

臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第20號

上訴人 荷蘭商聯想股份有限公司台灣分公司

法定代理人 林祺斌

訴訟代理人 蔡嘉政律師

許維帆律師

李昱霆律師

被上訴人 陳大鈞

訴訟代理人 張清浩律師

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112年10月13日臺灣臺北地方法院112年度重勞訴字第10號第一審判決提起上訴，本院於113年11月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於主文第一項確認兩造僱傭關係存在；主文第二、三、四、五項命上訴人給付及訴訟費用（除確定部分外）暨該假執行之宣告部分均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，即為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄及法律之適用（最高法院98年度台上字第1695號判決意旨參照）；又一國法院對涉外民事法律事件，有無一般管轄權即審判權，悉依該法院地法之規定為據。另因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄；當事人得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限；前項合意，應以文書為之，民事訴訟法第12條、第24條各有明文。查荷蘭商聯想股份有限公司（下稱荷

01 商聯想公司)係依外國法律設立、經我國所認許，並依公司  
02 法第372條設立上訴人該分公司等節，有荷商聯想公司登記  
03 基本資料及分公司資料等附卷可稽(見本院卷第191至193  
04 頁)，故本件具涉外因素，屬涉外民事事件，惟我國涉外民  
05 事法律適用法多無國際管轄權之規定，則就具體事件受訴法  
06 院有無管轄權，應類推適用我國民事訴訟法管轄規定定之。  
07 依兩造所簽僱傭契約第15條約定，係合意由「The Taipei D  
08 istrict Court」即原審法院為第一審管轄法院(見原審卷  
09 第199頁)，揆諸首揭說明，我國法院即原審法院就本件訴  
10 訟自有國際管轄權。再法律行為發生債之關係者，其成立及  
11 效力，依當事人意思定其應適用之法律，涉外民事法律適用  
12 法第20條第1項亦有明文。僱傭契約第15條同約定合意適用  
13 我國法為本件準據法(見原審卷第199頁)，揆之前開規  
14 定，當以我國法律為準據法，先予敘明。

15 貳、實體方面：

16 一、被上訴人主張：被上訴人自民國109年5月18日起受僱於上訴  
17 人，其人力資源部Elaine Lee、岑信宜於111年12月6日與被  
18 上訴人開會(下稱12月6日會議)，告知依勞動基準法(下  
19 稱勞基法)第11條第4款規定將終止兩造間僱傭契約，並提  
20 供LENOVO OPEN JOBS文件給被上訴人閱覽，稱上訴人現有此  
21 工作職缺，可以去應徵，並要求被上訴人簽署終止勞動契約  
22 書，遭被上訴人拒絕，岑信宜於會後以電子郵件告知為優化  
23 資源進行組織再評估，將裁減被上訴人之職位。被上訴人於  
24 翌日即111年12月7日上午9時上班時，發現電腦權限被登  
25 出，無法繼續工作，門禁卡及打卡app等皆無法使用；且岑  
26 信宜以電子郵件通知兩造僱傭關係存在至111年12月31日，  
27 即日起不用進入公司，並應繳回公司資產，被上訴人旋於11  
28 1年12月9日聲請勞動調解，要求回復僱傭關係，兩造於112  
29 年1月12日調解不成立。惟上訴人並無業務性質變更情形，  
30 且未盡安置義務，其終止並不合法，故兩造間僱傭關係仍存  
31 在。而被上訴人於上訴人終止勞動契約前擔任電子商務發展

