臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第78號

原　　告　戴宇謙

000000000000000000

訴訟代理人　陳文祥律師

被　　告　台灣聯想環球科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃國柱

訴訟代理人　蔡嘉政律師

　　許維帆律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年8月4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、被告應給付原告如附表「原告得請求被告給付之薪資數額」欄所示之金額，及自各該「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應自民國114年8月1日起至原告復職之前一日止，按年於每年1月1日給付原告新臺幣220,447元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

四、被告應提繳新臺幣2,700元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶，並應自民國114年8月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳新臺幣9,000元至原告之勞動部勞工保險局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。

七、本判決第二項所命給付，已到期部分得假執行。但被告如按期各以附表「原告得請求被告給付之薪資數額」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

八、本判決第三項所命給付，已到期部分得假執行。但被告如按期以新臺幣220,447元為原告預供擔保，得免為假執行。

九、本判決第四項所命給付，已到期部分得假執行。但被告如就本判決第四項前段以新臺幣2,700元、就本判決第四項後段按期以新臺幣9,000元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按被告不抗辯法院無管轄權，而為本案之言詞辯論者，以其法院為有管轄權之法院，民事訴訟法第25條定有明文。查被告於本件訴訟中並未抗辯本院無管轄權而逕為本案之言詞辯論，有民國114年10月28日本院言詞辯論筆錄可參（見本院卷第197-199頁），已生應訴管轄效力，揆諸前開規定，本院就本件訴訟有管轄權。

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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。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。查原告主張其於114年7月22日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，然此為被告公司所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

三、按被告之法定代理人原為鄧震球，嗣訴訟中變更為黃國柱並聲明承受訴訟，有民事聲明承受訴訟狀、民事委任書狀、臺北市政府核准變更登記函、公司變更登記表等可參(見本院卷第273-287頁)，應予准許，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張略以：

㈠原告於87年9月15日起任職訴外人IBM公司，與IBM公司之勞動契約關係於103年10月1日經轉讓予訴外人荷蘭商聯想股份有限公司臺灣分公司（下稱臺灣分公司），復於106年3月轉

讓予被告公司。在被告公司任職期間，原告曾擔任營運經理/IT經理，負責處理台北研發中心(TDC)營運、物業管理、門禁及實體安全、職業安全衛生、網路設備等事宜；及PMO PM 專案經理兼董事長執行特助，被告公司於108年為職務調動，將原告從 PMO PM 轉到 I/O Team 部門，改擔任Device Driver ProjectManager（下稱DDPM）。原告遭非法資遣之前，原告每月本薪為新臺幣（下同）220,447元、伙食津貼為3000元，合計每月薪資為223,447元。

㈡被告公司在臺北最初有三位DDPM，即組長吳雯僑Bridget Wu、原告Carol Tai、余筑筠Emily Yu，而其中有一位DDPM人員余筑筠Emily Yu，因為美國專案及半導體禁令，大陸人樊亞靜Yajing Fan不能碰觸，故被告公司於102年12月間指派、協助余筑筠Emily Yu，轉職為Building Block Owner（亦稱Device TPM 部件專案經理，下稱BBO），接手大陸人樊亞靜Yajing Fan之工作。

㈢原告於113年4月1日至114年3月31日財務年度，經一線美國主管Chris Durham給予原告工作表現優異、勇於任事、具高度責任感與各團隊溝通良好之考績及評語。但該一線美國主管Chris Durham於114年5月13日上午9時45分卻突然以通訊軟體teams會議通知原告，表示：「Business to send some upcoming expense challenge. Sorry to inform you, your position is being impacted. Plan date for separation is June 13, 2025(Friday).HR will be setting up 11 AM today explain package or question you mayhave（中文翻譯：由於公司即將面臨一些開支上的挑戰，很遺憾地通知您，您的職位將受到影響。預定的離職日期為2025年6月13日（星期五）。人資部門將在今天上午11點與您會面，說明相關的離職方案內容，並解答您可能有的問題……）」。被告公司hr專員廖珮樺Carol Liao、hr人資長宋克雯隨後則多次脅迫原告應配合辦理自願離職程序，人資長宋克雯更直接於114年5月13日上午11時49分、下午13時18分二度以電子

