

臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞訴字第38號

原告 廖浚弘

訴訟代理人 翁瑋律師

被告 元晶太陽能科技股份有限公司

法定代理人 偉任投資股份有限公司(代表人：廖國榮)

訴訟代理人 魏千峯律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年6月22日辯論終結，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

甲、程序方面

按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；又第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。本件被告法定代理人於108年4月間變更為偉任投資股份有限公司，並指派廖國榮為代表人，有被告公司最新變更登記事項表及法人董事代表人指派書可證，是被告依法聲明承受訴訟，於法有據，先予敘明。

乙、實體方面

一、原告方面

(一)聲明

1、確認原告與被告間僱傭關係存在。

2、被告應自民國107年10月30日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告新台幣(下同)32,486元，及自各月應給付月薪日之翌日(即每月6日)起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

3、被告應自107年10月30日起至原告復職之日止，按月提繳新制勞工退休金1,998元於原告勞工退休金個人專戶。

01 4、第二項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

02 (二)陳述

03 1、被告公司並未有長期虧損之情事，亦未有業務緊縮之必要，
04 故被告公司以勞動基準法第11條第2款為由資遣原告，有違
05 解僱最後手段性原則而無理由，有關勞動基準法第11條第2
06 款之「虧損」及「業務緊縮」等資遣事由是否成立，為對雇
07 主有利之事實，應由被告負擔舉證責任；而縱有虧損或業務
08 緊縮之情事，其資遣亦應符合解僱最後手段性原則，亦即被
09 告公司須具業務緊縮或虧損之狀態已持續一段時間，且經被
10 告公司衡量近年之整體經營狀況，說明相關虧損情形並提出
11 終止局部勞動之計畫，確定被告公司為維持事業之存續，除
12 解僱勞工外並無其他方法可資使用時，始得以虧損或業務緊
13 縮作為資遣事由。然查，被告公司先於107年6月29日於官方
14 網站公告「元晶營運進補」之新聞，表示旗下子公司厚聚能
15 源開發為新竹市政府29所市立中小學屋頂設置太陽光電發電
16 系統標案正式啟動，總計設置容量為5.054MW，為元晶營運
17 挹注收益。並於107年8月14日於官方網站張貼「元晶董事
18 長廖國榮：太陽能模組稼動9月上衝2019年模組產能將供不
19 應求」之新聞，表示其取得大規模的系統案訂單，預估將在
20 107年9月啟動連續拉貨，108年之現有產能將無法因應訂單
21 需求，顯見被告公司對於107年下半年之營運狀況看好，完
22 全未有長期虧損或必須業務緊縮之狀況。此外，被告公司復
23 於107年9月20日於官方網站自行發布「元晶轉型8月賺錢了
24 」之新聞，對外表示目前太陽能模組訂單預估到今年11月將
25 全數滿載；亦於同日發布「元晶(6443)新產能到位，年底營
26 收比重上看7-8成，Q3業外進帳約2億元」之新聞，對外表
27 示元晶投資大模組廠甫於今年5月啟用，年產能達500MW，占
28 營收比重拉升到五成，預計到年底可望拉升到7-8成，且元
29 晶處分厚固、厚聚等電廠轉投資事業，以提高手中營運資金
30 ，第三季處分厚固交易金額約3.4億元，法人推估有2億收益
31 進帳。同日被告公司亦於官方網站刊登「元晶太陽能模組產

線年底滿載，正向看Q4營運展望」之新聞，強調第四季模組營收比重可望拉高至七成，成為主力業務，且只要產能利用率超過七成就能獲利，預估年底將達滿載，且明年接單能見度相當高，對後市轉盈樂觀看待。自前開新聞內容可知，被告公司營收實乃逐漸增加，甚至有業務擴張之情事，並因處分資產而有上億元之資金收益入帳，並無長期虧損或業務緊縮之狀態。

2、被告公司更於屏東地區設置全台最大之太陽能模組廠，併於107年4月30日（即本件裁員日期前半年）正式啟用，後續前景看好且符合政府施政目標，預計於後續擴充完成後，成為台灣產能最大、自動化程度最高的先進太陽能模組廠，由此可見被告公司所稱之短期帳面虧損，並不影響被告公司之整體營運發展。被告公司甚至於108年2月12日（即本件裁員後3個多月），為了屏東模組廠購置機器設備及轉投資股本，辦理現金增資發行新股，顯見被告公司除資遣員工外仍有其他維持事業正常運作之手段，絕非不得以裁員方式來維持企業存續之情形。

