

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡上字第6號

上訴人 創姿國際開發股份有限公司

法定代理人 陳彩霞

訴訟代理人 陳端然

林美鳳

廖宴君

被上訴人 朱億紋

訴訟代理人 林家慶律師

上列當事人間請求請求給付工資等事件，上訴人對於民國109年1月31日本院板橋簡易庭108年重勞簡字第48號第一審判決提起上訴，經本院於109年7月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：其自民國（下同）89年6月16日起受雇於上訴人，擔任國貿部副理，月薪新台幣（下同）6萬5000元。上訴人人資部門之廖宴君於108年5月14日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定業務緊縮為由，於108年5月24日終止兩造間勞動關係，惟上訴人並無業務緊縮情事，故其終止勞動契約應不合法。嗣被上訴人向新北市政府申請勞資爭議調解，經調解不成立，上訴人事後表示其同意被上訴人自108年7月22日起復職。被上訴人於108年5月24日遭上訴人違法解僱，上訴人仍積欠108年6月份及108年7月1日至同月21日共11萬507元工資。又被上訴人於108年5月24日遭違法解雇後，經衛生福利部中央健康保險署通知補繳108年5月份至6月份全民健康保險費用1,498元，則被上訴人補繳金額與每期上訴人應代被上訴人扣繳之自付額940元之差額為558元，被上訴人自得請求之。另上訴人每月應替被上訴人提撥4,008元之退休金，惟上訴人於108年6月份及7月份僅各提撥1,870元及1,202元，是上訴人尚應提撥4,944元差額至

被上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶。爰依勞基法第22條第2項、全民健康保險法第84條第3項、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項之規定，提起本訴，求為判決：上訴人應給付被上訴人11萬1065元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。上訴人應提繳4,944元至被上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

二、上訴人則以：

(一)上訴人係於108年5月24日以業務緊縮為由資遣被上訴人，被上訴人自108年5月2日離開公司後，未到公司上班，亦未要求恢復僱傭關係，亦未提供勞務，直到調解時才要求恢復僱傭關係，則被上訴人請求108年6月、7月份薪資、健保費差額及提撥退休金均無理由。因上訴人願給被上訴人機會，被上訴人始於108年7月22日回公司復職。

(二)上訴人因進出口貿易量減少，原物料採購明顯縮減，依106、107年度營業成本明細表之本期進料的淨額（業別第11項），106年到107年遞減了近2400萬元，則進料減少，依一般經驗、論理法則推斷，生產量及銷售量當然減少。再觀上訴人公司損益及稅額計算表，106年度全年所得額為2300萬2487元，於107年度驟降為83萬8219元，106年度純益率為5.37%，於107年度驟降為0.21%，且依據紡拓會「2018年臺灣紡織業工業概況」，自西元2005年起至西元2018年成衣服飾製造業（即上訴人之產業）整體更是減少60%，顯然大環境已持續一段時間景氣下降且市場環境變化，足證上訴人確係業務緊縮，而有縮減人力之必要。

(三)又被上訴人雖提出採購人員為陳艾菱之108年6月、7月、8月主料採購單影本，惟被上訴人於108年6月、7月實際上並未在公司任職，則其如何能取得該份資料，故被上訴人所提之採購單係未獲授權而盜印公司文件，為違法取得之證據，應無證據能力而不能予以援用。又陳艾菱並非上訴人新招募之新人，而係原本即在上訴人公司擔任一般行政助理職之員工

，其係協助各個部門之行政事務，上開主料採購單僅係其一小部分工作，其僅係從旁協助國貿事務而已，非專職國貿部，且國貿部至今均未增加人力，更可證明國貿部門不需要增加此一單獨人力等語置辯。

三、原審為被上訴人勝訴之判決，即判令上訴人應給付11萬1065元及自108年10月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。上訴人應提繳4,944元至被上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。上訴人不服提起上訴，上訴聲明為：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事項（見109年4月28日筆錄，本院卷第151頁）：

