

臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第132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 鄭芳銘
訴訟代理人 周逸濱律師
謝宜霓律師
魯忠翰律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國107年8月23日臺灣桃園地方法院106年度勞訴字第92號第一審判決提起上訴，本院於108年4月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。本件上訴人主張被上訴人違法解僱伊，兩造間之僱傭關係仍存在，為被上訴人所否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，即為不明確，致上訴人依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，此種不安狀態得以本件確認判決除去之，上訴人提起本件確認之訴有確認利益。

貳、實體部分

一、上訴人聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在。(三)確認被上訴人對於上訴人所為民國105年度年終成績考核評定為丙等之決定，及106年3月19日、106年4月3日各記小過乙次之處分無效。(四)被上訴人應給付上訴人新台幣(下同)76,000元，及自起訴狀繕本送達被上訴人之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。(五)被上訴人應自106年10月起至上訴人復職日之前一日止，按月

於每月5日給付上訴人47,150元，及自每月應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。(六)被上訴人應回復上訴人106年度之休假。(七)願供擔保，請准宣告假執行。

被上訴人聲明：如主文所示。

二、上訴人起訴主張：

(一) 伊為被上訴人之員工，自92年1月1日起在被上訴人公司任職，擔任過磅人員。106年2月間，被上訴人人事審議小組就伊105年度之年終成績考核作成評定為乙等之決定。被上訴人董事會竟指示人事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，致伊依被上訴人人員管理要點第12條第5項規定無法享有次年之休假，亦無法依該人員管理要點第17條規定晉階及受領獎金。106年3月19日、同年4月3日，被上訴人無視勞資爭議處理法第8條前段規定，於伊與被上訴人之勞資爭議調解期間，以伊拒絕於106年度休假表上簽名、態度不佳等理由，稱伊之行為違反公司規定，對伊分別處以記小過一次之處分；嗣又以公司營運狀況不佳為由非法解僱伊，伊得依法請求確認兩造間之僱傭關係存在，被上訴人應撤銷前述對於伊不利益之處分，並回復伊之休假、給付伊因此未能領取之獎金及職級晉等之薪資差額76,000元，暨按月給付伊月薪47,150元。

(二) 縱認伊不得請求撤銷上開被上訴人違法對伊所為之處分，被上訴人之行為亦造成伊與被上訴人間多項法律關係不明確，並致伊在私法上之地位有受侵害之危險，此項危險得透過提起確認上開違法處分無效之訴訟予以除去，伊起訴合法。

(三) 農產品批發市場管理辦法第40條對於市場人員之資遣，已有明文，相較於勞動基準法（下稱勞基法）第11條，屬特別規定，應優先適用。被上訴人並無勞基法第11條第2款及農產品批發市場管理辦法第40條第1款所規定之「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」之情形，可認被上訴人對伊所為之資遣決定違反前開規定，不生終止兩造間僱傭關係之效力。另被上訴人對伊所為年度成績考核評定為丙等，及二次記小過乙次之處分，違反相關法令及被上訴人公司之相關規定，明顯侵害伊之財產權及名譽等法益，此部分非僅單純屬於被上訴人公司之裁量權範圍，有透過司法程序加以救濟之必要。爰求為：1.確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在，2.確認被上訴人對於上訴人所為105年度年終成績考核評定為丙等之決定，及106年3月19日、106年4月3日各記小過乙次之處分無效；3.被上訴人應給付上訴人76,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息5%計付利息；4.被上訴人應自106年10月起至上訴人復職日之前一日止，按月於每月5日給付上訴人47,150元，及自每月應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計付利息；5.被上訴人應回復上訴人106年度休假之判決（原審判決駁回上訴人之請求）。

被上訴人則以：

（一）伊以經營各種漁產品之批發為業，因近年來大環境不佳，漁獲交易額銳減，伊公司人事審議小組於106年8月15日會議中決定精簡人力，並決議將上訴人資遣，嗣經伊公司董事會於同年月16日決議通過，亦經桃園市政府同意備查在案，伊對上訴人所為資遣合法。

