

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第20號

上訴人 楊文馨
訴訟代理人 王文成律師(法扶律師)
被上訴人 新譽管理有限公司

法定代理人 黃佳萍
訴訟代理人 吳惠如
葉兆中律師
陳彥佐律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國112年7月31日臺灣新北地方法院111年度勞訴字第153號第一審判決提起上訴，本院於113年11月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。

確認兩造於民國一百一十一年一月一日至一百一十一年二月二十五日間之僱傭關係存在。

被上訴人應給付上訴人新臺幣伍萬肆仟捌佰壹拾參元，及其中新臺幣參萬貳仟捌佰捌拾捌元自民國一百一十一年一月六日起，及其餘新臺幣貳萬壹仟玖佰貳拾伍元自民國一百一十一年二月六日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之二，餘由上訴人負擔。

本判決所命給付部分得假執行，但被上訴人如各以新臺幣參萬貳仟捌佰捌拾捌元、新臺幣貳萬壹仟玖佰貳拾伍元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、上訴人主張：兩造簽訂勞動契約書，約定伊自民國110年7月15日起受雇於被上訴人擔任業務輔導人員，月薪為新臺幣

01 (下同) 32,888元。詎被上訴人並無業務性質變更，有減少
02 勞工之必要又無適當工作可供安置之情形，其於110年12月2
03 1日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定於同年月
04 31日終止兩造之勞動契約，即非合法，則兩造間之勞動契約
05 關係仍存在，且伊已提出勞務給付之準備，被上訴人受領勞
06 務遲延，伊並無補服勞務之義務。爰依兩造間之僱傭關係、
07 民法第487條、第235條、第234條規定，求為確認兩造之僱
08 傭關係存在，並命被上訴人自111年1月1日起迄伊復職日
09 止，按月於每月5號給付32,888元，及自應給付之次日起至
10 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

11 二、被上訴人則以：伊為人力派遣公司，前受勞動部勞動力發展
12 署北基宜花金馬分署（下稱勞發北分署）委託辦理「110年
13 度推動青年職涯發展工作—彙管作業服務」計畫（下稱系爭
14 110年度計畫），計畫執行時程自110年1月1日起至110年12
15 月31日止，上訴人即係因系爭計畫而為伊所增額進用。嗣伊
16 得知系爭計畫於111年度之人數需求大幅縮減，而有減少勞
17 工之必要，乃派員輔導並提供其他相同條件之職缺予上訴
18 人，惟其未積極配合面試，並拒絕伊提供之職缺，伊評估後
19 依勞基法第11條第4款規定資遣上訴人，已善盡安置義務；
20 又兩造進行勞資爭議調解後，伊基於保護勞工工作權之立
21 場，主動於111年2月9日以存證信函向上訴人表示，如其認
22 資遣不合法，將提供相同薪資之職缺，然其仍未依限報到，
23 顯無給付勞務之意思，並連續曠職超過3日，伊乃於同年月2
24 5日依勞基法第12條第1項第6款規定，以LINE訊息解僱上訴
25 人，則兩造之勞動契約業經伊合法終止，上訴人之主張顯無
26 由等語，資為抗辯。

27 三、原審判決駁回上訴人之訴。上訴人不服提起上訴，聲明：(一)
28 原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應自
29 111年1月1日起至上訴人復職日止，按月於每月5日給付上訴
30 人32,888元，及自應給付之次日起至清償日止，按週年利率
31 5%計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

01 四、兩造不爭執事項（見本院卷第126頁）：

02 (一)被上訴人為人力派遣公司，前承攬勞發北分署委託辦理「11
03 0年度推動青年職涯發展工作—彙管作業服務」計畫（下稱
04 系爭110年度計畫），計畫執行時程為110年1月1日起至110
05 年12月31日止，原預估進用27人，派駐於所屬轄區或指定之
06 地點；嗣增額進用業務輔導員12名，派駐期程自110年7月8
07 日起或經本分署通知派駐日期至110年12月31日止，得採分
08 批進用（見原審卷二第31-39頁）。

09 (二)被上訴人依系爭110年度計畫，於110年7月15日起聘僱上訴
10 人擔任業務輔導員，工作地點在五股，月薪為32,888元（見
11 原審卷二第17、41頁、卷一第23-26頁）。

