臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第17號

上　訴　人　秦爾聲
000000000000000000
　　黃珍蘭
共　　同
訴訟代理人　魏千峯律師
　　李柏毅律師
被上訴人　　金盛世紙業有限公司
000000000000000000

法定代理人　李澤民
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　楊家欣律師
　　黃思維律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年12月6日臺灣臺北地方法院108年度重勞訴字第3號第一審判決提起上訴，本院於110年1月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決關於駁回上訴人下列第二項至第八項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨上訴人上訴部分訴訟費用之裁判均廢棄。

二、確認兩造間僱傭關係存在。

三、被上訴人應自民國一〇七年九月二十日起至上訴人乙○○復職日止，按月於每月末日給付上訴人乙○○新臺幣陸萬柒仟零陸拾捌元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、被上訴人應自民國一〇七年九月二十日起至上訴人丁○○復職日止，按月於每月末日給付上訴人丁○○新臺幣柒萬伍仟貳佰柒拾柒元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按

週年利率百分之五計算之利息。

五、被上訴人應自民國一０七年九月二十日起至上訴人乙○○復職日止，按年於每年二月十五日給付上訴人乙○○新臺幣陸萬柒仟零陸拾捌元，及自各年二月十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

六、被上訴人應自民國一０七年九月二十日起至上訴人丁○○復職日止，按年於每年二月十五日給付上訴人丁○○新臺幣柒萬伍仟貳佰柒拾柒元，及自各年二月十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

七、被上訴人應自民國一０七年九月二十日起至上訴人乙○○復職日止，按月提繳新臺幣肆仟壹佰捌拾捌元至上訴人乙○○之勞工退休金個人專戶。

八、被上訴人應自民國一０七年九月二十日起至上訴人丁○○復職日止，按月提繳新臺幣肆仟伍佰玖拾元至上訴人丁○○之勞工退休金個人專戶。

九、上訴人上訴部分之第一審訴訟費用及第二審訴訟費用，由被上訴人負擔。

十、本判決第三項、第五項所命給付已到期部分得假執行；但被上訴人如各以新臺幣陸萬柒仟零陸拾捌元為上訴人乙○○預供擔保，得免為假執行。

十一、本判決第四項、第六項所命給付已到期部分得假執行；但被上訴人如各以新臺幣柒萬伍仟貳佰柒拾柒元為上訴人黃珍蘭預供擔保，得免為假執行。

十二、本判決第七項、第八項所命給付已到期部分得假執行；但被上訴人如各以新臺幣肆仟壹佰捌拾捌元、新臺幣肆仟伍佰玖拾元依序為上訴人乙○○、丁○○預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、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項定有明文。所謂

有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，上訴人主張被上訴人違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存在等語，此為被上訴人否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明確，致使上訴人在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，上訴人提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：上訴人乙○○（下稱其姓名）自民國（下同）105年3月24日起受僱於被上訴人，擔任總經理室法務專員，約定每月薪資新臺幣（下同）67,068元；上訴人丁○○（下稱其姓名）自105年3月21日起受僱於被上訴人，擔任人資經管部人資副理，約定每月薪資75,277元。詎被上訴人於107年8月29日召開員工大會，以業務緊縮為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定解僱伊等2人，並接獲資遣通知，要求伊等2人簽署終止雙方勞動契約同意書（下稱系爭同意書），伊等深感不解屢次表明願續服勞務，惟被上訴人仍於107年9月19日片面終止兩造間勞動契約。伊等2人認被上訴人無業務緊縮情事，且未採取任何相應安置措施即逕予解僱，不符解僱最後手段性原則，乃寄發存證信函表明續服勞務，並申請勞資爭議調解期能恢復兩造僱傭關係。然被上訴人於107年10月23日勞資爭議調解時，改以虧損為解僱事由，拒絕恢復兩造僱傭關係。又被上訴人於違法解僱伊等2人之際，增聘外籍勞工，明知操作員之工作性質及月薪均與伊等2人原工作條件相距甚遠，仍寄發徵詢工作意願調查表予伊等2人，探詢有無從事操作員之意願，惟伊等2人於10