（二）農產品批發市場管理辦法關於資遣之規定，並未排除勞基法相關規定；該管理辦法於法律位階效力上應劣於勞基法，基於法律優位原則，適用及解釋上均不得凌駕法律或與法律規定牴觸。伊對資遣上訴人一事業經充份討論、考量，並已盡協調之能事，因上訴人不具財務、會計之專業，無法擔任會計要職，於無其他合適職位得安置情況下，始決議資遣上訴人，並無違法或恣意資遣上訴人之情事。伊對上訴人所為之考核評等，屬伊之人事管理權責範圍，非司法所得介入審查等語，資為抗辯。

01 三、兩造不爭執之事實（見原審卷91頁）：

02 （一）上訴人為被上訴人之員工，自92年1月1日起在被上訴人公
03 司任職，擔任過磅人員。

04 （二）106年2月間，被上訴人人事審議小組就上訴人105年度之
05 年終成績考核作成評定為乙等之決定。被上訴人董事會指
06 示人事審議小組配合將上訴人該年度之年終成績考核評定
07 由乙等改為丙等，致上訴人無法享有依被上訴人人員管理
08 要點第12條第5項規定之次年休假，亦無法依該人員管理
09 要點第17條規定晉階及受領獎金。

10 （三）106年3月19日、同年4月3日，被上訴人於兩造之勞資爭議
11 調解期間，以上訴人拒絕於106年度休假表上簽名、態度
12 不佳等理由，認上訴人之行為違反公司規定，對上訴人分
13 別為記小過1次之處分。

14 四、本件兩造之爭執如下：（一）上訴人與被上訴人間之僱傭關
15 係是否存在？被上訴人應否按月於每月5日給付上訴人月薪
16 47,150元？（二）上訴人請求確認被上訴人對於上訴人所為
17 105年度年終成績考核評定為丙等之決定，及106年3月19日
18 、106年4月3日各記小過乙次之處分無效，有無理由？被上
19 訴人應否給付上訴人晉級差額、職級晉等之薪資差額76,000
20 元？被上訴人應否回復上訴人106年度之休假？分述如下。

21 五、關於上訴人與被上訴人間之僱傭關係是否存在？被上訴人應
22 否按月給付上訴人月薪47,150元部分：

23 （一）按依勞基法第11條第2款規定，非有虧損或業務減縮時之
24 情事，雇主不得預告勞工終止勞動契約；準此，雇主因虧
25 損或業務減縮時，可預告勞工終止勞動契約。另108年2月
26 11日農產品批發市場管理辦法刪除第40條，刪除前該第40
27 條第1款規定：市場人員有市場解散、撤銷、整頓、合併
28 、改組或編制縮減無法安置工作者之情事，得予資遣。該
29 第40條刪除之理由為：農產品批發市場屬批發及零售業，
30 前經行政院勞工委員會（現為勞動部）公告指定自87年4
31 月1日起適用勞基法，有關批發市場人員資遣要件，應適

01 用勞基法第11條、第12條、第13條但書規定，為避免相互
02 扞格，毋須於本辦法重複規範，爰予以刪除。足見上開二
03 規定屬重複規定。

04 (二) 本件被上訴人於106年8月31日以桃市魚總字第36號函，對
05 上訴人表示：為公司整體業務下滑，縮減人力，自106年9
06 月1日起資遣上訴人；並說明係依勞基法第11條第2款、農
07 產品批發市場管理辦法第40條規定，暨董事會及審議小組
08 決議辦理（見原審卷63頁）。雖上訴人否認被上訴人有勞
09 基法第11條第2款及刪除前農產品批發市場管理辦法第40
10 條規定之情形，對伊所為資遣不合法云云。惟查依上訴人
11 所提出漁業署統計102年至105年間各地魚市場概況資料（
12 見原審卷188-191頁），及被上訴人所提出97年至106年之
13 統計數據及圖表（見本院卷165-189頁），其中桃園地區
14 交易數量如下：102年度6,250公噸、103年度6,362公噸、
15 104年度6,347公噸、105年度5,676公噸、106年度5,246公
16 噸；除103年度外，104年度較103年度減少15公噸，105年
17 度較104年度減少671公噸，106年度較105年度減少430公
18 噸（見本院卷55頁）；又參被上訴人公司106年8月16日召
19 開第9屆第2次董事會議紀錄，業務課長報告106年5月至同
20 年7月漁貨銷售情形，106年5月較105年5月減少75,214.6
21 公斤，即減少16.02%；106年6月較105年6月減少31,589.3
22 公斤，即減少8.1%；106年7月較105年7月減少42,397.3公
23 斤，即減少9.2%（見原審卷168頁）；另被上訴人監察人
24 即證人呂德松到場證稱：104年1月至106年4月各月交易額
25 及被上訴人公司第9屆第2次董事會議紀錄（見原審卷159
26 、168頁），伊有看過，是開會的會議紀錄及資料；上開
27 交易資料是該次會議議程的附件，該會議應該是因為被上
28 訴人公司業務緊縮，討論業務緊縮的佐證；業務緊縮因素
29 很多，第一個可能是受到大環境影響，因為現在的市場功
30 能不比以前，像年輕人可能一週才採購一次，故傳統市場
31 經營的銷售量會減少，被上訴人公司屬於批發市場，下游

