

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞簡上字第1號

上訴人

即原告 張志崙

被上訴人

即被告 中友船舶貨物裝卸承攬股份有限公司

法定代理人 林宏穎

訴訟代理人 嚴培賢

訴訟代理人 陳水聰律師

複代理人 邱文男律師

張琳婕律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於民國107年10月24日本院高雄簡易庭106年雄勞簡字第79號第一審判決提起上訴，本院於108年6月5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

一、上訴人起訴主張：

上訴人自民國101年7月1日起受僱於被上訴人，擔任高雄港68、69號碼頭（下稱系爭碼頭）貨櫃裝卸工人，協助安裝、卸載貨櫃等作業工作，每月薪資為新臺幣（下同）28,000元，並於每月10日發放。詎上訴人於106年7月26日接獲被上訴人以船運業不景氣，碼頭貨櫃量驟減，迫於無奈，於106年8月26日終止兩造之僱傭關係，並同時開立以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1項第2款為終止契約之離職證明書予上訴人。然被上訴人為終止勞動契約前後，仍有向第三人公司借調裝卸工人，從事與上訴人相同之工作，並於契約終止後，陸續命在職勞工加班以補足不足之人力，顯見上訴人並非多餘之人力，被上訴人以上開理由解職自不合法。被上訴人欲解職上訴人，實則被上訴人多次有違反勞動基準法之情形，經上訴人於106年間向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）

01 申訴，而受勞動檢查，被上訴人終止兩造僱傭關係，自有違
02 反勞動基準法第74條第1至3項規定而無效，故兩造間僱傭關
03 係應仍存在。且縱被上訴人所承攬之美國輪船公司業務確有
04 緊縮而須因應要求被上訴人須裁員至一定人數，然從事與上
05 訴人工作內容一致之勞工訴外人吳國棟於兩造契約終止前業
06 已自請離職，被上訴人業因有職缺可不對上訴人進行裁員，
07 故依勞動契約被上訴人應給付上訴人106年8月26日至106年9
08 月26日之薪資，及自106年9月27日按月給付之薪資等語。並
09 於原審聲明：(一)確認兩造間之僱傭關係存在。(二)被上訴
10 人應給付上訴人2萬8000元，及自起訴狀送達翌日起至清償
11 日止，按年息百分之5計算之利息；暨自106年9月27日起至
12 上訴人復職前一日止，按月於每月10日給付原告2萬8000元
13 。(三)前項聲明如獲勝訴判決，願供擔保，請准為假執行。

14 二、被上訴人則以：

15 系爭碼頭為訴外人美商美國總統輪船股份有限公司（下稱美
16 國輪船公司）所承租，被上訴人則承攬美國輪船公司在系爭
17 碼頭船邊裝卸工作，由美國輪船公司提供相關機具，被上訴
18 人提供人力，並於承攬契約中約定美國輪船公司可以提早2
19 個月向被上訴人提出減少作業工人人數，被上訴人必須按要
20 求裁員，否則美國輪船公司屆時即不支付該等應減少工人之
21 薪資。被上訴人為裁員實因美國輪船公司在系爭碼頭之到櫃
22 量持續縮減，碼頭業務量相應減縮下，通知被上訴人根據合
23 約進行裁員，應符合勞動基準法第11條第2項業務緊縮之條
24 件。上訴人固主張因於任職期間向勞工局申訴被上訴人，方
25 受裁員，然上訴人於105年起即多次向勞工局提出申訴，美
26 國輪船公司於105年12月亦曾要求裁減人力時，被上訴人並
27 未對上訴人進行裁員，顯見被上訴人從未以上訴人申訴作為
28 裁員之因。再者，碼頭裝卸須配合船期，但貨櫃船不一定按
29 照排定時間到達碼頭，時有早到或遲到之情形，此時須當班
30 調度而與原訂輪值表不符，出現個別工作組有無人值班之作
31 業情況，而臨時通知員工出勤並非人力不足應付業務量；至

