

臺灣新北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第21號

原告 林彩鈴

張玉玲

共同

訴訟代理人 陳文祥律師

被告 艾睿電子股份有限公司

法定代理人 Leung Shuk Kam Jacqueline

訴訟代理人 江孟貞律師

蔡宇峰律師

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113年9月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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。而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1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告片面終止兩造之勞動契約，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件

01 確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭
02 關係存在之訴即有受確認判決之法律上利益。

03 貳、實體方面：

04 一、原告起訴主張：

05 （一）原告林彩鈴於民國92年1月1日起受僱被告，擔任客戶服務
06 部處長一職，約定年薪為新臺幣（下同）3,454,000元
07 （包含固定月薪201,483元及業績獎金1,036,199元分四季
08 給付）；原告張玉玲自91年12月16日起受僱於被告，擔任
09 定價服務經理，約定月薪為108,597元及近百萬元業績獎
10 金。詎料，被告卻於113年2月間向原告2人表示：「因公
11 司業務緊縮，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2
12 款，終止勞動契約」云云，片面終止勞動契約，惟原告2
13 人明確向被告表達欲繼續工作之意願，惟被告仍堅持進行
14 資遣程序，嗣經申請調解不成立，不得已而提起本件訴
15 訟，請求回復工作權。

16 （二）原告二人請求項目及金額如下：

17 1. 確認兩造間僱傭關係存在

18 依實務見解，被告應就其是否具備勞基法第11條第2款之
19 事由，負舉證責任，而被告不僅從未具舉證以實其說，僅
20 係一再泛稱伊業務緊縮，惟事實上被告近幾年業績雖略有
21 增減，客觀上絕無業務緊縮之情事，被告不僅未有凍結人
22 事停止雇用新進人員以迴避資遣，更於資遣原告前、後仍
23 係不斷持續錄用新人到職；且被告今年各季業績均將成
24 長，不僅亦係可預見，訴外人即被告行銷部門高層呂永威
25 ERIC更已在113年6月間開會宣布業績好轉，第二季有6-7%
26 的成長，顯然被告終止勞動契約之行為，不符合勞基法第
27 11條第2款，核屬無效甚明。被告要求原告林彩鈴於113年
28 2月29日配合約談，經向勞工局人員詢問後，先行於2月27
29 日向新北市政府勞工局申請勞資調解，以謀和平解決此爭
30 議。然2月29日約談因原告林彩鈴個人身體因素延後至3月
31 4日，於3月4日被告公司約談資遣事宜時，仍不顧原告有

繼續提供勞務之意願，強制收回識別證、保全磁扣及筆記型電腦，後被告得知原告已申請勞資調解時，方先暫時予復職，然在調解不成立後，隨即再予以資遣，故原告林彩鈴最後工作日係113年5月7日，即第二次調解會隔日。被告及其關係企業奇普仕股份有限公司（下稱奇普公司）於113年2月29日資遣共10人（含原告2人），竟然全係逾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。

2. 按月給付薪資

原告2人曾於113年4月15日、同年5月6日調解會中，向被告二度表達繼續提供勞務，請求回復工作權，惟被告均拒絕，依民法第487條前段規定，請求被告自113年5月8日起至原告復職日之前一日止，給付原告林彩鈴、張玉玲每月約定工資201,483元、108,567元。

3. 按月提繳至原告之勞工退休金專戶

原告林彩鈴、張玉玲每月薪資201,483元、108,567元，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為150,000元、110,100元，被告每月應提繳9,000元（計算式： $150,000 \times 0.06 = 9,000$ 元）至原告林彩鈴個人退休金專戶，又被告每月應提繳6,606元（計算式： $110,100 \text{元} \times 0.06 = 6,606$ 元）至原告張玉玲個人退休金專戶。

（三）聲明：

1. 確認原告林彩鈴、張玉玲與被告間僱傭關係存在。
2. 被告應自113年5月8日起至原告林彩鈴復職之日止，按月於每月末日給付原告201,483元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
3. 被告應自113年3月1日起至原告張玉玲復職之日止，按月於每月末日給付原告108,597元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
4. 被告應自113年5月8日起至原告林彩鈴復職之日止，按月提繳9,000元，存入原告林彩鈴於勞工保險局設立之勞工

