

臺灣高等法院臺南分院民事判決

111年度勞上字第14號

上訴人 陳品潔

訴訟代理人 李佑均律師

被上訴人 台塑石化股份有限公司

法定代理人 陳寶郎

被上訴人 台朔環保科技股份有限公司

法定代理人 王瑞華

共 同

訴訟代理人 張詠善律師

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111年6月28日臺灣雲林地方法院第一審判決(110年度勞訴字第13號)，提起上訴，本院於112年2月2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

壹、程序方面：

一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加；民事訴訟法第256條定有明文。次按主觀預備合併，乃共同訴訟之當事人一造或兩造，以預備關係結合之訴訟型態，為因應現代社會實際需要，且為一舉解決紛爭與避免裁判矛盾、歧異，自非不得提起（最高法院94年度台上字第1078號裁判參照）。

二、查上訴人對被上訴人台塑石化股份有限公司（下稱台塑石化公司）或台朔環保科技股份有限公司（下稱台朔環保公司）等原起訴聲明：「1.確認原告（即上訴人）與被告台塑石化公司或台朔環保公司間之僱傭關係存在。2.確認台塑石化公司或台朔環保公司自110年2月1日將原告調動為「台朔環保科技股份有限公司東勢廠基層作業員」之調職命令無效。3.

01 台塑石化公司或台朔環保公司應自聲證12存證信函送達翌日
02 起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告薪資新臺幣
03 （下同）49,819元，並按年於端午節或中秋節前一日給付原
04 告節慶獎金25,995元，及自上開各期應給付之翌日起至清償
05 日止，按年息百分之5計算之利息。4.台塑石化公司或台朔
06 環保公司應自民國（下同）110年3月至原告復職日止，按月
07 提繳3,036元至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。5.
08 台塑石化公司或台朔環保公司應給付原告15萬元，及自勞動
09 調解聲請狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之
10 利息。」（下稱原審起訴時訴之聲明）。

11 三、嗣上訴人於本院審理時上訴聲明為：(一)先位聲明：1.原判決
12 廢棄。2.確認上訴人與台塑石化公司之僱傭關係存在。3.確
13 認台塑石化公司自110年2月1日將上訴人調動為「台朔環保
14 公司東勢廠基層作業員」之調職命令無效。4.台塑石化公司
15 應自原審聲證12存證信函送達翌日起至上訴人復職日止，按
16 月於次月5日給付上訴人薪資49,819元，並按年於春節、端
17 午節及中秋節前一日給付上訴人節慶獎金25,995元，及自上
18 開各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之
19 利息。5.台塑石化公司應自原審聲證12存證信函送達翌日起
20 至上訴人復職日止，按月提繳3,036元至勞工保險局設立之
21 上訴人退休金個人專戶。6.台塑石化公司應給付上訴人15萬
22 元，並自原審勞動調解聲請狀送達翌日起至清償日止，按年
23 息百分之5計算之利息。(二)備位聲明：1.原判決廢棄。2.確
24 認上訴人與台朔環保公司間之僱傭關係存在。3.確認台朔環
25 保公司自110年2月1日將上訴人調動為「台朔環保公司東勢
26 廠基層作業員」之調職命令無效。4.台朔環保公司應自原審
27 聲證12存證信函送達翌日起至上訴人復職日止，按月於次月
28 5日給付上訴人薪資49,819元，並按年於春節、端午節及中
29 秋節前一日給付上訴人節慶獎金25,995元，及自上開各期應
30 給付之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。5.
31 台朔環保公司應自原審聲證12存證信函送達翌日起至上訴人

01 復職日止，按月提繳3,036元至勞工保險局設立之上訴人退
02 休金個人專戶。6.台朔環保公司應給付上訴人15萬元，並自
03 原審勞動調解聲請狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之
04 5計算之利息。究此乃上訴人補充訴訟程序上法律陳述併為
05 更正請求之聲明，依前揭說明，未變更訴訟標的，應予准
06 許。

07 貳、實體方面：

08 一、上訴人主張：

09 (一)其於100年11月28日進入台塑企業集團服務，自104年4月9日
10 起受僱於台塑石化公司，經派駐至台朔環保公司雲林東勢廠
11 區，擔任農業專案管理師之主管職，工作內容包括：廠區農
12 場作物之種植排程管理及銷售管理、肥料代銷及帳款管理、
13 農戶技術輔導及訪查、協辦相關教育訓練、撰寫主管會議報
14 告等。其於擔任上開職務期間均克盡己職，工作表現備受肯
15 定。

16 (二)嗣其於107年間因子女出生，遂依性別工作平等法申請自107
17 年6月1日起至110年1月31日止之育嬰留職停薪。詎其於110
18 年1月5日育嬰留職停薪期滿前，接獲台朔環保公司東勢廠
19 (下稱東勢廠)廠長鄭飛清告知，其專案管理師原職已由訴
20 外人許加宏遞補，故指示其於育嬰留停期滿復職日即同年2
21 月1日改至台朔環保公司楊梅廠報到。然上訴人居住嘉義，
22 有年幼子女須養育，若依台朔環保公司指示遠調至桃園楊梅
23 廠，恐難顧及家庭，即向台朔環保公司表示無法配合遠調，
24 並請求應回復上訴人在東勢廠專案管理師原職。然台朔環保
25 公司置之不理，於同年1月11日由專員即訴外人陳忠利通知
26 「因東勢已無職缺，且你因個人因素無法配合至楊梅，公司
27 將安排資遣」。

28 (三)上訴人於110年1月20日收受台塑集團總管理處之人事通知
29 單，告知其工作地點將自110年2月1日起由東勢廠調整至楊
30 梅廠；乃不得不向雲林縣政府勞工局提起申訴，雲林縣政府
31 勞工局介入處理後，台朔環保公司緊急重發人事命令，即於

110年1月29日由陳忠利以簡訊告知上訴人「2月1日到原單位（東勢廠）復職。」詎其至原單位復職後，卻遭調降為基層作業員（下稱系爭基層職），而非續任專案管理師原職。東勢廠廠長更於其復職日（即110年2月1日），明確表示「因不配合調動至楊梅廠始遭降派為基層作業員」、「降調為基層作業員之後將減薪」、「基層作業員之工作性質將與原主管職者有顯著差距」、「降調後無需再使用辦公桌及電腦」等情。上訴人遭降調為系爭基層職後，須全日從事農場掃地、砍樹採菜、搬重物等勞力密集、體能負荷甚高工作，與專案管理師原職具高度專業裁量之工作性質相去甚遠，被上訴人等所為實已構成勞動條件重大之不利益變更。更甚者，於上訴人育嬰留停期滿復職前，台朔環保公司經理林健楠、東勢廠廠長及專員陳忠利等已告知同仁不得與上訴人接觸，目的為排擠及孤立上訴人，使上訴人確信台朔環保公司違法調動、職場霸凌等手段，目的為逼上訴人離職。是上訴人於110年2月18日再向雲林縣政府申請勞資爭議調解，而於同年3月2日在社團法人雲林縣勞資關係協會（下稱勞資協會）召開之調解會議（下稱系爭調解）中，台朔環保公司改稱係因「業務虧損或緊縮」，擬依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款資遣上訴人；台朔環保公司或上訴人受僱之台塑石化公司間確實存在勞基法第11條之事由，上訴人認該資遣即為合法，自忖無再爭執之理由，即於調解當日就「台朔環保公司依勞基法第11條第2款資遣」作成調解成立紀錄。然上訴人於同年3月12日收到台塑石化公司寄發之非自願離職證明書上，竟勾選上訴人離職原因為勞基法第11條第4款「業務性質變更」。上開資遣事由前後不一之情形，令上訴人心生懷疑被上訴人等所稱之資遣事由是否屬實。上訴人雖於110年7月持該證明書申請失業給付，並已受領3個月，但如僱傭關係經確認存在，上訴人願將已領之失業給付繳回。

