

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第75號

抗 告 人 鄭玉娟

相 對 人 長榮航勤股份有限公司

法定代理人 陳有玉

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國114年9月12日臺灣臺北地方法院114年度勞全字第48號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理 由

一、按為保障債權人及債務人之程序權，並使法院能正確判斷原裁定之當否，民事訴訟法第528條第2項關於假扣押裁定之抗告，抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見機會之規定，於定暫時狀態假處分裁定之抗告事件，亦有準用，此觀民事訴訟法第538條之4準用第533條、第528條第2項規定即明。查抗告人聲請本件定暫時狀態處分，經原法院裁定駁回，抗告人不服提起抗告，並提出民事抗告聲明狀、民事抗告補充理由狀、民事抗告補充理由(二)狀、民事陳述意見說明狀、民事抗告陳報(一)狀（見本院卷第11頁、23頁至25頁、59至62頁、83頁至117頁、119頁至123頁），相對人亦提出民事答辯(一)狀（見本院卷第35頁至43頁）而為陳述，是本件裁定前已有賦予兩造陳述意見之機會，合先敘明。

二、抗告人聲請及抗告意旨略以：抗告人自民國109年2月3日起任職於相對人，擔任清潔保養人員，月薪為新臺幣（下同）2萬6,000元（下稱系爭勞動契約）。然抗告人長期受同事霸凌，復於110年10月20日上午10時許、下午1時30分至3時間

01 復在工作場所遭辱罵，導致抗告人於同日下午3時50分出現
02 顱內動脈瘤破裂之症狀（下稱系爭事故），由救護車送至國
03 立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）急診，臺大醫
04 院於113年1月18日認定抗告人之疾病蜘蛛膜下腔出血，屬工
05 作相關之腦血管與心臟疾病，為職業災害。抗告人發生系爭
06 事故。抗告人於110年10月20日開始住院後，依相對人要求
07 申請住院病假、專案事假及事假，相對人並以此係抗告人自
08 身疾病因素為由，要求抗告人於111年7月1日至112年6月30
09 日申請留職停薪，再於112年4月間通知抗告人申請復職，惟
10 抗告人因職業災害無法復職，嗣相對人以抗告人未於約定時
11 間內提出復職申請為由，終止系爭勞動契約，並於112年7月
12 18日辦理勞保退保，已屬違法解僱，抗告人業向相對人提起
13 給付職業災害補償（含確認僱傭關係存在）等訴訟，現由原
14 法院114年度勞訴字第95號（下稱本案訴訟）審理中，顯有
15 勝訴之望。又相對人資本額為10億元，資力雄厚，如繼續以
16 月薪2萬6,000元僱用抗告人非顯有重大困難，而有定暫時狀
17 態處分之必要。原裁定以抗告人目前身體狀況無法從事原工
18 作，認抗告未能釋明本案訴訟關於確認僱傭關係存在部分有
19 勝訴之望，然此涉及抗告人回復工作後，相對人能否提供其
20 他合適工作以利抗告人提供勞務之問題，與有無勝訴可能無
21 涉，且勞工資力之審酌並非勞動事件法（下稱勞事法）第49
22 條之要件，況抗告人之股票已於112年全數賣出，亦無存
23 款，不動產為繼承之遺產持分，急需維持生活之薪資收入，
24 並如以兩造發生爭議即謂破壞信賴關係，而否准抗告人之聲
25 請，則暫時狀態處分之制度或勞動法令對受僱人之保障將形
26 同具文等語。爰依勞事法第49條第1項規定，聲明請求：相
27 對人於兩造間本案訴訟終結確定前，應繼續僱用抗告人，並
28 自113年12月1日起至抗告人復職之日止，按月於次月2日給
29 付抗告人2萬6,000元【原裁定駁回抗告人之聲請，抗告人不
30 服，提起抗告】，並抗告聲明：原裁定廢棄及如上開聲明。

