

臺灣士林地方法院民事判決

114年度重勞訴字第25號

原告 李郁芬

訴訟代理人 李正夫

被告 新加坡商惠普全球科技股份有限公司台灣分公司

法定代理人 唐存智

訴訟代理人 余天琦律師

鍾郡律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國114年11月25日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。原告起訴聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自民國114年4月25日起至准許原告復職前一日止，按月於每月底（即發薪日）給付原告新臺幣（下同）198,853元及誤餐費3,000元，另加計自薪資應給付日至復職日止，按週年利率5%計算之利息；每年8月31日發放中秋節獎金99,427元及12月31日發放年終獎金198,853元，年終資深獎金142,044元，另加計自獎金應給付日至復職日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自114年4月25日起至准許原告復職前一日止，按月提繳20,681元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶；按月向勞保局補足勞保投保薪資458,000元；每年額外津貼45,000元限額內核實支付；每年特別休假未休日核實折算現金給付；每年按被告公司規定應給付的獎金。嗣於審理中數次變動，最後聲明為（見本院卷二第206頁至207頁）：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被

01 告應自114年4月25日起至准許原告復職前一日止，按月於每  
02 月底給付原告198,853元及誤餐費3,000元，另加計自薪資應  
03 給付日隔日起至復職日止，按週年利率5%計算之利息；每年  
04 8月31日發放中秋節獎金99,427元及12月31日發放年終獎金1  
05 98,853元，年終資深獎金142,044元，另加計自獎金應給付  
06 日隔日起至復職日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應  
07 自114年4月25日起至准許原告復職前一日止，按月提繳20,6  
08 81元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶；按  
09 月給付原告繼續投保勞保費3,687元；每半年給付原告額外  
10 津貼22,500元。核原告所為聲明變更，其基礎事實與起訴相  
11 同，均係基於任職期間基於勞動關係所生權益爭議，依前揭  
12 說明，應予准許。

## 13 貳、實體部分：

14 一、原告主張：原告自94年2月15日受僱於被告，在企業暨全球  
15 供應鏈營運處（Enterprise Operations）全球供應鏈規  
16 劃，擔任資深組態經理(Configuration Manager)，每月工  
17 資為198,853元。被告於114年3月25日通知原告，依勞動基  
18 準法第11條第4款規定，兩造間勞動契約於4月25日終止，然  
19 被告業績表現並無不佳，業務性質從未變更，被告亦無減少  
20 勞工之必要，且被告未盡安置義務，該資遣於法未合，屬惡  
21 意脫法資遣，資遣無效。被告於114年4月25日收回原告之大  
22 樓門禁卡片、樓梯卡片、電腦，並切斷原告聯繫的被告公司  
23 個人網址，拒絕或阻止原告提供勞務，致原告客觀上無法實  
24 現勞務給付。被告仍應依兩造勞動契約給付原告工資、獎  
25 金、津貼及提繳勞工退休金。爰依兩造間勞動契約、民法第  
26 487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條  
27 第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：如前述變更後聲  
28 明。

29 二、被告則以：被告隸屬於總公司設於美國之HP Inc.（以下就  
30 與被告同一事業體之其他公司合稱惠普集團，就美國總公司  
31 稱美國總部），原告自94年2月15日受僱於被告，在惠普集

