

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第14號

01  
02  
03 原 告 蔡華元  
04 訴訟代理人 韓世祺律師  
05 馬傲秋律師  
06 高湘琦律師  
07 劉書銘律師  
08 被 告 台灣微軟股份有限公司

09  
10 法定代理人 竇立佛  
11 訴訟代理人 楊代華律師  
12 黃雍晶律師  
13 呂彥禎律師

14 上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月8  
15 日言詞辯論終結，判決如下：

16 主 文

17 確認兩造間僱傭關係存在。

18 被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬零參佰貳拾壹元，及自民國一百  
19 一十三年三月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利  
20 息。

21 被告應自民國一百一十三年三月起至准許原告復職前一日止，按  
22 月給付原告新臺幣參拾萬壹仟陸佰零肆元，及於每年一月、七月  
23 各另給付原告新臺幣貳拾玖萬玖仟貳佰零肆元，暨自各該月應給  
24 付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

25 原告其餘之訴駁回。

26 訴訟費用由原告負擔十分之一，餘由被告負擔。

27 本判決第二項得假執行，惟如被告以新臺幣壹拾壹萬零參佰貳拾  
28 壹元為原告供擔保，得免為假執行。

29 本判決第三項得假執行，惟如被告按月以新臺幣參拾萬壹仟陸佰  
30 零肆元、於每年一月、七月另按月以新臺幣貳拾玖萬玖仟貳佰零  
31 肆元為原告供擔保，得免為假執行。

01 事實及理由

02 壹、程序方面：

03 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或  
04 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255  
05 條第1項但書第3款定有明文。查原告起訴聲明經變更為如聲  
06 明欄所示（見本院卷三第401至402頁、第419至420頁），其  
07 所為變更屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規  
08 定，應予准許。

09 貳、實體方面：

10 一、原告起訴主張：

11 （一）原告自民國101年6月進入美國微軟集團工作，於111年9月  
12 2日起從中國微軟轉任至被告公司，並於被告公司之「營  
13 運暨行銷事業群」（Marketing & Operation，下稱M&O部  
14 門【現已改制為銷售賦能暨營運事業群，即Sales Enable  
15 ment & Operation Business Group，下稱SE&O部門】）  
16 負責「商務營運」（Business and Sales Operations，  
17 下稱BSO）相關工作，職等63級，該職務主要內容為透過  
18 數據分析、技能培訓等資源，協助被告公司銷售團隊提升  
19 銷售業績，並與地區轉型負責人、銷售主管等合作推動新  
20 銷售策略及工作流程，以達銷售轉型之目標，亦會負責主  
21 導安排公司總經理和其下一級主管的高層業務會議，透過  
22 落實明確會議目標、確保準備工作妥善及取得有效會議結  
23 論，以實現公司業務目標。原告每月工資為新臺幣（下  
24 同）299,204元、每月另有伙食津貼2,400元。詎原告於11  
25 2年7月11日會議時，突受部門主管及被告人資人員告知因  
26 原告所屬部門組織調整，原告所擔任之上開職務日後僅需  
27 資淺人員即可，不再需要如原告般之資深員工擔任，故決  
28 定消除原告之職務，並同時提出合意終止勞動契約之協議  
29 書，要求原告簽署，原告雖甚感困惑，但因從未有離職想  
30 法，故並未簽署該合意終止協議書。嗣後原告於同年8月1  
31 1日收到被告公司所發最後工作日通知，告知因原告所任

01 職之部門業務性質變更而終止勞動契約、112年8月11日為  
02 原告最後上班日，及目前被告未有適合原告擔任之職缺  
03 等，並要求原告辦理離職手續云云。實則，M&O部門之任  
04 務與功能與過去相較並無改變，且該部門分為營運團隊與  
05 行銷團隊，彼此分工明確，行銷團隊組織縱有變動，對於  
06 營運團隊並無任何影響，而依證人即首席營運長兼客戶成  
07 功事業群總經理、亦為原告斯時部門主管陳慧蓉（下稱證  
08 人陳慧蓉）於112年7月14日發給全部門員工之電子郵件中  
09 部門組織圖所示，行銷團隊人員改為向亞洲區主管報告，  
10 原告所屬營運團隊人員並無任何調整，難認有結構性或實  
11 質性變異，再者行銷團隊人員也全數仍任職於M&O部門，  
12 並無其所宣稱之業務性質變更而有減少勞工必要之情形  
13 （被告公司其實僅因原告職級較高而薪資成本較高，故任  
14 意將原告資遣，日後再改聘職級較低而薪資成本較低之員  
15 工擔任BSO職務工作）。且被告公司雖宣稱已盡力找尋適  
16 合原告之職務、仍無合適職缺可提供原告云云，然被告公  
17 司未曾實質審酌原告專業能力是否能勝任，又除上開通知  
18 所列職缺外，被告公司於該段期間仍有其餘工作內容適合  
19 於原告專長之職缺，惟被告公司從未詢問原告意願或安排  
20 媒合機會，即誣稱無適當工作可供安置云云，是被告公司  
21 亦未盡安置義務，其片面終止勞動契約自非合法。爰依兩  
22 造間勞動契約約定及民法第487條規定請求被告公司應按  
23 月給付原告工資、伙食津貼，並於每年1月及7月另給付固  
24 定獎金，及依民法第184條第1項後段、第2項、第227條等  
25 規定請求被告公司賠償原告原可取得美國微軟公司已配發  
26 惟因被告公司非法終止兩造間僱傭關係，導致原告無法如  
27 期取得股票，所受之相當於股票價值之損害。

28 (二) 聲明：

- 29 1、確認兩造間僱傭關係存在；
- 30 2、被告應自112年8月12日起至原告復職日前1日止，按月給  
31 付原告301,604元，及於每年1月、7月各另給付299,204

