臺灣高等法院民事判決

108年度重勞上字第2號

上　訴　人　曹克承
訴訟代理人　吳奎新律師
複代 理 人　陳添信律師
被上 訴 人　台灣賓士股份有限公司
法定代理人　劉禹策
訴訟代理人　葉至上律師
　　李佳霖律師

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107年11月28日臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第8號第一審判決提起上訴，本院於108年7月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

第一、二訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國91年5月29日起任職被上訴人，擔任公司高階主管之司機，於102年轉任被上訴人行政部車輛管理專員，工作內容包含新車掛牌、舊車繳銷、公司大樓停車管理及依公司指示開車接送公司主管等事務。伊於106年8月31日接獲被上訴人內部關於是否自願於星期日加班，但公司不付加班費，僅可擇日休息1日之調查，因前揭調查內容違反一例一休及加班費等規定，包含伊在內共有4名司機予以拒絕。詎伊及其他拒絕之3名司機不久後即於106年9月26日經被上訴人預告通知以業務性質變更有減少勞工之必要為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款之規定，於106年10月31日終止勞動契約而資遣。惟自102年調整職務後，伊從事之業務並無任何減少，乃具有持續性之工作，且被上訴人業績良好，出車、售車並無任何營收減少，其片面預告終止勞動契約，顯係因伊及其他3人不配合公司星期日加班

所為之違法資遣。且因被上訴人內部規定，工作滿15年，年滿55歲即可自願申請退休，而伊係00年0月0日出生，至110年7月3日屆滿55歲即可請領退休金，被上訴人係為規避伊將來得申請退休請領退休金，而先行違法資遣，伊於106年9月27日已向臺北市政府勞動局勞資爭議調解委員會申請調解，惟被上訴人仍拒絕恢復伊原職或依退休金方式計算資遣費，因此調解不成立，為此提起本件訴訟，先位請求確認兩造間僱傭關係存在；又倘認被上訴人終止勞動契約合法，因伊已工作15年5個月3日，依勞基法第55條第1項第1款之規定，應有30.5個退休基數，且伊之退休金係採取舊制，被上訴人為規避伊即將可取得之退休金而將伊資遣，顯以損害伊為主要目的，而屬民法第148條之權利濫用。則依伊離職前3個月平均工資為新臺幣（下同）8萬613元，可得請領之退休金為245萬8,697元（80,613× 30.5=2,458,697），然被上訴人僅給付伊資遣費124萬9,502元，自應補足其差額120萬9,195元，乃依民法第184條第1項前段、第2項規定，備位請求被上訴人給付120萬9,195元等情。爰求為先位聲明：確認兩造間僱傭關係存在；備位聲明：被上訴人應給付上訴人120萬9,195元，及自起訴狀繕本送達翌日起按法定利率計算利息之判決。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人提起上訴，於本院聲明：先位上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在；備位上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人120萬9,195元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：兩造於106年10月18日勞資爭議協調會後，上訴人曾簽立勞雇關係結束同意書（下稱系爭同意書），已合意終止兩造勞動契約，上訴人主張係遭脅迫而簽立系爭同意書云云，尚與事實不符，否則伊何需以優於勞基法規定之條件，給付上訴人離職金。上訴人自91年起擔任伊公司其中乙名副總裁之司機，因伊公司全球人事行政政策修正，不再為高階主管設置司機，伊公司業務性質已有調整及變更；為

