

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第17號

原告 秘詩穎

訴訟代理人 劉和鑫律師

被告 網路家庭國際資訊股份有限公司

法定代理人 詹宏志

訴訟代理人 沈以軒律師

林晉源律師

王俊凱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年9月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

原告原起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，及命被告自民國113年1月7日起定期給付月薪新臺幣（下同）10萬8,376元本息及提繳勞工退休金6,606元，嗣就定期給付月薪部分擴張自113年1月1日起算（一併更正請求提繳之113年1月份勞工退休金差額，及定期提繳迄日為復職前一日），並均經被告程序上同意（見本院卷第370頁），核符民事訴訟法第255條第1項第1款規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告於93年2月23日起受僱於被告，於112年3月起擔任事業管理部營運管理處資材管理科副總監，負責採購事務及資產管理，約定月薪10萬8,376元。詎被告於112年11月21日表示依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款資遣原告，嗣又

01 於112年12月8日預告依勞基法第11條第2款、第4款於113年1
02 月7日終止勞動契約，係無故增列同條第2款為解僱事由，違
03 反誠信原則，屬無效之增列行為。又被告於勞資爭議調解期
04 間，因同一爭議事件於113年1月7日終止僱傭關係，已違反
05 勞資爭議處理法第8條，依民法第71條應屬無效。再被告並
06 無業務性質變更，更無減少勞工之必要，且未踐行安置前置
07 義務，其依勞基法第11條第4款之解僱行為亦屬無效。爰依
08 兩造僱傭關係、民法第487條前段、勞工退休金條例第31條
09 第1項，求命確認兩造僱傭關係存在，及命被告給付工資、
10 提繳勞工退休金等語。

11 (二)並聲明：

12 1.確認兩造間僱傭關係存在。

13 2.被告應自113年1月1日起至原告復職前一日止，按月於次月5
14 日給付原告10萬8,376元，及自各期應給付日之翌日起至清
15 償日止，按週年利率5%計算之利息。

16 3.被告應提繳5,128元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工
17 退休金個人專戶；及自113年2月1日起至原告復職前一日
18 止，按月提繳6,606元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞
19 工退休金個人專戶。

20 4.請依職權宣告假執行。

21 二、被告辯以：

22 (一)被告於111、112年度營業連續虧損，且虧損額度逐季擴大，
23 如不採取擲節措施，無法阻止更嚴重之虧損，因而迄至112
24 年11月止，持續精減人力降幅達11%，又原告擔任主管之資
25 材管理科所負責之大型採購專案階段性任務已結束，該業務
26 將被裁撤，其後僅餘需保留少部分人力即可之庶務採購工
27 作，爰擬將之改組為採購科並減少不必要人力，原告已無法
28 保有該部門主管職位，故被告先與原告進行協商。

29 (二)惟原告堅持無法配合調整職位，僅能接受敘薪與職級須與其
30 原本擔任資材處主管相當者，然被告已無相當職位，因而於
31 112年11月21日與原告協商而提出以勞基法第11條第4款為合

01 意資遣事由之方案，並同步告知原告可就公司羅列之職缺提
02 出媒合需求，惟因原告仍無意願媒合職缺，被告乃於112年1
03 2月8日預告依勞基法第11條第2款、第4款於113年1月7日終
04 止勞動契約，並無增列解僱事由之情事，再被告已為終止意
05 思表示後，原告始於112年12月15日提出勞資爭議調解申
06 請，被告上開終止行為自未違反勞資爭議處理法第8條。

07 (三)被告確有上開虧損、業務緊縮及業務性質變更有減少勞工之
08 必要等情形，且原告拒絕被告提出之媒合職缺需求，欠缺配
09 合安置之意願，已無其能接受之適當工作可供安置，被告終
10 止契約自屬合法，兩造僱傭關係已不存在，被告已足額給
11 付、提繳至113年1月7日之工資、勞工退休金，自無給付、
12 提繳其後金額之義務等語。

13 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執
14 行。

15 三、不爭執事項（見本院卷第298頁，並依判決格式調整文字及
16 順序）：

17 (一)原告於93年2月23日起受僱於被告，於112年3月起擔任事業
18 管理部營運管理處資材管理科副總監，負責採購事務及資產
19 管理，約定月薪10萬8,376元。

