

臺灣新竹地方法院民事判決

109年度重勞訴字第8號

原告 張國晉

訴訟代理人 羅偉恆律師

饒斯棋律師

被告 台灣布魯克生命科學股份有限公司

法定代理人 陳玲楓

訴訟代理人 賴建宏律師

余天琦律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於民國109年12月8日
辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一〇九年三月十四日起至原告復職日止，按月給付
原告新台幣貳拾貳萬玖仟捌佰玖拾捌元，暨自各期應給付日之次
日起，按年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項各期清償期屆至後，於原告以每期新臺幣柒萬元
供擔保後得假執行，但被告如以每期新臺幣貳拾參萬元預供擔
保，得免為假執行

事 實

一、原告方面

(一)聲明

1、確認原告與被告間僱傭關係存在。

2、被告應自民國109年3月14日起至原告復職日止，按月給付原
告新台幣(下同)229,898元，暨自各期應給付日之次日起，
按年利率百分之5計算之利息。

3、訴訟費用由被告負擔。

4、原告願供擔保請准宣告假執行。

01 (二)陳述

- 02 1、原告自民國98年10月12日起受僱於被告公司，並擔任技術支
03 援經理(Technical Support Manager)一職迄今，被告公司
04 於109年3月12日告知將終止與原告間的勞動契約，逕行主張
05 依勞動基準法第11條第4款片面終止雙方間的勞動契約，並
06 告知兩造之僱傭關係至3月13日為止。
- 07 2、被告公司自101年所營事業之項目即為精密儀器及電腦及事
08 務性機器批發、零售業等，迄今無任何變更，原告否認被告
09 公司所主張之業務性質變更情況，然究有何業務性質變更之
10 事實，被告公司亦均未舉證其說。
- 11 3、被告公司仍於今年3月時，於徵才網站及被告公司網站釋放
12 與原告工作內容近似、工作地點位於台南市之工作職缺，難
13 以認定被告公司有需減少勞工之情況，更無資遣原告之必
14 要，故究有何有減少勞工之必要，被告公司應舉證說明，是
15 被告依勞動基準法第11條第4款作為終止勞動契約，顯屬不
16 合法。
- 17 4、被告公司未對原告盡「安置前置義務」，故被告依勞動基準
18 法第11條第4款終止勞動契約，顯屬不合法，參照最高法院
19 105 年度台上字第144 號判決、最高法院99年度台上字第
20 1203號判決及最高法院106年度台上字第1104號裁定。縱認
21 被告公司經營上有因業務性質變更，而有減少勞工之必要，
22 惟仍需被告公司「又」無職缺可供安置，於不得已之情況下
23 始有終止勞動契約之可能，該款立法意旨係在確保勞工工作
24 權，避免公司恣意資遣勞工。換言之，勞動基準法第11條第
25 4款之要件必須為：業務性質之變更、減少勞工之必要、
26 「又」無職缺可供安置，三者要件缺一不可，故被告公司對
27 原告負有「安置前置義務」。惟原告已於被告公司任職逾10
28 年之久，完全了解被告公司相關業務之內容，被告公司仍有
29 其他與原職工作內容近似、工作地點位於台南市之業務支援
30 工程師職務可供原告提供勞務，被告公司於未盡安置前置之
31 義務下即終止雙方之勞動契約，顯不符合最後手段性原則，

01 故被告公司依勞動基準法第11條第4款終止勞動契約，顯屬
02 不合法，故兩造之勞動契約仍繼續合法存在。

03 5、自109年3月14日起被告公司陷於受領勞務遲延之狀態，原告
04 無須補服勞務，被告公司仍應按月給付原告229,898元之薪
05 資，被告公司於109年3月13日終止勞動契約時，已預示拒絕
06 受領原告之勞務給付，惟原告主觀上並無去職之意，故被告
07 公司自106年3月13日終止勞動契約起，陷於受領勞務遲延之
08 狀態，原告無須補服勞務，被告公司仍應自109年4月1日起
09 按月給付原告229,898元之薪資。

