

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第161號

原告 黃玉涵

訴訟代理人 張韶庭律師（法扶律師）

被告 暉致醫藥股份有限公司

法定代理人 張博勝

訴訟代理人 呂紹凡律師

劉青青律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國113年11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、原告起訴主張：

（一）原告自民國110年9月1日起任職被告公司擔任會計，每月約定工資新臺幣（下同）70,700元，每月工資於次月19日發放。原告任職期間始終戮力工作，被告公司於112年5月31日要求原告進行績效改善，然績效改善計畫不具具體可量化評估之目標，且每月約談原告，卻未投入相關教育訓練資源，名為績效改善，實為職權霸凌。後被告公司於113年3月1日通知原告，因業務轉型調整會計人員職位，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定預告於同年4月30日終止勞動契約，惟被告公司並無業務性質變更之情，僅將原告之職務拆分給約聘會計（即訴外人趙捷妘，以下逕稱其名）及會計長，並無減少勞工之必要，且未提供適當工作安置原告，前揭終止權之行使不合法，原告於同年3月11日申請勞資爭議調解，於同年4月11日調解不成立，故提起本訴，請求確認僱傭關係存在，被告公司應按月給付工資及提繳勞退金等語。

01 (二) 聲明：

02 1、確認兩造間僱傭關係存在；

03 2、被告應自113年5月1日起至原告復職日前1日止，按月於次
04 月19日給付原告70,700元，及自各期應給付日之翌日起至
05 清償日止，按週年利率5% 計算之利息；

06 3、被告應自113年5月1日起至原告復職日前1日止，按月提繳
07 4,368元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人
08 專戶。

09 二、被告抗辯略以：

10 (一) 被告公司原為輝瑞集團在臺灣子公司之一，於109年間受
11 讓關係企業成熟藥品（即過專利保護期間之藥品）相關事
12 業而分割獨立，主要營業項目包括銷售藥品、進口、銷售
13 國外母公司或其關係企業之藥品。為因應健保制度下之臺
14 灣市場變化，伊公司自113年1月1日起進行業務變更，縮
15 減處方藥部門及相關行政業務團隊，加重指示用藥及消費
16 保健品之發展。且伊公司之母公司隨同大型國際跨國企
17 業，實施「會計共享服務」作為新型態之企業經營模式，
18 透過電腦、網路建構企業平台，將集團各地不同事業體的
19 基礎財務及會計事務，集中於母公司「會計共享服務中
20 心」處理，以達作業標準化、降低成本、集團資源配置最
21 佳化等目的，各地子公司財務部門亦能更專注於區域性、
22 戰略性之進階服務，例如財務分析、規劃。為此，伊公司
23 原有會計職務交還母公司「全球整合服務中心」（下稱GI
24 S團隊）承接，伊公司於113年3月1日口頭告知原告，兩造
25 間勞動契約將依勞基法第11條第4款規定於113年4月30日
26 終止（另於同年3月6日、4月3日再次以書面通知，預告期
27 間長達2月），於此期間伊公司於同年3月5日透過內部公
28 告向原告通知現有開缺，原告因而應聘職等60，且與原職
29 務完全不同之「資深財務分析專員」乙職，伊公司為善盡
30 安置義務，縱會計與資深財務分析專員職務內容完全不
31 同，仍安排原告進行筆試及第1次面試，然因原告筆試、

面試成績相較其他應聘者之主、客觀條件未符合職務需求，故未能錄取。伊公司仍再詢問原告對其他職缺（秘書、業務專員等）是否有興趣，原告僅回覆稱伊公司應遵守相關法令或直接拒絕。

（二）退步言之，伊公司另於113年5月31日發現原告竟於離職前夕之113年4月23日，擅自將伊公司銷售資料刻意以TXT檔案形式寄回私人信箱，該等資訊包含伊公司各項產品之機密售價及銷售數量，且僅有特定系統權限者始有使用權限及密碼，嚴重違反伊公司工作規則並破壞勞雇信賴關係，故伊公司於113年6月14日以存證信函通知原告返還及銷毀伊公司機密或業務資訊，並依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約。

