

01

最高法院民事判決

02

107年度台上字第957號

03

上訴人 國軍高雄總醫院

04

法定代理人 呂慶祥

05

上訴人 國軍高雄總醫院左營分院

06

法定代理人 陸教義

07

共同

08

訴訟代理人 盧世欽律師

09

被上訴人 黃于真

10

杜玲姿

11

王戴美珠

12

張玉蘭

13

吳美華

14

廖振瑛

15

共同

16

訴訟代理人 劉思龍律師

17

邱怡瑄律師

18

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國105年7月6日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（105年度重勞上字第2號），提起上訴，本院判決如下：

19

20

21

主文

22

原判決關於命上訴人給付及該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院高雄分院。

23

24

理由

25

本件被上訴人主張：被上訴人黃于真以次 2人各自於如原判決附表（下稱附表）所示之日期受僱於上訴人國軍高雄總醫院（下稱高雄總醫院）、被上訴人王戴美珠以次 4人各自於如附表所示之日期受僱於上訴人高雄總醫院左營分院（下稱左營分院），擔任職務及民國103年6月30日前之每月薪資均如附表「職務內容」、「月薪」欄所示。上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定（下稱系爭規定），於同年7月1日片面終止兩造間之勞動契約（下或稱資遣）。惟上訴人經營醫療保健之業務性質並未

26

27

28

29

30

31

32

變更，尚有陸續招聘新進員工，無減少勞工之必要，且有適當職缺可安置伊，不符上開條款所定終止要件。又上訴人擇定精簡對象所定評比標準，在評分項目中，王戴美珠以次 3 人因符合「退休資格或已支領終生俸」項目而遭扣分 3 分，上訴人之資遣違反就業服務法（下稱就服法）第 5 條第 1 項「年齡歧視」之規定。上訴人違法資遣，不生終止兩造間勞動契約之效力，而上訴人已預示拒絕受領伊勞務給付，有受領勞務遲延之情形，將來亦有不履行應給付伊薪資義務之虞，爰依勞動契約法律關係，求為命上訴人自資遣日起至 106 年 6 月 30 日止，按月給付伊各如附表所示薪資（起訴前已屆至清償期之 103 年 7、8 月之薪資列計為積欠薪資，另自同年 9 月 1 日起請求按月給付薪資；被上訴人張玉蘭在 105 年 3 月 26 日即達 65 歲之法定強制退休年齡，僅請求至同年 3 月 31 日止薪資）本息之判決（被上訴人請求自 103 年 9 月 1 日起每月給付薪資之利息，於原審減縮依序自次月 6 日起算）。

上訴人則以：訴外人行政院國防部（下稱國防部）因應國家之政策指示，推動組織精簡而實施精粹案。伊為國防部所屬軍醫局（下稱軍醫局）之下轄軍醫院，須依上級指示辦理編制內聘僱人員精簡之安置及離退作業，伊業務性質當然變更而有減少勞工之必要，符合系爭規定之要件。高雄總醫院及左營分院各附設之民眾診療處（下合稱民診處）與伊各為不同之雇主主體，彼此並無從屬關係，醫院聘用之軍聘僱人員與民診處聘用之民聘僱人員不得互相流用，高雄總醫院並無任何遭裁撤人員因符合「退休資格或已支領終生俸」項目遭扣分，而無法留用於原單位情事，伊是否違反就服法第 5 條第 1 項「年齡歧視」之規定，與本件訴訟無關等語，資為抗辯。

原審就被上訴人上訴聲明，將第一審所為被上訴人敗訴之判決廢棄，改命上訴人如數給付，無非以：黃于真以次 2 人各自如附表「受僱始日」欄所示日期受僱於高雄總醫院、王戴美珠以次 4 人各自如附表「受僱始日」欄所示日期受僱於左營分院，於 103 年 6 月 30 日前之月薪各如附表「月薪」欄所示。兩造間屬私法上之勞動契約關係，應適用勞基法之相關規定。上訴人依高雄總醫院 10

