

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第57號

原告 詹彩珠

訴訟代理人 林明正律師

複代理人 陳奕霖律師

被告 萬象有線電視股份有限公司

法定代理人 揭朝華

訴訟代理人 林宗憲

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於109年12月15日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國（下同）108年7月1日起至原告復職日止，按
月於每月5日給付原告新臺幣（下同）33,900元，暨自各期
應給付翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告應自108年7月1日起至原告復職日止，按月於每月5日提
繳2,088元至原告勞工退休金個人專戶。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第2項得假執行，但被告如按月以33,900元為原告預
供擔保後得免為假執行。

六、本判決第3項得假執行，但被告如按月以2,088元為原告預供
擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自93年6月1日起於被告公司任職，擔任工程部工程助理
人員，約定薪資為每月33,900元。108年6月28日被告無預警
以終止勞動契約通知函及離職證明書主張依勞動基準法第11
條第4款之規定與原告終止僱傭關係，要求原告工作至同年6
月30日，並配合辦理離職之相關事宜。被告為中嘉網路股份

01 有限公司（下稱中嘉公司）之旗下公司，其經營有線電視之
02 業務性質應無改變，且被告並未徵詢原告是否有轉調其他職
03 務之意願，即無履行勞動基準法第11條第4款之試行安置程
04 序逕行將原告資遣，顯然不符「解雇之最後手段性」之原
05 則；又中嘉公司事後即於104人力銀行等就業仲介網站，招
06 募行政助理等職務，且至108年12月26日仍有工程部工程助
07 理人員之招募，可知被告根本不存在所謂勞動基準法第11條
08 第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作
09 可供安置時。」之情形，其主張勞動基準法第11條第4款與
10 原告終止勞動契約者，顯非有理。

11 (二)原告於108年5月6日上班途中，因天雨路滑，於被告公司附
12 近7-11超商騎樓停車時輪胎打滑，致重心不穩跌倒扭傷，經
13 醫院X光檢查結果為腳蹠骨骨折，並向被告申請公傷假至108
14 年6月14日獲准。此意外傷害參照勞工保險被保險人因執行
15 職務而致傷病審查準則第4條第1項「被保險人上、下班，於
16 適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事二份
17 以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷
18 害，視為職業傷害。」之規定，應屬勞動基準法第59條之職
19 業災害。又原告因該意外傷害於108年6月11日住院接受手術
20 治療，108年6月14日出院，醫師囑咐應繼續門診追蹤治療，
21 且宜休養一個月，然原告再次向被告申請公傷假時即未獲同
22 意，108年6月20日回診時只好先以特休辦理（原告申請6月2
23 0、21日特休），嗣後被告終止兩造勞動契約，乃至於兩造
24 行勞資調解程序時，均尚在醫生囑咐之休養期間，原告僅能
25 勉強以兩支拐杖代為行走，被告顯然違反勞動基準法第13條
26 本文、職業災害勞工保護法第23條不得於醫療期間終止與受
27 職災勞工之勞動契約之規定。

28 (三)綜上所述，被告逕行將原告資遣，顯然不符勞動基準法第11
29 條第4款之要件，其解僱不合法，兩造間之僱傭關係仍然存
30 在，從而，原告爰提起本件確認訴訟以保障自身之工作權。

31 (四)並聲明：

01 1.請求確認原告詹彩珠與被告萬象有線電視股份有限公司間僱
02 傭關係存在。

03 2.被告應自108年7月1日起至原告復職日止，按月於每月五日
04 給付原告33,900元，及自各應給付之日翌日起至清償日止，
05 按年利率5%計算之利息。

06 3.被告應自108年7月1日起至原告復職日止，按月於每月5日提
07 繳2,088元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

