

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第7號

原告 王冰英

訴訟代理人 林致遠律師

陳業鑫律師

上一人

複代理人 陳立強律師

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 劉志鵬律師

黃馨慧律師

賴怡欣律師

複代理人 廖福正律師

被告 星展（台灣）商業銀行股份有限公司

法定代理人 伍維洪

訴訟代理人 劉人璋

王璿淳

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於114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

一、原告主張：伊自民國84年9月15日起受僱於被告花旗（台灣）商業銀行股份有限公司（下稱花旗台灣），約定工資月薪新臺幣（下同）46萬1,092元，保障年薪14個月、季獎金14萬元。緣花旗台灣於111年1月28日宣布與星展銀行達成收購花旗台灣臺灣消費金融業務（下稱消金業務）之協議（下稱系爭交易案），花旗台灣亦宣布即將退出包含臺灣在內之

01 亞洲、歐洲、中東和非洲13個消金業務市場。鑑於伊負責支
02 援亞洲及歐洲消費金融業務，其業務範圍內之單位皆已經或
03 即將於全球退出經營，工作權必受重大直接影響，花旗台灣
04 乃於110年10月18日提供交易案件獎金計畫、於111年2月25
05 日提供花旗台灣員工安置計畫，再於111年8月16日提供花旗
06 銀行消金業務相關員工（in-perimeter）安置計畫（下稱系
07 爭安置計畫）。於安置計畫要點1、4，星展銀行承諾以上開
08 要點內容全數留用花旗台灣消金業務員工；於要點2、5、
09 6，花旗台灣亦承諾提供特別給付、服務獎金、久任獎金等
10 相關配套措施。花旗台灣已對伊為通知商定留用之事，且被
11 告二銀行之行為已構成客觀上高度足供信賴之外觀，使伊善
12 意信賴屬被告間商定留用之員工，而與被告二銀行成立契約
13 關係。依安置計畫要點1，伊與星展銀行間之僱傭關係自花
14 旗台灣消金部門分割出售生效日即112年8月12日起存在，惟
15 經星展銀行否認，伊自得訴請確認該僱傭關係存在。伊並得
16 本於前揭安置計畫要點之內容，依兩造間勞動契約、民法第
17 482條、第487條、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2
18 項、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項等規定，請
19 求星展銀行按相同勞動條件給付薪資、提繳勞工退休金如附
20 表編號1「原告主張」欄所示，及請求花旗台灣為特別給付
21 如附表編號2「原告主張」欄所示，及請求確認與星展銀行
22 間安置計畫要點4契約關係、與花旗台灣間安置計畫要點5、
23 6契約關係存在。此外，花旗台灣出售在臺灣之消金業務
24 時，與各潛在買家簽有互不挖角協議，要求不得聘用花旗台
25 灣員工。被告間之互不挖角協議，使伊僱傭關係處於不合理
26 之不安定狀態，侵害伊之工作權，有違就業服務法第3條、
27 公平交易法第15條等規定，並與上市上櫃公司誠信經營守則
28 相悖，該互不挖角協議依民法第71條、第72條規定顯屬無
29 效，爰請求確認該協議無效。退步言，倘認伊並未由星展銀
30 行商定留用，則花旗台灣於僱傭期間，於以業務性質變更為
31 由，於113年4月12日通知伊將於113年6月15日依勞基法第11
32 條第4款終止聘僱契約，然伊已多次明確表示願接受花旗台

01 灣以合法之勞動條件先為安置，花旗台灣未給予任何具體協
02 助或後續處置，即為資遣，並非合法，雙方僱傭關係自屬繼
03 續存在，伊得訴請確認與花旗台灣僱傭關係存在，並請求花
04 旗台灣按原勞動條件為給付。為此，依契約關係及上開法條
05 規定提起客觀預備合併訴訟。(一)先位聲明求為確認原告與星
06 展銀行間僱傭關係自112年8月12日起存在、與星展銀行就安
07 置計畫要點4契約關係存在、與花旗台灣就安置計畫要點5、
08 6契約關係存在；及命星展銀行為附表編號1「原告主張」欄
09 所示給付及提繳勞工退休金、命花旗台灣為附表編號2「原
10 告主張」欄所示給付；暨確認被告間互不挖角協議無效；及
11 (二)備位聲明求為確認原告與花旗台灣間僱傭關係存在；命花
12 旗台灣自113年6月15日起至原告復職日止按月給付46萬
13 1,092元、於每年農曆除夕給付92萬2,184元、按季給付14萬
14 元並加付各期應給付翌日起法定利息；及命花旗台灣自113
15 年6月15日起至原告復職日止按月提繳9,000元至原告勞工退
16 休金專戶之判決。