01 經理之職務，薪資為每年13個月，即每月1日發給本薪新臺  
02 幣（下同）11萬4,128元、每月伙食津貼2,400元，共計11萬  
03 6,528元，及每年1月隨同當月薪資發給第13個月本薪；且上  
04 訴人每3個月尚發給1次之依銷售成果計算之業績獎金，因業  
05 績獎金為浮動計算，應以被上訴人於上訴人終止勞動契約前  
06 6個月期間即111年9月業績獎金1萬4,675元、111年12月業績  
07 獎金2萬1,280元之平均數1萬7,978元計算，上訴人仍應按期  
08 給付被上訴人上開薪資及業績獎金，並應每月為被上訴人提  
09 繳7,254元至被上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金  
10 專戶（下稱勞退專戶）等情。爰依民事訴訟法第247條、民  
11 法第487條前段及勞工退休金條例第31條第1項等規定訴請：  
12 (一)確認兩造僱傭關係存在。(二)上訴人應自112年1月1日起至  
13 被上訴人復職之日止，按月於當月1日給付被上訴人11萬6,5  
14 28元，及自當月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
15 息。(三)上訴人應自112年1月1日起至被上訴人復職之日止，  
16 按年於每年3月、6月、9月、12月之1日給付被上訴人1萬7,9  
17 78元，及自各應給付日之翌日即每年3月、6月、9月、12月  
18 之2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)上訴人  
19 應自112年1月1日起至被上訴人復職之日止，按年於次年1月  
20 1日給付被上訴人11萬4,128元，及自次年1月2日起至清償日  
21 止，按週年利率5%計算之利息。(五)上訴人應自112年1月1日  
22 起至被上訴人復職之日止，按月於再次月最後一日提繳7,25  
23 4元至勞退專戶等語（原審駁回被上訴人其餘請求部分，未  
24 據上訴，已告確定，非本院審理範圍）。

25 二、上訴人則以：上訴人集團及被上訴人原任職之SMBe-Commerc  
26 e部門(下稱電子商務部門)於111年至112年間，營收及獲利  
27 大幅下降，上訴人出於樽節成本及活化人力運用之經營決  
28 策，調整組織經營結構，將原任電子商務部門多數職位轉由  
29 海外關係企業支援，符合勞基法第11條4款業務性質變更之  
30 要件。又上訴人於111年12月6日預告終止兩造僱傭關係前多  
31 次提供被上訴人職缺資訊，亦曾詢問被上訴人轉任他職之意

01 願，被上訴人於12月6日會議中並未反對上訴人資遣之原  
02 因，僅就資遣金額表示反對意見，被上訴人主觀上既無繼續  
03 任職於上訴人之意願，上訴人已無適當工作可供安置被上訴  
04 人，自不負安置義務；縱認上訴人有安置義務，上訴人業將  
05 職缺資訊如World Wide ThinkEdge Segment Leader（下稱  
06 全球ThinkEdge主管）提供予被上訴人，並提醒被上訴人查  
07 閱該職缺資訊，亦應認上訴人已盡安置義務；且被上訴人未  
08 曾表達轉任意願，已明確拒絕接受安置，上訴人自無從對其  
09 提供輔導或訓練轉職，則上訴人就安置義務之履行並無可歸  
10 責事由，故上訴人已依勞基法第11條第4款合法終止兩造間  
11 僱傭契約。倘認兩造僱傭關係仍存在，然績效獎金之數額需  
12 視其各季度之績效而定，並非固定，尚無曾以111年9月及12  
13 月受領績效獎金之數額平均值認每一季度之績效獎金均會相  
14 同，仍應適用績效獎金計算制度予以計算。另上訴人已依原  
15 法院112年度勞全字第13號定暫時狀態處分裁定於112年7月3  
16 日給付被上訴人同年6月9日至7月24日之薪資19萬0,329元，  
17 扣除職工福利金及被上訴人應負擔之勞工保險、全民健康保  
18 險、所得稅扣繳後實付金額為17萬3,941元，如認兩造僱傭  
19 關係存在，亦應扣除等語，資為抗辯。

20 三、原審就被上訴人前開請求，為其勝訴之判決，並分別為准免  
21 假執行之諭知。上訴人提起上訴並聲明：(一)原判決不利於上  
22 訴人部分廢棄；(二)上開廢棄部分，被上訴人第一審之訴及假  
23 執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

24 四、兩造不爭執事項（見本院卷第180至181頁）

25 (一)被上訴人自109年5月18日起受僱上訴人，自111年1月起每月  
26 薪資為本薪11萬4,128元、伙食津貼2,400元。

27 (二)被上訴人於111年9月領取業績獎金1萬4,675元，於111年12  
28 月領取業績獎金2萬1,280元。

29 (三)上訴人由其人力資源部人員以12月6日會議告知依勞基法第1  
30 1條第4款事由終止勞動契約。

31 (四)上訴人分別於111年10月11日、111年10月18日、111年10月2

01 5日、111年11月8日、111年11月15日、111年11月24日、111  
02 年11月29日寄送主旨為Taiwan Referral Job Board 信件予  
03 被上訴人及全體受僱人。

