

裁判字號：最高法院 98 年台上字第 1821 號民事判決

裁判日期：民國 98 年 09 月 30 日

裁判案由：請求確認僱傭關係存在

最高法院民事判決 九十八年度台上字第一八二一號

上訴人 聯倉交通股份有限公司

法定代理人 乙○○

訴訟代理人 洪梅芬 律師

涂欣成 律師

呂蘭蓉 律師

被上訴人 甲○○

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九十八年五月十九日台灣高等法院台南分院第二審判決（九十七年度勞上字第一〇號），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

本件被上訴人起訴主張：伊於民國九十四年九月起受僱於上訴人擔任上訴人之台南站人事助理，九十五年九月起伊薪資為新台幣（下同）二萬八千二百元，九十六年五月間，桃園縣聯倉交通股份有限公司產業工會（下稱聯倉工會）發起籌設後，上訴人為打壓聯倉公會，片面調降伊薪資每月少五千七百元，同年七月間伊當選聯倉公會理事後，上訴人再將伊之工作移轉與其他同事，並於九十七年一月十四日公告於翌日終止雙方間之僱傭關係，違法解僱伊，上訴人終止勞動契約不生效力，兩造間之僱傭關係應仍存在。又伊於九十七年一月二十三、二十四日向上訴人提出勞務給付，遭上訴人拒絕受領，伊無補服勞務之義務，仍得請求薪資等情，求為確認兩造間僱傭關係存在，上訴人應給付伊自九十七年一月十五日起至同月底止之薪資一萬四千一百元本息之判決。嗣於原審擴張請求上訴人給付伊自九十七年二月一日起至九十八年一月（原判決誤為二月）底止一年份之薪資三十三萬八千四百元及自九十八年二月二日起按年息百分之五計算利息（未繫屬於本院者，不予贅敘）。

上訴人則以：伊因業務緊縮、業務性質變更，有減少勞工之必要，被上訴人因不具備資訊化、人事專業化方面專長，無適當工作可安置，兩造間之勞動契約已於九十七年一月十五日終止，伊無支付薪資或受領其勞務之義務，且被上訴人請求之薪資有部分並非經常性給與等語，資為抗辯。

原審審理結果以：被上訴人主張其於九十四年九月七日受僱於上訴人，擔任台南站辦公室人事助理，九十五年九月起每月底薪為

二萬元，若全勤則領取獎金一千元，另有伙食費、加班費、誤餐費及責任津貼等，九十六年七月被上訴人當選為聯倉公會理事，上訴人於九十七年一月十四日以聯倉字第○九七○○一三號內部公告，通知被上訴人自同年月十五日起終止兩造僱傭關係，並依勞動基準法第十七條發遣散費，且已將資遣費匯入被上訴人帳戶，惟被上訴人以存證信函向上訴人表示拒絕受領等情，有上訴人之公告、被上訴人寄發之存證信函、薪資單為證，且為上訴人所不爭執，堪信為真實。次按勞動基準法第十一條第二款規定，雇主得因業務緊縮，預告勞工終止勞動契約者，必以雇主確有業務緊縮之事實，而無從繼續僱用勞工之情形，始足當之。是以雇主倘僅一部歇業，而他部門依然正常運作，仍需用勞工時，本諸勞動基準法第一條保障勞工權益，加強勞僱關係之立法意旨，尚難認為已有業務緊縮，得預告終止勞動契約之事由。又所謂業務緊縮，係指雇主在相當一段期間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言。至雇主所營事業因生產方式之改變或營業方向調整，其局部單位工作減少，人力可予裁減，尚非屬業務緊縮之列。上訴人於九十七年一月十四日向被上訴人為資遣公告通知時，其所屬之桃園、台中、台南三個據點，均無歇業，運作正常，營業項目亦未變更。另依第一審向勞工保險局調閱之上訴人九十七年一月至三月份之勞保投保名冊所示，上述期間，上訴人除有部分人員退保外，公司整體之加保人員數量明顯多於退保之人員。上訴人所營事業為汽車貨運業、廢棄物清除業及除許可業務外得經營法令非禁止或限制之業務等三項，其於九十六年一月十八日最後核准變更日期後，至九十七年一月終止本件勞動契約前，並無任何業務調整，亦有經濟部之商工登記資料公示查詢系統網頁之公司登記資料查詢可稽。況且上訴人於九十七年一月份公告終止與被上訴人之勞動契約後，隨即於同年二、三月份新聘之整體之投保人員數量明顯多於退保之人員。綜合上情，上訴人雖有縮編職務局部單位工作減少之事，但並無部門歇業或營業項目變更，仍需用勞工，上訴人整體業務並無應予縮小情事。上訴人辯稱其有勞動基準法第十一條第二款之業務緊縮情事，並不可採。再按勞動基準法第十一條第四款規定，業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主可終止勞動契約。是依該款規定，雇主除須業務性質變更，有減少勞工之必要外，必須雇主又無其他適當工作可供安置時，始得合法終止勞動契約。又所謂業務性質變更，就雇主所營事業項目變更固屬之；就經營事業之技術、手段、方式有所變更，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異亦屬之。故雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，該部分業務之實施，亦發生結構性、實質性之變異，亦屬業務性質變更之範疇。證人郭姜太證稱：以前司機用打卡，要有人登記查紀錄，現在用GPS登錄，直接用GPS登入，就會上傳到總公司電腦，就不需要有人負責出勤紀錄等語。再參酌上訴人所提出之修繕會議記錄人員配置檢討內部報告，上訴人

