

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度重勞訴字第40號

原告 許承祖

王偉人

共同

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 連思成律師

程光儀律師

複代理人 張義群律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年6月1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、訴訟費用由原告許承祖負擔58%、原告王偉人負擔42%。

事實及理由

壹、程序事項：

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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1237號、52年台上字第1240號裁判要旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告應有

01 受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

02 貳、實體事項：

03 一、原告起訴主張：

04 (一)原告許承祖與王偉人先後於民國102年10月8日及103年4月1
05 日起受僱於被告，擔任停車場業務管理人員，離職前月薪各
06 為新臺幣（下同）55,600元及40,000元。詎被告分別於107
07 年5月31日及107年5月28日依勞動基準法（下稱勞基法）第1
08 1條第4款規定終止與原告間勞動契約，並拒絕原告繼續提供
09 勞務。惟被告係「微風廣場實業股份有限公司（下稱微風公
10 司）」持股百分之百之子公司，主要業務為「停車場經營
11 業」，被告於107年5月間依上開事由資遣原告後，除原有之
12 停車場營業所「微風廣場」、「微風松高」、「微風信義」
13 仍繼續經營外，並新增「微風南山」地下停車場營業所，且
14 自107年6月起至108年7月間，持續於104及1111等人力銀行
15 網站刊登兼職人員工作內容與原告在職時所從事者相同，顯
16 見被告並無因業務性質變更有減少勞工之必要，又無適當工
17 作可供安置情事，被告依上開事由終止兩造間勞動契約，與
18 勞基法第11條第4款規定不符，不生終止效力，兩造間僱傭
19 關係仍存在，爰依民事訴訟法第247條第1項規定請求確認
20 之。

21 (二)兩造間僱傭關係仍存在，被告違法資遣原告時即屬拒絕受領
22 原告之勞務提供，構成受領勞務遲延，原告無補服勞務之義
23 務，爰依民法第487條規定請求被告給付自107年6月1日起至
24 原告復職日止之每月薪資。又，原告遭被告違法資遣前每月
25 薪資分別為55,600元及40,000元，依行政院勞動部發佈之勞
26 工退休金月提繳工資分級表規定，月提繳工資分別為57,800
27 元及40,100元，被告應分別為原告每月提繳退休金各3,468
28 元及2,406元至原告之勞工退休金個人專戶。爰依勞工退休
29 金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定請求被告自107年
30 6月1日起至原告復職日止按月提繳勞工退休金。

31 (三)聲明：1.確認原告許承祖與被告間之僱傭關係存在。2.被

告應自107年6月1日起至原告許承祖復職之日止，按月於每月5日給付原告許承祖55,600元，並各自上開各應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應自107年6月1日起至原告許承祖復職之日止，按月提繳3,468元至原告許承祖於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。4.確認原告王偉人與被告間之僱傭關係存在。5.被告應自107年6月1日起至原告王偉人復職之日止，按月於每月5日給付原告王偉人40,000元，並各自上開各應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。6.被告應自107年6月1日起至原告王偉人復職之日止，按月提繳2,406元至原告王偉人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。7.原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告依勞基法第11條第4款規定終止契約合法：

1.被告符合「業務性質變更，有減少勞工之必要」要件：

(1)被告於107年間引進車牌自動化辨識系統，而有減少現場停管人力之情形，於同年5月間基於經營決策之專業判斷，決定裁撤停管課退出微風松高停車場、微風本店停車場、微風信義停車場之停車管理業務，因而不再有相關人力需求，遂將人力編制由原先之27名逐步縮減至4名員工，其中微風本店停車場原需9人，後改為無需人力；微風信義停車場、微風松高停車場改由微風公司安管人員負責，被告僅剩下會計負責帳務，其他管理部分均由微風公司安管人員或請廠商協助處理，是被告確有該當「業務性質變更，有減少勞工之必要」之要件。

(2)原告雖主張3個停車場的管理員人力需求仍存在，僅是由總公司安管人員代替，非屬「有減少勞工之必要」云云，然基於尊重企業經營權自主原則，雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，致全部或部分業務發生結構性或實質性變異，屬業務變更性質範疇，在此項要件判斷上，應於文義涵蓋之範圍內依

