臺灣新北地方法院民事裁定

114年度勞全字第37號

聲　請　人　翁紹軒

000000000000000000

相　對　人　欣欣客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　章元勳

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：

聲請人在相對人華江站任職一年多期間，遭站長長期職場霸凌不平等待遇，利用惡意手段記曠工（4月29、30日、6月21、22日），之後又以自導自演方式於8月3日記聲請人兩支大過、8月4日又記兩支大過、8月5日又記一支大過、8月8日又記一支大過，之後站長又半脅迫聲請人自請離職，不然9月5日召開人評會結果也會一樣予以解雇，期間聲請人曾向相對人申訴也完全不理會，聲請人因生活困頓故簽了自請離職單，9月11日遭相對人解雇後，相對人竟將聲請人標註為客運界黑名單，導致聲請人無法到其他客運業者任職。為

此，聲請人主張解雇無效，依法請求定暫時狀態處分繼續給付工資至訴訟結案為止。並聲明：相對人應繼續給付聲請人工資（每月新台幣45,000元）。

三、經查：

㈠聲請人本件聲請為請求相對人繼續給付工資之定暫時狀態處分，依照前述勞動事件法第49條第1項規定，必須符合「勞工提起確認僱傭關係存在之訴」、「法院認勞工有勝訴之望」、及「雇主繼續僱用非顯有重大困難」三項要件，才能准許。

㈡經調閱本案訴訟即本院114年度勞簡專調字第65號卷宗（下稱本案卷）結果，

1.聲請人於本案訴訟是聲明請求相對人及站長吳至正二人連帶給付30萬元及法定遲延利息（見本案卷第11、77頁），並非提起「確認僱傭關係存在之訴」，顯然與前述勞動事件法第49條第1項規定之要件不合。

2.依聲請人所提出的資料，相對人於114年9月10日通告將聲請人解雇，並自翌日（11日）生效，事由為「114年8月14日累滿3大過，依工作規則第29條第1項第5款規定辦理，於114年9月5日人評會審議通過，依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止契約」（見本案卷第37頁），而記大過事由分別為：

①8月3日20：40至20：46駕駛欣欣1路邊開車邊講手機。

②8月3日20：48駕駛欣欣1路在車上抽菸。

③8月4日18：03、18：32駕駛欣欣1路邊開車邊滑手機。

④8月4日18：55駕駛欣欣1路沿路使用手機。

⑤8月8日22：00後駕駛欣欣1路一有空檔就一直使用手機，司機像是個地痞流氓（見本案卷第39頁）。

由上述資料可知，聲請人因遭檢舉有上述違規事由，而經相對人分別各記1大過處分，且經相對人公司人評會審議通過依勞動基準法第12條第1項第4款規定予以解雇，程序上均屬合法，則聲請人提起本訴是否有勝訴之望，顯非無疑。

3.聲請人本件聲請既不符合依勞動事件法第49條第1項定暫時

狀態假處分之兩項要件「勞工提起確認僱傭關係存在之訴」、「法院認勞工有勝訴之望」，故本件聲請，無法准許。

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

五、依民事訴訟法第95條、第78條裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　1　　月　　2　　日

勞動法庭　法　官　劉以全

以上正本證明與原本無異

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

中　　華　　民　　國　　115　　年　　1　　月　　2　　日

書記官　溫凱晴