3 年「精粹案」精簡編制內聘僱人員安置及離退規劃作業規定，執行軍醫局精粹案之指示而擇定精簡對象，於上揭時日依系爭規定終止兩造間之勞動契約之事實，為兩造所不爭執。按系爭規定所稱「無適當工作可供安置時」，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內，即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內，始不失該條款規範之真諦，庶幾與誠信原則無悖。上訴人為配合推行國防部精簡組織，依指示精簡行政人力，有經營結構之調整及經營決策之變動等事由，確有因業務性質變更，有減少勞工之必要。上訴人與民診處雖屬不同法律主體，惟上訴人本在執行國軍醫務及衛生勤務，為配合國家醫療政策，對所屬軍人眷屬、公保及勞保人員提供醫療服務，乃成立民診處，嗣於84年3月1日開辦全民健保，軍人於90年2月1日亦納為全民健保對象，民診處乃不再區分軍人與民眾、軍事任務與民眾醫療業務，由民診處辦理全民健康保險業務，民診處固有獨立之預算及人事編制，然係由上訴人申請設立，附設於其醫療組織內，其收支則納入國防部所設置「國軍生產及服務作業基金（醫療事業）」。又各民診處設有管理委員會（下稱管委會），其下設置執行小組及監察小組，負責遴選民診處主任、執行小組及監察小組成員，並負責審議民診處重大措施及主要事項之決定，以所屬醫院院長為主任委員、副院長任副主任委員，其餘委員除2位聘僱員代表外，亦均由醫院之軍職人員擔任，民診處主任承管委會主任委員之命，綜理民診處事務，民診處人員晉支、續聘案，均以上訴人之院令名義公布。堪認民診處固有獨立之人事編制，然其負責管理之人員均係由上訴人所負責，民診處之財務管理、

01 營運方針、人事管理等事項，均由上訴人所支配控制，並無獨立
02 自主之權限，上訴人亦自承基於醫療事務之管理及成本上之考量
03 ，不再就軍醫院及民診處之醫療程序分流，治療處所不再刻意區
04 分軍用或民用，施以醫療對象亦不區分軍人或民眾，軍醫院及民
05 診處以其人員對應全部醫療業務之要求，上訴人軍聘人員同時領
06 有國軍財務處及民診處之薪資所得，上訴人與民診處雖屬不同之
07 單位，然其所屬人員所承辦之醫療業務並未有所區分，醫療對象
08 或治療處所亦均相同，堪認民診處實質上已形骸化而無自主權，
09 上訴人與民診處間顯具有實體同一性，則在審酌上訴人有無適當
10 工作可供安置時，除考慮上訴人之組織員額外，亦應將民診處有
11 無適當工作可供安置之情形併予考慮在內。查，高雄總醫院之軍
12 聘僱員額，於102年為164人，103年、104年及105年5月31日均為
13 136人，然其民診處聘僱員額，於同期間依序為642人、673人、
14 729人、777人；左營分院之軍聘僱員額，同期間依序為79人、67
15 人、64人、63人，然民診處聘僱員額，同期間依序為526人、547
16 人、571人、570人，則高雄總醫院與其民診處之總員額數，於同
17 期間依序為806人、809人、865人、913人，左營分院與其民診處
18 總員額數，於同期間依序為605人、614人、635人、633人，堪認
19 上訴人於102年間，以推動精粹案為由進行精簡人力，嗣於103年
20 7月1日終止與被上訴人之勞動契約，上開期間總員額數係逐年增
21 加，且於104年有大幅增加之情形。復參以民診處於102年11月13
22 日招聘醫勤室掛號員1名，於103年6月24日招聘醫勤室掛號員1名
23 ，於同年9月30日招聘醫勤室事務員1名，於同年9月18日招聘掛號
24 （病歷管理）員2名、護理部行政助理1名，於104年5月27日招聘
25 醫勤室儲備健保批掛員2名、行政室食勤員1名，於同年10月13日
26 招募醫勤室醫務助理員1名，於105年1月招聘病歷管理員1名，於
27 同年3月3日招聘醫勤室醫務助理員1名，於同年4月18日招聘行政
28 室業務員，而被上訴人擔任如附表「職務內容」欄所示之職務，
29 其中黃于真以次2人係承辦醫勤組之病患住（出）院、帳務費用
30 、通報及資料處理等業務，張玉蘭係承辦醫勤室之開立證明書及
31 協助掛號業務，廖振瑛係承辦放射科之櫃臺作業、光碟申辦及一

