

最高法院民事判決

109年度台上字第1518號

上訴人 陳昱峰
訴訟代理人 董德泰律師
被上訴人 三合微科股份有限公司
法定代理人 劉立中
訴訟代理人 高志明律師
李維中律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國108年1月15日臺灣高等法院第二審判決（106年度勞上字第7號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人請求給付美金貳萬貳仟貳佰元、新臺幣貳拾參萬元、人民幣壹萬貳仟元及各該利息暨如原判決附表所示之本息之訴，暨該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

其他上訴駁回。

第三審訴訟費用關於駁回其他上訴部分，由上訴人負擔。

理 由

本件上訴人主張：伊自民國102年7月1日起受僱於被上訴人在大陸地區擔任「中國區總經理」乙職（下稱系爭契約），雙方約定月薪為人民幣9萬1700元及1個月之年終獎金，並享有自用車輛補助及住宿補助。嗣將該薪資部分改以美金1萬1100元、新臺幣（以下未註明幣別者同）11萬5000元計算。詎被上訴人竟以景氣不佳為由，拒不給付102、103年度之年終獎金各人民幣4萬5850元、9萬1700元，並積欠伊薪資、住宿補助費。嗣被上訴人於104年10月間與伊商議終止勞動契約未果，迨至104年12月底，被上訴人共積欠伊薪資美金4萬9300元及23萬元、住宿費補助人民幣3萬6000元、代墊款人民幣3萬9313元；另兩造約定被上訴人僱用伊至105年6月30日止，被上訴人亦應給付該部分薪資。扣除第一、二審判決伊勝訴之薪資美金2萬7100元、人民幣15萬5013元，爰依兩造間之勞動契約、錄用通知書及民法第486條規定，求為命被上訴人給付美金2萬2200元、23萬元、人民幣5萬7850元本息及

01 自105年2月5日起至同年7月5日止，按月給付如原判決附表（下
02 稱附表）所示之本息之判決（未繫屬本院者，不予贅列）。

03 被上訴人則以：上訴人係經伊委任之經理人，縱令兩造間係成立
04 勞動契約之僱傭關係，然所約定之勞動條件應以系爭契約所載為
05 據。而依系爭契約僅約定月薪人民幣9萬1700元，並無關於年終
06 獎金及住宿費補助之約定。又兩造已於104年10月23日合意終止
07 兩造間之契約，否則伊亦已於同日或同年月26日，依勞動基準法
08 （下稱勞基法）第11條第1、2、4、5款規定，以口頭方式向上訴
09 人為終止勞動契約意思表示，上訴人請求伊給付104年11月以後
10 之報酬，自於法無據。又上訴人處理委任事物有過失或有逾越權
11 限之行為，依民法第544條規定，伊得請求賠償，亦得以該債權
12 主張抵銷等語，資為抗辯。

13 原審廢棄第一審所為命被上訴人給付逾美金2萬7100元、人民幣
14 15萬5013元本息之判決，改判駁回上訴人在第一審之訴（即駁回
15 上訴人請求美金2萬2200元、23萬元、人民幣5萬7850元及各該利
16 息本息暨自105年2月5日起至同年7月5日止，按月給付如附表所
17 示之本息），無非以：被上訴人於102年5月24日以電子郵件附件
18 方式寄送「錄用通知書」予上訴人，該「錄用通知書」記載：「
19 本公司提供薪資等相關資料如下：1.薪資：月薪RMB9萬2307元（
20 年薪RMB120萬元包含1個月的年終獎金）」。兩造於102年6月30
21 日簽訂系爭契約，約定甲方（即被上訴人）自102年7月1日至105
22 年6月30日，僱用乙方（即上訴人）為中國區總經理。乙方接受
23 甲方指導監督，從事中國區產品銷售及開發、管理。薪資採「按
24 月計酬」，甲方每月給付乙方薪資約合算人民幣7萬2700元（以
25 美金8000元及11萬5000元發放）；其餘薪資人民幣1萬9000元 X3
26 為人民幣5萬7000元（以美金3100元 X3為美金9300元發放），發
27 放月份為在1月，4月，7月及10月一併發放（惟自103年10月以後
28 ，經兩造同意，改以按每月由甲方給付乙方美金1萬1100元及11
29 萬5000元為給付）。獎金部分由甲乙雙方另行約定。甲方有勞基
30 法第11條各款或第20條情形之一者，應依同法第16條、第17條、
31 第84條之2或勞工退休金條例第12條規定辦理。上訴人勞務之提

