

臺灣桃園地方法院民事裁定

115年度勞全字第13號

聲 請 人 黃品勳

相 對 人 德宏工業股份有限公司

法定代理人 劉暉麟

上列當事人間確認僱傭關係不存在等事件（115年度勞專調訴字第184號），聲請人聲請定暫時狀態之處分，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項固有明文。其立法理由謂：「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。惟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，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量。」。

二、聲請意旨略以：聲請人於民國114年12月17日起受僱於相對人，擔任人資專員，惟自115年5月22日起，相對人未經聲請人同意片面變更工作內容、停用工作系統及電子郵件帳號、移除原有工作權限，致聲請人無法正常提供勞務。是相對人

01 已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1調動五原則及
02 勞動契約之主要義務，聲請人已於115年5月28日及115年6月
03 2日依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契
04 約，但相對人迄今並未回應，並且還加保在職中。相對人並
05 表示聲請人之工資僅計算至115年5月11日，然聲請人已面臨
06 生活來源中斷之情形，目前需負擔基本生活支出，若於本案
07 審理期間完全失去收入來源，將造成重大難以回復之損害。
08 為此，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請准予定暫時
09 狀態處分等語。並聲明：相對人於本案訴訟終結確定前，按
10 月給付聲請人原約定之新臺幣（下同）40,000元。

11 三、相對人則以：聲請人員任職相對人公司擔任人資專員，負責
12 人員招募、總務及行政事務，本應較一般職員更具備職業道
13 德，並負有保護公司敏感資訊與同仁隱私之責任。相對人公
14 司基於內部整體業務正常運作之需求，將聲請人原本執掌範
15 圍內之工作進行「比重配置與聚焦」，使其專注本職內之總
16 務業務，並未變更其職務亦未超出其原定職掌範疇。詎料，
17 聲請人對此正常之內部工作調配心生不滿，進而向地方勞工
18 局提出申訴；嗣於勞工局申訴處理期間，相對人公司發現聲
19 請人竟早於115年5月11日7時22分許，未經授權私自翻閱多
20 位同仁及主管桌面之公司與私人文件，並當場對該等文件進
21 行偷拍，顯已涉犯刑法第315條之1妨害秘密罪，相對人公司
22 查明事實後，遂於115年6月5日依勞基法第12條第1項第4款
23 規定，終止兩造間之勞動契約。又因聲請人之不法行為，相
24 對人業已決議對其提起刑事妨害秘密之告訴，若使相對人公
25 司繼續僱用聲請人，將損害相對人公司之正常經營與同仁之
26 權益等語，資為抗辯。

27 四、經查，聲請人主張：其於115年5月28日及115年6月2日依勞
28 基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，已向本
29 院提起確認僱傭關係不存在等訴訟乙情，並由本院以115年
30 度勞專調字第184號事件審理中。堪認，聲請人係就確認兩
31 造間僱傭關係不存在等事件提起本案訴訟，乃不合於勞動事

01 件法第49條所規定之「勞工提起確認僱傭關係存在之訴」之
02 要件，應予駁回。

03 五、綜上，聲請人就本件定暫時狀態處分之要件，並未加以正確
04 主張及釋明。揆諸首開規定及要旨，本件聲請定暫時狀態之
05 處分，於法不合，自不應准許，應予駁回。

06 六、爰依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條、第78條規定，
07 裁定如主文。

08 中 華 民 國 115 年 8 月 25 日
09 民事勞動法庭 法 官 姚葦嵐

10 正本係照原本作成。

11 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
12 告費新台幣1500元。

13 中 華 民 國 115 年 8 月 26 日
14 書記官 李孟珣