01 元，暨自各該月之次月1日起至清償日止，按週年利率5%  
02 計算之利息；

03 3、被告應給付原告2,631,512元，及其中2,624,649元自起訴  
04 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利  
05 息。

06 二、被告抗辯略以：

07 (一) 被告公司所屬美國微軟集團面臨新冠肺炎持續效益、生成  
08 式人工智慧新產品崛起造成之營業態樣變化，及多國對外國  
09 投資政策之轉變，為維持競爭力，提升運作效率，經審  
10 慎評估後決定整合區域資源，將原本以小範圍營業地區為  
11 主之經營策略，易以大範圍區域，遂重新檢視各區域及個  
12 別地區之組織架構。其中自112年會計年度（即111年7月1  
13 日至112年6月30日）起即陸續檢討原組織架構之效能，並  
14 自112年2月起，就組織內個別單位業務進行調整變更、調  
15 整各小範圍營業地區因此重複或閒置之人力，以整合區域  
16 資源。原告原任職時所屬之M&O部門係於112年7月決定改  
17 組為SE&O部門，並擬於112年8月11日正式生效，SE&O部門  
18 重點部署於賦能銷售，證人陳慧蓉下轄員工由原先10人縮  
19 減為4人，原本M&O部門主要業務之一之行銷活動移出被告  
20 公司負責之業務範圍，交由亞太區整合行銷組織（即Asia  
21 Centralized Marketing Organization，下稱Asia CMO，  
22 屬微軟集團亞洲區，非被告公司下轄單位）執行，並由該  
23 組織與全球需求中心（Global Demand Center）合作，以  
24 迅速及深度掌握行銷活動需求，故改組後之策略、銷售紀  
25 律、行銷業務，確實已歸由亞太區整合行銷組織負責，原  
26 告原擔任之資深商務營運協理（Sales Operation Progra  
27 m Manager，下稱SOPM），與變更後之業務專案經理（Bus  
28 iness Program Manager，下稱BPM）職位，工作內容有重  
29 大差別，SOPM的工作範圍為：1、推動該會計年度所有部  
30 門及跨部門之銷售營運計畫，以達成各領域之業績最大  
31 化；2、推動銷售紀律並培養新習慣，以協助銷售團隊達

01 成目標；提供高品質的後端支援（工具、流程、資訊）以  
02 以及以即時數據為依據之洞見；3、領導流程和工具的標準  
03 化並推動持續改善以優化生產力。BPM的工作已無SOPM前  
04 述1、2之工作內容，僅餘3之內容，並細分為：1、設計並  
05 執行臺灣年度整體業務規劃和審查專案與流程；2、與跨  
06 職能團隊的利益關係者合作，設計符合合規要求的複雜專  
07 案以實現業務目標；3、定義並追蹤成功標準和績效，例  
08 如KPI，諸如專案的品質採用、使用、影響、效果等；4、  
09 運用高階領導團隊的指示和成果持續改善專案，業務相對  
10 單純，已無配置原告原擔任SOPM之需求，公司內部確有結  
11 構性、實質性的變動，構成業務性質變更，有減少勞工之  
12 必要；經被告公司人資同仁向原告說明，原告亦認同公司  
13 確有勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定之「業  
14 務性質變更」之情形，而需減少勞工。自112年2月1日起  
15 至112年7月31日，因前述組織調整之業務性質變更，受到  
16 影響而離職員工之總人數為123名，佔員工總數之比例超  
17 過10%，顯然被告公司確實因組織調整之業務性質變更，  
18 使高比例之員工受影響而離職，絕非僅有原告1人因此離  
19 職。

20 （二）被告公司已踐行安置義務，惟無適當工作可供安置，符合  
21 勞基法第11條第4款之要件：

22 1、原告原職務確定將因組織調整受影響，被告公司於112年7  
23 月11日正式通知原告時，除提出遠優於勞基法法定條件之  
24 合意終止勞動契約（Mutual Termination Agreement）方  
25 案外，再次為原告確認內部是否有適當職缺，然經內部評  
26 估及確認，並未覓得適當職位以安置原告；其後，被告公  
27 司仍持續注意各釋出之可能職缺，迄112年8月11日契約終  
28 止之日，再次確認當時職缺，惜仍未發現可供適當安置  
29 者，故同時告知原告數個曾經被告公司評估之工作職缺，  
30 但因與原告專業能力不符、職級及薪水有重大差距等事  
31 由，認定並無適當職位可供安置原告，是被告公司確已履

01 行法定安置義務至明。再者，安置義務本為勞基法第11條  
02 第4款就最後手段性之特別規定，依法實無需另行檢視最  
03 後手段性。

04 2、原告任職美國微軟集團甚久，熟知倘員工認為有適當職缺  
05 但未經被告公司評估時，向來由員工向被告公司申請；被  
06 告公司於上述期間亦一再提醒原告倘有發現任何其主觀上  
07 認為適當、但未經評估之職缺，亦可提出申請，顯然亦可  
08 認屬踐行最後手段性之措施；惟於上述期間內，原告從未  
09 對任何職缺表示意願，訴訟中竟反指被告公司違反安置義  
10 務，違反民法第148條誠信原則，有構成權利濫用之虞。

11 (三) 被告公司已合法終止勞動契約，故原告請求被告公司按月  
12 給付工資、伙食津貼、每年1月及7月另給付之固定獎金及  
13 賠償其預期可獲得之美國微軟公司股票價值，均無理由。

