

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第40號

原告 李家驥

訴訟代理人 李文健律師

被告 澳商澳盛銀行集團股份有限公司臺北分公司

法定代理人 陳國榮

訴訟代理人 許修豪律師

邱韋智律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年8月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。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，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否認，則該僱傭關係存否即屬不明確，原告在主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

二、次按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受

01 其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承
02 受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。民事訴訟法
03 第170條、第175條分別定有明文。被告公司法定代理人於
04 本院審理中由劉宏瑞變更為陳國榮，並於民國108年4月16
05 日、23日具狀聲明承受訴訟，有書狀可稽（見重勞訴卷一第
06 297-298頁、第317-318頁），核與上開規定相符，應予准
07 許。

08 貳、實體方面：

09 一、原告起訴主張：

10 (一)原告自98年6月1日起受僱於被告，擔任金融市場總處企業
11 業務主管，負責「Head of Corporate Sales」職務。000
12 年0月間，原告依循被告公司全球吹哨者保護政策，對原告
13 之新上任直屬主管林衍尚於105年任職渣打銀行金融市場處
14 業務主管期間，有「涉及內部員工以不實交易遮掩TRF客訴
15 客戶交易損失之非法情事，經渣打銀行停職調查後，解除其
16 業務主管職務」之疑慮，向被告銀行集團內部全球吹哨者保
17 護官進行吹哨，並經被告銀行吹哨者保護政策認定符合被告
18 銀行對吹哨案件之嚴謹定義及審核後，授與原告吹哨人內部
19 認證核可密碼；但林衍尚於接受銀行內部吹哨者調查官詢問
20 之數週後，開始對原告態度鉅變，高度懷疑原告為銀行內部
21 吹哨者。至106年8月初，被告接獲金融監督管理委員會
22 （下稱金管會）來函表示有自稱「TRF受災聯盟受災戶」之
23 未具名人士向金管會指陳，林衍尚服務於渣打銀行期間有涉
24 及內部員工掩飾客戶TRF交易損失弊案之疑慮云云，情節與
25 原告前揭向銀行內部吹哨之內容近似；林衍尚經被告公司人
26 員告知前揭金管會來函內容後，旋於同年7日早上對原告
27 為騷擾、恐嚇之言語。至106年9月22日，原告將如原證2
28 之錄音檔及譯文，送交被告銀行吹哨者調查官進行調查，但
29 銀行內部卻將原告之投訴案件交付予人事部門處理，隨後人
30 事部門將原告之投訴按一般員工抱怨案件處置，並將原告之
31 投訴內容分別告知原告和林衍尚之各自香港區域主管。至

01 106年10月19日，香港區域主管Dominique和John
02 Thang（均為聘用林衍尚之共同決策者）飛抵臺灣調處原告
03 之投訴，Dominique表明聘用林衍尚之人事決定不會改變，
04 且詢問原告要不要自行轉調部門或直接離開被告公司，又原
05 告於同年3月之半年度考績評核本獲主管極佳之肯定，卻於
06 106年11月9日，接獲通知原告之年終獎金相較去年竟遭大
07 砍83%，但原告所領導團隊之其餘成員之年終獎金均無如
08 此，從而原告意識到遭報復之情況並未停止。至106年12月
09 5日，被告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款「業
10 務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置
11 時」之規定終止兩造間勞動契約，並於當下即取消（收回）
12 原告進出被告公司之磁卡，且要求原告立即離開被告公司，
13 同步切斷原告於被告公司內部之Email聯絡信箱與收發
14 Email功能。惟被告片面終止勞動契約實係出於不當動機之
15 報復行為，更與勞基法第11條第4款規定之要件不符，自不
16 生終止之效力；為此原告於106年12月8日寄發存證信函通
17 知被告前旨，並主張兩造間僱傭關係仍存在，原告願依約提
18 供勞務給付，而被告受領勞務遲延，原告並無補服勞務之義
19 務，請求依約給付薪資。詎被告僅給付原告計至107年1月
20 4日之薪資，並於107年1月25日將其自行計算認定之資遣
21 費新臺幣（下同）2,263,201元匯付原告。

