

最高法院民事判決

109年度台上字第2386號

上訴人 陳大鉞
訴訟代理人 賴俊維律師
被上訴人 桃園魚市場股份有限公司
法定代理人 謝仁江
訴訟代理人 周逸濱律師
魯忠翰律師

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108年5月28日臺灣高等法院第二審判決（107年度勞上字第132號），提起上訴，本院判決如下：

主 文
原判決廢棄，發回臺灣高等法院。
理 由

本件於第三審上訴程序中，被上訴人之法定代理人變更為謝仁江，有公司變更登記表可稽，謝仁江聲明承受訴訟，核無不合，應予准許，先予敘明。

次查上訴人主張：伊受僱於被上訴人，自民國92年1月1日起擔任過磅人員。被上訴人人事審議小組（下稱審議小組）於106年2月間，就伊105年度之年終成績考核作成評定為乙等之決定，詎被上訴人董事會竟指示審議小組配合將伊該年度之年終成績考核評定由乙等改為丙等（下稱系爭考評），違反農產品批發市場管理辦法（下稱系爭辦法）第38條第1項之規定，致伊無法享有次年休假、晉階及受領獎金等利益；復於兩造勞資爭議調解期間中之106年3月19日、4月3日，先後以伊拒絕於106年度休假表上簽名、態度不佳等為由，對伊各處以1小過之處分（下稱系爭記過處分，與系爭考評合稱系爭處分），亦違反勞資爭議處理法第8條前段規定，系爭處分均屬無效。被上訴人並無勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款、系爭辦法第40條第1款所定「虧損或業務緊縮」或「市場解散、撤銷、整頓、合併、改組或編制縮減」等情形，竟以其營運狀況不佳為由，於106年8月15日及16日分別召開之審議小組會議及第9屆第2次董事會決議通過自同年9月1

01 日起將伊予以資遣，即非合法，兩造間之僱傭關係（下稱系爭僱
02 傭關係）既未經合法終止而繼續存在，被上訴人自應給付伊因此
03 未能領取獎金及職級晉等之薪資差額（合稱系爭差額）新臺幣（
04 下同）7萬6000元，暨按月給付伊薪資4萬7150元等情，爰求為：
05 (一)確認系爭僱傭關係存在；(二)確認系爭處分均無效；(三)命被上訴
06 人給付伊7萬6000元本息，並自106年10月起至伊復職前1日止，
07 按月於每月5日給付伊4萬7150元本息；(四)命被上訴人回復伊 106
08 年度休假之判決。

09 被上訴人則以：伊以經營各種漁產品之批發為業，因近年來
10 大環境不佳，漁獲交易額銳減，審議小組於106年8月15日會議決
11 議精簡人力並資遣上訴人，該決議業經伊董事會於同年月16日決
12 議通過及桃園市政府同意備查，伊資遣上訴人為合法。伊資遣上
13 訴人一事既經充分討論，且上訴人因不具財務、會計之專業，致
14 無其他合適職位得安置，伊已盡協調之能事，始決議資遣上訴人
15 ，並非違法或恣意資遣。又上訴人未於休假表簽名，經多次通知
16 仍予拒絕，且於監察人主持會議時，態度不佳，屢勸不聽，伊始
17 依桃園魚市場人員管理要點（下稱系爭要點）第6條第1款、第3
18 款、第4款等規定為系爭記過處分；系爭考評則屬伊之人事管理
19 權責範圍，非司法所得介入審查，上訴人之請求均不應准許等語
20 ，資為抗辯。

21 原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非
22 以：被上訴人於106年8月31日以桃市魚總字第36號函，以被上訴
23 人整體業務下滑為由，依勞基法第11條第2款、系爭辦法第40條
24 規定，暨董事會及審議小組決議縮減人力，自同年9月1日起資遣
25 上訴人。依漁業署統計102年至105年間各地魚市場概況資料、97
26 年至106年之統計數據及圖表、被上訴人公司106年8月16日第9屆
27 第2次董事會議紀錄，及被上訴人監察人呂德松之證詞，可知被
28 上訴人自104年起，每年漁獲交易數量均低於前1年，而有業務減
29 縮情事，此不因漁獲交易金額之多寡，或被上訴人有受主管機關
30 編列預算補助而異，被上訴人依勞基法第11條第2款、系爭辦法
31 第40條第1款規定終止系爭僱傭關係，並無不合。被上訴人業務

01 課原提報資遣上訴人與訴外人游鎮宇等2人，惟審議小組僅決定
02 資遣上訴人而留用游鎮宇。被上訴人既因業務減縮而有減縮人力
03 之必要，資遣重在人力之縮減，上訴人不得以被上訴人關於資遣
04 人選之選定不當為由，主張其解僱為不合法，從而上訴人請求確
05 認系爭僱傭關係存在，及請求按月給付薪資，均屬無據。被上訴
06 人為股份有限公司組織，系爭處分乃被上訴人公司內部之人事、
07 行政管理事項，應予尊重，非屬司法裁判應介入之範疇，上訴人
08 不得請求確認其效力，自亦不得請求給付系爭差額，及回復 106
09 年度之休假等詞，為其判斷之基礎。

