

臺灣高等法院民事判決

112年度重勞上字第30號

上訴人 蘇彤宇

訴訟代理人 翁瑋律師

楊子敬律師

靳家齊

被上訴人 渣打國際商業銀行股份有限公司

法定代理人 禰惠儀 (Wai Yi Mary Huen)

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國112年4月21日臺灣臺北地方法院111年度重勞訴字第31號第一審判決提起上訴，本院於114年3月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三、四項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

確認上訴人與被上訴人間之僱傭關係存在。

被上訴人應給付上訴人新臺幣貳萬肆仟壹佰伍拾元及自民國111年7月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並自民國111年8月起至上訴人復職之日止，按月於當月14日給付上訴人新臺幣壹拾肆萬貳仟零壹拾元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被上訴人應自民國111年5月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳新臺幣捌仟伍佰伍拾元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之95，餘由上訴人負

擔。

本判決第三項、第四項所命給付已到期部分得假執行；但被上訴人如以新臺幣貳萬肆仟壹佰伍拾元，及就各期已到期部分如各以新臺幣壹拾肆萬貳仟零壹拾元、新臺幣捌仟伍佰伍拾元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國105年9月5日起受僱於被上訴人擔任分行經理，與被上訴人簽立聘僱合約（CONTRACT OF EMPLOYMENT，下稱系爭契約），於系爭契約遭被上訴人終止前之月薪新臺幣（下同）14萬2010元，上訴人對被上訴人具從屬性，兩造間並非委任契約。詎被上訴人先於111年3月30日由訴外人吳佳娟口頭通知上訴人將資遣，再於翌（31）日以「預告終止聘僱關係通知書」（下稱系爭通知書）予上訴人，表示因上訴人所屬單位業務性質變更，有減少勞工之必要，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定預告於111年4月30日終止兩造間契約之法律關係。惟上訴人所在之復興分行並未裁撤，營業項目未調整，而上訴人原先負責之業務亦未減少，而係由其他分行襄理蕭佳惠接任上訴人分行經理職位，難謂被上訴人有就復興分行改變經營方式或調整營運策略，使企業內部產生結構性或實質上變異之情形；且被上訴人新店分行於111年4月初甫開業服務高資產客群即等同上訴人所屬服務對象，更係111年3月初方外聘他人擔任分行經理，也無何業務性質變更、有減少勞工必要之情事；況上訴人在銀行業界任職數十年之久，具備各部門技術與經驗，被上訴人既為跨國性銀行，自有內部適當職位足以安置上訴人，又仍有相同職位與職務，卻未履行安置員工義務，反以要求上訴人自行尋找內部職缺之方式將安置責任轉嫁予上訴人承擔，縱有分行轉型計畫也未以相當時間對上訴人再行訓練以勝任原職，更未曾令上訴人獲悉自身績效評比過低進行績效改善計畫，亦不符解雇最後手段性原則。上訴人之解僱不符合勞基法第11條第4款，不生解僱效力，經上訴人

01 向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解欲恢復系爭契約之法
02 律關係，兩造調解不成立。爰依系爭契約之法律關係、勞工
03 退休金條例第31條第1項規定，起訴聲明：(一)確認兩造間僱
04 傭關係存在。(二)被上訴人應自111年5月1日至上訴人復職之
05 日止，按月每月14日以前給付上訴人14萬2010元，及自各期
06 應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
07 (三)被上訴人應自111年5月1日起至上訴人復職之日止，按月
08 提繳8550元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個
09 人專戶（下稱勞退專戶）。(四)上開聲明第二項、第三項，願
10 供擔保，請准宣告假執行。【原審為上訴人敗訴之判決，上
11 訴人聲明不服，提起上訴】並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)
12 上開廢棄部分：1.確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在。
13 2.被上訴人應自111年5月1日起至上訴人復職之日止，按月
14 給付上訴人14萬2010元，及自各期應給付之翌日起至清償日
15 止，按週年利率5%計算之利息。3.被上訴人應自111年5月1
16 日起至上訴人復職之日止，按月提撥8550元至上訴人之勞退
17 專戶。(三)上開聲明第2、3項上訴人願供擔保請准宣告假執
18 行。

