臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第34號

原告 翁尚文
訴訟代理人 吳于安律師
複代理人 沈智揚律師
被告 藝啟股份有限公司

法定代理人 姜泓匯
訴訟代理人 謝宗穎律師
複代理人 林銘龍律師

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12月18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、程序方面：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第170條之規定，於有訴訟代理人時不適用之；第172條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第173條本文、第175條第1項分別定有明文。查被告藝啟股份有限公司法定代理人原為潘杰賢，於本院審理期間變更為姜泓匯，並於民國113年9月26日具狀聲明承受訴訟，有民事聲明承受訴訟狀、藝啟公司變更登記事項表等在卷可稽（本院卷第159-165頁），核與規定相符，自應准許。

二、又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，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而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

01 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。查
02 原告以被告終止兩造間之僱傭契約係不合法，而主張該僱傭
03 關係仍屬存在，惟為被告所否認，則兩造間是否仍有僱傭關
04 係存在即陷於不明確之狀態，致原告可否依僱傭契約行使權
05 利、負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀
06 態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本
07 件確認之訴即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

08 貳、實體方面：

09 一、原告主張：

10 (一)原告自106年8月1日起受僱於被告，先後擔任VIP部門專員、
11 PCS部門資深經理，工作內容為服務被告經營之17LIVE平台
12 尊榮客戶、推廣行銷，雙方約定原告之月薪為新臺幣（下
13 同）8萬7,355元（含本薪8萬540元、伙食津貼2,400元、混
14 合工作津貼4,000元、退還福利金415元），保障年薪14個月
15 （下稱系爭勞動契約）。原告任職期間工作表現良好，主管
16 歷年來皆給予工作能力正向評價，並無不能勝任工作之狀
17 況。詎被告於113年3月14日以被告有虧損或業務緊縮狀況，
18 及原告有不能勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）
19 第11條第2款、第5款於同年4月13日終止兩造間系爭勞動契
20 約。惟原告自始未合意終止系爭勞動契約，並已向被告表明
21 願繼續提供勞務，期間亦向臺北市政府勞動局（下稱勞動
22 局）申請勞資爭議調解，要求回復原職，益見原告未同意終
23 止系爭勞動關係。被告業績良好，並無虧損或業務緊縮狀
24 況。另被告從未安排原告轉調其他適合職缺或嘗試任何得迴
25 避解雇之方式，即逕將原告解僱，顯違反解僱最後手段性原
26 則，被告終止系爭勞動契約不合法。

27 (二)原告並無去職之意，已將準備依勞動契約本旨提供勞務之情
28 通知被告，為被告所拒，被告應付受領遲延之責，而原告並
29 無補服勞務之義務，仍得向被告請求給付薪資報酬，而原告
30 每月薪資為10萬1,914元，自得向被告請求113年4月14日至
31 113年5月31日之工資共15萬9,665元〈計算式：

01 (101,914/30×17) +101,914=159,665) , 並向被告請求應
02 自113年6月1日起至復職日前1日止, 按月於每月5日給付原
03 告10萬1,914元之薪資。又被告本應按每月工資10萬1,914元
04 每月提撥勞工退休金(下稱勞退金)6,336元, 自113年4月
05 14日起未再依法提撥勞退金, 被告自應補提113年4月14日起
06 至113年5月31日短少提繳之勞退金9,926元, 並自113年6月1
07 日起至原告復職前一日止, 按月提繳6,336元勞退金。原告
08 爰依系爭勞動契約、民法第487條規定、勞工退休金條例
09 (下稱勞退條例)第31條第1項規定, 請求確認兩造間僱傭
10 關係存在, 並按月請求工資及提繳退休金等語。

11 (三)並聲明: 1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告15
12 萬9,665元, 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止, 按週
13 年利率5%計算之利息。3.被告應自113年6月1日起至原告復
14 職之日止, 按月於每月5日給付原告10萬1,914元, 及自各當
15 月6日起至清償日止, 按週年利率5%計算之利息。4.被告應
16 提繳9,926元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金
17 個人專戶(下稱勞退專戶)。5.被告應自113年6月1日起至
18 原告復職前一日止, 按月提繳勞工退休金6,336元至原告勞
19 退專戶。6.願供擔保, 請准宣告假執行。

20 二、被告則以:

