

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第189號

原告 劉瑋竣

余逸萱

共同

訴訟代理人 邱怡瑄律師（法扶律師）

被告 曠世智能股份有限公司

法定代理人 劉韋男

訴訟代理人 蔡政峯律師

複代理人 江昇峰律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告劉瑋竣自民國112年1月16日起受僱於被告，擔任資深後端工程師，約定工資為年薪新臺幣（下同）136萬5,000元；原告余逸萱自112年2月20日起受僱於被告，擔任前端工程師，約定工資為年薪65萬元。詎被告於112年11月間通知伊等依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款，於112年11月30日終止兩造間之勞動契約，惟伊等不同意終止，且被告亦無業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之情形，其終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）為不合法。伊等遭解僱後，多次表達為被告繼續提供勞務之意思，並申請勞資爭議調解請求恢復僱傭關係，均遭被告拒絕、受領遲延，爰依系爭勞動契約、勞工退休金條例第31條第1項第1款規定，訴請確認兩造間僱傭關係存在，被告應給付薪資暨提繳勞工退休金至伊等於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）；又原

告余逸萱任職期間在被告指示下加班，被告均未給付加班費，爰依系爭勞動契約、勞基法第24條、第30條第1項、第37條第1項、第39條規定，請求被告給付加班費5萬9,364元等語，聲明：(一)確認原告劉瑋竣、原告余逸萱與被告間之僱傭關係存在。(二)被告應給付原告劉瑋竣50萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；及自113年5月1日起至原告劉瑋竣復職日止，按月於次月5日給付原告劉瑋竣10萬元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應自112年12月1日起至原告劉瑋竣復職日止，按月提繳6,066元至原告劉瑋竣勞退專戶。(四)被告應給付原告余逸萱30萬9,364元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；及自113年5月1日起至原告余逸萱復職日止，按月於次月5日給付原告余逸萱5萬元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(五)被告應自112年12月1日起至原告余逸萱復職日止，按月提繳3,036元至原告余逸萱勞退專戶。

二、被告則以：伊因持續虧損而僅能終止原訂軟體訂閱開發工作，並將業務轉向經營深耕理財網紅並進行組織縮編，符合勞基法第11條4款業務性質變更之要件，又伊最終決議整體裁撤產品技術研發部門，僅保留工程師1員，且並無合適職位安置原告，故伊已依勞基法第11條第4款合法終止系爭勞動契約。倘認兩造僱傭關係仍存在，原告至他處任職所受領之勞務薪資應扣除。另原告余逸萱並未遵循伊之加班申請制度，且所提出之延長工時打卡紀錄與伊留存紀錄不符，不得請求加班費等語置辯，聲明：(一)原告之訴駁回。(二)願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造均不爭執：

(一)原告劉瑋竣自112年1月16日起受僱於被告，擔任資深後端工程師，約定工資為年薪136萬5,000元，原告余逸萱自112年2月20日受僱於被告，擔任前端工程師，約定工資為年薪65萬

元。

(二)被告於112年11月間通知原告依勞基法第11條第4款規定，於112年11月30日終止兩造間之勞動契約。

四、本院之判斷：

(一)被告依勞基法第11條第4款規定終止與原告間之系爭勞動契約，為合法：

1.被告因業務性質變更而有減少勞工之必要：

(1)按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條第4款規定自明。該條款所謂「業務性質變更」，於雇主出於經營決策或因應市場競爭條件及提高產能、效率之需求，採不同經營方式，致該部分業務發生結構性及實質性改變者，即屬之。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（最高法院107年度台上字第1951號、109年度台上字第1396號民事判決參照）。