10 對被告答辯之陳述

11 1、原告係受僱台灣布魯克生命科學股份有限公司，任職於該公
12 司之半導體部門，台積電是被告公司最大客戶，故原告任職期
13 間有80%以上之工作內容皆於處理有關台灣之客戶，特別係與
14 台積電有關之業務、技術服務、客戶聯繫。被告所稱原告對中
15 國大陸、新加坡地區業務支援只是協助、代管該區域之業務，
16 原告主要工作內容並非於中國大陸或是新加坡。再者，原告只
17 是應被告公司要求，協助代為管理被告集團位於新加坡、中國
18 大陸之半導體業務，惟該新加坡、中國大陸之業務並非原告主
19 要工作之項目。

20 2、被告公司於被告集團將半導體部門與奈米表面部門整併後，
21 被告公司仍持續負責台灣客戶的技術支援，且新加坡地區的技
22 術支援服務仍繼續由被告公司即台灣的員工至該地支援被告公
23 司亦不否認集團部門整併後中國大陸、新加坡之半導體產品技
24 術支援服務回歸當地管理階層自行負責，而有關台灣之部分依
25 據該政策現為被告公司之范秉順管理，被告所稱之孫浩則為負
26 責管理中國大陸、台灣等地之更高級管理階層，原告任職之主
27 要業務本為負責台灣地區半導體技術支援管理，由此可證被告
28 公司業務、組織並未減縮。

29 3、有關被告集團之半導體部門(BSEMI)、奈米表面部門(BNS)
30 之台灣業務於部門整併後稱「被告公司奈米表面與計量部門(B
31 NSM)」，可說明被告公司奈米表面與計量部門由仍負責整併

前之之半導體部門業務。有關被告公司為達成集團內業務拓展、延伸，指派原告協助、代管中國大陸、新加坡地區之業務支援過程，依序為指派工程師至中國大陸、新加坡地區協助該區域之業務，於該區域之工程師能力培養完備後約1年，協助期間，被告公司無免除原告在台灣本來應完成業務，可證原告至中國大陸、新加坡地區僅協助、代管性質。

4、被告公司於109年3月13日資遣原告之前，完全未提供任何工作安置原告。有關原證4第1頁之徵人啟事，被告雖稱其招募之「業務支援工程師」邱昱瑋係填補被告公司半導體部門之人員林金財。惟當初被告公司對邱昱瑋進行面試時之面試人員即為原告，若邱昱瑋後續卻有敘薪、招聘，時任半導體部門技術支援經理、面試官即原告豈會不知情。有關原證4倒數第1-2頁被告公司台南之2為工程師「Field Service Engineer」職缺，被告公司分別於109年7月間，在104人力銀行徵才網、被告公司之網站刊登如下徵才訊息。被告公司雖於109年6月間提出聘僱通知書，然提出之聘僱條件，僅為1年期之約聘僱，與原告任職被告公司兩造約定之勞動契約完全不同。

5、被告公司之業務性質並未變更，亦無減少勞工之必要，被告公司依勞動基準法第11條第4款終止勞動契約，顯屬不合法，參照高等法院105年度重勞上字第35號民事判決、最高法院106年度台上字第1772號民事裁定及臺灣高等法院高雄分院108年度重勞上字第3號判決，縱使雇主將其公司旗下之部門改名、整併，若改名、整併後之部門仍然繼續運營相同之業務內容，該業務仍繼續存在，在組織及業務上即屬無結構上及實質上變革之情形。被告公司不否認原告原任職之半導體部門(BSEMI)於109年3月與奈米表面部門(BNS)整併為奈米表面與計量部門(BNSM)，被告公司仍繼續進行半導體部門原先之業務，該業務內容亦無改變，其所營產品更無因此產生結構性或實質性之變更。再被告公司刻意以原告之職稱為技術支援經理(Technica Support Manager)強調台灣地區無技術支援管理之職務，完全否認被告之工作內容本一直為具面對被告公司半導體之台灣本

