臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第178號

原　　告　余淑端

000000000000000000

訴訟代理人　洪蕙茹律師

被　　告　南昌精密工業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　曾鈺樹

訴訟代理人　古富祺律師

複　代理人　葉東龍律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年9月11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114年1月21日起至原告復職日止，按月於次月10日前給付原告新臺幣5萬5,000元。

三、被告應自民國114年2月起至原告復職日止，按月提繳新臺幣3,324元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二、三項所命給付得假執行。但第二項、第三項所命給付，於各給付期日屆至時，如被告分別以新臺幣5萬5,000元、新臺幣3,324元為原告預供擔保，均得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。又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27年上字第

316號裁判意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟被告否認之，是原告第一項聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

二、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、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告原起訴請求：㈠被告應恢復與原告間之僱傭關係，且自民國114年1月21日起按月給付新臺幣(下同)5萬5,000元，至恢復僱傭關係存在止，並請求依勞動事件法第49條處理。並加計週年利率5%至清償日止。㈡願供擔保請准宣告假執行(見本院卷第13頁)；嗣變更聲明為：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自114年1月21日起至原告復職日止，按月於次月10日前給付原告5萬5,000元。㈢被告應自114年2月起至原告復職日止，按月為原告提繳3,324元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶，見本院卷第285頁)。上開變更、追加聲明與原聲明均繫諸於兩造間僱傭關係是否存在之同一基礎事實，原告訴之變更、追加與前揭規定並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自100年6月1日任職於被告，月薪為5萬5,000元。詎料，被告於114年1月20日以公司虧損為由，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。惟被告於111年至113年間，公司營運仍有持續成長，且人力需求與營運費用均有增加，顯無連年虧損或業務緊縮之情事存在。退步言之，縱認被告有虧損或業務緊縮之情形，被告於資遣前仍應先盡安置勞工義務，在可期待範圍內依據誠實及信用原則，採用對受僱人權益影響較輕之替代措施，確保受僱人之僱用地位得以繼續存在，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工。然被告卻未於終止兩造間勞動契約前，將原告安插其他工作、轉換工作地點或施以必要之再訓練等

替代措施，復未證明已無其他職缺安置原告，已違反解僱最後手段性原則。基上，被告終止勞動契約之行為違法，自不生合法終止效力，兩造間僱傭關係仍存在，被告應自114年1月21日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告5萬5,000元，並按月提繳勞工退休金3,324元至原告之勞退專戶。爰依兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項規定，提起本件訴訟等語。聲明：如變更後聲明所示。

二、被告則以：被告與訴外人曾鈺堯(即原告之配偶)所經營之訴外人聖國精密科技股份有限公司（下稱聖國公司）屬家族企業，家族成員均為上開二間公司之股東。惟原告於任職被告期間，不僅擔任訴外人英屬安圭拉商鈺順有限公司（下稱鈺順公司）負責人，且實際從事另一家族事業即訴外人南昌工業公司泰國廠（與被告屬競爭關係）之採購業務。原告在被告公司擔任經營管理職務，兩造間為委任關係而非僱傭關係。縱認兩造間為僱傭關係，被告於111年虧損達624萬1,864元、112年則虧損590萬9,365元，113年亦為虧損，被告確有虧損之情事。又被告公司經營職缺（出貨、採購、倉管），因業務量萎縮，均由股東其中1人兼任已足，並無經營職缺可安置原告；且被告以書面徵詢原告有無擔任外國人從事二次加工作業員之意願，經原告收受後，未於書面送達後7日回復意見，應視同無從事意願。被告依勞基法第11條第2款規定終止兩造勞動契約，並無違反解僱最後手段性原則，應屬合法，原告請求並無理由等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由

㈠兩造間為僱傭關係或委任關係？

本件原告主張：兩造間為僱傭關係等語；對此，被告則以：兩造間為委任關係，被告僅形式上給予原告勞基法上之福利，如：開立非自願離職證明書、給付資遣費、投保勞健保及提繳勞工退休金等語置辯。經查，被告於114年1月20日依

勞基法第11條第2款規定，向原告為終止契約之意思表示乙節，兩造均不爭執(見本院卷第145頁)；又被告替原告投保勞健保，且開立服務證明書、非自願離職證明書予原告之事實，有原告勞健保投保紀錄、上開證明書在卷可憑(見本院卷第19、21頁、第269至279頁)；復被告以徵詢工作意願調查表，向原告表示因公司業務虧損或緊縮等原因有裁減本國勞工需求之必要，但部分工作職缺仍有聘僱外籍勞工工作之需求，詢問原告是否願意擔任二次加工作業員(薪資為每月3萬4,000元)等情，亦有徵詢工作意願調查表附卷可佐(見本院卷第83頁)；輔以被告自陳：已給付原告資遣費48萬5,100元，但遭原告匯回等語(見本院卷第60頁)。綜觀上情，被告以原告為因企業經營而遭裁減之本國勞工，另行徵詢其轉任其他職務之意願，乃雇主調整人力配置、安置勞工之處理方式，與單純委任關係下就受任事務之處理及委任契約之終止，顯有不同。再者，被告既以公司業務虧損或緊縮為由調整原告職務及人力配置，亦可見原告所提供之勞務係納入被告之企業營運及人力組織中，而非獨立承擔特定委任事務及其業務風險。再輔以被告替原告投保勞健保，並於終止契約時給付原告資遣費及開立服務證明書、非自願離職證明書，堪認兩造間應為僱傭關係，而非委任關係。況且，被告依勞基法第11條第2款規定，向原告為終止契約之意思表示，倘兩造間為委任關係，被告如何依勞基法規定向原告終止委任關係？被告抗辯：開立非自願離職證明書、給付資遣費、投保勞健保及提繳勞工退休金等行為，僅形式上給予原告勞基法之福利，兩造間為委任關係等語，自非可採。

