

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第32號

上訴人 張維新

訴訟代理人 鄭丹逢律師

宋易達律師

被上訴人 時報文化出版企業股份有限公司

法定代理人 趙政岷

訴訟代理人 吳志勇律師

蔡佳蓁律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年1月30日臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第420號第一審判決提起上訴，本院於109年12月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國94年4月起任職被上訴人公司，後期職位擔任業務部特販組協理，任職期間盡心盡力，特販組業績表現優異大幅上揚。詎被上訴人法定代理人趙政岷於106年3月16日未說明原因，即當面告知伊：「我要解僱你！」等語，表示伊以後不用來上班，並於106年5月15日發給伊非自願離職證明書，其上載明離職原因為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款。惟被上訴人於106年3月20日即另行新派任業務部特販組經理即訴外人黃志堅，並就特販組持續增員，特販組之業務性質顯未變更，亦無減少勞工之必要，遑論有何無適當工作可供安置之情事，被上訴人所稱之資遣事由為子虛烏有，其終止自不合法，兩造間僱傭關係仍屬存在。又伊於被上訴人公司已奉獻心力長達12年，對公司及同

01 仁有深厚革命情感，被上訴人違反勞基法非法資遣之行為，
02 致伊承受莫大委屈，於同仁間及對外之名譽受損，並因精神
03 壓力過大，產生恐慌焦慮、失眠及心悸等症狀而就醫診治。
04 爰依兩造間勞動契約約定、民法第227條之1準用同法第195
05 條第1項規定，請求被上訴人給付106年5月16日至106年9月3
06 0日之薪資合計新臺幣（下同）43萬4,160元、非財產上損害
07 100萬元，及加計自起訴狀繕本送達翌日即106年10月21日起
08 算之法定遲延利息，並於中國時報、聯合報、自由時報及蘋
09 果日報等4大報登載如原判決附件所示之道歉啟事，以回復
10 伊名譽等語。（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不
11 服，提起上訴）。並於本院聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴
12 人應給付上訴人143萬4,160元，及自起訴狀繕本送達翌日即
13 106年10月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
14 (三)被上訴人應將原判決附件所示之道歉啟事，以長25公分、
15 寬19公分之篇幅，登載於中國時報、聯合報、自由時報及蘋
16 果日報第一版下半頁一日。

17 二、被上訴人則以：伊公司特販組近年業績不佳，為因應出版業
18 不景氣，傳統業務方法面臨挑戰，希望加強網路行銷業務，
19 並進行組織整併、裁撤，原電商組主管對電子商務業務較為
20 熟悉，始由黃志堅擔任整併後之部門主管，並依勞基法第11
21 條第4款規定資遣上訴人。上訴人之職等為協理，公司內部
22 並無其他與上訴人職務、薪資相當之職位，伊公司無適當職
23 位可安排，始採取資遣上訴人之方式，原訂於106年4月中下
24 旬資遣，因上訴人表示已報名員工國外旅遊，希望能延至員
25 工旅遊後再離職，經伊公司法定代理人趙政岷與上訴人討論
26 後，將終止勞動契約日延至106年5月15日，伊公司於106年3
27 月16日依勞基法第11條第4款規定，預告資遣上訴人，兩造
28 間勞動契約已於106年5月15日終止。縱認伊公司資遣上訴人
29 不符合勞基法第11條第4款規定，然伊公司法定代理人趙政
30 岷於106年3月16日告知上訴人資遣之事及其緣由，上訴人表
31 示已報名員工旅遊，經兩造協商同意於106年5月15日終止勞

