

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度重勞訴字第11號

原告 吳正華

訴訟代理人 楊智全律師（法扶律師）

被告 康健基因科技股份有限公司

法定代理人 張桂美

訴訟代理人 洪瑄憶律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年4月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一百零八年四月二十七日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣捌萬元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十九，餘由原告負擔。

本判決第二項得假執行，但被告於每月各以新臺幣捌萬元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存在與否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥狀態，能以確認判決將之除去者而言。原告主張兩造間原有之僱傭關係因被告資遣不合法而繼續存在，為被告所否認，則就兩造間僱傭關係存否有爭議，並因而致原告私法上之地位有不妥狀態，且此種不妥狀態能以確認判決將之除去，揆諸前揭規定及說明，原告提起本件訴訟，應認有確認利益。被告雖辯稱原告已經找到新工作，故已無確認利益云

云，惟縱原告已覓得新工作，亦僅係其訴之聲明第2項應扣除原告轉向他處服勞務所取得之報酬爾，並非即無確認利益，被告此部分所辯顯屬無稽。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於民國108年1月7日起，受僱於被告擔任事務發展部資深經理職位，約定每月薪資為新臺幣（下同）8萬元，職務內容為接洽訂單，且該職務內容實質上受被告管理監督並具有從屬性，故兩造間應屬於僱傭關係；勞動基準法第11條第2款所謂「虧損或業務緊縮」必須公司非一時、偶發或短暫的負債或業務下滑，確實有財務困難，非資遣勞工無法改善虧損及精簡人事，並應以企業整體營運、經營能力、解雇必要性及最後手段性等因素為綜合判斷，而被告於108年4月17日逕以上開條款為由終止兩造間勞動契約，不符合法定要件、最後手段性，屬違法解雇，不生效力；原告因被告違法解雇影響工作規劃，導致精神健康、名譽受損害而罹患焦慮症，故請求精神慰撫金10萬元等語。為此，爰依兩造勞動契約、民法第184條第1項後段及第2項、第195條第1項提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自108年4月27日起至原告復職日止，按月給付原告8萬元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(三)被告應給付原告10萬元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(四)第二、三項聲明部分，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：就「聘任通知書」上載內容可知原告係在被告處擔任「事業發展部資深經理」一職，應具有管理之職權及責任，故兩造間應屬於委任關係；縱認兩造間屬僱傭關係，因被告之財務狀況不佳，有嚴重虧損及業務緊縮之情形，自屬符合勞動基準法第11條第2款規定，且兩造前已達成合意由被告資遣原告，皆符合相關規範；而原告稱遭被告資遣致身心受創，亦未提出相關證明以實其說等語，資為抗辯。並聲

01 明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告
02 免為假執行。

03 三、兩造間是僱傭關係或是委任關係？是否有勞動基準法之適用
04 ？

05 (一)按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從
06 屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報
07 酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有
08 ；(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主
09 權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用
10 代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞
11 動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬
12 性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀
13 態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之
14 事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上
15 字第2630號民事裁判要旨）。公司之員工與公司間究屬僱傭
16 或委任關係，仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司
17 員工職務之名稱逕予推認（最高法院97年度台上字第1510號
18 民事判決）。勞動基準法第2條第6款規定，約定勞雇間之
19 契約為勞動契約。據此而言，凡是具有指揮命令及從屬關係
20 者，均屬之，是亦未以僱傭契約為限。故公司負責人對經理
21 ，就事務之處理，若具有使用從屬與指揮命令之性質，且經
22 理實際參與生產業務，即屬於勞動契約之範疇，該經理與公
23 司間，即有勞動基準法之適用；反之，則否（最高法院95年
24 度台上字第1492號判決意旨）。勞動契約之特徵在於從屬性
25 ，當事人間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有委任之性
26 質，惟既有部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍應從
27 寬認定係屬勞動基準法所規範之勞雇關係（最高法院96年台
28 上字第160號民事判決）。

