臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第97號

原　　告　黃巧璐　　住

訴訟代理人

兼

送達代收人　陳文祥律師

被　　告　台灣微軟股份有限公司

法定代理人　歐道福（Benjamin　0. Orndorff ）

住同上

訴訟代理人　楊代華律師

黃雍晶律師

呂彥禛律師

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10月6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、被告應自民國一百一十四年八月七日起至原告復職前一日止，按月於該月末日給付原告如附表「原告可請求工資數額」欄所示之金額，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。

三、被告應自民國一百一十四年八月七日起至原告復職前一日止，按月提繳新臺幣玖仟元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

六、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「原告可請求工資數額」欄所示之金額為原告預供擔保，各得免為假執行。

七、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玖仟元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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，得以確定判決將之除去者而言（最高法院112年度台上字第2668號判決參照）。查本件原告主張被告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，於民國114年8月6日終止兩造間勞動契約，非屬適法，兩造間僱傭關係應仍存在；惟為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在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，原告提起本件訴訟，自具確認利益。

貳、實體部分：

一、原告主張略以：

㈠原告自108年5月20日起受雇於被告大型企業商務事業群擔任業務經理，專職客戶經營及達成其業務目標，約定薪資為基本月薪新臺幣（下同）16萬3,500元及伙食津貼3,000元，共計為16萬6,500元，應於每月末日給付當月份薪資。原告於2025財年業績達標，達成率超過100%，且過去累積達3個激勵紀錄。然被告公司於114年7月2日會議中向原告表示：「您原任職之職位已因本公司業務性質變更遭消除職位，乃依勞基法第11條第4款規定終止與您間之勞動契約。」，預告終止勞動契約，並告知最後工作日為114年8月6日，嗣被告於114年8月6日違法終止兩造間勞動契約。

㈡被告並無勞基法第11條第4款之事由存在，被告以此終止與原告間勞動契約，於法殊有未合；且縱使有之，被告亦未履行安置義務：

1.迄至離職前，原告一再請求被告履行安置義務，惟均未獲被告置理，過程中被告hr人員Andrea Chong僅係一再寄信陳稱：「考量適當工作應與您目前任職職位工作條件(包括薪

資、職級及其他條件等)相當，且為您足以勝任之工作，因您的職位將受業務性質變更之影響，本公司即著手進行內部評估以確認目前本公司有用人需用是否有適合安置您的職位，然迄今並無覓得。對此本公司亦深感遺憾」，純粹流於形式，並未有實質進行職務適任性之評估，及提供必要教育訓練協助轉職等，履行安置義務。

2.原告於被資遣之「前」，被告仍不斷招募新人到職，從未曾想過基於雇主安置義務要求，應將該等職務用來安置原告，以避免資遣之發生，被告此舉已與安置義務明顯有違。且於資遣原告過程中，被告亦無先行主動為原告於其他部門或微軟集團關係企業中，安排轉職、轉換工作地點之機會、或於相當期間輔導原告至被告其他部門及集團其他公司從事工作，自始被告公司並無任何人員來徵詢過原告是否要轉任其他職務，hr人員僅係一再告知原告，若不配合自願離職，那原告就必須自行申請應徵其他職務，被告此等作法，無異係屬規避安置義務甚明。

3.美國微軟集團為國際知名大企業，被告身為美國微軟集團之一員，雖有業務精簡之情事，衡酌美國微軟集團之全球企業體系及龐大規模，被告於決定資遣前，先行主動為因此受影響之原告於其他部門或美國微軟集團關係企業中，安排轉職、轉換工作地點之機會，應無太大困難，同時被告亦得對原告施以相當之再教育訓練，以媒合其他內部或國內外關係企業之適當職位，以此方式仍無法為原告覓得職缺後，始得依勞基法第11條第4款規定資遣。然而，被告僅附上內部職缺搜尋網址，而未主動為原告搜尋適合之職缺，進一步安排或輔導原告就任新職缺，此並不符合安置義務之要求。

㈢被告非法解僱行為既屬無效，原告本於有效存在僱傭關係，每月自得向被告請求按月給付薪資166,500元、美國微軟公司獎勵股票4股及9月份CBI業績獎金289,000元，按月提繳9,000元至其於勞工保險局設立之勞工退休金專戶：

1.關於積欠工資部分：

被告114年7月2日預告資遣，114年8月6日終止勞動契約，即預示拒絕受領原告提供勞務，114年8月12日寄發再度要求繳回員工識別證、工作筆電之函文送達予原告時，則係再次明示拒絕接受原告勞務之提供，原告縱未實際提供勞務，依法仍得向被告請求給付自114年8月7日起至原告復職日止之每月工資166,500元，爰依民法第487條前段請求被告應自114年8月7日起至原告復職日止，按月給付每月工資166,500元及遲延利息。

2.關於美國微軟公司獎勵股票4股及114年9月份CBI業績獎金部分：

原告於114年9月份依約係可領取被告所配發美國微軟公司股票4股(即stock award)，依114年8月22日收盤價504美元，按美元與新臺幣匯率1比30.61計算，約可換算為61,710元（計算式：504×4×30.61=61710元）；另原告每年9月均可依業績表現，領取CBI業績獎金，9月份CBI業績獎金至少為289,000元，其本係原告九月底可領取之獎金，此兩項請求均係依通常情形、已定計劃，若被告未有在114年8月6日非法終止勞動契約，原告在9月底即可領得，故依法被告均仍有給付之義務。故原告依民法第216條、第227條等有關債務不履行規定請求被告賠償原告原可取得，卻因被告公司非法終止兩造間僱傭關係，導致原告無法如期取得之上開美國微軟公司獎勵股票及CBI業績獎金。

3.關於提繳勞工退休金部分：

被告自114年8月7日非法解僱原告後，即「未」再提撥任何金額至原告個人退休金專戶，被告顯然已違反勞工退休金條例中保障勞工退休金之規定，致原告每月受有提繳工資之百分之6提繳金額損害，查原告每月薪資係為166,500元，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為150,000元，爰依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項請求被告每月應提繳9,000元(計算式：150,000×0.06=9,000元)至原告個人退休金專戶。

㈣對被告答辯之回應

1.AI工具僅係輔助員工執行工作，被告並無因此業務性質發生變更，縱使「FY25財年有增聘一人為15人，於FY26財年再減為14人」為真，此人員增減變化，自始亦根本不涉及所謂業務性質之變更，僅係再次調整恢復至FY24財年之狀態，是被告主張依勞基法第11條第4款資遣原告，於法不符。蓋原告原任職之「EC部門金融業組」部門仍然存在，並未裁撤或與其他部門合併，僅有原告一人遭資遣，行銷被告公司產品的工作內容依然存在，對此依然有業務上人力需求。被告僅係要求每位業務人員需負責更多客戶，進而再回頭來資遣原告，被告資遣原告既係基於營業決策及行銷產品資源配置下所為一般性人事精簡或人力縮編（且縮編比例甚微，僅有原告一人遭資遣），而被告在組織、產品及業務工作內容並無結構或實質上變異，依法自難謂被告業務性質已經發生變更，至為灼然。且被告所提出關於績效統計之相關郵件及資料，恐係臨訟偽造，與事實不符。

2.被告未善盡安置義務，事實上被告係刻意忽略「CTR （電信交通及流通部門）之AE職缺」、「Public Sector部門之AE職位」等相關職位，以規避安置原告之義務；被告亦未證明所屬微軟集團於臺灣地區以外，均無其他原告可勝任之職缺，客觀上自難謂已善盡安置義務：