01 地客戶、處理產品相關問題等事，將原告之工作內容是否為管
02 理職與被告公司業務性質混為一談。

03 二、被告方面

04 （一）聲明

05 1、原告之訴暨假執行之聲請均駁回。

06 2、訴訟費用由原告負擔。

07 3、若受不利判決，被告願供擔保，請准免為假執行。

08 （二）陳述

09 1、被告公司隸屬布魯克集團（Bruker），係布魯克集團在台
10 子公司。布魯克集團總部位於美國，係在納斯達克上市（NA
11 SDAQ: BRKR）從事高科技儀器、設備製造、研發之知名跨
12 國企業，以生產質譜儀、核磁共振譜儀、傅立葉紅外/拉
13 曼光譜儀、原子力顯微鏡、光學輪廓儀、摩擦磨損測試設
14 備等高精度分析儀器而享譽全球。原告於離職前任職於被
15 告公司之BSI NANO事業群之半導體部門，半導體部門原負
16 責管理台灣、大陸、新加坡三地之產品技術支援業務，被
17 告公司配合集團指示，一併負責管理大陸、新加坡之產品
18 技術支援業務，負責就台灣、大陸、新加坡三地半導體部
19 門銷售之相關設備，對當地客戶提供技術支援、保養、維
20 修、升級等售後服務。

21 2、原告擔任「技術支援經理」（Technical Support Manage
22 r），帶領台灣、大陸、新加坡具有技術背景的工程師就半
23 導體部門銷售之相關設備，對客戶（如從事晶圓代工製造之
24 台積電公司）提供技術支援、保養、維修、升級等售後服
25 務，原告執掌為管理台灣、大陸，及新加坡三地之半導體部
26 門技術服務團隊。因被告公司業務性質變更，布魯克集團全
27 球的半導體部門（即BSEMI）與布魯克奈米表面部門（即BN
28 S）整併，為配合整併，被告公司不再負責管理台灣、大
29 陸、新加坡之技術支援服務業務，有減少勞工之必要。因被
30 告公司已無管理台灣、大陸、新加坡半導體部門技術支援服
31 務的業務，被告公司業務性質確已發生變更，不再需要繼續

01 聘僱原告管理台灣、大陸、新加坡任何一地的半導體產品技
02 術支援服務團隊，故有減少原告人力之必要，且原告之前之
03 職掌亦涵該上開範圍及人員，可由下知：

04 ①原告（英文名：Bryan Chang）應其主管Venkata Reddy M
05 ukku（職稱：Vice President WorldwideService Organiza
06 tion，即全球服務團隊副總裁）之要求，匯整並報告原告所
07 屬團隊成員各自負責之產品項之時間配比比例。由該匯整表
08 （Taiwan, China, Singapore）可清楚得知，原告當時管理
09 執掌範圍確橫跨管理台灣、大陸，及新加坡三地技術支援服
10 務團隊成員共14人。原告在2016年8月26日以電子郵件向人
11 力資源業務主管Sunil Sohn（韓國布魯克公司之員工）提供
12 半導體部門技術支援業務各個員工的職位及職務內容說明，
13 該電子郵件的附件1為原告的職務內容說明，該職務內容說
14 明的第1點就清楚載明原告職務是「通過強大的領導、組織
15 及指導能力，將布魯克臺灣、新加坡、中國及馬來西亞之技
16 術與應用支援團隊發展成一支高效率、以流程為導向的團
17 隊」，第17點「直接下屬：台灣據點8名員工；新加坡據點2
18 名員工；中國據點2名員工」，可證原告的管理執掌包含台
19 灣、中國及新加坡等地的業務。

20 ②被告所屬布魯克集團的人事單位在規劃員工薪酬時，均
21 會 徵詢在業務單位擔任經理職主管的意見，原告在2019年
22 3月8日以電子郵件向人力資源業務主管Sunil Sohn建議發
23 給所屬員工Rico(台灣)/Chin Eng(新加坡)/Anthony/Richa
24 rd(中國)/Alvin(中國)/David(中國)的獎金比例及金額，
25 均對各該地員工之工作表現提出評論。又人力資源業務的
26 主管Haya為規劃員工報酬，在2017年3月17日以電子郵件通
27 知原告提供其對於所屬團隊員工的相關資訊，如調薪幅
28 度、獎金等，且原告亦在2016年6月2日以電子郵件告知人
29 力資源業務主管Sunil Sohn，計畫把中國員工Alvin轉調至
30 廈門，以提供更好的客戶服務，並提議搬遷津貼為每月人
31 民幣7,000元。

