臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第60號

上　訴　人　吳家文

被　上訴人　新竹汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　許一平

訴訟代理人　彭亭燕律師

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3月15日臺灣桃園地方法院110年度勞訴字第124號第一審判決提起上訴，本院於111年9月13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、程序方面：

按「未於準備程序主張之事項，除有下列情形之一者外，於準備程序後行言詞辯論時，不得主張之：三、因不可歸責於當事人之事由不能於準備程序提出者」，民事訴訟法第276條第1項第3款定有明文，並依同法第463條準用於第二審程序。經查，被上訴人於本院民國111年9月13日言詞辯論期日，提出勞動部安心就業計畫薪資差額補貼請領說明及申請書、上訴人申請薪資差額補貼之資料（見本院卷第213-226頁），並釋明基於上訴人於同年9月12日提出書狀，遂提出前開補充資料（見同卷第184頁），依前開規定，應予准許，先予說明。

二、上訴人主張：伊於91年11月6日受僱於被上訴人，擔任龍潭站公車駕駛員。被上訴人以新冠疫情影響為由，於110年8月19日公告擬於110年9月1日起實施減班作業，多餘人力則調站（關西站2名）或資遣，並提供「續留龍潭站」、「自願資遣」及「調站」3個選項供駕駛員選擇。又被上訴人另以1

10年9月3日意願調查表，提供「續留龍潭站」、「自願資遣」2個選項，駕駛員即訴外人彭千俊、邱林鈞、陳慶星均填選「自願資遣」為第一意願。然被上訴人於110年9月14日以Line傳送110年9月14日新客管部字第32021001325號函（下稱110年9月14日資遣函），資遣彭千俊、邱林鈞及伊，生效日為110年10月1日。惟伊隨即申請勞資爭議調解，且兩造因臺灣新竹地方法院（下稱新竹地院）109年度竹勞簡字第7號給付加班費事件（下稱109年另案）、110年度勞訴字第6號撤銷懲戒處分事件（下稱110年另案）涉訟，被上訴人顯違勞資爭議處理法第8條，故資遣不生效力。其次，被上訴人僅係業務性質變更，並無業務減縮情事，參以其刻意資遣伊，顯違解僱之最後手段性原則，故兩造僱傭關係仍然存在。伊於110年間月薪新臺幣（下同）4萬5800元，被上訴人每月並應提繳勞工退休金2892元。爰依民事訴訟法第247條第1項及僱傭關係、民法第487條及勞動契約、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項之規定，訴請：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應自110年10月1日起至伊復職之日起，按月於次月25日前給付伊4萬5800元，及自上開應給付之日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被上訴人應自110年10月1日起至伊復職之日止，按月應提繳2892元至伊設於勞工保險局之勞工退休金專戶等語。（原審假執行聲請未繫屬本院，不予贅述）

三、被上訴人則以：伊資遣上訴人，並未違反勞資爭議處理法第8條。自109年起，伊受新冠肺炎影響，總收入與載客人數持續衰退，造成業務減縮與虧損情形，為求永續經營，自109年7月起，停駛多條學生專車路線，於同年9月起陸續裁併楊梅站等場站，復在110年間裁減班次，以緊縮支出降低營運成本。然而，龍潭站於減班後多出5名人力，伊計畫調站2人，資遣3人，但110年8月19日意願調查表均無人勾選「調站」為優先意願，訴外人郭嘉倫、劉維華經協調後同意調至關西站。伊在110年9月2日發函各場站，表示將考量意願、

獎懲、配合度、年資、企業工會建議、員工向心力及工作態度等因素，自龍潭站其餘駕駛員中資遣3人。伊提供110年9月3日意願調查表，由駕駛員在「續留龍潭站」、「自願資遣」勾選意願順序，上訴人僅勾選「續留龍潭站」欄位。由於上訴人自108年1月至110年8月，遭懲戒小過、大過各1次，伊按照勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款資遣上訴人，符合最後手段性。兩造間僱傭業已終止，上訴人各項訴求均非可採，且上訴人在110年9月薪水僅3萬5000元許等語，資為抗辯。