(四)另自107年上訴人育嬰留職停薪期間，被上訴人就上訴人原任之農業專案管理師職務，皆於111人力銀行與台塑石化企

業人才招募網上持續對外招募新進人員，被上訴人亦有長期相關人力需求。惟台朔環保公司於上開110年3月2日系爭調解會議中，誣稱因「虧損或業務緊縮」而無法繼續聘用上訴人，使上訴人誤信台朔環保公司之資遣於法有據；上訴人遂於同年7月6日發存證信函表示台朔環保公司違法資遣，請求回復其專案管理師原職，然被上訴人迄未安排上訴人復職。上訴人亦未接獲台塑石化公司終止契約之意思表示，是兩造僱傭關係應繼續存在，而上訴人係與台塑石化公司成立僱傭契約，此由上訴人薪資、勞健保之投保單位及服務證明書等均係台塑石化公司所開立，該證明書並記載「到職日期：100年11月28日」，可見本件應以台塑石化公司為上訴人雇主。台朔環保公司與台塑石化公司雖各具獨立法人格，為個別之權利主體，然參實務意旨，應認上訴人受派駐於台朔環保公司，不致變更台塑石化公司之雇主地位。準此，上訴人僱傭關係存否，應依台塑石化公司之意思表示為據，台朔環保公司無從以其意思表示，變更或終止上訴人與台塑石化公司之僱傭關係。本件上訴人出席110年3月2日系爭調解會議，對造係台朔環保公司。縱台朔環保公司於該次會議中表示資遣上訴人，然因台塑石化公司始為上訴人之雇主，雖未出席，台朔環保公司應無僭越台塑石化公司之權，而對上訴人為資遣之意思表示。台朔環保公司所為之資遣通知，無礙上訴人與台塑石化公司間僱傭關係之存續。縱調解前後，上訴人亦未接獲以台塑石化公司發出之資遣通知。退步言，縱認台朔環保公司為上訴人雇主，被上訴人等皆無勞基法第11條之事由，是該資遣應屬無效。

- (五)依上訴人與台塑石化公司簽立之誓約書記載「公司因經營上之需要而調動本人之工作職務、地點或調至台塑石化企業其他公司、長庚醫院及學校等單位服務時，本人絕對照辦」之內容，可證被上訴人等所屬集團之「各關係企業」、「醫療院所」甚至「學校」，均屬被上訴人等得調動員工之範圍。上訴人既於任職期間工作表現優異，應可勝任企業集團內諸

01 多工作，被上訴人等若擬將上訴人調職以迴避資遣，應屬輕
02 而易舉。被上訴人等未盡安置義務，逕自資遣上訴人，確屬
03 違法。本件上訴人於110年3月2日系爭調解會議中遭被上訴
04 人等「單方資遣」，倘被上訴人等擬將該次會議曲解為「合
05 意終止」，規避勞基法第11條之法定終止要件，仍無理由。
06 應認被上訴人等係依勞基法第11條第2款及第4款為資遣之意
07 思表示，屬雇主之資遣。

08 (六)又上訴人自110年1月5日接獲遠調楊梅廠之通知以來，整日
09 處於焦慮狀態，開始至身心科就診。嗣更因台朔環保公司威
10 脅不配合調職及資遣，並遭降調為系爭基層職蒙受惡劣勞動
11 條件，致上訴人身心狀況經醫師診斷「伴有焦慮之適應疾
12 患」，至今仍須至身心科接受診療。被上訴人等既有上開違
13 反勞動法令及侵害上訴人權利之事實，上訴人不得不提起本
14 訴，請求被上訴人等回復兩造間之僱傭關係、確認調動無
15 效，並補償違法資遣期間短少之工資及提撥新制退休金，賠
16 償上訴人因被上訴人等違反性別工作平等法之損害。被上訴
17 人等所為之系爭調職，已違勞基法第10條之1、性別工作平
18 等法第17條第1項之規定，應屬無效。系爭調職造成上訴人
19 專業技能之鈍化，侵害上訴人之人格權，構成重大之不利益
20 變更。再者，上訴人依據性別工作平等法第17條規定，於育
21 嬰留停期滿後本得回任東勢廠專案管理師原職，並無配合遠
22 調至楊梅廠之義務，台朔環保公司之系爭調職，難謂有合理
23 之經營考量。可見台朔環保公司之系爭調職，應係出於逼迫
24 上訴人離職之不當動機。綜上，被上訴人等之系爭調職，違
25 反勞基法第10條之1、性別工作平等法第17條第1項之規定，
26 應屬違法無效。

27 (七)台塑企業總管理處並不具備法人格，上訴人之雇用單位應係
28 台塑石化公司，上訴人與台塑石化公司間具人格與經濟之從
29 屬性，上訴人確屬台塑石化公司之勞工。上訴人固曾於設籍
30 台朔環保公司時遞交誓約書，然自104年4月9日改設籍總管
31 理處後，自104年4月9日起即不再設籍台朔環保公司，上訴

人誓約書於每年改向台塑石化公司遞交。上訴人雖向台朔環保公司
提供勞務，此僅係關係企業間之借調，台朔環保公司並不因此成為
上訴人之雇主，亦不因此取得對上訴人終止勞動契約之權限。本案
僅係台塑石化公司將對上訴人之勞務請求權讓與給台朔環保公司，
台塑石化公司之雇主地位不生影響，台朔環保公司亦不因此而成為
上訴人雇主。上訴人自104年4月10日設籍總管理處後，其人事通知單
皆改以台塑企業總管理處為發布單位，益證上訴人已非台朔環保公司
之員工，台朔環保公司對上訴人已無人事管理及變動之權限，不論
係調職或育嬰留停等相關人事命令，均應由總管理處而非台朔環保
公司發布，上訴人之服務證明與非自願離職證明書亦由台塑石化公司
開立。本件契約終止為重大之人事變動，卻由台朔環保公司於調解
會議中決定，僭越總管理處及上訴人雇主即台塑石化公司之人事
營理權，該終止之意思表示應無礙於上訴人與台塑石化公司僱傭
關係之存續。依實務見解，應認台朔環保公司係依勞基法第11條
第4款為資遣之意思表示，果如被上訴人等所辯兩造合意終止契約
云云，則僅需於調解紀錄上記載合意終止即可，被上訴人等又何須
使用「公司因業務緊縮」、「同意資遣」等文字？上訴人之所以
於調解紀錄上簽名，僅係接受被上訴人等單方終止意思表示而已。
上開台朔環保公司單方終止之意思表示，不具勞基法第11條第4項
之法定事由，上訴人仍得主張其違法無效。