向第三人借調裝卸工人，則係為美國輪船公司為加快裝卸速度，自行調借，與被上訴人無關等語，茲為抗辯。並於原審聲明：上訴人之訴駁回。

三、原審審理後，判決駁回上訴人之訴及假執行之聲請，上訴人全部聲明不服，提起上訴，除援用原審主張及陳述外，並補陳上訴理由略以：被上訴人因上訴人之檢舉於105年12月29日遭勞工局以高市勞條字第10541191300號裁處書依違反行為時勞基法第24條、第32條第2項及行為時勞基法第36條規定裁罰在案，並續依法造冊列管；被上訴人又因上訴人之檢舉於106年6月26日收受高雄市勞條字第0000000000 A號函文，告知依勞工局106年5月10日及6月6日勞動檢查結果，發現涉嫌違法事項，刻正依法進行陳述意見程序，被上訴人基於上述之壓力，請前經理嚴培賢於106年7月12日以LINE向上訴人道歉，並請上訴人能撤回檢舉案，因上訴人不願撤回檢舉案，才以LINE邀集上訴人與其他三位員工，應於106年7月21日早上10點於TT休息室開會，又因上訴人請公司先給開會討論內容未果，才於106年7月24日作出資遣決定，上訴人絕非原審認為欲以「吹哨者」獲得特殊權利，得任性妄為，因而對其他勞工與雇主亦不公平，有違立法本旨之人，實因被上訴人屢屢受罰，始為主因，被上訴人顯因上訴人為全體同事爭取依勞基法上應有之權益，而受勞工局開罰及查處，欲將上訴人除之而後快，此非挾怨報復，何謂挾怨報復，並作出非法資遣之決定，原審未慎重審及勞基法第74條第2項之立法本意，原審判決應予廢棄等語。並於本院聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間之僱傭關係存在。(三)被上訴人應給付上訴人2萬8000元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；暨自106年9月27日起至上訴人復職前一日止，按月於每月10日給付原告2萬8000元。被上訴人則除援用原審之主張與理由外，並補陳理由略以：被上訴人如欲報復上訴人，在嚴培賢LINE上訴人後，即可立即資遣上訴人，不必等到接獲美國輪船公司的資遣要求後，才

01 依美國輪船公司的通知辦理資遣，況依美國輪船公司的通知
02 辦理資遣，若被上訴人為報復上訴人，直接將被上訴人列入
03 首先資遣名單即可，被上訴人何必多次召開資遣會議，在自
04 願資遣的名單不足後，再將上訴人列入資遣名單內予以資遣
05 。又被上訴人否認人事經理嚴培賢於106年7月12日LINE上訴
06 人的內容，係因被上訴人於105年12月29日遭勞工局以高市
07 勞條字第10541191300號裁處書裁罰，及因於106年6月26日
08 收受高雄市勞條字第0000000000A號函文的結果，且人事經
09 理嚴培賢通知上訴人、黎昭輝、陳信忠、陳嘉偉四人，於10
10 6年7月21日上午10點會合討論公司資遣方案的事件，並非如
11 上訴人所述情形，此有當日會議紀錄可證；況按勞基法第74
12 條第2項並非在使勞工因申訴而額外獲得法律的傾斜保護，
13 擴大解釋為在勞工申訴期間內，雇主不得以任何理由為不利
14 勞工之處分，致使勞雇權益失衡，妨礙公司的發展與治理。
15 本件被上訴人係因業務緊縮以勞基法第11條第2款資遣上訴
16 人，兩造間僱傭關係已合法終止，原審判決並無違誤，上訴
17 人之上訴顯無理由等語為辯。並聲明：上訴駁回。

18 四、兩造不爭執事項：（見原審卷一第224頁正反面、本院卷第
19 77頁）

20 （一）系爭碼頭係訴外人美國輪船公司所承租，被上訴人則與之訂
21 有承攬契約，內容為系爭碼頭之船邊貨櫃裝卸工作。

22 （二）上訴人於101年7月1日起受僱於被上訴人，擔任系爭碼頭貨
23 櫃裝卸工人，從事貨櫃裝卸時協助安裝、卸載貨櫃連接器等
24 工作，每月薪資為28,000元。