四、原審為上訴人全部敗訴之判決。上訴人提起上訴並聲明：㈠原判決駁回上訴人後開第㈡至㈣之訴部分廢棄；㈡確認兩造間僱傭關係存在；㈢被上訴人應自110年10月1日起至上訴人復職之日起，按月於次月25日前給付上訴人4萬5800元，及自上開應給付之日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈣被上訴人應自110年10月1日起至上訴人復職之日止，按月應提繳2892元至上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶。被上訴人答辯聲明：㈠上訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

五、兩造不爭執事項：（見本院卷第110、184頁）

㈠上訴人自91年11月6日起受僱於被上訴人，擔任公車駕駛員。上訴人離職前勞保投保薪資為月薪4萬5800元，被上訴人每月提撥新制退休金至上訴人設於勞工保險局退休金專戶之金額為2892元（見調解卷第16頁投保資料表、第81至95頁提繳資料。兩造爭執投保薪資是否為上訴人實際薪資）。

㈡被上訴人於110年8月19日意願調查表，提供龍潭站駕駛員「續留龍潭站」、「自願資遣」、「調站」3種選擇；復於110年9月3日意願調查表提供龍潭站駕駛員「續留龍潭站」、「自願資遣」2個選擇（見調解卷第34-36、39-41頁即原審卷第32-35、36-39頁）。

㈢被上訴人以110年9月14日資遣函，核定龍潭站駕駛員資遣人員為彭千俊、邱林鈞及上訴人，於同年10月1日生效。被上

訴人並在110年9月14日以Line將資遣函通知上訴人（見調解卷第44、185-186頁函文與Line截圖）。

㈣上訴人對被上訴人提起109年另案，訴請給付自106年1月起至109年5月止，每月休息日、例假日、國定假日出勤天數及各月未休假加班費，合計24萬2130元。經新竹地院駁回上訴人請求，上訴人提起上訴，再經新竹地院110年12月29日110年度勞簡上字第4號判決駁回上訴確定（見原審卷第170至210頁判決書）。

㈤上訴人對被上訴人提起110年另案，訴請被上訴人應撤銷公司內部對上訴人記過、記大過處分，與恢復被取消權益，及給付考績獎金6230元本息。新竹地院於110年5月31日判決駁回其請求，業已確定（見原審卷第106至116頁判決書）。

㈥自109年2月至110年5月6日止，龍潭站離職、退休駕駛員共10人，新進駕駛員共4人。上訴人不爭執前開人事資料之形式真正（見原審卷第126-154頁公文、聘書等件、本院卷第183頁）：

⑴離職、退休人員10名：

唐鈺淞（109年2月1日提前退休）、邱林萬（109年7月28日提前退休）、鍾維勝（109年9月1日資遣）、周復興（109年11月1日資遣）、羅煜翔（109年12月1日離職）、簡坤良（110年1月11日解聘）、吳富來（110年2月3日退休）、邱創能（110年2月10日離職）、朱偉韜（110年3月1日資遣）及陳遠忠（110年3月18日離職）。

⑵新進人員4名：

王金沅（109年5月1日到職）、陳遠忠（109年12月24日到職）、劉守倫（110年1月20日到職）、及劉維華（110年5月6日到職）。

㈦關於被上訴人所提出勞動部安心就業計畫薪資差額補貼請領說明及申請書、上訴人申請薪資差額補貼之資料，上訴人不爭執其形式真正（見本院卷第213-226頁、第184頁）。

六、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項定有明文。而所謂有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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益(最高法院42年度台上字第1031號、52年度台上字第1237號、52年度台上字第1240號判決意旨參照)。經查，上訴人主張兩造間僱傭關係仍然存在；為被上訴人所否認。是以兩造間僱傭關係是否存在，處於不明確之狀態，致上訴人法律上之地位有不安之狀態存在，此種狀態得以確認判決予以除去。揆諸上開說明，上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在，具有即受確認判決之法律上利益。

七、本件爭點為：㈠被上訴人是否違反勞資爭議處理法第8條？㈡被上訴人有無業務減縮或虧損情事？㈢被上訴人110年9月14日資遣函是否生效？㈣若是資遣不生效力，上訴人各項請求有無理由？茲就兩造論點分述如下。