12 (三)被上訴人於109至111年間承接之標案共18件（見原審卷二第
13 177-178頁），有相關資料附卷可稽（見原審卷二第43-47、
14 159-175、207-312頁）。

15 (四)上訴人於110年11月填寫110年度人員職涯發展暨留任評估表
16 （見原審卷二第313-314、354頁）。

17 (五)被上訴人於110年12月9日在「五股紓困」Line群組釋出職缺
18 之訊息（見原審卷二第55頁）。

19 (六)被上訴人於110年12月21日以電子郵件通知上訴人，依勞基
20 法第11條第4款規定於同年月31日資遣上訴人（見原審卷二
21 第19頁、卷一第30頁）。

22 (七)被上訴人於110年12月24日、27日以電子郵件通知上訴人進
23 行面試、相關職缺訊息。上訴人有投遞履歷並參與111年度
24 紓困專案之面試，未參加111年度青年專案之面試（見原審
25 卷二第57-61、326-327頁）。

26 (八)上訴人向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，兩造於111
27 年1月27日召開調解會議，請求恢復僱傭關係，結果為調解
28 不成立（見原審卷一第21-22頁）。

29 五、兩造爭點為：

30 (一)被上訴人依勞基法第11條第4款規定之事由資遣上訴人，是
31 否合法？

01 (二)被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定之事由解僱上訴
02 人，是否合法？

03 (三)上訴人請求確認僱傭關係存在，並請求被上訴人自111年1月
04 1日起按月給付工資及利息，是否有理由？

05 六、本院之判斷：

06 (一)被上訴人主張於110年12月31日依勞基法第11條第4款之事由
07 終止兩造勞動契約，為不合法：

08 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
09 可供安置，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條第
10 4款規定自明。所謂「業務性質變更」，除著重在雇主對於
11 全部或一部部門原有業務種類（性質）之變動外，尚涉及組
12 織經營結構之調整（最高法院110年度台上字第3322號民事
13 判決意旨參照）。又按雇主基於經營決策或為因應環境變化
14 與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業
15 內部產生結構性或實質上之變異，為所謂業務性質變更（最
16 高法院105年度台上字第144號民事判決意旨參照）。

17 2. 被上訴人抗辯伊因受勞發北分署委託辦理系爭110年度計
18 畫，其中業務輔導員原需求人數13人，而111年度111-112年
19 度推動青年職涯發展工作彙管作業服務計畫（下稱111年度
20 計畫）其中業務輔導員需求人數減為6人，故有業務性質變
21 更減少勞工之必要等語，此為上訴人所否認。經查：

22 (1)被上訴人於110年度標得系爭110年度計畫，其業務輔導員之
23 需求人數為13人並增額進用業務輔導員12名，被上訴人並標
24 得111年度之111年度計畫，其業務輔導員之需求人數則降為
25 6人，此有系爭110年度計畫需求書、110年度計畫契約變更
26 需求書、111年度計畫需求書在卷可稽（見原審卷二第31-47
27 頁），自堪認被上訴人抗辯系爭110年度計畫於111年度時有
28 減少業務輔導員人數需求一節為真。

29 (2)被上訴人係人力派遣公司，此為兩造所不爭執（見不爭執事
30 項(一)），則被上訴人公司之業務性質，自係承攬各公司或事
31 業單位之人力需求標案並提供人力，此為被上訴人公司主要

01 業務內容，故被上訴人雖因111年度計畫中有業務輔導員之
02 人力需求數下降之情形，但被上訴人經營人力派遣之業務，
03 並未因此變更，被上訴人於110年至111年間，扣除已於110
04 年12月31日前到期之7件標案外，至少仍有標得11件政府機
05 關之勞務人力標案，此有上訴人提出被上訴人公司於110年
06 至111年雙北市得標之勞務人力標案表在卷可參（見原審卷
07 二第177-178頁），依此可認被上訴人仍係經營人力派遣之
08 業務，111年度計畫雖有業務輔導員之人力需求減少，然並
09 未影響其他計畫之得標與執行，可見被上訴人其經營業務之
10 性質，均未發生結構性、實質性之變異，故被上訴人抗辯因
11 111年度計畫業務輔導員之人力需求減少，已構成業務性質
12 變更，自屬無據。

