

臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第40號

上訴人 徐煒棠

訴訟代理人 鄭佑祥律師

被上訴人 萬博祿台灣股份有限公司(原台灣福祿貿易股份有限公司)

法定代理人 白睿特 (Barry Joseph Misquitta)

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國113年1月16日臺灣士林地方法院111年度重勞訴字第19號第一審判決提起上訴，本院於115年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回後開第二項至第四項部分之訴，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應自民國一一一年四月四日起至上訴人復職之日止，按月於每月二十八日給付上訴人如附表一「被上訴人應付之薪資」欄所示金額，及自各如附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應自民國一一一年四月四日起至上訴人復職之日止，按月提繳如附表二「被上訴人應提撥之勞工退休金」欄所示之退休金至上訴人勞工退休金個人專戶。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

本判決第三項所命給付已到期部分得假執行，但被上訴人就各期已到期部分如各以新臺幣壹拾肆萬壹仟肆佰壹拾元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項所命給付已到期部分得假執行，但被上訴人就各期已到期部分如各以新臺幣捌仟伍佰伍拾元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

01 事實及理由

02 一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述
03 者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。
04 本件上訴人起訴主張被上訴人非法解僱，並聲明：(一)確認兩
05 造間僱傭關係存在。(二)被上訴人應自民國111年4月3日起至
06 上訴人復職之日止，按月於每月28日給付上訴人新臺幣（下
07 同）14萬1410元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止，
08 按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應自111年4月3日起
09 至上訴人復職之日止，按月提繳8550元至上訴人勞工退休金
10 個人專戶（下稱勞退專戶）；經原審為上訴人敗訴之判決
11 （見本院卷一第7-18頁）。嗣上訴人提起上訴後，因兩造均
12 不爭執被上訴人已給付上訴人薪資並提撥勞退金至111年4月
13 3日（見本院卷二第214頁），故更正其上訴聲明為：(一)原判
14 決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應自111
15 年4月4日起至上訴人復職之日止，按月於每月28日給付上訴
16 人14萬1410元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按
17 週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應自111年4月4日起至
18 上訴人復職之日止，按月提繳8550元至上訴人勞退專戶。(五)
19 上開第(三)、(四)項請求，願供擔保，請准宣告假執行（見本院
20 卷二第214頁）。經查，上訴人前揭聲明之更正，並未變更
21 訴訟標的法律關係，核屬補充及更正事實上之陳述，非為訴
22 之變更或追加，先予敘明。

23 二、上訴人主張：伊自90年4月1日起受僱於被上訴人，擔任色料
24 及玻璃材料事業部銷售經理，每月工資為14萬1410元。被上
25 訴人前於108年7月1日以配合所屬母公司Ferro Corporation
26 （下稱Ferro集團）營運規劃進行組織變動，因業務性質變
27 更，而有縮減部門及業務人員之必要，且無其他適當職務予
28 以安置為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規
29 定，預告通知伊於108年7月10日終止兩造間勞動契約。伊遂
30 提起確認僱傭關係存在等訴訟，經原審法院以108年度重勞
31 訴字第30號、本院109年度重勞上字第62號判決確認兩造間

01 僱傭關係存在（下稱前案訴訟），且已確定在案。嗣伊於11
02 0年10月6日以存證信函通知被上訴人，表示願依前案訴訟確
03 定判決向其繼續提供勞務，被上訴人則於同年月8日以電子
04 郵件回覆，請伊等候通知，並於111年2月10日以電子郵件通
05 知伊於同年月17日面談工作相關事宜。被上訴人於面談時提
06 出110年9月24日之內部人事會議結論，告知伊經公司盤點
07 後，並無符合伊年資及工作經歷之適當職缺，然訴外人大陸
08 淄博福祿新型材料有限公司（下稱淄博福祿公司）同意提供
09 伊銷售經理乙職，但因被上訴人與淄博福祿公司並無關連，
10 無法採取外派方式，遂提出兩造合意資遣終止勞動契約，並
11 由淄博福祿公司採當地聘僱之方案，經伊於翌日即111年2月
12 18日表示不同意上開方案。詎被上訴人竟於111年3月4日以
13 存證信函，通知伊依勞基法第11條第4款規定，於111年4月3
14 日再次終止兩造間勞動契約。惟被上訴人並未裁撤餐具及玻
15 璃事業部門之業務，或縮減該部門編制人員，且該部門之業
16 務銷售額自109年起至111年均持續增加，伊原負責之30幾家
17 公司之銷售業務，除訴外人天目公司之業務轉由大陸銷售人
18 員負責外，其餘並無減少或變更；又被上訴人縱於108年4月
19 併購訴外人盟智科技股份有限公司（下稱盟智公司），且盟
20 智公司主要業務在於半導體產業，充其量僅代表公司可能從
21 事多角化經營，被上訴人並無「業務性質變更」之情事。況
22 被上訴人仍於111年3月1日在人力銀行網站刊登徵才啟事，
23 卻從未徵詢伊相關職缺之意見，亦未積極輔導伊轉任公司內
24 部或關係企業之其他職務，顯未盡安置義務。被上訴人雖提
25 出淄博福祿公司銷售經理乙職，然需先合意終止兩造間勞動
26 契約，再由伊向淄博福祿公司應徵新職，將致伊多年累積之
27 勞工退休年資化為烏有，且被上訴人與淄博福祿公司之公司
28 規模、工作條件、法令規範、勞工權益保障等，均有顯著差
29 異，足見被上訴人企圖規避安置義務，上開職缺並非其合法
30 安置之適當工作。爰依兩造間勞動契約、民法第487條、勞
31 工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項

