

臺灣南投地方法院民事裁定

114年度勞聲字第3號

01
02
03 聲 請 人 賴昆模
04 代 理 人 徐鼎賢律師
05 相 對 人 能仁實業有限公司

06
07 臨時管理人 何崇民律師
08 相 對 人 衛國園企業社

09
10 法定代理人 李東衛
11 代 理 人 洪主雯律師

12 上列當事人間確認僱傭關係等事件（本院114年度勞專調字第45
13 號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

14 主 文

15 聲請駁回。

16 聲請程序費用由聲請人負擔。

17 理 由

18 一、聲請意旨略以：

19 (一)聲請人主張其原在慈德寺火葬場工作，嗣該火葬場由相對人
20 能仁實業有限公司（下稱能仁公司）於民國99年間經營，並
21 於108年間轉由相對人衛國園企業社（下稱衛國園）簽約外
22 包承攬業務，則聲請人係受僱於衛國園，擔任火化大體、撿
23 骨等職務，並受衛國園指揮監督、按月領取薪資，且須打卡
24 出勤，具有人格、經濟及組織上之從屬性，雙方間顯存在僱
25 傭關係。

26 (二)惟能仁公司於114年10月28日發函通知衛國園將自同年12月1
27 日起終止雙方之承攬契約，並要求衛國園之員工撤離。然
28 而，能仁公司並未合法終止承攬契約，且與衛國園法定代理
29 人李東衛串謀，意圖剝奪聲請人之工作權。再者，聲請人已
30 提起確認僱傭關係等訴訟，經本院以114年度勞專調字第45
31 號繫屬中（下稱本案訴訟），有相當程度之勝訴可能性；又

01 衛國園應繼續僱用聲請人，應非顯有重大困難，且聲請人中
02 年轉業困難，此工作為全家生計所賴，如失去工作收入，將
03 受有重大且難以回復之損害。爰依勞動事件法第49條第1項
04 及民事訴訟法第538條第1項等規定聲請定暫時狀態處分，並
05 聲明：衛國園於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請人，
06 並按月給付聲請人工資。

07 二、相對人陳述意見略以：

08 (一)衛國園陳稱：

09 衛國園係由包含聲請人在內之10人共同出資成立之合夥組
10 織，依經濟部商工登記公示資料查詢服務及114年9月份勞工
11 退休金計算名冊-個人提繳資料所示，聲請人為合夥人，其
12 不僅參與合夥事務執行（例如：管理監督檢骨環節），更按
13 月依營收狀況分配「合夥紅利」。又聲請人曾於LINE群組對
14 承攬契約內容表示意見，亦曾以合夥人身分發存證信函要求
15 查閱帳簿，足證其並非受僱勞工。此外，能仁公司向衛國園
16 終止承攬契約後，衛國園已無工作場所及業務可供執行，客
17 觀上無從繼續僱用聲請人。

18 (二)能仁公司陳稱：

19 能仁公司與衛國園間僅係單純之承攬關係。因衛國園長期管
20 理不善，導致火化場屢遭民眾檢舉排放黑煙、環境髒亂，甚
21 至遭南投縣政府環保局多次裁罰，已嚴重影響能仁公司聲譽
22 及營運，能仁公司乃終止承攬契約，並已另尋合適、專業之
23 廠商接手。因此，聲請人與衛國園間之關係，均與能仁公司
24 無涉，並無對聲請人造成任何重大損害或急迫危險之情形。

25 三、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認「勞工有勝訴之
26 望」，且「雇主繼續僱用非顯有重大困難」者，「得」依勞
27 工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分；前2
28 項聲請，法院得為免供擔保之處分，勞動事件法第49條第
29 1、3項固有明文。惟勞動事件之勞工，通常「有持續工作以
30 維持生計之強烈需求」，基於此項特性，於確認僱傭關係存
31 在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性，

