臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第13號

上　訴　人　林惠美
訴訟代理人　蔡正廷律師
　　張克豪律師
被上訴人　台灣索尼股份有限公司
法定代理人　松浦秀和
訴訟代理人　黃章典律師
　　呂光律師
　　曾鈺珺律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國107年11月28日臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第200號第一審判決提起上訴，本院於108年11月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應於民國一〇九年四月五日給付上訴人新臺幣壹萬叁仟玖佰玖拾柒元，及自民國一〇九年五月五日起，至復職前一日止，按月給付上訴人新臺幣陸萬捌仟叁佰元；暨自各應給付日之翌日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔五分之四，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、本件被上訴人法定代理人已變更為松浦秀和，茲據其聲明承受訴訟（見本院卷第185、349頁），核無不合，應予准許。

二、本件上訴人主張：伊自民國84年9月11日起受僱於被上訴人應用零組件行銷總部管理部，擔任營業支援課人員，負責銷售日本母公司半導體元件與臺灣廠商，並自103年8月18日起與訴外人張芳綺共同擔任動感光耦合元件（Charge Coupled

Device，下稱CCD晶片）銷售業務，月薪新臺幣（下同）6萬8,300元（下稱系爭勞動契約）。詎被上訴人並無業務緊縮情事，竟於106年2月17日由伊主管即訴外人何育琴及張愛娟口頭告知依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定，預告於同年3月31日終止系爭勞動契約。爰依系爭勞動契約之法律關係及民法第487條之規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人給付伊106年4月1日起至同年5月31日止之薪資13萬6,600元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，加計法定遲延利息，暨自106年6月1日起至伊復職之日止，按月於次月5日前給付伊6萬8,300元，及自各應給付之翌日起至清償日止，加計法定遲延利息暨供擔保請准宣告假執行之判決（原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴）。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上訴人應給付13萬6,600元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；及自106年6月1日起至伊復職之日止，按月於次月5日前給付6萬8,300元暨自各應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈣上開第㈢項願供擔保請准宣告假執行。

三、被上訴人則以：伊自103年以後業務緊縮，106年銷售淨額、員工人數僅約103年之五成、87.6%，上訴人負責之CCD晶片亦將停產，且伊人力資源部協理林惠媚於106年2月20日、22日與上訴人；林惠媚及上訴人部門總經理陳銘宗於同年月23日與上訴人及其配偶陳欽榮會議，主動提供伊當時職缺清單（下稱系爭職缺單）輔導上訴人轉任其他職務均遭拒絕，伊於同年3月1日正式預告於同年月31日終止系爭勞動契約後，上訴人即配合辦理業務交接，伊終止契約符合最後手段性原則。縱兩造間僱傭關係存在，伊已給付上訴人資遣費244萬4,803元，亦得與其薪資債權相抵銷等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第356頁）：

㈠上訴人（英文名May）自84年9月11日起受僱於被上訴人，於應用零件組件行銷總部管理部擔任營業支援課人員。

㈡被上訴人於106年2月17日由上訴人之主管何育琴（英文名Sabrina Ho）及張愛娟（英文名Debbie Chang）以口頭告知將依勞基法第11條第2 款業務緊縮事由，預告於106 年3 月31日終止系爭勞動契約（見原審卷㈠第24頁）。

㈢上訴人離職前之每月薪資為6 萬8,300元（包括基本薪資6萬5,900元、伙食費2400元）（見原審卷㈠第28-29、104頁）。

㈣上訴人於106 年3 月3 日向新北市政府申請勞資爭議調解，請求被上訴人按50.7個基數計付資遣費，惟被上訴人認為依勞基法第17條計算，上訴人僅能主張21.7個基數，故未成立；上訴人於106年6月14日起訴（見原審卷㈠第21-23、3頁、卷㈡第26頁）。

㈤被上訴人已給付上訴人244 萬4,803 元之資遣費（包括法定資遣費148 萬8,603 元，及額外資遣費95萬6,200 元），上訴人表示如其於本件之請求有理由，同意被上訴人以上開資遣費扣抵。

五、又上訴人主張被上訴人並無業務緊縮情事，其於106年2月17日依勞基法第11條第2款規定終止系爭勞動契約為不合法等語，為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯。是以兩造爭執之要點厥為：㈠被上訴人是否有勞基法第11條第2款業務緊縮之情形而有解僱上訴人之必要？被上訴人終止系爭勞動契約是否違反解僱最後手段性原則？㈡上訴人得否依系爭勞動契約及民法第487條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，其請求被上訴人給付自106年4月1日起至復職日止之薪資暨遲延利息？茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠被上訴人是否有勞基法第11條第2款業務緊縮之情形而有解僱上訴人之必要？被上訴人終止系爭勞動契約是否違反解僱最後手段性原則？

