

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第12號

01
02
03 上 訴 人 謝仲秋
04 訴訟代理人 慶啟人律師
05 林博文律師（言辯後終止委任）
06 簡榮宗律師
07 蔡竣惟律師
08 紀柔安律師
09 被 上 訴 人 麗星旅行社股份有限公司
10 法定代理人 韓秀萍
11 訴訟代理人 蕭萬龍律師
12 複 代 理 人 陳德恩律師
13 林耕樂律師
14 張百欣律師

15 上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國11
16 2年7月28日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第490號第一審判決
17 提起上訴，本院於114年8月26日言詞辯論終結，判決如下：

18 主 文

19 上訴駁回。

20 第二審訴訟費用由上訴人負擔。

21 事實及理由

22 一、上訴人主張：被上訴人為新加坡麗星郵輪私人有限公司（St
23 ar Cruise Pte Ltd，下稱麗星郵輪公司）直接投資之子公
24 司，於民國89年9月設立登記，以販售麗星郵輪相關旅行套
25 裝或船票券為業。麗星郵輪集團最上層控股公司雲頂香港有
26 限公司（Genting Hong Kong Limited，下稱雲頂香港公
27 司）因業務受到新冠疫情影響，於111年2月8日公告委託清
28 算人重組資產並啟動全球性清算解散程序。伊自110年4月19
29 日起至111年4月3日任職於麗星臺灣服務股份有限公司（下
30 稱麗星台服公司），並自111年4月4日起任職被上訴人擔任
31 財務副理，為主辦會計人員，負責被上訴人台灣地區之解散

01 清算事宜，及配合雲頂香港集團在台灣處理財務事務，兩造
02 簽訂之勞動契約（下稱系爭勞動契約）雖約定自111年4月4
03 日至112年4月3日，並約定伊每月薪資為新臺幣(下同)9萬60
04 00元，然此屬於繼續性性質之工作，依勞動基準法（下稱勞
05 基法）第9條第1項規定，仍應為不定期契約，且依商業會計
06 法第5條第3項規定，被上訴人應由董事會以董事過半數之出
07 席，及出席董事過半數之同意，始得解任伊。詎被上訴人於
08 111年10月7日通知伊依勞基法第11條第1、2款規定，預告於
09 111年10月18日終止兩造勞動契約。惟被上訴人公司之110年
10 資產負債表顯示其仍有相當資產，且流動資產有上億元，流
11 動負債僅1400多萬元，而公司權益總額仍有9300多萬元，被
12 上訴人公司財務狀況良好，並無業務緊縮或虧損歇業或轉讓
13 之情形，尚有能繼續僱用伊處理公司之財務及會計事務，
14 且仍有大量財務事項需由伊處理；況雲頂香港集團、麗星郵
15 輪公司、麗星台服公司與被上訴人具有實體同一性，應共負
16 雇主責任，其解僱未符合最後手段性原則。爰依兩造勞動契
17 約、勞基法第22條第2項、民法第486條、勞工退休金條例
18 （下稱勞退條例）第14條第1項規定，先位求為確認兩造間
19 僱傭關係存在，並命被上訴人應自111年10月18日起至上訴
20 人復職之日止，按月於次月5日給付上訴人9萬6000元，暨加
21 計自各期應給付翌日起算法定遲延利息，及自111年10月18
22 日起至上訴人復職之日止，按月提繳5796元至上訴人之勞工
23 退休金個人專戶（下稱勞退專戶）之判決；備位求為確認兩
24 造間自111年10月18日起至112年4月3日止之僱傭關係存在，
25 並命被上訴人應給付上訴人53萬2955元，暨加計自112年4月
26 4日起算法定遲延利息，及被上訴人應提繳4萬0572元至上訴
27 人之勞退專戶之判決（原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，
28 提起上訴）。並上訴聲明：(一)先位聲明：1.原判決廢棄。2.
29 確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在。3.被上訴人應自11
30 1年10月18日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付上
31 訴人9萬6000元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，

01 按週年利率5%計算之利息。4.被上訴人應自111年10月18日
02 起至上訴人復職之日止，按月提繳5796元至上訴人之勞退專
03 戶。5.願供擔保，請准宣告假執行。(二)備位聲明：1.原判決
04 廢棄。2.確認上訴人與被上訴人間自111年10月18日起至112
05 年4月3日止之僱傭關係存在。3.被上訴人應給付上訴人53萬
06 2955元，暨自112年4月4日起至清償日止，按週年利率5%計
07 算之利息。4.被上訴人應提繳4萬0572元至上訴人之勞退專
08 戶。5.願供擔保，請准宣告假執行。

