

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第29號

原告 任慧群

訴訟代理人 詹傑翔律師

被告 阿托科技股份有限公司

法定代理人 楊志海

訴訟代理人 林麗琦律師

廖士權律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國114年9月22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、被告應自民國一一三年三月一日起至原告復職之日止，按月於每月五日給付原告新臺幣參拾萬肆仟陸佰貳拾壹元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告應自民國一一三年三月一日起至原告復職之日止，按年於每年一月五日、八月五日分別給付原告新臺幣參拾萬肆仟陸佰貳拾壹元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

四、被告應自民國一一三年三月一日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣玖仟元至原告之勞工退休金個人專戶。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第二、三項所命給付，於各期清償期屆至後得假執行。但被告如各以每期新臺幣參拾萬肆仟陸佰貳拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第四項所命給付，於各期清償期屆至後得假執行。但被告如各以每期新臺幣玖仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國99年6月21日起受僱於被告，離職前擔任財務經理，約定月薪為新臺幣（下同）30萬4,621元，並保證年薪14個月（下稱系爭勞動契約）。詎被告於113年2月19日、同年月20日寄送信件，未附任何理由預告系爭勞動契約將於同年月29日終止，其終止並非適法，伊乃於同年月23日委請律師寄發律師函表達繼續提供勞務之意，惟被告直至113年3月27日方委請律師回覆其係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2、4款規定資遣伊，然伊身為財務主管，深知被告財務報表仍呈獲利狀態，而有僱傭勞工需求，難認有何業務緊縮或虧損之情，亦無事業應予縮小而有減少人力節省成本之需求，況被告於資遣伊前，更未曾徵詢伊是否願意調動職務、限制加班或減薪，亦未採取安置措施，不符最後手段性，本件被告終止系爭勞動契約並不合法，伊已向被告表達繼續提供勞務之意而遭被告拒絕，則伊於被告再表示受領前無補服勞務之義務，仍得請求給付報酬。爰依民事訴訟法第247條、民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定以及系爭勞動契約約定，求為判決確認兩造間之僱傭關係存在，並命被告應自113年3月1日起至伊復職之日止，按月於每月5日給付工資30萬4,621元併計付法定遲延利息，及按年於每年1月5日、8月5日分別給付工資30萬4,621元併計付法定遲延利息，暨按月提繳9,000元至伊之勞工退休金專戶等語，並聲明：(一)如主文第1項至第4項所示。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：伊於113年2月19日即口頭告知因業務緊縮終止系爭勞動契約，原告當場表示理解，嗣伊又於113年2月20日、113年3月27日向原告表明終止系爭勞動契約之事由，是無論伊有無具體指明係依勞基法第11條第2款規定終止系爭勞動契約，均不影響伊已合法終止系爭勞動契約。又伊營運因疫情以及產業結構變動而大幅受到影響，自110年起營收、淨利逐年遞減，應可認定有業務緊縮之情，且伊於111年4月間

01 因產業結構丕變，停止高雄工廠營運並辦理廢止登記，以謀
02 求伊維持一定程度之獲利、企業長遠存續，也讓整體員工不
03 致於受有過度不利影響，亦符合業務緊縮之要件。此外，伊
04 於111年起與員工洽詢合意終止契約，且如有員工離職，除
05 該員工業務無他人可分擔或代理，否則原則上採遇缺不補，
06 是伊於113年2月間與原告終止系爭勞動契約，並無不合理或
07 權利濫用之情。至伊選擇與原告終止系爭勞動契約，係考量
08 財務部門營運成本過高，且在業務持續緊縮的情況下，顯有
09 人力過剩之情，於原告離職後，其職責可由同部門其他人員
10 承接，整體運作不致受有過鉅影響，伊裁量權應受到尊重。
11 而財務部門已無與原告工作條件相當、可由其擔任之職位，
12 另技術與業務部門其他職位亦與原告之財務專業顯不匹配，
13 工作條件更與原告大相逕庭，伊難以期待原告會同意調至非
14 屬其專業之其他工作崗位；即便原告接受，考量其擔任主管
15 職多年，薪資較整體員工平均超過甚多，若調職後之待遇較
16 不理想，也非其自身專業之職位，調職後極有可能難以與其
17 他同仁相互合作，反而阻礙公司業務之推動，伊實無與原告
18 工作條件相當，且為原告可勝任並願意接受之適當工作，自
19 無從期待伊負安置義務，況伊於3年來已採取各種侵害較小
20 之手段，仍無法改善業務緊縮之現況，本件並無不符合最後
21 手段性原則，原告請求均無理由等語，資為抗辯。並聲明：
22 (一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供
23 擔保請准宣告免為假執行。