01 退休金專戶。

02 5. 被告應自113年3月1日起至原告張玉玲復職之日止，按月
03 提繳6,606元，存入原告張玉玲於勞工保險局設立之勞工
04 退休金專戶。

05 二、被告則以：

06 (一) 被告主要從事電腦及其週邊設備、電子零組件之經銷業
07 務。自新冠肺炎(Covid-19)疫情爆發後，各行各業無不
08 受到極大之衝擊，嗣111年全球景氣不佳，對主要從事電
09 子零組件經銷業務等電子業之被告影響尤為劇烈。此自市
10 調機構中華徵信所做的市場調查，於國內165家營收持續
11 衰退之上市公司中，電子業佔比為48.48%，亦即營收持續
12 衰退之上市公司將近5成均為電子業，即可見一斑。而國
13 內外科技業亦因景氣不佳、業務緊縮之因素，於111年、1
14 12年進行大量裁員，持續至113年仍未見停歇。凡此，均
15 足證明被告公司經營之事業項目，因受景氣不佳之大環境
16 影響，而面臨業務緊縮之困境。自被告另狀陳報之111
17 年、112年綜合損益表及111至113年第1季之自結損益表，
18 與被告部門組織精簡政策、被告員工總人數表，均可證被
19 告確實具有業務緊縮之情事。

20 (二) 被告於資遣原告林彩鈴前，曾透過其主管向原告林彩鈴表
21 達公司因業務緊縮需進行改組及資遣，其中包括原告林彩
22 鈴，原告林彩鈴曾表示理解及同意，並稱其打拼至今已有
23 6棟房產，如此一來恰好能為工作生涯劃上一個完美的休
24 止符，並與配偶一同享受退休生活，故眾多同事們亦均給
25 予其祝賀。嗣113年2月20日，原告林彩鈴並曾寄發一封名
26 為「花海與夢田」之道別信，開心地向其部屬表示：「Ar
27 row的這一片花海就留給大家繼續耕耘、照顧，相信這個
28 花海會更加的繽紛燦爛！我也要去發掘與耕耘我內心中
29 的一畝田…祝福大家，也祝福我自己！我們都會非常幸福
30 的！」並與部屬道別。基此，亦可證原告林彩鈴原先即知
31 悉被告將對其為資遣行為且欣然接受，雙方已合意資遣。

01 詎料，原告林彩鈴於資遣前夕驟然變卦，並向新北市政府
02 勞工局申請調解，而於調解期間要求被告公司須一次性給
03 付其自資遣日起，至法定退休年齡屆滿之日止之薪資總
04 額，否則即不接受被告之資遣並要對被告公司提起訴訟，
05 終因原告林彩鈴之要求與被告所能負擔之範圍相差過鉅，
06 而調解不成立，進而衍生本件訴訟。

07 (三) 被告為資遣原告張玉玲行為前，曾委請人資經理 (HumanR
08 esourceManager) 於113年1月15日向原告張玉玲詢問有無
09 轉調SalesOperation部門工作之意願，並向其說明公司未
10 來發展方向，以及SalesOperation相關工作之內容，惟經
11 原告張玉玲拒絕。被告復於113年1月17日，以電子郵件向
12 原告張玉玲詢問再次詢問是否有意願轉調銷售執行經理
13 (SalesOperationsManager)，並強調該職位與原告張玉
14 玲原先任職之職階相同，薪資結構亦完全一致，對原告張
15 玉玲並無任何不利，惟經原告張玉玲於同日回信表示：

16 「在現在生意不理想的情況下...我去接受Marlene想要再
17 新assign的那份工作並不會為公司帶來更大利益，那我就
18 不接受了...也再一次謝謝朱姐你提供的這份option。」等
19 語而斷然拒絕。除可證原告張玉玲亦明知被告有業務緊縮
20 之情事外，亦可證被告在公司組織再造政策生效，對原告
21 張玉玲為資遣行為前，有先安排原告張玉玲轉調其他部
22 門，惟經其拒絕，是系爭解雇業已符合最後手段性。

