

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第9號

原告 PARKER LYNN SUSANNA (中文姓名：白秀蓮)

訴訟代理人 歐陽弘律師

複代理人 馬承佑律師

林翰廷律師

被告 美商特勵達菲力爾股份有限公司台灣分公司

法定代理人 楊明昇

訴訟代理人 謝琮婷

翁煥旻律師

龍建宇律師

陳黛齡律師

複代理人 曾筑筠律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年8月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

被告應自民國一百一十二年十月二十二日起至原告復職之日止，按月於每月二十七日給付原告新臺幣參拾陸萬捌仟玖佰零陸元，及自各期應給付翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但如被告按月以新臺幣參拾陸萬捌仟玖佰零陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、按本法所稱之外國公司，謂以營利為目的，依照外國法律組織登記之公司；外國公司，於法令限制內，與中華民國公司有同一之權利能力，公司法第4條定有明文。又分公司係總

01 公司分設之獨立機構，就其業務範圍內之事項涉訟時，自有
02 當事人能力（最高法院40年度台上字第105號判決要旨參照
03 ）。查美商特勵達菲力爾股份有限公司（下稱美商特勵達菲
04 力爾公司）係依外國法律設立，經我國所認許，且依公司法
05 第372條設立被告即美商特勵達菲力爾股份有限公司台灣分
06 公司，指定楊明昇任我國境內負責人等節，有美商特勵達菲
07 力爾公司登記基本資料及其分公司資料等附卷可稽（見本院
08 卷甲第3頁至第5頁），揆諸首開規定及要旨，就本件所設
09 分公司業務範圍內之事項，被告即有當事人能力，合先敘明
10 。

11 二、第按民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，
12 即為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄
13 及法律之適用（最高法院98年度台上字第1695號判決意旨參
14 照）；又一國法院對涉外民事法律事件，有無一般管轄權即
15 審判權，悉依該法院地法之規定為據。另因契約涉訟者，如
16 經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄；當事
17 人得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律關係而
18 生之訴訟為限；前項合意，應以文書為之，民事訴訟法第12
19 條、第24條各有明文。查被告為外國公司，業如上述，故本
20 件具涉外因素，屬涉外民事事件，惟我國涉外民事法律適用
21 法多無國際管轄權之規定，則就具體事件受訴法院有無管轄
22 權，應類推適用我國民事訴訟法管轄規定定之。依兩造所簽
23 Employment Agreement即僱傭協議（下稱系爭協議）第K條
24 約定，係合意由「The Taipei, Taiwan District Court」
25 即本院為第一審管轄法院（見本院卷一第88頁、第92頁），
26 揆諸首揭說明，我國法院即本院就本件訴訟自有國際管轄權
27 。再法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意
28 思定其應適用之法律，涉外民事法律適用法第20條第1項亦
29 有明文。系爭協議第K條同約定：若因系爭協議所生任何爭
30 議應適用臺灣法律等情（本院卷一第88頁、第92頁），又原
31 告既係就兩造間系爭協議之法律關係（下稱系爭契約）為主

01 張，揆之前開規定，當以我國法律為準據法，先予敘明。

02 三、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
03 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明
04 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係存否
05 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在
06 ，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確
07 認之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上
08 利益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起
09 （最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號
10 判決要旨參照）。原告主張原受僱於被告擔任亞太區全球貿
11 易管制遵循總監（英文名稱：Global Trade Compliance
12 Director，Asis Pacific，下稱系爭職位），被告竟於民
13 國112年9月22日無預警以電子郵件通知，因業務重組取消
14 系爭職位故於同年10月21日終止系爭契約，然與勞動基準法
15 規定不合，故請求確認兩造間僱傭關係存在等乙節，則經被
16 告以伊解僱並無違法一情為辯，是兩造間是否仍存有僱傭關
17 係當有爭執，而此不妥之狀態，得由原告以對被告為確認判
18 決除去之，堪謂其提起本件訴訟有受確認判決之法律上利益
19 ，先予敘明。

20 貳、實體方面

21 一、原告主張：

22 (一)原告為美國籍，擁有甚少人持有之美國專責報關執照，曾任
23 全球最大晶片微影設備艾司摩爾亞洲關務區域經理、那斯達
24 克上市之洛克威爾自動化公司亞太區貿易法遵區域經理，負
25 責國際貿易、關務管理、物流及出口合規遵循等業務，並以
26 外國高級專業人才身分取得我國外僑永久居留證即梅花卡。
27 其因上述專長自108年10月21日任職於訴外人即香港地區之
28 菲力爾有限公司（下稱香港FLIR公司），嗣於109年11月27
29 日與香港FLIR公司簽署TRANSFER OF EMPLOYMENT即職務調動
30 合約（下稱系爭調動合約），約定原告於香港FLIR公司最後
31 工作日即109年12月31日後，調至訴外人美商菲力爾商業系

