臺灣臺北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第47號

原　　告　于　珊
000000000000000000
訴訟代理人　陳文祥律師
被　　告　台灣美國運通國際股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　郭豐賓
訴訟代理人　余天琦律師
　　李俊瑩律師
　　趙均豪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係事件，本院於民國112年11月22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、程序部分：

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項定有明文。而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（最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在等情，然被告予以否認，辯稱被告業已依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款或第12條第1項第4款合法終止兩造間勞動契約等情，故兩造間勞動契約法律存在與否陷於不明確之狀態，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，是原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有確認利益，合予敘明。

二、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者，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，原告原起訴聲明第2項為：被告應自民國111年4月16日起至原告復職前一日止，按月於每月20日給付原告新臺幣（下同）82,725元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。嗣於112年11月13日擴張聲明聲明第2項為：被告應自111年4月16日起至原告復職前一日止，按月於每月20日給付原告83,656元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。依上開規定，原告擴張應受判決事項之聲明，程序自屬合法，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自100年11月9日起受雇於被告，擔任通路開發專員，自107年起至111年離職止，原告均於同部門擔任企劃副理－通路開發與支援（Channel Development & Field Support Assistant Manager），負責各式展覽與會議等業務機會開發，使業務可至展覽或會議進行團體辦卡，及與實體活動相關之攤位設計、進出場、申請書、抽獎券、立牌製作等工作。詎被告於111年3月16日通知原告將於111年4月15日依勞基法第11條第4款資遣原告。惟原告所任部門Acquisition team仍存在，僅係將原告職位裁撤，除原告以外，並無其他人員受影響，被告雖稱尚有個人銷售團隊領導人Ken Huang受影響，並非事實，該人員隸屬業務單位，因業績表現不佳，始列入裁員名單，被告將原告職位裁撤，係考量人事成本，而非部門組織整體改造，被告之數位電子行銷與傳統行銷均仍存在，僅係所占比例有所變化，難認被告有結構性或實質上之「業務性質變更」。

（二）縱認被告有業務性質變更之情事，被告未提供原告任何職缺，亦未進行任何教育訓練、轉職輔導、適任性評估，僅

係要求原告自行申請職缺，並要求原告於短短一個月內覓得職務，並泛稱原告不符該職缺要求，實則被告已決定要資遣原告，未經由公平考核程序決定是否適任，僅透過面試決定，原告根本不可能於被告公司中再找到工作，已違反勞基法第11條第4款雇主應盡之安置義務。原告曾向被告表達欲調至Premium Card PM (Acquisition team，即原證2、原證3之職缺)或GMS B35職務之意願，惟原告職務每每被調至主管所稱「容易遭裁員之職位」，經原告多次反應，被告仍置之不理，僅不斷暗示原告可能遭裁員，顯見被告確有非法資遣原告之動機。原告於被告公司任職已逾10年資歷，對被告業務了解甚深，如被告提供具體職務安置，並提供必要之教育訓練、輔導，並無適不適任之問題。依原告之能力、工作經驗等，客觀上顯可勝任「Acquistion Marketing Assistant Manager」、「Relationship Manager」等職缺，被告如主張原告有不適任某一職缺之情形，依法應提供一定合理期間相關輔導、教育訓練後，經正式考核始能認定原告確有不適任之情形。被告提出被證13、被證14，辯稱已提供原告轉職服務，亦非事實，被證14與本次之事件，客觀上並無關連性，課程內容亦與職缺無關；被證13亦與轉職服務無關，內容多係為給予心靈層面之支持，及教導如何申請勞保失業給付等事項，顯與履行安置義務無關。且被告於111年3月16日通知資遣原告，於同年7月、9月間，分別有「Loyalty Assistant Manager」、「Event Manager」等職缺釋出，上開職缺類別為產品行銷人員、行銷企劃人員、品牌宣傳及媒體公關人員，原告均可勝任，該等於資遣原告後相當合理期間內所生之工作職缺，被告亦有安置義務，被告卻未履行安置義務而逕予終止勞動契約，已違反勞基法。

（三）基於誠信原則及防止雇主恣意解僱勞工，雇主不得事後隨意改列或增列其解僱事由，亦不得於原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主張，或將解僱後所