（三）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、兩造不爭執之事實（見本院卷二第271至273頁）：

（一）原告自111年9月1日起任職被告公司擔任會計，約定每月工資70,000元，隔年調整薪資至70,700元，每月工資於當月19日發放。

（二）被告公司於113年3月5日依勞基法第11條第4款規定向原告為終止勞動契約之意思表示，預告終止日為同年4月30日。

（三）原告於113年3月11日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於同年4月11日調解不成立。

（四）原告有於113年3月12日向被告公司應徵資深財務分析專員，於同年3月26日參加被告公司資深分析財務專員筆試及第1次面試，未獲錄取。

（五）被告公司於113年3月5日有招募資深財務分析專員，於113年3月5日、4月3日、4月9日、4月10日以口頭、內部公告及寄送電子郵件予原告之方式，通知其尚有資深財務分析專員、秘書及業務代表等工作。

- 01 (六) 原告於113年4月9日拒絕轉任業務代表及秘書職位。
- 02 (七) 原告於113年4月23日自其於被告公司之公務電子郵件信箱
- 03 將郵件主旨「GUI」、附件名稱為「0-00000000-00000000
- 04 0000.txt」之電子郵件寄回私人信箱。
- 05 (八) 原告有於113年5月4日寄送存證信函予被告公司，告知被
- 06 告公司其願意繼續提供勞務之意思，被告公司於113年5月
- 07 7日收受。
- 08 (九) 被告公司113年6月14日以存證信函通知原告返還及銷毀被
- 09 告公司業務資訊，並再依勞基法第12條第1項第4款規定終
- 10 止勞動契約。原告於同年6月17日收受後，於同年6月18日
- 11 寄送存證信函予被告公司，被告公司於同年月19日收受。

12 四、本件爭點：

- 13 (一) 被告公司先位依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約是
- 14 否合法？有無違反解僱最後手段性原則？
- 15 (二) 如被告公司前揭終止權之行使不合法，其備位依勞基法第
- 16 12條第1項第4款規定終止勞動契約是否合法？有無違反解
- 17 僱最後手段性原則？
- 18 (三) 兩造間僱傭關係是否存在？
- 19 (四) 原告依兩造間勞動契約之約定、勞基法第22條第2項前段
- 20 規定，請求被告公司自113年5月1日起至准許原告復職之
- 21 前1日止，按月於每月19日給付原告70,700元及各期法定
- 22 遲延利息是否有理由？
- 23 (五) 原告依勞退條例第6條第1項、第7條第1項及第14條第1項
- 24 規定，請求被告公司自113年5月1日起至准許原告復職之
- 25 前1日止，按月提繳4,368元至原告之勞工退休金個人專戶
- 26 是否有理由？

27 五、得心證之理由：

- 28 (一) 被告公司先位依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約是
- 29 否合法？有無違反解僱最後手段性原則？
- 30 1、按雇主依勞基法第11條第4款規定減少勞工要件之「業務
- 31 性質變更」，於雇主出於經營決策或因應市場競爭條件及

01 提高產能、效率之需求，採不同經營方式，致該部分業務
02 發生結構性及實質性改變者，亦屬之（最高法院107年度
03 台上字第1951號判決參照）。再按勞基法第11條第4款所
04 謂「適當工作」，指在資遣當時或資遣前後相當合理期間
05 內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能
06 力可勝任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際或
07 相當合理期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條
08 件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣
09 勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當
10 工作，而責令雇主負安置義務（最高法院112年度台上字
11 第582判決參照）。

