

最高法院民事判決

106年度台上字第1152號

上訴人 陳嘉鐘
訴訟代理人 潘正芬律師
被上訴人 台灣拜耳股份有限公司
法定代理人 朱麗仙
訴訟代理人 馬靜如律師
賴建宏律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國105年8月10日臺灣高等法院第二審判決（101年度勞上字第123號），提起一部上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人請求如該判決附件二所示自民國95年7月6日起至97年11月30日止共計新臺幣一千八百二十一萬四千六百七十九元薪資本息部分之其餘上訴，及該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

其他上訴駁回。

第三審訴訟費用關於駁回其他上訴部分，由上訴人負擔。

理 由

本件上訴人主張：伊自民國81年10月1日起受僱於被上訴人，並於91年4月1日受被上訴人指示調職外派至拜耳國際貿易（上海）股份有限公司（下稱拜耳上海公司）擔任總經理，復於93年7月1日經調職為同屬拜耳集團之朗盛國際貿易（上海）股份有限公司（下稱朗盛上海公司）亞太地區總經理。嗣因勞工退休新制將自94年7月1日起實施，兩造遂於同年初開始協商調整勞動關係以結清年資，惟對於給付金額未能達成共識；被上訴人竟於同年11月30日以伊自93年7月1日起為朗盛上海公司工作為由，通知自94年12月1日起終止兩造間勞動契約，並以資遣方式給付伊新臺幣（下未註明幣別者同）605萬0,381元以結清伊原有年資。然伊係受被上訴人指派外調至朗盛上海公司任職，被上訴人片面終止契約不生效力；且其顯係以調職後再解雇之手段，變相強迫伊以低於勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項及勞動基準法（

下稱勞基法）第55條規定之法定標準結清年資，不法侵害伊權利。被上訴人應依平均薪資計算給付伊短欠之年資結算金，並按伊94年11月薪資2萬4,535元、人民幣6萬7,230.57元及美金1萬1,690元（按匯率人民幣1：4.16、美金1：33.6計算，合計69萬6,998元）給付如原判決附表（下稱附表）所示自95年7月6日起至102年10月31日止之薪資等情。爰依民法第487條及兩造間勞動契約之約定，以先位聲明，求為命被上訴人給付伊①如附表所示之薪資金額及利息；②先為一部請求之年資結算金105萬3,777元及自94年12月1日起加付法定遲延利息之判決。倘認上開終止勞動契約合法，被上訴人僅給付伊資遣費605萬0,381元，尚短欠美金5萬9,131.842元及人民幣115萬0,345.3元，爰依民法第184條第2項及勞基法第16條第3項、第17條規定，以備位聲明，求為命被上訴人如數給付，及自97年6月3日起加付法定遲延利息之判決【上訴人於第一審關於先位聲明部分原請求給付①自95年1月1日起至清償日止按月計算之薪資60萬6,223元本息；②先為一部請求前述年資結算金本息。第一審駁回上訴人先、備位聲明，上訴人提起上訴，於原審就先位聲明①部分，依序減縮、擴張如原判決附件（下稱附件）一、二、三、四及附表所示，經原審依先位聲明判命被上訴人給付上訴人如上年資結算金及自98年8月15日起加付之法定遲延利息，並駁回上訴人其餘請求，被上訴人就該年資結算金本息因不得上訴第三審而告確定；至上訴人遭駁回之其餘請求部分，僅聲明於2,000萬元本息範圍內提起第三審上訴，其餘未繫屬本院部分，不予贅述】。

被上訴人則以：上訴人自84年9月1日起升任伊公司副總裁乙職起，兩造間即屬委任契約性質，無勞基法及勞退條例之適用。又因上訴人於91年4月1日將轉往拜耳上海公司任職，乃於同年3月20日與伊簽署契約（下稱3月20日契約），雙方合意自同年4月1日起終止契約關係，上訴人所享有退休福利及保險福利仍保留在伊公司，並約明上訴人如未繼續於拜耳上海公司任職，該契約亦一併終止；上訴人則另於同年3月25日與香港商拜耳（中國）有限公司（下稱拜耳香港公司）簽約，由該公司將上訴人派遣至拜耳

