

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第53號

原告 宮家瑤

訴訟代理人 彭彥植律師

被告 加拿大商加拿大航空股份有限公司台灣分公司

法定代理人 劉貴豪

訴訟代理人 賴志豪律師

黃雍晶律師

王銘呈律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年9月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及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：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。查本件原告起訴時原聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在；(二)被告應自民國112年4月7日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告新臺幣（下同）9萬1,574元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應自112年4月7日起至原告復職之日止，按月提繳4,590元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶；(四)聲明第2項、第3項、第4項，原告願供擔保，請准宣告假執行（本院卷第9、10頁）。嗣於113年3月12日具狀變更聲明如後述原告主張所示（本院卷第263頁）。核原告上開所為變更，係

01 屬請求之基礎事實同一，且屬擴張或減縮應受判決事項之聲
02 明，自與前揭規定相符，應予准許。

03 貳、實體方面：

04 一、原告主張：

05 (一)原告自108年1月16日起任職被告，擔任銷售客戶經理
06 (Sales Account Manager)，每月平均薪資7萬5,000元，
07 外加膳食津貼3,000元、至少基本年薪8%之績效獎金
08 (Annual Target Incentive Award，下稱系爭勞動契
09 約)。原告於112年3月17日向直屬主管表示將於同年112年3
10 月20日請產檢假，且將於112年5月2日至112年6月26日申請
11 產假。詎被告竟於112年3月31日以被告銷售組織變更為由，
12 通知原告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款終止系
13 爭勞動契約，並於112年4月7日發給離職證明書。原告於112
14 年4月7日以存證信函向被告表示解僱違法並要求返職，經被
15 告以112年4月28日存證信函拒絕。

16 (二)原告嗣於113年1月25日另覓新工作到職。原告遭被告解僱前
17 最後一個月薪為8萬4,617元，原告自得依系爭勞動契約、民
18 法第487條規定，請求被告給付112年4月8日起至113年1月24
19 日共9月17日（下稱9月17日期間）之薪資80萬9,503元【計
20 算式： $84,617 \times \langle 9+17/30 \rangle = 809,503$ 】、112年度至少以年
21 薪8%計算之績效獎金8萬1,232元【計算式：
22 $84,617 \times 12 \times 8\% = 81,232$ 】。又原告112年每月應負擔健保費為
23 4,266元、勞工保險費為3,848元，並得依民法第184條第2
24 項、487條、全民健康保險法第84條擇一請求健保費部分，
25 及依民法第184條第1項前段、第184條第2項、第487條或勞
26 工保險法第72條擇一請求勞保費部分，9月17日期間共計7萬
27 7,624元被告應負擔之健保費、勞保費【計算式：
28 $\langle 4,266+3,848 \rangle \times \langle 9+17/30 \rangle = 77,624$ 】，則被告應給付原
29 告上開合計共98萬8,359元之金額【計算式：
30 $809,503+81,232+77,624=968,359$ 】。另被告依原告月薪於
31 勞工退休金月提繳工資分級表所示應提繳之勞工退休金應為

01 5,256元，被告亦應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6
02 條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，提繳9月17日期
03 間之勞工退休金共5萬282元【計算式：5,256x〈9+17/30〉
04 =50,282】。

05 (三)爰聲明：1.被告給付原告96萬8,359元，及自民事變更訴之
06 聲明狀送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
07 息；2.被告應提繳5萬0,282元至原告於勞動部勞工保險局之
08 勞工退休金專戶；3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

09 二、被告則以：

10 (一)加拿大航空股份有限公司（下稱加拿大航空）自106年6月起
11 開啟台北（機場代碼：TPE）與加拿大溫哥華（機場代碼：
12 YVR）航線直飛航班（下稱台加直飛航線），因當時載客率
13 佳，被告於108年9月3日擴大經營規模，設置新辦公室及引
14 進銷售團隊以提升對台灣旅客之服務品質，主要職員包含原
15 告共有8位。詎109年起因新冠肺炎（Covid-19）疫情席捲
16 全球，嚴重打擊航空業，被告總公司通知將至少裁減50%人
17 力，縮編全球各分公司人力編制。被告於109年10月起即開
18 始解雇多數職員，銷售部門僅保留原告及總經理二位職員，
19 被告並向交通部民用航空局（下稱民航局）申請自109年10
20 月27日至110年3月26日暫停台加直飛航線。嗣總公司於111
21 年9月已不擬恢復台加直飛航線，因業務萎縮，決定於112年
22 3月31日裁撤被告銷售部門，並就銷售業務於112年4月1日起
23 委由航達旅行社股份有限公司（下稱航達旅行社）代理。是
24 被告基於業務及組織發生結構性改變而裁撤銷售部門，已無
25 設置銷售客戶經理之職務。被告基於照顧員工，曾商請航達
26 旅行社提供原告適當工作，然為原告所拒；被告僅能於112
27 年3月31日發函原告，預告於112年4月7日起依勞基法第11條
28 第4款終止系爭勞動契約，並已依法計付相關資遣費。故原
29 告請求被告終止系爭勞動契約後至到任新職前9月17日期間
30 之薪資、績效獎金、健保費、勞保費以及提撥勞工退休金，
31 均無可採等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之

