

最高法院民事判決

114年度台抗字第460號

再 抗 告 人 Gursimran Singh Bhullar

訴訟代理人 洪偉勝律師

李燕俐律師

胡珮琪律師

上列再抗告人因與相對人台鋼運動行銷股份有限公司間聲請定暫時狀態處分事件，對於中華民國114年3月31日臺灣高等法院裁定（113年度勞抗字第95號），提起再抗告，本院裁定如下：

主 文

原裁定廢棄，應由臺灣高等法院更為裁定。

理 由

一、本件再抗告人因提起確認僱傭關係存在等訴訟（下稱本案），依勞動事件法第49條第1項規定，向臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）聲請定暫時狀態處分。臺北地院以裁定命相對人自民國113年4月18日起至PAID ATHLETE CONTRACT（下稱系爭合約）屆滿日即114年7月31日或本案確定前（先到期者為準），繼續以籃球運動員職務僱用再抗告人，並按月於每月5日（含）前給付美金2萬6250元（逾此部分請求，未繫屬本院）。相對人不服，對之提起抗告。原法院以：系爭合約〔再抗告人與訴外人攻城獅文創股份有限公司（下稱攻城獅公司）簽訂〕使用「appoint」（委任、任命），而無「employ」（僱用）字樣；球員轉讓合約（攻城獅公司與相對人簽訂）第1條明載系爭合約為「委任契約」，均不足釋明兩造間存在僱傭關係，況職業運動業之球員，不適用勞動基準法（下稱勞基法），再抗告人未釋明兩造間存在僱傭關係，爰廢棄臺北地院前開裁定，駁回再抗告人此部分之聲請。

二、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。勞工提起本件聲請，應就本案有勝訴之望，且雇主

繼續僱用非顯有重大困難者，負釋明之責。所謂釋明，乃當事人提出之證據雖未能使法院達於確信之程度，但可使法院得薄弱之心證，信其事實上之主張大概為如此，即為已足。是依當事人之陳述及提出之相關證據，倘可使法院得薄弱之心證，信其事實上之主張大概為如此者，即不得謂為未釋明。又參酌勞動事件法第2條第1項規定，適用該法之勞動事件範圍不限勞基法之勞資爭議，及同法第3條第1項第1款規定，勞工係指受僱人及其他基於從屬關係提供其勞動力而獲致報酬之人（即含民法上僱傭關係之受僱人）。則勞工提起確認僱傭關係存在之訴，依本條規定聲請定暫時狀態處分者，不以爭執勞基法上之勞動關係存在為限，民法上僱傭關係存在，亦包含在內。本件再抗告人主張相對人自111年12月13日起承受系爭合約所有權利義務，依系爭合約約定，伊於一定期間持續提供勞務以獲取報酬，於履約過程，負有服從相對人管理、球隊教練指揮監督及配合球隊訓練計畫、賽事進行、媒體宣傳及活動安排等義務，並可能因未遵守合約約定而遭禁賽、罰款等處罰，與相對人間存有人格上、經濟上及組織上從屬性，彼此間為僱傭關係，嗣遭相對人於113年4月17日非法終止合約等情，業據提出系爭合約、球員轉讓合約、每月匯款通知、解約通知書及存證信函等件，暨相對人於解約通知書及存證信函上記載「薪資」等文字（一審卷第19至32頁、第51、62頁）為證，能否謂再抗告人就其與相對人間存有僱傭關係乙節毫無釋明，非無詳予研求之餘地。至兩造間合約性質為僱傭關係或委任關係，涉及實體爭執，應由本案訴訟之法院認定。原審未遑就再抗告人有勝訴之望，及相對人於系爭合約在114年7月31日屆滿前繼續僱用非顯有重大困難等要件為推闡明晰，逕以前揭理由，遽認再抗告人未釋明兩造間存有僱傭關係，而為再抗告人不利之論斷，難謂無適用法規顯有錯誤之情事。再抗告意旨，指摘原裁定適用法規顯有錯誤，求予廢棄，非無理由。

三、據上論結，本件再抗告為有理由。依民事訴訟法第495條之1第2項、第477條第1項、第478條第2項，裁定如主文。

01 中 華 民 國 114 年 8 月 14 日
02 最高法院勞動法庭第二庭
03 審判長法官 林 金 吾
04 法官 陳 靜 芬
05 法官 蔡 孟 珊
06 法官 藍 雅 清
07 法官 高 榮 宏
08 本件正本證明與原本無異
09 書 記 官 林 沛 侯
10 中 華 民 國 114 年 8 月 21 日