

臺灣新北地方法院民事裁定

113年度勞全字第20號

聲 請 人 王淑怡

相 對 人 法意荷股份有限公司

法定代理人 謝淑英

上列當事人間定暫時狀態假處分事件，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、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」，勞動事件法第49條第1項定有明文。又本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定部分仍適用民事訴訟法之相關規定。而民事訴訟法第538條第1項也規定：「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。」

二、本件聲請意旨略以：

聲請人於民國（下同）113年5月30日遭相對人片面資遣，已進入民事確認僱傭關係存在及繼續給付工資之訴，依勞動事件法第49條第1項規定，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態假處分，及依據民事訴訟法第538條規定，聲請本件假處分，並聲明：兩造間關於確認僱傭關係存在事件，聲請人得暫時返回相對人公司工作並回復原職，並自113年5月31日起相對人須按月於每月10日給付聲請人當月薪資新台幣（下同）38,414元。

三、經查：

01 (一)聲請人本件聲請為請求相對人繼續僱用及給付工資之定暫時
02 狀態處分，依照前述勞動事件法第49條第1項規定，必須符
03 合「勞工提起確認僱傭關係存在之訴」、「法院認勞工有勝
04 訴之望」、及「雇主繼續僱用非顯有重大困難」三項要件，
05 才能准許。

06 (二)經調閱本案訴訟即本院113年度勞訴字第231號卷宗結果，

07 1. 原告自112年10月9日起受僱於被告擔任珠寶銷售工作，原告
08 於被告公司任職8個月期間，被告共發出四份書面改善紀
09 錄，日期分別為112年12月05日、113年05月21日、113年05
10 月28日及113年05月30日，均經原告簽署。

11 2. 依第一份112年12月5日工作改善書面紀錄所載（見該案卷第
12 53頁），於原告任職近兩個月後，該分店經理已提醒原告工
13 作態度須改善，包括(1)珠寶顧問代表公司精品形象和品牌高
14 度，長髮應梳理整齊或綁起，不可使用鯊魚夾。(2)銷售時語
15 氣與態度應展現專業（不是給客人上課），要傾聽才能真正
16 了解客人想法。(3)應有敬業態度，到班時及應準備好儀容和
17 心態，上班時間不應做私人事情。足認被告已告知原告應注
18 意外表儀容及敬業態度，以維護公司品牌形象。

19 3. 原告於113年5月13日調回大遠百分店後，因有穿唇環眉環、
20 染髮粉紅色之行為，不符合公司服裝儀容要求，經店經理及
21 同事提醒改善，雖有戴假髮，但仍有未取下、或未戴口罩遮
22 掩唇環眉環情形，故被告於113年5月21日發出第二份工作改
23 善書面紀錄。而依該份書面紀錄所載（見該案卷第55頁），
24 改善事由為「服裝儀容未能符合公司形象。一、穿唇環眉
25 環。二、染髮粉紅色。」，並告知「5/21已再次口頭說明，
26 JOY COLORi 是珠寶產業，在百貨定位也是精品名品，珠寶
27 顧問代表的是公司形象和品牌高度，故服裝儀容有基本的要
28 求，穿唇環眉環、染髮粉紅色等不專裝的外型銷售大忌，應
29 儘速改善。得體的服裝儀容是敬業態度的展現，約定2024年
30 5月為檢視期，檢視以上事項是否已改善。」。

