臺灣臺北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第63號

原　　告　王韻儀
訴訟代理人　李富祥律師
被　　告　台灣杜邦股份有限公司
法定代理人　陳榮二
訴訟代理人　蔡惠娟律師
　　劉彥玲律師
　　黃渝清律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年6月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

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1237號、52年台上字第1240號判例參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告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，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：

㈠緣原告自民國92年7月10日起即受僱於被告公司，擔任企業傳播部（原名公共事業部）經理，原告於任職被告公司期間

內向來在工作崗位上兢兢業業、克盡職守，對內，原告歷年來考績均至少為優等，且其中連續3年考績更被公司評為特優，同時原告於98年曾榮獲被告所屬之杜邦集團頒發亞太區公共事務部卓越貢獻獎，後又於101年榮獲杜邦集團頒發台灣杜邦最佳貢獻獎；對外，原告更曾為被告公司贏得22座全國性大獎，因此原告對被告公司有卓越之貢獻。詎料，被告竟於業務性質未變更，亦無減少勞工之必要的情形下，於107年1月31日通知原告，被告公司決定依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定資遣原告，兩造間之勞動契約將於同年6月30日終止，後於107年6月20日通知原告自當日起即無需繼續上班，且兩造間之勞動契約仍將於同年6月30日後終止，原告於離職前薪資為328,857元。

㈡被告資遣原告不合法：

①依最高法院100年度台上字第1057號、98年度台上字第652號、98年度台上字第1821號判決意旨，被告公司除其營業額逐年大幅增加外（104年度為90億元、105年度為150億元、106年度為169億元），更已確定將於108年與臺灣陶氏化學公司（下稱陶氏公司）合併，並成為合併後之存續公司。因此前開2家全球500大企業結合後，被告公司將成為臺灣最大電子材料廠商，且其業務營運亦將從目前之2座電子大廠，擴增為4座大廠，同時未來還將持續擴增產能，而員工人數亦將從目前約500人，擴充至千餘人，營業額保守估計勢必將以倍數成長，上開內容均為被告公司董事長於107年6月1日在被告公司50週年慶晚宴中，面對現場約200名產官學研等重要賓客致詞時所公開表示，且國內外多家媒體亦曾報導杜邦公司將與陶氏公司合併之訊息。同時由於被告公司辦公場所原僅限於坐落於臺北市○○○路宏國大樓之13樓，而被告為因應公司人事及業務之擴張，擬於107年度再新增聘若干名員工，以及2家公司合併後，自陶氏公司轉移至被告公司之員工，故被告又再承租上開大樓之14樓及17樓二層新辦公場所，以因應人事及業務部分之擴充。顯見被告並無實質變更

業務性質，而係將公司業務及人事進行調整擴充，故應認定其並未達「業務性質變更」之程度。又原告於離職前最後擔任之職務為企業傳播經理（即公共關係部門最高主管），該職務肩負各項重要任務，且為公司對外溝通之唯一窗口。而被告雖向原告表示公司將裁撤企業傳播經理一職，擬改由香港杜邦公司（即杜邦集團於亞太地區之另一子公司，與被告台灣杜邦公司為分別獨立之公司）之企業傳播經理兼任，然擔任被告公司企業傳播經理職務，對內須承辦業務創新運用發展、提昇公司聲譽、強化企業社會責任（CSR）及公益事務等各項相關活動，並須負責公司政策之宣達、與員工溝通業務發展方向相關事務、訓練緊急應變小組及進行危機處理等；對外則除時需與臺灣之相關主管機關溝通，以力求符合我國之相關法規與國情外，更需與社會監督團體等特定群體或大眾溝通，並需與媒體接觸，代表公司對外發布聲明啟事等，尤其是原料產品重大安全事件、產品使用後之健康疑慮、產品製造生產過程中之環保疑慮、化學廢棄毒化物之環境汙染問題，以及重大工安事件等問題發生時，皆須立即與包括生產及研發單位等內部相關單位人員討論，研擬因應對策，並與我國之主管機關及利害關係人為即時之溝通，迅速為公司進行危機處理，且依原告為被告處理危機之經驗，緊急突發性之危機事故比例約佔整體危機處理事件之50%，舉凡被告公司曾發生之不沾鍋之食用安全疑慮事件、消基會對被告公司誠信之撻伐、竹科新竹場火災事件、員工過勞死事故、運送化學品槽車翻覆之意外、農藥下毒致死事件、塑化劑原料之進口以及基改玉米近過敏原鑑定…等等事件，皆屬突發性事件，而原告擔任被告公司企業傳播經理一職於上開突發性事件發生時，皆必須於國內立即依上開方式進行即時之危機處理，因此企業傳播部門於被告公司中可謂與人事及法務等部門居於同等重要之地位。此外，被告所屬杜邦集團於亞太地區營運之國家包括日本、韓國、中國大陸、印度及澳洲，其設於上開各國子公司之企業傳播部門均於前述合併案

確認後仍予保留，且於當地亦均仍設有專人負責企業傳播事務，而被告之營業規模與發展，絕不亞於杜邦集團任何設於上開國家子公司之情形下，杜邦集團卻於此合併案確認後，唯獨裁撤臺灣子公司企業傳播部門之唯一專責人員，而由平常於杜邦集團香港子公司工作之香港籍企業傳播經理兼任負責位於臺灣之被告公司企業傳播經理業務，因此被告公司裁撤企業傳播部門之行為，顯與勞基法所規定之「業務性質變更」有別。況原告之職務顯非杜邦集團香港子公司企業傳播經理所得以勝任，故並無裁撤企業傳播部門之必要性，應可判斷被告對於裁撤前述職務之人事調整手段並非為其企業生存所需，同時亦非屬必要與合理程度內所為之變更，亦顯與常理及經驗法則有悖，其顯係針對原告此等薪資較高之資深員工。

㈡被告於通知資遣原告時起，至勞動契約終止前之5個月期間中，自107年1月31日通知原告後，至同年4月下旬間，被告從未主動提供任何職缺資訊予原告。嗣後係因原告於107年3月27日主動要求與人力資源部門二位主管開會，向公司表達留任之意願及請求公司恢復企業傳播經理職務遭拒，並於4月間主動向被告公司人力資源部門尋求協助後，被告始自同年4月下旬起，開始提供職缺週報予原告，惟其每週所提供予原告之資訊均為理工科技類或銷售業務等原告所不適任之職缺，對原告可能適任之職缺反百般隱瞞，使原告甚至連申請面試之機會皆無，原告尚需於自行發現被告公司有原告適任之人事主管職缺後，於107年4月25日主動向被告詢問，並向其表示有意願擔任上開職務，始有提出申請面試之機會，後被告直至107年5月14日始答覆公司確實有人事主管職缺，但因為協理階層，原告條件不符而拒絕原告之請求，被告對原告之安置事宜僅為虛應故事，俾使原告知難而退而已，顯見被告於預告終止勞動契約後之5個月期間中，均未曾主動提供原告可能適任職缺之資訊，是被告並未依法盡其對原告之安置義務。

㈢綜此，被告資遣原告之行為不合法，兩造間之僱傭關係仍存在。

㈢兩造於107年7月4日在臺北市政府勞動局勞資爭議調解會議時，被告代理人高蘇美表示被告係因「組織減縮」，已無職務可安插勞工，然若被告代理人所聲稱之「組織減縮」係被告公司因業務減縮導致被告必須將組織減縮，則又顯與上開辦公場所及人事、業務擴充等事實不符，且被告資遣原告之理由亦顯然前後矛盾，足證被告非但其組織未曾減縮，實不得不令人質疑被告是否有故意以資遣薪資較高且於數年後即可屆齡退休之資深員工，而增聘薪資較低之年輕新進員工之手段，以達其樽節人事開銷之目的。此外，依實務之見解，勞基法第11條雖規定雇主之法定終止勞動契約事由，然為保障經濟及地位居於弱勢的勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，應認雇主在通知解僱勞工時，除有明確告知解僱勞工事由之義務外，不得於事後隨意改列或增列其解僱事由，否則將有悖公平誠信原則，因此被告於通知資遣原告後，應不得再隨意變更或增列其解僱事由。

㈣原告於107年7月4日在臺北市政府勞動局勞資爭議調解會議，當場表示被告為違法資遣，原告要求恢復僱傭關係已有繼續提供勞務之意思，原告並再以本起訴狀表達提供勞務之意思，惟被告表示「合法資遣勞方」而拒絕原告恢復僱傭關係之請求，而被告既已拒絕受領原告提供勞務，因此原告仍得自107年7月起至復職之日止，按月請求被告給付薪資328,857元。另每年6月及12月被告發給員工之經常性給付獎金，金額與當月份本薪相等，因此請求被告給付原告應自107年7月起至原告復職日止，於每年6月25日、12月25日各給付原告328,857元。爰依兩造間勞動契約關係、民法第487條規定請求之。

㈤對被告抗辯之陳述：

①被告雖主張與陶氏公司合併後，其營業項目及組織結構均發生變更，即屬勞動基準法第11條第4款之「業務性質變更」

，惟依原證9內容及被告自承原告先前所負責之企業傳播業務，已分別交由被告公司五大事業之部分人員與內部資源自行處理涉及其營業之公關媒體相關事務可知，被告公司之企業傳播業務並未變更或消滅，而僅是將上開業務轉交由各部門處理，因此就被告之企業傳播業務而言，被告公司之業務性質於實質上並未變更，至多僅屬人員配置上之變更，而絕非屬業務性質之變更，足證被告之企業傳播業務仍然存在。被告雖完全否認原告於離職前，已依其指示將企業傳播相關業務移交予香港杜邦公司企業傳播經理，惟依原證6可知，原告確實已於107年6月15日依被告指示將企業傳播業務移交予香港杜邦公司企業傳播部經理Rita Cheung，不容被告否認。據原告所知，Rita Cheung亦曾於原告離職後，自香港來臺處理被告之企業傳播相關業務，且自原告離職後迄今，被告公司每遇有與企業傳播相關業務問題時，其主管均會以電子郵件方式發送至香港，交由Rita Cheung處理，足證被告之企業傳播業務確實並未裁撤，而僅是更換負責上開業務之主管人員，自屬人員配置上之變更，而絕非業務性質之變更，是被告之企業傳播業務於事實上既未變更，自與勞基法所定之「業務性質變更」要件不符。依原證7可知，與被告同屬杜邦集團而設立於亞太地區各國之所有子公司，其企業傳播部門於杜邦與陶氏公司合併後均仍予保留，然被告為杜邦集團之子公司，其竟於企業傳播業務未實質消滅之情形下，卻資遣其企業傳播部門唯一專責人員，而將企業傳播業務移交予被告公司五大事業體抑或香港杜邦公司企業傳播經理，均僅係將公司企業傳播業務負責人員進行調整，自應屬人員配置上之變更，而非勞基法第11條第4款所規定之「業務性質變更」，被告所為顯係針對年資較深且薪資較高之員工（原告），而絕非因其實質上之「業務性質變更」所不得不為之措施。且被告於補充答辯狀二中辯稱其「已不再維持企業傳播業務活動」，以及企業傳播之「工作項目已不復存在」，惟卻又於其答辯中一再強調企業傳播業務資料對其極度

重要，以及「遺失」之資料造成其難以金錢彌補之重大損害云云。足證被告之答辯明顯相互矛盾，無法自圓其說。另被告引用最高法院88年度台上字2170號判決，並據此主張雇主之原有部門裁撤、精簡或整併，該遭裁撤、精簡或整併部門原有業務，則由精簡或整併後，甚至由其他部門自辦或兼辦者，即符合業務性質變更，惟被告據此所為之推論實屬斷章取義，上開判決所依據之事實為受僱人原所主管之部分業務因需求量銳減，業務均相當緊縮，且其所負責之多項業務業已消失，致使受僱人原負責之業務已無實際工作內涵，因此符合勞動基準法第11條第4款所規定之「業務性質變更」，而本件訴訟被告之企業傳播業務則並未有任何之減縮或消失，且依據被告之答辯以觀，其企業傳播業務之實際工作內容亦未有任何之變更，被告答辯其僅係將該項業務轉交由其他各部門自行處理，顯見被告之企業傳播業務並未有任何業務性質變更之情形，而有減少勞工之必要，上開判決與本件訴訟之事實乃截然不同，被告依據前述判決事實所為之上開主張自無適用於本件訴訟之餘地。

