

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第296號

原告 紀懷恩

訴訟代理人 郭振茂律師（法扶律師）

被告 僑漢股份有限公司

法定代理人 黃瑞妍

訴訟代理人 黃千芸律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年7月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：被告為訴外人微風廣場實業股份有限公司（下稱微風公司）之子公司，主要業務為經營停車場，掌管微風廣場、微風松高、微風信義及微風南山停車場之經營，伊自民國103年3月1日起受僱於被告，擔任微風松高停車場（下稱系爭停車場）管理員，離職前之職務為副股長，月薪新台幣（下同）3萬6000元。詎被告於107年5月26日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款所定「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」之事由，終止兩造間之勞動契約（下稱系爭勞動契約），惟系爭停車場本即使用車牌自動化辨識繳費系統，並無停車場電子化及自動化設備更新之情，且伊離職後，上開4處停車場均持續經營，被告於107年6月起至108年7月間，亦於104及1111人力銀行網站招募停車場行政兼職人員，可見並無上開減少勞工之原因及必要，亦非無適當工作可供安置伊，被告終止系爭勞動契約即非適法，兩造間僱傭關係仍存在。爰依民事訴訟法第247條、民法第487條第1項、勞工退休金條例第31條第1

01 項規定提起本訴，並聲明：確認兩造間之僱傭關係存在，被
02 告應自107年6月1日起至伊復職之日止，按月於每月5日給付
03 伊3萬6000元，及自各應給付日之翌日起至清償日止，按年
04 息百分之5計算之利息，並應自107年6月1日起至伊復職之日
05 止，按月提繳2,178元至伊於勞工保險局設立之勞工退休金
06 個人專戶，並願供擔保請准宣告假執行等語。

07 二、被告則以：伊為因應大環境變遷、市場競爭及經營決策，考
08 量微風廣場停車場採車牌自動化辨識繳費系統後，人力需求
09 減少，因而決定裁撤所屬停車管理課（下稱停管課），並將
10 原業務內容整併至其他部門，乃於107年5月15日召開工作說
11 明會，告知包含原告在內之停管課員工上情，並提供伊公司
12 以外微風集團內之工作職缺予員工選擇或領取資遣費，嗣經
13 原告思考後拒絕調任，並同意以資遣方式終止系爭勞動契
14 約，是兩造間確有終止該契約之合意。又伊公司於107年6月
15 間裁撤停管課後，業將相關餘存業務改由訴外人微風置地股
16 份有限公司（下稱微風置地公司）及微風公司負責，原告所
17 提人力銀行招募公告均係微風公司所為，與伊無涉，該等公
18 告所示工讀生或兼職人員之工作內容，亦與原告原先工作內
19 容有異，且原告離職後數月籌設之微風南山停車場，亦設置
20 車牌自動化辨識繳費系統，故仍無增加人力之需求。縱兩造
21 間僱傭契約尚存，伊業已給付原告之資遣費及預告工資共9
22 萬8893元，以及原告離職後轉向他處服勞務所取得之報酬29
23 萬485元，亦均應自原告請求之金額中扣除。爰聲明：駁回
24 原告之訴及假執行之聲請，如受不利判決，願供擔保請宣告
25 免為假執行等語置辯。

26 三、兩造不爭執事項（見本院卷第286至287頁）：

27 (一)原告於103年3月1日起受僱於被告公司，擔任系爭停車場管
28 理員，隸屬於停管課，107年5月26日離職前最後月薪為3萬6
29 000元。

30 (二)被告曾於107年5月15日召開會議（見本院卷第83至85頁），
31 告知公司已決定將停車管理業務整併、移轉至他單位，停車

01 現場管理員可以申請轉調微風集團其他工作職缺，不願意轉
02 調者，依規定資遣等語；原告參加該會議後，曾表達不願意
03 轉調之意願，並於107年5月16日在預告將於同年月26日資遣
04 之資遣費計算明細（見本院卷第11頁，下稱系爭計算明細）
05 內簽名；嗣被告於107年6月5日轉帳匯款資遣費及20日預告
06 工資共計9萬8893元予原告（見本院卷第229至231頁）。