23 (四) 被告近1年資遣之人員年齡遍及29歲以下至60歲以上。原
24 告主張被告之資遣行為有年齡歧視云云，亦顯屬誤會，洵
25 無足採。原告雖主張被告公司及關係企業奇普公司資遣人
26 員均為45歲以上勞工，有中高齡歧視之情事云云。惟被告
27 因112年業務緊縮，故於112年9月、10月陸續進行資遣，
28 而依被告112年8月至113年2月資遣人員之年齡分佈表，可
29 知被告資遣人員之年齡於「29歲以下」有3名、「30至39
30 歲」有11名、「40歲至49歲」有5名、「50歲至59歲」有8
31 名、「60歲以上」則有1名，足證被告並無所謂專門針對

01 年齡45歲以上中高齡勞工進行資遣之情事。又被告與奇普
02 公司於113年2月資遣之人數合計為8人，並非原告所稱之1
03 0人。又被告113年2月資遣之人員年紀較長，惟此係因應
04 前述之被告部門整併精簡之故，並無年齡歧視之情形。11
05 3年2月之資遣係因應被告公司部門裁撤整編、刪除管理職
06 所為之人事精簡，自被告公司近1年來資遣之人員自29以
07 下至60歲以上均有等情，可證被告所為之資遣並非以年齡
08 為考量因素。

09 (五) 原告張玉玲雖主張被告曾刻意刁難並退件其病假申請，不
10 讓勞工依法請休病假云云。惟被告人資經理曾於113年1月
11 19日寄發電子郵件，向原告張玉玲表示：「工作規則上的
12 規定如下，請病假超過二日者須要附繳醫療證明。依勞基
13 法規定，員工申請病假雇主可以要求員工提出證明，妳是
14 否問過主管為什麼要醫療證明嗎？她是否想關心妳的狀況？
15 下週一我會跟Marlene（即當時原告張玉玲之主管）
16 了解一下這件事，請放心，優先康復身體。」，足見被告
17 乃依法處理其請假事宜，並有向原告張玉玲表示關心，而
18 非如原告張玉玲所稱刻意刁難不予請休病假，原告張玉玲
19 之主張實屬無稽，並無足採。

20 (六) 答辯聲明：

21 1. 原告之訴駁回。

22 2. 如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

23 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
24 礎（見本院卷一第318、319頁）：

25 (一) 原告林彩鈴EileenLin 於92年1 月1 日起受僱被告，於任
26 職之初擔任VP秘書，一路升遷業務計劃經理(Bussiness p
27 lanning manager)、客戶服務經理(CSmanager)、業務支
28 援經理(Business supportmanager)、資深客戶服務經理
29 (Senior CSmanager)，到了於107年升任客戶服務部處長
30 (Director.CustomerService)約定固定月薪為201,483 元
31 及業績獎金分四季給付；原告張玉玲Maggie Chang於91年

01 12月16日起受僱於被告，於110 年3 月1 日原告從Quote
02 Servicces Assiistant Manager升遷為定價服務經理(Quo
03 teServicesManager)，約定月薪為108,597 元及業績獎
04 金。

05 (二) 被告以勞基法第11條第2款「虧損或業務緊縮時」資遣原
06 告林彩鈴、張玉玲並開立非自離職書予原告，最後工作日
07 分別為113年5月7日、113年2月29日（見本院卷一第23至2
08 9頁）。

09 (三) 原告2人於113年2月27日向新北市政府提出勞資爭議調解
10 申請，兩造於113年4月15日、同年5月6日經2次協調，該
11 勞資爭議案件調解不成立。

12 (四) 兩造對於原證4、5、7、8、9形式上真正不爭執。

13 (五) 被告已給付原告林彩鈴離職當月之薪資116,418元及資遣
14 相關費用3,004,644元，其中1,387,932元以支票支付（見
15 本院卷一第145至152頁）；被告已給付原告張玉玲離職當
16 月之薪資108,140元、資遣相關費用1,163,858元，及當季
17 之獎金與補發之資遣相關費用173,781元（見本院卷一第1
18 53至164頁）。

