

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度重勞訴字第50號

原告 陳維辰

訴訟代理人 陳文祥律師

被告 台灣聯想環球科技股份有限公司

法定代理人 曾詩婷

訴訟代理人 蔡嘉政律師

許維帆律師

李昱霆律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於109年4月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣842,124元，及其中715,011元自民國108年6月29日起、其中127,113元自民國109年3月7日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決於原告以新臺幣280,000元為被告擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣842,124元為原告預供擔保者，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

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。本件原告起訴時就備位聲明之部分聲明：(1)被告應給付原告新臺幣（下同）715,011元，及自108年6月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(2)原告願供擔保請准宣告假執行。嗣於民國109年2月16日以民事準備（一）暨變更訴之聲明狀變更為：(1)被告應給付原告842,1

24元，及其中715,011元自108年6月29日起、其餘127,113元自該書狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(2)原告願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第132頁）。經核原告追加請求預告工資，與其原請求之基礎事實同一，依民事訴訟法第255條第1項第2款規定，於程序上應予准許，首予敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)先位聲明之部分：

原告自96年8月1日起任職於訴外人台灣國際商業機器股份有限公司（下稱IBM公司），擔任軟體設計工程師，其與IBM公司之勞動契約關係於103年6月經轉讓予訴外人荷蘭商聯想股份有限公司臺灣分公司（下稱臺灣分公司），復於106年3月轉讓予被告公司。原告於107年10月間向被告公司申請自107年11月1日至108年10月31日止之留職停薪，經被告公司核准。詎料被告公司於108年5月29日向原告表示因組織變動無法復職，違法片面終止兩造間之勞動契約，原告遂向臺北市府勞動局聲請調解，調解未果，乃提起本訴，先位請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告公司給付下列款項：

1. 原告有繼續為原被告公司提供勞務之意願，並請求被告公司協助提供職務，令原告復職，然被告公司已預示拒絕受領原告提供之勞務，是原告自得依民法第487條前段請求被告公司自108年9月1日起至原告復職日止，按月給付工資127,113元。
2. 兩造間約定保障年薪13個月之勞動條件，第13個月之年終獎金係於翌年1月1日併同去年薪水匯入，是原告亦得依民法第487條前段請求被告公司給付自108年9月1日起至原告復職日止，按年給付工資127,113元。
3. 被告公司於108年5月29日後，即未依勞工退休金條例第14條第1項之規定，提撥金額至原告之退休金專戶，是原告自得依勞工退休金條例第31條第1項請求被告公司自108年9月1日

01 起至原告復職之日止，按月提繳7,902元，存入原告之勞工
02 退休金專戶。

03 (二)備位聲明之部分：

04 縱認被告公司以組織變動為由，終止兩造間之勞動契約為有
05 理由，被告公司亦應依勞動基準法第16條第3項及第17條第2
06 項之規定給付預告工資127,113元及發給資遣費715,011元，
07 是原告自得依前開規定向被告公司請求842,124元（計算
08 式：127,113元+715,011元=842,124元）。

09 (三)並先位聲明：1. 確認兩造間僱傭關係存在。2. 被告應自108
10 年9月1日起至原告復職之日止，按月於翌月1日給付原告12
11 7,113元，及各期給付分別自翌月2日起至清償日止，按週年
12 利率5%計算之利息。3. 被告應自108年9月1日起至原告復職
13 之日止，按年於翌年1月1日給付原告127,113元，及各期給
14 付分別自翌年1月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
15 息。4. 被告應自108年9月1日起至原告復職之日止，按月提
16 繳7,902元，存入原告於勞工保險局設立之勞工退休金專
17 戶。5. 原告願供擔保請准宣告假執行。備位聲明：被告應給
18 付原告842,124元，及其中715,011元自108年6月29日起、其
19 餘127,113元自原告之準備（一）暨變更訴之聲明狀繕本送
20 達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(2)
21 原告願供擔保請准宣告假執行。

22 二、被告答辯：

23 依被告公司留職停薪政策之規定，如員工於留職停薪後，被
24 告無適當工作可供復職，應視留職停薪者已自願離職，且無
25 資遣費之給付。被告公司於108年5月29日通知原告其職位因
26 組織調整已不存在而無法復職，被告公司既於原告留職停薪
27 期間組織調整，致已無原告原先之職位或其他適當職位，原
28 告即應受留職停薪政策之拘束，視為原告自請離職，是兩造
29 間之僱傭契約於108年5月29日業已合意終止；縱認兩造間僱
30 傭契約未合意終止，然被告公司因應市場變化，重新配置各
31 部門之人力，自符合勞動基準法第11條第4款得預告勞工終

01 止勞動契約之法定事由，兩造間之僱傭契約亦不復存在等
02 語。並聲明：1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。2. 如受不
03 利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

