

臺灣高等法院臺南分院民事判決

114年度勞上字第25號

上訴人 NGUYEN VAN HUY (阮文輝)

NGUYEN VAN DAN (阮文民)

NGUYEN VAN DAI (阮文大)

NGUYEN VAN PHUC (阮文福)

被上訴人 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，上訴人對於中華民國114年8月11日臺灣臺南地方法院114年度勞訴字第80號第一審判決提起上訴，本院於115年5月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律，涉外民事法律適用法第20條第1項定有明文。查上訴人均為越南籍之外國人，故本件具涉外因素，屬涉外民事事件。又依兩造所簽訂僱傭契約第16條約定：「契約發生爭議時，雙方同意依中華民國相關法令或仲裁法規定處理，並依中華民國法律定其管轄法院。」（本院卷第

01 68、84、100、116頁），足認兩造以合意就上開僱傭契約契
02 約所生之債權債務關係涉訟時，適用我國法律，依前揭規
03 定，本件應以中華民國法律法為準據法。

04 二、上訴人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟
05 法第386條所列各款情形，爰依被上訴人之聲請，由其一造
06 辯論而為判決。

07 貳、實體部分：

08 一、上訴人未於本院準備及言詞辯論期日到庭，其先前所提書狀
09 主張：上訴人阮文輝、阮文民、阮文大（下稱阮文輝、阮文
10 民、阮文大）自民國111年5月9日受僱於被上訴人，上訴人
11 阮文福（下稱阮文福）自112年2月16日受僱於被上訴人。被
12 上訴人於113年4月30日委由仲介公司告知上訴人及其他外籍
13 勞工共15人即時資遣，並定113年5月20日由被上訴人將資遣
14 費轉入上訴人銀行帳戶，及要求上訴人立即簽署轉換雇主或
15 工作等文件。被上訴人所僱用臺灣工人，每天仍有加班2小
16 時，被上訴人未調整全體勞工之工時，以安置上訴人工作時
17 間，而逕予解僱，違反勞動基準法（下簡稱勞基法）第11條
18 規定，解僱不合法等語。並聲明：（一）原判決廢棄。（二）確認兩
19 造僱傭關係存在。被上訴人應自違法解僱日起至恢復僱傭關
20 係日止，按月給付上訴人每人各新臺幣（下同）30,536元，
21 及自起訴狀繕本送達日起，依週年利率5%計算之利息。

22 二、被上訴人則以：上訴人受僱於被上訴人之期間，均從事包裝
23 搬運工作。被上訴人自112年9月份起，因訂單縮減及產能調
24 降，業務急遽緊縮，營業銷售總額自112年5、6月份之353,1
25 80,446元，大幅下滑近50%為112年9、10月份之186,063,10
26 5元，迄113年3、4月份更降至138,793,565元，半年內銷售
27 額已減少逾60.7%，是被上訴人業務緊縮之事實明確。又因
28 上訴人所處之包裝部門導入自動化設備後，包裝工作需搭配
29 操作機台，其較具有專業技術性，尚非上訴人所能勝任，且
30 被上訴人確無其他適當工作可供安置。上訴人雖主張被上訴
31 人僱用本國籍勞工仍每日加班2小時，惟包裝部分之本國籍

01 員工依其勞動契約本即有加班約定，加班總時數亦符合法令
02 規定，非被上訴人得任意調整或「分配」此等工作時數予他
03 人。再者，被上訴人於112年12月接獲勞動部來函，告知被
04 上訴人聘僱外國人人數已逾僱用員工之平均人數之比率規
05 定，要求被上訴人於限期內改善外籍員工比例。被上訴人於
06 最初聘僱外籍員工時確實符合法規，惟因本國籍勞工流動率
07 高且難以留任，故人數比例產生變化，現被上訴人既有精簡
08 外籍員工人數之必要性以遵循法令，及依實際工作需求，依
09 勞基法第11條第2款及第4款之法定事由資遣上訴人。且被上
10 訴人於113年4月25日下午起陸續向上訴人發出资遣會議通
11 知，並於同年4月26日下午1時初次召開說明會，詳述資遣事
12 宜，同時詢問上訴人是否願意返國或留臺轉換雇主。被上訴
13 人於113年4月30日下午1時，再度與資遣員工召開會議，由
14 越南籍翻譯人員郭芳莊以越南語向上訴人詳細說明資遣原因
15 及後續處理方式，並均經資遣員工同意簽署離職申請書，其
16 上載明係非自願離職，且因上訴人表明想留臺尋找新雇主，
17 故同時也簽署了中越語對照之「外籍員工自願放棄雇主提供
18 解約離職返國機票費同意書」，被上訴人已依勞基法第16條
19 第3項之規定給予預告工資，並依同法第17條給予資遣費
20 用，更額外提供二個月之住宿，以協助上訴人轉換雇主，並
21 無任何違法之處等語，以資抗辯。並聲明：(一)上訴駁回。(二)
22 如受不利益之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

23 三、兩造不爭執之事實（引用原審）：

- 24 (一)阮文輝、阮文民、阮文大自111年5月9日起受僱於被上訴
25 人，本來合約期間到114年5月9日止，上訴人阮文福則自112
26 年2月16日起受僱於被上訴人，本來合約期間到115年2月16
27 日止，均從事包裝搬運工作。
- 28 (二)被上訴人於113年4月30日有以中越雙文向上訴人表示依勞基
29 法第11條第2款「業務緊縮」、第4款「業務性質變更，有減
30 少勞工之必要，又無適當工作可供安置」之規定，終止兩造
31 間勞動契約。

01 (三)被上訴人112年5、6月份之營業銷售總額為353,180,446
02 元，112年9、10月份之營業銷售總額為186,063,105元，113
03 年3、4月份之營業銷售總額為138,793,565元。

