

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第3號

上訴人 黃素珍

訴訟代理人 鄭仁壽律師

被上訴人 美名格股份有限公司

法定代理人 柯馬庫斯(Markus Kleindorp)

訴訟代理人 許朝財律師

陳昀

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109年10月30日臺灣桃園地方法院109年度重勞訴字第6號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於110年9月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加部分）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。查上訴人於原審起訴主張被上訴人於民國109年3月24日違法終止勞動契約，爰起訴請求兩造間僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約法律關係，請求被上訴人應自109年4月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付新臺幣（下同）6萬4,135元，及加計各期應給付日起至清償日止之法定遲延利息等語（見原審勞專調卷第3至7頁）。嗣於本院審理中，追加請求109年3月25日至同年月31日期間薪資1萬4,964元本息（見本院卷一第19頁、卷二第52頁），核上訴人所為係擴張應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

01 貳、實體方面：

02 一、上訴人主張：伊自82年2月19日起受僱於被上訴人擔任會
03 計，每月薪資6萬4,135元，於109年3月20日獲被上訴人告知
04 將於同年3月24日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款
05 終止兩造之勞動契約，惟被上訴人於100年至109年間經營狀
06 況良好，獲利甚豐，每年固定發給員工紅利及2個月年終獎
07 金，逐年調升薪資，無業務緊縮之情形。退步言，被上訴人
08 未先採取侵害較小手段，即逕自終止勞動契約，違反解僱最
09 後手段性原則，顯為權利濫用，不符勞基法第11條第2款規
10 定，兩造間之僱傭關係仍然存在。爰依兩造間勞動契約、民
11 法第487條本文規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被上
12 訴人應自109年3月25日起至伊復職日止，按月於次月5日給
13 付伊6萬4,135元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止之
14 法定遲延利息等語。

15 二、被上訴人則以：伊從事紡織機器設備之產製與經銷，因臺灣
16 紡織產業持續外移至中國及東南亞等勞動成本較低國家，自
17 105年起銷貨與採購金額逐年下滑，業務緊縮狀態已持續4
18 年，又108年9月至109年3月間，有多家客戶取消訂單、延遲
19 出貨或延遲付款，員工已長期無加班需求，復逢109年1月起
20 新冠肺炎疫情重創紡織產業，業務緊縮情形更為嚴重。伊啟
21 動資遣程序前，已先採取降低進貨及租金成本，並數次調整
22 員工職務，仍未能達成經營成本降低目標，始於109年3月間
23 資遣包含上訴人在內共3名員工，並於109年4月20日向主管
24 機關桃園市政府通報與全體28名員工合意於109年5月1日起
25 至同年7月31日止每周減少1日工時，足見伊因業務持續緊
26 縮，為求企業經營，確有精簡人事必要，始依勞基法第11條
27 第2款規定終止兩造間勞動契約等語，資為抗辯。

28 三、上訴人於原審起訴聲明：(一)確認兩造間之僱傭關係存在。(二)
29 被上訴人應自109年4月1日起至上訴人復職之日止，按月於
30 次月5日給付上訴人6萬4,135元，及自各應給付之翌日起至
31 清償日止，按年息5%計算之利息。原審判決上訴人敗訴，

上訴人全部不服，提起上訴，並為訴之追加，於本院聲明：
(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應自109年4月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付上訴人6萬4,135元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)被上訴人應給付上訴人1萬4,964元及自109年4月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人於本院答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

四、兩造不爭執事項：（見本院卷一第76、77頁）

(一)上訴人於82年2月19日受僱於被上訴人擔任會計工作，每月薪資為6萬4,135元（見原審勞專調字卷第17、19、121至147頁）。

(二)被上訴人於109年3月20日告知上訴人將依勞基法第11條第2款規定終止兩造勞動契約，並於109年3月24日開立非自願離職證明書與上訴人（見原審勞專調字卷第21、71、299頁）。