了安置此等高階主管司機，伊於101年12月間調任包括上訴人在內之司機擔任「公司車輛管理專員」乙職，除不定期擔任開車職務外，並支援其他業務，暫行安置。上訴人及多位司機於101年底調任新職後，伊嘗試增加其等工作內容，以避免人力閒置，主要職務為：1.依伊指派出車接送（Chauffeur Service）伊公司人員：此職務原則上仍屬司機工作，然不再專屬特定高階主管之私人司機，而係依公司商務需求統一編制指派，屬前揭全球人事政策之例外；然伊公司大部分高階主管皆有主管配車，前述指派實際效益極低，上訴人自101年轉任新職後幾年間，每月平均工時僅在22小時至27小時之間。2.代理公司主管返還及點交（Car Handover）主管配車：伊公司係汽車進口代理商，故所屬高階主管有使用全新車輛為主管配車之福利，該全新車輛由主管使用若干月後即點交予伊公司經銷商之中古車部門銷售，該主管用車用畢後，原應由主管自行點交予伊經銷商，惟為免人力閒置，伊乃將此部分事務交予上訴人及其他司機。縱將此工作撥交給包括上訴人在內之司機，每月平均工時亦僅在24至29小時之間。由上可知，縱將上訴人轉任專員，伊公司實際上亦無足夠事務需上訴人等執行，此由上訴人自101年轉任新職後數年間，其所有工作（包含司機工作、點交車輛）之每年度每月平均工時僅45小時至60小時之間，相較於斯時勞基法每月工時為184小時顯然過低，何況此部分工作本非必須，或應由其他員工自行處理，故上訴人及其餘司機之職務顯無必要性。伊公司係於106年9月間與上訴人及另2名司機合意終止勞動契約，上訴人每月工資為8萬元，其餘2名司機之工資亦同，亦即伊公司聘請3名司機之費用，每年約在288萬元，然伊公司內部根本無司機職務之需求已如前述，如有短期或臨時派車需求，與外部廠商簽訂承攬契約即得處理，且需求量甚低，自106年11月起迄今8個月，僅有5次派車需求，費用共計僅1萬9,776元，相較於前述聘請3名車輛管理專員8個月工資即高達192萬元，益證伊公司本無設置多名「車輛管

理專員」職位之必要。則縱認系爭同意書無合意終止之效力，伊公司依勞基法第11條第4款規定，終止兩造間之勞動契約亦屬合法，上訴人先位聲明確認僱傭關係存在，並無理由。另其備位請求所受有退休金差額之損害，然上訴人尚未滿足法定退休條件，自無從向伊公司申請退休，故上訴人指稱伊公司侵害其退休金權益，進而依民法第148條之規定，請求伊給付退休金差額120萬9,195元，亦屬無據等語，資為抗辯。於本院答辯聲明：㈠先、備位之上訴均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、查上訴人自91年5月29日起擔任被上訴人司機，工作內容為高階主管配置之專屬司機，載送其上、下班及公務活動。嗣於102年1月1日起因被上訴人取銷高階主管配置司機，而轉任行政部「公司車輛管理專員」之事實，為兩造所不爭（見原審卷第62頁反面、本院卷第49頁）。上訴人主張被上訴人於106年9月26日預告兩造勞動契約於106年10月31日終止，為違法資遣，先位請求確認兩造僱傭關係存在；備位請求給付退休金差額120萬9,195元等情，被上訴人則以上揭情詞置辯，茲就兩造爭點一一論述如下：

㈠被上訴人主張依勞基法第11條第4款之業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之規定，終止兩造勞動契約，是否合法？

1.按業務性質變更，有減少勞工之必要時，雇主雖可依勞動基準法第11條第4款規定終止勞動契約；惟依該款規定，雇主除須業務性質變更，有減少勞工之必要外，尚須無其他適當工作可供安置時，始得終止勞動契約。是以雇主倘僅因一部經營組織結構調整而減少勞工，但同性質之他部門，依然正常運作，甚或業務增加，仍需用勞工時，則基於解僱最後手段原則，雇主須證明曾有積極持續輔導勞工轉任至其他部門從事工作，並經正當考核程序，卻不能勝任工作，致無其他適當工作可供安置時，始得依勞動基準法第11條第4款規定終止勞動契約。為避免雇主濫用解僱權之流弊，尚不得僅因

一部組織結構調整之業務性質變更情狀發生，即任意解僱勞工，否則即與勞基法保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法意旨（勞基法第一條參照）及行使權利應依誠信原則相悖。

2.查被上訴人自91年5月29日起僱用上訴人擔任高階主管司機，當時僅有四位外籍高階主管（三位副總及一位CEO）享有配置專屬司機之福利，包含上訴人在內共有四名司機負責載送高階主管上、下班及各項公務活動。惟102年1月起，因被上訴人德國總部全球政策變更，外籍高階主管不得再配享專屬司機，而須自行駕駛配車上、下班，被上訴人因而將上訴人轉任行政部「公司車輛管理專員」乙職，而將原行政部職員所辦理之主管公務配車管理業務中之新車掛牌、舊車出售、停車場管理等業務交由上訴人辦理之事實，有聘僱書（見原審卷第59頁）及證人即被上訴人職員陳歆琪證稱在案（見原審卷第73-74頁），並為兩造所不爭（見本院卷第50-51頁）。而被上訴人主管配車係每三至六個月即更換配發新車，公務用車數量共有60輛左右之事實，復據證人陳歆琪供證在案（見原審卷第73頁背面），依其每三至六個月即須汰換新車供主管配車公務使用之頻率，本有相當業務量，證人陳歆琪亦稱原有行政部公務配車管理工作量約1至2個人工作量（見原審卷第74頁）。而事實上該主管公務配車管理業務嗣後係分配由3名司機負責，除上訴人上述業務外，另一名司機李湘君負責罰單、車輛里程管理業務，另一司機係負責eTAG管理及保險出險業務，另司機林賜福則係辦理辦公室行政總務及水電維修業務，亦據證人李湘君、林賜福證稱在卷（見本院卷第82-83頁、第88頁），可見早於102年1月間即發生因德國總部政策變更，取銷高階主管配置專屬司機之經營組織結構調整情形，惟被上訴人係從事德國賓士汽車進口銷售業務，有被上訴人之商工登記公示資料可參（見本院卷第33頁），而該取銷高階主管配置專屬司機政策，固屬業務性質變更，但僅係其經營組織架構中之一小部分組織結構調整，

