

臺灣花蓮地方法院民事裁定

115年度全字第10號

聲 請 人 范富榮

相 對 人 中華郵政股份有限公司

法定代理人 王國材

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院115年度勞訴字第4號），聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：聲請人前受僱於相對人，擔任郵差，詎相對人於民國114年9月25日終止兩造間勞動契約，惟該終止不符勞動基準法第11條第5款事由，乃違法解雇，聲請人業已提起確認僱傭關係存在等訴訟，經本院以115年度勞訴字第4號確認僱傭關係存在等事件受理在案（下稱本案訴訟）。聲請人遭解僱後無工作，倘待判決確定後再返回工作，將影響收入並喪失技能，爰依勞動事件法第49條第1項規定聲請定暫時狀態處分等語。並聲明：相對人於本案訴訟判決終結前，應繼續僱用聲請人。

二、相對人則以：聲請人僅抽象表示相對人之解雇不合於勞動基準法第11條第5款規定，而未就相對人具體主張相對人終止勞動契約之原因、對聲請人之考核、改善、輔導等事項有何違法之處。且相對人之業務內容包含郵務工作之執行，而相對人就郵差之工作安排須考量路線規劃、區段分配、投遞時限，是郵差之工作並非可任意換置之職缺，且相對人之員工組成一旦變動，即須進行人力重編排、責任區域重新分配等調整事項，倘使聲請人先回復職位，將使相對人現已完成之人力配置與組織安排受到衝擊，故相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難等語，資為抗辯。並聲明：聲請駁回。

01 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
02 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
03 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
04 條第1項定有明文。其立法理由乃勞動事件之勞工，通常有
05 持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱
06 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
07 可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序
08 為暫時權利保護。而所謂雇主繼續僱用非顯有重大困難，係
09 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、
10 企業存續之危害或其他相類之情形。又依勞動事件審理細則
11 第80條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條之聲請，就其
12 本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應
13 釋明之。

14 四、經查：

15 (一)關於「本案訴訟有勝訴之望」之釋明部分：

16 查聲請人提起本案訴訟，主張相對人以勞動基準法第11條第
17 5款規定為由解雇聲請人，惟未說明具體理由，亦未給予聲
18 請人輔導，有違最後手段性，乃違法解雇等語，並提出花蓮
19 縣政府勞資爭議調解紀錄為證，業經本院調取該案卷宗核閱
20 無誤。觀諸該調解紀錄，兩造合意由相對人給付聲請人資遣
21 費新臺幣199,589元，並給予聲請人非自願離職證明書、服
22 務證明；另兩造約定放棄雙方勞動關係存續期間所衍生一切
23 爭議之法律上請求權。則縱兩造間勞動契約確未經相對人合
24 法終止，似亦經兩造以該調解紀錄合意終止。而聲請人除前
25 開調解紀錄外，並未提出其他證據以供審酌，聲請人就其本
26 案訴訟有相當程度之勝訴可能性，難認已為釋明。

27 (二)關於「雇主繼續僱用非顯有重大困難」之釋明部分：

28 聲請人雖主張其現無工作，倘待判決確定後再返回工作，將
29 影響收入並喪失技能等語，惟就相對人繼續僱用聲請人如何
30 非顯有重大困難，未予說明。本院衡以相對人肩負我國郵務
31 作業重任，其人力之安排、運用不如一般私人企業靈活，如

01 命相對人於本案訴訟確定前繼續僱用聲請人，將使其就人力
02 之利用產生不確定性，進而影響人民使用郵政服務之權益，
03 難謂相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難；復酌聲請人為
04 具有通常工作能力之成年人，仍可於本案訴訟確定前至他處
05 工作獲得報酬以維持其生活；則相對人繼續僱用聲請人造成
06 之不利益，高於聲請人未繼續受僱所受損害，難認聲請人就
07 相對人繼續僱用非顯有重大困難已為釋明。

08 五、綜上所述，聲請人並未釋明其本案訴訟有勝訴之望、相對人
09 繼續僱用非顯有重大困難，其本件聲請為無理由，應予駁
10 回。爰裁定如主文。

11 中 華 民 國 115 年 3 月 24 日
12 民事第一庭 法 官 林佳玫

13 以上正本證明與原本無異。

14 如不服本裁定，應於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀（須按
15 他造當事人之人數附繕本），並繳納抗告費新臺幣1,500元。

16 中 華 民 國 115 年 3 月 24 日
17 書記官 黃馨儀