

臺灣新北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第17號

原告 黃秋森
訴訟代理人 溫尹勵律師
被告 貿聯國際股份有限公司

法定代理人 郭殷如
訴訟代理人 廖珮宇
梁凱雯
賀雪妮
林柏男律師
複代理人 簡辰曄律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國112年10月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告如附表所示之金額，暨自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新台幣陸萬陸仟參佰貳拾貳元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔五分之四，被告負擔五分之一。

本判決第一項得假執行，但被告如按月為原告以新台幣玖萬捌仟壹佰零肆元預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如為原告以新台幣陸萬陸仟參佰貳拾貳元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國(下同)109年12月1日受僱被告公司，外派在被告大陸昆山廠擔任電子三課經理職務，管理並執行電子(E)、無線電(RF)、聲學三個領域相關專案研發生產工作，每月薪

資包括月薪新台幣(下同)98,104元、外派津貼34,496元(換算人民幣支付)及機票補貼人民幣1,875元。111年7月14日，原告直屬主管周克明突然告知原告將在111年8月1日解散電子三課，並將原告調任無線電(RF)研究工作，經理職位不變，原屬電子三課所有進行中的案件都轉掛在其他單位，由原班人馬繼續執行。111年8月22日，周克明詢問原告是否有意願調任至台南廠進行無線電(RF)研發工作，原告詢問調任後的薪資條件等內容，周克明表示必須先答應調任才能告知新勞動條件云云，原告因涉及權益問題即由委任律師協助洽談勞動條件部分(職等、薪資、津貼、住宿等)，原告本人則洽談專業技術部分。111年8月26日，被告公司人資卻突然告知原告將依據勞動基準法(下稱勞基法)進行資遣流程，000年0月0日下午，周克明及人資突然約談原告，再次告知原告「確認業務性質變更，有減少勞工之必要，且無適當工作可供安置，公司只能依據勞基法進行資遣流程」，並要求原告當天辦理離職手續完畢。惟被告依勞基法第11條第4款終止勞動契約並非合法，因被告非屬業務性質變更，亦並非無適當工作可安置原告，被告未善盡安置義務，顯屬違法資遣，兩造間僱傭關係仍存在，故原告提起本件訴訟，併聲明：1. 確認原告與被告間僱傭關係存在。2. 被告應自111年9月3日起至復職前一日止，按月給付原告140,663元，暨自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。3. 被告應自111年9月3日起按月提繳6,066元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。4. 原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一)被告因電子硬體設計部門業務及專案數量不斷減少，故調整經營方向而變更公司內部組織架構，將原告原隸屬之電子三課解散，並將相關業務及人員安置於公司其他部門，即從原本的三個部門共3名主管、18名組員，整編至今僅剩兩個部門共1名主管、6名組員。被告調整公司內部組織架構後，原

01 告原先負責的無線電研究工作改由台南廠區進行，而昆山廠
02 區又已無適合原告之工作機會，故被告才會於111年8月22日
03 將原告從昆山廠區調任至台南廠區，當時是由主管周克明於
04 111年8月22日口頭通知原告，且告知原告其薪資待遇依兩造
05 聘僱合約書處理，並可要求被告協助安排宿舍。原告接獲調
06 任命令後，以其薪資待遇會受到影響為由，消極不配合被告
07 調任，對原告調任命令不置可否，甚至不願與台南廠區主管
08 面談以確認後續工作內容，形同消極拒絕調任。被告為迴避
09 資遣所為之調任被拒，原告既拒絕調任無提供勞務之意思，
10 被告公司內部又無其他符合原告專業之職缺，被告無奈之下
11 僅能於111年8月26日依勞基法第11條第4款資遣原告，並以
12 同年9月2日為最後工作日，據此所為之資遣當屬合法有效。

13 (二)被告之後於112年7月25日再次發布調動命令，重申調動原告
14 之意思，並命原告於112年8月1日前往被告台南廠區提供勞
15 務。則縱若被告先前有受領勞務遲延之情形，亦已因此終
16 止，原告有繼續提供勞務之義務。惟原告並未依被告前述命
17 令提供勞務，不僅不得請求112年8月1日以後之工資，且連
18 續曠職三日以上，故被告已於112年8月7日依勞基法第12條
19 第1項第6款終止勞動契約。縱認被告111年9月2日之資遣不
20 合法，兩造間之僱傭關係亦已於112年8月7日合法終止。

