臺灣新北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第20號

原　　告　陳志強

訴訟代理人　陳文祥律師

被　　告　奇普仕股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　Leung Shuk Kam Jacqueline

000000000000000000

訴訟代理人　鍾郡律師

　　余天琦律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國115年9月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認原告與被告間僱傭關係存在。

二、被告應自民國113年3月1日起至原告復職之日止，按月於每月末日，給付原告新臺幣217,608元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應自民國113年3月1日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣9,000元至原告設於勞動部勞工保險局之退休金個人專戶。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二項到期部分得假執行；但如被告按月以新臺幣217,608元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第三項到期部分得假執行；但如被告按月以新臺幣9,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠緣原告於民國91年11月1日起任職被告公司，任職已逾21年，從最初之產品經理晉升至產品行銷部處長，約定月薪為新臺幣（下同）217,608元及逾百萬元業績獎金。惟被告公司於113年2月29日間向原告表示：「因公司業務緊縮，依勞

基法第11條第2款，終止勞動契約」，片面終止兩造間之勞動契約，並於3月1日寄發存證信函予原告，惟被告以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款業務緊縮規定資遣原告並不合法，且被告逕予資遣原告違反最後手段性原則應為無效，兩造間僱傭契約應仍存在，被告違法資遣原告，即預示拒絕原告提供勞務，原告嗣於勞資爭議調解時亦二度向被告表達繼續提供勞務之意思，請求回復工作權，被告亦予拒絕，則原告縱未實際提供勞務，應得向被告請求自113年3月1日起至原告復職日止，按月給付薪資217,608元，及依勞工退休金每月提繳分級表計算提繳勞工退休金9,000元至其於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

㈡被告近幾年業績雖略有增減，惟客觀上絕無勞基法第11條第2款業務緊縮之情事，被告不僅未有凍結人事停止雇用新進人員以迴避資遣，更於資遣原告前、後仍係不斷持續錄用新人到職，且行銷部門高層呂永威Eric更已在113年6月間開會宣布業績好轉，第二季有6-7%的成長，顯然被告終止兩造間之勞動契約行為，不符合勞基法第11條第2款規定；且縱使有之，被告既仍有人力需求，卻未安排轉職或為一時性留職停薪、凍結人事停止雇用新進人員等保護勞工措施等，逕予解僱顯然亦與解僱最後手段性有悖。被告雖以其110年至112年年度區間，營業收入淨額持續兩年呈現百分之十以上之下降情形，主張確有業務緊縮云云，然此僅係因109、110年度新冠疫情爆發，在家工作及遠距教學，市場上對筆電需求爆增，造就被告109年度較108年度，營業收入淨額增加58.45%、營業淨利增加71.58%，110年度較109年度，營業收入淨額再增加25.42%、營業淨利則再往上爆增135.46%，而產生其他年度營收有減少之假象，而112年營收較111年度有所減少，後疫情期間，因前大缺貨及貨運不順，客戶重複下單，致庫存增加，而有清庫存之情形 ，亦非業務緊縮，營收減少原因係因廠商砍價下猛藥清庫存，不是業務緊縮，如改以營收已大幅增加之109年度為標準，比較110-112年度之營業

收入淨額及營業淨利變化，110年度至112年度各年度之營業淨利較諸109年度皆為成長，可見被告營運狀況係大幅獲利，無業務緊縮之事實。是以，不可僅以110年之營業收入作為比較基準，應再綜合觀察被告其他未受疫情影響之108年度、113年度營收情形。況且，113年第1季、第2季營收較諸於112年度亦已明顯上揚，惟被告卻於業績明顯上升，客觀上並無任何業務緊縮之情事時，於113年2月29日將原告資遣，自屬非法。

㈢次查，被告又抗辯曾提供三個月1對1轉職服務課程，於資遣後主動提供相關職缺資訊予原告，曾提供優於勞動基準法之優惠離職方案詢問原告合意終止勞動契約，惟均遭原告拒絕或置之不理云云。惟查，職轉服務課程係提供給已被資遣，要找工作的離職員工，並非資方在終止勞動契約之前所為之協助，而原告既不同意被裁員，自然也不會參加該轉職服務。至於資遣後提供相關資訊，亦同樣係資遣後之行為，並非是資方在資遣前所給予之協助，且被告於113年2月29日將原告資遣後，不到四月期間內，被告所屬ARROW集團即有職缺可供安置原告，無疑更突顯被告確實未善盡安置義務，逕予資遣係屬非法甚明。事實上被告於將原告資遣後，三個多月後，於同年6月21日隨即又以母公司艾睿電子股份有限公司（下稱艾睿電子）名義，在104人力銀行招募「資深業務經理」，是縱認被告有業務緊縮之情事(僅係假設語氣，原告否認之)，該職缺既明顯係為可供安置原告之職缺，顯然被告亦未有善盡安置義務，資遣仍屬非法無效。