郵件向原告表示：「如果你今天未出現在公司，將視為你選擇非自願離職，最後工作日為今天5月13日」，藉此逼迫原告配合自願離職程序，惟原告因身體不適欲前往身心科就診，乃向位於北京二線主管辛伯勇、hr人資長宋克雯表明因健康因素，要請病假希望延後會議時間，惟北京二線主管辛伯勇、hr人資長宋克雯一開始均拒絕原告請休病假，強行要求原告應先配合公司離職程序，然原告當日確實因巨大壓力，出現焦慮適應障礙症，無法前往參與離職會議，於提供診斷證明書後，被告公司始給予請休病假，並暫緩離職程序進行。被告公司於114年6月23日突然將原告改調職至硬體部門，職稱為Advisory Tech Project Manager，主管變為周念穎OsimChou，且未安排與該職務相對應工作，被告此舉已涉及非法調動，故原告在114年7月3日與被告公司進行勞資調解，請求被告公司善盡安置義務，協助安置原告至有關職業安全衛生職缺，惟卻經被告公司以該職務薪資、職等與原告薪資、職等差距過大所拒。原告於114年7月9日、7月11日亦曾先後面試FPGA工程師、Server fw testEngineer等職務，然被告在未提供合理教育訓練情況下，即率予認定因原告非即戰力，以不適任為由而予以拒絕。

㈣被告嗣於114年7月22日依勞動基準法第11條第4款事由終止兩造間系爭勞動契約，被告依法應就是否具備勞動基準法第11條第4款規定負舉證責任，然被告僅將原告工作「形式上」被移到中國北京，即率予將原告資遣，明顯已違反解僱最後手段性原則；且被告泛以職等、薪資均固定無法視轉職者情況予以調整，顯亦非事實，被告拒絕協助聲請人調整適合之職缺職等、薪資及轉任該職等事宜，客觀上顯係屬非法資遣行為之一環，未善盡安置義務甚明，明顯違反解雇最後手段性原則。被告嗣後更於114年7月23日、28日釋出硬體工程Hardware Development Project Manager（編號WD00000000）、Technical Program Manager-server（編號WD00000000）、Regional Security Manager 等工作職缺。

㈤況且，被告公司在114年仍係表現優異，虧損僅係暫時性，原告於被告公司原所屬部門之「基礎設施方案業務」集團（下稱「ISG集團」）大規模盈利在下半年策略效果，都已陸續顯現，業務未來展望仍佳，並無裁減人員之必要；且被告之工作僅係因區域性工作調度及人力配置而交由北京DDPM接手，並無內部結構性、實質上之變異、或業務種類之變動，且均仍在相同主管之管理下，復考諸DDPM之工作性質，原告亦得以遠距辦公方式提供勞務，亦未證明所屬聯想集團於臺灣地區以外，均無其他原告可勝任之職缺。且被告公司持續且大量僱用派遣員工，亦未對原告施以相當之再教育訓練，以媒合內部或國內外關係企業之適當職位，堪認被告確實未履行安置義務，違反解僱最後手段原則，故其依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在。

㈥又原告認資遣不合法，已於114年8月8日寄發存證信函，乃寄發存證信函予被告表示欲繼續工作之意，請求被告予以復職，惟均未獲被告置理。因被告公司終止系爭勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，原告自得請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約及民法第487條前段請求被告按期給付自違法終止勞動契約迄至復職前此段期間之每月薪資、按年給付每年第13個月之保障年薪，另依勞工退休金條例第31條第1項之規定請求被告按期提撥自違法終止勞動契約迄至復職日此段期間之勞工退休金。

