

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第328號

原告 游秉富

訴訟代理人 潘兆偉律師

被告 歐德爾科技有限公司

法定代理人 許智凱

訴訟代理人 鍾依庭律師

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：

按確認法律關係成立或不成立之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第二百四十七條第一項前段定有明文。所謂有即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院99年度台上字第1362號判決意旨參照）。經查，原告主張被告非法解僱原告，故兩造間仍存在僱傭關係存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面：

一、原告主張略以：原告為被告公司之業務人員，長期負責推展

01 被告公司全台市場之業務。詎被告於民國114年6月23日，以  
02 勞動基準法(下稱勞基法)第11條第4款規定「業務緊縮」為  
03 由資遣原告，卻未提出任何具體佐證資料，惟原告任職被告  
04 公司期間，被告公司業務、業績持續穩定成長，無任何經營  
05 緊縮跡象，且原告對被告公司營運實績貢獻甚多，被告惡意  
06 解僱，已嚴重侵害原告之工作權，為此，請求確認原告與被  
07 告間之勞動契約關係仍然存在等語。並聲明如附件所示。

08 二、被告辯解略以：

09 (一)原告與被告公司法定代理人A O 2本為舊識，被告公司於11  
10 1年4月設立後，原告即擔任公司股東，因原告老家坐落於雲  
11 林縣，為能經常返回老家，原告便主動提出願意擔任「技術  
12 行銷長」乙職，工作內容為開發臺中以南之新業務。然被告  
13 公司業務範疇本以北部市場為主軸，南部市場基於地緣、營  
14 業成本考量實屬開發不易，然A O 2基於與原告為故友，始  
15 同意由原告擔任「技術行銷長」職位，又考量該工作內容須  
16 經常性出差與客戶開發維繫，始允諾原告之月薪為新臺幣  
17 (下同)80,000元。自此，被告公司之業務部門與結構，即區  
18 分為臺中以北與花東、離島之縣市包含：基隆市、臺北市、  
19 新北市、宜蘭縣、新竹縣市、桃園市、苗栗縣、花蓮縣、臺  
20 東縣、澎湖縣、金門縣由A O 2開發與服務客戶；臺中以南  
21 之縣市包含：臺中市、彰化縣、南投縣、嘉義縣市、雲林  
22 縣、臺南市、高雄市、屏東縣由原告開發與服務。

23 (二)原告任職「技術行銷長」期間，卻屢屢怠忽職守，有如附表  
24 一所示之未打下班卡、曠職、提早離開公司未向被告回報工  
25 作內容之情；原告主要工作為臺中以南地區之業務開發，然  
26 原告南下出差之次數寥寥無幾，於113年11月至114年6月  
27 間，原告僅於如附表二所示日期前往南部進行業務開發；又  
28 原告同時尚身兼訴外人寶力適科技股份有限公司之負責人，  
29 該寶力適科技股份有限公司之營業項目與被告公司營業項目  
30 完全重疊(被證4、被證6)，原告平時所從事業務，究竟是以  
31 寶力適科技股份有限公司負責人自居，或為被告公司提供勞

01 務，實屬有疑；原告長期工作態度不佳，導致A 0 2除身兼  
02 北部、花東、離島業務之客戶開發維護外，尚需前往臺中以  
03 南區域開發，於被告公司總計613筆客戶名單中，僅有18筆  
04 為原告自行開發(被證8，詳如附表三)，又原告主要負責之  
05 臺中以南地區，其僅拓展7間，其餘229間均由A 0 2拓展負  
06 責；原告每月薪資80,000元，每月勞保、健保、應提撥之勞  
07 工退休金由被告全額負擔，被告每年之人事支出即高達約12  
08 0萬元，人事成本高昂。被告公司112年間損益表顯示營業成  
09 本為49.36%、毛利率為50.63%(被證9-1)、於113年間損益表  
10 顯示營業成本為81.3%、毛利率即降為18.69%(被證9-2)；被  
11 告公司於113年間經全體股東(包含原告)同意，添購AUTEL T  
12 S508WF及ITS600 PDA 型胎壓監測工具(被證10，下稱系爭設  
13 備)，因該設備具備無線網路(Wi-Fi)功能，被告為維持市場  
14 競爭，有縮減人事與調整經營模式之必要。被告公司為因應  
15 環境變化與市場競爭，改變經營之方式及調整組織及營運策  
16 略，以調整經營組織結構、添購自動更新設備減少人力需  
17 求，以維持公司營運，決定將原告主要負責之中南部地區業  
18 務終止，以減少人力、時間、費用等營業成本，將業務主力  
19 集中於北部區域，致企業內部產生結構性及實質上之變異，  
20 且無設置「技術行銷長」職位之必要。被告公司成立時組織  
21 編列，僅有A 0 2為法定代理人負責臺中以北之業務；原告  
22 為「技術行銷長」，負責臺中以南之業務，然因前述業務性  
23 質變更，將南部地區業務予以終止，又因北部業務開發與服  
24 務事宜，本由A 0 2單獨負責，已無設置技術行銷長之必  
25 要，無適當工作可安置原告等語。並聲明：原告之訴駁回；  
26 如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

