

臺灣士林地方法院民事判決

106年度勞訴字第103號

原告 吳思明
訴訟代理人 詹豐吉律師
複代理人 李文堯律師
被告 育德實業股份有限公司
法定代理人 廖文嘉
訴訟代理人 謝文倩律師
梁育瑋律師
複代理人 楊朝淵律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年2月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣貳萬玖仟零參拾貳元，及自民國一百零六年四月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零六年四月一日起至原告復職之日止，按月於每月五日給付原告新臺幣拾萬元，暨自各期應給付翌日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零六年三月一日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣陸仟零陸拾陸元至原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十九，餘由原告負擔。

本判決第三項於原告按月以新臺幣叁萬叁仟元供擔保後，得假執行。但被告如按月以新臺幣拾萬元為原告預供擔保後得免為假執行。

本判決第四項於原告按月以新臺幣貳仟零貳拾貳元供擔保後，得假執行。但被告如按月以新臺幣陸仟零陸拾陸元為原告預供擔保後得免為假執行。

事 實 及 理 由

壹、程序事項：

一、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為

01 本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。
02 但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。訴之撤回，被
03 告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期日起；其未
04 於期日到場或係以書狀撤回者，自前項筆錄或撤回書狀送達
05 之日起，10日內未提出異議者，視為同意撤回。民事訴訟法
06 第262條第1項、第2項、第4項定有明文。經查：本件原告於
07 本院民國107年1月22日言詞辯論期日，當庭撤回對原起訴被
08 告恩德科技股份有限公司（下稱恩德公司）之起訴（見本院
09 卷一第256頁），被告訴訟代理人當庭未為同意與否之表示
10 ，並未於自該期日起10日內提出異議，視為同意撤回，合先
11 敘明。

12 二、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
13 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
14 即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，
15 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
16 不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年
17 臺上字第1240號判例意旨參照）。本件原告主張其與被告育
18 德實業股份有限公司（下稱育德公司）有僱傭關係存在，惟
19 為被告所否認，是關於原告與被告間僱傭關係是否存在之法
20 律關係不明確，且該法律關係之不明確影響原告之權益，而
21 原告主觀上亦認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此
22 種不安之狀態得以確認判決予以排除，是原告提起本件確認
23 之訴，應有確認利益；至於該僱傭關係究否存在，乃屬實體
24 上有無理由之問題，附此指明。

25 貳、實體事項：

26 一、原告起訴主張略以：

27 （一）兩造間勞動契約存在：

28 1.原告於75年間受僱於恩德集團所屬仲德貿易股份有限公司
29 ，該公司已併入訴外人恩德公司，後於77年12月21日受僱
30 於恩德公司，被告公司於102年5月31日成立，原告於103
31 年1月1日經集團公告調任被告公司擔任副總經理，薪資每

01 月新臺幣（下同）10萬元。於105年2月間，前董事長謝子
02 仁卸職，由訴外人廖文嘉接任，於105年6月間，逕行發布
03 「育德新組織表」，免除原告副總經理職務調為專案企劃
04 。詎被告公司於106年3月6日，發布裁撤專案企劃部門人
05 事命令。原告於同年月22日接獲被告公司於同年月21日來
06 函表示：基於銷售業務之經營已產生結構性變異致生業務
07 性質之重大變更，及參酌專案企劃部門之工作績效，業於
08 106年3月6日核定裁撤專案企劃部門；另經召開人員調任
09 可行性會議，由其他部門討論、評估後，得出無法勝任調
10 任至其他部門工作之決議，依勞基法第11條第4款終止兩
11 造間勞動契約。然被告公司並無業務性質變更，有減少勞
12 工之必要，復經原告聲請勞資爭議調解。被告公司分為刀
13 具、木材、美耐板三大生產部門，並非專業企業或行銷公
14 司，即令所謂專案部門有裁減之必要，但專案部門之裁減
15 絕不應認為「業務性質變更」，裁減可有可無之部門，絕
16 非業務種類調整，亦非組織經營結構調整。而被告公司至
17 今未能提出證據，以證明其公司所經營之業務，有何在技
18 術、手段、經營方式上，發生結構性、實質性變異之情形
19 。原告專案企劃職務係被告公司在解僱前設立僅8個月，
20 被告公司已於105年2月廢除企劃部門，卻又另設「專案企
21 劃」將原告調任為唯一部門職員，再以業務性質變更為由
22 解雇原告，濫用變更公司組織權限。

