

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第84號

原告 羅漢文

訴訟代理人 汪采蘋律師

賴協成律師

被告 好來化工股份有限公司

法定代理人 古華光

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年3月8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80年4月1日起受僱於被告，擔任業務人員，歷經升職後，擔任資深業務經理，每月平均工資為新臺幣（下同）142,758元，負責中區經銷商業務。被告於109年10月、11月間，不斷以組織將調整為由，要求原告自請退休，否則將逕行解僱原告，嗣於109年11月26日通知原告，將依勞動基準法第11條第4款規定，於同月28日解僱原告，最後工作日為同月27日，並要求原告於當日簽訂退休協議，始給付原告1個月之預告工資，經原告拒絕，被告仍於當日發給原告終止聘僱合約通知書。

(二)被告於109年整體經銷商通路銷售實際上約成長8%至10%，中區亦無衰退之情，被告稱經銷商通路部門業務衰退云云，與實情不符，且被告因業務緊縮而整併部門及裁減職位等情，亦非業務性質變更。又被告裁減原告之職位後，不僅未進行任何業務性質變更，經銷商亦未有所變動，原告原有職位之

01 職務仍有需求，被告於終止兩造間勞動契約後，係將原告所
02 負責業務，一併交由被告負責客戶寶雅之另一名資深業務經
03 理黃○文負責，被告依勞動基準法第11條第4款業務性質變
04 更之事由，終止兩造間勞動契約，實非適法。再者，縱使被
05 告有業務性質變更之情事，然被告銷售部門，以區域或通路
06 劃分，應有十數個銷售部門，然被告竟稱被告目前無適當工
07 作可供安置，顯不符經驗法則與論理法則。被告於解僱原告
08 前，從未提供原告於被告同一部門或同一企業轉職或換工作
09 地點之可能性，顯不符解僱最後手段性原則，亦不符我國勞
10 動法制之意旨。被告既未有業務性質變更，更無輔導原告轉
11 型就業或安排其他適當職務，即依勞動基準法第11條第4款
12 規定終止兩造間勞動契約，其終止不合法，兩造間之僱傭關
13 係應仍存在。

14 (三)被告於109年11月27日資遣原告，已預示拒絕受領原告提供
15 勞務，而原告於被告違法解僱前，主觀上並無去職之意，客
16 觀上亦有繼續為被告提供勞務之意願，堪認原告已將準備給
17 付之事通知被告，然為被告所拒絕，被告應自109年11月28
18 日起，按月給付原告工資。原告每月基本工資為108,300
19 元、伙食津貼為3,000元，且被告保障原告1年為13個月月
20 薪，第13個月月薪應計入原告工資，每月應加計9,025元。
21 又原告於109年7月、10月領取之季業務獎金134,595元，係
22 原告因工作而獲得報酬之經常性給與，應計入原告工資，每
23 月應加計22,433元，是原告每月工資合計為142,758元。爰
24 依僱傭之法律關係，請求被告按月給付原告工資142,758
25 元。

26 (四)聲明：

- 27 1.確認兩造間僱傭關係存在。
- 28 2.被告應自109年11月28日起至原告回復原職之日止，按月於
29 當月15日給付原告142,758元，及自各期給付日次日起至清
30 償日止，按年息5%計算之利息。
- 31 3.願供擔保，請准宣告假執行。

01 二、被告答辯：

02 (一)被告主要銷售品項為「黑人」及「高露潔」品牌牙膏、牙刷
03 產品。牙膏產品為被告主要營收來源，然因牙膏及牙刷產品
04 均屬於低門檻、低技術、無需特許之商品，在激烈競爭下，
05 市占率年年下滑，且牙刷市占率亦同步衰退之情況下，被告
06 就公司之經營策略、組織進行全面檢討，調整傳統營運策
07 略，加強協力客戶發展實體門市通路到網路購物，以因應市
08 場競爭及消費環境變化。被告自109年起開始全面逐步進行
09 組織調整，組織調整前員工總配置人數106人，迄110年5月
10 員工人數則為88人，是被告內部組織調整為全面性檢討而非
11 僅針對原告所屬之非直營客戶通路部門。

