

臺灣士林地方法院民事判決

113年度重勞訴字第2號

原告 陳培榮

訴訟代理人 詹傑翔律師

被告 台灣明尼蘇達礦業製造股份有限公司

法定代理人 馮天麟Fung, Tin Lun John

訴訟代理人 陳金泉律師

李瑞敏律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國114年6月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

一、按確認之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台上字第1031號判例意旨參照）。查原告主張其原受僱於被告乙節，為兩造所不爭執，惟原告主張兩造間之僱傭關係仍然存在乙節，則為被告所否認，是兩造間之僱傭關係是否存在，顯已處於不安狀態，並致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項不安之狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前開規定及說明，原告提起本件確認之訴自有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告起訴時，訴之聲明原為：（一）確認兩造間之僱傭關係存在；（二）被告應自民國112年12月1日

01 起至復職日止，按月於每月25日給付原告新臺幣（下同）20
02 5,814元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年
03 利率5%計算之利息；（三）被告應給付原告退休之差額3,0
04 03,277元，及追加國外年資9.25年之離職金3,807,559元，
05 合計應給付原告6,810,836元。原告嗣於113年6月19日具狀
06 追加請求被告按年給付年終獎金，並變更訴之聲明為如後所
07 示（見本院卷第93頁），核其請求之基礎事實同一，與上開
08 規定相符，應予准許。

09 貳、實體部分

10 一、原告起訴主張略以：

11 （一）原告自81年4月20日起受僱於被告，於87年間經被告母公
12 司即美商明尼蘇達礦業公司（下稱美商3M公司）前全球技
13 術副總裁推薦至美商3M公司之加拿大子公司（下稱3M加拿
14 大子公司）任職，但因被告人事部門表示無法直接轉調，
15 須先辦理離職自行前往報到，原告乃於87年3月31日主動
16 離職，並於87年5月11日在3M加拿大子公司完成續職程
17 序，嗣因被告母親高齡、罹病等因素，乃再於96年9月1日
18 轉調回被告技術部。詎被告於112年11月10日預告依勞動
19 基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定於同年月30日終
20 止兩造間之勞動契約，然被告並無虧損或業務緊縮之情
21 形，且被告於資遣原告前，未曾徵詢原告是否願以調職、
22 限制加班或減薪等方法留任，亦未採取安置措施，即逕自
23 終止勞動契約，不符解僱最後手段性原則而不生合法終止
24 之效力，是兩造間之僱傭關係仍繼續存在。為此，爰提起
25 本訴，請求確認兩造間之僱傭關係存在，併依兩造間勞動
26 契約、民法第487條之規定請求被告給付薪資每月184,981
27 元，及於每年1月25日給付按1.5個月薪資計算之年終獎金
28 277,472元等語。並先位聲明：1. 確認兩造間之僱傭關係
29 存在。2. 被告應自112年12月1日起至原告復職之日止，按
30 月於每月25日給付原告184,981元，及自各期應給付日之
31 次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3. 被告

應自113年1月1日起至原告復職之日止，按年於每年1月25日給付原告277,472元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

(二) 退步言之，原告自81年4月20日起至112年11月30日止，均在被告當時唯一股東即美商3M公司之企業集團內工作，美商3M公司對被告公司有監督權、財務主導權，故二者為具實體同一性之法人，而3M加拿大子公司亦受美商3M公司指示並提供服務，且集團企業間對原告之人事管理系統互通，故被告87年4月1日至96年8月31日於3M加拿大子公司任職之年資9年5個月應併入原告在被告任職之年資，是原告任職年資共計15年4個月11日，則依勞基法第55條第1項規定退休金基數為30.5個月，而原告遭資遣前之每月平均工資為265,225元，是原告得請求之舊制退休金共計8,089,363元【計算式：每月平均工資265,225元×30.5個月=8,089,363元】，惟被告僅給付退休金1,255,464元，為此，爰依勞基法第55條第1項及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定請求被告給付舊制退休金差額6,833,899元【計算式：8,089,363元-1,255,464元=6,833,899元】等語。並備位聲明：被告應給付原告6,833,899元，及自原告訴之變更暨準備狀送達之次日起之清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

(一) 被告受全球經濟影響，整體業務自111年起急速下降，業績大幅衰退持續長達一年以上，112年第3季相較於111年第1季已萎縮超過1/4，而有業務緊縮之情事，被告不得已調整部分單位之人事安排，藉此調整僱傭規模，以求永續經營。而原告所服務之技術部門，除原告外另有10人因業務緊縮而離職，被告並已提供優於法定標準之協議離退方案，惟因原告拒絕該離退方案，被告當時復無工作條件相當且為原告得勝任之其他工作職缺可供安置，故被告依勞基法第11條第2款規定終止兩造間之勞動契約自屬合法，

