

臺灣臺南地方法院民事裁定

113年度勞全字第8號

聲 請 人 曾進益

相 對 人 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

代 理 人 蘇俊誠 律師

上列當事人因請求確認僱傭關係存在等事件，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。

聲請程序費用新臺幣參仟元由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：聲請人自民國90年7年2月起，受僱於相對人；嗣相對人於113年12月1日，向聲請人為終止兩造間所訂立勞動契約（下稱系爭契約）之意思表示。茲因聲請人或相對人並無勞動基準法（下稱勞基法）第11條各款所定情形；且縱令聲請人有勞基法第11條第5款所定情形，相對人終止系爭契約，亦違反勞基法第11條、第16條規定、解僱最後手段性原則、安置勞工義務；聲請人所提起確認僱傭關係存在之訴，應有勝訴之望。又聲請人為家中經濟支柱，獨自扶養九旬母親及就讀國民小學之子；如系爭契約終止，聲請人之家庭將嚴重陷於困頓；而相對人為國營事業，資本額龐大，具有相當之規模，且各地設有據點，員工人數有2萬餘人，歷年亦有對外招考員工，繼續僱用聲請人非顯有重大困難。為此，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請定暫時狀態之處分等語。並請求：相對人於兩造間之確認僱傭關係存在事件終結確定前，應繼續依系爭契約僱用聲請人，並自定暫時狀態處分裁定送達相對人之翌日起，按月給付聲請人新臺

01 幣（下同）9萬2,500元。

02 二、相對人抗辯：

03 (一)相對人乃因聲請人有勞基法第11條第5款所定情事而終止系  
04 爭契約；相對人終止系爭契約前，曾成立專案輔導小組，輔  
05 導聲請人，充分給予聲請人改善之機會；相對人因逾1年之  
06 觀察期及輔導期，均未見聲請人積極改善，為免繼續耗損行  
07 政管理效能及打擊相對人所屬嘉南供電區營運處之工作士氣  
08 而終止系爭契約；且相對人於終止系爭契約時，有依勞基法  
09 第16條第3項規定，給付預告期間之工資予聲請人；相對人  
10 終止系爭契約，應屬合法。

11 (二)聲請人名下有不動產，且於相對人終止系爭契約後，並領有  
12 相對人發給之預告工資及資遣費共計245萬0,835元，有充裕  
13 之經濟能力，並無家庭將陷於嚴重困頓之情形；聲請人是否  
14 因無薪資收入而有定暫時狀態處分之必要，顯非無疑。再聲  
15 請人業已明顯不適任，且相對人對於人員之進用須經一定程  
16 序，必須符合資格始能進用；依臺灣電力股份有限公司人員  
17 任僱調派施行細則第36條後段規定，相對人不得再進用聲請  
18 人；如相對人再繼續僱用聲請人，有違國營事業之用人原  
19 則；況且，聲請人於任職期間即不服從上級主管之管理、監  
20 督及指揮，且履勸不聽，又不遵守紀律、推諉工作及讓同事  
21 心生不滿及畏懼，相對人於訴訟期間如繼續僱用聲請人，無  
22 法使聲請人原任職單任之同事信服，對於相對人公司管理之  
23 影響甚鉅；相對人如於訴訟進行中，繼續僱用聲請人，將造  
24 成相對人之經營風險、可能危害暨不可期待之經濟上負擔，  
25 相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難等語。

26 (三)並請求：聲請人之聲請駁回。

27 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  
28 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，  
29 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  
30 條第1項定有明文。次按，勞工為本法第49條之聲請，就其  
31 本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應

01 釋明之，勞動事件審理細則第80條第2項定有明文。勞工依  
02 本項為聲請，須勞工與雇主間就僱傭關係存否有爭執，已提  
03 起確認僱傭關係訴訟進行中，並須就其有相當程度之勝訴可  
04 能性，負釋明之責（最高法院113年度台抗字第415號裁定參  
05 照）。

06 四、查：

07 (一)聲請人就其主張聲請人或相對人並無勞基法第11條各款所定  
08 情形；且縱令聲請人有勞基法第11條第5款所定情形，相對  
09 人終止系爭契約，亦違反勞基法第11條、第16條規定、解僱  
10 最後手段性原則、安置勞工義務；聲請人所提起確認僱傭關  
11 係存在之訴，應有勝訴之望之事實，雖據其提出相對人所屬  
12 嘉南供電營運處112年7月4日南供字第1128079369號函文  
13 (下稱系爭申誡函)、112年9月15日南供字第1128114968號  
14 函文(下稱系爭第1次記過函)、112年9月15日南供字第  
15 1128114983號函文(下稱系爭第2次記過函)、申請覆議  
16 書、相對人嘉南供電區營運處112年12月4日南供字第  
17 1128150271號函文(下稱系爭核定函)、內有聲請人與訴外  
18 人王玳方利用LINE所為對話內容之行動電話螢幕擷圖(下稱  
19 系爭擷圖)等影本各1份、113年10月29日不適任人員會議之  
20 部分錄音譯文(下稱系爭譯文)1份，以為釋明，惟為相對  
21 人所否認，而以理由二、(一)所載情詞置辯。經查，聲請人提  
22 出之系爭申誡函、系爭第1次記過函、系爭第2次記過函、申  
23 請覆議書、系爭核定函等影本各1份，僅能釋明聲請人先後  
24 經相對人予以申誡、記過1次、記過1次之處分、聲請人受懲  
25 處後，曾向相對人所屬嘉南供電營運處申請覆議、相對人所  
26 屬嘉南供電營運處於相對人申覆後，仍維持申誡1次、記過2  
27 次之懲處；聲請人提出之系爭擷圖影本1份，僅能釋明王玳  
28 方於112年11月28日，將相對人所屬嘉南供電營運處人資組  
29 欲通知聲請人之事項，即相對人業已核定聲請人之資遣案，  
30 自113年12月1日起，終止系爭契約，並央請聲請人於113年  
31 11月29日至相對人所屬嘉南供電區營運處人資組辦理相關離