04 三、本院使兩造整理並協議簡化爭點如下：

05 （一）不爭執事項：

06 1. 原告於96年8月1日起任職於IBM公司，擔任軟體設計工程
07 師。

08 2. 於103年6月間，IBM公司決定將原告所屬部門依勞動基準
09 法第20條轉讓予臺灣分公司，臺灣分公司於103年10月1日
10 正式概括承受IBM 公司與被轉讓部門員工間即原告之勞動
11 契約關係。

12 3. 臺灣分公司於106年3月間決定將原告所屬單位，再轉讓予
13 被告公司，並由被告公司於106年5月1日正式概括承受台
14 灣分公司與被轉讓部門員工間即原告之勞動契約關係。

15 4. 原告於被告公司之最後工作日為107年10月31日，當時約
16 定之工資為每月127,113元。

17 5. 原告於107 年10月間依被告留職停薪政策（Leave of
18 Absence Policy，被證1）向被告申請留職停薪，並經被
19 告核准。申請之留職停薪期間為107年11月1日起至108年
20 10月31日止。

21 6. 被告於108年5月間向原告表示因組織變動無法復職。（原
22 證6）

23 7. 被告人資主管宋克雯108年6月6日寄給原告電子郵件，該
24 電子郵件之主旨為「RE：口頭被告知沒有工作，但我沒有
25 接到HR通知」，文件末記載「此次您留職停薪前的職缺變
26 化即是依照LOA policy的規定來執行，視同自願離職，並
27 非是資遣，離職證明文件會在六月底郵寄給您」。（原證
28 3第2頁，本院卷第17頁）

29 8. 原告於108年9月間以原證7存證信函向被告表示請求復
30 職。（原證7）

31 9. 原告之直屬長官蔡銘聰於原告申請留職停薪前，已告知原

01 告：「LOA 與育嬰停職並不一樣，LOA 的職位只是保留但
02 並不是保證，會隨著公司和部門組織的調整有可能會有所
03 變更或調整。」等語。（被證2）

04 10. 原告於108年6月12日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調
05 解，然於108年7月3日調解不成立。（原證5，第27至28
06 頁）

07 11. 兩造對於原告書狀之附件二（本院卷第31頁）資遣費試算
08 表之計算方式不爭執。

09 （二）爭點：

10 1. 兩造間僱傭關係是否仍存在？如已不存在，是於何時因何
11 原因終止？

12 2. 如果認為兩造間僱傭關係存在，原告先位聲明有無理由？

13 3. 如果認為兩造間僱傭關係已終止，原告備位聲明有無理
14 由？

15 四、本院之判斷：

16 （一）兩造間僱傭關係是由被告於108年5月29日依勞動基準法第
17 11條第4款終止：

18 1. 按雇主因業務性質變更，而有減少勞工之必要，又無適當
19 工作可供安置時者，得預告勞工終止勞動契約，勞動基準
20 法第11條第4款定有明文。又所謂業務性質變更，係指雇
21 主基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營
22 之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實
23 質上之變異（最高法院105年台上字第144號判決參照）。

24 2. 原告主張被告公司未能舉證證明原告係因組織變動無法復
25 職，是被告公司執此為由終止兩造間勞動契約，於法未合
26 等語。被告公司則抗辯依留職停薪政策，被告公司若無適
27 當工作可供復職，應視為留職停薪者已自願離職，縱兩造
28 間勞動契約未因原告自請離職而終止，被告亦依勞動基準
29 法第11條第4款預告終止等語。經查：

30 (1)原告向被告公司申請獲准之留職停薪期間為107年11月1
31 日起至108年10月31日止，此為兩造所不爭執。又被告

公司之留職停薪政策有關復職部分記載：1. 員工應在留職停薪期間結束前30日與直屬主管聯繫並通知其復職意願。...2. 員工有義務於留職停薪結束前尋求職位，公司會盡一切合理之努力，為員工安排職位空缺。3. 若員工拒絕接受公司所提供之新職位，員工將會被視為在留職停薪之最後一日自願離職，且無資遣費。4. 若未經尋得適當職位，員工亦會被視為在留職停薪之最後一日自願離職，且無資遣費（原文：1.The employee should contact the manager and provide notification of their intention to return 30 Calendar Days prior to the completion of the Unpaid Leave period. 2.The employee is responsible to search for a position prior to the completion of the Leave period. Lenovo management will make all reasonable efforts to place the employee in an open position. 3. If the Unpaid Leave taker refuses to accept the new position offered by Lenovo, the Unpaid Leave taker will be deemed to have voluntarily resigned as of the last day of the Unpaid Leave period. There will be no severance payment. 4.If no suitable position can be found, the Unpaid Leave taker will also be deemed to have voluntarily resigned as of the last day of the leave of absence period. There will be no severance payment.，見本院卷第104頁至第105頁之被證1）。依該規定，所稱視為自願離職，是指於員工在留職停薪期間結束30日前表達復職意願時，未能尋得適當職位或是員工拒絕公司所提供之新職位之情形，並非表示被告公司於員工留職停薪期間，得任意以「無適當工作可供安置員工」為由，發生員工自願離職之法律效果。本件被告公司於108年5月29日向原告表