04 (五)上訴人於111年12月7日關閉被上訴人使用上訴人內部電腦系  
05 統權限。

06 五、本院之認定：

07 被上訴人主張上訴人並無業務性質變更，竟以此為由終止兩  
08 造間僱傭關係，並不合法，請求確認兩造間僱傭關係存在，  
09 及上訴人應按月給付薪資及每年第13月本薪暨每3個月核發  
10 之業績獎金，並按月提繳勞工退休金至勞退專戶，然為上訴  
11 人所否認，並以前詞置辯。茲就兩造爭點及本院判斷，分述  
12 如下：

13 (一)上訴人是否因業務性質變更而有減少勞工之必要？

14 1.按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作  
15 可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條  
16 第4款規定自明。該條款所謂「業務性質變更」，於雇主出  
17 於經營決策或因應市場競爭條件及提高產能、效率之需求，  
18 採不同經營方式，致該部分業務發生結構性及實質性改變  
19 者，即屬之。除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務  
20 種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，  
21 舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適  
22 用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之（最高法  
23 院107年度台上字第1951號、109年度台上字第1396號判決意  
24 旨參照）。

25 2.上訴人辯稱被上訴人離職前原在電子商務部門擔任發展經  
26 理，因該部門之營收於111年起遭逢近乎腰斬式之衰退，不  
27 得不精簡該部分，將多數職位轉由海外關係企業支援，現上  
28 訴人已無電子商務發展經理職位等情，業經上訴人提出111  
29 年3月、12月、112年4月之電子商務部門組織圖等件為佐  
30 （見原審卷第119至121頁，中譯文見原審卷第187至191  
31 頁），並經上訴人法定代理人林祺斌到庭證稱：伊為上訴人

01 總經理，負責臺灣分公司營運及管理，被上訴人原擔任電子  
02 商務開發經理，因為整個電子商務產業嚴重衰退，且電子商  
03 務部門不賺錢，員工平均產值不符預期，所以電子商務部門  
04 組織有變動，從111年3月、12月、112年4月電子商務部門組  
05 織圖來看，111年3月、12月的組織與112年4月的組織已經不  
06 同。因為電子商務可以於遠端運作，從目前營業額來看，無  
07 法負擔任何在臺灣的員工，因此電子商務部門直接縮減到11  
08 2年4月的組織圖，也就是111年3月到112年4月間4位員工離  
09 職後，電子商務部門只剩4名員工，由「MADELINE GOH (S  
10 G)」新加坡籍經理負責該部分業務，其平日是在新加坡工  
11 作，定期會來臺灣開會，是兼職負責臺灣業務，另客戶服務  
12 CX是在臺灣，另外兩位註記「MY」是指位於馬來西亞的員  
13 工，只是負責處理臺灣的電話行銷等語（見原審卷第322至3  
14 25頁），且被上訴人對111年3月組織圖所載斯時電子商務部  
15 門有10名員工乙節亦不爭執（見本院卷第183至184頁），則  
16 上開組織圖堪信為真正。再觀諸上開組織圖記載電子商務部  
17 門於111年3月部門人數10位，7位在台，3位在馬來西亞；至  
18 111年12月時部門人數僅8位，5位在台，3位在馬來西亞，在  
19 台員工包含被上訴人共2位之最後工作日僅至111年12月31  
20 日，2位轉至其他部門，3位於馬來西亞工作者，其中1位轉  
21 至其他市場；於112年4月間，僅餘4名員工，其中3位分別在  
22 新加坡、馬來西亞工作，1位在台灣工作等情，益見上訴人  
23 因電子商務部門經營狀況不佳，併因應電子商務部門性質可  
24 遠端工作，而採取不同經營方式，改由國外分公司人員兼職  
25 方式取代在台多數人力，而有調整電子商務部門結構、節流  
26 現金並資遣部分人員情形。則上訴人抗辯因業務性質變更，  
27 有減少勞工必要，而與被上訴人終止契約，應可採信。

28 3.被上訴人雖主張上訴人寄送給全體台灣員工之電子郵件內文  
29 開頭記載「We are expanding and hiring!（中譯：我們正  
30 在擴張和招聘!）」，並在「本期主推職位」列出多項徵才  
31 職位，可見上訴人並無業務縮減、營收大幅衰退之情形，並

