臺灣新竹地方法院民事判決

108年度重勞訴字第11號

原　　告　蘇宏哲
訴訟代理人　朱昭勳律師
被　　告　愛迪亞科技股份有限公司
法定代理人　譚鳳家
訴訟代理人　朱瑞陽律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年2月10日辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事　實

壹、程序部分

一、按確認之訴，須由原告有即受確認判決之法律上利益者，始得提起，民事訴訟法第247條定有明文。而所謂有確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否在當事人間不明確，因其不明確致原告之權利或其他法律上之地位有不安之危險，而該不安之危險得以確認判決予以除去者而言。查本件原告主張兩造間之僱傭關係存在，為被告所否認，是就系爭僱傭之法律關係是否存在，於兩造0生有爭執而不明確，致原告之法律上地位有不安之危險，此不安之危險復得以本件確認判決予以除去，依上揭說明，原告就此提起確認之訴，自有確認判決之法律上利益。

貳、實體部分

一、原告方面

（一）聲明

1、請求確認原告與被告僱傭關係存在。

2、被告應給付原告新臺幣(下同)4,049,400元，及自起訴狀繕本送達日起至清償日止，按年息百分之5計算利息。

3、被告應自起訴狀繕本送達日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告67,490元，及各期給付分別自每月6日起

至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

4、被告應提撥251,280元；及起訴狀繕本送達日起至原告復職之日止，按月提撥新台幣4,188元至原告之勞工退休準備金專戶。

5、訴訟費用由被告負擔。

6、願供擔保請准宣告假執行。

(二)陳述

1、原告於民國（下同）86年6月2日起受雇於愛迪亞實業公司，擔任半導體設備維護工程師，並於90年轉任銷售主任，負責產品銷售業務；后於93年1月2日因集團任務奉斯時董事長朱憲宗核准簽呈轉調至被告公司擔任業務副理，在職期間銷售業務表現優異，於95年5月1日升職為業務經理，每月薪資為新臺幣(下同)67,490元。

2、原告於97年10月24日和10月27日請兩天特休假併休假日星期六、日，共4天出國旅遊，該請假程序依公司流程已事先提出，並獲核准。然被告公司於97年10月27日以原告無法參加公司會議為由，由斯時擔任董事長之朱憲宗配偶亦現任公司負責人譚鳳家女士以電子郵件回覆【開會當日未到】通知斯時財務部許宏淦協理將原告薪資計算至97年10月27日止，原告於97年10月28日入被告公司欲提供勞務，方接獲解雇通知，並以業務緊縮為由逼迫繳回員工入廠工作證，原告被迫離職。

3、被告公司有遲延受領原告提供勞務給付之情事，因原告於資遣當時業已收回員工入廠工作證，致原告無法回被告公司給付勞務，顯見被告於收回員工入廠工作證時，已不再接受原告繼續提供勞務甚明。被告公司於資遣當時既已表明不願接受原告繼續提供勞務，自無要求原告再為提供勞務通知之必要，堪認原告於被告違法終止勞動契約時，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦願繼續提供勞務，原告即無需再行催告被告受領，是於被告拒絕受領後，被告即應負受領遲延之責。從而原告主張被告公司有受領勞務遲延之情事，並據以請

求給付薪資，自屬有據。

4、按勞基法第11條第2款規定：雇主得因虧損或業務緊縮，預告勞工終止勞動契約；惟雇主欲以此事由預告勞工終止勞動契約，必須雇主確有「虧損或業務緊縮」之事實，始足當之（最高法院98年度台上字第368號判決要旨參照）。而所謂事業單位以虧損或業務緊縮預告終止與勞工之勞動契約，乃基於企業營運之因素，其認定標準，現行勞基法雖未有明文規定，然基於勞基法第1條已敘明該法係為保障勞工權益，加強勞雇關係之立法意旨以觀，該所謂「虧損或業務緊縮」自應以相當時間持續觀察，即應自事業單位近年來經營狀況及獲利情形併予判斷，如僅為短期營收減少或因其他原因致收入減少，尚不致影響事業單位存續，或一部業務減少，而其他部門依然正常運作，仍需勞工時，仍應視具體情形，始可認定雇主是否得預告終止勞動契約，更非得僅以商業會計法認定有虧損情形即可為之，避免雇主因短時間虧損或業務緊縮，或適逢淡旺季致營業銷售額間斷起伏，逕謂得以此預告勞工終止勞動契約，影響勞工權益。

