

01 臺灣高等法院民事判決

02 114年度勞上字第8號

03 上訴人 泰金寶電通股份有限公司

04 0000000000000000  
05 法定代理人 許介立

06 訴訟代理人 陳威駿律師

07 王虹雅律師

08 被上訴人 沈惠玉

09 0000000000000000

10 訴訟代理人 翁瑋律師

11 楊子敬律師

12 上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民  
13 國113年7月5日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第357號第一審  
14 判決提起上訴，本院於114年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

15 主 文

16 上訴駁回。

17 第二審訴訟費用由上訴人負擔。

18 事實及理由

19 壹、程序方面：

20 上訴人之法定代理人原為許勝雄，嗣於本院審理中變更為許  
21 介立，有卷附上訴人公司基本資料可稽（見本院卷第53  
22 頁）。茲據許介立具狀聲明承受訴訟（見本院卷第37頁），  
23 核無不合，應予准許。

24 貳、實體方面：

25 一、被上訴人主張：伊自民國83年5月18日起受僱於上訴人，於C  
26 P1美工一課擔任PKG（Package）高級工程師（下稱包裝工程  
27 師）職務，主要工作為包裝設計，約定每月薪資為新臺幣  
28 （下同）8萬2772元（下稱系爭勞動契約）。上訴人於112年  
29 5月30日以其事業部訂單減少，業務性質變更，有減少勞工  
30 之必要為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規  
31 定，預告於112年5月31日終止系爭勞動契約。然上訴人並未

01 提出伊所屬部門有何結構性、實質上之具體變異，顯非因業  
02 務性質變更而有減少勞工必要。且上訴人通知伊翌日即終止  
03 系爭勞動契約，未利用組織內調職、再教育等方式以盡雇主  
04 之安置義務，違反解僱最後手段性原則，其終止系爭勞動契  
05 約，自非合法，仍應給付伊薪資等情。爰依系爭勞動契約、  
06 民法第487條規定，求為確認兩造間僱傭關係存在；並命上  
07 訴人自112年6月1日起至上訴人復職日止，於每月發薪日給  
08 付薪資8萬2772元，暨自各期應給付日之翌日起加付法定遲  
09 延利息之判決。

10 二、上訴人則以：伊自112年起，為因應包裝設計業務之訂單驟  
11 減，有減少勞工之必要，遂提出以資遣方式合意終止系爭勞  
12 動契約之要約，而被上訴人先後於112年5月31日、6月28日  
13 簽收離職相關文件，並領取伊為給付資遣費而交付、發票日  
14 均為112年6月20日、票號分別為AR0000000號、AR0000000  
15 號、金額為各266萬9245元、141萬7991元之2紙支票（下合  
16 稱系爭支票），復提示兌現系爭支票，可見被上訴人經溝通  
17 協商後，已有承諾之事實，兩造已於112年6月28日合意終止  
18 系爭勞動契約。退步而言，如認兩造並無合意終止系爭勞動  
19 契約，惟伊之包裝設計業務量明顯緊縮，為節流現金，基於  
20 經營決策、預算編列之變更，有減少勞工及調整美工部部門  
21 之必要。且伊自111年起，即安排被上訴人學習轉作AE美工  
22 打樣工作，惟被上訴人對伊之培訓安排消極以對，無法提昇  
23 其專業能力、跨領域能力，顯然無法勝任工作。伊於112年5  
24 月30日依勞基法第11條第2款、第4款、第5款規定，預告於  
25 同年月31日終止系爭勞動契約，已盡安置義務，並未違反解  
26 僱手段性，系爭勞動契約已合法終止等語，資為抗辯。

27 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，其聲  
28 明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人在第一審之訴及假執行之聲  
29 請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

30 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見原審卷第148  
31 頁、第219頁、本院卷第134頁、第191至192頁，並依判決格

01 式增刪修改文句)：

02 (一)被上訴人自83年5月18日起受僱於上訴人，於CP1美工一課擔  
03 任包裝工程師職務，主要工作為包裝設計，約定每月薪資為  
04 8萬2772元，最後工作日為112年5月31日，有卷附非自願離  
05 職證明書、勞保被保險人投保資料表、被上訴人工作執掌表  
06 與說明可稽（見原審卷第75頁、第77至78頁、本院卷第359  
07 至360頁）。

