

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第1號

原告 雷意娥

訴訟代理人 林倍志律師

張詠善律師

被告 壯生醫療器材股份有限公司

法定代理人 柯宏儒

訴訟代理人 林忠儀律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於民國110年10月5日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國88年4月12日起，受僱於被告，擔任業務，於試用期間均由訴外人杜橋人才仲介有限公司為原告投保勞工保險，自88年10月1日起，由被告為原告投保勞工保險。原告之投保單位雖先後有英商壯生和壯生（香港）股份有限公司臺灣分公司及被告，惟二公司實際上均為美商嬌生集團所屬子公司，應具實體同一性，工作年資應得併計。

(二)被告於108年間決議將原告所任職消毒滅菌產品部門（下稱A SP部門），移轉至訴外人愛士普臺灣股份有限公司（下稱愛士普公司），並於109年1月21日以終止勞動契約函（下稱系爭函文）通知原告，因被告組織縮編，員額必須減少，無法繼續提供適當工作，而依勞動基準法第11條第4款規定，預告將於109年2月23日資遣原告，並要求原告簽署系爭函文，原告拒未簽名。被告並無終局停止推廣其他醫療器材產品之業務，且自被告發函通知原告後，仍持續公開招募推廣產品之業務人員，可見被告並無業務性質變更而有減少勞工之情

01 事。況且，原告之工作能力深獲被告肯定，於108年1月擢升
02 業務經理，被告可藉由調整部門以繼續兩造間之僱傭關係，
03 而非逕自終止。原告雖請求被告協助安排適當工作，然均未
04 見被告有任何實際舉措，即逕自資遣原告，應已違反最後手
05 段性原則。被告雖抗辯曾向原告提出職缺訊息，惟其後卻未
06 與原告進行實質溝通，亦未曾於其他部門或關係企業中，安
07 插轉職、轉換工作地點之可能性，或對原告施以相當時間之
08 再教育訓練，以媒合其他內部或關係企業的適當職位，遽謂
09 當時出缺職缺均非合適原告或以原告無調職意願，認無適當
10 工作可供安置，即逕予資遣而終止勞動契約，未能以符合其
11 企業規模之方式善盡安置義務，應難認合於解僱最後手段性
12 原則。是被告之組織經營結構並無調整或變更，應與業務性
13 質變更之定義不符，且並無業務性質變更而需裁減人力之需
14 要，應尚有其他適當工作可供安置原告，則被告於109年2月
15 23日依勞動基準法第11條第4款規定，終止兩造間勞動契
16 約，自屬違法終止，兩造間之僱傭關係應仍存在。

17 (三)原告向臺中市政府申請勞資爭議調解，主張被告違法終止勞
18 動契約，請求確認兩造間之僱傭關係存在，惟於109年2月24
19 日調解未成立。嗣原告於109年2月27日、同年3月24日寄發
20 存證信函予被告，通知被告為違法終止勞動契約，原告願繼
21 續提供勞務；惟被告卻於109年3月16日逕將資遣費匯入原告
22 帳戶，並於同日寄發律師函要求原告配合辦理離職手續並繳
23 回被告配發之物品。被告上開違法終止勞動契約之意思表
24 示，已足徵其有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，
25 而原告任職20餘年，在被告違法終止前，主觀上並無任意去
26 職之意，客觀上亦繼續提供勞務，原告已將準備勞務給付之
27 事情通知被告，而為被告所拒絕，則被告拒絕受領後，即應
28 負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，而被告於受
29 領遲延後，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作
30 必要之協力，足認被告已受領勞務遲延，仍應給付報酬予原
31 告。原告遭被告違法資遣前六個月之平均工資為新臺幣（下

同) 193,070元，原告依僱傭之法律關係，應得請求被告按月給付原告工資193,070元。

(四)兩造間之僱傭關係自被告違法終止契約之翌日(即109年2月24日)起既然繼續有效存在，被告自應為原告按月提撥勞工退休金，被告竟未予提繳，原告自得依法請求被告賠償損害。原告任職被告期間，被告均以147,900元之級距，為原告提繳退休金8,874元，原告依勞工退休金條例第31條第1項之法律規定，應得請求被告按月提繳勞工退休金8,874元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶內。