19 四、本院得心證之理由：

20 本件之爭點為：（一）兩造有無合意資遣？（二）被告以業
21 務緊縮為由，依勞基法第11條第2 款規定，向原告林彩鈴、
22 張玉玲分別於113 年5 月7 日、113 年2 月29日終止兩造勞
23 動契約，有無理由？（三）原告林彩鈴請求確認兩造僱傭關
24 係存在，並請求被告應自113 年5 月8 日起至原告林彩鈴復
25 職之日止，按月於每月末日給付原告201,48 元及提繳9,000
26 元至其勞保退休金專戶，有無理由？原告張玉玲請求確認兩
27 造僱傭關係存在，並請求被告應自113 年3 月1 日起至原告
28 張玉玲復職之日止，按月於每月末日給付原告108,597元及
29 提繳6,606元至其勞保退休金專戶，有無理由？茲敘明如
30 下：

31 (一) 原告林彩鈴與被告兩造並無達成合意資遣：

01 1. 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
02 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。法無明文禁止
03 勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於
04 其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，
05 但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞
06 動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞
07 動契約（最高法院95年度台上字第889號判決要旨參
08 照）。本件被告確有片面對原告林彩鈴發動終止權，然兩
09 造嗣是否有經雙方溝通、協調結果，達成共識而有合意終
10 止勞動契約等情，則為原告林彩鈴所否認，是本件自應由
11 被告就兩造嗣有就資遣乙節意思表示趨於一致之事實負舉
12 證之責。

13 2. 被告抗辯：原告林彩鈴早於113年1月實已與被告達成合意
14 資遣，最後工作日為113年2月29日，原告林彩鈴事後反悔
15 並主張資遣不合法，並無理由云云（見本院卷一第350
16 頁）。然為原告林彩鈴所否認，並以其並無同意被告公司
17 資遣等語。而查，證人A 0 3雖證稱：「（問：原告林彩
18 鈴在被資遣前與你的職務上關係為何？資遣發動的原因為
19 何？原告林彩鈴是否也知悉資遣的原因？）1. 原告林彩鈴
20 是我部門的下屬，中階主管。2. 主要原因是因為疫情過
21 後，業務緊縮，才有資遣之計畫。3. 知道，都有跟原告林
22 彩鈴討論，原告林彩鈴也有跟我討論前幾波之資遣，討論
23 資遣名單，因為我都會跟我的中階主管討論資遣事項，不
24 只原告林彩鈴。（問：你什麼時候跟原告林彩鈴討論被告
25 公司要資遣原告林彩鈴經過？原告林彩鈴和您表示接受艾
26 睿電子公司資遣的談話經過及內容為何？）我記憶是在20
27 24年1 月份討論要進行下一波裁員，我跟原告林彩鈴討論
28 名單，之後原告林彩鈴同意，希望把她放在名單內，所以
29 把她放在名單內。」等語（見本院卷一第311頁）。然證
30 人A 0 3又證稱：「（問：公司辦理資遣的程序為何？是
31 否會要求員工簽書面同意書？）1. 是HR做後續程序。資遣

