

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第56號

原告 陳仲慧

訴訟代理人 陳業鑫律師

林致遠律師

被告 花旗(台灣)商業銀行股份有限公司

法定代理人 張聖心

訴訟代理人 陳彥希律師

李維峻律師

陳姿陵律師

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、確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國113年7月14日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告新臺幣974,000元，並於每年1月14日前給付原告新臺幣1,948,000元，且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、被告應自民國113年7月14日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣9,000元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第二至三項所命給付已到期部分得假執行。但如被告以應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

- 一、花旗(台灣)商業銀行股份有限公司(下稱花旗銀行)法定代理人原為安平達(AHMED AFTAB NOOR)，於訴訟繫屬間變更為張聖心，有公司變更登記表可參(見本院卷二第173至176頁)，並據張聖心具狀聲明承受訴訟(見本院卷二第171

頁)，核無不合，應予准許。

二、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。本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否認，則該僱傭關係存否即屬不明確，致其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，原告即有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

## 貳、實體事項

一、原告主張：原告於民國86年7月2日至被告任職，最後工作日之職務為「Taiwan Markets R&C Product Strategy and Planning Officer」（下稱系爭職位），月薪為新臺幣（下同）97萬4,000元，並約定保障第13、14月之月薪共194萬8,000元，於每年1月14日前給付原告。兩造自106年起至113年陸續發生數起勞資爭議，於本件訴訟前最近一次為本院111年度勞訴字第496號確認調動無效等事件（下稱前案），兩造於113年2月22日成立和解（下稱系爭和解），藉以保障原告之工作權。惟被告竟違反系爭和解之約定，於系爭和解後2個月之113年4月30日，旋即以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款資遣原告（下稱系爭資遣）。原告所擔任之系爭職位所包含之14項領域業務內容，至今仍為被告持續經營，且為通常金融事業單位必定存在營運之核心業務內容，而被告於系爭資遣前後，仍在104人力銀行網站上公開招募原告業務範圍之職缺，可見被告對於原告原業務內容仍有需求，原告之業務內容至今仍持續存在，並無業務結構性或實質上之重大變更，更無精簡組織之情事。被告僅空泛稱全球組織重整、精簡組織架構，並未具體說明原告之系爭職位有

01 何業務性質變更，有違解僱明確性原則。另被告於113年4月  
02 1日向原告預告系爭資遣時，明確承諾原告將給予整個4月份  
03 之時間讓原告自行想辦法尋找內部職位，已未盡主動安置義  
04 務，更於113年4月30日即以快遞送達資遣通知書予原告，實  
05 質上並未完整賦予原告尋職時間，均有違正當信賴原則、誠  
06 實信用原則。且被告亦有於上開人力銀行網站上徵募數項原  
07 告顯可勝任之職缺，惟被告僅主動詢問其他員工，全然未通  
08 知原告，自未盡法定安置義務。系爭資遣顯然不符解僱最後  
09 手段性原則，更有違就業服務法第4條、第5條第1項及經濟  
10 社會文化權利國際公約第7條之平等待遇原則，顯非適法等  
11 語。爰依兩造勞動契約、民法第482條、第487條、勞基法第  
12 22條第2項及勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項之  
13 規定提起本件訴訟，並聲明：(一)確認原告與被告間之僱傭關  
14 係存在；(二)被告應自113年7月14日起至原告復職日止，按月  
15 於次月5日給付原告97萬4,000元，並於每年1月14日前給付  
16 原告194萬8,000元，且自各期應給付日之翌日起至清償日  
17 止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應自113年7月14日  
18 起至原告復職日止，按月提繳9,000元至原告於勞工保險局  
19 之勞工退休金專戶；(四)願供擔保請准宣告假執行。

