最高法院民事判決

113年度台上字第263號

上　訴　人　台灣杜邦股份有限公司

法定代理人　陳俊達
訴訟代理人　蔡惠娟律師
　　劉彥玲律師
被 上訴 人　高蘇美
訴訟代理人　翁　瑋律師
　　陳又寧律師

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112年11月29日臺灣高等法院第二審判決（111年度重勞上字第45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

一、本件被上訴人主張：伊自民國79年9月1日起受僱於上訴人，原任秘書、行銷助理、人資專員、人資主任、薪酬福利經理，105年4月起擔任桃園廠人資經理，月薪新臺幣（下同）36萬92元（含底薪33萬8372元，每月固定發給之交通及汽車津貼1720元、2萬元），另年中及年終各加領33萬8372元。上訴人於109年11月13日通知伊依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，預告於同年12月31日終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）。然上訴人業務性質並無變更，尚新聘人資人員，無減少勞工之必要，又未提供伊適當工作以供安置，其終止系爭勞動契約，自非合法，仍應給付伊薪資等情。爰依系爭勞動契約、民法第487條規定，求為確認兩造間僱傭關係存在；並命上訴人自110年1月1日起至伊復職日止，於每月25日給付薪資36萬92元，及每年6、12

月之25日各給付33萬8372元，暨自各期應給付日之翌日起加付法定遲延利息之判決（未繫屬本院者，不予贅述）。

二、上訴人則以：伊自101年起配合集團營運政策，由農業化工業轉型為高科技之生產供應商，並將薪酬作業外包，採用Smartflow系統、Workday全球人資系統及馬尼拉人資服務中心，設置人力資源專業知識中心。桃園廠業務及人員持續萎縮，因業務性質變更而有減少勞工之必要，伊於109年11、12月間以口頭或電子郵件多次提出集團職缺，表示可協助被上訴人安排面試、付費提供職涯諮詢顧問服務，但被上訴人拒不同意，系爭勞動契約已合法終止等語，資為抗辯。

三、原審審理結果，以：

㈠被上訴人自79年9月1日起受僱於上訴人，原任秘書及行銷助理、人資專員、人資主任、薪酬福利經理，於104年1月至105年3月31日兼任臺灣區最高人資主管（HR Head），自105年4月起擔任桃園廠人資經理。上訴人之人資協理許曉筠於109年10月間以口頭通知，同年11月13日以書面通知被上訴人，依勞基法第11條第4款規定，預告系爭勞動契約將於同年12月31日終止。被上訴人在職時，月薪包含本薪33萬8372元、津貼1720元、汽車津貼2萬元，每年6月25日、12月25日各領33萬8372元。上訴人終止系爭勞動契約時，發給被上訴人資遣費2273萬9023元、轉職補助67萬6744元、預告期間工資33萬8372元、特別休假未休工資114萬1230元，共2489萬5369元等情，為兩造所不爭。

㈡上訴人於100至110年間配合所屬之海外杜邦集團政策，進行企業整併，並從農業化工業轉型至高科技特種材料供應，固於108至110年間出售旗下非核心業務，然上開事業轉型及組織整併之決策，為杜邦集團全球業務變革，與被上訴人所處人資部門無必然關聯。依杜邦集團109年初公告之集團人資組織架構圖，其於105年起雖按「人資三支柱模式（HR Three-Pillar Model）」，進行人資組織架構與業務專責之轉型精進與調整，惟仍須由各地駐廠人資人員負責在各廠區執行

人力資源重要政策。況上訴人自承108年4月至6月間完成整併後，員工總數增至逾千人，109年間之規模為2個辦公室（臺北辦公室80人、臺南辦公室10餘人）、4個廠（大園廠逾120人、桃園廠約170人、竹科一廠<新竹廠>近500人、竹科二廠<竹南廠>近550人），另竹東實驗室約5人；設有人資協理、專任人資人員各1名，人資經理（桃園廠、竹科一廠、竹科二廠）、約聘人資專員（竹科一廠、竹科二廠）各1名，並不定期招募工讀生等情，為兩造所不爭。參酌證人劉美倫（竹科一廠人資經理）證述，電腦系統雖減少駐廠人資之行政業務，仍有相當業務須人資人員與員工互動。佐以證人時清揚（杜邦集團亞太區人資資源總監）證稱及其與被上訴人間錄音稿，可知杜邦集團於108年業績未達預期，係為降低人力成本考量而終止系爭勞動契約，並非因業務性質變更。至於上訴人出售太陽能部門、M&M業務部門，均在終止系爭勞動契約之後，顯見該出售事宜與上訴人終止系爭勞動契約無涉。依上足認上訴人桃園廠之人資業務，並無業務性質或結構變更情事，僅因被上訴人年資長、薪資高之成本考量，而終止系爭勞動契約，上訴人終止系爭勞動契約，自非合法，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，洵屬有據。

㈢被上訴人主觀上無去職之意，上訴人自認已終止系爭勞動契約，應認已預示拒絕受領被上訴人之勞務，被上訴人無補服勞務義務，得請求上訴人自110年1月1日起至復職日止，按月給付薪資。至於被上訴人按月領取汽車津貼，核其性質為勞務之對價，並具有經常性，為薪資之一部分。從而，被上訴人依系爭勞動契約、民法第487條規定，請求上訴人給付自110年1月1日起至復職日止，按月於每月25日給付36萬92元，及於每年6、12月之25日各給付33萬8372元，暨自各期應給付日之翌日起加付法定遲延利息，均為有理由，應予准許，為其心證之所由得。並說明兩造其餘攻防暨舉證於判決

結果不生影響，毋庸逐一論駁之理由，因而廢棄第一審所為被上訴人敗訴之判決，改判如其聲明。

四、按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，為勞基法第11條第4款所明定。所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部部門原有業務種類（性質）之變動外，尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之。倘雇主就勞工所屬部門，並無內部結構性或實質上之變異，或業務種類之變動，自與前開規定之要件有所未合。原審本其認定事實、取捨證據及解釋契約之職權行使，合法認定被上訴人為上訴人桃園廠人資經理，上訴人預告終止契約時，該廠人資業務並無變更或結構之實質變革，上訴人依勞基法第11條第4款規定終止系爭勞動契約，自非合法。原審因以上揭理由為不利上訴人之判決，經核於法並無違背。又上訴人之聲明及事實上陳述並無不明瞭或不完足情形，原審審判長自不負闡明義務。上訴論旨，徒就原審採證、認事及解釋契約之職權行使暨其他與判決結果不生影響之理由，指摘原判決不當，聲明廢棄，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第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　28　　日

最高法院勞動法庭第二庭

審判長法官　林　金　吾

法官　陳　靜　芬

法官　高　榮　宏

法官　藍　雅　清

法官　蔡　孟　珊

本件正本證明與原本無異

書　記　官　林　蔚　菁

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　16　　日