

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第22號

原告 林秉勳

訴訟代理人 陳怡伸律師

被告 精英電腦股份有限公司

法定代理人 王光祥

訴訟代理人 王文成律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年4月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，既為被告所否認，其主張僱傭契約所生權利之法律上地位即有不安之狀態存在，非經法院判決確認無以除去，則原告訴請確認僱傭關係存在應有確認利益。

乙、實體方面：

一、原告主張略以：

（一）原告自110年7月21日起從被告母公司即大同股份有限公司

（下稱大同公司）轉至被告公司擔任前事長司機兼總務，後於

110年間調到被告公司總務部，於113年1月間轉任被告公司之子公司興英數位(深圳)公司(下稱興英公司)，擔任設備環安處專員，並支援被告公司之孫公司精祥科技(泰國)公司(下稱精祥公司)。原告於任職被告公司期間個人考核從未出現低標，所轉任之單位PCB事業部，113年1至8月份獲利已達新臺幣(下同)4億元以上，優於被告集團其他單位。因被告公司新任經營高層的政治清算，而於113年9月23日通知原告資遣，而所交予原告之通知書及非自願離職證明書(原證4、原證5)，均載明資遣事由為勞基法第11條第2款。然被告公司近年並無業務緊縮或裁撤原告所屬單位之事實。被告公司人資代表徐嘉璘於113年11月11日臺北市政府勞動局勞資爭議調解中表示被告公司虧損嚴重、財務狀況不佳，不得不將原告資遣，故被告公司係主張公司虧損而依勞動基準法第11條第2款資遣原告(原證6)。依被告公司綜合損益表顯示被告公司於113年1月至9月綜合損益總額為413,282,000元(原證7)，仍有盈餘上揭高額盈餘，被告公司主張資遣原告之虧損事由不存在。被告公司作成資遣原告決定之時點為113年9月23日，被告公司是否有虧損情形，應依被告行為時之公司財務狀況而定，故被告公司是否有虧損情形，應依被告公司當時僅有之113年度1至9月綜合損益表及112年度、111年度綜合損益表綜合判斷之。被告於資遣行為時僅空言未來被告公司將發生虧損情形，預先將原告解雇，且未先將原告調任其得勝任之其他工作職缺，難謂具備解雇必要性及解雇最後手段性要件。

(二)被告公司於114年2、3、4月間仍持續招募新進員工職缺達13筆、19筆、20筆之多(原證11、12)，足證被告公司有僅一部歇業，而他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需僱用勞工之情形存在，被告公司之營運仍正常運作中，並未影響其公司之存續。原告業於113年10月16日通知被告公司，表示其非法終止兩造間僱傭契約且原告有意願繼續提供勞務(原證8)，兩造於113年11月11日調解時，被告公司人資主

管徐嘉璘再次拒絕原告繼續提供勞務，故應由被告負受領遲延責任，且原告無補服勞務之義務，即得請求被告給付報酬。而原告離職時每月薪資為79,000元（原證5），且依兩造聘僱合約（下稱系爭合約）第3.1條約定，被告就原告每月薪資應在每月5日給付（原證2），是原告依民法第487條本文、系爭合約第3.1條規定，請求被告自113年10月3日起至復職日止，按月於每月5日給付原告薪資79,000元及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，並依00年0月0日生效之勞工退休金月提繳工資分級表應以80,200元金額之百分之6即4,812元，為原告提繳退休金（原證9、原證10），而依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，請求被告應自113年10月3日起至原告復職前一日止，按月提繳4,812元至原告勞工退休金個人專戶等語，並聲明如附件所示。

二、被告辯解略以：

（一）被告從111年年度營業收入31,363,909,000元，到112年降至19,741,745,000元（被證5），對比上年度下降幅度為37.06%，下降營業收入金額為11,622,164,000元，再113年之年度營業收入再下降為17,495,705,000元（被證5），對比上年度再下降幅度為11.38%，再下降營業收入金額為2,246,040,000元，並且公司綜合損益總額為虧損90,526,000元（被證3說明8，），從上年度（112年度）綜合損益總額為盈餘1,013,952,000元，公司營業收入巨幅下降由盈餘直接轉變為虧損。依原告提出之原證7被告公司113年度1至9月合併綜合損益表（原證7），也說明被告公司經營困難，有虧損及業務緊縮之事實。因被告公司113年1月到9月營業收入為13,187,195,000元，綜合損益總額為盈餘413,282,000元，但依同份報表所示113年7月至9月（第三季）公司單季營業收入為4,737,320,000元，單季總合損益總額為虧損709,943,000元，如果第三季不虧損，第一季及第二季綜合損益應該是盈餘1,123,225,000元，被告企業整體營運確有虧損及業務緊縮之事實，被