08 4.原告願供擔保，就聲明第二、第三項部分請准宣告假執行。

09 二、被告則以：

10 (一)被告提供臺北市大安區及文山區市民收視有線電視服務，近
11 年來因經營區內有新進同業加入競爭、本土、境外OTT業
12 者、中華電信MOD之瓜分搶食、非法機上盒業者（如安博、
13 千尋等）大量販賣播送未獲合法授權頻道節目之機上盒，造
14 成消費者紛紛退租有線電視，造成被告收視戶嚴重流失、不
15 再成長。此參照國家通訊傳播委員會歷年來有線電視全國總
16 戶數統計表可知，自105年第4季至108年第2季短短2年半期
17 間，用戶數即從54,819戶，下降至43,534戶，減少11,285
18 戶，跌幅高達21%。被告獲利率亦是逐年下滑，自106年起，
19 已連續2年呈現虧損狀態，虧損幅度更是逐年加大，被告105
20 年營業收入為364,640,000元，營業利益為3,449,000元，本
21 期淨利15,109,000元；惟106年作為有線電視核心業務之收
22 入（即收視費）較105年短收23,805,000元，營業收入減少
23 為340,835,000元，營業利益更轉為營業損失13,593,000
24 元，淨利轉為淨損26,438,000元；107年作為有線電視核心
25 業務之收入較106年更是銳減52,345,000元，營業收入僅剩2
26 88,490,000元，營業損失擴大為37,995,000元，淨損則大幅
27 增至235,420,000元。顯見被告財務狀況日益嚴峻，處境難
28 困，面臨競爭力持續減弱之不利狀況。被告公司既面臨迫切
29 經營危機，為求企業永續生存，並保障全體勞工之工作權，
30 被告不得不開始縮編精簡組織、人事，以減省費用支出求生
31 存。

01 (二)被告終止與原告間之僱傭契約前，已先行調查中嘉集團關係
02 企業內部（包含中嘉數位股份有限公司）當時職缺，篩選符
03 合原告學經歷、工作條件要求，且屬原告可勝任之工作職
04 缺，提供予原告選擇。故於108年6月17日曾徵詢原告轉調業
05 務處擔任業務意願，惟遭原告拒絕；嗣於6月28日，除原有
06 業務職缺外，就集團關係企業新紀元行銷股份有限公司（下
07 稱新紀元行銷公司）之客服中心及電話行銷等部門新增職
08 缺，再次徵詢被告轉調意願，然同樣遭被告拒絕。

09 (三)原告民事起訴狀所指「中嘉公司事後即於104人力銀行等就
10 業仲介網站，招募行政助理等職務」云云，經被告確認，係
11 因新紀元行銷公司客服助理呂宜芳，在108年10月底左右申
12 請離職，預計將於11月30日離職，故而在11月初時刊登104
13 求職網公開招募該職缺，距原告離職日6月30日已間隔4個月
14 有餘，而非被告終止與原告間僱傭關係當時所開出之職缺，
15 原告所指顯有誤會。另工程處工程助理工程師之職缺，應指
16 中嘉公司所函覆之工程處助理工程師。惟依資料顯示，當時
17 僅新北市數位天空服務股份有限公司及台南市三冠王、雙子
18 星有線電視股份有限公司有此職缺，且助理工程師之工作性
19 質，常須扛梯帶裝備，負責更換戶外有線電視纜線設備，因
20 此常需登上電桿、貼牆攀梯爬上屋頂或高樓層進行纜線施工
21 維護工作，屬於負荷重需耗費大量體力及耐力之高風險工
22 作，故被告同樣基於考量職缺之適才適任從而認為該職務並
23 不適合於原告。

24 (四)原告曾於108年6月28日親自簽署終止勞動契約確認書、營業
25 秘密暨個人資料保密切結書，依原告親簽之「終止勞動契約
26 確認書」第2條，原告同意放棄對被告就終止職務相關之訴
27 訟或請求，足證原告同意終止本件勞動契約。

28 (五)原告於108年5月6日8時許騎乘機車前往被告公司地址臺北市
29 ○○區○○路000號上班途中，於臺北市○○區○○路000號
30 附近之騎樓停泊機車時，發生停泊機車不慎之腳部扭傷情
31 事，惟其並未依照規定提供事故鑑定報告，亦未提供警局報