08 (二)被上訴人於112年6月13日申請勞資爭議調解，先後於112年7  
09 月20日、8月10日進行勞資爭議調解，因上訴人不同意恢復  
10 僱傭關係之調解方案而調解不成立，有卷附新北市政府勞資  
11 爭議調解紀錄可稽（見原審卷第71至74頁）。

12 五、茲就兩造之爭點：(一)兩造是否於112年6月28日合意終止系爭  
13 勞動契約？(二)若否，則上訴人是否於112年5月30日依勞基法  
14 第11條第4款規定，合法終止系爭勞動契約？(三)若否，則上  
15 呼人是否於112年5月30日依勞基法第11條第2款、第5款規  
16 定，合法終止系爭勞動契約？(四)被上訴人請求確認兩造僱傭  
17 關係存在，並請求上訴人繼續按月給付薪資8萬2772元，有  
18 無理由？說明本院判斷如下：

19 (一)兩造並未於112年6月28日合意終止系爭勞動契約：

20 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  
21 即為成立，民法第153條第1項定有明文。所謂要約，乃以締  
22 結契約為目的，而喚起相對人承諾之一種意思表示（最高法  
23 院109年度台上字第1792號判決意旨參照）。次按依習慣或  
24 依其事件之性質，承諾無須通知者，在相當時期內，有可認  
25 為承諾之事實時，其契約為成立，民法第161條第1項定有明  
26 文。此即學說上所謂之意思實現，乃依有可認為承諾之事  
27 實，推斷有此效果（承諾）意思。意思實現以客觀上有可認  
28 為承諾之事實存在為要件，有此事實，契約即為成立。而有  
29 無此事實，應依具體情事決定之。又法無明文禁止勞雇雙方  
30 以資遣之方式合意終止勞動契約，而雇主初雖基於其一方終  
31 止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經

雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致時，雖可認為雙方合意終止勞動契約。惟依民法第153條第1項規定，仍以雙方意思表示一致始可（最高法院96年度台上字第2749號判決意旨參照）。故合意終止契約，係雙方契約當事人以第2次之契約終止原有之契約，使原有契約之效力向後歸於無效。故合意終止時，就契約等必要之點，依民法第153條規定，自須雙方互相意思表示一致，始生效力（最高法院102年度台上字第2326號判決意旨參照）。

2. 經查，訴外人即上訴人人力資源部人員楊佳蓉於112年5月30日傳送電子郵件予被上訴人，稱：「Dear沈惠玉，公司將於（西元）2023/05/31與您終止聘僱關係，並以今日(05/30)為正式預告日。於法定預告期間，您得依法申請謀職假，每星期2天……，公司將依勞動相關法令給付資遣費，資遣費計算明細後續再通知，若有疑問再請與我聯繫，謝謝！提醒：1. 填寫離職會簽電子表單(FPRB03)。2. 請辦理固定資產轉移(月底關帳，請提早作業)，若有問題請找部門助理協助。3. 最後一天上班日下午17:15後將識別證繳回楊佳蓉……停車證繳回總務。4. 未休完的補休&特休會轉成代金，併於最後一個月薪資發放。以上手續都完成，會在離職日下班前提供服務證明、非自願離職證明及勞健保轉出單」；嗣楊佳蓉傳送電子郵件予上訴人，稱：「勞基法第11條第4款」；上訴人於112年5月31日傳送電子郵件予楊佳蓉，稱：「HI楊佳蓉，不符合勞基法第11條第4款目前業務性質沒有變更，不符合勞基法第54條：不同意(無協議)退休本人不同意終止聘僱關係」，有卷附電子郵件可稽（見原審卷第209至211頁）。則上訴人於112年5月30日傳送電子郵件予被上訴人，通知其依勞基法第11條第4款規定終止系爭勞動契約關係，並告知被上訴人應於離職前，填寫離職會簽電子表單、辦理固定資產轉移、返還識別證及停車證等事務，乃係傳達上訴人終止勞動契約之意思表示，非以合意終

止系爭勞動契約為目的，而喚起被上訴人承諾之意思表示，自非上訴人向被上訴人提出合意終止勞動契約之要約，被上訴人自無從為合意終止之承諾。況被上訴人已於112年5月31日傳送電子郵件表明不同意終止系爭勞動契約，而拒絕上訴人於112年5月30日所為終止勞動契約之意思表示。則上訴人既無向被上訴人提出合意終止系爭勞動契約之要約，且被上訴人不同意上訴人終止系爭勞動契約，兩造並無達成以合意資遣方式終止勞動契約之意思表示合致乙節，堪以認定。