⑴CTR（電信交通及流通部門）之AE職缺，應以內部人員調整為優先，以避免解僱發生，然被告卻拒絕安置原告。被告透過操控聘僱員工之時間點，企圖營造因聘用新進員工時間點，係在資遣原告之前，故其就該職缺，並無安置義務之假象，殊與勞雇間基本誠信原則有違。

⑵原告於92年2月21日起至93年3月10日止，任職於中菲電腦股份有限公司（下稱中菲電腦）業務部，擔任業務代表，所負責客戶之產業，包含零售物流業,交通航運業,醫療製藥業等…非金融業之大型企業，對零售物流業,交通航運業係有一定程度之了解，被告認定原告僅有FSI產業組的經驗，進

而認定原告無法轉調CTR組別之AE職缺，係與客觀事實不符。況且，原告任職被告公司多年，深知如何運用微軟的解決方案，就客戶痛點，提供更好的服務、解決方案等，此更係自外新聘之人員所欠缺，是被告逕認其新聘人員可勝任CTR產業組之AE，而已任職公司多年、熟稔被告公司相關產品之原告卻無法勝任，亦不合理。

⑶被告僅因主觀上認定員工非「即戰力」，並拒絕提供員工任何教育訓練或輔導，即予以直接資遣作法，殊與上揭司法實務見解所揭示「基於解僱最後手段原則」相違。

⑷PublicSector部門之AE職位，係於114年8月6日終止原告勞動契約後，短短8天即對外招募人員，該職位原告所擔任職位相同，均為AE業務類職缺，且原告在職期間亦曾負責公股銀行之客戶，例如：台銀、土銀跟郵局為政府百分之百持股的國營企業，適用政府採購法，其性質上與政府機關極為相近，需要的都是運用微軟的解決方案提供更好的便民服務，是原告顯係適任此職缺，至少於被告實施一定期間之教育訓練、輔導，原告亦定能勝任，此亦為被告所明知，惟被告卻刻意不予安置，並故意於114年8月6日終止原告勞動契約後，再行釋出該職缺正式對外招募人員，以規避雇主安置之義務，被告資遣原告行為，確已違反最後手段性原則，殊非適法。

⑸至於有關「AI workforce specialist」、「Partner solutionsales」兩個職缺，原告係已提出申請，並未有拒絕，被告辯稱原告已拒絕上述兩職缺，絕非屬實，且此二職缺客觀上應屬原告可適任之工作。

㈤爰依民事訴訟法第247條、民法第487條前段、民法第216條、第227條、勞退條例第14條第1項、第31條第1項，提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應自114年8月7日起至原告復職日止，按月於末日給付原告166,500元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應給付原告美國微

軟公司股票4股；並應給付289,000元，及自114年10月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.被告應自114年8月7日起至原告復職之日止，按月提繳9,000元，存入原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

二、被告則以：

㈠原告自108年5月20日起任職於被告，至契約終止日止，擔任大型企業商業事務群（Enterprise Commercial，簡稱EC）之FSI產業組（Financial Services Industry，即金融服務業）業務經理（Account Executive，簡稱AE），任職期間均維持職等60級。

㈡被告為因應AI發展趨勢、提升公司營運效率，而調整銷售部門之人力配置，確實造成結構性、實質性的變動，自屬「業務性質變更」，而有減少勞工之必要：

1.因AI技術造成企業典範移轉（paradigm shift），被告自行設計研發之Copilot AI已可大量、快速執行多樣化工作任務，並交付高品質工作成果，不但確實大幅促進資料分析效率，經廣泛應用於銷售及客戶服務等領域，尤其針對銷售領域推出專門之Microsoft 365 Copilot以及Microsoft 365 for Sales，更提升客戶對被告之服務滿意度及被告之營運效能。從而，被告公司於該等科技運用之浪潮下，需用人力確實因而減縮。美國總公司透過分析數據結果將客戶區分為優質大型客戶（Major Upper）及雲端潛力客戶（Major Growth），於2026會計年度（即114年7月1日至115年6月30日，下稱「FY 26」）調整業務員額配置標準，標準由業務營收貢獻（revenue）改為服務之客戶數量。因原告負責FSI金融服務業之優質大型客戶（Major Upper），經客觀大數據分析篩選出共計10個客戶，依照前揭經AI助理及數位技術協作之業務模式變革下，業務人員與客戶之比例調整為1:3，金融服務業至多配置3個AE已足以因應業務需求，被告公司EC部門經營組織結構及業務模式因而發生質變，有減少被告公司EC部門原有AE數量之必要，確屬業務性質變更。

2.實務見解咸認公司基於經營決策、產業技術發生重大變革時或為因應市場競爭條件及提高產能、效率或需求之必要，採不同之經營方式而發生結構性、實質性之變異，屬於「業務性質變更」。因AI崛起及數位技術之發展大幅提升人力運作效率，致被告公司EC部門經營組織結構及業務模式顯然發生質變，進而有調整該部門之人力配置需求之必要，自符合勞動基準法第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要」之要件。

㈢原告任職於被告公司長達6年，均任職於同一部門且職等相同未獲晉升，其中3年工作表現不甚理想，是以被告公司資遣原告確具合理性：

1.原告任職於被告公司長達6年，均任職於同一部門且職等相同，其工作表現本差強人意，其中更有三年工作表現不甚理想，甚於FY24（2024會計年度）時，在EC部門擔任AE職位的14位員工中，原告為2位考績未達標員工之一，故被告於考量營運效率及因應業務性質變更導致之人力縮減需裁撤AE職位，並就當時被告之需求人力進行檢索評估後，未覓得可供安置原告之適當職位後，依法終止與原告間之勞動契約，實為被告公司考量組織效率及經營管理之合理決定，自屬合法妥適。

2.員工業績單一指標是否達標，並非判斷其工作表現良窳之唯一依據，更不等於其工作表現。被告公司於面臨營運效率及因應業務性質變更導致之人力縮減需裁撤AE職位時，考量組織效率及經營管理之合理決定，決定與原告終止契約，自屬合法妥適。

㈣被告已盡安置義務，被告確無適當工作可供安置原告，蓋實務見解向來認為所謂適當職務應以職務內容、薪資水平，及該職位之職級水平為斷：

1.被告於114年7月2日以會議及電子郵件向原告說明上開組織調整情事、明確告知最後工作日為114年8月6日且提出遠優於勞動基準法法定條件之合意終止勞動契約（Mutual Termi

nation Agreement）方案外，並告知經被告內部評估確認，公司未覓得適當職缺可供安置原告；甚者，為避免有原告主觀認為適當但被告漏未評估之職缺，被告並告知原告可透過微軟內部網址（網址：https://careers.microsoft.com/i/us/en），在最後工作日前自行確認有無其認為適當之職缺，被告亦將盡力協助。之後，被告持續檢視相關職缺，並於每週一、四將當時被告對外招募之全部職缺提供予原告參考，且表達被告願意盡力嘗試提供各種可能之協助。而原告直屬主管Maggie Lee（即被告EC部門最高層級的主管）更於114年7月9日及7月21日持續以Microsoft Teams主動說明並表示願意提供協助。惟被告善意提供相關職缺供原告參考，遭原告兩度拒絕；嗣原告直屬主管Maggie Lee於114年7月25日再次考量原告過往之工作經驗，善意以電子郵件提供「AI Workforce Specialist」及「Partner Solution Sales Manager」兩個技術門檻較低之技術職缺供原告參考，然該2職缺確屬技術職且不合原告之工作經驗、專業背景。被告於114年7月2日起至今，均有針對職缺進行內部評估。考量適當工作應與原告原職位工作條件（包括薪資、職級及其他條件等）相當，雖被告不同職級間之職位之薪資差距高達數萬元，然基於盡力協助員工職涯之善意，被告公司篩選(1)與原告職級相同之職位以及(2)比原告職級低兩等招募職位後，由人力資源員工委請各用人主管針對原告之個案狀況進行評估，被告更請AI Workforce Specialist職位（即Maggie Lee提議原告可以嘗試應徵，然遭原告拒絕之職位）之用人主管亦進行評估，然因被告公司此期間招募之職位均技術職缺，原告並無意願擔任或擔任意願低微，且各用人主管本於其專業，檢視及評估後均認原告之專業背景、資歷及技術能力不符合其等所招募之職位要求，縱施以適當之內部教育訓練仍無法轉任。俟被告與原告於114年8月6日終止勞動契約後，仍持續檢視相關職缺，被告公司確已盡力協助符合安置義務，惟客觀上被告公司並無適當職位可供安置甚明。

