

臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第43號

01
02
03 上訴人 徐子祐
04 訴訟代理人 陳文祥律師
05 被上訴人 英屬蓋曼群島商防特網股份有限公司台灣分公司
06 法定代理人 費戴克蘭 (FITZPATRICK DECLAN MICHAEL)
07 訴訟代理人 蔡維恬律師
08 康書懷律師
09 王碩勛律師

10 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
11 113年2月16日臺灣士林地方法院112年度重勞訴字第16號第一審
12 判決提起上訴，本院於113年11月25日言詞辯論終結，判決如
13 下：

14 主 文

15 上訴駁回。

16 第二審訴訟費用由上訴人負擔。

17 事實及理由

18 甲、程序方面：

19 按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思
20 定其應適用之法律，為涉外民事法律適用法第20條第1項所
21 明定。查被上訴人為外國法人（見本院卷第257-258頁），
22 本件具有涉外因素，為涉外民事事件。上訴人基於契約之法
23 律關係提起本件訴訟，兩造均同意以我國法為準據法（見本
24 院卷第246頁），則依上規定，應以我國法為準據法。

25 乙、實體方面：

26 一、上訴人主張：伊自民國109年3月30日起受僱於被上訴人，擔
27 任行銷部事業發展經理，負責臺灣地區事業發展，於109年7
28 月間擔任北亞區業務經理，帶領韓國、大陸地區、臺灣地區
29 所有事業發展代表達成業績，於111年2月改組，擔任行銷部
30 事業發展代表（下稱系爭職位），僅負責臺灣地區事業發

01 展，直屬主管更換為大陸地區行銷部總經理Freesia，若伊
02 業績達標，年薪為新臺幣（下同）236萬9,000元（下稱系爭
03 契約）。被上訴人於112年2月1日向伊表示因全球性市場競
04 爭，公司須調整營運策略，及因行銷部門產生結構性變異，
05 有減少勞工必要，又別無適當工作可供安置，依勞動基準法
06 （下稱勞基法）第11條第4款終止系爭契約。惟被上訴人並
07 無減少勞工必要，亦未履行安置義務，不符合解僱最後手段
08 性，其終止系爭契約並不合法，系爭契約仍存在，被上訴人
09 應按月給付伊薪資19萬7,416元及提繳勞工退休金（下稱勞
10 退金）9,000元至伊於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金
11 專戶（下稱勞退金專戶）。爰依系爭契約及民法第487條本
12 文、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31
13 條第1項規定，求為判決如附表所示等語（未繫屬本院者，
14 不予贅述）。

15 二、被上訴人則以：伊因臺灣地區之系爭職位團隊，與亞太地區
16 其他國家相較貢獻有限，遂在112年初決議裁撤系爭職位，
17 進行組織優化，公司現已無系爭職位。又伊於112年2月1日
18 通知上訴人前開事由，同時交付其職缺清單，復於同年月3
19 日以電子郵件再次通知，及提醒其於同年月6日前盡速回覆
20 有興趣之職務選項，然上訴人遲未回應，至同年月8日會議
21 仍拒未提出有意願職務，伊始於是日終止系爭契約，已盡安
22 置義務，伊終止系爭契約符合勞基法第11條第4款規定，上
23 訴人本件請求，並無理由等語。

24 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並上訴
25 聲明：如附表所示。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

26 四、兩造不爭執事項（見本院卷第255-256頁）：

27 (一)上訴人自109年3月30日起受僱於被上訴人，擔任行銷部事業
28 發展經理，負責臺灣地區事業發展；於109年7月間開始擔任
29 北亞區業務經理，區域包含韓國、大陸地區、臺灣地區事業
30 發展；於111年2月改組，上訴人擔任系爭職位，僅負責臺灣
31 地區事業發展，直屬主管更換為大陸地區行銷部總經理

01 Freesia。

- 02 (二)被上訴人於112年2月1日以電子郵件，向上訴人表示將裁撤
03 系爭職位，並交付職缺清單；復於同年月3日以電子郵件，
04 向上訴人表示臺灣已無系爭職位，是否想申請另一職位，請
05 其儘速通知以便幫忙安排，並再次提出職缺清單予上訴人。
06 (三)兩造約定於112年2月6日進行面談，嗣因上訴人請假改期至
07 同年月8日。被上訴人於該日依勞基法第11條第4款規定，向
08 上訴人為終止系爭契約之意思表示。
09 (四)上訴人月薪為19萬7,416元，被上訴人按月於27日給付，並
10 按月提繳9,000元至上訴人勞退金專戶至系爭契約終止之日
11 止。

