

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第47號

原告 呂岱蓉  
被告 全順物流股份有限公司  
法定代理人 石嘉聖  
訴訟代理人 邱俊傑律師  
林欽崇  
蕭翰嶽

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年10月25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、程序方面：

一、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號判決先例意旨參照）。經查，原告主張被告於民國109年5月15日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，通知自同年月16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，可見兩造就僱傭關係是否合法終止確有爭執，並致原告基於僱傭關係之法律上地位有不安之狀態，且該法律上地位之不安及危險，得以確認判決排除之，應認原告提起本件確認之訴有確認利益。

二、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。勞動事件法第6條第1項前段定有明文。本件原告主張其受僱於被告公司，工作地點在桃園市蘆竹區（見本院勞專調卷第7頁）

，依前開規定，本院自有管轄權，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自88年4月起任職於訴外人華立企業股份有限公司（下稱華立公司）物流管理部，擔任管理師並負責帳務行政工作，直至華立公司於102年10月1日成立子公司即被告，原告遂轉換至被告處上班，並繼續原前揭工作，工作地點在桃園市蘆竹區，雙方約定每月薪資為新臺幣（下同）49,563元（項目為本薪38,163元、伙食津貼2,400元、地區生活補助2,000元、全勤獎金1,000元、私車公用補助6,000元），並約定次月10日給薪，被告每月亦有依勞基法提撥勞工退休金（下稱勞退金）2,634元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶），嗣被告於108年9月18日告知原告因協力供應商即訴外人實聯精密化學股份有限公司（下稱實聯公司）駐廠區需新增行政人員，故調動原告至桃園市觀音區。詎被告未與原告溝通、解答其疑問，而於109年5月15日無預警單方面宣告因駐廠區已不需行政人員且亦無其他單位或任務可指派，故自同年月16日起終止兩造間僱傭關係，然觀音區駐廠其他人員皆已歸建回被告新竹湖口物流單位上班，且被告於終止兩造間僱傭關係之109年5月15日前後，即109年3月9日在新竹湖口物流單位，同年4月13日在桃園南崁物流單位，同年4月6日在華立公司新竹辦公室等，分別新聘3名內勤職員，是被告此行為已違反勞基法第11條第4款規定，故原告於同年6月5日向桃園市政府申請勞資爭議調解，惟經兩造於同年7月13日在桃園勞工育樂中心進行調解之結果，仍因兩造未能達成共識以致調解不成立。從而，爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被告給付薪資本息，並提繳勞退金至原告設於勞保局之勞退專戶至原告復職日。並聲明：（一）確認兩造僱傭關係存在。（二）被告應自109年5月16日起至原告復職之日止，按月於翌月10日給付原告49,563元

，及自各期應給付之次日起均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應自109年5月16日起至原告復職之日止，按月提撥2,634元至原告設於勞保局之勞退專戶。

二、被告則以：華立公司與實聯公司於109年6月2日前，就專業氣體的代理與經銷存有合作關係，故華立公司委由被告在實聯公司駐點提供物流服務，惟該駐點單位嗣因華立公司與實聯公司終止合作關係後即於109年6月2日前被裁撤而不復存在，原告職務為帳務行政人員，除因前揭駐點單位已裁撤，導致原告原本之日常帳務登載作業均不復存在外，被告其餘單位於109年5月15日前後，均屬於滿編之狀態，無再添補帳務行政人員之需求，故被告僅得予以資遣，並於同年5月19日以高雄市社東郵局000187號存證信函寄發非自願離職證明書予原告，並載明資遣原因為勞基法第11條第4款，屬業務性質變更而有減少勞工之需要，被告依前揭規定終止兩造間勞動契約，與法並無不合。原告雖主張被告未主動為其安排新職，且被告為前述資遣前，仍有徵聘內勤人員情事，而有違反解僱最後手段性原則，惟被告所招聘為保稅人員而須具備專業證照，原告自承迄今未取得保稅人員專業證照。另新聘之行政人員就任時間為109年4月13日，顯與原告遭資遣時間相距逾1個多月，況就行政人員職務編制，於原告遭資遣之前1個月迄今均屬滿編狀態。依前所述，被告於資遣原告時，並無薪資、職級相當之工作職缺可供安置原告，則原告主張即屬無據等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院勞訴卷第265-266頁）：