01 統股份有限公司（下稱美商菲力爾公司。嗣111年2月10日
02 美商菲力爾公司遭美商特勵達科技有限公司（英文名：
03 Teledyne Technologies Incorporated，下稱美商特勵達公
04 司）收購，外文名稱自FLIR Commercial Systems, Inc
05 . 改為Teledyne FLIR Commercial Systems, Inc. 《即美
06 商特勵達菲力爾股份有限公司，下稱美商特勵達菲力爾公司》
07 ）台灣分公司（外文名稱自FLIR Commercial Systems, Inc
08 .Taiwan Branch更為Teledyne FLIR Commercial Systems
09 , Inc .Taiwan Branch）即被告，兩造復同時簽署系爭協議
10 ，約定原告於香港FLIR公司之服務年資移轉至被告，且含工
11 作職稱、薪資（前3月支付底薪年薪新臺幣《下未標明幣別
12 者同》500萬元，此後底薪改為每年420萬元）、年度獎金
13 、期限和終止，以及適用法律與管轄權等權利義務關係，使
14 原告自110年1月1日起任被告亞太區全球貿易管制遵循總
15 監即系爭職位，服務年資並回溯至108年10月21日起算（下
16 稱系爭契約），於系爭契約終止前每月薪資36萬8,906元。
17 系爭協議內容約定原告給付勞務之方法須受被告指揮、管制
18 所拘束，薪資更屬保障薪資而毋庸負擔盈虧或風險，也從屬
19 於全球貿易管制遵循部門（Global Trade Compliance，下
20 稱GTC部門）、數位成像部門（Digital Imaging）且受主
21 管監督及審核，應具人格、經濟及組織上從屬性，系爭契約
22 當定性為僱傭契約無訛。

23 (二)原告於系爭契約存續期間均兢兢業業提供勞務，使被告得以
24 遵循複雜之貿易法規，詎伊竟於112年9月22日無預警以業
25 務重組取消系爭職位為由，以「Notice of Termination」
26 為主旨之電子郵件，通知將於同年10月21日終止系爭契約，
27 甚要求於通知當（22）日即將其所持被告全數專有與保密檔
28 案、財產、原告任務與未完成工作清單等文件及資訊予工作
29 主管Justyna Nawrocka、Vemice Yang，並收回其工作筆電
30 及門禁卡（下稱系爭解約通知）。惟先前原告從未聽聞被告
31 有業務重組訊息，前開通知內容更隻字未提具體解僱事由、

01 法律依據，甚迴避提供內部其他適當工作或方案之資遣、安
02 置義務，於法不合，是其旋於同年9月26日覆以：解僱不合
03 法、無效且其有提供勞務之意願，再於同年9月28日以電子郵
04 件向主管Justyna Nawrocka重申系爭契約應適用我國勞動基
05 準法，然被告毫無積極回應或作為可言。被告上述終止系爭
06 契約之意思表示既未明確說明終止事由及法律依據，違反解
07 雇明確性原則，依民法第148條第2項規定應屬無效；復衡
08 常情，公司進行業務重組多經長時間規劃，裁撤部門時更會
09 內部公告說明重組安排予員工有心理準備，但於被告通知終
10 止系爭契約前，原告從未接獲何重組計畫之訊息，伊復未舉
11 證證明，難謂所陳事由屬實。

12 (三)被告未說明法律依據，僅以「業務重組」為由終止，違反解
13 雇明確性原則與誠信原則，實屬違法而無效如上。若採下列
14 法律依據，亦無理由，原因如下：

15 1.若依勞動基準法第11條第2款「虧損或業務緊縮」為據：商
16 場上母、子公司係整體性運作，被告是否有財務虧損或業務
17 緊縮之情事，當以伊母公司整體營運及經營能力為判斷基準
18 。被告母公司美商特勵達公司為紐約證券交易所上市公司，
19 109年淨收益為美金4億190萬元、110年淨收益為美金4
20 億4,530萬元，111年淨收益更倍增成美金7億8,860萬元
21 ，112年第二季季報甚顯示淨收益較去年同期增加美金4,00
22 0萬元，可見近5年淨收益均為正數，並無資產不足抵償負
23 債之情事；輔以111年年報顯示淨銷售額美金54億5,860萬
24 元，幾為107年淨銷售額美金29億180萬元2倍，堪信業務
25 迅速擴張，要無上述業務緊縮之事由可言。縱不以母公司美
26 商特勵達公司之財務狀況為斷，被告係受美商特勵達菲力爾
27 公司管轄之分支機構即台灣分公司，財務盈虧在會計年度終
28 結時會併同總公司彙算，也應以總公司美商特勵達菲力爾公
29 司之財務狀況作為被告財務虧損或業務緊縮之判斷基礎。該
30 公司乃全球最大熱成像攝影機公司，屢有研發新型且性能大
31 幅提升之無人機、獲高額訂單等業務持續擴展之新聞報導，

01 可合理期望營收持續上升，當與勞動基準法第11條第2款要件
02 件不合。縱有該等事由，被告於終止系爭契約前未曾以減薪
03 、暫時留職停薪等迴避資遣之方式處理，仍不符解雇最後手
04 段性原則。

