

臺灣高等法院臺南分院民事裁定

110年度勞抗字第1號

抗 告 人 侯麗娟

相 對 人 普樂檢驗科技股份有限公司

法定代理人 蔡金佩

代 理 人 曾翔律師

上列抗告人因與相對人普樂檢驗科技股份有限公司間就請求確認僱傭關係存在聲請定暫時狀態處分事件，對於中華民國110年1月7日臺灣臺南地方法院109年度勞全字第8號裁定，提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理 由

一、聲請及抗告意旨略以：聲請人即抗告人（下稱抗告人）自民國（下同）104年起任職於相對人普樂檢驗科技股份有限公司，並擔任經理人職務，每月薪資新臺幣（下同）70,000元。詎相對人未踐行解僱法定程序，且未附理由，即於109年9月30日以書面通知解任抗告人之經理人職務及解除兩造間之僱傭關係，自屬違法解僱。因相對人所發函文已明確記載解除兩造間之「僱傭關係」，且相對人係發放109年9月整月份薪資予抗告人，並非自抗告人109年9月9日辭任經理人時即停止支付薪資，足見相對人歷年來均係基於僱傭關係而支付抗告人薪資，並非基於經理人之身分而為給付，應認抗告人除為無給職之經理人外，另有僱傭關係之勞動契約存在。又相對人未有業務緊縮之情形，108年底尚有盈餘可供分配，繼續僱用抗告人顯無重大困難。另相對人解任抗告人經理人身分之109年9月9日109年第2次董事會會議（下稱系爭董事會會議），其召集程序與決議方法亦有違法。是抗告人提起之原法院109年度勞專調字第71號確認僱傭關係存在訴訟（下稱本

案訴訟)顯有勝訴之望。而抗告人自遭相對人違法解僱後迄今均無工作，頓失收入來源，經濟陷入困難，爰依勞動事件法第49條第1、3項規定，聲請定暫時狀態處分，請求相對人於本案訴訟判決確定前，應暫時回復兩造之僱傭關係，並按月給付抗告人薪資70,000元。原裁定以抗告人就本案訴訟有勝訴可能性未盡釋明之責，而駁回抗告人定暫時處分之聲請，顯有違誤。爰提起抗告，求予廢棄原裁定，命相對人於本案訴訟判決確定前，應暫時回復兩造間之僱傭關係，並按月給付抗告人薪資70,000元等語。

二、相對人則以：相對人不否認抗告人為其委任之經理人，且為相對人隱名入股之股東，足見兩造間確實不具僱傭關係。而相對人每月給付抗告人之70,000元，係基於委任關係之報酬，並非薪資。抗告人於系爭董事會議發言，無非是希望在其辭任經理人後，能與相對人另行成立僱傭契約；然因兩造於會中未就其辭任經理人後之報酬達成合意，故僱傭契約尚未成立。又委任經理人本得依據勞工保險條例，由事業單位投保，是抗告人提出之勞保投保明細，不足以釋明兩造間有僱傭關係。再者，抗告人持有相對人公司大小章，有對外簽訂合約之權限，且抗告人得於工作時間不假外出，至第三方單位授課，領有鐘點費，更有考核相對人員工之權限，益見兩造間並無控制及從屬關係，而係委任關係。此外，抗告人辭任經理人係自109年9月30日生效，相對人當然須給付抗告人至109年9月30日之經理人報酬。據此，抗告人就本案訴訟難認有勝訴之望，而相對人已由蔡宏偉及童泰盛接任抗告人之職務，暫無額外僱用需求，是抗告人亦無法充分釋明相對人繼續僱用顯無重大困難等語，資為抗辯。並答辯聲明：抗告駁回。

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項固定有明文。惟所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困

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（最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參照）。又揆諸勞動事件法第49條之立法理由揭示：「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，宜依保全程序為暫時權利保護，爰設第1項規定。又本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。」等語，可知勞工就其符合勞動事件法第49條第1項規定雖已為釋明，然法院是否准許為定暫時狀態之處分，仍應就個案具體狀況，參酌勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，而為適法之裁量。次按定暫時狀態處分，旨在維持法院為本案終局判決前之暫時狀態，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、不許是項處分所受之損害、相對人因該項處分所受之不利益及其他利害關係人之利益暨公益而為判斷。

