

最高法院民事判決

112年度台上字第582號

上訴人 好來化工股份有限公司

法定代理人 古華光

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

被上訴人 羅漢文

訴訟代理人 賴協成律師

汪采蘋律師

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111年11月30日臺灣高等法院臺中分院第二審判決（111年度重勞上字第4號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於確認兩造僱傭關係存在、命上訴人為給付，及以上訴人已給付之新臺幣陸佰叁拾玖萬叁仟叁佰捌拾柒元為扣抵，暨各該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院臺中分院。

理 由

一、本件被上訴人主張：伊自民國80年4月1日起受僱於上訴人，逐步升任中區經銷商資深業務經理，平均月薪新臺幣（下同）12萬325元。詎上訴人於109年10、11月間勸退不成，竟依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，預告於同年11月28日資遣伊。上訴人109年度整體經銷商通路銷售業務並無消退，雖與寶雅客戶之交易變為非直營模式，此應係對直接負責此業務之另名經理有關，該業務僅占上訴人109年度營業額之2.9%，對業務未生實質變異；關於線上（電子）通路業務及其他部門之組織調整更與伊無涉；縱以業績評比，北二區近年績效整體較伊欠佳，中區業績衰退不能歸咎於伊。上訴人之資遣不合法，且解僱前未盡安置義務，有違最後手段性原則等情。爰求為確認兩造間僱傭關係存在；

01 及命上訴人自109年11月28日至伊復職日，按月於次月15日
02 給付12萬325元，暨自各月給薪日翌日起加計法定遲延利息
03 之判決（其他未繫屬本院者，不予論述）。

04 二、上訴人則以：伊為加強發展線上（電子）通路，將「全國客
05 戶行銷部」中之「電子商務」獨立設部，且為因應寶雅客戶
06 改採統一下單、由伊出貨至其南、北物流中心後自行鋪貨模
07 式（下稱入統倉），而自109年起進行內部組織調整，將員
08 工人數由106人依序遞減。被上訴人109年度績效持續衰退，
09 業績達成率墊後，中區業務量並為各區之末，北二區經理係
10 兼任，不列入評比。伊逐年精簡人力，已無適合工作可為安
11 置，乃從優比照退休金計算方式，予以資遣。縱認兩造間僱
12 傭關係存在，伊已給付資遣費639萬3387元，應先以之抵銷
13 等語，資為抗辯。

14 三、原審廢棄第一審就上開聲明所為被上訴人敗訴之判決，改判
15 如其聲明，並命先由上訴人已給付之639萬3387元中扣抵，
16 無非以：寶雅客戶固於107年8月起改採入統倉模式，惟該通
17 路之業務，係由另名經理負責，應對該經理造成衝擊，各區
18 域經理僅立於協辦地位，能否認係屬區域業務性質之實質變
19 異，即非無疑。寶雅之業績於108至110年間僅占上訴人年營
20 業額至多4%，且上訴人之連鎖通路，非僅寶雅一家，難認對
21 其營運造成決定性影響。電子商務經營策略須強化，理應就
22 既有員工再教育提升必要基本能力著手，非進行人力換血，
23 否則即悖於最後手段要求，況上訴人係以業績達成率墊底作
24 為汰除被上訴人之標準，與被上訴人是否具備電子商務能力
25 無關。其他部門組織調整，核屬人力結構配置之範疇，與勞
26 基法第11條第4款所謂「業務性質變更」，係屬工作內容實
27 質轉變，被上訴人原所負責區域業務內容未見有具體變易，
28 不能將公司人事組織上之調整，與業務性質變更等觀，難認
29 上訴人有業務性質變更須減少員工之必要。上訴人主要係以
30 被上訴人109年度業績達成率墊底，作為資遣依據，未見提
31 出具體規範及事先讓受評比人得悉，上訴人組織圖上另設有