22 (二)原告工作內容主要係行銷金融商品予企業客戶，隸屬於企業
23 金融業務項下，而被告就經營之企業金融業務並未變更，且
24 於解僱原告之當月，並持續拓展擴大在臺之企業金融業務團
25 隊，況原告所屬企業金融商品行銷團隊仍然存在，且依然進
26 行行銷企業金融商品之業務，無任何改變，故被告確無業務
27 性質變更之情形。又就原告任職之金融市場處，被告於106
28 年6月增聘林衍尚，於106年10月聘用業務同仁蔡翔加入原
29 告所屬企業金融商品行銷團隊，於106年9月、10月亦分別
30 聘用業務團隊主管Eileen Wu及業務同仁Jeremy Tsai，被
31 告更無減少勞工必要之情形。再者，被告所屬澳盛銀行集團

01 總部位於澳洲墨爾本，為一跨國性銀行，營業據點橫跨全球
02 34個國家，全球員工總數高達46,000人，且組織繁雜，故就
03 集團內部之國家或單位有何職缺，均比勞工更具資訊優勢，
04 若果有業務性質變更而有減少勞工必要之情形，應先由被告
05 統整全球集團內部之具體職缺提供予勞工考量，否則即未盡
06 勞基法第11條第4款之安置前置義務；而澳盛銀行集團人事
07 政策本為若有工作職缺，優先於集團內部公告對內部尋才，
08 於一段期間內招聘不成，方對外部開放招聘，是員工於集團
09 內部間跨國轉任乃為工作常態，並有前例可循，縱認被告有
10 業務性質變更而有減少勞工必要之情，被告仍須先統整全球
11 集團內部之具體職缺提供予原告，並徵詢原告是否有從事其
12 他臺灣或國外職缺之意願，方符安置前置義務。

13 (三)被告實係基於不當動機而解僱原告，依勞基法第74條第1項
14 至第3項規定，本屬無效；且被告既無業務性質變更，亦無
15 減少勞工必要，更未盡安置前置義務，顯與勞基法第11條第
16 4款規定之要件不符，則被告依此終止勞動契約，自不合
17 法，當然不生終止之效力，兩造間僱傭關係自屬存在。又被
18 告於106年12月5日解僱原告，同時取消原告進出公司之磁
19 卡，要求原告立即離開，顯見被告拒絕受領原告提供勞務，
20 原告嗣於106年12月8日發函予被告表明兩造間勞動契約仍
21 存在，請求被告安排原告提供勞務，被告收受後迄未安排，
22 足證原告主觀上無去職之意，被告卻表明無意受領勞務，且
23 未為受領勞務作必要之協力，被告自處於受領勞務遲延之狀
24 態，原告無補服勞務之義務，而仍得依約請求被告給付薪
25 資。而原告每月薪資應包含租車津貼50,000元，再者，被告
26 係於每月25日核發當月薪資，屬定有期限之給付，如被告有
27 給付遲延之情狀，原告即得依民法第229條第1項、第233
28 條第1項前段、第203條規定，請求自各期薪資給付期限屆
29 滿時之翌日即當月26日起至清償日止，按週年利率5%計付遲
30 延利息。而被告於106年12月5日解僱原告，並給付原告計
31 至107年1月4日之薪資，故原告原得請求被告給付107年

01 1 月5 日至31日之薪資502,257 元及自107 年1 月26日起算
02 之法定遲延利息、自107 年2 月1 日起至原告復職之日止按
03 月於當月25日給付576,666 元及自各期給付日翌日起至清償
04 日止之法定遲延利息。另被告前已給付資遣費2,263,201
05 元，將起訴時已屆期之薪資債權為抵銷後，原告尚得請求被
06 告自107 年4 月1 日起至原告復職之日止，按月於當月25日
07 給付576,666 元，及自各期給付日翌日起至清償日止之法定
08 遲延利息。爰依僱傭關係、民法第487 條、第235 條、第
09 234 條規定，提起本件訴訟。

10 (四)並聲明：

11 1.確認兩造間僱傭關係存在。

12 2.被告應自107 年4 月1 日起至原告復職之日止，按月於當月
13 25日，給付原告576,666 元，及自各期給付日翌日起至清償
14 日止，按週年利率5%計算之利息。

