臺灣高等法院民事判決

108年度重勞上字第51號

上　訴　人　王韻儀
訴訟代理人　劉陽明律師
　　陳璧秋律師
被上訴人　　台灣杜邦股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳俊達
訴訟代理人　蔡惠娟律師
　　劉彥玲律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年7月15日臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第63號第一審判決提起上訴，本院於109年7月28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。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國（下同）92年7月10日起受僱於被上訴人（下稱系爭勞動契約），擔任企業傳播部經理，對被上訴人有卓越貢獻。詎被上訴人竟於業務性質未變更，亦無減少勞工之必要下，於107年1月31日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定對伊預告，系爭勞動契約將於107年6月30日終止，並於107年6月20日通知伊自當日起無需上班。被上訴人自107年1月31日起至107年4月下旬止，均未曾主動提供伊可能適任職缺之資訊，未依法盡其對伊之安置義務，則被上訴人終止系爭勞動契約並不合法。且被上訴人依上開規定終止系爭勞動契約後，不得再變更或增列其他終止事由，故被上訴人嗣後又稱因組織減縮，已無職缺可安插勞工等語，亦不合法。系爭勞動契約仍屬存在，伊得請求被上訴人自107年7月起至復職之日止，每月25日給付伊薪資新臺幣

（下同）32萬8,857元，並於每年6月26日、12月26日各給付伊獎金32萬8,857元。爰依系爭勞動契約關係、民法第487條規定求為判決如附表一所示等語（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人據此提起上訴）。並上訴聲明：如附表二所示。

二、被上訴人則以：伊自100年起至107年間歷經多次企業整併精簡，由化工產業轉型為高科技專業導向之特種商品事業即五大事業單位（現為四大事業單位），在業務性質、營運作業、人員編配及組織架構上，均發生結構性與實質性的重大變更，與勞基法第11條第4款規定相符。另基於企業經營權自主、組織決策自由、減少支出及提高市場競爭條件等考量與營運需求，伊由五大事業單位以其內部人員自行處理相關市場推廣行銷業務，已無一般企業傳播業務之需求，因此裁撤僅有上訴人一人之企業傳播部門。伊解僱上訴人至今，並未任用處理一般企業傳播業務人員。伊多次提供五大事業單位所屬新職務資訊予上訴人，亦依上訴人所請而為其延聘專業職涯顧問專家協助輔導轉職，但上訴人無法轉任高科技專業相關職務，又欠缺資深人力資源協理職務所必備之學經歷，亦無法透過訓練而符合資格，伊已善盡安置義務，但實無適當工作可安置上訴人，符合解僱最後手段性原則。伊於107年6月30日終止系爭勞動契約，自屬合法。上訴人將伊配發予上訴人工作使用之筆記型電腦為格式化，並刪除公共事務資料夾中之文件，且將上訴人於伊公司電子郵件帳號內之郵件轉至私人信箱，造成伊難以回復之重大損害，嚴重違反公司工作規則第31條第4、11款規定，並符合勞基法第12條第1項第4款、第5款規定，故伊於107年7月18日為二次解僱，亦屬合法。上訴人已另謀他職，且自107年9月20日起受僱於訴外人承鋆生醫股份有限公司（下稱承鋆公司），系爭勞動契約當然終止。縱認伊解僱不合法，依民法第487條但書規定，上訴人自107年9月20日任職於承鋆公司，其所得之報酬自應予扣除等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

㈠上訴人自92年7月10日起受僱於被上訴人，擔任企業傳播部經理，被上訴人於107年1月31日通知上訴人，依勞基法第11條第4款規定資遣上訴人，系爭勞動契約將於107年6月30日終止，並於107年6月20日通知上訴人自當日起即無需繼續上班。上訴人於離職前月薪資為32萬8,857元。

㈡上訴人離職時，獲被上訴人給付資遣費545萬6,484元、薪資32萬8,857元，及員工離職福利金456萬1,232元，總計1,034萬6,573元。

㈢上訴人於107年6月20日離職交接前，將被上訴人所發給之筆記型電腦為格式化。

㈣被上訴人於107年7月18日依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定，通知上訴人終止勞動契約，上訴人於同日收受該信函。

