臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第62號

原　　告　高詩茹

訴訟代理人　吳東諺律師

被　　告　華新全球發展有限公司

000000000000000000

法定代理人　李屏華

訴訟代理人　李兆開

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7月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、確認兩造間之僱傭關係存在。

二、被告應自民國一一五年一月一日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣陸萬元，及自各該月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應自民國一一五年一月一日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣參仟陸佰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。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之九十七，餘由原告負擔。

六、本判決第二項所命給付已到期部分得假執行。但被告就各期已到期部分如各以新臺幣陸萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第三項所命給付已到期部分得假執行。但被告就各期已到期部分如各以新臺幣參仟陸佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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。本件原告於民國115年1月29日起訴

時訴之聲明原為：被告應給付原告新臺幣（下同）12萬5,610元（本院卷第9頁）；嗣於民國115年5月11日具狀變更訴之聲明（本院卷第223頁），復於115年7月20日當庭變更訴之聲明為：「(一)確認兩造間之僱傭關係存在。(二)被告應自115年1月1日起至原告復職之日止，按月給付原告6萬元，及自各該月應給付日之翌日起至清償日，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自115年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳3,600元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。(四)被告應給付原告6萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)訴訟費用由被告負擔。」（本院卷第425-426頁）。經核原告所為訴之變更，係屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸上開規定，並無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國113年6月24日起任職於被告，擔任品牌行銷企劃總監，任職部門為品牌電商行銷部，工作內容為被告產品之行銷規劃、執行及被告總經理指派之工作，每月工資6萬元。詎被告於114年11月20日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定，預告兩造間之勞動契約(下稱系爭勞動契約)將於114年12月30日終止，原告最後工作日為114年12月31日，然被告終止系爭勞動契約並不合法，且應給付原告114年度之年終獎金6萬元(下稱系爭年終獎金)，爰依系爭勞動契約、民法第482條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係繼續存在。㈡被告應自115年1月1日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣60,000元，及分別自各該月份應給薪日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自115年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳3,600元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。㈣被告應給付原告6萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利

息。

二、被告則以：被告遭受114年2月13日臺中新光三越氣爆事件影響，導致專櫃長期無法運作、毫無進帳，直至同年9月27日復業後，業績仍大幅下滑，且被告以色列總部亦面臨財務危機，導致貨源供應全面中斷，被告面臨無產品可銷售之絕境，原告所隸屬之品牌代理部門於114年度之營收損失已逾600萬元，已符合勞基法第11條第2款規定之虧損情形，被告據此資遣原告，實乃精簡開支以維持企業生存之必要手段。又被告資遣原告後，並未聘僱同職位之全職員工，而係改採外部承包模式，每3個月費用為4萬4,100元，藉此節省人力成本75%，足見被告資遣原告具備商業合理性；被告於115年3月間招聘之職缺為營運總監，該職務內容為日常營運管理，此職位與原告擔任之品牌行銷總監工作內容不同，不足以推翻被告資遣原告之合法性。另系爭勞動契約並未約定被告有固定給付年終獎金之義務，年終獎金性質上屬恩惠性給與，應視被告公司獲利情況決定是否發放，被告品牌代理部門已逾600萬元之虧損，原告請求114年度年終獎金亦屬無據等語置辯。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項(本院卷第261、427頁，經本院依判決格式及論理順序，調整如下)：

(一)原告於113年6月24日與被告簽立任用通知書（本院卷第197頁），擔任被告品牌店商行銷部之品牌行銷企劃總監，工作內容為被告產品之行銷規劃、執行及其他被告總經理李兆開指派之工作，每月工資6萬元。

(二)原告之最後工作日為114年12月31日。

(三)如本院認定兩造僱傭關係存在，被告每月應給付之工資為6萬元、每月應提繳之勞退金為3,600元。

(四)被告有於115年4月15日於104人力銀行網站上張貼求才廣告（本院卷第239頁）。

四、本院之判斷：

(一)被告依勞基法第11條第2款規定終止系爭勞動契約不合法，

兩造之僱傭關係存在：

1、按勞動基準法第11條第2款所指虧損，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而言。只要企業整體的營業收入確實無法涵蓋管銷與人事等經營成本，導致無法獲利，即符合虧損之定義。但虧損必須是持續一段時間（例如連續多季或連年虧損），不能只是一時性、短暫的營收起伏，或是單純因為匯率升降、增購設備等短期因素所造成的帳面赤字。另所指業務緊縮，是指雇主在相當一段時間營運不佳，導致生產量及銷售量均明顯減少，必須縮小企業整體的業務規模或範圍。如因此產生多餘人力，雇主為求經營合理化而無從繼續僱用勞工，必須資遣多餘人力。但如僅短期營收減少或因其他一時性原因致收入減少，而不致影響事業之存續，或僅一部業務減少而其他部門依然正常運作仍需勞工者，尚不得遽認其得資遣多餘人力，以避免雇主僅因短時間業務減縮或適逢淡旺季，生產量及營業額發生波動起伏，即逕予資遣勞工之失衡現象。又如果公司僅是改變經營決策、調整營運策略，或是只有單一部門歇業但其他部門依然正常運作甚至還在對外招募新員工，就不能認定為業務緊縮（這屬於業務性質變更）。亦即，若雇主係基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，乃屬「業務性質變更」之範疇，而非「業務緊縮」，如因此須減少人力，亦不得以業務緊縮為由向勞工終止契約。白話來說，虧損是公司獲利不佳，業務緊縮是公司營運不佳而出現閒置人力。又按雇主資遣勞工，必以其無從繼續雇用勞工，符合解雇最後手段性原則為限，始得為之，以保障勞工權益，倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之。

