

臺灣臺北地方法院民事裁定

113年度勞全更一字第1號

聲 請 人 Gursimran Singh Bhullar

代 理 人 洪偉勝律師

李燕俐律師

吳珮琪律師

相 對 人 台鋼運動行銷股份有限公司

法定代理人 王炯堃

代 理 人 魏薇律師

上列當事人間請求定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主 文

一、相對人應自民國一一三年四月十八日起至PAID ATHLETE CONTRACT屆滿日即民國一一四年七月三十一日或本院一一三年度重勞訴字第五十七號確認契約關係存在等事件終結確定前，繼續以籃球運動員職務僱用聲請人，並按月於每月五日（含）前給付聲請人美金貳萬陸仟貳佰伍拾元。

二、其餘聲請駁回。

三、聲請費用由相對人負擔。

理 由

一、按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律，涉外民事法律適用法第20條第1項定有明文。查聲請人為加拿大籍，有中華民國居留證可參（見本院勞全卷第75頁），具有涉外因素，又兩造因契約關係涉訟，而依聲請人與相對人之前手即第三人攻城獅文創股份有限公司（下稱攻城獅文創公司）所簽訂之有償運動員合約（PAID ATHLETE CONTRACT，下稱系爭合約）第9.6條約定，以中華民國法律為解釋適用之法律（見本院勞全卷第25頁、

01 本院勞全更一卷第101頁），依前揭規定，自應以我國法即
02 中華民國法律為準據法，合先敘明。

03 二、聲請意旨略以：伊與攻城獅文創公司於民國111年7月12日簽
04 訂系爭合約，約定合約有效期間自民國111年8月1日起至113
05 -114年球季（含季後賽）止，共計3年，伊受僱成為攻城獅
06 文創公司旗下球隊之籃球運動員，月薪為美金2萬5,000元，
07 每月另領有美金1,250元之住宿津貼。攻城獅文創公司於111
08 年12月13日與相對人簽訂球員轉讓合約，將系爭合約所有權
09 利義務讓與相對人。嗣相對人於113年4月17日以伊受傷逾15
10 週，而無法提出已經恢復應有體能之證明，認定違反系爭合
11 約約定，遂終止系爭合約，然相對人未具體說明其終止之依
12 據，且縱認伊有違約情形，相對人仍有對伊施以暫停出賽、
13 禁賽，或罰款等處分，非可不分任何情況一律終止系爭合
14 約，自不符合解僱最後手段性原則，是其終止並不合法，伊
15 向本院訴請確認兩造間契約關係存在（即本院113年度重勞
16 訴字第57號，下稱本案訴訟），顯有勝訴之望。又相對人資
17 本額新臺幣6,000萬元，且前為T1聯盟轄下球隊，並聘有球
18 員10餘人、教練團近10人，現加入P. LEAGUE+（下稱PLG聯
19 盟），亦持續招募新球員，是相對人於訴訟進行期間繼續僱
20 用伊亦無困難，應無造成其經濟上困難或相對人存續危害等
21 情形。此外，伊為外國人，基於系爭合約在我國工作而取
22 得工作簽證謀生並得以合法居留於我國，倘若系爭合約不能
23 繼續確認存在，將致伊工作許可與工作居留簽證遭廢止失
24 效，而有使伊陷於未能合法在我國居留、面臨隨時遭命離境
25 之急迫風險，亦使伊無法在我國從事其他工作維生，並致伊
26 就系爭合約所生爭議以司法途徑救濟之門檻、成本提高之重
27 大損害，自有為定暫時狀態之必要。爰依勞動事件法第49條
28 第1項規定，提起本件聲請，請求相對人自113年4月18日起
29 至本案訴訟終結確定前，應繼續僱用伊，並按月於每月5日
30 前給付美金2萬6,250元等語。

