

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第117號

原告 陳明怡

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

代表人 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1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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113年1月7日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，然此為被告公司所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，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之訴，即有受確認判決之法律上利益。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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25

01 5條第1項第3款均定有明文。本件原告起訴時，訴之聲明第  
02 二、三項，係請求被告應自113年1月7日起至原告復職前一  
03 日止，按月於次月5日給付原告新臺幣（下同）7萬0350元，  
04 及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計  
05 算之利息；被告應自113年1月7日起至原告復職前一日止，  
06 按月提繳4368元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休  
07 金個人專戶，嗣變更為被告應自113年1月1日起至原告復職  
08 前一日止，按月於次月5日給付原告7萬0350元，及自各期應  
09 給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；  
10 (三)被告應提繳3349元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工  
11 退休金個人專戶；及自113年2月1日起至原告復職前一日  
12 止，按月提繳4368元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工  
13 退休金個人專戶，均屬擴張或減縮訴之聲明，核予前開規定  
14 相符，應予准許。

15 貳、實體部分：

16 一、原告主張：

17 (一)原告自95年6月5日起受僱於被告，於遭被告解雇前，擔任  
18 事業管理部營運管理處資材管理科副理，約定月薪7萬035  
19 0元。被告於112年11月21日向原告表示，原告原本任職之  
20 「資材管理科」更名為「營運管理處-採購科」，並表示  
21 「營運管理處-採購科」的人員編制為3人團隊，被告要依  
22 勞動基準法第11條第4款資遣原告，兩造間之僱傭關係將  
23 於112年12月22日終止，並提出書面文件要求原告簽署，  
24 然原告認為本案並無前開資遣事由，拒絕簽署文件。嗣被  
25 告發現其有未盡安置前置義務後，遂於112年12月5日以電  
26 子郵件要求原告於112年12月8日自行於被告公開招工網頁  
27 所示職缺，提出面試申請，逾時視為不接受安置，原告表  
28 明被告應按勞動基準法第10條之1規定考量現有之薪資待  
29 遇後，被告遂於112年12月8日除原列之勞動基準法第11條  
30 第4款規定外，新增依照勞動基準法第11條第2款規定終止  
31 僱傭關係，並於112年12月11日開會交付終止契約預告通

知書，原告僅得於112年12月15日申請勞資爭議調解。

(二) 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113年1月7日終止勞動契約，係無故增列同條第2款為解僱事由，違反誠信原則，屬無效之增列行為。而被告於勞資爭議調解期間，因同一爭議事件於113年1月7日終止僱傭關係，已違反勞資爭議處理法第8條，依民法第71條應屬無效。再被告並無業務性質變更，更無減少勞工之必要，且未踐行安置前置義務，其依勞基法第11條第4款之解僱行為亦屬無效。爰依民事訴訟法第247條、兩造僱傭關係、民法第487條前段、第233條第1項、第234條、第235條、第203條、勞工退休金條例第31條第1項規定，請求確認兩造僱傭關係存在並給付工資、提繳勞工退休金等語，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)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日給付原告7萬0350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；(三)被告應提繳3349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；及自113年2月1日起至原告復職前一日止，按月提繳4368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，願供擔保，請准前述(二)(三)聲明之假執行。

## 二、被告辯以：

(一) 被告前於112年11月21日向原告提出合意資遣方案，雖有通知最後工作日為同年12月22日，但因原告拒絕合意資遣方案，兩造持續進行安置、協商程序，並未單方終止勞動契約，迨至協商破局後，被告始正式通知依照勞動基準法第11條第2款、第4款規定終止契約，並非事後增列或改列解僱事由，原告混淆前階段協商合意終止僱傭契約之過程及後階段單方終止契約之行為，並無理由。

