

臺灣宜蘭地方法院民事判決

114年度勞訴字第7號

原告 魏語宸

訴訟代理人 黃伊平律師（法扶律師）

被告 蔥達人有限公司

法定代理人 張森貿

訴訟代理人 高紫庭律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年6月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣（下同）47萬3,830元，及自115年6月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告6萬元。

三、被告應補提繳2萬5,576元，及自115年6月1日起至原告復職日止，按月提繳3,600元至原告勞工退休金專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔10分之8，餘由原告負擔。

六、本判決第2、3項前段得假執行，但被告以47萬3,830元、2萬5,576元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第2、3項後段就已屆期部分得假執行。但被告如每期各以6萬元、3,600元為原告預供擔保，得免為各期假執行。

八、原告其餘假執行之聲請駁回。

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112年台上字第323號判決意旨參照）。本件原告

主張被告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款終止兩造間勞動契約，非屬適法，兩造間僱傭關係應仍存在等語，惟為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，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，原告提起本件訴訟，自具確認利益。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自113年7月15日起受僱於被告，擔任財務長，月薪為6萬元，嗣被告以公司財務狀況未達預期，將來財務業務將委外會計事務所處理為由，於114年1月16日通知原告，依勞基法第11條第4款規定兩造間勞動契約於114年1月31日終止。然被告業務性質從未變更，亦無減少勞工之必要，且被告未盡安置義務，該資遣於法未合。被告通知資遣原告，已預示拒絕受領原告之勞務給付，原告復於114年2月3日申請勞資爭議調解，提出恢復僱傭關係之請求，亦為被告所拒絕，致原告客觀上無法實現勞務給付，被告仍應依兩造勞動契約，給付原告薪資及提繳勞工退休金。爰依兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自114年1月16日起至原告復職日止，按月於次月10日給付薪資6萬元。(三)被告應自114年1月16日起至原告復職之日止，按月提繳3,600元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，併陳明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則辯以：被告本欲擴大經營，朝上市櫃方向發展，故招聘原告任財務長以協助被告。然因被告業務發展與財務狀況不如預期，而無意再以上市櫃為營運方向，故與被告合意終止契約。如認兩造非合意終止契約，因被告業務性質變更，財務工作已交由會計事務所處理，亦無適當職缺可安置原告，是被告單方終止契約應有理由。其次，原告於任職期間攝錄有關公司財務資料，違反工作規則情節重大，縱認被告

01 以勞基法第11條第4款事由為單方解僱無理由，被告亦得以
02 勞基法第12條第1項第4款事由解僱原告。更何況，縱使原告
03 無離職之意，但原告亦未提出勞務而有曠職情事，被告亦得
04 以勞基法第12條第1項第6款規定終止契約。此外原告離職
05 後，已在他處任職，則本件所為薪資及勞工退休金之請求縱
06 有理由，亦應扣除在他處任職所取得之利益等語為辯，並聲
07 明請求駁回原告之訴，併陳明如受不利之判決，願供擔保請
08 准宣告免為假執行。

09 三、原告主張於113年7月15日起任職於被告，擔任財務長一職，
10 約定月薪為6萬元。被告於114年1月16日對原告提出資遣通
11 知，載明勞動契約至114年1月31日終止，並開立離職證明
12 書，原告則於114年2月3日向宜蘭縣政府申請勞資爭議調
13 解，請求被告恢復僱傭關係，並給付薪資等情，有宜蘭縣政
14 府勞資爭議調解申請書、被告資遣通知、離職證明書在卷足
15 參（見本院卷第17頁至第21頁、第39頁至第41頁），並為兩
16 造所不爭執，應堪信為真實。原告進而主張，被告解僱並不
17 合法，兩造間僱傭關係仍存在，被告應按月給付原告薪資及
18 按月提繳勞工退休金至原告之勞退專戶等語，惟被告否認
19 之，並抗辯如前。茲分述本院認定之理由如下：

20 四、兩造並非合意終止勞動契約：

21 (一)按勞雇任一方初基於終止權之發動，片面表示終止勞動契
22 約，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止
23 勞動契約之意思表示趨於一致者，始得認合意終止勞動契約
24 （最高法院111年度台上字第2309號判決意旨參照）。亦即
25 雇主雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，
26 惟須經勞雇雙方溝通、協調，就該終止勞動契約之方式達成
27 共識，雙方意思表示趨於一致時，始得謂合意終止勞動契
28 約，否則即難謂為合意終止勞動契約。又按勞雇雙方得以合
29 意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，惟應
30 由主張雙方合意終止契約者，盡其舉證責任（最高法院110
31 年度台上字第2705號判決意旨參照）。

