

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第103號

原告 洪俊興

被告 任氏電子工業股份有限公司

法定代理人 任人俊

訴訟代理人 吳柏宏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年6月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

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號裁判意旨參照）。查原告主張其原受被告聘僱擔任電子硬體工程師乙節，為兩造所不爭執，惟原告主張兩造間之僱傭關係仍然存續，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。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自民國108年6月3日起，任職於被告公司擔任電子硬體

01 工程師一職，月薪為新臺幣（下同）8萬元，每月5日為工資
02 發放日，年終獎金則根據上年度盈餘情況決定，雙方並無約
03 定。109年起受新冠疫情影響，公司未公布財報，惟自會議
04 中得知被告之109年營業額已達成上年度之85%，盈虧情況
05 則是兩平，且公司尚有中國上海之土地。詎被告於110年1月
06 23日竟以公司虧損為由解僱原告，並於當日結算工資及資遣
07 費，預告期間亦無庸原告出勤上班，而嗣後被告仍於徵才網
08 站徵人。遭被告解僱後，原告因失業困頓致憂鬱症復發，因
09 此離婚並變賣名下房產，生活驟變。

10 (二)原告於任職期間，每週一均會透過視訊會議向被告上海廠副
11 總、研發經理、產品經理做研發工作，上海廠與被告公司實
12 際上運作具一體性，近幾年屬互有盈虧，虧損金額合計約為
13 2、300萬元，程度並未達需為資遣員工之手段。況被告尚有
14 無薪假、協商減薪、薪資凍結或人員遇缺不補等替代資遣之
15 方法，即可達到相同縮編之目的，然被告均捨棄不為，逕以
16 資遣原告，原告因不諳法律不知己身權利受到侵害，俟研究
17 相關規定後始悉並訴請確認兩造間僱傭關係及相關薪資權
18 利，並無失權效之特別情事，是被告依勞動基準法（下稱勞
19 基法）第11條第2款解僱原告，並不符合虧損持續相當時
20 間，以及解僱最後手段性原則之法定要件，兩造間之僱傭關
21 係自應認繼續存在，被告並應給付違法解僱後薪資予原告及
22 依法提撥6%勞工退休金。爰依民事訴訟法第247條、兩造勞
23 動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第14條
24 第1項、第31條第1項之規定，提起本件訴訟等語。

25 (三)並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自110年1月
26 24日起至原告復職日止，按月於當月5日給付原告8萬元，及
27 自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算
28 之利息。3.被告應自110年1月24日起至原告復職日止，按月
29 提撥勞工退休金4800元至原告勞工退休金專戶。4.願供擔
30 保，請准宣告假執行。

31 二、被告則以：

01 (一)被告自108年度起開始虧損，109年新冠疫情爆發後虧損持續
02 擴大，110年結算時亦持續虧損。因此，被告於經歷2年虧損
03 後已無力繼續維持原有經營規模，而需精簡人力節省成本。
04 基此，被告硬體單位之專案均停止進行，且盤點人力後其他
05 部門員工均為必要人力，而硬體單位僅需保留1名人力即可
06 負擔所有事務，不得已僅能依勞基法第11條第2款規定終止
07 兩造間勞動契約。被告依法終止與原告之勞動契約後，公司
08 硬體單位之人力需求長期僅有1人，甚至自111年12月末名員
09 工離職後硬體單位已無專職員工，而由其他員工兼辦硬體事
10 務，被告硬體部門已處裁撤狀態。被告並非大規模之公司或
11 企業，各單位人力編制多數僅為1人，至多則不超過2人，且
12 均與原告之硬體專業無關。此外，原告於任職期間曾表示從
13 事硬體專業之堅持，離職後亦均以尋覓硬體工作為目標，被
14 告並無其他可供安置原告之工作，原告亦無意願轉任其他如
15 產品行銷或行政職之工作，因此被告終止兩造間勞動契約，
16 符合解僱最後手段性。