21 (三)退步而言，原告經調動後已不得領取外派津貼及機票補貼，
22 僅能領取本薪98,104元，故原告請求被告按月給付之金額，
23 逾本薪98,104元之部分均無理由。此外，被告資遣原告後已
24 給付其191,326元，如認兩造間僱傭關係存在，被告得以此1
25 91,326元抵銷原告請求之工資。

26 (四)併聲明：原告之訴均駁回。

27 三、雙方不爭執事項：

28 (一)原告於109年12月1日起受僱於被告擔任經理，工作地點為被
29 告設立於中國昆山之廠區。

30 (二)被告每月給付原告本薪98,104元、外派津貼34,496元（換算
31 為人民幣支付）及機票補貼人民幣1,875元（被告同意於本

01 件訴訟中以新台幣8,063元計算)。

02 (三)被告於111年7月14日告知原告，電子三課將於同年8月1日解
03 散，並於同年8月22日將原告調任至台南廠區繼續進行無線
04 電研發工作。□

05 (四)被告於111年8月26日依勞基法第11條第4款資遣原告，原告
06 最後工作日為同年9月2日。

07 四、本件爭執點及本院判斷如下：

08 (一)被告於111年8月26日依勞基法第11條第4款資遣原告不合法

09 1. 勞基法第11條第4款規定，僱主因業務性質變更，有減少勞
10 工之必要，又無適當工作可供安置時，得預告勞工終止勞動
11 契約。經查，

12 (1)所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之
13 部門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織經
14 營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織
15 民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變
16 更均屬之（最高法院109年度台上字第1396號民事判決參
17 照）。

18 (2)所謂「無適當工作可供安置時」（即雇主安置義務），指
19 在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣
20 當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意
21 接受者而言。依本條款規定，雇主因業務性質變更而有減
22 少勞工必要，仍應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞
23 工時，始得資遣勞工，此種安置稱為迴避資遣的調職。

24 (3)上述的安置既然是迴避資遣的調職，自仍須遵守勞基法第
25 10條之1有關調職的規定，即「雇主調動勞工工作，不得
26 違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業
27 經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規
28 定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未
29 作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝
30 任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
31 五、考量勞工及其家庭之生活利益。」

01 2. 本件中，被告抗辯因電子硬體設計部門業務及專案數量不斷
02 減少，故有調整經營方向而變更公司內部組織架構、減少人
03 員及調動原告職務之必要性。惟查，

04 (1)原告雖不爭執111年8月22日直屬主管周克明有口頭通知調
05 任台南廠之事實，但主張「但是沒有說職稱、工作內容、
06 薪資、待遇及到任時間」一語（見本院卷第105至106
07 頁），且由原告與周克明往來電子郵件可知，周克明於11
08 1年8月24日僅回覆原告「Hi Simon：台南廠設立RF研發部
09 門，後續RF專案由台南廠執行，因當事人專業為RF，因業
10 務考量提出轉調需求，1. 請當事人確認轉調意願。2. 工作
11 內容/職能：由當事人與台南廠主管溝通確認。3. 若item
12 1/2確認沒有問題，薪資部分會由TPE人事與當事人確
13 認。」等語（見本院卷第47頁），即可證明。

14 (2)被告雖然有通知原告調職台南廠，但既然原告從大陸地區
15 昆山廠調回國內台南廠，兩者之「職稱、工作內容、薪
16 資、待遇及到任時間」等勞動條件顯然不同，則被告未一
17 併告知變更後之勞動條件，已違反勞基法施行細則第7條
18 規定，且附加條件限制「item1/2確認沒有問題」後，才
19 會「薪資部分會由TPE人事與當事人確認」，顯然要求原
20 告不論調動後勞動條件如何（甚至為不利益）均必須先同
21 意調動，否則接下來公司人事不會與其確認調動後薪資，
22 此即不符合前述勞基法第10條之1有關「二、對勞工之工
23 資及其他勞動條件，未作不利之變更」之規定。此相較於
24 被告於112年7月25日發布調動命令，重申調動原告意旨之
25 函文中，詳細記載「調動意旨（調任台南廠區擔任專案經
26 理）、調動地點（本公司台南廠區）、報到時間（112年8
27 月1日）、報到對象（台南廠人力資源部何副理）、新職
28 務職稱（專案經理）、工作內容、薪資及待遇（包含每月
29 本薪95,704元、伙食津貼2,400元、調任補助7,976元）」
30 等勞動條件（見本院卷第111頁），更可證明被告於111年
31 8月22日調動當時並未一併告知「職稱、工作內容、薪

