

臺灣士林地方法院民事裁定

114年度勞全字第5號

聲請人 林佩瑾
代理人 劉鳳羽律師
相對人 菲尼克斯有限公司

法定代理人 Robert Kempin

上列當事人聲請定暫時狀態處分事件，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、聲請意旨略以：相對人於民國114年3月17日通知將於114年3月31日終止兩造間之聘僱合約，離職證明書僅記載離職原因為勞動基準法第11條第5款，惟未記載聲請人「對於所擔任之工作確不能勝任」之事實，相對人總經理復拒絕出面解釋，即命聲請人離開辦公室、交出登錄相對人公司系統之token，已違反兩造間僱傭契約關於「凡本聘僱通知書引起之糾紛，雙方同意依誠信原則解決」之約款，而構成違法解僱。又聲請自109年2月17日起於相對人處擔任財務經理期間，表現優異，備受相對人集團肯定，此亦反映於聲請人歷年獲取之高額KPI獎金。據此，聲請人本案訴訟應有勝訴之望，為此，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：（一）兩造間關於聲請人任職相對人之財務經理職之僱傭契約關係，聲請人得繼續任職該職位，相對人於聲請人繼續僱傭期間並應按月於每月25日給付聲請人新臺幣（下同）14萬元，暨每年中秋節前給付聲請人年終獎金7萬元、端午節前給付聲請人年終獎金7萬元、農曆春節前給付聲請人年終獎金14萬元。（二）相對人於繼續僱傭期間，應繼續按月為聲請人繳納勞、健保費用，並提撥勞工退

01 休金至聲請人設於勞動部勞工保險局之勞工退休準備專戶。

02 (三) 相對人於繼續僱傭期間，應發還聲請人登錄相對人公
03 司之權限控管系統token，並繼續授予聲請人依「財務經
04 理」職之系統權限。

05 二、相對人則以：兩造對於彼此間之僱傭關係契約存在並不爭
06 執，且相對人已於114年5月28日以存證信函催告聲請人於11
07 4年6月3日回相對人公司履行勞動契約義務，故兩造間無爭
08 執之法律關係存在等語置辯。並答辯聲明：聲請駁回。

09 三、得心證之理由：

10 (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
11 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲
12 請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。勞動事件
13 法第49條第1項定有明文，其立法理由並謂：「勞動事件
14 之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此
15 項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞
16 工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有
17 疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全
18 程序為暫時權利保護，爰設第一項規定。」準此，依上開
19 規定聲請法院定暫時狀態處分自應以「勞工提起確認僱傭
20 關係存在之訴，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中」、
21 「勞工有相當程度之勝訴可能性」為其要件。但查，聲請
22 人迄未對相對人提起確認僱傭關係存在之訴，此有本院民
23 事紀錄科查詢表在卷可稽，是聲請人所為本件聲請，於法
24 已有未合。

25 (二) 次查，相對人對於兩造間僱傭關係仍然存在乙節，並不爭
26 執，復已於114年5月28日發函要求聲請人至相對人處履行
27 勞動契約義務，且聲請人就此亦具狀表示其已於114年6月
28 11日至相對人公司處上班，此有聲請人所提民事答辯狀暨
29 所附存證信函、聲請人所提民事補充理由(二)狀在卷可
30 參。準此，堪認兩造對於僱傭契約關係仍然存在乙節，均
31 無爭執，是該法律關係顯未處於不安之狀態，則聲請人縱

01 有提起確認僱傭關係存在之訴，其所提確認之訴亦欠缺民
02 事訴訟法第247條第1項前段所規定「即受確認判決之法律
03 上利益」即確認利益，從而實難認其就此確認訴訟「有相
04 當程度之勝訴可能性」。再者，兩造間之僱傭契約尚存既
05 無爭執，是亦難認聲請人對於兩造間之僱傭關係是否存
06 在，有於判決確定前聲請定暫時狀態處分以預為權利保護
07 之必要。

08 (三) 綜上所述，聲請人本件定暫時狀態處分之聲請，與勞動事
09 件法第49條第1項規定所定要件尚有未合，且欠缺權利保
10 護之必要，揆諸首揭說明，聲請人本件聲請核非有據，應
11 予駁回。

12 四、依民事訴訟法第95條，第78條，裁定如主文。

13 中 華 民 國 114 年 7 月 24 日
14 勞動法庭 法 官 趙彥強

15 以上正本係照原本作成。

16 對本裁定抗告，須於送達後10日內向本院提出抗告狀，並應繳納
17 抗告費新臺幣1,500元。

18 中 華 民 國 114 年 7 月 24 日
19 書記官 陳玥彤