臺灣高等法院臺中分院民事判決

109年度重勞上字第4號

上　訴　人　黃英傑

訴訟代理人　王庭鴻律師

複代理人　　賴銘耀律師

被上訴人　　荷蘭商哈廷國際科技股份有限公司台灣分公司

000000000000000000

法定代理人　Ryan James Levenson

000000000000000000

訴訟代理人　賴忠明律師

複代理人　　洪綠鴻律師

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109年9月2日臺灣南投地方法院109年度勞訴字第1號第一審判決提起上訴，本院於110年12月22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。

原判決主文第一項應更正為「原告之訴及假執行之聲請均駁回。」。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律，涉外民事法律適用法第20條第1項定有明文。查被上訴人係荷蘭商哈廷國際科技股份有限公司（Hardinge Machine Tools B.V.）在臺灣地區設立之分公司，已辦理分公司登記，有外國公司登記變更登記表可憑（本院卷一第43-45頁），具有涉外因素。本件上訴人依僱傭契約法律關係，起訴請求確認兩造僱傭關係存在，及請求給付工資、提繳勞工退休金，依上訴人起訴所主張之僱傭契約成立地、勞務提供地及給付報酬地均在我國，依前揭規定，應以我國法為準據法，合先敘明。

二、被上訴人法定代理人原為Thomas Francis MC GRAIL Ⅲ，嗣變更為Charles Patrick Dougherty，復變更為Ryan James Levenson，據其等先後聲明承受訴訟（本院卷一第41頁、卷二第23-24頁），合於民事訴訟法第175條規定，應予准許。

貳、訴訟要旨：

一、上訴人主張：上訴人自民國103年9月1日起受僱於被上訴人，並自104年8月起升任為供應鏈管理協理，每月薪資新臺幣（下同）13萬8,374元。被上訴人前於107年5月21日依勞動基準法第11條第2項規定，終止兩造之勞動契約，經上訴人提起確認僱傭關係存在之訴，由原法院以107年度重勞訴字第1號判決上訴人勝訴，被上訴人不服提起上訴，嗣於108年12月19日撤回上訴而告確定（下稱前案）。惟因被上訴人拒絕上訴人返回任職，且預告將再進行資遣，上訴人於108年12月23日向南投縣政府申請勞資爭議調解，被上訴人仍於108年12月30日調解期間，以臺中向上郵局第783號存證信函，通知上訴人自108年12月31日起，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，終止兩造之勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條冷卻期間規定，而不生效力。再被上訴人終止勞動契約時或前後合理期間內，並未提供與原職務工作條件相當之職缺予上訴人，違反解僱最後手段性原則。被上訴人公司採購、倉儲業務並無結構性或實質性變異而須減少勞工，其為預先排除前案判決之拘束，於108年12月10日公告將供應鏈管理中心整併為計劃暨儲運部，裁撤供應鏈管理協理乙職，使上訴人無從復職，違反違誠信原則及公共秩序，屬權利濫用。是被上訴人終止勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係存在，上訴人得請求被上訴人給付薪資及為其提繳勞工退休金。爰依民法第487條及勞工退休金條例第6條第1項、第14條規定，聲明求為：㈠確認兩造間之僱傭關係存在。㈡被上訴人應自109年1月1日起至上訴人復職日之前一日止，按月於每月末日給付上訴人13萬8,374元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之

利息。㈢被上訴人應自109年1月1日起至上訴人復職日之前一日止，按月為上訴人提繳7,902元，至上訴人在勞工保險局設立之勞工退休金專戶。㈣聲明第二、三項，願供擔保請准宣告免為假執行。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，並上訴聲明求為原判決廢棄，改判如原審聲明所示。

