臺灣高等法院民事判決

110年度重勞上字第15號

上　訴　人　林進源

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　賴呈瑞律師

被上訴人　　德律科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳玠源

訴訟代理人　陳維鈞律師

　　黃雪鳳律師

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110年4月30日臺灣士林地方法院108年度重勞訴字第22號第一審判決提起上訴，本院於111年4月26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89年1月5日起受僱於被上訴人，擔任營業ATE部組長，自91年8月1日起，受單方指揮調動為被上訴人子公司德律泰（深圳）有限公司（下稱德律泰公司）副總經理兼被上訴人之營業ATE部產品行銷協理，平均每月薪資（含年終、績效紅利）新臺幣（下同）693,020元。伊並無任何違背職務之行為，被上訴人於105年5月24日以伊提供錯誤資訊、誤導公司決策，奪取公司多年來累積的FCT產品線訂單，損害員工及股東權益，嚴重違反忠實義務為由，終止勞動契約，違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定而不生效力，伊乃以起訴狀向被上訴人為終止勞動契約之意思表示，則兩造間僱傭關係於105年6月1日起至起訴狀繕本送達被上訴人之日即108年9月9日間仍存在，伊

得請求該期間之薪資共27,235,686元及資遣費7,969,730元。爰依民法第487條前段、勞基法第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被上訴人給付35,205,416元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被上訴人則以：伊於91年8月1日改聘上訴人為伊子公司德律泰公司之副總經理兼伊之營業ATE部產品行銷協理，兩造斯時已合意變更原僱傭關係為委任關係，嗣伊於105年5月24日終止委任契約，上訴人之請求自無理由。縱認有僱傭關係存在，上訴人任職期間利用職務之便，與訴外人林士閔、蔡進華共謀奪取伊之FCT產品線訂單收益，違反忠實義務且涉有刑事不法犯行，致伊受有重大損失且情節重大，伊業依勞基法第12條第1項第4款及工作規則第4.3條規定合法終止勞動契約，上訴人再依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約於法不合，且已逾30日之除斥期間，自不得請求給付薪資、資遣費；另上訴人離職後未曾提供勞務或向伊為準備提出勞務給付之通知，伊無受領遲延，上訴人不得請求薪資；另上訴人離職前6個月之月平均工資僅202,613元，其受領之伙食津貼、差旅津貼或績效紅利均非工資，且其於105年6月14日即於他處任職，亦獨資設立訴外人銓溢科技有限公司（下稱銓溢公司），所取得之利益應予扣除。其迄至契約終止3年後始提起本件訴訟，違背誠信原則，構成權利失效，不得再為任何主張等語，資為抗辯。

三、原審判決駁回上訴人之訴及假執行聲請。上訴人不服提起上訴，上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人35,205,416元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：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。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第91-92頁）：

㈠上訴人於89年1月5日受僱被上訴人，擔任被上訴人之營業AT

E部組長，斯時兩造間之法律關係為僱傭關係。

㈡上訴人自91年8月1日起任被上訴人子公司德律泰公司副總經理兼被上訴人之營業ATE部產品行銷協理，負責處理8000系列產品業務；於94年5月11日起，負責被上訴人開發518、5000及8000系列產品業務，被上訴人有公告該系列產品經理（PM）由上訴人統籌擔任。

㈢被上訴人於105年5月24日發布人事公告，以上訴人提供錯誤資訊、誤導公司決策，奪取公司多年來累積的FCT產品線訂單，損害員工及股東權益，其行為嚴重違反忠實義務為由，自同日起解除其職務。

㈣上訴人以被上訴人違法終止勞動契約為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，以本件起訴狀對被上訴人為終止勞動契約之意思表示。被上訴人於108年9月9日收受起訴狀繕本。

㈤上訴人於105年6月14日至10月間任職於訴外人鍾坊國際有限公司。

㈥上訴人於105年9月5日設立訴外人銓溢科技有限公司，並任法定代理人，該公司於106年3月30日解散。

㈦上訴人自106年4月1日起在訴外人帝倫科技有限公司（下稱帝倫公司）投保健保，另自106年1月1日起任訴外人深圳市振雲精密測試設備有限公司（下稱振雲公司）總經理。