2.EC部門CTR產業組之AE並非適當職位：

⑴被告公司CTR產業組之AE早於114年6月12日即已確定人選，嗣於114年7月1日始決定受影響者為原告，故客觀上CTR產業組之AE已非安置義務之範疇。

⑵各產業具有高度專業性，AE職位之員工需具備相關產業經驗，深入了解該產業的特性、需求及常見問題，始能提供符合客戶需求的服務或產品。

⑶各產業具有高度專業性，若無相關產業經驗，不同產業組之AE難以相互調動，有證人李倩之證述可稽。

⑷因原告過往工作經驗集中金融產業，縱同為AE職位，EC部門CTR產業組之AE亦非適當職位。且原告所謂其於中菲電腦之工作經驗距今已達20多年前。事實上，證人李倩完全掌握其希望招募之人才，又其擔任原告之主管長達3年，瞭解原告之專業技能及工作經驗，故證人李倩本於其專業判斷該等職位並非適當職位，則原告前述主張當無足採。

⑸姑不論該職位於本件業務性質變更前已確定僱用人選已如前述，況原告115年4月27日之電子郵件更明確指出CTR產業為「全新工作領域」，在在證明縱使同為AE職位，然各產業之行業知識（Know-How）、決策週期、採購動機、成交關鍵及面臨之痛點等等差異甚鉅，又原告過往工作集中金融產業，故CTR產業組下之AE職位顯非適當可供安置原告之職位，而原告據此主張被告公司未善盡安置義務，並無理由。

3.Public Sector部門AE職位並非適當職位

⑴原告原先擔任EC部門AE職位之職等為60級，而Public Sector部門AE職位之職等為61級，考量被告各職級間之工作條件差距甚鉅，職等若有落差即不符合工作條件相當之要件，顯已非適當職位。

⑵EC部門與Public Sector部門間，無論是客戶屬性或是採購及後續契約管理流程均有顯著區別，EC部門負責一般企業客戶，採購流程及後續履約管理均循各企業之規定即足，而Public Sector部門則負責政府機關客戶，案件須嚴格適用政

府採購法，否則恐滋生相關刑事及行政責任，故被告就該部門人員之遴定，多以曾負責政府採購之經歷為優先考量。原告原先即使曾負責過官股銀行，然而官股銀行之重點在於金融產業之特性，仍與其他政府機關之政策推行需求有重大差異，二者間之業務行為及採購流程自非可一概而論。原告不具有服務公部門之業務經驗，亦可確知該職位顯非適當職位。

4.其他職位並非適當職位

⑴AI Workforce Specialist並非適當職位：

原告固於本件訴訟程序中，聲稱AI Workforce Specialist為其可適任之工作云云，然原告不僅主觀上亦認為該等職位之工作內容並非伊足以勝任者，客觀上伊自115年4月至今所交付之工作成果更均未達被告之要求，迄今尚未具有掌握該等工作內容之核心能力，益證該職位確非適當職位甚明。

⑵Partner Solution Sales Manager並非適當職位：

原告於114年7月30日回信時已表示此工作對其「有技術上的挑戰」，且該工作之用人主管Sunny Yao於114年8月5日以電子郵件回覆表示該職位重視發展及銷售解決方案予合作夥伴，然而原告缺少接觸合作夥伴之工作經驗，足證客觀上原告不適合該等職位。

⑶「Digital Solution Engineer」、「AI Business SolutionsSolution Engineer」及「Critical Environment Program Manager」三個職位雖與原告原職等同為60級，然該等職位均屬技術職，客觀上並非可供安置原告之適當職。

㈤原告主張AI工具僅係輔助員工執行工作，被告人員並未減少故不符合業務性質變更之要件云云。然查，原告不否認其於FY 24為EC部門AE職位中未達標的2位員工之一，僅另主張FY 25時，同樣隸屬於EC部門之Xenia Lai以及Trini Wang均未達業績目標、績效低於原告云云，然原告針對FY 25之主張與客觀事實不符。蓋Xenia Lai自113年12月9日始入職被告公司，需一段時間適應工作環境與流程，且業績期間計算未

達一年，原告則為任職已達近7年之資深員工，二者表現自無從等視；至於Trini Wang（即Rou Wang）於FY 25之業績達成率為105.06%，而原告於FY 25之業績達成率則為104.25%，是以客觀上而言，Trini Wang之業績表現實高於原告。

㈥被告公司無適當職位可供安置，被告仍主動建議原告應徵特定職缺，盡力協助原告之職涯發展，然遭原告拒絕，原告主觀上並無轉職意願，被告已盡安置義務。又，原告雖主張被告公司於決定資遣前，應主動為原告於美國微軟集團關係企業中，安排轉職、轉換工作地點之機會云云，此種干涉其他國家人事權之措施，不僅於法無據，於現實上更幾無實現可能性。蓋被告僅為美國微軟集團之臺灣子公司，對於美國微軟集團根本無任何控制、管理之權；甚者，就我國實務見解而言，關係企業若非完全控制之情形，或需由員工自行應徵並經用人單位決定是否錄取，均非屬安置義務之範疇。

㈦退步言，縱認應檢視解僱最後手段性原則（僅假設語氣），然仍應以有原告經合理之教育訓練、輔導或培訓後得以勝任並轉任之職位為施以教育訓練、輔導或培訓之前提，然客觀上被告斯時之職位均非經前述培訓即可勝任並轉任。事實上，提供教育訓練、輔導或培訓之前提應以公司確有原告經合理之教育訓練、輔導或培訓後得以勝任並轉任之職位為前提，然被告公司之職位與原告原任職務差異甚鉅，客觀上均非原告得僅經教育訓練、輔導或培訓後即可勝任並轉任。

㈧被告已合法終止兩造間之勞動契約，是以原告請求被告按月給付薪資與伙食津貼共計166,500元，並另給付114年9月289,000元之績效獎金（Commitment Based Incentive），及請求被告賠償其預期可獲得之股票價值共計約61,710元，及按月提繳9,000元至原告之勞工退休金個人專戶，均無理由：

1.被告依勞動基準法第11條第4款之規定，業已合法終止兩造之勞動契約，故原告請求確認僱傭關係存在，並基此請求被告按月給付薪資與伙食津貼共計166,500元，及請求被告自1