09 二、被上訴人則以：伊與麗星台服公司係麗星郵輪公司在我國分
10 別設立之公司，伊以旅行業為所營項目，麗星台服公司則以
11 食品什貨、飲料零售、菸酒零售、會議及展覽服務業為所營
12 項目，均係協助麗星郵輪公司所需之票務及船務服務。麗星
13 郵輪公司於109年起即因疫情對郵輪事業造成嚴重影響，伊
14 業務顯著緊縮，且已持續一段時間，又無相關業務可供執
15 行，為避免財務狀況持續惡化，伊於111年10月7日通知上訴
16 人依勞基法第11條第1、2款規定，僱傭關係於111年10月18
17 日終止，並依法給付上訴人資遣費，已合法終止兩造間勞動
18 契約。又依110年資產負債表記載本期損益(稅後)伊已虧損
19 高達3619萬1514元，流動資產之帳面價值雖記載1億375萬49
20 80元，但流動資產之來源多為其他應收款計9084萬6437元，
21 且由綜合損益表以觀，伊111年結算後虧損金額達9130萬餘
22 元，該年營業收入僅9630元，於111年9月間經董事會決議進
23 行清算且資遣全部員工，並選任清算人進行清算程序。嗣伊
24 於同年12月30日解散，已無票務或船務業務可供執行，且無
25 其他方法可使用或職缺可提供給上訴人，伊終止系爭勞動契
26 約，符合最後手段性原則。況上訴人於終止勞動契約後，未
27 再向被上訴人提供勞務，被上訴人無受領勞務遲延之情形等
28 語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判
29 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

30 三、兩造不爭執事項(見本院卷一第254-255頁)：

31 (一)被上訴人為麗星郵輪公司直接投資之子公司，於89年9月設

01 立登記，以販售麗星郵輪相關旅行套裝或船票券為業。麗星
02 郵輪集團最上層控股公司雲頂香港公司因業務受到新冠疫情
03 影響，於111年2月8日公告委託清算人重組資產並啟動全球
04 性清算解散程序。

05 (二)上訴人自110年4月19日起至111年4月3日任職於麗星台服公
06 司，自111年4月4日起任職被上訴人擔任財務副理，月薪為9
07 萬6000元，每月應提撥勞工退休金5796元，最後工作日為11
08 1年10月18日。

09 (三)兩造簽訂系爭勞動契約，約定契約期間自111年4月4日至112
10 年4月3日。

11 (四)被上訴人於111年10月7日依系爭勞動契約第16條約定提前一
12 週通知上訴人，表示依勞基法第11條第1項第1款、第2款規
13 定，預告將於111年10月18日終止兩造僱傭契約。

14 (五)訴外人謝時豪自111年4月4日起任職於被上訴人，擔任人資
15 副理，於111年5月12日離職後，除身兼被上訴人公司董事之
16 劉曉寧副總一人外，上訴人為被上訴人公司之最後一名員
17 工。

18 (六)被上訴人於111年12月31日指派韓秀萍為清算人，經臺北地
19 院以112年度司司字第42號准予備查，並於112年1月9日為解
20 散登記。

21 四、上訴人主張被上訴人解僱不合法，兩造間僱傭關係仍存在，
22 被上訴人應給付薪資及提繳退休金云云，為被上訴人所否
23 認，並以前詞置辯。是本件之爭點厥為：(一)被上訴人依勞基
24 法第11條第1項第1款、第2款規定，解僱上訴人是否合法？

25 (二)本件解僱有無符合最後手段性原則？茲分別論述如下：

26 (一)被上訴人依勞基法第11條第1項第1款、第2款規定，解僱上
27 訴人是否合法？

28 1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
29 一歇業或轉讓時。二虧損或業務緊縮時，勞基法第11條第1
30 款、第2款定有明文。又所謂業務緊縮係指雇主在相對一段
31 時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應

01 予縮小範圍而言。倘雇主業緊縮之狀態已持續一段時間，且
02 無其他方法可資使用，為謀求企業之存續，應許其為進行企
03 業組織調整，而與勞工終止勞動契約（最高法院109年度台
04 上字第7號判決意旨參照）。