㈦綜上各情，提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告67,034元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；並應自114年8月1日起至原告復職之前1日止，按月於每月1日給付原告223,447元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。3.被告應自114年8月1日起至原告復職之前1日止，按年於1月1日給付原告220,447元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率百

分之五計算之利息。4.被告應提繳2,700元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）；並應自114年8月1日起至原告復職之日止，按月提繳9,000元至原告之勞退專戶。

二、被告則以：

㈠被告公司於114年5月進行專案調整（下稱系爭調整），影響共25人之職位，系爭調整原因包含功能裁撤、人力縮減、經費撙節及自動工具資源改良之故，不再繼續辦理原告於被告公司處最後擔任之DDPM之業務，已無法設置該職位，嗣後亦未重新開設任何與DDPM業務範圍相同或得以相互取代之職缺，符合業務項目、技術變更、預算編列等構成業務性質變更之事由，確有減少勞工必要之情形。至原告所稱「事實上原告工作、職務等始終存在，僅係移到中國」，因被告公司與原告所稱位於北京之中國公司係為不同實體，被告公司亦無實質控制、操控中國公司使中國公司法人之人格形骸化而無自主權，彼此亦無母子公司之控制從屬關係，故北京關係企業之人員異動係屬該公司之事務，被告公司本無置喙餘地，更不曾移轉任何DDPM人力至北京或其他地區之任何實體，且中國公司縱有DDPM一職，亦無遠端支援北京DDPM職缺之作法，被告公司其他職缺是否得以居家辦公形式遠端支援業務，需考量業務性質、硬體設備及被告公司相關政策，不應比附援引。被告公司於裁撤DDPM職位、合法解僱包含原告在內之兩位DDPM後，亦未重新開設與DDPM業務範圍相同或得以相互取代之職缺。

㈡ISG集團截至114年11月20日止之財務公告仍有明顯虧損；原告所屬之組織人數於114年亦逐月下降，自114年1月1日起至同年12月31日止共縮編146人，可認有業務性質變更及裁減人力之實際需求。公司固然於新聞等公開媒體上提出未來成長展望本屬正常，不得逕行作為判斷一公司實際營運狀況之唯一標準，而依114年11月20日之2026財務年度第2季公告，可知ISG集團於FY25/26仍有明顯虧損，相較前一財務年度，

虧損縮小程度微乎其微。實有積極改善空間，不應以集團角度推論被告公司並未有組織重整之需求。

㈢被告公司人資長乃因原告114年5月13日上午11時6分回復已申請在家上班，而被告公司規定如公司有業務需求，員工應配合要求至辦公室辦公，被告公司人資長故於同年月日11時49分告知原告若當日未於辦公室出現將視為原告選擇非自願離職，最後工作日為5月13日，用詞平和，僅係以合法程序通知原告僱傭關係終止，並無脅迫、強行要求之情事。原告復於同年月日下午1時8分回復願意瞭解所有作為勞工之相關權利，並表示該日下午須就醫，惟原告並未依照被告公司所定請假流程請休病假或取得主管核准，而是遲至同年月日下午12時51分方申請0.5日病假，時值原告一線主管休息時間故未批准原告申請，而二線主管與人資長並無准駁該病假之權限，並無拒絕原告請休病假之情形，且該會議僅是了解原告對於系爭調整之規劃、想法之媒介，亦非原告所稱之離職會議。

㈣原告雖表示被資遣時有OHS專員職務，然該職務為6職等，原告為8職等，原告亦於申請轉任OHS專員時強調須在「不降職、不降薪」前提下始願意轉任，而該職缺乃因6職等員工離職，薪資預算約為每年700,000元以下，自無可能達原告原本月薪20餘萬元之等級，且該職缺要求有相關實務經歷，而原告並未擁有相關實務經歷。且原告雖曾先後申請轉調FPGA工程師及Server FW Test Engineer之職缺，並經相關主管面試，惟因專業及經歷不符合上開職缺需求，並未成功轉任，而上開職缺需求有三年、五年之相關工作經驗，顯非教育訓練即得一蹴可幾，自不能將原告能力不符需求所生之不利益轉嫁於被告公司負擔、甚至要求被告公司應先對原告進行教育訓練，而應認被告公司已經正當程序考核並已盡可能安置後始終止兩造間僱傭關係，尚難謂被告公司未善盡安置義務。至原告陳稱於同年7月23日、28日卻陸續仍有硬體工程Hardware Development Project Manager（編號WD000000

