

臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第4號

上訴人 趙宏泰

訴訟代理人 陳文祥律師

被上訴人 凱基商業銀行股份有限公司

法定代理人 楊文鈞

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國112年7月21日臺灣臺北地方法院111年度重勞訴字第71號第一審判決提起上訴，並為訴之減縮，本院於113年12月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人下列第二項至第四項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

二、確認兩造間僱傭關係存在。

三、被上訴人應給付上訴人新臺幣柒仟陸佰陸拾元，及自民國一百一十一年十一月一日起至上訴人復職日止，按月於每月二日給付上訴人新臺幣玖萬貳仟肆佰元，及各該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、被上訴人應自民國一百一十一年八月十九日起至上訴人復職之日止，按月提繳新臺幣伍仟柒佰玖拾陸元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

五、其餘上訴駁回。

六、第一（除確定部分外）、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之八十五，餘由上訴人負擔。

七、本判決第三項、第四項所命給付已到期部分得假執行；但被上訴人如以新臺幣柒仟陸佰陸拾元，及就各期已到期部分如

各以新臺幣玖萬貳仟肆佰元、新臺幣伍仟柒佰玖拾陸元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、本件被上訴人之法定代理人原為龐德明（Stefano Paolo Bertamini），嗣變更為楊文鈞，並於民國113年5月30日具狀聲明承受訴訟乙節，有民事聲明承受訴訟狀、公開資訊觀測站重大訊息公告、經濟部商工登記公示查詢資料附卷可稽（見本院卷第237頁至第238頁、第241頁、第441頁），經核並無不合，應予准許。

二、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；民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號民事判決意旨參照）。查本件上訴人主張被上訴人於108年12月10日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，終止兩造間勞動契約，非屬適法，兩造間僱傭關係應仍存在；惟為被上訴人所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，上訴人主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，上訴人提起本件訴訟，即有受確認判決之法律上利益。

三、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。又第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限，亦為同法第446條第1項所明定。查本件上訴人於原審變更後訴之聲明第3項請求「被上訴人應自111年8月19日起至上訴人復職日止，按元旦、端午節、中秋節繼續分別

給付相當於禮券金額之新臺幣（下同）5,000元、7,000元及8,000元之三節獎金、並於中秋節給付4萬5,000元之中秋工作獎金及於農曆春節給付13萬5,000元之年終工作獎金、與14萬8,500元之年度績效獎金，及各該給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（見原審卷第400頁）；嗣於本院減縮請求「被上訴人應自111年8月19日起至上訴人復職日止，於中秋節給付4萬5,000元之中秋工作獎金及於農曆春節給付13萬5,000元之年終工作獎金與14萬8,500元之年度績效獎金，及各該給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（見本院卷第273頁），上訴人減少三節獎金5,000元、7,000元、8,000元之請求，核屬減縮應受判決事項之聲明，依前揭規定，應予准許。嗣上訴人將前開減縮後之聲明更正為「被上訴人應給付上訴人65萬7,000元，及自113年2月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨自113年8月14日起至上訴人復職之日止，於每年9月30日給付上訴人4萬5,000元、於翌年2月27日給付上訴人28萬3,500元，及各該給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（見本院卷第337頁至第388頁），僅屬更正上訴聲明，非為訴之變更或追加，併予敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自108年4月8日起受僱於被上訴人，擔任理財規劃部市場分析科投資研究人員（11職等經理，下稱系爭市場分析研究職務），兩造約定每月薪資為9萬2,400元，另中秋節給付本薪0.5倍之獎金，年終給付本薪1.5倍之獎金。詎被上訴人於111年7月14日通知伊，將於111年8月1日起裁撤市場分析科，並要求伊於111年7月18日前撰寫員工志願確認書，伊以個人專長以及意願填寫諸多志願序，並於該確認書中加註請被上訴人在原先勞動條件不變情況下，安排伊至集團母公司中華開發金控股份有限公司（已更名為凱基金金融控股股份有限公司，下稱凱基金控公司）或集團內部有關市場研究及金融交易之相關職缺。惟被上訴人僅提供與伊原先

01 擔任系爭市場分析研究職務相差甚遠之理財專員一職（下稱
02 系爭理專職務），二者炯然有別，且在職等、職級、薪資方
03 面，差異甚大，被上訴人顯未以伊個人專長、意願及原先勞
04 動條件安排適當工作。嗣被上訴人於111年8月9日通知資遣
05 ，要求伊繳回工作證，並預告於111年8月19日終止兩造間勞
06 動契約，預示拒絕伊提供勞務。被上訴人之母公司為凱基金
07 控公司，其轄下子公司除被上訴人外，尚包含凱基證券股份
08 有限公司（下稱凱基證券公司）、中華開發資本國際股份有
09 限公司（下稱中華開發資本公司）、中國人壽保險股份有限
10 公司（已更名為凱基人壽保險股份有限公司，下稱凱基人壽
11 公司）。被上訴人雖裁撤理財規劃部之市場分析科，然實係
12 將市場分析之業務，轉包予凱基證券公司，並未導致業務性
13 質有質之變更，僅係將部門移轉至同一母公司之關係企業，
14 並不構成勞基法第11條第4款之業務性質變更。況凱基金控
15 公司在被上訴人裁撤市場分析科，並轉包市場分析業務予凱
16 基證券公司前後，仍有針對市場分析研究之工作需求，於徵
17 才廣告上以加註「凱基證券」之方式招募新人力。再由凱基
18 證券公司研究部之內部信件亦知凱基證券公司研究部仍有與
19 伊原職務相同之市場研究之人力需求，且持續徵才，以關係
20 企業一體性之角度觀之，被上訴人實質上未因業務性質變更
21 而需減少人力。是被上訴人終止兩造間勞動契約之事由，不
22 僅未構成勞基法第11條第4款之業務性質變更，且所提供之
23 系爭理專職務，亦與伊原職務內容不相當，顯未盡勞基法第
24 11條第4款所稱適當工作之安置義務，違反解僱最後手段性
25 原則，被上訴人終止兩造間勞動契約並不合法。爰依民法第
26 487條本文、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項
27 之規定，提起本件訴訟（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人
28 聲明不服，提起上訴，並為訴之減縮）。上訴聲明：(一)原判
29 決關於駁回上訴人下列之訴部分廢棄。(二)確認兩造間僱傭關
30 係存在。(三)被上訴人應自111年8月19日起至上訴人復職日止
31 ，按月於每月2日給付上訴人9萬2,400元，及各該月給薪日