05 2.經查：

06 (1)觀諸卷附被上訴人公司110年資產負債表（見原審卷第379
07 頁），可知被上訴人本期損益（稅後）已虧損高達3619萬15
08 14元，其流動資產之帳面價值雖記載1億375萬4980元，但流
09 動資產之來源多為其他應收款計9084萬6437元，然雲頂香港
10 公司已進入清算程序，被上訴人就上開應收款衡情應無法收
11 回。參以被上訴人111年綜合損益表（見本院卷一第387-389
12 頁），足見被上訴人111年營業收入僅9630元，營業費用關
13 於薪資費用、離職金、終止費用分別為457萬6288元、1萬61
14 67元、701萬4077元，呆帳損失8646萬2673元，該年度結算
15 後虧損金額高達9130萬5646元（小數點以下不計）。

16 (2)其次，證人謝時豪於原審證稱：伊自103年3月24日任職於被
17 上訴人，於108年8月轉到麗星台服公司，再於111年4月4日
18 轉到被上訴人擔任人資副理，負責計算員工之薪水，同上訴
19 人與被上訴人簽署由總公司提供一年的定期合約，伊於111
20 年5月12日離職，111年任職於被上訴人期間，被上訴人公司
21 只有伊、上訴人及劉曉寧3個人等語（見原審卷第388-393
22 頁）。又證人劉曉寧於本院證稱：伊自89年3月起受僱於被
23 上訴人，106年為被上訴人之董事及業務部副總裁，直至111
24 年6月30日被資遣，其後僅擔任董事至111年12月董事會解
25 散；母公司雲頂香港公司於111年1月宣布破產，被上訴人是
26 執行臺灣的業務，每天的工作都必須向總公司雲頂香港回
27 報；公司當時只有上訴人一位正職員工，因為業務減縮的關
28 係，111年9月18日董事會決議資遣全部員工等語（見本院卷
29 一第417-420頁）。足認上訴人於111年4月4日起任職於被上
30 訴人時，公司僅有上訴人、謝時豪與劉曉寧3人，謝時豪與
31 劉曉寧陸續離職後，公司僅有上訴人一名員工，並經111年9

01 月18日董事會決議資遣全部員工。況麗星郵輪集團最上層控
02 股公司雲頂香港公司因業務受到新冠疫情影響，於111年2月
03 8日公告委託清算人重組資產並啟動全球性清算解散程序，
04 為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)）。又被上訴人於111年1
05 2月31日指派韓秀萍為清算人，經臺北地院以112年度司字
06 第42號准予備查，並於112年1月9日為解散登記等情，有股
07 份有限公司變更登記表、111年12月30日董事會會議紀錄等
08 附卷可稽（見原審卷第129-149頁），亦為兩造所不爭執
09 （見不爭執事項(六)）。

10 (3)綜合上情以觀，堪認被上訴人因業務受到新冠疫情嚴重影
11 響，已持續相當一段時間營運不佳，而有虧損及業務緊縮之
12 情事，已於112年1月9日為解散登記，確有勞基法第11條第1
13 款、第2款雇主歇業、虧損之解僱事由發生。

14 3.上訴人雖主張被上訴人於111年初即已處於「無相關業務營
15 運」之情況，卻仍於同年4月4日聘僱伊擔任財務副理，即不
16 應以「業務緊縮」作為資遣之事由，且被上訴人尚有大量會
17 計事項及財產帳冊需由伊處理，伊並非「無工作可做」；被
18 上訴人通知伊終止系爭勞動契約時，公司僅存上訴人一名員
19 工，伊為被上訴人會計事務主要且唯一之負責人，應為商業
20 會計法規定之主辦會計人員，在被上訴人清算完成前，有需
21 要伊繼續工作之必要云云。經查：

22 (1)按商業會計事務之處理，應置會計人員辦理之；公司組織之
23 商業，其主辦會計人員之任免，在股份有限公司，應由董事
24 會以董事過半數之出席，及出席董事過半數之同意，商業會
25 計法第5條第1項、第2項前段定有明文。可知應置會計人員
26 辦理商業會計事務之處理，股份有限公司就其主辦會計人員
27 之任免，應由董事會決議，然上訴人並非董事會決議通過聘
28 僱之主辦會計人員。

29 (2)再者，觀之卷附財政部臺北國稅局114年1月13日函檢送被上
30 訴人110年度營利事業所得稅結算申報資料（見本院卷一第3
31 17-322頁），可知訴外人郭國慶為簽證會計師，上訴人為會

