臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第183號

原　　告　施信宏
訴訟代理人　黃士洋律師
被　　告　恩得利工業股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　王貴戊
代　理　人　蔡世祿
　　李敏瑜

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國110 年12月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認原告與被告間僱傭關係自民國109 年12月6 日起繼續存在。

二、被告應自民國109年12月7日起至原告復職日止，按月給付原告新台幣100,600元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告應自民國109年12月6日起至原告復職之日止，按月提繳新台幣6,066元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

四、被告應給付原告新台幣75,795元，及自民國110年5月20日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第二項各期清償屆至後，均得假執行，但被告各期以新臺幣100,600元為原告供擔保後，得免為假執行。

七、本判決第三項，得假執行，但被告各期以新臺幣6,066元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅

者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止。第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。民事訴訟法第170條、第175條分別定有明文。被告之法定代理人原為黃壽佐，嗣於民國110年5月27日變更為王貴戊，有經濟部110年5月27日經授商字第11001084320號函文乙份附卷可參（見本院110年度勞專調字第45號卷第183頁），並具狀聲明承受訴訟（見同上卷第181頁），揆之前開規定，核無不合，應予准許。

二、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 項定有明文。而所謂有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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告非法資遣原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴即有受確認判決之法律上利益。

三、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項聲明者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款分別定有明文可參。查本件原告起訴時，其訴之聲明：被告應給付原告違法資遣後之薪資、年終獎金、董事酬勞共新臺幣（下同）568,493 元（見同上卷第9 頁）。嗣於110 年11 月1 日具狀變更訴之聲明為：1.確認原告與被告間僱傭關係自109 年12月6 日起繼續存在。2.被告應自109 年12月7 日起至原告復職

日止，按月給付原告100,600 元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。3.被告應自109年12月6 日起至原告復職之日止，按月提繳6,066 元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。4.被告應給付原告75,795元，及自本件民事聲請調解狀送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息（見本院卷第57 頁），核原告上開所為，均係本於主張兩造僱傭關係而為請求，其基礎事實堪認要屬同一，而僅減縮或擴張應受判決事項之聲明者，依上開說明，均不在禁止之列，應予准許，合先敘明。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：

（一）原告於109 年4 月1 日起任職於被告公司，擔任董事長特別助理，每月薪資為100,600 元。緣被告無預警於109 年11月26日給予原告「員工資遣通知書」，其上記載：「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，故本公司依照人事管理規章之規定正式照會台端於民國109 年12月06日終止任用」云云。然被告既以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4 款為由通知原告終止原告之勞動契約，被告自應證明被告有業務性質變更、因而有減少勞工之必要、無適當工作可供安置原告等情事，方合於勞基法第11條第4 款之構成要件，惟原告皆未見被告有何此種法定情事，被告之終止意思表示違反勞基法第11條之規定，該終止自始無效，兩造間僱傭關係仍繼續存在。

（二）原告請求項目及金額如下：

1.兩造間僱傭關係存在並每月給付薪資100,600元被告所為終止既屬無效，兩造間僱傭關係仍繼續存在，又原告任職期間每月薪資為100,600 元，被告自應繼續給付原告每月薪資，原告爰依法訴請被告自109 年12月7 日起繼續給付原告每月薪資100,600 元。

2.按月提繳6,066元勞退金原告每月薪資為100,600 元，被告每月應為原告提繳勞退金6,066 元，惟被告自109 年12

月起即未依法按月提繳6%勞退金，故請求被告自109 年12月6 日起至原告復職之日止，按月提繳6,066 元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。

3.109年度年終考核獎金75,795元被告之董事會於109 年12月2 日決議通過以1 個月月薪基數發放109 年度年終考核獎金，再依被告之薪酬管理辦法就年終考核獎金規定任職滿三個月且發放時在職者即屬發放對象，原告自109 年4月1 日起任職於被告公司，任職期間早已超過三個月，而被告所為終止違法無效，兩造間僱傭關係至今仍繼續存在，則被告發放109 年度年終考核獎金時原告亦屬在職員工。原告符合任職滿三個月及發放時在職此二條件，被告自應給付原告109 年度年終考核獎金75,795元【計算式：109 年4 月1 日至109 年12月31日共275 天；100,600 元×（275 天/365天）＝75,795元，元以下四捨五入】。