29 (二)證人即曾任被告公司行政管理主管之郭孝萍證稱：「（問：
30 原告上下班是否要用門禁卡、打卡？）是刷卡，有固定上下
31 班時間，上午9點至下午6點。」、「（問：原告請假是否

01 要跟你申請？）不用跟我申請，原告是業務，門禁他們比較
02 有彈性，如果真的要申請要跟吳夢楚申請，事後才會到我這
03 拿假單補請。」、「（問：原告的獎懲是否由吳夢楚決定？
04 ）原告是業務，當初任職時有簽一份聘任書即原證一，至於
05 懲罰就按一般公司規定。」、「（問：當初有無為原告投保
06 勞健保、提撥勞退？）有，都按法律規定辦理。」、「（問
07 ：原告任職期間若有外出需求，是否需要填寫差勤表向主管
08 報備？）他沒有跟我報備，但會向總經理報備，才可以報支
09 差旅費、油費等開支。」等語（本院卷第274-275頁）。

10 (三)依據證人上開證述，原告上班、下班進出公司必須要使用門
11 禁卡感應打卡，且任職期間若有外出需求或請假事宜未進公
12 司，必須向直屬主管吳夢楚報備或填寫假單申請，差旅費、
13 油費等費用開支則須另行報核。另原告獎懲依據勞動契約由
14 主管審核，且任職被告時，享有勞保、健保及提繳6%退休
15 金。顯然原告受到被告管理指揮監督，具有從屬性，被告亦
16 有為原告投保勞健保及提繳勞工退休金，兩造間為僱傭關係
17 而非委任關係，有勞動基準法之適用，堪以認定。

18 四、兩造是否已經合意終止勞動契約？

19 (一)被告於本院108年10月17日庭期本院整理爭點時，均僅辯稱
20 被告係依照勞動基準法第11條第2款為終止之意思表示（本
21 院卷第65頁），並未主張兩造間有合意終止，遲至108年12
22 月10日始為上開主張（本院卷第255頁），所辯是否可信，
23 已非無疑。

24 (二)「原判決所謂通知書之內容，係長X公司通知甲00等依勞
25 基法第11條第2款規定予以資遣，得否即謂甲00等於簽署
26 上開通知書時，即為終止系爭勞動契約之承諾，非無研求之
27 餘地。乃原審遽認長X公司與甲00等間之系爭勞動契約業
28 已合意終止，並為甲00等敗訴之判決，自嫌速斷。」（最
29 高法院95年度台上字第2786號判決意旨參照）亦即勞工單純
30 簽署資遣通知書之行為，僅係單純事實行為而非法律行為，
31 不得解為合意終止勞動契約之承諾意思表示。勞工無論單純

簽收資遣費支票或將資遣費支票兌現，甚或雇主將資遣費匯入勞工帳戶，均不得解為勞雇雙方有合意終止勞動契約之意思表示，蓋勞動法上解僱權之行使乃係雇主單方所為之意思表示，而具有形成權性質。但合意終止勞動契約之要約，此項意思表示並非形成權，無法一經行使即發生勞動契約消滅之法律效果，二者要件及意義上顯然不同，雇主以經濟解雇之意思行使形成權絕不能解為同時已具備合意終止契約之要約或雇主已有若經濟解雇無效則轉換為合意資遣之要約之意思，自無民法第112條無效法律行為轉換之適用。且如承認雇主資遣解僱權之行使事後遭法院認定無效時，如勞工同時有受領資遣費之情事，均得解為勞雇雙方有合意終止契約效力者，則雇主將可不具任何理由解雇勞工，只要提出資遣費要求勞工受領或直接匯入勞工銀行帳戶內，即可發生合意終止勞動契約之效果，如此一來，勞動基準法第11條、第12條有關法定終止勞動契約事由之制度，將全盤崩潰，雇主等同取得只要有錢即可任意解雇勞工之權利，實大違勞動基準法保障勞工工作權之最根本立法意旨。誠如臺灣高等法院93年度勞上字第31號判決意旨所指：「按勞工通常之經濟地位遠遜於雇主，而屬受薪階級，衡諸一般常情，其等家庭日常開銷泰半靠薪水支用，驟逢雇主資遣解職之巨變，依恃頓失，則受領雇主交付之資遣費支票，要為解燃眉之急，以濟生活之資而已，要非如此，則雇主可完全不依勞基法第11條之規範，不附任何理由，只要提出預告工資、資遣費，勞工或迫於無奈接受，即發生合意或同意終止之效果，勞工不接受，除非有抵禦抗衡之資財，否則將危及生存之憑藉，焉有是裡？況如此解釋，亦遠悖於勞基法保護勞工權益之立法目的。」（葛百鈴，合意終止之濫用——評最高法院103年度台上字第2700號判決，《個別勞動法精選判決評釋》，元照，初版，2018年7月，頁197至206。）