19 二、被上訴人則以：上訴人離職前係被上訴人之復興分行經理、
20 分公司負責人，兩造為委任關係。又業務性質變更就是組織
21 裁撤與調整，且是要從被上訴人全部分行來看，不能單從復
22 興分行來看，本件被上訴人主張業務性質變更是因為111年2
23 至3月裁撤7家分行，被上訴人因而有人力需求的調整、分行
24 經理人數與職缺減少，符合勞基法第11條第4款之業務性質
25 變更且有減少勞工必要之情事。且被上訴人係先行與上訴人
26 商議合意終止系爭契約，上訴人不願合意終止後，被上訴人
27 也已多次嘗試安置上訴人，但上訴人自認為不適合，在此情
28 形下，難謂被上訴人無善盡安置義務。至於109至110年工作
29 內容為作業襄理者之排名表，OM為作業襄理，BM為分行經
30 理，上訴人於該排名表中列名最後，蕭佳惠排名在其前面。
31 而被證19、20電子郵件已將上開每月之分數通知上訴人。用

01 工作評比是最客觀的標準，企業本就會擇優留才等語，資為
02 抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔
03 保請准宣告免為假執行。

04 三、兩造不爭執事項（見本院卷第208至209、236頁）：

05 (一)上訴人自105年9月5日受僱於被上訴人擔任分行經理（《即B
06 M》，從屬業務部門消費金融、私人和商業銀行《CPBB》下
07 之高資產客群通路事業處），於系爭契約終止前月薪為14萬
08 2010元（含本薪13萬9310元、伙食津貼2700元）、發薪日為
09 每月14日，另每月由被上訴人提繳8550元勞工退休金至上訴
10 人勞退專戶。兩造並簽有如原審卷一第399頁至第421頁之聘
11 僱合約。

12 (二)上訴人於109年1月至110年7月擔任101分行經理、110年8月
13 起與原復興分行經理邱瓊瑱互調，任復興分行（區域代號R
14 1）經理（BM）兼作業襄理（即作業主管《OM》），R1區域
15 主管為沙博鈞（Vincent Sha），最高主管為王開平（Corey
16 Wang）。復興分行自108年6月起數位化，與101分行均為數
17 位分行，分行經理工作側重於作業主管職務，上訴人擔任復
18 興分行經理期間，該分行除上訴人外僅另2名櫃員。上訴人
19 擔任分行經理任免均經被上訴人董事會決議同意，依被證
20 7、8即原審卷一第267頁至第281頁、第283頁至第295頁程序
21 任免，並為被證9即原審卷一第297頁各項事務分層負責表所
22 列第三層之「單位主管」。

23 (三)被上訴人先於111年3月30日由吳佳娟口頭通知上訴人將資
24 遣，再於翌（31）日以系爭通知書予上訴人，表示依勞基法
25 第11條第4款規定預告於111年4月30日下午5時30分終止系爭
26 契約，又於此預告期間內得自行尋找合適之內部職缺或得合
27 意終止（見原證3）。上訴人於111年3月31日收受系爭通知
28 書。

29 (四)上訴人於收受系爭通知書後，曾各於111年4月6日、同年月1
30 4日、同年5月2日以電子郵件表示不同意終止，仍願獲妥善
31 安排新職務，並會繼續履行現有職務。

