臺灣臺北地方法院民事判決

108年度重勞訴字第53號

原　　告　莊瑋民
　　李婕妤
　　鍾啟煌
　　林秉松
　　賴柏嘉
　　楊淳奕
　　周子愉
共　　同
訴訟代理人　陳建霖律師
被　　告　民間全民電視股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　王明玉
訴訟代理人　陳倩芸律師
複　代理人　魏威凱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年9月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，又被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第2項定有明文。本件原告（陳敬、張桂銖等部分於民國110年2月23日在本院審理時與被告調解成立，已非屬本件審理範圍）起訴時，依民事訴訟法第247條、勞工退休金條例第6條、第14條第1項等規定與兩造間僱傭契約之法律

關係，請求確認：㈠原告與被告間之僱傭關係存在、㈡被告應分別給付原告如附表一「108年5月應付薪資」欄所示之金額，及均自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息、㈢被告應自108年6月1日起至原告復職前一日止，按月於每月30日分別給付原告如附表一「每月薪資」欄所示金額，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息、㈣被告應自108年6月1日起至原告復職前一日止，按月分別提撥如附表一「被告應提撥之每月勞工退休金」欄所示金額至原告之勞工退休金個人專戶、㈤就聲明第2項、第3項、第4項願供擔保請准宣告假執行；嗣於109年6月16日以民事變更訴之聲明狀，不變更訴訟標的，將上開聲明第1項至第3項變更為：㈠確認原告與被告間之僱傭關係存在、㈡被告應分別給付原告如附表一之一「被告應給付之不足整月薪資金額」欄所示之金額，及均自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息、㈢被告應分別自附表一之一「被告應給付足月薪資之開始時期」欄所示之日起至原告復職前一日止，按月於每月30日分別給付原告如附表一「每月薪資」欄所示金額，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷第361頁至第362頁）。核原告減縮應受判決事項之聲明，請求之基礎事實同一，且被告對於原告訴之變更無異議而為本案之言詞辯論（見本院卷第380頁），揆諸前揭規定，自應准許。

二、再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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247 條第1 項定有明文。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年台上字第1240號號判例意旨可資參照。查原告主張其等於108年5月20日遭被告違法解僱，兩造間之僱傭關係仍為存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否仍繼續存在，即

屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在等之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張經審理後略以：

㈠原告自105年8月3日起陸續任職於被告之論壇中心，負責電視政論節目「政經看民視」之企劃、編輯、製播與網路媒體「讀報」之編輯等業務，職稱與薪資如附表一所示。詎被告於108年4月22日發布人事與業務異動公告，將包含原告在內之13名論壇中心人員移調改隸新聞傳播群管理，並告知將於同月23日停播「政經看民視」節目，且向「讀報」成員索取帳號密碼後逕予變更。被告復於同年月25日召集論壇中心成員告以因新聞部僅有4名助理編輯與1名財經新聞製作之職缺，無法全予留任，且薪資有待協商，倘若無法接受，將依法解僱。原告雖有意願，被告仍於同年月30日以節目停播且無職缺可供安置為由，依據勞動基準法第11條第4款規定，通知原告將於同年5月20日終止兩造間之僱傭契約。原告為此於同年5月1日申請勞資爭議調解，嗣兩造因歧見過大致調解未能成立，惟被告於會中表示將進行內部職位清查，並保留同年7月20日前所有職缺供原告媒合。然經原告發現被告於終止僱傭關係後持續進用與原告職務相同之人員，顯非無適當工作可供安置原告；且被告仍製播與「政經看民視」性質相同之政論節目，亦經營與「讀報」性質相同之網路媒體，亦非業務性質有所變更，被告終止僱傭契約顯悖與勞動基準法第11條第4款規定，要非合法，爰依民事訴訟法第247條、勞工退休金條例第6條、第14條第1項等規定與僱傭契約之法律關係提起本件訴訟等語。

