

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第210號

原告 呂易瑄
訴訟代理人 王銘柏律師（法扶律師）
被告 碩群資訊股份有限公司

法定代理人 趙逸凱
訴訟代理人 周雅玲律師
複代理人 鄧智徽律師
蔡秋双

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年6月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國一一四年一月十四日起至原告復職前一日止，按月於每月十日給付原告新臺幣柒萬貳仟元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬肆仟元，及自民國一一四年六月二十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第二項所命給付，於各期清償期屆至後得假執行。但被告如以每期新臺幣柒萬貳仟元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、本判決第三項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾肆萬肆仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

- 一、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255條第1項第3款定有明文。經查，原告起訴時原聲明第3項之利息起算日為民國114年1月14日（見本院卷第9頁）。嗣於1

01 14年10月7日具狀變更利息起算日為「起訴狀繕本送達翌
02 日」（見本院卷第110頁），經核原告所為變更屬減縮應受
03 判決事項之聲明，揆諸前開規定，自應准許。

04 二、被告未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條
05 各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

06 貳、實體部分

07 一、原告主張：伊自111年10月3日起受僱於被告，擔任軟體工程
08 師，職稱為副理，約定月薪為新臺幣（下同）7萬2,000元，
09 並於每月10日給付，另保證每年可領14個月固定工資（下稱
10 系爭勞動契約）。詎被告於113年12月24日以原證5資遣通知
11 單依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定，預告系
12 爭勞動契約將於114年1月14日終止，最後工作日為114年1月
13 13日。然被告先前未曾表示有何業務緊縮或虧損之情，甚至
14 於114年3月20日仍招募與伊相同職缺之軟體工程師；此外，
15 伊未對伊採取任何權益影響較輕之替代措施或安置作為，被
16 告終止系爭勞動契約並不合法，伊已向被告表達繼續提供勞
17 務之意而遭被告拒絕，則於被告再表示受領前無補服勞務之
18 義務，仍得請求給付報酬。爰依民事訴訟法第247條、民法
19 第482條、第486條前段、第487條、勞基法第22條第2項前
20 段、第23條第1項前段規定，求為判決確認兩造間之僱傭關
21 係存在，並命被告應自114年1月14日起至伊復職前1日止，
22 按月於每月10日給付工資7萬2,000元，暨命被告應給付113
23 年度固定給付之2個月工資14萬4,000元（本應於114年初給
24 付）本息等語，並聲明：如主文第1至3項所示。

25 二、被告則以：伊自111年起連續3年虧損，而虧損金額超過實收
26 資本之357萬7,821元，無力負擔相關成本，故為使伊得以延
27 續，因應市場變化，原告所轄之業務量有必要減少，且原告
28 經手業務為AI影像辨識，該業務之合作廠商終止合作、接案
29 未成、相關時程不如預期無法配合即原告案件未跟進完成、
30 不願對接廠商等因素，伊確實面臨相關AI業務之緊縮，實無
31 有採用勞工權益影響較輕之替代措施，雖伊嗣於114年3月20

01 日在104人力銀行招募軟體工程師，但實際工作內容與原告
02 經手之程式及業務範圍不同，即該職缺所需求之專業非原告
03 所能遞補，伊先前曾詢問原告，並提出其他領域的工作，均
04 遭原告拒絕，其表明只想留在AI領域，然AI業務又無其他可
05 為之情形下，繼續維持將徒增虧損之擴大，終將拖累其他部
06 門，不得不裁減AI相關業務，伊已盡合理之資遣程序，原告
07 主張僱傭關係存在，並請求伊給付工資，顯無理由。又兩造
08 約定之工資結構為每月7萬2,000元，並非保證每年14個月工
09 資，原告所指2個月部分實為年終獎金，而年終獎金發放與
10 否與金額多寡係依公司營運狀況與個人績效而定，並非固定
11 給付之工資，原告請求伊給付2個月工資14萬4,000元，亦無
12 理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不
13 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

14 三、經查，原告主張其自111年10月3日起受僱於被告，被告於11
15 3年12月24日以原證5資遣通知單依勞基法第11條第2款規
16 定，預告系爭勞動契約將於114年1月14日終止，最後工作日
17 為114年1月13日等節，業據提出員工薪資明細表、交易明細
18 紀錄查詢、資遣通知單、離職證明書為證（見本院卷一第23
19 頁、第32頁），且為被告所不爭執（見本院卷第70頁），是
20 此部分之事實應堪信為真。