14年8月7日起按月提繳9,000元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，並無理由。

2.原告請求被告給付今年9月之績效獎金暨法定利息，因績效獎金之性質為獎勵、恩惠性之給與，核原告提供之勞務並無直接對價性，其性質，原告之主張顯無理由。

3.又股票獎勵契約係為美國微軟公司為達集團徵才、留才之目的所設計之恩惠性給予，非屬被告與員工之勞動契約條件，並由美國微軟公司全權單方決定股票之發放與否，並得隨時修改、修訂、暫停或終止股票獎勵契約。此外，股票獎勵契約業經原告同意接受所有條款之規定，股票獎勵之前提為員工任職於美國微軟公司或其子公司，無論基於任何原因終止任職資格，尚未生效之股票之價值不但應被視為0元，被給予者亦不得因此主張任何損害賠償或損失，是以員工自無任何請求權可言。因此，該等股票發放政策，自始至終非屬被告發給或決定甚明；且該股票之發放既屬美國微軟公司與原告間之合意，更顯然被告依法終止與原告間之契約無因果關係，原告請求被告給付並無理由。

㈨退萬步言，縱認被告終止兩造間之勞動契約不合法（僅假設語氣，被告嚴正否認之），被告已依法給付資遣費886,914元，依民法第179條及第334條之規定，原告所請求之工資應予以抵銷。

㈩綜上各情，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，請准提供現金或等值之有價證券或可轉讓定存單為擔保免為假執行。

三、本院得心證之理由

原告主張被告以勞基法第11條第4款「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」事由，終止與原告間之勞動契約關係，並不合法，乃請求確認兩造間僱傭關係仍存在，並請求被告給付工資、美國微軟公司獎勵股票4股及9月份CBI業績獎金、提繳勞工退休金等情，惟為被告所否認，並以前詞置辯，茲析述如下：

㈠被告是否有業務性質變更，有減少勞工必要之情形？

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，勞動基準法第11條第4款定有明文。是依該款規定，雇主除須業務性質變更，有減少勞工之必要外，必須雇主又無其他適當工作可供安置時，始得合法終止勞動契約。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，亦屬業務性質變更之範疇（最高法院98年度台上字第1821號、105年度台上字第144號判決意旨參照）。再業務性質變更，除著重在雇主對於全部或一部部門原有業務種類（性質）之變動外，尚涉及組織經營結構之調整（最高法院110年度台上字第3322號判決意旨參照）。

2.被告辯稱略以：因AI技術造成企業典範移轉，被告公司自行設計研發之Copilot AI已可大量、快速執行多樣化工作任務，並交付高品質工作成果，不但確實大幅促進資料備整分析效率，更提升客戶對被告公司之服務滿意度及被告公司之營運效能，被告公司於該等科技運用之浪潮下，需用人力確實因而減縮，美國總公司透過分析數據結果將客戶區分為優質大型客戶及雲端潛力客戶，於2026會計年度調整業務員額配置標準，標準由業務營收貢獻改為服務之客戶數量，因原告負責金融服務業FSI之優質大型客戶，經客觀大數據分析篩選出共計10個客戶，依照前揭經AI助理及數位技術協作之業務模式變革下，業務人員與客戶之比例，金融服務業至多配置3個AE已足以因應業務需求，被告公司EC部門經營組織結構及業務模式因而發生質變，有減少被告公司EC部門原有AE數量之必要，確屬業務性質變更等情。經查，證人即任職被告公司EC（大型企業商務事業群）部門總經理之李倩於審

理中具結證述略為：「我是2019年7月23日加入被告公司，加入時先擔任CTR（電信交通及流通部門）的部門副總經理，在2022年7月1日擔任FSI（金融事業群）部門副經理，我在2024年4月1日擔任EC（大型企業商務事業群）部門總經理。」、「（問：CTR、FSI是否為EC部門下面的事業群？）答：是，EC部門下面有三個事業群，包含上述兩個及MFG（製造業事業群）。」、「我2022年7月1日至2024年6月30日因為都是金融事業群的直屬主管，原告是我的直屬員工，在2024年之後變成大型企業商務事務群總經理後，我是原告的二線主管，原告的工作情形表現我是知道且清楚的。」、「原告是FSI的業務同仁。」、「原告在加入被告公司到離開大約六年時間，都是在同一部門相同職等沒有變化過。」、「（問：被告公司每年會計年度期間的起迄時間為何？）答：會計年度從每年7月1日至隔年6月30日為會計年度。」、「（問：舉例來說，如果2025年7月1日至2026年6月30日這段期間算哪壹個會計年度？）答：這段時間是被告公司FY26的會計年度。」、「原證5號是FY26的EC組織圖，被證42號是FY25年度EC的組織圖，被證53號是FY27的EC部門組織圖。」、「（問：請問被告公司EC部門於FY25、FY26轄下共有幾個產業別？上述三個組織圖所記載的各產業別在各該年度的AE職位人數是否正確？）答：FY25和FY26都是有三個產業別，分別是FSI、MFG、CTR三個產業。可能是截圖的關係，因為原證5號的部分第一頁可能沒有截完，第二頁的部分比較有截完，所以原證5號FY26的部分要看第二頁大圖才是對的，因為MFG的AE少截一個人。這樣就符合我AE的人數。其餘兩個組織圖所記載的各產業別在各該年度的AE職位人數是正確的。」、「（問：按照組織圖，EC轄有MFG製造業、FSI金融業、CTR零售通訊流通業等三個產業別分組，請問這三個產業別的AE職位的工作內容及所需要的專業知識或經驗有何不同？）答：AE是業務經理，但是因為我們會把大型企業分別不同的產業的原因在於為了要能夠提供更符合客

戶產業核心價值的解決方案，例如製造業最重要的核心會是在於產線的發展和科技不同的運用。金融業主要是提供更好的例如財富管理或客戶服務給她的客人。零售流通業則看其產業類型，例如零售的部分是看如何快速得到更多活動而得商業目標，故不同產業因為客戶屬性和客戶核心價值不同，所以確實是需要不同的專業知識和經驗才能快速讓被告公司銷售達成銷售目的。」、「AE的工作主要是負責被告公司全部產品銷售，但有固定的客戶是交付給她們的，只要是他負責轄下的客戶要購買被告公司得產品，他就是第一線窗口。過去我們的產品比較像套裝軟體譬如說WINDOWS或OFFICE作業系統，因為是標準的產品，所以比較需要對客戶的關係及產品的功能有完整認知就可以做到銷售，但隨著數位轉型及AI發展，被告公司也致力於提供不僅套裝軟體但更豐富的解決方案，以幫助客戶解決她們的痛點。因為要能跟客戶溝通痛點，所以現在的業務被賦予的責任就會比過去賣套裝軟體更為挑戰。例如方才舉例的產線的案例，無法透過WINDOWS或OFFICE標準化的軟體提供客戶做產線效率的提升，但現在可以利用被告公司在雲端上的解決方案而提供客戶更好的效能。所以這就是為什麼我們要把大型事業群分為不同產業而要讓業務更有了解不同產業發展的需求的原因。」、「如我方才所述，AE有固定負責的客戶，現在有兩個重要的面向，一個是客戶會找到AE和其討論其痛點，所以AE必須聽得懂客戶想表達的方式和想解決的問題，都和產業有相關。而另一個方式是AE要能夠去挖掘出客戶的問題進而進一步主動銷售被告公司的解決方案而掌握商情達到業績，所以如果對被告公司解決服務不夠了解或對客戶產業狀況不夠了解的情況下，是無法達成現在非常競爭的市場上的銷售狀況。」、「原告是FSI金融事業群，加入被告公司到離開都沒有做任何部門異動。」、「（問：同樣都是銷售被告公司的服務和產品，不同產業組的AE，是否可以相互調動？）答：如我之前所表達，由於現在數位轉型及雲端及AI發展後，對AE的要

