臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第6號

原　　告　李聖偉

訴訟代理人　王琛博律師

　　周信愷律師

被　　告　美商喜瑪慶國際股份有限公司台灣分公司

000000000000000000

法定代理人　MICHAEL SCHILLACI（中文姓名：麥可斯基拉奇）

000000000000000000

訴訟代理人　施怡君律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國114年12月22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、被告應給付原告新臺幣壹拾玖萬捌仟玖佰捌拾參元，及自民國一一四年一月十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告應自民國一一四年一月一日起至原告復職之日止，按月於每月末日給付原告新臺幣玖萬肆仟玖佰元。

四、被告應提繳新臺幣壹萬貳仟壹佰伍拾參元至原告之勞工退休金專戶。

五、被告應自民國一一四年一月一日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣伍仟柒佰玖拾陸元至原告之勞工退休金專戶。

六、訴訟費用由被告負擔。

七、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾玖萬捌仟玖佰捌拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、本判決第三、五項所命給付，於各期清償期屆至後得假執行。但被告如各以每期新臺幣玖萬肆仟玖佰元、伍仟柒佰玖拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

九、本判決第四項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬貳仟壹佰伍拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

被告法定代理人原為GARY R. FAIRHEAD（中文姓名：噶里費海德），嗣於本院審理中變更為MICHAEL SCHILLACI（麥可斯基拉奇），MICHAEL SCHILLACI並於民國114年12月4日提出書狀聲明承受訴訟（見本院卷第483至485頁），經核合於民事訴訟法第170條、第175條第1項及第176條規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：伊自104年3月16日起受僱於被告，離職前擔任Commodity management leader，約定月薪為新臺幣（下同）9萬4,900元（下稱系爭勞動契約）。詎被告於113年10月28日以業務緊縮為由終止系爭勞動契約。然被告仍持續招募新人，並給予員工加薪或發放年終獎金，甚至於113年間花錢大肆翻新裝修辦公室，且所營事業並無調整，而無任何業務緊縮之事實；此外，伊於113年10月28日突襲性遭被告解僱，先前根本無任何較輕微之調整措施，亦未顧慮其他職位可供伊擔任，並不符合解僱最後手段性，本件被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義務，仍得請求給付報酬。爰依民事訴訟法第247條、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第31條第1項規定，求為判決確認兩造間之僱傭關係存在，並命被告應給付113年10月29日起至同年12月31日工資共計19萬8,983元本息，及自114年1月1日起至伊復職之日止，按月於每月末日給付工資9萬4,900元，暨命被告提繳113年10月29日起至同年12月31日勞工退休金1萬2,153元至伊勞工退休金專戶，及自114年1月1日起至伊復職之日止，按月提繳5,796元至伊勞工退休金專戶等語，並聲明：㈠如主文第1至5項所示。㈡聲明第2至5項願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：伊為美國總公司之分支機構，所有財務均仰賴總

公司支應，總公司已連2年發生鉅額虧損，而採取處分資產、縮減人力、停發獎金及不加薪等措施，並於113年不得已採取裁員措施，伊遂採取與總公司相同之措施以降低成本，包括使用工具取代人力、各部門遇缺不補及至少裁員1人、不調薪、尋覓便宜辦公室、縮減外包服務支出，然因虧損依舊，且原告所屬環境合規部門（下稱系爭部門）受到客戶需求疲軟影響，以及友善工具Silicon Expert付費軟體平台之使用，大幅降低人力需求，而系爭部門無人退休或自請離職，且因其他部門裁員無從安置，自僅能基於經營管理需求，而選擇以原告為裁員對象，並以虧損、業務緊縮為由，終止系爭勞動契約，是系爭勞動契約既經伊合法終止，原告請求確認僱傭關係存在，並請求伊給付工資、提繳勞工退休金，均屬無據等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查，原告自104年3月16日起受僱於被告，被告嗣於113年10月28日終止系爭勞動契約，原告離職前月薪為9萬4,900元等節，有資遣通知單為證（見本院卷第53頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第11至12頁、第178頁、第351頁），是此部分之事實應堪信為真。

四、得心證之理由：

㈠被告終止系爭勞動契約之事由為何？

本件被告抗辯其係以「虧損」、「業務緊縮」為由，終止系爭勞動契約等語（見本院卷第352頁），而觀諸原告所提出之資遣通知書，其上記載之資遣事由為「因公司虧損、及業務緊縮」，是本件應判斷者即為被告以「虧損」、「業務緊縮」為由終止系爭勞動契約是否適法。

㈡本件終止事由存在與否即有無虧損或業務緊縮一事，應以被告分公司或總公司之財務狀態及營運能力等為判斷基準？

1.按所稱分公司，為受本公司管轄之分支機構，公司法第3條第2項後段定有明文。又分公司係指其會計及盈虧係於會計

年度終結後歸併總機構彙算。

2.被告抗辯其為美國總公司之分支機構，所有財務仰賴總公司支應等語，業據提出Microsoft Teams訊息對話紀錄、匯款紀錄、電子郵件為憑（見本院卷第309至324頁），且被告陳稱其並無獨立財報乙節（見本院卷第342頁），為原告所未爭執，則被告上開所辯尚非無憑。是被告既然無獨立之財務，關於判斷本件終止事由存在與否即有無虧損或業務緊縮一事，自應以總公司之財務狀態及營運能力為判斷基準，而不應以被告本身為準。