01 團下之企業暨全球供應鏈營運處擔任資深組態經理，負責管  
02 理個人電腦系統產品平台，根據研發和市場資訊在Pulsar系  
03 統中編寫變體組態規則(Variant Configuration Rules)，  
04 設置組態器 (Configurators)，批准影響PDM和物料清單之  
05 更改並請求執行。因惠普集團自111年起出現財務疲軟現  
06 象，迄至113會計年度第一季，整體營收下降情形愈發嚴  
07 重，為因應全球電腦及其週邊設備市場需求及競爭，決定執  
08 行組織改造以維持企業存續。美國總部自113年10月起進行  
09 一系列規劃及指示，調整組織架構及運作模式，將原告所隸  
10 屬之個人電腦系統組態管理團隊所負責（與個人電腦產品製  
11 造暨支援無直接關聯）之顯示器等週邊配件組態管理工作業  
12 務，移轉至新成立之「解決方案與增長」組織。其他個人電  
13 腦產品組態管理業務，則另成立「個人電腦運算組態管理」  
14 團隊 (PS Compute PDM)。在上開組織調整，原告所負責之  
15 個人電腦系統產品平台組態管理業務約90%以上之職責均已  
16 移至惠普集團美國或新加坡子公司，由當地組態管理團隊成  
17 員負責。故被告對原告之職位需求已不存在，而無維持該專  
18 職職位之需要，屬於業務性質變更之情事而必須裁撤原告之  
19 職位。因被告公司內無適當工作可供安置原告，乃於114年3  
20 月25日預告依勞動基準法第11條第4款規定資遣原告，並提  
21 供惠普集團內部轉職系統暨詳盡之操作手冊、外部顧問LHH  
22 公司之專業就業輔導服務及長達5週之帶薪內部轉崗期等措  
23 施，以協助原告再覓原任職務以外之職涯。然原告一再爭執  
24 資遣之法定事由存否，要求留任原職務，遲至114年4月8日  
25 始願意配合被告人資部門所開啟之職涯訓練會議，雖透過內  
26 部轉職系統應徵其他事業群開出之成本分析師及供應鏈專案  
27 經理等職缺，卻持續爭執資遣之合法性，復將成本分析師職  
28 缺主管之回饋意見誤解為其認為原告不適格而未完成後續進  
29 用程序。另被告之公司分工高度專業化，多數職缺均需該事  
30 業群海外總部要求之特殊專業或資格始能勝任，以原告近十  
31 餘年均擔任供應鏈資料管理職位，多專注於產品組態數據管

01 理，除供應鏈數據管理專業外，無其他專業，其與上述職缺  
02 所需之財務分析專業能力及背景均不符。加上惠普集團因財  
03 務疲軟原因，已自114年4月17日起暫停全球招募，故被告公  
04 司內確實已無與原告工作條件相當，且資歷、職級及勞動條  
05 件均相符之職位以安置原告，被告資遣原告已合於解僱最後  
06 手段性原則。既被告合法資遣原告，原告主張被告應繼續僱  
07 用原告，給付薪資、獎金，及按月提繳勞工退休金等，均無  
08 理由等語，以資抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不  
09 利判決，願以現金、同面額之銀行可轉讓定期存單、其他等  
10 值之有價證券或銀行保證書供擔保，請准宣告免為假執行。

### 11 三、本院之判斷：

12 (一)、被告依勞動基準法第11條第4款規定終止勞動契約之效  
13 果，未因被告曾變更其他終止契約事由而受影響。

14 1. 按勞動基準法第11條第4款明定之為雇主之法定終止勞動  
15 契約事由，為使勞工適當知悉其可能面臨僱傭法律關係之  
16 變動，基於誠信原則，雇主應明確告知勞工終止勞動契約  
17 之具體事由，不得隨意改列，雇主必須在終止勞動契約通  
18 知中明確告知法定事由，且基於誠信原則和保護勞工目  
19 的，不得事後改列或增加理由。再按對話人為意思表示  
20 者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。非對話而  
21 為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生  
22 效力。民法第94條、第95條第1項本文分別定有明文。另  
23 按代理人於代理權限內，以本人名義所為之意思表示，直  
24 接對本人發生效力。民法第103條第1項亦有明文。而終止  
25 勞動契約之意思表示，法並無明文規定應以一定之形式為  
26 之，即適用一般有關意思表示之規定，對話或非對話均無  
27 不可，亦可由代理人代為意思表示，並非必須負責人本人  
28 為之，其意思表示始生效。

29 2. 原告主張被告之資遣預告並非有權限之人作成，且無正式  
30 書面，無負責人簽章，用電子郵件預告，不符合法律規  
31 定，其資遣無效等語。查，被告於114年3月25日由原告之

01 舊主管Charity Harrison以電子郵件通知原告，依勞動基  
02 準法第11條第4款之事由，於114年4月25日終止與原告之  
03 勞動契約，有原告不否認其真正的電子郵件為佐（見本院  
04 卷一第72頁）。而資遣之意思表示，法並無明文規定應以  
05 一定之形式為之，則被告以原告之舊主管為代理人，及以  
06 電子郵件作為資遣意思表示通知之方式，既已達到原告，  
07 即發生效力。原告主張該資遣之方式不合於規定，應有誤  
08 會。