01 規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，並命被上訴人應自11
02 1年4月4日起至復職之日止，按月給付工資14萬1410元本
03 息，並提繳勞工退休金8550元至伊勞退專戶之判決（原審為
04 上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴）。並上訴聲
05 明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴
06 人應自111年4月4日起至上訴人復職之日止，按月於每月28
07 日給付上訴人14萬1410元，暨自各期應給付日之次日起至清
08 償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應自111年4
09 月4日起至上訴人復職之日止，按月提繳8550元至上訴人勞
10 退專戶。(五)上開第(三)、(四)項請求，願供擔保，請准宣告假執
11 行。

12 三、被上訴人則以：伊併購盟智公司後，將業務發展重心轉往半
13 導體、濾鏡拋光材料、金屬研磨等化學製品領域之銷售，本
14 由上訴人所負責之餐具及容器玻璃事業業務，因主要客戶天
15 目公司已轉由母公司Ferro集團位於大陸地區之淄博福祿公
16 司負責，伊為配合母公司之經營決策，而調整人員編制，確
17 有「業務性質變更及減少勞工必要」之情事，且經前案訴訟
18 確定判決所肯認。又因上訴人任職時之原職務已不復存在，
19 伊於110年9月24日進行內部人事會議盤點相關職缺後，並無
20 符合上訴人年資及工作經歷之適當職缺，惟伊仍秉持善意，
21 請求Ferro集團協助提供淄博福祿公司之銷售經理職位，但
22 因淄博福祿公司與伊並無關聯，無法採取外派之方式，伊遂
23 於111年2月17日與上訴人討論安置事宜，並提出以「合意資
24 遣」方式終止兩造間勞動契約後，由淄博福祿公司採當地聘
25 僱上訴人之方案，然遭上訴人拒絕。故伊於111年3月4日依
26 勞基法第11條第4款，預告將於111年4月3日終止兩造間勞動
27 契約，實已善盡安置義務，且符合解僱最後手段性原則等
28 語，以資抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判
29 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

30 四、兩造不爭執事項(見本院卷一第206-207頁)：

31 (一)上訴人自90年4月1日起受僱於被上訴人，擔任色料及玻璃材

01 料事業部銷售經理，負責被上訴人之餐具及容器玻璃事業，
02 每月薪資經陸續調整後為14萬1410元，於每月28日給付。

03 (二)被上訴人於108年7月1日依勞基法第11條第4款規定，預告通
04 知將於同年月10日終止兩造間勞動契約。

05 (三)上訴人以解僱不合法為由，提起確認僱傭關係存在等訴訟，
06 經原法院108年度重勞訴字第30號、本院109年度重勞上字第
07 62號判決確認兩造間僱傭關係存在（即前案訴訟），業已確
08 定在案。

09 (四)上訴人於110年10月6日以存證信函通知被上訴人，願依前案
10 訴訟確定判決向其繼續提供勞務。被上訴人於同年月7日收
11 受存證信函，並於同年月8日以電子郵件回覆上訴人，請上
12 訴人靜候被上訴人通知至公司報到上班。