㈢被告以虧損、業務緊縮為由終止系爭勞動契約，是否適法？

1.按雇主虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第2款定有明文。所謂「業務緊縮」，係指縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍，因雇主業務緊縮致產生多餘人力，雇主為求經營合理化，必須資遣多餘人力。所謂「虧損」，係指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利。再基於憲法第15條工作權應予保障之規定，雇主資遣勞工時，既涉及勞工工作權行將喪失之問題，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條對雇主終止勞動契約之事由採取列舉之立法目的－限制雇主解僱權限，及勞基法第11條之立法方式係「非有左列情事之一，雇主不得預告勞工終止勞動契約」，不能以此推認有該條各款情事雇主必可終止契約；暨民法第148條第2項所規定行使權利履行義務，應依誠實及信用方法，若當事人之一方行使其原所擁有之權利，已明顯偏離法律規定原先所預期之利益狀態，逾越法律所定該權利之目的時，法律即應否定該權利之行使。又勞基法第11條第4款已明定雇主有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之情事時，得預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

之要件，即必須雇主業務緊縮或虧損之狀態已持續一段時間，且無其他方法可資使用，雇主為因應景氣下降或市場環境變化，方可以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約。

2.原告固主張被告並無虧損或業務緊縮之情形等語，惟依被告所提出之財報資料所示（見本院卷第163至164頁），被告於112年財報年度（111年5月1日至112年4月30日，見本院卷第163頁左上角說明，以下同）淨虧損為美金2,057萬5,385元、113年財報年度（112年5月1日至113年4月30日）淨虧損為美金248萬6,157元（該年度總公司曾出售Elgin大樓，第59至61頁）、114年財報年度上半季（113年5月1日至113年10月31日）淨虧損為1,275萬5,829元，虧損狀況已持續至少2.5年度，是被告抗辯其有虧損之情，難謂無據。

3.然雇主資遣勞工，應以其無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性為限，始得為之，倘有其他途徑可為，即不應採取終止契約之方式。經查，被告固抗辯其為了因應總公司長達2年以上虧損及業務緊縮之情，有關人力配置及人事成本採取遇缺不補、暫停調薪等措施後，經檢討仍有人力過剩，且已無部門及職缺得安置原告，不得不終止系爭勞動契約，實已符合最後手段性原則等語。惟依被告所提出之人力過剩及成本控制議題會議紀錄（見本院卷第211頁），其雖曾討論是否比照總公司使用無薪假或全員減薪的可行性，然因全面性影響較不可行，且無薪假上限為3個月，並無顯著長期助益，另減薪亦須取得員工同意，不建議實施，最終採取資遣原告一途。由此可知，被告在有其他途徑情況下，並未嘗試之，如實施無薪假或是直接徵詢員工是否同意減薪；甚且，本來於去（113）年9月總公司提及不發放年終獎金，卻仍於今（114）年1月發放之，此亦經證人ＡＯ２證述在卷（見本院卷第330頁），難認被告已無其他途徑可為，依上開說明，被告以虧損或業務緊縮為由，終止系爭勞動契約，並不符合最後手段性之要件。

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

之情，然本件解僱並不符合解僱最後手段性原則，是以被告以虧損或業務緊縮為由終止系爭勞動契約，難謂適法。從而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

㈣原告請求被告給付薪資，有無理由？

1.按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。」、「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。」民法第487條前段、第235條、第234條分別有明文規定。又按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。經查，原告於臺北市政府勞動局勞資爭議調解時告知被告有意願提供勞務，有調解紀錄可稽（見本院卷第43頁），原告已將準備給付之事情通知被告，為被告所拒絕，則依上說明，被告即應負受領遲延之責，且原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬。又原告在職期間之薪資為每月9萬4,900元，為被告所不爭執，其自得請求被告給付113年10月29日起至同年12月31日之薪資共計19萬8,984元（計算式：94,900元×3日÷31日＋94,900元＋94,900元＝198,984元，元以下四捨五入），則原告請求被告給付19萬8,983元，暨請求被告應自114年1月1日起至復職之日止，按月於每月末日給付9萬4,900元，自屬有據。

2.又按「給付有確定期限者，債務人應自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。」、「遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算

之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。」民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。原告就113年10月29日至同年12月31日薪資19萬8,983元請求被告自起訴狀繕本送達翌日即114年1月11日（見本院卷第85頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。

㈤原告請求被告按月提繳勞工退休金，有無理由？

被告自113年10月29日起即未為原告提繳勞工退休金，為被告所未爭執，是原告請求被告提繳113年10月29日起至同年12月31日勞工退休金共計1萬2,153元（計算式：96,600元×6%×3日÷31日＋96,600元×6%＋96,600元×6%＝12,153元，元以下四捨五入），以及自114年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳5,796元至原告之勞工退休金專戶，同屬有據。

五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條、民法第487條、勞退條例第6條第1項、第31條第1項規定，請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被告應給付原告19萬8,983元，及自114年1月11日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈢被告應自114年1月1日起至原告復職之日止，按月於每月末日給付原告9萬4,900元。㈣被告應提繳1萬2,153元至原告之勞工退休金專戶。㈤被告應自114年1月1日起至原告之復職之日止，按月提繳5,796元至原告之勞工退休金專戶，均為有理由，應予准許。

六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件為判決之基礎已臻明確，至原告聲請函調被告所屬員工自113年1月至12月之全民健康保險投保薪資、被告薪轉帳戶

於113年6月至114年4月止之薪轉明細，待證事實為被告高階主管薪資狀況；暨被告聲請傳喚證人黃馨儀，待證事實為總公司對於被告財務之支持狀況、被告因資金不足而無法支付廠商款項，以及被告面臨財務困境下所採取之各項撙節成本措施等節，然本院認均無調查之必要；另兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　22　　日

勞動法庭　　法　官　　莊仁杰

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　　114　　年　　12　　月　　22　　日

書記官　　張月姝