- 01 (五)上訴人直屬主管沙博鈞於111年4月29日晚上8時51分許發布
02 內部公告表示上訴人將因個人生涯規劃離開。(原證5)
- 03 (六)被上訴人業於111年5月25日給付上訴人資遣費40萬2075元。
- 04 (七)上訴人於111年5月3日寄送大溪員樹林郵局第11號存證信函
05 予被上訴人，要求恢復僱傭關係，被上訴人則於翌(4)日
06 收受該存證信函後，以同年6月20日渣打商銀字第111002140
07 3號函覆雖兩造間契約為委任契約，但已提供多項內部職缺
08 參考，最終未能媒合成功而依勞基法第11條第4款終止並無
09 不當。
- 10 (八)兩造於111年5月5日由臺北市政府勞動局進行勞資爭議調解
11 不成立。
- 12 (九)被上訴人於111年5月10日開立予上訴人之離職證明書上勾選
13 離職原因為勞動基準法第11條第5款。
- 14 (十)上訴人原復興分行經理職位，後由111年3月遭裁撤之平鎮分
15 行作業襄理蕭佳惠接任。
- 16 (十一)被上訴人全盛時期曾有88家分行，多次裁撤後，於110年4月
17 28日召開第15屆第13次董事會決議通過「分行通路優化計
18 畫」，預計3年內整併14家分行，將資源運用在3年內投資8
19 家分行之搬遷(原審卷二第11頁)。
- 20 (十二)金融監督管理委員會(下稱金管會)以110年11月30日金管
21 銀外字第1100232364號函覆被上訴人表示原則同意裁撤大樹
22 林、龜山、內壢、平鎮、科學園區、中清及東海7家分行。
- 23 (十三)被上訴人於111年6月15日召開第15屆第20次董事會決議又再
24 裁撤5間分行(原審卷二第14頁)，再經金管會以111年9月2
25 日金管銀外字第1110219440號函覆被上訴人表示原則同意裁
26 撤楊梅、山子頂、龍岡、頭份及東台南5家分行(原審卷二
27 第19頁)。再被上訴人自110年1月至111年8月勞保投保單位
28 人數自2775人降至2510人。
- 29 (十四)被上訴人之分行總數，於99年8月為88家，於110年1月為66
30 家，於111年4月30日為59家，於111年12月31日為54家。

31 四、本院之判斷：

01 (一)兩造間之法律關係為僱傭契約而非委任契約：

02 1. 按勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他
03 方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
04 約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨
05 立之裁量權或決策權者有別。公司之經理與公司間關於勞務
06 給付之契約，究屬僱傭或委任關係，應依契約之內容為斷，
07 不得以職務之名稱為經理逕予推認（最高法院100年度台上
08 字第670號民事判決意旨參照）。又勞動契約與以提供勞務
09 為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主
10 間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無（最高法院
11 104年度台上字第1294號民事判決意旨參照）。再者，基於
12 保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部
13 分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院113年度台上
14 字第343號民事判決意旨參照）。

15 2. 查上訴人自105年9月5日受僱於被上訴人擔任分行經理，從
16 屬於業務部門消費金融、私人和商業銀行《CPBB》下之「高
17 資產客群通路事業處」，上訴人自110年8月起擔任被上訴人
18 復興分行（區域代號R1）經理兼作業襄理，R1區域主管為沙
19 博鈞（Vincent Sha），最高主管為王開平（Corey Wang）
20 等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)(二)），復有被上訴
21 人所提之「高資產客群通路事業處」組織圖可參。觀該組織
22 圖，顯示上訴人所任復興分行隸屬於R1區域，該R1區域主管
23 為Vincent Sha，其上層主管為「Head of Distribution Am
24 os Chao」，再上層主管為「Head of Affluent Corey Wan
25 g」（見原審卷一第461頁）。被上訴人並稱「高資產客群暨
26 分行通路管理事業處」則再隸屬於CPBB部門，而所謂CPBB部
27 門即指業務部門消費金融、私人和商業銀行（Consumer, Pr
28 ivate and Business Banking, CPBB）等語（見本院卷第520
29 頁）。可見上訴人擔任復興分行經理，已納入層層組織中，
30 且組織上仍受其上級主管包括沙博鈞、Amos Chao、王開平
31 之指揮監督。易言之，上訴人任職期間縱為分行經理，仍係

01 納列於被上訴人之經濟體系組織架構中，與其他同僚間居於
02 分工合作狀態，而具有組織上之從屬性。

03 3. 又上訴人自110年8月至111年4月間，均按月領取本薪13萬93
04 10元、伙食津貼2700元，有所提之薪資單可稽（見原審卷
05 一第51至59頁），兩造亦不爭執於被上訴人終止系爭契約
06 前，上訴人之月薪為14萬2010元（含本薪13萬9310元、伙食
07 津貼2700元）（見不爭執事項(一)），可徵上訴人係按月領取
08 固定薪資，非依勞動成果計酬，並無與被上訴人同負盈虧之
09 情，亦即上訴人係為被上訴人而非為自己之營業從事該業
10 務，而於經濟上從屬於被上訴人。

