

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第4號

原告 曾玉雍

訴訟代理人 陳業鑫律師

林宛葶律師

被告 智同科技股份有限公司

法定代理人 盧豐裕

訴訟代理人 陳金泉律師

李瑞敏律師

吳宗奇律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年5月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

被告應自民國110年9月18日起至原告復職之日前一日止，按月於每月最後工作日給付原告新臺幣15萬2110元，及各期應給付日之翌日起，至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應自民國110年9月18日起至原告復職日前一日止，按月提繳新臺幣9000元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項已到期部分各得假執行，但被告各以每期新臺幣15萬2110元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項已到期部分各得假執行，但被告各以每期新臺幣9000元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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247條第1項定有明文。所謂「即受

01 確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原
02 告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不
03 安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台
04 上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國110
05 年9月17日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，此
06 為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，
07 致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本
08 件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱
09 傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

10 貳、實體部分：

11 一、原告主張：

- 12 (一) 原告自100年9月8日起受僱於被告，擔任被告行銷業務處
13 處長與軟體開發處處長一職，下轄市場行銷部、業務一
14 部、市場開發部、軟體開發部等，負責專案管理、業務開
15 發、產品風險管理、軟體開發統籌、專案及業務人員教育
16 訓練等事項，每月薪資新臺幣（下同）15萬2110元。
- 17 (二) 嗣被告於110年8月19日無預警以電子郵件通知原告，依勞
18 動基準法（下稱勞基法）第11條第2款預告兩造間勞動契
19 約將於同年9月17日終止，原告收到電子郵件後立即以口
20 頭向被告表示其違法資遣，並表示有持續為被告提供勞務
21 之意願，於110年9月2日再以電子郵件重申原告前述立
22 場。
- 23 (三) 被告僅以前開電子郵件通知解雇事由，然未具體告知原告
24 資遣事由係勞動基準法第11條第2款中之虧損或業務緊
25 縮，且預告資遣原告時，當時110年度第1季、第2季均有
26 盈餘，並無虧損或業務緊縮情形，況於解雇之前並未詢問
27 或輔導原告有無轉任其他職位意願即逕為解雇，不符合解
28 雇最後手段性，其片面終止兩造間契約，屬違法資遣。
- 29 (四) 被告違法資遣行為既屬無效，原告依兩造有效且繼續存在
30 之勞動契約、民法第487條，第229條第1項、第2項、第23
31 3條第1項前段、第203條規定，請求被告每月給付原告公

司15萬2110元及遲延利息，並依勞工退休金條例第14條、第31條第1項規定，按月提繳9000元至原告勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

(五) 並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自110年9月18日起至原告復職之日前一日止，按月於每月最後工作日給付原告15萬2110元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應自110年9月18日起至原告復職日前一日止，按月提繳9000元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。(四)原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一) 被告公司成立於97年，主要從事數位家庭所使用的電子設備研發、生產銷售，產品主力為支援4K畫素的機上盒產品，重心擺在歐美市場，超過一半以上營收來自德國大型電信商德國電信（Deutsche Telekom AG，簡稱為DT，下稱德國電信）。然德國電信訂單於109年急速下降，110年也同樣持續減少訂單而有業務緊縮情形，迄今已無新合作產品，致使被告公司經營呈現嚴重虧損情形，109年的虧損近半個實收資本額之高，遂於翌年減少營業費用，然110年第1季後，被告經營情況並無好轉，110年4月德國電信更砍單，當下即知110年度加計已經訂購晶片成本損失，應有鉅額虧損。被告公司為了永續經營，考量原告職能、被告組織需求，為樽節開支與原告終止勞動契約，終止時並已明確告知原告資遣事由為業務虧損及緊縮。

(二) 被告於終止兩造勞動關係前已盡力向晶片廠商爭取減少損失，決定於110年7月開始關閉美國子公司程序，於110年8月5日經董事會決議提前解除承租辦公室租約，並於110年9月與房東協商退租50%，同時更經董事會決議在110年10月進行裁員，除原告外亦另資遣22名員工，迄至111年更持續裁員60名，於110年11月亦關閉大陸工廠，確實因虧損、業務緊縮，已持續縮小僱傭規模，減少僱傭員工人