14 (四) 退步言之，縱認被告公司終止兩造間勞動契約不合法（假  
15 設語氣）：

16 1、依民法第179條及第334條，被告公司已給付資遣費2,175,  
17 203元應抵銷原告得請求之工資，且於可抵銷範圍內，原  
18 告無遲延利息債權。

19 2、被告公司係依法終止勞動契約，不構成故意以背於善良風  
20 俗之方法加損害於他人，且美國微軟公司對股票獎勵之發  
21 放有單獨裁量權，原告更非必將取得該等獎勵，況且原告  
22 係自行、自願同意與美國微軟公司間股票獎勵契約之條  
23 件。從而，原告所指損害之存在與否已有重大疑義，與被  
24 告公司之終止契約亦不具因果關係，不符合民法第184條  
25 第1項後段之要件。另勞基法第11條非屬「保護他人之法  
26 律」，且勞基法之規範目的係為保障勞工權益，不及於原  
27 告與他人簽訂契約之利益，終止契約與損害間欠缺因果關  
28 係，亦不符民法第184條第2項之成立要件。

29 (五) 聲明：

30 1、原告之訴駁回；

31 2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

01 三、兩造不爭執之事實（見本院卷一第506至507頁、本院卷三第  
02 420頁，並依判決論述方式略作修正）：

03 （一）原告自101年6月25日起進入微軟集團服務，最初任職於北  
04 京之微軟公司，並轉任過位於美國、荷蘭、重慶、上海等  
05 地之微軟公司，主要負責業務拓展與銷售相關工作（工作  
06 經歷如附表1，即本院卷一第79至82頁）。嗣原告透過微  
07 軟內部申請應徵程序，於111年9月2日起於被告公司M&O部  
08 門負責BSO相關工作，擔任SOPM，職等63級，每月工資29  
09 9,204元、伙食津貼2,400元，被告公司並於每年1月及7  
10 月另給付299,204元之固定獎金（見原證1、2，即本院卷  
11 一第85至91頁）。

12 （二）原告於112年7月11日會議時，經部門主管及被告公司人資  
13 人員告知，因原告所屬部門組織調整，故決定消除原告之  
14 職務（job elimination），並同時提出合意終止勞動契  
15 約之協議書（Mutual Termination Agreement）交付原  
16 告。被告公司另於同日下午5時18分許寄送消除職務告知  
17 之電子郵件（見原證3，即本院卷一第95至97頁）。

18 （三）原告於112年8月11日收到被告公司所發最後工作日通知  
19 （Last Working Date Notice），告知因原告所任職之部  
20 門業務性質變更而終止勞動契約，112年8月11日為原告最  
21 後上班日，並附職缺審查表（見原證5，即本院卷一第101  
22 至102頁）。

23 （四）原告於112年8月29日以台北延壽郵局000185號存證號碼之  
24 存證信函寄予被告公司，表示仍願繼續提供勞務等語（見  
25 原證11，即本院卷一第135至138頁），被告公司於112年8  
26 月30日收受（見被證15）。

27 （五）原告已領得資遣費2,175,203元。

28 （六）被告公司已於112年8月給付原告當月工資106,169元、伙  
29 食津貼852元，並已給付固定獎金17,887元（見原證19，  
30 即本院卷三第415頁）。

31 四、本件爭點：

- 01 (一) 被告公司是否有業務性質變更之情形？  
02 (二) 被告公司依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約是否符合解僱最後手段性原則？  
03  
04 (三) 原告依兩造間勞動契約之約定及民法第487條規定，請求  
05 被告公司應自112年8月12日起至原告復職日前1日止，按  
06 月給付原告301,604元，及於每年1月與7月各另給付299,2  
07 04元，暨自各該月之次月1日起至清償日止之法定遲延利  
08 息是否有理由？  
09 (四) 原告依民法第227條、第184條第1項後段及第2項、第216  
10 條規定，請求被告應賠償相當於235股美國微軟公司股票  
11 所對應價值，即2,631,512元是否有理由？  
12 (五) 如本院認原告前述請求任一有理由，被告公司以不當得利  
13 債權為抵銷抗辯是否有理由？

14 五、得心證之理由：

- 15 (一) 被告公司是否有業務性質變更之情形？  
16 1、按勞動基準法第十一條第四款規定，業務性質變更，有減  
17 少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主可終止勞  
18 動契約。是依該款規定，雇主除須業務性質變更，有減少  
19 勞工之必要外，必須雇主又無其他適當工作可供安置時，  
20 始得合法終止勞動契約。再所謂業務性質變更，就雇主所  
21 營事業項目變更固屬之；就經營事業之技術、手段、方式  
22 有所變更，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異  
23 亦屬之。故雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提  
24 高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，該部分業務  
25 之實施，亦發生結構性、實質性之變異，亦屬業務性質變  
26 更之範疇（最高法院98年度台上字第1821號裁判意旨參  
27 照）。
- 28 2、經查：  
29 (1) 被告公司主張其所屬美國微軟集團面臨新冠肺炎持續效  
30 益、生成式人工智慧新產品崛起造成之營業態樣變化，  
31 自111年7月1日至112年6月30日起即陸續檢討原組織架

