

臺灣士林地方法院民事裁定

114年度勞全字第21號

聲 請 人 陳雨宜

陳文惠

洪琳矜即洪嘉霏

邱茗宜

共同代理人 劉逸柏律師

杜佳燕律師

相 對 人 媽媽餵內湖產後護理之家

法定代理人 林思妤

代 理 人 陳金泉律師

葛百鈴律師

徐榕逸律師

上列當事人間因請求確認僱傭關係等事件（本院114年度重勞訴字第22號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)聲請人A 0 1、A 0 2、洪琳矜、A 0 4分別自民國112年4月6日、112年2月1日、112年5月1日、112年4月6日受僱於相對人，擔任大夜班護理師，約定每月工資分別為新臺幣（下同）60,800元、57,800元、60,800元、60,800元，另每月固定領有600元之年資獎金。詎相對人無預警於114年7月1日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款事由，預告聲請人將於114年7月11日終止兩造間之勞動契約。惟相對人並未提出任何證據以證明其有重大虧損致影響公司運作之情事，甚於解僱聲請人後，亦有另行徵才之舉，足認相對人公司營運如常，且於客觀上尚有其他職務之人才需求，卻未提供聲請人協商調職即逕行解僱，不符解僱最後手段性原則，相對人

之解僱行為顯屬違法，業經聲請人提起本件確認僱傭關係之訴，而確有勝訴之望。

(二)又聲請人遭相對人違法解僱後，頓失經濟收入來源，而聲請人A O 1每月需支出房租28,000元、保險費5,000元、孝親費8,000至10,000元，又依行政院衛生福利部公布114年度新北市每人每月最低生活費支出為16,900元，故其每月至少固定支出約為57,900元；聲請人A O 2每月需支出房租9,700元、車貸12,351元、孝親費15,000至20,000元，又依上述最低生活費支出為16,900元，故其每月至少固定支出約為53,591元；聲請人洪琳矜每月需支出保險費2,620元、信用卡分期卡費9,364元、互助會會錢19,400元、孝親費15,000至20,000元，又依上述最低生活費支出為16,900元，故其每月至少固定支出約為63,284元；聲請人A O 4每月需支出房租15,500元、保險費8,686元、孝親費10,000元，又依上述最低生活費支出為16,900元，故其每月至少固定支出約為51,086元。然於本案訴訟期間，聲請人難以對外找尋合適之正職工作，尚需負擔額外之律師費、訴訟費等開銷，已嚴重影響聲請人之生計維持。因相對人為實收資本額30萬元之合夥商業組織，員工人數約100人，且有持續擴大規模營運之情，縱暫時繼續僱用聲請人亦不致造成其經營存續之危害或其他重大困難。準此，於本案訴訟終結確定前，聲請人未獲繼續僱用所受之人格及經濟上損害顯然大於相對人繼續僱用聲請人所受之不利益，爰依勞動事件法第49條第1項規定，請求命相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月5日給付聲請人A O 1 60,800元、聲請人A O 2 57,800元、聲請人洪琳矜60,800元、聲請人A O 4 60,800元，及按月於每月20日給付聲請人各600元等語。

二、相對人抗辯：

(一)近年因少子化影響，相對人經營產後護理中心受到衝擊，於112年虧損8,301,685元、113年虧損11,725,887元，須精簡人力方可節省成本，以利企業繼續經營，且因相對人公司之

01 平均住房率不高，有諸多閒置床位，於112年4月起至114年6
02 月間，佔床率不足6成者有17個月、佔床率不足5成者有12個
03 月，足見相對人確實面臨佔床率不高、課源、收入不足，進
04 而產生虧損之情事，僅能縮小營業規模予以因應，而將原有
05 5、6樓之床位縮減至僅有5樓，故相應之護理師、房屋清潔
06 人員、廚房人員均有冗餘，遂於114年7月1日資遣小夜班護
07 理師1名及大夜班護理師4名（即聲請人）；於114年8月1日
08 資遣護理師3名、房屋清潔人員1名、嬰兒照護員1名。另因
09 聲請人經常不配合相對人指示，不斷拒絕合理之工作安排，
10 徒增人力及營運管理之負擔。從而，相對人考量工作表現等
11 條件，選擇資遣聲請人，並已結算資遣費及10日之預告工
12 資，應屬合法，難認其等就本案訴訟確有勝訴之望。

