臺灣臺北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第22號

原　　告　劉書銘
訴訟代理人　馬傲秋律師
被　　告　台灣微軟股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　竇立佛
訴訟代理人　張嘉真律師
　　王之穎律師
　　劉穎嫻律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國109年9月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應自民國108年9月1日起至復職日前1日止，按月給付原告新臺幣232,398元，於每年1月、7月各另支付新臺幣229,998元，暨自應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應自民國108年9月1日起按月提繳新臺幣9,000元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之64，餘由原告負擔。

本判決第2項已到期部分各得假執行，但被告每期各以新臺幣232,398元（每月工資部分）或新臺幣229,998元（每年1月、7月固定獎金部分）為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第3項已到期部分得假執行，但被告每期各以新臺幣9,000元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限

，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經查，本件原告原起訴請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自民國108年9月1日起至原告復職前1日止，按月給付新臺幣(下同)232,398元，及於每年1月與7月各另給付229,998元，暨自各該月之次月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈢被告應自108年9月1日起至原告復職前1日止，於每年2月、5月、8月、11月給付63,478元，及於每年9月給付476,250元，暨自各該月之次月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈣被告應自108年9月1日起至原告復職前一日止，於每年9月給付Microsoft Corporation股票（下稱美國微軟公司股票）219股。㈤被告應給付37,029元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈥被告應提繳34,200元，及自108年9月1日起至原告復職前1日止，按月提繳9,000元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。嗣於109年4月10日具狀變更訴之聲明如下，核在同一基礎事實上減縮應受判決事項之聲明，揆諸前引規定，洵屬有據，應予准許。

二、原告起訴主張：

㈠原告自95年7月24日受僱被告，先後擔任業務經理、業務經理暨資深業務經理、資深通路行銷暨零售服務經理及資深產品行銷協理，最後職務內容為Xbox遊戲部門產品暨行銷業務。原告為照顧家中長輩及幼兒，於107年5月底陸續請家庭照顧假、於107年9月10日起至108年3月9日育嬰留職停薪，並於108年3月10日復職。

㈡嗣兩造於108年7月10日上線進行視訊會議，詎主管竟告知因組織調整，原告原擔任消費通路暨裝置事業群資深產品行銷協理一職，其後只由公司內部職等60、61以下員工擔任，原告職等達62不能擔任，人資部門人員更表示因業務性質變更，被告將終止兩造間勞動契約，原告上班至108年8月31日，經原告當場拒絕，人資部門人員於翌日即108年7月11日安排原告與人資部門及法務部門人員共同開會，原告再度拒絕且

未於離職文件上簽名並拒絕收受該文件，其後數日被告逕將包含終止通知書在內等離職文件郵寄予原告。

㈢因業務性質變更而資遣原告之際，被告卻持續宣傳與銷售原告原負責Xbox遊戲部門產品，甚至將在109年推出Xbox新款產品，足認行銷Xbox產品依然存續且有需求。復觀之近期臺灣微軟官網首頁，Xbox產品仍置於網頁最醒目處，或從首頁點選連結至專門介紹與行銷Xbox產品網頁，均可認Xbox仍為被告行銷之主力產品，是被告營業項目並無變更，產品種類亦無大幅變化，於媒體及官網強力行銷Xbox，遑論被告為全球知名企業，經營狀況良好，難認被告有業務性質變更之情。被告所謂組織調整，僅係任意解聘較資深、職級較高而薪資成本較高之員工，再由職級較低而薪資成本較低之員工擔任，實則並無業務性質變更。又原告有相當學經歷，受僱被告後亦從事業務或行銷工作，工作表現受到被告肯定，多次獲獎，且年度績效考核亦多次得到最高等級。然被告於108年7月至9月在公司內部系統及外部徵才軟體，公開徵求資深通路行銷經理、業務銷售專家、產品經理、通路經理、解決方案專家等適合原告專長之職缺，卻從未安排原告擔任該等職務，被告確實未盡安置義務，不符合解僱最後手段性，其於108年8月31日片面終止勞動契約，自非適法。惟原告仍提供勞務直至108年9月4日發現門禁卡失效，且電子郵件等系統權限被關閉，於108年9月5日寄發存證信函表示願繼續提供勞務。