(二) 被告於112年12月8日通知原告終止勞動契約，原告始於112年12月15日申請勞資爭議調解，顯無勞資爭議處理法第8條規定適用。

01 (三) 被告111年度之財報，已經有營業淨損6040萬6000元，且  
02 歸屬於母公司業主之綜合損益甚至為負債7438萬9000元，  
03 加計營業外收入、非營業收入，始勉強使綜合損益維持在  
04 正數，已在實質上虧損當中，112年全年度的財報綜合損  
05 益達負債4億4924萬9000元，營業淨損高達7億2798萬8000  
06 元，資產負債已達實收資本額的31.2%，營業淨損更已逾  
07 被告實收資本額的半數，實質上營業連續虧損兩年，且虧  
08 損部份持續擴大，如不採取撙節措施，無法阻止更嚴重之  
09 虧損，因而迄至112年11月止，包含協商合意終止、依法  
10 資遣等方式，扣除新進人員，淨減少人力214人，持續精  
11 減人力降幅達11%，同時進行各部門重複職能整併，原告  
12 所屬資材管理科所負責之大型採購專案階段性任務已結  
13 束，該業務將被裁撤，其後僅餘需保留少部分人力即可之  
14 庶務採購工作，爰擬將之併入行政科並改稱採購組減少不  
15 必要人力，原告原先職位已不存在，僅餘資深採購專員或  
16 採購專員職位，但均有員工在任。

17 (四) 被告僅得與原告協商合意終止契約，原告拒絕合意後，被  
18 告仍未立即開始進行資遣程序，係提供被告全部職缺，惟  
19 原告堅持無法配合調整職位，僅能接受敘薪與職級須與其  
20 原本副理職位相當者，然被告已無相當職位，並於112年1  
21 月30日、112年12月5日多次告知原告可就公司羅列之職  
22 缺提出媒合需求，惟因原告仍無意願媒合職缺，被告乃於  
23 112年12月8日預告依勞基法第11條第2款、第4款於113年1  
24 月7日終止勞動契約，被告確有上開虧損、業務緊縮及業  
25 務性質變更有減少勞工之必要等情形，且原告拒絕被告提  
26 出之媒合職缺需求，欠缺配合安置之意願，已無其能接受  
27 之適當工作可供安置，被告終止契約自屬合法，爰聲明：  
28 原告之訴駁回；願供擔保請准宣告免為假執行。

### 29 三、不爭執事項（見本院卷第308頁）

30 (一) 原告於95年6月5日起任職被告，於被告終止勞動契約時任  
31 職事業管理部營業管理處資材管理科副理，約定月薪為7

01 萬0350元。

02 (二) 兩造於112年11月21日召開如本院卷第177至193頁之會  
03 議，被告並於同日會議結束後發送如本院卷第49頁所示之  
04 電子郵件。

05 (三) 被告於112年12月8日寄送如本院卷第55頁所示之電子郵  
06 件。

07 (四) 原告於112年12月15日向臺北市政府勞動局就確認僱傭關  
08 係存在提起勞資爭議調解，同日以電子郵件檢附申請書收  
09 據寄發被告，經113年2月1日、113年3月6日2次調解後，  
10 調解不成立。

#### 11 四、本院判斷：

12 (一) 被告並無增列解雇事由：

13 按為使勞工適當知悉其可能面臨僱傭法律關係之變動，基  
14 於誠信原則，雇主應明確告知勞工被解僱之具體事由，不  
15 得隨意改列，亦不得將原先通知之解僱事由，於訴訟上變  
16 更其內容加以主張（最高法院113年度台上字第888號判決  
17 意旨參照）。經查，被告於112年11月21日會議時交付資  
18 遣同意暨通知書，其上載有「雙方經良善溝通.....本人  
19 自由意識同意」等語，再該日由營管處長葉沛緹（下稱  
20 葉）、人資主管簡憶汶（下稱簡）與原告（下稱原）溝通  
21 會議譯文略以：

22 簡：當你同意也理解發生什麼事情之後，你要去做譬如說  
23 去做失業給付申請的時候，公司的這個部分可以幫助  
24 你去做失業給付，也就是說除了依法公司給的，更優  
25 惠給你兩個月之外，你還可以根據這樣的狀態去申請  
26 勞工局的失業給付（本院卷第185頁）。

27 (中略)

28 原：我只能說我要把文件帶回去研究，但是其實我並不表  
29 我現在同意任何事情。

30 簡：對，理解....那我覺得你帶回去我想理解我們什麼時  
31 候可以，比如說你看文字，有可能數學按一按，你可

01 能好奇這個數學怎麼算，你有需要下一個討論會議的  
02 時間嗎。（見本院卷第186頁）

03 （中略）

04 葉：那就是今天討論的內容都不可以回去跟其他人討論。

05 簡：是，這邊有寫很多是保密原則，然後我們有些優於法  
06 的部分，甚至是體恤的部分，我覺得這都是公司跟你  
07 之間的溝通，那也是希望展現誠意的地方。