01 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
02 利保護，乃立法者斟酌勞動關係特性後，就民事訴訟法第53
03 8條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件為具體化規定，
04 故於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀
05 態之處分。惟是否准許及准許具體內容，則由法院就個案具
06 體狀況，參酌勞工勝訴之望、客觀上得否期待雇主繼續僱用
07 等情形，為自由裁量，並宜依具體個案狀況判斷有無命供擔
08 保之必要。因此，勞動事件法之前開規定，為民事訴訟法關
09 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
10 法之相關規定（立法理由意旨參照）。又勞工於確認僱傭關
11 係存在訴訟進行中，倘「有資力足以維持生計，而無防止發
12 生重大之損害或避免急迫之危險等必要」時，自得不許為繼
13 續僱用之定暫時狀態處分。次按定暫時狀態假處分之聲請，
14 就請求及定暫時狀態假處分之原因，應提出能即時調查之證
15 據，釋明之，民事訴訟法第538條之4準用533條再準用第526
16 條第1項、第284條定有明文；勞工為勞動事件法第49條之聲
17 請（即定暫時狀態假處分之聲請），就其本案訴訟有勝訴之
18 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之，勞動事件
19 審理細則第80條第2項亦有明文。從而，勞工提起確認僱傭
20 關係存在之訴，並聲請繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處
21 分時，需提出能即時調查之證據，以釋明本案訴訟有勝訴之
22 望、雇主繼續僱用非顯有重大困難等2要件，且經法院於具
23 體個案中認有保全之必要（無資力足以維持生計，而有防止
24 發生重大之損害或避免急迫之危險等必要）者，始須准許前
25 開定暫時狀態假處分；倘不能釋明本案訴訟有勝訴之望及雇
26 主繼續僱用非顯有重大困難等要件存在，或經法院於具體個
27 案中認無保全之必要者，法院自不能准許定暫時狀態之假處
28 分，亦無庸命債權人再提出證據，以補正釋明之欠缺。

29 四、聲請人固主張聲請人係受僱於衛國園並由衛國園指揮監督、
30 按月領取薪資，雙方具有僱傭關係，惟經能仁公司與衛國園
31 串謀並發函通知終止其與衛國園之承攬契約，嗣要求衛國園

01 之員工撤離；然而，上開終止並非合法，衛國園繼續僱用聲
02 請人，應非顯有重大困難；再者，因聲請人中年轉業困難，
03 此工作為全家生計所賴，如失去工作收入，將受有重大且難
04 以回復之損害等等。然查：

05 (一)衛國園之主要業務為承攬能仁公司經營之火化場業務，此有
06 雙方簽訂之114年3月24日承攬契約可稽（相證1）；惟能仁
07 公司已於114年10月28日發函通知衛國園，自同年12月1日起
08 終止該承攬契約，復為衛國園所不爭。因此，就形式上而
09 言，能仁公司與衛國園承攬契約既已終止，衛國園即喪失進
10 入火化場執行業務之權源，其所屬人員（包含聲請人）已無
11 「工作場所」可供進駐，亦無「火化、撿骨業務」可供執
12 行。是衛國園在客觀上已無從受領聲請人之勞務給付，亦無
13 工作可指派，核屬「繼續僱用顯有重大困難」。若強令衛國
14 園繼續僱用並給付薪資，無異於強令其在無業務之情形下支
15 付對價，顯失公平，亦不符勞動事件法之立法本旨。

16 (二)復觀諸卷附聲請人所提衛國園114年6月至9月之給付明細表
17 （陳證四），聲請人除固定款項外，每月均領有高額合夥紅
18 利（如6月份紅利122,000元、7月份紅利125,000元等），其
19 單月實領金額常態性超過新臺幣（下同）10萬元，甚有高達
20 17萬餘元者。此等收入水準遠高於一般勞工之平均薪資，足
21 證聲請人具有相當之資力與經濟基礎。聲請人既有豐厚之歷
22 年收入，縱使暫時停止工作，依常情亦不致立即陷入無法維
23 持基本生活之困境。聲請人泛稱若無此工作將難以維持生計
24 等等，與卷證顯示之客觀財力顯不相符，難認有何急迫危險
25 之情形。又依聲請人上開主張，其雖可能受有無法工作之損
26 害，性質上本非不得以金錢補償之，尚非不得以損害賠償訴
27 訟填補，客觀上難認有發生重大損害或急迫危險之虞，而有
28 定暫時狀態之必要。