（三）併聲明：

1.確認原告與被告間僱傭關係自109 年12月6 日起繼續存在。

2.被告應自109 年12月7 日起至原告復職日止，按月給付原告100,600 元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

3.被告應自109 年12月6 日起至原告復職之日止，按月提繳6,066 元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。

4.被告應給付原告75,795元，及自本件民事聲請調解狀送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

5.就聲明第二至四項，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）被告於109 年11月26日提前預告原告於109 年12月6 日資遣，雙方即無勞僱關係，原告109 年12月3 日起沒有再進公司，並於110 年1 月5 日給付資遣費。原告於109 年4月1 日任董事長室特別助理一職，期間因董事長轉專任總經理，並於109 年12月2 日離職，故經營決策方式變更

（行政院勞工委員會民國98年2 月11日勞動3 字第0980130099號函，非侷限於公司登記所營事業項目）並因職務之特殊性以業務性質之變更有減少勞工之必要執行資遣。

（二）109 年年終獎金依據被告公司薪酬管理辦法第十八條及第十九條規定，原告因已不在職，且無勞僱關係，故不列入年度考核及發放對象等語置辯。

（三）併答辯聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第82頁）：

（一）原告於109年4月1日起任職於被告公司，擔任董事長特別助理，自109年10月31日止每月薪資為100,600元，自109年11月1日起每月實際核發薪資為86,600元。

（二）被告於109年11月26日給予原告「員工資遣通知書」，其上記載：「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，故本公司依照人事管理規章之規定正式照會台端於民國109年12月06日終止任用」。

（三）原告自109年12月3日起即沒有再進公司，被告並於110年1月5日給付原告資遣費33,607元。

（四）原告任董事長室特別助理一職期間，被告公司董事長康榮寶於109年7月間轉專任總經理，並於109年12月2日離職。

四、協商兩造爭執事項（見本院卷第82頁）：

（一）被告於109年12月6日以勞基法第11條第4款事由終止與原告之勞動契約，有無理由？

（二）原告主張兩造間僱傭關係存在，被告應按月給付原告薪資100,600 元、提繳勞退金6,066 元，並給付原告109 年度年終考核獎金75,795元，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）被告於109年12月6日以勞基法第11條第4款事由終止與原

告之勞動契約，有無理由？

1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：四業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。勞基法第11條第4款定有明文。又按雇主依勞基法第11條第4款關於「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定，預告勞工終止勞動契約，因該款所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之（最高法院98年度台上字第652號判決意旨參照）。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，為所謂業務性質變更（最高法院105年度台上字第144號判決意旨參照）。是勞基法第11條第4款規定「業務性質變更」，就雇主所營事業項目變更固屬之，就經營事業之技術、手段、方式有所變更，或因法令適用、機關監督而導致調整，致全部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、效率需求之必要，採不同經營方式，須該部分業務之實施，致發生結構性、實質性之變異，方屬業務性質變更之範疇。第按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。

2.查被告雖抗辯其與原告之僱傭關係，係因康榮寶於109年3月26日接任董事長後提出需求而存在，並非被告公司有此職務需求，被告公司亦未曾公開徵求該職務人選，而原告與康榮寶為舊識，由康榮寶指示被告之人事單位直接聘用，原告之職務屬康榮寶之專任特別助理，係完成康榮寶之交辦任務，具有其特殊性，故於康榮寶辭任後，被告確無與原告之薪資、職級相當之適當工作可供安置云云。惟

