臺灣臺北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第71號

原　　告　許芳誠

訴訟代理人　陳文祥律師

被　　告　台灣國際商業機器股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　高璐華

訴訟代理人　張炳煌律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國110年8月20日言詞辯論終結，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。但請求之基礎事實同一、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2、3款定有明文。本件原告起訴聲明第2項原為：「被告應自民國109年6月4日起至原告復職之日止，按月於翌月1日給付原告新臺幣（下同）272,280元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」嗣於110年5月5日具狀變更聲明為：「被告應自109年6月4日起至原告復職之日止，按月於翌月1日給付原告274,680元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息」（院卷第195頁、第239頁），核原告所為應屬在請求基礎事實同一下為擴張應受判決事項之聲明，於法應予准許。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：

㈠原告於87年7月1日起任職被告公司，擔任業務拓展人員，嗣自107年4月4日外派大陸地區，並約定至109年4月3日屆期，

期間台灣地區員工身分則依被告公司規定辦理留職停薪。詎被告人資部於109年3月18日通知原告若無法在109年3月31日前找到新的內部職缺，則應依外派前簽署之「全球IBM人員計畫協議書」（Agreement on Global IBMer Program,下稱GIP協議）辦理自願退休，被告將多給予3個月工資補償。經原告異議後，被告人資部於109年3月20日再次通知原告，同意給予60天內部尋職期，但仍要原告先簽自願離職書，若於109年6月3日前轉職成功，則屆時自願離職書將視同作廢。原告被迫於109年3月23日簽署Separation Agreement（下稱離職協議書）。是被告藉由簽立離職協議書、要求原告自行尋覓職位，以變相規避雇主本於勞動契約應提供勞工職務之義務，轉嫁為應由勞工自行尋覓職務始能復職，顯失公平，已違反民法第247條之1第1、2款規定，構成脫法行為，離職協議書已屬無效。

㈡退步言之，縱認兩造簽署離職協議書未構成脫法行為仍有效，GIP協議於109年4月3日屆期後即留職停薪約定期間終了時，原告除得依GIP協議第3.(ii)項請求被告提供具體職缺外，亦得併同本於尚存續之勞動契約請求復職，即離職協議書確係附有以「原告如在109年6月3日前轉職成功」為解除條件。惟原告於109年5月13日收到被告軟體維護部部門主管John Chan通知有正式職缺擬邀請原告正式加入，經原告當日以電子郵件請人資長Ivan Lee協助處理，表示接受該職缺及願配合降級減薪之意願後，被告當日明確表示將協助原告轉任新職缺。惟原告於109年5月25日再向公司人資長詢問進展時，人資長卻稱：「該職缺並未明確」，故無法提供該職缺予原告，被告顯係惡意違反雇主應盡之安置義務，無故拒絕提供適合職缺令原告復職，致原告於109年6月3日期滿遭視為自願退休之不合理結果。是以，被告片面毀諾，全盤否認解除條件及轉職期間存在之事實，並拒絕提供職缺予原告復職，使離職協議書解除條件之不成就，既係被告公司以不正當之方法阻其成就，依民法第101條第1項規定，解除條件

視為已成就，離職協議書失其效力，另被告惡意詐欺原告簽署離職協議書，原告依民法第92條規定，撤銷簽署離職協議書所為之意思表示，故兩造勞動契約仍存在。原告乃於109年8月11日寄發存證信函請求復職，被告以存證信函回覆明確拒絕原告復職。兩造於109年9月18日進行勞資爭議調解會，仍因歧見過大致調解不成立。

