臺灣臺北地方法院民事判決

108年度重勞訴字第3號

原　　告　秦爾聲
　　呂詩儀
　　黃珍蘭
　　劉允元
　　沈熙勛
　　呂唐綸
　　黃瑞欽
　　商嘉昌
　　沈錦祥
共　　同
訴訟代理人　劉庭仔律師
　　陳業鑫律師
　　林宛葶律師
被　　告　金盛世紙業有限公司
法定代理人　李澤民
訴訟代理人　楊家欣律師
　　黃思維律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年11月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查原告原起訴狀之聲明：「二、被告應自附表所示原告被資遣日止至原告復職之前一日止，按月於每月末日給付原告如附表所示工資，及自各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。三、被告應自附表所示原告被資遣日

止至原告復職之前一日止，按年於每年2月15日給付原告如附表所示年終獎金，及自各年2月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」嗣更正聲明：「二、被告應自附表所示原告被資遣日起至原告復職之前一日止，按月於每月末日給付原告如附表所示工資，及自各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。三、被告應自附表所示原告被資遣日起至原告復職之前一日止，按年於每年2月15日給付原告如附表所示年終獎金，及自各年2月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（院卷二第85頁）主張基礎事實均相同，經核原告所為前開聲明之更正，應屬補充、更正法律上之陳述，與首揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：

㈠原告秦爾聲、呂詩儀、黃珍蘭、劉允元、呂唐綸、黃瑞欽、商嘉昌、沈錦祥(以下逕稱其名)受僱於被告，對份內工作盡心盡力，從未懈怠，任職單位、職稱、任職期間及約定薪資詳如附表所示。詎被告於107年8月29日召開溝通大會，以業務緊縮為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定解僱勞工。原告旋即接獲資遣通知，遭被告要求簽署終止雙方勞動契約同意書（下稱系爭同意書），伊等深感不解屢次表明願續服勞務，被告仍於同年9月14日及19日片面終止兩造勞動契約。原告認被告無業務緊縮情事，且未採取任何相應安置措施即逕予解僱，不符解僱最後手段性原則，則寄發存證信函表明續服勞務，並申請勞資爭議調解期能恢復兩造僱傭關係。然被告於107年10月23日勞資爭議調解時，改以公司虧損為解僱事由，並拒絕恢復兩造僱傭關係。又被告於原告遭違法資遣生活困頓之際，增聘外籍勞工，明知操作員之工作性質及月薪(即新臺幣(下同)24,000元)均與伊等原工作條件相距甚遠，仍寄發徵詢工作意願調查表予原告，探詢有無從事操作員之意願，原告嗣於11月9日寄發律師函再重申願以原勞動條件續服勞務，迄今仍未獲被告回應。

㈡被告毫無採取任何可能迴避解僱之手段，逕予終止契約，違背解僱最後手段性原則，業如前述，是被告前開終止行為顯不合法，兩造間之僱傭關係仍然存在，則原告得向被告請求如下給付：

1.原告遭違法解僱前，主觀上並無去職之意，於107年9月14日及19日遭違法解僱後即以存證信函表明續服勞務，並於107年10月23日勞資爭議調解時再度重申恢復兩造僱傭關係，則原告已然表達繼續提供勞務之意，被告受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務，即得請求報酬。又原告受僱被告時簽訂任用同意書，兩造約定在職期間每年農曆年發放1個月之年終獎金，未滿1年者依比例發放，此於被告工作規則第3.5條亦有明定。是被告長久以來依慣例給付員工年終獎金1個月，且發放年終獎金並未受業績狀況、員工表現等條件限制，屬員工在一般情形下均可領得之給付，該年終獎金具勞務對價性之經常性給予，該當勞基法第2條第3款規定之工資。從而，被告仍應給付原告自資遣日起至原告復職之前一日止之工資、年終獎金，另原告其後受有未提繳勞工退休金之損害，是被告應按月依法提繳勞工退休金至原告勞工退休金個人專戶。

㈢爰依兩造勞動契約、民法第487條、工作規則第3.5條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第19條第1項、第31條第1項等規定，提起本件訴訟，並聲明：

1.確認兩造間僱傭關係存在。

2.被告應自起訴狀附表所示原告被資遣日起至原告復職之前一日止，按月於每月末日給付原告如同表所示工資，及自各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。

3.被告應自起訴狀附表所示原告被資遣日起至原告復職之前一日止，按年於每年2月15日給付原告如同表所示年終獎金，及自各年2月16日起至清償日止，按週年利率5%計算利息。