其他絕大多數部門依然正常運作，上訴人復已指稱被上訴人近年新車銷售業務成長甚多，被上訴人復未證明有何虧損或業務緊縮裁員情形，則其業務增長，自仍有需用勞工必要，而上訴人等4名司機，於取銷高階主管配置專屬司機政策後，除移撥上揭主管公務配車管理業務外，雖無須再載送高階主管上、下班，但仍須於上班期間載送高階主管出席參加各項公務活動及接送貴賓業務，而仍兼任高階主管司機，僅不過免除其載送高階主管上、下班之業務而已，已據證人李湘君、林賜福供稱在卷（見本院卷第81、87頁），可見被上訴人並非已完全不需司機接送高階主管出席參加各項公務活動及接送貴賓業務之必要。被上訴人雖又辯稱上訴人從事接送司機業務及移撥上揭主管公務配車管理業務之工作時數仍低於勞基法正常工時，每月僅有45-60小時之工時而已，可由主管或其他職員自行辦理或以外派臨時司機充任高階主管載送業務，而無保留其工作職缺之必要云云，惟縱認屬實，被上訴人既尚有行政部等同性質之其他部門，依然正常運作，且其銷售業務增長，仍需用勞工情形，則基於解僱最後手段原則，被上訴人仍應積極持續輔導上訴人轉任至行政部其他行政職務或其他部門，從事工作，並經正當考核程序，如有不能勝任工作，致無其他適當工作可供安置時，始得依勞動基準法第11條第4款規定終止勞動契約，已如前述，惟被上訴人自102年1月起至106年10月止解僱上訴人期間，除上述主管公務配車管理業務及兼任司機業務外，長達4年以上期間從未輔導上訴人轉任其他工作，已據證人李湘君、林賜福證稱在卷（見本院卷第83-84頁，第89頁），被上訴人復未舉證證明其有何輔導轉任計劃存在，其徒因要求上訴人等4名司機於例假日加班接送高階主管出席公務活動，僅可擇日補休，不得請領加班費，但遭上訴人等4名司機拒絕後，始不欲保留其職缺，而改以外派臨時司機充之，已據證人李湘君、林賜福證稱在案（見本院卷第84-85頁，第90頁），並有被上訴人提出上訴人離職後之司機人力（臨時/短期）服

務承攬契約及臨時派遣出勤紀錄（見原審卷第51-57頁）可參，則被上訴人嗣後以調整組織結構為由，任意解僱上訴人，尚與勞動基準法第11條第4款規定要件不符，自非合法。況被上訴人106年10月31日解僱上訴人時，上訴人尚有三、四之年資始可申請退休，但證人即司機林賜福當時已達符合工作15年，年滿55歲之退休資格，並有退休意願，被上訴人為規避退休金支出，卻僅解僱上訴人等3人司機，而將司機林賜福留任，並由林賜福繼續接手上訴人等人所遺業務，嗣後林賜福始於107年7月15日退休等情，已據證人林賜福證稱在卷（見本院卷第89頁），則當時被上訴人既仍有保留該公司車輛管理專員職缺乙名予證人林賜福之計劃，並非已無職缺，其不讓已符合退休資格且有退休意願之林賜福退職，反而藉機解僱上訴人，自非屬必要，亦與誠信原則有違，自不生終止勞動契約之效力。至被上訴人指上訴人於96年間曾有因駕車糾紛而犯傷害罪遭判刑情事（見原審卷第89頁），乃多年前事由，尚與本件解僱事由無涉，併予指明。