17 二、星展銀行則以：花旗台灣分割出售消金業務之員工移轉安
18 排，係依據企業併購法第16、17條規定辦理，特定員工是否
19 屬系爭交易案之消金業務員工，概依花旗台灣內部認定為
20 準，由花旗台灣提出消金業務員工名單予伊，再由伊與花旗
21 台灣商定留用。原告既經花旗台灣確認非系爭交易案之消金
22 業務員工，不在花旗台灣提供予伊之員工名單上，據此，伊
23 並未依企業併購法第16條規定發送僱傭要約予原告，自無依
24 上開規定與原告成立僱傭關係等語，資為抗辯。

25 三、花旗台灣則以：系爭交易案之分割讓與範圍僅限於在臺灣之
26 消金業務，被告間合意留用之人員乃前揭業務之員工。原告
27 任職於伊之主要職務內容為全球17個市場之洗錢防制計畫及
28 內部稽核，職級為資深副總裁，其職務屬跨國性、區域性職
29 務，非本地職務，非分割出售範圍之員工，自不生商定留用
30 而得適用系爭安置計畫之問題。伊並無原告所稱多次通知原
31 告其受商定留用之事，伊於110年10月18日寄發交易獎金郵
32 件予原告，係因電腦後台設定錯誤所誤發，且該信件內容說

01 明消金業務員工於符合特定條件下可獲得交易案件獎金，非
02 系爭安置計畫所定之員工福利；伊嗣後於內網公告花旗台灣
03 員工安置計畫及系爭安置計畫，係以全體員工為對象，非以
04 原告為特定對象。此外，伊分割出售消金業務，係以競標方
05 式為之，在競標過程中將涉及揭露消金業務之機密資訊（包
06 括員工資訊）予潛在買家，故乃要求買家不得當利用在競
07 標過程中取得之資訊，不當挖角員工。為釐清誤會，伊於
08 110年間已對外多次聲明無論潛在買家簽署之禁止招攬條款
09 內容為何，禁止招攬條款均不限制員工之轉職。況即使所謂
10 不挖角協議無效，亦不代表星展銀行有挖角原告之義務，原
11 告請求確認被告間互不挖角協議無效顯欠缺確認利益。又，
12 花旗集團總部日前宣布因組織重整，將裁員兩萬人。原告所
13 屬之區域性團隊（亞太區/歐洲、中東、非洲區消費金融洗
14 錢防制部門）亦受組織重整之影響，產生業務性質變更，有
15 減少勞工之必要。因組織重整構成勞基法第11條第4款規
16 定，為保障原告權益，雖無工作條件與原告原職等、工作條
17 件及專業完全相當之職缺，伊仍與原告進行溝通，並提出內
18 部4個與原告職級最接近之職務清單供其選擇，且未限制原
19 告在花旗集團內部尋找其他職務之可能性，請原告擇定後通
20 知，以利伊進一步協助安置。惟原告再三強調業經星展銀行
21 商定留用，且預先要求所提供之職務須與其原職務職等相
22 當，對伊提供之職缺具體表示無接受意願，難以進一步處理
23 原告之安置事宜，伊自己盡法定安置義務，伊依勞基法第11
24 條第4款終止聘僱契約並無違法等語，資為抗辯。