01 構之效能，自112年2月起，被告公司陸續開始調整公司  
02 內部組織，其中，原告原任職時所屬之M&O部門係於112  
03 年7月決定改組為SE&O部門，原M&O部門行銷活動部分改  
04 由Asia CMO與全球需求中心合作執行，證人陳慧蓉下轄  
05 員工由10人減為4人，並擬於112年8月11日正式生效等  
06 情，業據證人陳慧蓉具結證稱：「（法官問：改制前M&O  
07 部門主要工作與功能為何？）M&O部門即是公司裡的作  
08 戰指揮部門，訂定公司年度策略方向、規劃整個市場行  
09 銷規劃及後續執行，確保公司可以達到業績目標，故每  
10 年需要新臺幣6000至7000萬元市場行銷費用，要做適當  
11 安排及管理，確保可達到最終目標。另外還有客戶售前  
12 檢測、售後部署，投資經費大概有新臺幣3000至4000  
13 萬，這個部門我每年管理的經費需要新臺幣約1億元，  
14 要由此部門作成整體規劃與執行，確保和公司策略相  
15 符，以達到最後業績。…（法官問：請簡述擔任BSO項  
16 下SOPM職務主要工作內容？）剛剛談到1億元經費預  
17 算，是需要原告協助我去管理、確定這個經費使用是合  
18 規合法，並且要依照時間表使用，例如：一、市場行銷  
19 費用，要花這個行銷費用時，一開始說第一季要花3000  
20 萬元，要花在哪些地方，所有人去開PO（採購單），採  
21 購要花的錢是否符合公司規定、是否如期執行、有無達  
22 到最後結果。亦即原告要追進度，還要追最後的結果，  
23 比如某場活動預計帶到多少業績，有無達到該等業績。  
24 二、原告幫我們做整個年度的客戶規劃，哪些客戶分到  
25 大型企業、哪些客戶分到公共事務客戶、哪些客戶分到  
26 中小型企業，都是要原告提案。三、剛剛有提到，希望  
27 藉由原告長才，轉型業務多採用數位工具和流程，以符  
28 合公司發展方向，此部分需要原告來做相關教育訓練。  
29 四、做整個年度計畫、安排和執行，比如何時開會、何  
30 時業績審核、如何配合美國和亞太地區的時程，需要原  
31 告安排。…（法官問：M&O改制為SE&O部門後，該部門

01 主要工作與功能為何？）應該說改制後，有哪些改變：  
02 一、新臺幣1億元的預算沒有了，交回美國總部跟亞太  
03 地區管理預算。二、所有剛提到原告幫我們做整年度的  
04 客戶規劃，哪些客戶分到大型企業、哪些客戶分到公共  
05 事務客戶、哪些客戶分到中小型企業，也都改由亞太地  
06 區來做相關執行。三、原來業務的教育訓練在經過這幾  
07 年下來，也都差不多了，所以公司決定交由臺灣微軟的  
08 卓越業務團隊來負責，這是我部門下面的另1個團隊。  
09 四、剩下的工作『整個年度計畫、安排和執行，比如何  
10 時開會、何時業績審核、如何配合美國和亞太地區的時  
11 程』會變成：美國總部和亞太地區會提供我們固定開會  
12 時程、業務審核的格式和方向（標準化），所以這項工  
13 作是縮減了。（法官問：M&O改制為SE&O部門後，是否  
14 仍有SOPM的工作？）在臺灣就沒有SOPM了，SOPM都集中  
15 到亞太總部。亞太區域總部再區分為印度、日本、韓  
16 國、大中華區等，大中華區的SOPM是在中國，被告公司  
17 是屬於大中華區。（法官問：如無，原告原本SOPM剩下  
18 的工作是由何職位接手？該職務的具體的工作內容是什  
19 麼？）這個職位由BPM接手，具體工作內容就是我剛剛  
20 提到第四項美國總部和亞太地區會提供我們固定開會時  
21 程、業務審核的格式和方向（標準化）。…」等語明確  
22 （見本院卷三第235至237頁），核與被告公司提出之附  
23 圖3、4大致相符（見本院卷三第137、139頁），並有被  
24 告公司112年8月11日內部公告電子郵件列印本（見本院  
25 卷二第333至337頁、中文翻譯節本見同上卷第339至349  
26 頁）及被告公司內部網頁列印資料（見同上卷第351至3  
27 52頁、第355至358頁，中文網頁見同上卷第353至354  
28 頁、第359至361頁），足證被告公司於112年7月將M&O  
29 部門改組為SE&O部門後，原告原SOPM職務中原本有3項  
30 工作，工作範圍1改由卓越銷售部門（Sales Excellenc  
31 e，簡稱SE）處理，範圍2改由SE、大中華區上市推動團

01 隊（GCR Go To Market，簡稱GCR GTM）、大中華區準  
02 備就緒團隊（GCR Readiness Team）及亞太區商務及銷  
03 售營運（Asia Business and Sales Operations，簡稱  
04 Asia BSO）等處理（大中華區上市推動團隊及大中華區  
05 準備就緒團隊皆非被告公司下轄單位），僅餘範圍3因  
06 工作內容單純，改由BPM處理，亦與常理無違，此等業  
07 務精簡情形屬被告公司內部結構性、實質性之變動，堪  
08 認被告公司確有業務性質變更之情形；再觀諸被告公司  
09 提出之離職證明書影本，該公司自112年3月至8月間離  
10 職人數高達123人（見本院卷二第363至608頁），於112  
11 年8月間在職員工總人數為903名（見本院卷二第609  
12 頁），受影響之離職人數佔員工總數之比例超過10%，  
13 益徵被告公司確有因前述業務性質變更、而有減少勞工  
14 之必要之客觀情形。