二、被上訴人抗辯：上訴人申請系爭勞資爭議調解，係依聘用通知書、前案判決請求復職為爭議內容，與其後被上訴人以勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，非同一勞資爭議事件，且該款終止事由非屬權利事項或調整事項之勞資爭議，及調解申請書上未記載被上訴人法定代理人，申請有欠完備，無從自提出日起算調解期間，是被上訴人終止勞動契約不受勞資爭議處理法第8條規定之限制。又被上訴人公司主要業務之機器訂單自108年9月份起訂單數量銳減，經美國總公司決定減少生產線數量、削減年度預算及縮減人員編制，自108年10月1日至108年12月31日，被上訴人資遣33名人員，將全球採購業務從供應鏈管理中心劃出，裁減人力後各部門整併成計畫暨儲運部，原供應鏈管理中心協理經裁撤，改由全球採購長負責，其業務性質已有變更。又被上訴人於前案第二審向上訴人表示已無原職，但可提供中國嘉興廠計畫部項目經理職缺，兩者工作條件類似，惟上訴人拒絕接受該職務，被上訴人已無適當工作可提供上訴人。則被上訴人終止勞動契約，並無違反解僱最後手段性原則，符合勞基法第11條第4款要件，亦無權利濫用，應屬合法。兩造已於108年11月28日達成由被上訴人撤回前案上訴，並按第一審判決給付上訴人，上訴人接受資遣之共識，被上訴人亦於109年5月6日交付法定資遣費支票及離職證明書予上訴人，上訴人提起本件訴訟違反誠信原則與禁反言原則等語。並答辯聲明：上訴駁回。

參、本院會同兩造整理並簡化爭點，結果如下（本院卷一第375-377頁，部分文字依本判決用語調整之）：

一、兩造不爭執事項：

㈠上訴人自103年9月1日起受僱於被上訴人，並自104年8月起升任為供應鏈管理協理，每月薪資為13萬8,374元。

㈡被上訴人於107年5月21日通知上訴人依勞基法第11條第2項規定，終止兩造之勞動契約。經上訴人提起確認僱傭關係存在之訴，由原法院於108年4月2日以107年度重勞訴字第1號民事判決上訴人勝訴，被上訴人不服提起上訴，嗣於108年12月19日撤回上訴而告確定。

㈢被上訴人於108年12月30日以臺中向上郵局第783號存證信函，通知上訴人自108年12月31日起，依勞基法第11條第4款規定終止兩造之勞動契約。

㈣上訴人以被上訴人於108年12月23日拒絕上訴人返回任職，且表示將再進行資遣為由，而向南投縣政府申請系爭勞資爭議調解（申請書上未記載被上訴人法定代理人），嗣於109年4月15日調解不成立。

㈤上訴人任職期間，被上訴人每月應為上訴人提繳之勞工退休金金額為7,902元。

㈥被上訴人於109年5月6日有交付法定資遣費支票1紙及離職證明書予上訴人（但上訴人主張當場有為不同意資遣之表示）。

㈦上訴人109年5月6日以臺中英才郵局790號存證信函，通知被上訴人於南投地院調解庭交付之面額81萬6370元支票，抵扣上訴人109年1月至4月薪資及108年保障薪資兩個月81萬8244元，並請被上訴人補足不足額，被上訴人於同日收受該存證信函。

二、本件爭點：

㈠上訴人於第二審提出被上訴人終止勞動契約違反冷卻期間不生效力之新攻擊防禦方法，有無違反民事訴訟法第447條規定？

㈡如上訴人得提出前項新攻擊防禦方法，被上訴人終止契約是否違反冷卻期間之規定不生效力？

㈢被上訴人於108年12月31日終止兩造間之勞動契約，是否違反解僱的最後手段性而不生效力？

㈣被上訴人終止勞動契約，是否有違誠信原則及公共秩序，而屬權利濫用？

㈤上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自109年1月1日至其復職日止，按月給付薪資13萬8,374元，有無理由？

㈥上訴人請求被上訴人自109年1月1日至其復職日止，按月提繳7,902元至上訴人之勞工退休金專戶，有無理由？

肆、本院之判斷：

一、按當事人在第二審程序中不得提出新攻擊或防禦方法。但對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充、如不許其提出顯失公平者，不在此限，此觀之民事訴訟法第447條第1項第3、6款規定自明。本件上訴人於本院主張其於108年12月23日已向南投縣政府申請勞資爭議調解，於109年4月15日調解不成立，被上訴人終止勞動契約違反勞資爭議處理法地8條冷卻期間之規定，不生效力等情，被上訴人則抗辯上訴人於第二審始提出該新攻擊防禦方法，應生失權效果等語。惟上訴人於原審已主張被上訴人於108年12月20日透過人資告知將予以資遣，其於108年12月23日遭被上訴人阻擋進入職場後，即就被上訴人違法資遣及阻擋其復職相關事宜提出勞資爭議調解申請等語（原審卷第212頁），則上訴人主張被上訴人於調解冷卻期間，終止勞動契約已違反勞資爭議處理法第8條規定，應認係其於原審所為前揭攻擊防禦法方之補充，且此項主張既涉及勞動契約終止之效力，即使當事人於言詞辯論中未主張，法院仍得斟酌認定之，可認如不許上訴人提出，亦有顯失公平之情事。依上開規定，應予准許上訴人提出。

