最高法院民事判決

109年度台上字第1753號

上　訴　人　台灣國際商業機器股份有限公司
法定代理人　高璐華
訴訟代理人　陳金泉律師
　　康立賢律師
　　李瑞敏律師
被上訴人　高啟輔
訴訟代理人　陳文祥律師

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108年5月8日臺灣高等法院第二審判決（107年度重勞上字第48號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

本件被上訴人主張：伊自民國85年10月1 日起受僱於上訴人擔任系統工程師，104年3月調升為全球資訊科技服務事業部（Global Technology Services IBM Taiwan，下稱GTS）經銷通路業務發展經理，月薪新臺幣（下同）16萬5741元。嗣上訴人之軟體部門（Software Group，下稱SWG）總經理賈景光於104年7 月間邀伊轉調至該部門，經雙方合意後即進行轉職程序，惟上訴人於 104年10月間突以軟體部門人事凍結為由終止轉職程序，而伊原任職務卻已由他人補實。伊在上訴人要求與暗示性脅迫，若不配合將立即喪失工作權，及賈景光總經理、張榮峯協理承諾會於留職停薪屆滿前協助安排復職之情形下，乃配合上訴人要求簽署留職停薪之文件，自105年1月18日起至同年4月15 日止留職停薪。然上訴人一再拖延安排伊復職，伊不得已再申請延期留職停薪9 個月。期間伊曾多次申請轉任各部門釋出之業務職位，均遭上訴人拒絕。迄伊留職停薪期限將屆，上訴人竟以伊簽立之留職停薪文件（下稱系爭留職停薪文件）上載有：「留職停薪結束時，公司不保證提供工作機會，若無適當職缺將視為自願離職並配合辦理離

職程序」，及上訴人留職停薪辦法（下稱系爭留職停薪辦法）規定：「若在留職停薪到期時，員工未尋適當職位，公司將會以自願離職處理，離職日為留職停薪終止日，且無資遣費」為由，於106年1月13日通知伊辦理離職手續。惟系爭留職停薪辦法乃上訴人單方擬定之附合契約，違反勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條之法定解僱事由，規避資遣費給付，依民法第71條、第148條、第247條之1第1款、第3款、第4款規定，應屬無效。縱認有效，因上訴人仍負有提供具體職缺及找尋具體職務之義務，卻惡意不安排職務，不提供合理協助，致伊無法復職，顯係以不正當之方法促使條件成就，依民法第101條第2項規定，應視為條件不成就，則兩造間之僱傭關係應仍存在。又上訴人要求伊辦理離職時，即預示拒絕受領伊提供勞務，伊得請求106年1月16日至同年月31日之薪資8萬5544元及自106年2月1日起至伊復職日止之每月薪資，上訴人按月提繳9000元至伊於勞工保險局設立之勞工退休金專戶等情，爰求為確認兩造間僱傭關係存在，及命上訴人如數給付上開本息；暨提繳勞工退休金至被上訴人退休金專戶之判決。（未繫屬本院者，不予贅列）。

上訴人則以：被上訴人於104年2月間主動洽詢 SWG部門總經理賈景光尋求轉調部門之機會。賈景光雖於104年7月通知被上訴人SWG 部門之後可能會有職缺釋出，惟並未給予轉調之承諾。被上訴人見轉調不成，又不願續留原部門，遂於 104年12月17日申請留職停薪（期間為 105年1月18日至同年4月15日止），復於105年3月25日申請第二次留職停薪（期間為105年4月16日至106年1月15日），藉以等待 SWG部門職缺釋出。又伊雖設有恩惠性之留職停薪制度，惟明定申請留職停薪員工之原工作職位不予保留，員工有責任在留職停薪屆期前找尋復職之職位，若於留職停薪期間屆滿時未尋得適當職位，將以員工自願離職辦理，並無顯失公平或規避勞基法強制規定。被上訴人任職多年，知悉系爭留職停薪辦法，自願提出申請，並簽署系爭留職停薪文件，應自行承擔無法復職之風險，伊無提供適當職缺予被上訴人復職之義務。況伊已提供內部職缺，並提醒被上訴人登入徵才系統查看職缺，應認已

提供合理之協助。惟因無被上訴人屬意之適當職位，伊遂依系爭留職停薪辦法及系爭留職停薪文件，認被上訴人已於留職停薪終止日即 106年1月15日離職，並依公司離職辦法給付離職金203萬8807元，由被上訴人於106年2月如數受領，應已默示同意離職。兩造間契約關係既已終止，被上訴人各項請求均屬無據等語，資為抗辯。