01 3、原告空言否認前開台灣本地的技術支援服務團隊由中國布
02 魯克直接管理的事實，並辯稱被告公司半導體部門台灣本地
03 的技術支援服務團隊的管理工作仍由范秉舜（Fan, Pin-Shun
04 （英文名：Benson））負責管理，被告公司組織並未減縮。
05 然參諸台灣本地客戶（如台積電）係直接（非透過范秉舜）
06 洽詢孫昊有關技術支援之需求；孫昊亦係以主管身份直接
07 （非透過范秉舜）指揮交辦台灣本地技術支援服務團隊處
08 理，台灣本地技術支援服務團隊的管理已改由中國布魯克的
09 孫昊直接負責，被告公司組織經營結構確已發生變更，並無
10 管理工作仍由被告公司之范秉舜負責之情形，原告主張顯與
11 事實不符。

12 4、所謂「業務性質變更」，非侷限於行業類別之變更、生產
13 產品之改變等事項，尚包含公司的組織經營結構之調整、
14 勞動市場之條件與變化、企業經營決策與人員管理方式。
15 被告半導體部門技術支援業務的工程師雖繼續為客戶提供
16 技術支援的服務，但在經歷組織經營結構變更後，被告公
17 司未再負責管理台灣、大陸、新加坡三地半導體產品的技
18 術支援服務業務，中國布魯克的孫昊、泰國布魯克Praset，
19 分別接手先前由被告公司負責大陸、新加坡半導體部門的
20 技術支援服務團隊的管理工作，台灣本地半導體部門的技
21 術支援服務的管理業務也已經改由中國布魯克的孫昊負責，
22 此有孫昊2020年6月17日電子郵件載稱：「我是大中華區
23 高級服務經理孫昊，負責中國及台灣的半導體和納米表面
24 儀器的售後工作，關於產品的售後問題可直接反映給我」
25 等為證。因此，在被告進行組織經營結構之調整後，中國
26 布魯克的孫昊以主管身份，與台灣本地客戶（如台積電）
27 洽詢技術支援的業務；孫昊亦係以主管身份，管理台灣本
28 地實際從事技術支援服務的員工（工程師），被告半導體部
29 門不再有技術支援服務的管理人員，自不再需要僱用身為
30 技術支援經理之原告負責管理業務，被告公司組織經營結
31 構確已發生變更。且台積電雖為被告半導體部門的重要客

戶，但技術支援業務的工作主要是工程師在現場提供服務，不需要經理職主管在現場管理，若台積電對工程師的工作內容需要與主管聯繫，或是需要與主管接洽業務，以電子郵件、手機或其他線上通訊方式與中國布魯克的孫昊聯繫即可，不會發生無法與台積電進行業務對口聯繫的情形。

5、被告公司在2020年6月亦曾提供原告「業務支援工程師」的職缺，原告不但拒絕該職缺，仍堅持被告公司必須以原告的原職「技術支援經理」及原薪資24萬8,533元僱用，可證被告公司即使有「業務支援工程師」的職缺，原告亦無意願擔任該職務。且勞動基準法第11條第4款所謂「適當工作」，當指與勞工資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任者而言，故雇主雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件（包括薪資、職級等）顯不相當，或非屬勞工所得勝任者，相對於勞工而言，自不得謂係「適當工作」，而強令雇主負安置義務。被告公司的業務需求至多僅有基層工程師的職缺，並無適當的管理工作或每月高達24萬8,533元薪資的職缺可供安置原告。

6、綜上所述，被告公司依據勞動基準法第11條第4款之規定，於2020年3月12日合法終止與原告間之勞動契約，故原告於勞動契約終止後，即不得再向被告公司為按月給付薪資之主張，原告之訴應予駁回。

三、得心證之理由

1、被告於109年3月12日通知終止勞雇契約前，是否有勞基法第11條第4款所定「業務性質變更，有減少勞工必要」，又「無適當工作可供安置」之情形？

①按業務性質變更，有減少勞工之必要時，雇主雖可依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約；惟依該款規定，雇主除須業務性質變更，有減少勞工之必要外，尚須無其他適當工作可供安置時，始得終止勞動契約。是以雇主倘僅因一部經營組織結構調整而減少勞工，但同性質之他部門，依然正常運

01 作，甚或業務增加，仍需用勞工時，則基於解僱最後手段原
02 則，雇主須證明曾有積極持續輔導勞工轉任至其他部門從事
03 工作，並經正當考核程序，卻不能勝任工作，致無其他適當
04 工作可供安置時，始得依勞基法第11條第4款規定終止勞動
05 契約。為避免雇主濫用解僱權之流弊，尚不得僅因一部組織
06 結構調整之業務性質變更情狀發生，即任意解僱勞工，否則
07 即與勞基法保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟
08 發展之立法意旨及行使權利應依誠信原則相悖。