五、上訴人主張被上訴人於105年5月24日終止勞動契約為不合法，兩造間之僱傭關係自斯時起至上訴人於108年9月9日終止勞動契約間仍存在，被上訴人應給付薪資及資遣費等語，均為被上訴人否認，並以前詞置辯，兩造爭點為：㈠兩造自91年8月1日起之契約關係為僱傭或委任？㈡如為僱傭，被上訴人於105年5月24日依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，有無理由？上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定於108年9月9日終止勞動契約，有無理由？㈢上訴人於105年5月24日後是否為準備提出勞務給付之通知？上訴人依民法第487條前段規定，請求被上訴人給付105年6月1日起至108年9月9日止之薪資27,235,686元，及依勞基法第17條，勞退

條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費7,969,730元，共計35,205,416元，有無理由？上訴人權利是否失效？

㈠兩造自91年8月1日起之契約關係為僱傭或委任？

1.按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨參照）。復按原不具主管身分之員工晉升擔任主管職務者，與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容之變動、從屬性之有無等為判斷。如仍具從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院104年度台上1294號判決參照）。

2.經查，被上訴人公司章程第27條規定：「總經理承董事會命令依章程處理本公司一切業務」（見原審卷一第284頁）；組織架構及職務授權作業第3.2條則規定經理人設置、職稱、委任與解任、薪資報酬，第3.2.1規定：「各部門主管依其職權範圍設置副總經理或經理職級，總經理、副總經理、稽核主管、財務部門主管及會計部門主管」、第3.2.2規定：「經理人之委任解任須經董事會通過，經理級主管之委任解任則授權總經理決定」、第3.2.3規定：「經理人之薪資報酬參考同業薪資水準並定期績效檢視，年度調薪會依公司營運狀況及個人績效表現，由權責主管提出調薪建議幅度，經人才評鑑委員會核定後，呈總經理核准」等語（見原審卷一第291頁）。可見被上訴人公司規定副總經理、經理

職級之部門主管為公司經理人，委任解任由總經理決定，薪資報酬參考同業標準，年度調薪依營運狀況及個人績效表現決定。又上訴人自91年8月1日起任被上訴人子公司德律泰公司副總經理兼被上訴人之營業ATE部產品行銷協理，負責處理8000系列產品業務；於94年5月11日起，負責被上訴人開發518、5000及8000系列產品業務，被上訴人有公告該系列產品經理（PM）由上訴人統籌擔任乙節，為兩造不爭。且上訴人於106年6月28日臺灣士林地方檢察署（下稱士檢）106年度偵字第8425號背信案件偵查中陳稱：「我2000年1月份進入德律公司，2002年7月份轉任深圳德律泰電子公司擔任副總經理。我在德律公司並沒有掛職位，我主要是德律泰公司副總經理」等語（見原審卷三第66-74頁）；證人即被上訴人公司退休人資主管張英聰亦結證稱：被上訴人公司全球營業處負責全球產品的銷售，依照公司營業區域劃分，例如在大陸地區就有「華南、華北」、「華東」兩個營業區域，每個營業區域會有區域部門主管，上訴人是華南、華北的區域主管，負責該區域公司營運、銷售活動、另有兼任電測產品經理，上訴人在被上訴人公司的職稱是區域主管，是功能性意義，正式職稱掛在德律泰公司副總經理等語（見原審卷四第248-249頁）。足徵上訴人於91年8月1日起轉任德律泰公司副總經理，在被上訴人公司之職稱為功能性職稱。再者，上訴人於前述訊問期日另供述：「深圳德律泰公司有在銷售三個三產品線，一個是ATE（自動化測試儀）、第二個是AOI（自動化光學檢測儀）、第三個就是FCT（功能測試）。這三個產品都是我負責銷售的產品，我是最高主管…」等語；又德律泰公司法定代理人雖為林江淮，但林江淮並未在該處工作，而係由上訴人在該處工作，德律泰公司之法人章（印鑑圖樣為「林江淮」，用途為「支票、對外文件用」）由上訴人保有，工作規則、重要印鑑暨其他重要保管暨職務代理人一覽表之制訂、部門人員之升遷、組織調整等人事公告，均經上訴人核准而逕行公告等節，有上訴人之

