

臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞訴字第93號

原告 黃珍羽

朱韋丞

共同

訴訟代理人 魏千 律師

張軒豪 律師

被告 台灣利豐股份有限公司

法定代理人 馮裕明

訴訟代理人 陳金泉 律師

李瑞敏 律師

康立賢 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108年12月20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

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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255條第1項第3款定有明文。查原告黃珍羽、朱韋丞（下均逕稱其姓名，合稱原告）起訴時之訴之聲明第二項原請求被告應自民國105年10月1日起至黃珍羽復職日止，按月給付新臺幣（下同）10萬7600元，暨自各次月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；第三項原請求被告應給付黃珍羽251萬5564元，暨自106年5月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第188號卷《下稱北院卷》第9頁），嗣於本院審理中將上開聲明第二項、第三項變更為如下述二、（一）、聲明第二項、第三項所示（見本院卷六第56頁），經核原告所為係擴張應受判決事項之聲明，應予准許。

二、原告主張：

(一)、黃珍羽部分：其自93年8月20日受僱於被告，擔任業務經理，每月薪資10萬7600元。其業務需負責國外客戶業務聯絡、主持各種業務會議等，每日工作時間超過12小時。於102年5月14日晚上9時30分許，臨時受被告指示加班主持夜間跨國會議後，即出現視力模糊、右側肢體無力（下稱系爭事故），緊急送往內湖三軍總醫院急診救治，經診斷為自發性腦出血，致右側肢體輕癱（下稱系爭疾病），經行政院勞動部委託臺大醫院辦理職業傷病防治中心出具之職業病評估報告書（下稱臺大醫院職業病報告書），及臺北市政府勞動局均認定黃珍羽因系爭事故所受傷病確屬職業促發職業病，黃珍羽迄今仍需專人照顧。其雖於102年12月16日勉力重回被告公司任職，仍持續以復健、中醫治療，其負責之成衣部門為被告最主要營收來源，且業績持續成長，並無業務緊縮之情況，被告竟以其無法配合公司制度及時常加班，於其職業病醫療期間之105年8月29日依勞動基準法第11條第2款業務緊縮為由，通知其自同年9月2日無庸提供勞務，同年9月30日為契約終止日，另於同年10月1日繼續招聘業務人員，被告恣意解僱，不符合解僱最後手段性。其自系爭事故發生後積極治療，遭非法解僱後，旋於106年5月2日起以律師函等向被告表示解僱無效，更至臺北市政府勞動局提出申訴、參與調解，並無罹於侵權行為之請求權時效，亦無權利失效等情，被告於其尚在治療之中恣意解僱，已違反勞動基準法第13條之規定，兩造間僱傭關係仍屬存在，被告確有過失而違反職業安全衛生法第1條、第6條第2項第2款、第4款及勞動基準法第30條保護勞工之法律之附隨義務、違反保護他人之法律之侵權行為，爰請求確認兩造間之僱傭關係存在，復依勞動契約之法律關係、勞動基準法第59條第1、2、3款、民法第227條之1、民法第184條第1項前段及第2項，請求被告給付醫療補償1萬8160元、殘廢補償236萬7420元、勞動能力減損126萬3778元、精神慰撫金100萬元等語。並聲明：(一)確認黃珍羽與被告間僱傭關係存在。(二)被告

應自105年10月1日起至黃珍羽復職之日止，按月於每月最末日起給付黃珍羽10萬7600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。(二)被告應給付黃珍羽1170萬9767元，暨自106年5月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)第2、3項聲明，黃珍羽願供擔保請准宣告假執行。

(二)、朱韋丞部分：

其為黃珍羽之配偶，自發生系爭事故後，除自身工作外，一肩承擔照料黃珍羽生活起居及2名年幼子女之重責，猶須擔負往後醫療費用及面臨漫長復健歷程，內心備受煎熬，承受莫大壓力，應認黃珍羽與朱韋丞間之配偶權已遭侵害。且應以朱韋丞知悉被告對其配偶權侵害之107年4月20日，即確認黃珍羽發生系爭事故確屬職業病為侵權行為起算時點，其於107年6月15日提起本件訴訟，侵權行為之請求權行使尚未罹於時效，爰依民法第184條第1項前段、第2項、第195條，請求精神慰撫金50萬元等語，並聲明：(一)被告應給付朱韋丞50萬元，暨自106年5月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)朱韋丞願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：