4.被告應自起訴狀附表所示原告被資遣日起至原告復職之前一日止，按月提繳如同表所示勞工退休金至原告勞工退休金個

人專戶。

5.願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告公司自98年設立以來即連年虧損，負債逐年攀升，近10年來尚需仰賴母公司金援始能維持營運，迄至106年12月31日止，累計虧損已達751,282,765元，逾被告公司當時資本額1,871,580,807元之4成。營業毛利成長與否，本非為判定企業有無虧損之標準，蓋計算營業毛利係以營業收入減去營業成本，並未扣除營業費用（即包括人事在內之管銷成本），只要營業毛利仍低於企業營業費用，即表示公司營業仍虧損中。被告公司於105年及106年之財務報表，綜合損益表顯示被告營業毛利分為362,799,251元、452,596,078元，然該2年度營業費用卻分別高達475,723,020元、490,079,278元，兩相加減後於105年、106年本業營業虧損各為112,923,769元、37,483,200元；另被告於106年並無任何營業淨利，營業虧損37,483,200元，足見被告本業於106年度仍處虧錢狀態，至被告在當年度稅前淨利為8,800,586元，乃係自母公司獲得補助款，又受惠於匯率上漲所生額外報表收益所致，倘扣除該業外收入，被告稅前淨利實則為負71,414,789元，是被告處於虧損狀態實已持續一段時間，為求公司存續，不得不以虧損為由資遣員工。又勞基法第11條第2款所謂虧損，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，並非以「資不抵債」為認定標準。而資不抵債，係指公司全部資產不足以償付所負全部債務，已瀕臨破產或倒閉之窘境，與勞基法第11條第2款所指虧損全然不同，依勞基法第11條第2款之立法意旨係在避免公司倒閉並謀求企業存續，倘依原告所論，依公司法第211條第2項規定，公司應即聲請重整或宣告破產。又被告進行人力優化作業係基於設立以來直至106年恆處於虧損狀態，方於107年5月至8月間開始相關作業，並於107年8月29日在員工大會通知原告終止兩造勞動契約，從時序上自不可能以107年度財務數字為

判斷基礎。至107年度暫結損益表，僅係表明縱被告已進行人力優化作業，於107年度尚處於虧損狀態。況且被告現提出經會計師查核簽證之107年度財報，累計虧損（即資產負債表中未分配盈餘為負數）仍有678,225,278元，顯見被告縱採取諸多補救措施，處於鉅額虧損狀態，益徵被告確有資遣精簡人力之必要以求公司存續。

㈡參臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄，足認被告總經理於107年8月29日員工大會上告知將以虧損為由進行裁員(即進行人力優化作業)，甚且強調此資遣無關員工工作績效或工作表現，原告並隨即接獲各部門主管以口頭告知渠等將被資遣，原告當可了解被告係以虧損為由終止勞動契約，足認被告所為資遣之意思表示業已到達原告並發生效力，況且原告亦於107年10月23日勞資調解會議中為此陳述並簽名確認。原告固辯以被告未舉證證明原告出席107年8月29日員工大會，然包含原告在內之全體員工參加員工大會之事實，業經證人張致中及雷忠漢到庭證述，而原告既於107年10月23日勞資調解會議中已鉅細靡遺說明員工大會進行經過，倘未出席員工大會，焉能知悉當日開會細節？又員工大會後，旋由各部門主管當場請被資遣員工留下等待人事部門說明資遣費等相關細節，並由被告人資主管張致中於會議室統一分批發放系爭同意書並請求被資遣員工審閱簽署，流程相當緊湊，衡諸常情，被資遣員工有參與員工大會始可能領取同意書。是原告既表示有領取且被要求簽署系爭同意書，則渠等當日係有參與員工大會，遑論沈熙勛、呂唐綸於同意書上親筆簽名，殊難想像渠等倘未參與員工大會如何能簽署系爭同意書？甚者，原告迄今均未在庭審中直接否認渠等參與員工大會，反不斷陳稱被告未盡舉證責任，無非為掩飾渠等確係知悉本件資遣係因被告公司長年虧損所致。據此，被告業於原告出席員工大會以口頭告知將以虧損為由進行資遣，並由部門主管於同日口頭告知原告將被資遣，是原告當知悉被告係以虧損為由終止勞動契約，且被告所為資遣之意思表示業已到達

