臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第388號

原　　告　劉玄琪

訴訟代理人　邱靖棠律師

　　李柏毅律師

　　姚妤嬙律師

被　　告　東森新媒體控股股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王令麟

訴訟代理人　林韋志

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8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國111年2月7日起受僱於被告，於家外媒體事業部企劃組擔任企劃專員，工作內容為影片剪輯與交付，月薪為新臺幣（下同）3萬8,000元。原告之主管於111年11月中開始以原告為霸凌對象，原告曾向訴外人即被告公司營運長林綺卉提出霸凌申訴，惟未獲處理。嗣於112年11月19日，原告因不堪主管長期霸凌，申請自112年11月24日起特休6天，然於提出申請翌日，原告即遭林綺卉約談，質問原告為何要請6天特休，並指摘原告多次反應遭主管霸凌係增加其負擔，隨後以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款為由，告知將於同年月30日終止與原告間之勞動契約。然被告並未具體說明有何虧損或業務緊縮之情事，且持續招募與原告職務及工作內容相同之人員，可知被告仍有人力需求及經費可支應員工薪資，應無因虧損或業務緊縮而有不得不解僱原告之情形，且被告於解僱前，亦未實際向原告提供轉調其他部門、減薪或減班等替代方案，有違解僱最後手段

性原則，更違反職業安全衛生法第39條第4項之規定，其解僱違法無效，爰依民事訴訟法第247條、兩造間之勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被告應自112年12月1日起至原告復職之前一日止，按月給付原告3萬8,000元，暨自上開應給付日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；㈢被告應自112年12月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳2,292元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。㈣願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告於112年11月20日與原告協商後，兩造同意由被告額外加給10日工資，同時免除原告於112年11月20日至30日預告期間之出勤義務，原告並簽署非自願離職同意書，故兩造當時係合意終止勞動契約。縱認兩造並未合意終止勞動契約，被告亦於110至112年度分別虧損1,436萬元、2億5,933萬元及2億7,608萬元，確有鉅額虧損之事實，另被告總員工人數自112年11月之630人持續減少至113年12月之493人，原告所屬之家外媒體事業部企劃組亦由原編制5人精簡為3人，足見有業務緊縮之事實，至於被告日後因新專案出現及部門職能升級轉型需要，而另行招募具有不同職能及技能組合之員工，並不影響解僱原告時確有虧損及業務緊縮之情事。又被告於解僱原告前已全面評估確無適當空缺可安置原告，符合解僱最後手段性原則，且原告未能舉證證明被告解僱與原告霸凌申訴間有何因果關係，則被告依勞基法第11條第2款解僱原告，自難認有違反職業安全衛生法第39條第4項之情事等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及其假執行之聲請均駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第113頁）：

㈠原告自111年2月7日起受僱於被告，於家外媒體事業部企劃組擔任企劃專員，工作內容為影片剪輯與交付，月薪為3萬

8,000元。

㈡被告於112年11月20日以勞基法第11條第2款為由，告知將於同年11月30日終止與原告間之勞動契約。

㈢原告於113年2月6日寄發存證信函，表達有繼續提供勞務之意願，被告於113年2月4日回函表示原告認知有誤，原告遂於同年2月29日向臺北市政府勞動局提出勞資爭議調解申請，惟兩造於同年4月29日調解不成立。

四、得心證之理由：

原告主張兩造間勞動契約並未合法終止，被告應給付工資、提繳勞工退休金等節，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件應審酌之爭點為：㈠兩造是否業已合意終止兩造間勞動契約？㈡被告依勞基法第11條第2款終止兩造間勞動契約，是否合法？㈢原告請求被告給付薪資、提繳勞工退休金，有無理由？茲分述如下：

㈠兩造並未合意終止兩造間勞動契約：

1.按勞雇雙方得以合意終止勞動契約，法固無明文禁止以資遣方式達成合意。惟勞雇任一方初基於終止權之發動，片面表示終止勞動契約，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致者，始得認合意終止勞動契約（最高法院111年度台上字第2309號判決意旨參照）。

