

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞訴字第65號

原告 蘇健文
訴訟代理人 梁凱富律師

被告 東豐纖維企業股份有限公司路竹織染廠

法定代理人 陳裕隆
訴訟代理人 李衣婷律師
黃心慈律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年1月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一百一十四年五月二十九日起至原告復職之日止，按月於次月五日給付原告新臺幣伍萬壹仟柒佰壹拾捌元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百一十四年五月二十九日起至原告復職之日止，按月於再次月末日前提繳新臺幣參仟壹佰捌拾元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

本判決第二項、第三項所命給付已到期部分得假執行。但被告就第二項、第三項所命給付已到期部分，各以每期金額全額為原告預供擔保，各得免為假執行。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

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，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂

01 即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，
02 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
03 不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年
04 台上字第1240號判例意旨參照）。查原告主張被告違法終止
05 兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約），其與被告間僱傭關
06 係應仍存在，為被告所否認，可見兩造就系爭勞動契約是否
07 合法終止確有爭執，致原告法律上地位有不安之狀態，且該
08 不安狀態得以本件確認判決除去，應認原告提起本件確認之
09 訴有確認利益。

10 貳、實體方面：

11 一、原告主張：原告自民國95年9月18日起任職於被告，擔任被
12 告路竹織染廠及假撚廠之銷售業務人員，亦為被告之工會理
13 事，每月薪資為新臺幣（下同）52,608元，且被告每月提繳
14 3,180元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人
15 專戶（下稱系爭勞退專戶）。詎料114年5月間，被告以假撚
16 廠停止生產，故需縮減人力以維持公司營運為由，於114年5
17 月20日向原告預告在同年月28日終止系爭勞動契約而資遣原
18 告。惟被告並無業務緊縮而需資遣員工之情形，且原告有意
19 願接受被告相關職缺繼續工作，被告未詢問是否願任職同類
20 工作，提供繼續工作之機會，僅有離職或資遣之選擇，且嗣
21 後復徵求同性質職缺，非無使原告得繼續工作之職務，顯係
22 因原告從事工會活動而為資遣。被告所為違法解雇未符合解
23 雇最後手段性及勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規
24 定，系爭勞動契約應繼續存在。爰依民事訴訟法第247條第1
25 項、民法第487、235、234條、勞工退休金條例（下稱勞退
26 條例）第6條第1項、第14條第1項、第34條第1項之規定，提
27 起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)
28 被告應自114年5月29日起至原告復職之日止，按月於次月5
29 日給付原告52,608元，暨加計自每月6日起算之法定遲延利
30 息。(三)被告應自114年5月29日起至原告復職之日止，按月於
31 再次月末日以前提繳3,180元至系爭勞退專戶。(四)如獲勝訴

01 判決，第二、三項請求，請依職權宣告假執行，或准原告供
02 擔保後宣告假執行。

03 二、被告則以：被告係因應114年4月起美國實施對等關稅措施等
04 全球貿易環境大幅改變，導致被告接單量、生產量明顯減
05 少、生產成本上漲、營收持續虧損等業務緊縮之嚴峻情況，
06 不得不裁撤「織布廠撚紗課」，被告母公司東豐纖維企業股
07 份有限公司（下稱東豐公司）於114年4月30日經董事會提案
08 廠區內相關人力精簡計畫案，通過裁撤被告「織布廠撚紗
09 課」。原告係擔任被告路竹織染廠之業務部門內專門銷售撚
10 紗產品之業務專責人員，於「織布廠撚紗課」遭全面裁撤之
11 情況下，此職位無存在之必要，為保障雇主營業權，謀求企
12 業之永續發展以及確保事業體內多數勞工之就業權益，被告
13 依勞基法第11條第2款業務緊縮為由解雇原告並無不法。且
14 被告提供「優惠退休」及「優惠退職」方案，原告均不接
15 受，而自114年5月至9月間，與被告達成上開方案合意而辦
16 理退職、退休、資遣或自請離職之員工，不乏與原告年資相
17 同或同樣擔任工會幹部者，是原告指稱因其工會理事身份而
18 遭資遣，均非事實。又原告提出被告之徵才廣告，稱被告有
19 相類行銷業務工作職缺以安置原告卻未詢問即直接資遣，然
20 「織染布品產銷儲備幹部（高雄路竹）」於114年6月27日關
21 閉招募，且此職缺，係招募派駐至國外就職之員工，需先至
22 被告路竹廠內受訓，亦非原告學經歷背景所得勝任，或得替
23 代原告原有職務內容。另被告係依照勞基法第11條第2款資
24 遣原告，該款事由非同條第4款規定須具備又無適當工作可
25 供安置之要件，故原告尚無請求被告提供安置其主觀上認為
26 可適任工作之權利等語為辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)
27 如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