25 四、先位訴訟部分：

26 原告主張其自84年9月15日起受僱於花旗台灣，而花旗台灣
27 於111年1月28日公布將臺灣之消金業務以分割方式出售予星
28 展銀行，星展銀行承諾全數留用花旗台灣消金業務員工，被
29 告二銀行並針對消金業務員工提供系爭安置計畫，安置計畫
30 要點2、4、5、6內容如附表所示等情，為被告所不爭。惟原
31 告主張其屬被告間商定留用之消金業務員工而適用系爭安置
32 計畫等情，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

01 (一)關於系爭交易案之分割出售範圍，經查：依原告提出之被告
02 111年3月31日公告及分割計畫書觀之，公告內容記載「主
03 旨：花旗台灣擬將其消費金融業務（涵蓋信用卡業務、消費
04 金融相關存款業務、財富管理業務、消費金融相關放款業務
05 及保險代理業務，下同），包括資產與負債，依企業併購法
06 及相關法令所規定之分割程序讓與移轉予星展銀行，由星展
07 銀行承受該等營業、資產及負債（下稱「本分割案」）…」
08 （本院卷(一)第123頁）、分割計畫書第5條記載「(a)分割
09 讓與營業之範圍：指花旗台灣之消費金融業務，其業務範圍
10 如雙方另行約定之合約條款，意指花旗台灣（包含國際金融
11 業務分行）於台灣所從事之消費金融業務活動，涵蓋信用卡
12 業務、消費金融相關存款業務、財富管理業務、消費金融相
13 關放款業務及保險代理業務」等語（本院卷(一)第124頁），
14 花旗台灣分割出售範圍為「花旗台灣消費金融業務（涵蓋信
15 用卡業務、消費金融相關存款業務、財富管理業務、消費金
16 融相關放款業務及保險代理業務）」之事實應屬明確，自不
17 包含臺灣以外及上開公告範圍以外之業務。

18 (二)關於被告就系爭交易案商定留用之員工，經查：系爭交易案
19 所定義之花旗台灣消費金融業務乃「涵蓋信用卡業務、消費
20 金融相關存款業務、財富管理業務、消費金融相關放款業務
21 及保險代理業務」等情，業如前述。對照系爭安置計畫所載
22 「花旗於2022年1月28日公布將台灣消金業務以分割方式出
23 售予星展銀行，針對從事消金業務同仁的安置計畫，…星展
24 銀行已在日前展現最大善意，就『全數留用本行從事消金業
25 務約3,500名同仁，承諾不低於原勞動條件，以及提供3年聘
26 僱保障』的具體內容，與花旗及工會達成共識，此部分將由
27 星展銀行另行向同仁們布達」等語（本院卷(一)第93頁），被
28 告間商定留用之員工乃「花旗台灣從事消金業務之員工」甚
29 明。

30 (三)就兩造所爭執原告是否屬系爭交易案商定留用之員工乙節，
31 經查：

32 1.花旗台灣抗辯原告主要職務內容為全球17個市場之洗錢防制

01 計畫及內部稽核，屬跨國性、區域性職務，並非本地職務，
02 且非分割出售範圍之員工等情，除據其提出記載「本重要職
03 務負責推動消費者業務在亞洲與歐洲、中東、非洲（EMEA）
04 等17個市場範圍內的AML（洗錢防制）計畫之實施…。本職
05 務須在全球、區域與各國家層級，與消費者業務、AML合
06 規、營運與技術，包含高階管理階層進行頻繁之互動，以確
07 保對重要專案進行有效的管理監督…」之原告工作說明外
08 （本院卷(一)第235、237頁），並與原告自行提出其履歷記
09 載：「（簡介）超過27年任職於美商花旗台灣，其間主要負
10 責消費金融業務單位防制洗錢、法令遵循、內稽內控、風險
11 管理及催收等業務」、「（工作經歷）2018/07～至今花旗
12 （台灣）銀行。消費金融業務單位防制洗錢風控資深專員/
13 資深副總。支援臺灣、澳洲、巴林、中國、印度、印尼、韓
14 國、馬來西亞、菲律賓、俄羅斯、泰國及越南歐亞區消費金
15 融業務單位防制洗錢之風險管理內控作業」之記載一致（本
16 院卷(一)第359頁）。