告已竭盡所能而不得已依勞基法第11條第2款虧損或業務緊縮為由終止勞動契約，並依勞基法給予資遣費及預告工資。

(二)原告本擔任被告公司董事長司機，後於110年8月1日從董事長室調到總務部擔任6職等專員並兼任董事長司機，113年2月1日再次調到設備環安處(被證1)。後續被告公司進行人員優化精簡規劃方案(下稱系爭人力精簡方案)，由部門主管本職權考量提出人員名單，原告就屬其中，對其資遣日期為113年10月2日，並將其資遣126,400元及預告工資1個月合併10月份薪資，於113年11月5日撥付至其銀行帳戶。依資遣試算表(被證4)有3位高階主管簽名要求人資部門資遣原告(簽名欄第1位:精英電腦總經理陳嘉生，第2位:策略長趙政輝(簽M開頭英文字)，第3位:事業部門總經理黃揚，及人力資源處同仁徐嘉璘。足見資遣原告之決定有經原告所敬重、相識之多位高層主管本於企業經營等各方面考量，非原告所稱對原告之清算操作，恣意所為。又系爭人力精簡方案在臺灣及深圳分別資遣104人、132人，共計236人，而受原告肯認之高階專業經理人如PCB部門主管黃揚及策略長兼精英數位(深圳)總經理趙政輝也都已經離職(被證6)，此乃因電子產業快速變化，公司和人員都有可能遭遇變革，並無原告所指自己因是前朝人馬而被政治清算云云。又前述眾多部門人員裁撤離職巨大變化，被告因無從繼續僱用勞工下始為資遣，特別是部門及工作已不在，無其他途徑或手段可選擇，始不得已採取終止契約方式，應符合解僱最後手段性原則。

(三)原告提出原證11之104網站網頁，然並未舉證網站公開時間為何?跟本件有何關係?況自網站文字敘述觀之該等工作職務也與原告無關。至原告所說被告之孫公司精祥科技公司(下稱精祥公司)，原本因應客戶要求準備前往泰國設廠並拓展業績，但因電子產業瞬息萬變，後續客戶已喊暫停計劃，精祥公司也暫停所有泰國投資計劃(被證6)，並規劃販售泰國所購買的廠房土地，可見被告公司出現業務緊縮及虧損。被告因採系爭人力精簡方案，因此在113年9月至114年2月2

01 日止關閉104網站徵才並已暫停所有徵才作業，至114年2月3
02 日農曆年後，始為因應申請自我離職人員眾多，才開啟104
03 徵才作業。被告113年度合併財務報表(業經董事會決議通
04 過)說明(被證3)，確有虧損之事實，原告徒以113年1-9月
05 損益即稱有盈餘，難謂正確。況且被告111年、112年到113
06 年綜合損益是逐年以億元為計幅度下滑，此趨勢復據原告自
07 承(起訴狀第5頁)。至原告稱113年9月20被告知資遣簽名，
08 因不從就被威脅立刻滾蛋，導致原告無法返回深圳員工宿舍
09 流落街頭云云，此為子虛烏有，實則被告公司均為同仁訂來
10 回機票等語。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供
11 擔保請准予宣告免為假執行。

12 三、得心證之理由：

13 原告主張伊任職被告公司期間並無勞基法第11條第2款之資
14 遣事由，被告公司營運正常，持續招募新進員工，被告於11
15 3年9月23日預告資遣原告行為不合法，且被告公司未給予改
16 善機會及輔導訓練、安排、轉調其他職位，其資遣行為違反
17 誠信原則，構成權利濫用，不符解雇最後手段性，兩造間僱
18 傭關係仍存在，被告拒絕原告繼續提供勞務而有受領遲延，
19 自應給付原告如聲明第二、三項所示金額及利息等情，為被
20 告所否認，並置辯如上，茲就本件爭點及本院之判斷，析述
21 如下：

- 22 (一)按虧損或業務緊縮，二者有其一，雇主即得預告勞工終止勞
23 動契約，此由勞動基準法第11條第2款規定之反面解釋自明
24 (最高法院91年度臺上字第787號判決意旨參照)。次按企
25 業在經營上難免因景氣下降等因素而生虧損，或為因應市場
26 環境等之變化而須緊縮經營，無論虧損或業務緊縮，最後均
27 可能須裁減人員，此乃為求經營合理化而解雇員工，應為企
28 業經營上之正常手段，是勞動基準法第11條第2款規定，雇
29 主非於有虧損或業務緊縮時，不得預告勞工終止勞動契約，
30 自反面解釋，即雇主於經營上有虧損或業務緊縮時，即可預
31 告勞工而終止勞動契約。所謂「虧損」，乃指資產不足抵償