25 （三）被上訴人於106年6月2日收到第三人美國總統輪船公司之來
26 函，要求減少作業工人之人數，要求司機由36人減為27人，
27 車式司機由54人減為46人，堆高機由17人減為15人，船邊工
28 人由54人減為42人。

29 （四）上訴人於106年7月26日收受被上訴人所寄發之小港郵局存證
30 號碼000069存證信函，被上訴人表示因貨櫃量縮減，於106
31 年8月26日終止兩造間僱傭關係。本次資遣，均係將人數減

01 低至美國總統輪船公司函文要求減少之人數。

02 (五)吳國清、上訴人均為船邊工人，吳國清為指揮手，上訴人為
03 裝卸工，吳國清於106年8月7日向被上訴人提出辭呈，預計
04 最後工作日為106年8月25日，扣除吳國清後，被告船邊工人
05 人數為41人，被上訴人於106年10月11日另聘林仁政船邊工
06 人，而裝卸工與指揮手於應徵時並無區別。

07 (六)被上訴人於105年12月底曾因美國輪船公司要求，資遣約20
08 人。

09 (七)系爭碼頭原有A、B、C組人員（每組5車又1人，1車人員為1
10 指揮手，兩名裝卸工人），3班制輪班，嗣於本次106年7月
11 26日資遣後，每組僅餘4車人員又2人。

12 五、本院之判斷：

13 (一)本件上訴人主張被上訴人終止兩造間僱傭關係不合法，為被
14 上訴人所否認，並以前詞為辯，則本件爭點應為：被上訴人
15 終止兩造間僱傭關係是否合法？

16 1.按雇主虧損或業務緊縮時，雇主得預告勞工終止勞動契約，
17 並給付資遣費。勞動基準法第11條第2款、第16條、第17條
18 、勞工退休金條例第12條等定有明文。而雇主依勞基法第11
19 條第2款規定業務減縮預告終止勞動契約，必係企業經營因
20 景氣下降、市場環境變化等情事而須緊縮業務，以致產生多
21 餘人力，雇主為求經營之合理化必須解僱勞工時，方得以業
22 務緊縮為由終止勞動契約。經查：

23 ①系爭碼頭係訴外人美國輪船公司所承租，被上訴人則與之訂
24 有承攬契約，內容為系爭碼頭之船邊貨櫃裝卸工作；被上訴
25 人於106年6月2日收到第三人美國總統輪船公司之來函，要
26 求減少作業工人之人數，要求司機由36人減為27人，車式司
27 機由54人減為46人，堆高機由17人減為15人，船邊工人由54
28 人減為42人等事實，為兩造所不爭執，且有證人謝明滂於原
29 審審理中之證述在卷（見原審卷一第143、144頁），並有美
30 國輪船公司系爭碼頭104年至106年每月貨櫃數統計表、謝明
31 滂於106年6月2日電子郵件附卷可參（見原審卷一第41、42

頁），上訴人亦於原審審理中自承貨櫃量確有減少（見原審卷一第75反頁），自堪信屬實。準此，美國輪船公司既已要求減少人力，被上訴人之業務即相對應減縮，而產生多餘之人力，核與勞基法第11條第2款所定業務緊縮之要件相符。

②至上訴人另主張被告為終止兩造勞動契約之前，仍有向第三人公司借調裝卸工人，從事與上訴人相同之工作，並於契約終止後，陸續命在職勞工加班以補足不足之人力，顯見上訴人並非多餘人力，被上訴人之資遣自不合法云云，並提出工作地點向現代國洲調取人力之白板照片、員工LINE群組對話為證（見原審卷一第9至11、105頁、12至16頁），然此係因偶有船期變動，須增加作業點，方另行覓工進行，並非常態，且為美國輪船公司另行覓工處理，與被上訴人向美商輪船公司所承攬之應提供之人力業務無關，此有證人謝明滂於原審審理時之證述可稽（見原審卷一第143至144頁）。又上訴人提出之LINE對話紀錄雖顯示被上訴人於106年8月12日至9月22日安排各組缺員指定填補狀況，惟被上訴人所提供為碼頭人力，需求常因應船期而改變，若船期正常如預期，則可以排班人力因應，若有所變動，則時間變動應有相對應人力之調度；又各組組員為固定，搭配也為固定，則若排班後有人請假或突發狀況，亦須調度支援，實難以被告有調度行為，即得推認有人力不足之情形，參以被上訴人並非自身有貨櫃裝卸之需求，其業務為提供美商輪船公司要求碼頭裝卸人力，若因應船期之排班，人力仍有不足，則屬美商輪船公司須另行解決之事，與被上訴人之業務無涉。

