

臺灣高等法院民事判決

110年度重勞上字第8號

上訴人 台灣布魯克生命科學股份有限公司

法定代理人 陳玲楓

訴訟代理人 賴志豪律師

馮基源律師

黃柏維律師

被上訴人 張國晉

訴訟代理人 饒斯棋律師

羅偉恆律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國110年1月20日臺灣新竹地方法院109年度重勞訴字第8號第一審判決提起上訴，本院於110年12月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

原判決主文第二項應更正為：「被告應自民國一〇九年三月十四日起至原告復職日止，按月於每月最後一日給付原告新台幣貳拾貳萬玖仟捌佰玖拾捌元，暨自各期應給付日之次日起，按年利率百分之五計算之利息。」。

事實及理由

壹、程序方面：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加。民事訴訟法第463條、第256條定有明文。本件被上訴人於原審聲明求為判命：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自民國109年3月14日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣（下同）22萬9,898元，暨自各期應給付日之次日起，按年利率5%計算之利息等語。嗣經原審判決被上訴人勝訴，上訴人聲明不服提起上訴，被上訴人則於本院審理時更正原審上開訴之聲明(二)為：被告應

01 自109年3月14日起至原告復職日止，按月於每月最後1日給
02 付原告22萬9,898元，暨自各期應給付日之次日起，按年利
03 率5%計算之利息等語（見本院卷第432頁），核屬不變更訴
04 訟標的而補充事實上或法律上陳述，則依上開規定，應予准
05 許，合先敘明。

06 貳、實體方面：

07 一、被上訴人主張：伊自98年10月12日起受僱於上訴人擔任技術
08 支援經理（下稱系爭契約），月薪為22萬9,898元。上訴人
09 於109年3月12日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款
10 規定終止系爭契約，並告知伊系爭契約於109年3月13日終
11 止。惟上訴人之業務性質並無變更，且上訴人於109年3月間
12 仍公開徵求與伊工作內容近似、工作地點位於台南市之職
13 缺，足見上訴人並無減少勞工並資遣伊之必要。且上訴人未
14 對伊盡安置前置義務，不符合最後手段性原則，其終止系爭
15 契約並不合法。上訴人終止系爭契約時，已預示拒絕受領伊
16 之勞務給付，惟伊並無去職之意，故上訴人自106年3月13日
17 終止系爭契約之日起陷於受領勞務遲延，上訴人仍應自109
18 年3月14日起按月給付伊薪資。爰依系爭契約請求確認兩造
19 間僱傭關係存在，及命被上訴人自109年3月14日起至伊復職
20 日止，按月於每月最後1日給付伊22萬9,898元本息等語（原
21 審為上訴人敗訴之判決，上訴人據此提起上訴）。並答辯聲
22 明：上訴駁回。

23 二、上訴人則以：被上訴人原任職於伊所屬半導體部門，負責管
24 理臺灣、大陸、新加坡三地產品技術支援業務。嗣因布魯克
25 集團全球半導體部門與奈米表面部門整併，伊之業務性質變
26 更，不再負責管理臺灣、大陸、新加坡之技術支援服務業
27 務，分別由中國布魯克公司經理即訴外人孫昊接手臺灣與大
28 陸、泰國布魯克公司經理即訴外人Praset Riremkul接手新
29 加坡半導體部門技術支援服務團隊管理工作，伊因此有減少
30 勞工之必要。伊僅有基層工程師職缺，並無適當管理工作或
31 每月高達24萬8,533元薪資職缺可供安置被上訴人。伊曾於

01 109年6月間提供業務支援工程師職缺予被上訴人，惟遭被上
02 訴人拒絕等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)
03 被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

04 三、兩造不爭執之事項：

05 (一)上訴人為美國布魯克集團在臺子公司。被上訴人自98年10月
06 12日起受僱於上訴人，並擔任臺灣技術支援經理，月薪為22
07 萬9,898元。

08 (二)上訴人於109年3月12日告知被上訴人將依勞基法第11條第4
09 款規定終止系爭契約，並告知系爭契約於3月13日終止。

10 (三)兩造於109年4月27日經社團法人新竹縣勞資關係協會調解不
11 成立。

12 四、兩造爭執要點為：上訴人終止系爭契約是否合法？被上訴人
13 得否請求上訴人按月給付自109年3月14日起至復職之日止之
14 工資本息？茲就兩造爭點及本院得心證理由分述如下：