就其所經營事業之技術、手段、方式內部進行人員之調整，以因應市場變化，該部分業務之實施，已發生結構性、實質性之變異，雖屬業務性質變更，惟證人陳秉仁證稱：人事助理及業務助理沒有任何資格，沒有學歷限制，只要對於業務可以推廣，處理事務會電腦打字等語。以被上訴人於上訴人擔任人事助理多年，就相關業務作業流程，已有相當經驗，自然較新進人員更加熟悉業務，而與客戶溝通、相處，僅需抱持服務之熱誠與態度，再加上適當訓練，並無須其他特殊專業技能，即可勝任。而依證人郭姜太所為證詞，上訴人所屬台南站之主管或上訴人，自始未曾詢問被上訴人調動至其他職位之意願，即逕以公告方式片面終止勞動契約。上訴人雖辯稱有些工作係至九十七年二月才有空缺，解僱時無法考量被上訴人是否適任該職務等語。然上訴人有桃園、台中、台南三個駐點，人員之出缺、進用應有通盤考量，且上訴人於九十七年一月十四日公告終止與被上訴人之勞動契約，隨即於同年二月新聘駐廠人員、業務助理，而各該工作並非被上訴人不能適任。上訴人主張其終止與被上訴人之僱傭契約符合勞動基準法第十一條第四款規定，亦非可採。依上所述，上訴人以業務內容縮減，無適當工作可供安置為由，終止其與被上訴人之勞動契約，與勞動基準法第十一條第四款、第二款後段之規定均不合，不生終止之效力，兩造間之勞動契約仍屬有效。按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第四百八十二條、第四百八十七條定有明文。又按債權人拒絕受領或於債務人履行債務前，已預示拒絕受領之意思表示，或債務人之給付兼需債權人之行為而不行為，債權人即負受領遲延之責任。且債權人遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，受領遲延之狀態，始因滌除而告終了。被上訴人於上訴人終止勞動契約前，屢次與上訴人協調，並向台南縣政府申訴，甚且提起本件確認僱傭關係存在之訴訟，足見其在上訴人解僱前無去職之意思，並已表示願繼續提供勞務之意思，則上訴人於解僱並拒絕受領被上訴人勞務後，應負受領遲延之責，而在其再表示受領之意思或為受領給付作必要之協力，催告被上訴人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，被上訴人無須補服勞務，仍得請求報酬。勞動基準法第二條第三款規定：工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。同法施行細則第十條並將勞工非因工作而獲得之對價，或雇主為單方之目的而為任意性、恩給性之給付，如年終獎金、競賽獎金、夜點費等，明文排除於上開條款所稱其他任何名義之經常性給與範圍之外，以杜爭議。故勞動基準法第二條第三款規定之工資，不僅為勞工因工作而獲得之報酬，且須經常性之給與始足當之。勞工因工作而獲得者，如經常性給與之工資、薪金固不論，即便是按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金

、津貼及其他任何名義之給與，如屬經常性者亦均屬之。被上訴人主張其自九十五年九月起所受領之經常性給與為二萬八千二百元，已據其提出薪資表為證。上訴人自九十七年一月十六日起即未支付被上訴人薪資，為上訴人所不否認，則被上訴人請求上訴人給付自該日起至一月三十一日止之薪資一萬四千一百元，即屬有據。被上訴人於原審擴張請求自九十七年二月起算已屆期之一年份薪資三十三萬八千四百元，及自九十八年二月二日起算之利息，為有理由，亦應准許。爰維持第一審所為被上訴人勝訴部分（即確認兩造間僱傭關係存在，上訴人應給付被上訴人一萬零八百九十元及自起訴狀繕本送達翌日即九十七年二月二十六日起至清償日止按年息百分之五計算之利息部分），駁回上訴人此部分之上訴；就第一審所為被上訴人敗訴部分予以廢棄，改判命上訴人再給付被上訴人三千二百元，及自九十七年二月二十六日起算法定遲延利息。並就被上訴人於原審擴張之請求，判命上訴人給付被上訴人三十三萬八千四百元及自九十八年二月二日起算至清償日止按年息百分之五計算之利息。經核於法並無不合。上訴論旨雖謂：依證人陳秉仁證言，上訴人公司人力需求難以掌握，祇能預知一、二週後人力需求，上訴人於九十七年一月十四日終止契約時，確實無適當工作可安置被上訴人，且縱認被上訴人能勝任業務助理，亦於同年二月十一日才能有職缺，其終止契約仍合於勞動基準法第十一條第四款云云。然查由上訴人九十七年一月至三月人事流動情形觀之，其所稱無適當職缺安置被上訴人，顯為短暫之臨時現象，尚不得據為終止其與被上訴人間僱傭契約之正當事由，其此項所辯並不可採。上訴論旨另謂：上訴人曾提出康寧公司臨時解約電子郵件、人力銀行網站求職有效期間不過十一日，足以證明上訴人無法長期規劃人力云云。惟此亦與上訴人九十七年一月至三月人事流動情形不符，仍不足據為上訴人所稱其無法長期規劃人力之認定。其他上訴論旨，就原審取捨證據、認定事實之職權行使或其餘贅論部分，指摘原判決不當，求予廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第四百八十一條、第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中 華 民 國 九 十 八 年 九 月 三十 日

最高法院民事第七庭

審判長法官 劉 福 聲

法官 鄭 玉 山

法官 黃 義 豐

法官 劉 靜 嫻

法官 袁 靜 文

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 九 十 八 年 十 月 十三 日

Q