20 (二)被告於112年11月21日交付原告資遣事由記載為勞基法第11
21 條第4款之資遣同意暨通知書；原告並未同意。

22 (三)被告於112年12月8日預告依勞基法第11條第2款、第4款於11
23 3年1月7日終止勞動契約。

24 (四)原告於112年12月15日申請勞資爭議調解；兩造於113年3月5
25 日經調解而不成立。

26 四、本院判斷：

27 (一)被告並無違反誠信原則：

28 按為使勞工適當知悉其可能面臨僱傭法律關係之變動，基於
29 誠信原則，雇主應明確告知勞工被解僱之具體事由，不得隨
30 意改列，亦不得將原先通知之解僱事由，於訴訟上變更其內
31 容加以主張（最高法院113年度台上字第888號判決意旨參

01 照)。查被告於112年11月21日交付原告資遣事由記載為勞
02 基法第11條第4款之資遣同意暨通知書，惟原告並未同意
03 (見不爭執事項(二))，關於被告究係為單方終止意思表示或
04 合意資遣要約乙節，兩造固有爭執，惟被告本件所辯係契約
05 因其於112年12月8日之預告終止行為而終止，而與前開112
06 年11月21日之行為無關(見本院卷第299頁)，顯見兩造同
07 認112年11月21日並未合法發生預告終止或合意資遣之效
08 力，揆諸法律上並無禁止在契約未經合法終止時雇主不得再
09 次為終止行為(且勞基法第11條亦無除斥期間之限制)，則
10 被告認本件仍有勞基法第11條第2款、第4款之終止事由，而
11 於112年12月8日為預告終止行為，自與前開判決意旨指摘之
12 就「同次」終止行為改列事由或於訴訟上變更主張之情形無
13 涉，原告主張被告有增列解僱事由行為而違反誠信原則云
14 云，尚屬無據。

15 (二)被告並未違反勞資爭議處理法：

16 按勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止
17 勞動契約之行為，勞資爭議處理法第8條定有明文。上開立
18 法之目的旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內
19 得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，故所謂調解期間係指依
20 勞資爭議處理法所定調解程序之期間而言(最高法院109年
21 度台上字第2719號判決意旨參照)。查被告於112年12月8日
22 預告依勞基法第11條第2款、第4款於113年1月7日終止勞動
23 契約(見不爭執事項(三))，而原告於112年12月15日始申請
24 勞資爭議調解(見不爭執事項(四))，是被告為預告終止行為
25 在先、原告申請勞資爭議調解在後，被告為預告終止行為時
26 調解期間尚未開始，亦無何勞資爭議事件，自非屬因勞資爭
27 議事件在調解期間為終止行為，否則不啻勞工於遭預告終止
28 後，僅須於預告生效日期前申請勞資爭議即可令雇主終止行
29 為歸於無效。原告執預告生效日期在後，主張終止違反前開
30 規定而無效云云，顯屬無稽。

31 (三)被告有虧損情形：

01 1.按虧損或業務緊縮，二者有其一，雇主即得預告勞工終止勞
02 動契約，此由勞基法第11條第2款規定之反面解釋自明（最
03 高法院91年度台上字第787號判決意旨參照）。所謂虧損，
04 係指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業
05 而獲利。又按企業是否虧損，雇主得否以此原因片面終止與
06 受僱人間之僱傭契約，當以企業整體之營運、經營能力為
07 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
08 （最高法院109年度台上字第1518號判決意旨參照）。

09 2.觀諸被告及其子公司合併綜合損益表、財務報表附註及公司
10 登記資料查詢結果（見本院卷第169至175、181頁），其111
11 年度已有營業淨損6,040萬6,000元，且歸屬於母公司業主之
12 綜合損益為負債7,438萬9,000元，僅因認列非營業收入之項
13 目（即利息收入、透過損益按公允價值衡量之金融資產、子
14 公司違約金收入及代收代付收入等），綜合損益始能維持為
15 5,613萬7,000元；嗣被告112年度綜合損益達負債4億4,924
16 萬9,000元，營業淨損更高達7億2,798萬8,000元，資產負債
17 已達實收資本額的31.2%（計算式：4億4,924萬9,000÷實收
18 資本額14億3,952萬9,450=0.312，小數點三位數以下四捨
19 五入，下同），營業淨損更已逾被告實收資本額半數（計算
20 式：7億2,798萬8,000÷實收資本額14億3,952萬9,450=0.50
21 6），可知被告實質上營業連續虧損2年，且虧損比例持續擴
22 大；復參諸被告離職人數統計表（見本院卷第185頁），被
23 告計至112年末已精簡11.4%之人力（計算式：1-112年11
24 月總員工人數1,668人÷同年1月總員工人數1,882人=0.11
25 4），則被告辯稱：被告虧損已有相當時間，無力繼續維持
26 原有經營狀態，必須採取進一步擲節精簡成本政策等語，即
27 屬有據。原告泛稱其管理之部門無虧損情事，本件不該當勞
28 基法第11條第2款事由云云，已悖於前述應以企業整體狀態
29 觀察等說明，並非可採。