完整過程是HR當天通知。2. 是。有簽一封文件，我只是坐旁邊，讓HR去處理。」、「（問：提示原證14，你說證人有跟你談好要合意離職，那為何113年2月29日公司還會寄發存證信函給原告，聲明依勞基法第11條第2款業務緊縮終止勞動契約？）因為原告林彩鈴當天2月29日，打LINE給我，說她不願意被資遣，所以她就沒參加HR會議。HR會議就是資遣會議、離職程序資料。當天寄發存證信函原因我沒參與。HR會議原訂預計大約是2月29日上午10時左右。參與人原定是我、原告林彩鈴和HR，HR是PAT。HR沒跟我說要寄存證信函」等語（見本院卷一第313頁），且證人A 0 4亦證稱：「（問：在職期間，原告有跟您提到過「她不想離職，但卻被主管A 0 3通知資遣的事情嗎」？詳細情形為何？時間點大約是何時？）在113年2月下旬，我接到原告林彩鈴的電話，他跟我說他有可能被資遣，我跟她說就算你不願意，也不一定不會被放在資遣名單，他跟我約咖啡廳，她有說他本人無離職意願。2月29日時，我老闆以及人事和我進行資遣會議，會議後我跟原告林彩鈴說要錄音存證。」、「（問：提示原證13，這三張對話記錄，是否為你與原告林彩鈴之對話記錄？依照對話記錄第一頁113年2月23日是否有約在咖啡廳碰面？請問那次碰面，原告林彩鈴有無提到他不想離職，卻要被資遣？有無給原告林彩鈴反饋？第三頁你有傳一句「協商記得錄音存證」，當時為何會傳這句？原告林彩鈴是否有跟你提過，被告正在跟原告林彩鈴協商資遣的事情？）1. 是的。2. 有的。3. 因為當天我連自己被資遣都不知道，我有提供原告林彩鈴特休、勞保、續保法律建議。4. 因為當天早上我跟老闆有資遣協商，所以我在下午傳訊給原告林彩鈴記得錄音存證。5. 沒有特別提到」等語，且有LINE對話紀錄可參（見本院卷一第329至333頁），顯然原告係不同意公司資遣，且在經濟上仍有繼續工作之必要，並因遭公司資遣而於113年2月23日向證人A 0 4求助。且依原告

01 林彩鈴係於113年2月27日申請勞資爭議，並陳稱：「公司
02 於今年2月5日提出因業務縮減原計畫資遣之名單送總公司
03 批核未准，原因是成本節省不足，希望我同意被資遣。本
04 人無離職意願，將依約繼續提供勞務。」等語，有新北市政府
05 勞資爭議調解紀錄乙份可參（見本院卷一第21頁）。
06 可知被告公司之資遣流程，係於資遣會議中由人資通知，
07 並會要求員工簽書面同意書，然原告林彩鈴因不願意被資
08 遣，故於113年2月29日未出席資遣會議、拒簽同意書，且
09 倘原告林彩鈴有同意合意資遣，為何被告會於113年2月29
10 日寄發存證信函予林彩鈴通知被告公司將於113年2月29日
11 終止勞動契約，有郵局存證信函乙份附卷可憑（見本院卷
12 一第335至339頁）。且再參酌證人A O 3 證稱：「（問：
13 3/4公司hr有拿同意資遣的文件給原告簽名，但原告拒絕
14 簽名，這件事你知道嗎？）HR有跟我說有聯絡，但沒簽
15 署，日期我不知道是什麼時候」等語，益證原告係不同意
16 公司資遣，拒絕簽署同意書，且原告拒簽同意書，hr即人
17 資更有向證人A O 3 報告，故證人A O 3 亦確實知悉原告
18 林彩鈴不同意公司資遣。而被告嗣係以勞基法第11條第2
19 款「虧損或業務緊縮時」資遣原告林彩鈴，並開立非自離
20 職書予原告林彩鈴，最後工作日為113年5月7日，此有服
21 務證明書、離職證明等附卷可稽（見本院卷一第23、25
22 頁）。被告抗辯兩造於113年1月間實已達成合意資遣云
23 云，然原告林彩鈴最後工作日為113年5月7日，被告於5月
24 9日才給付原告林彩鈴離職當月之薪資116,418元，及於5
25 月31日始給付資遣相關費用3,004,644元，其中1,387,932
26 元以支票支付（見本院卷一第145至152頁），並交接工作
27 事項表暨離職交接程序，是依現存證據顯示被告於113年1
28 月間雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約
29 資遣原告，但原告受被告通知資遣決定後，並不同意接受
30 被告資遣辦理，應堪確認。至原告雖曾在113年2月20日寄
31 發一封名為「花海與夢田」信件（見本院卷一第115至116

頁），原告林彩鈴陳稱：當時係因原告預見未來即將遭被告非法資遣，被迫離開公司，為安撫部門同事，避免因「原告任職如此久之員工，卻仍遭公司無情予以非法資遣」，而讓部門同事感到驚嚇、衝擊及徹底失去安全感，致影響到工作、公司內部安定，才會發出該信件，絕非代表原告同意資遣之意等語，而觀其信件內容，通篇並無原告同意公司資遣之意，尚難僅憑該電子信件即遽認兩造已達成資遣之合意。

