

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞訴字第22號

原告 陳麗珍

訴訟代理人 (法扶律師)

李珮琴律師

被告 新加坡商昂高化學有限公司台灣分公司

法定代理人 MUI HIANG GOH

訴訟代理人 鍾郡律師

余天琦律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國114年8月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

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。但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告起訴聲明第二、三項原為：(一)被告應自民國113年7月16日起至原告復職日止，按月於每月25日給付原告新臺幣(下同)6萬,3455元及自各期應給付之日翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(二)被告應自113年7月16日起至原告復職日止，按月提撥3,828元至原告設於勞動部勞工保險局(下稱勞保局)之退休金個人專戶(本院卷一第10頁)。嗣於民國114年4月2日以書狀變更聲明第二、三項為：(一)被告應自113年7月16日起至原告復職日止，按月於每月25日給付原告5萬6,190元，並於每年12月25日再給付原告10萬8,780元，及各該月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(二)被告應自113年7月16日起至原告復職日止，按月提撥3,648元至原告設於勞保局之退休金個人專戶(本院卷一

01 第108頁、本院卷二第258頁)。核其所為與上開規定相符，
02 應予准許。

03 貳、實體方面：

04 一、原告起訴主張：

05 原告自109年5月20日起受僱於台灣亨斯邁化學工業股份有限
06 公司（下稱亨斯邁公司），擔任業務支援人員，嗣後被告於
07 112年3月收購亨斯邁公司部分業務，原告經被告留用並轉為
08 被告之業務支援人員，兩造約定年薪為76萬1,460元，按月
09 給付5萬4,390元基本工資，於次月25日前發放，且於每年12
10 月25日加發2個月工資之年終獎金10萬8,780元；此外每月另
11 有固定1,800元之伙食津貼，亦屬工資範圍。嗣被告人資於1
12 13年7月15日與原告進行面談，告知因被告公司有業務性質
13 變更情形故決定終止兩造間之勞動契約，並於同日晚間向原
14 告以電子郵件寄送終止勞動契約通知及非自願離職證明書，
15 被告上開行為不符合勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4
16 款終止勞動契約之事由。是以，兩造間勞動契約仍存在，被
17 告自應給付113年7月16日起至原告復職日止之每月工資5萬
18 4,390元、伙食津貼1,800元，及每年12月25日加發年終獎金
19 10萬8,780元予原告，並按月提撥之勞工退休金3,648元。爰
20 依勞動契約、勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第6條第1
21 項、第31條第1項，提起本件訴訟。並聲明：(一)確認兩造間
22 僱傭關係存在。(二)被告應自113年7月16日起至原告復職日
23 止，按月於每月25日給付原告5萬6,190元，並於每年12月25
24 日再給付原告10萬8,780元，及各該月26日起至清償日止，
25 按年息百分之五計算之利息。(三)被告應自113年7月16日起
26 至原告復職日止，按月提撥3,648元至原告設於勞保局之退休
27 金個人專戶。(四)第二、三項之聲明，請依職權宣告假執行。

28 二、被告則以：

29 訴外人瑞士昂高化學集團於111年下半年起接收亨斯邁集團
30 全球TE(紡織染化)部門，於111年11月成立被告公司，於112
31 年3月1日被告公司承受亨斯邁公司業務，及包含原告全部10

01 名員工，但被告在臺灣地區TE業務量不高，業務不如預期，
02 被告基於經營權自主原則之行使，於112年7月與原告溝通，
03 將其原於亨斯邁公司擔任業務助理之職務內容，包含業務助
04 理、辦公室行政管理人、職業安全衛生行政管理人等三大項
05 目（下合稱原工作項目）調整為僅負責「辦公室行政管理」
06 及極少數之「職業安全衛生」行政工作（下合稱新工作項
07 目），後被告確實無與原告工作條件相當、資歷、職級及勞
08 動條件均相符之職位可供安置，遂於113年7月15日依勞基法
09 第11條第4款之規定合法終止兩造勞動契約，被告無需繼續
10 給付原告薪資及獎金並按月提繳勞工退休金，資為抗辯，並
11 聲明：(一)原告之訴暨假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判
12 決，被告願供擔保，請准免為假執行。

