

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第71號

原告 趙宏泰

訴訟代理人 翁瑋律師

複代理人 楊子敬律師

被告 凱基商業銀行股份有限公司

法定代理人 龐德明 (STEFANO PAOLO BERTAMINI)

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年6月20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、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款定有明文。經查，本件原告起訴時原訴之聲明第3項係請求：「被告應自民國111年8月19日起至原告復職日止，於端午節給付新臺幣（下同）8000元、於中秋節給付5萬3000元，並於農曆春節給付14萬3000元，及前開給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」（見本院卷第10頁）；嗣於112年5月17日以勞動訴訟變更聲明暨言詞辯論意旨狀變更訴之聲明第3項為：「被告應自111年8月19日起至原告復職日止，按元旦、端午節、中秋節繼續分別給付相當於禮券金額之5000元、7000元及8000元三節獎金、並於中秋節給付4萬5000元之中秋工作獎金及於農曆春節給付13

萬5000元之年終工作獎金與14萬8500元之年度績效獎金，及各該給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」（見本院卷第400頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸上開規定，於程序上並無不合，應予允准。

二、次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1240號判決意旨參照）。查本件原告主張被告於108年12月10日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，終止兩造間勞動契約，非屬適法，兩造間僱傭關係應仍存在；惟為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告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，原告提起本件訴訟，自具確認利益。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自108年4月8日起受僱於被告公司，擔任理財規劃部市場分析科投資研究人員（11職等經理），雙方約定每月薪資為9萬2400元，元旦、端午節、中秋節並分別給付禮券5000元、7000元及8000元之三節獎金，暨中秋節給付本薪0.5倍之獎金，年終給付本薪1.5倍之獎金。原告於任期期間均克盡職守，兢兢業業，詎被告於111年7月14日通知原告將於111年8月1日起裁撤市場分析科，並要求原告於111年7月18日前撰寫員工志願確認書，否則將依勞基法辦理資遣。原告雖有質疑，仍以個人專長以及意願填寫諸多志願序，並於該確認書中加註請被告在原先勞動條件不變情況下，安排原告至母公司中華開發金控股份有限公司（下稱中華開發金控）或

01 集團內部有關於市場研究及金融交易之相關職缺。惟被告僅
02 提供理財專員一職，除內外勤工作差異外，原先研究人員係
03 採固定薪資，理財專員卻多以獎金等變動薪為主，且理專人
04 員之職等與職級亦與原告原職有所落差，被告顯未以原告個
05 人專長、意願及原先勞動條件安排適當工作。嗣被告於111
06 年8月9日逕通知將資遣原告並要求繳回工作證，且預告於11
07 1年8月19日終止兩造間勞動契約，預示拒絕原告提供勞務。
08 嗣經原告於111年8月10日申請臺北市政府勞動局（下稱北市
09 勞動局）勞資爭議調解而調解不成立告結。

10 (二)被告母公司為中華開發金控，下轄子公司除被告外，包含凱
11 基證券股份有限公司（下稱凱基證券）、中華開發資本股份
12 有限公司（下稱中華開發資本）以及中國人壽股份有限公司
13 （下稱中國人壽）。被告雖裁撤理財規劃部之市場分析科，
14 然實係將市場分析之業務，轉包予凱基證券，故就關係企業
15 一體性觀之，被告裁撤市場分析科並未導致業務性質有
16 「質」之變更，而僅係將部門移轉至同一母公司之關係企
17 業，此種情形並不構成勞基法第11條第4款之業務性質變
18 更。況中華開發金控在被告裁撤市場分析科並轉包市場分析
19 業務予凱基證券前後，仍有針對市場分析研究之工作需求，
20 乃於徵才廣告上以加註「凱基證券」之方式招募新人力。再
21 由凱基證券研究部之內部信件亦知凱基證券研究部仍有聘用
22 新人之事實，益徵凱基證券仍有與原告原職務相同之市場研
23 究之人力需求且持續徵人。則由關係企業一體性之角度以
24 觀，被告實質上未因業務性質變更而需減少人力，反有人力
25 之需求。倘認被告可以此主張業務性質變更之解僱，則毋寧
26 認雇主可透過關係企業間之組織調整，迴避勞基法對解僱保
27 護之強行法規範。縱認被告確有因業務性質變更而有人力減
28 少之必要，惟被告提供之理財專員一職，其工作責任及敘薪
29 與原告原職之業務範圍差異甚鉅，則被告所提供之理財專員
30 一職，非與原告之原職務內容相當，未盡勞基法第11條第4
31 款所稱適當工作之安置，違反解僱最後手段性，更未取得原