7年11月9日寄發律師函再度重申願以原勞動條件續服勞務，迄今仍未獲被上訴人回應。爰依勞動契約、民法第487條、工作規則第3.5條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第19條第1項、第31條第1項等規定，提起本件訴訟。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應自107年9月19日起至乙○○、丁○○復職之前1日止，按月於每月末日分別給付乙○○67,068元、丁○○75,277元，及均自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人應自107年9月19日起至乙○○、丁○○復職之前1日止，按年於每年2月15日分別給付乙○○67,068元、丁○○75,277元，及均自各年2月16日起至清償日止，按週年利率5%計算利息。㈣被上訴人應自107年9月19日起至乙○○、丁○○復職之前1日止，分別按月提繳4,188元、4,590元之勞工退休金至乙○○、丁○○之勞工退休金個人專戶。㈤願供擔保，請准予宣告假執行〔另原審原告呂詩儀、戊○○、黃瑞欽、商嘉昌、沈錦祥（下稱呂詩儀等5人）雖就其等敗訴部分提起上訴，惟因未繳納第二審裁判費，經原審裁定命呂詩儀等5人補繳，呂詩儀等5人逾期未繳，經原審裁定駁回其等上訴；另沈熙勛、呂唐綸2人則未聲明不服，均已確定在案，下不再贅述〕。

二、被上訴人則以：伊自98年設立以來即連年虧損，負債逐年攀升，近10年來尚需仰賴母公司金援始能維持營運，迄至106年12月31日止，累計虧損已達751,282,765元。而營業毛利成長與否，並非判定企業有無虧損之標準，蓋計算營業毛利係以營業收入減去營業成本，並未扣除營業費用（即包括人事在內之管銷成本），只要營業毛利仍低於企業營業費用，即表示公司營業仍虧損中。伊105年、106年之財務報表，綜合損益表雖顯示營業毛利分為362,799,251元、452,596,078元，然該2年度營業費用卻分別高達475,723,020元、490,079,278元，相加減後本業營業虧損各為112,923,769元、37,483,200元，足見伊本業於106年度仍處虧損狀態，因該年度

獲母公司之補助款，及受惠於匯率上漲所生額外報表收益，故106年度稅前淨利為8,800,586元，倘扣除該業外收入，稅前淨利則為負71,414,789元，為求公司存續，乃以虧損為由資遣員工。又勞基法第11條第2款所謂虧損，係指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利，並非以「資不抵債」為認定標準。又伊係基於設立以來至106年度恆處於虧損狀態，方於107年5月至8月間開始相關人力優化作業，並於107年8月29日在員工大會通知上訴人終止兩造勞動契約，自不應以107年度財務數字作為判斷是否虧損基礎。至107年度暫結損益表，僅係表明縱伊已進行人力優化作業，該年度尚處於虧損狀態。況依107年度財務報表所示，伊累計虧損（即資產負債表中未分配盈餘為負數）仍有678,225,278元，顯見伊縱採取諸多補救措施，依舊處於鉅額虧損狀態，益徵確有資遣精簡人力以求公司存續之必要。況依107年10月23日勞資調解會議紀錄可知，伊公司總經理於107年8月29日員工大會上告知將以虧損為由進行裁員，甚且強調此資遣無關員工工作績效或工作表現，上訴人並隨即接獲各部門主管以口頭告知渠等將被資遣，故上訴人當可了解伊係以虧損為由終止勞動契約，並於通知到達時發生效力。又伊於資遣員工前，已連續虧損近10年，期間不斷向母公司請求融資、增資及補助等方式以維持營運，並於107年2月及5月間發函各大經銷通路商，正式公告產品出貨價格，將分別於同年4月及7月間全面調漲10％至25％，甚至資遣當時公司薪酬最高之總經理王榆樑，惟仍無解公司連年虧損窘境，故不得不於107年5月進行人力優化作業。至上訴人所指謫伊招聘職缺內容並未涉及法務、人資、財會，上訴人均未主張該職缺中有與其原本職務相同或相近者，自無解僱最後手段性之疑慮。再者，伊係於資遣上訴人後，有多位從事上開職務員工相繼自107年10月後離職，始有此職缺之人力需求，與伊資遣上訴人時無關聯性。另原證15所示徵才資訊之更新日期固為107年8月24日即終止兩造勞動契約前，然該日期並