與解僱最後手段原則無違。退步言之，被告資遣原告時已給付優於法令之資遣費及預告工資（即Separation NonTaxable之1,367,064元及Retirement NonTaxable之1,255,464元）共計2,622,528元，若認兩造間之僱傭關係存在，則原告受領上開金額即無法律上之原因，爰以此與原告之工資債權主張抵銷。另被告之年終獎金發放額度係依各年度整體營運結果而定，僅為具獎勵性、恩惠性之給與，與原告付出之勞力無一定關連而不具經常性及勞務對價性，自非屬工資，故原告就此所為請求並非有據。

（二）原告於87年3月31日係因移民加拿大之私人因素自請離職，而自行前往3M加拿大子公司任職，並非被告因公務需求安排其調任派駐，且原告在加拿大工作期間亦參加當地員工適用的加拿大退休金計畫，被告自毋庸負擔原告於該期間之退休金提撥責任。且被告與其母公司即美商3M公司及3M加拿大子公司間，為各自獨立之法人而自負盈虧，自不得恣意擴張被告之法定義務而強迫被告承認原告於3M加拿大子公司之年資。又原告嗣於96年9月1日再次受僱於被告，已逾勞基法第10條所定3個月期間，自無該條關於工作年資應合併計算規定之適用。是原告僅得依勞退條例第12條規定請求新制資遣費，而原告新制年資為16.25年，最高以發給6個月平均工資為限，又原告之平均工資為209,244元，故被告依法僅須給付原告資遣費（即Retirement NonTaxable）1,255,464元【計算式：209,244×6=1,255,464】，而被告雖未承認原告舊制年資，然考量原告經濟收入突受影響，故就原告自81年4月20日起至87年3月31日止之5年11月受僱期間，另比照勞基法第55條規定給付原告1,255,464元【計算式：209,244×6=1,255,464】，是被告已給付優於法令之資遣費共計2,510,928元【計算式：1,255,464+1,255,464=2,510,928】，原告自無權再向被告請求任職於3M加拿大子公司期間之退休金等語置辯。並答辯聲明：原告之訴駁回。

01 三、本件經本院協同兩造整理不爭執事項如下（見本院卷第303-
02 305頁）：

03 （一）兩造不爭執事項：

- 04 1. 原告自81年4月20日起受僱於被告，擔任產品工程主任，
05 於87年3月31日主動離職，並提出辭職清單予被告，任職
06 期間共計5年11月。
- 07 2. 原告自87年5月11日起受僱於被告母公司即美商3M公司之3
08 M加拿大子公司，至96年8月31日止，任職期間共計9年5
09 月。
- 10 3. 原告於96年9月1日起再次受僱於被告之技術部，從事亞太
11 地區汽車售後市場事業部門之業務。被告於112年11月10
12 日以終止僱傭通知書向原告表示：依勞基法第11條第2款
13 規定，於112年11月30日終止雙方僱傭關係等情，並於112
14 年11月30日開立離職證明書予原告。原告遭解僱前之每月
15 工資為184,981元、不計入年終獎金之每月平均工資為20
16 9,244元。
- 17 4. 被告自112年12月起即未再給付薪資予原告。
- 18 5. 被告已於112年12月25日給付原告特休未休折算工資178,8
19 72元、169,620元、年終獎金253,906元、利潤獎金227,55
20 8元、16日預告期間工資111,600元、資遣費2,510,928元
21 【含Separation NonTaxable 1,255,464元（按原告於81
22 年4月20日至87年3月31日受僱期間之年資計算，扣除預告
23 期間工資111,600元）、Retirement NonTaxable 1,255,4
24 64元（按原告於96年9月1日至112年11月30日受僱期間之
25 年資計算）】，共計3,452,484元。

26 （二）本件爭點：

27 1. 先位部分

- 28 （1）被告於112年11月10日依勞基法第11條第2款關於虧損或
29 業務緊縮之規定單方終止兩造間之勞動契約是否合法？
30 亦即：

31 ①被告是否有虧損或業務緊縮之事實？

01 ②被告有無違反解僱最後手段性原則？亦即，被告於解
02 僱前，有無善盡安置義務？

03 (2) 若被告所為單方終止勞動契約不合法，則

04 ①原告請求被告112年12月1日起至原告復職之日止，按月
05 於每月25日給付薪資184,981元，有無理由？

06 ②原告請求被告自113年1月1日起至原告復職之日止，按
07 年於每年1月25日給付年終獎金277,472元，有無理由？
08 亦即，被告是否有每年固定給付原告1.5個月工資之年
09 終獎金？該年終獎金是否具有工資之性質？

