

臺灣士林地方法院民事判決

107年度重勞訴字第13號

原告 林文彥
訴訟代理人 沈以軒律師
張雲翔律師
複代理人 郭銘濬律師
被告 賀毅科技股份有限公司
法定代理人 馬景鵬
訴訟代理人 楊景勛律師
趙子澄律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年12月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認被告於民國一百零六年十一月二十九日之調職處分為違法。
確認原告與被告間僱傭關係存在。
被告應自民國一百零七年一月二十二日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣壹拾肆萬貳仟元，及各期給付分別自翌月1日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
被告應自民國一百零七年一月二十二日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣捌仟伍佰伍拾元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。
原告其餘之訴駁回。
訴訟費用由被告負擔百分之九十七，餘由原告負擔。
本判決第三項於原告按月以新臺幣肆萬捌仟元供擔保後，得假執行，但被告如以新臺幣壹拾肆萬貳仟元為原告預供擔保後，得免為假執行。
原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實 及 理 由

壹、原告起訴主張：

一、伊於民國104年4月1日至被告公司報到，擔任副總經理一職，約定每月薪資為新臺幣（下同）14萬2,000元，主要職掌專案管理部、研發部、製造部、品保部，其所負責之工作內

容為（橫向）產品設計、（垂直）專案管理、產品工程、機構工程、測試工程、工業工程、製造工程、品質工程、品保工程、客戶品質管理等之相關統籌及行政事宜。嗣106年10月5日被告公司基於IIOT需求更高級別的技術規格，經伊同意將伊調任為「專職技術長」，主要負責訂定機制、建置系統及品質分析等相關事宜。

二、詎被告公司於106年11月29日未得伊同意，違法逕將伊調任為「品保中心客服課高級專員」，伊亦向被告公司表達此舉違反被告公司工作規則以及勞動基準法（下稱稱勞基法）調職五原則而屬違法調職。

三、被告公司於107年1月11日，以勞基法第11條第2款公司長期虧損為由，終止兩造間勞動契約，並告知最後工作日為107年1月21日，卻未提出任何有關公司近3年有任何虧損之相關證據，伊對被告公司之資遣事由深感不服而當場表示拒絕此違法資遣，並於107年1月29日正式向新北市政府勞工局提出勞資爭議調解之申請，惟被告公司拒不接受致調解不成立。

四、被告公司違法資遣行為既屬無效，並受領勞務遲延，伊本於有效存在之勞動契約，每月得向被告請求給付薪資14萬2,000元，並得依勞工退休金條例（下稱勞保條例）第31條第1項之規定請求被告按月提繳8,550元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，以及依兩造口頭約定請求106年度之3個月年終獎金42萬6,000元。為此，提起本件訴訟。並聲明：1.確認被告於106年11月29日之調職處分為違法。2.確認原告與被告間僱傭關係存在。3.被告應自107年1月22日起至原告復職之日止，按月給付原告14萬2,000元，及各期給付分別自翌月1日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。4.被告應自107年1月22日起至原告復職之日止，按月提繳8,550元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。5.被告應給付原告42萬6,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。6.上開第3項及第5項部分，原告願供擔保請准宣告假執行。

01 貳、被告答辯：

02 一、原告業已受領非自願離職證明書、預告期間工資、及資遣費
03 應已同意資遣終止勞動契約之效力，依禁反言原則不得再
04 主張資遣終止勞動契約不合法。被告106年單年營收虧損1,
05 216萬9,255元，累計虧損至106年底止則更高達8,814萬7,
06 646元整，已占實收資本額3億3,504萬元之百分之26，故被
07 告調整營業方針與營業規模，據此終止與原告間之勞動契約
08 符合勞基法第11條第1項第2款規定。勞基法第11條第1項
09 第2款事由無安置原告至其他職務之最後手段性原則之適用
10 縱然有安置其他工作之詢問義務，原告既表示僅願意擔任
11 原專職技術長之職務而需回復原職，顯然不接受其他職務之
12 調動，被告亦無其他多出之職位可供徵詢。而同次終止勞動
13 契約者尚有其他14人，被告非單獨針對原告終止勞動契約，
14 況資遣人選屬雇主之裁量權限，無權利濫用之問題。原告並
15 未為準備提供勞務之意思，不得請求被告給付受領勞務遲延
16 工資報酬；原告自107年5月21日至107年8月17日曾至艾錡科
17 技有限公司任職，此等中間收入應予以扣除；被告106年係
18 屬虧損，且原告全年工作情形並非無過失，依勞基法第29條
19 規定無年終獎金請求權，況勞工績效考核與年終獎金發放之
20 數額，屬雇主經營權與裁量權之範疇，兩造間亦未存有固定
21 年終獎金3個月之約定。

