

最高法院民事判決

112年度台上字第1221號

上訴人 李家驥

訴訟代理人 沈以軒律師

游鎮瑋律師

被上訴人 澳商澳盛銀行集團股份有限公司台北分公司

法定代理人 梁玳偉

訴訟代理人 許修豪律師

康書懷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國112年2月14日臺灣高等法院第二審更審判決（111年度重勞上更一字第2號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

一、本件被上訴人之法定代理人變更為梁玳偉，有經濟部函、外國公司分公司變更登記表可稽，梁玳偉聲明承受訴訟，核無不合，應予准許，合先敘明。

二、上訴人主張：伊自民國98年6月1日起受僱於被上訴人，擔任金融市場總處之企業業務部門主管（下稱系爭勞動契約），負責中小企業客戶與上市櫃企業客戶之銷售業務。伊於106年6月間就該總處處長林衍尚前任職訴外人渣打國際商業銀行股份有限公司主管期間，涉及非法情事，經該行停職調查並解除主管職務一事，向被上訴人進行吹哨行為（下稱系爭吹哨行為），被上訴人即於同年12月5日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，通知伊於107年1月5日終止系爭勞動契約。惟被上訴人於106年間無業務性質變更之情事，且金融市場總處自106年6月間起至107年1月間止，尚陸續聘用林衍尚、訴外人蔡翔、Eileen Wu、Jeremy Tsai（下

01 合稱林衍尚等4人）、Howard Lin等人（下合稱林衍尚等5
02 人），亦無減少勞工之必要，且被上訴人屬跨國性銀行，於
03 解僱伊時在我國或國外尚有適當職位得安置伊，卻未告知，
04 其終止系爭勞動契約違法，兩造間僱傭關係仍繼續存在，被
05 上訴人應按月給付伊薪資等情。爰依系爭勞動契約及民法第
06 234條、第235條、第487條前段規定，求為確認兩造間僱傭
07 關係存在，及命被上訴人自107年4月1日起至伊復職日止，
08 按月於當月25日給付新臺幣（下同）57萬6,666元（於原審
09 減縮為50萬2,142元），暨自各期應給付翌日起加計法定遲
10 延利息之判決。嗣於原審為訴之追加，主張：被上訴人應給
11 付伊自107年1月5日至同年3月31日之薪資，及按年給付伊年
12 固定獎金，並按月提撥勞工退休金至伊之勞工退休金個人專
13 戶（下稱勞退專戶）等情，依上開請求權基礎及民法第203
14 條、第229條第1項、第233條第1項前段，勞工退休金條例第
15 6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定（下合稱系爭
16 請求權基礎），求為命被上訴人①給付43萬7,349元（即107
17 年1月5日至31日之薪資），及自107年1月26日起；②自107
18 年2月1日起至同年3月31日止，按月於當月25日給付50萬2,1
19 42元，及自各期應給付翌日起；③給付88萬4,484元（即107
20 年固定獎金），及自108年1月26日起；④自108年1月1日起
21 至伊復職日止，按年於次年1月25日，給付89萬4,284元（即
22 年固定獎金），及自各期應給付翌日起，均加計法定遲延利
23 息；⑤自107年1月5日起至伊復職前1日止，按月於當月25日
24 提繳9,000元至勞退專戶（與前揭聲明合稱系爭聲明）之判
25 決。

26 三、被上訴人則以：伊因應市場及競爭環境，聚焦於大型企業及
27 金融同業業務，裁撤個人消費金融業務（下稱個人業務）及
28 中小企業金融業務（下稱中小企業業務，與個人業務合稱系
29 爭2業務），乃自105年至107年間進行組織結構性調整，上
30 訴人所帶領之企業業務部門因業務量減少，人員亦從9人逐
31 漸縮編至3人，於107年底伊員工減少達上千人。訴外人即時

01 任澳商澳盛銀行集團股份有限公司（下稱澳盛集團）北亞暨
02 東亞區主管John Thang，認需檢討伊之組織結構，於106年1
03 1月14日表示擬將伊之企業業務部門主管與金融市場總處處
04 長（下合稱系爭2主管職）合併由1人兼任。伊依標準流程比
05 較上訴人與時任金融市場總處主管林衍尚後，認林衍尚較適
06 合兼任系爭2主管職，且經考量上訴人原職缺所具技能、職
07 等與薪酬後，確認斯時伊無適當工作可安置上訴人。伊有主
08 動詢問上訴人是否有意參考澳盛集團內、外職缺之媒合，惟
09 遭其拒絕，伊依勞基法第11條第4款規定終止系爭勞動契
10 約，即屬合法。伊係因原編制內之人員離退，始自106年6月
11 間起至107年1月間止，陸續聘任林衍尚等5人遞補原離退人
12 員之職缺，並非增加人力。又澳盛集團建置獨立之吹哨者部
13 門，並設有集團調查官負責針對吹哨檢舉內容進行獨立調查
14 與後續處分；另就員工申訴抱怨行為，亦設有員工關係部門
15 進行協調，伊終止系爭勞動契約與上訴人之系爭吹哨行為或
16 申訴抱怨行為無關等語，資為抗辯。