非指徵才資訊開缺日，而係104人力銀行網站系統例行性更新職務排序日，以增加徵才資訊曝光度，且伊刊登徵才訊息，係考量人力市場上適合此徵才資訊之人才不多，為免將來員工突然離職使伊不及填補新血，致業務癱瘓之虞，此乃企業人力資源運作之慣常作業模式，與實際有無人力需求無涉。綜上，伊為保護勞工進行人力優化作業資遣員工前，已盡力採取合理補救措施，合於解僱最後手段性要求。是伊依勞基法第11條第2款所規定虧損事由終止勞動契約，為合法。另依勞基法施行細則第10條第2款規定，無論年終獎金是否係經常性給與，已排除於勞基法第2條第3款所定工資外，又依伊公司工作規則第3.5條規定，發放年終獎金對象為在職員工，倘員工於發放年終獎金時已離職，即不符發放年終獎金資格，且伊過去亦未按比例發放年終獎金予離職員工，此與不論是否在職、期間長短，只須提供勞務，縱僅工作1天亦得領取勞務對價之工資之性質上迥然不同等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人就上訴人聲明第㈡項至第㈧項部分聲明不服，提起上訴。並上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上訴人應自107年9月20日起至乙○○復職日止，按月於每月末日給付乙○○67,068元，及自各月應給付日之翌日即次月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣被上訴人應自107年9月20日起至丁○○復職日止，按月於每月末日給付丁○○75,277元，及自各月應給付日之翌日即次月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈤被上訴人應自107年9月20日起至乙○○復職日止，按年於每年2月15日給付乙○○67,068元，及自各年2月16日起至清償日止，按週年利率5%計算利息。㈥被上訴人應自107年9月20日起至丁○○復職日止，按年於每年2月15日給付丁○○75,277元，及自各年2月16日起至清償日止，按週年利率5%計算利息。㈦被上訴人應自107年9月20日起至乙○○復職日止，按月提繳

4,188元至乙○○之勞工退休金個人專戶。㈧被上訴人應自107年9月20日起至丁○○復職日止，按月提繳4,590元至丁○○之勞工退休金個人專戶。㈨願供擔保，請准予宣告假執行。被上訴人之答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項〔見原審卷㈡第322頁、本院卷㈠第130頁至第131頁〕：

㈠上訴人任職期間、任職單位、職稱、到職日、離職日、受領工資、年終獎金、每月提繳勞工退休金金額如起訴狀附表所示。

㈡被上訴人人資經管部門經理張致中於107年6月12日發送電子郵件予各部門主管，通知原訂同年6月將執行人力優化作業延後至同年7月份執行，確切的時間會再行通知，請求提供擬資遣之人員名單（被證2）。

㈢被上訴人於107年8月29日召開員工大會後，被上訴人交付上訴人系爭同意書，同意書上載明被上訴人以業務緊縮為由，依勞基法第11條第2款規定，終止勞動契約。

㈣乙○○、丁○○並未簽署交回系爭同意書（原證2），並於同日接獲被上訴人公司主管通知終止勞動契約之裁員通知。

㈤員工大會結束翌日（即107年8月30日），被上訴人發送夾帶「00000000總經理的話.pdf」電子檔之電子郵件予包括上訴人在內之被上訴人公司員工（被證5）。

㈥乙○○為被上訴人公司唯一法務人員，經手系爭同意書之修訂，於同意書原始文字檔加上「業務緊縮」（參被證6）之文字，再經被上訴人外部律師審閱。

㈦乙○○於107年9月11日，將自行草擬完成之感謝信以電子郵件寄予被上訴人公司總經理，並由總經理簽名（參被證13）。

五、本件上訴人主張乙○○自105年3月24日起受僱於被上訴人，擔任總經理室法務專員，約定每月薪資67,068元，丁○○自105年3月21日起受僱於被上訴人，擔任人資經管部人資副理

，約定每月薪資75,277元，詎被上訴人於107年8月29日召開員工大會，以業務緊縮為由，依勞基法第11條第2款規定解僱伊等，並接獲資遣通知，要求伊等簽署系爭同意書，伊等屢次向被上訴人表明願續服勞務，惟被上訴人仍於107年9月19日片面終止兩造間勞動契約，伊等認被上訴人並無業務緊縮情事，且未採取任何相應安置措施即逕予解僱，不符解僱最後手段性原則，伊等除寄發存證信函表明續服勞務，並申請勞資爭議調解期能恢復兩造僱傭關係，然被上訴人於107年10月23日勞資爭議調解時，改以虧損為解僱事由，拒絕恢復兩造僱傭關係，伊等復於107年11月9日寄發律師函再度重申願以原勞動條件續服勞務，迄今仍未獲被上訴人回應。爰依勞動契約、民法第487條、工作規則第3.5條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第19條第1項、第31條第1項等規定，提起本件訴訟等語；被上訴人則以前開各詞置辯。是本件應審究者厥為：㈠被上訴人於107年9月19日係以「虧損」或「業務緊縮」為由終止兩造間勞動契約？㈡被上訴人終止兩造間勞動契約，是否合法？㈢上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人應給付薪資、年終獎金、提繳勞工退休金至其勞工退休金專戶等，有無理由？