上海公司擔任總經理職務。嗣拜耳集團於93年間將拜耳化學事業群及部分拜耳高分子業務自拜耳集團剝離獨立出來成立朗盛集團，拜耳香港公司及拜耳上海公司之股權被朗盛集團收購，並分別更名為朗盛香港公司及朗盛上海公司，上訴人自斯時起受僱於朗盛香港公司，並自93年7月1日起由該公司派遣至朗盛上海公司擔任亞太區總經理，已變更其提供服務對象，兩造因而協商終止契約。伊於94年11月30日發函通知上訴人確認兩造間契約自同年12月1日終止，上訴人隨即與朗盛香港公司簽訂契約，足證兩造間契約至遲應於同年12月1日合意終止。伊為感謝上訴人提供服務，始依工作規則第14條所定公司改組或轉讓時終止契約發給資遣費之精神，額外給付上訴人相當於勞基法之資遣費、預告期間工資之退職金391萬3,833元、代一個月通知之給付29萬7,252元，及離職金171萬2,928元，另再補貼上開款項之稅款31萬5,902元，共計給付623萬9,915元。如認兩造間未合意終止契約，伊亦依勞基法第20條、第11條第1款、第4款、第12條第1項第4款規定終止契約，並已給付如上資遣費。另上訴人於94年11月30日知悉其所主張之侵權行為，迄98年7月6日始起訴請求，顯罹於2年時效期間，且伊得以上訴人自伊受領之623萬9,915元之不當得利債權主張抵銷等語，資為抗辯。

原審就上訴人先位聲明關於薪資2,000萬元本息及就年資結算金105萬3,777元自94年12月1日起至98年8月14日止之利息部分，維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回上訴人該部分之其餘上訴，無非以：兩造於81年9月16日首次簽署書面契約內容，即以僱傭契約定義兩造間之契約性質，被上訴人並為上訴人投保勞工保險；雖上訴人先後升任被上訴人公司副總經理及「企業公關及專案部」最高主管，然兩造間未另簽署其他合約文件，甚至被上訴人於94年11月30日通知上訴人終止兩造間契約之信函，亦於標題載明「主旨：僱傭終止（Re: Termination of Employment）」，堪認被上訴人未因上訴人之升職而更動兩造間勞動契約之性質為委任關係。而被上訴人提出所謂「職務敘述」、「拜耳高階代表之角色與職責」之文件縱令屬實，仍無從認定上訴人於擔任副

01 總經理或總經理職務期間對公司之重大決策有何核決權限。況拜
02 耳集團乃一全球性企業，其事業營運由三大子集團即拜耳醫療保
03 健公司、拜耳作物科學公司及拜耳材料科技公司負責，在全球各
04 地有300家分公司，僅被上訴人公司之資本總額即高達 2億1,500
05 萬元。上訴人擔任「企業公關及專案部」之副總經理或最高主管
06 職務，已納入拜耳集團旗下之被上訴人公司企業組織，與其他部
07 門主管及員工居於分工合作狀態，其於91年4月1日經被上訴人指
08 示派遣至拜耳上海公司任職，並以 3月20日契約明定被上訴人有
09 隨時將上訴人召回或另行派任之權限，可見上訴人工作地點及職
10 務內容，必須服從被上訴人之權威指示並配合組織運作，具有相
11 當人格上之從屬性；而上訴人任職被上訴人公司期間，除按月領
12 取薪資及津貼外，並無其他收入，益見其經濟上亦從屬於被上訴
13 人，兩造間之契約應屬僱傭契約。又依上訴人於 91年3月25日與
14 拜耳香港公司簽署之契約，及拜耳大中華區國際調任部發出之信
15 函內容，可知上訴人另與拜耳香港公司簽署契約，以規範其自91
16 年4月1日起經派遣至拜耳上海公司擔任總經理期間與拜耳香港公
17 司間之權利義務關係，係依被上訴人指示所為拜耳集團內公司間
18 之派遣調動。雖上訴人於調職期間未對於被上訴人提供勞務，被
19 上訴人對於上訴人亦無工作指揮及監督之權限，然上訴人之保險
20 及退休權益仍保留在被上訴人，被上訴人對於上訴人亦享有隨時
21 召回上訴人或再另行轉調之權利，堪認上訴人仍從屬於被上訴人
22 ，兩造間勞動契約關係未因上訴人前往拜耳上海公司任職而終止
23 。而朗盛德國公司於93年間自德國拜耳公司之化工業務「剝離」
24 (Spin Off)，嗣朗盛集團收購拜耳香港公司及拜耳上海公司之
25 股權，並分別更名為朗盛香港公司及朗盛上海公司。依被上訴人
26 於93年12月間與朗盛德國公司所簽署經銷代理契約第7條第2項之
27 約定，可知被上訴人斯時仍認同上訴人係依 3月20日契約而派遣
28 在拜耳上海公司之員工，並同意上訴人與朗盛德國公司直接聯繫
29 ，以協助支援而達契約目的；參酌被上訴人於 93年7月以後，仍
30 在臺持續按月支付上訴人工資及為上訴人投保勞健保迄94年11月
31 30日始退保各節，堪認上訴人係本於被上訴人之派遣始在集團外

