

臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度重勞上字第9號

上訴人 廖泳泯

訴訟代理人 林怡君律師

被上訴人 美商優比速國際股份有限公司台灣分公司

法定代理人 洪毅

訴訟代理人 陳黛齡律師

李維中律師

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109年5月19日臺灣高雄地方法院108年度重勞訴字第7號第一審判決提起上訴，本院於111年3月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國87年10月20日起受僱於被上訴人，職至南區業務經理。嗣於107年10月間，上訴人主管告知欲將上訴人轉調臺南倉儲部倉儲物流主任乙職（下稱物流主任），並補貼每月交通津貼新臺幣（下同）3,965元，惟上訴人認為家住高雄市區，原工作地點亦位於高雄市區，因此表示應發給6,000元之交通津貼。然被上訴人嗣後並未將上訴人調職，竟於同年12月13日由被上訴人人資經理余佳昱告知與被上訴人間之勞動契約於107年12月31日終止。被上訴人於108年1月4日調解會議上始表明係因業務緊縮必須縮減高雄地區人力，後續交付之員工離職證明書則註明係依據勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定資遣上訴人，然被上訴人於調解時表示係依勞基法第11條第2款規定資遣上訴人，顯見此解雇理由均為憑空捏造，其真實目的是為降低伊之薪水及迴避給付退休金。況且上訴人並未拒絕調職，僅就交通津貼與被上訴人進行協商，被上訴人並未踐行勞基

法第10條之1第4款規定，其資遣上訴人自不合法，兩造間勞動契約仍然存在，上訴人自得訴請確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人給付月薪、每年中秋節、端午節之佳節獎金、年終獎金、股票加給獎金等語。求為判命：(一)確認兩造間之僱傭關係存在。(二)被上訴人應自108年1月1日起至上訴人復職前1日止，按月於每月最後1日給付上訴人137,065元、每年中秋節、端午節各給付上訴人2,000元、每年春節前15日給付上訴人135,265元、每年4月27日給付上訴人131,833元，暨各自其應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)上開第(二)聲明願供擔保准予宣告假執行。

二、被上訴人則以：被上訴人於107年以前將業務區分為國際快遞包裹、全攬承攬及合約物流等業務，並分由臺北區、桃園新竹區、臺中區及南區等區，但因市場型態需求變更、業務性質轉變，且南區業務長期低迷，必須採取不同經營方式，乃進行組織變更而將貨運承攬業務合併歸由訴外人優比速物流股份有限公司（下稱優比速物流公司）統一管理，臺中以南之快遞業務則合併歸由臺中區管理，則上訴人任職之單位因快遞業務歸由臺中地區管理，而承攬運送業務歸由優比速物流公司管理，而無存在之必要，並計畫裁撤，而有減少勞工之必要。被上訴人於進行上開組織變更計畫時，與上訴人工作條件相當之工作即物流主任，因此詢問上訴人是否有意願轉調，經上訴人同意後，並安排面試，惟上訴人不僅未填寫集團內部於轉調時須填寫之轉職意願書，更表示被上訴人所提供之交通津貼不足，並於第2次面談中除一再表達對於交通津貼之堅持外，對於未來擬轉職之工作未表達其意願及想法，而拒絕調職。上訴人考量上訴人拒絕物流主任之工作，又無其他相當之工作職位可供安置，遂依勞基法第11條第4款終止與上訴人間之勞動契約，上訴人請求自無理由等語為辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)、(三)項部分廢棄。(二)

01 確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應自108年1月1日起
02 至上訴人復職前一日止，按月於每月27日給付上訴人120,12
03 3元、每年中秋節、端午節各給付2,000元、每年春節前15日
04 給付120,123元，暨各自應給付之日翌日起至清償日止，按
05 週年利率5%計算之利息。(四)上開第(三)願供擔保准予宣告假執
06 行。上訴人就其餘敗訴部分，未據聲明不服，已告確定。被
07 上訴人則答辯聲明：如主文所示。

08 四、兩造不爭執事項：

09 (一)上訴人自87年10月20日起受僱於被上訴人。

10 (二)上訴人於107年12月31日遭被上訴人終止勞動契約。

11 (三)上訴人於107年12月31日前六個月平均薪資為120,130元。

12 (四)上訴人業已領取資遣費總額2,942,723元（含資遣費2,874,1
13 23元、預告期間工資及未休年假工資68,600元）。

14 (五)上訴人自108年迄今依照勞健保所得資料顯示並無其他薪資
15 收入。

16 五、本件爭點：

17 (一)兩造間的勞動契約是否業經合法終止？

18 (二)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人並應自108
19 年1月1日起至上訴人復職前一日止，按月於每月27日給付上
20 訴人120,123元，每年中秋節、端午節各給付2,000元，每年
21 春節前15日給付120,123元，暨各自應給付之日翌日起至清
22 償日止，按週年利率5%計算之利息，有無理由？