發生之事由於訴訟中併為主張。被告從未依勞基法第12條第1項第4款主張原告違反勞動契約或工作規則而終止勞動契約，詎於本件訴訟中卻突以「原告於111年3月16日將33個電子檔案及25封電子郵件寄至原告于珊的個人信箱」為由終止兩造間勞動契約，有違誠信，且明顯逾30日除斥期間。被告辯稱其於111年3月22日以被證17之電子郵件，依勞基法第12條第1項第4款終止契約，惟查該信件內容，完全未提及依勞基法第12條1項第4款終止契約，僅重申先前預告將於111年4月15日終止勞動契約。且依被告所述原告轉寄郵件之行為，未有造成被告實質上損害，且均係原告遭非法資遣，為保障自身權益之必要、不得已之蒐證行為，客觀上亦不會損害公司任何利益，更僅於司法程序中使用，自無違反工作規則之情事，縱認有違規亦未達可逕予解僱之程度，至多予以警告、記過、申誡處分即足，被告主張可逕予解僱，違反解僱最後手段性原則。況被告所提出相關工作規則，未經主管機關核備、未有公開揭示，依法不能拘束員工，且被告於112年7月5日言詞辯論期日提出未來將會向原告為終止契約之意思表示，並於同年8月11日二度主張依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，顯逾30日之除斥期間等情。

（四）爰依民法第482條、第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第31條第1項、兩造間勞動契約之法律關係提起本件訴訟，並聲明：1、確認原告與被告間之僱傭關係存在。2、被告應自111年4月16日起至原告復職前一日止，按月於每月20日給付原告83,656元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。3、被告應自111年4月16日起至原告復職前一日止，按年於每年12月20日給付原告157,450元；於每年2月20日給付原告68,000元；於每年9月20日給付原告2,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。4、被告應自111年4月16日起至原告復職前一日止，

按月提繳5,796元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

（一）被告依勞基法第11條第4款「雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」為由，於111年3月16日預告通知資遣原告，嗣於111年4月15日終止勞動契約，適法有據。原告於被告任職之10年多期間，主要負責美國運通卡在實體及面對面銷售通路之開發、行銷、支援作業，惟隨著網際網路、社群媒體的蓬勃發展，以辦活動或設攤位的實體及面對面銷售方式促銷美國運通卡辦卡的傳統模式，近年來已式微，被告美國運通卡行銷業務部，在106年舉辦了42場實體促銷活動；107年舉辦26場；108年尚舉辦17場；109年受到疫情影響，減少為10場；110年舉辦8場；111年，預計僅舉辦6場。伴隨實體通路行銷活動的業務減少，被告美國運通卡行銷業務部中負責個人銷售業務的人數，自106年，5個銷售團隊，員額48人的規模，至111年減少為2個銷售團隊，員額23人。受COVID-19疫情影響，導致市場上「對個人銷售」活動減少，「數位銷售」興起，被告為妥善因應人力資源以爭取良好營運績效，遂將業務重心移轉至「數位銷售」市場，並因而減少「對個人銷售」之業務及員額，確實具有勞動基準法第11條第4款「業務性質變更」之事由。

（二）本件原告雖具備傳統的「對個人銷售」行銷推廣業務之工作能力與工作技巧，例如電話行銷、面對面行銷活動、傳單及平面廣告等未使用到網際網路的行銷通路及管道，並非表示原告當然具備「數位銷售」行銷推廣業務所需之工作能力與工作技巧，例如網頁內容、電子郵件促銷活動、社群媒體露出、互動式廣告、關聯市場及搜尋引擎優化等行銷通路及管道。原告雖聲稱其參與CHT、Agoda、UBER、Eztable及MOMO的數位行銷活動，惟原告僅僅是與這些客戶協調在數位通路中融入美國運通卡銷售行銷之內容，並

不是「數位銷售」行銷推廣業務的工作內容。再者，就原告所提及參與CHT、Agoda、UBER、Eztable及MOMO的數位行銷活動，其美國運通卡之發卡率，僅僅佔109、110年發卡目標之0.5%，尚遠低於業績目標。原告之直屬主管自110年開始，於原告能力範圍內，持續敦促原告要開發新的數位通路合作夥伴，指示原告每星期提出進度報告，原告之回應均為沒有新的進展，亦不見原告有何積極作為。