求更需要了解產業發展及他的目標。所以現在在不同產業組的AE，如果沒有之前相關的產業經驗，不太容易調動。」、「（問：請問EC部門於FY26間【即114年7月1日開始】改組的原因及過程為何時？改組生效的時間為何時？對於EC部門的影響為何？）答：我在2025年6月底的時候，收到公司通知大型事業群必須減少一位AE，而在2025年7月1日我去和部門的一線主管討論，確認要被影響的部門是FSI，所以在2025年的7月2日就通知了原告。」、「（問：請問在2025年6月底證人收到公司通知大型事業群必須減少一位AE之前，有無公司的任何人有跟證人討論過公司為什麼要減少大型事業群的一位AE？）答：在2025年4月時總部就有開始和我溝通，新年度的客戶數量以及業績總額的規劃，那時候公司就表示新年度會因為AI科技的發展所以會要求每一位AE要比過去負責更多的客戶數量，原本總公司佈達的規範是一個AE要負責5個客戶，但因為台灣的客戶數量不如美國數量這麼多，所以我極力爭取希望可以不做調整而維持每一位AE在之前年度時負責的客戶數量。到6月底公司最後發布指示同意一位AE最少要負責三個客戶，由於FSI只有十個客戶為MAJOR UPPER（優質客戶），所以公司通知必須要減少一位AE的配置在FSI。」、「原告在FY25年度負責的客戶就是優質客戶領域。」、「如同我方才說的，6月30日收到總公司通知後，7月1日我和FSI部門主管開會討論，我們看了FY23和FY24的個人表現，由於原告在FY23、FY24都是當年度FSI績效考核最低分的同仁，而且連續兩年，所以最後和FSI部門主管共同決定是資遣原告。」、「（問：【提示被證54號】請問這是被告公司的內部網站的網頁資料嗎？您剛剛提到的原告的工作表現，可以從這份資料看出來嗎？）答：是，這是被告公司網站資料。是，這就是我方才提到的考績考核部分。」、「（問：請問妳們是何時決定以原告為資遣的人選的？）答：2025年7月1日決定的。」、「（問：除了EC部門以外，被告公司的其他部門有無因為2026年度組織變更而遭受影

響？）答：FY26被告公司有一個部門叫GPS（全球夥伴事業群），全部的同仁因為AI和組織的調整而被影響，有蠻大部分同事是被裁員的。」、「（問：實際上以證人擔任主管的EC部門來說，AI是否真的有對於EC部門的AE同仁的工作效率有提升的幫助？2025年7月1日改為一位AE服務3-5家客戶之後，AE能夠負擔這樣的工作量嗎？）答：微軟全球非常積極在提供非常多生產力工具給我們客戶，所以也會提供給我們員工，而在生產力工具提供之後，確實對於AE工作效能大幅提升，例如要去拜訪客戶之前要準備的資料，及內部解決方案的準備，都有顯著的效率提升。而在FY26年度EC部門的業績比起FY25是成長了20%，代表著即使AE現在必須負責較多客戶，但是業績可以持續成長。」、「（問：以你多年在高科技產業服務的經驗，你認為微軟公司為了因應AI發展所進行的組織調整，是不是微軟公司為了維持商業競爭力的必要作為？）答：AI發展日新月異，現在向被告公司為了要取得在市場上面領先的地位，所以必須對我們任用的員工做一個重新分配的狀態，例如現在會更聚焦在聘僱更多的科技技術人員，確保被告公司在業界領先地位。而前線業務人員，被告公司會提供生產力工具，而達到更好業績達成率。故在目前AI高度競爭環境下，本公司人力組織調整是有必要的。」、「（問：證人方稱因為這個AI技術的發展所以每個EC部門的AE所負責的客戶有增加，所以要減少一位AE人員，為何只有FSI要減少？其他兩個部門都不用減少？）答：總公司給我們的是一個AE至少要負責三個客戶，如同我說的，FSI的優質客戶只有十個，所以我最多只能有三個AE，而CTR的優質客戶有八個，所以我可以有原本的兩個AE不用做任何調整，而MFG也是一樣的，有符合公司說的一個AE在某一個產業負責三個客戶以上AE人數就不用減少。」、「（問：是否記得2025年至2026年財年期間EC部分之AE人數之人數變化？）答：FY25，AE是15人，FY26，AE不包含原告是14人，FY26公司給我編制的人力只有14人。」等語綦詳（見本院卷

二第47-55、60-62頁），並有微軟新聞中心網頁、FY26年度之EC組織圖、FY25年度之EC組織圖、FY27年度之EC組織圖等在卷可按（見本院卷一第157-163、491-493、555頁；卷二第33頁），足徵被告係因AI技術科技運用，需用人力因而減縮調整，有減少被告公司EC部門原有AE數量之必要，乃因應趨勢而為經營方式之改變，是被告抗辯係因業務性質變更，並非任意資遣原告等語，尚非無據。從而，揆諸首揭說明，堪認本件被告確有因前述業務性質變更而有減少勞工必要之客觀情形。

㈡被告依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，是否符合解僱最後手段性原則？

1.按工作權為憲法第15條明文保障之基本權利，有關勞基法第11條終止勞動契約之事由，涉及勞工既有工作權之喪失，屬於憲法工作權保障之核心範圍，解釋勞基法第11條之規定，自應謹守憲法基本權價值體系而為合憲性之解釋。另勞基法第11條以反面列舉之方式，限制雇主終止勞動契約之權利，並於雇主業務性質變更之情形下，仍於該條第4款規定，應以無適當工作可供安置勞工時，始准許雇主終止勞動契約，顯見解僱應為雇主之最後手段，雇主若可利用組織內調職、再教育等相當成本之方式達到經營目的時，應迴避解僱勞工，始合於解僱最後手段性原則。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）。而所謂「無適當工作可供安置」，應指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安置或另向雇主應徵其他工作。

2.查被告終止兩造勞動契約之經過，係由被告於114年7月2日寄送電子郵件予原告，且在會議中向原告表示預告終止勞動契約及最後工作日為114年8月6日，嗣並陸續寄送被告公司職缺之電子郵件予原告，原告主管MAGGIE另於114年7月25日

寄送電子郵件給原告，且於114年8月6日寄送電子郵件附具職缺審查表之說明給原告，表示「因業務性質變更，確實有減少人力之必要，...依據您的專業背景、資歷及技術能力，本公司已盡力找尋適合您的職務，並主動與您分享本公司的內部職缺。但很遺憾地，本公司目前招募之職缺均為具有高度專業性或具備技術背景者，難以於合理期間內透過教育訓練或輔導措施習得該等職缺之核心職業技能，故目前並無合適於您的職缺可以提供...」，亦無法安排其他微軟集團公司職缺以安置原告，將於該日依法資遣原告等情，有上開相關電子郵件附卷可稽（見本院卷一第173-178、179-196、205及25-29頁）。經查：

⑴證人李倩於審理中到庭具結證述略為：「（問：請問在2025年6月底證人收到公司通知大型事業群必須減少一位AE之前，有無公司的任何人有跟證人討論過公司為什麼要減少大型事業群的一位AE？）答：在2025年4月時總部就有開始和我溝通，新年度的客戶數量以及業績總額的規劃，那時候公司就表示新年度會因為AI科技的發展所以會要求每一位AE要比過去負責更多的客戶數量，原本總公司佈達的規範是一個AE要負責5 個客戶，但因為台灣的客戶數量不如美國數量這麼多，所以我極力爭取希望可以不做調整而維持每一位AE在之前年度時負責的客戶數量。到6月底公司最後發布指示同意一位AE最少要負責三個客戶，由於FSI只有十個客戶為MAJOR UPPER （優質客戶），所以公司通知必須要減少一位AE的配置在FSI。」、「在2025年7月1日確定是原告要被資遣後，我有請被告公司的HR同仁去看目前開放的職缺是否適合原告的職等和過去的工作技能，但在那個時間點都沒有符合原告的狀態，所以還是在7月2日通知她被資遣。」、「（問：證人的意思是去看有哪些職缺、判斷這些職缺是否是適合原告，是由HR同仁去看職缺進行判斷，還是證人本人也有去看職缺也判斷這些職缺並不適合原告？）答：我是請HR同仁先提供給我目前在被告公司開放的職缺後，請他先整

