

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第76號

抗 告 人 楊世君

上列抗告人因與相對人台灣明尼蘇達礦業製造股份有限公司間定暫時狀態處分事件，對於中華民國114年8月29日臺灣臺北地方法院114年度勞全字第36號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理 由

一、聲請及抗告意旨略以：伊自民國105年12月1日起受僱相對人，擔任駐廠護理師，每月薪資新臺幣（下同）9萬3337元，相對人於114年4月1日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定資遣伊，伊已提起確認僱傭關係存在等事件，為原法院以114年度勞訴字第227號（下稱本案訴訟）受理，非顯無勝訴之望。相對人為上市公司，組織龐大，事業體系涵蓋亞洲、美洲，繼續僱用伊應非難事，況伊未曾因工作不力遭到懲處，顯見並無不能繼續於相對人公司工作之客觀情事。原裁定駁回伊所為定暫時狀態處分之聲請，難認適法。爰提起抗告，請求廢棄原裁定，並命相對人應至本案訴訟確定前繼續僱用伊，及按月於次月25日給付9萬3337元。

二、相對人陳述意見略以：抗告人在職期間違反職業安全衛生通報義務與診療紀錄登錄義務，經伊予以資遣，抗告人已明確否認其具有Medgate系統之通報義務（下稱系爭義務），拒絕履行系爭義務，自難以期待抗告人履行其職責並配合伊之工作指揮，勞資間信賴關係嚴重破裂，且系爭義務履行與否攸關伊公司所屬眾多員工之生命、身體及健康，伊基於職業安全衛生維護之立場，繼續僱用顯有重大困難等語。

三、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，勞動事件法第49

01 條第1項定有明文。所謂雇主繼續僱用顯有重大困難，係指
02 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
03 業存續危害或其他相類情形，法院應依利益衡量原則，就勞
04 工未獲繼續僱用所受損害，與雇主繼續僱用所受之不利益權
05 衡比較。

06 四、經查，抗告人主張相對人於114年4月10日終止勞動契約為不
07 合法，伊已提起本案訴訟乙節，有民事起訴狀、終止僱傭通
08 知、114年3月13日桃園市政府勞資爭議調解紀錄可稽（見臺
09 灣桃園地方法院114勞全字第7號〈下稱7號卷〉第15至21
10 頁），而兩造就僱傭關係存在與否固有爭執，然此迄待法院
11 調查審認，尚可認抗告人就本案訴訟有勝訴之望一事已有釋
12 明。抗告人另主張相對人為上市公司，組織龐大，繼續僱用
13 伊應非難事云云。本院審酌兩造所以有本案訴訟之爭執，肇
14 因於相對人認抗告人違反系爭義務，抗告人則否認其有系爭
15 義務或有違背該義務之情，而系爭義務之履行，攸關相對人
16 公司職業安全衛生之維護，對相對人而言甚為重要，兩造因
17 該爭執信賴關係已受有一定破壞，如命相對人於本案訴訟確
18 定前繼續僱用抗告人，恐影響相對人公司職業安全之維護。
19 又抗告人現年43歲，正職壯年，具護理師專業（見7號卷第2
20 1頁），可見抗告人具備高度專業能力，有謀取適當工作，
21 用以支付生活所需、償付債務及維持技能、競爭力之能力，
22 且抗告人自105年起受僱於相對人處，離職前之月薪為9萬33
23 37元，足徵抗告人工作多年，當累積相當積蓄或信用等有
24 形、無形資產，得以維持本案訴訟進行期間之生活所需，自
25 不因本案訴訟期間未至相對人處任職而影響其工作權、人格
26 權之保護。是權衡相對人繼續僱用抗告人造成之不利益，高
27 於抗告人繼續受僱所受損害，難認抗告人已釋明相對人繼續
28 僱用非顯有重大困難一事。綜上所述，抗告人為本件聲請，
29 就相對人繼續僱用非顯有重大困難之要件未盡釋明之責，無
30 由准許。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，
31 應予駁回。

01 五、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

02 中 華 民 國 114 年 12 月 2 日

03 勞動法庭

04 審判長法 官 邱育佩

05 法 官 劉宇霖

06 法 官 陳雯珊

07 正本係照原本作成。

08 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
09 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
10 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

11 中 華 民 國 114 年 12 月 2 日

12 書記官 陳韋杉