21 (一)17LIVE集團於臺灣最早乃係成立「英屬維京群島商藝啟股份
22 有限公司臺灣分公司」(下稱臺灣分公司, 已廢止登記),
23 在國內經營網路直播服務, 有眾多包括直播服務、工程部
24 門、業務開發等部門; 嗣「一七直播服務股份有限公司」
25 (下稱一七直播公司, 已解散)於110年7月7日設立, 臺灣
26 分公司將業務開發部門、工程部門暨部分員工移轉至一七直
27 播公司。被告於110年10月1日設立後, 臺灣分公司將直播服
28 務及所屬員工陸續移轉至被告, 並於111年12月31日完成相
29 關部門之分割合併。臺灣分公司於112年2月10日廢止, 一七
30 直播公司亦陸續將業務開發部門、工程部門暨所屬員工(包
31 括原告等10人)移轉至被告, 一七直播公司於112年6月29日

01 解散。基於上述組織變更情形，臺灣分公司、一七直播公司
02 及被告公司於110年度至112年度期間之營業收入、營業損失
03 及累積虧損等數據，應彙整觀察比較，被告等上開3間公司
04 之營業收入於110年度至112年度期間不斷銳減，營業損失日
05 益嚴重，累積虧損均每年鉅額增長，長期以來仍無法填補，
06 該等彙整數據有會計師出具之協議程序執行報告書可參。

07 (二)被告雖3年來面臨巨大財務壓力，未遽然資遣員工，而係盡
08 可能多方節約成本，甚至不惜承受爭議風險，大量提前終止
09 與商業合作夥伴、供應商間契約，已盡力採取節約成本及支
10 出措施，仍無法減輕長期鉅額虧損之財務壓力情事，不得已
11 於113年3月4日以虧損及業務緊縮為由，通知資遣79名員
12 工，並為使剩餘團隊人員於組織內發揮最大效能，將包括原
13 告在內之部分員工列入PIP計畫，當日被告執行長並於公司
14 群組內公告資遣原因。而原告身為PCS部門唯一之資深經
15 理，擔任該部門高階職位，卻連年無法達到業績目標，更曾
16 經連業績獎金發放門檻都未達到，近期業績連續逐月下降，
17 於113年2月間到達歷史新低，亦顯有不能勝任工作之情事，
18 惟為符合最後手段性及給予原告改善績效表現之機會，被告
19 遂將原告列為PIP計畫，由相關人員於113年3月7日與原告進
20 行PIP會議，說明該會議之目的、流程等事項後，並說明依
21 原告改善之狀況再行決定是否繼續留任或依法資遣，然原告
22 當場表示不會簽署相關PIP會議進行之文件，並拒絕進行PIP
23 會議改善；嗣於同年3月14日被告相關人員與原告再進行會
24 議，原告仍表示拒絕進行PIP計畫。被告依法終止與原告間
25 系爭勞動契約，自符合勞基法第11條第2款、第5款之合法解
26 僱事由，亦符合最後手段性原則。另原告之薪資中之「混合
27 工時津貼」、「退還福利金」屬公司福利、補助性質，並非
28 經常性工資，應於薪資中扣除，是被告之平均月薪應為9萬
29 6,763元，每月提撥勞退金應為5,034元等語，資為抗辯。並
30 聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願供
31 擔保請准宣告免為假執行。

01 三、兩造不爭執之事項（本院卷第223、299頁，依判決格式用語
02 修正文字）：

03 (一)原告自106年8月1日起受僱於被告，先後擔任VIP部門專員、
04 PCS部門資深經理，工作內容為服務被告公司所經營之
05 17LIVE平台尊榮客戶、推廣行銷。（本院卷第27頁，原告主
06 張有保障月薪14個月，契約約定其中額外2個月以年底在職
07 為限，以當年度在職比例計算後，於次年度二月發放）。

08 (二)被告於113年3月14日以勞基法第11條第2款虧損或業務緊
09 縮、第11條第5款勞工所擔任之工作確不能勝任為由，書面
10 通知資遣事由，通知於113年4月13日終止雙方勞動契約（本
11 院卷第41頁）。被告於113年4月14日起停止為原告提撥勞退
12 金。

13 (三)兩造曾於臺北市政府勞動局調解兩次未成（本院卷第68頁以
14 下）。

15 四、得心證之理由：

16 原告主張被告依勞基法第11條第2款、第5款為由終止兩
17 造間之系爭勞動契約不合法，雙方僱傭契約關係應仍繼續存
18 在，被告應依法給付原告違法解僱後之薪資及提繳勞工退休
19 金等情，然為被告所否認，並以前詞置辯。茲就兩造之爭點
20 及本院之判斷論述如下：

21 (一)被告依勞基法第11條第2款規定終止與原告間系爭勞動契
22 約，是否合法？

23 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
24 基法第11條第2款定有明文。是以雇主於有虧損或業務緊縮
25 時，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行企業組織調
26 整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更
27 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
28 則，採用對受僱人權益影響較輕之替代措施，確保受僱人之
29 僱用地位得以繼續存在，已盡安置義務，但為受僱人拒絕接
30 受，無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則，即得預
31 告勞工終止勞動契約（最高法院109年度台上字第2721號判

