

臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第48號

上訴人 台灣亨斯邁化學工業股份有限公司

法定代理人 莊君伶

訴訟代理人 余天琦律師

馮基源律師

被上訴人 朱冠榮

訴訟代理人 馬傲秋律師

張凱婷律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對中華民國109年8月28日臺灣桃園地方法院107年度重勞訴字第14號第一審判決提起上訴，本院於110年1月12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、被上訴人主張：上訴人由訴外人荷蘭商漢士門投資股份有限公司（下稱荷商漢士門公司）在台投資設立，為美國亨斯邁國際有限公司（Huntsman International LLC）旗下（下稱亨斯邁集團）從屬公司。伊自民國93年1月5日起受僱於上訴人擔任功能產品部產品經理（下稱甲職務），於104年9月起經亨斯邁集團亞太地區總部指派擔任大中華地區（包括大陸地區、香港及台灣）功能產品資深商務經理（下稱乙職務），於105年7月間調派至上海續任乙職務。嗣亨斯邁集團於106年6月12日指派訴外人朱峰接任乙職務，伊則於106年8月返回台灣擔任甲職務，每月工資新臺幣（下同）26萬3604元，於當月24日發給。詎上訴人於106年12月21日預告自106年12月31日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，終止兩造勞動契約（下稱系爭終止）。惟上訴人並無業務緊縮而需減少勞工且無適當工作可供安置之情事，所為系

01 爭終止並非合法，兩造僱傭關係仍然存在，上訴人拒絕受領
02 伊提供勞務，應自107年1月1日起至伊復職之日止，繼續按
03 月於每月24日發給伊工資26萬3604元（下稱系爭工資）等
04 情。爰依兩造勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關
05 係存在，並依民法第487條前段規定，請求上訴人給付伊系
06 爭工資，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計
07 算之利息（原審命上訴如數給付，上訴人聲明不服，提起上
08 訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

09 二、上訴人則以：伊僱用被上訴人支援亨斯邁集團擔任乙職務，
10 嗣該集團自106年8月起不再有此項支援之需求，伊之業務性
11 質因此發生變更，而有減少勞工之必要，乃暫時安置被上訴
12 人回任甲職務嘗試發展新業務。惟經4、5個月之驗證，被上
13 訴人無法成功拓展新業務，伊因無適當工作可安置被上訴
14 人，乃依勞基法第11條第4款規定為系爭終止，兩造勞動契
15 約已經合法終止而不存在，伊毋須給付系爭工資，縱須給
16 付，亦應扣除被上訴人轉向他處服勞務而有所得之數額等語
17 置辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之
18 訴及假執行之聲請均駁回。(三)如受不利益判決，願供擔保請
19 准宣告免予假執行。

20 三、兩造不爭執事項：

21 (一)上訴人由荷商漢士門公司在台投資設立，為亨斯邁集團從屬
22 公司，亨斯邁集團業務範圍含：聚氨酯產品
23 (Polyurethanes)、組織染化產品(Tex-tile Effects)、功
24 能產品(Performance Products)、先進材料產品(Advance
25 d Materials)，分屬4大事業群。

26 (二)被上訴人自93年1月5日起受僱於上訴人擔任甲職務，於104
27 年9月起經亨斯邁集團亞太地區總部指派擔任乙職務，負責
28 該地區功能產品之銷售業務，並監督同地區功能產品之銷售
29 工作，106年間領導之團隊組織圖如原審卷一第106頁所示。

30 (三)被上訴人於105年7月間調至上海繼續擔任乙職務，而亨斯邁
31 集團亞太地區總部於106年6月12日發表聲明，改指派朱峰擔

01 任乙職務，被上訴人則被指派返回台灣擔任甲職務（見原審
02 卷一第108頁）。

03 (四)被上訴人於106年8月返台擔任甲職務，而朱峰於106年12月2
04 1日代表上訴人向被上訴人預告於106年12月31日依勞基法第
05 11條第4款規定，終止兩造勞動契約，終止前，被上訴人每
06 月工資為26萬3604元，並於當月24日發給。

07 四、被上訴人主張：上訴人並無業務緊縮需減少勞工且無適當工
08 作可供安置之情事即為系爭終止，兩造僱傭關係仍然存在，
09 伊得請求上訴人給付系爭工資等語，上訴人予以否認，並以
10 前揭情詞置辯。茲就兩造爭執事項，析述判斷如下：

