臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第75號

原　　告　陳荳菊

訴訟代理人　郭振茂律師（法扶律師）

被　　告　橙果物業開發有限公司

000000000000000000

法定代理人　張志成

訴訟代理人　黃隆豐

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年8月16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112年10月7日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告新臺幣4萬3500元，及自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。

被告應提繳新臺幣3895元至原告勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。

被告應自民國112年10月7日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣2634元至原告勞動部勞工保險局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。

本判決第二項已到期部分各得假執行，但被告如每期各以新臺幣4萬3500元為原告預供擔保，得免為各期假執行。

本判決第三項得假執行，但被告如以新臺幣3895元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項已到期部分各得假執行，但被告如每期各以新臺幣2634元為原告預供擔保，得免為各期假執行。

事實及理由

壹、程序部分

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247條第1項定有明文。所謂「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，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國112年10月7日遭被告違法解僱，兩造間之僱傭關係仍存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之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決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在等之訴，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、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款、第3款均定有明文。本件原告起訴時，訴之聲明第三項，除按月提繳部分外，另請求被告提繳新臺幣（下同）5264元至原告勞工退休專戶，嗣變更聲明另提繳金額為5467元，核屬擴張應受判決事項之聲明，與前開規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自112年3月25日起受僱被告，工作地點為臺北市○○區○○路0段000號4樓，每月薪資原為4萬元，嗣於同年7月調薪為4萬3500元。被告於112年9月26日通知原告，因財務虧損已無原告工作需求，依勞動基準法第11條第2款規定虧損或業務緊縮事由資遣原告，最後工作日為112年10月6日。

（二）被告公司法定代理人張志成經營業務多樣化，除被告公司外，尚有多家企業，統稱三普機構，其總管理處即為臺北市○○區○○路0段000號4樓，並均以三普開發建設公司名義招募職缺，再由總管理處決定由其中一家公司為員工加保、提繳勞工退休金。原告經任職於三普機構友人介紹

前往面試後受僱於該處擔任行政助理職務，由被告公司名義辦理勞健保手續，工作內容則包含三普機構旗下企業業務、行政。

（三）原告受僱被告期間，並無虧損或業務緊縮之情事，且被告於資遣原告後，仍以三普開發建設公司名義招募行政助理，足見並無因虧損或業務緊縮而有減少勞工之必要，且解雇違反最後手段性原則。

（四）被告未依規定於原告到職時辦理投保勞健保，亦未按原告每月申報勞保月投保金額，僅依每月基本工資申報，而有短少提繳勞工退休金共計5467元。爰依民事訴訟法第247條、兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例第31條提起本件訴訟等語。並聲明：確認原告與被告間之僱傭關係存在；被告應自112年10月7日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告4萬3500元，及自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；被告應提繳5467元，及自112年10月7日起至原告復職之日止，按月提繳2634元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

（一）被告本僅經營水產食材批發業務，並未經營他項業務。而111年因業務營收，導致稅後虧損金額6萬4672元，而累積虧損高達122萬0137元，到000年0月間之業務營收，更較同年1至8月營收大幅萎縮，當年度11至12月竟毫無營收，顯示被告業務實已急遽緊縮，112年度營業金額僅有1575萬0575元，占111年間全年營收共僅62.77%，且營收呈現波段性起伏的降低，現金存款亦甚少，縱招募股東增資，亦未必能化解被告公司資金週轉，被告為求生存，經被告法定代理人張志成（下稱張志成）指示裁減非業務性質員工（即原告），公司業務改由公司外之仲介經紀人行銷，被告依照勞動基準法之虧損、業務緊縮規定終止勞動契約應屬適法。

（二）再原告所述之三普開發建設公司、紘富發公司、富益祥公司，各屬獨立公司，各有其絕對自主性，財務與業務各自獨立，自無所謂「實體同一性」，三普開發建設公司徵人廣告亦與被告無關，被告對其他公司更無任何完全「操控權」，以至另外一家公司人格已成「形骸化」之情形。原告屬行政助理，應張志成要求轉發其他公司檔案、交代行程、傳話等，均為原告職責，並非代表原告工作包含三普開發建設公司或其他公司之行政工作，等語置辯。並聲明：原告及假執行之聲請均駁回；願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷第143頁）：

（一）原告自112年3月25日起擔任被告行政助理，自112年7月起每月薪資為4萬3500元，被告於112年9月26日通知原告依照勞動基準法第11條第2款規定終止勞動契約。原告最後工作日為112年10月6日。

（二）被告111年損益為虧損6萬4672元，112年全年營收1575萬0575元。

（三）三普實業股份有限公司於112年10月19日、10月26日、11月10日、112 年11月19日起於人力資源網站刊登行政助理職缺。

四、本院之判斷：

（一）按雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第2款定有明文。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，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（最高法院95年度台上字第2716號判決參照）。所謂業務緊縮係指雇主在相對一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言。倘雇主業緊縮之狀態已持續一段時間，且無其他方法可資使用，為謀求企業之存續，應許其

為進行企業組織調整，而與勞工終止勞動契約（最高法院109年度台上字第7號判決參照）。依上說明，前述虧損、業務緊縮而終止勞動契約情形，必須雇主業務緊縮或虧損之狀態已持續一段時間，且無其他方法可資使用，雇主為因應景氣下降或市場環境變化，方可以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約。倘雇主僅因一時虧損，為維持事業正常運作，甚或有開拓增加新業務，仍需用勞工時，基於解僱須具備最後手段性之要件，尚難認雇主一遇有虧損情形，即得任意預告解僱勞工。是雇主於有持續之虧損或業務緊縮時，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，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，已盡安置義務，但為受僱人拒絕接受，無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則，即得預告勞工終止勞動契約（最高法院109年度台上字第2721號判決要旨參照）。

