

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第112號

原告 林佳慧
訴訟代理人 吳孟融律師
賴翰立律師
許書瑤律師
被告 幣鍊有限公司

法定代理人 李盛偉

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4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

- 一、本件原告起訴主張被告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定終止兩造間勞動契約為不合法，聲明請求確認兩造間僱傭關係存在、請求被告自民國113年12月26日起至復職之日起按月給付工資及利息、提撥勞工退休金（見本院卷一第11頁）。嗣原告基於同一基礎事實，變更請求被告按月給付工資、提撥退休金之日期為自114年1月2日起（見本院卷一第251頁）。經核原告上開變更，與民事訴訟法第255條第1項第2款、第7款之規定相符，應予准許。
- 二、原告主張：伊自112年5月5日起受僱於被告，職位為行政助理，職務內容包含與銀行對接、同仁請款、例行性費用支付及其他行政庶務等。月薪為新臺幣（下同）4萬5000元，由被告於次月5日發放。詎原告於113年12月26日單方面通知伊依勞基法第11條第4款規定，預告於114年1月2日終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）。然伊原職務被告仍有其他員工接替，實無減少勞工之必要，且被告全然未盡安置義務，被告終止系爭勞動契約，自非合法。爰依系爭勞動契

01 約、民法第487條規定、勞工退休金條例第31條第1項請求被
02 告按月給付伊薪資、提撥勞工退休金至伊勞工退休金個人專
03 戶（下稱勞退專戶）。聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存
04 在。(二)被告應自114年1月2日起至伊復職日止，按月於次月5
05 日給付4萬5000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
06 止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自114年1月2日起
07 至伊復職日止，按月提撥2748元至勞退專戶。(四)聲明(二)至(三)
08 願供擔保請准宣告假執行。

09 三、被告則以：兩造於113年12月25日會談時，原告已對於伊依
10 勞基法第11條第4款規定終止系爭勞動契約表達理解與同意
11 等情，原告提起本件訴訟自有違誠信。又伊原係經營受行政
12 院金融監督管理委員會證券期貨局（下稱主管機關）監管之
13 Rybit虛擬資產交易所（下稱系爭交易所），因國內虛擬資
14 產市場及法規政策調整，致伊成本日益增高，伊已函知主管
15 機關不再經營系爭交易所，並轉型為提供區塊鏈應用相關技
16 術服務。原告之業務因而大幅減少，伊確因業務性質變更而
17 有減少勞工之必要。又伊現除人資與財務主管1名外，其餘
18 均屬資訊工程師，亦非被告所能勝任，已無從安置原告等語
19 為辯。聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保
20 請准宣告免為假執行。

21 四、兩造均不爭執：原告於112年5月5日起受僱於被告，職位為
22 行政助理，月薪為4萬5000元，由被告於次月5日發放；被告
23 於113年12月26日以勞基法第11條第4款規定預告於114年1月
24 2日終止兩造間系爭勞動契約，原告已收受被告給付之資遣
25 費3萬7438元、預告工資1萬9500元等情（見本院卷一第174
26 頁）。原告主張被告依勞基法第11條第4款規定終止系爭勞
27 動契約為不合法，請求確認兩造間僱傭關係存在、請求被告
28 自114年1月2日起按月給付工資及利息、按月提撥勞工退休
29 金至勞退專戶等情，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。
30 經查：

