

臺灣高等法院民事判決

112年度重勞上字第24號

01
02
03 上 訴 人 馬慧娟
04 梁忠豪
05 0000000000000000
06 楊國鈞
07 吳國宏
08 潘雅雯
09 陳政哲
10 劉希筠
11 任念珠

12 0000000000000000
13 共 同

14 訴訟代理人 詹文凱律師
15 被 上 訴 人 中華電視股份有限公司

16 0000000000000000
17 法定代理人 胡元輝
18 訴訟代理人 陳金泉律師
19 葛百鈴律師

20 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11
21 2年4月19日臺灣臺北地方法院108年度重勞訴字第57號第一審判
22 決提起上訴，本院於114年10月22日言詞辯論終結，判決如下：

23 主 文

- 24 一、原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及訴訟費用之
25 裁判均廢棄。
26 二、被上訴人應分別給付潘雅雯新臺幣十七萬九千一百三十一
27 元、陳政哲新臺幣十八萬六千六百四十一元、劉希筠新臺幣
28 十七萬六千六百十七元、任念珠新臺幣十八萬零一百九十九
29 元，及各自民國一百零八年十二月七日起至清償日止，按週
30 年利率百分之五計算之利息。
31 三、其餘上訴駁回。

01 四、第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之四，餘由上訴人
02 負擔。

03 事實及理由

04 一、上訴人主張：伊分別自附表1所示之到職日起受僱於被上訴
05 人，上訴人馬慧娟擔任編輯，上訴人梁忠豪擔任助理執行製
06 作，上訴人楊國鈞擔任安管員，上訴人吳國宏擔任維護工程
07 師，上訴人潘雅雯、陳政哲、劉希筠、任念珠（下合稱潘雅
08 雯4人）均擔任電腦字幕播打員，平均工資分別如附表1「工
09 資」欄所示。詎被上訴人於民國108年4月22日以勞動基準法
10 （下稱勞基法）第11條第2款「虧損及業務緊縮」為由，終
11 止兩造間勞動契約，但梁忠豪、吳國宏（下合稱梁忠豪2
12 人）係受被上訴人主管人員逼迫簽署協商同意書（下稱系爭
13 同意書），另被上訴人終止勞動契約時仍新聘多名員工，又
14 有刊登徵才廣告，對伊未盡安置義務，違反解僱最後手段性
15 原則，被上訴人解僱自非合法，兩造間僱傭關係仍繼續存
16 在，經扣抵被上訴人解僱時所發給之資遣費及預告期間工
17 資，作為應補發伊之工資後，被上訴人應分別自附表1所示
18 之起算日起按月給付伊工資。潘雅雯4人均為全職員工，惟
19 被上訴人以伊之工資按件計酬為由，拒絕給付特休未休工資
20 補償及延長工時工資，且自105年6月起將部分字幕播打工作
21 外包，致伊每月工資低於基本工資，被上訴人應給付伊105
22 至108年間與基本工資間各如附表1所示之工資差額，106、1
23 07年間各如附表1所示之特休未休工資補償，另給付劉希
24 筠、任念珠（下合稱劉希筠2人）各如附表1所示之延長工時
25 工資。馬慧娟每月工資原為新臺幣（下同）5萬7,650元，被
26 上訴人未經伊同意二度降薪各為5萬5,650元、5萬3,650元，
27 至108年4月22日止短少共計10萬9,467元，被上訴人應依原
28 約定工資數額給付伊前開工資差額。爰依民事訴訟法第247
29 條，勞基法第24條、第38條第4項規定及兩造間勞動契約之
30 約定，並陳明願供擔保，求為確認兩造間僱傭關係存在，及
31 命被上訴人(1)自附表1「起算日」欄所示之日起至回復伊工

01 作之日止，按月給付伊各如附表1「工資」欄所示之工資；
02 (2)給付潘雅雯4人各如附表1「請求金額」欄所示之金額，及
03 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
04 之利息；(3)給付馬慧娟10萬9,467元，及自109年1月10日起
05 至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨宣告假執行之
06 判決（求為判決之內容下合稱原審聲明）。原審為上訴人敗
07 訴之判決，上訴人提起上訴，上訴聲明為：原判決廢棄；改
08 判如原審聲明。