(2)被告抗辯其以開發股票理財社群平台為業，創立「微股力」網頁及LINE社群平台，使投資人訂閱後得藉由網站或LINE BOT群組及時取得股市報價、技術線圖以及投資情報為主要業務，於111年間募資後即啟動原訂擴編研發團隊成員以共同研發「微股力」之新訂閱功能（下稱系爭訂閱功能）計畫，而陸續招募研發部門技術長及工程師數人以進行系爭訂閱功能之開發，並先後聘僱原告擔任工程師，復排定系爭訂閱功能應於112年6月間開發完畢上線提供服務。然因系爭訂閱功能之開發進度嚴重落後，經公司內部討論後，最終決定就系爭訂閱功能進行取捨，僅保留軟體必要功能，而於112年8月間匆促上線提供服務，因系爭訂閱功能及LINE BOT功能未臻完善，致上線後旋遭訂閱使用者反映使用經驗極差，使其營業收入唯一來源大幅跌落並萎縮至今，112年間又逢營業收

01 入巨幅下滑，便於112年8月間委請外部之訴外人優福股份有
02 限公司（下稱優福公司）擔任財務顧問，再由其指派之財務
03 長即訴外人黃馨慧為公司之財務、業務狀況進行完整之評估
04 與建議。經黃馨慧評估後認為公司於軟體研發上投入過鉅成
05 本，在短期內若未能有資金抑注或提高網頁訂閱數以衝高營
06 業收入前，必須達成人力精簡節省人事成本開銷，始能度過
07 財務危機以永續經營，故被告執行長即訴外人黃馨慧、營運
08 長即訴外人蘇巧純、技術長即訴外人林嘉軒先於112年8月11
09 日討論公司營收不足，需調整營運方向以增加廣告與達人訂
10 閱之數量以增加營收，於同年月18日再次討論公司是否應複
11 製「方格子部落格」此以網站營運模式以吸引用戶訂閱數，
12 於同年9月27日又討論公司應否重組或裁撤研發團隊，後於
13 同年10月11日共同決議終止系爭訂閱功能之研發業務並進行
14 組織縮編，僅保留維護既有軟體功能之工程師1名，以維持
15 基本營運。故技術長林嘉軒於同年11月10日離職、黃馨慧於
16 同年月15日於月會中宣布公司將來轉向「深耕理財網紅」之
17 業務，並於同年月20日開始依勞基法第11條第4款規定資遣
18 原告及其他工程師，最終於113年6月間完成最終組織縮編，
19 僅於執行長轄下設置客服暨行政營運人員1員、資深全端工
20 程師1員，於營運長轄下僅設置產品營運經理1員、產品設計
21 及行銷企劃專員各1員。再林嘉軒離職後，由訴外人裴超颿
22 接任技術長，約定職務目標為有效降低伺服器維運成本等
23 節，業據提出被告之公司介紹網頁、112年1月至113年4月之
24 營業人銷售額與稅額申報書、上開會議討論紀錄、月會投影
25 片剪影及歷史組織架構圖、被告與優福公司簽訂之服務契
26 約、裴超颿之薪資報酬單為憑（見本院卷一第97-129、213-
27 219頁），堪以憑採。可見被告因系爭訂閱功能開發成果不
28 盡理想，以致營運狀況不佳，面臨公司經營危機，而有終止
29 系爭訂閱功能之研發業務、精簡人力進行組織縮編、資遣部
30 分人員之改變營運方向及策略、調整組織，使企業產生結構
31 性及實質性異動之情形。則被告抗辯因業務性質變更，有減

01 少勞工必要，而與原告終止系爭勞動契約，應可採信。

02 (3)原告雖主張被告於110年登記之所營事業與113年相同，縱有
03 調整營運模式，業務之種類及性質並無實質上變異，且被告
04 資遣原告後，並未終止系爭訂閱功能服務等語。然被告既鑒
05 於營運危機，而終止系爭訂閱功能之研發業務、進行組織縮
06 編，產生結構性及實質性異動，即藉由營運策略之調整，以
07 改善經營體質，其考量經營成本，為求整體人力之最佳運
08 用，應認該當勞基法第11條第4款所定業務性質變更，有減
09 少勞工之必要之情形。