01 通路經理，其將負責寶雅等連鎖通路之業務經理設在中區，
02 應係基於執行業務便利之考量，不能據此即謂中區設2名區
03 域經理，有裁減需要；被上訴人於所屬中區109年度績效固
04 居末，但尚有北二區，能否以單一年度之表現，或北二區業
05 務經理係兼任，即以被上訴人業績達成率欠佳，將其資遣。
06 縱被上訴人之績效欠佳，亦須輔導其改善，且另有調職、考
07 績、降職、減俸、懲戒等方式可督促，未必須終止勞動契
08 約，庶符最後手段性之要求。上訴人近年固行人事精簡，但
09 仍應先盡安置義務，始得終止勞動契約。上訴人未對被上訴
10 人先盡安置作為，僅以其位重薪高，恐無合於其現職薪之工
11 作可為安置，與最後手段性原則未合。又寶雅交易改採入統
12 倉模式，中區連鎖通路結束營業，暫無其他零售店開業，均
13 屬市場波動，非關被上訴人之能力，不可歸責於被上訴人。
14 上訴人之資遣，於法未合，兩造間僱傭關係仍存在，上訴人
15 應至被上訴人復職前，按月給付每月平均薪資12萬325元。
16 惟上訴人前已給付639萬3387元資遣費，並主張以之為抵
17 銷，應先予扣抵，扣抵完畢後，再繼續給付。從而，被上訴
18 人請求確認兩造間僱傭關係存在，及上訴人應自109年11月2
19 8日起至被上訴人復職之日止，按月於次月（原判決誤載為
20 當月，見原判決書第7頁）15日給付12萬325元，暨自各月給
21 薪日翌日起加計法定遲延利息，並先由上訴人已給付之639
22 萬3387元中扣抵，扣抵完畢後，再繼續為上開給付，為有理
23 由，應予准許等詞，為其判斷之基礎。

24 四、本院判斷：

25 (一)按判決主文，必須簡明、確定，不得含混；給付判決，就所
26 命給付範圍之表示，尤應明確。次按抵銷，應以意思表示向
27 他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照
28 抵銷數額而消滅。民法第335條第1項定有明文。再同法第32
29 1條至第323條關於清償之抵充等規定，於抵銷準用之，同法
30 第342條亦有明定。原審認上訴人至被上訴人復職前，應按
31 月給付平均薪資12萬325元及各期法定遲延利息，且上訴人

01 得以已給付之639萬3387元資遣費予以抵銷；然就兩造互負
02 之債務究於何時開始抵銷、有無遲延利息及其金額、抵銷之
03 順序、上訴人何時應開始按月給付平均薪資及各期利息？均
04 未指明，僅於判決主文命上訴人就639萬3387元內先為扣
05 抵，扣抵完畢後，再繼續為給付，致所命上訴人給付之範圍
06 含混不明，已有未當。

07 (二)按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作
08 可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條
09 第4款規定自明。該條款所謂「業務性質變更」，除重在雇
10 主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，
11 尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之
12 變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算
13 編列等變更均屬之。上訴人辯稱其為加強發展線上（電子）
14 通路，將電子商務獨立設部，且因寶雅交易改採入統倉模
15 式，而自109年起進行內部組織調整，並將員工人數由106人
16 逐年遞減為91、88人（見一審卷一第373頁）等情。原審未
17 就上訴人所辯上開事實是否屬實，及上訴人原有業務是否發
18 生變動，致有調整組織經營結構，減少勞工之必要，予以審
19 酌認定；逕以部門組織調整核屬人力結構配置之範疇，不能
20 與業務性質變更等觀，及寶雅客戶交易改採入統倉模式、中
21 區連鎖通路業務減少，非可歸責於被上訴人等詞，認上訴人
22 未合於「業務性質變更」要件，已難謂洽。又勞基法第11條
23 第4款所謂「適當工作」，指在資遣當時或資遣前後相當合
24 理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工
25 之能力可勝任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際
26 或相當合理期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條
27 件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞
28 工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工
29 作，而責令雇主負安置義務。本件上訴人辯稱其因逐年精簡
30 人力，已無適合被上訴人職薪之工作可為安置。原審未就被
31 上訴人主張尚有其他職缺及該職缺是否適當為調查審認，逕

01 以上訴人未有安置作為，及以被上訴人109年度業績達成率
02 墊底，作為資遣依據，未見具體規範及事先讓受評比人得
03 悉，縱被上訴人績效欠佳，亦須輔導改善，且另有調職、考
04 績、降職、減俸、懲戒等方式可督促，未必須終止勞動契
05 約，客戶交易型態改變、中區連鎖通路業務減少，屬市場波
06 動現象，非關被上訴人能力，未可歸責於其等詞，認上訴人
07 不得資遣被上訴人，不僅有判決理由不備之違法，亦與勞基
08 法第11條第4款之規定未合。

09 (三)本件事實未臻明瞭，上開各項猶待原審調查審認，所為不利
10 上訴人之判決，尚嫌率斷，且原判決主文所命上訴人給付範
11 圍之表示含混不明，亦難維持。上訴論旨，指摘原判決此部
12 分違背法令，求予廢棄，為有理由。

13 五、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1
14 項、第478條第2項，判決如主文。

15 中 華 民 國 112 年 10 月 5 日

16 最高法院勞動法庭第一庭

17 審判長法官 袁 靜 文

18 法官 林 金 吾

19 法官 蔡 孟 珊

20 法官 藍 雅 清

21 法官 陳 靜 芬

22 本件正本證明與原本無異

23 書 記 官 林 蔚 菁

24 中 華 民 國 112 年 10 月 18 日