臺灣南投地方法院民事判決

109年度勞訴字第1號

原　　告　黃英傑
訴訟代理人　王庭鴻律師
被　　告　荷蘭商哈廷國際科技股份有限公司台灣分公司
法定代理人　麥格爾(Thomas Francis MC GRAIL Ⅲ)
訴訟代理人　賴忠明律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於民國109 年8 月5 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

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。又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號判例參照）。經查，原告主張被告於民國108 年12月30日以臺中向上郵局第783 號存證信函，通知原告依勞基法第11條第4 款規定，自108 年12月31日止資遣原告，原告訴請確認兩造間之僱傭關係仍然存在，為被告所否認，是就兩造間之僱傭關係是否存在乙節，原告主觀上私法地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以對被告之確認判決將之除去，揆諸上開說明，原告提起本件訴訟自有即受確認判決之法律上利益，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張略以：

㈠原告自103 年9 月1 日起即受僱於被告擔任供應鏈管理中心

副協理一職，每月薪資為新臺幣（下同）12萬元，獎金保障2個月，油資津貼5,000元；嗣於104年8月起升任為供應鏈管理協理，每月薪資12萬7,600元，油資津貼6,000元；經薪資調整後，每月13萬2,374元，油資津貼6,000元，每月薪資共計13萬8,374元。惟被告於107年5月21日通知原告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2項之規定，於當日營業結束後終止被告公司與原告間之僱傭關係。原告對此提起確認僱傭關係存在之訴，經本院以107年度重勞訴字第1號民事判決原告勝訴，被告不服提起上訴，嗣經被告當庭撤回上訴而告確定。詎被告公司竟隨即於108年12月20日以口頭告知、於同年12月25日委託賴忠明律師轉知、於同年12月30日以臺中向上郵局第783號存證信函，通知原告依勞基法第11條第4款規定，自108年12月31日止資遣原告。

㈡又依108年3月7日被告公司於其官網所發佈之報告可知，被告公司並無業務性質變更而有減少勞工必要之情事存在。且被告係以勞基法第11條第4款之規定資遣原告，惟依被告所提之營運資料僅稱報紙報導工具機目前狀況不好、接單慘澹云云，應屬同法第11條第2款之規定，而與同法第11條第4款無涉。況被告主張工具機前景不佳，可能要作性質上變更，將朝研發部分發展，然被告公司之採購單位及倉庫單位及採購協理職務均仍然存在，均足認被告公司並無業務性質變更之事實。是被告公司既無業務性質變更而有減少勞工必要之情事，則被告公司依勞基法第11條第4款之規定，於108年12月31日終止僱傭契約顯非合法，兩造間之僱傭關係仍屬存在。因此，被告未合法終止兩造間之勞動契約，兩造間之僱傭關係仍存在。是原告自得請求被告自109年1月1日起至復職之日之前一日止，按月於每月末日給付原告13萬8,374元，併請求被告自各月薪資應給付日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息，及自109年1月1日起至其復職日之前一日止按月為原告提繳7,902元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。爰依民法第48

7條及勞工退休金條例第6條第1項、第14條等規定提起本訴。

㈢並聲明：

1.確認兩造間之僱傭關係存在。

2.被告應自109年1月1日起至原告復職日之前一日止，按月於每月末日給付原告13萬8,374元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

3.被告應自109年1月1日起至原告復職日之前一日止，按月為原告提繳7,902元，至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

4.訴之聲明第二、三項，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

㈠被告公司在108年第一、二季每月已上線與待排上線之機器、零件訂單雖每月幾逾百件，擔至9月份起訂單數量均逐月下降，第四季更是呈現驟減情形。被告公司之訂單數量確實發生銳減之情形，以致生產線閒置、產能過剩，美國總公司評估後，為了維持營運，同時決議進行全球組織調整與整合，因業務性質變更，將削減預算且縮減人員編制，自108年10月1日至108年12月31日期間實施第一批人力縮減計畫，被告公司因此於108年10月18日、21日依勞基法第11條第4款規定進行資遣33名人員。被告公司為進行組織調整，將全球採購業務從供應鏈管理中心劃出，原告所任職供應鏈管理中心協理乙職，亦由全球採購長負責，再將縮減人力後之各部門，進行人員配置與組織調整，整併成計畫暨儲運部，負責基本採購，故被告任職之供應鏈管理中心協理乙職已無存在必要，而經裁撤。被告公司因生產線數量、年度預算減少等因素，於內部營運、組織架構發生重大變化，並有減少勞工之必要，乃為屬實。