11 4. 再觀系爭契約之內容，第14條約定上訴人正常工作時間為每
12 週40小時，被上訴人必要時得變更上訴人工作時間以符業務
13 需要；第15條約定上訴人每年有18天之年休假；第16條約定
14 上訴人得依勞基法申請病假，有關病假規定，其他缺勤及申
15 請程序詳述於員工手冊（見原審卷一第413頁），可見關於
16 工作時間、休假、請假等均有相當規範與限制，非得由上訴
17 人自行決定上班時間，被上訴人必要時亦得變更上訴人工作
18 時間以符被上訴人之企業業務需要。另系爭契約第13.4條有
19 關於被上訴人單方終止契約依法支付資遣費之約定（見原審
20 卷一第412頁），第24條關於申訴、懲處及績效考核程序等
21 規範也適用於上訴人（見原審卷一第418頁）。據上堪認上
22 訴人提供勞務之時間、方法均受被上訴人之指揮監督，並應
23 服從雇主權威，有接受懲戒或制裁之義務，而具有人格上之
24 從屬性。

25 5. 被上訴人雖辯稱上訴人任職分行經理、分公司經理人，其任
26 免須經董事會決議，其在業務端、人事管理層面，均有核定
27 決策之權限，故兩造間為委任關係云云，並提出被上訴人
28 「法定經理人任命流程」、「分行經理人異動作業報核流
29 程」、被上訴人公司權限表、個人金融業務權限表、存款與
30 房貸部份授權公告、分行作業室交易簽核層級表等件為憑。
31 惟關於兩造間契約之性質，應依有無從屬性為判斷，兩造間

01 具有組織上、經濟上、人格上之從屬性，已如前述，縱上訴
02 人係經被上訴人董事會所任命，且其職稱為分行經理，尚無
03 從據此逕認兩造間即屬委任關係。又觀被上訴人所提公司各
04 項事務分層負責表，上訴人所任之分行經理「Branch Manag
05 er」僅列為第三層單位主管，且其對教育訓練內容、廠商委
06 外合約之簽署、業績獎金辦法訂立或計算發放、行內函告公
07 佈、商品備忘錄簽訂等項目並無決定權限（見原審卷一第29
08 7頁），是以，其雖在被上訴人之授權範圍內具有某程度之
09 決定權，然此僅為被上訴人分工授權之結果，尚難據以否定
10 其從屬性。被上訴人上開所辯，為無足採。

11 6. 綜上，兩造間既具有人格上、經濟上及組織上從屬性，則兩
12 造間之法律關係為勞動契約而非委任契約。

13 (二)被上訴人以勞基法第11條第4款於111年4月30日終止系爭契
14 約為不合法，兩造間僱傭關係自111年5月1日起仍存續：

15 1. 被上訴人有業務性質變更、減少勞工必要之情事：

16 按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作
17 可供安置時，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。又所謂業務性質變更，係指雇主基於經營決策
19 或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運
20 之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異（最高法
21 院105年度台上字第144號民事判決意旨參照）。該條款所謂
22 「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之部門原
23 有業務種類（質）之變動外，尚涉及組織經營結構之調整，
24 舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適
25 用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之（最高法
26 院112年度台上字第582號民事判決意旨參照）。經查，被上
27 訴人全盛時期曾有88家分行，多次裁撤後，於110年4月28日
28 召開第15屆第13次董事會決議通過「分行通路優化計畫」，
29 預計3年內整併14家分行，將資源運用在3年內投資8家分行
30 之搬遷；金管會以110年11月30日金管銀外字第1100232364
31 號函覆被上訴人表示原則同意裁撤大樹林、龜山、內壢、平

