

臺灣雲林地方法院民事判決

110年度勞訴字第13號

原告 陳品潔

訴訟代理人 李佑均律師

被告 台塑石化股份有限公司

法定代理人 陳寶郎

被告 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（合併請求給付工資）等事件，
本院於民國111年6月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國100年11月28日進入被告所屬台塑企業集團服務，自104年4月9日起受僱於被告台塑石化股份有限公司（下簡稱台塑化公司），經派駐至被告台朔環保科技股份有限公司（下簡稱台朔環保公司）雲林東勢廠區，擔任農業專案管理師之主管職，工作內容包括：廠區農場作物之種植排程管理及銷售管理、肥料代銷及帳款管理、農戶技術輔導及訪查、協辦相關教育訓練、撰寫主管會議報告等。原告於擔任上開職務期間均克盡己職，工作表現備受肯定。

(二)嗣原告於107年間因子女出生，遂依性別工作平等法申請107年6月1日起至110年1月31日止之育嬰留職停薪。詎料，於11

01 0年1月5日育嬰留職停薪期滿前，原告接獲被告台朔環保公
02 司東勢廠廠長即訴外人鄭飛清告知，原告之專案管理師原職
03 已由訴外人許加宏遞補，故指示原告於育嬰留停期滿復職日
04 即110年2月1日改至被告台朔環保公司楊梅廠報到。然原告
05 居於嘉義，有年幼子女須養育，若依被告台朔環保公司指示
06 自雲林東勢廠遠調至桃園楊梅廠，恐難顧及家庭，故原告向
07 被告台朔環保公司表示無法配合遠調，並請求復職後應回復
08 原告之東勢廠專案管理師原職。然被告台朔環保公司不顧原
09 告上開反映，於110年1月11日由專員即訴外人陳忠利以簡訊
10 通知原告「因東勢已無職缺，且你因個人因素無法配合至楊
11 梅，公司將安排資遣。」。

12 (三)嗣原告於110年1月20日收受被告所屬台塑集團總管理處之人
13 事通知單，告知其工作地點將自110年2月1日起，由被告台
14 朔環保公司東勢廠調整至楊梅廠。被告台朔環保公司強行遠
15 調原告、甚至以資遣等情脅迫原告，致原告不得不向雲林縣
16 政府勞工局提起申訴，雲林縣政府勞工局遂介入處理後，被
17 告台朔環保公司方緊急重發人事命令，原告於110年1月29日
18 再次接獲訴外人陳忠利之簡訊，告知「請2月1日到原單位
19 （即被告台朔環保公司東勢廠）復職。」。詎料，原告依上
20 開通知「至原單位復職」後，卻遭調降為基層作業員（下稱
21 系爭調職，即本件確認無效之標的），而非續任「專案管理
22 師」之原職。原告即於110年2月1日復職日與廠長即訴外人
23 鄭飛清之對話，訴外人鄭飛清明確表示「拒絕配合遠調至楊
24 梅廠將不利於日後升遷」、「原告係因不配合調動至楊梅廠
25 始遭降派為基層作業員」、「降調為基層作業員之後將減
26 薪」、「基層作業員之工作性質將與原主管職者有顯著差
27 距」、「降調後無需再使用辦公桌及電腦」。原告遭降調為
28 基層作業員後，須全日從事農場掃地、砍樹採菜、搬重物等
29 勞力密集、體能負荷甚高之工作，與專案管理師原職具高度
30 專業裁量之工作性質相去甚遠，被告所為實已構成勞動條件
31 重大之不利益變更。更有甚者，原告遭降調為基層作業員

01 後，經由同事得知，早在原告育嬰留停期滿復職前，被告台
02 朔環保公司之經理即訴外人林健楠、東勢廠廠長即訴外人鄭
03 飛清及專員即訴外人陳忠利等已告知同仁不得與原告接觸，
04 目的為排擠及孤立原告，使原告更加確信被告台朔環保公司
05 上開違法調動、職場霸凌等手段，背後目的皆係為逼迫原告
06 離職。是原告就上開爭議，於110年2月18日再次向雲林縣政
07 府申請勞資爭議調解，而於110年3月2日社團法人雲林縣勞
08 資關係協會召開之調解會議（下稱系爭調解）中，被告台
09 朔環保公司改稱係因「業務虧損或緊縮」，故擬依勞動基準
10 法（下稱勞基法）第11條第2款資遣原告。果被告台朔環保
11 公司或原告受僱之被告台塑化公司間確實存在勞基法第11條
12 之事由，原告認該資遣即為合法，自忖無再爭執之理由，即
13 於調解當日就「被告台朔環保公司依勞基法第11條第2款資
14 遣」未再提出異議而作成調解成立紀錄。然原告於110年3月
15 12日收到被告台塑化公司寄發之非自願離職證明書，上竟勾
16 選原告離職原因為「勞基法第11條第4款『業務性質變
17 更』」，而非先前被告台朔環保公司於110年3月2日勞資爭
18 議調解會議所援引之「勞基法第11條第2款『虧損或業務緊
19 縮』」。被告上開資遣事由前後不一之情形，已令原告心生
20 懷疑被告所稱之「資遣事由」是否屬實。原告雖已於110年7
21 月持該證明書申請失業給付，並已受領三個月，但如僱傭關
22 係經確認存在，原告會將已領之失業給付繳回。

23 (四)抑有進者，早自107年原告育嬰留職停薪期間至今，被告就
24 原告原任之農業專案管理師職務，皆有於111人力銀行與台
25 塑化企業人才招聘網上持續對外招募新進人員，可證該職務
26 始終存在職缺，被告亦實際上有長期之相關人力需求，故被
27 告於原告育嬰留停期滿之際即應讓原告復職。惟被告台朔環
28 保公司於上開110年3月2日系爭調解會議中，誣稱因「虧損
29 或業務緊縮」而無法繼續聘用原告，使原告誤信被告台朔環
30 保公司之資遣於法有據，陷於錯誤而未當場提出爭執，被告
31 此舉已嚴重侵害原告權益！原告遂於110年7月6日寄發存證

01 信函予被告，表示被告台朔環保公司違法資遣，於法無據，
02 請求被告回復原告之專案管理師原職，然被告迄今仍未安排
03 原告復職。原告仍未接獲被告台塑化公司終止契約之意思表
04 示，是兩造僱傭關係應繼續存在，蓋原告係與被告台塑化公
05 司成立僱傭契約，此由原告薪資係由被告台塑化公司發放、
06 並以被告台塑化公司為勞健保之投保單位等情可證。原告之
07 服務證明書亦係被告台塑化公司所開立，該證明書並記載
08 「到職日期：100年11月28日」，更可證本件應以被告台塑
09 化公司為原告之雇主。被告台朔環保公司與被告台塑化公司
10 雖各具獨立法人格，為個別之權利主體，然參最高法院102
11 年度台上字第550號判決、106年度台抗字第363號裁定、81
12 年度台上字第682號判決意旨，原告受派駐於被告台朔環保
13 公司乙節，並不致變更被告台塑化公司之雇主地位。準此，
14 原告僱傭關係之存否，應依被告台塑化公司之意思表示為
15 據，被告台朔環保公司無從以其意思表示，變更或終止原告
16 與被告台塑化公司之僱傭關係。本件原告出席之110年3月2
17 日系爭調解會議，對造係被告台朔環保公司，被告台塑化公
18 司則未出席。縱被告台朔環保公司於該次會議中「資遣」原
19 告，然因被告台塑化公司始為原告之雇主，被告台朔環保公
20 司應無僭越被告台塑化公司之權而對原告為資遣之意思表
21 示。被告台朔環保公司所為之資遣通知，無礙原告與被告台
22 塑化公司間僱傭關係之存續。調解前後，原告亦皆未接獲以
23 被告台塑化公司發出之資遣通知，被告台塑化公司從未對原
24 告為終止契約之意思表示，兩造僱傭關係仍存在。退步言
25 之，縱認被告台朔環保公司為原告之雇主、或被告台塑化公
26 司已對原告為資遣意思表示（上皆假設語氣，原告均否認
27 之），被告皆無勞基法第11條之事由，是該資遣應屬無效。
28 (五)被告資遣事由前後不一之情形，應可證被告所稱之資遣事
29 由，恐皆出於編造。被告既先後援用勞基法第11條第2款及
30 第4款等規定，依法應舉證上開資遣事由之存在，其辯稱之
31 資遣事由，全屬無稽。再者，依原告與被告台塑化公司簽立

