

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第423號

原告 朱毓涵

訴訟代理人 吳存富律師

陳庭琪律師

被告 智擎數位科技股份有限公司

法定代理人 方柏仁

訴訟代理人 張駢哲律師

江宸緯

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年5月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭關係存在，被告應回復原告原職位。

被告應給付原告新臺幣37萬4514元，及其中新臺幣25萬元自民國111年11月10日起，剩餘新臺幣12萬4514元自民國112年2月22日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應自民國112年2月1日起至原告復職日止，按月於次月5日前給付原告新臺幣5萬元，及自各該月應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應自民國111年4月23日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣3036元至原告勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔98%，餘由原告負擔。

本判決第二項得假執行，但被告如以新臺幣37萬4514元，為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項已到期部分各得假執行，但被告如每期各以新臺幣5萬元為原告預供擔保，得免為各期假執行。

本判決第四項已到期部分各得假執行，但被告如每期各以新臺幣3036元為原告預供擔保，得免為各期假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、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款、第3款均定有明文。本件原告起訴時聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在，被告應回復原告原職位。(二)被告應給付原告新臺幣（下同）25萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應自民國111年10月1日起至原告復職日止，按月於次月5日前給付原告5萬元，及自各該月應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)被告應自111年4月23日起至原告復職日止，按月提繳3036元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。(五)被告如在本案判決確定後一個月內未履行第1項聲明有關回復原告原職位者，應給付原告300萬元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣變更訴之聲明第2項為被告應給付原告44萬6774元，及其中25萬元自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；其餘19萬6774元自變更聲明狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。第3項為被告應自112年2月1日起至原告復職日止，按月於次月5日前給付原告5萬元，及自各該月應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。撤回原第5項之聲明。聲明2至4項，願供擔保請准宣告假執行。核其變更與前開規定相合，應予准許。

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者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「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，最高法院52年台上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國111

01 年4月12日遭被告智擎數位科技股份有限公司（下稱智擎公
02 司）違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，然此為被告智擎
03 公司所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致
04 使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件
05 確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭
06 關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

07 貳、實體部分：

08 一、原告主張：

09 （一）原告於108年6月3日起受僱於被告公司，擔任英文助理教
10 練；在職期間所服務之學習諮詢組，經歷4次組織架構調
11 整，108年6月至111年4月1日前，諮詢組分別掛於教學
12 部、客戶服務部、電話行銷部底下，並於111年4月1日再
13 次掛回教學部之下，惟諮詢師之工作本質未有實質性重大
14 變革，皆以關懷、追蹤、輔導、協助學員學習為主軸，支
15 援行銷部活動（錄影錄音、行銷文撰寫）、英語教學、擔
16 任跨部門溝通橋梁為輔；原告任職期間認真負責，屢獲加
17 薪，公司營運狀況由原有業務部擴大為一部、二部，111
18 年下半年教學部教務人力也首次來到6位，相較於108年的
19 2位，教務人力編制足足增加2倍，公司業務穩定成長，各
20 部門亦無整併、裁減或縮編之急迫或必要性。

21 （二）被告於111年3月29日以組織異動「整併」為由，函告原告
22 自111年4月1日起，將受連降兩級、減薪之處置，原因為
23 取消主管加給，惟原告未領取主管加給。且對此違法處分
24 事前被告未與原告有任何形式之溝通。翌日（3月30日）
25 因原告對被告無溝通、未獲同意之不利違法處分表達目前
26 恕難同意之情，並於同年3月31日依規定向管理部進行內
27 部申訴。111年4月6日原告收到直屬主管王堯漢來信表示
28 轉調後的職稱、薪資及福利均不變，然於111年4月11日原
29 告發現被告片面更改原告於公司系統上之職稱，薪資恐已
30 於IT後台設定連動，故向被告反映，未料被告翌日（4月
31 12日）即以勞基法第11條第4款規定資遣原告。原告旋於