12 五、兩造爭執要點為：上訴人得否確認兩造間僱傭關係存在，及
13 請求被上訴人應給付其薪資、提繳勞退金至其勞退金專戶？
14 茲就兩造爭點及本院得心證理由分述如下：

15 (一)被上訴人終止系爭契約，是否合法？

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。該條款所謂「業務性質變更」，除重在雇主對
19 於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，尚涉
20 及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變
21 更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編
22 列等變更均屬之（最高法院112年度台上字第582號判決意旨
23 參照）。

24 2.被上訴人是否因業務性質變更而有減少勞工之必要？

25 (1)被上訴人為英屬蓋曼群島商防特網股份有限公司在臺灣設立
26 之分公司（見本院卷第257-258頁），其組織、管理決策係
27 受所屬集團管理指揮，為上訴人所不爭執（見本院卷第247
28 頁）。而被上訴人所屬集團，自109年起積極於亞洲布局事
29 業發展代表（Business Development Representative，下
30 稱BDR），初設立時，各地BDR成員係直屬於美國主管，然為
31 因應亞太地區BDR團隊經營在地化需求，集團組織架構不斷

01 調整，BDR成員及部門開始轉往本地管理，美國主管亦逐漸
02 退場，至110年BDR成員完全由亞太地區主管管理，隨著各地
03 管理者建立，集團於亞太地區配置之BDR人數，亦會視當地
04 市場業務發展而定，與亞太地區其他國家相較，臺灣地區
05 BDR團隊對於臺灣業務貢獻有限，被上訴人研判臺灣地區已
06 無設立BDR必要，於112年初決議進行組織優化，裁撤臺灣地
07 區BDR部門，被上訴人現已無BDR部門。嗣上訴人之直屬主管
08 王娜（Freesia Wang）即亞太地區、中國及臺灣之BDR主管
09 於112年1月16日以電子郵件向被上訴人表示：「根據臺灣行
10 銷團隊和業務團隊之溝通，由於臺灣BDR設置無法滿足當地
11 行銷和市場需要，根據業務需求安排，我們在此請人力資源
12 部門協助開啟組織重整程序」等語（見原審勞專調卷第124
13 頁）。且依被上訴人於112年2月之組織圖所示（見原審勞專
14 調卷第126頁），已無同年1月組織圖所示BDR部門（見臺灣
15 臺北地方法院112年度重勞訴字第22號卷【下稱北院卷】第
16 39頁）。而上訴人所擔任之系爭職位，隸屬於BDR部門，工
17 作內容主要是客戶聯絡、安排會議等事項，BDR部門裁撤
18 後，則由相關人員自行聯絡客戶及安排會議，均為上訴人所
19 不爭執（見本院卷第249頁）。則據此足證被上訴人所屬集
20 團為因應環境變化與市場競爭，調整組織經營結構，乃於
21 112年2月裁撤BDR部門，並將系爭職位業務交由其他人員處
22 理。故被上訴人辯稱其因業務性質變更，有減少勞工必要等
23 語，應屬有據。

24 (2)上訴人雖主張：其在職期間，績效都有達標，且臺灣地區績
25 效相較其他國家更高，被上訴人裁撤系爭職位，欠缺企業經
26 營之合理性及必要性，僅屬人力縮編，非屬業務性質變更云
27 云。惟被上訴人係為因應環境變化與市場競爭，調整組織經
28 營結構，有減少勞工必要，而裁撤系爭職位，並依勞基法第
29 11條第4款終止系爭契約，已如前述；則被上訴人非以上訴
30 人不能勝任工作為由終止系爭契約，縱上訴人在職期間績效
31 達標、優良，非謂被上訴人裁撤系爭職位，即欠缺合理性及