㈣原告擔任消費通路暨裝置事業群資深產品行銷協理，每月薪資229,998元、伙食津貼2,400元，計232,398元，被告自應按月給付。又被告固定於每年1月及7月分別給付相當於1個月薪資之固定獎金229,998元，亦應按期給付。另被告固定於每年2月、5月、8月及11月給付RBI業績獎金、於每年9月給付CBI績效獎金及配發美國微軟公司股票，倘被告未拒絕原告提供勞務，原告將定期受領上開獎金及股票。然原告自107年9月10日起至108年3月9日辦理育嬰留職停薪，且復職

後不久即遭違法終止勞動契約，此期間均未受領RBI獎金、CBI獎金及股票，係肇因於被告未使原告從事原職所致，而非可歸責於原告，衡酌正常工作下原告應可獲得上開獎金及股票，而原告自103年7月擔任消費通路暨裝置事業群資深產品行銷協理，至107年9月10日辦理育嬰留職停薪前，平均每3個月所受領之RBI獎金為63,478元，平均每年所受領之CBI獎金為476,250元，平均每年所配發之股票為219股，故被告自108年9月1日起至原告復職前1日止，於每年2月、5月、8月及11月給付63,478元，於每年9月給付476,250元，並自108年9月1日起至原告復職前1日止，於每年9月配發美國微軟公司股票219股。另被告通常於每月末日發給薪資及獎金，其遲延給付，應加計自次月1日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息。兩造間僱傭關係存在，業如前述，被告應自108年9月1日起至原告復職日前1日止，按月提繳9,000元至原告之勞工之退休金專戶。

㈤為此，提起本件訴訟，並聲明:

1.確認兩造間僱傭關係存在。

2.被告應自108年9月1日起至原告復職日前1日止，按月給付232,398元，及於每年1月與7月各另給付229,998元，暨自各該月之次月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

3.被告應自108年9月1日起至原告復職日前1日止，於每年2月、5月、8月、11月給付63,478元，及於每年9月給付476,250元，暨自各該月之次月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

4.被告應自108年9月1日起至原告復職日前1日止，於每年9月給付美國微軟公司股票219股。

5.被告應自108年9月1日起至原告復職日前1日止，按月提繳9,000元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

6.願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告則以：

㈠原告任職被告消費暨裝置事業群即CDS事業群，於被告之全球組織編制上隸屬於全球銷售團隊，在臺地區主要業務可分為OEM業務部及零售業務部。OEM業務部負責銷售予臺灣原始設備製造商，用以預先安裝於電腦裝置或伺服器並隨機銷售之Microsoft Windows作業系統、Office應用程式及Windows Server伺服器軟體等隨機版軟體，並協助廠商推廣Windows電腦裝置。而原告所隸屬之零售業務部負責行銷多種個人及家用之電子消費性商品，主要包括1.Microsoft Surface品牌電腦裝置及配件，即Surface裝置、2.Office應用程式軟體零售版，包括Office 365 雲端服務個人版及家用版訂閱、Office應用程式零售版，即Office軟體產品、3.Xbox遊戲主機、配件及遊戲，即Xbox產品、4.Windows作業系統軟體零售版，即Windows軟體產品，及5.微軟品牌之滑鼠、鍵盤、耳機麥克風與網路攝影機等個人電腦裝置週邊配件，即電腦週邊產品，且上開1至4項產品類別均分別指派至少1位產品行銷經理負責行銷。

㈡被告自2020年會計年度(即108年7月1日起至109年6月30日止，下稱FY20年度)，遵循美國微軟公司CDS事業群總部之指示，基於銷售智慧裝置予消費者及企業及雲端服務為優先目標，藉以因應產品及零售通路客戶之轉型之市場變化，主力營收集中在Surface裝置及Office軟體產品，且兩者在臺灣總營收占比高達81.4%，而Xbox產品、Windows軟體產品及電腦週邊產品之營收占比僅占18.6%，被告在經營決策考量下，已無繼續就Xbox產品及Windows軟體產品配置單獨專職人力進行行銷管理，自108年7月10日起就CDS事業群零售業務部進行組織調整，將原本5位產品行銷經理縮編為2位，並由該2位產品行銷經理統籌執行上開5項產品線之行銷管理，並依FY20年度銷售優先目標，將業務銷售著重於智慧裝置（主要為Microsoft Surface電腦裝置），及微軟雲端服務（主要為Office 365雲端服務），不再將Xbox產品及Windows軟體產品並列為優先銷售目標。