21 四、得心證之理由：

22 (一)被告終止系爭勞動契約是否適法？

23 1.按雇主虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基
24 法第11條第2款定有明文。所謂「業務緊縮」，係指縮小事
25 業實際營業狀況之業務規模或範圍，因雇主業務緊縮致產生
26 多餘人力，雇主為求經營合理化，必須資遣多餘人力。所謂
27 「虧損」，係指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主
28 未能因營業而獲利。再基於憲法第15條工作權應予保障之規
29 定，雇主資遣勞工時，既涉及勞工工作權行將喪失之問題，
30 法律上自可要求雇主於可期待範圍內，捨資遣而採用對勞工
31 權益影響較輕之措施。且觀諸勞基法第11條及第12條對雇主

01 終止勞動契約之事由採取列舉之立法目的一限制雇主解僱權
02 限，及勞基法第11條之立法方式係「非有左列情事之一，雇
03 主不得預告勞工終止勞動契約」，不能以此推認有該條各款
04 情事雇主必可終止契約；暨民法第148條第2項所規定行使權
05 利履行義務，應依誠實及信用方法，若當事人之一方行使其
06 原所擁有之權利，已明顯偏離法律規定原先所預期之利益狀
07 態，逾越法律所定該權利之目的時，法律即應否定該權利之
08 行使。又勞基法第11條第4款已明定雇主有業務性質變更，
09 有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之情事時，得預
10 告勞工終止勞動契約，為我國現行勞動法規關於最後手段性
11 原則的具體化規定。是以應認雇主依勞基法第11條第2款規
12 定以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約，應具備最後手段性
13 之要件，即必須雇主業務緊縮或虧損之狀態已持續一段時
14 間，且無其他方法可資使用，雇主為因應景氣下降或市場環
15 境變化，方可以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約。

16 2. 觀諸被告之財務報告暨所附之會計師查核報告等內容，可知
17 其於111年7月8日至同年12月31日、112年、113年間，各該
18 區間或年度之稅前虧損依序為335萬3,996元、400萬5,216
19 元、121萬8,609元（見本院卷第119至163頁）；另參酌被告
20 實收資本額為500萬元，有經濟部商工登記公示資料查詢服
21 務可考（見本院卷第19頁），足認被告已有相當虧損。是被
22 告辯稱：伊累計虧損金額已超逾實收資本，無力負擔相關成
23 本等語，應屬非虛。

24 3. 然雇主資遣勞工，應以其無從繼續僱用勞工，符合解僱最後
25 手段性為限，始得為之，倘有其他途徑可為，即不應採取終
26 止契約之方式。經查，被告固抗辯：伊先前曾詢問原告轉任
27 其他職務，然其拒絕下，縱然具備伊在104人力銀行網站上
28 招募人員之職能，亦無從協助改善持續虧損之結果，伊確已
29 盡最後手段性等語（見本院卷第239至240頁），並提出對話
30 紀錄為憑（見本院卷第249至283頁）。惟：

31 (1) 觀諸本院卷第249頁之對話紀錄內容，對話時間為114年2月

01 即在原告離職後，且參酌訴外人即杞權恆（即帳號「白瘦
02 瘦」之人，見本院卷第241頁）於114年2月21日下午5時3分
03 提到：「Mike哥 我跟家人討論一下 還是決定 專心做一件
04 事情就好 所以 這邊還是回家創業了 謝謝你 幫我想了很多
05 這三年多來 跟著你學習了很多事情 也感謝你對我的照顧
06 我知道公司之後會有很多案子 也會越來越好 創業有風險
07 這我也明白 但我覺得 我還是想去追逐自己的夢 不管成功
08 與否 失敗了 就再努力站起來 我這邊預估是三月底離職 就
09 看你這邊要如何 安排後續的交接人力 我也會盡力配合 在
10 剩下的時間 我也還是會盡力完成自己的工作 謝謝」等語，
11 堪認該對話內容應為被告法定代理人與杞權恆間之對話紀
12 錄。又該對話內容主要是談及杞權恆離職乙事，要與原告離
13 職原因、被告有無盡解僱最後手段性無涉。

