

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第44號

原告 林峻立

訴訟代理人 賴成維律師

被告 東森得意購股份有限公司

法定代理人 王令麟

訴訟代理人 劉煌基律師

複代理人 鄭雅芳律師

王右潔律師

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4月7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、程序上理由

(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解雇原告，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，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

01 貳、實體上理由

02 一、原告起訴主張：其自民國（下同）99年9月1日起受雇於被
03 告，擔任燈光師，月薪為新臺幣（下同）4萬5467元。於113
04 年12月中旬，收到被告以勞基法第11條第4款之規定告知原
05 告，稱被告公司因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無
06 適當工作可供安置為由，終止兩造間勞務契約，被告係違法
07 解雇。被告自113年12月15日即無故拒絕受領原告提供勞務，
08 意欲迫其自願離職，即應自負受領遲延之責任。被告從未給
09 付原告加班費，且未給付原告年終獎金，原告自得請求被告
10 給付加班費25萬5000元、年終獎金43萬6868元。另原告任職
11 期間多次受主管霸凌，如強迫原告於期限內完成非工作內容
12 之問卷調查、以年終獎金要脅原告購買產品、強迫原告創立
13 臉書帳號用以非工作內容之公司投票，依法請求精神慰撫金
14 80萬元，綜上，依兩造間之僱傭關係、民法侵權行為損害賠
15 償、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：確認原告與被告
16 間僱傭關係存在。被告應自113年11月15日起至原告復職日
17 止，按月於每月最末日一日給付原告4萬5467元，及自各期
18 應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
19 息。被告應自113年12月15日起至原告復職前一日止，按月
20 提撥2728元至原告之勞工退休準備金專戶。被告應給付原告
21 123萬6868元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年
22 息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

23 二、被告則以：

24 （一）原告自110年即開始工作態度表現不佳，就燈光師基本燈泡
25 毀損之更換作業亦未盡其職責進行更換處理，以致於影響攝
26 影棚LIVE直撥之作業品質。再者，原告除多次無法配合組長
27 指派攝影棚例行性廠區設計修改調燈作業外，就燈光師基本
28 工作品質亦未多次未能達到節目製作人要求，甚至嚴重影響
29 節目畫面品質，經多次與原告溝通後，仍未改善上開情況，
30 遂於被告公司111年度年終考核給予乙等，以期改善。又除

01 上開情況外，原告亦時常推卸責任，甚至多次無故請假以躲
02 避工作，在同事相處間，更時常煽動同事不要配合被告公司
03 所佈達之政令，嚴重影響節目製作及被告公司管理上重大困
04 擾，早已有違反工作規則之情況發生。

05 (二)縱原告有如前開種種違反工作規則、無法勝任工作之情況，
06 然被告仍持續與原告溝通，而未立即開除原告。惟近一年
07 來，被告公司之電視部門在有線電視收視戶從以往最高550
08 萬戶降至目前剩下不到440萬戶，以致於電視部門營收自95
09 年至110年損失220億，降幅將近20%，被告電視部門不得不
10 做組織及業務結構性改變，因此被告公司於113年間，因電
11 視購物產業營收逐年遞減且人事成本年年遞增，被告遂將攝
12 影棚由每日開設三棚運作調減至至二棚，相關工作人員因而
13 需要大幅縮減，被告公司及關係企業亦均無適宜原告職位之
14 情況下，被告公司依法予以資遣，並依法給付原告相關之費
15 用，原告接受資遣通知後，並無表示拒絕之意思，是以，兩
16 造間之勞動契約合法終止，故原告請求確認僱傭關係存在、
17 請求給付薪資，實無可採。

18 (三)另就加班費部分，原告之工作係依其輪班表辦理，並無加班
19 之事實及需求，遑論原告從未依被告公司之出勤請假管理辦
20 法申請加班，亦未提出其延後下班時間係因工作上需求，故
21 請求加班費，顯屬無據；再就被告公司之績效考核管理辦
22 法，其考核資格僅為乙等而不予發放111年度年終獎金，而
23 年終獎金核屬勉勵恩惠性給付，非屬勞基法上之工資，故原
24 告主張年終獎金之部分應屬無據。末就職場霸凌一事，就原
25 提出之原證2、3、4均否認形式上真正，且均為原告單方面
26 之臆測，並無提出具體事證支持。兩造間勞動契約合法終
27 止，原告請求應屬無據，並聲明：原告之訴駁回，如受不利
28 判決，請准供擔保免為假執行。

29 三、兩造不爭執之事項（見114年9月10日筆錄，本院卷第281至2
30 82頁）：

31 (一)原告自99年9月1日起受雇於被告，擔任燈光師，月薪4萬546

01 7元，最後工作日為113年12月15日

02 (二)被告於113年11月7日以業務性質變更，有減少勞工之必要，
03 依據勞基法第11條第4款之規定，終止勞動契約，預告於113
04 年12月15日終止契約，有被告提出被證2之函文可按。

05 (三)原告於113年11月26日聲請勞資爭議調解，請求被告給付加
06 班費、獎金，於113年12月9日調解不成立，有原告提出原證
07 1之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（以下簡稱原證1調
08 解，見本院卷第21-23頁）。

