

臺灣新北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第9號

原告 施宜杰
訴訟代理人 陳金泉律師
李瑞敏律師
康立賢律師
被告 萊爾德電子材料股份有限公司
法定代理人 黃振聲
訴訟代理人 廖維達律師
楊智全律師
張祐寧律師

上列當事人間請求確認僱傭關係（合併請求給付工資）事件，經本院於民國109年10月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國109年7月1日起至原告復職之前一日止，按月於次月5日給付原告新臺幣122,120元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 三、被告應自民國109年7月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳新臺幣7,578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。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行，但被告如按期各以新臺幣122,120元為原告供擔保後，得免為假執行。
- 六、本判決第二項得假執行，但被告如按期各以新臺幣7,578元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

- （一）原告自民國106年8月1日起受僱於被告，於108年4月份起擔任運營經理職務，月薪為新臺幣（下同）122,120元（含本薪119,720元加上伙食津貼2,400元），原告於109年5月29日收到被告電子郵件告知，將於109年6月

12日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定資遣原告，雖被告藉口因新冠疫情而影響、調整組織而資遣原告，惟實際上被告業績尚正向增長，而無須減少僱傭規模。原告旋即申請勞資爭議調解，兩造並於109年6月10日進行勞資爭議調解，被告因而同意取消資遣，惟嗣於109年6月18日原告再度接到被告書面通知仍依勞基法第11條第4款資遣原告，生效日為109年6月30日，故原告再度提出勞資爭議調解申請，惟兩造調解不成立，原告不得已始提起本訴。

（二）被告應就其資遣原告之事由負舉證責任

被告於109年6月18日以書面通知將資遣原告，惟原告認被告並無勞基法第11條第4款之資遣事由，本件除僅資遣原告1人，更係於收回第1次違法解雇成命後不久即再度為之，且被告業務仍正向增長，無減少勞工之必要，且未曾於資遣前對原告為任何安置，故被告解僱不合法，是被告如主張有上揭資遣事由，應負舉證責任。

（三）被告因違反解僱之最後手段性原則而解僱無效

解僱係對勞工最嚴厲之處分，應為最終、不得已、無可避免時之手段，故僱主在解僱勞工前，應選擇以主管先減薪或協商減少工時等方式來因應企業經營困境，亦即如有可替代方法可資實施時，應優先以該措施處理，避免逕行解僱勞工，以符合「迴避解僱法理」。本件被告資遣原告前，未見被告努力迴避資遣，且第二次更係於同意收回第一次非法資遣成命後短短一週即為之，不僅明顯違反誠信原則，該資遣行為亦不符合勞基法第11條第4款事由，更無善盡最後手段性原則，故被告資遣原告應為無效。

（四）茲原告請求項目及金額如下：

1.按月給付薪資122,120元

被告違法資遣已如上述，原告要求回復工作權，惟遭被告拒絕，是被告已屬受領勞務遲延，則受僱人之原告無補服勞務之義務，故縱無實際服勞務，亦得請求報酬，被告有

01 按月給付薪資予原告之義務。

02 2.按月提繳勞退金7,578元至原告之勞退金個人專戶

03 原告遭違法解僱前，雖被告每月提繳之勞退金為7,254元
04 ，惟原告實際月薪為122,120元（含本薪119,720元加上
05 伙食津貼2,400元），依「勞工退休金月提繳工資分級表
06 」屬第11組第57級，月提繳工資應為126,300元，則應提
07 繳金額為7,578元，是原告請求被告按月提繳勞退金7,57
08 8元至原告之勞退金個人專戶。

09 （五）併聲明：

10 1.確認原告與被告間僱傭關係存在。

11 2.被告應自109年7月1日起至原告復職之前一日止，按月
12 於次月5日給付原告122,120元整，及自各期應給付日之
13 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

14 3.被告應自109年7月1日起至原告復職之前一日止，按月
15 提繳7,578元整至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退
16 休金個人專戶。