六、得心證之理由：

㈠被上訴人於107年9月19日係以「虧損」或「業務緊縮」為由終止兩造間勞動契約？

按雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第2款定有明文。虧損或業務緊縮為各別終止勞動契約之原因，自應分別審究之。亦即雇主虧損非必業務緊縮，而業務緊縮非必虧損，兩者間非必然有關聯性（最高法院94年度台上字第1911號民事判決意旨同此見解）。次按勞基法第11條規定雇主預告勞工終止勞動契約之事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應明示預告終止之事由及法令依據，否則即難認終止勞動契約為合法（最高法院109

年度台上字第1518號民事判決意旨同此見解）。再按勞基法第11條、第12條分別定有雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨法律關係之變動，雇主本諸誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理雇主亦不得就原先所列解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加主張（最高法院96年度台上字第1921號民事判決意旨同此見解）。本件上訴人主張被上訴人於107年8月29日召開員工大會，以業務緊縮為由，依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約等語，惟為被上訴人所否認，並辯稱伊係以虧損為終止事由云云。經查：

1.上訴人主張被上訴人係以業務緊縮為由，於107年9月19日終止勞動契約乙節，已據其等提出其等2人未簽署之日期為107年8月29日之系爭同意書、離職證明書、被上訴人總經理陳鎮鴻於107年9月19日致乙○○之感謝函、資遣費用明細等為證〔見原審卷㈠第81頁至第83頁、第89頁至第91頁、第113頁、第119頁、第601頁，本院卷㈠第403頁、第405頁〕。查系爭同意書之前言已明載：「立書人於民國（下同）105年3月24日（丁○○則為105年3月21日）至107年9月19日期間，於金盛世紙業有限公司（下稱公司，按即被上訴人）擔任法務專員（丁○○則為人資經管部副理）乙職，今因公司業務緊縮，由立書人與公司雙方合意終止勞動契約……」、第1條記載：「立書人確認，因公司業務緊縮而由雙方依勞動基準法第11條第2款終止勞動契約。」等語，前開感謝函亦記載：「親愛的爾聲：……今因本公司（按即被上訴人）業務緊縮，不得已依勞動基準法第11條第2款終止勞動契約……」等語；且觀上開離職證明書上之離職原因欄勾選勞基法第11條第2款，資遣費用明細上之記載，預告日為107年8月30日、離職日為107年9月19日。前開文書均未見被上訴人有以虧損為由終止勞動契約之記載，再參以證人即被上訴人前財務經理丙○○於本院證稱：伊不清楚當時被上訴人資

遣員工之實際理由，因為事情發生的很突然，一直以來被上訴人的營運還算穩定，依資遣通知上記載的資遣理由是業務緊縮，但當時被上訴人的營業數字是往上增長，並非往下縮減，而且與去年同期比較，相對表現也比較好，伊認為資遣的理由不正確，所以沒有在同意書上簽名。乙○○曾於107年8月17日問伊公司有沒有虧損，伊說依前1年（按即106年度）財報來說，被上訴人是有賺錢等語〔見本院卷㈠第245頁至第246頁〕。是被上訴人於107年8月30日以業務緊縮為由，向上訴人預告勞動契約於107年9月19日終止之情，堪予認定。