動契約，兩造間勞動契約亦因兩造合意而於106年5月15日終
止。縱認兩造間勞動契約未因伊公司單方或兩造合意而終
止，然上訴人自伊公司預告資遣之106年3月16日起至兩造約
定之離職日106年5月15日止，皆未表示繼續工作之意願，更
主動詢問交接事宜、時程，並於106年5月16日至伊公司辦理
離職手續，其後即未再至伊公司工作，上訴人顯無繼續履行
兩造間勞動契約之意思，可推知上訴人於106年5月16日辦理
離職手續時，其真意為依勞基法第14條第1項第6款規定終止
與伊公司間勞動契約，兩造間勞動契約仍應於106年5月16日
終止。縱認上訴人至伊公司辦理離職手續之行為並無終止兩
造間勞動契約之意，然上訴人於申請勞資爭議調解期間，並
未請求恢復僱傭關係，亦可推知上訴人於申請勞資爭議調解
時，真意應係依勞基法第14條第1項第6款規定終止與伊公司
間勞動契約，兩造間勞動契約至遲應於106年6月8日伊公司
收受勞資爭議調解通知時終止。縱兩造間勞動契約未經終
止，伊公司有支付106年5月16日至106年9月30日薪資之義
務，然上訴人於上開期間至凌網知識股份有限公司任職，獲
取薪資37萬3,056元，經扣抵上開薪資，並以伊公司已給付
之資遣費59萬6,970元為抵銷，上訴人已無薪資可資請求。
又伊公司依勞基法第11條第4款規定資遣上訴人，並無侵害
上訴人健康、名譽等人格權之情事。縱資遣不符合勞基法第
11條第4款規定，然該款事由與勞工是否具可歸責性無關，
而係公司組織變動不得不為之作法，對上訴人之品格、工作
能力等事項均無負面、貶抑之敘述，對上訴人之名譽自無侵
害。且伊公司資遣上訴人屬內部事務，至多僅公司內部與上
訴人業務相關員工及部分人事人員知悉，上訴人請求於報紙
第1版刊登半版道歉啟事乙節，亦已逾必要程度而不應准許
等語，資為抗辯。並於本院聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

- (一)上訴人自94年4月25日起任職被上訴人公司，後期職位擔任
業務部特販組協理，資遣當月之薪資為9萬6,480元。

01 (二)被上訴人公司法定代理人趙政岷於106年3月16日向上訴人為
02 終止勞動契約之意思表示。

03 (三)被上訴人公司於106年3月20日發布黃志堅轉調業務部特販組
04 經理之公告（調解卷第13頁）。

05 (四)被上訴人公司於106年5月15日發給上訴人非自願離職證明
06 書，載明離職原因為勞基法第11條第4款，最後任職日為106
07 年5月15日（調解卷第10頁）。

08 (五)被上訴人公司於106年5月27日匯款資遣費59萬6,970元、特
09 休未休工資1萬5,580元，合計65萬6,906元至上訴人帳戶
10 （調解卷第48頁）。

11 (六)兩造間僱傭關係如仍存在，被上訴人應給付上訴人106年5月
12 16日至106年9月30日之薪資金額為43萬4,160元。

13 四、上訴人主張被上訴人依勞基法第11條第4款規定終止兩造間
14 勞動契約並非合法，該非法終止之行為，致其受有極大人格
15 權侮辱及精神上傷害，其得請求被上訴人給付薪資43萬4,16
16 0元、非財產上損害100萬元，並於中國時報、聯合報、自由
17 時報及蘋果日報等4大報登載道歉啟事，為被上訴人所否
18 認，並以前詞置辯，經查：

19 (一)兩造間勞動契約是否於106年5月15日經被上訴人依勞基法第
20 11條第4款規定終止？

21 1.按因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供
22 安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4
23 款定有明文。所謂「業務性質變更」，係指雇主基於經營決
24 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
25 運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異而言。
26 雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類之變動固屬之，
27 如有涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技
28 術、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編
29 列、經營事業之技術、方式、手段有變更，致全部或部分業
30 務、組織發生結構性或實質性之改變，均屬之。查被上訴人
31 105年4月30日認證之組織圖顯示，被上訴人公司斯時業務部

01 下轄特販組、店銷組、海外組、總代理組、大陸事務中心
02 組，與業務部平行之數位營運中心下轄電商組、資訊組、美
03 術製作組。106年4月30日認證之組織圖顯示：被上訴人公司
04 斯時業務部下轄特販組、店銷組、海外組、總代理組，數位
05 營運中心則下轄網路社群組及數位出版組，有104年、105年
06 年報組織圖在卷（原審卷第87-88頁）。而特販組之稅後損
07 益狀況分別為102年度負39萬9,076元，103年度負119萬8,63
08 9元，104年度8萬3,316元，105年度負74萬2,648元等情，復
09 有被上訴人公司100年度至105年度業務部特販組財務整理表
10 在卷（原審卷第81頁）。又被上訴人公司106年4月13日經營
11 會議紀錄提及特販業務將拆分為特販、電商、俱樂部等語，
12 有經營會議紀錄在卷可憑（原審卷第151頁）。核與被上訴
13 人法定代理人趙政岷於原審當事人訊問時陳稱：「（被告公
14 司於106年間是否有組織改造之情形？如有，請說明業務部
15 特販組組織改造之經過。）有的，出版業景氣下跌，傳統業
16 務方法面臨挑戰，儘管我們大量增加出版品項，但總業績還
17 是衰退。傳統作法例如接標案或特殊管道的銷售，業務量仍
18 萎縮，故我們強化網路書店的銷售模式，還有靠團購社群如
19 團購媽媽號召銷售，所以決定把特販組跟網路行銷組合併整
20 合為直效行銷組，變以網路及社群生意為主。在整併之前，
21 特販組係從事圖書館標案、書展、個別特殊通路如兩廳院販
22 賣部、個別客戶為主；而網路行銷組是負責網路商店，例如
23 PChome、蝦皮等等共10個網店。106年4、5月整併成直效行
24 銷組，直效行銷組的業務範圍就包括我剛才所述，包含整併
25 前2個組別的業務內容，但已變為網路通路為主」等語相符
26 （原審卷第135頁反面）。被上訴人公司並於106年3月20日
27 發布內容為黃志堅轉調業務部特販組經理，原數位營運中心
28 何美慧、劉思愉一併轉調業務部特販組之公告，亦有上開公
29 告附卷可佐（調解卷第13頁）。足見被上訴人公司業務部之
30 特販組與數位營運中心之電商組確因傳統實體通路業績不佳
31 而於106年4月、5月間合併為業務部下轄之特販組。上訴人