23 2. 被告公司片面終止契約，未進行安置義務，以所謂其他主
24 管討論、評估，過程中全未與原告進行任何商議，被告公
25 司於106年3月7日所召開之人員調任可能性會議，並未積
26 極以原告曾歷任企劃、人力資源、法務、業務、行銷等歷
27 練尋求安置原告措施，其終止契約違反解僱最後手段原則
28 。此外，應併考量同屬恩德集團之恩德公司尚有其他適合
29 原告職位可供安置，被告公司所開會議及所謂調任評估，
30 從未考量原告隸屬於恩德集團，長期任職於訴外人恩德公
31 司，於103年1月始調任被告公司。被告公司董監事均為恩

01 德公司指派充任，並百分之百控制該公司所有股份，足見
02 兩公司具有控制與從屬關係。在公司高層人事亦有高度重
03 疊，而業務上亦有高度互補及依存性，被告公司考量安置
04 義務時，應類推勞基法第20條及同法第57條規定，縱被告
05 公司確無適當工作可安置原告，亦應將恩德公司之工作考
06 慮在內。在本案無論考量有無減少勞工之必要，且考量原
07 告安置，自應以整個企業集團作為考量。是被告公司上開
08 終止契約並不合法應屬無效，兩造間勞動契約關係存續。

09 (二) 被告公司於106年3月22日違法終止兩造間僱傭關係之表示
10 雖不生終止契約之效力，但足徵被告公司有為預示拒絕受
11 領原告勞務之意思表示，並表明拒絕原告繼續服勞務，而
12 原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，並已
13 具函表明解僱不合法，原告於106年4月5日申請勞資爭議
14 調解主張恢復工作權，堪認原告已將準備給付之事情通知
15 被告，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無
16 須催告被告受領勞務，被告復未再對原告表示受領勞務之
17 意或為受領給付工作必要之協力，依上開規定，應認被告
18 已經受領勞務遲延，以原告每月薪資為10萬元，被告公司
19 於同年3月22日為最後一日付款日，是以，被告公司除應
20 給付同年3月23日至3月31日薪資合計3萬元，被告公司自
21 應繼續給付工資直至原告復職之日止。

22 (三) 原告薪資為10萬元，依勞工退休金月提繳工資分級表自應
23 以「101,100」元作為月提撥薪資，是被告公司仍應依法
24 按月提撥「6,066」元至原告勞退金專戶，自不應因被告
25 公司無故終止契約而使原告受有損害，是被告公司應繼續
26 提撥法定金額至原告專戶內。查被告公司自106年3月起即
27 未提撥退休金，是以，原告請求被告將應提繳而未提繳之
28 金額，匯入原告個人勞退金專戶。

29 (四) 綜上所陳，爰依勞動基準法第11條第4款、同法第23條、
30 民法第234條及勞工退休金條例第14條第1項之規定，提起
31 本件訴訟，並聲明：1.請求准許確認原告與被告間僱傭關

01 係存在。2.被告應給付原告3萬元及自106年4月6日起至清
02 償日止，按週年利率百分之5計算之利息。3.被告應自106
03 年4月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告
04 10萬元，及各自應給付日之翌日起至清償日止按週年利率
05 百分之5計算之利息。4.被告應自106年3月1日起至原告復
06 職之日止，按月提撥6,066元至原告勞工退休準備金專戶
07 。5.第3項及第4項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行
08 。

09 二、被告答辯略以：

10 (一) 被告依據勞基法第11條第4款規定，於106年3月22日以存
11 證信函終止與原告間僱傭關係。原告於離職前6個月之平
12 均工資為10萬元，因此被告即於106年4月17日，依勞基法
13 第16條第1項、第3項及勞工退休金條例第12條第1項、第2
14 項規定，將30日之預告期間工資10萬元（即1個月薪資）
15 以及資遣費161,100元以匯款方式給付予原告，被告已依
16 法踐行資遣勞工之程序，於程序上符合上開法律要求。

