臺灣高等法院高雄分院民事判決

115年度勞上字第11號

上　訴　人　陳芸茜

訴訟代理人　陳宏義律師

被 上訴 人　台灣自來水股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李嘉榮

訴訟代理人　蔡尚宏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年12月30日臺灣高雄地方法院114年度勞訴字第105號第一審判決提起上訴，本院於115年8月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊受僱於被上訴人任第七區管理處營運士（下稱七區管理處），每月薪資新臺幣（下同）5萬元。詎伊遭被上訴人誆騙，被迫於民國113年10月15日申請退休，被上訴人並於113年10月18日核定伊於113年11月1日退休。伊發現被騙後，即於113年11月6日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，以撤銷退休申請之意思表示，兩造嗣於113年11月20日調解成立，惟上述調解不合法應為無效，伊並已於114年11月18日撤銷之，為此，爰依兩造勞動契約及民法第88條、第92條、第487條規定，聲明求為判命：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應自113年11月1日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人5萬元。㈢上開第㈡項部分，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人因無法勝任工作，七區管理處於113年10月11日召開考核委員會，經出席委員表決決議擬終止與上訴人間之勞動契約，惟上訴人已符合自願退休條件，上訴

人遂於113年10月15日提出113年11月1日自願退休之申請，兩造勞動契約業於113年11月1日因上訴人退休而終止。系爭調解僅為確認性質，伊同意發給非自願離職書亦無不法。上訴人既於系爭調解放棄恢復僱傭關係之訴求，其提起本件訴訟自無理由等語為辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上訴人應自113年11月1日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人5萬元。㈣上開第㈢項部分，請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：如主文所示。

四、兩造不爭執事項：

㈠上訴人自88年7月28日起在七區管理處擔任臨時工，之後轉任營運士，並繼續任職至113年10月31日，當時上訴人月薪為5萬元。

㈡七區管理處於113年10月11日召開考核委員會，經出席委員表決決議上訴人不能勝任工作，擬終止與上訴人間之勞動契約，惟因上訴人已符合自願退休條件，上訴人遂於113年10月15日提出於113年11月1日自願退休之申請，經被上訴人核准後，給付退休金2,168,924元予上訴人。

㈢嗣上訴人於113年11月6日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，經兩造於113年11月20日成立勞資爭議調解。

㈣被上訴人於114年1月15日曾匯款27,240元之績效獎金、於114年2月13日匯款7,260元之全勤獎金、於114年6月13日匯款97,812元之績效獎金至上訴人之合作金庫帳戶。

五、本件爭點：上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，被上訴人應自113年11月1日起至上訴人復職之日起，按月給付上訴人每月5萬元，有無理由？

六、經查：

㈠查七區管理處於113年10月11日召開113年第8次考核委員會會議，案由為：「有關高雄給水廠營運士陳芸茜對於所擔任之工作不能勝任，擬辦理資遣一案，提請審議」，嗣經討論

後，最終決議：「本處近2年已多次給予輔導、調整職務及行政懲處，亦曾尋求陳士(即本件上訴人)家屬、醫療資源或報警送醫協助，惟陳士均不願配合且無法正常工作，確實不能勝任工作。經出席9位委員(不含主席)不記名投票表決，終止勞動契約7票及無意見2票，爰依相關規定終止高雄給水廠營運士陳芸茜勞動契約」等語，有該次會議之會議紀錄可憑(參原審卷第110頁至第111頁)，堪認被上訴人原已擬終止兩造間之勞動契約關係，僅因上訴人已符合請領退休金之資格，故上訴人轉而申請退休並經被上訴人核准，有上訴人之簽呈及七區管理處113年10月18日台水七人字第1130024373號函文等在卷可稽(見原審卷第89-90頁、第243頁)，並為兩造所不爭。

㈡上訴人雖主張其係遭誆騙被迫申請退休，兩造間僱傭關係仍存在，惟為被上訴人否認，查：

1.按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約；和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所明訂權利之效力，民法第736條、第737條分別定有明文。次按勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約，勞資爭議處理法第23條亦有明定。故經勞資爭議成立之調解，其性質應解為和解契約。如和解契約已合法成立，當事人即均應受該契約之拘束，不得事後翻異，亦不得就和解前已讓步之法律關係再行主張，更不得行使已拋棄之權利。

