

臺灣南投地方法院民事判決

113年度重勞訴字第2號

原告 蕭家席  
被告 百美貼台灣股份有限公司

法定代理人 陳韻如  
訴訟代理人 翁志銘  
許哲瑋律師  
複代理人 周聖諺律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年7月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間之僱傭關係存在。
- 二、被告應回復原告為永續發展經理之原職。
- 三、被告應自民國113年4月25日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣12萬60元。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔97%，餘由原告負擔。
- 六、本判決第三項各期清償期屆至後得假執行，但被告如各以每期新臺幣12萬60元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、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。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年度台上字第1240號判決意旨參照）。經查：原告主張被告於民國113年4月24日以「因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，向原告預告於113年5月17日

01 終止與原告間之僱傭契約，非屬適法，兩造間之僱傭關係應  
02 仍存在，然為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不  
03 明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而  
04 該不安之狀態，得以判決除去之，依前揭說明，原告提起本  
05 件確認之訴自有確認利益，合先敘明。

06 二、原告主張略以：

07 (一)原告自111年5月3日起受僱於被告，擔任亞洲區永續發展經  
08 理一職，每月薪資為新臺幣（下同）10萬5,570元（本薪為  
09 10萬2,570元加上伙食津貼3,000元），負責如附表所示職務  
10 內容，被告並同意原告以自家作為工作場所，嗣於112年4月  
11 17日將原告派駐至被告南投廠區支援。詎被告在無業務性質  
12 變更，無減少勞工之必要，且未考慮原告有在被告其他廠區  
13 或部門間轉職之可能，亦無給予具體輔導、轉職措施下，竟  
14 於113年4月24日預告依勞基法第11條第4款規定，於同年5月  
15 17日終止與原告間之僱傭契約，被告終止兩造間之僱傭契約  
16 並不合法，原告當日已向被告表達繼續提供勞務之意而遭被  
17 告拒絕，則原告於被告再表示受領前無補服勞務之義務，仍  
18 得請求給付報酬，並請求給付2個月之年終獎金。爰訴請確  
19 認兩造間之僱傭關係存在，被告應回復原告為永續發展經理  
20 之原職，並依民法第487條規定及兩造間之僱傭契約請求被  
21 告按月給付薪資，並給付年終獎金。

22 (二)並聲明：1.如主文第1至3項所示。2.被告應給付原告24萬  
23 120元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利  
24 率5%計算之利息。3.願供擔保，請准宣告假執行。

25 三、被告答辯略以：

26 (一)被告為Bemis Associates, Inc.（下稱被告之總公司）設立  
27 於臺灣之公司，被告業務組織調整、預算編列及業務發展等  
28 相關經營決策內容均需遵照總公司擬定之政策執行，而因自  
29 111年度下半年全球業務大幅衰退，且無法預期在112年度會  
30 好轉之情況下，總公司遂以精簡人力方式降低營運成本，並  
31 經檢視全球各部門112年度人力預算成本後，將相關地區人

01 力凍結、裁撤部分部門及重新分配職掌業務，其中包含取消  
02 原告原任職之亞洲區永續發展經理一職，改由其他同位階主  
03 管負責此項職務。原告雖於111年度績效考核成果未達公司  
04 所預期之標準，然被告仍詢問原告是否願意暫時保留原職稱  
05 即亞洲區永續發展經理，並以相同薪資條件下，派駐被告南  
06 投廠區，協助分擔該廠區廠長交辦之業務，並給與原告1年  
07 時間進行工廠現場管理之業務學習，惟原告仍未達到被告所  
08 要求之標準，且被告之總公司因業務及成本評估，於113年  
09 確定取消亞洲區永續發展經理一職，被告又無其他與原告原  
10 職位、薪資條件相當之職缺可供原告轉調，始於113年4月24  
11 日以勞基法第11條第4款之事由資遣原告，並無不當，且原  
12 告未再向被告提出希望回復工作之請求，其應已同意終止兩  
13 造間之僱傭關係。另兩造間之僱傭契約僅約定年薪為13個月  
14 薪資，並無約定必須給付年終獎金，且被告公司因營運狀況  
15 不佳，近2年亦未發放年終獎金與員工，原告自不得請求被  
16 告給付年終獎金。