八、關於被上訴人是否違反勞資爭議處理法第8條方面：

㈠按「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為」，勞資爭議處理法第8條定有明文；又前開調解、仲裁、裁決程序，係指依同法第9條第1項、第25條第1項、第39條第1項所進行處理爭議程序，尚不包含當事人訴訟，觀諸前開條文自明。次按勞資爭議處理法第8條立法之目的旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，故所謂調解期間係指依勞資爭議處理法所定調解程序之期間（最高法院109年度台上字第2719號判決意旨參照）。

㈡上訴人主張被上訴人110年9月14日資遣函於同年10月1日生效，因伊已在110年9月15日申請調解，且兩造間因109年另案、110年另案涉訟，故前開資遣違反勞資爭議處理法第8條

云云（見本院卷第156-157、187-195頁）。惟查，兩造固然因109年另案、110年另案涉訟（見不爭執事項㈣㈤），但是前開訴訟並非勞資爭議處理法第8條所稱調解、仲裁或裁決程序，是上訴人執此主張被上訴人違反勞資爭議處理法第8條，即屬無據。其次，被上訴人於110年9月14日以Line將110年9月14日資遣函傳送上訴人（見不爭執事項㈢），上訴人於次日始申請勞資爭議調解，此有調解紀錄可稽（見調解卷第13-14頁），且為上訴人所不爭（見本院卷第184頁）；是以被上訴人於110年9月14日通知上訴人資遣時，當時並無勞資爭議調解事件，被上訴人自非因勞資爭議事件在調解期間，因該勞資爭議事件而為終止勞動契約之意思表示，此不因該資遣附有生效日110年10月1日而有不同。則上訴人以資遣生效日為同年10月1日為由，主張被上訴人資遣違反勞資爭議處理法第8條規定而無效云云，並無可採。

九、關於被上訴人有無業務減縮或虧損情事方面：

被上訴人主張自109年起，受到新冠肺炎影響，總收入與載客數持續衰退，造成業務減縮與虧損情形。為求永續經營，自109年7月起，停駛多條學生專車路線，於同年9月起陸續裁併楊梅站等場站，復在110年間裁減班次，以緊縮支出降低營運成本等語（見本院卷第143-146頁）。經查：

㈠按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：二、虧損或業務緊縮時」，勞基法第11條第2款定有明文。按虧損或業務緊縮，二者有其一，雇主即得預告勞工終止勞動契約，此由勞基法第11條第2款反面解釋自明（最高法院91年度台上字第787號判決意旨參照）。次按業務緊縮係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財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，乃屬「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（最高法院100年度台上字第1057號判決意旨參照）。又按勞基法第11條第2款規定雇主因業務減縮時可經預告終止勞動契約，必係企業經營因景氣下降、市場環境變化等情事而須緊縮業務，以致產生多餘人力，雇主為求經營之合理化必須解僱勞工時，始得以業務緊縮為由終止勞動契約（最高法院95年度台上字第597號判決意旨參照）。

㈡經核，新冠肺炎於109年爆發，政府進而發佈三級警戒，被上訴人營運因而發生下列變化：

⑴自109年7月15日起，停駛桃園市立龍潭高中、國立中央大學附屬中壢高中、桃園市立平鎮高中、桃園市立楊梅高中、桃園市私立育達高中、桃園市立凌雲國中等學校之學生專車等情，有被上訴人109年6月24日新客業字第32020001012號函文為證（見原審卷第40至41頁函文），可知被上訴人自109年7月起停止多條學生專車路線，其收入與載客數均下滑。

⑵嗣被上訴人於109年9月間進行場站裁併，將楊梅站現址改為中壢總站，原楊梅站管理車次部分歸屬中壢總站、部分歸屬新竹總站；中壢總站現址改為中壢南站，隸屬於中壢總站，原中壢南、北站併為中壢南站，中壢北站站管人員裁撤，湖口站站管人員亦裁撤；原中壢總站2樓辦公室及駕駛員休息室遷移，原場地規劃辦理站場出租以增加營收，另湖口站二樓駕駛員休息室規劃遷移至一樓辦公室，俟業務正常運行後，再研議整體規劃站場並活化開發運用，以期日後能增加營收。亦有被上訴人109年9月3日新客管字第32020001456號函文可考（見同卷第42-51頁函文）。足見被上訴人自109年9月開始裁撤數個場站與人員。