22 二、調職命令不發生法律關係不明確之問題，不得作為確認訴訟
23 之標的。原告就被告106年11月29日之調職命令已報到並提
24 供勞務，應已同意原告之調動命令，而形成兩造勞動契約之
25 內容。被告因原告擔任副總時期，負責處理主機板零組件異
26 常瑕疵事件之重大疏失，導致被告主要客戶客訴不斷並請求
27 賠償問題，以及過往工作表現不佳，未達應有之合理標準，
28 洩漏公司營業秘密等情，本應依法解僱，惟為予原告補救機
29 會並避免解僱，故在維持原告薪資不動狀態下，將原告調至
30 第一線處理客訴與客戶溝通，由其同時處理後續問題端客戶
31 之解釋以及賠償方案事宜，此等懲戒調職，應無勞基法第10

條之1規定之適用。縱認非屬懲戒調職，而屬一般調職，本件調動亦符合勞基法第10條之1規定等語置辯。並聲明：1.原告之訴暨假執行之聲請均駁回。2.如受不利益判決，被告願供擔保，請求免為假執行之宣告。

參、不爭執事項：

一、被告於104年4月1日起聘任原告擔任副總經理一職，主要職掌專案管理部、研發部、製造部、品保部；工作內容為產品設計、專案管理、產品工程、機構工程、測試工程、工業工程、製造工程、品質工程、品保工程、客戶品質管理等之相關統籌及行政事宜，月薪為14萬2,000元，每月應提撥之勞工退休金為8,550元。

二、被告於106年10月5日調動原告由副總經理改專任「專職技術長」，負責三個度向：「(1)訂定機制，追求技術領先同業」、「(2)建置系統，持續產品服務創新」、「(3)品質分析，回饋資訊精煉工序」，原告並無任何異議。

三、被告於106年11月29日調動原告由技術長調整部門及職務至「品保中心客服課高級專員」（下稱系爭調動）。

四、被告於107年1月11日於離職證明書上以勞基法第11條第2款之事由登載，終止兩造間之勞動契約，離職日為107年1月21日。

五、原告於任職被告時之月薪未因職務調整而降薪，但當時有對原告之座位進行調整。

六、原告於107年1月29日向新北市政府提出勞資爭議調解，於107年2月26日調解不成立。

肆、本院得心證之理由

一、被告終止契約是否合法（若被告終止契約合法，則調職命令是否違法即無確認利益，故應先予說明契約是否合法終止）：

(一)、原告雖受領被告發給之非自願離職證明書、預告期間工資、以及資遣費，但未能認為不得為本件請求。
被告辯稱原告受領非自願離職證明書及資遣費依禁反言原則

01 應不得再主張資遣終止勞動契約不合法云云。然查，本件資
02 遣後，原告立即於107年1月29日向新北市政府勞工局申請勞
03 資爭議調解，業已主張被告資遣不合法，要求恢復僱傭契約
04 關係等情，有調解記錄在卷（調解卷第57頁）。是以原告僅
05 是對被告單方行使終止權後收受被告給付之非自願離職證明
06 書、資遣費，但立即表示反對，並無任何讓被告誤信其同意
07 被告公司之資遣而有禁反言原則適用。

08 (二)、被告公司終止契約之事由為虧損、業務緊縮事由：

09 原告主張業務虧損為被告於訴訟中增列之資遣事由，此為被
10 告所否認。經查：被告於資遣事由中勾選勞基法第11條第2
11 款，此參原告提出之離職證明書、調解記錄甚明（調解卷第
12 55頁、第57頁），是以業務緊縮並非訴訟中增列事由。

13 (三)、被告終止契約是否合法：

- 14 1. 虧損或業務緊縮，應以合理期間觀察，非以一時、偶發或短
15 暫的負債或業務下滑，即認是虧損或業務緊縮，應就具體個
16 案提出近年來之經營狀況，說明虧損情形及為精簡人事節省
17 成本並維續產業發展，於雇主使用勞基法所賦予各種保護措
18 施後，仍無法改善現況，非終止局部勞動契約不可時，始得
19 解僱勞工，故應斟酌解僱之必要性及最後手段性。最高法院
20 102年度台上字第100號民事判決要旨參照。按雇主依勞基法
21 第11條第2款規定，以業務緊縮為由，預告勞工終止勞動契
22 約者，必以雇主確有業務緊縮之事實，而無從繼續僱用勞工
23 ，始足當之，倘未產生多餘人力，或僅一部歇業，而他部門
24 依然正常運作，甚或業務增加，仍需僱用勞工時，即不得依
25 上開規定終止勞動契約。又勞基法第11條第2款所謂「業務
26 緊縮」，係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售
27 量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財
28 務結構及資產負債情形無必然之關係。至雇主基於經營決策
29 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
30 之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，乃屬「
31 業務性質變更」之範疇，而非「業務緊縮」，如因此須減少