之誓約書，上記載「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，可證被告所屬集團之「各關係企業」、「醫療院所」甚至「學校」，均屬被告得調動員工之範圍。原告既於任職期間工作表現優異，應可勝任企業集團內之諸多工作，被告若擬將原告調職以迴避資遣，應屬輕而易舉。是以，縱認被告確有勞基法第11條第2款及第4款之資遣事由（假設語氣），被告依法亦應於上開「各關係企業、醫療院所及學校」等範圍內，探求是否有同性質之他部門依然正常運作且仍有職缺可供原告從事，被告未盡上開安置義務，逕自資遣工作表現優異之原告，確屬違法。本件原告於110年3月2日系爭調解會議中係遭被告「單方資遣」，倘被告擬將該次會議曲解為「合意終止」，規避勞基法第11條之法定終止要件，仍無理由。蓋被告台朔環保公司於110年3月2日系爭調解會議中已明示其係依勞基法第11條第2款「虧損或業務緊縮」資遣，被告台塑化公司嗣後開立之非自願離職證明書，離職事由勾選勞基法第11條第4款「業務性質變更」，應認被告係依勞基法第11條第2款及第4款為資遣之意思表示，應屬雇主發動的資遣，倘被告以「原告於調解會議中未爭執」乙節，辯稱兩造係合意終止契約，而無須依勞基法第11條檢視該終止之合法性云云，即有曲解，洵難可採。

(六)又原告自110年1月5日接獲遠調至楊梅廠之通知以來，整日處於焦慮狀態，開始至身心科就診。嗣更因被告台朔環保公司威脅不配合調職及資遣，並遭降調為基層作業員蒙受惡劣勞動條件，致原告身心狀況更為惡化，經身心科醫師診斷原告「伴有焦慮之適應疾患」，至今仍須密集至身心科接受診療，更可證被告拒絕原告復職、違法調動及資遣、職場霸凌等舉措，已導致原告身心受創。被告既有上開違反勞動法令及侵害原告權利之事實，原告為保障權益，不得不提起本件勞動訴訟，請求被告回復兩造間之僱傭關係、確認調動無

01 效，並補償違法資遣期間短少之工資及提撥新制退休金，另
02 賠償原告因被告違反性別工作平等法所致之損害。被告所為
03 之系爭調職，已違勞基法第10條之1、性別工作平等法第17
04 條第1項之規定，應屬違法無效。原告最高學歷為國立臺灣
05 大學農業化學研究所碩士，原職為農業專案管理師之主管
06 職，使原告得適才適性地充分發揮專業能力。然育嬰留停期
07 滿後，原告不僅未能回復專案管理師之原職，更遭降調為基
08 層作業員，與原職專案管理師具高度專業裁量之工作性質相
09 去甚遠，系爭調職造成原告專業技能之鈍化，侵害原告之人
10 格權，構成重大之不利益變更。再者，原告依據性別工作平
11 等法第17條規定，於育嬰留停期滿後本得回任被告台朔環保
12 公司東勢廠專案管理師原職，並無配合遠調至揚梅廠之義
13 務，被告台朔環保公司竟以原告無法配合遠調至楊梅廠之理
14 由發動系爭調職，難謂具任何合理之經營考量，更侵害原告
15 受性別工作平等法保障之權利。由此可證，被告台朔環保公
16 司發動系爭調職而拒絕使原告回復原職之目的，應係出於逼
17 迫原告離職之不當動機，其惡意昭然若揭。綜上，被告之系
18 爭調職，違反勞基法第10條之1、性別工作平等法第17條第1
19 項之規定，應屬違法無效。

20 (七)就被告之抗辯，原告反駁如下：

- 21 1.被告之總管理處並不具備法人格，原告之雇用單位應係被告
22 台塑化公司，原告與被告台塑化公司間具人格與經濟之從屬
23 性，原告確屬被告台塑化公司之勞工。原告固曾於設籍被告
24 台朔環保公司時遞交誓約書，然自104年4月9日改設籍至總
25 管理處後，原告自104年4月9日起即不再設籍於被告台朔環
26 保公司，原告之誓約書於每年改向被告台塑化公司遞交。原
27 告雖向被告台朔環保公司提供勞務，然此僅係關係企業間之
28 「借調」，被告台朔環保公司並不因此成為原告之雇主，亦
29 不因此取得對原告終止勞動契約之權限。本案僅係被告台塑
30 化公司將對原告之勞務請求權讓與給被告台朔環保公司，被
31 告台塑化公司之雇主地位不生影響，被告台朔環保公司亦不

01 因此而成為原告之雇主。原告104年4月9日前受雇於被告台
02 朔環保公司時期，其人事通知單之發布單位固係被告台朔環
03 保公司，然原告104年4月10日設籍總管理處後，其人事通知
04 單皆改以台塑企業總管理處為發布單位，益證原告已非被告
05 台朔環保公司之員工，被告台朔環保公司對原告已無人事管
06 理及變動之權限，不論係調職或育嬰留停等相關人事命令，
07 均應由總管理處而非被告台朔環保公司發布，原告之服務證
08 明與非自願離職證明書亦由被告台塑化公司開立。本件契約
09 終止為重大之人事變動，卻由被告台朔環保公司於調解會議
10 中擅自決定，僭越總管理處（及原告雇主即被告台塑化公
11 司）之人事營理權，該終止之意思表示應無礙於原告與被告
12 台塑化公司僱傭關係之存續。退步言之，縱認被告台朔環保
13 公司為原告之雇主（假設語），被告台朔環保公司於110年3
14 月2日勞資爭議調解係「單方終止」兩造僱傭關係，該終止
15 之意思表示亦屬違法無效。蓋被告台朔環保公司於該次會議
16 中表示「依勞基法第11條第4款開立非自願離職證明書予勞
17 方」，並於調解會議中「資遣原告」，被告會後亦發放原告
18 資遣費、預告工資，並開立勾選「勞基法第11條第4款」事
19 由之非自願離職證明書。依據最高法院見解，應認被告台朔
20 環保公司係依勞基法第11條第4款為資遣之意思表示，果若
21 被告所辯兩造確係合意終止契約云云，則僅需於調解紀錄上
22 記載「合意終止」即可，被告又何須使用「公司因業務緊
23 縮」、「同意資遣」等文字？而原告之所以於調解紀錄上簽
24 名，僅係接受被告單方終止之意思表示而已。被告上開單方
25 終止之意思表示，因不具勞基法第11條第4項之法定事由，
26 原告仍得主張其違法無效。

