

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第282號

原告 許馥羽

訴訟代理人 法扶律師顧定軒

被告 銳鎢股份有限公司

法定代理人 王琮方

訴訟代理人 王敬堯律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國111年1月29日起至原告復職前一日止，按月給付新臺幣42,000元，及各自次月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應自民國111年1月29日起至原告復職前一日止，按月提繳新臺幣2,520元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第2、3項已到期部分得假執行，但被告如按月各以新臺幣42,000元、新臺幣2,520元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其於民國110年6月1日起受雇於被告，擔任行政總務一職，約定薪資為新臺幣(下同)42,000元。嗣原告因懷孕異常宮縮至婦產科就診，經醫師建議避免勞累宜休息安胎2個月，原告於翌日110年12月10日申請安胎假，惟被告不願承擔人事成本竟要求原告自行離職。因原告確有安胎必要，其後被告同意原告於110年12月22日完成工作交接，安

01 胎假自110年12月23日起至111年2月8日止。又原告預料日後
02 生產需要，於111年1月5日安胎假屆滿前，先行向被告提出
03 產假、特休及婚假假單以利其因應，遲未獲被告回覆，更於
04 111年1月19日遭被告以調整公司組織規模為由，依勞動基準
05 法(下稱勞基法)第11條第2款規定資遣原告，原告最後工作
06 日至111年1月28日。原告雖於111年1月21日回覆被告拒絕接
07 受資遣，及要求恢復原職與支付薪資及給予安胎假、產假、
08 特休、婚假及留職停薪育嬰假等應有權益，並於111年2月14
09 日勞資爭議調解向被告表示恢復僱傭關係，均為被告所拒。
10 再被告法定代理人於111年1月20日於公司群組，表示公司品
11 牌正常運作，並未停止任何標案、新品研發及生產，足認被
12 告並無虧損或業務緊縮情形，且被告僅資遣懷孕之原告屬性
13 別歧視，是被告違法資遣原告且拒絕原告提供勞務，其所為
14 解雇既不合法，兩造僱傭關係仍有效存在，原告自得請求被
15 告按月給付薪資42,000元。又被告非法解僱原告後未再提撥
16 勞工退休金，致原告受有勞工退休金短少損失，而原告每月
17 薪資為42,000元，月提繳工資為42,000元，則被告每月應提
18 繳2,520元(計算式:42,000×0.06)至原告個人退休金專戶。
19 爰依民法第487條前段、勞工退休金條例第31條第1項等規
20 定，提起本件訴訟，並聲明:(一)確認兩造間僱傭關係存在。
21 (二)被告應自111年1月29日起至原告復職日止，按月給付
22 42,000元，及各自次月6日起至清償日止，按週年利率百分
23 之5計算之利息。(三)被告應自111年1月29日起至原告復職前
24 一日止，按月提繳2,520元至原告之勞工退休準備金專戶。

25 二、被告則以：其成立之初創業資金大多來自於募資平台或政府
26 補助，公司資金有限僅有2名員工，被告法定代理人身兼數
27 職，因設計新穎獲得不少消費者支持，且開拓政府標案增加
28 營收，積極開拓內銷市場外，亦逐步打開外銷市場。嗣遭逢
29 疫情消費緊縮，被告數月進帳掛零，尤以三級警戒期間銷售
30 不佳並無穩定金流。又110年財務評估報告與上年度相較，
31 110年營收雖成長439.99%，相對成本支出亦大幅增長

