臺灣高等法院臺南分院民事裁定

113年度勞抗字第8號

抗　告　人　東懋食品股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鄭舜日

代　理　人　吳榮昌律師

複代理人　　劉士睿律師

相　對　人　鄭宇傑

代　理　人　鄭渼蓁律師

　　汪令璿律師

　　楊亭禹律師

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國113年9月30日臺灣臺南地方法院113年度勞全字第6號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主　文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理　由

一、按為保障債權人及債務人之程序權，並使法院能正確判斷原裁定之當否，民事訴訟法第528條第2項關於假扣押裁定之抗告，抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見機會之規定，於定暫時狀態假處分裁定之抗告案件，亦有準用，此觀民事訴訟法第538條之4準用第533條、第528條第2項規定即明。查相對人聲請本件定暫時狀態之處分，經原法院准許後，抗告人不服，提起抗告，並提出民事抗告狀（本院卷第13至37頁），相對人亦提出民事答辯狀（本院卷第43至50頁），堪認本件裁定前已有賦予兩造陳述意見之機會，先予敘明。

二、相對人於原法院聲請及抗告答辯意旨略以：抗告人為訴外人鄭登奇於民國76年設立之○○醬油品牌，以醬油製造、販售為主要營業項目。相對人為鄭登奇之孫子，自93年8月27日

起到職，於抗告人擔任廠長近10年，職司產品製造監督。鄭登奇於111年12月15日過世後，其次子鄭堯天及三子鄭舜日（即抗告人法定代理人）聯合取得抗告人之經營權，抗告人向其他廠商購買基底醬油製作醬油之新聞爆發後，抗告人即開始以各種不正當之事由刁難相對人，並擅自為記過（訴訟中已撤銷）及解僱之違法行為。兩造間為僱傭關係，非委任關係，相對人亦無抗告人所稱得解任之事由，相對人對抗告人所提起確認僱傭關係存在等事件，亦經臺灣臺南地方法院（下稱臺南地院）113年度重勞訴字第8號判決相對人勝訴（上訴後，現以113年度重勞上字第4號繫屬於本院，以下就該訴訟稱本案訴訟），相對人所提起之本案訴訟自有勝訴之望。又相對人擔任抗告人廠長職務已10年，熟諳廠內相關運作，繼續為抗告人提供勞務，對抗告人之營運非屬無益。相對人薪資僅有新臺幣（下同）7萬7,480元，對抗告人之營運或經濟負擔，應不致有何明顯不利，更無對抗告人公司之存續致生影響。為此，依勞動事件法第49條規定，聲請定暫時狀態處分，請求抗告人應於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付相對人7萬7,480元之薪資。原裁定准許相對人之請求，並無違誤等語。並答辯聲明：抗告駁回。

三、抗告人抗告意旨略以：相對人於抗告人擔任廠長，兩造間從未簽立僱傭契約，相對人於其職務範圍內，得自行決定如何管理廠房所有事務，並有權直接向供貨商購買生產原料及簽名，具備自由裁量之空間及獨立決定權限，並非單純受組織指揮完成工作，應為民法第553條第2項以默示授與經理權，兩造間應為委任關係。相對人雖由抗告人投保勞保、受領具備薪資外觀之報酬，享有特別休假，然此係因抗告人於該部分提供較優之委任條件，且為便利結算特別休假工資費用，相對人始為上、下班打卡，並非因兩造間為僱傭關係。又相對人為達成委任內容，與其父鄭旭峰私自外購醬汁調味，嚴重影響抗告人名譽並造成重大損失，相對人之作為顯不符委任內容要求，抗告人依民法第549條規定，於113年4月10日

以113東（管）字第113041001號公告（下稱系爭解任公告）予以合法解任，無依據勞動事件法第49條第1項規定，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分必要。又相對人原為抗告人委任之經理人，非一般普通職員，熟諳抗告人工廠相關運作，故意造成抗告人商譽重大損失，並在外不當重傷抗告人信譽，造成該段時間營業額大幅下降，如繼續委任相對人擔任廠長，恐造成抗告人經營上困難。又抗告人歷經本次商業危機，為避免委任他人管理廠務造成公司經營管理風險，已於113年7月8日以113東懋（管）字第113070801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，下稱系爭組織調整公告），抗告人組織調整後，再無廠長職務，依原工作繼續僱用相對人，將顯有重大困難，又無其他相對人適任之職務，應認本件無保全之必要性。為此提起本件抗告，請求廢棄原裁定，並駁回相對人定暫時狀態處分之聲請等語。

四、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能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。上開規定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，法院應就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，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，不得僅以勞工有資力足以維持生計，遽而認定無定暫時狀態處分之必要。又所謂雇主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（最高法院113年度台抗字第418號民事裁定意旨參照）。次按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。再按勞動事件法第49條之規範目的，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能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案請求，是法院依上開規定所為之處分，尚無許雇主提供反擔保後免為或撤銷該處分之餘地（最高法院110年度台抗字第673號民事裁定意旨參照）。又按所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同。