之朗盛上海公司任職，兩造間之勞動契約並未有所更動。而被上訴人以上訴人自93年7月1日起任職與其無關聯之朗盛上海公司為由，於94年11月30日向上訴人通知自同年12月1日終止契約，固不符合勞基法第11條、第12條及第20條規定之雇主法定終止事由；惟上訴人於收受上開終止契約通知後，未即表示異議，且領取被上訴人以資遣費及離職金等名義所核給之款項623萬9,915元，並與朗盛香港公司另行簽署合約日期載為94年12月1日之書面契約（下稱12月1日契約），同意自該日起受僱於朗盛香港公司擔任該公司紡織加工化學製品事業單位亞太地區總經理乙職，由朗盛香港公司支付其薪資，及辦理保險、退休福利，該契約第8條復約明：「鑑於你先前受僱於拜耳臺灣公司之服務年資有關之退職金及離職金已由拜耳臺灣公司全額結清，故本公司將以你與朗盛香港公司受僱起始日即94年12月1日，作為在你退休或終止時計算你離職金之基準日……」，顯然上訴人認同兩造間勞動契約業經終止，並已將年資全部結清。參酌上訴人因朗盛香港公司於95年7月4日通知終止與其簽訂之12月1日契約後，僅在大陸地區向朗盛上海公司提起訴訟，且於96年11月28日委請律師向被上訴人寄發之存證信函復自承兩造間契約於94年12月1日終止，及其迄至98年7月間提起本件訴訟前，從未向被上訴人請求服勞務及給付薪資或行使其他受僱人之權利義務等各節，可見上訴人收受被上訴人於94年11月30日通知終止契約後，主觀上已不再認為兩造間有任何勞動契約關係存在，客觀上亦以上開積極作為對被上訴人所為終止契約之意思表示為默示同意，堪認兩造間勞動契約關係於94年12月1日合意終止。上訴人以兩造間僱傭關係仍存續，請求被上訴人給付如附表所示之薪資本息【上訴人就薪資本息部分，於原審減縮上訴聲明為請求自95年7月6日起至97年11月30日止共1,821萬4,679元本息（詳如附件二所示），又擴張、減縮上訴聲明如附件三、四及附表】，不應准許。其次，兩造間係合意終止勞動契約，固無從逕予適用勞退條例關於該條例施行前保留勞退舊制年資結算之規定，惟上訴人實際上係由更名後之朗盛香港及朗盛上海公司所留用，兩造及朗盛香港公司既另行合意就

上訴人原任職被上訴人期間之年資，包括勞退舊制年資在內，先由兩造結清，再由朗盛香港公司重新僱用並重新計算年資，則關於上訴人於被上訴人任職期間勞退舊制年資所為結算，實與勞退條例第 11 條第 3 項關於勞雇雙方於勞動契約存續期間約定結清勞退舊制年資之情形相類，應類推適用該條文規定，由被上訴人以不低於勞基法第 55 條及第 84 條之 2 規定之給與標準，結清上訴人於被上訴人任職年資中之勞退舊制年資。上訴人於被上訴人之任職年資，計至 94 年 6 月 30 日勞退新制施行前 1 日止，共為 12 年又 9 月，依勞基法第 55 條規定換算退休金基數為 26 個基數，以上訴人於契約終止前之月平均工資 39 萬 9,458 元計算，其可得領取勞退舊制年資結算金計為 1,038 萬 5,908 元，扣除被上訴人就該部分年資比例計算已給付 604 萬 2,449 元後，被上訴人尚應給付上訴人短欠之年資結算金 434 萬 3,459 元，而上訴人就此部分僅為一部請求給付 105 萬 3,777 元，自應准許。上訴人未證明兩造就年資結算金之給付已約定清償期限，不能認被上訴人就該部分給付自 94 年 12 月 1 日起負遲延責任；惟兩造曾於 98 年 8 月 14 日到法院調解，堪認被上訴人於斯時已受催告，而應自翌日即同年月 15 日起計付法定遲延利息。而上訴人既將其對於被上訴人關於薪資、年資結算金之請求，及關於資遣費與預告工資之請求，分別列為先、備位之訴，則本件認其先位之訴為一部有理由，無須就備位之訴（含追加之訴）審究等詞，為其判斷之基礎。

一、廢棄發回部分（即原判決駁回上訴人先位聲明關於薪資請求如附件二所示 1,821 萬 4,679 元本息範圍部分）：

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，固為民法第 153 條所明定，然所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示。又意思表示無論其為明示或默示表示，須表意人有為該法律效果之意思者，始足以該當該法律效果規定。本件上訴人雖領取被上訴人以資遣費及離職金等名義所核給之款項 623 萬 9,915 元，惟其是否以同意終止該勞動契約

