

臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞訴字第38號

原告 許辰齡

訴訟代理人 曾能煜律師

被告 潤雅生技股份有限公司

法定代理人 翟台茜

訴訟代理人 陳尹章律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於民國110年4月27日
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

一、原告方面

(一)聲明

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自109年4月29日起至復職日止，按月於每月5日給付原告
新台幣(下同)9萬元及各期應給付日次日起至清償日止按年息百
分之5計算之利息。

被告應自109年4月29日起按月提繳5526元至原告勞退金專戶。

(二)陳述

1、被告公司之主管因對原告不滿，於109年4月間向原告謊稱
「公因司業務緊縮，已規劃撤除人資經理職務，故須資遣原
告…」，原告誤信被告公司業務緊縮，復誤信此乃被告公司
之既有政策，不得已接受並簽名，被告並發給記載「資遣
(業務緊縮)」之離職證明書，惟原告嗣後發現被告公司並

01 無業務緊縮事實，發現遭欺騙，因此為錯誤意思表示，爰依
02 民法第88條規定，以本書狀向被告公司為撤銷被證五協議書
03 之意思表示，並訴請確認兩造間僱傭關係存在。

04 2、觀諸被告公司提出之107、108年度財務報表虧損之事實，實
05 質上是公司擴廠所致，並無任何業務緊縮之說明，難認被告
06 公司已盡舉證責任。況被告公司隸屬於浩鼎生技公司之旗
07 下，從事主動免疫抗癌藥產品之原料藥進行代工製造，協助
08 浩鼎公司試驗用藥及未來上市後產品之品質穩定及供貨無
09 虞、上市前法規單位的完善查廠準備、化學製造管制(CMC)之
10 製程技術、品保(QA)/品管(QC)與開發能力…等業務，近期與
11 浩鼎公司強化合作關係及交換股份，故被告公司之財務能力
12 健全，且有從事眾多業務，復於109年1、2月間擴廠舉行動土
13 典禮，難認有任何業務緊縮之事實。

14 3、被告公司於109年4月間以電子郵件向員工表示「109年3月間
15 新增822MD001專案、109年8月間新增BB001專案、109年11月
16 間新增807SP專案，請員工提出四月之工時表」，復於109年5
17 月19日、109年5月25日、109年8月3日、109年8月7日不斷徵
18 才及於109年10月13日徵採購副理、109年10月15日徵資深資
19 訊系統專員、109年10月15日徵應用資訊專員、109年10月15
20 日徵資訊經理、109年10月15日徵事務發展與行銷經理，被告
21 公司既不斷向外徵求人才，且擴廠增加業務，難認有業務緊
22 縮之事實。

23 4、被告公司係一次性向原告告知關於渠有業務緊縮，需裁撤人
24 資經理，原告僅為弱勢女性勞工，當時又有多名高階主管及
25 律師在場，且律師提及董事長已做好決策，今天只是告知結
26 果，無論如何都會執行，若有異議日後再處理，原告不得已
27 方簽署協議書，並表示將提出異議。原告簽署之前，未經任
28 何協商程序，亦未給原告任何考慮時間，被證五協議書雖名
29 為協議書，實際上僅有通知資遣之性質，此觀諸所載：「甲
30 方因營業收益不敷經營成本而有業務緊縮之必要，已規劃於1
31 09年4月28日將乙方擔任之人資經理之職務裁撤，故甲方因勞

動基準法第11條第2款規定，於109年4月28日資遣乙方，並於簽約之日起生效…資遣費22,539元、預告工資30,389元…」等語，而原告簽名日期即109年4月28日當日。故被證五協議書僅記載資遣之法規、資遣原因、條件、預告工資數額、資遣費數額，未記載任何「兩造合意終止勞動契約」之意旨，難認兩造有合意終止勞動契約之事實。

- 5、原告於簽署後即於109年4月29日寄發電子郵件向科管局表示資遣不合法，經科管局於109年5月7日回覆請原告提出勞資爭議調解，益證兩造間未於109年4月28日達成資遣協議，若兩造已經數度溝通、協調達成資遣之合意，則依常情，原告顯無可能於次日立即寫信予科管局聲明異議。