(五)聲明：

1.確認兩造間至114年2月23日止之僱傭關係存在。

2.被告應自109年2月24日起至復職日止，按月於當月最後一日給付原告193,070元，及各自應給付之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

3.被告應於前項期間內，按月提繳8,874元至原告之勞工退休金專戶。

4.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

(一)原告前任職於被告之ASP部門，然因被告之美國總公司出於經營決策及因應市場競爭條件，並考量工商發展之條件與變化後，決定結束全球之ASP部門業務，始於108年12月間將被告之ASP業務出售移轉與訴外人愛士普公司，然此涉及組織經營決策之調整，屬被告對其一部門原有業務種類之變動，應符合勞動基準法第11條第4款規定之業務性質變更而有減少勞工必要之要件。被告各部門之業務種類，因涉及不同醫學領域，故有其各別之專業性、技術性及獨特性，尚非毫無專業技術之一般民生用品販售，是原告徒以被告並未終止醫療衛生器材之銷售，辯稱ASP業務種類出售非屬業務性質變更云云，除刻意忽略被告各部門業務間之獨特、醫學專業性外，更是將業務性質變更侷限於所營之營業項目變更，自無足採。

01 (二)被告前曾向ASP部門員工告知將會向新公司爭取留用，原告
02 當時亦同意留用；是被告為培養原告於新公司擔任ASP部門
03 團隊領導工作，即於108年1月間將其加薪並晉升為業務經
04 理，並提供相關領導培訓。嗣後，被告確實與愛士普公司協
05 議由其留用ASP部門之所有員工，愛士普公司亦同意原告擔
06 任銷售經理職位，原告卻悖於先前默契，突然拒絕此一移轉
07 留用請求，並向被告表示欲申請被告內部工作。為因應原告
08 此一請求，被告曾於108年12月17日、109年1月22日、同年2
09 月18日三度將各部門當時之工作職缺內容，以電子郵件方式
10 寄發與原告，然均未見原告申請；109年2月6日，被告尚有
11 將當時公司內部公開之所有工作職缺提供予原告，惟原告明
12 確拒絕，是被告依據勞動基準法第11條第4款規定終止勞動
13 契約，亦符合最後手段性原則，原告提起本件訴訟主張被告
14 未負安置義務云云，自無理由。

15 (三)被告因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可
16 供安置，依勞動基準法第11條第4款規定，預告原告終止勞
17 動契約，並無何違法不當之處。原告據此主張確認兩造僱傭
18 關係存在，並請求被告按月給付工資及提撥勞工退休金至原
19 告之勞工退休金專戶，並無理由。

20 (四)聲明：

21 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

22 2.如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免假執行。

23 三、兩造不爭執事項：

24 (一)原告自88年4月12日起受僱於被告，擔任ASP部門之業務代
25 表。

26 (二)原告於109年2月23日前6個月之平均工資為193,070元。

27 (三)被告於107年6月間宣布即將出售ASP部門予愛士普公司，嗣
28 於108年12月將ASP部門出售移轉給愛士普公司，並與愛士普
29 公司協議由愛士普公司留用被告ASP部門所有員工，且愛士
30 普公司承認留用所有員工在被告之服務年資。

31 (四)原告拒絕接受愛士普公司所提出留用之僱傭轉換契約。

01 (五)原告於108年12月24日以聲證15電子郵件向被告表示不接受
02 愛士普公司之留用，要求繼續在被告任職。

03 (六)被告於108年12月17日、109年1月22日、同年2月18日以被證
04 7電子郵件寄送被告各部門工作職缺予包括原告在內之員
05 工。被告員工陳玟均於109年2月6日以LINE傳送被告工作職
06 缺予原告，經原告回應職缺不合適、工作內容非原告可做、
07 與原本薪資差距過大，並要求幫忙安排適合職缺。

08 (七)被告於109年1月21日以公司組織縮編，員額必須減少，而無
09 法繼續提供適當工作於原告為由，依勞動基準法第11條第4
10 款規定，通知原告將於109年2月23日資遣原告。

11 (八)原告於109年2月27日、同年3月24日先後寄發聲證8臺中法院
12 郵局514號存證信函、聲證11臺中法院郵局771號存證信函予
13 被告，經被告收受該等存證信函。