20 二、被告則以：被告所屬之花旗集團執行長（CEO）Jane Fraser  
21 於112年9月13日以電子郵件向包含被告之花旗集團旗下所有  
22 員工宣布集團之重大決策，即開始進行「全球組織重整與精  
23 簡組織架構」；於112年11月20日再次向集團旗下全體員工  
24 宣布「全球組織重整與精簡組織架構」之進度，我國媒體亦  
25 開始廣泛報導；於113年3月26日再次向集團旗下全體員工宣  
26 布「全球組織重整與精簡組織架構」之最後階段，同時也是  
27 最大規模之裁撤。被告身為花旗全球集團之一員，其金融市  
28 場事業群基於集團所指示之改革與調整原則，經檢視部門內  
29 之組織架構及工作職位，認為原告所擔任之系爭職位已不再  
30 需要，且花旗亞太區域金融市場事業群也不存在類似職位，  
31 遂決定撤除系爭職位，以遵循集團整體策略、執行集團此次

01 組織重整方針，進行營運調整與縮減人員配置，被告所為系  
02 爭資遣為商業上必要且合理之行為，為跨國企業經營常態，  
03 並未違反系爭和解之約定。且被告係於系爭和解後之113年3  
04 月26日，即花旗集團執行長Jane Fraser宣布「全球組織重  
05 整與精簡組織架構」之最後階段，方觸及討論原告之職位是  
06 否應予裁撤，原告主張被告於113年1月即已明，卻於2月仍  
07 與原告成立系爭和解，隨即於4月資遣原告而有違誠信原則  
08 與信賴保護，應有誤會。被告為履行安置義務，花旗之人資  
09 亦於113年3月27日在花旗之職缺網站「Career Mobility We  
10 bsite」（下稱系爭網站）為原告搜尋職缺，惟在被告內部  
11 並無相當於原告C16職級之職缺，甚至在低一職級（C15）之  
12 職位中，被告或整個亞洲區域均無任何適合原告之職缺，可  
13 知被告內部當時並無與原告工作條件相當，且屬原告之能力  
14 可勝任並願意接受之職缺存在。被告遂於113年4月1日通知  
15 原告系爭資遣，並告知原告得於30日內找尋內部及申請職  
16 缺，被告將予以協助，原告亦可考慮合意離職，被告則當場  
17 提供優惠方案，惟原告並未同意。被告並於同日提供「Tale  
18 nt Redeployment Program」，即因應此次全球組織重整而  
19 提供予花旗員工找尋新職位之協助指引，以及系爭網站之說  
20 明與示範予原告，並經原告確認收到。由於原告遲遲未提出  
21 任何申請，應認其主觀上已無轉職之想法或需要，被告遂於  
22 113年4月30日為系爭資遣，並將離職日訂於113年7月14日，  
23 系爭資遣合於勞基法第11條第4款之規定等語。並聲明：原  
24 告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執  
25 行。

26 三、兩造不爭執事項：（見本院卷二第54頁）

27 （一）原告自111年11月1日起為「Taiwan Markets R&C Product S  
28 trategy and Planning Officer」，內部職級為「Managgin  
29 g Director（MD）」，屬C16層級，業務內容如本院卷一第5  
30 4頁，月薪為97萬4,000元。兩造就此調動曾經本院111年度  
31 勞訴字第496號調解成立。

01 (二)被告於113年4月30日寄發資遣通知書予原告，其上記載終止  
02 勞動契約之理由為「勞基法第11條第4款：業務性質變更，  
03 有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。（花旗進行  
04 全球之組織重整，精簡組織架構）」，離職日為113年7月14  
05 日。

06 (三)被告於112年9月公開宣佈將進行全球組織重整與精簡組織架  
07 構，並在同年11月20日宣布上開全球組織重整與精簡組織架  
08 構之進行進度及下一層級之改革，復於113年3月26日宣布將  
09 進行上開全球組織重整與精簡組織架構之最後階段。