15 3.就第2項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

16 二、被告抗辯則以：

17 (一)自105 年起，澳商澳盛銀行集團股份有限公司（
18 Australiaand New Zealand Banking Group Limited，下
19 稱「ANZ 集團」）為因應市場及競爭環境，將亞洲、臺灣之
20 業務方針調整，開始聚焦於大型企業及金融同業客戶，裁撤
21 中小企業及個人等相關業務，如於105 年間將部分中小企業
22 客戶債權出售予中信銀行集團及出售個人金融與財富管理業
23 務予星展銀行集團，致被告員工總人數持續減少，顯徵被告
24 涉及組織實質性及結構性之變異。又被告因業務性質變更而
25 於105 年間出售之中小企業客戶債權等相關業務，原即係原
26 告帶領「企業業務」部門之主力項目，然因業務性質變更，
27 原告所帶領之「企業業務」部門內人員亦逐漸縮編，如被告
28 於105 年起將原5 名服務中小企業之業務人員，裁撤其中2
29 名，截至106 年9 月以前，其餘服務中小企業之業務人員，
30 1 名申請至ANZ 集團其他國家之子公司或分公司任職並獲錄
31 取，2 名離職，原告則帶領剩餘之企業業務團隊，顯見被告

01 業務性質變更影響原告職位及負責業務。而時任ANZ 集團之
02 北亞暨東亞區主管John Thang檢討被告組織結構，認為原告
03 所帶領之「企業業務」部門業務量小，實可逕歸「企業業
04 務」部門之組織上層「金融市場總處」統一負責兼辦，毋庸
05 疊床架屋於「企業業務」部門本身設立主管職，故於106 年
06 11月14日JohnThang 以電子郵件向集團內部發布上開判斷結
07 論，表示擬合併被告「企業業務」部門主管職與「金融市場
08 總處」主管職，被告斯時亦同意此基於業務性質變更而精簡
09 組織之結論。因原告職位將遭裁撤，被告公司人事主管林士
10 懷曾考量原告背景能力、職級薪級，盤點被告公司職缺，然
11 幾經確認仍無適當工作可安置原告。甚且，被告亦曾嘗試將
12 原告與現任「金融市場總處」主管林衍尚進行比較，衡量兩
13 者擔任「金融市場總處」主管之適任性，比較項目包含5 大
14 項基本人格特質及6 大項能力指標，幾經權衡，判斷原告不
15 適任金融市場總處主管一職。嗣被告於106 年12月5 日向原
16 告進行解僱溝通時，為求慎重，主動向原告表明可查閱被告
17 全球職缺系統，且願意提供外部職缺媒合協助，均遭原告斷
18 然拒絕，被告僅能向原告表明因業務性質變更，有裁撤原告
19 職缺之必要，復無適當工作可安置原告，兩造僱傭關係將於
20 107 年1 月5日終止。另於107 年間，John Thang之職位，
21 亦因精簡組織結構考量而遭裁撤，更徵包含被告在內之ANZ
22 集團各公司，於業務方針調整及組織結構檢討之規模及其持
23 續性，是被告解僱原告合於勞基法第11條第4 款要件，顯屬
24 適法。

25 (二)被告暨所屬之全球吹哨政策制度極為嚴謹，認定事實與調查
26 程序係由集團內全球獨立部門負責，以確保吹哨檢舉內容之
27 秘密性與公平性，故作成解僱原告決定之區域、人事主管在
28 組織上均無從知悉原告吹哨檢舉行為。況林衍尚僅係被告聘
29 請之臺灣主管之一，而原告吹哨之內容係林衍尚於其前公司
30 任職期間之爭議事件，實與被告毫無利害關係，殊難想像被
31 告有何因林衍尚過去爭議事件遭原告吹哨檢舉而解僱原告之

01 理。又ANZ 集團設置有「員工關係部門」(Employee
02 Relations)處理員工關係事項，處理事務包含供人員進行
03 各式員工申訴抱怨；而原告於106年9月後至同年12月5日
04 被告預告終止兩造僱傭關係之日止，申訴抱怨行為共有2
05 件，一件是於106年9月申訴抱怨林衍尚對其騷擾、恐嚇，
06 另一件則是於106年11月申訴抱怨其年終獎金；然被告解僱
07 原告與其申訴抱怨行為無關，因最初建議解僱原告之John
08 Thang根本不清楚原告曾於000年0月間為吹哨檢舉行為，
09 亦不清楚原告106年9月22日曾將原證2所示錄音檔及譯文
10 送交吹哨者部門集團調查官進行調查，此更徵解僱原告之決
11 定，顯與原告吹哨檢舉行為毫無關係。另被告於解僱原告時
12 取消原告email信箱之權限，無涉任何報復原告之不當動
13 機，而係考量到原告擔任高階主管職得接觸之敏感資訊及業
14 界通常處理方式，為避免任何敏感資料外流所為之必要措
15 施。

