

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第164號

原告 詹揆甲

訴訟代理人 董郁琦法扶律師

被告 榮民製藥股份有限公司

法定代理人 柯長崎

訴訟代理人 孫啟馨

程大釋

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國105年2月11日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按有關勞動事件之處理，應依本法之規定，本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定；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，勞動事件法第15條、民事訴訟法第247條第1項分別定有明文。而所謂有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（最高法院52年台上字第1237號判例意旨參照）。經查，原告主張：被告非法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴即

01 有受確認判決之法律上利益。

02 貳、實體方面

03 一、原告主張：

04 原告於民國112年7月24日受僱於被告公司，擔任鍋爐室中班
05 鍋爐技術員，每月工資為新臺幣（下同）34,820元及中班津
06 貼每日160元，工作時間為下午2時至晚間10時，詎被告於11
07 4年1月10日經被告公司告知因業務緊縮，需要裁撤鍋爐室夜
08 班人員，隨即以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4項規
09 定之「業務性質變更」為由，資遣原告（見本院114年度勞
10 專調字第188號卷第〈下稱勞專調卷〉第23頁），並結清資
11 遣費與預告期間工資。惟被告公司實際上並未裁撤鍋爐室中
12 班所需人員，且被告公司仍於114年5月7日持續在104人力銀
13 行招募類似職缺（見勞專調卷第33頁）；又被告公司係以製
14 藥為主要營業收入項目，其中鍋爐為製藥之重要環節，而被
15 告公司網站上之內容亦無停止製藥之原有業務，且仍持續招
16 募製藥之研發、化驗及品保人員，並持續保有鍋爐室職缺，
17 可知，並無業務性質變更。況被告公司之關係企業即「信東
18 生技股份有限公司」仍在104網站徵求工程處技術員，工作
19 內容為「電力、空調、空壓、水處理、鍋爐…等支援系統操
20 作、點檢維護保養」（見勞專調卷第27至30頁），與原告本
21 來從事之工作內容同類，可見被告是有安置原告之場所，然
22 卻未提供類似職缺資訊給原告，也無提供轉職訓練，顯有未
23 盡安置原告之義務。是以，被告以勞基法第11條第4款原因
24 終止兩造間之勞動契約，於法不合。又被告不法終止契約之
25 效力，已足徵有預示拒絕受領原告勞務之意思，且原告於本
26 件調解時表示有繼續服勞務意願，惟為被告所拒絕，堪認被
27 告已經受領勞務遲延。為此，爰依勞動契約法律關係，請求
28 回復原告之工作，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)
29 被告應自114年2月25日起至准許原告復職前1日止，按月於
30 每月10日給付原告新臺幣（下同）38,340元。(三)被告應自11
31 4年2月25日起至准許原告復職前1日止，按月提繳2,406元至

01 原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

02 二、被告則以：

03 被告公司工總部鍋爐操作人員原編制3人，而原告與被告公
04 司所簽訂之聘僱合約，職稱為「技術員」，並未特別限定其
05 專屬於某一特定班別，其工作執掌中包含鍋爐操作相關事
06 項，又被告公司一般製藥部於114年1月10日通知工總部主
07 管，為配合產量調解及產線運作時段之調整，自114年2月1
08 日起取消大夜班時段之班別編制，故鍋爐操作人員之人力編
09 制由3人減為2人，經綜合評估3名操作鍋爐人員於112年下半
10 年至113年下半年之考核表現，因原告考績分數最低（見勞
11 專調卷第149至159頁），遂優先調整原告職務內容。再經詢
12 問其是否轉認同部門內之空調、空壓及集塵系統操作等工作
13 內容，惟原告當場表示不接受（見勞專調卷第161頁）。被
14 告公司基於原告明確拒絕職務調整方案，且所提供之上開職
15 缺內容及薪資條件，與其原職務最為相近，另無其他薪資相
16 當亦符合其職能之適任職缺，始採取資遣措施，實屬不得以
17 之最終手段。至被告公司於104人力銀行網站上招募職稱雖
18 為「工總部技術員」，然實際工作內容分別為空調冷凍技術
19 人員及電機裝修工，並非鍋爐操作相關職務，實與本件因配
20 合產線運轉時段調整、取消大夜班所衍生之鍋爐操作業務縮
21 減情形，並無關連。故被告公司並無違法解雇情形等語置
22 辯，並聲明：請求駁回原告之訴。