23 六、經查：

24 (一)按勞基法第11條第4款規定，業務性質變更，有減少勞工之
25 必要，又無適當工作可供安置時，雇主可終止勞動契約。是
26 依該款規定，雇主除須業務性質變更，有減少勞工之必要
27 外，必須雇主又無其他適當工作可供安置時，始得合法終止
28 勞動契約。又所謂業務性質變更，就雇主所營事業項目變更
29 固屬之；就經營事業之技術、手段、方式有所變更，致全部
30 或部分業務發生結構性或實質性之變異亦屬之。故雇主出於
31 經營決策或為因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必

01 要，採不同經營方式，該部分業務之實施，亦發生結構性、
02 實質性之變異，亦屬業務性質變更之範疇。又雇主依勞基法
03 第11條第4款資遣勞工前必先盡「安置前置義務」，必無處
04 可供安置時，最後不得已才可資遣，學說上稱為迴避資遣型
05 的調職。倘雇主在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，已
06 提供有與勞工受資遣當時之工作條件相當之新職務善盡安置
07 義務，為勞工拒絕，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工
08 作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當非立法本旨（最高
09 法院98年度台上字第1821號判決意旨、105年度台上字第144
10 號判決意旨參照）。

11 (二)本件上訴人自87年10月20日起受僱於被上訴人，嗣於107年1
12 2月31日上訴人遭被上訴人終止勞動契約等節，為兩造所不
13 爭執（見本院卷二第71頁）。上訴人雖主張被上訴人於調解
14 時方表示係依勞基法第11條第2款規定資遣上訴人云云，惟
15 本件上訴人係107年12月18日申請勞資爭議調解，並於108年
16 1月4日進行調解，被上訴人主張因業務緊縮必需縮減高雄地
17 區的人力，也安排上訴人另外地區的業務工作，因上訴人未
18 能同意被上訴人給予之勞動政策，故也無法安排其他職務，
19 不得不終止僱傭關係等語，兩造於該次調解期日雖未達成調
20 解，惟兩造就被上訴人業務緊縮則均不爭執等節，有高雄市
21 政府勞工局勞資爭議會議紀錄及調解紀錄在卷為憑（下稱系
22 爭會議紀錄及調解紀錄，見原審審重勞訴卷第31頁至第34
23 頁）。被上訴人之人資經理余佳昱復於原審到庭證稱：當時
24 係依被上訴人工作規則（下稱系爭工作規定）第53條告知上
25 訴人，因被上訴人考量轉型，而高雄一直以來業績尚非理
26 想，因此要把中南部合併為一區，未來中南部只會留下一位
27 主管，在高雄不會設置管理職工作，而先前安排上訴人任臺
28 南倉儲主任工作卻遭拒絕，於別無他法之情況下，即有減少
29 勞工之必要，又無合適位置安排，因此只能予以資遣等語
30 （見原審卷第208頁至209頁），並有系爭工作規則第53條條
31 文在卷可稽（見原審卷第73頁）。證人余佳昱雖未明確告知

上訴人係依工作規則第53條第2款或第3款（相當於勞基法第11條第2款、第4款）終止勞動契約，惟堪認確已告知上訴人終止勞動契約之事由為被上訴人轉型，中南部將合併為一區，高雄將不再設置管理職。而依上述說明，組織經營結構之調整，係經營決策因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，該部分業務發生結構性、實質性之變異，亦屬業務性質變更之範疇，業如前述，故被上訴人於勞資爭議調解時，雖有提及業務緊縮等語並為兩造所不爭執，惟依被上訴人終止勞動契約之緣由以觀，自仍屬系爭工作規則第53條第3款即勞基法第11條第4款之範疇，被上訴人所發給上訴人之離職證明書亦載明係依勞基法第11條第4款規定資遣，有該證明書影本在卷可佐（見原審審重勞訴卷第39頁），則被上訴人係依系爭工作規則第53條第3款即勞基法第11條第4款終止兩造勞動契約，應堪認定。上訴人主張被上訴人於調解時方表示依勞基法第11條第2款規定資遣上訴人云云，自不足採。

