

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞訴字第44號

01
02
03 原 告 潘漢聰
04 訴訟代理人 張嘉哲律師
05 被 告 艾滴科技股份有限公司
06 法定代理人 余萬洲
07 訴訟代理人 黃柏炫律師

08 上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經臺灣臺北地方法
09 院移送前來，本院於民國115年5月5日言詞辯論終結，判決如
10 下：

11 主 文

12 原告之訴及假執行之聲請均駁回。

13 訴訟費用由原告負擔。

14 事實及理由

15 一、原告主張：

16 (一)原告自112年3月6日起受僱於被告，擔任專利工程師，兩造
17 約定薪資為新臺幣（下同）84,000元，調薪後月薪為86,520
18 元，原告之最後工作日為113年12月29日。原告任職期間負
19 責專利之發掘、撰寫及申請，協助被告公司取得專利等技
20 術。詎被告於113年12月間依勞動基準法（下稱勞基法）第1
21 1條第2款規定以財務虧損、人力緊縮為由，非法資遣原告。
22 然被告於113年之今周刊、工商時報等新聞雜誌、自家網站
23 刊登被告公司「營運良好」、「前景看漲」等消息，以吸引
24 投資人募資，並於113年10月間將營運地址遷移至同址9樓，
25 與原址面積相差約3倍、租金更高。被告更自113年5月起持
26 續擴大徵才，並於同年5月、9月、12月重金聘請13名新進人
27 員，乃係擴大公司業務，未有業務減縮之情形，且被告仍有
28 碳權等專利申請之業務需求。又被告法定代理人A05另有
29 經營萬洲養殖有限公司（下稱萬洲公司），被告亦有子公司
30 群越工程股份有限公司（下稱群越公司），上開公司之損益
31 應與被告合併考量，被告並無持續性虧損之情形。

01 (二)又被告僅以一封郵件提供可安排面試的職缺清單之網路連
02 結，未向原告口頭說明，亦未實際安排面試、討論，及進行
03 轉職訓練，甚至強硬鎖門，不讓原告進入公司收拾物品，被
04 告顯然未盡安置義務，被告之解僱不合法。爰提起本訴確認
05 兩造間僱傭關係存在，並依兩造間之勞動契約請求被告給付
06 薪資等語。並聲明：

07 1.確認兩造間僱傭關係存在。

08 2.被告應給付原告自113年12月30日起至原告復職之日止，按
09 月給付86,520元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，
10 按週年利率5%計算之利息。

11 3.願供擔保，請准宣告假執行。

12 二、被告抗辯：

13 (一)被告設立於106年，以經營水產養殖業及水產品批發業務為
14 主業，嗣於111年跨足漁電共生養殖，然受到政策不明影
15 響，養殖工程申請進度落後而無法開始養殖，致營運虧損不
16 斷擴大，截至113年底，被告自行結算之財務報表顯示鉅額
17 累積虧損，被告公司已達存續與否之關鍵時刻，非僅係短期
18 營收減少或部分營運部門業務減少。又經評估無法於短期內
19 改善水產業務產生現金流，故被告自113年起於現有養殖場
20 址種植紅樹林開發新興碳權交易業務，大幅增加碳權交易業
21 務人力，於同年10月間搬遷辦公室以容納碳權交易業務之員
22 工。惟碳權交易屬新興事業，政府及市場未有配套措施或營
23 運模式，被告大量投入資源仍不見效果，致虧損仍持續擴
24 大，遂於113年9月間討論組織調整及部門精簡等公司轉型計
25 畫，包括停止研發，僅做現有產品維護，刪減水產業務技術
26 研發半數員工，確有虧損及業務緊縮事由。原告工作內容雖
27 為協助研發人員申請專利，惟非研發部門核心人員，其具備
28 之技能非維持部門運作所必須，且專利業務全改委由訴外人
29 聯誠國際智慧財產權事務所（下稱聯誠事務所）進行。

30 (二)被告於113年11月1日通知原告公司因虧損將減縮人力，故不
31 予留任原告，又於同年月15日提供其轉職工作，惟原告拒

01 絕，被告已盡安置義務。兩造於113年12月9日調解不成立，
02 被告遂於同日依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，解
03 僱合法等語。