五、經查：

㈠關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

1.相對人主張其自93年8月27日起受僱於抗告人，於抗告人擔任廠長近10年，職司產品製造監督，抗告人則抗辯兩造係委任關係，抗告人已依民法第549條第1項規定，以系爭解任公告終止兩造間委任契約，相對人已提起本案訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求抗告人按月給付薪資等情，業據相對人提出系爭解任公告、臺南市政府勞工局勞資爭議調解紀錄、相對人勞保投保紀錄、各類所得扣繳憑單等件為憑（原審卷第19、23至28頁），並經本院依職權調取本案訴訟卷宗核閱無訛。

2.抗告人雖執前詞，辯稱兩造間應為委任關係，抗告人已依民法第549條規定，於113年4月10日以系爭解任公告予以合法解任，無依據勞動事件法第49條第1項規定，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分必要等語。然查：

⑴相對人自93年8月27日止，即有由抗告人為投保單位投保勞工保險之紀錄，直至113年4月11日（即系爭解任公

告之翌日）始退保，相對人於抗告人處提供勞務，亦以「薪資」申報所得，抗告人另曾結清相對人因未休特別休假之薪資與相對人等情，有相對人所提出勞保異動查詢資料、各類所得扣繳及免扣繳憑單、113年3、4月份薪資表在卷可參（原審卷第25至28頁、第33頁）。抗告人於本案訴訟中提出之答辯狀，亦自承相對人係有打卡紀錄、有特別休假等語，並提出相對人打卡紀錄（原審卷第52至77頁）。此外，抗告人曾於113年3月21日以113東（管）字第113032101號公告（下稱系爭記大過公告），記載「一、本公司同仁…廠長鄭宇傑，於113年3月21日請假，未經同意，不假外出一事，依本公司工作規則第16條第1項第1款，曠工時數未達4小時者，應予小過，惟其擔任公司重要幹部，對公司營運之影響甚鉅，故依工作規則第17條第1項第24款予以一大過從重處分。特此公告，如有損及工作職務之推行，另為議處。二、如對於本處分有不服，得於公告後10日內向管理部提出申覆，逾期不受理處分，如有自認權益受損，得向台南市政府勞工局申訴或逕向台南地方法院提出訴訟。」等語（原審卷第17頁）。雖抗告人嗣於113年6月17日以113東（管）字第113061701號公告撤銷上開大過之處分（原審卷第21頁），惟觀諸抗告人之工作規則第3條第1、3項就適用對象規定為：「本規則所稱員工，係指依勞動契約受僱於本公司從事工作獲致工資者。」、「因業務需要而延聘之特約人員、委任人員等不適用本規則之規定，其權利義務另於契約中約定之。」（原審卷第29至31頁），足認抗告人亦曾依據適用對象為其受僱人之工作規則，對相對人行使雇主之懲戒權。堪認相對人就其主張兩造間係成立僱傭契約乙節，已提出相當釋明。

⑵抗告人雖辯稱：相對人在其職務範圍內，得自行決定管理廠房所有事務，有權直接向供貨商購買生產原料，非

單純受抗告人指揮完成工作，兩造間應係成立委任契約而非僱傭契約，因相對人外購醬汁，造成抗告人商譽及經濟重大損失，所為不符抗告人公司預期及標準，抗告人自得解任相對人等語，並提出相對人與供貨商間之LINE對話紀錄、由相對人簽收之出貨單影本為證（原審卷第101至113頁）。惟查，本件兩造間勞動契約之定性，及抗告人是否有得合法終止兩造間契約關係等節，均核屬本案訴訟實體上認定兩造間是否屬僱傭關係，及抗告人所為終止是否合法、有無理由等實體事項之爭執，非本件定暫時狀態處分之保全程序所能認定。況相對人所提本案訴訟，業經臺南地院於113年9月30日為相對人勝訴判決，經抗告人提起上訴，現繫屬本院審理中，亦經本院調取上開卷宗核閱無訛，尚難謂相對人顯無勝訴之望。是抗告人以上開事由，辯稱本件並無依據勞動事件法第49條第1項規定，繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分之必要云云，尚非可採。

⑶依上，堪認相對人主張兩造間係成立僱傭契約而非委任契約，抗告人以系爭解任公告終止兩造間契約之合法性非無疑義，相對人就其本案訴訟有勝訴之望等情，已為相當之釋明。

㈡關於抗告人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

1.抗告人雖辯稱相對人為抗告人之廠長，熟諳抗告人廠內運作，故意造成抗告人商譽重大損失，並在外不當重傷抗告人信譽，造成該段時間營業額大幅下降，如繼續由相對人擔任廠長，恐造成抗告人經營困難，另抗告人於113年7月8日業以系爭組織調整公告為組織調整後，再無廠長職務，依原工作繼續僱用相對人將顯有重大困難，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，並無保全之必要性等語。然查：