13 (五)上訴人於110年12月30日以電子郵件通知被上訴人，再次表
14 示願向被上訴人繼續提供勞務。

15 (六)被上訴人於111年2月10日以電子郵件通知上訴人，於同年月
16 17日至被上訴人公司面談工作相關事宜。

17 (七)上訴人於111年2月17日前往被上訴人公司，被上訴人表示經
18 盤點並無符合上訴人年資及工作經歷之適當職缺，惟被上訴
19 人委請淄博福祿公司提供上訴人銷售工作之經理職位；但被
20 上訴人與淄博福祿公司並無關連，無法採取外派方式，故提
21 出兩造以合意資遣方式終止勞動契約，並由淄博福祿公司採
22 當地聘僱上訴人之方式為方案，請上訴人於隔日下班前回
23 覆。

24 (八)上訴人於111年2月21日寄發存證信函予被上訴人，表示上訴
25 人仍願意向被上訴人繼續提供勞務，拒絕被上訴人所提之上
26 開方案。

27 (九)被上訴人於111年3月4日寄發存證信函予上訴人，表示依勞
28 基法第11條第4款規定，將於同年4月3日終止兩造勞動契
29 約，並將依法計給資遣費及預告工資。

30 (十)被上訴人於111年4月1日給付資遣費及預告工資共212萬1150
31 元予上訴人，上訴人於同年月8日返還上開款項予被上訴

01 人。

02 (±)上訴人於111年4月18日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調
03 解，於同年5月13日調解不成立。

04 五、上訴人主張被上訴人解僱不合法，兩造間僱傭關係仍存在，
05 被上訴人應給付薪資及提繳退休金等語，然為被上訴人所否
06 認，並以前詞置辯。是本件之爭點厥為：(一)被上訴人是否因
07 業務性質變更而有減少勞工之必要？(二)被上訴人資遣上訴人
08 前，是否已盡安置義務？(三)上訴人請求確認兩造間僱傭關係
09 存在，並請求被上訴人給付工資及提繳勞工退休金，有無理
10 由？茲分別論述如下：

11 (一)被上訴人是否因業務性質變更而有減少勞工之必要？

12 1.按雇主依勞基法第11條第4款關於「業務性質變更，有減少
13 勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定，預告勞工
14 終止勞動契約，因該款所謂「業務性質變更」，除重在雇主
15 對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，最
16 主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技
17 術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、
18 預算編列等變更均屬之（最高法院98年度台上字第652號判
19 決意旨參照）。至雇主基於經營決策或為因應環境變化與市
20 場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部
21 產生結構性或實質上之變異，乃屬「業務性質變更」之範疇
22 （最高法院100年度台上字第1057號判決意旨參照）。

23 2.經查，證人即被上訴人總經理王志丞（Stanley Wang）於前
24 案訴訟證述：伊負責Ferro集團在亞太區電子材料及拋光材
25 料業務，有參加Ferro集團於106年8月29、30日召開之全球
26 會議，當次會議簡報明確指出半導體是被上訴人公司著重的
27 目標，嗣後被上訴人即接續執行相關營運策略，針對臺灣及
28 大陸的半導體產業，進行盟智公司的併購案，併購後盟智公
29 司所帶來的營收，占被上訴人整體的65%以上，是被上訴人
30 公司主要產業等語（見前案訴訟一審卷第309-313頁）。佐
31 以被上訴人於前案訴訟提出Ferro集團106年8月29、30日召

01 開全球會議之報告文件（見前案訴訟一審卷第266-270頁、
02 第410頁），及被上訴人中壢營業所之徵才網頁資料，記載
03 主要業務為研發、生產、銷售半導體材料、奈米材料及電子
04 材料（見前案訴訟二審卷第125頁）。足認被上訴人辯稱：
05 伊於併購盟智公司後，業務發展重心轉往半導體、濾鏡拋光
06 材料、金屬研磨等化學製品領域之銷售乙節，即非無憑。