數。原告身兼軟體開發及行銷業務處長，某程度應為經營成敗負責，且其僅係掛名兼任開發，而無開發專才可擔任研發人員，縱於行銷業務處，近年亦不直接負責任何客戶，加之在職期間亦有員工投訴原告，考量資遣原告對被告運作影響最小，遂選擇原告為資遣對象原告。並無違反解僱最後手段原則。

(三) 並聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回。(二)如受不利益判決，被告願供擔保請准免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷一第48、318頁）：

(一) 原告自100年9月8日起受僱於被告，110年9月17日為最後上班日。

(二) 被告於110年8月19日寄發如本院卷一第24至25頁所示電子郵件予原告。

(三) 被告108年度綜合損益總額、本期淨利（損）金額分別為1億0406萬4000元，1億0562萬5000元，109年度綜合損益總額、本期淨利（損）金額分別為負1億9492萬0000元、負1億9329萬1000元。

(四) 被告106至107年度之被告本期（損）益（稅後）金額分別為：1億0545萬9000元、4588萬3000元。

四、本院之判斷：

(一) 按勞基法第11條規定雇主預告勞工終止勞動契約之事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應明示預告終止之事由及法令依據，否則即難認終止勞動契約為合法（最高法院109年度台上字第1518號民事判決意旨同此見解）。經查，被告於110年8月19日寄發電子郵件予原告，其上載僱傭終止通知書，公司依勞基法第11條第2款以資遣方式終止雙方僱傭關係，本郵件視同正式預告，相關權利義務詳見附件，附件並為僱傭終止通知書，被告依勞基法第11條第2款虧損或業務緊縮時，以資遣方式終止與原告僱傭關係，自110年8月19日免除原告出勤義務，原職務

之僱傭有效期間至110年9月17日止等情，有前開電子郵件暨附件在卷可佐（見本院卷一第24至25頁）。是被告已具體告知擬終止之依據為勞動基準法第11條第2款。復就被告已告知前開虧損與業務緊縮具體情形，亦據證人即董事長特助黃仕緯到庭證述：110年8月18日下午被告董事長與原告面談時伊在場，當天就是要跟原告談資遣的事情，主要原因是因為前任總經理之前在原告手下任職，為避免尷尬，所以由伊與董事長來與原告進行面談。伊先到被告公司辦公室，針對經營狀況進行了解，會後再找原告來辦公室談，辦公室裡面只有伊與董事長，董事長一開始說公司經營不善，營收較108年大幅減少，且客戶訂單減少，且有一個佔營收80至90%的客戶也沒了，所以不得不做這樣的決定，也有談過被告連兩年虧損，但原告不太同意虧損的事情表示聽聞沒有虧損，但伊跟原告說有些虧損的案子在進行中，所以沒有反應進去財務報表裡面，也有提到110年全年度一定是虧損，但原告聽不進去，覺得對被告公司的貢獻很大，問題都不是原告造成。董事長聽完後也有陳述公司的困難點，希望原告可以體諒公司目前的狀況。但原告還是聽不下去，相關文件在前幾天就已準備好，有預告通知書上面記載依照勞基法規定資遣的文件，還有類似資遣費的計算明細，然原告看也不看、翻也不翻，也說絕對不會簽等語（見本院卷一第460至461頁）。是於110年8月18日預告解雇時，被告董事長已明確告知係因連年虧損及減少客戶，而需解雇原告，可認被告已基於誠信原則明示預告終止之原因及法令依據，原告主張被告並未明確特定解雇事由，並非有據。

（二）按雇主有虧損或業務減縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第2款定有明文。是虧損或業務緊縮，二者有其一，雇主即得預告勞工終止勞動契約。是企業在經營上面臨因景氣下降等因素而生虧損，或為因應市場環境等變化而須緊縮經營，最後均可能須裁減人員，此乃為求經

