

臺灣士林地方法院民事判決

115年度勞訴字第111號

原告 陳家宏
被告 燈聚有限公司

法定代理人 張永叡

訴訟代理人 朱慎薇

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國115年7月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國115年1月8日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣41,000元。
- 三、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決第二項得假執行。但如被告按月以新臺幣41,000元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加。民事訴訟法第256條定有明定。原告起訴聲明：(一)被告應恢復僱傭關係。(二)延續勞健保。(三)補償訴訟期間薪資。(四)賠償精神慰撫金。(五)願供擔保請准宣告假執行。後於審理時變更為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自民國115年1月8日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣（下同）41,000元。(三)第二項請求，願供擔保請准宣告假執行。核原告聲明之變更，除部分撤回外，其餘係補充或更正法律上陳述，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

- 一、原告主張：原告自113年8月1日起受雇於被告，擔任廚師職務，約定每月工資為41,000元。訴外人即原告之配偶郭芳瑜

01 預產期為115年2月13日，原告分別於114年10月及同年12月
02 間口頭向被告告知將於預產期前10日請陪產假及育嬰假。被
03 告竟於115年1月7日以勞動基準法第11條第2款虧損及業務緊
04 縮事由無預警資遣原告。然被告於資遣原告前後，均持續招
05 募員工，顯然無業務緊縮情形，被告終止勞動契約不合法，
06 原告曾於115年1月8日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調
07 解，請求恢復勞動契約關係，然被告拒絕而調解不成立。又
08 原告已於115年1月7日當天向被告表示有繼續工作之意願，
09 被告拒絕原告提供勞務，原告無須補服勞務，被告應依兩造
10 勞動契約，自115年1月8日起至原告復職日止按月給付工資4
11 1,000元。爰依民事訴訟法第247條第1項規定及兩造間勞動
12 契約提起本件訴訟等語。並聲明：如前述變更後聲明。

13 二、被告則以：被告自113年至115年1月間，累積營業虧損已超
14 過資本總額，達70萬元，財務結構嚴重惡化。被告不得不著
15 手削減各項營運成本。原告月薪41,000元，為全店最高，佔
16 人事成本比重最重，在業務緊縮期間，裁撤高薪職位係財務
17 避險之必然撰擇。又被告資遣原告後，迄今未再聘僱正職廚
18 師，而是透過菜單改用半成品食材，由兼職人力取代正職廚
19 師之方式因應，此一根本性營運結構之調整，使得原告之職
20 位已隨被告之轉型而永久消失。且原告曾因要求加薪未果，
21 而向被告口頭表示「可在洗菜時不把蝸牛挑出」，其不當言
22 論已使兩造間互信基礎瓦解，無從再為其他安置手段。另原
23 告前因工作態度及出餐品質有問題，被告先後於114年8月間
24 及11月間2度欲資遣原告，但仍給予原告機會而未資遣，故
25 被告於115年1月7日資遣原告前，已採取多項替代方案，並
26 無違法。既被告資遣原告合法，原告請求確認兩造間僱傭關
27 係存在及請求被告給付自115年1月8日起薪資，即無理由等
28 語，以資抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判
29 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

30 三、本院之判斷：

31 被告於115年1月7日以勞動基準法第11條第2款「虧損及業務

01 緊縮」事由，終止兩造間勞動契約乙節，此有原告提出被告
02 所開立非自願離職證明書可佐（見本院卷第18頁），堪信為
03 真實。原告則主張被告終止勞動契約不合法，以下分別說明
04 之：