829.88%，每日管銷成本支出高達368.10%，庫存高達468.99%，110年度應付帳款1,158.88%，即被告週轉金不足以支付應付帳款，且應收帳款、存貨、應付帳款週轉週期減少，110年所能動用現金僅有360萬元，資金不足14,765,506元，又被告於110年11月至111年4月向銀行融資借款1,304萬元，惟銀行存款僅有259萬元，被告財務狀況明顯不佳。再被告於110年下半年要求大股東增資遭拒，復面臨下游廠商催繳貨款及員工薪資發放與資金不足支付日常開銷等，被告於111年1月在公司內部發布資遣公告，111年1月19日個別通知資遣含原告在內11名員工，同時通報臺北市政府大量資遣員工，至111年2月後被告維持4名員工即被告法定代理人、1名設計及2名店員，且於111年6月30日結束信義門市，又被告法定代理人將其薪資降為25,000元，並負責看店外之設計、管帳、電子商務、出貨、採購發包、品管、行政，甚至打掃及倒茶水，將每月管銷成本支出降至最低，且原告行政總務一職，於111年1月後即由被告法定代理人擔任，並未另外找人接替原告。另原告於110年12月10日申請安胎假，被告即於110年12月23日核准。至原告於1月5日申請產假，被告因考量週轉金不足，且大股東遲未同意增資，因財務虧損影響公司運作不得已資遣原告，並給付資遣費、預告工資及未休假工資計46,224元。且原告以被告違反性別工作平等法(下稱性平法)提出檢舉，經臺北市政府認被告同時間資遣6名員工，非特別針對懷孕之原告而為，並未違反性平法第11條第1項規定。綜上，被告依勞基法第11條第2款規定資遣原告，自屬合法，故原告訴請確認兩造僱傭關係存在，並請求被告按月給付工資及提繳勞退金，並無所憑，爰聲明：原告之訴駁回。

三、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，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且

01 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
02 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
03 確認判決之法律上利益。本件原告主張其遭被告違法終止勞
04 動契約，兩造間之僱傭關係仍為存在，為被告所否認，兩造
05 此開法律關係是否存續，即屬不明確，致使原告在法律上之
06 地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判
07 決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存
08 在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

09 四、兩造不爭執事項(院卷第167至168頁、第198頁):

10 (一)原告自110年6月1日起任職被告擔任行政總務，約定每月工
11 資42,000元，兩造簽立(原證1)勞動契約。

12 (二)原告於110年12月10日以電子郵件(原證3)附診斷證明書
13 (原證2)向被告申請安胎假，兩造協商後，原告於同月22
14 日完成交接(原證5)，被告始於110年12月23日准假(被證
15 16)，原告請安胎假至111年2月8日。原告復於111年1月5日
16 以電子郵件(原證6)向被告提出申請特休、婚假及產假至
17 111年4月20日，被告並未同意。

18 (三)被告於111年1月19日以電子郵件，表示公司組織規模調整，
19 依勞基法第11條第2款規定，終止勞動契約，最後工作日為1
20 月28日。原告於1月21日回覆拒絕接受，請求恢復原職。被
21 告表示符合規定(原證7、被證11電子郵件)。

22 (四)被告於111年1月19日同時資遣其他員工多人(被證10至13)。

23 (五)原告另於111年1月21日以存證信函(原證8)，向被告表示
24 資遣不合法，請求恢復職務，並向臺北市政府勞動局申請勞
25 資爭議調解，於111年2月14日調解後，因雙方無共識而調解
26 不成立。

27 (六)原告向臺北市政府勞動局申訴被告公司違反性平法第11條第
28 1項、第21條第1項規定，經111年8月16日臺北市政府勞動局
29 性別工作平等會第4屆第6次會議，評議被告違反性平法第21
30 條第1項規定(110年12月10日請假未即准假、110年12月14
31 日記曠職)成立，但違反同法第11條第1項規定(懷孕歧視)

