

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第260號

原告 陳建男
訴訟代理人 朱敏賢律師
 陳新傑律師
被告 忠訓國際股份有限公司

法定代理人 陳訓弘
訴訟代理人 李惠暄律師
 張軒豪律師
 莊鎔瑋律師

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9月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告間僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告新臺幣32萬0,167元，及自民國113年8月17日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 三、被告應自民國113年8月1日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣8萬5,000元。
- 四、被告應自民國113年4月8日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣5,256元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 五、訴訟費用由被告負擔。
- 六、本判決第二、三、四項所命給付，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111年6月20日起受僱於被告擔任資訊科技部（下稱資訊部）專案經理，約定每月薪資為新臺幣（下同）8萬5,000元，詎被告於113年3月28日無故以預先擬定之「勞資關係終止同意書」（下稱系爭同意書）單方主張資遣

01 伊，要求伊簽署並當日即需離開公司，伊無奈被迫於當場簽
02 署系爭同意書，並於同日取得被告核發之離職證明書，其上
03 記載伊離職日為113年4月7日、離職原因為勞動基準法（下
04 簡稱勞基法）第11條第4款。伊簽署完畢後，即無電腦使用
05 權限，並遭被告要求立刻離開辦公室。惟被告並無業務性質
06 變更之情事，亦不符合解雇最後手段性原則，終止兩造間勞
07 動契約（下稱系爭勞動契約）為不合法，兩造間僱傭關係仍
08 存在。又伊已於勞資爭議調解時表明有繼續提供勞務之意
09 願，被告卻受領遲延，爰訴請確認兩造間僱傭關係存在，並
10 請求被告給付薪資暨提繳勞工退休金至伊於勞動部勞工保險
11 局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）等語，聲
12 明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告
13 32萬0,167元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
14 年息5%計算之利息。(三)被告應自113年8月1日起至原告復職
15 之日止，按月給付原告8萬5,000元。(四)被告應自113年4月8
16 日起至原告復職之日止，按月提繳5,256元至原告勞退專
17 戶。

18 二、被告則以：伊112年度之綜合收益總額較111年度營業收入驟
19 減3,208萬1,673元，營運因此受重大影響，迫於無奈只能調
20 整公司組織政策，又伊原聘原告為資訊部專案經理係為開發
21 新專案，但為因應前開公司組織調整政策，已停止開發新專
22 案，且縮減資訊部編制人員，並無其他適合被告之職缺，兩
23 造乃於113年3月28日進行協商，伊不但依法告知原告可主張
24 之權利，並依法給付資遣費、預告工資等，且經原告同意後
25 簽名，原告並已收受伊給付之資遣費等，更配合辦理離職相
26 關程序，兩造間為合意終止系爭勞動契約，僱傭關係即不存
27 在等語置辯，聲明：原告之訴駁回。

28 三、兩造均不爭執：

29 (一)原告自111年6月20日起受僱於被告，擔任資訊部專案經理，
30 遭被告解僱前每月薪資為8萬5,000元。

31 (二)被告於113年3月28日依勞基法第11條第4款業務性質變更為

01 由，預告於113年4月7日終止系爭勞動契約，原告實際最後
02 工作日為113年3月28日、離職日為同年4月7日。

03 (三)被告於113年3月28日通知原告依勞基法第11條第4款業務性
04 質變更為由終止系爭勞動契約，並提出預擬之系爭同意書，
05 原告於當日在該同意書上簽名，被告並於當日發給原告離職
06 證明書，嗣依系爭同意書所載，給付原告資遣費及預告工
07 資。

08 四、本院之判斷：

09 (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
10 約，不合法：

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

29 2.被告固抗辯其綜合收益總額驟減，營運因此受重大影響，只
30 能調整公司組織政策，又原聘原告為資訊部專案經理係為開
31 發新專案，但為因應前開公司組織調整政策，已停止開發新

01 專案，且縮減資訊部編制人員云云。惟被告決定停止其所稱
02 「發展型任務之專案作業」，與被告業務性質是否變更，顯
03 屬二事，不能僅憑此，認即屬「業務性質變更」之範疇。況
04 依被告所陳，僅係進行組織之調整而縮減資訊部之編制人員
05 （參見本院卷第217頁組織圖），核非對於被告全部或一部
06 業務，改變其行業類別、營業項目、產品或技術、經營方式
07 等，自不該當「業務性質變更」之要件。

08 3.加以，原告主張被告於113年3月至今仍對外招募軟體工程
09 師、系統分析師、前端工程師等職缺，有被告於104人力銀
10 行刊登之招募資訊可憑（見本院卷第63-79頁），則在被告
11 仍僱有資訊部人員，且其他相關部門依然正常運作之情形
12 下，將來或資訊部之業務增加，仍需用原告，或經過再訓
13 練，原告亦能勝任其他相關部門工作，則應無解僱原告之必
14 要。