對被告陳述之答辯

- 1、觀諸兩造間之錄音譯文可知，兩造間並無任何溝通、協調達成共識之情，本件係因被告公司告知「公司現有業務緊縮，為既定政策，縱然你不簽，還是一樣做到今天為止…」等語，原告因上開訊息陷於錯誤，方簽署協議書。
- 2、被告公司人資處長包佩華、執行處長洪淑美、財務處長葉秀涵及李協旻律師於109年4月28日出現在原告面前時，即先行表示：「…因為我們公司最近營運都一直不好嘛，業務都一直緊縮，所以呢，老闆有在overall評估整個組織人力的狀態，那我們HR部門就是被視為我們人力太多了嘛，所以我們要資遣…我們今天要跟你談，就是你會被資遣…所以我們有一些文件要你簽啦…我是覺得你沒有什麼要問的話，我們就請你簽名這樣…」等語。原告聽到包佩華上開陳述，主觀上認為被告公司之高層主管及委派之律師都出面表示老闆已評估全公司之組織人力狀態後認有業務緊縮，決定資遣原告。原告方同意被資遣費，因此陷於錯誤答稱：「嗯，嗯，我沒有問題」等語，故原告之真意乃被告公司若真的有業務緊縮之事實，原告方同意被資遣。
- 3、爭協議書乃被告公司事先所擬妥，李旻協律師當天持以向原告表示：「董事長已經簽了…因為等於是公司的決策層面，

01 那到時候如果沒有簽的話，那可能我們還是一樣到今天為止
02 嘛，對還是一樣做到今天為止。」、「現在資遣是不是就生
03 效了…其實資遣就已經生效了，其實資遣有生效…依照公司
04 的規定，我們資遣其實就生效了啦…這是法定的資遣事由…
05 因為現在資遣已經生效的狀況下，其實公司要不要受理，其
06 實就看公司是有權決定的，在你不是員工的情況下…其實就
07 是把意思表示通知給你…把資遣意思表示通知到這個同仁
08 喔，讓他知道我們有資遣意思表示…其實就已經有達到終止
09 雇用契約的效果。」等語。兩造顯無討論、協商達成終止僱
10 傭之協議，可證系爭協議書非可認定兩造已有資遣協議。

11 4、業務緊縮之狀態須持續一段時間，且不能僅為一部門之虧
12 損。被告公司於109年4月28日資遣原告，此時僅為109年第2
13 季不到一半的時間，被告公司自不得持109年度、108年度之
14 營業額兩相比較。理應自106年第1季起～109年4月28日資遣日
15 前，分析每季度之營業額升降，方能正確瞭解被告公司之經
16 營狀態是否有逐漸下滑之事實。被告公司認營業額大幅減少
17 者為技術服務收入，則渠應資遣者為工程、研發或業務人
18 員，而非人資，且被告於109年間尚不斷招募環安工程師、採
19 購副理、系統資訊專員、應用資訊專員、資訊經理等員工，
20 益證被告公司並無業務緊縮之事實。原告於108年11月1日到
21 職109年4月28日遭資遣，任職期間約僅6個月，被告公司既於
22 108年11月1日僱傭原告擔任人資經理，顯見當時確有擴展業
23 務、增加人力之需求，惟被告公司何以於短短6個月內（109
24 年4月28日）突然改變經營策略，將擴張業務的經營策略倒轉
25 180度為緊縮業務，而需精簡人力，可知本件絕無「業務緊
26 縮」之情。

27 二、被告方面

28 （一）聲明

29 原告之訴駁回。

30 （二）陳述

31 1、原告甲○○於108年11月1日起任職於被告潤雅生技股份有限

01 公司，並擔任人力資源處經理，被告潤雅公司為一藥品製造
02 公司，其為製造並販售藥品必須不斷投入金錢成本購置設備
03 及建置廠房，且亦須符合相關主管機關之規定及標準，然因
04 藥品須經主管機關審查後始得販售，則被告潤雅公司無法藉
05 由藥品之販售而獲得收益，是被告潤雅公司實長期處於虧損
06 之狀態及有業務緊縮之情事，已著手進行業務之縮減、員工
07 人力之重新配置及部門主管職務是否具重疊性等組織調整事
08 項，以精簡人力並降低支出，被告潤雅公司經檢討前述事項
09 後，決定於109年4月28日以營業收益不敷企業成本而有業務
10 緊縮之必要為由，裁撤原告擔任之人力資源處經理職缺，且
11 為避免事後因此產生爭議，雙方以協議資遣方式終止勞動契
12 約，並於同日簽有一協議書。原告業於109年4月28日與被告
13 潤雅公司合意以資遣的方式終止雙方間之勞動契約，是原告
14 與被告間之勞動契約已於109年4月28日終止。是以，原告提
15 起本件訴訟顯無理由。