(八)縱認兩造於系爭調解係合意終止契約，上訴人就系爭調解成立
之重要爭點（即被上訴人等是否依法資遣）有所誤認，自得依民
法第738條第3款規定，撤銷同意終止之意思表示，上訴人自始至
終皆堅持被上訴人等須依法資遣，此亦為被上訴人等所明知。嗣於
110年3月2日系爭調解會議中，因被上訴人等稱有勞基法第11條之
資遣事由，自忖已無爭執必要，遂接受被上訴人等之資遣並成立調
解。上訴人自始至終皆無主動求去之意念。審酌上訴人於系爭調解
會議係因被上訴人等稱有勞基法第11條第4款之資遣事由始同意終
止契約，堪認

01 上訴人係因被上訴人等刻意之不實陳述而陷於錯誤為意思表示
02 示。上訴人依民法第92條第1項規定撤銷其受詐欺而為同意
03 終止之意思表示，應屬有據。故上訴人將育嬰留職停薪前6
04 個月之效率獎金之平均數額納入按月請求之工資補償，應屬
05 公允。

06 (九)從而，被上訴人等之違法資遣及調職行為既屬無效，上訴人
07 本於僱傭關係，自得請求被上訴人等給付每月薪資，並提繳
08 勞工退休金至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。
09 被上訴人等並違反性別工作平等法第17條規定，依同法第29
10 條規定，應賠償上訴人精神慰撫金15萬元。爰依民法第92條
11 第1項、性別工作平等法第17條、第29條、勞基法第10條之1
12 等規定之法律關係，求為判決如原審起訴時之訴之聲明。

13 (十)原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起本件上訴，上
14 訴聲明：原判決廢棄，其餘如前揭（壹之三）更正聲明之先
15 位聲明及備位聲明所示。

16 二、被上訴人等則抗辯以：

17 (一)上訴人係自100年11月28日起受僱於台朔環保公司，為該公
18 司提供勞務，其雇主為台朔環保公司，與台塑石化公司無
19 涉。上訴人對此從無爭執，嗣為毀諾調解結果始臨訟否認。
20 上訴人於報到受僱始日，即向台朔環保公司遞交誓約書，表
21 明將對台朔環保公司盡忠職守，承諾遵守公司規章、同意公
22 司於經營上需要時得調動其工作職務或地點、對公司之秘密
23 負有保密義務等。於任職期間，上訴人無一日不奉台朔環保
24 公司指派從事工作，考核工作表現，並受有獎懲之義務，於
25 公司組織下工作時，亦與台朔環保公司之同僚分工合作。台
26 朔環保公司受領上訴人提供之勞務，給予其對價之工作報酬，
27 並依法為上訴人投保勞工保險、全民健康保險以及按月
28 提繳勞工退休金，益徵上訴人自始即從屬於台朔環保公司，
29 與之締結勞動契約受僱者本即台朔環保公司。

30 (二)次按台朔環保公司隸屬於台塑企業，台塑企業設有「總管理
31 處」，總管理處主辦台塑企業內各公司共通事務及其他專案

01 事宜，長年來為配合業務管理需要，台塑企業內各公司本即
02 有數名員工之「員工籍」設於總管理處之例，台朔環保公司
03 亦同。總管理處既為辦理企業事務，其相關費用支出則由企
04 業內主要之4家公司（即台塑石化公司、訴外人台灣塑膠工
05 業股份有限公司、南亞塑膠工業股份有限公司及台灣化學纖
06 維股份有限公司，下合稱台塑企業）共同分擔，故設籍於總
07 管理處之員工分列於上開4家公司，各支付員工之薪資費
08 用，及辦理相關勞、健保事宜，企業內單純費用分攤並非勞
09 雇關係認定之標準。104年4月間，為配合業務管理需要，上
10 訴人亦辦理改籍總管理處，改籍後上訴人固依上開作業分配
11 由台塑石化公司支薪及投保勞健保，惟此僅為雇主即台朔環
12 保公司所隸屬之台塑企業內部管理需求及費用分擔所致，上
13 訴人改籍前後之工作內容並無變動，其仍受台朔環保公司指
14 揮監督、與台朔環保公司同事共同工作、接受台朔環保公司
15 考核與獎懲、向台朔環保公司主管提出出差單申請、申請育
16 嬰留職停薪、復職、辦理交接與離職手續，其為台朔環保公
17 司勞動獲取工作報酬，悉未改變，不論人格上、經濟上及組
18 織上均從屬於台朔環保公司，上訴人與台朔環保公司間勞動
19 契約之認定應不因薪資來源、員工籍等改動而異其結果，設
20 籍僅是員工籍之設置，無涉及僱傭關係之認定，被上訴人等
21 更否認兩造間有借調關係。

22 (三)況上訴人對雇主為台朔環保公司一事，於雙方僱傭關係存續
23 期間自始至終並無爭執；然其與雇主台朔環保公司調解成立
24 近半年後，卻作反悔，編排毀諾理由，改稱其雇主應為台塑
25 石化公司云云，不但悖於事實，更違誠信，殆無可取。上訴
26 人臨訟主張雇主為台塑石化公司理由，均僅台朔環保公司所
27 隸屬企業內部業務管理及費用分擔上之便宜措施而已，屬於
28 第三人清償性質，不得遽認台塑石化公司與上訴人間存有僱
29 傭關係。上訴人之勞動契約關係履行對象仍為台朔環保公
30 司，無由因形式投保單位之變更逕認實質雇主有所變動。至
31 台朔環保公司為台塑企業轄下一員，統一格式之服務證明

書，並無悖事理常情，要難徒憑形式記載遽為實質僱傭關係。

(四)上訴人於勞資爭議調解時已與雇主（即台朔環保公司）終止勞動契約，並了結僱傭關係之一切權利義務，同意拋棄該案及僱傭關係之所有權利，雙方達成調解，嗣竟翻異再為本件請求，實無理由。上訴人就所主張之復職及勞動契約終止之爭議申請勞資爭議調解，既於110年3月2日與雇主台朔環保公司調解成立，即應視為雙方間以終止爭執或防止爭執發生為目的，約定互相讓步之和解契約，且依系爭調解內容，上訴人取得工資、預告期間工資、資遣費等金錢及兩份證明書發給之權利，使勞動契約發生終止效力，其就勞雇關係所生所有權利亦發生拋棄之效力，雙方同受拘束。從而，上訴人於兩造勞動契約合意終止後，起訴主張回復僱傭關係，且基於該僱傭關係主張系爭復職，而請求相關工資、節慶獎金、勞工退休金及損害賠償等，堪認係就雙方已經終止之勞動契約及上訴人已拋棄而消滅之勞雇關係民事權利，再為主張及請求，自於法未合。再者，本件勞動契約業經雙方合意而終止，且雇主發動資遣，嗣經與勞工溝通，並得其同意，雙方間僱傭關係即因合意而終止，並無違法。上訴人一再指稱台朔環保公司於調解會議時明示依勞基法第11條第2款「虧損或業務緊縮」資遣，嗣後開立非自願離職證明書離職事由卻勾選同條第4款「業務性質變更」云云，尤為無據。蓋台朔環保公司固曾於系爭調解會議中提及業務緊縮等語，僅係在陳明當時公司經營情形困難，如上訴人同意資遣（上訴人申請調解訴求之一，即為終結雙方間勞動契約而欲離職），台朔環保公司亦可接受而已，並未明示依勞基法第11條第2款規定資遣。且雙方已就開立非自願離職證明書上離職原因之記載，達成勾選勞基法第11條第4款之共識，開立非自願離職證明書，並無違背雙方之共識。

