

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第129號

上訴人 岱妮蠶絲股份有限公司

法定代理人 王瓏璇

訴訟代理人 林廷隆律師

李有容律師

劉志鵬律師

上一人

複代理人 劉素吟律師

被上訴人 羅天龍

訴訟代理人 黃晨翔律師

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110年6月22日臺灣新北地方法院109年度勞訴字第156號第一審判決提起上訴，本院於111年6月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決除確定部分外廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。第一審（除確定部分外）及第二審訴訟費用，由被上訴人負擔。

事實及理由

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同。前項確認法律關係基礎事實存否之訴，以原告不能提起他訴訟者為限。民事訴訟法第247條第1項、第2項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判決參照）。被上訴人主張兩造間僱傭關係存在、系爭調職處分（詳後述）

01 為無效，均為上訴人所否認，且被上訴人就確認系爭調職處
02 分無效部分，不能提起他訴訟，則兩造間僱傭關係存否、系
03 爭調職處分是否有效並不明確，致被上訴人在私法上之地位
04 有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除
05 去，故被上訴人請求確認僱傭關係存在、系爭調職處分無
06 效，有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

07 二、被上訴人主張：伊於民國108年1月2日起受僱於上訴人，擔
08 任資深人資專員，約定每月薪資新臺幣（下同）4萬6,000元
09 （含底薪4萬3,000元、福利金3,000元），自108年5月1日起
10 福利金調整為7,000元。嗣上訴人於109年3月23日以伊遺失
11 自己之勞動契約為由，公告將伊調至總務部門從事庶務工作
12 （下稱系爭調職處分），復於109年4月10日以伊明知曾受有
13 期徒刑以上判決卻於到職單勾選無前科、遺失勞動契約、多
14 次違反工作規則、未經報備花用受託保管之公積金，及以握
15 有公司機密恐嚇公司支付費用等情，依勞動基準法（下稱勞
16 基法）第12條第1項第1、2、4、5款規定，自109年4月18日
17 終止兩造間勞動契約。惟系爭調職處分違反勞基法第10條之
18 1規定，應屬無效；且伊並無上訴人所指上開情事，其終止
19 勞動契約不合法，兩造間僱傭關係繼續存在，上訴人拒絕伊
20 提供勞務，應自109年4月18日起按月給付伊薪資5萬元並提
21 撥3,036元至伊於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶
22 （下稱勞退專戶）等語。爰依兩造勞動契約、民法第487
23 條、勞基法第22條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31
24 條規定，求為確認兩造間僱傭關係存在及系爭調職處分無
25 效，並命上訴人給付12萬5,000元及自起訴狀繕本送達翌日
26 起加計法定遲延利息，暨自109年7月1日起至伊復職日止，
27 按月於次月5日給付5萬元及自各應給付日之翌日加計法定遲
28 延利息，另命上訴人提繳7,590元，及自109年7月1日起至伊
29 復職日止按月提繳3,036元至伊勞退專戶之判決（原審駁回
30 被上訴人請求張貼道歉啟事部分，未據聲明不服，已告確
31 定，不予贅述）。

01 三、上訴人則以：被上訴人擔任伊之資深人資專員，負責保管內
02 部人事資料，卻遺失其本人之勞動契約，且有員工反映其手
03 機號碼外洩，伊因認被上訴人不適宜於人資部門工作而為系
04 爭調職處分，並未降低其勞動條件及工資，自無違法。又被
05 上訴人曾因背信罪經判決有期徒刑4月，其於伊之任用評核
06 表上填寫無刑事前科，致伊誤信錄取，已違反伊工作規則第
07 2章第1條規定，且其利用職務之便，違法蒐集員工個資，伊
08 得依勞基法第12條第1項第1款規定終止勞動契約；被上訴人
09 遺失負責保管之人事資料，並拒絕補正，顯不適任人資專員
10 工作，其未於系爭調職處分後履行勞務，伊亦得依勞基法第
11 12條第1項第4款規定終止契約；被上訴人於知悉新任人資主
12 管即將到職，將其受託保管人資部門公積金用於私人消費完
13 畢，亦構成勞基法第12條第1項第4、5款終止契約之事由；
14 被上訴人違法蒐集員工個資及公司會計資料等，且暗示伊應
15 支付費用以免遭受損害，伊依勞基法第12條第1項第2、4、5
16 款終止契約，自屬有據。縱認伊於109年4月18日終止契約不
17 合法，被上訴人於本件訴訟中變造其任用評核表，並為不實
18 指控，伊已於110年8月2日再次依勞基法第1項第4款終止兩
19 造僱傭關係，被上訴人之請求均無理由等語，資為抗辯。

