

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度重勞訴字第6號

原告 黃素珍

黃美虹

上二人共同

訴訟代理人 鄭仁壽律師

被告 美名格股份有限公司

法定代理人 柯馬庫斯 (Markus Kleindorp)

訴訟代理人 許朝財律師

陳錦惠

陳昀

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年7月8日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實與理由

一、原告主張：原告黃素珍自民國82年2月19日起受僱於被告擔任會計一職，每月薪資新臺幣（下同）64,135元；另原告黃美虹自84年3月1日起受僱於被告擔任秘書一職，每月薪資57,932元。詎被告之行政主管陳昀分別於109年3月20日及同年月24日經告知原告黃素珍、黃美虹，因工作年資已符合退休資格，希望原告以自願退休方式來終止兩造間之勞動契約，但因原告仍有工作意願，並不同意辦理退休，被告仍分別於109年3月24日、同年月31日，以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款所規定「虧損或業務緊縮」為由，不經預告終止兩造間之勞動契約。然被告營運良好，數年來均發放年終獎金2個月（含中秋節與端午節各半個月），且每年4、5月間亦有發放紅利，並無虧損或業務緊縮之情形。而被告所提出被證4至被證8等取消訂單附表、遲延出貨附表、遲延付款附表、「艱困事業薪資及營運資金補貼申請」申請進度查詢表及網路經濟新聞等證據資料，大部分均為被告

01 所片面製作，而非第三人製作具有可信度之文書，原告乃否
02 認其實質上之真正；且被告於109年3月間解僱原告，僅是
03 一時受武漢肺炎疫情影響而非常久性之減縮，況被告已自承
04 因疫情影響受政府補貼765,650元（原告誤載為7,650,650
05 元），亦證被告僅為一時性緊縮。再則，原告遭解僱前仍有
06 加班紀錄（見勞專調卷第225至253頁），被告並未限制其
07 加班，可見，被告於解僱前並無提出諸如：加班限制、一時
08 性留職停薪、凍結人事停止雇用新進人員、職務調動、自願
09 資遣等迴避解僱之手段，並不符合解僱最後手段性之要件。
10 是被告終止兩造間勞動契約，於法不合，兩造間之僱傭關係
11 仍應繼續存在。為此，爰依兩造間勞動契約之法律關係，提
12 起本件訴訟。並聲明：(一)確認原告黃素珍與被告間之僱傭關
13 係存在；(二)被告應自109年4月1日起至原告黃素珍復職之
14 日止，按月於次月5日給付原告黃素珍64,135元，及自各應
15 給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)確認
16 原告黃美虹與被告間之僱傭關係存在；(四)被告應自109年4
17 月1日起至原告黃美虹復職之日止，按月於次月5日給付原
18 告黃美虹57,932元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按
19 年息5%計算之利息；(五)被告應自109年4月1日起至原告
20 黃美虹復職之日止，按月提繳3,648元至原告黃美虹於勞動
21 部勞工保險局之勞工退休金專戶。

22 二、被告則以：被告為從事紡織機器設備之產製與經銷，其中進
23 料成本佔總成本73%、人事成本佔18%、租金及其他雜支佔
24 9%，因自105年起銷貨金額與採購金額逐年大幅下滑（年
25 銷貨金額由5億餘元降至2億餘元；年採購金額由3億餘元
26 降至1億餘元），業務緊縮狀態已持續4年之久（見本院10
27 9年度勞專調字第103號卷〈下稱勞專調卷〉第65至67頁）
28 ；次以，自108年9月至109年3月期間，除有被告之大客
29 戶遠東公司、佰龍公司取消訂單之情形外，同時尚有多家客
30 戶通知被告延遲出貨，且無確定可出貨之日期，甚至表明有
31 可能取消訂單（見勞專調卷第313至335頁）；且自108年

01 10月開始，已有多家客戶要求延遲付款，金額高達59,185,0
02 27元（見勞專調卷第337至351頁），被告之營運風險乃增
03 加而有面臨呆帳、減少客戶與業務量之情事。又被告前先與
04 本地供應商協商降低進貨成本6%、後與國外之關係企業協
05 商降低進貨成本5%（見本院卷第15至21頁），同時與房東
06 協商降租金或以分租廠房方式希望降低租金成本，但尚未協
07 商成立，因被告人事成本仍高，縱於109年資遣含原告2人
08 等3名員工後，仍面臨和其餘員工協商減少工時，以避免人
09 力閒置，而向桃園市政府通報（見本院卷第25頁），僅因被
10 告通過經濟部「艱困事業薪資及營運資金補貼申請」之紓困
11 專案，經濟部已於109年6月12日匯入營運資金補貼300,00
12 0元及109年4月薪資補貼465,650元（見勞專調卷第353
13 、355頁），被告乃暫未實施該減少工時之措施。足見，被
14 告為謀企業存續與調整組織，乃依勞基法第11條第1項第2
15 款後段所規定之「業務緊縮」為由，終止與原告間之勞動契
16 約，確已符合最後解僱手段性原則等語，資為抗辯，並聲明
17 請求駁回原告之訴。