㈤上訴人確有刪除PA資料夾中，被上訴人公司歷年得獎與認證紀錄彙整之「DuTai獲獎分類」及「DuTai獲獎列表」資料、企業識別資料夾下層之PPT template次子資料夾、企業定位檔案、海報範例資料、歡迎來到全球合作資料、被證30、31之資料、企業社會責任資料夾下層之次子資料夾提案。

㈥上訴人將原審卷被證40所示電子郵件轉至上訴人私人或其他私人信箱。

㈦上訴人自107年9月20日起至108年4月30日止受僱於訴外人承鋆公司，計受領薪資52萬1,933元。

四、兩造爭執要點為：被上訴人終止系爭勞動契約，是否合法？若否，則上訴人得否請求被上訴人給付自107年7月起至復職日止之每月薪資32萬8,857元、及自107年7月起至復職日止之每年6月、12月之經常性獎金各32萬8,857元？茲就兩造爭點及本院得心證理由分述如下：

㈠按因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文。經查：

1.所謂「業務性質變更」，係指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。除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類之變動外，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、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。故經營事業之技術、方式、手段有變更，致全部或部分業務、組織發生結構性或實質性之變異者均屬之（最高法院100年度台上字第1057號、98年度台上字第652號、98年度台上字第18210號判決意旨參照）。

2.被上訴人於59年9月11日在我國經由僑外資核准設立，其唯一法人股東為訴外人荷蘭商DuPont International B.V.（現更名為E&C International Holding B.V.、下稱荷蘭商法人股東），有經濟部商工登記公示資料影本可稽（見本院卷一第155頁），並為兩造所不爭執。上訴人主張：被上訴人與荷蘭商法人股東均非我國公司法第369條之1規定所稱關係企業，亦與我國公司法第370條所稱外國公司在我國設立分公司之規定不符，均為獨立法人組織，從而不論杜邦集團如何整併，均與被上訴人無關云云。被上訴人則辯稱：伊與荷蘭商法人股東均為杜邦集團旗下百分之百持股之下屬關係企業，被上訴人自己並無實質決策權，杜邦集團於全球市場所決定並進行之企業整併，不論是出售或購併買入他人業務，被上訴人皆必須百分之百配合連動辦理等語。經查被上訴人與杜邦集團之業務間具有關聯性，為兩造所不爭執。則杜邦集團基於企業經營政策目的，考量法律制度、稅捐、營運成本、永續經營、管理集權化、權益移轉之自由性等制度面因素，以及所有人、經營管理人與資金提供者的權力、利益與風險分配控制等參與者因素，自主決定選擇最有利的合法商業組織型態，當為法之所許。至於杜邦集團是否依照我國公司法規定在臺設立分公司、或是否規劃被上訴人之組織以符合我國公司法「關係企業」章之規定，為其企業經營權

之自主行使，並不影響被上訴人與杜邦集團間之業務關聯性。是上訴人此部分主張，並不可採。次查上訴人曾處理訴外人美商杜邦公司（下稱美商杜邦公司）暨杜邦集團企業動態之新聞稿，並擔任新聞聯絡人，有訴外人美商陶氏化學公司（下稱陶氏化學公司）於106年9月1日發布新聞資料、被上訴人於107年8月10日對全體員工的電子郵件影本可稽（見原審卷第98、133、144頁），則據此益證由於全球化所造成的國際貿易往來、資本與人口流動、以及知識的傳播，業使被上訴人無從就杜邦集團整併行為置身於外；杜邦集團於全球市場所決定並進行之企業整併，已對被上訴人發生重大影響。從而被上訴人之業務性質是否有所變更、是否與勞基法第11條第4款規定相符，即應綜合被上訴人本身業務與杜邦集團於全球業務布局之變化而為判斷。是上訴人主張：杜邦集團所屬企業整併與業務分割轉讓，不能認為係被上訴人之業務變更云云，應屬無據。

3.被上訴人為配合杜邦集團全球企業整併及事業轉型之政策與指令，分別為下列行為：

⑴101年間將下屬高性能塗料部門分割設立為杜邦高效能塗料有限公司，嗣後更名為臺灣艾仕得塗料系統有限公司，有101年8月30日路透社新聞報導、被上訴人102年業務組織整併圖示、公司網頁與登記資料影本可稽（見原審卷第79至87頁、本院卷一第329、331頁）。

