

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第27號

原告 吳明潔

訴訟代理人 曾國龍律師

陳奕君律師

被告 台灣微軟股份有限公司

法定代理人 竇立佛

訴訟代理人 張嘉真律師

王之穎律師

賴逸涵律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣陸萬陸仟陸佰柒拾貳元，及自民國一百一十二年十一月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應自民國一百一十二年十一月一日起至准許原告復職前一日止，按月給付原告新臺幣壹拾肆萬貳仟壹佰陸拾元，及自各該月應給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。

四、被告應自民國一百一十二年七月一日起至准許原告復職前一日止，按月提繳新臺幣玖仟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。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔十分之七，餘由原告負擔。

七、本判決第二項得假執行，惟如被告以新臺幣陸萬陸仟陸佰柒拾貳元為原告供擔保，得免為假執行。

八、本判決第三項得假執行，惟如被告按月以新臺幣壹拾肆萬貳仟壹佰陸拾元為原告供擔保，各得免為假執行。

01 九、本判決第四項得假執行，惟如被告按月以新臺幣玖仟元為原
02 告預供擔保，各得免為假執行。

03 事實及理由

04 壹、程序部分：

05 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
06 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
07 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
08 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
09 此種不妥之狀態，得以確定判決將之除去者而言（最高法院
10 112年度台上字第2668號判決參照）。查本件原告主張被告
11 於民國112年6月30日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第
12 4款規定，終止兩造間勞動契約，非屬適法，兩造間僱傭關
13 係應仍存在；惟為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即
14 屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危
15 險，而該不妥之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，
16 原告提起本件訴訟，自具確認利益。

17 貳、實體部分：

18 一、原告主張：

19 （一）原告於105年11月間由人力派遣公司指派至被告公司提供勞
20 務，於被告之EPG部門（嗣改名為EC部門〈Enterprise Comm
21 ercial〉即大型企業商業事務群，下稱EC部門）擔任業務經
22 理，工作表現傑出而備受肯定，故原告自107年5月23日起受
23 雇於被告，不僅獲頒證明肯定，亦有客戶填具之顧客滿意度
24 調查資料可憑。嗣原告因懷孕請產假，然於產假期間，遭原
25 告斯時所屬部門之直屬主管要求原告提早結束產假，且於原
26 告返回職場之際，迅即不顧原告意願，將原告由原本所屬之
27 CTR（運輸電信零售業）組別調動至MFG（製造業）組別。原
28 告調至MFG組別表現優異，經被告於2022會計年度（下稱FY2
29 2，其後年度亦同）調升原告之職等（由59職等升為60職
30 等），由業務經理一職晉升為資深業務經理。然原告FY22之
31 CBI年度考績卻為零分，顯與被告調升原告職級之舉矛盾，

01 且原告業績達成率高達98.61%，然業績達成率相較低於原
02 告之其他人者，CBI年度考績則均非零分，就此相關人員亦
03 無法就評分之基準與依據給予明確之回應，足見原告之CBI
04 年度考績評定為零分，不僅欠缺客觀依據而流於主觀恣意。
05 被告更於111年11月22日以「工作表現不佳」為由向原告提
06 出合意終止僱傭關係方案而遭原告拒絕，嗣於112年6月29日
07 傳送單方終止勞動契約之信件以原告任職之部門有「業務性
08 質變更有減少勞工之必要」為由，表明兩造間之僱傭關係於
09 112年6月30日終止之意旨，然被告單方終止勞動契約顯於法
10 無據。

11 (二)被告並無勞基法第11條第4款所定「業務性質變更」情形：

12 1.原告原任職之EC部門仍然存在，並未裁撤或與其他部門合
13 併，該部門職掌業務項目及行銷產品亦無重大變更，縱美國
14 微軟總公司有意逐步轉型推廣銷售雲端服務，則數位轉型之
15 內容，實際並未逸脫EC部門之業務範疇，且被告亦自承原告
16 原先即負責販售雲端服務、人工智慧之新產品，顯見數位轉
17 型僅係側重發展部分原有商品，銷售產品種類並未有實質性
18 之改變，EC部門自不具業務調整之情事，而仍有業務上之人
19 力需求。

20 2.被告固稱EC部門大型企業客戶名單於FY24削減，然勾稽EC部
21 門FY23及FY24之Affiliate List（附屬機構名單）可知，EC
22 部門主要客戶之集團母公司數量變動甚微，被告以單一母公
23 司旗下所有子公司納入計算，係故意營造客戶數量大幅度縮
24 減之外觀，實則被告公司之業務性質並未發生結構性或實質
25 性之變異。被告之作為充其量僅係在人事成本效益考量下進
26 行人力職位調整，並非部門組織整體改造，對於全部或一部
27 分之部門原有業務並無實質之變動，難謂業務性質已經變
28 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
29 原告之勞動契約，於法尚有未合。