09 四、本件爭點如下：

10 (一)被告於113年12月15日以業務性質變更，有減少勞工之必
11 要，依據勞基法第11條第4款之規定終止勞動契約，是否有
12 理由？

13 1. 按雇主非有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工
14 作可供安置時，不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條
15 第4款定有明文。所謂業務性質變更，一般指雇主基於經營
16 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
17 營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異而
18 言，就雇主所營事業項目變更固屬之；就經營事業之技術、
19 手段、方式有所變更，致全部或部分業務發生結構性或實質
20 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
21 件及提高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，該部分
22 業務之實施，亦發生結構性、實質性之變異，亦屬業務性質
23 變更之範疇。又「…所謂『業務性質變更』，除重在雇主對
24 於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，最主
25 要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術
26 之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預
27 算編列等變更均屬之，故解釋該款末句所稱之『無適當工作
28 可供安置時』，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，
29 促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避
30 不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可
31 將與『原雇主』法人有『實體同一性』之他法人，亦無適當

01 工作可供安置之情形併予考慮在內，即『原雇主』法人與另
02 成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡
03 相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事
04 管理暨薪資給付等項，如為『原雇主』法人所操控，該他法
05 人之人格已『形骸化』而無自主權，並有適當工作可供安置
06 勞工，二法人間之構成關係顯具有『實體同一性』者，均應
07 包括在內，始不失該條款規範之真諦，庶幾與誠信原則無
08 悖。」(最高法院98年度臺上字第652號判決意旨參照)，準
09 此，雇主因業務性質變更而有減少人力必要時，應安排適當
10 工作予勞工，即使雇主另投資成立另一法人，該法人處有無
11 適當工作亦屬考量之列，以避免藉機解僱異己或有不當解僱
12 行為之發生，換言之，不但同一或相關部門有無適當工作可
13 供安排，即使新設立新法人，在實體一性範疇內亦然，除前
14 開最高法院判決意旨外，亦於99年度台上字第1203號判決要
15 旨指繫：「查業務性質變更，有減少勞工之必要時，雇主雖
16 可依勞動基準法第十一條第四款規定終止勞動契約；惟依該
17 款規定，雇主除須業務性質變更，有減少勞工之必要外，尚
18 須無其他適當工作可供安置時，始得終止勞動契約。所謂
19 『無適當工作可供安置時』，為保障勞工之基本勞動權，加
20 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，應包括『原雇主』為因
21 應業務性質變更而投資成立，在人事晉用及管理上為『原雇
22 主』所操控之他公司，亦無適當工作可供安置之情形在
23 內。」是以，雇主倘關於同性質之他部門，依然正常運作，
24 甚或業務增加，仍需用勞工時或原來受僱之勞工均能勝任新
25 工作，或經過再訓練亦能勝任，則應無解僱之必要。此外，
26 解僱為最後不得已之手段，勞工如可改調其他工作，當無解
27 雇之必要。是本諸勞基法保障勞工權益，加強勞雇關係之立
28 法意旨(勞基法第1條規定參照)，應在業務性質變更及無適
29 當工作可供安置時，始得為上述預告終止勞動契約，要非有
30 業務性質變更需要時，即當然得減少人力而解僱勞工。次
31 按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責

01 任，民事訴訟法第277條前段定有明文。

02 2. 原告主張被告並無勞基法第11條第4款之事由，然為被告所
03 否認，並以前詞置辯，自應由被告就此有利於己之事實負舉
04 證之責。經查：

05 (1) 被告電視部門自550萬元降為440萬戶，92年起至100年損失2
06 20億，降幅20%，攝影棚從3棚降為2棚，攝影棚內之工作人
07 員大幅縮減，並將攝影棚每日開設A、B、C棚調減至A、C二
08 個棚，B棚已無安排攝影棚作業，有被證11之表格可按。被
09 告自109年起至112年止之營業稅額，自1億3017萬5307元，
10 逐年遞減1億2978萬3781元、7901萬2433元、8130萬9196
11 元、7202萬3309元，有財政部北區國稅局函文可按（見本院
12 卷第313-322頁），被告已符合勞基法第11條第4款之事由，
13 據此終止勞動契約，應屬有據。

14 (2) 勞基法第11條第5款規定之所謂「確不能勝任工作」，係指
15 勞工於能力上不能完成工作，勞工怠忽所擔任之工作致不能
16 完成者亦屬之，又僱主對於違反規定之勞工施予懲戒，仍應
17 注意相當性原則，而解僱係屬懲戒手段中對勞工工作權最嚴
18 重之侵害，故須符合最後手段性要件，即應有解僱最後手段
19 性原則之適用，亦即限於原有工作職位已無適當之工作得以
20 安置之情形或雇主已使用勞基法所賦予保護之各種手段後，
21 仍無法改善之情形下始得為之，合先敘明。原告主張被告於
22 114年8月間仍有22個工作職缺，違反解僱最後手段性原則云
23 云，然查。參酌原告提出原證5之職缺，均為電話訂購客服
24 人員、計時工讀生，並無燈光師相類之工作性質，從而，被
25 告已無其他類似職缺可供原告擔任。被告依據勞基法第11條
26 第4款之事由，資遣解僱原告，並未違反解僱之最後手段性
27 原則。