人力，亦不得以業務緊縮為由向勞工終止契約。且雇主之生產量及銷售量有無明顯減少，應就企業之整體營業之業績觀察，不能僅就局部或個別之業務狀況加以判斷。故雇主依勞基法第11條第2款所規定之「業務緊縮」為理由，向勞工預告終止勞動契約，須以企業經營客觀上確有業務緊縮之情形，始得為之（最高法院100年度台上字第2024號、100年度台上字第1057號判決意旨參照）。

2. 被告主張：被告106年單年營收虧損1,216萬9,255元，而累計虧損至106年底止則更高達8,814萬7,646元，已占實收資本額3億3,504萬元之百分之26，逾4分之1資本額，故被告調整營業方針與營業規模，並進行人力組織與工作職屬之強化調整，同時存有虧損或業務緊縮之情形，積極改善人事成本結構以求生存，總共資遣人員達15人，此有資遣人員總表可稽，據此終止與原告間之勞動契約，符合勞基法第11條第1項第2款規定，並非出於不當之動機目的，刻意以虧損為理由解雇原告一人。
3. 經查，被告公司財務報告105年被告公司每季之營運均呈現獲利之狀態，且稅前損益共獲利3,469萬1,427元，有被告提出之綜合損益表可參，惟被告公司於105年仍累計7,597萬8,391元虧損，106年度營利淨利30萬8,723元，虧損原因為營業外之兌換損失1,067萬1,266元，故累計虧損8,814萬7,646元（本院卷一第69頁至第70頁）。對照原告於104年4月到職後，被告公司106年1月25日所公告之「2016年終獎金發放事宜」中提及「全年營收及出貨台數創新高」以及「十二月份單月營收及出貨台數創新高」（調解卷第93頁），足證被告公司業績在105年度營收及出貨係成長，12月單月營收及出貨台數創新高，106年雖獲利不高，但營收係持續進步，虧損係因為營業外收益。被告公司累計虧損雖達實收資本4分之1，但從105年度獲利3,000多萬元、106年度如不論營業外損失外，仍為獲利，再以原告原任職華通電腦公司，經被告公司總經理力邀之下於104年至被告公司任職，被告公司104

01 年虧損金額更高，此見被告公司104年損益表（本院卷三第
02 371頁）可明，對於虧損之狀態是否持續惡化，本院認為被
03 告公司於105年為獲利、106年營業本業仍為獲利等情，被告
04 未說明為改善被告公司財務及提高營運績效，精簡人力為唯
05 一手段，故被告公司以106年度虧損為由片面終止與原告間
06 之勞動契約，洵屬無據。

07 4. 至於業務緊縮事由，被告公司並未舉證有何業務緊縮之情形
08 ，是以被告公司終止契約並不合法。

09 二、被告於106年11月29日將原告由「專職技術長」調動為「客
10 服高級專員」，是否屬於合法調職？是否屬於「懲戒調職」
11 ？「懲戒調職」得否排除勞動基準法第10條之1「調動五原
12 則」之適用？是否符合勞基法第10條之1規定？兩造勞動契
13 約是否有特別約定，無需勞工同意？是否符合被告公司工作
14 規則第17條之規定？

15 (一)、被告公司所為之調職命令是否合法，就本件有確認利益：
16 被告雖爭執調職命令得否作為確認之訴之標的，按確認法律
17 關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提
18 起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同
19 ，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決法
20 律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上
21 之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判
22 決除去之者而言。而被告對原告所發之系爭調動是否有效，
23 於確認兩造關係仍存在後，攸關原告復職後之職位，牽涉勞
24 動契約內容是否發生變動，兩造對於調職命令是否無效之前
25 開爭議，已致原告法律上地位存有不妥之狀態，且無法以其
26 他訴訟型態處理此一爭議，而有提起確認訴訟之必要。

27 (二)、原告已報到並提供勞務評價上是否認已同意調職命令：
28 被告辯稱：原告於系爭調職命令後不僅報到新職，同時實際
29 從事新職工作，即不能評價為暫時性之自保動作，而應認定
30 至少就職務調動存有默示意思表示同意之情節，因此原告已
31 默示同意調動。查，原告於106年11月29日接獲調職至品保

01 客服中心高級專員之命令後，旋即至調動後職務報到，並實
02 際從事新職工作，期間並無任何之異議，原告亦自承於106
03 年12月27日向被告公司簡總經理以及人事主管何佳真表達認
04 為調職違法之異議。而被告主張：應認為原告業已同意調職
05 命令，否則企業之任何調動員工之行為，永遠處於浮動不定
06 之狀態中，若毫無限制，則受調職之員工日於調職後不論多
07 久得隨時表示違法調職之異議，而使勞資間之權利義務關係
08 ，長期處於不安定之狀態等語。然查，原告雖未立即對系爭
09 調職命令提出異議，直到同年12月27日提出異議，期間尚未
10 超過1個月，是本院認其未有讓被告確信其有放棄異議之行
11 為外觀，應未構成默示同意。