之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應給付上訴人65萬7,000元，及自113年2月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨自113年8月14日起至上訴人復職之日止，於每年9月30日給付上訴人4萬5,000元、於翌年2月27日給付上訴人28萬3,500元，及各該給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)被上訴人應自111年8月19日起至上訴人復職日止，按月提繳新制勞工退休金（下稱勞退金）5,796元至上訴人之勞退金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）。

二、被上訴人則以：上訴人於108年4月8日起受聘於伊，擔任系爭市場分析研究職務，約定月薪為本薪9萬元加計伙食津貼1,800元，嗣調整為每月2,400元，故上訴人離職前每月薪資為9萬2,400元。伊為因應集團推動子公司聚焦各自專業領域及整合集團內市場觀點之營運策略，乃決定於111年8月1日調整財富管理處理財規劃部之組織，並裁撤該部門之市場分析科，改由集團旗下之凱基證券投資顧問股份有限公司（下稱凱基投顧公司）提供市場研究觀點與分析。伊於111年7月14日召開會議向上訴人及市場分析科其他人員說明後，上訴人於翌日即提供簡歷與志願確認書，伊即為上訴人媒合新職諸如：安排金融市場處「利率交易員」、「權益證券交易員」、企業金融處「客戶關係助理」（ARM）等職缺面試，惟上訴人均未獲錄用；嗣後續有符合上訴人原表達志願之其他職缺，經安排後，上訴人又以不願有業務壓力為由，要求取消；伊除於111年7月27日提供更多職缺，甚至展延安置期間，更向集團其他企業洽詢並爭取面試，然因需求不同而未果。伊考量上訴人學歷與財務相關，曾擔任銀行投資輔銷、投資研究、全權委託經理人等業務與投信公司操盤人員，對理財專員之實際工作內容及理財商品應相當熟稔，並擁有包含國際性金融證照CFA在內之多項金融證照，認上訴人應可勝任系爭理專職務，且理財專員本薪雖較上訴人原職低，然尚有業務獎金，整體年薪仍較高，故應屬適當工作之安置，經

01 徵詢上訴人轉任分行理專之意願後，遭上訴人拒絕，伊乃於
02 111年8月9日通知上訴人資遣預告，定資遣生效日為111年8
03 月19日，伊並依法給付資遣費與預告工資共計21萬7,807元
04 。伊基於金融市場大環境變化，且評估後已無需繼續自行辦
05 理彙編經濟、產業與投資環境之市場分析報告等業務，遂因
06 應集團專注專業領域及整合市場觀點之策略，裁撤市場分析
07 科，以應對外部市場競爭，此應屬勞基法第11條4款所規定
08 之業務性質變更之資遣要件。伊已多方向上訴人提供可能的
09 安置機會，且提供必定錄用並符合上訴人能力之系爭理專職
10 務予上訴人，伊亦協助請集團企業安排上訴人面試，惟未順
11 利媒合，尚難再課以伊強制安置之義務。至上訴人所稱凱基
12 證券公司有聘用新人之情事，故伊未善盡安置義務云云，惟
13 有聘用新人需求者為凱基證券公司之子公司凱基投顧公司，
14 但凱基投顧公司非屬伊之子公司，故並無實質或實體同一性
15 。另伊與凱基投顧公司間之董監事成員並不相同，無從參與
16 或控制凱基投顧公司之營運、財務或人事管理，對於凱基投
17 顧公司內部之人事管理亦無掌控權，縱伊與凱基證券公司均
18 隸屬於凱基金控公司，但各自招募之人員能否被任用，係由
19 各自公司之用人單位自行決定，尚難認伊屬凱基投顧公司所
20 操控之「無自主權形骸化」之法人，故伊在法律上之安置義
21 務，不應及於凱基投顧公司及其他關係企業。縱凱基投顧公
22 司有資淺市場分析師職缺，惟該職缺早於111年7月裁撤市場
23 分析科前之111年5月即開始徵才，且凱基投顧公司對於該職
24 缺的徵才需求僅為具備1至2年相關工作經驗的基層研究助理
25 ，薪資僅有4萬3,000元至4萬7,000元間，與上訴人之工作經
26 歷及條件有極大落差，顯非適當工作。又上訴人請求之工作
27 獎金，並非兩造約定之工資範疇，且兩造並無約定固定年薪
28 ，故上訴人請求給付中秋及年終工作獎金，均屬無據。另工
29 作規則第35條明訂員工獎金包括工作、績效獎金，工作獎金
30 視本行業績及盈餘情形彈性發給，績效獎金則視單位績效、
31 員工年度考核及績效評等成績發給，均屬非經常性給與。縱