17 (二) 被告公司於105年6月前無設置企劃行銷相關部門，基於原
18 告多次表示其具有行銷能力經驗，並建議被告公司應設置
19 負責網路行銷部門以增加業績，被告始於105年6月間設置
20 專案企劃部門，並依原告意願擔任部門主管，同時廢除副
21 總經理一職，提升各部門主管於組織上之地位，直接由總
22 經理管領。原告待遇未有改變，且原告出任專案企劃部門
23 主管，並無任何降級情事。被告公司於專案企劃部門成立
24 後，由於銷售對象皆為廠商客戶（即所謂B to B）變更為
25 兼採網路行銷B to C之行銷模式，經過至少兩季後，被告
26 公司所招攬新客戶仍由業務人員引進，非由網路行銷引進
27 。故被告公司基於專案企劃部門績效不彰，經由被告公司
28 總經理與相關部門主管討論決定裁撤專案企劃部門，並於
29 106年3月6日公告，屬配合公司行銷策略再次變更所為組
30 織調整。而系爭專案企畫部門確有績效不彰、未達預期表
31 現情事，且網路行銷與被告公司產品特性不符，因此被告

01 公司裁撤該部門，自屬業務性質變更而有減少人力必要情
02 形。

03 (三) 被告公司下年度之人力編制及需求，已編入年度預算而經
04 公司核准通過，無法輕易變更，原告職級為部門主管，非
05 一般基層員工，其轉任自應以相同薪資、職級之主管職缺
06 ，被告公司實際上無主管職缺，實難安排一主管職位安置
07 原告。於106年年初，被告公司就裁撤專案企劃部門進行
08 內部評估及討論期間，各部門主管多表示以原告學經歷及
09 專業能力，恐無法勝任各該部門工作；或表示該部門目前
10 並無額外人力需求，且該年度編列人員預算已確定。於10
11 6年3月7日召開人員調任可行性會議，由總經理及各部門
12 主管就原告調任其他部門職位可行性進行正式評估，會中
13 經各部門主管討論評估後，仍認以原告之學經歷與能力無
14 法勝任其他部門工作，且各部門皆已無額外人力需求，最
15 後做成原告無調任其他部門可行性之結論。故兩造間終止
16 僱傭關係，皆有符合勞基法第11條第4款之要件，並符合
17 解雇最後手段性之要求。而被告公司與恩德公司間為關係
18 企業，然集團內各公司業務與經營是各自獨立，雖有母子
19 公司關係，然被告公司與恩德公司在人事、業務及財務上
20 皆各自獨立，互不影響，為二獨立法人，在評估原告有無
21 轉任可行性時，自僅須就被告公司判斷即已符合法律要求
22 。綜上，原告當時為專案企劃部門主管，屬部門主管職級
23 ，每月薪資達10萬元，被告公司現實上亦無相同職級職缺
24 可安置原告。且退步言，以當時恩德公司實際人力需求狀
25 況以觀，現實上亦無合適職位可供安置原告，故應認被告
26 公司已善盡安置義務。

27 (四) 綜上所陳，資為抗辯，並聲明：1.駁回原告之訴及其假執
28 行之聲請。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假
29 執行。

30 三、本院得心證理由

31 (一) 原告主張：原告於103年1月1日至被告公司，擔任該公司

之副總經理，薪資每月10萬元。至105年2月間，訴外人廖文嘉接任被告公司之董事長，於105年6月間，發布育德新組織表，免除原告副總經理職務調為專案企劃。嗣後被告公司於106年3月6日，發布裁撤專案企劃部門之人事命令。原告於106年3月22日接獲被告公司於106年3月21日存證信函表示，依據勞基法第11條第4款規定，終止與原告間僱傭關係，原告並據此聲請勞資爭議調解等情，業據原告提出恩德集團公告、103年1月1日育德公司組織圖、105年6月13日育德公司組織圖、106年3月6日育德公司公告、被告公司106年3月21日存證信函、勞資爭議調解紀錄各1件（以上均影本，見本院卷一第31、33至40、18至19頁）在卷可按，且為被告所不爭執，堪信為真實。兩造爭執為原告主張被告於106年3月22日終止勞動契約不合法，請求確認僱傭關係存在，並請求給付薪資、提撥勞工退休金等，被告則以前揭情詞置辯。