（三）被告並無原告所稱「未盡雇主之安置義務」之情事，被告資遣原告時，確實已無「適當工作」可供安置原告。被告於進行本件組織架構調整時，確實曾評估將原告轉調至公司內部其他職缺之可能性。惟依原告之工作經驗與能力，當時公司內部並無與原告適才適所的合適工作可供予以安置，原告未具備「數位銷售」行銷推廣業務的工作經驗與能力，已如前述，且這樣的工作經驗與能力，因牽涉到程式軟體之應用等技術面能力及需要實戰經驗之即戰力，確有「提供適當訓練」之事實上困難，故被告確實在評估有此客觀困難下才未對原告予以主動安置、轉介或提供訓練，然被告對原告確實提供了Outplacement support service（員工轉職協助服務）供原告利用。被告於資遣原告前，當時被告集團內部公開之職缺有8個：即1、Centurion Dedicated Lifestyle Consultant；2、Centurion Dedicated Travel Consultant；3、After Office Hour Executive；4、Travel & Lifestyle Consultant：5、Recruiter；6、Relationship Manager；7、Acquisition Marketing Assistant Manager；8、Rep Analyst。依據證人即人事主管李珝僑之證述，較有可能安置原告之職位為「Relationship Manager」及「Acquisition Marketing Assistant Manager」，而「Relationship Manager」是負責照顧黑卡會員的經理，原告主要專長是從事B2B的銷售工作，並無客服經驗，亦沒有照顧黑卡會員的經驗，評估後認為原告無法勝任。至於「Acquisition Marketing

Assistant Manager」，證人即部門主管王文蘭及人事主管李珝僑的共同評估後，認為原告的技術達不到新職位的要求，亦認為並非屬可供安置原告之「適當工作」。

（四）原告違反被告之行為準則第18頁規定：「您不得將任何機密資訊下載或轉寄到您的住家電腦或私人電子郵件地址，包括在您預期將從本公司辭職或離職的情況下」，原告於111年3月16日接獲資遣通知後，將33個有關被告及策略聯盟夥伴的合約、聯絡資訊及原告任職期間經手的案子的內部文件等機密文件及機密資料，及25封電子郵件，寄至原告之個人信箱，訴外人即原告之直屬主管Zoe Lai於接獲公司Data Loss Provention系統之信件攔截通知後，於111年3月17日以電子郵件告知原告不得將公司資訊寄至公司外部郵件信箱，原告卻回信謊稱該郵件內容為原告之履歷表，原告上開行為違反被告最重視之員工誠信，更已違反了被告上開行為準則及Digital Responsibilities Commitment規定，已經構成可立即解僱之要件。被告於111年3月22日以標題為「Termination & Garden Leave Arrangement」之信函通知原告，將原本3月16日通知原告資遣事由信函之「原告應繼續工作至4月15日契約終止日」之條件，變更為「原告自3月22日起至4月15日直接放有薪假，有薪假期間仍為公司員工，仍須處於可聯絡狀態，不用至辦公室上班且不得與公司同事客戶接觸，並以4月15日為契約終止日」之內容，係行使勞基法第12條第1項第4款規定之契約終止權，並以111年4月15日為契約終止日。縱認被告依勞基法第11條第4款資遣原告為不合法，被告亦抗辯被告已於111年3月22日行使行使勞基法第12條第1項第4款規定之契約終止權，合法終止與原告之勞動契約，並以111年4月15日為契約終止日。

（五）被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

三、兩造不爭執之事實：

（一）原告自100年11月9日起任職於被告公司美國運通卡行銷業務部，擔任通路開發專員（Channel Development Specialist），負責對公司客戶的開發，讓被告公司的業務，可以到公司行號進行員工團體辦卡（申辦美國運通卡）。原告於102 年擔任同部門策略聯盟副理（Partnership Assistant Manager），負責公司合作夥伴的談判與策略聯盟，以提供美國運通卡會員的權益與優惠；例如飯店住房或餐飲優惠等。原告於103年在同部門擔任業務部門訓練師（Sales Trainer），負責業務部門新進人員的訓練以了解美國運通及卡片權益。104年原告在同部門擔任業務通路支援副理（Field Support Assistant Manager），負責業務活動所需之製作物，例如申請書及抽獎券製作，業務櫃位的設計與進出場，業務攤位的立牌等工作。106年原告在同部門擔任通路開發副理（Channel Development Assistant Manager），負責各式展覽與大型會議等業務機會開發，讓業務可以到該展覽或會議進行團體辦卡，例如參加旅展或醫學會等。107年起至111年原告離職止，原告在同部門擔任企劃副理－通路開發與支援（Channel Development & Field Support Assistant Manager），負責各式展覽與會議等業務機會開發，讓業務可以到該展覽或會議進行團體辦卡，例如參加旅展或醫學會等，以及與實體活動相關之攤位設計，進出場，申請書、抽獎券及立牌等製作等工作。