01 的銷售量減少時，就會連帶受影響；另外取得貨源部份也
02 受到影響，例如以前都是從大陸會進口一些生魚過來，但
03 近幾年的交易量也都銳減，在相關報表皆可看出；該次開
04 會，最主要是討論對公司之資遣提案是否同意；伊當監察
05 人後，針對公司每個月的財務作一稽核報告，從公司歷年
06 來之營運狀況，伊有必要請公司提出因應之道，業務緊縮
07 或其他因素外，伊認為公司有冗員嚴重情形；像魚市場公
08 司，員工每日從凌晨3點開始即陸續上班，有些員工的業
09 務性質，工作只需1小時即可完成，伊建議被上訴人應該
10 要做業務上的調整，所以被上訴人公司在106年5月5日有
11 召開一個專案會議討論，討論內容部分，有提出一個人力
12 精簡措施檢討，提報給董事會議，董事會議也同意進行人
13 力精簡，公司在同年8月15日時，人事審議小組進行開會
14 審議，建議資遣人數，提報隔日即同年8月16日之董事會
15 議，列入討論提案；有關冗員如何認定及如何處理冗員，
16 被上訴人公司人事審議小組在同年8月15日開會，請各科
17 室提出人力檢討計畫，各科室分別提出其應調整及建議事
18 項，其中總務課提列1人，業務課提列2人，業務課提列陳
19 大鈺及訴外人游鎮宇；業務課就調整及建議欄內有寫明該
20 課負責現場業務工作，因原料短缺及受零售業通道變多變
21 大的環境影響，從去年至今，進場數量銳減，業務隨之萎
22 縮，原分配負責業務工作，呈現人力閒置狀態，該課將整
23 體考量重新調整人力措施，減少人力2人；裁員上訴人1人
24 是人事審議小組建議的，最後是由公司董事會做最後決定
25 ，討論時董事會有相當考量，業務課及總務課二科室中，
26 會優先從業務課人力來作調整，因為關係到業務課及課長
27 有做調整及建議內容，該課室總共有10個同仁，拍賣員4
28 位，過磅員4位，其他2位是支援，因為受到整個交易量銳
29 減及大環境影響，他們工作量就銳減；有關選擇上訴人一
30 節，公司考量他們近幾年與同仁相處情形及工作表現，上
31 訴人這部分表現比較差一點，伊感覺是自從上訴人卸任總

01 經理一職後，就不服從領導，態度偏執，另也考慮到上訴
02 人與游鎮宇，上訴人本身還有食品檢驗、冷凍空調、工業
03 配線、事業配線等專業證照，上訴人被裁掉後的就業可能
04 性比另一位更高，游鎮宇本身身體狀況不好，有慢性C型
05 肝炎，比較需要這份工作，所以最後選擇裁員上訴人，伊
06 的認知是這樣等語（見原審卷227-230頁）。