資、待遇及到任時間」等勞動條件，顯然違反上述規定，自屬非法調動。

(3)被告雖抗辯主管周克明於111年8月22日當日口頭告知原告調任台南廠，當時已告知原告其薪資待遇依兩造聘僱合約書處理，並可要求被告協助安排宿舍云云。惟查，被告就此項抗辯，並未舉證證明，已難以置信。再對照主管周克明前述111年8月24日回覆內容，並無一字一語提到「薪資待遇依兩造聘僱合約書處理」、「可要求協助安排宿舍」，反而態度強硬表示「若item1/2確認沒有問題，薪資部分會由TPE人事與當事人確認。」，更足證被告此項抗辯，顯屬事後卸責之詞，無法採信。

3. 再就被告有無依法履行「安置義務」而言，

(1)被告雖抗辯原告接獲調任命令後竟一再以薪資待遇會受到影響為由，不願配合調任命令，甚至拒絕與台南廠區之主管進行面談以確認後續工作內容，形同消極拒絕被告之調任命令，被告考量公司內部已無其他適當工作可安置原告，遂依勞基法第11條第4款資遣原告等情，並提出電子郵件為證。

(2)惟查，依原告與周克明往來電子郵件（被證2）及原告提出的證物（原證1、2、3）可知：

①111年8月23日原告開宗明義表示「因為我要求先確認調任條件，才能確認意願的意見陳述一半就被打斷禁言，在此表達我的意見」，續表示調任需符合「調動5原則」。

②111年8月24日周克明表示：「1. 請當事人確認調任意願。2. 工作內容/職能由當事人與台南廠主管溝通確認。3. 若item1/2確認沒有問題，薪資部分會由TPE人事與當事人確認。」

③於111年8月24日原告提出授權書，授權律師全權處理及協商有關調任條件等事宜（見本院卷第25頁）。

④111年8月25日上午周克明明確告知原告有關勞動條件

(權益問題)部分可以找人來談或找人資談，專業技術部分由原告自己找台南廠主管Shukai談（見本院卷第27至29頁）。

⑤於000年0月00日下午周克明要求原告取消已經安排好與台南廠主管Shukai當天之會議（見本院卷第31頁）。

(3)由上可知，因被告僅由主管周克明口頭告知原告調任台南廠，至於其他勞動條件均未告知，原告才會委任律師處理權益問題，且因周克明強硬表示「若item1/2確認沒有問題，薪資部分會由TPE人事與當事人確認」，致原告在薪資等勞動條件不明下無法明確表示同意調任，此顯然是可歸責於被告所致。另外，原告取消與台南廠區之主管進行面談以確認後續工作內容一事，更是主管周克明要求所致，亦非可歸責於原告。因此，被告主張原告消極拒絕調任台南廠命令，被告無其他工作可安置原告，才予以資遣原告云云，顯不足採信。

4. 綜上，被告於111年8月26日依勞基法第11條第4款資遣原告，違反安置義務，且該調職也違反勞基法第10條之1規定，自屬不合法。

(二)被告於112年8月7日依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約不合法

1. 被告抗辯另於112年7月25日發函調動命令，重申調動原告之意思並命原告於112年8月1日前往被告台南廠區提供勞務，惟原告並未依該命令提供勞務，且連續曠職三日以上，故被告已於112年8月7日依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，有存證信函及回執可稽（見本院卷第115至118頁）。

