

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第80號

原告 NGUYEN VAN HUY (阮文輝)

NGUYEN VAN DAN (阮文民)

NGUYEN VAN DAI (阮文大)

NGUYEN VAN PHUC (阮文福)

共同

訴訟代理人 林泓帆律師 (法扶)

被告 安集科技股份有限公司

法定代理人 黃國棟

訴訟代理人 蔡雪苓律師

林慧婷律師

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114年7月28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

一、原告起訴主張：原告阮文輝、阮文民、阮文大自民國111年5月9日受僱於被告公司；原告阮文福自112年2月16日受僱於被告公司。被告公司於113年4月30日委由仲介公司告知原告4人及其他外籍勞工共15人即時資遣，並定113年5月20日由被告公司將資遣費轉入原告4人之銀行帳戶，並要求原告4人立即簽署轉換雇主或工作等文件。被告公司所僱用的台灣工

01 人，每天仍有加班2小時，被告公司未調整全體勞工之工
02 時，以安置原告4人之工作時間，而逕予解僱，違反勞動基
03 準法（下簡稱勞基法）第11條之規定，解僱不合法。並聲
04 明：兩造僱傭關係存在。被告應自違法解僱日起至恢復僱傭
05 關係日止，按月給付原告每人各新臺幣（下同）30,536元，
06 並自起訴狀繕本送達日起，依百分之5計算之利息。

07 二、被告則以：原告阮文輝、阮文民、阮文大自111年5月9日起
08 受僱於被告公司，原告阮文福則自112年2月16日起受僱於被
09 告公司，均從事包裝搬運工作。被告公司自112年9月份起，
10 因訂單縮減及產能調降，業務急遽緊縮，營業銷售總額自11
11 2年5、6月份之353,180,446元，大幅下滑近50%為112年9、
12 10月份之186,063,105元，迄113年3、4月份更降至138,793,
13 565元，半年內銷售額已減少逾60.7%，是被告公司業務緊
14 縮之事實明確。又因原告4人所處之包裝部門導入自動化設
15 備後，包裝工作需搭配操作機台，其較具有專業技術性，尚
16 非原告4人所能勝任，且被告公司確無其他適當工作可供安
17 置，雖被告公司僱用本國籍勞工仍每日加班2小時，該加班
18 總時數亦符合法令規定，非被告公司得任意調整或「分配」
19 此等工作時數予他人，再者，被告公司於112年12月接獲勞
20 動部來函，告知被告公司聘僱外國人人數已逾僱用員工之平
21 均人數之比率規定，要求被告公司於限期內改善外籍員工比
22 例。被告公司於最初聘僱外籍員工時確實符合法規，惟因本
23 國籍勞工流動率高且難以留任，故人數比例產生變化，現被
24 告公司既有精簡外籍員工人數之必要性以遵循法令，及依實
25 際工作需求，依勞基法第11條第2款及第4款之法定事由資遣
26 原告4人。且被告公司於113年4月25日下午起陸續向原告等
27 人發出资遣會議通知，並於同年4月26日下午1時初次召開說
28 明會，詳述資遣事宜，同時詢問原告等人是否願意返國或留
29 臺轉換雇主。被告公司於113年4月30日下午1時，再度與資
30 遣員工召開會議，由越南籍翻譯人員郭芳莊以越南語向原告
31 等人詳細說明資遣原因及後續處理方式，並均經資遣員工同

01 意簽署離職申請書，其上載明係非自願離職，且因原告等人
02 表明想留臺尋找新雇主，故同時也簽署了中越語對照之「外
03 籍員工自願放棄雇主提供解約離職返國機票費同意書」，被
04 告公司已依勞基法第16條第3項之規定給予預告工資，並依
05 同法第17條給予資遣費用，更額外提供二個月之住宿，以協
06 助原告等人轉換雇主，並無任何違法之處等語，以資抗辯。
07 並聲明：原告之訴駁回。如受不利益之判決，被告願供擔
08 保，請准宣告免為假執行

09 三、兩造不爭執之事實：

10 (一) 原告阮文輝、阮文民、阮文大自111年5月9日起受僱於被
11 告公司，本來合約期間到114年5月9日止，原告阮文福則
12 自112年2月16日起受僱於被告公司，本來合約期間到115
13 年2月16日止，均從事包裝搬運工作。