3、況被告公司已於107年8月16日（即本件裁員日期前2個月）出售厚固光電股份有限公司之持股，並於同日收到交易股款約3.44億元；於107年10月分別與安可光電股份有限公司及鈺德科技股份有限公司出售厚聚能源公司股權，並已獲收款3億多元，顯然可透過出售持股填補虧損。又被告公司於107年9月11日董事會決議通過新設資本額30億元之厚固能源開發股份有限公司，並於107年10月19日（即裁員前11天）完成核准設立，則被告公司於107年10月間究竟為何突然認定有長期虧損或業務緊縮之必要而進行裁員？此舉顯不符常理。

4、被告公司於108年2月12日所公告之107Q4（即本件裁員日期之期間）合併營業收入淨額較上季增加47.44%，營業淨利較上季增加26.24%，淨利減少係因認列機器設備減損所致；被告公司於108年2月12日董事會，亦決議辦理現金增資發行普

通股5000萬股、轉投資設立元昱太陽光電股份有限公司、厚興能源股份有限公司，可見被告公司營運狀況顯有大幅好轉之跡象，均不符勞動基準法第11條第2款所稱之虧損或業務緊縮情形。

5、被告公司於107年9月12日仍發函表示，將於107年10月1日向工作場所所在地之公立就業服務機構辦理求才登記，對外公告增聘55名之日、夜班作業員，更顯見被告公司並無業務緊縮之狀況，反而係於107年10月間仍有至少55名之人力需求。

6、被告於元晶工會105年8月成立以來，非但不斷以各種手段打壓工會活動、干預工會之運作。原告於107年10月29日突遭被告公司解雇，惟被告公司於資遣名單之選擇上，顯具對工會與工會幹部之針對性，被告公司解僱原告之行為，應屬構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，依工會法第35條第2項應屬無效。查原告於任職期間均兢兢業業、克盡職守，平時出勤狀況並無異常、工作上亦未犯錯，卻於107年10月29日突遭被告列於資遣名單，乃立即詢問被告公司之協理，被告公司選擇資遣之依據及標準為何，協理均未正面回應。又資遣名單中之數據曾遭被告竄改，編號134之「105年%」、「106年%」、「107年%」欄位均有小數點後除不盡之位數，但編號133即原告廖浚弘只有「106年%」、「107年%」兩欄位有小數點後除不盡數字，唯獨「105年%」是直接手動輸入「98%」之數字，則原告之評分、排名等資料是否遭到刻意調整，顯有可疑。且依資遣名單原告「107%」之欄位為73%，且欄位備註說明處為「班人數77人，排名52=52/77（轉成%格式）」。但依此計算方式，申請人廖浚弘107%欄位應為68%（ $52/77=0.6753$ ，四捨五入為0.68。），而非73%，則原告廖浚弘「107%」欄位之數值，即顯非為Excel公式計算得出，則該資遣名單之客觀性與公平性可議，原告廖浚弘「107%」（即績效排名所佔該班百分比）若更正為68%的話，平績效亦應隨之更正為71%【計算式：（98% + 48%

+68%) / 3=71.333%，四捨五入則為71%】，總分應為平績效
71%*100*0.85+平均假【(30+43.5+77.5)/3】*0.1*0.15=
60.35+0.755=61.105，其排名至少會變更為編號137、138之
間，完全在資遣名單之外，此外，於考評年度之選取上，被
告並未擇開始虧損之106年進行考評，亦非選擇就員工績效
成績較為完整之107年進行考評，反而是自105年開始計算資
遣分數，完全忽略被證11上部分員工於105年、106年，甚至
107年尚未到職、未有分數造成之巨大偏差。於資遣名單之選
取上，被告明知被證11編號1至46之新進員工（全數370人，
佔約12.5%）工作表現尚待觀察，無法確知是否適應被告公
司職場環境，甚至還需要支出成本、心力加以訓練，卻未優
先選擇被證11編號1至46之新進員工進行裁員，反而是選擇
包含原告在內此等較為資深且經驗豐富之員工進行裁撤，如
此勢必要支出較多之資遣費與預告工資，顯不符常理，更不
符被告所辯必須節省人事成本之考量。

