

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第262號

原告 牟秀娜
訴訟代理人 魏敬峯律師
被告 鍾愛一生床業有限公司

法定代理人 江正成

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1月14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、被告應自民國114年8月7日起至原告復職日止，按月於次月約定給付薪資日給付原告新臺幣3萬5,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告應自民國114年8月7日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣2,178元至原告在勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 四、本判決第2項於到期部分，得假執行。但被告如按月以新臺幣3萬5,000元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、本判決第3項於到期部分，得假執行。但被告如按月以新臺幣2,178元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：伊自民國112年10月2日起受僱於被告，在北安路門市（下稱北安店）擔任銷售人員，原約定月薪新臺幣（下同）3萬2,000元，嗣調整為3萬5,000元（下稱原薪資）。伊曾於113年4月4日離職，並於同年5月1日復職，薪資同前。惟北安店於114年7月9日結束營業，被告詢問伊是否同意調派至斯時將設立之安和門市（下稱安和店），並調整月薪為3萬元（下稱安和店薪資）。伊同意調派門市，惟不同意調整後之薪資，希望與被告協商。被告遂於同年月10日先將伊暫調至微風門市（下稱微風店），嗣於同年月16日再調至安

01 和店。詎被告於114年8月6日以勞動基準法（下稱勞基法）
02 第11條第1款規定之歇業事由終止勞動契約，並交付非自願
03 離職證明書予伊。然被告並未全部歇業，伊亦同意調派至安
04 和店，被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍存在，被告仍應按
05 月給付薪資及提繳勞工退休金。爰依兩造間勞動契約、民法
06 第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、
07 第31條第1項規定，提起本件訴訟等情。並聲明：(一)確認兩
08 造間僱傭關係存在；(二)被告應自114年8月7日起至原告復職
09 日止，按月於次月約定給付薪資日給付原告3萬5,000元，及
10 自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算
11 之利息；(三)被告應自114年8月7日起至原告復職日止，按月
12 提繳2,178元至原告在勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之
13 勞工退休金個人專戶；(四)第2項聲明願供擔保請准宣告假執
14 行。

15 二、被告則以：伊因經營調整，陸續結束北安店、微風店之營業
16 而有實際歇業之事實，且伊多次慰留、提供原告轉調機會，
17 然原告遲不回應，嗣伊告知原告若不同意轉調即辦理資遣，
18 原告表示「好」，故伊係合法解僱原告等語，資為抗辯，並
19 聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回；(二)如受不利判
20 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

21 三、本院之判斷：

22 (一)原告自112年10月2日起受僱於被告，在北安店擔任門市銷售
23 人員，月薪為3萬2,000元，嗣調整月薪為3萬5,000元；原告
24 曾於113年4月4日離職，於同年5月1日復職，薪資同前；北
25 安店於114年7月9日結束營業，被告先於同年月10日將原告
26 調至微風店，再於同年月16日調至安和店，微風店已於同年
27 月29日結束營業；被告於114年8月6日依勞基法第11條第1款
28 規定終止兩造間勞動契約，並交付非自願離職證明書等事
29 實，為兩造所不爭執（見本院卷第88至89頁），堪信屬實。

30 (二)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
31 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。

01 而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在
02 與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不妥之
03 狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而
04 言（最高法院52年台上字第2140號判決意旨參照）。原告主
05 張被告依勞基法第11條第1款規定終止勞動契約為不合法，
06 兩造間僱傭關係仍存在等情，為被告所否認，則兩造間僱傭
07 關係存在與否不明確，致原告主觀上認為其私法上地位有不
08 妥之狀態，且此不安之狀態得以本件確認判決加以除去，揆
09 之前揭說明及法條規定，原告自有即受確認判決之法律上利
10 益。

11 (三)原告主張遭被告違法解僱，兩造間僱傭契約仍存在，被告應
12 按月給付薪資及提繳勞工退休金等節，均為被告所否認，並
13 以前詞置辯。茲就爭點分述如下：

14 1.被告依勞基法第11條第1款規定之歇業事由終止兩造間勞動
15 契約並不合法：

16 (1)按有歇業或轉讓之情事，雇主得預告勞工終止勞動契約，
17 此觀勞基法第11條第1款規定甚明。次按勞基法第20條所
18 稱「事業單位改組或轉讓」，於事業單位為公司組織者，
19 包括依公司法規定變更組織或合併，以消滅原有法人人格
20 另立新法人人格，或公司移轉其全部營業、財產予他公司
21 承接後，事實上已未再繼續營業者而言（最高法院104年
22 度台上字第2368號判決意旨參照）。雇主為公司而依勞基
23 法第11條第1款規定之「轉讓」事由，終止與勞工間之勞
24 動契約，自應符合上開情形，始得為之。審諸「歇業」與
25 「轉讓」同為勞基法第11條第1款規定雇主終止勞動契約
26 之事由，如「轉讓」需符合消滅原有法人人格另立新法人
27 人格或事實上已未再繼續營業之情形，「歇業」之解釋亦
28 應承此脈絡，併參酌勞基法之立法目的及保護勞工之基本
29 立場，同一法人人格若有不同分店，在不要求員工個人特殊
30 專業之考量，應時有各分店人員調度、流動之可能性，以
31 配合公司之業務發展與人力佈署，故須就法人人格為整體

01 觀察，於公司永久性停止營運活動即全部歇業時，方得依
02 勞基法第11條第1款規定終止勞動契約，如公司僅一部歇
03 業，尚不符合該款規定之終止事由（最高法院100年度台
04 上字第2024號判決同此見解）。