㈡被告陳稱美商杜邦公司為全球第二大化工公司，被告公司深耕臺灣市場數十載，美商杜邦公司與全球第三大化工公司即美商陶氏化學公司合併為陶氏杜邦，為化工產業史上全球最大合併案，合併後成為全球最大化工公司，被告公司目前經營業務內容，除包含前述被告（杜邦公司）原業務範圍40%外，由陶氏公司帶進35%業務，由丹尼斯克公司帶進20%業務，由美商富美實公司帶進5%業務，按依被告所陳，自稱其業務範圍發生本質上的大變動，被告不論在業務性質、營運作業、人員編配及組織架構上，均發生結構性與實質性的變更，則更需要企業傳播部門來進行企業內、外的溝通、協調與整合，被告卻反而裁撤企業傳播部門，不合常情。被告一再宣稱其公司規模、業務性質、營運作業、人員編配及組織架構上，均發生結構性與實質性的變更，則裁撤組織部門、移交業務、人員如何編配等事務理應屬於公司重大事件，然被

告卻稱此等過程並無相關會議紀錄、簽呈以及業務移交後之組織圖表，況被告稱現由五大事業單位自行處理傳播事務，則各部門承辦企業傳播業務之人員，屬新的業務、人力配置，相關公告、簽呈均付之闕如，令人難以置信，且五大事業單位承辦企業傳播業務之人員是否具有相關能力，是否應施予訓練等等，若無相關會議紀錄及簽呈，顯無從辦理，則被告空言辯稱其業務性質發生本質上的大變動云云，殊難採信。被告以其終止與原告間之僱傭關係，符合勞基法第11條第4款規定，則其對於資遣過程客觀上應有之文件資料，自有提出及說明之義務，是被告辯稱上開文件資料並非裁撤相關部門之法定必要流程或必備文件，被告內部亦無該等文件資料，只是凸顯被告所稱裁撤企業傳播部僅係為節省公司人事支出，藉口依據勞基法資遣原告，其資遣行為不符合法定要件之事實。

③被告抗辯稱現今被告五大事業乃個別由其部門人員與內部資源自行處理涉及其營業之公關媒體相關事務，依該抗辯意旨，被告未改變企業傳播業務，原告原先所負責之業務並無減少或消失，僅係轉由其他部門人員負責處理，原告仍須撥出一定之人力以處理此部分工作，因此被告並無「有減少勞工之必要」之情形，此與被告所引用之最高法院88年度台上2170號判決，係依據雇主因該項業務需求量銳減，且其部分業務已完全不存在，同時更資遣其臺北辦公室約半數之員工，足見其確有減少勞工必要；而被告公司於消除原告遭被告不法資遣前所擔任之企業傳播經理職務後，非但未減少其勞工人數，且被告更為因應公司人事及業務之擴張，於107年度又新增聘多名員工，足見兩者之事實顯然完全不同，被告並無因業務變更而「有減少勞工之必要」之情，是被告資遣原告之行為，顯與勞基法第11條第4款之規定有悖。又被告雖引用高等法院102年度勞上字25號判決而為前開主張，惟依該判決之事實以觀，雇主係因連續虧損數年，且虧損金額已超過其資本額，因此雇主不得不變更其經營決策，而將虧損

之業務單位進行組織整併，並將其原業務變動為其他業務，致原業務單位已無相關業務可供執行，實有減少勞工之必要，且再經評估無適當工作可供安置受僱人，故而適用勞基法第11條第4款之規定終止勞動契約，惟被告公司並無虧損之情，且關於企業傳播業務亦無任何之變更，同時被告既已自承該項業務仍完全存在，完全無需縮編人員，自無減少勞工之必要，因此就被告之企業傳播業務部分顯不符合該款所定「有減少勞工之必要」之情。被告另引用之高等法院103年度勞上字116號判決，其事實亦為類似之情形，亦即雇主之產品業務部分持續虧損，自得決定予以縮編，改變部分經營方針，因而雇主調整業務單位組織，縮編整併部門組織之行為，亦屬「業務性質變更」，而適用勞基法第11條第4款之規定，惟此又與被告公司僅單純裁撤其企業傳播經理職務，而將業務交由其他各部門處理之情形完全不同，兩者之情形自不可相提並論、混為一談。

④被告雖主張其已依法善盡安置原告之義務，惟被告於通知資遣原告時起之後約3個月期間中，從未曾主動提供任何職缺資訊予原告，直至原告於107年4月初向公司人資部門請求提供適當工作後，被告始於同月底被動提供一些原告無法勝任之科技及銷售職缺予原告。被告對於原告可能適任之人資主管職缺故意隱匿，實原告早於107年4月間即知悉被告公司有人資主管之職缺，然被告卻刻意不提供上開職缺訊息予原告，直至原告於同年4月25日主動詢問被告公司人資部門該職缺後，被告人資部門始於同月27日表示知悉，但卻仍拒不提供上開職缺資料予原告，嗣原告分別於同年5月3日、8日及10日再次向人資部門請求提供上開人資主管職缺之資料，然被告公司人資部門卻仍繼續敷衍了事，原告不得已而於同月11日逕至杜邦全球網站上註冊，並以網路方式向被告申請人資協理之職務，原告在被告公司工作15年期間，工作重點除促進組織發展外，同時更是必須積極參與人力資源之業務、協助人力資源推動計畫以及提案並執行人力資源發展專案（

下合稱人資業務），人資業務係原告長期核心工作最主要項目之一，原告完全符合上開人資主管職缺之資格（比較表見本院卷第359頁），且依原證11可知，原告確實符合全球杜邦徵才網站公告人資主管之應徵條件（比較表見本院卷第361頁），然被告始於5月14日始「被動且被迫」承認有該人資主管職缺，並通知原告因人資主管職務為協理階層，且需有15年以上之人資經驗，原告條件不符而拒絕原告之申請，然被證16與被告於全球杜邦徵才網站上所公告之臺灣人資主管職缺資格明顯不同，且依原證11可知，一般企業招募人員時所訂之應徵資格通常僅要求3-7年之相關工作經驗、至多則為10年，15年人資經驗資格之要求，似被告為刻意排擠原告應徵所制訂，兩者既均為被告公司招募同一人資主管之應徵條件，則兩者之內容應無不同之理，況被告未將被證16內容交付原告或公告於被告公司網站，同時被告既將招募臺灣人資主管職務之資格公告於其全球杜邦網站上，自應以對外之公告為準。原告於同月17日即向被告公司指出人資部門對於原告之安置工作為虛偽之敷衍，並敦請被告公司確實遵守解雇為最後手段之原則，翌日原告又再次請求被告說明人資協理職缺隱匿一事，直至5月18日被告提供予原告之每週職缺通報上，方開始出現前述職缺，足證被告確實並未善盡其對原告之安置義務，且被告訴訟代理人當庭所述稱：「即便假設原告具備應聘資格，被告也沒有一定會錄取原告」，可見被告從沒有打算依法安置原告。事實上，被告公司早於同年5月11日之前，即已初步決定選任許曉筠（Tracy Hsu）為新人資主管之人選，因此被告於上開日期前即安排許曉筠進入第三關面試，並於被告公司人資主管Ju lia Wang之陪同下，搭機至上海與杜邦集團亞太人資主管複試後即告定案，因此被告顯係故意對原告隱瞞上開職缺，而實際上卻早已另行安排他人面試內定人選，更於錄用現任人資協理許曉筠後，被告仍於107年5月18日之每週職缺上作假，提供原告不實資料，完全背離被告公司所設道德委員會之道德標準。又被

告雖辯稱其人資協理一職係由杜邦集團大中華地區自行對外招募，並未透過被告安排招募，惟被告於5月18日提供予原告之每週職缺通報中，卻又出現該人資協理之職缺，足見被告公司之說詞顯然前後矛盾，亦可推論被告拒絕原告之理由顯係特別針對原告個人，而非原告確實不符人資主管之資格。另原告於爭取上開人資主管職務時，被告雖曾向原告表示因原告無15年之人資工作相關經驗，且亦不符合協理層級之職位，因此條件不符而拒絕原告之請求。惟先前擔任被告公司之人資主管者為原負責被告公司IT業務之程正盛（Andy Cheng），以及由原負責二氧化鈦業務之左智仁（Jeffery Tszo）所轉任，2人明顯均無15年之人資相關領域經驗，卻均得擔任被告公司人資主管之職務，原告若經過合理期間之訓練後（被告亦未詢問原告，是否有接受訓練之意願），亦能勝任上開人資主管之工作，故被告實無解僱原告之必要，否則被告資遣原告之行為即屬與「無適當工作可供安置」之要件不符。

⑤被證16所示必須具備至少15年以上人資領域的工作履歷等資格，非原證11公告所載之資格條件，而被告人事單位拒絕原告應徵人力資源協理一職，主要是以應具有15年以上的人力資源多方位經驗，做為無法接受原告工作應徵的理由。被告雖辯稱人力資源協理之資格條件，均由杜邦中國決定，被告無從置喙云云，然被告提出之被證16卻有原證11所無之資格條件，被證16既然是被告臨訟所提出，其與原證11之內容有重大差異，被告自有說明之義務，不得僅以並無重大實質差異迴避。再被告對人資主管一職資格既要求如此之高，惟獨對於原經理職等之企業傳播業務承接人員，卻完全沒有任何經驗或資格上之要求，依被告之應徵資格既如此嚴格，則承接原告之企業傳播業務人員，自應訂有相同或類似之標準，如應有傳播碩士學位、記者資歷，以及企業傳播資歷至少7年或15年以上經驗，然被告抗辯由五大事業單位承接其一再強調對其極為重要之企業傳播業務，卻對於該五大事業單位

之承接人員完全無任何企業傳播經歷與資格上之要求，亦即毫無經驗者亦得勝任，反而卻唯獨對人資主管資格訂有如此顯不合常理之超高應徵資格標準，足證被告之答辯顯不實，更證被告顯係將企業傳播業務移交予杜邦香港子公司之業務傳播經理Rita統籌辦理。如被告無法或拒絕說明資格條件差異之正當理由，則可證被告已經內定人力資源協理人選，故意增設原證11所無之資格條件以排除原告。

⑥原告之所以將系爭筆電格式化，係因原告於被告公司工作已十餘載，故被告原配發予原告使用之系爭筆電自然留存有原告所有之各銀行帳戶與密碼、其他例如Google、email、FB、Line、Yahoo…等網路上之重要帳戶與密碼、以及其他個人資料等與公司無關之檔案資料，於107年6月20日被告公司臨時通知原告當天即須離職並交還系爭筆電之時間，於扣除午餐時間後，僅約有2個多小時，原告無法確定是否能將其個人資料自筆電中完全刪除，因此採取格式化方式以確定個人資料得自該筆電中完全刪除。又原告原本以為被告通知終止勞動契約日為107年6月30日，亦即原告於當日始須離職並交回筆電，依被告公司之慣例，無論志願或非志願離職之員工，均係於離職當日始須繳回公司配發之電腦，然107年6月20日被告公司突然通知原告當日即應離職並須交還電腦，其間原告僅有約2個多小時得清除筆電中個人資料，故原告將筆電格式化之原因僅係單純為保護個人資料，毫無故意毀損被告筆電之意圖，原告並無任何勞基法所規定之「故意」要件，再被告公司先前發生電腦故障時，被告公司內部之IT人員亦往往會以格式化方式修復電腦，況被告早已購買企業版之電腦作業系統，故自得無限次數、隨時安裝作業系統，則被告又何來損害可言。且被證41顯示的使用紀錄，也是經由系爭筆電進行檔案傳輸而記錄在系爭筆電內之使用紀錄，這些紀錄必須還原或回復系爭筆電才能讀取，被告顯然已經回復系爭筆電之內容，否則如何取得被證41電腦使用紀錄，被告抗辯系爭筆電有無法回復之損害，並非事實。

