

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第357號

原告 沈惠玉

訴訟代理人 翁瑋律師

複代理人 楊子敬律師

被告 泰金寶電通股份有限公司

法定代理人 許勝雄

訴訟代理人 陳威駿律師

複代理人 劉彥麟律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年6月5日言詞辯論終結，判決如下：

主文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一百一十二年六月一日起至原告復職之日止，按月於每月發薪日給付原告新臺幣捌萬貳仟柒佰柒拾貳元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項各期清償期屆至後得假執行。但被告如每期分別以新臺幣捌萬貳仟柒佰柒拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否認，辯稱兩造已合意終止，或

01 被告已依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款合法終止  
02 兩造間勞動契約等情，故兩造間勞動契約法律存在與否陷於  
03 不明確之狀態，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，  
04 是原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有確認利益，合  
05 予敘明。

06 貳、實體部分：

07 一、原告主張：

08 (一)原告自民國83年5月18日起任職被告CPI美工課，擔任  
09 PKG (Package) 高級工程師職務，月薪為新臺幣（下同）8  
10 萬2,772元（下稱系爭勞動契約），原告任職期間工作均恪  
11 盡職守。詎被告於112年5月30日通知原告工作至112年5月31  
12 日止，主張係因公司事業部訂單減少，依勞基法第11條第4  
13 款資遣原告。然被告並未提出原告所屬部門有何結構性、實  
14 質上之具體變異，顯非因業務性質變更，而有減少勞工必  
15 要，且被告通知原告翌日即終止系爭勞動契約，並未利用組  
16 織內調職、再教育等方式以盡雇主之安置義務，違反解僱最  
17 後手段性原則，被告片面終止系爭勞動契約，係以資遣方式  
18 強制原告退休，難認解僱合法。被告拒絕受領原告提供勞務  
19 之意思表示，惟兩造間僱傭契約仍存在，被告應於每月發薪  
20 日給付原告月薪8萬2,772元及法定利息等情。

21 (二)爰依民法第487條、系爭勞動契約之法律關係提起本件訴  
22 訟，並聲明：1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。2.被告  
23 應自112年6月1日起至原告復職日止，按月於每月發薪日給  
24 付原告8萬2,772元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止  
25 按週年利率5%計算之利息。3.願供擔保，請准宣告假執行。

26 二、被告則以：

27 (一)原告任職被告擔任PKG職務，工作主要係負責為客戶產品進  
28 行包裝設計。112年起，客戶委由被告進行包裝設計之既有  
29 產品投單數量減少，造成被告包裝設計業績大幅減少，人力  
30 過剩，為減輕營運壓力，確實有減少人力之需求。被告已積  
31 極培訓輔導包裝設計工程師轉作AE美工、打樣之工作；然原

01 告對於被告輔導不予理會，處理打樣件數顯低於其他員工，  
02 則被告已為原告安置新工作，又無其他工作可以安置，被告  
03 依勞基法第11條第4款規定有業務性質變更之情形，於112年  
04 5月31日終止與原告間之僱傭關係，符合解僱最後手段性原  
05 則。

06 (二)另被告因112年起面臨PKG包裝設計業務投單大幅緊縮，且公  
07 司盡力履行安置義務輔導原告，原告不僅未為回應，且處理  
08 打樣件數明顯低於其他同事，工作效能不彰，無法勝任工  
09 作，是被告亦得依勞基法第11條第2、5款終止與原告之系爭  
10 勞動契約。因被告已符合退休條件，得請領之退休金數額高  
11 於資遣費，被告亦已簽發票面金額等同全額退休金之支票交  
12 付原告簽收，原告已簽收兌現，顯然已同意終止勞動契約，  
13 被告非為避免支付高額退休金而惡意解雇原告等語置辯，並  
14 聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判  
15 決，願供擔保，請准免為假執行。

16 三、兩造不爭執之事項（本院卷第148、219頁，依判決格式用語  
17 修正）：

18 (一)原告自83年5月18日起任職被告公司，服務於CP1美工課，擔  
19 任PKG（Package）高級工程師職務，每月薪資為8萬2,772  
20 元。

