臺灣新北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第20號

原　　告　一華半導體股份有限公司
法定代理人　陳文陽
訴訟代理人　張立宇律師
複代理人　雷修瑋律師
被　　告　黃美玲
　　欉文祥
共　　同
訴訟代理人　高靜怡律師
被　　告　張淑雯
　　陳昌佑
兼上一人
訴訟代理人　張興國

上列當事人間請求確認資遣費債權不存在事件，經本院於民國109年5月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認原告與被告張淑雯、張興國間之僱傭關係自附表二所示之資遣日期起不存在。

確認被告張淑雯、張興國對原告就附表一及附表二所示實付資遣費金額以外之資遣費債權不存在。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告張淑雯負擔百分之十三、被告張興國負擔百分之十九，其餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

(一)按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告起訴主張其因業務減縮而終止與被告等人間之勞動契約，並已依勞動基準法(下稱勞基法)規定給付被告等人資遣費(含預告工資及謀職假工資)，因向新北市政府勞工局(下稱勞工局)申請領回存於臺灣銀行信託部之勞工

退休準備金時，勞工局以兩造間尚涉有勞工舊制年資是否保留之爭議，而暫停原告申請領回勞工退休準備金，惟兩造前經調解並未成立，原告有受被告追償資遣費之可能及無法領回勞工退休準備金之不利益，並聲明：(一)確認被告對原告之資遣費債權不存在。嗣於民國108年5月2日以民事訴之變更暨準備二狀追加請求確認原告與被告等人間之僱傭關係自被告各自遭資遣之日起不存在等情(見本院卷一第457至478頁)。核原告上開所為訴之追加，係基於兩造間之僱傭關係是否已合法終止之同一基礎事實，參諸前揭規定，並無不合，應予准許。

(二)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。又所謂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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益(最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照)。本件原告否認與被告等人間之僱傭關係仍存在，及被告等人對原告除附表一、二所示之金額外，尚有其他資遣費債權存在，足認兩造間就被告等人對原告是否有其他(即除附表一、二所列之資遣費外)資遣費債權尚有爭執，且致原告有遭被告等人追償之危險及無法向新北市政府勞工局申請領回存於臺灣銀行信託部設立之勞工退休準備金之不利益，造成原告在法律上之地位有不安之狀態存在，而此種不安之狀態，確能以確認判決將之除去，故原告提起本件訴訟具確認利益。

貳、實體方面：

一、原告主張：

因近年營業環境大幅改變，其自102年起本業即虧損，且至106年間之營業利益均幾近於零或係虧損，故於106年5月3日經董事會會議決議通過縮減業務規模，而在中國之公司即一

華半導體(深圳)有限公司於106年9月30日前結束營業，在香港之公司即一華(香港)有限公司亦於107年6月30日結束營業。嗣分別於106年5月31日及同年6月30日，以勞動基準法第11條第2項業務緊縮為由資遣員工，並依同法第16條及第17條規定，分別對附表一之被告給付資遣費金額(含預告工資、謀職假工資及特休未休工資)且經被告等簽收，勘認其與被告等間僱傭關係，自附表一所示之資遣日期起不存在，且被告等對其就附表一實付資遣費金額以外之資遣費債權亦不存在。另因其臺北總公司及香港公司自106年5月31日及同年6月30日資遣員工後仍繼續營運，考量須有人員處理業務事宜，故於106年7月1日回聘7名員工(包含被告張淑雯、張興國)，嗣因業務狀況持續低迷，營業前景難以改善，其公司董事會乃於106年11月30日決定於同年12月31日起停止IC積體電路設計及銷售等相關所營事業之營業，而分別於106年12月31日、107年1月31日以有勞動基準法第11條第1項規定之情形為由，資遣被告張淑雯、張興國2人，並依同法第16條、第17條規定，給付其2人資遣費及特休未休工資(金額詳如附表二)，是其與被告張淑雯、張興國間僱傭關係自附表二所示之資遣日期起不存在，且被告張淑雯、張興國2人對其就附表二實付資遣費金額以外之資遣費債權亦不存在等語。並聲明：(一)確認原告與被告等人間之僱傭關係自附表一及附表二所示之資遣日期起不存在。(二)確認被告等人對原告就附表一及附表二實付資遣費金額以外之資遣費債權不存在。