17 四、原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決（減縮部分除外），
18 駁回其上訴及追加之訴，理由如下：

19 (一)上訴人自98年6月1日起擔任被上訴人金融市場總處之企業業務
20 部門主管。被上訴人因獲利不佳，於105年3月間先將部分中小
21 企業業務債權出售予訴外人中國信託商業銀行股份有限公司，
22 復於同年11月間決定將個人業務出售予訴外人星展（台灣）商
23 業銀行股份有限公司（下稱星展銀行），經金融監督管理委員
24 會於106年8月同意該交易，始於同年11月25日將其個人業務部
25 分與星展銀行完成合併。被上訴人經營將以企業金融業務為
26 重，員工人數原為1,500人，至105年底剩1,196人，嗣於106年
27 11月間有近800名員工併入星展銀行，迄至同年12月間僅剩餘2
28 00名員工。足見被上訴人為因應營運策略改變，聚焦於大型企
29 業客戶，裁撤系爭2業務，經營規模（包含營業額、人力）已
30 大幅縮減，而使企業內部產生結構性、實質上之變異，有業務
31 性質變更之情形。而被上訴人為因應此營運政策改變，需逐步

01 調整組織與裁減人力，直至前所售出之金融商品於106年8月全
02 部屆期，且於同年11月25日將其個人業務與星展銀行完成合併
03 後，始真正停止系爭2業務，並非於105年底即已完成組織調
04 整。

05 (二)依被上訴人於第一審所提被證3、4組織架構圖（下稱被證3、4
06 組織圖），金融市場總處於104年9月30日之組織架構，係分成
07 「Sales（銷售業務部門）」與「Trading（交易部門）」，而
08 「Sales」再分成「Corporate Sales（即企業業務部門）」
09 與「FI Sales（金融同業部門）」，上訴人管理之企業業務部
10 門，轄下為「Commercial（指負責系爭2業務）」人員5人及
11 「Non Commercial（指負責大型企業客戶業務）」人員3人，
12 金融市場總處處長與交易部門主管皆為Ellen Chen，銷售業務
13 及金融同業部門主管皆為Tina Li，上訴人為Tina Li之下屬。
14 於106年11月30日，金融市場總處則分成「Trading（交易部
15 門）」、「Investor Sales（金融同業部門）」與「Corpora
16 te Sales（企業業務部門）」，金融市場總處處長由林衍尚接
17 任Ellen Chen，金融同業部門主管由Eileen Wu接任Tina Li，
18 上訴人仍任企業業務部門主管，其轄下僅餘「Non Commercia
19 l」人員3人，Jeremy Tsai（接任E. Kuo）加入金融同業部門、
20 蔡翔（接任M. Chao）加入企業業務部門。系爭2業務原為企業
21 業務部門所職掌，與其他部門無涉，則金融市場總處為因應終
22 止系爭2業務之營運策略改變，僅裁撤企業業務部門之「Comme
23 rcial」業務團隊，其他部門仍維持舊有員額，並於人員離退
24 時，聘任林衍尚等4人遞補原有職缺，要與增、減少人力無
25 關，並無聘任新進人員遞補後，再解僱上訴人之情。

26 (三)金融市場總處之主管原分別為Ellen Chen（兼任處長）、Tina
27 Li及上訴人，嗣林衍尚於106年6月間接任金融市場總處處長一
28 職後，交易部門主管於106月8、9月間確定聘任Howard Lin，
29 係因其尚在國外，始於107年1月報到。至此，金融市場總處將
30 變更為有4名主管，則被上訴人既裁撤系爭2業務，大幅縮減其
31 業務及組織規模，金融市場總處卻較裁撤業務前增加1名主管