台港澳人員就業證、工作規則、重要印鑑暨其他重要保管暨職務代理人一覽表、人事公告及印鑑表（見原審卷一第303-309頁、卷二第68-89、122-126頁）為證；且上訴人對外代表德律泰公司簽署契約，亦有德律泰租賃合同補充協議之二、EQUIPMENT LOAN AGREEMENT、MUTUAL NON-DISCLOSURE AGREEMENT可稽（見原審卷二第128-137頁）。可見上訴人保管使用德律泰公司法人章於支票、對外文件，並得對外代表德律泰公司簽約，對內制訂、公告德律泰公司規定、決定人員升遷、德律泰公司組織調整，其對德律泰公司之營運應有獨立之裁量權或決策權，得自行決定處理一定事務之方法，以完成其受被上訴人委任營運德律泰公司之目的；難認其與被上訴人間有人格、經濟、組織從屬性，被上訴人抗辯上訴人係其依組織架構及職務授權作業第3.2條規定委任之經理人，在其子公司德律泰公司擔任最高主管等語，應屬有據。

3.上訴人雖主張其自89年起受僱，於91年8月1日為被上訴人單方支配調動擔任德律泰公司副總理，需向林江淮報告事務並受其指揮監督，兩造間契約關係應有人格從屬性等語。但被上訴人公司經理人之薪資報酬係參考同業薪資水準乙節，前經說明，且上訴人擔任德律泰公司總經理期間，99年至104年間計受領獎金紅利3,260萬元，有績效獎金彙總表可證（見原審卷四第50頁），上訴人所提帳戶交易明細亦記載其於105年受領獎金紅利262萬餘元（見原審卷一第353頁），其復自承105年薪含獎金紅利800多萬元，且上訴人對於德律泰公司之營運有獨立之裁量權及決策權，上訴人於被上訴人公司之職稱只具功能性意義，已如前述。被上訴人辯稱其於91年8月1日起委任上訴人擔任德律泰公司副總經理時，兩造已合意終止原來僱傭關係，另合意成立委任關係，自屬有據。再者，上訴人雖主張其需受林江淮指揮監督，但德律泰公司之法人章為林江淮之名，實際由上訴人保管，已如前述，上訴人就其主張受林江淮指揮監督一事，並未提出證據證明，已難採信此一主張。況上訴人受任為德律泰公司副總

經理，依民法第535條、第540條規定，本需依委任人指示在受任範圍內處理委任事務並向委任人報告，此與雇主之指揮監督有間。是上訴人上開主張難認有據。

4.上訴人又主張其按月受領薪資，被上訴人亦為其投保勞健保、提繳勞工退休金，並以薪資申報其所得，其係為被上訴人勞動，非為自己勞動，兩造間契約關係應有經濟從屬性等語。然上訴人於99年至104年間計受領獎金紅利3,260萬元，105年受領獎金紅利262萬餘元，已如前述，要難謂上訴人無為自己勞動提升經營績效以獲取高額獎金紅利之目的。且被上訴人抗辯其為提供經理人較多保障，而為經理人如董事長兼總經理陳玠源、副總經理林江懷、温光博、陳冠元等人投保勞保、提繳勞工退休金等節，亦據其提出各該經理人之勞工退休金提繳資料及勞保投保資料為證（見原審卷二第142-148頁、本院卷第189-195頁），則本件尚難以被上訴人為上訴人投保勞健保、提繳勞工退休金一事，置前述2.、3.之證據於不論，而認兩造間契約關係為勞動契約。另所得稅法第14條第1項第3類所稱之薪資所得，係指凡公、教、軍、警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得，包含公、教、軍、警與其他公部門或公營事業人員之所得，私人事業勞動契約勞工之所得，及私人事業其他種類勞務契約工作者之所得（如：委任等）；是所得稅法所謂之「薪資所得」，既以在職務上或工作上取得之各種薪資收入為所得額（所得稅法第14條第1項第3類一參照），與勞基法所謂之「工資」，兩者涵蓋的範圍本不相同，所得稅法第14條之「薪資所得」，範圍顯大於勞基法第2條所定義之「工資」，自難僅以依據所得稅法第14條規定申報之薪資所得，遽謂上訴人受領者為僱傭契約之薪資。是以，上訴人此一主張，亦難認可採。