7、被告公司資遣原告之行為違法，且原告在現實上係處於繼續
履行給付之狀態，應認為已提出給付，被告公司於107年10
月29日向原告為資遣之意思表示，應認係被告公司拒絕受領
勞工即原告提供勞務之意思，則被告公司拒絕受領後，即應
負受領遲延之責，原告無須再行催告被告公司受領勞務。是
以，原告以遭被告公司違法資遣之前六個月薪資計算平均薪
資為32,486元，對應之新制勞工退休金提撥級距為33,300
元、6%則為1,998元，故原告主張被告應自107年10月30日（
即違法解僱之次日起）至原告復職之日止，按月於每月5日
（即被告公司之發薪日）給付原告32,486元，及自各月應給
付月薪日之翌日（即每月6日）起至清償日止，按年息百分
之5計算之利息；並請求被告應自107年10月30日起至原告復
職之日止，按月提繳新制勞工退休金1,998元於原告勞工退
休金個人專戶，均屬有據。

二、被告方面

（一）聲明

原告之訴駁回。如獲不利判決，願供擔保，請准免予假執行。

(二) 陳述

- 1、被告公司因不堪長期虧損，依勞動基準法第11條第2款之規定資遣原告，查太陽能電池產業自105年下半年起即呈現不景氣，太陽能電池相關企業亦受產業不景氣之影響，紛紛裁員。被告公司亦受影響，105年雖尚有獲利1,774萬8,000元，然與104年獲利1億762萬3,300元之情況相比，已大幅減縮，營收明顯下滑，淨利已較前一會計年度衰退，每股盈餘由0.53元降至0.03元；106年開始不僅轉為虧損，整年度虧損金額更高達9億5千零96萬6千元，遠遠高於前兩年之獲利金額，每股虧損2.2元；107年至第三季持續虧損達8億1,512萬7千元，每股虧損1.7元，較諸106年整年度虧損金額及每股虧損情況之四分之三為高，虧損幅度逐年擴大。上開虧損情事，有經會計師依相關法令及準則辦理簽證認定確有虧損事實之相關財報為佐。被告公司受太陽能產業不景氣之影響，106年開始入不敷出，至107年第三季皆持續虧損，累計稅後淨損之金額高達17億6,609萬3,000元（計算式： $950,966,000 + 815,127,000 = 1,766,093,000$ ），虧損狀況嚴重，被告公司不得已於107年10月11日決定裁員。
- 2、原告雖執原證4被告公司官方網站頁面，主張被告公司並無長期虧損致有資遣必要云云；惟查，原證4所述內容，係被告公司面臨太陽能電池業務持續虧損之困境，嘗試轉型，另於屏東建立模組廠，107年5月間正式量產，虧損情況始稍有減緩，惟原告所屬電池生產部門仍因大環境之影響，景氣不佳價格持續下滑甚至跌破成本。況原證4新聞內容述及轉型後市場將由虧轉盈，僅為預估，並非實際已發生狀況。又參公司是否虧損，當以整體之營運、經營能力為準；查被告公司至107年第三季仍持續處於虧損狀況，107年度整體結算亦呈虧損狀態，年度虧損金額更高達11億2,330萬9千元，縱使該年度經歷屏東模組廠之啟用、於8月及10月間出售持股等

情事，仍不足以彌補虧損，是被告公司於資遣原告前之整體營收持續處於虧損高達上億元之狀態，營運狀況更無立即明顯好轉，虧損情況絕非短期或一時性，況被告公司雖以屏東模組廠購置機器設備及轉投資股本為由，於108年2月12日經董事會通過現金增資50,000,000股之決議，然亦決議後續需視公司現金回收及財務改善狀況，再提報董事會討論執行時間；而實際上被告公司經評估後，該年所進行之唯一增資案，係用於償還銀行借款，以減緩利息支出對於公司營運之負擔，期能藉此降低虧損幅度。

3、原證5被告公司函文之發文日期為107年9月12日，當時被告公司尚未做成裁員決議，與本件資遣爭議無關。甚且該函文係因被告公司原僱用之外籍勞工之核准聘僱期間將屆期，為後續能辦理續聘，乃循往例依就業服務法第47條及雇主聘用外國人許可及管理辦法第12條之規定，提出徵才公告並發函通知工會；惟最終無招募新人力，亦無續聘外勞。

