

臺灣屏東地方法院民事判決

113年度勞訴字第10號

原告 李青峰
李泰慶
黃文珍

簡佑叡
陳暉閔

上五人共同

訴訟代理人 劉思龍律師

被告 和協環保科技股份有限公司

法定代理人 陳欽鈞

訴訟代理人 林慶雲律師

陳鵬翔律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於中華民國113年8月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告分別依附表「訴訟費用分擔比例」欄所示比例負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告李青峰、李泰慶、黃文珍、簡佑叡、陳暉閔5人(下合稱原告，分稱其名)均為被告和協環保科技股份有限公司屏南廠(下稱被告公司)之員工，工作地點位於屏東縣○○鄉○○村○○路00號，原告在職期間、職務及薪資均如附表所示。詎被告公司於112年11月10日以公司虧損、業務緊縮為由，通知資遣原告，並於同年12月10日依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2款解僱原告。然查被告公司於資遣原告前，

01 均正常發放三節獎金及員工酬勞，且111年度之年終獎金更
02 係高額發放（原告李青峰391,981元、原告李泰慶427,189
03 元、原告黃文珍568,851元、原告簡佑叡423,783元、原告陳
04 暉閔585,601元），顯見被告公司營運良好且有盈餘，並無
05 虧損或業務緊縮之情。又被告公司有無業務緊縮之事由存
06 在，本應就企業之整體營業之業績觀察，不能僅就局部或個
07 別之業務狀況加以判斷。被告公司固稱原告任職之加工部門
08 於109年至111年間營收減少，惟查被告公司109年度至111年
09 度其整體營收呈趨勢增長，顯無虧損減縮情事。況109至111
10 年度為全球新冠疫情最嚴峻時刻，被告公司營收額亦可能受
11 疫情影響，而非持續性之虧損或緊縮。退步言之，被告公司
12 縱有虧損或業務緊縮之情事，而依當今企業常態，理應先要
13 求員工實施無薪休假，俾共體時艱，俟相當時期仍無法改善
14 營運狀況，方就予資遣員工，被告公司片面泛稱因加工部門
15 營收下滑即構成業務緊縮或虧損，亦不符解僱之最後手段
16 性，解僱自非適法。

17 (二)綜上，被告公司非法解僱原告，且明確拒絕原告繼續給付勞
18 務，原告已於勞資爭議調解時請求恢復僱傭關係並將勞務提
19 出準備通知被告公司，惟仍遭被告公司拒絕，依民法第487
20 條規定，原告即無補服勞務義務，且依法仍得請求已到期之
21 工資及遲延利息。另於本件訴訟繫屬期間，原告亦有預為請
22 求薪資必要，考量勞動事件含二審之平均審理期間為1年6個
23 月，故一併請求被告公司給付原告2年之薪資。原告茲請求
24 已到期薪資及預為請求2年之薪資，均如附表所示。

25 (三)並聲明：①被告應給付原告李青峰109,684元，及自起訴狀
26 繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
27 利息；暨自113年3月1日起至115年3月31日止，按月於次月5
28 日給付原告李青峰41,080元，暨自各期應給付翌日（即次月
29 6日）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。②被
30 告應給付原告李泰慶121,058元，及自起訴狀繕本送達之翌
31 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；暨自113

01 年3月1日起至115年3月31日止，按月於次月5日給付原告李
02 泰慶45,340元，暨自各期應給付翌日（即次月6日）起至清
03 償日止，按週年利率百分之5計算之利息。③被告應給付原
04 告黃文珍126,158元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償
05 日止，按週年利率百分之5計算之利息；暨自113年3月1日起
06 至115年3月31日止，按月於次月5日給付原告黃文珍47,250
07 元，暨自各期應給付翌日（即次月6日）起至清償日止，按
08 週年利率百分之5計算之利息。④被告應給付原告簡佑叡10
09 3,382元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週
10 年利率百分之5計算之利息；暨自113年3月1日起至115年3月
11 31日止，按月於次月5日給付原告簡佑叡38,720元，暨自各
12 期應給付翌日（即次月6日）起至清償日止，按週年利率百
13 分之5計算之利息。⑤被告應給付原告陳暉閔128,774元，及
14 自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之
15 5計算之利息；暨自113年3月1日起至115年3月31日止，按月
16 於次月5日給付原告陳暉閔48,230元，暨自各期應給付翌日
17 （即次月6日）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
18 息。