原審審理結果，以：被上訴人自85年10月1 日起受僱於上訴人擔任系統工程師，104年3 月調升為GTS經銷通路業務發展經理，月薪16萬5741 元。被上訴人嗣於104年12月17日申請自105年1月18日起至同年4月15 日止留職停薪，復於105年3月25日再次申請自同年4月16 日起至106年4月16日止留職停薪，並簽署系爭留職停薪文件。上訴人於106年1月間通知被上訴人：因公司目前並無適當職位可安排被上訴人復職，被上訴人未於留職停薪期滿前尋得適當職位，兩造間僱傭關係依系爭留職停薪辦法及系爭留職停薪文件之規定，已於106年1月15日終止。而被上訴人雖知悉系爭留職停薪辦法規定：「2.員工有責任在留職停薪到期前找尋復職之職位…4.若在留職停薪到期時，未能尋得適當職位，公司將會以自願離職處理，離職日為留職停薪終止日，且無資遣費」；及系爭留職停薪文件上記載：「4.於你通知公司有意回來後，公司將嘗試提供你可勝任之職位，但如無合適職位可提供或者你不願接受，你同意並確認與公司間雙方合意以留職停薪終止日為離職日」、「6.尋找職位之責任在你，公司會協助尋找與提供職位，但不保證職位」；該留職停薪文件所附檢查表並以中文標示「留職停薪結束時，公司不保證提供工作機會，若無適當職缺將視為自願離職並配合規定辦理離職程序」等內容。然上開條款乃上訴人單方擬定，並將上訴人本於勞動契約應提供被上訴人適當職務之義務，轉為應由被上訴人自行尋覓職務始能復職，減輕上訴人之責任，且已加重被上訴人在勞務契約下所負之義務；而上訴人為雇主，既掌握人事任用決定權，上開約款顯然實質控制員工復職與否，嚴重侵害被上訴人之工作權，自屬顯失公平，依民法第247條之1規定，不能認為有效，被上訴人並無於留職停薪屆期未取

得職缺時，即與上訴人合意終止勞動契約之意。被上訴人前於106年1月13日即以存證信函表達並無離職意願，並要求協助復職；被上訴人另於聲請勞資調解時，請求復職繼續提供勞務，自不能認為有何默示同意離職之情事，上訴人抗辯：兩造已於留職停薪屆期合意終止契約云云，亦乏所據。是上訴人本於系爭留職停薪辦法及系爭留職停薪文件之約款，以被上訴人自願離職辦理，難謂有據，兩造間之僱傭關係仍屬存在。又被上訴人於106年1月13日以存證信函要求上訴人提供職務協助復職，已將準備給付之事通知上訴人，上訴人復未通知被上訴人復職，係拒絕受領勞務而陷於遲延，被上訴人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，且被上訴人並未於他處服勞務，其得請求上訴人給付自106年1月16日起至同年月31日止之薪資8萬5544元，暨自106年2月1日起至被上訴人復職日止按月給付薪資16萬5741元。另被上訴人月薪16萬5741元，依行政院勞工委員會勞工退休金月提繳工資分級表規定，屬分級中第11組第61級，月提繳薪資應為15萬元，上訴人應按月為被上訴人提繳6%之退休金9000元，被上訴人得請求上訴人應自106年2月1 日起至復職之日止，按月提撥勞工退休金9000元至其勞退專戶。準此，被上訴人依系爭勞動契約關係，請求確認僱傭關係存在及命上訴人為上述之給付，為有理由，爰將第一審所為被上訴人敗訴之判決，一部予以廢棄，改判如上述聲明，經核於法並無不合。

按勞動契約上之「留職停薪」，係指在契約存續中，勞工暫時免除提供勞務，雇主暫時中止給付工資，勞動關係之主給付義務暫時中止之謂。勞動契約之主給付義務雖暫時中止，但勞動契約既未消滅，勞雇雙方仍應本於誠信原則，履行其他契約義務，於勞工申請復職時，雇主非有正當理由，自不得任意拒絕；且雇主掌握企業內部職缺之資訊，自負有將資訊告知勞工，供其選擇及決定是否復職之義務。查上開留職停薪辦法、留職停薪文件約定被上訴人須自行覓得職位始能復職，原審認上開約定，係減輕上訴人於勞動契約下所負之義務，及加重被上訴人所負之責任，且其結果係被上訴人留職停薪期滿前未覓得適當職位以復職，即以自

願離職處理，自顯失公平，依民法第247條之1第1、2款規定，應為無效，經核於法並無違誤，亦無違背論理法則、證據法則之違法。至於其他贅述之理由，其當否尚與判決結果無涉。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　31　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　彭　昭　芬

法官　蘇　芹　英

法官　邱　璿　如

法官　徐　福　晉

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　9　　日