

臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第3號

上訴人 廖楷晉  
訴訟代理人 陳文祥律師  
複代理人 王立中律師  
被上訴人 耕興股份有限公司

法定代理人 黃文亮  
訴訟代理人 吳柏興律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國112年6月17日臺灣士林地方法院111年度勞訴字第82號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於114年12月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

被上訴人應給付上訴人新臺幣捌萬捌仟壹佰陸拾肆元，及自民國一百一十三年一月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘追加之訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔；追加之訴訴訟費用由被上訴人負擔十分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按於第二審程序中為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，觀諸民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款規定自明。查上訴人原以被上訴人於民國111年7月29日非法終止兩造勞動契約（下稱系爭勞動契約）為由，起訴請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被上訴人給付薪資、提繳勞工退休金（下稱勞退金），嗣於本院審理時，本於兩造間僱傭關係持續存在

01 及應依約給付薪資之基礎事實，追加依勞動基準法（下稱勞  
02 基法）第29條規定及系爭勞動契約，請求被上訴人給付106  
03 年度至111年7月30日止，及111年7月31日起之年終獎金（見  
04 本院卷一第111至116頁、第177頁，卷三第37頁，追加聲明  
05 如後貳、三、所述），核與上開規定相符，上訴人所為追  
06 加，縱被上訴人不同意，亦應准許之。

07 二、上訴人另於本院主張被上訴人之員工馬元駿與蔡志成（下稱  
08 馬元駿等2人）對其職場罷凌，應負共同侵權行為損害賠償  
09 責任，被上訴人應負僱用人責任，追加請求馬元駿等2人與  
10 被上訴人連帶賠償非財產上損害，嗣於本院審理期間撤回此  
11 項請求，並已得馬元駿等2人及被上訴人之同意（見本院卷  
12 一第112、174、248頁），此部分非本院審理範圍。

13 貳、實體方面：

14 一、上訴人主張：伊自95年3月14日受僱於被上訴人，約定每月  
15 薪資新臺幣（下同）7萬9000元、每年得領取年終獎金（即  
16 系爭勞動契約）。伊前於105年10月4日遭被上訴人無故解  
17 僱，經提起訴訟後判決伊勝訴確定。詎伊於109年5月間復  
18 職，被上訴人未讓伊回復原職即FTA工程部主任，僅給予EMC  
19 品管助理之工作。嗣111年3月間，令伊改至茶水間辦公，繼  
20 於111年5月6日將伊調動至被上訴人公司華亞廠擔任現場測  
21 試工程師職務（下稱系爭調動），不符調動五原則，伊持續  
22 至原上班地點待命，並無曠職，被上訴人於111年7月29日依  
23 勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，並非合  
24 法。又伊復職後未曾看過相關資安規範，亦未接受相關教育  
25 訓練，且被上訴人禁止使用照相、攝影、上網及儲存功能之  
26 電子產品之規定，不適用於非管制區域，伊無違反工作規  
27 則。縱有違反，被上訴人自始未受有任何實質損害，被上訴  
28 人未先予處分，即於111年7月29日依勞基法第12條第1項第4  
29 款規定將伊解僱（被上訴人於二審不再抗辯依同項第5款終  
30 止），違反解僱最後手段性原則，並已逾30日除斥期間，亦  
31 屬無效。爰依系爭勞動契約及民法第487條前段及勞工退休

01 金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定求為；(一)確認兩  
02 造間之僱傭關係存在；(二)命被上訴人自111年7月31日起至伊  
03 復職之日止，按月於次月5日給付伊7萬9000元本息，暨按月  
04 於次月5日提繳4812元至伊勞工保險局勞退金專戶（下稱系  
05 爭專戶）之判決。另於本院追加依勞基法第29條規定及系爭  
06 勞動契約，求為給付106年至111年度之年終獎金90萬元本  
07 息，及自111年7月31日起按年給付15萬元本息之判決。

08 二、被上訴人則以：上訴人於109年5月間復職，因上訴人多年未  
09 實際從事測試工作，伊乃先安排上訴人就測試所需規範進行  
10 研讀與學習。111年3月間因伊公司人員調度而調整辦公座  
11 位。111年5月間國內Covid疫情擴散快速，伊為維持實驗室  
12 正常營運，即盤點內部人力資源，加上上訴人復職前本為測  
13 試人員，復職時亦有從事測試相關工作之意願，方將包含上  
14 訴人在內之11位人員調至華亞廠實驗室，並由訴外人即上訴  
15 人主管吳建道於111年5月6日告知上訴人，嗣由訴外人即伊  
16 公司部門主管蔡志成於111年7月18日再次通知上訴人，並請  
17 上訴人於111年7月21日前至伊所屬華亞廠實驗室（下稱華亞  
18 廠實驗室）報到，上訴人於111年7月20日明確拒絕。伊另請  
19 上訴人提出其可接受之調動單位，仍遭上訴人拒絕，伊於11  
20 1年7月29日依勞基法第12條第1項第6款規定預告於111年7月  
21 30日終止兩造間勞動契約，自屬適法。又伊為避免機密資訊  
22 遭洩漏，定有保密及資訊安全之規定，為上訴人所知悉，上  
23 訴人未經同意擅自安裝VPN、雲端硬碟等軟體、逕自連接外  
24 網等行為，業已違反伊制定之「保密程序」第5.5.8點、  
25 「資訊安全政策規範」第7點、「資訊安全政策規範」第7點  
26 及「保密程序」第5.5點、「資訊安全政策規範」第1點、第  
27 10點、第12點、「電腦化之文件管制程序」第5.1點、第5.4  
28 點，嚴重破壞伊之營業秘密及資訊安全。伊在111年7月25日  
29 確認無法調查後，於111年7月29日依勞基法第12條第1項第4  
30 款規定預告於111年7月30日終止勞動契約亦屬適法，無逾除  
31 斥期間，且無違反解僱最後手段性。至年終獎金，既非工

