

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第113號

上訴人 萬成泰科技股份有限公司

法定代理人 張建偉

被上訴人 黎氏玲

訴訟代理人 邱奕澄律師

張智尹律師

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112年4月25日臺灣桃園地方法院111年度勞訴字第99號第一審判決提起上訴，本院於112年11月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於確認兩造僱傭關係逾民國一一四年五月二十六日存在部分，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，駁回被上訴人在第一審之訴。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔五分之二，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，即為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄及法律之適用（最高法院98年度台上字第1695號判決意旨參照）。次按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；當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律，涉外民事法律適用法第20條第1、2項定有明文。查被上訴人為越南社會主義共和國籍之外國人，本件具涉外因素，屬涉外民事事件。又被上訴人係依兩造於民國111年5月26日簽訂之勞動

01 契約（下稱系爭契約）為請求，依系爭契約第16條第2項約
02 定，兩造契約發生爭議時，雙方同意依本國相關法令或仲裁
03 法規定處理，並依本國法律定其管轄法院（見原審卷第58
04 頁）。依上說明，兩造因系爭契約所生法律關係，我國有管
05 轄權，並以我國法律規定為準據法，先予敘明。

06 二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
07 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明
08 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存
09 否不明確，致原告在私法上地位受有侵害之危險，而此危險
10 得以對被告之確認判決除去者而言（最高法院52年台上字第
11 1922號判例意旨參照）。被上訴人主張兩造間僱傭關係自11
12 1年11月3日起仍存在，為上訴人所否認，則兩造間是否存有
13 僱傭關係並非明確，致被上訴人在私法上之地位有受侵害之
14 危險，且此種不安之狀態得以本件確認判決予以除去，依上
15 說明，被上訴人提起確認之訴，自有確認利益。

16 貳、實體方面：

17 一、被上訴人主張：伊自111年5月26日起受僱於上訴人，擔任產
18 線操作機台技術人員，約定每月薪資新臺幣（下同）2萬525
19 0元，契約期間3年。因伊對於膳宿費提起申訴，並於同年10
20 月25日會同訴外人佰和人力仲介有限公司（下稱佰和公司）
21 人員與上訴人協調勞資爭議，伊所屬經理竟於同年11月3日
22 告知伊「因為你去申訴，所以從明天開始不用來了，你給我
23 滾」、「若願意簽署自願離職證明，願給予10日之薪資」等
24 語，因伊不願接受，上訴人遂單方對伊解僱。詎上訴人於同
25 年月18日第2次勞資爭議時，始改口稱係基於虧損或業務緊
26 縮為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款解僱
27 伊，伊否認之，上訴人未經預告事先通知，且遲至同年月18
28 日始結算薪資，益證其所述無理由。系爭契約未經合法終
29 止，上訴人自111年11月3日起拒絕伊繼續提供勞務，應負受
30 領遲延之責，伊仍得請求其自該日起至伊復職之日止按月給
31 付薪資2萬5250元。爰依系爭契約約定及民法第487條規定，

01 求為命(一)確認兩造間僱傭關係存在，(二)上訴人應自111年11
02 月3日起至伊復職之日止，按月給付2萬5250元，及自各月應
03 給付月薪日之翌日起算法定遲延利息（下稱2萬5250元本
04 息）之判決。

05 二、上訴人則以：伊於111年5、6月之訂單，合計約有1億元，同
06 年9、10月之訂單，合計約6500萬元，伊考量訂單縮減3分之
07 1及人事調整，且被上訴人自同年5月底承接工作迄未能完全
08 上手，在廠其他外國人皆為熟手並可獨立作業，乃於111年1
09 1月3日依勞基法第11條第2款規定，向被上訴人終止系爭契
10 約，並依法支付其資遣費及10天預告工資，系爭契約業經伊
11 合法終止。伊雖提出終止，但基於被上訴人離鄉背井來台辛
12 苦工作，仍向勞動部請求被上訴人可在台辦理轉換雇主，尋
13 找其他工作，並未剝奪被上訴人可在台工作之權利，勞動部
14 亦於112年1月12日發文同意終止兩造關係，可見伊終止確屬
15 合法。又被上訴人有非法打工情形，伊亦得據此終止系爭契
16 約等語。

17 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，聲明：
18 (一)原判決廢棄，(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則
19 答辯聲明：上訴駁回。

20 四、兩造不爭執事項（見原審卷282-283、330-331頁）：

21 (一)被上訴人自111年5月26日起受僱於上訴人公司，受僱期間擔
22 任產線操作機台技術人員，每月薪資為2萬5250元，並由上
23 訴人於每月10日以銀行轉帳方式發放。