12 (二)、懲戒調職是否勞基法第10條之1之例外規定：

13 按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反
14 勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上
15 所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從
16 其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變
17 更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工
18 作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家
19 庭之生活利益。」此立法理由為雇主調動勞工工作除不得違
20 反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範。次
21 按企業調職之原因其中之一為迴避資遣型之調職，其法律依
22 據為勞基法第11條第1項第4款後段所稱「無適當工作可供
23 安置」，明示雇主資遣勞工前必先盡「安置前置義務」，必
24 無處可供安置時，最後不得已才可資遣勞工，學說上稱為迴
25 避資遣型的調職，蓋其目的是以確保僱用地位為最優先考量
26 也。有勞基法第11條各款規定之情形，雇主即得預告終止勞
27 動契約，此時之雇主之調職既屬迴避資遣，除有恣意外，調
28 職縱不符合調動五原則，並非當然違法。甚者，於勞工有符
29 合勞基法第12條第1項各款之情形下，雇主倘依其原懲戒處
30 分之行使本已得逕為終止勞動契約，卻仍為確保僱傭地位而
31 為較輕之調職處分，舉輕以明重，即亦非當然違法。是以本

01 院認為迴避勞基法第11條或第12條之調職，或是因為勞工有
02 懲處事由而為之調職，不完全受勞基法第10條之1之限制。

03 (四)、原告於106年11月29日調職時是否有懲戒調動之事由：

- 04 1.被告主張系爭調動為懲戒調職，係以被證8之簽呈為佐，原
05 告否認開簽呈之真正。而簽呈之製作者何佳真即被告公司人
06 事主管到庭證稱：（說明劉澤洋是否於106年11月28日寄發
07 "A Proposal Job Transfer of Wayne Lin"的信件內容，
08 被證11，本院卷一第401頁？與106年11月29日被告公司所提
09 『林文彥技術長懲處及職務調動』簽呈，被證8，本院卷一
10 第309頁至第311頁之關聯性為何？）有寄此郵件給我。因為
11 該簽呈內容為英文，我需要翻譯過後，繕打成中文，再請教
12 執行副總報告，被證8之簽呈內容，是我跟副總一起作業的
13 ，主要是依照劉副總之意思。（被證8之簽呈之懲處內容有
14 告知原告嗎？何時告知？）我沒有告知原告，我的職權範圍
15 沒有到這，這是屬於總經理跟執行副總的職權。我個人作業
16 習慣是因這是電子檔，所以會直接打我名字，印出來再跑後
17 面的流程，所以我不會再上面簽名等語（本院卷二第266頁
18 至第269頁）。而被告公司執行副總劉澤洋到庭證稱：「（
19 提示被證8之簽呈）當年有幾個問題，當時我們有很多品質
20 問題爆發，導致很多客戶抱怨問題、實際上要支出客戶索賠
21 ，及當時營運績效及累積虧損導致我們需要做一些處理，此
22 處理主要是針對冗員及工作上不能勝任的員工作處理，當時
23 寫這個簽呈的過程我是先跟總經理電話討論過，討論後我們
24 決定要對林文彥作處理，才会有此簽呈及代理簽名，因為總
25 經理當時不在國內等語（本卷第三第15頁）。證人復證稱第
26 一點「是因為產品品質問題，及公司失去一些客戶及商機，
27 但是並沒有看到林文彥副總經理（時任）以嚴肅態度面對，
28 也沒有採取有效的行動來處理那些遇到問題的客戶。」第二
29 點「身為副總經理（時任）一職，他應該清楚明白公司機密
30 信息不得洩漏給不相干的人；然而，他卻積極地向賀毅公司
31 的一些供應商，甚至那些還沒有成為賀毅公司的供應商的公

01 司發布了關於賀毅公司內部的重要信息。而且，這樣的行為
02 已達多次。」第三點「作為CTO，他從來沒有提供任何新技
03 術來協助賀毅公司現有的或未來的業務」第四點「原告花時
04 間在流程管理、設計方案的整理，但沒有細緻到可以具體執
05 行QA的方案」（本院卷三第16頁至第17頁）。對照被告公司
06 106年11月29日之公告之結論（調解卷第53頁）與被證11劉
07 澤洋之電子郵件、及何佳真依據該電子郵件所製作簽呈之（
08 本院卷一第310頁）結論是相符的：認為原告需專責負責解
09 決客戶問題並深入瞭解現有客戶的困難及問題點並予以解決
10 。是以系爭調動確屬懲戒性質之調動。惟原告否認有劉澤洋
11 指述之四點缺失，認為內容不實，僅是為逼退之舉動。