01 (二)查被告負責人A O 3本想要擴大公司並朝上市櫃發展，而招
02 聘原告擔任財務長，負責分析公司資產、製作財報及決策。
03 但因公司有虧損，與證人A O 1討論後認為公司結構需要改
04 變，A O 3即認為要裁撤財務部門，證人A O 1遂依A O 3
05 指示於114年1月16日以通訊軟體傳送「…公司決議先從人事
06 著手，因此決定資遣財務長一職，妳手上的業務內容都將交
07 給會計事務所處理，還請諒解，…僱用合約在114年1月31
08 (日)正式解約。資遣費計算如下，也請你核算確認。非自
09 願離職證明書也會在2月15(日)之前寄到你指定的地點…」
10 等對話予原告，並於同日製作資遣通知、交接清單交原告，
11 原告亦當下簽署交接清單。而原告離職當日心情可能不佳，
12 也提及要封口費50萬元，而隔日原告即未到公司上班等情，
13 業經證人A O 1到庭證述甚詳，並有通訊軟體對話內容、資
14 遣通知、交接清單為憑，而可採憑（見本院卷第36頁至第37
15 頁、第39頁、第85頁、第174頁至第177頁）。則依上情節，
16 僅可認係由被告單方告知原告須離職，並無相當證據足資證
17 明被告係向原告提出合意終止勞動契約之要約，或者兩造其
18 後有何溝通、協調，並對終止勞動契約方式達成共識之舉。
19 縱或原告有收拾私人物品、領取資遣費、簽署交接清單、收
20 領離職證明書之事，亦與一般勞工遭雇主單方行使終止權後
21 所為後續處理無異，難以原告未當場積極就被告行使勞動契
22 約終止權之合法性表示爭執，即認原告有終止勞動契約之默
23 示意思表示，而論斷兩造已合意終止勞動契約。再者，114
24 年1月21日原告並以通訊軟體傳送「你跟老闆，對我採取極
25 端不友善的資遣，現在為求自保，請你諒解，銀行是設定我
26 的名義，請勿擅自使用」之對話予證人A O 1，證人A O 1
27 則回應「沒關係，那我這邊就自己想辦法了，然後年終部
28 分，與老闆討論後，還是會給你」等語（見本院卷第183
29 頁），是兩造就原告離職一事顯未經協商或達成合意，否則
30 理應不會有款項或是交接未清楚之情形。且原告於114年2月
31 3日向宜蘭縣政府申請勞資爭議調解，亦是主張被告無預警

01 為資遣通知，已傷害其身心，並請求被告恢復僱傭關係及給
02 付薪資等情，益證原告並不同意被告終止勞動契約。此外，
03 被告復未舉出其他相當之證據證明兩造經溝通、協調結果已
04 達成共識，而有明示或默示合意終止系爭勞動契約之事實，
05 故無從認定兩造確已合意終止勞動契約。

06 五、被告以勞基法第11條第4款於114年1月31日終止兩造勞動契
07 約為不合法，兩造間僱傭關係自114年2月1日起仍存續：

08 (一)被告有業務性質變更、減少勞工必要之情事：

09 1.按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作
10 可供安置，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞動基準法第11
11 條第4款規定自明。所謂「業務性質變更」，除著重在雇主
12 對於全部或一部部門原有業務種類（性質）之變動外，尚涉
13 及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變
14 更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編
15 列等變更均屬之。倘雇主就勞工所屬部門，已發生內部結構
16 性或實質上之變異，或業務種類之變動，應可認業務性質變
17 更（最高法院113年度台上字第263號判決意旨參照）。又就
18 雇主所營事業項目變更固屬之；就經營事業之技術、手段、
19 方式有所變更，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變
20 異亦屬之。故雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提
21 高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，該部分業務之
22 實施，亦發生結構性、實質性之變異，亦屬業務性質變更之
23 範疇（最高法院98年度台上字第1821號判決意旨參照）。

24 2.經查，被告抗辯如兩造非合意終止勞動契約，因被告有業務
25 性質變更之情事，亦有勞基法第11條第4款規定之法定終止
26 事由等語。經查，上述離職證明書之離職原因欄記載：「勞
27 基法第11條第4款規定」，有離職證明書可稽（見本院卷第4
28 1頁），可認被告係基於勞基法第11條第4款法定終止事由，
29 對原告為終止勞動契約之意思表示。而以原告於上述申請勞
30 資爭議調解時關於勞資爭議發生經過記載「…A03先生欲
31 將蔥達人公司上市櫃，由於公司沒有專業財會人員，需要一

