

01 臺灣臺南地方法院民事裁定

02 113年度勞全字第6號

03 聲請人 鄭宇傑

04 代理人 鄭渼蓁律師

05 汪令璿律師

06 楊亭禹律師

07 相對人 東懋食品股份有限公司

08 0000000000000000
09 法定代理人 鄭舜日

10 代理人 劉士睿律師

11 複代理人 吳榮昌律師

12 上列當事人間確認僱傭關係存在等事件（本院113年度重勞訴字第8號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

13 主文

14 相對人於兩造間確認僱傭關係存在等事件（本院113年度重勞訴字第8號）終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人新臺幣柒萬柒仟肆佰捌拾元。

15 聲請費用新臺幣參仟元由相對人負擔。

16 理由

17 一、聲請意旨略以：相對人公司為訴外人鄭登奇先生於民國00年設立，延續47年創立之東成醬油品牌，以醬油製造、販售為主要營業項目，聲請人為訴外人鄭登奇先生之孫子，自93年8月27日起到職，於相對人公司擔任廠長近10年，職司產品製造監督，而聲請人之父親鄭旭峰則為鄭登奇先生之長子，於鄭登奇先生過世前擔任總經理職務。鄭登奇先生原屬意由鄭旭峰接班，孰料相對人法定代理人鄭舜日（老三）與二弟（鄭堯天）於鄭登奇先生111年12月15日過世後，先聯合取得相對人經營權，並開始將聲請人、其父親鄭旭峰、其大妹鄭百雅、其妹夫周子敬予以違法解僱並將其小妹鄭百惠予以違法調職。相對人公司向其他廠商購買基底醬油製作醬油之新聞爆發後，相對人公司即開始以各種不正當之事由刁難聲

01 請人，並擅自為記過（訴訟中已撤銷）及解僱之違法行為。
02 聲請人與相對人公司之關係為僱傭關係，並非委任關係，相
03 對人竟主張兩造係委任關係，主張終止兩造間委任契約。聲
04 請人毫無相對人所稱得以解任之事由，聲請人之本案訴訟自
05 有勝訴之希望。又聲請人擔任相對人公司廠長職務已10年之
06 久，熟諳廠內相關運作，使聲請人繼續為相對人進行勞務提
07 供對相對人公司之營運而言，非屬無益，而聲請人薪資僅有
08 7萬多元，對相對人公司之營運或經濟負擔應不致有何明顯
09 不利情事，更無對相對人公司之存續致生影響。爰依勞動事
10 件法第49條規定聲請定暫時狀態處分，並請准為免供擔保之
11 處分等語。

12 二、相對人則以：聲請人於相對人公司任廠長一職，任職期間受
13 相對人公司委任管理廠房、生產醬汁、控管產能，並有權直接向
14 供貨商購買生產原料，具備自由裁量之空間及獨立決定
15 權限，並非單純受組織指揮完成工作，聲請人雖由相對人公
16 司投保勞保、受領具備薪資外觀之報酬，享有特別休假，係
17 因相對人公司於該部分提供較優之委任條件，聲請人與相對
18 人公司間從未簽立僱傭契約，且其上班時間及工時並不受委
19 任人限制或拘束，兩造間之法律關係為委任關係。聲請人為
20 達成委任內容，而外購醬汁，造成相對人公司商譽重大損失
21 及經濟損失，更使相對人公司產品飽受市場質疑，為挽回公
22 司聲譽，相對人公司始對外澄清及說明，並非相對人公司認
23 同聲請人外購醬汁之行為，又聲請人之作為顯不符相對人公
24 司預期及標準，相對人公司方解任聲請人。相對人公司合法
25 解除兩造間委任契約，故無依據勞動事件法第49條第1項規
26 定繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分之必要。又聲請人
27 為相對人公司廠長，既已熟諳相對人公司工廠相關運作，竟
28 造成相對人公司商譽重大損失，如繼續委任聲請人擔任廠
29 長，則不符合公司利益而顯有重大困難，又相對人公司歷經
30 本次商業危機，為避免委任他人管理廠務造成公司商譽受損
31 之風險，相對人公司於113年7月8日以113東懋（管）字第00