2. 惟按無正當理由繼續曠工三日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款固有明文規定。但雇主得不經預告終止契約，必須具勞工無正當理由曠工，且繼續曠工達三日以上之法定要件，若僅符合其中之一者，尚不構成終止契約之事由。如前所述，被告於111年8月26日依勞基法第11條第4款資遣原告，既屬不合法，則雙方的勞動契約（僱傭

關係) 仍然存在, 且該非法資遣也足以證明被告拒絕受領原告提供勞務, 處於受領遲延狀態, 依照民法第487條規定「僱用人受領勞務遲延者, 受僱人無補服勞務之義務, 仍得請求報酬」, 原告自無補服勞務之義務, 但仍得請求被告給付報酬, 故被告仍負有給付111年9月3日起至112年7月31日(被告函令重申調動報到日之前1日) 薪資予原告之義務, 該應給付薪資已屆期, 被告即應為給付, 原告於被告未為給付前拒絕依調動命令報到上班, 自應認定具有正當理由(最高法院99年度台上字第1825號民事判決參照)。

3. 原告既有正當理由而拒絕提供勞務, 即無「無正當理由連續曠職三日以上」之情形, 故被告於112年8月7日依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約, 亦為不合法。

(三) 確認原告與被告間勞動契約(僱傭關係) 仍存在, 但屬於暫時中止狀態

1. 按債權人於受領遲延後, 需再表示受領之意, 或為受領給付作必要之協力, 催告債務人給付時, 其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前, 債務人無須補服勞務之義務, 仍得請求報酬(最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照)。
2. 如前所述, 被告於111年8月26日依勞基法第11條第4款資遣原告行為, 及於112年8月7日依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約行為, 均屬不合法, 自應認定原告與被告間勞動契約(僱傭關係) 仍然存在。惟被告雖自111年9月3日起處於受領遲延狀態, 但因另於112年7月25日發函調動命令, 命原告於112年8月1日前往被告台南廠區報到提供勞務, 則被告先前受領勞務遲延之情形, 已因此而終止, 自112年8月1日起不負受領勞務遲延責任。
3. 從而, 自112年8月1日之後, 被告不負受領遲延責任, 原告也未提供任何勞務, 則原告並無報酬請求權, 被告也無給付報酬的義務, 故雙方的勞動契約僅形式上存在, 實質的勞動權利義務關係應認定屬於暫時中止狀態。

(四) 被告應自111年9月3日起至112年7月31日止, 按月給付原告9

8,104元

1. 被告於111年8月26日資遣原告之行為，並不合法，已如前述。被告之上開資遣行為，雖不生終止契約之效力，惟已足證被告有為預示拒絕受領原告勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦得繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，惟為被告所拒絕，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，依照前述民法第487條規定及實務見解，原告無須催告被告受領勞務，而被告於受領遲延後，於再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力之前，應認被告已經受領勞務遲延，故原告請求被告給付111年9月3日起至112年7月31日止之工資，應予准許。
2. 如前所述，被告另於112年7月25日發函調動命令，命原告於112年8月1日前往被告台南廠區報到提供勞務，被告先前受領勞務遲延之情形，已因此而終止，自112年8月1日起不負受領勞務遲延責任。而原告既未於112年8月1日報到，之後也未提供任何勞務，自無法請求自112年8月1日起之工資。
3. 至於原告得請求之金額，
 - (1)依雙方所簽署之聘僱合約書，原告受僱之月薪僅記載95,504元，於次月第5天給付一項（見本院卷第70頁），而依雙方不爭執事項所載，原告於遭資遣前每月薪資則包括月薪98,104元、外派津貼34,496元(換算人民幣支付)及機票補貼人民幣1,875元，共計3項140,663元。
 - (2)而「雇主所發給之海外津貼，顧名思義，係派駐國外工作之額外津貼，就當時派駐海外之員工而言，固屬勞工願赴海外地區服勞務之對價，然就雇主與勞工互動之整體而言，勞工派駐海外未必為經常性，極有可能依工作目標、性質而選派或輪調，而各國之勞動條件，幣值、生活水準大多不同，且薪資係折成當地幣值在國外工區發放，有匯率變動問題，極難有統一之標準，是以加計之海外津貼，性質上與差旅津貼相似，並非經常性給與。且勞基法施行