01 聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假
02 執行。

03 三、兩造不爭執之事項（本院卷第448頁，並依判決格式用語修
04 正文字）：

05 (一)原告自108年1月16日起受僱被告，擔任銷售客戶經理，到職
06 時約定每月薪資7萬5,000元，外加每月膳食津貼3,000元
07 （本院卷第25至32頁）。原告遭解雇前之薪資為每月8萬
08 4,617元（本院卷第267頁至271頁）。

09 (二)被告於112年3月31日發函原告，預告於112年4月7日以勞基
10 法第11條第4款向原告終止系爭勞動契約（本院卷第29頁、
11 267頁）。

12 (三)被告於112年4月7日發給原告離職通知書（本院卷第33
13 頁）。

14 四、得心證之理由：

15 原告主張被告於112年4月7日依勞基法第11條第4項規定終止
16 系爭勞動契約不合法，兩造僱傭關係應至被告113年1月25日
17 到職新工作前均繼續存在，是被告應給付112年4月8日起至
18 113年1月24日共計9月17日期間之薪資、績效獎金、勞保
19 費、健保費及提繳勞工退休金至原告勞工退休金專戶內等
20 語，為被告所否認，並以前詞置辯。則本件應審究者如下：

21 (一)被告依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，是否
22 合法？

23 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
24 可供安置，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條第
25 4款規定自明。所謂「業務性質變更」，於雇主出於經營決
26 策或因應市場競爭條件及提高產能、效率之需求，採不同經
27 營方式，致該部分業務發生結構性及實質性改變者，即屬
28 之。除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類
29 （質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡
30 業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機
31 關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之。又該條款規

01 定，雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，仍應先盡安置
02 勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工，而所謂
03 「適當工作」，當指在資遣當時或資遣前後相當合理期間
04 內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力
05 可勝任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際或相當
06 合理期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件與受
07 資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相
08 當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責
09 令雇主負安置義務（最高法院107年度台上字第957號、109
10 年度台上字第1396號判決意旨參照）。

11 2.被告於108年9月時主要職員計8位，包括：總經理、銷售客
12 戶經理（Sales Account Manager）宮家瑤（Gloria Kung，
13 即原告）、業務發展經理、銷售推廣主管、財務會計主管，
14 以及三位銷售支援人員；於新冠疫情爆發後，109年10月
15 間，銷售部門僅剩原告及總經理二位職員；有被告提出之組
16 織架構圖可參（本院卷第147頁、363頁）。又台加直飛航線
17 自109年3月27日即停飛，並向民航局申報備查自同年10月27
18 日起至110年3月26日止暫停往返航線，如被告並未於一年內
19 報請復航，該航線亦視同終止，有交通部109年11月5日交授
20 航空計字第1095500180號函可查（本院卷第145頁）。是被
21 告辯稱因台加直航航線受新冠疫情影響暫停，已陸續解雇多
22 名員工，應堪認定。而因疫情遭致加拿大航空決定不恢復台
23 加直飛航線，業務萎縮後，即於112年3月31日裁撤被告公司
24 之銷售部門，並就銷售業務於112年4月1日起委由航達旅行
25 社代理，已無需銷售部門之設置需求，亦有被告112年4月組
26 織架構圖、被告與航達旅行社簽署之經銷契約書可查（本院
27 卷第148頁、155至213頁、423至428頁）。足認被告自109年
28 起因受疫情影響，為使公司經營體質更健全，而有調整公司
29 營運結構、節流現金並資遣部分人員之情形。被告將銷售業
30 務委外經營，裁撤銷售部門，此乃被告經營決策之變更，尚
31 屬合理。

01 3.被告聘僱原告之目的既因裁撤銷售部門而不存在，屬因基於
02 經營決策調整營運策略，使被告公司內部產生組織結構之調
03 整，而有業務性質變更。被告銷售業務已委外經營，銷售部
04 門因而有裁減員工之必要，核有組織經營結構調整之需。堪
05 認被告對原告之資遣，合於勞基法第11條第4款所定業務性
06 質變更，有減少勞工之必要之情形。則被告抗辯，應可採
07 信。原告雖主張被告並未盡安置義務，且判斷勞基法第11條
08 第4款時，應將關係企業是否均無適當工作可供安置之情形
09 並予考慮在內云云。然被告已將銷售部門裁撤，已無聘僱原
10 告時相應之工作存在。而被告資遣原告後，公司僅剩總經理、
11 財務會計經理員工2人（本院卷第148頁），亦無其他可
12 供原告擔任之適當職務。況被告業代為詢問航達旅行社之合
13 適職缺，有被告提出航達旅行社之邀請入職客戶經理職務之
14 電郵可證（本院卷第217至222頁、364頁），則被告辯稱並
15 非未盡安置義務，亦值採信。