17 2.原告於系爭交易案完成後，仍持續負責跨國性、區域性消金
18 業務等情，亦據花旗台灣提出原告花旗新加坡主管Pankaj之
19 112年10月12日電郵記載「（中譯）出售臺灣（消金）有稍
20 微地降低了工作量，但大部分的業務活動（例如：政策更
21 新、經營控制評估、姓名及名稱檢核作業等都是跨國的活
22 動，並且該等工作將持續佔據她的時間，直到某些業務結束
23 為止。至於現在，她正全力投入處理這些任務。並且，我們
24 每週至少有一次團隊會議，她也定期參與其中…」等語為證
25 （本院卷(一)第523、525頁）。

26 3.綜上事證，應認花旗台灣抗辯原告從事之工作為消費金融業
27 務洗錢防制、內控之跨國性、區域性工作，非系爭交易案分
28 割出售範圍等情，堪信有據。原告主張其屬系爭交易案被告
29 間商定留用員工而應適用系爭安置計畫云云，難認可採。原
30 告之職務既非花旗台灣分割出售之業務範圍，花旗台灣未將
31 原告納入與星展銀行商定留用之員工，尚無差別待遇可言。
32 原告主張被告拒絕對原告適用系爭安置計畫乃差別待遇云

01 云，亦非可採。

02 (四)原告雖另主張：花旗台灣已宣布即將退出包含臺灣在內之亞
03 洲、歐洲、中東和非洲的13個消費金融業務市場，考量對原
04 告工作權之影響，花旗台灣乃於110年10月18日提供原告交
05 易案件獎金計畫、於111年2月25日對原告提供花旗台灣員工
06 安置計畫，再於111年8月16日對原告提供系爭安置計畫，且
07 被告二銀行之行為已構成客觀上高度足供信賴之外觀，原告
08 當已與被告成立有關係爭安置計畫之契約關係云云，固據提
09 出交易案件獎金計畫電郵通知、花旗台灣員工安置計畫之電
10 子報，及系爭安置計畫之電子報為證（本院卷(-)第77至103
11 頁）。然查，觀諸交易案件獎金計畫通知，其內容係記載
12 「我們已於過去幾週向您告知，若您在花旗之職務因GCB策
13 略更新計畫而終止，且您於2022年12月31日前未收到買方的
14 聘用通知，您得選擇領取一次性之財務獎金。…」等語（本
15 院卷(-)第77頁），已表明交易案件獎金發放對象為「若您在
16 花旗之職務因GCB策略更新計畫而終止…」之員工。本件原
17 告之職務未因系爭交易案而終止，業如前述，無從認有上開
18 交易案件獎金計畫之適用，況前開通知並無任何新舊雇主商
19 定留用之資訊，自無從因原告曾收受上開通知，即認原告業
20 經花旗台灣通知為商定留用之員工。另關於花旗台灣員工安
21 置計畫及系爭安置計畫之電子報，花旗台灣抗辯係對全體員
22 工公告週知等情，亦與各該電子報載明「To:花旗台灣全體
23 員工」等語相符（本院卷(-)第85、93頁），可資採信，亦無
24 從認各該電子報係對原告為商定留用之通知。原告以前揭通
25 知及電子報，主張其已受花旗台灣通知或可善意信賴由星展
26 銀行留用，執此主張與星展銀行成立僱傭契約、適用系爭安
27 置計畫云云，仍非可採。

28 (五)原告另請求確認被告間互不挖角協議無效部分，經查：原告
29 主張被告簽有互不挖角協議，侵害原告工作權，有違就業服
30 務法第3條、公平交易法第15條等規定，其得訴請確認該互
31 不挖角協議無效云云，雖舉勞動部勞動及職業安全衛生研究
32 所112年度研究計畫「企業間互不挖角協議與勞動法競業禁