⑦系爭筆電格式化，PA資料夾的文件檔案不會被系統自動刪除。被告要求員工間傳送或交換文件檔案均係以電子郵件方式寄送，依郵件寄送過程電腦與伺服器之間文件檔案備份關係，與伺服器連結之電腦（筆電）所有電子郵件均會與伺服器同步並備份資料在伺服器，因此與伺服器連結之筆電縱使被格式化，筆電硬碟中原儲存之所有電子郵件及其他資料雖然滅失，但伺服器中仍能完整保留該等資料，況伺服器中之共享槽（PA資料夾）並不會與筆電同步，因此完全不受影響，被告自仍可從伺服器中取得所有資料，此由被告指稱原告離職當時使用之系爭筆電，才於1年多前換新，縱系爭筆電格式化僅此1年期間存取在筆電內之資料受影響，但仍可經由備份存取相同之文件檔案、被告自承被告全體員工所寄送或收取的所有電子郵件，會於杜邦系統伺服器中保存1年、被告自承以回復PA資料夾方式，回復107年5月28日當時之PA資料夾可資證明，且依被證40可知，其中第1筆106年12月26日電子郵件紀錄，距今已經超過1年，被告竟然可以提出此項電子郵件紀錄，此與被告一再聲稱杜邦伺服器的電子郵件均只保存1年，超過1年者，均已不復存在云云，顯然不符。被告先主張原告故意將筆電格式化毀損文件檔案，後又主張被告公司伺服器設立「PA Folder」（PA資料夾）之共享磁碟，保存全數業務文件檔案紀錄，而原告未經被告同意，刪除PA資料夾下之（次）子資料夾與相關文件檔案，致PA資料夾多所殘缺不齊，原告亦未完整備份保存企業傳播部重要業務文件資料檔案，更未留存相關紙本紀錄，被告再無公共事務之完整業務文件紀錄，部分文件檔案更是確定滅失，造成被告無法以金錢衡量且無法回復之損害云云，惟被告公司有伺服器儲存檔案，絕不可能因筆電格式化刪除筆電硬碟中之資料而造成公司資料之滅失，被告作此主張實與電腦科技之相關基本知識相去甚遠，顯不足採。又被告公司因其伺服器有容量管制，每年內部執行電腦檔案掃除專案，企業傳播部門數十年來奉行公司規定，依被證38紀錄和資訊管理，被告提

出之行為守則記載「無論此類記錄資訊的建立或記錄方式為何，都必須遵照杜邦公司記錄和資訊管理（…，CRIM）所明訂的政策、標準和程序，予以確認、分類、保留或棄置。」，再依被告公司有關記錄與資訊管理政策，要求員工對於記錄的訊息應進行有效的生命週期管理，必須根據CRIM授權的政策、標準和程序，進行辨認、分類、保留和棄置，杜邦的記錄管理計畫要求所有員工每年審查他們負責的紀錄，「Swing Into Spring」（被告公司俗稱年度資料大掃除）是一項全公司範圍的努力，旨在讓員工有機會審查他們的紙本和電子文件，並使其符合公司記錄和資訊管理政策，在銷毀任何文件前，熟悉記錄可能涉及記錄保留規定，必須保留與法律保留規定（Legal Hold Order）相關的所有記錄，直至事件解決且法律紀錄保留規定的取消令已發布，因此，被告要求員工對於文件資料有辨認、分類、保留和棄置等處置方式，非永無止盡的保留、儲存，原告遵守上述工作規則，棄置資料亦屬依照CRIM的規定執行，縱原告在職期間有依上開規則將文件檔案予以保留、更新或刪除，豈有違規情節重大之理，而共享槽的管理的原則如下：1.定期更新：相同檔案應保留最新之檔案，舊檔案應予刪除。2.定期檢查：一旦發現相同檔案散落於不同之資料夾中，應即進行整併，將重複之檔案及資料夾刪除。3.活動專案，工作範疇、專案執行、進度追蹤、細部設計等檔案保存期限為五年。4.檔案太大的照片及影片，存放光碟。5.公司歷史活動記錄，拷貝光碟片永久存檔。原告於任職期間內整理、更新及清除資料均按照上開規定操作，如有刪除者均屬依規定無須保留存檔之資料，原告擔任被告公司企業傳播經理時，被要求須將部門之每一筆相關資料傳送予香港杜邦公司企業傳播經理Rita Cheung報備，並交由其同時保留儲存，因此被告無論於其伺服器內或是香港杜邦公司企業傳播部門，均仍保存有被告企業傳播部門之相關資料，被告對上述情形知之甚詳，卻一再聲稱原告係惡意刪除其多項重要資料，造成其無法彌補之損害，實

屬子虛烏有，且1.原告於107年6月20日離職後，已喪失使用PA貧料爽之權限，該資料夾內容之變動情形是否果真如被告所言，原告無法舉證說明，現今在資訊取得機會不對等之情形下，被告片面指稱原告移交之資料夾或重要文件檔案滅失，面對被告的指控要求原告逐一說明並不公允。2.被告自稱可以回復資料夾內容，顯示資料夾有備份功能，否則被告如何回復，則被告抗辯重要資料滅失亦有可疑。3.原告於離職前已依被告指示將企業傳播相關業務移交予香港杜邦公司企業傳播經理Rita Cheung，如原告移交之文件檔案有重要資料未移交，Rita應不會確認移交之檔案均完整存放在公司的檔案夾中，可以清楚查看，並同意給予原告Garden Leave。4.被告主張原告惡意刪除其多項「重要」資料云云，惟⑴被告所指得獎與認證紀錄資料，為被告公司之驕傲，因此歷年來均公開於被告公司網站，任何人均可瀏覽及下載，而被證28、29係為重複之檔案，且與被告公司網站上之內容完全相同。⑵企業識別（Corpor ate Identity Folder），該資料夾下層之PPT template次子資料夾，係被告公司簡報檀（Power Point）之版型，而上開版型既非屬企業傳播部門所專有，且更非為重要之機密，而係被告公司每位員工均可自由取得之資料，且被告公司簡報檔之版型，在原告任職於被告公司15年期間，至少有過3次以上之更動，而被告所提出已被原告刪除之檔案乃係業經公司停止使用多年之舊檔，依上開內部規定，縱使予以刪除並無不當。⑶企業定位（Positioning），該檔案係被告公司於101年之前，企業組織尚未拆分前所製作，惟被告公司部份業務之出售及分割，被告之營運內容早已有所不同，該企業定位資料業經被告公告停止使用已塵封多年，係屬公司於公告後從未再行使用之資料，依前揭內部規定縱使予以刪除，亦無不當。⑷海報範例（Poster template），該資料亦屬過期之企業識別，且業經被告公司明令停用之檔案，依前揭內部規定縱使予以刪除，自無不妥。⑸歡迎來到全球合作（Welcome to the Global Coll

abor atory），此為全球杜邦2012年推出之全球同步活動，主要使用於推廣全球創新研發中心，然因國際版權問題，約於3、4年前原告即陸續收到停止使用其中照片圖像之通知，且被告之創新研發中心亦接獲公司口頭通知，不再使用此標語，同時亦已撤換上開標語及圖檔製作之壁面及陳列方式，此過期之資料，又有國際版權問題業經公司明令停用之檔案，依前揭內部規定，自應予以刪除。⑹被證30、31係原告先前將杜邦英文網站翻譯成中文之工作底稿舊檔，而翻譯完成後，所有資料均以電郵上呈，並上傳至被告公司網站上公開顯示，惟數年前全球杜邦已經停止此項活動，因此相關內容亦已經由更新之資料所取代，依前揭內部規定，該項舊資料自應予以刪除。⑺企業社會責任（CSR folder），該項資料夾下層之次子資料夾提案（Proposal）係被告公司約自3、4年前即已凍結之社區活動補助資料，且被告亦已停止提撥公益活動之經費，因此被告企業社會責任之業務早已停擺多年，而上開CSR企劃案係於數年前被告在臺灣執行公益活動期間，陸續委請公關公司提報之企劃案，然因被告並未採納該企畫案，不具參考價值，且被告並未付費向公關公司購買前開企劃案，基於著作權法之規定被告亦無使用之權利，縱使予以刪除並無不當。⑻危機處理（Crisis folder），該資料夾下層之桌上練習（Table Top exercise）次子資料夾內所存放者為被告歷年執行危機訓練時所使用之模擬狀況草稿劇本，原告為顧及搜尋資料檔案之便利與完整性，故採用年度區分方式，將每年之訓練議程、參加人員、訓練內容以及簡報等相關檔案完整存放於每一年度之資料夾中，因此相關資料均仍分別予以保留，完全未喪失，至於當時為便利工作之草稿檔案因已無存檔之需要，以免檔案過於繁雜，徒增搜尋時之困難度，因此上開資料實際上乃重新整理歸檔之資料，並未被刪除。

⑻被告公司於多年前早已實施無紙化制度，原告本就不可能違反公司制度留存紙本。原告業於107年6月15日應被告（實際

上為香港杜邦公司企業傳播經理Rita Cheung）之要求，提供被告所指定之交接資料，且原告更附圖說明其工作相關文件之存放位置，以及進入之路徑說明，且原告並抄送予被告公司之總裁、科技長、電子事業部最高主管以及人資主管Julia Wang與Debra Kao等人確認無誤，於6月20日被告（實際上亦為香港杜邦公司企業傳播經理Rita Cheung）發給原告之最後確認會議邀請電子郵件上，亦不再使用先前之transition（即交接），而是改用Communication Update（即更新溝通），且業經Rita Cheung確認「Kathy（原告）對外連繫及工作移交的檔案都完整存放在公司的檔案夾中，可以清楚查看。」，顯見被告當時即已明知原告應移交之工作均已完成，Rita Cheun g除其原即對被告公司關於企業傳播業務之PA資料存放情形已相當清楚外，更絕對有充足之時間在香港即得透過被告公司之伺服器資料庫，從速審核原告所移交之資料是否有任何遺漏或滅失，完全不需特別來臺確認資料夾與檔案是否有任何之遺漏，被告辯稱Rita Cheung於原告離職後，係為原告未如實交接而特地來臺確認釐清一節，顯為不實之抗辯，況且被告公司既給予原告無預警之Garden leave（即公司要求準備離職之員工無需工作，公司繼續給付員工薪資之休假），按理Rita Cheung必須於確認交接事宜均已完成後，被告始會同意或要求原告離職，並給予Garden leave，是被告之答辯顯與常理不符，充分證明被告所言不實，同時此項抗辯顯必與被告公司及杜邦集團嚴謹之交接相關事宜內部管理制度相互牴觸。

⑨於107年6月20日與原告辦理系爭筆電交接之IT人員（即Kevin Chen及Rex Wong），當時亦曾告知原告將系爭筆電格式化後並無影響，僅需多做一個重灌軟體之動作而已，因此上開IT人員要求原告使用另一部電腦，並輸入原告之帳號及密碼，接著IT人員亦輸入其自設之密碼後，自此原告於被告公司帳號內之所有資料，即已再次確認完全交付予被告之IT人員，同時與原告工作相關之檔案亦均已存入被告公司臺北辦公