01 位財務長，A03口頭承諾，未來三年朝上市櫃發展，由我
02 協助公司制定會計制度」等情，可見原告入職時被告係以朝
03 向上市櫃之方向，希藉由原告制定財務策略、協助企業資本
04 市場發展，讓公司符合上市櫃規範並提升企業價值。然嗣後
05 被告因發生虧損，而決定改變經營策略與方向，並決定先將
06 財務部門業務轉由會計事務所承攬負責，迄今亦均是由會計
07 事務所負責原告工作，而未再另行聘請財務長等情，除經證
08 人A01證述在卷外，並有被告113年度損益及稅額計算
09 表、114年綜合損益表、佳昇會計師事務所請款單可參。

10 （見本院卷第97頁、第195頁至第198頁），是被告無非係欲
11 藉由調整被告經營策略與方向，並先循撙節人事成本，將日
12 常會計作業委由會計事務所處理，而暫停上市櫃之遠景計
13 畫，以謀求能減少虧損，並藉此提高市場競爭力，而可屬被
14 告經營策略之實質上改變，同樣地，被告對此財務長職位之
15 需求確實性已發生變化，且被告就經營策略是積極亦或守
16 成，當有相當決策自由空間，故被告抗辯其對原告之職位需
17 求已不存在，而無維持該專職職位之需要，屬於業務性質變
18 更，應屬可採。又被告既無維持人力以處理擬定財務策略、
19 協助企業資本市場發展，讓公司符合上市櫃規範之需求，應
20 認有減少勞工之必要。

21 (二)被告未依勞基法第11條第4款規定，對原告盡安置義務：

22 復按依勞基法第11條第4款規定，雇主因業務性質變更而有
23 減少勞工必要，應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工
24 時，始得資遣勞工。該所謂「適當工作」，指在資遣當時或
25 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
26 相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言（最高
27 法院111年度台上字第833號民事判決意旨參照）。經查：被
28 告於114年1月16日以前並無任何提供其他職務並詢問原告調
29 職意願，而逕通知原告之職務已被裁撤，勞動契約於114年
30 年1月31日終止等情，為兩造所不爭執。可知被告資遣原告
31 前，並未提供新職務以安置原告，亦未詢問原告轉職意願或

01 協商，則被告辯稱其已善盡安置義務云云，已非無疑。被告
02 雖辯稱：並無其他適當職位足以安置被原告，並提出員工職
03 位與薪資表為證云云（見本院卷第199頁）。然按被告應舉
04 證證明已提供適當新職務善盡安置義務，惟原告之條件不符
05 或無意願就任，始足認被告業已善盡安置前置義務而符合解
06 僱最後手段性原則。而上述員工職位與薪資表僅能證明被告
07 斯時之員工數量、職位與所領薪資情形，但尚無法證明被告
08 已盡安置原告之義務。且被告既依勞基法第11條第4款規定
09 資遣原告，本應依該款規定盡安置義務，更何況依被告提出
10 114年綜合損益表有關薪資支出（114年1月1日至10月31日）
11 為381萬8,855元，相較113年度損益及稅額計算表所載薪資
12 支出188萬1013元，亦有大幅增加之情形（見本院卷第195頁
13 至第197頁），顯見被告之人力需求均尚存在，然被告未舉
14 證其在資遣當時或資遣前後相當合理期間，並無與原告受資
15 遣當時之工作條件相當，且屬原告之能力可勝任且有意願接
16 受之適當工作，則被告空言其無合適職位可供安置原告，難
17 認被告已善盡其安置義務。是被告上述抗辯，洵無足取。

18 六、被告另辯稱縱使兩造僱傭關係於114年2月1日起仍然存續，
19 但被告發現原告於任職期間無故拍攝被告及負責人所簽發之
20 本票留存，並依證人A O 1所述，復向被告要求封口費50萬
21 元等情，顯然原告有利用工作之便，拍攝被告財務資料並藉
22 此脅索高額費用，已屬違反工作規則，情節重大，故被告自
23 得以勞基法第12條第1項第4款之規定終止契約云云。然按，
24 雇主依勞基法第12條第1項第4款規定終止契約者，應自知悉
25 其情形之日起，30日內為之。勞基法第12條第2項有明文規
26 定。查原告係以準備二狀提出原證7之被告及負責人簽發之
27 本票（見本院卷第123頁），佐證被告有惡意資遣之情事。
28 而被告訴訟代理人亦自承上述準備二狀已於114年12月12日
29 收受（見本院卷第237頁），但卻遲至114年2月24日始以答
30 辯三狀之送達作為對原告終止契約之意思表示，已逾勞基法
31 第12條終止契約之除斥期間。再者，證人A O 1雖於本院審

