臺灣高等法院民事判決

111年度重勞上字第15號

上　訴　人　恩得利工業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　王貴戊

訴訟代理人　黃曉妍律師

　　高宏文律師

被　上訴人　施信宏

訴訟代理人　黃士洋律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國111年1月14日臺灣新北地方法院110年度勞訴字第183號第一審判決提起上訴，本院於111年7月19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、程序部分：

按「當事人不得提出新攻擊或防禦方法。但有下列情形之一者，不在此限：三、對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者。六、如不許其提出顯失公平者」，民事訴訟法第447條第1項第3、6款定有明文。上訴人於本院抗辯兩造於民國109年11月27日合意終止僱傭契約，且被上訴人自109年12月3日未再提供勞務服務（見本院卷第231、241頁），被上訴人則反對其提出新防禦方法（見本院卷第54頁）。由於上訴人已釋明係補充原審防禦方法，如不許其提出將顯失公平（見本院卷第231、241-243頁），依上開規定，應予准許。

二、被上訴人主張：伊於109年4月1日起受僱於上訴人，擔任董

事長特別助理（下稱董事長特助），月薪為新臺幣（下同）10萬0600元。上訴人於109年11月26日製做員工資遣通知書，以業務性質變更為由，表明將於109年12月6日終止僱傭契約，並於11月27日送達伊。但是，上訴人業務性質並無變更，無從依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款終止僱傭，故兩造間僱傭關係依然存在，上訴人仍應給付薪資，並提繳退休金及支付年終獎金。爰依兩造僱傭契約法則、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，訴請：㈠確認兩造間僱傭關係自109年12月6日起繼續存在。㈡上訴人應自109年12月7日起至伊復職日止，按月給付伊10萬0600元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。㈢上訴人應自109年12月6日起至伊復職之日止，按月提繳6,066元至伊勞工保險局之勞工退休金專戶。㈣上訴人應給付伊7萬5795元，及自民事聲請調解狀送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息等語。

三、上訴人則以：伊在109年11月27日通知被上訴人，由於業務性質變更，將於109年12月6日終止僱傭關係；依勞基法第11條第4款規定，兩造僱傭契約已於109年12月6日終止。其次，兩造於109年11月27日在公司會議室協商，被上訴人當時同意離職，且被上訴人於同年12月3、4日均未給付勞務，益證兩造合意終止僱傭。被上訴人既在109年12月6日離職，且伊依法支付資遣費3萬3607元。是被上訴人請求伊給付109年12月以後薪資、提撥退休金、發放109年度年終獎金，均屬無據等語，資為抗辯。

四、原審為被上訴人全部勝訴之判決，並就第㈡㈢項請求為准免假執行之宣告。上訴人提起上訴並聲明：㈠原判決廢棄；㈡被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

五、兩造不爭執事項：（見原審卷第82頁、本院卷第230-231頁）

㈠被上訴人於109年4月1日起任職於上訴人，擔任董事長特助，至109年10月31日止，月薪10萬0600元，自109年11月1日

起每月實際核發薪資為8萬6600元。

㈡上訴人於109年11月26日製做「員工資遣通知書」，其上記載：「因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，故本公司依照人事管理規章之規定正式照會台端於民國109年12月06日終止任用」，被上訴人於109年11月27日收受。（見原審卷第25頁）

㈢被上訴人自109年12月3日起即沒有再進公司，上訴人已於110年1月5日給付被上訴人資遣費3萬3607元。（但兩造爭執被上訴人在109年12月3、4日是否履行僱傭契約義務）

㈣被上訴人擔任董事長特助一職期間，董事長康榮寶於109年7月間轉為專任總經理，並於109年12月2日離職。（見原審卷第139頁）

㈤上訴人法定代理人於109年3月26日變更為康榮寶（即訴外人福優投資有限公司之指定代表人），嗣於109年7月27日變更為黃壽佐（即訴外人福融投資有限公司指定代表人），再於110年5月27日變更為王貴戊（即訴外人善贏國際有限公司之指定代表人），有公司登記資料等件可證（見調解卷第127-135頁、本院卷第159-163頁）。

