

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第99號

原告 黎氏玲

訴訟代理人 邱奕澄律師

張智尹律師

被告 萬成泰科技股份有限公司

法定代理人 張建偉

訴訟代理人 吳皎光

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年4月18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111年11月3日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告新臺幣25,250元，及自各期應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決主文第二項所命給付已到期部分得假執行。但被告如就按月給付已到期部分各以每期金額全額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按民事事件涉及外國人或外國地者，為涉外民事事件，內國法院應先確定有國際管轄權，始得受理，次依內國法之規定或概念，就爭執之法律關係予以定性後，決定應適用之法律（即準據法）（最高法院98年台上字第2259號判決要旨參照）。查原告為越南社會主義共和國籍之外國人，具有涉外因素，依原告主張之事實，乃因僱傭契約法律關係而生之請求權，核其性質即屬涉外民事事件，應先確定管轄權與準據法，茲分述如下：

（一）管轄權部分：關於外國人或外國地涉訟之國際管轄權，我國

01 涉外民事法律適用法並未規定，故就具體事件受訴法院是否
02 有管轄權，應顧及當事人間實質上公平、裁判之正當妥適、
03 程序之迅速經濟等訴訟管轄權法理，類推適用內國法之民事
04 訴訟法有關規定（最高法院108年度台上字第819號判決要旨
05 參照）。易言之，涉外民事案件之管轄權問題應有二層次，
06 即須先依國際私法之原則，決定應由何國法院管轄（即國際
07 管轄權），再依該國之民事訴訟法之規定，決定該案件應由
08 該國之何一法院管轄（即國內管轄權）。查兩造間於民國11
09 1年5月26日所簽訂之勞動契約（下稱系爭契約）第16條第2
10 點約定：「契約發生爭議時……並依中華民國法律定其管轄
11 法院」等語（本院卷58頁），參諸被告設立於本院轄區，且
12 兩造有合意管轄之約定，亦無顯失公平情形，則依民事訴訟
13 法第24條規定，並參酌勞動事件法第6條、第7條規範意旨，
14 我國法院就本件涉外民事事件有國際管轄權，本院亦有國內
15 管轄權。

16 (二)準據法部分：按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，
17 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
18 明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法
19 律，涉外民事法律適用法第20條第1、2項定有明文。查依系
20 爭契約第16條第2點前段約定：「契約發生爭議時，雙方同
21 意依中華民國相關法令或仲裁法規定處理……」等語（本院
22 卷58頁），足見兩造間因該契約所生法律關係以我國法律規
23 定為準，揆諸前揭法條規定，本件自應以我國法為準據法。

24 貳、實體方面：

25 一、原告主張：原告自111年5月26日起受僱於被告，擔任產線操
26 作機台技術人員，約定每月薪資新臺幣（下同）25,250元。
27 因原告對於膳宿費爭議提起申訴，並於同年10月25日會同訴
28 外人佰和人力仲介有限公司（下稱佰和公司）人員與被告協
29 調勞資爭議，惟調解不成立，被告所屬經理竟於同年11月3
30 日告知原告「因為你去申訴，所以從明天開始不用來了，你
31 給我滾」、「若原告願意簽署自願離職證明，願給予10日之

薪資」等，原告不願接受，被告遂因原告申訴行為而單方面解僱原告。詎被告於同年月18日第2次勞資爭議時，改口稱係基於虧損或業務緊縮為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款解僱原告，原告否認之，被告未經預告事先通知且遲至同年月18日始結算薪資，益證被告所述無理由。兩造勞動關係既未經合法解消，自仍屬有效存續。被告自111年11月3日起拒絕原告繼續提供勞務，應負受領遲延之責，而得請求被告自該日起按月給付薪資25,250元，為此，爰依勞動契約、民法第487條本文等規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自111年11月3日起至原告復職之日止，按月給付原告25,250元，及自各月應給付月薪日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：被告於111年11月3日以口頭及書面應簽署文件通知原告，被告依勞基法第11條第2款事由終止兩造間勞動契約，且依法以現金支付資遣費及10天預告工資。蓋全球不景氣，各行各業都蕭條而影響被告業績，從111年5、6月開始訂單加起來約有1億元，同年9、10月之訂單加起來約有6,500萬元，被告公司負責人考量訂單縮減3分之1及人事調整，且原告自同年5月底承接到現在工作仍未完全上手，在廠其他外國人皆為熟手且可獨立作業，原告亦知上情，被告遂依勞基法第11條第2款業務緊縮資遣原告。原告提出因膳宿費糾紛之申訴，兩造已於111年10月25日在桃園市政府勞動局調解成立並返還膳宿費，被告於同年11月3日提出終止勞動契約與申訴案件無關，且被告已通知原告薪資結清完成並請其前來領取，係原告要求在同年月18日勞資爭議調解時再領取。是被告依勞基法第11條第2款所規定虧損事由終止勞動契約為合法等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷282、283、330、331頁）：

