臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第137號

原　　告　李怡真

000000000000000000

訴訟代理人　詹豐吉律師

被　　告　社團法人台灣精準醫學學會

000000000000000000

法定代理人　王智弘

訴訟代理人　張軒豪律師

　　莊鎔瑋律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年11月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認兩造間僱傭關係於民國一百一十三年八月一日至一百一十三年八月三十一日間存在。

被告應給付原告新臺幣肆萬參仟伍佰柒拾元，及自民國一百一十三年九月十一日起至清償止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣貳仟陸佰參拾肆元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二，餘由原告負擔。

本判決第二項得假執行，惟如被告以新臺幣肆萬參仟伍佰柒拾元為原告供擔保，得免為假執行。

本判決第三項得假執行；惟如被告以新臺幣貳仟陸佰參拾肆元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、本件被告之法定代理人原為周輝政，嗣於訴訟繫屬後變更為王智弘，有被告第六屆理監事網頁查詢、社會團體負責人當選證明書申請表在卷可憑（本院卷第143頁、第163頁），並經王智弘於民國114年11月21日具狀聲明承受訴訟（本院卷

第155至157頁），經核與民事訴訟法第170條、第175條規定相符，應予准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。查原告起訴聲明經歷次變更，最後變更為如聲明欄所示（見本院卷第441至442頁），其所為變更屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：

（一）伊自107年10月22日起受僱被告擔任學會秘書，處理學會相關庶務，每月工資新臺幣（下同）43,570元，被告並按月提繳2,634元至伊設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退金專戶）。被告先於113年8月1日告知伊：學會秘書工作要另請會議公司來做，因為喜歡是整個團隊，並拿出法定代理人已簽名、終止事由為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定之非自願離職證明書，向伊終止契約並要求簽名，經伊拒絕後，被告再於同年8月5日委由律師發函，以伊帳務交代不清、違法重大情節、工作延滯、工作無法完成及其他經學會多次指示勸導卻未改善之人事行政事項云云為由，依勞基法第12條第1項第4款、第11條第5款規定終止勞動契約。

（二）然被告前揭終止權之行使均不合法：

1、被告並無業務性質變更之情形，亦未盡安置義務，故其依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約不合法。

2、被告為社團法人，伊任職期間經手相關財務處理，均係收集各項憑證並製作財務報表後，一併交由中楨聯合會計師事務所審核及為帳務處理、稅務申報，再交被告理監事會議及社員大會通過，未曾如被告指摘長期帳務交代不清，且並無經被告多次要求提出帳務、支出單據、核銷憑證等文件卻置之不理或虧空被告財務，涉嫌背信、侵占之不法

行為，更無嚴重影響被告正常運作，致被告陷於財務不明之重大困境；且伊於被告任職多年，歷經多任理事長，就被告會員相關資料均利用電腦為資料管理，並無被告指稱對於交辦工作內容多數無法如期完成、就被告主要業務即會員會籍、修習學分數、證照認證、繳費等節之資料歸檔雜亂無章、或未依被告指示執行會員相關資料為系統化電子建檔而導致會員們怨聲載道之情形；被告另指出原告未依正式請假流程辦理、未製作工作清冊、經常自報加班時數請領加班費云云，卻未指明究係屬勞基法第12條第1項第4款抑或同法第11條第5款之解僱事由，被告主張終止勞動契約之原因事實均過於空泛、欠缺具體事件經過之陳述與舉證，且不符合解僱最後手段性原則。

（三）爰依民事訴訟法第247條第1項、民法第487條第1項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定提起本訴。

（四）聲明：

1、確認兩造間僱傭關係存在；

2、被告應自113年8月1日起至原告復職前1日止，按月於次月10日前給付原告43,570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；

3、被告應自113年8月1日起至原告復職前1日止，按月提繳2,634元至原告之勞退金專戶。

二、被告抗辯略以：

（一）被告依勞基法第11條第4款終止兩造間勞動契約，為有理由：被告為從事醫學研究發展及臨床應用之非營利團體，組織編制小，運作經費仰賴新進學員入會費2,000元、常年會費1,000元及學員參與課程之報名費。原告自107年10月22日起受僱被告擔任學會秘書，為被告唯一聘僱員工（被告學會內僅有原告為有給職，其餘職位如理事長、秘書長均為無給職），主要工作內容係處理被告內部帳務管理核銷、會員資料管理歸檔及其他各項會務等行政事宜，

工作內容不多。以被告組織規模及經費來源，聘僱專任員工1名已占學會總收入比例將近40%，而因112年度被告收支餘絀達62,601元，乃於113年7月間規劃將學會秘書工作內容全數委由外部公司即訴外人關心醫點股份有限公司（下稱關心醫點公司）辦理，減少人事支出以減輕財務負擔，此係經營方式變更所為人員結構性改變，合於業務性質變更要件，且裁撤秘書職後，被告已無任何業務需留用人力，自無其他適當職位足以安置原告，乃依勞基法第11條第4款，於113年8月1日終止與原告間勞動契約，並擬將支付資遣費予原告，惟經原告拒絕。