18 三、兩造所不爭執之事實：

19 (一)原告黃素珍於82年2月19日受僱於被告擔任會計工作，每月
20 薪資為64,135元；而原告黃美虹於84年3月1日受僱於被告
21 擔任秘書工作，每月薪資為57,932元（見勞專調卷第17至19
22 、27至36頁）。

23 (二)被告以勞基法第11條第2款所規定「虧損或業務緊縮」為由
24 ，分別於109年3月20日、同年月24日先以口頭方式向原告
25 黃素珍、黃美虹告知將予以資遣，並分別於109年3月24日
26 、同年月31日終止兩造間之勞動契約（見勞專調卷第271、
27 273、299頁）。

28 (三)被告於109年間向經濟部申請「艱困事業薪資及營運資金補
29 貼申請」，經獲准通過，並於109年6月12日匯入營運資金
30 補貼300,000元及109年4月薪資補貼465,650元，共計765
31 ,650元（見勞專調卷第353、354頁）。

01 (四)被告於108年9月間有新僱用一名工程師（見本院卷第106
02 頁），而於109年3月資遣含原告2人等3名員工（見本院
03 卷第106至107頁）。

04 四、得心證之理由：

05 (一)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
06 勞動契約，必係企業經營因景氣下降、市場環境變化等情事
07 而須緊縮業務，以致產生多餘人力，雇主為求經營之合理化
08 必須解僱勞工時，始得以業務緊縮為由終止勞動契約，最高
09 法院95年度台上字第597號判決意旨足參。經查，因被告自
10 105年起銷貨金額與材料採購金額逐年大幅下滑（年銷貨金
11 額由5億餘元降至2億餘元；年材料採購金額由3億餘元降
12 至1億餘元），業務緊縮狀態已持續4年之久，有被告提出
13 之其公司105至108年銷貨金額、採購金額與員工人數統計
14 表各1份足考（見勞專調卷第65至67頁）；另自108年9月
15 至同年3月間，除有被告之大客戶遠東紡織有限公司、佰龍
16 機械廠股份有限公司取消訂單之情形外，同時尚有多家客戶
17 （如力可茂機器股份有限公司、典洋針織機械股份有限公司
18 、松弘機械股份有限公司等）通知被告延遲出貨，且無確定
19 可出貨之日期，甚至表明有可能取消訂單，有被告提出之取
20 消訂單附表及其附件可參【即相關電子郵件及LINE對話通訊
21 內容】、遲延出貨附表及其附件【即相關LINE對話通訊內容
22 】（見勞專調卷第313至335頁）；另自108年10月開始，
23 已有包括佰龍機械廠股份有限公司等多家客戶向被告表達須
24 延遲付款，金額高達59,185,027元，此有遲延付款附表及其
25 附件足參【即相關電子郵件及LINE對話通訊內容】（見勞專
26 調卷第337至351頁）；又被告前已先與本地供應商協商於
27 108年起降低進貨成本6%、後與國外關係企業協商於109
28 年3月起降低進貨成本5%，有被告提出之內部簽呈及機械
29 零件降價整理表、與國外關係企業協商降低進貨成本電子郵
30 件（見本院卷第15至21頁）；因被告於109年3月資遣含原
31 告2人等3名員工後，此為兩造所不爭執（見本院卷第106

至107頁)，仍面臨和其餘員工協商減少工時，以避免人力閒置，而向桃園市政府通報，有桃園市政府109年4月28日府勞條字第1090099270號函1紙附卷可參（見本院卷第25頁），僅因被告通過經濟部審核「艱困事業薪資及營運資金補貼申請」，經濟部於109年6月12日匯入營運資金補貼300,000元及109年4月薪資補貼465,650元，有「艱困事業薪資及營運資金補貼申請」網頁畫面1份可參（見勞專調卷第353、354頁），被告乃暫未實施該減少工時之措施；末以，據經濟日報於109年5月3日網路新聞之報導（見勞專調卷第357頁），因新冠肺炎之影響，於同年2月、3月、4月已重創亞洲紡織業。可知，被告自105年起銷貨金額與材料採購金額逐年大幅下滑，又自108年9月至109年3月期間，除有被告之幾家大客戶取消訂單之情形外，同時尚有多家客戶通知被告延遲出貨，且無確定可出貨之日期，另自108年10月開始，已有多家客戶向被告表達須延遲付款，復因於109年2月起受新冠肺炎之影響，被告於109年3月資遣含原告2人等3名員工後，仍面臨和其餘員工協商減少工時，以避免人力閒置，而向桃園市政府通報，僅因被告通過經濟部「艱困事業薪資及營運資金補貼申請」之紓困專案，被告乃暫未實施該減少工時之措施。足見，被告確實因景氣之大環境之影響，長期受有應收貨款資金無法即時實現之不利益，甚至受有面臨貨款呆帳之風險，並出現減少客戶與交易業務量之驅勢，是被告應已符合勞基法第11條第1項第2款後段所規定「業務緊縮」之情形。至原告雖主張：被告所提出被證4至被證8等取消訂單附表、遲延出貨附表、遲延付款附表、「艱困事業薪資及營運資金補貼申請」申請進度查詢表及網路經濟新聞等證據資料，大部分均為被告所片面製作，而非第三人製作具有可信度之文書，而否認其實質上之真正等語，然上開取消訂單附表、遲延出貨附表、遲延付款附表，雖為被告所製作，惟亦有相關電子郵件及通訊軟體LINE對話通訊內容之附件得佐之，而「艱困事業薪資及營運資