⑵104年7月間將下屬高性能化學事業分割轉讓予訴外人台灣科慕股份有限公司（下稱科慕公司），有被上訴人104年業務組織整併圖示、經濟部投資審議委員會103年10月24日函、科慕公司於104年7月1日發布新聞資料影本可參（見原審卷第89至94頁）。

⑶美商杜邦公司於104年12月間宣布與全球第三大化工公司即陶氏化學公司合併為訴外人陶氏杜邦公司（下稱陶氏杜邦公司），於106年間先後經歐盟、美國反壟斷監管機關附條件准許合併，但須出售部分業務，嗣於106年8月31日完成合

併，為化工產業史上全球最大合併案，有陶氏杜邦公司於106年9月1日發布新聞資料、財經新報106年9月4日新聞報導、鉅亨網106年6月16日「化工巨無霸誕生：陶氏化學、杜邦合併案獲准通過」新聞報導、陶氏杜邦維基百科報導、新浪財經106年9月4日「陶氏杜邦正式合併這些事你該知道」新聞報導、被上訴人於107年8月10日對全體員工的電子郵件、被上訴人於106年9月1日發布新聞資料、陶氏杜邦公司對於特種商品部門之網頁資料、風傳媒104年12月11日新聞報導、自由財經與雅虎奇摩理財106年6月16日新聞報導影本可憑（見原審卷第95至118、133至147頁、本院卷一第333至339頁）。

⑷陶氏杜邦公司嗣後進行集團全球關係企業整併，訴外人美商富美實公司於106年間收購陶氏杜邦公司之農作物保護部門部分業務，同時出售其健康與營養部門業務予陶氏杜邦公司，有陶氏杜邦公司於106年11月1日發布新聞資料影本可按（見原審卷第119至126頁）。被上訴人因此於106年間出售其農業部門部分資產予臺灣柯麥農有限公司，有被上訴人107年業務組織整併圖示、臺灣本地農業資產移轉合約影本可查（見原審卷第127頁、本院卷一第341至343頁）。被上訴人於107年6月將農業科技事業部（包含農作物保護、先鋒種子業務及龍潭廠）分割轉讓予臺灣杜邦農業科學股份有限公司，有被上訴人107年業務組織整併圖示、經濟部投資審議委員會107年10月4日函影本可憑（見原審卷第127至131頁）。被上訴人於108年4月轉讓工業包裝塗料業務予新陶氏公司，有被上訴人107年業務組織整併圖示影本可稽（見原審卷第127頁）。

⑸美商杜邦公司於100年1月間收購訴外人丹麥商食品配料製造商丹尼斯克公司（下稱丹尼斯克公司），包括被上訴人在內之全球杜邦關係企業亦接續收購丹尼斯克公司全球關係企業及其業務，有臺灣經貿網103年6月27日報導、財團法人食品工業發展研究所100年1月10日發布訊息、新浪網100年1月10

日財經新聞影本可按（見本院卷一第381至385頁）。且依被上訴人業務組織架構前後比較圖示所示（見原審卷第147頁），被上訴人目前經營業務內容，僅有40%屬於原美商杜邦公司業務，其餘35%業務屬於原陶氏化學公司業務，20%屬於原丹尼斯克公司業務，5%為原美商富美實公司業務。

⑹被上訴人原有五大事業單位即電子成像、工業生物科技、營養與健康、安全防護與建築、交通與先進塑料，嗣於108年7月間將「營養與健康」與「工業生物科技」整合為「營養與生物科技」，現為四大事業單位，有被上訴人網頁資料影本可憑（見本院卷一第387頁）。則據此益證被上訴人由原先農業化工產業定位，轉型至高科技導向之特種材料相關事業，其業務、營運與組織均已發生結構上及實質上的重大變更，核與勞基法第11條第4款規定所稱「業務性質變更」相符。