16 2、本件被告潤雅公司於109年4月28日向原告甲○○為資遣之意
17 思表示，並與原告甲○○合意簽立一協議書，原告甲○○於
18 簽立該協議書時，對於該協議書之資遣事由、資遣費數額等
19 約定內容並無提出相關問題，且當時其係出於自由意志下簽
20 立該協議書，即雙方對於終止勞雇契約之方式，業經溝通、
21 協調結果，達成共識，意思表示趨於一致，該協議書在實質
22 上為雙方終止勞動契約之意思表示，是雙方係以合意終止其
23 等之勞動契約。另原告甲○○基於109年4月28日與被告潤雅
24 公司簽立之協議書內容，不得對被告潤雅公司提起民事訴
25 訟，是原告甲○○應不得提起本件訴訟。

26 3、縱認被告潤雅公司與原告間無合意以資遣方式終止雙方間之
27 勞動契約，惟被告潤雅公司長期處於虧損狀態並亦有業務縮
28 減之情狀，則被告潤雅公司仍得依勞動基準法第11條第2款
29 片面終止與原告間之勞動契約，是原告主張被告潤雅公司無
30 虧損或業務緊縮之具體事實，而不得依勞動基準法第11條第
31 2款片面終止與原告間之勞動契約，應無理由。

01 4、依被告潤雅公司近二年之財務報表所示，被告公司之年度淨
02 損自106年起之123,880仟元一路上升至108年之275,158仟
03 元，且累積虧損亦自106年起之345,124仟元不斷擴張至108年
04 之763,453仟元，被告公司並非僅一時的資不抵債，而係長期
05 處於資不抵債之狀態，且亦表示被告公司之營收有不斷萎縮
06 之情形，否則淨損及累積虧損之數額並不會逐年上升。被告
07 潤雅公司長期處於虧損之狀態，早已著手進行業務縮減、組
08 織調整及部門之人力縮編，如裁撤經營策略部，並縮減資訊
09 暨事業發展處由6人縮減為4人、品保處由5人縮減為4人，而
10 自108年9月起至109年6月，離職未遞補之職缺共9位，佔總人
11 數之19.5%，且被告於解僱原告後，對於原告之職位亦未再新
12 聘員工。原告所提擴建廠房部分，實有所誤解，蓋藥品製造
13 之過程中需建置大量的設備、廠房，且在藥品通過審查前不
14 得販售，故無法獲利，而為使藥品得以販售，勢必須藉由不
15 斷投入成本建置廠房以符合法規要求，是建置廠房本即為
16 藥品製造公司生產計劃之一環，且倘停止建置廠房中斷建廠
17 計畫，將使其前階段投入之成本付諸流水，而不符合一般藥
18 品製造公司之經營原則。基此，被告公司為一藥品製造公
19 司，建置廠房本為其生產計劃之一環，而被告公司雖處於虧
20 損狀態，惟縮減其他支出，將資源集中至建置廠房，亦合於
21 一般藥品製造公司之經營原則。故原告起訴稱被告仍在擴建
22 廠房云云，實係不瞭解被告建廠計畫及醫藥產業之特性，對
23 於被告公司之生產計劃及建置廠房，實有所誤解。

24 5、又原告雖提出109年4月28日協商會議錄音及譯文，欲證明其
25 並未與被告合意終止勞雇關係。惟原告於該會議中曾以電話
26 直接向勞檢人員諮詢、提出勞檢申訴，向勞檢人員表示被告
27 係因業務緊縮、人力縮編而希原告能簽協議書、協商合意終
28 止勞雇契約，更向勞檢人員表示其對簽署協議書沒有疑問，
29 只是希望被告受理員工申訴，詢問勞檢人員應如何處理，顯
30 見原告對於被告向其所稱與其協商終止勞雇契約之原因、資
31 遣費數額等協議書內容、簽署協議書即表示同意離職等均認