15 (2) 原告雖爭執：前揭離職人數除包括原告在內之2人為資  
16 遣外，其餘均為自願離職，無從證明其餘自願離職者係  
17 因被告公司有勞基法第11條第4款情事而受影響云云，  
18 然被告公司因有前述業務性質變更之情，亦可能與部分  
19 勞工達成以高於勞基法規定資遣費而給與離職金之方式  
20 合意終止勞動契約，而未依勞基法資遣方式進行，此觀  
21 證人即被告公司HR Manager和HR Consulting團隊成員  
22 張芷芹（下稱證人張芷芹）證稱：「（被告訴訟代理人  
23 楊代華律師問：證人方稱2023年受到影響之員工人數有  
24 約100位，其中只有2位最後適用勞基法資遣離職，其他  
25 人是簽合意終止合約或合意終止後轉任，為何如此？）  
26 以公司角度，公司當然肯定協助員工繼續找適合的工  
27 作，即使已經通知員工，公司不得不資遣，公司還是會  
28 持續找合適職缺至最後1天。我們是很善意提出優於法  
29 定資遣費的合意終止條件。（被告訴訟代理人楊代華律  
30 師問：證人的意思是否為，公司的合意終止，給與受影  
31 響員工之條件優於法定資遣的條件？所以大多數受到影

01 響員工都是合意終止？）是。」等語即明（見本院卷三  
02 第60頁），故原告此部分主張縱然為真，亦無從反推被  
03 告公司並無業務性質變更之情事。

04 (3) 原告又主張：業務性質變更實與公司內部組織事務分  
05 工之調整有別，前者應係一特定事件，例如公司決定停  
06 止某項產品之生產銷售，或公司與其他公司進行合併  
07 ，以致於公司組織必然的發生實質性、結構性變革，此  
08 與公司自行將內部組織職掌業務內容重新分工、調整  
09 之情況迥然不同，後者並無何等結構性、實質性變革  
10 ，而無足認有發生業務性質變更之客觀事云云，然雇主  
11 基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營  
12 之方式或調整營運策略，而使企業內部產生結構性或實  
13 質上之變異，均屬業務性質變更之範疇，而被告公司既  
14 有前述(1)業務性質變更之客觀情形，亦無證據證明  
15 係偏頗針對原告而為之，原告此部分主張難認有據。

16 (4) 原告另以：證人陳慧蓉於112年7月14日寄送之電子郵件  
17 說明FY24財務年度（微軟2024財務年度）變化內容時，  
18 未曾提及BSO工作有何變化，且112年7月被告公司部門  
19 組織圖中原告仍在該職務圖上，顯見原告擔任之BSO職  
20 務及SOPM職位經調整後均未被消除云云，並提出前揭電  
21 子郵件及附件為證（見本院卷一第99至100頁），然斯  
22 時原告雖已經被告公司通知資遣，仍在職中，證人陳慧  
23 蓉並證述：「（法官問：【提示原證4電郵第2頁，即本  
24 院卷一第100頁】請問為何妳於2023年7月14日寄送之電  
25 子郵件的附件SE&O的組織圖，和剛才給妳看的答辯四狀  
26 附圖四的組織圖不同？）唯一不同是SOPM改成BPM，當  
27 時製作原證4號電郵第2頁大圖的時候，已經通知原告，  
28 但為了尊重她，我特地發郵件問她希望如何呈現，因為  
29 她還在職，希望還是秀出她的名字，我就尊重她，我跟  
30 人力資源部說，他們也同意用這樣的方式呈現。」等語  
31 （見本院卷三第240頁），核與常理無違，是亦無從以

01 前揭電子郵件遽認被告公司無勞基法第11條第4款之情形。  
02

03 (二) 被告公司依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約是否符合解僱最後手段性原則？  
04

05 1、按工作權為憲法第15條明文保障之基本權利，有關勞基法  
06 第11條終止勞動契約之事由，涉及勞工既有工作權之喪  
07 失，屬於憲法工作權保障之核心範圍，解釋勞基法第11條  
08 之規定，自應謹守憲法基本權價值體系而為合憲性之解  
09 釋。另勞基法第11條以反面列舉之方式，限制雇主終止勞  
10 動契約之權利，並於雇主業務性質變更之情形下，仍於該  
11 條第4款規定，應以無適當工作可供安置勞工時，始准許  
12 雇主終止勞動契約，顯見解僱應為雇主之最後手段，雇主  
13 若可利用組織內調職、再教育等相當成本之方式達到經營  
14 目的時，應迴避解僱勞工。

15 2、經查：

16 (1) 被告公司雖辯以：因當時出缺職缺均非合適原告或以經  
17 口頭詢問原告後未獲原告正面反應，而認無適當工作可  
18 供安置，因而終止勞動契約云云，並提出證人張芷芹、  
19 陳慧蓉之證詞為證，然美國微軟集團為國際知名大企  
20 業，被告公司身為美國微軟集團之一員，雖有業務精簡  
21 之情事，衡酌美國微軟集團之全球企業體系及龐大規模，  
22 被告公司於決定資遣前，先行主動為因此受影響之  
23 原告於其他部門或美國微軟集團關係企業中，安排轉  
24 職、轉換工作地點之機會，應無太大困難，同時被告公  
25 司亦得對原告施以相當之再教育訓練，以媒合其他內部  
26 或國內外關係企業之適當職位，以此方式仍無法為原告  
27 覓得職缺後，始得依勞基法第11條第4款規定資遣，且  
28 依證人張芷芹證述：「（法官問：被告公司資遣員工  
29 前，是否會協助被資遣之原告在被告公司內部尋找適合  
30 的職缺？）我不參與前面這個流程，但據我了解，是會  
31 儘量找合適的位置給員工。（法官問：被告公司是以何