00）、Technical Program Manager-server（編號WD000000
00）、Regional Security Manager 等工作職缺釋出，然上
開職缺皆要求有相關經驗，而原告並不符合要求。

㈤綜上所述，被告公司已提供多項職缺確認原告轉任之意願，惟原告或無意轉任、客觀能力無法勝任、或非被告公司合法終止與原告間勞動契約當時所開設之職位，可認被告公司已盡安置義務，被告公司僅剩下依法終止勞動契約，解除與原告之僱用關係為最後且唯一手段，故被告公司於113年7月22日依勞基法第11條第4款規定合法預告終止兩造間勞動契約，符合解僱最後手段性原則。

㈥被告公司於115年4月10日收受114年度勞全字第53號裁定後，於115年4月15日聯繫原告繼續僱用事宜，原告於115年4月27日報到後，被告公司已於115年5月4日向原告給付自4月10日起及5月之薪資、115年6月2日給付6月薪資、115年7月1日給付7月薪資。倘認原告請求確認僱傭關係暨給付工資之請求有理由，原告自被告公司受領之工資，均應自原告請求之數額中扣除。

㈦綜上各情，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第109-110、435-436、464頁，並依判決格式調整文句）：

㈠原告於87年9月15日起任職於IBM公司。其後，荷蘭商聯想股份有限公司台灣分公司於103年10月1日承受IBM公司與原告間之勞動契約及年資。

㈡被告公司於106年3月間承受荷蘭商聯想股份有限公司台灣分公司與原告間之勞動契約及年資。

㈢原告自106年3月起先後曾於被告公司處擔任營運經理、IT經理、PMO專案經理兼董事長執行特助及DDPM。被告於114年7月22日主張終止兩造僱傭關係時，原告每月本薪為220,447元、伙食津貼為3,000元，合計每月薪資為223,447元。

四、得心證之理由

原告主張被告公司終止系爭勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，故請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約及民法第487條前段請求被告應按期給付薪資、按年給付每年第13個月之保障年薪，另依勞工退休金條例第31條第1項之規定請求被告應按期提撥勞工退休金等情，惟經被告公司以上開情詞置辯。茲析述如下：

㈠被告公司依勞基法第11條第4款之事由終止本件僱傭契約不合法，兩造之僱傭關係仍存在：

1.按非有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文。是雇主依該款規定終止勞動契約時，除應遵守同法第16條之預告期間規定外，必須符合業務性質變更，有減少勞工之必要，且無適當工作可供安置勞工，始合法終止勞動契約。又所謂業務性質變更，應指雇主對於全部或一部業務，改變其行業類別、營業項目、產品或技術、經營方式等，著重在「質」的改變；就經營事業之技術、手段、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異亦屬之（最高法院98年度台上字第1821號民事判決參照）。即雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異，始屬業務性質變更之範疇。是以，本款必以雇主確有營業性質變更、有減少勞工必要之事實，而無從繼續僱用勞工之情形，始足當之，雇主倘關於業務於同性質之他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需用勞工時，或原來受僱之勞工均能勝任新工作，或經過再訓練亦能勝任，則應無解僱勞工之必要。

2.被告公司固抗辯略為：⑴因被告公司曾於114年5月進行專案調整，影響包含DDPM在內等6項，共25人之職位；除原告外，其餘24人皆已與被告公司簽署僱傭關係終止及免責契約，以合意終止僱傭關係。系爭調整原因包含「功能裁撤」（即被告公司將裁撤該部分業務，因而不再需要執行該業務