(三)被上訴人於109年4月17日給付上訴人資遣費273萬9,083元、未休假獎金5萬9,859元及預告工資6萬4,135元，扣除上訴人溢領109年3月薪資7,988元後，被上訴人共支付上訴人285萬5,089元（見原審勞專調字卷第73、81頁）。

(四)被上訴人於109年6月間向經濟部申請「經濟部辦理製造業及其技術服務業受嚴重特殊傳染性肺炎影響之艱困事業薪資及營運資金補貼申請」（下稱紓困申請），經獲准通過，經濟部於109年6月12日匯入營運資金補貼30萬元及109年4月薪資補貼46萬5,650元，共計76萬5,650元（見原審勞專調字卷第353、355頁）。

(五)被上訴人於108年9月間新僱用1名工程師，並於109年3月資遣含上訴人在內等3名員工（見原審卷第106至107頁）。

五、上訴人主張被上訴人無業務緊縮情形，被上訴人於109年3月24日依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約並不合法，兩造間勞動契約依然存續，爰請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人應自109年3月25日起至上訴人復職之日止，

01 按月於次月5日給付6萬4,135元，及自各期應給付日之翌日
02 起至清償日止按年息5%計算之法定遲延利息等情，為被上
03 訴人所否認，並以前詞置辯，本件爭點應為：(一)被上訴人於
04 109年3月24日依勞基法第11條第2款規定，終止兩造間勞動
05 契約是否合法？兩造間自109年3月25日起是否仍存在勞動契
06 約關係？(二)上訴人依兩造間勞動契約法律關係，請求被上訴
07 人自109年3月25日起至復職之日止，按月於次月5日給付薪
08 資6萬4,135元本息，有無理由？

09 (一)被上訴人於109年3月24日依勞基法第11條第2款規定，終止
10 兩造間勞動契約是否合法？兩造間自109年3月25日起是否仍
11 存在勞動契約關係？

12 (1)按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
13 二虧損或業務緊縮時。勞基法第11條第2款定有明文。勞基
14 法第11條第2款所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一段時
15 間營運不佳，生產及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮
16 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
17 係（最高法院100年度台上字第1057號判決意旨參照）。勞
18 基法第11條第2款規定雇主因業務緊縮時可經預告終止勞動
19 契約，必係企業經營因景氣下降、市場環境變化等情事而須
20 緊縮業務，以致產生多餘人力，雇主為求經營之合理化必須
21 解僱勞工時，始得以業務緊縮為由終止勞動契約（最高法院
22 95年度台上字第597號判決意旨參照）。

23 (2)被上訴人以其自105年起生產及銷售量逐年減少而有業務緊
24 縮事實，雖為上訴人所否認，經本院向財政部北區國稅局桃
25 園分局調閱被上訴人100年至108年損益表及資產負債表（見
26 本院卷一第101至137頁），被上訴人另提出109年度營利事
27 業所得稅結算申報書及所附109年度損益及稅額計算表（見
28 本院卷一第297、299頁）所載，100年至109年間各年度營業
29 收入金額如附表一所示，各年度稅後損益金額則如附表二所
30 示，此為兩造所不爭執（見本院卷一第306頁），被上訴人
31 自100年起迄至108年為止，其各年度營業收入及稅後損益增

減情形亦如附表一、二「較前年度增減比例」欄所示，依附表一、二數據顯示，被上訴人自105年迄至109年之營業收入及稅後損益金額，確實呈現下降趨勢，且108年、109年之營業收入及稅後損益金額，亦確實較100年至107年各年度為低，可資確認。而營業收入、稅後損益既與生產及銷售量之業務規模相關，則被上訴人抗辯其業務規模自105年迄至109年之生產及銷售量明顯減少，其整體業務有緊縮必要之情，即屬可採。

