臺灣高等法院民事判決

106年度勞上字第54號

上　訴　人　富柏財務顧問股份有限公司
法定代理人　楊大業
訴訟代理人　陳君瑋律師
複代理人　　陳正鈺律師
被上訴人　　黃秀萍
訴訟代理人　劉志賢律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國106年3月28日臺灣士林地方法院106年度勞訴字第17號第一審判決提起上訴，本院於108年4月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人聲明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人在第一審之訴駁回。

被上訴人聲明：上訴駁回。

二、被上訴人起訴主張：

（一）伊於民國105年1月14日至上訴人公司任職，擔任美術設計人員，約定月薪為新臺幣（下同）3萬元，伊實際上班處所在臺北市○○區○○路○○○號8樓即富柏投資股份有限公司（下稱富柏投資公司）所在地。105年2月15日，富柏投資公司負責人林亮廷亦為上訴人公司董事，代表上訴人公司對伊表示「因公司連續3個月收入未達100萬元，所有人員轉為業務，沒有美術設計職缺，又無其他職務可供安排，做到今日，薪水發到105年2月15日」，向伊表示依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款終止兩造間之僱傭契約，但未提出任何證據以實其說，且上訴人公司業務屬財務顧問業，並無變更，其惡意資遣應屬無效，伊得請求確認兩造間之僱傭關係存在。另依民法第487條規定，雇主

受領勞務遲延，受僱勞工無補服勞務之必要，伊仍得請求報酬，並依勞工退休金條例第14條、第31條規定，請求上訴人提撥勞工退休金。

（二）上訴人係依勞基法第11條第4款之事由，片面終止勞動契約；同法第11條第5款之事由，係上訴人臨訟提出，不足採信。伊自105年1月14日至上訴人公司到職，至同年2月15日經上訴人片面要求終止勞動契約止，期間共32日，扣除例假日及過年休假共14日，實際工作日僅有18日，伊對工作尚未熟悉，無法獨立完全新的設計工作，實屬正常，上訴人不能據此率認伊有不適任之情形。勞基法第11條第5款之立法意旨，係指勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務，且須雇主於踐行勞基法所定保護勞工之規定後，仍無法改善情況下，雇主始得終止勞動契約，始符解僱最後手段性原則，上訴人就此應提出相關說明。另縱認伊在他處服勞務所得應予扣除，亦應依伊所提出領薪明細表之金額為準。爰依民法第487條、勞工退休金條例第14條、第31條規定，求為：　確認兩造間僱傭關係存在，　上訴人應自105年2月16日起至被上訴人復職之日止，按月於翌月5日給付被上訴人3萬元，及各期給付分別自翌月6日起至清償日止，按年息5%計付利息；　上訴人應自105年2月16日起至被上訴人復職之日止，按月提撥1,818元至被上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶內之判決（原審為如被上訴人請求之判決）。

上訴人則以：

（一）105年2月，伊公司之業務性質變更為專業財務顧問公司，依被上訴人之學歷、專長、工作經歷，並無任何有關財務管理、理財規劃、理財諮詢、業務行銷之相關工作經驗與專業證照，實無適當工作可予安置，伊依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，於法無違。

（二）被上訴人於任職期間，無法完成伊公司交辦事項，且與公司同事、長官相處不睦，嚴重影響勞資信任關係；被上訴

人常出現不禮貌舉動，令人感覺受污辱，已構成勞基法第11條第5款所定不能勝任之情事，伊依法終止勞動契約，於法有據。又依被上訴人歷來勞保投保紀錄，可知被上訴人更換工作頻繁，每一工作任職期間甚短，可認被上訴人過往工作表現甚差。

（三）伊係依勞基法第11條第4款、第5款規定，對被上訴人終止勞動契約；伊於105年3月8日發給中華民國勞資關係協進會函，僅記載勞基法第11條第4款之事由，係顧及情誼，考量被上訴人日後還要找工作，乃未明文記載被上訴人不適任之較負面之次要事由。另縱認兩造間僱傭關係存在，伊須給付被上訴人報酬，惟被上訴人已於他處服勞務所得之薪資，亦應扣除等語，資為抗辯。

