

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第180號

原告 紀懿榕

訴訟代理人 林孜俞律師（法扶律師）

被告 雲策數據有限公司

法定代理人 洪富祥

訴訟代理人 沈以軒律師

張郁質律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年6月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告如附表「原告得請求之工資數額」欄所示之金額，及自「遲延利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被告應自民國112年9月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告新臺幣6萬6,350元，及自各月應給付月薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告應自民國112年4月20日起至原告復職日止，於每年1月18日給付原告新臺幣13萬2,700元，及自每年應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔98%，餘由原告負擔。

六、本判決第二、三項所命給付，各項已到期部分得假執行；但如被告以應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國110年11月8日起受僱於被告，擔任數據分析師，每月薪資新臺幣（下同）6萬6,350元。伊於111年8、9月間擔任勞資會議之勞方代表後，被告開始對伊有職務上刁難、霸凌之行為，更於112年3月30日以勞動基準法（下

01 稱勞基法)第11條第4款業務性質變更為由，預告於112年4
02 月19日終止兩造勞動契約(下稱系爭勞動契約)。惟被告並
03 無業務性質變更之情事，亦不符合解雇最後手段性原則，終
04 止系爭勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係仍有效存在。又
05 被告既以信函表示終止系爭勞動契約，即屬拒絕伊繼續提供
06 勞務，伊迄今仍願隨時依被告指示回復原工作崗位繼續提供
07 勞務，爰訴請確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487條
08 規定請求被告按月給付薪資並按年給付年終獎金等語，聲
09 明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自112年4月20日
10 起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告6萬6,350元，
11 及自各月應給付月薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計
12 算之利息。(三)被告應自112年4月20日起至原告復職日止，於
13 每年1月18日給付原告13萬2,700元，及自每年應給付日之翌
14 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)第2、3項聲
15 明，願供擔保請准宣告假執行。

16 二、被告則以：伊主要經營業務有資料處理系統、商業智慧系統
17 及機率演算法之開發及維護外包等三項，關於機率演算法之
18 開發及維護外包，常態性僅有1名數據分析師負責。因伊自1
19 10年9月起，受合作夥伴即訴外人伊諾科技股份有限公司
20 (下稱伊諾公司)委託，代為處理其專案所產生之軟體數據
21 分析工作，導致伊原先比重不高之數據分析業務量增加，故
22 為執行此專案而再招聘數據分析師，原告即因而於110年11
23 月間應聘入職。伊為執行伊諾公司之專案，於112年1月擴編
24 數據分析人力，含主管共4員參與該專案，幾佔伊業務人力
25 之25%。詎於112年2月至3月間，伊諾公司終止委任伊計算
26 機率演算法之業務，伊亦無其他計算機率之業務，實已不需
27 要4名數據分析人力，經伊經營階層討論，決議使數據分析
28 師人力回復原先僅有1人之配置為妥。又伊資遣原告後，迄
29 今未再招募數據分析師，留存之1名數據分析師，係從事其
30 他機率演算法開發工作，是以，伊因客戶端需求改變，無維
31 持數名數據分析師之需求而裁減人力，係基於企業經營自主

01 權所為經營決策之變更，有正當性，此調整既涉及組織經營
02 結構之調整，自屬業務性質變更。又原告乃數據分析師，其
03 能力尚無法勝任數據工程師或其他前後端工程師之職務，無
04 論係調職或降薪，實無其他適當職務可供暫時安置原告，故
05 僅能資遣原告；否認原告遭職場霸凌；原告已在伊面談記錄
06 表暨資遣通知上簽名，同意結束僱傭關係後不再針對離職一
07 事再行爭執，且已受領資遣費及經結算之給付，兩造業以合
08 意資遣之方式終止系爭勞動契約，原告不得再爭執；若認本
09 件資遣不合法，原告於他處服勞務之所得應扣除，伊亦就原
10 告領取之資遣費6萬7,687元主張抵銷等語置辯，聲明：(一)原
11 告之訴駁回。(二)若受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執
12 行。

13 三、兩造均不爭執：

14 (一)原告自110年11月8日起受僱於被告，擔任數據分析師，遭被
15 告解僱前每月薪資為6萬6,350元。

16 (二)被告於112年3月30日依勞基法第11條第4款業務性質變更為
17 由，預告於112年4月19日終止系爭勞動契約，原告實際最後
18 工作日為112年3月30日、離職日為同年4月19日。

19 (三)依被告工作規則第20條第1項及員工手冊之規定，被告每年
20 給付員工2個月薪資之年終獎金。被告於111年1月18日及112
21 年1月18日分別發給原告年終獎金1萬6,866元、12萬4,540
22 元。

23 (四)原告於112年3月30日在被告面談記錄表暨資遣通知上簽名，
24 被告並依該通知所載，於同年5月5日給付原告資遣費6萬7,6
25 87元、加班費補休未休工資1萬1,893元及特休未休工資8,55
26 5元。