01 認兩造間僱傭關係存在，伊有給付工資義務，惟伊業已給付
02 資遣費與預告工資合計21萬7,807元予上訴人，上訴人受領
03 前開款項即為不當得利，應返還予伊，伊為抵銷之抗辯等語
04 ，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，
05 願供擔保請准宣告免為假執行。

06 三、經查，上訴人自108年4月8日起受僱於被上訴人，擔任理財
07 規劃部市場分析科投資研究人員，為11職等經理職位，嗣被
08 上訴人於111年7月14日通知上訴人，將於111年8月1日起裁
09 撤理財規劃部之市場分析科，上訴人應於111年7月18日前完
10 成員工志願確認書簽署繳回被上訴人。嗣因兩造未能達成轉
11 任他職之合意，被上訴人乃於111年8月9日通知資遣上訴人
12 ，要求繳回工作證，預告於同年月19日終止勞動契約，並給
13 付上訴人資遣費與預告期間工資共21萬7,807元。上訴人於1
14 11年8月10日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於111
15 年9月6日進行調解結果不成立等情，有被上訴人任用通知、
16 服務契約、員工志願確認書暨說明、臺北市政府勞動局勞資
17 爭議調解紀錄、資遣通知書、轉帳付款交易處理狀態查詢表
18 等附卷可稽（見原審卷第25頁至第30頁、第197頁至第199頁
19 、第219頁、第249頁至第251頁），復為兩造不爭執（見原
20 審卷第400頁至第401頁、第449頁至第450頁）。是前開事實
21 ，堪信為真實可採。

22 四、上訴人主張被上訴人雖裁撤理財規劃部之市場分析科，惟非
23 屬勞基法第11條第4款所規定之業務性質變更而有減少勞工
24 之必要，且未盡前開規定所稱適當工作之安置義務，違反解
25 僱最後手段性原則，被上訴人依勞基法第11條第4款規定終
26 止勞動契約並不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在，被上訴
27 人應按月給付薪資、中秋節獎金、年終獎金、績效獎金，及
28 提繳勞退金至系爭勞退專戶等語；惟為被上訴人所否認，並
29 以前詞置辯。是本件爭點為：(一)被上訴人以勞基法第11條第
30 4款規定終止勞動契約，是否合法？(二)上訴人請求：1.確認
31 兩造間僱傭關係存在；2.被上訴人應自111年8月19日起至復

職日止，按月於每月2日給付9萬2,400元，及各期法定遲延利息；3.被上訴人應給付65萬7,000元及法定遲延利息，暨自113年8月14日起至復職日止，於每年9月30日給付中秋工作獎金4萬5,000元、於翌年2月27日給付年終工作獎金及績效獎金28萬3,500元及各期法定遲延利息，併按月提繳勞退金5,796元至系爭勞退專戶，有無理由？

五、得心證之理由：

(一)被上訴人以勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，是否合法？

1.被上訴人裁撤理財規劃部之市場分析科，是否屬勞基法第11條第4款所規定之業務性質變更而有減少勞工之必要？

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。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號民事判決意旨參照）。經查：

(1)被上訴人為因應外在環境變化與市場競爭，財富管理處將對理財規劃部進行營運策略之調整，將市場分析科相關業務委外（彙編經濟、產業與投資環境之市場分析報告等業務），於111年5月11日開會討論後，決定自111年6月1日起裁撤市場分析科，且為安置市場分析科員工，被上訴人並於111年5月13日提供員工志願確認書予員工選填欲調往該公司內部之其他合適單位；嗣於111年7月14日會議中，經討論決定，為因應集團專業領域及市場觀點整合，財富

01 管理處理財規劃部將進行營運策略調整，將市場分析科相
02 關業務委由集團凱基投顧公司執行（彙編經濟、產業與投
03 資環境之市場分析報告等業務），並將於111年8月1日起
04 裁撤市場分析科，且為安置市場分析科員工，被上訴人於
05 111年7月14日提供員工志願確認書及公司內部單位職缺表
06 予員工選填欲調往公司內部之合適單位，並於111年7月18
07 日前完成簽署等情，有被上訴人人力資源處陳憶芳111年5
08 月11日寄發之電子郵件、員工志願確認書暨說明，111年7
09 月14日寄發之電子郵件、會議簽到單、職缺表、員工志願
10 確認書暨說明、時程說明等附卷可參（見本院卷第383頁
11 、第385頁，原審卷第201頁至第215頁），復為兩造不爭
12 執，堪信被上訴人係基於配合集團專業領域、市場觀點整
13 合及市場競爭，在公司內部所進行之營運策略調整，因此
14 決定裁撤上訴人所任職之市場分析科，就被上訴人公司組
15 織結構性而言，係將原由市場分析科所負責之彙編經濟、
16 產業與投資環境之市場分析報告等業務，全部委由同集團
17 之凱基投顧公司執行。是被上訴人既因將市場分析科原負
18 責之前開業務全部委由凱基投顧公司執行，市場分析科即
19 有裁撤之必要，則被上訴人內部之業務、組織發生結構性
20 及實質性之重大變異，自合於業務性質變更之要件。又被
21 上訴人因上開業務性質變更受影響，致需裁撤市場分析科
22 員工人數共4人，除上訴人外，其中2名員工業經安置其他
23 工作而留任，有轉任人員安置情形表可查（見原審卷第35
24 7頁），另1名員工則與被上訴人合意終止勞動契約之情，
25 業據被上訴人陳明在卷（見原審卷第284頁），復未據上
26 訴人爭執。是被上訴人因減縮原市場分析科所負責之全部
27 業務，全部委由凱基投顧公司執行，而裁撤市場分析科，
28 即無相應業務需留用人力，自有減少勞工之必要，亦堪認
29 定。