雖主張被上訴人公司僅將電商組併入特販組，原有業務性質並無任何變更，且被上訴人持續增員特販組，亦無減少員工之必要等語。惟被上訴人公司特販組102年至105年稅後損益狀況呈現負成長之情形，已如前述，被上訴人公司為因應圖書業實體通路銷售量縮小之環境變化與網路通路之競爭，以整併業務部特販組與數位營運中心電商組成立直效行銷組之方式加強網路通路行銷業務，係為因應環境變化與市場競爭，使其內部之單位組織、業務性質產生結構性、實質性之變更，藉由經營方式之改變、營運策略之調整，以改善經營體質、提高營運績效，俾永續經營，非僅整併特販組、電商組而已，其業務性質自己變更，上訴人主張被上訴人公司僅將電商組併入特販組，原有業務性質並無任何變更，為無可採。又特販組、電商組合併後，原有包括上訴人在內之二名主管僅餘一名主管之需求，即有減少原有部門主管人數之必要。雖特販組為合併後之存續組織，然被上訴人整併特販組、電商組，係為加強網路通路行銷及販售業務，所需主管、人員應為熟稔、擅長網路行銷及販售等電商領域之人。而黃志堅曾擔任遠見雜誌行銷部經理，主要工作包括遠見書系企劃發行及官網電子商務營運等，熟稔電子商務運作，有黃志堅經歷整理表在卷可憑（原審卷第90頁）。被上訴人考量工作經驗及擅長領域，轉調原電商組主管黃志堅為特販組經理，並將與電商領域相關之原數位營運中心何美慧、劉思愉一併轉調至特販組，並無不合，上訴人主張特販組為合併後之存續組織，應優先考量裁撤及安置電商組人員，特販組最高主管應無裁撤之必要，亦非可採。則被上訴人抗辯其業務部特販組與數位營運中心電商組業經整併，業務或組織發生結構性改變，並有減少勞工之必要，已構成勞基法第11條第4款所定「業務性質變更而有減少勞工必要」之情形，應為可採。

2. 又依勞基法第11條第4款規定，雇主因業務性質變更而有減少勞工之必要，仍應先盡安置勞工義務，必無適當工作可供

安置時，始得資遣勞工，此種安置乃為迴避資遣之調職。所謂「適當工作」，當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，勞工並願接受者而言。是雇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，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責令雇主負安置義務。被上訴人公司確因業務性質變更而有減少勞工之必要，已如前述。而被上訴人法定代理人趙政岷於106年3月16日向上訴人為終止兩造間勞動契約之意思表示，並於106年5月15日發給載明離職日期為106年5月15日、離職原因為勞基法第11條第4款之非自願離職證明書，亦有非自願離職證明書在卷可憑（調解卷第10頁）。茲就上訴人於資遣當時或資遣前後相當合理期間內有無適當工作可供安置審究如下：

- (1)上訴人固主張其被資遣當時，被上訴人有資訊組科技長空缺，其曾擔任過管理部經理，當時其管理部門即包含資訊組，資訊組負責資訊系統導入ERP、ERP系統外包，其應可勝任資訊組科技長一職等語。惟以組織層級而論，管理部經理雖為資訊組與其他組別之上級主管，然管理部經理係管理職，職務內容與資訊組職務要求資訊技術相關背景有別。且上訴人擔任管理部經理之期間為94年至98年間，距其被資遣之106年已近10年之久，上訴人被資遣時期，被上訴人刻正推動網路通路行銷及販售等業務，資訊組須在網路發達、紙本書籍銷售量受到衝擊之現況中，致力將最新或發展中之科技與書籍出版連結，以因應過去傳統紙本書籍閱讀、銷售型態之變革，必須具備科技、資訊技術專長，始能勝任資訊組科技長一職。況被上訴人聘任之科技長具備在聯合報集團創立udnDigital品牌對外營業、推動行動QR Code應用在台北捷運報Upaper、將瑞典商Anoto數位紙筆技術應用在報紙之即時新聞等相關經驗，有科技長履歷簡介在卷可參（本院卷