07 3.其次，王志丞與Ferro集團負責餐具及容器玻璃亞太區業務
08 經理Jasper Li、亞太區副總Barry Misquitta於107年6月27
09 日在上海辦公室召開會議（下稱上海會議），會議結論謂：
10 臺灣地區之餐具事業營業額，因大部分客戶已移轉至中國大陸
11 生產，導致營業額持續降低，因此事業的管理有整合之必要；
12 會議結論將主要客戶天目公司的管理從Daryl Hsu（即
13 上訴人）移轉到Jasper Li，因為天目公司的生意大部分在
14 中國市場；此管理的整合，有助於同步天目公司與Ferro中
15 國團隊之銷售策略，獲得更有效的管理；Jasper與Stanley
16 於會後繼續討論，對除了天目公司以外的餐具與玻璃容器在
17 臺灣事業上做適合的安排等語（見前案訴訟一審卷第176、2
18 44、236-237頁）。證人王志丞亦證稱：伊與Ferro集團負責
19 餐具及容器玻璃亞太區業務經理Jasper Li、亞太區副總Bar
20 ry Misquitta參與上開會議，討論臺灣的餐具及容器玻璃事
21 業業績逐步下滑之事；之前Barry Misquitta有注意到被上
22 訴人之餐具及容器玻璃事業都是在代理商天目公司，也知道
23 天目公司銷售對象不是在臺灣而是在中國，所以會議一開始
24 Barry就講說天目公司的業務應該由中國的Ferro負責，最後
25 決定將天目公司的業務銷售處理部分交由Jasper（他是代表
26 Ferro在亞太區的負責人，負責區域包含大陸）負責；後續
27 剩餘業務部分，因被上訴人剩餘業務量小，就交由現有的業
28 務沈煜璘負責，公司想說日後剩餘業務可以由代理商處理，
29 由代理商直接向國外的Ferro訂貨，但是沒有找到適合的代
30 理商等語（見前案訴訟一審卷第311-312頁），可見被上訴
31 人辯稱為配合Ferro公司銷售業績成長等要求，將原由上訴

01 人負責之核心客戶天目公司移交予大陸地區公司負責乙節，
02 應屬有據。

- 03 4.再觀諸被上訴人提出之相關業務營收及占比表及銷售數據統計表（見前案訴訟一審卷第132-174頁、二審卷第265、375
04 頁），可知被上訴人自106年1月至6月、同年7月至12月、10
05 7年1月至6月間之餐具及容器玻璃事業營業額占總體營業額
06 比率，依序為36.7%、23.7%、23.6%，銷售額逐漸降低，核
07 與證人王志丞所證述上海會議係討論臺灣的餐具及容器玻璃
08 事業業績逐步下滑之事相符，則被上訴人上開提出之銷售數
09 據統計表、相關業務營收及占比表，應符真實，堪為可採。
10 復觀諸被上訴人公司在上海會議後，107年7至12月、108年1
11 至6月餐具及容器玻璃事業營業額及天目公司營業額占總體
12 營業額比率，由18.3%及8.7%降低為7.8%及5.7%，足見被上
13 訴人因核心客戶天目公司移交予大陸地區公司負責後，原經
14 營餐具及容器玻璃事業及天目公司之營業額占比逐漸減少，
15 且被上訴人108年1至6月之餐具及容器玻璃事業之營業額扣
16 除天目公司營業額後，僅餘270萬元。再徵之被上訴人之半
17 導體產業營業額占總體營業額比率，由107年7至12月之20.
18 4%，於108年1至6月提高為53.4%，逐年提高，足見被上訴人
19 將其業務發展重心轉往半導體產業，且因Ferro集團決策，
20 將客戶天目公司之業務移由Ferro集團大陸地區公司負責
21 後，原有餐具及容器玻璃事業銷售額減少，顯係基於經營決
22 策及市場競爭，改變經營之方式及調整營業之策略，內部已
23 產生實質上之變異，被上訴人辯稱其有業務性質變更乙節，
24 信為可採。故上訴人逕以被上訴人在經營餐具及容器玻璃事
25 業之技術、手段、方式上均無任何變化為由，主張被上訴人
26 並無業務性質變更云云，自不足取。
- 28 5.又上訴人原負責之餐具及容器玻璃事業業務，因天目公司之
29 業務移由Ferro集團大陸地區負責後而有減少，且被上訴人
30 原有之組織員額編制，就直屬於王志丞之銷售人員部分，含
31 上訴人在內共有4名；被上訴人於108年7月10日終止兩造勞