之人力，如原告於被告公司處最後擔任之DDPM），及「人力縮減」，即因功能裁撤而影響之其他人力需求（如Validation Engineer）。被告公司原配置兩名DDPM，因管理不易（原告一線主管Chris Durham位於美國，與我國有甚大時差，無法及時監督管理原告）、經費撙節及自動工具資源改良之故，不再繼續辦理DDPM之業務，已無法、也不須再設置該職位，堪認符合「業務項目、技術變更、預算編列」等構成「業務性質變更」之事由。⑵原告於被告公司原所屬部門之ISG集團，截至114年9月30日止，6個月共計虧損117,555千美元，對比智能業務設備集團溢利2,051,216千美元、方案服務業務集團溢利1,071,817千美元，且依114年11月20日之2026財務年度第2季公告，可知ISG集團於FY25/26仍有明顯虧損（Operating Loss），相較於前一財務年度，虧損縮小程度微乎其微，實存有積極改善之空間；有鑑於此，原告於被告公司原所屬組織之人數於114年1月1日起至同年12月31日止共裁減146人，以因應產業環境之變動，並利於資源配置之重新規劃。故，縱被告公司有如原告所言「在財務管理、營運方針、人事管理受聯想集團實質之控制」（假設語，被告公司否認之），自集團之角度判斷，ISG集團亦確有組織重整之必要云云，並提出聯想集團114年9月30日止之財報、原告所屬組織員工人數變化折線圖及系統截圖、聯想集團114年11月20日之2026年財務年度第2季財務公告（部分）等件供參（見本院卷第319-321、493-572頁）。惟查：

⑴被告公司之股份全部係由荷蘭商 Lenovo Global Technology International B.V.（荷蘭聯想環球科技公司）持有，董事長、董事、監察人均為荷蘭聯想環球科技公司所推派之代表，有公司變更登記表在卷可按（見本院卷第284-287頁），是被告公司受荷蘭聯想環球科技公司之實質控制，要屬無疑。

⑵然被告公司已否認「在財務管理、營運方針、人事管理受『聯想集團』實質之控制」（見本院卷第609頁），卻又提

出『聯想集團』之財報，指稱「原告於被告公司原所屬部門之ISG集團，截至114年9月30日止，6個月共計虧損117,555千美元，...且依114年11月20日之2026財務年度第2季公告，可知ISG集團於FY25/26仍有明顯虧損，相較於前一財務年度，虧損縮小程度微乎其微，實存有積極改善之空間；有鑑於此，原告於被告公司原所屬組織之人數於114年1月1日起至同年12月31日止共裁減146人...」云云（見本院卷第609頁）。惟應負舉證責任證明有業務性質變更之被告公司，除否認「受『聯想集團』實質之控制」，更迄未說明被告公司及其唯一股東荷蘭聯想環球科技公司，與聯想集團之關係究竟為何？卻又在否認「受『聯想集團』實質之控制」之情形下，提出聯想集團之財報欲說明有其所辯稱之業務性質變更情事，然被告既未證明各該公司此部分究竟有何關係之前提，自應認被告此部分抗辯未盡舉證及說明之責任，自無足採信。

⑶況且，依原告所提出之聯想集團財報，「基礎設施方案業務集團」截至114年9月30日之6個月經營虧損金額117,555仟美元尚不及該基礎設施方案業務集團營收8,377,292仟美元的百分之一（見本院卷第507頁），且「基礎設施方案業務集團」之表現，「於二五/二六財年上半年繼續錄得強勁成長，收入同比上升30%，...。分部經營業績錄得118百萬美元的經營虧損，是由於『增加了用於擴大人工智能能力及加快企業基礎設施業務轉型的投資，以及擴展其人工智能基礎設施產品組合』。」（見本院卷第545頁）。可知「基礎設施方案業務集團」上半年營收成長高達30%，至於虧損，則是因為擴大投資及擴展產品組合，顯然此部分之虧損不但甚為有限（不及「基礎設施方案業務集團」營收之百分之一），而且係因擴大投資、擴展產品組合所致，實無從認有何業務性質變更具體情事。至被告公司所稱「原告所屬之組織人數於114年亦逐月下降，自114年1月1日起至同年12月31日止共縮編146人」云云，而提出被證13及21之原告所屬組