㈣尤有甚者，原告主管曾告知原告薪資較高，在公司人事成本考量下，被擇入資遣名單中，此亦證被告於資遣人員選擇上，並未以績效、工作表現作為依據，而係以薪資成本作為考量，明顯違反公平原則、平等原則及欠缺合理性。而被告及艾睿電子於113年2月29日資遣人數共10人，包含原告在內全係逾45歲以上勞工，均為中高齡者，被告客觀上已構成年齡歧視，違反就業服務法第5條，係屬無效，至為明確。

㈤爰依兩造間勞動契約、民法第487條前段、勞工退休金條例第14條第1項及第31條第1項規定提起本件訴訟，並聲明：⑴確認原告與被告間僱傭關係存在。⑵被告應自113年3月1日起至原告復職日止，按月於每月末日給付原告217,608元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。⑶被告應自113年3月1日起至原告復職日止，按月提繳9,000元至原告之勞工退休金專戶。

二、被告答辯：

㈠原告自91年11月1日受僱於被告，擔任產品行銷部資深經理，然為利其推廣業務，允其原告對外使用產品行銷部處長頭銜，主要工作為管理其團隊成員與原廠等國內電子元件廠之接洽、業務聯繫等。嗣被告及其母公司艾睿電子受到新冠肺炎疫情及其後席捲全球之科技業景氣低谷波及，據會計師查核報告及財務報表顯示，被告公司至少自111年起連續兩年，公司營收大幅下滑，截至112年底不僅毫無好轉跡象，營業收入更是已經銳減至110年之四分之三，足見被告確實遭逢嚴重業務緊縮。被告為了平衡公司營運成本，配合母公司指示，自111年12月起為精簡組織、裁撤非必要的職務等調整，亦已凍結人事不再新聘員工。原告雖擔任資深經理，但僅負責金額極小的一條產品線，未直接處理業務銷售之產品行銷部管理組織，產能相對其他員工較低，被告不得已選擇終止兩造間之勞動契約，以因應業務緊縮之困境。又被告為降低對原告之衝擊，曾經提供三個月1對1轉職服務課程，被告更曾於資遣後主動提供被證3相關資訊詢問原告是否有意願擔任Careers at Arrow系統內所示與被告同屬艾睿集團之艾睿公司職缺，並表示願提供優於勞基法之優惠離職方案與原告合意終止勞動契約，均遭原告拒絕或不予置理。被告迫於無奈，僅能按照原定計畫將原告列為資遣名單，並於113年2月29日依據勞基法第11條第2款業務緊縮規定予以資遣。

㈡觀諸被告110年至112年損益稅額計算表所載之營業收入淨額

及營業淨利變化趨勢可知，其營業收入淨額已連續二年呈現百分之十以上之下降情形，另關於營業淨利部分，111年之營業淨利相較前一年度大幅滑落了近百分之50，僅管112年小幅回升百分之一左右，然相比110年之營業淨利水準，仍有巨大落差，足見被告於110年至112年確實面臨業務緊縮之事實，原告以原證8新聞報導之主觀臆測內容、毫無客觀證據佐證之營業收入，主張被告無業務緊縮，顯不足採。另自被告108年1月至111年1月之勞保投保人數可知，被告108年雇用人數僅138人，遠低於111年162人、112年157人，此一用人趨勢亦符合108年度營業淨利101,277,718元較111年度營業淨利236,584,032元、112年度240,284,481元營業淨利為低之事實，足證被告公司一直以來確實是逢營業淨利低潮始減少雇用人數，並無任何不符常理之處。原告雖另主張以被告108、109年度之營業淨利及營業收入淨額為基準觀察，被告並無業務緊縮情事云云，然我國司法實務上不乏憑藉二至三年財報資料即作成業務緊縮要件判斷之前例，原告無端聲請調查六年之財報資料，並無必要，應認被告已提出充足證據，就「相當一段時間營運不佳」、「生產量及銷售量均明顯減少」等業務緊縮相關要件提出相當證明達「高度蓋然性」程度；反觀原告無故爭執財務報表之形式真正性，亦未就具體事實提出反證，僅空泛否認被告主張，不足以推翻被告證實業務緊縮之事實。