### 27 三、得心證之理由：

28 (一)按因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供  
29 安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4  
30 款定有明文。所謂「業務性質變更」，係指雇主基於經營決  
31 策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營

01 運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異。除重  
02 在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類之變動外，最  
03 主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技  
04 術、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編  
05 列等變更均屬之。故經營事業之技術、方式、手段有變更，  
06 致全部或部分業務、組織發生結構性或實質性之變異者均屬  
07 之（最高法院100年度台上字第1057號、98年度台上字第652  
08 號、98年度台上字第1821號判決意旨參照）。

09 (二)經查，被告所辯原告為被告公司股東，自111年7月14日起任  
10 職於被告公司擔任技術行銷長，每月薪資為80,000元。嗣被  
11 告於114年6月21日依勞基法第11條第4款「業務性質變更，  
12 有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，予以資遣」  
13 規定，以書面通知原告自114年6月23日終止兩造間勞動契約  
14 等節，有勞資爭議調解紀錄、被告公司變更登記表、114年6  
15 月21日資遣通知、資遣費試算表、薪資暨資遣費明細及被告  
16 公司章程(院卷第11、43-46、67-69、79-81頁)等件在卷可  
17 稽，堪以採信。至原告於歷次書狀所稱被告於114年6月23日  
18 以勞基法第11條第4款規定「業務緊縮」為由資遣原告云  
19 云，除顯與法條文義不符外，亦與上開調解紀錄、資遣書面  
20 通知明示文義判然有別，自屬有誤，不足憑採，則原告據此  
21 請求調取與本件解僱事由無涉之被告公司自111年至113年之  
22 營利事業所得稅計算申報書，亦無調查之必要性。

23 又被告所辯本件原告於任職技術行銷長期間，其每月薪資8  
24 0,000元、勞保、健保、應提撥之勞工退休金等蓋由被告全  
25 額負擔，此部分每年人事支出即高達約120萬元等語，或為  
26 原告主張相符(月薪8萬元)、或為被告所未爭執，亦堪採  
27 信。另被告所辯公司原告主要負責臺中以南地區業務開發，  
28 然其坐領高薪卻有長期如附表一所示未打下班卡、曠職、提  
29 早離開公司未向被告回報工作內容，及長期工作態度不佳有  
30 如附表二所示於113年11月至114年6月間僅有如附表二所示  
31 日期前往南部進行業務開發，致被告公司有如附表三所示總

01 計613筆客戶名單中，僅18筆為原告開發，而原告主要負責  
02 之臺中以南地區，更僅拓展7間等怠忽職守之情，並導致原  
03 本主要負責北部及花東離島市場之A02仍需負擔臺中以南  
04 地區業務開發，致其身心俱疲，亦造成被告公司營業成本、  
05 費用增加，盈收下降(此由被告公司112年綜合損益表所示營  
06 業成本為49.36%、毛利率為50.63%、113年間營業成本為81.  
07 3%、毛利率即降為18.69%可知)，使公司業務發生結構性、  
08 實質性之變異等節，亦據被告提出如附表一至三所示書證：  
09 如原告出勤打卡紀錄、監視器紀錄截圖、客戶名冊及被告公  
10 司112、113年綜合損益表(院卷第83-97、101-115、117-14  
11 4、145-153頁)等件在卷足憑，堪信被告上開所辯為真。又  
12 公司利益最大化乃公司經營之目標，僅有公司實際經營者始  
13 知最理想之公司治理方式，因此必須賦予經營者相當程度之  
14 自主性與決定權，才能使公司經營發揮最高效益，以保護股  
15 東及其他關係人之權益。從而公司業務性質應否變更、如何  
16 變更，涉及公司競爭力及經營決策之判斷，基於公司經營權  
17 自主原則，自應尊重公司之組織決策自由。原告雖主張因其  
18 業務推廣的努力，被告之營業收入於113年間較諸112年有  
19 大幅成長，被告公司並無業務性質變更及減少勞工之必要等  
20 語。然被告公司為因應上開公司業務結構性、實質上之變  
21 異，基於經營決策、為因應環境變化與市場競爭，使本由擔  
22 任技術行銷長之原告所主要負責之臺中以南地區所進行之相  
23 關組織、人力為經營上之調整，自應尊重公司之決策，是其  
24 考量經營成本，為求整體人力之最佳運用，應認該當勞基法  
25 第11條第4款所定業務性質變更，有減少勞工之必要之情  
26 形。

