

臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第4號

上訴人 李怡德
訴訟代理人 蔡瑞麟律師
被上訴人 台南企業股份有限公司
法定代理人 楊青峰
訴訟代理人 劉偉立律師
複代理人 楊承璇律師
陳佑孟律師

上列當事人間請求恢復職務事件，上訴人對於中華民國113年7月19日臺灣臺北地方法院112年度重勞訴字第33號第一審判決提起上訴，本院於114年6月24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：伊自民國112年2月13日受僱於被上訴人，擔任布料開發暨品保部資深經理，約定每月薪資為新臺幣（下同）10萬元（下稱系爭契約）。被上訴人竟於同年4月19日以業務性質變更有減少勞工必要為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，終止系爭契約。惟被上訴人並無業務性質變更有減少勞工必要之情事，且違反解僱最後手段性原則，爰依民事訴訟法第247條第1項、民法第199條、系爭契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，求為確認兩造僱傭關係存在，並命被上訴人自112年4月20日起至復職日止，按月於次月5日給付10萬元，及自應給付之翌日起算之法定遲延利息，暨按月提撥勞工退休金（下稱勞退金）之判決（原審為上訴人敗訴之判決，經其聲明不服，提起上訴）。於本院上訴聲明：（一）原判決廢棄。（二）確認兩造間僱傭關係存在。（三）被上訴人應自112年4月20日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付上訴人10萬元，

01 及自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利息。
02 (四)被上訴人應自112年4月20日，按月提繳6,000元至上訴人
03 於勞動部勞工保險局設立之勞退金個人專戶（下稱勞退專
04 戶）。

05 二、被上訴人則以：伊因營收下降，為開源節流，乃重整內部組
06 織、人力精簡，兩造已於112年4月10日合意以資遣方式終止
07 系爭契約，並約定同年月19日為最後工作日。縱認兩造未合
08 意終止該契約，伊因無可適當職務安置上訴人，並無違反最
09 後手段性原則等語，資為抗辯。答辯聲明：上訴駁回。

10 三、上訴人於112年2月13日受僱於被上訴人，約定每月薪資為10
11 萬元，擔任布料開發暨品保部資深經理。被上訴人於112年4
12 月10日以勞基法第11條第4款為資遣事由，向主管機關為資
13 遣通報，上訴人最後工作日為112年4月19日，並於同年5月3
14 日收受離職證明書等情，為兩造所不爭執（見本院卷第192
15 頁），並有錄取通知書、離職申請書、資遣人員資料在卷可
16 參（見原審卷第263頁、第171至173頁），堪信為真正。上
17 訴人主張系爭契約未經合法終止，請求確認兩造僱傭關係存
18 在，被上訴人應給付伊薪資、提撥勞退金等語，為被上訴人
19 所否認，並以前詞置辯。茲析述如下：

20 (一)兩造合意以資遣方式於112年4月19日終止系爭契約：

21 1.當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
22 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止
23 勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，倘雇主未濫用
24 其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完
25 全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認
26 其效力。

27 2.上訴人自承：被上訴人之人力資源部經理周薇君（下稱周
28 薇君）於112年4月7日告知因被上訴人實施人力精實專
29 案，要以勞基法第11條第4款事由資遣伊，或要伊自請離
30 職，伊於同年月10日電話告知周薇君，依被上訴人原訂事
31 由列在離職證明書上等語，有答辯狀在卷可稽（見原審卷

第303至305頁），核與周薇君證述：被上訴人於112年4月1日實施精實方案，因無相對應職缺安置上訴人，故於同年月7日告知上訴人資遣事宜，上訴人表示無法接受資遣，寧可自請離職，並當場簽立離職申請書，伊請上訴人再考慮是否要改領資遣費、非自願離職證明書。上訴人隔幾天後打電話告訴伊要改成資遣，所以伊就將離職方式變更為資遣，請總經理簽核，並作資遣通報等語（見原審卷第420至423頁），被上訴人之人資長吳建德證稱：被上訴人因營收欠佳，實施精簡計畫，上訴人離職事宜是由周薇君負責，周薇君說上訴人本來願意自請離職，過幾天後上訴人打電話向周薇君表示要改成非自願離職，所以伊配合變更為非自願離職等語（見原審卷第402至407頁）相符，可知上訴人於考慮後，告知被上訴人以原定之資遣事由列在離職證明書，被上訴人收受通知並依此辦理，堪認兩造於112年4月10日合意以資遣方式終止系爭契約。上訴人雖主張伊為上開答辯狀時，無輔助人旁協助書立，其內容並非真正云云，然上訴人為智識正常之成年人，其未提出證據證明其上開書狀係非自由意志所為，可見其上開書狀內容所陳應屬真正，上訴人上開主張，洵難採信。

3. 準此，被上訴人所辯兩造合意以資遣方式終止系爭契約，應與實情相符，堪可採信。且不論被上訴人是否有業務性質變更而減少勞工必要之情事，均無礙兩造間以資遣方式合意終止系爭契約之效力，則上訴人以兩造間未合意終止系爭契約，被上訴人無勞基法第14條第1項第4款之情事，主張被上訴人終止系爭契約不合法云云，均不可採。

(二) 上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在、請求給付薪資、提撥勞退金，均無理由：

兩造合意以資遣方式於112年4月19日終止系爭契約，已如上述，則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人應自112年4月20日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付其10萬元本息、按月提繳6,000元勞退金至其勞退專

01 戶云云，均屬無據。

02 四、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條第1項、民法第199
03 條、系爭契約、勞退條例第31條第1項規定，請求(一)確認兩
04 造間之僱傭關係存在。(二)被上訴人應自112年4月20日起至上
05 訴人復職之日止，按月於次月5日給付上訴人10萬元，及自
06 各應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利息。(三)
07 被上訴人應自112年4月20日，按月提繳6,000元勞退金至上
08 訴人勞退專戶，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之
09 判決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄
10 改判，為無理由，應予駁回。

11 五、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
12 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
13 逐一論列，附此敘明。

14 六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
15 項、第78條，判決如主文。

16 中 華 民 國 114 年 7 月 15 日
17 勞動法庭

18 審判長法 官 邱育佩

19 法 官 郭俊德

20 法 官 朱美璘

21 正本係照原本作成。

22 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
23 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
24 (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
25 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
26 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
27 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
28 者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 114 年 7 月 16 日

30 書記官 張郁琳