

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第13號

原告 陳書賢

訴訟代理人 張鴻欣律師

曾柏鈞律師

被告 金橋科技股份有限公司

法定代理人 林麥升

訴訟代理人 陳業鑫律師

林宛葶律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國110年11月17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：

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。而所謂有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，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（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號判決意旨參照）。查原告主張兩造間之僱傭關係仍存在，為被告公司所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認之訴，自有確認利益。

01 貳、實體方面：

02 一、原告起訴主張：

03 （一）伊自民國108年10月1日起任職被告公司擔任董事長特助及
04 籌組中之新事業部副總經理，每月約定工資新臺幣（下
05 同）130,000元，負責處理董事長交辦事項及拓展公司業
06 務，任職期間對工作戮力親為，詎被告公司於109年6月24
07 日突以電子郵件對伊發出資遣通知，嗣於同年7月6日寄送
08 存證信函予伊，主張因被告公司虧損及伊負責專案未達目
09 標，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定終止
10 勞動契約，伊於同年7月9日以存證信函主張被告公司解僱
11 不合法，伊願意繼續提供勞務；被告公司再於同年7月28
12 日寄送存證信函予伊，主張依勞基法第11條第2、4、5款
13 規定終止勞動契約，惟被告公司於資遣前並無業務性質變
14 更，亦未給予伊與現有勞動條件相當之職位盡安置義務，
15 且伊對於工作並無不能勝任之情事，被告公司亦無虧損或
16 業務緊縮之迫切狀況，被告公司以莫須有罪名冠與伊以達
17 資遣之目的，其資遣不合法，兩造間僱傭關係仍存在，故
18 提起本訴，依兩造間勞動契約約定請求確認僱傭關係存
19 在，依民法第487條前段規定請求被告公司給付109年7月
20 至110年1月工資910,000元（計算式：130,000【每月工
21 資】 $\times 7 = 910,000$ ），並應自110年2月5日起至伊復職日
22 止，按月於次月5日給付伊130,000元，及自各期應給付日
23 之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並依
24 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第
25 1項規定請求被告公司提繳自109年7月至110年1月之勞退
26 金55,314元，及自110年2月5日起至伊復職日止，按月提
27 繳7,902元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個
28 人專戶（下稱勞退金專戶）。

29 （二）聲明：

30 1、確認兩造間僱傭關係存在；

31 2、被告應給付原告910,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起

01 至清償日止，按週年利率5% 計算之利息；

02 3、被告應自110年2月5日起至原告復職日止，按月於次月5
03 日給付原告130,000元，及自各期應給付日之翌日起至清
04 償日止，按週年利率5% 計算之利息；

05 4、被告應提繳55,314元，及自110年2月5日起至原告復職日
06 止，按月提繳7,902元至原告之勞退金專戶。

07 5、第2、3項請求，願供擔保，請准宣告假執行。

08 二、被告抗辯略以：

09 （一）伊公司確有虧損及業務緊縮情形，而有減少人力需求，且
10 伊公司曾欲使原告轉調其他職務，遭原告斷然拒絕，伊公
11 司不得已僅能依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動
12 契約：

13 1、伊公司108年度第2季至109年第2季之各季綜合損益總額，
14 均較前一年度同期明顯下降，且108年第2季綜合虧損金額
15 為3,607（仟元）、108年第3季虧損達18,971（仟元）、1
16 08年第4季更高達31,474（仟元），足見伊公司108年度每
17 季均呈現虧損，且虧損數額逐季攀高。復因中國武漢肺炎
18 疫情（下稱疫情）擴大，伊公司109年第1季虧損高達33,7
19 62（仟元），且109年第2季虧損亦達14,440（仟元），足
20 見伊公司已無力繼續維持原有經營規模，而需精簡人力節
21 省成本；且依證人即109年5月18日起至同年9月29日止擔
22 任伊公司總經理之劉慶懿（以下逕稱其名）之證詞可知伊
23 公司確實受有虧損，無法再繼續維持原有編制，更因此裁
24 撤品牌事業處，並逐漸縮編其他部門人力。

25 2、此外，伊公司早已因全球市場競爭，造成訂單數量下滑，
26 108年上半年營業淨損為5,163（仟元），全年營業淨損達
27 3,407（仟元）。嗣因疫情影響全球貿易，更使訂單數量
28 急遽下跌，使伊公司109年上半年營業淨損攀升至27,261
29 （仟元），全年營業淨損更高達49,983（仟元）。申言
30 之，觀諸108年、109年上半年營業淨損，108年上半年營
31 業淨損為5,163（仟元），109年上半年營業淨損攀升至2