14 (九)被告於109年3月16日委由致勝法律事務所林忠儀律師寄發聲
15 請10律師函予原告，經原告收受該律師函。

16 四、本院之判斷：

17 (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
18 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文；
19 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
20 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
21 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
22 52年臺上字第1240號判例意旨參照）。原告主張兩造間至11
23 4年2月23日止之僱傭關係存在等情，為被告所否認，是兩造
24 間就該僱傭關係是否存在即有不明確之情形，致原告在法律
25 上之地位有不安之狀態存在，而此項不安之狀態得以確認該
26 僱傭關係存在之判決將之除去，故原告對被告提起本件確認
27 之訴，有即受確認判決之法律上利益，於法並無不合，合先
28 敘明。

29 (二)被告出售ASP部門予愛士普公司符合勞動基準法第11條第4款
30 業務性質變更之要件：

31 按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

01 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供
02 安置時，勞動基準法第11條第4款定有明文。再按勞動基準
03 法第11條第4款所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全
04 部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚
05 涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變
06 更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編
07 列等變更均屬之（最高法院98年度臺上字第652號判決意旨
08 參照）。經查，被告因集團總公司決定結束全球ASP部門業
09 務，於107年6月間宣布將出售ASP部門予愛士普公司，並於1
10 08年12月將ASP部門出售移轉給愛士普公司。被告將ASP部門
11 出售予愛士普公司後，所銷售醫療器材即不包括ASP部門之
12 產品，其所銷售醫療器材之種類既已發生變動，依照前揭說
13 明，即應認為符合勞動基準法第11條第4款業務性質變更之
14 要件。原告主張：被告仍持續銷售ASP部門以外之其他醫療
15 器材，並無業務性質變更等語，即不可採。

16 (三)被告並未違反安置義務：

17 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
18 可供安置，得預告勞工終止勞動契約，觀勞動基準法第11條
19 第4款規定自明。依該條款規定，雇主因業務性質變更而有
20 減少勞工必要，仍應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞
21 工時，始得資遣勞工，此種安置乃為迴避資遣的調職，該所
22 謂「適當工作」，當指在資遣當時或資遣前後相當合理期間
23 內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力
24 可勝任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際或相當
25 合理期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件與受
26 資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相
27 當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責
28 令雇主負安置義務（最高法院107年度臺上字第957號判決意
29 旨參照）。又該條所指之安置係指有其他職缺為勞工可勝任
30 時，雇主在詢問勞工轉職意願前，不得逕予解雇，以維護勞
31 工之工作權，倘雇主已提供適當新職務善盡安置義務，為勞

01 工拒絕，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平
02 衡，要求雇主仍須強行安置，當非立法本旨。

03 2.被告於108年12月將ASP部門出售移轉給愛士普公司時，即與
04 愛士普公司協議由愛士普公司留用包括原告在內之被告ASP
05 部門所有員工，且愛士普公司承認留用所有員工在被告之服
06 務年資。又原告係於108年12月拒絕接受愛士普公司所提出
07 留用之僱傭轉換契約後，始於108年12月24日以聲證15電子
08 郵件向被告表示不接受愛士普公司之留用，要求繼續在被告
09 任職。堪認被告確有轉介原告至愛士普公司續任ASP部門原
10 職務，嗣為原告所拒絕。

11 3.原告於108年12月24日寄發給被告之聲證15電子郵件內容
12 （本院卷一第133頁）記載：「有關是否加入新的ASP臺灣公
13 司、幾經考慮、我決定不接、我希望能夠繼續留在我們公
14 司、也請各位主管協助，謝謝你們。另外，我有看到目前公
15 司有開缺、我有相關經驗、我希望能夠有面試的機會、謝謝
16 你們」等語。可見原告於108年12月24日之前，並未拒絕被
17 告採用轉介原告至愛士普公司續任ASP部門原職務之安置方
18 式，自不能要求被告於108年12月24日前，即應為原告安排
19 轉任其他職務。