01 鎮、科學園區、中清及東海7家分行；被上訴人於111年6月1
02 5日召開第15屆第20次董事會決議又再裁撤5間分行，再經金
03 管會以111年9月2日金管銀外字第1110219440號函覆被上訴
04 人表示原則同意裁撤楊梅、山子頂、龍岡、頭份及東台南5
05 家分行；再被上訴人自110年1月至111年8月勞保投保單位人
06 數自2775人降至2510人等情，為兩造所不爭執（見不爭執事
07 項(二)(三)(四)）。上述110年4月28日被上訴人董事會議紀錄並記
08 載整併分行之目的為提升分行通路之營運效能及更有效的
09 資源運用以支持未來業務成長，期使大台北地區的富裕客戶
10 增加成長等語（見原審卷二第11頁）。復觀被上訴人所提新
11 聞報導記載「不只元大銀因人力不足暫停9家分行營業，外
12 商銀行也掀起裁撤分行浪潮…銀行局副局長莊琇媛表示，銀
13 行裁撤分行資產規模不會減少，但民眾交易習慣改變是很大
14 原因，現在越來越多年輕人使用網銀，也讓銀行評估實體分
15 行的價值不同」等語（見原審卷一251至252頁）；109年11
16 月30日標題為「《金融》渣打集團全球組織大改組」之新聞
17 內容記載「…渣打董事會在9月和11月分別兩次公布，組織
18 結構調整結果將自2021年1月1日開始運作，新的經營戰略目
19 的在發展富裕零售客群相關業務，數位金融服務模式，包括
20 行動支付、網路線上服務等，可望為集團帶來較精簡的團
21 隊…」等語（見原審卷一第257頁）；111年7月12日標題為
22 「渣打銀大裁分行，國銀分行家數創近十年半新低」之新聞
23 內容記載「…據金管會統計，過去五年，銀行端核准並開業
24 的分行家數逐年下降，從2018年開業12處、2019年9處、202
25 0年7處、2021年5處，到今年僅剩2處，共開了35處，但同時
26 間卻裁撤了26處、7處、9處、4處和今年8處，合計54處，等
27 於裁撤比新開的還多了19處」等語（見原審卷一第260
28 頁）；110年12月14日標題為「新加坡銀行業者關閉部分實
29 體分行，以因應服務日趨數位化」之新聞內容記載「…目前
30 新加坡銀行業減少分行的趨勢…」等語（見本院卷第171
31 頁），可知因應網路銀行、數位帳戶之興起，原先以實體銀

行為大宗之金融業經營結構及型態有調整需要，改以數位金融服務模式，以順應民眾交易習慣之改變，來提升市場競爭力，此乃金融數位化之大環境趨勢。綜上事證，堪認被上訴人自上述110年4月28日董事會起3年內，確有因應金融數位化之市場環境變化，調整其組織經營結構，而使得企業內部產生結構性變異之業務變更情事，並因裁撤分行而有減少勞工之必要。再者，被上訴人是否有業務性質變更，應自公司整體以為判斷，非僅以其一分行為判斷，上訴人以其任職所在之復興分行未遭裁撤為由即稱被上訴人無業務性質變更云云，並非可採。

2. 被上訴人未對上訴人盡安置義務：

復按依勞基法第11條第4款規定，雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，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。該所謂「適當工作」，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111年度台上字第833號民事判決意旨參照）。經查：

(1)上述被上訴人多次整併裁撤之分行，不包括上訴人所任職之復興分行在內，而上訴人經被上訴人資遣後，原任復興分行經理之職位，係由111年3月遭裁撤之平鎮分行作業襄理蕭佳惠接任，此情為兩造所不爭執（見不爭執事項(十)）。依證人蕭佳惠於本院證稱：伊原本在桃園地區平鎮分行擔任作業襄理，平鎮分行遭裁撤後，伊到總行協助一些專案，伊在111年4月12日收到支援復興分行派令，得悉伊去復興分行是擔任作業襄理兼分行經理，伊在111年4月15日正式調整工作到復興分行的時候，不具有分行經理的資格，直到111年7月，因為有一些程序要過，跟一些證照要取得，才成為正式的分行經理等語（見本院卷第273至275、281頁）。可知就上訴人原任之復興分行經理職位，被上訴人係安排僅具作業襄理、尚不具分行經理資格者擔任，該接任者係於3個月後方取得經理資格，則被上訴人