09 3. 原告另主張被告於114年4月21日變更資遣理由，變成以勞  
10 動基準法第11條第2款規定終止勞動契約。經原告拒絕  
11 後，被告始再改為依勞動基準法第11條第4款規定。且被  
12 告曾於114年4月16日向勞動局通報，以勞動基準法第11條  
13 第2款規定資遣，再於同年月24日通報更改資遣事由等  
14 語。經查，既被告已於114年3月25日以勞動基準法第11條  
15 第4款規定之事由，預告終止與原告之勞動契約。依前開  
16 說明，被告自不能事後改列其他理由。故而被告於114年4  
17 月21日又通知原告（同上卷第96頁），變更終止契約之依  
18 據為勞動基準法第11條第2款規定，且此處變更業經原告  
19 拒絕變更（同上卷第98頁），自不能認為其發生變更取代  
20 原來終止勞動契約之效果。另依原告提出臺北市政府勞動  
21 局陳情系統回復通知信（同上卷第94頁），可知被告另外  
22 於114年4月16日向該局通報以「勞動基準法第11條第2  
23 款」為由，於114年4月25日資遣原告，又於114年4月24日  
24 函請該局變更該資遣事由為「第11條第4款」。然此部分  
25 係屬行政作業事項，並不影響被告依勞動基準法第11條第  
26 4款規定終止勞動契約之意思表示。是以本件被告依勞動  
27 基準法第11條第4款規定終止勞動契約之意思表示，未因  
28 被告曾變更其他終止契約事由而受影響，先予說明。

29 (二)、被告有業務性質變更而有減少勞工之必要。

30 1. 按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工  
31 作可供安置，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞動基準法

01 第11條第4款規定自明。所謂「業務性質變更」，除著重  
02 在雇主對於全部或一部部門原有業務種類（性質）之變動  
03 外，尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或  
04 技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決  
05 策、預算編列等變更均屬之。倘雇主就勞工所屬部門，已  
06 發生內部結構性或實質上之變異，或業務種類之變動，應  
07 可認業務性質變更（最高法院113年度台上字第263號判決  
08 意旨參照）。又就雇主所營事業項目變更固屬之；就經營  
09 事業之技術、手段、方式有所變更，致全部或部分業務發  
10 生結構性或實質性之變異亦屬之。故雇主出於經營決策或  
11 為因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不  
12 同經營方式，該部分業務之實施，亦發生結構性、實質性  
13 之變異，亦屬業務性質變更之範疇（最高法院98年度台上  
14 字第1821號判決意旨參照）。

15 2. 被告抗辯惠普集團之美國總部自113年10月起進行一系列  
16 規劃及指示，調整組織架構及運作模式，其中包括惠普集  
17 團下負責全球供應鏈業務的「企業暨全球供應鏈營運處」  
18 暨其下屬之產品資料管理營運事業群亦在調整之列。原告  
19 所隸屬之個人電腦系統組態管理團隊所負責（與個人電腦  
20 產品製造暨支援無直接關聯）之顯示器等週邊配件組態管  
21 理工作業務，移轉至新成立之「解決方案與增長」組織，  
22 以全面性支援全球顯示器和週邊產品之產品資料管理。其  
23 他個人電腦產品組態管理業務，則另成立「個人電腦運算  
24 組態管理」（由美國總部JIM管理）。在上開組織調整，  
25 原告所負責之個人電腦系統產品平台組態管理業務約90%  
26 以上之職責均已移至惠普集團美國或新加坡子公司，由當  
27 地組態管理團隊成員負責。因美國總部調整惠普集團所屬  
28 全球組織架構及運作模式，致被告對原告之職位需求已不  
29 存在等語。經查：

30 (1)依①原告提出惠普集團主管David於114年2月14日發布  
31 人事命令內容（見本院卷一第370頁），可知有關原告

01 所屬單位之組織調整，實際上是先將PSTeam業務（原由  
02 Charity Harrison主管），拆成2個部分，分別是Compu  
03 tePDM/Comstomer Specials SME(顯示器等週邊配件組  
04 態管理)及ComputePDM Configuration Management  
05 (個人電腦運算組態管理)。後者成員包括原告，調整  
06 後改由JIM管理。另依②原告提出之職務移交清單、電  
07 子郵件及被告提出之電子郵件（見本院卷一第76頁至77  
08 頁、第332頁至333頁、卷二第62頁至68頁），可知在JI  
09 M管理後，原先由原告負責管理之電腦產品平台，在主  
10 管JIM的指示下，其中Lampas13、Redstart及RedheadTC  
11 移交予Jeffrey Lin及Ining Huang（被告稱2位均臺灣  
12 之同事），其餘CashmereQCM等9個平台移交予Bethany  
13 Seber(被告稱其勞務提供地位於美國，並非被告公司員  
14 工)，Lampas14等11個平台移交予Cheng Hoe Ang(被告  
15 稱勞務提供地位於新加坡，並非被告公司員工)，Ariz  
16 onaR2等5個平台則移交予Kimberly Bates(被告稱勞務  
17 提供地位於美國，並非被告公司員工)，亦即，其中除  
18 Jeffrey Lin外，其餘接受業務移轉之員工與原告均同  
19 屬David於114年2月14日發布人事命令中，被切割到JIM  
20 主管的個人電腦運算組態管理部門之員工。