05 2.如依勞動基準法第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工
06 之必要，又無適當工作可供安置時」為由：被告之經濟部商
07 工登記公示資料自111年最後核准變更日以來，皆以其他工
08 程業、資訊軟體服務業、除許可業務得經營法令非禁止或限
09 制業務為伊營業項目，且觀近年報導可知被告始終以軍工領
10 域及熱顯像儀等為主要業務，自系爭職位業務為論，被告現
11 在我國、中國、香港、日本、韓國、印度、澳洲仍設有辦公
12 室據點，顯保有亞太區出口相關業務，要無業務性質變更之
13 情事。再被告於110年5月在美洲地區共29個據點，負責全
14 球貿易遵循（GTC）- 出口遵循人員配置共13名，在亞太區
15 共16個據點卻祇配置2人，人力顯有不足，且被告全球貿易
16 遵循部門（下稱GTC部門）主管於112年9月GTC部門全體
17 人員會議中更稱不會進行裁員、員工遞辭呈前應先與主管會
18 談等情，顯見GTC部門對人力需求有增無減，要無減少勞工
19 必要。復美商特勵達菲力爾公司於112年10月LinkedIn網站
20 （下稱LinkedIn）公開招募工作場所在美國麻薩諸塞州、馬
21 里蘭州及奧勒岡州之Global Trade Compliance（即GTC）
22 Manager 職位，年薪約300萬元，不僅與系爭職位職稱相似
23 、實質工作內容亦同，返美工作對原告更非難事，年薪雖低
24 於系爭契約仍屬高薪，被告卻未提供此機會遑論詢問意願即
25 逕予解僱，有違解雇最後手段性原則，同不符此款事由要件
26 。

27 3.被告固辯以勞動基準法第11條第4款為終止事由，然與系爭
28 契約起迄時點之時序不合，常情難認系爭行政和解期間終止
29 後猶容忍冗員持續任職1年半之久，更與伊為原告申請聘僱
30 外國特定專業人才工作許可申請書上所載聘僱期間、主管年
31 度評鑑內容相違，又未具體說明美商特勵達公司併購美商菲

01 力爾公司之重疊、需求下降項目，自公司組織架構圖以觀，
02 更見GTC 部門所屬法律與遵循部本身未予裁撤，伊所辯自相
03 矛盾，實際解僱原因應係112 年7 月中國吹哨者調查事件所
04 致，被告所言應屬臨訟置辯，不足採信。

05 (四)承上，兩造間系爭契約之法律關係仍屬存在，又依原告112
06 年5 月至同年9 月薪資單所示，其稅前薪資36萬8,906 元於
07 每月27日發放，堪認已自系爭協議35萬元調升成36萬8,906
08 元，被告當應自112 年10月22日起負給付薪資義務。爰依系
09 爭契約之法律關係，勞動基準法第22條第2 項規定，提起本
10 件訴訟等語。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告
11 應自112 年10月22日起至原告復職日止，按月於每月27日給
12 付原告36萬8,906 元，及自各期應給付日翌日起至清償日止
13 ，按年息5%計算之利息；3.願供擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告則以：

15 (一)原告於108 年10月21日起任職於香港FLIR公司，嗣因其個人
16 生涯規劃及家庭需求，於109 年11月27日與香港FLIR公司簽
17 署系爭調動合約調任至被告處。不論原告任職於香港FLIR公
18 司、被告，抑或美商菲力爾公司嗣遭美商特勵達公司併購後
19 時期，原告均負責出口管制之業務、擔任系爭職位即處理美
20 商特勵達菲力爾公司貨物自美國出口至他國之法令遵循事宜
21 。被告之所以設置系爭職位，主要係因美商菲力爾公司於10
22 7 年4 月25日與美國國務院達成4 年期間即至111 年4 月24
23 日止之行政裁罰和解方案（下稱系爭行政和解）美商菲力爾
24 公司被要求支付罰鍰美金3,000 萬元，並聘任外部專門人員
25 稽查、確保遵循出口管制法令，且實施更多出口管制法令遵
26 循措施，使美商菲力爾公司及伊全球子公司與分公司於原有
27 正常營運所需出口管制法令遵循人員外，另要聘僱額外大量
28 出口管制法令遵循人員。迨110 年5 月14日美商特勵達公司
29 收購美商菲力爾公司股份，美商菲力爾公司更名為美商特勵
30 達菲力爾公司，被告亦更名為美商特勵達菲力爾台灣分公司
31 ，但美商特勵達菲力爾公司及含被告在內之全球子公司、分

01 公司（下合稱特勵達菲力爾集團）仍應履行上述義務，是原
02 告猶繼續任職系爭職位負責數位影像部門。嗣系爭行政和解
03 期間於111年4月24日屆至，特勵達菲力爾集團開始進行大
04 規模內部組織整併，就美商特勵達公司及美商特勵達菲力爾
05 公司之重疊職務、組織人員含GTC部門在內，進行功能、人
06 力及成本調整檢討，以達組織及資源整併之目標，被告方於
07 112年9月22日為系爭解約通知，並於同年10月27日給付含
08 工資、特休未休折算工資及資遣費共119萬8,711元予原告
09 ，要無不妥，更與原告所陳中國調查事件無涉。