13 (3)又按雇主依勞動基準法第11條第4款規定終止勞動契約，除
14 須因業務性質變更，有減少勞工之必要外，尚須無其他適當
15 工作可供安置時，始得合法終止勞動契約。查被上訴人標得
16 111年度之標案，除系爭111年度計畫外，另有標得111年度
17 適性就業輔導促進就業計劃業務委外案、111年度新北青年
18 職涯人才培力計劃委託專業服務、111年度資遣通報與就業
19 保險法非自願離職名冊查核比對實施計劃委託專業服務、11
20 1年度青年就業達人班計劃彙管作業服務、111年度辦理勞動
21 部紓困措施彙管作業服務、110年度辦理適性就業輔導暨強
22 化就業諮詢功能計劃勞務、111年職業訓練招生宣傳暨遠距
23 課程規劃委託服務案、112年自辦職業訓練班級經營管理與
24 輔導暨招生宣傳計劃委託、111年度班級經營管理與輔導計
25 劃彙管業務委外案、111年度穩定就業措施相關計劃業務委
26 外採購案等標案，此有被上訴人得標之勞務人力標案表存卷
27 可參（見原審卷二第177-178頁），其中除系爭111年度計畫
28 之人力需求為6人外，111年度資遣通報與就業保險法非自願
29 離職名冊查何比對實施計劃委託專業服務人力需求2人、111
30 年度辦理勞動部紓困措施彙管作業服務人力需求17人，此有
31 各該計畫之需求書及被上訴人公司回函在卷可稽（見原審卷

01 二第47、308、121頁），此亦為被上訴人所是認（見原審卷
02 第207-209頁），可見雖系爭111年度計畫之人力需求有減
03 少，亦非無其他計畫仍有人力需求，依此自難認被上訴人抗
04 辯有減少勞工之必要等情為可採。

05 (4)被上訴人雖抗辯已盡力安置等語，此為上訴人所否認。查被
06 上訴人主張有為上訴人安排111年度紓困計畫之業務輔導員
07 之面試，上訴人未通過面試，此有被上訴人提出被證17之面
08 試資料在卷可參（見原審卷一第123頁），被上訴人主張有
09 為上訴人安排111年度紓困計畫之業務輔導員之面試固非無
10 據。惟被上訴人另抗辯已於110年12月27日為上訴人安排內
11 部職缺及110年12月27日以電子郵件提供楊梅職缺，係因上
12 訴人自己表示不適合及未投遞履歷才未安置云云，此為上訴
13 人所否認。查被上訴人雖提出通訊軟體對話內容表示上訴人
14 曾表示不適合等語（見原審卷二第141頁），然依該通訊內
15 容所示，上訴人僅表示不適合，但並未表示如若經錄取亦不
16 願就職之意，而被上訴人復未提出其主張所提供之職務確已
17 錄取上訴人而上訴人仍不願就任之證據，尚難依此即認被上
18 訴人抗辯已為上訴人安排而上訴人不願就任等情為可採。況
19 除系爭111年度計畫外，被上訴人所得標之計畫中，尚有多
20 項計畫仍有人力之需求，已如前述，被上訴人復未舉證證明
21 其所標得之其他計畫，均有安排上訴人面試而上訴人均不適
22 任或均未同意依其提供之工作任職之情形，則被上訴人抗辯
23 已無其他工作可供安置云云，自屬無據。

24 3. 據上，被上訴人固抗辯因系爭111年度計畫人力需求減少而
25 有減少勞工之必要，惟被上訴人公司並未有業務性質變更之
26 情形，則被上訴人抗辯因業務性質變更而有減少勞工之必
27 要，即屬無據。而被上訴人經營人力派遣之業務性質既無變
28 更，且有上述所載其他已得標之計畫仍有人力之需求，顯見
29 系爭111年度計畫縱有人力需求減少之情形，對被上訴人而
30 言，客觀上亦無減少勞工之必要，被上訴人以業務性質變更
31 需減少勞工為由，終止系爭勞動契約，於法自有不合，故被

