臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第96號

原　　告　汪玉堂

訴訟代理人　蔡侑芳律師

被　　告　香港商凌拓科技股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　JAMES MC GOWAN

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　蕭彣卉律師

　　劉秉宜律師

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1月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面:

一、按關於涉外事件之國際管轄權誰屬，涉外民事法律適用法固未明文規定，惟受訴法院尚非不得就具體情事，類推適用國內法之相關規定，以定其訴訟之管轄。次按民事事件，涉及香港或澳門者，類推適用涉外民事法律適用法。涉外民事法律適用法未規定者，適用與民事法律關係最重要牽連關係地法律，香港澳門關係條例第38條定有明文，是應屬涉外民事法律適用法之特別法。又因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄，民事訴訟法第12條定有明文。所謂債務履行地，係以當事人契約所定之債務履行地為限。是項約定不以書面或明示為必要，即言詞或默示為

之，亦非法所不許（最高法院110年度台抗字第133號裁定意旨參照）。再以勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄，勞動事件法第5條第1項亦有明定。又管轄權之有無，應依原告主張之事實，按諸法律關於管轄之規定而為認定，與其請求之是否成立無涉（最高法院101年度台抗字第529號裁定意旨參照）。另法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律。當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律。法律行為所生之債務中有足為該法律行為之特徵者，負擔該債務之當事人行為時之住所地法，推定為關係最切之法律。但就不動產所為之法律行為，其所在地法推定為關係最切之法律，涉外民事法律適用法第20條亦有明文。查被告香港商凌拓科技股份有限公司(下稱被告公司)為經我國認許並辦理分公司登記之外國公司，並由JAMESMCGOWAN任我國境內分公司負責人，分公司所在地為臺北市○○區○路00號8樓之2等節，有被告之外國公司分公司設立登記表附卷可稽（見本院卷第123、205頁），依前開規定，類推適用涉外民事法律法而屬涉外民事事件。我國涉外民事法律適用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權，應類推適用我國民事訴訟法管轄規定定之。參本件兩造間依兩造間勞動契約（本院卷第59頁)約定:…Inthispositionyouwill…andwillbebasedoutofourNetAppTaiwanfacilitylocatedatTaipei,…(中譯:在此職位上，您將…並將在我們位於台北的NetApp台灣辦公室工作)，則本件債務履行地、勞務提供地既位在被告公司臺北市信義區址，依上規定，本院自有管轄權。復原告係依兩造間勞動契約法律關係為相關請求，佐以系爭勞動契約中未見準據法之約定，原告又係在被告公司臺北市信義區辦公室擔任品保經理，足謂我國法應屬關係最切之法律，是本件訴訟自應以我國法律為關係最切之法律而作為本件之準據法適

用，洵堪認定。

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。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，既為被告所否認，其主張僱傭契約所生權利之法律上地位即有不安之狀態存在，非經法院判決確認無以除去，則原告訴請確認僱傭關係存在應有確認利益。

貳、實體方面：

一、原告主張略以：

(一)依兩造間勞動契約（原證4，下稱系爭勞動契約）約定，原告自民國108年3月4日起受僱於被告公司，擔任研發部門之品保經理，負責執行程式碼驗證作業。原告於108年入職時約定年薪為新臺幣（下同）300萬元，迄113年調漲為342萬3,400元，折算每月薪資為28萬5,283元（原證5）。原告於114年4月28日接獲上司Rajan通知，表示被告公司業務調整，要求原告自請離職，原告當場表示不同意。被告公司於114年5月13日寄發電子郵件向原告表示，為了使未來印度地區全體管理層的架構與職能一致，原告目前職位將不再存在，公司也無法找到其他合適替代職務，而依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第4款業務性質變更之規定，預告終止與原告間之勞動契約(契約終止日：114年5月31日）。然被告不曾徵詢或與原告討論有無其他適當工作職務供安置，包括是否外派、是否轉調其他部門，或在同一部門擔任不同職務工作等，且除去原告後，Rajan轄下其他6名品保經理暨數十名工程師仍繼續在職，並從事相同職務內容，別無其他員工遭解雇，研發部門更持續招募新進人員。故被告公司所稱因業務調整而終止系爭勞動契約僅為託辭，亦不符合解僱之最後手