③綜上所述，被上訴人因業務緊縮，以小港郵局存證號碼000069存證信函通知上訴人，表示因船運業不景氣本站貨櫃量驟減，船公司要求本公司裁減人力，於106年8月26日終止兩造間僱傭關係等語（見原審卷一第6至7頁），於法自無不合，兩造間之僱傭關係因而合法終止。

2.至上訴人主張：被上訴人係因上訴人於105年間、106年間檢舉，被上訴人因而受勞工局開罰及查處，才對上訴人挾怨報

01 復，並作出非法資遣之決定，被上訴人已違反勞基法第74條
02 第2項之規定云云，此為被上訴人所否認，並以前詞為辯。
03 按勞動基準法第74條第1至3項規定：「（第1項）勞工發現
04 事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管
05 機關或檢查機構申訴。（第2項）雇主不得因勞工為前項申
06 訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣
07 上所應享有之權益，或其他不利之處分。（第3項）雇主為
08 前項行為之一者，無效。」，其立法理由乃為避免雇主對於
09 所謂「吹哨者」挾怨以不利之處分，使勞工工作權益受損，
10 然此不利處分必與其為申訴行為具有因果關係，並非具有勞
11 動基準法第11、12條之情形時，雇主均不得以終止勞動契約
12 ，否則不啻使「吹哨者」獲得特殊權利，得任性妄為，對其
13 他勞工與雇主亦不公平，有違立法之本旨。經查：

14 ①被上訴人固有因上訴人之檢舉於105年12月29日遭高雄市政
15 府勞工局以高市勞條字第10541191300號裁處書裁罰在案（
16 見本院卷第97頁上訴人提出之高雄市政府勞工局106年1月20
17 日函），且上訴人於105年起即以被上訴人違反勞基法多次
18 代表勞工向勞工局聲請調解，被上訴人並有多次受申訴而受
19 勞動檢查之情形（見原審卷一第43至53頁、第162至164頁高
20 雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄、高雄市政府勞工局勞動
21 檢查處申訴案檢查結果紀錄表）等情，但查，被上訴人於10
22 5年12月底曾因美國輪船公司要求，資遣約20人之事實，此
23 為兩造所不爭執，則設若被上訴人對上訴人之申訴欲挾怨報
24 復，被上訴人於105年12月間應美國輪船公司之要求為人力
25 裁減時，即可順勢制訂資遣方式，以便達到對上訴人終止勞
26 動契約之結果，然上訴人自陳被上訴人於該時係以有意願自
27 請離職者，以優惠方式辦理資遣，故有50幾人登記等語（見
28 本院卷第14頁），則上訴人指稱被上訴人因不滿上訴人之申
29 訴而挾怨報復云云，顯然有疑。

30 ②另上訴人又稱被上訴人因上訴人之檢舉於106年6月26日收受
31 高雄市政府勞工局第0000000000A號函文，告知依勞工局106年5

月10日及6月6日勞動檢查結果，發現涉嫌違法事項，刻正依法進行陳述意見程序，被上訴人基於上述之壓力，請前經理嚴培賢於106年7月12日以LINE向上訴人道歉，並請上訴人能撤回檢舉案，因上訴人不願撤回檢舉案，才以LINE邀集上訴人與其他三位員工，應於106年7月21日早上10點於TT休息室開會，又因上訴人請公司先給開會討論內容未果，才於106年7月24日作出資遣決定云云，此為被上訴人所否認，並以前詞置辯。然查：