27 2.再退步言，縱認兩造於系爭調解係「合意終止」契約（假設
28 語），原告就系爭調解成立之重要爭點（即「被告是否依法
29 資遣」）有所誤認，自得依民法第738條第3款規定，撤銷同
30 意終止之意思表示：原告乃信任被告具備該款資遣事由，方
31 同意被告資遣之意思表示，被告會後並履行依該款事由資遣

之相關義務（包含發放資遣費、預告工資及開立離職證明），可知系爭調解之所以成立，係以「原告信任被告資遣合法」為要件，就此而言，「被告資遣是否合法」即為系爭調解成立之重要爭點。原告自始至終皆堅持被告須「依法」資遣（包含須具備法定資遣事由），且此亦為被告所明知。嗣於110年3月2日系爭調解會議中，因被告稱有勞基法第11條之資遣事由，原告認被告已「依法」資遣，自忖已無爭執必要，遂接受被告之資遣並成立調解。被告於調解會議中稱因「業務性質變更」，擬依勞基法第11條第4款事由資遣原告。然原告當時不明瞭被告實則無「業務性質變更」，亦不明瞭即便有「業務性質變更」，被告亦須先盡安置義務而不得逕行資遣，原告即全面聽信被告所言而同意被告依勞基法第11條第4款資遣。衡諸原告於系爭調解會議前，已申明資遣須為「合法」始接受，倘原告知悉被告係違法資遣（亦即不存在勞基法第11條第4款之資遣事由且未盡法令要求之安置義務），即不會接受資遣，亦不會為調解成立之意思表示。依前揭說明，原告於系爭調解會議就「被告是否依法資遣」之重要爭點有所誤認，自得依民法第738條第3款撤銷系爭調解中同意資遣之意思表示。被告另辯稱終止契約為原告於系爭調解之訴求云云，原告鄭重否認之，自發生爭議以來，原告之主訴求均係回復原職，僅有於被告受制資遣事由而無法使原告回復原職時，始同意依法資遣，原告自始至終皆無主動求去之意念。反係被告於原告育嬰留停屆滿前，即一再威脅「不配合調職即資遣」。藉由違法調動、職場霸凌等手段，試圖逼迫原告離職，本件意圖終止兩造僱傭契約者，自始至終皆為被告而非原告，灼然至明。反觀原告於系爭調解前，曾於110年2月9日寄發存證信函表示「願意提供勞務」，更曾於110年2月23日之約談紀錄中向被告要求回復原職，可證原告繼續於被告提供勞務之意念甚堅，豈有可能於110年3月2日系爭調解會議中突然一反故態，驟然改口主動請求與被告終止契約？被告辯稱終止契約係原告於系爭調

01 解中之訴求云云，不合常理，與事實不符，洵難可採。未
02 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項定有明文。審酌原告於系爭調解
04 會議係因被告稱有勞基法第11條第4款之資遣事由始同意終
05 止契約，堪認原告係因被告刻意之不實陳述而陷於錯誤為意
06 思表示。原告依民法第92條第1項規定，撤銷受詐欺而為同
07 意終止之意思表示，應屬有理。

08 3.被告抗辯本件尚須扣除原告「怠於取得之利益」等語，然依
09 最高法院見解，「勞工被解雇後單純未謀新職」並不足以證
10 明「故意怠於取得利益」，故舉輕以明重，本件原告尚有積
11 極尋覓新職之行為，絕非「故意怠於取得利益」之情形，被
12 告空言抗辯應扣除相當於基本工資之怠於取得之利益，並無
13 理由。再者，被告於110年3月2日違法終止兩造勞動契約，
14 足認其已預示拒絕受領原告之勞務給付，原告後續以存證信
15 函向被告為復職之意思表示並接續提起本件確認訴訟，可見
16 原告就解雇一事有所爭執，原告主觀上無任何去職之意、客
17 觀上亦可繼續提供勞務，被告卻未再表示受領之意或為受領
18 給付作必要之協力，是被告於拒絕受領後即應負受領遲延之
19 責。原告遭被告違法資遣，無勞務成果可供核發效率獎金，
20 屬可歸責被告之事由，自應由被告承擔原告未領取效率獎金
21 之不利益，故原告將育嬰留職停薪前6個月之效率獎金之平
22 均數額納入按月請求之工資補償，應屬公允。

23 (八)從而，被告違法資遣及調職行為既屬無效，原告本於有效存
24 在之僱傭關係，自得請求被告給付每月薪資，並提繳勞工退
25 休金至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。被告並違
26 反性別工作平等法第17條規定，依同法第29條規定，應賠償
27 原告精神慰撫金新臺幣（下同）15萬元。綜上，聲明請求：
28 1.確認原告與被告台塑化公司或被告台朔環保公司間之僱傭
29 關係存在。2.確認被告台塑化公司或被告台朔環保公司自11
30 0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
31 廠基層作業員」之調職命令無效。3.被告台塑化公司或台朔

01 環保公司應自聲證12存證信函送達翌日起至原告復職日止，
02 按月於次月5日給付原告薪資49,819元，並按年於端午節或
03 中秋節前一日給付原告節慶獎金25,995元，及自上開各期應
04 給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。4.
05 被告台塑化公司或被告台朔環保公司應自110年3月至原告復
06 職日止，按月提繳3,036元至勞工保險局設立之原告退休金
07 個人專戶。5.被告台塑化公司或被告台朔環保公司應給付原
08 告15萬元，及自勞動調解聲請狀送達翌日起至清償日止，按
09 年息百分之5計算之利息。

10 二、被告抗辯略以：

11 (一)原告自100年11月28日起受僱於被告台朔環保公司，為該公
12 司提供勞務，其雇主為被告台朔環保公司，與被告台塑化公
13 司無涉。原告對此從無爭執，嗣為毀諾和解結果始臨訟否
14 認，其主張顯不可採。經查，原告於報到受僱始日，即向被
15 告台朔環保公司遞交誓約書，表明將對被告台朔環保公司盡
16 忠職守，承諾遵守公司規章、同意公司於經營上需要時得調
17 動其工作職務或地點、對公司之秘密負有保密義務等。於任
18 職期間，原告無一日不奉被告台朔環保公司指派從事工作，
19 考核工作表現，並受有獎懲之義務，於公司組織下工作時，
20 亦與被告台朔環保公司之同僚分工合作。被告台朔環保公司
21 受領原告提供之勞務，給予其對價之工作報酬，並依法為原
22 告投保勞工保險、全民健康保險 以及按月提繳勞工退休
23 金，益徵原告自始即從屬於被告台朔環保公司，與之締結勞
24 動契約受僱者本即被告台朔環保公司。次查被告台朔環保公
25 司隸屬於台塑企業，台塑企業設有「總管理處」，總管理處
26 主辦台塑企業內各公司共通事務及其他專案事宜，長年來為
27 配合業務管理需要，台塑企業內各公司本即有數名員工之
28 「員工籍」設於總管理處之例，被告台朔環保公司亦同。總
29 管理處既為辦理企業事務，其相關費用支出係由企業內主要
30 之4家公司（即被告台塑化公司、訴外人台灣塑膠工業股份
31 有限公司、訴外人南亞塑膠工業股份有限公司、訴外人台灣