16 (三)兩造僱傭關係實已於107年1月5日終止，則原告關於薪資
17 及利息給付之請求，即失所附麗，皆無理由。又原告每年薪
18 資為6,259,988元，此為當時被告每年固定給付與原告相當
19 於14個月之月薪總和，其中未含任何津貼費用，即不含午餐
20 津貼5,000元及租車費用，故原告每月固定領取之月薪實為
21 447,142元，則縱認兩造間僱傭關係存在，原告所能領取之
22 薪資，即應係每年6,259,988元。

23 (四)並聲明：

24 1.原告之訴駁回。

25 2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

26 三、得心證之理由：原告自98年6月1日起擔任被告金融市場總
27 處業務主管。嗣於106年12月5日被告以勞基法第11條第4
28 款之事由通知原告終止僱傭關係之事實，為兩造所不爭執
29 (見本院卷一第379-381頁、本院卷二第80-82頁)，並有
30 原告之服務證明書、解僱通知書等在卷可憑(見北司勞調卷
31 第14頁、第17頁)。原告主張被告係因不當動機而終止兩造

01 間僱傭關係，與勞基法第11條第4款之構成要件不符，為違
02 法資遣，請求確認兩造僱傭關係存在，被告則以上揭情詞置
03 辯，茲論述如下：

04 (一)原告主張被告基於不當動機終止僱傭關係，為無理由：原告
05 主張因其於100年0月間對主管林衍尚為吹哨行為，而遭被
06 告報復，進而片面終止僱傭關係，顯見被告解僱係出於不當
07 動機云云，並提出106年6月3日原告致澳盛銀行全球吹哨
08 者信箱之吹哨電子郵件及同年5月5日吹哨者信箱回覆原告內
09 部認證核可密碼之電子郵件、106年8月10日、18日原告與
10 林衍尚之對話錄音譯文、原告於106年6月7日之陳述書等
11 為證（見勞調卷第9-12頁、重勞訴卷一第119頁）。惟此為
12 被告否認，辯稱：被告所屬ANZ集團之吹哨制度極為嚴謹，
13 致力確保吹哨者的保密性，俾使吹哨者不受報復，且設有吹
14 哨檢舉管道，委由外部第三方團體獨立管理，稱為「吹哨熱
15 線」，亦有集團調查官調查，被告均無從知悉案件內容。解
16 僱原告之主管為ANZ集團北亞暨東亞區主管John Thang，係
17 因應市場、提高產能、精簡無效率結果所為之業務組織調整
18 判斷，決策人員均不清楚原告吹哨檢舉事宜，亦無迴護特定
19 人而解僱原告之動機，原告認被告係因不當動機而解僱原
20 告，純屬臆測之詞等語。按當事人主張有利於己之事實者，
21 就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文，原
22 告固提出上開證據欲證明遭被告不當動機而解僱，惟原告提
23 出之106年8月10日、18日錄音譯文係其與林衍尚之對話內
24 容，林衍尚雖向原告稱「你bear in mind」等語，然由渠等
25 前後對話內容之譯文觀之，實難據以判斷所指何事，況林衍
26 尚並非有權決定原告去留之人，縱認林衍尚猜測原告係吹哨
27 者一事屬實，亦無從逕認被告之解僱行為係出於不當動機，
28 原告所指尚嫌速斷。另原告提出106年6月7日之陳述書欲
29 證明John Thang於106年6月2日在原告告知林衍尚於渣打
30 銀行任職時有不良法遵紀錄後，曾嚴厲威脅原告，以此證明
31 John Thang有報復原告之動機，並稱陳述書上以被告之「時

