

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第164號

上訴人 工樂行動科技股份有限公司

法定代理人 黃建睿

訴訟代理人 曹尚仁律師

被上訴人 王心穎

訴訟代理人 張清浩律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年5月6日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第241號第一審判決提起上訴，本院於115年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國112年4月17日起受僱上訴人擔任業務專員，每月薪資新臺幣（下同）6萬元，詎上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定於113年5月6日終止勞動契約，惟上訴人雇用伊時已有虧損，其後財務未惡化，業務則持續擴張，於資遣伊前後仍持續對外徵才，其終止勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係仍存，上訴人應給付113年5月7日起薪資及提繳勞工退休金，其中113年5月7日至同年6月30日薪資扣除伊在萬芳醫院服勞務所得6萬8,220元，尚餘4萬0,167元。爰依民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項、第6條第1項、第14條第1項規定，求為命：(一)確認兩造間之僱傭關係存在；(二)上訴人應給付被上訴人4萬0,167元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年11月13日起算法定遲延利息；(三)上訴人應自113年7月1日起至被上訴人復職日止，按月於次月5日給付6萬元，及各自應給付日翌日起算法定遲延利息；(四)上訴人應提繳6,566元，及自113年7月1日起至被上訴人復職日止按月於再次月

01 最末日提繳3,648元至被上訴人勞工退休金專戶（下稱勞退  
02 專戶）之判決（原審就此部分為被上訴人勝訴之判決，上訴  
03 人不服，提起上訴。未繫屬本院部分，不另贅述）。並答辯  
04 聲明：上訴駁回。

05 二、上訴人則以：伊虧損持續擴大迄需精簡人力，且被上訴人擔  
06 任業務卻未達成任何實質上績效，欠缺一般人對該職位之合  
07 理期待，顯不能勝任工作，伊亦無其他合適職務可供安置，  
08 乃依勞基法第11條第2款、第5款規定終止勞動契約。縱認兩  
09 造間僱傭關係仍存在，被上訴人自萬芳醫院離職有故意怠於  
10 取得每月1萬7,055元利益之情形，其得請求之每月薪資應為  
11 4萬2,945元、每月勞工退休金應為2,634元等語，資為抗  
12 辯。並上訴聲明：(一)原判決關於確認僱傭關係存在、命上訴  
13 人給付、提繳部分，及該部分假執行之宣告，均廢棄。(二)上  
14 開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁  
15 回。

16 三、被上訴人自112年4月17日起受僱上訴人擔任業務專員，對外  
17 開發、拜訪客戶銷售上訴人營業項目系統；上訴人於113年5  
18 月6日資遣被上訴人，被上訴人於同日以存證信函為提供勞  
19 務之意思表示，上訴人則於同日收受等節，為兩造所不爭  
20 （見本院卷第178、213頁），並有工樂行動科技僱用契約  
21 書、文山○○○郵局第00號存證信函為憑（見原審卷第21至  
22 24、41至49、51至56頁），信為可採。

23 四、被上訴人主張上訴人終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係  
24 仍存，上訴人應依民法第487條前段、勞退條例第31條第1  
25 項、第6條第1項、第14條第1項規定，按月給付薪資及提繳  
26 勞工退休金等語，為上訴人否認，並以前詞置辯，茲依兩造  
27 爭點審酌如下：

28 (一)上訴人係依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約。

29 查上訴人於113年4月2日依勞基法第11條第5款規定，向被上  
30 訴人為終止勞動契約之意思表示，並以同年月19日為終止  
31 日；嗣於同年月12日以「員工資遣預告通知（內容變更通

01 知)」電子郵件向被上訴人表示：「因公司於2024-4-2寄出  
02 之預告資遣說明內容有誤，故在此做一下調整通知並已同步  
03 向主管機關提出變更。1. 預告日期：113-4-2（不變）。2.  
04 資遣事由：緣公司實際帳務結算已連續二年為虧損，實有縮  
05 減人事支出之必要。然又須考量目前已承接的客戶端業務仍  
06 須繼續執行，故依勞基法第11條第2款『虧損或業務緊縮  
07 時』執行資遣。優先資遣對象為到職已滿或快滿週年且無任  
08 何實質業績貢獻之業務人員（被上訴人自112年4月17日到職  
09 以來，迄今完全無完成任何實質簽約業績表現）。3. 最後在  
10 職日期：變更為113-5-6。4. 相關資費暫結：詳如附件」等  
11 語，並檢送員工資遣預告通知書，其上通知日期記載：112  
12 年4月2日，112年4月11日更正。資遣事由及最後在職日之記  
13 載均同上述，及支付薪資至113年5月6日等語，有113年4月2  
14 日及12日電子郵件為憑（見原審卷第43至49頁）。可見上訴  
15 人已明確表示其於113年4月2日所為資遣預告通知之資遣事  
16 由應更正為勞基法第11條第2款，契約終止日應更正為113年  
17 5月6日，並已向主管機關提出變更，被上訴人對於上訴人所  
18 為更正則無異議。故而，上訴人係依勞基法第11條第2款規  
19 定終止勞動契約，可堪認定。上訴人主張其以113年4月12日  
20 電子郵件表達之真意係追加終止事由，即終止事由為勞基法  
21 第11條第2款及第5款等語，顯與上開電子郵件記載不符，其  
22 聲請傳喚證人即法定代理人黃建睿以證明其真意為追加終止  
23 事由等語，應無調查必要。