案或備案之證明。依據上開108年7月23日臺北市政府勞動局之調解紀錄，勞資雙方之不爭事實（2）「勞方於108年5月6日於上班途中因停機車時輪胎打滑，重心不穩不慎扭傷」。原告於調解會議中聲稱不慎扭傷腳部之時，仍騎座於機車座墊上推論，原告未遵循機車應行駛在交通道路上之方向而駛入人行道及騎樓所致，明顯係以危險方式駕駛車輛致生意外事故，而可歸責於原告自身。職此，依上開勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第18條規定，亦不得視為職業傷害。即便認為原告所受之意外傷害得視為職業災害，惟迨至被告終止系爭勞動契約之時，原告自始至終並未提供證明證實尚在治療期間之事實。

(六)原告受有系爭意外傷害是在108年5月6日，但其於6月3日至5日、6月10日、6月17日至19日、6月24日至28日皆有正常到班出勤，且係主動出勤，並從事原有勞動契約之工程處助理工作，其亦從未提及其所受傷勢有何難以正常工作之情，顯見原告自認其恢復從事原有勞動契約之工作能力。換言之，縱依108年5月9日之診斷證明計算「需休養兩個月」之期間為108年5月10日至7月9日，或依108年6月14日之診斷證明計算「宜休養一個月」之期間為108年6月15日至7月14日，從而認定有醫療期間之事實（假設語氣），惟原告於108年6月11日接受手術治療並於6月14日出院後，既業已於6月17日至19日、6月24日至28日皆有至被告公司正常到班出勤之事實，足證原告已恢復原有工作能力，而無勞基法第13條、第59條所謂「醫療中不能工作之醫療期間」情形。是原告援引108年6月14日淡水馬偕紀念醫院乙種診斷證明書主張108年6月30日被告終止勞動契約之時，其仍在職業災害之醫療期間，而違反上開勞基法第13條、第59條等規定云云，實無理由等語，資為抗辯。

(七)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、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，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益。本件原告起訴主張被告非法片面終止兩造間之勞動契約，應屬無效，則兩造間僱傭關係之存否並不明確，而此不安之狀態得以確認判決除去之，故認原告提起本件訴訟請求確認兩造間之僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

四、兩造不爭執事項：

- (一)原告自93年6月1日起受僱被告公司，任工程處網路建設部助理，離職前最後薪資每月為33,900元（參本院卷第15、17頁，下稱系爭勞動契約），工作地點在臺北市吉林路。
- (二)被告為訴外人中嘉公司旗下公司（參見本院卷第27頁中嘉公司網頁資訊），被告經營有線電視之性質未變更。
- (三)被告於105年淨利為15,109,000元、106年淨損為26,438,000元、107淨損為235,420,000元（見本院卷第95頁簡明綜合損益表）。
- (四)原告曾於108年5月6日上班途中騎車受傷（詳本院卷第207頁診斷證明書），於同年月9日由同事代為申請公傷假獲准，期間自108年5月7日至同年6月14日（本院卷第127-129頁），再於同年6月11日住院接受手術治療至同年月14日出院（本院卷第131頁診斷證明書），原告再向被告申請自108年6月15日起至同年7月14日公傷假未獲被告准許（見本院卷第133頁公傷假申請表），原告乃於108年6月20日及21日請特休假獲准。
- (五)被告曾徵詢原告是否同意由工程處助理轉調業務處擔任業務或關係企業新紀元行銷股份有限公司客服中心或電話行銷，原告於108年6月17日及同年月28日簽署「轉任意願調查書」（下稱系爭調查書）表明不同意轉調（如本院卷第97、99

頁)；嗣被告於108年6月28日依勞動基準法第11條第4款規定，通知原告工作至108年6月30日即於108年7月1日起終止兩造間勞動契約（詳本院卷第19、21頁終止勞動契約通知函），並已給付原告資遣費240,246元、預告期間工資33,933元、特休未休工資15,820元，總計289,999元。

(六)原告曾於108年6月28日簽署終止勞動契約確認書（下稱系爭確認書，見本院卷第169頁）、營業秘密及個人資料保密切結書（下稱切結書，見本院卷第171頁）。

(七)原告曾於108年7月5日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，經於108年7月23日調解不成立（參本院卷第23-25頁）。

