臺灣臺北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第37號

原　　告　高蘇美

訴訟代理人　李珮琴律師

　　林景瑩律師

　　陳又寧律師

被　　告　台灣杜邦股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳俊達

訴訟代理人　蔡惠娟律師

　　劉彥玲律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年6月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國79年9月1日起受僱於被告，原任秘書及行銷助理，自84年6月起歷經人資專員、人資主任、薪酬福利經理等職務，並自105年4月起擔任桃園廠人資經理，期間於104年1月至105年3月31日兼任臺灣區最高人資主管（HR Head）（下稱系爭勞動契約）。詎被告竟於業務性質未變更，亦無減少勞工之必要下，於109年10月間，由時任人資協理之訴外人許曉筠先以口頭通知原告，再於同年11月13日以書面通知，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定對原告預告，系爭勞動契約將於109年12月31日終止。被告未曾主動與原告實質溝通可能調整之工作地點與內容，或主動提供原告可能適任職缺之資訊，僅於原告表示希望留任並接受調動時，被動提供被告公司所屬集團內部職缺網頁連結，被告顯未依法盡其對原告之安置義務，則被告終止系爭勞動契約並不合法。系爭勞動契約仍屬存在，原告得請求被

告自110年1月1日起至復職之日止，每月25日給付原告薪資新臺幣（下同）41萬2,161元，並於每年6月25日、12月25日各給付原告獎金33萬8,372元。爰依系爭勞動契約、民法第487條規定提起本件訴訟，並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自110年1月1日起至原告復職日止，按月於25日給付原告41萬2,161元，並於每年6月25日及12月25日各給付33萬8,372元，及自各該月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢聲明第2項願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告自101年起至今，配合杜邦集團營運政策，持續進行組織改造，由過去專注之化工產業轉型為高科技專業之生產供應商，實已發生重大業務性質變更，基於企業經營自主、決策自由，被告有權跟進改變經營方式並調整組織結構，如將薪酬作業外包並採用Smartman系統、Workday全球人資系統及馬尼拉人資服務中心，員工可自行使用系統查詢及申辦差勤、保險、稅務、考績及薪酬等事務或諮詢人資服務中心，大幅減少被告各專職駐廠人資之工作，杜邦集團亦設置人力資源專業知識中心（下稱COE）辦理集團各事業單位人力資源之薪酬規劃、人才管理及人才招募，人資戰略、人員配備、績效評核、教育訓練及職涯課程等工作，每季勞資會議、工作規則修訂則非原告之經常性工作，且桃園廠業務及人員持續萎縮，實已無需在桃園廠設置專職駐廠人資，故裁撤僅原告1人之桃園廠專職人資職位。又被告於109年11、12月間，多次以口頭或寄發電子郵件方式通知原告，杜邦集團招聘資訊，並表示可協助安排原告面試轉職、付費提供原告職涯轉換顧問服務，已善盡安置義務，惟原告一再堅持從事人資工作，造成被告為原告另覓新職之困難，被告實已符合解僱最後手段性原則等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷二第157至158頁，並依判決文字調整）

㈠原告自79年9月1日起受僱於被告，原任秘書及行銷助理，自84年6月起歷經人資專員、人資主任、薪酬福利經理等職務，並自105年4月起擔任桃園廠人資經理，期間於104年1月至105年3月31日兼任臺灣區最高人資主管（HR Head），被告於109年10月間由許曉筠以口頭通知原告，並於同年11月13日以書面通知，依勞基法第11條第4款規定對原告預告，系爭勞動契約將於109年12月31日終止。原告於離職前月薪包含本薪33萬8,372元、津貼1,720元、汽車津貼2萬元，每月薪資於當月25日發放，被告於每年6月25日、12月25日各加發1個月本薪33萬8,372元作為年中及年終獎金。

㈡原告離職時，獲被告給付資遣費2,273萬9,023元、轉職補助67萬6,744元、預告期間工資33萬8,372元、特別休假未休工資114萬1,230元，總計為2,489萬5,369元。