7,261（仟元），幅度高達81%；又以前述年度之全年營業淨損而言，108年全年營業淨損達3,407（仟元），109年全年營業淨損高達49,983（仟元），淨損幅度更高達93%，益證伊公司確有業務緊縮情形，無法再繼續維持原有編制。伊公司亦曾與原告協商轉任其他職務可能性，惟經其拒絕。又原告自認於擔任電視台主播期間，亦有從事業務性質工作，是伊公司與原告協商轉任業務性質之職務，實係原告可得勝任，然原告拒絕伊公司前述轉職提議，伊公司亦無其他工作適合原告，不得已僅能依法資遣原告。

（二）伊公司確實有業務性質變更，且原告亦拒絕轉調其他職務，伊公司亦無其他可供安置原告工作，已善盡安置義務，符合解僱最後手段性，是伊公司依勞基法第11條第4款資遣原告於法有據：

1、伊公司延攬原告為公司評估、籌備組成新事業開發部，然因疫情影響，致財務虧損情況加劇，為使公司持續經營，改變原有經營策略，裁撤品牌事業處、停止籌組新事業開發部，由劉慶懿證述可知，因公司虧損而為使公司持續經營，伊公司不得已改變原有經營策略，裁撤品牌事業處，並且停止籌組新事業開發部，使品牌事業處、籌組中之新事業開發業務發生結構性及實質性改變，而有減少人力之需求，參照最高法院判決要旨，伊公司確有勞基法第11條第4款業務性質變更之情事。

2、劉慶懿已多次口頭向原告提議轉任業務性質之職務，並具體向原告說明依該職缺之薪資結構，即以固定薪約70%，加績效獎金約30%敘薪，此乃伊公司為迴避資遣原告已盡所有能盡之方法，然遭原告拒絕，顯見原告無意願接受伊公司提供之轉職機會，公司內部亦無其他可供安置原告之職缺，參照最高法院105年度台上字第144號判決要旨，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，要求伊公司仍須強行安置，並非立法本旨，是伊公司依勞基法第11條第4款資遣原告於法有據。

01 (三) 原告確實不能勝任工作，伊公司依勞基法第11條第5款規
02 定終止兩造間勞動契約為有理由：

03 1、原告不僅無法處理董事長特助職務範圍內有關裁撤品牌事
04 業後續收尾事宜，且就其負責新事業開發業務，並未積極
05 開發新客戶，僅係聯繫伊公司既有熟識之公司與主管，且
06 原告亦無能力從事產品解說、報價等工作，而須由其他業
07 務同仁陪同拜訪客戶，更未能深入掌握細部進度，劉慶懿
08 因此多此與其會談且以電子郵件告知原告應改進之處。此
09 外，有關業務協助部分，原告未能深入掌握業務細部進
10 度，多以空泛模糊無具體內容之回應，迴避劉慶懿就其工
11 作內容之詢問。就原告前述不佳工作之情況，劉慶懿亦明
12 確表示，董事長曾多次口頭要求原告改善，惟原告拒絕理
13 會，劉慶懿亦屢次以電子郵件或口頭方式向原告提供改善
14 建議，然原告就劉慶懿所提建議與詢問，或以實問虛答方
15 式敷衍之，抑或拒絕與其面談、聽取其提供之改善意見，
16 在在可見原告實已該當主觀上「能為而不為」、「可以做
17 而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務、工
18 作態度消極、怠惰、敷衍以致客觀上呈現出無法完成其工
19 作之主、客觀標準，確具不能勝任工作情事。

20 2、原告工作表現不佳，劉慶懿於日常討論時已多次提醒原告
21 改善，仍未見改善；又伊公司曾詢問原告是否轉任他職，
22 亦經原告拒絕，是伊公司已盡最大努力，始不得已終止兩
23 造間之勞動契約，應已符合解僱最後手段性原則，被告公
24 司依勞基法第11條第5款資遣原告亦屬合法。

25 (四) 聲明：

26 1、原告之訴駁回；

27 2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

28 三、兩造不爭執之事實（見本院卷第205至206頁）：

29 (一) 原告自108年10月1日起任職被告公司擔任董事長特助及籌
30 組中之新事業部副總經理，每月約定工資130,000元。

31 (二) 被告公司於109年6月24日寄送電子郵件予原告，表示將對

01 原告提出資遣方案（見被證3，即本院卷第129頁）。

02 （三）被告公司於109年7月6日寄送深坑草地尾郵局存證號碼第0
03 00049號存證信函予原告，主張因被告公司虧損及原告負
04 責專案未達目標，依勞基法第11條第4款規定終止勞動契
05 約（見原證1，即本院卷第51至53頁），原告於同年7月7
06 日收受，並於同年7月9日以深坑草地尾郵局存證號碼第00
07 0051號存證信函，主張被告公司解僱不合法，原告願意繼
08 續提供勞務，被告公司拒絕受領，仍應給付每月工資，被
09 告公司於同年7月10日收受（見原證4，即本院卷第61
10 頁）；被告公司再於同年7月28日寄送深坑草地尾郵局存
11 證號碼第000057號存證信函予原告，主張依勞基法第11條
12 第2、4、5款規定終止勞動契約（見原證2，即本院卷第55
13 至58頁），原告於同年7月29日收受；原告並於109年7月3
14 1日以臺北長安郵局存證號碼第000980號存證信函再度重
15 申勞動契約仍存在，被告公司應讓原告即日上班，否則仍
16 應給付工資（見原證5，即本院卷第63頁），被告公司於
17 同年8月3日收受。