㈡聲明：1.確認原告與被告間之僱傭關係存在；2.被告應分別給付原告如附表一之一「被告應給付之不足整月薪資金額」欄所示之金額，及均自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年

息百分之5計算之利息；3.被告應分別自附表一之一「被告應給付足月薪資之開始時期」欄所示之日起至原告復職前一日止，按月於每月30日分別給付原告如附表一「每月薪資」欄所示金額，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；4.被告應自108年6月1日起至原告復職前一日止，按月分別提撥如附表一「被告應提撥之每月勞工退休金」欄所示金額至原告之勞工退休金個人專戶；5.就聲明第2項、第3項、第4項願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告於108年4月11日召開第9屆第1次常務董事會，會中針對組織調整、人力精簡及晚間主要時段新聞節目收入及成本進行檢討，其中隸屬論壇中心之「政經看民視」節目及「讀報」網站，因虧損過高不符成本效益，基於公司財務考量，決議於同年月23日停播。被告為求妥善安置，於同年月25日召集全體論壇中心員工並提供5名職缺供其等選擇，惟遭婉拒，被告不得已於同年月30日依據勞動基準法第11條第4款規定，通知原告將於同年5月20日終止僱傭契約。又被告於僱傭契約終止後，仍陸續於同年月23日、同年6月4日、同年月25日、同年7月18日提供相關職缺供原告媒合，均未獲回應。被告基於成本考量停播「政經看民視」節目，係屬業務性質變更，且節目停播後並未增開新節目，代以節目異動及延長播出，故有減少勞工之必要；被告並戮力安排適當職缺供原告媒合，甚於僱傭契約終止後仍為原告積極爭取，已善盡安置義務；且原告所領薪資本高於業界水平，如其等認為薪資與職等並未相當，實不應責令被告強行安置。再原告雖主張被告於僱傭契約終止後仍持續進用相同職務之人員，惟被告徵才乃由人資處統一刊登，且為配合人力網站收費方式，無論有無開缺，均於一段期間內保持公開招募狀態；加以新進人員或面試時間早於停播日、或薪資低於原告要求、或逕由內部轉正，要無隱瞞職缺等語置辯。並聲明：㈠原告之訴及其假執行之聲請駁回；㈡如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告等分別自如附表一「到職日」欄位之時間開始受僱於被告，受僱期間均隸屬於被告之「論壇中心」，原告莊瑋民、李婕妤、鍾啟煌、林秉松、賴柏嘉與楊淳奕均為被告「政經看民視」節目之製作人員；原告周子愉為被告之網路媒體「讀報」網站之撰稿與編輯人員，原告等任職期間之職稱與薪資各如附表一之「職稱」與「每月薪資」欄位所示【見臺灣新北地方法院108年度重勞訴字第15號卷（下稱新北院卷）第37頁、第41頁至第63頁、第73頁、第75頁】。

㈡被告於108年4月11日常務董事會決議，「政經看民視」節目於1個月內停播，嗣後被告於108年4月22日發布公告，將「論壇中心」之業務與人員於該日起改隸屬於被告之「新聞傳播群」部門，並通知「政經看民視」節目將於同月23日起停止製播（見新北院卷第77頁、本院卷第147頁至153頁）。

㈢「政經看民視」節目停止製播後，該原時段由被告之「台灣最前線」節目遞補，原「台灣最前線」節目時段，被告則以「兩點說新聞」之節目遞補（見新北院卷第79頁）。

㈣被告於108年4月25日召開會議，提供4名助理編輯及1名執行製作職缺予原告等人（見本院卷第41頁）。

㈤被告於108年4月30日寄發電子郵件予原告等人，通知將依勞動基準法第11條第4款之事由，於108年5月20日終止與原告等人之勞動契約，並給予每週2日謀職假（見新北院卷第81頁至第87頁）。

㈥被告於108年5月22日與原告等人於新北市政府勞工局進行勞資爭議調解。原告等人請求回復僱傭關係，惟遭被告拒絕，因而調解不成立（見新北院卷第141頁至第142頁）。