23 三、兩造間所不爭執之事實：

24 (一)原告於112年7月24日起至114年2月24日止，任職於被告公
25 司，擔任中班鍋爐技術員，約定每月正常工時工資為34,820
26 元及中班津貼每日160元（見勞專調卷第31頁）。

27 (二)被告於114年2月24日依勞基法第11條第4款規定為由，終止
28 兩造間之勞動契約，並給付原告資遣費及工資，計59,338
29 元，另開立非自願離職證明書予原告（見勞專調卷第10頁、
30 第23頁）。

31 (三)兩造間之上開勞資爭議，經桃園市政府於114年4月11日召開

勞資爭議調解會議，調解不成立（見勞專調卷第31頁）。

四、得心證之理由：

原告主張：被告於114年2月24日通知原告依勞基法第11條第4款規定，終止兩造間之勞動契約並不合法，兩造間勞動契約關係仍存在，被告並應自同年2月25日起至准許原告復職前1日止，按月於每月10日給付薪資，另應並提繳勞工退休金至其個人勞退專戶等語，為被告所否認，並以前詞置辯。茲析述如下：

(一)被告依勞基法第11條第4款規定，終止兩造間之勞動契約，有無理由？

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，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文；又所謂「業務性質變更」，就雇主所營事業項目變更固屬之，就經營事業之技術、手段、方式有所變更，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異亦屬之，故雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，該部分業務之實施，亦發生結構性、實質性之變異，均屬業務性質變更之範疇（最高法院98年度台上字第1821號判決意旨參照）。次按雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，仍應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工，此種安置乃為迴避資遣的調職，該所謂「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；故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（最高法院111年度台上字第833號判決、107年度台上字第957號判決、112年度台上字第582號判決意旨參照）；又為保障勞工之基本勞動權，加強勞僱關係，促進社會與經濟發展，防止雇主解

僱權濫用之流弊，並非不可將與原雇主法人有公司法明訂關係企業（公司法第369條之1規定）之他法人，有無適當可供安置之情形，並予考慮在內。

2. 經查，原告於112年7月24日受僱於被告擔任工總部門之技術員，其依兩造所簽訂之聘僱合約第1條約定：「任職：乙方（即原告）同意任職於甲方（即被告）擔任公司技術員一職，負責辦理公司工總業務及其他公司指派之業務，絕對遵循政府法令、公司工作規則、其他各項規章及管理規則，並以職務所應具之善良管理人注意程度，忠誠勤勉為公司執行職務。」（見勞專調卷第139至141頁），主要工作與內容為：(1)電氣負責人、電氣自動檢查之制度實行；(2)電力系統（高壓、低壓）設備（sop製作）及發電機操作、維修及保養記錄；(3)各部門生產機具、設備維修作業及全場設施維修；(4)鍋爐操作：鍋爐運轉記錄，維護及保養記錄；(5)鍋爐專職人員：鍋爐操作、運轉記錄、維護及保養記錄；(6)空調、空壓及集塵系統日常點檢與保養記錄及確效制訂及執行；(7)另依實際需要由主管安排之員工用支援公用設備（電力系統、空調系統、空壓系統、集塵系統、純水系統、廢水系統、消防系統、能源管理作業、安全衛生作業…）、及其他事項等，此有被告提出兩造聘僱合約之工作職掌文件可稽（見勞專調卷第143頁）。是被告之工總部之技術員職務，除有鍋爐專職人力外，亦有電氣、電力系統、生產機具、空調及空壓等操作、維修及保養記錄部分人力需求。被告公司雖辯稱：其一般製藥部於114年1月10日以電子郵件通知工總部主管，自114年2月1日起取消大夜班時段之班別，因此鍋爐工作人員之人力配置需求由3人減為2人等語，並觀諸被告所提出被告公司製劑部所寄發之電子郵件，僅係記載「因配合產量調節，00000000起將無大夜時段（00：00-08：00），請配合調整，謝謝」等語（見勞專調卷第145頁），可知，被告公司一般製藥部無要求被告公司工總部裁撤鍋爐專職業務及其部門人員，係為因應產量調整而要求自114年2月