14 (2)另觀之原告與杞權恆間之對話紀錄，原告雖於113年11月1日
15 表達「（問：「那有辦法同時支援兩個部份嗎」、「因為 a
16 ndroid 目前 滿缺 人手的」…「是這樣的 剛剛 跟mike通
17 過電話 他說AI繼續研究是沒有關係的 但就是 每個禮拜要
18 有些產出 至少訂出幾個目標 另外android部份 她說是個指
19 示 因為android 人少不夠 需要你的支援這樣」、「你有時
20 間 打電話給我一下」、「我們聊聊吧」、「或是 你有什麼
21 想法 覺得 我可以怎麼幫你」）不想再跳去做前後端相關的
22 開發」、「（問：「最近 對公司 有什麼想法嗎」、「或是
23 你有遇到什麼困難 需要幫忙的」…「如果 來桃園上班」、
24 「你可以嗎」）太遠了」、「（問：「看還是 你可以用居
25 家的方式」、「那android的部分 如果是當support的話 你
26 這邊 有辦法支援嗎」、「短暫的支援」、「當然不是說 長
27 期的」）這要重看吧，我JAVA kotlin都不會，Android App
28 的架構怎長的也不知道，我應該不可能臨時support」、「
29 「（問：那如果給妳時間 花一個月看一下 這樣 是有辦法
30 的嗎 還是說 你就打從心底 不想碰 android這塊」、「沒
31 關係 你跟我說」）我是打從心底不太想跳去看…」等語

01 (見本院卷第251至255頁)，然杞權恆亦於同日有提到：
02 「android要你support當然不是急」等語(見本院卷第255
03 頁)；再參酌原告於113年12月18日言及：「我不想當owner
04 去開會…比較想專注在技術上面，所以wrapper這邊我可以
05 一起想跟實做」等語(見本院卷第281頁)，杞權恆則於翌
06 (19)日答覆道：「主要是因為目前沒有人可以own 每個人
07 身上都卡很多案子所以mike覺得或許你可以學習往
08 前面走出去去談一個技術性的架構」等語(見本院卷第28
09 1頁)，可知被告固有詢問原告得否支援或幫忙其他業務，
10 然此至多僅能認為係被告欲增加原告之工作內容，要與被告
11 因虧損而調整原告之職位或工作內容無涉，難謂被告已因虧
12 損而有嘗試其他方式，在別無選擇下，逕而終止系爭勞動契
13 約，則被告以虧損或業務緊縮為由，終止系爭勞動契約，並
14 不符合最後手段性之要件。

15 4.綜上所述，依被告所提出之證據資料，固可認定被告有虧損
16 之情，然本件解僱並不符合解僱最後手段性原則，是以被告
17 以虧損或業務緊縮為由終止系爭勞動契約，難謂適法。從
18 而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

19 (二)原告請求被告給付薪資，有無理由？

20 1.按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
21 得請求報酬。」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，
22 不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼
23 需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權
24 人以代提出。」、「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或
25 不能受領者，自提出時起，負遲延責任。」民法第487條前
26 段、第235條、第234條分別有明文規定。又按債權人於受領
27 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，
28 催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此
29 之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬(最高法
30 院92年度台上字第1979號判決意旨參照)。經查，原告於11
31 4年3月5日以電子郵件告知被告有意願提供勞務，有電子郵

01 件列印資料可稽（見本院卷第35頁），原告已將準備給付之
02 事情通知被告，為被告所拒絕，則依上說明，被告即應負受
03 領遲延之責，且原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬。又
04 原告在職期間之薪資為每月7萬2,000元，有員工薪資明細表
05 可稽（見本院卷第23頁），為被告所未爭執，則原告請求被
06 告應自114年1月14日起至復職前1日止，按月給付7萬2,000
07 元，自屬有據。

08 2.又按「給付有確定期限者，債務人應自期限屆滿時起，負遲
09 延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付
10 時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其
11 經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或
12 為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。」、「遲延之
13 債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
14 之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。」、
15 「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週
16 年利率為百分之五。」民法第229條第1項、第2項、第233條
17 第1項、第203條分別定有明文。原告主張每月薪資係於每月
18 10日給付乙節，為被告所未爭執，足見本件薪資債權為定有
19 期限之給付，則原告主張被告應於每月10日給付7萬2,000
20 元，及自各期應給付日之翌日起給付按年息5%計算之法定遲
21 延利息，於法自無不合。

22 (三)兩造是否有約定年薪為14個月工資？

23 1.按「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關
24 係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報
25 酬。」勞動事件法第37條定有明文。揆其立法理由謂：勞動
26 基準法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報
27 酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且
28 其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。
29 惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被
30 動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件
31 （如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而