二、被告則以：

(一)被告欉文祥、黃美玲：

原告於106年5月間於董事會、同年6月間於股東會安排業務減縮與減資後，旋即於同年12月間將公司全系列之產品，全部營業讓與給東楠科技股份有限公司(下稱東楠公司，該公司之股東何瑞卿、董事沈豐裕亦為原告之股東)，顯係以業務緊縮隱藏其讓與全部營業之意圖，且原告在資遣被告等人

後尚於518人力銀行登刊徵才廣告，並於106年7月1日回聘原遭資遣之7名員工，更足證原告並無業務緊縮之情事。且原告仍有業外收入，無緊縮業務之急迫性，故其以緊縮業務為由終止與被告2人之勞動契約，顯係藉資遣規避依舊制應給付予被告2人之退休金，其終止勞動契約不合法，亦不符合最後手段性。另原告並未進行清算程序，應係為因應環境變化與市場競爭，改變經營方式或調整營運之策略，為「業務性質變更」，而非「緊縮業務」，是原告顯係以不正當行為阻擋被告2人領取退休金之條件成就，依民法第101條第2項規定，應認被告2人領取退休金之條件已成就等語。並聲明：原告之訴及追加之訴均駁回。

(二)被告張淑雯：

原告於106年6月30日以「縮小業務規模」為由，解僱所有員工，卻又於106年7月1日回聘7名員工，若僅是縮小規模，應無須資遣全部員工，且該7名經回聘之員工曾向原告反應既是續聘留任，無須先解僱再回顧，原告向其等表示就是要重新計算年資，是原告顯係以此方式，使公司內不再具有領取舊制退休金身分之員工，除無需再提撥舊制退休金至臺灣銀行專戶外，尚可申請領回該專戶之款項。另原告將辦公室及軟硬體設備，以低於市場行情之價格出租予東楠公司，而該公司之負責人何瑞卿為原告前董事之配偶，若原告之業務減縮且無法繼續經營，何以董事配偶擔任負責人之公司願意接手原告之業務。故原告顯係為規避給付員工其舊制退休金，始以業務減縮為由資遣全部員工，其終止與被告間之勞動契約並不合法，兩造間之僱傭契約仍存在等語。並聲明：原告之訴及追加之訴均駁回。

(三)被告陳昌佑：

其年屆中高齡且領有身障手冊求職不易，原告以業務減縮為由將其資遣，嚴重損害其工作權。而原告107年之財務報表雖顯示本業收入不多，但有資產相關之收入，而這些資產係公司本業有獲利時所取得，故原告在還有資產及尚在運作之

情形下將員工資遣並不合理等語。並聲明：原告之訴及追加之訴均駁回。

(四)被告張興國：

原告在新北市三重區、新竹市湖口工業區及香港都有不動產，本業也沒有大虧損之情形下，即以業務減縮為由資遣全部員工，並於106年6月30日資遣全部員工後，又回聘包括其在內之7名員工，並於同年12月底又將該7名員工資遣，枉顧員工權益。另原告107年之財務報表雖顯示本業收入不多，但有資產相關之收入，而這些資產係公司本業有獲利時所取得，故原告在還有資產及尚在運作之情形下將員工資遣並不合理等語。並聲明：原告之訴及追加之訴均駁回。

三、本院之判斷：

(一)原告主張其分別於106年5月31日、同年6月30日，以勞動基準法第11條第2項業務緊縮為由資遣全部員工，並依同法第16條及第17條規定，分別對附表一之被告給付資遣費金額(含預告工資、謀職假工資及特休未休工資)且經被告等簽收。另因臺北總公司及香港公司自106年5月31日及同年6月30日資遣員工後仍繼續營運，考量須有人員處理業務事宜，乃於106年7月1日回聘7名員工(包含被告張淑雯、張興國)，嗣以業務狀況並未改善為由，再分別於106年12月31日、107年1月31日以有勞基法第11條第1項規定之情形為由，資遣被告張淑雯、張興國2人，並依同法第16條、第17條規定，給付其2人資遣費及特休未休工資(金額詳如附表二)等情，為被告5人所不爭執，並原告106年5月3日董事會議事錄、106年6月20日股東常會會議紀錄、上海商業儲蓄銀行薪資轉帳明細表、通知書、第一次裁員(106年6月間)實付資遣費統計表、第一次裁員(106年6月間)實付資遣費及勞動部資遣費試算比較表、勞動部資遣費試算表、106年6月間被告5人之請假申請卡、第一次裁員各被告未休完之特別休假日計算表、第一次裁員(106年6月間)特別休假工資統計表、上海商業儲蓄銀行薪資轉帳明細表、第二次裁員(106年12月間)實付資遣費