（二）被告以業務緊縮為由，依勞基法第11條第2款規定，向原告林彩鈴、張玉玲分別於113年5月7日、113年2月29日終止兩造勞動契約，為有理由：

1. 按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：□虧損或業務緊縮時。勞基法第11條第2款定有明文。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（最高法院100年度台上字第1057號判決意旨參照）。勞基法第11條第2款規定雇主因業務緊縮時可經預告終止勞動契約，必係企業經營因景氣下降、市場環境變化等情事而須緊縮業務，以致產生多餘人力，雇主為求經營之合理化必須解僱勞工時，始得以業務緊縮為由終止勞動契約（最高法院95年度台上字第597號、95年度台上字第1692號、100年度台上字第1191號、111年度台上字第305號民事判決意旨參照）。所謂「虧損」乃指收入不敷支出而言；所謂「業務緊縮」，則包括縮小範圍、減少生產能量，撤裁銷售門市等皆屬之。

2. 而查，被告主要從事電腦及其週邊設備、電子零組件之經銷業務。自新冠肺炎（Covid-19）疫情爆發後，各行各業無不受到極大之衝擊，嗣111年全球景氣不佳，對主要從事電子零組件經銷業務等電子業之被告公司影響尤為劇烈。此自市調機構中華徵信所做的市場調查，於國內165

01 家營收持續衰退之上市公司中，電子業佔比為48.48%，亦
02 即營收持續衰退之上市公司將近5成均為電子業，而國內
03 外科技業亦因景氣不佳、業務緊縮之因素，於111年、112
04 年進行大量裁員，持續至113年仍未見停歇等情，有112年
05 1月2日新聞網、111年12月22日財經新報113年1月19日聯
06 合新聞網等附卷可參（見本院卷一第83至91頁）。確可證
07 明被告經營之事業項目，因受景氣不佳之大環境影響，而
08 有面臨業務緊縮之困境。又自被告陳報之111年、112年綜
09 合損益表及111至113年第1季之自結損益表營業收入抑或
10 是稅後淨利（NetIncome）均仍呈現持續下滑趨勢，即依
11 被告公司111至113年第1季度之逐年比較，可證被告公司
12 之營業收入，111年至112年之跌幅為13.02%；112年至113
13 年之跌幅為13.85%。又依被告公司111至113年第2季度之
14 逐年比較，被告公司之營業收入，111年至112年之跌幅為
15 28.62%；112年至113年之跌幅為2.98%。另依被告公司111
16 至113年上半年度之逐年比較，可證被告公司之營業收
17 入，111年至112年之跌幅為21.31%；112年至113年之跌幅
18 則為8.61%。又被告位於美國之集團總公司（Arrow Elect
19 ronics, Inc.）乃公開發行公司，其亦因集團整體業務下
20 滑，故已展開多年度之改造計畫，其中包括裁員，以改善
21 營運效率，此亦有外國媒體Channel Futures之報導可稽
22 （見本院卷一第231至233頁），其指出「艾睿電子（Arro
23 w Electronics）在公佈2024 年第三季財報的同時，也宣
24 佈了這項計畫。在本季度，這家經銷巨頭的銷售額較去年
25 同期下降了15%。其營收下降了近15%，降至68.2億美元。
26 這比去年同期的80億美元有所下降等情。而以被告部門組
27 織精簡政策、被告員工總人數表自111年至113年第1季之
28 員工總數，分別為352人、313人、309人，減少了43人，
29 員額減少比例約為12.22%，均可證被告確實具有業務緊縮
30 之情事，此有被告提出其鼓勵結清休假之擲節措施電子郵件
31 公告、被告關閉招聘管道之擲節措施電子郵件公告、員