01 決參照)。所謂「虧損」，係指雇主之營業收益不敷企業經
02 營成本，致雇主未能因營業而獲利；所謂「業務緊縮」，則
03 指縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍，因雇主業務緊
04 縮致產生多餘人力，雇主為求經營合理化，必須資遣多餘人
05 力，惟基於憲法第15條工作權應予保障之規定，雇主資遣勞
06 工時，既涉及勞工工作權將喪失之問題，法律上自可要求雇
07 主於可期待範圍內，捨資遣而採用對勞工權益影響較輕之措
08 施。又勞基法第11條第2款規定「虧損」時雇主得片面終止
09 勞動契約，企業是否虧損，雇主得否以此原因片面終止與受
10 僱人間之僱傭契約，當以企業整體之營運、經營能力為準，
11 而非以個別部門或是區分個別營業項目之經營狀態為斷。如
12 僅一部門業務虧損，而其他部門依然正常運作而仍有所獲
13 利，甚至仍需勞工者，尚不得遽認其得預告勞工終止勞動契
14 約，以避免雇主僅因短時間生產量及營業額，或一部門業務
15 發生波動起伏，即逕予解僱勞工之失衡現象。又雇主資遣勞
16 工，必以其無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則為
17 限，始得為之，以保障勞工權益，倘尚有其他途徑可為，即
18 不應採取終止契約之方式為之（最高法院109年度台上字第
19 1518號判決參照）。末按事業單位因虧損或業務緊縮，為謀
20 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
21 分勞工之必要時，關於如何決定解僱之勞工，除欠缺合理性
22 或有權利濫用等情形外，於年資、考績、工作能力等條件相
23 仿勞工間選擇解僱或留用，應賦予雇主相當之裁量選擇權，
24 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
25 院110年度台上字第676號判決意旨參照）。

26 2.經查，臺灣分公司於104年10月1日設立登記，於112年2月10
27 日廢止登記；一七直播公司於110年7月7日設立登記，於112
28 年6月29日解散登記；被告公司則於110年10月1日設立登
29 記，現仍存續中，此有經濟部商工登記公示資料查詢畫面再
30 卷可參（本院卷第121-129頁），是被告主張臺灣分公司、
31 一七直播公司陸續將相關部門暨所屬員工移轉至被告公司，

01 被告公司、臺灣分公司、一七直播公司等3間公司已完成分
02 割合併，尚非無據。另觀諸被告提出之安永聯合會計師事務
03 所出具之被告公司協議程序執行報告書內容，取得三年度之
04 各公司營業收入、營業損失及累計虧損，經與會計師查核後
05 之財務報表進行核對相符。因被告公司於過去三年間曾數次
06 進行分割及合併，故匯整被告、臺灣分公司、一七直播公司
07 三間公司之會計師查核後數據，以呈現可比較之三年度財務
08 資訊。有關110年至112年之營業收入分別為36億3,302萬477
09 元、33億2,840萬3,714元、26億6,893萬729元；而110年度
10 為營業淨利為5億4,092萬2,293元，111年度之營業損失641
11 萬6,053元，112年度之營業損失為1億1,086萬2,397元；至
12 於110年至112年之累計虧損分別為2億5,794萬8,343元、4億
13 8,502萬7,284元、5億3,098萬5,469元，此有被告公司113年
14 7月30日協議程序執行報告書在卷可參（本院卷第131-133
15 頁）。可知被告公司3年來營業收入逐漸減少，且高額成本
16 與費用亦逐年超過營業收入，營業營運獲利下降，虧損比例
17 逐年擴大，被告主張其虧損已有相當時間，無力繼續維持原
18 有經營狀態，即便採取節省成本及支出仍無法減輕虧損，僅
19 能大量資遣員工精簡人事成本等語，尚非無據。

20 3.原告固主張17LIVE集團在全球各地之公司獲利良好，亦包含
21 臺灣地區之被告公司，並提出新聞稿為證，然新聞稿之內
22 容，係以全球各地總集團文內容，並非僅針對臺灣地區之被
23 告公司（本院卷第47至48頁、191至195頁）。而原告提出被
24 告公司前執行長潘杰賢於112年2月28日在通訊軟體群組發布
25 訊息：「2023年，我們的營收入為2.789億美元，毛利為
26 1.149億美元，毛利率增至41.2%，營業利潤年增35.8%。…
27 我們的全球綜合獲利能力指標有所改善…以下業務部門持續
28 表現強勁…」（本院卷第47至48頁，下稱系爭訊息），訊息
29 之內容亦提及：「我們的全球綜合獲利能力指標有所改善。
30 這主要是由以下因素推動的：日本區域持續強勁的獲利能
31 力、我們去年在支出上採取謹慎的措施」等語。足認17LIVE