09 二、被上訴人則以：伊101年至107年間連年虧損，為能繼續經
10 營，不得已裁撤非核心單位及解僱各單位中連續數年考績最
11 差人員，以求降低虧損並永續經營。伊之主管人員絕無逼迫
12 梁忠豪2人簽署系爭同意書，且伊所為之解僱符合最後手段
13 性原則，伊於108年4月22日依勞基法第11條第2款規定終止
14 兩造間勞動契約，自屬合法。潘雅雯4人為兼職人員，報酬
15 採按件計酬，首播節目換算時薪為400元，遠高於基本工資
16 每小時150元，並無不足基本工資情形，且其上下班無須打
17 卡，得以自由處分之非工作日代替例假、國定假日及特別休
18 假，故應無勞基法特別休假規定之適用。劉希筠2人並未提
19 出加班申請並經主管核准，足證並無加班之事實及必要，不
20 得請求延長工時工資。伊因馬慧娟連年表現不佳，而依薪資
21 管理準則第6條規定予以降薪，並無短付馬慧娟工資情事等
22 語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回；如受不利判決，願
23 供擔保請准宣告免為假執行。

24 三、上訴人分別自附表1所示之到職日起受僱於被上訴人，馬慧
25 娟擔任編輯，梁忠豪擔任助理執行製作，楊國鈞擔任安管
26 員，吳國宏擔任維護工程師，潘雅雯4人均擔任電腦字幕播
27 打員，平均工資分別如附表1「工資」欄所示。被上訴人於1
28 08年4月22日依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約
29 等事實，為兩造所不爭執（見原審卷三第185頁），堪信為
30 真正。上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人
31 給付工資等給與，則為被上訴人以前詞所拒。茲就爭點論述

01 如下：

02 (一)被上訴人得依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契
03 約：

04 1. 雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基
05 法第11條第2款定有明文。所謂虧損，係指雇主之營業收益
06 不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利。其立法意旨
07 係慮及雇主於虧損時有裁員之必要，以進行企業組織調整，
08 謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成更多員工失
09 業而致社會更大不安。

10 2. 觀諸被上訴人之年報、財務報告暨所附會計師查核簽證報告
11 (見原審卷一第165至234、319至576頁)等內容，可知被上
12 訴人於101年至107年間，每年稅前虧損依序為1億7,452萬3,
13 000元、2億2,502萬5,000元、2億1,823萬8,000元、2億7,81
14 2萬元、3億3,499萬7,000元、1億6,784萬7,000元、2億8,41
15 5萬6,000元。另參酌被上訴人實收資本額為16億9,064萬6,2
16 80元，有經濟部商工登記公示資料可考(見本院卷一第43
17 頁)，足認被上訴人已有相當虧損。是被上訴人辯稱：伊自
18 101年至107年間連年虧損，為能繼續經營，不得已裁撤非核
19 心單位及解僱各單位中連續數年考績最差人員，以求降低虧
20 損並永續經營等語，應屬非虛。則被上訴人於108年4月22日
21 依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約(資遣通知
22 書見原審卷二第168至182頁)，即非無憑。

23 3. 上訴人雖主張：梁忠豪2人係受被上訴人主管人員逼迫簽署
24 系爭同意書，另被上訴人終止勞動契約時仍新聘多名員工，
25 刊登徵才廣告，對伊未盡安置義務，違反解僱最後手段性原
26 則云云。惟查：

27 (1)梁忠豪等2人部分：

28 被上訴人否認其主管人員有逼迫梁忠豪2人簽署系爭同意書
29 之指訴，且遍觀梁忠豪2人簽署系爭同意書時之對話錄音譯
30 文內容(見原審卷二第135至144頁)，被上訴人主管人員對
31 梁忠豪2人並未有惡害告知之情事，參以吳國宏所陳：沒有

01 其他強暴脅迫之言語及行為等語（見原審卷三第84頁），足
02 徵上訴人主張梁忠豪2人受被上訴人主管人員逼迫而簽署系
03 爭同意書云云，難認有據。而審酌系爭同意書所載：「……
04 本人業於108年4月22日經由書面方式，收受公司（即被上訴
05 人）對本人預告終止勞動契約之通知……自本人簽署本同意
06 書之日起，視為本人已與公司達成資遣之協商，爾後本人不
07 得就該資遣事項再為任何主張或請求……」等詞（見原審卷
08 一第151、153頁），亦堪認梁忠豪2人已同意對於被上訴人1
09 08年4月22日終止勞動契約不得再為任何主張或請求，則梁
10 忠豪2人在本件復主張被上訴人違反解僱最後手段性原則，
11 自無可採。