01 個案事實從寬認定，不能因被告裁撤停管課後，改由微風公
02 司安管課負責信義、松高等2個停車場之管理業務，即漠視
03 被告基於企業經營權自主原則下，為避免人力資源徒然耗
04 費，及公司人力無法有效運用等種種考量下，裁撤停管課確
05 屬「業務性質變更，有減少勞工之必要」之事實。

06 (3)原告雖提出104及1111等人力銀行刊登招募停車場行政兼職
07 人員資訊，惟被告未於資遣原告等人後另行聘僱停車場管理
08 員，上開徵才資訊皆為微風公司刊登，與被告屬不同法人，
09 不能依此而認被告無因業務性質變更而有減少勞工必要之情
10 形存在。縱微風公司有聘用停車場工讀生之事實，該工讀生
11 所從事事務內容與原告2人不相同，工讀生工作與正職人員
12 有別，無於資遣原告等人後另行聘僱工讀生而取而代之，是
13 原告上開主張，顯不可採。

14 (4)原告另主張被告新增「微風南山」地下停車場營業所等語，
15 然「微風南山」與被告分屬不同法人，且「微風南山」直
16 至108年1月10日才開幕營業，與本件終止勞動契約之日期
17 已相隔7個多月。

18 2.被告符合「又無適當工作可供安置」要件：

19 依最高法院105年度台上字第144號判決意旨，倘雇主依勞基
20 法第11條第4款資遣前，已提供勞工適當之安置工作，惟為
21 勞工所拒絕，即應認已善盡安置前置義務，符合最後手段性
22 原則。被告於107年5月中旬召開說明會時，即向預計資遣之
23 勞工表示被告雖無其他職缺可供轉任，然仍願意協助渠等依
24 相同薪資、職等轉任至被告所屬關係企業（即微風公司等）
25 之安管部門、超市現場人員、自營餐廳服務人員等。原任職
26 於被告停車管理員之張庭華、許捷婷、蔡宜家、陳威廷等人
27 均獲協助轉至被告所屬關係企業服務。被告鑒於原告2人已
28 任職相當期間，相關資歷完整，積極安排原告2人轉任至關
29 係企業中職稱、薪資等條件均相等之其他通常職務，然原告
30 2人僅因相關職缺與原先工作內容較無關聯，即拒絕被告之
31 安置服務，被告始不得不依法資遣，應認被告無須再強行安

置，得依勞基法第11條第4款資遣原告2人。

(二)被告預告以資遣方式，分別於107年5月31日與原告許承祖、於107年5月28日與原告王偉人終止勞動契約，向原告2人為資遣要約，經原告2人先後於107年5月17日、107年5月18日簽署資遣費計算明細而為承諾，同意並接受被告資遣及給付資遣費、預告工資，並已領取資遣費及預告工資，及由被告出具員工離職證明書，且原告於被告終止勞動契約後，遲至108年7月20日方提出勞資調解申請，應認雙方已達成以資遣方式合意終止勞動契約，兩造間契約分別於107年5月31日、107年5月28日終止。

(三)縱被告終止勞動契約非適法，然依最高法院102年度台上字第1732號判決意旨，原告2人主張被告受領勞務遲延而依民法第487條規定請求報酬，應就其已「以準備給付之事情通知被告」之事實負舉證責任。被告分別於107年5月28日、107年5月31日資遣原告2人後，從未以準備給付之事由通知被告，難謂被告有何受領勞務遲延之情。縱原告2人提出系爭勞資爭議調解申請及起訴時主張確認僱傭關係存在並給付復職前薪資，然尚不能據此認其等有以給付之準備通知被告之具體事實存在，亦難認被告於該時點陷於受領遲延。