化學纖維股份有限公司）共同分擔，故設籍於總管理處之員工分列於上開4家公司，各支付員工之薪資費用，及辦理相關勞、健保事宜，企業內單純費用分攤並非勞雇關係認定之標準。104年4月間，為配合業務管理需要，原告亦辦理改籍總管理處，改籍後原告固依上開作業分配由被告台塑化公司支薪及投保勞健保，惟此僅為雇主即被告台朔環保公司所隸屬之台塑企業內部業務管理需求及費用分擔所致，原告改籍前後之工作內容並無變動，其仍受被告台朔環保公司指揮監督、與被告台朔環保公司同事共同工作、接受被告台朔環保公司考核與獎懲、向被告台朔環保公司主管提出出差單申請、向被告台朔環保公司申請育嬰留職停薪、復職、辦理交接與離職手續，其為被告台朔環保公司勞動獲取工作報酬，悉數未予改變，不論人格上、經濟上及組織上均從屬於被告台朔環保公司，此情形未曾變動，原告與被告台朔環保公司間勞動契約之認定應不因薪資來源、員工籍等改動而異其結果，設籍僅是員工籍之設置，無涉及僱傭關係之認定，被告更否認兩造間有發生借調關係。況原告對雇主為被告台朔環保公司一事，於雙方僱傭關係存續期間自始至終無為爭執或反對，可見原告於受僱期間始終認為其雇主為被告台朔環保公司，無任何異議或反對，明如觀火，然其與雇主即被告台朔環保公司調解成立近半年後，欲作反悔，即編排毀諾理由，改稱其雇主應為被告台塑化公司云云，不但悖於事實，更違誠信，殆無可取。原告臨訟主張雇主為被告台塑化公司之理由均僅被告台朔環保公司所隸屬之企業內部業務管理及費用分擔上之便宜措施而已，屬於第三人清償之性質，不得遽認被告台塑化公司與原告間存有僱傭關係。原告之勞動契約關係履行對象仍為被告台朔環保公司，無由因形式上投保單位之變更逕認實質雇主有所變動。至服務證明書，原告亦未要求特定之開立單位，僅表明需要該文書以作嗣後申請失業給付或另謀他職所用，而被告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

憑形式之記載遽為實質僱傭關係之認定。

(二)原告於勞資爭議調解時已與雇主即被告台朔環保公司清楚終止勞動契約，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，雙方達成和解，嗣竟翻異再為本件請求，實無理由。原告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，既已於110年3月2日與雇主即被告台朔環保公司調解成立，達成和解，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，且依和解契約內容，原告取得工資、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，不得嗣後翻悔。從而，原告於兩造勞動契約合意終止後，復起訴主張回復僱傭關係，且基於該僱傭關係主張系爭復職違法，而請求相關工資、節慶獎金、勞工退休金及損害賠償，堪認係就雙方已經終止之勞動契約及原告已拋棄而消滅之勞雇關係民事權利，再為主張及請求，自難獲法准。再者，本件勞動契約業經雙方合意而終止，且雇主向勞工發動資遣，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。原告一再指稱被告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，嗣後開立之非自願離職證明書之離職事由卻勾選同條第4款「業務性質變更」云云一節，尤為無據。蓋被告台朔環保公司固曾於系爭調解會議中提及業務緊縮等語，但其僅係在陳明當時公司經營情形困難，如原告同意資遣（事實上原告申請該次調解之訴求之一，即為終結雙方間勞動契約而欲離職），被告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，原告逕自望文生義遽為主張，已無可採。且雙方已就開立非自願離職證明書其上離職原因之記載，達成勾選勞基法第11條第4款之共識，該非自願離職證明書之開立，並無違背雙方之共識，原告為了形塑系爭調解無效，而臨訟為顯悖於調解記錄之主張，自難憑採。至

01 原告其餘主張或請求，被告亦否認之。

02 (三)就原告之反駁被告陳述之主張，被告抗辯如下：

03 1.本件並不該當民法第487條本文情形；縱有相反認定（被告
04 否認之），基於利益衡平原則，被告台朔環保公司亦得依該
05 條但書規定主張應扣除原告「於他處服勞務之所得」或「其
06 怠於取得之利益」等項：經查，原告於110年3月2日系爭調
07 解會議上，與雇主即被告台朔環保公司均有使雙方勞動契約
08 自當日起歸於消滅之意思表示，且相互合致，是該勞動契約
09 業經雙方合意而為終止。原告自此後即無須再依原勞動契約
10 之債務本旨向被告台朔環保公司提出勞務，被告台朔環保公
11 司亦無受領勞務之義務，自不可能該當受領遲延狀態，是原
12 告依民法第487條規定請求被告給付工資，於法未合。本件
13 係兩造合意終止勞動契約，自不存在原告所指雇主不法解僱
14 勞工情事，原告稱在此情下，雇主已預示拒絕勞工提供之勞
15 務之情形等語，並無從發生，自屬無據。且原告聲證12係於
16 兩造勞資爭議調解時達成和解後，欲作翻悔所為編飾之詞而
17 已，與債務本旨之勞務提出顯然無關，事實上根本無任何提
18 出，自難遽為有利於原告之認定。其次，原告自110年3月2
19 日與被告台朔環保公司合意終止，如其已另覓他職，依民法
20 第487條但書規定，其可請求之工資給付，亦應扣除「其轉
21 向他處服勞務取得之利益」。反之，若原告迄今仍未另外謀
22 職，其為74年次出生之人，正值青壯年，不但工作經驗豐
23 富，工作表現亦備受肯定，客觀上足認其具一般勞工之勞動
24 能力，則伊自110年3月2日起，竟故不提供勞務，顯然有可
25 取得一般人基本勞動能力之利益而怠於取得之情事，是依上
26 開說明，亦應扣除「原告故意怠於取得之利益」，以資衡
27 平。

28 2.工資計算方面，被告台朔環保公司發給之效率獎金係以勞工
29 實際提供勞務後，評核其實際工作表現，始得發給。原告於
30 110年3月2日與被告台朔環保公司合意終止勞動契約後，即
31 未曾提供實際勞務，被告台朔環保公司自無發給效率獎金之

義務。是縱認原告請求給付工資有理由（被告否認之），其得請求之勞務對價，亦僅限於每月固定領取之本薪、交通津貼、伙食津貼等項而已，不包括依勞工實際工作表現核發之效率獎金。故原告併計效率獎金所為之主張，於法無據，並不足採。又原告主張如勞工每月工資數額非固定，於雇主遲延受領勞務給付而勞工得請求報酬之情形，可參考平均工資之計算云云，然本件並非雇主違法解雇勞工情形，係原告自由決定與雇主即被告台朔環保公司合意終止契約，原告方不再向被告台朔環保公司提供勞務，被告台朔環保公司自不該當受領遲延，原告上開計算主張不但因本件無受領勞務遲延而失所附麗，亦欠缺法律論據，殆無可取，原告未依勞基法第2條第4款規定標準計算平均工資，於法自有未洽。而於勞工退休金提繳方面，被告台朔環保公司發給勞工之效率獎金，乃視其實際工作表現，作為核發與否與計算金額之依據，原告自110年3月2日與被告台朔環保公司合意終止勞動契約後，即未曾實際提供勞務，被告自無發給效率獎金之義務，原告即便繼續受僱於被告台朔環保公司（被告否認之），每月領得之工資亦不包括效率獎金。原告在無提供勞務之情形下，逕將效率獎金併入每月工資憑為計算退休金提繳金額，於法不合，該主張顯不可採。