30 (2)上訴人雖主張被上訴人之母公司凱基金控公司之轄下子公
31 司除被上訴人外，尚包含凱基證券公司、中華開發資本公

司、凱基人壽公司，被上訴人雖裁撤市場分析科，然實係將市場分析之業務，轉包予凱基證券公司，並未導致業務性質有質之變更，僅係將市場分析科之業務移轉至母公司之關係企業，並不構成勞基法第11條第4款之業務性質變更。況凱基金控公司在被上訴人裁撤市場分析科，並轉包市場分析業務予凱基證券公司前後，仍有針對市場分析研究之工作需求，並以加註「凱基證券」方式招募新人力，可見凱基證券公司研究部仍有與伊原職務相同之市場研究之人力需求，以關係企業一體性之角度觀之，被上訴人實質上未因業務性質變更而需減少人力云云。然衡諸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。是以，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。本件被上訴人之市場分析需求固仍存在，但或基於企業經營必要性、增進營運效率等因素考量，並配合母公司凱基金控公司所屬子公司應各有其專業領域之整合目標，認與同屬凱基金控公司轄下子公司凱基證券公司之子公司凱基投顧公司（企業關係圖見本院卷第429頁）重覆業務之市場分析科無重覆設置之需要，僅需將該業務外包至凱基投顧公司，即可透過集團內部管道取得相同之市場分析報告等資訊，故認無再設置市場分析科之必要而予裁撤，以精簡公司人事，加強市場競爭力，此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。此與凱基證券公司或凱基投顧公司之研究部門是否仍有市場研究之人力需求無涉。是被上訴人抗辯其考量金融市場大環境變化、發揮組織配置最佳效應，因而裁撤市場分析科改由凱基投顧公司承作，無需繼續自行辦理市場分析業務等語，尚非無據，上訴人上開主張，尚無可採。

01 2.被上訴人是否已盡勞基法第11條第4款所規定之安置義務：

02 次按雇主依勞基法第11條第4款關於「業務性質變更，有減
03 少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定，解釋該
04 款末句所稱之「無適當工作可供安置時」，為保障勞工之基
05 本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主
06 以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇
07 主解僱權濫用之流弊，自可將與「原雇主」法人有「實體同
08 一性」之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在
09 內，即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型
10 態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、
11 資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原
12 雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主
13 權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯具
14 有「實體同一性」者，均應包括在內，始不失該條款規範之
15 真諦，庶幾與誠信原則無悖（最高法院98年度台上字第652
16 號民事判決意旨參照）。又依勞基法第11條第4款規定，雇
17 主因業務性質變更而有減少勞工必要時，雇主應先盡安置勞
18 工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工。所謂「適
19 當工作」，當指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有
20 與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任
21 並勞工願意接受者而言（最高法院110年度台上字第3322號
22 判決意旨參照）。本件上訴人主張：伊以個人專長以及意願
23 填寫志願序，並於該確認書中加註請被上訴人在原先勞動條
24 件不變情況下，安排伊至母公司凱基金控公司或集團內部有
25 關市場研究及金融交易之相關職缺，惟被上訴人僅提供系爭
26 理專職務，與伊原先擔任系爭市場分析研究職務之工作內容
27 炯然有別，且在職等、職級、薪資亦有甚大差異，被上訴人
28 顯未安排適當工作等語；被上訴人則抗辯稱：伊已多方向上
29 訴人提供可能的安置機會，且提供必定錄用並符合上訴人能
30 力之系爭理專職務予上訴人，伊亦協助請集團企業安排上訴
31 人面試，惟未順利媒合。至上訴人所稱凱基證券公司有聘用

01 新人乙事，實際上係凱基投顧公司有聘用新人需求，凱基投
02 顧公司雖為凱基證券公司之子公司，但非屬伊之子公司，伊
03 與凱基投顧公司並無實質或實體同一性。另伊與凱基投顧公
04 司間之董監事成員並不相同，無從參與或控制凱基投顧公司
05 之營運、財務或人事管理，對於凱基投顧公司內部之人事管
06 理亦無掌控權，縱伊與凱基證券公司均隸屬於凱基金控公司
07 ，但各自招募之人員能否被任用，係由各自公司之用人單位
08 自行決定，尚難認伊屬凱基投顧公司所操控之「無自主權形
09 骸化」之法人，故伊在法律上之安置義務，不應及於凱基投
10 顧公司及其他關係企業云云。經查：

11 (1)被上訴人之母公司為凱基金控公司，其轄下共有被上訴人
12 、凱基證券投資信託股份有限公司（下稱凱基投信公司）
13 、中華開發資本公司、凱基證券公司及凱基人壽公司等5
14 家子公司；另中華開發資本公司轄下有中華開發資本管理
15 顧問股份有限公司等子公司，凱基證券公司轄下有凱基投
16 顧公司等子公司，被上訴人轄下有子公司中華開發管理顧
17 問股份有限公司（下稱中華開發管理顧問公司），中華開
18 發管理顧問公司轄下則有華開租賃股份有限公司、中華開
19 發國際租賃股份有限公司等子公司乙節，有凱基金控公司
20 之企業關係圖、被上訴人之關係企業組織圖在卷可參（見
21 本院卷第429頁、第425頁），復為兩造所不爭執（見本院
22 卷第438頁）。是被上訴人雖非凱基投顧公司之母公司，
23 惟仍同屬凱基金控公司轄下關係企業之事實，則堪以認定
24 。又觀諸被上訴人及凱基證券公司、凱基投顧公司之經濟
25 部商工登記公示查詢資料所示（見原審卷第359頁至第362
26 頁，本院卷第441頁至第442頁至第446頁），被上訴人及
27 凱基證券公司之董監事均係由法人股東凱基金控公司所指
28 派，凱基投顧公司之董監事則係由法人股東凱基證券公司
29 所指派，雖前開3家公司之董監事、登記資本總額及所營
30 事業並不相同，而在法律上之型態，名義上之主體形式未
31 盡相同，惟凱基金控公司可透過其指派之董監事影響並決

