臺灣臺南地方法院民事判決

109年度重勞訴字第8號

原　　告　林○○

訴訟代理人　林石猛律師

　　張思國律師

被　　告　台灣康寧顯示玻璃股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　張錚

訴訟代理人　吳文淑律師

　　陳筱文律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，經民國111年5月11日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告起訴時原訴之聲明為：確認原告與被告間之僱傭關係存在。嗣於本院審理中，變更聲明如後述(卷二第347頁)，核屬擴張應受判決事項之聲明，自與前開規定相符，應予准許之。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告前任職於被告A-IT SD(即IT SERVICE DELIVERY，指資訊服務管理)部門，擔任MCSO地區經理(MCSO即Manufacturing Cyber Security)，從事領導被告防火牆技術團隊，支援被告全球各廠區防火牆之營運與維護，藉以確保被告相關網路服務之資訊安全工作，每月薪資為新臺幣(下同)257,452

元(下稱系爭僱傭契約)。詎料，被告於108年9月25日開會議題為「IT2025計畫衍生之IT基礎組織改造事宜(the details of Infra organization change according to 2025 IT)」(下稱系爭IT2025計畫)之會議中，以總公司將裁撤原告所屬亞洲組織，而業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為由，依勞動基準法（下簡稱勞基法）第11條第4款，於當日終止系爭僱傭契約，另提出「終止勞動契約同意書(Memorandum of Understanding)」(下稱系爭MOU)請原告簽名，並開立非自願離職證明書予原告。原告迫於人事部門已明確表示其所屬組織將受裁撤，且無其他適當職務供其繼續服務，始簽立系爭MOU，原告簽署系爭MOU時陷於急迫不自由狀態，自屬無效。

(二)被告雖以「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」資遣原告，然其嗣後原告原所職掌之防火牆業務仍存續且持續運作；另被告為強化公司之資訊安全，已有既定計畫將擴大防火牆之原範圍及廠數，故被告自無「業務性質變更」之情事，亦無縮減員工之必要，故召開系爭IT2025會議，並使原告簽署系爭MOU，自屬詐欺。再被告據點遍及全球和全台，當非無適當職位可供安置，且被告亦未試圖安置其他工作予原告，是被告以勞基法第11條第4款為由資遣原告，顯然於法無據。故被告解雇自屬違法不生效力，兩造間之僱傭關係尚繼續存在。

(三)並聲明：

1、確認原告與被告間之僱傭關係存在。

2、被告應給付原告362,784元，及自追加聲明狀繕本送達翌日即110年4月22日(見卷二第347頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；暨自110年4月25日起至原告復職前一日止，按月給付原告329,146元，及各期分別自應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

3、被告應自108年10月1日起，至原告復職前一日止，按月提繳9,000元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

4、第2、3項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一)被告為荷蘭商康寧B.V百分之百轉投資公司，並隸屬於美商康寧公司，被告與其他公司合稱為「康寧集團」。康寧集團為因應市場競爭條件即提高產能、效率之需求，採取不同經營方式，自108年起即於全球推動IT部門改組計畫，即系爭IT2025計劃，並於108年8月15日起，公告並通知全球IT部門所屬員工，告知將進行IT2025計劃以改造全球IT部門，即進行IT部門組織、人員改組事宜，又原告既前任職於被告，對於上開資訊應知之甚詳。

(二)再原告為MCSO地區經理，其職務內容與總部IT主管職務重複，為精簡人事，被告即裁撤此地區經理，故該部分業務產生結構性及實質性改變。且原告所擔任職務為地區經理，此職務已因組織改造而不復存在，而被告當時僅有「Sr.MESandDataAnalyst」及「SPCAnalyst」兩個職務可供選擇，其職位、薪資均低於原告原擔任之職位及薪資，與原告之資歷自不相符，且前開職務尚需大數據分析技能，此亦非屬原告專長，故被告實無適當職務可安置原告，自得依勞基法第11條第4款資遣原告。又被告考量原告任職多年，願以提供優於勞動基準法資遣標準之離職補償金6,603,584元及委外之Lee HechtHarrison公司(下稱LHH)「轉職輔導」服務之條件與原告協商，而與原告終止僱傭關係。經與原告溝通、協調後，兩造達成合意資遣之共識，原告並簽署系爭MOU，並收受離職補償金，亦接受上開轉職輔導服務，顯見前開合意資遣係經過兩造協商，是系爭僱傭關係於108年9月25日即已合意終止，原告主張兩造簽屬系爭MOU時，陷於急迫不自由以及受詐欺，兩造簽署系爭MOU係屬無效或得撤銷云云並不可採等語。

