

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第309號

原告 胡金旺

訴訟代理人 陳宣劭律師

劉冠廷律師

被告 金百利股份有限公司

代表人 艾華斯

訴訟代理人 蔡嘉政律師

許維帆律師

魏心純律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年6月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一百一十年八月一日起至原告復職之日止，按月於每月二十五日給付原告新臺幣伍萬玖仟壹佰肆拾元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項各期清償期屆至後得假執行。但被告如每期分別以新臺幣伍萬玖仟壹佰肆拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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項定有明文。而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號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在等情，然被告予以否認，辯稱被告業已依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款合法終止兩造間勞動

01 契約等情，故兩造間勞動契約法律存在與否陷於不明確之狀
02 態，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，是原告提起
03 本件確認僱傭關係存在之訴，即有確認利益，合予敘明。

04 貳、實體部分：

05 一、原告主張：

06 （一）原告自民國77年12月21日起任職於被告公司，擔任生產線
07 組長，月薪為新臺幣（下同）59,140元，原告受雇期間工
08 作兢兢業業，詎被告於110年6月11日通知原告工作至110
09 年7月31日止，因公司將於同年7月31日及9月30日裁撤BCC
10 部門（即嬰兒用品部門）兩條生產線，其中包含原告所在
11 之H3嬰兒紙尿褲產線，故依勞基法第11條第4款資遣原
12 告。原告於被告進行廠內轉任意願調查時，表示有意轉任
13 AFC、TSD部門，被告以原告於職缺測驗成績低於其他有意
14 願之同仁，而擇優選用其他同仁轉任，惟被告擇用之訴外人
15 即同仁徐明椿、鄭漢汶未至AFC部門任職，AFC部門G3職
16 級尚有2個職務缺額，訴外人即同仁徐育聖亦未至TSD部門
17 任職，且該部門另有一名訴外人即同仁游昶皓離職，該職
18 缺於被告資遣原告時即已存在，被告未將原告安置於TSD
19 部門，反招聘新進人員訴外人李智聖填補TSD部門G3職級
20 缺額，被告未盡雇主安置義務、違反解僱最後手段性原
21 則，其解雇原告違法而無效。

22 （二）被告於人力網站上張貼多則徵才資訊，招聘輪班機台操作
23 員、生產部操作員/生產部儲備幹部、家庭用紙現場幹部
24 等，其中包含與原告工作內容相同之機台操作人員，足見
25 被告實無減少勞工之必要，其係以資遣資深員工改用敘薪
26 較低新進人員之手段，達成降低人力成本之目的。被告非
27 因業務性質變更，而有減少勞工必要，被告片面終止兩造
28 間勞動契約，違反勞基法第11條第4款，故兩造間僱傭關
29 係仍存在。

30 （三）原告於110年6月29日實施職缺測驗，有歧視中高齡工作者
31 之虞，有違平等原則，被告當日突襲式臨時宣布進行測

01 驗，致原告不及準備老花眼鏡受測，測驗時原告向監考人員
02 反應看不清試題，卻未受理會，而職缺測驗內容，係測驗
03 對於文字、圖像細微差異之觀察力，明顯針對老花眼之
04 中高齡就業者，已構成間接就業歧視，違反就業服務法之
05 規定，不符平等原則，上開職缺測驗顯有瑕疵，被告以此
06 測驗結果，不予原告轉任職缺，難認合法。

07 (四) 原告於110年8月1日至廠區提供勞務，被告之人事經理命
08 廠區警衛不得使原告入內，應為拒絕受領原告提供勞務之
09 意思表示，惟兩造間僱傭契約仍存在，被告應於每月25日
10 給付原告月薪59,140元及法定利息等情。

11 (五) 爰依民法第235條、第487條、兩造間勞動契約之法律關係
12 提起本件訴訟，並聲明：1、確認原告與被告間之僱傭關
13 係存在。2、被告應自110年8月2日起至原告復職日止，按
14 月於每月25日給付原告59,140元，及自各期應給付日之翌
15 日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。3、願供擔
16 保，請准宣告假執行。

17 二、被告則以：

18 (一) 近年因被告公司中壢廠之紙尿褲生產技術過時、機台老
19 舊，而無法生產符合消費需求及具市場競爭性之產品，為
20 維持全球市場競爭力，被告於我國境內工廠將不再生產紙
21 尿褲。此次被告之中壢廠共有兩條生產線受到影響，分別
22 為H2成人照護用品線（下稱H2產線）及原告在職時服務之
23 H3嬰兒紙尿褲線（下稱H3產線），被告因應生產技術變化
24 及市場競爭考量而終止部分產品之產線生產，屬勞基法第
25 11條第4款規定業務性質變更之情形。

26 (二) 被告終止與原告間之僱傭關係，符合解僱最後手段性原
27 則，被告分別於110年6月11日、同年7月15日以書面列明
28 當時所有之其他職缺之部門、職級、人數供原告及其他勞
29 工表達轉任之意願，倘一職缺有意願轉任者人數超過所需
30 人數時，被告依該職缺所需之技術及知識測驗，擇優由適
31 當之勞工轉任，倘所需人數大於有意轉任之勞工人數，則