(四)又，縱原告2人得依民法第487條、勞退條例第31條第1項請求被告給付薪資及補提撥勞工退休金，然：

- 1.倘被告終止勞動契約非屬適法，原告2人受領被告給付之資遣費及預告工資（原告許承祖受領163,345元、原告王偉人受領109,889元）即屬不當得利，被告自得依民法第179條、第334條規定主張抵銷之。
- 2.原告2人遭資遣後，分別任職於多間公司，原告2人請求被告給付報酬，自應依民法第487條但書規定，扣除其所受領之如下報酬及已提撥之勞工退休金：

(1)原告許承祖部分：

- ①薪資部分：107,820元及自108年10月1日起迄今每月34,800元。

01 ②補提繳勞工退休金部分：6,469元及自108年10月1日起迄今
02 每月2,088元。

03 (2)原告王偉人部分：

04 ①薪資部分：13,590元及自108年6月25日起迄今每月25,200
05 元。

06 ②補提繳勞工退休金部分：815元及自108年6月25日起迄今每
07 月1,512元。

08 (五)聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利益判
09 決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

10 三、兩造不爭執事項：

11 (一)原告許承祖、王偉人分別於102年10月8日及103年4月1日起
12 受僱於被告擔任停車場業務管理人員，離職前月薪分別為5
13 5,600元、40,000元。

14 (二)被告分別於107年5月31日、107年5月28日依勞基法第11條第
15 4款規定終止與原告許承祖、王偉人間之勞動契約。

16 (三)原告許承祖自被告受領資遣費及預告工資共163,345元；自
17 他公司受領：(1)107,820元及自108年10月1日起迄今每月34,
18 800元薪資；(2)6,469元及自108年10月1日起迄今每月2,088
19 元勞工退休金。

20 (四)原告王偉人自被告受領資遣費及預告工資109,889元。

21 四、本院判斷：

22 原告主張被告終止契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在，
23 原告得依民法第487條及勞退條例第31條第1項規定請求被告
24 自107年6月1日起至原告復職日止按月發給薪資及提繳退休
25 金等語，被告則否認之，並執上詞置辯。是本件首應究者
26 為：被告終止兩造間勞動契約，是否合法？經查：

27 (一)按非有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可
28 供安置時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條
29 第4款定有明文。而，所謂業務性質變更，就雇主所營事業
30 項目變更固屬之；就經營事業之技術、手段、方式有所變
31 更，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異亦屬之

（最高法院98年度台上字第1821號判決參照），即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。故雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異，均屬業務變更性質之範疇。又，業務性質應否變更、應如何變更，涉及企業競爭力及經營決策之判斷，基於企業經營權自主原則，自應尊重雇主之組織決策自由，綜合考量市場條件，在文義涵蓋之範圍內，依個案事實從寬認定。然，以業務性質變更而預告終止勞動契約，其本質乃雇主基於經濟性事由為解僱原因，勞工本身並無可歸責之過失，且勞工與雇主間存有人格上、經濟上及組織上之從屬性，終止勞動契約之權利又屬形成權之一種，於雇主行使時即發生形成之效力，不必取得勞工同意，將使勞工喪失既有工作，嚴重影響勞工生計。準此，雇主依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約時，須以有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為條件。亦即在判斷有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之要件時，應審酌雇主以業務性質變更事由所為之解僱決定，是否具有正當性，及有無善盡安置前置義務而符合解僱最後手段性原則。本件被告係以勞基法第11條第4款事由終止兩造間之勞動契約，是被告終止契約是否合法，應予審究者為：1、被告有無業務性質變更，而有減少勞工之必要？2、如有，被告是否善盡安置前置義務，而符合解僱最後手段性原則？經查：

1.被告有無業務性質變更，而有減少勞工之必要？

(1)被告抗辯：該公司於107年間引進無紙卡車牌自動化辨識系統，而有減少現場停管人力之情形，決定裁撤停管課退出微風松高停車場、微風本店停車場、微風信義停車場之停車管理業務，因而不再有相關人力需求，遂將人力編制由原先之

