

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第7號

原告 陳蕙卿

訴訟代理人 鍾信一律師

吳明蒼律師

楊如芬律師

被告 砌禾數位動畫股份有限公司

法定代理人 王俊雄

訴訟代理人 林睿群律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，經本院於民國114年1月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國（下同）113年9月14日起至復職日止，按月於次月10日，給付原告新台幣（下同）陸萬元，及自各該給付之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應自113年9月14日起至復職日止，按月提撥勞工退休金參仟陸佰肆拾捌元至原告設於勞動部勞工保險局之退休金個人專戶。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二項得假執行，但被告就已到期部分按月以陸萬元預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第三項得假執行，但被告就已到期部分按月以參仟陸佰肆拾捌元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告於98年7月1日起任職於被告公司，並任副總職務，每月工資60,000元，被告於113年9月13日竟無故以原告不配合調職相關交接事項，依據勞基法第11條第2款、第4款及第5款

規定，未經預告片面於11時08分許、12時41分許、13時36分許、15時23分許連續發出四份公文終止系爭僱傭契約。惟被告仍於人力招募平台上刊載大量招聘人力職缺，且該職缺與原告原先職務具有高度重複性，被告亦無持續虧損而須將業務應予縮小情事，顯不符勞基法第11條第2款之要件。且被告之經濟部商工登記公示資料查詢結果，未見被告所營事業項目有何變更之處，也不符勞基法第11條第4款之要件。又被告公告原告調職與終止系爭契約均為同日，且僅因原告未配合辦理職務交接等為由即為終止系爭契約，並未衡量原告於任職期間有何不符工作能力之情事，也違反解僱最後手段性原則，即不符勞基法第11條第5款之要件，自屬違法解僱。為此，依勞動契約、勞基法第22條第2項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定提起本訴。併聲明：1. 確認兩造間僱傭關係存在。2. 被告應自113年9月14日起至復職日止，按月於次月10日，給付原告60,000元，及自各該給付之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。3. 被告應自113年9月14日起至復職日止，按月提撥勞工退休金3,648元至原告設於勞動部勞工保險局之退休金個人專戶。4. 第二、三項聲明請准原告供擔保為假執行。

二、被告抗辯：

被告公司近兩年均有虧損狀況，有111年度及112年度財務報表可稽，故被告公司以勞基法第11條第2款為由終止與原告之僱傭關係，應屬適法。又原告原為被告公司之副總，更為被告法定代理人之配偶及公司股東，主要負責簽署合約及人事審核等事宜，然被告公司於109年12月間遭受外來駭客攻擊內部電腦，造成公司大部分業務資料毀損，後發現係因原告於簽署合約時，未將防毒事項及網路管理納入契約中，原告長期擔任副總一職，應當了解防毒軟體對於公司業務之重要性甚鉅，竟發生如此疏失，造成被告與原合作廠商解約，受有約700萬以上之預期利益損失，且於被告公司法定代理

01 人詢問詳情時，原告更直接口語頂撞，顯然其已無法勝任副
02 總一職。退步言，被告縱未預告終止與原告間之僱傭契約，
03 惟事後業於113年10月17日給付原告足額資遣費36萬元及預
04 告期間一月工資，業已補正原有之瑕疵而對原告合法補償。
05 併聲明：(一)原告之訴駁回。(二)若受不利之判決，願供擔保請
06 求免予假執行。

07 三、兩造不爭執的事實：

08 (一)原告於98年7月1日起任職於被告公司，並任副總職務，每月
09 工資60,000元。

10 (二)被告於113年9月13日以原告不配合調職相關交接等事項，依
11 據勞基法第11條第2、4、5款規定，未經預告於113年9月13
12 日11時8分許、12時41分許、13時36分許、15時23分許連續
13 發出4份公文終止與原告間勞動契約。

14 四、本件爭執點及本院判斷如下：

15 (一)被告公司營運未虧損或業務緊縮，不符合勞基法第11條第2
16 款規定：

17 1. 按雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞
18 基法第11條第2款定有明文。所謂「虧損」，係指雇主之營
19 業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利而言；
20 所謂「業務緊縮」，係指雇主有相當期間營運不佳，生產量
21 及銷售量均明顯減少，其「整體」業務應予縮小範圍而言。
22 又雇主資遣勞工，必以其無從繼續僱用勞工，符合解僱最後
23 手段性原則為限，始得為之，以保障勞工權益，倘尚有其他
24 途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之（最高法院109
25 年度台上字第1518號判決參照）。