10 2. 備位部分：

11 原告依勞基法第55條第1項、勞退金條例第12條之規定請
12 求被告給付舊制退休金差額6,833,899元，有無理由？亦
13 即：

14 (1) 原告是否合於請領退休金之要件？

15 (2) 原告於3M加拿大子公司任職共計9年5月之年資是否應計
16 入舊制退休金計算之年資？

17 (3) 被告所給付之年終獎金是否具有工資之性質，而應列入
18 平均工資計算之基準？

19 四、得心證之理由：

20 (一) 被告依勞基法第11條第2款規定單方終止兩造間之勞動契
21 約係屬合法：

22 按雇主有虧損或業務緊縮，得預告勞工終止勞動契約，勞
23 基法第11條第2款定有明文。是以雇主於有虧損或業務緊
24 縮時，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行企業組
25 織調整，謀求企業之存續，俾避免因持續虧損而倒閉，造成
26 社會更大之不安，惟於資遣前仍應先盡安置勞工義務，在
27 可期待範圍內依據誠實及信用原則，採用對受僱人權益影
28 響較輕之替代措施，確保受僱人之僱用地位得以繼續存
29 在，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工（最高法院11
30 1年度台上字第305號民事判決要旨參照）。而雇主依前開
31 規定，關於如何決定解僱之勞工，除欠缺合理性或有權利

濫用等情形外，於年資、考績、工作能力等條件相仿勞工間選擇解僱或留用，應賦予雇主相當之裁量選擇權，俾雇主得考量其經營管理之需要為合理之選擇考量（最高法院110年度台上字第676號民事判決參照）。又所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資產負債情形無必然之關係，而雇主之生產量及銷售量有無明顯減少，應就企業之整體營業之業績觀察，不能僅就局部或個別之業務狀況加以判斷（最高法院100年度台上字第1057號民事裁判要旨參照）。經查：

1. 被告確有業務緊縮之事實：

經查，被告於111年度之銷貨收入淨額為22,877,517,768元，惟112年度之銷貨收入淨額則僅為18,663,052,847元，兩者相差達4,214,464,921元，是被告112年度之銷售收入較前一年度衰退幅度逾18%，此業經被告提出綜合損益表為證（見本院卷第198頁），核與被告所辯其整體業務自111年起急速下降，業績大幅衰退持續長達一年以上等情，若合符節，堪信所辯為真實。據此，被告整體營業之業績於111年起確有大幅下滑之現象，且此營運不佳之情形已持續相當之期間，而有生產量及銷售量均明顯減少之情事，自足認其有上開「業務緊縮」之情形。

2. 被告未違反解僱最後手段性原則：

按雇主本於解僱最後手段性原則，為迴避資遣之調職所負提供適當工作以安置勞工之「安置義務」，其所謂「適當工作」，當指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際或相當合理期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責令雇主負安置義務（最高法院107年度台上字第957號

民事判決參照)。又按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將與「原雇主」法人有公司法明定關係企業（公司法第369條之1規定）之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內（最高法院109年度台上字第1396號民事判決參照）。查：

- (1) 被告既已因前揭持續業務緊縮之情事，而有進行企業組織調整、縮小整體業務規模之必要，以避免被告之經營因持續大幅度業務緊縮而面臨重大困難，於此企業經營救亡圖存之際，自有容許企業經營者本於其商業上之專業判斷，選擇以繼續減少勞工規模之方式，以進行企業組織調整，謀求企業之存續之必要。則單純調整單一員工職務、減少其薪資，顯無法達成企業組織調整以有效減少人事成本、撙節開銷之目的，是自難期待被告以調整原告職務、減少原告薪資之方式作為迴避資遣之替代措施。從而原告以被告於資遣原告前，未曾徵詢原告是否願以限制加班或減薪等方法留任為由，主張被告所為解僱不符最後手段性原則，尚非可採。
- (2) 再者，被告僱用之勞工人數於112年9月間為767人，至同年12月已降低為616人，相差151人，降幅近20%，且至113年6月時更再降至610人，有被告之勞保投保單位人數資料表存卷可考（見本院卷第200頁），此被告僱用勞工人數下降之趨勢與上開業務緊縮之情形亦屬相符，是更足認被告確係因業務緊縮，為謀求企業之存續，而進行企業組織調整、減少勞工以縮小整體業務規模，俾免因持續業務緊縮終至虧損、倒閉之情事發生。則於此被告進行企業組織調整而大規模裁員之際，實難期待被告終止兩造間勞動契約時，尚有與原告當時工作條件相當之適當工作職缺可供安置被告。
- (3) 至原告雖另主張美商3M公司企業集團尚有職缺458筆，被

