

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第173號

原告 湯昀珊

訴訟代理人 彭韻婷律師

被告 陸島工程顧問股份有限公司

法定代理人 羅平慶

訴訟代理人 趙學斌律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國115年3月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告起訴後，基於同一遭不法解僱之基礎事實，追加請求聲明第5項：「被告應自114年3月1日起致原告復職日止，按月付原告204元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。」（即健保費自付額差額，見本院卷一第432頁），原告上開所為，符合法律規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

原告於民國（下同）112年4月13日起受僱於被告擔任行政助理，薪資為每月新台幣（下同）40,000元。惟被告突於113年8月14日告知原告依勞基法第11條第4款之事由終止兩造勞動契約，並要求原告於113年8月30日與其結清113年8月份薪

資、資遣費、預告期間工資、並開立服務證明書及非自願離職證明書。惟被告原本編制上僅有原告一位助理，被告卻於資遣原告之一個月前先另外雇用另一名員工蔡佩瑄擔任與原告相同之助理職務，從事與原告相同之工作，於原告遭資遣後，蔡佩瑄係取代原告繼續任職相同之助理工作，顯見被告仍有聘請一位相同助理職務之需求，並無因業務性質變更而有減少勞工之必要、又無適當職務可供安置勞工之情形，可見被告依勞基法第11條第4款終止勞動契約不合法，被告仍有繼續給付工資、提繳勞工退休金之義務。為此，原告起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞動契約請求被告應自113年9月1日起至原告復職日止，依法按月給付原告薪資40,000元，並提繳2,406元至原告之勞工退休金專戶，及應按年給付原告年終獎金、端午節禮金、中秋節禮金共110,000元；另依勞基法第24條、第39條規定，請求被告給付112年及113年間所積欠之加班費合計45,832元。並聲明：(一)確認原告A01與被告陸島工程顧問股份有限公司間僱傭關係存在。(二)被告應自113年9月1日起至原告復職日止，按月於每月5日前給付聲請人40,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。(三)被告應自113年9月1日起至原告復職日止，按月提繳2,406元至原告勞工退休金專戶。(四)被告應自113年9月1日起至原告復職日止，按年給付原告110,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。(五)被告應給付原告45,832元，及自收受起訴狀翌日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。(六)原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一)原告自112年4月13日起擔任被告行政助理一職，其主要工作內容為行政庶務，如門口接待、擔任電話總機並詳實記錄來電內容、收受及回報文件、文件掃描、印製及寄送等。而被告營收原先主要來自於國內政府採購標案，112年得標總金額超過111年度得標金額4倍，為因應業務增加所生相關行

政庶務工作，故自112年4月13日起聘任原告，惟被告113年政府採購標案得標總金額驟減至112年度得標金額1/3，則被告為因應113年度政府採購業務急遽下降，自有經營結構之調整及經營決策之變動，而有業務性質變更之情事，從而被告就行政助理預算編列發生重大變更，不再需要原本的人力規模，勢必減少負責郵件寄送、收發等庶務之行政人員，並以此減少員額而於113年8月資遣原告，即屬被告對其一部門原有業務種類（質）之變動，且未違反安置義務，該當於勞基法第11條第4款規定之要件，故被告應屬合法終止勞動契約。(二)退步而言，兩造也於113年8月14日「合意」以資遣方式於113年8月31日終止勞動契約，並經原告於113年8月26日至30日整週請領5天有薪謀職假，且提早於8月26日即請領資遣費、預告工資、113年8月份薪資以及服務證明書與離職證明書完畢。(三)原告未於離職後或調解不成立後之6個月內起訴，客觀上已有長期間不行使權利之情事，本件訴訟實屬權利濫用。而且原告於離職後主觀上並無為被告服勞務之意思，自不得請求被告繼續給付報酬、提繳勞工退休金，亦不得請求被告給付各項獎金。另外，原告於112年至113年8月並未經被告同意延長工時，且其片面提出加班費試算表，亦非被告所製作出勤紀錄，更遑論其所載加班時數核與事實不符，原告仍應就其請求加班費負舉證責任。(四)並聲明：1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執的事實：