20 四、原審判決確認兩造間僱傭關係存在及系爭調職處分為無效、
21 命上訴人給付12萬5,000元及自109年8月12日起加計法定遲
22 延利息，暨自109年7月1日起至被上訴人復職日止，按月於
23 次月5日給付5萬元及自各次月6日加計法定遲延利息，另命
24 上訴人提繳7,590元，及自109年7月1日起至被上訴人復職日
25 止，按月提繳3,036元至被上訴人勞退專戶。並駁回被上訴
26 人其餘之請求。

27 上訴人提起上訴，聲明：

28 (一)原判決不利於上訴人部分廢棄。

29 (二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均
30 駁回。

31 被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

01 五、兩造不爭執事項（本院卷二第167-170頁）：

02 (一)被上訴人係自108年1月2日起受僱於上訴人，擔任資深人資
03 專員，約定每月給付4萬6,000元（含底薪4萬3,000元、福利
04 金3,000元），嗣於108年5月1日起福利金調整為7,000元。
05 上訴人於109年4月17日將被上訴人退保前，係以5萬0,600元
06 為提繳工資，即按月提繳3,036元至被上訴人之勞退專戶。

07 (二)上訴人分別於109年3月20日、109年3月23日於公司內部網站
08 上為3次公告內容，各以被上訴人因曲解法令及情緒管控不
09 佳所生失序行為，嚴重扭曲公司形象並造成內部同仁不安與
10 議論等為由，核予被上訴人大過處分1次；及以被上訴人遺
11 失其保管之個人人事資料，經人資主管要求補正而拒絕，不
12 服從主管領導，且情節重大為由，核予被上訴人小過處分1
13 次；及以被上訴人身為資深人資專員，未能嚴謹妥慎保管勞
14 動契約，違反職務規範為由，核予被上訴人小過處分1次。
15 及於109年3月23日於公司內部網頁公告，其上記載「茲核定
16 原人資課資深專員羅天龍乙員，即日起內部職務調整至總務
17 課……說明：一、人事資料為重要文件，涉及個人隱私，羅
18 員身為人資資深專員，了解勞動契約係屬重要文件，然卻未
19 能嚴謹面對妥慎保管，已嚴重違反人資人員應有之職務規
20 範，不適任人資業務，為避免再有類似情節發生致肇生人事
21 資料外洩，應予懲處調任。二、上述情事經查屬實，酌記小
22 過乙次且自即日起調任總務課任職，隸屬楊振威先生管理，
23 並由楊先生分派總務、車輛維護保管等各項庶務工作」，而
24 為系爭調職處分（原審卷一第167頁）。

25 (三)上訴人復於109年4月10日寄發存證信函通知被上訴人，以被
26 上訴人曾受有期徒刑之判決確定，卻在面試時填寫之人事資
27 料表示未曾有前科，而依勞基法第12條第1項第1款規定；以
28 被上訴人擔任資深人資專員期間，負有保管員工勞動契約之
29 職，惟兩造間之勞動契約正本，竟無緣無故減失，且多次違
30 反工作規則所作之懲處及人事安排，並以不服從之態度對抗
31 其上司，而依勞基法第12條第1項第4款規定；以被上訴人受

01 上訴人委託保管人資部門公積金，惟其在未經報備下，將該
02 公積金花用於私人消費，且已經將全部公積金花用一空，而
03 依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定；以被上訴人未經
04 許可，私下以手機翻拍的方式，蒐集公司電腦中員工個人資
05 料，及公司會計資料等，該行為已違反刑法妨害商業祕密
06 罪，另獲取該等資料後，竟以握有該等資料為由，意圖獲取
07 不法利益，並暗示上訴人應支付費用以免遭受不虞之損害，
08 而依勞基法第12條第1項第2款、第4款及第5款規定，自109
09 年4月18日起終止兩造間僱傭關係，被上訴人於109年4月13
10 日收受該存證信函(原審卷一第47-48、163-167、435頁)。