08 葉：因為它是優於勞基法的一個配套。....因為它優於勞  
09 基法非常的多（見本院卷第188頁）。

10 （中略）

11 葉：所以我就是可能要跟你約一下回簽的日期。

12 原：這個我們另外再說好不好，因為這個其實，我需要花  
13 一些時間（見同上卷頁）。

14 （中略）

15 簡：我剛說通告30天，然後你要一週的思考跟評估，還有  
16 就是看細節的部分，一週以後，尤其11月28號的時  
17 候，那我就再請沛緹這邊，然後我們來確定一下，我  
18 們這邊三方的的時間點怎麼敲，好不好（見本院卷第1  
19 93頁）。

20 同日被告人事主管簡憶汶並寄送電子郵件略以：

21 誠如稍早會議說明，被告秉持良善立意溝通...進行資遣  
22 預告暨優於法補償之配套說明...約定於 11/28 前安排對  
23 溝通會議，確保對公司方案之理解。敬請恪守保密原則  
24 （見本院卷第49頁）。就原告會議中與主管溝通情形，被  
25 告願就終止僱傭關係，提供優於勞基法之給付，且擬簽署  
26 文件之內容均明確表明合意資遣，因原告尚需時間考慮，  
27 遂與原告協商下次會議時間為下週，並請原告對資遣條件  
28 保密，同時寄送電子郵件再度重申前情等節以觀，前開會  
29 議所為之協商，被告並無逕依照勞動基準法第11條第2款  
30 終止勞動契約之意思表示，原告主張該次已逕為終止而另  
31 於112年12月8日增列新解雇事由，違反誠信原則云云，並

01 無可採。

02 (二) 被告未違反勞資爭議處理法：

03 按勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而終  
04 止勞動契約之行為，勞資爭議處理法第8條定有明文。上  
05 開立法之目的旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此  
06 期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，故所謂調解期  
07 間係指依勞資爭議處理法所定調解程序之期間而言（最高  
08 法院109年度台上字第2719號判決意旨參照）。查被告於1  
09 12年12月8日寄送電子郵件，其上預告依勞基法第11條第2  
10 款、第4款於113年1月7日終止勞動契約，而原告於112年1  
11 2月15日始申請勞資爭議調解，是被告為預告終止行為在  
12 先、原告申請勞資爭議調解在後，被告為預告終止行為時  
13 調解期間尚未開始，亦無何勞資爭議事件，自非屬因勞資  
14 爭議事件在調解期間為終止行為，原告主張終止違反前開  
15 規定而無效云云，顯屬無稽。

16 (三) 被告有虧損情形：

- 17 1. 按虧損或業務緊縮，二者有其一，雇主即得預告勞工終止  
18 勞動契約，此由勞基法第11條第2款規定之反面解釋自明  
19 （最高法院91年度台上字第787號判決意旨參照）。所謂  
20 虧損，係指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未  
21 能因營業而獲利。又按企業是否虧損，雇主得否以此原因  
22 片面終止與受僱人間之僱傭契約，當以企業整體之營運、  
23 經營能力為準，而非以個別部門或是區分個別營業項目之  
24 經營狀態為斷（最高法院109年度台上字第1518號判決意  
25 旨參照）。
- 26 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  
27 司登記資料查詢結果（見本院卷第123至130頁、第135  
28 頁），其111年度已有營業淨損6040萬6000元，且歸屬於  
29 母公司業主之綜合損益為負債7438萬9000元，僅因認列非  
30 營業收入之項目（即利息收入、透過損益按公允價值衡量  
31 之金融資產、子公司違約金收入及代收代付收入等），綜