（二）被告依勞基法第12條第1項第4款、第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，為有理由：

1、依被告內部作業規範，員工如有請假需求，應提前向被告秘書長提交員工請假單，並經秘書長准假，始完成請假流程，此並非針對特別休假之限制，然原告任職期間未曾遵照上述流程處理請假事宜，被告無從得知其請假假別，亦時常於請假日上午始以通訊軟體LINE片面告知被告秘書長，造成被告長期無法有效進行工作安排、控管員工出勤狀況。原告無故未完成請假手續，擅自不到班，違背職業倫理及工作紀律，構成曠職。

2、由於被告僅聘僱原告一人擔任全職秘書，理事長及秘書長則由不同醫院醫師及護理師兼任，故秘書實為被告實際運作執行者，理事長及秘書長則為監督者，為便於被告學會運作，被告金融機構帳戶存摺及大小章均由秘書即原告控管，於被告有費用支出需求時，由原告出具請款單，經理事長、秘書長簽章或取得前開2人同意，始得動支被告金融機構帳戶內之款項。詎前任理事長於112年8月接管被告學會後，發現原告未按上開流程即擅自動支被告金融機構帳戶內款項，事後又屢以無法查明真實性之手寫收據辦理核銷；原告任職期間款項支出，均係由原告個人獨自填載、紀錄，從未經被告學會事前同意或事後簽認，違反工

作規則且情節重大。被告存款為運作之重要基礎，亦影響學員權益保障，原告上開行為致被告無法得知業已舉辦活動之實際花費，以判斷將來舉辦類似活動之場次及預算，使被告學會無法為完整、全面之未來規劃；原告擅自動用被告學會資金、對於學員繳費情形管理不當，嚴重影響被告生存發展。原告上開行為顯有故意且多次違反被告學會工作規則，構成勞基法第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則，且情節核屬重大。另就被告學會辦理相關課程，原告於細節安排及管理多有疏漏，對於學員資料管理亦有所不作為，上開情形，均經被告多次勸導未果。

3、被告學會為非營利事業組織，雖經費有限仍聘僱原告為專任員工，原告卻利用被告學會理事長及秘書長均為兼任情況無法時時監督而有上開違規情形，致被告學會運作無法確實執行，嚴重影響被告運營基礎及未來發展。原告上開行為除違反兩造間之勞動契約及工作規則情節重大，亦有對於所擔任之工作確不能勝任之情形，故被告再於同年8月5日以勞基法第12條第1項第4款、第11條第5款終止兩造僱傭關係，實有理由。

（三）被告雖有2次與原告終止勞動契約之行為，然並非於第1次終止勞動契約後再隨意增列勞基法第12條第1項第4款、第11條第5款為解僱事由，而係於同年8月1日以勞基法第11條第4款第1次終止兩造間勞動契約，並當面交付非自願離職終止契約通知單予原告為其拒絕後，因另發現原告過去有違反勞動契約及工作規則情節重大，且亦有對於所擔任之工作確有不能勝任之情事，遂再於同年8月5日以寄送律師函之方式依勞基法第12條第1項第4款、第11條第5款規定終止勞動契約。

（四）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（本院卷第292、444頁，並依判決格式略

作文字調整）：

（一）原告自107年10月22日起受僱被告擔任秘書職務，每月工資43,570元，日薪為1,452元。原告最後工作日為114年8月1日。

（二）被告僅給付原告計算至114年7月31日之工資，被告自113年8月1日起，未給付原告薪資，亦未為原告提繳勞退金至其勞退金專戶。

（三）被告於113年8月1日出示如被證2之通知單（本院卷第208頁），通知原告終止與原告間僱傭關係，惟原告未於該通知單簽名。

（四）被告另於113年8月5日委由律師發函（本院卷第23至27頁）向原告主張依勞基法第12條第1項第4款、第11條第5款之規定終止兩造間僱傭關係。原告於同年月8日收受上開律師函。

（五）若兩造間僱傭關係存在，被告應按月提繳2,634元至原告勞退專戶。

（六）被告學會內之有給職職務僅原告前所擔任之秘書一職。

四、本件爭點：

（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合法？

（二）如前述（一）不合法，被告依勞基法第12條第1項第4款、第11條第5款規定終止兩造間勞動契約是否合法？

（三）兩造間僱傭關係是否存在？

（四）原告依兩造間勞動契約之約定請求被告自113年8月1日起至原告復職前1日止，按月於次月10日給付原告43,570元及其法定遲延利息是否有理由？

（五）原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定請求被告自113年8月1日起至原告復職前1日止，按月提繳2,634元至原告勞退金專戶，有無理由？