㈦被告於108年6月10日分別給付原告等人如108年12月3日民事答辯狀附表所載之資遣費（見本院卷第37頁）。

㈧被告於108年4月至8月間，有錄用如附表四所示之新進人員（見本院卷第251頁至第255頁）。

四、本院之判斷：

㈠被告因業務性質變更而有減少勞工之必要：

1.按雇主依勞基法第11條第4款關於「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」之規定，預告勞工終止勞動契約，因該款所謂「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。是則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，即屬上開規定之「業務性質變更」，最高法院著有98年度台上字第652號、100年度台上字第1057號等判決意旨可資參照。

2.原告固主張「政經看民視」節目停播非業務性質改變，縱有虧損，充其量僅為業務緊縮，且被告為大型綜合性電視台之經營者，旗下新聞事業部非僅以製播「政經看民視」節目為業，被告並未因前開節目停播而產生組織結構上之變化，核與因業務性質變更而有減少勞工之必要情形不符；且被告常務董事會並未就原告周子愉所負責之「讀報」網站業務做出更動或裁撤決議，則資遣原告周子愉顯屬違法等語，然此為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

⑴被告於108年4月11日召開第九屆第一次常務董事會議，在會中討論被告組織調整、人力精簡及新聞台晚間主要時段帶狀新聞性節目收入及成本檢討案等案，經檢討「政經看民視」節目之收支狀況，因認虧損過高不符成本效益，基於公司財務考量，決議授權經理人於會後通知一個月後停播，並將論壇中心原直屬董事會直接督導，改隸由新聞傳播群督導等情，有上開常務董事會紀錄及105年8月至107年12月「政經看民視」節目收入、成本分析表、支出彙總表與107年帶狀新聞性節目現金成本分析等件為證（見本院卷第147頁至第153頁），再就上開105年8月至107年12月「政經看民視」節目收入、成本分析表、支出彙總表與107年帶狀新聞性節目現

金成本分析等內容以觀，該節目於105年8至12月、106年1至12月、107年1至12月之節目現金(損)益分別為511萬9361元、(229萬2945元)、(1816萬9536元)，20至49歲平均收視率依序為0.46、0.29、0.28，且與同性質之其他帶狀新聞性節目相比，每集成本高達3至4倍，可知該節目之淨收入與收視率逐年下滑，已呈現負成長，至107年度虧損高達1816萬餘元，且製作成本較同性質節目顯然過高，核與被告所稱該節目未符成本效益、逐年虧損等語相符；佐以被告決議停播「政經看民視」節目，並將編制人員由論壇中心改隸新聞傳播群督導，而新聞傳播群之員工編制人數於108年5月至8月亦由424人降至403人，有員工人數總表1件可參（見本院卷第91頁），故被告辯稱因業務性質變更而有減少勞工之必要等語尚非無據，應予採信。

⑵又「業務性質變更」係指雇主為因應特定情事而對經營或生產組織上的改變或調整的措施，係著重雇主對全部或一部分部門原有業務種類的變動，因其主要涉及組織經營結構的調整，係屬於「質」的改變。而「政經看民視」節目停播與否係屬公司經營決策之一環，被告基於財務考量決議停播，則該部分業務之實施即發生結構性、實質性之變異，被告復於決議停播同時將編制人員改隸新聞傳播群督導，進行組織調整與人力精簡，乃屬被告因應競爭及提高獲利之必要，核與勞動基準法第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要」之規定相符。另原告周子愉所屬網路媒體「讀報」亦原屬論壇中心部門，被告常務董事會既已決議將論壇中心改隸新聞傳播群督導，「讀報」網站之編制人員自包括在內，故原告周子愉部分亦屬因「業務性質變更，有減少勞工之必要」之範疇。