05 (2)被告雖抗辯：安和店為後續規劃之新設門市，並非既存之
06 營業據點可供原告繼續任職，114年8月6日終止勞動契約
07 時應已符合歇業要件等語。然稽之114年5月16日LINE簡訊
08 對話紀錄，原告曾於114年5月16日（星期五）稱「江先生
09 來安和星期一簽約」等語（見本院卷第131頁）；且依114
10 年6月30日LINE簡訊對話紀錄，原告主管曾傳送安和店之
11 新履歷表予原告（見本院卷第133頁）；復觀之104網站徵
12 人啟事，被告於114年7月9日已開始招募安和店門市人員
13 之職缺（見本院卷第153頁）。足認安和店早於114年5月
14 起即有展店計劃，並於同年6、7月間安排人員配置，故北
15 安店、微風店於114年7月間相繼結束營業歇業前，安和店
16 已進入開幕前之具體籌備階段，且被告自承北部除安和店
17 外還有桃園店（見本院卷第88頁），足見被告之法人格並
18 未完全消滅，未達全部歇業之情形甚明，揆之前揭說明，
19 自與勞基法第11條第1款規定「歇業」之解僱事由不符。

20 (3)另按工資由勞雇雙方議定之，勞基法第21條第1項前段定
21 有明文。復按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約
22 定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且
23 不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
24 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
25 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作
26 地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家
27 庭之生活利益，勞基法第10條之1亦規定甚明。又工作報
28 酬屬勞工之生計來源，為其賴以維生的基本權益，勞工條
29 件應為勞工衡量是否從事該份工作之重要因素，為避免雇
30 主濫用調動勞工之權利，進而為不利勞工之處分，雇主所
31 為之調動自應受有限制，是雇主若欲變更不利於勞工之薪

01 資或其他勞工條件，應以得勞工同意為前提，若勞工不同
02 意，雇主仍可選擇另行協議，以取得共識。準此，若勞工
03 不同意或協商後仍無法取得共識，即應認該不利條件之變
04 動違反勞動契約之約定，當屬無效。

05 (4)被告雖抗辯：安和店薪資較原薪資少5,000元，係因多給
06 原告休假，但原告遲遲未同意轉調安和店，伊係經原告同
07 意終止勞動契約等語。然兩造均不爭執安和店薪資較原薪
08 資少5,000元，自屬不利於勞工之變更，至被告所稱新增
09 每月休假4天、特休及年假等，經核均屬勞基法規定之勞
10 工基本權益，難認屬有利於勞工之勞動條件變更，揆之前
11 揭說明及法條規定，被告所提出安和店薪資之勞動條件變
12 更，自應取得原告之同意。又原告早於114年7月16日、18
13 日即以LINE簡訊告知被告，其同意轉調至安和店，但不同
14 意安和店薪資等語（見本院卷第141、143頁），惟未見被
15 告有與原告具體協商安和店薪資之情事，旋即於同年8月6
16 日通知原告終止勞動契約，自堪認兩造就安和店薪資之勞
17 動條件變更未達共識，且屬不利於原告之變更，被告復未
18 證明兩造已合意終止勞動契約，上開所辯亦無可採。

19 (5)準此，被告以歇業為由，依勞基法第11條第1款規定終止
20 兩造間勞動契約，難認適法有效。

21 2.原告之請求為有理由：

22 (1)兩造間僱傭關係存在：

23 原告自112年10月2日起受僱於被告，且被告於114年8月6
24 日以勞基法第11條第1款規定終止兩造間勞動契約並不合
25 法，均如前述，則兩造間僱傭關係自仍有效存在。原告訴
26 請確認兩造間僱傭關係存在，應為可採。

27 (2)被告應給付自114年8月7日起之薪資及法定遲延利息：

28 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
29 得請求報酬，民法第487條前段定有明文。又債權人於受
30 領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協
31 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終

01 了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報
02 酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。再
03 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
04 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
05 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經
06 約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第
07 1項、第233條第1項前段、第203條亦分別定有明文。查兩
08 造間僱傭關係存在，且原告表明願意調往安和店上班，而
09 有願意繼續提供勞務之意，然被告於114年8月6日終止兩
10 造間勞動契約，並交付非自願離職證明書，拒絕原告繼續
11 給付勞務，堪認被告受領勞務遲延，依上說明，原告無補
12 服勞務之義務，仍得請求薪資及遲延利息。故原告請求被
13 告自114年8月7日起至原告復職日止，按月於次月約定給
14 付薪資日給付原告3萬5,000元，及自各期應給付之日之次
15 日起至清償日止之法定遲延利息，當屬有據。

16 (3)被告應提繳自114年8月7日起之勞工退休金：

17 按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於
18 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工
19 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6
20 條第1項、第14條第1項分別定有明文。查兩造間僱傭關係
21 仍存在，揆之前揭法條規定，被告有按月為原告提繳退休
22 金之義務。參諸勞保局114年1月1日起生效之勞工退休金
23 月提繳工資分級表（見本院卷第81頁），原告月薪為3萬
24 5,000元，屬第5組第30級距，月提繳工資應以3萬6,300元
25 計算，亦即被告應按月提繳2,178元【計算式：36,300×
26 6%=2,178】。故原告請求被告自114年8月7日起至原告
27 復職日止，按月提繳2,178元至原告在勞保局之勞工退休
28 金個人專戶，自應准許。

29 四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、民法第487條、勞退條
30 例第14條第1項、第31條第1項規定，請求判決如主文第1、
31 2、3項所示，為有理由，應予准許。又本判決第2、3項所命

01 給付，係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件
02 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項
03 規定，酌定相當之擔保金額宣告被告得供擔保免為假執行。

04 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審
05 酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

06 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

07 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

08 勞 動 法 庭 法 官 賴 彥 魁

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

13 書 記 官 黃 頌 棻