27 四、本院之判斷：

28 (一)被告依勞基法第11條第4款規定終止與原告間之系爭勞動契
29 約，不合法：

30 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
31 供安置時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條

01 第4款定有明文。是雇主依該款規定終止勞動契約時，除應
02 遵守同法第16條之預告期間規定外，必須符合業務性質變
03 更，有減少勞工之必要，且無適當工作可供安置勞工，始合
04 法終止勞動契約。又所謂業務性質變更，應指雇主對於全部
05 或一部業務，改變其行業類別、營業項目、產品或技術、經
06 營方式等，著重在「質」的改變；就經營事業之技術、手
07 段、方式有所變更，致全部或部分業務發生結構性或實質性
08 之變異亦屬之（最高法院98年度台上字第1821號民事判決參
09 照）。即雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產
10 能、效率需求之必要，採不同經營方式，致全部或部分業務
11 發生結構性或實質性之變異，始屬業務性質變更之範疇。是
12 以，本款必以雇主確有營業性質變更、有減少勞工必要之事
13 實，而無從繼續僱用勞工之情形，始足當之，雇主倘關於業
14 務於同性質之他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需用
15 勞工時，或原來受僱之勞工均能勝任新工作，或經過再訓練
16 亦能勝任，則應無解僱勞工之必要。

17 2.被告固抗辯因伊諾公司終止委任其等間數據分析專案「計算
18 機率演算法」之業務，伊已無任何其他計算機率之業務，是
19 其依勞基法第11條第4款規定終止系爭勞動契約為合法云
20 云。惟被告與伊諾公司間數據分析專案計算機演算法業務之
21 結束，僅係被告不再受任該專案計算機演算法之工作內容，
22 與被告業務性質是否變更，顯屬二事，不能僅憑此，認即屬
23 「業務性質變更」之範疇。被告未提出相關證據證明其因上
24 開數據分析專案結束，對於全部或一部業務，改變其行業類
25 別、營業項目、產品或技術、經營方式等，自不該當「業務
26 性質變更」之要件。

27 3.加以，依原告所舉其於國立陽明交通大學修習「人工智慧生
28 醫應用學分學程」成績合格之學程學分證明書及該學程說明
29 （見本院卷第73-75頁），堪信原告主張其具備機率演算法
30 開發技能、撰寫電腦程式技能，具統計學背景，亦有能力開
31 發兌現公式演算法乙節，應為可採，則在被告仍僱有數據分

析師，且其他相關部門依然正常運作之情形下，將來或計算機率演算法之業務增加，仍需用原告，或經過再訓練，原告亦能勝任其他相關部門工作，則應無解僱原告之必要。

- 4.是被告於112年3月30日以勞基法第11條第4款規定之業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為由，終止與原告間之系爭勞動契約，為不合法，不生終止勞動契約之效力。

(二)兩造間未合意終止系爭勞動契約：

被告抗辯原告已於112年3月30日在被告面談記錄表暨資遣通知上簽名，確認並同意相關權利義務，同意結束僱傭關係後不再針對離職一事再行爭執，且已依照資遣通知受領資遣費及經結算之給付，顯見兩造業以合意資遣之方式終止系爭勞動契約云云。惟查：

- 1.查兩造均不爭執被告於112年3月30日通知原告依勞基法第11條第4款業務性質變更為由終止系爭勞動契約，原告即於當日在被告面談記錄表暨資遣通知上簽名。顯見並無所謂雇主即被告基於一方終止權之發動，片面表示終止系爭勞動契約資遣勞方即原告，但嗣後經雙方溝通、協調結果，達成共識之意思表示趨於一致之合意終止勞動契約之情。
- 2.又原告於112年3月30日經被告通知資遣、終止系爭勞動契約後，旋即於同年4月11日至臺北市政府勞動局（下稱勞動局）諮詢，復向財團法人法律扶助基金會（下稱法律扶助基金會）申請法律扶助，有勞動局諮詢號碼單及法律扶助基金會審查決定通知書可憑（見本院卷第127-129頁）。嗣原告於112年7月3日聲請勞資爭議調解，並於勞資爭議調解時，請求恢復兩造勞雇關係，亦有勞動局勞資爭議調解紀錄可稽（見士院卷第22頁）。後原告即提起本件訴訟。綜參上情，顯不能遽認原告確有合意或同意終止系爭勞動契約之意思表示。
- 3.再被告給付資遣費、加班費補休未休工資、特休未休工資予原告，係於其主觀上依勞基法第11條第4款規定解僱原告

01 後，履行其依勞基法所規定之法定義務，而非另有合意終止
02 系爭勞動契約之意思。質言之，被告原係行使雇主單方面之
03 解僱權，而無合意終止兩造僱傭關係之意思表示存在，原告
04 既無與被告合意終止之意思表示，顯不能達成意思表示一致
05 而「合意」終止僱傭關係。