01 不成立，如臺北市政府勞動局性別工作平等會111年8月24日
02 審定書可憑、裁處書（被證17），兩造將提起訴願。

03 (七)假如本院認兩造間僱傭關係存在，被告應按月給付原告之工
04 資為42,000元，應按月提繳之勞退金數額為2,520元。

05 五、得心證理由：

06 (一)被告於111年1月19日以電子郵件，依勞基法第11條第2款規
07 定，終止兩造間勞動契約，並非適法：

08 1.按勞基法第11條第2款固規定雇主得因虧損或業務緊縮，預
09 告勞工終止勞動契約，但必以雇主確有虧損或業務緊縮之事
10 實，而無從繼續僱用勞工之情形，始足當之。又該款所謂
11 「虧損」乃指資產不足抵償負債、收入不敷支出而言，自得
12 以事業之資產負債或財務報告為參。倘雇主僅因一時虧損，
13 為維持事業正常運作，甚或有開拓增加新業務，仍需用勞工
14 時，本諸勞基法保障勞工權益，加強勞雇關係之立法意旨
15 (勞基法第1條參照)，及基於解僱須具備最後手段性之要
16 件，尚難認雇主一遇有虧損情形，即得任意預告解僱勞工，
17 必須雇主業務緊縮或虧損之狀態已持續一段時間，且無其他
18 方法可資使用，雇主為因應景氣下降或市場環境變化，方可
19 以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約。

20 2.查，被告於111年1月19日以電子郵件，依勞基法第11條第2
21 款規定，通知原告終止勞動契約，最後工作日為1月28日等
22 節，為兩造不爭執，並有資遣通知電子郵件可證(院卷第131
23 頁)，堪以認定。被告主張因疫情影響營運，無穩定金流，
24 週轉金不足以支付應付帳款等情，固提出暫結報表節本(院
25 卷第101至102頁)、財務資訊協議程序覆核意見報告書(院卷
26 第311至313頁)及供貨廠商111年3月22日至同年6月間催款通
27 知(院卷第105至117頁)等件為佐，惟此僅能證明被告特定
28 時期財務狀況與現金流量變動，並非持續一段時間之狀況。
29 況且，上開暫結報表稱：「1.110年度因取得政府及民間標
30 案之故，使營收及成本均大幅增加...。2.公司營運尚屬正
31 常且有盈餘，但隨業務量放大，公司資金運轉已經產生問

題。....4.王董事長於110年10月間已經意識到資金不足問題...」等語(院卷第102頁)，亦稱負責人即進行危機處理，此同為被告於性平審議程序中所引用，有臺北市政府勞動局性別工作平等會審定書可稽(院卷第158至159頁)，益徵被告經營階層自110年10月判斷公司財務困難，進而籌措資金調度，僅一時陷於虧損的狀況。復經本院請被告提出109、110年度完整財務報表(院卷第288頁)，惟其並未提出公司近年度的資產負債表、損益表完整資料參照，亦無以認定公司已持續相當時間有資產不足抵償負債而處於虧損狀態。至被告其餘所稱：負責人另向銀行借貸，再以股東往來貸與公司週轉、大股東不願意增資或辭任董監職務等情狀，均屬間接事證，揆諸上開說明，無從逕認符合經濟性解僱法定事由。再者，原告所擔任行政總務職務，負責「行政人事文書資料處理、...網路訂單出貨、倉庫出貨」等工作內容，有勞動契約可認(院卷第21頁)，而被告於111年1月間資遣原告後，於同年5月間尚對外應徵「倉管、倉儲物流人員、行政人員」之辦公室人員，需求人數1至2人，該職務工作內容包括「...網路商店出貨...製作及管理客戶訂單報表」，工作性質「兼職、長期工讀」等節，亦有一零四資訊科技股份有限公司111年11月9日一〇四(111)法字第00000000函所附被告公司刊登求才說明可徵(院卷第269至273頁)，足徵被告於資遣原告後仍有網購或倉管及相關行政工作人力上的需求，則原告原配置擔任工作業務內容依然正常運作，自非無繼續僱傭勞工之必要，同無以認符合「業務緊縮」及解僱最後手段性之要件。至被告稱於111年1月間同時大量資遣勞工，減少成本支出，併有資遣原告必要云云，惟勞基法第11條第2款規定所謂「業務」，仍應自個別勞工所從事工作觀之，被告既新聘人力填補原告從事部分工作內容，足認該等業務於被告公司營運上仍屬需要，並非因所稱虧損或整體銷售營業量緊縮而須裁撤職務，自應各別判斷勞工是否符合解僱要件，此部分所辯亦不足採。是以，被告主張依勞基法第11條