⑴按勞動事件法第49條規定所定繼續僱用及按月給付薪資之暫時狀態處分，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，僅於確認僱傭關係存在之訴，依勞動事件法第49條規定，倘若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，即得依保全程序為暫時權利保護。且本件定暫時狀態之處分，僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就相對人之聲請是否符合民事訴訟法第538條第1項、第2項，及勞動事件法第49條規定之要件為審酌，倘相對人之聲請合於定暫時狀態處分之要件，並經相對人具狀已敘明有定暫時狀態處分之原因存在，法院即得為准許定暫時狀態處分之裁定，至相對人所主張之實體上理由是否正當、相對人有無抗告人所稱故意造成抗告人商譽重大損失、不當重傷抗告人信譽等行為，乃屬本案訴訟之實體問題，尚非本件定暫時狀態處分所得審究。

⑵抗告人係以醬油製造、販售為主要營業項目，其生產之「○○醬油」係知名品牌，資本總額達2,900萬元，有抗告人之經濟部工商登記公示資料查詢結果附卷可參（原審卷第119頁），足徵抗告人具相當之經營規模，而相對人之月薪為7萬7,480元，為抗告人所不爭執（參臺南地院113年度重勞訴字第8號判決兩造不爭執之事實二所示），該薪資金額與抗告人之資本總額相較，尚難認抗告人繼續僱用相對人，將對抗告人公司之營運或經濟產生明顯負擔，而危害抗告人企業之存續。又縱然抗告人於113年7月8日業以系爭組織調整公告為組織調整後，已無廠長職務，惟抗告人於本案訴訟並非以其虧損或業務緊縮之經濟上理由，終止與相對人間之契約關係，且依相對人所述：暫不論抗告人是否真無廠長一職，然實際上一定有人員在相對人遭解僱後，繼續處理原相對人之工作，使相對人回任之重點不在於職稱，只要使相對人得以回任至原負責處理之工作即可，並不因

現在是否有此職稱而有所影響等語（本院卷第49頁），亦可知相對人並非要求須回復擔任抗告人「廠長」之職務，而係請求抗告人繼續僱用其處理原負責處理之工作即可，且依抗告人所提出系爭組織調整公告後之組織圖，雖無「廠長」職務之記載，然於副總經理下設有課長、組長，並設有管理部、生產部、業務部、行銷部，其中管理部下設有人資組、財務組、會計組、廠務組，生產部下設有前製程、後製程、研發及品管部門，業務部下則設有倉管、業務部門（本院卷第35至37頁），現任職之人員非少，足見抗告人仍係具有相當經營規模、組織架構之企業，縱現無「廠長」職稱，惟暫時繼續僱用相對人處理與其原負責工作範圍之相關事務，難認有何造成不可期待抗告人接受之經濟上負擔之情形。復斟酌抗告人因定暫時狀態之處分，雖須支出薪資之人事成本，及有人員配置及工作事項調整等不便，然此不利益應低於相對人因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益即工作權、人格權之確保，抗告人繼續僱用相對人，尚難認有何重大困難。從而，應認相對人就抗告人於本案訴訟審理期間以每月7萬7,480元之薪資繼續僱用相對人非顯有重大困難乙節，亦已為釋明。

2.況勞動事件法第49條第2項規定：第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。蓋第一審判決既已確認僱傭關係存在，雖尚未確定，基於利益衡量，僅以第一審判決勞工勝訴即可認其有勝訴之望已具備優越蓋然性，足認其有受權利暫時保護之必要性，雇主應無明顯之僱用障礙或將生何等重大損害之危險，不必再審查其他要件（最高法院110年度台抗字第673號民事裁定意旨參照）。本案訴訟之第一審法院既已判決兩造間僱傭關係存在，依勞動事件法第49條第2項規定，應認雇主無明顯之僱用障礙或將生何等重大損害之危險。抗告人猶執前詞，辯稱繼續僱用相對人顯有重大困

難，且本件並無定暫時狀態處分之保全必要性云云，難認可採。

六、綜上所述，相對人就其與抗告人間之本案訴訟有勝訴之望，及抗告人繼續僱用相對人非顯有重大困難之定暫時狀態處分之請求及原因已為釋明，相對人請求抗告人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付相對人7萬7,480元薪資，於法有據，應予准許。原裁定准許相對人之聲請，核無違誤。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，並駁回相對人定暫時狀態處分之聲請，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　　114　　年　　1　　月　　20　　日

勞動法庭　　審判長法　官　吳上康

法　官　林育幟

法　官　余玟慧

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），並繳納再抗告費新臺幣1500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　　114　　年　　1　　月　　20　　日

書記官　方毓涵

【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：

⑴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。

⑵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經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。