告之同意，故被告解僱權之行使自屬違法。

(三)對被告抗辯之陳述：

1.原告受資遣時係擔任理財規劃部市場分析科投資研究人員，為11職等經理，工作內容為對金融市場研究並撰寫市場研究分析報告，其中包括突發事件報告、日報、週報、月報、季報、年度及產業展望報告，並與各金融商品部門合作進行產品開發及篩選、設定整體銀行投資策略及可行性報告，以提供專業觀點與建議，供主管或其他部門人員作為決策面之評估參考，屬辦公室內勤職務；而被告提供之分行理財專員職缺其主要工作內容為完成客戶交付之基金、股票、公債、外匯等買賣訂單、開發新客戶、維護客戶關係、執行客戶指定之交易事項，係為銀行客戶提供理財諮詢服務、推薦金融商品給客戶之業務人員，屬對外招攬顧客之外勤職務，故原告之原職務與理財專員職務，兩者不論從業務性質、內容、作業方式或目標壓力均截然有別，則理財專員職務非屬與原告原職務工作條件相當之職務，且與原告之專業能力毫不相干。

2.原告先前所從事之職稱為「投資輔銷資深經理」，工作內容係以建立House view看法與挑選產品為主，至於輔導理專進行銷售及陪訪，並非被告所謂協助理專業務之進行，僅係作為後勤提供研究產品銷售策略及市場分析資訊給理專業務，不能進行銷售工作，非屬以銷售目標之達成評量工作能力之業務職，而係以提供市場與產業投資策略的精準度、專業度衡量工作能力之專業顧問職務，故該職位並無涉及銷售、執行客戶交易或開發、招攬客戶等項目。實際上原告自從業以來從未任職與銷售業務相關之職務，亦無金融業銷售業務之經驗。況原告之原職務每月薪資為9萬2400元，理財專員職務之每月薪資則僅為7萬3348元，相差近2萬元，且其主要收入來源之績效獎金之取得係以完成每月業績目標為前提，並非當然可以取得之收入，扣減業務獎金後，理財專員之年收入相較原告原職務銳減百萬元以上，倘業績目標落

01 後，屆時甚有可能因績效考核不佳遭致解僱，實難謂勞動條
02 件相當之職務。顯見被告提供理財專員職務，根本未對原告
03 之專長、原職務之薪資、歷來工作性質等重要勞動條件進行
04 考量、篩選及評估。

05 3. 雇主就勞基法第11條第4款之安置義務範圍，並不以母子公司
06 關係為限，亦包含關係企業集團中其他公司。而被告之關
07 係企業體系，下轄子公司除被告外，包含凱基證券、中華開
08 發資本以及中國人壽，則就被告之安置義務範圍，自應包含
09 上開同關係企業集團之事業體。

10 4. 原告之薪資結構，除本薪外，尚有績效獎金、年終工作獎
11 金、中秋工作獎金等因付出勞力而取得之對價，且此項目為
12 每年均會取得之經常性給予，既然工作獎金與績效獎金具備
13 勞務對價性與給付經常性，當屬實質上認定之工資無疑，不
14 受被告形式上於工作規則規定係彈性發放而受影響。