12 (二)被告客戶發展部下非直營客戶通路部門，係透過經銷商銷售
13 商品，故其業務為負責經銷商之經營管理。組織調整前，非
14 直營客戶通路下經銷商之管理分為北區、中區及南區等3
15 區，並配置有北區、南區資深業務經理各1名，中區則配置2
16 名資深業務經理，1名負責中區經銷商之經營（即原告），
17 另一名黃○文則負責寶雅與其他傳統連鎖超市總公司洽商安
18 排活動規劃及執行。北、中、南3區4位資深業務經理於10
19 8、109年之個人業績目標達成表現，原告之達成率為4位資
20 深業務經理排名最後1名，且原告於109年雖達成業績目標，
21 但係因中區經銷商業績表現不如預期，經通路經理調降其業
22 績目標後所致，亦無法改變中區經銷商業績衰退之事實。而
23 中區另一位資深業務經理黃○文，其所負責之寶雅客戶，除
24 商業規模持續擴大外，其個人之業績達成亦屬全通路之冠。
25 據此，在每區僅會配置1名資深業務經理之考量下，被告決
26 定裁撤負責經銷商業務之中區資深業務經理即原告，未來於
27 中區非直營客戶通路，亦不再配置專職負責經銷商業務之資
28 深業務經理，而原告負責之經銷商將一併由黃○文負責。是
29 被告係因就原告所屬客戶發展部之非直營客戶通路為組織調
30 整，而有裁撤原告之必要，符合勞動基準法第11條第4款因
31 業務性質變更而有減少勞工必要之規定，被告終止兩造勞動

01 契約應屬合法有據。

02 (三)被告自原告被資遣前6個月期間即109年下半年起，即無任何
03 職缺，且被告在精簡組織下，各部門組織人力配置亦逐年減
04 少。被告於原告被資遣時，客戶發展部設有直營客戶通路、
05 非直營客戶通路及特銷客戶通路，於各通路下設有客戶經理
06 經營服務客戶，在組織調整前後，客戶發展部在人員配置上
07 均有減少。因此，不論客戶經理、業務經理、行政後勤，均
08 1人負責多個客戶、地區或多項工作，其他部門亦然，被告
09 實無多餘職缺可安置原告。此外，原告所稱之牙科通路，係
10 隸屬行銷部，並由原本之專業口腔保健部縮編改組而成，被
11 告並無將原告安置於牙科通路之義務及可能；另原告主張被
12 告有於109年11月29日招聘短期約聘之商化代表工作，惟商
13 化代表工作與原告原負責之工作，工作條件並不相當，顯非
14 適當工作，被告確無適當工作可供安置原告。被告於109年1
15 1月26日通知原告予以資遣，同時因原告符合退休要件，被
16 告亦依照勞動基準法退休金標準計算給付原告退休金6,393,
17 387元。兩造間僱傭關係已不存在，原告提起本件訴訟，法
18 律上顯屬無據。

19 (四)縱認兩造間僱傭關係存在，原告請求被告按月給付工資之金
20 額142,758元，乃被告計算原告資遣前6個月平均工資之金
21 額。然勞工提起確認僱傭關係存在訴訟並請求按月給付工
22 資，該工資之金額應以勞工遭雇主解僱前1個月工資金額為
23 準，而非平均工資。原告每月薪資應僅為111,300元（含基
24 本薪資108,300元、伙食津貼3,000元），雖然被告保障員工
25 領取13個月月薪，但第13個月月薪若年資未滿一年者，依比
26 例計，並於每年最後一次發薪日（即每年12月15日）一併發
27 給，非如原告主張第13個月月薪攤提於每月發放。另就業務
28 員獎金部分，被告會依據每季設定的目標及業務員績效達成
29 情況決定是否發放及發放金額，業務員是否領得到或領取金
30 額並非固定，且業務員獎金為每季發放，亦非每月領取。因
31 此，原告主張將季業務員獎金納入每月薪資發放，亦不足