17 4.第2、3項請求，請依職權宣告假執行。

18 5.訴訟費用由被告負擔。

19 二、被告則以：

20 （一）被告有業務性質變更而有減少勞工之必要

21 被告為英商萊爾德集團（下稱萊爾德集團）之臺灣子公司
22 ，萊爾德集團除臺灣外亦分別於多國設有公司或營運據點
23 ，屬跨國性集團。惟因新冠疫情，無論營運狀況、客戶訂
24 單及營收等均大受影響，為因應疫情帶來的經濟衝擊，不
25 得不進行組織及人力調整。被告組織分為營運部門及業務
26 部門，原告為營運部門之最高主管「營運經理」，惟萊爾
27 德集團除台灣外，其餘亞洲據點均無「營運經理」此一層
28 級組織，為達組織優化及人力精簡目的，遂決議將臺灣據
29 點此一職務移除，現今被告營運部門已直接由越南區之總
30 經理管理。

31 （二）被告之組織調整政策並非單就營業額所為之考量

目前萊爾德集團內之同仁均係扮演多工角色，營業額較高之新加坡亦有人員遭裁減，故被告組織調整及人力縮編為集團全球性之調整，非單就營業額所為之考量。

(三) 被告已具體審視無其他適當職位可安置原告

被告已於109年5月29日以勞資協商會議方式將集團組織優化之政策告知原告，原告雖曾提及是否可任「品保主管」一職，惟品保團隊滿編，並無職缺，且營運部門亦無招募人力之需求，故實無適當工作可供安置，是被告於同日向新北市政府通報資遣。被告於同年6月4日向原告說明離職方案，並再次檢視確無適當工作可供安置原告，兩造於同年6月10日進行勞資爭議調解，被告基於照顧原告之考量，期望再透過內部討論，提供更優渥之資遣條件，方同意撤回前開5月29日之資遣通報。嗣於同年6月17日再次告知原告，被告內部已確認無適當職位，並提出優於勞基法規定之離職補償方案。同年6月18日，原告回覆不願接受資遣，故被告於同日書面通知被告將於同年6月30日終止僱傭關係，並於同年7月3日給付原告421,023元（含資遣費、特休折現、預告工資、離職金等）及6月份薪資。嗣於同年7月16日兩造再次進行勞資爭議調解未果，至此被告雖不得已而須資遣原告，惟被告已多次審視卻無適當工作可供安置原告。且原告除無業務相關背景外，其職位為被告最高職級人員，月薪為122,120元，較原告低一層級之人員，其月薪較原告少30,000至60,000元，故縱使被告有職缺，亦與原告之原工作條件顯不相當，不得謂屬「適當工作」。退步言之，被告已無「營運經理」一職，縱原告回任被告其他職務，亦非其專業。綜上，原告提出優渥資遣條件，使原告得於其他崗位重新出發，然經原告多次拒絕，被告不得已始依法資遣。

(四) 併答辯聲明：

1. 原告之訴駁回。
2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

01 3.訴訟費用由原告負擔。

02 三、協商兩造不爭執事項（見本院卷第182頁）：

03 （一）原告自106年8月1日起受僱於被告，於108年4月份起
04 擔任運營經理職務，月薪為新臺幣122,120元（含本薪11
05 9,720元加上伙食津貼2,400元）。

06 （二）原告於109年5月29日收到被告電子郵件告知，將於109
07 年6月12日以勞基法第11條第4款規定資遣原告。

08 （三）兩造於109年6月10日進行勞資爭議調解，被告同意撤回
09 5月29日之資遣。

10 （四）原告於109年6月18日原告再度接到被告書面通知仍依勞
11 基法第11條第4款資遣原告，生效日為109年6月30日。

12 （五）被告組織分為營運部門及業務部門，原告為營運部門之最
13 高主管「營運經理」。

14 （六）被告現今已無「營運經理」一職，該部門營運部門已直接
15 由越南區之總經理管理。

16 （七）原告曾於勞資協商會議中提及是否可任「品保主管」一職
17 。

18 （八）被告已於109年7月3日給付原告421,023元（含資遣費
19 、特休折現、預告工資、離職金等）及6月份薪資122,12
20 0元。

21 四、協商兩造爭執事項：

22 （一）被告於109年6月18日通知終止契約前，是否有勞基法第
23 11條第4款所定「業務性質變更，有減少勞工必要」，又
24 「無適當工作可供安置被上訴人」之情形？