01 定被上訴人之財務管理、營運方針、人事管理；亦可透過
02 其指派擔任凱基證券公司之董監事，再透過凱基證券公司
03 指派擔任凱基投顧公司之董監事影響並決定凱基投顧公司
04 之財務管理、營運方針、人事管理。是被上訴人與凱基金
05 控公司轄下之各子公司及子公司轄下之子公司間，雖在法
06 律上之型態為各自獨立之法人主體，惟在解釋勞基法第11
07 條第4款關於「無適當工作可供安置時」之雇主安置義務
08 規定時，應認彼此間具有「實體同一性」，以保障勞工之
09 基本勞動權，並防止雇主以法人之法律上型態，規避不當
10 解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，而使雇
11 主善盡安置之義務。況依兩造所簽訂服務契約（下稱系爭
12 服務契約）第1條第4項約定：「甲方（按即被上訴人）得
13 因業務或人才培育之需要指派，並得調任乙方（按即上訴
14 人）至甲方總行各單位、各分行或與甲方工作條件相當之
15 關係企業服務，乙方均無條件願意任職。」等語（見原審
16 卷第197頁）；及被上訴人之工作規則（下稱系爭工作規
17 則）第46條第2項：「金控（按即凱基金控公司）及其轄
18 下子公司員工調派至本行任職者，其特別休假日數之核給
19 依原公司請假休假辦法辦理。」、第69條：「本行為使各
20 級員工熟稔各類業務，以發揮工作效能並培養優秀幹部，
21 於不違背勞動契約或對勞動條件不利之變更情況下，得依
22 勞基法第10條之1規定，就員工之職務、工作項目、服務
23 地點實施工作輪調，或經員工同意調至關係企業服務。」
24 、第75條第1項、第2項：「退休員工係由金控母公司或其
25 所屬子公司調動至本行服務，且調動前未辦理年資結清者
26 ，其可支領之退休金及本行應負擔之退休金金額，依下列
27 各款規定辦理。……」、「本行員工調動至金控母公司或
28 其所屬子公司專任，日後該員工若於前述公司退休時，其
29 可支領之退休金及本行應負擔之退休金金額比照本條第1
30 項規定辦理。」等規定（見原審卷第297頁、第302頁至第
31 303頁）；暨凱基金控公司頒布之「本公司及子公司人員

調動實施辦法」第4條定：「本公司及子公司辦理人員調動之核准層級如下：一、11職等（含）以下人員由人力資源處部門主管或由其授權人力資源處業務權責主管核准。……」、第5條定：「金控集團內各公司間人員之調動概分為以下兩種：一、金控與子公司間之調動：（一）係指金控公司與子公司間人員互相調動……。二、子公司間之調動：（一）係指子公司間人員互相調動……。」、第7條：「金控集團內各公司得因組織調整或業務需要，依第4條及第5條規定辦理員工調動事宜，該職務調動應以員工之資歷、技能、待遇相當為原則。」等規定（見本院卷第185頁至第186頁），可知凱基金控公司與其轄下關係企業之各子公司間，及各子公司間均可辦理人員互相調動，若各子公司因組織調整或業務需要，亦得依凱基金控公司頒布之「本公司及子公司人員調動實施辦法」第7條規定，依該辦法第4條及第5條規定辦理員工調動事宜。本件被上訴人既係基於配合集團專業領域、市場觀點整合及市場競爭，而在公司內部進行營運策略調整，決定裁撤市場分析科，並將原由市場分析科所負責之彙編經濟、產業與投資環境之市場分析報告等業務，全部委由凱基投顧公司執行，致被上訴人內部之業務、組織發生結構性及實質性之重大變異，則被上訴人於111年5月11日開會討論並決定自111年6月1日起，或於111年7月14日開會討論並決定自111年8月1日起，裁撤市場分析科時，被上訴人除應在該公司內部找尋是否有適當職缺可供安置市場分析科員工外，亦應依凱基金控公司頒布之「本公司及子公司人員調動實施辦法」第7條規定，向凱基金控公司及其轄下各子公司詢問或申請有無與市場分析科員工之資歷、技能、待遇相當之職缺可供申請調動，以便安置市場分析科員工，且需安置之人數僅有4人，以凱基金控公司之龐大金融關係企業，找尋與市場分析科員工之資歷、技能、待遇相當之職缺，應無困難之處。是上訴人主張：被上訴人之安置義務範圍應包含