07 （三）依上所述，足見被上訴人自104年起，每年漁獲交易數量
08 ，均較前一年為低，堪認有業務減縮情事；上訴人既自
09 104年起，每年漁獲交易數量，均較前一年為低，其業務
10 自有減縮，尚不得以漁獲交易金額之多寡，或被上訴人有
11 受主管機關編列預算補助為由，而謂被上訴人無業務減縮
12 情形，不得資遣員工，上訴人此部分主張為不足採。被上
13 訴人公司因整體業務下滑，縮減人力，乃依勞基法第11條
14 第2款及行為時農產品批發市場管理辦法第40條第1款規定
15 ，對上訴人終止勞動契約，並無不合；且被上訴人下修編
16 制員額，亦經桃園市政府同意備查在案（見原審卷170頁
17 ），被上訴人對上訴人終止勞動契約，堪認為合法，上訴
18 人請求確認兩造間僱傭關係存在，應屬無據。另查被上訴
19 人業務課提報減少人力2人，被上訴人人事審議小組於106
20 年8月15日經討論後決議資遣上訴人，有會議紀錄可參（
21 見原審卷162-163頁），嗣經被上訴人第9屆第2次董事會
22 議決議通過；按被上訴人既係因有業務減縮情形，而縮減
23 人力，對員工所為資遣重在人力之縮減，上訴人尚不得以
24 不應資遣上訴人而應資遣他人為由，主張被上訴人對上訴
25 人終止勞動契約為不合法，上訴人此部分主張亦不可採。
26 上訴人請求確認其與被上訴人間之僱傭關係存在，既不應
27 准許；上訴人請求被上訴人按月給付上訴人月薪47,150元
28 ，亦屬無據。

29 六、關於上訴人請求確認被上訴人對於上訴人所為105年度年終
30 成績考核評定為丙等之決定，及106年3月19日、106年4月3
31 日各記小過乙次之處分無效；暨請求被上訴人給付上訴人晉

01 級差額、職級晉等之薪資差額76,000元，回復上訴人106年
02 度之休假部分：

03 (一) 查被上訴人所營事業為經營各種漁產品批發市場，有其公
04 司變更登記表可稽（見本院卷241-245頁），即被上訴人
05 為農產品批發市場之經營主體（參農產品批發市場交易法
06 第3條第2款、第13條規定）；依農產品批發市場管理辦法
07 第37條規定，市場人員之管理、考核、升遷、獎懲標準，
08 除法令另有規定外，由經營主體定之。

09 (二) 查被上訴人為股份有限公司組織，被上訴人對於上訴人所
10 為105年度年終成績考核評定為丙等之決定，及106年3月
11 19日、106年4月3日各記小過乙次之處分，屬被上訴人公
12 司內部之人事、行政管理事項，應予尊重，非屬司法裁判
13 應介入之範疇；上訴人請求確認被上訴人對於上訴人所為
14 105年度年終成績考核評定為丙等之決定，及106年3月19
15 日、106年4月3日各記小過乙次之處分無效，應屬無據。
16 上訴人上開請求既不應准許，上訴人請求被上訴人給付上
17 訴人晉級差額、職級晉等之薪資差額76,000元，及回復上
18 訴人106年度之休假，亦均屬無據。

19 七、綜上所述，上訴人請求：1.確認上訴人與被上訴人間僱傭關
20 係存在，2.確認被上訴人對於上訴人所為105年度年終成績
21 考核評定為丙等之決定，及106年3月19日、106年4月3日各
22 記小過乙次之處分無效；3.被上訴人應給付上訴人76,000元
23 ，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息5%計付利
24 息；4.被上訴人應自106年10月起至上訴人復職日之前一日
25 止，按月於每月5日給付上訴人47,150元，及自每月應給付
26 日之翌日起至清償日止按年息5%計付利息；5.被上訴人應回
27 復上訴人106年度休假，均為無理由，不應准許。原審就上
28 訴人上開請求，為上訴人敗訴之判決及駁回其假執行之聲請
29 ，並無不合；上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為
30 無理由。

31 八、兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌

01 後，認為均不足以影響本判決之結果，無逐一詳予論駁之必
02 要。併此敘明。

03 九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
04 、第78條，判決如主文。

05 中 華 民 國 108 年 5 月 28 日

06 勞工法庭

07 審判長法官 林陳松

08 法官 曾錦昌

09 法官 鄭威莉

10 正本係照原本作成。

11 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
12 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
13 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
14 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
15 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但
16 書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提
17 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 108 年 6 月 4 日

19 書記官 楊璧華

20 附註：

21 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

22 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴
23 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

24 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
25 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
26 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。