27名逐步縮減至4名員工，其中微風本店停車場原需9人，後改為無需人力；微風信義停車場、微風松高停車場改由微風公司安管人員負責，被告僅剩下會計負責帳務，其他管理部分均由微風公司安管人員或請廠商協助處理等語，業據提出停車場管理設備租賃契約（3年）（見本院卷第95-106頁）、停車場照片（見本院卷第171-181頁）、被告107年5月至8月勞保名冊（見本院卷第183-188頁）等為證，並據證人即微風公司人力資源部副理曾三垣於本院中作證：被告在107年5月前協助微風集團處理百貨公司停車場管理業務，之後這塊業務由微風廣場安管課負責集團安全管理。微風廣場在之前是使用停車紙卡做停車場辨識及收費，在107年5、6月前後升級版本改成使用自動辨識方式為主，取消紙卡的工具。引進後我們的業務就有調整，本來需要管理紙卡的收取、回存、註銷這些事情就減少了，人力因為這樣實際上也能減少等語（見本院卷第220-222頁）；證人即微風公司人力資源部襄理張孟真於本院作證：僑漢（即被告）一直負責我們停車場管理業務，但因現在使用自動化設備比較普遍，僑漢有不同地點在進行這個業務，公司希望評估整體業務狀況，是不是能更簡化，所以在微風廣場（復興南路）設備有做更新，才開始進行工作上的盤點，檢討人力。信義、松高沒有做類似的系統變更，但僑漢一直執行停車場的業務，業務是相關連的，例如主管做交維計畫或提案、管理是一致的，所以管理還是串連的，我們有去盤點、整頓工作，有些工作可併入安管一起執行與管理。微風集團裡安管人員有增加人員編制，我們本來希望留任人員去填補安管人員的編制，僑漢的編制被消滅了，合併到安管裡的編制等語（見本院卷第226-227頁）在案，參之原告亦不爭執被告之微風廣場本店停車場確實有改用無紙卡的車牌自動化辨識系統（見本院卷第142頁），堪認被告抗辯該公司經營停車場之事業，在技術、手段、方式確已有所變更，致其業務發生結構性變異等語屬實。而承前揭規定及說明，基於企業經營權自

主，並尊重雇主之組織決策自由，依個案事實從寬認定原則，認被告稱該公司有業務性質變更，且有減少勞工之必要等語有據。

(2)原告雖另主張：3個停車場的管理員人力需求仍存在，僅是由總公司安管人員代替；原告仍在人力銀行刊登招募停車場行政兼職人員資訊；且被告新增「微風南山」地下停車場營業所，非屬「有減少勞工之必要」等語，並提出104人力銀行網站、1111人力銀行網站網頁資料（第29-51頁）為證。惟查，證人曾三垣證稱：原本停車場管理課經過盤點後，可將工作由集團的安管課協助管理，工作性質可以減少，屬於工讀生就可以負擔的工作，其他正職的工作改由安管課正職人員負責，改為無紙卡的自動化辨識系統以前，正職人員的業務是收費、紙卡補充、註銷、現場狀況排除、客人需求、週年慶交維計畫、統計分析報表。工讀生不用作交維計畫、統計分析報表，金錢不讓工讀生碰。改為無紙卡的自動化辨識系統之後，正職人員的業務收費、現場狀況排除、客人需求、週年慶交維計畫、統計分析報表，工讀生工作跟變更前一樣，但紙卡取消了，最主要是在頻率的部分，更換系統後，日常工作由工讀生負責等語（見本院卷第222-223頁），據此可知，被告於其所經營之停車場改為無紙卡自動化車牌辨識系統後，原屬正職人員負責之收費、紙卡補充、註銷、現場狀況排除等工作已無須要，因而可以大幅減低正職人員之須求，但原屬工讀生負責處理之交維計畫、統計分析報表、金錢收取等以外之其他非必須由正職人員負責之工作則仍有其須求。準此，自難徒以被告之母公司微風公司在原告2人離職後仍有刊登招募工讀生等資訊一事，否認被告有因業務性質變更而減少勞工之必要。至於「微風南山」地下停車場營業所部分，被告已否認該停車場係由被告公司所經營，原告亦未提出證據證明上情。縱該停車場亦係由被告公司所經營，但該停車場係於108年1月10日才開幕營業，亦據被告提出微風南山開幕報導資料為證（見本院第117