理目前開放的職等和職缺的職位，然後我再自己看完之後判斷的。」、「（問：自決定以原告為資遣人選至原告於114年8月6日正式被資遣期間，被告公司有沒有持續評估是否有適合原告轉任的職缺？）答：以我所知HR同仁每週會提供兩次目前開放的職缺提供給原告。而我本人也有去幫原告關注是否有適合的職缺讓她申請，但是基於職等和專業技能的考量，評估完後並沒有完全適合原告轉任的職缺。」、「（問：【提示原證5號，本院卷一第491-493頁】請問這封電郵是否是您寄出的？當時EC部門CTR產業組下的AE職位是否仍為「TBH」招募中？倘若如此，為何當時您沒有直接請原告轉任這個職位？）答：這封郵件是我寄出的。當時雖然在7月發出這個郵件時是TBH ，但是其實我們已經有確認的人選，而且他是在6月12日已經簽回我們的聘僱書，再加上這個部門是CTR，如同我剛剛說的，因為現在對產業的經驗很要求，而原告在過去皆為在FSI產業的經驗，所以無法讓她轉任這個職位。」、「（問：【提示原證11號，本院卷一第527-528頁】請問被告公司是否曾於114年8月14日招募Public Sector部門之AE職位？這是否為適合原告擔任的職位？）答：本公司在114年8月14日確實有針對公共事業群招募AE的職缺，但是公共事業群和大型企業屬性非常不同，公共事業群主要服務的客戶為政府機關，而政府機關服務的顧客為人民，例如交通部，它需要的是怎麼運用微軟的解決方案提供更好的便民服務，所以以我所知公共事業群想招募的AE必須具備服務過公部門的業務經驗，原告並無相關經驗，所以不適合。」、「（問：在資遣原告之前，就其他的職位，被告公司是否有先試著進行教育訓練或輔導、培訓？）答：本公司在做這些職位的申請時會看她本人的本質學能和她的經驗為主，如果是稍微教育訓練或輔導就可以符合的話，或許可以考量，但由於這些職位可能都需要寫程式的能力和背景，所以比較難符合做教育訓練或輔導或培訓就可以達成申請這個職位。」、「（問：如果EC部門各個組別AE人

員，就證人認知或了解，透過適當教育訓練或輔導有無辦法在不同組別間轉任？有無可能性存在？）答：以我過去在被告公司七年的期間，我們並沒有進行過透過教育訓練或輔導來做轉任，而是希望AE本人就具備各個組別的產業技術能力，主要原因是微軟服務的客戶在我部門是大型企業，所以我的同業也都非常積極的和客戶取得商業的機會。基於更快速取得本公司的業績，我們會希望組別的AE人員是直接具備產業經驗的。」等語（見本院卷二第52-62頁）。依證人李倩上開證述可知，在「114年4月」時被告之總部就有表示「新年度」會要求每一位AE要比過去負責更多的客戶數量，甚且原本總公司佈達的規範是一個AE要負責5個客戶，故依此推算，被告此時已顯可預見AE職位的數量自新年度（即自114年7月1日起算之年度）將有高度可能會減少，甚至可能減少不只1位。面對此等立即到來且「可能不只1位AE」之安置義務要求，被告自當力求在現有AE職位內之空缺預為規劃，以盡其馬上將面對之安置義務要求。特別是，在總部告知最後決定之比例（按即1位AE要負責服務幾位客戶）前，因為可能因而減少之AE人數仍屬未定，包含其他兩個產業組在內之各產業組AE自然也都有被裁員之可能，被告自無可能事先預知且僅專以原告1人之工作經驗背景作為是否保留AE職缺之考量，此理亦屬灼然；是以此時但凡有AE職位空缺，依理被告自當在此2、3個月短暫期間內暫行控留職缺，等待總部最後決定後，處理完應盡之安置義務，若仍有缺額，才增聘新AE，才是負責任之雇主之正常作為。然而，被告非但未在114年4月知悉總部「新年度」之要求後，積極規劃應對可能之安置義務要求，反而就114年7月初組織表上仍維持TBH（to be hired）之「CTR產業組之AE」的空缺（見本院卷一第491-493頁），卻於「114年6月12日」就增聘新AE以補滿「CTR產業組之AE」的空缺，被告之作為恰恰反於負責任之雇主之正常作為。是以，被告就其在資遣前後相當合理期間之上開作為顯難自圓其說，不無規避、有違誠信之嫌，自

難認被告已盡安置義務，核與勞基法第11條第4款「又無適當工作可供安置」之要件難謂相符。

3.至被告固辯稱：客觀上CTR產業組之AE已非安置義務之範疇，原告過往工作經驗集中金融產業，縱同為AE職位，EC部門CTR產業組之AE亦非適當職位云云。惟查，被告之CTR產業組為電信交通及流通部門，而原告於92年2月21日至93年3月10日曾任職上櫃公司中菲電腦公司，擔任業務部之業務代表，負責之產業即包含零售物流業、交通航運業、醫療製藥業等非金融業之大型企業等情，有中菲電腦公司115年8月27日開立之服務證明書及原告勞保被保險人投保資料表（明細）等件可證（見本院卷二第97-99頁）。再對照證人李倩證述「再加上這個部門是CTR，...，而原告在過去『皆』為在FSI產業的經驗，所以無法讓她轉任這個職位。」等語（見本院卷二第56頁），可知被告在未瞭解原告實際上具有相關工作經歷背景之情況下，即依其有限之認知片面排除原告轉任CTR產業組之AE之可能，誠難謂已盡其安置義務。尤甚者，依證人李倩證述：「（問：CTR產業組現任的AE人員Claire Wei，原先是否擔任FSI【金融業】之AE，後來才轉至CTR產業組？Claire Wei於轉調至CTR 產業組前，是否有與CTR【通信運輸零售業】產業之相關工作經驗？）答：Claire Wei她是後來有轉到CTR 產業組，時間約在2020或2021年。是的，Claire Wei之前在GARTNER工作，當時我也在該公司，Claire Wei是我當時部門的員工，她那時候有負責過零售業。」等語（見本院卷二第61頁），可知被告員工Claire Wei，係先擔任FSI之AE後來才轉任CTR產業組之AE，在此之前之經驗為在其它公司「有負責過零售業」，對比之下，原告在上櫃公司中菲電腦公司負責過更多之產業如「零售物流業、交通航運業、醫療製藥業等非金融業之大型企業」等，是以被告對其員工認知不足而有偏誤，益形可見。且由轉任人員Claire Wei從上開FSI組別AE順利轉任至CTR組別AE之情形以觀，兩個組別AE並非無從轉任，且顯然有轉任成功、適