（二）按業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主得終止勞動契約，勞動基準法第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，故雇主如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，採不同之經營方式，該部分業務之實施，亦發生結構性、實質性之變異，即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）。又因該款所謂「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，故舉凡業務項目、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，均應屬業務性質變更（最高法院98年度台上字第652號判決意旨參照）。而被告主張其公司有業務性質變更之情形，無非以被告公司於105年6月間，因原告

建議，而設置專案企劃部門，由原告擔任部門主管，銷售對象皆為廠商客戶（即 B to B），變更為兼採網路行銷（B to C）之行銷模式，而經過至少兩季，公司招攬到新客戶仍由業務人員引進，非由專案企劃部門以網路行銷引進，績效不彰，後裁撤專案企劃部門，為其論據。惟原告否認有自行建議被告公司成立網路行銷部門，則原告本擔任被告公司副總經理，何以原告會同意不擔任副總經理反而改任專案企劃部門主管？是被告所抗辯：基於原告建議及同意下，才設置該專案企劃部門並由原告任主管云云，顯與常理未合，已難採信。再者，原告主張被告公司本有企劃部，係在訴外人廖文嘉擔任被告公司董事長後，辭退企劃部同仁不再補充人員等情，亦有原告所提出被告公司105年2月16日之組織圖（見本院卷一第278頁）在卷可按，且將被告公司105年2月16日之組織圖與105年6月13日育德公司組織圖加以比較，確實已無企劃部，而增加有專案企劃，則被告公司既已裁撤既有的企劃部，之後並將原擔任副總經理之原告調任為專案企劃之主管，則被告公司在當時是否有專案企劃部門必要？顯非無疑；又被告抗辯：該專案企劃部門以兼採網路行銷（B to C）之行銷模式為設立之目的，然被告公司並未提出任何書面證據或計畫用以說明該專案企劃部門所應完成之工作或目標，復參以原告所提出之105年6月14日由原告寄送給被告公司總經理之電子郵件中記載（略以）：請問近期有要指定我企劃的專案主題嗎？如果沒有特別指定，我將進行以下專案之企劃與協助執行：(1)美耐部：「KAINDL中文版企業簡介」規劃製作：美耐板部提出之需求。(2)「KAINDL中文網站」：第一階段架構完成後，靜候董事長之指示，再進行下一階段。(3)美耐部：「綠的家具」銷售促進專案...等，以上皆為之前已在各產品部門提出並推動執行之專案，目前職務異動後應有較充裕的時間，希望能更深入、更廣泛的接觸客戶，以便作更有效的規劃，並協助業務執行等語（見本院

一卷第281頁)，是依據上揭電子郵件內容，被告公司在設立專案企劃之初，顯然並未指定企劃的專案主題，否則原告何需向被告公司總經理請示企劃的專案主題，則被告所辯稱：則被告公司以經過至少兩季，公司招攬到新客戶仍由業務人員引進，非由專案企劃部門以網路行銷引進，績效不彰而裁撤專案企劃部門云云，其裁撤理由，亦非無疑。又原告主張被告公司分為刀具、木材、美耐板三大產品部門等情，此有原告所提出被告公司之組織圖可為佐證，可見被告公司係以生產製造為主，並非以行銷或網路行銷為專業，是該專案企劃部門並非被告公司主要業務，是即使如被告所辯稱：該專案企劃部門所兼採網路行銷（B to C）之行銷模式，績效不彰云云，該專案企劃亦僅為行銷或是網路行銷的單位，並無法認定此為被告公司有何全部或部分業務發生結構性或實質性之變異或是經營決策變更之情形，是原告主張該專案企劃部門之裁減不應認為係業務性質變更，應為可採。況且，依被告所陳報原告之經歷，原告曾任職訴外人恩德公司之人資、法務、總務及企劃部門擔任經理、並曾調任協理，並陳報提出96年4月18日恩德公司組織圖及恩德公司102年2月7日之人事命令為據（見本院卷一第12、13頁），以及原告先前係擔任被告公司之副總經理之經歷而言，實難想像被告公司將原本擔任該公司副總經理負責主要管理業務之人，調任為非主要業務之新設立專案企劃職務後，再以該專案企劃績效不彰為由將該部門裁撤，復以無視當職務安置為由，將原告解雇，是原告主張被告公司就此部分有故意濫用組織變更權限，再以業務性質變更為由解雇原告，並非無據。綜上，被告公司經營事業之技術、手段、方式實難認有任何變更，其業務亦未發生任何結構性或實質性之變異，自難認被告公司有何「業務性質變更」之情事可言。是被告以該公司業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為由，主張依勞動基準法第11條第4款之規定，終止