㈢爰依兩造間勞動契約關係、民法第487條前段、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項等規定，提起本件訴訟，並聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應自109年6月4日起至原告復職之日止，按月於翌月1日給付原告274,680元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。3.被告應自109年6月4日起至原告復職之日止，按月提繳9,000元，存入原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。4.原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告已符合勞動基準法第55條第1款規定之自請退休條件，原告係自願選擇被告提供之優惠退休方案，而同意辦理退休離職並簽署離職協議書，兩造係合意終止勞動契約，並非脫法行為。又離職協議書並無附加「如原告在109年6月3日前（或60日內）內部轉職成功，則屆時離職協議書作廢」之解除條件，即無60日轉職期之約定；原告既係選擇優退方案而自請退休，自無被證1協議書（GIP協議）第3.(ii)項條款約定內容之適用。另原告係基於自由意願選擇優退方案，被告並無詐欺原告情事，原告於訴訟中主張其係受被告詐欺而簽署系爭離職協議書及系爭退職所得計算書，依民法第92條撤銷意思表示云云，自無理由。

㈡兩造間並非依GIP協議第3.(ii)項約定終止僱傭契約關係，遑論同項約款中亦無原告所稱「安置義務」約定內容；又原告亦非遭受被告資遣，被告對原告亦無勞動基準法第11條規定之法定安置義務。縱被告有提供具體職缺予原告之義務(假設語，被告否認），但被告並無惡意隱匿職缺、不提供具

體職缺以妨礙解除條件成就之事實，原告主張上開解除條件依民法第101條第1項後段成就，離職協議書失效云云，自無理由。

㈢依GIP協議第1段、第8.a項約定，在GIP協議2年期間，兩造間已無僱傭契約關係存在，原告係與中國IBM公司成立僱傭契約關係。原告返台後，原有職缺已不存在且無適合原告之職缺，被告乃提供優惠退休方案經原告依其自由意志選擇優退而終止僱傭契約，故原告主張兩造僱傭關係存續，自無理由。

㈣倘認兩造間仍有僱傭關係存在，原告於110年1月4日起已任職於股票上市之飛捷科技股份有限公司（下稱飛捷公司）副總經理，年所得至少在400萬元以上，平均每月所得在33萬3,333元以上，高於其在被告公司之月薪。又依公司法第32條規定：「經理人不得兼任其他營利事業之經理人，並不得自營或為他人經營同類之業務」，飛捷公司自無可能一方面聘任原告擔任副總經理，又同意原告與有業務競爭關係的被告間維持業務經理僱傭契約關係，故原告聲稱其意欲繼續在被告公司任職云云，顯非事實。又依民法第487條但書規定，原告於飛捷公司任職服勞務取得之利益、午餐津貼2,400元（屬原告無須至被告處服勞務而得減省之費用）及提繳每月9,000元之勞工退休金，均應依法扣除之，故原告就110年1月4日以後部分不得再向被告請求給付。至於原告請求109年6月4日起至110年1月3日部分，因原告係於109年8月11日始將其準備給付勞務之事情通知被告，始生代替提出給付之效力，被告應自109年8月12日收受該存證信函之日起，始有受領遲延情事（民法第235條），原告自不得向被告請求之109年6月4日起至110年8月11日止之每月工資272,280元及提繳勞退金9,000元。另就午餐津貼2,400元部分，屬原告無須至被告處服勞務而得減省之費用，依法應予扣除，故原告無請求權利。此外，被告主張以已於109年7月1日匯付原告之退職所得共3,267,994元抵銷之，又依民法第

335條規定，原告無向被告請求法定遲延利息之權利。

㈤爰聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，請准宣告被告供擔保後得免為假執行。

三、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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益。本件原告主張兩造間之僱傭關係仍存在，而為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在等訴即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

四、兩造不爭執事項（院卷第122、123頁）：

㈠原告自87年7月1日任職被告公司，擔任業務拓展人員，原告於107年4月3日簽署被證1協議書（GIP協議），於同月4日起赴大陸地區中國IBM公司工作，GIP協議第1條約定期間2年（於109年4月3日屆期），第3條約定如原告要回任被告公司，要在屆期45天前（109年2月17日前）以書面通知部門經理回任被告公司，原告通知後且在「全球IBM人員計畫」結束後，被告將嘗試協助原告尋找職位，並自109年4月4日起至少支付60天相同月薪274,680元，原告在此期間內應覓得適當職位。如被告決定或通知無適當職位，或原告不願接受被告安排職位要約，原告無異議同意兩造間僱傭關係於上開60天末日終止。