28 三、兩造不爭執事項：

29 (一)原告自95年9月18日起受僱於被告，擔任被告撚紗產品及織
30 布產品之銷售業務人員，雙方約定每月工資51,718元，於次
31 月5日發放。

01 (二)被告於原告任職期間，每月為原告提撥3,180元至系爭勞退
02 專戶。

03 (三)被告於114年5月20日發資遣聲明書予原告收受，以業務減縮
04 為由，於同年月28日資遣原告。

05 (四)被告自109年8月1日起至114年6月27日止有於104人力資源網
06 站刊登織染布品產銷儲備幹部之徵才廣告。

07 (五)被告撚紗課業務經調整後，目前已裁撤不再運作。

08 四、本院之判斷：

09 (一)被告依勞基法第11條第2款規定終止系爭勞動契約是否合
10 法？

11 1.按雇主有虧損或業務緊縮，得預告勞工終止勞動契約，此觀
12 勞基法第11條第2款規定即明。而揆其立法意旨，係慮及雇
13 主於虧損時，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企
14 業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成更多員工失業而致
15 社會更大不安。故為保障雇主營業權，勞動契約之存續保障
16 即應作適當之讓步。惟倘雇主因虧損而進行組織調整時，仍
17 有符合原有員工專長之人力需求，甚至仍需新聘勞工，即不
18 得任依上開規定終止勞動契約，以兼顧勞工權益之保障。非
19 謂雇主遇有虧損情事時，即得任意解僱勞工。受僱人所服務
20 之個別部門若有盈餘，且受僱人並非該部門之多餘人力，企
21 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
22 解僱該盈餘部門之員工。至業務緊縮，則係指雇主在相當一
23 段期間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務
24 應予縮小範圍而言，必以雇主確有業務緊縮之事實，而無從
25 繼續僱用勞工，始足當之，倘未產生多餘人力，或僅一部歇
26 業，而他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需僱用勞工
27 時，即不得依上開規定終止勞動契約（最高法院95年度台上
28 字第2716號、102年度台上字第100號、100年度台上字第202
29 4號判決意旨參照）。

30 2.被告固主張係依東豐公司114年4月30日董事會會議將被告
31 「織布廠撚紗課」此一生產單位進行裁撤，而原告為售紗業

01 務專責人員，已無此一職位存在之必要，因而以業務緊縮為
02 由解雇原告等語，然原告為被告業務部員工而非「織布廠撚
03 紗課」之員工，且原告除為撚紗產品之銷售業務人員外，亦
04 為織布產品之銷售業務人員一節，為兩造所不爭執，並有被
05 告所提出之離退名單可查（見本院卷第231頁），則被告之
06 「織布廠撚紗課」目前固已裁撤不再運作，而符合業務緊縮
07 之情事，然原告既非停止運作業務所屬部門之員工，且其所
08 負責之銷售業務範圍亦非僅有裁撤部門之商品，從而被告得
09 否以業務緊縮為由資遣原告，已非無疑。又針對「織布廠撚
10 紗課」停止運行後之人員調整調度，現職台籍16員：符合勞
11 工退休資格計8位，將協議勞工辦理退休申請，餘數8名台籍
12 聘僱勞工擬調任其他生產單位；外籍移工10員擬減聘6員，
13 保留4員調任其他生產單位，補足輪班人力減少加班需求，
14 以符合現行勞工基準法令規範等情，有東豐公司第21屆第20
15 次董事會議事錄可查（見本院卷第172頁），顯見被告母公
16 司東豐公司之董事會於開會研議停止運行撚紗課設備時，縱
17 為業務緊縮核心範圍之「織布廠撚紗課」所屬員工，對於未
18 符合退休資格者，董事會僅決議調任其他生產單位，亦無直
19 接資遣員工之決議，再參以被告於114年5月至9月間辦理離
20 職或退休之員工共計41位，竟僅有原告一人係以資遣方式離
21 職（見本院卷第231頁），而未發生因業務緊縮需大量資遣
22 員工之情事，是被告辯稱係因業務緊縮而必須資遣原告等
23 語，實難採信。

24 3. 而原告主張係因其身份為工會理事而遭資遣等語，為被告所
25 否認，查，上開董事會議事錄已明確記載撚紗課針型製程設
26 備運轉最終於6月底停機（見本院卷第172頁），佐以由被告
27 所提出之離職退休員工原因一覽表，以及員工退休申請表及
28 離職申請單可知（見本院卷第205至231頁），撚紗廠部門之
29 台籍員工均於114年6月30日前退休或離職，堪認撚紗廠最遲
30 應於114年6月30日始全部停止運作，而原告係業務部之員
31 工，於114年6月30日最後停機日前，撚紗產品仍得持續產