告之安置義務應包含美商3M公司全球之職缺，並提出美商3M公司企業集團官方網站所刊登徵才資訊網頁截圖為證（見本院卷第176-181頁）。但查，被告於解僱原告當時，固為美商3M公司100%持股之子公司，此有被告之商工登記公示資料查詢結果在卷可參（見本院卷第185頁），惟被告與美商3M公司乃相互獨立之法人，且亦無任何證據顯示被告對於其母公司美商3M公司有人事或經營上之控制權存在，則縱使美商3M公司仍有職缺，亦難期待被告得以知悉、掌控並提供該職缺予原告，則若要求被告之安置義務應及於其無從掌控之母公司即美商3M公司甚或美商3M公司其他子公司於全球之職缺，此實質上不啻係架空勞基法第11條第2款所定雇主得終止勞動契約之規定，致使雇主即便在遭逢鉅額虧損或嚴重業務緊縮之情事，而有進行企業組織調整、縮減業務規模之必要時，現實上仍難以執行解僱勞工、調整並減縮業務規模之作為，此對於身為跨國企業集團子公司之被告而言實有過苛之嫌，且長此以往亦恐造成我國經商環境之惡化，復以，上開最高法院109年度台上字第1396號民事判決意旨，乃在防止雇主濫用法人之法律上型態而恣意為不當解僱之情形，然本件被告既已面臨大幅業務緊縮之經營困境，則其本於企業經營者於其商業上之專業判斷，選擇以繼續減少勞工規模之方式，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，此亦難謂係出於不當動機、濫用法人之法律上型態而對勞工恣意為解僱之行為，與上開最高法院判決意旨所示情形尚有不同，無從比附援引，是本院實難認原告此節主張可採。況且，依原告所提上開徵才資訊網頁截圖所示，美商3M公司縱於臺灣以外之全球各地仍有職缺，其工作地點既不在臺灣，而全球各地之工作環境、薪資待遇、勞動法規有所不同乃屬常情，則美商3M公司於全球其他各地之職缺自難謂係與原告受資遣當時之工作條件相當之職缺，是原告此節主

張更難認有據。

(4) 據上，本件被告既因業務緊縮而有解僱勞工之必要，又無解僱以外之替代措施可供採用，是被告本於勞基法第11條第2款規定終止兩造間之勞動契約，於法並無不合。從而原告以被告所為解僱不合法為由，主張兩造間之僱傭關係仍然存在，核非可採。

(二) 被告不得請求退休金：

按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」、「選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給。」勞退條例第12條第1、3項定有明文。經查：

1. 原告自81年4月20日起受僱於被告，嗣於87年3月31日提出辭職清單予被告而主動離職，再於87年5月11日起受僱於3M加拿大子公司等節，為兩造所不爭執，並有原告所出具之離職清單在卷可稽（見本院卷第144頁），且該離職清單上確實記載原告離職原因為「移民加拿大」，核與被告所辯：原告於87年3月31日係因移民加拿大之私人因素自請離職，而自行前往3M加拿大子公司任職，並非被告因公務需求安排其調任派駐乙節相符，足認為真實。準此，被告既已於87年3月31日主動自被告處離職，則兩造間之勞動關係即已終止而不再有勞基法之適用，且原告嗣於3M加拿大子公司任職，並非於我國或受我國公司所僱用，則原告於此段任職期間亦顯無我國勞基法或勞退條例之適用，從而原告於任職3M加拿大子公司之期間，即非屬勞退條例第12條第1、3項所指「勞工適用本條例之退休金制度

者」、「選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工」。

2. 次查，原告係於96年9月1日起方再次受僱於被告，此亦為兩造所不爭執，而勞退條例乃於94年7月1日施行，是依勞退條例第8條但書規定，原告於96年9月1日再次受僱於被告時起，即應適用勞退條例之退休金制度，從而原告顯非前揭勞退條例第12條第3項所規定「選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工」，自無從本於該條項規定請求被告依勞基法第55條發給退休金。

3. 據上，原告以其遭被告以勞基法第11條第2款規定資遣為由，本於勞基法第55條第1項及勞退條例第12條規定請求被告給付舊制退休金，顯屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告先位請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造間之僱傭契約，請求被告按月給付薪資及按年給付年終獎金；另依勞基法第55條第1項及勞退條例第12條規定，備位請求被告給付舊制退休金差額，均非有據，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 8 月 29 日

勞動法庭 法 官 趙彥強

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 114 年 9 月 1 日

書記官 劉邦培