室共用之伺服器中，明確完成所有之移交工作。

⑩被告提出被證40抗辯原告將其執行企業傳播人員工作範圍內，且屬於被告資產之電子郵件及其附件轉寄自己私人電子信箱云云，惟縱原告轉寄電子郵件至私人信箱，此等電子郵件有同時備份在被告電子郵件伺服器中，且電子郵件不屬於PA資料夾儲存的文件，被告上述抗辯與其主張原告未完整保存文件資料紀錄於PA資料夾內之抗辯無關，其中：107年6月1日主旨為「Organization Announcement:Johnathan Lai」是人事單位寄發的通告，這是與原告一樣遭到資遣的李姓同事，公司通知幫他找到工作的組織通告，不需儲存到PA資料夾；107年6月11日、6月13日電子郵件，依電子郵件顯示的時間判斷只有2封電子郵件，並非8封，然依主旨「 EXTERNAL∨台灣杜邦50週年慶晚宴相關照片下載處」，顯可判斷原告是轉寄照片下載處（載點）的訊息，並未刪除照片，原告只是想要下載活動當天相關的個人照片做為紀念，況台灣杜邦50週年慶晚宴照片是由董事長特別助理負責處理，根本不是原告負責應儲存在企業傳播部PA資料夾之文件檔案，台灣杜邦50週年慶活動照片連結是由外聘攝影師提供，公司內部各單位都有此項連結，照片也有以光碟儲存；107年5月23日主旨為「陶氏電子材料第四期擴廠剪綵典禮」之電子郵件，依時間顯示也是只有1封電子郵件，再根其中之收受者郵件位址「gs0023@ems.miaoli.gov.tw」，可以判斷收信者為苗栗縣政府機關部門人員，顯是為了宣傳陶氏電子材料設在竹南科學園區的亞洲CMP製造和技術中心擴建的第四期廠房落成啟用的相關新聞，該項擴建的第四期廠房屬於電子成像事業部之業務，剪綵典禮相關照片由電子成像事業部負責，亦不儲存在企業傳播部PA資料夾中。

⑪被告抗辯原告將系爭筆電內因執行被告公司企業傳播作業所製作、處理或經辦之文件資料檔案，搬移至來源不明之移除式硬碟云云，並非事實。其中：日期107年6月12日檔案傳輸紀錄，檔案來源資料夾為「c:\users\ez5569\documents\ka

thy\speech…」，權案名稱為「企業的社會責任與贊助理念.doc」、「職場人際關係.ppt」等，是原告應邀到外面演講的簡報資料，並非企業傳播部的文件檔案；日期107年5月8日檔案傳輸紀錄，檔案來源資料夾為「e:\event photos\2014\…」、「e:\event photos\2013\…」，據原告的記憶是為了50週年慶活動，需要製作一個影片及現場一個科技舞蹈表演節目的背幕投影，原告挑選整理可以做為視覺效果的照片，提供給影片及舞蹈兩個外包廠商編輯製作，傳輸的檔案來源資料夾不是PA資料夾，且僅是挑選2013年、2014年的幾張檔案照片使用，顯然原告是採取檔案複製不是搬移的方式，原始檔案應該還儲存在原來的載具中。

⑫原告於離職後既然立即對被告發出存證信函表示被告終止勞動契約不合法，而主張兩造間之勞動契約依然存在，嗣又被告提出本件之訴訟，若原告於離職前係惡意毀損被告之筆電並惡意刪除資料，則原告又豈有主張要求回被告公司工作，而待日後回公司工作後，再甘冒其因「惡意」損害公司財產之行為，而遭被告依法予以解僱處分之理，此非但悖於常情。且被告既主張其依勞基法第11條第4款終止兩造間勞動契約之行為為合法，則兩造間之勞動契約即已不復存在，被告公司又豈得依勞基法第12條之規定再次終止已不存在之勞動契約，再基於實務見解及誠信原則，雇主不得於事後隨意改列或增列其解僱事由，被告於終止勞動契約後，自不得再隨意變更或增列其他解僱事由。

⑬原告遭被告非法資遣後，仍在臺北市政府勞動局勞資爭議調解會上爭取恢復僱傭關係，而原告為了生計離開臺北市到臺中市尋找工作，自107年9月20日起任職於承鑒生醫股份有限公司，擔任國際事務經理，每月薪資80,000元，原告並無終止兩造間僱傭關係之意思，被告抗辯稱兩造間僱傭關係因原告至他處任職而終止，自不可採，否則民法第487條但書之規定豈非贅文。至被告又以其除法定資遣費外，加計被告所提供額外優渥之員工離職福利金總額高達10,346,573元，原

告於本件訴訟期間根本沒有另為謀職以維生計之迫切需要，顯見原告係基於自願而另謀新職，故兩造間僱傭關係確實業經終止云云，惟原告自被迫離職當時即表達遭受非法資遣，請求回復工作，但遭被告拒絕，原告既主張被告非法資遣並訴請確認僱傭關係存在，有朝一日當恢復勞資關係，豈有任意使用所受領款項之理，被告所辯更顯無稽。

㈥聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應自107年7月起至原告復職日止，按月於每月25日給付原告328,857元，及各自每月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應自107年7月起至原告復職日止，於每年6月25日、12月25日各給付原告328,857元，及各自6 月26日、12月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。4.第2、3項請求，原告願供擔保請宣告准予假執行。

二、被告則以：

㈠被告107年6月30日終止與原告間僱傭關係，符合勞基法第11條第4款規定，解僱合法：

①被告公司原先隸屬於全球第二大化工產業之美商杜邦公司，於101年起歷經多次整併精簡，包括102年完成出售高性能塗料事業，104年分割出售高性能化學事業，且為配合陶氏杜邦於106年完成化工產業史上最大合併案伴隨而來之集團企業及業務整併，被告於同年106年出售農作物保護部門之部分業務，再於107年依照企業併購法分割農業科技事業部，並移轉農作物保護、先鋒種子業務及龍潭廠與出售工業包裝塑料業務，各事業設備資源及人員均發生大幅變化，調整流動，至今國內整併作業尚在進行中。杜邦公司與被告皆由原先之農業化工產業定位，轉型至高科技導向之特種材料相關事業，包括五大事業單位：電子成像、工業生物科技、營養及健康、安全防護與建築、及交通與先進塑料等，被告公司與全球關係企業近年來發生之企業整併精簡，不但官網上隨時發佈新聞稿，國內外媒體亦爭相大幅報導，為國內外眾所周知之公開事實，確實已發生重大業務性質變更情事，依被

告公司近年來經過前述多次大型整併後之最新公司組織架構圖，可清楚得知目前被告公司現正經營之業務內容，包含被告（杜邦公司）的原業務範圍僅剩40%，60%係由陶氏公司（Dow）帶進35%業務、由丹尼斯克公司（Danisco）帶進20%業務、由美商富美實公司（FMC）帶進5%業務，被告公司業務性質發生如此本質上的大變動，被告不論業務、營運或組織均發生結構上及實質上的重大變更，依最高法院88年度台上字第2170號判決、臺灣高等法院（下稱高等法院）102年度勞上字第25號、103年度勞上字第116號判決等意旨，雇主有權隨時調整部門或組織結構，以維持企業競爭力，故不論雇主營收多寡，又是否發生人員增減，均非業務性質變更之判斷基準，故被告營業額若干，是否新聘人員，與本件無關，不影響被告確實發生業務性質變更之事實，被告於敦化北路現址所額外承租的辦公室，都是被告暫為陶氏杜邦集團其他事業代行處理，其中14樓部分，是供未來分割之科迪華Corteva的農業科技事業使用，而17樓是作為容納陶氏分割至新杜邦的業務及環工事業部人員使用，而被告為因應經營高科技導向的特種商品事業所需，雖有新聘員工，惟依上開判決見解，仍構成業務性質變更。

㉒原告於離職前之直屬上司為杜邦集團設於香港之Rita Cheung，且被告公司企業傳播部門僅有原告一名員工，並無他人，為交接之便，故安排由Rita Cheung與原告交接，並無任何疑義，原告質疑被告捨近求遠由Rita與原告交接之正當性云云，顯然無稽。而原告並未依被告要求確實辦理及完成交接。被告因業務整併精簡，原告原先所處理之一般公關新聞事務，已由被告各事業群所屬之內部人員與資源各自處理，原告職位及其工作項目已不復存在，被告未來的公關新聞事務，因與下屬五大事業單位等獨特的精密科技與專業技術息息相關，故由各該事業單位利用內部原有人員及資源自行負責辦理，各該事業單位亦未招募公關新聞職缺，被告已不再有需要處理一般企業公關新聞事務之需求，原告先前所任企

業傳播人員職位已不復存在，確實有減少該職位之必要。原告雖稱被告裁撤企業傳播經理而改由香港杜邦公司企業傳播經理兼任云云，完全悖於事實，原告應負舉證責任，原告雖稱原證7可推論被告公司將企業傳播業務轉交予Rita Cheung云云，惟原證7根本無此文義，原告所述，顯與事證不符，實屬無端臆測。又原證7內容所示，Rita Cheung將領導之地區位於中國、日本、印度及韓國之企業傳播成員，唯獨沒有提及中華民國，且亦未記載被告公司有企業傳播部門或有任何負責主管或人，可證被告公司確實已經裁撤多年來僅原告一人之企業傳播部門之事實，且該內容所示，杜邦集團企業傳播業務之各該負責人員與所在區域，唯獨沒有提及我國，亦未記載被告公司有企業傳播部門或有任何負責主管或人員，可證被告公司企業傳播部門確實已經裁撤之事實，不再聘任任何企業傳播相關人員，與勞基法第11條第4款規定相符，原告所稱只是人員配置的變更云云，並非事實。另原告雖稱被告公司將企業傳播業務轉交各部門處理，故被告公司企業傳播業務並未變更或消滅，不符業務性質變更云云，惟依最高法院88年度台上字第2170號、103年度台上字第680號判決、高等法院102年度勞上字第25號、103年度勞上字第116號判決等意旨，雇主原有部門裁撤、精簡或整併，該遭裁撤、精簡或整併部門之原有業務由其他部門自辦或兼辦者，即符合業務性質變更，被告因五大事業單位各有特殊專業精密技術，故各單位以自有資源及人員自行處理產品推廣相關之傳播事務，與之前企業傳播部門之執掌及功能皆不盡相同，被告已無設置企業傳播部門及人員之必要，符合最高法院等前述裁判先例，原告所述，自不足採。

③至於原告稱被告應提出裁撤企業傳播部門之相關會議紀錄及簽呈、以及企業傳播業務移交予五大事業單位之組織圖表云云，惟原告所稱並非裁撤相關部門之法定必要流程或必備文件，被告內部亦無該等文件資料，且原告至今無法舉證被告仍有企業傳播部門，亦未能證明被告有聘請處理一般企業公

關事務之企業傳播員工，依原證9可知，被告107年1月31日終止函業已明白通知原告其職位已經不復存在，被告歷經企業組織整併精簡，自兩造間於107年6月30日終止僱傭關係至今已近10個月，被告確實沒有再行設置企業傳播部門，亦無任何負責一般企業公關事務之企業員工。

④被告為因應經營高科技導向的特種商品事業所需，雖有新聘員工，但幾乎均為各該高科技專業技術人員或業務人員，沒有符合原告資格條件的工作可供安置。而原告107年4月間請求被告協助企業內部轉職，被告於107年4月下旬至107年6月下旬期間至少以10封電子郵件隨時通知原告開放的新職位需求，另基於原告107年5月間向被告申請協助就業轉換服務，被告亦由107年5月7日起為原告延聘全球知名人才與職涯管理顧問公司為原告提供職涯轉換顧問服務，費用由被告全額支應，然因被告五大事業開出的新職位幾乎為研發人員或是業務人員，原告為記者出身，無高科技學經歷背景，亦無高科技產業銷售經歷，不具備新職位所需的資格條件，原告亦未曾向被告提出對於研發或業務相關職位之申請。

⑤關於人力資源協理（HR Director）職位部分：

⑴原告曾詢問被告開放求職申請的人力資源協理（HR Director）職位，被告並未隱匿該職缺，杜邦全球集團之開放職缺，素來是公開資訊，杜邦集團全球網站隨時對外公告各國家領域所開放的各式職缺，任何第三人均可查詢，至今仍是如此，原告任職被告處10餘年，對此自當知悉甚詳，且人資協理職位，係由其直屬上司即來自杜邦中國所開職位，並非由被告公司所開職位，故被告公司於原告107年4月25日電子郵件詢問當時並不知悉有此職位，且原告107年4月25日、5月8日郵件均誤稱為「人事經理」，被告經確認釐清後，隨即於5月10日郵件更正原告所為「人力資源協理」之誤解，而該職位係直接向杜邦大中華區負責，故杜邦大中華區係自行對外招募，並未透過被告安排招募，而人資協理職位所需資格條件，是杜邦中國所設定的，並非由被告設定，被證16係由