2.被上訴人雖辯稱伊因連年虧損，為精簡人力以求公司存續，故公司總經理於107年8月29日員工大會上告知公司員工將以虧損為由進行裁員，甚且強調此資遣無關員工工作績效或工作表現，上訴人並隨即接獲各部門主管以口頭告知渠等將被資遣，故上訴人當可了解伊係以虧損為由終止勞動契約云云查，證人即被上訴人營運經理雷忠漢於原審證稱：伊於去年（按指107年）4、5月時，聽競爭廠商說被上訴人要縮編資遣，伊就問公司主管黃紫因，他不承認也不否認，說還在等上面的指示、命令；被上訴人這幾年以來都是盈虧，要轉虧為盈，要精簡人力，做有效率的事情。107年8月29日員工大會當天，區總跟大家慰勞一番，並表示要轉虧為盈，所以有一些人力的優化工作，沒有很久，約10幾分鐘後就各自帶開等語〔見原審卷㈡第176頁至第177頁〕；證人即被上訴人人資經管部經理張致中於原審證稱：107年5月底收到印尼總部的通知要進行人力優化作業，在台灣地區的規劃及執行都由伊負責，原因是公司長年以來都虧損，希望可以轉虧為盈。當時總經理有要求各部門主管提出要資遣的名單，因為107年6月4日原任總經理就被資遣，在6、7月時經過代行總經理陳鎮鴻跟伊及各部門主管逐一分部門討論，決定初步提出的名單，期間多次跟印尼總部的主管討論，在8月中旬總部派總部的HR主管到臺灣來逐一討論，HR主管回去後的1個星期

拍板定案。107年8月29日有召開員工大會，全員參加。總經理是依照人資部擬定的稿，來說明解釋資遣的原因，隔1、2天後人資部門也有把總經理的話發EMAIL給全公司員工；在員工大會中，總經理有闡明這次資遣原因，也有說明稍後會由各部門主管帶開說明。伊準備了同意書〔即原審卷㈠第81頁至第111頁原證2之同意書〕，資遣費用明細，失業給付請領說明等資遣文件。當天員工大會結束後，伊帶著電腦及相關文件到會議室，被資遣的人員就會分批進來，伊就先在黑板上書寫大家都要知道的內容，同時也架設電腦，提供同仁資遣費用的查詢，人員進來之後伊會核對名字，並提供給他們上述3份文件，請他們閱讀內容，有問題可以找伊，伊就伊知道的予以回答等語〔見原審卷㈡第228頁至第230頁〕；證人即被上訴人會計甲○○於本院證稱：被上訴人從99年開始，報表上的數據都是虧損，都向在印尼的母公司申請補助，被上訴人因為長期虧損，所以在107年8月間以虧損的原因資遣員工等語〔見本院卷㈠第256頁至第258頁〕；另被上訴人人資部門於107年8月29日員工大會翌日（即30日）以電子郵件將附件「總經理的話」寄發給公司全體同仁之附件內容記載：「……整體而言，公司仍是處於虧損的狀態。為了企業永續經營，公司高層決定調整現有經營策略，朝向積極獲利目標前進，配合新的經營策略，辦公室與廠區已全面進行開源節流的行動，除了將持續進行產品漲價外，亦針對各項營運管銷成本進行精簡與管控，同時也將進行組織人力優化，以期營運成本能做最大化的運用……。此次的組織人力優化，預計將會對少數同仁造成影響，但為公司能永續經營，期盼同仁們能予以諒解。」等語〔見原審卷㈠第521頁、第523頁〕。縱依前開證人張致中等人之證述，及被上訴人總經理致員工書面內容，被上訴人係因長年虧損，為轉虧為盈，進行組織人力優化而資遣員工，但證人張致中於107年8月29日員工大會雖表明公司要轉虧為盈，須進行人力優化工作，但並未具體表明將以虧損為由，終止與被資遣人員

之勞動契約；且於員工大會結束後，證人張致中請被資遣人員分批進會議室時，所提供予被資遣人員之資遣同意書上明確記載被上訴人係因「業務緊縮，依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約」，而非記載因「虧損，依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約」，此有同意書在卷可參〔見原審卷㈠第81頁至第111頁〕，揆諸前揭說明，被上訴人雖已告知係因公司長期虧損，為進行組織人力優化而資遣員工，惟於員工大會後給予被資遣人員之資遣同意書上卻明確記載係因業務緊縮，依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，則基於雇主本諸誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，及保護勞工之意旨，自應以被上訴人給予被資遣人員之資遣同意書上所記載之資遣事由，亦即被上訴人因業務緊縮，依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約為準，被上訴人事後不得再隨意更改其終止勞動契約之事由。從而，被上訴人前開所辯，並無可採。