07 (三)被告終止系爭勞動契約，並107年5月26日開立離職證明書
08 （見本院卷第10頁，下稱系爭離職證明書），內載「本公司
09 依據勞基法第11條第4款『業務性質變更，有減勞工之必
10 要，又無適當工作可安置』，茲予資遣特此證明」等文字。

11 (四)被告係微風公司之子公司，主要業務為停車場管理經營，終
12 止系爭勞動契約後，與訴外人詮營股份有限公司簽署停車場
13 管理設備租賃契約（見本院第155至177頁），租期自107年8
14 月1日起至110年7月31日止，改採車牌自動化辨識繳費系統
15 （見本院卷第173頁）；微風公司曾自107年6月起至108年7
16 月間持續在104及1111人力銀行網站招募停車場行政兼職人
17 員（見本院卷第12至23頁）。

18 (五)原告曾於108年7月20日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調
19 解，經於108年8月8日調解不成立（見本院卷第24至25
20 頁）。

21 四、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
22 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
23 而該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之
24 存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此
25 項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，最高法院著
26 有42年台上字第1031號民事裁判可資參照。本件原告主張兩
27 造間僱傭關係存在等情，既為被告所否認，則該僱傭關係之
28 效力是否仍存續，在兩造間法律關係即不明確，自有損害原
29 告私法上權益之危險，此項危險既得以確認判決除去之，原
30 告提起本訴，自有即受確認判決之法律上利益，應認得提起
31 本訴，合先敘明。

01 五、本件原告主張被告所為資遣不合法，兩造僱傭關係仍存在，
02 應按月給付薪資及提繳勞工退休金等情，為被告所否認，並
03 以前揭情詞置辯。茲就兩造爭執事項分述如下：

04 (一)兩造已於107年5月16日合意以於同年月26日資遣之方式終止
05 系爭勞動契約：

06 1.按僱傭契約為諾成契約，於當事人互相表示意思一致者，無
07 論其為明示或默示，契約即為成立，其合意終止亦同。又法
08 無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主
09 初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣
10 勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終
11 止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止
12 勞動契約（最高法院95年度台上字第889號民事判決意旨參
13 照）。

14 2.查被告曾於107年5月15日召開會議，向包括原告在內之停管
15 課員工說明，基於集團經營及組織發展需要，將裁撤停管
16 課，並將停車管理業務整併、移轉至他單位，停車現場管理
17 員可以申請轉調微風集團其他工作職缺，不願意轉調者，得
18 申請資遣等情，為兩造所不爭執，已如前述，核與證人即被
19 告人力資源部代表張孟真到庭證稱：我有參加公司說明會，
20 會中我擔任人力資源部的代表，針對被告一些工作變更及人
21 力調整去做說明，與會員工之任職單位是被告松高，主要是
22 告知人力上有些調整，因為被告當時不再需要這麼多人力，
23 所以我們要為員工做一些安排，可以轉調到我們集團其他單
24 位任職，我說明完後，有問在場員工是否有問題提出，可當
25 下詢問，亦可會後個別約談或打電話到我的桌機給我，我們
26 有給幾日的時間可以回去考慮，無須立刻回覆等語（見本院
27 卷第246至247頁、第250頁），及證人蔡宜家所證：我有參
28 加107年5月15日被告召開之說明會，證人張孟真為當日之說
29 明人，會中有給予在場之被告員工幾天的時間，考慮選擇接
30 受資遣或轉至微風集團其他單位任職等語（見本院卷第283
31 至284頁）相符，並有該說明會會議資料（見本院卷第83至8