18 （四）原告於109年7月7日申請勞資爭議調解，於同年7月17日調
19 解不成立（見原證3，即本院卷第59頁）。

20 （五）被告公司已給付原告預告期間工資8,667元、資遣費50,19
21 5元。

22 （六）被告公司已給付原告109年7月1日至8日工資30,274元（見
23 被證5，即本院卷第133頁）。

24 （七）被告公司有為原告提繳109年7月1至8日之勞退金2,107
25 元。

26 四、本件爭點（見本院卷第206頁）：

27 （一）被告公司依勞基法第11條第2、4、5款規定終止勞動契約
28 是否合法？

29 （二）兩造間僱傭關係是否仍存在？

30 （三）如兩造間僱傭關係存在，原告依民法第487條前段規定
31 請求被告公司給付109年7月至110年1月工資是否有理由？

金額若干？

(四) 如兩造間僱傭關係存在，原告依民法第487條前段規定請求被告公司自110年2月5日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告130,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息是否有理由？

(五) 如兩造間僱傭關係存在，原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定請求被告公司提繳自109年7月至110年1月之勞退金55,314元是否有理由？

(六) 如兩造間僱傭關係存在，原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定請求被告公司自110年2月5日起至原告復職日止，按月提繳7,902元至原告之勞退金專戶，是否有理由？

五、得心證之理由：

(一) 被告公司依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約是否合法？

1、按因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文。又上開規定所謂「業務性質變更」，係指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而言，雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類之變動固屬之，如有涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列、經營事業之技術、方式、手段有變更，致全部或部分業務、組織發生結構性或實質性之改變，均屬之（最高法院100年度台上字第1057號、98年度台上字第652號、98年度台上字第1821號判決意旨參照）。

2、經查：

(1) 原告自108年10月1日起任職被告公司擔任董事長特助及籌組中之新事業部副總經理（見不爭執事項（一）），

而就原告負責之工作內容，劉慶懿證稱：「（法官問：被告公司聘請原告，原本希望原告主要從事之工作內容為何？）據我所知是：一、董事長特助：任職時有明確載明。二、新事業開發：在任職時沒有明確載明，但名片上有記載，而且實際上也有從事該工作。新事業是指董事長交辦或原告自己提出的新商業機會，評估後看看要不要投入。三、業務協助：雙方本來就有這樣的共識。」、「（法官問：被告公司董事長原擬籌組之新事業部營業內容為何？）不是很清楚，但有些專案有聽說，原告有提出過保健事業、危老重建等專案。（法官問：原告與董事長原擬籌組之新事業部有何關係？）品牌事業部本來就有，在劉繕源到任時成立，並由他負責，新事業部在公司組織圖裡沒有明定。品牌事業部是被告公司有創立一個品牌，有商品，就由品牌事業部負責，是電子類商品。新事業部原來由前營運長劉繕源負責，後來劉繕源離職，原本考量由原告負責，但原告沒有能力承擔，同時又因被告公司虧損，所以公司決定結束品牌事業部，並由原告負責結束營運。」、「（法官問：所以原告到職後的工作內容除了你剛剛所述外，還包括品牌事業部的收尾嗎？）品牌事業部的收尾包括在董事長特助的工作範圍內。」等語（見本院卷第420至421頁），足見新事業部雖尚籌組中，然被告公司法定代理人林麥升（以下逕稱其名）即係為開發保健事業、危老重建等專案而延攬原告至被告公司任職，依前揭說明，被告公司預計由原告負責之新事業部計畫既已因疫情影響胎死腹中，被告公司因此改變原有經營策略，裁撤品牌事業處，同時停止籌組新事業開發部，使品牌事業處及籌組中之新事業開發部產生實質、結構性之改變，被告公司依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約自屬有理。

（2）原告固主張：被告公司資遣原告之主因僅係因伊為林麥

01 升競選臺大EMBA校友基金會董事長失利所致，被告公司
02 其餘關於伊工作上缺失之主張均屬臨訟編竄云云，並提
03 出原告分別與林麥升、劉慶懿之錄音光碟及譯文為證
04 （見本院卷第218、219頁，光碟見外放證物袋），然依
05 原告提出之錄音譯文，僅為原告與林麥升間之爭執，或
06 原告與劉慶懿關於資遣原告之討論，完全未提及林麥升
07 競選臺大EMBA校友基金會董事長失利乙事，是原告此部
08 分主張實乏依據。