10 (四)被告分別於113年7月29日、同年8月28日匯款5,076萬9,062  
11 元、115萬1,602元予原告。

12 (五)被告於113年4月至同年7月間，於104人力銀行網站公開刊登  
13 招募如本院卷一第57至129頁所示之職缺。

#### 14 四、得心證之理由：

15 (一)被告依勞基法第11條第4款規定終止與原告間之勞動契約，  
16 並不合法：

17 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  
18 供安置時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條  
19 第4款定有明文。是雇主依該款規定終止勞動契約時，除應  
20 遵守同法第16條之預告期間規定外，必須符合業務性質變  
21 更，有減少勞工之必要，且無適當工作可供安置勞工，始合  
22 法終止勞動契約。所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於  
23 全部或一部部門原有業務種類（性質）之變動外，尚涉及組  
24 織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組  
25 織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變  
26 更均屬之。倘雇主就勞工所屬部門，並無內部結構性或實質  
27 上之變異，或業務種類之變動，自與前開規定之要件有所未  
28 合（最高法院113年度台上字第263號判決意旨參照）。另勞  
29 基法第11條以反面列舉之方式，限制雇主終止勞動契約之權  
30 利，並於雇主業務性質變更之情形下，仍於該條第4款規  
31 定，應以無適當工作可供安置勞工時，始准許雇主終止勞動

01 契約，顯見解僱應為雇主之最後手段，雇主若可利用組織內  
02 調職、再教育等相當成本之方式達到經營目的時，應迴避解  
03 僱勞工。

04 2.被告主張其所屬花旗集團，自112年9月起進行全球組織重整  
05 與精簡組織架構，花旗集團執行長Jane Fraser於112年9月1  
06 3日以電子郵件向集團旗下所有員工宣布開始進行「全球組  
07 織重整與精簡組織架構」，在花旗集團執行長發布前開消息  
08 後，集團全球「Markets」事業群負責人Andy Morton隨即於  
09 同日發信給事業群所有成員（包含原告），說明將執行此  
10 「significant change（重大改革）」與「new structure  
11 （新的組織架構）」，嗣花旗集團執行長Jane Fraser於112  
12 年11月20日再次向集團旗下全體員工宣布「全球組織重整與  
13 精簡組織架構」之進度，我國媒體亦開始廣泛報導；於113  
14 年3月26日，花旗集團執行長Jane Fraser再次向集團旗下全  
15 體員工宣布「全球組織重整與精簡組織架構」之最後階段，  
16 同時也是最大規模之裁撤等情，此有花旗集團執行長Jane F  
17 raser之媒體介紹頁面、112年9月13日Jane Fraser、Andy M  
18 orton之信件、112年11月20日Jane Fraser、Andy Morton之  
19 信件、新聞媒體報導網路頁面、113年3月26日Jane Fraser  
20 之信件在卷可佐（見本院卷一第49至52頁、第209至232  
21 頁），固可認被告所屬花旗集團有進行全球組織重整與精簡  
22 組織架構，並於113年3月26日進行至最後階段。

23 3.然查，原告系爭職位所負責之業務內容包含14大領域：(1)Id  
24 entify and implement opportunities to improve the bu  
25 siness franchise of the Rates & Currencies trading d  
26 esks；(2)Identify transformation and new business gro  
27 wth opportunities for the Rates & Currencies trading  
28 desks in Taiwan；(3)Build and maintain relationships  
29 with business stakeholders and support partners；(4)S  
30 upport large global implementation projects that aff  
31 ect Taiwan, and in particular the Rates and Currenci