10 2.本件不該當雇主未盡安置義務之情：

11 (1)按依勞基法第11條第4款規定，雇主因業務性質變更而有減
12 少勞工必要，應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工
13 時，始得資遣勞工。該所謂「適當工作」，指在資遣當時或
14 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
15 相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。故雇
16 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
17 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
18 勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均
19 難認係適當工作，而責令雇主負安置義務（最高法院111年
20 度台上字第833號民事判決參照）。

21 (2)原告固主張其等遭資遣前，仍見被告於人力招募平台對外招
22 聘其等所從事之前端工程師、後端工程師，可見被告仍有需
23 用人力之必要，又有適當工作可供安置，並舉cakeresume網
24 頁截圖（見本院卷第41頁）；惟被告抗辯其於104人力銀行
25 之求才頁面雖未更新，但依後台資料可見其針對研發部門之
26 職缺早已於112年10月間全數關閉，cakeresume徵才網頁則
27 已閒置許久並無更新等節，業據提出上開人力招募平台後台
28 資料為憑（見本院卷一第221-243頁），當非虛言，是要難
29 認原告前開主張可採。又被告抗辯依其112年10月前、112年
30 12月間之歷史組織架構圖及113年6月間之組織架構圖，可見
31 其完成組織縮減及改組後，除執行長黃馨慧、營運長蘇巧純

01 外，僅餘客服暨行政營運人員1員、資深全端工程師1員，產
02 品營運經理1員、產品設計職位2員及行銷企劃專員1員，考
03 量原告原職務內容與組織縮編後保留之客服暨行政營運、產
04 品設計及行銷企劃等職務顯不相同，原告工作技能與其他工
05 作職務並不匹配，且其他工作職務之薪資待遇亦與原告原勞
06 動條件有落差，始優先對原告啟動資遣程序等情，核與常情
07 無違，依前開說明，於本件情狀下，尚難責令雇主即被告負
08 安置義務。

09 3.綜上，被告確有因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無
10 適當工作可供安置原告，故被告依勞基法第11條第4款規
11 定，向原告預告於112年11月30日終止系爭勞動契約，應屬
12 合法。則原告以被告終止不合法為由，請求確認兩造僱傭關
13 係存在，及請求被告應按月給付薪資並提繳勞工退休金至勞
14 退專戶，即屬無據。

15 (二)原告余逸萱請求給付加班費，為無理由：

16 1.按雇主為遵循勞基法第24條、第32條第1項關於加班之規定
17 及實施人事管理之必要，而於工作規則規定勞工加班應按一
18 定程序申請者，非為法所不許，倘勞工未依該規定經雇主同
19 意，而片面延長工時，既與加班規定不合，自不得向雇主請
20 求給付加班費。

21 2.原告余逸萱主張被告未依法給付加班費（計算式詳見本院卷
22 一第389-390頁）。惟觀諸被告所提出111年11月1日訂定之
23 出勤暨加班管理辦法第4章第1節第4條、第5條規定，員工加
24 班，除應事先申請取得權責主管核准外，並須於加班後提出
25 工作內容，經查核後，始得請領加班費用或補休（見本院卷
26 一第363-368頁），可知被告基於人事管理必要，已於上開
27 出勤暨加班管理辦法規定勞工加班應經權責主管核准，原告
28 余逸萱應受拘束。原告余逸萱未證明已依前揭規定申請加班
29 並經權責主管核准，則縱有片面延長工時之事實，亦與加班
30 規定未合，自不得向被告請求給付加班費。

31 五、綜上所述，原告本件請求，均為無理由，應予駁回。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據暨被告之
02 證據調查聲請，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，
03 併此敘明。

04 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項。

05 中 華 民 國 114 年 12 月 19 日
06 勞動法庭 法 官 陳筠諤

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 114 年 12 月 19 日
11 書記官 王曉雁