15 (四) 被告未盡勞基法第11條第4款適當工作之安置義務，解僱權
16 行使顯不合法，故兩造間僱傭關係仍存在，原告得請求之金
17 額如下：

18 1. 原告於被告預告將於111年8月19日終止勞動契約時已表達異
19 議，並表示有繼續提供勞務之意願，則依據民法第487條前
20 段規定，被告即應按月繼續給付薪資，且原告並無補服勞務
21 之義務而仍得請求工資，是原告應得請求被告自111年8月19
22 日起至原告復職日止，於每月2號按月給付原告工資9萬2400
23 元。

24 2. 被告每年均會於元旦、端午節及中秋節各給付面額5000元、
25 7000元、8000元之禮券；中秋節時則會再給付本薪0.5個月
26 （即4萬5000元）之中秋獎金；於農曆春節時亦會再給付本
27 薪1.5個月（即13萬5000元）之年終獎金及平均14萬8500元
28 之績效獎金。此均屬被告基於勞動關係對原告所為之經常性
29 給付，且三節獎金雖以禮券方式給付，但並不影響被告基於
30 勞動關係對原告給付之本質，故按照勞動事件法之規定應認
31 屬原告因工作而獲得之報酬。是依據民法第487條前段規

01 定，原告請求被告應自111年8月19日起至原告復職日止，被
02 告應按元旦、端午節、及中秋節繼續給付相當於禮券金額之
03 5000元、7000元、8000元三節獎金、再於中秋節給付4萬500
04 0元之中秋獎金、於農曆春節年節給付13萬5000元之年終獎
05 金及14萬8500元之績效獎金。

06 3.兩造僱傭關係既存在，被告即應持續負擔勞工退休金條例
07 （下稱勞退條例）第6條規定之雇主責任，按月提繳退休金
08 至原告之勞工退休金個人專戶。故原告以約定工資9萬2400
09 元對應之勞工新制退休金提繳級距9萬6600元，請求被告自1
10 11年8月19日起至原告復職之日止，按月提繳新制勞工退休
11 金5796元（計算式：9萬6600元 $\times$ 6%=5796元）至原告勞工退
12 休金專戶。

13 (五)並聲明：1.確認被告與原告間僱傭關係存在。2.被告應自11
14 1年8月19日起至原告復職日止，於每月2號按月給付原告9萬
15 2400元，及各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%
16 計算之利息。3.被告應自111年8月19日起至原告復職日止，
17 按元旦、端午節、中秋節繼續分別給付相當於禮券金額之50
18 00元、7000元及8000元之三節獎金、並於中秋節給付4萬500
19 0元之中秋工作獎金及於農曆春節給付13萬5000元之年終工
20 作獎金、與14萬8500元之年度績效獎金，及各該給薪日之翌
21 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。4.被告應自111年
22 8月19日起至原告復職之日止，按月提繳新制勞工退休金579
23 6元至原告勞工退休金個人專戶。5.前開第2至4項請求，願
24 供擔保，請准宣告假執行。

25 二、被告則以：

26 (一)原告於108年4月8日起受聘於被告，擔任理財規劃部市場分
27 析科投資研究人員，雙方約定月薪為本薪9萬元加計伙食津
28 貼1800元，嗣因被告調整伙食津貼為每月2400元，故原告離
29 職前之每月薪資為9萬2400元。被告為因應集團推動子公司
30 聚焦各自專業領域及整合集團內市場觀點之營運策略，乃決
31 定於111年8月1日調整財富管理處理財規劃部之組織，爰裁