01 未以原復興分行經理職位安置上訴人，反係令其他員工越
02 級接任該職位，其做法已有可議。

03 (2)復查證人即上訴人之區主管沙博鈞於原審證稱：伊大約2
04 月底3月初得到總行的指示溝通合意離職的部分，當時是
05 希望員工和諧考量，所以為合意離職的溝通，當時有一波
06 整併，要伊溝通的對象不僅蘇彤宇一人，伊那個區域要溝
07 通兩個人，3月初有向蘇彤宇提這件事情，但蘇彤宇說不
08 考慮，3月10幾日的時候有提出HR優惠試算表給蘇彤宇，
09 但蘇彤宇還是表示不考慮，3月20日出頭才和蘇彤宇為最
10 後的意願確認，但蘇彤宇看來似乎沒有合意離職之意願考
11 量，伊最後只好把這個訊息給HR，最後才會走向資遣。伊
12 和蘇彤宇溝通的過程，蘇彤宇有問是否有其他分行經理的
13 職缺，但伊的轄區內沒有其他分行經理職缺，蘇彤宇有問
14 是否有桃園中壢區域分行經理職缺，伊在3月初詢問該區
15 域區主管，有無分行經理職缺，其他區域主管也說都沒有
16 分行經理職缺，伊也能理解在整併過程中，怎麼可能有職
17 缺，伊也有跟蘇彤宇說明這些回應等語（見原審卷二第16
18 0至161頁）。固證稱在111年3月底資遣上訴人時或資遣前
19 後相當合理期間內，被上訴人並無分行經理或與其相當之
20 職缺提供予上訴人。惟查依上訴人所提111年被上訴人分
21 行經理異動通知，顯示有外部人員張維國（下逕稱其名）
22 於111年4月6日加入被上訴人公司並接任新店分行經理職
23 務（見本院卷第119頁），堪認於張維國新進被上訴人公
24 司之前，確有新店分行經理之職缺存在。就此證人沙博鈞
25 於原審證稱：新店分行是伊轄區，新店分行後續是外聘，
26 （問：為何不選擇內部轉任？）那個時候多餘的主管可以
27 做轉任，因為三月初開行時伊早就在一月甚至更之前就在
28 準備等語（見原審卷二第164頁），被上訴人並提出其主
29 管於111年1月初籌備找尋新店分行經理人之LINE對話訊息
30 為憑（見本院卷第545頁）。惟上述110年4月28日被上訴
31 人董事會已決議預計3年內整併14家分行，則被上訴人於

此後即已知悉將因業務性質變更而減少勞工人數，亦即知悉所得提供予既有員工之職缺即將減少，卻仍籌劃找尋外部人員新進公司，顯無安置既有員工之意。且觀被上訴人所提之111年1月6日LINE對話訊息，僅為對話者談及張維國而已，並非被上訴人與張維國間業已達成聘僱契約合意之對話紀錄，無從證明張維國於111年1月初業已確定擔任被上訴人新店分行經理職務；參以被上訴人於111年3月25日發送予上訴人等員工之公告，記載「以下分行經理異動已於2022年3月10日董事會通過，將於2022年4月1日正式上校，特此公告。...原101分行已於2022年3月14日搬遷至新店分行，目前仍由...女士擔任分行經理，直至新任經理正式上任會再另行公告...」等語（見原審卷一第91至92頁），可見直至111年3月10日被上訴人董事會決議時均尚未確認張維國擔任新店分行經理之人事案，則於111年3月底上訴人遭資遣前，顯尚有新店分行之職缺可提供予上訴人。

(3)再者，上述新店分行經理之職缺與上訴人原本擔任之分行經理職務之職級相當，雖復興分行斯時屬數位分行（見不爭執事項(二)），與新店分行屬性為一般綜合型分行有所不同，然上訴人在擔任復興分行經理之前，曾於96年1月至99年1月間於被上訴人敦北分行/內湖分行擔任業務經理、於99年1至5月間於被上訴人總行中小企業金融事業處分行通路管理部擔任經理，上訴人曾於99年5月離開被上訴人公司，自99年6月至105年9月期間至其他銀行（包括：大眾銀行、花旗銀行、富邦華一銀行）分別擔任分行經理、總行交易室商業金融行銷經理、中國天津友誼路支行長、北京分行對私業務副執行長等職務，再於105年9月回任被上訴人公司，自105年9月至107年6月於大直分行擔任分行經理，自107年7月至108年12月於內湖分行擔任分行經理，自109年1月至110年7月於101分行擔任分行經理，自110年8月於復興分行擔任分行經理直至遭被上訴人資遣，