織員工人數變化折線圖及系統截圖（按依被證21截圖所示係指「ISG platform Development【Michael Bierack】組織下之資料，見本院卷第321、565-572頁），因被告公司迄未舉證證明被告公司與聯想集團、ISG集團之實際關係為何？更遑論得據以說明上開人等所屬之ISG集團組織之組織架構為何及其組織人數究竟是如何計算乃至有何業務性質變更具體情事？是被告公司此部分抗辯，亦無可採。

⑷另外，被告公司雖辯稱：被告公司曾於114年5月進行專案調整，影響包含DDPM在內等6項，共25人之職位；除原告外，其餘24人皆以合意終止僱傭關係。系爭調整原因包含「功能裁撤」（即被告公司將裁撤該部分業務，因而不再需要執行該業務之人力，如原告於被告公司處最後擔任之DDPM），及「人力縮減」，即因功能裁撤而影響之其他人力需求。被告公司原配置兩名DDPM，因管理不易（原告一線主管Chris Durham位於美國，與我國有甚大時差，無法及時監督管理原告）、經費撙節及自動工具資源改良之故，不再繼續辦理DDPM之業務，已無法、也不須再設置該職位，堪認符合「業務項目、技術變更、預算編列」等構成「業務性質變更」之事由云云。惟查，被告公司就上開抗辯並未提出何等預算編列乃至被告公司自身財報以為佐證並進行具體說明，被告公司所稱預算編列事由云云，即無從採認。次查，被告公司就所稱技術變更云云，亦未提出何等具體資料予以比較分析說明何以DDPM受有此部分影響及其影響程度，應認被告公司此部分舉證不足。再查，關於被告公司所稱業務項目部分，原告已具體指明「原告一線主管Chris Durham在114年6月3日強勢要求原告將工作交接給謝銘Michael Xie團隊的成員接手，謝銘Michael Xie是大陸DDPM老闆。114年06月11日北京同事牛晓洁Xiao jie則更告訴大家DDPM新的安排，增加了一位新成員王愛梅，該人職等與原告相同，原本不是DDPM安排成為DDPM，北京瞬間從兩位DDPM變成三位DDPM」，並提出電子郵件截圖及螢幕截圖等件為證（見本院卷第49-51頁）。

上開跨不同公司交接業務過程顯非僅在被告公司內部自行處理之流程，衡諸常情，應屬跨國集團公司運作之事務型態，可知此部分之業務並未消失，僅是原告一線主管Chris Durham透過跨國集團公司運作將被告公司原有業務交由北京聯想公司成員處理，就跨國集團公司之角度，此部分自無從認已無此業務項目，尤其是被告公司係受外資百分之百持股之公司，自更應以跨國集團公司之角度進行認定業務項目是否消失始屬允當。若此，被告公司應先舉證證明該一線主管Chris Durham是否為被告公司員工？若是，則該一線主管Chris Durham與集團內各公司之關係為何？何以可以操控集團內各公司人事（含人事預算）、業務安排？若否，則該一線主管Chris Durham與被告公司、荷蘭聯想環球科技公司之關係乃至與北京聯想公司及聯想集團之關係為何？何以可以進行此等跨不同公司法人主體之業務交接？又如何可以在DDPM業務項目並未消失而僅是依跨國集團公司一線主管指示將該DDPM工作移轉予該主管指定之他人情況下，認定跨國集團公司確實有減少勞工之必要？原告就此已自始多所質疑，且此部分實屬被告公司內部資料，其重要相關資料自無可能為原告持有而可提出，被告公司就其所稱「業務性質變更，有減少勞工之必要」之要件自應負舉證責任要屬無疑，就此卻始終未能舉證足以釐清及說明上開疑點，因其舉證不足，本院自無從採信被告公司此部分之抗辯。