30 (三)被告未善盡「安置義務」，單方逕為勞動契約之終止有違解
31 僱最後手段性原則：

01 1.被告解僱過程，由被告人資人員證稱於112年5月9日前以未
02 知方法探查被告公司斯時是否有合適職位得安置原告，嗣迨
03 至資遣日即112年6月30日，方再以瀏覽公司內部職缺網站之
04 方式確認職缺，其中長達1個月之時間，被告人資人員不曾
05 嘗試以任何方式尋找依原告現有技能或經過合理期間之再訓
06 練而能勝任之職務安置原告，即逕予資遣原告而終止勞動契
07 約，顯難謂善盡安置義務。

08 2.再者，被告公司自資遣原告之緊密時間起迄今，仍於官方
09 網站大肆招募EC部門或其他部門招募與原告原工作性質相同
10 或相似之多名人員，足資證明EC部門自始並未有業務縮減之
11 而有人力減少必要之情事。依法院實務見解，所謂無適當工
12 作可供安置，應指雇主主動為勞工安置而不可得之情形，非
13 謂勞工須自行尋求安置或另向雇主應徵工作，被告公司本即
14 有主動安置原告之義務。然被告公司捨棄不為，無疑是將其
15 主動安置原告之義務強行轉嫁於原告之上，顯與勞基法第11
16 條第4款規定之精神背道而馳，被告未盡雇主之安置前置義
17 務，則其終止勞動契約應不合法。

18 (四)被告非法解僱行為既屬無效，原告本於有效存在僱傭關係，
19 爰依兩造間之勞動契約、民法第487條前段及勞工退休金條
20 例（下稱勞退條例）第31條之規定，向被告請求自112年7月
21 1日起至復職日前1日止，每月新臺幣（下同）14萬2160元（
22 工資13萬9760元、伙食津貼2400元）之工資，於每年1月、7
23 月另支領相當1個月基本月薪13萬9760元之固定獎金，另得
24 請求被告自112年7月1日起按月提繳9000元勞工退休金至原
25 告之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。

26 (五)原告依兩造間之勞動契約得向被告請求每年2月、5月、8月
27 及11月給付之業績獎金（Revenue Based Incentive，下稱R
28 BI獎金）；每年9月給付之績效獎金（Commitment Based In
29 centive，下稱CBI獎金）：

30 1.原告於遭被告非法解僱前，平均每3個月所受領之RBI獎金為
31 19萬8826元（計算式：〈110年11月之21萬6600元+111年2月

01 之26萬8926元+111年5月之14萬4944元+111年8月之46萬2365
02 元+111年11月之11萬1850元+112年2月之3萬9081元+112年5
03 月之14萬8016元〉÷7=19萬8826元），每年所受領之CBI獎
04 金為32萬6000元。

05 2.原告任職於被告公司期間，其薪資之計算方式分為60%固定
06 基本薪資（Fixed Basic Pay）及40%目標獎勵（Total Tar
07 get Incentive），而目標獎勵可進一步再細分為75%RBI獎
08 金及25%CBI獎金，顯見被告公司確有將RBI獎金及CBI獎金
09 納入業務人員薪資細項，並占員工全部薪資之40%固定比
10 例，則RBI獎金及CBI獎金本即具有薪資之特性而為原告薪資
11 之一部。觀諸原告之薪資明細，可知被告公司於原告任職期
12 間均有固定發給RBI獎金，又被告發放RBI獎金之標準，繫於
13 業務人員當年度預計取得之客戶訂單目標金額及各產品之分
14 潤比例，由MINT系統自動結算，是RBI獎金乃被告與業務人
15 員約定以取得客戶訂單之業績時即可獲取一定比例之對價，
16 與原告促進被告公司產品銷售以實現業績目標之勞務給付具
17 有對價性，並為制度上經常性之給與，自屬工資。

18 3.CBI獎金屬於被告公司訂定之薪資項目激勵獎金之細項且占
19 員工全部薪資之一定比例，顯為被告公司一制度化之薪資項
20 目，且被告公司每年固定將CBI獎金與9月份薪資同時給付予
21 業務人員，CBI獎金為原告受僱於被告公司以來長期未曾間
22 斷地經常性給付，具有長期制度化與公式化，且CBI獎金發
23 放會綜合考量員工工作績效、工作表現而為核發，原告需付
24 出勞力以滿足客戶各項服務需求，使客戶購買被告公司商品
25 或對被告公司給予正面回饋，始能取得較佳之工作表現並獲
26 得CBI獎金，顯見CBI獎金與員工提出勞務給付具有對償性，
27 自屬工資。而依原告直屬長官呂文榮就評定原告CBI為0係與
28 個人對其他團隊之貢獻表現不佳，益彰顯被告公司僅係以主
29 管會議之主觀評級論斷原告表現不佳，並無任何相關之客觀
30 證據。