31 三、相對人則以：相對人在系爭事故前均有依勞動基準法（下稱

勞基法)、職業安全衛生法等相關規定辦理預防職場霸凌之書面聲明，亦有讓員工知悉上開規定，然相對人自抗告人任職起，從未接獲抗告人或其他人反應，或聽聞抗告人有遭同事霸凌之情。又系爭事故經相對人請駐廠醫師評估，判定係抗告人個人疾病所致，且抗告人向勞動部勞工保險局(下稱勞保局)申請職業傷病給付，經檢送相關資料予專科醫生審查後，亦認定抗告人所患動脈瘤破裂屬自身疾患，非職業病，再經勞保局移請勞動部為職業病鑑定後，仍認屬非工作相關疾病，可認系爭事故並非職業災害。至抗告人提出臺大醫院職業病評估報告書，主張系爭事故可認定為職業促發腦血管疾病，然臺大醫院之病史資料非完整病歷，且關於異常事件之精神負荷認定僅依抗告人片面之詞，無法以此認定系爭事故屬職業災害，抗告人於本案訴訟並無勝訴之望。又抗告人名下有多筆不動產，並持有多間上市櫃公司股票，顯有相當資產得維持生活，不因未受相對人聘僱而嚴重影響其生計，而抗告人擔任清潔人員，工作內容無高度專業技術，縱未留在相對人處提供勞務亦能實現其人格權及自我價值，且其未釋明因本件定暫時處分所能獲得確保之利益，及可能避免損害、危險發生等類之不利益，顯大於相對人因該處分所將蒙受之不利益及可能肇致之損害，難認抗告人就相對人繼續僱用非顯有重大困難已為釋明。再者，抗告人於遭解僱2年後才聲請本件定暫時處分，顯然其並未因與相對人之訴訟發生重大之損害或遭逢急迫之危險，是本件並無定暫時狀態處分之必要性。另抗告人之身體狀況已無法從事原清潔打掃工作，無從請求依原定條件繼續僱傭抗告人及按月給付薪資，原裁定駁回抗告人之聲請並無違誤等語，資為抗辯。並答辯聲明：抗告駁回。

四、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞事法第49條第1項定有明文。揆諸立法理由明載：勞動事件之勞工，通常

有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。其規範旨趣非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。上開規定係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，法院應就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量（最高法院113年度台抗字第819號裁定意旨參照）。又勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞事法第49條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。再按所謂釋明，係使法院就某事實之存否，得到大致如此之薄弱心證為已足，與證明係當事人提出之證據方法，足使法院產生堅強心證，可以確信其主張為真實者，尚有不同（最高法院111年度台抗字第1077號裁定意旨參照）。而所謂雇主繼續僱用顯有重大困難，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形（最高法院113年度台抗字第418號裁定意旨參照）。

五、經查：

（一）關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

1. 抗告人主張其自109年2月3日起任職於相對人，擔任清潔保養人員，於110年10月20日受有系爭事故之職業災害，相對人於112年7月18日之職災醫療期間違法終止系爭勞動契約，其已對相對人提起本案訴訟等情，業經本院調閱本案訴訟電子卷宗核閱抗告人確已檢附相關證據起訴，抗告人復提出臺大醫院診斷證明書、職業病評估報告書、相對人公司人員與抗告人對話紀錄、兩造勞資爭議調解紀錄等件在卷可稽（見原法院卷第17頁至18頁、27頁、29頁至43頁、45頁、47頁至50頁），而本案訴訟仍須經法院調查辯論後，始能知悉勝負

之結果，堪認抗告人就本案訴訟非無勝訴之望已為釋明。

2. 相對人雖辯稱抗告人未就其遭同事霸凌及辱罵等情節提出證據，且系爭事故經勞動部鑑定為非工作相關疾病，非屬職業災害，抗告人提起本案訴訟無勝訴之望等語。然定暫時狀態處分僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就相對人之聲請是否符合勞事法第49條第1項規定之要件為審酌，抗告人既已釋明相對人解僱合法性之疑義，即於本案訴訟有勝訴之望。至系爭事故是否為職業災害，及相對人解僱是否合法等情，屬本案訴訟實體爭議問題，仍須經本案訴訟之原法院調查辯論後，始能知悉其勝負之結果，非本件定暫時狀態處分所須審究，則相對人上開所辯，尚非可採。

(二)關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

1. 依抗告人稅務T-Road資訊連結作業所得及財產查詢結果（見原法院限閱卷），抗告人於112年度有薪資、利息、股利所得12筆，總額為1萬3,968元，113年度僅餘股利所得2筆共1,179元，另其不動產均係與他人共有（持分比率皆不大於七分之一），並經抗告人提出清寒證明書，釋明其目前經政府核發身障補助每月5,437元，及以月租8,000元租賃房屋居住等情（見本院卷第29頁），堪認抗告人主張其維持生活之主要收入來源原係自相對人處領取之薪資所得，現因維持生活所需已陸續出售持有之股票，另其名下之不動產係繼承取得，現與其他繼承人共有而難以處分等節，應屬有據；且抗告人曾因無資力支出本案訴訟之訴訟費用，經原法院以114年度救字第35號裁定准予訴訟救助，有該裁定在卷可考（見本院卷第15頁至16頁）。足見抗告人現無易於變動之資產，得立即替代本案訴訟期間因未繼續受僱所短少維持生活之薪資收入，而有繼續工作以維持生計之需求。且相對人公司之資本總額為10億元、實收資本額為7億654萬2,790元，有抗告人提出之經濟部商工登記公示資料可稽（見原法院卷第15頁），足徵相對人屬具相當規模、資金龐大之企業。而抗告人之月薪為2萬6,000元，為相對人所不爭執（見原法院卷第