13 三、本件不爭執事項：

- 14 (一)、原告於109年5月20日起受僱於亨斯邁公司。
15 (二)、被告公司於112年3月間收購亨斯邁公司TE部門，原告經被告
16 公司留用，擔任被告公司業務支援人員。
17 (三)、原告每月工資為5萬4,390元及1,800元之伙食津貼，合計56,
18 190元；被告公司另在每年12月25日加發2個月工資之年終
19 獎金10萬8,780元。
20 (四)、被告公司於113年7月15日，通知原告依勞基法第11條第4款
21 規定自同日起終止兩造間勞動契約，並發給原告資遣費11萬
22 8,947元、代替預告終止聘僱契約之款項5萬7,439元、未休
23 年假款項3萬3,714元、按比例計算之年終獎金5萬8,923元。
24 (五)、原告於113年7月22日寄送中壢普仁存證號碼00162之存證信
25 函予被告公司，主張被告公司並非合法終止兩造間勞動契
26 約，應恢復原告之工作等語，前開存證信函並於113年7月23
27 日送達被告公司。
28 (六)、原告於113年7月16日申請勞資爭議調解，兩造於113年7月30
29 日，於社團法人新北市勞資權益維護促進會進行勞資爭議調
30 解，原告主張應回復僱傭關係等，惟遭被告公司拒絕，致兩
31 造間調解不成立。

01 四、本院得心證之理由：

02 原告主張被告終止系爭勞動契約不合法，兩造間勞動契約關
03 係仍存在，被告應給付其薪資，並依法提撥勞退金等語，為
04 被告所否認，並以前詞置辯。茲析述如下

05 (一)、按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作
06 可供安置，得預告勞工終止勞動契約。勞基法第11條第4款
07 定有明文。又所謂業務性質變更，就雇主所營事業項目變更
08 固屬之，就經營事業之技術、手段、方式有所變更，致全部
09 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
10 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
11 要，採不同經營方式，該部分業務之實施，亦發生結構性、
12 實質性之變異，均屬業務性質變更之範疇（最高法院98年度
13 台上字第1821號判決意旨參照）。另雇主因業務性質變更而
14 有減少勞工必要，仍應先盡安置勞工義務，必無處可供安置
15 勞工時，始得資遣勞工，此種安置乃為迴避資遣的調職，該
16 所謂「適當工作」，當指在資遣當時或資遣前後相當合理期
17 間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能
18 力可勝任，並勞工願意接受者而言（最高法院107年度台上
19 字第957號判決意旨參照）。

20 (二)、原告自109年5月20日起任職亨斯邁公司，擔任該公司TE部門
21 的業務助理(Sales Support)，在前述收購案件洽談的階
22 段，原告之主管Crystal Qian曾於111年9月30日以電子郵件
23 詢問原告其擔任業務助理之職務內容為何，原告回覆包含
24 「業務助理」(Business Assistant)、「辦公室行政管理
25 人」(Office Administrator)、「職業安全衛生行政管理
26 人」(EHS Administrator)等三大項目，並臚列其過往執
27 行之各項工作項目（被證1號，中譯文詳被證1-1號，本院卷
28 一第266頁至第268頁）。當初移轉至被告公司之亨斯邁公司
29 TE部門員工，包括原告共有10人，其中計有銷售主管1名、
30 銷售業務2名、業務助理2名(包含原告)、技術人員3名、採
31 購人員1名，以及職業安全衛生人員1名，但被告公司在台灣

01 地區TE業務量不大，不需要10名員工經營在臺灣的業務，故
02 被告公司與負責採購及職業安全衛生的2名員工，分別於112
03 年5月及7月合意終止僱傭契約。經過被告公司與原告的溝
04 通，原告的職務從112年7月調整為僅負責「辦公室行政管
05 理」工作以及極少數的「職業安全衛生」行政工作，原告不
06 再負責「業務助理」的工作。是以原告先前的「業務助理」
07 工作，因被告的業務量不足，加上原告先前實際執行「業務
08 助理」工作的比例就不高，所以被告公司的「業務助理」工
09 作就由另一位業務助理Wayne Ling處理，而原告先前的「職
10 業安全衛生行政管理人」工作，因被告公司人數不多，且主
11 要是從事銷售業務，與職業安全衛生有關的事項不多，故原
12 告在名義上雖負責「職業安全衛生」行政工作，但該工作的
13 份量一直很少，僅有每月或每季的彙報行政作業或偶而與職
14 業安全衛生有關的聯繫，故從112年7月之後，原告僅負責行
15 政管理事務。因被告公司的營業規模不大，員工人數也不到
16 10人，故原告負責的「行政管理」業務，工作量明顯不足，
17 無須聘用原告專門處理行政管理的工作，故被告公司於113
18 年7月決定透過外包方式將行政管理業務交予派遣人力，每
19 週工作以遠距方式(居家工作)約20小時即可處理，故構成業
20 務性質變更而有減少勞工之必要。衡諸公司利益最大化乃公
21 司經營之目標，僅有公司實際經營者始知最理想之公司治理
22 方式，因此必須賦予經營者相當程度之自主性與決定權，才
23 能使公司經營發揮最高效益，以保護股東及其他關係人之權
24 益。是以，公司業務性質應否變更、如何變更，涉及公司競
25 爭力及經營決策之判斷，基於公司經營權自主原則，自應尊
26 重公司之組織決策自由。被告因為TE業務不佳，已經裁撤2
27 名人員，因原告僅負責行政事務，由於被告公司編制小，事
28 務不多，被告公司已決定採取外包方式，此種將公司行政事
29 務採外包方式執行，亦屬公司經營方式之變更，人員結構性
30 改變，參照上開規定與說明，應屬業務性質變更範疇。原告
31 雖抗辯其有從事業務助理工作，然均為112年7月之前，從原