01 採。

02 (五)如認兩造間僱傭關係繼續存在，被告主張原告受領被告給付
03 退休金6,393,387元為不當得利，被告就原告對被告之工資
04 債權為抵銷抗辯。

05 (六)聲明：

06 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

07 2.如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免假執行。

08 三、兩造不爭執事項：

09 (一)原告自80年4月1日起受僱於被告，擔任業務人員。

10 (二)被告於109年11月26日以終止聘僱合約通知書通知原告，依
11 勞動基準法第11條第4款規定，與原告終止勞動契約，生效
12 日期為109年11月27日。

13 (三)原告於被告終止勞動契約前，係擔任客戶發展部、非直營客
14 戶通路、中區資深業務經理，負責向中區非直營通路商進行
15 拜訪、推銷及處理客戶問題；被告終止與原告之勞動契約
16 後，原告所負責業務，一併由被告負責客戶寶雅之另一名資
17 深業務經理黃○文負責。

18 (四)被告以平均工資142,758元、45個基數計算並給付原告退休
19 金6,393,387元。

20 (五)原告於被告終止勞動契約前，每月領取基本薪資108,300
21 元、伙食津貼3,000元；被告保障包括原告在內之員工每年
22 領取13個月月薪，第13個月月薪如年資未滿1年者，依比例
23 計算，並於每年最後一次發薪日即12月15日一併發給。

24 (六)被告自109年起至110年5月止，員工人數減少。

25 (七)如兩造間僱傭關係仍然存在，被告得以對原告返還退休金6,
26 393,387元之不當得利債權，據以抵銷原告對被告之工資債
27 權。

28 (八)原證1至9、被證4、5、9至19形式上均為真正。

29 四、本院之判斷：

30 (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
31 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文；

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（最高法院52年臺上字第1240號判例意旨參照）。原告主張兩造間之僱傭關係存在等情，為被告所否認，是兩造間僱傭關係是否存在即有不明確之情形，致原告在法律上之地位有不安之狀態存在，而此項不安之狀態得以確認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之訴，有即受確認判決之法律上利益，於法並無不合，合先敘明。

(二)被告符合勞動基準法第11條第4款業務性質變更，有減少勞工之必要之要件：

1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

四、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，勞動基準法第11條第4款定有明文。又該款所謂「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，最主要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109年度臺上字第1396號、110年度臺上字第3322號判決意旨參照）。

2.被告因主要產品即「黑人」及「高露潔」品牌牙膏、牙刷市占率逐年衰退，且線上購物興起，線上購物通路占比逐年提高，因而調整營運策略並制定首要目標及方向為：(1)止跌牙膏、牙刷市占率；(2)加強協力客戶發展線下到線上通路；被告自109年起，逐步進行組織調整及員額精簡，以提升整體組織之產能及效率，同步協力客戶發展線下線上通路，因應市場競爭並止跌牙膏、牙刷市占率及業績；此有被告牙膏及牙刷產品市占率、模範市場研究顧問股份有限公司聲明書、快消品市場通路趨勢圖、被告109年年度會議總經理簡報摘要、被告3年策略性目標簡報摘要、被告109年10月14日預算會議人力資源部簡報摘要（本院卷一第211、212、