關係企業集團中之其他公司等語，堪可採信；被上訴人辯稱：伊在法律上之安置義務，不應及於凱基投顧公司及其他關係企業云云，尚無可採。

(2)被上訴人於111年7月14日下午4時召開會議說明理財規劃部將裁撤市場分析科，並提供需求職缺彙整列表及員工志願確認書予於市場分析科任職之上訴人及其他員工，上訴人於填寫：「志願一單位：金融市場處 職務：權益證券交易員」、「志願二單位：金融市場處 職務：利率交易員」、「志願三單位：企業金融處 職務：客戶關係助理ARM」、「志願四單位：個金作業處 職務：財富管理客服專員」、「志願五單位：個金作業處 職務：消金客服專員」、「志願六單位：企劃處 職務：永續管理專員」等之志願確認書後，於翌（15）日繳回之，以進行上訴人與被上訴人職缺單位之新職媒合面談，期間被上訴人並增加職缺彙整資料、將安置期限從111年7月31日延長至111年8月7日等情，有上開會議通知等電子郵件、會議簽到單、需求職缺會議資料、時程說明表及上訴人填載之員工志願確認書在卷可按（見原審卷第201頁至第219頁、第233頁）。被上訴人並開始依上訴人填寫之志願為其安排新職之面談，先於111年7月19日安排上訴人志願二之利率交易員工作之面談，於111年7月21日下午2時30分面談後，結果為「暫不予進用」，有該次面談通知電子郵件、面談紀錄表可稽（見原審卷第221頁至第226頁）；再於111年7月27日下午3時、5時分別安排上訴人志願一權益證券交易員、志願三客戶關係助理ARM工作之面談後，結果亦均為「暫不予進用」，有該等面談通知電子郵件、面談紀錄表為證（見原審卷第227頁至第230頁）；另上訴人於111年7月27日上午以電子郵件告知被上訴人人力資源處協理陳憶芳：「……有關財管及消金客服職缺面談 因為在您7/14提出的職缺名單中為清楚註明業務性質 在不了解工作內容下，才會填在志願表中……」、「……消金及財管客服部都

01 具備業務壓力 且須重新核敘薪資及職級 否則就要面臨業
02 務的天標達成率 經過思考 決定取消今日消金及財管客服
03 的職缺面談」等語，而取消其他志願工作之媒合，有該份
04 電子郵件在卷可憑（見原審卷第231頁至第232頁）；另被
05 上訴人於上訴人提及集團職缺之申請需求後，由人力資源
06 處於111年7月29日檢送上訴人之個人簡歷向凱基證券公司
07 申請安排該公司債券部債券銷售人員、海外債交易員之職
08 位媒合面談，經凱基證券公司人力資源處於111年8月1日
09 覆以：「已與主管討論，很抱歉宏泰的資歷與主管需求之
10 背景不同，請知悉謝謝」，而未獲凱基證券公司同意面談
11 等情，有前開往返電子郵件附卷可考（見原審卷第235頁
12 至第243頁）。是自上述被上訴人安排上訴人與被上訴人
13 之職缺單位媒合面談時程，及被上訴人申請向凱基證券公
14 司申請安排該公司債券部債券銷售人員、海外債交易員之
15 職位媒合面談可知，被上訴人僅主動媒介該公司有職缺之
16 單位與上訴人面談，並未向其母公司凱基金控公司及其各
17 子公司詢問及申請有無與市場分析科員工之資歷、技能、
18 待遇相當之職缺可供申請調動，以便安置包括上訴人在內
19 之市場分析科員工。另參酌凱基證券公司及凱基投顧公司
20 之所營事業均包含證券投資顧問業（見本院卷第443頁、
21 第445頁），應有市場分析研究業務人力之需求，並有上
22 訴人提出凱基投顧公司招募研究部研究助理之104人力銀
23 行招募新人力網頁資料可參（見原審卷第45頁），縱依被
24 上訴人所辯稱凱基投顧公司上開招募人力資料所示之需求
25 為研究助理(Research Associate)或資淺市場分析師(
26 Junior Analyst)之職缺（見原審卷第367頁），與上訴人
27 原職為11職等投資研究人員之職級、薪資等顯有差異，然
28 倘若上訴人認此職缺與其原擔任之工作內容相仿，屬於內
29 勤職務，而有意願前往面談及就職，兩造非不得就上訴人
30 原有之勞動條件包括工作內容、職位、職級、薪資等重為
31 議定，並達成合意，而非僅以其他子公司之職缺與上訴人

01 原職職級、薪資等顯有差異，即以非屬與上訴人受資遣時
02 工作條件相當之適當工作為由，不予媒介，並以其已提供
03 上訴人可勝任之系爭理專職務，惟上訴人無意願，被上訴
04 人已盡安置義務為由，逕予資遣，尚難認被上訴人已善盡
05 迴避解僱勞工之安置前置義務。是被上訴人抗辯伊已向上
06 訴人提供可能的安置機會，且提供必定錄用並符合上訴人
07 能力之系爭理專職務予上訴人，亦協助請集團企業安排上
08 訴人面試，已盡勞基法第11條第4款所規定之安置義務云
09 云，尚難憑採。

10 3.綜上，被上訴人雖因配合集團專業領域、市場觀點整合及市
11 場競爭，在公司內部進行營運策略調整，減縮原市場分析科
12 所負責之全部業務，全部委由凱基投顧公司執行，並裁撤市
13 場分析科，而有減少勞工之必要，惟被上訴人並未善盡迴避
14 解僱勞工之安置前置義務，則被上訴人於111年8月9日通知
15 上訴人，依勞基法第11條第4款規定，預告於111年8月19日
16 終止勞動契約，有該電子郵件及資遣通知書附卷可佐（見原
17 審卷第247頁至250頁），於法即有未合。