(一)原告到職日為112年4月13日，離職日為113年8月31日，職務為行政助理，工資為每月40,000元，工作地點為新北市○○區○○路00號3樓。

(二)被告於113年8月26日交付記載離職事由為「勞動基準法第11條第4款」之離職證明書予原告。

(三)原告於113年8月26日至30日單週受領5天有薪謀職假。

(四)原告已於113年8月26日受領：1. 服務證明書；2. 離職證明

書；3. 資遣費30,726元；4. 預告工資3,999元；5. 113年8月份薪資40,000元；以及6. 資遣費及試算表，並以書面確認無誤。

四、本件爭執點及本院判斷如下：

(一)原告提起本件訴訟並無權利濫用

1. 按權利人在相當期間內未行使其權利，除有特殊情事足使義務人正當信賴權利人已不欲行使其權利外，尚難僅因權利人久未行使其權利，即認其嗣後行使權利違反誠信原則而權利失效。所謂特殊情事，必須權利人之具體作為或不作為（例如經相對人催告行使權利，仍消極未有回應），或積極從事與行使權利相互矛盾之行為等，始足當之（最高法院110台上字第39號民事判決可資參照）、又權利人在相當期間內未行使其權利，除有特別情事足使義務人正當信任權利人已不欲行使其權利外，尚難僅因權利人久未行使其權利，而認其嗣後行使權利違反誠信原則（最高法院100年度台上字第2155號民事判決意旨可資參照）。
2. 查原告於113年8月31日遭被告公司解僱後，於113年10月16日即聲請勞資爭議調解，兩造於113年10月30日調解不成立後，原告曾向財團法人法律扶助基金會申請法律扶助而提起確認僱傭關係存在等事件，嗣因未能如期繳納訴訟費用而遭本院於114年6月4日裁定駁回，然原告又立即於114年7月2日提起本件訴訟等情，有新北市政府勞資爭議調解紀錄、法律扶助申請書、本院114年度勞訴字第104號民事裁定、本院收狀戳章可稽（見本院卷一第11、27至28、317、319頁），足認原告已儘速行使權利，並無怠於行使權利之情形。況且，法律並無明文規定必須於多久時間內提起確認僱傭關係存在之訴，觀諸被告所提相關判決之原因事實，均係離職後已超過4、5年始提起確認僱傭關係存在之訴的情形，而本件原告於離職後3個月內即已聲請調解，又於調解不成立後7個月內提起確認僱傭關係存在訴訟，兩者之原因事實差異極大，實不可相提並論，遽認原告之請求已生失權效果。故本件原告

01 應無權利失效原則之適用，亦無被告所稱權利濫用之情形。

02 (二)被告終止勞動契約符合第11條第4款「業務性質變更，有減
03 少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」規定

04 1. 按雇主所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部
05 分之部門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織
06 經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織
07 民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更
08 均屬之（最高法院109年度台上字第1396號民事判決參
09 照）、於雇主出於經營決策或因應市場競爭條件及提高產
10 能、效率之需求，採不同經營方式，致該部分業務發生結構
11 性及實質性改變者，亦屬之（最高法院107年度台上字第195
12 1號民事判決參照）。故其範圍極廣，非侷限於變更章程所
13 訂事業項目或登記事業範圍中項目變更、產品改變、生產技
14 術變更而已，故應本於論理、經驗法則，並參考工商業發展
15 與勞動市場之條件與變化，企業公司經營決策與人員管理方
16 式及實際運作狀況予以綜合考量。如足認確係出於經營決策
17 與生存所需，當可認為必要、合理。

18 2. 所謂「無適當工作可供安置時」（即雇主安置義務），指在
19 資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時
20 之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者
21 而言。故雇主資遣勞工之際或相當合理期間前後雖有其他工
22 作職缺，惟該職缺之工作條件與受資遣勞工顯不相當，或非
23 該勞工所得勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工
24 作職缺，均難認係適當工作，而責令雇主負安置義務（最高
25 法院107年度台上字第957號民事判決參照）。

26 3. 查被告營收原先主要來自於國內政府採購標案，被告於112
27 年政府採購標案得標總金額為1億6,909萬2,900元，超過111
28 年度得標金額4,218萬5,014元之4倍，被告為因應業務增加
29 所生相關行政庶務工作，於112年4月13日僱用原告擔任行政
30 助理一職。惟被告113年政府採購標案得標總金額驟減至5,6
31 33萬1,947元，減少約1億元，僅為112年度得標金額1/3，此