(一)被上訴人自89年6月16日受雇於上訴人，擔任國貿部副理，月薪6萬5000元。

(二)上訴人於108年5月14日依據勞基法第11條第2款業務緊縮為由，於108年5月24日終止本件勞動契約，並要求被上訴人自108年5月25日起至108年7月21日毋庸上班，經被上訴人要求恢復原職後，上訴人於108年7月22日通知被上訴人仍返回上訴人公司上班，目前仍在職中。

(三)被上訴人於108年5月25日起至108年7月21日未提供勞務，上訴人已給付被上訴人自108年5月25日起至108年5月31日之薪資，然未給付108年6月1日起至108年7月21日之薪資共11萬507元，並未繳納原告自108年5月、6月之全民健保費1498元、未提繳108年6月、7月之勞工退休金4944元。

五、被上訴人起訴主張上訴人並無業務緊縮情事，則上訴人於108年5月24日以勞基法第11條第2款為由終止勞動契約並不合法，依據勞基法第22條第2項、全民健康保險法第84條第3項、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項之規定，請求如訴之聲明，上訴人則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)上訴人於108年5月24日依據勞基法第11條2款規定，業務緊縮為由，終止本件勞動契約，是否有理由？(二)如上

01 訴人終止勞動契約無理由，被上訴人依據勞動契約、全民健
02 康保險法第84條第3項、勞工退休金條例第14條第1項、第31
03 條第1項請求薪資110507元、健保費差額558元、勞工退休金
04 4944元，是否有理由？茲分述如下：

05 (一)上訴人於108年5月24日依據勞基法第11條2款規定，業務緊
06 縮為由，終止本件勞動契約，是否有理由？

07 1.勞基法第11條第2款定有明文。而所謂「業務緊縮」係指雇
08 主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，
09 其整體業務應予縮小範圍而言。又勞基法第11條第2款規定
10 雇主因業務減縮時可經預告終止勞動契約，係因企業經營因
11 景氣下降、市場環境變化等情事而須緊縮業務，以致產生多
12 餘人力，雇主為求經營之合理化必須解僱勞工，遂得以業務
13 緊縮為由終止勞動契約（最高法院95年度台上字第597號判
14 決要旨參照）。又事業因發生虧損或業務緊縮，無法維持原
15 有經營規模，為緩和及減輕事業成本，圖謀生存，法律上乃
16 賦予雇主得經預告終止勞動契約之權利，以精簡組織及減省
17 營運支出，使面臨困境之事業得以有機會扭轉頹勢，繼續經
18 營，並藉此保障事業體內多數勞工之就業權益。是雇主如確
19 有虧損或業務緊縮之法定原因，預告勞工終止勞動契約，即
20 不發生違反勞基法之強制規定而無效之問題。惟基於憲法第
21 15條工作權應予保障之規定，雇主資遣勞工時，既涉及勞工
22 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
23 內，捨資遣而採用對勞工權益影響較輕之措施，且勞基法第
24 11條對雇主終止勞動契約之事由採取列舉之立法，以限制雇
25 主解僱權限，及民法第148條第2項所規定行使權利履行義務
26 ，應依誠實及信用方法，若當事人之一方行使其精簡組織原
27 所擁有之權利，已明顯偏離法律規定原先預期之利益狀態，
28 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
29 。是以應認雇主依勞基法第11條第2款規定以虧損或業務緊
30 縮為由終止勞動契約，應具備最後手段性之要件，即必須雇
31 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僱傭契約。