3.損害賠償方面，原告前受僱於被告台朔環保公司時，被告台朔環保公司並未拒絕其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第17條之規定，故原告依同法第26、29條請求損害賠償，於法無據，不應准許。原告所謂受有非財產上之損害云云，無非以其健康存摺為據，惟該文件僅能證明原告過往之看診事實，與原告所指被告台朔環保公司違反性別工作平等法有何干係？又如何該當損害賠償要件？均未見原告任何說明與舉證。尤其，自該文書可知，原告至少早在109年9月29日即曾因「伴有焦慮之適應疾患」症狀就診，顯然發生於本件110年1月31日所謂復職爭議之前，足見該病症與本件爭議無關，原告未積極舉證即率為本件損害賠

償之請求，自難獲法准。另外，被告亦抗辯原告本件得請求之金額（前提為原告請求有理由）應與其不當得利互相抵銷：原告於110年3月2日與被告台朔環保公司合意終止雙方勞動契約，並結清勞雇關係存續期間所有權利義務，達成和解後，被告台朔環保公司即依約給付原告214,082元，該和解金係本於兩造和解所為之給付，故如原告主張該和解無效經予認定（被告否認之），原告自不得受領該和解金，原告前開已受領之和解金即屬無法律上原因之不當得利，依民法第179條規定，應返還被告，被告以本110年12月1日書狀之送達日為抵銷之通知，以該214,082元之不當得利與原告本件請求金額（如原告請求有理由）予以抵銷。再者，原告先是主張依民法第92條撤銷和解之意思表示，嗣後再追加依民法第738條之撤銷，已有矛盾。原告所稱之當事人錯誤亦不存在，本件勞雇關係自始存在於原告與被告台朔環保公司間，雙方之勞資和解並無當事人錯誤之情形。

(四)綜上所述，原告之訴顯無理由，並聲明：1.原告之訴駁回。
2.如受不利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

三、兩造不爭執事項

(一)原告於100年11月28日開始在台朔環保公司雲林東勢廠區任職。

(二)原告於104年4月9日起設籍於台塑集團總管理處。

(三)原告於107年6月1日至110年1月31日育嬰留職停薪。

(四)原告110年2月1日至原單位復職。

(五)原告於110年2月18日向雲林縣政府申請勞資爭議調解，原告與被告台朔環保公司於同年3月2日進行調解會議。當日成立調解，調解內容為：「(1)公司因為業務緊縮，資方代表表示同意資遣勞方，依法給付勞方2月份工資、預告工資49,819元、資遣費164,263元總計214,082元整、非自願離職證明書、服務證明書，勞資雙方今日終止勞動契約，勞方表示同意。(2)給付方式：資方於110年3月31日前匯入勞方薪資帳戶內214,082元整元。另110年2月及3月份工資，資方於110年4

01 月5日匯入勞方薪資帳戶內。(3)勞資雙方同意調解方案調解
02 成立，雙方同意本案今後不再提出任何異議或請求權，並同
03 意和解後放棄所有請求權並不得再另行任何申訴或檢舉。(4)
04 勞方於3月5日前將員工識別證寄回公司。」。

05 (六)聲證一台塑石化股份有限公司服務證明書記載：「發文日
06 期：111年3月9日，發文字號：人證字第011466號、服務部
07 門：總管理處經營專案組（駐台朔環保），職務名稱：專案
08 管理師。到職日期100年11月28日。離職日期110年3月2
09 日」。

10 四、兩造爭執事項

11 (一)原告之雇主係被告台朔環保公司，或是被告台塑化公司？

12 (二)如原告雇主為台朔環保公司，原告依民法第738條第3款與第
13 92條第1項撤銷與被告台朔環保公司於110年3月2日成立之系
14 爭調解，是否有理由？

15 (三)原告主張確認原告與被告台塑化公司或被告台朔環保公司之
16 僱傭關係存在，有無理由？

17 (四)原告主張確認被告台塑化公司或被告台朔環保公司於110年2
18 月1日將原告調動為「台朔環保公司東勢廠基層作業員」之
19 調動命令無效，有無理由？

20 (五)原告主張被告台塑化公司或被告台朔環保公司應自聲證12原
21 告存證信函送達翌日起至原告復職日止，按月於次月5日給
22 付薪資49,819元，並按年於端午節或中秋節前一日給付節慶
23 獎金25,995元，及自上開各期應給付之翌日起至清償日止，
24 按年息百分之5計算之利息，有無理由？

25 (六)原告主張被告台塑化公司或被告台朔環保公司應自110年3月
26 起至原告復職日止，按月提繳3,036元至勞工保險局設立之
27 原告退休金個人專戶，有無理由？

28 (七)原告主張被告台塑化公司或被告台朔環保公司應給付原告15
29 萬元之精神慰撫金，及自勞動調解聲請狀送達翌日起至清償
30 日止，按年息百分之5計算之利息，有無理由？

31 (八)被告主張抵銷抗辯214,082元，有無理由？

01 五、本院之判斷

02 (一)原告之雇主為何人？

03 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
04 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
05 文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬
06 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬
07 之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受
08 僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之
09 工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而
10 現今企業之經營，為因應組織變遷與僱用模式之多元化，事
11 業主將其受僱勞工之薪資發放、勞保健保分由所轄不同關係
12 企業辦理，或由關係企業形成人事管理共同體之情形，屢見
13 不鮮，判斷勞動契約當事人之標準，本於勞動契約乃「債權
14 債務契約」以及債之關係乃「特定人間權利義務關係」之前
15 提，勞動契約債權債務之主體，當然必須回歸締結契約之當
16 事人，綜合契約履行過程中，給付報酬義務人、受領勞務對
17 象、對勞工實施指揮命令之人等相關情狀加以綜合判斷，是
18 以，倘勞工自始即僅為單一公司提供勞務，並由該公司給付
19 報酬、採計年資，而從未於其他關係企業間流動，勞雇關係
20 及其權利義務並無任何混淆或中斷之情形者，自仍應回歸勞
21 動契約屬債之關係，僅存在於締約當事人間之基本原則，不
22 得僅因員工籍隸屬於集團或關係企業中，而遽認關係企業中
23 之各公司均應對該勞工同負雇主責任。

24 2.原告主張其雇主原為被告台朔環保公司，嗣於104年4月9日
25 變更為被告台塑化公司派駐在被告台朔環保公司，故其雇主
26 實為被告台塑化公司，其與被告台朔環保公司110年3月2日
27 之系爭調解結果，不生合意終止勞動契約之效力等語，惟為
28 被告所否認，經查：

29 ①原告自100年11月28日任職日起至離職日110年3月2日止，任
30 職地點始終在被告台朔環保公司東勢廠區，為兩造所不爭
31 執，而原告雖然提出其勞健保於104年4月9日改由被告台塑