01 撤市場分析科，理財規劃科則未異動，由集團旗下之凱基投
02 資顧問股份有限公司（下稱凱基投顧）提供市場研究觀點與
03 分析。被告於111年7月14日召開會議向原告等人說明，原告
04 於翌日即同年月15日提供簡歷與志願確認書，被告據此開始
05 為原告媒合新職諸如安排金融市場處「利率交易員」、「權
06 益證券交易員」、企業金融處「客戶關係助理」（ARM）等
07 職缺面試，惟原告未獲錄用；後續亦有符合原告原表達志願
08 之其他職缺，經安排後，原告又以不願有業務壓力為由，要
09 求取消。被告進而於111年7月27日提供更多職缺，甚至展延
10 安置期間，被告人資人員更向集團其他企業洽詢並爭取面
11 試，然因與主管需求不同而未果。被告考量原告學歷與財務
12 相關，且曾擔任過銀行投資輔銷、投資研究、全權委託經理
13 人等業務與投信公司操盤人員，而對於理財商品有一定之熟
14 悉程度，且擁有包含國際性金融證照CFA在內之多項金融證
15 照，故認原告應可勝任理財專員職務。又理財專員本薪雖較
16 原告原職低，然尚有業務獎金，整體年薪較諸原職高，況原
17 告先前工作經歷曾長期從事協助、輔導理財專員進行銷售之
18 工作，對於理財專員之實際工作內容應相當熟稔，故應屬適
19 當工作之安置，故徵詢原告轉任分行理專之意願，惟經原告
20 拒絕。被告幾經安排無著，原告亦無意願擔任理財專員職
21 務，被告不得已僅能於111年8月9日通知資遣預告並訂資遣
22 生效日為111年8月19日，且依法給付資遣費與預告工資共計
23 21萬7807元。

24 （二）雇主組織經營結構之調整，包括經營決策的變更、為因應環
25 境變化與市場競爭條件、提高產能、效率之需求所做的組織
26 變更或調整者等，均符合勞基法第11條第4款業務性質變更
27 之要件。被告基於金融市場大環境變化，且評估後已無需繼
28 續自行辦理「彙編經濟、產業與投資環境之市場分析報告等
29 業務」，遂因應集團專注專業領域及整合市場觀點之策略，
30 裁撤市場分析科，以應對外部市場競爭，此應屬於前述勞基
31 法第11條4款所規定之業務性質變更之資遣要件。被告已多

01 方向原告提供可能的安置機會，最後亦主動提供必定錄用，
02 且原告也具備所需證照並符合能力之理財專員職務予原告，
03 但原告因其主觀因素拒絕接受，在此情形下，難令被告須予
04 以強制安置。況被告甚已協助請集團企業安排面試惟未順利
05 媒合，此際難再課以被告強制安置之義務。而市場分析科原
06 僅4名員工，其中兩名已獲媒合至新職，另名員工則與被告
07 合意終止勞動契約；僅餘原告業經被告積極協助媒合新職，
08 惟仍無法順利安置，最後被告自行評估工作情形而予以理財
09 專員職務，卻遭原告所拒。為此只能依法資遣並給付資遣
10 費，資遣前也曾與原告討論是否有合意終止可能，在在可見
11 被告確實有其緣由終止契約而無恣意解僱之情。

12 (三)原告主張被告關係企業凱基證券有聘用新人之事實故被告未
13 善盡安置義務，惟有聘用新人者為凱基投顧而非凱基證券，
14 凱基投顧雖為凱基證券之子公司，但非屬被告子公司，被告
15 與凱基投顧公司並無實質或實體同一性。被告與凱基投顧間
16 董監事成員並不相同，且被告無從參與或控制凱基投顧之營
17 運、財務或人事管理，對於凱基投顧內部之人事管理亦無掌
18 控權，縱被告與凱基證券均隸屬於中華開發金控，但各自之
19 招募者能否被任用，乃各別法人用人單位自行決定，尚難遽
20 認被告屬凱基投顧所操控之「無自主權形骸化」之法人，被
21 告之法律上安置義務自不應及於凱基投顧以至於其他關係企
22 業。縱凱基投顧有一資淺市場分析師職缺，惟該職缺早於11
23 1年7月裁撤市場分析科前之5月即開始徵人，且凱基投顧對
24 於該職缺的徵才需求僅為具備1至2年相關工作經驗的基層研
25 究助理，與原告本身之工作經歷及條件有極大落差，薪資範
26 圍亦僅4萬3000元至4萬7000元間，則該職缺亦顯非適當工
27 作。