3.被上訴人另辯稱系爭同意書是先由人資經管部經理張致中擬定，當時資遣事由並未記載業務緊縮，但交由乙○○後，乙○○加上業務緊縮，因乙○○是公司唯一法務，所以張致中並未干涉，最後定稿，同意書上所載業務緊縮並非伊之真意云云，並提出乙○○修改系爭同意書之電子郵件為憑〔見原審卷㈠第525頁至第538頁〕；證人張致中於原審亦證稱：伊製作系爭同意書初稿，只有引用條號，沒有記載條文內容，並請丁○○轉給乙○○，請乙○○提供法務意見，在乙○○回覆後，再請配合的法律事務所律師做最後確認，伊未與乙○○討論如何修改同意書，也未要求乙○○以業務緊縮做為資遣事由等語〔見原審卷㈡第229頁至第230頁〕。然查，證人張致中製作之系爭同意書初稿固僅記載「此次終止勞動契約，係依勞動基準法第11條第2款為之」等文字，而未記載係因「虧損」或「業務緊縮」之文字，係經乙○○修改後始記載「被上訴人因業務緊縮終止勞動契約」等文字，此有上開2份同意書在卷可參〔見原審卷㈠第527頁至第531頁〕。

惟乙○○修改後之系爭同意書傳回給證人張致中後，證人張致中就系爭同意修改內容並未表示異議，並再以電子郵件請律師審閱系爭同意書做最後確認等情，已如證人張致中前揭所證述，並有電子郵件附卷可佐〔見原審卷㈠第533頁至第534頁〕，被上訴人並自陳證人張致中對乙○○修改後之系爭同意書並未干涉，最後並定稿等語〔見本院卷㈠第423頁〕。是系爭同意書內容既經被上訴人送請律師審閱確認後定稿，並做為給予被資遣人員之書面憑證，堪認被上訴人亦已同意系爭同意書載內容，亦即同意被上訴人係因業務緊縮終止勞動契約之內容。是被上訴人辯稱系爭同意書上記載業務緊縮並非伊之真意云云，亦無可採。

4.綜上，上訴人主張被上訴人係以業務緊縮為由，於107年9月19日終止勞動契約等語，尚非無稽，堪以採信；被上訴人辯稱伊因虧損終止勞動契約云云，尚難憑採。

㈡被上訴人終止兩造間勞動契約，是否合法？

復按勞動基準法第11條第2款所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資產負債情形無必然之關係。至雇主基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，乃屬「業務性質變更」之範疇，而非「業務緊縮」，如因此須減少人力，亦不得以業務緊縮為由向勞工終止契約。且雇主之生產量及銷售量有無明顯減少，應就企業之整體營業之業績觀察，不能僅就局部或個別之業務狀況加以判斷。故雇主依勞動基準法第11條第2款所規定之「業務緊縮」為理由，向勞工預告終止勞動契約，須以企業經營客觀上確有業務緊縮之情形，始得為之（最高法院100年度台上字第1057號民事判決意旨同此見解）。查依被上訴人所提出之99年度至106年度之財務報表暨會計師查核報告觀之〔見原審卷㈠第317頁至第488頁〕，被上訴人經營紙業固有長期虧損之情形，並求精簡人事，希冀轉

虧為盈。然被上訴人並未舉證證明其有因相當時間之營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，致整體業務應予縮小範圍，而須以業務緊縮為由向上訴人為終止勞動契約之情事。是被上訴人於107年8月30日以業務緊縮為由，向上訴人預告勞動契約於107年9月19日終止，於法不合。

㈢上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人應給付薪資、年終獎金、提繳勞工退休金至其勞工退休金專戶等，有無理由？

1.承前所述，被上訴人資遣上訴人既不合法，則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬有據，應予准許。

2.另按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條、第234條分別定有明文。又按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事判決意旨同此見解）。查，本件上訴人於遭被上訴人非法資遣後，乙○○於107年9月28日以臺北市府郵局第000520號存證信函、丁○○於107年10月11日以板橋港尾郵局第000129號存證信函，向被上訴人表明終止勞動契約不合法，其等2人願意繼續提供勞務；且於107年10月23日勞資爭議調解時，亦均表明願意繼續提供勞務等情，有前揭存證信函、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄在卷可考〔見原審卷㈠第139頁、第143頁、第161頁至第163頁〕，堪認上訴人並無任意去職之意，且已將準備給付之事情通知被上訴人，惟被上訴人並未為任何表示，且於107年10月23日勞資爭議調解時，仍主張伊依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，並無不合，且拒絕上訴人請求恢復僱傭關係之主張乙