(一)原告自102年10月1日起任職於被告處，負責帳務行政工作，工作地點在桃園市蘆竹區，雙方約定每月薪資為49,563元（項目為本薪38,163元、伙食津貼2,400元、地區生活補助2,000元、全勤獎金1,000元、私車公用補助6,000元），並約定次月10日給薪，被告每月亦有依勞基法提撥勞退金2,634元至原告設於勞保局之勞退專戶（見本院勞專調卷第12

01 5-126 頁；勞訴卷第55頁）。

02 (二)華立公司與實聯公司間存有專業氣體代理與經銷合約，華立  
03 公司委由被告在實聯公司駐點提供物流服務。被告徵得原告  
04 同意後，自108年9月19日起調動原告至桃園市觀音區之實  
05 聯公司駐廠區工作，後被告於109年5月15日向原告表示無  
06 其他單位或任務可指派，故於同年月16日起終止兩造間僱傭  
07 關係（見本院勞專調卷第126-127頁；勞訴卷第55頁）。

08 (三)被告於109年5月15日依勞基法第11條第4款規定開立非自  
09 願離職證明書並寄發予原告（見本院勞專調卷第99、127頁  
10 ）。

11 (四)被告有提撥109年5月勞退金1,317元至原告設於勞保局之  
12 勞退專戶（見本院勞專調卷第47、128頁）。

13 (五)原告於109年5月16日離職後，有收受被告給付之1個月預  
14 告工資49,563元及資遣費160,000餘元，共計210,000餘元  
15 （見本院勞專調卷第128-129頁）。

16 (六)原告向桃園市政府申請勞資爭議調解，於109年7月13日在  
17 桃園勞工育樂中心召開調解會議，但雙方未能達成共識而調  
18 解不成立，雙方調解經過如同勞資爭議調解紀錄所載（見本  
19 院勞專調卷第51-52、67-68、91-97頁）。

20 (七)兩造未簽訂書面勞動契約，但原告於102年9月27日有簽立  
21 保密協議、競業禁止合約、員工道德行為守則，並於108年  
22 9月18日簽立員工轉調同意書（見本院勞訴卷第39、49、51  
23 、53、55頁）。

24 (八)被告於終止兩造間僱傭關係之109年5月15日前後，分別於  
25 109年3月9日在新竹湖口物流單位徵保稅人員，同年4月  
26 13日在桃園南崁物流單位徵行政人員，同年4月6日在華立  
27 公司新竹辦公室徵客服人員（見本院勞訴卷第96、98、164  
28 頁）。

29 (九)實聯公司與華立公司之代理經銷合約於109年6月3日即到  
30 期終止，嗣後無另訂新約或續約，亦無與被告簽署合約（見  
31 本院勞專調卷第7、77頁；本院勞訴卷第242頁）。

01 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

02 被告於109年5月15日，依勞基法第11條第4款規定終止兩  
03 造間勞動契約是否合法？

04 (一)按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作  
05 可供安置，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條第  
06 4款規定自明。所謂「業務性質變更」，於雇主出於經營決  
07 策或因應市場競爭條件及提高產能、效率之需求，採不同經  
08 營方式，致該部分業務發生結構性及實質性改變者，即屬之  
09 。除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）  
10 之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項  
11 目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督  
12 、經營決策、預算編列等變更均屬之（最高法院109年度台  
13 上字第1396號判決意旨參照）。

