臺灣高等法院民事裁定

112年度勞抗字第24號

抗　告　人　中華郵政股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳宏謀

代　理　人　邱靖棠律師

　　程居威律師

　　李柏毅律師

上列抗告人因與相對人游勝傑間定暫時狀態處分事件，對於中華民國111年11月18日臺灣新北地方法院111年度勞全字第10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、按為保障債權人及債務人之程序權，並使法院能正確判斷原裁定之當否，民事訴訟法第528條第2項關於假扣押裁定之抗告，抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見機會之規定，於定暫時狀態假處分裁定之抗告案件，亦有準用，此觀民事訴訟法第538條之4準用第533條、第528條第2項規定即明。查相對人聲請本件定暫時狀態之處分，經原裁定准許後，抗告人不服提起抗告，兩造並分別提出民事抗告狀、民事抗告陳述狀（見本院卷第13至99頁、第123至129頁），已賦予兩造陳述意見之機會，合先敘明。又原法院在強制執行前並未寄送原裁定予抗告人，有本院公務電話紀錄可參（見本院卷第107頁），抗告人係於民國112年1月19日經原法院民事執行處寄送原裁定影本始收受原裁定，業據其提出原法院民事執行處112年1月16日新北院英111司執全火字第494號函為憑（見本院卷第135頁），則抗告人於112年1月19日提出本件民事抗告狀（見本院卷第13頁原法院收狀戳），並未逾10日之不變期間，附此敘明。

二、相對人聲請意旨略以：伊自111年3月9日起受僱於抗告人，擔任抗告人鶯歌郵局（板橋郵局第37支局）之郵務士，工作內容為整理、分類郵件及寄送郵件，每月薪資為新臺幣（下同）40,145元。而伊考取郵務工作已屆齡52歲，遭主管廖國祥年齡歧視，經常質疑、挑剔伊不適任，亦屢次向伊表示未來無法通過考核而要求伊自請離職。詎料，伊於同年7月5日接獲抗告人函文表示，因試用期間期中考核成績評定為不合格，認有勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款之情形，應予終止勞動契約。惟上開函文之內容並無任何具體評分標準及正當理由，亦無具體項目及分數，僅泛稱考核經評定為不及格，伊認抗告人僅參考主管廖國祥片面之詞，無故被剝奪工作權，顯不合法，不得已提起確認僱傭關係存在等訴訟（原法院111年度勞訴字第211號，下稱本案訴訟）。爰依勞動事件法第49條第1項、第2項規定，聲請定暫時狀態處分等語。原裁定命抗告人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付40,145元。

三、抗告人抗告意旨略以：原裁定作成前並無令抗告人有表示意見之機會，且伊於111年7月16日終止兩造間勞動契約，係因相對人於在職期間無法通過公司試用期之考核使然，亦係依照相對人在職期間之表現與工作態度所為之決定，相對人雖主張係因抗告人對其有年齡歧視或刻意刁難等情，但均未有任何舉證，亦無提出就業歧視審定文件，難認相對人此部分主張為有理由。況因相對人在職期間錯誤頻出，且郵件延誤時效，影響寄件人及收件人權益，另有郵件投遞錯誤或未簽收卻仍登記為「妥投」，不僅造成客戶諸多抱怨與客訴，更無端增加抗告人公司許多同仁之負擔，抗告人於試用期間內評核相對人不能勝任工作，有所憑據，難認相對人有勝訴之望，若令相對人回任工作，將致抗告人受有莫大損害，顯然非屬繼續僱用非有重大困難之情形。原裁定准相對人之聲請，顯有違誤。爰提起本件抗告，求予廢棄原裁定予以廢棄，並駁回相對人定暫時狀態處分之聲請。

四、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，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項定有明文。參酌其立法理由：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（例如：雇主之終止合法性有疑義等），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，又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，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參照）。又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。再按所謂釋明，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號裁定要旨參照）。

五、經查：

㈠關於相對人是否就本案訴訟有勝訴之望為釋明：

1.相對人主張於111年7月5日收受抗告人之通知，以相對人試用期間期中考核成績評定為不合格，依勞基法第11條第5項規定自111年7月16日起終止兩造間僱傭關係，相對人已提起本案訴訟主張抗告人終止僱傭關係不合法，請求確認兩造間僱傭關係存在及請求抗告人給付薪資等情，業據其提出民事起訴狀繕本、中華郵政股份有限公司職階人員勞動契約書、相對人與廖國祥間對話錄音譯文、網路新聞資料、抗告人板橋郵局111年7月5日板人字第1110600306號函、新北市政府勞資爭議調解紀錄等件為參（見原法院卷第23至37頁、第41