01 計記帳人，帳簿處理情形勾選由本營利事業或關係企業職員
02 擔任會計記帳，並未記載上訴人為「主辦會計人員」。又資
03 誠聯合會計師事務所於114年5月7日函覆表示：該所受理辦
04 理被上訴人109年度之財務簽證，該財務報表係於110年6月
05 間經董事會通過，於上開期間，被上訴人與該所之聯繫窗口
06 為上訴人（見本院卷二第125頁），可見上訴人僅為會計師
07 事務所與被上訴人間之聯繫窗口，並非商業會計法規定之主
08 辦會計人員。

09 (3)又被上訴人已於111年9月18日召開董事會，由全體董事出
10 席，決議公司因業務緊縮決定資遣全部勞工，並授權劉曉寧
11 視實際情況決定資遣時間，有卷附董事會議事錄可查（見本
12 院卷一第287頁）。證人劉曉寧亦證稱：該次董事會確由全
13 體董事以視訊方式召開，議案與決議內容如議事錄所載等語
14 （見本院卷一第417-418頁），可見被上訴人業經全體董事
15 於111年9月18日以董事會決議同意資遣全部勞工。上訴人雖
16 稱被上訴人於111年9月1日已召開董事會，並決議解散，決
17 議做成時解散效力即已發生，被上訴人無從於同年月18日再
18 行召開董事會，決議資遣伊云云，並提出111年9月1日董事
19 會會議記錄及錄音譯文為證（見原審卷第111頁、本院卷二
20 第21-60頁）。然證人劉曉寧證稱：該次會議應該不是董事
21 會，因為董事陳錦興沒有參加，也沒有發董事會會議通知，
22 亦非由董事會成員所發起等語（見本院卷一第421頁）；參
23 以111年9月1日董事會會議記錄係由上訴人擔任紀錄，其上
24 並無任何出席人員或列席人員之簽名，則該次會議縱有召
25 開，尚難認係合法召開之董事會。

26 (4)況麗星郵輪集團最上層控股公司雲頂香港公司已於111年2月
27 8日公告委託清算人重組資產並啟動全球性清算解散程序，
28 被上訴人111年9月18日董事會決議資遣全部勞工，並於111
29 年12月31日指派韓秀萍為清算人，且於112年1月9日為解散
30 登記，業如前述。被上訴人雖於111年4月4日聘僱上訴人擔
31 任財務副理，處理會計記帳等事務，然謝時豪、劉曉寧先後

01 於111年5月12日、6月30日離職，嗣公司僅存上訴人一名員
02 工，且已全面停止營運業務，準備進行後續解散、清算程
03 序，相關事宜委由清算人處理即可。上訴人主張伊並非「無
04 工作可做」，在被上訴人清算完成前，有需要伊繼續工作之
05 必要云云，亦無足取。

06 4. 綜上，被上訴人確有歇業、虧損及業務緊縮之情事，其於11
07 1年10月7日依系爭勞動契約第16條約定，提前一週通知上訴
08 人，並依勞基法第11條第1項第1款、第2款規定，預告將於1
09 11年10月18日終止兩造僱傭契約，應屬合法有據。

10 (二) 本件解僱有無符合最後手段性原則？

11 1. 上訴人主張被上訴人與麗星台服公司均隸屬雲頂香港集團，
12 並透過以受雲頂香港集團所實質支配之母公司麗星郵輪公
13 司，以法人100%持有兩公司股份之方式實質操控，麗星台
14 服公司與被上訴人二者具實體同一性，縱認被上訴人因辦理
15 解散、清算程序，致現無工作可供安置伊，仍應將伊安排至
16 麗星台服公司工作云云。惟被上訴人辯稱伊與麗星台服公司
17 係麗星郵輪公司在我國分別設立之公司，伊以旅行業為所營
18 項目，麗星台服公司則以食品什貨、飲料零售、菸酒零售、
19 會議及展覽服務業為所營項目，均係協助麗星郵輪公司所需
20 之票務及船務服務等語，且有卷附被上訴人與麗星台服公司
21 之商工登記公示資料可稽（見原審卷第21-25頁、第43-44
22 頁），足見被上訴人與麗星台服公司之所營事業不同，董事
23 成員亦不相同，財務獨立，各自有獨立之法人格，難認麗星
24 台服公司與被上訴人二者有實體同一性。