11 (一)系爭終止是否已合法終止兩造勞動契約？兩造間僱傭關係是
12 否仍然存在？

13 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
14 可供安置，得預告勞工終止勞動契約。勞基法第11條第4款
15 定有明文。所謂業務性質變更，指雇主基於經營決策或為因
16 應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策
17 略，而使企業內部產生結構性或實質上變異而言。而因業務
18 性質變更，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種
19 類質之變動外，主要尚涉及組織經營結構調整，舉凡業務項
20 目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監
21 督、經營決策、預算編列等變更均屬之，故為保障勞工基本
22 勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以
23 法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主
24 解僱權濫用之流弊，倘勞工係在關係企業間調動者，雇主終
25 止勞動契約是否符合「業務性質變更，有減少勞工之必要」
26 要件，自可將關係企業併予考慮，始不失該條款規範之真
27 諦，庶幾與誠信原則無悖。

28 2.本件上訴人由荷商漢士門公司在台投資設立，為亨斯邁集團
29 從屬公司。而被上訴人自93年1月5日起受僱於上訴人擔任甲
30 職務，於104年9月起經亨斯邁集團亞太地區總部指派擔任乙
31 職務，於105年7月間調至上海繼續擔任乙職務，嗣亨斯邁集

團亞太地區總部於106年6月12日發表聲明，改指派朱峰擔任乙職務，被上訴人則被指派返回台灣擔任甲職務。被上訴人於106年8月返台擔任甲職務後，上訴人於106年12月21日向被上訴人預告於106年12月31日依勞基法第11條第4款規定，終止兩造勞動契約等情，為兩造所不爭執，並有公司基本資料、圖隊組織圖、集團聲明、解僱通知書及離職證明書在卷可稽（見本院卷第73至74頁、原審卷一第106、108、25、26頁），堪信為真實。據此，被上訴人雖受僱於上訴人，但實際上受亨斯邁集團關係企業指揮調動，該集團亞太地區總部於106年6月12日指派朱峰取代被上訴人之乙職務，同時指派被上訴人自106年8月起回任甲職務，顯見被上訴人被調動於關係企業之間，依照前開說明，有關上訴人得否依勞基法第11條第4款所定業務性質變更為系爭終止，自得併就上訴人及亨斯邁集團關係企業為整體之考慮。

3. 審諸亨斯邁集團功能產品亞太地區總部函稱：「功能產品在大中華地區的業務在2015年、2016年下降很多，特別是在中國大陸，功能產品亞太總部因此採取一些措施，提振中國大陸的業務，包含在2016年下半年把亞太區總部從新加坡搬遷到中國上海，但是功能產品在大中華區的業務在2017年上半年依舊低迷，亞太總部因此決定找更熟悉大陸市場趨勢及客戶關係的本地員工協助業務發展，因此，亞太區總部不再需要上訴人派遣被上訴人支持大中華區的業務，決定通知被上訴人要從2017年8月份調回台灣……。」等語（見原審卷二第58頁）；證人即亨斯邁集團功能產品部亞太商務總監周佳瑋證稱：2014年開始，亨斯邁集團亞太地區功能產品銷售量一直在往下降，中國大陸特別厲害，功能產品部採取了很多措施，包含2015年下半年開始，由被上訴人擔任大中華區資產經理；2016年7月開始，派被上訴人長駐上海發展中國業務；亞太區在2016年中也換了功能產品部副總裁；2016年下半年把亞太中心從新加坡搬到上海，資深總監也被派去上海。2017年業務沒有明顯好轉，就在大陸本地召了一位資深

01 業務經理，上訴人對於集團在中國業務的幫助需求不再強烈，
02 被上訴人回到台灣等語（見原審卷一第166頁）；證人
03 即亨斯邁集團東北亞人力資源經理彭文蘭證稱：上訴人的業
04 務包括提供亞太地區業務支援，被上訴人的工作是提供國外
05 業務支援的工作，2017年度中，因為亞太地區功能產品部進
06 行改組，上訴人支援國外的業務需求消失。上訴人的功能產
07 品部業務，原僅有訴外人張展華，沒有任何裁撤，被上訴人的
08 裁撤，是亞太地區的等語（見原審卷一第178至181頁）。
09 可知亨斯邁集團亞太地區總部因在中國業績無法提升而進行
10 前揭人事異動與辦公處所調整，所經營之業務未見結構性或
11 實質上變異。上訴人配合集團內部人事調整接受被上訴人回
12 任甲職務，雖因而毋須繼續外派被上訴人至關係企業，但僅
13 造成人力增加，難認業務性質因此發生結構性或實質上變
14 異。是以，被上訴人主張上訴人無勞基法第11條第4款所定
15 「業務性質變更」情事而為系爭終止，即屬有據。至上訴人
16 辯稱：伊僱用被上訴人支援亨斯邁集團擔任乙職務，因集團
17 自106年8月起不再有此項需求，伊有業務性質變更情事云
18 云，則係將外派關係企業勞工回任原雇主時必然發生之人力
19 變動（關係企業不再有外派需求，原雇主不再有該項外派業
20 務），指為業務性質變更，核非可採，其據此依勞基法第11
21 條第4款為系爭終止，難認合法。