2、被告固辯稱公司確有虧損、業務緊縮之情形，並提出品牌代理部門114年度財務表、臺中新光三越氣爆事件之維基百科查詢資料、協議性程序執行結果報告書為證（本院卷第189-

195、275-281頁），惟被告僅提出單一品牌代理部門之114年度財務表(本院卷第195頁)，而未提出其他事證證明被告114年度整體之企業營業收入確實無法涵蓋管銷與人事等經營成本，已難逕認其所辯虧損情形為真。況被告於資遣原告後，尚有委託外部個人工作室執行社群貼文之排成、發布、基本圖文素材之編輯製作等單純執行性質之工作、於104人力招募平台上刊載「歐洲童裝品牌門市銷售、月薪4萬至6萬元」之職缺訊息等情，此有被告提出之社群專案合約書、原告提出之104求職網站之求才廣告在卷可稽(本院卷第201頁、第239頁)，堪認被告縱有因臺中氣爆事件而有營收減少或因其他原因致收入減少之情形，亦不致影響其營運。此外，被告就其所辯，未提出其他事證供本院審酌，則其以勞基法第11條第2款虧損、業務緊縮之事由終止系爭勞動契約，自不合法。

3、被告又辯稱原告曾於114年8月以電子郵件向被告提出離職申請，經被告慰留後仍予拒絕，本件卻又請求復職，可見原告主張矛盾云云，惟查，原告固曾於114年8月7日以電子郵件提出離職申請（本院卷第255頁），並於被告慰留後，於114年8月9日再以電子郵件表示離職之意（本院卷第381頁），然於原告寄發上開電子郵件後至被告終止勞動契約之日止，原告仍持續為被告提供勞務至114年12月31日，並按月受領薪資（本院卷第21頁），顯與一般已終止勞動契約之常情不符，堪認系爭勞動契約於斯時尚未終止。至於被告另辯稱原告於114年11月20日收受被告終止系爭勞動契約之電子郵件後，並未提出異議或質疑，而係向被告表示感謝與祝福，可見原告接受被告終止系爭勞動契約之決定云云，然此僅係原告就被告片面終止系爭勞動契約所為之禮貌性回應，尚無從據此可推認原告有同意被告終止系爭勞動契約之意，是被告上開所辯，俱無可採。

(二)原告請求被告應自115年1月1日起至原告復職日之日止，按月給付原告工資6萬元，及自各該月應給付日之翌日起至清

償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由：

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。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；又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、第235條及第234條分別定有明文。查兩造間僱傭關係既仍存在，業如前述，而兩造已不爭執原告按月給付工資數額為6萬元(見不爭執事項㈢)，又原告於知悉遭被告資遣後，旋於115年1月5日向臺北市政府勞動局勞資爭議調解委員會申請調解，而於調解時爭執解雇不合法，並提起本案確認僱傭關係存在之訴，可徵原告仍有給付勞務意願，並無任意去職之意，且已將準備給付之事情通知被告，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須補服勞務之義務，仍得請求被告應按月給付工資6萬元，則原告請求被告應自115年1月1日起至原告復職日之日止，按月給付原告工資6萬元，自有理由。

2、次按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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；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5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查原告請求被告給付之工資，乃定有確定期限，被告如未按時給付，應自期限屆滿後負遲延責任，是原告請求被告自各該月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬可採，應予准許。

(三)原告請求被告應自115年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳3,600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，為有理由：

1、按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向僱主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

2、查兩造間僱傭關係自115年1月1日起仍繼續存在，已如前述，被告即有為原告提繳勞工退休金至勞退專戶之義務，而兩造已不爭執原告按月勞工退休金數額為3,600元(見不爭執事項㈢)，則原告得請求被告提繳自115年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳3,600元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，自有理由。

(四)原告請求被告給付系爭年終獎金，為無理由：

1、按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有明文。是足認該項給與並非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，此與勞基法第2條第3款所定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，並不相同。故除勞雇雙方另有約定，或雇主已於工作規則中明定雇主應固定按一定原則發給年終獎金外，勞工並無請求雇主發給年終獎金之權利。

2、查原告固主張被告應給付系爭年終獎金，惟未見原告敘明其請求權基礎究為何，計算方式為何及其出處，且遍觀原告之任用通知單(本院卷第197頁)及卷內事證，均未見有年終獎金之相關約定或規定，自難認系爭年終獎金之發放具有勞務對價性，而應認屬被告基於雇主單方之目的，得自行決定給付其員工即原告非屬勞工工作給付之對價，而具有勉勵、恩惠性質之給與，其性質與勞務提供所得對價之報酬不同，且

縱原告提出被告曾於114年1月24日給付原告113年度之年終獎金3萬5,000元之轉帳紀錄(本院卷第309頁)，亦無變更年終獎金屬勉勵、恩惠性質之給與，原告自不得以被告在其任職期間曾有給予113年度之年終獎金，即逕認系爭年終獎金屬勞基法第2條第3款規定之工資範圍，而認被告亦有給付系爭年終獎金之義務，是原告此部分主張，自無理由。

五、綜上所述，原告依系爭勞動契約約定、民法第482條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在，被告應自115年1月1日起至原告復職之日止，按月給付原告6萬元，暨自各該月應給付日之翌日起至清償日，按週年利率5%計算之利息，以及請求被告應自115年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳3,600元至原告於勞工保險局設立之勞退專戶之範圍內，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，即無理由，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；同時宣告雇主即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　24　　日

勞動法庭　　法　官　孫浩偉

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　　24　　日

書記官　蔡沄庭