

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第370號

原告 顏婕

訴訟代理人 李昊沅律師

王政涵律師

複代理人 林君達律師

被告 華研國際音樂股份有限公司

法定代理人 呂燕清

訴訟代理人 徐玉蘭律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年5月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應給付如附表所示之薪資及利息。

被告應自民國112年8月24日起至原告復職日止，按月提繳4812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95%，餘由原告負擔。

本判決第二項已到期部分各得假執行，但被告如每期各以附表薪資欄所示金額為原告預供擔保，得免為各期假執行。

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4812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：

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

01 安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台
02 上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國
03 112年8月23日遭被告違法解僱，兩造間之僱傭關係仍存在，
04 此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否仍繼續存在，即屬
05 不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存
06 在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說
07 明，原告提起本件確認僱傭關係存在等之訴，即有受確認判
08 決之法律上利益，合先敘明。

09 貳、實體部分：

10 一、原告主張：

11 (一) 原告自107年10月22日起受僱於被告公司，108年7月1日升
12 任擔任企劃經理乙職，於112年8月時月薪為新臺幣（下
13 同）7萬7000元。原告於112年8月13日晚間經直屬主管告
14 知被告擬資遣，理由為不適合公司文化，事後查知，被告
15 公司早已在112年8月3日即已向市政府勞工局進行資遣通
16 報，同時間被告仍於人力銀行徵人，並有新進職員。被告
17 人力編製並無問題，且公司業務穩定成長，更無部門整
18 併、裁減或縮編之急迫、必要性。原告於112年8月23日始
19 與公司管理部主管會談，遭通知被告將以勞動基準法第11
20 條第4款為由資遣原告，原告已表示無法接受，並於112年
21 8月25日以臺北安和郵局存證信函001050號向被告請求回
22 復職務及受領原告勞務提出請求，仍遭被告公司拒絕，並
23 於9月7日調解未果。被告公司欠缺業務性質變更要件，且
24 不具備減少勞工之必要，更無履行任何安置措施，不符合
25 解僱最後手段性，是被告公司主張以勞動基準法第11條第
26 4款資遣原告，實無理由，是以兩造間之僱傭關係應繼續
27 存在。

28 (二) 於112年8月23日原告遭解僱前，事業一處加事業二處員
29 工，共計有19人（含主管2人、部屬17人）；然於112年9
30 月1日調整後，企劃部、事業一處、及事業二處之員工，
31 共計仍為19人（含主管3人、部屬16人）。故被告公司並

01 無減少勞工之必要。被告公司在資遣原告時，於資遣前後
02 相當合理期間內，確實有與勞工受資遣當時之工作條件相
03 當之工作機會，然被告公司未與原告討論調職、減薪至經
04 紀工作之可能，逕自揣測原告必然不會接受，而未盡安置
05 義務。

06 (三)爰依民事訴訟法第247條、民法第487條、勞工退休金條例
07 第6條、第14條第1項規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)確
08 認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自112年9月1起
09 至原告復職日止，按月於次月5日前給付原告7萬7000元，
10 及自各該月應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計
11 算之利息。(三)被告應自112年8月23日起至原告復職日止，
12 按月提繳4812元至原告勞動部勞工保險局勞工退休金個人
13 專戶。(四)第2項、第3項訴之聲明，願供擔保，請准宣告假
14 執行。

15 二、被告則以：

16 (一)被告之組織架構會視業務狀況不定時檢討，原告之企劃經
17 理職位原配置於事業一處，其下有兩名企劃專員，事業二
18 處亦有一名企劃經理黃智麟及兩名企劃專員，事業一、二
19 處工作均為對藝人發掘、培養、訓練、定位，經多方考量
20 後，被告決定整併兩者為企劃部，惟僅餘一名經理職位，
21 必須從原有經理中擇一擔任，黃智麟之資歷及能力均勝過
22 原告，熟悉組織文化，部屬及主管評價均優，原告遂成遺
23 珠，再因被告人事極為精簡，各部門職位均有其專業，非
24 可隨意安插，亦無相同薪水之職位可供安置，是被告係因
25 業務性質變更，有減少勞工之必要，且無適當工作可供安
26 置原告，被告資遣原告，應係符合勞基法第11條第4項之
27 事由而屬合法，雙方僱傭關係於112年8月23日終止，被告
28 已於112年9月5日依法計算資遣費18萬6340元與預告工資5
29 萬3900元，共24萬0240元及加班補休與特休未休工資10萬
30 1063元，另提繳23日之退休金3689元，匯入原告薪資帳
31 戶。