之意思而領取，或另有其他法律效果意思，自須查明。又被上訴人於94年11月30日通知上訴人終止契約後，於同日將其為上訴人投保之勞工保險辦理退保，似僅為被上訴人單方面作業程序，無關乎上訴人是否同意終止契約之明示或默示意思表示。且依朗盛公司人事處長Fiona Wu於93年7月26日恭喜上訴人升任朗盛集團亞太地區總經理之電子郵件（第一審卷(二)第288頁，譯文見原審卷(二)第249頁背面），似見上訴人自93年7月間在朗盛上海公司任職時，即擔任該公司亞太地區總經理乙職，而無積極與朗盛香港公司簽訂勞動契約之必要。如果無訛，則原審以上訴人收受終止契約通知後，與朗盛香港公司簽署合約日期載為94年12月1日之契約，作為認定上訴人默示同意被上訴人終止契約之積極作為，是否與經驗法則無違？上訴人主張其於簽訂12月1日契約前後，始終在同一地點、以同一職稱、從事同一工作，係遭朗盛香港公司逼迫簽署倒填日期為94年12月1日之僱傭契約等語，是否全然不可採？亦待釐清。上訴人收受上開以離職金名義之款項時，既仍在朗盛上海公司任職，工作權未受影響，則其主張係收到年資結算金，並非離職金，似未悖於常情，可否以其收受上開款項，即認為已默示同意被上訴人終止勞動契約？尤非無疑。原審未詳予斟酌，遽憑被上訴人於94年11月30日為上訴人辦理勞工保險退保及上訴人收受被上訴人所謂之資遣費、離職金款項，並與朗盛香港公司簽署日期載為94年12月1日之僱傭契約，逕認上訴人已同意終止勞動契約，而為上訴人請求給付薪資部分敗訴之判決，未免速斷。上訴論旨，於附件二所示1,821萬4,679元本息範圍之薪資請求指摘原判決此部分不當，求予廢棄，非無理由。

二、駁回上訴部分（即原判決駁回上訴人先位聲明關於年資結算金105萬3,777元自94年12月1日起至98年8月14日止之利息，及關於2,000萬元薪資本息逾附件二所示1,821萬4,679元本息部分）：

按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，

01 或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有
02 同一之效力，民法第229條第1項、第2項定有明文。本件原審參
03 酌上開事證，綜合研判，本其認事、採證之職權行使，並據調查
04 所得之證據資料，合法認定兩造就年資結算金之給付未約定清償
05 期限，被上訴人自其於98年8月14日到法院調解始受催告而負遲
06 延責任，因以上述理由駁回上訴人請求年資結算金105萬3,777元
07 自94年12月1日起至98年8月14日止之利息部分，依上說明，經核
08 於法洵無違誤。其次，原告於本案經終局判決後，於上級審減縮
09 其應受判決事項之聲明，實質上與訴之撤回無異，依民事訴訟法
10 第263條第2項規定，就該減縮部分，不得復提起同一之訴，亦不
11 得復擴張該部分應受判決事項之聲明。上訴人就其先位聲明請求
12 薪資部分，於第一審原請求自95年1月1日起至清償日（真意應係
13 復職日）止按月給付約定工資本息，經判決敗訴後提起上訴，於
14 102年12月6日變更聲明請求如附件二所示自95年7月6日起至97年
15 11月30日止薪資合計1,821萬4,679元本息，核係減縮95年1月1日
16 起至同年7月5日止、自97年12月1日起至復職日止薪資之請求，
17 嗣雖擴張請求如附表所示之薪資（即自95年7月6日起至102年10
18 月31日止之薪資），該擴張部分（即自97年12月1日起至102年10
19 月31日止之薪資）依上說明，自難謂合。原審認上訴人得為上揭
20 擴張聲明，所持見解固非允洽，惟其於2,000萬元薪資本息範圍
21 駁回逾附件二所示1,821萬4,679元本息部分之請求，結果並無不
22 同，仍應予維持。上訴論旨，指摘原判決此部分不當，求予廢棄
23 非有理由。

24 據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法
25 第477條第1項、第478條第2項、第481條、第449條、第78條，判
26 決如主文。

27 中 華 民 國 108 年 12 月 19 日

28 最高法院民事第七庭

29 審判長法官 鄭 傑 夫

30 法官 盧 彥 如

31 法官 黃 莉 雲

01						法 官	林	麗	玲	
02						法 官	吳	麗	惠	
03	本	件	正	本	證	明	與	原	本	無
04							書	記	官	
05	中	華	民	國	109	年	1	月	3	日