01 上訴人於110年12月21日依勞基法第11條第4款規定通知上訴
02 人於110年12月31日終止兩造勞動契約，並非適法，不生合
03 法終止之效力。

04 (二)被上訴人抗辯於111年2月25日依勞基法第12條第1項第6款規
05 定之事由終止勞動契約，係屬合法：

06 1. 按勞工有無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日
07 者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定
08 有明文。

09 2. 被上訴人抗辯於上訴人聲請勞資調解爭議後，基於保護員工
10 立場，故已於111年2月9日通知上訴人為其提供板橋分公司
11 之工作等情，業據被上訴人提出存證信函及送達回證為據
12 (見原審卷一第21-29頁)，自堪認屬實。上訴人未否認被
13 上訴人寄送存證信函及提供工作之事實，惟主張被上訴人於
14 存證信函中所提供之工作，與110年12月27日提供之職缺工
15 作一樣，工作地點最遠都到宜蘭，伊住板橋到不了宜蘭，而
16 且是一日來回，第一場三重到板橋、第二場有可能最遠到宜
17 蘭，伊只會騎腳踏車，客觀條件沒辦法做到等語(見本院卷
18 第164、280-281頁)。查依存證信函內容所示：「(一)職稱：
19 計畫專員。(二)工作地點：新北市○○區○○路○段000號2
20 樓。(三)工作內容：1. 就業促進研習職涯講座及成長團體等活
21 動之辦理執行(實體、線上)。2. 辦理活動之合作講師及外
22 部客戶廠商之溝通聯繫。3. 活動執行文書影印、講義釘製、
23 滿意度KEY IN分析、成果報告撰寫及核銷協助。4. 客戶需求
24 溝通及關係維護。5. 其他計畫活動支援協助(校園徵才、名
25 人講座、企業說明會、聯繫會報等活動)。6. 其他主管交辦
26 事項。(四)月薪：新臺幣32,888元」等語，顯見被上訴人為上
27 訴人提供之工作之工作地點在新北市板橋區，工作內容為計
28 畫專員，月薪32,888元，則以該工作地點在板橋區，係在上
29 訴人之居住地，工作內容為計畫專員，與上訴人原擔任系爭
30 110年度計畫有關推動青年職涯發展工作之業務輔導員之工
31 作內容相較，均與促進職涯發展有關，尚非上訴人所不能勝

01 任，且其支給之月薪為32,888元，亦與上訴人原工作之薪資
02 相當，依此可認被上訴人抗辯其所提供之工作，非上訴人所
03 不能勝任而與原工作性質、薪資相當，已考量上訴人之利益
04 等情為可採。至上訴人雖主張該工作內容需要前往宜蘭客觀
05 上無法做到云云，然以該工作內容觀之，主要工作地點係在
06 新北市板橋區，縱因於活動執行或活動支援時，有前往外縣
07 市一日來回之需要，惟板橋到宜蘭間仍有公共交通工具可以
08 搭乘使用，被上訴人亦會提供往來之交通費用（見本院卷第
09 281頁），實非上訴人客觀上無法為之，則上訴人以此為由
10 主張被上訴人所提供之工作與原工作性質及內容不符，客觀
11 上無法做到云云，尚無足採。上訴人又主張被上訴人所提供
12 之工作與之前提供之工作都一樣云云，惟上訴人對該職務之
13 真正既不爭執（本院卷第164頁），且其以前開原因主張其
14 有不到職之正當理由，均屬無據，已如前述，自難認被上訴
15 人所為指派之職務有何不法，上訴人主張為不合法職務調
16 動，違反誠信且權利濫用云云，並無可採。

17 3. 被上訴人於111年2月9日以存證信函通知上訴人於文到3個工
18 作日內至工作地點就職，該信函已於111年2月15日送達上訴
19 人，此有存證信函及送達回執在卷可參（見原審卷二第21-2
20 9頁），然上訴人未於被上訴人指定之時間至工作地點任
21 職，則以上訴人所提供之工作既與上訴人原工作之內容、地
22 點及薪資均相當，上訴人復未舉證證明有何不到職之正當理
23 由，則被上訴人抗辯上訴人有勞基法第12條第1項第6款無正
24 當理由繼續曠職3日之情形，於111年2月25日以通訊軟體訊
25 息通知上訴人應於111年2月18日就任，然連續3日無任何消
26 息，而通知上訴人無須再報到就任，而為終止勞動契約之意
27 思表示（見通訊軟體訊息，原審卷二第29頁），自屬有據，
28 兩造間之勞動契約已於111年2月25日合法終止。

