

臺灣士林地方法院民事判決

114年度重勞訴字第6號

原告 黃慧萍

被告 泰碩電子股份有限公司

法定代理人 彭朋煌

訴訟代理人 沈恆律師

方雍仁律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國115年3月11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：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。本件原告原起訴第一項聲明：(一)確認原告與被告間的不定期僱傭契約在民國113年12月17日之後仍然繼續有效存在。(二)判決命被告從113年12月17日起，至原告在被告處復職前一日止，應按月於每月5日給付原告新臺幣（下同）15萬元，及自114年1月5日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(三)若受前二項有利之判決，請求裁定原告提供十分之一金額額度為擔保，准許判決得為假執行（本院卷第10頁至第12頁）。嗣原告於114年4月23日言詞辯論期日更正聲明為：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自113年12月17日起，至原告在被告處復職前一日止，應按月於次月5日給付原告15萬元，及自應給付之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息（本院卷第142頁）。核其所為與上開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

原告於113年5月6日到職，保障年薪180萬元，換算月薪則為每月15萬元，詎被告公司之胡特助於113年9月24日未敘明詳細理由即通知原告減薪，又於同年月28日要求原告簽立減薪同意書，並溯自113年9月16日起生效。嗣後胡特助於113年11月22日口頭通知原告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款遭被告資遣，惟被告於同年月25日協調會議又將資遣理由變為勞基法第11條第4款，俟原告於113年12月4日收受解雇通知（工作到同年月16日）時，理由再變易為勞基法第11條第4款、第12條第1項第2款、第4款，亦臚列數項工作契約及規則等。被告數度變易其解僱理由於法未合，並不符解僱最後手段性原則，且經中華民國勞資關係協進會安排雙方於113年12月30日調解，臺北市政府亦安排於114年1月7日為爭議調解，詎被告於113年12月16日停止原告之帳戶，17日將電腦搬走，停止原告所有工作，致其無法辦公，亦報警強制原告離開公司，此舉顯違反勞資爭議處理法，故解僱不合法，兩造間之僱傭契約仍存在，爰依勞動契約之約定，提起本件訴訟。並聲明：（一）確認原告與被告間僱傭關係存在。（二）被告應自113年12月17日起，至原告在被告處復職前一日止，應按月於次月5日給付原告15萬元，及自應給付之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告則以：

原告於113年5月6日起於被告公司擔任董事長特助，然其到職不久即於同年7月5日與被告公司之稽核主管因職務交接等事發生齟齬，致稽核主管離職，嗣又因召開會議事宜與公司總經理意見不合，導致總經理申請提前退休，對於原告與公司團隊間之衝突，被告公司董事長亦曾婉言相勸。而後因組織調整兩造於113年8月26日合意調整原告職務為「數位發展組長」，詎原告任該職未久，轄下資訊部四名員工紛紛提出離職申請，原告旋於113年9月12日寄發郵件自請辭任該職務，被告僅得配合將其職務調整至「永續發展組長」兼管ESG職務，惟經被告於職場關懷問卷訪查後，獲知原告竟對其

01 多名下屬有言語或精神羞辱等涉職場霸凌情事。被告基於整
02 體營運考量，就原告所兼管之ESG業務，接受審計會計師建
03 議委由外部專業顧問公司主導，經盤點相關人力後僅得縮編
04 組織，於評估原告學經歷後，因無適當職務予原告，乃於11
05 3年11月22日口頭通知原告終止聘僱契約，復於同年12月4日
06 以書面重申之，被告已本於寬厚不以原告違反其勞動契約暨
07 保密協議書第7.4條、工作規則第3.4.1條等規定情節重大構
08 成勞基法第12條第2款、第4款之事由，而係擇優依勞基法第
09 11條第4款為由資遣原告，並分別於113年12月13日、16日以
10 電郵通知原告同年12月16日為最後工作日，且已依法於114
11 年1月3日核算原告之薪資及資遣費等全數匯付予原告等語。
12 爰聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請
13 准宣告免為假執行。

14 三、原告於113年5月6日起任職被告公司擔任董事長特助，之後
15 於同年8月26日調整為數位發展組長，又於同年9月12日調整
16 為永續發展組長，被告於113年12月4日預告依勞基法第11條
17 第4款規定終止兩造間勞動契約。

18 四、本院得心證之理由：

19 (一)、勞資爭議處理法第8條：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期
20 間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契
21 約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件
22 而罷工或為其他爭議行為。」被告已於113年12月4日預告於
23 同年月16日終止與原告間勞動契約，此參見被告公司113年1
24 2月4日通知(本院卷第134頁)甚明，原告於被告已通知終止
25 契約後，方於同年月5日始申請勞動調解(本院卷第90頁)，
26 被告並非在調解期間因勞資爭議事件終止契約，故無該條文
27 適用，先予敘明。

28 (二)、被告並無於訴訟中變更終止契約事由：

29 原告以雇主有告知其解雇事由之義務，不得任意改列解雇事
30 由，由於被告不斷變更終止契約事由，其終止契約無理由云
31 云。然查，被告因進行組織縮編且無適當職務再安排予原

