

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第107號

上訴人 朱蕙玲 住○○市○○區○○路000巷00弄0號4

訴訟代理人 陳文祥律師(法扶律師)

被上訴人 金門皇家酒廠股份有限公司

法定代理人 李清松

訴訟代理人 張家豪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國112年5月31日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第16號第一審判決提起上訴，本院於112年9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、上訴人主張：伊於民國109年1月2日起任職於被上訴人公司，擔任財務經理，每月薪資新臺幣（下同）7萬5000元。被上訴人於111年6月13日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4項規定，預告於同年7月11日終止勞動契約，惟其無該終止事由存在，亦未履行安置義務，係違法解僱不生效力，兩造僱傭關係仍存在，被上訴人應繼續給付工資、提繳勞工退休金。又伊於被上訴人公司任職期間，每年均有年終獎金，此為兩造默示合意之勞動契約內容，往例雖係發放1個月全薪金額，但111年被上訴人營業收入及盈餘甚豐，應以伊之2個月全薪計算111年度年終獎金。爰依民事訴訟法第247條第1項、民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定及兩造勞動契約、習慣，請求(一)確認兩造間僱傭關係存在，(二)被上訴人應給付伊4萬7500元，及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息（下稱4萬750

0元本息），(三)被上訴人應提繳2907元至伊於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），(四)被上訴人應自111年8月1日起至伊復職之前一日止，按月於翌月5日給付7萬5000元，及自各期應給付日翌日起算之法定遲延利息（下稱7萬5000元本息），(五)被上訴人應自111年8月1日起至伊復職之前一日止，按月提繳4590元至勞退專戶，(六)被上訴人應給付伊15萬元，及自112年4月17日民事變更聲明暨準備(二)狀送達翌日起算之法定遲延利息（下稱15萬元本息），(七)願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：伊受疫情影響，經營困難，自109年6月起前段製程開始停產，被迫於109年間向關係企業即訴外人東南旅行社股份有限公司（下稱東南旅行社）借款，為開源節流，進行人事縮編及改善管理編制，而廢除財務經理職缺，由東南旅行社會計協理代行原財務經理工作內容，復無適當可安置上訴人職務，已符合勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款之終止事由，惟伊基於尊重，於111年6月13日與上訴人溝通上情後，兩造合意於同年7月11日以資遣方式終止契約。縱認兩造未合意終止契約，伊於111年6月13日依勞基法第11條第4款規定，通知上訴人於同年7月11日終止契約，亦屬合法。若前開終止均不合法，伊依勞基法第11條第2款規定，業以民事答辯狀送達上訴人終止勞動契約，上訴人於112年3月15日收受即發生終止效力。兩造勞動契約既已終止，伊無給付工資及提繳勞工退休金之義務等語。

三、兩造不爭執事項（見原審卷第245頁、本院卷第138頁）：

(一)上訴人於109年1月2日起任職於被上訴人，擔任財務經理，負責管理並指揮會計及出納人員，並將工作內容呈報上級簽核、向公司彙報等工作，每月薪資7萬5000元。

(二)被上訴人於111年6月13日依勞基法第11條第4款規定，預告於同年7月11日終止勞動契約。

(三)被上訴人已給付上訴人資遣費9萬6952元，並給付、提繳111

01 年7月11日前之工資及勞工退休金。

02 (四)上訴人於111年10月26日申請勞資爭議調解，兩造於同年11
03 月10日經中華民國勞資關係服務協會行勞資爭議調解而不成
04 立。

05 四、原審為上訴人敗訴判決，上訴人不服，提起上訴，聲明：(一)
06 原判決廢棄，(二)確認兩造間僱傭關係存在，(三)被上訴人應給
07 付上訴人4萬7500元本息，(四)被上訴人應提繳2907元至勞退
08 專戶，(五)被上訴人應自111年8月1日起至上訴人復職之前一
09 日止，按月於翌月5日給付7萬5000元本息，(六)被上訴人應自
10 111年8月1日起至上訴人復職之前一日止，按月提繳4590元
11 至勞退專戶，(七)被上訴人應給付上訴人15萬元本息，(八)願供
12 擔保請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：(一)上訴駁回，
13 (二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