01 資，兩造亦無約定應給付年終獎金及應給付之金額，上訴人  
02 追加請求給付年終獎金，並無理由等語，資為抗辯。

03 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，並為訴之  
04 追加，其上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間之僱傭關  
05 係存在；(三)被上訴人應自111年7月31日起至上訴人復職之日  
06 止，按月於次月5日給付上訴人7萬9000元，及自各期給付日  
07 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（即7萬9000元本  
08 息）；被上訴人應自111年7月31日起至上訴人復職之日止，  
09 按月於次月5日提繳4812元至系爭專戶；追加聲明：(一)被上  
10 訴人應給付上訴人90萬元，及自113年1月15日民事追加聲明  
11 及被告狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息  
12 （即90萬元本息）；(二)被上訴人應自111年7月31日起至上訴  
13 人復職之日止，按年於農曆除夕前1日給付上訴人15萬元，  
14 及各期給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（即  
15 15萬元本息）（見本院卷三第120頁）。被上訴人則答辯聲  
16 明：(一)上訴及追加之訴均駁回；(二)如受不利判決，願供擔  
17 保，請准宣告免為假執行。

18 四、本件不爭執事項（本院卷三第58至59頁）：

19 (一)兩造前經臺灣士林地方法院106年度重勞訴字第20號判決、  
20 本院107年度重勞上字第44號判決（下稱本院44號判決）、  
21 最高法院109年度台上字第2212號判決確認兩造僱傭關係存  
22 在。上訴人於109年5月7日復職，薪資每月7萬9000元。

23 (二)111年5月6日，由上訴人主管吳建道告知上訴人調動至被上  
24 訴人公司華亞廠RF一部實驗室，上訴人當日曾前往實驗室。

25 (三)上訴人於111年7月1日桃園市政府（下稱桃園市府）勞資爭  
26 議調解時告知被上訴人公司出席人員被上訴人公司收回公司  
27 用電腦主機設備為上訴人所有；上訴人於111年7月4日以電  
28 子郵件稱：「另外我也有在調解反應，被收走的主機內的主  
29 機板，CPU記憶體…etc.是我個人所有，除了機殼，電源和  
30 硬碟外，其他東西是我個人財產……」（見原審卷一第196、  
31 200至202頁）。

01 (四)被上訴人於111年7月18日通知上訴人至遲應於111年7月21日  
02 前至其華亞廠RF一部實驗室；上訴人於111年7月20日明確拒  
03 絕，被上訴人於111年7月26日仍再次提醒上訴人：「Hi楷晉  
04 請按照公司7/18職務調動通知至華亞廠履職，履職後工作上  
05 如有需要協助的地方都可以提出」（見原審卷一第216至218  
06 頁）。

07 (五)被上訴人於111年7月29日依勞基法第12條第1項第6款、第4  
08 款、第5款，於上班期間告知上訴人自111年7月30日終止勞  
09 動契約，並當面交付原審卷一第130至131頁之終止信函，當  
10 天再以111年7月29日汐止龍安533號存證信函通知上訴人終  
11 止勞動契約（見原審卷一第130至131、220至234頁）。

## 12 五、本院之判斷：

### 13 (一)系爭調動符合勞基法之規定：

14 1.勞基法第10條之1規定「雇主調動勞工工作，不得違反勞動  
15 契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必  
16 須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規  
17 定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。  
18 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地  
19 點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之  
20 生活利益。」揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁  
21 止原則之規範，其判斷之標準，應視調職在業務上有無必要  
22 性、合理性。又為基於尊重企業經營自主權，於調職之人選  
23 為企業合理營運上所考慮之必要措施時，可視為調職人選具  
24 有妥當性。再憲法所定人民之自由及權利範圍甚廣，凡不妨  
25 害社會秩序公共利益者，均受保障。惟並非一切自由及權利  
26 均無分軒輊受憲法毫無差別之保障（司法院大法官會議釋字  
27 第443號解釋理由之層級化法律保留原則意旨參照）。衡諸  
28 社會通念，勞工身分之保障，與其是否擔任主管職務之職位  
29 保障，二者受工作權保障之規範密度應有不同，鑑於部門主  
30 管職務，其職責恆須領導部門其他員工，且與其他部門密切  
31 配合，除個人工作表現外，尚有部門團隊員工整體工作表現