5、被告公司雖辯稱其係因長期虧損、業務緊縮等事由，始依勞基法第11條第2款終止兩造間之勞動契約云云。然查，被告公司經營的半導體廢棄設備銷售業務之業務性質並未變更，被告公司依舊是經營銷售半導體廢棄處理設備業務，銷售業務部門依舊存在，並未解散，且於97年10月27日解僱本人後，立即在97年12月徵人，第三人許永昌並於98年1月到職接任原告職缺擔任業務經理。從而，被告公司主張依勞基法第11條第2款規定，所為終止與原告間勞動契約，即不合法。

6、被告公司以虧損及業務緊縮為由所為終止兩造間勞動契約並非合法，已如前述。又依被告公司於資遣原告之通知書上記載：「自即日起，資遣業務經理，…依本公司退離職交接管理辦法。一、業務緊縮時，有減少勞工之必要」等語觀之，僱方係表示因營運問題已無法繼續雇用勞工，請勞工另謀他職，勞工則單純辦理離職或是處理後續相關問題，原則上仍

應認為是雇主單方終止勞動契約，非可解釋為雙方合意終止，惟上開記載僅屬被告單方解僱後所為後續問題之處理，並非原告應允被告之解僱，況該通知書之記載仍應以被告公司所為資遣符合「勞動基準法第11條第2款規定事由」為前提，但被告公司所為資遣並不符合該條款之規定，則揆諸常情，原告自不可能對被告公司所為不合法之解僱為承諾，殊難以原告已領取資遣費為由，即謂兩造間已有終止勞動契約之合意。

對被告抗辯所為之陳述：

⑴被告主張有勞動基準法第11條第2款之虧損及業務緊縮之情事，而有減少勞工之必要，原告否認：

①查被告公司董事長譚鳳家當時因原告請特休假出國旅遊無參加會議，因而生氣當場告知財務部協理原告薪資結算至97年10月27日止，此有電子郵件內容：『時間過得好快，轉眼十年過去了，記得當年十月第一週你好像就沒開會，會議中我有說希望你下週來開會，第二週你好像有來，第三週好像也沒來、第四週又沒來，記得十月你只參加過一次會議，你請4天連假Will簽了我並不知道，開會當天看你又沒來，我想若換成你也會生氣，我想其中是有人為因素，人的操弄。』，後再由被告公司管理部假藉有勞基法第11條第2款虧損及業務緊縮之情事資遣原告。

②又被告公司抗辯97年98年皆虧損，然而解雇原告是在97年10月27日與解雇前已持續虧損一段時間明顯不符，事實是被告公司95及96年每股盈餘1.49元和2.48元，連續兩年盈餘成長與勞基法11條第2款虧損之情明顯不符。再者依原證九所示歷年重要記事記載，被告公司96年11月與日本Tosets公司簽訂(burn scrubber)燃燒式廢棄處理機之產銷研合約；97年10月與德國BASF公司簽訂經銷合約，持續業務擴張與勞基法第11條第2款業務緊縮之情明顯不符，被告公司抗辯實屬無據。

⑵被告主張原告有工作能力每況愈下、不服從主管指示之情

事，原告否認：

原告自93年轉調被告公司後工作表現優異，並95年5月1日升職為業務經理，且在96年2月2日於公司舉辦尾牙獲頒優秀員工，獲得董事長特別獎，獎金七十萬元感謝原告特別的付出與辛勞。是被告抗辯稱原告95年4月後之工作能力表現每況愈下，更有不服從主管指示之情事，顯與事實不符，是被告主張依勞基法11條第5款不能勝任工作之情事解雇原告實屬違法。

⑶被告主張原告並無提供勞務之事實，不得請求給付工資，原告否認：

①原告於97年10月28日收假到被告公司上班欲繼續提供勞務，卻收到資遣通知97年10月27日已被資遣生效，並被要求繳回員工入廠工作證，顯見被告於收回員工入廠工作證時，已不再接受原告繼續提供勞務甚明。

②按實務見解：又勞工在雇主違法終止勞動契約前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦願繼續提供勞務時，堪認勞工已將準備給付之事情通知雇主，但為雇主所拒絕，則雇主拒絕受領後，即應負受領遲延之責，勞工無須再行催告雇主受領勞務，而雇主於受領遲延後，並未再對勞工表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，即應認雇主已經受領勞務遲延，並應給付薪資與勞工（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。