有上訴人之履歷表可稽（見本院卷第129至132頁）。被上訴人就該履歷表之形式真正並不否認，僅稱關於上訴人於內湖分行之表現，應以被上證11即上訴人擔任內湖分行經理期間之業績達成率R1排名表（下稱系爭業績表）為準等語（見本院卷第463頁）。則由上訴人上述履歷，上訴人具有於被上訴人之一般綜合型銀行甚或是於其他銀行擔任分行經理之經驗及資歷，自得以勝任被上訴人新店分行之分行經理職務。又觀上開履歷表之記載，上訴人於被上訴人大直分行擔任經理期間，該分行於106年1至7月債券（SB）總銷售量區域第1名、於106年6月分行理財收益達成率區域第1名、107年6月分行理財收益達成率全國第1名（見本院卷第130頁），可見其任職於大直分行期間工作表現良好。被上訴人雖稱上訴人於內湖分行之表現，依系爭業績表顯示內湖分行之平均業績達成率排名在後，被上訴人表現不佳方經調職至無業績之數位分行，新店分行經理自非上訴人所合適之職務云云，惟是否得勝任工作，並非以一時一地之業績表現為判斷，縱依被上訴人所提出之系爭業績表，顯示於上訴人擔任內湖分行經理之期間之平均業績達成率為63%，然該期間之達成率亦曾於108年2月為83%，較同區之其他分行70%、76%為高（按108年1月後R1區共8家分行）；於108年3月為90%，較同區之其他分行59%、66%、74%為高；於108年4月為87%，較同區之66%、73%、75%為高（見本院卷第421頁），仍可見上訴人於接任內湖分行經理後有努力於提升業績，而各分行本有大小、功能不同之體質差異，尚難據此否定上訴人勝任分行經理之能力。

- (4)在企業因業務性質變更有減少勞工必要之情形下，企業固得基於其經營自主權，以客觀評量標準來擇優留才，惟必須是以雇主已盡其安置員工之義務為前提，方得為之。本件被上訴人先以不具分行經理資格者接任上訴人原任之復興分行經理職位，復不提供上訴人所得勝任之新店分行經

01 理職務，反而引進外部人員站缺該職位，則被上訴人對上
02 訴人顯有未盡安置義務之情事。

- 03 3. 綜上，被上訴人固有業務性質變更、減少勞工必要之情事，
04 惟未對上訴人盡安置義務，則被上訴人以勞基法第11條第4
05 款於111年4月30日終止兩造間契約，於法不合，不生終止契
06 約之效力，兩造間僱傭關係自111年5月1日起仍繼續存在，
07 是以，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

08 (三)上訴人得請求被上訴人給付如附表「被上訴人應給付之薪
09 資」欄所示薪資；並得請求被上訴人自111年5月1日起至上
10 訴人復職日止，按月提繳8550元至上訴人勞退專戶：

- 11 1. 按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
12 得請求報酬」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不
13 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
14 權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以
15 代提出」、「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受
16 領者，自提出時起，負遲延責任。」，民法第487條本文、
17 第235條、第234條分別定有明文。又雇主不法解僱勞工，應
18 認其拒絕受領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主
19 受領勞務遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必
20 要之協力，催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始
21 得謂終了，在此之前，受僱人並無補服勞務之義務（最高法
22 院105年度台上字第675號號裁定參照）。次按「給付有確定
23 期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任」、「遲延之
24 債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
25 之遲延利息」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無
26 法律可據者，週年利率為5%」，民法第229條第1項、第233
27 條第1項、第203條亦分別定有明文。

- 28 2. 兩造間僱傭關係自111年5月1日起仍繼續存在，已認定於
29 前，而被上訴人主觀上並無任意去職之意，並於111年5月3
30 日寄送大溪員樹林郵局第11號存證信函予被上訴人，要求恢
31 復僱傭關係，該存證信函經被上訴人於111年5月4日收受