5.上訴人復主張其受派駐德律泰公司，依然隸屬被上訴人企業組織內，與其他成員處於分工合作之狀態，兩造間契約關係應有組織從屬性，惟上訴人依其與被上訴人間契約關係處理德律泰公司事務，具有獨立裁量權與決策權，難認其就契約

約定事務之處理需與他人分工合作而有組織上從屬性；況其雖需向被上訴人公司副總經理林江淮報告，但係基於委任契約之本質使然，已如前述。此一主張，同無可採。

6.綜上，被上訴人抗辯兩造自91年8月1日起之契約關係為委任等語，信屬有據。

㈡如為僱傭，被上訴人於105年5月24日依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，有無理由？上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定於108年9月9日終止勞動契約，有無理由？

1.經查，兩造間契約關係為委任，已如前述，被上訴人依民法第549條第1項規定，本得隨時終止委任契約，其於105年5月24日公告以上訴人嚴重違反忠實義務，奪取公司多年來累積的FCT產品線訂單，嚴重損害眾多員工及股東權益為由，公告解除上訴人職務之方式，終止兩造委任契約（見原審卷一第66頁），應為合法。

2.另「縱使」兩造間契約關係為僱傭，被上訴人抗辯其於105年5月24日依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止勞動契約等語，亦屬有據。理由如下：

⑴按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又兩造間契約關係如為僱傭，上訴人應遵守被上訴人公司工作規則，工作規則第2.1規定：「員工應言行篤慎，操守廉潔，處理工務應恪遵誠實信用原則，不得有背信、詐欺、濫用職權及其他損害本公司權益之行為」、第2.3.2規定：「對外除辦理本公司事務外，不得使用本公司名義。亦不得藉職務上之機會為自己或他人圖利」、第2.6規定：「員工違反本規則之各項規定者，按其情節之輕重，依據懲處規定辦理」、第4.3規定：「員工有下列情形之一者，公司得不經預告解雇…㈣違反勞動契約或工作規則，情節重大者」等語（見原審卷二第101、104頁）。

⑵經查，證人黃國書於106年7月25日士檢106年度偵字第8425

號背信案件偵查中結證稱：「（問：你是否有投資TRANTEST ENTERPRISE LIMITED（下稱薩摩亞商TRANTEST公司？）我沒有投資」、「…我姐夫林進源跟我說有一個投資的機會，我想說有投資的機會我就參與，但我沒有並沒有拿出投資的資金出來」、「…我沒有參與薩摩亞商TRANTEST公司的經營」、「（問：是否認識同在薩摩亞商TRANTEST公司的股東契約上簽名的鍾麗仁、余遠全及PENG TAO？）這些人我都不認識」等語（見原審卷三第92頁）；證人鍾麗仁於106年5月26日士檢105年度他字第3459號背信案件偵查中證述：「…這是我小孩林士閔叫我拿我的身分證、印章出來，林士閔說要用於申請公司」、「（問：…你是否認識黃國書、余遠全、PENG TAO？）都不認識」等語（見原審卷三第96-98頁）；證人余遠全於106年5月26日前述背信案件調查中證述：「（問：是否認識黃國書、鍾麗仁及PENG TAO？）這幾個名字我連聽都沒聽過」、「薩摩亞商TRANTEST公司的名字我連聽都沒聽過，…蔡進華就是拿這份文件到我家找我幫個忙…」、「我沒有實際出資，我就是只有簽名而已」（見原審卷三第104-105頁）。據此，被上訴人抗辯上訴人、林士閔、蔡進華為薩摩亞商TRANTEST公司設立股東等語，核屬有據。