19 二、被告則以：

20 (一)被告公司係以石化產品之精煉及銷售為主業，營運項目有
21 二，一為108年底加入之「銷售貿易部門」，一為歷來從事
22 之「加工部門」。其中「加工部門」所從事者，係就CNN
23 （粗壬烯）及CPT（粗四聚丙烯）石化原料之加工；CNN加工
24 原料係源自英國石油(BP)澳洲廠，然近年BP公司因不敵對手
25 大量生產之競爭而澳洲部分已關廠，並致被告公司此項加工
26 之營收已大幅減少；CPT加工則係應客戶委託，將CPT精煉為
27 PT，近年亦因整體供應鏈發生質變，造成加工前之CPT粗級
28 原料，反較加工精煉後之PT還貴，致客戶對於此項加工委託
29 卻步，且CPT加工後為PT之製成品BAB也面臨嚴峻之環保法規
30 要求，衍生替代產品出現，造成被告公司此項加工及營收亦
31 大幅減少，上開現象係一種趨勢，短期間無從扭轉。因加工

01 部門之業務緊縮，加工部門營業收入遂逐年陡降，且因營運
02 成本一直居高不下，除於109年度尚能勉予維持損益平衡
03 外，110年及111年則均處於虧損之狀態。被告公司為謀永續
04 經營，僅能依勞基法第11條第2款之規定，並根據員工考績
05 之優劣，選擇裁撤部分加工部門員工以求降低營運成本並減
06 少虧損。

07 (二)又銷售貿易部門之營運部分，主要係買貨轉賣之貿易性質，
08 且該部門目前僅由一名員工負責為已足，況其工作性質亦與
09 加工部門截然不同，並須具備外語及業務能力，即無法將受
10 資遣之本件原告改併轉至銷售貿易部門繼續服務，被告公司
11 資遣原告，亦於企業資遣之最後手段性無違。

12 (三)綜上，被告公司資遣原告實因不堪虧損而屬不得已決定，並
13 符合勞基法第11條第2款之規定，原告本件主張並無理由，
14 求予駁回等語。並聲明：原告之訴駁回。

15 三、經查，原告前係受僱於被告公司，兩造間存有勞動契約，本
16 件有勞動基準法(下稱勞基法)之適用，被告公司係勞基法第
17 2條第2款規定之雇主，原告為同條第1款規定之勞工；被告
18 公司係以石化產品精煉及銷售為主業，營運大致區分為銷售
19 貿易及加工等2部門，原告俱屬加工部門之員工，原告於被
20 告公司任職之職務內容、在職期間、月薪等均如附表所示；
21 被告公司係於112年11月10日依勞基法第11條第2款規定預告
22 原告終止勞動契約，並於同年12月10起資遣而終止兩造間勞
23 動契約；被告公司資遣原告程序符合勞基法規定之預告期間
24 等節，除為兩造於本件審理時不爭執外(本院卷第101頁被告
25 民事答辯狀參照)，並有卷附兩造112年11月20日屏東縣政府
26 勞資爭議調解紀錄(本院卷第31至33頁)、被告公司原告薪資
27 明細表(本院卷第35至43頁)、原告勞保被保險人投保資料表
28 (本院卷第45至57頁)、被告公司員工服務證明書(本院卷第
29 9至67頁)、被告公司112年11月14日發予原告之非志願離職
30 證明書(本院卷第69至77頁)等件可參，上情自堪信為真。兩
31 造分別主張如上，從而本件爭點應為：被告公司主張本件終