(三)並聲明：

1、原告之訴及假執行聲請均駁回。

2、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告任職於被告A-IT SD(即IT SERVICE DELIVERY，指資訊服務管理)部門，離職當月工資為257,452元。

(二)108年9月25日原告與被告公司人事經理陳漪珮、顯示科技事業群(CDT)IT處長陳義師開會，會議主題為依據「IT2025」計畫衍生之IT基礎組織改造事宜(the details of Infra organization change according to 2025 IT)，原告並於同日簽署系爭MOU。

(三)依據系爭MOU，原告受僱之最後日為108年9月25日，並自離職起享有包括按15個月平均工資計算離職金3,861,780元、一個月平均工資代替離職預告期間257,452元、累積未休假以相對金額給付161,124元、康寧退休金/退職金計畫1,442,615元、按比例計算之2019年年終獎金320,223元、業績目標分紅獎金336,234元、工作績效獎金224,156元，離職補償合計6,603,584元，被告並另外付費，提供Lee Hcht Hrrison公司轉職輔導顧問服務。

四、兩造爭執事項：

(一)兩造是否已於108年9月25日合意終止僱傭關係？

(二)系爭MOU是否具無效事由？

(三)原告簽署系爭MOU，是否係受被告詐欺而簽署？原告109年8月26日以受詐欺為由，撤銷同意系爭MOU之意思表示，是否合法？

(四)被告依勞基法第11條第4款資遣原告是否有理由？

五、得心證之理由：

(一)兩造是否已於108年9月25日合意終止僱傭關係？

1、按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，故雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約，自

仍生終止效力，此有最高法院95年度台上字第889號裁判意旨參照。

2、次按民事訴訟法第277條之規定，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，此民事訴訟法第277條前段定有明文。本件兩造就是否於108年9月25日合意終止系爭僱傭契約一節有所爭執。揆諸前開民事訴訟法舉證責任分配法則，原、被告應就有利於己之事實，均應負舉證責任。茲將兩造之舉證一一分述如下：

①原告主張系爭MOU(見卷一第27-46頁)雖為原告所親簽，但依被告所出具非自願離職證明書(見卷一第23頁)關於離職原因記載為勞基法第11條第4款(業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置）可知，被告是單方面資遣原告，系爭MOU只是規範資遣後之權利義務關係，並非兩造合意終止系爭僱傭契約云云(見卷二第120頁)。

②查：本院傳訊人事資源部經理陳漪佩到庭證稱：「離職證明書及MOU是由IT處長陳義師於108 年9 月25日解釋IT2025策略，原告職務受影響取消，向原告說明提供優惠補償方案即MOU，解釋完之後，我再告知原告，被告公司可以提供之優惠補償方式，並詢問原告意見及有無問題，原告有提問一些問題，由陳義師回答後，原告就同意簽名」(卷二第294-295頁)；至於就離職證明書部分則證稱：「在108 年9 月5 日接到公司台灣處長指示，公司因IT2025影響有些職務會取消，請我們通報行政機關南科管理局，同時填寫離職證明書。離職證明書在108 年9月25日通報管理局之後就依照指示填寫此份文件。MOU由薪酬福利部提供，由我們跟原告溝通離職證明書及MOU 內容，詢問原告是否接受」、「系爭MOU的內容如何擬定我不清楚，這不是我的職權」(見卷二第295頁）；「原告後來有接受MOU」、「原告簽完MOU，後續為辦理離職手續。當天沒有要求原告不得進入辦公室，當天我還有問原告是否要進公司拿取重要物品。」、「如果當天原告不簽MOU，我只能陳報主管，我沒有被授權」、「原告開

始開會到離開會議約一個小時，從陳義師開始陳述到原告簽MOU時間我不清楚，但我印象中原告離開會議室大約是一個小時」(見卷二第299頁）。

③再證人陳義師證稱：「當日由陳漪珮向原告解釋MOU，我跟陳漪珮都沒有強制原告當日一定要簽MOU。當天原告有提職位上相關問題，至於是否在陳漪珮向原告解釋完MOU方案後提問我不清楚。我記得依原告所詢問公司是否有其他職務原告可以就職，我當時向原告解釋，在當時原告及IT狀況，當下是沒有其他職位可以讓原告任職」、「原告於108年9月25日，一剛開始，我感覺原告是驚訝，當在談的過程我並沒有感受到原告激烈之情緒。」、「整個會議過程到結束約一個小時，其中歷程時間我沒有記得很清楚。」(見卷二第302、306頁)。