10 (二)原告所提特勵達菲力爾集團組織介紹圖乃110年5月情況而
11 非現行組織架構，實際上含被告在內之特勵達菲力爾集團僅
12 1名負責亞太區出口管制法規遵循人員即原告，且原告於「
13 亞太區出口管制法令遵循」業務範圍有絕對獨立之裁量空間
14 ，自行綜理我國及鄰近國家出口管制法令遵循業務並有最終
15 決定權，不受所謂更高階層主管之指揮監督，又任職期間皆
16 居家工作，平均每月進辦公室次數僅1至2次，工作時間及
17 執行職務未受被告監督管理，亦毋庸向被告負責人報告以獲
18 准許，月薪更高於被告負責人遑論一般受僱勞工正常薪資，
19 難認有人格、經濟上從屬性可言。再原告組織上固須向在英
20 國之出口管制法令遵循總監主管Justyna Nawrocka報告完成
21 之事務，惟此僅係特勵達菲力爾集團適當監督審查與節制之
22 機制，乃全球型企業經營常態，不影響原告於授權範圍內執
23 行相關出口管制法令遵循業務，是兩造間也不具組織上從屬
24 性，系爭契約應定性為委任契約，被告當得依民法第549條
25 第1項規定隨時終止，故伊112年9月22日所為系爭解約通
26 知自屬合法。

27 (三)縱系爭契約為僱傭關係，美商特勵達公司於110年本預期收
28 購美商菲力爾公司後將使特勵達菲力爾集團營業收入有所成
29 長，但實際上卻呈現下滑趨勢，故特勵達菲力爾集團於111
30 年4月24日系爭行政和解期間屆滿後即審視全球資源配置需
31 求、營運因素，避免組織重疊或有不必要人力，除減縮美商

01 特勵達公司數位影像部門貿易管制法令遵循團隊員工人數外
02 亦同步進行組織調整及人力縮編。系爭職位本源於系爭行
03 政和解，特勵達菲力爾集團於正常營運下要無額外編列預算
04 設立獨立部門及專職人員之必要，系爭行政和解期滿後之
05 出口管制措施既回歸一般出口管制法令遵循要求，美商特勵
06 達菲力爾公司便將唯一亞太區貿易法規遵循部門即系爭職位
07 裁撤，由Justyna Nawrocka綜理，並由中國律師Daphne Ma
08 協助語言溝通，避免組織疊床架屋及擲節多餘人事成本，此
09 自另名美國出口管制法令遵循總監Tiffany Hornsby 因家庭
10 因素辭職，但美商特勵達菲力爾公司未尋覓其他員工替代該
11 職位可見一斑，是縮減裁撤GTC 部門應符合勞動基準法第11
12 條第4 款業務性質變更之要件，與原告所陳中國調查事件無
13 涉。又原告於109 年間係因生涯規劃及家庭需求請調至被告
14 多次向美商特勵達菲力爾公司人資副總Sue Tue（即被告
15 訴訟代理人謝琮婷）表示：其因配偶在臺灣經營事業，故欲
16 任職在被告處並願調降薪資等語，則在美商特勵達菲力爾公
17 司於為系爭解約通知時，既已審視美商特勵達公司暨特勵達
18 菲力爾集團全球企業所有部門要無獨立設置GTC 部門或人員
19 需求，美商特勵達菲力爾公司內部復無與系爭職位相對應、
20 工作條件相當且屬原告可得勝任並願意接受職位之情況下，
21 伊應已盡安置義務，系爭解約通知符合勞動基準法第11條第
22 4 款所定事由。原告所舉職缺早無該等需求，亦非其能力所
23 及，任職地點又非原告家庭需求調職之臺灣，並非可供安置
24 之適當工作等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及其假執
25 行之聲請均駁回；2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為
26 假執行。

27 三、兩造不爭執事實（見本院卷二第271 頁至第273 頁，並依判
28 決格式修正或刪減文句）

29 (一)原告為美國籍，於108 年10月21日起任職於香港FLIR公司，
30 嗣於109 年11月27日與香港FLIR公司簽署系爭調動合約，約
31 定原告於香港FLIR公司最後工作日即109 年12月31日後，調

01 至美商菲力爾公司台灣分公司（111年2月10日該公司經美
02 商特勵達公司收購，外文名稱自FLIR Commercial Systems
03 ， Inc . 改為Teledyne FLIR Commercial Systems , Inc .
04 《即美商特勵達菲力爾公司》，台灣分公司外文名稱自FLIR
05 Commercial Systems , Inc .Taiwan Branch 更為Teledyne
06 FLIR Commercial Systems , Inc .Taiwan Branch 即被告
07 ）。是原告自110年1月1日起受僱於被告隸屬在數位影像
08 部門下之GTC部門，擔任「亞太區全球貿易管制遵循總監」
09 即系爭職位（工作內容為：被告亞太地區各據點貿易法規相
10 關法令遵循事宜），兩造並約定原告服務年資回溯自108年
11 10月21日起計，且不爭執每月報酬36萬8,906元於當月27日
12 給付（即系爭契約）。