(3)上訴人雖以被上訴人於100年至109年間未曾虧損，經營狀況良好，每年固定發給員工紅利、年終獎金，107年至109年期間營業額稍有減少，係105年、106年間營業額較高及109年間受新冠肺炎影響而造成之短期性減縮云云。然被上訴人之業務是否緊縮，應以生產及銷售量之業務規模為判斷基準，至於被上訴人之財務結構及資產負債情形無必然關係，已如前述，且如附表一、二所載數據所示，被上訴人營業收入、稅後收益自105年以後逐年減少，至108年、109年持續減少長達4、5年，且108年、109年稅後收益已為100年以來最低者，可見被上訴人業務減縮，已非短期現象，更非僅與109年以來受新冠肺炎影響有關，故縱使被上訴人每年仍有盈餘，固定發給員工紅利、年終獎金，要與業務是否減縮無涉。再者，本院曾函請勞動部勞工保險局（下稱勞保局）提供被上訴人自100年1月至109年12月勞保月末投保人數資料，有勞保局110年4月20日函及所附投保人數資料表可據（見本院卷一第93至100頁），被上訴人各年度勞工保險月底生效人數及各年度平均投保勞工人數如附表三所示，由附表三所示投保勞工人數對比附表一、二數字顯示，108年、109年之營業收入、稅後收益係自100年以來最低，但平均投保勞工人數則非最低，仍較100年平均投保勞工人數為高，則被上訴人據此抗辯因應業務緊縮，為求經營之合理化，有降低勞工人數需求，而有終止勞動契約必要，亦屬可採。

(4)被上訴人另抗辯108年9月至109年3月間，有多家客戶通知取

01 消訂單、延遲出貨或延遲付款，員工已長期無加班需求，復
02 逢109年1月起新冠肺炎疫情重創紡織產業，業務緊縮情形更
03 為嚴重之情，則據被上訴人提出加班明細表、加班申請表
04 （見原審重勞訴字卷第33、35頁）及遠東紡織（越南）有限
05 公司、佰龍機械廠股份有限公司（下稱佰龍公司）、珣洋鐵
06 工廠股份有限公司（下稱珣洋公司）取消訂單之電子郵件、
07 通訊軟體對話紀錄（見原審勞專調字卷第313至327頁），佰
08 龍公司、珣洋公司、廣笠機械工業有限公司之延遲出貨訂單
09 紀錄、通訊軟體對話紀錄（見原審勞專調字卷第331至335
10 頁），佰龍公司、瑞宜纖維股份有限公司、THAI NICTEX C
11 O, LTD、智偉織造股份有限公司之遲延付款電子郵件、通訊
12 軟體對話紀錄及貨款付款條件變更同意書（見原審勞專調字
13 卷第337至351頁），因新冠肺炎疫情影響紡織業產能之新聞
14 資料（見原審勞專調字卷第357至363頁），對照附表一、二
15 所示被上訴人109年營業收入、稅後收益數字較108年更為降
16 低，被上訴人辯稱自109年開始業務緊縮情形更為嚴重，同
17 時面臨業務減少、帳款無法回收之經營風險，聘僱人力已過
18 剩，有減少員工人數以降低人事成本必要，為可採信。

- 19 (5)又按事業單位因虧損或業務緊縮，為謀求事業單位之永續經
20 營及保障其餘勞工之權益，而有解僱部分勞工之必要時，關
21 於如何決定解僱之勞工，除欠缺合理性或有權利濫用等情形
22 外，於年資、考績、工作能力等條件相仿勞工間選擇解僱或
23 留用，應賦予雇主相當之裁量選擇權，俾雇主得考量其經營
24 管理之需要為合理之選擇考量（最高法院110年度台上字第6
25 76號判決意旨參照）。被上訴人以其依勞基法第11條第2款
26 終止勞動契約前，已先採取向供應商及關係企業協商降低進
27 貨價格方式，降低進貨成本，調整員工職務，仍未能達成經
28 營成本降低目標，始於109年3月間資遣上訴人之情，則據被
29 上訴人提出簽呈（見原審重勞訴字卷第15頁）、降價整理表
30 （見原審重勞訴字卷第17、19、21頁）、電子郵件（見原審
31 重勞訴字卷第23頁）、會議紀錄（見原審重勞訴字卷第27、