一第121-123頁），被上訴人予以聘任，係為借重其相關經歷以協助被上訴人公司於科技領域發展出版事業，與上訴人原有職務內容確屬有別，非屬適合上訴人之職務，上訴人主張被上訴人可以資訊組科技長一職安置上訴人，尚非可採。

(2)上訴人復主張被上訴人106年間新僱人員其中四編藝文線之企劃經理、數位營運中心資深總監、數位營運中心副主編、直效行銷組副理，六編文學線企劃經理等職務，均可供安置上訴人等語。惟上訴人擔任業務部特販組協理，資遣當月之薪資為9萬6,480元，四編藝文線之企劃經理、六編文學線企劃經理，主要工作內容為對應個別作者，負責與作者溝通、聯繫，並策畫作者書籍之行銷活動等，薪資金額為每月6萬7,000元、6萬2,000元，業據被上訴人公司人事部門副理游月雲陳述明確，並有新進人員資料在卷可憑（本院卷一第111頁、證物袋），與上訴人原有職務內容、薪資水平差距極大，難認係屬可供安置之適當工作。而數位營運中心資深總監主要工作內容為電子書及官網營運，應具備相關領域之工作經驗及專業能力，被上訴人所聘之數位營運資深總監吳素馨，其工作經歷包括電子商務講師、數位內容行銷、數位媒體副總經理、應用程式平台總經理、總編輯等，具有電子書商務相關經歷，被上訴人借重其專業及經歷發展電子書業務，包含與亞馬遜接洽、出版等事宜，亦據游月雲陳述綦詳（本院卷一第111頁），並有相關報導附卷可參（本院卷一第145-148頁），其職務內容與上訴人所擔任之特販組協理一職並非相當，亦難認為可供安置之適當工作。又數位營運中心副主編主要工作內容為撰寫、編輯文章，與上訴人之職務內容迥異，而直效行銷組副理，僅為一般業務人員，與上訴人擔任之特販組協理為管理職亦有不同，且數位營運中心副主編、直效行銷組副理之薪資金額均為每月5萬元，有新進人員資料附卷可佐（本院卷一證物袋），與上訴人原有薪資水平差距極大，亦非可供安置上訴人之適當工作。是上訴人主張上開職位可供安置上訴人，應無可採。

01 (3)上訴人另主張被上訴人於徵才網站上刊登之徵才廣告，其中
02 出版社業務主管、新事業開發主管、網路書店店長等職務，
03 亦可供安置上訴人等語。惟出版社業務主管一職，被上訴人
04 要求之工作經驗僅5年以上，有徵才網站網頁內容在卷可稽
05 （本院卷一第233頁），足見出版社業務主管之職位應僅為
06 儲備幹部性質，與上訴人所擔任之特販組協理，其工作經驗
07 已十數年之情形不能等同視之。上訴人雖謂黃志堅亦僅於98
08 年11月至104年9月擔任圖書銷售業務主管，其經歷與徵才廣
09 告所要求之「具圖書銷售業務主管5年以上經驗」相當，出
10 版社業務主管一職應為正式業務主管之職缺等語。然黃志堅
11 自89年3月起即任職金石堂文化廣場嘉南區副課長（店長最
12 高階），於任職被上訴人公司前，已從事圖書相關產業15年
13 以上，有黃志堅經歷整理表附卷可參（原審卷第90頁），上
14 訴人原為特販組協理，黃志堅原為電商組主管，工作經驗均
15 達十數年，與僅要求工作經驗5年以上之出版社業務主管顯
16 無法類比，難認係可供安置上訴人之適當工作。又新事業開
17 發主管一職於107年之後始開始徵才，距上訴人被資遣已有
18 相當時日，非屬資遣當時或前後相當合理期間之職位。且新
19 事業開發主管一職，被上訴人要求之工作經驗僅3年，有徵
20 才網站網頁內容附卷可佐（本院卷一第235頁），亦非與上
21 訴人所擔任之特販組協理相當。另網路書店店長一職，職務
22 性質為「兼職」，所要求之工作經驗僅3年，有徵才網站網
23 頁內容附卷可佐（本院卷一第237頁），與特販組協理之職
24 務內容、薪資水平差距極大，亦非屬工作條件相當之職務。
25 是上訴人主張上開職位可供安置上訴人，應無可取。