4、原告固提出原證7公告被告公司108年2月12日董事會決議辦理現金增資發行新股之重大訊息、原證11公告被告公司108年2月12日董事會決議通過107年度財務報表之重大訊息、原證9第43頁以下被告公司轉投資原證12元昱太陽光電股份有限公司及原證13厚興能源股份有限公司之資料；惟上開資料皆為107年10月11日被告公司決議辦理資遣、107年10月29日資遣原告後所生情事，不得據以作為判斷本件被告公司資遣行為是否合法之事證。

5、被告公司於107年10月11日開會討論並寄發電子郵件，請各單位依決議辦理，檢視人力配置，回覆資遣名單。裁員對象之選擇主要是依105年至107年9月之平均績效及請假情況。此二項目分別占總評比之85%及15%，評分表現不佳，遂被列於裁員名單之列，而於107年10月29日被資遣。原告雖質疑被告公司未選擇開始虧損之106年，或員工績效成績較完整之107年考核成績，反而是自105年開始計算資遣分數，此成績擇定區間之爭議，已於兩造間先前裁決案件中，經勞動

部不當勞動行為裁決委員會認定被告資遣原告之行為不構成不當勞動行為；況被告公司因不堪虧損而須裁員，經匯整原告所屬製造部門上百人之資料製作出被證11，亦非僅以原告一人做為資遣與否之評量，更非僅資遣原告一人。

6、被告公司於107年10月11日決定資遣，並已依法核發預告工資、資遣費，及發給非自願離職證明，亦徵詢含原告在內之被資遣勞工調為作業員（外勞職缺）之工作意願，惟原告並無轉調意願。

7、縱認兩造間僱傭關係存在，原告主張應按月給付工資32,486元，亦無理由，原告之每月工資應為27,700元（即本薪24,300、伙食津貼2,400與全勤獎金1,000），對應之新制勞工退休金提撥級距28,800元，是原告按月提撥之勞工退休金應為1,728元（計算式： $28,800 \times 6\% = 1,728$ ）；蓋輪班津貼、生產獎金非屬固定之經常性給予，需視實際之工作狀況核發。

三、得心證之理由

1、原告自102年6月3日受僱於被告公司，擔任製造部之技術員。被告公司以營運持續虧損為由，依據勞動基準法第11條第2款及被告公司工作規則第7條第2款之規定，於107年10月29日終止兩造間之勞動契約，被告公司已支付原告資遣費、預告工資合計121,401元之情，為兩造所不爭執，是本院首應審究者為被告公司終止兩造間之勞動契約，是否有據？

2、按勞基法第十一條第二款規定，雇主有虧損或業務緊縮之情形時，得不經預告終止勞動契約。其立法意旨係慮及雇主於虧損及業務緊縮時，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，為保障雇主營業權，於雇主有虧損或業務緊縮，即得預告勞工終止勞動契約。又所謂『虧損』，乃指資產不足抵償負債，亦即是收入不敷支出而言，又企業是否虧損，雇主得否以此原因片面終止與受僱人間之僱傭契約，當以企業整體之營運、經營能力為準，而非以個別部門或是區分個別營業項目之經營狀態為斷。查被告公司為太陽能電池產業，而

01 太陽能電池相關企業受產業景氣影響，被告公司營運自105
02 年起較104年相比，大幅減縮，淨利較前一會計年度衰退，
03 每股盈餘由0.53元降至0.03元，且106年開始轉為虧損，整
04 年度虧損金額更高達9億5千零96萬6千元，每股虧損2.2元；
05 107年至第三季持續虧損達8億1,512萬7千元，每股虧損1.7
06 元，較諸106年整年度虧損金額及每股虧損情況之四分之三
07 為高，虧損幅度逐年擴大之情，有經會計師依相關法令及準
08 則辦理簽證認定確有虧損事實之相關財報為證。雖被告公司
09 面臨太陽能電池業務持續虧損之困境，嘗試轉型，並於屏東
10 建立模組廠，於107年5月間正式量產，惟電池生產部門仍因
11 大環境之影響，景氣不佳價格持續下滑，顯就被告公司整體
12 營運至107年第三季仍續處於虧損狀況，縱經歷屏東模組廠
13 之啟用，仍不足以彌補虧損，亦有被告公司106年、107年之
14 營收損益表及被告公司、子公司105-107年合併財務報告暨
15 會計師核閱報告節本乙份。可參，又被告公司為健全財務結
16 構與未來營運發展需要，於108年2月12日經董事會決議辦理
17 減資以彌補虧損，該減資案復於同年5月獲金融監督管理委
18 員會以108年5月9日金管證發字第1080313203號函核准辦理
19 ，亦證被告公司虧損情形業經金融監督管理委員會認可，應
20 符合勞基法第11條第2款之虧損事由。