01 1日起取消鍋爐專職人員大夜班。而所謂業務性質變更，著
02 重於「質」的改變而非「量」的增減，概指雇主所經營之營
03 業項目、產品種類、生產技術、組織結構等項，出於經營決
04 策與生存所需，考量工商發展與勞動市場之條件與變化，在
05 必要與合理程度內所為之變更者而言，須綜合一切客觀情狀
06 加以觀察；必以雇主確有營業性質變更、有減少勞工必要之
07 事實，而無從繼續僱用勞工之情形，始足當之，雇主倘關於
08 同性質之他部門，依然正常運作，甚或業務增加，仍需用勞
09 工時或原來受僱之勞工均能勝任新工作，或經過再訓練亦能
10 勝任，則應無解僱之必要。基上，被告公司首要之營業項目
11 包括中藥、西藥、動物用藥及化妝品製藥業務（見勞專調卷
12 第19頁），雖有調整製藥產能由3班減為2班，但仍繼續維持
13 製藥而無裁撤鍋爐室，是其整體之組織經營結構並無任何變
14 更，似難僅憑被告工總部現無3名專職鍋爐人員之需求，逕
15 認被告公司有何業務性質變更。被告固抗辯：目前鍋爐操作
16 已由2名人員負責，運作情形穩定，並無人力短缺問題，繼
17 續僱用原告單任原職，顯已不具實際需求等語；然被告之鍋
18 爐部門調整人力需求，並非業務性質種類、性質之變動，或
19 組織經營結構之調整，僅屬成本考量所為人力結構配置之範
20 疇，似非被告公司業務性質有何變更。

- 21 3.再查，被告公司固辯稱：已為原告提供同部門內之空調、空
22 壓及集塵系統操作等工作內容，因原告當場表示不接受該項
23 調整（見勞專調卷第161頁），且已無其他薪資相當亦符合
24 其職能之適任職缺，始為資遣等語。惟依被告公司所提出之
25 112年7月13日經原告簽名工作職掌及內容之第7點已記載：
26 「支援公用設備（電力系統、空調系統、空壓系統、集塵系
27 統、純水系統、…無法提供乙級空配給公司（手寫字樣）」
28 所示（見勞專調卷第143頁），可知，原告在任職被告公司
29 前，已向被告公司表明無法提供有關空調、空壓及集塵設備
30 之專業證照，顯見，原告對於上開工作本有專業能力上之限
31 制，是被告公司僅提供上開職務供其作為安置之唯一選項，

而未提供其他部門之職務，是否已盡其安置義務，自非無疑。縱認被告公司已無其他職位可供安置，然因被告公司原為榮民製藥廠，經民營化後，與第三人信東生技股份有限公司（下稱信東公司）合資為關係企業，此有被告公司刊登於1111人力銀行徵才廣告記載：「榮民製藥股份有限公司為信東生技股份有翁斯枝關係企業。…」及被告公司變更登記表可資證明（見勞專調卷第33頁、個資卷），而關係企業之信東公司同為製藥廠商，且信東公司亦有在104徵才網站上招募工作內容為「電力、空調、空壓、水處理、鍋爐…等支援系統操作、點檢為戶保養」等與原告之工作內容有高度相關之工作（見勞專調卷第27至30頁），基於保障勞工之基本勞動權，加強勞僱關係，又對雇主亦無甚困難者，自可將被告公司關係企業之高度相關工作列為安置義務之標的，然被告公司並未提估相關資訊予原告，即自行終止兩造間之勞動契約，亦有過於速斷之虞。