24 三、經查，原告主張伊自99年6月21日起受僱於被告，離職前擔
25 任財務經理，約定月薪為30萬4,621元，被告於113年2月19
26 日、同年月20日分別寄送信件，預告系爭勞動契約將於同年
27 月29日終止，伊於同年月23日委請律師寄發律師函，被告則
28 於113年3月27日委請律師回覆伊等節，業據提出員工薪資
29 單、被告所寄發之中、英文信件為憑（見本院卷一第27頁、
30 第31至33頁），且為被告所不爭執，是此部分之事實應堪信
31 為真。

01 四、得心證之理由：

02 (一)被告是否已於113年2月19日或同年月20日告知原告依勞基法
03 第11條第2款規定，終止系爭勞動契約？

04 1.按雇主若基於勞基法第11條所列各款法定終止事由，一方發
05 動終止權，片面預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由
06 及法律依據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合
07 法終止勞動契約（最高法院110年度台上字第2705號判決意
08 旨參照）。

09 2.經查，被告於113年2月19日、同年月20日分別寄送信件，預
10 告系爭勞動契約將於同年月29日終止等節，為被告所不爭
11 執，然觀諸上開信件內容（見本院卷一第31頁、第33頁），
12 並未提及被告係依何規定或事由終止系爭勞動契約；被告固
13 抗辯，於113年2月19日，原告直屬主管即被告所屬集團之大
14 中華區財務處長Andy Wu與原告面談，並告知因公司近年持
15 續業務緊縮，不得已依勞基法規定預告終止系爭勞動契約，
16 因原告對於資遣費金額不滿，其後人資經理再請Andy Wu向
17 原告解釋被告因產業環境因素，業績、財務狀況持續下滑，
18 不得已終止系爭勞動契約，而後更由人資經理、Andy Wu及
19 總經理3人與原告商談，原告當下表示理解並同意，被告方
20 於當日寄發英文終止系爭勞動契約之信件，嗣因原告對於資
21 遣費金額不滿，被告出於無奈，乃於同年月20日再度寄發中
22 文終止系爭勞動契約之信件，而被告隸屬MKS跨國集團，各
23 種人事事務均必須遵循統一適用之標準作業流程與規章，斷
24 不可能在毫不附理由之情況下，僅告知資遣決定，更何況An
25 dy Wu專程從廣州前往臺灣，主要即是處理與原告溝通終止
26 契約一事，其後，並由多位高階主管輪流向原告說明資遣安
27 排，何以可能完全未說明資遣事由，是原告主張實有悖於常
28 理等語。惟被告就其辯詞，並未提出任何證據以實其說，難
29 認其於上開期日對原告為解僱之意思表示時，有明示預告終
30 止事由及法律依據，揆諸前揭說明，被告於113年2月19日或
31 同年月20日終止系爭勞動契約均不合法。原告主張被告並未

於113年2月19日或同年月20日合法終止系爭勞動契約等語，
洵屬有據。

(二)被告於113年3月27日以律師函依勞基法第11條第2款規定，
終止系爭勞動契約，是否適法？

被告於113年2月19日、同年月20日並未合法終止系爭勞動契
約，然並不妨礙被告嗣後再為終止系爭勞動契約之意思表
示，是本件接續之爭點為被告於113年3月27日依勞基法第11
條第2款規定，終止系爭勞動契約，是否適法？茲說明如
下：

- 1.按雇主虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基
法第11條第2款定有明文。所謂「業務緊縮」，係指縮小事
業實際營業狀況之業務規模或範圍，因雇主業務緊縮致產生
多餘人力，雇主為求經營合理化，必須資遣多餘人力。再基
於憲法第15條工作權應予保障之規定，雇主資遣勞工時，既
涉及勞工工作權行將喪失之問題，法律上自可要求雇主於可
期待範圍內，捨資遣而採用對勞工權益影響較輕之措施。且
觀諸勞基法第11條及第12條對雇主終止勞動契約之事由採取
列舉之立法目的一限制雇主解僱權限，及勞基法第11條之立
法方式係「非有左列情事之一，雇主不得預告勞工終止勞動
契約」，不能以此推認有該條各款情事雇主必可終止契約；
暨民法第148條第2項所規定行使權利履行義務，應依誠實及
信用方法，若當事人之一方行使其原所擁有之權利，已明顯
偏離法律規定原先所預期之利益狀態，逾越法律所定該權利
之目的時，法律即應否定該權利之行使。又勞基法第11條第
4款已明定雇主有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無
適當工作可供安置之情事時，得預告勞工終止勞動契約，為
我國現行勞動法規關於最後手段性原則的具體化規定。是以
應認雇主依勞基法第11條第2款規定以業務緊縮為由終止勞
動契約，應具備最後手段性之要件，即必須雇主業務緊縮之
狀態已持續一段時間，且無其他方法可資使用，雇主為因應
景氣下降或市場環境變化，方可以業務緊縮為由終止勞動契