14 (二)經查，被告抗辯於108年9月19日調動原告至桃園市觀音區  
15 之協力供應商實聯公司駐廠區工作，此為原告不爭執見兩  
16 造不爭執事項(二)✓，後華立公司於109年4月30日通知被告  
17 ，因協助實聯公司代理銷售半導體用之氣體業務終止，故撤  
18 掉觀音廠辦公室（見本院勞專調卷第127-128頁），再者被  
19 告亦將在觀音駐廠區擔任充填、現場負責巡檢、開堆高機等  
20 相關物流作業工作人員，調回被告新竹湖口物流單位繼續上  
21 班（見本院勞專調卷第127頁），且為原告陳述在卷（見本  
22 院勞專調卷第7頁），參酌被告所營事業資料為倉儲業等，  
23 有經濟部商工登記公示資料查詢服務在卷可查（見本院勞訴  
24 卷第158頁），而當時負責執行華立公司代理實聯公司產品  
25 銷售之運輸、倉儲等相關物流工作等情，亦為證人即華立公  
26 司企業物流管理部副主管周天行證述明確（見本院勞訴卷第  
27 142頁），顯見被告倉儲業務因實聯公司與華立公司間之代  
28 銷合約終止，而於觀音駐廠區所營相關運輸、倉儲業務確有  
29 萎縮之情。

30 (三)從而，被告因華立公司幫實聯公司代理銷售半導體用之氣體  
31 業務終止而撤掉觀音廠辦公室，因而導致業務量下降，故不

再需要原本的人力規模，勢必減少負責請款、訂單收發、與業務單位聯繫之相關行政人員，並以此節省一名人事員額，應屬被告經營之決策及因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，核與勞基法第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要」之規定認屬相符。

(四)勞基法第11條第4款規定，雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，仍應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工，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年度台上字第957號判決意旨參照）。再按勞基法第11條第4款所定要件包括「無適當工作可供安置」，固明定雇主資遣勞工前必先盡「安置義務」，亦即雇主必無處可供安置勞工時，最後不得已才可資遣，學說上稱為迴避資遣型的調職。倘雇主並無適當職務可供安置，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當非立法本旨。又所謂「適當工作」，當指與勞工資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任者而言，故雇主雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件（包括薪資、職級等）顯不相當，或非屬勞工所得勝任者，相對於勞工而言，自不得謂係「適當工作」，而責令雇主負安置義務（最高法院103年度台上字第680號判決意旨參照）。查，原告固主張被告於終止兩造間僱傭關係之109年5月15日前後，均有在蘆竹及新竹以北之物流單位新聘行政人員，認為被告已違反勞基法第11條第4款規定等情（見本院勞專調卷第7頁），則為被告所否認，並以無適當工作可供安置等語置辯。茲就被告於資遣當時或資遣前後相當合理期間內有無適當工作可供安置原告

，審究如下：

1. 原告主張其原工作內容為帳務行政一情，亦據證人周天行證稱：原告擔任物流的行政助理，負責請款、訂單收發、與業務單位聯繫，沒有要求學經歷等語在卷（見本院勞訴卷第143頁），可見原告之工作內容為倉儲一般行政事項，並無專業之要求。原告固主張其被資遣前之109年3月9日、4月6日、4月13日，被告尚有新聘內勤職員各1名等語，惟查：

(1) 被告於109年3月9日固有新進員工至新竹物流到職（見本院勞訴卷第96頁），惟該職稱為「保稅人員」，其資格須有海關單位發給的保稅專責人員證照一節，為證人周天行證述在卷（見本院勞訴卷第144頁），而原告自陳先前工作皆未申請保稅功能，所以申請保稅課程未獲准，其自身僅需再上1個課即可（見本院勞專調卷第128頁；勞訴卷第258頁），然政府為了鼓勵國內產業進出口製造的稅賦優惠，如保稅工廠或科學園區等等，因為需要自主管理保稅物品，企業內必須要有專責人員進行保稅的業務，故各地關稅局授權辦理講習機構進行保稅業務人員講習，講習課程完成並通過測驗者，始可取得保稅人員證照，且其職務內容係管理保稅物品，協助客戶準備報關文件、執行報關程序、處理進出口的押匯，顯見專責保稅人員有其專業性，又原告自承「保稅我只要再上1個課就可以」（見本院勞專調卷第128頁），足見原告本已欠缺相關條件，況該缺額早於109年3月9日已有符合資格條件之保稅專責人員通知報到（見本院勞訴卷第96頁），縱認原告主張可透過公司內訓、外訓機構獲取相關作業流程及證照（見本院勞訴卷第258頁），然恐緩不濟急，況原告復未舉出有何申請保稅課程進修之事證，是此缺額顯非原告能力可勝任之適當工作。

