

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第133號

原告 方世哲
被告 旗勝科技股份有限公司

法定代理人 太田陽一
訴訟代理人 黃毓棋律師
李羽加律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年1月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文
原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台上字第1031號判例意旨參照）。查本件原告主張兩造間僱傭關係存在，然為被告所否認，則兩造間就僱傭關係存在與否即有爭執，影響原告得否可依其與被告間之僱傭契約行使權利及負擔義務之法律上地位處於不安定之狀態，而此不安之危險得以本件確認判決予以除去，參諸前揭法文規定及判例意旨，原告提起本件確認之訴，有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張略以：原告自民國77年7月11日起至110年8月7日止，任職於被告公司。被告於110年7月28日以業務緊縮為由，通知當時擔任初流二課管理師之原告資遣一事，然被告於10

01 8年間應允原告申請退休即無條件做回聘，原告才會按照公
02 司的程序提出退休申請且讓被告減薪30%，但被告後續卻以
03 業務減縮再來資遣原告，此不合理的情況下，基於誠信，公
04 司怎麼可以做這種事情，原告認為資遣不合法，工作權益受
05 損等語。為此，爰起訴求為判令：（一）確認兩造之間僱傭關
06 係存在。（二）被告應自110年8月8日起至恢復原告僱傭關係
07 之日止，按月於每月10日給付原告新臺幣（下同）43,353元
08 。

09 二、被告答辯略以：原告初於77年7月11日任職被告公司初流一
10 課部門，嗣於108年11月30日原告申請退休，經被告於108年
11 12月1日以初流二課管理師乙職予以回聘，雙方重新訂立不
12 定期勞動契約，原告任職被告公司期間之平均工資為4,2434
13 元。被告因訂單減少，業務量大幅下降，而產生嚴重營運虧
14 損，被告於107年之營業淨利為負240,061,900元，108年之
15 營業淨利為負2,300,391,891元，109年之營業淨利為負291,
16 293,087元（註：自行依法調整後之金額為負857,980,425元
17 ），足證被告終止兩造勞動契約之際，營業收益已不敷經營
18 成本，無法因營業而獲利，且虧損已久，非僅數日之短暫，
19 被告為求企業組織調整及轉型，遂有縮減人力之必要。又因
20 原告任職部門之業務量明顯下降，被告為因應經營管理之需
21 要，擇定原告為資遣對象予以資遣，應屬合理，此自原告於
22 110年8月份離職後，原告原任職之部門仍得正常運作，原告
23 原負責之工作雖由該部門之其他同仁接管原告之職務，然該
24 部門平均每人之工作量仍得於正常工時內完成，益徵被告公
25 司因該部門之業務量大幅下滑而有縮減人力之必要，則被告
26 就內部員工配屬進行調整並擇定原告為資遣對象，符合解僱
27 最後手段性及相當性原則。綜上，被告以持續虧損及業務緊
28 縮為由，依勞動基準法第11條第2款之規定，於110年7月28
29 日通知原告予以資遣，並於110年8月20日給付原告資遣費11
30 萬5652元，經原告受領完竣。準此，兩造間之勞動契約於11
31 0年8月7日業經合法終止，原告訴請確認兩造間僱傭關係存

在，並請求自110年8月8日起至恢復僱傭關係之日止之工資，實無所據。綜上，原告主張，並無理由等語為辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

原告主張被告以勞動基準法第11條第2款之規定將原告予以資遣不合法，經被告否認，並以前詞為辯，則本件爭點乃為：被告依勞動基準法第11條第2款之規定終止兩造勞動契約是否合法？茲說明如下：

(一)按虧損或業務緊縮時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞動基準法第11條第2款定有明文。揆諸其立法意旨乃慮及雇主於虧損及業務緊縮時，為進行企業組織調整，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，而使雇主於虧損及業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約。又有關虧損之認定，現行勞動基準法並無明文規定，惟本諸勞動基準法為保障勞工權益及加強勞雇關係之立法意旨，自應就事業單位歷年來之經營狀況及獲利情形予以相當時間之持續觀察，以判斷是否有虧損之情事。

(二)經查，被告自107年起至109年底止，其每年度之營業淨利均呈負值，分別為負240,061,900元、負2,300,391,891元、負291,293,087元，此有被告提出之107年度、108年度、109年度損益及稅額計算表在卷可稽（見本院卷第85至89頁），參以原告於本院言詞辯論時亦自承：伊知道訂單有減少等語（見本院卷第118頁），則被告自107年起長達3年之期間，每年度之營業淨利均呈現高數額之負值，堪認被告於終止兩造勞動契約時，確實處於長期虧損，且無法藉由營業獲取利益之狀態甚明。又原告於110年8月份經被告資遣後，原告於被告公司原負責之工作經由該部門之其他同仁卓宥宏、李惠華、林龍和接管原告之職務，而該部門平均每人之工作量仍得於正常工時內完成，此有被告110年8月份至同年10月份初流檢證人員出勤資料、職務調動表影本等件（見本院卷第91至101頁、第113頁）在卷可參，是堪信被告主張被告因該部門

之業務量大幅下滑而有縮減人力之必要一情屬實。是以被告歷年來之經營狀況及營業獲利情形綜合判斷，應認其符合勞動基準法第11條第2款所稱之「虧損」要件，則其以勞動基準法第11條第2款之規定終止兩造勞動契約，核無不合。至原告主張被告於108年間應允原告申請退休即無條件做回聘，原告才會按照公司的程序提出退休申請且讓被告減薪30%，但被告後續卻以業務減縮再來資遣原告，此不合理的情況下，基於誠信，公司怎麼可以做這種事情等語，然查，原告於本院審理中自陳：伊擔任被告公司二課管理師，沒有人跟伊交接，當天臨時通知伊，伊被叫去做離職手續，所以將公司的筆電交給資訊處。當天早上九點被叫去，被資遣的人有好幾位，二課的管理師只有伊，其他被資遣的人是其他單位的人等語（見本院卷第66頁），可見在被告終止兩造勞動契約時，亦有資遣其他員工甚明，則尚難認被告有刻意針對原告為資遣一情，又原告既與其他遭資遣之員工同屬被告公司之受僱員工，當無從以原告具有申辦退休後回聘乙事，而為特殊考量，是原告前述指摘被告有違誠信云云，尚屬乏據。另原告主張被告公司有員工自願離職卻不被採納，卻擇定願為公司打拼的原告予以資遣云云，惟原告並未具體指出何人自願離職供查，則原告所述前情，尚屬臆測之詞，難以採認。從而，被告既有長期虧損之事實，其為求脫離虧損困境，俾免因持續虧損及其他勞工權益或造成社會更大之不安，而解雇原告以精簡人力成本，應符合勞動基準法第11條第2款之規定，故被告於110年7月28日通知原告據此終止勞動契約（見本院卷第103至107頁員工資遣通知書、離職申請程序單、離職面談紀錄），於110年8月7日終止兩造勞動契約，自屬合法有據。

四、綜上，兩造間之僱傭關係已於110年8月7日經被告合法終止，故原告訴請確認兩造僱傭關係存在，並請求被告應自110年8月8日起至恢復原告僱傭關係之日止，按月於每月10日給付原告43,353元，為無理由，應予駁回。

01 五、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法與所舉證據，核與本
02 件判決結果不生影響，爰不再逐一論駁，附此敘明。

03 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
04 判決如主文。

05 中 華 民 國 111 年 1 月 25 日

06 勞動法庭法官 黃顯雯

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 111 年 1 月 25 日

11 書記官 江俐陵