22 4.且查，上訴人於亨斯邁集團指派朱峰接任乙職務並安排被上
23 訴人於106年8月回任甲職務後，其外派勞工至亨斯邁集團擔
24 任乙職務之需求固不復存在，然兩造既均接受亨斯邁集團安
25 排被上訴人回任甲職務，即難謂上訴人無適當工作可供安置
26 被上訴人。上訴人辯稱：伊安置被上訴人回任甲職務嘗試發
27 展新業務，經4、5個月驗證，無法成功拓展新業務等情，縱
28 認屬實，已屬被上訴人可否勝任甲職務之問題，上訴人尚不
29 得以暫時安置為由，規避勞基法第11條第5款對於勞工之保
30 護。準此，上訴人於106年12月21日以伊在106年8月間發生
31 業務性質變更有減少勞工必要且無適當工作可供安置為由，

預告自106年12月31日依勞基法第11條第4款規定終止兩造勞動契約，更難認為合法。

(二)被上訴人依民法第487條本文規定，請求上訴人自107年1月1日起至其復職之日止，按月於每月24日給付工資26萬3604元，有無理由？

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務，轉向他處服勞務所取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。

2.經查，上訴人於106年12月21日預告於106年12月31日終止兩造勞動契約，已預示自終止日起拒絕受領上訴人所提供之勞務。被上訴人於107年1月3日即聲請勞資爭議調解，主張兩造僱傭關係存在，嗣又於107年1月30日以存證信函向上訴人表示願意繼續提供勞務，有勞資爭議調解紀錄、存證信函及掛號郵件收件回執在卷可證（見原審卷一第27、32頁）。足見被上訴人經上訴人預示拒絕受領其勞務，仍無去職之意，且已將準備給付之事通知上訴人。而兩造間僱傭契約仍存在，已認定如前，揆核諸上開規定，應認上訴人受領勞務遲延，被上訴人無補服勞務義務，且得請求上訴人給付工資。又被上訴人於107年1月1日離職前工資為每月薪26萬3604元，約定於當月24日給付，為兩造所不爭（見本院卷第79頁）。準此，被上訴人自得請求被上訴人給付系爭工資。至上訴人辯稱：被上訴人離職後轉向他處服勞務，應自系爭工資中扣除云云，被上訴人予以否認，上訴人就其前揭所辯未能舉證以實其說，不能遽以採信，則其依民法第487條但書規定，請求自系爭工資扣除被上訴人轉向他處服勞務之所得，即非有據。

01 (三)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
02 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
03 定利率計算之遲延利息。民法第229條第2項前段、第233條
04 第1項前段分別定有明文。查，被上訴人得請求之系爭工
05 資，其給付定有確定期限，上訴人如未按時給付，應自該日
06 起負遲延責任，是被上訴人請求上訴人自應給付之日翌日起
07 加計法定遲延利息，亦屬有理。

08 五、綜上所述，被上訴人依勞動契約之法律關係，請求確認兩造
09 間僱傭關係存在，並依民法第487條前段規定，請求上訴人
10 給付伊系爭工資，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按
11 年息5%計算之利息，核屬正當，應予准許。從而，原審為上
12 訴人敗訴之判決，並依上訴人之聲請酌定相當金額，准其供
13 擔保後免為假執行，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，
14 求予廢棄改判，及其重複聲明願供擔保請准宣告免為假執
15 行，均為無理由，應駁回其上訴。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
17 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
18 逐一論列，附此敘明。

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

21 中 華 民 國 110 年 1 月 26 日
22 勞動法庭

23 審判長法 官 方彬彬

24 法 官 沈佳宜

25 法 官 周群翔

26 正本係照原本作成。

27 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
28 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
29 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
30 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
31 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但

01 書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提
02 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 110 年 1 月 26 日

04 書記官 秦千瑜

05 附註：

06 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

07 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴
08 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

09 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
10 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
11 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。