二、上訴人主張被上訴人於108年12月31日依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條規定，且被上訴人公司採購業務無結構性或實質性變異，並違反解僱最

後手段性原則，其終止勞動契約為不合法等語，為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

㈠上訴人是否因業務性質變更而有減少勞工之必要？

1.按雇主依勞基法第11條第4款關於「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定，預告勞工終止勞動契約，因該款所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之。是則雇主基於經營決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運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，即屬上開規定之「業務性質變更」（參照最高法院98年度台上字第652號、100年度台上字第1057號判決意旨）。

2.被上訴人公司於108 年1 月至12月之「未完工在手訂單-backlog(機器）」分別為105 、99、134 、109 、124 、123、98、80、58、33、28、23件；而「實際銷售-機器」分別為13、33、30、33、34、32、39、26、29、37、18、21件，其中「亞洲區」於108 年1 月至12月的「實際銷售- 機器」分別為1 、13、14、7 、9 、9 、9 、2 、16、20、6 、11件，且年度銷售機器之目標為501 件，實際銷售目標為345件等情，有被上訴人提出之「台灣廠營運- 資料」1 份在卷可參（原審卷第80-81頁）。被上訴人抗辯其自108年9月份起主要業務之機器訂單數量逐月下降等情，應屬有據。

3.又被上訴人因訂單數量銳減，以致生產線閒置，產能過剩，採購功能亦大幅降低，經其美國總公司評估後，決定在亞洲地區進行一些結構性變化，包括降低台灣及嘉興工廠之業務量，調整營運戰略，而決議因業務性質變更，削減預算及縮減人員編制，並進行全球組織調整與整合，及減少南投廠生產線數量，有被上訴人總公司全球營運公告可憑（原審卷第87-89頁）。而被上訴人公司除因訂單數量減少分別自108

年9 月安排全公司人員休假3 天、同年10月安排休假4 天外，並依前開營運公告自108 年10月1 日至108 年12月31日期間實施第一批人力縮減計畫，於108 年10月18日、10月21日及10月29日依勞基法第11條第4 款規定資遣生產處、營運管理暨品保、倉儲、供應鏈管理中心、銷售市場處、工程處、客戶服務部共計33名員工等情，亦有被上訴人公司內部簽條、108 年10月18日、同年月21日、同年月29日函及檢附之資遣員工通報名冊在卷可參(原審卷第83-85頁、第91-109頁）；另被上訴人公司並因應美國總公司前開經營決策，將全球採購業務從供應鏈管理中心裁撤，將供應鏈管理中心的戰略性採購業務劃歸全球採購長負責，再將縮減人力後之各部門，進行人員配置與組織調整，整併成「計畫暨儲運部」，負責基本採購，且被上訴人營運單位員工人數亦從107 年5 月之103 人裁減成108 年11月之72人，及108 年12月之70人，共減少該中心百分之32之員工，其中上訴人原任職之採購部門亦從107 年5 月的12名員工裁減為108 年11月之9 人，及108 年12月之7 人，共減少該部門中百分之42之員工，並已無採購部門主管即協理職務，而僅置副協理乙職，此有被上訴人公司之組織結構圖、營運單位在職人員及薪資明細表可稽(原審卷第000 -000 頁、原審卷第149頁彌封袋)。足見被上訴人上開縮減人員編制，並裁撤供應鏈管理中心，進行人員配置及組織結構調整之作為，係出於美國總公司因應市場環境變化之經營決策之必要，客觀上亦無明顯不合理及恣意之情形，且所為涉及組織經營結構及業務之調整，核屬業務性質變更，自該當於勞基法第11條第4款之業務性質變更而有減少勞工必要之要件。上訴人主張被上訴人訂單量減少應屬同法第11條第2 款之業務緊縮事由，而非勞基法第11條第4款之業務性質變更云云，尚非可採。