04 (三)並聲明：

05 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

06 2.如受不利判決，願以現金或同額之無記名可轉讓定存單供擔
07 保，請准宣告免為假執行。

08 三、本院為行集中審理協同兩造整理並協議簡化爭點如下：

09 (一)兩造不爭執事項

10 1.原告自112年3月6日起受僱於被告，擔任專利工程師，月薪8
11 4,000元，後調為86,250元，最後工作日為113年12月29日。

12 2.被告公司主管於113年9月13日召開如被證1之會議紀錄。

13 3.被告公司部分人員降薪如被證3人事系統畫面所示。

14 4.被告於113年11月1日通知原告業務減縮人力之需求。

15 5.被告於113年11月15日寄發如被證8電子郵件予原告。

16 6.原告於113年11月4日申請調解，同年12月9日調解不成立，
17 被告於同日依勞基法第11條第2款規定預告20日勞動契約終
18 止，支付薪資至113年12月29日，被告於113年12月31日寄達
19 離職證明予原告。

20 (二)兩造爭執事項

21 1.被告是否虧損或業務緊縮？

22 2.被告有無盡安置義務？

23 四、本院之判斷

24 (一)按雇主有虧損或業務緊縮，得預告勞工終止勞動契約，此觀
25 勞基法第11條第2款規定即明。是以雇主於有虧損或業務緊
26 縮時，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行企業組織
27 調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會
28 更大之不安，而於資遣前先在可期待範圍內依據誠實及信用
29 原則，採用對受僱人權益影響較輕之替代措施，確保受僱人
30 之僱用地位得以繼續存在，已盡安置義務，但為受僱人拒絕
31 接受，無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則，即得

預告勞工終止勞動契約（最高法院109年度台上字第2721號判決意旨參照）。所謂虧損，係指營業收益不敷企業經營成本，企業未獲利，且為長久性虧損而非一時性之虧損；所謂業務緊縮係指雇主在相對一段時間營運不佳，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（最高法院109年度台上字第7號判決要旨參照）。當虧損已危及公司存續時，雖仍須符合最後手段性原則，然其適用標準非可與勞基法第11條第4款「業務性質變更」之安置義務等同視之。蓋「業務性質變更」之態樣多樣化，且未必涉及企業生存危機，其利益衡量之權重自屬有別。依前開裁判意旨，雇主於虧損嚴重致影響存續之際，其安置義務之履行應以雇主客觀上可期待之範圍為限，並應本於誠信原則行使適當之替代方案，如勞工拒絕接受該替代措施，雇主仍得預告終止勞動契約。

(二)關於虧損及業務減縮：

1. 經查，被告於106年5月26日設立登記，登記實收資本額為29,771,167元，有經濟部商工登記公示資料在卷可稽（見本院卷一第207頁）。惟自111年起虧損不斷擴大，112年度之淨損失為136,149,587元，負債總額超過資產總額計167,885,942元，113年度之淨損失為120,982,332元，而負債總額超過資產總額計276,822,506元，有財務報表暨會計師查核報告在卷可查（見本院卷二第157頁、第296-327頁），可見被告經營連續近3個年度虧損，且虧損逐步擴大，經營獲利狀況未有明顯改善，其總負債金額已比原登記資本總額又多出了將近一個總股本，而會計師之查核意見均顯示被告繼續經營之能力存在重大不確定性（見本院卷二第261頁、第297頁）。
2. 被告對前開虧損情形亦陳稱：其111年跨足漁電共生之養殖事業後，養殖工程申請進度落後致無法產生收益，111年營運虧損不斷擴大，於113年開發碳權交易業務，但未立即產生現金流，公司營運現金水位已處於警戒狀態，113年9月之

01 現金餘額，僅能支撐約不到3個月之薪資費用；原告之工作
02 係協助研發人員申請專利，而被告已停止水產領域的專利申
03 請，將專利申請工作改由聯誠事務所代被告進行等語（見本
04 院卷一第42、43頁、第119頁），並提出113年9月13日會議
05 紀錄、同年月16日公司轉型計畫為證（見本院卷一第49-51
06 頁），其上記載：「近期公司的收入不如預期，主要原因來
07 自碳權的客戶觀望居多，市場可能尚未成熟。公司現金流已
08 經處於警戒線，需要啟動結構調整以減少開支，進行人員和
09 部門的精簡，目前的虧損情況對公司的生存構成挑戰.....
10 裁撤宜蘭養殖廠.....技術研發員工刪減一半.....公司將
11 專注於停止研發」，被告前開所陳，應堪採信。被告並因而
12 於113年下半年資遣數十名員工、主管降薪，有資遣通報表
13 （見本院卷一第215-217頁）、人事系統畫面在卷可稽（見
14 本院卷一第53頁）。綜上，堪認被告於113年下半年本業養
15 殖工程虧損持續3年已難以維持被告之存續，而113年上半年
16 甫轉型開發之碳權業務，亦未及時獲益產生足夠之現金流，
17 應為長久性虧損而非一時性之虧損，被告維繫其本身之存續
18 已有重大困難。而被告裁撤宜蘭大型養殖廠，雖仍保有彰
19 化、臺南、高雄養殖廠，惟未能改變其虧損情形持續擴大、
20 原養殖業務減縮之不爭事實，堪認被告確有勞基法第11條第
21 2款虧損或養殖業務減縮之事由。