01 必要性。故上訴人前開主張，並不可採。

02 (3)上訴人雖又主張：被上訴人於系爭契約終止前半年期間，不
03 斷繼續招募新進員工，於112年1月10日季度大會上，亦公開
04 宣布尚有4個職缺，國外亦有職缺，顯無減少勞工必要云
05 云。惟依上訴人提出近半年進入被上訴人任職之職員名單
06 (見北院卷第37頁)，為被上訴人之業務、行銷部門人員，
07 上訴人自陳被上訴人並非僱用系爭職位(見本院卷第250
08 頁)，而職缺刊登資料(見北院卷第41-42頁)，為系爭契
09 約終止後所刊登，上訴人亦無舉證證明國外有何職缺。則被
10 上訴人非因業務緊縮而裁撤系爭職位，其其他部門基於業務
11 需要招募員工，與上訴人因業務性質變更，而有裁撤系爭職
12 位必要無關，難認被上訴人無減少勞工必要。故上訴人前開
13 主張，亦不可採。

14 3.被上訴人是否已盡安置義務?

15 (1)按勞基法第11條第4款後段所稱「業務性質變更，有減少勞
16 工之必要，又無適當工作可供安置」，明示雇主資遣勞工前
17 必先盡「安置前置義務」，必無處可供安置時，最後不得已
18 才可資遣，學說上稱為迴避資遣型的調職。倘雇主已提供適
19 當新職務善盡安置義務，為勞工拒絕，基於尊重企業經營自
20 主權及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當
21 非立法本旨(最高法院105年度台上字第144號判決意旨參
22 照)。

23 (2)上訴人直屬主管Freesia於112年1月16日寄送被上訴人集團
24 電子郵件，表示將裁撤系爭職位，已如前述；被上訴人之人
25 資人員於同年2月1日寄送電子郵件予上訴人，並提供職缺清
26 單，請上訴人最遲於同年月3日下班前回覆(見原審勞專調
27 卷第250頁)；上訴人於同年月3日回覆：我想繼續上班等
28 語，並未回覆有意願職務(見原審勞專調卷第254頁)；被
29 上訴人之人資人員復於同日寄送電子郵件，向上訴人表示：
30 「稍早打電話給你無人接聽，請問你想繼續上班是打算投遞
31 其他職缺?因為BDR職務已經沒有了。若有想投遞的，請盡速

01 跟我講（附件為同2/1會議中提供的Current openings），
02 我可以為您安排。另外明日2/4（Sat）為工作日，你可繼續
03 考慮我們提出的mutual termination proposal，或有任何
04 問題歡迎隨時與我聯繫。我們先約2/6（Mon）10：00am在
05 會議室Penghu完成後續流程」等語（見原審勞專調卷第254
06 頁），上訴人仍未回覆有意願職務，更於同年月6日請假，
07 將原定該日進行會議改至同年月8日（見原審勞專調卷第258
08 頁）。而上訴人自陳有收受被上訴人前開電子郵件，於112
09 年2月8日之前，並無向被上訴人表示願意接受安排職務，亦
10 未表示考慮時間不足（見本院卷第252頁）；則上訴人於同
11 年月2月1日收到通知，雖曾表有繼續工作意願，然被上訴人
12 已提出職缺清單（見北院卷第31頁），先後請上訴人盡速於
13 同年月3日、6日回覆，並預訂於同年月6日開會討論後續程
14 序，然上訴人至同年月8日，均未向被上訴人表示有意願職
15 務，亦未反應其考慮時間不足。且依同年月8日之會議譯文
16 內容（見原審卷第66-70頁），可見上訴人與被上訴人之人
17 資人員開會時，僅再度表示願意繼續工作，期待Fortinet
18 （即被上訴人之英文名稱）可以給予一個適當職務等語，仍
19 未具體表明就何職缺有興趣，致被上訴人無從知悉其有意願
20 職務以進行安排。則被上訴人已提供職缺清單，給予上訴人
21 將近1周時間回覆其有意願職務，上訴人並未表示考慮時間
22 不足，而遲未具體表明其有興趣職務，致被上訴人無法及時
23 安排人事，是基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之
24 平衡，應認為被上訴人已善盡安置義務。故被上訴人抗辯其
25 已盡安置義務，即屬有據。