15 (一)業務性質變更部分：

16 1.按因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供
17 安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4
18 款定有明文。所謂「業務性質變更」，係指雇主基於經營決
19 策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營
20 運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異。除重
21 在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類之變動外，最
22 主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技
23 術、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編
24 列等變更均屬之。故經營事業之技術、方式、手段有變更，
25 致全部或部分業務、組織發生結構性或實質性之變異者均屬
26 之（最高法院100年度台上字第1057號、98年度台上字第652
27 號、98年度台上字第1821號判決意旨參照）。

28 2.109年3月組織合併前：

29 (1)上訴人隸屬美商布魯克集團，該集團為知名跨國企業，研發
30 生產質譜儀等高科技儀器設備。上訴人所營事業由不同事業
31 群處理，其中科學儀器奈米事業群包括四大部門：X光部

門、奈米分析部門、奈米表面部門、以及半導體部門。上訴人原管理臺灣、中國及新加坡（含馬來西亞）之半導體部門技術支援團隊，中國布魯克公司則管理臺灣及中國之奈米表面部門之技術支援團隊，並由孫昊負責，上訴人及中國布魯克公司再將管理事務向總部全球技術支援部門報告，並由副總裁負責，有上訴人網站簡介資料、布魯克集團108年年報影本可稽（見原審卷一第96至99、112至113頁）。

(2)被上訴人原任職於上訴人半導體部門，負責管理臺灣、大陸、新加坡三地產品技術支援業務，團隊成員共14人，被上訴人於109年3月4日以電子郵件向其主管即全球服務團隊副總裁匯整並報告，其所屬團隊成員各自負責之產品比例（見原審卷一第254至255頁）。被上訴人亦曾先後於107年、108年績效評量中，將臺灣、中國、及新加坡（含馬來西亞）技術支援服務團隊之成長列入自我評比項目，且107年臺灣技術服務團隊成長配比與其他地區相較，其比例顯不足八成；108年績效評量上開各地團隊之管理比重則完全相同（見原審卷一第256至280頁）。以上為兩造所不爭執，並有上開電子郵件與績效評量影本可稽，則據此足證上訴人辯稱：被上訴人原任職於上訴人所屬半導體部門，負責管理臺灣、大陸、新加坡三地產品技術支援業務等語，應為可採。被上訴人主張：伊僅為協助或代管中國的業務云云，即屬無據。

3.109年3月組織合併後：

(1)布魯克集團嗣於109年3月宣布，為強化科學儀器奈米事業群部門運作績效，決定合併布魯克半導體部門與布魯克奈米表面部門，合併後稱為布魯克奈米表面與計量部門。且因奈米表面部門之全球營運規模遠大於半導體部門，因此整併後之奈米表面與計量部門營運，原則上由奈米表面部門主導。上訴人為配合集團整併與指示，因此調整半導體部門、奈米表面部門之組織結構與人事體制如下：①臺灣半導體部門技術支援服務管理業務改由中國布魯克公司管理，並由原先位於大陸負責奈米表面部門管理之孫昊負責。②中國半導體部門

技術支援服務管理業務由中國布魯克公司管理，亦由孫昊負責。③新加坡（含馬來西亞）半導體部門技術支援服務管理業務由泰國布魯克公司管理，由Prasert Riremkul負責。有109年3月布魯克半導體部門與布魯克奈米表面部門合併公告、109年3月布魯克集團全球奈米表面與計量部門技術支援部門副總裁公告英文與中文譯文影本（見原審卷一第281頁、卷二第153至154頁）、109年3月1日、109年6月30日集團組織經營結構變更前後說明圖影本可稽（見本院卷第397頁），並為兩造所不爭執。則據此足證上訴人所營奈米表面部門、以及半導體部門確實因合併而生結構上重大變更。