28 (四)至因兩造並無約定固定年薪，故原告請求被告給付年終獎金
29 與三節獎金，均屬無由。原告所稱約定三節給付禮券一事，
30 實係職工福利事項且給付主體係職工福利委員會（下稱福委
31 會）而非被告，而福委會屬獨立於企業與工會外之非法人團

01 體，為完全獨立之組織，且因福委會具備印信、財產及獨立
02 行文能力，顯為獨立之當事人主體，而與雇主為不同當事
03 人。另依被告工作規則第35條清楚明訂員工獎金包括工作、
04 績效獎金，並經認定均屬非經常性給予；工作獎金視本行業
05 績及盈餘情形彈性發給；績效獎金則視單位績效、員工年度
06 考核及績效評等成績發給，且依兩造間服務契約第2條任用
07 條件之約定，原告請求之工作獎金等均非兩造約定之工資範
08 疇。縱認兩造間僱傭關係存在而有給付工資義務，則被告就
09 業已給付之資遣費與預告工資合計21萬7807元即為不當得利
10 應予返還，爰為抵銷抗辯之行使等語。

11 (五)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利益
12 判決，願供現金為擔保，請准免為假執行。

13 三、經查，原告自108年4月8日起受僱於被告，擔任理財規劃部
14 市場分析科投資研究人員，為11職等經理職位。嗣被告於11
15 1年7月14日通知原告將於111年8月1日起裁撤理財規劃部之
16 市場分析科，原告應於111年7月18日前完成員工志願確認書
17 簽署繳回被告。其後雙方未能達成轉任他職之合意，被告乃
18 於111年8月9日通知資遣原告，要求原告繳回工作證，預告
19 於同年月19日終止勞動契約，並給付原告資遣費與預告期間
20 工資21萬7807元。原告遂於111年8月10日向北市勞動局申請
21 勞資爭議調解，於111年9月6日進行調解結果不成立等情，
22 有被告任用通知、服務契約、員工志願確認書暨說明、北市
23 勞動局勞資爭議調解紀錄、資遣通知書、轉帳付款交易處理
24 狀態查詢表等件可證（見本院卷第25至30、197至199、219
25 、249至251頁），復為兩造所不爭執（見本院卷第449至450
26 頁），上情自均堪信為真。

27 四、得心證之理由：

28 原告主張被告並未因業務性質變更而有減少勞工之必要，且
29 未提供適當工作安置原告，故不得以勞基法第11條第4款為
30 由終止勞動契約，兩造間僱傭關係仍繼續存在，被告應按月
31 給付薪資、獎金及提繳勞工退休金至原告勞退專戶等情，則

01 為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點厥為：(一)被告
02 以勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，是否合
03 法？(二)原告請求被告自111年8月19日起至復職日止，按月
04 給付薪資、獎金及提繳勞工退休金至原告勞退專戶，有無理
05 由？若有理由，數額為何？茲分述如下：

06 (一)被告以勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，是否
07 合法？

08 1.按因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供
09 安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4
10 款定有明文。所謂「業務性質變更」，係指雇主基於經營決
11 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
12 運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異。除重
13 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
14 主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技
15 術、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編
16 列等變更均屬之。故經營事業之技術、方式、手段有變更，
17 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
18 之（最高法院100年度台上字第1057號、98年度台上字第652
19 號、98年度台上字第1821號判決意旨參照）。再依該條款規
20 定，雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，應先盡安置勞
21 工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工。所謂「適
22 當工作」，當指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有
23 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
24 並勞工願意接受者而言（最高法院110年度台上字第3322號
25 判決意旨參照）。

26 2.被告有業務性質變更，有減少勞工必要之情事：

27 (1)經查，被告為因應集團推動推動子公司聚焦各自專業領域
28 及整合集團內市場觀點之營運策略，決定自111年8月1日
29 調整財富管理處理財規劃部之組織，裁撤該部門之市場分
30 析科，委由集團旗下之凱基投顧提供市場研究觀點與分析
31 乙節，有被告人力資源處111年7月14日之員工志願確認書