12 2.關於第一點，原告否認有處理產品品質不當之情形：

13 (1)劉澤洋復證稱：有關品質問題，我們有一個奇力新的問題，
14 之前在我們觸碰螢幕上，也有一個扁平傳輸線的問題，在這
15 個產品中，我們有一個最大客戶即東芝。當時林文彥處理過
16 程沒有說實話，因為是在沒有通知客戶情形下更換材料，他
17 第一次是先跟客人講因低溫儲存導致材料脆化，但因為雙方
18 有很多的技術人員在技術部分供應，所以沒有採信此說明，
19 林文彥才說實話說我們更換材料，而因此導致我們需要支出
20 很多賠償。在此事件發生後，我們在客戶方面就有很多不好
21 的形象，加上奇力新問題，我們沒有第一時間通知客人，在
22 處理這個問題過程中我們並沒有把材料換掉。當時我們廠商
23 有兩家，第一家為奇力新第二家為佳邦，佳邦的部分是沒有
24 問題，而當時品質會議主席是林文彥，他主導繼續使用有問
25 題廠商奇力新之零件，方法是用過濾方法處理，至此關鍵點
26 ，客戶是完全沒有辦法接受，客戶對我們客服及窗口都是林
27 文彥，所謂有效行動，是指把材料換成沒有問題的零件即可
28 解決問題，但是換成有問題的，沒有辦法確保後續不會再出
29 現同樣的問題等語（本院卷三第16頁）。

30 (2)被告公司因奇力新CHOKES事件於106年8、9月間曾召集品質會
31 議，林明德即被告公司品管經理到庭證稱：（提示本院卷一

第58頁，附件三106年8月28日品質會議記錄）這會議記錄是我做的，紀錄上之人員都有出席，確實為106年8月28日開會的，會議紀錄是補做的。我們平常的品質會議紀錄因為是固定的，每週一都要開，所以平常不會特別做紀錄，只會登錄什麼東西有故障、原因為何、對策如何在品異系統上。因為損失金額很大，要讓總經理提報到董事會，才補做這個紀錄。因為當天我與Kevin龔先生及原告對於此事之意見分歧，所以印象特別深刻，因為奇力新也承認說他的零件有瑕疵，也提出改善報告及對策，但他所提的僅為實驗數據，而當時我們有另外一個零件的供應商佳邦公司，大約使用5年，超過10萬片都沒有任何故障。我們的質疑是認為一個實際上可以用的不用，卻要拿一個只有實驗數據的來用，這樣風險比較高。當天原告副總指示繼續使用奇力新的，當初我的認知認為原告認為實驗數據是可行的，可是我認為我們也沒有辦法驗證奇力新提供的實驗報告等語（本院卷一第257頁至第259頁）。其證述內容核與證人龔世豪即被告公司製造部協理到庭證稱相符：（這個會議記錄）是補簽名的。補簽的原因是因為奇力新的問題比較複雜，我們開了很多次會議，每個禮拜一都會開品質會議，補簽是因為林明德說他要做一個會議紀錄，是公司要用的，我有先確認內容是否屬實我才簽名。這個會議在開會的時候原告有在場，但補簽部分不是我負責，所以我不清楚補簽的情形。當時會議上我們是針對奇力新使用的決議，大家的立場都不同，當時林明德認為不應繼續使用奇力新的零件，他認為應使用安全的零件，即佳邦的零件，但原告是希望能夠繼續使用奇力新的零件，因為奇力新有保證這是安全批的，當時林明德不建議使用，我也不建議使用，因為奇力新已經發生一個問題，因為如果安全批沒有一個量化的數據去擔保零件是安全的。林明德建議使用佳邦零件的原因是因為佳邦有使用於另一機種上，已經用了5年的時間，約有10萬片，數據上並沒有不良的問題產生，故穩定性比較好一點，後來會議因兩方意見不同，不歡而散

01 。最後決議內容我不記得，我只記得原告堅持使用奇力新，
02 林明德堅持不使用奇力新，但到最後原告還是決定用奇力新
03 等語（本院卷三第379頁至第380頁）。又證人郭佩玲即被告
04 公司品保中心管制課員工到庭證稱：我有參加該會議。當時
05 原告跟林明德有爭執，主要爭執廠商使用安全批跟風險批。
06 會議紀錄是事後補的，但簽名時間我不記得。林明德有在場
07 ，開會的人都有在上面。會議確實有開，林明德也在現場，
08 可是日期是否正確要再確認，內容也是一樣等語（本院卷二
09 第271頁至第272頁）。而林明德於本院作證後發現日期記錯
10 ，實際日期應為同年9月4日，是以該會議記錄雖為事後補製
11 ，但實際曾參與該次會議之3位證人對於該次會議之召開原
12 因、出席人員、會議內容之證述均核屬一致，是以針對奇力
13 新CHOKE已發現品質問題後，經品管經理、製造部經理反對
14 繼續使用該零件，應更換成另一家目前未有瑕疵之廠商零件
15 ，但原告確實指示繼續使用奇力新CHOKE等情，堪以認定。
16 原告則以：該決策乃研發主管決定云云。惟就總經理室之分
17 工，關於業務開發及售前規劃為劉澤洋，但關於專案管理、
18 研發、製造部門，涵蓋技術研發及產品服務，原為原告執掌
19 之範圍，有被告公司之公告可參（調解卷第27頁至第29頁）
20 。是關產品瑕疵、品質部分，原本係由原告掌管，於106年1
21 月後雖由劉澤洋擔任品保中心主管，但從證人林明德、龔世
22 豪證詞可知，劉澤洋長期在國外，因此對於生產製造之品質
23 發生問題時仍由原告代理主管。另對照原告與劉澤洋106年8
24 月16日往來之電子郵件可知：劉澤洋請原告必須針對品質提
25 出有效之控管方法，而原告回應為：奇力新公司出貨前會進
26 行抽樣測試，無不良品才會出貨等語（本院卷二第527頁）
27 ，是由原告與劉澤洋聯繫對於奇力新CHOKE事件之解決方案
28 ，原告為決策處理之主管，而非研發部門主管，是以原告將
29 責任推給研發主管，即屬無據，再則，證人林明德、龔世豪
30 均證述是原告堅持採用奇力新CHOKE，林明德甚至與原告發
31 生爭吵。另觀諸電子郵件可知，原告於106年9月1日、9月4