五、本院得心證之理由：

(一)被告終止兩造間系爭勞動契約，是否合於勞動基準法第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」之法定要件？

1.按非有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文。是雇主依該款規定終止勞動契約時，除應遵守同法第16條之預告期間規定外，必須符合業務性質變更，有減少勞工之必要，且無適當工作可供安置勞工，始合法終止勞動契約。又所謂業務性質變更，應指雇主對於全部或一部業務，改變其行業類別、營業項目、產品或技術、經營方式等，著重在「質」的改變；就經營事業之技術、手段、方式有所變更，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，始屬業務性質變更之範疇。是以，本款必以雇主確有營業性質變更、有減少勞工必要之事實，而無從繼續僱用勞工之情形，始足當之，雇主倘關於業務於同性質之他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需用

01 勞工時，或原來受僱之勞工均能勝任新工作，或經過再訓練
02 亦能勝任，則應無解僱勞工之必要。又勞基法第11條第2款
03 虧損或業務緊縮，其立法意旨，係慮及雇主於虧損時，有裁
04 員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業存續，俾免因持
05 續虧損而倒閉，造成更多員工失業而致社會更大不安。此與
06 勞基法第11條第4款要件乃屬有間，倘雇主發生勞基法第11
07 條第2款之事由，卻以勞基法第11條第4款為由對受雇人終止
08 勞動契約，於法即有未合，不生合法終止之效力。

09 2. 本件被告抗辯係依勞基法第11條第4款資遣原告，認合於業
10 務性質變更之法定要件。並稱因同業競爭、新興傳播通路崛
11 起及非法機上盒氾濫等衝擊業績，收視用戶大幅下降，而有
12 調整業務之必要云云，卻未見原告提出任何經營型態調整或
13 組織變革之計畫，縱無董事會或經營會議做成之記錄，被告
14 除與原告終止僱傭契約外，卻也未能具體說明其因應虧損就
15 營業項目、產品或技術、經營方式等做成如何之具體調整。
16 縱被告106年較營業利益轉為營業損失13,593,000元，淨利
17 轉為淨損26,438,000元；107年營業損失擴大為37,995,000
18 元，淨損則大幅增至235,420,000元，然營業虧損之原因繁
19 多，究竟是否影響原告之業務？及被告公司是否因應虧損及
20 有線電視競爭及收視型態轉變做成怎樣之經營方向調整，且
21 此調整對於原告業務造成怎樣之影響？均未提出有利之證
22 據。又原告原任職之工程部並未裁撤，被告亦自承該部門尚
23 有43名員工，同質性業務尚需用勞工，況所謂業務性質變
24 更，著重於「質」的改變而非「量」的增減，被告工程部業
25 務工作內容本身既無變更，該職缺業務量縱有增減，仍非屬
26 勞基法第11條第4款規定所稱「業務性質變更」之範疇。是
27 依前揭說明，尚難認被告已有業務性質變更致須減少勞工，
28 而得預告終止勞動契約之事由。而被告既無業務性質變更之
29 終止契約事由，其依勞基法第11條第4款終止系爭契約即不
30 法，則被告是否提供適當工作可供原告安置、原告於108年6
31 月17日及同年月28日簽署系爭調查書表明不同意轉調等，均

01 不生影響，無庸再敘。是被告於108年6月28日以「業務內容
02 縮減，無適當工作可供安置」為由，自108年7月1日起終止
03 勞動契約，核與勞基法第11條第4款規定不合，難謂有效。

04 3.被告終止勞動契約既不合法，則爭點「原告於108年5月6日
05 於上班途中所受之意外事故，是否屬於職業災害？被告於10
06 8年6月28日告知於同年月30日終止系爭勞動契約，是否在勞
07 動基準法第59條規定之醫療期間內？」與判決結果無涉，亦
08 無再行討論之必要。