17 (二)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判  
18 決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

19 四、兩造不爭執事項（本院卷第314至315頁）：

20 (一)原告自111年5月3日起受僱於被告，擔任亞洲區永續發展經  
21 理一職，負責如附表所示職務內容，原告任職之初，被告同  
22 意原告以自家作為僱傭契約工作場所，嗣於112年4月17日將  
23 原告派駐至被告南投廠區支援。

24 (二)依兩造間所簽立之「聘僱合約」所載，原告聘僱起始日為  
25 111年5月3日；工作地點為被告營運地；年薪為13個月薪  
26 資，第13個月的薪資相當於被告當年度12月31日所記錄，年  
27 度最末一個日曆月之基本薪。

28 (三)被告於113年4月24日以資遣通知書通知原告，主張依勞基法  
29 第11條第4款規定，以「因業務性質變更，有減少勞工之必  
30 要，又無適當工作可供安置」為由，終止兩造間之僱傭契  
31 約，預告資遣原告，以113年4月24日為實際最後工作日，

01 113年4月25日至113年5月17日之預告期間不需工作，預告期  
02 間薪資正常給付。

03 (四)原告受僱於被告期間，每月薪資10萬5,570元（本薪10萬  
04 2,570元加上伙食津貼3,000元），於當月25日發放。

05 (五)原告於被告資遣時獲給付資遣費12萬2,500元、特休未休獎  
06 金5萬6,400元、預告期間工資6萬元，113年1月1日至113年5  
07 月17日在職日之1個月月薪4萬元、113年5月份房租1萬1,000  
08 元，合計金額28萬9,900元。

09 (六)被告為BemisAssociates, Inc. 於臺灣所設立之分公司，依公  
10 司登記資料所載，被告現營運狀況為營業中，登記營業項目  
11 為「未分類其他服飾品批發（455999）」、「未分類其他服  
12 飾品零售（473999）」，自原告受僱於被告時起，至被告資  
13 遣原告時止，均無變更。

#### 14 五、本院之判斷：

15 (一)被告並無業務性質變更，其依勞基法第11條第4款規定終止  
16 兩造間之僱傭契約，不生合法終止效力：

17 1.按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作  
18 可供安置，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款  
19 定有明文。而所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部  
20 或一部部門原有業務種類（性質）之變動外，尚涉及組織經  
21 營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民  
22 營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均  
23 屬之。倘雇主就勞工所屬部門，並無內部結構性或實質上之  
24 變異，或業務種類之變動，自與前開規定之要件有所未合  
25 （最高法院113年度台上字第263號判決意旨參照）。

#### 26 2.經查：

27 (1)依證人鄒尚峻即被告之營運總監證稱：112年3月公司有組織  
28 調整的計畫，就知道沒有永續發展經理的職位，故從112年4  
29 月開始就安排原告到南投廠協助，變成我的部屬，擔任被告  
30 南投廠區工廠主管職務等語（本院卷第431、432頁），及鄒  
31 尚峻於112年4月10日以通訊軟體LINE向原告表示：「跟你說

01 一聲，4/17起，我計畫讓你管理NTP2的生產製造相關的事  
02 務，細節下週一你到公司我再跟你說明」（本院卷第237  
03 頁），佐以被告提出之112年百美貼亞洲區人力分佈組織圖  
04 顯示原告（Charlie）之職稱為亞洲區永續發展經理，編制  
05 於鄒尚峻（Kevin Tsou）負責之臺灣工廠及越南營運管理團  
06 隊（本院卷第132頁），而對於112年4月起經派駐至被告南  
07 投廠區擔任鄒尚峻下屬之工廠主管職務，亦未見原告有所爭  
08 執，堪認被告於取消亞洲區永續發展經理職位後，原告之職  
09 稱雖仍為亞洲區永續發展經理，但實際職務內容及所屬部門  
10 已調整為被告南投廠區工廠主管，隸屬鄒尚峻負責之臺灣工  
11 廠營運管理部門。

