臺灣士林地方法院民事判決

108年度重勞訴字第6號

原　　告	羅廷書
訴訟代理人	歐陽弘律師
複代理人	柯至恩律師
	賴玠宇律師
訴訟代理人	陳俊男律師
被　　告	台達化學工業股份有限公司
法定代理人	吳亦圭
訴訟代理人	倪惠敏
	韓心瑩
訴訟代理人	黃福雄律師
複代理人	陳文心律師
訴訟代理人	陳怡凱律師
	謝承運律師
	沈以軒律師
	張雲翔律師
	郭銘濬律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109 年1 月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

被告應自民國一〇七年九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肆萬玖仟伍佰壹拾肆元、於每月二十日給付原告新臺幣肆萬玖仟伍佰壹拾肆元，及自各期應給付之翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項所命各期已到期部分，於原告以每期新臺幣壹萬陸仟元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以每期新臺幣肆萬玖仟伍佰壹拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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1240號判例參照）。原告主張兩造間僱傭關係存在，被告予以否認，可認兩造間僱傭關係是否存在不明確，致原告得否主張勞動契約所生權利之法律上地位有不安之狀態存在，得以本件訴訟除去，原告提起本件確認之訴有即受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：伊於民國78年9 月4 日受僱被告為業務員，因表現卓越，先後升任製造課長、資深業務專員、業務課長、外銷業務部副理及非屬過渡性質之營業處高級專員。被告之副總經理顏太明及人事主管倪惠敏於107 年6 月28日找伊面談，要求伊自請退休，經伊以有繼續工作滿足經濟需求婉拒。倪惠敏於同年7 月11日再次要求伊退休未果，竟表明將以資遣方式解雇伊。嗣倪惠敏未諮詢伊調職意向，聲稱被告所屬林園廠、前鎮廠、頭份廠均無職缺，伊隨於同年8 月17日收受被告以業務性質變更，有減少勞工必要，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4 款規定，將於同年月31日（星期五）資遣之通知。惟被告近年業務穩定，伊遭資遣前負責行銷之ABS 或EPS 等產品仍為被告之重要產品，占其營業比重高達76.38%，有持續拓展銷售業務需求，甚至列為被告重要發展計劃項目，伊所屬ABS /PS 營業處更為被告主要部門，伊原負責之業務實未減少或消失，被告僅因內部組織細部變更，將伊資遣後安置他人替代，未有實質性或影響營業結構之重大變化，所為資遣於法不合，兩造間僱傭關係依然存在。又伊於同年月28日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調

解未果，同年9月3日至被告處欲提供勞務遭被告拒絕，而伊經資遣前6個月平均工資為新臺幣（下同）10萬2,195元，被告係於每月5日、20日給付工資，爰依民法第487條規定，請求被告按月於每月5日、20日各給付伊5萬1,098元，及各期法定遲延利息，並聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在。㈡被告應自107年8月31日起至復職日止，按月於每月5日及20日各給付原告5萬1,098元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：伊係經營化工材料之企業，主要產品包含EPS（發泡聚苯乙烯）、ABS（丙烯腈、丁二烯、苯乙烯共聚物）、PS（聚苯乙烯）等項。伊於106年12月前，原設有ABS/PS營業處，下轄「ABS業務部」、「PS/EPS內銷部」、「PS/EPS外銷部」、「行銷部」、「業務服務課」等部門，負責產品開發與銷售。原告於104年1月1日至106年11月30日，擔任PS/EPS外銷部副理，為該部門主管。伊因依同業公開年報進行之「人均產值」調查呈現顯著落後趨勢，加以近年市場環境劇烈變化，為有效統合業務部門資源，減低人員溝通與銷售決策歧見，提升整體銷售效率，於106年12月間進行屬業務性質變更之組織精簡，將PS/EPS外銷部與內銷部合併為PS/EPS業務部，統歸該部經理于百川負責，原告原任之PS/EPS外銷部副理主管職位及業務經調整而不復存在，且無他人遞補該職，伊為照顧原告，特別暫編ABS/PS營業處高級專員由原告充任，該職缺無實際業務需求，僅受上級指示支援市場調查，不負責產品行銷業務，伊其後雖極力協助原告尋覓適當職缺，惟原告擔任副理期間之本薪為8萬520元（不含獎金、津貼），其資遣前6個月平均月薪達9萬9,028元，本即難有同等職位適逢出缺，經以臨時專員職位暫時安置後，由伊人資部門廣泛詢問業務單位及含位在大陸地區之關係企業，甚至探詢各部門有無設立「高級專員」或「特別助理」之可能，因原告技能不符需求，或職缺薪資過低，或位