㈢據最高法院111年度台上字第833號民事判決意旨，在雇主依勞基法第11條為資遣解僱之情況，倘雇主並無適當職務可供安置，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當非立法本旨。被告鑒於過往獲利不良，正進行轉型計畫，在未來組織調整方向為取消原告所任供應商需求導向之產品經理，全數轉型為客戶需求導向之業務人員，原告的管理職對被告的產能十分有限，其資深經理位已被取消而無恢復可能，若強要被告繼續聘用，被告不僅無法安排工作給原告，且將危及被告持續進行組織重組、

產業轉型升級規劃，被告之營業規模已縮減為僅存必要維運人員，沒有增加一個職位的空間，遑論原告職務具備相當管理權限，每月薪資高達20萬元以上，被告確實無法安置適當的職位給原告。又原告所提原證6之新到職人員名單，根本不是被告之員工，原告執此指稱被告持續徵才，無業務緊縮之情，實無足採。

㈣原告主張被告於113年2月29日與10名45歲以上員工終止勞動契約，構成就業歧視故解僱無效云云，然被告為一臺灣公司，自負盈虧，母公司艾睿電子及其他海外關係企業之經營狀況與被告無關，亦無從佐證被告無減少勞工之必要，原告於原證5所列10名員工，其中6名為被告關係企業所僱用，根本不是被告之員工，且依被告自112年9月起之資遣人員其杜資料，被告亦與多名40歲以下員工終止契約，被告也繼續僱用與原告職務類似、年齡長於原告之另一名主管，絕無原告所稱「故意挑選中高齡員工加以資遣，構成年齡歧視」之情事。再者，無論自我國司法裁判見解或就業服務法法條，均無構成中高齡歧視後雇主所為資遣即為無效之前例或規定，原告主張恐有誤解。

㈤綜上，兩造勞動契約既已由被告依勞基法第11條第2款規定合法終止，則原告並主張被告應繼續給付薪資、按月提繳勞工退休金等，均無理由，並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

㈠按確認之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言。查原告主張被告片面終止兩造間之勞動契約並非合法，兩造間之僱傭關係仍然存在乙節，既為被告所否認，是兩造間之僱傭關係是否存在，顯已處於不安狀態，並致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項不安之狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前開規定及

說明，原告提起本件確認之訴自有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

㈡被告於113年3月29日依勞基法第11條第2 款業務緊縮之規定終止兩造間之勞動契約並不合法：

⑴按勞基法第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。故雇主依勞基法第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號民事裁判要旨參照）。是以，本諸勞基法保障勞工權益及加強勞雇關係之旨趣，仍應以相當時間持續觀察，從雇主之事業單位近年來營業狀況及盈虧情形綜合加以判斷，自客觀上觀察其整體業務是否有應予縮小範圍之情形及必要。如僅短期營收減少或因其他一時性原因致收入減少，而不致影響事業之存續，或僅一部業務減少而其他部門依然正常運作仍需勞工者，尚不得遽認其得預告勞工終止勞動契約，以避免雇主僅因短時間業務減縮或適逢淡旺季，生產量及營業額發生波動起伏，即逕予解雇勞工之失衡現象。

⑵次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責，民事訴訟法第277 條定有明文。原告主張被告於113 年2月29日依勞基法第11條第2款業務緊縮之規定為由，終止兩造間勞動契約，並非合法乙節，既為被告不爭執其終止事由，自應由被告就公司有業務緊縮之事實負舉證責任。而被告辯稱因新冠肺炎疫情及其後席捲全球之科技業景氣低谷波及，依