原告並發生效力，本件勞動契約係合法終止。

㈢被告所為資遣之意思表示既到達原告且發生效力，則本件勞動契約即已合法終止，已如上述。不論系爭同意書抑或感謝信有無記載本件資遣事由，均無礙被告以口頭告知係以虧損為由終止勞動契約。系爭同意書原版業經秦爾聲修改且由其主導內容，並不足以代表被告之意思表示，無礙被告以虧損為為由終止勞動契約。張致中亦否認要求秦爾聲以「業務緊縮」作為資遣事由。況張致中身為人資主管，主要負責事務除管控人力優化作業之進度、工作調度、協調聯繫外，最重要者係依法進行資遣通報作業。而實務上辦理資遣通報作業時，被告公司只須依資遣員工通報名冊欄位填寫資遣事由代碼，該代碼直接對應勞基法條號，從未要求被告應再行區分同一條號下之不同資遣事由，此觀之填表說明第3點：「資遣事由請依下列各項擇一填寫：1、歇業或轉讓；2、虧損或業務緊縮」(即被證7第4頁)自明，是就張致中主觀認知而言，其依填表說明填入正確代碼即可，至更細部判斷被告究係適用同一條號下何種事由，則屬被告法務即秦爾聲專業權責，非張致中能越俎代庖。況且公司於組織上係分層負責，由各級經理人、員工就其業務職掌範圍各司其職，本係現代企業經營之常態，而被告各部門人員既各司其職，就應如何表述系爭同意書之資遣事由，涉及法律專業，自然信任身為被告唯一法務秦爾聲所為判斷，當無可能逾越職權自作主張，原告說詞與客觀事證相左，更有違企業運作常態。另原告援引感謝信（即原證12、原證14）辯稱被告非以虧損為由終止勞動契約云云。然秦爾聲、呂詩儀等感謝信係由秦爾聲一手撰寫、主導之書面文件，無足真實反映本件資遣事件之原委。被告自始即以虧損為由終止兩造勞動契約，原告意圖以此等文書指稱被告從未告知係因公司虧損所為資遣，實係混淆視聽。

㈣被告進行人力優化作業資遣員工前，已連續虧損近10年，期間迭經被告不斷向母公司融資、請求增資及補助等方式以維

持營運，未逕採資遣方式。又被告為保護勞工，為上開努力外，更分於107年2月及5月間發函各大經銷通路商，正式公告被告產品出貨價格，將分於同年4月及7月間全面調漲10至25%，此觀以當時被告對外公告函文及被告業務人員寄予家樂福之電子郵件自明。甚者，被告進行人力優化作業前，已決定資遣當時全公司薪酬最高人員即時任被告總經理王榆樑，並於107年6月4日預告終止聘僱關係。是被告實已盡力為上開合理補救措施，仍無解公司連年虧損窘境，不得不於107年5月進行人力優化作業，被告為保障員工，不僅長年自行吸收虧損，更採取融資、增資、漲價、解任總經理等緩衝措施，倘仍認被告未盡保護勞工之責，認被告資遣無正當性，無啻將解僱最後手段性無限上綱至終身雇用，反有害勞基法第1條促進社會與經濟發展之意旨。又綜觀原告所指謫被告職缺內容並未涉及法務、人資、財會，秦爾聲、呂詩儀、黃珍蘭、商嘉昌均未主張該職缺中有與其原本職務相同或相近者，自無解僱最後手段性之疑慮。且被告早於107年9月14日及同年月19日終止兩造勞動契約，然有多位從事上開職務員工相繼自107年10月後離職（其中僅1位係因嚴重違反工作規則遭解聘），被告始對此職缺有人力需求，是此開職缺並非與原告終止僱傭關係時即已存在，當亦非可為職務調動或供原告選擇任職之職缺，是招募上開職缺與原告間毫無關聯性。另原證15所示徵才資訊，所顯示更新日固為107年8月24日即兩造終止勞動契約前，然被告刊登徵才訊息，係企業人力資源運作之慣常作業模式，要與有無人力需求無涉。且原證15所顯示之更新日，並非指徵才資訊開缺日，乃係被告人員進入104人力銀行網站系統更新職務排序日，即由104人力銀行網站系統預設，該系統每7日會自動提醒雇主更新徵才資訊在搜尋頁面上排序，以增加徵才資訊曝光度，則原證15徵才資訊顯示更新日為107年8月24日，為例行性職務排序更新，當非被告於107年8月24日新開此職缺，實則係被告長年刊登之徵才資訊，且被告刊登此資訊並非當下有填補此職缺之

人力需求，乃係考量人力市場上適合此徵才資訊之人才不多，為免將來員工突然離職使被告不及填補新血，致業務癱瘓之虞，遂將徵才資訊長期刊載於104人力銀行網站，以利公司事先尋找適合人才，以備不時之需，此亦經證人張致中到庭證述。綜上，被告為保護勞工進行人力優化作業資遣員工前，已盡力採取合理補救措施，合於解僱最後手段性要求。況解僱最後手段性之解釋與勞基法第11條適用之關係，司法實務見解實有諸多歧異，是只有在法律特別規定或契約約定，雇主解僱勞工必先經勸導、輔導及懲戒等程序時，方有解僱最後手段性原則適用。準此，兩造既無以契約特別約定終止勞動關係之特別程序，亦非以業務緊縮為由進行資遣，則被告於符合勞基法第11條第2款所規定虧損事由即得合法終止勞動契約。

