臺灣高等法院臺中分院民事裁定

114年度勞抗字第2號

抗　告　人　彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院

法定代理人　陳穆寬

訴訟代理人　鄭智文律師

相　對　人　蘇惠靜

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等聲請定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國114年3月14日臺灣彰化地方法院113年度全字第29號裁定提起抗告，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、相對人聲請及答辯意旨略以：伊自民國105年6月6日起受僱於抗告人，擔任麻醉專科護理師，每月工資新臺幣（下同）5萬1,090元，按月於當月26日發放。然抗告人於113年8月7日以伊於113年5月2日、同年月23日、同年6月6日執行麻醉工作有嚴重疏失（下稱系爭3次事件）為由，依勞動基準法第12條第1項第4款、第11條第5款規定（下稱系爭規定）將伊解僱。然伊就系爭3次事件均立即處置，病患生命徵象平穩，抗告人亦未曾啟動重大事故通報，且未將伊停職調查，顯見系爭3次事件均未符重大事故之要件，抗告人單方終止兩造間僱傭契約不生效力。伊已對抗告人提起確認僱傭關係存在之訴（下稱本案訴訟），現由原法院以113年度勞訴字第47號事件審理中。伊於本案訴訟有勝訴之望，且伊遭解僱後頓失經濟來源，生活受到重大影響；而抗告人於系爭3次事故後，未將伊停職，仍由伊獨立執行業務，足認抗告人繼續僱用伊非顯有重大困難等情。爰依勞動事件法（下稱勞事法）第49條第1項規定，聲請由相對人繼續僱用及按月於每月26日給付伊5萬1,090元工資之定暫時狀態處分。原裁定予以准許，並無違誤，抗告人抗告為無理由，應予駁回等語。

二、抗告人抗告意旨：伊經公正獨立之人事評核委員會、人事諮詢委員會嚴格調查後，認定相對人所為系爭3次事件有重大疏失，已符系爭規定所定要件，並予相對人闡述意見之機會後，合法解僱相對人，相對人提起本案訴訟並無勝訴可能。又相對人漠視伊所定相關規範及醫療常規，執行麻醉業務嚴重違反麻醉專科護理師應遵守之原則，多次造成病人身體、生命、健康安全之危險；另相對人以謊言掩飾系爭3次事件，不具專業護理人員職業操守及倫理，且兩造已無互信基礎，伊繼續僱用相對人顯有重大困難。況相對人可至其居住之臺中市區另覓大型醫院任職，並無定暫時狀態處分之必要，爰依法提起抗告，請求廢棄原裁定，並駁回相對人之聲請。

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，不得僅以勞工有資力足以維持生計，遽而認定無定暫時狀態處分之必要。又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）。另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。

四、經查：

㈠關於相對人於本案訴訟有勝訴之望部分：

相對人主張伊自105年6月6日起受僱於抗告人，擔任麻醉專科護理師，每月工資5萬1,090元，然抗告人於113年8月7日以伊於系爭3次事件有嚴重疏失為由，依系爭規定將伊解僱等情，業據相對人提出僱傭契約書、特別聘約書、通知書3紙等資料為證（見原法院卷180至182、191至196頁）。另相對人已對抗告人提起本案訴訟，現由原法院審理中，就系爭3事件發生經過及抗告人相關標準作業流程，尚待調查，有本案訴訟卷可參。抗告人終止兩造僱傭契約之合法性，既尚待本案訴訟調查審認，堪認相對人就其本案訴訟有勝訴之望乙節，已為相當之釋明。

㈡關於抗告人繼續僱用非顯有重大困難部分：

1.查抗告人為醫療中心，有26個診療科別，員工約5,500人，其中有2,090名護理師，該院於111年醫務結餘達3億4,700萬元，有抗告人網頁簡介、衛生福利部醫事查詢系統機構診療科別、醫事人員數資料及「提報111年財務報告院所醫療服務申報情形」可參（見原法院卷189至190、197至211頁），足見抗告人為具相當規模之醫療機構，且資力雄厚。又抗告人尚有聘用護理師之需求與資力，亦有抗告人招聘護理師網路資訊及院內自班自假支援公告可稽（見原法院卷183至188頁），堪認抗告人暫時繼續僱用相對人，當不造成其無法接受之經濟上負擔。

2.抗告人雖辯稱相對人多次違反醫療常規及工作規範，已不適合從事麻醉工作，繼續僱用將造成病人身體、生命、健康安全之實質危險等語。然抗告人有26個診療科別，已如前述，抗告人應可安排相對人至其他科別工作，經由調整部門及工作項目等事務管理方式防免上開危險，尚難認抗告人將因繼續僱用相對人，而遭受企業存續之危害。至抗

告人所辯稱伊內部委員會已決議將相對人解僱，其如繼續僱用將破壞行之有年之制度，且兩造已無互信，故繼續僱用相對人顯有重大困難云云。然抗告人解僱相對人是否合法，尚待本案訴訟審理，且相對人於繼續受僱期間仍須遵守相關工作規則，是抗告人執此辯稱繼續僱用相對人顯有重大困難云云，尚無可採。從而，相對人就抗告人繼續僱用非顯有重大困難乙節，亦為相當之釋明。

3.又據相對人之勞工保險被保險人投保明細及稅務T-Road資訊連結作業查詢財產及所得結果（見原法院卷163至177頁，本院限制閱覽卷5至15頁），可認相對人長期於醫療院所就業，其受僱於相對人處所獲取工資，乃其主要經濟來源，其遽遭解僱，頓失經濟收入來源，生活必受重大影響。是本院審酌如否准相對人本件定暫時狀態處分，其家庭生計未來將陷入困境，反觀抗告人雖因而有暫時給付薪資之損害及調整員工職務之不便，然得以所受領之勞務予以彌補，所蒙受之不利益應少於相對人所受損害，故認有命抗告人繼續僱用相對人，使其暫時受領薪資之必要。

五、綜上所述，相對人依勞事法第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，核屬有據，應予准許。原裁定准予相對人聲請，於法並無不合。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　1　　日

勞動法庭　審判長法　官　許秀芬

法　官　莊宇馨

法　官　吳國聖

正本係照原本作成。

抗告人得再抗告。

再為抗告應以適用法規顯有錯誤為理由。

如提起再抗告者應於裁定送達後10日內向本院提出抗告理由狀（須按照他造人數附具繕本）並繳納抗告裁判費新臺幣1,500

元，同時委任律師或具有律師資格之關係人為代理人。

書記官 陳緯宇

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　1　　日