22 3.原告雖主張：被告於113年新聞、雜誌網站上刊登營運良
23 好、前景看漲，或完成A輪募資，且於在被告公司網站號稱
24 獲取VERRAC碳抵換證書、經評級為AA等級等消息，A05並
25 曾說明公司與輝達合作，並於113年10月遷址至大間辦公
26 室，並未虧損，或被告之登記資本額擴大等語，並提出網路
27 新聞（見北院卷第59-79頁、本院卷一第339-343頁）、LINE
28 對話截圖（見北院卷第81-83頁）、被告公司網頁、A05
29 發言影片（見本院卷一第303-209頁、第339頁、第345頁）
30 為證，惟被告上述在媒體或自家網站刊登，或其遷址動作，
31 不無對外吸睛募資之用意，非謂其內部真正之財務狀況，其

01 財務自仍應以前述虧損之財務報表等書證為據。原告就被告
02 有何財報不實之情形，並未舉證以實其說，是原告前開主張
03 並不可採。

04 4.原告又主張：A 0 5 另設立之萬洲公司，與被告為同一法定
05 法定代理人，有實體同一性等語，請求調取該公司之財務報
06 表等書證，以確認被告是否虧損情形。查萬洲公司雖為A 0
07 5 一人持股之公司（見本院卷二第467-469頁之有限公司設
08 立登記表），惟A 0 5 僅對被告持股占比22.94%，未過半，
09 業據被告提出股東名冊為證（見本院卷二第427頁），故不
10 足以實質控制被告，遑論萬洲公司與被告有實體同一性之可
11 能性，故原告請求調閱萬洲公司財報等書證，核無必要，不
12 予調取。另原告主張被告之子公司群越公司獲有養殖場之經
13 營利益等語，惟群越公司之收資本額為400萬元，於112年、
14 113年虧損244萬、379萬餘元，與被告同為虧損狀態，有群
15 越公司112、113年損益及稅額計算表在卷可參（見本院卷二
16 第331、329頁），並無原告所指被告轉移獲利至群越公司之
17 情形，故即使將群越公司之虧損情形予以合併考量，仍不影
18 響被告之財務長期虧損之認定。

19 5.原告雖主張：被告仍有專利事務之需求等語；被告則抗辯：
20 專利事務已委由合作的聯誠事務所處理等語。依原告所提出
21 之被告技術長A 0 3 於113年12月3日回覆原告之信件內容
22 （見北院卷第135、136頁）如下：「您的後續工作事項由我
23 交辦，經確認，目前勞資協商為12/9(一)進行，故暫不會有
24 新的進展，但在協商結果出來前，您仍為公司員工，請繼續
25 維持原先工作內容.....此次專利相關事務暫停之決策，目
26 前暫無確切的重啟時間，可能須待公司穩定獲利且有預算時
27 重啟（可能預計半年）。」依前述信件內容，可知113年下
28 半年被告確實已無專利事務之需求，應被認被告確實有業務
29 減縮之情形。且前開答覆係雙方係勞資協商前之意見、資訊
30 交換，非如原告所主張係被告已決定對原告留職停薪以待專
31 利事務之重啟。是原告所提上開信件，不足認定被告當下有

01 專利事務之需求，或半年後確定有專利事務之需求，無從執
02 為有利原告之認定。

03 (三)關於安置義務：

04 1.原告主張：被告於113年5月、9月、12月已聘用數名新進人
05 員，被告並於114年5月、7月網站上作104徵才廣告，被告未
06 對其盡安置義務等語，並提出廣告頁面為證（見本院卷一第
07 361-363頁）。惟被告即使於113年5月聘任碳權人員，或是
08 於113年5、7月徵才，惟此距被告於113年9月決定開始解僱
09 人員時，尚有一段期間，而被告係於113年上半年開始碳權
10 業務，惟未能及時產生收益，致其下半年現金流不足3個月
11 （10月至12月）人事費用，而於年底前解聘原告等十餘人，
12 故難以被告先前於114年5、7月之徵才、聘用情形，推認被
13 告於113年下半年未盡安置義務。