㈡又被告公司與原告兼確認僱傭關係存在等事件第二審繫屬時，被告有向原告表示因組織將調整，已無其原任職供應鏈管理中心協理職缺，惟仍有中國嘉興廠計畫部項目經理職缺可

提供，且與原告原任職職位之工作性質、薪資類似，然原告直接拒絕接受此職務。是被告公司確有業務性質變更，有減少勞工必要之情形，且原告亦明確拒絕接受至中國嘉興廠任職，而於該次組織調整、整合後，被告公司內部所有工作均有相關人力配置，實無與原告受資遣當時工作條件相當之職缺可供安置原告，堪認符合勞基法第11條第4 款之要件，被告依勞基法第11條第4 款資遣原告，核屬有據，原告請求並無理由。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告於103 年9 月1 日起受僱於被告，至108 年12月31日止任職被告之公司為供應鏈管理中心協理。

㈡被告於108 年12月31日以勞基法第11條第4 款之規定向原告表示終止勞動契約。

㈢原告任職期間每月薪資為13萬8,374元。

㈣原告任職期間被告於每月為原告提繳勞工退休金7,902元。

四、兩造爭執事項：

㈠被告以勞基法第11條第4 款之規定向原告主張終止勞動契約是否有理由？

㈡若爭執事項一為無理由，原告之聲明是否均為無理由？

五、本院之判斷：

㈠原告於103 年9 月1 日起受僱於被告，至108 年12月31日止任職被告之公司為供應鍊管理中心協理，被告於108 年12月31日依勞基法第11條第4 款之規定向原告表示終止勞動契約。另原告任職期間每月薪資為13萬8,374 元，又原告任職期間被告於每月為原告提繳勞工退休金7,902 元等情，為兩造所不爭（見本院卷第196 頁），堪認為真實。

㈡本件被告之公司有「業務性質變更」情形：

1.按勞基法第11條第4 款規定，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，雇主得預告勞工終止勞動契約。而該條款所謂「業務性質變更」，除雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類、性質之變動外，也可能涉及組

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，亦即，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，均屬「業務性質變更」之範疇，且依該條款規定，雇主除須業務性質變更，有減少勞工之必要外，尚須無其他適當工作可供安置時，始得終止勞動契約（最高法院107 年台上字第957 號民事判決意旨參照）。

2.經查，被告公司於108 年1 月至12月之「未完工在手訂單-backlog(機器）」分別為105 、99、134 、109 、124 、123 、98、80、58、33、28、23件；被告公司「實際銷售- 機器」分別為13、33、30、33、34、32、39、26、29、37、18、21件，而被告公司「亞洲區」於108 年1 月至12月的「實際銷售- 機器」分別為1 、13、14、7 、9 、9 、9 、2 、16、20、6 、11件，且年度銷售機器之目標為501 件，實際銷售目標為345 件等情，有被告提出之「台灣廠營運- 資料」1 份在卷可參（見本院卷第81頁）。顯見被告主張其因受中美貿易戰影響致市場環境變更，訂單數量逐月下降，實際銷售機器數量亦略有下降，以致生產閒置、產能過剩等情，應屬有據。次查，被告在美國總公司就上開情事加以評估，決議進行全球組織調整與整合，並削減預算及縮減人員編制，除分別自108 年9 月安排全公司人員休假3 天、同年10月安排休假4 天外，亦自108 年10月1 日至108 年12月31日期間實施第一批人力縮減計畫，並於108 年10月18日、10月21日及10月29日以勞基法第11條第4 款規定為由資遣33名員工，此有被告公司之內部簽條2 張、被告公司全球營運公告、被告公司108 年10月18日函文2 張、被告公司108 年10月21日函文2 張、被告公司108 年10月29日函文1 張在卷可參（見本院卷第83至109 頁），並將全球採購業務從供應鏈管理中心裁撤，將供應鏈管理中心的採購業務劃歸全球採購長負責，再將縮減人力後之各部門，進行人員配置與組織調整，