(2) 原告另主張尚有倉儲部門助理缺額部分，被告則辯稱業於同年4月6日、4月13日已錄取新進人員等語（見本院勞訴卷第90-98、116頁）。查被告所屬員工「江○璇」於109年

01 4月6日至新竹到職擔任客服，學歷為學士畢業；被告所屬  
02 員工「詹○婷」於同年4月13日至台北擔任行政一職，學歷  
03 為學士畢業，有被告公司109、110年度行政人員及保稅人  
04 員編制表在卷可證（見本院勞訴卷第96、98、164頁），固  
05 屬原告自陳係中國工商專科學校（現改制為中國科技大學）  
06 財務管理組畢業等學經歷相當之職位（見本院勞專調卷第12  
07 8頁），然該等職缺分別位於新竹、台北，與原告居住之新  
08 北市林口區及原工作地點之桃園市容有相當距離，參酌原告  
09 先前同意調動之地點為桃園市蘆竹區至同市觀音區，係同市  
10 內之調動，有員工轉調同意書附卷為憑（見本院勞訴卷第55  
11 頁），本已難認前述新竹、台北之職缺為工作條件相當之適  
12 當工作。再證人周天行證稱：我們也是耳聞華立公司與實聯  
13 公司在談判代理權，沒有確定說會裁撤的消息，是109年4  
14 月30日接到華立公司通知被告將終止代理及經銷實聯公司之  
15 專業氣體等語（見本院勞訴卷第143、146頁），而華立公  
16 司遲至109年4月底始接受實聯公司不願與其續約之事實，  
17 此有華立公司110年8月4日陳報狀附卷可按（見本院勞訴  
18 卷第154頁），互核可知前述職缺均早於109年4月30日被  
19 告確定觀音區駐廠遭裁撤之前，即已招聘人員並到職，況實  
20 聯公司與華立公司之代理經銷合約於109年6月3日即到期  
21 終止，嗣後無另訂新約或續約一情，為兩造所不爭執，見兩  
22 造不爭執事項(九) v，原告復未舉證被告於同年4月6、13日  
23 之前業已知悉實聯公司與華立公司不再續約，而可預見原告  
24 之未來職缺變動並提供適當工作安置原告，是亦難執此為原  
25 告有利之認定。

26 2. 綜前，被告已無其他適當工作可安置原告，揆諸首揭說明，  
27 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  
28 ，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  
29 人力配置且屬滿編狀態，並無適當位置可安置原告等情，應  
30 屬有據。

31 (五) 綜此，被告解僱原告之時，確有業務性質變更，而有減少勞

工之必要，又無適當工作可供安置原告，則被告依勞基法第11條第4款規定，終止兩造間勞動契約，已符合勞基法第11條第4款所規定之最後手段性原則，自屬有據。又被告經預告原告終止勞動契約，且原告業於109年5月16日有收受被告給付之1個月預告工資49,563元及資遣費160,000餘元，共計210,000餘元。見兩造不爭執事項(五) v，另原告於109年7月至110年3月有領取失業給付金共計237,060元（見本院勞訴卷第29、31、33、35、37頁），是兩造間勞動契約已合法有效終止。

五、綜上所述，被告於109年5月16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109年5月16日起消滅。故原告請求：確認兩造間之僱傭關係存在；被告應自109年5月16日起至原告復職之日止，按月於翌月10日給付原告49,563元，及自各期應給付之次日起均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應自109年5月16日起至原告復職之日止，按月提撥2,634元至原告設於勞保局之勞退專戶，均為無理由，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，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 10 月 29 日  
勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

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 110 年 10 月 29 日  
書 記 官 蘇 玉 玫