01 止規定所涉爭議問題探討」乙文為據（本院卷(二)第81至256
02 頁）。惟依該文摘要所載「隨著110年花旗銀行業務調整，
03 宣布拋售在全球13個地區的消金部門，花旗銀行開始展開一
04 系列標售的談判，在臺灣銀行業中具有消金部門的17個企業
05 都參與了招標，其中花旗必須揭露其營業資訊等資料，花旗
06 銀行擔心競爭對手挖角旗下員工，遂要求參與投標的廠商簽
07 訂密約，內容包含3年內不得挖角現任或曾任花旗消金業務
08 的任何員工」、第二章第一節「二、銀行金融業」所載「花
09 旗銀行消金業務出售案（下稱本出售案）係透過招標程序分
10 二階段進行；第一階段提供有意投標之銀行其消金業務相關
11 非公開資料，作為評估和出價之依據。『進入第二階段之投
12 標銀行可以接觸更多花旗銀行相關員工及客戶等機密資
13 料』，並得與（花旗）銀行管理階層訪談，以供投標者確實
14 評估本出售案之併購價值和風險。投標銀行因前述途徑而取
15 得花旗銀行消金業務之機密資訊，只限於讓投標銀行得以進
16 行實地查核之用途，投標方不應做目的以外使用，故花旗銀
17 行分別與各投標銀行簽署保密協議（Non-Disclosure
18 Agreement，NDA），以保護花旗銀行向潛在買家所揭露有關
19 擬出售消金業務之機密資訊，保密協議內含『互不挖角協
20 議』（Non-Solicitation Clause），約定該潛在買家不得
21 招攬或僱用花旗員工」等語（本院卷(二)第85、92頁），依上
22 文所載，花旗台灣與參與投標廠商簽訂所謂互不挖角協議之
23 緣由，係因花旗台灣必須就系爭交易案揭露「花旗台灣相關
24 員工及客戶等機密資料」，從而文中所稱「潛在買家不得招
25 攬或僱用花旗員工」，應解為系爭交易案相關員工。原告從
26 事跨國區域性職務，非系爭交易案分割範圍之員工，無從逕
27 認屬文中所稱互不挖角協議之範圍。原告稱其因該協議而有
28 工作權受侵害等不利益云云，難認可採。況花旗台灣抗辯其
29 為釐清誤會，已於110年間對外聲明無論潛在買家簽署之禁
30 止招攬條款內容為何，禁止招攬條款均不限制員工轉職等
31 情，亦提出110年10月25日、10月26日、11月2日、12月30日
32 新聞報導網頁為證（本院卷(一)第241、243頁；卷(二)第557、

01 561頁)，堪信可採，尤難認花旗台灣與潛在買家甚或星展
02 銀行間，仍存有禁止招攬員工之協議。原告稱被告間存在限
03 制原告工作權之互不挖角協議云云，並非有據，其請求確認
04 被告間互不挖角協議無效云云並無理由。

05 (六)綜上所述，原告非屬被告間商定留用之員工，無系爭安置計
06 畫之適用，其請求確認被告間互不挖角協議無效亦屬無據。
07 從而，原告先位訴訟請求確認其與星展銀行間僱傭關係存
08 在、與星展銀行就安置計畫要點4契約關係存在、與花旗台
09 灣就安置計畫要點5、6契約關係存在；及命星展銀行為附表
10 編號1「原告主張」欄所示給付及提繳勞工退休金、命花旗
11 台灣為附表編號2「原告主張」欄所示給付；暨確認被告間
12 互不挖角協議無效云云，均無理由。

13 五、備位訴訟部分：

14 (一)按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作
15 可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條
16 第4款規定自明。該條款所謂「業務性質變更」，除重在雇
17 主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，
18 尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之
19 變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算
20 編列等變更均屬之（最高法院112年度台上字第582號判決意
21 旨參照）。花旗台灣抗辯：花旗集團總部日前宣布因組織重
22 整，將裁員兩萬人等情，原告所屬之區域性團隊亦受組織重
23 整之影響，產生業務性質變更，有減少勞工之必要等情，乃
24 提出新聞報導網頁為證（本院卷(一)第541頁），與原告稱其
25 負責支援之亞洲及歐洲消費金融業務，其業務範圍內之單位
26 皆已或即將退出消費金融業務市場等情相符（本院卷(一)第12
27 頁）。堪信花旗台灣因組織經營結構之調整，業務項目已有
28 變更，而合於勞基法第11條第4款所定「業務性質變更」要
29 件，花旗台灣抗辯其因此有減少勞工之必要等情，未據原告
30 否認，應屬可信。則依勞基法第11條第4款規定及前揭說
31 明，花旗台灣於無適當工作可供安置時，得預告勞工終止勞
32 動契約。