段性原則，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。

(二)又原告已於114年5月17日寄發存證信函，表明被告公司片面終止勞動契約不合法，原告仍會繼續提供勞務；同年6月5日寄發電郵予被告公司，再次表達願提供勞務之意；復於同年月19日寄發存證信函，請被告公司儘速恢復工作職務並通知到班。是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，原告自得分別依民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求被告應自114年6月1日起至原告復職前1日止，按月給付原告薪資285,283元及提繳17,116元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

(三)被告公司屆期未發放限制型股票權益（RSUs)之可歸屬股份（下稱系爭可歸屬股份)，應給付等值現金231萬9,005元(依114年8月15日匯率30.26芭計算）予原告。依系爭勞動契約約定(中譯:於您開始受雇後，公司將向NetApp董事會建議，授與您830股限制型股票權益（RSUs)，並受NetApp Inc.1999年股票選擇權計畫之條款拘束。上述RSUs自授與日起滿一年後開始，每年歸屬25%。每次歸屬時，您將取得相應之NetApp Inc.普通股股份【需依法扣繳稅負】)，原告於入職後取得被告公司所授予限制型股票權益，並按年度依歸屬時點取得相應股份，原告預計於114年8月15日可取得當年度可歸屬股份（Unvested Qty)150股、452股、180股(下合稱系爭可歸屬股份)，預估市值分別為14,700美元、44,296美元、17,640美元，共76,636美元（原證12），均已依法列入原告所得並經課稅，但被告公司迄今仍未發放。因被告公司屆期未發放系爭可歸屬股份，現已無從給付與之完全相同股數、預估市值之股份予原告，致原告受有損害。爰依系爭勞動契約約定、民法第266條規定，請求被告公司給付系爭可歸屬股份等值現金折合231萬9,005元（依114年8月15日美金兌新臺幣匯率30.26計算，附件2號、計算式：76636x30.26=000000

0)，以為賠償等語。並聲明如附件所示。

二、被告辯解略以：

(一)兩造間僱傭關係業於114年5月31日，經被告合法終止，被告並以該日為終止基準已為相關法定給付:被告公司近來為因應全球商業環境之變化，採取組織架構調整作為相應之措施。原告本係擔任被告公司之研發部門，於公司進行組織調整後，該部門之管理職，將全數由集團印度分公司之員工擔任，不再需要原告之原管理層職位。原告之所以被選為解僱對象，係因其管轄下僅有4位直屬員工，相較於其他印度分公司之同職等主管級員工每人需負責管理8位直屬員工。而集團希望藉由本次組織調整提升對於內部員工之管控、改善與印度分公司之合作以及確保更加有效之管理架構，基於經營上之考量而進行改革。經綜合考量原告個人條件、原有職等、薪資，以及其是否適宜外派至印度等要素後，組織變更後之被告公司內部，實無其他與被告受資遣當時之工作條件相當，適宜且恰當之職務可得安置原告以使其發揮所長，此乃原告所知悉。原告為本次被告公司所屬集團於全球範圍內多位因組織調整影響受到裁員員工中之一名，並非針對原告，且於本次調整後，被告公司將無任何與其相同職等之員工在任，礙難安置其他適當職位予原告。原告因上開人力精簡計畫，於114年4月28日經被告公司通知其職位將受到影響，被告公司並詳以合意終止勞動契約與原告協商，並表示願意給予原告200萬元以上之優惠補償金，惟遭原告所拒。被告公司復於114年5月13日正式提出資遣通知書予原告簽署，依勞基法第11條第4款規定，自114年5月31日起終止與原告之勞動契約，並依法給付相關補償金（被證1)。惟原告拒絕接受被告公司之資遣，並於114年6月15日向臺北市政府勞動局提出調解之聲請，嗣調解未成立（被證2)。被告公司確實因經營決策及因應市場競爭條件而有減少台灣勞工人數之必要，且亦無其他適當之職務可供安置，符合勞基法第11條第4款業務性質變更之解雇事由，且與最後手段性無違。