2.上訴人雖稱因其業務緊縮而於108年5月24日終止兩造間之勞動契約，以上訴人於106年至107年之進料淨額遞減2400萬元、全年所得額減少為據，並提出106、107年度營業成本明細表、106年度損益及稅額計算表佐稽（見原審卷第119~121頁、本院卷第57頁），然查，此僅能證明上訴人於106、107年度公司進料淨額有減少之事實，且進料減少亦有可能之前之存料過多所致，至於上訴人公司整體營業之業績如何？是否已於相當一段時間因營運不佳，生產量及銷售量明顯減少，而有縮小業務範圍並減少人力之必要，則未能舉證以實其說自難憑信，況經本院依法調閱上訴人公司106年度、107年度之損益及稅額計計算表、資產負債表顯示，上訴人於106年度之營業淨利為負2177萬9178元，107年度之營業淨利則轉虧為盈為375萬2525元，有上訴人公司之財政部北區國稅局新莊稽徵所所附上訴人於106年度、107年度損益及稅額計算表、資產負債表可按（見本院卷第127~135頁）。顯見上訴人並無業務緊縮反而獲利增加，上訴人主張其業務緊縮一節，並無理由。再者，依據106年度、107年度損益及稅額計算表顯示，全年所得額為營業淨利加計非營業收入總額扣除非營業損失及費用總額之淨額（即損益及稅額計算表33欄+34欄-45欄=53欄），因此，全年所得額仍涉及非營業收入、非營業損失及費用總額金額變化，顯非僅與上訴人是否業務緊縮相關，附此敘明。

3.再者，上訴人公司與夏姿服飾有限公司於同一地址經營之公司，於108年7月仍於104人力網站繼續徵才如助理、視覺設計、公關專員、銷售人員等員工，有被上訴人提出被上證3之徵才廣告、被上證4之勞雇雙方協商減少工時協議書（見本院卷第99~107頁），被上訴人有國貿原料採購之專長，自可擔任銷售人員、設計助理、數位行銷公關人員等情，為被上訴人所自認（見本院卷第155頁），上訴人未將被上訴人

01 安排至其他部門工作，逕以業務緊縮為由解雇被上訴人，亦
02 不符合解雇之最後手段性原則。且被上證3之徵才廣告顯示
03 上訴人猶須時裝樣品師、網頁視覺設計、針織服裝設計師
04 數位行銷公關專員、銷售人員，為擴展業務所必須之員工
05 難認上訴人公司有業務緊縮之事實。

06 4.依被上訴人抗辯上訴人資遣被上訴人前後，國貿部部門仍有
07 招募新人陳艾菱，負責採購國外原物料等語，並提出採購人
08 員為陳艾菱之108年6月、7月、8月主料採購單影本在卷可稽
09 並經證人黃寧馨於本院審理時證述：「(法官問：陳艾菱任
10 職期間為何?108年6月至8月間，她是工讀生」等語(見本院
11 卷第180頁、108年6月9日筆錄)，並參以上訴人於原審陳述
12 ：「：(法官問：國貿部在資遣原告(即被上訴人)之前，負
13 責國外採購的員工有幾人?)四位，目前在職的是二位。另
14 外一位調到其他部門，但也是負責採買國外配件的東西」。
15 「陳艾菱只是行政助理，不是國貿部分的行政助理，因為我
16 們電腦系統必須要把人員姓名打上去，陳艾菱只是協助一、
17 二次而已，他並不是實際的採購人員。陳艾菱就是協助這樣
18 的工作一段時間，所以一定要把名字打上去。是因為陳艾菱
19 有協助這些行政上的採購單」等語(見原審卷第114、128頁
20 、108年11月21日、109年1月8日筆錄)，被上訴人為採購原
21 物料之人員，上訴人於108年6月至8月間仍需另聘用工讀生
22 協助採購事宜，亦徵上訴人此段期間之採購業務尚仍正常運
23 作，並有額外人力之需求，自難認上訴人確有符合業務減縮
24 情事而有資遣被上訴人之必要。

25 5.上訴人抗辯被上訴人違法取得上訴人108年6至8月之採購單
26 不得採為本件認定事實之證據，然為被上訴人所否認，並
27 以108年7月間返回公司上班，負責檢驗布料，採購單為一式
28 三份，其中一聯會至廠務部分供驗貨入倉，及被上訴人擔任
29 該業務所必需之文件，自無違法取得之情形等語置辯，上訴
30 人未就其有利於己之事實舉證以實其說，自難為有利於上訴
31 人之認定。

01 6.另上訴人提出2018年台灣紡織工業概況之報告文件，僅能證
02 明整體產業有衰退之情況，並無法證明上訴人公司有何業務
03 緊縮之具體狀況，且與前述卷附事證不符，自無從為有利於
04 上訴人之認定。

