臺灣高等法院花蓮分院民事裁定

112年度抗字第4號

抗　告　人　江潔

000000000000000000

相　對　人　財團法人台東縣私立柏林老人養護中心

000000000000000000

法定代理人　劉松癸

上列抗告人因與相對人財團法人台東縣私立柏林老人養護中心間聲請定暫時狀態假處分事件，對於中華民國111年12月14日臺灣臺東地方法院111年度全字第14號所為裁定提起抗告，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、抗告人聲請及抗告意旨：

㈠伊自民國111年7月25日起在相對人處擔任護理長，兩造約定試用期間以3個月為主，試用期薪資為新臺幣(下同)44,000元，相對人並於111年9月12日通知伊已通過試用期。嗣相對人未告知伊有何工作需改進之處或具體改進計畫，即於同年9月30日告知伊未通過試用，將於同年10月3日終止僱傭關係，相對人終止雙方勞動契約並不合法，雙方勞動契約仍然存在，故伊提起確認僱傭關係存在等事件之訴訟（下稱本案訴訟），應有勝訴之可能。

㈡勞動事件法第49條不以有維持生計強烈需求為要件，該條規範目的，非僅暫時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技能及競爭力。伊迄今無工作，相對人非法解僱不僅使伊之勞工保險及執業登記均停止效力，影響伊維持護理人員資格，且侮辱伊之人格權、工作權，故伊有繼續工作之強烈需求。相對人於111年12月14日持續於人力銀行網站招聘護理長，顯見相對人繼續聘用伊無任何困難。

㈢爰依勞動事件法第49條第1項規定，求為命相對人應繼續僱用伊，並按月於每月1日給付伊4萬6,500元（原法院駁回抗告人聲請，抗告人不服提起抗告）。

二、相對人則以：

㈠抗告人應徵時，相對人即告知其係應徵養護組護理長一職，需於到職後儘速提出有關養護組督導及相關推行計畫書，詎抗告人於111年7月25日到職，迄同年9月30日，仍未提出上開計畫書，相對人爰依工作規則第16條第5款及勞動基準法第11條第5款規定，以抗告人不能勝任工作為由，終止兩造間之勞動契約，並發給資遣費，自屬合法，是抗告人之請求無理由，其於本案訴訟無勝訴可能。

㈡勞動事件法第49條第1項定暫時狀態假處分，應審視抗告人有無持續工作以維持生計之強烈需求。抗告人正值壯年，畢業於大學護理系，前在台灣基督長老教會馬偕醫療財團法人台東馬偕紀念醫院(下稱臺東馬偕醫院)擔任護理師長達8年，有相當工作經驗，非無謀生能力。抗告人非中低薪階級，其父母有相當財產，非無資力，自非以抗告人薪資為家庭重要收入來源，縱相對人於本案訴訟期間未給付抗告人薪資，亦難認抗告人有何經濟拮据或受有無法回復之損害等情形，而有定暫時狀態處分之必要。

㈢抗告人於111年9月30日離職後，相對人未再於人力銀行網路繼續刊登護理長求才資訊，主要招募人才管道1111人力銀行網站也早於111年8月1日關閉護理長職務求才資訊等語置辯。

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條第1項固定有明文。其立法理由謂：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。惟此項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。次按當事人於爭執之法律關係聲請為定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538條第1項之規定，須為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而有必要時，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它相類似之情形發生必須加以制止而言。然損害是否重大、危險是否急迫或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認之。其重大與否，須視抗告人因定暫時狀態處分所應獲得之利益或防免之損害是否逾相對人因該處分所蒙受之不利益或損害而定。抗告人因處分所應獲之利益或防免之損害大於相對人因該處分所受之不利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性(最高法院111年度台抗字第499號民事裁定參照)。換言之，關於薪資暫付之處分，係勞資雙方關於勞動契約存否有紛爭之際，為免定暫時狀態處分之債權人即勞工在本案訴訟確定之前，因未能如常獲取薪資頓失經濟收入，造成生活困窘，故命債務人即雇主暫時支付全部或一部薪資，以維續勞工及其家庭之基本生活。參之勞動事件法第49條第1項立法理由，可知立法者僅係預先假設「勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求」，並無否定或變更定暫時狀態假處分制度係為防止發生重大損害或避免急迫危險或有其他相類情形之本質，於個案審酌時，系爭薪資收入是否為勞工或其家庭主要或唯一收入來源、家人有無其他固定收益或資產、其他家庭成員資力狀況等，均得列為勞工有無持續工作以維持生計之強烈需求而具有聲請保全必要性之因素。次按，勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條第1項之聲請，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。所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同（最高法院96年度台抗字第585號、98年度台抗字第807

號、109年度台抗字第649號民事裁定要旨參照）。

四經查：

㈠關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

抗告人主張相對人非法終止兩造間勞動契約，已向原審法院提起確認僱傭關係存在訴訟而有勝訴之望乙情，業據其提出抗告人勞保投保資料、相對人新進人員評核表、抗告人與相對人員工之LINE對話紀錄截圖等件為證，且兩造間因確認僱傭關係存在等事件涉訟，現由原法院以111年度勞訴字第6號案件審理中，有抗告人所提本案訴訟民事準備狀及答辯狀可參(本院卷第37頁至第63頁)，堪認兩造間就僱傭關係是否存在確有爭執，且抗告人就其有相當程度之勝訴可能性已為釋明。