17 (二)再者，衡以勞雇關係因係屬於繼續履行之契約關係，應注重
18 其安定性及明確性，以免因勞動契約關係不安定或不明確，
19 而使勞工無法取得賴以維生之工資，而影響其生活，故不能
20 使勞雇雙方間之勞動關係存否不明之狀態長久懸而未決，乃
21 有審酌勞工起訴時點是否故意延宕涉及權利失效之必要。實
22 務上認定勞工如認雇主之解僱為無效時，應於發生解僱之爭
23 議事由之事實發生後，於不逾6個月內即時提出爭執，否則
24 將使勞動契約關係不安定或不明確，因違反誠信原則而發生
25 權利失效之效果。本件被告係於110年1月23日通知原告終止
26 勞動契約，並依法給付預告期間之工資及資遣費用，然原告
27 遲於111年12月2日始具狀主張確認僱傭關係存在等請求，當
28 已逾越實務見解所認應即時提出爭執之6個月期間，況且被
29 告為人員編制規模不大之公司，各單位人力編制多數僅有1
30 人，實無長期虛位以待原告提起訴訟之可能，況原告旋即於
31 110年5月覓得新職，原告之請求顯已違反誠信原則而生權利

01 失效之效果。縱認原告請求為有理由，按民法第487條但書
02 之規定，就原告因不服勞務所減省之費用或轉向他處服勞務
03 所取得或故意怠於取得之利益，應予以扣除。

04 (三)至原告所稱上海廠房者為被告法定代理人所另行開設之公
05 司，兩公司間並無相互投資或持股，僅為上下游之商業合作
06 關係，商業模式為被告受客戶委託開發及規劃新專案（商
07 品），則委由上海公司製造，因此上海公司僅係為被告進行
08 商品製造之代工廠商，彼此營收、人事及財務均各自獨立，
09 並非具有集團性或一體性之關係等語。

10 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保，
11 請准宣告免為假執行。

12 三、得心證之理由：

13 原告主張被告依勞基法第11條第2款為由終止勞動契約
14 不合法，故兩造間之僱傭契約關係應仍繼續存在，被告應依
15 法給付原告違法解僱後之薪資及提繳勞工退休金等情，然為
16 被告所否認，並以前詞置辯。茲就兩造之爭點及本院之判斷
17 論述如下：

18 (一)被告依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約，是否
19 合法？

20 1.按雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞
21 基法第11條第2款定有明文。是雇主於有虧損或業務緊縮
22 時，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行企業組織調
23 整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更
24 大之不安，而於資遣前先在可期待範圍內依據誠實及信用原
25 則，採用對受僱人權益影響較輕之替代措施，確保受僱人之
26 僱用地位得以繼續存在，已盡安置義務，但為受僱人拒絕接
27 受，無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則，即得預
28 告勞工終止勞動契約（最高法院109年度台上字第2721號判
29 決要旨參照）。上開規定所謂「虧損」，乃指資產不足抵償
30 負債，亦即是收入不敷支出而言，又企業是否虧損，雇主得
31 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（最高法院96年度台上字第1935號判決、95年度台上字第2716號判決均同此見解）。末按事業單位因虧損或業務緊縮，為謀求事業單位之永續經營及保障其餘勞工之權益，而有解僱部分勞工之必要時，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號判決意旨參照）。

2.經查，被告於110年1月23日通知原告以勞基法第11條第2款為由終止兩造間勞動契約，並給付原告預告期間工資及資遣費乙節，為原告所不爭執；原告所爭執者，無非係認被告上開終止勞動契約未符「虧損持續相當期間」及「解僱最後手段性原則」之要件，故被告解僱為不合法等情。然核諸被告提出原告不爭執形式真正之被告107-110年綜合損益比較表（見本院卷第89至91頁）所示，被告於107年度稅前損益為540萬8976元，108年度稅前損益為-261萬7424元，109年度稅前損益為-373萬3103元，110年度稅前損益為58萬4005元，足認被告於原告任職前之107年度公司營運雖尚有盈餘，然自108年起即已持續虧損2年之久，虧損幅度並有持續擴大之虞，且至被告通知原告終止勞動契約前均未見改善，僅計上開108、109年兩年度，被告累計稅前淨虧損之金額即已達635萬0527元，已佔公司資本總額2500萬元（資料來源見本院卷第203頁之商工登記公示資料查詢服務基本資料）之25.40%（計算式： $635\text{萬}0527\text{元} \div 2500\text{萬元} \approx 25.40\%$ ），營運狀態不可謂不嚴峻。則被告抗辯其因自108年度起開始虧損，新冠疫情爆發後虧損持續擴大，已持續相當期間，無力繼續維持原有經營狀態等語，即非無由；而原告主張被告營業盈虧情況大致兩平云云，則乏實據。本件自應認被告確有勞基法第11條第2款所定「虧損」之情形。

