

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第36號

原告 吳珮真

訴訟代理人 楊承彬律師（法律扶助）

被告 寰宇中道健康科技股份有限公司

法定代理人 鄭孟妮

訴訟代理人 吳家銓

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年6月13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

一、原告主張：原告自民國110年11月23日起受僱於被告，擔任電商平台事業部經理，每月工資為新臺幣（下同）75,000元。詎被告於111年12月14日以虧損為由，預告於同年月16日終止與原告間之勞動契約。惟被告無虧損情形，且違反最後手段性原則，其解僱非屬合法，自不生效力，兩造間僱傭關係仍繼續存在，被告應按月給付工資。爰依僱傭之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自111年12月17日起至原告復職日止，按月於當月10日給付原告75,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：兩造於111年12月14日合意以資遣方式終止勞動契約，並以同年月16日為離職日，被告亦已給付資遣費32,849元及預告工資41,168元，原告請求無理由。縱認兩造未合意終止契約，因被告於109年至111年連續3年虧損，被告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定，終止兩造間勞動契約，自屬適法等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 三、兩造不爭執之事實：

02 (一)原告自110年11月23日起受僱於被告，擔任電商平台事業部
03 經理。

04 (二)被告於111年12月14日以勞基法第11條第2款為由，向臺中市
05 政府勞工局通報資遣原告，所通報離職日期為111年12月16
06 日（見本院卷第61頁）。

07 四、得心證之理由：

08 (一)兩造是否合意終止勞動契約？

09 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
10 即為成立，民法第153條第1項定有明文。如雇主基於一方終
11 止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞工，嗣後縱續經
12 勞資雙方協商、溝通結果，仍未達成合意終止勞動契約之共
13 識，則就終止勞動契約之方式，難謂雙方意思表示趨於一
14 致，自非可認兩造合意終止勞動契約。

15 2.查原告於111年12月16日週五下午5時17分傳送訊息詢問被告
16 公司總經理特助吳家銓：「請問目前同意書未送修改版本亦
17 未簽，是否星期一要進辦公室才不違反相關規定呢？」等
18 語，吳家銓回覆：「不會，公司依勞基法第11條解除，非協
19 議離職，因此仍生效」等語（見本院卷第123頁），觀諸原
20 告之離職證明書離職原因勾選「非自願離職：勞基法第11條
21 第2款」，而非「自願離職」（見本院卷第129頁），佐以原
22 告未於資遣同意書上簽章（見本院卷第127頁），可見係被
23 告先基於一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣原
24 告，嗣請原告簽署資遣同意書，但原告拒絕簽署，未就資遣
25 同意書內載約款與被告達成合意，依前揭說明，難謂雙方意
26 思表示趨於一致，自非可認兩造係合意終止勞動契約。

27 3.被告固又以原告主動配合交接、返還相關物品，對資遣同意
28 書開頭表明雙方合意終止之意旨，始終並無反對，離職後更
29 就其依據資遣同意書所支付之金額，明確確認並為受領，抗
30 辯原告已接受兩造勞動契約之終止云云。然所謂默示之意思
31 表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效

01 果意思者而言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀
02 念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示。被
03 告既向原告為終止勞動契約之意思表示，即係拒絕原告提供
04 勞務，原告配合交接、返還相關物品之行為，僅可證明其就
05 遭被告拒絕勞務提供乙節未當場以行動抵制，仍依被告指示
06 歸還公司物品，惟原告已對被告當日提出之資遣同意書明確
07 表示不同意其中約款、拒絕簽署（見本院卷第119至123
08 頁），自屬明確表達拒絕之意，無由以前述行為認定其與被
09 告達成合意。另被告係以匯款方式將資遣費及預告工資匯入
10 原告之帳戶（見本院卷第43頁），且原告於111年12月14日
11 收受被告終止勞動契約通知時，已表示不同意以虧損為由之
12 資遣方式與被告終止勞動契約，有對話訊息在卷足憑（見本
13 院卷第71、119至121頁），顯見原告乃被動收受資遣費及預
14 告工資，並已向被告表達不同意遭資遣之情；參以原告於11
15 1年12月19日向臺中市政府勞工局申請調解時，亦明確主張
16 確認僱傭關係存在等語，有原告提出之臺中市政府勞工局勞
17 資爭議調解記錄在卷可查（見本院卷第17至18頁），則原告
18 單純受領資遣費及預告工資之舉動僅屬事實行為，自不能因
19 此即謂原告有默示同意終止兩造間之僱傭關係之意。是被告
20 抗辯原告收受資遣費及預告工資，並完成離職交接手續，即
21 已默示同意僱傭關係不存在云云，要無可採。

22 (二)被告依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約，有無
23 理由？

24 1.按雇主有虧損或業務緊縮情形者，得預告勞工終止勞動契
25 約，勞基法第11條第2款定有明文。其立法意旨係慮及雇主
26 於虧損及業務緊縮時，有裁員之必要，以進行企業組織調
27 整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更
28 大之不安，為保障雇主營業權，於雇主有虧損或業務緊縮，
29 即得預告勞工終止勞動契約（最高法院95年度台上字第1692
30 號判決意旨參照）。