11 (四)上訴人於110年8月2日發函通知被上訴人，以被上訴人惡意
12 變造並行使原證22任用評核表，依勞基法第12條第1項第4款
13 規定終止勞動契約，被上訴人於110年8月4日收受該函(本
14 院卷一第157-159頁)。被上訴人於110年8月6日回覆上訴
15 人，表示上訴人終止不合法，被上訴人仍願提供勞務(本院
16 卷一第213頁)。

17 六、被上訴人主張為系爭調職處分無效，及上訴人終止勞動契約
18 不合法，兩造僱傭關係仍存在，上訴人應按月給付薪資及提
19 繳勞工退休金等情，為上訴人所否認，並以前詞置辯。經
20 查：

21 (一)上訴人於109年3月23日公告之系爭調職處分是否違反勞基法
22 第10條之1規定而無效？

23 1.按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反
24 勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上
25 所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從
26 其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變
27 更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工
28 作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家
29 庭之生活利益」。即於事業永續發展之過程中，事業就原
30 有人力可透過職務調動之方式加以活用，以配合事業發展之
31 方向。如隨事業所處外部競爭環境之變遷，認事業不得調整勞

01 工職務，使雇主無從適時適所運用人力，亦會妨礙事業之存
02 續發展，則雇主基於企業經營之必要，雖可為合理性之調
03 職，然依勞基法第10條之1立法理由，調職命令應受權利濫
04 用禁止原則之規範，故判斷雇主之調職命令是否合法，應自
05 調職在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動
06 機或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變
07 更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，就
08 社會一般通念綜合考量該調職有無權利濫用或違反誠信原
09 則。

10 2.依上訴人提出之105年度工作規則，其中第六章第3條第2款
11 記載「凡受申誡、小過或大過者，經所屬部門主管與人資、
12 管理部門共同議決，依適切性給予口頭警告、薪資福利待遇
13 調降、職務調整等。在職期間一年內達一大過或等量之懲處
14 者，視為違反工作規則情節重大，予以不經預告解雇，同時
15 不予給付資遣費」等語（原審卷一第143頁）。次依系爭調
16 職處分，其上記載「茲核定原人資課資深專員羅天龍乙員，
17 即日起內部職務調整至總務課……說明：一、人事資料為重
18 要文件，涉及個人隱私，羅員身為人資資深專員，了解勞動
19 契約係屬重要文件，然卻未能嚴謹面對妥慎保管，已嚴重違
20 反人資人員應有之職務規範，不適任人資業務，為避免再有
21 類似情節發生致肇生人事資料外洩，應予懲處調任。二、上
22 述情事經查屬實，酌記小過乙次且自即日起調任總務課任
23 職，隸屬楊振威先生管理，並由楊先生分派總務、車輛維護
24 保管等各項庶務工作」等語，有上訴人內部網站公告系爭調
25 職處分之網頁資料在卷可查（原審卷一第167頁）。即上訴
26 人係以被上訴人身為人資資深專員，未妥慎保管個人勞動契
27 約，違反人資人員職務規範，有不適任情形，而為具懲戒性
28 質之系爭調職處分。

29 3.被上訴人主張其於人資主管張陸坤於108年12月23日接任
30 時，已將全部人資資料交接完畢，上訴人當時並未提出有資
31 料遺失等情。上訴人則否認由張陸坤負人事資料保管責任。

01 經查，被上訴人於張陸坤擔任人資主管前即擔任人資專員，
02 並負責保管人事資料，張陸坤擔任人資主管時，被上訴人之
03 職位並無異動，為兩造所不爭執。又勞動契約既為勞動關係
04 約定之重要憑據，上訴人於被上訴人之勞動契約遺失後，請
05 求被上訴人與其補立契約復遭拒絕，上訴人為查明被上訴人
06 人事資料內容及釐清保管責任，考量此與被上訴人當時職務
07 規範衝突，故將被上訴人調離人資專員職務，至總務課擔任
08 總務、車輛維護保管等各項庶務工作，尚難認有不當之動機
09 與目的，應屬上訴人基於企業經營管理所須之人事職務調
10 整。且依被上訴人任職前之學經歷，被上訴人兼具經濟系及
11 機械科之專業，並曾任人事主管、採購部經理、開設餐廳等
12 〔見本院110年度勞聲字第40號卷（下稱勞聲卷）第27頁任
13 用評核表（下稱1111任用評核表），被上訴人對此形式上真
14 正不爭執（本院卷一第178頁）〕，應認上訴人將被上訴人
15 調任總務課擔任庶務工作，為被上訴人之體能及技術所能勝
16 任。再者，上訴人辯稱系爭調職處分並未調降被上訴人工
17 資，且仍在上訴人公司同一廠區執行職務等情，被上訴人對
18 此並未爭執，堪認上訴人所為系爭調職處分，對被上訴人之
19 工資及其他勞動條件，未作不利之變更，且無調動工作地點
20 過遠，雇主須予必要協助，或須另考量勞工及其家庭之生活
21 利益之情形。從而，上訴人所為系爭調職處分既與勞基法第
22 10條之1規定無違，被上訴人主張系爭調職處分違法而無
23 效，並請求確認系爭調職處分無效，為無理由。