自110年至112年之營業收入淨額及營業淨利變化趨勢可知，其營業收入淨額已連續二年呈現百分之十以上之下降情形，另關於營業淨利部分，111年之營業淨利相較前一年度大幅滑落了近百分之50，足見被告於110年至112年確實面臨業務緊縮之事實云云，固有損益表及資產負債表為據（見本院卷一第247至257頁、卷二第151至第152頁），惟參以兩造所不爭執之被告109年之營業收入淨額22,485,685,511元、營業淨利173,775,965元，110年營業收入淨額28,202,195,379元、營業淨利409,168,945元，111年營業收入淨額23,582,074,572元、營業淨利236,584,032元，112年營業收入淨額21,115,161,609元、營業淨利240,284,481元，可知被告除曾於110年有約4億元之營業淨利外，109年、111年及112年之營業淨利則為1億7千萬元至2億4千萬元間，112年甚至較111年增加3,700,449元之營業淨利，縱將被告所自行提出之108年損及稅額計算表（即被證14）一併列入參考，被告108年之營業淨利亦僅有101,277,718元，則被告雖於110年度之營業淨利突然增長為409,168,945元，然其原因眾多，被告既未舉證該年度營利所得為其公司營運之正常獲利，公司之財務結構及資產負債情形與業務緊縮復無必然之關係，自難僅以111年及112年營業淨利少於110年度之營業淨利約百分之42，遽謂被告有因相當時間之營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，致整體業務應予縮小範圍之業務緊縮情事；又依被告自行陳報108年1月至111年1月之勞保投保人數，被告108年雇用人數138人、109年度雇用人數160人、110年度雇用人數159人、111年度雇用人數162人、112年雇用人數157人（見卷二第35頁），被告於109年至112年間之雇用人數並無明顯變化，而被告另抗辯其正進行產業轉型計畫，在未來組織調整方向為取消原告所任供應商需求導向之產品經理，全數轉型為客戶需求導向之業務人員，已無法安排工作給原告云云，雖提出業務轉型升級計畫英文新聞報導（見卷一第127頁至第133頁），然此或屬被告基於經營決策或為因應環境

變化與市場競爭，所為經營方式或營運策略之改變或調整，而使公司內部產生結構性或實質上之變異，縱有因此須減少人力，亦與業務緊縮不相同。

⑶是以，本件難認被告符合已有相當時間營運不佳，整體業務明顯減少而應予縮小範圍之業務緊縮要件，其依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約，於法未合，兩造間僱傭關係應仍存在。

㈢原告得請求自113年3月1日起至復職日止，按月於每月末日請求被告給付工資217,608元及法定遲延利息：

按報酬應依約定之期限給付之。無約定者，依習慣；無約定，亦無習慣者，倘報酬分期計算，應於每期屆滿時給付之，此觀民法第486條第1項第1款規定即明。又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。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條、第234條亦有規定。而債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定參照）。原告主張其每月工資為217,608元，既為被告不爭執，而依被告片面終止與原告間勞動契約之行為，可認被告有預示拒絕受領原告提供勞務之意思，且原告之後亦申請勞資爭議調解要求被告恢復僱傭關係，而表達繼續提供勞務之意思，未經被告同意，此有新北市政府勞資爭議解紀錄在卷佐參（見卷一第31至32頁），堪認原告業以準備給付情事通知被告，以代提出，惟被告拒絕受領，其自113年3月1日起即陷於受領勞務遲延，依上開規定及說明，原告無須補服勞務，仍得請求報酬，是原告請求被告自113年3月1日起至原告復職日

止，按月於每月末日給付原告217,608元，及加計自各期應給付日次日起至清償日止之法定遲延利息，洵屬有據。

㈣被告應自113年3月1日起至原告復職日止，按月提繳9,000元至原告於勞保局設立之勞工退休金個人專戶：

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞工退休金條例第24條第1項所定請領退休金規定前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年台上字第1602號判決參照）。兩造間勞動契約並未經被告合法終止，已如前述，被告仍為原告之雇主，依上開規定，負有於原告任職期間按月為其提繳勞工退休金之義務。又依原告每月薪資217,608元，依勞工退休金月提繳工資分級表所示，應投保級距為15萬元，被告應按月提繳9,000元，為被告不爭執，是以，原告請求被告自113年3 月1 日起至其復職日止，按月提繳9,000 元至其勞工退金個人專戶，應予准許。

㈤從而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自113年3月1日起至原告復職之日止，按月於每月末日給付原告217,608元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並自113年3月1日起至原告復職日止，按月提繳9,000元至原告於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，均有理由，應予准許。

㈥按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主如主文第二、三項敗訴之判決，依據前開規定並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

㈦本件事證已臻明確，兩造其餘主張及舉證，核與判決結果無影響，爰不逐一論斷，附此敘明。

四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　12　　日

勞動法庭　　法　官　葉靜芳

以上正本係照原本作成

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　12　　日

書記官　郭于溱