⑶證人陳海華於106年5月26日士檢105年度他字第3459號背信案件偵查中證述：「我是幫林士閔的太太謝詩蕓的忙，是謝詩蕓來請我擔任僑利公司的董事長，我也有說我只幫忙擔任一年僑利公司董事長」等語（見原審卷三第158頁）；證人謝詩蕓於同日證述：「（問：你有無聽過僑利公司？）我知道這間公司，這間公司是林士閔請我阿姨陳海華成立的。成立的過程是我向陳海華收所身分證件，僑利公司成立的時間早於帝倫公司，時間大約差一年左右」（見原審卷三第164頁）。可見僑利公司係林士閔出面請人頭陳海華設立。

⑷證人林瑞賢於106年5月26日士檢105年度他字第3459號背信案件偵查中具結證稱其於調查局所為陳述均實在，且係出於

自由意志所為。且其於調查中供述：「德律公司是總公司，德律泰公司是德律公司設立在深圳的子公司，如果客戶是以美金下FCT訂單，就會透過德律公司的境外公司Doli Tramding Ltd.來接美金訂單，再由德律公司員工代表Doli公司向大陸振雲聯繫代工，如果客戶是以人民幣下FCT訂單，則經過德律泰公司直接委託振雲公司代工，但技術研發都是由德律公司FCT部門負責」、「（問：在德律公司任職期間，是由FCT部門的哪些人負責與APPLE公司洽談訂單事宜？）主要是林士閔及邱士榮」、「（問：僑利公司是新創公司，如何承接APPLE公司的訂單？其技術來源為何？）據我所知，訂單是由林士閔及原本德律公司FCT部門的業務邱士榮接來的…我會知道訂單的事情，是我剛到僑利公司時，邱士榮曾經把訂單的合約給我看，要我協助確認合約內容是否適合，我才知道APPLE公司的美金訂單是由下給境外公司TRANTEST公司，TRANTEST公司再委託僑利公司提供技術服務，若是人民幣訂單，則是用大陸振雲公司名義承接；技術來源我後來才知道是德律公司FCT部門的陸續離職來僑利公司報到的研發人員」、「…振雲公司的窗口是以前德律泰公司的閻玉霞，英文名字是Kitty Yan，但我還在德律公司任職的時候，振雲公司的窗口並不是Kitty，…是林士閔要我跟Kitty聯繫兩家公司的帳務部分」、「我都是用通訊軟體WeChat跟林進源聯絡」、「邱士榮會幫振雲公司接APPLE公司的訂單」、「（問：為何僑利公司人員出差款項也是向振雲公司報帳請款？）林士閔告訴我，因為僑利公司這邊沒什麼錢，就由振雲公司來之（按：「支」之誤）付出差的費用」、「（問：依前示電子郵件，你以「臺北新進同仁」、「大陸同仁」稱呼僑利公司及振雲公司人員，為何如此？）因為僑利公司和振雲公司的關係很密切」等語（見原審卷三第170-172、174、177-178頁）。於偵查中證述：「在104年2、3月間，也就是農曆年後，當時我同事林士閔告訴我，他覺得我在德律公司工作太辛苦，剛好有一家新創公司，問我有沒有