20 4.被告於108年12月17日、109年1月22日、同年2月18日以被證
21 7電子郵件寄送被告各部門工作職缺予包括原告在內之員
22 工。該等電子郵件雖非專為安置原告所寄送，然原告於108
23 年12月24日既已表示有看到被告之職缺，且希望有轉任其他
24 職務之面試機會，對於被告所寄送之工作職缺資訊，理應會
25 特別注意。倘若該等電子郵件所寄送之工作職缺確有原告能
26 力可勝任並願意接受者，何以原告於109年2月23日離職前，
27 未曾要求被告安排面試該等工作職缺？參以被告員工陳玟均
28 於109年2月6日以LINE傳送被告工作職缺予原告，經原告回
29 應職缺不合適、工作內容非原告可做、與原本薪資差距過
30 大，並要求幫忙安排適合職缺。可見被告於資遣原告當時，
31 確實並無適當工作職缺可供安置原告。

01 5.原告另主張：被告員工陳玟均於109年2月6日傳送給原告之
02 被證9工作職缺，與被證8工作職缺有異，被告未盡到安置義
03 務等語。惟原告所指「Associate Category Manager（下稱
04 品類副理）」、「Professional Education Manager（下稱
05 專業教育經理）」兩項工作職缺，分別於109年1月17日、同
06 月20日到期關閉，此有被證8工作職缺明細（本院卷一第285
07 頁）可佐，陳玟均於109年2月6日傳送被證9工作職缺予原告
08 時，該兩項工作職缺既已關閉，自不能以陳玟均傳送給被告
09 之被證9工作職缺未包含該兩項工作職缺，即認為被告有故
10 意隱匿工作職缺或未盡安置義務之情事。再者，被告於108
11 年12月17日以被證7電子郵件寄送給包括原告在內之員工之
12 工作職缺（本院卷一第271頁），即已列載與被證8相同之專
13 業教育經理（Req NZ00000000000W）工作職缺，可見被告並
14 無故意隱匿工作職缺之情事，且該工作職缺亦為原告所知
15 悉。惟原告於知悉後，既未曾要求被告安排轉任該工作職
16 缺，則該工作職缺是否確為原告之能力可勝任且願意接受，
17 即非無疑。原告據此主張被告未盡到安置義務，並不可採。

18 6.被告將ASP部門出售移轉給愛士普公司時，既與愛士普公司
19 協議由愛士普公司留用包括原告在內之被告ASP部門所有員
20 工，且愛士普公司承認留用所有員工在被告之服務年資，而
21 原告於108年12月24日之前，亦未拒絕被告採用轉介原告至
22 愛士普公司續任ASP部門原職務之安置方式，嗣原告於108年
23 12月24日拒絕接受愛士普公司留用後，亦無任何證據足資證
24 明被告在當時或前後相當合理期間內，確有與原告當時之工
25 作條件相當，且屬原告之能力可勝任並為原告願意接受之工
26 作職缺存在，自不能要求被告仍須強行安置。因此，被告並
27 未違反勞動基準法第11條第4項之安置義務，應堪認定。

28 (四)兩造間勞動契約已合法終止：

29 被告因於108年12月間將ASP部門出售予愛士普公司，致業務
30 性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，而
31 於109年1月21日通知原告，將於109年2月23日依勞動基準法

第11條第4款規定，終止兩造間勞動契約，依照前揭說明，與勞動基準法第11條第4款之要件並無不合，應認兩造間勞動契約已於109年2月23日經被告合法終止。

(五)原告不得請求確認僱傭關係存在，亦不得請求被告給付工資及提繳退休金：

兩造間勞動契約既於109年2月23日已合法終止，兩造自109年2月24日起即無僱傭關係存在，則原告請求確認兩造間至114年2月23日止之僱傭關係存在，並請求被告應自至109年2月24日起至復職日止，按月給付原告工資193,070元，及按月提繳退休金8,874元，均屬無據。

五、綜上所述，原告依勞工退休金條例之法律規定，以及僱傭之法律關係，請求：(一)確認兩造間至114年2月23日止之僱傭關係存在；(二)被告應自109年2月24日起至復職日止，按月於當月最後一日給付原告193,070元，及各自應給付之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；(三)被告應於前項期間內，按月提繳8,874元至原告之勞工退休金專戶；均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，即失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 11 月 9 日
勞 動 法 庭 法 官 鄭舜元

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 110 年 11 月 9 日
書 記 官 童秉三