（見不爭執事項(七)），已足認有將準備給付之事通知上訴人。上訴人於收受通知後，並未通知被上訴人復職，自係拒絕受領勞務，並應負受領遲延之責。且上訴人於受領遲延後，並未再對被上訴人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，應認上訴人已經受領勞務遲延，被上訴人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。

3. 又上訴人每月薪資為14萬2010元，於每月14日發薪乙情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)），則上訴人依系爭契約及上開法條規定，得請求被上訴人自111年5月1日起至上訴人復職之日止，按月於當月14日給付上訴人14萬2010元，及各期應給付之自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

4. 復按「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」、「抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅」，民法第334條第1項本文、335條第1項分別定有明文。再同法第321條至第323條關於清償之抵充等規定，於抵銷準用之，同法第342條亦有明定。被上訴人抗辯以其業已支付上訴人之資遣費數額，而與上訴人之薪資債權抵銷等語（見本院卷第540頁），查被上訴人業於111年5月25日給付上訴人資遣費40萬2075元，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(六)），兩造間勞動契約關係既仍存在，被上訴人即無義務給付上開資遣費，而得依不當得利法律關係向上訴人請求返還，因此，被上訴人之前開抵銷抗辯，即應准許。準此，上訴人對被上訴人之111年5月薪資債權14萬2010元之應給付日為111年5月14日，被上訴人對上訴人之返還資遣費債權40萬2075元之應給付日為111年5月25日，兩者最初得為抵銷時為111年5月25日，則上訴人於111年5月14日所生之111年5月薪資債權應自次日起算計至111年5月25日前一日的10天法定遲延利息債權為195元（計算式： $142,010 \times 5\% \times 10 / 365 = 195$ ，元以下四捨五入），應依民法第

342條準用第323條規定先充利息，次充原本，經抵銷後，資遣費返還債權尚餘25萬9870元（計算式：402,075-195-142,010=259,870）；復與111年6月薪資債權抵銷後，資遣費返還債權尚餘11萬7860元（計算式：259,870-142,010=117,860）；再與111年7月薪資債權抵銷後，上訴人得請求被上訴人給付2萬4150元（計算式：142,010-117,860=24,150）及自111年7月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並自111年8月起至上訴人復職日之止，按月於當月14日給付上訴人14萬2010元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見附表）。

5. 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。雇主應為同條例第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本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。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞退專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。查兩造間僱傭關係自111年5月1日起仍繼續存在，已認定於前，則上訴人應自111年5月1日起依上開規定按月為被上訴人提繳勞工退休金。又系爭契約經被上訴人終止前，每月由被上訴人提繳8550元勞工退休金至上訴人勞退專戶，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)），則上訴人依上開規定，請求被上訴人給付自111年5月1日起至復職日止，按月提繳8550元至其勞退專戶，亦有理由。

五、綜上所述，上訴人依系爭契約之法律關係、勞工退休金條例第31條第1項規定，請求(一)確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在；(二)被上訴人應給付2萬4150元及自111年7月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並自111年8月起至上訴人復職日之止，按月於當月14日給付上訴人14萬2010元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被上訴人應自111年5月1日起至復職日止，按月提繳8550元至其勞退專戶之範圍內，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由，爰將原判決此部分改判如主文第二至四項所示。至於上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁此部分假執行之聲請，並無違誤，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。又本院判命被上訴人金錢給付部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，及被上訴人供擔保得免假執行之諭知。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 114 年 3 月 31 日

勞動法庭

審判長法 官 黃雯惠

法 官 宋泓璟

法 官 戴嘉慧

正本係照原本作成。

上訴人不得上訴。

被上訴人如不服本判決，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（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，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 3 月 31 日

書記官 莊昭樹

【附表】

薪資月份	薪資應給付日	上訴人按月得 請求之薪資	被上訴人111年 5月25日給付資 遣費402,075元 之應抵銷金額	被上訴人應 給付之薪資	利息起算日（計算 至清償日止按週年 利率5%計算之利 息）
111年5月	111年5月14日	142,010元	142,205元	0	—
111年6月	111年6月14日	142,010元	142,010元	0	—
111年7月	111年7月14日	142,010元	117,860元	24,150元	111年7月15日
111年8月起 至復職之日 止	按月於當月14日	142,010元	0	142,010元	按月於當月15日