㈤被告人資部門人員於107年8月29日員工大會，與沈熙勛及呂唐綸就資遣一事進行懇談，並分別提供系爭同意書及資遣費用明細，經渠審閱完畢無異議，並當場簽署且將該等文件交予公司，則兩造已意思表示合致，合意於107年9月15日終止勞動契約，自不得事後再辯稱終止勞動契約不合法。沈熙勛及呂唐綸固辯以渠等係處於締約不完全自由下所簽署系爭同意書，然自交付上開文書過程觀之，沈熙勛及呂唐綸簽署系爭同意書前，已由張致中告知相關權利義務，並經張致中要求閱讀系爭同意書及資遣費用明細。參以證人雷忠漢及張致中到庭證述，沈熙勛在過程中，甚且與張致中討論終止勞動契約之權利義務，且沈熙勛及呂唐綸簽署系爭同意書後亦未透過任何方式再為爭執，沈熙勛及呂唐綸既於107年8月29日與被告合意於同年9月15日終止勞動契約，自應受其意思表示拘束。

㈥依勞基法施行細則第10條第2款規定，無論年終獎金是否係經常性給與，已排除於勞基法第2條第3款所定工資外，亦有實務認定該年終獎金非屬勞基法所規定之工資，復依被告工作規則第3.5條規定，被告發放年終獎金對象為在職員工，

倘員工於發放年終獎金時已離職，即不符發放年終獎金資格，且被告過去亦未按比例發放年終獎金予離職員工，此與不論是否在職、期間長短，只須提供勞務，縱僅工作1天亦得領取勞務對價之工資之性質上迥然不同。

㈦爰聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、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，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號裁判意旨參照）。經查，原告主張經被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存在等情，此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭契約關係即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

四、兩造不爭執事項（院卷二第322頁）：

㈠原告任職期間、任職單位、職稱、到職日、離職日、受領工資、年終獎金、被告每月提繳勞工退休金金額如起訴狀附表所示。

㈡被告人資經管部門經理張致中於107年6月12日發送電子郵件予包含原告商嘉昌、劉允元在內之各部門主管，通知原訂六月將執行人力優化作業延後至7月份執行，確切的時間會再行通知，請求提供擬資遣之人員名單（被證2)。

㈢被告於107年8月29日召開員工大會後，被告交付原告系爭同意書，其上載明被告以業務緊縮為由，依勞基法第11條第2款規定，終止勞動契約，原告沈熙勛、呂唐綸已簽署系爭同意書。

㈣其餘原告秦爾聲、呂詩儀、黃珍蘭、劉允元、黃瑞欽、商嘉昌及沈錦祥並未簽署交回系爭同意書(原證2)。同日，即接獲被告公司主管通知終止勞動契約之裁員通知。

㈤員工大會結束翌日（即107年8月30日），被告發送夾帶「00000000總經理的話.pdf」電子檔之電子郵件予包括原告等在內之被告公司員工（被證5）。

㈥原告秦爾聲為被告公司唯一法務人員，經手同意書之修訂，於同意書原始文字檔加上「業務緊縮」（參被證6）之文字，再經被告外部律師審閱。

㈦原告秦爾聲於107年9月11日，將自行草擬完成之感謝信以電子郵件寄予被告公司總經理，並由總經理簽名（參被證13）。

五、得心證之理由：

㈠被告公司係以勞基法第11條第2款「虧損」事由終止兩造間勞動契約：

1.被告主張於107年8月29日召開員工大會時，由代總經理向與會同仁宣布：以公司虧損為由要進行人力優化裁員作業，經部門主管告知資遣人員名單後，由公司人資主管分批與資遣員工進行面談，並發給系爭同意書，被告於翌日亦將上開虧損資遣員工事由再寄發電子郵件通知全體同仁，有下列事證可認：

⑴證人即時任被告人資經管部經理張致中結證：「107年5月底受到印尼總部的通知要進行人力優化作業，在台灣地區的規劃及執行都由我負責，原因是公司長年以來都虧損，希望可以轉虧為盈」、「當時總經理有要求各部門主管提出要資遣的名單，因為107年6月4日原任總經理就被資遣，在6、7月時經過代行總經理陳鎮鴻跟我及各部門主管逐一分部門討論，決定初步提出的名單，期間多次跟印尼總部的主管討論，在8月中旬總部派總部的HR主管到臺灣來，再跟我們逐一討論，HR主管回去後的一個星期拍板定案」、「107年8月29日有召開員工大會，全員參加。總經理是依照人資部擬定的稿

，來說明解釋資遣的原因，隔1、2天後人資部門也有把總經理的話發EMAIL給全公司員工，以免當天有人請假或出差不在」、「在員工大會中，總經理有闡明這次資遣原因，也有說明稍後會由各部門主管帶開說明」、「準備資遣文件：同意書，資遣費用明細，失業給付請領說明」、「當天員工大會結束後，我帶著電腦及相關文件到會議室，被資遣的人員就會分批進來找我，我就先在黑板上書寫大家都要知道的內容，同時我也架設電腦，提供同仁資遣費用的查詢，人員進來之後我會核對名字，我會提供給他們上述三份文件，請他們閱讀內容，有問題可以找我，如對資遣費有問題，可到我架設的電腦查詢，當天他們有問到的問題是謀職假、年終獎金的問題，我就我知道的予以回答，如果沒有問題的，當下就簽署給我。沈熙勛及呂唐綸的部分，我沒有特別印象，因為我剛到職，不認識他們，但會後有點收到他們所繳交的文件，當天也有一些人把文件帶離會場沒有繳回，就這些人我也有發電子郵件逐一通知在9月3日繳回。」等語（院卷二第228至230頁，108年8月16日言詞辯論筆錄），原告呂唐綸、沈熙勛亦供述當日參與員工大會後確與證人進行資遣面談之事實（院卷二第233至234頁），益徵與會之呂唐綸、沈熙勛確實知悉公司虧損為被告終止勞動契約之原因。