18 (二)上訴人請求：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被上訴人應自
19 111年8月19日起至復職日止，按月於每月2日給付9萬2,400
20 元，及各期法定遲延利息；3.被上訴人應給付65萬7,000元
21 及法定遲延利息，暨自113年8月14日起至復職日止，於每年
22 9月30日給付中秋工作獎金4萬5,000元、於翌年2月27日給付
23 年終工作獎金及績效獎金28萬3,500元及各期法定遲延利息
24 ，併按月提繳勞退金5,796元至系爭勞退專戶，有無理由？

25 1.承前所述，兩造間勞動契約既未經合法終止，則上訴人請求
26 確認兩造間僱傭關係存在，即屬有據，應予准許。

27 2.按報酬應依約定之期限給付之。僱用人受領勞務遲延者，受
28 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本
29 旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受
30 領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給
31 付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給

01 付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民
02 法第486條前段、第487條本文、第235條、第234條分別定有
03 明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為
04 受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之
05 狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務
06 ，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事裁定
07 意旨參照）。經查：

08 (1)本件上訴人於111年8月9日經被上訴人預告於111年8月19
09 日終止勞動契約後，即於111年8月10日向臺北市府勞動
10 局申請勞資爭議調解，並於111年9月5日進行勞資爭議調
11 解時，已明確表明願意繼續提供勞務，請求恢復僱傭關係
12 ，並按月給付薪資，惟為被上訴人拒絕乙節，有臺北市府
13 勞動局勞資爭議調解紀錄在卷可考（見原審卷第25頁）
14 ，堪認上訴人有向被上訴人為繼續提供勞務之意，且已將
15 準備給付之事情通知被上訴人，惟被上訴人已為拒絕受領
16 上訴人提供勞務之意思表示，則被上訴人應自111年9月5
17 日起，負遲延責任。又被上訴人於受領遲延後，並未再對
18 上訴人表示受領勞務之意或就受領給付為必要之協力，依
19 前開規定及說明，上訴人無須補服勞務之義務，仍得請求
20 被上訴人給付報酬。又上訴人離職前，每月薪資為9萬2,4
21 00元，並於每月2日預發當月薪資之情，有上訴人離職前
22 之薪資明細、系爭工作規則在卷可參（見原審卷第70頁至
23 第77頁、第291頁、第296頁），則上訴人依民法第486條
24 、第487條之規定，請求被上訴人給付111年8月19日起至
25 復職之日止，按月於每月2日給付上訴人9萬2,400元，及
26 自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
27 之利息，即屬有據。

28 (2)次按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者
29 ，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。清償人所提
30 出之給付，應先抵充費用，次充利息，次充原本。民法第
31 334條第1項本文、第323條前段分別有明文規定。又民法

第323條前段之規定，於抵銷準用之；民法第342條亦有明
定。查，被上訴人資遣上訴人時，已給付資遣費與預告工
資合計21萬7,807元予上訴人之情，有給付資遣費明細在
卷可佐（見原審卷第251頁），並為上訴人所不爭執。被
上訴人主張伊得以請求被上訴人返還資遣費與預告工資21
萬7,807元之不當得利債權請求權，與上訴人對伊前開之
薪資請求權已屆期部分互為抵銷，則抵銷方式及金額計算
如下：

①111年8月19日至同年月31日之薪資為4萬0,040元（計算
式： $92,400 \div 30 \times 13 = 40,040$ ）；另按週年利率5%計算
至111年10月2日之利息為247元（詳如附表編號1所示，
小數點以下四捨五入）。

②111年9月份薪資為9萬2,400元，另按週年利率5%計算
至111年10月2日之利息為380元（詳如附表編號2所示，
小數點以下四捨五入）。

③抵銷前開薪資及利息後之餘額為8萬4,740元（計算式：
 $217,807 - 40,040 - 247 - 92,400 - 380 = 84,740$ ），則
上訴人得於111年10月2日請求被上訴人給付該月之薪資
為7,660元（計算式： $92,400 - 84,740 = 7,660$ ）。

④從而，上訴人請求被上訴人給付7,660元，及自111年10
月3日起算之法定遲延利息；暨111年11月1日起至上訴
人復職日止，於每月2日給付9萬2,400元，及各該月給
薪日之翌日起算之法定遲延利息，為有理由；逾前開範
圍之請求，則為無理由。

3.復按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得
之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性
給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符
合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在
一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為

之，其給付名稱為何？尚非所問。是以，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質（最高法院100年度台上字第801號民事判決意旨參照）。又按年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，暨春節、端午節、中秋節給與之獎金，均非屬勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與；勞基法施行細則第10條第2款、第3款定有明文。查，依系爭服務契約第2條第2款：「每月本薪90,000元」、第4款：「獎金制度：依甲方（按即被上訴人）工作規則暨相關規定辦理，且依獎金發放日在職者為限。」等約定（見原審卷第197頁）；及系爭工作規則第32條：「員工薪資包括本薪、加給、津貼及其他經常性給與……」、第35條：「員工獎金包括工作、績效獎金，並經認定均屬非經常性給與，工作獎金視本行業績及盈餘情形彈性發給；績效獎金視單位績效、員工年度考核及績效評等成績發給。」等規定（見原審卷第296頁），可知被上訴人聘僱上訴人時，兩造已約定上訴人之薪資包含本薪、加給、津貼及其他經常性給與；至於工作獎金應視被上訴人之業績及盈餘情形彈性發給，績效獎金則視上訴人所屬單位之績效及上訴人之年度考核、績效評等成績發給，且工作獎金及績效獎金，均屬非經常性給與。另參以被上訴人頒訂之績效獎金發放準則第1條：「為激勵同仁積極任事，提升經營管理及工作績效，追求最大股東價值，並兼顧金控母公司（以下簡稱母公司）中長期策略發展，爰依據母公司「績效獎金發放準則」訂定本行「績效獎金發放準則」（以下簡稱本準則）。」、第3條：「本行及子公司利潤單位及後勤單位績效獎金之計算及核發，得依其業務收益特性擇定以下方式辦理：一、經濟利潤方式：係以各該公司各利潤