5頁)在卷可稽，堪信為真實。

3.則原告參加上開會議後，曾表達不願意轉調之意願，並於107年5月16日在預告將於同年月26日資遣之系爭計算明細內簽名等情，為兩造所不爭執，並如前述；核與上開證人張孟真到庭證述：原告應該是在說明會後2日打電話到我的桌機，告訴我不同意轉調，想要被資遣等語（見本院卷第251頁）大致相符；參諸系爭計算明細關於原告任職單位、職稱、期間、月薪、平均薪資、年資計算方式、資遣費及預告工資等內容之記載，均甚為明確，原告並於該明細末行「本人同意並接受僑漢股份有限公司（指被告）松高營業所資遣及上述給付金額」等文字下方簽名確認無訛，有該計算明細（見本院卷第11頁）在卷可查；嗣被告因此開立系爭離職證明書，並於107年6月5日轉帳匯款資遣費及20日預告工資共計9萬8893元予原告等節，亦為兩造所不爭執，復有該離職證明書（見本院卷第10頁）在卷可參。足見原告於說明會後考慮之結果，已明確表達不願調任，希望被資遣之意願，並於107年5月16日在被告提出之系爭計算明細內簽名，同意被告資遣，兩造就以資遣之方式終止系爭勞動契約之意思表示已經合致，揆諸首揭裁判意旨，自應認兩造已於107年5月16日合意以於同年月26日資遣之方式終止系爭勞動契約。

(二)被告於107年5月26日資遣原告，發給原告系爭離職證明書，亦符合勞基法第11條第4款之規定：

1.被告確因業務性質變更而有減少勞工之必要：

(1)按勞基法第11條第4規定，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。雇主得預告終止勞動契約，此所謂「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，凡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，是以雇主出於經營決策、因應市場競爭條件或提高產能、效率之需求，採取不同經營方式，致該部分業務發生結構性及實

01 質性改變，均屬業務性質變更之範疇，非侷限於章程所定登
02 記事業項目之改變方屬之（最高法院98年度台上字第652
03 號、107年度台上字第1951號民事裁判意旨參照）。

04 (2)次查停車管理為被告經營之核心業務，因轄下微風廣場停車
05 場改採車牌自動化辨識繳費系統，經所屬微風集團內部檢討
06 後，決定裁撤停管課，整併業務移由安全管理課等單位以調
07 整人力，可大幅減少經營成本，嗣停管課確自107年6月起已
08 裁撤等情，業據提出其所屬微風集團107年4月24日、同年5
09 月23日內部簽呈（見本院卷第65至69頁）在卷可參；並提出
10 微風集團107年5月及同年6月之電話分機表（見本院卷第143
11 至145頁、第147至149頁），對照可知微風廣場、微風松高
12 及微風信義於107年5月間仍設有停管課，同年6月則已刪除
13 該課相關人員之分機號碼；核與上開證人張孟真於本院證
14 述：被告有幾個營業據點，主要的營業項目是停車場管理，
15 因其中微風廣場停車場自動化設備變更，我們開始去審視整
16 個工作內容及人力狀況，才做這次人力調整，我們提出來的
17 是讓員工選擇單位，可以留在原單位，但原本停車場管理業
18 務會併入安全管理室，合併做管理，安全管理室主要是維護
19 賣場安全、處理緊急事項及巡邏，因為有一些同質性的業務
20 項目，所以我們才整合，停管課確實於107年6月起裁撤等語
21 （見本院卷第247頁、第249頁、第251頁），及上開證人蔡
22 宜家到庭證稱：被告停管課於107年6月間裁撤後，我任職微
23 風置地公司松高分公司安全管理室，並自108年1月起任職於
24 微風置地公司南山安全管理室，工作內容約略相同，而現在
25 的工作與任職於被告停管課的工作內容相比，行政上的工作
26 大致上還有，不同的是會兼負安管的工作，停管工作關於設
27 備障礙排除的部分算有減少，因為現在客人在自動繳費機就
28 可折扣繳費離場，不一定要到服務台或停管，所以停管中心
29 這裡不用處理那麼多客人等語（見本院卷第282至284頁、第
30 286頁）相符。足見被告主要經營停車管理業務，於其轄下
31 微風廣場停車場改採車牌自動化辨識繳費系統之際，決定裁

01 撤停管課，係其集團內部檢討後為樽節人事成本及組織精
02 簡，所為經營決策之調整，且被告確自107年6月起已裁撤停
03 管課，則被告辯稱其裁撤停管課係基於經營決策、因應環境
04 變化及市場競爭而調整組織單位等語，應屬可信。