㈡在原告上開2年赴外工作期間內，被告公司未支付工資、提繳退休金，並將原告勞保、健保、團體保險退保。（GIP協議第2條）

㈢被告人資部門Cathy Chen於109年3月18日通知建議原告辦理

自願退休，被告同意退休金再額外加發3個月薪資補償方案（MAS），如原告能於109年3月31日謀得職位，將取消MAS（原證5）。

㈣兩造於109年3月23日簽署離職協議書及協議離職金/退休金計算書（被證2），約定雙方同意僱傭關係終止日為109年6月3日。

㈤兩造於109年3月18日至同年7月間有如原證6至原證8所示之聯繫內容。

㈥被告於109年7月1日匯付協議離職金/ 退休金及未休年假折算工資3,267,994元給原告（被證3），於109年9月8日通知原告領取舊制退休金3,919,636元（被證4）。

㈦原告於109年8月11日寄發原證1存證信函請求復職，被告於同月28日寄發原證2存證信函拒絕，並要求配合辦理舊制退休金的相關申請手續。

㈧原告離職前每月本薪為272,280元。

五、得心證之理由：

㈠兩造於109年3月23日簽署離職協議書尚非脫法行為：

1.按所謂脫法行為係指當事人為迴避強行法規之適用，以迂迴方法達成該強行法規所禁止之相同效果之行為而言。易言之，脫法行為乃以形式上合法手段，達成實質上非法目的之行為，至脫法行為之效力，我國成文法典固無明文，惟學說及審判實務仍接受脫法行為之法律概念，並以脫法行為因間接達成不法目的，係屬無效。惟如法規並不禁止以他種合法手段達成同一效果者，該行為既非不法，仍屬有效。

2.查，原告於109年3月23日簽署之離職協議書（院卷第73、74頁）及附件協議離職金/退休金計算書（院卷第75頁），乃採行由被告提供優惠退休方案，即如上開退休金計算書所示之一般退休金外，再額外加給原告按3個月參考月薪計算之優惠退休金方案，並約定兩造於109年6月3日終止僱傭關係等節，因勞動基準法對於勞工退休方式訂有法定基本標準，又企業為因應經營策略調整，促進人力資源活化，或降低經

營成本，勞雇雙方以合意優惠退休或離職方式終止勞動契約，在我國勞動市場上洵屬常見，法律上復無禁止以此方式終止勞動契約的強制規定，另被告要求原告簽署離職協議書以終止勞動契約，亦非出於不法目的，自不該當脫法行為，原告亦未具體指述離職協議書屬定型化契約，且約定內容有何違反民法第247條之1第1、2款規定情事，自無以逕認離職協議書屬脫法行為而當然無效。

㈡兩造雖約定以「如原告在109年6月3日前內部轉職成功」作為系爭離職協議書之解除條件，惟被告並無提供具體職缺義務，亦無以不正當行為阻止條件成就的事實，原告依民法第101條第1項規定，主張解除條件成就，離職協議書已失效力，並無理由：

1.按因條件成就而受不利益之當事人，如以不正當行為，阻其條件之成就者，視為條件已成就，民法第101條第1項定有明文，此係指該當事人有故意阻止其條件成就之行為，始足當之。又此立法意旨固為維護誠實信用原則，貫徹附條件法律行為之效力，於因條件成就而受不利益當事人以不正當行為阻止條件成就時，特設該條件視為已成就之規定。惟對於條件成就施以影響之行為，究應如何定性其為不正當行為？舉凡故意妨害、違反法令或違背正義之行為均屬之外，當視法律行為時當事人之意思依誠實信用之原則客觀地評價，以決定該當事人所為是否可被允許？其評價之作成，並應考慮該當事人對系爭條件之成就施以影響之動機、目的，再參酌具體個案情況予以認定之。倘系爭條件成就之促成，係以不作為之方式為之，於評價該不正當性時，更應以作為義務之存在為前提，亦有最高法院103年度台上字第2068號民事裁判要旨可供參照。

2.查，觀諸系爭離職協議書之內容（院卷第73、74頁），固無約定以原告覓得內部其他職位作為解除條件之條款文句。又佐以兩造GIP協議第3.項有關回復兩造僱傭關係條款記載：Subject to the conditions set forth in this letter

and the Company's policies, including any amendment or alteration thereof, the Company might reinstate your employment provided the following conditions are met:

(i)you notify your department manager with written notice prior to 45 days of 2020/04/03 of your intention to return to for IBM Taiwan.