01 止兩造勞動契約合於勞基法第11條第2款規定，是否有據？
02 原告請求被告給付如附表所示之已到期及應預付之工資，是
03 否有理由？

04 四、本院之判斷：

05 (一)按勞基法第11條第2款明定：「非有左列情事之一者，雇主
06 不得預告勞工終止勞動契約：二、虧損或業務緊縮時。」第
07 按「虧損」或「業務緊縮」，二者有其一，雇主即得預告
08 勞工終止勞動契約，此由勞基法第11條第2款規定之反面解
09 釋自明（最高法院91年度台上字第787號民事判決參照）。
10 又按企業在經營上難免因景氣下降等因素而生虧損，或為因
11 應市場環境等之變化而須緊縮經營，無論虧損或業務緊縮，
12 最後均可能須裁減人員，此乃為求經營合理化而解雇員工，
13 應為企業經營上之正常手段，是勞基法第11條第2款規定，
14 雇主非於有虧損或業務緊縮時，不得預告勞工終止勞動契
15 約，自反面解釋，即雇主於經營上有虧損或業務緊縮時，即
16 可預告勞工而終止勞動契約。所謂「虧損」，乃指資產不足
17 抵償負債，亦即是收入不敷支出而言，又企業是否虧損，雇
18 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
19 整體之營運、經營能力為準，而非以個別部門或是區分個別
20 營業項目之經營狀態為斷（最高法院96年度台上字第1935號
21 判決、95年度台上字第2716號判決意旨均同此見解）；「業
22 務緊縮」，包括縮小範圍、減少生產能量，撤裁銷售門市等
23 皆屬之。前者得以事業之資產負債或財務報告為憑，後者則
24 應視事業之實際業務狀況而定，但必須確實有虧損或業務緊
25 縮之事實，雇主方可據以終止勞動契約。另勞基法第11條
26 第2款規定雇主因「業務減縮」時可經預告終止勞動契約，
27 係企業經營因景氣下降、市場環境變化等情事而須緊縮業
28 務，以致產生多餘人力，雇主為求經營之合理化必須解僱
29 勞工時，得以業務緊縮為由終止勞動契約。基於憲法第15
30 條工作權應予保障之規定，雇主資遣勞工時，既涉及勞工工
31 作權行將喪失之問題，法律上自可要求雇主於可期待範圍

01 內，捨資遣而採用對勞工權益影響較輕之措施，且勞基法第
02 11條對雇主終止勞動契約之事由採取列舉之立法目的，以限
03 制雇主解僱權限，及民法第148條第2項所規定行使權利履行
04 義務，應依誠實及信用方法，若當事人之一方行使其原所擁
05 有之權利，已明顯偏離法律規定原先所預期之利益狀態，逾
06 越法律所定該權利之目的時，法律即應否定該權利之行使。
07 是以應認雇主依勞基法第11條第2款規定以「虧損」或「業
08 務緊縮」為由終止勞動契約，應具備最後手段性之要件，即
09 必須雇主業務緊縮或虧損之狀態已持續一段時間，且無其
10 他方法可資使用，雇主為因應景氣下降或市場環境變化，
11 方可以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約。(臺灣高等法院
12 106年度重勞上字第24號民事判決參照)再按雇主虧損或業務
13 緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第2款定
14 有明文。所謂「業務緊縮」係指雇主在相對一段時間營運
15 不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小
16 範圍而言。倘雇主業務緊縮之狀態已持續一段時間，且無其
17 他方法可資使用，為謀求企業之存續，應許其為進行企業
18 組織調整，而與勞工終止勞動契約。(最高法院109年度台
19 上字第7號民事判決參照)復按事業單位因虧損或業務緊縮，
20 為謀求事業單位之永續經營及保障其餘勞工之權益，而有解
21 僱部分勞工之必要時，關於如何決定解僱之勞工，除欠缺
22 合理性或有權利濫用等情形外，於年資、考績、工作能力
23 等條件相仿勞工間選擇解僱或留用，應賦予雇主相當之裁
24 量選擇權，俾雇主得考量其經營管理之需要為合理之選擇
25 考量。(最高法院110年度台上字第676號民事判決參照)

26 (二)被告公司於000年00月間預告原告終止勞動契約時，原告所
27 屬加工部門應認有「業務緊縮」情形：

28 1.查原告均屬加工部門員工已如前述。又被告公司加工部門
29 於109年之全年度加工成本支出為206,845,107元，同年度
30 之加工收入則為208,236,217元，兩相扣抵後加工部門109
31 年度之獲利為：盈餘1,391,110元；又同部門110之全年

01 度加工成本支出為228,794,665元，同年度之加工收入則
02 為165,416,434元，兩相扣抵後加工部門110年度之獲利則
03 為：虧損63,378,231元；再同部門111之全年度加工成本
04 支出為207,959,366元，同年度之加工收入則為119,884,6
05 25元，兩相扣抵後加工部門111年度之獲利則為：虧損8
06 8,074,741元；以上均有被告公司提出之109至111年度勤
07 業眾信會計師查核報告可稽(本院卷第162、168、233、23
08 4、281頁參照)，自堪信為真。查被告公司於109年之「加
09 工收入」依上說明約為2.08億元，及至110年其加工收入
10 已減至全年度1.65億元，嗣至111年加工收入又減至1.19
11 億元，短短3年間，被告公司之加工部門營業收入已驟減
12 達42%，近乎腰斬，足見被告公司之加工部門確實有業務
13 緊縮情形無訛。