暨說明第1點在卷可稽（見本院卷第29、214頁），復為兩造所不爭執，堪信此係被告基於經營決策、因應市場競爭條件之需要調整營運策略，因此裁撤原告所任職之市場分析科，就公司組織結構性而言，係將原有市場分析業務全數轉讓與凱基投顧，是被告內部單位組織部門既已裁撤，所營業務內容因此減縮而有結構上及實質上之重大變易，自合於業務性質變更之要件。

(2)再者，因被告上開業務性質變更受影響之市場分析科裁撤員工人數共4人，除原告外，其中2名員工業經安置其他工作而留任，有轉任人員安置情形表可查（見本院卷第357頁），另名員工則與被告合意終止勞動契約而離職等節，業據被告陳明在卷（見本院卷第284頁），復未據原告爭執，是故被告內部既因市場分析研究業務之裁撤，無相應業務需留用人力，自有減少勞工之必要，亦堪認定。

(3)原告雖主張被告之裁撤市場分析科僅係將該業務轉包至同一母公司之關係企業凱基投顧，被告仍有針對市場分析研究之工作需求，不構成勞基法第11條第4款之業務性質變更云云。惟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。故被告之市場分析需求固仍存在，但或基於企業經營必要性、增進營運效率等因素考量，認為集團所屬子公司應各有其專業領域，被告爰不再設置市場分析部門終局性地停止市場分析工作，而將該業務外包至凱基投顧，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。從而，被告抗辯其考量金融市場大環境變化、發揮組織配置最佳效應，因而裁撤市場分析科改由凱基投顧承作，無需繼續自行辦理市場分析

業務等語，尚非無據，原告上開主張則屬無憑。

3.被告於終止勞動契約前後相當期間內，確無適當工作可供安置原告：

(1)經查，被告於111年7月14日下午4時召開會議說明理財規劃部將裁撤市場分析科，並提供需求職缺彙整列表及員工志願確認書予於市場分析科任職之原告等人，由原告填寫：「志願一單位：金融市場處 職務：權益證券交易員」、「志願二單位：金融市場處 職務：利率交易員」、「志願三單位：企業金融處 職務：客戶關係助理ARM」、「志願四單位：個金作業處 職務：財富管理客服專員」、「志願五單位：個金作業處 職務：消金客服專員」、「志願六單位：企劃處 職務：永續管理專員」等之志願確認書後，於翌（15）日繳回之，以進行原告與被告職缺單位之新職媒合面談，期間被告並增加職缺彙整資料、將安置期限從同年7月31日延長至同年8月7日等情，有上開會議通知等電子郵件、會議簽到單、需求職缺會議資料、時程說明表及原告填載之員工志願確認書在卷足參（見本院卷第201至219、233頁）。被告據此開始依原告志願為其安排新職，先於同年7月19日安排原告志願二之利率交易員工作之面談，於同年7月21日下午2時30分面談後，結果為「暫不予進用」，有該次面談通知電子郵件、面談紀錄表可稽（見本院卷第221至226頁）；再於同年7月27日下午3時、5時分別安排原告志願一權益證券交易員、志願三客戶關係助理ARM工作之面談後，結果亦均為「暫不予進用」，有該等面談通知電子郵件、面談紀錄表為證（見本院卷第227至230頁）；另原告於同年7月27日上午以電子郵件告知被告人力資源處協理陳憶芳：「…有關財管及消金客服職缺面談 因為在您7/14提出的職缺名單中為清楚註明業務性質 在不了解工作內容下，才會填在志願表中…」、「…消金及財管客服部都具備業務壓力 且須重新核敘薪資及職級 否則就要面臨業務的天標達成率 經過