31 (六)並聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應自11

2年7月1日起至原告回復原職日前1日止，按月給付原告14萬2160元，並於每年1月、7月各另支付13萬9760元，暨自應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應自112年7月1日起至回復原職日前止，於每年2月、5月、8月、11月給付19萬8826元，及於每年9月給付32萬6000元，暨自應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。4.被告應自112年7月1日起按月提繳9000元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞退專戶。5.就上開第2項、第3項及第4項聲明，請依職權准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告公司確有業務性質變更，而有減少勞工之必要：

- 1.美商微軟股份有限公司 (Microsoft Corporation) 近年來致力於數位轉型，將業務重心從銷售安裝於電腦與伺服器之「傳統軟體授權」，轉往「公有雲」雲端服務、人工智慧(AI)以及智慧裝置。於FY23年度起到FY24年度間，更推出多項生成式人工智慧服務。被告公司為配合美國微軟總公司經營決策及策略方向，所進行組織經營結構、方式及策略與業務調整，核屬業務性質變更。
- 2.原告原任職於EC部門服務大型企業客戶，被告公司改以發展雲端服務及人工智慧為優先業務，調整大型企業客戶名單並將服務大型企業客戶之部分業務，委託國外或改採由微軟合作夥伴（即微軟經銷商）提供服務之業務模式等，屬公司經營方式及營業策略之改變，高達52家公司移出美國微軟總公司之客戶名單，致被告公司EC部門經營組織結構及業務模式發生質變，而有減少被告公司EC部門原有的客戶經理職位及客戶技術專家職位數量之必要，客觀上並無不合理及恣意，確核屬業務性質變更，被告公司因此次業務性質變更而受影響人數之比例更高達11.9%，並非係針對原告。
- 3.被告公司EC部門業務減少，而有裁撤相關人力之必要，基於公司之裁量選擇權，考量原告原負責之大型企業客戶屬移出之名單，且原告長期工作表現不佳，於111年9至12月接受績

01 效輔導改進計畫，惟原告之表現遭評定為「Failed with pa
02 rtially achieved（中譯：不合格，即僅部分達標）」，亦
03 無法與他人順暢合作，於FY23年度第3季及第4季之業績達成
04 率均為被告公司EC部門最低者，更於FY22及FY23連續2年績
05 效考評均為最低等級，造成之業務影響力Impacts為0，故其
06 職位因此次業務性質變更而遭到裁撤，屬被告公司依其經營
07 管理上之合理考量所為之選擇，自屬合法妥適。

08 (二)被告公司並無適當工作可供安置原告：

- 09 1.被告公司對於因業務性質變更受影響之員工，由員工部門最
10 高主管初步確認因業務性質變更而受影響之員工，有無其他
11 適當職位可供安置。若確認確無適合職缺後，則將該員工列
12 入需終止僱傭契約之名單，嗣由被告公司交予美國微軟總公
13 司審核，經總公司確認名單後，即會將該名單提交給被告公
14 司人資部門，由人資部門與其所屬部門主管再確認彼時仍無
15 其他適當職位可供安置，人資部門始執行後續之資遣程序，
16 並在最終工作日為無其他適當職位可供安置之最終確認，始
17 終止其間僱傭契約。
- 18 2.被告公司通知原告職位裁撤時及原告最後工作日並無與原告
19 同職級的職缺，僅有職級較高或職級較低之職缺，被告公司
20 相關職缺之工作條件與受資遣勞工顯不相當，又其他部門職
21 缺多須具備雲端、資安等專業，非原告所能勝任而無轉調至
22 其他部門之可能。且依實務見解，難認被告公司負有主動安
23 排轉調之義務。
- 24 3.雖被告公司無義務且無適當職位可供安置，被告公司於112
25 年5月9日書面通知內，仍揭露不同職級之職缺外，亦告知原
26 告可透過微軟內部網站在最後工作日前繼續找尋可能的職
27 缺，且告知原告可聯繫人資，將盡力協助，然原告截至最後
28 工作日前均未向被告公司提出任何請求或溝通，足證被告公
29 司即使無主動安置之義務，仍善盡協助義務，且原告顯無意
30 願申請內部職缺，被告公司確實符合「無適當工作可供安置
31 」之要件，自無違反解僱最後手段性原則。

01 (三)原告請求被告公司按月給付薪資、每年1月及7月固定獎金、
02 RBI獎金、CBI獎金，並按月繳勞工退休金，均無理由：

03 1.被告公司依勞基法第11條第4款之規定終止兩造契約，於法
04 自屬有據，兩造之勞動契約業經終止。從而，原告依確認僱
05 傭關係存在之法律關係請求被告公司應自終止之次日112年7
06 月1日起至其復職之日止，按月給付13萬9760元之薪資及伙
07 食津貼2400元及每年1月及7月各13萬9760元之固定獎金之本
08 息，應無理由。