29、31頁）為證，被上訴人所辯已先行採終止勞動契約以外方式降低營運成本，已有所據，且依上述會議紀錄所載，被上訴人係先於108年優退部分產線人力，因業績仍不見起色，乃由行政部、工程部綜合考量提出各1名之裁減人員名單，經行政部考量會計（即上訴人）及出納皆資深及專業，均相互熟悉對方工作內容及流程，然經考量跨部門配合度及流暢度，建議資遣會計（即上訴人），以利提升公司整體工作效率等語（見原審重勞訴字卷第29、31頁），被上訴人選擇終止與上訴人間之勞動契約，尚無欠缺合理性或有權利濫用等情形。

(6)上訴人雖以被上訴人終止勞動契約前，未採取限制加班、暫時留職停薪、停止僱用新進人員、職務調動或協調員工自願資遣等侵害較小手段以降低人事成本，其逕自終止兩造間勞動契約，違反解僱最後手段性原則，顯為權利濫用云云。然被上訴人以109年1至5月期間，僅員工陳長基、李春芳因至福懋公司斗六廠施作安裝機器未能準時下班而申請加班，無其他員工加班情形，已據被上訴人提出加班明細表、加班申請表為證（見原審重勞訴字卷第33、34頁），被上訴人抗辯員工已無加班事實，自屬可採。且被上訴人以其於臺灣無關係企業等語（見原審重勞訴字卷第103頁），為上訴人所不否認，被上訴人自無將上訴人調往關係企業任職可能。又被上訴人固於108年9月間新僱用1名工程師，然被上訴人已陳述新僱用1名工程師，係因有1位工程師離職，因技術上考量，有安裝機器設備需求等語（見原審重勞訴字卷第106頁），檢視附表三所示108年6月投保勞工人數為32人，108年7、8月投保勞工人數降為30人，108年9月投保勞工人數增為31人，且其後投保勞工人數均未再增加，迄至109年3月投保勞工人數方降為28人，其後未再增減，被上訴人抗辯因有1位工程師離職，為技術考量方新僱用1名工程師，自屬可採，況且，被上訴人新僱用者為工程師，與上訴人職務內容無關，並非新僱員工以取代上訴人情事。此外，檢視附表

一、二、三所示，被上訴人於108年、109年營業收入、稅後收益已降至100年以來最低，而勞動人力則有未同步減少，被上訴人為求經營之合理化，既有資遣員工降低勞工人數必要，且被上訴人於108年已優退部分人力之情，有會議紀錄可據（見原審重勞訴字卷第29頁），被上訴人已施行協調員工自願資遣手段，縱未先徵詢暫時留職停薪意願，並無違反勞基法第11條第2款規定。故上訴人主張被上訴人違反解僱最後手段性原則，符合權利濫用云云，自未可採。

(7)據上論斷，被上訴人抗辯其業務規模自105年迄至109年之生產及銷售量明顯減少，整體業務已緊縮，為謀求永續經營及保障其餘勞工之權益，而有解僱部分勞工之必要，其終止與上訴人間之勞動契約未違反最後手段性原則，合於勞基法第11條第2款規定，其終止勞動契約既為合法有效，是兩造間自109年3月25日起，已無勞動契約關係存在。

(二)上訴人依兩造間勞動契約法律關係，請求被上訴人自109年3月25日起至復職之日止，按月於次月5日給付薪資6萬4,135元本息，有無理由？

兩造間自109年3月25日起既已無勞動契約關係存在，則上訴人主張依兩造間勞動契約法律關係，請求被上訴人應自109年3月25日起至復職之日止，按月於次月5日給付薪資6萬4,135元本息，自屬於法無據。

六、綜上所述，上訴人確認兩造間僱傭契約關係存在，並依兩造間勞動契約法律關係，請求被上訴人自109年4月1日起至復職之日止，按月於次月5日給付薪資6萬4,135元本息，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又上訴人依兩造間勞動契約法律關係所追加請求給付109年3月25日至同年月31日間之薪資本息部分，亦屬無據，應予駁回。