21 3、又被告公司因長期虧損，而於107年10月11日決定資遣，因
22 裁員總人數較多，計算資遣費等作業不及，遂分四期辦理，
23 總計資遣本國勞工及外國勞工共269名，有新竹縣政府勞工
24 局107年10月31日勞動條件檢查會議記錄表可參。雖原告主
25 張被告公司係針對其參與工會活動與擔任工會幹部而予以解
26 僱，顯係出於不當勞動行為之動機，然被告公司被告公司電
27 池廠生產線滿線係12條，惟裁員前僅餘1至2條產線在運作，
28 被告公司擬關閉閒置產線，並就財務、會計單位依生產單位
29 提供之資料，進行公司各項費用之預估後，製作包含保留2
30 條、3條產線甚至是關廠狀況所需人力配置、資遣人數預估
31 ，及相對應之11、12月損益試算表等資料在內之簡報，107

01 年10月11日被告公司開會討論後遂決議請各單位檢視人力配
02 置，回覆資遣名單，此有被告公司電池廠人事精簡評估簡報
03 可佐。

04 4、嗣被告公司以員工之績效、出缺勤狀況製作裁員標準表，裁
05 員對象之選擇主要是依105年至107年9月之平均績效及請假
06 情況作為資遣對象參考，就被告所提出之105年、106年及
07 107年員工績效排名百分比及假別參考遲到、早退、病假（
08 半薪、無薪）、事假及曠職等假別列入，併以總分欄位為平
09 績效 $\times 100 \times 0.85$ +平均假 $\times 0.1 \times 0.15$ ，亦即先將依百分比計算
10 之績效轉為單純數值計算之基礎選擇資遣對象，且於績效部
11 分亦併考量資深員工、新進人員之可塑性及近三年績效表現
12 等情，依據被告所提之被證11，經依上開標準總分高低排序
13 ，原告在編號第133號，排名第87，評分表現不佳，被列於
14 裁員名單內，有被告公司製造部本國勞工裁員標準表可參，
15 而被告公司除依法核發預告工資、資遣費，及發給非自願離
16 職證明，亦徵詢原告調為作業員（外勞職缺）之工作意願，惟
17 原告並無轉調意願，且被告公司亦就資遣事宜與工會三度進
18 行協商，資遣日並請新竹縣竹北就業服務中心派員協助失業
19 給付之申請，更委請同業啟碁科技公司與智邦科技公司前來
20 協助轉業之情，並有被告公司通知資遣原告之文件及新竹縣
21 政府勞工局107年10月31日勞動條件檢查會議記錄表可參，
22 惟原告無轉業意願。故被告公司已採取對勞工權益影響較輕
23 之措施以迴避資遣，因原告不願接受，始予資遣，被告公司
24 之資遣行為已符合最後手段性原則。

25 5、綜上所述，被告公司以營運虧損為由，依據勞動基準法第11
26 條第2款之規定，於107年10月29日終止兩造間之勞動契約，
27 係屬合法。從而，原告請求確認與被告間僱傭關係存在，並
28 請求被告給付107年10月30日起至原告復職之日止之薪資，
29 ，並提撥上開期間之勞工退休金至原告之勞退專戶，遂失所
30 據。且本訴既為無理由，應予准回；其假執行之聲請，因訴
31 之駁回而失所附麗，應併予駁回。

01 四、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
02 據，經本院斟酌後，認與判決之結果不生影響，爰不逐一論
03 列，附此敘明。

04 五、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
05 判決如主文。

06 中 華 民 國 109 年 7 月 24 日
07 勞動法庭法官 彭淑苑

08 以上正本係照原本作成。

09 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。

10 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 109 年 7 月 24 日
12 書記官 林琬茹