㈢被告公司於國內設有臺北辦公室、大園廠、桃園廠、竹科一廠、竹科二廠及臺南辦公室、竹東實驗室等工作地點，被告公司於原告離職前設有人資協理1名，臺北辦公室（兼大園廠）設有專任人資人員1名，另桃園廠、竹科一廠、竹科二廠（支援臺南辦公室及竹東實驗室）各設置有人資經理1名，竹科一廠、竹科二廠另配有約聘人資專員各1名、另不定期招募工讀生。

四、得心證之理由：

㈠按因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文。經查：

1.所謂「業務性質變更」，係指雇主基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異。除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術、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。故經營事業之技術、方式、手段有變更，致全部或部分

業務、組織發生結構性或實質性之變異者均屬之（最高法院100年度台上字第1057號、98年度台上字第652號、98年度台上字第18210號判決意旨參照）。

2.被告為配合杜邦集團全球企業整併及事業轉型之政策與指令，分別為下列行為：

⑴101年間杜邦集團將其下所屬高性能塗料事業出售予美國私募基金集團，被告並於我國將該事業出售，有101年8月30日路透社新聞報導、被告102年業務組織整併圖示、公司網頁與登記資料影本可稽（見本院卷一第159至167頁）。

⑵103年間杜邦集團將其下所屬高性能化學事業分割予科募集團，104年7月間被告將其下所屬高性能化學事業分割轉讓予訴外人台灣科慕股份有限公司，有被告104年業務組織整併圖示、經濟部投資審議委員會103年10月24日經審一字第10300237720號函、科慕集團於104年7月1日發布新聞資料影本可參（見本院卷一第169至174頁）。

⑶美商杜邦公司於104年12月間宣布與全球第三大化工公司即美商陶氏化學公司合併為美商陶氏杜邦公司（下稱陶氏杜邦公司），嗣於106年8月31日完成合併，為化工產業史上全球最大合併案，有被告於107年8月10日對全體員工的電子郵件、陶氏杜邦公司於106年9月1日發布新聞資料、財經新報106年9月4日新聞報導、鉅亨網106年6月16日新聞報導、陶氏杜邦維基百科、新浪財經106年9月4日新聞報導影本可憑（見本院卷一第175至204頁）。

⑷陶氏杜邦公司嗣後進行集團全球關係企業整併，美商富美實公司於106年間收購陶氏杜邦公司之農作物保護部門部分業務，同時出售其健康與營養部門業務予陶氏杜邦公司，有陶氏杜邦公司於106年11月1日發布新聞資料影本可按（見本院卷一第205至212頁）。被告因此於106年間出售其農業部門部分資產予訴外人臺灣柯麥農有限公司，有被告107年業務組織整併圖示可查（見本院卷一第213頁）。被告於107年6月將農業科技事業部（包含農作物保護、先鋒種子業務及龍

潭廠）分割轉讓予台灣杜邦農業科學股份有限公司，有被告107年業務組織整併圖示、經濟部投資審議委員會107年10月4日經審一字第10700153280號函影本可憑（見本院卷一第213至217頁）。被告於108年4月轉讓工業包裝塗料業務予新陶氏公司，有被告107年業務組織整併圖示影本可稽（見本院卷一第213頁）。

⑸108年間杜邦集團將其下所屬可持續解決方案業務及部門出售為獨立企業法人，108年12月間，杜邦集團將其下所屬營養與生物科學業務及部門出售予美商國際香精香料公司，110年2月1日杜邦集團將其下所屬太陽能及氟材料業務出售，110年11月2日杜邦集團公告將其下所屬交通運輸與材料事業出售，有杜邦集團公告、中國能源網109年9月8日新聞報導、中時新聞網108年12月18日新聞報導、界面新聞網110年11月3日新聞報導、彭博新聞網110年11月2日新聞報導可憑（見本院卷一第299至308頁、第597至604頁）。

⑹被告原有五大事業單位即電子成像、工業生物科技、營養與健康、安全防護與建築、交通與先進塑料，嗣於108年7月間將「營養與健康」與「工業生物科技」整合為「營養與生物科技」，而成為四大事業單位，其後再轉型改造成三大事業單位即電子工業、水及保護、運輸及材料，有被告於106年9月1日新聞發佈資料、網頁資料、被告於110年2月1日業務組織整併公告影本可憑（見本院卷一第219至227頁、第291至295頁）。