01 舉上訴人於111年10月11日、18日、25日、11月8日、15日、  
02 24日、29日寄送主旨為Taiwan Referral Job Board給被上  
03 訴人及全體受僱人之電子郵件7封為據（見原審卷第123至17  
04 1頁，中譯文見原審卷第249至277頁）。然觀諸上開電子郵  
05 件為上訴人之資部門每週提供給全體員工，用以告知當時  
06 上訴人所開放應徵職缺之信件，且多為工程師職務之職缺而  
07 與電子商務部門無涉，自無從以上開電子郵件所載職缺，推  
08 認電子商務部門並無業績不佳及無組織經營結構調整之必  
09 要。故被上訴人此部分主張尚非可採。至被上訴人主張上訴  
10 人只是將國內人力改由國外人力，電子商務部門業務種類  
11 （質）並未變更等語。然上訴人既鑒於電子商務部門已可遠  
12 端運作，為因應環境變化與市場競爭，使其原任部門轉為  
13 海外關係企業支援以樽節成本及活化人力運用，使業務性質  
14 產生結構性、實質性之變更，即藉由經營方式、營運策略之  
15 調整，以改善經營體質，其考量經營成本，為求整體人力之  
16 最佳運用，應認該當勞基法第11條第4款所定業務性質變  
17 更，有減少勞工之必要之情形。

18 (二)又被上訴人主張縱認上訴人係屬業務性質變更而有減少勞工  
19 之必要，然於12月6日會議前，上訴人未曾表示將依勞基法  
20 第11條第4款規定終止契約，亦無主動提供工作職缺，顯未  
21 善盡安置勞工之義務等語。為上訴人否認。經查：

22 1.按勞基法第11條第4款後段所稱「無適當工作可供安置」，  
23 明示雇主資遣勞工前必先盡「安置前置義務」，必無處可供  
24 安置時，最後不得已才可資遣，學說上稱為迴避資遣型的調  
25 職。倘雇主已提供適當新職務善盡安置義務，為勞工拒絕，  
26 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  
27 主仍須強行安置，當非立法本旨（最高法院105年度台上字  
28 第144號判決參照）。

29 2.查被上訴人與林祺斌於111年10月間起陸續進行一對一會  
30 議，於第一次會議時被上訴人已知悉電子商務部門將須縮減  
31 部門人力乙事，並經林祺斌建議被上訴人自內部招募網站找

01 尋適合職位乙節，有林祺斌於一對一會議後寄送之兩封電子  
02 郵件暨中譯文在卷可參（見原審卷第279至285頁）。其中11  
03 1年10月4日郵件略以：由於經濟景氣和目前的業務績效狀  
04 況，我們將需要縮減台灣電子商務團隊的人力編制；如同其  
05 他事業部也是面臨非常嚴峻的狀況，無法補回相關職位；請  
06 查看我們內部招募網站或人資每週透過郵件分享的工作機  
07 會，任何您感興趣的職位空缺等語（見原審卷第281頁），  
08 及111年10月6日電子郵件內容略以：因此我們可能需要縮減  
09 台灣的中小型企業業務發展經理；讓我們也安排另一個每週  
10 一對一會議來看台灣聯想開放的職位來做為未來準備等語  
11 （見原審卷第285頁）。可見被上訴人斯時已知悉電子商務  
12 部門將有人力減縮之情事，且其原所擔任電子商務部門業務  
13 發展經理乙職亦有人力縮減之可能，並經上訴人表示將提供  
14 職位供其選擇。

15 3. 又經林祺斌於原審到庭證述：伊依職務知悉整個電子商務部  
16 門可能會被裁撤，因此預計111年10月至12月止每週都會有  
17 一對一會議，目的是暗示被上訴人職務會被裁撤，輔導被上  
18 訴人去別的部門，另外也是希望找尋方式讓整個部門不要被  
19 裁撤，其中一次還將公司的職缺週報提供給被上訴人，告訴  
20 被上訴人其中供應鏈相關工作應該適合他。進行幾次後，被  
21 上訴人就跟伊說沒有必要再開會，因為已經知道職位會被裁  
22 撤，並說在意的是離職金有多少，因為法律保障他現在可以  
23 請求定暫時狀態，計算下來金額約是200萬元，如果可以不  
24 訴訟省掉律師費，他會很樂意的離職，他說看過職缺，認為  
25 沒有適合他的，也是因為這樣伊後續就取消會議了，只有前  
26 2次有做會議紀錄，後續就沒有了，伊覺得不需要再暗示  
27 了，因此就取消後續的會議等語（見原審卷第324至325  
28 頁），核與被上訴人於原審陳述：與林祺斌於111年10、11  
29 月進行過5次一對一會議，第1次會議林祺斌有提到組織會變  
30 動，林祺斌有用電子郵件傳給伊職缺表，收到電子郵件後伊  
31 有看一下職缺，但因為還沒定案，就沒有去應聘沒有申請任