01 當天以電子郵件覆以其終止權行使不合法，原告有意願繼
02 續服勞務，並於翌（13）日向臺北市政府勞動局檢舉被告
03 非法解雇之事，再於111年4月18日以存證信函通知被告終
04 止僱傭契約違法，並明確告知原告將繼續提供勞務。被告
05 竟於111年4月26日竟針對原告於在職日進入公司給付勞務
06 之行為提起侵入住宅之告訴，復於6月、7月僅以某次會議
07 中原告手機閃爍兩次為由，主張原告對副總郭挺暄的臉部
08 進行拍攝，先後由郭挺暄、王堯漢對原告提出妨害秘密
09 罪。被告於111年4月至7月期間，仗有法務及律師提供專
10 業知識之優勢，3度向原告提起刑事告訴，欲入罪於原
11 告，欲迫使原告放棄應有權利。

12 （三）被告欠缺業務性質變更要件，且不具備有減少勞工之必
13 要，並未進安置義務，不符合解雇最後手段性，被告主張
14 依據勞基法第11條第4款資遣原告，並未符合法定要件，
15 兩造間之僱傭關係應繼續存在等語。爰依民事訴訟法第
16 247條，兩造間契約，民法第487條，勞工退休金條例第6
17 條、第14條第1項之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：
18 （一）確認兩造間僱傭關係存在，被告應回復原告原職位。（二）
19 被告應給付原告44萬6774元，及其中25萬元自起訴狀繕本
20 送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；其餘
21 19萬6774元自變更聲明狀繕本送達之翌日起至清償日止，
22 按年息5%計算之利息。（三）被告應自112年2月1日起至原告
23 復職日止，按月於次月5日前給付原告5萬元，及自各該月
24 應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
25 （四）被告應自111年4月23日起至原告復職日止，按月提繳
26 3036元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專
27 戶。（五）聲明第2至4項，原告願供擔保，請准宣告假執行。

28 二、被告則以：

29 （一）原告自108年6月3日受僱被告，擔任語言諮詢師一職，，
30 每月薪資含主管加給5000元為5萬元，主要工作內容為幫
31 助學員建立適合且良好的學習方法及習慣、追蹤學員學習

軌跡並適度給予選課建議、協助解說學員課後相關問題（非執行教學工作）、鼓勵提升學員學習成效，增加學員黏著度及其他主管交辦事項。因業務性質變更，原業務部諮詢組整併入教學部，有人力整併之必要，無需增設主管職務，且整併至教學部後，其工作內容因有實際對客戶有英語授課需求，對英語能力的要求提高，並有履歷批改、面試模擬等協助事務，與整併前語言諮詢師主要工作是幫助學員建立適合且良好的學習心態方法及習慣、追蹤學員學習軌跡並適度給予選課建議、鼓勵提升學員學習成效，增加學員黏著度，以避免客戶退費、解約等情況，具有業務性質之工作，整併前後二者工作性質及能力需求並不相同。

（二）被告於111年3月初通知諮詢組（含原告）將於111年4月1日辦理組織異動，於111年3月間主管陸續與員工以線上或面談方式進行說明討論，被告已多次嘗試與原告協商職務異動等事宜，但未獲善意回應。又兩造於111年3月30日晚間開會商討組織變更調整職務等相關內容，惟原告不遵守公司辦公區域內禁止拍照、錄音或錄影之規定，堅持於會議中錄音錄影，不顧被告公司副總及教學部經理制止仍持續拍攝，態度惡劣，致未能完成會議，原告雖對職務異動提出異議，兩造於111年4月12日進行會議討論，會中原告不同意職務調整，被告評估公司營運狀況後，認確有組織變更之需求，且原告堅不同意其他職務安排。兩造溝通過程中，原告有違反工作規則第10、11、15條之情形，被告應得依勞動基準法第12條第1項第4款終止僱傭契約。