意願過去，當時因為他沒有透露太多詳情，我因不瞭解當時沒有答應，之後他仍然一直提起這家新創公司，有說到是電子科技業，但沒有說到和德律公司做一樣的產品，後來我們部門有一些同仁離職，很多工作都交給我做，讓我壓力很大，因此想要離開德律公司，所以我便答應林士閔要去他說的那家公司。我忘記我離職前林士閔有無跟我提過僑利公司的公司名稱，我是到僑利公司報到後才知道」、「…我是到僑利公司報到後才知道登記負責人是陳海華，管理階層是林士閔及林進源…」、「（問：你到僑利公司報到任職時，當時林士閔是否還在德律公司任職？）是」、「（問：你到僑利公司報到任職時，當時林進源是否還在德律公司任職？）是」、「我在104年6月1日到僑利公司報到任職，業務員邱士榮也是在104年6、7月時給我看訂單，我才知道APPLE公司有下訂單給TRANTEST公司，由僑利公司提供軟體及線路圖的設計給TRANTEST公司，以我的角度來看，僑利公司與德律公司是經營類似的FCT業務，FCT就是組裝電路板功能測試（…），僑利公司只有TRANTEST公司這家客戶」、「（問：你說APPLE公司的美金訂單是下給境外公司TRANTEST公司，TRANTEST公司在委託僑利公司提供技術服務，若是人民幣訂單，則是用大陸振雲公司名義承接；技術來源我後來才知道是德律公司FCT部門的陸續離職來僑利公司報到的研發人員，是否如此？）是」、「（問：僑利公司人員使用之電子郵件網域為何？）是由振雲公司的網管人員朱天亮配發@TRANTEST.com的帳號」、「林士閔告訴我，僑利公司跟振雲的人員和客戶接觸頻繁，所以統一使用TRANTEST.com的網域，比較不會讓客戶搞混」等語（見原審卷三第216-222頁）。以此綜合前述，足見薩摩亞商TRANTEST公司、僑利公司與振雲公司關係密切，且上訴人於任職被上訴人公司期間，即與林士閔共同設立薩摩亞商TRANTEST公司，並由林士閔覓人頭陳海華成立僑利公司，實際掌握僑利公司之經營，承接被上訴人公司客戶之訂單，及挖角被上訴人公司員工至僑利公司

工作，而有工作規則第2.1所定未恪遵誠實信用原則，損害被上訴人公司權益之行為，及第2.3.2所定藉職務上之機會為自己圖利。其違規行為態樣重大，對被上訴人及所營事業、商業競爭力及內部秩序之維護均生重大危害，並危及被上訴人之商業競爭力，內部秩序紀律之維護，客觀上已難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，應已達勞基法規定之「情節重大」程度。是如認兩造間契約關係為僱傭，被上訴人於105年5月24日依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，應為合法，上訴人無從於108年9月9日依勞基法第14條第1項第6款終止。

㈢上訴人於105年5月24日後是否為準備提出勞務給付之通知？上訴人依民法第487條前段規定，請求被上訴人給付105年6月1日起至108年9月9日止之薪資27,235,686元，及依勞基法第17條，勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費7,969,730元，共計35,205,416元，有無理由？上訴人權利是否失效？

1.經查，兩造間契約關係為委任，已經被上訴人合法終止，且「縱使」契約關係為僱傭，上訴人亦已於105年5月24日依勞基法第12條第1項第4款合法終止，均如前述。則上訴人主張兩造間僱傭關係自105年5月24日起仍存，為其於108年9月9日依勞基法第14條第1項第6款終止云云，自屬無據，其基此主張被上訴人應依民法第487條前段規定，給付105年6月1日起至108年9月9日止之薪資27,235,686元，依勞基法第17條，勞退條例第12條第1項規定給付資遣費7,969,730元，共計35,205,416元，本無理由。

2.縱使兩造間契約關係為僱傭，且被上訴人終止契約不合法，上訴人提起本件請求乃係權利濫用等語，亦屬有據。理由如下：

⑴按行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不欲其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其

加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原則者，應認其權利失效，不得行使。法院為判斷時，應斟酌權利之性質、法律行為之種類、當事人間之關係、社會經濟狀況及其他一切情事，以為認定之依據。次按不定期勞動契約屬繼續履行之契約關係，首重安定性及明確性。其契約之存否，除涉及工資之給付、勞務之提供外，尚關係勞工工作年資計算、退休金之提撥、企業內部組織人力安排、工作調度等，對勞雇雙方權益影響甚鉅，一旦發生爭議，應有儘速確定之必要。參酌我國就退職（休）金或工資給付請求權、勞動契約之終止權分別設有短期時效或除斥期間之規定（民法第126條、勞基法第12條第2項、第14條第2 項、第58條第1項），德國勞動契約終止保護法（Kundigungsschutzgesetz ）就勞工對解僱合法性之爭訟亦明定有一定期間之限制，益徵勞雇雙方是否行使權利不宜久懸未定。權利失效理論又係本於誠信原則發展而來，徵之民法第148條增列第2項之修法意旨，則於勞動法律關係，自無於勞工爭訟解僱之合法性時，特別排除其適用（最高法院110年度台上字第551號判決參照）。