(一)、依臺北市政府勞動局勞動檢查處調查記錄，黃珍羽之加班時數，於系爭事故前6個月，最高之加班時數未達37小時；從黃珍羽之電子郵件使用紀錄，於101年11月15日起至102年1月4日止最晚發信時間為晚上9點多，與系爭事故發生之晚上9時30分許相當；臺大醫院職業病報告書認定黃珍羽日班時數，係以證人楊薇司、李泓澄之書面見證認定，然楊薇司與黃珍羽分屬不同小組、李泓澄幾無加班，其等所為證詞亦無可採，故臺大醫院職業病報告書以前開基礎事實所為之認定，亦無可信。是黃珍羽發生系爭事故，應係高血壓痼疾中斷服藥所致，而非屬職業病至明。又系爭事故發生之原因，既非被告使黃珍羽超時加班發生過勞情形所致，被告對黃珍羽自無侵權行為之事實。再黃珍羽發生系爭事故之時間為

01 102 年 5 月 14 日，其於 107 年 6 月 15 日方起訴請求職業災害
02 補償及侵權行為損害賠償，已逾 2 年之請求權時效，被告自
03 得拒絕給付。故黃珍羽、朱韋丞請求醫療補償、工資補償、
04 殘廢補償、勞動能力減損、精神慰撫金均無理由。

05 (二)、被告是由總公司香港利豐公司接單後，由被告協助尋找供應
06 商，係受香港總公司指派進行業務，因電子商務崛起、產業
07 型態改變，香港總公司自 102 年後業績及利潤逐年下滑，10
08 6 年更出現虧損，被告確實因業務衰退及組織重整，102 年
09 員工人數尚有 407 人，至 107 年 7 月僅餘 251 人；資遣黃珍
10 羽時，亦資遣另一位主管級員工，且黃珍羽帶領之組別嗣已
11 裁撤，組員均轉至他組，新晉用員工職級較低而與黃珍羽不
12 同。是被告因業務緊縮、持續調整經營與僱傭規模，而以勞
13 動基準法第 11 條第 2 款事由，資遣黃珍羽，於法相合。又黃
14 珍羽系爭事故所生之傷害，非屬職業病。縱為職業病，依黃
15 珍羽所患疾病之療程大約 3 至 6 個月，系爭事故發生於 000
16 年 0 月 00 日，在復健科治療期間至 103 年 2 月間，已逾 6 個
17 月，且其黃珍羽自 102 年 12 月 16 日復職後，於上班期間得自
18 理生活，復參加被告活動與瑜珈課程，並曾多次出國旅遊及
19 錄製電視節目，足見黃珍羽已恢復如常而無行動不便之處，
20 顯已醫療終止，非屬「治療中不能工作」之期間，即無勞動
21 基準法第 13 條前段不得終止勞動契約規定之適用。再者，黃
22 珍羽於 105 年 9 月 30 日遭資遣，卻遲至 107 年 6 月 15 日始提
23 起訴訟請求確認僱傭關係存在，參諸於勞動基準法第 12、14
24 條第 2 項在於追求勞僱關係穩定，規定 30 日期間之限制，比
25 較法上德國法規定遭解僱如有爭議，應於 3 週內提起訴訟，
26 最遲不得超過 6 個月。被告基於正當營運之必要，自無任留
27 空缺，虛位以待，黃珍羽事隔多時復請求確認僱傭關係，顯
28 有違誠信原則，應有權利失效原則之適用，自不得再請求確
29 認僱傭關係存在等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假
30 執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供現金為擔保請准
31 宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

(一)、朱韋丞為黃珍羽之配偶；黃珍羽自93年8月20日受僱於被告，擔任業務經理職務，為部門主管職，約定月薪為10萬7600元。

(二)、黃珍羽本有高血壓病史，於102年5月14日受被告公司指示加班主持夜間跨國會議後，出現視力模糊、右側肢體無力等症狀，緊急送至內湖三軍總醫院急診，並住進神經外科加護病房，治療期間經腦部電腦斷層顯示左側基底核與放射冠3.1公分急性血腫、4.8公分亞急性血腫，左側基底核自發性腦出血，右側肢體輕癱等症狀，6月8日轉院至耕莘醫院復健科病房，住院至6月22日出院。