㈢被告考量CDS事業群零售業務部負責上開5項產品營收，於FY19年度在大中華區(包含臺灣、香港及中國)業績占比僅達10.1%，故基於全球及區域戰略布局、整體人力最佳運用等考量，自108年7月10日起已無繼續配置資深職級63（原擔任Surface產品之資深產品行銷協理）與62（即原告原擔任Xbox產品行銷經理）之員額需求，並移除最淺職級59之員額1位（原亦擔任Xbox產品行銷經理），僅安排2名職級為60、61人員，由60職級之資深產品行銷經理，負責Surface產品、Xbox產品及電腦週邊產品，即整合上開第1、3、5項產品。另由61職級之資深產品行銷協理，負責Office軟體產品(含Office 365雲端服務訂閱）及Windows軟體產品，即整合上開第2、4項產品。是時在臺已無配置單獨專職之Xbox產品行銷經理職位，經半年業務審視後，於108年12月31日起再次進行調整，即Xbox產品之重要行銷策略規劃重心已不在臺灣，須以大中華區整體考量，被告乃採取跨區整合人力編制之方式，將臺灣Xbox產品之產品行銷管理，移由1名中國正職員工負責統籌規劃指揮，再配置1名56低職級員工即產品行銷副理，依該中國正職員工之規劃與指揮加以執行，並須協助同部門職級60之資深產品行銷經理處理Surface產品在臺較低階之執行面工作，然此不代表在臺灣仍有維持原告原本從事行銷管理職務之人力需求，足證被告就經營臺灣Xbox產品之行銷管理業務，在手段及方式俱已有所變更，致CDS事業群零售業務部之業務確實發生結構性及實質性之變異，確屬業務性質變更，且被告因所需產品行銷經理員額由5名縮編為2位，此2名員額並無資深職級之人力需求，故有減少勞工之必要。

㈣被告於工作規則第7條業已明確規定如其他部門有職缺，員工得自行申請轉調其他職務，被告於108年7月10日安排原告主管及人資部門人員與原告進行會議時，除告知因業務性質變更將於108年8月31日終止兩造間勞動契約外，並告知得隨時進入被告網站瞭解公告職缺，且得依意願申請轉調至當時

微軟全球各地之工作職缺(包含被告其他部門及CDS事業群大中華區之各項職缺)，更積極支援原告得帶職帶薪在內外部謀職，然原告自108年7月10日受通知起至108年8月31日終止日止，長達51天均未申請任何職缺，顯見原告並無意願調任其他職缺，被告亦不能強行安置。原告雖主張其專長適合擔任資深通路行銷經理、業務銷售專家、產品經理、通路經理、解決方案專家等職缺，然被告當時或僅供招募取得MBA碩士學歷且畢業一年內之社會新鮮人，至其他職缺均具有微軟Azure雲端服務、Office 365雲端服務或物聯網等相關產品知識、產業了解經驗與技術能力始能擔任，與原告長期負責行銷消費性零售產品所需職能大有不同，與原告擔任行銷職所需專長亦有所不同，自屬無適當安置之職缺。至原告雖提出原證9可供安置之職務，惟所列職缺之工作條件，包括薪資、職級等，均與原告職務顯不相當外，亦非原告現有技能或經過合理期間再訓練即能勝任，自不得謂係適當工作。倘謂被告需負強制安置義務，豈不表示雇主可擅自將員工調動至職級、薪水較低之任一職缺？變相鼓勵雇主以主動安置義務為由，規避所謂調職五原則？倘由被告直接將原告調職至上開所列不適於原告之工作，原告縱不爭執業務性質變更，亦會爭執該調職之合法性。

