

臺灣士林地方法院民事判決

113年度重勞訴字第3號

原告 呂孟勳

訴訟代理人 林承鋒律師

複代理人 趙家緯律師

被告 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 蕭玚卉律師

劉秉宜律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年8月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國112年7月30日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告新臺幣165,290元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應自民國112年7月30日起至原告復職之日止，按年於每年1月6日給付原告新臺幣165,290元，暨自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、被告應自民國112年7月30日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣9,000元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔。

七、本判決第二項至第四項得假執行。但如被告各期以新臺幣165,290元為原告預供擔保後，第二項、第三項得免為假執行，各期以新臺幣9,000元為原告預供擔保後，第四項得免為假執行。

八、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國86年5月16日起受僱於被告，於被告

資遣前，職稱為業務經理，月薪新臺幣（下同）165,290元，負責在被告全球集團亞太區提供銷售業務人員訓練和地區業務主管進階培訓，以及被告集團美國總公司銷售培訓部門主任，負責架構被告集團全球化訓練教材、建置訓練平台等。被告於112年7月25日，透過人資經理以書面通知原告，因公司必須進行組織調整，並且變更現行作業模式，將部分業務移往亞太區總公司之事由，依勞動基準法第11條第4款終止勞動契約，並要原告簽署文件領取離職結算之各項給付。然被告所營事業於資遣前後並未有變動，被告乃至全球集團於112年度營運持續獲利，未有虧損情形，且原告所屬部門於資遣後仍持續運作，況原告本來就負責亞太區教育訓練工作，不論景氣或市場環境如何，與被告之業務性質變更無關聯。再者，被告於資遣前後亦未曾安排原告其他替代工作的可行性，未盡安置義務。原告遂以被告資遣不合法而拒絕，並向被告表明仍有意願繼續提供勞務。然被告仍強行收回原告門禁卡等資料，以及命原告離開公司處所，並於112年7月29日將原告退保。因被告違法資遣原告，兩造間僱傭關係仍存在。原告仍得依雙方僱傭契約、民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告自112年7月29日起至原告復職之日止按月支付薪資、按年支付年終獎金，並按月提繳勞工退休金等語。並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應自112年7月29日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告165,290元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）被告應自112年7月29日起至原告復職之日止，按年於每年1月6日給付原告165,290元，暨自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（四）被告應自112年7月29日起至原告復職之日止，按月提繳9,000元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。（五）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告受景氣影響致貨運需求量減少，造成業務緊

01 縮，遂自112年4月起陸續於亞太區進行組織重整及調整，並
02 執行人力精簡計畫，特別針對銷售培訓相關業務進行人員縮
03 編，裁撤後亞太區之培訓發展部分從原有11人編制，調整只
04 剩2名中國分部主管、1名日本分部主管、1名越南分部主管
05 及1名新加坡分部主管（下稱系爭組織變動），台灣分公司
06 之業務移由其他國家分公司承擔，原告之職位及原負責之內
07 部教育訓練業務，因已不符合被告之公司營運及業務需求，
08 而為裁撤之部分。經過人員精簡計畫後，原告所屬之部門相
09 關業務有半數移除，或已轉為自助服務，對被告而言，此等
10 變更已達業務性質變更之程度。復考量原告之專長、能力與
11 原有職等，於112年9月底，被告現有的職缺僅有「資深日文
12 客服代表」，而原告不具日文專長，且該職等及職務內容亦
13 與原告原有職位相距甚遠，並非合適之職缺。又被告所屬集
14 團其他亞太地區職缺，姑不論以須外派至其他國家，且以
15 日、韓語為當地語言專業要求之職位外，其餘職缺多為金
16 融、資訊工程等應具備相關專業知識背景者，考量原告之專
17 長、能力為銷售及培訓，均與上開職缺所需不符，並非適洽
18 之安置。被告無奈只能依勞動基準法第11條第4款規定終止
19 兩造僱傭契約，並無違法。兩造僱傭契約已合法終止，原告
20 請求確認僱傭關係存在，並請求支付復職前之薪資、年終獎
21 金及提繳勞工退休金，於法不合等語，資為抗辯。並聲明：
22 （一）原告之訴及假執行之聲請均駁回。（二）如受不利判
23 決，願供擔保請准免為假執行。

24 三、本院之判斷：

25 （一）原告主張被告原係依勞動基準法第11條第4款規定通知終
26 止僱傭契約，不得於訴訟上變更、增列解僱事由，但於訴
27 訟上多次變更資遣事由等語。查，被告之人資經理於112
28 年7月25日通知原告將依勞動基準法第11條第4款規定通知
29 終止僱傭契約，並交付「RESIGNATION, RELEASE AND WAIVER」書面予原告，此有原告提出上開書面及依法應支付項
30 目明細為佐（見本院卷一第44頁至48頁）。依上開書面所
31