01 職手續及整理私人用品並繳回公司識別證，轉告聲請人；聲  
02 請人提出之系爭譯文1份，亦僅能釋明在113年10月29日不適  
03 任人員會議中，與會之委員、處長與聲請人對話之內容之事  
04 實，尚不足以釋明聲請人或相對人並無勞基法第11條各款所  
05 定情形；且縱令聲請人有勞基法第11條第5款所定情事，相  
06 對人終止系爭契約，亦違反勞基法第11條、第16條規定、解  
07 僱最後手段性原則、安置勞工義務等情，遑論聲請人所提起  
08 確認僱傭關係存在之訴，是否應有勝訴之望，或有相當程度  
09 之勝訴可能性。況且，觀諸系爭申誡函、系爭第1次記過函  
10 等影本各1份，及相對人提出之臺南供電區營運處「處理不  
11 適任人員」輔導期滿審議期會議紀錄、113年11月25日南供  
12 字第1138151991號函文（下稱系爭資遣函）、匯款申請書等  
13 影本各1份，可知聲請人於112年7月4日、112年9月15日、  
14 112年9月15日，先後經相對人予以申誡1次、記過1次、記過  
15 1次之懲處，相對人並曾成立專案輔導小組予以輔導，第1期  
16 自112年7月5日至112年10月4日；第2期自112年11月20日至  
17 113年5月19日；嗣相對人因聲請人之工作態度、表現均未能  
18 達標準，乃於113年11月25日以系爭資遣函通知聲請人因其  
19 長期工作不力、績效不彰及違反職場工作倫理，經調整工作  
20 及輔導考評，確實無法勝任工作，予以資遣，並自113年12  
21 月1日起終止勞動契約；嗣並於113年12月27日將資遣費及預  
22 告工資246萬0,835元匯至聲請人之帳戶。足見聲請人所主張  
23 其或相對人並無勞基法第11條各款所定情形；且縱令聲請人  
24 有勞基法第11條第5款所定情事，相對人終止系爭契約，違  
25 反勞基法第11條、第16條規定、解僱最後手段性原則、安置  
26 勞工義務，是否確與事實相符，實有可疑。此外，聲請人復  
27 未能提出其他證據釋明其有相當程度之勝訴可能性，自難認  
28 聲請人就其有相當程度之勝訴可能性，已盡釋明之責。

29 (二)聲請人主張其為家中經濟支柱，獨自扶養九旬母親及就讀國  
30 民小學之子；如系爭契約終止，聲請人之家庭將嚴重陷於困  
31 頓；而相對人為國營事業，資本額龐大，具有相當之規模，

01 且各地設有據點，員工人數有2萬餘人，歷年亦有對外招考  
02 員工，繼續僱用聲請人非顯有重大困難，亦為相對人所否  
03 認，而以理由二、(二)所載情詞置辯。查：

04 1. 聲請人有土地8筆、建物2筆、汽車2輛，此有稅務T-Rord  
05 資訊連結作業查詢結果財產1份在卷可按；再相對人於終  
06 止系爭契約後，並已匯款245萬0,835元予聲請人，亦有匯  
07 款申請書影本1份在卷可按。縱令聲請人為家中經濟支  
08 柱，獨自扶養九旬母親及就讀國民小學之子，以聲請人之  
09 財產狀況觀之，如系爭契約終止，在客觀上亦應足以支應  
10 其於訴訟期間之一般生活所需，不致發生聲請人所主張如  
11 系爭契約終止，聲請人之家庭將嚴重陷於困頓之情。

12 2. 按所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用  
13 勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續  
14 之危害或其他相類之情形（最高法院110年度台抗字第2號  
15 裁定可參）。查，相對人為國營事業，資本額龐大，具有  
16 相當之規模，且各地設有據點，員工人數有2萬餘人，歷  
17 年亦有對外招考員工之事實，雖為相對人所不爭執，堪信  
18 為實在，惟此至多僅足以釋明相對人繼續僱用聲請人尚不  
19 致造成不可期待相對人接受之經濟上負擔，惟繼續僱用聲  
20 請人是否可能造成不可期待雇主接受之企業存續之危害或  
21 其他相類之情形，尚無從據以論斷。參以相對人於終止系  
22 爭契約以前，曾成立專案輔導小組予以輔導，自相對人自  
23 112年7月5日予以輔導時起，至相對人終止系爭契約時  
24 止，期間長達約1年5月，考評結果仍為不合格；倘命相對  
25 人於訴訟終結確定前繼續僱用聲請人，並給付工資，是否  
26 不會對於相對人之業務及對於所屬勞工之管理有所影響而  
27 不致造成不可期待相對人所接受企業存續之危害或其他相  
28 類之情形，亦待商榷。而聲請人復未提出任何證據以為釋  
29 明，亦難認聲請人就相對人繼續予以僱用非顯有重大困  
30 難，已盡釋明之責。

31 (三)綜上，聲請人就其所提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之

01 望，及相對人繼續予以僱用非顯有重大困難，既均未盡釋明  
02 之責，即不符勞動事件法第49條規定之定暫時狀態之處分之  
03 要件，不應准許為定暫時狀態之處分。從而，聲請人之聲  
04 請，為無理由，應予駁回。

05 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日  
06 勞 動 法 庭 法 官 伍 逸 康

07 以上正本係照原本作成。

08 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並應繳納抗  
09 告費新臺幣1,500元。

10 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日  
11 書 記 官 張 仕 蕙