13 (二)依原告勞就保與健保歷史投保明細所示，原告自110年1月
14 1日至112年10月21日由被告為其投保勞就保、健保。

15 (三)被告於112年9月22日寄送系爭解約通知予原告，表示「由
16 於目前公司業務重組，您在本公司的職位被取消，您的任職
17 也將於2023年10月21日終止」；又於同日寄送標題為「終止
18 《勞動合同》之相關給付」之電子郵件，表示系爭契約終止
19 意思表示於同年00月00日生效。

20 (四)原告於112年9月26日、28日各寄送電子郵件予被告人資表
21 示終止系爭契約為違法，其仍有提供勞務之意願。

22 (五)被告於112年10月27日給付離職金共74萬272元予原告。

23 (六)被告為終止系爭契約之意思表示前未詢問原告關於更換工作
24 職位之意願（但兩造對有無適當工作職缺則有爭執）。

25 四、原告另主張系爭契約為僱傭契約，被告終止系爭契約不符合
26 解雇明確性、亦與法律依據不合，兩造間僱傭關係仍繼續存
27 在等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。是以，本件爭點
28 厥為：(一)系爭契約之法律定性為委任契約或僱傭契約？系爭
29 契約有無勞動基準法之適用，抑或得依民法第549條第1項
30 規定隨時終止？(二)被告系爭解僱通知於112年10月21日終止
31 系爭契約是否違法無效？1.是否未明確說明終止事由、法律

01 依據，違反解雇明確性原則、誠信原則而依民法第148 條第
02 2 項規定無效？2.如被告以勞動基準法第11條第4 款為終止
03 之法律依據，伊有無業務性質變更而有減少勞工必要之情事
04 ？有無適當工作可安置原告，被告終止系爭契約是否符合解
05 雇最後手段性原則？(三)原告依勞動基準法第22條第2 項，系
06 爭契約之法律關係，請求被告自112 年10月22日起至原告復
07 職日止，按月於每月27日給付36萬8,906 元，及自各期應給
08 付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，有無理由？（
09 見本院卷二第272 頁，且依論述先後、妥適性及全辯論意旨
10 調整順序內容）。茲分述如下：

11 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
12 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
13 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
14 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
15 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
16 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
17 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

18 (二)系爭契約應定性為僱傭契約：

19 1.按公司法第29條第1 項及第127 條第4 項之規定，固可認經
20 理人與公司間為委任關係。但公司之員工與公司間究屬僱傭
21 或委任關係？仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司
22 員工職務之名稱逕予推認；而委任契約與勞動契約固均約定
23 以勞務之提供作為契約當事人給付之標的，惟委任契約之受
24 任人處理委任事務時，具有獨立之裁量權或決策權，得自行
25 決定處理一定事務之方法，以完成事務之目的；勞動契約則
26 係當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動
27 力，他方給付報酬之契約。又員工與公司間究係勞動契約或
28 委任契約，應依雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無予
29 以判斷，而非以職稱、職位為區別；是勞動契約與以提供勞
30 務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主
31 間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務

01 者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務
02 內容、從屬性之有無等為判斷（最高法院97年度台上字第15
03 10號、106 年度台上字第2907號、110 年度台上字第572 號
04 判決要旨參照）。又基於勞動基準法保護勞務提供者之立法
05 精神，除當事人明示成立承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性
06 無關者外，基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之
07 認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法
08 院110 年度台上字第90號、109 年度台上字第2215號判決要
09 旨參照）。

10 2.首觀系爭調動合約、系爭協議所載（見本院卷一第77頁至第
11 79頁、第85頁至第92頁），原告與香港FLIR公司間之契約存
12 續期間，其即獲有年假之權利，改與被告簽立系爭協議之際
13 ，不僅將原於香港FLIR公司之特休未休日數改以金錢給付，
14 工作年資仍保留由被告所沿用外，系爭協議首於第A 條、第
15 B 條揭示原告固任系爭職位，但其職稱、職責性質實有隨被
16 告需求變更之可能性，更應依被告指示提供勞務並遵守被告
17 工作規則，且第C 條、第F 條規定原則上在被告臺灣辦公室
18 提供平日8 小時勞務（原則每日上午9 時至下午6 時、午休
19 1 小時）、特別休假日數，第D 條復規定一定金額且每年1
20 月重新審核之本薪，另於第E 條規定按員工績效、整體經濟
21 狀況及美商菲力爾公司在臺灣與全球之整體績效等各種因素
22 決定年度獎金支付與否外，更於第G 條規定兩造得依「the
23 Labor Standards Act in Taiwan 」即我國勞動基準法終止
24 系爭契約等內容；佐之不爭執事實(二)所示原告自110 年1 月
25 1 日起至112 年10月21日即由被告為其投保勞就保、健保等
26 客觀事實，原告亦受主管進行年度評鑑乙情，同有員工評鑑
27 表與中譯文等足資憑佐（見本院卷一第179 頁至第196 頁）
28 ，足見系爭協議仍延續原告與香港FLIR公司間契約內容整體
29 精神，原告本受有被告對一定上下班時間、地點之要求，依
30 工作年資長短獲有特別休假，本薪也與被告盈虧情形脫勾而
31 屬固定薪資，並獲有勞就保與健保之保障，被告更得對原告