01 標準為被資遣員工搜尋及評估適當職缺?)我不參與這  
02 個流程,但據我所知,基本上會參考其技術背景、產業  
03 經驗、職級,我的業務未包含此部分。…(法官問:除  
04 審查上述職缺外,在通知資遣至正式被資遣期間,被告  
05 公司如何協助原告尋找集團內部適合的職缺?)我不參  
06 與前面部分,但據我了解,公司會持續尋找合適的職  
07 缺,若有看到的話,就會趕快去通知人資長。…(法官  
08 問:【提示起訴狀附表2、原證10,即本院卷一第83至8  
09 4頁、第113至134頁】這裡所列的職缺,是否是適合原  
10 告之職缺?理由為何?)我不負責招募,112年8月11日  
11 以後的職缺我不會參與,也不知道實際內容的要求,這  
12 並非我的業務。8月11日早上我去看有3個職缺顯示,  
13 …」等語(見本院卷三第57至58頁),其既未參與原告  
14 資遣前尋找職缺之工作(僅於契約終止日上午上被告公  
15 司內部網站簡單搜尋職缺),自難以其證詞為有利於被  
16 告公司之認定;另證人陳慧蓉固證稱:「(法官問:在  
17 當天通知前,妳是否已確認被告公司當時有無其他適合  
18 原告之職缺?)我們跟HR都有看,當時確實沒有適合原  
19 告的職缺,我不記得我是通知原告當天早上,還是前幾  
20 天有再確認,但那陣子我都有去注意職缺。…(法官  
21 問:有無協助過原告轉職?如有,具體的協助行為有哪  
22 些?)當時有部分是技術方面職缺,我已經跟她溝  
23 通,她沒有興趣。我也有跟她說,如果有需要我幫忙  
24 的,請她提出,她沒有提出;我有問她要不要去找中國  
25 微軟的職缺,她說她沒有想回去。…」等語(見本院卷  
26 三第242頁),惟審酌其證詞僅證明有上網搜尋職缺,  
27 並口頭詢問原告是否有需要幫忙,除此之外,無法證明  
28 其身為原告之部門主管,有積極為原告尋找、媒介適當  
29 職位之情節,被告公司復未就「曾積極為原告尋覓合適  
30 職缺」乙事提出相關書證證明之,故本院認被告公司依  
31 勞基法第11條第4款規定終止與原告間之勞動契約,不

01 符合解僱最後手段性原則。至被告公司以該公司於終止  
02 兩造間勞動契約時提出優於法定條件之合意終止勞動契  
03 約方案認符合最後手段性云云，然該方案並非迴避終止  
04 契約之方案，故被告公司此部分辯解亦難採信。

05 (2) 被告公司再辯稱：被告公司就需求人力進行檢索評估  
06 後，未覓得可供安置原告之適當職位，因此，提前1個  
07 月於112年7月11日以電子郵件向原告說明前述組織調整  
08 情事，明確告知最後工作日為112年8月11日，除提出優  
09 於勞基法之合意終止勞動契約方案外，並告知經被告公  
10 司內部評估確認，未覓得適當職缺可供安置，更進一步  
11 指出，原告可透過微軟內部網址在最後工作日前自行確  
12 認有無其認為適當之職缺，惟原告並未申請被告公司其  
13 他職缺，被告公司遂於同年8月11日再次以電子郵件通  
14 知於是日依法資遣，再次提供相關職缺及記載職缺詳情  
15 之內部職缺搜尋網址，然原告自始至終均未曾表達對於  
16 任何職缺之興趣，已盡安置義務云云，並有112年7月11  
17 日、同年8月11日電子郵件為證（見本院卷一第249至25  
18 9頁）。惟按所謂「無適當工作可供安置」，應指雇主  
19 主動為勞工安置而不可得之情形，非謂勞工須自行尋求  
20 安置或另向雇主應徵其他工作。被告公司既未舉證證明  
21 決定資遣原告前，有積極為原告搜尋適合之職缺，此觀  
22 諸其於112年7月11日之電子郵件中，亦僅附上內部職缺  
23 搜尋網址，而未主動為原告搜尋適合之職缺，進一步安  
24 排或輔導原告就任新職缺，形同被告在解僱原告時，自  
25 始無庸考量迴避資遣的調職，不須主動為勞工安置職  
26 務，要求勞工自行在美國微軟集團尋找工作機會，如認  
27 雇主得被動單方決定是否繼續聘用原告，無異規避安置  
28 義務，顯與勞基法第11條第4款規定之精神有違。至被  
29 告公司於112年8月11日電子郵件中固有附上職缺審查  
30 表，然斯時已為被告公司終止勞動契約之日，自無可能  
31 以前述職缺審查表認定被告此終止權之行使符合解僱最

01 後手段性原則，附此敘明。

02 (3) 被告公司另辯稱：原告深諳被告公司人事政策向來是由  
03 對於特定工作有意願的員工提出申請，又依證人張芷芹  
04 於113年9月11日之證詞可知原告從未主動向其表達對任  
05 何職缺感興趣，竟於訴訟中反指被告公司違反安置義  
06 務，意圖藉提起本件訴訟逼迫被告公司更改考評結果，  
07 原告之行為顯已違反民法第148條之誠信原則，有構成  
08 權利濫用之虞，然按權利之行使，不得違反公共利益，  
09 或以損害他人為主要目的，民法第148條第1項定有明  
10 文。又民法第148條係規定行使權利，不得以損害他人  
11 為主要目的，若當事人行使權利，雖足使他人喪失利  
12 益，而苟非以損害他人為主要目的，即不在該條所定範  
13 圍之內；權利之行使，是否以損害他人為主要目的，應  
14 就權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社  
15 會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之。倘其權  
16 利之行使，自己所得利益極少而他人及國家社會所受之  
17 損失甚大者，非不得視為以損害他人為主要目的，此乃  
18 權利社會化之基本內涵所必然之解釋（最高法院45年台  
19 上字105號、71年台上字第737號判決意旨參照）。故權  
20 利濫用者，須兼備主觀上專以損害他人為主要目的及客  
21 觀上因權利行使取得利益與他人所受損害不相當，缺一  
22 不可。是以，行使權利者，主觀上若非專以損害他人為  
23 主要目的時，縱因權利之行使致影響相對人之利益時，  
24 亦難認係權利濫用。查本件被告公司違法解僱，原告據  
25 此提起本訴，請求確認僱傭關係存在，被告公司應按月  
26 給付工資及法定遲延利息，核屬權利之正當行使，非以  
27 損害被告為目的，自無權利濫用可言，被告公司此部分  
28 辯解容有誤會。