01 es ; (5)Lead the overhaul of any outdated trading syst  
02 ems and IT transformation projects relate to Taiwa  
03 n ; (6)Maintain and acquire knowledge of the competi  
04 ve landscape across relevant competitors to enable C  
05 iti Taiwan to undertake adequate benchmarking ; (7)Wor  
06 k in close partnership with control functions such a  
07 s Legal, Compliance, Market and Credit Risk, Audit,  
08 Finance in order to ensure appropriate governance an  
09 d control infrastructure ; (8)Leading strong governanc  
10 e and controls; Adhere to all policies and procedure  
11 s as defined by your role which will be communicated  
12 to you ; (9)Build a culture of responsible finance, go  
13 od governance and supervision, expense discipline an  
14 d ethics ; (10)Assist Citibank Taiwan on TWD IRS centra  
15 l clearing project, follow CAO office's lead to supp  
16 ort the project including but not limited to platfor  
17 m onboarding, IT support coordination, and NPAC draf  
18 t. (11)Produce Financial Products training IUO material  
19 such as Taiwan Markets introduction, Derivatives pro  
20 duct introduction, CBC's regulation guidelines on FX  
21 market. (12)Collect market intelligence of local peers  
22 including banks and lifers to further understand how  
23 are they doing financially, from public source, mont  
24 hly or quarterly subject to data availability, and g  
25 enerate a summarized report to direct/matrix manager  
26 s. (13)Assist Trading team on counterparty onboarding a  
27 nd annual KYC refresh. (14)Assist CAO office on potenti  
28 al projects on new product approval for example prep  
29 are product description, boarding meeting material.

30 (中譯：(1)發現並執行能改善自營部利率及外匯交易業績的  
31 機會；(2)發現能促進臺灣利率及外匯自營部業績成長的轉

01 變；(3)與業務利害關係人建立及維持關係並支持夥伴們；(4)  
02 支援會影響臺灣之大型全球計畫執行，特別是在利率及匯率  
03 方面；(5)領導與臺灣相關的過時交易系統與資訊相關改造專  
04 案；(6)維持並獲得相關競爭對手競爭格局的知識，使花旗臺  
05 灣能夠進行充分的基準測試；(7)與法務、法規遵循、市場及  
06 信用風險、審計、財務等控制部門密切合作，以確保適當的  
07 治理與控制措施；(8)領導強有力的治理與控管；遵守所有定  
08 義你職位的政策與規章，你的角色後續會再與你溝通；(9)建  
09 立負責任的財務、良好的治理與監督、費用紀律與道德規  
10 範；(10)協助花旗臺灣銀行進行台幣利率交換合約中央集中清  
11 算項目，並遵守幕僚長辦公室的領導，支援項目包括但不限  
12 於平台上線、資訊支援協調，以及新產品申請草案；(11)製作  
13 金融產品培訓內部資料，如臺灣市場介紹、衍生性金融商品  
14 介紹、中央銀行對外匯市場之監管指南；(12)依據數據可用  
15 性，每月或每季從公開資訊來源中蒐集金融同業包括銀行及  
16 壽險公司的市場情報，以進一步了解它們的財務狀況，並向  
17 直接/矩陣組織經理報告；(13)協助交易團隊完成新增及年度  
18 交易對手客戶了解報告；(14)協助幕僚長辦公室進行潛在新產  
19 品核准項目，例如準備產品說明，開辦前會議資料），此有  
20 調職通知及職務說明書在卷可稽（見本院卷一第54頁）。細  
21 繹上開14大領域之業務內容，可知原告所負責之業務項目與  
22 責任內容並非具體特定，然均為金融事業單位營運核心所  
23 需，且與被告公司其他業務部門或職位之工作內容有所重  
24 疊，而被告目前仍有自營部利率及外匯交易業務、臺灣利率  
25 及外匯交易業務、利率及匯率與臺灣相關之大型全球計劃、  
26 內部交易系統及資訊相關改造等業務；復觀諸被告於113年4  
27 月至同年7月間，於104人力銀行網站公開刊登招募所示之職  
28 缺（見本院卷一第57至129頁），其中「Trader, assistant  
29 vice president」（見本院卷一第58頁）為原告於金融交易  
30 室之原有業務，而為原告系爭職位之業務範疇，可見被告實  
31 際上就系爭職位所涉及之業務範圍仍有人力需求，由此實難