12 (2)參諸原告受僱被告起至遭資遣為止，被告之營運狀況持續為  
13 營業中，公司登記營業項目始終為「未分類其他服飾品批發  
14 （455999）」、「未分類其他服飾品零售（473999）」，而  
15 無變更（不爭執事項六），佐以原告遭解雇前所屬臺灣工廠  
16 營運管理部門於113年間持續招募廠長、實驗技術員、機器  
17 操作員、倉庫操作員、包裝操作員等（本院卷第283頁），  
18 以及被告自陳於113年7月15日新聘訴外人李勝隆擔任南投廠  
19 區工廠經理等情（本院卷第317頁），可見被告之業務項目  
20 並無變動，其南投廠區之生產、管理業務亦仍維持，原告復  
21 無其他證據可證明被告南投廠區有何業務種類、性質之變  
22 動，或組織經營結構之調整，足徵原告所屬工廠營運部門實  
23 無內部結構性或實質上之變異，自無業務性質變更而需減少  
24 勞工之可言。

25 (3)被告雖抗辯被告於111、112年間因業務緊縮，被告之總公司  
26 為降低營運成本，將相關地區人力凍結、裁撤部分部門及重  
27 新分配職掌業務，故取消亞洲區永續發展經理一職，構成業  
28 務性質變更，且已給予原告替代工作等語，然被告自承亞洲  
29 區永續發展經理職位取消後，其業務係交由被告之總公司處  
30 理（本院卷第340、398頁），可見該職位所屬業務需求仍然  
31 存在，被告取消亞洲區永續發展經理職位，僅屬成本考量所

01 為內部人力結構配置之範疇，難認構成業務性質變更。再  
02 者，依被告提出之訴外人Agnes Yip即被告人資主管於113年  
03 4月24日電子郵件內容記載：「以下是關於Charlie過去3年  
04 在4個不同職位上的總結--所有這些職位都沒有交付任何具  
05 體成果」等語（本院卷第459頁），及被告公司負責人  
06 Christina Chen於同日之電子郵件內容記載：「隨著亞洲員  
07 工的敬業度持續提升，並在所有地區和廠區都處於高水平，  
08 特別是在Kevin從第一天起領導下的NTP1，我認為我們沒有  
09 管理和領導力問題。如果說我反思後有什麼遺憾的話，那就  
10 是我讓這個問題拖得太久了，給了Charlie三次不同的機  
11 會，試圖為他在Bemis找到最適合的位置。遺憾的是，我們  
12 沒能成功。」等語（本院卷第461頁），以及112、113年原  
13 告於被告公司任職之績效考核內容均顯示原告之評審主管認  
14 原告有諸多項目需要改進等情（本院卷第253至282頁），足  
15 見被告解雇原告之決定，實係以原告對於所擔任之工作不能  
16 勝任為考量。被告以前開事由辯稱業務性質變更，自非可  
17 採。

18 3.被告就原告所屬臺灣工廠營運管理部門並無業務性質變更，  
19 業如前述，卻因被告主觀認定原告工作表現不符預期，擅依  
20 勞基法第11條第4款規定，終止兩造間之僱傭契約，並非適  
21 法，自不生合法終止效力。被告解僱原告既非適法，則無庸  
22 再予細究被告有無於解僱前善盡安置勞工義務，或是否存在  
23 無處可供安置原告之情形，併此敘明。

24 (二)被告終止兩造間之僱傭契約不合法，兩造間之僱傭關係仍然  
25 存在，原告請求被告自113年4月25日起至原告復職之日止，  
26 給付每月薪資12萬60元，應屬有據：

27 1.被告依勞基法第11條第4款規定，終止兩造間之僱傭契約於  
28 法不合，已如前述，則兩造間之僱傭關係仍然存在，原告請  
29 求確認兩造間之僱傭關係在，自屬有據。

30 2.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得  
31 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處