26 (3)上訴人雖主張：伊於112年2月7日，已經被上訴人人員私下
27 告知同年月8日為伊最後工作日；又伊可勝任職缺清單編號
28 10646之職缺，被上訴人於112年1月10日季度大會亦有提及4
29 個職缺，且其人員陳艾伶於同年2月6日申請離職，被上訴人
30 卻未提供伊前開職缺，未盡安置義務云云。經查，被上訴人
31 已於110年2月1日提出職缺清單，先後請上訴人盡速於同年

01 月3日、6日回覆，上訴人於被上訴人終止系爭契約前，並未
02 表達有意願職務，致被上訴人無從進行職缺安排，被上訴人
03 在同年月6日之後，通知相關部門著手安排資遣上訴人事
04 宜，及被上訴人之人資人員於同年月8日，僅與上訴人商討
05 資遣事宜，核屬上訴人消極未回覆有興趣職缺之正常作業程
06 序，尚難據此認定被上訴人並無安置意願。而上訴人係於起
07 訴後，始表示可勝任職缺清單編號10646之職缺，則據此不
08 足以證明被上訴人無進行安置意願及具體作為。又被上訴人
09 於112年1月10日季度大會所提4個職缺，為業務、行銷部門
10 人員，有如前述，被上訴人既於大會公開表示有上開職缺，
11 全體員工應已知悉上情，上訴人若有意願，自可於被上訴人
12 終止系爭契約前向其表達，上訴人未為任何表示，被上訴人
13 無從知悉其意願，益證被上訴人已未盡安置義務。再者，被
14 上訴人已於112年2月1日提供上訴人職缺清單，上訴人不爭
15 執被上訴人所屬人員即訴外人陳艾伶係於同年2月6日申請離
16 職，於同年月20日始由主管批示離職申請，最後上班日為同
17 年3月20日（見本院卷第241-242、254頁），可見被上訴人
18 於提供被上訴人職缺清單及終止系爭契約時，尚無法提供陳
19 艾伶之職務予上訴人，本無提供並安置上訴人該職務之可
20 能，是據此亦不足以證明被上訴人未盡安置義務。故上訴人
21 前開主張，並不可採。

22 (4)又上訴人固聲請命被上訴人提出前開4個職缺資料、錄取人
23 員面試與到職資料及陳艾伶薪資資料云云（見本院卷第293-
24 294頁）；惟上訴人於被上訴人終止系爭契約前，並未表達
25 有意願職務，且被上訴人於該時亦無法提供陳艾伶之職務予
26 上訴人，業如前述，核無命被上訴人提出前開資料必要，併
27 此敘明。

28 (二)上訴人請求確認兩造僱傭關係存在、被上訴人給付其薪資及
29 提撥勞退金至其勞退金專戶，是否有據？

30 經查被上訴人因業務性質變更，有減少勞工之必要，且其已
31 提供職缺清單予上訴人，上訴人並未回覆其有意願職務，其

01 已盡安置義務，已如前述。則被上訴人於112年2月10日，依
02 勞基法第11條第4款規定向上訴人為終止契約之意思表示，
03 自屬適法。又系爭契約既經被上訴人合法終止，故上訴人請
04 求確認兩造間僱傭關係存在、被上訴人應按月給付其薪資及
05 提撥勞退金至其勞退金專戶，即屬無據。

06 六、從而，上訴人依系爭契約及民法第487條本文、勞退條例第
07 14條第1項、第31條第1項規定，請求判決如附表所示，非屬
08 正當。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴
09 論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應
10 駁回其上訴。

11 七、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
12 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
13 逐一論列，附此敘明。

14 八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

15 中 華 民 國 113 年 12 月 10 日

16 勞動法庭

17 審判長法 官 邱 琦

18 法 官 張文毓

19 法 官 邱靜琪

20 正本係照原本作成。

21 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
22 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
23 （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
24 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
25 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
26 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
27 者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 113 年 12 月 10 日

29 書記官 張淨卿

01
02

附表：

上訴聲明	
項次	內容
第一項	原判決不利於上訴人部分廢棄。
第二項	確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在。
第三項	被上訴人應自112年2月11日起至上訴人復職之日止，按月於翌月27日給付上訴人19萬7,416元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
第四項	被上訴人應自112年2月11日起至上訴人復職之日止，按月提繳9,000元至上訴人勞退金專戶。
第五項	願供擔保請准宣告假執行。