05 (3)雖原告主張被告於其離職後，仍在104及1111人力銀行網站
06 刊登招募廣告（下稱系爭招募廣告），有停車場行政兼職人
07 員之人力需求，且工作內容與其在職時相同，顯見被告並無
08 因業務性質變更而有減少勞工之必要云云。然依原告提出系
09 爭招募廣告（見本院卷第12至23頁）內容觀之，刊登徵才資
10 訊者為「微風公司」，對照上開證人張孟真到庭證述：這是
11 微風公司招募的，如果微風信義需要就到微風信義，如果微
12 風松高需要就到微風松高，我們都是用微風廣場刊登，且派
13 到信義、松高之雇主及勞健保都是微風的其他公司，與被告
14 無關等語（見本院卷第250至251頁）觀之，足徵系招募廣告
15 之委刊者確非被告；再系爭招募廣告之人力需求職缺為「停
16 車場行政工讀生」、「行政短期工讀生」、「停車場行政兼
17 職人員」及「停車管理工讀生」，並區分早班、晚班、小夜
18 班及凌晨，以每小時140元至200元不等之金額計薪，與原告
19 任職被告停管課時為正職停車場管理員，按月支薪3萬6000
20 元之勞動條件有別；又系爭招募廣告之工作內容為停車場收
21 銀、機器設備故障簡易排除、停車場設備維護維修、帳務管
22 理及客戶訴願處理，核與上開證人蔡宜家到庭所證：PT（指
23 時薪人員）是做車牌辨識的校正車號、協助客人辦理停車折
24 抵及繳費，並巡視停車場、接聽電話等工作，安管正職是負
25 責一般行政業務、費用請款、汽機車月租承辦事務、車場設
26 備故障排除、客訴、週慶期間交維計畫、交通局開會、會
27 勘、接洽特約停車場及後續請款等語（見本院卷第285
28 頁），足徵該招募廣告需求之人力，僅處理細節性、技術性
29 之事務，尚難與正職人員之工作內容等量齊觀。是依系爭招
30 募廣告內容觀之，不僅委刊者並非被告，且該招募廣告人力
31 需求之職缺名稱及待遇、工作內容，均與原告任職被告公司

01 停管課時不同，原告據此推論被告無因業務性質變更，而有
02 減少勞工之必要云云，自屬無稽。

03 (4)準此，被告為樽節人事成本及組織精簡，決定裁撤其內部單
04 位停管課，係出於經營決策之考量，客觀上並無明顯不合理
05 或恣意之情形，所涉及組織經營結構之調整，係對其內部單
06 位原有業務種類及性質之變動，且被告嗣已裁撤停管課，而
07 原告所指系爭招募廣告並與被告無涉，該招募廣告人力需求
08 之職缺名稱及待遇、工作內容，均與原告任職被告公司停管
09 課時為正職人員不同，自應認該當勞基法第11條第4款「業
10 務性質變更，有減少勞工必要」之要件。

11 2.被告並無未協助或安置原告轉任他職之情形：

12 (1)按勞基法第11條第4款後段所稱，業務性質變更，有減少勞
13 工之必要，又「無適當工作可供安置」，明示雇主資遣勞工
14 前必先盡「安置前置義務」，必無處可供安置時，最後不得
15 已才可資遣，學說上稱為迴避資遣型的調職，其目的在於確
16 保勞工工作權；倘雇主已提供與勞工能力相當之適當新職
17 務，為勞工拒絕，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作
18 權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當非立法本旨（最高法
19 院105年度台上字第144號民事裁判意旨參照）。

20 (2)本件被告於107年5月15日說明會當日，確有提供其他單位之
21 新職務供員工選擇，除包括原告在內之員工不願接受轉職安
22 排外，尚有4名原屬被告停管課之員工選擇轉任至安全管理
23 課工作等情，除有前揭說明會會議資料，「開場說明」已明
24 載「5. 公司提供之轉調機會，可參考發給各位之職缺統計
25 表.. 6. 公司以保障停管同仁工作權為優先，如果正職同仁因
26 為個人職涯規劃，不願意轉調者，人資將向公司回報申請資
27 遣，提供必要之協助..」等語（見本院卷第83頁）外；並有
28 被告於該說明會提出之「招募職缺說明」（即被證5，見本
29 院卷第113頁），記載職缺部門包含超市、總務部、管理
30 部、百貨事業部、自營餐飲等部門，職務項目囊括賣場服務
31 及收銀人員、商管、顧服、安管、保全人員、餐飲樓管、自