告，亦認為原告於任職期間因涉職場霸凌情事，違反勞動契約暨保密協議書第7.4條、「工作規則」第3.4.1條等規定情節重大，已構成勞基法第12條第2、4款不經預告終止聘僱契約等事由，然被告依勞基法第11條第4款以資遣方式終止雙方聘僱契約，此由原告自行提出之原證9會議記錄文字稿「(律師)：．．．那我們考慮到說勞基法預告通知，11條預告通知對你比較優惠」可證(本院卷第96頁)，被告於113年12月4日通知書上業已明確載明終止契約事由及具體事實(本院卷第72頁)。再對照被告於113年11月22日寄發之電子郵件，亦明確通知因為導入外部顧問公司後，ESG 工作將有人力調整，預告將依勞基法第11條第4款終止契約(本院卷第132頁)，並無一再變更終止契約事由，被告僅是強調終止兩造間勞動契約事由為勞基法第11條第4款、勞基法第12條第1項第2款、第4款，但被告選擇以對原告最有利之勞基法第11條第4款。

(三)、被告終止兩造間勞動契約合法：

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，勞基法第11條第4款定有明文。又所謂業務性質變更，係指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（最高法院105年度台上字第144號民事判決意旨參照）。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號民事判決意旨參照）。依該條款規定，雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工。該所謂「適當工作」，指在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之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝

01 任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際或相當合理
02 期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件與受資遣
03 勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相當合
04 理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責令雇
05 主負安置義務。

06 2. 查被告公司所營運之ESG業務主要為溫室氣體計算、盤查與
07 減碳目標及碳管理，其碳管理又可分為「碳盤查」、「碳減
08 量」、「碳中和」三階段，以及能源管理、水資源使用、廢
09 棄物處理、有害物質管理等有關環境風險的治理。由於ESG
10 業務必須符合「歐盟碳邊境調整機制」、「美國清潔競爭法
11 案」等，除須熟悉本國與國際法規外，尚必須能將營運環節
12 轉為量化數據，有關碳排量、碳足跡、能源使用，均必須提
13 供數據紀錄及可供檢驗之證據。然查，原告之學、經歷均為
14 財務金融、財務、投資方面有關(本院卷第344頁)，其雖曾
15 有進修ESG相關課程(本院卷第322頁至第326頁)，但僅有42
16 小時研習課程是否能完全勝任ESG全部工作，並未可知。被
17 告公司係生產製造電子商品，ESG項目攸關日後銷售是否符
18 合國際需求，本應嚴謹慎重，且將所有風險降至最低，是以
19 被告公司聽從審計之會計師建議將ESG主要事務委託專業之
20 外部顧問公司主導，被告公司內部單位再為配合，尚屬合
21 理，該經營決策具有合理正當性。

22 3. 原告原本擔任董事長經管特助，兼任數位發展、永續發展組
23 主管，由於其風格導致數位發展組全數組員要求離職，經雙
24 方協議後，原告於113年9月16日起卸任數位發展組及經營管
25 理特助職務，經營管理改為財務長執行，職位調整及薪資調
26 整均經原告同意，有113年9月26日自願調降職務及薪資同意
27 書在卷(本院卷第338頁)，是原告於113年9月26日僅擔任永
28 續發展組主管。由於被告公司外部會計師認為ESG為跨領域
29 範疇牽涉國際法規，發包給外部顧問公司主導較為允當，且
30 依據被告公司之電子郵件確實於113年10月間進行外部顧問
31 公司之評選、報價(本院卷第290頁至第294頁)。復參見被告

01 公司之人力精簡計畫，因將ESG 主導工作發包給外部顧問公
02 司，被告內部尚其他單位例如環境暨供應鏈組課長、職場暨
03 社會參與組課長、公司治理組課長、營運持續組課長負責執
04 行及配合，ESG主管由董事長擔任、董事長秘書兼任永續小
05 組統籌窗口。是被告公司盤點相關人力後，發現人力過剩，
06 進行組織縮編，亦屬合理。

07 4. 被告公司斯時僅有熱傳業務、散熱設計工程師、熱流模擬工
08 程師、物聯網業務專員等職缺(本院卷第358頁)，該等工作
09 所需散熱、IOTS等專業知識顯與原告過往之學經歷不符，經
10 公司人員轉調申請評估紀錄後，已無適當職務再安排予原
11 告 另觀諸原告自行提出之被告公司網路上徵才，亦為業務
12 專員（熱傳業務部）、散熱設計工程師、業務人員（散熱模
13 組）、熱流模擬工程師等職缺(本院卷第94頁)，如前所述，
14 前述職缺需有熱傳導、散熱相關設計、研發背景或知識，與
15 原告過去專業明顯不符，顯然非稍加培訓、輔導即可勝任，
16 且被告公司亦有徵詢內部單位有無適當職務安排予原告下，
17 然均無適當職缺，原告之專業與職缺不符，亦有人員轉調申
18 請評估紀錄足證(本院卷第348頁至第349頁)，被告公司當時
19 並無與原告受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可
20 勝任並勞工願意接受者之工作，被告乃依法終止雙方聘僱契
21 約，自屬有據。

22 5. 又系爭契約既經被告合法終止，故原告請求確認兩造間僱傭
23 關係存在、被告應按月給付薪資，即屬無據。

24 五、綜上，原告依勞動契約之約定，請求(一)確認原告與被告間僱
25 傭關係存在。(二)被告應自113年12月17日起，至原告在被告
26 處復職前一日止，應按月於次月5日給付原告15萬元，及自
27 應給付之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息
28 為無理由，應予駁回。

29 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
30 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
31 逐一論列。至於原告聲請傳喚證人梁竣興、楊秀山、吳美

01 玲、林琦恩、張益睿、蕭君瑤、林喬桀、蔡明志、沈萬興、
02 周文龍、徐琍敏，本院認為核無必要，附此敘明。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 115 年 4 月 7 日
05 勞動法庭 法 官 絲鈺雲

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 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
09 命補正逕行駁回上訴。

10 中 華 民 國 115 年 4 月 7 日
11 書記官 柯玟甫