14 五、上訴人主張兩造並未合意於111年7月11日終止勞動契約；又
15 被上訴人於同年6月13日依勞基法第11條第4項規定，預告於
16 同年7月11日終止勞動契約，及依同條第2款規定終止勞動契
17 約，均不合法，兩造僱傭關係仍存在，被上訴人應給付其工
18 資、年終獎金及提繳勞工退休金等語。惟為被上訴人所否
19 認，並以前詞置辯。經查：

20 (一)上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，是否有據？

21 1.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
22 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
23 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不
24 明確，致原告在私法上地位受有侵害之危險，而此危險得以
25 對被告之確認判決除去者而言（最高法院52年台上字第1922
26 號判例意旨參照）。上訴人主張兩造間僱傭關係存在，為被
27 上訴人所否認，則兩造間是否存有僱傭關係並非明確，致上
28 訴人在私法上之地位有受侵害之危險，且此種不安之狀態得
29 以本件確認判決予以除去，依上說明，上訴人提起確認之
30 訴，自有確認利益。

31 2.次按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工

01 作可供安置，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條
02 第4款規定自明。所謂「業務性質變更」，於雇主出於經營
03 決策或因應市場競爭條件及提高產能、效率之需求，採不同
04 經營方式，致該部分業務發生結構性及實質性改變者，即屬
05 之。除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類
06 （質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡
07 業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機
08 關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之。又該條款規
09 定，雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，仍應先盡安置
10 勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工，而所謂
11 「適當工作」，當指在資遣當時或資遣前後相當合理期間
12 內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力
13 可勝任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際或相當
14 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
15 資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相
16 當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責
17 令雇主負安置義務（最高法院107年度台上字第957號、109
18 年度台上字第1396號判決意旨參照）。

- 19 (1)觀之被上訴人於109年5月27日、110年6月7日、110年8月18
20 日、111年5月26日之董事會議事錄內容（見原審卷第111-12
21 3頁），均由上訴人擔任紀錄，其記載被上訴人為去化庫存
22 調整產銷結構，同時節流現金，使公司經營體質更健全，自
23 109年6月起停止前段製程生產，預計於111年底消化500-550
24 噸庫存，並資遣部分人員，之後依市場狀況再進行產能調節
25 或回復生產（見原審卷第111頁），且被上訴人於109年、11
26 0年均無盈餘（見原審卷第115、119頁），並續向彰化銀行
27 中山北路分行申請融資授信，周轉金額度依序為1億6150萬1
28 000元、1億4566萬7000元（見原審卷第113、117頁），及向
29 關係企業東南旅行社借款5000萬元、2億元等情（見原審卷
30 第125、127頁）。可見被上訴人自109年起因受疫情影響，
31 致經營困難，已陸續向銀行及其關係企業借款，其為使公司

01 經營體質更健全，而有調整產銷結構、節流現金並資遣部分
02 人員情形。

03 (2)又被上訴人自109年至111年資遣相關員工，有被上訴人提出
04 之簽呈、確認簽收單為證（見原審卷第137-149、165頁），
05 並裁撤財務經理職缺，進行編制改組，由被上訴人監察人兼
06 東南旅行社會計主管陳皓瑜（見原審卷第121頁），代行財
07 務經理職務，此觀被上訴人請上訴人與陳皓瑜辦理交接即明
08 （見原審卷第101、105頁）。上訴人對於前開文書形式真
09 正，及被上訴人有資遣員工約46%情形，亦不爭執（見本院
10 卷第138、142頁），復稱其整理公司報表及現金流量，發現
11 公司現金4億多元都是花在材料及存貨，母公司是旅行社服
12 務業，因不懂製造業，所以造成公司現金流量不足等語（見
13 本院卷第159-161頁），核與證人即被上訴人副董事長陳文
14 祥證稱：被上訴人因工廠經營狀況危急，已經連續虧損11
15 年，直到2年半前發現金流已經極限，關係企業東南旅行社
16 背書貸款額度已到上限…工廠總經理有提出開源節流方案，
17 我們要很認真節流才能度過危機，董事會於109年決議工廠
18 停產1年、進行部分裁員，分階段進行一直到111年，上訴人
19 就是因為節流而必須裁員的其中一員，…開源節流、資遣員
20 工後，公司有減輕負擔，讓成本費用大幅下降等語（見原審
21 卷第286、289頁），亦屬相符。可見被上訴人自109年起，
22 因經營困難，為調整結構以開源節流，已陸續資遣員工；且
23 觀之上訴人於管理部資遣員工之簽呈，並批示「擬以勞基法
24 第11條第2款虧損或業務緊縮通報」等語（見原審卷第139
25 頁），足見上訴人亦知悉前開情形。而上訴人為高階主管，
26 領有月薪7萬5000元，被上訴人為節流現金，裁撤其財務經
27 理一職，此乃被上訴人經營決策、預算編列之變更，尚屬合
28 理。則被上訴人抗辯因業務性質變更，有減少勞工必要，而
29 與上訴人終止契約，應可採信。