01 日下達指示繼續使用奇力新CHOKE（本院卷二第532頁、第
02 533頁），準此，被告公司產品因奇力新CHOKE出現瑕疵後，
03 原告為被告公司處理該瑕疵之最初決策者，其認為奇力新公
04 司提出之實驗數據可信，且該公司承諾賠償損失，故仍決定
05 繼續使用奇力新CHOKE。

- 06 (3) 林明德復證稱：當時106年8月至11月間有按照原告之意思繼
07 續採用奇力新之CHOKE，在106年11月時，奇力新的CHOKE又
08 發生品質異常，而遭到停用，才改用佳邦公司的，確實有損
09 害，公司內部都有資料，客戶端有要求我們賠償，我們也有
10 向奇力新請求賠償。（奇力新事件，除了針對客戶反應的不
11 良產品需回收外，還有嗎其他召回或回收之狀況嗎？）除了
12 原先風險批故障品回收外，當初判定為安全批之產品，後續
13 也發生故障，全數回收等語（本院卷二第262頁）。是以奇
14 力新CHOKE發生瑕疵後，原告認為篩選安全批後繼續適用，
15 然所謂安全批仍陸續有發生故障，被告公司收回處理，而奇
16 力新公司也有賠償，此除證人林明德之證詞並有賠償資料可
17 佐（本院卷二第530頁至第531頁，被告公司與奇力新公司有
18 簽保密條款，故金額未揭示）。是林明德當初堅持改用佳邦
19 之零件，即是認為奇力新公司提出之數字是需要時間驗證，
20 應採用佳邦公司之CHOKE，因後者於5年間10萬片沒有老化問
21 題，客觀量化數據比起實驗室之數據較為可信。是以原告在
22 奇力新CHOKE零件發生老化問題後，仍堅持繼續使用之，再
23 據劉澤洋證稱：當時客戶東芝所表達的失望，原告是完全沒
24 有感受到的，導致事後客戶把訂單縮減，標案也沒有通知我
25 們參加，針對客戶失去商機，我們是受了很大的創傷。同樣
26 問題在我們義大利最大的客戶OLIVETTI、法國最大客人JD C
27 、南非最大客人XN及一些日本客戶，從此事件發生後至今都
28 沒有訂單了，故我所說的商機是說明此事。原告為最高品質
29 主管，但對於客戶於電話中抱怨的問題，皆感受不到等語（
30 本院卷三第16頁）。劉澤洋認為東芝等客戶流失，係因為原
31 告處理奇力新CHOKE不當，在發現零件有瑕疵後，應該換成

沒有問題的零件即可，但原告不採用此策略。被告公司客戶流失之原因是否全因奇力新CHOKES事件，無法僅因劉澤洋之證詞遽認之，惟不能否認在市場激烈競爭下，價格與品質同等重要，如果不能確保品質無虞，則在無技術領先或者價格優惠條件下，容易被其他競爭對手搶食市場，此應為一般社會常情。至於原告一再質疑被證1會議記錄為臨訟製作云云，證人林明德、郭佩鈴、龔世豪均到庭證述確實有此會議進行，且有渠等均證稱開會內容與記錄相符，且可確認該次會議確實原告係以主管身份指示繼續奇力新CHOKES無誤，是原告一再推稱其未曾決定繼續使用奇力新CHOKES，並非事實。