應良好之實例，如Claire Wei自2020或2021年轉任迄今仍在CTR組別任職，亦有2026財年之被告公司組織圖可證（見本院卷一第493頁），故兩個組別縱或有差異，惟亦當存在透過一定之轉職教育、輔導促成順利轉換之可能。又，參以證人李倩證述：「（問：如果EC部門各個組別AE人員，就證人認知或了解，透過適當教育訓練或輔導有無辦法在不同組別間轉任？有無可能性存在？）答：以我過去在被告公司七年的期間，我們並沒有進行過透過教育訓練或輔導來做轉任，而是希望AE本人就具備各個組別的產業技術能力，主要原因是微軟服務的客戶在我部門是大型企業，所以我的同業也都非常積極的和客戶取得商業的機會。基於更快速取得本公司的業績，我們會希望組別的AE人員是直接具備產業經驗的。」等語（見本院卷二第61-62頁），堪認被告公司過去7年內事實上並未曾做過「透過教育訓練或輔導」讓AE轉任的任何努力，且因被告考量的因素並非迴避解僱勞工，而僅係「希望組別的AE人員是直接具備產業經驗的。」，不論行為或目的上均與解僱最後手段性原則之要求難謂相合。況不同組別AE之轉任具有實際上成功並適應良好之前例，業如前述，益見被告忽視透過教育訓練或輔導使AE轉任不同組別之可能以及未盡其安置義務之要求，洵屬明確。

4.被告另辯稱：證人李倩完全掌握其希望招募之人才，又其擔任原告之主管長達3年，瞭解原告之專業技能及工作經驗，故證人李倩本於其專業判斷該等職位並非適當職位；原告115年4月27日之電子郵件更明確指出CTR產業為「全新工作領域」云云，並提出上開電子郵件供參（見本院卷一第593頁）。然查，被告雖辯稱「證人李倩完全掌握」、「瞭解原告之...工作經驗」云云，惟顯然與證人李倩所述「原告在過去『皆』為在FSI產業的經驗，所以無法讓她轉任這個職位。」等證詞相悖，被告此部分辯詞自無從採信。另查，依原告115年4月27日之電子郵件內容，該電子郵件所稱之「全新工作領域」當係指被告安排之工作「AI Workforce Speci

alist」而言，此觀諸被告民事答辯㈢狀暨所附上開電子郵件內容即知（見本院卷一第552-553、593頁），否則按照被告之主張，豈非該電子郵件中與「CTR」並列之「FSI（按即原告原本之工作領域）」也是「全新工作領域」？是被告此部分所辯，亦無足取。

5.合依前述，本件被告僅憑特定既有印象、未瞭解原告工作背景經歷、亦未提供任何再教育及訓練，即排除可能之工作選項，且被告未再舉證曾有積極且確實為原告尋覓合適職缺如離職前後相當合理期間之AE職缺及於相當期間輔導原告至被告其他部門及集團其他公司從事適合工作，而無其他適當工作可供安置之事實，甚至不無規避安置義務之可能情形，業如前述，揆諸前揭說明，本件被告依勞基法第11條第4款規定之終止勞動契約行為因違反解僱最後手段性原則，即非合法。

㈢原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由：

查原告自108年5月20日起受僱於被告，而被告於114年8月6日終止兩造間勞動契約，既如前述為不合法，兩造間僱傭關係自仍屬有效存在。則原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

㈣原告得請求被告自114年8月7日起至原告復職前1日止，按月給付薪資及遲延利息：

1.按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。次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；又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、第235條及第234條分別定有明文。再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.查本件契約未經被告合法終止，兩造間僱傭關係仍屬存在，被告前揭終止行為雖不生終止契約之效力，然已足認被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告於被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告公司，為其所拒絕。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，其復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告已經受領勞務遲延，仍應給付工資予原告。原告離職前基本月薪16萬3,500元、伙食津貼為3,000元，故約定月薪共計16萬6,500元等情，為被告所不爭執（見本院卷二第113頁），是原告主張被告應給付自114年8月7日起至原告復職之前1日止，按月於該月末日給付如附表「原告工資債權數額」欄所示之金額（按114年8月部分，因未滿1個月，故該月薪資係依比例計算，結果如附表「原告工資債權數額」欄所示），核屬有據；逾此範圍，則屬無據。

㈤原告主張被告應給付美國微軟公司獎勵股票4股及9月份CBI業績獎金，則無理由：

1.關於9月份CBI業績獎金部分

⑴按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。而尚不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，此觀勞基法施行細則第10條第2款規

定自明。再按提起將來給付之訴，以其請求所據基礎法律關係而生之給付義務內容業已確定，僅該內容已確定之給付義務，其清償之期限尚未屆至或條件尚未成就，而有預為起訴請求之必要，始得為之。將來給付之訴，雖可提前實現原告權利之時間，但亦可能增加被告嗣後救濟之困難及負擔，故原告就有預為請求之必要性負主張及舉證之責，法院應依具體個案情形，權衡兩造利益，判斷原告是否具有受權利保護之必要與實益（最高法院109年度台上字第2778號、110年度台上字第2791號、112年度台上字第431號判決意旨參照）。

⑵按，「本公司可依員工績效考核評量結果依裁量給予績效獎金，內容請參考陸、績效考核章程，績效獎金不保證給與。」、「績效獎金總預算係視公司之營運狀況及參考市場資料後，依員工績效考核評量結果依裁量給予績效獎金，績效獎金不保證給與。」、「員工若於績效考核全期之間離職，本公司得不列入評估發給績效獎金。」，被告公司工作規則第14條第2項、第24條第3項第1款及第2款定有明文（見本院卷一第387-396頁），且原告於108年4月9日與被告公司簽署聘僱契約之附件A之註2載明：「上述之績效獎金計畫概述之說明，不代表雇用人保證或承諾依績效獎勵計畫給予受僱人任何績效獎金。受僱人於各該會計年度是否得領取任何績效獎金，及/或受僱人得領取之績效獎金數額，均依各該會計年度受僱人之考績及當時適用之微軟績效獎金計畫加以評估與決定。」，亦有聘僱契約存卷可參（見本院卷一第409-419頁），可知被告之CBI業績獎金係視公司之營運狀況及參考市場資料後，依員工績效考核評量結果依裁量給予，並不保證給與，是勞工縱有付出勞務，也非固定必然取得，自非僅以原告完成勞務為已足，與勞工出勤、工時狀況及職務內容等單純勞力之提供無直接對價性，而為被告鼓勵工作績效所加給的獎勵性給與，此部分因係由被告依裁量給予並無保證給與性質，且並無固定、客觀而可逕行計算之核發標準，本件原告僅以往年曾受領獎金及其主張之業績表現，尚

不足證明如未遭終止其確實必可領取此部分業績獎金，亦無何憑據堪認被告已然必須給付此部分CBI業績獎金，故原告提起此部分請求，尚非有據。從而，原告請求被告給付CBI績效獎金，為無理由。

2.關於美國微軟公司獎勵股票4股部分

⑴原告固主張依民法第227條、第216 條規定被告應給付美國微軟公司獎勵股票4股云云。被告則辯稱：美國微軟公司之股票發放政策之發給人為被告之母公司美國微軟公司，並非由被告發給，而各版本契約條文相類，因被告並非締約當事人，目前僅有原告於108年所簽訂之契約版本即THE MICROSOFT CORPORATION 2017 STOCK PLAN FOR NON-U.S. EMPLOYEES（股票獎勵契約2017年美國微軟公司股票計畫適用非美國員工；下稱「股票獎勵契約」）之簽約當事人為美國微軟公司與原告，被告並非契約當事人，股票獎勵契約係為美國微軟公司為達集團徵才、留才之目的所設計之恩惠性給予，非屬被告與員工之勞動契約條件，並由美國微軟公司全權單方決定股票之發放與否，並得隨時修改、修訂、暫停或終止股票獎勵契約；因此，該等股票發放政策，自始至終非屬被告發給或決定甚明；且該股票之發放既屬美國微軟公司與原告間之合意，更顯然與被告依法終止與原告間之契約無因果關係，原告請求並無理由等語，並提出股票獎勵契約為佐（見本院卷一第421-461頁）。