21 (二)被告曾於112年度實施優退專案，就被告之正式員工且符合  
22 勞基法退休條件者，如於000年0月間自願離職，除退休金外  
23 加發5個月薪水獎勵金。如於112年2至4月間離職，則除退休  
24 金外加發4個月獎勵金。

25 (三)被告於112年5月30日通知原告，以公司訂單減少業務性質變  
26 更有減少勞工之必要，依勞基法第11條第4款，於112年5月  
27 31日終止兩造間之勞動契約，並開立非自願離職證明書，原  
28 告最後在職日為112年5月31日（本院卷第75頁）。

29 (四)原告於112年5月31日以電子郵件回復被告「本人不同意終止  
30 聘僱關係」，表示不同意被告依勞基法第11條第4款解雇原  
31 告（本院卷第209、210頁）。

01 (五)原告有於112年6月28日收受被告交付之266萬9,245元、141  
02 萬7,991元之名為舊制勞工退休基金支票2張（合計408萬  
03 7,236元，本院卷第113頁）。

04 (六)兩造前於112年7月20日、112年8月10日在新北市政府進行勞  
05 資爭議調解未成立（本院卷第71至74頁）。

06 四、得心證之理由：

07 (一)被告於112年5月31日依勞基法第11條第4款之規定終止勞動  
08 契約，是否合法？原告請求確認兩造間僱傭關係存在，是否  
09 有理由？

10 1.按非有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可  
11 供安置時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條  
12 第4款定有明文。是雇主依該款規定終止勞動契約時，除應  
13 遵守同法第16條之預告期間規定外，必須符合業務性質變  
14 更，有減少勞工之必要，且無適當工作可供安置勞工，始合  
15 法終止勞動契約。又所謂業務性質變更，應指雇主對於全部  
16 或一部業務，改變其行業類別、營業項目、產品或技術、經  
17 營方式等，著重在「質」的改變；就經營事業之技術、手  
18 段、方式有所變更，致全部或部分業務發生結構性或實質性  
19 之變異亦屬之（最高法院98年度台上字第1821號判決參  
20 照）。即雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產  
21 能、效率需求之必要，採不同經營方式，致全部或部分業務  
22 發生結構性或實質性之變異，始屬業務性質變更之範疇。是  
23 以，本款必以雇主確有營業性質變更、有減少勞工必要之事  
24 實，而無從繼續僱用勞工之情形，始足當之，雇主倘關於業  
25 務於同性質之他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需用  
26 勞工時，或原來受僱之勞工均能勝任新工作，或經過再訓練  
27 亦能勝任，則應無解僱勞工之必要。又勞基法第11條第2款  
28 虧損或業務緊縮，其立法意旨，係慮及雇主於虧損時，有裁  
29 員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業存續，俾免因持  
30 續虧損而倒閉，造成更多員工失業而致社會更大不安。此與  
31 勞基法第11條第4款要件乃屬有間，倘雇主發生勞基法第11