12 2、經查：

13 （1）被告公司抗辯：伊公司為因應母集團採取會計共享服務
14 之新型態經營模式，自111年起由中國大連之GIS團隊提
15 供專業會計服務，GIS團隊共支援7處包括臺灣在內之亞
16 洲市場，逐步增加移轉工作量，自112年7月起開始接手
17 臺灣整併業務後之會計工作，113年1月起會計業務之9
18 成已移交GIS團隊承作（現僅存1成業務即營業稅申報、
19 支發票開立、財/稅報等由當地會計協助處理），由GIS
20 團隊集中管理，無論是每日交易紀錄之入帳、每月結帳
21 產出資產負債表、損益表及現金流量表等會計工作，現
22 均透過伊公司內部SAP系統，將帳務或憑證自動拋轉至G
23 IS團隊，由該團隊集中管理及執行會計業務，並產出財
24 務報表及報告，是本地會計之工作量已不足為一個會計
25 之全職人力工時，無聘僱乙名全職人力工時會計之需要
26 等情，業據提出中國大連GIS團隊組織成員表（見本院
27 卷二第13至15頁，中文註解見同上卷第230至231頁）、
28 113年2月GIS團隊工作報告電子郵件影本1份（部分見本
29 院卷二第19至51頁，中文註解見本院卷二第235至268
30 頁；全文附於不公開卷）為證，證人即被告公司財務總
31 監陳鈞凱（以下逕稱其名）證稱：「（法官問：GIS會

計共享服務何時開始適用於被告公司？）2022年即適用，經過逐步交接，到2024年1月完成90% 以上的交接工作。（法官問：自從GIS開始適用於被告公司之後，被告公司會計業務有何影響？〈請從一開始到目前為止的時間序來論述〉）2022年GIS會計共享服務成立後，主要是帳務處理部分，將所有會計憑證（發票、收據）入帳至系統。2023年隨時間跟GIS人員的擴充，在2023年年底將所有會計業務包含帳務發票處理、採購、資金、財務報表全數移轉給GIS共享服務。帳務發票處理，就是我剛所述的帳務處理部分；採購在公司有1個系統，公司有一定流程要購買品項時，需要採購單，要經過適當的核准，才可以入帳。一開始GIS並不完全支援，隨著人力擴充後，在2023年年底採購系統移轉給GIS；資金是指在公司間要把資金匯回給國外、公司支出及收入，都包括在內；財務報表是指跟會計師事務所配合，將稅務申報及總部需要的財務報表編制完成。（法官問：目前還有哪些會計業務仍由被告公司承作？）營業稅、營所稅的稅務處理及申報，營業稅是由公司會計長處理，營所稅是會計長與會計師事務所合作完成稅務的申報。…（法官問：被告公司現在及未來財務部編制，是否有Accountant〈即會計〉編制在內？）未來被告公司不會有會計的編制。會計長跟會計工作不同，會計是紀錄帳務、事實登載，會計長的工作是確認公司所有帳務紀錄都符合法規，並即時、準確紀錄在帳務上，會計長現在編制在財務部，英文是Controller。（法官問：被告公司資遣原告時，原告將其負責的會計業務交接給誰？）都交給會計長。…」等語（見本院卷二第309至312頁），再觀諸前揭電子郵件之記載，被告公司之存貨明細表、存貨損益分析、存貨異動報表、存貨評價分析、存貨餘額調節表均由訴外人即GIS團隊Liya Luo負責（見本院卷二第235至243頁），應收帳款與授信額

度表由訴外人即GIS團隊APACTSA Rong負責（見本院卷二第245頁），應收帳款帳齡與折讓分析報表由訴外人即GIS團隊Jinfeng Guo負責（見本院卷二第247頁），ERP每月系統關帳通知由訴外人即GIS團隊Simeng Li負責（見本院卷二第249至252頁），每月財務報表編製與上傳、每月會計共享服務結帳日程表由訴外人即GIS團隊RTR Taiwan Xiaotong Shen負責（見同上卷第253至254頁、第265頁），每月資產負債表分析、每月損益表分析討論由訴外人即GIS團隊Kathy Song負責（見同上卷第255至261頁），每月損益分析及核准由訴外人即GIS團隊Xueli Li負責（見同上卷第263至264頁），每月資金報表則由訴外人即GIS團隊Rongrong Zhang負責（見同上卷第267頁），核與中國大連GIS團隊組織成員表上記載之GIS團隊成員大致相符，復衡酌被告公司母集團另一子公司即訴外人台灣邁蘭有限公司（下稱邁蘭公司）整併至被告公司後，亦由GIS團隊自112年7月開始接手整併後之會計工作，有法人整併-臺灣七月線上計畫影本可憑（見同上卷第17至18頁，中文註解見同卷第233至234頁），堪認被告公司之抗辯為真實，其會計部門人力需求僅為原有人力需求之10%，確有業務性質變更之情事。則被告公司於113年3月5日依勞基法第11條第4款規定向原告為終止勞動契約之意思表示，預告終止日為同年4月30日（見不爭執事項（二）），其終止權之行使合法。