（三）原告雖不同意資遣而訴請確認僱傭關係存在等情，但原告已於111年5月5日受領被告匯款之資遣費7萬2260元、20天預告工資3萬3340元，並無異議。另原告於111年5月26日向被告索取電子郵件之非自願離職證明書，並於111年6月2日收受非自願離職證明書面，亦即原告起訴雖不同意被告終止勞動契約，但仍受領被告給付之資遣費及預告工

資，並主動向被告索取非自願離職證明書，則原告上開客觀舉止，已使被告正當信任原告至少已默示同意勞動契約業已終止，已不再爭執或行使其權利。是原告提起本件訴訟，顯悖於誠信原則，而無保護之必要，應有權利失效原則之適用。

（四）縱原告之訴有理由，原告收受資遣費及預告工資及非自願離職證明書後，得向勞工保險局申請失業給付，或得另外自由謀職，因此所獲得之金額，被告主張應得自己給付或應給付薪資金額中抵銷等語。

（五）並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷第174頁、第274頁、第456頁）

（一）原告自108年6月3日任職於被告。

（二）被告於111年4月12日表明以勞動基準法第11條第4款，預告於111年5月2日終止勞動契約。

（三）被告於111年4月22日將原告勞保退保，勞工退休金提繳至111年4月22日。

（四）被告給付原告薪資至111年5月2日。

（五）被告於111年5月5日匯款資遣費7萬2260元及20日預告工資3萬3340元。

（六）被告於111年7月至8月聘用5位學習輔導師。

四、本院之判斷

（一）被告並無業務性質變更之情形，亦無減少勞工之必要。

1. 按雇主依勞基法第11條第4款關於「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定，預告勞工終止勞動契約，因該款所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之（最高法院98年度台上字第652號判決參照）。雇主基於經營決策或為因應

01 環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策
02 略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，為所謂業
03 務性質變更（最高法院105年度台上字第144號判決參
04 照）。是勞基法第11條第4款規定「業務性質變更」，就
05 雇主所營事業項目變更固屬之，就經營事業之技術、手
06 段、方式有所變更，或因法令適用、機關監督而導致調
07 整，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異亦屬
08 之，故雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產
09 能、效率需求之必要，採不同經營方式，須該部分業務之
10 實施，致發生結構性、實質性之變異，方屬業務性質變更
11 之範疇。

12 2. 經查，被告抗辯其業務部諮詢組整併入教學部，有人力整
13 併之必要，固據證人王堯漢證述：伊自108年起為被告教
14 學部教務組主任，原告所屬諮詢組一開始是在教學部下，
15 係伊部屬，2年前被告判斷要往客戶服務及業務方向發
16 展，所以將整組諮詢組調到客服部，後來客服部整併，再
17 整組換到電話銷售部門，協助業務員推展業務，變成業務
18 部的部屬。111年3月因諮詢組於業務績效無法提昇，被告
19 內部討論後決定回歸教學部，職務內容專注教學專業等語
20 （見本院卷第409至410頁）。證人郭挺暄證述：伊自110
21 年擔任被告業務副總，中途加入諮詢組的員工，希望藉由
22 加入諮詢組使業務組有更好的銷售成績，原告的主管就變
23 成伊，後來想將原告轉調到原本的教學部門，原因是預計
24 的效果不好，加上原告較為被動，增加伊管理上的困難等
25 語（本院卷第405至407頁）。是以原告所屬諮詢組，曾自
26 教學部整併至客服、電話銷售部門，因預期輔助銷售之效
27 果未佳，再調回教學部一節以觀，其職位所屬部門調換，
28 僅係管理需求，被告經營業務之質、量未發生結構性、實
29 質性之變異，被告抗辯其整併原告所屬諮詢組自業務部轉
30 至教學部，已構成業務性質變更，自未可採。