04 四、得心證之理由：

05 (一)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
06 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
07 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
08 明確，原告主觀認為其法律上地位有不安之危險存在，而此
09 項危險得以對於被告之確認判決除去者而言。經查，本件上
10 訴人主張被上訴人解僱上訴人並不合法，請求確認兩造間之
11 僱傭關係存在等情，為被上訴人所否認，足見上訴人就兩造
12 間僱傭關係之存否有主觀之不明確，足致上訴人就其主張存
13 在之僱傭關係有受侵害之危險，而此危險，於本院認上訴人
14 之主張為有理由時，得以對於被上訴人之確認判決加以除
15 去，依前揭說明，上訴人自有即受本件確認判決之法律上利
16 益。

17 (二)按業務緊縮時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11
18 條第2款定有明文。所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一
19 段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務
20 應予縮小範圍而言（最高法院100年度台上字第1057號民事
21 判決意旨參照）。次按為保障國民工作權，聘僱外國人工
22 作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展
23 及社會安定，亦為修正前之就業服務法第41條（91年1月21
24 日修正為同法第42條）所明定。此乃為促進國民就業，以增
25 進社會及經濟發展，所制定之特別規定（就業服務法第1條
26 參照），應優先於勞基法之適用，蓋聘僱外國人工作，乃為
27 補足我國人力之不足，而非取代我國之人力，故雇主同時僱
28 有我國人及外國人為其工作時，雇主有勞基法第11條第2款
29 得預告勞工終止勞動契約之情事時，倘外國勞工所從事之工
30 作，本國勞工亦可以從事而且願意從事時，為貫徹保障國民
31 工作權之精神，雇主即不得終止其與本國勞工間之勞動契約

01 而繼續聘僱外國勞工，俾免妨礙本國人之就業機會，有礙國
02 民經濟發展及社會安定（最高法院94年度台上字第2339號民
03 事判決意旨參照）。

04 (三)經查，被上訴人112年5、6月份之營業銷售總額為353,180,4
05 46元，112年9、10月份之營業銷售總額為186,063,105元，1
06 13年3、4月份之營業銷售總額為138,793,565元等情，有被
07 上訴人所提出營業人銷售額與稅額申報書附卷可參（本院卷
08 第129至134頁），且為兩造於原審所不爭執（不爭執事項
09 (三)）。被上訴人之營業銷售總額自112年5、6月份之353,18
10 0,446元，大幅下滑近50%為112年9、10月份之186,063,105
11 元，迄113年3、4月份更降至138,793,565元，僅剩112年5、
12 6月份營業銷售總額40%不到，堪認被上訴人辯稱其營業銷
13 售總額大幅衰退、業務緊縮，產生多餘人力等情，應可採
14 信。被上訴人既因業務緊縮而產生多餘人力，則被上訴人於
15 113年4月30日依勞基法第11條第2款「業務緊縮」之規定，
16 終止兩造間勞動契約，自屬合法。上訴人雖主張，被上訴人
17 所僱用臺灣工人每天仍有加班2小時，被上訴人未調整全體
18 勞工之工時，以安置上訴人工作時間，而逕予解僱，違反勞
19 基法第11條規定，解僱不合法云云，然按為保障國民工作
20 權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條
21 件、國民經濟發展及社會安定，為就業服務法第42條所明
22 定；且聘僱外國人工作，乃為補足我國人力之不足，而非取
23 代我國之人力，故雇主同時僱有我國人及外國人為其工作
24 時，雇主有勞基法第11條第2款得預告勞工終止勞動契約之
25 情事時，倘外國勞工所從事之工作，本國勞工亦可以從事而
26 且願意從事時，為貫徹保障國民工作權之精神，雇主即不得
27 終止其與本國勞工間之勞動契約而繼續聘僱外國勞工，俾免
28 妨礙本國人之就業機會，有礙國民經濟發展及社會安定，已
29 如前述。則被上訴人因營業銷售總額大幅衰退、業務緊縮，
30 產生多餘人力時，為避免妨礙本國人之就業機會、勞動條
31 件，而依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約，核

01 屬有據，尚不能因本國勞工有加班之情形，即認被上訴人不得依上開規定合法終止兩造間勞動契約。

02
03 (四)被上訴人既已於113年4月30日依勞基法第11條第2款規定，
04 合法終止兩造間勞動契約，則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自違法解僱日起至恢復僱傭關係日止，按月給付上訴人每人各30,536元，及自起訴狀繕本送達
05 日起，依週年利率5%計算之利息，核屬無據，應予駁回。
06
07

08 五、綜上所述，被上訴人已合法終止兩造間勞動契約，上訴人請求
09 確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人應自違法解僱
10 日起至恢復僱傭關係日止，按月給付上訴人每人各30,536
11 元，及自起訴狀繕本送達日起，依週年利率5%計算之利
12 息，為無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴判決，並無不
13 當，應予維持。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，
14 為無理由，應駁回其上訴。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及攻擊防禦方法，經
16 本院審酌後，認均不影響本件判決結果，爰不一一論述，併
17 此敘明。

18 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

19 中 華 民 國 115 年 6 月 16 日

20 勞動法庭 審判長法官 黃義成

21 法官 林育幟

22 法官 余玟慧

23 上為正本係照原本作成。

24 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
25 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出
26 理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委
27 任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應
28 附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條
29 之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
02 被上訴人不得上訴。

03 中 華 民 國 115 年 6 月 16 日

04 書記官 方毓涵

05 **【附註】**

06 民事訴訟法第466條之1：

07 (1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上
08 訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

09 (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人
10 為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
11 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

12 民事訴訟法第466條之2第1項：

13 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第
14 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。