01 條第2款之事由，卻以勞基法第11條第4款為由對受雇人終止  
02 勞動契約，於法即有未合，不生合法終止之效力。

03 2.本件被告抗辯係依勞基法第11條第4款資遣原告，認合於業  
04 務性質變更之法定要件，惟原告既已於112年5月31日以電子  
05 郵件回復被告明確表示「本人不同意終止聘僱關係」（本院  
06 卷第209、210頁），則被告抗辯兩造已合意終止系爭勞動契  
07 約，顯屬無據，應非足採。而被告雖稱因被告經歷印表機市  
08 場出貨量萎縮、客戶對於被告提供包裝設計服務委單量大幅  
09 下滑、未來業績預測不樂觀等原因，而有調整業務之必要云  
10 云，卻未見提出任何經營型態調整或組織變革之計畫，縱無  
11 董事會或經營會議做成之紀錄，被告除與原告終止系爭勞動  
12 契約外，經本院闡明後，僅提出被告關係企業金寶電子工業  
13 股份有限公司之年報，以與被告包裝設計業務關係緊密之印  
14 表機市場低迷、出貨量減少等情（本院卷第133至144頁），  
15 然所謂業務性質變更，著重於「質」的改變而非「量」的增  
16 減，被告工程部業務工作內容本身既無變更，該職缺業務量  
17 縱有增減，實非屬勞基法第11條第4款規定所稱「業務性質  
18 變更」。被告並未具體說明其因應未來預期被告可能之虧  
19 損，就營業項目、產品或技術、經營方式等做成如何之具體  
20 調整，且此調整對於業務造成怎樣之影響，僅以被告業務機  
21 密性無法提出說明等語（本院卷第121頁）。被告既無業務  
22 性質變更之終止契約事由，其依勞基法第11條第4款終止系  
23 爭勞動契約即難認有據。況被告雖稱已為因應包裝設計業之  
24 訂單減少，將相關PKG包裝設計工程師轉作AE美工業務，僅  
25 原告不願配合等情，然此僅為被告片面陳述，對於被告是否  
26 已提供適當工作可供原告安置等情，並未提供其他舉證證  
27 明，縱有業務內容減縮之情，亦難認被告已提供適當工作安  
28 置。從而，被告於112年5月30日通知以「業務內容縮減，無  
29 適當工作可供安置」為由，自112年5月31日起終止勞動契  
30 約，核與勞基法第11條第4款規定不合，顯難謂合法。

31 3.又按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，

01 為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主  
02 基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護  
03 勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦  
04 不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加  
05 以主張（最高法院95年度台上字第2720號、100年度台上字  
06 第2024號、109年度台上字第2214號判決意旨參照）。則被  
07 告於本件訴訟審理中另行主張有以勞基法第11條第2款、第5  
08 款之解僱事由，於法未合，亦難生終止之效力，併予敘明。  
09 被告終止系爭勞動契約既不合法，兩造間之勞動契約法律關  
10 係即繼續存在，原告本件請求確認兩造間僱傭關係存在，即  
11 有理由。

12 (二)原告主張僱傭關係存在為有理由，原告請求自112年6月1日  
13 起至復職之日止，按月給付工資，是否有理由？

14 1.按民法第487條規定，僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補  
15 服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省  
16 之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利  
17 益，僱用人得由報酬額內扣除之。又債務人非依債務本旨實  
18 行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之  
19 意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事  
20 情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕  
21 受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第235  
22 條及第234條分別定有明文。是債權人於受領遲延後，需再  
23 表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給  
24 付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人  
25 無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。

26 2.經查，本件被告依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動  
27 契約並非合法，已如前述，堪認被告有預示拒絕受領原告勞  
28 務之意思。又原告於勞資爭議調解時，請求恢復僱傭關係  
29 （本院卷第73頁），堪認原告已經表明有繼續提供勞務之意  
30 願，而將準備給付勞務之事通知被告，惟被告其後既未通知  
31 原告復職，又未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作

01 必要之協力，依前揭說明，應認被告已受領遲延，原告無補  
02 服勞務之義務，且原告月薪為8萬2,772元，為兩造所不爭  
03 執，故原告得依民法第487條前段規定，請求被告給付自112  
04 年6月1日起至其復職日止，按月於發薪日應給付8萬2,772元  
05 薪資及遲延利息。

06 五、綜上所述，原告依民法第487條、系爭勞動契約之法律關  
07 係，據以請求：(一)確認原告與被告間之僱傭關係存在；(二)被  
08 告應自112年6月1日起至原告復職日止，按月於每月發薪日  
09 給付原告8萬2,772元，及自各期應給付日之翌日起至清償日  
10 止按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

11 六、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執  
12 行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而  
13 免為假執行，並酌定相當之金額。

14 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，  
15 經本院詳予審酌後，核與判決無影響，爰不另一一論述，併  
16 此敘明。

17 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 113 年 7 月 5 日  
19 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

20 以上正本係照原本作成。

21 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  
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 113 年 7 月 5 日  
24 書 記 官 林 昀 潔