01 間鐘」印記紀錄時間，足認所述為真正云云，惟此為被告否
02 認，稱時間鐘印記並非被告之設備等語；本院審酌此份陳述
03 書依原告所述為其事後之書寫紀錄，縱認其上之時間鐘印記
04 為真，亦僅為原告之陳述、主張，原告欲據此佐證其主張為
05 真，尚難認有據；況依原告前開所述，其係106年6月2日
06 即遭John Thang威脅，然迄至106年12月5日始遭解僱，期
07 間已有半年之久，以原告所提之證據，實難驟認被告係出於
08 不當動機而為解僱之行為，是原告此部分主張，舉證尚有不足，
09 委難採信，為無理由。

10 (二)被告主張依勞基法第11條第4款之規定，終止兩造僱傭契
11 約，為有理由：

12 1.按勞基法第11條第4款所謂「業務性質變更」，乃指雇主所
13 營事業或經營事業之技術、手段、方式有所變更，致全部或
14 部分業務發生結構性或實質性之變異而言。是故「業務性質
15 變更」之範圍極廣，應非侷限於變更章程所訂的事業項目或
16 從登記之事業範圍中之一項變為另一項、生產產品的改變、
17 生產技術的變更等項目而已。故雇主出於經營決策或為因應
18 市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不同經營方
19 式，致該部分業務之實施，發生結構性、實質性之變異，亦
20 屬業務性質變更之範疇。則欲判斷公司業務性質是否變更，
21 應本於經驗及論理法則，並參考工商業發展與勞動市場之條
22 件與變化，企業（公司）經營決策與人員管理方式，及實際
23 運作之狀況等予以綜合考量。如足認公司所為確係出於經營
24 決策與生存所需，當可認為必要、合理。再者，事業單位因
25 虧損或業務緊縮，為謀求事業單位之永續經營及保障其餘勞
26 工之權益，解僱部分勞工既屬無可避免，則其選定解僱或留
27 用勞工之情形，除有明顯不合理，或歧視特定勞工族群，如
28 年資較長、身心障礙、女性、懷孕、職災，或擔任工會或勞
29 工代表之勞工等情形外，於年資、考績、工作能力等條件相
30 仿勞工間之選擇解僱或留用，應賦予雇主相當之裁量選擇
31 權，使雇主能依其經營管理上之合理考量做選擇，俾便企業

01 於整頓人事、精簡人力後，得改善經營體質、提高營運績效
02 俾永續經營。

03 2.被告因業務性質變更，而有減少勞工之必要：

04 本件原告主張其受僱被告時起，就是負責大型企業客戶，係
05 99年4月後兼負責中小企業客戶，故被告停止中小企業業務
06 後，原告自得回到專責服務大型企業客戶之狀態；況被告所
07 稱放棄中小企業業務對組織之影響早在105年就已因應完
08 成，被告又於106年6月聘用林衍尚專職總處處長、再於同
09 年9月、10月聘用蔡翔、Eileen Wu及Jeremy Tsai，可證
10 被告並無業務性質變更，亦無減少勞工之必要，解僱原告為
11 不合法云云。惟查：

- 12 ①被告所屬ANZ集團於105年起即為因應經濟環境與市場競
13 爭，而調整亞洲、臺灣之業務方針，聚焦於大型企業及金融
14 同業客戶、裁撤中小企業及個人相關業務，該年度將部分中
15 小企業客戶債權出售予中信銀行集團，嗣決定出售個人金融
16 與財富管理業務予星展銀行集團，此有被告提出之兩則新聞
17 報導在卷可憑（見重勞訴卷一第73-75頁），而原告對於被
18 告確實有停止中小企業客戶之舉並未爭執（見重勞訴卷一第
19 176頁），僅主張原告本即有企業業務部門之專長，故被告
20 確有調整企業經營之方向，裁撤中小企業及個人金融、財富
21 管理等業務乙節，首堪認定。而原告於終止僱傭契約前，原
22 任職務之企業業務部門，主力項目即為中小企業客戶債權等
23 相關項目，該部門原有5名員工，除原告外，業遭被告裁撤
24 2名，另2名則離職，另一名則至ANZ集團其他子公司任
25 職，此有被告提出之104年9月30日、106年11月30日金融
26 市場總處組織圖前後對照可看出（見重勞訴卷一第77-79
27 頁），而ANZ集團北亞暨東亞區主管John Thang因考量原告
28 帶領之企業業務部門業務量小，決意將該部門業務歸於組織
29 上層之金融市場總處統一負責兼辦，此有106年11月14日
30 John Thang之電子郵件中提及「For Taiwan, we would
31 like to combine the role of head of corporate sales

