

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第10號

原告 陳大鈞

訴訟代理人 張清浩律師

被告 荷蘭商聯想股份有限公司台灣分公司

法定代理人 林祺斌

訴訟代理人 蔡嘉政律師

許維帆律師

李昱霆律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年9月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造僱傭關係存在。

二、被告應自民國112年1月1日起至原告復職之日止，按月於當月1日給付原告新臺幣11萬6528元，及自當月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應自民國112年1月1日起至原告復職之日止，按年於每年3月、6月、9月、12月之1日給付原告新臺幣1萬7978元，及自各應給付日之翌日即每年3月、6月、9月、12月之2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、被告應自民國112年1月1日起至原告復職之日止，按年於次年1月1日給付原告新臺幣11萬4128元，及自次年1月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

五、被告應自民國112年1月1日起至原告復職之日止，按月於再次月最後一日提繳7254元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

六、原告其餘之訴駁回。

七、訴訟費用由被告負擔。

八、本判決第二項到期部分得假執行，但被告如每期以新臺幣11萬6528元原告預供擔保，得免為假執行。

01 九、本判決第三項到期部分得假執行，但被告如每期以新臺幣1
02 萬7978元原告預供擔保，得免為假執行。

03 十、本判決第四項到期部分得假執行，但被告如每期以新臺幣11
04 萬4128元原告預供擔保，得免為假執行。

05 十一、本判決第五項到期部分得假執行，但被告如每期以新臺幣
06 7254元原告預供擔保，得免為假執行。

07 事實及理由

08 壹、程序事項

09 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
10 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
11 之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即受
12 確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原
13 告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不
14 妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台
15 上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國111
16 年12月31日遭被告違法終止勞動契約，兩造間僱傭關係仍然
17 存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬
18 不明確，致使原告在法律上之地位有不妥之狀態，而此種狀
19 態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本
20 件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

21 貳、實體部分

22 一、原告主張：

23 （一）原告自109年5月18日起受僱於被告公司，在111年12月31
24 日遭被告公司終止勞動契約以前，擔任電子商務發展經理
25 之職務，薪資為每年13個月，每月1日發給本薪新臺幣
26 （下同）11萬4128元、每月伙食津貼2400元，共計11萬65
27 28元，每年1月隨同當月薪資發給第13個月本薪，外加每3
28 個月發給1次之依銷售成果計算之業績獎金。

29 （二）111年12月6日，被告公司人力資源部Elaine Lee、岑信宜
30 與原告開會告知，依勞動基準法第11條第4款之規定終止
31 契約，另提供LENOVO OPEN JOBS文件給原告閱覽，稱被告

01 公司現有此工作職缺，可以去應徵，岑信宜等人另要求原
02 告簽署終止勞動契約書，但原告拒絕。會後被告以電子郵件
03 告知為優化資源進行組織再評估，將裁減原告的職位。
04 惟原告於翌日上午9時上班時即發現電腦權限被登出，無
05 法繼續工作，門禁卡及打卡app等皆無法使用。被告公司
06 人力資源部岑信宜並以電子郵件通知原告僱傭關係存在至
07 111年12月31日，自既日起不用進入公司，並應繳回公司
08 資產，原告旋於111年12月9日聲請勞動調解要求回復僱傭
09 關係，但遭被告公司拒絕，於112年1月12日調解不成立。
10 被告公司並無業務性質變更情形，且未盡安置義務，其終
11 止並不合法，兩造間僱傭關係仍存。

12 (三) 因被告拒絕受領勞務，原告仍得請求被告每月1日給付每
13 月薪資11萬6528元、每年1月1日給付第13月薪資11萬6528
14 元，並按第55級之月提繳工資12萬0900元，每月為原告提
15 繳勞工退休金7254元。又業績獎金為浮動計算，以原告被
16 資遣前6個月期間即111年9月業績獎金1萬4675元，111年1
17 2月業績獎金2萬1280元，平均為1萬7978元，原告亦得請
18 求每3個月的1日給付前述平均之業績獎金，依民事訴訟法
19 第247條，民法第487條前段，勞工退休金條例第31條第1
20 項之規定，提起本件訴訟等語。