4.上訴人雖主張：被上訴人早有五大事業單位，並非於系爭勞動契約終止前始轉型，因此並無實質業務性質變更。且被上訴人出售或轉讓其業務之一部分，僅為轉讓資產減資而已，亦非結構性或實質上之變異云云。經查依被上訴人104年業務組織整併圖示影本所示事業單位多達十餘個（見原審卷第89頁），與被上訴人107年業務組織整併圖示影本所示五大事業單位（見原審卷第127頁）相較，其組織變化差異甚大，並有被上訴人業務組織架構前後比較圖示影本可證（見原審卷第147頁），足證被上訴人係經歷年多次整併後，始於107年間正式形成五大事業單位，因此發生業務性質變更。且被上訴人在我國員工人數近千人，其中有超過600人屬於原陶氏化學公司所屬全資子公司臺灣羅門哈斯電子材料股份有限公司、羅門哈斯亞太研磨材料股份有限公司及美商羅門哈斯研磨材料台灣分公司，原為被上訴人所屬員工僅約三百餘人，足證被上訴人之業務內容已發生大幅變化，相關部門人員、設備、資產於不同法人格主體間流動移轉，並非僅為部門整併更名，亦非僅為轉讓資產減資、或出售資產所

得交易對價而已。是上訴人此部分主張，並不足採。上訴人再主張：杜邦集團既然於101年間即行整併精簡，其業務性質已有變更，則被上訴人遲至107年始解僱上訴人，其間並無因果關係云云。經查杜邦集團雖然早於101年8月間即開始整併精簡業務，惟於104年12月間因美商杜邦公司宣布與陶氏化學公司合併為陶氏杜邦公司，集團企業整併行為因此加劇並持續至107年間，已如前述，則據此足證被上訴人辯稱其於107年間確有業務性質變更情事，因此始解僱上訴人等語，並非無據。上訴人主張被上訴人之業務性質並無變更云云，即屬無據。上訴人另聲請命被上訴人提出所屬五大事業單位成立相關資料，以證明該五大事業單位於系爭勞動契約終止前早已存在云云，即無必要。

5.上訴人又主張：被上訴人所稱之業務變更，並不涉及一般企業傳播職務性質變更，且伊先前所負責之企業傳播業務，雖已分別交由被上訴人所屬五大事業之部分人員自行處理，惟該等業務仍然存在，且交由香港杜邦公司企業傳播部經理即訴外人Rita Cheung兼任，故企業傳播業務並無實質性改變云云。經查：

⑴公司利益最大化乃公司經營之目標，僅有公司實際經營者始知最理想之公司治理方式，因此必須賦予經營者相當程度之自主性與決定權，才能使公司經營發揮最高效益，以保護股東及其他關係人之權益。從而公司業務性質應否變更、如何變更，涉及公司競爭力及經營決策之判斷，基於公司經營權自主原則，自應尊重公司之組織決策自由。

⑵被上訴人之企業傳播業務需求固仍存在，但被上訴人基於減少支出及提高市場競爭力等因素考量，認為所屬五大事業分別營運，各有其專門之獨特精密科技與專業技術，而決定由其個別部門人員自行處理個別事業單位之市場推廣行銷職務，各該事業並未招募公關媒體相關職缺，不再設置處理一般企業傳播職務之部門，而決定裁撤多年來只有上訴人一人之一般企業傳播部門，核屬公司經營權之自主行使，其組織

決策自由應受尊重，以求公司最大利益之實現。

⑶被上訴人對於特定公關傳播活動，曾另行委託外部公關公司協助安排規劃及提供諮詢服務，亦於特定新聞稿記載公關公司人員為聯絡人，有被上訴人及杜邦集團於106年9月1日發布中英文新聞稿影本可證（見原審卷第95至118、140頁），該新聞稿所列「媒體聯絡人」，包括上訴人與外部公關人員即訴外人何天藍。則被上訴人終止系爭勞動契約後所發布之新聞稿，雖有部分載明聯絡人為何天藍，即不足以證明被上訴人係以外部公關公司取代上訴人之傳播公關職位。

⑷又上訴人離職後一年餘，被上訴人所屬官網仍未更新，仍以上訴人為媒體聯絡人，有網頁資料影本可憑（見本院卷一第253至259頁），則據此益證被上訴人確實裁撤處理一般企業傳播職務部門，因此無人處理官網更新事宜。是被上訴人辯稱：所屬五大事業單位由其部門人員及內部資源自行處理市場推廣行銷職務，並不處理一般企業傳播職務，應屬可採。至於被上訴人是否仍有必要任用專人負責一般企業傳播職務，以及五大事業單位人員是否落實處理各該事業市場推廣行銷職務，則屬被上訴人之企業經營權自主決定範疇，無從僅依企業外部認知即斷定有必要設置專屬部門處理一般企業傳播職務。故上訴人主張：一般企業傳播職務始終存在，該業務性質並無實質性改變云云，即屬無據。上訴人聲請命被上訴人提出所屬五大事業單位處理企業傳播業務文件云云，即無必要，附此敘明。