01 化公司投保、薪資改由被告台塑化公司發放、服務證明書為
02 被告台塑化公司出具、離職證明書、誓約書等（見本院卷一
03 第35頁、第89至91頁、第93至99頁、第61頁、第101頁），
04 作為其嗣後係改為任職於被告台塑化公司並非被告台朔環保
05 公司之依據等語，惟被告亦提出定期工作評核表、出差單、
06 誓約書、員工遵行營運政策說明書等件（見本院卷一第331
07 至346頁、第347至359頁、第361至363頁）作為反駁之依
08 據，按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從
09 屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報
10 酬之契約。又此勞動契約究竟存於何者間，應推求當事人真
11 意及究係受何人指示而從屬服勞務，當事人間就勞動契約成
12 立對象如有爭議，法院應綜合一切事證綜合判斷，勞保之投
13 保事業單位固為重要參考依據，但並非唯一標準（最高法院
14 94年度台上字第1653號判決意旨參照）。本件原告提出之定
15 期工作評核表，其部門代號為「經營專案組ORR1D」，乃隸
16 屬於台塑集團「總管理處」，有組織表在卷可憑（見本院卷
17 二第330頁），實非被告台塑化公司任何一個部門，原告主
18 張其雇主為被告台塑化公司，除了上開以被告台塑化公司為
19 名之文件外，並無其他證據可佐，考諸企業集團為經營、管
20 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
21 為運籌維幄及進行專業管理，並辦理制度設計、統合資源分
22 配、資金調度、業務稽核、人事調派、法令遵循及公共關係
23 等事務，實屬常見，而勞工保險與投保單位間之關係，未必
24 均為勞動契約關係，參加勞工保險，亦非必即為勞基法所稱
25 之勞工，蓋因「雇主」亦得加入勞工保險，此觀諸勞工保險
26 條例第6條第1項第6款、第7款、第8款、第8條第1項第3款、
27 第4款、第9條、第9條之1等規定自明。即被告台塑化公司
28 縱使為原告參加勞工保險或全民健康保險之投保單位，乃分
29 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
30 目的均非在於規範勞雇關係，是自不得僅憑被告台塑化公司
31 有為原告參加勞工保險或全民健康保險之投保單位，遽認兩

造間即為勞動契約關係。又債之清償，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相異勞資方當事人之認定，故原告雖然於104年4月9日開始改由被告台塑化公司投保勞健保及給薪，但依據上開說明，尚不能以此即認定原告之雇主就是被告台塑化公司，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。

②判斷勞動契約當事人之標準，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」之前提，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、對勞工實施指揮命令之人等相關情狀加以判斷，以免不當擴大雇主範圍而悖離「債權債務契約」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，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，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)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。(4)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，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。本件被告台朔環保公司與被告台塑化公司之組織架構及經營事業迥不相同（見本院卷二第417至425頁），被告台塑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（見本院卷二第419頁），與原告臺灣大學農業化學研究所碩士畢業之農化專業相差甚遠，原告不曾

01 在位於麥寮鄉之被告台塑化公司任職，其專業所長亦與被告
02 台塑化公司所營業務毫不相關，已難認台塑集團有調動原告
03 至被告台塑化公司或更換原告雇主為被告台塑化公司之理
04 由。況且，原告之定期評核工作表上，初評主管無論是初期的
05 翁晃明，或是嗣後的鄭飛清，均為被告台朔環保公司東勢
06 廠之廠長，複評主管林健楠為被告台朔環保公司總經理（見
07 本院卷一第37頁、第39頁、卷二第327頁），可見原告係在
08 被告台朔環保公司之生產體系內，受被告台朔環保公司之指
09 揮監督，與被告台塑化公司並不相涉。又原告107年申請留
10 職停薪、110年申請復職之對象均為被告台朔環保公司，簽
11 核主管均為被告台朔環保公司之主管（見本院卷一第181
12 頁、第183頁），復依雲林縣政府110年3月2日調解卷宗全卷
13 觀之，原告聲請調解時，相對人係填載被告台朔環保公司，
14 並無填載被告台塑化公司（見本院卷二第383頁），可見原
15 告縱使自104年起由被告台塑化公司給薪、勞健保由被告台
16 塑化公司投保，但原告始終並無誤認其雇主為被告台塑化公
17 司之情形，再者，證人甲○○到庭證述略以：他（原告）有
18 提到他的員工籍在總管理處，薪資籍在台塑化公司，我印象
19 深刻，因為沒有人問他，他主動提起，一般員工通常不清
20 楚，但是原告論述非常清楚，我很驚訝，因為懂的人不多。
21 （員工籍、薪資籍）由來已久，是台塑企業跟其他企業不同
22 之處，有點複雜，但行之多年，共通性幕僚都集中在台塑大
23 樓，約有2、3千人，王永慶重視管理，這些幕僚沒有投入
24 生產，我們叫做間接人員，與現場機台生產的直接人員不
25 同，幕僚也需要一份薪水，他的薪水是來自台塑企業四大公
26 司，四公司之間如何養這2、3千個幕僚，薪水由四大公司
27 分攤，如何分攤由四大公司輪流，總管理處做的是全企業
28 的事情，原告先掛在台塑化下是第一次分擔，之後可能有第
29 二次分擔，把四大公司要分擔的比例調整平均等語（見本院
30 卷二第344至345頁），益徵被告抗辯原告係員工籍改隸為
31 總管理處，總管理處之員工薪資由四家台塑集團之公司（台塑化

01 公司、臺灣化學纖維股份有限公司、南亞塑膠工業股份有限
02 公司、台灣塑膠工業股份有限公司)即俗稱之「台塑四寶」
03 輪流負責發放，應為真實可信，故原告於勞資爭議調解成立
04 後，翻異其詞，改稱其雇主實為被告台塑化公司，並非被告
05 台朔環保公司等語，難認可採。

06 3.至於原告主張其係自被告台塑化公司借調到被告台朔環保公
07 司，只是勞務請求權之讓與，不應使借調單位即被告台朔環
08 保公司成為原告之雇主等語（見本院卷一第197頁），然
09 而，原告已經自承其是設籍於台塑關係企業總管理處（見本
10 院卷一第196頁），顯然除了薪資、勞健保、服務證明書、
11 離職證明書、誓約書之名義人為被告台塑化公司之外，並無
12 證據證明原告實際上為被告台塑化公司之員工，而上開文件
13 之名義人在關係企業中非必為實際雇用人，本院說明已如前
14 述，故原告主張其是受僱於被告台塑化公司再借調到被告台
15 朔環保公司等語，難認有據。

16 4.綜上所述，原告任職期間之任職地點及所任職之公司並無於
17 關係企業中調動之情形，故並無擴張雇主之概念以保護勞工
18 之必要，而本件原告自任職日起至離職日止始終任職於被告
19 台朔環保公司東勢廠，其定期考核單亦由被告台朔環保公司
20 主管評定，原告不論人格上、經濟上均從屬於被告台朔環保
21 公司，提供勞務之對象亦為被告台朔環保公司，縱使被告將
22 原告員工籍改隸於台塑集團「總管理處」，並分配由台塑四
23 寶中之被告台塑化公司給薪及投保勞健保，然仍無從認定原
24 告之雇主即變更為被告台塑化公司，原告之雇主仍為被告台
25 朔環保公司，應可認定。

26 (二)本件原告之雇主為被告台朔環保公司，本院認定已如前述，
27 原告因勞資爭議與被告台朔環保公司於110年3月2日成立系
28 爭調解至原告於110年11月29日以書狀表示和解之意思有民
29 法第738條第3款、第92條得撤銷之事由等語（見本院卷一第
30 200至203頁），雖然其並未表明「以本書狀之送達作為撤銷
31 意思表示之到達」之詞句，但縱使寬認其撤銷意思表示尚未