13 (二)又相對人之資本額僅有30萬元，且已有連續2年虧損情事，
14 若繼續僱用聲請人，每月將增加244,285元之人事成本，考
15 量相對人目前縮小之營運規模，等同擴張28.5%之人力，對
16 相對人公司之人事成本及營運管理顯有過度負擔。雖相對人
17 後續有另外僱用兼職之護理人員，惟因兼職人員之排班不固
18 定，亦難以作為穩定繼續僱用聲請人之職缺。此外，相對人
19 與媽媽餵經國產後護理之家、媽媽餵林口產後護理之家僅係
20 同一品牌下之不同產後護理之家，經營、人事、財務均各自
21 獨立，至於相對人與媽媽餵股份有限公司（下稱媽媽餵公
22 司）亦僅有商業合作，彼此並非關係企業，不具實體同一
23 性，實難提供繼續僱用聲請人之職缺，故相對人繼續僱用聲
24 請人顯有重大困難。況聲請人在職期間之月薪約為6萬元，
25 並已進入職場多年，應有積累勞動薪資所得之成果，且其等
26 亦已取得相對人給付之資遣費及預告工資，而無陷入無法維
27 持生計之情事。再聲請人均具有專業護理師資格，亦有從事
28 產後護理之工作經驗，考量現今市場對於產後護理師仍有高
29 度職缺需求，難認其等有何無法維持基本生活需求，或有蒙
30 受無法回復損害之虞。而聲請人並未提出其他證據資料，釋
31 明其等有何陷有無法謀生之困難，或產生其他重大損害、急

01 迫危險之情形，顯無保全必要性，是聲請人未獲繼續僱用所
02 受之損害顯然並未大於相對人繼續僱用聲請人所受之不利
03 益，請求駁回聲請人之聲請等語。

04 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
05 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
06 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
07 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
08 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
09 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
10 訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼
11 續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。
12 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
13 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。
14 立法理由既言明勞工須「有相當程度之勝訴可能性」，則非
15 以兩造間存有勞動爭訟，即認勞工有勝訴之望，勞工仍須釋
16 明其主張的權利確實存在，證明其在法律上有極高的勝訴可
17 能性，此釋明門檻之設定，係本於確認僱傭關係訴訟結果難
18 以預料，原則上應認雇主有訴訟期間不僱用遭解僱勞工之值
19 得保護的利益，此利益應認優先於勞工的僱用利益，直至確
20 認雇主終止無效的判決作成。所謂「雇主繼續僱用非顯有重
21 大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之
22 經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又勞動事
23 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
24 項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯
25 有重大困難，應釋明之。

26 四、經查：

27 (一)關於「本案訴訟有勝訴之望」之釋明部分：

- 28 1.查相對人之資本額僅30萬元，於112年虧損8,301,685元、
29 113年虧損11,725,887元，有相對人之營業登記查詢、112、
30 113年度損益及稅額計算表在卷可查（見重勞訴卷一第34
31 頁、本院卷第64-65頁）。且前開報表，經會計師查核後進

01 行稅務申報，有相當程度之正確性。又相對人因前開連2年
02 虧損，而將原有5、6樓之床位縮減至僅有5樓所相應之人
03 力，閒置之6樓不再對外營業，故陸續於114年7月1日資遣5
04 名護理師（含聲請人4人），於同年8月1日亦資遣3名護理
05 師、房務清潔人員及嬰兒照護員各1名，業據相對人提出資
06 遣通報紀錄（見本院卷第72-75頁）、6樓照片（見本院卷第
07 136-138頁）為證，堪予憑採，故相對人具有勞基法第11條
08 第2款之資遣事由。

09 2.聲請人雖主張：相對人陸續再招募其他人力，且與相對人有
10 實體同一性之媽媽餵林口產後護理之家、經國產後護理之
11 家，對外仍招募護理師，且媽媽餵公司有相當資本，相對人
12 未對聲請人盡安置義務等語。惟查：