01 認系爭職位之業務內容有被告所述結構性或實質上之重大變  
02 更。

03 4.復觀諸花旗集團執行長Jane Fraser宣布「全球組織重整與  
04 精簡組織架構」之信件中，均未提及原告之系爭職位，亦未  
05 提及系爭職位所負責之業務內容涉及何種業務性質變更（見  
06 本院卷一第215至219頁、第223至224頁、第231至232頁、卷  
07 二第53頁），又被告於112年9月14日向金管會說明花旗集團  
08 全球組織調整內容略以：本次組織調整主要目的，五大核心  
09 事業群主管直接向集團執行長報告、透過簡化區域架構增強  
10 花旗全球網路（北美以外其他區域整併為國際事業群）…組  
11 織調整分階段進行執行管理團隊已經公布並生效，下一層級  
12 之調整及溝通預計於112年11月份完成，整體組織調整預計  
13 於113年第1季底執行完畢，截至目前為止，花旗臺灣組織仍  
14 維持不變等語（見本院卷二第289至290頁），可知花旗集團  
15 雖有進行「全球組織重整與精簡組織架構」，然被告公司在  
16 112年9月間，組織仍維持不變，未見有受到花旗集團組織重  
17 整之影響，則被告係如何認定系爭職位之業務內容有結構性  
18 或實質上之重大變更，已有疑義。

19 5.被告雖抗辯：被告在收到集團佈達後，會去確認職缺有無需  
20 要依組織重整之要求裁撤職務，比如重複性或非必要性職務  
21 等語，然被告並未提出公司內部主管決議、簽呈決定或會議  
22 紀錄，並稱此為集團從上到下之決議，並無內部簽呈或會議  
23 紀錄（見本院卷二第55頁），則無從依被告所提相關資料，  
24 據以判斷被告為何決定系爭職位係屬於集團組織重整政策下  
25 必須裁撤之職位。參以被告人資於113年3月27日寄給金融市  
26 場事業群處長之信件中提及「Understand there has been  
27 long discussions and consideration on Audrey Chen(即  
28 原告)'s job. Unfortunately as her job would be elimi  
29 nated through this reorganization exercise...」（見  
30 本院卷一第233頁），依上開文字可知，原告之系爭職位是  
31 在本次信件中始提及將受到集團組織重整之波及，則被告係

01 基於何種決定或考量，而在花旗集團組織重整政策之尾聲  
02 時，始決定系爭職位應遭撤裁，實有疑義。參以被告於113  
03 年4月1日向金管會說明花旗集團全球組織調整信件中表示：  
04 花旗集團執行第四階段全球組織調整策略，花旗(臺灣)銀行  
05 共有12人受到影響，分別為前台人員3人、中台人員4人、營  
06 運及資訊管理中心5人；花旗臺北分行1名中台人員，因其已  
07 超過65歲，依法令辦理強制退休…花旗協助受影響員工，自  
08 4月份起提供其尋找花旗集團其他內部職缺機會。如無合適  
09 機會，則提供優於勞基法且相當優惠之自願離職金，並至少  
10 30天之離職預告期，預計自5月底開始陸續離職等語（見本  
11 院卷二第289頁），可知被告受花旗集團全球組織調整策略  
12 影響下，共有12人受到影響，並非多人，且上開受影響之職  
13 位是否有業務性質變更之情形，所屬部門是否有撤裁情事，  
14 亦有未明，是亦無從依上開信件認定系爭職位係因花旗集團  
15 「全球組織重整與精簡組織架構」政策，而有業務性質重大  
16 變更之情事。

