

臺灣高等法院臺南分院民事判決

108年度勞上字第9號

上訴人 方致瑋

訴訟代理人 簡涵茹律師（法扶律師）

被上訴人 英屬開曼群島商亞德客國際股份有限公司台灣分公司

法定代理人 王世忠

訴訟代理人 葉銘進律師

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3月8日臺灣臺南地方法院第一審判決（107年度勞訴字第58號）提起上訴，本院於108年9月17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、上訴人起訴主張：上訴人自民國（下同）104年12月14日起受僱於被上訴人，擔任司機職務，每月薪資新臺幣（下同）43,000元。於106年2月17日申請育嬰留職停薪，期間自106年3月1日起至107年2月28日止計1年。上訴人於106年8月1日申請提早復職，兩造於106年9月22日進行勞資爭議調解，同意上訴人復職。詎上訴人於107年3月1日復職後，被上訴人先要求上訴人待命，旋即於107年3月9日以司機職務已有人替代，片面調動上訴人至「廢品處理部」，上訴人未曾受過廢品處理之訓練，亦無相關證照，惟恐工作受傷，被上訴人公司卻以上訴人不服調動，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定資遣上訴人。被上訴人片面終止僱傭契約，違反勞資爭議調解結果，與雇主解僱最後手段性原則不合，並違反性別工作平等法第11條規定，依同條第3項規定，被上訴人終止勞動契約不生效力。至上訴人雖曾擔任牛肉麵店負責人，然非經理人，且於復職前已移轉與他人，亦未於工作時間到麵店幫忙，並未違反勞動契約或工作規則，自得請

01 求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自107年4月1
02 日起至上訴人復職之日止按月於次月5日給付薪資43,000元
03 。原審駁回上訴人之請求，顯有違誤，為此提起上訴，並聲
04 明：(一)原判決廢棄。(二)確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存
05 在。(三)被上訴人應自107年4月1日起至上訴人回復工作之日
06 止，按月於次月5日給付上訴人43,000元。(四)願供擔保，請
07 准就聲明第三項宣告假執行。

08 二、被上訴人則以：上訴人於107年3月1日復職後，兩造協商上
09 訴人復職後之工作內容，上訴人於107年3月7日主動表示以
10 「資遣」方式結束勞動關係，並要求被上訴人給付資遣費及
11 開立非自願離職證明書，是兩造係合意以資遣方式終止勞動
12 契約。又上訴人在育嬰假期間之106年6月2日申請設立「○
13 ○○牛肉麵」店，於107年1月25日向被上訴人提出復職，於
14 107年1月31日始變更麵店負責人為其胞兄方○○，可見上訴
15 人明知將復職，始於一週內變更「○○○牛肉麵」店之負責
16 人，實際上已於育嬰假期間經營該店或在該店工作，違反育
17 嬰留職停薪實施辦法第7條規定，被上訴人自得依勞基法第
18 12條第1項第4款規定，不經預告終止契約，爰以民事答辯狀
19 繕本送達為終止兩造間僱傭關係之意思表示。原審駁回上訴
20 人之請求，並無不當等語，資為抗辯。並聲明：上訴駁回。

21 三、兩造不爭執之事實：（本院卷第147-148頁）

22 (一)上訴人自104年12月14日起受僱於被上訴人，擔任司機職務
23 ，每月薪資43,000元。（原審調字卷第43、47頁）

24 (二)上訴人於106年2月17日向被上訴人申請育嬰留職停薪，期間
25 自106年3月1日起至107年2月28日止計1年。（原審訴字卷第
26 57頁）

27 (三)上訴人在申請育嬰假期間，於106年6月2日申請設立「○○
28 ○牛肉麵」店，該店於107年1月31日變更負責人為方○○。
29 （原審訴字卷第59-60頁）

30 (四)被上訴人公司於上訴人於106年間申請育嬰假之前，僅配置
31 有司機職務1員。

01 (五)上訴人於106年8月1日提出復職，並於106年9月8日向台南市
02 政府申請勞資爭議調解，嗣兩造調解成立，兩造之主張及調
03 解成立內容如原審調字卷第45-46頁所示臺南市政府勞資爭
04 議調解紀錄所載。

05 (六)上訴人於107年1月25日向被上訴人提出復職，並於107年3月
06 1日復職。（原審訴字卷第57頁）

07 (七)被上訴人以107年10月3日所提民事答辯狀繕本，為終止兩造
08 間僱傭關係之意思表示，經上訴人當日收受。（原審訴字卷
09 第47頁）

10 四、兩造之爭點：（本院卷第148頁）

11 (一)兩造於107年3月7日是否合意以資遣方式終止兩造間僱傭關
12 係？若否，則被上訴人依勞基法第11條第4款規定，片面終
13 止兩造間僱傭關係，有無理由？