(三)所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特別

情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示（最高法院29年渝上字第762號民事判例要旨）。由證人郭孝萍證稱：「…那天是收到原告的LINE，說他被資遣，事後吳夢楚總經理會跟我談，當時我在自己的辦公室，吳夢楚就有來跟我說他已經跟原告談好了要資遣原告，下午吳夢楚就離開公司，要我跟原告討論資遣的事情，當天下午一點多，我就請原告到會議室來討論，當時原告沒有表達異議，所以我就把王威霽副執行長來討論業務交接的事項，會議當時很平和，原告也說沒有問題會把資料交給王威霽，原告還提醒我別忘了寫資遣的證明給他，讓他去請領失業給付，當天下午就把資遣公告寄到桃園市政府勞工局，當天晚上原告就寫LINE訊息告訴我，說他不認為被資遣，事後他也說他不應該被資遣，且程序是不合法的，後來有到桃園市勞資協會協調，在勞資協會的過程中，原告有提出要確認僱傭關係存在及200萬元的賠償。」；「（問：當天原告在會議室是否有同意被資遣？）我感覺是有，所以原告才叫我要寫資遣通報單，是他提醒我的，所以我趕快就寫了。」「當時公司沒有請原告寫任何同意資遣的書面。」；「（問：吳正華當時是否已同意虧損理由作為資遣理由？）可以看通報單，並沒有告訴他是什麼理由，我個人認為是公司虧損，是在協調會時才說什麼事由。」；「（問：原告有無明確跟你表示他要主動離職或同意以勞動基準法11條2項2款作為事由？）沒有，是原告與吳夢楚兩個已經講好，原告傳的簡訊就是告訴我他被開除，後來吳夢楚下午也告訴我去和原告討論交接事項。」；「（問：是講好原告自己要走，還是原告被開除？）原告說他被資遣，事後吳夢楚來跟我講他在會議室與原告講好，原告同意被資遣，下午談交接事項且該有的福利都結算給原告。」、「（問：原告有無跟你說他願意被資遣？）他沒有說願意，但當時下午會議也沒有異議，他還提醒我要做資遣的通報。」等語（本院卷第270-273頁），可知證人全程「完全沒有」聽到或詢問原告「是否合意終止勞

動契約」，證人雖以「看到原告簡訊」及「主管吳夢楚告知」、「原告沒有說願意，但也沒有表示異議」等理由「感覺」原告是有同意被資遣云云，證人恐係因聽吳夢楚告知已經跟原告談好，便自行錯誤解讀為原告同意資遣，但證人亦證稱「原告說他『被資遣』」、「原告沒有說願意，但也沒有表示異議」，堪認原告僅係單純被動收悉被告單方片面終止勞動契約之意思表示爾，進而向證人郭孝萍索取資遣相關資料，包括非自願離職證明書及資遣通報單以保障權益，並未與被告達成合意終止之意思表示合致。被告所辯誠如上開(二)所述是對「合意終止」概念之濫用及曲解，尤屬無稽。