六、按「確認法律關係之訴，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247條第1項前段定有明文。次按所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。經查，被上訴人主張兩造僱傭關係仍然存在，為上訴人所否認。是以兩造間僱傭關係陷於不明確之狀態，致被上訴人法律上地位處於不安狀態存在，而此種狀態得以確認判決予以除去，是以被上訴人訴請確認兩造僱傭關係存在，具有即受確認判決之法律上利益。

七、本件爭點為：㈠兩造間僱傭契約是否已終止？㈡若是兩造僱

傭存在，被上訴人得請求上訴人支付薪資等項？茲就兩造論點分述如下。

八、關於兩造間僱傭契約是否已終止方面：

上訴人主張其在109年11月27日通知被上訴人，依勞基法第11條第4款在同年12月6日終止僱傭。其次，兩造於109年11月27日在公司會議室協商，亦合意終止僱傭。故僱傭關係業已終止云云（見本院卷第47-49、231、237、241頁）。為被上訴人所否認。經查：

㈠按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」，勞基法第11條第4款定有明文。次按所謂業務性質變更，係指雇主基於經營決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運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異（最高法院105年度台上字第144號判決意旨參照）。又按所謂業務性質變更，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之（最高法院98年度台上字第652號判決意旨參照）。再按所謂「業務性質變更」，除著重在雇主對於全部或一部部門原有業務種類（性質）之變動外，尚涉及組織經營結構之調整。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並勞工願意接受者而言。解釋該款所稱之「無適當工作可供安置時」，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內（最高法院110年度台上字第3322號判決意旨參照）。依上開實務見解，「業務性質變更」係指雇主考量主客觀情勢，改變企業全部或一部

經營，以致組織結構或業務內容發生重大變化而言。且雇主依該款終止僱傭關係，並應符合最後手段性原則，必須雇主（含實體同一性雇主）無適當工作可安置勞工，始可終止僱傭關係。

㈡經核，被上訴人於109年4月1日受僱於上訴人，擔任董事長特助；當時董事長係康榮寶。康榮寶已於109年7月間轉為專任總經理，嗣於109年12月2日離職（見不爭執事項㈠、㈣）。上訴人固然主張康榮寶於109年3月26日接任董事長，其與被上訴人為舊識，遂指示僱用被上訴人擔任董事長特助，工作內容僅為完成康榮寶所交付事項；於康榮寶辭任董事長以後，因業務性質變更，遂依法終止僱傭云云（見本院卷第47頁、原審卷第107-109頁）。惟查：

⑴上訴人並未舉證證明被上訴人僅需負責康榮寶任職董事長期間所交付事項，已有不足。況且，上訴人前任財務長呂勝光於原審110年12月29日庭期結證稱：「（問：被告公司在109年間，有無業務性質變更之情事？）沒有」、「（問：原告的職務或工作內容，在109年7月間，被告公司原董事長康榮寶轉任總經理後，有無變更？在109年7月黃壽佐擔任被告公司董事長後，原告係擔任時任董事長之黃壽佐的特別助理，或是時任總經理之康榮寶的特別助理？）沒有。原告當時是擔任黃壽佐的特別助理」、「（問：證人剛所述原告在康榮寶轉任為總經理後，黃壽佐擔任董事長，仍是延聘為董事長特別助理，是否如此？）是的」（見原審卷第194、196頁筆錄），依證人所陳，被上訴人於109年4月1日起擔任董事長康榮寶特助，康榮寶於同年7月27日轉為專任總經理，由黃壽佐接任董事長（見不爭執事項㈤），被上訴人即轉任黃壽佐董事長特助。可知被上訴人自109年4月1日至同年11月27日之間，先後擔任康榮寶與黃壽佐之董事長特助，工作內容均為處理董事長所交辦事項。