06 4.況原告為勞基法所指之勞工，屬受薪階級，經濟地位遠遜於
07 被告，衡諸常情，其日常開銷泰半靠薪水支用，今突遭資遣
08 解職而失去固定薪水收入，被告復以資遣原告之通知，預示
09 拒絕受領原告往後之勞務給付，則原告先行受領資遣費、未
10 休工資，應屬基於勞工為維持日常生計之合理作為，日後再
11 行循調解或訴訟等法律途徑主張權利，與常情尚不相悖，自
12 難遽以原告受領上開費用，即認原告有合意終止系爭勞動契
13 約之意思。

14 5.綜上，被告抗辯兩造業以合意資遣之方式終止系爭勞動契約
15 云云，並不可採。既被告終止系爭勞動契約不合法，亦無合
16 意終止之效力，與原告間之僱傭關係仍屬存續。

17 (三)原告請求被告給付工資及年終獎金，為有理由：

18 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
19 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
20 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人
21 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代
22 提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，
23 自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條、第
24 234條分別定有明文。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受
25 領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲
26 延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，
27 催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，
28 在此之前，受僱人並無補服勞務之義務（最高法院105年度
29 台上字第675號民事裁定參照）。

30 2.經查，被告依勞基法第11條第4款規定終止系爭勞動契約並
31 非合法，已如前述，堪認被告有預示拒絕受領原告勞務之意

01 思。又原告於勞資爭議調解時，請求回復僱傭關係，前已敘
02 明，堪認原告已經表明有繼續提供勞務之意願，而將準備給
03 付勞務之事通知被告，惟被告於調解時，表示不同意原告請
04 求，堪認明示拒絕受領原告提供勞務（見士院卷第23頁），
05 依前揭說明，應認被告已受領遲延，原告無補服勞務之義
06 務，則原告自得依前開規定請求工資。

07 3.再被告對原告請求給付工資及年終獎金之金額及期間計算均
08 未予爭執，則原告之請求，為有理由。

09 (四)被告抗辯如原告之請求有理由，則原告轉向他處服勞務所取
10 得得扣除、原告受領之資遣費得抵銷，為有理由：

11 1.按受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取
12 得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；
13 二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得
14 以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵
15 銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。前項特約，不
16 得對抗善意第三人。抵銷，應以意思表示，向他方為之。其
17 相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消
18 滅，民法第487條但書、第334條、第335條第1項分別定有明
19 文。

20 2.被告抗辯如原告之請求有理由，則原告轉向他處服勞務所取
21 得，得自原告請求之工資給付扣除，原告受領資遣費6萬7,6
22 87元即無法律上原因，主張抵銷等節，核與上開規定相符，
23 原告亦同意，準此，原告得請求被告給付原告：(1)如附表
24 「原告得請求之工資數額」欄所示之金額，及自「遲延利息
25 起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利
26 息；自112年9月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付
27 6萬6,350元，暨自各月應給付日之翌日起至清償日止，按年
28 息5%計算之利息（計算式詳如附表）；(2)自112年4月20日
29 起至原告復職日止，於每年1月18日給付13萬2,700元，及自
30 每年應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
31 息；逾此部分請求金額，則無理由。

五、綜上所述，原告依民法第487條規定，請求如主文第1至3項所示，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件係勞動事件，就勞工即原告如主文第2、3項所示金錢給付勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 6 月 30 日
勞動法庭 法 官 陳筠媛

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 114 年 6 月 30 日
書記官 王曉雁

附表：（時間：民國/幣別：新臺幣）

應給付工資月份	原告工資債權數額	被告得抵銷或扣除之債權數額	被告抵銷或扣除後所餘債權數額	原告得請求之工資數額	遲延利息起算日
112年4月20日至30日	2萬4,328元 (註1.)	6萬7,687元 (註2.)	4萬3,359元	0元	無
112年5月	6萬6,350元	4萬3,359元 (註2.)	0元	2萬2,991元	112年6月6日
112年6月	6萬6,350元	2萬2,880元 (註3.)	0元	4萬3,470元	112年7月6日
112年7月	6萬6,350元	2萬6,400元 (註3.)	0元	3萬9,950元	112年8月6日
112年8月	6萬6,350元	1萬4,477元 (註3.)	0元	5萬1,873元	112年9月6日
註：					

- 1.112年4月20日至30日之薪資： $6萬6,350元 \div 30 \times 11 = 24,328.3元$ （小數點以下四捨五入，下均同）。
- 2.以被告前給付之資遣費6萬7,687元抵銷。
- 3.112年6月5日至同年8月17日，被告依民法第487條但書得主張扣除之原告至他處服勞務所得報酬以每月2萬6,400元計算，故扣除金額：6月份為2萬2,880元（ $26400 \div 30 \times 26 = 22,880$ ）、7月份為2萬6,400元、8月份為1萬4,477元（ $26400 \div 31 \times 17 = 14,477.4$ ）。
- 4.自112年9月起即無得扣除或抵銷之數額。