29 (三)至聲請人雖主張該終止契約係惡意串謀乙節；惟依相對人所
30 提南投縣政府環保局多紙裁處書及民眾檢舉函（陳證1至1
31 0）所示，衛國園於履約期間確有因操作不當導致長期排放

01 黑煙、環境髒亂、遭主管機關裁罰及勒令改善等具體違約事
02 實。因此，能仁公司基於場所所有人及定作人之地位，為免
03 遭連帶處罰及維護火化場正常營運，依承攬契約約定行使終
04 止權，具有正當事由與商業合理性。是聲請人泛稱相對人串
05 謀剝奪工作權，並未能舉證以實其說，尚難認可採。

06 (四)此外，關於聲請人與衛國園間之法律關係，依衛國園提出之
07 經濟部商工登記公示資料（相證2），就形式上而言，聲請
08 人為登記合夥人，而衛國園企業社之組織類型明確登記為
09 「合夥」，聲請人列名為合夥人之一，出資額為20,000元。
10 此一登記具公信力，聲請人既為商業登記法上之合夥人，其
11 身分即為事業主體之一部分，與受僱於事業主體之勞工，在
12 法律地位上截然不同。再者，勞工之工資通常具有對價性及
13 經常性；然觀諸卷附衛國園薪資紅利分派明細（相證7），
14 聲請人每月領取之款項結構中，除基本金額外，包含高額且
15 浮動之「紅利」（例如114年6月分配紅利122,000元、7月12
16 5,000元等），且依該明細表計算，聲請人每月收入合計多
17 達10餘萬元。該紅利分配係依據火化件數及營收盈餘計算，
18 應係基於合夥契約之損益分配請求權，而非單純勞務對價。
19 聲請人既承擔經營盈虧風險並分享利潤，是否屬單純提供勞
20 務以換取工資之勞工，已非無疑。又依相對人提出之LINE群
21 組對話紀錄（相證4）及聲請人自行寄發之存證信函（相證
22 5），聲請人曾就衛國園與能仁公司間之承攬契約條款提出
23 具體修改意見，並以合夥人身分要求查閱公司帳簿及財務報
24 表。此等行為均係行使合夥人之監督權與執行權，已非受僱
25 勞工聽命行事之表現。因此，依兩造所提資料形式上觀之，
26 聲請人既為衛國園之出資合夥人，復參與盈餘分配及業務執
27 行，其與衛國園間之爭議，究屬「合夥人間關於業務執行、
28 利益分配或合夥存續」之民事糾紛或單純屬勞動基準法所規
29 範之勞資爭議等實體事項，乃有所爭執，並非本件定暫時狀
30 態假處分屬非訴事件性質所得審究，日後本案聲請人如勝訴
31 確定，自可依損害賠償等訴訟以求救濟；又為防免現狀變

01 更，如以定暫時狀態直接達於終局之強制執行目的，應已逾
02 越必要之範圍，尚難准許聲請人供擔保以補釋明急迫危險、
03 重大損害之不足。因此，本院審酌因滿足性處分裁定後，聲
04 請人即可能在本案判決確定以前，先獲得權利之滿足，而相
05 對人卻蒙受不利益，滿足性處分形同喪失其對本案訴訟原來
06 具有之附隨性、暫定性等本質，而呈現宛如本案訴訟之容
07 貌，應以具有較高度之保全必要性為准許要件等情，而認上
08 開情形未符合定暫時狀態假處分之要件。是本件聲請人就假
09 處分之原因，釋明尚有未足，核與定暫時狀態假處分之要件
10 未合。

11 五、綜上，聲請人就本件定暫時狀態假處分具有保全之必要性，
12 難謂其已盡釋明之義務，是其聲請於法未合，尚難准許，應
13 予駁回。

14 六、爰裁定如主文。

15 中 華 民 國 114 年 12 月 8 日
16 民事第一庭 法官 鄭順福

17 以上正本係照原本作成。

18 如對本裁定抗告，須於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並
19 繳納抗告費新臺幣1,500元。

20 中 華 民 國 114 年 12 月 8 日
21 書記官