⑵其次，黃壽佐於109年7月27日接任上訴人董事長職務後，

被上訴人亦履行輔助董事長職責，多次向黃壽佐提供檔案、資料、報告工作事項，黃壽佐亦為相關指示，雙方也曾數次通話聯繫，此有被上訴人與黃壽佐之Line對話截圖附卷可參（見原審卷第165至173頁）。益證康榮寶卸任董事長職務後，被上訴人立即為新任董事長黃壽佐處理各項任務，並非僅於康榮寶擔任董事長期間處理其交辦事務。

⑶何況，上訴人原審訴訟代理人蔡世祿名片職稱為「董事長室特別助理」（見原審卷第175頁）；足證上訴人仍然配置「董事長室特別助理」以協助董事長執行職務。其於資遣被上訴人之後，另覓他人擔任該職務；顯非「業務性質變更」而有減少勞工之必要。上訴人固然稱被上訴人離職後，至少5個月沒有僱請特助云云（見本院卷第232頁）。然而，「業務性質變更」應係公司基於長遠規劃而決定組織或業務重大變動，遂進行長期性組織與業務之修正；殆無可能在數個月內即回復原有組織結構並招募新人處理相同事務，是以上訴人所辯，洵無可採。

⑷綜上，上訴人於109年11月27日交付員工資遣通知書予被上訴人，以勞基法第11條第4款業務性質變更為由，於109年12月6日資遣被上訴人（見不爭執事項㈡）；於法不符，不生片面終止僱傭之效力。

㈢上訴人又謂兩造於109年11月27日在會議室協商時，已合意終止僱傭契約云云（見本院卷第229、231、237、241頁）。惟查：

⑴上訴人並未提出兩造於109年11月27日在會議室合意終止之相關事證，已難採信。

⑵自109年11月27日至同年12月30日，被上訴人數次以通訊軟體向上訴人表示：⑴「（109年11月27日）收到您的資訊，但有幾點異議尚有待處理：1.近期被資遣的高階主管至少都有再補貼一個月以上的薪資，是否可比照，2.我擔任蘇州董事期間尚未領取到任何董監酬勞，是否該比照母公司董監酬勞之發放，3.中國的董監事離任是以登記生

效，因此應該將我蘇州董事職位替換登記完成後做為我的離職生效日（鄭龍駿先生亦是在蘇州董事已替換後，才開始辦理離職程序）」、⑵「（109年12月3日）我前天（週二）有分別跟呂副總及黃董當天反映上列異議事項，黃董表示：他會再跟呂副總商議；該異議事項如果能有妥當之處理，同時確認蘇州的董事已替換完成後，我再去公司完成離職手續」、⑶「（109年12月4日）1.B3車輛已開走，2.我先前所提異議事項如果能有妥當之處理，同時確認蘇州的董事已替換完成後，我再去公司完成離職手續」、⑷「（109年12月30日）1.我再請呂財務長將我們的識別證及機車停車證帶回公司給您，2.我於恩得利蘇州的掛名董事已替換登記完成了嗎？3.黃董及呂副總後來怎麼核算我的資遣費？何時發放？待上列2，3點事項完成後，再通知我繳回電腦以完成離職手續，謝謝！」（依序見本院卷第185、189、191、193頁截圖）。可知被上訴人一再要求補貼1個月薪資，並支付其擔任關係企業「恩得利電子（蘇州）有限公司」董事之報酬；但是上訴人直至109年12月30日仍未同意增加給付（見同卷第193頁16時28分對話截圖），難認兩造曾合意終止僱傭關係。

⑶再按員工遭雇主非法解僱始離職。雇主自解僱當日即要求員工清理現務並辦理移交，拒絕員工服勞務，可見員工在雇主違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務。員工無須催告雇主受領勞務，且雇主於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告員工給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，員工無須補服勞務，自得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。上訴人固然辯稱被上訴人自109年12月3日起不再提供勞務，直到110年1月才交還員工證，可見兩造已在109年11月27日合意終止僱傭，因此未再提供勞務云云（見本院卷第231、241-243頁）。然而，上訴人非法於109年11月27日通知被上訴人於