31 4. 因聲請人仍持續有儀容不符等違規事由，故被告於113年5月

01 28日發出第三份工作改善書面紀錄，依該份書面紀錄所載
02 （見該案卷第57頁），改善事由為「一、服裝儀容未能符合
03 公司形象（第二次書面紀錄）。二、專業敬業態度不
04 佳。」，並告知「JOY COLORi 是珠寶產業，在百貨定位也
05 是精品名品，珠寶顧問代表的是品牌形象，故服裝儀容有基
06 本的要求。5/21已發出第一次書面記錄，要求改善穿唇環眉
07 環、染髮粉紅色等不端裝的外型。5/27經百貨樓管反映仍有
08 違反品牌形象的行為如下：(1)坐姿相雙腳開開，儀態不端
09 莊。(2)穿唇環眉環且於百貨營業時間未戴口罩遮住。(3)
10 營業時間結束前30分鐘，就已提前將皮包拿出放置賣場，敬
11 業態度不佳。(4)5月26號晚間5至7點，朋友來店上聊天等
12 處理私人事務，時間長達2至3小時臨場影響商場正常運
13 作。」、「以上違反品牌形象與百貨商場管理辦法等行為應
14 立即改善，約定2024年5月31日檢視期，確認以上事項是否
15 已改善。若屢勸不聽而經百貨樓管第三次反映有服裝儀態不
16 佳的情形者，公司有權依勞基法第11條第5項（款）規定-勞
17 工對於所擔任之工作確不能勝任時，終止勞動契約」。

18 5. 板橋大遠百公司於113年5月30日再以電子郵件通知相對人，
19 表示聲請人發生違反專櫃服務人員管理辦法及影響品牌形象
20 的舉動，此已符合第三份工作改善書面紀錄所記載「若屢勸
21 不聽而經百貨樓管第三次反映有服裝儀態不佳的情形者」之
22 事由，故被告在113年5月30日發出第四份工作改善書面紀
23 錄，事由記載「一、服裝儀容未能符合公司形象（第三次書
24 面紀錄）。二、專業敬業態度不佳。」，並同時依勞基法第
25 11條第5款規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，於
26 當日終止勞動契約。

27 6. 綜上以觀，原告於任職期間，明知其所擔任職務代表公司品
28 牌形象，卻於任職期間有穿唇環及眉環以及染髮為粉紅色等
29 不適當行為，且經店經理、同事口頭或以line對話紀錄多次
30 提醒應以假髮、口罩遮掩，卻屢勸不聽，一再發生儀容不符
31 規定之情形，經被告先後於113年05月21日、113年05月28日

01 以第二、三份工作改善書面紀錄詳細指明應改善事項，惟至
02 113年5月30日為止，仍未見改善，加上大遠百樓管於當日再
03 次以電子郵件指正，足認為原告主觀上已無改善工作方式意
04 願，客觀上能力也不適合，顯然無法勝任銷售工作一職，確
05 屬勞工對於所擔任之工作不能勝任之情形，故被告公司依照
06 勞基法第11條第5款終止勞動契約，自屬合法。

07 7. 上述案件經本院審理後，以判決駁回聲請人請求確認僱傭關
08 係存在之訴，故本件聲請即不符合依勞動事件法第49條第1
09 項定暫時狀態假處分之要件「法院認勞工有勝訴之望」，故
10 本件聲請，無法准許。

11 (三)又債權人聲請定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538條之4
12 準用同法第533條、第526條規定，應就其請求及定暫時狀態
13 處分之原因加以釋明，兩者缺一不可，且須債權人已為前項
14 釋明，而其釋明仍有不足，法院始得命供相當擔保後為定暫
15 時狀態處分。又所謂定暫時狀態之必要，即保全必要性，係
16 指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它相
17 類似之情形發生必須加以制止而言（最高法院97年度台抗字
18 第419號裁定、101年度台抗字第497號裁定意旨參照）。本
19 件中，聲請人並未就定暫時狀態處分之原因，提出證據加以
20 釋明。從而，聲請人既未釋明其有何急迫之危險或須防止之
21 重大損害，而有請求相對人為繼續僱用及給付工資之必要
22 性，其所為聲請，即不合法。

23 四、綜上所述，聲請人聲請為定暫時狀態之處分，不符合法律規
24 定，依照前述說明，無法准許，應予駁回。

25 五、依民事訴訟法第95條、第78條裁定如主文。

26 中 華 民 國 114 年 3 月 10 日

27 勞動法庭 法 官 劉以全

28 以上正本證明與原本無異

29 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
30 告費新臺幣1,500元整。

31 中 華 民 國 114 年 3 月 10 日