（二）原告離職前之每月本薪為79,656元，每月午餐津貼為4,000元，勞退月提繳金為5,796元。被告分別於每年12月20日發給加發工資157,450元、2月20日發給AIA分紅68,000元、9月20日發給中秋禮金2,000元。

（三）被告公司於111年3月16日通知原告依據勞基法第11條第4款「雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」事由，於111年4月15日終止與原告之勞動契約。被告通知之內容如原證1所示（即本院卷第25

頁）。

（四）原告於111年3月16日申請「Relationship Manager」之職缺（見原證7），被告於面試後以：原告「缺少相關的客戶服務經驗，及並未展現對此職缺的積極興趣及爭取此職缺的強烈動機」為由，未予錄取。

（五）被告於111年3月21日寄發「Breach of confidentiality obligations and undertaking to delete and not disseminate confidential information」之書面信函予原告（即被證15號），原告並於「Undertakiing to delete and not disseminate confidentialinformation of American Express International (Taiwan) Inc.(“AMEX”)」文件上簽署（即被證16號）。被告公司復於111 年3 月22日以標題為「Termination & Garden Leave Arrangement」書面信函通知原告（即被證17號）。

四、得心證之理由：

本件兩造爭執之點在於：（一）被告於111年3月16日依勞基法第11條第4款規定終止與原告間之勞動契約，是否合法？（二）被告依勞基法第12條第1項第4款規定，終止與原告之勞動契約，是否合法？（三）原告請求確認兩造間僱傭關係存在，是否有理由？原告請求被告給付自111年4月16日起至復職日止之工資等及遲延利息，暨請求被告按月提繳勞工退休金，是否有理由？如有理由，原告得請求之每月工資，是否包括年終獎金、AIA變動分紅、中秋等節金？茲分述如下：

（一）被告於111年3月16日依勞基法第11條第4款規定終止與原告間之勞動契約，是否合法？

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者，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞動基準法第11條第4款定有明文。至雇主依勞基法第11條第4款規定減少勞工要件之「業務性質變更」，於雇主出於經營決策或因應市場競爭條件及提高產能、效率之需求，採

不同經營方式，致該部分業務發生結構性及實質性改變者，亦屬之；易言之，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）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、產品或技術之變更、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（最高法院107年度台上字第1951號、109年度台上字第1396號判決意旨參照）。再依該條款規定，雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工。該所謂「適當工作」，指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際或相當合理期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責令雇主負安置義務（最高法院111年度台上字第833號、107年度台上字第957號判決要旨參照）。又按勞基法第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）。

2、被告抗辯稱：原告於離職前擔任被告公司企劃副理－通路開發與支援（Channel Development & Field Support Assistant Manager），惟因行銷方式改變，被告為組織調整，復無其他適當工作安置原告，故被告依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，應屬合法等語。首就被告公司有業務性質變更，有減少勞工必要之情事乙節，經查：

（1）被告公司之組織業務調整狀況，有下列證人證述：

A、證人即被告公司行銷業務總監王文蘭到庭具結證稱略以：伊係被告公司行銷業務總監，負責項目為公司對外其他合作夥伴之策略聯盟，以及對外募集新卡，含數位電子行銷募卡及業務人員募卡。原告離職前最後的工作是通路開發、業務攤位支援副理，負責開發各式展覽、會議這些機會讓業務人員去擺攤，銷售美國運通卡、攤位陳設、進出場的工作。原告之主管為行銷協理，再上面就是伊，為行銷業務總監。伊係原告主管之主管，故了解原告之工作狀態。被告公司於111年3、4月間調整信用卡部門之組織及業務內容，主要原因為近年數位行銷方面一直蓬勃發展，被告公司也因應上開潮流，業務員募卡數量及機會越來越少，也就是說現在一般人辦卡，主要都會從數位通路，就是填所謂的數位件進來，被告因此一直減少業務人員通路上之人員或投資，一直在數位電子行銷上不斷增加預算。因為這樣，從106年多達48位業務，同年有47個業務攤位，一直到111年只剩28個業務，到院作證時（按：112年5月26日）是23個，人員一直減少，場次也只剩6場，因為此關係，被告公司決定重整、改造，要把整個重心放在數位行銷方向募卡，取代傳統人員在外募卡的組織狀況。很多年前到處都看得到銀行業務擺攤賣卡，現在市場上幾乎看不到，被告也因應這個潮流整個做轉型，這是一直在發生的事，直到111年被告需要調整，當次調整中有1位帶業務擺攤的經理，及原告的通路開發、攤位支援的副理，這2個位置受到影響，本來員工40多人，後來剩20幾人，也是因為市場潮流，整個公司要跟上市場潮流才有辦法生存，不得不的方式。在此次組織改造中，原告原本任職之「企劃副理-通路開發與業務攤位支援（Channel Development & Field Support Assistant Manager）」職位遭到調整，現在已經不需要再開發那麼多