01 逾1年之除斥期間，惟其主張依民法第738條第3款及第92條
02 為撤銷意思表示之理由，是否有據，乃為本案之重要爭點，
03 茲分述如下。

- 04 1.按和解不得以錯誤為理由撤銷之。但有左列事項之一者，不
05 在此限：三、當事人之一方，對於他方當事人之資格或對於
06 重要之爭點有錯誤，而為和解者。民法第738條第3款定有明
07 文。次按當事人之一方，對於重要之爭點有錯誤，而為和解
08 者，得以錯誤為理由，撤銷和解，固為民法第738條第3款所
09 明定。惟如當事人明知爭點為不實在，因不能證明，而與他
10 造成立和解者，就此爭點互讓所決定事項本身，縱有錯誤，
11 則不得以錯誤為由，撤銷和解（最高法院81年度台上字第22
12 39號判決意旨參照）。本件原告主張被告台朔環保公司並無
13 業務虧損或緊縮之情形，被告台朔環保公司使原告誤信其資
14 遣原告於法有據，原告陷於錯誤方與被告台朔環保公司調解
15 成立，故依民法第738條第3款撤銷調解之意思表示等語（見
16 本院卷一第15頁）。惟查：原告主張其育嬰留停期間，其所
17 任職之職缺107年持續有徵才之消息等語，業據其提出徵才
18 網頁為憑（見本院卷一第63至75頁、第292頁），而原告因
19 認其復職後遭降級降薪而申請勞資爭議調解，並於調解申請
20 書上記載：「台塑企業拒絕育嬰勞工回復原職，原主管職改
21 派為基層作業員並減薪，本人要求回復原職，如不行則終止
22 勞動契約」等語，亦有雲林縣政府勞資爭議調解申請書在卷
23 為憑（見本院卷二第384頁），可見原告申請調解之重要爭
24 點即為「恢復原職」，並非原告所稱「被告是否依法資遣」
25 等語（見本院卷二第204頁），蓋調解前原告並未遭被告台
26 朔環保公司為任何資遣之意思表示，故原告係以其雖然至原
27 單位、原職位復職，但認為實際上遭降調即減薪，原職已由
28 他人遞補，並非真正恢復原職等語，而被告台朔環保公司對
29 此予以否認，兩造產生爭議始有本件調解，而依調解時在場
30 之人即證人甲○○證述：原告因為育嬰留停期滿要復職，原
31 告認為他被降職或降調，他當時有兩個訴求，一個是恢復原

職，或拿資遣費走人，也就是兩者只要一個成就原告就滿意了。兩個訴求是用「或」連結，委員經過2 個小時很長時間的協商，並單獨跟兩造個別談，委員建議用拿資遣費辦理比較好，委員有提到合意資遣，因為原告的口才很好，論述很有利，原告有提出一本書面的說帖給委員參考，委員看後讚賞不已，製作精美、內容充實，請原告給一本，原告有同意給委員，委員認為原告適合擔任教育工作，原告也表達有在找工作，經過長時間的協商，取得雙方同意達成合意資遣，原告拿資遣費並不再做任何請求。（花了兩個小時）是環保公司在解釋沒有降職或降調，這就花了很長時間，委員主動認為用合意資遣方式處理，委員論述自己的想法，還要看原告的說帖，說服原告適合從事教職，委員認為雙方互信不再，原告再回公司雙方也不愉快，也花了很多時間在這方面。（原告簽名前）有（看過調解內容），原告看的非常仔細，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，原告讓我印象深刻，除了調解將近2 個鐘頭外，簽名前也看了超過10分鐘等語（見本院卷二第339頁、第345頁、第343頁），足見原告對於其所主張之內容已經與被告台朔環保公司達成互相讓步之合意，縱使原告嗣後認為被告台朔環保公司應無業務性質變更或緊縮、無不能讓原告恢復原職之情形等等，依據上開說明，亦不得以此為由，主張撤銷調解。

2. 至於原告主張其於調解成立時，兩造合意之基礎為被告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原告，但調解成立內容第一條卻是「公司因為業務緊縮，資方代表表示同意資遣勞方...」，顯然是以勞基法第11條第2款為記載，有前後不一的情形等語（見本院卷一第15頁），經查，原告與被告台朔環保公司成立之調解書內容記載事項，係基於原告與被告台朔環保公司磋商之結果，並經原告閱覽記載無誤後簽名，業據證人甲○○證述在卷，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

01 務緊縮，均不違原告基於合意資遣之意思表示，此外，證人
02 甲○○亦證述：原告調解成立的條件之一是要要求非自願離職
03 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
04 只能勾一項，委員有問環保公司的業務狀況後，委員認為業
05 務緊縮跟業務性質變更都適用，但只能勾一項，所以委員建
06 議勾選勞基法第11條第4款的業務性質變更，委員有將他的
07 建議說給雙方聽，雙方都同意，雙方就在調解書簽名了。

08 （法官問：11條4款是業務性質變更，內容又變成11條2
09 款？）這是一個過程，因為委員認為兩款都適合，因為兩款
10 有重疊交集的地方，雙方都同意用11條4款開非自願離職證
11 明書等語（見本院卷二第340頁），而原告所取得之非自願
12 離職證明書，內容確實是勾選勞基法第11條第4款（見本院
13 卷一第61頁），足見兩造於調解時合意以勞基法第11條第4
14 款作為開立非自願離職證明書之原因，與原告嗣後取得之非
15 自願離職證明書內容並無不合，而調解書內容雖然記載「公
16 司因為業務緊縮」等語，但此節並不影響原告申請失業補
17 助，也不違原告基於合意資遣之本意，尚不得認原告有因此
18 而陷於錯誤之情形。

19 3.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
20 思表示，民法第92條第1項前段定有明文。當事人主張其意
21 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
22 之事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號判
23 決意旨參照）。原告主張其係受被告台朔環保公司詐欺而為
24 意思表示才會在調解書上簽名等語，自應由原告就此節負舉
25 證責任。經查：原告所稱詐欺之情事，乃指被告台朔環保公
26 司並無業務性質變更或減縮而無法讓原告回復原職之情形，
27 卻向原告傳遞錯誤之訊息，使原告誤以為無法回復原職才簽
28 立系爭調解書等語，並提出網頁徵才訊息、原告與廠長鄭飛
29 清之錄音譯文、現場人員工作紀錄表、白板工作內容翻拍照
30 片為憑（見本院卷一第41頁、第47至49頁、第393至395頁、
31 第397至403頁、卷二第19至20頁），然而上開證物資料，為

01 原告於調解之前就已經取得，為原告所明知，且原告始終主
02 張其原職已遭他人遞補等語，故就被告台朔環保公司是否確
03 實有業務緊縮或業務性質變更之情形，如原告不同意被告台
04 朔環保公司所言，在調解的時候，當可不同意調解成立；此
05 外，就原告雖然主張回任後，其職稱、職位固未變更，但實
06 際上工作內容變成基層員工必須全天掃地、砍樹、採菜、搬
07 重物等高體能負荷工作，且遭降薪等語，而此節究竟是原告
08 個人感受，還是原告確實受到違法不利益之對待，兩造就各
09 自主張之法律關係，如不能達成一致性的意見，自得請求法
10 院予以審判，然而，以上種種原告已與被告台朔環保公司於
11 110年3月2日成立調解終結兩造間之紛爭，原告上開所稱都
12 是在調解前兩造已經存在之歧異與爭執，乃調解啟動之原
13 因，原告並未舉證在調解過程中，被告台朔環保公司有何施
14 用詐術或故意傳遞錯誤訊息，以使原告意思表示不自由之情
15 形，自難認原告主張為可採。