- (1) 上訴人於106年間申訴被上訴人，於106年6月26日收受高市勞條字第0000000000 A號函文，告知依勞工局106年5月10日及6月6日勞動檢查結果，發現涉嫌違法事項，刻正依法進行陳述意見程序一情，有上訴人提出之高雄市政府勞工局106年6月26日高市勞條字第0000000000 A號函可證，信屬真實；然高雄市政府勞工局就前述106年5月10日及6月6日勞動檢查結果發現涉嫌違法之事項，係以高雄市政府勞工局高市勞條字第10635832000號裁處書對被上訴人裁罰，此有上訴人於原審提出之高雄市政府勞工局高市勞條字第000000000000號裁處書（見原審卷一第118頁）在卷可考，細觀上開裁處書於違反事實欄位第1點明確記載：「一、依據本局106年5月10日及6月6日勞動檢查結果暨受處分人106年7月4日106中友高字第005號陳述意見函辦理。」等語，足見被上訴人早已於106年7月4日函覆勞工局陳述意見，該申訴案已經勞工局調查及被上訴人陳述意見完畢，則被上訴人前經理嚴培賢縱有上訴人所稱於106年7月12日以LINE向上訴人道歉一情，亦難認與勞工局裁罰之結果相關，上訴人泛稱其因而遭被上訴人挾怨報復而遭資遣云云，無足為採。
- (2) 另上訴人雖稱因其不願撤回檢舉案，被上訴人才以LINE邀集上訴人與其他三位員工，於106年7月21日早上10點於TT休息室開會云云，惟當日開會事由業經被上訴人提出106年7月21日早上10點勞資協商會議紀錄可知，該次會議之主題為討論系爭碼頭美國輪船公司要求被上訴人減少人員之資遣方案事

01 宜，並非上訴人所稱要求其撤回檢舉案云云，上訴人於該次
02 會議亦有出席並簽名，自非不知，是上訴人以此指稱其遭被
03 上訴人挾怨報復而遭資遣云云，亦不足採信。

04 3. 末查，上訴人主張吳國清於106年8月7日向被告提出辭呈，
05 預計最後工作日為106年8月25日，故被告公司多餘人力減少
06 1人（可少裁減1人），故不應裁減上訴人等語。惟被上訴人
07 於107年7月26日業已依勞動基準法第11條第2款預告上訴人
08 終止兩造勞動契約，則吳國清提出辭呈之前，被上訴人已向
09 上訴人為終止兩造僱傭關係之意思表示，故被上訴人既已合
10 法終止兩造僱傭關係，不因事後另有他人辭職而不同，是上
11 訴人以此為由，主張被上訴人終止兩造勞動契約為不合法云
12 云，顯無足採，併此敘明。

13 (二) 綜上述，上訴人主張被上訴人終止兩造僱傭關係違反勞動基
14 準法第74條第1至3項規定而無效，兩造間勞動契約尚存在，
15 而請求確認兩造間僱傭關係存在，並無依據，為無理由。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用
17 之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，
18 爰不逐一詳予論駁，併此敘明。

19 七、綜據上述，兩造間勞動契約業經被告合法終止，從而，上訴
20 人主張兩造間勞動契約尚存在，請求確認兩造僱傭關係存在
21 ；並依勞動契約請求被上訴人應給付上訴人28,000元，及自
22 起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息
23 ；暨自106年9月27日起至上訴人復職前一日止，按月於每月
24 10日給付上訴人28,000元，為無理由，應予駁回。原審為上
25 訴人全部敗訴之判決，駁回上訴人之訴及假執行之聲請，於
26 法並無不合，上訴意旨猶執前詞指摘原判決不當，求予廢棄
27 改判，為無理由，應駁回其上訴。

28 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
29 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

30 中 華 民 國 108 年 6 月 26 日
31 民事第七庭 審判長 法官 譚德周

01
02
03
04
05
06

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 108 年 6 月 27 日

法 官 李 代 昌
法 官 黃 顯 雯
書 記 官 江 俐 陵