㈤綜上，被告確有業務性質變更，而有減少勞工之必要，且被告並無適當工作可供安置原告，故被告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，於108年8月31日終止兩造間勞動契約，應屬合法，兩造間勞動契約業經終止，原告請求被告自終止之次日即108年9月1日起至復職前1日止，按月給付薪資229,998元及伙食津貼2,400元，合計232,398元，及每年1月及7月固定獎金各229,998元之本息，應無所據。原告固提出過去所領取獎金及股票明細，主張如兩造僱傭關係存續，其應可繼續領取該獎金及股票，姑不論由原告自行製作之表格內容是否真正，然依RBI獎金辦法規定，每年度RBI獎金限於該年度有簽署獎金協議之員工方可領取，原告於FY19

會計年度並未簽署當年度RBI獎金協議，其自始無領取資格至明。且RBI獎金係被告於每會計年度，依當年度RBI獎金辦法審查該員工是否簽署獎金協議及業績達成率而決定是否給予，獎金數額則依業績表現定之，是各年度間並無關聯。而CBI獎金係依員工當年度之績效考核結果，給予工作表現優異之員工獎勵，CBI獎金之發放與員工於各年度績效考核結果及工作表現，包含員工紀律與合規行為表現，有直接關聯。而原告於FY19會計年度曾因違反微軟合規政策，不當招待經銷商連3年即104年至106年參加國外舉辦之國際年度大型電腦及遊戲產品商展，包括不當支付旅館費、機票費、餐費及娛樂費，且明知微軟員工或經銷商家屬並非經銷商員工，不實登記為經銷商員工進行商展門票與住宿安排，且未配合調查等，受有書面警告之懲戒處分，績效考核評級為最低評分，且107年9月在職時，原告於FY18會計年度之績效考評結果亦為最低評分，是原告自FY18會計年度即106年7月1日起連續2年工作表現為最低評分，本無法領取當年度CBI獎金，遑論CBI獎金數額需依各年度績效考核結果定之，各年度間並無關聯。再者，RBI獎金、CBI獎金，係被告為激勵員工士氣、留住或吸引人才，按績效由盈餘抽取部分發給在職員工之獎金，需視公司盈餘及員工個人績效表現等情況，決定是否核發及其金額，顯見其非單純因員工提供勞務即可必然獲取之對價，亦非員工於制度上得經常性領得之給與，要非工資而屬恩惠性給與。遑論兩造間僱傭契約已合法終止，原告請求給付所謂歷年RBI獎金、CBI獎金顯無所據。另股票發放政策之發給人並非被告，而是被告母公司即美國微軟公司，且言明非屬員工之勞動契約條件，係美國微軟公司為徵才留才之恩惠性給予制度，由美國微軟公司單方依其政策全權決定股票數之發放，員工並無請求權，是該股票發放政策，既非由被告所發給或決定，且美國微軟公司實際發放之股票數額，需視簽署協議員工當年度績效考核表現而定，因原告於FY19會計年度績效考評為最低評分，則美國微軟公司

不會給予該年配股，況原告自108年8月31日起已離職，亦喪失實領股票之權利，則原告向被告請求給付美國微軟公司股票，毫無所據。此外，兩造間勞動契約業經終止，業如前述，則原告主張請求被告自108年9月1日起至復職前1日止，按月提繳9,000元至其勞工退休金專戶，自無所據。

㈥爰聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、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，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益。本件原告起訴主張被告非法片面終止兩造間之勞動契約，應屬無效，則兩造間僱傭關係之存否並不明確，而此不安之狀態得以確認判決除去之，故認原告提起本件訴訟請求確認兩造間之僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

五、兩造不爭執事項（院卷一第338頁、第360頁、第427頁）：

㈠原告自95年7月24日受雇於被告，擔任職務之職稱、職務內容如起訴狀第5頁彙整表所載。月薪、伙食津貼，另固定於每年1月、7月再給付相當1個月之固定獎金，屬於薪資。

㈡原告於107年9月10日至108 年3月9日請育嬰假留職停薪(原證1)，於108年3月10日復職。原告復職後薪資：每月工資229,998元、伙食津貼為2,400元，小計232,398元，於108年7月另各支領固定獎金181,711元。(原證15)

㈢被告以原告任職「消費暨裝置事業群」組織調整，有業務性質變更有減少勞工必要，於108年7月10日在線上會議中，向原告表示終止兩造勞動契約，108年8月31日為原告最後上班日。被告法務部門於同年7月11日向原告表示依勞基法第11條第4款規定為據，並將終止通知書發送原告(原證2)，嗣被