(五)本件並不該當民法第487條情形（僱用人受領勞務遲延，受僱人無補服勞務之義務）：上訴人於110年3月2日系爭調解會

01 議上，與雇主台朔環保公司均有使雙方勞動契約自當日起歸
02 於消滅之意思表示，是該勞動契約業經雙方合意而為終止。
03 上訴人自此後即無須再依原勞動契約之債務本旨向台朔環保
04 公司提出勞務，台朔環保公司無受領勞務之義務，自不可能
05 受領遲延。本件係兩造合意終止勞動契約，自不存在上訴人
06 所指雇主不法解僱勞工情事。上訴人聲證12存證信函，係於
07 兩造勞資爭議調解時達成和解後，反悔所為飾詞而已，與債
08 務本旨之勞務提出顯然無關，事實上根本無任何提出。其
09 次，上訴人自110年3月2日與台朔環保公司合意終止後，已
10 另覓他職（代課老師），依民法第487條但書規定衡平利益
11 起見，工資給付亦應扣除「轉向他處服勞務取得之利益」。

12 (六)上訴人於110年3月2日與台朔環保公司合意終止勞動契約
13 後，即未曾提供實際勞務，台朔環保公司自無發給效率獎金
14 之義務（台朔環保公司發給效率獎金係以勞工實際提供勞務
15 後，評核其實際工作表現，始得發給）。本件並非雇主違法
16 解僱勞工情形，係上訴人自由決定與雇主台朔環保公司合意
17 終止契約，上訴人不再向台朔環保公司提供勞務，台朔環保
18 公司自無受領遲延。

19 (七)又上訴人受僱於台朔環保公司時，台朔環保公司並未拒絕其
20 於育嬰留職停薪期滿後申請復職，自無違反性別工作平等法
21 第17條之規定，故上訴人依同法第26、29條請求損害賠償，
22 於法無據。上訴人所謂受有非財產上之損害云云，無非以其
23 健康紀錄為據，惟此僅能證明上訴人過往看診事實，與上訴
24 人所指台朔環保公司違反性別工作平等法有何干係？又上訴
25 人至少早在109年9月29日即曾因「伴有焦慮之適應疾患」就
26 診，發生於本件110年1月31日所謂復職爭議之前，足見該病
27 症與本件無關。另外，上訴人與台朔環保公司合意終止雙方
28 勞動契約達成調解後，台朔環保公司即依約給付上訴人214,
29 082元，該和解金係本於兩造和解所為給付，故如上訴人主
30 張該和解無效倘經認定，上訴人自不得受領該和解金，該和
31 解金即屬無法律上原因之不當得利，應返還被上訴人等，被

01 上訴人等以本書狀之送達日為抵銷之通知，以該和解金不當
02 得利與上訴人本件請求金額（如上訴人有理由）予以抵銷。
03 又上訴人所稱之當事人錯誤亦不存在，本件勞雇關係自始存
04 在於上訴人與台朔環保公司間，雙方勞資和解並無當事人錯
05 誤之情形等語。

06 (八)依上，答辯聲明：上訴駁回。

07 三、兩造不爭執之事實（本院卷第253頁）：

08 (一)上訴人自100年11月28日開始在台朔環保公司任職。

09 (二)上訴人自104年4月9日起設籍於台塑集團總管理處。

10 (三)上訴人自107年6月1日起至110年1月31日止依性別工作平等
11 法申請育嬰留職停薪。

12 (四)上訴人於110年2月18日向雲林縣政府申請勞資爭議調解，上
13 訴人與台朔環保公司於同年3月2日進行調解會議。當日成立
14 調解，調解內容為：「(1)公司因為業務緊縮，資方代表表示
15 同意資遣勞方，依法給付勞方2月份工資、預告工資49,819
16 元、資遣費164,263元，總計214,082元整、非自願離職證明
17 書、服務證明書，勞資雙方今日終止勞動契約，勞方表示同
18 意。(2)給付方式：資方於110年3月31日前匯入勞方薪資帳戶
19 內214,082元。另110年2月及3月份工資，資方於110年4月5
20 日匯入勞方薪資帳戶內。(3)勞資雙方同意調解方案調解成
21 立，雙方同意本案今後不再提出任何異議或請求權，並同意
22 和解後放棄所有請求權，並不得再另行任何申訴或檢舉。(4)
23 勞方於3月5日前將員工識別證寄回公司。」。

24 (五)聲證一台塑石化公司服務證明書記載：「發文日期：111年3
25 月9日，發文字號：人證字第011466號、服務部門：總管理
26 處經營專案組（駐台朔環保），職務名稱：專案管理師。到
27 職日期100年11月28日。離職日期110年3月2日」。

28 (六)台塑石化公司於110年3月5日填表之離職證明書，記載上訴
29 人非自願離職原因為勞基法第11條第4款。

30 (七)上訴人於110年3月離職退保之當月起前6個月平均月投保薪
31 資為45,800元。

01 (八)被上訴人（台朔環保公司）已給付110年3月2日調解金214,0
02 82元。

03 四、兩造爭執之事項：

04 (一)上訴人之雇主係台朔環保公司，或是台塑石化公司？

05 (二)如上訴人雇主為台朔環保公司，上訴人依民法第738條第3
06 款、第92條第1項等規定撤銷與台朔環保公司於110年3月2日
07 成立之系爭調解，是否有理由？

08 (三)上訴人請求確認上訴人與台塑石化公司或台朔環保公司之僱
09 傭關係存在，是否有理由？

10 (四)上訴人請求確認台塑石化公司或台朔環保公司於110年2月1
11 日將上訴人調動為東勢廠系爭基層職之調動命令無效，是否
12 有理由？

13 (五)上訴人請求台塑石化公司或台朔環保公司應自聲證12上訴人
14 存證信函送達翌日起至上訴人復職日止，按月於次月5日給
15 付薪資49,819元，並按年於春節、端午節或中秋節前一日給
16 付節慶獎金25,995元，及自上開各期應給付之翌日起至清償
17 日止，按年息百分之5計算之利息，是否有理由？

18 (六)上訴人請求台塑石化公司或台朔環保公司應自110年3月起至
19 上訴人復職日止，按月提繳3,036元至勞工保險局設立之上
20 訴人退休金個人專戶，是否有理由？