30 (3)又上訴人自陳被上訴人於111年7月11日資遣其時，公司僅有
31 出納、美術設計師、業務助理專員之職缺等語（見原審卷第

12頁），對於前開職缺之月薪，依序為3萬2000元、3萬8000元至4萬元、2萬8000元至3萬元（見原審卷第25-31頁），亦不爭執（見本院卷第143頁），可見前開職務薪資，與上訴人月薪7萬5000元（見不爭執事項(一)），有相當差距，勞動條件顯然懸殊，被上訴人既不得逕自變更上訴人勞動條件，即難認前開職缺係適當工作，而責令被上訴人負安置義務。再者，上訴人與證人陳文祥於111年6月13日會談後，同年月20日即安排將剩餘特別休假於離職日前休畢，同年7月11日為其最後工作日（見原審卷第201-203頁、本院卷第143頁）。復觀之其於同年月29日，與被上訴人總經理曾國澄商討交接事宜對話內容，因上訴人臨時變更預定交接時間，曾國澄告知其應照原定時程進行，並張貼勞工離職交接義務之相關判決內容及催告交接函文，上訴人則表示：「請弄清楚我還在任上，目前請休假中。還未離職。請讀懂勞基法」、「不懂我還在任上嗎？需要人教」等語（見原審卷第101-109頁、本院卷第140頁），僅表示其正請休假，尚未離職，難認其曾表有擔任其他職務之意。且被上訴人有聘僱外國人，依勞動部通知及相關規定，曾徵詢上訴人是否願任金門生產現場工務助理（見原審卷第265-269頁），上訴人亦無意願（見原審卷第230頁），並自陳其收受資遣費後，有持被上訴人發給之非自願離職證明書，參加職業訓練而領取職業訓練生活津貼之情，現則已前往其他公司任職（見原審卷第243、294頁，本院卷第141頁），足見其無接受其他職務意願。則被上訴人辯稱其已盡安置義務，亦值採信。

(4)綜上，被上訴人因業務性質變更，有減少勞工必要，又無適當工作可供安置上訴人，遂依勞基法第11條第4款規定，於111年6月13日向上訴人預告於同年7月11日終止兩造契約，自屬合法。故上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，即屬無據。

3.被上訴人雖抗辯兩造係合意於111年7月11日終止契約云云，惟為上訴人否認，主張並未與被上訴人合意終止契約等語。查，上訴人與陳文祥於111年6月13日會談後，雖開始將休假

01 請畢及辦理交接事宜，然上訴人並未於同年6月13日、同年
02 月17日之資遣同意書簽名（見原審卷第15-17頁），若上訴
03 人有與被上訴人合意終止之意，自無不簽署資遣同意書之
04 理。且觀之被上訴人內部資遣簽呈，資遣原因亦記載「業務
05 性質變更，有減少勞工必要，又無適當工作可供安置」等語
06 （見原審卷第19頁），並於調解時主張依係依勞基法第11條
07 第4款規定資遣上訴人（見原審卷第21頁），且證人陳文祥
08 證述：我們資遣的人很多，形式上都是以上開規定資遣等語
09 （見原審卷第288頁）。可見被上訴人係依勞基法第11條第4
10 款規定，於同年7月11日單方終止兩造勞動契約，難謂兩造
11 有合意終止契約情形。又被上訴人於111年7月11日終止兩造
12 勞動契約，係屬有據，既如前述，則其另主張依勞基法第11
13 條第2款規定，於112年3月15日終止兩造勞動契約乙情（見
14 本院卷第138頁），即無審究必要。