⑵證人雷忠漢證稱：「沈熙勛是南區的業務，呂唐綸是南區的商化人員，107年4月23日我被公司任命為全省營運經理，即是2人的主管」、「107年8月29日，我印象中除了工廠的人員外，儲運部、人事部、財務部、業務部的人都有到，但我不確定是否每個人都有到。當時我與沈熙勛及呂唐綸北上到臺北總公司參與員工大會」、「當天是由區總召集大家，總經理7月就已離職，區總跟大家慰勞一番，也很遺憾表示要轉虧為盈，所以有一些人力的優化工作。10幾分鐘後就各自帶開，我們量販部門包括業務及商化約20幾人，在另一個會議室集合，我公布組織圖名單，在名單內的人就回去工作，要離職的人就留在辦公室，等人事部門的人做說明」、「人

資在另一間會議室，要離職的人分批進來，呂唐綸的場次我沒有參加，沈熙勛業務人員的場次我有參加，我是他們的主管基於關心在場陪同，沈熙勛有問到怎麼沒有年終獎金、不休假獎金、謀職假二天怎麼休，員工旅遊的錢何時撥下來，資遣費人資已有計算式，每個人不同，人資經理張致中是解釋一些勞基法的法令及公司的內規」等語（院卷二第176至178頁，108年6月21日言詞辯論筆錄），所供述資遣面談的過程與上情相符。

⑶被告人資部門於翌日（107年8月30日）再以電子郵件將附件「總經理的話」寄發全體同仁（院卷一第521、523頁），其附件內容即係記載：「...整體而言，公司仍是處於虧損的狀態。為了企業永續經營，公司高層決定調整現有經營策略，朝向積極獲利目標前進，配合新的經營策略，辦公室與廠區已全面進行開源節流的行動，除了將持續進行產品漲價外，亦針對各項營運管銷成本進行精簡與管控，同時也將進行組織人力優化，...此次的組織人力優化，預計將會對少數同仁造成影響，但為公司能永續經營，期盼同仁們能予以諒解」等語，與被告於107年8月29日召開員工大會所宣示意旨相符，印證被告確實係以公司虧損狀態進行組織人力優化的原因。

⑷兩造在臺北市勞動局進行勞資爭議調解時，原告於陳述爭議事實經過時，亦稱：「...申請人等在崗位上盡心盡力，惟於今年8月29日，金盛世公司突然召開員工溝通大會，會中總經理宣佈公司因虧損、業務緊縮，要進行裁員，且特別說明此次裁員無關員工之績效以及工作表現。2.隨後申請人等陸續接獲主管通知終止勞動契約之裁員通知，據了解共有高達51名員工遭到裁員...」等語，有107年10月23日勞資爭議調解紀錄可認（院卷一第518頁），原告並不否認被告於107年8月29日召開員工大會，被告宣布以虧損、業務緊縮等事由，公布要進行裁員之事實，足證被告確有以公司虧損作為資遣的原因。

⑸被告公司確有長年營業虧損之事實，有被告歷年財務報表可循（詳如下述），印尼總公司始會指示被告進行人力優化作業，進而於107年8月29日召開員工大會並執行資遣面談，亦合於情理，故依此脈絡緣由觀之，被告於員工大會當日始告知以虧損為由進行人力優化作業，並說明此資遣作業無關員工之績效或工作表現，隨後受資遣人員接獲單位主管通知資遣，又秦爾聲、呂詩儀、黃珍蘭、劉允元、黃瑞欽、商嘉昌及沈錦祥並未簽署交回系爭同意書（院卷一第85至95頁、第105至111頁）。同日即接獲被告公司主管通知終止勞動契約之裁員通知乙節，亦為兩造所不爭執，是被資遣員工參與員工大會始可能當面領取系爭同意書，渠等既已領取文書僅未交回公司，則渠等當日稍早亦有參與員工大會，益徵原告均能知悉被告係以虧損作為經濟性解僱之事由。