(ii)After your notification of your willingness to return, IBM Taiwan **will try to assist you in seeking a position** which you can assume after GI program. If IBM Taiwan determines and informs you that no suitable position available or if you are not willing to accept any position that IBM Taiwan offers to you, you agree that and do hereby give your consent that your employment with IBM Taiwan will be terminated as of the last day of the said 60 days period. As such, no separate consent is required from you for the termination.（院卷第68頁），可知依GIP協議，原告應在GIP計畫屆滿之109年4月3日前45天即109年2月17日，以書面通知部門主管回任被告公司，經原告通知後且在「全球IBM人員計畫」結束後，被告將嘗試協助原告尋找職位，如被告決定並通知無適當職位，或原告不願接受被告安排職位要約，原告在此同意兩造間僱傭關係於上開60天末日終止等語，細繹其文句真意，兩造係約定原告外派執行GIP計畫任務完成返台有回任意願時，應預為回任意思表示，再由被告嘗試協助原告尋找職缺，如無適當職位或經兩造協商不成，於計畫結束60天後終止僱傭關係，以定雙方勞僱關係。從而，上開條款尚非逕行課予被告安置義務，此與雇主有勞動基準法第11條各款所示經濟性解雇事由發生時，應先安排適當工作安置員工，迴避直接資遣的方式，以符合解僱最後手段性原則，係基於法定強制義務，兩者間容有

不同，況原告亦未提出109年2月17日前已依上開GIP協議約款通知被告回任之書面，原告援此協議主張被告依上開約款有提供具體職缺之安置義務，並無理由。抑且，兩造訂立GIP協議的時間在107年4月3日，離職協議書既係之後另行簽署，原告執先前GIP協議約款內容，引為離職協議書之附款一部分，即認以原告覓得內部其他職位作為離職協議書之解除條件，自無所據。

3.再查，依原告自述簽署離職協議書之過程（院卷第129至131頁），其於109年3月17日晚間先接獲公司人資部Cathy Chen寄發主旨為：「Go through termination package」之電子郵件（院卷第137頁），相約與原告面談有關完成終止勞動契約方案之事宜，兩造於109年3月18日下午在會議室面談時，人資部提出離職協議書方案，原告則主張依GIP協議於109年4月3日才屆期，不同意於3月底提前退休，另主張依GIP協議之外派約滿後應有60天帶薪內部尋職期，只要有職缺，應該就不用退休等語，人資部則表示不知內情，將查明後回覆，稍晚Cathy Chen旋先後傳送訊息：「Yes,you can transfer. Deadline Mar.31」、「I would suggest to sign letter first to secure N+3 package.then you can find a job by Mar.31 parallelly.if you find a job by Mar.31. let's cancel this MAS agreement. what do you think？」（院卷第97、99頁），同意原告得在內部轉職，惟設轉職期限在同年3月31日以前，並建議原告先簽署離職協議書以獲取N+3 package優退方案保障，同時在時限前覓職，如在3月31日前覓得職缺，兩造則取消離職協議書等語，原告於同月19日中午回覆：「謝謝你的提議，其實我還是覺得很奇怪，我的China Assignment四月二日(或三日)才到期，但我卻被要求要在三月底要完成新工作確認．此外，在GI Letter中也提到我會有60天去找新工作．無論如何，我會審慎考慮這些狀況及時明確」等語（院卷第99頁），重申被告依GIP協議應給予60天轉職期之訴求。嗣原告主管白