01 and marketsh ead to save one headcount . (就臺灣而
02 言，我們希望合併企業業務部門主管職及金融總處主管職以
03 節省一名人事員額)」等情在卷可參(見重勞訴卷一第81
04 頁、重勞訴卷二第55頁)，並據證人即被告人力資源處處長
05 林士懷於本院審理時具結證稱：公司解僱原告之原因係基於
06 公司組織上規劃，因為公司結束中小企業業務，組織上有疊
07 床架屋的情況，而原告是金融業務的主管，跟金融市場總處
08 的處長在工作性質上有重疊，而公司營運性質改變，故解僱
09 原告等語(見重勞訴卷一第272頁)，而原告亦未爭執被告
10 確有停止中小企業客戶之經營決策，則被告於105年間裁撤
11 中小企業及個人相關業務之部門，於106年間據此調整企業
12 之組織，將原告所屬企業業務部門之工作範圍統由上一層級
13 之金融市場總處兼辦，並以此節省一名人事員額，應屬被告
14 經營之決策及因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必
15 要，而採取不同經營方式，核與勞基法第11條第4款「業務
16 性質變更，有減少勞工之必要」之規定相符。

17 ②原告雖主張被告於105年完成組織調整後，原告僅不再兼領
18 中小企業業務團隊，繼續帶領大型企業業務團隊，此與原告
19 98年6月1日受僱於被告時之職務相同，且被告於106年6
20 月聘用林衍尚專職擔任金融市場總處處長，同年10月聘用蔡
21 翔加入大型企業業務團隊，可證被告仍有補充人力之需求，
22 而無減少勞工之必要云云。惟查：被告係因原金融市場總處
23 處長Ellen Chen於106年4月退休，始於106年6月聘僱林
24 衍尚，另原告前所提及之Jeremy Tsai、蔡翔、Eileen Wu
25 等人，均係遞補被告原編制內之職缺，職務內容均與大型企
26 業或金融同業業務相關乙節，業據被告陳述在卷，並有被告
27 提出之組織圖2份在卷可參(見重勞訴卷一第77-79頁)，
28 其中Eileen Wu與原告所屬部門不同，而Jeremy Tsai及蔡
29 翔之職位則在原告層級之下，渠等職位層級、薪資均與原告
30 不同，自無從以被告聘用上開員工遞補編制內職缺，即認被
31 告並無業務性質變更或無減少勞工之必要。況被告係因000

01 年00月間因所屬集團組織檢討，而將企業業務部門併由上一
02 層級之金融市場總處負責，並依此而裁撤原告原所屬之主管
03 職位，就此組織架構之調整以精進企業效能，應認屬經營上
04 必要、合理之手段，是被告稱確有減少勞工之必要，應屬可
05 採，為有理由。

06 3.被告以業務性質變更為由通知原告終止勞動契約時，並無其
07 他適當工作可供安置原告。原告主張被告未盡安置前置義務
08 云云，惟查：被告稱於解僱原告前，曾將原告與林衍尚進行
09 比較，以衡量兩者擔任金融市場總處主管之適任性，經比較
10 兩者能力指標、各項評量指數、雙方之優點及應改進部分
11 後，認林衍尚較適合擔任金融市場總處處長之職位，並提出
12 金融市場總處一職適任比較表1 紙為證（見重勞訴卷一第
13 83、263 頁）；核與證人林士懷於本院審理時證述：被證6
14 （即金融市場總處一職適任比較表），是在決定解僱原告
15 前，被告就金融市場總處一職，重新比較原告與林衍尚誰較
16 適任，重新比較的目的即在盡最大的努力安置原告等語相符
17 （見重勞訴卷一第274 頁）。由上開比較表及證人林士懷之
18 證述可知，被告於解僱原告前，尚就金融市場總處處長一
19 職，與林衍尚再次進行比較，然因林衍尚較適合該職位，故
20 未能安排原告就任該處長一職；而證人林士懷於本院審理時
21 進一步證述：是我於106 年12月5 日當天通知原告其遭解
22 僱，我告知他公司解僱的決定後，也告知可以提供查詢ANZ
23 集團的職缺及提供外部職涯的協助，但因原告不認同這個解
24 僱決定，所以拒絕進一步瞭解；原告的職級在臺灣子公司是
25 很資深的，相同職級的員工僅7、8 位。公司是在106 年11
26 月底告知我要解僱原告，我有考慮臺灣子公司內部的職缺，
27 但因原告職級跟待遇都很高，故並無合適的職位等語（見重
28 勞訴卷一第273-280 頁），由證人林士懷上開證述內容觀
29 之，原告在被告公司之職級甚高，相同職級之人僅7 至8
30 名，而金融市場總處處場一職，經比較條件相仿之林衍尚
31 後，被告選擇解僱原告，應屬其經營管理上之合理考量所為