杜邦中國提供，被告再轉知原告，被告無權決定該職位所需資格條件，相關招聘程序亦由杜邦中國人資部門主導，且在中國進行，被告既不知悉究竟多少人應聘該職位，亦無權決定何人應受聘用，原告稱被告故意排擠原告云云，絕非事實。

㈡由於該職位係資深人資主管，須具備至少15年以上人資領域的工作履歷等資格，原告乃新聞傳播人員，從未擔任人資相關職位，原告亦於鈞院108年1月17日言詞辯論期日當庭自承其不具備被證16人力資源協理應有15年以上人力資源資歷之資格等語，原告不符該職務條件，亦無法透過訓練而符合資格。被告乃於107年5月14日以電子郵件回覆原告，其無法轉任人資主管職位：

㈠所謂「策略性人力資源管理」，又稱「戰略性人力資源管理」（Strategic HR Management），為人力資源及管理科系之專門學科，國內外均有諸多碩博士論文、學術文章與相關書籍，亦有在高科技業、金融業、公務體系等不同產業之實證分析與研究，原告至今從未證明其具有7年以上擔任策略性人力資源管理職位之能力與經歷，又人力資源協理必須具備7年以上管理領導具相當規模人資團隊之經驗，原告是公關傳播人員，不只未曾擔任人資工作，亦未管理領導人資團隊，原告並不符合該職位所定必要的能力與經歷。

㈡原證11及被證16明列人資協理所需之「主要責任及期待」（Key Responsibilities and Expectations）均為人力資源相關專業與技能，原告均未能證明其符合以下技能：「負責發展及執行關於『人才募集』、『薪酬福利』（C&B）、『人力發展』、『員工招募』及『員工關係』之臺灣人資策略，並符合公司指導方針及政策與原則…」；「以必備技能高度擔負國內人力資源團隊之發展；「確保陶氏/杜邦在組織、人員、人力資源程序等各方面均順利整合」；「監控人力資本管理流程…」；「指揮臺灣『強化領導力發展課程』（ALDP）及『關鍵人才』培育之發展活動」。

㈣原證11明示人資協理必須至少具有大學學歷（Bachelor's Degree），且至少有約略16年（± 16years）的人力資源相關工作經驗（Experienced），此與被證16所示「逾約15年人資領域之工作經驗」，二者間並無重大實質差異，最重要的是，原告先前擔任公關傳播工作，根本沒有人力資源的工作經驗，原告稱人力資源業務為其任職期間之核心工作項目，其具備人力資源工作經驗及年資，符合人資協理應徵資格云云，從未提出任何事證資料以明其實，原告所述，不足採信。

⑶原告稱被告公司先前人資主管程正盛、左智仁亦無15年人資經歷云云，惟程正盛早年雖曾擔任IT職務，但其升任人資主管前已具備10餘年之人資經歷，且其早已退休多年；而左智仁擔任二氧化鈦事業單位之人資主管，係因其負責二氧化鈦業務多年，熟悉二氧化鈦業務及人事之特殊性，況程、左二人擔任被告公司之人資職務，距今早已超過10餘年以上，與杜邦大中華區107年間開放之人力資源協理新職缺暨所要求之資格條件，均無法比附援引。

⑥綜上，被告於107年6月30日終止與原告間僱傭關係，符合勞基法第11條第4款規定，解僱合法。

㈡被告於107年7月18日，依工作規則第31條第4 、11款及勞基法第12條第1項第4、5 款規定終止兩造間僱傭關係，乃為合法：

①被告公司之工作規則第31條規定：「員工有下列事情且經查證屬實者，公司得不經預先告知終止僱用契約...4、損壞或侵佔公物、公款者。...11、其他違反法令、勞動契約、僱用契約或工作規則，情節重大者。」。而於107年6月20日即原告最後上班日，被告IT資訊部門人員上午聯繫原告，請求原告交接返還被告先前配發原告工作使用之筆記型電腦（下稱「系爭筆電」），原告請資訊人員稍後再來，資訊人員當日下午向原告取回系爭筆電，惟立即發現原告未經被告公司同意，擅自以專門抹除硬碟之工具程式，將該筆電為「低階

格式化」（並非單單「格式化」），復又使用其他軟體程式將內容均覆寫為0，所有軟體如Win7 OS等無法運作，檔案資料全數滅失，被告將系爭筆電送交外部廠商凌威科技，該外部廠商於107年7月17日完成檢測後，確認系爭筆電無法救回任何資料，並於「故障敘述」欄記載：「無法開機」、「經檢測結果發現SSD裡面只剩下一個partition的結構」、「其餘地方皆為寫0」，就算要救，也絕救不出任何資料出來。

②系爭筆電係被告公司提供予原告工作使用，該筆電、其內安裝之軟體程式，以及原告儲存於該筆電內與原告工作職務相關之全數文件檔案紀錄，均為被告公司之資產，原告未經被告公司同意，無權損毀被告公司資產，另系爭筆電係供原告工作使用，原告本不應以該筆電作個人私用，更不足以正當化原告將系爭筆電為低階格式化，並以0覆寫筆電之惡意違規行為，況原告雖任職被告公司十餘載，但被告公司約3年左右均會安排員工更換新的筆電，且原告離職當時使用之系爭筆電，才於1年多前換新，原告意指該筆電存放原告10餘年來之個人資料云云，顯非事實，益證原告毀損被告重要資產之惡意。

③原告前於被告處擔任企業傳播部（原名公共事務部）經理。關於企業傳播部所職司之公共事務（Public Affairs，縮寫為PA），被告公司伺服器設立「PA Folder」（下稱「PA資料夾」）的共享磁碟，保存全數業務文件檔案紀錄，原告身為企業傳播部經理，為企業傳播部門之最高管理者暨唯一人員，負有確保全數業務文件檔案紀錄皆應完整保存於PA資料夾之義務。107年6月20日被告IT資訊部門人員發現原告繳回的系爭筆電遭「低階格式化」（low-level formatting），該結果係由專門抹除硬碟之工具程式所造成，是一種不可逆之破壞，致全數軟體及檔案滅失，完全無法救回原儲存在內之任何資料，經回報，被告再檢視PA資料夾後，赫然發現PA資料夾內文件紀錄亦多所殘缺不齊，被告IT資訊部門嘗試回復PA資料夾，並設定回復107年5月28日當時之PA資料夾，雖

回復作業無法確實回復全部檔案資料，但被告更因此發現原告確實在107年5月28日後刪除PA資料夾項下重要之（次）子資料夾及相關文件檔案，如：PA資料夾項下之「Award」子資料夾，其下尚有「獎項列表」次子資料夾，「獎項列表」資料夾於原告離職時有5個檔案，而現該資料夾原本尚有被告杜邦集團我國之歷年得獎與認證紀錄彙整之「DuTai獲獎分類」及「DuTai獲獎列表」，卻遭刪除。PA資料夾項下，另有「Corporate Identity」（企業識別）子資料夾，經回復作業後，發現該子資料夾項下，原本尚有「PPT template」次子資料夾，但遭刪除。前述「Corporate Identity」子資料夾，其項下另有「Positioning」（定位）次子資料夾，其內於原告離職時有9個文件，經回復作業後，發現該資料夾原本尚有100年間儲存之另外6個文件，卻遭刪除，其中包括杜邦集團於全球推出「Global Collaboratory」（全球合作團隊），其相關文案之英文與中譯本及補充說明（footnote）。前述「Corporate Identity」子資料夾，其項下另有「Poster Template」次子資料夾，原告離職時，該資料夾內無任何檔案，經回復作業，發現該資料夾原本尚有標名為Poster.dot之Word文件，亦遭刪除。前述「Corporate Identity」子資料夾，其項下另有「Welcome to the Global Collaboratory」次子資料夾，原告離職時，該資料夾內無任何檔案，經回復作業，發現該資料夾原本尚有6個文件，均遭刪除。PA資料夾項下另有「Crisis」（危機處理）子資料夾，經回復作業，發現該資料夾內原本尚有取名為「Table Top Exercise」（桌聚演練）次子資料夾，但遭刪除，而「Crisis」子資料夾項下，原本亦應有「ImOKCARD_DCP」PDF檔案，亦遭刪除。PA資料夾項下另有「CSR」（企業社會責任）子資料夾，惟經回復作業，發現該子資料夾內原本尚有取名為「Proposal」（提案）之次子資料夾，但遭刪除。

④依被證37即杜邦全球網站所公告之「公司紀錄和資訊管理」CRIM政策，清楚規定包括被告在內之杜邦全球集團關係企業

各式文件資訊紀錄之保存年限。其中，針對企業傳播部門執掌之「危機訓練傳授」（Crisis Training Drills），檔案保存年限為10年，而「公司廣告」（Corporate Advertisements）、「公司政策及標準」（Corporate Po|icies & Standards）、與新聞公關稿發佈、企業動態發佈及公司演講與年報等紀錄有關之「公共事務檔案」（Public Affairs Records），必須永久保存，而內部發佈、業務通訊相關之「公共事務檔案」（Public Affairs Records），保存年限為50年。原告稱被告伺服器有容量管制，必須每年清除檔案，又其只需將文件傳送給主管Rita即可云云，毫無任何舉證或根據，且與前述杜邦CRIM文件保存政策完全抵觸，並非事實。作為杜邦全球集團關係企業之一員，被告員工必須定期參加杜邦核心價值訓練（core value training，下稱CVT），其中內容包括杜邦之「公司紀錄和資訊管理」（CRIM），原告於105年間亦簽到參加該訓練，杜邦核心價值訓練針對「紀錄和資訊管理」部分，強調「紀錄管理」（Record Management）的重要性，並明白要求：「所有由杜邦所建立或接獲的紀錄資訊…無論此類紀錄資訊的建立者或紀錄方式為何，都必須遵照杜邦公司紀錄和資訊管理（Corp orate Records & Information Management，CRIM）所明訂的政策、標準和程序，予以確認、分類、保留或棄置。」，且「每位員工有責任瞭解並貫徹執行CRIM政策」，關於「如何管理資訊」（How to Manage a Record）部分，舉例而言，「正式紀錄」（Official Records）定義為「紀錄的定稿版」，而「正式紀錄必須儲存於群組或團隊的資料庫、中央檔案區或是在伺服器的分享硬碟。」。原告辯稱其依CRIM政策及「Swing into Spring」（春季大掃除）將文件「棄置」，且無儲存相關文件資料之必要性云云，惟原告刪除PA資料夾之相關子資料夾與檔案，亦未將企業傳播部門業務文件之全部資料完整儲存於PA資料夾，甚且將企業傳播部門職司之文件資料擅自轉寄給自己的私人電子郵件信箱或搬移至來源不明之拆除