攤位給業務同仁，業務同仁也沒有那麼多攤位需要去，因為人數大幅下降，上開職位變成不再有需要。這次組織調整除原告外，也因應業務人員縮減，所以原來3位業務經理，分別帶30幾人，因為後來只剩下20幾人，就變成2個業務經理，所以有原告工作受影響，另外也有1個業務經理受影響，組織調整後，整個組織更專注在數位電子行銷，數位電子行銷從去年（按：111年）占被告40%的營運，到今年已有55%，亦即從數位電子行銷通路募進來的卡自40%成長至55%。相對而言，原來原告輔助之面對面業務部分，從20%幾掉到10%幾，亦係因消費者已經習慣在網路申請美國運通卡的關係等語（見本院卷第401頁至第404頁、第413頁）。

B、證人即香港美國運通公司人力資源經理李翊僑到庭具結證稱略以：伊受雇於香港美國運通公司為人力資源經理，處理員工關係，包括表現、行為、有無違反公司規章制度、培訓，及公司架構重整時提供意見，如何按法規、按公司政策去做，負責範圍是香港、臺灣、中國的公司。伊與被告公司無僱傭關係，然伊的工作範疇也需要照顧臺灣和香港，所以這部分也是伊處理的。被告公司調整業務，信用卡部門有2個同事受影響，一個是原告的通路開發與支援副理，一個是Personal sales team leader，因為面對面行銷的量下滑得很厲害，之前有很多面對面溝通、也有很多個team leader，當時分3個組，但重組後只需要2個組，所以組長也在這個安排裡離開，所以這個調整中，如果有受影響離開的就是2位。運作上被告比較專注在capability的department，digital capability，就是數據行銷的shape up等等，跟之前專注在面對面行銷有一點不同，業務這個範疇慢慢地從面對面轉到數位行銷這邊等語（見本院卷第417頁至第418

頁、第423頁）。

（2）又被告就其業務性質變更之狀況，另提出被告公司106年至110年間實體促銷活動場次表、美國運通卡行銷業務部106年、111年負責個人銷售業務人員名冊、111年4月美國運通卡行銷業務部組織圖、Alice Wang（王文蘭）111年4月1日寄發予全體部門員工之電子郵件等件影本（見本院卷第97頁至第117頁），依上述書證內容所示，原告離職前任職之單位即被告美國運通卡行銷業務部，在106年至111年間，各年度分別舉辦42場／次、26場／次、17場／次、10場／次、8場／次、6場／次之實體促銷活動，顯然係連年減少。且因實體通路行銷活動的業務減少，被告公司美國運通卡行銷業務部中負責個人銷售業務之人員人數，自106年之5個銷售團隊、員額48人，至111年少為2個銷售團隊、員額23人。而被告因上開實體通路行銷活動，而於111年4月為組織調整，包括將「通路開發與支援副理（Channel Development &Field Support Assistant Manager）」之職位（即原告原任職之職務）移除，並將該空缺改設「整合數位電子行銷副理（Integrated Digital Marketing Assistant Manager）」之職位，另移除個人銷售團隊領導人Ken Huang（PS Team Leader Ken Huang）之職位，上開遭移除之職務均為設攤位的實體及面對面銷售的傳統行銷模式之相關人員，上情並經行銷業務總監即王文蘭（Alice Wang）以電子郵件通知該部門全體員工。

（3）參諸前揭2證人證述內容，核與被告所提上開客觀證據之內容大致相符，且證人證述並無明顯不合邏輯或違反事理之處，應屬可採。是綜合上開證據，堪認被告確實因市場之需求，而將主要之行銷方式由實體改為數位銷售，故實體行銷之人力需求減少，實體行銷與數位銷售之特性與所需能力各異，從事工作之專長顯有不同，組織既有縮編，則對應之主管人數亦有減少。衡諸公司利

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。是被告公司之業務、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、另就被告所辯本件原告離職時，無適當工作可得安置乙節，經查：