01 選擇，自無從逕予指摘。況原告之月薪逾50萬元，原職位又
02 係企業業務部門主管，已屬該部門高層級之職位，依一般常
03 情判斷，考量原告原所專長之領域，於企業內本難覓得同樣
04 位階之職缺，是證人林士懷證述其未能替原告尋得合適之職
05 位，尚難認係偏頗之詞；此外，原告因未接受被告解僱之決
06 定，亦當場拒絕證人林士懷提供內部職缺查詢之機會及外部
07 職涯協助乙節，亦據證人林士懷證述明確如前，堪認被告業
08 已盡其安置前置義務，係原告拒絕接受甚明。原告雖再主張
09 106年12月5日解僱當天，被告即取消原告進出公司之識別
10 證及磁卡功能，原告亦不得收發公司內部之電子郵件，而無
11 法觀看公司內部網站職缺資訊，以此主張被告未盡安置前置
12 義務云云，惟原告於被告公司任職時層級甚高，前已一再敘
13 明，況原告為企業業務主管，依其權限所得知悉、掌握、查
14 詢之客戶相關機密資訊、業務內容必甚為廣泛，故被告此舉
15 為業界慣例，以避免企業資訊外流乙節，尚非悖於常情；況
16 依證人林士懷前揭證述，其有提供內部職缺查詢之機會予原
17 告，則權衡被告公司業務機密及原告解僱後安置之權益，應
18 認由林士懷當場提供被告查詢之機會尚非違反比例原則，原
19 告既拒絕被告之提議，自無從事後翻稱被告未盡其安置前置
20 義務。至原告再以被告公司人力資源處經理即證人趙映晴證
21 稱：準備給原告的文件中並未包含全球集團內部職缺資訊，
22 且亦無印象林士懷曾稱可以幫忙原告查詢全球集團內部職缺
23 資訊云云，以此主張證人林士懷之證述不可採。惟細繹證人
24 趙映晴之證述，其係證稱：當天林士懷通知我進入會議室向
25 原告說明解僱的事情，我進去前，林士懷已經告知原告解僱
26 的事，印象中，原告並不接受解僱，所以也沒有簽資遣的文件，
27 也沒有針對職涯部分進一步說明，之後林士懷請我陪原告
28 回位置收拾個人物品等語（見重勞訴卷二第281頁），由
29 其證詞可知，證人趙映晴係在證人林士懷已通知原告解僱一
30 事後，始進入會議室內，故其並未全程參與通知解僱之經
31 過，自難僅憑其片段之經歷，驟認被告未提供職缺查詢之機

01 會予原告；況證人趙映晴亦明確證述因原告不接受解僱之決
02 定，故其未聽取外部職涯之說明等情，核與證人林士懷上開
03 證述內容相符，益證證人林士懷之證詞核屬有據，堪值採
04 信。是原告主張被告未盡安置前置義務云云，委無足採。被
05 告以業務性質變更，有減少勞工之必要為由通知原告終止僱
06 傭契約，且斯時被告確無其他適當工作可供安置原告等情，
07 為有理由，洵堪採信。

08 四、綜上所述，原告主張被告終止勞動契約為不合法，應恢復兩
09 造間僱傭關係，被告應自107年4月1日起至原告復職之日
10 止，按月於當月25日，給付原告576,666元，及自各期給付
11 日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理
12 由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請
13 即失所附麗，一併駁回。

14 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
15 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
16 併此敘明。

17 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 108 年 9 月 12 日
19 勞工法庭 法官 陳威帆

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 108 年 9 月 12 日
24 書記官 黃瑋婷