㈡次按勞基法第11條第4款後段所稱「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，惟勞工條件不符，則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（最高法院105年度台上字第144號判決同此見解）。經查：

1.上訴人於107年4月間請求被上訴人協助企業內部轉職，被上

訴人自107年4月下旬起至107年6月下旬止，至少以10封電子郵件先後通知上訴人有關開放的新職位需求，有該等郵件影本可證（見原審卷第149至167頁）。上訴人嗣於107年5月間向被上訴人申請協助就業轉換服務，有「職業轉換服務確認表」影本可稽（見原審卷第169頁）。被上訴人則於107年5月7日延聘訴外人睿仕管理顧問公司為上訴人提供職涯轉換顧問服務，費用由被上訴人全額支應，有該公司對上訴人所提供職涯轉換服務結果報告影本可憑（見原審卷第171頁）。惟被上訴人為因應經營高科技導向的特種商品事業所需，所屬五大事業單位因此新聘員工，但幾乎均為各該高科技專業技術或業務人員。而上訴人並無高科技學經歷背景，亦無高科技產業銷售經歷，不具備新職務所需的資格條件，上訴人亦未曾向被上訴人申請就任研發或業務相關職務，為上訴人所不爭執。上訴人復曾於107年4月25日詢問被上訴人關於訴外人杜邦中國公司（即杜邦大中華區、下稱杜邦大中華區）人力資源協理職位，但該職位係資深人力資源主管，必須擔任策略性人力資源管理職位、並管理具相當規模之人資團隊至少7年以上，且應具備人力資源相關專業與技能，有全球杜邦徵才網站公告台灣人力資源主管應徵資格公告影本可按（見原審卷第385頁），並須具有至少15年以上人力資源領域工作經驗，有被上訴人公告人力資源協理資格條件影本可查（見原審卷第173頁），被上訴人並已將上情告知上訴人，有兩造往來電子郵件影本可參（見原審卷第281至293頁）。但上訴人為新聞傳播人員，並無任何人力資源相關學經歷，不符合該職務條件，亦無法經由訓練而符合資格，且上訴人亦自陳其並不具備上開人力資源主管徵求公告所需之積極資格，有原審108年1月17日言詞辯論筆錄可憑（見原審卷第301頁）。被上訴人乃於107年5月14日以電子郵件回覆上訴人，無法轉任人力資源主管職位，有該郵件影本可參（見原審卷第175頁）。則據此足證被上訴人業已善盡安置前置義務而符合解僱最後手段性原則。

2.上訴人雖主張：被上訴人與杜邦大中華區間具實體同一性，被上訴人應可安排人力資源協理職位以安置上訴人云云。按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，於解釋勞基法第11條第4款規定所稱之「無適當工作可供安置時」，固然可將與原雇主法人有實體同一性之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內，即原雇主法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為原雇主法人所操控，該他法人之人格已形骸化而無自主權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯具有實體同一性者，均應包括在內，始不失該條款規範之真諦，庶幾與誠信原則無悖，固然為最高法院98年度台上字第652號判決意旨所示（見本院卷一第217至221頁）。惟查該判決所示事實為：「僱用人因受限於法令規定，將其部分部門業務移轉至新成立之公司，將原所屬員工全部轉移至新公司任職並確保年資併計」，核與本件被上訴人與杜邦大中華區間並無業務與員工移轉情形並不相同。至於最高法院99年度台上字第1203號判決雖認為：所謂「無適當工作可供安置時」，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，應包括原雇主為因應業務性質變更而投資成立，在人事晉用及管理上為原雇主所操控之他公司，亦無適當工作可供安置之情形在內（見本院卷一第211至215頁）。惟查該判決所示事實為：「雇主百分之百轉投資設立、並完全支配控制其人事任用權之新公司」，但本件被上訴人與杜邦大中華區間並無轉投資與完全控制權情形，無從比附援引。且杜邦大中華區之職務資格條件為15年人力資源主管資歷，為上訴人所不具備（已如前述）。是上訴人主張：被上訴人於論列業務性質變更時，主張其業務與杜邦集團為一體連動；然於論列有無適當職位可供安置上訴人時，卻將被上