01 具有評鑑權限及調整本其薪數額，原告亦依被告指示、目的
02 而為勞動等具備人格、經濟上之從屬性，彰彰甚明。徵以系
03 爭解約通知中英文所示內容（見本院卷一第95頁至第96頁）
04 ，更指明系爭協議為Employment Agreement即「勞動合同」
05 ，復依系爭協議與相關法律規定計算工資、特休未休折算工
06 資與資遣費等項目，則在已有部分從屬性之情況下，揆諸前
07 開要旨，堪謂系爭契約應屬僱傭契約，彰彰甚明。

08 3.被告固抗辯系爭契約乃委任契約云云，並提出原告於被告門
09 禁紀錄、被告組織架構圖等件為憑（見本院卷一第317頁至
10 第345頁）。但被告既不否認自身為全球性企業，則部分組
11 織架構為跨國設置之情形所在多有，系爭職位名稱、薪資金
12 額高低與契約定性間無絕對關聯，原告亦確實受其主管監督
13 各類工作項目一節，業經本院認定如上，即便據其門禁紀錄
14 可見進出辦公室次數甚少，比對系爭協議原對原告有一定上
15 班時間、地點之要求，以及原告111年員工評價表上呈現其
16 主管表示未令原告居家辦公故未說明情形或提供重返工作崗
17 位計畫之意見（見本院卷一第190頁、第196頁），或係兩
18 造後續達成彈性化工作地點之意思表示合致，抑或原告工作
19 內容性質所致，自111年6月15日美商特勵達菲力爾公司組
20 織架構圖益見原告係處於數位影像GTC部門區域性出口管制
21 法令遵循組織而列為該公司組織之一部，是仍不足以動搖本
22 院業已認定系爭契約為僱傭契約之心證，當由被告就此負客
23 觀舉證責任之不利益，爰予敘明。

24 (三)依現有卷內證據資料，無從認定與勞動基準法第11條第4款
25 規定要件相合：

26 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
27 供安置時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，此觀勞動基準
28 法第11條第4款自明。至雇主依勞動基準法第11條第4款規
29 定減少勞工要件之「業務性質變更」，於雇主出於經營決策
30 或因應市場競爭條件及提高產能、效率之需求，採不同經營
31 方式，致該部分業務發生結構性及實質性改變者，亦屬之；

01 易言之，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類
02 (質)之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡
03 業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機
04 關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之；倘雇主並無內
05 部結構性或實質上之變異，或業務種類之變動，僅係調整勞
06 工之工作地點等，自非屬「業務性質變更」，而無前揭規定
07 之適用（最高法院107 年度台上字第1951號、109 年度台上
08 字第1396號、112 年度台上字第2394號判決要旨參照）。再
09 依該條款規定，雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，應
10 先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工
11 。該所謂「適當工作」，指在資遣當時或資遣前後相當合理
12 期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之
13 能力可勝任並勞工願意接受者而言；且為保障勞工之基本勞
14 動權，加強勞雇關係，防止雇主以法人之法律上型態，規避
15 不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可
16 將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人，亦無適當
17 工作可供安置之情形併予考慮在內（最高法院112 年度台上
18 字第1221號、111 年度台上字第833 號判決要旨參照）。

19 **2.就「業務性質變更，有減少勞工必要」要件部分：**

20 ①首觀系爭解約通知僅載：「……we hereby notify you
21 that your employment with Company shall be
22 terminated on October 21, 2023("Termination Date")
23 due to the current business reorganization within
24 the Company , it has been decided that your position
25 is eliminated . 」即因公司業務重組而取消原告系爭職位
26 ，並規定於112 年10月21日終止系爭契約（見本院卷一第95
27 頁至第96頁），未載實際採用之法律依據，先予敘明。

28 ②自被告登記基本資料查詢結果、經濟部111 年2 月10日經授
29 字第11101018140 號函、數份新聞報導，及外國公司變更登
30 記表等件以觀（見本院卷一第81頁至第84頁、第93頁、第10
31 9 頁至第116 頁、第145 頁至第147 頁、第444 頁至第448

01 頁)，被告原總公司即美商菲力爾公司早於111年1月28日
02 未受美商特勵達公司併購前起，迭經受併購而更名為美商特
03 勵達菲力爾公司至今，所營事業項目別無何變更之處，多屬
04 熱成像攝影機等軍工產品之研發與出售，美商特勵達公司更
05 收購美商菲力爾公司以擴大市場範圍為目標。

06 ③復參美商特勵達公司111年年報、112年第二季季報之節錄
07 本與中譯文所示（見本院卷一第105頁至第108頁；本院卷
08 二第157頁至第160頁），美商特勵達公司不僅112年季度
09 銷售額、每股盈餘與營業毛利率等大幅提升，112年總債務
10 更已減少，雖未計入與美商菲力爾公司間整合之成本，但更
11 載伊Chairman, President and Chief Executive Officer
12 （即總裁暨董事長）Robert Mehrabian表示訂單與季度未交
13 付累積工作幾乎均創下紀錄，且數位影像部門多係因美商特
14 勵達菲力爾公司所帶動，另開始進一步整合與設施鞏固活動
15 ，會將部分美商特勵達菲力爾公司業務遷移至既存範圍乙情
16 ；輔以美商菲力爾公司官網辦公室據點列印資料可見未減少
17 亞太區等貿易據點之客觀事實（見本院卷一第117頁），堪
18 謂美商特勵達公司財報數字提升原因與收購美商菲力爾公司
19 情形息息相關，收購後亦乏減少美商特勵達菲力爾公司原先
20 經營項目甚或貿易地區（諸如縮編、減少亞太區貿易數量與
21 質量）之積極證據無疑。