告發給資遣費、預告期間工資及退休金(被證3)。

六、得心證之理由：

㈠被告依勞基法第11條第4款規定終止兩造勞動契約，並非合法：

1.按非有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文。是雇主依該款規定終止勞動契約時，除應遵守同法第16條之預告期間規定外，必須符合業務性質變更，有減少勞工之必要，且無適當工作可供安置勞工，始合法終止勞動契約。又所謂業務性質變更，應指雇主對於全部或一部業務，改變其行業類別、營業項目、產品或技術、經營方式等，著重在「質」的改變；就經營事業之技術、手段、方式有所變更，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異亦屬之（最高法院98年度台上字第1821號判決參照）。即雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異，始屬業務性質變更之範疇。是以，本款必以雇主確有營業性質變更、有減少勞工必要之事實，而無從繼續僱用勞工之情形，始足當之，雇主倘關於業務於同性質之他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需用勞工時，或原來受僱之勞工均能勝任新工作，或經過再訓練亦能勝任，則應無解僱勞工之必要。

2.本件被告係依勞基法第11條第4款資遣原告，並認合於業務性質變更之法定要件。惟查，原告原任職之「消費暨裝置事業群」部門仍然存在，並未裁撤或與其他部門合併，該部門職掌負責業務項目及行銷產品同為Surface裝置(智慧裝置)、Office軟體產品(Office 365雲端服務)、Xbox、Windows軟體及其他電腦週邊等產品，亦無變化，原告原先負責行銷的Xbox產品仍為被告公司「消費暨裝置事業群」的商品品項，於2019會計年度（FY19）營收金額逾6百萬美金，占被告零售業務部門總營收百分比達9.7%（院卷一第

227頁附表），其產品或生產技術亦無重大變更，行銷該產品的工作內容依然存在，對此依然有業務上人力需求，故在被告資遣原告前、後時間點觀之，在組織、產品及業務工作內容應無結構或實質上變異，自無業務性質變更的情事。

3. 被告固稱係依美國CDS事業群總部之指示，改以「智慧裝置」及「雲端服務」等為二大優先業務目標而進行組織調整，有減少人力必要，由原有5位產品行銷經理(Category Manager)之員額縮編為2位等語。查證人即時任被告公司人力資源資深經理呂亞樵亦供證：「基於全球消費暨裝置事業群等策略做調整後，在全球的層級及區域層級到各地區，都因應組織調整進行人事重新安排，新的方向朝向智能雲端及智能裝置，因應這個變化，在台灣相關產品行銷經理的工作做全面的檢視及調整，更符合成本效益及策略重點產品投資；因為新的方向朝向智能雲端及智能裝置，原來有5名CDS(消費暨裝置事業群）之產品行銷經理留下2位，資遣3位」、「考量人事成本效益，以職級60、61最符合成本效益，職級59考慮其工作能力，無法符合新的位子要求」、「（問：CDS事業群在FY20的產品種類跟以前相比有無不同？為何被告公司必須要減少勞工？）沒有不同，但因為策略改變側重其中二項」等語（院卷一第532、533頁），並提出CDS事業群最高主管及次級主管電子郵件為佐（院卷一第229至251頁），是被告面臨產業環境變化與市場競爭，側重智慧裝置及雲端服務為二大優先業務目標，Xbox並非列銷售重點產品，再經被告檢視相關產品行銷經理的工作，不再配置資深專職人員擔任Xbox產品行銷經理，改由主力負責Surface智慧裝置的行銷經理兼管，自108年12月31日繼將行銷職務主力移由中國大陸正職員工兼管，僅留低階職級行銷副理協助執行面工作（院卷一第410頁、院卷二第257至258頁），可見被告基於行銷營收及人事成本效益之取捨考量，相應進行人員配置或區域分工的調整，將既有Xbox的產品行銷工作內容移交他人兼辦或其他區域處理，決策所著重者係