01 與營運績效考量，自應給予雇主整體性考量之較大自主空  
02 間。亦即，除雇主違反勞動契約或濫用權限外，勞工應無要  
03 求雇主不得異動其部門主管職位，應給予其部門主管職位保  
04 障之餘地。

05 2. 上訴人主張其於109年5月7日復職時，被上訴人即未恢復其F  
06 TA工程部主任工程師職務，111年3月28日又令其至茶水間工  
07 作，繼於111年5月6日以系爭調動將其調往華亞廠擔任廠測  
08 工程師，顯屬職場霸凌、權利濫用、恣意性差別待遇，及不  
09 當調動云云。查：

10 (1) 關於109年5月間復職之職位：

11 ① 上訴人前因被上訴人於105年10月4日終止勞動契約，而離開  
12 FTA工程部主任工程師一職，於109年5月7日始復職，既如不  
13 爭執事項(一)所載，上訴人又稱其在FTA工程部擔任主任一職  
14 時負責教育訓練、人員之管理與考核等語（見本院卷三第60  
15 頁），可見上訴人未從事測試、訓練、管理、考核工作已近  
16 4年。以被上訴人公司之業務為科技檢測，為國內重要EMC、  
17 SAFETY認證實驗室廠商，客戶多為全世界知名大廠未上市科  
18 技產品，為上訴人所不爭執（見本院卷三第59頁），被上訴  
19 人所設實驗室之測試，自有嚴謹之流程與規範，因應科技產  
20 品之日新月異，其儀器與規範，更是不斷地更新而言，上訴  
21 人復職之時，即非無先行熟悉工作環境、實際操作儀器及學  
22 習儀器規範之必要。又被上訴人辯稱FTA工程部於上訴人復  
23 職時已無主任職缺，上訴人復職後之薪資條件均與原職位薪  
24 資相同等情，為上訴人所是認（見本院卷三第61頁、卷一第  
25 60頁）。至證人即上訴人之前同事賴滉瀛證述依其對勞工訴  
26 訟之理解，如上訴人前次訴訟勝訴回任，被上訴人應回復其  
27 原來之職務等語（見本院卷二第48頁），則屬其個人意見，  
28 不足憑採。故被上訴人於上訴人109年5月7日復職時，先安  
29 排上訴人擔任EMC助理，負責核對儀器管理系統及校正報  
30 告、樣本運送，讓其逐漸熟悉工作環境，並請上訴人研讀各  
31 項測試規範，且於系爭調動前，上訴人已依此履行勞務達2

01 年，足見此職位是讓上訴人逐步回復工程師工作所為之安  
02 排，自屬合理，且適當。

03 ②上訴人雖主張FTA工程部工程師有升職為資深工程師，自應  
04 讓其至該部門擔任主任工程師或資深工程師云云。惟細觀被  
05 上訴人所提升遷表（見本院卷三第51頁），FTA工程部工程  
06 師因任職期間之表現而升等，該工程部仍無任何工程師職缺  
07 或具管理性質之主任工程師職缺。且被上訴人就FTA工程部  
08 內部工程師之升等，本有企業經營自主權，上訴人既未就被  
09 上訴人有何權利濫用情形舉證以實其說，上訴人依該升遷  
10 表，主張被上訴人未讓其回復原職，顯屬不當云云，自不可  
11 採。

12 ③上訴人又主張其與被上訴人發生勞資糾紛後，被上訴人即未  
13 再給予任何考核，影響其基本權益、勞工法上平等待遇原  
14 則，亦證被上訴人未恢復其主管職之工作，確屬違法云云。  
15 惟上訴人於109年5月7日始復職，於111年7月29日經被上訴  
16 人預告終止勞動契約，已如前述，此段期間被上訴人均有給  
17 予考核，有所提考績表可證（見本院卷一第471至474  
18 頁），亦為上訴人所不爭（見本院卷三第65頁），即無上訴  
19 人所述未予考核之情事，上訴人依此主張被上訴人違法，亦  
20 非可採。

21 (2)關於111年3月辦公座位調整：

22 ①111年3月間被上訴人因業務需要原計畫由華亞廠調動二位主  
23 管至文化三路廠而有使用座位需求，考量將上訴人座位調動  
24 至開放辦公空間應不影響其工作進行，已經證人賴滉瀛證述  
25 「當時公司是說因為有另外一個部門，就是SAR部門兩個工  
26 程主任要過來文化三路這個廠區，沒有位置，公司就請我與  
27 上訴人到茶水間去」、「當時我們辦公區應該有10個位置，  
28 都已經坐滿了」等語（見本院卷二第53、54頁），並經證人  
29 即人力資源部副理陳清彥證述是有兩位華亞廠主管要調到文  
30 化三路的新廠辦公室，因新廠的辦公室位置不夠，上訴人之  
31 主管有與上訴人溝通能否搬到開放空間，當時是由單位主管

01 蔡志成評估上訴人之工作內容比較彈性等語在卷（見本院卷  
02 二第59頁）。由此可見此項辦公室座位之調整乃被上訴人人  
03 力調整與空間規劃始然，尚屬於企業自治之範疇。

