臺灣高等法院民事判決

115年度勞上字第14號

上　訴　人　金傳科技有限公司

法定代理人　李松城

訴訟代理人　李臻雅律師
　　鄭皓軒律師

上　一　人

複 代 理人　陳宣妤律師

被 上訴 人　陳潤彥

訴訟代理人　吳麗如律師（法扶律師）

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年7月16日臺灣臺北地方法院114年度勞訴字第177號第一審判決提起上訴，被上訴人並減縮起訴聲明，本院於115年8月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決除減縮部分外廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、第一審（除減縮部分外）、第二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。又第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限，亦為同法第446條第1項所明定。查本件被上訴人於原審起訴之聲明如附表一所示，嗣於本院以其於民國113年1

2月21日遭上訴人解僱後，另於114年9月15日起受僱於訴外人奇異科技資訊股份有限公司，並受領報酬，及提繳勞工退休金（下稱勞退金）至其於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）為由，減縮附表一第2項、第3項之聲明，減縮後之聲明如附表二第2項至第5項所示（見本院卷第251頁至第253頁），核屬減縮起訴之聲明，依前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自113年6月3日起受僱於上訴人，擔任資深UX設計師，約定月薪為新臺幣（下同）9萬2,000元（下稱系爭勞動契約）。詎上訴人於113年12月9日以口頭方式依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，預告系爭勞動契約將於113年12月20日終止。惟上訴人於資遣伊後，仍從事相同產品服務開發，並無業務性質變更，且持續招聘遊戲原畫美術設計師，該職務內容包含遊戲UI/UX設計師職務之所有工作內容，顯無減少勞工之必要。再者，上訴人未盡安置前置義務，不符合解僱最後手段性原則，上訴人終止系爭勞動契約並不合法，伊已向上訴人表達繼續提供勞務之意，惟遭上訴人拒絕。爰依民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定，及系爭勞動契約約定，提起本件訴訟，並聲明如附表一所示（原審為上訴人全部勝訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，被上訴人並於本院減縮起訴聲明如附表二所示）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：伊於113年12月間，因新舊團隊交替，進行組織整併與部門裁撤，將被上訴人原任職之UX（使用者體驗）與UI（使用者介面）部門改組，改由美術設計部直接負責UI之視覺設計，並完全移除UX部門，自無專責UX之工作需求，而有減少勞工之必要。且伊改組後之美術設計部之UI職位，與被上訴人專長之UX設計並不相當，伊對外招聘之遊戲原畫美術設計師職缺之工作內容，亦與被上訴人原職務之工作內

容，明顯不同，故無適當工作可供安置被上訴人。再者，伊於資遣前，已踐行全員訪談及安置評估，已盡解僱最後手段性。是伊依勞基法第11條第4款規定，預告系爭勞動契約於113年12月20日終止，並無違法等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。㈢如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件爭點為：

㈠上訴人以業務性質變更，有減少勞工之必要為由，依勞基法第11條第4款終止勞動契約，是否合法？

㈡被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人給付如附表二第2項至第5項聲明所示之金額，有無理由？

四、得心證之理由：

㈠上訴人以業務性質變更，有減少勞工之必要為由，依勞基法第11條第4款終止勞動契約，是否合法？

1.按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，固為勞基法第11條第4款所明定。所謂「業務性質變更」，除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，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。且雇主資遣勞工前，雖應先盡「安置前置義務」，但必無處可供安置時，始得可資遣。又所謂「適當工作」，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。否則基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，無從要求雇主仍須強行安置，雇主亦無為避免解僱勞工，另行創設新工作職位以供安置勞工之義務。

2.查上訴人原經營之娛樂平台營收不佳，雖設有產品/總務部，負責UX及UI設計工作，惟並無自主研發能力、無設計工程師編制，致核心技術掌握於外包廠商手中，而面臨經營危機