第2款虧損或業務緊縮而得預告終止兩造勞動契約，尚非於法有據。

3.被告另聲請傳訊被告法定代理人甲○○及監察人，欲證明公司財務虧損、增資不成、關閉部分門市、負責人對外舉債等事實（院卷第198頁、第240、241頁），惟其業已提出黃姝榕111年1月24日法人董事辭任書、111年2月7日會計師事務所電子郵件、公司變更事項登記表（院卷第119至127頁）、信義門市租賃契約、搬遷公告（院卷第141至145頁）、兆豐銀行111年1月22日借款契約書及股東往來營運週轉金董事同意書（院卷第183至193頁）等件為憑，原告對此書證之形式真正復均不爭執（院卷第289頁），自無重複調查之必要，附此敘明。

(二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應給付自111年1月29日起至復職前一日止之工資及按月提繳勞工退休金，為有理由：

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，此觀民法第487條前段之規定自明，復受僱人係遭雇主非法解僱始離職，雇主係拒絕受僱人服勞務，可見受僱人在遭違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，則於雇主拒絕受領後，應負受領遲延之責，受僱人無須催告雇主受領勞務，且雇主於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告受僱人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，受僱人無須補服勞務，自得請求報酬。再按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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百分之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。

2.查，被告於111年1月19日依勞基法第11條第2款終止兩造間

01 勞動契約，並非合法，已如上述，兩造間勞動契約仍然存在。
02 在。又被告為終止勞動契約之意思表示後，原告於111年1月
03 21日回覆拒絕接受資遣，要求恢復原職，復於同日以存證信
04 函向被告為恢復原職之意思表示，另於111年2月14日勞資爭
05 議調解時亦請求回復兩造僱傭關係等情，有電子郵件(院卷
06 第51至52頁)、台北吳興郵局第25號存證信函(院卷第53至54
07 頁)、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解記錄(院卷第
08 55至56頁)可憑，足認原告遭資遣前主觀上並無任意去職之
09 意，且經被告解雇後，仍請求確認兩造僱傭關係存在，惟為
10 被告所拒，揆諸前揭說明，被告應負受領遲延責任，原告無
11 負補服勞務之義務，仍得請求薪資報酬。再如本院認兩造間
12 僱傭關係存在，被告應按月給付原告之工資為42,000元，應
13 按月提繳之勞退金數額為2,520元乙節，為兩造所不爭執，
14 則原告請求被告自111年1月29日起至復職前一日止按月如數
15 給付工資、法定遲延利息及提繳勞工退休金至其個人專戶，
16 均屬有據。

17 六、綜上所述，原告依民法第487條前段、勞工退休金條例第31
18 條第1項等規定，請求(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告
19 應自111年1月29日起至原告復職前一日止，按月給付42,000
20 元，及各自次月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算
21 之利息。(三)被告應自111年1月29日起至原告復職前一日止，
22 按月提繳2,520元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休
23 金個人專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求(聲明
24 第2項復職日之工資及遲延利息)，為無理由，應予駁回。

25 七、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
26 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
27 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
28 第2項亦有明文。本判決既屬就勞工之給付請求，為雇主敗
29 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就本判
30 決主文第2、3項應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供
31 相當擔保金額後，得免為假執行。

01 八、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
02 證或調查證據之聲請，於判決的結果不生影響，無逐一審究
03 之必要，末此敘明。

04 九、訴訟費用裁判之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 112 年 2 月 3 日

06 勞動法庭 法 官 林瑋桓

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 112 年 2 月 3 日

11 書記官 陳玉鈴