04 ②又觀諸陳清彥就更換辦公位置一事回復上訴人之電子郵件所  
05 載，陳清彥表示：「您（指上訴人）可以直接不予配合即  
06 可；若直接說明該位置安排不足的地方，我這邊會再與相關  
07 同仁討論如何幫您處理」（見本院卷二第26頁）；上訴人經  
08 溝通後，仍堅持拒絕更換座位，以致前述主管調動計畫暫時  
09 擱置，上訴人實際上並無更換座位，亦經證人陳清彥證實  
10 （見本院卷一第62頁），上訴人並稱其最終沒有搬移原辦公  
11 座位等語（見本院卷三第61頁）。依此堪認被上訴人就111  
12 年3月間之辦公座位調整，業已顧及上訴人之意願，對於上  
13 訴人之勞動條件，最終並無不利益之變動，自難認是對上訴  
14 人為職場霸凌及差別待遇。

15 ③雖證人賴滉瀛證述伊與上訴人經通知更換辦公區域至茶水  
16 間，被上訴人未安排任何桌子、椅子，連桌椅都是伊自己去  
17 處理，茶水間必須使用無線網路，訊號差，經常連不上線，  
18 伊覺得有一點針對性等語（見本院卷二第54頁），但被上訴  
19 人於上訴人表達拒絕更換辦公座位之意見後，並未對上訴人  
20 執行此一辦公座位調整，業如前述，證人賴滉瀛復接續證  
21 稱：「這是我的主觀意見」（見本院卷二第54頁），其上開  
22 關於所調整辦公區域、針對性等證詞即難採為有利上訴人之  
23 認定。故不因被上訴人曾通知上訴人變更辦公座位，即謂被  
24 上訴人對上訴人為職場霸凌及差別待遇。

25 (3)關於系爭調動：

26 ①查Covid-19疫情於111年3月間尚未平息，有被上訴人111年3  
27 月間桌面設有隔板之照片可稽（見原審卷一第72至76頁），  
28 且國內自111年4月26日起實施居家隔離，111年5月1日快篩  
29 實名制上路，企業配合要求員工居家或異地辦公，以落實防  
30 疫政策，亦有網頁資料可參，復為上訴人所不爭執（見本院  
31 卷三第67至71、62頁）。則證人即被上訴人EMC工程部经理

01 蔡志成證述被上訴人公司之工作範圍有兩個廠區，即文化三  
02 廠與華亞廠，當時疫情嚴重，防疫管理政策需要將確診人員  
03 隔離，被上訴人在運作上出現很多空缺，但為履行對客戶之  
04 契約，乃盤點人力，安排工程師受訓，去補此空缺等語（見  
05 原審卷二第101頁），即堪信實。故被上訴人抗辯其於111年  
06 5月間盤點內部人力，將包括上訴人在內之11名工程師調至  
07 華亞廠實驗室，係防免疫情擴大及維持企業營運之因應措  
08 施，應屬可採。

09 ②然上訴人109年5月7日復職後進行測試規範之學習，與熟悉  
10 工作環境，既尚無實際從事測試工作，遑論以主任一職督  
11 導、指正現場測試工程師，及完成完整正確之測試報告。被  
12 上訴人於111年5月6日由上訴人之直屬主管吳建道通知調往  
13 華亞廠實驗室，被上訴人之員工蔡孟霖、張昭彬亦分別於11  
14 1年5月17日、6月22日以電子郵件提供教育訓練表、表達儘  
15 可能提供包括教育訓練及職務相關電腦設備之協助，111年7  
16 月18日蔡志成再次通知上訴人於111年7月21日前至華亞廠實  
17 驗室報到時，表示涉及工作專業部分會提供教育訓練與協  
18 助，有各該電子郵件可參（見原審卷一第404至406頁、第202  
19 至204頁、第216至218頁），應屬合理且必要。又除上訴人外  
20 之其他一同調職之工程師事後均通過教育訓練而在華亞廠實  
21 驗室工作，有人員調動附表、資格證書及證人蔡志成之證詞  
22 可佐（見原審卷一第370至402頁、卷二第101頁），足見華亞  
23 廠實驗室之工作經教育訓練即可擔任，應為上訴人所能勝  
24 任。況華亞廠實驗室距離上訴人原工作地點約1.5公里，也  
25 為平日運送樣品之處，交通不會不便利，不會增加太多通勤  
26 時間，對上訴人家庭生活亦無產生不利益，被上訴人復給予  
27 相同之薪資（為上訴人所不爭，見本院卷一第60頁）。是  
28 以，被上訴人衡酌Covid-19疫情、上訴人專業及原任職經  
29 驗、工作地點、薪資待遇與工作內容，對上訴人進行調往華  
30 亞廠實驗室之系爭調動，並從111年5月6日起即告知安排測  
31 試訓練，願給予充足時間完成教育訓練，應已符合前所述之