五、被告於108年4月17日依照勞動基準法第11條第2款於108年4月26日終止與原告間的契約是否合法生效？

(一)勞動基準法第11條第2款規定，「虧損」時雇主得片面終止勞動契約，係基於企業營運上之需求與勞工權益間所作之調和，企業是否虧損，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營業項目之經營狀態為斷。受僱人所服務之個別部門若有盈餘，且受僱人並非該部門之多餘人力，企業全體之虧損即與該部門無涉，雇主自不得以企業虧損為由解僱該盈餘部門之員工（最高法院95年台上字第2716號判決）。揆其立法意旨，係慮及雇主於虧損時，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成更多員工失業而致社會更大不安。故為保障雇主營業權，勞動契約之存續保障即應作適當之讓步。惟倘雇主因虧損而進行組織調整時，仍有符合原有員工專長之人力需求，甚至仍需新聘勞工，即不得任依上開規定終止勞動契約，以兼顧勞工權益之保障。非謂雇主遇有虧損情事時，即得任意解僱勞工（最高法院102年度台上字第100號判決意旨）。勞動基準法第11條第2款所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資產

負債情形無必然之關係。至雇主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。且雇主之生產量及銷售量有無明顯減少，應就企業之整體營業之業績觀察，不能僅就局部或個別之業務狀況加以判斷。故雇主依勞動基準法第11條第2款所規定之「業務緊縮」為理由，向勞工預告終止勞動契約，須以企業經營客觀上確有業務緊縮之情形，始得為之（最高法院100年度台上字第1057號判決意旨）。

- (二) 被告雖提出被證6「107年度損益及稅額計算表」及被證7「損益表」（本院卷第117-135頁），辯稱公司財務虧損，而主張以勞動基準法第11條第2款終止勞動契約云云。惟查，原告於「108年1月7日」任職於被告、「108年4月17日」即遭被告通知資遣，為兩造所不爭執（本院卷第64頁），既原告工作自108年1月7日才開始任職，107年度公司虧損與原告顯無關連。況被告已明瞭知悉自身營運狀況，明確知悉前一年度（107年度）虧損情事，仍於107年度12月董事會決策調整組織架構、擴編增加行銷及業務人員，並因此決定僱用包括原告在內之新進員工，此有執行長吳夢楚之電子郵件可證（本院卷第201-204頁），顯然被告對於公司虧損已屬知悉並進行利害權衡，自不得容許被告嗣後以員工到職「前」公司有虧損為由終止勞動契約，否則將成為雇主濫用勞動基準法11條第2款之漏洞，對勞工權益損害甚鉅。
- (三) 由證人郭孝萍稱：「（問：這個虧損除了資遣原告外，是否有其他員工也被資遣？）我知道我來之前有一位同仁也被資遣，但應該是因為不適任的原因。」「在被告公司任職期間為107年3月1日至108年7月1日，這期間都是擔任人事主管。在任職期間經手因為虧損被資遣的只有原告。」等語（本院卷第274頁），可知除原告外，同時期無其他人因「虧損或業務緊縮」遭資遣，甚至被告仍持續於網站刊登徵

人廣告，應徵工作業務與原告相同之勞工，此有104人力銀行網頁可稽（本院卷第31-33頁）。既然被告尚可增加與原告同性質之員工人數，顯然被告並無因虧損或業務緊縮資遣原告之必要，被告於108年4月17日依照勞動基準法第11條第2款於108年4月26日終止與原告間的契約並未合法生效。

六、原告主張被告違法解僱，依勞動契約請求回復僱傭關係及按月給付薪資，求為判決如訴之聲明第1、2項是否有理由？

(一)被告依照勞動基準法第11條第2款終止與原告間的勞動契約，並未合法生效，既據認定如前，原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，為有理由，應予准許。