21 (四) 並聲明：(一)確認原告受僱於被告之僱傭關係存在。(二)被告
22 應自112年1月1日起至原告復職之日止，按月於當月1日給
23 付原告11萬6528元，及自當月2日起至清償日止，按週年
24 利率5%計算之利息。(三)被告應自112年1月1日起至原告復
25 職之日止，按年於每年3、6、9、12月1日給付原告1萬797
26 8元，及自每年3、6、9、12月2日起至清償日止，按週年
27 利率5%計算之利息。(四)被告應自112年1月1日起至原告復
28 職之日止，按年於次年1月1日給付原告11萬6528元，及自
29 次年1月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)
30 被告應自112年1月1日起至原告復職之日止，按月於再次
31 月最後一日提繳7254元至原告之勞工退休金專戶。

01 二、被告則以：

02 （一）被告公司因原告所任職之電子商務部門遭逢重大營收縮
03 減，而不得不精簡原告原任部門，縮編人員自10名員工減
04 少至4人，其中3名員工並改由被告馬來西亞或新加坡之集
05 團員工兼任。原告主管即被告法定代理人林祺斌曾於111
06 年10月間通知組織變動計畫，並計劃自111年10月至12月
07 每週會議持續協助原告尋找其他有興趣之職缺，亦曾告知
08 有供應鏈相關工作適合，然數次會議後原告直接告知僅在
09 乎離職金，也不認為有適合工作，林祺斌遂取消會議。被
10 告並自111年10月起至111年12月6日寄發7封電子郵件，通
11 知被告目前開放職缺供原告參考，然原告均置若罔聞。被
12 告雖於111年12月7日關閉原告使用內部系統權限，然仍得
13 自外部應徵網站查看職缺，然均未曾見原告應徵，顯見無
14 轉任他職之意願，故而被告並無適當職位可供安置，已盡
15 安置義務。爰聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，
16 被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

17 三、不爭執事項（見本院卷第185頁）

- 18 （一）原告自109年5月18日起受僱被告，自111年1月起每月薪資
19 為本薪11萬4128元、伙食津貼2400元。
- 20 （二）原告於111年9月領取業績獎金1萬4675元，於111年12月領
21 取業績獎金2萬1280元。
- 22 （三）被告於111年12月6日由其人力資源部人員以會議告知依勞
23 動基準法第11條第4款事由終止勞動契約。
- 24 （四）被告分別於111年10月11日、111年10月18日、111年10月2
25 5日、111年11月8日、111年11月15日、111年11月24日、1
26 11年11月29日寄送主旨為Taiwan Referral Job Board 信
27 件予原告及全體受僱人。
- 28 （五）被告於111年12月7日關閉原告使用被告內部電腦系統權
29 限。

30 四、本院之判斷

- 31 （一）被告有業務性質變更之情形。

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

20 2. 經查，被告抗辯其業務性質變更一節，業據其提出111年3
21 月、12月、112年1月組織圖為佐（見本院卷第119至121
22 頁），觀之該組織圖，111年3月部門人數10位，7位在
23 台，3位在馬來西亞，至111年12月時部門人數僅8位，5位
24 在台，3位在馬來西亞，在台員工包含原告共2位之最後工
25 作日僅至111年12月31日，2位轉至其他部門，3位於馬來
26 西亞工作者其中1位轉至其他市場。於112年4月間，僅餘4
27 名員工，分別為eComm之主管Madeline Goh，位於新加
28 坡，CX Ops Lucia Chen，在台灣工作，ISR 2位，於馬來
29 西亞工作。被告法定代理人林祺斌並陳述：伊為台灣分公
30 司總經理，負責營運及管理，原告負責電子商務中小企業
31 開發經理，因為電子商務的產業嚴重衰退，整個部門不賺