㈡關於相對人繼續僱用抗告人非顯有重大困難部分：

1.所謂「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110年度台抗字第2號民事裁定意旨參照）。

2.抗告人主張相對人在臺東縣經營全日型及長照型照顧，登記財產總額逾16億，且抗告人於111年12月間仍有徵求護理師職務之人才需求等情，業據抗告人提出相對人於人力銀行網站之公司介紹及徵才網頁以為釋明（本院卷第11至13頁）。然相對人登記財產為1億6千餘萬元，有相對人登記資料可參(本院卷第79頁)，抗告人此部分主張雖有誤會，仍可見相對人規模非小且有持續正常營業及徵才之事實，相對人顯然並無可能因繼續僱用抗告人而有不可期待其接受之經濟負擔。相對人雖抗辯其於110年8月1日已關閉主要招募人才管道1111人力銀行網站求才資訊。惟從相對人抗辯可知，1111人力銀行網站僅係其主要徵才管道，而非唯一；然抗告人提出者，乃相對人於「yes123.com.tw」人力銀行網頁求才資訊，並非1111人力銀行網站，則相對人依此為辯，並非可採。

㈢關於抗告人有無維持生計之強烈需求部分：

1.抗告人雖主張伊遭不當解僱後，迄無工作，勞工保險效力及護理人員執業登記均停止，將無法執行及參與護理相關研討及會

務，職涯及專業領域將受到不可彌補之損害等語，並提出財團法人法律扶助基金會臺東分會准予扶助證明書為證(原審卷第19頁)。

2.惟經原法院依職權調取抗告人於109年度至110年度之財產所得，可知抗告人於上開年度之個人所得總額分別為904,115元、239,555元。參諸原法院調取抗告人父、母財產所得明細資料，其等名下有不動產數筆及上市櫃公司股票數張，其中僅就不動產部分以公告現值及房屋評定現值計算，金額均已達數百萬元，且抗告人之母於110年之所得給付總額亦高達1,037,309元，可見抗告人之其他家庭成員並非無資力，亦非以抗告人之工作收入作為家庭主要或唯一之收入來源。

3.抗告人現與父母同住花蓮縣玉里鎮，於101年8月1日至110年2月28日在臺東馬偕醫院任職臨床護理師，有本院依職權調取之抗告人全戶戶籍謄本及相對人提出之臺東馬偕醫院服務證明可參(原審卷第97頁，本院卷第85至88頁)。因抗告人於110年2月28日自臺東馬偕醫院離職，故其於臺東馬偕醫院薪資所得，當應以其上開109年度所得資料為斷。

4.基上，審酌抗告人過往長期有穩定工作，所得收入非屬中低薪資，與父母同住於非城市地區，基本消費較低，查無需扶養他人之事實，扣除己身日常生活所需，應有相當儲蓄，且非家庭重要收入來源；參以抗告人係81年次，正值青壯，甫至相對人處工作不到3月，擔任主管階級，足見其有相當工作資歷經驗，顯非無謀生能力，或有何投入職場困難之情事；因此，於本案訴訟期間，縱相對人未按月繼續給付薪資，亦難認抗告人生活必受重大影響，將受有經濟拮据急迫危害，即刻無法維持全家基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞等情狀，而有定暫時狀態處分之必要。從而，堪認抗告人縱一時無薪資收入，亦無需持續工作以維持生計之強烈需求，難認有何防止其受重大損害，或避免急迫危險之必要性。

5.末按「年滿15歲以上，65歲以下之下列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險

人：七無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。」勞工保險條例第第6條第1項第7款定有明文。「(第1項)護理人員應向執業所在地直轄市、縣（市）主管機關申請執業登記，領有執業執照，始得執業。(第2項)護理人員執業，應每6年接受一定時數繼續教育，始得辦理執業執照更新。但有特殊理由，未能於執業執照有效期限屆至前申請更新，經檢具書面理由及證明文件，向原發執業執照機關申請延期更新並經核准者，得於有效期限屆至之日起6個月內，補行申請。」護理人員法第8條第1項、第2項亦有明文。是以，抗告人遭相對人解僱後，可選擇參加護理師公會投保勞工保險，延續保險年資，並無因解僱即無法投保之情形。而上開護理人員法既未限制「接受一定時數繼續教育」之方式或場所，亦未限制需為現職人員方得申請辦理護理人員執業執照更新，則抗告人依此主張其執業登記將因解僱而停止效力且無法執行護理業務等語，亦非有據。

五、綜上所述，抗告人依勞動事件法第49條第1項規定聲請為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，於法未合。原裁定駁回抗告人之聲請，並無不合。抗告人指摘原裁定不當，聲明廢棄，為無理由，應予駁回。

六、依勞動事件法第15條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　3　　日

勞動法庭審判長法　官　張宏節

法　官　林恒祺

法　官　廖曉萍

以上正本係照原本作成。

本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提起再抗告，應於收受送達後10日內委任律師為訴訟代理人向本院提出再抗告狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。並繳納再抗告費新臺幣1,000元。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　3　　日

書記官　廖子絜