

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第33號

原告 李怡德

訴訟代理人 蔡瑞麟律師

被告 台南企業股份有限公司

法定代理人 楊青峯

訴訟代理人 劉偉立律師

複代理人 陳佑孟律師

楊承璇律師

上列當事人間請求恢復職務事件，本院於民國113年6月19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款定有明文。查原
告起訴時訴之聲明原為(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告
應給付原告自112年4月20日起至復職之日止，按月於次月5
日給付原告新臺幣（下同）10萬元。按年於每年6月5日及12
月5日給付10萬元，暨自各次月6日起至清償日止，按週年利
率5%計算之利息。(三)被告應自112年4月20日起至原告復職
之日，按月提繳6000元至原告勞工退休金專戶。(四)被告應自
112年4月20日起至原告復職之日止，按年於年終給付原告員
工紅利及年終獎金及自發放之次日起至清償日止按週年利率

5%計算之利息。(五)願供擔保請准宣告假執行。嗣變更聲明為(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自112年4月20日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告10萬元，並自應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應自112年4月20日起至原告復職之日，按月提繳6000元至原告勞工退休金專戶。(四)願供擔保請准宣告假執行，核與上開規定相合，應予准許。

二、次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112年4月7日遭被告通知於112年4月19日資遣，屬違法解僱，兩造間之僱傭關係仍存在，此為被告所否認，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之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自112年2月13日起任職被告，職位為布料開發部兼布料品保部資深經理，月薪為10萬元，被告於112年4月7日以勞基法第11條第4款通知原告，於112年4月19日終止兩造間勞動契約。然被告並無業務性質變更情形，且其解雇並不符合最後手段性原則，是被告終止勞動契約不合法，從而請求確認兩造間僱傭關係存在，被告並應按月給付薪資及提繳勞工退休金，爰依照勞動基準法第11條第4款、民法第199條、第227條第1項、第233條、487條、勞工退休金條例第31條規定（見本院卷第288頁、第345頁、第410頁），提起本件訴訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告

應自112年4月20日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告10萬元，並自應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應自112年4月20日起至原告復職之日，按月提繳6000元至原告勞工退休金專戶。(四)願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一) 被告公司為國內外知名服飾品牌之專業代工製造商，近年除開發多元品項生產外，同時積極進行產業鏈之垂直整合，人力配置上也多以彈性多元方式進行組織調整，以利公司因應營運及拓展之需求。原告為被告公司開發處布料開發部兼布料品保部資深經理，此為被告公司新設之管理職，原被告公司於111年第一季，開發處之組織架構為新客戶開發部、成衣開發部、布料開發部、布料品保部，由開發處協理綜管統籌以上4個部門，時任之管理層欲引進外部高階主管以帶領布組成員專業傳承，減少布料瑕疵及提升績效，於112年2月聘用原告並擴編跨部門之全新之職位，原告得同時管理並整併布料開發和提升品保效益。

(二) 被告公司新任總經理於112年4月1日上任，為提升被告公司之市場競爭力，分析被告公司之各部門績效及人力資源配置，發現112年第一季之營收較去年同期衰退約24.8%，下滑金額達5.76億元，故新任總經理認為有必要調整被告公司整體營運方向及人力資源之預算，並著手進行精簡台北總部人力之專案（下稱人力精實專案），依各部門績效和預算精實調整公司之組織架構，以利降低公司成本並提升市場競爭力。經被告公司人資協助新任總經理就目前組織架構人力為 re-org（組織精實衡評）後，認為布料開發部、布料品保部之營運方針仍應轉型為利潤中心，強調行銷相關業務之能力，以資開源節流，故應調整回前一年度之同期人力配置即可，原任布料開發部之行銷經理何尚文即具備行銷相關的工作能力，在人力精實專案下，優先裁撤近期新增、無績效且不符目前營運方針的職

01 位。原告本身之專長並非利潤導向之布料行銷業務，原告
02 之職位主職是開發新部料供應商和驗布等程序優化，不符
03 總經理所公布之提升市場競爭力等營運方針，故將原告之
04 職位列入組織調整之範圍。

05 (三) 被告人資約談原告並說明組織調整、人力精實專案計畫，
06 原告於112年4月7日得知組織調整而其職位將被裁撤之情
07 狀時，當下表示拒絕接受，並稱寧願自請離職也不願被資
08 遣離開原職位，當下即親自填寫員工離職申請書，嗣後原
09 告於同年4月10日與被告公司表達願意接受被告依照勞基
10 法為資遣，被告公司人資旋即辦理相關資遣程序，離職日
11 訂為4月19日。