- 16 4. 至於原告主張110年3月2日之系爭調解，並非合意終止契
17 約，乃原告信任被告台朔環保公司係依法資遣才接受，實際
18 上被告台朔環保公司並無勞基法第11條第2款、第4款所定情
19 形，被告台朔環保公司以勞基法第11條第2款、第4款事由解
20 僱原告，是單方違法解僱，且被告台朔環保公司並未盡安置
21 義務，主張該解僱應為無效等語（見本院卷一第199至200
22 頁，卷二第6至10頁），惟按當事人互相表示意思一致者，
23 無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定
24 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
25 動契約，勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表
26 示終止勞動契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以
27 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
28 非合意終止勞動契約（最高法院110年度台上字第1511號判
29 決意旨參照）。查原告認為其育嬰留職停薪回任之原職，實
30 際上並非原職，前於110年2月18日以請求被告台朔環保公司
31 恢復原職，如不行則終止勞動契約為由，向雲林縣政府申請

01 勞資爭議調解，兩造於110年3月2日在社團法人雲林縣勞資
02 關係協進會進行調解，調解委員為王素娟，並成立調解，此
03 有雲林縣政府111年5月3日府勞資二字第1110527260號函檢
04 附勞資爭議調解案相關資料在卷可稽（見本院卷二第379頁
05 至391頁），顯然在原告申請調解前，被告台朔環保公司並
06 未曾主張要以勞基法第11條第2款或第4款之事由資遣原告，
07 關於勞基法第11條第2款、第4款之事由，乃雙方在調解過程
08 中磋商出來的結果，目的在終止勞雇契約之同時，使原告能
09 夠領取失業給付，故而，該調解成立內容為雙方當事人因勞
10 資爭議所生之紛爭，相互讓步而訂立之契約，其性質屬民法
11 上之和解契約，應為兩造合意終止勞動契約無訛，原告主張
12 被告台朔公司依勞基法第11條第2款、第4款解僱原告為無
13 效，故該調解為無效等語，並非可採。

14 (三)至於原告主張被告之調職命令無效、被告應負受領勞務遲延
15 之責任以及應賠償原告精神慰撫金15萬元等語。經查：

16 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
17 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
18 和解契約所訂明權利之效力，為民法第736條、第737條所明
19 定。和解成立以後，其發生法律上效力，在消極方面，使當
20 事人所拋棄之權利消滅，在積極方面，則使當事人取得和解
21 契約所訂明之權利，兩造當事人均應受該契約之拘束，不得
22 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
23 312 號判決意旨參照）。

24 2.原告主張其留職停薪期滿申請復職後，係遭被告台朔環保公
25 司派往楊梅廠，經原告爭取後，才能留在東勢廠，但卻遭降
26 調為基層工作人員等語，復依原申請勞資爭議調解之申請書
27 係記載：「台塑企業拒絕育嬰勞工回復原職，原主管職改派
28 為基層作業員並減薪，本人要求回復原職，如不行，則終止
29 勞動契約」等語（見本院卷二第384頁），則原告主張之事
30 實乃調解成立前之事實，殆無疑義，而原告與被告台朔環保
31 公司已經成立調解，並於調解書上記明：「勞資雙方同意調

01 解方案調解成立，雙方同意本案今後不再提出任何異議或請
02 求權，並同意和解後放棄所有請求權並不得再另行任何申訴
03 或檢舉」（見本院卷一第59頁），則原告以調解前之事由請
04 求確認調職命令無效，及請求被告台朔環保公司給付精神上
05 損害賠償等語，即屬無據。

06 3.申言之，按「復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原
07 有工作。」、「前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復
08 職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不
09 得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更
10 組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上
11 者。四業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作
12 可供安置者。」，性別工作平等法第3條第9款、第17條第1
13 項定有明文。又「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之
14 約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且
15 不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
16 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、
17 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過
18 遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活
19 利益。」，勞基法第10條之1亦有明定。本件如果原告並未
20 與被告台朔環保公司達成勞資爭議調解，則就被告台朔環保
21 公司於原告復職時要調動原告到楊梅廠一事，是否確實有不
22 服從調動就要資遣原告、是否有違反性別工作平等法等情
23 事，原告若不服被告台朔環保公司之處置或認為被告台朔環
24 保公司有違法之情形，自可起訴請求法院為判定，但原告嗣
25 後並未被調到楊梅廠，仍是復職於原單位（台朔環保公司東
26 勢農場）、原職位（專案管理師、基層主管一級），有台塑
27 企業總管理處110年1月19日總處人字第25號人事通知單在卷
28 可憑（見本院卷一第185頁），故原告雖然提出其與訴外人
29 陳忠利之通訊軟體對話記錄及另一份台塑企業總管理處110
30 年1月19日總處人字第25號人事通知單（見本院卷一第41至4
31 3頁），主張被告台朔環保公司有向其傳遞「如不接受遠調

則資遣」等語，但企業是否不得「遠調」勞工？「遠調」是否即屬違法，兩造如有爭執，尚須法院依上開法律明文規定予以判斷，遑論「遠調」一事實際上並未發生，原告仍然在原單位復職。又就原告主張雖然復職在原單位、形式上為原職位，但實際上被降調或減薪，是被告台朔環保公司故意要逼退原告等語，既為被告台朔環保公司所否認，則此節雙方如有爭執，在未合意終止爭端之前，就兩造所爭者何者為真，亦可起訴請求法院為判定，但上開種種情形，兩造已經在110年3月2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審定結果如何（見本院卷一第367至371頁、卷二第211至224頁），原告所述種種情由，皆已在調解時由調解委員聽取兩造意見、分析利弊得失，兩造權衡後互有退讓而形成終止爭端之合意，且該調解過程，就兩造意思表示形成的過程並無瑕疵可指，系爭調解並無得撤銷之事由，本院認定已如前述，自無從再以調解前之法律關係重為主張。

(四)本件兩造之勞動契約已於110年3月2日合意終止，被告自無受領勞務遲延之情事，故原告請求被告按月給付至復職之日止之薪資49,819元，並按年給付節慶獎金25,995元，及按月提繳3,036元至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶等語，均為無理由。

六、綜上所述，原告之雇主為被告台朔環保公司，原告業於110年3月2日與被告台朔環保公司成立調解，調解內容第三點明文記載，原告願意今後不再提出任何異議或請求權，同意和解後放棄所有請求權並不得再另行任何申訴或檢舉，故而，兩造間之爭議已經因調解成立而終結，原告固主張撤銷系爭調解之意思表示等語，然而，兩造已在該調解紀錄上簽名，堪認原告於調解時已了解所有相關事實，縱原告認為被告台朔環保公司所述與事實不符，可以於該次調解時，先主張不予成立調解，查明被告之主張是否無訛，亦可不於該次會議同意該調解方案，原告既非無機會或無時間就被告所主張事實而查證，卻仍然同意成立調解，自難認原告有何因而陷於

01 錯誤之情形，又原告既然係本於自由意志而為同意成立調解
02 之意思表示，並無受詐欺情形，自不得撤銷其意思表示，從
03 而，原告主張兩造間僱傭關係存在、系爭調職命令無效、被
04 告應給付至原告復職日止之薪資、節慶獎金、勞退提撥、精
05 神慰撫金等語，即屬無據，難以准許，應予駁回。

06 七、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦之方
07 法，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐
08 一詳予論駁之必要，併此敘明。

09 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 111 年 6 月 28 日
11 勞動法庭 法官 洪儀芳

12 以上正本係照原本作成。

13 如對本判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀。如
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 111 年 6 月 28 日
16 書記官 林左茹