14 (二) 被告公司於113年4月30日有以中越雙文向原告表示依勞基
15 法第11條第2款「業務緊縮」、第4款「業務性質變更，有
16 減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」之規定，終止
17 兩造間勞動契約。

18 (三) 被告公司112年5、6月份之營業銷售總額為353,180,446
19 元，112年9、10月份之營業銷售總額為186,063,105元，1
20 13年3、4月份之營業銷售總額為138,793,565元。

21 四、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
22 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
23 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不
24 明確，原告主觀認為其法律上地位有不妥之危險存在，而此
25 項危險得以對於被告之確認判決除去者而言。經查，本件原
26 告主張被告解僱原告並不合法，而請求確認兩造間之僱傭關
27 係存在。被告則否認原告主張之真正，顯見原告就兩造間僱
28 傭關係之存否有主觀之不明確，足致原告就其主張存在之僱
29 傭關係有受侵害之危險，而此危險，於本院認原告之主張為
30 有理由時，得以對於被告之確認判決加以除去，揆諸前揭說
31 明，原告自有即受本件確認判決之法律上利益，是原告提起

01 本件確認之訴，要屬合法。

02 五、得心證之理由：

03 (一) 按業務緊縮時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第
04 11條第2款定有明文。所謂「業務緊縮」，係指雇主在相
05 當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整
06 體業務應予縮小範圍而言（最高法院100年度台上字第105
07 7號民事裁判意旨參照）。次按為保障國民工作權，聘僱
08 外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國
09 民經濟發展及社會安定，亦為修正前之就業服務法第41條
10 (91年1月21日修正為同法第42條) 所明定。此乃為促進國
11 民就業，以增進社會及經濟發展，所制定之特別規定（就
12 業服務法第1條參照），應優先於勞基法之適用，蓋聘僱
13 外國人工作，乃為補足我國人力之不足，而非取代我國之
14 人力，故雇主同時僱有我國人及外國人為其工作時，雇主
15 有勞基法第11條第2款得預告勞工終止勞動契約之情事
16 時，倘外國勞工所從事之工作，本國勞工亦可以從事而且
17 願意從事時，為貫徹保障國民工作權之精神，雇主即不得
18 終止其與本國勞工間之勞動契約而繼續聘僱外國勞工，俾
19 免妨礙本國人之就業機會，有礙國民經濟發展及社會安定
20 (最高法院94年度台上字第2339號民事裁判意旨參照)。

21 (二) 被告公司112年5、6月份之營業銷售總額為353,180,446
22 元，112年9、10月份之營業銷售總額為186,063,105元，1
23 13年3、4月份之營業銷售總額為138,793,565元，業如前
24 述，被告公司之營業銷售總額自112年5、6月份之353,18
25 0,446元，大幅下滑近50%為112年9、10月份之186,063,1
26 05元，迄113年3、4月份更降至138,793,565元，僅剩112
27 年5、6月份營業銷售總額百分之40不到，營業銷售總額大
28 幅衰退，被告主張其業務緊縮，產生多餘人力乙節，應可
29 採信。被告公司既因業務緊縮，而產生多餘人力，則被告
30 公司於113年4月30日依勞基法第11條第2款「業務緊縮」
31 之規定，終止兩造間勞動契約，自屬合法。

01 六、綜上所述，被告已合法終止兩造間勞動契約，則原告請求確
02 認兩造間僱傭關係存在；被告應自違法解僱日起至恢復僱傭
03 關係日止，按月給付原告每人各30,536元，並自起訴狀繕本
04 送達日起，依百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

05 七、原告雖聲請傳喚被告解僱原告時到場翻譯之仲介人員，以查
06 明原告簽署離職申請書時，是否知悉其等之相關法律上權利
07 義務，惟查，原告簽署之離職申請書係以中越雙文記載，此
08 為原告所不爭執，可見原告應知悉離職申請書所載原告遭資
09 遣後之權利義務，原告上開聲請，本院認無必要。本件待證
10 事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於判決
11 結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

12 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 114 年 8 月 11 日
14 勞動法庭法官 蘇正賢

15 以上正本係照原本作成。

16 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。

17 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 114 年 8 月 11 日
19 書記官 林容淑