13 (1)相對人係對外零星招募客服人員、行政助理、廚務人員等，
14 未在104人力銀行網上招募任何護理師，有一零四資訊科技
15 股份有限公司114年12月24日函附資料存卷可憑（見重勞訴
16 卷二第69、71頁）。再觀之相對人所提出之員工總人數於
17 114年7月間為41人，其後員工總人數、正職護理人數、照護
18 員人數均減少，僅兼職護理人數（依臨時需求而定，每月僅
19 有一、二個時段）5人未有減少，益證相對人確實於114年下
20 半年縮減營業規模，而未再對外擴大招募員工。又相對人雖
21 有招募他人及於解僱當月增聘3位兼職護理人數，惟前開職
22 缺條件與聲請人正職待遇顯不相當，依現有事證而言，難認
23 係適當工作而責付相對人負安置義務。

24 (2)又媽媽餵林口產後護理之家、經國產後護理之家所登記之負
25 責人與相對人為不同人，彼此財務報表分立，徵才人事獨
26 立，而媽媽餵公司與相對人之負責人亦不同，二者非關係企
27 業，僅係品牌商標授權關係，有公司基本資料、品牌商標授
28 權契約書存卷可查（見本院卷第144頁、重勞訴卷二第21
29 頁）。依聲請人所提及卷內現有明確之證據，聲請人尚未能
30 釋明相對人與另二間產後護理之家、媽媽餵公司明顯具實體
31 同一性，而有將聲請人安置在其他護理之家、媽媽餵公司之

空間。

3.綜上，相對人確有虧損，且無適當職缺安置聲請人，聲請人本件聲請未能釋明其有相當程度之勝訴可能性。至於聲請人於本案中所提出之Line群組對話、簽呈、組織圖、會議紀錄等（見重勞訴卷二第23-55頁）與實體同一性有關之主張，其相關資料多為相對人負責人一方所傳遞佈達，聲請人所主張之媽媽餵公司副總馬英豪亦僅係列席人員，而非列資方代表。另二間護理之家、媽媽餵公司與相對人是否具實體同一性，仍待審理中向另二間護理之家、媽媽餵公司進行實質調查，非本程序得以審究，或得以裁定安置於另二間護理之家、媽媽餵公司而對之發生效力。

(二)關於「雇主繼續僱用非顯有重大困難」之釋明部分：

相對人連2年虧損，虧損金額達其資本額三十幾倍，相對人並已縮減營業樓層，現已無相應之職缺提供予聲請人，業如前述，且隨少子化之發展，亦難期虧損情形改善，相對人營業上缺乏充分客源，缺少事實上僱用可能，如命相對人於本案訴訟確定前繼續僱用聲請人，將使其於虧損擴大之際仍須受領對其無益之勞務，依一般通念，已造成不可期待其接受之經濟上負擔。此雖可能造成聲請人維持職業技能及生計之風險，惟聲請人具護理師專業，仍可於本案訴訟確定前至他處工作獲得報酬以維持之，聲請人均有於他處產後護理之家、醫療院所之多筆工作經歷，且聲請人A02解僱後，仍持續在兒科診所以部分工時之方式任職，投保薪資為28,590元（參閱卷之勞保投保紀錄），業已超出新北市114年度每人每月最低生活費支出16,900元，故其餘聲請人亦應有同等之工作能力與待遇，生活非無以為繼。且聲請人雖主張需負擔租金、保險費，雖有提出租約、保費或卡費支出為據（見重勞訴卷一第140-150頁、第152-168頁、第170-194頁），此本應包含在最低生活費支出之範圍，而非再額外加上主張其每月支出約5至6萬元。而聲請人既有在其他同質企業任職之工作能力，且僅提出其前開生活開支，並未提出已

01 陷於維持生計困難之證據。是權衡相對人繼續僱用聲請人造成之
02 不利益，高於聲請人未繼續受僱所受損害，難認聲請人已釋明
03 相對人繼續僱用非顯有重大困難一事。

04 五、綜上所述，聲請人為本件聲請，就其有勝訴之望、相對人繼續
05 僱用非顯有重大困難之要件未盡釋明之責，無由准許，應
06 予駁回。

07 六、爰裁定如主文。

08 中 華 民 國 115 年 1 月 12 日
09 勞動第二庭 法 官 張新楣

10 以上為正本係照原本作成。

11 如對本裁定抗告，應於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並
12 繳納抗告費新臺幣1,500元。

13 中 華 民 國 115 年 1 月 12 日
14 書記官 施怡愷