21 (2)就整個集團的角度來看，集團之電腦運算組態管理業務  
22 只是在各子公司之間挪移，並未消失或有實質之變化。  
23 但從作為集團下之分公司之被告的角度來看，被告此部  
24 分業務被惠普集團移由集團之其他子公司之成員負責  
25 後，已大幅度減少，被告對此職位之需求確實性已發生  
26 變化。被告所稱約90%以上之職責均已移至惠普集團美  
27 國或新加坡子公司，由當地組態管理團隊成員負責等  
28 語，應可信為真。

29 (3)又惠普集團之個人電腦運算組態管理業務，原本實際上  
30 係由原告與其他分布於各子公司或分公司的成員組成，  
31 均由美國總部之主管負責管理，可知原告是參與惠普集

01 團之全球性個人電腦運算組態管理事務，並跨越國界限  
02 制，透過視訊方式進行團隊之協調。因該項業務本就不  
03 限於臺灣分公司的轄區範圍內事項，只是因為成員為受  
04 僱於臺灣分公司之成員，故外觀上臺灣分公司（被告）  
05 有此項業務，然隨著美國總部之主管決定將「在臺灣分  
06 公司成員」負責的業務移由其他子公司之成員負責，臺  
07 灣分公司自然失去此項業務，或業務量減少，此種情形  
08 乃屬集團總部主管調整所管理成員之業務分配，而造成  
09 之被告業務被刪除或減少。衡諸公司利益最大化乃公司  
10 經營之目標，僅有公司實際經營者始知最理想之公司治  
11 理方式，因此必須賦予經營者相當程度之自主性與決定  
12 權，才能使公司經營發揮最高效益，以保護股東及其他  
13 關係人之權益。是以，公司業務性質應否變更、如何變  
14 更，涉及公司競爭力及經營決策之判斷，基於公司經營  
15 權自主原則，自應尊重公司之組織決策自由。本院認為  
16 被告（所屬惠普集團）就上開情形有相當決策自由空  
17 間，故被告抗辯其對原告之職位需求已不存在，而無維  
18 持該專職職位之需要，屬於業務性質變更，應屬可採。  
19 又被告既無維持人力以處理個人電腦運算組態管理業務  
20 之需求，應認有減少勞工之必要。

- 21 3. 原告雖抗辯惠普集團經營電腦業務性質從未變更。就原告  
22 所任職之部門組織功能、結構，於原告職務交接前後均無  
23 不同，也沒有減少勞工之必要。否則為何仍於通知資遣原  
24 告後，仍要求原告將工作交接給工作團隊其他5位同仁，  
25 以及教導同仁Jeffrey Lin如何辦理業務。被告實際上是  
26 脫法資遣，真正目的只是要以成本較低的Jeffrey Lin取  
27 代成本較高的原告等語，並提出組態管理團隊組織圖、消  
28 費型電腦團隊組織圖、職務移交清單、新聘員工JIM公  
29 告、電子郵件等件為佐（見本院卷一第74頁至78頁、第33  
30 2頁至338頁）。查，依原告所提上開資料，固可認就整個  
31 惠普集團的角度來看，集團之個人電腦運算組態管理業務

01 只是在各子公司或分公司之間挪移，並未消失或有質之變  
02 化。然就被告的角度來看，個人電腦運算組態管理業務大  
03 部分均已因美國總部之決策而移至惠普集團美國或新加坡  
04 子公司，被告對原告之職位需求已不存在，屬於業務性質  
05 變更，業如前述。原告此部分主張並非可採。