(2)被上訴人主張：上訴人於半導體部門臺灣本地的技術支援服務團隊管理工作仍由訴外人范秉舜負責管理，上訴人公司組織並未減縮云云。經查布魯克集團全球奈米表面與計量部門技術支援部門副總裁於109年3月宣布，孫昊接受新設立之布魯克奈米表面與計量部門，擔任在中國及臺灣之技術支援團隊的管理職務，向孫昊報告業務的人員，在臺灣有半導體產品技術支援主任林君皇、以及奈米表面產品技術支援經理范秉舜，有該公告英文與中文譯文影本可稽（見原審卷二第153至154頁）。孫昊應臺灣布魯克的客戶台灣積體電路製造股份有限公司（下稱台積電）要求，解決機台遲延上線問題，亦有電子郵件影本可憑（見原審卷一第423至427頁），並均為兩造所不爭執。則據此足證109年3月組織合併後，原先由上訴人所負責之臺灣、中國、新加坡（含馬來西亞）半導體部門技術支援服務管理業務，已分別改由中國布魯克公司、泰國布魯克公司負責。台積電公司係直接洽詢孫昊尋求技術支援，孫昊則直接指揮台灣本地技術支援服務團隊，並非由范秉舜指揮；且范秉舜僅為臺灣奈米表面產品技術支援經理，其直接上級主管為孫昊，上訴人已不再負責該等業務。且被上訴人於105年8月26日向人力資源部門主管說明半導體技術支援部門成員時，並未包括范秉舜，有電子郵件英文與中文譯文影本可查（見原審卷二第14至16頁），足證范

01 秉舜所負責之業務與半導體部門無關，因此不可能取代被上
02 訴人之管理職務。被上訴人之管理職務，實為中國布魯克公
03 司經理孫昊所取代。被上訴人又主張：布魯克集團在臺灣有
04 半導體產品技術支援主任林君皇，半導體部門工程師仍分別
05 由服務經理黃子瑋及服務主管余俊楠管理，足見上訴人仍管
06 理半導體工程師之業務云云。經查林君皇本即任職於上訴人
07 公司擔任半導體部門技術支援主任，並不負責臺灣以外事
08 務，被上訴人之管理職務已分別由中國及泰國布魯克公司取
09 代，已如前述，並非黃子瑋、余俊楠所得取代。從而被上訴
10 人此部分主張，並不足採。

11 (3)被上訴人又主張：上訴人刻意將技術支援工作分為管理及非
12 管理職，惟被上訴人擔任臺灣技術支援經理之工作內容本為
13 處理臺灣本地客戶的產品相關問題，且被上訴人所屬部門在
14 臺灣的工程師並未裁撤，工程師提供技術支援的業務依然存在
15 云云。經查被上訴人於105年8月26日以電子郵件向人力資
16 源部門主管說明半導體技術支援部門員工之職位及職務內容
17 （見原審卷二第14至16頁），當時以附件載明被上訴人的基
18 本職務如下：60%為管理活動，20%為針對布魯克工具、應
19 用、產品訓練、安裝、故障排除等，20%為工具確認以供認
20 列營收（見原審卷二第17至19頁）。而被上訴人所管理的工
21 程師之基本職務如下：85%為針對布魯克系統、產品訓練、
22 安裝、故障排除等，15%為建立知識資料庫（見原審卷二第
23 37至39頁）。以上為兩造所不爭執，並有上開電子郵件英文
24 與中文譯文影本可稽，則據此足證被上訴人之工作有80%為
25 管理相關職務，惟其所管理之工程師職務則為實地從事技術
26 支援工作，二者顯然不同。是被上訴人此部分主張，並不可
27 採。從而上訴人辯稱：伊遵從集團決策為內部調整，業務性
28 質已有變更等語，即屬有據（但上訴人未善盡安置前置義
29 務，詳如後述）。