載被告「因受景氣影響，市場環境依舊嚴峻，致使公司必須進行組織調整，並且變更現行作業模式，將部分業務移往亞太區總公司處理，…將依勞基法第11條第4款與員工呂孟勳經合意終止勞動契約」，係合意終止勞動契約之要約，然原告收到該書面後並未承諾，兩造勞動契約並無因合意而終止之情形。但被告之人資經理當天同時亦有通知依勞動基準法第11條第4款規定終止僱傭契約，且依原告起訴主張」其不同意合意終止勞動契約後，被告於112年7月27日收回原告之公司門禁卡等資料，及於同年月29日將原告退保等舉措，被告依勞動基準法第11條第4款規定通知終止勞動契約不合法」等語，及被告於歷次答辯狀之抗辯則主要在強調其依勞動基準法第11條第4款事由終止兩造間勞動契約為合法。是可知兩造之爭執在被告依勞動基準法第11條第4款事由終止兩造間勞動契約是否合法，此並經兩造同意列為兩造爭點事項。至於原告主張被告於訴訟上變更、增列解僱事由，被告既已否認，該部分亦未列為爭點，自非屬本件所應審究，先予說明。

（二）被告於112年有無業務性質變更而有減少勞工之必要？

1. 按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞動基準法第11條第4款規定自明。該條款所謂「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，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112年度台上字第582號判決意旨參照）。
2. 被告稱其受景氣影響致貨運需求量減少，造成業務緊縮，遂自112年4月起進行系爭組織變動，並且原告在職期間隸屬Talent Development(簡稱TD，中譯：銷售培訓)部門，主要負責業務為Application related(培訓應用相關)，經過系爭組織變動，人員精簡計畫後，原告所屬之

01 Application related(培訓應用相關)部門相關業務有半
02 數移除，或已轉為自助服務，對被告而言，此等變更已達
03 業務性質變更之程度等語。經查：

04 (1)被告為美商優比速國際股份有限公司在臺灣設立之分公
05 司（見本院卷一第22頁），則被告之組織、管理決策，
06 有相當大的程度係受所屬被告集團之控制。依被告提出
07 被告集團訓練部門人力精簡計畫執行前後之組織對照表
08 （見本院卷一第124頁）及公司TD Focus and Activiti
09 es列表（見本院卷一第277頁至278頁）。固可認被告集
10 團於112年4月調整亞太區之培訓發展部之人員編制，以
11 及其「培訓應用相關」之現行10個業務項目，亦有「QV
12 P Guideline Setup」、「Gamification Activity」、
13 「Monthly Assessment」、「My Stage, My Learning
14 」等4個項目遭移除，以及「QVP Monthly Report」項
15 目改為自助服務等變革。而原告所屬部門係銷售培訓業
16 務，性質屬後勤支援單位，系爭組織變動的調整結果係
17 為銷售培訓相關業務進行人員縮編，將亞太區從原有11
18 人編制，減至4名，雖其中將台灣分公司之業務移由其
19 他國家分公司承擔，但被告集團全球之銷售培訓業務部
20 門既仍保留而未裁撤，則尚難認被告集團已完全無需銷
21 售培訓人員。亦即被告集團之銷售培訓業務部門是否已
22 發生結構或實質上變異，而有業務性質變更的情事，自
23 有可疑。換言之，被告集團因實施人力精簡計畫，而有
24 移除部分培訓應用相關業務或改為自助服務，並將臺灣
25 分公司之業務移由其他國家分公司承擔，此乃屬一部業
26 務減少，尚非可認已達業務性質變更程度。

27 (2)又依被告提出被告集團疫情前後之營運狀況表（見本院
28 卷一第408頁），111年度與前一年度即110年度及112年
29 度與前一年度即111年度相較，其總運量分別減少10.
30 8%、26.5%，總收入則分別減少0.4%及24.3%，淨利則分
31 別減少5.3%及28%。再觀之111年度各月份與前一年度