有台灣採購公報網被告歷年得標數量統計可稽（見本院卷一第377頁）。而依被告營利事業所得稅資料，被告112年度營業收入總額為1億4,937萬5,571元，113年度營業收入總額驟減為8,972萬7,870元，有112、113年度損益及稅額計算表可稽（見本院卷貳第141至142頁），足證被告113年度營業收入驟減將近1/2。則被告抗辯為因應113年度政府採購業務急遽下降，有經營結構之調整（即保留專業工程顧問人力、精簡行政人力）及經營決策之變動（拓展政府採購標案以外之業務，以視覺設計強化行銷工程顧問專業、導入圖像化介面設計自動化整合平台以優化巡查及監測業務、開展日本業務交流活動）等事由，而有業務性質變更之情事等情，即屬可採。從而，被告就「行政助理」預算編列發生變更，不再需要原本的人力規模，勢必減少負責郵件寄送、收發等庶務之行政人員，並以此節省一名人事員額，而於113年8月資遣原告，應屬被告經營結構之調整、經營之決策及因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，客觀上亦無明顯不合理之情形，屬被告對其一部門原有業務種類（質）之變動，該當於勞基法第11條第4款規定之「業務性質變更，有減少勞工之必要」之要件。

4. 原告雖主張被告於資遣原告之一個月前先另外雇用另一名員工蔡佩瑄擔任與原告相同之助理職務，從事與原告相同之工作，於原告遭資遣後，蔡佩瑄係取代原告繼續任職相同之助理工作等情。惟查，(1)如前所述，被告為因應113年度政府採購業務急遽下降，需拓展政府採購標案以外之業務，決策改以視覺設計強化對外行銷工程顧問專業、導入圖像化介面設計自動化整合平台以優化巡查及監測業務、開展日本業務交流活動，故需具有「視覺設計行銷專長、精通日語、數位工具及人際互動」之人才，而蔡佩瑄為大學視覺傳達設計系畢業，並於日本TLS東洋言語學院留學約一年，且通過日文JLPT日檢N2，並有日本工作經驗，且擅長使用Adobe Illustrator等多種數位軟體，此有蔡佩瑄履歷可稽（見本院卷一第

378頁)。而原告則為大學法律系畢業，具有擔任直播主、製作自媒體影片能力(Youtuber)。兩者相較，顯然蔡佩瑄所具備之才能較符合被告當時因應調整公司經營決策之需要。(2)又被告行政部門資訊設備組長劉梅玲自112年4月起罹患肺腺癌第四期，需每月前往醫院治療，請假日數頻繁，歷經113、114年後，自115年起辦理留職停薪，有劉梅玲留職停薪申請書、line對話紀錄、聲明書可稽(見本院卷二第137至140頁)，且據證人周敏佳證稱：「(請問你當時公司為什麼會錄取蔡佩瑄做為行政人員?)因為劉梅玲是設備資訊組長，她得了癌症第4期，所以要找人準備接替她的位置。因為我們的設備資訊組是在行政單位下面的一個組別，新進員工我們不可能馬上就讓他當設備資訊組組長。」(見本院卷一第456頁)，足認被告僱用蔡佩瑄除因前述公司業務性質變更之因素外，也考量需有人可遞補劉梅玲隨時會因病離職之職缺。(3)被告固於113年7月起僱用蔡佩瑄擔任「行政特助」，與原告所擔任的「行政助理」同屬行政部門，但如前所述，2人學經歷及專長不同，工作內容亦不相同，原告所負責者為行政庶務，如門口接待、擔任電話總機並詳實記錄來電內容、收受及回報文件、文件掃描、印製及寄送等，為原告所不否認，並有被告113年5月至7月文書寄件輸出明細表可稽(見本院卷一第103至132、292至293頁)。至於行政特助蔡佩瑄之工作內容係①董事長行程安排；②協助日本業務活動交流；③公文陳核至董事長之窗口；④公司商標圖式設計；⑤公司官網網頁設計與維護；⑥公司自動化平台整合設計；⑦公司名片、招牌、制服及信封設計；⑧兼任人事部門組長；⑨兼任儲備行政經理職務，有被告提出之line對話紀錄、企業識別設計圖、商標註冊證、官網頁面、自動化整合平台介面設計圖、報價單、出貨單、估價單、示意圖、員工出勤紀錄表介面之架構圖及設計圖等可稽(見本院卷一第379至426頁)，顯與原告工作內容不同。且據證人鄭百翔證稱：「原告是行政，負責紙本報告資料的列印、寄送。蔡佩