09 （3）原告另主張：被告公司未提供與伊現職工作條件相當之
10 其他職缺安置伊，且被告公司於109年7月2日仍在刊登徵
11 人啟事，其中與伊工作條件及性質相當者包括總管理處
12 處長、董事長特別助理，被告公司顯未盡安置義務等
13 語，並提出被告公司於104人力銀行徵才資訊為證（見本
14 院卷第75至76頁），惟按勞基法第11條第4款所定要件包
15 括「無適當工作可供安置」，固明定雇主資遣勞工前必
16 先盡「安置義務」，亦即雇主必無處可供安置勞工時，
17 最後不得已才可資遣，學說上稱為迴避資遣型的調職。
18 倘雇主並無適當職務可供安置，基於尊重企業經營自主
19 權及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，
20 當非立法本旨。又所謂「適當工作」，當指與勞工資遣
21 當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任者而言，
22 故雇主雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件（包括
23 薪資、職級等）顯不相當，或非屬勞工所得勝任者，相
24 對於勞工而言，自不得謂係「適當工作」，而責令雇主
25 負安置義務（最高法院107年度台上字第957號判決意旨
26 參照）。查：觀諸前揭被告公司於104人力銀行之徵才資
27 料，總管理處處長職務係於原告尚任職之109年4月28日
28 開缺，工作內容為：「1. 研擬公司及工廠年度專案規
29 劃，執行與追蹤各項KPI及營運績效管理目標。2. 規劃及
30 審核總公司及國外工廠各項管理制度，以符合經營管理
31 之需求。3. 擬定及執行總公司及海外工廠人力資源政

策，建立完整的招募、任用、績效管理與薪酬制度。」，而原告歷來工作經歷包括電視台主播、業務工作，並無人力資源管理之相關經驗（見原告於110年8月25日言詞辯論時之陳述，即本院卷第426頁），故總管理處處長乙職難認與原告斯時之職務相當，且劉慶懿證稱：「（法官問：【提示被證3，即本院卷第129頁】前揭電子郵件提及『內部轉職，兩造又無共識』，可否說明被告公司向原告提出轉職方案為何？原告之反應為何？）轉職是我跟原告說的，原告自我感覺非常良好，對公司業績貢獻很大，他會說這個如果成，未來會有多少業績，但都是未來式，並沒有實際上成交的成果。我也很鼓勵他，如果他能做那麼多業績，建議他去業務部，而當時業務副總月薪才10萬，原告當時有13萬，我問原告要不要調薪，大概調到9萬，如果不調整對公司薪資評價有很大衝擊，如果原告能做到他說聲稱的2,000、3,000萬業績，我們可以設立變動的業績獎金給他，原告一聽到薪資要動，就完全沒有辦法接受，而且轉到業務他也知道對他挑戰很大，所以談的過程都不太願意搭理，我們都是口頭面談，如果口頭面談有相當成果就會作成輔導改善方案的書面。…」等語（見本院卷第423頁），核與其於109年6月24日寄送原告之電子郵件中提及：「…內部轉職，兩造又無法達成共識」之內容無違（見本院卷第129頁），而原告自承曾經從事業務工作，依前所述，難認被告公司未盡安置義務，原告此部分主張無從採信。

- (4) 被告公司於109年7月6日寄送存證信函，依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，原告於同年7月7日收受（見不爭執事項（三）），其前揭終止權之行使合法，已經認定如前，則其另於109年7月28日以存證信函依同法第11條第2、5款規定終止勞動契約（原告於翌日收受）乙節是否合法，即無庸認定。

01 (二) 被告公司依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約有理
02 由，兩造間僱傭關係已於109年7月7日合法終止（被告公
03 司已給付原告109年7月1至8日工資、已為原告提繳109年7
04 月1至8日之勞退金，見不爭執事項（六）、（七）），則
05 原告請求確認兩造間僱傭關係存在為無理由，爭點（三）
06 至（六）之前提事實不存在，即無論述之必要。

07 六、綜上所述，原告請求確認僱傭關係存在，並依民法第487條
08 前段規定請求被告公司給付109年7月至110年1月工資，及自
09 110年2月5日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告13
10 0,000元及前揭金額之法定遲延利息，暨依勞退條例第6條第
11 1項、第14條第1項規定請求被告公司提繳自109年7月至110
12 年1月之勞退金55,314元，及自110年2月5日起至原告復職日
13 止，按月提繳7,902元至原告之勞退金專戶，均為無理由，
14 應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依
15 據，應併予駁回。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
17 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

18 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
19 判決如主文。

20 中 華 民 國 110 年 11 月 30 日
21 勞動法庭 法 官 方祥鴻

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 110 年 11 月 30 日
26 書記官 巫玉媛