兩造之勞動契約關係業於114年5月31日合法終止，原告主張兩造間僱傭關係仍存在，並請求被告公司自114年6月1日起至原告復職前一日止，按月給付原告薪資28萬5,283元及提繳勞工退休金17,116元，均無理由。

(二)原告請求被告給付未發放限制型股票權益（RSUs)之可歸屬股份之等值現金部分:依兩造間之勞動契約關於限制型股票權益（RSUs)之約定(中譯文：於您開始受僱後於本公司後，公司將向董事會建議，授與您830股限制型股票權益（RSUs)，並受1999年股票選擇權計畫之條款拘束。上述限制型股票權益自授與日起滿一年後開始，每年歸屬25%。每次歸屬日屆至時，您將取得相應之普通股股份（需依法扣繳稅負）」，可知上開限制型股票權益之分次給與及發放，必需原告於各該次發放之時，仍屬在職，始有向被告請求發放各該次股票之權利。蓋限制型股票權益之本質，係公司為激勵員工持續留任、貢獻勞務所設計之留才工具，此亦為商業實務之常態。準此，依被告公司政策及系爭勞動契約條款之意旨，倘歸屬日屆至時員工已離職，公司即無發放剩餘未歸屬股票之義務。原告係於108年3月4日起任職於被告，並於114年5月31日合法終止勞動契約。原告雖主張114年8月15日為系爭限制型股票權益之歸屬日，惟原告不僅未舉證以實其說，縱令該日確為歸屬日，然屆期時兩造間勞動關係業已消滅。原告既於歸屬日前已離職，未滿足「繼續在職」之給付要件，自無權請求發放該年度之可歸屬股份，原告之請求既無法律上依據，自不存在所謂受有損害之事實。且縱令原告已預扣114年度未發放之系爭可歸屬股份之所得稅，此亦屬原告與稅務機關間，有關申請退回已繳稅款之公法上爭議。蓋被告公司作為雇主，僅依法就源扣繳勞工之薪資所得，實際上之租稅法律關係是存在於勞工（納稅義務人）與稅務機關之間。果若原告認其預扣之所得稅為誤繳之稅金，應依法向稅務機關申請退還溢繳之所得稅額。則原告未循合法退稅管道，反以已繳納所得稅逕向被告公司請求發放尚未歸屬之

股份，實屬無稽。

(三)綜上，兩造勞動契約業已合法終止，原告請求與被告公司之僱傭關係存在，並應支付其復職前之薪資及提繳勞工退休金，並請求被告公司給付未發放限制型股票權益（RSUs)之可歸屬股份之等值現金，於法不合，洵無理由等語。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

三、得心證之理由:

本件原告主張被告於114年5月13日通知伊依勞基法第11條第4款規定終止系爭勞動契約不合法，兩造間勞動契約關係仍存在，被告應自同年6月1日起至准許伊復職前1日止，按月給付薪資並提繳勞工退休金至勞退專戶等語，為被告所否認，並以前詞置辯。茲析述如下:

(一)按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，得預告勞工終止勞動契約。勞基法第11條第4款定有明文。又所謂業務性質變更，就雇主所營事業項目變更固屬之，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，故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，該部分業務之實施，亦發生結構性、實質性之變異，均屬業務性質變更之範疇（最高法院98年度台上字第1821號判決意旨參照）。另雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，仍應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工，此種安置乃為迴避資遣的調職，該所謂「適當工作」，當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，並勞工願意接受者而言（最高法院107年度台上字第957號判決意旨參照）。

(二)經查，依兩造間系爭勞動契約約定，原告自108年3月4日起受僱於被告公司，擔任研發部門之品保經理，負責執行程式碼驗證作業，嗣被告公司於114年5月13日以電子郵件向原告