節，亦有前揭勞資爭議調解紀錄之記載可據，顯見被上訴人已有拒絕受領上訴人勞務，及為預示拒絕受領上訴人提供勞務之意思表示。則被上訴人拒絕受領後，即應負受領遲延之責。又被上訴人於受領遲延後，並未再對上訴人表示受領勞務之意或就受領給付為必要之協力，依民法第234條及第235條規定，應認被上訴人仍然受領勞務遲延。依前開規定及說明，上訴人無須補服勞務之義務，仍得請求被上訴人給付報酬。次查，乙○○擔任總經理室法務專員，每月薪資67,068元；丁○○擔任人資經管部人資副理，每月薪資75,277元之情，為兩造所不爭執〔見前開四兩造不爭執事項之㈠〕。從而，上訴人依民法第487條前段之規定，請求被上訴人應自107年9月20日起至乙○○復職日止，按月於每月末日給付乙○○67,068元，及自各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被上訴人應自107年9月20日起至丁○○復職日止，按月於每月末日給付丁○○75,277元，及自各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均屬有據。

3.被上訴人於聘僱上訴人時，發給上訴人之人員任用通知書已載明上訴人每年在農曆年有1個月年終獎金之福利，此有人員任用通知書〔見原審卷㈠第179頁、第183頁〕，此應為兩造勞動契約之一部分。該通知書雖同時記載「在職期間發放，未滿1年依比例」等文字，惟上訴人自107年9月19日迄至復職日止，無法於每年領取1個月年終獎金，係因被上訴人非法資遣所致，此非可歸責於上訴人，且上訴人於遭被上訴人非法資遣後，亦屢次向被上訴人表明願繼續提供勞務之意願，惟遭被上訴人拒絕受領。是上訴人依勞動契約，請求被上訴人應自107年9月20日起至乙○○復職日止，按年於每年2月15日給付乙○○67,068元，及自各年2月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被上訴人應自107年9月20日起至丁○○復職日止，按年於每年2月15日給付丁○○75,277元，及自各年2月16日起至清償日止，按週年利率5%計

算之利息，亦屬有據。被上訴人抗辯稱年終獎金已排除於勞基法第2條第3款所定工資外，且依伊公司工作規則第3.5條規定，發放年終獎金對象為在職員工，上訴人於發放年終獎金時已離職，不符發放年終獎金資格云云，尚難採信。

4.末按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。查依乙○○、丁○○每月之薪資67,068元、75,277元計算，被上訴人每月應為乙○○、丁○○提繳退休金之金額分別為4,188元、4,590元乙節，為兩造所不爭執〔見前開四兩造不爭執事項之㈠〕。從而，上訴人請求被上訴人應自107年9月20日起至乙○○復職日止，按月提繳4,188元至乙○○之勞工退休金個人專戶；被上訴人應自107年9月20日起至丁○○復職日止，按月提繳4,590元至丁○○之勞工退休金個人專戶，為有理由。

七、綜上所述，上訴人依勞動契約、民法第487條、工作規則第3.5條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第19條第1項、第31條第1項等規定，請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被上訴人應自107年9月20日起至乙○○復職日止，按月於每月末日給付乙○○67,068元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢被上訴人應自107年9月20日起至丁○○復職日止，按月於每月末日給付丁○○75,277元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈣被上訴人應自107年9月20日起至乙○○復職日止，按年於每年2月15日給付乙○○67,068元，及自各年2月16日起至清償日止，按週年利率5%計算利息；㈤被上訴人應自107年9月20日起至丁○○復職日止，按年於每年2月15日給付丁○○75,277元，及自各年2月16日起至清償日止，按週年利率5%計算利息；㈥被上訴人應自107年9月20日起至乙○○復職日止，按月提繳4,188元

至乙○○之勞工退休金個人專戶；㈦被上訴人應自107年9月20日起至丁○○復職日止，按月提繳4,590元至丁○○之勞工退休金個人專戶部分，為有理由，應予准許。從而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並駁回第㈡項至第㈦項部分假執行之聲請，尚有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項至第8項所示。又上訴人前開第㈡項至第㈦項勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，本院依職權宣告假執行；並諭知被上訴人供相當擔保金額擔保宣告後得免假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　2　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃嘉烈

法　官　張文毓

法　官　高明德

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，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 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　110　　年　　2　　月　　2　　日

書記官　郭彥琪