12 (四) 被告於離職日屆滿前提供公司內部之其他工作徵詢意願
13 表，原告仍多次向被告資強調恢復其原職位，不同意變
14 換原職位以外之工作內容。被告公司將布料相關部門轉型
15 為利潤中心，且管理層成員需具備行銷相關業務之能力，
16 因而優先於人力精實專案中裁撤近期新增、無績效且不符
17 目前營運方針的職位，實已構成被告公司之營業性質變
18 更，而有減少勞工必要之情形，又被告該年度人力配置
19 上，並無招募該部門同層級之職務需求，實無同等工作條
20 件之適當工作可供原告擇選。被告公司每年例行於104人
21 力銀行刊登儲備幹部職缺，錄取後將會進行6個月的完整
22 培訓，培養製作樣衣之基本能力並學習業務及跟單之實務
23 作業，通過考核後外派之海外各廠區並輪調，進行為期2
24 年之主管養成。原告原任職之職稱為資深經理，該職務與
25 海外儲備幹部有本質之不同，兩者之工作內容及資歷要求
26 大相逕庭，原告強調欲恢復原職務、原位階、原薪酬等相
27 符工作條件，被告公司之人力配置實無符合原告要求之工
28 作條件崗位，被告公司固定對外招募之海外儲備幹部職
29 缺，與善盡安置原告之義務無關。

30 (五) 原告雖不同意被告以勞基法第11條第4款終止勞動契約，
31 但仍受領被告給付之資遣費及預告工資，並收受非自願離

職證明書，上開客觀舉止已使被告正當信任原告已默示同意勞動契約業已終止，已不再爭執或行使其權利，原告提起訴訟顯悖於誠信原則，無保護之必要，應有權利失效原則之適用等語，資為抗辯。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290頁）

（一）原告自112年2月13日起任職被告，職位為布料開發部兼布料品保部資深經理，月薪為10萬元。

（二）被告於112年4月7日以勞基法第11條第4款通知原告於112年4月19日終止兩造間勞動契約。

（三）被告於112年4月19日退保勞保、停止提繳退休金。

（四）被證五之員工離職申請書署名為原告親自簽名。

四、本院之判斷：

（一）兩造間僱傭關係已因原告同意資遣而終止。

1. 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院110年度台上字第1511號、111年度台上字第1681號判決意旨參照）。

2. 證人周薇君證稱：000年0月間伊任職被告擔任人資部經理，主要負責人事例行作業包含招募、轉調、人才發展、培育，112年新任總經理到職，有發現業績較去年衰退20%以上，所以開始對組織的重新檢視，提升生產力。總經理上任前就開始著手規劃檢視營收，112年4月1日正式到職，就個別部門開始直接指示精實方案，就原告所屬部門因為原告的職位是最新增加的職位，經過檢視後，認為這部分沒有發揮功能，所以有指示原本的職位要做裁撤。但總經理不是直接面對伊，是交代財務長兼人資長吳建

01 德。在知道原告職位將被裁撤後，有先檢視公司內部有無
02 其他職位，主要去看他薪資、位階相關的職缺。因為原告
03 入職是以資深經理的職位聘僱，也因此會提供全部職缺的
04 資訊給總經理，但是就原告的職位相應的職缺都還是要由
05 總經理、財務長做最後的確認，確認沒有相應的職缺就要
06 發送終止聘僱關係，因此就在4月7日當日與原告會談，在
07 場者有伊與一位負責協助離職流程的助理以及原告，通常
08 是希望直屬主管一併到場，但原告直屬主管就是總經理，
09 所以也不可能請他來談。因為是要資遣，所以是有提供資
10 遣通知單及計算資遣費的單據，且在給付方面有優於勞基
11 法，因為本來無需給付預告工資，就直接將離職日延後10
12 日，薪資照給不用來上班。除了資遣費外還會開立非自願
13 離職證明供申請補助，當下原告是表明不能接受資遣，也
14 不願意簽收相關文件，表示寧可自請離職，因為離職申請
15 書需要另外製作，伊就交代負責辦離職的助理去製作，所
16 以當下還等離職申請書製作完畢送進來才開始簽署，等待
17 的期間原告一直詢問可不可以將今日的文字帶走，但伊沒
18 有辦法讓原告帶走，因為條件比較優渥，所以不希望帶走
19 這些條件，等離職申請書進來後原告就簽了。伊當下還和
20 原告說，雖然今日簽了離職申請書，但如果回去想想後，
21 想要改成領取資遣費及非自願離職證明是可以的，本院卷
22 第171頁離職申請書就是伊所述特別請助理製作的離職申
23 請書，上面的姓名、就職日期、員工編號等都是要重新繕
24 打的，原告於上簽名，伊記得簽名的時候是原始的日期，
25 沒有修正，後續修正應該是助理用會談當日去寫離職日，
26 因為想要給予原告優於勞基法的補償，所以將離職日往後
27 延，薪資照領，原告可以不用再進公司提供勞務。而離職
28 理由空白，是因為一般同仁離職未必會填離職理由，當天
29 離職的源頭是因為被告發動終止勞動契約，所以伊也沒有
30 要求原告一定要填該欄位，也從來不是必填的欄位。通常
31 程序收到離職申請書，會往上呈，一般而言曾經人資、直