（1）就原告離職前，是否有適當工作安置原告，以及被告安置原告之狀況，分別經下列證人證述：

A、證人王文蘭到庭具結證稱略以：就原告是否足以勝任，或經適當訓練學習而足以勝任組織改變後而改設之「整合數位電子行銷副理（Integrated Digital Marketing Assistant Manager）」新職位（按：即原告原職務遭移除後，新設之職務），被告為資遣原告之決定前，曾為非常審慎的評估，原告畢竟任職被告10年，惟考量原告10年來做的都是傳統業務工作，屬於業務擺攤，去談攤位、擺設攤位的工作，完全沒有行銷或數位電子行銷經驗，被告從傳統通路改到電子行銷工作，整個數位行銷即俗稱的數位廣告上，每年投資高達20,000,000元，實在需要非常慎重。故新職位之副理需要有非常好的行銷工作經驗及學歷，至少有5年以上實際處理過，跟廣告代理商做過電子廣告購買、媒體投放選擇及媒體投放結果的評估跟改進，這些都需要時間累積才有辦法處理年度20,000,000元以上的行銷費用，完全是純廣告行銷方面的工作，跟原告的原業務工作，是無法經訓練及學習可以勝任的。原告固稱任職期間曾經辦中華電信、Agoda 、Ub

er、EZTABLE、MOMO等客戶的數位廣告行銷合作事宜，然整合數位電子行銷的工作係在一般網路上投放廣告，包含Yahoo、Google等主要入口網站，及Facebook、Instagram上的廣告，新職位要處理這些廣告投放，進而募到卡之工作。惟原告之前做的還是在原工作範圍，，被告當時在主要媒體之外，希望能和一些合作夥伴的電子通路有刊登廣告的談判機會，所以事實上還是業務工作，舉例來說只是問Agoda說你們的入口網站能不能讓被告放廣告，還是在做談判，讓被告能投放廣告。但新職位工作完全不同，是把廣告弄出來然後投放於主要媒體，原告做過的幾個案件，事後也證明那樣的通路不那麼適合，每個通路進來的卡都只有1、20張，成效不好，跟電子數位行銷，即投放廣告、購買廣告、製作廣告的性質完全不同。而此很難以訓練而具備技能，因被告要的是5年以上跟廣告商實際合作過，知道廣告是什麼樣的狀況、概念為何，把廣告合作設計出來後投放於Google、Yahoo 還是天下雜誌等不同媒體選擇，媒體結果出來後，還要做評估、改進，都需要相當的經歷才有辦法勝任。資遣原告前，當時僅有整合電子行銷副理一職，被告做過非常審慎的評估，因為也不想影響到員工的工作，但估評後原告之差距太大，無法經訓練而勝任，伊評估後有跟人事部門主管說，人事主管也非常慎重地跟伊討論，也認為伊的評估正確，人事主管就接手做其他部門位置的評估。此評估對話時間約在111年2月9日，伊有先寫e-mail給人事主管，告知有組織改造的需求，也做過評估，在伊的部門內部可能沒有機會給原告做轉職，看看人事主管能不能幫助原告找公司其他位置，伊轉給人事並通知原告後，原告也沒有來申請伊部門這個位置。又被告公司於111年1月21日起，在104銀行網站刊登「Acquisition Marketing Assis

tant Manager」職缺招募廣告，此職缺原是「Belle朱」即「朱恩慈」（音譯）小姐的工作，其在1月份辭職，有就此職缺刊登招募，此職缺亦係數位電子方面工作，負責長榮聯名卡部分。從職缺英文也可以看出，這個職缺就是行銷工作，所以組織改組時認為一樣是行銷工作，但有必要因應被告同年3月的改組，所以把這個位置轉換，更強調數位電子的經驗及能力，原來在這個工作上就有負責長榮聯名卡在數位媒體上的購買、投資及成效，本來就已經是在做電子數位方面的工作，所以此職位跟新設的整合數位電子行銷副理是一樣的。後來有找到「Ally 謝」，謝小姐就合乎被告的希望，有8年數位媒體行銷經驗，來自數位行銷公司。被告公司於111年3月16日通知原告資遣之前，是否有提供「Acquistion Marketing Assistant Manager」、「Relationship Manager」2職缺給原告乙節，均係人事主管處理，惟據伊所知，被告標準流程一定會告知目前被告有哪些職缺提供考慮及選擇，原告要表達意願然後去申請，此前人事主管也會評估哪些工作適合原告，並與其討論，此係被告公司標準流程。針對資遣原告前，被告有無對上開2職缺提供原告教育訓練乙節，蓋教育訓練分很多種類，專業技能的教育訓練是一種，另外是各項技能的專業訓練也是一種，因為每個人的工作都會占據自己的一些時間，教育訓練分主動與被動，被告每年都有提供非常多教育訓練，有關員工各項技能等，也介紹被告各式各樣的組織需要的東西去從事教育訓練。惟若特別的職缺出來，是需要專業工作技能時，以被告公司而言，如果想做行銷，全然沒有行銷經驗應從基層學起，然這個位置需要5年以上工作經驗，很難在短時間透過教育訓練就能達成。原告從未表達過有接受教育訓練之意願，在被告立場也無法勉強，當直接開出