⑶被上訴人以全國疫情三級警戒延長至110年6月14日，民眾乘車需求持續下降為由，申請將【5607】等14條市區客運

路線調減假日班表班次，業經桃園市政府交通局（下稱交通局）核備，此有被上訴人110年5月27日新客業字第32021000856號、110年6月8日新客業字第32021000898號函文、交通局110年6月11日桃交公字第1100031321號公文可證（見原審卷第54-57頁函文）。其次，被上訴人另以全國疫情三級警戒延長至110年7月12日，搭乘人數減少而營收持續慘淡為由，申請將【5607】等24條市區客運路線調減班次，業經交通局核定；亦有被上訴人110年6月23日新客業字第32021000949號、110年7月8日新客業字第32021001007號函文、交通局110年6月29日桃交公字第1100033502號公文附卷可參（見原審卷第58至61頁函文）。迨110年8月間，被上訴人申請恢復【5607】等5條路線之部分班次，其餘路線班次不變，交通局要求該公司在110年9月1日回復至原定班次九成，被上訴人亦同意恢復至九成，但希望視疫情隨時檢討各路線經營績效並調整班次，亦有被上訴人110年8月10日新客業字第32021001121號、110年8月25日新客業字第32021001205號函文、交通局110年8月19日桃交公字第1100043026號公文可查（見原審卷第70-73頁）。可知110年上半年，被上訴人以新冠肺炎三級警戒延長導致載客數下降為由而申請減班，均獲交通局准許；事後因開學而回復90%左右班次，但是被上訴人仍申請交通局准許視疫情隨時檢討績效並調整班次。

⑷再其次，被上訴人中壢總站（包含龍潭站、楊梅站、中壢南站及中壢北站），自新冠疫情於110年5月三級警戒後迄至同年11月止，載客人數及總收入皆有顯著滑落，亦即總收入及載客數各為（5月）551萬8,756元及18萬9,544人、（6月）366萬0,350元及4萬9,314人、（7月）590萬5,728元及7萬0,126人、（8月）381萬1,648元及12萬5,173人、（9月）561萬4,443元及20萬0,797人、（10月）588萬6,461元及23萬7,823人、（11月）638萬6,116元及25萬3,769人；同年4月總收入及載客數分別為824萬8,592元及32萬

8,609人，可見滑落55.62％至22.58％一節，此有被上訴人營運狀況比較表、營運狀況資料可參（見原審卷第104、160、162頁），益證包含龍潭站在內之中壢總站於110年5月以後總收入、載客數嚴重衰退。

⑸此外，龍潭站自109年2月至110年5月6日止，離職、退休駕駛員為唐鈺淞等10人，新進人員為王金沅等4人，上訴人不爭執其形式真正（見不爭執事項㈥）。依上開人事資料，益證龍潭站人力需求呈現減縮趨勢。

⑹綜上，於109年新冠疫情爆發後，民眾為避免傳染風險，自行減少搭乘大眾運輸工具，以致被上訴人總營收與載客數大幅滑落；自109年7月起至110年9月間，即停駛多條學生專車，減班行駛、裁併場站，以致發生整體業務縮減之情形。

㈢上訴人固然稱被上訴人改變經營方式、調整策略，自行放棄學生專車路線，調減班次，核屬於業務性質變更，並非業務減縮。被上訴人短期營收減少或一時性原因致收入減少，或部分單位收入減少，但是其他部門仍正常，並非業務減縮。何況，營收與載客人數於一定時期後即回復原水準，且政府也提供業者補助，故被上訴人並無業務減縮情事云云（見本院卷第159-162頁）。惟依前揭資料，被上訴人自109年7月至110年9月間確屬減縮業務，已如前述；上訴人空言此為暫時性現象，政府補助足以彌補減縮等情，並無實據足以證明，自屬無據。且被上訴人目前仍經營客運業務，上訴人迄未說明被上訴人有何改變經營方式或調整營運策略，以致產生結構性或實質上之變異之情，則其空言被上訴人前開措施係業務性質變更云云；已無可採。

㈣從而，被上訴人主張其營收與載客數大幅滑落；自109年7月起至110年9月間，即停駛多條學生專車，減班行駛、裁併場站，發生勞基法第11條第2款業務減縮情事，確屬可採。