30 (二)安置前置義務部分：

31 1.按勞基法第11條第4款後段規定所稱「無適當工作可供安

置」，明示雇主資遣勞工前必先盡安置前置義務，必無處可供安置時，最後不得已才可資遣，學說上稱為迴避資遣型的調職（最高法院105年度台上字第144號判決意旨參照）。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）。

2.上訴人於109年3月12日前毫無提供其他職務並詢問被上訴人調職意願，逕於109年3月12日當日通知被上訴人之職務已被裁撤，系爭契約於翌日即同年3月13日終止等情，為上訴人所自陳（見原審卷二第148至149頁），並有僱傭契約終止及概括免責契約影本可證（見原審卷二第56至58頁）。上訴人雖辯稱：並無其他適當職位足以安置被上訴人云云。惟被上訴人之工作有80%為管理相關職務，20%為針對布魯克工具、應用、產品訓練、安裝、升級及應用支援進行診斷及故障排除，已如前述。則據此足證被上訴人之管理職務雖為中國布魯克公司孫昊經理所取代，然被上訴人應仍可勝任實地技術支援工作。從而上訴人應舉證證明已提供適當新職務善盡安置義務，惟被上訴人之條件不符或無意願就任，始足認上訴人業已善盡安置前置義務而符合解僱最後手段性原則。

3.上訴人於109年2月4日前尚有半導體產品銷售業務經理職，但上訴人於109年3月12日終止系爭契約前，並無詢問被上訴人有無意願擔任該項職務，為兩造所不爭執（見本院卷第356、419、423頁）。上訴人雖辯稱：該職缺為109年2月5日由訴外人彭冠傑接任108年7月離職之訴外人王寅財，與被上訴人先前擔任半導體產品之技術支援業務(售後服務)性質不同，且該職缺之聘用任命程序於半導體部門與奈米表面部門整併前即已完成，並無安置被上訴人之可能云云。惟上訴人於109年3月組織合併前，顯然應已籌備相當時間，應得早已預見被上訴人之職務將被中國布魯克公司人員所取代，自應先行詢問被上訴人轉任該職之意願並予以安置。且被上訴人

既負責半導體產品之技術支援（售後服務），對於上訴人之半導體產品自相當熟稔，一般公司業界由技術部門調至銷售業務部門，亦所在多有，尚非罕見，以被上訴人在上訴人公司服務超過10年之資歷，應可勝任該項職務，上訴人自應先行詢問被上訴人之意願，賦予被上訴人決定是否調職之機會；若被上訴人拒絕擔任該項職務，始足以認為上訴人已善盡安置前置義務。從而上訴人既未詢問被上訴人有無意願擔任該項職務，即不能認為上訴人已盡安置義務。

4.上訴人於109年3月30日聘僱訴外人邱昱瑋為正職員工，擔任奈米表面與計量部門業務支援工程師，以接替109年2月離職之半導體部門人員林清財，但上訴人於109年3月12日終止系爭契約前，並無詢問被上訴人有無意願擔任該項職務，為兩造所不爭執（見本院卷第356、419、420、423頁）。上訴人辯稱：因早已談定由邱昱瑋入職，即非可供安置被上訴人之適當工作，且被上訴人離職前平均月薪為24萬8,533元，但邱昱瑋之月薪（含1萬5,000元車輛津貼）僅為8萬9,550元，與被上訴人之工作條件顯不相當，自亦非適當工作云云。經查上訴人於109年3月前即得預見被上訴人之職務將被中國布魯克公司人員取代，自應先行詢問被上訴人轉任該職之意願並予以安置，賦予被上訴人決定是否調職之機會；若被上訴人拒絕擔任該項職務，始足以認為上訴人已善盡安置前置義務，已如上述。況邱昱瑋之月薪雖與被上訴人之月薪有所差距，然每月近9萬元之薪資，依一般社會通念，亦難謂係極低之薪資，被上訴人非無可能在短期內無法覓得其他適合之工作下，先同意調職。從而上訴人既未詢問被上訴人有無意願擔任該項職務，即不能認為上訴人已盡安置義務。