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年度台上字第1057號判決意旨參照）。又雇主以業務緊縮為由，預告勞工終止勞動契約者，必以雇主確有業務緊縮之事實，而無從繼續僱用勞工，始足當之，倘未產生多餘人力，或僅一部歇業，而他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需僱用勞工時，即不得依上開規定終止勞動契約（最高法院100年度台上字第2024號、83年度台上字第2767號、75年度台上字第2456號判決意旨參看）。又雇主資遣勞工，必以其無從繼續雇用勞工，符合解雇最終手段性原則為限，始得為之，以保障勞工權益，倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之（最高法院106年度台上字第2648號判決、104年度台上字第1296號裁定、98年度台上字第2154號判決意旨參照）。

2.上訴人主張被上訴人無業務緊縮情形，且106會計年度營業利益可達到5,000億日圓云云。被上訴人則抗辯伊自103年起整體銷貨淨額及員工人數逐年下降，且上訴人負責之CCD晶片將停產，確有業務緊縮等語。查上訴人原負責CMOS晶片業務，經被上訴人於104年10月將其調職擔任CCD晶片銷售業務，有上訴人所提電子郵件為

證（見原審卷㈠第20頁），又證人即上訴人部門總經理陳銘宗證稱：CMOS晶片係近20年之產品，CCD晶片因成本壓力將被CMOS晶片取代，CMOS晶片應用很廣，可應用於行車紀錄器、數位相機、空拍機等，該晶片手機業務營業額占CMOS營業額約6、7成，臺灣關於該晶片業務移轉至香港，並非業務緊縮，另CCD晶片工廠預計於109年停產結束等語（見原審卷㈠第248頁背面、第249頁背面、第250頁），且被上訴人母公司於104年就CCD產能與產量分析資料所載，其預估產量不及產能之50%，亦有被上訴人該年度CCD產能與產量分析資料可稽（見原審卷㈠第105頁），故被上訴人將臺灣地區CMOS晶片業務轉移至香港，及CCD晶片停產，與其營業好壞無涉，而係其基於經營決策及因應產業環境變化與市場競爭，改變經營方式及營運策略，使其企業內部產生結構性或實質上變異，此部分為業務性質變更之範疇，非屬業務緊縮。惟查被上訴人自103至106年度銷貨淨額分別為354億3,695萬8,371元、323億1,444萬2,783元、280億5,817萬6,158元、192億9,024萬9,178元，另上開各年度3月之員工人數分別為429人、383人、378人、376人，業據被上訴人提出各年度資誠聯合會計師事務所會計師查核報告節本、勞工保險費計費清單節本為證（見原審卷㈡第7至13頁），其106年之營業額及員工人數僅為103年度之54%、87.6%，呈逐年遞減之趨勢，且遞減之幅度甚鉅，足見其確有整體業務緊縮情事。至被上訴人103至105年各年度目標營業額達成率為143.7%、120.3%、114%，105年度營業額為30.6億元，年度營業利益目標達成率為132%（4.81億元）、年度稅後純益目標達2.38億元，固有上訴人所提被上訴人103、104年度績效評良、105年度KPI（Key Performance Indicators，即關鍵績效指標）附卷可參（見原審卷㈠第26、140、142頁）。然公司之年營業利益目標、純益目標通常係公司

依其經營前景、環境景氣及產業發展等具體情況所擬定，不得僅以被上訴人單一或特定年度營業利益目標達成率及純益目標，認其無營業緊縮情事。被上訴人抗辯其自103年至106年間確有業務緊縮等語，非無足取。

3.按當事人主張之事實，經他造於準備書狀或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之，此觀民事訴訟法第279條第1、3項規定即明。上訴人主張被上訴人由上訴人之主管何育琴、張愛娟於106年2月17日依勞基法第11條第2款規定向上訴人表示終止系爭勞動契約等語。被上訴人則抗辯其曾於同年2月20日、22日由其人力資源部協理林惠媚、同年月23日由林惠媚及陳銘宗與上訴人、上訴人及其夫陳欽榮會議協助轉職，均遭上訴人拒絕，始由張愛娟於106年3月1日以電子郵件正式向上訴人預告於同年月31日終止系爭勞動契約云云。經查上訴人之主管張愛娟於106年3月16日向上訴人寄發電子郵件稱：「Dear May（即上訴人），謹通知如下，事關重大權益，務請注意。公司依勞基法第11條第2款因業務緊縮事由，自2017/3/31與您終止勞動契約，已於2017/2/ 17正式告知。基於公司情報資料保密之考量，請依主管指示於2017/3/15前完成工作交接，2017/3/16以後無須再到公司上班…」等語，證人林惠媚證稱：106年2月17日上訴人之主管張愛娟協理電子郵件稱已告知上訴人資遣原因，故伊依公司程序告知渠資遣費計算等語（見原審卷㈠第24、第243頁背面），被上訴人亦多次自認其於106年2月17日通知上訴人將於同年3月31日終止系爭勞動契約，其通知期日已超過30日法定預告期間等語（見原審卷㈠第44頁、第108頁背面、卷㈡第124頁），兩造並協議被上訴人於106年2月17日終止系爭勞動契約為不爭執之事實（見本院卷第133、356頁不爭執事項㈡）。被上訴