0000000號公告「公司請假辦法公告施行暨公司人員組織調整公告」（含組織圖），相對人公司組織調整後，再無廠長職務，故依原工作繼續僱用聲請人將顯有重大困難，且本件定暫時狀態處分之聲請，尚未達有防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，應認本件聲請並無保全之必要性。並聲明：駁回聲請人之聲請。

三、經查：

(一) 按定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終結判決前之暫時狀態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，於具體個案應透過權衡理論及比例原則，確認聲請人因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、相對人因該項處分所受不利益及其他利害關係人之利益暨公益。而勞動事件之勞工，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（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，勞工因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益為生存權及工作權之確保，與雇主因是項處分可能蒙受之損害，如顯遠低於勞工時，自宜依保全程序為暫時權利保護，故特於109年1月1日施行之勞動事件法第49條第1項規定，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。因該條文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，是依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又所稱釋明，乃謂當事人提出能即時調查之

01 證據，使法院就其主張之事實，得生薄弱之心證，信其大
02 概如此而言（最高法院99年度台抗字第311號裁定意旨參
03 照）。

04 (二) 聲請人主張其於93年8月27日受僱相對人，兩造之關係為
05 僱傭關係，並非委任關係，相對人竟主張兩造係委任關係，
06 主張終止兩造間委任契約，聲請人已提起本案訴訟請求
07 確認兩造間僱傭關係存在及請求相對人按月給付薪資，
08 相對人則主張兩造係委任關係，其已民法第549條第1項規
09 定終止兩造間委任契約。經查，聲請人係相對人公司之廠
10 長，上、下班須打卡，有事無法上班須請假，有特休假，
11 為兩造所不爭執，可知聲請人在相對人企業組織內，須服
12 從相對人權威，並有接受懲戒或制裁之義務，須親自履行，
13 不得使用代理人，聲請人並不是為自己之營業勞動而是從屬於相對人，為相對人之目的而勞動，應認兩造間係
14 僱傭契約而非委任契約，本院亦以113年度重勞訴字第8號
15 判決確認兩造間僱傭關係存在，有該案判決可稽。又相對
16 人係以醬油製造、販售為主要營業項目，其生產之「東成
17 醬油」係知名品牌，其資本總額達2,900萬元，有經濟部
18 商工登記公示資料在卷可查，相對人自承其員工共80多
19 人，足見相對人公司具有一定經營規模，繼續僱用聲請人
20 應不可能造成其經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類
21 之情形，相對人繼續僱用聲請人及給付工資之不利益損害，
22 應遠低於聲請人因許可定暫時狀態處分所能獲得之利
23 益即生存權及工作權之確保，本院認相對人繼續僱用聲請
24 人非顯有重大困難。此外，聲請人主張受僱相對人期間每
25 月薪資為77,480元乙節，為相對人所不爭執，考量定暫時
26 狀態處分係以救濟勞工即聲請人免於生活瀕臨危險或有此
27 危險之虞為其目的，而上開數額符合聲請人及家人生活費
28 用所需，堪認聲請人主張於本案訴訟終結確定前，應繼續
29 僱用聲請人，並按月給付聲請人77,480元為適當。本院審
30 酌上情，認聲請人就其聲請已為相當釋明而有定暫時狀態
31

01 處分之必要，爰諭知如主文第1項所示。

02 四、據上論結，本件聲請為有理由，依勞動事件法第49條第1
03 項、第3項、第15條，民事訴訟法第95條、第78條，裁定如
04 主文。

05 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日
06 勞動法庭法 官 蘇正賢

07 以上正本證明與原本無異。

08 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
09 告費新台幣1,000元整。

10 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日
11 書記官 林容淑