24 (二)上訴人於109年4月18日依勞基法第12條第1項第1、2、4、5
25 款規定，終止勞動契約是否合法？

26 1.按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
27 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受
28 損害之虞者」，勞基法第12條第1項第1款定有明文。次按
29 「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事……二、違反求職
30 人或員工之意思……要求提供非屬就業所需之隱私資料」，
31 就業服務法第5條第2項第2款亦有明文。再按就業服務法第5

01 條第2項第2款所定隱私資料，包括個人生活資訊：犯罪紀錄
02 等。雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之
03 權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的
04 之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯，就業服務
05 法施行細則第1條之1亦有明定。又有關犯罪前科之個人資
06 料，不得蒐集、處理或利用。但有下列情形之一者，不在此
07 限：一、法律明文規定。……六、經當事人書面同意。但逾
08 越特定目的之必要範圍或其他法律另有限制不得僅依當事人
09 書面同意蒐集、處理或利用，或其同意違反其意願者，不在
10 此限。個人資料保護法第6條第1項第1款、第6款亦有明文。
11 故雇主招募或僱用員工時，經員工書面同意，且未逾越基於
12 經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，暨與目
13 的間具有正當合理之關聯，並應尊重當事人權益下，得要求
14 員工提供前科資料，故若員工就此為虛偽意思表示，使雇主
15 誤信而有受損害之虞，屬於勞基法第12條第1項第1款所定終
16 止契約之事由。

17 2.查被上訴人曾於105年5月17日經本院104年度上易字第10號
18 刑事判決，以被上訴人犯背信罪，處有期徒刑肆月，如易科
19 罰金，以1000元折算壹日確定，有司法院法學資料檢索系統
20 裁判書查詢資料（下稱刑事判決資料）可憑（原審卷一第18
21 9頁）；而被上訴人於107年12月間透過1111人力銀行網站系
22 統，向上訴人刊登之人力資源主管職缺徵才資訊投遞履歷，
23 經上訴人通知面試，被上訴人於107年12月18日回覆參加面
24 試，並將填寫完成之任用評核表（即1111任用評核表）作為
25 附檔，一併透過1111人力銀行回傳予上訴人，有全球華人股
26 份有限公司110年9月14日全（法）字00000000000號函覆資
27 料可稽（勞聲卷第23-29頁）；嗣被上訴人於107年12月19日
28 經上訴人面試錄取，並於108年1月2日起受僱於上訴人之事
29 實；均為兩造所不爭執。依該1111任用評核表記載，被上訴
30 人就「是否曾有刑事前科」欄，劃記「否」，並同意授權上
31 訴人得就被上訴人在此陳述真實性，進行確認，被上訴人完