三、兩造不爭執之事實：

（一）被上訴人於105年1月14日至上訴人公司任職，擔任美術設計人員，月薪為3萬元。上訴人於105年2月15日對被上訴人終止勞動契約。

（二）上開事實，有中華民國勞資關係爭議調解紀錄可稽，並有被上訴人之勞工保險投保紀錄可參（見本院卷197-250頁，臺北地院105年度勞訴字第176號卷95頁）。

四、本件兩造之爭執如下：（一）上訴人於105年2月15日對被上訴人終止勞動契約是否合法？被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，有無理由？（二）被上訴人請求上訴人自105年2月16日起至被上訴人復職之日止，按月給付被上訴人3萬元；暨按月提撥勞工退休金至被上訴人之勞工退休金準備專戶，有無理由？分述如下。

五、關於上訴人於105年2月15日對被上訴人終止勞動契約是否合法？被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，有無理由部分：

（一）按依勞基法第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。

（二）本件被上訴人主張伊於105年1月14日至上訴人公司任職，擔任美術設計人員，上訴人於105年2月15日依勞動基準法第11條第4款規定對伊終止勞動契約一節，有上訴人105年3月8日富財人字第030801號行文中華民國勞資關係協進會載明：「…本公司應徵美工人員一職，由申請人黃秀萍於105年1月14日到職，…嗣於過年期間董事會討論年度業務計畫，決定縮編業務，調整公司人事，因此美工人員一職決定不再聘僱，依上揭規定（即勞基法第11條第4款）得預告終止勞動契約，又申請人繼續工作不滿三個月，依上揭規定（即勞基法第16條）無預告期之限制，亦無給付預告期間工資之適用，故於2月15日當日通知申請人終止勞動契約，…申請人自1月14日至2月15日期間，實際工作日數17日，薪資總額32,936元…」（見本院卷205-206頁），足認上訴人係依勞基法第11條第4款對被上訴人終止勞動契約，上訴人嗣抗辯伊並以被上訴人有勞基法第11條5款之事由終止勞動契約，尚無足取。

（三）被上訴人主張上訴人向伊表示「因公司連續3個月收入未達100萬元，所有人員轉為業務，沒有美術設計職缺，又無其他職務可供安排」，依勞基法第11條第4款終止勞動契約，但未提出任何證據，且上訴人公司業務均屬財務顧問業，並無變更，其惡意資遣應屬無效云云。上訴人則抗辯伊係專業財務顧問公司，提供客戶風險規劃、儲蓄投資規劃、保單健整、基金檢視、資產管理、稅務規劃、資產移轉等財務規劃及諮詢之服務；於105年以前，經營模式採用非常傳統的「舊客戶口耳相傳」、「設計紙本DM投遞信箱進行陌生開發」，但面對網路時代到來，經營階層深感傳統的開發客戶方式效率不彰，難敵同業激烈競爭，深憂會被市場淘汰，經營高層決議改用網路行銷方式：如經營粉絲頁、形象網站等方式進行，專職設計紙本DM的美工人員，專業上已無法支撐伊網路行銷的營運需要，伊將經營粉絲頁、形象網站等事務，交由相關專業的行銷公司外