屬主管，最終呈給總經理，但因為原告的直屬主管就是總經理，所以就只有總經理簽核，原告之後打電話來，說要改成資遣，伊還記得當天應該是禮拜一早上，總經理都已經簽核完畢，突然在中午的時候接到原告電話，說要改成資遣，所以就緊急改成資遣，將資遣費核算單據請總經理簽核，且我們還要做資遣通報、核算資遣費及開立非自願離職證明，因為是有延了兩天，所以有將離職日期再往後延兩天（見本院卷第420至423頁）。證人吳建德證述：伊為公司財務長及人資長，周薇君有跟向伊回報原告願意自請離職，原告當下簽署了自願離職證明書後，我們也有告知如果是非自願離職，會有一定的政府補助，在簽署自願離職證明書後，過了幾天原告有打電話給周薇君告知希望可以改成非自願離職，因此為了配合同仁，所以就改成非自願離職（見本院卷第402頁、第406至407頁），此並有原告簽名之員工離職申請書、被告開立事由為勞基法第11條第4款之離職證明書在卷可佐（見本院卷第31頁、第171頁）。可認被告於112年4月7日時對原告表示依照勞動基準法第11條第4款與原告終止勞動契約，協商條件除給予原告資遣費、非自願離職證明外，並給付優於勞基法之預告期間工資，雖未經原告當場同意前述條件，而由原告簽署文件自請離職，然被告仍保留前述資遣之條件，待原告以電話告知周薇君同意前述資遣條件，請求開立非自願離職證明書，兩造終止勞動契約之意思表示即趨於一致，雙方合意以勞動基準法第11條第4款事由終止勞動契約。

3. 原告雖主張前述過程不實，112年4月7日係遭周薇君稱僅能於非自願離職及自願離職二選一，遭脅迫而簽署自願離職文件，事後為保權益遂致電要求開立非自願離職證明書云云。然當日過程已經證人周薇君證述係因原告要求寧可自願離職，而由助理額外繕打員工離職申請書等語明確，而就遭脅迫一節，未見其舉證以實其說。而原告對於簽署員工離職申請書即屬自願離職，無相應之非自願離職證

明、資遣費、預告工資等權益應知悉甚明，其於簽署自願離職申請書後，再通知被告開立非自願離職證明，更徵被告確實已告知仍保留前述資遣條件待原告同意，原告主張均無可採。

4. 原告固另請求通知員工離職申請書上所有蓋章人員到庭以佐兩造契約不得終止第二次云云，然就該本案終止勞動契約過程、申請書撰寫之緣由，均經證人周薇君證述如前，再兩造勞動契約係由被告提出資遣條件經原告同意，已如前述，原告請求調查證據即無必要。

(二) 綜上，兩造勞動契約已於112年4月10日原告電話通知同意資遣條件後合意終止，原告訴請確認僱傭關係存在，應無理由，其請求被告給付其後工資、提繳勞工退休金，亦屬無據。

五、綜上，原告依據勞動基準法第11條第4款、民法第199條、第227條第1項、第233條、487條、勞工退休金條例第31條規定規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並按月給付薪資10萬元及提繳6000元至原告退休金專戶，均無理由，應予駁回，原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 7 月 19 日
勞 動 法 庭 法 官 曾 育 祺

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 7 月 19 日
書 記 官 林 祐 均