全瞭解任何不實陳述將足以構成聘僱關係之終止等語（勞聲卷第28頁）。上訴人並稱其當時員工林俊佑將該1111任用評核表調整為二頁大小格式後印出如被證一即被證11任用評核表所示（原審卷一第187、229-230頁），作為主管面試使用。核與證人即上訴人總經理特助楊志明於原審到場證稱：「原告（即被上訴人，下同）這份資料（指被證一即被證11任用評核表，下同）的正本是不見的，這是後來我們公司在會計部門找到的資料（影本），因為會計部門要發薪水，所以有一份」、「我之所以會確認被證11任用評核表是原告當時的，是因為上面有我的字跡，『義式料理』是我在面試時寫的，就是我剛剛說我跟原告面試聊天過程中所寫的，他當時有說他有開義式料理」、「這份背面的字跡也是我所寫的，應該也是原本所影印的」、「（公司在進行面試時，正常流程是否是先由面試員工簽名提出任用評核表，再由主管簽核？）不完全是這樣子，原因是因為如果公司希望面試人員盡快就任，我們需要簽核薪水，讓我們可以發錄取通知，所以這個流程就不會這麼執行，就會是我們主管先簽核薪水後，先發錄取通知，之後再由員工報到時補簽，但也由於是如此，所以會有部分員工忘記補簽任用評核表」、「（被證一任用評核表背面記載有楊振威、楊志明、林俊佑等人的簽名，顯然是填寫完成後影印，而原告理應在公司簽核前就簽名了，為何這份文件唯獨遺漏原告的簽名？）就是我剛剛所述的狀況」、「〔請問原告對於您詢問他有無犯罪前科紀錄，如何回答？〕我通常會用聊天的方式，詢問面試的人員，當時原告在是否有刑事前科上是勾否，一定是勾否，我才會面試他，我們公司如果是看到勾是的，就不會讓他進入面試來我這關。我最後會問面試的人對於任用評核表上開資料是否正確，對於下方的備註，是否有意見，原告回答就是他的資料正確，其餘沒有意見」等語相符（原審卷二第183-187頁）。上訴人抗辯被上訴人於107年12月19日面試時，已以書面同意提供其前科之隱私資料，且已知悉此資料不實將

足以構成聘僱關係終止，並已確認任用評核表所載無刑事前科之資料無誤，故有於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使上訴人誤信之情形，堪可採信。

3.被上訴人雖否認被證一即被證11之真正，並主張其在1111任用評核表誤勾無刑事前科，其於107年12月19日面試時，即自行攜帶更換照片、修改為有刑事前科，且親自簽名之任用評核表交予面試官審閱，並提出其留存彩色影印之原證22任用評核表為證（原審卷二第249頁）。上訴人則否認原證22之真正。查原證22任用評核表係被上訴人於原審最後言詞辯論期日始提出，並主張這份資料是被上訴人面試上訴人公司時，所投遞的履歷表全部云云（原審卷二第188頁）；此與被上訴人於本院改稱原證22任用評核表係將1111任用評核表修改為有刑事前科後提交面試官等語不同。且原證22任用評核表上填表人簽名之「羅天龍」為細明體，核與1111任用評核表及被證一即被證11任用評核表上填表人簽名欄之「羅天龍」均為標楷體不符。況被上訴人至上訴人公司面試前，何需自行將1111任用評核表調整為二頁格式，又何需自行變更填表人簽名欄之「羅天龍」為細明體，均與常情有違。至於被證一即被證11任用評核表與1111任用評核表之照片不符，係因上訴人將報到人提供之照片貼到面試用之任用評核表所致，亦經證人甘筱淇到場證述屬實（本院卷一第493頁）。再者，若被上訴人面試時係提交原證22任用評核表屬實，證人楊志明面試時，對上訴人之刑事前科資料內容，毫無所悉，亦異於常理，自無從以原證22任用評核表為不利於上訴人之認定。被上訴人以原證22任用評核表主張其面試時，已據實告知上訴人有刑事前科云云，實無可採。

4.查上訴人當時係招募人力資源員工，且特別於1111任用評核表詢問應徵者，是否「曾有刑事前科」，並註明應徵者同意授權上訴人得就此陳述真實性，進行確認，應徵者完全瞭解任何不實陳述將足以構成聘僱關係之終止等情，已如前述。上訴人抗辯其因該職位須負責協助上訴人對外招募及面試員

01 工，並草擬制度規範及保管關於員工隱私等人事資料，故特
02 別重視關於該職位以往品德操守之刑事前科資料，否則將影
03 響其對該職位之信賴基礎及欲達成之經濟目的暨事業秩序等
04 情，核與一般社會通念無違，且有被上訴人所提員工流動率
05 統計表、電子郵件、任用辦法可參（原審卷一第351-412
06 頁）。上訴人抗辯其經被上訴人書面同意提供有無刑事前科
07 資料，並未逾越其基於經濟上需求特定目的之必要範圍，且
08 與目的間具有正當合理之關聯，應屬可取。另衡諸兩造間嗣
09 後發生被上訴人勞動契約遺失，被上訴人拒絕再立契約，致
10 兩造間勞動契約內容不明，及兩造就人事資料之真正發生爭
11 議等事件，上訴人抗辯被上訴人於107年12月19日面試時，
12 就其有無刑事前科所為虛偽意思表示，使上訴人誤信而有受
13 損害之虞之情形，亦屬可採。再承前述，本件因被上訴人於
14 訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使上訴人誤信而有受損害
15 之虞，已破壞上訴人於勞雇關係之信賴基礎及人事管理之經
16 濟目的，致難期待上訴人繼續與被上訴人維持具信任關係之
17 僱傭契約，則上訴人於109年4月10日寄發存證信函通知被上
18 訴人，以被上訴人曾受有期徒刑之判決確定，卻在面試時填
19 寫之人事資料表示未曾有前科，依勞基法第12條第1項第1款
20 規定，自109年4月18日起終止兩造間僱傭關係，並不違反解
21 僱最後手段性原則，自屬合法。