01 瑄她做行政文書還有公司網頁設計、公文收發，原告並無能
02 力從事與蔡佩瑄相同之視覺設計工作（如設計Logo）」等情
03 （見本院卷一第450頁），足認蔡佩瑄之職務與原告顯不相
04 同，亦非原告所得勝任。至於原告主張公司網頁設計、公司
05 標誌Logo設計、封面設計等亦為原告工作內容云云，為被告
06 所否認，原告也僅能提出傳送一份調整封面之line對話紀錄
07 為證（見本院卷一第321頁），且據證人周敏佳證稱：「我
08 沒有請他協助，她自己說要玩看看想做封面設計，我就跟她
09 說好，結果回來的封面連字體都沒辦法看很清楚，圖片直接
10 貼上去沒有設計感，我就坐她旁邊教她，她呈現出來的封面
11 應該算我的智慧財產。最後我說，你再調整，我去忙後，她
12 就傳了這個訊息。」、「（封面）全部都是我調整的，包含
13 字體大小、顏色、圖形都是我做的，我只是利用他的軟體來
14 製作。原告她有調整什麼地方，因為時間太久我不記得。」
15 等情（見本院卷一第453至454頁），此外原告也未能提出其
16 他證據佐證，故此部分主張，即無法採信。(4)原告學歷既為
17 大學法律系畢業，並無工程方面相關學經歷，亦無從轉任工
18 程師等工程顧問職務；且被告既因113年度政府採購業務急
19 遽下降，而需調整經營結構、決策，證人鄭百翔也證稱
20 「（原告離職後）是公司其他同仁來做她原先在做的事情」
21 一語（見本院卷一第448頁），足認被告亦無為安置原告而
22 另外創設職務之必要。

- 23 5. 綜上，被告資遣原告符合勞基法第11條第4款規定之「業務
24 性質變更，有減少勞工之必要」以及「無適當工作可供安
25 置」之要件，被告資遣原告於法有據。

26 (三)就原告各項請求而言

- 27 1. 被告既經認定於113年8月31日合法終止與原告間勞動契約，
28 則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞動契約請求被
29 告應自113年9月1日起至原告復職日止，依法按月給付原告
30 薪資40,000元，並提繳2,406元至原告之勞工退休金專戶，
31 及應按年給付原告年終獎金、端午節禮金、中秋節禮金共11

01 0,000元部分，均無依據，無法准許。

02 2. 有關112年及113年間所積欠之加班費合計45,832元部分

03 (1)被告於112年至113年8月因未置備出勤紀錄（被告未設置
04 打卡機），業經新北市政府裁罰2萬元（見本院卷一第152
05 頁），與有備置出勤紀錄而拒不提出之情形不同，尚無直
06 接適用勞動事件法第35條、第36條第5項或民事訴訟法第3
07 45條第1項規定，逕認原告之主張為真實。原告仍應就經
08 雇主同意、有延長工時之勞務事實負舉證責任。

09 (2)原告雖提出自行製作之加班費試算表，主張被告應給付11
10 2年及113年間所積欠之加班費合計45,832元云云（見本院
11 卷一第41頁），惟此試算表屬私文書性質，業經被告否認
12 真正，原告也自陳確有誤繕日期情形（見本院卷一第295
13 頁），自無法認定屬實。再者，被告已訂有加班申請制規
14 定（見本院卷一第427至428頁），如行政人員有超過8小
15 時工時者，應填寫加班申請表，並需於當日17：30前經總
16 經理及行政主管完成簽章核定程序，為原告所不爭執，則
17 原告既未依規定事前向被告申請，亦未經被告行政經理及
18 總經理核准，故其請求被告給付加班費云云，即無依據，
19 無法准許。

20 五、綜上所述，原告依據勞動契約、勞基法第24條、第39條規定
21 所為本件之請求，均為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴
22 判決，本院自無從依職權宣告假執行，併予敘明。

23 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
24 與判決結果無涉，不再一一論述。

25 七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

26 中 華 民 國 115 年 4 月 27 日

27 勞動法庭 法 官 劉以全

28 以上正本係照原本作成

29 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
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 115 年 4 月 27 日