（二）被告抗辯其存有虧損、業務緊縮之情形，據其提出111年度損益及稅額計算表、資產負債表、112年10月31日之損益及稅額計算計算表、資產負債表為佐（見本院卷第103至105頁、第263至271頁）。經查，被告111年度該期稅後損益為-6萬4672元，以該年度營業收益淨額及非營業收入金額計算，純益率為-0.25%，該虧損金額約佔被告當時資本額150萬元之4.3%。112年10月31日暫估損益為-67萬9926元，約佔當時實收資本額之6.4%，固可認被告確實自111年度起存有輕微虧損情形。再就業務緊縮部分，被告提出112年度營業人銷售額與稅額申報書為佐（見本院卷第107至117頁），112年度銷售額變化略為：1、2月298萬；3、4月0元；5、6月639萬7594元；7、8月402萬0600元、9、10月235萬2381元；11、12月銷售為0元，整年度金額為1575萬0575元，較諸111年度損益及稅額之營業收

益淨額2509萬0593計算，約少了近千萬，可認被告之銷售額變動幅度甚大，於112年度銷售金額存有高低鉅額差異，曾降低為0元升高、再降低為0元等情形。

（三）惟依照被告109年、110年之資產負債表（見本院卷第263至265頁），其稅後損益分別為54萬3485元、2萬9428元，均非虧損，而前述111年、112年虧損金額與營業收益淨額、被告公司資本額相比，核非鉅額，而難認被告之虧損係長期、足以影響被告公司營運之虧損。至其稱112年之銷售額降低而有業務緊縮，然觀以被告提出之營業人銷售額與稅額申報書稅額可知，其銷售金額本變化極大，難僅以短期無銷售額或單年度銷售額減少而認其業務緊縮已持續一段時間。

（四）再被告與原告終止勞動契約後，分別於112年11月21日113年1月16日各聘僱1名員工，有其被保險人名冊及員工人事資料表在卷可佐（見外放限閱資料卷、本院卷231至233頁）。被告新聘員工分別為會計助理及業務助理、業務助理，顯見被告仍有新聘業務人員拓展業務之需求。綜合被告虧損情形非鉅，業務緊縮情形亦乏證據可佐已持續一段時間，而其仍有聘用業務人員拓展業務之需求，難認被告於一時虧損、業務緊縮之情形下，逕終止勞動契約已符最後手段性原則，其終止兩造間勞動契約，並非適法。

（五）被告雖以其資產負債表顯示，其負債金額甚高，112年更高於資本額，且於終止勞動契約前現金存款已極低云云，並提出被告存摺影本為佐（見本院卷第273至277頁）。然就被告之虧損與否，本應整體觀察資產負債表及損益及稅額計算表，其虧損金額已如前述。被告仍執該報表其中之部分項目抗辯其存有鉅額虧損並無足採。復依據被告存摺，其000年0月間僅有存款約8萬元，然究其存摺往來金額以觀，其於112年5至8月間，與三普公司間，有多筆、大額金錢往來，均難以8月間存款低至僅8萬元，即可認被告存有虧損或業務緊縮情形。末被告固稱其所需者為業務

人員，亦曾詢問原告有無意願轉任，然經原告拒絕云云，就此部分已經原告否認此情，被告復未就此提出證據以佐，難認可採。

（六）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，本件原告遭被告通知終止勞動契約後，於112年12月19日申請勞動調解，表明有繼續提供勞務之意（見本院卷第47至49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，仍得請求被告按月給付薪資4萬3500元及依法按月提繳2634元退休金至專戶。

（七）按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條定有明文，就按月給付之薪資，給付有確定期限，則原告請求自給付期限之翌日起之法定利率，應屬有據。

（八）按雇主應為適用本條例之勞工，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%；雇主未依本

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。又按勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。雇主為第七條第一項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效，同條例第15條第2至3項亦有明文。又勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決參照）。經查，原告任職被告期間之工資如附表所示，而被告雖爭執其中每月加給應不計入應投保提繳之薪資，惟該加給每月均有，且金額大致固定，核具經常性，可認屬於工資性質而應列入提繳。再依據其薪資調整之時間，依照前開規定應於於每年2月底、8月底通知勞保局，於通知次月生效，以前述原則，以附表計算原告薪資、提繳級距、應提繳金額，扣除兩造所不爭執已提繳金額（見本院卷第229頁）後，其應補提繳金額如附表「差額」欄所示（計算式如附表），共計3895元，原告逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

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、勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告應自112年

10月7日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告4萬3500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，並按月提繳2634元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，另依勞工退休金條例第31條請求被告提繳3895元至前開專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

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，並酌定相當之金額。

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

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　6　　日

勞動法庭　法　官　曾育祺

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　6　　日

書記官　林祐均

附表（單位新臺幣，元，計算元以下四捨五入）

年月	薪資（月薪）	級距	應提繳	已提繳	差額
112年3月(25日入職)	3萬8000元	3萬8200	2292/30＊7＝535	1萬1261	3895
112年4月	4萬	同上	2292		
112年5月	4萬	同上	2292		
112年6月	4萬	同上	2292		
112年7月	4萬3500	同上	2292		
112年8月	4萬3500	同上	2292		

（續上頁）

112年9月	4萬3500	4萬3900	2634		
112年10月(6日)	4萬3500		2634/30＊6＝527		
			1萬5156		