01 (二)花旗台灣抗辯其為保障原告之權益，雖經檢視並無工作條件
02 與原告原職等、工作條件及專業完全相當之職缺，仍與原告
03 進行溝通，並提出內部4個與原告職級最接近之職務清單供
04 其選擇，且未限制原告在花旗集團內部尋找其他職務之可能
05 性，並請原告擇定後通知，以利協助安置等情，乃據提出
06 113年3月1日花旗台灣人員Erika寄予原告之電郵記載「(中
07 譯)感謝您昨天(2024年2月29日)參加電話會議。正如討
08 論中所提到的，本會議的目的是通知您有關您在Regional
09 Office的職務。我們需要調整Regional組織…。根據目前的
10 時間軸，因為部分國家與市場已完成分割出售或結束經
11 營…，由於您目前在亞太、歐洲、中東與非洲的LF IBC擔任
12 區域性職務，並位居於花旗台灣，您的職務將不可避免地受
13 到上述重組的影響。我們與您分享了花旗台灣內部潛在開放
14 的職務清單，您可考慮申請這些職務。雖然這些職務僅於花
15 旗台灣內開放，但仍不限制您在花旗集團內部尋找其他職務
16 的可能性。

17	Requisition	Department	Requisition Title	C-level
18	23696122	SS	Customer Service Officer	C12
19	23715010	ICRM	CGM-AML Transaction Monitor Analyst	C09
20	24721379	TTS	Taiwan Payments Product Manager	C13
21	24721112	CCB	Relationship Associate	C10

22 直到該等職務被關閉為止，您將有時間參與您想申請的潛在
23 職務的面試。我們請您在2週內(截至3月15日)提供您的回
24 應。對於您所選擇的職務，花旗將提供合理的轉職協助。如
25 果您不願意轉職或截至2024年6月15日仍無法轉職，則在您
26 拒絕轉職或未能找到工作後，您的預告終止期將開始起算」
27 等語可稽(本院卷(一)第574、543頁)。

28 (二)花旗台灣於電郵中提供職缺如上開電郵內容所示，職級為
29 C09、C10、C12、C13，較原告任職之職級C14為低，此經兩
30 造一致陳述在卷。花旗台灣稱其檢視並無與原告原職等、工
31 作條件及專業完全相當之職缺等情，未據原告爭執，亦堪予
32 認定。

01 (三)觀諸花旗台灣113年3月1日提供職缺後，兩造往來郵件及陳
02 述：

03 ①兩造於本院113年3月6日言詞辯論期日到場，原告表示「關
04 於花旗台灣於即將資遣之通知電郵內提供原告之參考職務，
05 其內職等均較原告之職等為降級，並且只告知可面試非必然
06 轉調，與原告之勞動條件及勞動能力顯不相當，更與被告等
07 答辯原告職務不受影響相矛盾。原告除先位主張確認與被告
08 星展銀行之僱傭關係存在，及適用安置計畫，假設被告花旗
09 銀行資遣原告，於備位之攻防方法，原告亦鄭重以被告等依
10 約履行全部安置計畫作為解除條件，通知被告等原告有依相
11 同勞動條件、職等至相同專業之單位提供勞務之意願」等語
12 (本院卷(一)第498頁)。

13 ②於113年3月13日，Erika電郵詢問原告「(中譯)希望您一
14 切都好。我想確認一下，您是否已經決定申請你感興趣的內
15 部職位?如果你需要在Citi For You中尋求協助，或者聯繫
16 相關人員以防沒人回覆您的申請，請讓我知道。謝謝」等語
17 (本院卷第579、582頁)。