01 何職缺，第1次會議時伊就有提離職金，伊提出期待是9個月  
02 的資遣費等語相符（見原審卷第353至356頁）。則上訴人既  
03 已告知被上訴人電子商務部門將有裁減人力之需求，並先行  
04 徵詢被上訴人調職之意願，難認非在履行先盡安置勞工之義  
05 務（最高法院111年度台上字第7號判決意旨參照）。況被上  
06 訴人陳稱：上訴人於111年11月29日所寄送主旨為Taiwan Re  
07 ferral Job Board給被上訴人及全體受僱人之電子郵件（即  
08 原審卷第165至171頁）中，有4個職務即「eCommerce Leade  
09 r, Taiwan（即臺灣電子商務主管）」、「WorldWide Think  
10 Edge Segment Leader（即全球ThinkEdge主管）」、「Cons  
11 umer Leaser, Taiwan」、「Services Sales & Business D  
12 evelopment」是適合伊的等語（見原審卷第354頁），雖上  
13 訴人及證人岑信宜證稱「Taiwan Ecommerce Leader」係誤  
14 為有此職缺，但實際並未招募也無錄取等語外，亦仍尚有上  
15 開其他3個職缺為被上訴人所稱認適合之職務。且上開4個職  
16 務於111年10月11日、18日、25日、111年11月8日、15日、2  
17 4日寄送之電子郵件中職缺表中均有列載，有上開電子郵件  
18 可參（見原審卷第127、129、134、136、141、143、148、1  
19 50、155、157、162、164頁）。並經被上訴人陳稱：其收到  
20 電子郵件職缺表後有看一下職缺，但因為還沒定案就沒有去  
21 應聘職缺。從第1次與林祺斌一對一會議至12月6日會議，期  
22 間均未申請任何職缺或表達轉任之意願，有告知所要求之資  
23 遣費，經林祺斌表示公司可能無法給這麼多，而告知如資遣  
24 違法，其可以聲請定暫時狀態等語（見原審卷第355至356  
25 頁），是以，被上訴人於111年10月起與林祺斌進行5次一對  
26 一會議後，已知悉電子商務部門將有人力編制減縮其原職位  
27 有遭裁撤之可能，且經上訴人徵詢後亦均未曾表示欲轉任其  
28 他職務或為申請，足見被上訴人無接受其他職務意願。

29 4. 又證人岑信宜證述：伊有參與12月6日會議，與會人員包含  
30 林祺斌、伊、香港人資、被上訴人，當日林祺斌說明資遣原  
31 因後離開，本來要再由伊說明相關文件，資遣費計算及公司