29 (三)上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，及請求被上訴人給付薪
30 資部分：

31 1. 承前所述，被上訴人於110年12月31日以勞基法第11條第4款

01 終止勞動契約為不合法，而被上訴人於111年2月25日以勞基
02 法第12條第1項第6款終止勞動契約，則為合法，故上訴人請
03 求確認兩造間於111年1月1日至112年2月25日間之僱傭關係
04 存在，自屬有據，逾此部分之請求，則無理由。

05 2. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
06 請求報酬；但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
07 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
08 內扣除之，民法第487條定有明文。次按債權人於受領遲延
09 後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告
10 債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之
11 前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院
12 92年度台上字第1979號判決意旨參照）。

13 3. 查上訴人自111年2月15日經被上訴人通知後，仍未依通知於
14 3個工作日內前往工作地點任職，顯未有提出勞務之意思，
15 上訴人自不得請求111年2月21日至112年2月25日間之薪資
16 （111年2月19、20日非工作日），而被上訴人前於110年12
17 月31日終止勞動契約既不合法，則上訴人得請求被上訴人給
18 付之薪資即為111年1月1日起至111年2月20日為止之薪資54,
19 813元（計算式： $32,888 + 32,888 \div 30 \times 20 = 32,888 + 21,925 =$
20 $54,813$ 元），至逾此部分按月給付薪資之請求，則屬無據。
21 又上訴人於被上訴人公司離職後，迄於111年3月7日方至其
22 他工作地點任職，此有上訴人提出之勞保投保資料在卷可參
23 （見本院卷第261-263頁），自無扣除其於他處受領薪資之
24 必要。

25 4. 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
26 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
27 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
28 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
29 項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查上訴人係於
30 每月5日支領薪資，月薪為32,888元，此有勞動契約書在卷
31 可稽（見原審卷一第23頁），上訴人請求被上訴人給付之工

01 資，乃定有確定期限，被上訴人如未按時給付，應自期限屆
02 滿後負遲延責任，是上訴人就前開請求被上訴人給付薪資部
03 分，併請求自各應給付月份之6日起加計週年利率百分之5之
04 法定遲延利息，即屬有理，依此，上訴人請求被上訴人給付
05 111年1月之薪資32,888元，加計自111年1月6日起至清償日
06 止按週年利率百分之5計算之利息；及111年2月之薪資21,92
07 5元，加計自111年2月6日起至清償日止按週年利率百分之5
08 計算之利息，即屬有據。

09 七、綜上所述，上訴人依兩造之僱傭關係及民法第487條、第235
10 條、第234條之規定，請求確認兩造於111年1月1日至111年2
11 月25日間之僱傭關係存在，及請求被上訴人給付54,813元，
12 及其中32,888元自111年1月6日起；及其餘21,925元自111年
13 2月6日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
14 息，為有理由；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從
15 而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未
16 洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有
17 理由，爰由本院廢棄改判如主文第二、三項所示。至於上訴
18 人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回
19 其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部
20 分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。
21 又本院判命被上訴人金錢給付部分，依勞動事件法第44條第
22 1項、第2項規定，依職權宣告假執行，及為被上訴人供擔保
23 得免假執行之諭知。

24 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
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
26 逐一論列，附此敘明。

27 九、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
28 訟法第450條、第449條第1項、第79條，勞動事件法第44
29 條，判決如主文。

30 中 華 民 國 113 年 12 月 3 日
31 勞動法庭

01 審判長法官 李慈惠
02 法官 吳燁山
03 法官 鄭貽馨

04 正本係照原本作成。

05 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
06 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
07 （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
08 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
09 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
10 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
11 者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 113 年 12 月 3 日
13 書記官 郭晉良