查，被告自承業務性質變更不是被告公司業務性質變更，而是指原告本人承辦的業務性質變更、原告個人承辦之工作事項因經營決策方式變更等語(見本院卷第83、107頁)，惟勞基法第11條第4款之業務性質變更，須致企業之全部或部分業務、組織發生結構性或實質性之改變方屬之，業如前述，而依證人即前被告公司財務長呂勝光證述：「(問：被告公司在109年間，有無業務性質變更之情事？）沒有。（問：原告的職務或工作內容，在109年7月間，被告公司原董事長康榮寶轉任總經理後，有無變更？在109年7月黃壽佐擔任被告公司董事長後，原告係擔任時任董事長之黃壽佐的特別助理，或是時任總經理之康榮寶的特別助理？）沒有。原告當時是擔任黃壽佐的特別助理。」等語（見本院卷第194頁），是原告在康榮寶轉任為總經理，仍擔任新任董事長黃壽佐之特別助理，而被告公司之董事長職位既未消滅，而原告身為董事長室特別助理，仍有盡其職責輔助新任董事長黃壽佐，且實際上原告亦曾多次向黃壽佐提供檔案、資料、報告工作事項，而黃壽佐亦對原告多有工作上之指示，雙方也曾數次通話聯繫，此有原告與黃壽佐之Line對話紀錄乙份附卷可參（見本院卷第165至173頁），是被告稱原告係康榮寶專屬助理云云，已非無疑。另被告之訴訟代理人蔡世祿於110年11月10日言詞辯論當日提供之名片上卻明確記載「蔡世祿董事長室特別助理」（見本院卷第175頁），顯見被告訴訟代理人即為被告公司現任之董事長室特別助理，被告公司仍有「董事長室特別助理」一職之需求，且在資遣原告之後，仍另覓新進人員擔任該職務，是被告自不合於「有減少勞工之必要」之要件甚明。此外，被告就上開董事長特別助理業務之實施有何結構性、實質性之變更而有減少勞工必要之情形，亦未舉證以實其說，揆諸前揭說明，被告於109年12月6日終止兩造間勞動契約時，自難認定已發生勞基法第11條第4款所定業務性質變更，有減少勞工必要

之情形。

3.再按業務性質變更，有減少勞工之必要時，雇主雖可依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約；惟依該款規定，雇主除須業務性質變更，有減少勞工之必要外，尚須無其他適當工作可供安置時，始得終止勞動契約。所謂「無適當工作可供安置時」，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，應包括「原雇主」為因應業務性質變更而投資成立，在人事晉用及管理上為「原雇主」所操控之他公司，亦無適當工作可供安置之情形在內（最高法院99年度台上字第1203號判決意旨參照）。又解釋勞基法第11條第4款末句所稱之「無適當工作可供安置時」，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將與原雇主法人有公司法明定關係企業（公司法第369條之1規定）之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內。」（最高法院109年度台上字第1396號民事判決意旨可資參照）。由此可知，勞基法第11條第4款該款規定亦明示雇主資遣勞工前必先盡「安置前置義務」，須無處可供安置時，不得已方可資遣，以符合解雇最後手段性原則。而查，被告公司為一集團企業，有集團關係圖附卷可稽（見本院卷第177至179頁），除被告公司之全資子公司樂怡有限公司外，有樂怡有限公司商工登記查詢結果乙紙可參（見本院卷第181頁），尚有其他海外公司，而依上開最高法院之意旨，被告於決定資遣原告前，自應盡其安置前置義務，先與原告溝通確認有無其他職位可供原告轉任，且除被告公司本身之外，應併予考量被告公司之關係企業有無適當之工作可供安置原告。惟被告未曾先對原告進行安置、詢問其有無擔任被告於其他投資公司或被告公司其他職務之意願，即逕予終止勞動契約，與勞基法第11條第4款所定「已無適當工作可供安置」情形亦有未合，

足認被告於109年12月6日依勞基法第11條第4款規定終止兩造勞動契約，並不合法，不生終止之效力。

4.綜上，被告並未舉證因業務性質變更，有資遣原告之必要，已如前述，被告亦未積極在公司內部為原告尋找適當之工作安置原告，從而，被告依據勞基法第11條第4款之規定，終止本件勞動契約，並非適法。

（二）原告主張兩造間僱傭關係存在，被告應按月給付原告薪資100,600 元、提繳勞退金6,066 元，並給付原告109 年度年終考核獎金75,795元，有無理由？

1.被告於109年12月6日依勞基法第11條第4款、終止兩造勞動契約，並不合法，而不生終止之效力，兩造間僱傭契約並未終止，業如前述，是原告請求確認兩造間僱傭關係存在，自屬有據，應予准許。