3.被告於資遣原告前未無盡安置義務：

⑴按勞動基準法第11條第4款所定要件包括「無適當工作可供安置」，固明定雇主資遣勞工前必先盡「安置義務」，亦即雇主必無處可供安置勞工時，最後不得已才可資遣。倘雇主並無適當職務可供安置，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當非立法本旨。又所謂「適當工作」，當指與勞工資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任者而言，故雇主雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件（包括薪資、職級等）顯不相當，

或非屬勞工所得勝任者，相對於勞工而言，自不得謂係「適當工作」，而責令雇主負安置義務。又按因業務性質變更，有減少勞工之必要時，雇主須試圖於同一部門或同一企業中，安插轉職或換工作地點之可能性，縱使此轉職須先經由再訓練或教育始有可能時，除非造成雇主重大困擾，否則雇主不得拒絕。又於認定「無適當工作可供安置時」時，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內，即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已『形骸化』而無自主權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內，庶幾與誠信原則無悖（最高法院98年度台上字第652號判決要旨參照）。

⑵退步言之，縱假若被告公司符合業務性質變更之要件，惟查，被告公司為荷蘭聯想環球科技公司在臺灣設立之百分之百持股之公司，被告所屬集團公司為全球性公司，倘被告公司主張其於資遣原告當下，無適當工作可安置原告，則依上開說明，被告除須證明臺灣地區已無適當工作可安置原告外，尚須證明被告集團公司亦無適當職位可以安置，始能認為確實該當已無適當職位可供安置之要件。然被告公司已自陳「原告所屬DDPM之一線主管Chris Durham因被告公司將進行系爭調整，遂於114年5月13日上午10時以電話會議向原告說明DDPM部門將被裁撤一事，同時告知原告，將由被告公司人資專員廖珮樺（Carol Liao）安排同日上午11時30分於被告公司會議室，向原告面對面說明因應系爭調整將給付予原告之補償金及合意離職條件、內容。」等語明確，可知被告

公司本意僅在通知終止勞動契約之結果，實際上並未有任何安置作為。此外，被告經原告提起勞資爭議調解後，被告公司則以其他職務之薪資、職等與原告薪資、職等差距過大，或在未曾提供具體教育訓練協助下，即認定原告不適任而回絕原告關於職務之安置請求。況且，被告公司就其與所屬集團公司之關係始終未進行舉證及清楚說明，被告公司亦未舉證說明何以北京聯想之DDPM人員可以接受原告交接被告公司DDPM之工作內容，然被告公司卻又否認與北京聯想公司間關係之原因？承此，本院自亦無從認定被告公司及其集團公司之DDPM人員是否確實已無適當職缺等情形，遑論檢視是否已盡安置義務，揆諸首揭法規及判決要旨，被告公司就此要件既未盡舉證之責，自無從認被告公司已盡安置義務。

4.合依前述，被告上開所辯，核與勞動基準法第11條第4款要件有間，尚無從認屬「業務性質變更」之範疇，被告亦未能舉證證明有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，則被告公司依勞基法第11條第4款之事由終止與原告間之系爭勞動契約，為不合法，不生終止勞動契約之效力。

㈡原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付薪資、第13個月保障年薪及提繳勞工退休金，有無理由？其數額若干？