26 2. 被告公司以勞基法第11條第2款為由，片面終止與原告間之
27 勞動契約，但被告仍於人力招募平台上刊載大量職缺，且招
28 募職缺包含稽核專員、財會主管、財務專員等（見本院卷第
29 43至45、51-52頁），而原告擔任副總之職務範圍即包含人
30 事、商務、法務、財務等，有證人A O 1 證詞可稽（見本院
31 卷第232頁），顯然所招募之職缺與原告原先職務具有重複

01 性。另外，被告公司也同時招募動畫製作相關職務人員20餘
02 人，顯見被告並未處於「業務緊縮」之情況。被告雖又提出
03 111年度、112年度財務報告（見本院卷第105至134頁），證
04 明111年度每股虧損0.27元、112年度增加至每股虧損2.12
05 元，但被告亦自陳仍有分派盈餘及提撥員工酬勞等語（見本
06 院卷第100頁），則其是否確有長期營運不佳導致虧損之情
07 形，仍無法認定屬實。

08 (二)被告公司業務性質變更未變更，不符合勞基法第11條第4款
09 規定

10 按非有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可
11 供安置時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條
12 第4款定有明文。被告公司所營事業項目未變更，有經濟部
13 商工登記公示資料可稽（見本院卷第59頁），且被告並未舉
14 證說明內部原有業務種類及組織經營有何變動情形，於本院
15 審理時亦自認「業務性質沒有變更」一語（見本院卷第190
16 頁），足認被告並無相關業務變更事由，自不符勞基法第11
17 條第4款之要件。

18 (三)原告無被告所指擔任之工作確不能勝任之情形，不符合勞基
19 法第11條第5款規定：

20 1. 按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
21 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。

22 又解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對
23 應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇
24 主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到
25 職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準。是該條款
26 所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工
27 客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付
28 義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之
29 各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符
30 「解僱最後手段性原則」（最高法院104年台上字第129號、
31 103年台上字第1921號、96年台上字第2630號判決參照）。

01 2. 被告辯稱原告主要負責簽署合約及人事審核等事宜，被告於
02 109年12月間遭外來駭客攻擊內部電腦，係因原告簽署合約
03 時未將防毒事項及網路管理納入契約，造成被告近700萬元
04 損失，且原告事後態度不佳，故原告無法適任副總一職等
05 情。然參臺灣高等法院(下稱高等法院)111年度重上字第551
06 號民事判決所載（見本院卷第135至137頁），原告與智聯服
07 務股份有限公司（下稱智聯公司）簽約內容雖僅提供維護、
08 維修電腦系統設備之服務，並無包括防毒管理部分，但被告
09 公司於簽約前係委請宏碁公司等資安公司處理防毒相關事
10 宜，系爭事件發生後亦係委由安碁公司查明系爭事件發生經
11 過，顯見被告公司網路系統並非均「無」處理防毒相關事
12 宜，該判決也說明駭客攻擊被告公司內部電腦過程為「109
13 年10月21日，駭客即透過中國IP位址利用被告員工帳號jima
14 o攻擊上訴人電腦系統，復於同年11月26日再以保加利亞IP
15 位址，以被告員工帳號shiro923再次攻擊未果，嗣於同年12
16 月間進行4次攻擊後，方於當月11日利用智聯公司所持有之
17 帳號acerast散佈勒索軟體」，顯見駭客曾先後6次攻擊被告
18 公司電腦系統未成，直到第7次才攻擊成功。由此可知，被
19 告公司原有電腦系統已經阻擋駭客6次攻擊，縱使原告與智
20 聯公司縱使簽約包括防毒管理部分，但能否阻擋駭客第7次
21 攻擊，非無疑問，也無法認定與被告因入侵電腦所受之損害
22 間，具有相當因果關係存在。故被告稱原告簽署合約時未將
23 防毒事項及網路管理納入契約一事，非屬「勞工對於所擔任
24 之工作確不能勝任」之事由，被告據此終止契約，自不符勞
25 基法第11條第5款之要件。

26 (四)被告終止勞動契約行為不符合最後手段性原則

27 1. 實務上向來認為雇主依第11條各款事由終止勞動契約者，須
28 雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善
29 情況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則。換
30 言之，解僱為最後不得已之手段，勞工如可改調其他工作，
31 當無解雇之必要。雇主於解雇前先在可期待範圍內依據誠實