01 (一)原告自111年5月26日起受僱於被告公司，受僱期間擔任產線
02 操作機台技術人員，每月薪資為25,250元，並由被告於每月
03 10日以銀行轉帳方式發放。

04 (二)被告於111年5月26日以投保金額25,250元為原告加保健保，
05 並於翌（27）日以同額之月投保薪資加保勞保。

06 (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
07 局進行調解，被告並返還原告請求之膳宿費。

08 (四)原告因被告終止勞動契約事件，向桃園市政府申請勞資爭議
09 調解，經桃園市政府於111年11月18日召開調解會議，但調
10 解不成立。

11 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

12 (一)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
13 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
14 有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
15 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
16 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
17 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
18 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
19 年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告
20 主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存在
21 等語，此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明
22 確，致使原告在法律上之地位及權利有不妥之狀態存在，而
23 此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告
24 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
25 利益。

26 (二)被告依勞基法第11條第2款業務緊縮事由，而終止系爭契
27 約，是否有理：

28 1.按雇主有虧損或業務緊縮，得預告勞工終止勞動契約，此觀
29 勞基法第11條第2款規定即明。而揆其立法意旨，係慮及雇
30 主於虧損時，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企
31 業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成更多員工失業而致

01 社會更大不安。故為保障雇主營業權，勞動契約之存續保障
02 即應作適當之讓步。惟倘雇主因虧損而進行組織調整時，仍
03 有符合原有員工專長之人力需求，甚至仍需新聘勞工，即不
04 得任依上開規定終止勞動契約，以兼顧勞工權益之保障。非
05 謂雇主遇有虧損情事時，即得任意解僱勞工。受僱人所服務
06 之個別部門若有盈餘，且受僱人並非該部門之多餘人力，企
07 業全體之虧損即與該部門無涉，雇主自不得以企業虧損為由
08 解僱該盈餘部門之員工。至業務緊縮，則係指雇主在相當一
09 段期間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務
10 應予縮小範圍而言，必以雇主確有業務緊縮之事實，而無從
11 繼續僱用勞工，始足當之，倘未產生多餘人力，或僅一部歇
12 業，而他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需僱用勞工
13 時，即不得依上開規定終止勞動契約（最高法院95年度台上
14 字第2716號、102年度台上字第100號、100年度台上字第202
15 4號判決意旨參照）。另按雇主資遣勞工，必以其無從繼續
16 僱用勞工，符合解僱最後手段性原則為限，始得為之，以保
17 障勞工權益，倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約之
18 方式為之（最高法院109年度台上字第1518號判決要旨參
19 照）。末按事業單位因業務緊縮，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，於年資、考績、工作能力等條件相
22 仿勞工間選擇解僱或留用，固應賦予雇主相當之裁量選擇
23 權，俾雇主得考量其經營管理之需要為合理之選擇考量，然
24 雇主之選擇不得明顯欠缺合理性或有權利濫用等情形（最
25 高法院109年度台上字第2386號判決要旨參照）。

26 2.被告辯稱其解僱原告當時係因受環境不景氣影響，訂單量大
27 幅減少，而有構成業務緊縮事由一事，固有被告公司110
28 年、111年、112年1至2月之營業人銷售額與稅額申報書（40
29 1）等為證（本院卷61-67、119-139、333-339頁），此為原
30 告所不爭執（本院卷331頁），可認上開證據係屬真正。觀
31 諸被告公司110、111年之同期銷售額可知，其於110年1至2

01 月、3至4月之銷售額分別為99,682,355元、108,365,150
02 元；但111年1至2月、3至4月之銷售額則分別為77,128,210
03 元、88,410,127元，固有衰退約2、3成等情，然111年1至4
04 月相對於110年之銷售額持續穩定衰退情形下，被告仍於同
05 年5月26日僱用原告，顯見被告之業務尚需人力資源。再111
06 年7至8月、9至10月、11至12月之銷售額分別為72,076,262
07 元、64,772,501元、64,871,687元，相較同年度1至2月、3
08 至4月之銷售額觀之，並無明顯大幅度下滑，已難認有業務
09 緊縮之情。況被告於112年1至2月之銷售額已大幅下滑至37,
10 890,359元（本院卷333頁），惟被告仍於同年3月7日申請聘
11 僱外國人1名一節，有勞動部112年4月10日勞動發事字第112
12 0504850號函暨檢附雇主聘僱外國人申請書各1份在卷可查
13 （本院卷315、317頁），益證被告應無因業務減縮而須減少
14 勞工之情形。