21 (七)上訴人請求台塑石化公司或台朔環保公司給付上訴人15萬元
22 之精神慰撫金，及自勞動調解聲請狀送達翌日起至清償日
23 止，按年息百分之5計算之利息，是否有理由？

24 (八)被上訴人主張台朔環保公司已給付調解金214,082元，並為
25 抵銷抗辯，是否有理由？

26 五、得心證之理由：

27 (一)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
28 者，不得提起之；民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
29 本件上訴人以與被上訴人等間有勞動契約之僱傭關係存在，
30 且有關110年2月1日將上訴人調動為東勢廠系爭基層職之調
31 職命令是否無效、兩造間曾調解成立是否有效等存有爭執，

足致上訴人私法上法律地位存在不安之危險，且此種不安危險狀態，客觀上得以確認判決將之除去，則上訴人提起本件確認僱傭關係存在、系爭調職命令無效等相關部分，堪認有確認利益，合先敘明。

(二)兩造爭執事項之(一)部分：

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；民法第482條定有明文。公司之員工與公司間究屬「僱傭」或委任關係，應依契約之實質關係為斷，不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號裁判參照）。是勞動契約就其內涵言，勞工與雇主間有從屬關係，勞工與雇主間之從屬性，通常具有(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受雇主之人事監督、管理、懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(3)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。因此，勞工與公司間之關係究否勞動關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。則凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約（最高法院97年度台上字第1542號裁判參照）。復按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽約，然該集團之母公司或屬家族企業之其中一公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、

01 調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人
02 事指揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之
03 企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判
04 斷，以免企業集團藉此規避勞基法相關規定之適用。又按勞
05 工經關係企業之控制公司指派至從屬公司工作，其雇主之認
06 定應以實質上具有僱傭關係及勞雇雙方之約定為斷（最高法
07 院110年度台上字第36號裁判參照）。另按勞動契約究竟存
08 於何者間，應推求當事人真意及究係受何人指示而從屬服勞
09 務，當事人間就勞動契約成立對象如有爭議，法院應綜合一
10 切事證判斷，勞保之投保事業單位固為重要參考依據，但並
11 非唯一標準（最高法院94年度台上字第1653號裁判參照）。
12 是以現今企業之經營，為因應組織變遷與僱用模式之多元
13 化，事業主將其受僱勞工之薪資發放、勞保健保分由所轄不
14 同關係企業辦理，或由關係企業形成人事管理共同體之情
15 形，並非罕見，判斷勞動契約當事人之標準，自仍應回歸勞
16 動契約所屬債之關係（即實質上具有僱傭關係及勞雇雙方之
17 約定，綜合判斷），存在於締約當事人間之基本原則，不得
18 僅因員工名籍隸屬集團或關係企業，而遽認關係企業中之各
19 公司均應對該勞工同負雇主責任。決定何者為雇主後，始可
20 供認定本件合法有效終止勞動契約、成立調解之對象及依
21 據。

22 2.上訴人主張：其雇主原為台朔環保公司，嗣於104年4月9日
23 變更為台塑石化公司派駐在台朔環保公司，故其雇主實為台
24 塑石化公司，其與台朔環保公司110年3月2日之系爭調解結
25 果，不生合意終止勞動契約之效力云云；惟為被上訴人等否
26 認，並以前詞抗辯。查本件上訴人曾經與台朔環保公司成立
27 系爭調解，台朔環保公司倘為上訴人之雇主，則已攸關本件
28 上訴人之聲明是否有據，故上訴人之先位聲明及備位聲明仍
29 須以系爭調解是否成立為先決條件。

30 3.經查：

31 (1)上訴人自100年11月28日任職日起至離職日110年3月2日止，

任職地點始終在東勢廠區，為兩造所不爭執；而上訴人雖提出其勞健保於104年4月9日改由台塑石化公司投保、薪資發放、服務證明書、離職證明書及誓約書等皆係台塑石化公司發給在卷（見原審卷一第35、61、89至91、93至99、101頁），主張其任職於台塑石化公司，並非台朔環保公司之依據云云；惟查被上訴人等已提出上訴人在台朔環保公司實際從事農業相關之定期工作評核表（工作係大致為農戶訪查紀錄、農場種植排程、生產動態、病蟲害資料查詢彙整及秋茶收購計畫、產地取樣貼封、茶農用肥檢驗和焙火進度與客訴處理等）、出差單、誓約書、員工遵行營運政策說明書為證（見原審卷一第331至346、347至359、361至363頁），作為審酌依據，據其所載業務內容，顯非台塑石化公司經營之業務。

(2)觀前揭定期工作評核表，其部門代號為「經營專案組RR1D」，乃隸屬於台塑集團「總管理處」，有組織表在卷可憑（見原審卷二第330頁），非屬台塑石化公司部門，上訴人主張其雇主為台塑石化公司，除前揭台塑石化公司為名之文件外，並無其他證據可佐，考諸企業集團為經營、管理旗下眾多子公司或關係企業，在組織上設有總管理部門以為運籌維幄及進行專業管理，並辦理制度設計、統合資源分配、資金調度、業務稽核、人事調派、法令遵循及公共關係等事務，實屬常見；而勞工保險與投保單位間之關係，未必均有勞動契約關係，參加勞工保險，非必即為勞基法所稱之勞工。即台塑石化公司縱使為上訴人參加勞工保險或全民健康保險之投保單位，乃分別依據勞工保險條例或全民健康保險法之規定所致，其立法目的均非在於規範勞雇關係，是自不得僅憑台塑石化公司有為上訴人參加勞工保險或全民健康保險之投保單位，遽認上訴人與台塑石化公司間即具有勞動契約關係。況債之清償，得由第三人為之。但當事人另有訂定或依債之性質不得由第三人清償者，不在此限；民法第311條第1項定有明文。而勞動契約關於受僱人之薪資報酬金錢

債權，依債之性質，本得由僱用人以外之第三人清償，即雇主係以何方法籌措資金給付薪資予員工，並不因資金來源不同而異其勞資雙方當事人之認定，故上訴人雖自104年4月9日開始改由台塑石化公司投保勞健保及給薪，但依上說明，尚不能以此遽認上訴人之雇主即台塑石化公司，易言之，於雙方有爭執時，仍應依實際勞務給付及受領之狀況加以綜合判斷。