31 3. 又按雇主依勞動基準法第11條第4款規定終止勞動契約，

01 須因業務性質變更，有減少勞工之必要外，且無其他適當
02 工作可供安置時，始得合法終止勞動契約。被告雖抗辯其
03 有業務性質變更有減少勞工之必要云云。經查，原告所屬
04 諮詢組之諮詢師，更名為學習輔導組學習輔導師，有原告
05 提出之電子郵件可參（見本院卷第244頁），而被告自解
06 雇原告後陸續於111年7至8月新雇用5名學習輔導師，業如
07 前述，再被告亦自111年6月7日至111年9月17日於人力銀
08 行網站刊登徵才廣告，招募「課後學習輔導員」、「英語
09 教練」等職缺（見本院卷第120至132頁、第304至320
10 頁），其工作內容均為：追蹤學習狀況，提供適當協助、
11 提供學習反饋解惑及建議、幫助學員達成學習目標、其他
12 主管交辦事項。核與原告原職務內容大致相同，足見被告
13 因經營其事業，持續有用人需求，而徵求與原告工作內容
14 相同之員工，並無減少原告職位之必要，其客觀上既無減
15 少勞工之必要，以業務性質變更需減少勞工為由，終止兩
16 造勞動契約，更於法不合。

- 17 4. 被告固抗辯因現存之英語教練需教學專長，原告因不具備
18 該專長而解雇原告且無法回復原告原職位云云。惟查，原
19 告原職位為語言諮詢師，該職位後續變更為學習輔導師，
20 再變更為英語教練一節，有前開電子郵件、被告人力資源
21 網站徵才廣告、官網擷取畫面為佐（見本院卷第120至138
22 頁、第304至320頁）。再被告111年6月7日至111年9月17
23 日之徵才廣告，其課後學習輔導員、英語教練之工作內
24 容，並未設定需有教學專長。經本院於112年2月1日當庭
25 勘驗人力銀行被告所開立職缺，其英語教練職缺工作內
26 容，始見英語教練工作內容為英語課程教學、英語履歷批
27 改及模擬面試等能力（見本院卷第273頁、第278頁）。證
28 人王堯漢亦證述：111年4月時轉調原告時還沒有英語教練
29 之職位，原告工作由教學部英語教練接手，英語教練係
30 111年7月改名，需要多益金色證書或同等語言能力證明，
31 具備一年以上教學經驗或本科系畢業等語（見本院卷第

410至412頁），顯見於被告解雇原告時並無英語教練職位，亦未設定需有教學專長始新聘員工，其以原告不具教學專長為由解雇原告，自非有據。

5. 綜此，被告於111年4月間並無業務性質變更，亦無減少勞工必要，其以前開事由終止兩造間勞動契約，並無理由。再原告擔任之語言諮詢師後改名為英語教練，其業務亦均由英語教練接手，亦如前述，顯見被告仍存有原告原職位之語言諮詢師，僅其名稱變換。從而原告請求確認僱傭關係存在，並請求回復原職位，應屬有據。

（二）原告得請求被告給付薪資並提繳勞工退休金至其專戶。

1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條、第234條分別定有明文。又按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事裁定意旨參照）。查，本件原告於111年4月12日遭通知終止勞動契約之時，即已當場表示不同意資遣事由，後續於112年4月13日至19日均至被告處上班，有111年4月12日會議錄音譯文，原告給付勞務紀錄表在卷可佐（見本院卷第52至64頁、第76至78頁），復於112年4月18日寄發存信函表明被告以勞動基準法第11條第4款終止勞動契約不合法並為提出勞務之通知，有其存證信函在卷可稽（見本院卷第72頁），可徵仍有給付勞務意願，並無任意去職之意，且已將準備給付之事情通知被告。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須補服勞務之義務，仍得按月請求被告給付薪資。