01 知無誤，自無從認原告有何意思表示錯誤之情。然原告所提出之錄音檔及譯文，卻刻意截去向勞檢人員諮詢之部分，誤導鈞院誤信其是在弱勢、毫無任何諮詢專業意見機會的情形下簽署協議書。且被告為向原告表達其係因營業收益不敷企業成本而有業務緊縮之必要，欲裁撤原告所擔任之人力資源處經理職缺，而與原告於109年4月28日進行雙方僱傭關係之協商會議，被告於會議中均有告知並說明該次會議之目的為何、須與其協商終止勞雇關係之事由、資遣費數額等內容，原告對於上開約定內容自始自終均未表示異議，並同意被告所提以資遣方式終止其等勞動契約，甚至被告所委請到場之律師欲重複向原告再說明要與原告協議終止勞雇關係之原因時，原告更不耐地表示其已表示會簽協議書、簽協議書沒有問題，律師可以不用再說明。且該次會議之時間長達數小時，原告更曾直接與勞檢人員通話，則何來有未經任何協商程序及未給予原告考慮時間之有，故原告稱被告未予其時間考慮、未經任何協商程序云云，實不足採。

- 17 6、本件原告主張依民法第88條規定撤銷該協議書之意思表示，
18 應屬無據，其撤銷自不生法律上效力。因原告於會議中屢稱
19 其知悉簽署協議書後勞雇關係始終止，亦多次表明知悉簽署
20 協議書之效果，被告於會議中亦多次表明會議主題為與原告
21 協議資遣，故原告自己知悉雙方簽署協議書之真意即在合意
22 終止勞雇關係，原告更是出於自由意志同意協議書內容，自
23 不得以拘泥於協議書未記載任何雙方係「合意終止」勞動契
24 約之文字，即謂協議書非兩造終止勞雇關係之合意。

25 三、得心證之理由

26 (一)兩造勞動契約是否合意終止

- 27 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
28 即為成立，民法第153條第1項定有明文。而法無明文禁止勞
29 雇雙方合意終止勞動契約，且意思表示有明示及默示之分，
30 前者係以言詞、文字或其他習用方法直接表示其意思；後者
31 乃以其他方法間接的使人推知其意思。如兩造就其意思表示

有所爭執，應本於法則及誠信原則，自該意思表示所根基之原因事實、主要目的、經濟價值，社會客觀認知及當事人所欲表示之法律效果，作為全盤之觀察，以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義。查，兩造於109年4月28日簽訂協議書，細究該內容載明：「（第一條）甲方（即被告）因營業收益不敷企業成本而有業務緊縮之必要，已規劃於民國109年4月28日將乙方（即原告）擔任之人資經理之職務裁撤，故甲方依勞動基準法第11條第2款之規定，於109年4月28日資遣乙方，並於雙方簽約之日起生效；（第二條）甲方依勞動基準法及勞工退休金條例等規定，同意給付乙方總金額新臺幣52,928元整（含資遣費22,539元整及預告工資30,389元整）；（第三條）…乙方不得再向甲方主張任何民事、刑事及行政等訴訟上及訴訟外之權利…」等語，據此可知兩造已經合意終止勞動契約。而兩造間既有前揭意思表示合致，該合意終止即為成立，不因原告於簽署後即於109年4月29日寄發電子郵件向科管局表示資遣不合法，隨即提出勞資爭議調解，即影響該合意終止之效力。

2、又審酌109年4月28日之會議當天，經被告告知公司將以縮減人力並提出上開協議書溝通時，原告係表明簽署系爭協議書並無任何意見之情，有下列協議書時之對話內容可佐：「原告：我說，對，今天我一定會簽這一張，這是沒有問題的，因為公司營運狀況有需要我會簽」、「如果律師你只能回答我資遣的事情的話，你不用再回答我了，因為這些我會簽」；「我已經主張這個資遣我會簽，我有主張了吧？我講的非常清楚對不對，我對於這件事情沒有問題」、「（律師：這是法定的資遣事由）原告：對，但是現在我，我到底要講幾次，這個東西我完全沒有任何的問題」、「（律師：我們其實是要基於溝通，我們才跟你說明有這樣的狀況，這是一個法定的資遣事由，這個）原告：我知道我簽，這個要雙方協議、如果我不簽你也可以說，你可以叫我自請離職啊，那我明天還是可以進來公司啊，如果我沒有辦離職手續的話，所以我