四、查抗告人主張其提起之原法院109年度勞專調字第71號確認兩造間僱傭關係存在之本案訴訟有勝訴之望之情，業據其提出經濟部商工登記公示資料、勞動部勞工保險局查詢資料、相對人109年9月30日函、系爭董事會議紀錄及律師函為證（見原審卷第25至34頁）；堪認兩造間是否存有僱傭關係，容有疑義，尚待審認，抗告人就其提起之本案訴訟有勝訴之望，已為大致釋明。

01 五、惟就相對人繼續僱用非顯有重大困難一節，參酌抗告人前為
02 相對人公司之經理人，此為兩造所不爭；且抗告人持有相對
03 人公司大小章、客戶合約及收支狀況、財產清單、儀器清
04 單、技術文件等，有系爭董事會議紀錄在卷可憑（見原審卷
05 第31頁）；又抗告人任經理人期間，享有考核相對人員工之
06 權限，亦有相對人公司績效考核紀錄在卷可參（見本院卷第
07 71至91頁）；足認抗告人前在相對人公司具有極大管理及決
08 定權限，且掌握客戶資訊、合約及客戶收支狀況，與一般單
09 純以付出勞力獲取薪資之勞工不可同視，堪以認定。從而，
10 倘相對人繼續僱用抗告人，恐將造成相對人業務難以順利依
11 計畫推展，甚至危害公司之存續。再依抗告人自行提出之相
12 對人109年損益計算表（見本院卷第15至17頁），相對人109
13 年1月至9月，有4個月虧損，1個月損益相抵後為0元，且營
14 運狀況盈虧互現並非穩定，客觀上實難以期待其繼續僱用抗
15 告人將受有利益；且繼續僱用抗告人復可能造成相對人不可
16 承受之經濟上負擔，對於相對人之存續實有危害。反觀抗告
17 人108年之所得達1,817,557元，縱扣除抗告人在相對人公司
18 之薪資所得956,000元，仍有861,557元，平均每月收入為7
19 1,796元（計算式：1,817,557-956,000=861,557，861,557
20 元÷12月=71,796元），財產總額為2,124,506元，有抗告人
21 108年稅務電子閘門財產所得調件明細表附卷可考（附在限
22 閱卷）；足徵抗告人並非以相對人公司之給與為唯一收入，
23 且扣除相對人之給與金額後，抗告人仍可維持生活。是以，
24 本於權衡理論及比例原則，本院認命相對人繼續僱用抗告
25 人，其所致相對人之損害，顯然高於對抗告人生存權及工作
26 權之確保。此外，抗告人未再提出其他證據釋明相對人繼續
27 僱用抗告人非顯有重大困難。從而，抗告人請求命相對人於
28 本案訴訟判決確定前，暫時回復兩造間之僱傭關係，並按月
29 給付抗告人薪資70,000元，核屬無據，不能准許。

30 六、綜上所述，抗告人就其提起之確認僱傭關係存在之本案訴訟
31 有勝訴之望，雖已為大致釋明；然因相對人繼續僱用抗告人

所受之損害顯高於對抗告人生存權及工作權之保護，且繼續僱用亦恐危害相對人公司之存續，應認相對人繼續僱用抗告人顯有重大困難。從而，抗告人聲請為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，既與勞動事件法第49條第1項規定要件不符，且本院綜合各情，亦認本件不宜遽准定暫時狀態之處分。是抗告人請求命相對人繼續僱用，並按月給付薪資，為屬無據，不應准許。原裁定駁回抗告人之聲請，理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予維持。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中 華 民 國 110 年 3 月 15 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 世 展
法 官 莊 俊 華
法 官 黃 佩 韻

上為正本係照原本作成。

本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提再抗告，應於收受送達後十日內向本院提出再抗告狀（須附繕本），並繳納再抗告費新台幣一千元。

提起再抗告應委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

中 華 民 國 110 年 3 月 15 日
書 記 官 黃 玉 秀

【附註】

民事訴訟法第495條之1第2項準用同法第466條之1第1、2項規定：

- (1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。
- (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並

- 01 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。
- 02 民事訴訟法第466條之2第1項：
- 03 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請
- 04 第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。