人抗辯張愛娟於106年3月1日以電子郵件正式向上訴人預告資遣之電子郵件亦係向上訴人稱：「Dear May，如我跟Sabriana（即上訴人主管何育琴）在2/17通知您，因為公司業務萎縮不得已而通知您──您的最後工作日是2017/3/31」等語（見原審卷㈡第58頁、本院卷第381頁），仍稱被上訴人係由上訴人之主管張愛娟、何育琴於106年2月17日向其預告終止系爭勞動契約。被上訴人抗辯張愛娟係106年3月1日始正式向上訴人預告終止勞動契約云云，並聲請再訊問證人林惠媚及提出其聲明書1紙為證（見本院卷第382、411至413頁），惟林惠媚已曾到庭作證，且其聲明書上記載106年3月1日向上訴人預告資遣，與其到庭所為證言不符，自難憑信，本院認無再通知其到庭作證之必要，亦難認被上訴人之自認與事實不符，被上訴人抗辯係106年3月1日始預告終止系爭勞動契約云云，自無足取。

4.另上訴人主張被上訴人終止系爭勞動契約違反最後手段性原則等語，被上訴人則抗辯證人林惠媚及陳銘宗已盡力協助上訴人轉任其他職務均遭拒絕，其終止勞動契約無違最後手段性原則云云。查證人林惠媚證稱：106年2月20日、22日會議均僅伊與上訴人2人，20日會議係伊主動請上訴人來，告知資遣費用計算、是否有轉職意願及安排相關工作，伊告知公司內部有其他職缺，惟上訴人僅願擔任目前之工作，並稱其還有3年半即可退休，是否得以退休方式計算，伊告知非伊個人可決定，伊有提供公司職缺清單（即系爭職缺單，見原審卷㈠第107頁、中譯本見本院卷第409頁），但上訴人不想看，稱與家人討論後再考慮，未說要轉職，2月22日會議是上訴人稱要知道資遣內容再決是否是接受資遣，伊有請上訴人看系爭職缺單，其中1個是物流，另一個是業務行政，跟當時工作比較接近，上訴人若願意伊會安排面談，當場上訴人未下決定，想用退休方式；2月23日會議

由伊、陳銘宗、張愛娟、上訴人及其配偶陳欽榮參與，主要是上訴人配偶質疑被上訴人以虧損終止勞動契約事由不正當及未盡力安排上訴人其他工作，陳銘宗解釋業務緊縮之原因，伊再次拿出系爭職缺單，由陳銘宗當場拿給原告，如果需要轉職，渠會幫忙安排面談機會，上訴人配偶說伊提出之工作均係上訴人不想要的等語，與證人陳銘宗所為證言大致相符（見原審卷㈠第245頁背面至第250頁）。又上訴人旋於同年3月3日以被上訴人規避給付退休金為由向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解（見原審卷㈠第22至23頁），可見上訴人於上開3次會議中係表示要與家人討論，其受僱年資已22年左右，再約3年即可退休，乃不同意被上訴人為規避給付退休金所為資遣，僅同意以退休方式離職，陳欽榮並質疑被上訴人未安排轉職，其提供職缺為上訴人所不要者，上訴人以被上訴人規避退休金為由申請調解等情，未有任何轉任職務均斷然拒絕之情。參諸上訴人主張其負責之工作係包含物流、在庫管理、下單、客戶聯絡等事項（見原審卷㈠第250頁），被上訴人自認上訴人105年10月1日起負責營業支援產品包括「Security」、「SD Card」、「Drive Recorder」及收保稅發票、「Daily Sales Reprot安排+更改表格」、「Discontinue Process/PCN」等庶務性工作（見本院卷第211頁），系爭職缺單之職缺亦透過104人力銀行網頁對外公告（見本院卷第198頁），其中編號4、5係銷售及銷售行政，與上訴人原職務非常接近，編號9係協助行銷及資料重整，編號10秘書均係上訴人可勝任之工作，惟仍均須面試，人資單位不能幫業務單位決定，但公司內部轉調相對外部新人重新應聘，留用機會較大等語（見本院卷第358至359頁、第116頁），堪認被上訴人於106年2月17日預告終止系爭勞動契約前，其整體業務雖有緊縮情事，惟仍需僱用勞工，並有上訴人得勝任之工作，惟其未