25 （二）原告請求被告給付自107年7月1日起至原告復職之前一
26 日止之工資，有無理由？

27 （三）原告請求被告應自109年7月1日起至原告復職之前一日
28 止，按月提繳7,578元整至原告在勞動部勞工保險局設立
29 之勞工退休金個人專戶，有無理由？

30 五、本院得心證之理由：

31 原告主張被告於109年6月18日通知終止兩造勞動契約並不

01 合法，兩造間僱傭關係仍然存在，被告應繼續給付工資至伊
02 復職之日止，並按月提撥7,578元至伊之勞工退休金專戶等
03 情，為被告所否認，並以前詞置辯。本件經兩造依民事訴訟
04 法第463條準用同法第270條之1第1項第3款規定，於本
05 院109年9月16日準備程序整理並協議爭點（本院卷第182
06 、183頁），茲分述如下：

07 （一）被告於109年6月18日通知終止契約前，是否有勞基法第
08 11條第4款所定「業務性質變更，有減少勞工必要」，又
09 「無適當工作可供安置被上訴人」之情形？

10 1.按業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供
11 安置時，雇主得終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有
12 明文。又所謂「業務性質變更」，就雇主所營事業項目變
13 更固屬之；就經營事業之技術、手段、方式有所變更，致
14 全部或部分業務發生結構性或實質性之變異亦屬之，故雇
15 主如出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產能、效
16 率需求之必要，採不同之經營方式，該部分業務之實施，
17 亦發生結構性、實質性之變異，即屬業務性質變更之範疇
18 （最高法院98年度台上字第1821號判決意旨參照）。又雇
19 主依勞基法第11條第4款關於「業務性質變更，有減少勞
20 工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定，預告勞工
21 終止勞動契約，因該款所謂「業務性質變更」，除重在雇
22 主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外
23 ，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產
24 品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經
25 營決策、預算編列等變更均屬之（最高法院98年度台上字
26 第652號判決意旨參照）。故業務性質變更之範圍雖廣，
27 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
28 之一項改變，惟仍應本於經驗法則及論理法則，參考工商
29 業發展與勞動市場之條件與變化，企業經營決策與人員管
30 理方式，及實際運作之狀況等綜合考量。

31 2.被告主張其公司有業務性質變更之情形，係以被告為萊爾

01 德集團之臺灣子公司，萊爾德集團除臺灣外亦分別於多國
02 設有公司或營運據點，屬跨國性集團。惟因新冠疫情，無
03 論營運狀況、客戶訂單及營收等均大受影響，不得不進行
04 組織及人力調整，被告組織分為營運部門及業務部門，原
05 告為營運部門之最高主管營運經理，惟萊爾德集團除台灣
06 外，其餘亞洲據點均無營運經理此一層級組織，為達組織
07 優化及人力精簡目的，遂決議將臺灣據點此一職務移除為
08 其論據，並提出萊爾德總公司109年第二季經營管理決策
09 會議之決議乙份為參（見本院卷第151至153頁）。惟為
10 原告所否認。

11 3.查被告組織分為營運部門及業務部門，原告自106年8月
12 1日起受僱於被告，於108年4月份起擔任運營經理職務
13 ，為營運部門之最高主管，此為被告所不爭執，而參諸被
14 告組織調整前及後營運部門之層級組織架構圖（見本院卷
15 第155、159頁），調整前員工人數22人，調整後員工人
16 數21人，組織表差異只是減少原告一人，倘若如被告所言
17 ，因疫情影響而需組織調整，為何僅調整原告一人，其他
18 均不需要調整，被告既主張係因萊爾德集團全球營運狀況
19 惡化方不得已做經營組織結構調整，則非被告所營事業項
20 目變更，或就經營事業之技術、手段、方式有所變更致業
21 務發生結構性或實質性之變異，或採不同之經營方式致該
22 部分業務發生結構性、實質性變異之情形。