工總人數表等附卷足憑（見本院卷一第93至103頁、第109頁）。又被告公司所屬之Arrow集團為因應業務持續緊縮，故決定進行區域型之組織整併精簡，並在全球各地執行。以被告公司而言，於113年1月1日進行組織精簡、扁平化後，相較於之前足足裁撤了2個層級。就原告林彩鈴原任職之客戶服務（Customer Service）部門，其原先有5個工作層級，亦即客戶服務部處長（Customer Service Director），其下分別設有業務執行處長（Sales Operations Director）、經理（Manager）、副理（Assistant Manager），以及個人貢獻者（Individual Contributor）（其中，雖然原告林彩鈴外部職稱為客戶服務部處長，惟其內部實際職稱為業務執行處長（Sales Operations Director），並受客戶服務部處長所管理）。然精簡後僅存客戶服務部門處長（Customer Service Director）、經理（Manager），以及個人貢獻者（Individual Contributor）三層，而原告林彩鈴原任職之職務因組織扁平化之故，已不復存在。另原告張玉玲原任職之定價管理（Quote Service）部門，嗣與另一專案部門業經裁撤整併為產品行銷（Field Marketing）部門，復將層級簡化成三級，亦即僅存有產品行銷處長（Field Marketing Director）、經理（Manager）、個人貢獻者（Individual Contributor）。益徵被告公司面臨之業務緊縮，並非僅侷限於某單一層級或單一部門，其影響層面乃涵蓋公司整體營運業務外，亦可證明被告公司因部門裁撤、整編後，已不存在原告二人原擔任之職務可供任職，此有被告部門組織編制異動圖乙份附卷足憑（見本院卷一第105、107頁），依上開113年1月1日被告公司部門組織編制異動圖，並對照證人即被告業務營運處長A03證稱：自112年7月至113年2月以其部門被告已經歷了3至4波資遣，共裁撤了將近30人等語（見本院卷一第310至312頁），可證被告為因應上開業務緊縮情事，確有進行部門裁撤、人員

01 整編等應對措施。職是，被告辯稱自疫情以來業務緊縮情
02 形更為嚴重，同時面臨業務減少之經營風險，聘僱人力已
03 過剩，有減少員工人數以降低人事成本必要，尚屬合理可
04 採。至原告雖陳稱被告公司職員呂永威Eric曾在113年6月
05 開會宣布業績好轉，第二季有6-7%的成長云云，然此為被
06 告所否認，而原告就此未舉證以實其說，雖原告又提出11
07 3年8月26日艾睿電子總裁暨首席執行長Sean Kerins專訪
08 報導況（見本院卷一第219至221頁），然企業為求經營之
09 合理化，雇主之生產量及銷售量有無明顯減少，應就企業
10 之整體營業之業績觀察，不能僅就局部或個別之業務狀況
11 加以判斷，是僅憑上開書證內容，尚無法為有利原告之認
12 定。

- 13 3. 又按事業單位因虧損或業務緊縮，為謀求事業單位之永續
14 經營及保障其餘勞工之權益，而有解僱部分勞工之必要
15 時，關於如何決定解僱之勞工，除欠缺合理性或有權利濫
16 用等情形外，於年資、考績、工作能力等條件相仿勞工間
17 選擇解僱或留用，應賦予雇主相當之裁量選擇權，俾雇主
18 得考量其經營管理之需要為合理之選擇考量（最高法院11
19 0年度台上字第676號判決意旨參照）。原告雖主張被告及
20 關係企業奇普公司資遣人員均為45歲以上勞工，有中高齡
21 歧視之情事云云。惟被告因112年業務緊縮，故於112年9
22 月、10月陸續進行資遣，而依被告公司112年8月至113年2
23 月資遣人員之年齡分佈表（見本院卷一第117頁），可知
24 被告資遣人員之年齡於「29歲以下」有3名、「30至39
25 歲」有11名、「40歲至49歲」有5名、「50歲至59歲」有8
26 名、「60歲以上」則有1名，並無所謂專門針對年齡45歲
27 以上中高齡勞工進行資遣之情事。又被告公司與奇普公司
28 於113年2月資遣之人數合計為8人，且原告二人係被告公
29 司之前員工，本與奇普公司無涉。而自被告近1年來資遣
30 之人員自29以下至60歲以上均有等情，可證被告公司所為
31 之資遣並非以年齡為考量因素，原告主張本件有年齡歧視