01 提供相關資訊，包含內部職缺及顧問公司引薦外部職缺給被  
02 上訴人，但被上訴人直接說告訴他多少錢就好，被上訴人看  
03 到數字後就說和期待落差太大，下一步就會去告公司，然後  
04 氣憤的走掉，後續伊與主管討論因被上訴人當日態度，擔心  
05 對公司為不利行為，遂取消被上訴人電腦、門禁卡權限，伊  
06 有將職缺列表及連結寄送到被上訴人私人信箱，電子郵件的  
07 職缺連結需要內部權限才能開啟，但可以自行用公開網站搜  
08 尋職缺，內容是一樣的等語（見原審卷第327至329頁）。且  
09 被上訴人於原審亦稱12月6日會議公司所提供2職缺列表，伊  
10 當場有把內容看完等語（見原審卷第354頁），再觀諸12月6  
11 日會議錄音譯文所示：被上訴人：「還是說這個，因為這個  
12 其實我大概蠻清楚的內容，所以還是說我們可以直接跳來就  
13 是」，岑信宜：「費用那一塊的部分跟你做解釋」，被上訴  
14 人：「因為那個才是會比較多問題的地方」，岑信宜：「那  
15 費用的部分的話……因為你的到職日是2020年5月18日，然  
16 後離職日是12月31日，我們往前推算前6個月的平均薪資來  
17 做為基準，然後是14萬1542元，這是基準，那按照法令規定  
18 就是每滿1年會給予0.5個月的一個基數，所以我們用這樣的  
19 方式去換算成你的資遣費」，被上訴人：「我覺得我可以直  
20 接先停止，因為這個我的費用，我覺得沒有辦法接受」，  
21 ……（略），香港人資：「但是你會想聽一下其他公司對你  
22 的支援的事情嗎？還是你就是已經決定你自己的意向」、被  
23 上訴人：「我已經決定了，因為這個不好意思，因為這個金  
24 額跟我期待的，然後我跟班總之前溝通的數字落差太大了，  
25 所以這個沒有辦法接受啦。所以我也很坦白跟你說，就是這  
26 個就沒有，我沒有辦法接受這樣的數字，對啊。所以我這邊  
27 會走我自己的一些一些一些一些一些一些行動吧，對阿」，  
28 ……（略），被上訴人：「我知道了，因為你的數字很明顯  
29 的，就是跟我期待的是有非常大的一個落差，那不好意思，  
30 我覺得這個就是這個數字，我覺得有點在羞辱人」等語，有  
31 12月6日會議譯文在卷可參（見原審卷第368至369頁）。是

01 以，被上訴人於12月6日會議斯時仍未表示有何轉職或表達  
02 其認為有何職務適合而有申請之意願，僅就離職時仍依法定  
03 平均薪資、年資基數發給資遣費，與先前曾提出之要求金額  
04 差距過高，表達不滿，益證被上訴人確無接受其他職務之意  
05 願。則上訴人辯稱其已盡安置義務，亦值採信。

06 (三)綜上，上訴人確有因業務性質變更有減少勞工必要，且已盡  
07 安置義務，故上訴人依勞基法第11條第4款規定，於111年12  
08 月6日向被上訴人預告於同年12月31日終止兩造僱傭契約，  
09 自屬合法。則被上訴人以上訴人終止不合法為由，請求確認  
10 兩造僱傭關係存在，及請求上訴人應按月給付薪資及每年第  
11 13個月本薪暨及績效獎金，並按月提繳勞工退休金至勞退專  
12 戶，亦屬無據。

13 六、從而，被上訴人依民事訴訟法第247條第1項、民法第487條  
14 前段、勞工退休金條例第31條第1項規定，請求：(一)確認兩  
15 造僱傭關係存在。(二)上訴人應自112年1月1日起至被上訴人  
16 復職之日止，按月於當月1日給付被上訴人11萬6,528元，及  
17 自當月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)上  
18 訴人應自112年1月1日起至被上訴人復職之日止，按年於每  
19 年3月、6月、9月、12月之1日給付被上訴人1萬7,978元，及  
20 自各應給付日之翌日即每年3月、6月、9月、12月之2日起至  
21 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)上訴人應自112年1  
22 月1日起至被上訴人復職之日止，按年於次年1月1日給付被  
23 上訴人11萬4,128元，及自次年1月2日起至清償日止，按週  
24 年利率5%計算之利息。(五)上訴人應自112年1月1日起至被上  
25 訴人復職之日止，按月於再次月最後一日提繳7,254元至被  
26 上訴人勞退專戶，均為無理由，不應准許。原審就被上訴人  
27 前開請求，為其勝訴之判決，並分別為准免假執行之諭知，  
28 自有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改  
29 判，為有理由。自應由本院廢棄改判如主文第二項所示。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，核與判決  
31 結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

01 八、據上論結，本件上訴為有理由，爰判決如主文。

02 中 華 民 國 113 年 12 月 17 日

03 勞 動 法 庭

04 審 判 長 法 官 黃 雯 惠

05 法 官 戴 嘉 慧

06 法 官 林 佑 珊

07 正 本 係 照 原 本 作 成 。

08 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  
09 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  
10 （ 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  
11 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  
12 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  
13 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  
14 者 ， 應 一 併 繳 納 上 訴 審 裁 判 費 。

15 中 華 民 國 113 年 12 月 17 日

16 書 記 官 蕭 進 忠