營餐飲外場服務人員、內場人員及阿舍食堂門市人員等職缺，並明載工作內容；核與上揭證人張孟真於本院證述：說明會當日有提供轉調職缺，我們提出來的職缺是讓員工選擇單位，我們也可以讓員工選擇留在原單位，但這個單位會被另一個安全管理室合併，之後就會有一些變動，如主管會有變動，也會合併安全管理室的作業，其他的職缺是被告以外微風集團內之相關職缺，即被證5之招募職缺說明所示內容，該等職缺不需要證照、學經歷背景及特殊專業，大概只需要稍加訓練即可上手，客觀上並非原告無法勝任，且說明會當日亦提到所有的勞動條件都不變更，年資累計，轉調亦無需考試，但跟新單位主管面試是一定要，因為要認識轉調單位的主管，主管也會問之前是否有工作的經驗，會想了解員工對此工作之意願並說明工作的內容，而說明會後，原屬被告停管室之員工蔡宜家、張庭華、許捷婷、陳威廷均轉任安全管理室，陳威廷後來在7月轉到我們的關係企業，該4人轉調後之勞動條件均完全沒有變更等語（見本院卷第247至250頁），及上揭證人蔡宜家證稱：前揭說明會有提供被告以外之微風集團其他單位職缺供我們選擇，該等職缺是否如被證5所載內容，我不太記得，但應該是，說明會當日有告知在場人員，若選擇至微風集團其他單位任職，勞動條件沒有變動，說明會後我就配合公司組織調整到安管室，我沒有被要求筆試及口試，但有與微風集團人資人員進行一對一面談，因當時會併進安管室，所以有詢問工作內容，職缺表上有商管課，所以有詢問商管的工作內容等語（見本院卷第283至284頁）相符。足見被告針對其業務變更而減少停管課人員需求之經營政策，已提供原停管課員工可轉任之職缺，且放寬至無須考試即得轉職，相關之勞動條件均未變動，年資亦可累計，堪認被告於終止勞動契約前，已盡安置原告轉任他職之義務，則原告指摘被告並未提供適當工作可供安置云云，尚與事實有間，委無可採。

(三)綜上，兩造於107年5月16日已合意終止系爭勞動契約，且被

告確因經營決策、因應環境變化及市場競爭而裁撤停管課，此涉及組織經營結構之調整，係屬被告對其內部單位原有業務種類及性質之變動，客觀上並無明顯不合理或恣意之情形，況被告業已提供原告可轉任之職缺，且放寬至無須考試即得轉職，相關勞動條件均未變動，年資亦可累計，實已盡安置原告轉任他職之義務，惟經原告拒絕，應認已該當勞基法第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工必要，又無適當工作可供安置」之要件，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，自不能准。至原告已領取資遣費及預告工資，是否得與本件請求之薪資相抵銷、原告離職後另向他處服務取得之利益得否自本件請求之薪資扣除等節，已無再予審究之必要，附此敘明。

六、綜上所述，原告主張被告以勞基法第11條第4款事由終止系爭勞動契約，不生效力云云，不足採信；被告抗辯系爭勞動契約已合法終止等語，則堪採信。從而，原告依民事訴訟法第247條、民法第487條第1項、勞工退休金條例第31條第1項規定之法律關係，訴請確認兩造間僱傭關係存在，被告應給付其自107年6月1日起至復職之日止之每月薪資及法定遲延利息，並應提繳每月勞工退休金至其勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提證據，與判決結果不生影響，爰不一一另行論列，附此敘明。

八、據上論結：本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 8 月 20 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 台 安

以上正本係照原本作成。

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 109 年 8 月 20 日