01 (二) 原告對於被告公司各部門之情況甚為了解，明知並無合適
02 單位可以安插，所以在112年8月23日總經理與原告洽談
03 時，原告並未提出另行安置之要求，僅要求進行
04 PIP (Performance Improvement Plan)，希望留在原職
05 略作改善，復於訴訟中僅要求回復原職、原薪，所有和解
06 方案原告亦拒絕，亦拒絕職位調動，縱在本案資遣當時有
07 作調動，原告也會拒絕，被告根本無從安置。再原告離職
08 後，被告只有新進5位員工，然此均非被告於通知原告資
09 遣時可預期之新職缺，且非原告能勝任之工作。

10 (三) 縱認原告得請求確認僱傭關係存在，而得不上班照領薪
11 資，原告離職後若受僱於他人，或者成為自由工作者（如
12 外包業者）而得有報酬，基於損益相抵之原則，被告得由
13 報酬內扣除，再被告給付之預告工資、資遣費共計24萬
14 0240元，亦得抵銷應給付之薪資等語，資為抗辯。並聲
15 明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判
16 決，被告願供擔保請准免為假執行。

17 三、不爭執事項（見本院卷第169、170頁）：

18 (一) 原告自107年10月22日起受雇被告，於112年8月時月薪為7
19 萬7000元，每月被告為原告提繳4812元至原告勞工退休金
20 專戶，繳納至112年8月23日止。

21 (二) 被告於112年8月3日向勞動局網站通報將於112年8月4日以
22 勞動基準法第11條第4款規定資遣原告，同月13日由被告
23 主管林妙音以「不適合公司文化為由」通知資遣。

24 (三) 被告於112年8月23日於會議中通知原告依照勞動基準法第
25 11條第4款規定終止勞動契約。

26 (四) 被告於112年9月1日公布將原事業一處、二處企劃同仁整
27 合為企劃部，企劃部主管為黃智麟。

28 (五) 被告於112年8月11日於人力銀行網站徵求「授權專案」職
29 員，於112年8月14日錄取製作部新職員1名。

30 四、本院之判斷

31 (一) 按雇主依勞基法第11條第4款關於「業務性質變更，有減

01 少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定，預告
02 勞工終止勞動契約，因該款所謂「業務性質變更」，除重
03 在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變
04 動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項
05 目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監
06 督、經營決策、預算編列等變更均屬之（最高法院98年度
07 台上字第652號判決參照）。雇主基於經營決策或為因應
08 環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策
09 略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，為所謂業
10 務性質變更（最高法院105年度台上字第144號判決參
11 照）。是勞基法第11條第4款規定「業務性質變更」，就
12 雇主所營事業項目變更固屬之，就經營事業之技術、手
13 段、方式有所變更，或因法令適用、機關監督而導致調
14 整，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異亦屬
15 之，故雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產
16 能、效率需求之必要，採不同經營方式，須該部分業務之
17 實施，致發生結構性、實質性之變異，方屬業務性質變更
18 之範疇。

19 2. 經查，被告抗辯將其事業一、二處之企劃部分整併為企劃
20 部，僅餘一名經理職位而屬業務性質變更，固提出其前後
21 組織圖為佐（見本院卷第199至203頁），惟被告於公告組
22 織變更時，同時宣布原企劃同仁既有之工作內容維持不
23 變，新工作將由企劃部主管協調與安排，有被告公告在卷
24 可稽（見本院卷第91頁），顯見前開整併僅為組織結構之
25 調整，其事業一處、二處有關企劃人員之整併，僅係管理
26 需求，被告企劃部所經營業務之質、量未發生結構性、實
27 質性之變異，被告抗辯其整併事業一處、二處為企劃部即
28 已構成業務性質變更，自未可採。

29 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，
30 須因業務性質變更，有減少勞工之必要外，且無其他適當
31 工作可供安置時，始得合法終止勞動契約。被告雖抗辯其