01 調動原則。另111年5月6日通知系爭調動時，華亞廠實驗室  
02 無主任職缺，復為上訴人所未否認（見本院卷三第62頁），  
03 且基於企業自治，當應尊重被上訴人之人事安排，尚不因系  
04 爭調動未給予上訴人主任一職，即認被上訴人出於不法目的  
05 而為安排與調動，亦不因此而認有權利濫用或違反系爭勞動  
06 契約之情事。至證人賴滉瀛證述：「個人認為上訴人原來是  
07 在FTA服務，他的技能是在手機測試的部分，調到EMC部門是  
08 要做電腦干擾的測試，就技術可勝任這一點，我覺得這樣的  
09 調動，短時間內可能沒辦法，因為上訴人要從頭學習」等語  
10 （見本院卷二第51頁），僅屬證人賴滉瀛個人之意見，其上  
11 開證詞亦難執為有利於上訴人之認定。

12 (4)依上，被上訴人既是衡酌上訴人復職前後之狀況、企業經營  
13 與自治、主管之職務內容、因應Covid-19疫情、上訴人之能  
14 力而為被上訴人職務之安排，核屬必要且合理，系爭調動應  
15 無上訴人所指述之違法情事。

16 3.上訴人又主張其復職後，被上訴人恣意將其調往華亞廠實驗  
17 室，又未提供筆電以及個人專有之辦公空間，111年5月6日  
18 之系爭調動又擅自刪除其工作帳號、收回主機，實際上是將  
19 其降職之調動，讓其頂著主任工程師職銜在公司內從事低階  
20 工作，無法發揮所長，並淪為公司眾人笑柄，造成其工作技  
21 能鈍化、勞動尊嚴貶損、人格權之損害，系爭調動自屬違法  
22 云云。惟查：

23 (1)上訴人以主任工程師職銜從事一般工程師工作，是因上訴人  
24 已無從事實際測試工作多時，需要與時俱進地學習，以能帶  
25 領及管理工程師，華亞廠實驗室之測試工作與FTA工程部之  
26 測試項目不盡相同，經學習即可勝任，均如前述；系爭調動  
27 是從文化三路廠改到華亞廠之職務調整，需要收回文化三路  
28 廠的電腦，還要關閉這台電腦帳號，測試工程師是使用測試  
29 場地之電腦，MIS 會有做好設定，只能連接內部網路，電腦  
30 外接介面像是USB 會有管制，不能接隨身碟去讀取，測試實  
31 驗室電子郵件只能內發到公司內部，在測驗實驗室不能帶手

01 機進去，要公司配置筆電才可以，在測試實驗室使用的話需  
02 要主管同意才可以在測試實驗室內使用。手機部分如果工作  
03 上有需要使用需要向公司稽核室報備、說明用途才可以使  
04 用。測試實驗室使用的相機隨身碟也是公司配置，使用過後  
05 必須要清除紀錄，並經證人蔡志成證述在卷（見原審卷二第  
06 102至103、100頁），其證詞與科技產業重視資訊安全及營  
07 業秘密之常情核無不符，自堪憑採。由此可見被上訴人係衡  
08 酌Covid-19疫情、公司業務需求、上訴人之專業技能，進行  
09 系爭調動，並基於資訊安全及營業秘密保護目的，限制個人  
10 電腦、隨身碟、筆記型電腦之使用及電子郵件之發送，另就  
11 廠區間不同職務之調動收回原職務所使用電腦及關閉帳號，  
12 均屬企業經營所必須，尚難認有貶抑上訴人能力之意思。

13 (2)證人即任職被上訴人工程部經理之王福維證稱：只有主任級  
14 以上才会有辦公桌，因為工作上需要才會有一個辦公桌，如  
15 果是工程師的話，因為只有在場地範圍內工作，所以就沒有  
16 辦公桌。主任工程師任務在於檢查測試資料是否正確，不是  
17 專注於測試，會有其他工作內容，會檢查工程師有沒有按照  
18 規範去進行，而場地工程師不能攜帶筆電及上網，但主任、  
19 PM是有配發筆電，配發筆電目的是為要跟客戶間往來、檢查  
20 資料、整理文件跟一些表格等語（見原審卷二第106頁至第10  
21 7頁）。依其證詞可知主任工程師會配發筆電及專屬辦公桌，  
22 係需要核對現場工程師是否按照規範進行測試，並整理文  
23 件、表格，跟客戶聯繫等工作性質使然。但系爭調動是前往  
24 華亞廠實驗室擔任現場測試工程師，自無需配發筆電或專屬  
25 辦公桌。又如前所述，被上訴人所測試之標的多為全世界知  
26 名大廠未上市科技產品，被上訴人對於網路安全及客戶資料  
27 保密甚為重視，實屬被上訴人避免經營風險與維持競爭力之  
28 當然，被上訴人進行系爭調動時，要求收回上訴人之電腦與  
29 關閉帳號，顯然不是只針對上訴人個人。

30 (3)是以，被上訴人於111年5月6日通知上訴人前往華亞廠實驗  
31 室擔任測試工程師，未配發筆電及專屬辦公室，刪除其工作

01 帳號、收回主機，均屬基於企業經營、因應疫情及考量上訴  
02 人經歷、能力、交通、薪資等情而依該工程師職務所為之處  
03 置，難認逾越必要範圍，自非違法之調動。上訴人之此項主  
04 張，亦非可採。