10 惟按事業單位因業務緊縮，為謀求事業單位之永續經營及保
11 障其餘勞工之權益，而有解僱部分勞工之必要時，關於如何決定
12 解僱之勞工，除明顯欠缺合理性或有權利濫用等情形外，於年資
13 、考績、工作能力等條件相仿勞工間選擇解僱或留用，應賦予雇
14 主相當之裁量選擇權，俾雇主得考量其經營管理之需要為合理之
15 選擇考量。查被上訴人因漁獲交易數量減少，致業務緊縮而有裁
16 減人力之需，為進行檢討人力之精簡，審議小組請各科室提出人
17 力檢討計畫，經業務課提列上訴人與游鎮宇2人，被上訴人董事
18 會最終決議解僱上訴人，乃原審所認定。查系爭要點第4條第5款
19 規定：有吸食鴉片或代用品經判決確定有案者，不得僱用為市場
20 人員，上訴人於原審主張游鎮宇原名游清泓，有涉犯施用第一級
21 毒品之前科記錄等語（見原審卷第266頁），倘非虛妄，游鎮宇
22 本不符市場人員之受僱資格；又依長庚醫療財團法人林口長庚紀
23 念醫院所開立之診斷證明書及申請書記載，游鎮宇因罹患慢性 C
24 型肝炎，自105年3月1日起接受干擾素治療，於藥物治療時無法
25 正常上班，多次申請病假獲准，其中自同年5月3日至6月2日請病
26 假1個月，於同年5月23日病假日數已達30天，自同年月24日改請
27 事假（見一審卷第172至176頁），另106年1月考勤表顯示其當月
28 出勤日數僅7日（見原審卷第223至224頁），可知其自105年初起
29 即因罹病經常請假。關於被上訴人選擇解僱上訴人而留用游鎮宇
30 之原因，據被上訴人之監察人呂德松證稱：因上訴人近幾年與同
31 仁相處情形及工作表現較差，其卸任總經理後，不服從領導，態

01 度偏執，其尚有食品檢驗、冷凍空調、工業配線、事業配線等專
02 業證照，再行就業之可能性較高，游鎮宇罹患慢性C型肝炎，比
03 較需要這份工作，所以最後選擇解僱上訴人等語（見一審卷第23
04 0頁），其所稱上訴人與同仁相處情形及工作表現較差，其具體
05 情形為何？被上訴人基於上開理由，留用具有系爭要點第4條第5
06 款所定消極資格，又長期罹病無法正常工作之游鎮宇，而將符合
07 市場人員受僱資格並擁有複數專業證照之上訴人予以解僱，該決
08 定與被上訴人因業務減縮而資遣人力所欲達成之目的是否相符？
09 若不相符，能否謂被上訴人解僱上訴人，具合理性而無權利濫用
10 之情事？即滋疑義。此攸關被上訴人終止系爭僱傭關係是否合法
11 之認定，自待釐清。次按雇主對勞工所為之績效考核或懲處，乃
12 雇主之人事權，其對象事實往往具有專業性，固應承認雇主本於
13 其專業有一定之裁量權限與判斷餘地，惟該考核或懲處結果對勞
14 工權益影響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判
15 斷或裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查。又勞資
16 爭議處理法第8條前段規定，勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間
17 ，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為
18 其他不利於勞工之行為，旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議
19 在此期間得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，係屬強制規定，依
20 民法第71條規定，雇主如有違反，其行為當屬無效。兩造既不爭
21 執被上訴人於兩造勞資爭議調解期間內之106年3月19日、4月3日
22 ，以上訴人拒絕於休假表上簽名、態度不佳等理由各予以記過1
23 次之處分（見一審卷第91頁），而被上訴人於桃園市政府勞資爭
24 議調解中表示上訴人於會議中有不禮貌、輕蔑主持人及與主管爭
25 鋒相對等情形（見同卷第20頁），則系爭記過處分是否有違勞資
26 爭議處理法第8條前段之規定？復按系爭辦法第38條第1項規定，
27 市場人員除主任外，其升遷、考核、獎懲及解職等有關人事事項
28 ，由市場設審議小組審議之，似見關於市場人員之考核、獎懲等
29 人事事項，專屬市場審議小組之權限，則董事會有無此權限？尚
30 非無疑。然依106年5月22日桃園市政府勞資爭議調解紀錄記載：
31 「4.資方則稱，審議小組原先處分考績乙等後經董事會決定考績

01 丙等，董事會決定後再由審議小組處分考績丙等，……5.資方10
02 6年5月5日第8屆第12次董事會會議臨時動議決議，勞方考績維持
03 原議，仍列丙等」等語（見一審卷第18至19頁），似係由無審議
04 權限之董事會為最終之決定，果爾，系爭考評是否確由審議小組
05 進行實質審議？變更考評結果之理由為何？此與系爭考評效力之
06 判斷，所關頗切，亦有進一步研求之必要。原審未詳為調查審認
07 ，徒以系爭處分均屬被上訴人公司內部之人事、行政管理事項，
08 應予尊重，非司法裁判所得介入，遽為不利上訴人之判斷，並有
09 可議。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

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

12 中 華 民 國 109 年 11 月 12 日

13 最高法院勞動法庭

14 審判長法官 高 孟 焄
15 法官 彭 昭 芬
16 法官 蘇 芹 英
17 法官 徐 福 晉
18 法官 邱 璿 如

19 本件正本證明與原本無異

20 書 記 官

21 中 華 民 國 109 年 11 月 17 日