09 ②經查，本件被告稱其所隸屬的布魯克集團2020年3月進行整
10 併並變更組織經營結構，被告公司未再負責管理台灣、中
11 國、新加坡三地半導體產品的技術支援服務業務，不需要繼
12 續僱用擔任技術支援經理之原告負責管理業務，遂有業務性
13 質變更而有減少勞工之必要等情，業經提出被證28之由被告
14 布魯克亞太區人事主管Sunil Sohn 於109年3月20日轉送給
15 各個國家相關部門的主管，並請各主管轉告所屬的團隊成員
16 公告為證，應信為真正而有業務性質變更之情。

17 ③再按所謂「無適當工作可供安置時」，為保障勞工之基本勞
18 動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，應包括「原雇
19 主」為因應業務性質變更而投資成立，在人事晉用及管理上
20 為「原雇主」所操控之他公司，亦無適當工作可供安置之情
21 形在內，然如被告所言被告公司之半導體產品技術支援服務
22 業務轉由中國布魯克的孫昊、泰國布魯克Prase r t，分別接
23 手先前由被告公司負責大陸、新加坡半導體部門的技術支援
24 服務團隊的管理工作，台灣本地半導體部門的技術支援服務
25 的管理業務也已經改由中國布魯克的孫昊負責，則被告公司
26 當時即應思對於原告方面之人事調整，應以內部人員調整為
27 優先，避免解僱。況被告進行組織經營結構之調整後，仍與
28 台灣客戶存有技術支援的業務，雖被告稱半導體部門不再有
29 技術支援服務的管理人員，自不再需要僱用身為技術支援經
30 理之原告負責管理業務等，惟半導體產品技術支援服務之管
31 理工作既仍存在，遂有安置相類或適當之管理職，被告自承

01 未先盡安置原告擔任此工作，且在原告未有任何不適任工作
02 情形下，即逕以並無其他適當工作可供安置原告而依勞基法
03 第11條第4款規定之事由資遣原告，依上說明自難認有據。

04 ④綜上，被告公司通知原告終止僱傭契約時，並無徵詢原告調
05 職之意願，是被告終止系爭僱傭關係與勞基法第11條第4款
06 所定「業務性質變更，有減少勞工之必要，有無適當工作可
07 供安置」之情形未合，顯非合法。是兩造間仍存有僱傭關
08 係，堪以認定。

09 2、原告請求被告給付自109年3月14日起至復職之日止之工資，
10 有無理由？

11 ①僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請
12 求報酬，但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服
13 勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內
14 扣除之；抵銷，應以意思表示，向他方為之，其相互間債之
15 關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅；債務人
16 非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人
17 預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得
18 以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提
19 出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責
20 任；民法第487條、第335條第1項、第235條、第234條分別
21 定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或
22 為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延
23 之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義
24 務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意
25 旨參照）。再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時
26 起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
27 人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其
28 利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第22
29 9條第1項、第233條第1項前段、第203條亦分別定有明文。

30 ②承前所述，被告於109年3月12日通知原告依勞基法第11條第
31 4款終止兩造契約，並不合法，不生終止之效力，原告請求

01 確認兩造間之僱傭關係存在，自屬有據。又被告通知終止契
02 約後，原告主張終止勞動契約不合法，被告亦未同意等情，
03 足見原告非法終止兩造勞動契約後，原告雖欲繼續提供勞務
04 之意，然為被告所拒，揆諸前揭規定及說明，自應由被告負
05 受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，即得請求被告
06 自109年3月14日起至原告復職日止，按月給付原告229,898
07 元，暨自各期應給付日之次日起，按年利率百分之5計算之
08 利息報酬。

09 四、綜上所述，原告依據僱傭關係請求如主文所示，均為有理
10 由，應予准許。又兩造陳明願供擔保宣告准、免假執行，經
11 核均無不合，爰分別酌定相當擔保金額宣告之。

12 五、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
13 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
14 逐一論列，附此敘明。

15 六、結論：原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條，判決如主
16 文。

17 中 華 民 國 110 年 1 月 20 日
18 勞 動 法 庭 法 官 彭淑苑

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 110 年 1 月 20 日
23 書記官 林琬茹