(三)、黃珍羽自102年5月15日起至同年12月15日止，為期7個月帶薪休假；至102年12月16日返回被告公司復職工作。

(四)、被告於105年9月2日通知黃珍羽，以業務緊縮為由，依勞動基準法第11條第2款規定於105年9月30日資遣黃珍羽，並給付優於勞基法計算之資遣費，離職給予共計271萬125元。

(五)、黃珍羽於106年5月2日委請律師發函予被告，始主張資遣不合法；兩造於106年6月2日進行勞資爭議調解而調解不成立；原告於107年6月15日提起本件訴訟。

(六)、臺北市政府勞動局於106年8月間為查明原告黃珍羽所罹患之疾病是否為職業病，而至被告處進行勞動檢查，檢查結果認定病發前6個月之每月加班時數分別為36小時、3小時、25小時、14小時、25小時、14小時。

(七)、黃珍羽於106年1月18日至行政院勞動部委託臺大醫院辦理職業傷病防治中心（環境暨職業醫學部）門診評估，並於106年3月15日經診斷認為屬職業促發職業病。107年3月9日臺北市政府勞動局勞工職業疾病認定委員會第一屆第2次會議紀錄（參臺北市政府勞動局107年12月27日北市勞職字第1076102257號函所附之107年3月9日勞工職業病認定委員會第一屆第2次會議決議相關資料），經10位出席委員無

01 記名投票結果，7 票認定為職業疾病，3 位認定為非職業疾
02 病，決議認定本件為職業疾病。

03 五、得心證之理由：

04 (一)、關於原告請求職業災害補償與損害賠償部分：

- 05 1、按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇
06 主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例
07 或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵
08 充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之
09 醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有
10 關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領
11 工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指
12 定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之
13 失能給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免
14 除此項工資補償責任。三、勞工經治療終止後，經指定之醫
15 院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能
16 程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例
17 有關之規定。債務人因債務不履行，致債權人之人格權受侵
18 害者，準用第192條至第195條及第197條之規定，負損害
19 賠償責任。因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害
20 賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦
21 同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任
22 。但能證明其行為無過失者，不在此限。不法侵害他人之身
23 體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其
24 他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得
25 請求賠償相當之金額。第一項規定，於不法侵害他人基於父
26 、母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之
27 。勞動基準法第59條第1、2、3款、民法第227條之1、
28 第184條、第195條第1項前段、第3項分別定有明文。
- 29 2、原告主張黃珍羽系爭事故所患系爭病疾病，係屬職業病，無
30 非係以臺大醫院職業病報告書與臺北市政府勞動局107年3
31 月15日北市勞職字第10730556500號函為其論據之基礎，惟

01 查：

02 ①、按如果職業是造成腦血管及心臟疾病等明顯惡化的原因時，
03 則可認定為職業病，而促發前開疾病之危險因子，包括工作
04 負荷。而被認為負荷過重之認定要件為異常事件（評估發病
05 時至發病前一天期間，是否持續工作或遭遇到天災或火災等
06 嚴重之異常事件）、短期工作過重（評估發病前約1週內，
07 勞工從事特別過重的工作）、長期工作過重（評估發病前6
08 個月內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞累積，而評估長時
09 間勞動之工作時間，係以每兩週84小時工時以外之時數計算
10 加班時數，評估重點為：發病日至發病前1個月之加班時數
11 超過92小時，或發病日至發病前2至6個月內，月平均超過
12 72小時的加班時數，其加班產生之工作負荷與發病之相關性
13 極強；發病日前1至6個月，加班時數月平均超過37小時，
14 其工作與發病間之關連性，會隨著加班時數之增加而增強，
15 應視個情況進行評估），此有職業促發腦血管及心臟疾病之
16 認定參考指引在卷可參（本院卷一第224至240頁）。承上
17 可知，如果職業是造成腦血管及心臟疾病等明顯惡化的原因
18 時，則可認定為職業病，惟判斷職業是否造腦血管明顯惡化
19 原因，應評估勞工之工作負荷情形，合先敘明。