01 思考 決定取消今日消金及財管客服的職缺面談」等語，
02 而取消其他志願工作之媒合，有該電子郵件足參（見本院
03 卷第231至232頁）；被告並於原告提及集團職缺之申請需
04 求後，由人力資源處於同年7月29日檢送原告個人簡歷向
05 凱基證券申請安排該公司債券部債券銷售人員、海外債交
06 易員之職位媒合面談，惟經凱基證券人力資源處於同年8
07 月1日覆以：「已與主管討論，很抱歉宏泰的資歷與主管
08 需求之背景不同，請知悉謝謝」，而未獲凱基證券同意面
09 談等情，有該等往返電子郵件可考（見本院卷第235至243
10 頁）；末因被告認最終可供安置原告及符合原告過往相關
11 技能專頁之職務為分行理財專員，惟經原告拒絕擔任，故
12 於111年8月9日通知資遣原告，預告於同年月19日終止勞
13 動契約，有該電子郵件為佐（見本院卷第247至248頁）。
14 綜上堪認被告對於原告於終止勞動契約前後相當合理期間
15 內，確已實施上開安置作為，始資遣原告。

16 (2)原告固主張被告未盡安置義務，其提供之理財專員一職，
17 工作責任及敘薪與原告原職之業務範圍差異甚鉅，非與原
18 告之原職務內容相當云云。然如前(1)所述，原告所填志願
19 之職缺工作，業經用人單位主管面試原告後，認原告尚不
20 足勝任工作，而無法安置該等職位，則該等工作即非「可
21 供安置之適當工作」，被告無強行安置之義務。而查被告
22 於無法安排原告所志願之職缺後，所提供11職等分行理財
23 專員之本薪為月薪7萬3348元（111年度平均數），雖較原
24 職之每月本薪9萬元為少，惟另尚有原職所無之業務獎金
25 （年平均107萬7462元），此有原告未爭執真正之被告薪
26 資獎金說明表附卷足參（見本院卷第287頁），可徵理財
27 專員一職與原告原職兩者收入僅因工作形式不同而有不同
28 之給付方式，並非相差懸殊。又被告分行理財專員工作內
29 容為1. 提供有關基金、債券、市場條件、投資前途及財務
30 狀況等資料，2. 分析基金、債券、外匯及其他財務市場之
31 趨勢，3. 完成客戶交付之基金、股票、公債、外匯等買賣

01 訂單，4. 開發新客戶，5. 維護客戶關係，6. 執行客戶指定
02 之交易事項，7. 完成分行及個人理財業務目標，有需求職
03 缺表在卷可按（見本院卷第205頁），此核與原告前向被告
04 投遞履歷時所載其經歷曾在台北富邦銀行協助理財顧問
05 銷售、在渣打銀行輔導理專進行銷售及陪訪等之工作內容
06 （見本院卷第290頁之原告履歷表），尚屬相關，其專業
07 智識學能應屬原告能力所得勝任者，工作條件非顯不相
08 當，自應認屬勞基法第11條第4款所定之「適當工作」。然
09 被告依此所為理財專員職缺之安置業如前述為原告所
10 拒，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，
11 要求被告仍須強行安置，當非立法本旨（最高法院105年
12 度台上字第144號判決意旨參照）。從而，本件應認被告
13 已善盡迴避解僱勞工之安置前置義務，其所為資遣之舉，
14 並無違解僱最後手段性原則。

15 (3)原告尚主張被告與中華開發金控關係企業具實質同一性，
16 被告之安置義務範圍應包含關係企業集團中之其他公司云
17 云。按為防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行
18 為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，於解釋勞基法
19 第11條第4款規定所稱之「無適當工作可供安置時」，固
20 然可將與原雇主法人有實體同一性之他法人，亦無適當工
21 作可供安置之情形併予考慮在內，即原雇主法人與另成立
22 之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相
23 同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事
24 管理暨薪資給付等項，如為原雇主法人所操控，該他法人
25 之人格已形骸化而無自主權，並有適當工作可供安置勞
26 工，二法人間之構成關係顯具有實體同一性者，均應包括
27 在內，始不失該條款規範之真諦，庶幾與誠信原則無悖，
28 固為最高法院98年度台上字第652號判決意旨所示，然查
29 被告之母公司中華開發金控下轄被告、凱基證券、中華開
30 發資本及中國人壽4家公司，雖有中華開發金控網頁資料
31 可證（見本院卷第39至40頁），凱基證券為凱基投顧之母