16 4.原告復主張被告將銷售業務外包後，被告業務並未發生質與
17 量的改變，被告雖停飛台加直飛航線，仍尋求航達旅行社代
18 理銷售業務，可表明確實有持續銷售業務存在，與過去經營
19 並無實質性差異，而無業務性質變更而有減少勞工之必要，
20 況原告尚有營銷、公共關係、業務發整等不同工作內容，並
21 無因銷售業務外包而受影響，是被告並無減少勞工之必要等
22 情；惟按，公司利益最大化乃公司經營之目標，僅有公司實
23 際經營者始知最理想之公司治理方式，因此必須賦予經營者
24 相當程度之自主性與決定權，才能使公司經營發揮最高效
25 益，以保護股東及其他關係人之權益。從而公司業務性質應
26 否變更、如何變更，涉及公司競爭力及經營決策之判斷，基
27 於公司經營權自主原則，自應尊重公司之組織決策自由。原
28 告固主張被告仍有銷售、營銷、業務等需求，但被告基於航
29 線終止、組織精簡等等因素考量，而決定將銷售等業務委外
30 航達旅行社負責，而決定裁撤已只有原告一人之銷售部門，
31 核屬公司經營權之自主行使，其組織決策自由應受尊重，以

01 求公司最大利益之實現。又原告離職，被告銷售業務仍委外
02 處理迄今，益證被告決定採取裁撤銷售部門而將業務委外處
03 理之經營模式，應屬可採。是原告主張被告並無業務性質變
04 更，亦屬無據。至原告聲請傳喚證人即航達旅行社李怡萍，
05 無從動搖本院前開認定，核屬無調查之必要，併予敘明（本
06 院卷第438頁）。

07 5.原告再以原告於112年3月17日向直屬主管報告將於112年5月
08 2日至112年6月26日期間請產假後，被告竟旋即於2周後之
09 112年3月31日終止系爭勞動契約，顯然係出於對原告懷孕之
10 歧視行為等情；然被告係基於組織精簡經營決策下調整業務
11 及部門所為之業務性質變更，認定業如前述；且被告抗辯並
12 非於知悉原告將請產假後始開始為組織精簡之決策計畫，亦
13 有被告提出之111年9月6日委外招標需求建議書（本院卷第
14 149頁），其中提及計劃時間表4至6個月，準備階段需調查
15 供應商市場，開始提供新服務日期預計為112年3月1日等情
16 （本院卷第153、363頁）。則原告告知申請產假之時間點固
17 與被告通知終止系爭勞動契約之時點接近，然此既係被告基
18 於經營決策所為之計畫，原告執此時間點之巧合即無所據，
19 被告主張並非因懷孕歧視而解雇原告，應屬可採。

20 (二)另依系爭勞動契約之約定，年度績效獎勵計畫之績效獎金英
21 以達成公司、分公司及個人績效為前提，始能發放8%~16%
22 之獎金（本院卷第25頁），此部分並非原告主張之經常性給
23 予工資性質，而原告已於112年4月7日離職，並未能舉證該
24 離職年度有達到年度績效，是此部分請求績效獎金，亦屬無
25 據。

26 (三)綜上所述，被告因業務性質變更，有減少勞工必要，又無適
27 當工作可供安置原告，遂依勞基法第11條第4款規定，於112
28 年3月31日向被告預告於同年4月7日終止兩造系爭勞動契
29 約，自屬合法。故原告請求被告9月17日期間應給付原告薪
30 資、健保費、勞保費、績效獎金合計共96萬8,359元及相關
31 本息，及補提繳此部分之勞工退休金，均無理由，不應准

01 許。

02 五、綜上所述，原告依系爭勞動契約、民法第487條請求薪資、
03 民法第184條第2項、民法第487條、全民健康保險法第84條
04 擇一請求健保費，及依民法第184條第1項前段、第184條第2
05 項、第487條、勞工保險法第72條擇一請求勞保費部分，請
06 求被告給付合計96萬8,359元，及自民事變更訴之聲明狀送
07 達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及依
08 勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請
09 求被告應提繳5萬0,282元至原告於勞動部勞工保險局之勞工
10 退休金專戶，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其
11 假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
13 審酌後，認與判決結果不生影響，自無逐一詳予論駁之必
14 要，附此敘明。

15 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 113 年 10 月 25 日
17 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

18 以上正本係照原本作成。

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 113 年 10 月 25 日
22 書 記 官 林 昀 潔