

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第165號

原告 謝德平
訴訟代理人 林宏耀律師
紀柔安律師
徐仲志律師
複代理人 蘭品樺律師
被告 順光股份有限公司
法定代理人 林王秀絹
訴訟代理人 許朝財律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國（下同）
110年4月13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。
訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自104年11月1日起受雇於被告，任被告南區營業處（位於高雄，於被告之部門別損益表中亦有稱為高雄營業，下稱南營處）經理一職，至離職前之薪資為每月新台幣（下同）56,000元。原告於任職期間，南營處業績蒸蒸日上，甚且超過北區、中區營業處（下稱中營處、北營處），原告更因此於105、107年度榮獲公司所頒優秀部門主管及優秀員工獎。被告於109年5月20日突然通知原告南營處將於109年6月30日停止營運，並依勞動基準法第11條第4款終止雙方勞動契約。但由被告於5月20日之聯絡單以及5月28日之公告中可知被告只是將南營處之人員裁撤，南營處原有之業務工作仍存在且由中營處承接。因原告所經營之南營處業績遠超北營處、中營處，原告所負責廠商也沒有任何一筆逾期未繳款（即呆帳），以原告現有技能或經過合理期間之再訓練亦有能力勝任工作，並非無適當工作可供安置，可是被告從未對原告為輔導、訓練及安排調職等替代方案，終止勞動契約顯不合法。且所謂業務性質變更，是指就雇主

01 所營事業項目變更，而就經營事業之技術、手段、方式有所
02 變更，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異，業務
03 性質變更並非指「量」之變更，而須是「質」之變更方屬之
04 ，即須有營業手段或項目之根本性變更，非業務縮減等等形
05 所能比擬。被告只是將南營處人員裁撤，原有之業務工作仍
06 存在且是由中營處「承接」，被告沒有所營事業項目變更或
07 經營事業之技術、手段、方式等之變更以致業務發生結構性
08 或實質性之變異，只是結束南營處並將南營處業務全數轉由
09 中營處繼續接手，不是有所營事業根本性上之結構或實質性
10 之變動，不該當業務性質變更之要件，被告所為之解僱顯不
11 符合勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款之要件及解僱
12 最後手段性原則。因此提起本件訴訟，請求法院判決確認雙
13 方之間僱傭關係存在。

14 二、被告則以：雇主基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭
15 ，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結
16 構性或實質上之變異，均屬「業務性質變更」之範疇。被告
17 銷售產品（含家電及重電）之模式大都以經由簽約經銷商銷
18 售為大宗，另有部分為工程案件之個案採購，而被告早於原
19 告任職前在南營處之業務範圍已有8家簽約經銷商，總營業
20 額均在2千萬元上下。基於高雄為大都市，欲拓展經銷商而
21 成立南營處，可是原告到職後至離職前其所增加簽約之經銷
22 商每年所增加之營業額除106年度曾達240萬元外，大部分
23 僅100餘萬元，所增加利潤有限，但每年所增加之租金、薪
24 資等費用卻高達100餘萬元，不如預期，被告為節省開銷（
25 租金、薪資等支出）而停止南區營業處之營運應為「改變經
26 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
27 質上之變異」自屬「業務性質變更」之範疇。且被告停止南
28 營處之營運後當地無任何工作可供安置原告，而其他營業處
29 亦無職缺，故無適當工作可供安置原告，被告依勞動基準法
30 第11條第4款終止勞動契約，自屬合法等語為辯。

31 三、雙方不爭執事項：

01 (一)原告自104年11月1日起受僱於被告，任南區營業處經理一
02 職，至離職前之薪資為每月56,000元。

03 (二)原告於任職期間，南區營業處業績甚且超過北營處、中營處
04 ，原告更因此於105、107年度榮獲公司所頒優秀部門主管
05 及優秀員工獎。

06 (三)被告於109年5月20日突然通知原告其所任職之南營處將於
07 109年6月30日停止營運，並依勞基法第11條第4款將原告
08 解僱。

09 (四)由被告於5月20日之聯絡單以及5月28日之公告中（原證2
10 ），可知被告只是將南營處之人員裁撤，南營處原有之業務
11 工作仍存在且是由中營處承接。

12 (五)原告所負責之廠商，沒有任何一筆逾期未繳款，即無任何一
13 筆呆帳，其他北營處、中營處卻皆有逾期款未收，此從原告
14 提供之帳齡分析表即可知（原證4）。