(即110年度)同期之總運量變化比率，111年上半年各月份較去年同期的總運量有正數增加亦有減少(依序為7.6%、-11.5%、4.3%、-5.2%、-3.0%、-6.2%)，增減約在10%以內，但111年下半年各月份較去年同期總運量均呈現減少情形(-19.7%、-14.8%、-15.0%、-22.0%、-16.8%、-24.4%)，乃至112年4月，相較去年同期總運量仍呈現減少情形(1月至4月分別為-38.1%、-4.9%、-29.1%、-34.1%)。另外，在112年4月進行系爭組織變動及培訓應用相關業務項目移除等作為後，112年5月起較去年同期總運量仍持續呈現減少(5月至12月分別為-24.2%、-29.1%、-24.2%、-23.9%、-26.5%、-29.4%、-23.9%、-23.1%)。由上開數據可認被告確實於上開期間(疫情後期)遭遇全球貨運量減少的情形，但既然系爭組織變動後，其總運量減少情形仍然持續，反而可見其尚持續受疫情後大環境經濟停滯之影響，無關被告組織運作效能或組織調整，故無從憑認系爭組織變動措施與貨運需求量減少的情況有正相關。況且，並無證據可認疫情導致被告集團全球貨運需求量減少情形屬永久性，應認其係一時性的貨運量減少，則在此期間之組織調整是否可認為係因貨運需求量減少而來，並且有減少原告所屬部門人力之必要，實非無疑。

3. 縱另依本院調取會計師簽證之被告108年至112年度財務報表(見本院卷二第16頁至156頁)，其107年度至112年度之服務收入(Service Income)分別為980,677,020元、1,101,339,855元、1,131,448,930元、1,194,557,718元、1,112,489,077元、1,258,759,210元(可參照本院卷二第369頁整理)。可知被告之服務收入於110年至112年呈現逐年成長的情形，對照前揭被告集團全球營運狀況表，同時期係呈現貨運需求減少及收入整體減少的情況，被告營運狀況佳，被告集團營運狀況不佳，兩者有別。雖再觀之被告歷年成本與費用(Costsand Expenses)亦隨著

01 服務收入逐年增加而亦步亦趨地增加，致其營業利潤（In
02 come from Operation）並非逐年增加反而逐年減少。被
03 告集團基於其經營決策或為因應環境變化與市場競爭，而
04 採取系爭組織變動，或可藉由減少被告人事成本之方式來
05 提升被告之營業利潤，進一步使被告集團全球獲利提升，
06 然為達此一目的，並非謂被告逕行終止勞動契約以精簡人
07 力，即為合法（見下述）。

08 （三）被告於資遣原告前有无盡安置義務？

- 09 1. 按勞動基準法第11條第4款所定要件包括「無適當工作可
10 供安置」，固明定雇主資遣勞工前必先盡「安置義務」，
11 亦即雇主必無處可供安置勞工時，最後不得已才可資遣。
12 倘雇主並無適當職務可供安置，基於尊重企業經營自主權
13 及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當非
14 立法本旨。又所謂「適當工作」，當指與勞工資遣當時之
15 工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任者而言，故雇主雖
16 有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件（包括薪資、職級
17 等）顯不相當，或非屬勞工所得勝任者，相對於勞工而
18 言，自不得謂係「適當工作」，而責令雇主負安置義務。
19 又按因業務性質變更，有減少勞工之必要時，雇主須試圖
20 於同一部門或同一企業中，安插轉職或換工作地點之可能
21 性，縱使此轉職須先經由再訓練或教育始有可能時，除非
22 造成雇主重大困擾，否則雇主不得拒絕。又於認定「無適
23 當工作可供安置時」時，為保障勞工之基本勞動權，加強
24 勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律
25 上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫
26 用之流弊，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之
27 他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內，即
28 「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，
29 名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資
30 金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原
31 雇主」法人所操控，該他法人之人格已『形骸化』而無自

主權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內，庶幾與誠信原則無悖（最高法院98年度台上字第652號判決要旨參照）。

2. 被告稱考量原告之專長、能力與原有職等因素，被告於112年9月底現有的職缺僅有「資深日文客服代表」，而原告不具日文專長，且該職等及職務內容亦與原告原有職位相距甚遠，並非合適之職缺。又被告集團其他亞太區職缺，姑不論以須外派至其他國家，且以日、韓語為當地語言專業要求之職位外，其餘職缺多為金融、資訊工程等應具備相關專業知識背景者，考量原告之專長、能力為銷售及培訓，均與上開職缺所需不符，並非適洽之安置等語。經查，被告為美商優比速國際股份有限公司在臺灣設立之分公司，被告集團為全球性公司，倘被告主張其於資遣原告當下，無適當工作可安置原告，則依上開說明，被告除須證明臺灣地區已無適當工作可安置原告外，尚須證明被告集團亦無適當職位可以安置，始能認為確實該當已無適當職位可供安置之要件。而被告固提出亞太區公開職缺列表為佐（見本院卷一第130頁至142頁），然原告已否認該公開職缺列表之真正，該列表是否為被告集團之全部職缺已非無疑。又即令被告集團在被告資遣原告當下，亞太區之職缺確實如公開職缺列表所示。該職缺僅限於亞太區，而非被告集團全球之職缺。且依原告陳述其被通知資遣經過為「被告於112年7月25日，透過人資經理以書面通知原告，因公司必須進行組織調整，並且變更現行作業模式，將部分業務移往亞太區總公司之事由，依勞動基準法第11條第4款終止勞動契約，並要原告簽署文件領取離職結算之各項給付」，顯然被告僅通知終止勞動契約之結果，並未有任何安置作為。此外，被告並未就其有嘗試與原告進行安插轉職或換工作地點，又如其轉職須先經由再訓練或教育始有可能時，已詢問原告有無意願等事項與原告進行