㈡被告以勞基法第11條第2款規定，向原告終止勞動契約，不生合法終止效力：

1.按非有下列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：…二、虧損或業務緊縮時。…，勞基法第11條第2款定有明文。當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文規定甚明，是行使法定終止權

者，自應先就法定終止事由存在，及其業依上述規定為終止勞動契約之意思表示等節，負舉證責任。又按勞基法第11條第2款規定「虧損」時雇主得片面終止勞動契約，企業是否虧損，雇主得否以此原因片面終止與受僱人間之僱傭契約，當以企業整體之營運、經營能力為準，而非以個別部門或是區分個別營業項目之經營狀態為斷。如僅一部門業務虧損，而其他部門依然正常運作而仍有所獲利，甚至仍需勞工者，尚不得遽認其得預告勞工終止勞動契約，以避免雇主僅因短時間生產量及營業額，或一部門業務發生波動起伏，即逕予解僱勞工之失衡現象(最高法院109年度台上字第1518號判決意旨參照)。復勞基法第11條、第12條分別定有雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨法律關係之變動，雇主本諸誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應有告知勞工其被解僱事由及法令依據之義務，且基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理雇主亦不得就原先所列解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加主張，始符「解僱最後手段性原則」，否則即難認解僱為合法（最高法院96年度台上字第1921號、101年度台上字第366號、109年度台上字第1518號判決意旨參照）。

2.依被告111、112、113年度損益及稅額計算表(見本院卷第240、248、254頁)，可知被告111年度之全年所得額為負624萬1,864元、純益率為-18.34%；112年度之全年所得額為負590萬9,365元、純益率為-21.02%；113年度之全年所得額為負95萬7,203元、純益率為-2.99%，足見被告雖連續數年度呈現虧損，惟113年度之虧損金額較前二年度顯著降低，顯示其營運狀況已有改善趨勢，應認屬一時性虧損，依上開實務見解，被告尚不得以此為由，終止兩造間勞動契約。是被告以勞基法第11條第2款規定，向原告終止勞動契約，自不生合法終止效力，兩造間勞動契約仍屬存在。

3.被告雖辯稱：被告除以公司虧損外，亦以公司業務緊縮為由，向原告終止勞動契約等語。然依被告委請戴德法律事務

所寄發之函文記載(見本院卷第71頁)：「…南昌公司因111年、112年連續虧損，113年尚未結算申報完畢，但亦為虧損，已不堪負荷坐領高薪、卻從事競爭外務之肥貓。且考量南昌公司經營職缺（出貨、採購、倉管），目前因業務量萎縮，均由股東曾國榮1人兼任已足，並無經營職缺可供安置…」等文字，觀其文義「業務量萎縮」之記載，僅係被告用以說明公司現有職務均由股東兼任，因而無其他職缺可供安置原告之理由，難認被告係以公司業務緊縮為由，依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約。又依上開實務見解，被告自不得於訴訟中變更改列其解僱事由，故被告該抗辯，即屬無據。

㈢原告請求被告自114年1月21日起至原告復職之日止，按月於次月10日前給付原告5萬5,000元，有理由：

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力；但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。

2.被告未合法終止兩造間之勞動契約，兩造間僱傭關係仍屬存在，已如上述。雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬（最高法院89年度台上字第1405號判決意旨參照）。原告主張：被告拒絕受領原告之勞務提供，且自114年1月21日起即未再給付原告薪資，被告應自114年1月21日起至原告復職之日止，按月於次月10

日前給付原告薪資5萬5,000元等情。被告抗辯：被告向原告終止勞動契約，應屬合法等情，確有拒絕原告提供勞務之意。且本件原告在被告違法解僱前，主觀上並無去職之意，被告則自始即認兩造間之勞動契約業已終止，堪認被告自114年1月20日終止雙方間之勞動契約後，已拒絕受領原告繼續提供勞務，而有受領勞務遲延之情事，揆諸上開說明，原告並無補服勞務之義務。又原告每月薪資為5萬5,000元乙節，為兩造所不爭執(見本院卷第301頁)，自堪認定。則原告請求被告自114年1月21日起至原告復職之日止，按月於次月10日前給付原告5萬5,000元，自屬有據。

㈣原告請求被告自114年2月起至原告復職日止，按月提繳3,324元至原告勞退專戶，有理由：

按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。兩造間之勞動契約未經被告合法終止仍繼續存在，業如前述，被告自應依前揭規定為原告提繳勞工退休金。本件原告月薪為5萬5,000元，依勞退月提繳工資分級表，其月提繳薪資為5萬5,400元，每月應提繳之6%勞工退休金數額為3,324元。則原告依前揭規定，請求被告自114年2月起至原告復職日止，按月提繳3,324元至原告勞退專戶，核屬有據，應予准許。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、民法第487條、勞退條例第14條第1項規定，請求如主文第1、2、3項所示，為有理由，應予准許。

五、本判決第2、3項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　16　　日

勞動法庭　審判長法　官　張清洲

法　官　陳航代

法　官　陳宥愷

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　16　　日

書記官　邱芮俞