01 細則第10條第9款規定，亦將差旅費、差旅津貼排除於勞
02 基法第2條第3款所稱之經常性給與範圍以外。」（最高法
03 院106年度台上字第2679號民事判決意旨參照）。另外，
04 機票補貼性質亦同，僅為勞工派駐海外期間，僱主補貼往
05 返國內機票之費用，與勞務對價無關，也非經常性給予，
06 非屬工資性質。

07 (3)原告自認遭資遣後，於最後工作日000年0月0日下午離開
08 公司，之後由被告協助安排返台事宜（見本院卷第16
09 頁），且原告自111年9月9日返台後即未再出境，都留在
10 國內，有入出境資料可稽（見本院限閱卷），且為雙方所
11 不爭執（見本院卷第197至198頁），則原告既未再符合
12 「派駐海外」事由，亦無需「補貼往返國內機票」，每月
13 此2項恩惠性給予之費用自無法請求被告繼續給付，僅得
14 請求被告繼續給付工資98,104元。

15 (4)從而，原告得請求被告給付111年9月3日起至112年7月31
16 日止之工資共1,072,604元（111年9月共28日， $98104 \times 28 /$
17 $30 = 91564$ ；111年10月至112年7月共10個月， $98104 \times 10 = 98$
18 1040 ； $91564 + 981040 = 0000000$ ，元以下四捨五入）

19 (5)末按，二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期
20 者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第33
21 4條第1項定有明文。被告抗辯資遣原告後已給付其資遣費
22 等共191,326元一節，有給付金額證明可稽（見本院卷第7
23 7至78頁），且為原告所不否認，自應認定屬實，故被告
24 主張得以此191,326元抵銷原告請求之工資，於法有據。
25 經抵銷111年9月份應給付工資91,564元、111年10月份應
26 給付工資98,104元後，仍有餘額1,658元可供抵銷，故被
27 告應給付111年11月份工資為96,446元，自111年12月份起
28 至112年7月份止，則應按月給付工資98,104元。

29 (五)被告應自111年9月3日起至112年7月31日止，為原告提繳勞
30 工退休金共66,322元

31 1. 我國實務上認為勞工退休金為勞工平時所付出勞務而尚未獲

01 得雇主足額給付之工資，應屬遞延工資給付（延期後付）之
02 性質（最高法院91年度台上字第1040號、92年度台上字第21
03 52號判決）。如前所述，原告僅得請求被告給付111年9月3
04 日起至112年7月31日止之每月工資98,104元，自112年8月1
05 日起並無工資請求權，故應認定亦不得請求具有遞延工資性
06 質之勞工退休金。

- 07 2. 而「按雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每
08 月工資百分之六」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足
09 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求
10 損害賠償」，勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項定
11 有明文。依勞工退休金月提繳分級表所載，原告每月薪資為
12 98,104元，應投保級距為第51級101,100元，即每月應提繳
13 6,066元（ $101100 \times 6\% = 6066$ ）。因此，原告得請求被告於上
14 開期間為其提繳勞工退休金共66,322元（111年9月共28日，
15 $6066 \times 28 / 30 = 5662$ ；111年10月至112年7月共10個月， 6066×1
16 $0 = 60660$ ； $5662 + 60660 = 66322$ ）

17 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退
18 休金條例第14條第1項等規定，請求(一)被告給付111年11月份
19 工資96,446元，自111年12月份起至112年7月份止，則應按
20 月給付工資98,104元，暨自各期應給付之翌日（即次月第6
21 日）起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；(二)被告應
22 自111年9月3日起至112年7月31日止提繳共66,322元至原告
23 於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶部分，為有
24 理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁
25 回。又就被告即雇主敗訴部分，依勞動事件法第44條第1項
26 規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項宣告被告得供
27 擔保免為假執行。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
29 與判決結果無涉，不再一一論述。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 112 年 11 月 15 日

01
02
03
04
05
06
07
08

勞動法庭 法官 劉以全

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 112 年 11 月 15 日

書記官 許慧禎

附表：

(1)111年11月份工資96,446元。
(2)自111年12月份起至112年7月份止，應按月給付工資98,104元。