2.原告固稱：被告交付原告系爭同意書其上載明：「...因公司業務緊縮而由雙方依勞基法第11條第2款終止勞動契約」（院卷一第81至111頁、第563、567頁），故被告係以業務緊縮為由終止兩造勞動契約等語。惟被告於107年8月29日召開員工大會及其後進行資遣面談時，已公布公司虧損始為裁員解僱之事由，或如原告於勞資爭議調解時所主張係將虧損與業務緊縮併列為解僱事由之一，被告既於此時已經將虧損事由通知原告而發生效力，其後系爭同意書之記載內容，對被告已為通知終止勞動契事由表示亦未加以否定，無原告所稱事後於勞資爭議時始突然變更解僱事由為「虧損」之情。再者，自系爭同意書製作流程觀之，證人張致中係證稱：「因為這次的資遣作業人數比較多，當時我是委請我的下屬人資副理黃珍蘭，請他轉由時任法務專員的秦爾聲詢問法務意見，為求完善，在秦爾聲回覆後，有再請配合的法律事務所律師做最後的確認。我沒有與秦爾聲討論如何修改同意書，也絕對沒有要求秦爾聲以業務緊縮作為資遣事由」等語（院卷二第229頁），對照證人張致中於107年8月17日上午11時50分寄發黃珍蘭電子郵件中，即有附件「終止勞動契約聲明

書」（系爭同意書原稿）及「資遣費用明細」，當時系爭同意書原稿上終止勞動契約原因僅有記載：「此次終止勞動契約，係依勞動基準法第11條第2款為之」（院卷一第527頁），並未區分是虧損或業務緊縮之事由，嗣秦爾聲於107年8月20上午10時56分回覆證人郵件附件之原稿內容中始加上：「今因公司業務緊縮，與立書人終止勞動契約」等文字（院卷一第529、531頁），秦爾聲再依指示送予外部律師審閱後，外部律師僅將內容修改成：「立書人確認，因公司業務緊縮而由雙方依勞動基準法第11條第2款終止勞動契約」（院卷一第533至537頁），對於該事由未再表示任何意見，是被告辯稱就系爭同意書之資遣事由表述因涉及法律專業事務，信任身為公司唯一法務秦爾聲作成之判斷，而未再更動擬定之文書內容，亦合於情理。至於原告提出被告總經理之感謝信，亦記載終止勞動契約事由為公司業務緊縮（院卷一第601頁、院卷二第135頁），惟文書作成經過，同係秦爾聲於107年9月11日草擬完成後以電子郵件寄予總經理後，經總經理簽名乙情，同為兩造所不爭執，此與被告負責人於員工大會公告意旨確有落差，實際上能否符合被告之真意，究非無疑。是以，系爭同意書及感謝信函上開解僱事由之記載，縱與被告自始告知原告等人資遣事由有所出入，惟係提出在後，從被告召開會議通知原告進行資遣面談作業整體流程觀之，自不影響被告先前業已以虧損事由通知原告等人終止勞動契約之效力，況除呂唐綸、沈熙勛外，其他原告亦未確認並簽署系爭同意書內容，尚無僅執此即認定被告真意係以業務緊縮作為資遣事由。

3.綜上，被告公司自始於107年8月29日員工大會上公告即以「虧損」為由進行資遣後，部門主管於同日亦告知原告等受資遣人，並安排與公司人資進行資遣面談，發給系爭同意書，其中呂唐綸、沈熙勛在當場發給系爭同意書上簽名，合意終止兩造間勞動契約，被告復於翌日再將總經理於員工大會之公告內容寄發電子郵件予全體同仁公告週知，原告應能認知

被告即係「虧損」為資遣員工事由。

㈡被告得以公司有虧損之事由，終止兩造勞動契約：

1.按雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第2款定有明文。所謂虧損，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。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。又按雇主依此預告勞工終止勞動契約，基於憲法第15條工作權應予保障之規定，及本諸勞基法為保障勞工權益、加強勞雇關係之立法意旨，自應以相當時間持續觀察，從事業單位近年來經營狀況及獲利情形加以判斷，如僅短期營收減少或因其他原因致收入減少，不致影響事業單位存續，或一部業務減少，而其他部門依然正常運作，仍需勞工時，仍應視具體情形認定雇主是否得預告終止勞動契約，避免雇主因短時間虧損或業務緊縮，或適逢淡旺季致營業銷售額間斷起伏，遽謂得以此預告勞工終止勞動契約，影響勞工權益。

2.觀諸被告提出之99至107年度財務報表暨會計師查核報告（院卷一第317至489頁；卷二第389至412頁），顯示其各年度之稅後淨利（損）/綜合損益科目：於98年虧損24,987,038元、於99年虧損179,227,814元、於100年虧損131,430,256元、於101年虧損97,417,929元、於102年虧損126,260,624元、於103年虧損76,965,304元、於104年虧損28,915,044元、於105年虧損91,809,978元、於107年虧損25,241,136元，至於被告106年度綜合損益雖為正數5,731,222元，惟將營業收入扣除營業成本、營業費用後，其營業損益科目仍屬虧損37,483,200元，被告所稱僅因母公司挹注補助款又受惠於匯率上漲產生「兌換損益」：70,310,013元之業外收益所致，合於財報顯示內容，足認被告公司當年度營業仍係虧損，長期處於連續虧損之狀態。再者，依被告106年度資產負債表所示（院卷一第470頁），負債金額高達2,634,864,881元，