01 及信用原則，採用對受僱人權益影響較輕之替代措施，確保
02 受僱人之僱用地位得以繼續存在，已盡安置義務，但為受僱
03 人拒絕接受，無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原
04 則，始得預告勞工終止勞動契約（最高法院109年度台上字
05 第1399號、2721號、110年度台上字第74號民事判決意旨參
06 照）

- 07 2. 依被告公文系統擷圖所示（見本院卷第29頁），可見被告於
08 113年9月13日11時8分許、12時41分許、13時36分許、15時2
09 3分許連續發出4份公文終止勞動契約（見本院卷第31至37
10 頁），第1份公文公告原告立即調任IP商品化與運營事業
11 部，並要求調任日起業績目標為「1. 一個月內談定一家IP授
12 權合作，合作條件須經公司事先確認。2. 一個月內簽訂寄賣
13 店家15家寄賣，抽成條件須經過公司事先確認。」，惟原告
14 主張被告發出該調動公告前，未先跟原告討論、協商調動職
15 務範圍，即將原告調至IP商品化與運營事業部，而非選擇將
16 原告調動至與其職務相關之財會部門，與原告本身職位大相
17 逕庭，被告也未能舉證證明確有事先協商的事實存在，則該
18 調職是否符合勞基法第10條之1調職相關規定，實有疑問。
19 之後不到2小時內，被告又發出第2份公文要求原告「交接相
20 關事宜需在2小時內完成，交接完成同時解除其原副總經理
21 職務，並搬離原辦公室」、「不配合調職相關交接事項，公
22 司即會根據勞基法第11條第2、4、5款規定採取相關措
23 施」。但被告在2小時期限未到前，又發出第3份公文公告
24 「因A02始終不願意配合交接與進行職務調動，故解雇其
25 副總經理一職，即刻生效」，接著被告又在不到2小時內發
26 出第4份公文公告原告已經解雇，不得進入公司並取消原告
27 門禁卡。由上述過程可知，被告於解雇前並未依據誠實及信
28 用原則，就調職一事進行協商，並採用對原告權益影響較輕
29 之替代措施，確保原告之僱用地位得以繼續存在，逕自任意
30 解雇，顯然違反最後手段性原則，更何況被告所稱原告符合
31 勞基法第11條第2、4、5款事由云云均無法認定屬實，足認

01 被告所為解雇行為不合法。

02 (四)就原告各項請求而言：

- 03 1. 被告以勞基法第11條第2、4、5款規定為由終止勞動契約，
04 既不合法而不生效力，已如前述，則原告請求確認兩造間僱
05 傭關係存在，即屬有理由。
- 06 2. 兩造間勞動契約迄今既仍存在，且原告每月薪資為60,000
07 元，為被告所不爭執，並有原告薪資明細表可稽（見本院卷
08 第61至71頁），故原告依僱傭契約之法律關係及勞基法第22
09 條第2項規定，請求被告自113年9月14日起至原告復職日
10 止，按月於次月10日給付原告60,000元，及自各該給付之日
11 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據。
- 12 3. 原告每月薪資為60,000元，依勞動部勞工退休金月提繳工資
13 分級表之月提繳工資為60,800元（見本院卷第73頁），則被
14 告應每月為原告提繳6%之勞工退休金即3,648元，故被告應
15 自違法終止勞動契約之日即113年9月14日起至原告復職日
16 止，依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條
17 第1項按月提撥勞工退休金3,648元至原告退休金專戶，原告
18 此部分請求亦屬有據。

19 五、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法第22條第2項、勞工退
20 休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求
21 (一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自113年9月14日起至
22 復職日止，按月於次月10日，給付原告60,000元，及自各該
23 給付之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；
24 (三)被告應自113年9月14日起至復職日止，按月提撥勞工退休
25 金3,648元至原告設於勞動部勞工保險局之退休金個人專
26 戶，均為有理由，應予准許。

27 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
28 假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
29 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
30 有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據
31 前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金

01 額准被告供擔保後免為假執行。

02 七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 114 年 12 月 10 日

04 勞動法庭 法 官 劉以全

05 以上正本係照原本作成

06 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如

07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 12 月 10 日

09 書記官 溫凱晴