05 (一)、按勞動基準法第11條第2款所指虧損，係指雇主之營業收
06 益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利而言。只
07 要企業整體的營業收入確實無法涵蓋管銷與人事等經營成
08 本，導致無法獲利，即符合虧損之定義。但虧損必須是持
09 續一段時間（例如連續多季或連年虧損），不能只是一時
10 性、短暫的營收起伏，或是單純因為匯率升降、增購設備
11 等短期因素所造成的帳面赤字。另所指業務緊縮，是指雇
12 主在相當一段時間營運不佳，導致生產量及銷售量均明顯
13 減少，必須縮小企業整體的業務規模或範圍。如因此產生
14 多餘人力，雇主為求經營合理化而無從繼續僱用勞工，必
15 須資遣多餘人力。但如僅短期營收減少或因其他一時性原
16 因致收入減少，而不致影響事業之存續，或僅一部業務減
17 少而其他部門依然正常運作仍需勞工者，尚不得遽認其得
18 資遣多餘人力，以避免雇主僅因短時間業務減縮或適逢淡
19 旺季，生產量及營業額發生波動起伏，即逕予資遣勞工之
20 失衡現象。又如果公司僅是改變經營決策、調整營運策
21 略，或是只有單一部門歇業但其他部門依然正常運作甚至
22 還在對外招募新員工，就不能認定為業務緊縮（這屬於業
23 務性質變更）。亦即，若雇主係基於經營決策或為因應環
24 境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，
25 而使企業內部產生結構性或實質上之變異，乃屬「業務性
26 質變更」之範疇，而非「業務緊縮」，如因此須減少人
27 力，亦不得以業務緊縮為由向勞工終止契約。白話來說，
28 虧損是公司獲利不佳，業務緊縮是公司營運不佳而出現閒
29 置人力。又按雇主資遣勞工，必以其無從繼續僱用勞工，
30 符合解雇最後手段性原則為限，始得為之，以保障勞工權
31 益，倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約之方式為

01 之（最高法院106年度台上字第2648號判決意旨參照）。

02 (二)、被告抗辯其自113年至115年1月間，累積營業虧損已達70
03 萬元，超過資本總額，財務結構嚴重惡化。被告不得不著
04 手削減各項營運成本。原告月薪41,000元，全店最高，佔
05 人事成本比重最重，在業務緊縮期間，裁撤高薪職位係財
06 務避險之必然撰擇。又被告資遣原告後，迄今未再聘僱正
07 職廚師，而是透過菜單改用半成品食材，由兼職人力取代
08 之方式因應，此一根本性營運結構之調整，使得原告之職
09 位已隨被告之轉型而永久消失，故被告之資遣為合法等
10 語，並提出114年11月營利結算表、頂讓公告、2025年菜
11 單與2026年菜單、113年度及114年度營利事業所得稅結算
12 申報書、114年度損益表、被告活期存款明細查詢等件為
13 佐（見本院卷第116頁、第122頁、第124頁至134頁、第19
14 2頁至196頁）。經查：

- 15 1. 業務緊縮部分：依上開結算申報書所載，被告於113年度
16 營業收入總額為1,638,281元，全年所得額（營業淨利+非
17 營業收入-非營業損失及費用總額）負603,365元，114年
18 度營業收入總額為4,247,820元，全年所得額為負221,408
19 元，固可見被告所營事業於113年度及114年度所得均為負
20 數，然被告係於112年10月設立，有經濟部商工登記公示
21 資料查詢可佐（見本院卷第32頁），上開年度尚屬被告設
22 立之初期階段，其114年度營業收入總額較前一年度呈現
23 明顯大幅度上昇，並未減少。則被告之整體業務規模或範
24 圍是否有縮小之情事，而構成「業務緊縮」，已非無疑。
25 且被告於原告離職後，將營業模式由廚師現作料理改用半
26 成品食材料理，並招聘兼職人力方式擔任該職位工作等
27 情，有原告提出招聘廣告、對話記錄為佐（見本院卷第28
28 頁至30頁、第158頁至160頁）。可見被告之業務運作中有
29 關廚師之職位並未消失，只是由現場料理改成半成品食材
30 料理，仍有人力需求，被告辯稱其整體業務規模縮小，原
31 告已成閒置人力，而有資遣原告之必要等語，難認可採。

01 2. 虧損部分：依前開數據，被告所營事業於113年度及114年
02 度所得均為負數，但被告於114年度之所得為負數之數額
03 已較前一年度減少，不排除是營業初期之暫時不穩定狀
04 態。又被告雖有尋求他人頂讓店面之措施之事實，然被告
05 自陳因頂讓金額無共識等因素而破局，嗣後被告已著手削
06 減各項營運成本，轉向內部整頓精簡。可見被告頂讓店面
07 之事係被告就所營事業積極採取各種維持經營之策略之
08 一，尚不足憑此即認被告已確實屬「連年虧損」，而非一
09 時性或營運初期的虧損。故依被告所稱113年度及114年度
10 之營業狀況，尚難逕認已構成勞動基準法第11條第2款所
11 指之「虧損」事由。