(3)按判斷勞動契約當事人之標準，既本於勞動契約乃「債權債務契約」以及債之關係乃「特定人間權利義務關係」前提，勞動契約債權債務之主體，當然必須回歸締結契約之當事人，綜合契約履行過程中，給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞工實施指揮監督、命令之人等相關情狀加以判斷，以免不當擴大雇主範圍而背離勞動契約乃「特定人間權利義務關係」之法理基礎。而勞工與雇主間之從屬性，依上說明，通常具有(1)人格上從屬性、(2)親自履行，不得使用代理人、(3)經濟上從屬性（即為該單一他人之目的而勞動）、(4)組織上從屬性（即納入雇方生產組織體系）等項特徵，故勞動契約之雇主為何人，仍應以實際上具有操控權及管理支配權之人予以認定。本件台朔環保公司與台塑石化公司之產品種類、組織架構及經營事業迥不相同（見原審卷二第417至425頁），台塑石化公司之組織架構為「煉油事業部」、「烯烴事業部」、「油品事業部」、「公用事業部」、「工務部」、「保養中心」、「國外處」、「會計處」、「安全衛生處」、「碼槽處」，有公司組織結構及所營業務表附卷可佐（見原審卷二第419頁）；與上訴人係臺灣大學農業化學研究所碩士畢業（下稱台大碩士）之農化專業智識相差甚遠，且上訴人不曾在麥寮鄉之台塑石化公司任職，其專業所長與台塑石化公司所營業務毫不相關，難認台塑集團有調動上訴人至台塑石化公司，或更換上訴人雇主為台塑石化公司之理由。況上訴人之定期評核工作表上，初評主管無論是初期之翁晃明或嗣後之鄭飛清，均為東勢廠廠長，複評主管林

01 健楠亦為台朔環保公司總經理（見原審卷一第37、39頁、卷
02 二第327頁），依此，可見上訴人係在台朔環保公司之生產
03 體系內，受台朔環保公司之指揮監督、服勤務等，與台塑石
04 化公司無關。又上訴人107年申請留職停薪、離職單、110年
05 申請復職之對象均為台朔環保公司，簽核主管均為台朔環保
06 公司之主管（見原審卷一第181至185頁），另依雲林縣政府
07 110年3月2日調解卷宗全卷觀之，即上訴人聲請調解時，相
08 對人係填載台朔環保公司，而非台塑石化公司（見原審卷二
09 第383頁）；可見上訴人縱使自104年起由台塑石化公司給
10 薪、勞健保由台塑石化公司投保，但上訴人始終並無誤認其
11 雇主非為台塑石化公司之情形。

12 (4)又依證人林瑞堂於原審證稱：他（上訴人）有提到他的員工
13 籍在總管理處，薪資籍在台塑石化公司，我印象深刻，因為
14 沒有人問他，他主動提起，一般員工通常不清楚，但是上訴
15 人論述非常清楚，因為懂的人不多。（員工籍、薪資籍）由
16 來已久，是台塑企業跟其他企業不同之處，有點複雜，但行
17 之多年，共通性幕僚都集中在台塑大樓，約有2、3千人，王
18 永慶重視管理，這些幕僚沒有投入生產，我們叫做間接人
19 員，與現場機台生產直接人員不同，幕僚也需要一份薪水，
20 他的薪水是來自台塑企業4大公司，4公司之間如何養這2、3
21 千個人，薪水由4大公司分攤，如何分攤由4大公司輪流，總
22 管理處做的是全企業事情等語（見原審卷二第344至345
23 頁）；益徵被上訴人所辯上訴人僅係員工籍改隸為總管理處
24 （即總管理處員工薪資仍由4家台塑企業公司負責發放），
25 應屬可採。故上訴人於勞資爭議調解成立後，臨訟翻異其
26 詞，改稱其雇主實為台塑石化公司，並非台朔環保公司等
27 語，難認可採。

28 4.至上訴人主張：其係自台塑石化公司借調至台朔環保公司，
29 只是勞務請求權之讓與，不應使借調單位之台朔環保公司成
30 為上訴人之雇主云云；然上訴人已自承是設籍於台塑關係企
31 業總管理處（見原審卷一第196頁），顯然除了薪資、勞健

01 保、服務證明書、離職證明書、誓約書之名義人為台塑石化
02 公司之外，並無證據證明上訴人實際上係在台塑石化公司服
03 勤之員工，而上開文件名義在關係企業中，非必為實際雇用
04 人，已如前述，上訴人任職期間之任職地點及所任職之公司
05 並無於關係企業中調動實際借用情形，故並無所謂關係企業
06 公司雙重雇主或借調之概念以保護勞工之必要；故上訴人主
07 張其係受僱於台塑石化公司再借調到台朔環保公司云云，僅
08 係其片面無法查證屬實之唯一陳述，無從遽採為有利上訴人
09 之認定。

10 5.綜上所述，上訴人自任職日起至離職日止始終任職於東勢
11 廠，其定期考核單亦由台朔環保公司主管評定，上訴人不
12 論人格上、經濟上、組織上均從屬於台朔環保公司，提供勞
13 務之對象亦為台朔環保公司，即使被上訴人等將上訴人員工
14 籍改隸於台塑集團總管理處，並分配由其中之台塑石化公司
15 給薪及投保勞健保，仍無從實質上認定其雇主即變更為台
16 塑石化公司，上訴人之雇主仍為台朔環保公司，應堪認定。
17 從而，上訴人之先位聲明，洵非有據。

18 (三)本件既認定上訴人之雇主為台朔環保公司，上訴人因勞
19 資爭議而與台朔環保公司於110年3月2日成立系爭調解；而
20 上訴人主張系爭調解有民法第738條第3款、同法第92條得
21 撤銷事由云云（見原審卷一第200至203頁），雖未表示「以
22 本書狀送達作為撤銷之意思表示」，且撤銷意思表示尚未逾
23 1年之除斥期間，惟其主張依民法第738條第3款及同法第
24 92條為撤銷意思表示之理由，是否有據，茲分述如下。

25 1.按和解不得以錯誤為理由撤銷之。但有左列事項之一者，
26 不在此限：「三.當事人之一方，對於他方當事人之資格或
27 對於重要之爭點有錯誤，而為和解者」；民法第738條第3
28 款定有明文。次按如當事人明知爭點為不實在，因不能證
29 明，而與他造成立和解者，就此爭點互讓所決定事項本身，
30 縱有錯誤，則不得以錯誤為由，撤銷和解（最高法院81年
31 度台上字第2239號裁判參照）。本件上訴人主張台朔環保
公司並無業

01 務虧損或緊縮之情形，台朔環保公司使上訴人誤信其資遣上
02 訴人於法有據，上訴人陷於錯誤方與台朔環保公司調解成
03 立，故依民法第738條第3款撤銷調解之意思表示等語（見原
04 審卷一第15頁）。惟此已為被上訴人等所堅持否認。