09 (二)兩造有無於108年6月28日合意終止系爭勞動契約？

10 1.按契約之解釋，首在於探求當事人共同主觀之意思，惟當事
11 人意見不一致者，揆諸實務及學說見解，此時即須為契約客
12 觀之解釋，並依民法第98條之規定為之。又為平衡契約當事
13 人的利益及合理分配危險，其解釋方法應以客觀上表示價值
14 作為認定意思表示內容之準據：一方面要求表意人於表示其
15 意思時，應顧及相對人了解可能性；他方面相對人亦須盡必
16 要注意以正確了解表意人之所欲，故在解釋上應特別斟酌相
17 對人明知或可得而知的事實，並就磋商過程、交易目的及利
18 益狀態，依交易慣例及誠實信用原則加以判斷。次按當事人
19 互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成
20 立，民法第153條第1項定有明文。又法雖無明文禁止勞雇雙
21 方以合意方式終止勞動契約，然仍應勞雇雙方就該終止勞動
22 契約之方式，意思表示趨於一致，始得謂已合意終止勞動契
23 約。

24 2.經查，被告於108年6月28日終止勞動契約通知函（下稱系爭
25 通知函）予原告，內容係以勞動基準法第11條第4項之規
26 定，向原告終止勞動契約。又原告於108年6月28日所簽系爭
27 確認書載以：「本人接獲萬象有線電視股份有限公司（以下
28 稱本公司）於民國108年6月30日之終止勞動契約通知函，茲
29 同意通知函內容，並將遵守以下相關規定...」約定原告離
30 職應遵守之規定包含：1. 保密義務、2. 拋棄原告任職期間對
31 被告公司之一切請求權、3. 合作之義務、4. 詆毀禁止條款；

又簽訂營業秘密記個人資料保密切結書（下稱系爭切結書）。可知，被告係以「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」為由解僱原告，系爭確認書及切結書，乃原告收受被告終止勞動契約之通知後，所為一般離職程序所進行例常性簽署事項，並無跡證顯示原告有同意被告終止之意思表示。被告抗辯兩造於108年6月28日合意終止系爭勞動契約，委無足採。

(三)原告請求被告應自108年7月1日至復職日止，於每月5日給付其3萬3900元及法定遲延利息，並按月提繳2,088元至原告勞退專戶，有無理由？

1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條定有明文。又按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。
2. 經查，被告片面預告終止兩造勞動契約並不合法，業經認定如前，可認被告有預示拒絕受領原告勞務之意思。又原告於108年7月5日聲請勞資爭議調解進行會議時，請求恢復僱傭關係，堪認原告已經表明有繼續提供勞務之意願，而將準備給付勞務之事通知被告，惟被告其後既未通知原告復職，又未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告已受領遲延，原告無補服勞務之義務，且原告月薪為33,900元，為兩造所不爭執，故原告得依民法第487條前段規定，請求被告給付自108年7月1日起至其

01 復職前1日止，按月支付33,900元薪資及遲延利息。

02 3. 再按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
03 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負
04 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退
05 條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條
06 第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞
07 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
08 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞
09 退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。
10 是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休
11 金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
12 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。
13 然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳
14 或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最
15 高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照），

16 4. 經查，兩造僱傭關係應繼續存在，業如前述，則被告本應持
17 續依法為原告投保勞工保險，是被告僅為原告投保至108年6
18 月30日，迄今仍未再續保，與法即不符合故原告請求被告應
19 自108年7月1日起至原告復職日止，按月提繳2,088元至原告
20 勞工退休金個人專戶，亦為有理由，應予准許。

21 六、綜上所述，本件被告於108年6月28日逕依勞動基準法第11條
22 第4款之規定終止兩造間勞動契約並不合法，不生終止效
23 力，則原告主張：(一)請求確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告
24 應自108年7月1日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原
25 告33,900元，及自各應給付之日翌日起至清償日止，按年利
26 率5%計算之利息。(三)被告應自108年7月1日起至原告復職日
27 止，按月於每月5日提繳2,088元至原告於勞工保險局設立之
28 勞工退休金專戶等，均有理由，應予准許。

29 七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
30 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
31 被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

01 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
02 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
03 併此敘明。

04 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 109 年 12 月 31 日
06 勞動法庭 法 官 薛嘉珩

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 109 年 12 月 31 日
11 書記官 范國豪