統計表、第二次裁員(106年12月間)原告上海商業儲蓄銀行薪資轉帳明細表、第二次裁員(106年12月間)勞動部資遣費試算表、106年12月間被告張淑雯、張家龍及張興國3人請假申請卡、原告106年大量解僱計畫、106年11月30日股東臨時會議事錄、106年11月13日資遣通告、106年5月10日之4月主管會議通知、主管會議紀錄及106年5月11日電子郵件截圖、106年5月26日予研發部員工、106年6月7日與行政部員工電子郵件截圖、106年11月13日資遣公告、106年11月13日資遣通知書、107年度財務報表暨會計師查核報告(見本院卷一第27至33頁、第36頁、第38至40頁、第251至315頁、第501至第507頁、本院卷二第75至91頁)可佐，此部分事實，洵堪認定。

(二)原告主張其因業務減縮，分別於106年5月31日、6月30日依勞基法第11條第2款之規定資遣員工，另因停止IC積體電路設計及銷售等相關所營事業之營運，分別於106年12月31日、107年1月31日依勞基法第11條第1款之規定資遣員工，並分別依同法第16、17條規定給付被告等人資遣費等，故兩造間之僱傭關係自資遣日期起不存在，且被告等人對原告就其等已受領之資遣費金額外，無其他資遣費其他債權存在等語，然被告等人則分別執前詞置辯。經查：

1.兩造間之勞動契約，原告是否已分別於106年5月31日、6月30日合法終止？

(1)按勞基法第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。故雇主依勞基法第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年台上字第1057號判決意旨參照)。另基於憲法第15條工作權應予保障之規定，雇主資遣勞工時，既涉及勞工工作權行將喪失之問題，法律上自可要求雇主於可期待範圍內，捨資遣而採用對勞工權益影響較輕之措施，且依勞基法第11條對雇主終止勞動契約之事由採取列舉之立法目的，以限制雇主解僱權限，及依民法第148條第2項所規定行使權利履行義務，應依誠實及信用方法，若當事人之一方行使其原所擁有之權利，已明顯偏離法律規定原先所預期之利益狀態，逾越法律所定該權利之目的時，法律即應否定該權利之行使。是以，雇主依勞基法第11條第2款之規定以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約，應具備最後手段性之要件，即必須雇主業務緊縮或虧損之狀態已持續一段時間，且無其他方法可資使用，雇主為因應景氣下降或市場環境變化，方可以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約。

(2)本件原告102年度之營業收入62,275,198元、稅後淨利7,248,492元；103年度之營業收入50,483,285元、稅後淨損110,117元；104年度之營業收入44,850,534元、稅後淨利3,404,102元；105年度之營業收入39,349,320元、稅後淨利501,134元；106年度之營業收入30,797,171元、稅後淨損35,618,134元等情，有原告之102年至106年損益表在卷可參(見本院卷一第489至494頁、第497、498頁)。原告之營業收入從102年至106年間，確實呈現持續下降之情形，102年度之稅後雖有獲利，但103年之稅後係虧損，104年至105年間之稅後雖有獲利，然獲利之金額亦係呈現下降之狀態，106年間稅後虧損則高達35,618,134元，是原告主張其自102年起即有本業虧損之情形乙節，尚非無據，堪予採信。