云云，容有誤會，並無可採。依現存證據原告主張被告選擇與原告終止勞動契約，尚無欠缺合理性或有權利濫用等情形。

4. 原告雖以被告負有安置義務，卻違反安置義務，其逕自終止兩造間勞動契約，違反解僱最後手段性原則，顯為權利濫用云云。然按雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工。該所謂「適當工作」，指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際或相當合理期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責令雇主負安置義務（最高法院111年度台上字第833號民事判決可資參照）。而查，原告林彩鈴原任職之職務因組織扁平化之故，已不復存在，而原告林彩鈴職務具備相當管理權限，每月薪資高達20萬元以上，被告公司確實無適當職務可供安置，才選擇終止原告林彩鈴之勞動契約，以因應業務長期緊縮的經營困境，尚屬合理。又被告為資遣原告張玉玲前，確曾委請人資經理分別於113年1月15日、1月17日向原告張玉玲詢問有無轉調銷售執行經理（Sales Operations Manager）之意願，而人資經理亦曾向原告張玉玲強調該職位與原告張玉玲原先任職之職階相同，薪資結構亦完全一致，對原告張玉玲並無任何不利，惟遭原告張玉玲自行斷然拒絕，此為原告張玉玲所不爭，並有113年1月間被告與原告張玉玲詢問是否願意轉調同職階、同薪資結構之他職，以及關心請假事宜之電子郵件紀錄附卷可參（見本院卷一第111至114頁），是被告已有協調原告張玉玲轉職之意願，並無違反安置義務。則在被告公司因營收大幅下滑長達兩年，稅後淨利銳減，為因應組織再造需求，就內部員工部門進行組

01 織調整或縮編整併，分梯次裁撤，即非恣意為之，尚無欠
02 缺合理性或有何權利濫用之情或有違反最後手段性原則之
03 情事。故原告主張被告違反最後手段性原則，為權利濫
04 用，不符合誠信原則云云，自未可採。

05 5. 綜上，被告抗辯其業務規模自112年銷售量明顯減少，整
06 體業務已緊縮，為謀求永續經營及保障其餘勞工之權益，
07 而有解僱部分勞工之必要，其終止與原告二人間之勞動契
08 約未違反最後手段性原則，合於勞基法第11條第2款規
09 定，其終止勞動契約既為合法，則原告林彩鈴、張玉玲與
10 被告間自113年5月8日、113年3月1日起，已無勞動契約關
11 係存在。

12 (三) 原告林彩鈴請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被告應自
13 113 年5 月8 日起至原告林彩鈴復職之日止，按月於每月
14 末日給付原告林彩鈴201,483元及提繳9,000元至其勞保退
15 休金專戶，有無理由？又原告張玉玲請求確認兩造僱傭關
16 係存在，並請求被告應自113 年3 月1 日起至原告張玉玲
17 復職之日止，按月於每月末日給付原告張玉玲108,597 元
18 及提繳6,606 元至其勞保退休金專戶，有無理由？
19 原告林彩鈴、張玉玲與被告間勞動契約自113年5月7日及1
20 13年2月29日起已合法終止，業已認定如前，則原告林彩
21 鈴、張玉玲二人主張依兩造間勞動契約法律關係，分別請
22 求被告應自113年5月8日及113年3月1日起至復職之日止，
23 按月於每月末日給付薪資及提繳勞退金至其勞保退休金專
24 戶，自屬於法無據。

25 五、綜上所述，原告林彩鈴、張玉玲二人請求確認兩造間僱傭契
26 約關係存在，並依兩造間勞動契約法律關係，請求被告應自
27 分別自113年5月8日及113年3月1日起至復職之日止，按月於
28 每月末日給付薪資201,483 元、108,597 元及各提繳9,000
29 元、6,606元至其勞保退休金專戶，為無理由，不應准
30 許。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提

01 之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再
02 加論述，附此敘明。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 114 年 11 月 14 日
05 勞動法庭 法 官 吳幸娥

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 11 月 14 日
10 書記官 黃靜鑫