4. 上訴人雖以被上訴人總公司108 年3 月7 日官網發布之報告、109年12月14日及110年7月20日官網新聞稿，爭執被上訴人並無業務性質變更而有減少勞工必要之情事存在。惟查

被上訴人總公司於108 年3 月7 日在網頁刊登之資料（原審卷第41-45頁），內容略為被上訴人總公司為先進的金屬切削機床及其零件的公司，2018年的營業收入延續增長，並將在2019年繼續創新產品，成長前途看好等節，而該資訊發布時間，距被上訴人抗辯108 年第4 季有業務性質變更之情事，已相隔半年，尚難以過去半年所見之消息推論被上訴人並無業務性質變更之情事；至109年12月14日、110年7月20日之新聞稿（本院卷一第291-294頁、第405-407頁），則分別為哈廷將製造產能帶回美國，台灣工廠繼續為區域性銷售及生產工廠之經營方式，暨哈廷收購同業品牌之內容，而該等新聞稿發布時間已為被上訴人依前揭營運公告進行組織調整與整合後1年餘，本即無從因此即推認被上訴人並無前揭業務性質變更而減少勞工必要之情事。況企業經營者於網站上所發布之消息常有經營策略之考量，甚或有報喜不報憂或美化現實經營情況之情形，是以，上訴人以前揭新聞資料爭執被上訴人無業務性質變更而有減少勞工必要之情事，並非可採。

5. 綜觀上情，被上訴人確有因業務性質變更而有減少勞工之必要，堪以認定。

㈡被上訴人於108年12月31日終止兩造間之勞動契約，是否違反解僱最後手段性而不生效力？

1. 上訴人主張被上訴人終止勞動契約時或前後合理期間內，並未提供與原職務條件相當之職缺予上訴人，違反解僱最後手段性原則云云。惟按勞基法第11條第4 款後段所稱「業務性質變更，有減少勞工之必要，又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。倘雇主已提供適當新職務善盡安置義務，為勞工拒絕，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當非立法本旨。又所謂「適當工作」，當指與勞工資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任

者而言，故雇主雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件（包括薪資、職級等）顯不相當，或非屬勞工所得勝任者，相對於勞工而言，自不得謂係「適當工作」，而責令雇主負安置義務。

2. 經查，上訴人原所任職之供應鏈管理中心設有採購、倉儲、品保、裝配及營運管理等部門，而僅有採購及品保部門設有部門最高職務即協理一職，薪資於107 年5 月分別為每月13萬2374 元及每月12萬6579 元；被上訴人因業務性質變更而為組織調整後，將原供應鏈管理中心整併為計畫暨儲運部，設有採購、倉儲、品保、裝配、生產技術、工廠管理、營運計畫、行政等部門，僅品保部門設有最高職務即協理一職，薪資為每月13萬1136 元，而上訴人原任職之供應鏈管理中心採購部門在組織整併後僅有副協理一職，薪資為每月11萬3850元，此有被上訴人公司營運單位在職人員及薪資明細表在卷可稽(原審卷第149頁彌封袋）。故上訴人原任職之職務已不存在，若將上訴人改置於計畫暨儲運部採購部門副協理一職，除將與其原薪資每月13萬8374 元，有百分之18減少之差距，而未必與其原有勞動條件相當外，另考量上訴人原任職務屬中高階主管以上之職務，被上訴人公司就部門主管需支出每月逾10萬元之薪資，而部門主管對於公司營運決策影響亦不可謂為不大，因此，對於私人企業的中高階主管人事裁量權，尚不能與對於知識、經驗、資源及技術相對缺乏而更需保障之基層勞工人事裁量權等量齊觀，易言之，對於何人適任新單位即計畫暨儲運部採購部門最高主管副協理乙職，被上訴人公司應享有較高之裁量權限，方能兼顧保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展等勞基法之立法旨趣。被上訴人公司既已因應環境變化與市場競爭，以組織內部功能重整、裁撤最高部門主管之職務、減縮部門員工之方式改變經營策略，且就上訴人之薪資條件、整併後不同業務內容及部門主管能力等綜合考量之情況下，認現派任之計畫暨儲運部採購部門副協理ＯＯＯ，除具備採購專業外，