在人事成本效益考量下進行人力職位調整，並非部門組織整體改造，被告公司「消費暨裝置事業群」或其所轄零售業務部門仍舊存續，於資遣原告當時無更易原有業務項目，形式上被告各部門組織功能、結構前後並無不同，被告公司在臺灣地區仍有實際處理銷售Xbox產品上的業務及處理人力需求，至多發生業務量減少問題而已，被告復無產品品項或生產技術上的重大變革致改變對外行銷業務模式的情形，洵難認有結構性或實質上發生變異之「業務性質變更」。縱然原告所屬部門有人力縮編情事，僅為被告基於營業決策及行銷產品資源配置下所為一般性人事精簡，難謂業務性質已經變更，故被告以勞基法第11條第4款業務性質變更為由終止與原告之勞動契約，於法尚有未合。

4. 再按，勞基法第11條第4款所定要件包括「無適當工作可供安置」，明定雇主資遣勞工前必先盡「安置義務」，亦即雇主必無處可供安置勞工時，最後不得已才可資遣，學說上稱為迴避資遣型的調職，雇主若可利用組織內調職、再教育等相當成本之方式達到經營目的時，自應迴避解僱勞工之方式，始合於解僱最後手段性原則。查，被告終止兩造勞動契約的經過，係由單位最高主管於108年7月10日透過視訊向原告說明該單位全球策略的變化及區域和當地市場的影響，因業務性質變更為資遣通知，接續即由人事主管向原告針對資遣通知、資遣費計算表格、後續股票處理方式、員工協助方案專線等相關文件敘明，並交付原告，原告沒有收下等情，業據證人呂亞樵證述明確（院卷一第534頁），並有資遣通知清單在卷可佐（院卷一第493頁），是被告未曾提供其他職務詢問原告轉職意願，或於其他部門或關係企業中，安插轉職、轉換工作地點之可能性，或對原告施以相當時間的再教育訓練，以媒合其他內部或關係企業的適當職位，遽謂當時出缺職缺均非合適原告或以原告無調職意願，認無適當工作可供安置，即逕予資遣面談而終止勞動契約，難認被告所為符合解僱手段性原則。

5. 被告固辯稱：被告於108年7月10日資遣面談時已告知原告得在內部網站申請職缺，亦提供外部謀職合作廠商聯絡方式，另支援原告得帶職帶薪對外謀職，已盡安置義務云云，並以證人呂亞樵供述（院卷一第543頁）及資遣通知清單在卷為據（院卷一第495頁）。惟按所謂「無適當工作可供安置」，應指雇主主動為勞工安置而不可得之情形，非謂勞工須自行尋求安置或另向雇主應徵其他工作。被告抗辯原告得主動透過公司網站應徵新職而未提出申請云云，形同被告在解僱原告時，自始無庸考量迴避資遣的調職，不須主動為勞工安置職務，要求勞工自行為新的職務要約之申請，雇主得被動單方決定是否繼續聘用原告，亦無異規避安置義務，顯然與勞基法第11條第4款規定之精神相左。另被告所稱原告得帶職帶薪對外謀職，則屬在確定解僱原告後任由原告於離職前給與的便宜措施，目的並非在挽回僱傭關係，亦非為維持僱傭關係避免解僱勞工的前提下所為，難謂已善盡安置勞工之義務。至被告提出工作規則第7條（院卷一第261頁），主張原告應依公司政策自行申請轉調，然原告均未提出申請云云，惟工作規則第7條係有關「異動、陞遷」的規定，就「資遣及離職」部分則於第9條以下另有規定，本件係被告資遣原告，並非當然適用第7條調職條款，況第7條係規定：「遇組織擴編或出缺，原則上以內部人員陞遷為優先考量...」、「公司基於業務組織需要，或因其他原因確有調動員工之必要，可協調員工調往需要其才能之部門或職位...」，僅係指勞工為謀陞遷而就擴編或出缺的職位提出申請，另被告得主動安排調整勞工職位，並非任何調動均須勞工協力提出申請，自無以解免被告安置前置義務，故上開工作規則自不足為有利於被告認定。

6. 從而，被告依勞基法第11條第4款規定終止兩造勞動契約於法未合，不生終止契約之效力，兩造間之僱傭契約關係仍然存續，原告請求確認僱傭關係存在，為有理由。

7. 被告另聲請傳喚證人陳傑樺、林俐文以證明被告組織調整屬

業務性質變更，另被告當時確無適當職位可供安置原告（院卷二第158至159頁、第508頁），惟被告歷次書狀就此已論述綦詳（同卷第246頁），且本件與業務性質變更要件不符，被告解僱原告於法未合，已經認定明確如前，自無再調查證人之必要。