- 22 5.被上訴人另主張上訴人於109年4月10所為終止契約之意思表
23 示，已逾30日之除斥期間。上訴人則辯稱其於109年3月27日
24 始知悉有勞基法第12條第1項第1款所列情形，並以刑事判決
25 資料匯出時間為109年3月27日為證（原審卷一第189頁）。
26 核與上訴人訴訟代理人林廷隆律師到場所稱：其於109年1月
27 間接任上訴人公司法律顧問後，上訴人於同年3月間告知被
28 上訴人找警察去公司，說公司監視器有問題，侵害到他的權
29 利，然後被上訴人又跟上訴人公司發生多起爭執，上訴人公
30 司說有接到傳聞被上訴人另案犯侵占判決有罪，但沒有資
31 料，請我找找看有沒有資料，我才上網搜尋，109年3月27日

到司法院法學檢索看到這份判決，才列印高院及新北地院的判決資料，交給上訴人公司等語相符（本院卷二第172頁）。被上訴人雖否認上訴人迄109年3月27日始知悉，惟被上訴人就上訴人於109年3月10日前已知悉一節，並未能舉證以實其說，被上訴人據此主張上訴人終止契約已逾30日除斥期間而不生效力云云，並無可採。

6.查兩造間僱傭關係業經上訴人依勞基法第12條第1項第1款規定，自109年4月18日起合法終止，已如前述。則上訴人於同日另依勞基法第12條第1項第2款、第4款、第5款終止契約是否合法，本院自毋庸併予審究。又兩造間僱傭關係於109年4月18日已經終止，上訴人於110年8月2日再次發函終止勞動契約，自不再發生終止效力。再者，兩造間僱傭關係既於109年4月18日起已經終止，被上訴人依兩造勞動契約、民法第487條、勞基法第22條及勞退條例第31條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，上訴人應給付自109年4月18日起至109年6月30日止共75日之工資12萬5,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年8月12日起加計法定遲延利息，暨自109年7月1日起至復職日止，按月於次月5日給付5萬元及自各應給付日之翌日加計法定遲延利息，另提繳109年4月18日起至109年6月30日止之勞工退休金7,590元，及自109年7月1日起至復職日止，按月提繳3,036元至其勞退專戶，均無理由。

七、綜上所述，被上訴人依兩造勞動契約、民法第487條、勞基法第22條及勞退條例第31條規定，請求確認上訴人於109年3月23日公告之系爭調職處分為無效，及確認兩造間僱傭關係存在，上訴人應給付被上訴人自109年4月18日起至109年6月30日止共75日之工資12萬5,000元，並自109年8月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨自109年7月1日起至復職日止，按月於次月5日給付5萬元及自各次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，另提繳7,590元，及自109年7月1日起至復職日止，按月提繳3,036元至其勞退專戶，均屬無據，應予駁回。原審（除確定部分外）就被上訴

01 人上開請求為上訴人敗訴之判決，於法自有未洽，上訴人上
02 訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由；爰由
03 本院將此部分予以廢棄，並改判如主文第2項所示。

04 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
05 本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，而無逐一論
06 駁之必要，併此敘明。

07 九、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第7
08 8條，判決如主文。

09 中 華 民 國 111 年 7 月 19 日
10 勞動法庭

11 審判長法 官 李慈惠

12 法 官 吳燁山

13 法 官 趙雪瑛

14 正本係照原本作成。

15 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
16 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
17 （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
18 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
19 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
20 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者，
21 應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 111 年 7 月 20 日

23 書記官 王才生