至62頁），並經依職權調閱本案訴訟卷宗查證無訛，堪認相對人就本案訴訟有勝訴之可能性已達相當釋明之程度。

2.抗告人雖辯稱：其於111年7月16日終止兩造間勞動契約，係因相對人無法通過試用期之考核，此係依相對人在職期間之表現與工作態度所為之決定，相對人所稱抗告人有年齡歧視或刻意刁難等情均未有任何舉證，亦無提出就業歧視審定文件。況相對人在職期間錯誤頻出，不僅造成客戶諸多抱怨與客訴，更無端增加抗告人公司許多同仁之負擔，抗告人於試用期間內評核相對人不能勝任工作，有所憑據，且於資遣相對人前已盡輔導及教育之責，但相對人仍未有改善，難認相對人有勝訴之望等語，並提出郵件延誤時效之相關郵件影本、相對人錯投或未簽收仍登記「妥投」之簽收清單影本、相對人遭客訴事證、抗告人稽核人員日常紀錄及客戶投訴資料等件為參（見本院卷第23至99頁）。然本件定暫時狀態之處分，僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就相對人之聲請是否符合勞動事件法第49條第1項規定之要件為審酌，倘其聲請符合要件，法院即得為准許定暫時狀態處分之裁定。至於相對人主張之實體上理由是否正當，乃屬本案訴訟問題，非本件定暫時狀態處分所須審究。相對人所提本案訴訟及兩造之攻防方法，仍須經本案訴訟之原法院調查辯論後，始能知悉其勝負之結果。故抗告人此部分所辯，核屬本案訴訟實體上認定兩造間僱傭關係是否存在等實體爭議，非本件定暫時狀態處分之保全程序所能認定，故抗告人稱原裁定未審酌上開事由，准許本件定暫時狀態處分有所違誤等語，尚非可採。

㈡抗告人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

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號裁定意旨參照）。

2.相對人主張：其遭抗告人解雇後，頓失經濟上主要收入來源，生計確有重大困難，抗告人為國營事業，各地均設有據

點，員工人數截至110年底達2萬5,868人，資本總額規模高達79,958,000,000元，且抗告人歷年均對外招考員工，足見隨時有用人之需求，故繼續僱用相對人並安排相關職位，應非難事等情，業據提出中低收入戶證明、本案訴訟及聲請本件定暫時狀態處分均經財團法人法律扶助基金會准予扶助證明書，抗告人商工資料查詢表、中華郵政永續發展網頁列印資料、郵政招考網頁資料以為釋明（見原法院卷第69、19、21頁、第39至40頁、第71至76頁），堪認相對人其經濟上確屬拮据，並已釋明抗告人具相當規模，且持續營業之情事，可認抗告人顯無因繼續僱用相對人而有不可期待之經濟負擔。堪認相對人就抗告人繼續僱用相對人非顯有重大困難乙節，亦已為相當之釋明。

3.至抗告人辯稱其屬國營事業，肩負憲法保障人民秘密通訊自由責任，抗告人具郵件信函之專營權，準確無誤遞送信件為核心價值，涉及人民之公眾利益，如相對人在公司業務上仍如過往一般，無法確切完成所交代之工作者，更形同抗告人要蒙受更多損害或不測，難謂抗告人繼續僱用非顯有重大困難等語，雖舉上開郵件延誤時效之相關郵件影本、相對人錯投或未簽收仍登記「妥投」之簽收清單影本、相對人遭客訴事證、抗告人稽核人員日常紀錄及客戶投訴資料等件為參（見本院卷第23至99頁）。然除經相對人否認外，抗告人上開所述為抗告人公司人事管理及是否履行兩造間勞動契約之實體爭議問題，抗告人非無法以提供與相對人職能相當工作之方式繼續僱用相對人，或並非不能透過其他手段加以防免影響郵件遞送之公眾利益。是抗告人此部分所辯，尚非可採。

㈢抗告人另以原裁定並未詳予斟酌相對人名下財產狀況，逕自認定相對人應屬無資力維持生活之人，難認相對人已達向法院釋明之程度，此部分之認定自有疏斷等語。然按勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望，及雇

主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。故抗告人此部分所辯，並無可採。

㈣末按「於爭執之法律關係，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，得聲請為定暫時狀態之處分。」「第一項處分，得命先為一定之給付。」「法院為第一項及前項裁定前，應使兩造當事人有陳述之機會。但法院認為不適當者，不在此限。」，民事訴訟法第538條第1項、第3項、第4項定有明文，是法院如認先使當事人陳述意見，有難達定暫時狀態之目的而不適當者，即得逕為裁定，況本件原法院即使有未於裁定前給予抗告人陳述機會之瑕疵，惟抗告人已提起抗告並於本院陳述意見，應認此瑕疵非屬重大，尚未達須廢棄原裁定、發回原法院之程度，因此，抗告人執此請求廢棄原裁定，難認有據。

㈤基此，本院斟酌抗告人因定暫時狀態之處分，雖有暫時給付薪資支出、人員配置及工作事項調整等不便，然此相較相對人因失去工作將可能造成之人格及經濟上損害而言，輕重仍屬有別，及相對人已就本案訴訟有勝訴之望及抗告人繼續僱用非顯有重大困難為相當釋明之情，認相對人請求抗告人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用相對人，並依按月給付相對人薪資40,145元，為有理由，應予准許。

六、綜上所述，相對人已釋明就本案訴訟有勝訴之望，且抗告人繼續僱用相對人顯無重大困難，則原裁定准許相對人之聲請，尚無不合，抗告意旨猶執陳詞指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應駁回抗告。

七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　14　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　華奕超

法　官　林佑珊

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日內委任律師為代理人向本院提出再抗告狀。並繳納再抗告費新臺幣１千元。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　14　　日

書記官　陳韋杉