2.觀諸被告提出之非自願離職同意書（見本院卷第77頁），其離職原因勾選勞基法第11條第2款，並記載資遣費、預告工資、特休剩餘時數等明細。雖該同意書末尾記載：「受通知人同意資遣事項，並對上述資遣費計算及給付方式均無異議」等語，原告亦於同意人欄位簽名，然其中所稱「資遣事項」，究係指原告同意被告所列之資遣事由及終止勞動契約，抑或僅係同意配合被告辦理交還相關物品等離職程序，尚有疑義。復依上開同意書之標題明載為「非自願離職」，而非「合意離職」，且其離職原因勾選為勞基法第11條第2款，備註欄亦記載：「非自願離職證明書將於離職日生效後

一週內以掛號方式郵寄至通訊地址」，由此可知，被告係以勞基法第11條第2款所定虧損或業務緊縮為由，單方以資遣方式終止兩造間之勞動契約。是尚難僅憑上開同意書載有原告「同意資遣事項」等文字，即逕認兩造間已就終止勞動契約達成意思表示合致。

3.被告雖辯稱：被告額外加給原告10日工資並免除預告期間之出勤義務，已給予原告優於勞基法之條件，原告因而同意終止兩造間之勞動契約，又原告離職後除請領失業給付外，亦另有任職並領取薪資，顯見原告亦認兩造間之勞動契約業經合意終止等語。然查，原告雖於113年1月23日請領失業給付（見本院卷第157頁），並自114年4月1日起陸續任職於其他公司迄今（見本院卷第97至107頁），惟此均屬原告依法行使其權利及因應離職後生活所為之處置，與一般勞工於遭雇主單方終止勞動契約後請領失業給付或另行就業之情形無異，尚難僅以原告事後請領失業給付及另行就業，即推認兩造間之勞動契約係經合意終止。又被告所稱額外給付原告10日工資，並免除其於預告期間之出勤義務，固較勞基法所定之最低標準為優，然此至多僅足以說明被告於終止勞動契約時，所提供之資遣及相關給付條件較為優渥，尚難僅憑被告提供較優之離職條件，即推認該等條件係兩造協商合意終止勞動契約之對價或條件。被告復未就其所稱兩造係經協商後合意終止勞動契約乙節提出其他證據以實其說，自無從僅憑原告被動受領資遣費及預告工資、請領失業給付及另行任職等事實，逕認原告已同意終止兩造間之勞動契約。故被告上開所辯，尚難憑採。

㈡被告依勞基法第11條第2款終止兩造間勞動契約，係屬合法：

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號判決意旨參照）。所謂虧損，係指營業收益不敷企業經營成本，企業未獲利，且為長久性虧損而非一時性之虧損。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（最高法院109年度台上字第7號判決要旨參照）。另前述採用權益影響較輕之替代措施，如係安置「適當工作」，係指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際或相當合理期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責令雇主負安置義務（最高法院112年度台上字第582號判決意旨參照）。

2.經查，被告實收資本額為6億元，其110年至112年度綜合損益總額分別為虧損1,436萬8,726元、2億5,933萬1,358元及2億7,608萬3,246元，有被告經濟部商工登記公示資料查詢服務資料及綜合損益表在卷可佐（見本院卷第17、71、73頁），足見被告於上開3年度均處於虧損狀態，且虧損金額呈持續擴大之趨勢。又以112年度虧損金額2億7,608萬3,246元與被告實收資本額6億元相較，約占實收資本額之46%（計算式：2億7,608萬3,246元÷6億元＝0.46，小數點以下第3位四捨五入，下同），亦可見其虧損情形非微。復參諸被告勞動部勞工保險局投保單位人數資料表（見本院卷第75頁），被告於112年11月之員工總投保人數為630人，至113年12月已降至493人，共減少137人，減幅約為21.7%（計算式：137÷630＝0.217）。由此可見，被告員工人數確有明顯縮減之