01 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額  
02 內扣除之。民法第487條定有明文。雇主不法解僱勞工，應  
03 認其拒絕受領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主  
04 受領勞務遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必  
05 要之協力，催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始  
06 得謂終了，在此之前，受僱人並無補服勞務之義務（最高法  
07 院105年度台上字第675號判決意旨參照）。本件被告非法終  
08 止兩造間之僱傭契約，不生終止之效力，兩造間仍存在僱傭  
09 關係，且被告於本件訴訟始終抗辯其係依法終止兩造間僱傭  
10 契約，並未再給付原告薪資，應認被告已預示拒絕受領原告  
11 提供勞務表示，原告主觀上無去職意思，被告拒絕受領原告  
12 提供勞務，應負受領遲延責任，依前揭說明，被告應給付薪  
13 資與原告，則原告請求被告給付自113年4月25日起至復職之  
14 日止，按月給付原告每月薪資12萬60元，即屬有據。被告雖  
15 抗辯原告嗣後已完全同意與被告終止僱傭關係，然此與被告  
16 資遣通知書上記載：「員工表示對於應付金額總數和計算無  
17 異議，惟對於資遣不表認同，故表示不在本通知簽名」等語  
18 （本院卷第29頁），顯然不符，自不足採。

19 (三)原告請求給付112年之年終獎金24萬120元，尚非可採：

20 依兩造間「聘僱合約」第4.2條約定：「獎金：員工得參與  
21 本公司不定時更新條款及條件的獎金計畫。員工最多將享有  
22 前揭第4.1條的年薪10%。獎金將考量本公司績效以及您的  
23 個人表現，每年度發給。本公司將酌情決定是否發放任何獎  
24 金及金額。」（本院卷第119頁）足見兩造間已明確約定由  
25 被告考量公司績效及員工個人表現後方決定是否發放獎金，  
26 原告復未舉證證明被告於兩造僱傭關係存續期間每年發給年  
27 終獎金，是原告請求被告給付年終獎金，實無所據。原告雖  
28 主張每位勞工每年可領取至少1個月年終獎金已構成民法第1  
29 條之習慣，然兩造間既以前揭條款明文約定獎金之發放方  
30 式，原告自無再主張另依習慣請求給付年終獎金之餘地。故  
31 原告請求被告給付2個月月薪即24萬120元之年終獎金，難認

01 可採。  
02 六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應自  
03 113年4月25日起至原告復職之日止，按月給付原告12萬60  
04 元，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，則無理由，應  
05 予駁回。又本件為勞動事件，除確認兩造間僱傭關係存在部  
06 分，無於判決確定前預為執行之必要外，其餘就勞工即原告  
07 勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依  
08 職權宣告假執行，同時宣告被告得預供相當金額之擔保，而  
09 免為假執行。

10 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院  
11 斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併此敘  
12 明。

13 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 114 年 8 月 14 日

15 勞 動 法 庭 法 官 曾 瓊 瑤

16 以上正本係照原本作成。

17 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。

18 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 8 月 14 日

20 書 記 官 許 雅 凌

21 附表：

22

編號	職務內容
1	執行策略以達成或超越亞洲區關鍵可持續性指標與目標的長期及年度目標。
2	與總公司、亞洲區各關鍵部門的總監和經理們合作，對齊各自的可持續性目標/指標。與相關領導及其團隊合作，實現這些目標。
3	提供計劃並執行淨零排放目標。
4	領導Bemis Asia的相關團隊及功能部門，遵守或推動REACH、HIGG、OEKO-TEX、BLUESIGN等認證或計劃的改進。
5	支援Bemis Asia內部的合規測試過程，以促進客戶的特定

	商機進展及產品出貨。
6	積極與客戶、供應商、聯盟、商業團體、非營利組織和其他利益相關者互動，隨時掌握可持續性實踐、科學、政策和其他優先事項。
7	投過持續的組織溝通、教育及跨部門協作，培養可持續性文化。
8	與亞洲區當地組織合作，籌辦團體志願服務機會。