- 05 2. 經查上訴人主張其育嬰留停期間，其所任職之職缺於107年
06 持續有徵才之消息等語，業據其提出徵才網頁為憑（見原審
07 卷一第63至75、292頁），而上訴人因認其復職後遭降級降
08 薪而申請勞資爭議調解，並於調解申請書上記載：「台塑企
09 業拒絕育嬰勞工回復原職，原主管職改派為基層作業員並減
10 薪，本人要求回復原職，如不行則終止勞動契約」等語，有
11 雲林縣政府勞資爭議調解申請書在卷為憑（見原審卷二第38
12 4頁）；可見上訴人原申請調解之重要爭點為「恢復原
13 職」，並非上訴人所稱「被上訴人等是否依法資遣」等語
14 （見原審卷二第204頁）；蓋調解前台朔環保公司並未對上
15 訴人為任何資遣之意思表示，故上訴人係以其雖然至原單位
16 原職位復職，但實際上遭降調減薪，原職已由他人遞補，並
17 非真正恢復原職等語，惟為台朔環保公司否認，則兩造產生
18 爭議始有本件調解，又依調解時在場之證人林瑞堂證述：上
19 訴人因為育嬰留停期滿要復職，認為他被降職或降調，他當
20 時有兩個訴求，一個是恢復原職，或拿資遣費走人，也就是
21 兩者只要一個成就就滿意了。兩個訴求是用「或」連結，經
22 委員經過2個小時很長時間協商，委員建議拿資遣費辦理比
23 較好，有提到合意資遣，因為上訴人口才很好，論述很有
24 力，上訴人有提出一本書面說帖予委員參考，委員看後讚賞
25 不已，製作精美、內容充實，委員認為上訴人適合擔任教育
26 工作，上訴人也表達有在找工作，經過長時間協商，取得雙
27 方達成合意資遣，上訴人拿資遣費並不再做任何請求。是環
28 保公司在解釋沒有降職或降調，委員主動認為用合意資遣方
29 式處理，還要說服上訴人適合從事教職，委員認為雙方互信
30 已無，上訴人再回公司雙方也不愉快。（上訴人簽名前）有
31 （看過調解內容），上訴人看的非常仔細，印象中他至少看

了10分鐘。我在台塑企業任職30年，參加過很多次調解，上訴人讓我印象深刻等語（見原審卷二第339、343、345頁），足見上訴人對於其所主張之內容已經與台朔環保公司達成互相讓步之合意；縱上訴人嗣後認為台朔環保公司應無業務性質變更或緊縮、無不能讓上訴人恢復原職之情形等，依上開法條及實務意旨說明，尚與本件調解能否撤銷之要件審酌無涉。

3. 至上訴人主張其於調解成立時，兩造合意基礎為台朔環保公司依勞基法第11條第4款開立非自願離職證明書給上訴人，但調解成立內容第1條卻是「公司因為業務緊縮，資方代表表示同意資遣勞方」，顯然以勞基法第11條第2款為記載，有前後不一情形云云（見原審卷一第15頁）。惟查上訴人與台朔環保公司成立系爭調解，既係基於雙方磋商之結果，並經上訴人閱覽記載無誤後簽名，已如前述，可見不論是勞基法第11條第4款之業務性質變更或勞基法第11條第2款之業務緊縮，均不違上訴人基於合意資遣之意思表示。又證人林瑞堂亦證述：上訴人調解成立條件之一一是要求非自願離職證明書，委員特別提到非自願離職證明書要勾選離職原因，且只能勾一項，委員有問環保公司業務狀況後，委員認為業務緊縮跟業務性質變更都適用，但只能勾一項，所以委員建議勾選勞基法第11條第4款的業務性質變更，委員有將其建議說給雙方聽，雙方都同意，雙方就在調解書簽名。這是過程，因為委員認為兩款都適合，因雙方都同意以第11條第4款開立非自願離職證明書等語無訛在卷（見原審卷二第340頁），而上訴人所取得之非自願離職證明書，內容確實是勾選勞基法第11條第4款（見原審卷一第61頁），足認兩造於調解時已合意以勞基法第11條第4款作為開立非自願離職證明書之原因，應較為接近真實而可採信；且上訴人嗣後取得非自願離職證明書內容並無不合。至調解書內容雖然記載「公司因為業務緊縮」等語，但此並不影響上訴人申請失業補助，亦無違上訴人基於合意資遣之本意，尚不得遽認上訴

01 人有因此而陷於錯誤之情事。

- 02 4. 次按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意
03 思表示；民法第92條第1項前段定有明文。當事人主張其意
04 思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫
05 之事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號裁
06 判參照）。上訴人主張其係受台朔環保公司詐欺而為意思表
07 示始在調解書上簽名等語，自應由上訴人負舉證責任。查上
08 訴人所陳稱有詐欺情事，乃指台朔環保公司並無業務性質變
09 更或減縮而無法讓上訴人回復原職之情形，卻向上訴人傳遞
10 錯誤之訊息，使上訴人誤以為無法回復原職始簽立系爭調解
11 書等語，並提出網頁徵才訊息、上訴人與廠長鄭飛清之錄音
12 譯文、現場人員工作紀錄表、白板工作內容翻拍照片為憑
13 （見原審卷一第41、47至49、393至395、397至403頁、卷二
14 第19至20頁）；然前揭證物為上訴人於調解前已經取得，為
15 上訴人所明知，且上訴人主張其原職已遭他人遞補等語，故
16 就台朔環保公司是否確實有業務緊縮或業務性質變更之情
17 形，如上訴人不同意台朔環保公司所言，在調解時當可不同
18 意調解成立；此外，上訴人雖主張回任後其職稱、職位固未
19 變更，但實際上工作內容變成系爭基層職必須全天掃地、砍
20 樹、採菜、搬重物等高體能負荷工作，且遭降薪等語，惟此
21 究是上訴人個人感受，還是上訴人確實受到違法不利益之對
22 待，兩造各自主張之法律關係，如不能達成一致，自得請求
23 法院審判；然上訴人已與台朔環保公司於110年3月2日成立
24 調解終結兩造間之紛爭，上訴人之主張都在調解前存在之歧
25 異與爭執，乃調解啟動之原因，上訴人迄未舉證兩造在調解
26 過程中台朔環保公司如何施用詐術或故意傳遞錯誤訊息，使
27 上訴人意思表示不自由等情以實其說，自難認上訴人主張為
28 可採。
- 29 5. 另上訴人主張系爭調解並非合意終止契約，乃上訴人信任台
30 朔環保公司係依法資遣才接受，實際上台朔環保公司並無勞
31 基法第11條第2款、第4款所定情形，台朔環保公司以勞基法

第11條第2款、第4款事由解僱上訴人，是單方違法解僱，且台朔環保公司並未盡安置義務，主張該解僱應為無效云云；按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立；民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院110年度台上字第1511號裁判參照）。查上訴人認為其育嬰留職停薪回任之原職，實際上並非原職，前於110年2月18日以請求台朔環保公司恢復原職，如不行則終止勞動契約為由，向雲林縣政府申請勞資爭議調解，兩造於110年3月2日在系爭調解會議，調解委員為王素娟，並成立調解，有雲林縣政府111年5月3日府勞資二字第1110527260號函檢附勞資爭議調解案相關資料在卷可稽（見原審卷二第379頁至391頁）；顯然在上訴人申請調解前，台朔環保公司並未曾主張要以勞基法第11條第2款或第4款之事由資遣上訴人，有關勞基法第11條第2款、第4款之事由，乃雙方在調解過程中磋商之結果，目的在終止勞雇契約之同時，使上訴人能夠領取失業給付，故該調解成立內容為雙方當事人因勞資爭議所生之紛爭，相互讓步而訂立之契約，其性質屬民法上之和解契約，應為兩造合意終止勞動契約無訛。上訴人主張台朔環保公司依勞基法第11條第2款、第4款解僱上訴人為無效云云，並非可採。