，遂在公司顧問建議下，委請證人温宗昱入職上訴人公司進行評估後，認為上訴人之產品定位、行銷方法需進行調整，且公司內部組織分工不清，權責未互相搭配，組織及人員亦需盤點進行調整，故建議上訴人要建立自己之程式開發技術團隊，原來的組織只留下營運、行銷相關之職能人員，並經上訴人決議裁撤原有產品/總務部，另調整為技術開發、美術設計、產品營運等部門，堪認上訴人為因應公司組織經營結構之調整，確有裁撤產品/總務部，減少勞工之必要。又上訴人調整後成立之美術設計部雖仍設有UI職位，惟該UI是美術設計師，著重在美術繪圖功力及美感之美術製作能力，而原產品/總務部原有之UX、UI人員，強調的是UX設計能力，並無專長美術製作能力之美術設計師，故原有負責UX及UI設計之人員，均無法勝任美術設計部之UI職位，而無法在美術設計部留任。至被上訴人於證人温宗昱進行之訪談中，雖曾表示其在任職上訴人之前，曾有做過類似UI設計之經歷，惟被上訴人亦同時強調其係做UX出身，而UX是使用者體驗之設計，比較偏向邏輯性、工程面（例如人類的行為習慣、視覺的動線、人體工學等部分），UI是使用者介面，在軟體界是指在螢幕上所有能夠呈現的美術製作要素。是經證人温宗昱訪談評估後，認被上訴人的能力比較偏重UX設計，且對做UX設計之工作有熱忱，故上訴人開會決議認被上訴人在新組織團隊中（包括美術設計部）已無適當工作可供安置，亦堪認上訴人已盡安置義務，及解僱最後手段性原則，業經證人温宗昱於本院到庭結證屬實（見本院卷第176頁至第183頁），並有訴人部門變更前、後之組織圖附卷可稽（見本院卷第59頁、第23頁）。

3.從而，上訴人依勞基法第11條第4款規定，於113年12月20日，終止系爭勞動契約，並無不合。被上訴人主張：上訴人組織變更後之美術設計部共有UI美術設計師、原畫美術設計師及動畫特效美術3名員工，僅係將原產品/總務部之部分職務人員，改列為美術設計部，減少編制人數，所從事手機APP

遊戲平台業務並無變更，且同性質之美術人員部門仍正常運作，顯見上訴人經營組織並無結構性或實質上之變異，及減少勞工之必要，亦非無適當工作可供安置伊，況上訴人於資遣前並未徵詢伊之意願，未盡安置義務及解僱最後手段性云云，尚難憑採。

㈡被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人給付如附表二第2項至第5項聲明所示之金額，有無理由？

承前所述，系爭勞動契約既經上訴人於113年12月30日合法終止，上訴人即無再給付被上訴人薪資，及提繳勞退金至系爭勞退專戶之義務。是被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人給付如附表二第2項至第5項聲明所示之薪資，及提繳勞退金，即屬無據。

五、綜上所述，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭勞動契約，民法第487條，勞退條例第6條第1項、第14條第1項等規定，請求上訴人應給付如附表二第2項至第5項聲明所示之金額及提繳勞退金部分，為無理由，不應准許。原審為被上訴人勝訴之判決，並就前開金錢給付部分，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，尚有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，自應由本院廢棄改判如主文第2項所示。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　13　　日

勞動法庭

審判長法　官　邱　琦

法　官　邱靜琪

法　官　高明德

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　　115　　年　　10　　月　　13　　日

書記官　郭彥琪

附表一：

被上訴人起訴聲明（見原審卷第9頁至第10頁）
一、確認兩造間僱傭關係存在。 二、上訴人應自113年12月21日起至被上訴人復職前一日止，按月於次月5日給付被上訴人9萬2,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 三、上訴人應自113年12月21日起至被上訴人復職前一日止，按月提繳5,526元至被上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。 四、上開第2、3項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

附表二：

被上訴人減縮後起訴聲明（見本院卷第251頁至第252頁）
一、確認兩造間僱傭關係存在。 二、上訴人應給付被上訴人103萬0,509元，及自附表三所載各利息起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 三、上訴人應自115年8月19日起至被上訴人復職前一日止，按月於次月5日給付被上訴人2萬2,714元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 四、上訴人應提繳6萬1,667元至被上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。 五、上訴人應自115年8月19日起至被上訴人復職前一日止，按月提繳1,158元至被上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。