占負債及權益的70%，負債比逾70%（計算式：[負債總額2,634,864,881/資產總額3,755,162,923 = 0.7016]），公司累積虧損（未分配盈餘）更高達751,282,765元，另被告長年透過關係企業JO Global Investment Pte. Ltd.融通資金，或由股東增資、貸款，或由Global Capital Universal Ltd.補助促銷費支出等方式以改善財務結構，始能維續營運等節，亦由被告於歷年財報附註中「關係人交易」及「繼續經營假設」等欄位加註內容可證（參見99年度財報第13頁及第15頁；100年度財報第13頁及第15頁；101年度財報第13頁及第14頁；102年度財報第15頁及第16頁；103年度財報第18頁及第19頁；104年財報第18頁及第20頁；105年財報第21頁及第22頁；106年財報第20頁），足見被告於107年間實施所稱人力優化作業時，公司自99年起至106年止已連續虧損8年，係處於長期虧損之狀況，並非僅因短期營收虧損或一部業務減少之小額虧損，或適逢淡季致營業銷售額減低等偶然性或短時間因素所致，即具勞基法第11條第2款所定之「虧損」資遣事由，並堪認其已無法維持原有經營規模，而有進一步精簡人事組織之必要。

3.再按企業是否虧損，雇主得否以此原因片面終止與受僱人間之僱傭契約，應以企業整體之營運、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。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，即不得任意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95年度台上字第2716號、96年度台上字第1935號、102年度台上字第100號裁判意旨參照）。是雇主依勞基法第11條第2款規定以虧損為由終止勞動契約時，仍應具備解僱之必要性及最後手段性之要件，即必須雇主虧損之狀態已持續一段時間，且無其他方法可資使用，雇主為因應財務累虧或市場環境變化，方可以此為由終止勞動契約。

4.查被告並非於營運虧損之初即對員工採取解僱行動，而係歷經股東增資、對外融資借貸、母公司補助等挹注資金，仍不能解決公司財務缺口，避免持續虧損，最後為管控人事成本，始進行人力優化作業，而資遣原告等人，難遽謂有違解僱最後手段性原則。至原告以被告仍持續在104網站刊登徵求TP-客戶業務經理、TP-商化人員、品牌經理、電子商務通路經理等職位徵才廣告，與劉允元、黃瑞欽、沈熙勛、呂唐綸、沈錦祥等人職位相同或相近，並提出徵才廣告為憑（院卷一第597至600頁、卷二第209至223頁），惟上開職位原任職人員係於107年10月14日後陸續離職，離職時間並大多集中在108年3月，有上開人員離職申請書可佐（院卷二第243頁、第277至283頁），此情為被告於107年5至7月進行人力優化作業規劃時所不能慮及，並非被告於解僱原告後即行開缺招募新員工，尚與原告等人遭到資遣之事實無關。況且，上開對外招募職務在職等、薪資與原告原職或工資存有顯著差距，或工作地點相距甚遠，業據被告製表對照在卷（院卷二第244至246頁），以劉允元、沈錦祥在職之職等敘薪及沈熙勛、呂唐綸、黃瑞欽原有工作地點，如遽以調動在勞動條件上自有顯然不利益。另秦爾聲、呂詩儀、黃珍蘭、商嘉昌等人在被告公司原任職務分別為法務專員、財會營管專員、人資副理、人事行政課課長等職位，與上開徵才廣告招募職務並無相同或近似之處，在被告公司內部確實已無適當工作可供安置。又被告在職員工人數已從107年5月間之242人，於同年9月底大幅降至餘181人，之後均維持在166至172人間之員額，有勞動部勞工保險局投保單位人數資料表可參（院卷二第19頁），確呈員額縮編結果，已達其人力優化目的，足認其確有精簡人事組織需求，自不能以被告於107年9月未徵詢原告轉任此開工作機會，即謂違反解僱最後手段性原則。

5.至於被告固自承本件事實不符法律意義上「業務緊縮」（院卷二第26頁），惟不論虧損或業務緊縮，只要二者有其一，雇主即得終止勞動契約，而被告業依勞基法第11條第2款以

虧損為由，合法終止兩造勞動契約，既如前述，故就其是否另具業務緊縮之原因，不影響本件判斷結果，無再行審酌必要。

㈡沈熙勛、呂唐綸簽署系爭同意書是否出於意思不自由：

1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。再按法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號判決、同院96年度台上字第1749號判決參照）。是雇主於依據勞動基準法第11條各款規定片面終止契約後，不論事實上有無該等法定終止事由之存在，如雙方經協調、溝通後之結果，勞工亦透過簽署資遣同意書及領取非自願離職證明書、資遣費等方式，同意以資遣方式終止勞動契約，亦即雙方針對資遣費之數額達成合意，或勞工領取資遣費，簽署離職文件，而未為任何保留，應可認為勞工已針對契約終止一節，與雇主達成合意，則該勞動契約當然發生終止之效力。