(4) 另外被證8簽呈指稱「原告身為副總經理(時任)一職，他應該清楚明白公司機密信息不得洩漏給不相干的人；然而，他確積極地向賀毅之一些供應商，甚至那些沒有成為賀毅供應商的公司發布了有關賀毅公司內部的重要信息。而且這樣的行為，已經多次。」對於被告公司之客觀數據，例如被告公司之毛利率，如認為不適宜揭露給第三人，被告公司應以秘密方式保護之，未見被告公司提出此應為秘密之相關規定及保密措施，被告未能舉證原告於春酒為簡報之行為業已侵害被告公司之利益。另外被證8簽呈指稱「原告作為CTO，他從來沒有提供任何新技術來協助賀毅公司現有的或未來的；也從未使用技術或工作組能夠幫助賀毅公司提高產品質量、可靠性、適用性及可製造性或成本。也從未帶領過研發團隊任何技術驅動的設計實施。」「其作為QA負責人，賀毅公司仍然沒有完整的QA文件供高端客戶審核。亦沒有發展完整的YUNO或任何賀毅公司產品系列的學習經歷，而是向公眾發佈了公司機密之信息文件」原告於雖身為技術長，但被告公司之技術是否創新，亦非全歸原告1人之責任。至於稱原告向公眾發佈被告公司之機密，則未舉證以實其說。

(5) 末按，僱主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分，固係事業單位為維持經營秩序之目的所必須，惟其所採取之方式，不可逾越必要之程度，此即懲戒處分相當性原則。被告將原告

調動至「品保中心客服課『高級』專員」，係因原告處理奇力新CHOKE事件，持續使用具有瑕疵風險之零組件繼續供貨，未以其他無風險之替代料號零組件為取代。原告曾任被告公司副總，之後擔任技術長，並非基層工程師及行政人員，應為公司產品定位及經營策略妥善評估，其在劉澤洋出國期間代為主導產品之品質，應盡力提升被告公司之產品，其以奇力新公司之市價高於佳邦公司、實驗室數據即決定繼續使用之，惟產品是否可正常運作無瑕疵當以事實上之運作狀況為較為客觀可信，而非僅依實驗室測試，且奇力新公司雖承諾賠償，但原告僅著眼於目前已生發損害之賠償，而忽視因產品品質問題，被告公司潛在之商機將受影響，亦可能喪失原有客戶之信賴，針對產品品質應以防堵所有之問題發生為優先，更甚於事後之賠償。故原告思慮有欠周延、處理決策不當，原告又以此為同仁共同決議或稱為研發主管決定，然與奇力新公司開會協商時，原告為最高主管，豈能推究給其他一般基層員工，在林明德、龔世豪與其爭執時，其仍堅持採用之，再根據其與劉澤洋之電子郵件，劉澤洋請原告必須採取有效品質策略，避免再次發生，而原告回覆之副本僅給簡總經理。是其確實為奇力新CHOKE事件當初之決策主導者，是以被告公司對此事件進行懲戒處分，非無理由。又被告公司調動原告至第一線與主要客戶溝通，讓客戶知曉公司重視程度，以因應後續事宜，雖非全然無據。原告雖對於奇力新CHOKE事件處理採用之對策不當，乃係因其個人過於堅持己見，過度相信實驗室之數據，不肯接納林明德等人意見，然其並非故意違反受僱人忠實義務及工作規則等情，是以原告應在觀念之溝通、調整，瞭解產品品質應以防止發生瑕疵為第一優先，一旦發生客訴問題應妥適處理，商譽之建立很困難，但破壞很容易，而被告公司雖未調整其薪資，職位從技術長降為專員，就其深入瞭解及解決客戶之困擾雖有助益，但無期間限制或考慮以兼任方式為之，本院認為對原告過苛，而懲處過當違反比例原則，應為無效，被告公司應再

01 為重新評估是否有其他適宜懲處方式。

02 (五)被告公司雖與原告有約定，被告公司有權得以調職，然不因
03 此即可不受勞基法第10條之1之限制及前述懲戒處分相當性
04 原則拘束，是被告公司不得執此主張得以任意調動或者是違
05 反比例原則之懲戒調動。

06 三、原告得否請求被告給付薪資及提撥勞工退休金：

07 (一)、僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請
08 求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之
09 效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行
10 為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；
11 債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出
12 時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條
13 分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之
14 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受
15 領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞
16 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號
17 判決要旨參照）。

18 (二)、原告旋於107年1月29日申請勞資爭議協調，請求恢復僱傭關
19 係（見調解卷第57頁），然被告拒絕受領，則因被告終止契
20 約不合法，原告依仍然有效之勞動契約請求被告給付薪資，
21 及預為請求尚未到期之報酬，應認有理。

22 (三)、被告抗辯：原告所提供之勞工保險資料自107年5月21日至
23 107年8月17日曾至艾錡科技有限公司任職，故依民法第487
24 條規定，此等中間收入應予以扣除云云。然查，原告稱因為
25 伊參加職訓，僅為單純投保而已，並無實際受領薪資，提出
26 合約書可證（本院卷二第306頁）。經調取原告107年度所得
27 稅資料，除被告公司薪資及其他股利、利息所得外，並無其
28 他薪資，有稅務電子閘門所得調件明細表（另附於黃卷）可
29 明，是以被告辯稱原告有其他收入，應予扣除，為無理由。