28 (二) 如原告主張有理由，原告請求確認兩造雇傭關係存在，並請
29 求自113年11月15日起至復職日止，按月給付薪資，並自113
30 年12月15日起按月提繳勞工退休金，是否有理由？
31 被告已符合勞基法第11條第4款之事由，據此終止勞動契

約，應屬有據。原告請求確認兩造雇傭關係存在，並請求自113年11月15日起至復職日止，按月給付薪資，並自113年12月15日起按月提繳勞工退休金，並無理由。

(三)原告依據勞動法令，請求被告給付如附表所示之金額，是否有理由？

附表

編號	請求項目	請求金額
1	加班費	25萬5000元
2	年終獎金	18萬1868元

1. 原告主張被告未依法給付加班2小時之加班費云云。然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：依據被告公司提出被證5之出勤請假管理辦法第5.7.2規定，因業務需求或由主管指派加班者，需事先呈報並於加班前登錄線上出勤系統填寫「預計加班」，並經權責主管核准後始得加班，加班事實發生後，至遲應於三日內登錄線上出勤系統填寫「實際加班」，由權責主管審核加班時數，協理級含以下主管如假日加班，公務出差得申請加班換休，原告並未舉證業經上開規定辦理加班，自不得請求加班費。

2. 原告主張被告未給付111年、113年度年終獎金，然年終獎金為恩惠性給予，原告於111年度考績為乙等，有被證1之考核表可按。113年12月15日終止勞動契約，原告請求被告給付111年、113年度年終獎金，自無理由。

(四)原告依據侵權行為之規定，請求被告給付精神慰撫金80萬元，是否有理由？

1. 原告主張被告於110年12月20日以集團需做調查為由，強迫原告於112年12月21日下午3時整完成非工作內容之問題，證據如原證2，被告公司之主管以年終獎金為要脅，要求原告購買產品，證據如原證3，原告強迫設立臉書帳號，用於非工作內容之相關公司投票，證據如原證4云云，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：不否認原證2、3、4之形式真

01 正，然原告主張均為臆測之詞，顯屬無稽，產品銷售與購買
02 情形均與年終獎金無關等語，原告復未就其有利於己之事
03 實，舉證證明之，自難為有利於原告之認定。

- 04 2. 證人A O 1於本院審理時證述：「(被告訴訟代理人問：證人
05 你知道原告是否有購買嗎?)我不知道。」「(法官問：原告有
06 跟你同一個群組嗎?)沒有。」「(法官問：是否曾經被要求
07 過要買組合包還有其他東西?)就只有生活組合包包括衛生
08 紙、清潔劑、洗碗精總共花了1000元上下，我同組總共有7-
09 8位，他們跟我一樣花了1000元買這些生活組合包。」

10 「(法官問：就你知道燈光師的群組要買甚麼東西嗎?)應該
11 差不多，都是生活用品，公司的產品，那些看起來就是公司
12 賣不掉的東西，我現在就不需要為什麼要買這些東西。雖然
13 這是我生活必要，但我沒有想買，我不舒服，這些事情發生
14 在疫情前的事情，疫情後就沒有了。」「(法官問：被強迫購
15 買的生活組合包的時候是民國幾年?)109年左右，我不確定
16 是否是109年。」「(法官問：原告被強迫購買是甚麼時候?)
17 也差不多那時候，也是109年左右」(見本院卷第236頁、11
18 4年11月12日筆錄)，「(法官問：在職期間，被告公司主管
19 是否會要求員工使用FB 或IG 或其他社交軟體對從未去過的
20 餐廳留下不實評論?)是。」「(法官問：未去過的餐廳所
21 指為何?主管為何?)1.紅廚義大利餐廳。2.胡紹龍。法
22 官如果不依照被告公司主管指示去留下評論，會不會有不利
23 後果?用考績威脅大家」等語(見本院卷第384頁、115年4
24 月7日筆錄)，依據證人之證詞，並無法證明原告受有強暴
25 脅迫之事實，原告傳訊證人係證明被告主管以年終獎金脅迫
26 員工等情(見本院卷第289頁)，證人卻證述：被告之主管係
27 以考績脅迫原告等語(見本院卷第384頁)。從而，證人證
28 詞難為有利於原告之認定。原告依據前開規定，請求被告給
29 付精神慰撫金云云，自無理由。

30 五、綜上述，原告依兩造間之僱傭關係、民法侵權行為、勞動法
31 令之規定，請求確認原告與被告間僱傭關係存在。被告應自

113年11月15日起至原告復職日止，按月於每月最末日一日給付原告4萬5467元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應自113年12月15日起至原告復職前一日止，按月提撥2728元至原告之勞工退休準備金專戶。被告應給付原告123萬6868元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，均無理由，應予駁回。

六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

六、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 4 月 21 日
勞動法庭 法 官 徐玉玲

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 115 年 4 月 21 日
書記官 丁柔方