⑵經查，振雲公司與僑利公司、薩摩亞商TRANTEST公司關係甚為密切，且上訴人於任職被上訴人公司期間，即與林士閔開設薩摩亞商TRANTEST公司，並由林士閔覓人頭陳海華成立僑利公司，實際掌握僑利公司之經營，承接被上訴人客戶之訂單，並挖角被上訴人公司員工至僑利公司工作乙節，前經認定。且證人謝詩蓺於106年5月26日士檢105年度他字第3459號背信案件偵查中證述「（問：你為何要擔任帝倫公司負責人？）是我先生林士閔要求我成立這家公司…」等語（見原審卷三第164頁）；林瑞賢於106年5月26日調查中供述：「（問：經查，僑利公司於104年4月23日設立，並於105年10月24日解散，原因為何？）當時是老闆林士閔和林進源告訴我，他們覺得僑利公司的名字不吉利，想換個名字，所以要我把僑利公司辦理歇業，但當時我已經提出離職，很少進

公司，所以我並沒有參與帝倫公司的設立，但林士閔會問我公司設立及員工的勞健保如何申請等相關事宜，所以我知道有帝倫公司這件事」、「…當時新聞爆發出來後，林進源及林士閔陸續有去找律師詢問如何處理，後來談到有關行政、人事的部分，他們就教我也一起去聽律師意見，後來律師寫了5點意見給我，林進源和林士閔就叫我把訊息轉傳給賴聰杰，因為賴聰杰是研發部門主管，他針對林進源及林士閔要結束僑利公司，另外成立新公司來做有所疑慮」、「（問：前述新公司是否就是帝倫公司？）是的」、「（問：帝倫公司是否就是僑利公司的接續公司？人員、設備及辦公處所是否相同？）是的，但是登記負責人及登記地址不一樣」等語（見原審卷三第172-173、178-179頁），並於同日偵查中以證人身分具結證稱：「（問：帝倫公司是否就是接僑利公司的業務？）是。實際營業地址是一樣的，在內湖區瑞光路408號12樓之3」等語（見原審卷三第226頁）。可見上訴人與林士閔結束僑利公司後另設帝倫公司承接僑利公司業務，其主張為生活所需而受僱他公司並自行創業，無不行使權利之意云云，委屬無據。再者，上訴人雖主張其於刑事案件為無罪答辯即係爭執兩造間契約關係仍存等語，但上訴人並未提出其於105年5月24日後至108年8月21日起訴前（起訴日見原審士勞調卷），曾以言詞或行動向被上訴人具體表明其請求復職之意之證據，且所謂無罪答辯乃係對檢察官起訴事實為否認，核與是否請求復職或繼續契約關係，要屬二事，此一主張，難認有據。則綜合振雲公司與僑利公司、薩摩亞商TRANTEST公司關係密切，上訴人與林士閔開設薩摩亞商TRANTEST公司，實際掌握僑利公司之經營，承接被上訴人公司客戶之訂單，並挖角被上訴人公司員工至僑利公司工作，後結束僑利公司另設帝倫公司承接僑利公司業務，及兩造不爭執上訴人自106年1月1日起任振雲公司總經理乙節，復審酌上訴人自105年5月24日起未曾向被上訴人為復職請求，於3年餘後之108年8月21日始提起本件訴訟等情，此客觀上應已足使

被上訴人信賴上訴人不欲其履行上訴人所稱之僱傭義務，甚至以此信賴作為自己營運之基礎，而應對其加以保護，依一般社會通念，上訴人行使勞動契約終止權及請求105年6月1日至108年9月9日止薪資、資遣費之權利，核與誠信原則有違，應認其權利失效，不得行使。

六、綜上所述，上訴人依民法第487條前段、勞基法第17條及勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人應給付上訴人35,205,416元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，非屬正當，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、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。

八、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　　111　　年　　5　　月　　24　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　吳燁山

法　官　趙雪瑛

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　　111　　年　　5　　月　　24　　日

書記官　郭晉良