01 依員工意願轉任。原告表達有意轉任之AFC部門G3職級職
02 缺及TSD部門G4職級職缺，共計4個職缺，均有其他員工表
03 達轉任意願並超出所需人數（有意轉任員工高達9名），
04 被告僅得以筆試及技術測試等方式，綜合評估員工之相關
05 能力、專業知識及歷年績效評等，擇優選擇適任員工予以
06 留任轉調。原告之筆試及技術測試表現均未名列職缺人數
07 範圍之內，於被告擇優安排表現較佳者轉任後，上開部門
08 已無該職缺可供原告安置。

09 （三）原告對職務意願調查表中未勾選之職缺，已明確表達並無
10 意願接受，該等未勾選之職缺，均非屬勞基法第11條第4
11 款所稱之適當工作，TMG抄造部門工作於兩造僱傭關係終
12 止前尚有職缺，惟被告發給原告之徵詢廠內職務意願調查
13 表中，原告未勾選表達有意願，並表示因該部門紙機太熱
14 而無轉任意願，被告將其他工作提供予原告選擇，已盡安
15 置義務，具體留任員工及留任職務，詳如附表一所示。且
16 於業務性質變更之情況下，雇主基於維持企業存續、維持
17 競爭力等正當事由終止與部分勞工之僱傭關係，本屬企業
18 經營自主權限之一環，雇主基於勞工之考績、測驗等與工
19 作能力相關之客觀因素，作為選擇留任或終止員工之依
20 據，當無不法可言。

21 （四）又被告招募訴外人李智聖係填補職缺，係於兩造間僱傭關
22 係終止後，另外產生之TSD部門G3職級之職缺，與本件原
23 告表達轉任意願之G4職級職缺並不相同。另以兩者職缺產
24 生時間觀察，可知訴外人徐育聖所轉任之G4職級職缺，並
25 非李智聖所遞補之前員工游矡皓之G3職級職缺，上開事件
26 之時序詳如附表二所示，原告之主張與事實不符。

27 （五）原告主張被告於110年6月29日實施之職缺測驗歧視中高年
28 齡工作者，原告不及準備老花眼鏡受測，惟原告對此並未
29 舉證。況被告辦理之AFC部門及TSD部門職缺測驗內容均與
30 工作時所需專業能力相關，除筆試外尚有實做換模、前三
31 年績效評等以綜合評估員工之能力與績效，單就筆試測驗

01 原告答題正確率與其餘受測者徐明椿、谷紹正、賴紹明等
02 人，未有顯著差異，答錯題數分別為原告38題、徐明椿31
03 題、古紹正41題、賴紹明54題，難認原告因其年齡受有不
04 利之差別待遇。

05 (六) 被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不
06 利判決，願供擔保，請准免為假執行。

07 三、兩造不爭執之事實：

08 (一) 原告自77年12月21日起任職於被告公司，擔任生產線組長
09 職務，每月薪資為59,140元。

10 (二) 被告於110年7月31日依勞基法第11條第4項終止兩造間之
11 勞動契約。

12 (三) 兩造於110年8月11日在桃園市政府行勞資爭議調解，原告
13 表示：「勞方願意至TMG抄造部門工作，俟TSD部門或其他
14 部門有其他適合職缺時再請資方協助轉任」等語，被告則
15 表示：「勞動契約已於110年7月31日合法終止，不同意勞
16 方請求」等語，調解不成立。

17 (四) 有關TMG抄造部門工作於僱傭關係終止前，被告發給原告
18 之徵詢廠內職務意願調查表中，原告並未勾選表達意願，
19 如被證1徵詢廠內職務意願調查表（本院卷第143頁及第16
20 5頁）所示。

21 四、得心證之理由：

22 本件兩造爭執之點在於：（一）被告於110年7月31日依勞基
23 法第11條第4項之規定終止勞動契約，是否合法？原告請求
24 確認兩造間僱傭關係存在，是否有理由？（二）如原告主張
25 僱傭關係存在為有理由，原告請求自110年8月2日起至復職
26 之日止，按月給付工資，是否有理由？茲分述如下：

27 (一) 被告於110年7月31日依勞基法第11條第4項之規定終止勞
28 動契約，是否合法？原告請求確認兩造間僱傭關係存在，
29 是否有理由？

30 1、按非有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作
31 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，仍需用勞工時，或原來受僱之勞工均能勝任新工作，或經過再訓練亦能勝任，則應無解僱勞工之必要。又勞基法第11條第2款虧損或業務緊縮，其立法意旨，係慮及雇主於虧損時，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成更多員工失業而致社會更大不安。此與勞基法第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勞動契約，於法即有未合，不生合法終止之效力。

- 2、被告抗辯稱其於110年7月31日終止兩造間勞動契約，係基於被告公司製造紙尿褲之生產線機臺老舊、技術過時，故無法製造符合消費者需求及具有市場競爭力之產品，故關閉H2、H3產線，原告任職之H3產線業經關閉，應屬勞基法第11條第4款之情事，而屬合法云云。惟查，本件被告是否確有其主張之因業務性質變更而有減少勞工之必要乙節，首經原告提出被告於104人力銀行網站刊登之徵才廣告，徵求之職務與原告離職前之工作內容相同（見本院卷