24 (二)被上訴人請求確認僱傭關係存在，為有理由。

25 1.按虧損或業務緊縮時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基  
26 法第11條第2款定有明文。所謂虧損，係指營業收益不敷企  
27 業經營成本，企業未獲利，且為長久性虧損而非一時性之虧  
28 損；所謂業務緊縮係指雇主在相對一段時間營運不佳，生產  
29 量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言。揆  
30 諸立法意旨，此係慮及雇主於虧損或業務緊縮時，有裁員之  
31 必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續

01 虧損而倒閉，造成更多員工失業而致社會更大不安。故為保  
02 障雇主義業權，勞動契約之存續保障即應作適當之讓步。惟  
03 倘雇主於虧損或業務緊縮時仍有符合原有員工專長之人力需  
04 求，甚至仍需新聘勞工，即不得任依上開規定終止勞動契  
05 約，以兼顧勞工權益之保障。非謂雇主遇有虧損或業務緊縮  
06 情事時，即得任意解僱勞工。

07 2. 查上訴人111年度、112年度營業收入分別為553萬3,833元、  
08 916萬6,185元、營業費用分別為866萬8,656元、1,256萬7,0  
09 20元（其中薪資支出分別為597萬9,989元、849萬4,718元、  
10 租金支出分別為14萬3,050元、47萬1,000元）、營業淨利率  
11 分別為-59.65%、-41.6%，分別虧損331萬1,981元、368萬  
12 8,061元，113年度則虧損347萬8,745元乙節，有111年度、1  
13 12年度損益及稅額計算表、113年12月31日資產負債表可查  
14 （見原審卷第263、265頁、本院卷第91頁）。以上訴人112  
15 年度營業收入大幅成長363萬2,352元，營業費用亦大幅增加  
16 389萬8,364元，其中薪資支出增加251萬4,729元、租金支出  
17 增加32萬7,950元，營業淨利率-59.65%改善為-41.6%觀  
18 之，上訴人於112年度業務成長迅速，惟因人力增加、薪資  
19 成本等提高而虧損，但營業淨利已有大幅改善。上情並堪認  
20 上訴人於113年度虧損已較112年度減少。又被上訴人自112  
21 年4月17日起受僱上訴人，上訴人自承於113年3月間對外徵  
22 求業務人員，有意以其他適合人選，取代被上訴人等語（見  
23 原審卷第148頁）。且上訴人於113年3月確有張貼徵求1至2  
24 名業務專員之徵才廣告，並訂於113年3月18日、21日與同年  
25 4月10日進行面試，嗣於同4月10日以暫不補人為由關閉業務  
26 專員徵求廣告，及另於同年6月23日刊登徵求Java開發工程  
27 師、網頁前端工程師、Flutter開發工程師、系統分析師及  
28 專案經理廣告等節，有104人力銀行網頁列印紙及104資訊科  
29 技股份有限公司114年3月5日一資字000000000000號函及附  
30 件可參（見原審卷第71至76、157、351至355頁）。證人即  
31 上訴人公司管理部經理鍾珮汝並結證稱：伊於113年4月底入

01 職，為行政方面相關主管，拜訪客戶目前由上訴人法定代理  
02 人負責，若有陪同或幫忙需求，會由伊或秘書一同前往等語  
03 （見原審卷第372至374頁）等語。足認上訴人於112年、113  
04 年雖有虧損之情，但仍積極徵才、拓展業務以期獲利，於11  
05 3年4月2日預告資遣被上訴人前，並對外徵求1至2位業務專  
06 員及安排面試，希冀以新業務專員取代被上訴人，現業務工  
07 作因未能覓得適合業務人員而由上訴人法定代理人辦理。顯  
08 見上訴人於資遣被上訴人前仍有業務人員需求，並無因虧損  
09 或業務緊縮而必須資遣員工以維持企業存續之情，上訴人抗  
10 辯其因虧損或業務緊縮而需精簡人力等語，不足為採。上訴  
11 人既乏因虧損或業務緊縮致須資遣被上訴人之事由，其依勞  
12 基法第11條第2款規定終止勞動契約，與法即有未合，被上  
13 訴人主張上訴人終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存  
14 等語，為有理由。

15 (三)被上訴人依民法第487條前段規定，請求上訴人給付113年5  
16 月7日至6月30日間薪資4萬0,167元本息，及自113年7月1日  
17 起至復職日止按月給付薪資6萬元本息，為有理由。

18 1.按債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。  
19 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，  
20 債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人  
21 對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，  
22 負遲延責任。僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之  
23 義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，  
24 或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人  
25 得由報酬額內扣除之。民法第235條、第234條及第487條定  
26 有明文。