2.沈熙勛及呂唐綸於107年8月29日北上參與員工大會上，被告於會後即由人資部門主管即證人張致中代表與2人進行資遣面談，證人提供系爭同意書及資遣費用明細等文件，沈熙勛及呂唐綸當場簽署並交回公司，系爭同意書記載：「由立書人與公司雙方合意終止勞動契約」、「107年9月15日為離職生效日，立書人同意自離職生效日起，終止與公司之勞雇關係」等語，有系爭同意書為佐（院卷一第563至569頁），並據證人張致中及雷忠漢供證如前，縱本件係雇主即被告基於終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，惟兩造間進行資遣面談時，對於終止勞動契約及資遣費數額意思表示應屬合致，而達成於107年9月15日為終止勞動契約之合意，嗣沈熙勛及呂唐綸並如數領取資遣費，即發生終止勞動契約

之效力。

3.沈熙勛、呂唐綸於107年8月29日簽署系爭同意書後，於107年10月12日另寄送台南東寧路郵局存證號碼190、192號存證信函與被告，以「公司所持理由並非事實，終止勞動契約顯非合法。且因本人法律知識不足，公司趁機陷本人於錯誤，使本人簽署系爭同意書，損害本人權益」為由，撤回系爭同意書，並表示兩造勞動契約仍存續，願繼續提供勞務等語，固提出存證信函（院卷一第147至153頁）為佐。

4.惟按意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不為意思表示者，表意人得將其意思表示撤銷之。但以其錯誤或不知事情，非由表意人自己之過失者為限，為民法第88條第1項所明定。所謂錯誤係指意思表示之內容或表示行為有錯誤者而言，與為意思表示之動機有錯誤之情形有別。又所謂詐欺者，係謂欲相對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其陷於錯誤而為意思之表示。因被詐欺而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1項前段定有明文。而當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任。查，被告於資遣面談前員工大會中已宣布公司因虧損進行裁員，而被告確有長年虧損之事實，均既認定如前，即無原告所稱「終止勞動契約顯非合法」的情形。另證人張致中於分批資遣面談的現場，已將相關事項告知書寫在會場黑板上，架設電腦供作資遣費用查詢，亦提供書面文件供員工審閱內容，並負責解說勞基法及公司內規，期間沈熙勛尚且詢問年終獎金、不休假獎金、謀職假及員工旅遊補助等款項之撥付問題等節，同據證人張致中、雷忠漢供證在卷，並有現場翻拍照片為佐（院卷二第165、167頁），另沈熙勛、呂唐綸亦供稱係與其他2位同仁一起接受面談，事後也知道有同仁沒有簽署系爭同意書等節（院卷二第233、234頁），可見，受面談員工經告知資遣，仍有拒絕簽署系爭同意書之自由，實際上亦有將文書攜回保留同意或退回拒簽之個案，另現場亦開放查詢個人資料、

提問或與被告討論細節，而有接觸資訊之機會，且當日接受被告資遣面談員工人數非少，進入會場前亦先經部門主管通知資遣，原告對於當日資遣作業安排應非一無所悉，亦有契約自主同意的能力，如有疑慮當場應可詢問或逕行拒絕被告之要約，並無隱藏內心真意而屈從被告意志之理，是其簽署並無意思表示內容或表示行為錯誤之情形，亦無以認被告有渠所主張故意阻絕對外聯絡、強硬逼迫簽署文件而有濫用經濟優勢地位，或藉不當外力使原告「未處於締約完全自由」狀態。此外，原告未再舉證證明被告有何「趁機陷其本人於錯誤」之行為，並因此受詐欺或脅迫而簽署系爭同意書，當無從撤銷其同意終止勞動契約之意思表示，自仍須受系爭同意書之拘束。是以，渠與被告間之勞動契約既已約定於107年9月15日為離職生效日而合法終止，則原告於107年10月12日再寄發存證信函，主張撤銷其同意終止勞動契約之意思表示，核屬無據。

㈣從而，沈熙勛、呂唐綸與被告間勞動契約既經合意終止，並自於107年9月15日為離職生效日，其餘原告則經被告依勞基法第11條第2款虧損為由，預告終止勞動契約，均經審認如前，原告自不得再請求終止勞動契約後之工資、年終獎金及遲延利息，暨請求被告提繳勞工退休金。

六、綜上所述，本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依據民法第487條、兩造間僱傭契約關係、被告工作規則第3.5條，請求被告給付被資遣日起至復職日前一日止之每月工資、每年年終獎金及遲延利息，暨依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第19條第1項、第31條第1項等規定，請求被告按月提繳勞工退休金於原告在勞工保險局設立個人專戶，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所舉證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　6　　日

勞工法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　108　　年　　12　　月　　6　　日

書記官　施盈如