09 2.原告所主張之RBI獎金、CBI獎金係被告公司為激勵員工士
10 氣、留住或吸引人才，按績效發給在職員工之獎金。依被告
11 公司與原告間僱傭契約之附件A「聘僱明細」記載內容可知
12 獎金計畫僅為概述，受僱人於各該會計年度是否得領取任何
13 績效獎金，及得領取之獎金數額，均依各該會計年度受僱人
14 之考績及當時適用之微軟績效獎金計畫加以評估與決定。足
15 證該等獎金不具有工資所應具備之「經常性」，要屬被告公
16 司為激勵員工士氣，按績效發給之獎勵、恩惠性之給與，非
17 屬工資，且兩造僱傭契約已合法終止，原告自不得請求被告
18 公司給付RBI獎金、CBI獎金。

19 3.再依被告公司Sales, Services and PPI incentives政策所
20 載，RBI獎金限於有參與績效計畫之員工，且須達成各該年
21 度之公司產品營收、用量、可向客戶收費的計量、或其他可
22 量化目標後始發放。顯見RBI獎金之發放，非單純僅以原告
23 完成勞務為要件，自非勞務對價或工資。至原告所援引之法
24 院見解，不僅非最高法院判決而無拘束之效力，也牴觸最高
25 法法院向來之一貫見解。

26 4.CBI獎金之核發，係以員工對於其團隊、業務、成果的影響
27 力評量而發放，與原告業績數字無必然關聯，並非勞工單純
28 提供勞務即可獲取之對價。況原告於FY22及FY23之Impact績
29 效評量均為最低等級，故並未領取任何CBI獎金，顯見CBI獎
30 金之發放亦非原告單純付出勞務即可必然且固定領得之經常
31 性給付，該CBI獎金確實屬於被告恩惠性之給與。又本件CBI

獎金核發以員工對團隊、業務和或客戶成果的「影響力」(Impact)為評量，與三節獎金為員工單純提供勞務則可必然獲得迥然不同，遑論原告每年均已領取相應之三節獎金，原告明顯錯誤比附援引他案法律見解。

(四)縱認兩造間僱傭關係存在且被告公司對原告負有給付義務，被告公司亦得以先前已付之資遣費於原告請求金額範圍主張抵銷。

(五)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷二第7至9、63至64、123、133、703至704頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

(一)原告於107年5月23日起受僱於被告，在EC部門擔任業務經理。於110年7月1日起晉升為資深業務經理，約定月薪為13萬9760元、伙食津貼為2400元，另每月應提繳9000元至原告之勞退專戶。

(二)原告於FY22（即110年7月1日至111年6月30日間）及FY23（即111年7月1日至112年6月30日間）之年度績效考評經被告評定Impacts為0。

(三)被告於111年11月22日以「工作表現不佳」為由，以電子郵件向原告提出合意終止僱傭關係之MTA方案，經原告於同年月25日以電子郵件回覆被告不接受該MTA方案。再於112年5月9日以電子郵件通知原告無相對應職務提供原告，再提出合意終止契約之MTA方案，復經原告於同年月10日以電子郵件拒絕。

(四)被告於112年6月29日發送內容為原告任職部門因面臨業務性質變更，確實有減少人力之必要為由，以勞基法第11條第4款事由終止與原告間之勞動契約關係，並以112年6月30日為最後工作日之電子郵件予原告，嗣於同日給付原告82萬4330元（內含當月月薪、伙食津貼、固定獎金及未稅資遣費等細項）。

四、得心證之理由：

01 經兩造合意本件爭點整理為（見本院卷二第8、64、133頁，
02 並依判決格式修正或刪減文句）：（一）被告以勞基法第11條
03 第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作
04 可供安置時」事由，終止與原告間之勞動契約關係，是否合
05 法？（二）若確認兩造間僱傭關係仍存在，原告得請求被告給
06 付項目為何？金額為若干？
07 （一）被告於本件中是否有業務性質變更，有減少勞工必要之情形
08 ？

09 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
10 供安置時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞動基準法第
11 11條第4款定有明文。是依該款規定，雇主除須業務性質變
12 更，有減少勞工之必要外，必須雇主又無其他適當工作可供
13 安置時，始得合法終止勞動契約。又所謂業務性質變更，就
14 雇主所營事業項目變更固屬之；就經營事業之技術、手段、
15 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
16 異亦屬之。故雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提
17 高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，該部分業務之
18 實施，亦發生結構性、實質性之變異，亦屬業務性質變更之
19 範疇（最高法院98年度台上字第1821號、105年度台上字第1
20 44號判決意旨參照）。再業務性質變更，除著重在雇主對於
21 全部或一部部門原有業務種類（性質）之變動外，尚涉及組
22 織經營結構之調整（最高法院110年度台上字第3322號判決
23 意旨參照）。

24 2.查被告抗辯因應美國微軟總公司近年致力數位轉型，將業務
25 重心從銷售安裝於「傳統軟體授權」轉往「公有雲」雲端服
26 務、AI人工智慧，其因而於FY23年度起到FY24年度間配合總
27 公司經營決策及策略方向，進行組織經營結構與業務調整，
28 原告原任職服務大型企業客戶之EC部門，因此部分大型企業
29 客戶業務改委由國外或微軟合作夥伴（即微軟經銷商）提供
30 服務，高達52家公司移出美國微軟總公司之客戶名單，而有
31 減少被告EC部門原有客戶經理職位及客戶技術專家職位數量