㈡原告依兩造勞動契約及民法第487條規定，得請求被告給付自108年9月1日起至復職日前1日止，按月給付工資232,398元、每年1月、7月固定獎金各229,998元，暨提繳勞工退休金9,000元：

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。本件被告公司依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約不合法，業經審認如前，則兩造間僱傭關係仍存在。又被告前揭終止行為雖不生終止契約之效力，然已足認其有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告公司違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告公司，為其所拒絕。則被告公司拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告公司受領勞務，被告公司復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告已經受領勞務遲延，仍應給付工資與原告。

2.再按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之

6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項亦有明定。

3.查，本件原告在經被告終止勞動契約前，每月工資229,998元、伙食津貼為2,400 元，小計232,398元，於每年1月、7月另支領相當1個月基本月薪之固定獎金等節，為兩造所不爭執，因被告本件終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係既繼續存續，則原告自得請求被告自108年9月1日起至復職日前1日止，按月給付232,398元，於每年1月、7月另各支付229,998元，暨自應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；另得請求被告自108年9月1日起按月提繳9,000元勞工退休金至原告之勞工退休金專戶。

㈢原告請求RBI業績獎金63,478元、每年9月CBI績效獎金476,250元暨遲延利息、配發美國微軟公司股票219股，則無理由：

1.依被告所訂FY19WWIC RBI and UBI Business Rules第1.1條規定(院卷一第435頁)，限於被告現職員工於該會計年度有簽署RBI獎金協議（Plan Participation Agreement ,PPA）的員工方有參與分派獎金的適格，且依同規則1.5的規定，RBI獎金須達成各該會計年度的績效目標或配額為要件，獎金數額依業績表現決定之，另CBI績效獎金則係以員工各年度績效考核及工作表現後始發放，均並非當然給與，金額亦非固定，非每位員工固定必然可領得，原告於留職停薪復職後即未受領上開獎金，尚難認是勞工在一般情形下經常均可領得的給付，且該獎金既係根據個人工作表現及公司營運績效而定，並經績效考核為發放前提，非僅以原告完成勞務為已足，與勞工出勤、工時狀況及職務內容等單純勞力之提供無直接對價性，應屬成果的獎賞，而為被告激勵員工士氣、鼓勵工作績效所加給的獎勵性給與，則原告主張此部分為工資之一部，被告依勞基法及兩造間僱傭關係有按時核發之義務，尚難憑取。

2.原告請求被告交付配發美國微軟公司股票部分，固提107年度所得扣繳憑單為據（院卷一第401頁），惟該股票發行人

並非被告，而是由美國微軟公司依其政策全權決定股票數之發放，員工並無請求權，亦據被告提出106年間年度員工配股公告在卷（院卷二第279至297頁），股票發行人非被告公司，被告公司亦無發放的決策權限，原告自不得向被告請求交付。再者，上開公告內容亦載明係「年度獎勵性給與」的一部分，配股取決於員工影響力、職級及國別，最低配股可能為零等語，則被告主張該給與非屬勞動契約條件內容，屬恩惠性給與，應非無據。再參酌原告所提出上開107年度所得扣繳憑單，給付項目為「94員工認股所得」，性質上顯非屬「工資」的一部分，故原告請求被告將來繼續給付美國微軟公司股票219股，即無理由。

㈣末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第203條分別定有明文。查被告於每月月底發薪，有原告108年3月至7月薪資單在卷可憑（院卷一第149至157頁），則原告就各期給付項目，依年息5%計算之利息，洵為可採。

七、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並據此勞動契約及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項等規定，進而請求被告給付自108年9月1日起至復職日前1日止，按月給付原告232,398元，於每年1月、7月各另支付229,998元，暨自應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；另被告應自108年9月1日起按月提繳9,000元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶部分，為有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，則無理由，應予駁回。

八、本件係就勞工即原告勝訴部分，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行；同時宣告雇主即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

十、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　29　　日

書記官　江慧君