3.上訴人雖辯稱：被上訴人於112年5月31日簽收離職相關文件後，即未再前往伊公司提供勞務，且於112年6月28日簽收領取系爭支票後提示兌現，復於112年7月20日勞資爭議調解時，表明上訴人應比照伊於112年1月之優退方案而加給5個月工資，可見被上訴人之意思實現而有承諾合意終止勞動契約之事實云云。惟查：

(1)被上訴人固於112年5月31日簽收領取上訴人交付之服務證明書、非自願離職證明書、勞健保轉出單，並於同年6月28日領取上訴人為給付資遣費而交付之系爭支票，有卷附文件簽收單、被上訴人受領系爭支票之簽署證明可稽（見原審卷第111至113頁），然此僅係出於上訴人之要求而配合辦理離職手續，難認兩造已合意終止勞動契約。而被上訴人提示兌現系爭支票（此為兩造所不爭執，見本院卷第184頁、第329頁），乃係上訴人依勞基法第11條第4款終止勞動契約（詳如後述）而依法給付，核與兩造是否合意終止勞動契約無關，亦難以被上訴人提示兌現系爭支票，推論兩造間已於112年6月28日達成終止勞動契約之合意。

(2)其次，被上訴人於112年6月13日申請勞資爭議調解，並於112年7月20日、112年8月10日先後進行第1次、第2次勞資爭議調解（下合稱系爭勞資爭議調解），為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(二)）。觀諸第1次勞資爭議調解紀錄，被上訴人即已表明上訴人未依規定強制資遣，雖於該次會議請求上訴人多給付5個月工資作為優退條件，此僅係本於上訴人未

合法資遣所提出之調解方案，亦難據此而認被上訴人同意上訴人終止系爭勞動契約。又被上訴人因上訴人拒絕其提出之調解方案，遂於112年8月10日第2次勞資爭議調解時，恢復原主張並請求恢復兩造僱傭關係（見原審卷第71至74頁），可見被上訴人於112年6月13日申請勞資爭議調解即係請求恢復兩造僱傭關係，益證被上訴人不同意上訴人終止系爭勞動契約。

(3)參以被上訴人於112年6月13日申請勞資爭議調解時，即已請求恢復僱傭關係，已有表明欲提供勞務之意。而上訴人於112年5月30日終止系爭勞動契約時，即以電子郵件提醒被上訴人應繳回停車證及識別證，已如前述。上訴人既已收回被上訴人之停車證及識別證，當有拒絕被上訴人提供勞務之意，自難以被上訴人未至上訴人公司提供勞務，反認兩造合意終止系爭勞動契約。況上訴人並無向被上訴人提出合意終止系爭勞動契約之要約，業如前述，自無從以被上訴人簽收離職文件及系爭支票並提示兌現、請求上訴人加給優退離職金等行為、未曾至上訴人公司提供勞務等情，而認被上訴人係以意思實現之方式為承諾之意思表示。則上訴人以前揭情詞，辯稱兩造已合意終止系爭勞動契約云云，自無可取。

4.綜上，上訴人並無向被上訴人提出合意終止系爭勞動契約之要約，且被上訴人不同意上訴人終止系爭勞動契約，兩造並無達成以合意資遣方式終止勞動契約之意思表示合致。故上訴人抗辯兩造已於112年6月28日合意終止系爭勞動契約云云，並非可採。

(二)上訴人於112年5月30日依勞基法第11條第4款規定，終止系爭勞動契約，並非合法：

1.按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文。所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部部門原有業務種類（性質）之變動外，尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民

營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之。倘雇主並無內部結構性或實質上之變異，或業務種類之變動，自無前揭規定之適用（最高法院112年度台上字第2394號判決意旨參照）。雇主出於經營決策或因應市場競爭條件及提高產能、效率之需求，採不同經營方式，致該部分業務發生結構性及實質性改變者，亦屬業務性質變更（最高法院107年度台上字第1951號判決意旨參照）。