頁），與本件終止勞動契約時間已相隔7個多月，自難以此反推被告於107年5月間與原告2人終止契約時並無減少正職人力須求之情形。

2.被告是否善盡安置前置義務而符合解僱最後手段性原則？

(1)按勞基法第11條第4款後段所稱「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」，明示雇主資遣勞工前必先盡「安置前置義務」，必無處可供安置時，最後不得已才可資遣，學說上稱為迴避資遣型的調職。倘雇主已提供適當新職務善盡安置義務，為勞工拒絕，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當非立法本旨（最高法院105年度台上字第144號判決參照）。

(2)被告抗辯：該公司於107年5月中旬召開說明會時，即向預計資遣之勞工表示被告雖無其他職缺可供轉任，然仍願意協助渠等依相同薪資、職等轉任至被告所屬關係企業（即微風公司等）之安管部門、超市現場人員、自營餐廳服務人員等，乃積極安排原告2人轉任至關係企業中職稱、薪資等條件均相等之其他通常職務，然原告2人僅因相關職缺與原先工作內容較無關聯，即拒絕被告之安置服務，被告始不得不依法資遣等語，業據提出該公司其他員工張庭華、蔡宜家、陳威廷、許捷婷等人轉職後之投保資料（見本院卷第109-113頁）、人事異動申請表（見本院卷第115頁）等為證，並據證人曾三垣於本院作證：我們有向員工進行說明停車場管理的業務性質調整，預定將停車場管理業務改由母公司的安全管理課負責。有一天下午請當天有上班的停管課的同仁到停車場辦公室，三家店有不同的人去說明，也有進行安置作業，當時許承祖是停管課的課長，打算把他轉到總務課去，除了副總、總務部經理，我有跟他談，但他回覆不想轉調到總務課，希望跟其他同仁共進退，希望以資遣方式離開。另王偉人也是要留用的，我們有告訴他，會留用在安全管理課，我們還有提供其他選擇給他，但他說沒有考慮這些選項，我們問他是像其他同仁一樣選擇資遣方式離開，當時蠻

多人我有點忘記他的回答，總之他有簽資遣同意書等語（見本院卷第220-222頁）；證人張孟真作證：許承祖、王偉人是僑漢停車事務的幹部，是我們想留任的員工，希望他們可以留任，也有提供轉調的機會。許承祖的部分，希望他能轉調總務部，但他希望跟同仁共進退。王偉人的部分，希望他留任在安全管理部，他有表達沒有留任的意願，他沒有特別說明原因等語（見本院卷第225-226頁）在案，堪認被告抗辯：該公司已善盡安置前置義務而符合解僱最後手段性原則等語，亦非無可取。

3.綜合上述，被告確有因業務性質變更而有減少勞工之必要，且被告於解僱前已向原告2人提出安置計畫，並提供其他職位供原告2人轉調，雖因遭原告2人拒絕而未為其2人進行調職，應認被告已善盡安置前置義務，而符合解僱最後手段性原則。準此，被告援引勞基法第11條第4款規定終止兩造間之勞動契約關係，核屬正當，兩造間之契約關係已分別於107年5月31日、107年5月28日合法終止。

(二)兩造間之僱傭關係既已因被告終止契約而消滅，則原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，以及請求被告按月給付工資、提繳退休金，即乏所據，均為無理由。

五、綜合上述，本件原告2人以被告終止勞動契約不合法為由，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487條規定請求被告自107年6月1日起至復職日止按月給付原告許承祖薪資55,600元本息、給付原告王偉人薪資40,000元本息，及依勞退條例第31條第1項規定請求被告自107年6月1日起至復職日止按月為原告許承祖提繳退休金3,468元、為原告王偉人提繳退休金2,406元，均無理由，應予駁回。至於原告2人假執行之聲請，因訴之駁回而失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、所提證據及證據之聲明，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 109 年 6 月 29 日
02 勞動法庭 法 官 李桂英
03 以上正本係照原本作成
04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 109 年 6 月 29 日
07 書記官 郭書好