整併成計畫暨儲運部，此有被告公司組織結構圖2張在卷可參（見本院卷第111至113頁）。足認被告近月有關訂單及生產業務確有逐漸萎縮之情，再者被告於108年12月31日對原告表示終止勞動契約前，已因應被告總公司之政策裁員33人。從而，被告辯稱被告公司為進行組織調整以因應市場環境變化，有調整組織及重整決策權配置的必要所為之行為，尚屬被告公司為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式及調整組織及營運策略，而使企業內部產生結構性及實質上之變異，揆諸首開說明，應有屬業務性質變更之情形。

3.原告雖主張被告係以勞基法第11條第4款之規定資遣原告，惟依被告所提之營運資料僅稱接單慘澹云云，應屬同法第11條第2款之規定，與同法第11條第4款無涉，且被告主張工具機前景不佳，可能要作性質上變更，將朝研發部分發展，然被告公司之採購單位及倉庫單位及採購協理職務均仍然存在，均足認被告公司並無業務性質變更之事實等語。惟被告公司為因應市場環境變化，進行組織調整，將全球採購業務從供應鏈管理中心裁撤，將全球採購業務交由全球採購長負責，並實際將原告原任職之供應鏈管理中心減縮後改為計畫暨儲運部，該單位員工數亦從107年5月之103人裁減成108年11月之72人，及108年12月之70人，共減少該中心百分之32之員工，其中原告所任職之採購部門亦從107年5月的12名員工裁減為108年11月之9人，及108年12月之7人，共減少該部門中百分之42之員工，且將採購部門之主管即協理裁撤，此有被告公司之營運單位在職人員及薪資明細表3份在卷可稽（見本院卷彌封袋），可知原供應鏈管理中心為因應被告公司業務性質變更，將部門名稱、職務內容、員工人數部門主管均為調整，且全球採購業務既因訂單及生產下降之因素，其重要性即已降低，且組織架構發生重大變化，部門職權亦有所調整，應認確有減少勞工之必要，且有業務性質變更之情事，乃為屬實。故原告之主張上開情事應與勞基法第11條第2款規定相關，除此部分未經被告主張外，亦

與勞基法第11條第4款成立要件無涉。又被告公司之採購單位已減縮業務及員工，且採購主管即協理之職務已撤除，僅置副協理一職，即難認原告主張被告公司之採購單位及倉庫單位及採購協理職務均仍然存在，故無業務性質變更之主張，應為有理由。

4.又原告另主張被告公司於108年3月7日在其官方網站發佈之報告可知，被告公司並無業務性質變更而有減少勞工必要之情事存在。並提出被告公司於108年3月7日於網頁刊登之資料1份（見本院卷第41至45頁），內容略為被告公司為先進的金屬切削機床及其零件的公司，2018年的營業收入延續增長，並將在2019年繼續創新產品，成長前途看好等節，惟此部分之內容雖為被告公司所刊登，但該內容發布之時間為108年3月7日，與被告主張108年第4季有業務性質變更之情事，已相隔半年，原告自難以過去半年所見之消息來推認被告並無業務性質變更之情事；且被告公司於網站上所發布之消息更有經營上之策略考量，若有報喜不報憂或美化現實經營情況之情形，亦仍與常情相符。從而，原告以被告公司於108年3月7日於網頁刊登之資料，用以推論被告公司並無業務性質變更之情形，應屬無據，不足憑採。

㈡被告並無「適當工作」可供原告任職：

1.又按勞基法第11條第4款規定，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，雇主得預告勞工終止勞動契約。而所謂「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顯不相當，或非該勞工所得勝任，或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107年台上字第957號民事判決意旨參照）。