來遠超過這個員工工作技能的時候，要短期再訓練，事實上是有實務困難的。而整合數位電子行銷副理與「Acquistion Marketing Assistant Manager」2職務，要廣告背景並懂得數位媒體，被告之要求為最好是念廣告或行銷方面相關科系，當然有些人畢業從並非從事本科系，若非本科系，就希望至少有5至7年以上工作經驗，也就是從行銷助理、行銷專員、行銷副理一直上來，雖然沒有這樣的學歷但有經歷，且一定要是數位方面的經歷，其他方向都不是這個位置需要的。早期有用寄郵件、登平面媒體廣告等，這些在目前行銷領域上已式微，各家公司都在做網路行銷，所以這方面的專才要求非常嚴格，尤其被告1年預算2千多萬，真的需要學經歷都非常有經驗的人，才有辦法處理這麼大的預算等語（見本院卷第402頁至第416頁）。

B、證人李珝僑到庭具結證稱略以：本件於111年3月16日資遣原告前，有經過評估轉調原告至被告內部其他適當職務。上開項目係111年2月正式由公司的directive去做，開始時伊已經跟原告主管Alice王小姐（按：即證人王文蘭）溝通，看看部門改變的依據為何。因伊知道有2個職位會被取消，還有一些新增的職位，就問新增職位是否可以讓同事勝任，部門主管評估後覺得他們（按：指職務被取消之人）的技術達不到新職位的要求，就不符合被告的要求，當時還有6、7個職位，但是屬於比較OPERATION的，可能是電話客服、主要黑卡會員經理，就是負責他們Relationship Manager等工作，原告主要是做B2B的銷售工作，沒有客服經驗，也沒有照顧黑卡會員的經驗，評估後也覺得原告不合適，無法勝任，111年3月16日通知原告之前，被告有安排一些outplacement services，教授面試技巧、面試流程如何，原告可以聯繫outplaceme

nt services的顧問，這是其中1個幫助。當天談完後，伊也有告知被告其實有7、8 個職位，如果原告有興趣、真的可以勝任這些職位，是可以申請這些職位的。伊在111年3月16日就告知在被告公司內網裡申請職位的程序，之後伊跟負責同事確認過，原告有申請Relationship Manager，有安排首次面試，結果面試員告知她認為不合適。如方才所述，Relationship Manager是要照顧黑卡會員的行程安排、提供意見及銷售工作，黑卡會員是我們最優質的卡的會員，因為原告沒有這方面的經驗，沒有照顧過黑卡會員，也沒有這方面的客戶經驗，原告之前幾年在被告公司主要是處理B2B，就是商務銷售安排或銷售工作，對客戶或對最優質的會員沒有能力去做，所以最後確定不合適，就沒有再繼續下去。被告公司於111年3月16日通知資遣原告之前，沒有主動提供「Acquistion Marketing Assistant Manager」、「Relationship Manager」這2個職缺給原告，蓋之前已經做了評估，以原告的經歷和經驗不足以勝任這2個職位，但被告公司也告訴原告，如果真的很有信心，覺得自己可以，也可以去申請這個機會。就上開2職缺，被告公司於原告在職中並未施予任何輔導、在職訓練，蓋被告會對新同事訓練，然新同事需要的技術、經驗最起碼要有一定程度，才可以基於這樣的經驗去培訓，他才能去做，我們在外部的人來說也一樣，不會找一個完全沒有經驗的人進來，之後再做訓練，被告認為這是沒有效率的，也是不可能在短時間做的，當然被告Relationship Manager的這個機會，有一些training，可是一定要有基本的qualification on the job。Relationship Manager需要的客服經驗，照顧基礎會員及優質會員的客服經驗及銷售經驗，原告之前的工作沒有這些經驗，所以被告覺得真的不合適，之後人資人員