23 4.另被告主張因新冠肺炎疫情影響而有減少勞工必要，惟依
24 原告任職時之業務報告部門工作分析（見本院卷第261至
25 275頁），記載被告公司產線產量增加、甚至急單需求大
26 增且每月生產總數圖表亦可彰顯109年3月份產量攀升，
27 顯然並沒有因為疫情而影響被告公司業務；又依樣品中心
28 數量也可見產量並無因疫情而受影響；其中倉庫部分則可
29 看出被告每月出貨量、甚至109年3月份出貨量創新高，
30 足見被告營運並無受到疫情影響，又依原告109年5月份
31 業務報告（見本院卷第277至292頁），可看出109年5

01 月之被告營運狀況均為正常、甚至遠遠高於預算值，就10
02 9年5月份毛利潤（GrossMargin）實際達成（Actual）為
03 902（單位為千／美金）、較諸預算目標（Budget）617，
04 已有成長、達標，同時比較去年同期（May PY）也增加了
05 96%，又依報告欄位「Site TTLEB ITDA」即稅後淨利部
06 分，較諸去年同期仍成長43%，顯然在原告遭資遣前並無
07 任何受疫情影響營運之情事，況臺灣對疫情控制得宜，並
08 未如其他國際區域般有業務受創、連帶必須縮減人力或僱
09 傭規模情事，被告自不能以國際其他區域人力有縮編之情
10 即認萊爾德集團之台灣子公司即被告公司亦有裁員之必要
11 與需求，況依被告公司公告（見本院卷第259、260頁）
12 ，在取消原告職務後，仍有該職務對應工作，且被告係將
13 原告職務工作交由凱文Kevin負責、移請越南區總經理管
14 理，顯然並沒有業務變更而減少勞工之必要，即該工作仍
15 存在而交由凱文Kevin、以及越南區總經理Freddy Kum管
16 理，被告就其公司業務之實施有何結構性、實質性之變更
17 而有減少勞工必要之情形，實無法舉證以實其說，揆諸前
18 揭說明，被告於109年6月18日通知終止契約時，自難認
19 定已發生勞基法第11條第4款所定業務性質變更，有減少
20 勞工必要之情形。

- 21 5.再按業務性質變更，有減少勞工之必要時，雇主雖可依勞
22 基法第11條第4款規定終止勞動契約；惟依該款規定，雇
23 主除須業務性質變更，有減少勞工之必要外，尚須無其他
24 適當工作可供安置時，始得終止勞動契約。所謂「無適當
25 工作可供安置時」，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇
26 關係，促進社會與經濟發展，應包括「原雇主」為因應業
27 務性質變更而投資成立，在人事晉用及管理上為「原雇主
28 」所操控之他公司，亦無適當工作可供安置之情形在內（
29 最高法院99年度台上字第1203號判決意旨參照）。第按工
30 作權為憲法第15條明文保障之基本權利，有關勞基法第11
31 條終止勞動契約之事由，涉及勞工既有工作權之喪失，屬

於憲法工作權保障之核心範圍，解釋勞基法第11條之規定，自應謹守憲法基本權價值體系而為合憲性之解釋。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。是以雇主倘僅因一部經營組織結構調整而減少勞工，但同性質之他部門，依然正常運作，甚或業務增加，仍需用勞工時，則基於解僱最後手段原則，雇主須證明曾有積極持續輔導勞工轉任至其他部門從事工作，並經正當考核程序，卻不能勝任工作，致無其他適當工作可供安置時，始得依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約。為避免雇主濫用解僱權之流弊，尚不得僅因一部組織結構調整之業務性質變更情狀發生，即任意解僱勞工，否則即與勞基法保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法意旨及行使權利應依誠信原則相悖。