單位會計利潤扣除風險調整後股東權益報酬之經濟利潤乘以提撥比例為基準。二、會計利潤方式：係以各該公司會計利潤或各利潤單位合計之會計利潤乘以提撥比例為基準。……」、第4條第1項：「前條所稱會計利潤，係指收入扣除相關成本後之稅前利益。」、第5條：「本行及子公司之績效獎金包含利潤單位績效獎金、後勤單位績效獎金及統籌分配款，其計算依下方式辦理：一、利潤單位採經濟利潤方式計提者，依各利潤單位之經濟利潤提撥利潤單位績效獎金，提撥比率幅度為4%至9%。二、後勤單位績效獎金及統籌分配款分別依本公司及各子公司各利潤單位經濟利潤提撥1%至4%。……」、第8條：「本行及子公司個人績效獎金分配原則如下：一、利潤單位之業務人員獎金：依各業務特性及地域，由本行總經理參酌業績指標、個人績效考核等因素分配個人績效獎金。二、其他人員：由本行人力資源處依近年同業薪資報酬調查結果、獎金核發金額及個人績效考核等因素分配個人績效獎金。……」、第10條第3款：「同仁於各部門提撥績效獎金發放名冊及金額時離職或辭職獲准者，得不發給績效獎金。」等規定（見本院卷第195頁至第198頁），可知績效獎金係被上訴人為激勵員工積極任事，並提升經營管理及工作績效而自其營業收入扣除相關成本後之利潤，抽取部分比例，依員工之業績指標、個人績效考核等因素分配發給員工個人績效獎金。則工作獎金、績效獎金既應視被上訴人之業績及盈餘情形而抽取部分利潤，並各單位之績效及員工之業績指標、個人績效考核等因素分配發給，自與經常性給與有殊，故不論其名稱為中秋節獎金、年終獎金，亦不論其發放方式為按年於中秋節或農曆春節前發放，均不影響其屬於恩惠性、獎勵性之給與，與勞工之工作核無對價關係，尚不得計入工資之範圍，且對於離職或辭職獲准員工，被上訴人得決定不發給該員工績效獎金。從而，上訴人主張中秋工作獎金、年終工作獎金及績效獎金均屬工資，請求被上訴人應給付上訴人65萬7,000元，及自113年2月27日起至清償

01 日止，按週年利率5%計算之利息；暨自113年8月14日起至
02 上訴人復職之日止，於每年9月30日給付上訴人中秋節工作
03 獎金4萬5,000元、於翌年2月27日給付上訴人年終工作獎金
04 及績效獎金28萬3,500元，及各該給付日之翌日起至清償日
05 止，按週年利率5%計算之利息，尚屬無據。

06 4.再按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
07 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之
08 勞退金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6條
09 第1項、第14條第1項分別定有明文。又勞退金個人專戶內之
10 本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1
11 項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例
12 之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退金專戶
13 之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第
14 31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之
15 情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其
16 退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602
17 號民事判決意旨參照）。查，上訴人每月薪資為9萬2,400元
18 之情，已如前述；另依被上訴人於111年8月19日終止勞動契
19 約時，上訴人按勞退金月提繳分級表提繳勞退金之月提繳工
20 資為9萬6,600元，此有上訴人之勞保局勞退金（勞退新制）
21 提繳異動明細表可參（見原審卷第275頁），依此計算，被
22 上訴人每月應為上訴人提繳勞退金之金額為5,796元（計算
23 式： $96,600 \times 6\% = 5,796$ ）。是上訴人依前開規定，請求被
24 上訴人應自111年8月19日起至復職日止，按月提繳5,796元
25 至系爭勞退專戶，為有理由。

26 六、綜上所述，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造
27 間僱傭關係，民法第487條本文，勞退條例第6條第1項、第1
28 4條第1項之規定，請求：(一)被上訴人應給付上訴人7,660元
29 ，及自111年11月1日起至上訴人復職日止，於每月2日按月
30 給付上訴人9萬2,400元，及各該月給薪日之翌日起至清償日
31 止，按週年利率5%計算之利息；(二)被上訴人應自111年8月1

01 9日起至上訴人復職日止，按月提繳5,796元至系爭勞退專戶
02 部分，自屬正當，應予准許。從而，原審就上開應准許部分
03 ，為上訴人敗訴之判決，並就前開金錢請求部分，駁回該部
04 分假執行之聲請，尚有未洽。上訴論旨指摘原判決此部分不
05 當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第
06 2項至第4項所示。至前開不應准許部分，原審為上訴人敗訴
07 之判決，並就金錢請求部分，駁回該部假執行之聲請，核無
08 不合，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為
09 無理由，應駁回此部分上訴。又本院判命被上訴人金錢給付
10 部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告
11 假執行，及被上訴人供擔保得免假執行之諭知。

12 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
13 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
14 逐一論列，附此敘明。

15 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
16 訟法第449條第1項、第450條、第79條，勞動事件法第44條
17 第1項、第2項，判決如主文。

18 中 華 民 國 114 年 2 月 11 日
19 勞動法庭

20 審判長法 官 邱 琦

21 法 官 邱靜琪

22 法 官 高明德

23 正本係照原本作成。

24 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
25 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
26 （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
27 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
28 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
29 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
30 者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 2 月 11 日