01 職，顯不符企業精簡組織以提高獲利之目標。John Thang考量
02 上情，乃於106年11月14日建議系爭2主管職合併由1人兼任，
03 以節省1名人事員額（下稱系爭建議）。則被上訴人因業務性
04 質變更，有減少勞工之必要，經參酌系爭建議後，於同日討論
05 並決定系爭2主管職合併由1人兼任，以免組織疊床架屋，併減
06 少人事支出。而被上訴人於106年11月間決定解僱上訴人之
07 前，即已確定聘任林衍尚等5人，自無可能考慮上訴人是否適
08 任其5人之職位。且被上訴人在決定解僱上訴人之前，已就上
09 訴人與林衍尚之適任性（即由何人兼任系爭2主管職）作具體
10 評估。又交易部門主管，不論Ellen Chen或Howard Lin均具備
11 15年以上之交易室經驗，而上訴人僅在其職業生涯初期曾負責
12 交易業務，其後再無交易室經驗，自不適任交易部門主管。又
13 被上訴人於決定解僱上訴人當時既有職缺為法遵經理、匯率交
14 易員、稽核經理、信用卡業務員，然上開職缺顯不適合安置上
15 訴人。另被上訴人之信託業務專責部門主管、財務長、營運長
16 （下合稱系爭3主管職）係依序於106年12月14日、同年月25
17 日、107年1月25日就任，固屬被上訴人於決定解僱上訴人之後
18 所生之職缺，然上開部門之業務與金融市場總處迥不相同，上
19 訴人之專業亦不足以擔任系爭3主管職。

20 (四)被上訴人雖係澳盛集團百分百持股之子公司，董事皆為澳盛集
21 團所指派之法人代表，然被上訴人之章程已明定關於經理人之
22 任免係屬被上訴人董事會之職權，需經董事會決議後始得聘任
23 或解任經理人，堪認被上訴人終止系爭2業務，以及任免經理
24 人，均屬被上訴人董事會職權，且由被上訴人總經理決定裁員
25 之人數、時間。上訴人係與被上訴人成立系爭勞動契約，且係
26 由被上訴人為終止該契約之意思表示，可見被上訴人就其營運
27 方針、人事管理暨薪資給付等項，具有自主權，非由澳盛集團
28 所操控。再觀諸John Thang於106年11月14日、同年月20日寄
29 發之電子郵件，其僅係向澳盛集團報告臺灣子公司即被上訴人
30 將來可能之組織調整方向，並非代表澳盛集團決定被上訴人之
31 人事案，無從據此認定澳盛集團對被上訴人有人事控制權。至

01 於上訴人所提出澳盛集團東北亞、歐洲及美洲區總經理Gilles
02 Plante於99年4月6日通知上訴人繼續受僱之通知信，係與上訴
03 人確認重申被上訴人與蘇格蘭皇家銀行合併後，其與被上訴人
04 間之勞動條件及工作內容均不變，並未為任何人事變更；而Jo
05 hn Thang於105年6月15日與上訴人確認其升職後職級之通知
06 信，係與上訴人確認其升職後之職級及薪資不變，但上訴人升
07 職之決定並非由John Thang所作，均不足以證明被上訴人與澳
08 盛集團具實體同一性，被上訴人無從考慮其公司以外之職缺用
09 以安置上訴人。是被上訴人決定解僱上訴人前、後，確無可供
10 安置上訴人之職缺。

11 (五)被上訴人於通知上訴人解僱之事時，已告知可提供查詢澳盛集
12 團職缺及外部職涯協助，且可提供澳盛集團內部職缺之紙本資
13 料，惟遭上訴人拒絕，自無可歸責於被上訴人，難認其未盡安
14 置前置義務。

15 (六)澳盛集團係一全球性集團，設有獨立之吹哨制度，吹哨行為之
16 後續處理非由被上訴人為之，難認被上訴人係因上訴人之系爭
17 吹哨行為，出於報復之不當動機而解僱上訴人。

18 (七)綜上，被上訴人於106年12月5日依勞基法第11條第4款規定，
19 預告於107年1月5日終止系爭勞動契約，即屬合法。是上訴人
20 依系爭請求權基礎，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被
21 上訴人給付如系爭聲明，均無理由，不應准許。

22 五、本院之判斷：

23 (一)依兩造不爭執形式真正之被證3、4組織圖所示，對照被上訴人
24 就被證3組織圖之中文註記，104年9月30日被上訴人金融市場
25 總處組織，上訴人主管之「Corporate Sales（即企業業務部
26 門）」，轄下分為「Commercial（即中小企業團隊）」及「No
27 n Commercial（即大型企業團隊）」；另就被證4組織圖之中
28 文註記，106年11月30日被上訴人金融市場總處組織，上訴人
29 主管部門僅「Corporate Sales」，並記載「106會計年度起，
30 裁撤中小企業團隊，保留原大型企業團隊人員，固定編制3
31 人，M. Chao離職後由Shawn Tsai（指蔡翔）遞補」（見一審