㈡上訴人於106年10月18日簽立系爭同意書，是否係合意終止兩造勞動契約？

查被上訴人於106年9月26日預告終止兩造勞動契約，上訴人即於106年9月27日向臺北市政府勞動局勞資爭議調解委員會申請調解，已據兩造所不爭，可見當時上訴人主觀上自始即無合意終止勞動契約之意思。而106年10月18日調解後，上訴人雖曾簽立系爭同意書，受領資遣費124萬9,502元，固有系爭同意書可按（見原審卷第27頁），但系爭同意書雖其標題係以打字記載「勞雇關係結束同意書」，但其打字內容為「曹克承同仁您好：您與台灣賓士股份有限公司的勞雇關係，將於2017年10月31日終止。您的離職日將於0000年00月0日生效，公司參照勞基法資遣費計算基準發放資遣費給您，再次感謝您在職期間的服務及辛勞。計算公式如下：（以下計算資遣費公式略）。您的資遣費共計為新臺幣124萬9,502元整（計算式略），加上三個月離職金及2017年度績效獎金

，將於2017年10月25日發放。再次感謝您在職期間的辛勞，如果您對此費用有任何不清楚之處或有任何需要我們協助的地方，均請與我們聯絡，我們必當竭盡所能為您服務，謝謝您。」，則遍觀全文，不過係被上訴人片面表示「您與台灣賓士股份有限公司的勞雇關係，將於2017年10月31日終止」等語，而由被上訴人為預告終止勞動契約之意思表示，並計算發放資遣費之金額及日期之受領收據而已，其上並無任何記載上訴人同意終止勞動契約之字句，自不得僅以其標題係記載「勞雇關係結束同意書」，即謂上訴人有何合意終止情事。況證人陳歆琪於原審證稱「（問：106年10月18日你是否代表被告公司與原告調解？請說明調解過程？）有。當天我與另1個同事林蓁在場，由調解委員協助我們釐清調解事項，當時原告要求請領退休金，但他還沒有符合請領退休金的資格；雖然當初是公司資遣他，但有給予超過勞基法規定的優厚資遣費，而會後雙方仍無法達成共識，所以調解不成立。調解時間大約1小時左右，有點忘記了。」、「（問：請說明原告簽署這份資料之經過情形？）調解之後，我們留下來跟原告談，由林蓁提出這份文件，告訴他已經給他很優惠的資遣費，請他再考慮。林蓁說因為快要到發薪日了，如果原告簽署的話，就會趕快發給他。原告說，希望我們幫他多爭取一些，他有說就算爭取不成功，他終究會簽的，所以他才當天就簽。」、「薪水本來就會發，只是如果原告簽署被證1文件（即系爭同意書），就可以將優厚的資遣費確定下來，一併發給。」（見原審卷第72頁正、背面），上訴人謂其係遭脅迫始簽立系爭同意書云云，雖不足採，但上訴人已辯稱「（問：106年10月18日調解之後，為何會簽勞僱關係結束同意書？）因為我不簽的話就拿不到錢，我要生活，要繳房貸。我簽這張同意書並非表示我同意終止雙方勞動契約。」（見本院卷第50頁），而雇主本具有經濟上之優勢地位，其非法解僱而於雙方調解不成立後，以影響勞工生計之情境方式，藉發放資遣費之機會，要求勞工先行簽收資遣費

，並在資遣費收據上任意記載「勞雇關係結束同意書」之標題，添加兩造所未合意事項，事後反稱勞工已同意資遣，並合意終止勞動契約云云，自難謂兩造就勞動契約之終止，已有意思表示合致情形，是被上訴人主張依系爭同意書，兩造已合意終止勞動契約云云，自不足採。

四、綜上所述，被上訴人於106年10月26日依勞基法第11條第4款之業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之規定，預告兩造勞動契約於106年10月31日終止，尚非合法，自不生效力；被上訴人另主張兩造於106年10月18日簽立系爭同意書，係雙方合意終止勞動契約云云，亦屬無據，兩造勞動契約依法仍屬存在。兩造對此僱傭關係存否既有爭執，上訴人就此不安之狀態，自有訴請法院以確認判決將之除去必要，而有即受確認判決之法律上利益。從而，上訴人先位請求確認兩造僱傭關係存在，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。又上訴人既已就先位聲明獲勝訴判決，本院即無再就其備位聲明予以審斷之必要，併予敘明。

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。

六、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　7　　日

勞工法庭

審判長法　官　魏麗娟

法　官　陳慧萍

法　官　朱耀平

正本係照原本作成。

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。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　7　　日

書記官　顧哲瑜

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

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。

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。