01 般行政業務，王戴美珠係承辦行政室之文具申請、財產管理業務
02 吳美華係承辦行政室薪資及補助費業務，上開新招聘人員之職
03 務及所承辦業務，均與被上訴人相同或類似。上訴人與民診處之
04 總員額逐年增加，且重新招聘員工之職務及承辦業務又與被上訴
05 人相同或類似，尚難遽認上訴人無適當工作可供安置被上訴人之
06 情形。上訴人固有為被上訴人提供轉職之安置職務，然要求工作
07 年資需結清而重新起算，且薪資比照新進人員，核與勞基法規定
08 相違背，尚難認上訴人此一安置行為為適當之安置，自不得因被
09 上訴人拒絕此項安置，而遽認無適當工作可供安置，上訴人並非
10 無適當工作可供安置被上訴人，其依系爭規定，終止系爭勞動契
11 約為不合法，兩造間之僱傭契約仍存在。被上訴人於遭上訴人終
12 止契約後，已請求恢復工作並受領勞務，上訴人預示拒絕受領被
13 上訴人勞務給付，被上訴人無補服勞務之義務，上訴人既有受領
14 勞務遲延之情形，將來亦有不履行其應給付薪資義務之虞，上訴
15 人對於若被上訴人請求給付薪資有理由，應給付如附表「應受判
16 決事項之聲明」欄所示之金額暨其利息，不為爭執，從而，被上
17 訴人本於兩造間之僱傭契約，請求上訴人給付如附表「應受判決
18 事項之聲明」欄所示之金額暨其利息，即應准許等詞，為其判斷
19 之基礎。

20 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
21 安置，得預告勞工終止勞動契約，觀勞基法第11條第4款規定自
22 明。依該條款規定，雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，仍
23 應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工，
24 此種安置乃為迴避資遣的調職，該所謂「適當工作」，當指在資
25 遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作
26 條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。故雇
27 主資遣勞工之際或相當合理期間前後雖有其他工作職缺，惟該職
28 缺之工作條件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或
29 資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工
30 作，而責令雇主負安置義務。上訴人確有因業務性質變更而有減
31 少勞工之必要，於103年7月1日終止與被上訴人間之勞動契約，

01 乃原審所確定之事實，高雄總醫院與其民診處之總員額數，於10
02 3年為809人，104年大幅增加為865人、左營分院與其民診處之總
03 員額數，於103年為614人，104年大幅增加為635人，惟該增加員
04 額時期，距系爭資遣行為似乎至少有6個月以上期間，是否在資
05 遣後相當合理期間內所生之工作職缺？各該職缺工作條件與被上
06 訴人是否相當？是否為被上訴人所得勝任？原審俱未說明，即認
07 上訴人非無適當工作可供安置被上訴人，而為不利上訴人之認定
08 ，不無判決不備理由之違法。又民診處於終止勞動契約前之103
09 年6月24日招聘醫勤室掛號員1名、同年月30日招聘醫勤室事務員
10 1名，各該職缺固與系爭資遣時點接近，惟各該職缺之工作條件
11 如何？被上訴人中何人得勝任該工作？是否願意就任？原審亦未
12 比較說明，逕謂上訴人未盡安置義務，所為終止勞動契約為不合
13 法，亦嫌速斷。上訴論旨，執以指摘原判決為不當，聲明廢棄，
14 非無理由。

15 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第
16 478條第2項，判決如主文。

17 中 華 民 國 108 年 4 月 25 日

18 最高法院民事第八庭

19 審判長法官 鄭 傑 夫

20 法官 盧 彥 如

21 法官 周 玫 芳

22 法官 黃 莉 雲

23 法官 林 麗 玲

24 本件正本證明與原本無異

25 書 記 官

26 中 華 民 國 108 年 5 月 6 日