17 6.再查，被告人資於113年4月1日預告系爭資遣，固有告知原  
18 告得於30日內在系爭網站上找尋內部職缺並申請（見本院卷  
19 一第237至241頁），然所謂「無適當工作可供安置」，應指  
20 雇主主動為勞工安置而不可得之情形，非謂勞工須自行尋求  
21 安置或另向雇主應徵其他工作。嗣原告於系爭網站搜尋與其  
22 職級相當之內容，乃多達7項職缺，此有原告之搜尋紀錄可  
23 參（見本院卷一第285頁），且原告於113年4月2日亦針對系  
24 爭網站所示之職缺提出申請，有公司系統收受申請之自動回  
25 覆電子郵件及申請畫面可證（見本院卷一第287至298頁），  
26 是原告確實已依被告人資告知，在系爭網站上申請內部職缺  
27 並提出申請，則被告抗辯原告並未主動申請任何職缺，原告  
28 主觀上並無於被告公司轉職之想法或需要等語，已不足採。  
29 又原告前開申請之各職缺，分別係在澳洲、英國、泰國，被  
30 告雖以雇主之安置義務僅及於本身之職缺，澳洲、英國、泰  
31 國等地之花旗銀行與被告為不同法人格，並非被告所得決定

01 或控制等語為辯，然查，被告所提供之系爭網站即可搜尋花  
02 旗集團之內部所有職缺，並非僅限於被告公司，且被告人資  
03 為原告搜尋職缺之信件中提及：1) MD positions: I've ch  
04 ecked with our Recruiting team. Both job postings ha  
05 ve been progressed well and now one is already fille  
06 d and the confirm candidate is about to relocate and  
07 the other is final stage to confirm. 2) DIR position  
08 s: Understand it's a demotion, 1 grade down for her.  
09 But no MD jobs are available across Global Citi, we  
10 wanted to search DIR jobs as well. Not sure about he  
11 r mobility but most of the jobs are based in West. O  
12 ne role in Asia has been put on hold since last yea  
13 r. So basically no DIR jobs in Asia at this moment.

14 (見本院卷一第233頁)，可知被告人資搜尋之職缺亦多係  
15 位於其他國家，僅其無法確認原告是否有意願前往亞洲以外  
16 之職缺，由此足認被告亦認為系爭網站內羅列之職缺為原告  
17 可以申請轉職之職缺。又被告並未將上開搜尋職缺之結果寄  
18 給原告(見本院卷二第11頁)，原告無從知悉泰國、澳洲職  
19 缺已經有相關人選，而C15層級之職缺亦有19項職缺，則被  
20 告逕以前開搜尋結果認定並無與原告之薪資、職級相當之職  
21 缺，難認有據。反觀被告於113年3月1日發信予受組織重整  
22 影響之其他員工，主動提及「因為您目前在亞太…擔任區域  
23 性職務，您的職務將不可避免的受到上述重組的影響」，而  
24 有詳細說明其職務之業務內容受集團組織重整影響而有重大  
25 變更，並有主動提供「花旗臺灣內部潛在開放的職務清  
26 單」，所條列之4項職缺，其中層級有C13、C12、C10、C9層  
27 級(見本院卷一第299、301頁)，可知被告提供其他員工之  
28 職缺層級高低相差達4層級，則與系爭職位相當之職缺是否  
29 僅有C16層級，抑或C15層級、C14層級亦可放寬，即有疑  
30 義。被告公司既未舉證證明決定資遣原告前，有積極為原告  
31 搜尋適合之職缺，此觀諸其於113年4月2日之電子郵件中

01 (見本院卷一第237頁)，僅附上內部職缺搜尋網址，而未  
02 從旁積極協助原告申請內部轉職，或安排輔導原告就任新職  
03 缺，形同被告在解僱原告時，自始無庸考量迴避資遣的調  
04 職，不須主動為勞工安置職務，要求勞工自行在花旗集團另  
05 行應徵、自行謀職，由集團內其他公司單方決定是否繼續聘  
06 用原告，令原告承擔求職失敗風險，無異規避安置義務，顯  
07 與勞基法第11條第4款規定之精神有違。