之必要等情，業據證人呂文榮於審理中具結證述：伊於原告在職時任職她的主管，擔任製造部（MFG）副總經理，製造部隸屬於大型企業商業事務群（簡稱EC）下；因2022年、2023年被告愈來愈注重雲端、AI等相關產品，而有逐步減少企業端產品之業務調整；逐步重視雲端及AI後，其實被告在客戶的分類上也進行調整，將大型事業群的客戶分成雲端深耕客戶（MAJOR UPPER）及潛力客戶（MAJOR GROWTH）客戶群，並將較不需雲端及AI潛力的客戶移出EC，故於2023年7月我們將兩個主要客戶群移出，一個是A集團（按，因名稱涉及被告業務秘密，本院爰以代號代替，真實名稱詳卷）客戶群之包括40幾家公司所集成，一個是B集團（按如上述亦同以代號代替，名稱詳卷）客戶群之包括7、8家公司集成，移出到其他中小客戶事業群，所以在FY24的時候製造業的客戶群從21個降到19個；原告原先任職之MFG組別雖依然存在，但因應客戶群的減少及新的客戶群的分類（即上開所述的雲端深耕客戶及潛力客戶的分類），每1個AE客戶經理所負責的客戶的上限也跟著調整，如MAJOR GROWTH負責上限本來是1個AE對5個客戶即改為1個AE對10個客戶，可知客戶減少但部分AE已從對應1個客戶變成10個客戶，故整體業務人力需求減少等語綦詳（見本院卷二第546至549頁），復有證人張芷芹於審理中結證稱：伊在被告公司擔任人資經理，約在2023年媒體上面即有相關報導提到，因為大環境的影響，被告公司不得不去調整公司資源，不得不調整公司的某些崗位等語在卷（見本院卷二第349頁），亦核與被告提出之美國微軟總公司FY23及FY24主要推出產品表、CTIMES「IDC（按，即國際數據資訊有限公司）：通貨膨脹導致IT支出放緩」報導、IDC台灣資訊服務市場預測報告、美國微軟全球策略指引「FY24年度客戶分類指引」（FY24 Segmentation）等件相符（見本院卷一第219至290頁），足徵被告係為達成雲端服務及人工智慧之優先業務目標，故調整大型企業客戶名單，並將服務大型企業客戶之部分業務移出，此等將EC

01 部門業務精簡之結構調整，乃因應趨勢而為經營方式及營業
02 決策之改變，揆諸首揭說明，本件被告公司內部即有結構
03 性、實質性之變異，自堪認有業務性質變更之情形。再者，
04 觀諸被告提出之離職證明書影本，該公司自112年3月至8月
05 間離職人數高達123人（含原告，見本院卷二第391至513
06 頁），於112年8月間在職員工總人數為903名（見本院卷二
07 第515頁之全民健康保險費計算表），是被告抗辯其該段期
08 間因業務性質變更而受影響之離職人數已占員工總數比例達
09 11.9%，並非任意找理由資遣原告等語，亦值憑信。綜上查
10 證，兼以尊重被告基於企業競爭力及市場條件考量後，為追
11 求公司利益最大化目標所為之經營決策判斷，本件應認被告
12 確有因前述業務性質變更而有減少勞工必要之客觀情形。

13 （二）被告依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，是否符合解
14 僱最後手段性原則？

15 1.按工作權為憲法第15條明文保障之基本權利，有關勞基法第
16 11條終止勞動契約之事由，涉及勞工既有工作權之喪失，屬
17 於憲法工作權保障之核心範圍，解釋勞基法第11條之規定，
18 自應謹守憲法基本權價值體系而為合憲性之解釋。另勞基法
19 第11條以反面列舉之方式，限制雇主終止勞動契約之權利，
20 並於雇主業務性質變更之情形下，仍於該條第4款規定，應
21 以無適當工作可供安置勞工時，始准許雇主終止勞動契約，
22 顯見解僱應為雇主之最後手段，雇主若可利用組織內調職、
23 再教育等相當成本之方式達到經營目的時，應迴避解僱勞
24 工，始合於解僱最後手段性原則。該所謂「適當工作」，當
25 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
26 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
27 受者而言（最高法院107年度台上字第957號判決意旨參照）
28 。而所謂「無適當工作可供安置」，應指雇主主動為勞工安
29 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
30 徵其他工作。