約。

2. 被告辯稱其營運因疫情以及產業結構變動而大幅受到影響，自110年起營收、淨利逐年遞減，應可認定有業務緊縮之情，且伊於111年4月間因產業結構丕變，停止高雄工廠營運並辦理廢止登記等語，固據提出109年至112年綜合損益表、經濟部產業發展署工廠公示資料查詢系統查詢結果為憑（見本院卷一第227至233頁）。而縱被告所抗辯之內容為真，然如上所述，勞基法第11條第2款之業務緊縮，係指縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍，因雇主業務緊縮致產生多餘人力，雇主為求經營合理化，必須資遣多餘人力，亦即，因縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍而產生之多餘人力，雇主為求經營合理化，資遣該部分之多餘人力，方符合該款資遣之要件，並不及於業務未緊縮之人力。而依被告所辯，其核心業務為化學品銷售，於109年至112年間化學品營收不斷逐年下降，為維繫整體員工就業權益，始不得已與原告在內之員工協商資遣或自願離職，以降低整體營運開支等語（見本院卷一第296至297頁），可知被告主要係因化學品銷售之業務方資遣原告，然被告並未說明或舉證該業務之緊縮，有無導致財務部門業務之緊縮，進而有資遣多餘人力之必要，何況被告亦自陳公司近年雖持續業務緊縮，仍有業務經營及聘僱員工，尚需財務部門協助處理各項財務支出、預算編制等事項，原告所負責之工作項目於其離職後同樣亦需同仁後續承接辦理等語（見本院卷一第299至300頁），自無從認定被告於資遣原告時，有勞基法第11條第2款所謂「業務緊縮」之情。
3. 更有甚者，被告既不否認其於資遣原告前，並未詢問原告轉職、降薪等迴避資遣之手段，難認被告已無其他方法可資使用，依上開說明，其依勞基法第11條第2款規定，終止系爭勞動契約，並不符合最後手段性之要件。
4. 綜上所述，依被告所提出之證據資料，無從認定被告有業務緊縮之情，且本件解雇亦不符合解雇最後手段性原則，是以

01 被告依勞基法第11條第2款規定終止系爭勞動契約，難謂適
02 法。從而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

03 (三)原告請求被告給付薪資，有無理由？

04 1.按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
05 得請求報酬。」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，
06 不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼
07 需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權
08 人以代提出。」、「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或
09 不能受領者，自提出時起，負遲延責任。」民法第487條前
10 段、第235條、第234條分別有明文規定。又按債權人於受領
11 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，
12 催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此
13 之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法
14 院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。經查，原告至遲
15 已於第1次勞資爭議調解時，告知被告有意願提供勞務，然
16 被告陳稱不同意恢復僱傭關係，有臺北市政府勞動局勞資爭
17 議調解紀錄可稽（見本院卷一第29至30頁），原告已將準備
18 給付之事情通知被告，為被告所拒絕，則依上說明，被告即
19 應負受領遲延之責，且原告無補服勞務之義務，仍得請求報
20 酬。又原告在職期間之職稱為財務經理，薪資為每月30萬4,
21 621元，有員工薪資單為憑（見本院卷一第27頁），而被告
22 不爭執先前確實有給付第13、14個月薪資（見本院卷一第24
23 1頁），依勞動事件法第37條規定，此部分亦屬於工資，則
24 原告請求被告應自113年3月1日起至復職之日止，按月於每
25 月5日給付30萬4,621元，及按年於每年1月5日、8月5日分別
26 給付30萬4,621元，自屬有據。

27 2.又按「給付有確定期限者，債務人應自期限屆滿時起，負遲
28 延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付
29 時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其
30 經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或
31 為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。」、「遲延之

債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。」民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。原告主張每月薪資係於當月5日給付乙節，為被告所未爭執，足見本件薪資債權為定有期限之給付，則原告主張被告應於每月5日給付30萬4,621元，及每年1月5日、8月5日分別給付30萬4,621元，暨自各期應給付日之翌日起給付按年息5%計算之法定遲延利息，於法自無不合。

(四)原告請求被告按月提繳勞工退休金，有無理由？

被告自113年3月1日起即未為原告提繳勞工退休金，為被告所未爭執，是原告請求被告自113年3月1日起至原告復職之日止，按月提繳9,000元至原告之勞工退休金專戶，同屬有據。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告應自113年3月1日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付30萬4,621元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息；被告應自113年3月1日起至原告復職之日止，按年於每年1月5日、8月5日給付30萬4,621元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息；另請求被告自113年3月1日起至原告復職之日止，按月提繳9,000元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證

據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 10 月 20 日
勞動法庭 法 官 莊仁杰

以上正本係照原本作成。

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。

中 華 民 國 114 年 10 月 20 日
書記官 張月姝