2. 經查，上訴人於112年5月30日以電子郵件通知被上訴人終止系爭勞動契約，並表明係依勞基法第11條第4款規定終止；其後上訴人開立之非自願離職證明書，離職原因欄亦記載：「勞基法第11條第4款規定」，有卷附電子郵件、非自願離職證明書可稽（見原審卷第75頁、第209至210頁），可見上訴人係基於勞基法第11條第4款法定終止事由，預告終止系爭勞動契約，先予敘明。
3. 次查，被上訴人受僱於上訴人在美工一課擔任包裝工程師，主要工作為包裝設計乙節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項（-））。上訴人之CP美工部原設有美工一課、美工二課；美工一課設有副理1人，轄下員工編制為9人（包含被上訴人）；美工二課設有襄理1人、轄下員工編制為6人，美工部編制合計17人；上訴人於112年7月4日公佈於同年月1日起生效之「2023年度公司組織架構圖」，將「CP1美工課」更名為「CP美工二課」，調整後之美工部仍設有美工一課、美工二課；美工一課設有副理1人，轄下員工編制為6人；美工二課設有副理1人、轄下員工編制為3人，美工部編制合計11人等節，有卷附公佈、上訴人公司組織表可稽（見本院卷第289至291頁），則上訴人於美工部組織調整後，尚維持美工一課、美工二課之業務組織，僅其編制人數減少，可見上訴人之組織經營結構並無調整。
4. 參以上訴人自陳：伊因主要客戶HP公司包裝設計業務訂單減少，影響被上訴人原職務之需求，自112年7月1日調整美工部部門結構後，美工部內已無專職包裝工程師，即有裁撤被

上訴人任職之專職包裝工程師職務，由AE/PKG共同人員以兼職方式承接PKG包裝設計業務，新僱用之美工包裝工程師係將包裝工程師與AE美工工程師合併後之新職位等語（見本院卷第328頁、第377至381頁）。可知上訴人雖因訂單減少而調整美工部部門人員編制，惟仍有包裝設計之業務，僅係從事包裝設計業務人員，而同時兼任美工工作，堪認上訴人並無原有業務種類（性質）變動之情事，自難僅憑其現無專職包裝工程師之職務，逕認上訴人業務性質變更。

5.上訴人雖辯稱：原任職於美工部、職稱為PKG工程師（即包裝工程師）之3名員工，除被上訴人外，其餘2名員工被調至「機工二部」所屬之「機工四課」，職稱改為「機工工程師（即機構工程師）」，伊已裁撤專職包裝工程師乙職，伊之業務性質確有結構性及實質性之改變云云。然上訴人將原美工部員工調動至其他部門，並因部門調動而變更其等職稱，至多僅係因應美工部員額編制而調整員工之工作地點或職務，非屬業務性質變更。且上訴人所營事業包括電子材料、電腦及事務性機器設備、電信器材之批發業及零售業、資訊軟體服務業等項，有公司基本資料可稽（見本院卷第53頁）；衡以電子材料、電腦及事務性機器設備、電信器材等產品迭有更新，發展日新月異，而被上訴人受僱於上訴人公司任職逾29年（計算式：112年-83年=29年），縱被上訴人所從事包裝設計之電子產品有所變更，仍涵蓋於公司所營包裝設計項目之內，並非業務性質變更。故上訴人上開抗辯，即無可採。

6.準此，上訴人原有包裝設計業務種類並無變動，且組織經營結構亦未調整，上訴人復未舉證證明其採不同經營方式，使包裝設計之業務發生結構性及實質性之改變，尚難認上訴人有業務性質變更之情事。而上訴人既無業務性質變更，其依勞基法第11條第4項規定終止系爭勞動契約，自非有據。故上訴人抗辯其於112年5月30日依勞基法第11條第4款規定，合法終止系爭勞動契約云云，為無理由。又上訴人依勞基法

第11條第4款規定終止系爭勞動契約既非合法，則關於上訴人終止系爭勞動契約前，是否為被上訴人善盡安置義務之論述及舉證，即無再予審究之必要，併敘明之。

(三)上訴人並未於112年5月30日依勞基法第11條第2款、第5款規定，合法終止系爭勞動契約：

1.按雇主有虧損或業務緊縮時、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞動契約，勞基法第11條第2款、第5款定有明文。雇主若基於勞基法第11條所列各款法定終止事由，一方發動終止權，片面預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由及法律依據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約（最高法院110年度台上字第2705號判決意旨參照）。勞基法第11條規定雇主預告勞工終止勞動契約之事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應明示預告終止之事由及法令依據，否則即難認終止勞動契約為合法（最高法院109年度台上字第1518號判決意旨參照）。又解釋契約固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不能反捨契約文字而為曲解（最高法院77年度台上字第607號判決意旨參照）。