20 ②、臺大醫院職業病報告書認定黃珍羽系爭疾病為職業促發之職
21 業病，無非係以黃珍羽製作由楊薇司、李澎濤於其上簽名見
22 證之工作史相關說明紀錄（本院卷四第39、40頁；下稱系爭
23 工作史），認黃珍羽每週工作5天，發病日至發病前1個月
24 之加班時數為88小時，發病前2至6個月內，平均加班時數
25 為88小時，平均加班超過80小時。復參考行政院勞委會職業
26 促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引
27 ，符合長期工作過重的工作負荷，而評估黃珍羽所患之疾病
28 一右側基底核自發性缺血腦中風，為職業促發疾病等語（見
29 本院卷四第30、32、34頁）。惟查：被告員工之上班時間為
30 上午9時至12時30分，下午1時45分至5時45分，晚上7時
31 至8時，週五至7時30分止，此有黃珍羽與被告間之僱傭契

約、被告公司上下班時間及刷卡規定之公告、被告公司之工作時間等件為憑（見本院卷一第74、123、264至267頁），並經證人即曾任職於被告公司之資深業務楊薇司證述在卷（本院卷五第160頁）。惟黃珍羽提供予台大醫院之系爭工作史記載被告公司之正常上班時間為上午9時至下午6時，中午休息1個半小時云云，顯與被告公司規定之上、下班時間不同。又依系爭工作史，黃珍羽自述之實際上班時間為上午9時至晚間9時半，參照被告公司規定之上、下班時間，黃珍羽每日加班為1至2小時。縱以黃珍羽自述之系爭工作史所載之被告公司規定之每日工作時間至晚間6時，與黃珍羽自述實際上班時間計算，每日加班時數亦未達4小時，而臺大醫院認黃珍羽每日加班時數為4小時，顯有疑義。苟以臺大醫院認定每日加班4小時，參照被告公司規定之上、下班時間，工作結束時間，當係晚間12時左右，亦與黃珍羽自述，工作至晚間9時半不符。又證人楊薇司雖於其所見證簽名之系爭工作史中，關於黃珍羽自述實際上班時間「至晚上9點半」後另書寫至「10點半」不等云云，惟系爭工作史為黃珍羽個人先行製作，交由見證人簽名之黃珍羽就其於被告公司工作情形之自述，業據證人楊薇司證述在卷（見本院卷四第159至161頁）。是黃珍羽自當熟知其實際於被告公司每日工作結束之時間，且系爭工作史係為評估其工作負荷是否促發腦血管之職業病而提出，黃珍羽豈有可能就工作結束之時間為誤載或誤認。是證人楊薇司於系爭工作史所為之10點半註記，與黃珍羽之認知，顯有不同，再參酌證人楊薇司與黃珍羽在被告公司內隸屬於不同小組，及被告提出之楊薇司上班刷退紀錄（本院卷一第298至303頁），其多數均於9點前刷退，故其見證黃珍羽每日工作結束之時間為晚間9時半至10點半間之事實，即難憑採。另依被告提出之李滄澄上班刷退紀錄（本院卷一第304至308頁），其刷退下班時間，多數於晚間6時、7時許，顯無法親自見聞黃珍羽每日工作至晚間9時半結束之事實，故其於系爭工作史中簽名見證黃珍羽自述，每

日工作至晚上9點半之見證，亦難憑採。再者，黃珍羽自93年8月20日受僱於被告，擔任業務經理，工作性質係負責國外客戶業務聯絡、國內工廠訂單業務聯絡與商品打樣進度追蹤、主持各種業務會議、管理工作團隊與各種突發事務之協調及解決（見本院卷六第56頁），亦有系爭工作史可參。是黃珍羽為主管職位，業務範圍即包含主持會議、協調及解決突發事務，復以系爭事故發生於晚上9時30分許，較之平日上班時間約加班1.5小時等客觀情狀，亦難認黃珍羽受指示主持夜間之跨國會議，係屬職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引所述之異常事件或短期從事工作負荷特別過重的工作。準此，由楊薇司、李泐滢見證之系爭工作史記載之黃珍羽自述工作情形之事實，既有前述之瑕疵而無可採，則臺大醫院職業病評估報告書，依據前開系爭工作史記載之工作情形為基礎，未參酌黃珍羽於發病前6個月實際出缺勤（請假）紀錄，與該時期實際之國定假日，即認定黃珍羽每月加班時數，進而認定黃珍羽有長期工作過重的工作負荷，系爭疾病為其於被告公司工作期間職業促發之職業病，自難憑採。