05 4.依上所述，上訴人之職等、薪資相同，調動後工作地點、工  
06 作內容等勞動條件並無不利於上訴人，系爭調動亦有其必要  
07 性，且屬合理，尚無權利濫用，該次調職合於勞基法第10條  
08 之1規定。

09 (二)被上訴人終止勞動契約合法：

10 1.按勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日  
11 者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定  
12 有明文。

13 2.查被上訴人於111年5月6日即通知上訴人至華亞廠報到，上  
14 訴人於同年5月30日向桃園市府申請勞資爭議調解，請求  
15 「合理工作條件（提供），勿權利濫用，擅自刪除工作帳  
16 號，收回主機，以合理職務進行職務指派」（見本院卷一第  
17 305頁勞資爭議調解紀錄），於同年6月6日向原法院聲請勞  
18 動調解，請求停止違法調動（見原審卷一第12至14頁），同  
19 年7月1日桃園市府之勞資爭議調解不成立，同年7月14日於  
20 原法院之勞動調解亦不成立（見本院卷一第305、307至312  
21 頁），被上訴人復於同年7月18日重新通知上訴人調動至華  
22 亞廠，且至遲應於21日前至該處報到，上訴人於同年7月20  
23 日以電子郵件回應「再次表示無法接受這樣的調動」後，被  
24 上訴人復於同年7月26日再次提醒上訴人應至華亞廠報到，仍  
25 未獲置理（見原審卷一第216至218頁）等情，為上訴人所是  
26 認，被上訴人關於變動上訴人職務及工作場所乙事並無不  
27 法，亦如前述，上訴人所稱未配發筆電及專屬辦公空間，自  
28 不能作為其拒絕提出勞務給付之正當理由。又債務人履行債  
29 務，除按約定內容提出標的給付外，並應符合約定之時期及  
30 處所，始能謂為依債之本旨提出給付，上訴人縱至文化三路  
31 廠之原工作地點待命，亦難認已提出勞務給付。是上訴人未

01 於111年7月21日至華亞廠報到，其後亦未於應工作日〔111  
02 年7月22日（星期五）、25至29日（星期一至五），均非紀  
03 念日、節日，亦無天然災害停止上班〕前往該實驗室，自無  
04 正當理由繼續曠職3日，及1個月內曠職達6日，被上訴人於1  
05 11年7月29日依勞基法第12條第1項第6款規定預告於同年月3  
06 0日終止兩造之勞動契約（見不爭執事項(五)），自屬合法。

07 3.上訴人主張其已於111年5月13日就111年3月茶水間調動、11  
08 1年5月系爭調動提出不法侵害之檢舉，被上訴人未依法由具  
09 備安全衛生管理員資格之張智淵進行調查，反而由加害人陳  
10 清彥、吳建道等人為形式上虛假處理，於本件訴訟製作其從  
11 未看過之不實紀錄表，更徵系爭調動違法，其自可援用職業  
12 安全衛生法第18條規定，於被上訴人告知不法侵害結果前，  
13 拒絕系爭調動云云。查證人即被上訴人之職業安全衛生員張  
14 智淵固證稱申訴的處理非伊之工作，伊接獲申訴時會轉給該  
15 負責之部門，伊沒有參與上訴人111年5月13日內部申訴之調  
16 查，伊知悉上訴人有提出內部申訴，伊沒有進行後續之追蹤  
17 等語（見本院卷二第45、44頁）。惟上訴人於111年5月13日  
18 向被上訴人提出不當調職之內部申訴，又於同年月30日向桃  
19 園市府申請勞資爭議調解，繼於111年6月6日向原法院聲請  
20 勞動調解，再於111年6月27日就系爭調動提出內部申訴，被  
21 上訴人於111年7月1日未同意上訴人之請求而勞資爭議調解  
22 不成立，原法院之勞動調解亦於111年7月14日不成立，有各  
23 該員工遭遇職場暴力追蹤調查紀錄表、勞資爭議調解紀錄、  
24 勞動調解程序筆錄及電子郵件等件足參（見本院卷二第23至  
25 35頁，本院卷一第325至326、305至312頁，原審卷一第12至  
26 14頁，本院卷一第319至324頁）。由被上訴人於桃園市府勞  
27 資爭議調解及原法院勞動調解時迭次拒絕上訴人之請求，並  
28 於原法院勞動調解時就上訴人所提109年5月復職恢復原職、  
29 111年3月辦公座位調整、111年5月6日系爭調動等主張，逐  
30 一說明理由（見本院卷一第307至第312頁），無異表達不法  
31 侵害之調查結果乃不成立。上訴人既出席前開各次調解，應

01 已知悉被上訴人對其訴求之意見。則被上訴人縱未將上訴人  
02 之內部申訴交由張智淵處理，或未將該調查紀錄表（見本院  
03 卷二第23至24頁）通知上訴人，仍無影響上訴人應依被上訴  
04 人之通知而前往華亞廠報到之認定。上訴人以未接獲不法侵  
05 害申訴調查結果為由，主張其有不到華亞廠報到之正當理  
06 由，其在文化三路廠待命，不構成曠職云云，並不可採。

