

臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第82號

原告 徐淑芬

訴訟代理人 林育生律師

被告 永大興營造工程股份有限公司

法定代理人 王傳井

訴訟代理人 李文中律師

許寶仁律師

複代理人 林奕延律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國108年5月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費由原告負擔。

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1240號判例意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否認，該僱傭關係存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告任職被告公司，每月薪資為新臺幣（下同）3萬2,000元，每月薪資於次月5日發放。被告於民國106年12月11日上班時突以一紙聘僱終止通知書解雇原告，並同時給予原告非自願離職證明書（系爭非自願離職證明書）及面額為22萬4,517元之資遣費支票，原告拒絕接受，被告公

司竟命保全人員強行驅離原告。原告嗣後於106年12月18日以存證信函催告被告公司回復原告工作，但被告公司仍置之不理。系爭非自願離職證明書記載離職原因為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」。然被告為板橋地區知名建商馥華集團之旗下企業，原告名義上受僱於被告，但實際上擔任馥華集團業務部助理一職。馥華集團業務部門共有部門主管即訴外人劉邦禮、副理翁世芬、助理王采玲、助理即原告等四人，原告負責馥華集團旗下所有建案之交屋、收款、客變、售後服務等工作。於106年12月8日原告遭非法解雇時，尚有雲鼎案（共73戶，銷售及交屋中）、原鄉案（共168戶，交屋完，公設點交中）、城心案（共78戶，交屋完，公設點交中）、原美案（共168戶，即將申請使用執照，準備交屋）等項目，屬業務部門最為繁忙時期，其後於107年6月又新進業務助理1名，被告公司不存在業務性質變更，或有工作量大幅減少而有人力過剩之情事。原告無端遭被告開除，兩造間僱傭關係仍存在，爰依民法486條及勞工退休條例第14條第1項規定，請求被告給付薪資並按照原告薪資6%提撥退休金至原告退休金專戶等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告3萬2,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自107年1月1日起至原告復職之日止，按月於每次月5日給付原告3萬2,000元，暨自各期應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應提繳1,920元儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。(五)被告應自107年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,920元儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。(六)第二項至第五項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告公司成立於80年6月間，當時營業項目為承攬大樓建案、建築工程規劃與綜理營繕工程施工及管理為主要項目，但因近年經濟成長趨緩，政府打房政策與市場上供

過於求等因素造成房價下跌，使被告公司承攬之新建案業務銳減，營收衰退。104年至105年間營業淨利由798萬6,723元下降至126萬6,019元，106年之營業淨利僅餘16萬6,649元，是以被告公司實際所需人力負責之工作量大幅減少，而有人力過剩之情。因此被告公司內部決策由原本之承攬大樓建案等營業項目改為提供大樓之修繕服務，致部分業務發生結構性之變異，應符合勞基法第11條第4款之業務性質變更之範疇。再者，被告公司原本人力即已充足，僅因受任職於馥華國際股份有限公司（下稱馥華公司）之原告兄長徐陳坤所託，原告始進入被告公司擔任業務助理，原告平時工作除接聽電話、登錄及建檔客戶繳款狀況外，尚及於一般簡易之文書處理、行政作業等工作，但因原告本身學經歷並無營造方面之相關背景，致一般業務助理需處理和解決客戶的抱怨問題及其他上級交辦事項，原告均無法勝任，且原告自進入公司後未見其提升自我能力，工作態度不佳，已遭客訴多次，並傷及被告公司形象，導致其他同事需想方設法為原告收拾殘局，是被告索性讓原告從事簡單的行政處理事務，同事間對原告靠親戚關係進入公司亦頗有微詞。綜上，原告離職前之工作及工作量，本就不足獨立成為一項職缺，無須另聘專人處理，且被告公司近3年之營收狀況不佳，在被告公司決策變更業務性質、人力過剩之情況下，原告實已成為被告公司之負擔，被告為免增添其他同事困擾，且其工作量本可由其他同事代替處理，又無其他適當職位可供安置，遂於106年12月8日依勞基法第11條第4款規定終止兩造間之勞動契約，並給予合於法定標準之資遣費等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項如下：

(一)、原告自100年11月3日任職於被告公司擔任業務助理，106年12月遭被告公司資遣時，月薪為3萬2,000元，薪資發薪日為次月5日。

01 (二)、被告於106年12月11日交付原告非自願離職證明書及聘僱終
02 止通知書，其上記載依據勞動基準法第11條第4款業務性質
03 變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為由，終
04 止與原告之勞動契約。