在大陸地區之工廠以在地聘用為原則，無臺籍幹部專任職位，其中天津廠更於108 年4 月因嚴重虧損而關廠，致無可供安置原告之相當職缺，伊為其創設之高級專員一職即應終止。嗣原告表明無退休意願，伊乃依勞基法第11條第4 款規定終止與原告之勞動契約，並從優給付資遣費、未休假獎金及預告工資，合計453 萬3,487 元，原告無從請求確認兩造間僱傭關係存在，及按月給付薪資與法定遲延利息，並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠、原告於78年9 月4 日受僱被告為業務員，先後調任製造課長、資深業務專員、業務課長、PS/EPS外銷部副理。其任職之PS/EPS外銷部負責行銷被告生產之ABS 或EPS 等產品，其為該部門主管。被告於106 年12月1 日將ABS/PS營業處下轄之PS/EPS內銷部與外銷部，合併為PS/EPS業務部，由原PS/EPS內銷部副理于百川擔任經理，原告調任ABS/PS營業處處長室高級專員。被告於107 年8 月17日以原告職務因業務性質變更，有減少勞工必要為由，通知原告將於同年月31日資遣。原告於同年8 月28日以被告資遣不合法，向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解未果等情，有原告提出之被告函文、通知、勞資爭議調解紀錄（湖勞調字卷第22至25頁）、被告公司網頁（湖勞調字卷第90至95頁）、離職證明書（湖勞調字卷第102 頁）；被告提出之人員配置圖（重勞訴字卷一第123 頁）為證，且為兩造所不爭執，堪信為真實。

㈡、原告主張其遭資遣前後，ABS 或EPS 均屬被告重要產品，有持續拓展銷售業務需求，其原負責之業務未減少或消失，被告僅細部變更內部組織，未有實質性或影響營業結構之重大變化，所為資遣於法不合，為被告否認，並以上開情詞置辯。查：

1.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，雇主得預告勞工終止勞動契約。勞基法第11條第4 款

定有明文。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，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（最高法院98年度台上字第652 號判決參照）。雖「業務性質變更」之範圍廣泛，非侷限於變更章程所定之事業項目或從登記之事業範圍中之一項改變，惟仍應本於經驗法則及論理法則，參考工商業發展與勞動市場之條件與變化，企業經營決策與人員管理方式，及實際運作之狀況等綜合考量。又勞基法第11條以反面列舉之方式，限制雇主終止勞動契約之權利，並於雇主業務性質變更之情形下，仍於該條第4 款規定，應以無適當工作可供安置勞工時，始准許雇主終止勞動契約，顯見解僱應為雇主之最後手段，雇主若可利用組織內調職、再教育等相當成本之方式達到經營目的時，自應迴避解僱勞工之方式。

2.被告援引勞基法第11條第4 款規定終止兩造間勞動契約，係以其「人均產值」落後同業、市場環境變化劇烈、為統合業務部門資源，提升整體銷售效率，將原PS/EPS外銷部與內銷部合併為PS/EPS業務部，統歸于百川負責，原告之PS/EPS外銷部副理主管職位及業務因此不存在，復無可供安置原告之相當職缺為理由，並提出104 年1 月1 日之人員配置圖、台聚集團關係企業商調意見會簽表（重勞訴字卷一第123 至128 頁）、104 至106 年度同業生產力報告（重勞訴字卷二第129 頁）為證。查：