05 7.綜上各情，上訴人於108年5月24日以勞基法第11條第2款規
06 定終止兩造間之勞動契約，並非合法，自不發生終止之效力
07 。

08 (二)如上訴人終止勞動契約無理由，被上訴人依據勞動契約、全
09 民健康保險法第84條第3項、勞工退休金條例第14條第1項、
10 第31條第1項請求薪資110507元、健保費差額558元、勞工退
11 休金4944元，是否有理由？

12 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
13 請求報酬；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，通知債權人以代提出
16 ；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提
17 出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分
18 別定有明文。再按債權人於受領遲延後，須再表示受領之意
19 ，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領
20 遲延之狀態始得認為終了。在此之前，被上訴人無須補服勞
21 務，自得請求報酬。上訴人於108年5月24日終止兩造間勞動
22 契約，並非適法，雖不生終止契約之效力，但已足徵上訴人
23 為預示拒絕受領勞務之表示，且被上訴人復曾於108年5月11
24 日以存證信函中主張在兩造未達成共識前僱傭關係仍然存在
25 ，保有繼續支薪之權益，並申請勞資爭議調解，此有被上訴
26 人於原審提出之原證4存證信函影本在卷可稽（見原審卷第
27 31~33頁），可見被上訴人雖向新北市政府勞工局聲請勞資
28 爭議調解，亦無終止兩造間勞動契約之主觀意思，客觀上亦
29 願繼續提供勞務，則上訴人自108年5月25日拒絕受領後，應
30 負受領遲延之責，被上訴人無須催告上訴人受領勞務，上訴
31 人於受領遲延後，迄至通知被上訴人於108年7月22日回公司

01 復職前，並未對被上訴人表示受領勞務之意或為受領給付作
02 必要之協力，依民法第234條及第235條規定，應認上訴人於
03 108年5月25日至7月21日期間已經受領勞務遲延，依民法第
04 487條規定仍應給付工資。

05 2.被上訴人請求上訴人給付108年6月及7月1日起至7月21日工
06 資11萬507元($65000+65000/30 \times 21=110507$)，且為上訴人所
07 不爭，為有理由，應屬有據。

08 3.被上訴人遭上訴人違法解雇，需補繳108年5月至6月全民健
09 保費1498元，有被上訴人於原審提出之全民健康保險中斷投
10 保保險計算表可按（見原審卷第39頁），與上訴人每期代扣
11 全民健保費自負額為940元，且為上訴人所不爭，被上訴人
12 請求上訴人給付差額558元，為有理由。

13 4.雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百
14 分之六。勞工退休金條例第14條第1項定有明文。被上訴人
15 之月薪為6萬5000元，上訴人應依據勞工退休金月提繳工資
16 第8組第44級6萬6800元之級距，應提繳4008元（ $66800 \times .$
17 $6=4008$ ），上訴人於違法解雇期間僅提繳6月、7月之勞工退
18 休金為1870元、1202元，有被上訴人於原審提出之已繳納勞
19 工個人專戶明細資料表可按（見原審卷第43頁）。上訴人請
20 求其提撥4,944元差額（ $4008 \times 0-0000-0000=4944$ ）至上訴人
21 之勞工退休金個人專戶，洵屬有據。

22 (四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
23 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
24 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
25 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
26 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
27 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
28 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
29 為5%，亦為同法第203條所明定。上訴人於108年10月25日收
30 受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見原審卷第59頁），
31 因此，上訴人請求自108年10月26日起至清償日止，按年息

百分之五計算之利息，應屬有據。

六、綜上所述，被上訴人依據勞基法第22條第2項、全民健康保險法第84條第3項、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項之規定，請求上訴人應給付被上訴人11萬1065元（工資11萬507元+全民健康保險費差額558元）及自起訴狀繕本送達翌日即108年10月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。上訴人應提繳4,944元至被上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，是則原審判命上訴人如數給付，並依職權告假執行，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與舉證，核與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 7 月 24 日
勞 動 法 庭

審判長法官 范明達
法官 莊惠真
法官 徐玉玲

以上正本證明與原本無異
不得上訴

中 華 民 國 109 年 7 月 24 日
書記官 李隆文