30 (四)、按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
31 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞

工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。然兩造間之系爭勞動契約關係因系爭終止行為無效而仍繼續存在，依法被告自仍應依上開說明繼續為原告提繳，原告亦得依上開法條請求被告補足提繳。是原告請求自107年1月22日起至復職日止，由被告按月為提繳8,550元（提繳金額按照勞工退休金月提繳工資分級表，應為14萬2,500元，每月提繳8,550元）至原告之勞保局退休金專戶，應屬有據，自應准許。

四、原告得否請求106年度之3個月年終獎金：

(一)、原告以其與被告公司總經理有約定年終獎金為3個月，為被告所否認，自應由原告對給有利之事實負舉證之責。然觀諸被告提供給原告之薪資、工作職稱、工作內容等要約書上，並無3個月年終獎金之約定（調解卷第25頁），原告與被告公司簽署之聘用通知書上有每月薪資14萬2,000元，獎金則為「依據公司政策適用各種獎金辦法，依照組織及個人績效表現」，此有上開文書及原告簽署之受聘確認函可證（本院卷一第64頁、第63頁）。倘若被告公司有承諾年終獎金保障3個月，此為重要事項，何以未填載於上開聘用通知書，是原告此主張核與上開文書內容不符。原告再稱若無年終獎金3個月的約定，則與先前任職華通電腦公司之年薪差距40多萬元，不可能接受新的職位要約，可知兩造確有此年終獎金之約定云云。惟薪資雖為勞動契約之重要因素，然而工作是否有願景、職缺、未來發展性或者其他紅利、認股、福利、人情等等因素，均有可能影響是否轉職，薪資絕非唯一條件。至於被告公司人資何佳真曾於原告申請勞工局調解之後曾提出可助原告爭取3個月年終獎金，然調解中協商之方案，係為解決雙方紛爭之相互讓步所用，依據民事訴訟法第422條規定調解中之讓步不得作為訴訟之審理基礎，是被告縱於

與原告協商中談及3個月年終獎金作為和解條件之一即為原告不再主張回任被告公司之對價，未能證明被告承認同意給付原告3個月年終獎金。基上，原告主張有此口頭約定不足採信。

(二)、原告再以105年度被告公司核定原告年終獎金之月數為3.54個月共計49萬7,000元，但105年度與106年度平均每月機種出貨台數、平均每月周邊出貨台數、產線直通率、平均每季來料異常件數、平均每季客訴比數等事項，均大幅超越105年度全年之績效指標，被告公司106年度之營運成果以及原告之個人績效表現合理推估之下，被告公司自應給付原告3個月共計42萬6,000元年終獎金云云。然查，被告105年營業淨利3,151萬4,206元，106年之營業淨利30萬8,723元，105年獲利3,358萬7,359元，106年虧損1,216萬9,255元。是以106年營運狀態係屬虧損，是原告稱106年之績效優於105年，乃其片面之詞，出貨數量不代表獲利情形，是以被告公司106年度虧損，是原告稱106年應與105年度獎金相當之言即屬無據。又所謂績效考核，係指雇主對其員工在過去某一段時間內之工作表現或完成某一任務後，所做貢獻度之檢核，並對其所具有之潛在發展能力做一評估，以瞭解其將來在執行業務之配合性、完成度及前瞻性，核屬人力資源管理體系中開發管理之一環。完善的績效考核制度，可供雇主作為獎懲、人力配置、薪資調整、教育訓練及業務改善之依據，亦可作為激勵勞工工作意願，進而提高組織士氣。員工考核既屬企業組織人事管理之範疇，雇主即具有依工作規則所定考核規定之裁量權，更何況勞工績效考核與年終獎金發放之數額，係屬於雇主經營權與裁量權之範疇，原告依其自行設定之績效標準，而主張被告應發給原告3個月年終獎金云云，尚屬無據。又原告於106年度表現並非無過失，業如前述，是以原告請求被告比照104年、105年之年終獎金比例給付獎金，亦屬無據。

伍、從而，原告請求確認106年11月29日調職命令違法、兩造間

之僱傭關係存在，並依僱傭關係，請求被告應給付自107年1月22日起至同意原告復職之日止，按月給付原告14萬2,000元，及自各應給付之翌月一日起至清償日止按週年利率5%計算利息，被告應自107年1月22日起至准許原告復職之日止，按月提繳8,550元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍，即屬無據，應予駁回。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經審酌後，均認與上開結論不生影響，茲不一一論述，併予敘明。

柒、兩造針對聲明第三項，陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，經核原告勝訴部分，合於法律規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之；原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

捌、民事訴訟第79條判決如主文。

中 華 民 國 108 年 12 月 26 日
勞 工 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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 108 年 12 月 26 日
書 記 官 蘇 俊 憲