④由上開證人證詞可知，被告於108年9月5日已接獲上層指示關於原告職務會因IT2025調整而被裁撤，但因須通報南科管理局，故離職證明書才會在108年9月5日以勞基法第11條第4款為理由製作完成。再108年9月25日當天開會，原告被告知職務裁撤後有詢問一些問題，經在場證人解釋後，原告同意並在系爭MOU簽名，當日證人並未強迫原告必須當場簽系爭MOU無訛。

⑤查證人二人與原告並無利害關係，且其等均經具結，應無甘冒偽證之風險，而為虛偽陳述，且互核二人證詞一致，應堪採信。由上開證人之證詞可知，系爭離職證明書及非自願離職證明書雖在事前製作，然被告於於108年9月25日主動片面率先為終止系爭僱傭契約之意思表示後，雙方提問解釋，嗣後原告簽署系爭MOU時，並未受強暴、脅迫。而被告亦無要求原告須當場簽署系爭MOU始得離開，故此，原告主張係遭被告單方面解雇，其未合意終止系爭僱傭契約云云，似不可採。

⑥又前已述及，合意之方式得由一方先片面發動，但勞、雇雙方過程中透過溝通、協調，意思表示趨於一致後達成共識，

仍屬合意終止勞動契約。經查，本件被告於108年9月25日當日雖率先一方發動終止系爭勞動契約之意思表示，然被告在會議期間針對終止勞動契約之原因、理由有提問，被告有答覆及解釋，原告理解後當場簽署系爭MOU。足見，被告一方雖率先發動終止權，但雙方有透過溝通、解釋，雙方意思表示趨於一致後，原告理解後始簽立系爭MOU，原告實難推諉稱其未合意。再者原告於108年9月25日簽立系爭MOU後，陸續依系爭MOU之約定，分別領取被告依系爭MOU提供之離職補償金6,603,584元，並使用被告另外付費之LHH轉職輔導顧問服務，而此離職條件較勞基法第11條第4款之條件較為優惠等情，均為原告所不爭執，並有兩造提出之上開證據附卷可查(見卷一第125、127、129頁、卷二第121頁、第362頁)，再領取離職金及使用轉職輔導顧問服務，都是以合意終止系爭勞動契約為前提條件之權利，原告於108年9月25日簽署系爭MOU後，依照系爭MOU所約定內容獲得上開離職金及轉職服務，無論明示或默示，均應認有接受解雇條件並合意終止系爭勞動契約之意思甚明。末衡以原告前於被告公司任職逾10年，並擔任主管職，年薪亦高達三百多萬元，顯然非無社會經驗或欠缺智識之人，自應知悉所簽署系爭MOU文件內容及法律效果為何，始於其上簽名同意，應認系爭勞動契約雖由被告一方率先發動，但經過雙方溝通、解釋及協調結果，原告亦同意被告以較勞基法更優惠條件資遣原告，顯見兩造就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，應認就系爭勞動契約終止互相意思表示一致，則兩造間之勞動契約於108年9月25日即因合意資遣而終止。原告主張未合意終止系爭勞動契約一節，顯不可採。

(二)系爭MOU是否具無效事由？

1、按勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力，此有最高法院109年度台上字第1008號民事判決要旨參照。

2、本件原告主張被告濫用其經濟上之優勢地位，原告於108年9月25日會議前對於解雇均毫無所悉，直至會前始被動告知，且期間討論去留時間僅31分鐘，原告無法事先了解及討論，此影響原告決定及選擇之自由，對於原告顯失公平並損及誠信及正義，顯以迂迴方式規避強制規定，自屬無效云云。

3、經查，被告於108年8月15日曾於公司內部發布「IT in Brief」公告(見卷一第119-121頁；中文翻譯見卷二第241-243頁)，該公告內容大略為：康寧集團為因應市場競爭及提高產能、效率之需求，而有針對IT部門組織改造，以維成本、效率及大多數勞工生計之必要性.....關於「資遣」一事「問題：資遣會發生嗎？如答案為肯定，則會到什麼程度？會。經營策略要求我們進行組織改造，以確保IT團隊具備適當人才及經驗，同時兼及成本之適當性。根據Deep Dive計畫之同業基準，我們的人力成本遠遠高於同業。基此認識，必須打造一個更流暢的組織，同時兼顧業務需求。我們瞭解這會帶給團隊成員焦慮及痛苦，但我們將依據康寧價值，以最嚴謹的態度進行。我們的目標是於過程中盡可能地保持公開透明。」(見卷二第242頁，橘色螢光筆所示)。由上可知，被告於108年8月15日已公告IT部門將進行組織改造，且提及公司人力成本遠高於同業，將有資遣裁員可能性，原告既屬IT部門主管，應知悉上情一節應堪認定。