安排上訴人轉職，即逕行預告終止，僅於預告終止後提供網路上之職缺公告，及表示願協助安排面試機會，仍要求上訴人另行應徵，至是否應徵合格仍視用人單位之決定，尚難謂被上訴人除解雇一途外，已無其他途徑可為，其終止自屬違反解雇最後手段性原則，難認其106年2月17日終止勞動契約為合法。又被上訴人抗辯上訴人於106年2月21日發送電子郵件告知同部門同仁其將離職，並於同年3月3日申請離職禮物，其無轉任其他職缺之意願云云，固有電子郵件可按，上訴人亦不爭執其申請離職禮物乙事（見原審卷㈡第38頁、本院卷第199頁），並受領被上訴人給付之資遣費及辦理離職，然均屬對上訴人單方解僱所為之後續問題處理，非應允上訴人之解僱。另被上訴人聲請再訊問證人林惠媚，及提出其108年11月5日聲明書1紙為證（見本院卷第382、411至413頁），惟其曾到庭作證，且上開聲明書記載關於其與上訴人及陳欽榮、陳銘宗會議經過與其到庭證言並無重大不同，本院認無再通知其到庭作證之必要，附此敘明。

5.基上，被上訴人CMOS晶片業務轉移至香港，及停產CCD晶片業務，此部分為業務性質變更，非屬業務緊縮。惟被上訴人自103年至106年度營業額減幅達54%，員工人數減少至87.6%，呈逐年遞減趨勢，且遞減幅度甚鉅，其於106年2月17日固有整體業務緊縮情事，然其既有需用勞工之必要，亦有上訴人得勝任之工作，卻逕行預告終止系爭勞動契約，僅於預告終止後提供職缺公告供上訴人參考，自屬違反解雇最後手段性原則，其終止為不合法。

㈡上訴人得否依系爭勞動契約及民法第487條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，暨請求被上訴人給付自106年4月1日起至復職日止之薪資暨遲延利息？

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，

仍得請求報酬。另二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。又抵銷，應以意思表示，向他方為之，其相互間之債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅，民法第487條、第334條、第335條第1項亦有明文。再按抵銷，應就兩造債務相當額，溯及宜為抵銷時生其效力者，係使得為抵銷之債務，於宜為抵銷時消滅，此後即不生計算利息之問題（最高法院18年上字第316號判例意旨參照）。且請求將來給付之訴，以有預為請求之必要者為限，得提起之，亦為民事訴訟法第246條所明定。

2.經查被上訴人於106年2月17日終止系爭勞動契約為不合法，上訴人依該契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，自屬有據。又被上訴人於106年2月17日依勞基法第11條第2款規定預告終止系爭勞動契約，即有預示拒絕受領勞務之意思，上訴人毋庸補服勞務，被上訴人仍應按月給付薪資與上訴人，被上訴人迄未按月給付薪資，為有到期不為履行之虞，上訴人得依民法第487條規定，請求被上訴人自106年4月1日起按月給付薪資至其復職前1日止。查上訴人於106年2月17日之薪資為每月6萬8,300元，為兩造所不爭（見兩造不爭執事項㈠）。被上訴人以其已付上訴人資遣費244萬4,803元，與上訴人之薪資債權相抵銷（見原審卷㈡第26頁背面），上訴人亦同意被上訴人以上開金額扣抵（見兩造不爭執事項㈤），則被上訴人以已付上開金額與上訴人自106年4月1日起至109年2月28日止計35個月薪資239萬0,500元及109年3月份薪資5萬4,303元（合計244萬4,803元）相抵銷後，上訴人尚得請求被上訴人給付109年3月份薪資1萬3,997元（應於次月5日即109年4月5日給付），及自109年4月1日起至復職前1日止，按月於次月5日給付6

萬8,300元，及各自其應給付日之翌日起，加計法定遲延利息。

六、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約之法律關係，及民法第487之規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人於109年4月5日給付上訴人同年3月份薪資1萬3,997元、自同年5月5日起按月給付上訴人同年4月份起之薪資6萬8,300元，暨自各應給付日之翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。原審就上開應准許部分為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二、三項所示。至上訴人請求不應准許部分，原審為其敗訴之判決，經核於法並無不合，其上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回此部分之上訴。又上訴人雖陳明願供擔保請准宣告假執行，然其勝訴部分於本院判決時仍屬未屆清償期之債務，自無從諭知假執行，應併予駁回（包含於其餘上訴駁回之主文內）。

七、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，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴一部為有理由，一部為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、450條、第79條、第463條，判決如主文。

中　華　民　國　108　年　11　月　26　日

勞工法庭

審判長法　官　周舒雁

法　官　周群翔

法　官　沈佳宜

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀

（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　108　　年　　11　　月　　26　　日

書記官　魏淑娟

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。