01 供既係簽立系爭契約為憑，而系爭契約所載內容復已足見當事人
02 之真意，且堪以認定上訴人係從屬於被上訴人之關係下，提供職
03 業上之勞動力，具有繼續性及從屬性，而由被上訴人給付報酬，
04 兩造間所成立之系爭契約乃僱傭關係之勞動契約。被上訴人無從
05 依民法第549條第1項規定，隨時單方終止。而依上訴人於104年
06 10月23日轉知中國區員工之電子郵件，並兩造就補償金仍有爭議
07 ，是兩造亦未合意終止系爭契約。按雇主依勞基法第11條第2款
08 規定以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約時，應具備最後手段性
09 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
10 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
11 可以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約。上訴人對於被上訴人前
12 曾於104年10月23日與其討論，告知因中國區辦公室虧損嚴重，
13 以致公司決議將中國區辦公室予以裁撤結束，相關辦公人員將予
14 撤離，最後工作日至104年10月31日止乙情並不爭執，依其於同
15 日向中國區辦公室所有員工寄發之電子郵件所載內容，未見有任
16 何將上訴人排除在外之意，且被上訴人當初僱用上訴人之目的，
17 本即係欲藉由上訴人及其領導之團隊於中國地區擴展經營被上訴
18 人公司業務，因而始約定上訴人之工作地點係於中國區，上訴人
19 自亦係被上訴人所欲終止勞僱關係之對象。依上訴人所提出之繼
20 續服勞務證明，即電子郵件往來資料，或有將關於被上訴人與訴
21 外人盛隆維科技有限公司間租賃乙事之後續處理情形一併轉予上
22 訴人知悉，或逕由上訴人協助傳達各該事宜，惟仍難因此遽認上
23 訴人有何具體勞務給付提供可言，充其量僅係屬上訴人於勞雇關
24 係終止後之協助處理而已。況上訴人原係受僱於被上訴人從事一
25 般業務工作，處理租約不在上訴人之工作範圍，為其自陳，與上
26 開租賃事宜之處理顯屬二事，亦難認與系爭契約所約定之勞務提
27 供內容有何干係。被上訴人中國區辦公室設立共3年，自初始設
28 立時起，便一直處於虧損狀態，已影響被上訴人整體之營運，甚
29 而使被上訴人股票因此停止公開發行，應認有勞基法第2條第2款
30 規定之「虧損」事由。再參以被上訴人之法定代理人劉立中與上
31 訴人於104年10月26日之對話，認被上訴人就虧損之情事，已向

01 上訴人預告終止系爭契約，符合勞基法第11條第2款規定。至其
02 行使法定終止權，縱未遵守法定預告期間，或迄未給付資遣費，
03 並不影響其終止契約之效力。被上訴人終止兩造間僱傭關係之勞
04 動契約，應認已無其他方法可資使用，而與解僱最後手段性原則
05 不相違背。兩造簽署之系爭契約既已於104年10月31日合法終止
06 ，則上訴人尚請求被上訴人應給付自104年11月起至105年6月30
07 日期間屆滿為止之薪資，於法無據。又上訴人主張被上訴人應給
08 付年終獎金，固非無據，且被上訴人亦不爭執102年度年終獎金
09 人民幣4萬5850元未曾給付，但觀諸上訴人與被上訴人法定代理
10 人劉立中104年10月26日所為對話內容，可知就102年度之年終獎
11 金部分，上訴人實已向被上訴人為免除該部分債務之意思表示，
12 是該部分債之關係歸於消滅，上訴人應不得再為請求。從而上訴
13 人請求被上訴人給付美金2萬2200元、23萬元、人民幣5萬7850元
14 本息及自105年2月5日起至同年7月5日止，按月給付如附表所示
15 之本息，為無理由，應予駁回等詞，為其判斷之基礎。

16 一、廢棄發回部分（即上訴人請求被上訴人給付薪資美金2萬220
17 0元、23萬元、住宿補助費人民幣1萬2000元及各該利息暨自
18 105年2月5日起至同年7月5日止，按月給付如附表所示之本
19 息）：

