

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞全字第1號

聲 請 人 浦韋青

代 理 人 陳德弘律師

相 對 人 台灣樂天棒球隊股份有限公司

法定代理人 森井誠之

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院114年度重勞上字第8號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

相對人於本院一一四年度重勞上字第八號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人新臺幣壹拾捌萬叁仟元。

聲請費用由相對人負擔。

理 由

一、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，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。又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。惟勞動事件法第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。再所謂「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。

二、聲請意旨略以：伊自93年3月1日起受僱於相對人，於112年

01 11月轉任相對人營運處商品部部長，約定每月薪資為新臺幣
02 （下同）18萬3,000元，相對人於113年2月5日以伊及訴外人
03 即前部屬陳元凱涉犯背信等罪嫌為由，依勞動基準法（下稱
04 勞基法）第12條第1項第4款規定終止勞動契約。惟伊對相對
05 人並無涉犯不法情事，已向原法院提起確認兩造僱傭關係存
06 在等訴訟（下稱本案訴訟），經該院113年度重勞訴字第6號
07 判決伊勝訴，本件顯有勝訴之望。爰依勞動事件法第49條第
08 1項、第2項規定，聲請命相對人於本案訴訟確定前繼續僱用
09 伊，及按月給付伊薪資18萬3,000元等語。

10 三、相對人則以：兩造為委任關係，伊已無相應職缺提供聲請
11 人，對之亦無勞務需求，聲請人擔任要職，其部屬陳元凱私
12 接商演，致伊受有鉅額損害，聲請人縱不知情，仍有疏於督
13 導之重大過失，兩造信賴關係不復存在，伊身負國人期待之
14 棒球運動企業責任，繼續委任聲請人將造成不可控風險及不
15 可期待之經濟負擔，顯有重大困難，故本件聲請不應准許等
16 語，資為抗辯。

17 四、經查：

18 (一)相對人已釋明本案訴訟有勝訴之望：

19 聲請人主張伊自93年3月1日起受僱於相對人，於112年11月
20 轉任相對人營運處商品部部長，約定每月薪資18萬3,000
21 元，相對人於113年2月5日以伊及前部屬陳元凱涉犯背信等
22 罪嫌為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，
23 並不合法，伊向原法院提起本案訴訟，並依勞動事件法第49
24 條第1項、第2項規定聲請本件定暫時狀態處分等情，業據提
25 出相對人組織圖、臺灣桃園地方檢察署113年度偵字第13212
26 號、第15331號起訴書、相對人113年2月5日通知書、勞保異
27 動查詢資料、勞資爭議調解紀錄為證（見本院卷第21-76
28 頁），並經本院調取本案訴訟電子卷宗查閱屬實。又聲請人
29 於原法院所提本案訴訟，業經原法院於113年10月30日以113
30 年度重勞訴字第6號為聲請人勝訴判決確認兩造間僱傭關係
31 存在，並命相對人應自113年2月6日起至聲請人復職前一日

01 止，按月給付聲請人18萬3,000元，及自各該月次月末日起
02 至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第85-106
03 頁）。堪認聲請人已就本件請求之原因，及本案訴訟非無勝
04 訴之望為釋明。

05 (二)相對人繼續僱用聲請人，非顯有重大困難：

06 相對人之登記資本總額、實收資本額均為11億500萬元，有
07 相對人公司基本資料在卷可稽（見本院卷第119-123頁）。
08 而聲請人於相對人終止勞動契約前，每月工資為18萬3,000
09 元，已如前述，可見相對人按月給付聲請人前工資尚非鉅
10 額，難認相對人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用聲請人，
11 有造成不可期待之經濟負擔、企業存續之危害或其他相類之
12 情形。堪認聲請人已釋明相對人僱用聲請人並無明顯之僱用
13 障礙或將致何重大損害之危險。

14 (三)相對人雖抗辯：兩造為委任關係，伊已無相應職缺提供聲請
15 人，對之亦無勞務需求，聲請人擔任要職，然兩造信賴關係
16 不復存在，伊繼續委任聲請人將造成不可控風險及不可期待
17 之經濟負擔，顯有重大困難云云。經查兩造間為委任關係或
18 僱傭關係，以及相對人是否合法終止兩造間勞動契約等節，
19 均屬實體法上之爭執，並非本件保全程序所得審究。次查相
20 對人縱然已對聲請人失去信任，無法委以高階經理職之重
21 任，惟相對人仍得以提供與相對人職能相當工作之方式，繼
22 續僱用聲請人，並以工作規則或其他適當之管理手段指揮、
23 監督聲請人提供勞務，避免聲請人接觸營業上祕密。且縱使
24 繼續僱用聲請人或將影響國人期待相對人肩負之棒球運動企
25 業社會責任，仍得經由調整部門及工作項目等事務管理方式
26 加以防免，尚無從據此認定相對人將因繼續僱用聲請人而遭
27 受不合理之經濟上負擔及存續上危害。是相對人此部分所
28 辯，並不足採。

29 五、從而，聲請人依勞動事件法第49條第1項、第2項規定，聲請
30 命相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用伊，並按月給付伊
31 18萬3,000元之定暫時狀態處分，為有理由，應予准許。

01 六、據上論結，本件聲請為有理由，爰裁定如主文。

02 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

03 民事第十庭

04 審判長法 官 邱 琦

05 法 官 張文毓

06 法 官 邱靜琪

07 正本係照原本作成。

08 如不服本裁定，應於收受送達後10日內向本院提出抗告狀，並應

09 繳納抗告費新臺幣1500元。

10 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

11 書記官 張淨卿