01 錢，員工平均產值不符預期，因電子商務可以遠端運作，
02 依照營業額來看，被告無法負擔任何在台灣員工，因此
03 直接縮減人員到112年4月之規模，因此該部門包含自願、
04 非自願有4名離職，eComm之主管Madeline Goh是新加坡
05 籍，平日新加坡工作，定期來台開會，兼職負責台灣業
06 務，CX客戶服務負責事項不止台灣，有跨國其他事務，剩
07 餘馬來西亞電話行銷人員，也是考慮縮減中等語（見本院
08 卷第322至325頁）。可認被告因電子商務部門業績不佳而
09 裁減人員，採取不同經營方式，因應電子商務部門性質可
10 遠端工作，改由國外分公司人員、兼職方式取代在台多數
11 人力，而存有實質之部門組成結構變更情形，則被告抗辯
12 本件確有勞基法第11條第4款所稱業務性質變更，而有減
13 少勞工之必要，應有理由。

14 （二）原告主張不知自身職位將遭裁撤資遣，然為被告否認，經
15 查：

- 16 1. 原告已於111年10月間知悉被告可能縮減其部門人力，並
17 經被告建議自行自內部招募網站找尋適合職位一節，有被
18 告法定代理人發送予原告之電子郵件在卷可參（見本院卷
19 第279至285頁），其中111年10月4日郵件略以：由於經濟
20 景氣和目前的業務績效情況，我們將需要縮減台灣電子商
21 務團隊的人力編制；如同其他事業部也是面臨非常嚴峻的
22 情況，無法補回相關職位；請查看我們內部招募網站或人
23 資每週透過郵件分享的工作機會，任何你感興趣的職位空
24 缺（見本院卷第281頁）。111年10月6日電子郵件內容略
25 以：因此我們可能需要縮減台灣的中小型企業業務發展經
26 理；讓我們也安排另一個每週一對一會議來看台灣聯想開
27 放的職位來作為未來準備（見本院卷第285頁）。
- 28 2. 被告法定代理人林祺斌陳述：伊依職務知悉整個電子商務
29 部門將被裁撤，預計111年10月至12月止都會每週一對一
30 會議，每次半小時，目的是暗示原告職務會被裁撤，輔導
31 原告去別的部門，另外也找尋方式讓整個部門不要被裁

01 撤，其中一次伊還將公司職缺週報提供給原告，告訴原告
02 其中供應鏈相關工作應該適合他，進行幾次後，原告就跟
03 伊說沒有必要再開會，因為他已經知道職位會被裁撤，原
04 告在意的是離職金有多少，因為法律保障，所以可以定暫
05 時狀態，計算下來金額約是200萬元，如果可以不訴訟省
06 掉律師費會很樂意的離職，他說看過職缺，認為沒有適合
07 他的，伊覺得不需要再暗示了，因此就取消後續的會議等
08 語（見本院卷第324至325頁），此核與原告陳述：曾經對
09 林祺斌說過資遣違法就要定暫時狀態假處分等語相符（見
10 本院卷第356頁）。

11 3. 證人岑信宜證述：伊參與111年12月6日資遣會議，與會人
12 員包含林祺斌、伊、香港人資、原告，當日林祺斌說明資
13 遣原因後離開，本來要再由伊說明相關文件，資遣費計算
14 及公司提供相關資訊，包含內部職缺及顧問公司引薦外部
15 職缺給原告，但原告直接說告訴他多少錢就好，原告看到
16 數字後就說和他的期待落差太大，下一步就會去告公司，
17 然後氣憤的走掉等語，後續伊與主管討論因原告當日態
18 度，擔心對公司為不利行為，遂取消原告電腦、門禁卡權
19 限，有將職缺列表及連結寄送到原告私人信箱，電子郵件
20 的職缺連結需要內部權限才能開啟，但可以自行用公開網
21 站搜尋職缺，內容是一樣的等語（見本院卷第327至329
22 頁）。