- 15 3.被告另於桃園市政府勞動局進行相關勞動條件檢查時，固提
16 出說明略以：因產能減少，測試人員也無需太多，針對工作
17 考量幾經開會討論過後決定裁員名單：黎氏玲（LE THI LIN
18 H）因資歷最淺，工作時間最短，對於機台操作較不熟悉云
19 云（本院卷141頁），惟被告自承：當時沒有會議紀錄等語
20 （本院卷284-285頁），已難認被告係多方考量員工工作狀
21 況而決定減少原告此一人力。再被告另稱：被告公司人數20
22 人，分為財務部2人、廠務部18人，原告屬於廠務部等語
23 （本院卷284頁）；證人即被告所屬員工阮翠姮證稱：我是
24 在包裝，原告是在測試，工作完全不一樣，我有做過測試工
25 作，測試就是把板子放進去，要按綠色的按鈕，然後機台會
26 自行測試看不良或良品，如果不良品我會放在左邊，良品就
27 會放在右邊，測試有6台機器，包裝是1台機器，總共7台機
28 器，3個人負責測試機，其中有3台是自動的，之前原告因為
29 操作機台可能不熟悉，造成產品不良，但是科長沒有罵她，
30 只有跟她說不對就重做，被告沒有考核或打分數（本院卷28
31 7-289頁），可見被告未對原告進行實質考核確認是否能力

01 不足情事，或採取督促其改善之相關措施，且依證人前述測
02 試機台之操作流程並非艱深困難，亦難認原告有操作機台不
03 熟悉之情，況被告亦未舉證已無其他方法可資使用、而有不
04 得不終止與原告間之勞動契約之情形，遑論被告於資遣原告
05 後，在銷售額大幅下滑之情形下，尚有另行招募勞工之情
06 形，而被告復未舉證證明其無從繼續僱用原告係符合解僱最
07 後手段性原則，其前揭抗辯自不足採。

08 4.綜上，被告既無因業務緊縮而須減少勞工之情形，且被告亦
09 未舉證說明其全體員工何以僅有原告1人遭資遣之合理理
10 由，其資遣原告欠缺合理性且有權利濫用之情，並被告資遣
11 原告後，尚有另行招募勞工之情形，被告亦未舉證證明其無
12 從繼續僱用原告，符合解僱最後手段性原則，則被告依勞基
13 法第11條第2款規定終止兩造間系爭契約，難認合法。原告
14 請求確認兩造間僱傭關係存在，應屬有理。

15 (三)關於原告依民法第487條前段規定請求被告自111年11月3日
16 起至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告25,250元，
17 及自各期應給付日之翌日起加付法定遲延利息部分：

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

31 2.查兩造間系爭契約既未經被告合法終止，兩造間自111年11

01 月3日起迄今之僱傭關係既仍存在，已如前述，原告在被違
02 法解僱前，主觀上並無任意去職之意，並於同年11月8日以
03 律師函通知被告解僱不合法（被告於同年月9日收受，本院
04 卷17-19頁），並於同年月18日勞資爭議調解時主張被告解
05 僱不合法（本院卷21-22頁），原告願繼續提供勞務等語，
06 此均為被告所不爭執（本院卷331頁）。足認原告已將準備
07 依系爭契約本旨提供勞務之事通知被告，惟為被告所拒。揆
08 諸前揭規定，被告應負受領遲延之責任，原告無補服勞務之
09 義務，仍得請求被告給付薪資報酬。又兩造對於原告每月工
10 資為25,250元，發薪日為次月10日等情，並無爭執〔兩造不
11 爭執事項(一)〕，故原告得請求被告給付自111年11月3日起至
12 原告復職之日止，按月於次月10日給付原告25,250元，及自
13 各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
14 利息，應屬有據。

15 五、綜上所述，原告依兩造間系爭契約、民法第487條第1項本文
16 規定，求為確認兩造間僱傭關係仍存在，並請求被告自111
17 年11月3日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付每月
18 薪資25,250元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按週
19 年利率5%計算之利息，核屬有據，應予准許。又原告勝訴
20 部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
21 行，並依同條第2項規定，同時宣告被告得供相當擔保金額
22 而免為假執行。

23 六、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
24 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
25 逐一論列，附此敘明。

26 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
27 條。

28 中 華 民 國 112 年 4 月 25 日
29 勞動法庭 法 官 謝志偉

30 正本係照原本作成。

31 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上

01 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
02 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
03 應一併繳納上訴審裁判費。

04 書記官 邱淑利

05 中 華 民 國 112 年 4 月 25 日