③是原告依法請求自起訴書狀送達日往前5年的薪資（即103年5月20日至108年5月19日）共計金額4,049,400元及自起訴書狀送達日108年5月20日起至復職日止，每月67,490元薪資，實屬有據。

⑷末查，原告依法請求被告支付103年5月20日至108年5月19日的薪資，在這段期間原告無工作與薪資收入，只能投保國民年金保險，有原告繳納國民年金保險費明細及103 年至107年綜合所得清單可資證明。

二、被告方面

(一)聲明

1、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

(二)陳述

1、被告資遣原告之時，適逢全球經濟大蕭條之金融海嘯期間，被告公司確有勞動基準法第11條第2款之虧損及業務緊縮之情事，而有減少勞工之必要：

按臺灣高等法院103年度重勞上字第39號民事判決，「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。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，即不發生違反勞動基準法之強制規定而無效之問題。惟雇主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，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僱傭契約。」

2、次按，臺灣臺北地方法院98年度勞訴字第88號民事判決，「勞動基準法第11條第2款規定，雇主有虧損得預告勞工終止勞動契約；惟雇主若欲以虧損為由，預告勞工終止勞動契約，必以其虧損無法維持原有經營規模，非裁員無法繼續經營之情形，始符勞動基準法第11條第2款規定。故以勞工受雇主以虧損為由，預告終止勞動契約，且雇主公司自設立登記起確有連續2年入不敷出，已達於嚴重虧損狀態，自應認其已符合上述要件。」

3、依原證九(二)公司沿革之介紹可知，被告公司係屬半導體製造產業，而於民國97年至98年間，適逢全球不景氣金融海嘯之最高峰，依97年11月18日知名MoneyDJ理財網之研究報告(被證一)所示，「因受到美國次貸風暴所引發全球金融海嘯，銀行信用大幅緊縮，造成企業籌資困難，引業裁員，造成對科技產品終端之需求下。半導體產業與全球經濟環息息相關台灣又是全球半導體生產重鎮，難以避免在此次全球性經濟

風暴中受創。」可知，半導體產業在金融海嘯時，一片哀鴻遍野之慘況。另依被告公司於公開資訊觀測站之損益資料所示，於97年及98年間每股虧損分別為0.22元及1.22元，而被告公司於該2年度間，為因應經濟之蕭條而不得以僅得裁減部分人力，故除原告外，並另資遣17名員工。

4、基上可知，被告公司於97年及98年間因金融風暴所影響致有生產及銷售量減少乃至於虧損之情事，且被告公司虧損之情事連續達2年之久，依上開司法實務之意見，被告公司資遣原告並陸續裁減人力，自符合勞動基準法第11條第2款之事由，確屬合法。

5、原告有不能勝任工作之情事，被告公司依勞動基準法第11條第5款資遣原告，自屬合法

原告雖曾於95年4月間經被告公司調整職務及調薪，然其距被告公司資遣原告之時間業已有2年之久，原告於95年4月後之工作能力表現每況愈下，更有不服從主管指示之情事，原告不論於客觀之能力與智識上，或主觀之忠誠提供勞務之表現上，均有不能勝任之情事，此由被告公司於資遣通知上將其績效表示列為資遣事由之一(參原證七，說明二、)，可見一斑。且因原告遲至10年後始提起本件訴訟，被告公司相關文件均已逾保存期限，致使被告公司難以就原告不能勝任工作提出相關之證據資料，是依上開刑事訴訟法第282條之1規定，因原告係故意造成被告提出證據之困難度，其自當以被告公司資遣通知上所載之事由，以認定被告主張合法資遣之事實為真實。況原告於97年10月27日後，從未到被告公司向被告為提供勞務之意思表示，是以，被告並無任何受領勞務遲延之情事，原告援引民法第487條向被告請求自97年10月27日起按月計算之薪資報酬，於法無據。

三、兩造不爭執事項

（一）原告於86年6月2日受雇於愛迪亞實業公司，擔任半導體設備維護工程師，90年間轉任銷售主任，負責產品銷售業務，93年1月2日轉至被告公司擔任業務副理，95年5月1日升