23 4. 稽之同日會議錄音譯文略以：

24 原告：還是說這個，因為這個其實我大概蠻清楚的内容，
25 還是說我們可以直接跳來就是

26 岑信宜：費用那一塊的部份跟你做解釋。

27 原告：因為那個才是會比較多問題的地方。

28 岑信宜：那費用的部份的話...因為你的到職日是2020年5
29 月18日，然後離職日是12月31日，往前推算6個月的平
30 均薪資來做為基準，然後是14萬1542元，依照法令規定
31 就是每滿1年會給予0.5個月的一個基數.....

01 原告：我覺得我可以直接先停止，因為我的費用我覺得沒
02 有辦法接受。

03 （中略）

04 香港人資：但是你會想聽一下其他公司對你的支援的事
05 情，還是你就是已經決定你自己的意向。

06 原告：我已經決定了，因為這個不好意思，因為這個金額
07 跟我期待的，然後我跟班總之前溝通的數字落差太
08 大了，所以個沒有辦法接受啦。

09 （中略）

10 原告：我知道了，因為你的數字很明顯的，就是跟我期
11 待的是有非常大的一個落差，那不好意思，我覺得這個
12 就是這個數字，我覺得有點在羞辱人。

13 （見本院卷第368至369頁）。

14 5. 是原告前於111年10月與林祺斌多次一對一會議後，已
15 知悉自身職位將遭裁撤，兩造之勞動契約可能終止，並
16 曾擬要求高於勞動基準法所定之資遣費，否則即提起訴
17 訟請求定暫時狀態，111年12月6日資遣會議時見被告仍
18 依法定平均薪資、年資基數發給資遣費，與先前曾提出
19 之要求金額差距過高，因此表達不滿。可認則原告對於
20 原任職位將遭裁撤，且被告要求自行應徵轉任一節，均
21 明確知悉，前開電子郵件及林祺斌一對一會議，雖均未
22 具體明示將於何時終止僱傭契約，然原告既已知悉原任
23 部門因業績不佳已有業績改善、裁撤計畫，其職位之變
24 動自屬必然，原告仍主張不知職位裁撤將遭資遣云云，
25 並非可採。

26 （三）被告並未盡其安置義務。

27 1. 按勞基法第11條第4款後段規定所稱「無適當工作可供安
28 置」，明示雇主資遣勞工前必先盡安置前置義務，必無處
29 可供安置時，最後不得已才可資遣，學說上稱為迴避資遣
30 型的調職（最高法院105年度台上字第144號判決意旨參
31 照）。所謂適當工作，當指在資遣當時或資遣前後相當合

理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言（最高法院107年度台上字第957號判決意旨參照）。就被告有無適當工作可供安置一節，被告固以證人林祺斌、岑信宜前開陳述、寄送原告每週職缺週報之電子郵件暨譯文（見本院卷第123至171頁、第249至277頁）及111年12月6日資遣會議後寄送至原告私人信箱之職缺列表、連結為佐（見本院卷第39至43頁），佐證原告經告知後，仍未曾主動應徵轉職，顯見被告內部並無適當職位可供安置，已盡安置義務云云。