營合理化而解僱員工，應為企業經營上正常手段，是勞基法第11條第2款予以明文規定，可預告勞工而終止勞動契約。是否虧損得以事業之資產負債或財務報告為憑。而該款所謂虧損，乃指資產不足抵償負債，亦即是收入不敷支出而言，又企業是否虧損及是否合於該款終止事由，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，自得以事業之資產負債或財務報告為憑。經查，被告實收資本額為4億1000萬元，其自106至109年之（損）益（稅後）金額分別為：106年1億0545萬9000元、107年4588萬3000元、108年1億0562萬5000元、109年負1億9329萬1000元、110年則為負2億1995萬1000元，有被告商工登記公示資料查詢服務、智易科技股份有限公司106至108年度關係企業營運概況、被告108至109年財務報告暨會計師查核報告、110年被告財務報告節本在卷可佐（見本院卷一第93頁、第97至139頁、第255至259頁、第445頁）。堪認被告公司自109年起確實存有鉅額虧損情形。復就被告公司損失德國電信訂單一節，亦據被告提出因原告與同事間電子郵件為佐（見本院卷第205至207頁）。觀之110年4月20日原告以電子郵件詢問同事今年DTG砍單後結算為何；110年8月6日針對被告搶救業務與支援行動，要求同仁提出DT之出貨未來困難與需求之簡報，均可徵確實因德國電信公司砍單存有業務緊縮，需積極挽救之情形。原告雖主張110年上半年度並無虧損，並以智易科技股份有限公司即子公司合併財務報告顯示被告110年前2季損益為48萬元，並無虧損且無勞基法第11條第2款事由。然此經證人黃仕緯到庭證述：德國電信的案子開發過程有很多問題，原本109年就要出貨，但後來延遲到110年，但110年開始疫情，110年上半年我們就知道德國電信砍訂單，選擇了其他合作夥伴，終止過去10幾年與被告公司的合作關係，原本都可以貢獻80至90%的營收，馬上掉了8成。110年上半年的財報的確沒有呈現

01 虧損，但前已因應德國電信需求下單客製晶片，因砍單無
02 法使用也無法供給其他公司，該損失在110年4至5月時知
03 悉，損失高達1億6000萬元，且無法爭取取消，從80％持
04 續努力溝通，最後到第三季才談妥晶片損失，訂單要取消
05 的話要付50％的取消費用；109年初與德國電信因銷售機
06 上盒所需支付之著作權版稅協商，需由被告負擔6億多
07 元，嗣被告協調將應分擔之前開版稅，改為以每台機上盒
08 出貨金額減少來攤還。然因110年第三季時已知出貨大致
09 至111年1月30日，計算出貨量發現攤還金額遠遠不足，必
10 須另外給付差額，此部份亦需反應於報表等語（見本院卷
11 一第462至464頁）。均可見被告自109年起確實持續存有
12 虧損、業務緊縮情形，於110年上半年度即可預見當年度
13 亦將虧損，被告辯稱其存有勞基法第11條第2款事由，並
14 非全然無據。

15 （三）按雇主有虧損或業務緊縮，得預告勞工終止勞動契約，此
16 觀勞基法第11條第2款規定即明，是以雇主於有虧損或業
17 務緊縮時，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行企
18 業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，
19 造成社會更大之不安，而於資遣前先在可期待範圍內依據
20 誠實及信用原則，採用對受僱人權益影響較輕之替代措
21 施，確保受僱人之僱用地位得以繼續存在，已盡安置義
22 務，但為受僱人拒絕接受，無從繼續僱用勞工，符合解僱
23 最後手段性原則，即得預告勞工終止勞動契約；又雇主資
24 遣勞工，必以其無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性
25 原則為限，始得為之，以保障勞工權益，倘尚有其他途徑
26 可為，即不應採取終止契約之方式為之（最高法院109年
27 度台上字第2721號、106年度台上字第2648號判決意旨參
28 照）。經查，被告於通知原告以勞基法第11條第2款終止
29 兩造勞動契約前，並未對原告提出轉任其他部門、職位要
30 求，以盡其安置義務，或提議員工減薪、減班等其他替代
31 措施，業為被告所不爭執，已難謂其解僱原告已符最後手