③、按勞基法第59條所稱之職業災害，固包括勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，且職業病之種類及其醫療範圍，應依勞保條例有關之規定定之，惟勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷。此於獨立民事訴訟之裁判時，就勞工所受之職業病，是否與其執行勞務有相當之因果關係，民事法院法官依法獨立審判，本不受行政機關或行政訴訟判決認定事實之影響，自仍得依調查證據、本於辯論之結果，以其自由心證而為認定（最高法院106年台上字第2857號判決意旨參照）。查臺北市勞動局勞工職業疾病認定委員會審查結果，雖認黃珍羽之系爭疾病，係屬職業疾病，此有原告提出之臺北市政府勞動局107年3月15日

01 北市勞職字第0000000000函為證(北院卷第65頁)。惟經本
02 院依當事人之聲請，調取前開決議認定屬職業疾病之會議相
03 關資料。並審視前開資料之內容，其中認系爭疾病屬職業病
04 之委員，所持理由，多屬工時過長，參考相關之指引，應屬
05 職業疾病，然其所謂之工時過長，並無相關認定工時過長之
06 證據資料足供參考，又依部分委員引用工時過長敘述之內容
07 ，與前開臺大醫院職業病報告書記載之內容相同，應係引用
08 前開評估報告書，此觀臺北市勞動局107年12月27日北市勞
09 職字第1076102257號檢附之前開會議相關資料自明(本院卷
10 二第153至228頁)。是前開會議決議之資料並無認定工時過
11 長之證據資料，且部分委員係引用本院認其認定加班時數之
12 事實有瑕疵，而難憑採之臺大醫院職業病報告書。故前開勞
13 工職業疾病認定委員會審查結果，自難為原告有利之認定。

14 ④、臺北市政府勞動局於106年8月28日就被告公司實施勞動檢
15 查後，以黃珍羽提供之工作史相關說明每日實際工作之時間
16 為上午9時至晚上9時30分，中午休息1小時半，計算每日
17 工時11小時，並參考黃珍羽之出缺勤紀錄、人事行政局公告
18 之行事曆，就黃珍羽於102年5月14日發病前6個月即101
19 年11月15日至102年5月13日每月之加班時數認定為36、3
20 、25、14、25、14小時(本院四卷第109至121頁)。前開
21 勞動局就黃珍羽之每日上班時間，係以黃珍羽自述之每日工
22 作時間，並扣除黃珍羽請假日數及國定假日，計算其發病前
23 6個月每月加班時數分別為36、3、25、14、25、14小時。
24 如將此計算結果，參照被告公司前述實際規定之上、下班時
25 間，則其發病前6個月之工作時數，應比勞動局前開認定之
26 時數更為短暫。是以，縱以黃珍羽自述之每日工時11小時計
27 算，其於發病前6個月實際加班之時數，亦與前開指引所稱
28 之長期或短期工作負荷之情形不合，自難認黃珍羽之系爭疾
29 病係因被告加重其工作負荷過重，而促發之職業疾病。

30 ⑤、準此，黃珍羽於發病前6個月，每月工作日數、時間及排休
31 均屬正常，系爭疾病應非屬職業促發之職業病。是原告主張

01 被告有所使黃珍羽工作負荷過重、過勞，促發職業病之情，
02 即無可採。則黃珍羽依勞動基準法第59條及民法第227條之
03 1 不完全給付及184條之侵權行為法律關係，請求被告給付
04 職業病之補償及損害賠償；朱偉丞依民法第184條、第195
05 條規定，請求非財產之損害賠償，亦屬無據。又原告既不得
06 向被告請求職業疾病之補償及侵權行為之損害賠償，本院自
07 無庸就被告抗辯請求權已罹於2年時效而消滅一事為審究，
08 附此敘明。

09 (二)、關於確認僱傭關係存在部分：

10 1、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
11 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
12 該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之
13 存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此
14 項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律
15 關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確
16 認判決之法律上利益（最高法院42年度台上字第1031號判決
17 意旨參照）。查黃珍羽主張兩造間僱傭關係存在，為被告所
18 否認，故兩造對於僱傭關係存在與否有所爭執，致黃珍羽在
19 私法上之地位有受侵害之危險，而該法律地位上之不安及危
20 險，得以確認僱傭關係存在之判決排除之，揆諸前揭規定，
21 是黃珍羽提起本件確認之訴即有確認利益。