同年12月6日（週日）資遣，已如前述，上訴人已預示拒絕受領被上訴人提供勞務，於上訴人催告被上訴人給付勞務前，被上訴人自109年12月6日起，毋庸主動提供勞務。又依上訴人所提通訊對話截圖，自109年12月6日以後，僅要求上訴人交還識別證等資料，但未催告給付勞務（見本院卷第191-193頁截圖）。縱使被上訴人於109年12月3日、4日未到班（同月5日係週六），兩造僱傭關係仍在存續中；自109年12月6日起，則係上訴人未催告補服勞務，被上訴人尚無缺班情事。則上訴人以被上訴人自109年12月3日、4日未再提供勞務，推論兩造合意終止僱傭云云；殊無可採。

㈣綜上，上訴人主張其依勞基法第11條第4款終止僱傭契約，否則兩造亦合意終止僱傭一節；均無可採。是以被上訴人訴請確認兩造僱傭關係自109年12月6日起繼續存在，自屬可採。

九、關於被上訴人所得請求薪資等項方面：

㈠經查，被上訴人擔任董事長特助期間，至109年10月31日為止，月薪為10萬0600元，自109年11月1日起每月實際核發薪資為8萬6600元（見不爭執事項㈠）。又兩造僱傭關係並未終止，且被上訴人無須補服勞務，亦如前述，故被上訴人仍得請求上訴人支付薪資。嗣呂勝光於原審110年12月29日庭期證稱：「（問：證人是否知悉原告109年11月1日，原告薪資有調整，從10萬600元調整為8萬6600元，是何原因？）薪資調整是人資經理報董事會決定，我印象中是確實有上述情形的調整」、「（問：公司是否有在109年11月1日公告原告職務調整，薪資也調整？）職務沒有調整，只有調整薪資」等語（見原審卷第195-196頁筆錄）。依前述證詞，被上訴人職務並無變動，且工作內容相同，上訴人復未證明兩造有合意減薪情事，故被上訴人自不受其片面減薪所拘束。是以被上訴人請求自109年12月7日起至復職日止，按月給付10萬0600元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止按年息百分

之五計算之利息，核屬有據，應予准許。

㈡又按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法取代前項規定之勞工退休金制度。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。經查，被上訴人受僱期間，上訴人按月提繳退休金6066元（計算式：101,100X6%=6,066），此為上訴人所不爭執（見本院卷第232、239頁）。是以被上訴人請求上訴人應自109年12月6日起至復職之日止，按月提繳6066元至勞工退休金專戶；亦屬有理。

㈢末查，上訴人董事會於109年12月2日決議通過以1個月月薪基數發放109年度年終考核獎金，此有109年第十三次董事會議記錄附卷可憑（見調解卷第71頁），又上訴人薪酬管理辦法就年終考核獎金規定任職滿三個月且發放時在職者即屬發放對象，此有薪酬管理辦法節錄乙份附卷可參(見同卷第73-74頁)。茲被上訴人自109年4月1日起任職於被告公司，任職期間已超過三個月，僱傭關係迄今繼續存在，故被上訴人符合年終獎金發放之條件，則其請求109年度年終考核獎金7萬5795元〔109年4月1日至同年12月31日共275天；100,600 x (275/365) = 75,794.52〕；自屬可採，應予准許。

十、綜上所述，被上訴人依據兩造僱傭契約法則、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，訴請：「㈠確認兩造間僱傭關係自109年12月6日起繼續存在。㈡上訴人應自109年12月7日起至被上訴人復職日止，按月給付被上訴人10萬0600元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。㈢上訴人應自109年12月6日起至被上訴人復職之日止，按月提繳6066元至被上訴人於勞工保險局之勞工退休金專戶。㈣上訴人應給付被上訴人7萬5795元，及自民事聲請調解狀送達翌日（110年5月20日）起至

清償日止按年息百分之五計算之利息」。洵屬正當，應予准許。是則原審為被上訴人勝訴判決，並依職權及聲請，就第㈡㈢項請求分別為准免假執行之宣告，於法並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

十一、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必要，併予敘明。

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

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　9　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　謝永昌

法　官　吳燁山

正本係照原本作成。

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（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項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　111　　年　　8　　月　　9　　日

書記官　莊雅萍