01 段性原則。審酌原告任職時間非短，原任職職位之工作內
02 容包含市場行銷、業務及軟體開發，而其所任職之原部門
03 亦仍存，其餘軟體開發部門、市場行銷部門均存在，其自
04 110年起迄111年市場行銷部門僅裁員1人，有被告公司組
05 織圖、被告統計資遣情形在卷可佐（見本院卷一第349至3
06 51頁、卷二第13頁），難認並無其他適當職位可供安置。
07 被告固稱原告不具開發專長，且已不直接負責客戶云云，
08 然未見其提出證據以實其說，難謂可採。被告另稱因原告
09 遭員工投訴，並提出被告事件申訴書暨職場不法侵害通報
10 及處置表、電子郵件為佐（見本院卷一第353至362頁），
11 惟此申訴案件核非本案解僱事由，其抗辯亦非可採。被告
12 另以其於109年虧損後，已於110年減少營業費用，其同時
13 於110年7月開始進行關閉美國子公司程序、於110年8月經
14 董事會決議提前終止辦公室租約、110年11月關閉蘇州工
15 廠、111年持續裁員60名，盡力避免虧損，並提出110年8
16 月5日、110年10月7日、111年2月16日董事會會議紀錄、
17 被告投保單位人數資料表、被告蘇州公司公告為佐（見本
18 院卷一第211至213頁、第297至314頁、第337至343頁），
19 然審酌其所辯稱之避免虧損措施，僅其中開始關閉美國子
20 公司程序及決議提前終止辦公室租約，係於解僱原告前為
21 之，其餘行為均係被告解僱後方實行，已難謂其餘樽節開
22 支之方法合於最後手段。復就被告開始關閉美國子公司程
23 序，未見被告提出證據以佐，而就提前終止辦公室租約之
24 決議係110年8月5日做成，並決議111年2月始搬離（見本
25 院卷一第337至339頁），復於110年10月7日再經董事會決
26 議係部分終止辦公室租約（見本院卷第211至213頁），均
27 顯見被告於解僱原告之前，其關閉子公司、終止租約之行
28 為尚未完全實行，且亦未等待執行效果，即於110年8月18
29 日時未經安置或採取其他替代措施即解僱原告。其辯稱其
30 已盡力以其他非解僱手段而符最後受手段性原則，並非可
31 採。綜此，被告解僱未符最後手段性原則，其依勞基法第

11條第2款事由，終止兩造勞動契約，並非適法而屬無效，兩造之勞動契約關係仍存在。

(四) 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、第234條分別定有明文。又按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號民事判決意旨同此見解）。查，本件原告收受本院卷一第24至25頁電子郵件，已於110年9月2日以電子郵件表明繼續提供勞務之意（見本院卷一第26頁），並提起本案確認僱傭關係存在之訴，可徵仍有給付勞務意願，並無任意去職之意，且已將準備給付之事情通知被告。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須補服勞務之義務，仍得請求被給付報酬及依法提撥退休金至專戶。

五、綜上，被告解僱未符最後手段性原則而屬無效，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依據兩造勞動契約、民法第487條，第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條、勞工退休金條例第14條、第31條第1項規定，請求被告應自110年9月18日起至原告復職之日前一日止，按月於每月最後工作日給付原告15萬2110元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自110年9月18日起至原告復職日前一日止，按月提繳9000元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，均有理由，應予准許。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並同時依被告聲請宣告被告得供擔保免為假執行，並酌定相當之金

01 額。

02 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
03 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
04 併此敘明。

05 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 111 年 6 月 10 日
07 勞動法庭 法 官 曾育祺

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 111 年 6 月 10 日
12 書記官 林祐均