27 (三)再按依勞基法第11條第4款規定，雇主因業務性質變更而有  
28 減少勞工必要，應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工  
29 時，始得資遣勞工。該所謂「適當工作」，指在資遣當時或  
30 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  
31 相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。故雇

01 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  
02 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  
03 勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均  
04 難認係適當工作，而責令雇主負安置義務（最高法院111年  
05 度台上字第833號民事判決參照）。查，依上所述被告公司  
06 臺中以南地區業務之變更，及參以法定代理人A02猶負責  
07 剩餘地區業務開發，所添購之系爭設備所得補充之勞動力等  
08 情，被告公司既無設置技術行銷長之需，亦無其他工作條件  
09 相當之適當工作可供安置等情，尚與常情無違，依前開說  
10 明，於本件情狀下，尚難責令雇主即被告負安置義務。

11 (四)綜上，被告確有因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無  
12 適當工作可供安置原告，故被告依勞基法第11條第4款規  
13 定，向原告預告於114年6月23日終止系爭勞動契約，應屬合  
14 法。則原告以被告終止不合法為由，請求確認兩造間僱傭關  
15 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  
16 退專戶，即屬無據。

17 五、綜上所述，原告本件請求，均為無理由，應予駁回。原告之  
18 請求既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各  
20 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一  
21 論述，附此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 115 年 1 月 9 日  
24 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

25 以上正本係照原本作成。

26 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  
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 115 年 1 月 9 日  
29 書 記 官 高 宥 恩

30 附件：

31 訴之聲明

01

- 一、確認原告與被告間之勞動契約關係仍然存在。
- 二、被告應自民國114年6月24日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣(下同) 80,000元。
- 三、被告應自114年6月24日起至原告復職之日止，按每月4,800元之標準計算，補提繳該金額至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 四、原告願供擔保，請准予宣告假執行。

02

附表一：原告違反勞動契約事由一覽表

編號	月份或日期	違反勞動契約事由	證據出處
1	113年11月	1. 整月未打下班卡	被證5編號1、2
		2. 曠職(113/11/6-113/11/8連續3日、113/11/11-113/11/15連續5日、113/11/22、113/11/25)，總計10日	
2	113年12月	整月未打下班卡	被證5編號3、4
3	114年1月	1. 整月未打下班卡	被證5編號5、6
		2. 曠職(114/1/10、114/1/17、114/1/20、114/1/24)，總計4日	
4	114年2月	1. 整月未打下班卡	被證5編號7、8
		2. 曠職(114/2/5-114/2/6連續2日、114/2/13、114/2/27)，總計4日	
5	114年3月	1. 整月未打下班卡	被證5編號9、10
		2. 曠職(114/3/7、114/3/20、114/3/31)，總計3日	

01

6	114年4月	1. 整月未打下班卡	被證5編號11、12
		2. 曠職(114/4/2、114/4/15)，總計2日	
7	114年5月	1. 整月未打下班卡	被證5編號13、14
		2. 曠職(114/5/5、114/5/7、114/5/12、114/5/21)，總計4日	
8	114年6月	1. 整月未打下班卡	被證5編號15、16
		2. 曠職(114/6/4)，總計1日	
		3. 114/6/2於10:03打卡、於15:36早退	【被證7】編號1、2、3
		4. 114/6/2於8:22打卡、於11:34早退	被證7編號4、5、6
		5. 114/6/5於8:46打卡、於10:41早退	被證7編號7、8、9
		6. 114/6/6於9:23打卡、於11:12早退	被證7編號10、11、12

02

## 附表二

113年11月至114年6月間，原告僅於下列日期前往南部進行業務開發：113年12月1日至8日(被證5編號3)、113年12月13日至18日(被證5編號3、4)、114年3月24日至25日(被證5編號10)、114年4月21日至25日(被證5編號12)、114年5月27日至258日(被證5編號14)

附表三：被告公司客戶名單與拓展人一覽表

區域	客戶所在縣市	原告拓展客戶數量	A O 2 拓展客戶數量
北部 (客戶總數350)	01台北市	2	49
	02基隆市	1	6
	03新北市	6	115
	04宜蘭縣	0	29
	05新竹市	0	7
	06新竹縣	1	16
	07桃園市	1	102
	08苗栗縣	0	15
中南部 (客戶總數236)	09台中市	1	54
	10彰化縣	1	33
	11南投縣	0	8
	12嘉義市	0	4
	13嘉義縣	0	5
	14雲林縣	4	14
	15台南市	0	42
	16高雄市	1	53
	19屏東縣	0	16
花東及離島 (客戶總數27)	17澎湖縣	0	1
	18金門縣	0	1
	20台東縣	0	16
	21花蓮縣	0	9
總計613		18	595