01 卷(一)第47、48頁)；被上訴人復於原審陳稱：「交互參照兩造
02 不爭執形式真正之被證3、被證4可知：被上訴人公司約於105
03 年左右逐步將金融市場總處調整成：交易部門、金融同業業務
04 部門以及企業業務部門，三部門直接隸屬於金融市場總處」等
05 語(見原審卷第229頁)；而上訴人亦主張依被證3組織圖，伊
06 同時負責帶領2個業務團隊，一為原有服務大型企業客戶之業
07 務團隊，二為新增服務中小企業客戶之業務團隊等語(見一審
08 卷(一)第94頁、第143頁)。似見兩造均未提及上訴人主管之企
09 業業務部門包括個人業務。而原審於110年4月23日準備程序，
10 並未將「上訴人管理Commercial(指負責中小企業、個人消費
11 金融等業務)」列為兩造不爭執事項而由兩造確認(見原法院
12 前審卷(二)第268至269頁)，乃於原判決理由逕將之列為兩造不
13 爭執事項，並據以認定遭裁撤之個人業務亦屬上訴人所管理企
14 業業務部門之業務範圍，進而為其不利之論斷，自有卷證不符
15 之違法。

16 (二)依被上訴人金融市場總處104年9月30日之組織架構，其交易部
17 門主管由金融市場總處處長兼任，嗣於106月8、9月另聘任How
18 ard Lin為交易部門主管。而被上訴人自105年3月間起，因陸
19 續出售系爭2業務，大幅縮減其業務及組織規模等情，為原審
20 所認定。則被上訴人既因業務大幅縮減而裁撤相關組織、人
21 員，何以又增聘交易部門主管，致主管人員較裁撤業務前增
22 加，而須資遣上訴人？乃原審未查明被上訴人因裁撤系爭2業
23 務，致其組織所負責之業務產生如何變動，遽謂所裁撤系爭2
24 業務均屬上訴人負責業務範圍，與其他部門主管變動無關，而
25 認被上訴人已盡安置義務，尚嫌速斷。

26 (三)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
27 供安置時，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條第4
28 款規定自明。解釋該款所稱之「無適當工作可供安置時」，為
29 保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，防止雇主以法人之法
30 律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用
31 之流弊，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法

01 人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內。原審認定依
02 上訴人所提出Gilles Plante於99年4月6日通知上訴人繼續受
03 僱之通知信，係與上訴人確認重申被上訴人與蘇格蘭皇家銀行
04 合併後，其與被上訴人間之勞動條件及工作內容均不變；而Jo
05 hn Thang於105年6月15日與上訴人確認其升職後職級之通知
06 信，係與上訴人確認其升職後之職級及薪資不變等情。又被上
07 訴人於事實審陳稱：「自105年起，澳商澳盛銀行集團股份有
08 限公司……為因應市場及競爭環境，將亞洲、臺灣之業務方針
09 調整，開始聚焦於大型企業及金融同業客戶，裁撤中小企業及
10 個人等相關業務，為此勢須進行組織結構性調整。而解僱原告
11 （即上訴人）之決定，係『時任原告北亞暨東亞區主管』John
12 Thang為執行此方針、檢討被告（即被上訴人）組織無效率結
13 構後所為之判斷」等語（見一審卷(一)第44頁、卷(二)第124頁，
14 前審卷(一)第438頁、卷(二)第292頁）；證人即被上訴人人力資源
15 處處長林士懷亦證稱：被上訴人在決定解僱上訴人之前，係
16 「上訴人之業務主管」John Thang具有比較上訴人與林衍尚適
17 任性之權責；且係由John Thang告知伊要解僱上訴人，嗣由伊
18 與John Thang於106年12月5日一起通知上訴人解僱之事等語
19 （見一審卷(一)第273頁、第275頁，原審卷第110頁、第116
20 頁），似見上訴人之僱用、解聘事宜，非由被上訴人自行全權
21 決定。則上訴人於事實審主張：澳盛集團對被上訴人之業務決
22 策、營運方針、組織結構與人事調整有操控權限，被上訴人與
23 澳盛集團具有實體同一性，故被上訴人對伊所應盡之安置義
24 務，自應將澳盛集團之職缺考慮在內等語（見原審卷第413至4
25 22頁），是否全然無據？非無再予研求之餘地。乃原審未遑詳
26 查審認，遽謂被上訴人與澳盛集團不具實體同一性，進而為上
27 訴人不利之認定，於法亦有違誤。

28 (四)上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

29 六、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1
30 項、第478條第2項，判決如主文。

31 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日

01 最高法院勞動法庭第一庭
02 審判長法官 彭 昭 芬
03 法官 蘇 芹 英
04 法官 邱 璿 如
05 法官 呂 淑 玲
06 法官 許 秀 芬
07 本件正本證明與原本無異
08 書記官 郭 麗 蘭
09 中 華 民 國 113 年 8 月 6 日