07 4.是以，兩造間之勞動契約業經被上訴人依勞基法第12條第1  
08 項第6款規定合法終止，被上訴人另依勞基法第12條第1項第  
09 4款終止兩造間之勞動契約，自無須論述，併此敘明。

10 (三)上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，依民法第487條前  
11 段規定與系爭勞動契約請求被上訴人給付薪資，依勞退條例  
12 第31條第1項規定請求被上訴人提繳勞退金，有無理由？

13 查兩造間之勞動契約既經被上訴人合法終止，僱傭關係自不  
14 再存在，上訴人訴請確認兩造間之僱傭關係存在及請求給付  
15 薪資、提繳勞退金，即無理由。

16 (四)上訴人依勞基法第29條規定及系爭勞動契約請求被上訴人給  
17 付年終獎金，有無理由？

18 1.按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、  
19 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之  
20 勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有明文。  
21 次按事業單位依民俗發給之年終獎金，屬事業單位之勞工福  
22 利事項，其發放要件、標準及方式等事宜，勞基法並無規定  
23 可由勞雇雙方於勞動契約中約定或雇主於工作規則中訂定  
24 〔行政院勞工委員會（已改制為勞動部）103年7月24日勞動  
25 保4字第1030070998號函釋參照〕。另所謂爭點效，乃法院  
26 於前訴訟之確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人主張之  
27 重要爭點，本於辯論結果而為判斷者，除有顯然違背法令、  
28 新訴訟資料足以推翻原判斷、原判斷顯失公平或前訴訟與本  
29 訴訟所得受之利益差異甚大等情形外，應解為在同一當事人  
30 間、就與該重要爭點有關所提起之本訴訟，法院及當事人對  
31 該重要爭點之法律關係，皆不得任作相反之判斷或主張，以

01 符民事訴訟上之誠信原則（最高法院112年度台上字第1953  
02 號判決參照）。

03 (1)查上訴人於前案訴訟請求給付105年年終獎金，被上訴人則  
04 抗辯上訴人於105年度終結前已遭解僱，未經其考核，無從  
05 請求105年年終獎金，且依其105年度年終獎金發放標準，上  
06 訴人如受考核，其106年考績僅能得D，頂多能給0.2個月年  
07 終獎金，經前案確定判決認定「年終獎金給付標準表」（下  
08 稱系爭給付標準表）構成兩造合意之內容（見原審卷二第4  
09 3、51頁本院44號判決第4頁二、第12頁2.）；被上訴人於本  
10 院亦辯稱兩造間勞動契約無應給付年終獎金之約定，如有此  
11 約定，同意按於前案訴訟所提系爭給付標準表作為給付年終  
12 獎金之標準（見本院卷三第64頁）。足見兩造間有無按系爭  
13 給付標準表給付年終獎金之約定，為前案訴訟與本件訴訟關  
14 於年終獎金請求之重要爭點。而被上訴人於前案訴訟提出系  
15 爭給付標準表，已經兩造就此重要爭點進行攻防，前案確定  
16 判決就此所為系爭給付標準表構成兩造合意內容之認定，被  
17 上訴人於本院非僅未提出訴訟資料以推翻此項認定，甚且表  
18 示如需給付年終獎金，同意以此給付標準表作為給付年終獎  
19 金之標準（見本院卷三第64頁），依上說明，兩造於本件就  
20 此一爭點自應受前案確定判決所為「系爭給付標準表構成兩  
21 造合意內容」之爭點效之拘束。

22 (2)又被上訴人於105年10月4日終止兩造間勞動契約，經前案確  
23 定判決認其終止不合法，兩造間之僱傭關係存在，上訴人於  
24 109年5月7日復職等情，已如不爭執事項(一)所載，上訴人既  
25 是遭被上訴人於105年10月4日違法解僱，即無過失，堪認如  
26 持續提供勞務，通常合理情形下，可依其工作表現按系爭給  
27 付標準表而得領取年終獎金。故應認上訴人得依勞基法第29  
28 條規定及勞動契約，請求被上訴人按系爭給付標準表給付10  
29 6年1月1日至109年5月6日（復職前1日）止之年終獎金，並  
30 得請求109年5月7日復職日起至111年7月30日預告終止日止  
31 之年終獎金。至111年7月31日起，兩造間僱傭關係已不存

01 在，自無從請求被上訴人給付年終獎金。

02 2.又被上訴人之工作規則第50條規定：「本公司於每年七、十  
03 二月（每半年）舉行員工考核乙次，考核之結果列為員工年  
04 度調薪、紅利及年終獎金發放基準參考；以上調薪及年終獎  
05 金依員工考核結果發放。」（見原審卷一第491頁）；按系  
06 爭給付標準表給付年終獎金為兩造間勞動契約之合意，亦認  
07 定如前。則上訴人106年1月1日至111年7月30日止之年終獎  
08 金金額，自應依考核結果按系爭給付標準表之評等核算之  
09 （見本院卷一第281頁）。查：