⑵經查，股票獎勵契約第8條Value of Unvested SAs（尚未生效的股票獎勵之價值）載明：「In consideration of the award of these SAs, Awardeeagrees that upon and following termination of Awardee's Continuous Status for any reason (whether or not in breach of applicable laws), andregardless of whether Awardee is terminated with or without cause, notice, orpre-termination procedure or whether Awardee asserts or prevails on a claimthat Awardee's employment was terminable only fo

r cause or only with notice orpre-termination proced
ure, any unvested SAs under this Award Agreement sha
llbe deemed to have a value of zero dollar ($0.00).
（中文翻譯：就給予之股票獎勵，被給予者同意，於被給予
者的連續性狀態基於任何理由發生終止（無論是否違反適用
法律）時或之後，且不論被給予者的終止有無理由、通知或
預先終止流程而終止或不論被給予者主張或獲判其聘僱關係
僅能基於有理由、通知或預先終止程序而終止，本獎勵契約
下任何尚未生效的股票獎勵之價值，均應被視為0美元（$0.
00）。）」等語（見本院卷一第422頁）。另依股票獎勵契約
第11條Acknowledgment of Nature of Plan and SAs（對本
計畫及股票獎勵性質的確認）亦載明：「(a) the Plan is
established voluntarily by the Company, it isdiscret
ionary in nature andmay be modified, amended, suspen
ded or terminatedby the Company at any time, as prov
ided in the Plan;(b)the Award of SAs is voluntary an
d occasional and does not create any contractual oro
ther right to receive future awards of SAs or other
awards, or benefits inlieu of SAs even if SAs have b
een awarded in the past; (c) all decisions with resp
ect to SAs or other future awards of SAs,if any, wil
l be atthe sole discretion of the Company; (i) neith
er the Award of SAs norany provision of this Award A
greement,the Plan or the policies adopted pursuant t
o the Planconfer upon Awardee any rightwith respect
to employment or continuation of current employment
with theCompany or Awardee's actual employer or limi
t in any way the right of theCompany or Awardee's ac
tual employer to terminate Awardee's employment or o
therrelationship at any time,with or without caus
e;... (l)no claim or entitlement to compensation or

damagesarises fromtermination of SAs or any diminuti on in value of the SAs or Shares receivedupon vestin g of SAs resulting from termination of Awardee's Con tinuous Status(for any reason whatsoever and whether or not in breach of applicable laws andwhether or no t later found to be invalid or in breach of employme nt laws in thejurisdiction where Awardee is employed or the terms of Awardee's employmentagreement, if an y...)（中文翻譯：(a) 本計畫由美國微軟公司自願性加以提供，其性質可由美國微軟公司依其裁量依本計畫約定隨時修改、修訂、暫停或終止本計畫；(b)本股票獎勵的給予係屬自願性、例外性及非經常性，且並未創設任何契約或其他權利可取得未來的股票獎勵或其他獎勵，或其他關於股票獎勵的利益，儘管過去曾經給予股票獎勵；(c)有關獎勵股票或其他未來獎勵股票（如果有的話）的所有決定均由美國微軟公司裁量決定；(i)股票獎勵的給予，以及本獎勵契約之提供，本計畫或本計畫所採行的政策，就與美國微軟公司或被給予者實際雇主間的聘僱關係或目前聘僱關係的連續性，均未授予被給予者任何權利，或以任何方式限制美國微軟公司或被給予者的實際雇主隨時終止被給予者聘僱關係或其他關係的權利，不論係基於有理由或無理由終止；(l)因被給予者連續性狀態終止（不論該等終止係基於任何理由，且不論該等終止在被給予者受聘僱地點的司法管轄區是否嗣後被認定無效或違反勞動法或聘僱契約約定，若有）而終止股票獎勵，或於清算時取得的股票獎勵或股票價值的減少，被給予者不得主張有權請求損害賠償或損失。）」等語（見本院卷一第424頁）。依上開約定，可知美國微軟公司本得依其裁量隨時修改、暫停或終止系爭股票獎勵計畫，原告亦同意系爭股票獎勵計畫未創設任何契約或其他權利可取得未來的股票獎勵或其他獎勵。又系爭股票係由美國微軟公司依其計畫獨立決定發放，被告並非給付主體，卷內亦無證據足認被

告對美國微軟公司是否核發股票具有決定權。原告就被告終止勞動契約與其未取得4股股票間之相當因果關係，以及所失利益之客觀確定性，亦未舉證足資證明，是原告此部分請求，尚非有據。

㈥原告得請求被告提繳自114年8月7日起至原告復職前1日止之勞工退休金9,000元至原告之勞退專戶：

按雇主應為適用勞退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%；雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。查兩造間勞動契約未經被告合法終止，兩造間僱傭關係仍繼續存在，被告仍應自114年8月7日起給付原告工資，既如前述，被告即有依上揭規定為原告提撥勞退金至其勞退專戶之義務。而依114年1月1日起生效之勞退金月提繳分級表，原告屬第11組最高級距，月提繳工資應以15萬元計，是原告請求被告應按月自114年8月7日起至原告復職前1日止提繳9,000元（計算式：15萬元×6%=9000元）至其勞退專戶之範圍內，為有理由；逾此範圍，則乏其據。

㈦被告所為本件抵銷抗辯，為有理由：

1.按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第334條第1項定有明文。

2.查被告應自114年8月7日起至原告復職日前1日止，按月給付原告16萬6,500元，然被告終止勞動契約不合法，兩造僱傭契約繼續存在，業經本院認定如前，是以被告公司原無給付原告資遣費之義務，自得依民法第179條第1項不當得利規定請求原告返還上開款項。而被告已給付原告之資遣費為886,914元，有被告銀行付款紀錄及付款明細可稽（見本院卷一

第169-171頁），是被告依前述規定主張就原告請求前述薪資債權與原告受領之款項886,914元為抵銷乙節，為有理由。

3.經抵銷後，原告主張被告應給付自114年8月7日起至原告復職之前1日止，按月於末日給付如附表「原告可請求工資數額」欄所示之金額，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據，應予准許；逾此範圍，則無從准許。

四、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依民法第487條前段請求被告給付自114年8月7日起至原告復職前1日止，按月於該月末日給付如附表「原告可請求工資數額」欄所示之金額，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，以及依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告自114年8月7日起至原告復職前1日止，按月提繳9,000元至原告之勞退專戶之範圍內，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，即無理由，應予駁回。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；同時宣告雇主即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　30　　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　　10　　月　　30　　日

書記官　吳珊華

附表：（幣別：新臺幣）

應給付 工資月份	原告工資債權數額	被告得抵銷之債權數額	扣抵餘額	原告可請求工資數額
114年8月7日至 114年8月31日	134,274元	134,274元	752,640元	0元
114年9月	166,500元	166,500元	586,140元	0元
114年10月	166,500元	166,500元	419,640元	0元
114年11月	166,500元	166,500元	253,140元	0元
114年12月	166,500元	166,500元	86,640元	0元
115年1月	166,500元	86,640元	0元	79,860元
115年2月至原告復職前1日止	166,500元	0元	0元	166,500元

註：

1.114年8月7日至114年8月31日部分之工資係依比例計算（計算式：166,500元÷31×25＝134,274元，元以下四捨五入）

2.被告主張抵銷之債權即原告已領取之資遣費款項886,914元，經依序抵銷後，自115年2月起無可扣抵金額。