

臺灣臺北地方法院民事裁定

113年度勞全字第36號

113年度勞全字第38號

聲 請 人 溫政達

鄭哲亞

共同代理人 劉興儒律師

相 對 人 威朋大數據股份有限公司

法定代理人 吳詣泓

訴訟代理人 蕭奕弘律師

徐翌菱律師

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：聲請人溫政達、鄭哲亞先後自民國108年4月8日、108年12月4日起受僱於相對人，分別擔任資深軟體工程師、軟體工程師，至112年12月，其等每月薪資已各調升為新臺幣（下同）8萬4,000元、6萬5,920元，每年尚有保障2個月工資之年終獎金。詎相對人無預警於112年12月20日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款事由，通知其等將於112年12月29日中止兩造間勞動契約，惟依相對人111年及110年財務報表暨會計師查核報告及112年自結財報可知，相對人之營業收入呈現逐年成長之狀態，且相對人之母公司Vpon Holding Inc.之大股東乃日本政府及多家日本知名企業，相對人受有充足資金挹注，難認有何虧損或業務緊縮情事；即使相對人虧損或業務緊縮情形嚴重，相對人亦非無解僱以外其他手段可資運用，況相對人漏未斟酌聲請人所任職部門營利頗豐，亦非該部門多餘人力，僅以聲請人績效非佳

01 為由，逕為終止勞動契約，為不合法。聲請人已對相對人提  
02 起確認僱傭關係存在之訴訟（即本院113年度重勞訴字第19  
03 號，下稱本案訴訟），而聲請人溫政達與配偶共同扶養1名  
04 子女，維持生活已有困難，聲請人鄭哲亞尚有就學貸款、房  
05 屋貸款及生活開銷，入不敷出。因相對人乃資本額5億元之  
06 企業，且有母公司之財務支援，縱暫時繼續僱用聲請人不可  
07 能造成難以承受之經濟上負擔，亦不致造成其經營存續之危  
08 害或其他重大困難，為此依勞動事件法第49條第1項聲請定  
09 暫時狀態處分等語，並聲明：(一)相對人應於本案訴訟終結確  
10 定前，繼續以資深軟體工程師、軟體工程師職務僱用聲請人  
11 溫政達、鄭哲亞。(二)相對人應按月於每月5日前各給付8萬4,  
12 000元、6萬5,920元予聲請人溫政達、鄭哲亞，及應於每年  
13 度年終獎金發放日給付聲請人溫政達16萬8,000元、鄭哲亞1  
14 3萬1,840元。(三)相對人應依全民健康保險法為聲請人投保全  
15 民健康保險及按月繳納保險費。(四)相對人應依勞工保險條例  
16 為聲請人投保勞工保險及按月繳納保險費暨依勞工退休金條  
17 例按月各提繳5,256元（聲請狀誤繕為1萬0,687元）、4,008  
18 元至聲請人溫政達、鄭哲亞在勞動部勞工保險局設立之勞工  
19 退休金專戶。

20 二、相對人則以：伊連年虧損，以營業收入扣減營業費用、營業  
21 外收入及支出等費用後，110年、111年之營業淨損高達1.24  
22 億餘元、1.58億餘元，迄112年營業損失已高達1.6億元，至  
23 112年12月31日止，待彌補虧損為3億4,056萬1,500元，負債  
24 總額超過資產總額448萬6,894元，會計師查核意見亦說明  
25 「相對人公司繼續經營之能力存在重大不確定性」，而伊公  
26 司財務獨立於母公司、經營數據分析業務與母公司投資業務  
27 不同。伊面臨長期虧損與業務緊縮，迄今負債已超過資產總  
28 額，為求企業存續而進行組織調整，始迫於無奈依勞基法第  
29 11條第2款規定中止兩造勞動契約，伊公司自112年1月起至  
30 同年12月止，員工人數自128人下降至97人，除113年初迄今  
31 自願離職人數已達20餘人外，伊公司因無力負擔人事費用開

01 銷，又於113年9月18日、113年9月26日依勞基法第11條第2  
02 項共計資遣24人。伊參考111年年度績效評估分數，並考量  
03 年資、考績、工作能力等條件，選擇解僱聲請人，已符合解  
04 僱最後手段性及無權利濫用。另聲請人未釋明其財產資料、  
05 可供運用資金、支出收入等具體資金運用情形，難謂本件確  
06 有防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其他相類  
07 似之情形發生，而有保全之必要性。末以伊經營業務係為組  
08 織、企業提供各種多元數據，其內容涉及各方委託人之營業  
09 機密，如使伊繼續僱傭聲請人，將使伊未來營運發生不能預  
10 期之重大危害之虞，聲請人所請不符定暫時狀態處分之要  
11 件，請求駁回聲請人之聲請等語。

12 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  
13 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，  
14 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  
15 條第1項定有明文。參酌立法理由：勞動事件之勞工，通常  
16 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認  
17 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  
18 訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼  
19 續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。  
20 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  
21 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  
22 化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時  
23 狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參  
24 照）。另所謂「雇主繼續僱用顯有重大困難」，係指繼續僱  
25 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  
26 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  
27 定意旨參照）。