31 2.查被告終止兩造勞動契約之經過，係由被告先於112年5月9

日以電子郵件通知原告提出合意終止契約之MTA方案，經原告於同年月10日以電子郵件拒絕後，再於同年6月29日由被告資張芷芹發送以勞基法第11條第4款事由終止與原告間契約，並以112年6月30日為最後工作日之電子郵件予原告（參不爭執事項(三)），並由張芷芹在該郵件中附具職缺審查表向原告告知公司目前無適當職缺可提供，亦無法安排其他微軟集團公司職缺以安置原告等情，有被告112年6月30日電子郵件附卷可稽（見本院卷一第109至115頁）。惟據證人張芷芹於審理中具結證述：人資部收到美國微軟總公司的資遣名單後，伊會跟這些員工的部門主管做最後確認，看這些員工有無合適的位置，然後就會去執行後續裁員流程，故是由部門最高主管去尋找有無適合位置來安置員工，非由伊參與安置員工的相關業務。於112年5月9日通知原告MTA方案時之電子郵件中放上之之網址，係由遭資遣員工依意願儘快找到職缺的話，人資部會盡可能去幫助，而於112年6月30日資遣電子郵件所附具之職缺審查表，是由伊於當天早上進到被告公司職缺網看有無適合原告的職缺，但當天早上微軟都是工程類及有特別技術背景的職缺，而無原告所屬的業務職缺，故認無適當工作可安置原告。至於被告資遣原告前，公司有無其他人員徵詢過原告轉任其他職務，伊並不知情，伊未收到相關的訊息。被告通知員工資遣事宜時，會鼓勵員工趕快去職缺網上去找，人資部門無法針對每個員工去做確認及配對，本件伊係於原告最後工作日進行最後確認其職缺情形，至於此前其他日期伊並未做確認等語（見本院卷二第348至352、357至358頁），足徵其未參與原告資遣前尋找職缺之工作，而僅係於資遣原告同時檢具職缺審查表以告知其無適當位置可供安置原告，形同未考量迴避資遣之調職；證人呂文榮則結證稱：此次發生人員調整事件時，還在COVID期間，故溝通不如往常順暢，不確定是否有完整的告知原告關於適合職缺轉任及可能職涯發展的討論，伊是拿到資遣名單的人，不是決定名單的人，雖然當初原告可從CTR（運輸電

信零售業)組別轉到MFG(製造業)組別,那是因為相關的客戶群及所需要的業務能力、產業知識較相近,但當下EC部門已無其他的業務職缺,而EC以外的部門主要包含不同的業務團隊,與如原告之一線業務型態差異較大,所需的本職學能並不相同,故不一定適任等語在卷(見本院卷二第552至553頁),亦無法證明原告所處之EC部門有何積極為原告尋找、媒介適當職位之情節。然美國微軟集團為國際知名大企業,被告身為美國微軟集團之海外公司一員,雖有業務精簡之情事,衡酌美國微軟集團之全球企業體系及龐大規模,被告於決定資遣前,先行主動為因此受影響之原告於其他部門或微軟集團關係企業中,安排轉職、轉換工作地點之機會,應無太大困難,同時被告亦得對原告施以相當之再教育訓練,以媒合其他內部或國內外關係企業之適當職位,以此方式仍無法為原告覓得職缺後,始得依勞基法第11條第4款規定資遣,否則無異規避安置義務。惟查本件被告未再舉證曾有積極為原告尋覓合適職缺及於相當期間輔導原告至被告其他部門及集團其他公司從事工作,而無其他適當工作可供安置之事實,揆諸前揭說明,本件被告依勞基法第11條第4款規定之終止勞動契約行為因違反解僱最後手段性原則,即非合法。

(三)原告請求確認兩造間僱傭關係存在,為有理由:

查原告自107年5月23日起受僱於被告(參不爭執事項(一)),而被告於112年6月30日終止兩造間勞動契約,既如前述為不合法,兩造間僱傭關係自仍屬有效存在。則原告訴請確認兩造間僱傭關係存在,為有理由。

(四)原告得請求被告自112年7月1日起至准許原告復職前1日止,按月給付薪資及每年1月、7月固定獎金:

- 1.按工資應全額直接給付勞工;報酬應依約定之期限給付之,勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。次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;又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，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；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、第235條及第234條分別定有明文。再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（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。

2.查本件契約未經被告合法終止，兩造間僱傭關係仍屬存在，被告前揭終止行為雖不生終止契約之效力，然已足認被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告於被告違法解僱前，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。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，其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，仍應給付工資予原告。原告離職前每月薪資為月薪13萬9760元、伙食津貼為2400元（參不爭執事項(一)），又兩造約定每年1月、7月各另支付相當於基本月薪13萬9760元之固定獎金，復有原告1月份、7月份薪資單在卷足考（見本院卷一第119、131頁），是原告主張被告應給付自112年7月1日起至准許原告復職之日止之每月14萬2160元，及於每年1月、7月各另給付原告13萬9760元（112年7月份已發，故不在其列，見本院卷二第75頁之原告112年6月份薪資單），即屬有據，應予准許。