05 (三)、被告於106年12月12日已給付原告106年12月1日至106年
06 12月8日之薪資、資遣費和預告工資共22萬4,517元。

07 (四)、原告於106年12月17日以存證信函催告被告回復原告之工作
08 ，被告於106年12月19日收受，並於107年1月19日以存證
09 信函通知原告已於106年12月8日終止兩造間之勞動契約。

10 四、本院之判斷：

11 原告主張被告公司為馥華集團之旗下子公司，其係受被告公
12 司指派擔任馥華集團業務助理，負責馥華集團旗下所有建案
13 之交屋、收款、客變及售後服務工作，被告公司並不存在業
14 務性質變更，或有工作量大幅減少而有人力過剩等事實，則
15 為被告所否認，是以本件之爭點析論如下：

16 (一)、被告於原告任職期間指派原告處理之工作項目為何？

17 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
18 但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事
19 訴訟法第277條定有明文。原告主張其任職被告公司期間實
20 際上擔任馥華集團業務助理，並負責不屬被告公司業務範圍
21 之馥華集團旗下所有建案之交屋、收款、客變、售後服務等
22 情，既為被告公司所否認，原告即應就此有利於己之事實負
23 舉證責任。

24 2.經查，被告公司法定代理人王傳井於本院陳稱：原告的主管
25 是我，原告於100年進入公司，106年12月離職，其工作項
26 目為業務助理，主要是接聽我們承攬工程建案的住戶需要維
27 修的電話，我們建案與業主約定的保固期限為1年，有些建
28 案保固期間超過1年；原告從建設公司轉介到被告公司的時
29 候，我有跟原告講工作內容最主要為接聽客戶的維修電話，
30 沒有其他特別事項；我不清楚原告是否需要處理業主即建設
31 公司交屋收款、客變、售後服務的工作；原告跟客戶聯絡有

01 可能是建設公司的人員不在的時候幫忙接聽電話，原告的工作
02 沒有那麼必要跟客戶聯絡，原告是從建設公司轉介過來的
03 ，所以對建設公司他們的業務有點熟悉；原告所提出之收款
04 日報表（即原證九，本院卷二第83至89頁）我沒有看過，收
05 款日報表不是原告需要做的內容，原告幫建設公司製作日報
06 表沒有經過我允許，我也沒有要原告做這個事情等語（本院
07 卷二第179至180頁、第185頁）。次查，被告營業項目為
08 營造業等情，有經濟部公司資料查詢在卷可憑（本院卷二第
09 31頁）。足認原告所稱其任職被告期間所負責建案之交屋、
10 收款、客變、售後服務等事項並非被告業務範圍而屬於建設
11 公司之業務事項。再審諸，原告所稱馥華集團業務部門除原
12 告以外之其他人員即主管劉邦禮、副理翁世芬、助理王采玲
13 ，均屬於建設公司員工，為何唯獨原告為營造事業之員工卻
14 要負責非屬營造業業務事項之建案之交屋收款、客變及售後
15 服務。若誠如原告所稱其為馥華集團業務部門之1員，自可
16 安排其於集團內建設公司任職以處理建案之交屋收款、客變
17 及售後服務等事項，豈不更為名正言順。從而，被告抗辯原
18 告任職期間受指派之工作項目僅為接聽聯絡被告公司所承攬
19 已完工建案後續保固期間之住戶維修需求事項等情，應非虛
20 言。至於原告雖提出收款日報表（本院卷二第83至87頁）以
21 證明其任職被告公司期間之工作內容。然姑且不論被告否認
22 該收款日報表之真實性，茲觀諸該收款日報表並無被告公司
23 其他員工簽名或主管之複核，顯見該收款日報表之製作與被
24 告公司業務無涉。從而，原告縱使於任職被告公司期間確有
25 處理收款日報表之相關事項，然其或係基於個人情誼或其他
26 原因所處理被告公司業務範圍以外之事務，並不足以推論該
27 處理之事務確係被告公司於其任職期間指派原告之工作項目
28 。

29 (二)、被告公司依據勞動基準法第11條第4款終止兩造間僱傭契約
30 ，有無理由？

31 1.按勞動基準法第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。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. 經查，被告公司104年至106年度之營業收入分別為3億9,303萬4,545元、2億7,059萬1,679元及1億3,703萬668：同期之營業淨利分別為798萬6,723元、126萬6,019元及16萬6,649元等情，有被告提出之104年度至106年度損益比較表附卷可參（本院卷一第111頁）。顯見被告主張其因市場環境變更導致其營業收入及獲利情形逐年嚴重衰退等情，應屬有據。次查，被告公司103年至107年間僅103年、106年各取得2件及1件建造執照，其他年度均未取得建照執照等情，有被告公司建築工程履歷查詢系統可證（本院卷二第199頁）；復參以被告公司法定代理人王傳井到院陳稱：107年的營業額不到1億，目前尚未完工之建案只剩1個建案；104年工務人員還有18個或19個，後來因為沒有案子，所以有人離開目前工務人員有10個等語（本院卷二第