㈡被告已盡安置義務：

1.按雇主依勞基法第11條第4款規定，因業務性質變更有減少勞工必要而資遣勞工前，應先盡安置勞工義務，必無處可供安置時，最後不得已才可資遣；而所謂「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，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責令雇主負安置義務（最高法院109年度台上字第1396號、107年度台上字第957號判決意旨參照）。

2.被告辯稱於108年4月30日通知資遣原告前，曾於同年月25日提供4名助理編輯及1名執行製作職缺供原告等人轉任，於同年5月20日終止兩造僱傭關係後，被告仍陸續於同年5月23日、同年6月4日、同年月25日、同年7月18日提供包含執行製作、企畫編輯、助理編輯、數位廣告人員、影音後製剪輯、整合行銷企劃、廣告製片、網路節目企劃製作、攝影記者、助理導播等職缺供原告媒合，或遭原告所拒，或未獲回應，業據被告提出擬辦單、原告寄發之電子郵件、內部工作聯繫單、被告人資處寄發之電子郵件等件為證（見本院卷第41頁、第47頁、第59頁、第61頁、第65頁至第87頁），亦據證人即被告人資處處長劉錦常於本院審理時證述明確（見本院卷第226頁至第227頁），由上開事證可知原告等人於兩造終止僱傭關係前，對被告所提供之職缺未置可否，僅不斷要求被告應提供可確保現在薪資、職等之職缺，被告甚至於兩造終止僱傭關係後，仍不斷提供相關職缺供原告選擇，惟均未獲原告回應等節無誤；再參以被告於同一時期並非僅欲資遣原告等人，亦有其他員工接受被告所提供之內部職缺而進行媒合轉任之情形（見本院卷第51頁、第53頁、第55頁、第63頁、第89頁、第245頁至247頁），況被告因業務性質之不同而有編制不同部門以進行專業事務分工，復考量原告原任工作內容、專長及薪資條件，依斯時被告情況以觀，堪認被告應已盡其安置義務甚明。

3.原告雖主張被告於108年4月至8月間，有錄用如附表四所示

之新進人員，顯非無適當工作可供安置等語，然附表四所示4月新進人員及5月新進人員編號8至10等人，均於108年4月30日原告遭預告資遣前即行任職，難認被告應於通知原告終止僱傭契約之時，需另將該等已任職人員移出而提供該職位予原告安置之用；又附表四所示5月新進人員編號1至3等人，其等面試時間均早於「政經看民視」節目公告停播前，有被告提出之甄試表等件存卷可憑（見本院卷第267頁、第268頁），已難認前開職缺為「適當工作」而可供原告安置之用；而附表四所示5月新進人員編號4至7等人，為被告於108年5月25日提供原告媒合轉任之新聞傳播群職缺，原告未為接受一節，已據證人劉錦常在本院審理時結證明確，因而被告另聘他人或由原單位約聘轉任用，有前開人員之應徵履歷、增補人員申請表、人事異動申請單等件可考（見本院卷第319頁至第337頁）；另附表四所示6月至8月新進人員等人，因已逾資遣後相當合理期間，且被告於此期間仍陸續提供相關職缺供原告媒合轉任，已如前述，自難單憑被告仍有進用新進人員一情，即遽認被告未盡安置義務。

㈢從而，被告資遣原告之際，確有業務性質變更，而有減少勞工之必要，且被告已盡安置義務，則被告依勞動基準法第11條第4款規定，終止兩造間之僱傭契約，自屬有據。

五、綜上所述，被告依據勞動基準法第11條第4款規定，以業務性質變更為由，合法終止兩造間僱傭契約，原告依民事訴訟法第247條、勞工退休金條例第6條、第14條第1項等規定及僱傭契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，及給付至准許原告復職日前一日止之薪資，並提撥勞工退休金至原告勞工退休金專戶等，均無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，其假執行之聲請無所附麗，應併予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　29　　日

勞動法庭　法　官　翁偉玲

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　　110　　年　　10　　月　　29　　日

書記官　吳芳玉