

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第32號

原告 方華
訴訟代理人 簡榮宗律師
許寶仁律師
秦敏瑄律師
被告 博彥科技有限公司

法定代理人 李楠
訴訟代理人 魏敬峯律師
余岳勳律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年11月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應自民國112年10月7日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣16萬元，及自各該月應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應自民國112年10月7日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣9000元至原告勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

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16萬元為原告預供擔保，得免為各期假執行。

本判決第四項已到期部分各得假執行，但被告如每期各以新臺幣9000元為原告預供擔保，得免為各期假執行。

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

01 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
02 安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台
03 上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國113
04 年月日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，然此為
05 被告智擎公司所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不
06 明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態
07 得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件
08 確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

09 貳、實體部分：

10 一、原告主張：

11 (一)原告自民國111年8月10日起任職被告，職務為工程師，約
12 定月薪為16萬元，主要至台灣微軟股份有限公司（下稱台
13 灣微軟公司）從事微軟產品技術支援和服務，嗣被告公司
14 於112年9月28日口頭通知原告擬資遣，事由為勞動基準法
15 第11條第4款因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無
16 適當工作可供安置，離職日為112年10月6日，並給予原告
17 非自願離職書。然被告並無業務性質變更之情形，亦無減
18 少勞工之必要，更未盡安置義務，其依勞基法第11條第4
19 款終止契約不合法等語。

20 (二)爰依民事訴訟法第247條，民法第486條，勞基法第23條第
21 1項，兩造間勞動契約，勞工退休金條例第14條、第31條
22 規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存
23 在。(二)被告應自112年10月7日起至原告回復原職之日止，
24 按月給付原告16萬元，及自各期應給付日之次日起至清償
25 日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自112年10月
26 7日起至原告回復原職之日止，按月提撥勞工退休金9000
27 元至原告之勞工退休金專戶。(四)願供擔保，請准宣告假執
28 行。

29 二、被告則以：

30 (一)被告係執行博彥中國總公司透過博彥美國分公司與美商微
31 軟總公司間就全球微軟系統用戶維護之外包承攬契約，被

01 告執行與台灣微軟公司間就台灣地區客戶系統維護的外包
02 契約。後美商微軟總公司因應雲端產品特性就全球各分公
03 司進行地端部門縮編、精簡不符合技能需求人力，刪減用
04 人預算改由外包承攬方式提供服務等，台灣微軟公司也對
05 台灣地區政府機關、金融機構等簽約用戶人力需求調整，
06 被告執行外包承攬契約之業務內容已明顯變更，未能依微
07 軟系統用戶需求提供工程師，被告也無任何適合原告能力
08 需求之職缺。原告是博彥中國總公司所招募，後由被告公
09 司依據台灣微軟公司所提出技能需求指派原告負責部分微
10 軟系統用戶的操作、維護工作，原告經博彥中國面試決定
11 聘用後，自始即知悉被告公司係負責執行台灣微軟公司系
12 統客戶之外包承攬契約，工作地點為使用微軟系統之客戶
13 端，薪酬福利等勞動條件均依照當時與博彥中國總公司約
14 定給付，原告亦知悉每次任職期間端視台灣微軟公司對於
15 該單位職缺需求專案而定，原告充分了解後方同意報到，
16 因台灣微軟公司於112年進行大規模人力精簡及組織縮編
17 之計畫，被告公司派遣至台灣微軟公司之多位工程師也因
18 此終止勞動契約。台灣微軟公司精簡人力後，被告公司協
19 助原告另覓台灣微軟公司其他職缺，與原告專長不吻合也
20 沒有類似職缺可供轉任，被告公司已無該項勞動派遣內容
21 可再聘任員工，被告公司依勞動基準法第11條第4款規定
22 終止與原告間勞動契約合法。

23 (二) 112年8月21日於台灣微軟公司報到員工均原為台灣微軟公
24 司員工，因同意台灣微軟公司精簡人力及調整勞動條件需
25 求而先由台灣微軟公司終止契約，再以勞動派遣方式派回
26 至台灣微軟公司繼續任職，其職務為雲端解決方案架構
27 師，與原告職務內容為產品技術支援及服務工程師相異，
28 被告公司於112年7月13日無聘用新進員工，如有應係台灣
29 為微軟公司透過其他派遣公司簽約之人員，與被告無涉。

30 (三) 於112年9月28日資遣會議中，被告公司告知原因為台灣微
31 軟公司刪減預算，被告公司與台灣微軟公司間外包契約內

01 容發生變動，被告公司此部分業務內容及範圍都有改變，
02 縱原告認為不合理仍然同意被告公司提出資遣方案及相關
03 費用數額，雙方意思表示對於終止勞動契約、資遣費數額
04 計算、勞工退休金提繳金額計算等均達成合致，兩造間已
05 達成合意資遣等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回，
06 願供擔保請准宣告免假執行。