01 協調等節，舉證以佐，即難認其已盡安置義務。則被告終
02 止勞動契約，與勞動基準法第11條第4款要件有間，其終
03 止契約行為應屬不合法。

04 (四) 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付薪
05 資、年終獎金及提繳勞工退休金，有無理由？其數額若
06 干？

07 1. 本件被告終止兩造間勞動契約不合法，已如前述，故兩造
08 間之僱傭關係仍存在。原告於112年7月29日拒絕接受被告
09 資遣，並於112年8月24日臺北市政府勞動局進行勞資爭議
10 調解，主張應予恢復僱傭關係，但為被告所反對，致調解
11 不成立等情，有勞資爭議調解紀錄在卷可稽（見本院卷一
12 第52頁）。按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務
13 之義務，仍得請求報酬，民法第487條有明定。被告拒絕
14 受領原告提供勞務，依原告每月薪資165,290元，則原告
15 請求被告自112年7月30日起至原告復職之日止，按月給付
16 上開數額薪資，為有理由。另被告不爭執依兩造之僱傭契
17 約，被告於每年1月6日應發放1個月薪資之年終獎金予原
18 告（見本院卷一第325頁），則原告另請求被告於應自112
19 年7月30日起至原告復職之日止，按年於每年1月6日給付
20 原告165,290元，亦有理由。

21 2. 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
22 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
23 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經
24 約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第22
25 9條第1項、第233條第1項本文及第203條分別定有明文。
26 原告請求被告依兩造間之僱傭契約按月給付薪資、按年給
27 付年終獎金，核屬以給付金錢為標的，依上開規定，原告
28 請求於每月各期薪資發放日之翌日，以及每年各期年終獎
29 金發放日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
30 息，為有理由。

31 3. 復按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休

01 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月
02 負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，月
03 提繳工資分級表由中央主管機關擬訂，報請行政院核定
04 之。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第5項分
05 別定有明文。原告每月工資為165,290元，依勞工退休金
06 月提繳工資分級表所示，月提繳工資為15萬元，被告應依
07 該級距金額之6%即9,000元按月為原告提繳勞工退休金。
08 從而，原告依上開規定請求被告於兩造僱傭契約存續期
09 間，自112年7月30日起按月為其提繳勞工退休金9,000
10 元，於法有據。

11 四、從而，被告終止兩造間僱傭契約既不合法，兩造間僱傭契約
12 仍屬存在，原告請求確認兩造僱傭契約存在，及基於僱傭契
13 約、民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14
14 條第1項、第31條第1項等規定，請求：（一）確認兩造間僱
15 傭關係存在。（二）被告應自112年7月30日起至原告復職之
16 日止，按月於次月5日給付原告165,290元，暨自各期應給付
17 日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）
18 被告應自112年7月30日起至原告復職之日止，按年於每年1
19 月6日給付原告165,290元，暨自各期應給付之翌日起至清償
20 日止，按週年利率5%計算之利息。（四）被告應自112年7月
21 30日起至原告復職之日止，按月提繳9,000元至原告之勞動
22 部勞工保險局勞工退休金個人專戶部分，為有理由，應予准
23 許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。

24 五、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行。本件就
25 勞工之給付請求所為原告勝訴之部分，依勞動事件法第44條
26 第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲明，僅係促使
27 本院依職權為之，即無庸再為准供擔保之諭知。並依被告之
28 聲請，宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至於原告敗訴
29 部分，其假執行之聲請亦失其依據，應併予駁回。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
31 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。
02 中 華 民 國 113 年 9 月 10 日
03 勞動法庭 法 官 林銘宏
04 以上正本係照原本作成。
05 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
07 命補正逕行駁回上訴。
08 中 華 民 國 113 年 9 月 10 日
09 書記官 陳怡文