2.查上訴人於退休後之113年11月6日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係、發給非自願離職證明書（見原審卷80頁）。嗣兩造於同年月20日到場進行調解，上訴人主張請求恢復僱傭關係或發給非自願離職證明書，被上訴人則同意開立非自願離職證明書。經協商後，兩造最終達成爭議調解，上訴人放棄恢復僱傭關係訴求，由被上訴人開立非自願離職證明書予上訴人，兩造依勞動基準法第11條第1項第5款於113年10月31日終止勞動契約，被上訴人須於調

解成立當日起3日內檢附調解紀錄及雇主資遣員工通報名冊向高雄市政府勞工局及該局訓練就業中心辦理資遣通報，上訴人其餘請求權不再主張。經調解人再詢問上訴人有無其他爭議請求，上訴人表示已無追加任何請求，有關恢復僱傭關係、開立非自願離職證明書已無爭議等語，兩造並同意前於勞雇關係存續期間內不再有任何權益爭議（見原審卷69-70頁）。依上述成立之勞資爭議調解，被上訴人於上訴人申請退休獲准並領取退休金後，雖經上訴人同意改依勞動基準法第11條第1項第5款終止勞動契約，並辦理資遣通報、發給立非自願離職證明書，惟兩造既再一次確認勞動契約已於113年10月31日終止，上訴人復拋棄其恢復僱傭關係之請求，且退休金與資遣費之計算本即不同，金額差異亦大，上訴人復未返還原已領取金額，顯見兩造於113年10月31日消滅其等間僱佣關係之情事，並未復生，即非被上訴人再重新予以僱用被上訴人後，再依勞基法第11條第1項第5款資遣上訴人，此應係被上訴人為配合上訴人要求之所謂發給非自願離職證明書，而曲立一名目以便辦理通報而已，無從因此改變實際早已發生且未撤銷之原僱佣關係已消滅之事實，而上訴人確已因有不能勝任工作之事實，經決議將予資遣，其未舉證證明有何遭詐欺或脅迫始申請退休之事實，復未提出其退休申請之意思為表意錯誤或知其情事即不為等事證，上訴人自不得再行主張調解前之法律關係及行使已拋棄之權利，上訴人主張兩造間僱傭關係仍存在，即難認有憑。

3.至上訴人雖於原審另主張被上訴人於114年1月15日匯款27,240元的績效獎金、114年2月13日匯款7,260元的全勤獎金、114年6月13日匯款97,812元的績效獎金至其帳戶，等同於承認兩造僱傭關係繼續存在云云，惟此為被上訴人所否認，抗辯稱上開獎金均非薪資，係依規及行政所需作業時間方於上訴人離職後發放等語。查依被上訴人所提出之員工考核獎懲實施要點第4條㈢規定，被上訴人對員工之另予考核，係於同一考核年度內，任職不滿一年而連續任職已達6個月者辦

理另予考核等語(見原審卷第271頁)，是被上訴人於年度後辦理另予考核，並於上訴人退休後仍依此核發上訴人任職期間應予未付之各類獎金，本屬應當，自無從因此逕認被上訴人嗣後已再承認兩造僱傭關係仍繼續存在。況被上訴人並未追回其已發給之退休金，此為上訴人所不爭，則其主張上述調解係屬無效，請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人並應自113年11月1日起至其復職之日止，按月給付上訴人5萬元，自難認有據。其聲請傳喚被上訴人高雄給水廠廠長柯政緯、七區管理處人事主任陳奐男；於原審聲請傳喚七區管理處政風室主任王昭文，核均無必要而無庸傳喚，爰併予敘明。

七、綜上所述，上訴人聲明求為命確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應自113年11月1日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人5萬元，為無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

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

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　8　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃宏欽

法　官　謝雨真

法　官　劉傑民

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（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具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　115　　年　　10　　月　　8　　日

書 記 官　蔡妮庭

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。