第53頁至第58頁）。次觀諸被告所提110年6月11日之廠內職務意願調查表，原告當時表明願調動之AFC部門G3職級，共有3名職缺，被告辯稱係由徐明椿、鄭漢汶、鄭漢枝等3人依職缺測驗結果之成績安排轉任之。然查，徐明椿係於110年7月間經測驗後調動至AFC部門任職至同年8月31日止，旋於110年9月1日調動至H2產線任職，至111年6月30日H2產線結束時離職等情，乃被告所不爭執，亦有徐明椿之被告內部人力資源系統頁面截圖附卷可稽（見本院卷第247頁）；又鄭漢文固經調動至AFC部門，然其任職之職務為P1機臺，亦非前揭職務意願調查時之N5機臺，亦有鄭漢文之被告內部人力資源系統頁面截圖可考（見本院卷第251頁）。則觀諸上情，被告所辯原告表明願調動而無缺額之AFC部門G3職級職缺，即有2職缺並未實際填補，而可供安置原告。又觀諸被告所提110年6月15日徵詢廠內職務意願調查表，原告當時表明願調動之TSD部門G4職級，共有1名職缺，被告辯稱係由徐育聖轉任。然依證人即被告公司中壢廠廠長黃淑蓉到庭具結證稱略以：徐育聖係H2主操機組長，故其為H2最重要之技術人員之一，一直留在H2直到產線結束，徐育聖無實際到TSD部門工作，因H2一直在開等語（見本院卷第399頁至第400頁）；另TSD部門之員工游玚浩係於110年7月31日離職，此有電子郵件畫面截圖可考（見本院卷第303頁至第304頁），亦為證人黃淑蓉證述甚明（見本院卷第400頁），堪認於原告離職之時，TSD部門應有可能之適當工作安置原告。證人黃淑蓉固證稱游玚浩離職之職缺是否需對外招聘，仍須經公司核定，且依被告公司之母公司政策，係遇缺不補等語（見本院卷第400頁）。然若被告公司在臺之經營政策確為減縮產線及員工，則為何同時復刊登徵才啟事對外招募人力？此即有所矛盾。而此招募之人力，是否原告依其能力或經訓練後均無法勝任以安置之？為何不為迴避資遣型之調動？亦未見證人黃淑蓉明白證述，自難遽以證人黃淑蓉前

揭證述為有利被告之認定。就被告所辯前情，其復無另舉其他客觀證據以實其說，揆諸前揭說明，難認被告已有業務性質變更致須減少勞工，而得預告終止勞動契約之事由。是被告於110年7月31日以「業務性質變更，而有減少勞工之必要」為由終止勞動契約，核與勞基法第11條第4款規定不合，並非合法。

3、被告前揭終止勞動契約既不合法，兩造間之勞動契約法律關係即繼續存在，原告本件請求確認兩造間僱傭關係存在，即有理由。

(二) 如原告主張僱傭關係存在為有理由，原告請求自110年8月2日起至復職之日止，按月給付工資，是否有理由？

1、按民法第487條規定，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。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。又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235條及第234條分別定有明文。是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。

2、經查，本件被告依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約並非合法，已如前述，堪認被告有預示拒絕受領原告勞務之意思。又原告於108年8月11日勞資爭議調解時，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59,140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110年8月1日起至其復職前1日止，按月給付59,140元薪資及遲延利息。

五、綜上所述，原告依民法第235條、第487條、勞動契約之法律關係，據以請求：（一）確認原告與被告間之僱傭關係存在；（二）被告應自110年8月2日起至原告復職日止，按月於每月25日給付原告59,140元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 8 月 4 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 裕 涵

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 112 年 8 月 4 日
書 記 官 林 怡 玢

附表一：

編號	留任員工	留任職缺及職級	測驗排名	原告未留任原因
1	邱美倫	AFC-G2	第1名	共1個職缺，由第1名留任
2	鄭漢枝	AFC-G3	第3名	共3個職缺，原告排名第4名
3	鄭漢汶	AFC-G3	第2名	共3個職缺，原告排名第4名
4	徐明椿	AFC-G3	第1名	共3個職缺，原告排名第4名
5	古紹正	TMG-G3	未測驗	原告未勾選此職缺

(續上頁)

6	徐育聖	TSD-G4	第1名	共1個職缺，由第1名留任
---	-----	--------	-----	--------------

附表二：

編號	時間	事件
1	110年6月11日	被告第一次調查員工轉任意願
2	110年6月29日	AFC-G3職缺測驗
3	110年7月15日	被告第二次調查員工轉任意願
4	110年7月20日	TSD-G4職缺測驗
5	110年7月31日	被告終止兩造間僱傭關係
6	110年8月17日	經臺灣總裁即總經理核准，產生TSD-G3職缺
7	110年8月26日	被告看到李智聖於104人力銀行網站之履歷資料
8	110年9月15日	李智聖就任TSD-G3職務