⑴被告主要經營①聚苯乙烯及加工品。②丙烯腈、丁二烯、苯乙烯共聚體樹脂（ABS ）。③丙烯腈、苯乙烯共聚合樹脂（SAN ）④玻璃棉及其有關產品。⑤塑膠原料及加工品等產品之製銷，有公司基本資料（重勞訴字卷一第9 頁）、被告網頁資料（湖勞調字卷第92至93頁）可佐。

⑵被告106 年度年報「伍、營運概況」中記載：

一、業務內容：…㈣長、短期業務發展計畫：1.短期業務發

展計畫…⑷利用大陸經濟持續擴充帶動市場需求，爭取內陸市場之商機…⑽EPS 在大陸之發展主力分為華南市場及華北市場。其中華南市場…c)持續強化核心市場（廣東省內）並持續開發廣西、雲南、貴州市場，使得有利市場銷售區域進一步增強…。(11) EPS 之華北/ 東北市場及外銷市場…。b ）尋找或完〇〇〇區〇〇〇〇〇道（經銷/ 直銷並行），根據不同銷售區域建立實施更加有效的銷售政策。c ）南進市場銷售整合…改善現有銷售佈局，為傳統淡季銷售尋求適宜的市場。d ）持續開展外銷業務，穩定供應外蒙市場…擴展銷量…。2.長期業務發展計畫…4 ）提高海外新興市場之佔有率…（湖勞調字卷第32至33頁）。

二、市場及產銷概況：㈠市場分析：1.主要產品銷售地區、市場占有率：台達化台灣生產之產品銷售仍以外銷為主，約佔ABS/PS營業額的百分之八十九，外銷區域內，以大陸、香港比重最大…。2.市場未來之供需狀況與成長性：ABS 方面：…在ABS 的供應方面，未來短期內同業新增產能不大，市場需求之成長可消化新產能，供需應仍屬緊張局面。GPS/EPS 部分：…GPS 近幾年來表現較穩定。106 年因開發新客戶，銷售量約比105 年提高約4%…107 年第一季時，因雖逢亞洲市場過年及工廠歲修，但銷售量仍小幅超過預算量。預期第二季…銷售可超越第一季。EPS 方面：2017年銷量提高7%。2018年…有利我們未來業務擴展…。3.競爭利基：本公司的經營…營運競爭利基為⑴不斷提昇海外利基市場之銷售比重…⑷有效的進行開拓新市場之擴充外銷管道…。4.發展遠景之有利、不利因素與因應對策：…⑵不利因素：ABS/PS產品：a ．亞洲地區PS業者產能仍處於過剩之態勢，市場競價情形仍然激烈。大陸地區EPS 亦呈產能過剩之態勢，市場競價情形仍然激烈…b ）主原料SM行情上、下起伏不穩定，產銷掌控不易…㈤最近二年度生產量值

：（105 年度、106 年度之ABS 樹脂、通用級聚苯乙烯GPS 、發泡級聚苯乙烯EPS 之總產量、總產值）39萬5,071 公噸、140 億7,859 萬9,000 元；41萬464 公噸、170 億9,367 萬8,000 元（湖勞調字卷第33至38頁、第44頁）。

⑶依上開⑴、⑵，顯示被告雖面臨環境變化與市場競爭，惟PS/EPS等產品始終為其主要商品，商品總產量與產值呈向上趨勢，且以外銷為主，並規劃開拓新市場，擴充外銷管道，提升海外銷售比重之營運方針，可認其未更易業務項目、變更產品或技術，使企業內部產生結構性或實質上之變異之「業務性質變更」。至其所認「人均產值」落後同業，或屬部分勞工對於工作能否勝任之問題，應與「業務性質變更」與否無涉，是被告所辯其因市場環境劇烈變化，為統合資源，減少歧見，提升銷售效率，所為之組織精簡屬勞基法第11條第4 款規定之「業務性質變更」，難謂有理。