15 (六)原證1至6、被證1為真正。

16 (七)南營處成立前南部客戶之營業額歸屬於總公司之業務部，南
17 營處裁撤後南部客戶之營業額由中營處承接，但仍以中營處
18 原有之人力處理中區及南區之業務並未增聘員工。

19 四、本件爭點即為(一)被告裁撤南營處是否屬於業務性質變更？(二)
20 被告以勞基法第11條第4款終止勞動契約是否合法？以下敘
21 述法院判斷理由如下：

22 (一)被告裁撤南營處不屬於業務性質變更：

23 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
24 務種類（質）之變動外，尚涉及組織經營結構之調整，舉凡
25 業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機
26 關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之。因此，組織變
27 更透過擴張解釋，仍可認為屬於業務性質變更之範疇，但是
28 ，此一變更仍應達到所營事業之技術、手段、方式有所變更
29 ，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異之程度才可
30 當之。經法院調查結果，被告雖裁撤南營處，但南營處原有
31 之業務工作仍存在且是由中營處承接，依此，客觀上被告所

營業內容並無改變，所營事業之技術、手段、方式也看不出有所變更，充其量只是被告組織有所調整而已，不符合業務性質變更之要件。至於被告稱此為改變經營之方式或調整營運之策略等等，只是將組織調整之事實改稱為調整營運策略，所改變的經營方式也只是組織調整而已，所以被告主張裁撤南營處為業務性質變更乙節，沒有理由。

(二) 被告以勞基法第11條第4款終止勞動契約不合法：

1. 雇主非有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文。此明示雇主資遣勞工前必先盡「安置前置義務」，必無處可供安置時，最後不得已才可資遣，又稱為迴避資遣型的調職。且為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主以企業自主決定為由濫用解僱權而獲取減少勞動成本之經濟利益之流弊，於解釋該款「有減少勞工之必要」、「無適當工作可供安置時」，應特別慮及解僱為雇主終極、無法避免、不得已之手段，須雇主因業務性質變更致不得不資遣員工，且又無其他方法可資替代，始得為之。

2. 被告裁撤南營處不該當業務性質變更已如前述，即便可以將此解釋為業務性質變更，被告所為解僱也不該當勞基法第11條第4款。因為，南營處原有之業務工作仍存在且係由中營處承接，足見被告原有業務並無減少，於此情形實難認為被告有減少勞工之必要。被告雖辯稱當初欲拓展經銷商而成立南營處，但所增加之營業額、利潤不如預期，為節省開銷（租金、薪資等支出）而停止南區營業處之營運，中營處沒有職缺等等。但是正如組織調整為被告可決之事項，關於如何在中營處安排職缺亦為被告職權上可為決定之事項，南營處原本之業務既然存在，被告未盡力安置勞工，只是以中營處沒有職缺作為不能安置原告之理由，顯無可採。再者，被告既稱為節省開銷（租金、薪資等

支出)而停止南區營業處之營運，可見被告是在經營業務內容沒有變動的情形下，透過裁員獲得降低成本之利益。被告所為組織調整是以損害勞工利益為代價來增加自己的營業利益，因此被告雖有組織調整之企業自主決定權，但被告經由組織調整解僱原告而獲取勞動成本減少之利益，已經是解僱權之濫用，自難認為是合法。此在勞基法第11條第4款要件上就是不符合「有減少勞工之必要」要件，更不符合我國實務上「最後手段性」之標準，被告終止勞動契約不合法甚明。

五、依上開說明，被告只是做組織調整，業務內容，營業技術、手段、方式並無變更，本件不屬於業務性質變更，縱使認為被告裁撤南營處是業務性質變更，但被告也沒有減少勞工之必要，更不是無適當工作可供安置，被告以勞基法第11條第4款終止勞動契約不合法，因此原告請求確認雙方僱傭關係存在為有理由，應予准許。

六、本件事證已經非常明確，雙方其餘爭點及攻擊防禦方法，核與判決結果均不生影響，因此不一一論述，一併敘明。

七、結論：原告之訴為有理由，因此判決如主文。

中 華 民 國 110 年 4 月 27 日
勞 動 法 庭 法 官 黃 宣 撫

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 110 年 4 月 27 日
書 記 官 涂 文 豪