01 雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實
02 質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應
03 置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明
04 細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工
05 因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及
06 「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強
07 且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，
08 如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實
09 時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟
10 法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能
11 力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩
12 給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調
13 整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平
14 等。

15 2.經查，原告主張兩造約定每年工資14個月等情，業據提出原
16 告與證人即被告公司股東A 0 4之對話紀錄為證（見本院卷
17 第21頁）。觀諸上開對話內容，證人A 0 4於111年9月23日
18 提及：「剛跟mike（即被告公司法定代理人）談一下妳的薪
19 資 碩群給妳72000*14月」、「這薪水可以嗎」等語，原告
20 答道：「可以」等語，參以證人A 0 4於本院言詞辯論時證
21 稱：「（問：依照權益變動表顯示，被告公司從111年到112
22 年都是虧損狀態，為何會發年終獎金？）這部分我不清楚，
23 要問被告法代」等語（見本院卷第343頁）；而原告確有於1
24 12年1月16日領得按在職比例計算之2個月工資、113年2月7
25 日領得2個月工資等節，亦有員工薪資明細表、交易明細紀
26 錄查詢可憑（見本院卷第23至27頁），是原告前揭主張核與
27 前開證據內容相符，堪信為真實。準此，原告既經證明其本
28 於系爭勞動契約自被告受領12個月加2個月之工資給付，依
29 上說明，自應推定為原告因工作而獲得之報酬。

30 3.被告雖辯稱：除當初與原告面試之證人A 0 4薪資面談時之
31 原意本即2個月獎金外，伊實際上就工資撥付之程序亦皆在

01 薪資明細表之表列上，就所有之員工皆列屬年終獎金，並以
02 5%進行扣繳，再者，就實務上工資配置皆為12個月工資加上
03 年終獎金，無有逕採固定工資14個月之方式，倘於同一公司
04 內採行不同工資結構，皆會特別以書面訂定之等語（見本院
05 卷第239頁）。然：

06 (1)按勞基法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報
07 酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且
08 其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關，
09 已如上述，是縱被告公司將2個月工資部分於薪資明細表上
10 記載為「年終獎金」，並以獎金方式先行預扣5%金額，然只
11 要其符合勞務對價性與經常性之給與，仍屬於勞基法第2條
12 第3款所謂之工資。

13 (2)再按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用
14 之辭句，為民法第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，
15 如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事
16 實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事
17 人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原
18 則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符
19 合公平正義（最高法院96年度台上字第286號判決意旨參
20 照）。經查，證人A 0 4於前開對話紀錄提到，與被告法定
21 代理人確認過後，原告之薪水為7萬2,000元乘以14個月，而
22 非表明為「12個月加2個月年終獎金」等類似用語，衡諸一
23 般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表
24 示發生之法律效果而為探求，並本乎誠信原則等各情，應認
25 被告向原告表達後者之薪水為每個月7萬2,000元，年薪為固
26 定14個月且未附任何條件之意。是被告此部分抗辯，即不足
27 採。

28 4.是以，兩造既有約定原告之年薪為14個月工資，且未就該給
29 付條件為約定，而本院既認定兩造間僱傭關係存在，業如上
30 述，從而，原告請求被告給付113年度固定給付之2個月工資
31 14萬4,000元（本應於114年初給付），為有理由。

01 五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條、民法第482條、第
02 486條前段、第487條、勞基法第22條第2項前段規定，請
03 求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自114年1月14日
04 起至原告復職前1日止，按月於每月10日給付原告7萬2,000
05 元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之
06 利息；(三)被告應給付原告14萬4,000元，及自起訴狀繕本送
07 達翌日即114年6月28日（見本院卷第65頁送達證書）起至清
08 償日止，按年息5%計算之利息，均為有理由，應予准許。

09 六、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
10 行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而
11 免為假執行，並酌定相當之金額。

12 七、本件為判決之基礎已臻明確，被告聲請傳喚證人杞權恆到庭
13 作證，待證事實為其是否曾提供安置機會及原告拒絕之經過
14 等語，惟被告既已提出原告與杞權恆間之對話紀錄作為證
15 據，本院認為並無傳喚該名證人之必要；至兩造其餘之陳述
16 及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影
17 響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

18 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

19 中 華 民 國 115 年 6 月 24 日

20 勞 動 法 庭 法 官 莊 仁 杰

21 以上正本係照原本作成。

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 115 年 6 月 24 日

25 書 記 官 鄭 宇 安