01 理時證稱原告有於114年1月16日向伊要求封口費50萬元等情
02 （見本院卷第176頁），但依被告提出當時原告與證人A 0
03 1對話內容，原告係向證人A 0 1表示「對阿，我只要封口
04 費及現金，不然勒?」、「而且你想想看，我從台北，我原
05 本的工作，我來到這裡，對不對，我現在是沒有工作了」、「
06 「對阿，然後你這樣造成我的損失阿，我原本的薪水一個月
07 是多少錢?61000耶，60700沒有錯，但我是領14個月的耶，
08 但現在我損失多少錢，我如果說我沒有來到這裡，被你騙，
09 我現在是不是在那邊做得很好，然後你現在…我又搬過來這
10 邊住，我所花的這些隱形成本，你不用賠給我嗎?」等語
11 （見本院卷第193頁），故原告向證人A 0 1係請求相關離
12 職之賠償，而毫無提及持有被告財務資料並藉此脅索高額費
13 用，是被告辯稱原告有利用工作之便，拍攝被告財務資料並
14 藉此脅索高額費用等情，亦無依據。

15 七、原告請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被告繼續按月給付
16 薪資並提繳勞工退休金至其個人專戶，為有理由：

17 (一)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
18 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
19 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
20 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
21 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
22 提出時起，負遲延責任，民法第487條本文、第235條及第23
23 4條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領
24 之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其
25 受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服
26 勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979
27 號裁定意旨參照）。

28 (二)經查，兩造並無合意終止勞動契約，且被告依勞基法第11條
29 第4款規定終止勞動契約為不合法，則兩造之勞動契約並未
30 合法終止，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，自屬有理。
31 又原告於114年1月16日與證人A 0 1之對話已見原告不同意

01 終止勞動契約，復於114年2月3日申請勞資爭議調解，請求
02 恢復僱傭關係與給付工資，更再寄發存證信函請求返還工
03 作，並經被告於同年月19日收受送達（見本院卷第121頁、
04 第122頁），顯見原告主觀上並無去職之意，並以準備給付
05 之情事通知被告，因原告服勞務須依被告之指示，堪認被告
06 拒絕受領勞務，陷於受領遲延。是原告自114年2月1日起未
07 到職，並非無正當理由，是被告嗣再依勞基法第12條第1項
08 第6款規定，終止兩造間之僱傭關係，自不合法，被告此部
09 分所辯，委無足採。據此，原告依兩造間之勞動契約、民法
10 第487條規定，固得請求被告自114年2月1日起至其復職之日
11 止，按月於次月10日之發薪日給付薪資6萬元。其中原告自1
12 14年2月1日起至115年5月31日止之薪資合計為96萬元（ 6000
13 $0 \times 16 = 960000$ ），但應扣除此一期間原告於他處任職所取得
14 之薪資48萬6,170元（見本院卷第135頁至第162頁、第239頁
15 至第243頁）。即原告得請求被告給付114年2月1日至115年5
16 月31日薪資差額47萬3,830元（計算式： $000000 - 000000 = 47$
17 3830 ），及自115年6月1日起至復職日止，按月於次月10日
18 給付6萬元，逾此部分之請求則無理由。

19 (三)末按，雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
20 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第
21 7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每
22 月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞
23 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
24 償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項各有
25 明文。查被告於僱傭關係存在期間應給付原告之月薪為6萬
26 元，前經認定，應按月提繳之勞工退休金為3,648元，則原
27 告固得請求被告應自114年2月1日起至原告復職之日止，按
28 月提繳3,600元。其中原告於114年2月至115年5月，請求被
29 告提繳5萬7,600元（ $3600 \times 16 = 57600$ ），但應扣除此一期間
30 原告於他處任職，經他處雇主提繳之金額合計為3萬2,024
31 元，此有原告勞工退休金個人專戶明細資料可憑（見本院卷

第245頁至第246頁)。即原告得請求被告補提繳114年2月1日至115年5月31日勞工退休金差額2萬5,576元(計算式:00000-00000=25576),及自115年6月1日起至復職日止,按月提繳3,600元至勞工保險局勞工退休金個人專戶,至於逾此部分之請求則無理由。

八、綜上所述,原告訴請(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告47萬3,830元,及自115年6月1日起至原告復職之日止,按月於次月10日給付原告6萬元。(三)被告應補提繳2萬5,576元,及自115年6月1日起至原告復職日止,按月提繳3,600元至原告勞工退休金專戶。核屬有據,應予准許。逾此部分之請求,則無依據,自應駁回。又法院就勞工之給付請求,為雇主敗訴之判決,應依職權宣告假執行,前項請求,法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行,為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴部分,依據前開規定並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘假執行之聲請,因訴之駁回,而失所附麗,併予駁回。

九、訴訟費用負擔之依據:民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 7 月 15 日

勞動法庭 法 官 蔡仁昭

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 115 年 7 月 15 日

書記官 謝宗佑