表示，為了使未來印度地區全體管理層的架構與職能一致，原告目前職位將不再存在，公司也無法找到其他合適替代職務，依勞基法第11條第4款規定，預告將於同年月31日終止與原告間之勞動契約等情，此有系爭勞動契約及電子郵件在卷足憑(見本院卷第59-62、67-72頁)，復為兩造所未爭執，堪以採信。原告固以除去原告後，Rajan轄下其他6名品保經理暨數十名工程師仍繼續在職，並從事相同職務內容，別無其他員工遭解雇，研發部門更持續招募新進人員，而主張被告公司所稱因業務調整而資遣原告僅為託辭云云。然衡諸公司利益最大化乃公司經營之目標，僅有公司實際經營者始知最理想之公司治理方式，因此必須賦予經營者相當程度之自主性與決定權，才能使公司經營發揮最高效益，以保護股東及其他關係人之權益。是以，公司業務性質應否變更、如何變更，涉及公司競爭力及經營決策之判斷，基於公司經營權自主原則，自應尊重公司之組織決策自由。而被告所稱原告本係擔任研發部門，於公司進行組織調整後，該部門之管理職，將全數由集團印度分公司之員工擔任，不再需要原告之原管理層職位，而原告所以被選為解僱對象，係因伊管轄下僅4位直屬員工，相較於其他印度分公司之同職等主管級員工每人需負責管理8位直屬員工，集團希望藉由本次組織調整提升對於內部員工之管控、改善與印度分公司之合作以及確保更加有效之管理架構，基於經營上之考量而進行上開組織改革等語，可見被告公司為因應全球商業環境之變化，採取組織架構調整作為相應之措施，自屬公司經營方式之變更，人力結構性改變，參照上開規定及說明，應屬因業務性質變更而有減少勞工之必要範疇。故縱認原告主張被告公司尚有其他職員從事相同職務內容為真，但或基於企業經營必要性、增進營運效率等因素考量，決定改變人力結構，而不再需要原告之原管理層職位，核屬公司經營權之自主行使，其組織決策自由應受尊重，原告據此主張被告並無業務性質變更，難認有據。

(三)再者，原告雖主張被告不曾徵詢或與伊討論有無其他適當工作職務供安置，包括是否外派、是否轉調其他部門，或在同一部門擔任不同職務工作，故被告舉措亦不符合解僱之最後手段性原則云云。惟據被告辯以:原告本係擔任被告公司之研發部門，於公司進行組織調整後，該部門之管理職，將全數由集團印度分公司之員工擔任，且經綜合考量原告個人條件、原有職等、薪資，以及其是否適宜外派至印度等要素後，組織變更後之被告公司內部，不再需要原告之原管理層職位，亦無其他與被告受資遣當時之工作條件相當，適宜且恰當之職務可得安置原告以使其發揮所長，而無其他適當職務可供安置等情，核與常情尚無違誤，依前開說明，於本件情狀下，即難逕認被告公司有何違反安置義務，不符解僱最後手段性之情。

(四)綜上，被告確有因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置原告，故被告依勞基法第11條第4款規定，向原告預告於114年5月31日終止系爭勞動契約，應屬合法。則原告以被告終止不合法為由，請求確認兩造僱傭關係存在，及請求被告自同年6月1日起至准許伊復職前1日止，按月給付薪資並提繳勞工退休金至勞退專戶，即屬無據。

(五)原告請求被告給付系爭可歸屬股份之等值現金，為無理由：

1、參諸兩造系爭勞動契約中關於限制型股票權益（RSUs)之約定：「Following the commencement of your employment, we will recommend to the NetApp Board of Directors that you be granted 830 shares of restricted stock units (RSUs), subject to the terms and conditions of the NetApp Inc. 1999 Stock Option Plan. The RSUs will vest at the rate of 25% per year beginning on the first anniversary of the grant date. Following each vesting date, you will receive shares of NetApp Inc. common stock (subject to tax withholding)（中譯：自您受僱本公司起，公司將向董事會建議，授與您830股限制型