14 (二)被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，以民事答辯狀繕
15 本送達日即107年10月3日為終止兩造間僱傭關係之意思表示
16 ，請求終止兩造間僱傭關係，有無理由？

17 (三)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人自10
18 7年4月1日起至上訴人回復工作之日止，按月於次月5日給付
19 上訴人43,000元，有無理由？

20 五、得心證之理由：

21 (一)上訴人主張其自104年12月14日起受僱於被上訴人，擔任司
22 機職務，其於申請育嬰假復職後，被上訴人竟片面將其調動
23 至「廢品處理部」，嗣即以其不服調動，違法資遣上訴人云
24 云，然為被上訴人所否認，辯稱：其有保留司機職務予上訴
25 人，然因公司車輛重新調配，司機負責執行駕駛之業務量減
26 少，司機需支援廢品處理部門，然為上訴人所拒，上訴人遂
27 與被上訴人合意以資遣方式終止勞動契約等語。經查：

28 1.上訴人於106年3月申請育嬰假，迄於107年3月1日復職期間
29 ，被上訴人另行僱傭林群偉為替代人力，執行上訴人之駕駛
30 員工作等情，此固為兩造所不爭執。

31 2.然據證人林群偉於原審到庭證稱：被上訴人曾告知其於上訴

01 人育嬰假期滿返回公司任職時，要將其調到總務。於上訴人
02 復職前一段時間，其即已至廢品處理部門支援。被上訴人公
03 司在106年大概7月至10月期間，因其他地方之公務車大約3
04 、4部調回臺南市公司，原來臺南公司之公務車有3、4部，
05 主管之車子有3部，總計車輛有12部。之後調回來的車子由
06 各單位使用，各單位自己去開車，不用其擔任駕駛員。其每
07 天固定在公司工作主要是協助總務的工作，另待命接送董事
08 長和副董事長，及定期維護車輛和支援其他部門業務，上訴
09 人回任之後，公司有向其提過會由上訴人擔任駕駛員，後來
10 經過一次會議後，主管跟其說上訴人要離職，其就繼續擔任
11 駕駛員之工作。該次會議其部門幾位同事有參與，主持人是
12 副課長王孟彥，後面還有人事小姐、工安、廠務、上訴人。
13 會議有提到因為廢品倉歸行政管理，必須要有人以輪流的方式
14 過去支援，但上訴人不願意參與以輪流的方式去支援廢品
15 倉的工作，副課長就請其他同事出去，只留下副課長和上訴
16 人在辦公室裡面等語（原審訴字卷第212-215頁）。

- 17 3.另據證人王孟彥於原審到庭證稱：被上訴人公司原本安排是
18 等上訴人回任之後，會把林群偉調去做總務工作，安排上訴
19 人之職務一樣是駕駛員。在106年7月公司政策有改變，把各
20 地的公務車都調回臺南廠區使用，公務車增多的狀況下，出
21 差的同仁可以自行駕駛，不需要再派司機接送。另各單位都
22 有自己專屬的車輛，也不需要司機再出車幫忙，各單位自己
23 使用的車也會自行做例行清潔和保養，所以司機的工作時數
24 下降很多，在此情形下司機必須支援其他的工作。在106年7
25 月後，林群偉除擔任駕駛員外，也負責支援回收、停車場清
26 洗，還有短暫支援廢品倉工作事項，所以即便上訴人回任原
27 本的駕駛員一職，還是需要有部分的時間支援部門內的其他
28 工作。上訴人復職時，廢品處理部門有缺人手，有協調一樣
29 是行政管理課的員工，一起前往這個部門幫忙廢品處理。在
30 3月1日到7日之間，其持續跟部門所有人溝通，希望用輪流
31 的方式去負責廢品倉的工作事項，在3月7日才正式召開工作

分配會議，參與會議的人有行政管理課的員工，上訴人也有參與。在上訴人不同意支援廢品倉工作狀況下，其請上訴人留下，單獨討論解決的方式。過程中有討論到轉調的可能性，但當下的職缺不適合上訴人。其問上訴人認為要如何處理最好，上訴人表示用資遣的方式他可以接受。在會議結束的時候，上訴人還再次跟其確認資遣這件事情可不可以當天就生效，其回答需要做內部作業流程，確認之後會再另外通知上訴人。3月7日的協議就是以資遣的形式終止與上訴人的契約關係，詳細的要求就是依法發給資遣費，還要開立非自願性的離職證明。當時被上訴人公司有授權其與上訴人協議契約是否繼續或終止的權限。3月7日會議當天有請工安課的人員一起開會，請他們去準備相關的風險評估，並且安排搬運操作員的安全訓練，但因為上訴人告知他沒有意願，所以其並沒有安排他去做這件事，也沒有在3月9日要求上訴人到廢品處理部門工作。上訴人在3月22日之前來公司上班，公司並沒有指派他做任何工作，因為上訴人已經預計要離職，所以其他的事項還是由原本的人員負責。在3月22日其跟上訴人說明離職的手續和日期後，當下上訴人要求多發一年的年薪，這與原本的協議不同，原本係協議依法令辦理資遣，並發給非自願性離職證明書。後來其堅持依照3月7日的協議，上訴人就離開公司，並沒有再出勤等語（原審卷第134-141頁）。

