

最高法院民事判決

111年度台上字第833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

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12月29日臺灣高等法院第二審判決（110年度重勞上字第8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

本件被上訴人主張：伊自民國98年10月12日起受僱於上訴人公司擔任技術支援經理（下稱系爭契約），月薪新臺幣（下同）22萬9898元。上訴人於109年3月12日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定於翌日終止系爭契約。惟上訴人之業務性質並無變更，且於109年3月間仍公開徵求與伊工作內容近似、工作地點位於臺南市之職缺，無減少勞工並資遣伊之必要，又未盡安置義務，不符合最後手段性原則，其終止系爭契約不合法，且預示拒絕受領勞務給付，受領勞務遲延，爰依系爭契約，請求確認兩造間僱傭關係存在，及命上訴人自109年3月14日起至伊復職日止，按月於每月最後1日給付伊22萬9898元本息之判決。

上訴人則以：被上訴人原任職於半導體部門，負責管理臺灣、大陸、新加坡（下稱三地）產品技術支援業務。嗣因布魯克集團全球半導體與奈米表面部門整併，伊之業務性質變更，不再負責管理三地之技術支援服務業務，因此有減少勞工之必要。伊僅有基層工程師職缺，並無適當管理工作或每月高達24萬8533元薪資職缺可安置被上訴人。況伊曾於109年6月間提供業務支援工程

01 師職缺予被上訴人，惟遭被上訴人拒絕等語，資為抗辯。

02 原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴（更正
03 一審判決主文第二項關於薪資給付期間如上），無非以：被上訴
04 人自98年10月12日起受僱於上訴人公司，擔任臺灣技術支援經理
05 （半導體部門），負責管理三地產品技術支援業務，團隊成員共
06 14人，月薪為22萬9898元。布魯克集團於109年3月宣布，合併布
07 魯克半導體與布魯克奈米表面部門為布魯克奈米表面與計量部門
08 （下稱計量部門等），原則上由奈米表面部門主導。上訴人為配
09 合集團整併與指示，因此調整該二部門之組織結構與人事體制，
10 原先由上訴人所負責三地半導體部門技術支援服務管理業務，分
11 別改由中國布魯克公司、泰國布魯克公司負責，被上訴人之管理
12 職務為中國布魯克公司孫昊取代，上訴人已不再負責該等業務，
13 業務性質已有變更。上訴人於109年3月12日前毫無提供其他職務
14 並詢問被上訴人調職意願，逕於當日通知被上訴人之職務已被裁
15 撤，系爭契約於翌日終止。惟被上訴人之工作有80%為管理相關
16 職務，20%為針對布魯克工具、應用、產品訓練、安裝、升級及
17 應用支援進行診斷及故障排除，但仍可勝任實地技術支援工作。
18 上訴人於同年3月組織合併前，已籌備相當時間，早已預見被上
19 訴人之職務將被取代，則上訴人於同年2月4日前尚有半導體產品
20 銷售業務經理職務，被上訴人既負責半導體產品之技術支援（售
21 後服務），對於該產品相當熟稔，一般公司業界由技術部門調至
22 銷售業務部門，所在多有，以被上訴人在上訴人公司服務超過10
23 年之資歷，應可勝任；另上訴人於109年3月30日聘僱訴外人邱昱
24 瑋擔任計量部門等業務支援工程師，上訴人應先行詢問被上訴人
25 轉任之意願並予以安置，賦予被上訴人決定是否調職之機會；若
26 被上訴人拒絕擔任，始足以認上訴人已善盡安置前置義務，況邱
27 昱瑋之月薪每月近9萬元，依一般社會通念，難謂係極低之薪資
28 ，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
29 意調職。上訴人既未詢問被上訴人有無意願擔任該等職務，即不
30 能認上訴人已盡安置義務。至上訴人嗣於同年6月22日提供業務
31 支援工程師職務予被上訴人，月薪7萬5000元，外加每月車輛津

01 貼1萬5000元，惟該項職務僅為1年期之聘約，仍應認上訴人未善
02 盡安置義務。從而，上訴人逕依勞基法第11條第4款規定終止系
03 爭契約，並不合法。被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並
04 請求給付上開薪資本息，即屬有據等情，為其判斷之基礎。

05 惟按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工
06 作可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條第
07 4款規定自明。依該條款規定，雇主因業務性質變更而有減少勞
08 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
09 遣勞工。該所謂「適當工作」，指在資遣當時或資遣前後相當合
10 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
11 力可勝任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際或相當合
12 理期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件與受資遣勞
13 工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相當合理期間
14 後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責令雇主負安置義
15 務。上訴人公司因業務性質變更而有減少勞工之必要，乃原審所
16 確定之事實；而被上訴人原任職半導體部門技術支援經理，負責
17 技術服務團隊人事任命、晉升、教育訓練等（見一審卷(一)第370
18 頁），原審並認定其工作80%為管理相關職務，20%為針對布魯克
19 工具、應用、產品訓練、安裝、升級及應用支援進行診斷及故障
20 排除等，則被上訴人原擔任之職務，似與銷售業務毫不相涉；且
21 上訴人稱該公司原銷售之產品及客源別，除被上訴人任職之半導
22 體部分，尚有奈米表面、Bruker AXS（X光部門）、Bruker Nano
23 Analytics（奈米分析部門）等（見原審卷第387頁），原審未遑
24 調查上訴人公司半導體產品銷售業務經理之工作性質及薪資為何
25 ？以被上訴人學、經歷、技能、工作表現等，是否有擔任該銷售
26 工作之專業長才，甚至是擔任屬管理階層之銷售業務經理職務？
27 即逕以被上訴人在上訴人公司任職超過10年資歷為由，認被上訴
28 人可勝任銷售業務經理職務，上訴人應提供予被上訴人安置，未
29 免遽斷。另上訴人公司固於109年3月30日聘任邱昱瑋擔任計量部
30 門等業務支援工程師，惟該職務是否與被上訴人原任職之技術支
31 援經理工作條件相當？且計量部門等業務支援工程師每月薪資含

01 車輛津貼近9萬元，與被上訴人原月薪22萬9898元，相差甚鉅，
02 原審推認被上訴人非無可能在短期內無法另覓得其他適合之工作
03 下，先同意調職云云，已屬臆測，且上訴人嗣於109年6月間曾提
04 供被上訴人月薪加計車輛津貼為9萬元之業務支援工程師職缺，
05 已為被上訴人所拒絕，則憑何認定被上訴人同意任職與之薪資相
06 近之計量部門等業務支援工程師？自滋疑義。倘上訴人公司無與
07 被上訴人原擔任職務及薪資條件相當職務可安置被上訴人，上訴
08 人是否不得依勞基法第11條第4款規定資遣被上訴人，已非無再
09 斟酌之餘地；況被上訴人原職務若確有裁撤之必要，縱因其同意
10 任職計量部門等業務支援工程師，而謂上訴人不得予以資遣，但
11 上訴人拒絕被上訴人提供原從事之技術支援經理之勞務，是否無
12 正當理由，而可認其處於受領遲延之狀態？被上訴人是否仍得請
13 求上訴人給付原領之薪資？亦非無疑。上訴論旨，指摘原判決不
14 當，求予廢棄，非無理由。

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

17 中 華 民 國 111 年 5 月 5 日

18 最高法院勞動法庭

19 審判長法官 高 孟 焄
20 法官 高 彭 昭 芬
21 法官 邱 璿 如
22 法官 徐 福 晉
23 法官 蘇 芹 英

24 本件正本證明與原本無異

25 書 記 官

26 中 華 民 國 111 年 5 月 12 日