15 4.是被告於113年3月28日以勞基法第11條第4款規定之業務性
16 質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為由，
17 終止與原告間之系爭勞動契約，為不合法，不生終止勞動契
18 約之效力。

19 (二)兩造間未合意終止系爭勞動契約：

20 被告抗辯兩造於113年3月28日進行協商，其不但依法告知原
21 告可主張之權利，並依法給付資遣費、預告工資，且經原告
22 在系爭同意書簽名，原告已收受其給付之資遣費等，更配合
23 辦理離職相關程序，兩造間為合意終止系爭勞動契約云云。
24 惟查：

25 1.查兩造均不爭執被告於113年3月28日通知原告依勞基法第11
26 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
27 日在被告預擬之系爭同意書上簽名。顯見並無所謂雇主即被
28 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
29 勞方即原告，但嗣後經雙方溝通、協調結果，達成共識之意
30 思表示趨於一致之合意終止勞動契約之情。

31 2.又原告於113年3月28日經被告通知資遣、終止系爭勞動契約

01 後，旋即於同年4月10日向中華民國勞資關係協進會申請勞
02 資爭議調解，並於同年月30日勞資爭議調解時，請求恢復兩
03 造僱傭關係，有勞資爭議調解紀錄可稽(見本院卷第43頁)。
04 後原告即提起本件訴訟。綜參上情，顯不能遽認原告確有合
05 意或同意終止系爭勞動契約之意思表示。

06 3.再被告給付資遣費及預告工資予原告，係於其主觀上依勞基
07 法第11條第4款規定解僱原告後，履行其依勞基法所規定之
08 法定義務，而非另有合意終止系爭勞動契約之意思。質言
09 之，被告原係行使雇主單方面之解僱權，而無合意終止兩造
10 僱傭關係之意思表示存在，原告既無與被告合意終止之意思
11 表示，顯不能達成意思表示一致而「合意」終止僱傭關係。

12 4.況原告為勞基法所指之勞工，屬受薪階級，經濟地位遜於被
13 告，衡諸常情，其日常開銷泰半靠薪水支用，今突遭資遣解
14 職而失去固定薪水收入，被告復以資遣原告之通知，預示拒
15 絕受領原告往後之勞務給付，則原告先行受領資遣費、預告
16 工資，應屬基於勞工為維持日常生計之合理作為，日後再行
17 循調解或訴訟等法律途徑主張權利，與常情尚不相悖，自難
18 遽以原告受領上開費用、配合辦理離職相關程序，即認原告
19 有合意終止系爭勞動契約之意思。

20 5.綜上，被告抗辯兩造為合意終止系爭勞動契約云云，並不可
21 採。既被告終止系爭勞動契約不合法，亦無合意終止之效
22 力，與原告間之僱傭關係仍屬存續。

23 (三)原告請求被告給付工資並提繳勞工退休金至原告勞退專戶，
24 為有理由：

25 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
26 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
27 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人
28 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代
29 提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，
30 自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條、第
31 234條分別定有明文。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受

01 領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲
02 延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，
03 催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，
04 在此之前，受僱人並無補服勞務之義務（最高法院105年度
05 台上字第675號民事裁定參照）。再按雇主應為第7條第1項
06 規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資
07 6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
08 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工
09 退休金條例第14條第1項、第31條第1項亦有明定。

10 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
11 非合法，已如前述，堪認被告有預示拒絕受領原告勞務之意
12 思。又原告於勞資爭議調解時，請求恢復兩造僱傭關係，前
13 已敘明，堪認原告已經表明有繼續提供勞務之意願，而將準
14 備給付勞務之事通知被告，惟被告始終未為受領之意思表示
15 或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告已受領
16 遲延，原告無補服勞務之義務，則原告自得依前開規定請求
17 被告給付工資，並請求被告依法為原告提繳勞工退休金。復
18 被告對原告請求給付、提繳之金額及期間計算均未予爭執，
19 則原告如主文第2、3、4項所示請求，為有理由。

20 五、綜上所述，原告本件請求，均為有理由，應予准許。

21 六、本件係勞動事件，就勞工即原告如主文第2、3、4項所示金
22 錢給付勝訴部分，依勞動事件法第44條第1、2項之規定，應
23 依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，
24 並酌定相當之金額。

25 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，暨所陳
26 待證事實與本件請求權基礎構成要件事實無重要關聯性及調
27 查必要性之證據調查聲請，核與判決之結果不生影響，爰不
28 一一論列，併此敘明。

29 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

30 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日

31 勞動法庭 法官 陳筠諤

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日

05 書記官 王曉雁