且在機床行業採購及備案有14年以上經驗，具品管管理、業務能力、溝通能力、歷年工作表現較佳及外語能力、外商背景等條件，因其有上訴人所欠缺之品管及業務能力，應較上訴人適任該職，核被上訴人上開組織及職務之調整均為因應前述業務性質變更之情事，所為職務上安排亦與常情無違。被上訴人抗辯其因認０００較上訴人適任計畫暨儲運部採購部門副協理一職，且其現有計畫暨儲運部尚無與被上訴人原有職務職級、薪資相當之適當位置可安置上訴人，尚堪採信。依上開說明，自難責令被上訴人負安置義務。

3. 再者，被上訴人公司雖無適當工作可安置上訴人，但被上訴人亦曾提出中國嘉興廠有計畫部項目經理職缺供上訴人任職之提議，而該職務「薪酬」為每月為人民幣2 萬至2 萬5,000 元(以109 年8 月19日匯率，換算約為新臺幣為8 萬4,715 元至10萬5, 894元，元以下四捨五入），職務內容為重大客戶訂單評審、相關物料需求計畫以及貨倉存量的控制和相關歷史庫存的消耗等內容，該職務之勞動條件，薪資雖低於上訴人原有每月13萬8374 元之百分之23至39，惟其工作內容亦與上訴人原採購部門之職務部分相符，非上訴人之專業所完全不能勝任，但為上訴人所拒，此有被上訴人提出之工作說明書及對話紀錄可憑(原審卷第115 頁、第117頁)。而被上訴人公司又已無其他適當工作可安置上訴人，揆諸首揭說明，難認被上訴人有何未盡安置義務之情事。

4. 上訴人雖以其在職期間報告對象為副總裁，主張應調查副總裁負責之5個國家的7個營運廠是否有適當職缺云云，並提出英文信函為證（本院卷一第175-185頁）。惟依上訴人提出之聘用通知書（本院卷一第171-173頁）可知，與上訴人存在僱傭關係者乃為被上訴人，並非被上訴人之美國總公司，且被上訴人具有獨立之法人格，其法人格亦未消滅，關於有無適當工作可供安置上訴人，自應以被上訴人公司整體狀況為考量。上訴人主張以非屬被上訴人公司之職缺，作為被上訴人有無盡其安置義務之判斷依據，要難認屬適法。

5.綜上所述，被上訴人既已無適當工作可供安置上訴人，則其於108年12月31日，依勞基法第11條第4款規定，終止兩造間勞動契約，自屬於法有據。上訴人主張被上訴人終止勞動契約違反解僱最後手段原則而不生效力，並不足採。

㈢上訴人雖主張其於108年12月23日向南投縣政府申請勞資爭議調解，被上訴人仍於108年12月30日調解期間終止勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條規定而不生效力云云。惟查：

1.上訴人以被上訴人於108年12月23日拒絕其返回任職，且表示將再進行資遣為由，而向南投縣政府申請勞資爭議調解（見不爭執事項㈣）。惟被上訴人於108年12月20日即預告將終止勞動契約，並自108年12月20日起至同年月31日止給予上訴人預告公假，有上訴人提出之調解申請書所載內容可按（本院卷一第73-75頁），且南投縣政府就該勞資爭議調解，安排調解期日為109年1月31日，並於同年月15日發函通知被上訴人，亦有南投縣政府函可稽（本院卷一第69-71頁），則被上訴人既早於上訴人申請勞資爭議調解前即預告將終止勞動契約，並給予預告期間公假，且於108年12月30日正式發函通知上訴人自同年月31日終止勞動契約時（見不爭執事項㈢），並不知悉上訴人提出該調解申請，自難認有勞資爭議處理法第8條規定之適用。

2.另按勞資爭議在調解期間，資方固不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，惟如非因該勞資爭議事件，而另有其他正當理由，則資方非不得終止勞動契約，此觀勞資爭議處理法第8 條規定自明（最高法院109 年台上字第 854 號、104 年台上字第 389 號裁決意旨參照）。查兩造間確認僱傭關係存在之前案訴訟於108年12月19日因被上訴人撤回上訴而告確定（見不爭執事項㈡），另由上訴人與被上訴人營運總監ＯＯＯ、人事總監ＯＯ於108年12月9日、同年月19日之微信對話內容：「（ＯＯ）大家都是有誠意推進此事的。那麼，我們這裡就正常去撤訴，並且走資遣流程，你看如何有什麼