(3)原告因其本業之獲利有持續下降或虧損之情形，而於106年5月3日召開董事會，決議為確保股東權益，擬縮小營業規模

，員工則依勞基法規定辦理資遣，嗣並將此議案提出予股東會，經股東會決議如下：「1.深圳公司將於2017年9月30日前結束營業。2.香港公司預計2017年12月31日前結束營業。3.台北總公司試營運至2017年12月31日視績效再評估。」等情，有原告之董事會議事錄、106年股東常會議事錄各乙份(見本院卷一第27至32頁)可參，可知依原告106年5月3日董事會之決議，公司僅係縮小經營規模，並非停止營業，故無立即資遣全部員工之必要性。況原告106年度股東常會之決議，就台北總公司之部分亦係決議仍需試營運至106年12月31日，並非立即停止營運，是在106年12月31日前，原告為維持試營運之運作，仍有僱用員工之需求。而雇主依勞基法第11條第2款規定，以業務緊縮為由，預告勞工終止勞動契約者，必以雇主雖有業務緊縮之事實，而無從繼續僱用勞工，始足當之，然本件原告分別在106年5月31日、6月30日解僱台北總公司之全部員工(除留用1名行政部員工處理解僱事宜未遭解僱外，見本院卷二第83頁之電子郵件截圖)，卻又於同年7月1日回聘7名前開遭解僱之員工(含被告張淑雯、張興國)，此為原告所自承(見本院卷一第467頁)，而依原告提出之被告張淑雯之員工請假申請卡(見本院卷一第273頁)，可知被告張淑雯原係擔任行政部襄理乙職，而依被告張興國之員工請假申請卡(見本院卷一第281頁)，則可知其係擔任研發部(設計)副理乙職，然依原告所提其2人回任之後之員工請假申請卡所載，被告張淑雯亦係任職於行政部，而依原告所提之第二次裁員(106年12月間)實付資遣費統計表(見本院卷一第297頁)所載，被告張興國亦係任職於研發-測試，足認原告回聘之員工均係擔任與原本相同之工作，顯見原告於106年5月31日、6月30日間仍有繼續僱用勞工之需求，是原告分別於在附表一所示之時間，以業務緊縮為由，解僱如附表一所示之被告，即與勞基法第11條第2款之規定不符，難認其解僱係屬合法。

(4)原告雖主張其於106年7月1日回聘7名員工，符合大量解僱勞

工保護法第9條之規定云云。按大量解僱勞工保護法乃為保障勞工工作權及調和雇主經營權，避免因事業單位大量解僱勞工，致勞工權益受損害或有受損害之虞，並維護社會安定而制訂，其乃透過行政機關介入解僱程序之方式，以避免勞工遭雇主大量解僱時，無法得到勞基法規定之基本保障，且進一步藉此達到前開立法目的。是該法第9條第1項所規定之立法目的既係在保護勞工，則該條所規定之「事業單位大量解僱勞工後再僱用工作性質相近之勞工時」，應係指事業單位在經過調整事業內容後，有再僱用勞工之需求時，而本件原告係在解僱大量員工之翌日即再回聘員工，與大量解僱勞工保護法之立法目的有違，是原告據此規定主張其解僱及回聘並未違反勞基法之規定，難認有據，併此敘明。

2.原告與被告張淑雯、張興國間之勞動契約，原告是否已分別於106年12月31日、107年1月31日合法終止？

(1)按雇主有歇業情形者，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第1款定有明文。又勞基法第11條第1款所稱「歇業」，係指事實上歇業，勞工已無工作可做而言；換言之，乃雇主實際上終局地停止其業務之一部或全部之進行，並不以經辦理歇業登記為必要，是雇主基於事實上需要而歇業者，即得依法終止勞動契約。再勞基法第11條第1款係參照工廠法第30條第1款「工廠為全部或一部之歇業時得終止契約」之規定而訂定，故所稱之歇業，自應包括一部歇業在內。

(2)原告於106年7月1日回聘含被告張淑雯、張興國在內之7名員工，經試營運後，公司業務仍未見起色，而於106年11月13日公告「考量業務狀況持續低迷，營業前景難以改善，本公司將於同年12月31日停止IC積體電路設計及銷售等相關所營事業之營運，並依勞基法第11條第1項的規定分批終止勞動契約」等情，有原告106年11月13日資遣通告(見本院卷一第507頁、本院卷二第89頁)在卷可佐，且原告亦於同年11月30日召開股東臨時會，就公司擬於同年12月31日停止IC積體電路設計及銷售等相關所營事業之營運乙案，進行決議並經全