06 (三)、被告於資遣原告前已盡安置義務。

- 07 1. 按勞動基準法第11條第4款所定要件包括「無適當工作可  
08 供安置」，固明定雇主資遣勞工前必先盡「安置義務」，  
09 亦即雇主必無處可供安置勞工時，最後不得已才可資遣。  
10 倘雇主並無適當職務可供安置，基於尊重企業經營自主權  
11 及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當非  
12 立法本旨。又所謂「適當工作」，當指與勞工資遣當時之  
13 工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任者而言，故雇主雖  
14 有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件（包括薪資、職級  
15 等）顯不相當，或非屬勞工所得勝任者，相對於勞工而  
16 言，自不得謂係「適當工作」，而責令雇主負安置義務。  
17 又按因業務性質變更，有減少勞工之必要時，雇主須試圖  
18 於同一部門或同一企業中，安插轉職或換工作地點之可能  
19 性，縱使此轉職須先經由再訓練或教育始有可能時，除非  
20 造成雇主重大困擾，否則雇主不得拒絕。又於認定「無適  
21 當工作可供安置時」時，為保障勞工之基本勞動權，加強  
22 勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律  
23 上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫  
24 用之流弊，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之  
25 他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內，即  
26 「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，  
27 名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資  
28 金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原  
29 雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自  
30 主權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係  
31 顯具有「實體同一性」者，均應包括在內，庶幾與誠信原

01 則無悖（最高法院98年度台上字第652號判決要旨參  
02 照）。本件被告原有之個人電腦運算組態管理業務被移至  
03 惠普集團其他分公司或子公司，乃係美國總部所為組織架  
04 構變換之決策所致，實際上被告之業務性質變更係因惠普  
05 集團之美國總部所操控之結果，故依上開說明，有關被告  
06 減少勞工後，對於勞工之安置義務，更應考量整個惠普集  
07 團均無適當工作可供安置之情形後，始可謂其已盡安置義  
08 務。又雇主應盡的安置義務，必須主動提供適合職位，讓  
09 勞工前往應徵。不能只是告知職缺，或只是提供外部謀職  
10 合作廠商聯絡方式。

- 11 2. 原告主張被告應讓原告在原有職位繼續工作直到有適當職  
12 位轉任為止，始符合雇主安置義務。被告抗辯其已提供惠  
13 普集團內部轉職系統暨詳盡之操作手冊、外部顧問LHH公  
14 司之專業就業輔導服務及長達5週之帶薪內部轉崗期等措  
15 施，以協助原告再覓原任職務以外之職涯等語。經查，依  
16 被告於114年3月25日通知原告終止勞動契約之電子郵件  
17 （見本院卷一第72頁），該信件有提供EAP及LHH等支援相  
18 關資訊之附件，並說明「勞動契約終止日期之前，公司也  
19 會根據你的意願、及實際工作專長，積極提供內部轉職支  
20 援」。另依原告自陳及提出電子郵件（見本院卷一第378  
21 頁至379頁），被告之人資部門於114年4月2日有提供職位  
22 給原告，原告依人資部門提供之職缺訊息，前往應徵供應  
23 鏈顯示器專案經理職缺，並於114年4月10日、114年4月15  
24 日進行二次面試，後來人資部門的招募經理於114年4月16  
25 日通知原告，稱業務端經理表示「目前團隊所需的專業能  
26 力與原告的背景似乎未能完全契合」，而決定不讓原告進  
27 入最終上級主管的面試階段。又原告另前往應徵成本分析  
28 師（財務分析師）職缺，於114年4月15日進行第一次面  
29 試，後來人資部門的招募經理於114年4月22日通知原告，  
30 稱「針對這個職位，我們希望找到在成本方面擁有更直接  
31 經驗的候選人」，決定不讓原告進入下一輪的面試階段。

01 其後，因惠普集團於114年4月17日凍結全球招募，被告人  
02 資部門乃將此情形通知原告（見本院卷二第72頁）。由上  
03 開被告進行安置與原告轉任其他職位的過程來看，被告人  
04 資部門確實有主動提供與原告工作條件相當、資歷及勞動  
05 條件均相符之適合職位予原告前往應徵，包括供應鏈顯示  
06 器專案經理及成本分析師職缺。因用人單位面試後未予錄  
07 取，致無法安排原告至其他職位，然不能以結果不如原告  
08 預期即逕認被告未積極安置。原告雖又主張被告安置時間  
09 自114年4月2日提供職缺至同年月17日公告凍結招募止，  
10 實際僅有2週而已等語。然被告實係受限於惠普集團凍結  
11 全球招募之決策，而無法再進行其他安置措施，自不能以  
12 被告進行安置作業時間僅2週，即認被告未盡其義務。是  
13 以本件被告所採取的安置作為，尚難認係消極未主動為勞  
14 工安置，應認其已盡安置義務。原告主張被告應讓原告在  
15 原有職位繼續工作直到有適當職位轉任為止，始符合雇主  
16 安置義務，並非可採。