30 (四)解僱已符最後手段性：

31 1.按雇主於有虧損或業務緊縮時，為保障雇主營業權，有裁員

01 之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持
02 續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，而於資遣前先在可期
03 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
04 之替代措施，確保受僱人之僱用地位得以繼續存在，已盡安
05 置義務，但為受僱人拒絕接受，無從繼續僱用勞工，符合解
06 僱最後手段性原則，即得預告勞工終止勞動契約（最高法院
07 109年度台上字第2721號判決意旨參照）。又按雇主資遣勞
08 工之際或相當合理期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之
09 工作條件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或
10 資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適
11 當工作，而責令雇主負安置義務（最高法院112年度台上字
12 第582號判決意旨參照）。

13 2.查被告於終止契約時固尚有其他職缺，惟業已提供徵才連結
14 予原告，請原告確認有意願者再由被告安排與用人主管媒合
15 面試以利後續安置，嗣經原告回復：「請公司參考本人現有
16 技能或評估經過合理期間的再訓練後，得以擔當之工作內容
17 與相同職級待遇，安排職務之轉換…」、「公司臚列之職
18 務，無一與本人原有職級及原有工作內容相符，然面對本人
19 要求公司依勞基法之精神，安排本人得以勝任之職務，且職
20 級、待遇應與原職務相同，竟覆以『目前公司所有職缺均
21 已如本公司提供之列表所示』云云，對本人合法之要求，置
22 若罔聞…」等語，有電子郵件、徵才職缺歷史狀態表單在卷
23 可考（見本院卷第87至89、191至193、333頁），堪認被告
24 已提供現有職缺並促請原告回復意願以供進一步洽商，惟經
25 原告以該等職缺與原職級待遇不符為由拒絕。原告雖泛稱：
26 被告應參考原告現有技能或經合理期間之再訓練後，調動原
27 告至所得勝任之職務，始謂盡安置義務云云，惟經本院詢以
28 認尚有何可安置原告之職缺（見本院卷第297頁），原告仍
29 未為何具體之陳述，則被告辯稱：被告內部已無相當於副總
30 監職級、敘薪之職位，復已提供現有職缺予原告確認，惟經
31 原告拒絕，堅持必須提供職級、敘薪與與原職相當之職缺，

01 考量原告之意願，本件顯無適當工作可供安置，被告已無資
02 遣以外之手段可供因應等節，核與實情相符，被告所為解
03 僱，已符最後手段性無疑。

04 (五)綜上，被告有虧損之事實，而有精簡人力、減少成本之必
05 要，復考量原告之意願，顯無適當工作可供安置，則被告於
06 112年12月8日預告依勞基法第11條第2款於113年1月7日終止
07 勞動契約，自屬合法，故原告請求確認兩造僱傭關係存在、
08 命被告給付、提繳113年1月7日後之工資、勞工退休金，自
09 無理由。又113年1月1日至同年月7日期間部分，被告業已給
10 付預告期間工資乙節，亦為原告所不爭執（見本院卷第29
11 3、370頁），且有員工薪資條在卷可考（見本院卷第237
12 頁），原告請求自113年1月1日起給付薪資部分，亦無可
13 採。未被告前開抗辯既有理由，其餘所陳依業務緊縮、業務
14 性質變更等事由終止契約部分，已無論究必要，併予敘明。

15 五、結論：

16 原告依兩造僱傭關係、民法第487條前段、勞工退休金條例
17 第31條第1項，求命確認兩造僱傭關係存在，及命被告給付
18 工資、提繳勞工退休金，為無理由，應予駁回。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌
20 後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。至原告聲
21 請傳喚證人蘇家玄律師，以證明被告於112年11月21日係單
22 方終止契約而未協商合意離職條件云云（見本院卷第299
23 頁），惟被告並未執該日行為為合法終止之抗辯，復被告亦
24 無就同次終止行為增列解僱事由而違反誠信原則等情形，均
25 如前陳，因認無調查必要，附此敘明。

26 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 113 年 10 月 4 日
28 勞 動 法 庭 法 官 梁 夢 迪

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 10 月 4 日
02 書記官 程省翰