曉梅（Elaine）於翌日回覆原告後，原告即覆以：「Thank you so much. Will sign on Monday」，並於同月23日簽署離職協議書後，再向白曉梅回報致意：「MSA signed. Appreciate all your previous help」，並告知離職協議書最後工作日為109年6月3日，白曉梅則回應：「wish you can find a new opportunity before that day.」（院卷第143頁），被告人資長李欣翰（Ivan Lee）於同年4月17日亦以電子郵件回覆：「...3.協尋工作的部分，我理解到：Cathy在與您的會議裡有說明各項協助方式，並且也在LOA letter裡有說明。公司所有職位都在網站公告，您可隨時查找，並且不僅限於台灣的職位，若您看到相關有興趣的職位，可以直接通知HR，我們會進一步協助。...因此，我建議，未來若您有看到合適的職位，可以直接尋求HR的協助，我們將樂意協助處理，以減少誤會」（院卷第149頁）等節，均據原告提出上開簡訊或電子郵件內容為憑，觀諸被告釋出優退方案後，人資部Cathy Chen與被告會談即說明協尋工作方式，又部門主管白曉梅於離職協議書簽署後祝福原告能在109年6月3日前謀得新職，人資長李欣翰於同年4月17日亦以電子郵件回應原告關於協尋工作疑問，表達人資部門協尋合適職位的立場，堪認兩造於此段協商期間，被告確實允諾原告至離職協議書所載終止日即109年6月3日前得繼續在公司內部謀職，始有上開對話內容，又如原告能如期順利履新職，自無依離職協議書約定於109年6月3日離職之必要，是兩造於此開協商期間另起合意約定以「原告在109年6月3日前內部轉職成功」作為離職協議書之解除條件，即堪認定。

4.又查，被告依GIP協議僅允諾嘗試協助適當職位，並無提供具體職缺之安置義務，已如前述，被告既無作為義務之存在，是否能媒合原告適任職缺，仍視公司當時人力需求配置缺額及原告專業職能等因素而定，亦須原告協力，而屬不確定之狀態，自不能以最後原告未謀得適當職位結果，反推論

斷被告即係故意阻止條件成就。再被告人資長李欣翰於期間以電子郵件回應原告有關協尋工作疑問，陳稱可自內部網站徵才中公告查找，亦不限於台灣地區職位，並表達人資部門協尋合適職位的立場，亦如上述。原告亦自承人資部Cathy Chen後續於109年4月21日、5月21日有寄發有關職缺訊息之電子郵件(院卷第151頁)，李欣翰迄至於同年5月中旬尚與原告談及：「是否願意降級減薪以接受該職缺」議題（院卷第132頁），則被告並非消極不作為，全然未提供任何協助，亦無刻意隱瞞、拒絕提供具體職缺給原告之情形，原告未再舉證證明其於109年6月3日前未能在內部順利轉職，係被告以不正當手段所致，難認被告以不正當行為阻止條件成就，揆諸首揭說明，原告依民法第101條第1項之規定，主張解除條件成就，離職協議書已失效力，並無理由。

㈢原告依民法第92條規定，撤銷簽署離職協議書之意思表示，亦無理由：

1. 按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示；惟當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民法第92條前段、民事訴訟法第277條前段分別定有明文。故當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任。又所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法（手段或目的違法）危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言，合法之行為雖使他人發生相當之心理壓力，但此並不構成脅迫。而所謂詐欺者，係欲相對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其陷於錯誤而為意思表示。
2. 查，原告主張其於109年3月23日被迫簽署離職協議書，嗣又主張被告明知無履行GIP協議之真意，片面毀諾，全盤否認解除條件及轉職期間存在之事實，拒絕提供職缺予原告復職，乃惡意詐欺原告簽署離職協議書，依民法第92條規定，撤銷簽署離職協議書所為之意思表示，並以民事準備㈡狀作為撤銷意思表示之送達（院卷第135-2頁），惟上情既為被