180 頁)。足認被告近年來有關於承攬新建工程之業務確有逐漸萎縮之情。從而，被告辯稱因應有關新建大樓工程業務之變化而調整營業決策，改以提供大樓修繕為主要業務內容等情，應屬有據。茲審酌承攬大樓新建案之業務著重於工程之統合及規劃能力，而大樓修繕係在實體大樓中就瑕疵情況為修復，二者所需具備之技術及市場顯不盡相同而有所區隔。是被告以承攬新建大樓為主要業務變更為以承接大樓修繕為主要業務，對其內部之經營組織結構應已發生一定之變化。揆諸首開說明，應屬業務性質變更。

3. 原告雖辯稱被告係馥華集團之旗下子公司，被告公司內部並無業務性質變更決策。且以其任職於被告期間所製作之收款日報表均牽涉馥華集團旗下之建設公司，其自95年進入馥華集團任職後，歷經馥達建設公司及馥麗建設公司等公司，所從事之工作均無改變，及原告起訴狀及存證信函所寄送予被告公司之住址亦與馥華集團旗下員工辦公地點相同等情，據以推論被告公司實為馥華集團之成員。惟按公司法所稱關係企業，指獨立存在而相互間具有下列關係之企業：一、有控制與從屬關係之公司。二、相互投資之公司；公司持有他公司股份總數或資本總額半數者為控制公司，該他公司為從屬公司。除前項外，公司直接或間接控制他公司之人事、財務或業務經營者亦為控制公司，該他公司為從屬公司；有下列情形之一者，推定為有控制與從屬關係：一、公司與他公司之執行業務股東或董事有半數以上相同者。二、公司與他公司之已發行有表決權之股份總數或資本總額有半數以上為相同之股東持有或出資者，公司法第369之1、第369之2、及第369之3分別定有明文。然從原告所提出上開外觀事項並不足以推論被告與馥華集團間為關係企業，而原告迄今並未提出被告與馥華集團間符合公司法所稱關係企業之相關事證以實其說，實難認定被告與馥華集團間為關係企業。再查，被告公司法定代理人王傳井於本院陳稱：我是被告公司的實

01 質負責人也是名義負責人，我沒有在馥華集團的其他公司任
02 職，原告所提出之馥華集團人事組織圖（即原證6，本院卷
03 二第75頁）是馥華集團編排的，是他們把我掛在總經理室的
04 經理，可能是馥華集團希望把集團的完整性做大，希望讓客
05 戶覺得在服務上一貫性服務，實際上我是被告負責人，在馥
06 華集團的經理是掛名，實際上不算是馥華集團的經理，被告
07 公司的股東並無馥華集團或是陳金鐘的持股，經濟日報所報
08 導被告公司董事為馥華集團老闆陳金鐘公子是不實在等語（
09 本院卷二第178頁、第181頁、第185頁）。顯見被告公司
10 與馥華集團充其量僅具有策略聯盟之關係，彼此間非關係企
11 業，更遑論有控制從屬關係。再者，原告自始並未明確說明
12 所謂集團內成員之定義及集團內公司間之彼此之權利義務為
13 何，與被告公司必須支付實際上非執行被告公司業務內容之
14 原告薪資之依據，僅空言關係企業間員工相互借調、工作支
15 援之情形，所在多有等語。況承上所述，原告於任職被告期
16 間所執行與被告公司業務無關之事項均非其主管即被告公司
17 法定代理人王傳井所指派之工作，更無從以原告自行私下處
18 理與被告公司業務內容全然無關之事務推論被告公司與馥華
19 集團間之關聯性。被告公司既非馥華集團旗下成員，則被告
20 公司有無因應市場變化而變更業務性質，自非馥華集團所能
21 掌控或置喙。原告雖又主張被告於106年12月8日解僱原告
22 時，尚有4建案交屋或即將交屋中，屬業務部門最為繁忙時
23 期，其後被告於107年6月又有新進1名業務助理等情。然
24 承上所述，原告所稱建案興建完工後續之銷售、交屋、收款
25 、客變、售後服務及公設點交等工作，均非被告公司所營事
26 業項目需處理之事務，縱有人力需求亦係委託被告興建之業
27 主即建設公司人力需求，與被告公司全然無涉。另被告亦否
28 認107年6月新進1名業務助理等情。原告亦未就此提出相
29 關事證證明，本院自無從為有利於原告之認定。從而，原告
30 以被告公司於解僱原告時尚有增加人力之需求，並推論被告
31 並無業務性質變更之決策，應屬無據，不足憑採。