31 (一) 被告抗辯原告於113年12月25日兩造會談時，已對於被告

01 依勞基法第11條第4款規定終止系爭勞動契約表達理解與
02 同意，原告後於113年12月27日與被告安排之人員完成交
03 接程序，並繳回持有之資料，可認兩造就被告資遣原告乙
04 節已達成合意等語，並提出交接事項清單、會談錄音光碟
05 及其譯文為證。惟依據上開譯文（見本院卷一第365-393
06 頁），原告於會談最後雖有向被告表達並非其不肯簽署相
07 關文件（應係指被告離職申請書、離職結算薪資明細等文
08 件等，如本院卷一第121-123頁），然其亦表達對於被告
09 之資遣是否合法有疑慮（見譯文32分09秒處，原告：…如
10 果說真的有疑慮的，不是說我就是死活不簽等語，本院卷
11 一第393頁）。對此，被告法定代理人亦回稱：「…就是
12 我們把這個數字算對，然後按照我們通報…就是到1月2
13 日，然後就會正式生效…這個執行完之後，後面你還是覺
14 得有疑慮，然後請找律師來告公司走後面的法律程序，那
15 就是後面的程序我們跟律師談…」等詞（見同上卷頁），
16 可見被告法定代理人亦表示，若原告對於資遣合法性有疑
17 慮，仍可提起訴訟主張權利。由上可知，難認原告有何對
18 於被告依勞基法第11條第4款規定終止系爭勞動契約表達
19 理解與同意之情形，被告此部分所辯自非可採。

20 （二）次按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當
21 工作可供安置，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第
22 11條第4款規定自明。所謂「業務性質變更」，除著重在
23 雇主對於全部或一部部門原有業務種類（性質）之變動
24 外，尚涉及組織經營結構之調整（最高法院110年度台上
25 字第3322號民事判決意旨參照）。又按雇主基於經營決策
26 或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營
27 運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，為
28 所謂業務性質變更（最高法院105年度台上字第144號民事
29 判決意旨參照）。

30 （三）被告抗辯其原經營系爭交易所，因國內虛擬資產市場及法
31 規政策調整致成本增加，已決定不再經營系爭交易所，並

01 轉型為提供區塊鏈應用相關技術服務，因業務性質變更而
02 有減少勞工之必要等語，查：

03 1、被告就其上開主張，提出113年8月1日113年度鈔字第1130
04 801001號函（下稱甲函文）、113年12月30日113年度鈔字
05 第113123001號函（下稱乙函文）為證（見本院卷一第97-
06 101頁）。上開甲函文載明：「…本公司因業務轉型，欲
07 結束與凱基商業銀行法幣信託出入金等業務並執行自然人
08 用戶清退計畫…本公司所經營之Rybit交易所…此等業務
09 恐將逐漸面對日益增高之法令遵循成本而不易發展生存。
10 故本公司幾經考量，欲將業務轉型並結束與凱基商業銀行
11 法幣信託出入金及相關產品等業務…」等語。乙函文則載
12 明：「…本公司廢止洗錢防制聲明且無參與登記之意願…
13 本公司不再提供虛擬資產服務或經營業務…」等語。由上
14 可知，被告抗辯其已決定不再經營系爭交易所，並轉型為
15 提供區塊鏈應用相關技術服務等情，應屬可信。

16 2、證人即被告財務經理許孟羚於本院審理時證稱其於被告擔
17 任財務經理，負責公司資金調撥、費用支付、會計帳目處
18 理。原告先前為公司行政助理，會協助其處理銀行信託部
19 文件準備、公司例行費用報帳等事務。113年8月29日被告
20 與凱基銀行解約後，被告不能進行虛擬資產相關業務，自
21 該時起與銀行對接、函文整理之相關業務即大幅降低。雖
22 然被告尚有在營運，仍有報帳、會計憑證相關業務，公司
23 也有配合會計師，但系爭交易所停止營運後，此部分業務
24 亦有減少等語（見本院卷一第290-293頁）。可見被告確
25 實在113年8月底即停止系爭交易所之業務，且因此原告原
26 協助證人許孟羚與銀行窗口對接、例行性費用報帳等業務
27 需求大幅降低。

28 3、參以依據被告所提出之被告現行組織架構圖（見本院卷一
29 第167頁），現行被告行政部門僅人資、財務部門1人（即
30 證人許孟羚），其餘8人均為技術部門之工程師8人，共9
31 人。且再依據被告所提出之勞動部勞工保險局投保單位人