01 公司乙節，復為兩造所不爭執，而得認定皆為關係企業。
02 惟同有市場分析研究業務之凱基投顧與被告間董監事並不
03 相同，有渠等公司基本登記資料足憑（見本院卷第359至3
04 65頁），亦未見兩者財務管理、營運方針、人事管理暨薪
05 資給付等項有相互操控之餘地，及中華開發金控關係企業
06 間有何互相調職之約定或慣例，足徵凱基投顧等其他關係
07 企業顯有人事、經營權之獨立性而不具實體同一性，被告
08 對該等公司並無控制權可言，是縱被告之關係企業尚有職
09 缺，其仍無安置之義務，況如前(1)所述，事實上被告仍曾
10 詢問凱基證券惜原告未獲同意錄用。從而原告前開主張，
11 要無可取。

12 (4)末原告以被告裁撤轉包市場分析業務後，凱基證券、投顧
13 仍有招募市場分析研究業務新人力之需求，凱基證券內部
14 信件甚至提及將由新人主講投資週報云云，並提出招募新
15 人力網頁資料、凱基證券111年8月5日電子郵件為證（見
16 本院卷第45、47頁）。然除被告與凱基證券、凱基投顧間
17 已如前述並無實體同一性外，原告提出之上開招募人力資
18 料所示之需求實為研究助理（Research Associate）或資
19 淺市場分析師（Junior Analyst）之職缺，有凱基投顧招
20 募內容資料為據（見本院卷第367頁），與原告原職為11
21 職等投資研究人員之職級、薪資等顯有差異，自亦非屬與
22 原告受資遣時工作條件相當之適當工作，是原告此部分主
23 張，亦難憑採。

24 4.由上，被告因業務性質變更，有裁撤原告任職市場分析科部
25 門減少勞工之必要，並因無與原告受資遣時工作條件相當、
26 其能力可勝任，主觀上也願意接受之適當工作可供安置，其
27 依勞基法第11條第4款規定，於111年8月9日通知資遣原告，
28 預告於同年月19日終止勞動契約，於法自無不合之處。

29 (二)原告依兩造間勞動契約、勞退條例第6條，請求被告自111年
30 8月19日起至復職日止，按月給付薪資、獎金及提繳勞工退
31 休金至原告勞退專戶，有無理由？若有理由，數額為何？

兩造間自111年8月19日起既已如前(一)所述無勞動契約關係存在，兩造間之勞雇權利義務關係自己消滅，則原告據以請求被告給付自該日起之薪資、獎金及提繳勞工退休金至原告勞退專戶，為無理由。

五、綜上所述，原告確認兩造間僱傭契約關係存在，並依兩造間勞動契約、勞退條例第6條規定，請求1.確認兩造間僱傭關係存在；2.111年8月19日起至原告復職日止，於每月2號按月給付原告9萬2400元，及各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；3.被告應自111年8月19日起至原告復職日止，按元旦、端午節、中秋節繼續分別給付相當於禮券金額之5000元、7000元及8000元之三節獎金、並於中秋節給付4萬5000元之中秋工作獎金及於農曆春節給付13萬5000元之年終工作獎金、與14萬8500元之年度績效獎金，及各該給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；4.被告應自111年8月19日起至原告復職之日止，按月提繳5796元至原告勞工退休金專戶，為無理由，不應准許。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請即失所附麗，爰併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一詳予論駁。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 7 月 21 日
勞 動 法 庭 法 官 楊承翰

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 7 月 31 日
書 記 官 吳珊華