31 2.查被告於111年12月14日通知原告因「虧損或業務緊縮時

（勞基法第11條第2款）」而資遣原告，有資遣同意書在卷足稽（見本院卷第127頁）。本件原告係受被告之僱用，而原告所主張之僱傭契約關係如屬存在，亦係成立於原告與被告間等情，為兩造所不爭執，準此，關於判斷本件終止事由存在與否即有無虧損或業務緊縮乙事，自應以被告之財務狀態及營運能力為判斷基準，而不應以被告所屬南良集團為準。而被告於109年度虧損13,938,833元、110年度虧損17,421,101元、111年度虧損21,236,539元，有被告公司損益及稅額計算表、損益表附卷足按（見本院卷第53至59頁），被告抗辯終止兩造勞動契約時，其財務狀況不佳、虧損幅度逐年擴大，已符合勞基法第11條第2款所稱「虧損」之要件，洵非無據。又原告主張其所任職之部門業績成長，被告不得以虧損為由，終止與原告間之勞動契約云云，然被告公司互聯網於109年度虧損6,002,074元、110年度虧損5,822,366元、111年度虧損6,141,599元，有損益表可憑（見本院卷第161頁），原告主張其所任職之部門，係屬有盈餘之部門云云，殊有誤會。而被告自109年至111年已連續3年虧損，且虧損金額逐年增加，幅度增大，其中111年度之虧損金額21,236,539元已逾被告公司實收資本額21,000,000元，顯已嚴重影響公司營運。則被告於111年12月14日以「虧損」為由，預告於同年月16日終止兩造勞動契約，於法有據。

- 3.原告另主張被告於111年7月增資18,000,000元，並將該次增資中之4,000,000元轉投資予訴外人龍門海景渡假會館股份有限公司，被告資遣原告欠缺解僱最後手段性云云。經查，被告是否虧損，當以整體之營運、經營能力為準，被告於110年仍持續處於虧損狀況，110年度整年度虧損金額更高達17,421,101元，有被告公司損益及稅額計算表可憑（見本院卷第55頁），被告公司當時之實收資本額為3,000,000元（見本院卷第193頁），足見被告於資遣原告前之整體營收持續處於虧損狀態，虧損情況亦非短期或一時性。至於被告雖於111年7月21日增資18,000,000元（見本院卷第261至274

頁），其增資資金仍不足以彌補虧損，則被告面臨業務持續虧損之困境，嘗試轉型，辦理增資或轉投資，均可認係為因應轉型再造之所需，尚不得僅因此即謂違反解僱最後手段性原則。

4.原告再主張：被告於資遣原告前之111年11月30日，即開始招聘電商平台主管，且未安排原告轉任其他職務，違反解僱最後手段性原則云云，並提出被告公司以南良集團旗下之阜奕管理顧問股份有限公司於104人力銀行網頁刊登之徵才廣告以佐其說（見本院卷第117、201至205、209頁）。惟按勞基法第11條第2款規定雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，並未同時規定苟雇主另有勞工得勝任之其他職缺時即不得預告勞工終止勞動契約之排外規定（此與同條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定不同），蓋勞工職務之變動，事關勞資雙方勞動契約之變更，新勞動契約是否成立，端賴勞資雙方意思表示（包括勞工服勞務內容、薪資、工作地點等）是否一致而定。本件原告並未能舉證證明兩造僱傭契約有上開有利於勞工之約定，自無從遽增雇主為法令所無之限制。觀之上開112年4月7日徵才廣告內容，被告公司所召募者係儲備店長或副店長、營運規劃專員、網路行銷企劃，與原告前所擔任電商平台事業部經理本非相同職務，被告未安排原告接替此等職缺工作，自無何不法可言。又被告抗辯其將原告資遣後，並未再就同一職缺補充人力（見本院卷第142至143頁），為原告所不爭執，堪認被告乃因虧損而裁撤原告職缺，且已無其他方法可資替代，其因而終止兩造間勞動契約，尚與解僱之最後手段性原則無違。

5.綜上，被告以虧損為由，預告於111年12月16日終止兩造間勞動契約，核與勞基法第11條第2款規定相符。原告主張係違法資遣云云，尚難憑採。

(三)兩造間原有之僱傭關係既經被告於111年12月16日合法終止，已如前述，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，暨請

01 求被告按月給付薪資本息，即無理由。

02 四、綜上所述，原告依僱傭之法律關係，請求確認兩造間僱傭關
03 係存在，並請求被告應自111年12月17日起至原告復職日
04 止，按月於當月10日給付原告75,000元，及自各期應給付日
05 之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為
06 無理由，應予駁回。。

07 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
08 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

09 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 112 年 7 月 18 日
11 勞動法庭 法 官 董惠平

12 正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 112 年 7 月 18 日
16 書記官 劉雅玲