22 2、按勞基法第11條第2款規定雇主因業務減縮時可經預告終止
23 勞動契約，係因企業經營因景氣下降、市場環境變化等情事
24 而須緊縮業務，以致產生多餘人力，雇主為求經營之合理化
25 必須解僱勞工，遂得以業務緊縮為由終止勞動契約（最高法
26 院95年度台上字第597號判決要旨參照）。所謂業務緊縮，
27 係指雇主在相當一段期間營運不佳，生產量及銷售量均明顯
28 減少，其整體業務應予縮小範圍而言。又事業因發生虧損或
29 業務緊縮，無法維持原有經營規模，為緩和及減輕事業成本
30 ，圖謀生存，法律上乃賦予雇主得經預告終止勞動契約之權
31 利，以精簡組織及減省營運支出，使面臨困境之事業得以有

機會扭轉頹勢，繼續經營，並藉此保障事業體內多數勞工之就業權益。是雇主如確有虧損或業務緊縮之法定原因，預告勞工終止勞動契約，即不發生違反勞基法之強制規定而無效之問題。經查：

- ①、觀諸香港利豐公司與被告間之服務合約書，彼此間之合作關係為香港利豐公司接受下單，被告受香港利豐公司委託在台灣研究及尋找貨物產品之供應商等，居於協助香港利豐公司從事進出口貨物貿易之地位（見本院卷一第169至177頁）。又依被告提供之總公司香港利豐公司97年至106年間之綜合損益表顯示，101年營業額達於最高點之202億2180萬6000美元，爾後至106年間逐年下降，106年營業額為135億3420萬9000美元，106年出現淨虧損3億940萬5000（見本院卷一第127頁）。復依被告提出之102年度至106年度之營業人銷售額與稅額申報書所載，各年度之銷售總額分別為7億8866萬396元，7億626萬8541元，6億7857萬5431元，6億5115萬4783元，6億2000萬4023元（見本院卷一第178至214頁），各年度之銷售額逐年減少，106年度銷售額相較於102年度之銷售額已減少26%，是被告總公司之香港利豐公司自102年度起營業收入逐年下滑，而相對影響被告業務發展。是被告辯稱係因電子消費崛起之消費習慣變革，而衝擊大環境之零售業與貿易業所致之重大經營困難，而有業務緊縮情事，應非無據。另依被告公司向臺北市府勞動局資遣通報紀錄、薪資轉帳總表，被告公司自102年起至106年間，各年分別資遣24、19、12、9、21人，合計資遣人數39人（見本院卷一第128至133頁、卷五第143至147頁），107年更資遣49人，勞保投保人數105年12月為339人，107年7月則為251人（見本院卷一第135至136頁、卷四第192至193頁）。足見基於前述之業務下滑而影響被告人力需求。再參酌被告105年6月8日之組織架構圖係以品牌做部門區分，迄今調整改為以開發、報價、生產等流程為區分（見本院卷一第296至297頁），亦徵被告之組織因應

業務減縮而調整。再者，證人即被告公司之副總裁葉坡清於本院審理時證述：在kohl's組內，黃珍羽負責之NY Brands品牌部分，因客戶產品做整合，將很多款式交給韓國做，在台灣的NY Brands業務逐漸縮小；NY Brands當時有3組業務下降，組織調整成1組，黃珍羽那組有2個人，黃珍羽資遣後，其負責之NY Brands業務，整組裁撤，並將組員移至其他組別；且黃珍羽資遣後其原負責之針織服裝業務，於客戶整合之過渡期，係由負責平織服裝的部門負責，約1年的時間，整個紐約品牌業務，在臺灣就都沒了；資遣對象的選擇上先以業務部門人員思考，該組負責的業務裁撤了，故資遣負責該組業務的員工黃珍羽，資遣是由香港總公司、人資部門及主管討論結果；在資遣黃珍羽前，公司會將黃珍羽的資料登在公司的人力資源平台30天等語（本院卷五第190至194頁）；證人即與黃珍羽同部門之員工吳庭瑄證述：因為105年下半年部門的訂單一直不好，一直遞減，有裁減人員，這品牌的客人沒了，在這部門負責紐約品牌的團隊也沒了，我所理解後來kohl's組內再沒有做紐約品牌了等語（卷五第199頁）；證人即被告公司人力資源經理洪瓊慧證述：在資遣黃珍羽時，有安排內部轉組的機會，將黃珍羽的資料公告在網路平台上，相關部分主管可以看到，或我們知道有職缺就會去問主管，安排面試，但當時沒有職缺等語（本院卷五第196頁）。是以，參照前開書證及前開證人之證言，足認被告公司之營運已因業務緊縮而無法維持原有經營規模，為緩和及減輕事業成本，進而裁減黃珍羽職位，應屬精簡組織及減省營運所必要之合理經營行為，且於終止勞動契約關係前，先為黃珍羽尋覓，並提供媒合其他職缺之機會。故被告以勞動基準法第11條第2款業務緊縮而有減少勞工之必要為由，於105年8月31日，預告通知黃珍羽兩造間系爭勞動契約將至105年9月30日終止，自屬合法。另被告抗辯被告於105年9月30日間資遣黃珍羽，黃珍羽已受領資遣費及預告工資，然黃珍羽迄至107年6月15日始提起本件訴訟，依誠實信