說過這些東西我原本沒有任何問題的、我沒有，這決策沒有問題，我到底要講幾次，這個決策我沒有任何問題」等語，綜觀兩造所提之會議紀錄可知，被告係以告知公司有業務緊縮及虧損須精簡人力，提出協議書交予原告審閱，會議現場並有財務、營運部門主管及律師在場，且詢問原告有無任何疑問，可共同討論，原告均以上開對話稱其沒有任何問題，再者，原告於會議中並曾以電話向勞檢人員諮詢並提出勞檢申訴，是原告對於被告依據終止勞雇契約之原因及資遣費數額等重要事項均表示同意無訛，僅就被告公司表達就原告工作時所遭受之霸凌事由提出申訴，並希望公司接受處理之情，然此並無礙雙方已於109年4月28日達成終止勞雇契約之合意，並合意以資遣方式辦理。

- 3、雖原告再稱其簽立協議書之意思表示乃意思表示內容有錯誤，故依民法第88條規定撤銷協議書之意思表示。然上開協議書本諸雙方協商進行，會議過程中，被告告知公司經營狀況不佳、業務緊縮、人力縮編等事由，且原告之職務不會再聘用人力之情，並無任何意思表示之內容錯誤，或表意人若知其事情即不為意思表示之情，是原告主張意思表示有錯誤而為撤銷，尚與民法第88條規定未合。此外，被告提出公司107至109年度資產負債表，被告公司於108年度累積虧損額為7億6,345萬3,000元，於109年度累積虧損額8億8,226萬6,000元，且企業在經營上難免為因應市場環境等之變化而須緊縮經營，無論虧損或業務緊縮，最後均可能須裁減人員，又企業是否業務緊縮，包括縮小範圍、減少生產能量，撤裁銷售門市等，應視事業之實際業務狀況而定，是被告公司以市場環境變化等情事而緊縮業務，並提出負債或業務下滑之近年經營狀況以為說明，實無原告所稱意思表示錯誤之為撤銷等情，且被告於解僱原告後，對於原告之職位亦未再新聘員工。至被告雖有向外徵求人才之情事，惟所招募之人員為工程師、專業採購及資訊系統人員，職務均與人力資源無關，非屬原告專長之職務，是原告上開主張於法未合。

01 4、此外，本件雙方係就終止僱傭契約達成合意，並合意以資遣
02 方式辦理離職，究與勞動基準法第11條所規定之片面終止勞
03 動契約有異，且被告公司確有上開業務緊縮之事實，故勞動
04 基準法第11條第2款之「虧損」或「業務緊縮」等判斷，均不影響
05 本件之判斷，本院自無再審究必要。再原告主張其為弱勢女
06 性勞工，協議時有多名高階主管及律師在場，顯處弱勢地位
07 等，然探究雙方協商之過程，被告公司多所主動詢問原告簽
08 署同意解僱之可能性，並告知原告給付資遣費及預告工資，
09 原告同意被告離職，並自行填寫系爭協議書，由此可知，原
10 告主張被告濫用其經濟上優勢地位，不斷對伊施壓，並未可
11 採。

12 (二)原告請求確認兩造僱傭關係存在，並聲明請求被告給付薪資
13 及提撥退休金，有無理由

14 雙方已於109年4月28日達成終止勞雇契約之合意，並合意以
15 資遣方式辦理，兩造既已合意終止僱傭契約關係，原告主張
16 兩造間僱傭關係仍存在，並依兩造間勞動契約確認兩造間僱
17 傭關係存在，請求被告應自109年4月29日起至復職日止，按
18 月於每月5日給付原告9萬元及各期應給付日次日起至清償日
19 止按年息百分之5計算之利息，暨應自109年4月29日起按月
20 提繳5526元至原告勞退金專戶，均無理由。

21 四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應自
22 109年4月29日起至復職日止，按月於每月5日給付原告9萬元
23 及各期應給付日次日起至清償日止按年息百分之5計算之利
24 息暨自109年4月29日起按月提繳5526元至原告勞退金專戶部
25 分，均於法無據，應予駁回。

26 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
27 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
28 逐一論列，附此敘明。

29 六、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條判決如主
30 文。

31 中 華 民 國 110 年 5 月 24 日

01
02
03
04
05
06

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。

書記官 林琬茹