合損益始能維持為5613萬7000元；嗣被告112年度綜合損益達負債4億4924萬9000元，營業淨損更高達7億2798萬8000元，資產負債已達實收資本額的31.2%（計算式：4億4924萬9000÷實收資本額14億3952萬9450=0.312，小數點三位數以下四捨五入，下同），營業淨損更已逾被告實收資本額半數（計算式：7億2798萬8000÷實收資本額14億3952萬9450=0.506），可知被告實質上營業連續虧損2年，且虧損比例持續擴大；復參諸被告離職人數統計表（見本院卷第143頁），被告112年11月總員工人數為1668人，同年1月總員工人數1882人），已減少214人，比例約為11%（計算式：214/1882=0.1137），則被告辯稱：被告虧損已有相當時間，無力繼續維持原有經營狀態，必須採取進一步撙節精簡成本政策等語，即屬有據。原告固主張其任職之部門無虧損情事，仍有勞工需求無裁員之必要，並主張於111年10月、112年6月、同年9月，被告分別轉調職員至原告部門，而有增加原告所屬部門勞工，不符勞基法第11條第2款事由云云，然查，被告既有如前所述之整體虧損情形，因需精簡人事成本所為內部調動以利企業生存，難謂前述調動即不符虧損要件，而不得終止勞動契約，原告主張並非可採。

（四）被告解僱已符最後手段性：

1. 按雇主有虧損或業務緊縮，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條第2款規定即明，是以雇主於有虧損或業務緊縮時，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，俾避免因持續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，而於資遣前先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；又雇主資遣勞工，必以其無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性

01 原則為限，始得為之，以保障勞工權益，倘尚有其他途徑  
02 可為，即不應採取終止契約之方式為之（最高法院109年  
03 度台上字第2721號、106年度台上字第2648號判決意旨參  
04 照）。

05 2. 經查，被告於按勞基法第11條第2款終止勞動契約前，曾  
06 於112年11月30日、112年12月5日提供徵才連結予原告，  
07 請原告分別於112年12月1日、於112年12月8日前回覆媒合  
08 需求，由被告安排與用人主管媒合面試以利後續安置，其  
09 中職缺列表大致有稽核專員、電子商務產品經理、財務部  
10 專員等職位，薪資範圍為2萬7000元至4萬5000元間，有電  
11 子郵件、徵才頁面歷史資訊在卷可佐（見本院卷第120至1  
12 21頁、第365至367頁），堪認被告於終止勞動契約前，曾  
13 嘗試以權益影響較輕之替代措施，即依照原告意願，轉調  
14 至其他職級、薪資或待遇未必完全相同之職位，以確保原  
15 告受僱人地位繼續存在。然此經原告於112年12月1日、11  
16 2年12月5日分別回復：「請公司參考本人現有技能或評估  
17 經過合理期間之再訓練後，得以擔當之工作內容，安排相  
18 同待遇與職級的職務轉換」、「面對本人要求公司依勞基  
19 法之精神，安排本人得以勝任之職務，且職級、待遇應與  
20 原職務相同等語，有電子郵件在卷可考（見本院卷第119  
21 至120頁）。堪認原告業已拒絕前開替代方案，堅持必須  
22 提供職級、敘薪與與原職相當之職缺，考量原告之意願，  
23 被告已無資遣以外之手段可供因應，被告所為解僱已符最  
24 後手段性。

25 （五）綜上，被告有虧損之事實，而有精簡人力、減少成本之必  
26 要，復考量原告之意願，顯無其他替代之措施，則被告於  
27 112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  
28 止勞動契約，自屬合法，故原告請求確認兩造僱傭關係存  
29 在、命被告給付、提繳113年1月7日後之工資、勞工退休  
30 金，應無理由。

31 五、綜上，原告依兩造僱傭關係、民法第487條前段、第233條第

01 1項、第234條、第235條、第203條、勞工退休金條例第31條  
02 第1項，請求確認兩造僱傭關係存在，及命被告給付工資、  
03 提繳勞工退休金，為無理由，應予駁回。

04 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  
05 後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，原告雖聲  
06 請調查原告所屬部門人員轉調時點及採購系統總採購件數，  
07 惟就轉調人員、採購系統總件數，與被告是否有虧損情形及  
08 終止勞動契約最後手段性均無涉，難認有調查必要，附此敘  
09 明。

10 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

11 中 華 民 國 113 年 11 月 27 日  
12 勞動法庭 法官 曾育祺

13 以上正本係照原本作成。

14 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  
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 113 年 11 月 27 日  
17 書記官 林祐均