(四)上訴人主張被上訴人等之調職命令無效、被上訴人等應負受領勞務遲延之責任以及應賠償上訴人精神慰撫金15萬元部分：

- 1.按和解乃當事人約定相互讓步，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訂明權利之效力；為民法第736條、第737條所明定。和解成立以後，其發生法律上效力，在消極方面，使當

01 事人所拋棄之權利消滅，在積極方面，則使當事人取得和解
02 契約所訂明之權利，兩造當事人均應受該契約之拘束，不得
03 再就和解前之法律關係再行主張（最高法院87年度台上字第
04 312號裁判參照）。

05 2.上訴人主張其留職停薪期滿申請復職後，遭台朔環保公司派
06 往楊梅廠，經上訴人爭取後，才能留在東勢廠，但遭降調為
07 系爭基層職等語，復依原申請勞資爭議調解之申請書係記
08 載：「台塑企業拒絕育嬰勞工回復原職，原主管職改派為基
09 層作業員並減薪，本人要求回復原職，如不行，則終止勞動
10 契約」等語，已如上述；則上訴人主張之事實乃調解成立前
11 之事實，殆無疑義，上訴人與台朔環保公司既已經成立調
12 解，並於調解書上記明：「勞資雙方同意調解方案調解成
13 立，雙方同意本案今後不再提出任何異議或請求權，並同意
14 和解後放棄所有請求權並不得再另行任何申訴或檢舉」（見
15 原審卷一第59頁），則上訴人遽以系爭調解前之事由請求確
16 認調職命令無效，及台朔環保公司應給付精神上損害賠償等
17 語，於法尚屬無據。

18 3.又按「復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工
19 作。」「前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，
20 除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒
21 絕：一.歇業、虧損或業務緊縮者。二.雇主依法變更組織、
22 解散或轉讓者。三.不可抗力暫停工作在一個月以上者。四.
23 業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安
24 置者。」性別工作平等法第3條第9款、第17條第1項固分別
25 定有明文。又「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約
26 定，並應符合下列原則：一.基於企業經營上所必須，且不
27 得不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二.
28 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三.調動
29 後工作為勞工體能及技術可勝任。四.調動工作地點過遠，
30 雇主應予以必要之協助。五.考量勞工及其家庭之生活利
31 益。」勞基法第10條之1亦有明定。準此，若上訴人並未與

01 台朔環保公司達成勞資爭議調解，則就台朔環保公司於上訴
02 人復職時要調動上訴人至楊梅廠一事，是否確實有不服從調
03 動就要資遣上訴人、是否有違反性別工作平等法等情事，上
04 訴人若不服台朔環保公司之處置或認為台朔環保公司有違法
05 之情形，自可起訴請求法院為判定；惟上訴人嗣未被遠調楊
06 梅廠，仍復職於原單位、原職位（專案管理師、基層主管一
07 級），有台塑企業總管理處110年1月19日總處人字第25號人
08 事通知單在卷可憑（見原審卷一第185頁），故上訴人雖提
09 出其與陳忠利之通訊軟體對話紀錄及另一份台塑企業總管理
10 處110年1月19日總處人字第25號人事通知單（見原審卷一第
11 41至43頁），主張台朔環保公司有向其傳遞「如不接受遠調
12 則資遣」等語，但企業是否業務需要而不得遠調勞工？遠調
13 是否即屬違法，為兩造所爭執，尚須經法院依上開法律明文
14 規定予以判斷，遑論遠調乙事實並未發生，上訴人仍然在
15 原單位復職。又就上訴人所為主張雖然復職在原單位、原職
16 位，但實際上被降調或減薪，是台朔環保公司故意要逼退上
17 訴人等語，惟為台朔環保公司所否認，則於此雙方如有爭
18 執，在未合意終止爭端之前，就兩造所爭者何者為真，亦可
19 起訴請求法院為判定；而上開情形，兩造已經在110年3月2
20 日達成系爭調解，姑不論行政機關對於因性別工作平等法之
21 審定結果如何（見原審卷一第367至371頁、卷二第211至224
22 頁），上訴人前揭所述皆已在調解時由調解委員聽取兩造意
23 見、分析利弊得失，兩造權衡後互有退讓而形成終止爭端之
24 合意，且調解過程，就兩造意思表示形成過程並無瑕疵可
25 指，系爭調解並無得撤銷之事由，已如前述，自無從再以調
26 解前之法律關係重為主張。

27 (五)本件兩造之勞動契約已於110年3月2日合意終止，上訴人毋
28 庸提出勞務，被上訴人等自無受領勞務遲延之情事，故上訴
29 人請求被上訴人等按月給付至復職之日止之薪資49,819元，
30 並按年給付節慶獎金25,995元，及按月提繳3,036元至勞工
31 保險局設立之上訴人退休金個人專戶等，依法均非有據。

01 (六)依上，上訴人之雇主為台朔環保公司，上訴人業於110年3月
02 2日與台朔環保公司成立系爭調解，調解內容第三點明文記
03 載，上訴人願意今後不再提出任何異議或請求權，同意和解
04 後放棄所有請求權並不得再另行任何申訴或檢舉，故而兩造
05 間之爭議已經因調解成立而終結；上訴人固主張撤銷系爭調
06 解之意思表示等語，惟兩造已在該調解紀錄上簽名，堪認上
07 訴人於調解時已了解所有相關事實，上訴人既非無機會或無
08 時間就被上訴人等所主張事實而查證，卻仍然同意成立調
09 解，自難認上訴人有何因而陷於錯誤之情形；又上訴人既本
10 於自由意志而為成立系爭調解，並無受詐欺情形，自不得撤
11 銷其意思表示；準此，上訴人主張先位聲明、備位聲明，請
12 求確認兩造間僱傭關係存在、系爭調職命令無效、被上訴人
13 等應給付至上訴人復職日止之薪資、節慶獎金、勞退提撥、
14 精神慰撫金云云，均屬無據，無從准許。

15 六、綜上所述，上訴人依民法第738條、第92條第1項、性別工作
16 平等法第17條、第29條、勞基法第10條之1等規定之法律關
17 係，以先位、備位聲明，請求確認其與台塑石化公司或台朔
18 環保公司間僱傭關係存在、系爭調職命令無效、被上訴人等
19 分別應給付至上訴人復職日止之薪資、節慶獎金、勞退提
20 撥、精神慰撫金云云，均屬無據，不應准許。從而原審所為
21 上訴人敗訴之判決，所持理由雖與本院不盡相同，惟結論並
22 無二致，仍應予維持。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄
23 改判，為無理由，應駁回其上訴。

24 七、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及舉證，核與本
25 判決之結果不生影響，爰毋庸逐一論列，附此敘明。

26 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第2
27 項、第1項、第78條，判決如主文。

28 中 華 民 國 112 年 3 月 9 日
29 勞動法庭 審判長法官 張世展

30 法 官 黃瑪玲

法官 莊俊華

上為正本係照原本作成。

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日內向本院補提出理由書狀（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第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中 華 民 國 112 年 3 月 9 日

書記官 楊宗倫

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(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。

(2)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為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。