1.按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」、「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條前段、第235條、第234條分別有明文規定。又按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.本件被告終止兩造間勞動契約不合法，已如前述，故兩造間之僱傭關係仍存在。經查，原告在被告違法解僱前，主觀上並無去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，而被告違法解僱，足認被告已預示拒絕受領原告之勞務給付，且被告於114年5月13日要求原告同意離職時，原告即已聲請調解表示請求恢復僱傭關係，此有臺北市政府勞資爭議調解紀錄可稽（見本院卷第35-36頁），且原告於114年7月22日遭被告違法終止兩造間勞動契約後，即於114年8月8日寄送存證信函予被告表示欲繼續提供勞務並請求復職，堪認原告已將準備依僱傭契約本旨提供勞務之情通知被告，惟被告仍拒絕受領其提供勞務。而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，民法第487條有明定。被告拒絕受領原告提供勞務，依原告每月薪資223,447元，則原告請求被告應給付原告如附表「原告得請求被告給付之薪資數額」欄所示之金額，為有理由。惟關於附表編號4部分，原告提起本件訴訟後聲請定暫時狀態處分，經本院於115年3月31日以114年度勞全字第53號裁定准許被告於本件訴訟終結確定前，應繼續僱用原告，並按月給付原告223,447元，此經本院調取該卷宗核閱屬實，被告亦陳稱已依上開裁定給付自115年4月10日起至115年7月期間之薪資予原告，並提出被告給付原告上開期間薪資之薪資單為證（見本院卷第619-623頁），原告就此亦未有爭執，是原告就附表編號4部分該期間之薪資自無從再行請求。另原告主張依兩造之僱傭契約，被告於每年1月1日應發放第13個月之保障年薪即220,447元予原告，被告並未爭執兩造間有此部分之約定，是原告另請求被告於應自114年8月1日起至原告復職之日止，按年於每年1月1日給付原告220,447元，亦有理由。綜依前述，原告請求於上開範圍內，堪認有據；至原告請求逾上開範圍部分，則無理由。

3.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法

定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第229條第1項、第233條第1項本文及第203條分別定有明文。原告請求被告依兩造間之僱傭契約按月給付薪資、按年給付第13個月之保障年薪，核屬以給付金錢為標的，依上開規定，原告就附表「原告得請求被告給付之薪資數額」欄之金額，就附表編號1部分請求給付自起訴狀繕本送達翌日即114年9月25日（見本院卷第103頁）起至清償日止，就附表其餘編號部分請求如附表「利息起算日」欄所示每月各期薪資發放日之翌日即每月2日起至清償日止，以及就每年第13個月之保障年薪請求自每年發放日之翌日即每年1月2日起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息，為有理由。至原告請求逾上開範圍部分，則無理由。

4.復按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞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金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，月提繳工資分級表由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第5項分別定有明文。原告每月工資為223,447元，依勞工退休金月提繳工資分級表所示，月提繳工資為15萬元，被告應依該級距金額之6%即9,000元按月為原告提繳勞工退休金。從而，原告自得依上開規定請求被告於兩造僱傭契約存續期間按月為其提繳勞工退休金9,000元，是原告請求被告應提繳2,700元至原告勞退專戶，並應自114年8月1日起至原告復職之前1日止，按月提繳9,000元，存入原告勞退專戶，亦屬有據；逾此範圍，則難謂有據。

五、綜上所述，被告終止兩造間僱傭契約既不合法，兩造間僱傭契約仍屬存在，原告請求確認兩造僱傭契約存在，及基於僱傭契約、民法第487條前段、勞工退休金條例第31條第1項等規定，請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被告應給付原告如附表「原告得請求被告給付之薪資數額」欄所示之金

額，及自各該「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢被告應自114年8月1日起至原告復職之前1日止，按年於每年1月1日給付原告220,447元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；㈣被告應提繳2,700元至原告勞退專戶，並自114年8月1日起至原告復職之前1日止，按月提繳9,000元至原告之原告勞退專戶部分，為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。

六、本件就勞工之給付請求所為原告勝訴之部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並同時依被告聲請宣告得供擔保免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　陳仁傑

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　　115　　年　　8　　月　　28　　日

書記官　吳珊華

附表：

編號	應給付薪資月份/期間(發薪日為每月1日)	原告得請求被告給付之薪資數額	利息起算日
1	114年7月23日至31日	67,034元	114年9月25日
2	114年8月至115年3月	每月223,447元	每月之2日
3	115年4月1日至4月9日	67,034元	115年4月2日
4	115年4月10日至115年7月31日	無	無
5	115年8月至原告復職之日	每月223,447元	每月之2日