5.上訴人雖曾於109年6月22日提供業務支援工程師職務予被上訴人，月薪為7萬5,000元，外加每月車輛津貼1萬5,000元，有聘僱要約英文與中文譯文影本可稽（見原審卷一第416至417頁）。惟被上訴人主張該項職務僅為一年期之聘約乙節，為上訴人所不爭執（見原審卷二第10至11頁）。又上訴

01 人未提供被上訴人正職即109年2月5日由彭冠傑擔任之半導
02 體產品銷售業務經理、以及109年3月30日由邱昱瑋擔任之奈
03 米表面與計量部門業務支援工程師職務並詢問被上訴人，卻
04 於系爭契約終止後之109年6月22日方提供一年期之業務支援
05 工程師職務予被上訴人，則依上說明，應認為上訴人於終止
06 系爭契約前，既仍有上開二項正職可供安置被上訴人，卻未
07 詢問被上訴人之意願，而逕行終止系爭契約，顯然並無善盡
08 安置義務。

09 6.上訴人雖辯稱並無徵詢被上訴人調職意願之義務云云，並以
10 最高法院107年度台上字第957號判決意旨為據。經查該判決
11 所示事實為：雇主醫院雖大幅增加員額，但是否有適當工作
12 可供安置勞工，尚待調查等情，核與本件事實不同，自無從
13 比附援引。是上訴人所辯，均不足採。故被上訴人主張：上
14 訴人終止系爭契約時，並無徵詢伊之調職意願，亦未提供適
15 當新職務以供安置等語，應屬有據。

16 (三)從而上訴人因業務性質變更，固有變更上訴人原擔任技術支
17 援經理之必要，惟上訴人無法舉證證明其已善盡安置前置義
18 務，則其逕依勞基法第11條第4款規定，於109年3月12日通
19 知上訴人，系爭契約於109年3月13日終止，並不合法。系爭
20 契約既未經上訴人合法終止，則被上訴人請求確認兩造間僱
21 傭關係存在，即屬有據。此外被上訴人主張自109年3月13日
22 起至今並無工作乙節，未據上訴人爭執（見本院卷第131、
23 414至426頁）。被上訴人並委由律師於103年3月13日寄發存
24 證信函，表示系爭契約終止不生效力，被上訴人將繼續為上
25 訴人提供勞務，更隨即於109年3月18日申請勞資爭議調解等
26 情，有存證信函、新竹縣勞資爭議調解紀錄影本足憑（見原
27 審卷一第38、39、45、46頁）。則被上訴人依民法第487條
28 本文規定，主張上訴人受領勞務遲延，被上訴人無補服勞務
29 之義務，仍得請求上訴人自109年3月14日起至被上訴人復職
30 日止，按月於每月最後1日給付被上訴人工資22萬9,898元，
31 並依民法第229條第1項、第233條第1項本文、第203條規

01 定，請求加計自各期應給付日之次日起，按週年利率5%計算
02 之利息，亦屬有據。

03 五、綜上所述，被上訴人依系爭勞動契約、民法第487條本文規
04 定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人自109年3
05 月14日起至被上訴人復職日止，按月於每月最後1日給付被
06 上訴人22萬9,898元，暨自各期應給付日之次日起，按週年
07 利率5%計算之利息，為屬正當，應予准許。原審為上訴人敗
08 訴之判決，並依兩造聲請為准免假執行宣告，核無違誤。上
09 訴意旨仍執陳詞，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回上
10 訴。又原判決主文第二項所示「按月給付」應更正為「按月
11 於每月最後1日給付」，併予敘明。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，核與判決
13 結果不生影響，毋庸逐一論列，併此敘明。

14 七、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第1
15 項、第78條，判決如主文。

16 中 華 民 國 110 年 12 月 29 日
17 勞動法庭

18 審判長法 官 陳容正

19 法 官 劉素如

20 法 官 邱 琦

21 正本係照原本作成。

22 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
23 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
24 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
25 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
26 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但
27 書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，
28 應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 110 年 12 月 29 日
30 書記官 廖月女