4.基上，被告公司實際上僅為鍋爐人力之調整，似無業務變更之情事；且被告公司在資遣原告前，僅係以原告所擔任工總部門之專業技術有受限之空調、空壓及集塵之操作、保養等職務，作為可供原告唯一安置之工作，而未積極盡其安置義務，詳言之，被告公司並未提供其他部門可供轉職，復未就關係企業相關職務結合再教育訓練，以媒合轉職之機會，而仍無法為原告覓得職缺後，始得依勞基法第11條第4款規定資遣，顯有規避安置義務之情事。揆諸前揭說明，被告依勞基法第11條第4款規定終止兩造間之勞動契約，尚非有據。

(二)原告請求給付被告給付自114年2月24日起至其復職日止之每月工資及提繳勞工退休金至其個人專戶，有無理由？

1.按依民法第487條之規定，僱用人受領勞務遲延者，受僱人固無補勞務之義務，仍得請求報酬。次按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞退休金個人專戶；雇主每月提繳金額不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞退

01 金，致勞工受有損害者，勞工得向僱主請求損害賠償，勞退
02 條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明
03 文。再接受僱人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之
04 效力；至僱用人預示拒絕受領之意思或給付兼需僱用人之行
05 為者，受僱人須以準備給付之事情，通知僱用人以代提出；
06 僱用人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，始自提
07 出時起，負遲延責任，此觀同法第235條及第234條之規定自
08 明。而受僱人以言詞向僱用人為通知，除有言詞之通知外，
09 尚須以已有給付準備之具體事實存在為前提，若不能認為已
10 有給付之準備，徒為通知，尚不生言詞提出之效力。至於受
11 僱人提起訴訟，係請求確認僱傭關係存在並給付復職前之薪
12 資，尚不能認為其有以給付之準備通知僱用人之具體事實存
13 在（最高法院102年度台上字第1732號、同院103年度台上字
14 第549號判決意旨參照）。

15 2.經查，被告公司以勞基法第11條第4款規定為由，終止兩造
16 間之勞動契約，固有預示拒絕原告提供勞務，惟原告遭解僱
17 後，並未向被告公司表明提供勞務之旨，其雖於聲請勞資爭
18 議調解時請求回復職務，惟並無向被告公司表明仍願向其提
19 供勞務之意思；且原告亦未舉證有何具體事實向被告公司表
20 明提供勞務。是原告遭違法解僱後，並未以準備給付之事情
21 通知被告公司，而經被告公司所拒絕，難謂被告公司有遲延
22 受領原告提供勞務之情形。從而，原告依民法第487條、勞
23 基法第22條、第23條第1項、勞退條例第6條第1項、第14條
24 第1項、第31條第1項之規定，請求給付違法解僱後按月給付
25 工資38,340元及提撥勞工退休金2,406元至復職之日止，難
26 認有據。

27 五、綜上，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求確認兩造僱
28 傭關係存在為有理由，應予准許；另依民法第487條、勞退
29 條例第6條第1項、第31條第1項等規定，請求告應自114年2
30 月25日起至原告復職前1日止，按月於每月10日給付原告38,
31 340元；暨被告應自114年2月25日起至原告復職之前1日止，

01 按月提繳2,406元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金
02 個人專戶，為無理由，應予駁回。

03 六、又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權
04 宣告假執行；前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
05 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、
06 第2項所明定。經查，本判決第1項雖為雇主敗訴之判決，然
07 其性質為確認之訴，並無假執行宣告之必要。

08 七、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
09 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
10 逐一論列，附此敘明。

11 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
12 條規定。

13 中 華 民 國 115 年 4 月 30 日
14 民事勞動法庭 法 官 姚葦嵐

15 以上正本係照原本作成

16 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 115 年 5 月 4 日
19 書記官 李孟珣