29 (三) 原告依兩造間勞動契約之約定及民法第487條規定，請求  
30 被告公司應自112年8月12日起至原告復職日前1日止，按  
31 月給付原告301,604元，及於每年1月與7月各另給付299,2

01 04元，暨自各該月之次月1日起至清償日止之法定遲延利  
02 息是否有理由？

03 1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍  
04 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生  
05 提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債  
06 權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不  
07 能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前  
08 段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領  
09 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協  
10 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終  
11 了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報  
12 酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。查  
13 被告公司前揭終止兩造間勞動契約並非合法，已如前述，  
14 前揭終止行為雖不生終止之效力，然已足徵被告公司有為  
15 預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告公  
16 司違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續  
17 提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告公司，  
18 為其所拒絕。則被告公司拒絕受領後，即應負受領遲延之  
19 責，原告無須催告被告公司受領勞務，其復未再對原告表  
20 示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說  
21 明，應認被告公司已經受領勞務遲延，仍應給付工資予原  
22 告。

23 2、經查：

24 (1) 原告任職被告公司時每月薪資為299,204元，伙食津貼  
25 為2,400元，並於每年1月及7月另給付299,204元之固定  
26 獎金原告（見前述不爭執事項（一）），從而，原告主  
27 張被告應自112年8月12日起至原告復職日前1日止，按  
28 月給付原告301,604元，及於每年1月與7月各另給付固  
29 定獎金299,204元，暨自各該月之次月1日起至清償日止  
30 之法定遲延利息為有理由，應予准許。

31 (2) 被告公司雖辯稱：被告公司每年1月及7月另給付之固定

01 獎金屬獎勵、恩惠性之給與，非屬工資云云，惟按勞工  
02 與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自  
03 雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。  
04 勞動事件法第37條定有明文。兩造就前述固定獎金係約  
05 定於被告公司寄送原告之錄取通知書，工作滿6個月或  
06 以上之員工每年度有2次獎金分配時間，全年在職之員  
07 工，發放數額為分配期間最後1個月之基本月薪金額；  
08 如員工到職未滿6個月但仍在職即按比例發放（英文見  
09 本院卷一第89至91頁；中文翻譯見同卷第201至203  
10 頁），堪認前述固定獎金在制度上即屬原告提供勞務之  
11 對價，且同為每半年薪資結構中固定可取得之給付，自  
12 為工資之性質。被告公司未舉證證明前揭固定獎金屬恩  
13 惠性給與，則其於每年1月、7月另給付之固定獎金，自  
14 應推定為工資，被告公司有給付之義務，其前揭辯解不  
15 足採信。

16 （四）原告依民法第227條、第184條第1項後段及第2項、第216  
17 條規定，請求被告應賠償相當於235股美國微軟公司股票  
18 所對應價值，即2,631,512元是否有理由？

19 1、按損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，  
20 並二者之間，有相當因果關係為成立要件，故原告公司所  
21 主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有  
22 損害賠償請求權存在（最高法院48年台上字第481號判決  
23 參照）。而所謂相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行  
24 為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一  
25 般情形上，有此環境，有此行為之同一條件，均發生同一  
26 之結果者，則該條件即為發生結果之相當條件，行為與結  
27 果即有相當之因果關係；反之，若在一般情形上，有此同  
28 一條件存在，而依客觀之審查，認為不必皆發生此結果  
29 者，則該條件與結果並不相當，不過為偶然之事實而已，  
30 其行為與結果間即無相當因果關係（最高法院96年度台上  
31 字第2032號、98年度台上字第1953號判決意旨參照）。

01 2、經查：

02 (1) 原告不爭執係依Microsoft Corporation之Stock Award  
03 Under The Microsoft Corporation 0000 Stock Plan  
04 for Non-U. S. Employees (下稱系爭股票獎勵計畫，見  
05 被證16、27，即本院卷二第17至67頁、第193至200頁，  
06 中文節本翻譯見被證17，即同卷第99至102頁)按時程  
07 由美國微軟公司授予(Awarded)共453股之股票，截至  
08 被告公司單方面終止兩造間勞動契約之日止，共計218  
09 股已轉換(vested)且移轉所有權予原告，其餘仍有23  
10 5股尚未轉換(unvested)暨移轉所有權予原告(見原  
11 證12，即本院卷一第139至143頁)，然依系爭股票獎勵  
12 計畫規定：「…11. Acknowledgment of Nature of Pla  
13 n and SAs. In accepting the Award, Awardee acknowl  
14 edges, understands and agrees that:(a)the Plan is  
15 established voluntarily by the Company, it is dis  
16 cretionary in nature and may be modified, amended  
17 suspended or terminated by the Company at any ti  
18 mes, as provided in the Plan. (b)the Award of SAs.  
19 is voluntary, exceptional and occasional and does  
20 not create any contractual or other right to re  
21 ceive future awards of SAs. or other awards, or b  
22 enefits in lieu of SAs. even if SAs. have been a  
23 warded in the past ; …(1)no claim or entitlement  
24 to compensation or damages arises from terminati  
25 on of SAs. or any diminution in value of the SA  
26 s. or Shares received upon settlement of SAs. re  
27 sulting from termination of Awardee’s Continuous  
28 Status(for any reason whatsoever and whether or  
29 not in breach of applicable laws and whether or  
30 not later found to be invalid or in breach of em  
31 ployment laws in the jurisdiction where Awardee