4、再證人陳義師到庭證稱：「因被告IT組織會在未來有重大的改組及功能面、設備更新，所以原告之職務會被影響，我代表公司IT組織向原告解釋公司這樣改變而影響原告職務，這是我在會議上目的。我於108年9月25日有跟原告解釋IT組織改造的問題」、「IT2025計畫於2019年初或2018年底開始。但我在2019年開始被正式溝通並有計畫執行」、「因IT2025組織改造，會影響IT組織，但到底何人會被影響是漸進式，所以事先無法確定何人會受影響。大家都知道因組織改造會被影響，但具體何人會受影響並不知情。」、「依此電子郵件(108年8月15日『IT in Brief』公告)的送達方式，應該

是IT部門的人都會收到」、「整個IT2025溝通中，包含很多事情，關於既有員工如果不符合職務需求，公司可以提供再訓練給受到影響員工學習而在適任其他職務。在108年9月25日沒有特別告知原告前開事情，但在IT2025整個溝通過程，應該有讓公司的人都知道。」；「電子郵件溝通過程中，不會直接提到是否資遣員工，但在整個溝通過程中，這樣的問題會一直被提出，在被詢問當下，整個公司組織重整，一定會有職務被影響，職務及人員會變動、不見、移轉，這些都要看當下被影響實際上情形。但公司不會直接載明會解雇員工，但在溝通過程中，一定會提到職務會被影響」等語(卷二第301、302、306、307頁)。由上可知，原告任職於被告IT部門主管，被告公司自2018年底即開始計畫執行IT2025，並於108年8月15日正式公告IT2025計畫，且預告將資遣IT部門員工，原告理應就自己有被資遣可能性之危機感及預測可能性。

5、又查，原告固主張被告未於事前告知原告，其資遣原告為突襲，有違誠實信用等語。惟證人陳漪珮於108年9月24日以電子郵件通知原告於隔日即9月25日該會，其內容為參與IT組織改造之討論，此有往來電子郵件1紙附卷可查(見卷二第245-246頁）。承上，被告自108年8月15日已發布「IT in Brief」公告，再接續原告於108年9月24日收到開會通知要討論IT組織改造事宜等一連串時程，原告應於108年9月25日前即可推測及預見自己職務有調整或資遣之可能，是原告主張全然不知而遭突襲云云似非可採。

6、再參酌證人陳漪珮到院證稱：「108年9月25日開會當天原告當時有問一些問題，如果領取優惠可否再回到被告公司工作，我回答原告如果領取優惠，依據公司規定不能再回到IT，但公司如果有其他職務，可以透過一般應徵流程依錄取情形任職，另若1年內應徵回公司，原告領取之優惠需依比例扣回」、「108年9月25日沒有當場要求原告一定要簽立MOU」、「IT2025而職務被取消受影響的人，經被告公司協商

的人，除原告外，亦有其他員工。」、「被告商談都以MOU來談，全部都是一樣文件。台北有一員工是當天帶回去討論，並不是當天簽。」；「原告開始開會到離開會議約1個小時」(卷二第297、298、299頁)；再參酌證人陳義師到庭證稱：「除原告之外，有IT2025因職務取消而被終止勞動契約之其他員工，台南、台北、台中各有一名員工。參與的人都會有一個IT部門主管與會。」、「沒有強制原告一定要當天到會」、「會議一剛開始，我感覺原告是驚訝，但在談的過程我並沒有感受到原告激烈之情緒」(卷二第300、301、302頁)。由上可知，除原告以外，台灣亦有因被告IT2025計畫，簽署系爭MOU合意資遣之員工，而台北更有一名員工將系爭MOU帶回考慮；再108年9月25日會議將近一小時期間，原告有提問關於使用離職優惠及再任等問題，2名證人均予以回答，在過程中，原告除一開始驚訝外，期間平靜，沒有特別的激動反應。是以當時情形，若原告認為遭突襲，需時間考慮是否接受離職條件，依一般常理，應會要求證人給予合理時間考慮再行簽立系爭MOU才是，但原告完全沒有請求給予時間考慮，且衡以2名證人均未強制要求原告必須當場簽署系爭MOU，故實難認原告當時有陷於時間窘迫等不自由狀態。