01 告提出之電子郵件、LINE對話紀錄等(原證10至原證63)，可
02 知原告工作內容均為聯繫辦公室門禁、實驗室物品損壞修
03 繕、汽車租賃契約、實驗室清潔、協助離職人員離職、通報
04 維修、單純協助寄送貨物、安排接機及訂便當、會議安排、
05 寄送包裹、代訂機票、文具採購、繳納辦公室費用，是以其
06 純粹擔任行政管理即庶務事項，而非業務助理，就原告所提
07 原證34、35，乃係將廠商詢問產品及報價問題轉達給被告公
08 司負責業務之同仁，之後再由業務直接與廠商洽談，倘若原
09 告真有負責業務項目，應能提出與客戶間直接針對產品、價
10 格、品質、出貨等問題之往來訊息，而非僅是單純寄送包
11 裹、樣品、傳達訊息等。另從原告提出被告公司組織圖(本
12 院卷一第412頁)可知，業務編組上並無原告，其確實非業
13 務人員而為單純行政人員。

14 (三)、惟按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工
15 作可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11
16 條第4款規定自明。依該條款規定，雇主因業務性質變更而
17 有減少勞工必要，應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞
18 工時，始得資遣勞工。該所謂「適當工作」，指在資遣當時
19 或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條
20 件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。故
21 雇主資遣勞工之際或相當合理期間前後雖有其他工作職缺，
22 惟該職缺之工作條件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工所
23 得勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，
24 均難認係適當工作，而責令雇主負安置義務。當初移轉至被
25 告公司之亨斯邁公司TE部門員工共有10人，其中計有銷售主
26 管1名、銷售業務2名、業務助理2名(包含原告)、技術人員3
27 名、採購人員1名，以及職業安全衛生人員1名，且被告於11
28 2年5月、7月裁減採購、職業安全人員，被告公司員工不到1
29 0人，對此原告並未爭執。又因為業務量不足，原告自112年
30 7月起無須負責業務助理工作，復參見被證2及原告提出之各
31 項證據，均可知悉原告確實已無負責任何業務事項，只需從

01 事行政管理，被告公司目前無業務人員缺額，又行政事務外
02 包後，被告並無其他適當職位足以安置原告，於113年7月15
03 日依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，難謂不
04 合法。

05 (四)、被告依勞基法第11條第4款之規定資遣原告既然合法有據，
06 則雙方勞動契約於113年7月15日即已終止，原告已非被告之
07 勞工，被告自無義務繼續給付薪資及獎金，或提繳新制勞工
08 退休金至其於勞保局設立之退休金個人專戶。

09 五、從而，原告依兩造間勞動契約、勞退條例第6條第1項、第31
10 條第1項之規定，請求(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。

11 (二)被告應自113年7月16日起至原告復職日止，按月給付原告
12 5萬6,190元，並於每年12月25日再給付10萬8,780元，及自
13 應給付日之翌日即各該月26日起至清償日止，按週年利率百
14 分之5計算之利息。(三)被告應自113年7月16日起至原告復職
15 日止，按月提繳3,648元至原告設於勞保局之勞工退休金專
16 戶，均為無理由，應予駁回。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
18 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
19 逐一論列，附此敘明。

20 七、依民事訴訟法第78條，判決如主文。

21 中 華 民 國 114 年 9 月 12 日
22 勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 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
26 命補正逕行駁回上訴。

27 中 華 民 國 114 年 9 月 22 日
28 書 記 官 邱 勃 英