08 7.另查，兩造於111年間即因前案於本院進行訴訟，被告自112  
09 年2月起即與原告協商調解方案，兩造分別於112年5月18  
10 日、同年月26日向本院具狀合意停止訴訟，後兩造於112年6  
11 月14日於訴訟外進行協商會議後，原告提出前後提出3次調  
12 解方案，被告亦於112年12月21日向本院提出和解方案，最  
13 終於113年2月23日成立系爭和解等事實，業經本院調取前案  
14 卷宗核閱無訛。又依被告於112年9月14日向金管會說明花旗  
15 集團全球組織調整內容（見本院卷二第289至290頁），可知  
16 兩造於前案訴訟期間歷經花旗集團於112年9月公開宣布將進  
17 行全球組織重整與精簡組織架構，及同年11月20日宣布上開  
18 事項之進行進度及下一層級之改革等情，則被告於113年2月  
19 23日與原告達成系爭和解時，應早已知悉花旗集團有意進行  
20 「全球組織重整與精簡組織架構」之最後階段，且時間應係  
21 在113年第1季。嗣被告於113年4月1日通知原告系爭職位受  
22 「全球組織重整與精簡組織架構」最後階段波及，應予裁  
23 撤，此一決定與系爭和解僅間隔一個多月，實屬短暫。又被  
24 告未能具體說明系爭職位因花旗集團「全球組織重整與精簡  
25 組織架構」政策，職務內容有何結構性或實質上之重大變  
26 更，決定裁撤之相關理由、判斷依據、決定過程等亦有未  
27 明，被告亦未對原告盡安置義務，則被告依勞基法第11條第  
28 4款規定終止系爭勞動契約，難認適法有據。

29 (二)原告得請求工資、年終獎金及提繳勞工退休金：

30 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得  
31 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出

01 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  
02 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領  
03 者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條  
04 及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再  
05 表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給  
06 付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人  
07 無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。查被告前揭終止兩造  
08 間勞動契約並非合法，已如前述，前揭終止行為雖不生終止  
09 之效力，然已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意  
10 思表示，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之  
11 意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情  
12 通知被告公司，為其所拒絕。則被告拒絕受領後，即應負受  
13 領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，其復未再對原告  
14 表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說  
15 明，應認被告已經受領勞務遲延，仍應給付工資予原告。

16 2.原告任職被告公司時月薪為97萬4,000元，又被告自承原告  
17 有2個月之年終獎金，如果在該年度中離職，會依比例計算  
18 年終獎金（見本院卷二第52頁），足認該2個月年終獎金在  
19 制度上即屬原告提供勞務之對價。被告未舉證證明前揭固定  
20 獎金屬恩惠性給與，則其於每年1月14日前另給付之固定2個  
21 月年終獎金，自應推定為工資。從而，原告主張被告應自11  
22 3年7月14日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告97  
23 萬4,000元，並應於每年1月14日前給付原告194萬8,000元，  
24 及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計  
25 算之利息，並應自113年7月14日起至原告復職日止，按月提  
26 繳9,000元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理  
27 由，應予准許。

28 五、綜上所述，原告依兩造勞動契約、民法第482條、第487條、  
29 勞基法第22條第2項及勞工退休金條例第14條第1項、第31條  
30 第1項之規定，請求確認原告與被告間之僱傭關係存在；被  
31 告應自113年7月14日起至原告復職日止，按月於次月5日給

01 付原告97萬4,000元，並於每年1月14日前給付原告194萬8,0  
02 00元，且自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率  
03 5%計算之利息，並應自113年7月14日起至原告復職日止，  
04 按月提繳9,000元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，  
05 為有理由，應予准許。

06 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  
07 第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；同時宣告雇主  
08 即被告得供擔保而免為假執行。

09 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  
10 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

11 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 114 年 7 月 8 日  
13 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

14 以上正本係照原本作成。

15 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  
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 114 年 7 月 8 日  
18 書 記 官 林 政 彬