2. 觀以前開職缺週報，自資遣原告前之111年10月起至12月間，開放職缺包含各類工程師、大型客戶業務主管、專案經理、行銷經理、軟體銷售經理、消費者業務主管等極為多樣及多位之職缺，顯見被告各部門仍有長期、大量人力需求，而應有適當職位可供安置原告。林祺斌固陳述曾告知原告供應鏈職缺適合原告，後來原告覺得沒有職缺適合等語如前，然被告並未實際提供具體職缺安置，並就該職缺對原告為輔導、訓練轉職，僅消極要原告自行在被告公司內覓職，難謂已盡其安置義務。再被告雖於資遣會議曾提供2職缺列表予原告，然此經證人岑信宜證述：伊沒有告訴原告得申請職位，因為這並非伊職務內容，但伊有寄送eCommerce Leader 及 WorldWide ThinkEdge Segment Leader之職缺電子郵件給原告，職缺不是伊開的，僅因職缺列表上僅有2個職缺和台灣有關係，伊直接印這兩個供原告參考，其中eCommerce Leader雖放在職缺列表上但沒有實際招募，也沒有錄取等語（見本院卷第327至328頁）。顯見被告於資遣會議時並非直接提供適當且確實有任職需求之職缺安置原告，僅由人資主管自行搜尋形式上與台灣相關之職缺列表供原告自行申請。復被告於翌日即關閉原告使用內部網站權限，致原告而無從再為內部轉職申請，僅得由外部公開網站應徵，更難認已盡安置義務。被告所辯應無足採，從而原告請求確認兩造間僱傭關係存

01 在，應屬有據。

02 (四) 原告得請求被告給付薪資、獎金並提繳勞工退休金至其專
03 戶。

04 1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
05 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生
06 提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債
07 權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不
08 能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前
09 段、第235條、第234條分別定有明文。又按債權人於受領
10 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協
11 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終
12 了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報
13 酬（最高法院92年度台上字第1979號民事裁定意旨參
14 照）。查，本件原告於111年12月6日遭通知終止勞動契約
15 之時，即已當場表示不同意資遣事由，復於111年12月9日
16 聲請勞動調解，請求恢復僱傭關係（見本院卷第45頁），
17 可徵仍有給付勞務意願，並無任意去職之意，且已將準備
18 給付之事情通知被告。則被告拒絕受領後，即應負受領遲
19 延之責，原告無須補服勞務之義務。而原告每月薪資為11
20 萬6528元，業如前述，其次年得於1月1日僅領取1個月本
21 薪即11萬4128元，經原告提出薪資單為佐（見本院卷第37
22 頁），逾此部分之金額，未見原告說明並提出證據。故原
23 告仍得自112年1月1日起至復職之日止，按月於每月1日請
24 求被告給付薪資11萬6528元，每次年1月1日另給付本薪11
25 萬4128元，逾此範圍則為無理由，應予駁回。

26 2. 又原告於111年9月領取業績獎金1萬4675元，於111年12月
27 領取業績獎金2萬1280元，已如前述，原告主張與被告約
28 定每年3、6、9、12月1日各給付業績獎金，並請求依照前
29 開獎金平均計算為1萬7978元，亦屬有據。

30 3. 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
31 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項

規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。原告主張被告終止勞動契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在既有理由，則原告請求被告自112年1月1日起至原告復職日止按月於再次月最後1日提繳勞工退休金7254元，為有理由，應予准許。

（五）按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第1項、第233條第1項分別定有明文。原告請求被告給付之每月薪資，係每月1日給付，每年第13月本薪於翌年1月1日給付，業績獎金於每年3、6、9、12月1日給付等情，業如前述，則原告請求自前開應給付之日翌日起均至清償日止，按法定利率即週年利率5%計算遲延利息，並無不合，應予准許。

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由，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依據民法第487條前段、勞工退休金條例第31項規定，請求被告自112年1月1日起至原告復職之日止，按月於當月1日給付原告11萬6528元，及自當月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，按年於每年3、6、9、12月1日給付原告1萬7978元，及自每年3、6、9、12月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，按年於次年1月1日給付原告11萬4128元，及自次年1月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及自112年1月1日起按月提繳7254元至原告勞工退休金專戶為有理由，應予准許，其逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並同時依被告聲請宣告得供擔保免為假執行，並酌定相當之金額。

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

01 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

02 中 華 民 國 112 年 10 月 13 日

03 勞動法庭 法 官 曾育祺

04 以上正本係照原本作成。

05 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

06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 112 年 10 月 17 日

08 書記官 林祐均