2.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延，勞工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬(參見最高法院89年度台上字第1405號判決意旨)。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬，最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照。又報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約定亦無習慣者，如報酬係分期計算，應於每期屆滿時給付之，此觀民法第486條第1款規定即明。再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲

延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條亦分別定有明文。

3.查被告於109年12月6日終止系爭勞動契約，並不合法，已如前述，被告之上開終止契約，雖不生終止契約之效力，但已足徵被告有為預示拒絕受領原告勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，且。又被告終止兩造間勞動契約後，原告請求調解時向被告主張兩造間僱傭關係存在，而經被告具狀否認兩造間為勞動關係，且稱已依勞基法第11條第4款規定終止契約等內容，此有勞動調解答辯狀可稽（見勞專調卷第55、57頁），足見被告已為拒絕原告繼續提供勞務之意，揆諸前揭規定及說明，自應由被告負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，即得請求被告給付報酬。第按工資由勞雇雙方議定之，勞基法第21條第1項前段定有明文。查原告於109年4月1日起任職於被告公司，擔任董事長特別助理，自109年10月31日止每月薪資均為100,600元，自109年11月1日起每月實際核發薪資為86,600元，依證人呂勝光證稱：「（問：證人是否知悉原告109年11月1日，原告薪資有調整，從10萬600元調整為8萬6600元，是何原因？）薪資調整是人資經理報董事會決定，我印象中是確實有上述情形的調整。」、「（問：公司是否有在109年11月1日公告原告職務調整，薪資也調整？）職務沒有調整，只有調整薪資。」等語（見本院195、196卷），則原告職務既無變動，工作性質相同，被告公司片面決定減少原告薪資，而未經勞資雙方之協議，是被告上述對原告薪資之調整，不符勞基法之規定，自屬於法不合。則原告請求被告應自109年12月7日起至原告復職日止，按月給付原告100,600元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，核屬有據，應予准許。

4.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。查原告每月薪資為100,600元，按109年度適用之勞工退休金提繳工資分級表，其為該表第10組第52級，月提繳工資為101,100元，每月應提繳金額為6,066元（計算式：101,100X6%=6,066），而自110年起原告依修正後勞工退休金提繳工資分級表，則屬該表第10組第51級，惟月提繳工資亦為101,100元，故每月應提繳金額亦為6,066元（計算式：101,100X6%=6,066）。則原告請求被告應自109年12月6日起至原告復職之日止，按月提繳6,066元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

5.末查，被告之董事會於109年12月2日決議通過以1個月月薪基數發放109年度年終考核獎金，此有109年第十三次董事會議記錄附卷可憑（見本院勞專調卷第71頁），又被告之薪酬管理辦法就年終考核獎金規定任職滿三個月且發放時在職者即屬發放對象，此有薪酬管理辦法節錄乙份附卷可參(見本院勞專調卷第73頁)，原告自109年4月1日起任職於被告公司，任職期間已超過三個月，而被告所為終止

既屬違法無效，業如前述，兩造間僱傭關係至今仍繼續存在，則被告發放109年度年終考核獎金時原告亦屬在職員工，原告符合被告年終獎金發放之條件，則原告請求被告應給付原告109年度年終考核獎金75,795元【109年4月1日至同年12月31日共275天；100,600 x（275/365）= 75,794.52】，自屬有據，應予准許。

6.末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第229條、第203條分別定有明文。因此，原告請求被告上述年終獎金應自調解狀繕本送達翌日起即110年5月20日起(見本院勞專調卷第51頁)至清償日止，按年息百分之5計算之利息，應屬有據。

六、綜上所述，被告依據勞基法第11條第4款之規定，終止兩造間之勞動契約，並非有據，原告依據僱傭關係、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項，訴請確認原告與被告間僱傭關係存在，被告應自109年12月7日起至原告復職日止，按月給付原告100,600元，並自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並自109年12月6日起至原告復職日止，按月提繳6,066元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休專戶，及被告應給付原告75,795元及自110年5月20日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，均應予准許。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1 項、第2項所明定。本件判決第二、三項為被告即雇主敗訴之判決，

依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

至本判決主文第1 項部分乃確認之訴，無宣告假執行可言。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　14　　日

勞動法庭　法　官　吳幸娥

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　14　　日

書記官　周子鈺