兩造間之勞動契約，顯於法不合，應不生合法終止之效力，兩造間之僱傭關係自仍繼續存在。

(三) 又按，僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任；民法第487條前段、第235條、第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。經查，被告於106年3月21日通知原告於該存證信函到達之日起即同年月22日終止勞動契約後，原告主張於同年月22日申請勞資爭議調解（起訴狀誤載為同年4月5日），並於同年月29日以存證信函通知被告公司主張終止勞動契約不合法，被告公司禁止原告進入辦公室，被告公司應負受領勞務遲延之責等內容。原告並於同年5月23日進行調解時明確主張應恢復兩造間之僱傭關係，然被告未為同意，此有臺北市政府勞資爭議調解紀錄影本、存證信函影本各1份在卷可稽（見本院卷一第18至19、41頁），顯見被告公司非法終止兩造勞動契約後，原告雖表示欲繼續提供勞務之意，然遭被告公司所拒，揆諸前揭規定及說明，自應由被告公司負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，即得請求被告給付報酬。從而，原告請求被告給付自106年3月23日起至同年月31日止之薪資共計29,032元（ $100,000 \times 9 / 31$ ）＝29,032（元以下，四捨五入），並自同年4月1日起至原告復職日止，按月給付100,000元，洵屬有據，堪予准許。逾此範圍則無理由，應予駁回。

(四) 末按，給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲

延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條亦分別定有明文。是原告就其請求給付之106年3月23日至同年月31日薪資29,032元，請求被告給付自約定之薪資發放日即106年4月6日起，至清償日止，按年息5%計算之利息，及就106年4月1日起應按月於次月5日給付之100,000元薪資，暨自各期應給付翌日起（即自各次月之6日起）至清償日止，按年息5%計算之利息，均無不合，亦應准許。

（五）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；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百分之6。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度臺上字第1602號判決意旨參照）。經查，本件兩造既約定原告薪資為100,000元，依勞工退休金月提繳工資分級表自應以「101,100」元金額百分之六即6,066元作為月提撥薪資之計算金額為原告提繳至原告退休金專戶中。而原告主張被告公司自106年3月起即未提撥退休金，是以，原告請求被告應自106年3月1日起至原告復職之日止，按月提繳6,066元至原告勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

01 四、從而，原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告給
02 付29,032元，及自106年4月6日起至清償日止，按年息5%計
03 算之利息；另自106年4月1日起至原告復職日止，按月於次
04 月5日給付原告100,000元，暨自各期應給付翌日起至清償日
05 止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分
06 之請求則無理由，應予駁回。又原告陳明就上揭主文欄所示
07 第三、四項部分願供擔保，聲請宣告假執行；被告亦陳明願
08 供擔保，聲請免為假執行，經核尚無不合，爰分別酌定相當
09 之擔保金額，併准許之。

10 五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本
11 院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此
12 敘明。

13 六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴
14 訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

15 中 華 民 國 108 年 3 月 21 日
16 勞工法庭 法官 方鴻愷

17 以上正本係照原本作成。

18 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
20 命補正逕行駁回上訴。

21 中 華 民 國 108 年 3 月 21 日
22 書記官 陳紀元