式硬碟，顯然違反前述CRIM政策，且與CRIM政策所規範之文件保存年限不符。原告所提「Swing into Spring」（春季大掃除）活動，該文件（即原證15）開宗名義即重申：「春季大掃除…給予員工一個機會去檢視其等之紙本及電子檔案，並使該等文件符合CRIM政策」，益證原告明知其負有遵循CRIM政策將文件檔案完整存檔之義務。又原告所提原證14、原證15，根本沒有規範原告可以「棄置」本案所涉相關文件檔案，更不足以正當化原告無端擅自刪除、未完整儲存、甚至擅自低階格式化系爭筆電致文件擋案無法回復之行為，原告所辯，確係臨訟卸責之詞，不足採信。而原告刪除PA資料違反CRIM政策，其中：原告並不否認其刪除PA資料夾項下「Award」子資料夾之下屬「獎項列表」次子資料夾之「DuTai獲獎分類」及「DuTai獲獎列表」兩文件，被告得獎與認證紀錄既然為企業傳播部門職司之業務，原告自有將全部檔案完整儲存於PA資料夾之義務，即便前開得獎與認證紀錄現已公布在被告公司網站，依據CRIM政策，該等紀錄屬於「企業動態發佈」（press release and stories）之「公共事務檔案」（Public Affairs Records），應永久保存，原告刪除該等檔案，明顯違反CRIM政策，CRIM政策並未免除資料經公開後即無保存之義務，況資料即便公開，公開資料可能隨時變動或移除，原告不得以公開資料為由，而脫免其應完整保存企業傳播部門掌管文件資料之義務；原告並不爭執其確實刪除「Corporate Identity」（企業識別）子資料夾下之「PPT template」（PPT範本）次子資料夾文件、「Positioning」（定位）次子資料夾下6個文案資料、「Poster Template」（海報範本）次子資料夾內文件、「Welcome to the Global Collaboratory」（歡迎來到全球合作團隊）次子資料夾內6個文件，原告稱「Positioning」（定位）資料夾下文案資料，為被告公司101年前尚未出售及分割相關業務前，由原告所製作之相關文案云云，惟該等於100年間儲存之文案資料，既為原告執行企業傳播部門經理職務所製作之文

件，屬「公共事務檔案」（Public Affairs Records），依CRIM政策，至少應保存50年，原告竟刪除之，顯違反CRIM政策，而前述文件不論是否如原告所稱業經被告公司公告停用，然原告並未舉證，原告仍有完整保存全數文件於PA資料夾之義務。「Welcome to the Global Collaboratory」（歡迎來到全球合作團隊）次子資料夾內之文件，既然為企業傳播部門業務相關之文件資料，依CRIM政策，至少應保存50年，不論是否如原告所稱業經被告公告停用，惟原告並未舉證，原告有完整保存之義務，原告竟刪除之，顯違反CRIM政策；原告既然自承被證30、31為其先前之工作底稿，完成翻譯後並上傳被告公司網站云云，依CRIM政策，應永久保存，不論全球杜邦是否停止該活動或相關內容已另有更新，然原告並未舉證，原告均應完整保存企業傳播部門全數文件於PA資料夾之義務，但原告竟刪除之，顯然違反CRIM政策；依CRIM政策，「Crisis」屬於「危機訓練傳授」（Crisis Training Drills）類型資料，檔案保存年限為10年，而「CSR」（企業社會責任），既為企業傳播部門之業務，文件保存年限至少50年，原告負有完整保存該等文件資料之義務，卻竟刪除之，明顯違反CRIM政策。

⑤原告雖稱員工以電子郵件所傳送或交換之文件檔案，被告伺服器均有備份云云，惟依被證43可知，被告全體員工所寄送或收取的所有電子郵件，除非另有相反的設定，該等郵件只會於杜邦系統伺服器中保存1年，被告公司提供員工作為工作使用之筆電內電子郵件軟體，均會顯示各員工所寄送或收取之每一封郵件1年保存期間之截止日，原告自當清楚知悉上情，卻仍為與事實不符之主張，實不可取。至被證40、41紀錄係於原告離職不久後所整理製作，並未與電子郵件保存期1年之杜邦政策相悖。

⑥原告身為企業傳播部門之最高負責人，且該部門僅有原告一人，原告本應負有完整備份保存該部門重要業務文件資料檔案之義務，然原告未完整留存各該檔案資訊，離職時其亦未

留存任何紙本紀錄，如：⑴依被證32及附件中，原告自承之22個獎項，甚至被告歷年來所獲得的各該獎項與認證，PA資料夾內卻沒有任何申請文件檔案或文書紀錄，原告亦無留存任何紙本。⑵企業傳播部負責公共事務，故對於國內外新聞媒體之掌握與維繫，本屬企業傳播部之責任與職掌，企業傳播部亦透過參與各式對外活動，維繫被告與國內重要企業客戶與政府機關之友好關係，企業傳播部之對外活動，相關費用均由被告支應，原告於其107年3月27日電子郵件亦述及：「透過企業傳播組織及領導計劃維繫數十個企業客戶-臺積電於公司治理論壇，豐田於綠色友善環境保護者，耐吉於DTIC新聞活動，臺達電子、欣興電子於職涯營隊，光寶科技於創新競爭，桃園縣政府於航空城建設…」，故原告確實負有為被告維繫重要企業合作夥伴及政府機關友好關係之責任，企業傳播部本應留存、更應隨時更新國內外新聞媒體與被告重要企業客戶與政府機關之完整聯繫資訊，然原告竟未留存國內外新聞媒體及被告企業合作夥伴暨政府機關之聯繫資訊，PA資料夾內不但毫無相關資料，留存任何紙本紀錄。⑶企業傳播部門主要職責之一，亦包括企業危機風險之預防與管理，故原告先前不但是被告內部企業危機管理團隊成員之一，也由其負責撰擬及隨時更新被告公司之「危機處理手冊」（DuPont Taiwan Crisis Management Handbook），然原告竟未完整保存被告之「危機管理手冊」，不論是原有之「Crisis」子資料夾、抑或是經回復作業後之該子資料夾，均無任何版本之「危機處理手冊」，也無國內危機管理成員之聯繫資訊，亦無留存任何紙本紀錄。為保持杜邦集團競爭力及全球競爭位置，杜邦集團自101年起即進行一連串全球事業轉型及分割整併，直至108年至今，企業集團之轉型整併仍在持續進行中，被告身為杜邦集團之一員，亦配合辦理轉型整併，因而被告之業務性質、營運作業、人員編制與組織架構各方面，均發生結構性與實質性的變更，被告相關企業轉型整併所牽涉之一連串記者會、公關媒體活動、重大新聞發

佈，新聞稿統籌製作、國內外新聞媒體聯繫、客戶及企業伙伴之公告通知、被告對內部同仁之公告通知等，均由企業傳播部負責，相關文書資料亦由企業傳播部負責繁體中文版本之製作，然PA資料夾竟無任何前述之文書資料，亦無任何紙本紀錄留存。

⑦原告未完整保存企業傳播部門業務之全數文件資料檔案，違反CRIM政策，其中：關於被告歷來得獎與認證之申請文書紀錄、國內外新聞媒體及企業合作夥伴之聯繫資訊、被告持續進行企業轉型與整併之新聞媒體事務等文書資訊，依CRIM政策，前述文件檔案屬於公共事務檔案（Public Affairs Records），至少應保存50年，惟原告根本未完整儲存前述文件資料檔案，PA資料夾付之闕如，原告顯違反CRIM政策；關於被告公司之危機管理手冊及成員聯繫資訊等資料、依CRIM政策，該等文件保存年限為10年，原告未完整儲存前述文件資料檔案，PA資料夾無前述文件之存檔，原告顯違反CRIM政策。

⑧原告所稱原證6可證明其於107年6月15日將企業傳播業務移交予香港之Rita Cheung云云，並非事實，依原證6首頁，Rita Cheung係向原告表示：「請妳提供妳打算移交給我的文件種類『清單』」，顯見原證6係請求原告提出待移交文件之「種類清單」，而非移交之文件；原證6第2頁，原告於其107年6月15日11:00am電子郵件向Rita Cheung表示：「於杜邦臺灣，我們會保存所有的文件於伺服器中，名為PA。你將會在有組織的系統中找到所有經完好儲存的文件。」且原告自稱：「對於2018年前半年，本人工作紀錄如下。並無任何正在進行的計劃需要移交。」。因此，原告係於郵件中自稱其已將所有文件儲存於PA資料夾中，且沒有正在進行的計劃需要移交云云，原告並未實際與Rita Cheung交接各該文件或計劃，且前述郵件無法證明原告業已與Rita Cheung完成交接；原證6第3頁下方第二封郵件，即原告107年6月20日11:43am電子郵件，係由原告自己對於該日稍早會議所作之會

議摘要，並無法證明與事實相同，其中第1、2點只是重申原告自稱已將檔案完整儲存在公司檔案夾中，且沒有需要移交之計劃云云，不足以證明原告業已完成交接，而該郵件第5點所述原告係非法資遣云云，並非被告公司或其他與會人員之發言內容，僅原告自抒己見，益證該郵件不足以證明該會議之實況與結論。另原告稱其離職後Rita Cheung曾自香港來臺處理被告之企業傳播相關業務云云，亦非事實，原告離職後，Rita Cheung僅來臺乙次，其來臺目的正是因為原告未如實交接，被告公司發現PA資料夾項下之（子）資料夾與檔案遺漏不全，亦無相關紙本紀錄留存，且系爭筆電內全數檔案盡失，故被告公司要求Rita Cheung來臺確認釐清。

⑨原告稱被告IT人員告知筆電格式化後並無影響云云，惟被告IT人員從未告知原告上情，且原告自稱「IT人員要求原告使用另一部電腦，並輸入原告之帳號及密碼，接著IT人員亦輸入其自設之密碼」云云，並非實情，更不可能因此發生「自此原告於被告公司帳號內之所有資料，即已再次確認完全交付予被告之IT人員」之結果，原告所述，與事實大相逕庭，皆為臨訟卸責之辭，實不可取。

⑩依被證40即被告公司保存的電磁紀錄，原告未經被告同意，竟於任職被告期間，使用系爭筆電，經常性將原告之公司電子郵件帳號內之郵件及該郵件所附文件檔案紀錄，轉寄至自己私人信箱，如：107年6月1日10:31:25am，原告從其公司電子郵件轉寄主旨為「Organization Announcement: Johnat han Lai」郵件至自己私人信箱；107年6月11、13日，原告共轉寄8封主旨為「台灣杜邦50週年慶晚宴相關照片下載處」電子郵件，該等郵件其中有4封檢附「台灣杜邦50週年慶晚宴相關照片下載處」的郵件（msg格式）檔案，亦另有4封有png檔或pjg檔格式儲存之圖片檔案。又107年3月23日11:58:28am，原告使用系爭筆電，將原告之公司電子郵件帳號內之主旨為「陶氏電子材料第四期擴場剪綵典禮」之4封郵件轉寄他人，該等郵件分別檢附與陶氏電子材料第

四期擴廠剪綵典禮相關之郵件（msg格式檔）、word文件檀（.docx）或pdf檔案。再依被證41可知，原告亦將系爭筆電內因執行被告公司企業傳播作業所製作、處理或經辦之文件資料檔案，搬移至來源不明之移除式硬碟，如：107年5月8日，原告將大量存放於系爭筆電之相關活動照片及被告公司得獎系列照片檀案，包括：「Taoyuan Aerotr opolis」（桃園航空城）、「AmCham Go Green Forum」（美橋商會綠化論壇）、「low carbon library」（低碳收藏庫）、「FT-Standard Chartered Taiwan Businesses Award」（Financial Times金融時報-渣打臺灣企業獎）、「IPO Award」獎活動照片、102年天下雜誌對被告所頒「臺灣最佳聲望標竿企業獎」活動照片、「技術加值伙伴獎」活動照片等，搬移至來源不明之移除式硬碟；107年6月12日，原告將系爭筆電內之「企業的社會責任與贊助理念」、「職場人際關係」、「corp cri sis & issue managem ent」（公司危機及爭議處理）、「c orp sponsorship」（公司贊助）」、「CSR report」（企業社會責任Corporate Social Responsibility報告）之PPT簡報檔或word文件檔，搬移至來源不明之移除式硬碟。原告所為上述將其執行企業傳播人員工作範圍內、且屬於被告資產之電子郵件及其附件、及相關文件、簡報、活動照片等紀錄，並無任何檔案儲存在被告公司之PA資料夾內，原告亦未將上述任一檔案以紙本或其他方式留存或提供給被告。不論原告離職當時的PA資料夾，或是被告透過委外廠商嘗試復原的PA資料夾（至107年5月28日當時），均沒有上述任一檔案。