(二)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，民法第487條本文定有明文。兩造間既尚存有勞動聘任關係，且原告主觀上並無任何去職之意，則於被告拒絕受領勞務給付後，本應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，且被告於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告原告給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，原告無須補服勞務，仍得請求報酬。而原告於被告為資遣之通知後，既已有爭執，並提出勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係等語（見本院卷第29頁），足證原告係欲維持兩造間之聘僱關係，已有準備為被告提出勞務給付之意思，被告上開終止行為雖不生終止契約之效力，但已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，為被告所拒絕，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，被告復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依上開規定，應認被告已經受領勞務遲延。被告復未證明其於受領遲延後，曾對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，原告自無須再行催告被告受領勞務，且無須補

01 服務，而得請求給付報酬。

02 (三)請求將來給付之訴，以有預為請求之必要者為限，得提起之
03 民事訴訟法第246條定有明文。故凡居於未來履行狀態有
04 實現給付之必要者，均可先行提起將來給付之訴。繼續性給
05 付，就判決宣示後始到期之給付，亦得提起將來給付之訴。
06 又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
07 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
08 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權
09 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，
10 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
11 利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者
12 之聲明，週年利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233
13 條第1項前段、第203條分別定有明文。被告對原告主張之
14 任職期間及月薪不爭執（本院卷第64頁），是原告請求為訴
15 之聲明第1、2項之判決，於法均屬有據。

16 (四)至原告轉向他處服勞務若有實際取得利益固應扣除，原告於
17 109年2月10日獲聘至合一生技科技股份有限公司，有勞健
18 保資料附卷可稽，並為原告所不爭執（本院卷第283、287
19 頁、309頁），然該公司原本預計外派原告至大陸地區工作，
20 惟因109年2月間新冠肺炎疫情持續加劇並擴散各國，目前
21 公司通知外派到職人員無限期擱置，原告無法前往疫區到職
22 暫時在公司其他部門安置。因剛到職工作內容即大幅度變
23 更、目前屬試用期，且後續可能因疫情狀況又生變數，故原
24 告仍持續面試應徵其餘工作，倘後續獲有利判決，該期間所
25 獲薪資將依據民法第487條規定予以扣除不再請求，業據原
26 告陳明在卷（本院卷第309-310頁），且迄言詞辯論終結時
27 並無原告確有實際獲得薪資及金額之證明，故本院尚無從自
28 主文第2項扣除，附此敘明。

29 七、原告依據依民法第184條第1項後段、第2項、195條第1
30 項，請求被告賠償精神慰撫金是否有理由？慰撫金金額應如
31 何計算？

因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第184條第1項後段、2項、195條第1項定有明文。侵權行為要件除主觀上須有責任能力、責任條件，客觀上須有加害行為及損害外，須損害之發生與加害人之故意或過失加害行為間有相當因果關係，始能成立。所謂相當因果關係，係以行為人之行為所造成之客觀存在事實，依經驗法則，可認通常均可能發生同樣損害之結果而言；如有此同一條件存在，通常不必皆發生此損害之結果，則該條件與結果並不相當，即無相當因果關係；不能僅以行為人就其行為有故意過失，即認該行為與損害間有相當因果關係（最高法院90年度台上字第772號判決意旨參照）。原告所提之焦慮症門診就診資料（本院卷第35頁）不足證明與被告違法資遣之行為間有何相當因果關係，亦未舉證證明有何名譽遭被告侵害之情，其依據上開條文請求精神慰撫金為無理由。

八、綜上所述，原告求為判決如主文第1、2項所示，為有理由，應予准許。逾此部分之請求則屬無據，應予駁回。

九、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘主張、陳述並所提證據均與本件之結論無礙，爰不再一一論述，附此敘明。

十、本判決第2項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條職權宣告假執行，並依據同條第2項宣告被告預供擔保，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 109 年 6 月 2 日

民事第二庭 法官 游智棋

以上正本係照原本作成。

01 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。
02 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
03 中 華 民 國 109 年 6 月 2 日
04 書記官 李韋樺