訴人與杜邦大中華區相割裂，不主張一體性，前後矛盾，違反安置義務云云，即屬無據。

3.上訴人又主張：被上訴人所提供的職缺均為理工科技類及銷售業務，卻隱瞞人事主管職缺，經伊於107年4月25月自行發現，並主動申請面試，被上訴人卻以條件不符為由拒絕上訴人之請求，顯係故意排擠上訴人云云。被上訴人固不爭執上訴人申請就任上開職務並請求面試等情，惟辯稱：被上訴人查證得知該職務是杜邦大中華區對外招募，並未經由被上訴人安排招募，所招募之人員為人力資源協理，並非人事經理，且該職務之資格條件為15年人力資源主管資歷，但上訴人為記者出身，並無該項資歷，乃轉知上訴人其資格不符等情，已如前述。是被上訴人雖未主動告知上訴人有上述人力資源協理職缺，但上訴人既不符該職務所須具備之資格，且經上訴人申請後，被上訴人即行查證並回覆上訴人，則據此足證被上訴人並無隱匿職缺而故意排擠上訴人之情事。是上訴人此部分主張，亦屬無據。

4.上訴人另主張：被上訴人過去亦曾有2名不具15年人力資源主管資歷之人員擔任該主管之先例云云。惟縱有其情，各該人員均已退休多年，且一般公司在不同時間基於不同要求，對新聘人員之資格條件設定不同，尚屬常見，是被上訴人過去招募該2名主管時所要求之條件，與此次杜邦大中華區於107年間招募人力資源協理時所要求之條件縱有不同，並不足以證明被上訴人未盡安置前置義務，故意排擠上訴人而設定上述條件。又上開人力資源協理職缺與上訴人原先任職之工作性質並不相同，且上訴人不具資格條件，因此未獲杜邦大中華區聘僱，則據此不能證明被上訴人未盡安置前置義務。是上訴人此部分主張，即屬無據。

㈢從而被上訴人因業務性質變更，有減少上訴人原處理一般企業傳播職務之必要，又無適當工作可供安置，遂依勞基法第11條第4款規定，於107年1月31日通知上訴人，預告系爭勞動契約於107年6月30日終止，應屬合法。系爭勞動契約既於

107年6月30日合法終止，則被上訴人即無從再以上訴人將被上訴人配發使用之筆記型電腦低階格式化為由，於107年7月18日依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定，再為終止系爭勞動契約。上訴人請求確認系爭僱傭關係存在，並請求被上訴人自107年7月起至復職日止，按月於25日給付薪資32萬8,857元本息，以及每年6月26日、12月26日給付獎金各32萬8,857元本息云云，即屬無據。

五、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約關係、民法第487條規定，請求判決如附表二所示，並非正當。原審為上訴人敗訴之判決及駁回假執行之聲請，並無不合。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。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，核與判決結果不生影響，毋庸逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　25　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃嘉烈

法　官　高明德

法　官　邱　琦

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）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（詳附註）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　　109　　年　　8　　月　　25　　日

書記官　廖月女

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

附表一：上訴人於原審訴之聲明

編號	
一	確認原告與被告間僱傭關係存在。
二	被告應自107年7月起至原告復職日止，按月於每月25日給付原告32萬8,857元，及各自每月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
三	被告應自107年7月起至原告復職日止，於每年6月25日、12月25日各給付原告32萬8,857元，及各自6月26日、12月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
四	第2、3項請求，原告願供擔保請宣告准予假執行。

附表二：上訴聲明

編號	
一	原判決廢棄。
二	請求確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在。
三	被上訴人應自民國107年7月起至上訴人復職日止，按月於每月25日給付上訴人32萬8,857元，及各自每月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
四	被上訴人應自107年7月起至上訴人復職日止，於每年6月25日、12月25日各給付上訴人32萬8,857元，及各自6月26日、12月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
五	第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。
六	第三、四項請求，上訴人願供擔保請准宣告假執行。