⑪原告擅自將屬於被告資產之文件檔案以電子郵件轉寄自己私人信箱，又或搬移至來源不明之拆除式硬碟，前述文件檔案，於PA資料夾內付之闕如，原告顯然違反CRIM政策，其中：原告作為被告公司企業傳播部門經理，關於「杜邦50周年慶晚宴活動」、「陶氏電子材料第4期擴廠剪綵活動」、被告公司得獎系列活動照片（包括桃園航空城、美僑商會、低碳

收藏庫、渣打臺灣企業獎等等），不但為企業傳播部門之業務，前開活動均涉及被告公司對外商業形象與商譽之維護與提升，即與企業傳播部門有關業務，原告均應完整保存相關活動之事前、活動期間與期後結案之全數文件資料，且依CRIM政策，該等文件資料檔案屬於「公共事務樓案」（Public Affairs Records），至少應保存50年，原告竟未保存於PA資料夾下，顯違反CRIM政策，原告並未舉證其所稱董事長秘書應負責處理「杜邦50周年慶晚宴活動照月」存檔云云，董事長秘書又非企業傳播部門人員，原告所述，顯然不實，而原告既自承將系爭筆電內影片與照片等檔案傳輸予外包廠商編輯製作「杜邦50周年慶活動」，該等影片與照片等檔案自屬被告公司資產，且應依CRIM政策儲存在PA資料夾中，PA資料夾竟未見該活動任何文件檔案，原告顯然違反CRIM政策所定文件保存義務，另即便「陶氏電子材料第4期擴廠剪綵活動」，尚有與電子成像事業部合辦，然原告並未舉證，而原告作為企業傳播部門之經理，且將該活動相關文件轉寄苗栗縣政府機關，原告自有將該文件保存之義務；原告並未舉證所稱其搬移至拆除式硬碟之資訊為自己應邀到外面演講之資料云云，原告演講主題既然為「企業的社會責任與贊助理念」、「職場人際關係」等，原告顯係以被告公司企業傳播部門經理之身分對外演講，則原告不但應事前向被告公司報備，相關演講資料亦應屬於被告公司資產，故原告未將屬於被告公司資產之演講文件檔案儲存在PA資料夾中，亦違CRIM政策。

⑫綜上，原告造成被告無法以金錢衡量及無法回復之損害，且被告將系爭筆電送交外部廠商進行修復，亦另有支付廠商3,000元檢測費用，均應歸責於原告，原告嚴重違反被告工作規則第31條第4、11款及勞基法第12條第1項第4、5款規定，故被告於107年7月18日依被告工作規則及勞基法再次終止與原告間僱傭關係，一切合法。

㈢依被證33原告於其臉書帳戶（原告帳戶名稱為「Yunyi Wang

」）之貼文，原告自被告處離職後，早已另謀他職，且原告亦自承其自107年9月20日起任職承鋆生醫股份有限公司（下稱承鋆公司），兩造間僱傭關係業因原告至他處任職該日而當然終止，原告不但無權為本件請求，且本件訴訟已無實益，應予駁回。原告自稱其任職於承鋆公司月薪資80,000元云云，並無提出任何證據。且兩造僱傭關係終止日訂於000年0月00日生效，為便於原告謀職，被告同意原告於107年6月20日後無須上班，被告仍支付原告該日後至終止日前全額薪資，原告107年6月離職當時每月薪資為328,857元，被告除支付原告法定資遣費5,456,484元、預告期間薪資328,857元外，更給予額外優渥之員工離職福利金（針對原告於被告處已連續任職滿5年，且於原告離開被告公司時的實際年齡加計原告於被告公司處任職之總工作年數之加總不少於「36」，即已符合被告公司提供「員工離職福利金」予員工之要件）4,561,232元，總額共10,346,573元，經原告書面確認收訖，原告於本件訴訟期間根本沒有另為謀職以維生計之迫切需要。縱認被告解僱不合法，依民法第487條但書規定，原告自107年9月20日任職於承鋆公司，其所得之報酬自應予扣除之。

㈣聲明：1.原告之訴駁回。2.被告若受不利判決，請准宣告被告供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

1.原告自92年7月10日起即受僱於被告公司，擔任企業傳播部（原名公共事業部）經理，被告於107年1月31日通知原告，依勞基法第11條第4款規定資遣原告，兩造間之勞動契約將於同年6月30日終止，並於107年6月20日通知原告自當日起即無需繼續上班。原告於離職前月薪資為328,857元。

2.被告離職時已支付原告資遣費5,456,484元、薪資328,857元，及員工離職福利金4,561,232元，總額共10,346,573元，有確認書在卷可按（見本院卷第177頁）。

3.原告於離職交接（107年6月20日）前將被告公司所發給之系

爭筆電為低階格式化，並有系爭筆電照片、檢測報告可查（見本院卷第179-185、299頁）。

4.被告於107年7月18日依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定，通知原告終止勞動契約，原告於同日收受該信函，有存證信函及回執在卷可稽（見本院卷第187-192頁）。

5.原告確有刪除PA資料夾中，被告公司歷年得獎與認證紀錄彙整之「DuTai獲獎分類」及「DuTai獲獎列表」資料、企業識別（Corpor ate Identity Folder）資料夾下層之PPT template次子資料夾、企業定位（Positioning）檔案、海報範例（Poster template）資料、歡迎來到全球合作（Welcome to the Global Collabor atory）資料、被證30、31之資料、企業社會責任（CSR folder）資料夾下層之次子資料夾提案（Proposal）（見原告民事準備書狀二，本院卷第369-373頁）。

6.原告將被證40所列電子郵件轉至原告私人或其他私人信箱（見本院卷第526頁）。

7.原告於107年9月20日起至108年4月30日止任職承鋆公司，計共受領薪資1,332,538元，有承鋆公司回函可稽（見本院卷第575-577頁）。

四、本院判斷：

原告主張被告終止契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在，原告得依兩造間之僱傭契約、民法第487條規定，請求被告自107年7月起按月發給工資等語，被告則否認之，並執上詞置辯。是本件所應究者為：㈠被告終止兩造間勞動契約，是否合法？㈡如否，原告依兩造間勞動契約關係、民法第487條規定請求被告給付自107年7月起至復職日止之每月薪資328,857元、及自107年7月起至復職日止之每年6月、12月之經常性獎金各328,857元，有無理由？茲分論如下：

㈠被告終止兩造間勞動契約，是否合法？

①被告於107年1月31日先以公司業務性質變更，無適當工作可供安置為由，依勞基法第11條第4款規定，預告原告於107年

6月30日終止勞動契約；嗣於107年7月18日再以原告違反工作規則情節重大，以及故意損耗雇主所有物品等，而依勞基法第12條第1項第4款及第5款規定，不經預告通知原告終止勞動契約，為兩造所不爭執。原告稱：依實務之見解，勞基法第11條雖規定雇主之法定終止勞動契約事由，然為保障經濟及地位居於弱勢的勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，應認雇主在通知解僱勞工時，除有明確告知解僱勞工事由之義務外，不得於事後隨意改列或增列其解僱事由，否則將有悖公平誠信原則，因此被告於通知資遣原告後，應不得再隨意變更或增列其解僱事由等語。按最高法院固有「勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張。」（最高法院95年度台上字第2720號）之裁判先例。然，若勞方在雇主預告之特定終止日期前，另有新生之雇主得不經預告終止之情事發生時，例如勞方於雇主預告之終止日前，故意對雇主實施暴行；故意曠職3日；故意損壞雇主之機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害之情形等情形時，雇主另依勞基法第12條第1項規定對勞方為終止契約表示，自非前揭裁判先例所指之「隨意改列其解僱事由」之情形，雇主再為終止並於訴訟上主張，難謂有何違反保護勞工意旨之可言，應非法所不許。惟如雇主第一次之終止合法，而生終止契約之效力時，雇主自無從對已合法終止之勞動契約再為第二次終止，則雇主之第二次終止行為當然不能生終止契約之效力，自不待言。是本件首應審究者為被告於107年1月31日預告原告於107年6月30日終止僱傭契約是否合法。經查：

1. 按非有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條

第4款定有明文。是雇主依該款規定終止勞動契約時，除應遵守同法第16條之預告期間規定外，必須符合業務性質變更，有減少勞工之必要，且無適當工作可供安置勞工，始可合法終止勞動契約。又所謂業務性質變更，就雇主所營事業項目變更固屬之；就經營事業之技術、手段、方式有所變更，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異亦屬之（最高法院98年度台上字第1821號判決參照），即除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、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。故雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異，均屬業務變更性質之範疇。而勞基法第11條第4款之「業務性質變更」與同條第2款之「業務緊縮」不同，所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一段期間營運不佳，生產量、銷售量明顯減少，或營業收入長期遞減，其整體業務應予縮減而言。是雇主之業務性質有無變更，與雇主之營收多寡，人員有無增減，業務有無擴張等並無相關。因此，原告稱被告公司將與陶氏公司合併，其人事、業務、辦公場所均有擴張，顯無實質變更業務性質云云，核係將「業務性質變更」與「業務緊縮」混淆，自無可取。又，業務性質應否變更、應如何變更，涉及企業競爭力及經營決策之判斷，基於企業經營權自主原則，自應尊重雇主之組織決策自由，綜合考量市場條件，在文義涵蓋之範圍內，依個案事實從寬認定。然，以業務性質變更而預告終止勞動契約，其本質乃雇主基於經濟性事由為解僱原因，勞工本身並無可歸責之過失。且勞工與雇主間存有人格上、經濟上及組織上之從屬性，終止勞動契約之權利又屬形成權之一種，於雇主行使時即發生形成之效力，不必取得勞工同意，將使勞工喪失既有工作，嚴重影響勞工生計。準此，雇主依勞基法第11條第4款終止勞動契約時，須以有減少勞工之必

要，又無適當工作可供安置為條件。亦即在判斷有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之要件時，應審酌雇主以業務性質變更事由所為之解僱決定，是否具有正當性，及有無善盡安置前置義務而符合解僱最後手段性原則。

2.被告公司有無業務性質變更，而有減少勞工之必要？

⑴被告抗辯：原告原任職之企業傳播部之員工本僅有原告一人，其原先所負責處理之工作為一般公關新聞事務。而，被告公司原隸屬於美商杜邦公司，自101年起歷經多次整併精簡，包括102年完成出售高性能塗料事業，104年分割出售高性能化學事業，且為配合陶氏杜邦於106年完成化工產業史上最大合併案伴隨而來之集團企業及業務整併，被告於同年106年出售農作物保護部門之部分業務，再於107年依照企業併購法分割農業科技事業部，並移轉農作物保護、先鋒種子業務及龍潭廠與出售工業包裝塑料業務，各事業設備資源及人員均發生大幅變化，調整流動，至今國內整併作業尚在進行中。杜邦公司與被告皆由原先之農業化工產業定位，轉型至高科技導向之特種材料相關事業，包括五大事業單位：電子成像、工業生物科技、營養及健康、安全防護與建築、及交通與先進塑料等，被告公司與全球關係企業近年來發生之企業整併精簡，不但官網上隨時發佈新聞稿，國內外媒體亦爭相大幅報導，為國內外眾所周知之公開事實，確實已發生重大業務性質變更情事，依被告公司近年來經過前述多次大型整併後之最新公司組織架構圖，可清楚得知目前被告公司現正經營之業務內容，包含被告（杜邦公司）的原業務範圍僅剩40%，60%係由陶氏公司（Dow）帶進35%業務、由丹尼斯克公司（Danisco）帶進20%業務、由美商富美實公司（FMC）帶進5%業務，被告公司業務性質發生如此本質上的大變動，被告不論業務、營運或組織均發生結構上及實質上的重大變更被告因業務整併精簡。原告原先所處理之一般公關新聞事務，改由被告各事業群所屬之內部人員與資源各自處理，原告職位及其工作項目已不復存在。被告未來的公關新聞事務