24 (二)上訴人於111年5月26日以其薪資2萬5250元為被上訴人加保
25 健保，並於翌日以同額薪資加保勞保。

26 (三)兩造曾因膳宿費爭議，於111年10月25日在桃園市政府勞動
27 局進行調解，上訴人並給付被上訴人請求之膳宿費。

28 (四)被上訴人因上訴人終止系爭契約，向桃園市政府申請勞資爭
29 議調解，經該府於111年11月18日召開調解會議，但調解不
30 成立。

31 五、被上訴人主張上訴人於111年11月3日終止系爭契約並不合

01 法，兩造僱傭關係仍存在，被上訴人拒絕受領勞務，應自該
02 日起至其復職之日止按月給付其工資等語。惟為被上訴人所
03 否認，並以前詞置辯。

04 (一)系爭契約是否係屬不定期契約，上訴人請求確認系爭契約自
05 114年5月27日仍屬存在部分：

06 1.按我國對於外國人之聘僱與管理，於就業服務法（下稱就服
07 法）第42條、第43條規定，外國人未經許可，不得在我國境
08 內工作，有別於我國勞工得自由工作及對其工作權之法律保
09 障。另依就服法第46條第3項規定，雇主聘僱外國人從事該
10 條第1項第8至第10款之工作，其僱傭契約以定期為限，固未
11 及於依其他各款所訂立勞動契約。惟依同法第52條第1項、
12 第2項，第51條之規定，可見除第50條第1項各款所定之外國
13 人外，其他外國人於我國境內從事第46條第1項各款之工
14 作，無論工作是否具繼續性，均以經許可為限，其許可並均
15 定有期限，此與勞基法第9條第1項規定繼續性工作應成立不
16 定期契約，旨在保障勞動契約之存續，以維護勞工工作權之
17 立法考量顯有不同。故就服法就雇主依同法第46條第1項第1
18 款至第7款及第11款規定聘僱外國人，雖未限制應訂立定期
19 契約，但雇主基於該法對於外國人聘僱與管理之相關規定，
20 與外國人訂立定期契約者，雖非法所不許，惟縱其工作具繼
21 續性，不當然適用勞基法第9條第1項規定，成為不定期契
22 約。準此，有關本國人與外國人之僱傭關係，就服法上開關
23 於外國人之規定為特別規定，應優先於勞基法之適用，該勞
24 動契約應以定期為限（最高法院106年度台上字第68號判決
25 意旨參照）。

26 2.查，被上訴人為外國人，其自111年5月26日起受僱於上訴人
27 公司，契約期間為3年（下稱系爭定期契約，見原審卷第47-
28 48頁），是系爭契約為定期契約，其期間係自111年5月26日
29 至114年5月26日止。兩造自114年5月27日起即無勞動契約存
30 在，則被上訴人請求確認系爭契約自114年5月27日起仍屬存
31 在，為無理由，不應准許。

01 (二)系爭定期契約是否經上訴人於111年11月3日終止？

02 1.被上訴人主張上訴人於111年11月3日係以伊就膳宿費提起申
03 訴為由，單方對伊解僱，於同年月18日第2次勞資爭議時，
04 始改口稱係因虧損或業務緊縮對伊解僱等語；惟上訴人則辯
05 稱其於該日係依勞基法第11條第2款規定，向被上訴人終止
06 系爭契約等語。查，證人即上訴人員工阮翠姮證稱：經理告
07 知被上訴人不用來上班那天，說最近生意不好，沒甚麼工
08 作，所以叫被上訴人不要來了，…經理是在測試台講的…當
09 時是我聽到，那時被上訴人站在測試台，我也在附近，我有
10 聽到經理這樣講等語（見原審卷第287-288頁），且上訴人
11 於同年月18日勞資爭議協調會，亦主張其因訂單減少、銷售
12 額下滑，故依勞基法第11條第2款規定，向被上訴人終止系
13 爭契約等語（見原審卷第21頁），可見上訴人辯稱其於111
14 年11月3日係依勞基法第11條第2款規定，向被上訴人終止系
15 爭契約，應值採信。被上訴人就其主張上訴人於該日係以伊
16 就膳宿費提起申訴為由，單方對伊解僱乙情，並未舉證證
17 明，即不可採。

18 2.次按雇主有虧損或業務緊縮，得預告勞工終止勞動契約，勞
19 基法第11條第2款定有明文。此係考量雇主因「虧損或業務
20 緊縮」致財務困難而使公司有歇業之危機時，為使事業存續
21 保障大多數勞工權益以促進社會及經濟之發展，不得不為減
22 少成本支出，以解決財務急迫危機，而犧牲部分勞工之工作
23 權。又虧損或業務緊縮，應以合理期間觀察，非以一時、偶
24 發或短暫的負債或業務下滑，即認是虧損或業務緊縮，應就
25 具體個案提出近年來之經營狀況，說明虧損情形及為精簡人
26 事節省成本並維續產業發展，於雇主使用勞基法所賦予各種
27 保護措施後，仍無法改善現況，非終止局部勞動契約不可
28 時，始得解僱勞工，故應斟酌解僱之必要性及最後手段性
29 （最高法院102年度台上字第100號判決意旨參照）。