01 動契約後調整為3名，有卷附被上訴人組織員額編制表可稽
02 （見前案訴訟一審卷第254、192-194、246-247頁、二審卷
03 第161頁）。並據證人王志丞證述：伊為上訴人之直屬主
04 管；被上訴人公司目前業務編制有3人，業務編制是以每個
05 業務專業分配要負責哪些產品線，並不是以部門或是產品線
06 來做區分：曾杰昶是負責盟智公司業務，高源駿是負責電子
07 材料，沈煜璘是負責數位噴墨、印表機及墨水、無機色料及
08 剩餘餐具及容器玻璃事業的業務；3位業務工作量，基本上
09 差不多，因被上訴人原餐具及容器玻璃事業扣除天目公司營
10 業額後，剩下的業務占比約4%等語（見前案訴訟一審卷第31
11 0、313、317頁）即明。可見被上訴人之餐具及容器玻璃事
12 業業務，因天目公司之業務移由Ferro集團大陸地區負責
13 後，僅為被上訴人整體業務4%，且屬過渡時期之處理，堪認
14 被上訴人確因其業務性質變更而有減少勞工之必要。況以上
15 訴人提出原任職時之40間客戶（見原審卷一第104頁），於1
16 07年5月1日至108年4月30日期間，已有2間客戶停業、11間
17 客戶1年內沒有交易、10間客戶1年僅交易1次、9間客戶1年
18 交易2至5次；於109年5月1日至110年5月25日期間，有20間
19 客戶已逾1年沒有與被上訴人交易，經常性之臺灣區客戶僅
20 剩12間；至111年11月30日止，已有16間客戶3年內沒有交
21 易、4間客戶2年內沒有交易，其餘客戶之訂購次數逐年下降
22 等情，此有被上訴人提出之餐具及容器玻璃部門客戶交易頻
23 率表、客戶銷售明細帳在卷可參（見原審卷二第22-24頁、
24 第28頁、第98-102頁），益徵餐具及容器玻璃部門之客戶數
25 及業績量確逐年萎縮，而處於漸進式裁撤之過渡階段，足認
26 被上訴人確有業務性質變更之情事，無需再維持一名人力專
27 責處理餐具及容器玻璃部門業務，而有減少勞工之必要。

28 6. 上訴人固主張被上訴人之餐具及容器玻璃部門（DS&CNT）
29 迄今仍存在而未裁撤，被上訴人之業務性質並未變更云云，
30 雖提出被上訴人公告之組織圖為證（見本院卷一第307-311
31 頁）。惟沈煜璘除負責數位噴墨、印表機及墨水、無機色料

01 等業務外，尚兼任剩餘餐具及容器玻璃事業之業務等情，業
02 據證人王志丞證述如前（見前案訴訟一審卷第313頁），且
03 與被上訴人之組織圖相符（見本院卷一第311頁），自不能
04 僅以被上訴人形式上仍保留餐具及容器玻璃部門，逕認其組
05 織經營結構並未發生結構性或實質性之變更。

06 7.上訴人復主張沈煜璘所負責業務之營業額，於108年1月至6
07 月為4792萬元，111年1月至11月增加為6718萬元，可見被上
08 訴人第一次資遣伊後，伊原任職之部門營業額反而逐年成
09 長，被上訴人並未將其業務發展重心轉往半導體產業，非屬
10 業務性質變更云云，並以被上訴人提出之業務銷售額表單為
11 據（見原審卷二第30頁）。惟觀諸上開業務銷售額表單，上
12 訴人原任職之餐具及容器玻璃部門於108年1月至6月、7至12
13 月、109年、110年、111年1月至11月之銷售額分別約為970
14 萬元、1550萬元、1318萬元、1998萬元、2388萬元，均約僅
15 佔整體銷售額不到30%，且109年度之銷售額明顯低於108年
16 度，並非自108年起逐年增加。又被上訴人抗辯因單一客戶
17 華夏玻璃公司（下稱華夏公司）於109年接到美國大訂單產
18 品，顯著效應反應在110年及111年銷售金額，而伊於109年
19 容器玻璃銷售金額約508萬9000元，其中華夏公司之銷售金
20 額約386萬1000元；110年容器玻璃銷售金額約1594萬3000
21 元，其中華夏公司之銷售金額約1415萬5000元；111年容
22 器玻璃銷售金額約2302萬2000元，其中華夏公司之銷售金額約
23 2105萬9000元；112年容器玻璃銷售金額約1023萬8000元，
24 其中華夏公司之銷售金額約765萬1000元；113年容器玻璃銷
25 售金額約572萬3000元，其中華夏公司之銷售金額約318萬50
26 00元等情，並提出統一發票及銷售總金額明細表為證（見本
27 院卷一第345-369頁）。可知被上訴人關於容器玻璃業務部
28 分，主要客戶華夏公司佔約90%之營業額，雖於110年及111
29 年之銷售額因華夏公司有大筆訂單而增加，但隨即自112年
30 起至113年明顯下滑，是尚難僅以110年及111年之銷售額有
31 短暫性增加，遽認被上訴人並無業務性質變更。故上訴人此

01 部分之主張，亦難憑採。

02 8.綜上，被上訴人基於經營決策及市場競爭，改變經營之方式
03 及調整營業之策略，將其業務發展重心轉往半導體產業，致
04 原有餐具及容器玻璃事業銷售額減少，內部確已產生實質上
05 之變異，而有業務性質變更且有減少勞工之必要。