10 (1)106年1月1日至109年5月6日（即復職前1日），上訴人未實  
11 際在職工作，被上訴人固無從加以考核，但參諸上訴人於10  
12 5年1月18日至同年7月19日申請育嬰留停，復職後，被上訴  
13 人暫安排其進行聲請品質測試（見原審卷二第40、44頁本院  
14 44號判決第1頁一、第5頁2.），上訴人109年5月7日復職  
15 後，蔡志成曾於110年9月29日以電子郵件回覆上訴人「即然  
16 你願意而且積極爭取繼續在公司服務，建議你在上班的工作  
17 期間先將心思投入在交付的工作上…依工作的安排進行即  
18 可，不需要將工作時間耗費去搜尋其它的資料，優先將安排  
19 的工作處理好，如同有向你說明過的，交付的工作任務皆未  
20 有反饋處理進度，所以也還需要另外安排人員在處理…」等  
21 語（見本院卷一第233頁），以及上訴人數次提出內部申訴  
22 及外部調解申請（如前所述），堪認上訴人一再執著於恢復  
23 FTA工程部主任工程師之原職。故即使106年1月1日至109年5  
24 月6日期間有實際在職工作，109年5月7日復職起至111年7月  
25 30日止有實際在職期間，衡情亦難認上訴人已全心全力投入  
26 工作。雖上訴人依民法第101條規定，主張其考核等第為A  
27 「1.表現優秀，將執掌的工作完美的做好。2.對公司做出超  
28 出職務範圍的正面貢獻」，或至少應得評價為B「1.表現正  
29 常，將工作順利推進運作完成。2.沒有犯重大過錯」（見本  
30 院卷一第281頁）云云，然相對人究有何以不正當手段阻止  
31 評價為A或B等第，並未據說明與舉證，此項主張難認可採。

01 (2)況年終獎金如何分配，乃企業自治事項，如雇主已於營業年  
02 度終了後，在盈餘範圍內，依其制定之辦法，按員工業務之  
03 表現決定是否給予獎金，除非有顯然違法、不當之情事，對  
04 於雇主本於對公司治理所為判斷，應予適度尊重，以符企業  
05 自治之精神，並兼顧勞資權益。上訴人在105年1月18日至同  
06 年7月19日申請育嬰留停復職後，一再爭取恢復FTA工程部主  
07 任之原職，難認有全心全力投入工作，已於前述，被上訴人  
08 將上訴人105年度之考核評等為D（見原審卷二第51頁本院44  
09 號判決第12頁2.），109年5月7日復職起至111年7月30日之  
10 考核亦評等亦均為D，有被上訴人所提上訴人未爭執形式真  
11 正之考績表為憑（見本院卷一第471至474頁），尚無不合理  
12 之處，自應予尊重。本件綜合105年度之考核等第及109年5  
13 月7日復職後之考核等第暨未全心全力投入之工作表現，應  
14 認上訴人於106年1月1日至111年7月30日止之考核評等以D等  
15 第為適當。

16 (3)上訴人之月薪為7萬9000元，106年1月1日至111年7月30日共  
17 計5年又211日，計算為5.58年（小數點以下第三位四捨五  
18 入），系爭給付標準表評等D可分配0.2個月年終獎金（見本  
19 院卷一第281頁），則上訴人得請求被上訴人給付此段期間  
20 之年終獎金8萬8164元（計算式：①79000元 $\times$ 0.2=15800  
21 元。②15800元 $\times$ 5.58年=88164元）。

22 3.因此，上訴人依勞基法第29條規定及系爭勞動契約請求被上  
23 訴人給付年終獎金8萬8164元，及自113年1月15日民事追加  
24 聲明及被告狀繕本送達翌日即113年1月19日（見本院卷一第  
25 176頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，  
26 逾此之請求，則無理由。

27 六、綜上所述，上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在；被上訴  
28 人應自111年7月31日起至上訴人復職之日止，按月於次月5  
29 日給付上訴人7萬9000元，及自各期給付日次日起至清償日  
30 止，按年息5%計算之利息；被上訴人應自111年7月31日起至  
31 上訴人復職之日止，按月於次月5日提繳4812元至系爭專

01 戶，於法無據，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，核無  
02 不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應  
03 駁回其上訴。上訴人於本院追加依勞基法第29條規定及勞動  
04 契約，請求被上訴人給付8萬8164元，及自113年1月19日起  
05 至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；  
06 逾此之請求，則無理由，應予駁回。

07 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  
08 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
09 逐一論列，附此敘明。

10 八、據上論結，本件上訴為無理由，追加之訴為一部有理由，一  
11 部無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條、第79條，  
12 判決如主文。

13 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日  
14 勞動法庭

15 審判長法 官 李慈惠

16 法 官 吳燁山

17 法 官 許純芳

18 正本係照原本作成。

19 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書  
20 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  
21 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  
22 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  
23 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  
24 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  
25 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 被上訴人不得上訴。

27 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日  
28 書記官 郭晋良