十、關於被上訴人110年9月14日資遣函是否發生資遣效力方面：

被上訴人主張110年9月14日資遣函符合勞基法第11條第2款

要件，已於110年10月1日發生資遣效力等語（見本院卷第146-151頁）。為上訴人所否認。經查：

㈠按事業單位因虧損或業務緊縮，為謀求事業單位之永續經營及保障其餘勞工之權益，而有解僱部分勞工之必要時，關於如何決定解僱之勞工，除欠缺合理性或有權利濫用等情形外，於年資、考績、工作能力等條件相仿勞工間選擇解僱或留用，應賦予雇主相當之裁量選擇權，俾雇主得考量其經營管理之需要為合理之選擇考量（最高法院110年度台上字第676號判決意旨參照）。次按雇主有虧損或業務緊縮，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條第2款規定即明。是以雇主於有虧損或業務緊縮時，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，而於資遣前先在可期待範圍內依據誠實及信用原則，採用對受僱人權益影響較輕之替代措施，確保受僱人之僱用地位得以繼續存在，已盡安置義務，但為受僱人拒絕接受，無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則，即得預告勞工終止勞動契約（最高法院109年度台上字第2721號判決意旨參照）。

㈡被上訴人自109年7月起至110年9月間，發生勞基法第11條第2款所定業務減縮情事，已如前述。嗣被上訴人於110年8月19日意願調查表，提供龍潭站駕駛員「續留龍潭站」、「自願資遣」、「調站」3種選擇（見不爭執事項㈡）。上開意願調查表記載：「一、為配合業務需要，本站擬於110年9月1日起實施減班作業。二、本次減班後多出之人力，將以調站（關西站二名額）及資遣二個方案實施…」，龍潭站駕駛員無人選取「調站」為第1志願（見原審卷第32-35頁即調解卷第34-36頁）。可知當時雖然無人願意優先調往關西站，嗣郭嘉倫、劉維華經溝通後同意於110年9月1日調往關西站，此有被上訴人110年9月2日新客管字第32021001263號函可佐（見原審卷第158-159頁）。是以110年9月1日以後，龍潭站駕駛員僅餘「續留龍潭站」、「自願資遣」之選項，應可

確認。上訴人主張龍潭站並未裁撤，被上訴人於110年9月1日以後應再徵詢其有無「調站」意願云云（見本院卷第165-166頁），顯與被上訴人於110年8月19日調查意願後，已完成調往關西站之人力配置狀態不符；故無可採。

㈢再者，新竹汽車客運股份有限公司企業工會（下稱企業工會）於110年8月31日發函予被上訴人，建請被上訴人就減班後多餘人力進行調站及資遣之安排時，先依留任意願調就近站續任，願接受資遣及不願調站者，則依各人員獎懲及平時之配合度為優先評比，年資則為最後之考量，以為資遣之優先順序等語（見原審卷第156頁企業工會110年8月31日新客企工字第031號函）。嗣被上訴人於110年9月2日發函公司各單位及各場站表示，客運業務大幅衰退，整體營運績效不佳，自110年9月1日起縮減各路線班次及重組各總站、站車次，依修正後之車次重新核算各站人力編制，超編人員調站及資遣，並參照企業工會之建議，就資遣部分依意願、獎懲及平時之配合度為優先評比，年資則為最後之考量。公司同意原則上參照企業工會之建議，並審酌員工對公司的向心力及對工作的態度等辦理，其中獎懲部分係依據108年1月1日起至110年8月31日止之獎懲紀錄，另若有駕駛員有身體健康等特殊狀況亦會納入考量。郭嘉倫、劉維華為配合公司業務需要，自110年9月1日起調任關西站等語（見原審卷第158-159頁之被上訴人110年9月2日新客管字第32021001263號函，即調解卷第37-38頁）。是被上訴人已向駕駛員表示因業務減縮，公司將參照企業工會建議，並綜合考量意願、獎懲、配合度、年資、員工向心力、工作態度、健康等因素，以決定資遣對象。