30 (1)上訴人抗辯其有業務緊縮情形，得依勞基法第11條第2款規
31 定終止系爭契約等語，並舉其110年、111年、112年1至2月

之營業人銷售額與稅額申報書為據（見原審卷61-67、119-139、333-339頁），惟為被上訴人所否認。

(2)上訴人就其解僱被上訴人乙事，向桃園市勞動局說明時，雖表示因產能減少，測試人員也無需太多，針對工作考量幾經開會討論後決定裁員名單等語（見原審卷第141頁），惟上訴人111年9-10月之銷售額為6477萬2501元（見原審卷第119頁），產能雖有減少，但112年1-2月的產能更少，已降至3789萬9095元（見原審卷第333頁）。苟產能減至6000萬餘元即須裁員一人，則產能已低於不足4000萬元縱不再裁員，亦無再增補人力之理，惟上訴人卻於112年1-2月產能已減少至3789萬9095元時，再於同年3月7日申請續聘外國人一名（見原審卷315、317頁），可見業務雖緊縮至6000萬餘元，亦無資遣員工之必要，應至業務緊縮至不足4000萬元時，始有資遣員工之必要。上訴人於111年11月3日資遣被上訴人，不合最後手段性原則，應屬無效。

3.又按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，基於誠信原則，雇主有告知勞工其被解僱事由之義務，不得隨意改列解僱事由，亦不得將原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決意旨參照）。上訴人雖又辯稱被上訴人自同年5月底承接工作迄未能完全上手，在廠其他外國人皆為熟手可獨立作業，且其有非法打工情形，伊亦得據此終止系爭契約云云。惟查，上訴人自陳於111年11月3日未以被上訴人不能勝任工作及有非法打工情形，向其終止系爭契約（見本院卷第94-95頁），堪認上訴人通知被上訴人之解僱事由，並不包括前開事由。而上訴人於111年11月3日終止系爭契約是否合法，僅以上訴人於該日告知被上訴人之解僱事由即虧損或業務緊縮為斷，上訴人於該日既未告知被上訴人係以不能勝任工作或有非法打工情事將之解僱，自不得以被上訴人有不能勝任工作或非法打工為由，主張其於該日將被上訴人解僱係屬合

01 法。

02 4.綜上，上訴人於111年11月3日係依勞基法第11條第2款規
03 定，向被上訴人終止系爭契約，然其終止系爭契約不符合必
04 要性及最後手段性；且其於是日亦未以被上訴人不能勝任工
05 作及有非法打工為由，向其終止系爭契約，違反告知被上訴
06 人解僱事由之義務。故被上訴人主張上訴人於111年11月3日
07 終止系爭契約並不合法，即屬有據。

08 (二)被上訴人請求上訴人自111年11月3日起至其復職之日止，按
09 月給付2萬5250元，是否有據？

10 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
11 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
12 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
13 內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
14 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
15 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
16 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
17 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條
18 分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之
19 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受
20 領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞
21 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號
22 判決意旨參照）。

23 2.查，系爭契約未經上訴人合法終止，兩造自111年11月3日至
24 114年5月26日僱傭關係仍存在，已如前述；又上訴人對於被
25 上訴人並無去職之意，亦不爭執（見原審卷第331頁、本院
26 卷第97頁），而被上訴人月薪為2萬5250元，發薪日為次月1
27 0日（兩造不爭執事項(一)），故被上訴人請求上訴人自111年
28 11月3日起至其復職之日止，按月給付2萬5250元本息，即屬
29 有據。

30 六、從而，被上訴人依系爭契約及民法第487條第1項規定，請求
31 確認兩造僱傭關係至114年5月26日止仍存在，及上訴人自11

01 1年11月3日起至其復職之日止，按月於次月10日給付月薪2
02 萬5250元本息，即屬正當，應予准許；逾此請求（確認兩造
03 僱傭關係自114年5月27日仍屬存在部分），則非正當，不應
04 准許。原審就上開不應准許部分，為上訴人敗訴之判決，自
05 有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，
06 為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。原審就上
07 開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人指
08 摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其
09 上訴。

10 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
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
12 逐一論列，附此敘明。

13 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，判決如主
14 文。

15 中 華 民 國 112 年 11 月 28 日
16 勞動法庭

17 審判長法 官 何君豪
18 法 官 張文毓
19 法 官 邱靜琪

20 正本係照原本作成。
21 不得上訴。

22 中 華 民 國 112 年 11 月 28 日

23 書記官 張淨卿