4. 再依上訴人與證人王孟彥於107年3月7日之對話錄音譯文所示（本院卷第151頁），可知上訴人明白表示不願意支援廢品處理部門工作，並明確表示「上訴人：如果公司覺得請一個人在那邊領乾薪，那這樣就不要了，不要勉強，我個人也不強求，我如果一定要做這個工作，我就會拜託你們讓我去…。」、「上訴人：如果你們要我去做支援的工作，我去勞工局說，你們一樣還是得把我資遣，一樣意思，只是多了一個程序。（證人王孟彥：那為何你會想要去勞工局講？）上訴人：因為我就是想要被資遣啊，我需要找工作啊，需要申

01 請六個月的失業補助，不然我怎麼找工作。（證人王孟彥：
02 所以現在安排甚麼工作的都沒有用了喔？）上訴人：沒用，
03 我已經失望了，對這間公司有一點失望。」、「上訴人：我
04 們剛剛講的最後一個方式，應該可以馬上就進行了吧。（證
05 人王孟彥：甚麼方式？）上訴人：就是你剛剛說的，最後的
06 資遣的方式阿。（證人王孟彥：你說資遣你嗎？）上訴人：
07 對啊對啊，你就是可以趕快把它處理掉啊。」、「上訴人：
08 嗯，好，差不多就這樣。（證人王孟彥：好啊，那我們就朝
09 這樣方向走好不好，我覺得最簡單。）上訴人：好。（證人
10 王孟彥：如果你同意，我下禮拜就去報告。）上訴人：不是
11 明天就報告喔。（證人王孟彥：老闆剛好不在。）」

- 12 5. 綜上可知，被上訴人因上訴人申請育嬰假，雖另行僱佣林群
13 偉為替代人力，擔任駕駛員乙職，然於招募之初，即已向林
14 群偉表示，係因上訴人申請育嬰假，所以該段期間暫時接替
15 上訴人駕駛員職務，待上訴人復職，即會將林群偉調派至總
16 務部門，駕駛員職務仍由上訴人擔任。嗣後上訴人復職時，
17 林群偉亦受告知，將由上訴人回任駕駛員，可見被上訴人於
18 上訴人申請育嬰假迄復職期間，均將駕駛員職務保留予上訴
19 人，並無調動上訴人之人事規劃。然於上訴人育嬰假期間，
20 因公司車輛重新調配結果，駕駛員原負責執行駕駛之業務量
21 減少，因此除駕駛業務外，每日尚要協助總務部門部分工作
22 ，偶而亦須支援廢品處理部門等工作，即上訴人育嬰假期間
23 ，因被上訴人公司業務變動，駕駛員工作內容及範圍，已有
24 調整、異動，並非於上訴人復職後，駕駛員業務始產生變動
25 。又應派何單位及人員，參與支援廢品處理部門之工作，被
26 上訴人為進行協調，曾召開會議，指派行政管理課副課長王
27 孟彥主持，會同人事、工安、廠務等及各部門員工參與會議
28 ，上訴人亦有參與會議。然因上訴人不願參與支援廢品處理
29 部門工作，故由證人王孟彥單獨與之討論解決的方式，經上
30 訴人自行提議以資遣形式終止雙方僱傭關係，被上訴人亦授
31 權證人王孟彥為同意之意思表示，足認兩造確係合意以資遣

之方式終止勞動契約，堪以認定。

(二)至上訴人雖於107年3月22日表示其對於離職金之給付另有要求，然兩造既已於107年3月7日達成以資遣方式終止勞動契約之合意，上訴人自應受該合意之拘束。上訴人嗣後主張被上訴人乃片面違法資遣，難認可採。是以，兩造間之勞動關係既經兩造合意以資遣方式終止而不復存在，則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自107年4月1日起至上訴人回復工作之日止，按月給付上訴人43,000元，即無理由，不應准許。

六、綜上所述，被上訴人主張兩造間之勞動關係係經兩造合意以資遣方式終止乙節，應為可採。從而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107年4月1日起至上訴人回復工作之日止，按月於次月5日給付上訴人43,000元，為無理由，應予駁回。原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、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	108	年	10	月	15	日
			勞	工	法	庭	審	判	長
							法	官	翁
							法	官	金
							法	官	黃
							法	官	義
							法	官	成
							法	官	藍
							法	官	雅
							法	官	清

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，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日內向本院補提出理由書狀（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（詳附註）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。
被上訴人不得上訴。

中 華 民 國 108 年 10 月 15 日
書記官 陳筱婷

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

(2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。