包處理，對現有專職設計紙本DM的美工人員，伊內部實有進行組織調整並減少勞工之迫切必要等語（見本院卷267-268頁）。

（四）查依被上訴人本人到場所為陳述，可知被上訴人在上訴人公司係擔任美術設計工作，做投資理財DM及活動展場佈置，上訴人公司員工有10多人，除被上訴人和張家綸做美術設計外，其他人都是業務，被上訴人係擔任張家綸之助理（見本院卷58、322頁），足見被上訴人任職上訴人公司期間，上訴人公司之美術設計人員僅被上訴人和張家綸2人。次查被上訴人任職上訴人公司時之主管即證人張家綸到場證稱：「公司當時聘僱被上訴人是要來協助我工作，因為我手頭上有很多專案及視覺稿件，比較初步的工作可以由被上訴人來協助我。…我發現被上訴人無法完成我交付的工作，變成我自己還要重做或花更多時間跟被上訴人溝通。…後來我也離職，因為上訴人公司美術設計量沒那麼多，公司也有業務上調整，我離職後，如果公司有緊急的案子會再交給我接案。」所謂上訴人公司的業務上調整，係「上訴人公司對外宣傳及講座變得比較少，公司後來轉向為教育單位，是把之前都已設計好的專案抽離出來變成工作坊，類似教學講座，不需要再做新的設計，所以我在的專案部門後來裁掉了。」伊於105年10月離開上訴人公司（按依張家綸之勞工保險投保資料顯示張家綸係105年9月6日自上訴人公司退保），上訴人公司之業務上調整發生於000年6、7月等語（見本院卷327-328頁）。又上訴人公司會計即證人林妍妙到場證稱：「張家綸是被上訴人主管，被上訴人被資遣同一年張家綸也被資遣，張家綸用自願離職的方式離開，薪水還是用算資遣的方式。後來公司跟張家綸合作的方式，如果有美術設計的工作就會發包給她，她現在在別的公司上班。」（見本院卷325頁）。據上可知上訴人公司另一位美術設計人員張家綸亦於105年9月離職，嗣該專案部門亦經裁撤，可認上訴人抗辯專

職設計紙本DM之美工人員，專業上已無法支撐伊網路行銷之營運需要，伊將經營粉絲頁、形象網站等事務，交由相關專業行銷公司外包處理，對現有專職設計紙本DM之美工人員，伊內部有進行組織調整並減少勞工之必要等情，並非子虛。另雖被上訴人係於105年2月15日遭上訴人終止勞動契約，而證人張家綸證稱上訴人公司之業務上調整發生於000年6、7月；然張家綸係單位主管，且亦於105年9月自上訴人公司離職，嗣其所主管專案部門亦經裁撤，則上訴人因調整業務有減少勞工必要，先對基層員工即被上訴人終止勞動契約，堪認為合理。

（五）又查依上訴人所提出被上訴人應徵上訴人公司工作時自行列載之工作經歷所示，被上訴人係大學數學系、應用美術系（輔系）畢業，其工作經歷以從事美編、美工設計相關職務為主，並無有關財務管理、理財規劃、理財諮詢、業務行銷之相關工作經驗與專業證照（見本院卷91-101頁）；被上訴人亦陳述伊「看不出上訴人有美術設計工作可以做長期，因為他們是以業務為導向」等語（見本院卷322頁），足見被上訴人於應徵至上訴人公司任職時已知上訴人公司係專業財務顧問公司，以業務為主。上訴人抗辯其公司因進行組織調整有減少勞工之必要，依被上訴人之學歷、專長、工作經歷，無有關財務管理、理財規劃、理財諮詢、業務行銷之相關工作經驗與專業證照，無適當之工作可安置等情，堪以採信。從而上訴人依勞基法第11條第4款規定，對被上訴人終止勞動契約，並無不合。

六、關於被上訴人請求上訴人自105年2月16日起至被上訴人復職之日止，按月給付被上訴人3萬元；暨按月提撥勞工退休金至被上訴人之勞工退休金準備專戶部分：

上訴人因其公司業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置被上訴人，乃依勞基法第11條第4款規定，終止兩造間之勞動契約，並無不合，業如前述；被上訴人請求上訴人給付自105年2月16日起至被上訴人復職之日止，按

月給付被上訴人薪資3萬元；暨按月提撥勞工退休金至被上訴人之勞工退休金準備專戶，均屬無據，不應准許。

七、綜上所述，被上訴人依民法第487條、勞工退休金條例第14條、第31條規定，請求：　確認兩造間僱傭關係存在，　上訴人應自105年2月16日起至被上訴人復職之日止，按月於翌月5日給付被上訴人3萬元，及各期給付分別自翌月6日起至清償日止，按年息5%計付利息；　上訴人應自105年2月16日起至被上訴人復職之日止，按月提撥1,818元至被上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶內，為無理由，不應准許。原審就被上訴人上開請求為上訴人敗訴之判決及為假執行之宣告，尚有未洽；上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由。

八、兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，無逐一詳予論駁之必要。併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　14　　日

勞工法庭

審判長法　官　林陳松

法　官　曾錦昌

法　官　鄭威莉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　108　　年　　5　　月　　20　　日

書記官　楊璧華

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。