14 2.原告固主張，上開業務量萎縮或因全球新冠疫情影響之
15 故，迄於000年00月間被告公司終止本件勞動契約時，疫
16 情殆已消散而全球景氣逐漸復甦中，本件可否僅以被告公
17 司前揭3年之加工營運績效連年下滑而認確有業務緊縮情
18 事，實屬有疑云云。然查，如自被告公司109年迄111年之
19 「銷貨收入」【按此係「銷售貿易部門」買貨轉賣之業
20 績，非指加工收入之銷貨】狀況以觀，109年度商品銷貨
21 收入約為4.28億餘元，110年度則成長為7.79億餘元，111
22 年度更達8.73億餘元(本院卷第31、243頁及第279頁下
23 方、第281頁上方參照)，連3年明顯呈現業績倍增情事，
24 足見被告公司所營石化事業整體而言，應未受新冠疫情影
25 響鉅大，否則當不致有前揭銷貨收入倍增情事，原告前開
26 主張純屬臆測而未有實據，難認可採。況被告業已答辯指
27 出，因受環保意識抬頭及世界性減碳、減少石化燃料使用
28 並降低碳排放趨勢影響，國外大廠如英國石油(BP)亦已於
29 109年間關閉於澳洲設置之石化原料精煉廠，並裁員達650
30 餘人(本院卷第113頁網路報導參照)，而BP廠適為被告公
31 司加工部門之原料來源，被告公司自斯時起亦已決定因應

01 趨勢減縮加工部門業務，未來改以買貨轉銷方式(即著重
02 成品之國際貿易銷售)為公司營運重點；除被告公司前揭
03 答辯與首開109年迄111年間其公司財務報表呈現之營運數
04 字波動吻合(即加工部門營收下滑，銷貨貿易部門營收倍
05 增)，而堪認定屬實外，亦與吾人就全球迄仍方興未艾之
06 永續減碳、減少石化產品依賴等倡議認知無違，益可認定
07 被告公司及至000年00月間資遣原告時，加工部門確有業
08 務緊縮之情事。

09 (三)被告公司於000年00月間預告原告終止勞動契約時，原告所
10 屬加工部門確有連年「虧損」情事：

11 1.依據被告公司前揭提出之歷年財務報表所示，被告公司加
12 工部門之業務營收狀況，自109年間起即已獲利有限(對比
13 支出成本高達2億餘元)而僅盈餘139萬餘元；嗣隨時間演
14 進，及於110年間已呈虧損狀態而當年度虧損達6,337萬
15 餘元；嗣至111年其虧損更遽增為8,807萬餘元(本院卷第
16 162、168、233、234、281頁參照)，可見被告公司之加工
17 部門於000年00月間資遣原告時，確時呈現連年虧損狀態
18 無訛，且連續2年之虧損金額已達被告公司5億元實收資本
19 額之3成左右，損失難謂為小，循以常情，任何營運者如
20 為永續經營，必然積極謀求轉虧為盈，並參照如前說明之
21 全球石化原料加工產業益趨衰微大勢，堪認被告公司於10
22 9年間起迄111年間加工部門營運狀態，已遇最高法院前揭
23 民事裁判意旨所述之：虧損狀態已持續一段時間，且無其
24 他方法可資使用，雇主為因應景氣下降或市場環境變化，
25 僅得以終止勞動契約茲為因應之情勢；從而被告公司本件
26 擇以虧損為由資遣原告，難認無據。

27 2.原告固執最高法院109年度台上字第1518號、106年度台上
28 字第2648號等民事裁判見解主張(本院卷第22至23頁、第2
29 74至275頁參照)，勞基法第11條第2款規定所謂虧損，不
30 得僅以單一部門之年度虧損為據，如其他部門仍然正常運
31 作而仍有獲利者，甚至仍需勞工者，尚不得遽認雇主得循

01 此終止勞動契約，本件既然被告公司銷售貿易部門業績持
02 續暢旺，僅加工部門業績衰減，依上說明，被告公司自無
03 從逕以虧損為由而終止兩造間勞動契約等語。惟按，前開
04 最高法院109年度台上字第1518號該案係勞工經雇主資遣
05 後，雇主仍有繼續擴充勞工服務之原部門並增加其業務營
06 運；至同院106年度台上字第2648號該案，則係受資遣之
07 勞工已於雙方勞資爭議調解時，明確表達願受雇主職業訓
08 練後改至同公司之其餘部門繼續任職意願，且該案雇主亦
09 非無適當之其餘職缺可供勞工轉職，而有上開判決見解闡
10 述；核俱與本件被告公司明顯已朝業務緊縮加工部門方向
11 營運，以及被告公司另銷售貿易部門與原告原任職之技術
12 服務部門業務內容顯不相同，而無從輔導原告轉職公司內
13 部其餘職缺情形(詳後述)有間。各案間之基礎事實既有不
14 同，自難一體適用，況最高法院前揭判決見解於本院亦無
15 拘束效力，原告執以為本件爭執之基礎，亦嫌無據，主張
16 亦非可採。