01 示因組織變動而無法復職，與原告留職停薪期間之終日
02 即108年10月31日相隔達5個月，亦非屬原告申請復職而
03 無適當工作可供安置之情形，顯未符合上開員工視為自
04 願離職之條件，是被告公司抗辯兩造間之僱傭契約已合
05 意終止，洵不可採。

06 (2)被告復主張鑑於市場競爭嚴峻，不得不進行人力精簡化
07 措施，以追求集團之永續發展與經營，其中又以原告所
08 在之數據中心業務集團（下稱DCG）受到之影響最鉅，D
09 CG配合被告公司策略，於此波人力精簡化措施中，業已
10 減少43個職位，並將部分業務委外處理，以增加組織彈
11 性等情，業經其提出被告公司於108年6月6日寄與原告
12 之電子郵件、被告公司全球裁撤500人之報導、被告公
13 司之資遣通報頁面、智誠科技服務股份有限公司製表各
14 1份為憑（見本院卷第17頁、第185頁至第193頁之被證4
15 至被證6），是被告公司為因應市場之變化及市場競
16 爭，已針對人力數量進行調整並採取精簡化措施，並基
17 於營運考量，將被告公司之委外服務人數增加，企圖追
18 求節省成本、效益最大化之目的，堪認被告公司內部確
19 實產生結構性之變異，而符合勞動基準法第11條第4款
20 之要件。

21 (3)又原告於108年5月29日收到被告公司「組織變動無法復
22 職」之通知，為原告所自陳（見本院卷第27頁），是被
23 告公司終止僱傭契約之意思表示已送達原告，故被告稱
24 其於108年5月29日依勞動基準法第11條第4款終止兩造
25 間之僱傭契約，即屬可採。

26 (二)兩造間僱傭關係已終止，原告先位聲明無理由：

27 被告於108年5月29日依勞動基準法第11條第4款之規定，
28 合法終止兩造間之僱傭契約，業如前述，從而，原告先位
29 請求給付薪資及提撥勞工退休金，即無理由。

30 (三)原告得向被告請求資遣費及預告工資：

31 1.按雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，

繼續工作三年以上者，於三十日前預告之，雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1項第3款及第3項分別有明文。次按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給，勞動基準法第17條亦定有明文。

2. 經查，兩造間僱傭關係業經被告依勞動基準法第11條第4款終止，已認定如前，則原告自得依上開規定請求被告給付預告期間工資及資遣費。關於原告得請求之預告期間工資數額，以原告月薪127,113元（不爭執事項4.）及年資逾3年者預告期間30日為計算，為127,113元；關於原告得請求之資遣費數額，兩造對於原告書狀所附之資遣費試算表之計算方式不爭執（不爭執事項11.），是資遣費數額為715,011元。是原告請求被告給付預告工資127,113元及資遣費715,011元，合計842,124元，即屬有據。

（四）遲延利息部分：

按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第2項定有明文。再按資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給，勞動基準法第17條第2項亦有明定。本件資遣費部分，被告應於兩造勞動契約終止30日內即108年6月28日前給付，自期限屆滿時起負遲延責任。是原告併請求其中資遣費715,011元部分自108年6月29日起，其中預告工資127,113元部分自民事準備（一）暨變更訴之聲明狀送達之翌日起即109年3月7日（按原告未提出送達日之

證明文件，則以109年3月6日言詞辯論期日為送達日），
均至清償日，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，
應予准許。

五、結論：

兩造間僱傭契約因被告依勞基法第11條第4款規定而合法終
止，則原告主張被告終止契約為違法，先位聲明請求確認兩
造間僱傭關係存在、請求被告給付薪資及提撥勞工退休金，
為無理由，應予駁回；原告復依勞動基準法第16條第3項及
第17條第2項之規定，備位聲明請求被告給付預告工資及資
遣費，為有理由，應予准許，爰判決如主文所示。

六、其他說明：

本件事證已臻明確，原告另聲請傳喚證人被告公司員工葉珊
貝、楊裕文（見本院卷第200頁），被告另聲請訊問證人即被
告公司主管蔡銘聰、宋克雯（見本院卷第182、183頁），經
核無必要，又兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經
本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論
列，附此敘明。

七、假執行部分：

兩造均陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，經核
就上開准許部分，均合於法律規定，爰分別宣告相當之擔保
金額後准許之；就上開駁回部分，其假執行之聲請因訴之駁
回而失依據，故不予准許。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 5 月 20 日
勞 動 法 庭 法 官 戴 嘉 慧

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 109 年 5 月 20 日
書 記 官 石 勝 尹