441至460頁)為證。又被告自109年起,對內部組織做全面性檢討,包括客戶發展部、客戶服務暨運籌部、財務部、行銷部,均進行組織調整與改造、人力及業務重新分配,整體員工人數由調整前106人,減少至109年11月底之91人,再減少至110年5月之88人,此有被告及各部分組織圖及員工配置人數、組織調整公告(本院卷一第215至231頁)為證。原告所屬客戶發展部之非直營客戶通路,係透過經銷商銷售商品,業務內容為負責經銷商之經營管理;組織調整前,非直營客戶通路之經銷商管理分為北區(含北一區及北二區)、中區、南區等3區,並配置有北區資深業務經理1名負責北一區,北二區未配置業務經理,係由通路經理兼任,中區、南區各配置資深業務經理1名,另有1名資深業務經理黃○文負責寶雅與其他傳統連鎖超市總公司洽商安排活動規劃及執行;其中,原告所負責之中區,108、109年度業績在非直營客戶通路之占比低於其他二區,並呈現衰退。被告據此將原告所負責之中區非直營客戶通路,交由黃○文兼辦,藉以減少非直營客戶通路之人力配置,應屬被告因應市場競爭條件、提高整體組織產能及效率,所為必要之組織經營結構調整,依照前揭說明,即與勞動基準法第11條第4款業務性質變更而有減少勞工之必要之要件相符。

(三)被告並未違反安置義務:

- 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,得預告勞工終止勞動契約,觀勞動基準法第11條第4款規定自明。依該條款規定,雇主因業務性質變更而有減少勞工必要,仍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,此種安置乃為迴避資遣的調職,該所謂「適當工作」,當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勞工顯不相當,或非該勞工所得勝任,或資遣勞工經相

01 當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責
02 令雇主負安置義務（最高法院107年度臺上字第957號判決意
03 旨參照）。

04 2.被告自109年起，進行組織調整與改造、人力及業務重新分
05 配，整體員工人數由調整前106人，減少至109年11月底之91
06 人，再減少至110年5月之88人，已如前述，可見原告受資遣
07 當時或前後相當合理期間，被告整體員工人數係逐漸減少，
08 而原告並未提出任何證據可資證明被告在資遣原告當時或前
09 後相當合理期間內，確有與原告當時之工作條件相當，且屬
10 原告之能力可勝任並為原告願意接受之工作職缺存在，自不
11 能要求被告仍須強行安置。至於原告所主張：被告於109年1
12 1月29日在人力銀行網站張貼「長期聘商化代表（量販通路-
13 中彰投區）-4個月短期工作」之職缺等語，固據原告提出網
14 頁資料（本院卷一第265頁）為證。然該項工作為4個月之短
15 期工作，且月薪僅24,000元至29,000元，與原告受資遣當時
16 之工作條件，顯不相當，不能認為屬於勞動基準法第11條第
17 4款所稱之適當工作。因此，被告並未違反勞動基準法第11
18 條第4項之安置義務，應堪認定。

19 (四)兩造間勞動契約已合法終止：

20 被告自109年起，為因應市場競爭條件、提高整體組織產能
21 及效率，而調整組織經營結構，致其業務性質變更，有減少
22 勞工之必要，又無適當工作可供安置，而於109年11月26日
23 通知原告，依勞動基準法第11條第4款規定，將於109年11月
24 27日與原告終止勞動契約，依照前揭說明，與勞動基準法第
25 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
26 11月27日經被告合法終止。

27 (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
28 資：

29 兩造間勞動契約既於109年11月27日已合法終止，兩造自109
30 年11月28日起即無僱傭關係存在，則原告請求確認兩造間僱
31 傭關係存在，並請求被告應自至109年11月28日起至原告回

01 復原職之日止，按月給付原告工資142,758元，均屬無據。

02 五、綜上所述，原告依僱傭之法律關係，請求：(一)確認兩造間僱
03 傭關係存在；(二)被告應自109年11月28日起至原告回復原職
04 之日止，按月於當月15日給付原告142,758元，及自各期給
05 付日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息；均無理由，
06 應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，即失所依
07 據，應併予駁回。

08 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
09 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
10 論述，附此敘明。

11 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 111 年 5 月 3 日
13 勞動法庭 法 官 鄭舜元

14 正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 111 年 5 月 3 日
18 書記官 楊玉華