㈣嗣被上訴人於110年9月3日意願調查表提供龍潭站駕駛員「續留龍潭站」、「自願資遣」2個選擇（見不爭執事項㈡），其上記載：「…二、本次減班後多出之人力，除調關西站二人外、資遣名額為三人…」（見原審卷第36頁即調解卷第39頁）。可知被上訴人因業務減縮，決定資遣龍潭站駕駛員

3人。又查：

⑴彭千俊、邱林鈞及陳慶星於110年9月3日意願調查表均以「自願資遣」為第1志願。上訴人僅填寫1個志願即「續留龍潭站」（見原審卷第38-39頁即調解卷第40-41頁）。是以有意優先自願資遣者為彭千俊、邱林鈞及陳慶星3人。

⑵其次，龍潭站駕駛員自108年1月1日起至110年8月31日止之獎懲記錄如下：⑴羅永生：小過1次，嘉獎24次、⑵吳俊良：小過3次，申誡3次，嘉獎4次、⑶楊宗榮：小過及大過各1次，嘉獎3次、⑷謝漢武：申誡2次，大過1次、⑷吳家文：小過及大過各1次、⑸邱林鈞：小過1次、⑹其餘駕駛員（包含陳慶星）無懲戒記錄（見調解卷第173至178頁懲戒統計表格）。又上訴人於110年另案訴請被上訴人撤銷前開懲戒處分，新竹地院於110年5月31日判決駁回其請求，業已確定（見不爭執事項㈤），是以上訴人前開懲戒處分，於110年9月3日調查意願時，業已確定。足見陳慶星雖然有意自願資遣，但是在108年以後並無懲戒紀錄，上訴人則有小過與大過各1次懲戒處分。

⑶則被上訴人主張依前述企業工會建議標準，綜合考量意願、獎懲、配合度、年資、員工向心力、工作態度、健康等因素，於110年9月14日資遣彭千俊、邱林鈞及上訴人，應屬符合相當性及合理性，並無違反誠信原則或權利濫用情形，應屬可採。又關西站已無調站需求，被上訴人無從再詢問上訴人調站意願，已如前述，是被上訴人資遣上訴人，亦符合最後手段性原則。其次，被上訴人110年9月14日資遣通知雖未記載資遣依據，惟綜觀被上訴人前述110年9月2日函文與110年9月3日意願調查表，可知上訴人收到前述意願調查表時，業已知悉被上訴人基於業務減縮事由（屬勞基法第11條第2款）決定資遣駕駛員。則上訴人主張被上訴人並未表示資遣之依據云云（見本院卷第180頁）；尚與前開函文與調查表意旨不符，故為本院所不採。至於上訴人認龍潭站並非中壢總站營收最差部門，故被上訴

人對其資遣不生效力一節（見原審卷第167頁）；惟勞基法第11條第2款係由雇主基於業務減縮之前提下，基於整體經營狀況與未來規劃而減少企業一部分人力，並進行適當調整，故上訴人以資遣人力限於業務最差場站為由，主張資遣不生效力云云，亦非可採。從而，上訴人認被上訴人刻意將其資遣，且違最後手段性原則云云，均無可採。

⑷綜上，應認兩造僱傭關係業經被上訴人於110年9月14日依勞基法第11條第2款規定合法資遣，且依110年9月14日資遣函所載，僱傭關係於同年10月1日消滅。又上開資遣既已生效，被上訴人另主張因虧損事由終止僱傭關係，此舉是否合法，本院自毋庸併予審究。

㈤兩造僱傭關係既於110年10月1日消滅，則上訴人訴請確認僱傭關係存在、被上訴人應自110年10月1日起按月付薪、按月提繳退休金等情，自無可採。

十一、綜上所述，上訴人依據民事訴訟法第247條第1項及僱傭關係、民法第487條及勞動契約、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項之規定，訴請「㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應自110年10月1日起至上訴人復職之日起，按月於次月25日前給付上訴人4萬5800元，及自上開應給付之日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被上訴人應自110年10月1日起至上訴人復職之日止，按月應提繳2892元至上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶」，為無理由，應予駁回。是則原審依此駁回其訴，經核並無違誤，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

十二、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必要，併予敘明。

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

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　27　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　謝永昌

法　官　吳燁山

正本係照原本作成。

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。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　29　　日

書記官　莊雅萍