，因與下屬五大事業單位等獨特的精密科技與專業技術息息相關，改由各該事業單位利用內部原有人員及資源自行負責辦理。各該事業單位亦未招募公關新聞職缺，被告已不再有需要處理一般企業公關新聞事務之需求等情，業據提出101年8月30日路透社新聞報導、被告公司102年業務組織整併圖示、104年業務組織整併圖示、經濟部投資審議委員會103年10月24日函、美商科慕公司104年7月1日新聞發佈、陶氏杜邦106年9月1日新聞發佈中文及英文版、財經新報106年9月4日新聞報導、鉅亨網106年6月16日「化工巨無霸誕生：陶氏化學、杜邦合併案獲准通過」新聞報導：陶氏杜邦維基百科報導、新浪財經106年9月4日「陶氏杜邦正式合併這些事你該知道」新聞報導、陶氏杜邦106年11月1日新聞報佈、被告公司107年業務組織整併圖示、經濟部投資審議委員會107年10月4日函、被告公司107年8月10日對全體員工的電子郵件、被告公司106年9月1日新聞發佈、陶氏杜邦對於特種商品部門之網頁資料、被告公司業務組織架構前後比較圖示等證據為證（見本院卷第79-147頁）。原告就被告公司之前述整併歷程，並無爭執。是承前揭規定及說明，基於企業經營權自主，並尊重雇主之組織決策自由，依個案事實從寬認定原則，認被告稱該公司有業務性質變更，且有減少勞工之必要等語，堪認有據。

⑵原告雖稱：原告先前所負責之企業傳播業務，已分別交由被告公司五大事業之部分人員與內部資源自行處理，就被告之企業傳播業務而言，企業傳播業務仍然存在，且有交由香港杜邦公司企業傳播部經理Rita Cheung兼任之情等語。惟查，被告公司之企業傳播業務需求固仍存在，但該相關之業務，是要由被告公司之五大事業之內部人員自行負責處理，或另獨立設置一個企業傳播部，來統合處理五大事業之所有企業傳播業務，或者是否將本國地區之企業傳播業務，由其他地區如原告所指之香港杜邦公司企業傳播部經理RitaCheung兼任，而不另設置等等，均屬前述企業經營權自主，雇主之

組織決策自由之範疇，法院應予尊重，自難以被告決定取消原先獨立設置一個僅原告一名員工之企業傳播部，而改由被告公司之五大事業之內部人員自行負責處理，即否定被告公司有業務性質變更，及減少勞工必要之情。

⑶至於原告請求命被告提出裁撤企業傳播部門之相關會議紀錄及簽呈、以及企業傳播業務移交予五大事業單位之組織圖表，以查明被告變動企業傳播業務之過程是否符合勞基法規定等語，惟承前述，是否裁撤某特定部門或組織，屬於企業經營權自主之範疇，法院應予尊重，而原告並未舉證證明被告公司於107年6月30日與原告終止勞動契約後，被告公司仍有原告原先任職之企業傳播部門，亦未證明被告之五大事業單位，有新聘請處理一般企業公關事務之企業傳播員工之情形，是原告請求命被告提出上開資料，核無調查之必要。

3.被告公司是否善盡安置前置義務而符合解僱最後手段性原則？

⑴被告抗辯：因前述之業務性質變更，原告原先所處理之一般公關新聞事務，改由被告各事業群所屬之內部人員與資源各自處理，原告職位及其工作項目已不復存在。又，被告為因應經營高科技導向的特種商品事業所需，雖有新聘員工，但幾乎均為各該高科技專業技術人員或業務人員，沒有符合原告資格條件的工作可供安置。被告於預告終止日前之4月下旬至6月下旬，至少以10封電子郵件通知原告開放的新職位需求。於107年5月間原告向被告申請協助就業轉換服務，被告亦自107年5月7日起，由被告付費，為原告延聘全球知名人才與職涯管理顧問公司為原告提供職涯轉換顧問服務等語，亦據提出電子郵件、原告填具之「職業轉換服務確認表」、睿仕管理顧問公司對原告所提供職涯轉換服務之結果報告等為證（見本院卷第149-172頁）。而原告亦未提出任何證據證明解僱原告之後，被告公司或其集團其他子公司有新聘任何與原告原先負責之企業傳播業務相關之人員情形，是被告抗辯：該公司已善盡安置前置義務而符合解僱最後手段性

原則等語，亦非無可取。

⑵原告雖稱：被告所提供的職缺均為理工科技類及銷售業務，卻隱瞞人事主管職缺，經其於107年4月25月自行發現，並主動提出申請面試之機會，復以原告條件不符，而拒絕原告之請求，顯係故意排擠原告等語，被告固不爭執原告有向其提出上開職缺，及請求面試等情，惟抗辯：被告嗣為原告進行查證，得知該職務是杜邦大中華區對外招募，並未透過被告安排招募，所招募之人員為「人資協理」，非「人事經理」，該職位之資格條件為15年人資主管資歷，但原告為記者出身，並無人資主管資歷，乃轉知原告該職位係資深人資主管，其資格不符等節，亦據提出人力資源協理資格條件、被告於107年5月14日予原告之電子郵件為證（見本院卷第173-175頁）。原告並無擔任人資主管15年之資歷，為原告所是認（見本院卷第301頁），是被告雖未主動告知原告有上述「人資協理」職缺，但原告既不符該職缺所須之條件，且被告公司在原告提出後，即為其查證並回覆，難認被告公司有何隱匿職缺，而故意排擠原告之情。

⑶原告雖另稱：被告公司過去亦曾有2名無15年人資主管資歷之人員擔任人資主管之先例等語。惟縱有其情，各該人員均已退休多年，而一般公司在不同時間，基於不同要求，而對新聘人員之資格條件設定不同，並非罕見，是被告公司過去招募該2名人資主管時所要求之條件，與此次杜邦大中華區107年間招募人資協理時所要求之條件縱有不同，亦難據此認被告公司係故意排擠原告，而設定上述條件。又上開「人資協理」職缺與原告原先任職之工作性質並不相同，且原告復有資格不符條件之情形，被告自無優先調動原告任該新職務之義務，是負責招募之杜邦大中華區最後決定聘僱他人，而未接受原告之應聘要求，亦難據此謂被告有何未盡安置前置義務。至於原告請求命被告提出新任人資主管許曉筠的應聘面試過程、歷次面試時間與地點，及其個人資歷背景等語，惟人資協理工作性質，與原告原先之企業傳播工作並不相

同，所須人員之資格條件，亦不相同，杜邦大中華區為何最後決定聘僱許曉筠任人資協理，與被告依上開規定終止勞動契約，是否已盡安置前置義務間無關，是其請求調查上述資料，並無調查之必要。

4.從而，被告抗援引上開規定終止兩造間之勞動契約關係，堪認正當，兩造間之契約關係已於107年6月30日合法終止。

㈡被告於107年7月18日不經預告通知原告終止勞動契約，是否合法？

1.按勞工有違反工作規則，情節重大者；或有故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者，雇主得不經預告終止勞動契約，勞基法第14條第1項、第4款、第5款亦有明定。又按「員工有下列事情且經查證屬實者，公司得不經預先告知終止僱用契約...4、損壞或侵佔公物、公款者。...11、其他違反法令、勞動契約、僱用契約或工作規則，情節重大者。」，被告之工作規則第31條第4、第11款亦有明定（見本院卷第207頁）。

2.被告抗辯：原告於107年6月20日最後上班日，經被告IT資訊部門人員上午通知原告交接返還被告先前配發原告工作使用之系爭筆電，資訊人員當日下午向原告取回系爭筆電，即發現原告未經被告公司同意，擅自以專門抹除硬碟之工具程式，將該筆電為「低階格式化」（並非單單「格式化」），復又使用其他軟體程式將內容均覆寫為0，所有軟體如Win7 OS等無法運作，檔案資料全數滅失，被告將系爭筆電送交外部廠商凌威科技，該外部廠商於107年7月17日完成檢測後，確認系爭筆電無法救回任何資料，並於「故障敘述」欄記載：「無法開機」、「經檢測結果發現SSD裡面只剩下一個partition的結構」、「其餘地方皆為寫0」，且就算要救，也絕救不出任何資料出來等情，業據提出系爭筆電開機畫面彩色照片、凌威科技硬碟檢測報告及附件為證（見本院卷第179-185頁），並為原告所是認（見本院卷第299頁）。又被告為

此將系爭筆電送交外部廠商進行修復，而另支出廠商3,000元之檢測費用等情，亦據提出統一發票為證（見本院卷第517頁），是被告稱原告於預定契約終止日前，有故意損壞被告所有之系爭筆電內資料，並致其受有損害等語，堪認屬實。

3.原告雖稱：其因將個人之銀行帳戶、密碼、GOOGLE、FB、EMAI、LINE、YAHOO...等網路上之重要帳戶與密碼，及其他個人資料等與公司無關之檔案存於系爭筆電，為保護個人資料，將系爭筆電，進行前述格式化，且被告尚得從公司公用伺服器中取得備份，並無損害云云。惟系爭筆電係被告公司提供予原告工作使用，該筆電其內安裝之軟體程式，以及原告儲存於該筆電內與原告工作職務相關之全數文件檔案紀錄，均為被告公司之資產，原告未經被告公司同意，無權損毀被告公司資產，原告亦不應以該筆電作個人私用，更不足以正當化原告將系爭筆電為低階格式化，並以0覆寫筆電之惡意違規行為。又被告是否尚得從公司公用伺服器取得備份以謀補救，亦無足否認原告損毀系爭筆電話檔案紀錄，以及被告須另以其他費用及人力進行修復或查找公用伺服器內之備份紀錄之本無須支出之費用及時間成本所受之損害，原告上述所述核無可取。

4.原告另稱：於移交當時，被告公司之IT人員曾告知將系爭筆電格式化後並無影響，僅需多做一個重灌軟體之動作而已云云。但為被告否認，而原告原雖請傳喚證人Kevin Chen及Rex Wong，嗣已捨棄傳喚（見本院卷第422頁），而原告復未提出其他證據證明，空言主張，自無可採。

5.末查，被告於107年6月20日下午發現該情後，即於107年7月18日以存證信函通知原告依勞基法第14條第1項第4款、第5款規定終止勞動契約，有存信證函在卷可查，核亦在勞基法第14條第2項所定之30日除斥期間內。被告之終止行為合於上開規定，而雖非無據，惟兩造間之勞動契約，既已由被告於107年6月30日合法終止，業經審認如前，被告縱於被告所

預告之終止日前，另有此一新生而得不經預告終止勞動契約之權利，但被告之第二次通知終止之時間，係在107年6月30日合法終止之後，自無法對已經合法終止之勞動契約為第二次終止，是被告於107年7月18日所為之終止通知，自不能生終止契約之效力。

㈢綜合上述，被告辯稱因被告公司之業務性質變更，而無適當工作安置原告，依勞基法第11條第4款規定，於107年1月31日預告原告於107年6月30日終止僱傭契約，於法並無不合。原告主張：被告終止契約不合法等語，難認可採。

㈣被告於107年6月30日依勞動基準法第11條第4款規定向原告表示終止僱傭契約，既無不合，則兩造間之僱傭關係已因被告終止契約而消滅。從而，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，以及依僱傭契約、民法第487條規定，請求被告自107年7月起至復職日止之每月給付薪資328,857元、及自107年7月起至復職日止之每年6月、12月之給付經常性獎金各328,857元，即乏所據，為無理由。

五、綜合上述，本件原告以被告終止勞動契約不合法為由，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間之僱傭契約、民法第487條規定，請求被告自107年7月起至復職日止之每月給付薪資328,857元、及各自每月26日起至清償日止按年利率5%計算之利息、暨自107年7月起至復職日止之每年6月、12月之給付經常性獎金各328,857元，及各自6月26日、12月26日起至清償日止按年利率5%計算之利息，均無理由，應予駁回，其假執行之聲請因訴之駁回而失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、所提證據及證據之聲明，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　15　　日

勞工法庭　法　官　李桂英

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　　7　　月　　15　　日

書記官　郭書妤