01 數資料表（見本院卷一第169頁），被告於113年6月時尚
02 有員工24名，然於113年9月開始員工僅餘15名，後至114
03 年4月時員工僅餘9名，可見被告確實因其停止經營系爭交
04 易所，而有內部組織變更之需求。

05 4、綜上可認，被告確實因成本提高而停止營運系爭交易所，
06 將公司轉型為提供區塊鏈應用相關技術服務，因此致原告
07 原主要協助證人許孟矜與銀行窗口對接、例行性費用報帳
08 等業務需求大幅降低，且現行被告公司僅餘9名員工，大
09 部分均係技術部門人員。堪認被告確改變經營之方式或調
10 整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變
11 異。是被告抗辯其因業務性質變更而有減少勞工之必要，
12 應屬可採。

13 （四）原告雖主張被告於原告離職後持續招聘其他員工，且依據
14 被告提出之交接清單，被告迄今仍有原告原負責業務之需
15 求等語，查：

16 1、依據原告所提出被告104人力銀行招募員工紀錄（見本院
17 卷一第57-61頁），被告所招募之員工均為工程師（見本
18 院卷一第61頁），顯然與原告原任職之行政助理不同。

19 2、又依據證人許孟矜所證述之內容，雖可認仍有部分如用
20 印、信件交寄與快遞、零食下午茶訂購、生日禮金發放等
21 原告原先負責業務需求仍存在。惟依前所述，證人許孟矜
22 已證稱原告主要負責業務為協助其處理銀行信託部文件準
23 備、公司例行費用報帳，核與原告於起訴狀內所主張其所
24 負責業務內容相同（見本院卷一第12頁）。而證人許孟矜
25 已證稱原告上開業務已因系爭交易所停止交易，業務量大
26 幅減低等情，已足認被告內部產生結構性或實質上之變
27 異。則雖原告先前負責部分業務，被告仍有需求存在，然
28 被告非不得在企業經營成本考量下，將原告原先非主要負
29 責之業務，移由其他員工處理。是原告此部分主張，亦無
30 理由。

31 （五）另按雇主依勞基法第11條第4款規定，因業務性質變更有

01 減少勞工必要而資遣勞工前，應先盡安置勞工義務，必無
02 處可供安置時，最後不得已才可資遣；而所謂「適當工
03 作」，當指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與
04 勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任
05 並勞工願意接受者而言。依據被告現行組織架構圖（見本
06 院卷一第167頁），被告現僅有1名負責財務與人資之人員
07 即證人許孟羚，其餘皆為技術人員。而原告僅為行政人
08 員，並不具資訊工程之背景。則被告抗辯，其所餘職位非
09 被告所能勝任，已無從安置原告等情，應屬有據，則亦難
10 認被告有何未盡安置義務之情。

11 （六）據此，被告於113年12月26日依勞基法第11條第4款規定，
12 預告於114年1月2日終止系爭勞動契約，應屬合法有據。
13 系爭勞動契約既經被告合法終止，原告請求確認兩造間僱
14 傭關係存在、被告應按月給付其薪資及提撥勞退金至勞退
15 專戶，即屬無據。

16 五、綜上所述，原告依系爭勞動契約及民法第487條、勞工退休
17 金條例第31條第1項等規定，請求確認兩造間僱傭關係存
18 在、被告應自114年1月2日起至原告復職日止，按月於次月5
19 日給付4萬5000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
20 止，按週年利率5%計算之利息、被告應自114年1月2日起至
21 伊復職日止，按月提撥2748元至勞退專戶，為無理由，應予
22 駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失去依據，
23 應一併駁回之。

24 六、本件事證已明，兩造其餘攻擊或防禦方法及所提之證據，經
25 本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳
26 予論駁之必要。

27 七、結論：本件原告之訴為無理由，爰判決如主文所示。

28 中 華 民 國 114 年 11 月 25 日
29 民事第三庭 法 官 陳乃翊

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 114 年 11 月 25 日

03 書記官 林泊欣