跟原告面試時，也有這樣的回應。至於關於Assistant Marketing Manager，就伊的理解需要把一些數據行銷Digital Marketing那些系統、紀錄去既定出來，但這方面被告需要非常非常具有數據行銷經驗的人來做，因為被告沒有這方面的專才，所以需要外部的人讓被告知道應該怎麼做，如果說給她訓練，讓她去prove（是否勝任）這個position，是行不通的。還有原告經驗主要是B2B的經驗、channel development的工作，跟Digital Marketing System Transformation 或System Development是完全不一樣的工作。伊有聽過原告之部門主管提過原告作數位廣告的合作事宜，伊不知道是否為原告所述的項目，但跟被告要做的數位行銷不同，原告的工作內容是協調比較多，不是set up，不是digital platform，不是digital capability development，跟這個職位要求是不一樣的。就「Acquistion Marketing Assistant Manager」職缺，因原告沒有從被告公司內部系統裡去申請，所以伊不知道原告有申請，系統沒有紀錄，即無法安排就此職位讓原告面試。嗣後因接到法院文件，伊才知道原告把e-mail或求職的意向文件發給當時香港GTA同事，說其對此職位有興趣，GTA就是美國運通招聘的同事，但這個同事已經離職，伊沒有機會查證等語（見本院卷第417頁至第430頁）。

（2）觀諸上開2證人之證述內容，其情節大致互核相符，且無明顯違背邏輯或事理之處，應堪採信。則綜合上開證人證述，堪認被告於資遣原告前，業已評估被告公司內部之職務並無適當工作可供安置原告。包括其中Integrated Digital Marketing Assistant Manager，因被告所需人力係具有數位行銷、數位廣告之多年經驗，而此無從以短期之教育訓練取代，而原告無法勝任；Relationship Manager 因係客服工作，原告雖有申請面試，

然因原告之主要工作背景為B2B銷售工作，而非客戶服務，經被告面試後評估不符該工作之需求（如前述不爭執事項（四）所示）；Acquisition Marketing Assistant Manager部分，原告客觀上並未申請該職務，故未經面試，而被告最終錄取之人，具有豐富的數位代理背景、數位媒體購買及規劃經驗，熟悉相關的數位行銷平台，而與原告之工作經驗不同。此外，被告亦告知原告有其他職缺，原告亦未申請。應堪認本件並無適當工作可供安置原告，被告亦已實施適當之安置作為，如強令被告將原告安置於不合適之工作職務，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，自非勞基法第11條第4款之立法本意。從而，本件應認被告已善盡迴避解僱勞工之安置前置義務，其所為資遣之舉，並無違解僱最後手段性原則。

4、綜上，被告因業務性質變更，有裁撤原告任職之職務減少勞工之必要，並因無與原告受資遣時工作條件相當、其能力可勝任，主觀上也願意接受之適當工作可供安置，是被告依勞基法第11條第4款規定，於111年3月16日通知資遣原告，預告於111年4月15日終止勞動契約，自屬合法。

（二）被告依勞基法第12條第1項第4款規定，終止與原告之勞動契約，是否合法？

本件被告於111年3月16日依勞基法第11條第4款規定終止與原告間之勞動契約應屬合法，業經本院認定如前。是被告自無另依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約之餘地，本院毋庸認定此終止勞動契約是否合法。

（三）原告請求確認兩造間僱傭關係存在，是否有理由？原告請求被告給付自111年4月16日起至復職日止之工資等及遲延利息，暨請求被告按月提繳勞工退休金，是否有理由？如有理由，原告得請求之每月工資，是否包括年終獎金、AIA變動分紅、中秋等節金？

本件被告終止兩造間勞動契約應屬合法，已如前述。則原

告自無從依兩造間勞動契約之法律關係，並請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告給付工資、遲延利息暨按月提繳勞工退休金。是原告本件請求，洵屬無據。

五、綜上所述，原告依民法第482條、第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第31條第1項、兩造間勞動契約之法律關係，據以請求：（一）確認原告與被告間之僱傭關係存在。（二）被告應自111年4月16日起至原告復職前一日止，按月於每月20日給付原告83,656元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。（三）被告應自111年4月16日起至原告復職前一日止，按年於每年12月20日給付原告157,450元；於每年2月20日給付原告68,000元；於每年9月20日給付原告2,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。（四）被告應自111年4月16日起至原告復職前一日止，按月提繳5,796元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，洵屬無據，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　陳裕涵

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　　112　　年　　12　　月　　29　　日

書記官　林怡芠