22 ④被告雖抗辯美商特勵達菲力爾公司於收購後營業收入呈現下
23 滑趨勢、原告係因美商菲力爾公司所負系爭行政和解履行義
24 務而聘任且期間已於111年4月24日屆滿，故有計畫改變、
25 調整出口法令管制遵循團隊組織，並逐年調整原有組織架構
26 及縮減人力配置，而有業務性質變更、有減少勞工必要云云
27 ，復提美國國務院107年4月25日新聞稿、人力資源匯整表
28 格、112年7月28日新聞報導、同年7月16日與同年8月11
29 日及同年9月1日電子郵件、相關中譯文等件為佐（見本院
30 卷一第313頁至第315頁、第347頁至第371頁；本院卷二
31 第111頁至第114頁、第97頁至第105頁）。惟姑不論原告

01 於香港FLIR公司之受僱日即108 年10月21日、系爭解約通知
02 所為系爭契約終止日112 年10月21日，與系爭行政和解起迄
03 時間均有相當差距，尚難率斷系爭職位係為系爭行政和解所
04 負義務特設外，若依美商特勵達公司總裁暨董事長112 年7
05 月26日、27日所陳言論、人資副總同年月16日電子郵件中提
06 及執行人事成本縮減計畫等內容，至多祇得認定係減縮人事
07 成本然毫無針對何部門、原因之具體規劃，依美商特勵達公
08 司併購美商菲力爾公司前後之貿易法遵人員配置，也見美商
09 特勵達菲力爾公司亦無貿易法遵人員需求或巨幅降低之情事
10 ，無從認定與被告業務性質變更相關。勾稽美商特勵達公司
11 111 年年報、112 年第二季季報與中譯文、演講稿中譯文內
12 容，參以美商特勵達公司112 年第三季季報與中譯文（見本
13 院卷一第449 頁至第450 頁；本院卷二第171 頁至第172 頁
14 ），僅就第三季營收顯著減少（且提及或係美金走強、部分
15 終端市場惡化所致）而認有降低成本支出之必要，揆諸上揭
16 規定及要旨，礙難認定即與業務性質變更乙情相合。至總法
17 務長112 年8 月11日會議簡報報告內容雖提及將臺灣負責亞
18 太區出口法令遵循總監一職作為降低數位影像部門成本計畫
19 之一，不僅未見有何系爭職位本係系爭行政和解特設、減縮
20 原因與部門之積極證明如前，如依伊所辯美商特勵達菲力爾
21 公司於美國出口管制法令遵循總監因家庭因素自請離職、不
22 會找尋新人填補此空缺乙事為真，輔以美商特勵達菲力爾公
23 司後續於LinkedIn招募GTC 部門職缺之客觀事實（詳見下述
24 ），益徵係為找尋更為便宜新進人力之需求所為，自不足動
25 搖本院業已形成之前述心證甚明。

26 3.就「無適當工作可供安置」要件部分：

- 27 ①衡諸系爭契約於112 年10月間終止前後，美商特勵達菲力爾
28 公司業在LinkedIn上招募年薪美金9 萬5,000 元至11萬元不
29 等之GTC 部門manager 、美金7 萬4,800 元至12萬4,960 元
30 不等之GTC 部門specialist(Hybrid)職缺數名，該職缺負
31 責內容並係依全球貿易法規遵循處理國際貿易、確保交易合

01 法、為業務部門貿易人員提供職能領導，並制訂績效目標、
02 向高階管理層報告衡量標準，甚或培訓、發展、領導與激勵
03 貿易部門人員一情，有網頁列印與部分中譯文等可資佐證（
04 見本院卷一第123 頁至第125 頁、第455 頁、第459 頁、第
05 493 頁至第496 頁；本院卷二第169 頁、第165 頁至第167
06 頁），與原告系爭職位工作內容似無不同之處。被告固抗辯
07 於112 年9 月22日謝琮婷與Justyna Nawrocka線上會議與原
08 告溝通前已確認無任何可得勝任及工作條件相當職位可供安
09 置云云（見本院卷一第469 頁），但未提出任何證據以實其
10 說，反係迨原告提起本件訴訟後，方以現檢視後無該等工作
11 需求為由將上述LinkedIn職缺下架、此段期間招聘職位全無
12 貿易管制法規遵循等情為辯（見本院卷一第464 頁、第468
13 頁），更見為系爭解約通知之際，似無具體業務重組後GTC
14 部門組織細部之規劃，豈有未先行檢視內部工作需求與外部
15 徵才廣告之理；況無論先前改至被告處任職是否基於家庭因
16 素，仍有時空背景因素考量，卻毫無任何詢問之舉動，難認
17 已盡安置義務，應足認定。