- (2) 原告雖主張：被告公司僅係將原告原有職務拆分給趙捷妘及會計長，迄今仍有聘用約聘會計之必要，足見其並無業務性質變更之情事云云，然趙捷妘原為邁蘭公司之約聘會計，已於113年9月30日離職等情，有113年8月30日Career就業情報資訊股份有限公司寄送趙捷妘之電子郵件影本可憑（見本院卷二第205至206頁）；再被告公司90% 以上之會計業務已交由GIS團隊負責，僅餘申報

營業稅、營所稅、執行業務所得等基本業務，部分由會計長處理、部分由外部會計師事務所協助，且被告公司資遣原告時，原告係將其負責之會計業務交接給會計長等節，亦經陳鈞凱證述如前，並有前述（1）之書證可憑，被告公司確無聘用全職會計人力之需求，原告此部分主張與事實不符，無從採信。

- （3）被告公司確有減少會計人力需求之情形，已如前述，而被告公司陸續於113年3月5日、4月3日、4月9日、4月10日以口頭、內部公告及寄送電子郵件予原告之方式，通知其尚有資深財務分析專員、秘書及業務代表等工作。原告於113年4月9日拒絕轉任業務代表及秘書職位，亦有於同年3月12日向被告公司應徵資深財務分析專員，於同年3月26日參加被告公司資深分析財務專員筆試及第1次面試，未獲錄取等情（見前述不爭執事項

（四）、（五）），前揭資深財務分析專員、秘書及業務代表等工作與原告原擔任之會計職務內容雖有不同，姑不論是否屬適當工作，但被告公司既已於預告資遣後主動告知原告前揭職缺，且於原告表達願意應徵資深財務分析專員此職缺時安排原告接受筆試、面試。惜因原告未通過考試而未能錄取，應認被告公司於業務性質變更之情況下，確無適當工作可供安置原告，是其依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，亦已符解僱最後手段性原則。

- （4）原告固主張：其可勝任資深財務分析專員之工作云云，然會計主要工作在針對收據、發票等憑證進行會計交易之紀錄與維持，而財務分析是針對財務數據進行解讀、分析及預測，兩者工作內容顯著不同，在被告公司之薪資、職級亦非相當，然因原告有意願應聘，被告公司仍安排原告進行筆試及第一次面試，原告筆試答對率僅33.3%、面試平均分數僅2.24分（滿分5分），有被告公司113年5月9日電子郵件及面談評估表影本各1份在卷

（見本院卷一第351至355頁），難認原告可勝任資深財務分析專員之工作。

（二）如被告公司前揭終止權之行使不合法，其備位依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約是否合法？有無違反解僱最後手段性原則？

被告公司於113年3月5日預告於同年4月30日依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約合法，已如前認定，本院即無庸論述被告公司之備位答辯及防禦方法。

（三）兩造間勞動契約已於113年4月30日經被告公司依勞基法第11條第4款規定合法終止，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，請求被告公司自113年5月1日起至原告復職日前1日止，按月給付工資及提繳勞退金，均屬無據。

六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，依兩造間勞動契約之約定及勞基法第22條第2項前段規定請求被告公司自113年5月1日起至原告復職日前1日止，按月於次月19日給付原告70,700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；暨依勞退條例第6條第1項、第7條第1項及第14條第1項規定請求被告公司自113年5月1日起至原告復職日前1日止，按月提繳4,368元至原告之勞退金專戶，均為無理由，應予駁回。

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

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 11 月 27 日
勞 動 法 庭 法 官 方 祥 鴻

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 113 年 11 月 27 日
書 記 官 黃 文 誼