告所否認，揆諸前揭說明，應由原告就其簽署離職協議書之意思表示係遭脅迫或詐欺所為乙節負舉證責任。

3. 查，原告與人資部Cathy Chen會談過程中，即已知悉優退方案內容，並表示不同意於3月31日提前退休，主張依GIP協議被告應給予60天轉職期，亦曾表示自己會審慎考慮等節，已如上述，原告嗣於109年4月間仍向被告人資長李欣翰爭執退休金計算方式，要求增加退休金之金額等情，亦有上開109年4月17日電子郵件在卷可稽（院卷第149頁），則原告就離職日期、退休金金額等離退條件能與被告進行溝通磋商，自存有商議離職提案內容之空間，亦有選擇拒簽離職協議書之權利，並無隱藏內心真意而屈從被告意思之必要，堪認原告就優退離職之利弊得失業經考慮，而有接受優退方案條件及離職意思，始行簽署離職協議書，原告既不能證明被告曾以不法危害言語或舉動加諸原告，使其心生恐怖等情事，自無陷於意思表示不自由之狀況。又被告依GIP協議條款本無提供具體職缺安置原告之義務，其後亦無以不正當行為阻止原告復職情事，已如上述，原告主張被告明知無履行GIP協議之真意，且毀諾在後等節，亦未舉證證明之，自難認被告故意提供不實締約資訊而影響原告意思表示形成過程之自主判斷，故被告並未濫用其經濟上優勢地位，致原告立於不對等地位而陷於不能自由決定之情形，原告主張因被脅迫或受詐欺而簽署離職協議書乙節，均無理由。

㈣原告請求確認兩造僱傭關係存在，並無理由：

承上，被告提出優惠退休方案，經雙方溝通協調結果，原告簽署離職協議書及協議離職金/退休金計算書，足認兩造已就終止勞動契約之方式已有合意，復被告並未以不正當行為阻止離職協議書之解除條件成就，原告依民法第92條規定，撤銷簽署離職協議書意思表示，亦屬無據，兩造自仍須受離職協議書之拘束，則兩造間勞動契約因離職協議書之簽署，應屬合意終止，並自109年6月3日生效，故本件原告訴請確認兩造僱傭關係存在，即無理由。

㈤從而，兩造間勞動契約之法律關係已因簽署離職協議書，並自109年6月3日生合意終止之效力，原告訴請確認兩造僱傭關係存在，既無理由，原告主張兩造間僱傭契約自109年6月4日起迄今仍存續，及請求被告給付自109年6月4日起至原告復職日止，按月給付工資274,680元及提繳勞退金9,000元，另支付工資法定遲延利息，均非有據。

㈥至於，原告主張在其「全球IBM人員計畫」期間兩造之法律關係屬留職停薪乙節，查兩造於107年4月3日簽署GIP協議，原告即於同月4日起赴大陸地區中國IBM公司工作；另原告2年赴外工作期間內，被告並未支付工資、提繳退休金，並將原告勞保、健保、團體保險退保等情，為兩造所不爭執。又依GIP協議第1項、第8.a項之約定，兩造間僱傭契約關係已中止（suspending），惟為計算退休金，被告仍承認在關係企業之服務年資，被告於計算原告退休年資時，已採計GIP協議2年計畫期間之年資，另原告自107年4月4日至109年6月3日最後工作日止，分別向中國IBM公司領取2年薪資，向被告領取2個月薪資，未曾停薪等節，分別業經被告陳報在卷（院卷第184頁、第186頁、第278頁），故原告在「全球IBM人員計畫」期間，依GIP協議提供勞務，並獲致報酬，兩造於此開期間之主要權利義務關係已履行完畢，縱原告主張此段期間法律關係為留職停薪屬實，兩造間勞動契約關係嗣後亦因離職協議書之簽署業於109年6月3日合法終止，亦非依GIP協議終止，自不因先前兩造在原告「全球IBM人員計畫」期間之法律關係定性而受影響，尚不足資為否定離職協議書效力或撤銷該意思表示的證明，併予敘明。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係、民法第487條前段、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項等規定，請求確認兩造僱傭關係存在，另被告應自109年6月4日起至原告復職日止，按月於翌月1日給付原告274,680元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，另應自109年6月4日起至原告復職之日止，按月提繳9,000

元，存入原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，其假執行之聲請已經失所依據，應併予駁回。

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

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　3　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　110　　年　　9　　月　　3　　日

書記官　江慧君