(五)原告主張被告給付自112年7月1日起至准許原告復職前1日止之RBI業績獎金及CBI績效獎金，則無理由：

1.按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給

與均屬之」，該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。而尚不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，此觀勞基法施行細則第10條第2款規定自明。再按提起將來給付之訴，以其請求所據基礎法律關係而生之給付義務內容業已確定，僅該內容已確定之給付義務，其清償之期限尚未屆至或條件尚未成就，而有預為起訴請求之必要，始得為之。將來給付之訴，雖可提前實現原告權利之時間，但亦可能增加被告嗣後救濟之困難及負擔，故原告就有預為請求之必要性負主張及舉證之責，法院應依具體個案情形，權衡兩造利益，判斷原告是否具有受權利保護之必要與實益（最高法院109年度台上字第2778號、110年度台上字第2791號、112年度台上字第431號判決意旨參照）。

2.再依被告訂立之Sales, Services and PPI incentives 政策所記載：「RBI, Commission, UBI, and PPI awards are paid to eligible employees based on their incentive plan and attainment against revenue, consumption, utilization or other quantifiable targets. Advances against the final RBI, UBI, or PPI payment may be made to eligible employees on a quarterly or semi-annual basis, according to the plan rules and subsidiary payout schedule（中譯：RBI業績獎金、佣金、UBI獎金及PPI獎金是根據員工適用的績效獎金計畫，以及依營收、用量、可向客戶收費的計量或其他可量化目標的達成與否及狀態，向符合資格的員工支付。根據計畫規定和子公司支付時間表，RBI、UBI或PPI的預付款會依季度或半年期支付，且依年度表現結算支付最終付款。）」、「CBI awards (also referred to as Bonus) are paid to eligible employees based on their incentive plan, their performance agai

01 nst core priorities, and their impact on team, busin
02 ess, and/or customer results」(中譯：CBI獎勵(也稱為獎
03 金)根據員工適用的績效獎金計畫，依員工在核心優先事項
04 上的工作表現以及他們對團隊、業務和/或客戶成果所達到的
05 業務影響，支付給符合資格的員工。」(見本院卷二第15
06 5頁)，皆堪信被告之RBI業績獎金須達成各該會計年度的績
07 效目標或計量為要件，獎金數額依業績表現決定之，勞工縱
08 有付出勞務，也非必然取得，另CBI績效獎金則係以員工各
09 年度績效考核、工作表現及影響力(Impact)後始發放，亦
10 非當然給與，金額也非固定，故無論是RBI或CBI獎金均非每
11 位員工固定必然可領得，此可再觀諸證人張芷芹證述：RBI
12 獎金是由被告MINT系統依業務人員每季之業績達成率，由電
13 腦系統計算RBI獎金數額，員工如果有達到要求業績門檻就
14 會發；CBI年度考核時會看員工有無達到業績的貢獻度、員
15 工是否在工作上面有無去協助團隊取得成功及合作的精神、
16 以及如何協助其他團隊成員取得成功，從這3個層面做考量
17 為年度考核，若有達到公司要求，主管就會給予有無CBI獎
18 金之評估，每位員工進公司時會告訴他們績效的要求是要發
19 揮影響力，這是績效考核的精神所在等語在卷(見本院卷二
20 第354至355頁)，證人呂文榮則證稱：RBI業績獎金係依照
21 當年度同仁在開年時所簽訂的業績目標為基礎，此基礎下會
22 依照當年度不同產品、不同產品線及重心進行分類及加權，
23 此部分業績獎金會依照同仁的實際業績系統自動加以計算，
24 但所有的產品線都會需要達到基本的門檻，比如說做到該產
25 品線的50%後才可以開始領到業績獎金，每個產品線門檻皆
26 不同，會依當年度總部所訂定的業績獎金制度進行調整。RB
27 I獎金在每1個季度後1到2個月依照計算規則，有達到實際領
28 取之門檻後發放，但因為季度及業績達成度是累加的，因此
29 有可能第1季有第2季沒有第3季又有。而CBI考績績效組成包
30 含3大部分，第1部分是個人對自己所屬的業績、部門、客戶
31 所產生的貢獻，第2部分是個人對其他團隊所做出的貢獻，