體出席股東通過等情，亦有原告106年11月30日股東臨時會議事錄(見本院卷一第505頁)附卷可佐。而參諸原告106年度之綜合損益表(見本院卷二第178頁)，本業部分雖仍有營業收入，然扣除相關成本及費用後，虧損已達37,239,991元，另業外部分雖亦有收入，但扣除應認列之損失後，亦為虧損，是該年度之稅後淨損為35,618,134元，核與原告於106年11月13日公告「業務狀況持續低迷」等情相符，是原告以此為由停止IC積體電路設計及銷售等相關所營事業之營運，可認係屬勞基法第11條第1款所規定「歇業」之情形，是原告並依該條款規定，分別於106年12月31日、107年1月31日終止與被告張淑雯、張興國2人間之勞動契約，應屬合法。

2.被告等人對原告是否仍有資遣費債權存在？

(1)原告於106年5月31日終止與被告欉文祥、陳昌佑；同年6月30日終止與被告黃美玲、張淑雯、張興國間之勞動契約並不合法，業經本院認定如前，而依原告之主張，其此次終止與被告等5人之勞動契約所計算之資遣費，係分別以上開日期為資遣日期，有原告所提之第一次裁員(106年6月間)實付資遣費統計表(見本院卷一第251頁)在卷可參，是被告等人與原告間之勞動契約既尚未經合法終止，則原告分別以上開日期計算被告等人工作年資並核算資遣費，難認有據，是原告主張被告黃美玲、欉文祥、陳昌佑等3人(被告張淑雯、張興國部分，詳如後述)對原告就附表一所示實付資遣費金額以外之資遣費債權不存在，即無理由。

(2)原告於106年12月31日終止與被告張淑雯、107年1月31日終止與被告張興國間之勞動契約係屬合法，業經本院認定如前，故被告張淑雯之工作年資應自其到職日即85年9月17日起算至106年12月31日；被告張興國之工作年資則應自其到職日即86年4月1日起算至107年7月31日。而依原告之主張其分別於上開時間，2次與被告張淑雯、張興國2人終止勞動契約，均依勞基法之規定核算資遣費予被告張淑雯、張興國2人，有原告所提之第一次裁員(106年6月間)實付資遣費統計表

(見本院卷一第251頁)、第二次裁員(106年12月間)實付資遣費統計表(見本院卷一第297頁)在卷可參，加計上開2次統計表上之年資，即為被告2人在原告之實際工作年資，以此核算被告張淑雯、張興國2人之資遣費，此為被告張淑雯、張興國2人所不爭執(見本院卷二第33頁)，而原告並已如數給付上開2份實付資遣費統計表上之金額予被告張淑雯、張興國2人，有上海商業儲蓄銀行薪資轉帳明細表(見本院卷一295、299、301頁)在卷可參，是原告主張被告張淑雯、張興國2人對原告就附表一及附表二所示實付資遣費金額以外之資遣費債權不存在，係屬有據。

四、綜上所述，原告分別於106年12月31日、107年1月31日終止與被告張淑雯、張興國2人間之勞動契約係屬有據，原告請求確認與被告張淑雯、張興國間之僱傭關係自附表一所示之資遣日期起不存在，為有理由。而原告並請求確認被告張淑雯、張興國對原告附表一及附表二所示實付資遣費金額以外之資遣費債權不存在，亦有理由。至原告於106年5月31日終止與被告欉文祥、陳昌佑；106年6月30日終止與被告黃美玲、張淑雯、張興國間之勞動契約並不合法，其等間之僱傭關係仍屬繼續存在。從而原告請求確認其等間之僱傭關係自附表一所示之資遣日期起不存在，及確認被告欉文祥、陳昌佑、黃美玲對原告就附表一實付資遣費金額以外之資遣費債權不存在，尚屬無據，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸再予逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　12　　日

勞動法庭　　法　官　莊惠真

以上正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　109　　年　　6　　月　　12　　日

書記官　鄧筱芸

附表一：

姓名	資遣日期	原告實付資遣費金額(新臺幣)
欉文祥	106年5月31日	2,308,800元
陳昌佑	106年5月31日	1,166,100元
黃美玲	106年6月30日	1,263,083元
張淑雯	106年6月30日	1,050,184元
張興國	106年6月30日	1,136,123元

附表二：

姓名	資遣日期	原告實付資遣費金額(新臺幣)
張淑雯	106年12月31日	26,560元
張興國	107年1月31日	26,342元