意見嗎。（上訴人）我認同我們三人都很有誠意要解決，我只是單純不懂法律程序，既是撤回上訴等同於一審宣判結果，何苦賴律師執意要備註，就請公司一切依法辦理。（００）法官撤訴需要一個說明，所以我們律師擬了一下，也是尊重你想提前給你過目一下的。（上訴人）我問過我律師，撤訴不用說明耶。（００）好的，明白了，我們就照法律流程操作啊。撤訴再走資遣，你這裡還有什麼意見嘛？（上訴人）..只要公司合法作為，我都會配合。（００）好的，明白。」、「（０００）@Jay聽說今天已經都撤訴完畢了，可以直接談資遣吧，為什麼你還要去公司談，台灣團隊目前本來就不穩定，我不希望再多受影響了..（上訴人）我也只是依法辦理。我今早也跟公司洪律師當面表達我的想法，依法僱傭關係當係確定了，我就必須回到公司提供我的勞務，不然公司又可以用員工無故曠職三日資遣。（０００）這個公司提供說明就好了，沒有工作，帶薪休假，資遣也是因為組織架構調整和整體減員了。這個不是已經說過了嗎」等語（本院卷一第227-249頁、原審卷第117-123頁），參諸被上訴人於撤回上訴前提出予上訴人閱覽之撤回說明（即上開對話之Memo、撤訴說明，本院卷一第239頁），堪認被上訴人撤回前案上訴時，雙方固無意再深究前案終止契約合法與否，惟不排除後續再依合法程序進行資遣，上訴人對此亦有認知。且上訴人於上開對話一再表示依法辦理，只要合法就配合等詞，而被上訴人公司係依美國總公司之經營決策，縮減人力並進行組織調整及人員配置，致業務性質變更而有減少勞工必要，且已無適當職缺可供安置上訴人，而依勞基法第11條第4款之法定事由終止勞動契約，自不受勞資爭議處理法第8條規定之限制，業如前述。故被上訴人抗辯已合法終止勞動契約，並未違反上開規定等語，自屬有據。上訴人主張被上訴人終止勞動契約違反勞資爭議處理法第8條規定而不生效力云云，尚屬無據。

三、上訴人另主張被上訴人係為預先排除前案判決效力，而將其

原任職之供應鏈管理中心整併為計畫暨儲運部，裁撤供應鏈管理中心協理乙職，致伊無法復職，違反誠信原則及公共秩序，應屬權利濫用云云。惟承前所述，可知被上訴人係於撤回前案上訴前，即因其美國總公司為因應市場環境之變化，決議進行組織調整及整合，並縮減人員編制及預算，致其業務性質變更而有減少勞工必要，且已無適當職缺可供安置上訴人，而須依勞基法第11條第4款終止兩造勞動契約；況被上訴人公司於前案協商過程中，亦已告知撤回上訴後，將依法再對上訴人進行資遣，此情並為上訴人所明知，則被上訴人於撤回前案上訴後，依法定事由對上訴人終止勞動契約，自殊無違反誠信原則及公共秩序，而屬權利濫用之情事可言。上訴人上開主張，委無足採。

四、被上訴人依勞基法第11條第4 款規定，合法終止兩造間之勞動契約，已如前述，則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人給付終止後之薪資，及提繳勞工退休金，即無所據。

伍、綜上所述，兩造間之勞動契約既已經被上訴人合法終止，上訴人依民法第487條及勞工退休金條例第6條第1項、第14條規定，訴請確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自109年1月1日至其復職日止，按月給付薪資13萬8374元，及按月提繳7,902元至其勞工退休金專戶，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，尚無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。原判決主文漏未駁回假執行之聲請，應予更正如主文第3 項所示。

陸、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。

柒、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　7　　日

勞動法庭　　審判長法　官　林慧貞

法　官　莊嘉蕙

法　官　劉惠娟

正本係照原本作成。

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）。因疫情而遲誤不變期間，得向法院聲請回復原狀。

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四百六十六條之一第一項但書或第二項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴，應一併繳納上訴裁判費。

書記官　陳文明

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　7　　日