01 集團獲利係指在日本區域，被告辯稱業績良好係指全球獲利
02 而非臺灣地區，尚非無據，尚難逕為否定被告業務虧損之依
03 據。而被告既據以提出上開經會計師核對被告公司、臺灣分
04 公司、一七直播公司等3間公司之財務報表無誤，參以被告
05 提出所經營網路直播平台於臺灣地區之觀覽用戶、留言數、
06 線下活動場次確有銳減（本院卷第237至241頁），則被告有
07 如前所述之累計虧損逐年增加之情形，因業務緊縮虧損而有
08 資遣員工以精簡人事成本之必要，以維持營業運作以避免虧
09 損而倒閉等語，尚非虛妄，應予採信。

10 4.另被告主張其於按勞基法第11條第2款終止勞動契約前，曾
11 於113年3月7日、14日欲與原告進行「PIP績效改善計劃
12 (Performance improvement Plan)，簡稱PIP」會議，依原
13 告改善之狀況再行決定是否繼續留任或依法資遣，然原告主
14 張於被告公司服務期間定期績效考核結果良好，並無進入
15 PIP計畫之必要，是原告拒絕參與PIP會議，為原告所不爭執
16 (本院卷第191頁)。則認被告於終止系爭勞動契約前，曾嘗
17 試以權益影響較輕之替代措施，即以原告通過PIP計畫後，
18 以確保原告受僱人地位繼續存在，然原告既已拒絕前開替代
19 方案，考量原告之意願，被告抗辯已無資遣以外之手段可供
20 因應，所為解僱已符最後手段性，即非無據。

21 5.據上論斷，被告抗辯其因虧損而有精簡人力節省成本之必
22 要，其終止與原告間之勞動契約亦未違反最後手段性原則，
23 合於勞基法第11條第2款規定等語，應屬有據，其終止勞動
24 契約既為合法有效，兩造間自113年4月13日起，自己無勞動
25 契約關係存在。又被告公司依勞基法第11條第2款規定終止
26 勞動契約既為合法，則其同時依同條第5款規定終止勞動契
27 約是否合法，即無庸審酌，附此敘明。另原告復主張被告於
28 勞資爭議調解期間片面終止勞動關係，終止勞動契約不合法
29 等情（本院卷第182頁）；然原告係於113年2月1日申請勞資
30 爭議案件，內容為原告請求給付業績獎金，被告於113年3月
31 12日收受勞資調解開會通知（本院卷第215至217頁）。嗣被

01 告於113年3月14日寄發終止勞動契約通知書予原告，內容並
02 非針對原告請求給付業績獎金之勞資爭議調解事項終止勞動
03 契約。而原告係於113年3月27日調解會議時始提出回復僱傭
04 關係之請求，有113年3月27日調解紀錄可查（本院卷第68、
05 69頁）。則原告係於被告公司通知解僱後始提出回復僱傭關
06 係之請求，被告並非於原告就回復僱傭關係等爭議事項提出
07 勞資爭議調解期間，始就回復僱傭關係之勞資爭議事件進行
08 終止勞動契約之通知，尚難認被告有違反勞資爭議處理法第
09 8條之規定，則原告此部分主張終止勞動契約不合法，亦屬
10 無據。

11 (二)從而，被告有虧損之事實，而有精簡人力、減少成本之必
12 要，復考量原告之意願，無其他替代之措施，亦非於勞資爭
13 議調解期間就已為勞資爭議之調解事項終止勞動契約，則被
14 告於113年3月14日預告依勞基法第11條第2款於113年4月13
15 日終止勞動契約，自屬合法。故原告請求確認兩造僱傭關係
16 存在及命被告給付、提繳113年4月14日後之工資及勞工退休
17 金，應無理由。

18 五、綜上所述，原告確認兩造間僱傭契約關係存在，並依兩造間
19 系爭勞動契約、勞退條例第6條、第14條第1項、第31條第1
20 項規定，請求被告給付15萬9,665元自113年6月1日起至復職
21 之日止，按月於每月5日給付10萬1,914元及法定遲延利息，
22 以及提撥勞退金9,926元至原告勞退專戶、自113年6月1日起
23 至復職前一日止按月提撥勞退金6,336元至原告勞退專戶，
24 均為無理由，不應准許。又原告之訴既經駁回，其所為假執
25 行之聲請即失所附麗，爰一併駁回之。

26 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
27 本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一詳予
28 論駁。

29 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

30 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
31 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日

05 書記官 林昀潔