01 3.再者，被告於原告任職之初之108年6月間勞工保險月底生效
02 人數為11人，至被告通知終止勞動契約之110年1月間含原告
03 亦為11人等情，有該勞動部勞工保險局（下稱勞保局）勞工
04 退休金計算名冊—雇主提繳人數表附卷可稽（見本院卷第95
05 、97頁），復佐以被告整體營運於該段期間持續虧損，業如
06 前述，則被告為謀求企業存續，自有於原有架構下進行組織
07 調整、降低勞工人數之撙節需求，其所辯稱因而有終止勞動
08 契約之必要，即屬可採。又被告抗辯於解僱原告時係盤點人
09 力後其他部門均為必要人力，硬體部門已可停止進行專案，
10 僅保留1名即可負擔需求等語，並提出員工任職期間表、勞
11 保局110年2至6、12月之勞工退休金計算名冊為證（見本院
12 卷第87、99至109頁），均得見被告於原告在職時尚編有2名
13 之硬體部門工程師，於原告離職後則僅餘1名硬體工程師編
14 制（陸續為蔡承曄、康瀚清、于景昌）之情，堪信為真，是
15 被告據此選擇終止與原告間之勞動契約，尚無欠缺合理性或
16 有權利濫用情形。原告雖以被告終止勞動契約前，未採取調
17 職其他部門、協商減薪、遇缺不補等侵害較小手段即逕自終
18 止兩造間勞動契約為由，主張被告所為違反解僱最後手段性
19 原則云云。然原告亦自陳伊很久未寫軟體，因硬體研發上伊
20 做的比別人好，就轉全硬體工程師等語在卷（見本院卷第12
21 4頁），則原告既於主客觀上均無法轉為軟體工程師或其他
22 銷售、產品行銷職位，堪認被告內部實無適當職務可資安置
23 原告。且被告之經營既因持續虧損而面臨重大困難，自有容
24 許企業經營者本於其商業上之專業判斷，選擇以減少勞工規
25 模之方式，以進行企業組織調整，謀求企業之存續之必要；
26 單純調整單一員工職務、協商減薪、遇缺不補等，顯無法達
27 成企業組織調整以有效減少人事成本、撙節開銷之目的，是
28 亦難期待被告以調整原告職務、減少原告薪資之方式作為迴
29 避資遣之替代措施。從而本件衡情並無逾越雇主經營管理之
30 需要，應尊重企業經營者即被告就此於年資、考績、工作能
31 力等條件相仿勞工間之解僱裁量選擇權，從而被告終止兩造

01 間之勞動契約，尚無違反解僱最後手段性原則。至原告另主
02 張之被告設有上海廠、抑或被告法定代理人另經營上海公司
03 應視為一體而具實體同一性、以及被告仍於徵才網站徵人等
04 節，未見其舉證以實其說，自難採憑，附此敘明。

05 4.據上論斷，被告抗辯其因虧損而有精簡人力節省成本之必
06 要，其終止與原告間之勞動契約亦未違反最後手段性原則，
07 合於勞基法第11條第2款規定等語，應屬有據，其終止勞動
08 契約既為合法有效，兩造間自110年1月24日起，自己無勞動
09 契約關係存在。

10 (二)原告依兩造間勞動契約、勞退條例第6條、第14條第1項、第
11 31條第1項規定，請求被告自110年1月24日起至復職之日
12 止，按月於當月5日給付薪資8萬元本息，及按月提撥勞工退
13 休金4800元至原告勞工退休金專戶，有無理由？

14 兩造間自110年1月24日起既已無勞動契約關係存在，則原告
15 據此請求被告給付自該日起之薪資本息及請求被告應提撥勞
16 工退休金云云，自屬於法無據。

17 四、綜上所述，原告確認兩造間僱傭契約關係存在，並依兩造間
18 勞動契約、勞退條例第6條、第14條第1項、第31條第1項規
19 定，請求被告自110年1月24日起至復職之日止，按月於當月
20 5日給付8萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按
21 週年利率5%計算之利息，以及按月提撥勞工退休金4800元
22 至原告勞工退休金專戶，為無理由，不應准許。又原告之訴
23 既經駁回，其所為假執行之聲請即失所附麗，爰一併駁回
24 之。

25 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
26 本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一詳予
27 論駁。

28 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

29 中 華 民 國 112 年 7 月 18 日

30 勞動法庭 法 官 楊承翰

31 以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 112 年 7 月 26 日

04 書記官 吳珊華