18 ②被告固抗辯上述網頁列印職缺須具備向美國政府申報及製作
19 出口相關申報表單之專業及經驗，此乃原告所無云云（見本
20 院卷一第235 頁至第236 頁），惟暫不問入職信與中譯文、
21 聘僱外國特定專業人才工作許可申請書、原告先前就職經驗
22 報導與照片等件（見本院卷一第437 頁至第443 頁、第513
23 頁、第519 頁至第521 頁），呈現表示原告擁有美國報關人
24 員執照內容，曾任其他公司亞洲關務主管，復有原告美國專
25 責報關員執照在卷可考（見本院卷一第457 頁）；復觀原告
26 勞就保歷史投保明細、給付明細、健保歷史投保明細，系爭
27 協議、112 年5 月至同年10月薪資單明細、112 年員工評鑑
28 表，系爭職位工作內容敘述、入職信暨中譯文、聘僱外國特
29 定專業人才工作許可申請書所載（見本院卷一第135 頁至第
30 143 頁、第203 頁至第211 頁、第381 頁至第388 頁、第51
31 7 頁至第518 頁、第85頁至第92頁、第127 頁至第131 頁、

01 第197 頁、第179 頁至第196 頁、第433 頁至第436 頁、第
02 441 頁至第447 頁：本院卷二第107 頁至第109 頁），原造
03 早自99年即有我國工作經驗，此後亦有多間跨國公司任職之
04 工作紀錄，系爭職位內容也非僅止於亞太區國家法規進出口
05 熟稔即矣，更兼顧組織各層級互動與合作之能力、不同職能
06 領域整合，且直至112 年10月21日以前為止，其固定底薪自
07 月薪35萬元（即年薪420 萬元）逐步提升成36萬8,906 元，
08 主管亦對原告現有表現與未來培養能力給予相當肯定及期許
09 ，依現有卷內證據資料未見何以向外部全乏在美商特勵達菲
10 力爾公司工作經驗之人才，相較於已在內工作數年之原告更
11 能迅速熟悉工作流程，被告抗辯並無適當工作云云，委無足
12 採。

13 4.依現有卷內證據資料，無從認定有勞動基準法第11條第4 款
14 之終止事由，業經本院認定如上，是兩造間僱傭關係當仍繼
15 續存在，茲不就原告所為被告未說明法律依據、違反解雇明
16 確性原則與誠信原則而違法無效之主張予以論述，併予指明
17 。

18 (四)原告得請求被告自112 年10月22日起至其復職日止，按月於
19 每月27日給付36萬8,906 元薪資：

20 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
21 請求報酬，民法第487 條定有明文。復勞工與雇主間關於工
22 資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，
23 推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明
24 定。

25 2.兩造間系爭契約之法律關係仍繼續存在，業經本院認定如上
26 。又原告於112 年10月21日以前每月報酬36萬8,906 元於當
27 月27日支付之事實，已如不爭執事實(一)所示，參諸原告收受
28 系爭解約通知後，旋即於同年9 月26日、28日各寄送電子郵件予
29 主管Vernis Yang 、謝琮婷與Justyna Nawrocka請求恢復
30 其工作與生活、要求提供其必要設備如筆電、門禁卡，並
31 經謝□婷於同年9月30日回覆仍予檢討在案（見本院卷一第97

01 頁至第101 頁；本院卷二第151 頁至第155 頁），堪謂其已
02 提出勞務、通知準備給付之情事，被告受領遲延之（被告固
03 曾給付原告離職金，但就此未提及任何法律主張及納為爭點
04 ，是自不就此部分予以論述，併予敘明），是原告毋庸補服
05 勞務，其請求被告自112 年10月22日起至其復職日止，按月
06 於當月27日給付36萬8,906 元，應屬有理。

07 (五)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
08 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
09 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203 條及第23
10 3 條第1 項各有明文。又勞動基準法第23條第1 項、勞動基
11 準法施行細則第9 條規定，工資之給付除當事人有特別約定
12 或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終
13 止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。被告應給付予
14 原告上開薪資金額，已如前述，並因屬有確定期限之給付，
15 每月薪資應各於當月27日給付，故於隔（28）日負遲延責任
16 ，是原告請求每月薪資自各期應給付日翌日起至清償日止按
17 年息5%計算之利息，應屬有據。

18 五、綜上所述，系爭契約應定性為僱傭契約，且依現有卷內證據
19 資料難認有勞動基準法第11條第4 款事由，是系爭契約應仍
20 存續，被告並應負給付報酬之義務。從而，原告依系爭契約
21 之法律關係，勞動基準法第22條第2 項規定，請求：(一)確認
22 兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自112 年10月22日起至原告
23 復職日止，按月於每月27日給付原告36萬8,906 元，及自各
24 期應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有
25 理由，應予准許。

26 六、本件為勞動事件，就勞工即本件原告勝訴部分，依勞動事件
27 法第44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣
28 告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。原告雖
29 陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲請僅係促使法院為職
30 權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知。

31 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，

01 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
02 列，併此敘明。

03 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 113 年 10 月 21 日

05 勞動法庭 法 官 黃鈺純

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 10 月 21 日

10 書記官 李心怡