12 3. 最後手段性部分：

13 (1)被告抗辯適用勞動基準法第11條第2款事由資遣，並無
14 最後手段性原則之要件等語。然縱使被告有虧損之事
15 由，其仍應評估有無其他各種可能措施，必以其無從繼
16 續雇用原告，符合解雇最後手段性原則為限，始得為
17 之，被告此部分並不可採。本件被告於115年1月7日透
18 過A 0 3通知資遣原告時，原告已明確向被告表示願意
19 與被告商量調整薪資，此有原告與A 0 3之對話譯文可
20 佐（見本院卷第152頁至156頁）。另被告於原告離職
21 後，將營業模式由現作料理改用半成品食材料理，並招
22 聘兼職人力方式擔任該職位工作等情，有原告提出招聘
23 廣告為佐（見本院卷第28頁至30頁、第158頁）。則原
24 告既未拒絕調整薪資及工作內容，被告尚非不可與原告
25 討論調整薪資等他途徑，其逕予採取資遣之方式，難認
26 其資遣符合最後手性原則。

27 (2)又被告辯稱原告曾因要求加薪未果，而曾向被告口頭表
28 示「可在洗菜時不把蝸牛挑出」，其不當言論已使兩造
29 互信基礎瓦解，被告已無從再為其他安置手段。另原告
30 前因工作態度及出餐品質有問題，被告先後於114年8月
31 間及11月間2度欲資遣原告，但仍給予原告改善機會而

01 未資遣，故被告於115年1月7日資遣原告前，已採取多
02 項替代方案，符合最後手段性原則等語。然按勞動基準
03 法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工
04 適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於
05 誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護
06 勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇
07 主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為
08 變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決
09 意旨參照）。查，被告係以勞動基準法第11條第2款
10 「虧損及業務緊縮」事由，終止兩造間勞動契約，上開
11 被告所指摘原告不當言論、工作態度及出餐品質有問題
12 之事由，縱信屬實，既被告未列為資遣事由，自不能於
13 訴訟中再為主張（作為資遣事由），況其事由與被告有
14 無「虧損及業務緊縮」事由亦無涉，當然也不能再作為
15 被告資遣行為合於最後手段性之事證，被告執此事由為
16 抗辯，應屬無據。

17 4. 綜上，被告以勞動基準法第11條第2款「虧損及業務緊
18 縮」事由，終止兩造間勞動契約，並不合法。原告請求確
19 認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

20 (三)、原告請求被告繼續給付薪資，為有理由。

21 1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
22 得請求報酬。民法第487條本文定有明文。是雇主不法解
23 僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。
24 勞工無補遭不法解僱期間之服勞務義務，並得依原定勞動
25 契約請求該期間之報酬。

26 2. 原告於115年1月7日被告通知資遣當天向被告表示有繼續
27 工作之意願，有前揭對話內容可佐（見本院卷第156
28 頁）。應認原告有依勞動契約提供勞務之意思，被告拒絕
29 原告提供勞務，而兩造間勞動契約既繼續存在，則依前揭
30 說明，原告請求被告繼續給付薪資，即屬有據。

31 (四)、另民事訴訟程序採辯論主義，除法律別有規定外，法院不

01 得斟酌當事人未提出之事實。本件被告於資遣原告時曾發
02 放資遣費29,441元及預告工資27,333元，為兩造所不爭執
03 （見本院卷第98頁、第175頁）。既被告資遣不合法，原
04 告受領此部分給付，並無法律上原因，被告得請求原告返
05 還不當得利，但被告在本件審理過程並未以此請求權主張
06 抵銷，故本件就此部分不予斟酌，應由被告另行請求。另
07 外，原告於離職後曾至他處提供服務並受領報酬6,800
08 元，有原告提出薪資單為佐（見本院卷第204頁），被告
09 就此亦未為訴訟上主張，法院不能依職權替被告為審酌，
10 此部分亦應由被告另行主張，均附此說明。

11 四、從而，原告依民事訴訟法第247條第1項規定及兩造間勞動契
12 約，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告自115年1月
13 8日起至原告復職日止，按月給付原告41,000元，為有理
14 由，應予准許。

15 五、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，本件聲
16 明第2項部分係勞工之給付請求，依勞動事件法第44條第1項
17 規定，應依職權宣告假執行，原告之聲明僅係促使本院依職
18 權為之，自無庸為供擔保之諭知。另依同條第2項規定，職
19 權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
21 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 115 年 7 月 21 日
24 勞動法庭 法 官 林銘宏

25 以上正本係照原本作成。

26 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
28 命補正逕行駁回上訴。

29 中 華 民 國 115 年 7 月 21 日
30 書記官 陳珮勻