(三)又被上訴人之業務部原區分為臺北3區，各設1名業務經理，各區業務經理下客戶經理人數為6（快遞業務4名、貨運承攬2名）、6（快遞業務5名、貨運承攬1名）、5（快遞業務4名、貨運承攬1名）名，而桃園、新竹設置1名業務經理，其下有客戶經理8名（快遞業務7名、貨運承攬1名），臺中設置1名業務經理，其下有客戶經理7名（快遞業務5名、貨運承攬2名），臺南、高雄設置1名業務經理，其下有客戶經理6名（快遞業務4名、貨運承攬2名），各業務經理所管轄之客戶經理分別辦理快遞業務或貨運承攬，調整後貨運承攬業務全部歸由1位業務經理管轄，而國際快遞則區分為臺北、臺北及桃園、新竹及北臺中、南臺中及臺南與高雄等4個區塊，此有被上訴人組織圖及附表1在卷可按（見原審卷第115頁、第125頁至第130頁）。被上訴人於調整後將原本貨運承攬區分出來，而國際快遞業務區域亦有所變更，將臺北3區變更為2部分，其中1部分與桃園合併，而新竹則改與北臺中

01 合併為1區，南臺中則與臺南、高雄合為1區，確實在組織經
02 營結構上有所變更，再參諸調整前臺北區之客戶經理人數合
03 計達17名，而桃園、新竹區則為8名，臺中區為7名，臺南、
04 高雄區則僅有6名，衡情業務量較高則客戶經理人數自然較
05 高，上訴人所主管臺南、高雄區之客戶經理人數既然為最低
06 者，業務量顯然應為其他各區為低，且上訴人於勞資爭議調
07 解時，對業務緊縮必需減少高雄地區人力亦不爭執，有上述
08 系爭會議紀錄及調解紀錄可稽。從而被上訴人抗辯因上訴人
09 主管之南區業務量不理想，因此進行組織變更後不再設置管
10 理職，而併由臺中區管理等語，應屬可採。

11 (四)上訴人雖主張並未拒絕調職物流主任，被上訴人並未踐行勞
12 基法第10條之1第4款給予上訴人必要協助之規定云云。惟被
13 上訴人當時確曾徵詢上訴人是否同意至臺南擔任物流主任，
14 但經以電子郵件請上訴人確認是否所提供之交通津貼少於每
15 月6,000元，上訴人即會拒絕該職缺時，上訴人乃回覆「是
16 的」，有電子郵件附卷可稽（見原審審重勞訴卷第147頁至
17 第151頁、原審卷第133頁），足認上訴人已明示拒絕被上訴
18 人所提供新職務。又物流主任工作地點位於臺南，上訴人住
19 處及原工作地點則位於高雄，二者地點雖有不同，惟距離並
20 非通勤所不能到達，且被上訴人業已同意提供轉調後每月交
21 通津貼3,965元，並明確說明其依公司規定計算之基準，堪
22 認被上訴人已依勞基法第10條之1第4款規定，予以必要之協
23 助。況上訴人所稱另外2個適合安置上訴人之適當職務，一
24 個同在臺南，另一個則遠在新竹（見本院卷一第41頁），與
25 本件被上訴人所提供物流主任之職缺相比，並未佔優勢，足
26 見被上訴人抗辯已無其他適當工作可供安置上訴人應屬實
27 情。上訴人主張並未拒絕調職物流主任，被上訴人未踐行勞
28 基法第10條之1第4款之規定云云，尚非可採。至上訴人雖另
29 主張被上訴人乃係為迴避給付退休金，而終止與其之間勞動
30 契約云云。惟本件被上訴人係因上訴人主管之南區業務量不
31 理想，因此進行組織變更後不再設置管理職，且被上訴人於

01 終止勞動契約前，亦曾徵詢上訴人是否同意至臺南擔任物流
02 主任遭上訴人拒絕，業經本院審認如前述，自難認被上訴人
03 係故意迴避給付上訴人退休金。上訴上開主張亦非可採。

04 (五)綜上，本件被上訴人為因應市場型態需求改變等決策進行組
05 織變更，而有減少勞工之必要，且又無其他適當工作可供安
06 置上訴人，故依勞基法第11條第4款規定，終止與上訴人間
07 之勞動契約，並無不合，兩造間之僱傭關係已合法終止。上
08 訴人自無由確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人應給付上
09 訴人薪資、佳節暨年終獎金、遲延利息。

10 七、綜上所述，上訴人求為判命確認兩造間之僱傭關係存在，及
11 被上訴人應自108年1月1日起至上訴人復職前一日止，按月
12 於每月27日給付上訴人120,123元、每年中秋節、端午節各
13 給付2,000元、每年春節前15日給付120,123元，暨各自應給
14 付之日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無
15 理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，核無不當。上
16 訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁
17 回。

18 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

19 中 華 民 國 111 年 3 月 30 日
20 勞動法庭

21 審判長法官 謝靜雯
22 法 官 邱泰錄
23 法 官 劉傑民

24 以上正本證明與原本無異。

25 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，其
26 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書
27 （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
28 具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律
29 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 111 年 3 月 30 日
31 書記官 林家煜

01 附註：
02 民事訴訟法第466條之1：
03 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
04 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。
05 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
06 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
07 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。
08 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。