15 4.上訴人雖主張被上訴人並無勞基法第11條第4款規定之終止
16 事由存在，亦未履行安置義務，其有出納、美術設計師、業
17 務助理專員等職務可安置，且於111年獲利已有成長，其係
18 違法解僱，不生效力云云。惟查：

19 (1)被上訴人自109年起因受疫情影響，致經營困難，已陸續向
20 銀行及其關係企業借款，其為使公司經營體質更健全，而有
21 調整產銷結構、節流現金並資遣部分人員情形，上訴人擔任
22 被上訴人109年至111年董事會議事錄紀錄人員（見原審卷第
23 111-123頁），對於其記錄之上開內容，應知之甚詳。且其
24 於管理部資遣員工會其之簽呈，並批示「擬以勞基法第11條
25 第2款虧損或業務緊縮通報」等語（見原審卷第139頁），亦
26 認被上訴人有虧損、業務緊縮致須資遣員工情形。是其主張
27 被上訴人無勞基法第11條第4款規定之終止事由存在，與事
28 實不符，自屬可議。

29 (2)又上訴人為財務經理，係高階主管領取高額薪資，被上訴人
30 身為企業經營者，對於組織管理應有相當之裁量空間與權
31 限，其欲裁撤財務經理一職，以減輕人事成本，本屬合理。

01 而被上訴人該時出缺之出納、美術設計師、業務助理專員等
02 職務，月薪為2萬8000元至4萬元不等，與上訴人薪資相距約
03 有2倍，甚或未達其薪資之一半，勞工條件顯有不符，基於
04 尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，若要求被上
05 訴人仍須強行安置，當非立法本旨。且衡諸被上訴人於109
06 年間，係突然面對前所未見之疫情，其已連續虧損，復接連
07 向銀行及關係企業借貸大額款項，實難預測疫情後續對公司
08 整體營運影響之期間及程度，其為維持公司永續營運，而資
09 遣員工以調整組織，又無適當職缺可供安置上訴人，方為解
10 僱，縱被上訴人公司嗣後營運狀況有所回復，仍難遽謂被上
11 訴人於斯時有違法解僱情形。故上訴人前開主張，並不可
12 採。

13 (二)上訴人請求被上訴人應給付工資、提繳勞工退休金及年終獎
14 金，是否有據？

15 被上訴人依勞基法第11條第4款規定，於111年7月11日終止
16 兩造勞動契約，係屬合法，上訴人請求確認兩造僱傭關係存
17 在，既屬無據；則上訴人請求被上訴人給付其薪資4萬7500
18 元本息，暨自111年8月1日起至其復職之前一日止，按月於
19 翌月5日給付7萬5000元本息，並提繳2907元、按月提繳4590
20 元至勞退專戶，及給付年終獎金15萬元本息，亦屬無據。

21 六、從而，上訴人依民事訴訟法第247條第1項、民法第487條前
22 段、勞退條例第31條第1項規定及兩造勞動契約、習慣，請
23 求(一)確認兩造間僱傭關係存在，(二)被上訴人應給付4萬7500
24 元本息，(三)被上訴人應提繳2907元至勞退專戶，(四)被上訴人
25 應自111年8月1日起至其復職之前一日止，按月於翌月5日給
26 付7萬5000元本息，(五)被上訴人應自111年8月1日起至其復職
27 之前一日止，按月提繳4590元至勞退專戶，(六)被上訴人應給
28 付其15萬元本息；均非正當。原審為上訴人敗訴之判決，理
29 由雖有不同，結論則無二致，仍應維持。上訴意旨指摘原判
30 決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，核與判決
02 結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

03 八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

04 中 華 民 國 112 年 10 月 3 日
05 勞動法庭

06 審判長法 官 何君豪

07 法 官 張文毓

08 法 官 邱靜琪

09 正本係照原本作成。

10 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
11 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
12 （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
13 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
14 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
15 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
16 者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 112 年 10 月 3 日

18 書記官 張淨卿