⑺由上說明，益證被告由原先農業化工產業定位，轉型至高科技導向之特種材料相關事業，其業務、營運與組織均已發生結構上及實質上的重大變更，核與勞基法第11條第4款規定所稱「業務性質變更」相符。

3.原告雖主張：美商杜邦公司與美商陶氏化學公司於106年8月31日即已完成合併、108年6月新杜邦公司於美國上市，被告因此而進行之業務或組織調整至遲於108年4月前即完成，被告遲至109年底方解僱原告，其間不具有因果關係等語。經

查，美商杜邦公司於104年12月間宣布與陶氏化學公司合併為陶氏杜邦公司，集團企業整併行為持續至107年間，其後至110年底間仍陸續出售其下所屬部門，並將事業單位轉型改造成三大事業單位，已如前述，而原告先前所任職之桃園廠，其所屬事業有部分即在杜邦集團出售範圍內，有被告111年5月31日桃園廠組織及員工人數圖表為憑（見本院卷二第195頁），且被告桃園廠於110年底員工人數約為170人，為兩造所不爭執（見本院卷一第505頁），迄至111年5月31日止桃園廠員工人數已減少至約為133人，桃園廠員工人數確實在大幅減少，則據此足證被告辯稱其於109年底確有業務性質變更情事，始解僱原告等語，並非無據。原告主張被告之業務性質並無變更等語，即屬無據。

4.原告又主張：被告仍有聘僱同性質之駐廠人資人員，故原告所負責業務並無任何實質性改變、異動等語，惟按：

⑴公司利益最大化乃公司經營之目標，僅有公司實際經營者始知最理想之公司治理方式，因此必須賦予經營者相當程度之自主性與決定權，才能使公司經營發揮最高效益，以保護股東及其他關係人之權益。從而公司業務性質應否變更、如何變更，涉及公司競爭力及經營決策之判斷，基於公司經營權自主原則，自應尊重公司之組織決策自由。

⑵被告之人資業務需求固仍存在，但其基於減少支出及因應各廠人數調配、設置駐廠人資經理等因素考量，由竹科一廠專職駐廠人資經理支援桃園廠，而另於竹科一廠、竹科二廠設置專職駐廠人資經理，即於資遣原告後，桃園廠不再設置專職駐廠人資經理，核屬公司經營權之自主行使，其組織決策自由應受尊重，以求公司最大利益之實現。故原告主張，其所負責業務並無任何實質性改變、異動等語，即屬無據。

㈡次按勞基法第11條第4款後段所稱「無適當工作可供安置」，明示雇主資遣勞工前必先盡安置前置義務，必無處可供安置時，最後不得已才可資遣，學說上稱為迴避資遣型的調職。倘雇主已提供適當新職務善盡安置義務，惟勞工條件

不符，則基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當非立法本旨（最高法院105年度台上字第144號判決意旨參照）。經查，被告自109年11月中旬起至109年12月下旬止，以近10封電子郵件先後通知原告有關開放的新職位需求，有該等郵件影本可證（見本院卷一第315至360頁）。被告又於109年12月8日延聘訴外人睿仕管理顧問公司為原告提供職涯轉換顧問服務，費用由被告全額支應，有電子郵件、課程介紹可憑（見本院卷一第361至370頁）。惟原告仍希望從事人力資源工作，並留在被告公司乙節，有電子郵件為證（見本院卷一第319頁）。則據此足證被告業已善盡安置前置義務而符合解僱最後手段性原則。

㈢從而，被告因業務性質變更，有減少原告原處理人力資源職務之必要，又無適當工作可供安置，遂依勞基法第11條第4款規定，於109年11月13日通知原告，預告系爭勞動契約於109年12月31日終止，應屬合法。系爭勞動契約既於109年12月31日合法終止，原告請求確認系爭僱傭關係存在，並請求被告自110年1月1日起至原告復職日止，按月於25日給付薪資41萬2,161元本息，以及每年6月25日、12月25日給付獎金各33萬8,372元等語，即屬無據。

五、綜上所述，原告依系爭勞動契約法律關係、民法第487條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應自110年1月1日起至原告復職日止，按月於25日給付原告41萬2,161元，並於每年6月25日及12月25日各給付33萬8,372元，及自各該月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　25　　日

勞動法庭　　法　官　　莊仁杰

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　25　　日

書記官　　廖宣惟