01 有業務性質變更有減少勞工之必要云云。經查，而被告之
02 事業二處前於000年0月間徵才，112年8月1日錄取1人作為
03 經紀，被告旋於113年8月3日向勞動局網站通報以勞動基
04 準法第11條第4款資遣原告，審究其整併部門及擇定升任
05 經理之決定非可一日做成，則於事業二處徵才之時，即應
06 已略知整併之決定，其仍徵才並錄取新進職員，則客觀上
07 是否確實存有減少勞工之必要，已非無疑，其以需減少勞
08 工為由，終止兩造勞動契約，難認可採。

09 4. 綜此，被告並無業務性質變更，卷內已乏證據可佐有減少
10 勞工必要，其以前開事由終止兩造間勞動契約，並無理
11 由。從而原告請求確認僱傭關係存在，應屬有據。

12 (二) 原告得請求被告給付薪資並提繳勞工退休金至其專戶。

13 1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
14 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生
15 提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債
16 權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不
17 能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前
18 段、第235條、第234條分別定有明文。又按債權人於受領
19 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協
20 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終
21 了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報
22 酬（最高法院92年度台上字第1979號民事裁定意旨參
23 照）。查，本件原告於112年8月23日遭通知終止勞動契
24 約，於112年8月25日寄發存信函表明回復職務、受領勞
25 務，有其存證信函在卷可稽（見本院卷第27頁），可徵仍
26 有給付勞務意願，並無任意去職之意，且已將準備給付之
27 事情通知被告。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之
28 責，原告無須補服勞務之義務，仍得按月請求被告給付薪
29 資。

30 2. 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，
31 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質

01 不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。又抵
02 銷，應以意思表示，向他方為之，其相互間之債之關係，
03 溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。民法第334
04 條、第335條第1項定有明文。被告給付原告預告工資、資
05 遣費共24萬0240元，被告前開給付，因兩造間僱傭關係仍
06 存，則原告受領自無理由而應返還，被告依據不當得利規
07 定，請求抵銷前開薪資，應屬有據，原告亦表示如請求有
08 理由，同意由薪資中扣除（見本院卷第337頁），經抵銷
09 後，其中自112年9月至11月薪資已全部抵銷為0元，同年
10 12月薪資其中9240元抵銷，原告僅得請求抵銷後剩餘之薪
11 資6萬7760元，及自113年1月起至原告復職日止，按月於
12 次月5日給付薪資7萬7000元，均如附表所示，其逾此範圍
13 之請求，為無理由，應予駁回。

14 3. 雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
15 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
16 定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；
17 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。原
18 告主張被告終止勞動契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存
19 在，既有理由，再被告僅替原告繳納勞工退休金至112年8
20 月23日，業如前述，則原告請求被告自111年8月24日起至
21 原告復職日止按月提繳勞工退休金4812元，為有理由，應
22 予准許，逾此範圍之請求，則為無理由應予駁回。

23 （三）按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
24 任。遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
25 定利率計算之遲延利息，應付利息之債務，其利率未經約
26 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229
27 條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。被告應
28 於次月5日給付薪資，則原告請求被告如附表所示薪資及
29 自次月6日起計算之法定遲延利息，並無不合，應予准
30 許。

31 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

01 由，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依據民法第487
02 條前段、勞工退休金條例第6條、第14條第1項規定，請求給
03 付如附表所示薪資及其利息，及自112年8月24日起按月提繳
04 4812元至原告勞工退休金專戶為有理由，應予准許，其逾此
05 範圍之請求，為無理由，應予駁回。

06 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
07 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並同時依
08 被告聲請宣告被告得供擔保免為假執行，並酌定相當之金
09 額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失其依據，併予駁
10 回。

11 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
12 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
13 併此敘明。

14 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日

16 勞動法庭 法官 曾育祺

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日

21 書記官 林祐均

22 附表

23

期間	薪資	利息	備註
112年9月	0元	無	
112年10月	0元	無	
112年11月	0元	無	
112年12月	6萬7760元	自112年1月6日起至清償日止， 按週年利率5%計算之利息。	計算式： 24萬0240－7萬7000－7萬 7000－7萬7000＝9240 7萬7000元－9240＝6萬7760
自113年1月起 至復職日止	按月給付7 萬7000元	按月自次月6日起至清償日止， 按週年利率5%計算之利息。	