01 金補貼申請」申請進度查詢表及網路經濟新聞，則顯非被告
02 所片面製作，另原告亦未明確指出上開證據資料有何與實情
03 不合之處，而僅空言指摘之，其前揭主張自不足採。另被告
04 雖於108年9月間有新僱用1名工程師，此為兩造所不爭執
05 （見本院卷第106頁），惟該新僱用工程師之人數僅有1人
06 ，人數尚非眾多，且被告並辯稱：新僱用該名工程師乃因前
07 有1名工程師離職等語，原告亦未否認此情，則因工程師乃
08 具有其他職務員工所不可取代之專業性，本院爰認上情尚不
09 致影響被告已符合勞基法第11條第1項第2款後段所規定「
10 業務緊縮」情形之判斷，附此敘明。

11 (二)再按民法第148條第2項所規定行使權利履行義務，應依誠
12 實及信用方法，若當事人之一方行使其原所擁有之權利，已
13 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
14 權利之目的時，法律即應否定該權利之行使。是雇主依勞動
15 基準法第11條第2款規定，以虧損或業務緊縮為由終止勞動
16 契約時，應具備最後手段性之要件，亦即雇主之業務緊縮或
17 虧損狀態必須已持續一段時間，且無其他方法可資使用，雇
18 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
19 為由終止勞動契約。從而，雇主於終止勞動契約之前，若尚
20 有其他經濟上可行之迴避解雇手段，例如加班限制、一時性
21 留職停薪、凍結人事停止雇用新進人員、職務調動、將勞工
22 調往關係企業以及志願資遣人員等最後手段，則雇主不得終
23 止勞動契約，此即為最後手段性原則，臺灣高等法院106年
24 重勞上字第1號判決意旨可參。經查，原告於被告解雇前，
25 已長期經被告為數次之調整內部職務，此為原告所自承（見
26 本院卷第102至103頁）；又因被告於109年3月資遣含原
27 告2人等3名員工後，復為兩造所不爭執，仍面臨和其餘員
28 工協商減少工時，以避免人力閒置，而向桃園市政府通報，
29 有桃園市政府109年4月28日府勞條字第1090099270號函1
30 紙附卷可參（見本院卷第25頁），僅因被告通過經濟部「艱
31 困事業薪資及營運資金補貼申請」之紓困專案，經濟部前於

01 109 年 6 月 12 日 匯入 營運 資金 補貼 300,000 元 及 109 年 4 月
02 薪資 補貼 465,650 元，有「艱困事業薪資及營運資金補貼申
03 請」申請進度查詢表網頁畫面及被告於臺灣銀行帳戶之交易
04 明細各 1 紙可參（見勞專調卷第 353、355 頁），被告乃暫
05 未實施該減少工時之措施；另於被告之員工於 109 年至同年
06 5 月間僅有 2 名員工於 2 月 18 日申請加班，有被告提出之加
07 班明細表及加班申請表各 1 份可參（見本院卷第 33、35 頁）
08 。可知，被告為謀公司之存續，於數次調整員工之職務，及
09 長期員工無加班需求之情形下，乃於 109 年 3 月間有減少人
10 力而精簡組織之必要，後仍面臨和其餘員工協商減少工時，
11 以避免人力閒置。足認，被告於 109 年 3 月間終止兩造間勞
12 動契約之時，已無其他經濟上可行之迴避解僱手段，是被告
13 上開終止兩造間勞動契約之舉，應認合於解僱之最後手段性
14 原則。

15 五、綜上，被告於 109 年 3 月間終止兩造間勞動契約之舉，合於
16 勞基法第 11 條第 1 項第 2 款後段所規定「業務緊縮」之情形
17 ，且未違反解僱之最後手段性原則，則原告於本件所為之請
18 求，均屬無據，應予駁回。

19 六、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊、防禦方法及舉證，經
20 本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論述，併
21 此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第 78 條、第 85 條第 1 項本
23 文規定。

24 中 華 民 國 109 年 10 月 30 日
25 民事勞動法庭 法官 姚葦嵐

26 以上正本係照原本作成

27 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。
28 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 109 年 11 月 3 日
30 書記官 賴昱廷