七、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。

八、據上論結，本件上訴、追加之訴均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 10 月 12 日
勞動法庭

審判長法 官 陳慧萍

法 官 戴嘉慧

法 官 陳杰正

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 10 月 12 日
書記官 林雅瑩

附表一

年度	營業收入總額	較前年度增減比例
100	2億7,175萬4,185元	
101	2億8,661萬7,058元	+5.47%
102	3億6,550萬0,322元	+27.52%
103	3億2,927萬4,924元	-9.91%
104	3億0,179萬6,616元	-8.35%
105	5億1,412萬4,725元	+70.35%
106	4億0,746萬5,417元	-20.75%
107	2億9,102萬8,338元	-28.58%

(續上頁)

01

108	2億4,598萬6,908元	－15.48%
109	2億1,121萬1,300元	－14.14%

02

附表二

03

年度	本期損益（稅後）	較前年度增減比例
100	2,935萬2,060元	
101	3,367萬5,401元	+14.73%
102	4,540萬8,580元	+34.84%
103	4,028萬1,216元	－11.29%
104	2,623萬6,646元	－34.87%
105	7,177萬3,949元	+173.56%
106	5,117萬3,051元	－28.7%
107	2,889萬1,117元	－43.54%
108	2,209萬1,741元	－23.53%
109	1,407萬9,771元	－36.27%

04

附表三

05

勞工保險計費年月	勞工保險月底生效人數	各年度平均人數
100年1月	24	27.4
100年2月	25	
100年3月	26	
100年4月	26	
100年5月	28	
100年6月	30	
100年7月	29	
100年8月	29	

(續上頁)

01

100年9月	28	
100年10月	28	
100年11月	28	
100年12月	28	
101年1月	28	30.4
101年2月	29	
101年3月	29	
101年4月	31	
101年5月	31	
101年6月	31	
101年7月	31	
101年8月	30	
101年9月	31	
101年10月	31	
101年11月	31	
101年12月	32	
102年1月	33	32.3
102年2月	33	
102年3月	33	
102年4月	33	
102年5月	32	
102年6月	32	
102年7月	32	
102年8月	32	
102年9月	32	

(續上頁)

01

102年10月	32	
102年11月	32	
102年12月	32	
103年1月	32	33.8
103年2月	32	
103年3月	33	
103年4月	33	
103年5月	35	
103年6月	35	
103年7月	35	
103年8月	35	
103年9月	34	
103年10月	34	
103年11月	34	
103年12月	33	
104年1月	34	34.2
104年2月	34	
104年3月	33	
104年4月	33	
104年5月	34	
104年6月	34	
104年7月	34	
104年8月	35	
104年9月	35	
104年10月	35	

(續上頁)

01

104年11月	35	
104年12月	34	
105年1月	34	34.1
105年2月	34	
105年3月	35	
105年4月	34	
105年5月	35	
105年6月	34	
105年7月	34	
105年8月	34	
105年9月	34	
105年10月	34	
105年11月	34	
105年12月	33	
106年1月	33	33.7
106年2月	35	
106年3月	37	
106年4月	35	
106年5月	35	
106年6月	35	
106年7月	35	
106年8月	34	
106年9月	32	
106年10月	31	
106年11月	32	

(續上頁)

01

106年12月	30	
107年1月	32	33.1
107年2月	32	
107年3月	34	
107年4月	35	
107年5月	35	
107年6月	33	
107年7月	32	
107年8月	32	
107年9月	33	
107年10月	33	
107年11月	33	
107年12月	33	
108年1月	33	31.4
108年2月	32	
108年3月	32	
108年4月	32	
108年5月	32	
108年6月	32	
108年7月	30	
108年8月	30	
108年9月	31	
108年10月	31	
108年11月	31	
108年12月	31	

(續上頁)

01

109年1月	31	28.5
109年2月	31	
109年3月	28	
109年4月	28	
109年5月	28	
109年6月	28	
109年7月	28	
109年8月	28	
109年9月	28	
109年10月	28	
109年11月	28	
109年12月	28	