01 用原則，權利失效之法理，黃珍羽不得再請求確認僱傭關係
02 存在等語。惟本件被告終止系爭勞動契約關係，並無不法，
03 已如前述，本院自無庸再為審究，黃珍羽請求確認僱傭關係
04 存在，有無權利失效法理之適用，併此敘明。

05 ②、黃珍羽另主張：香港利豐集團106年之財務報告，成衣為被
06 告公司最主要營收來源，就成衣業務而言並無虧損，黃珍羽
07 係因無法配合加班，而遭被告資遣云云。然查，被告公司確
08 有業績大幅減縮的情形，業如前述。又黃珍羽於104年度績
09 效考核中，自陳業績大幅滑落，原訂目標為1510萬美元，然
10 實際僅達到917萬9634.6美元（見本院卷五第42頁），是黃
11 珍羽對於被告面臨大環境衝擊所致業務緊縮情勢尚非全然無
12 知。且被告於資遣黃珍羽同時，另資遣1位職級高於黃珍羽
13 1級之部門經理，業據證人葉坡清、洪瓊慧證述在卷（本院
14 卷五第191、195頁）。又黃珍羽於系爭事故後之102年12
15 月16日重回被告公司上班，迨至105年9月30日遭資遣，已
16 又於被告公司任職長達2年10月許。復被告於資遣黃珍羽後
17 ，黃珍羽原任職的職缺即已裁撤，並無再聘任同職級之業務
18 經理。是被告資遣黃珍羽，是否如原告主張係因其無法配合
19 加班所致云云，即有疑義。且黃珍羽就其主張被告資遣其係
20 因其無法配合加班一事，復未提出其他相關證據以資佐證，
21 則其前開主張，應無足採。

22 ③、黃珍羽另主張，系爭疾病係屬職業病，被告於資遣其時，其
23 仍於治療中，依勞動基準法第13條之規定，其資遣並不合法
24 云云。按勞工在第59條規定（職業災害）之醫療期間，雇主
25 不得終止契約，勞動基準法第13條定有明文。按黃珍羽之系
26 爭疾病，非屬其因職業促發之職業疾病而無勞動基準法第59
27 條職業災害補償之適用，已如前述。是依前開規定，亦無勞
28 動基準法第13條規定之適用。故黃珍羽前開主張，亦無足採
29 。

30 ②、綜上所述，黃珍羽、朱韋丞主張被告有使黃珍羽工作負荷過
31 重、過勞，促發職業病，而依勞動基準法第59條之職業災害

01 補償、民法第227條之1不完全給付、第184條、第195條
02 之侵權行為等法律關係，分別請求如其聲明第三及四項、第
03 一項所示之金額及遲延利息；黃珍羽依勞動契約關係，請求
04 確認其與被告間僱傭關係存在，及如其聲明第二項所示之金
05 額及遲延利息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回
06 ，其所為之假執行之聲請即失所附麗，並均予駁回之。

07 六、本件判決基礎已臻明確，原告請求鑑定黃珍羽系爭疾病之治
08 療是否已終止，勞動能力減損程度及勞工保險失能等級等事
09 項，應無必要；又兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌
10 後，核與判決結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

11 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
12 判決如主文。

13 中 華 民 國 109 年 1 月 13 日
14 勞工法庭 法 官 劉逸成

15 以上正本係照原本作成。

16 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 109 年 1 月 13 日
19 書記官 施威凱