2.被告主張勞基法第11條第4款規定，以業務性質變更，有減

少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，而對原告終止勞動契約等節。經查原告原所任職之供應鏈管理中心設有採購、倉儲、品保、裝配及營運管理等部門，而僅有採購及品保部門設有部門最高職務即協理一職，薪資於107 年5 月分別為每月13萬2,374 元及每月12萬6,579 元，而被告因業務性質變更而調整後，將原供應鏈管理中心整併為計畫暨儲運部，設有採購、倉儲、品保、裝配、生產技術、工廠管理、營運計畫、行政等部門，僅有品保部門設有最高職務即協理一職，薪資為每月13萬1,136 元，而原告原任職之供應鏈管理中心採購部門在組織整併後僅有副協理一職，薪資為每月11萬3, 850元，此有被告公司之營運單位在職人員及薪資明細表3 份在卷可稽（見本院卷彌封袋）。從而，被告原任職之職務已不存在，若將原告改置於計畫暨儲運部採購部門副協理一職，除將與原告原薪資每月13萬8,374 元，有百分之18減少之差距，而未必與原告原勞動條件相似外。另考量原告原任職被告公司尚屬中高階主管以上之職務，被告公司就部門主管需支出每月逾10萬元之薪資，而部門主管對於公司營運決策影響亦不可謂為不大，因此，對於私人企業的中高階主管人事裁量權，尚不能與對於知識、經驗、資源及技術相對缺乏而更需保障之基層勞工人事裁量權等量齊觀，易言之，對於何人適任新單位即計畫暨儲運部採購部門最高主管一職即副協理之職務，被告公司應享有較高之裁量權限，方能兼顧保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展等勞基法之立法旨趣。從而，被告既已因應環境變化與市場競爭，以組織內部功能重整、裁撤最高部門主管之職務、減縮部門員工之方式改變經營策略，且就新的部門之新職務考量公司現任所派之計畫暨儲運部採購部門副協理，即石宗翰具備供應鏈管理經驗、品管管理、業務能力、溝通能力、歷年工作表現較佳及外商背景等條件均為原告所缺，此部分未為原告所爭執，故被告公司整併及調整後之計畫暨儲運部採購部門主管，目的即是為綜合考量人事成本及強化決策及溝通

效率，經被告評估後認該新職位非原告所能適任，本院審酌被告公司就上開組織及職務之調整均為因應前述業務性質變更之情事，所為之職務上安排尚與常情無違。從而，被告在將原供應鏈管理中心整併為計畫暨儲運部後，被告就原告之薪資條件、整併後不同業務內容及部門主管能力等綜合考量之情況下，原告未能適任計畫暨儲運部採購部門副協理一職，且計畫暨儲運部之其他部門亦非原告所能適任，故被告以認現有計畫暨儲運部，尚無適當位置可安置原告之主張，為有理由。

3.此外，被告復提出仍有中國嘉興廠有計畫部項目經理職缺可提供原告任職，且與原告原任職職位之工作性質、薪資類似，此有工作說明書1份在卷可參（見本院卷第115頁），其中載明「薪酬」為每月為人民幣2萬至2萬5,000元（以109年8月19日匯率，換算約為新臺幣為8萬4,715元至10萬5, 894元，元以下四捨五入），職務內容為重大客戶訂單評審、相關物料需求計畫以及貨倉存量的控制和相關歷史庫存的消耗等內容，該職務之勞動條件，薪資略低於原告原有每月13萬8,374元之百分之23至39，惟其工作內容亦與原告原採購部門之職務部分相符，非原告之專業所完全不能勝任，且薪資內容被告亦表示可在深入談，故該職缺之工作條件非與被告原工作條件顯不相當，但為原告所拒絕討論，即非屬前揭意旨之「適當工作」。此外，被告已無其他適當工作可安置原告，揆諸首揭說明，被告於資遣原告時已符合無適當工作可供安置之要件。從而，被告抗辯於資遣原告時考量公司內部所有工作均已有相關人力配置，除提出中國嘉興廠有計畫部項目經理職缺外，並無原告所能勝任之適當工作可安置原告，被告自無再徵詢原告之意願或安排原告從事其他職缺等情，應屬有據。

㈣綜上，被告公司於108年12月30日發函通知原告，並以勞基法第11條第4款即「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」之規定，亦載明將提供原告至中國

嘉興廠擔任計畫部項目經理之職務，及於108 年12月31日終止兩造間之勞動契約，此有郵局存證信函1 份在卷可參（見本院卷第35至38頁），已符合勞基法第11條第4 款所規定之最後手段性原則，被告公司經預告勞工終止勞動契約，並業於109 年5 月6 日當庭給付原告至108 年12月31日止之薪資及資遣費，業經原告收受且就該資遣費之數額不爭執，是兩造間勞動契約已合法有效終止。

六、綜上所述，被告於108 年12月31日資遣原告合於勞基法第11條第4 款規定之要件，兩造間之僱傭關係自108 年12月31日起消滅。從而，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在；被告應自109 年1 月1 日起至原告復職日之前一日止，按月於每月末日給付原告13萬8,374 元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。被告應自109 年1 月1 日起至原告復職日之前一日止，按月為原告提繳7,902 元，至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請，即失所附麗，一併駁回之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核均對判決結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　2　　日

勞工法庭　法　官　許凱傑

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　3　　日

書記官　廖佳慧