06 (二)被上訴人資遣上訴人前，是否已盡安置義務？

07 1.按雇主依勞基法第11條第4款規定，因業務性質變更有減少
08 勞工必要而資遣勞工前，應先盡安置勞工義務，必無處可供
09 安置時，最後不得已才可資遣；該所謂「適當工作」，當指
10 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
11 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
12 者而言（參照最高法院105年度台上字第144號、107年度台
13 上字第957號判決意旨）。

14 2.經查，被上訴人於108年7月10日依勞基法第11條第4款規
15 定，終止兩造間勞動契約，經前案訴訟判決解僱不合法，並
16 確認兩造間僱傭關係存在且已確定在案；上訴人於110年10
17 月6日起即多次以存證信函及電子郵件通知被上訴人，願向
18 被上訴人繼續提供勞務；被上訴人於111年2月17日表示經盤
19 點並無符合上訴人年資及工作經歷之適當職缺，惟被上訴人
20 委請淄博福祿公司提供上訴人銷售工作之經理職位，但被上
21 訴人與淄博福祿公司並無關連，無法採取外派方式，故提出
22 兩造以合意資遣方式終止勞動契約，並由淄博福祿公司採當
23 地聘僱上訴人之方式為方案，經上訴人拒絕；嗣被上訴人依
24 勞基法第11條第4款規定，於111年4月3日終止兩造勞動契約
25 等情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(二)至(九)）。可見
26 被上訴人於前案訴訟判決確認兩造間僱傭關係存在後，並未
27 提供工作予上訴人，僅告知上訴人經盤點後無適當職缺，並
28 提出兩造以合意資遣方式終止勞動契約，並由淄博福祿公司
29 採當地聘僱上訴人之方式為方案。

30 3.又被上訴人雖於111年2月17召開內部職缺盤點會議，然被上
31 訴人從未徵詢上訴人有關職缺之意見，亦未詢問上訴人是否

01 同意改任他職（見原審卷二第357-359頁），自難僅以被上
02 訴人自行進行內部職缺盤點，並告知被上訴人盤點結果無適
03 當職缺，即已盡安置義務。況被上訴人所提供之方案，係兩
04 造以合意資遣方式終止勞動契約，並由淄博福祿公司採當地
05 聘僱上訴人之方式，且僅給予上訴人一日之時間思考即要求
06 上訴人回覆是否接受（見原審卷一第88頁）；惟依被上訴人
07 提出淄博福祿公司聘用函（見原審卷一第330-333頁），可
08 知該份聘用函為淄博福祿公司錄用上訴人擔任銷售經理，每
09 月薪資為人民幣2萬6031元，試用期6個月，通過試用期後，
10 無論公司或個人，均可以提前1個月書面通知或支付相當於
11 一個月工資的代通知金方式結束僱傭關係。則淄博福祿公司
12 所提供之職務，其工作條件或勞工權益保障等各方面，實難
13 認與上訴人所任之原職相當。又被上訴人既自陳與淄博福祿
14 公司並無關連，則其終止兩造間僱傭關係後，由上訴人自行
15 另與淄博福祿公司成立勞動契約，不僅將致上訴人多年在我
16 國所累積之勞工退休年資化為烏有，上訴人尚需重新適應大
17 陸地區之工作條件及生活環境，亦難認新職之工作條件與上
18 訴人之原職相當。故被上訴人提出兩造以合意資遣方式終止
19 勞動契約，並由淄博福祿公司採當地聘僱上訴人之方式，實
20 質上乃終止兩造間僱傭契約，難認被上訴人已盡安置義務。

21 4. 被上訴人雖辯稱伊於110年9月24日進行內部人事會議盤點相
22 關職缺，包含財務會計、業務、產線作業人員、品管工程
23 師、品管技術員，然上訴人均無相關學經歷，不具備出缺職
24 務所需之資格條件，非其所得勝任，且與上訴人原薪資差距
25 甚遠，均非適當職缺，伊自無庸詢問上訴人是否有意接受該
26 等職缺云云，並提出相關徵才資訊為證（見原審卷二第36-4
27 4頁）。惟依上開徵才資訊，可知被上訴人仍有職缺陸續向
28 外徵才；而上訴人為私立中原大學工業工程學系畢業（見原
29 審卷一第292頁），依卷附104人力銀行網頁查詢資料所示
30 （見原審卷一第294-301頁），距今10年內該校系畢業生不
31 乏在印刷電路板製造業、半導體製造業等，擔任工業工程