01 4.次查，被告於106年資遣原告時共有13名員工，其中10名為
02 工程人員，1名採購，1名會計，原告為業務助理，業務內
03 容為接聽電話、登錄及建檔客戶資料、一般簡易文書處理及
04 行政作業；被告離職後其原職掌有關接聽客戶維修電話部分
05 由工務課長承接；登錄及建檔客戶資料等行政事務則由會計
06 人員承接等情，有被告公司組織架構、業務內容及人員配置
07 表及公司員工工作項目及承接原告工作項目表附卷可考（本
08 院卷二第123頁、第125頁）；證諸王傳井於本院陳稱：原
09 告的工作是接聽客戶的維修電話，但現在因為通訊很方便，
10 住戶會直接打電話聯絡我的工程人員告訴我們有何問題，所
11 以業務助理的工作接聽電話也變少，但工程人員的工作量有
12 變多，我去辦公室的時候看到原告在上網沒有什麼事情做等
13 語（第180頁、第184頁）。足認被告辯稱原告工作量本就
14 不足獨立成為一項職缺，其工作量本可由其他同事代替處理
15 等事實，應屬信而有徵。又查被告為育達商職畢業，於任職
16 被告前之工作經驗為業務助理及會計助理等情，有員工個人
17 資料表附卷可考（本院卷一第115至116頁）。據上，原告
18 受指派之原有業務助理之工作可由其他人員承接，而被告公
19 司有關採購及會計工作本有專職人員處理，而無新增行政工
20 作職缺之必要。再者，依據原告學歷及先前工作經驗並無工
21 程及工務相關專業知識，自無法勝任與工務有關之工作內容
22 。則被告公司於資遣原告時，公司內部確無原告能力可勝任
23 之職缺可供安置，揆諸首揭說明，亦即被告於資遣原告時已
24 符合無適當工作可供安置之要件。從而，被告抗辯於資遣原
25 告時考量公司內部所有工作均已有相關人力配置，並無原告
26 所能勝任之適當工作可安置原告，被告自無可能再徵詢原告
27 之意願或安排原告從事其他職缺等情，應屬有屬。故被告公
28 司於106年12月8日終止兩造間之勞動契約，已符合勞基法
29 第11條第4款所規定最後手段性原則，被告公司經預告勞工
30 終止勞動契約，並給付原告至106年12月8日止之薪資、資
31 遣費及預告工資，兩造間勞動契約已合法有效終止。

01 五、結論：被告於106年12月8日資遣原告合於勞基法第11條第
02 4款規定之要件，兩造間之僱傭關係自106年12月8日起消
03 滅。從而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在；依民法第48
04 6條規定，請求被告給付3萬2,000元薪資，及自起訴狀繕
05 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；自10
06 7年1月1日起至原告復職之日止，按月於每次月5日給付
07 3萬2,000元薪資，暨自各期應給付之日翌日起至清償日止
08 ，按週年利率5%計算之利息；依勞工退休條例第14條第1項
09 規定請求被告提繳1,920元儲存於勞工保險局設立之原告退
10 休金個人專戶，暨自107年1月1日起至原告復職之日止，
11 按月提繳1,920元儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人
12 專戶，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所
13 為假執行之聲請即失所附麗，一併駁回之。

14 六、本件事實、證據已經足夠明確，原告雖聲請傳喚證人陳金鐘
15 徐永貴、劉邦禮、陳惠萍、王采玲、張瀨方，以證明陳金鐘
16 為被告公司之實際負責人及原告任職於被告公司之工作內容
17 等情，即無必要。另雙方所提出的攻擊或防禦方法及所用的
18 證據，經過本院斟酌後，認為都不足以影響到本判決的結果
19 ，因此就不再逐項列出，併此說明。

20 七、據上論結：本件原告之訴為無理由，因此判決如主文。

21 中 華 民 國 108 年 6 月 19 日
22 民事勞工法庭 法官 王婉如

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 108 年 6 月 19 日
27 書記官 鄔琬誼