6. 次查，原告自106年8月1日起受僱被告公司，並於108年4月升任運營經理職務，即便被告今已無運營經理職缺，被告亦大可將原告調回原工作職務，被告並無證明已善盡安置義務。又被告係將原告職務工作交由凱文Kevin負責、移請越南區總經理管理，且原告曾於勞資協商會議中提及是否可任「品保主管」一職，顯然被告於裁掉原告運營經理職務後，並未徵詢原告就被告公司其他部門有無適當工作可以安置，即透過組織內調職，而被告雖抗辯已無運營經理之職缺，且原告並無業務相關背景云云，惟被告亦未可透過再教育等方式而為適當職務調整，或被告公司並未考量其在萊爾德集團母公司在人事晉用及管理上所操控之其他子公司有無適當工作可供安置原告，則原告主張被告表示終止契約時，與勞基法第11條第4款所定「已無適當

01 工作可供安置」情形未合，即屬可採。綜上各情以參，足
02 認被告於109年6月18日通知原告依勞基法第11條第4款
03 規定終止兩造契約，並不合法，不生終止之效力。

04 (二) 原告請求被告給付自107年7月1日起至原告復職之前一
05 日止之工資，有無理由？

06 1.僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
07 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提
08 出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權
09 人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以
10 代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
11 者，自提出時起，負遲延責任；民法第487條前段、第23
12 5條、第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，
13 需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債
14 務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前
15 ，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院
16 92年度台上字第1979號判決意旨參照）。再按給付有確定
17 期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債
18 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
19 之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
20 律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233
21 條第1項前段、第203條亦分別定有明文。

22 2.承前所述，被告於109年6月18日通知原告依勞基法第11
23 條第4款，於109年6月30日終止兩造契約，並不合法，
24 不生終止之效力，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，
25 自屬有據。又被告通知終止契約後，原告於106年7月9
26 日即申請勞資爭議調解，並請求與被告恢復僱傭關係，然
27 被告未同意，原告並於同年月10日以存證信函通知被告主
28 張終止勞動契約不合法，並稱於被告於109年6月30日再
29 次資遣已屬違法，原告於違法解僱之翌日，前往原服務單
30 位提供勞務，然被告未為必之協力，鎖定門禁及電腦權限
31 致原告無法實現勞務等情，有新北市政府勞資爭議調解紀

錄及存證信函各乙份附卷可參（見本院卷第75至77頁），被告禁止原告進入辦公室，被告應負受領勞務遲延之責等內容，足見被告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，然遭被告所拒，揆諸前揭規定及說明，自應由被告負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，即得請求被告給付報酬。則原告請求被告應自109年7月1日起至原告復職之前一日止，按月於次月5日給付原告122,120元整，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

（三）原告請求被告應自109年7月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳7,578元整至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，有無理由？

1.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年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.原告主張兩造約定原告之薪資為122,120元，為被告所不爭執，依勞工退休金月提繳工資分級表，應以126,300元金額之百分之六即7,578元作為月提撥薪資之計算金額，

01 為原告提繳至原告退休金專戶中。原告主張被告公司自10
02 9年7月起即未提撥退休金，為被告所不爭執，從而，原
03 告請求被告應自109年7月1日起至原告復職之日止，按
04 月提繳7,578元至原告勞工退休金個人專戶，為有理由，
05 應予准許。

06 六、綜上所述，原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被
07 告應自109年7月1日起至原告復職之前一日止，按月於次
08 月5日給付原告122,120元，及自各期應給付日之翌日起至
09 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。暨被告應自10
10 9年7月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳7,578元
11 至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；均
12 屬有據，應予准許。

13 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
14 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
15 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
16 有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依
17 據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。

18 八、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
19 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
20 逐一論列，併此敘明。

21 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

22 中 華 民 國 109 年 11 月 17 日
23 勞動法庭 法官 吳幸娥

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 109 年 11 月 17 日
28 書記官 周子鈺