第3部分為如何借力其他同仁或部門來產生額外貢獻，這3點會決定了同仁在績效的評比，CBI是動態的績效制度，CBI分數會直接影響當年度的績效獎金、調薪及股票，因為他是依照當年度整個公司的營運概況來決定有多少的全球預算可以發放給所有員工，因此並沒有一個固定或者一定會有的保證。微軟公司僅有業務相關角色才會有RBI業績獎金，非業務角色僅有CBI，並有不同的CBI規範。CBI部分主管的職責是依照所管轄團隊依照所產出的綜合貢獻進行排名，排名越靠前獎金會較多，排名較後相對獎金會較少，再交由事業群主管調整後由臺灣經營管理團隊做最後的決定，甚至可能會沒有獎金，員工有業績不一定就可以領到CBI獎金或RBI獎金。RBI獎金係在每個產品線皆訂定最低績效獎金門檻，因此必須有業績且必須要達成超越最低門檻後方可領到業績獎金。CBI獎金評比除了主管依照當年度整個管理上的認知給予評級外，還會透過跨部門主管會議進行跨部門的評比討論，另外，也會參考系統上不同同仁給予的回饋、進行統籌的考量，故CBI制度是公司主管透過激勵員工達成公司目標所持的管理手段與工具。公司會依當年度的營運狀況提撥CBI獎金之預算，此預算可分配比例會與整個績效排名相關，因此有可能當年度公司營運狀況不好，包含績效獎金及調薪都可能會沒有等語綦詳（見本院卷二第549至550、554至556頁），均可證該等獎金係根據個人工作表現及公司營運績效目標達成與否而定，並經被告之評比考核為發放前提，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，尚難憑取。況原告亦自陳於經被告終止契約前之獎金數額並非固定，故係依平均數額為請求（見本院卷一第39頁），堪認被告之核發確需視員工個人績效與工作表現予以增減獎金，無確定標準，是原告提起此部分將來給付之訴並無法確認被告將來於原告所請求期間核

01 定之各期RBI、CBI獎金數額為何，可見其請求權所據之給付
02 義務內容無法確定，揆諸前揭說明，即難認已合於提起將來
03 給付之訴有預為請求必要性之要件，原告仍應以給付得確定
04 後始有受權利保護之實益。從而，原告請求被告給付自112
05 年7月1日起至准許原告復職前1日止之每年2月、5月、8月、
06 11月RBI業績獎金19萬8826元及每年CBI績效獎金32萬6000元
07 暨法定遲延利息，為無理由。

08 (六)原告得請求被告提繳自112年7月1日起至准許原告復職前1日
09 止之勞工退休金9000元至原告之勞退專戶：

10 按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於勞
11 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休
12 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例
13 之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害
14 者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第
15 14條第1項、第31條第1項分別定有明文。查兩造間勞動契約
16 未經被告合法終止，兩造間僱傭關係仍繼續存在，被告仍應
17 自112年7月1日起給付原告工資，既如前述，被告即有依上
18 揭規定為原告提撥勞退金至其勞退專戶之義務。而被告於原
19 告離職前每月提撥9000元至被告之勞退專戶（參不爭執事項
20 (一)），依111年1月1日起生效之勞退金月提繳工資分級
21 表，原告屬第11組最高級距，月提繳工資應以15萬元計，是
22 被告確應按月於112年7月1日起提繳9000元（計算式：15萬
23 元 $\times$ 6%=9000元）至其勞退專戶，原告此部分主張為有理
24 由。

25 (七)被告所為本件抵銷抗辯，為有理由：

26 1.按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
27 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，但依債之性質不能
28 抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第334
29 條第1項定有明文。

30 2.查被告應自112年7月1日起至原告復職日前1日止，按月給付
31 原告14萬2160元及於每年1月、7月各另給付13萬9760元，然

01 被告終止勞動契約不合法，兩造僱傭契約繼續存在，業經本
02 院認定如前，是以被告公司原無給付原告資遣費之義務，本
03 得請求原告返還。而被告已給付原告之資遣費為50萬1968元
04 （見本院卷二第75頁之原告112年6月份薪資單所載），被告
05 依前述規定主張就原告請求前述薪資債權與原告受領之資遣
06 費50萬1968元為抵銷乙節，為有理由。

07 3.經抵銷後，原告請求被告給付112年10月工資6萬6672元（計
08 算式詳如附表）及自應給付日（每月月底）翌日即112年11
09 月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，以及自112
10 年11月1日至准許原告復職前1日止，按月給付原告14萬2160
11 元，及於每年1月、7月各另給付原告13萬9760元，暨自各該
12 應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
13 之範圍內為有理由，逾此部分之請求，即屬無據。

14 五、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
15 在，被告應給付原告6萬6672元暨自112年11月1日起至清償
16 日止，按週年利率5%計算之利息，及自112年11月1日起至
17 准許原告復職前1日止，按月給付原告14萬2160元，及於每
18 年1月、7月各另給付原告13萬9760元，暨自各該應給付日之
19 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，以及依勞
20 退條例第6條第1項規定，請求被告自112年7月1日起至准許
21 原告復職前1日止，按月提繳9000元至原告之勞退專戶之範
22 圍內，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，即無理由，
23 應予駁回。

24 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
25 第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；同時宣告雇主
26 即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
28 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

29 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
30 條。

31 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日

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 114 年 6 月 30 日

書記官 馮姿蓉

附表：（紀元/民國；幣別：新臺幣）

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 工資數額
112年7月	142,160元	142,160元	359,808元	0元
112年8月	142,160元	142,160元	217,648元	0元
112年9月	142,160元	142,160元	75,488元	0元
112年10月	142,160元	75,488元	0元	66,672元
註： 1.112年11月起無可扣抵金額。 2.112年7月固定獎金已發（見本院卷二第75頁之原告112年6月份薪資單），自不在扣抵之列。				