股票權益（RSUs），並受1999年股票選擇權計畫之條款拘束。上述限制型股票權益自授與日起滿一年後開始，每年歸屬25%。每次歸屬日屆至時，您將取得相應之普通股股份（需依法扣繳稅負）」等詞，可知，系爭可歸屬股份之取得，乃以原告到職後，經董事會決議授與，並受1999年股票選擇權計畫之條款拘束，於受與日起滿一年後分次發放歸屬而取得相對之普通股且需依法扣繳稅負。復參酌公司法第167條之2規定公司得經董事會決議發行員工認股權證之立法理由中亦疏明，為賦予公司發給員工認股權憑證之彈性，實務上，企業基於經營管理之需，為利企業留才，賦予企業運用員工獎酬制度之彈性，而參酌外國實務作法所為之規範，系爭可歸屬股份，既受上開股票選擇權計畫條款拘束，且取得條件較優於尚需購入成本之股票選擇權，則被告所辯該限制型股票權益之本質，係公司為激勵員工持續留任、貢獻勞務所設計之留才工具，為商業實務常態等語，應屬可採。循此可證，系爭可歸屬股份性質上既屬企業基於經營管理之需，為利企業留才之工具，故被告所稱系爭可歸屬股份之給與及發放，需原告於各該次發放之時，仍屬在職，始有向被告請求發放該年度可歸屬股份之權利等語，亦非虛妄。

2、系爭勞動契約，業經被告公司於114年5月31日合法終止，已如上述，是以，縱認原告主張114年8月15日為上開限制型股票權益之歸屬日，然原告既於歸屬日前已離職，依上說明，原告自無權請求發放該年度之可歸屬股份。至原告又以系爭可歸屬股份均已依法列入原告所得並經課稅，然被告屆期未發放，致現已無從給付相同股份予原告為由，主張被告應給付系爭可歸屬股份之等值現金云云。參以司法院釋字第377號解釋略以：「個人所得之歸屬年度，依所得稅法第14條及第88條規定……之意旨，係以實際取得之日期為準，亦即年度綜合所得稅之課徵，僅以已實現之所得為限，而不問其所得原因是否發生於該年度。」可知，個人綜合所得稅之課徵係以年度所得之實現與否為準，凡已收取現金或替代現金之

報償均為核課對象(收付實現制)，原告既自承系爭可歸屬股份，被告並未發放予原告，原告事實上並未取得系爭可歸屬股份，故被告所辯縱令依所得稅法規定負有扣繳義務之被告，預扣原告尚未取得之系爭可歸屬股份之所得稅，此亦屬被告誤將不屬於扣繳範圍之所得進行之溢繳稅款，本應依稅捐稽徵法相關規定申請退還等語，亦屬有據。基此，縱認系爭可歸屬股份已經被告公司誤行扣繳而有溢繳稅款之情，亦難憑此逕認原告已然取得請求系爭可歸屬股份之權益。基上，原告依系爭勞動契約約定、民法第266條規定，請求被告公司給付系爭可歸屬股份等值現金，應無理由。

四、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並循此依民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求被告應自114年6月1日起至原告復職前1日止，按月給付原告薪資及提繳勞退金至原告之勞工退休金個人專戶;另依系爭勞動契約約定、民法第266條規定，請求被告公司給付系爭可歸屬股份等值現金，均為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據:民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　3　　月　　20　　日

勞動法庭　　法　官　蒲心智

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　　3　　月　　20　　日

書記官　呂承祐

附件

訴之聲明

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國114年6月1日起至准許原告復職前1日止，按月給付原告新臺幣285,283元。

三、被告應自民國114年6月1日起至准許原告復職前1日止，按月提繳新臺幣17,116元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、被告應給付原告新臺幣2,319,005元暨自起訴狀繕本送達翌日起計算年利率百分之5之利息。