31 三、相對人陳述意見意旨略以：兩造間不具人格上、經濟上或組

01 織上之從屬性，系爭合約應定性為委任契約，而非僱傭契
02 約，本件自無勞動事件法或勞動基準法之適用。退步言之，
03 伊給付予聲請人之每月報酬約新臺幣85萬元，顯高於一般受
04 薪階級勞工，扣除日常生活所需及開銷後，應有相當結餘，
05 且聲請人常有五星級美食、美酒相伴，難認其將因系爭合約
06 而於生計上產生急迫危險或重大損害，況聲請人前與我國籍
07 配偶結婚，自得持依親居留簽證合法在我國境內居留、求職
08 謀生，並不因本件訴訟致聲請人必須離境，或者無法求職謀
09 生等急迫危險情事；反之，伊所經營之臺南台鋼獵鷹籃球隊
10 於110年始成軍，而運動服務事業在經營前期欲自門票收
11 入、周邊商品營銷等項目獲利，並非容易，事業收入實多仰
12 賴台鋼集團其他事業對於國內運動事業之熱情和理念，倘本
13 件准許聲請人之聲請，不僅加重伊財務負擔，恐亦影響捐贈
14 人持續捐贈之意願，徒增伊營運上負擔，更打擊國內運動產
15 業士氣，難謂公平。此外，聲請人藉由明星球員身分片面於
16 公開社群媒體批評伊球團之判斷，誣指球團不顧情勢派傷員
17 上場，並慫恿其他球員一起出面對抗球團，公然表示將以最
18 激烈手段提起訴訟捍衛權益，其不願配合球團指示、大肆批
19 評、離間球團行為，已使兩造信賴基礎破壞殆盡，若要伊繼
20 續維持與聲請人間之系爭合約顯有重大困難。況聲請人並未
21 舉證證明其就系爭合約之履行已盡最大之努力，難謂已釋明
22 有相當程度之勝訴可能。再退步言之，倘認聲請人聲請有
23 據，惟其主張之金額大幅逸脫我國國民維持生計所需之費
24 用，實不應全額准許等語。

25 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
26 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
27 為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分」、「前二項聲
28 請，法院得為免供擔保之處分」，勞動事件法第49條第1
29 項、第3項定有明文，揆諸其立法意旨：「勞動事件之勞
30 工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特
31 性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相

01 當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義
02 等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為
03 暫時權利保護，爰設第1項規定。又本項係斟酌勞動關係特
04 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
05 法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由
06 時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准
07 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
08 具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否
09 期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量。」「本條為
10 民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定部分仍
11 適用民事訴訟法之相關規定」。是依勞動事件審理細則第80
12 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
13 本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應
14 釋明之。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞
15 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
16 害或其他相類之情形。再按勞動事件法第49條之規範目的，
17 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
18 工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權
19 之保護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案請求（最高法
20 院110年度台抗字第673號裁定意旨參照），是法院不得僅以
21 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
22 要（最高法院113年度台抗字第418號裁定意旨參照）。

23 五、經查：

24 (一)聲請人就本案訴訟有勝訴之望部分

- 25 1.聲請人主張：相對人於113年4月17日以伊受傷逾15週，而無
26 法提出已經恢復應有體能之證明，認定伊違反系爭合約，遂
27 終止系爭合約，然相對人未具體說明其終止之依據，且終止
28 不符合解僱最後手對性原則，伊已訴請確認兩造間契約關係
29 存在等情，業據提出系爭合約、球員轉讓合約、匯款通知、
30 解約通知書、存證信函為證（見本院勞全卷第19至32頁、第
31 51至63頁），並經本院調取本案訴訟卷宗核閱無誤。則相對

01 人終止系爭勞動契約是否合法，尚有疑義，仍待本案訴訟調
02 查審認，堪認聲請人就其本案訴訟有勝訴之望，已為釋明。

03 2.至相對人辯稱：兩造間不具人格上、經濟上或組織上之從屬
04 性，系爭合約應定性為委任契約，而非僱傭契約，且聲請人
05 並未舉證證明其就系爭合約之履行已盡最大之努力等語，核
06 屬本案實體爭執事項，要非本件保全程序所得審究。相對人
07 此部分所辯，並不足採。

08 (二)關於相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難部分：

09 1.聲請人復主張：相對人資本額新臺幣6,000萬元，且前為T1
10 聯盟轄下球隊，並聘有球員10餘人、教練團近10人，現加入
11 PLG聯盟，亦持續招募新球員，是相對人於訴訟進行期間繼
12 續僱用伊並無困難，應無造成其經濟上困難或相對人存續危
13 害等語，業據提出經濟部商工登記公示資料查詢、相對人所
14 屬球隊網頁資料、相對人所屬球隊Instagram官方帳號發文
15 截圖、網路新聞為證（見本院勞全卷第65至74頁、本院勞全
16 更一卷第105至121頁、第149頁），考諸相對人實收資本額
17 達新臺幣6,000萬元，其所屬台鋼集團為國內百大集團，橫
18 跨的產業有鋼鐵、網通、化學綠能與健康運動，並在國內外
19 有17家股票掛牌公司，有經濟部商工登記公示資料查詢、台
20 鋼集團官方網站介紹為據（見本院勞全卷第65頁、本院勞全
21 更一卷第163至164頁），且仍有陸續新聘我國籍及外國籍球
22 員，足認聲請人就雇主繼續僱用非顯有重大困難亦已為釋
23 明。