07 三、不爭執事項（見本院卷第158頁，第353至354頁）

08 （一）原告自111年8月10日起任職被告，約定月薪為16萬元。

09 （二）被告112年9月28日通知原告以勞動基準法第11條第4款事
10 由，於112年10月6日終止勞動契約。

11 （三）被告與微軟公司成立承攬契約，並由原告等工程師負責GD
12 專案。

13 四、本院之判斷：

14 （一）被告並無業務性質變更之情形

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

01 實施，致發生結構性、實質性之變異，方屬業務性質變更
02 之範疇。

03 2. 經查，被告抗辯因承攬之台灣微軟公司之人力需求自原告
04 之傳統地端工程師改變為雲端服務，全球各分公司均裁減
05 人力，而存有業務性質變更云云，惟微軟公司僅係被告承
06 攬之業務客戶之一，有無業務性質變更，應自被告本身經
07 營項目、經營情形為判斷。而被告經營業務範圍及業務性
08 質變更是否變更等情，業據證人汪曉芬證述：伊受僱被告
09 擔任被告對台灣微軟公司之協調、專案執行，被告會去競
10 標台灣微軟公司之專案外包，這個專案會包含人力、材
11 料、工作之完成、監工、結案報告。這兩年專案人數加
12 減減，微軟每月都在釋出人力，伊每個月都在聘僱跟釋
13 出人員。原告的主要工作項目，就是台灣微軟公司所簽客
14 戶維護合約，會提供特定條件如技能、語言、地點，原告
15 符合條件就可以承接專案去客戶端或遠端進行維護或執
16 行專案。自原告任職迄今，伊部門業務沒有變化，僅台
17 灣微軟公司變更需求，因個別專案不同而有變化，被告
18 也會因為承攬專案不同，選擇被告內部人力去調配專
19 案，且可能會讓一個人支援不同專案等語（見本院卷第
20 226至232頁）。證人張容榕證述：伊自107年起擔任
21 被告總部人事，被告提供外包服務，負責幫微軟公司
22 找人完成專案，被告全公司約117人，因簽署保密協
23 議，多少人於台灣微軟公司上班，增加或減少都不能
24 證述，伊知道有簽署新專案，有關掉有縮減，被告也
25 有不同專案的工程師新前往台灣微軟公司。被告合作
26 公司尚有惠普，其他公司有簽保密協議不能透漏等語
27 （見本院卷第234至237頁）。綜此，可認被告主
28 要業務為承接微軟、惠普等多家公司之工程師外包人
29 力需求專案，因客戶需求可能陸續開啟新專案，需增
30 加人力、縮減原專案人力或一個專案全部終結。當不
31 能以被告其中一位客戶的其中一個專案終結或部分專
案人力需求改變，即認為被告有業務性質變更情形。再除前開證人陳述外，

01 被告亦未能提供其所承接之客戶包含微軟公司、惠普公司
02 之其餘專案為何、所需人力、專業為何，是否所需專業人
03 力已均變更，其抗辯其存有業務性質變更之情形，已無足
04 採。

05 3. 綜此，被告無業務性質變更情形，其以前開事由終止兩造
06 間勞動契約，並無理由。從而原告請求確認僱傭關係存
07 在，應屬有據。

08 (二) 兩造未合意終止勞動契約。

09 被告固辯稱原告已於資遣會議中表示同意提出之資遣方案
10 及費用數額，可認其已同意離職云云，然自原告於該次會
11 議逐字內容前後文略以（見本院卷第345至349頁）：

12 張容榕：... 資遣費的計算就是如果你滿1年會拿到半個月
13 就是平均工資一半的資遣費，所以按照這個數字算你的資
14 遣費會有98679元，你如果需要數字的話我再發郵件給
15 你。

16 原告：好的。

17 張容榕：這部分有問題嗎？

18 原告：沒有，按勞基法走就好。

19 原告：還有個問題我想問下，離職日什麼時候？

20 汪曉芬：就是今天。

21 張容榕：今天。

22 原告：那我還有些年假沒有休。

23 張容榕：會折算成代金給你，就是錢了

24 原告：好。

25 可認原告僅針對被告擬將資遣費計算式寄送電子郵件，表
26 示同意，並要求折算特休、詢問離職日等語（見本院卷第
27 347至348頁）。原告已屢於會議中表示：這個公司的決定
28 我也沒有辦法改變啊，只是我覺得這個有一些說不過去；
29 你們的決定不合理，但是你們要執行我也沒有辦法等語
30 （見本院卷第349頁），已明確表示不同意被告之終止，
31 當不以其會議中之片段陳述，認兩造有合意資遣，被告所

01 辯顯屬無稽。

02 (二) 原告得請求被告給付薪資並提繳勞工退休金至其專戶。

03 1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
04 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生
05 提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債
06 權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不
07 能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前
08 段、第235條、第234條分別定有明文。又按債權人於受領
09 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協
10 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終
11 了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報
12 酬（最高法院92年度台上字第1979號民事裁定意旨參
13 照）。查，本件原告經被告於112年9月28日通知將於112
14 年10月6日終止勞動契約之時，即已於112年10月3日聲請
15 調解，有中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄可參
16 （見本院卷第43頁），可徵仍有給付勞務意願，並無任意
17 去職之意，且已將準備給付之事情通知被告。則被告拒絕
18 受領後，即應負受領遲延之責，原告無須補服勞務之義
19 務，仍得按月請求被告給付薪資。

20 3. 再原告薪資為16萬元，按退休金月提繳分級表級距為15萬
21 元，每月應提繳9000元，則原告請求自112年10月7日起至
22 原告回復原職之日止按月給付薪資16萬元，並提繳勞工退
23 休金9000元，為有理由，應予准許。

24 (三) 按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
25 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。遲延之
26 債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
27 之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項分別定有
28 明文。原告請求被告給付薪資部分，原告得請求按月給付
29 之翌日起之按週年利率5%計算遲延利息，並無不合，應
30 予准許。

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，請求自
03 112年10月7日至復職之日止，按月給付原告16萬元，及各月
04 應給付日之翌日起至清償日止，按法定利率計算之利息，及
05 自112年10月7日起按月提繳9000元至原告勞工退休金專戶為
06 有理由，應予准許。

07 六、本件為勞動事件，就本判決第二項、第三項，應依勞動事件
08 法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並同時
09 依被告聲請宣告被告得供擔保免為假執行，並酌定相當之金
10 額。至本判決第一項不得為假執行，原告該部分假執行之聲
11 顯係誤載，附此敘明。

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

15 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 113 年 11 月 22 日
17 勞動法庭 法官 曾育祺