⑷被告辯稱PS/EPS外銷部與內銷部合併為PS/EPS業務部後，PS/EPS外銷部副理職位與業務已不復存在，核屬業務性質變更云云。惟PS/EPS外銷部係與PS/EPS內銷部合併變更為PS/EPS業務部，由該業務部統一處理商品內、外銷事宜，被告商品外銷業務從未改變。又依上開被告函文、人員配置圖（湖勞調字卷第22頁、重勞訴字卷一第123 頁），可認被告為上開組織合併後，僅原告調任為高級專員，原配置PS/EPS外銷部之其餘人員全歸業務部經理于百川掌管，被告自僅係調整部分組織，實不符「業務性質變更」之要件。

⑸原告經調任ABS/PS營業處處長室高級助理後，負責東南亞市場之開發與調查，此經證人顏太明、倪惠敏證述在卷（重勞訴字卷二第33至34頁、第68頁），觀諸原告陳明其自78年9月4 日起受僱被告，先後歷任業務員、製造課長、資深業務專員、業務課長、外銷業務部副理、ABS/PS營業處處長室高級助理，為被告所不爭執，足見原告在被告處任職長達29年，期間擔任多種不同職務，係長期受雇於被告，因應被告業

務需求，受指揮調派至各單位提供勞務之資深員工，自不因被告所辯原告之高級專員職缺終止，即當然致被告失其雇用原告之需求。又依上開⑴、⑵，可認PS /EPS 等產品為被告主要商品，總產量與產值呈向上趨勢，且以外銷為主，並有開拓新市場，擴充外銷管道，提升海外銷售比重之營運需求，是縱被告因組織變更，就原告委以暫時性之職缺，是否即必減少雇用勞工而予以解僱，亦有疑義。

3.從而，被告未能證明其有何因業務性質變更，有減少勞工之必要，自無從認定其於107 年8 月31日終止與原告間勞動契約，符合勞基法第11條第4 項規定之要件，是被告終止兩造間勞動契約，尚非適法，不生合法終止之效力，兩造間之僱傭關係，自屬存在。

㈢、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。民法第487 條前段定有明文。原告主張被告於107 年8 月31日終止兩造間勞動契約後，拒絕原告提供勞務，為被告所不否認，而被告終止契約並非適法，兩造間勞動契約仍然存在，已如前述，則原告因被告拒絕致無從提供勞務，即無補服勞務之義務，其自得依民法第487 條前段規定及兩造間勞動契約約定，請求被告給付107 年9 月1 日起之薪資。又被告所辯原告之月薪資為9 萬9,028 元（重勞訴字卷一第30頁），且為原告所是認（重勞訴字卷二第38頁），原告主張被告係於每月5 日、20日各給付月薪資半數，被告未為爭執，原告請求被告自107 年9 月1 日起至其復職之日止，按月於每月5 日、20日各給付4 萬9,514 元（99028 ÷ 2= 49514 ），暨自各期應給付翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬有據。

四、綜上所述，被告終止兩造間勞動契約關係為不合法，兩造間僱傭關係仍應存在，原告依民法第487 條前段規定及兩造間勞動契約約定，請求被告自107 年9 月1 日起至原告復職之日止，按月於每月5 日、20日各給付原告4 萬9,514 元，暨各期應給付之翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之

利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求則為無理由，應予駁回。

五、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行。就原告勝訴部分，核無不合，茲分別酌定相當金額，宣告得假執行及免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應予駁回。

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。

七、據上論結，原告之訴一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　27　　日

勞工法庭　法　官　林昌義

以上正本係照原本作成。

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，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　2　　日

書記官　吳旻玲