- 17 3. 原告主張被告未提供適當職位供原告轉任，且被告已有原  
18 告之人事及歷練資料，卻反而要原告以新人的立場應徵被  
19 告出缺的職位，甚至將原告被列為資遣名單之訊息洩露給  
20 原告擬應徵之單位，致原告依被告安排應徵2個職缺，仍  
21 未獲錄取，被告之人資部門僅是虛應故事，甚至杯葛原告  
22 轉任新職等語。然查，原告已自陳被告為其安排2個職缺  
23 供其應徵，則不能認未提供職位。至於原告所指其應徵未  
24 獲錄取的原因，係因被告將原告被資遣之訊息透露給用人  
25 單位，致用人單位之應徵面試只是配合人資部門虛應故事  
26 等節，未據原告提出證據以佐其實，應認係原告臆測之  
27 詞，尚非可採。

28 (四)、被告終止勞動契約非在勞資爭議進入調解期間。

29 原告主張其於114年4月11日聲請勞資爭議調解，訂於同年  
30 5月13日調解。該通知於同年4月21日送達被告，被告竟無  
31 視調解期間，仍於4月25日終止勞動契約，已違反勞資爭

01 議處理法第8條規定等語，並提出勞動局開會通知單為佐  
02 （見本院卷一第118頁至119頁）。按勞資爭議在調解、仲  
03 裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停  
04 工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得  
05 因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。勞資爭議處  
06 理法第8條定有明文。上開規定之立法精神，旨在規範勞  
07 資爭議進入調解或仲裁期間，勞資雙方不得再有爭議之行  
08 為，用以冷卻並穩定勞資爭議雙方之情緒，而透過法定調  
09 解、仲裁之功能，和平解決勞資爭議。查，被告係於114  
10 年3月25日預告於同年4月25日終止勞動契約，其預告行為  
11 係於114年4月11日聲請勞資爭議調解之前所為，並非在勞  
12 資爭議進入調解期間，不能認違反勞資爭議處理法第8條  
13 規定。原告此部分主張應有誤會。

14 (五)、被告依勞動基準法第11條第4款之規定資遣原告既然合法  
15 有據，則雙方勞動契約於114年4月25日即已終止，原告已  
16 非被告之勞工，被告自無義務繼續給付薪資、獎金及津  
17 貼，或提繳勞工退休金至其於勞動部勞工保險局設立之退  
18 休金個人專戶。

19 四、從而，原告依兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金  
20 條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求(一)  
21 確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自114年4月25日起至准  
22 許原告復職前一日止，按月於每月底給付原告198,853元及  
23 誤餐費3,000元，另加計自薪資應給付日隔日起至復職日  
24 止，按週年利率5%計算之利息；每年8月31日發放中秋節獎  
25 金99,427元及12月31日發放年終獎金198,853元，年終資深  
26 獎金142,044元，另加計自獎金應給付日隔日起至復職日  
27 止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自114年4月25日起  
28 至准許原告復職前一日止，按月提繳20,681元至原告於勞動  
29 部勞工保險局之勞工退休金個人專戶；按月給付原告繼續投  
30 保勞保費3,687元；每半年給付原告額外津貼22,500元等，  
31 均無理由，應予駁回。

01 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據（包括原  
02 告聲請調查證人Jeffrey Lin，以明瞭惠普集團目前的電腦  
03 組態管理團隊組織圖，以及原告被資遣後證人接受訓練完成  
04 後的業務進度。然上開證據之調查並不影響前揭爭點之判決  
05 結果，應認無調查必要），經審酌後，認對於判決結果均無  
06 影響，爰不一一論述，併此敘明。

07 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 114 年 12 月 16 日  
09 勞動法庭 法官 林銘宏

10 以上正本係照原本作成。

11 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若  
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不  
13 命補正逕行駁回上訴。

14 中 華 民 國 114 年 12 月 16 日  
15 書記官 陳佩勻