17 (四)被告公司本件終止兩造間勞動契約，應認符合解僱最後手段
18 性：

19 首查，原告自109年間起迄112年間，年度考績5人均恆常性
20 低於當年度平均值，且差距明顯，有被告公司提出本院之該
21 公司「員工考績表」可循(本院卷第115至121頁參照)，原告
22 就此亦無爭執。參照員工考績表上所載被告公司之員工總人
23 數爾來係介於91、92人間，被告公司本件擇以績效表現相對
24 不高之原告5人資遣【按如依卷附112年11月20日屏東縣政府
25 勞資爭議調解紀錄(本院卷第31至33頁)所載，參與該次調解
26 之人除原告外，另有訴外人2人；則被告公司本次資遣之人
27 數依卷附資料應為7人，附此說明】，兼衡前述被告公司加
28 工部門業務自109年起迄111間顯有業務緊縮、鉅額虧損等情
29 事，被告公司係藉此汰除人數比例不高之部分員工以因應石
30 化業發展之後續，依卷查資料，尚難遽認被公司有立於資方
31 地位並明顯濫用權力情事。再以，觀諸前揭兩造屏東縣政府

01 勞動調解紀錄內容，亦未見原告於調解當下曾積極爭取被告
02 公司輔導轉職並改任至其餘部門服務等記事，核與被告公司
03 自始辯稱：「另銷售貿易部門之業務內容須有相當程度外語
04 能力及國際貿易專才方能從事，與原告所服務之加工部門屬
05 技術性為要之業務內容顯有差異，本件原告大抵均為技術人
06 員背景，被告公司未有適任職缺可供原告擇以內部轉職」等
07 語，並無扞格之處；亦即，本件於被告公司顯然有意縮編加
08 工部門業務營運情事下，尚乏積極證據顯示原告或者被告公
09 司，俱有同意內部轉職、安排輔導轉職之意願或可行性，從
10 而被告公司擇以資遣之方式終止兩造間勞動契約，難認於解
11 僱之最後手段性要求不符。

12 (五)綜上，被告公司於000年00月間預告原告終止勞動契約時，
13 確有勞基法第11條第2款規定之「業務減縮」、「虧損」情
14 事，則無論基於何一事由，揆諸最高法院首揭擇一理由即有
15 本條款適用之說明意旨，參以被告公司擇以原告終止勞動契
16 約過程亦符資遣最後手段性考量，所為資遣事件即於勞基法
17 第11條第2款之規定無違，原告主張兩造間勞動契約終止係
18 不適法而僱傭關係現仍存在，被告公司應如數給付如附表所
19 示之工資等節，於法未合，難認有據，礙難准許。

20 五、綜上所述，原告本於民法第487條及勞基法第11條第2款規
21 定，請求被告分別給付如附表所示已屆期及預付薪資暨法定
22 利息等，均無理由，起訴應予駁回。又原告之訴既經駁回，
23 假執行之聲請即無所附麗，併予駁回之。

24 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，與判決結果不
25 生影響，爰不一一論述，併此敘明。

26 七、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項但
27 書。

28 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日
29 民事勞動法庭 法官 曾士哲

30 正本係照原本作成。

31 如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未

01 表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
02 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

03 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日

05 書記官 陳恩慈

06 附表：（單位：新臺幣/元）

07

編號	姓名	在職期間	職務	月薪	已到期薪資期間	已到期薪資總金額	預為請求薪資期間	預為請求薪資金額（每月）	訴訟費用分擔比例（%）
1	李青峰	96年4月25日至112年12月10日	操作技術員	41,080	112年12月11日至113年2月29日	109,684	113年3月1日至15年3月31日	41,080	19
2	李泰慶	96年10月16日至112年12月10日	技術員	45,340	112年12月11日至113年2月29日	121,058	113年3月1日至15年3月31日	45,340	21
3	黃文珍	101年2月1日至112年12月10日	助理管理師	47,250	112年12月11日至113年2月29日	126,158	113年3月1日至15年3月31日	47,250	21
4	簡佑叡	106年5月15日至112年12月10日	操作技術員	38,720	112年12月11日至113年2月29日	103,382	113年3月1日至15年3月31日	38,720	17
5	陳暉閔	96年4月9日至112年12月10日	助理化學師	48,230	112年12月11日至113年2月29日	128,774	113年3月1日至15年3月31日	48,230	22