7、按勞雇雙方合意終止勞動契約者須雇主濫用經濟上優勢地位，使勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時始為無效。本件原告於108年9月25日會議當天簽屬系爭MOU前，已由一連串公告、電子郵件知悉所屬IT部門要重整，自己職位有可能取消或調整；而會議當天時程約1個多小時，證人告知將資遣後，原告尚有提出相關資遣及優惠及再任問題；而系爭MOU內容，除給予原告資遣費外，尚包含退休金/退職金計畫、按比例計算之2019年年終獎金、業績獎金合計6,603,584元之離職補償金外，尚有被告另外付費，提供Lee Hcht Hrrison公司轉職輔導顧問服務，系爭MOU內容遠高於勞基法第11條第4款所規定資遣費金額亦為原告所知悉。再

證人並未強迫原告應當場簽署系爭MOU；原告亦未主動要求讓其有時間回去考慮等情。故依當時場景，在在都顯示原告已充分理解系爭MOU之內容，且並未陷於不自由狀態下簽署系爭MOU。再者被告亦未濫用其經濟上優勢地位，強逼原告必須當場簽屬始得離場等致使原告立於不對等及不自由狀態，基於締約自由原則，自應承認其效力。故此，原告主張該合意終止依民法第71條規定為無效云云，依上說明，尚乏所據，並不可採。

(三)原告簽署系爭MOU，是否係受被告詐欺而簽署？原告109年8月26日以受詐欺為由，撤銷同意系爭MOU之意思表示，是否合法？

1、按所謂業務性質變更，就雇主所營事業項目變更固屬之；就經營事業之技術、手段、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高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，該部分業務之實施，亦發生結構性、實質性之變異，亦屬業務性質變更之範疇，此有最高法院98年度台上字第1821號判決意旨可供參照。故此，被告若基於經營決策或為因應全球化環境變化與市場競爭，改變經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質上之變異，則屬於勞基法第11條第4款「業務性質變更」之範疇。

2、原告主張被告向原告謊稱IT2025係因業務性質變更及減縮而生，但實際上被告並無業務性質變更而須減少勞工情事，原告因受詐欺始簽立系爭MOU合意終止勞動契約云云。

3、惟查證人陳義師到庭證稱：「IT2025計畫目的是是因被告的IT所有設備功能及現有職務，整體是老舊設計，雖然當中有一些調整，沒有辦法應付現在業務外界變化速度，沒有辦法即時提供調整我們來應負業務需求，才會產生IT2025改造，主要目的是IT基礎及服務做現代化及應用新的技術，使IT更有彈性及即時提供給各事業部門。」、「以被告IT2025改變，我們是聘請外面顧問做分析及設計並提出建議案給公司

主管才做最後決定。」(見卷二第302-303頁)；再被告公司於108年8月15日所發布之公告，亦提及該公司IT部門之人力成本遠高於同業，有改造重整之必要，此有該公告附卷可查(見卷二第242頁)；又被告於108年9月26日所發布之組織異動公告可知，IT2025改造將原告管理職務收回被告全球總公司，原先向原告彙報之員工均改向被告全球總部彙報，被告台灣分公司已無IT中間管理職位可供原告擔任，此有被告提出之組織異動公告1紙附卷可查(見卷二第239頁，中譯本卷二第345-346頁)。由上可知，被告就IT部門所為之結構性改造是將管理階層扁平化，且因為現行科技網路之進步，管理彙報不需特別在台灣分公司設立中間管理階層，而是直接向被告設於美國總部彙報，避免疊層架屋降低效率，原告職位遭取消係被告出於經營決策或為因應全球化市場競爭條件及提高效率需求所為之改變，確實屬於業務性質變更範疇。故此，被告以上開理由與原告合意終止系爭勞動契約，並無對於被告施以詐欺致使原告簽立系爭MOU等情，原告此部分主張並無理由。

(四)被告依勞基法第11條第4款資遣原告是否有理由？

承上所述，原告與被告係基於合意終止系爭勞動契約，非被告以勞基法第11條第4款資遣及終止勞動契約，故此爭點已無敘明之必要，末此敘明。

六、綜上所述：被告抗辯兩造系爭僱傭契約已於108年9月25日合意終止，為有理由。原告主張確認兩造僱傭關係存在，以及請求被告給付之後之薪資，為無理由，應駁回之。

七、假執行宣告部分：原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決之結果無影響，爰不一一贅述。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　17　　日

勞動法庭　法　官　田玉芬

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　21　　日

書記官　林彥汝