01 師、品管/品保工程師、生產技術/製程工程師或其他專案管
02 理師等，難認上訴人不符被上訴人工業工程師、品管/品
03 保工程師、生產技術/製程工程師或其他專案管理師之資
04 格。又被上訴人並不否認上訴人擔任其業務經理已長達19年
05 （見本院卷二第168頁），被上訴人復未提出上訴人如施以
06 輔導、教育或相關訓練後，何以不能勝任工業工程師、品
07 管/品保工程師、生產技術/製程工程師或其他專案管理師之
08 情事。從而，尚難僅以被上訴人提出之相關職缺與上訴人原
09 職不同，逕認被上訴人已盡力安置，卻無處可供安置上訴
10 人。故被上訴人辯稱伊已盡其安置義務云云，難認可採。

11 5.準此，被上訴人依勞基法第11條第4款規定資遣上訴人前，
12 未盡其安置義務，被上訴人據此終止兩造勞動契約，即與上
13 開規定要件不符，不生終止效力，則上訴人請求確認兩造間
14 僱傭關係存在，即屬有理。

15 (三)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人給付
16 工資及提繳勞工退休金，有無理由？

17 1.按報酬應依約定之期限給付之。僱用人受領勞務遲延者，受
18 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本
19 旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受
20 領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給
21 付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給
22 付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民
23 法第486條前段、第487條本文、第235條、第234條分別定有
24 明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為
25 受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之
26 狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義
27 務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事判
28 決意旨參照）。

29 2.承前所述，被上訴人於111年4月3日解僱上訴人，終止兩造
30 勞動契約，並不合法，則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存
31 在，即屬有據。又被上訴人前揭終止行為雖不生終止勞動契

01 約之效力，然已足徵被上訴人有為預示拒絕受領上訴人提供
02 勞務之意思表示，而上訴人在前案訴訟判決確定後至被上訴
03 人違法解僱前，已一再通知被上訴人要求提供勞務，有卷附
04 存證信函、電子郵件可稽（見原審卷一第74-76頁、第84
05 頁、第90-94頁），顯見上訴人主觀上並無去職之意，堪認
06 上訴人已將準備給付勞務之事實通知被上訴人，然為被上訴
07 人所拒絕。則被上訴人拒絕受領後，即應負受領遲延之責，
08 上訴人無須催告被上訴人受領勞務，被上訴人復未再對上訴
09 人表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說
10 明，應認被上訴人已經受領勞務遲延，仍應給付薪資予上訴
11 人。又兩造均不爭執上訴人每月28日領取14萬1410元（見兩
12 造不爭執事項(一)）；是上訴人請求被上訴人自111年4月4日
13 起至上訴人復職之日止，按月於每月28日給付14萬1410元，
14 洵屬有據。

15 3.再者，上訴人於被上訴人受領勞務遲延期間，自113年2月21
16 日起至同年4月30日止，另轉向訴外人宜舍企業股份有限公
17 司（下稱宜舍公司）服勞務，並於113年2月至4月期間，各
18 月依序領取9079元、3萬2464元、3萬1848元等情，有上訴人
19 之台北富邦銀行存摺明細可參（見本院卷一第403頁）。則
20 上訴人請求自111年4月4日起至復職之日止，原得向被上訴
21 人請求之薪資債權，經扣除其於113年2月21日起至同年4月3
22 0日至宜舍公司服勞務已領取之報酬後，應給付各期之金額
23 如附表一「被上訴人應付之薪資」欄所示。又兩造不爭執上
24 訴人當月薪資係於次月28日發放（見兩造不爭執事項(一)），
25 則上訴人請求被上訴人給付自附表一「利息起算日」欄所示
26 之日起至清償日止之法定遲延利息，亦屬有理。

27 4.再按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
28 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之
29 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本
30 條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損
31 害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第6條第1項

01 、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞工退休金
02 個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條
03 例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇
04 主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，
05 將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有
06 損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞
07 工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足
08 額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院
09 101年度台上字第1602號民事判決意旨參照）。查上訴人每
10 月薪資為14萬1410元，已如前述，而被上訴人於解僱上訴人
11 前，每月為上訴人提撥8550元至其勞退專戶，有卷附勞工退
12 休金個人專戶明細資料可稽（見原審卷一第402-406頁）。
13 是上訴人依前開規定，請求被上訴人應自111年4月4日起至
14 伊復職日之日止，按月提繳8550元至伊勞退專戶等情，亦屬
15 有據。至上訴人於113年2月21日起至同年4月30日止轉向宜
16 舍公司服勞務，宜舍公司於113年2月至4月分別為其提繳退
17 休金696元、2088元及2088元（見本院卷二第199頁），此為
18 上訴人免至被上訴人處服勞務所獲利益，應予扣除；經扣除
19 後，上訴人得請求被上訴人提撥之退休金應如附表二「被上
20 訴人應提撥之勞工退休金」欄所示。