五、得心證之理由：

（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

合法？

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，亦屬之（最高法院107年度台上字第1951號判決意旨參照）。且雇主資遣勞工前，雖應先盡「安置前置義務」，但必無處可供安置時，始得可資遣。又所謂「適當工作」，指在資遣當時或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相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。否則基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，無從要求雇主仍須強行安置，雇主亦無為避免解僱勞工，另行創設新工作職位以供安置勞工之義務。

2、經查：

（1）被告抗辯學會秘書工作業已由關心醫點公司執行乙節，業據其提出被告委託書影本1份為證（見本院卷第210至214頁），且經證人即被告學會斯時秘書長簡鳳如證稱：「（法官問證人：被告學會通知原告終止僱傭契約一事，是否由證人處理？）…原告有詢問解僱之原因，我有告知因為學會沒有營利，很多學會都是委外經營，委外經營比較容易處理，我自己也是無給職，另有醫院的工作。」等語明確（見本院卷第347頁），足見被告確有經營方式之重大變更，又兩造不爭執被告學會內之有給職職務僅原告前所擔任之秘書一職（見前述不爭執事項（六）），難期待被告有適當工作可安置原告，再觀諸被告於114年8月1日提示原告之非自願離職終止契約通知單上記載：「預告日期：113年8月1日」、「契約終止日：113年8月31日」等語（見本院卷第208頁），核與證人簡鳳如：「（法官問證人：證人有無通知原告最後工作日為何日？）當天告知給原告一個月時間找工作，原告隔天起不用上班，學會仍會給付8 月份

的薪水。我告知會給付資遣費及8 月份薪水。…（法官問證人：該通知單記載預告日期113年8月1日、契約終止日113年8月31日，為何原告最後工作日為113年8月1日？）當時有告知8月1日起不用來工作，契約終止日仍為8月31 日。原告拒簽通知後，沒有再調整契約終止之日期。」等語無違（見本院卷第348頁），堪認兩造間勞動契約已於113年8月1日由被告依勞基法第11條第4款規定預告於同年8月31日合法終止。

（2）原告雖主張：被告並無業務性質變更之情事，且未盡安置義務云云，然學會秘書工作業已由關心醫點公司執行乙節，業據被告提出前揭委託書影本為證，此亦屬經營方式及人事管理結構及實質性之改變，再兩造不爭執被告學會內之有給職職務僅原告前所擔任之秘書一職，自難期待被告以適當工作安置原告，是原告此部分主張難認有理。

（3）原告另主張：被告終止權之行使，未經被告理事會決議，其終止行為無效云云，並提出被告學會章程為證（本院卷第363至368頁），該章程第18條固規定：「本會理事會之職責如下：…4.聘免工作人員。…」等語（見本院卷第366頁），然兩造間僱傭關係之權利義務內容仍應依勞動契約或民法規定規範，又理事長對內綜理督導會務，對外代表被告（該章程第12條第1項規定參照），所為意思表示自直接對被告發生效力，是原告此部分主張即乏依據。

（二）被告依勞基法第12條第1項第4款、第11條第5款規定終止兩造間勞動契約是否合法？

兩造間勞動契約已於113年8月1日由被告依勞基法第11條第4款規定預告於同年8月31日合法終止，已如前述，而被告陳稱：如本院認114年8月1日被告依勞基法第11條第4款規定合法終止勞動契約，即無庸審酌114年8月5日依勞基法第11條第5款規定或第12條第1項第4款規定終止勞動契

約（見本院卷第443頁），是本院就此爭點已無論述之必要。

（三）兩造間勞動契約已於113年8月1日經被告依勞基法第11條第4款規定預告於同年8月31日合法終止，然兩造不爭執被告自113年8月1日起，未給付原告薪資，亦未為原告提繳勞退金（見前述不爭執事項（二）），則原告請求確認兩造間僱傭關係自113年8月1日至8月31日存在，依民法第487條前段規定請求被告給付113年8月工資43,570元，及自應給付之翌日即113年9月11日起至清償止，按週年利率5% 計算之利息，暨依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，提繳113年8月之勞退金2,634元至原告之勞退金專戶，均有理由，逾此範圍，則屬無據。

六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係自113年8月1日至8月31日存在，依民法第487條前段規定請求被告給付113年8月工資43,570元，及自應給付之翌日即113年9月11日起至清償止，按週年利率5% 計算之利息，暨依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，提繳113年8月之勞退金2,634元至原告之勞退金專戶，均為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

八、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。

九、據上論結，本件原告之訴一部有理由，一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項，民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　18　　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　　115　　年　　11　　月　　18　　日

書記官　王曉雁