14 2.復查，被告於113年9月（依原告主張聘用8位）、12月（依
15 原告主張聘用1位）所新聘之人員，並無與原告同等專利職
16 缺性質之人員，該人員均係與碳權有關乙節，此為兩造所不
17 爭執（見本院卷一第164頁、第432頁）。而原告亦未具備其
18 他碳權業務之資歷，即使先前除養殖專利業務外，另有接觸
19 到與碳權有關之專利檢索或申請，惟被告均已將全部之專利
20 業務委外予聯誠事務所，並無內部碳權專利職缺安置之需
21 求，充其量僅有擬轉型之碳權業務職缺可供安置。

22 3.原告再主張：被告應與其討論工作內容，先訓練原水產人員
23 之原告轉碳權員工，我們工程師都可以做，或被告應對原告
24 留職停薪、特休、實施無薪假，盡一切所能為安置義務等
25 語。惟查：

26 ①被告於113年11月15日寄發電子郵件予原告，內容如下：

27 「因公司接下來短期內不會再聘請專利工程師，也請漢聰看
28 一下我們其他工作機會[https://www.104.com.tw/company/1](https://www.104.com.tw/company/1a2x6bkns9)
29 [a2x6bkns9](https://www.104.com.tw/company/1a2x6bkns9) 如果您有興趣且能勝任的工作，也期待您在11/
30 22(五)前回覆我們，讓我們安排內部面試，謝謝。」有該電
31 子郵件存卷可按（見本院卷一第153頁）。而原告於同日回

01 信質疑被告違法解僱，並表示：「……既然公司已存在違
02 法的動機，我沒有責任和義務作其他工作機會的選
03 擇。……」（見本院卷一第172、173頁）。被告確有虧損
04 及業務緊縮之解僱事由，業如前述。而被告於資遣前，已提
05 供其他工作職缺，採用對受僱人權益影響較輕之替代措施，
06 惟遭原告所拒，應認被告已盡安置義務。原告片面逕以被告
07 違法為由而消極不予回覆職權意願，已屬拒絕接受安置。

08 ②何況，依兩造前揭信件對話之脈絡，及參諸原告當下既要求
09 被告提出虧損證明，又不依被告要求就虧損文件簽署保密協
10 議書乙節，有資遣會議第一次會議紀錄存卷可查（見本院卷
11 一第177頁），此為兩造所不爭執。被告既須因應其虧損情
12 形轉型碳權業務，減縮原養殖業務，又僅有碳權業務可供安
13 置，而原告自承被告所提供連結之職缺亦與原告之專長差距
14 極大等語（見本院卷一第247頁、卷二第169頁），非可立即
15 上手勝任，自難在兩造前開虧損證明提出、保密協議簽訂之
16 對峙僵局中期待被告進一步單方對原告安排既有與碳權工作
17 有關職缺之面試、安置，甚至是培訓原告後足可勝任為碳權
18 交易業務之相關人員。

19 ③又原告另執被告可採之留職停薪或無薪假替代措施，惟此等
20 措施使員工頓失收入來源，衡情非維護員工生計之替代措
21 施，依卷證內容亦未見原告主動提案並同意此停薪、無薪之
22 替代措施，尚難以被告未對原告採此替代措施，認被告未盡
23 安置義務。

24 ④綜上，被告即使於113年9、12月間另聘其他碳權業務人員屬
25 實，惟依兩造113年11月至12月間之互動情形，堪認原告於
26 同年11月15日已拒絕接受被告提供之其他職缺，自難再執被
27 告另聘他人為由，主張被告未盡安置義務，有違解僱最後手
28 段性原則。

29 ⑤另被告係於113年11月15日對原告提供其他之職缺面試，業
30 經原告拒絕，亦無法再以事後同年12月9日將原告門禁卡停
31 權乙事，作為被告先前未盡安置義務之認定依據，故原告所

01 執其門禁卡經停權之事實，並不影響前揭安置義務合規之認
02 定。

03 五、綜上所述，被告確有勞基法第11條第2款虧損及業務緊縮之
04 解僱事由，而被告提供內部職缺面試機會後，原告片面對被
05 告表明沒有責任和義務作其他工作機會的選擇，依誠信原
06 則，難以期待被告再進一步採用何替代措施，應認被告之解
07 僱已符合解僱最後手段性原則。從而，原告請求確認僱傭關
08 係存在，及被告應給付原告自113年12月30日起至原告復職
09 之日止，按月給付86,520元，及自各期應給付日之翌日起至
10 清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，其假執行
11 之聲請亦失所依附，應併予駁回之。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院
13 斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，附此敘
14 明。

15 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日
17 勞動第二庭 法 官 張新楣

18 以上正本係依照原本作成。

19 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（須
20 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日
22 書記官 施怡愷