21 5.職是，上訴人請求被上訴人應自111年4月4日起至其復職之
22 日止，按月於每月28日給付如附表一「被上訴人應付之薪
23 資」欄之金額，及自各如附表一「利息起算日」欄所示之日
24 起算之法定遲延利息；並請求被上訴人提撥如附表二「被上
25 訴人應提撥之勞工退休金」欄所示之退休金，均屬有據；逾
26 此部分，則非有理。

27 六、綜上所述，上訴人依兩造勞動契約、民法第487條、勞退條
28 例第14條第1項、第31條第1項規定，請求(一)確認兩造間僱傭
29 關係存在，(二)被上訴人應自111年4月4日起至其復職之日
30 止，按月於每月28日給付如附表一「被上訴人應付之薪資」
31 欄所示金額，及自各如附表一「利息起算日」欄所示之日起

01 至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)暨按月提繳如附
02 表二「被上訴人應提撥之勞工退休金」欄所示之退休金至其
03 勞退專戶，均有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理
04 由，應予駁回。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判
05 決，於法尚有未洽，上訴人上訴意旨指摘原判決此部分不
06 當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第
07 2項至第4項所示。至於上開不應准許部分，原審為上訴人敗
08 訴之判決，理由雖與本院容有不同，但結論並無二致，本院
09 仍應予以維持。上訴意旨仍執前詞指謫原判決此部分不當，
10 求予廢棄，為無理由，應駁回其此部分之上訴。又本院判命
11 被上訴人金錢給付部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項
12 規定，依職權宣告假執行，及被上訴人供擔保得免假執行之
13 諭知。

14 七、末按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院
15 酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自
16 負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。本院
17 審酌上訴人之上訴雖為一部有理由，一部無理由，惟上訴人
18 敗訴部分係因扣除上訴人於113年2月至4月間至宜舍公司工
19 作所領取之薪資及已提撥之勞退金，其金額佔訴訟標的價額
20 甚微，應認訴訟費用仍以命被上訴人一造負擔為適當，併此
21 敘明。

22 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
23 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
24 逐一論列，附此敘明。

25 九、據上論結，本件上訴為有理由。爰判決如主文。

26 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

27 勞動法庭

28 審判長 法 官 郭顏毓

29 法 官 陳心婷

30 法 官 陳容蓉

31 正本係照原本作成。

01 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
 02 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
 03 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
 04 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
 05 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
 06 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
 07 者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

09 書記官 林桂玉

10 附表一：(民國/新臺幣)

月份	應給付日	上訴人請求 薪資	應扣除 之薪資	被上訴人應 付之薪資	利息起算日
111年4月4日至1 11年4月30日	111年4月28日	14萬1410元	1萬4141元	12萬7269元	111年4月29日
111年5月至 111年12月	按月於每月28日	14萬1410元		14萬1410元	按月於每月29日
112年1月至 112年12月	按月於每月28日	14萬1410元		14萬1410元	按月於每月29日
113年1月	113年1月28日	14萬1410元		14萬1410元	113年1月29日
113年2月	113年2月28日	14萬1410元	9079元	13萬2331元	113年2月29日
113年3月	113年3月28日	14萬1410元	3萬2464元	10萬8946元	113年3月29日
113年4月	113年4月28日	14萬1410元	3萬1848元	10萬9562元	113年4月29日
113年5月起至上 訴人復職之日止	按月於每月28日	14萬1410元		14萬1410元	按月於每月29日

12 附表二：

月份	上訴人請求被上訴人 按月應提撥之金額	上訴人至他處服務， 雇主已提撥之金額	被上訴人應提撥之 勞工退休金
111年4月	8550元	855元 (被上訴人已提繳至111 年4月3日之金額)	7695元
111年5月至 111年12月	8550元		8550元
112年1月至 112年12月	8550元		8550元
113年1月	8550元		8550元

(續上頁)

01

113年2月	8550元	696元	7854元
113年3月	8550元	2088元	6462元
113年4月	8550元	2088元	6462元
113年5月起至復職 之日止之各月	8550元		8550元