25 2. 另證人謝時豪於原審證稱：上訴人自麗星台服公司離職時，
26 有向香港的主管爭取預告工資期間增加為20日，成功後便將
27 電子郵件轉給伊，伊再轉知香港主管，並以此標準計算上訴
28 人之資遣費、特別休假及預告工資等金額，上訴人曾在會議
29 中說有收到上開款項，但伊未收受公司應給付之金額，伊遂
30 於111年5月12日離職等語（見原審卷第388-393頁）。益見
31 上訴人明知被上訴人與麗星台服公司二者不同，自麗星台服

01 公司離職並領取資遣費後，另與上訴人訂定系爭勞動契約。
02 故上訴人主張被上訴人與麗星台服公司有實體同一性云云，
03 難認有理。

04 3.上訴人復主張伊自110年4月19日起，已實質擔任被上訴人之
05 主辦會計人員，協助處理被上訴人之財會事務，被上訴人與
06 麗星台服公司有實體同一性云云，並以卷附被上訴人109年
07 度資產負債表、綜合損益表、權益變動表、現金流量表及財
08 務報表等件為證（見本院卷二第193-219頁）。然上訴人自1
09 10年4月19日起至111年4月3日任職於麗星台服公司，自111
10 年4月4日起始任職被上訴人擔任財務副理（見不爭執事項
11 二），自難僅依上訴人曾協助製作被上訴人之財務報表，逕
12 認被上訴人與麗星台服公司有實體同一性。

13 4.又被上訴人自111年7月1日起，僅存上訴人一名員工，於111
14 年9月18日經董事會決議資遣全部勞工，並於111年12月31日
15 指派韓秀萍為清算人，且於112年1月9日為解散登記，業如
16 前述。堪認被上訴人於111年10月18日終止兩造勞動契約
17 時，已全面停止營運業務，準備進行解散、清算事宜，自無
18 提供其他職位供上訴人工作或調職之可能，被上訴人解僱上
19 訴人，並無違反解僱最後手段性原則。

20 5.是以，上訴人依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項、民法
21 第486條、勞退條例第14條第1項規定，先位聲明請求確認兩
22 造間僱傭關係存在，被上訴人應自111年10月18日起至上訴
23 人復職之日止，按月於次月5日給付上訴人9萬6000元本息，
24 及自111年10月18日起至上訴人復職之日止，按月提繳5796
25 元至上訴人之勞退專戶，洵屬無據。

26 三)上訴人備位聲明請求確認兩造間自111年10月18日起至112年
27 4月3日止之僱傭關係存在，並請求被上訴人給付薪資53萬29
28 55元本息，並提繳4萬0572元至其勞退專戶，有無理由？
29 承前所述，被上訴人依勞基法第11條第1項第1款、第2款規
30 定，於111年10月18日終止兩造間勞動契約，且無違反解僱
31 最後手段性原則，應屬合法，兩造間已無僱傭關係存在。是

01 上訴人備位聲明請求確認兩造間自111年10月18日起至112年
02 4月3日止之僱傭關係存在，並請求被上訴人給付薪資53萬29
03 55元本息，並提繳4萬0572元至其勞退專戶，亦屬無據。

04 五、綜上所述，被上訴人依勞基法第11條第1項第1款、第2款規
05 定，於111年10月18日終止兩造間勞動契約，且無違反解僱
06 最後手段性原則，應屬合法，兩造間已無僱傭關係存在。故
07 上訴人依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項、民法第486
08 條、勞退條例第14條第1項規定，先位請求：(一)確認兩造間
09 僱傭關係存在；(二)被上訴人應自111年10月18日起至上訴人
10 復職之日止，按月於次月5日給付上訴人9萬6000元，暨自各
11 期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
12 息；(三)被上訴人應自111年10月18日起至上訴人復職之日
13 止，按月提繳5796元至上訴人之勞退專戶；備位請求：(一)確
14 認上訴人與被上訴人間自111年10月18日起至112年4月3日止
15 之僱傭關係存在；(二)被上訴人應給付上訴人53萬2955元，暨
16 自112年4月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；
17 (三)被上訴人應提繳4萬0572元至上訴人之勞退專戶，均無理
18 由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行
19 之聲請，於法核無不合。上訴意旨猶執前詞指摘原判決不
20 當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
22 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
23 逐一論列，附此敘明。

24 七、據上論結，本件上訴為無理由。爰判決如主文。

25 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日

26 勞動法庭

27 審判長 法 官 郭顏毓

28 法 官 陳心婷

29 法 官 陳容蓉

30 正本係照原本作成。

31 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其

01 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
02 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
03 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
04 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
05 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
06 者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日

08 書記官 林桂玉