- 01 2. 被告固辯稱原告已受領預告工資及資遣費，並主動請求非
02 自願離職明書，可認其已默示同意離職而有權利失效云
03 云，然原告既已明示表示被告終止不合法而擬繼續僱傭關
04 係如前，當不以其受領前開金錢、請求非自願離職證明
05 書，而得推認其同意終止兩造僱傭關係，被告所辯顯屬無
06 稽。
- 07 3. 原告主張其薪資為5萬元，業據其提出薪資單為佐（見本
08 院卷第142至154頁），可認為真實。被告固抗辯前開薪資
09 包含原告擔任主管之加給5000元云云，然查，就該薪資包
10 含主管加給一節，僅提出調薪內容之表格，並經原告否認
11 其真正，復觀以原告提出薪資單，其上主管加給一欄均為
12 空白，顯現其薪資結構不含主管加給，被告前開抗辯亦無
13 足採。
- 14 3. 被告給付原告薪資至111年5月2日，已如前述，自111年5
15 月3日至112年1月31日止8月又29日，原告得領取薪資為44
16 萬6774元（計算式：5萬0000÷31×29+40萬=44萬6774，
17 元以下四捨五入），再被告前給付之資遣費，因兩造間僱
18 傭關係仍存，則原告受領自無理由而應返還，被告以不當
19 得利主張抵銷前開薪資，應屬有據。前開111年5月3日至
20 112年1月31日期間薪資，共計44萬6774元，經扣除已領取
21 之資遣費7萬2260元，原告尚得請求37萬4514元（計算式
22 44萬6774—7萬2260=37萬4514）。且自112年2月1日起至
23 回復原職之日止，原告得按月於次月5日請求給付5萬元，
24 亦屬有據。又被告另抗辯原告得領取失業給付而得抵銷云
25 云，然未能提出原告確實受領前開金錢之相關證據，亦難
26 謂可採。
- 27 4. 雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
28 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規
29 定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；
30 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。原
31 告主張被告終止勞動契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存

01 在，既有理由，再被告僅替原告繳納勞工退休金至111年4
02 月22日，業如前述，則原告請求被告自111年4月23日起至
03 原告復職日止按月提繳勞工退休金3036元，為有理由，應
04 予准許。

05 (三) 按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
06 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。遲延之
07 債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
08 之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項分別定有
09 明文。原告請求被告給付111年5月3日至112年1月31日間
10 薪資共計37萬4514元部分，其起訴狀係請求25萬元，於
11 111年11月9日送達被告，剩餘部分於民事變更聲明狀主
12 張，該書狀於112年2月21日送達被告，有送達回證、本院
13 言詞辯論筆錄在卷可稽（見本院卷第170頁、第457頁），
14 則原告請求被告給付前開金額其中25萬自111年11月10日
15 起，剩餘金額12萬4514元自112年2月22日起，均至清償日
16 止，按法定利率即週年利率5%計算遲延利息，及自112年2
17 月1日起至復職日止，原告得按月於次月5日給付薪資5萬
18 元及自翌日起算法定遲延利息，並無不合，應予准許。

19 五、綜上，被告以勞動基準法第11條第4款終止勞動契約並無理
20 由，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依據民法第487
21 條前段、勞工退休金條例第6條、第14條第1項規定，請求
22 111年5月3日至112年1月31日間薪資共計37萬4514元，及其
23 中25萬自111年11月10日起，剩餘金額12萬4514元自112年2
24 月22日起，均至清償日止，按法定利率即週年利率5%計算遲
25 延利息，及自112年2月1日至復職之日止，按月於次月5日給
26 付原告5萬元，及各月應給付日之次日起至清償日止，按法
27 定利率計算之利息，及自111年4月23日起按月提繳3036元至
28 原告勞工退休金專戶為有理由，應予准許，其逾此範圍之請
29 求，為無理由，應予駁回。

30 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
31 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並同時依

01 被告聲請宣告被告得供擔保免為假執行，並酌定相當之金
02 額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失其依據，併予駁
03 回。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
05 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
06 併此敘明。

07 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 112 年 6 月 30 日
09 勞動法庭 法 官 曾育祺

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 112 年 7 月 3 日
14 書記官 林祐均