50頁、本案訴訟卷第120頁），該薪資與相對人之資本規模相較，固非鉅額。

2.然按勞工與雇主間具有人格、組織及經濟上從屬性，勞工提供勞務為其生活之重要活動，並為其專業技能繼續維持之重要基礎，法院定雇主繼續僱用勞工之暫時狀態，涉及勞工原有專業技能、社會評價及自我實現等人格狀態因勞務繼續提供而得以維持之暫時保護，是所謂繼續僱用，自應以勞資爭議發生前原有之勞動條件為基礎，有關職務、工作內容及地點等，均應以原勞動條件為據，始符合法意。查抗告人因系爭事故，導致肢體動作控制不佳，日常生活功能仍無法自理，需他人協助照護，有衛生福利部臺北醫院111年5月25日證明書可佐（見原法院卷第19頁），並於115年2月25日仍經醫師診斷其左側肢體偏癱，無法自行步行，長程移位需輪椅助行，日常生活需人照顧，有臺北市立聯合醫院（中興院區）診斷證明書可考（見本院卷第121頁），復經長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院於115年1月26日實施勞動力減損鑑定，認抗告人因腦出血合併左側偏癱及蜘蛛膜下腔出血後遺症，門診檢查顯示認知功能完整，惟日常生活功能嚴重受限，仍需他人協助移位、行走、進食及上下樓梯，左上肢肌力1/5、左下肢3/5，符合重度神經功能障礙；根據美國醫學會障害指引評估，加以綜合病人賺錢能力、職業及能力等因素衡酌後調整計算，其勞動力減損73%等語（見本院卷第115頁），堪認抗告人目前無法從事系爭勞動契約原約定清潔保養人員之工作內容，另參酌系爭事故發生迄今已逾4年，抗告人之身體狀況及所遺存之障礙程度應已大致固定，縱再行治療、復健，仍難期待其恢復至得從事原約定工作之狀態，並依抗告人原從事工作之職業上技能，需大量行動勞務提供，亦難認相對人能提供與其他與清潔保養人員職務內容相當之職位，並足使抗告人得以勝任，則倘法院仍命相對人繼續僱用抗告人及給付薪資，與勞事法第49條之規範目的，即難謂相符。且依抗告人前開所述尚需他人協助移位、行走、

01 進食及上下樓梯，即日常生活尚且需人照顧之情形下，倘命
02 相對人繼續僱用抗告人，而使抗告人再至被上訴人處工作，
03 即會衍生相對人如何因應抗告人之身體狀況，及相關之人員
04 配置協助、必要輔助設施提供，甚至是否需安排專人照料抗
05 告人之日常生活等爭議問題，恐將導致不可期待相對人接受
06 之職場安全維護及經營管理上困難。故將抗告人因相對人未
07 繼續僱用所生之不利益，與相對人因繼續僱用抗告人所生之
08 不利益，兩相權衡比較，尚難認相對人繼續僱用抗告人非顯
09 有重大困難。

10 (三)從而，抗告人固已釋明其所提本案訴訟非無勝訴之望，然其
11 未能釋明相對人繼續僱用抗告人非顯有重大困難，則抗告人
12 依勞事法第49條第1項規定，聲請命相對人於本案訴訟終結
13 確定前，繼續僱用抗告人，並按月給付工資，即非有據。至
14 日後抗告人所提本案訴訟如經判決勝訴確定，其仍可取得基
15 於系爭勞動契約依法應得之給付及補償，然與本件聲請仍屬
16 二事，併此敘明。

17 六、綜上所述，抗告人聲請定暫時狀態處分，請求命相對人於本
18 案訴訟終結確定前，應繼續僱用抗告人，並自113年12月1日
19 至抗告人復職之日止，按月於次月2日給付抗告人2萬6,000
20 元，為無理由，應予駁回。原裁定駁回抗告人之聲請，所持
21 理由雖有不同，結論則無二致，仍應予維持。抗告意旨指摘
22 原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

23 七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

24 中 華 民 國 115 年 4 月 28 日
25 勞動法庭

26 審判長法 官 黃雯惠

27 法 官 林佑珊

28 法 官 宋泓璟

29 正本係照原本作成。

30 本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提起再
31 抗告，應於收受送達後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗

01 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

02 中 華 民 國 115 年 4 月 28 日

03 書記官 簡素惠