情形。綜合被告連續3年虧損及員工人數持續減少等情，足認被告終止與原告間勞動契約時，確有勞基法第11條第2款所稱「虧損或業務緊縮」之情形。

3.又原告擔任企劃專員，工作內容主要為影片剪輯及交付，其職能亦以幕後影片剪輯為主，與業務工作之性質不同，所需專業技能亦與工務、法務、財務會計等職務相去甚遠。復考量被告因連年鉅額虧損而有全面精簡人力之必要，若要求被告另行投入人力及經費對原告進行培訓或輔導，實屬過苛。再者，被告虧損金額已達實收資本額之46%，倘僅採取減薪、減班等措施，是否足以有效降低被告之人力成本，已非無疑，且該等措施相較於終止勞動契約，是否確屬對被告侵害較輕之手段，亦非無疑。是被告抗辯其已考量原告所具備之職能，並認其與其他職位所需之專業證照及技能有所不同等語，尚屬合理有據。由此可見，被告於終止與原告間勞動契約時，客觀上並無其他條件相當，且原告之能力足以勝任之適當工作可供安置。依前開說明，自難認被告負有另行安置原告之義務，故被告資遣原告，尚無違反解僱最後手段性原則。

4.原告雖主張，被告仍持續招募與原告職務及工作內容相同之人員，足見被告仍有人力需求及足以支應員工薪資之經費等語。然查，被告既有如前所述之整體虧損情形，自難僅因被告於解僱原告後仍有招募員工之行為，即認其不符合勞基法第11條第2款所定之虧損或業務緊縮要件。又徵才廣告或人事作業所載職稱縱有相近之處，亦無從僅憑職稱相近，即認該等職務之實際工作內容及所需專業能力均完全相同，更難據此反推被告於解僱原告時即無虧損或業務緊縮之必要。是原告此部分主張，尚難憑採。

5.原告另主張其係因多次反映遭霸凌而被解僱，故被告已違反職業安全衛生法第39條第4項規定等語。然觀諸原告提出其與林綺卉之對話錄音譯文（見本院卷第135至155頁），林綺卉雖曾向原告表示「如果大家真的都不合，沒關係，此時此

刻不想再做同事，都沒有關係，因為我覺得太累了」、「要好聚好散這件事我也會把事情講清楚，那我剛才已經跟人資報告他們，等一下會找你是不會虧待你，公司該給的都會給你算清楚」、「如果你覺得這現在對你這個環境太痛苦了，怎麼會自己就像你們都覺得你們身心出了病，那你們身心出了病，你幹嘛一直留在這裡咧？不需要，每個人都有自己的去追求自己開心快樂的工作權」等語，固可認其言談間似有認為無力處理原告與主管間爭執之意。惟綜合該對話之完整脈絡，林綺卉主要係針對原告請假一事進行了解，並詢問：「我剛剛問你的狀況是請假，今天20號，你20號健診，24號連續休到12月1日」、「你剛剛回答我是因為你身體不舒服，你想休息，然後又要在這個環境」等語，對話內容並未提及原告曾向被告提出何種具體之職場霸凌申訴，亦無明確涉及被告因原告提出霸凌申訴而終止勞動契約之內容。是尚無從僅憑上開對話內容，推認被告係因原告提出職場霸凌申訴而解僱原告，自難認被告之解僱行為有違反職業安全衛生法第39條第4項規定之情事。

6.綜上，被告因有虧損之事實，而有精簡人力、降低成本之必要，復考量被告於解僱原告時，客觀上確無其他適當職務可供原告轉調，亦無其他足以替代解僱之措施可資採取，應認被告於112年11月20日依勞基法第11條第2款規定終止與原告間之勞動契約，係屬合法。

㈢兩造間之勞動契約既經被告於112年11月20日告知依勞基法第11條第2款規定於同年月30日終止，且該終止為合法，已如前述，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付112年12月1日起之工資及提繳勞工退休金，均無理由。

五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條、兩造僱傭關係、民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項之規定，請求㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被告應自112年12月1日起至原告復職之前一日止，按月給付原告3萬8,000元，暨自上開應給付日之翌日起至清償日止

按週年利率5%計算之利息；㈢被告應自112年12月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳2,292元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。原告之請求既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　　許筑婷

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　　115　　年　　8　　月　　31　　日

書記官　　林政彬