負債，亦即是收入不敷支出而言，又企業是否虧損，雇主得否以此原因片面終止與受僱人間之僱傭契約，當以企業整體之營運、經營能力為準，而非以個別部門或是區分個別營業項目之經營狀態為斷（最高法院95年度台上字第1693號判決、95年度台上字第2715號判決意旨均同此見解）；「業務緊縮」，包括縮小範圍、減少生產能量，撤裁銷售門市等皆屬之。前者得以事業之資產負債或財務報告為憑，後者則應視事業之實際業務狀況而定，但必須確實有虧損或業務緊縮之事實，雇主方可據以終止勞動契約。

(二)原告固主張被告作成資遣原告行為時，依被告113年1月至9月綜合損益表所示仍有盈餘413,282,000元並無勞基法第11條第2款之資遣事由等情。經查，原告主張伊自110年間起受被告之僱用，後於110年間調到被告公司總務部，於113年1月間轉任被告子公司興英公司乙節，為被告所不爭執，並有系爭合約、調任申請表在卷足憑(院卷第27-31頁、115-119頁)，是以，關於判斷本件終止事由存在與否即有無虧損或業務緊縮一事，自應以被告公司及其子公司之財務狀態及營運能力為斷。而依被告所提出該公司及子公司之111年至113年合併資產負債表、合併綜合損益表所示(本院卷第168至174頁)，111年度營業收入為31,363,909,000元，到112年度營業收入為19,741,745,000元，對比下降營業收入金額為11,622,164,000元，而113年度營業收入則為17,495,705,000元，對比上年度再下降營業收入金額為2,246,040,000元等節，足認被告及其子公司自111起確有連續近三年呈現營業明顯下滑，整體營業收入大幅降低之趨勢。此外，被告所辯該公司及其子公司經系爭人力精簡方案，分別資遣104人、132人，共計236人等語，及被告員工人數自113年9月迄114年3月共減少119人(計算式:611-492=119)等節，亦有系爭人力精簡方案化人數圖及勞工保險局投保單位人數資料表在卷足憑(院卷第164、262頁)，堪認被告於113年9月間業務狀況，確有營業收入近三年大幅下滑、業務緊縮之事實。是被告所

01 辯其因公司因業務緊縮而須減少勞工，而有勞基法第11條第
02 2款規定資遣事由，即非無據。至原告固稱依兩造間113年10
03 月7日勞資爭議調解紀錄(下稱系爭調解紀錄)觀之，被告公
04 司人資代表以公司虧損嚴重、財務狀況不佳，而僅以「虧
05 損」為資遣原告事由云云，然依原告所提被告於113年9月23
06 日預告資遣原告之通知書記載:精英電腦依據勞基法第11條
07 第2款之規定終止雙方勞動契約等詞至明(院卷第35頁)，復
08 依兩造間系爭調解紀錄之「資方主張」欄所示:因勞基法第1
09 1條第2款之事由，以致須裁減人力等語(院卷第39頁)，可證
10 被告始終以勞基法第11條第2款作為本件終止事由依據。至
11 原告所稱被告公司僅以虧損為由所引據者，故見諸系爭調解
12 紀錄「調解人判斷及建議」欄所示:資方表示因113年預期虧
13 損裁減人力，依勞基法第11條第2款資遣勞方…等語，然觀
14 之該次調解程序中雙方僅就勞方到職日、約定工資、擔任職
15 務及最後工作日列為「不爭議事項」，是以，縱不論上開所
16 列非屬兩造於調解中同意不爭議者，亦難憑此調解人之個人
17 判斷、建議記載事項，逕予取代該次調解筆錄中經被告確認
18 之「資方主張欄」內容，何況被告自上開通知原告解僱時
19 起，始終以勞基法第11條第2款作為本件終止事由依據。再
20 者，被告於預告資遣原告之通知書已載明終止雙方勞動契約
21 事由依據，勞工本得知悉所可能面臨之法律關係變動，而本
22 件言詞辯論終結前，被告復無變更依勞基法第11條第2款規
23 定終止兩造間勞動契約之舉，基此，原告所述被告公司僅以
24 「虧損」作為本件資遣原告之事由云云，洵無足採。至原告
25 雖聲請命被告提出113年1至8月全公司集團各部門獲利狀況
26 報表，以證明原告任職之PCB事業部於該期間獲利達4億元以
27 上事實，然被告公司及其子公司自111起確有連續近三年呈
28 現營業明顯下滑，整體營業收入大幅降低之趨勢等節，業經
29 本院認定如上，故本院認就此部分證據已無調查必要，併予
30 敘明。