28 四、經查：

29 (一)關於聲請人就本案訴訟有勝訴之望之釋明：

30 1.聲請人主張相對人非法中止兩造間勞動契約，於113年2月27  
31 日及同年3月12日經臺北市政府勞動局勞資爭議調解未果，

01 已向本院提起本案訴訟請求確認兩造間僱傭關係存在，及請  
02 求按月給付薪資、年終獎金、提繳勞工退休金等，現繫屬本  
03 院審理中等情，業經本院調取113年度重勞訴字第19號卷宗  
04 核閱屬實，聲請人已釋明兩造間確有爭執之法律關係。

05 2.聲請人雖主張相 對人於113年2月27日及同年3月12日臺北市  
06 政府勞動局勞資爭議調解時，未告知是以「虧損」或是「業  
07 務緊縮」之事由資遣（見本案訴訟卷第35、37頁），聲請人  
08 遭資遣後，所屬部門仍維持原有人力配置規劃，復於113年7  
09 月間擴大徵才，本件有勝訴之望等情，並提出104人力銀行  
10 求職網頁為釋明（見本案訴訟卷第189、191頁）。惟相對人  
11 112年營業損失已高達1.6億元，至112年12月31日止，待彌  
12 補虧損為3億4,056萬1,500元，負債總額超過資產總額448萬  
13 6,894元，有相對人112年及111年12月31日資產負債表、112  
14 年及111年1月1日至12月31日綜合損益表在卷可憑（見113年  
15 度勞全字第36號卷，下稱第36號卷，第63、64頁），且自緯  
16 騰會計師事務所查核意見說明「該等情況顯示威朋大數據公  
17 司繼續經營之能力存在重大不確定性，倘該等財務狀況未有  
18 改善，導致威朋大數據公司產生破產清算之程序時，該公司  
19 之財務報表產生重大影響，威朋大數據公司將予以重新編制  
20 財務報告。本會計師基於上述情形並未因此修正查核意  
21 見。」等語（見第36號卷第60頁）可知，相對人抗辯公司虧  
22 損、資產大於負債一情非虛。聲請人雖又提出104人力銀行  
23 網頁資料（見本案訴訟卷第189、191頁），欲釋明相對人於  
24 113年7月間仍為聲請人所屬部門徵才，而無業務緊縮之情，  
25 惟相對人自112年1月至同年12月止，員工人數已自128人下  
26 降至97人，又於113年9月18日、113年9月26日依勞基法第11  
27 條第2項共計資遣24人，有員工人數統計表、資遣通報申報  
28 證明、資遣人員資料存卷可查（本院卷第65、85至92頁），  
29 相對人縱有於113年7月間徵才之事實，然其後復於同年9月  
30 間資遣多名員工，顯見相對人財務益加惡化，則相對人以虧  
31 損及業務緊縮為由，依勞基法第11條第2款規定終止勞動契

01 約，從形式上觀察，尚難認合法性有何疑義。是聲請人就該  
02 爭執事項所提訴訟有勝訴之望一事，難認已有相當釋明。

03 (二)關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難：

04 1.相對人抗辯其因長期虧損及業務緊縮進行組織調整，已該當  
05 勞基法第11條第2款終止勞動契約之事由等語，並提出111年  
06 及110年綜合損益表、財務報表暨會計師查核報告、112及11  
07 1年度財務報表暨會計師查核報告為憑（見本案訴訟卷第11  
08 5、135至161頁）。雖依卷附商工登記公示資料查詢服務顯  
09 示，相對人為實收資本額3億5,750萬元之公司（見第36號卷  
10 第75頁），且現無解散清算或破產等情事，然其負債超過資  
11 產448萬6,894元（見第36號卷第63頁），會計師查核意見為  
12 「該等情況顯示威朋大數據公司繼續經營之能力存在重大不  
13 確定性」（見第36號卷第60頁），則相對人辯稱：其因業務  
14 緊縮及虧損，資遣多名員工，人事已精簡，無適當職缺可供  
15 安置聲請人等語，應屬有據。聲請人雖主張相對人尚有勞力  
16 需求，非不可將其轉往合適職缺云云，並提出113年7月104  
17 人力銀行網頁（見本案訴訟卷第189、191頁）為據，惟審諸聲  
18 請人所提104人力銀行網頁資料，並非係在相對人於113年9  
19 月資遣多名員工之後，相對人仍續招聘其他職缺，是難認聲  
20 請人就相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難一節已為相當  
21 釋明。

22 (三)另就聲請人請求繼續給付薪資等之處分，係勞資雙方關於勞  
23 動契約存否有紛爭之際，為免定暫時狀態處分之債權人即勞  
24 工在本案判決確定之前，因未能如常獲取薪資頓失經濟收入  
25 等，造成生活困窘，故命債務人即雇主暫時支付全部或一部  
26 薪資，以維續勞工及其家庭之基本生活。則該薪資收入是否  
27 為勞工或家庭主要或唯一收入來源、家人有無其他固定收益  
28 或資產、其他家庭成員資力狀況等均為考量其聲請保全必要  
29 性之因素。而就此節，聲請人並未提出資料以為釋明，則聲  
30 請人無薪資收入是否即有急迫危害，而有定暫時狀態處分之  
31 必要，亦非無疑。

01 五、綜上所述，本件聲請人聲請定暫時狀態之處分，難認已就定  
02 暫時狀態處分之要件予以釋明，其聲請並無理由，應予以駁  
03 回。

04 六、依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條第1項、第78條，  
05 裁定如主文。

06 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日  
07 民事第八庭 法官 林芳華

08 以上正本係照原本作成。

09 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  
10 費新臺幣1,000元

11 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日  
12 書記官 郭家亘