27 2.查上訴人依勞基法第11條第2款於113年5月6日終止勞動契約  
28 為不合法，兩造間僱傭關係仍存，前經認定；且被上訴人於  
29 同日以存證信函為提供勞務之意思表示，上訴人於同日收受  
30 乙節，為兩造所不爭，足認上訴人於終止勞動契約時預示拒  
31 絕受領被上訴人提出勞務，被上訴人已於113年5月6日以準

01 備給付勞務之事情，通知上訴人以代提出，上訴人自該日起  
02 受領遲延，被上訴人主張依民法第487條本文規定，其無補  
03 服勞務義務，得請求113年5月7日起至復職日止薪資等語，  
04 洵屬有據。又被上訴人每月薪資6萬元，於113年9月2日至同  
05 年12月31日間受僱萬芳醫院，取得6萬8,220元報酬等節，均  
06 為兩造不爭，上訴人抗辯依民法第487條但書規定，被上訴  
07 人可請求之薪資應扣除6萬8,220元等語，亦屬有據。上訴人  
08 雖另抗辯被上訴人以生涯規劃為由自萬芳醫院離職且迄未工  
09 作，有故意怠於取得利益之情形等語，然被上訴人主張其因  
10 骸骨外翻嚴重需開刀治療而不得已離職，其已積極謀職，非  
11 故意怠於取得利益等語。查上訴人於113年3月21日、4月11  
12 日、25日、8月21日、9月5日、19日、10月14日、11月7日及  
13 114年1月20日因雙膝退化性關節炎就診，於113年10月22日  
14 經醫師診斷雙膝關節炎合併骸骨股骨關節排列不正，建議如  
15 疼痛無法改善應以手術治療等節，有萬芳醫院診斷證明書可  
16 稽（見本院卷第145至146頁），可見被上訴人於113年間頻  
17 繁因上開疾患求診，該等疾患對其工作應有相當之困擾，已  
18 難認被上訴人有故意怠於工作取得報酬之情。且被上訴人以  
19 生涯規劃為由自萬芳醫院離職一事，僅得證明被上訴人告知  
20 萬芳醫院之辭職原因為何，上訴人復未提出其他證據證明被  
21 上訴人有故意怠於工作之情，故上訴人主張被上訴人故意自  
22 萬芳醫院離職而怠於工作至今等語，為無可採。依上，被上  
23 訴人依民法第487條規定，得請求被上訴人給付113年5月7日  
24 起至復職日止每月6萬元薪資，但應扣除其於萬芳醫院服勞  
25 務取得之6萬8,220元，即被上訴人得請求上訴人給付113年5  
26 月7日至6月30日薪資差額4萬0,167元（計算式： $60,000 \times 25$   
27  $\div 31 + 60,000 - 68,220$ ，元以下四捨五入），及自同年7月1  
28 日起至復職日止，按月於次月5日給付6萬元。

29 3.次按，雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休  
30 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第  
31 7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每

01 月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞  
02 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠  
03 償，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  
04 項各有明文。查被上訴人於僱傭關係存在期間應給付上訴人  
05 之月薪為6萬元，前經認定，應按月提繳之勞工退休金為3,6  
06 48元，且上訴人於113年5月已提繳730元乙節，則為兩造不  
07 爭（見本院卷第178、213頁），並有被上訴人其勞退專戶明  
08 細資料為證（見本院卷第139頁至140頁）。是被上訴人依上  
09 開規定請求上訴人提繳6,566元（計算式：3,648－730＋3,6  
10 48），及自113年7月1日起至其復職日止按月於再次月最末  
11 日提繳3,648元至其勞退專戶，為有理由。

12 五、綜上所述，被上訴人依民法第487條前段、勞退條例第31條  
13 第1項、第6條第1項、第14條第1項之規定，請求：(一)確認兩  
14 造間之僱傭關係存在；(二)上訴人應給付被上訴人4萬0,167  
15 元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年11月13日（見原審甲  
16 卷第13頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)  
17 上訴人應自113年7月1日起至被上訴人復職日止，按月於次  
18 月5日給付6萬元，及各自應給付日翌日起至清償日止，按週  
19 年利率5%計算之利息；(四)上訴人應提繳6,566元，及自113  
20 年7月1日起至被上訴人復職日止按月於再次月最末日提繳3,  
21 648元至被上訴人勞退專戶，自屬正當，應予准許。從而原  
22 審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘  
23 原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

24 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  
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
26 逐一論列，附此敘明。

27 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1  
28 項、第78條，判決如主文。

29 中 華 民 國 115 年 3 月 24 日

30 勞動法庭

31 審判長法官 邱育佩

01 法官 陳雯珊

02 法官 趙雪瑛

03 正本係照原本作成。

04 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  
05 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  
06 （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  
07 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  
08 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  
09 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  
10 者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 115 年 3 月 24 日

12 書記官 楊璧華