01 出，原告尚得持續進行銷售撚紗業務，故被告實無迫切於11
02 4年5月20日預告在同年月28日資遣原告之理，佐以被告亦不
03 否認原告具有被告企業工會理事身份，且於同年5月12日即
04 已知悉被告企業工會將於114年5月28日召開會議（見本院卷
05 第293頁），又被告經理於114年5月13日與原告會談資遣事
06 宜時，亦主動提及「林經理：為什麼公司在做什麼事情的時候，
07 你們要去煽動這些言語？原告：我有煽動什麼？林經
08 理：沒有嗎？原告：你說，來，你舉例。林經理：為什麼要
09 寫單？公司沒資格叫我們走，為什麼要說這種話？」等語
10 （見本院卷第183頁），對照被告尚有部分員工得遲至5月19
11 日或5月20日始填寫員工退休申請表或員工離職申請單（見
12 本院卷第226至227頁），被告卻於114年5月13日最後一次與
13 原告會談後，即旋於同年月20日預告在同年月28日資遣原
14 告，且資遣原告之日又與工會開會日期不謀而合，相對於被
15 告所稱其他退休或離職員工有不同退休或離職日期，均是依
16 據各員工特別休假安排、工作交接時間或其個人規劃等（見
17 本院卷第199頁），被告對於原告卻是寧可給付預告期間工
18 資亦不願原告於工會114年5月28日開會時仍具有員工身份，
19 是原告主張被告係因其具備工會理事身份而資遣原告等語，
20 尚非無據。

21 4. 綜上，原告既非業務緊縮部門之員工，其所負責之工作亦非
22 全然與業務緊縮部門相關，且被告關閉「織布廠撚紗課」之
23 業務後，董事會決議之方向為調整員工之職務，而非直接資
24 遣，況被告於114年5月至9月間進行人力調整時，亦僅有資
25 遣原告一人，實難認定被告係因業務緊縮而必須資遣原告，
26 是被告依勞基法第11條第2款規定終止系爭勞動契約，應屬
27 無由。

28 (二) 兩造間僱傭關係是否仍存在？

29 被告於114年5月28日以業務緊縮為由依勞基法第11條第2款
30 規定終止系爭勞動契約，為不合法，業經本院認定於前，兩
31 造間僱傭關係自仍繼續存在。則原告訴請確認兩造僱傭關係

01 仍存在，應屬有理。

02 (三)原告請求被告給付自114年5月29日起至原告復職之日止，按
03 月於次月5日給付上訴人52,608元，及自各期應給付日之翌
04 日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，有無理由？

05 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
06 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
07 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
08 內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
09 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
10 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
11 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
12 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條
13 分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之
14 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受
15 領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞
16 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號
17 判決要旨參照）。

18 2.查系爭勞動契約既未經被告於114年5月28日合法終止，兩造
19 間自114年5月29日起迄今之僱傭關係仍存在，已如前述，原
20 告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，並於同年
21 月27日即申請勞資爭議調解，並於調解階段一再請求恢復僱
22 傭關係（見本院卷第71、77、87、99頁）。足認原告已將準
23 備依勞動契約本旨提供勞務之事通知被告，惟為被告所拒。
24 揆諸前揭規定，被告應負受領遲延之責任，原告無補服勞務
25 之義務，仍得請求被告給付薪資報酬。又兩造對於原告每月
26 工資為51,718元，發薪日為次月5日等情不爭執。故原告得
27 請求被告自114年5月29日起至原告復職之日止，按月於次月
28 5日給付上訴人51,718元，及自各期應給付日之翌日起至清
29 償日止，按週年利率5%計算之利息，逾此部分之請求，則屬
30 無據。

31 (四)原告請求被告提繳自114年5月29日起至原告復職之日止，按

01 月提繳3,180元至系爭勞退專戶，有無理由？

02 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於勞
03 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休
04 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之
05 規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
06 勞工得向僱主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條
07 第1項、第31條第1項分別定有明文。

08 2.查系爭勞動契約未經被告合法終止，兩造間僱傭關係仍繼續
09 存在，被告仍應給付原告每月工資51,718元，既如前述，被
10 告即有依上揭規定為原告提撥勞退金至系爭勞退專戶之義
11 務。又兩造均不爭執被告在原告任職期間每月為原告提繳3,
12 180元之勞工退休金。從而，原告主張自114年5月29日起至
13 原告復職之日止，按月提繳3,180元至系爭勞退專戶，自屬
14 有據。

15 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、民法第487條、第235條
16 及第234條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求
17 確認兩造間僱傭關係仍存在，並請求被告給付自114年5月29
18 日起至原告復職之日止，按月於次月5日各給付每月薪資51,
19 718元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年利率
20 5%計算之利息；並請求被告自114年5月29日起至原告復職之
21 日止，按月提繳3,180元至系爭勞退專戶，核屬有據，應予
22 准許。逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。又原告勝訴
23 部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
24 行，並依同條第2項規定，同時宣告被告得供相當擔保金額
25 而免為假執行。

26 六、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌
27 量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負
28 擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。查本件
29 原告之請求一部有理由、一部無理由，本院審酌原告之請求
30 與其經駁回部分之比例，認訴訟費用由被告全部負擔為適
31 當，爰諭知如主文第6項所示。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，
02 經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論列，併
03 此敘明。

04 八、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，判
05 決如主文。

06 中 華 民 國 115 年 2 月 6 日

07 勞動法庭 法官 吳保任

08 以上正本係照原本作成。

09 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。如
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 115 年 2 月 6 日

12 書記官 楊惟文