24 2.至相對人辯稱：聲請人藉由明星球員身分片面於公開社群媒
25 體批評球團之判斷，誣指球團不顧情勢派傷員上場，並慫恿
26 其他球員一起出面對抗球團，公然表示將以最激烈手段提起
27 訴訟捍衛權益，其不願配合球團指示、大肆批評、離間球團
28 行為，已使兩造信賴基礎破壞殆盡，若要伊繼續維持與聲請
29 人間之系爭合約顯有重大困難等語，固據提出聲請人Instag
30 ram帳號發文截圖為憑（見本院勞全更一卷第79至81頁），
31 然依該發文內容至多僅能認定聲請人表明欲透過訴訟程序爭

01 取權益，尚無從認定其有相對人所稱慫恿其他球員對抗相對
02 人球團、大肆批評相對人、離間相對人球團之情，況聲請人
03 於本案訴訟調解期間，亦有遵守本院調解委員會之建議，而
04 未於社群媒體上有何不利於相對人之言論。相對人此部分所
05 辯，亦不足採。

06 3.相對人另辯稱：伊給付予聲請人之每月報酬顯高於一般受薪
07 階級勞工，扣除日常生活所需及開銷後，應有相當結餘，且
08 聲請人常有五星級美食、美酒相伴，難認其將因系爭合約而
09 於生計上產生急迫危險或重大損害等語。惟參諸前開說明與
10 規定，法院本不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止
11 發生重大之損害或避免急迫之危險等必要。故相對人就此所
12 辯，難認有理。

13 (三)另觀諸系爭合約第1條約定：「本合約生效日為111年8月1
14 日…，至113年-114年賽季（包含季後賽）結束，總計3年」
15 （Commencement date for the agreement is on August
16 1, 2022…and ends at the conclusion of the Plus League
17 0000-0000 season (including playoff) total 3 year
18 s.）（見本院勞全卷第19頁、本院勞全更一卷第91頁），則
19 系爭合約既屬定期契約，其終止日有可能早於本案終結確定
20 日，是聲請人請求命相對人應自113年4月18日起至系爭合約
21 屆滿日即114年7月31日或本案訴訟終結確定前（二者之一先
22 到期者為準），繼續以籃球運動員職務僱用聲請人，並按月
23 於每月5日（含）前給付聲請人美金2萬6,250元，為有理
24 由，逾此範圍之聲請，則無理由。至相對人抗辯聲請人請求
25 每月給付之金額已逸脫我國國民維持生計所需費用等語，然
26 此非勞動事件法第49條所定命繼續給付工資之定暫時狀態處
27 分應審酌之要件，是相對人此部分所辯，亦難認有憑。

28 六、綜上所述，聲請人已釋明就其與相對人間本案訴訟有勝訴之
29 望，並衡酌相對人暫時繼續僱用聲請人並無重大困難，法院
30 自應賦予聲請人暫時之權利保護，則聲請人聲請定暫時狀態
31 之假處分，而請求命相對人應自113年4月18日起至系爭合約

01 屆滿日即114年7月31日或本案訴訟終結確定前，繼續以籃球
02 運動員職務僱用聲請人，並按月於每月5日（含）前給付聲
03 請人美金2萬6,250元，核屬有據，逾此範圍之聲請，則無理
04 由，應予駁回。另本件依勞動事件法第49條第3項之規定，
05 爰不命供擔保，併予敘明。

06 七、爰依法裁定如主文。

07 中 華 民 國 113 年 11 月 14 日
08 勞動法庭 法 官 莊仁杰

09 以上正本係照原本作成。

10 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告
11 費新臺幣1,000元。

12 中 華 民 國 113 年 11 月 14 日
13 書記官 張月姝