20 惟按勞基法第11條規定雇主預告勞工終止勞動契約之事由，為使
21 勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信
22 原則，並基於保護勞工之意旨，應明示預告終止之事由及法令依
23 據，否則即難認終止勞動契約為合法。查依兩造於第一審及原審
24 所提上訴人與劉立中於104年10月23日之談話譯文（見一審卷(二)
25 第6至13頁、第46至56頁），被上訴人雖一再稱該中國業務長期
26 虧損，因而要裁撤該處業務，委由上訴人與該處員工協商資遣之
27 條件，上訴人亦要求給付積欠之薪資，被上訴人於其中均無表示
28 與上訴人終止勞動契約之意。原審亦認兩造並未合意終止勞動契
29 約，而被上訴人於105年5月5日第一審言詞辯論期日，係主張兩
30 造間係委任關係，於104年10月23日合意終止委任契約；嗣於105
31 年10月27日仍稱其並未明示依勞基法第11條第4、5款規定終止勞

01 動契約，僅於104年10月23日上訴人與被上訴人法定代理人劉立
02 中會談時提到上訴人業績不佳（見一審卷(二)第37頁）；其係提起
03 第二審上訴後，始於107年7月26日主張係於104年10月23日口頭
04 告知依勞基法第11條第1、2、4、5款事由解僱上訴人，終止生效
05 日為104年11月1日等情（見原審卷(二)第55頁）。加以被上訴人並
06 未預告資遣，亦未給付資遣費，似見被上訴人係於訴訟進行中始
07 稱依勞基法第11條第1、2、4、5款規定，為終止系爭契約之事由
08 ，揆諸首揭說明，其終止是否合法生效，已非無疑。況勞基法第
09 11條第2款規定「虧損」時雇主得片面終止勞動契約，企業是否
10 虧損，雇主得否以此原因片面終止與受僱人間之僱傭契約，當以
11 企業整體之營運、經營能力為準，而非以個別部門或是區分個別
12 營業項目之經營狀態為斷。如僅一部門業務虧損，而其他部門依
13 然正常運作而仍有所獲利，甚至仍需勞工者，尚不得遽認其得預
14 告勞工終止勞動契約，以避免雇主僅因短時生產量及營業額，
15 或一部門業務發生波動起伏，即逕予解僱勞工之失衡現象。又雇
16 主資遣勞工，必以其無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原
17 則為限，始得為之，以保障勞工權益，倘尚有其他途徑可為，即
18 不應採取終止契約之方式為之。查上訴人所在部門雖有虧損，然
19 上訴人一再抗辯：其於104年11、12月份仍繼續依被上訴人之指
20 示處理員工資遣、尋找新辦公室、辦理租賃及機器點交事宜，且
21 被上訴人於104年12月31日發給代理商之郵件，將伊列為副本收
22 受者，該郵件表明因公司組織改組，即日起深圳辦公室改組為IC
23 研發應用單位，故調整中國區域業務窗口人員；MOS/SCHOTTKY被
24 動元件由YC毛元君經理負責，IC業務由DINO于維豪經理負責，均
25 未提及裁員，復仍有專人負責處理與大陸地區各代理商業務事宜
26 。足見其辯稱因虧損，無適當工作可安置伊，故終止契約，與事
27 實不符等語，並提出電子郵件為證（見一審卷(一)第132至238頁、
28 卷(二)第43頁、第56頁）。果爾，則被上訴人其他部門似仍有持續
29 在大陸營運之必要，其整體業績是否已有虧損？且其既曾委由上
30 訴人繼續為公司處理相關事務，上訴人之專長是否完全不符合被
31 上訴人之需求，亦即其終止與上訴人勞動契約是否符合最後手段

01 性原則？此既攸關被上訴人依該條款規定終止系爭契約是否合法
02 ，原審棄置未論，逕認兩造之系爭契約已於104年10月31日終止
03 ，進而駁回上訴人於該日之後之薪資及住宿補助費，亦有理由不
04 備之違法。上訴論旨，指摘關此部分之原判決違背法令，求予廢
05 棄，非無理由。

06 二、駁回上訴部分（即上訴人請求被上訴人給付102年度年終獎
07 金人民幣4萬5850元本息）：

08 原審就此部分，以上揭理由為上訴人敗訴之判決，經核於法並無
09 違誤。上訴論旨，徒以原審認定事實、取捨證據之職權行使，指
10 摘原判決就此部分不當，聲明廢棄，非有理由。

11 據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法
12 第477條第1項、第478條第2項、第481條、第449條第1項、第78
13 條，判決如主文。

14 中 華 民 國 109 年 7 月 23 日

15 最高法院勞動法庭

16 審判長法官 高 孟 焄

17 法官 彭 昭 芬

18 法官 邱 璿 如

19 法官 徐 福 晉

20 法官 袁 靜 文

21 本件正本證明與原本無異

22 書 記 官

23 中 華 民 國 109 年 7 月 28 日