01 is employed or the terms of Awardee's employment  
02 agreement, if any.)… (中文翻譯：11. 對本計畫及股  
03 票獎勵性質的確認。當接受本獎勵、被給與者確認、了  
04 解且同意下列事項：(a) 本計畫由美國微軟公司自願  
05 性加以提供，其性質可由美國微軟公司依其裁量依本計  
06 畫約定隨時修改、修訂、暫停或終止本計畫；(b) 本  
07 股票獎勵的給與係屬自願性、例外性及非經常性，且並  
08 未創設任何契約或其他權利可取得未來的股票獎勵或其  
09 他獎勵，或其他關於股票獎勵的利益，儘管過去曾經給  
10 與股票獎勵；… (1) 因被給與者連續性狀態終止【不  
11 論該等終止係基於任何理由，且不論該等終止在被給與  
12 者受聘僱地點的司法管轄區是否嗣後被認定無效或違反  
13 勞動法或聘僱契約約定，若有】而終止股票獎勵，或於  
14 清算時取得的股票獎勵或股票價值的減少，被給與者不  
15 得主張有權請求損害賠償或損失。)」等語（見本院卷  
16 二第28至29頁，中文翻譯節本見同卷第101頁），原告  
17 亦已同意系爭股票獎勵計畫之條款（見本院卷二第191  
18 至192頁），足見美國微軟公司得依其裁量隨時修改、  
19 暫停或終止系爭股票獎勵計畫，原告亦同意系爭股票獎  
20 勵計畫未創設任何契約或其他權利可取得未來的股票獎  
21 勵或其他獎勵，是難認原告未能取得前述235股尚未轉  
22 換（unvested）之股票，與被告公司違法終止勞動契約  
23 間有相當因果關係存在，故原告依民法第227條、第184  
24 條第1項後段及第2項、第216條規定，請求被告公司給  
25 付相當於235股Microsoft Corporation之股票2,631,51  
26 2元（計算式：343.60【起訴前最近1日即112年10月24  
27 日之收盤價】×32.59【當日臺灣銀行牌告匯率】×235  
28 【股數】=2,631,512.14，元以下四捨五入）為無理  
29 由，應予駁回。

30 (五) 如本院認原告前述請求任一有理由，被告公司以不當得利  
31 債權為抵銷抗辯是否有理由？

01 1、按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，  
02 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，但依債之性質  
03 不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法  
04 第334條第1項定有明文。

05 2、經查：

06 (1) 被告公司應自112年8月12日起至原告復職日前1日止，  
07 按月給付原告301,604元，及於每年1月與7月各另給付  
08 固定獎金299,204元，暨自各該月之次月1日起至清償日  
09 止之法定遲延利息，已經本院認定如前，然兩造不爭執  
10 被告公司給付原告之資遣費為2,175,203元（見不爭執  
11 事項（五）），且被告公司終止勞動契約不合法，兩造  
12 僱傭契約繼續存在，被告公司原無給付原告資遣費之義  
13 務，本得請求原告返還，是被告公司依前述規定主張就  
14 原告請求前述薪資債權與原告已受領之資遣費為抵銷乙  
15 節，為有理由。

16 (2) 綜上，經抵銷資遣費2,175,203元後，原告請求被告給  
17 付110,321元（計算式詳如附表）及自113年3月1日起至  
18 清償日止，按週年利率5% 算之利息，暨自113年3月起  
19 至准許原告復職前1日止，按月給付原告301,604元，及  
20 於每年1月、7月各另給付299,204元，暨自各該月應給  
21 付日之翌日起至清償日止，按週年利率5% 算之利息之  
22 範圍內為有理由，逾此部分之請求，即屬無據。

23 六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約約定請求確認僱傭關係存  
24 在，被告應給付原告110,321元及自113年3月1日起至清償日  
25 止，按週年利率5% 計算之利息，暨自113年3月起至准許原  
26 告復職前1日止，按月給付原告301,604元，及於每年1月、7  
27 月各另給付299,204元，暨自各該月應給付日之翌日起至清  
28 償日止，按週年利率5% 計算之利息之範圍內，為有理由，  
29 應予准許，逾此部分之請求，即為無理由，應予駁回。

30 七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法  
31 第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；同時宣告雇主

01 即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。  
02 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均  
03 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。  
04 九、據上論結，本件原告之訴一部有理由，一部無理由，依勞動  
05 事件法第15條、第44條第1、2項，民事訴訟法第79條，判決  
06 如主文。

07 中 華 民 國 114 年 1 月 22 日  
08 勞 動 法 庭 法 官 方 祥 鴻

09 以上正本係照原本作成。

10 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  
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 1 月 22 日  
13 書 記 官 黃 文 誼

14 附表：（金額均為新臺幣）

15

應給付工資月份	原告工資債權數額	被告得抵銷之債權數額	扣抵餘額	原告可請求之工資數額
112年 8月	176,696元 (註)	176,696元	1,998,507元	0元
112年 9月	301,604元	301,604元	1,696,903元	0元
112年10月	301,604元	301,604元	1,395,299元	0元
112年11月	301,604元	301,604元	1,093,695元	0元
112年12月	301,604元	301,604元	792,091元	0元
113年 1月	600,808元	600,808元	191,283元	0元
113年 2月	301,604元	191,283元	0元	110,321元
113年3月起無可扣抵金額。				

16 註：被告公司已給付原告112年8月工資106,169元、伙食津貼852  
17 元，並已給付固定獎金17,887元，故原告當月工資債權數額為17

01 6,696元（計算式：301,604－106,000－000－00,887＝176,69  
02 6）。