18 ③原告於113年3月14日回覆「(中譯)我的律師已經代替我於
19 2024年3月6日庭期回覆花旗電郵。請確認。謝謝」等語(本
20 院卷(一)第578、582頁)

21 ④113年3月15日，Erika電郵表示「(中譯)我們沒有收到有
22 關於您對於申請花旗內部職務有無興趣的回應。就此，我們
23 會視為您沒有意願選擇公司的其他任何職務。我們會再聯繫
24 您正式起算預告終止契約期間…」等語(本院卷(一)第577、
25 581頁)。

26 ⑤原告於113年3月15日回覆「(中譯)如同我律師前次提到
27 的:(以下為中文)『我除了先位主張確認與星展之僱傭關
28 係，以及確認適用系爭安置計劃等外，假設花旗銀行要資
29 遣我，於備位之主張，我也鄭重以花旗銀行與星展銀行依約
30 履行全部安置計劃為解除條件，通知公司我有依相當勞動條
31 件、職等至相當能力專業之單位提供勞務之意願，請公司依
32 法處置』，謝謝」等語(本院卷(一)第577、581頁)。

01 ⑥Erika於113年4月12日16時01分電郵表示「(中譯)感謝您
02 今天花時間參與電話會議。請查收正式終止通知如附檔,您的
03 聘僱合約將於2024年6月15日終止。您的最後工作日是
04 2024年4月15日」等語(本院卷(-)第581、585頁)。

05 ⑦原告於113年4月12日18時回覆「同我一再說明,我的律師早
06 已在113年3月6日就已經代理我於法院通知公司,我於備位
07 之主張以花旗銀行與星展銀行依約履行全部安置計畫為解除
08 條件,通知公司我『有』依相當勞動條件、職等至相當能力
09 專業之單位提供勞務之意願,請公司依法處置。並且,我在
10 113年3月15日也再次以電郵為上開『有』受安置意願之回覆
11 表示,公司如願依法先安置我,給予工作機會,我一定會盡
12 心盡力提供勞務」等語(本院卷(-)第615頁)。

13 (三)綜觀兩造間之對話往來,可知原告於收受花旗台灣113年3月
14 1日電郵提供職缺後,已於113年3月6日本院言詞辯論時表示
15 「花旗台灣電郵內提供之參考職缺,其內職等均較原告之職
16 等為降級,並且只告知可面試非必然轉調,與原告之勞動條
17 件及勞動能力顯不相當」、「原告亦鄭重以被告等依約履行
18 全部安置計畫作為解除條件,通知被告等原告有依『相同勞
19 動條件、職等至相同專業之單位』提供勞務之意願」等語。
20 再於113年3月14日、15日電郵回覆表示其律師已代原告於上
21 開言詞辯論期日回覆花旗台灣113年3月1日之電郵。原告已
22 於113年3月6日、14日、15日多次表明「花旗台灣提供之職
23 缺顯為降級、勞動條件顯不相當」、「原告有意願接受者為
24 相同勞動條件、職等、專業之職缺」等情,拒絕花旗台灣
25 113年3月1日提供之職缺,甚屬明確。揆諸花旗台灣於當時
26 並無與原告原職等、工作條件及專業完全相當之職缺,業如
27 前述,應認花旗台灣已盡法定安置義務。花旗台灣於113年4
28 月12日依勞基法第11條第4款規定終止與原告之勞動契約,
29 自屬合法。原告於勞動契約終止後,表示「有依相當勞動條
30 件、職等至相當能力專業之單位提供勞務之意願」等語,無
31 礙於勞動契約終止之效力。原告備位訴訟請求確認與花旗台
32 灣間僱傭關係存在,及請求花旗台灣依原定勞動條件給付薪

01 資、提撥勞工退休金云云，即無足採。
02 六、綜上所述，原告先、備位聲明均無理由，應予駁回。原告之
03 訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依附，應併予駁回。又
04 本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證
05 據，經審酌後核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此
06 敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 114 年 7 月 24 日
09 民事第二庭 法官 鄧晴馨

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 114 年 7 月 24 日
14 書記官 江慧君