2.經查，依上訴人於112年5月30日傳送之電子郵件、同年月31日開立之非自願離職證明書，均載明上訴人係依勞基法第11條第4款規定，終止系爭勞動契約，已如前述；上訴人復於系爭勞資爭議調解時，重申其係依勞基法第11條第4款規定終止系爭勞動契約（見原審卷第71、73頁），可見上訴人係依勞基法第11條第4款終止系爭勞動契約，並未表明依勞基法第11條第2款、第5款終止系爭勞動契約。上訴人雖辯稱：伊之包裝設計業務明顯緊縮，亦於系爭勞資爭議調解表明此意；伊受限於非自願離職證明書格式，未能同時記載勞基法第11條第2款、第5款之事由，伊終止系爭勞動契約，確符勞基法第11條第2款、第5款規定云云。惟上訴人終止系爭勞動

01 契約時，並未明示預告終止之法律依據為勞基法第11條第2  
02 款、第5款規定，自難以上訴人包裝設計業務明顯緊縮、被  
03 上訴人工作表現不如預期等情形，逕認上訴人係依勞基法第  
04 11條第2款、第5款規定之法定事由，為終止系爭勞動契約之  
05 意思表示。則上訴人上開抗辯，即無可採。

06 3.準此，上訴人於112年5月30日終止系爭勞動契約時，並未明  
07 示依勞基法第11條第2款、第5款之法令依據，則上訴人辯  
08 稱：伊於112年5月30日依勞基法第11條第2款、第5款規定，  
09 合法終止系爭勞動契約云云，亦非有理。又上訴人既無以勞  
10 基法第11條第2款、第5款規定終止系爭勞動契約，則兩造關於  
11 上訴人有無虧損或業務緊縮、被上訴人有無不能勝任工作  
12 之論述及舉證，亦無再予審究之必要，併此敘明。

13 (四)被上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，並請求上訴人繼續按  
14 月給付薪資8萬2772元，為有理由：

15 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  
16 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出  
17 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之  
18 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提  
19 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自  
20 提出時起，負遲延責任，民法第487條本文、第235條及第23  
21 4條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領  
22 之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其  
23 受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服  
24 勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979  
25 號裁定意旨參照）。

26 2.經查，兩造並無合意終止系爭勞動契約，且上訴人依勞基法  
27 第11條第4款規定終止系爭勞動契約為不合法，上訴人復未  
28 表明係依勞基法第11條第2款、第5款規定終止系爭勞動契  
29 約，已如前述，則系爭勞動契約並未合法終止，被上訴人請  
30 求確認兩造間僱傭關係存在，自屬有理。又被上訴人於112  
31 年5月31日已以電子郵件表明不同意終止勞動契約，復於112

01 年6月13日申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，因遭上  
02 訴人反對而調解不成立，亦如前述，且為兩造所不爭執（見  
03 兩造不爭執事項(二)），顯見被上訴人主觀上並無去職之意，  
04 並以準備給付之情事通知上訴人，因被上訴人服勞務須依上  
05 訴人之指示，堪認上訴人拒絕受領勞務，陷於受領遲延，則  
06 被上訴人依系爭勞動契約、民法第487條規定，請求上訴人  
07 自112年6月1日起至其復職之日止，按月於每月發薪日給付  
08 薪資8萬2772元（見兩造不爭執事項(一)），並自各期應給付  
09 日之翌日加計法定遲延利息，亦屬有理。

10 六、綜上所述，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系  
11 爭勞動契約、民法第487條規定，請求上訴人自112年6月1日  
12 起至被上訴人復職之日止，按月於每月發薪日給付被上訴人  
13 8萬2772元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週  
14 年利率5%計算之各期法定遲延利息，為有理由，應予准許。  
15 原審為上訴人敗訴之判決，並為准、免假執行之宣告，經核  
16 並無不合，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無  
17 理由，應駁回其上訴。

18 七、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  
19 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
20 逐一論列，附此敘明。

21 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰依民事訴訟法第449條第1  
22 項、第78條，判決如主文。

23 中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　23　　日  
24 　　　　　　勞動法庭

25 　　　　　　審判長法　官　郭顏毓

26 　　　　　　法　官　楊雅清

27 　　　　　　法　官　陳心婷

28 正本係照原本作成。

29 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  
30 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  
31 （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

01 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  
02 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  
03 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  
04 者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 114 年 9 月 23 日

06 書記官 江珮菱