31 (三)原告雖又主張被告公司未給予改善機會及輔導訓練、安排、

01 轉調其他職位，其資遣行為違反誠信原則，構成權利濫用，
02 不符解僱最後手段性云云。惟按事業單位因虧損或業務緊
03 縮，為謀求事業單位之永續經營及保障其餘勞工之權益，而
04 有解僱部分勞工之必要時，關於如何決定解僱之勞工，除欠
05 缺合理性或有權利濫用等情形外，於年資、考績、工作能力
06 等條件相仿勞工間選擇解僱或留用，應賦予雇主相當之裁量
07 選擇權，俾雇主得考量其經營管理之需要為合理之選擇考量
08 （最高法院110年度台上字第676號判決意旨參照）。再按雇
09 主資遣勞工之際或相當合理期間前後雖有其他工作職缺，惟
10 該職缺之工作條件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得
11 勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均
12 難認係適當工作，而責令雇主負安置義務（最高法院107年
13 度台上字第957號判決意旨參照）。查，依上所述被告及其
14 子公司經系爭人力精簡方案已分別資遣104人、132人，共計
15 236人，及被告員工人數自113年9月迄114年3月共減少119人
16 等情。另參原告所述被告於114年2、3、4月間仍持續招募新
17 進員工職缺達13筆、19筆、20筆之多，並提出104人力銀行
18 及經被告公司網站連結至104人力銀行網站頁面截圖為證(院
19 卷第99-107、195-223頁)，然為被告所否認。綜覽上開104
20 人力銀行網站頁面截圖所示，固得見原告截取網頁畫面之時
21 間係於114年3月28日、同年4月8日，然未見有何公開(招募)
22 期間，抑或聘任原告曾擔任之司機、總務或設備環安處專員
23 之需求，是以，該網站公開時間除上開期日外，該等招募究
24 係自何時起?何時止?尚無從判別等節，有上開網站頁面截圖
25 在案可憑，準此，被告所辯該等工作職務與原告無關等語，
26 即非全屬無據。是依上說明，縱認被告公司有於上開期日招
27 募新進員工，亦難然該等招募職缺工作條件即與原告相當或
28 伊所得勝任者，甚而責令被告負安置義務。則被告所辯其因
29 公司業務緊縮，眾多部門人員裁撤離職，無從繼續僱用勞工
30 下始為資遣符合解僱最後手段性原則等語，尚非無據。綜
31 上，被告自111年起近3年整體營業收入大幅降低，業務緊縮

之事實，而有減少勞工必要，又無適當工作可供安置原告，遂依勞基法第11條第2款規定，於113年9月23日預告資遣原告，預定於同年10月3日終止雙方勞動契約並結算資遣費及工資，應屬正當權利之行使，難認係專以損害原告為其主要目的，或有違背誠信原則情事，自屬合法，原告請求確認兩造僱傭關係存在，即屬無據。

(四)原告請求被告公司應給付工資、提繳勞工退休金，應屬無據：被告依勞基法第11條第2款規定，於113年9月23日向原告終止兩造勞動契約，係屬合法，原告請求確認兩造僱傭關係存在，既屬無據，俱如前所述；則原告循此請求被告應自113年10月3日起至其復職日止，按月於5日給付79,000元本息，並按月提撥勞工退休金4,812元至伊勞退專戶，即屬無據。

四、綜上所述，原告依民法第487條、系爭合約第3.1條、勞退條例第31條第1項規定，請求被告應自113年10月3日起至其復職日止，按月於5日給付79,000元本息；應自113年10月3日起至原告復職前一之日止，按月提繳4,812元至原告勞工退休金個人專戶及確認兩造間僱傭關係存在，均無理由，應予駁回。原告之請求既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 5 月 23 日
勞動法庭 法 官 蒲心智

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 5 月 23 日
書記官 戴 寧

01 附件

02

訴之聲明

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告自民國113年10月3日起至其復職日止，按月於當月5日給付原告新臺幣(下同)79,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告應自113年10月3日起至原告復職前一日止，按月提繳4,812元，存入原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、第二項聲明原告願供擔保請准宣告假執行。