為業務經理，每月薪資67,490元。

（二）被告公司於97年10月27日以業務緊縮為由，依勞基法第11條第2款解雇原告。

（三）被告公司於97年11月5日給付原告資遣費及預告工資共計787,608元。

四、得心證之理由

1、按行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不欲其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原則者，應認其權利失效，不得行使。至審酌上開構成權利失效之要素，得依具體個案為調整。又權利失效係源於誠信原則，如權利人怠於行使權利確悖於誠信原則，其主觀上對權利存否之認識，則非所問。再消滅時效係因一定期間權利之不行使，使其請求權歸於消滅之制度；而權利失效理論之運用旨在填補時效期間內，權利人不符誠信原則之前後矛盾行為規範上之不足，以避免權利人權利長久不行使所生法秩序不安定之缺漏，兩者之功能、構成要件及法律效果均有不同。次按勞動契約屬繼續履行之契約關係，首重安定性及明確性。其契約之存否，除涉及工資之給付、勞務之提供外，尚關係勞工工作年資計算、退休金之提撥、企業內部組織人力安排、工作調度等，對勞雇雙方權益影響甚鉅，一旦發生爭議，應有儘速確定之必要。權利失效理論又係本於誠信原則發展而來，徵之民法第148條增列第2項之修法意旨，則於勞動法律關係，自無於勞工一方行使權利時，特別排除其適用。

2、本件被告於97年10月27日資遣原告，並於97年11月5日給付原告資遣費及預告工資787,608元，此為兩造所不爭執，然自被告公司資遣之日起，原告雖於107年11月16日申請勞動局調解，迄至108年5月提起本件訴訟，原告長達近10年之期間未曾向被告公司為任何主張或請求，原告既已受領被告公司給付

之資遣費，且未曾向被告主張或請求回復原職、繼續工作、給付薪資等，其間已近10年等情，客觀上已有長期間不行使權利，足以引起被告公司正當信任以為其已不欲行使權利，是本件訴訟顯悖於誠信原則，而有權利失效原則之適用。至原告主張其於97年10月28日入被告公司欲提供勞務，方接獲解雇通知，並以業務緊縮為由逼迫繳回員工入廠工作證，原告被迫離職，而被告公司於資遣當時既已表明不願接受原告繼續提供勞務，自無要求原告再為提供勞務通知之必要云云，然如前所述，原告既已收取被告公司給付之資遣費，且近10年期間，均未曾向被告公司主張或請求回復原職、繼續工作、給付薪資等，亦未對被告公司為任何準備提供勞務之通知，核其情節，原告明確無與被告公司繼續僱傭關係之意願，而有長期不行使權利之情形，被告公司所為權利失效之抗辯為可採，應認兩造間僱傭關係已於97年10月27日終止，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，應屬無據，從而，原告請求復職並按月給付67,490元，並提撥金額至原告勞工退休準備金專戶亦均失所據，均予駁回。

3、次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，固為民法第487條前段所明定。惟受僱人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，僱用人預示拒絕受領之意思或給付兼需僱用人之行為者，受僱人須以準備給付之事情，通知僱用人以代提出，僱用人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，始自提出時起，負遲延責任，觀諸民法第235條、第234條之規定即明。而受僱人以言詞向僱用人為通知，除有言詞之通知外，尚須以已有給付準備之具體事實存在為前提，若不能認為已有給付之準備，徒為通知，尚不生言詞提出之效力。本件被告於97年10月27向原告表示終止兩造間之僱傭契約，雖有預示拒絕受領給付勞務之意思，然原告自97年10月28日起即未提供勞務，迄至107年11月16日其向新竹縣政府勞工處申請協調之日止，均未再與被告接觸，並無任何準備給付之具體事實存在，難認其已有給付

之準備，依上所述，尚不生言詞提出之效力，被告即無受領勞務遲延可言，原告自不得依民法第487條前段規定請求被告給付，是原告依法請求自起訴書狀送達日往前5年的薪資（即103年5月20日至108年5月19日）共計金額4,049,400元97年4月至6月之薪資，本因上述兩造間僱傭關係已於97年10月27日終止遂失所據，亦無原告主張被告受領勞務遲延之適用，應予駁回。

五、綜上所述，兩造間僱傭關係已於97年10月27日終止，從而，原告請求確認與被告間僱傭關係存在，並請求為其聲明之各項主張均失所據，應予駁回。且本訴既為無理由，應予駁回；其假執行之聲請，因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

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據，經本院斟酌後，認與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　27　　日

民事勞工法庭法　官　彭淑苑

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　　2　　月　　27　　日

書記官　林琬茹