

臺灣臺南地方法院民事裁定

114年度勞全字第2號

聲 請 人 柳超毅
黃志毓
郭小榮

丁季密
林明崇
徐心瑜

共 同

代 理 人 沈柏亘律師

相 對 人 伊頓飛瑞慕品股份有限公司

法定代理人 嚴慶和

代 理 人 李衣婷律師

黃心慈律師

上列當事人等間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、聲請意旨及相對人陳述意見內容如附件所載。

二、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。揆諸立法理由明載：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，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。其規範旨趣非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技

01 能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。上開規定係斟酌
02 勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條
03 第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，法院應
04 就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，及對雇主客觀上得否
05 期待其繼續僱用之利益等情形為裁量。

06 三、經查：

07 (一)聲請人主張其遭相對人非法解雇，及分別遭相對人公司人員
08 (本案其他被告)陳郁文、謝明訓、盧玲娟、金純伶等人針對
09 性打壓、職場霸凌、侵害行動自由及個人隱私等情為由，
10 訴請確認聲請人與相對人間僱傭關係存在，並請求相對人給
11 付薪資、提繳勞工退休金、及請求相對人與本案其他被告賠
12 償侵權行為精神慰撫金。依聲請人所提證據資料僅能說明已
13 提出本案訴訟，並於本案訴訟中提出勞資爭議調解紀錄、勞
14 資雙方簡訊及電子郵件對話紀錄，尚難認得以此釋明相對人
15 公司有違法解雇、逼迫聲請人離職之事實。

16 (二)依公司登記資料固顯示相對人實收資本額達82億7639萬元，
17 有一定組織規模，然綜觀聲請人及相對人書狀及證據資料可
18 知，聲請人所任職之原部門因組織精簡(丙○○、甲○○
19 ○)、部門裁撤(乙○○、戊○○)、系統改為自動化管理
20 或組織精簡且自請退休(丁○○、甲○○)；戊○○、丙○○
21 有簽立職務暨薪資異動單、徵詢工作意願調查表、合意終
22 止勞動契約協議書及離職申請單等件；丁○○、甲○○則除
23 有簽署上開文件外，亦有簽立退休申請單，並已領取離職金
24 額(至其餘聲請人乙○○、己○○未簽署上述文件)，聲請
25 人就此主張係遭相對人逼迫離職，且遭公司人員(本案其他
26 被告)職場霸凌、侵害行動自由及個人隱私；相對人則主張
27 聲請人己○○有未經同意刪除公司內部文件資料及上傳公司
28 資料至私人信箱等違反工作規則、保密條款之重大違規行為
29 等情，堪認聲請人與相對人間已喪失信賴基礎，且頗具對立
30 性，對於相對人所要求員工之忠誠、互信及團隊合作以遂其
31 企業目的，自有妨礙。倘令聲請人回復原職，勢將造成相對

01 人內部人員紀律管理之困難，危及公司之經營及未來永續之
02 發展，自不可期待相對人接受。又相對人係以其內部組織及
03 業務均已精簡、自動化管理之經營方式變更為由向聲請人終
04 止勞動契約，相對人主張其已無原有職缺之需求，而聲請人
05 對於相對人繼續僱用其擔任其他職務，是否非顯有重大困難
06 之情事，並未提出任何證據釋明，即難逕認相對人繼續僱用
07 聲請人非顯有重大困難。

08 四、綜上所述，聲請人就其定暫時狀態處分之要件未予釋明，揆
09 諸首開規定及要旨，本件聲請定暫時狀態之處分，於法不
10 合，不應准許，自予駁回。

11 六、依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條、第78條，裁定如
12 主文。

13 中 華 民 國 114 年 2 月 14 日
14 勞動法庭法官 蔡雅惠

15 上為正本係照原本作成。

16 如對本裁定抗告，應於收受裁定正本送達後10日內向本院提出抗
17 告狀，並繳納抗告費新台幣1500元。

18 中 華 民 國 114 年 2 月 17 日
19 書記官 陳尚鈺