26 (4)又上訴人主張被上訴人公司因楊克齊副總經理退休、業務部
27 店銷組組長孫錦本因病停職，而有可供安置上訴人之職位等
28 語。然楊克齊副總經理係業務部門總經理，總管業務部店銷
29 組、特販組、大陸事務中心、總代理組、海外組，為業務部
30 各單位（包括上訴人）之上級主管，其職位高於上訴人，職
31 務內容與上訴人亦不相同，非屬相當之適當工作。又因病停

職之業務部店銷組組長孫錦本，其留職停薪之期間為106年1月1日至106年6月30日，雖孫錦本嗣因醫師建議申請延長留職停薪期間，然其係在上訴人被資遣後之106年6月23日提出申請，有簽呈在卷可稽（本院卷一第307-309頁），足見上訴人被資遣時，並無店銷組主管之職位可供安置上訴人。是上訴人主張上開職位可供安置上訴人，亦無可採。

3.承上，被上訴人公司業務部特販組與數位營運中心電商組業經整併，業務或組織發生結構性改變，並有減少勞工之必要，已構成勞基法第11條第4款所定「業務性質變更而有減少勞工必要」之情形。而上訴人被資遣當時或前後相當合理期間內，雖有其他工作職缺，然該職缺之職級、薪資等工作條件，均與上訴人所擔任之特販組協理顯不相當，難認有適當工作可供安置。則被上訴人依勞基法第11條第4款規定，自106年5月15日起終止兩造間勞動契約，自屬合法。

(二)上訴人依兩造間勞動契約約定，請求被上訴人給付106年6月16日至106年9月30日之薪資43萬4,160元，有無理由？

兩造間勞動契約已於106年5月15日終止，既如前述，被上訴人自106年5月16日起已無給付薪資予上訴人之義務，上訴人依兩造間勞動契約約定，請求被上訴人給付106年6月16日至106年9月30日之薪資43萬4,160元，自屬無據。

(三)上訴人依民法第227條之1準用同法第195條第1項規定，請求被上訴人給付非財產上損害100萬元，並於中國時報、聯合報、自由時報及蘋果日報等4大報登載如原判決附件所示之道歉啟事，有無理由？

按債務人因債務不履行，致債權人之人格權受侵害者，準用第192條至第195條及第197條之規定，負損害賠償責任，民法第227條之1定有明文。又不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。亦為民法第195條第1項所明定。上訴人固以被上訴人違反勞

01 基法非法資遣上訴人，致上訴人承受莫大委屈，於同仁間及
02 對外名譽受有損，並因精神壓力過大，產生恐慌焦慮、失眠
03 及心悸等症狀而就醫診治為由，依民法第227條之1準用同法
04 第195條第1項規定，請求被上訴人賠償非財產上損害，並刊
05 登道歉啟事。惟被上訴人公司因業務性質變更而有減少勞工
06 之必要，且無適當工作可供安置，其依勞基法第11條第4款
07 規定終止兩造間勞動契約，係屬合法，已如前述，被上訴人
08 資遣上訴人之行為，即難認有何因債務不履行，不法侵害上
09 訴人之健康、名譽等人格權之情事，上訴人執此依上訴人依
10 民法第227條之1準用同法第195條第1項規定，請求被上訴人
11 給付非財產上損害100萬元，並於中國時報、聯合報、自由
12 時報及蘋果日報等4大報登載如原判決附件所示之道歉啟
13 事，亦非有據。

14 五、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約約定、民法第227條之1
15 準用同法第195條第1項規定，請求被上訴人應給付上訴人14
16 3萬4,160元，及自起訴狀繕本送達翌日即106年10月21日起
17 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並將原判決附件所
18 示之道歉啟事，以長25公分、寬19公分之篇幅，登載於中國
19 時報、聯合報、自由時報及蘋果日報第一版下半頁一日，為
20 無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。
21 上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁
22 回其上訴。

23 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
24 審酌，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論列，附此
25 敘明。

26 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
27 項、第78條，判決如主文。

28 中 華 民 國 110 年 2 月 5 日
29 勞動法庭

30 審判長法 官 陳秀貞
31 法 官 林哲賢

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

02
03
04
05
06
07
08
09
10

03
04
05
06
07
08
09
10

10

11