12 (2)馬慧娟、楊國鈞、潘雅雯4人部分：

13 ①觀諸被上訴人終止兩造間勞動契約前後之新聘員工資料（見
14 原審卷三第318、319頁，限閱卷第1、2頁），可知該等員工
15 係於107年7月27日至108年10月24日間招聘，108年4月22日
16 至同年11月11日間到職，其中除訴外人趙异玲、周兆民職稱
17 「新聞部編輯」與馬慧娟相符，其餘新聘員工之職稱均與楊
18 國鈞、潘雅雯4人有所不同。另依被上訴人徵才廣告所載
19 （見原審卷一第115頁），徵求對象之職稱為法務主管、And
20 roid APP工程師、網站程式設計師，亦與其等之職稱迥然有
21 別。至被上訴人新聘之趙异玲、周兆民雖與馬慧娟職稱相
22 同，然馬慧娟於104、105年度考績評分丙等（見原審卷二第
23 46、47、52、53頁），經被上訴人於106年1月1日至同年6月
24 30日進行在職輔導改善計畫（見原審卷二第62頁），106年
25 年度考績評分固有提升（見原審卷三第299、301頁），但於10
26 7年度考績評分又降回70分（見原審卷三第233、303頁），
27 主管並予以：「能勝任的工作有限，缺乏獨立作業能力，有
28 限的改善空間」之評語，足見被上訴人已提供馬慧娟改善機
29 會，但未見起色，則被上訴人在連年虧損情形下，即便仍有
30 「新聞部編輯」職缺，考量其經營管理需要而終止與馬慧娟
31 之勞動契約，難認欠缺合理性或有權利濫用情事，自與解僱

01 最後手段性原則無違。

02 ②被上訴人於108年1月25日公布工程部內部徵才職缺，徵求工
03 程部製作中心工程人員及工程部播映中心工程人員各1位，
04 被上訴人之人資單位推薦楊國鈞參與內部徵才，惟遭工程部
05 以楊國鈞欠缺電腦及線上設備操作能力暨有多次遲到紀錄為
06 由拒絕。另被上訴人節目部行政中心原有潘雅雯4人、訴外
07 人李春慧等字幕播打員共5位，因被上訴人政策改變，欲將
08 字幕播打工作全數外包，故詢問全體字幕播打員是否願意接
09 受調職，前往資訊科技處多媒體資料中心任職，當時僅李春
10 慧轉任該中心等情，為兩造所不爭執（見原審卷三第186
11 頁），基此足認被上訴人已盡力安置楊國鈞、潘雅雯4人。
12 上訴人主張被上訴人未盡安置義務云云，亦難憑採。

13 4.綜上，被上訴人自101年至107年間連年虧損，且無未盡安置
14 義務，違反解僱最後手段性原則情事，則被上訴人依勞基法
15 第11條第2款規定終止兩造間勞動契約，即屬有據，已生終
16 止效力。兩造間勞動契約既經被上訴人合法終止，上訴人訴
17 請確認兩造間僱傭關係存在，請求被上訴人自附表1「起算
18 日」欄所示之日起至回復伊工作之日止，按月給付各如附表
19 1「工資」欄所示之工資，自無理由。

20 (二)潘雅雯4人得請求105至108年間與基本工資差額：

21 1.工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21
22 條第1項著有規定。又勞基法立法目的在於保障勞工權益，
23 加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，為勞動條件最低標準
24 之規定。是勞雇雙方約定之工資，如高於基本工資，雙方應
25 受其拘束，但如約定之工資低於基本工資，勞工自得就不足
26 部分請求雇主給付。勞雇雙方原所約定之給薪方式如為按件
27 計酬但按月結算者，其於每月正常工作時間工作所給付之工
28 資當不得低於每月基本工資（勞動部105年2月2日勞動條2字
29 第1050130240號函參照）。

30 2.被上訴人雖辯稱：潘雅雯4人為兼職人員，報酬採按件計
31 酬，首播節目換算時薪為400元，遠高於基本工資每小時150

01 元，並無不足基本工資情形云云。惟依被上訴人中文字幕電
02 腦字幕室作業要點（下稱字幕室作業要點）第15條第3款、
03 第4款規定：「字幕播映員對於所分配之字幕工作，如有拒
04 絕接受，……，第一次予以申誡警告，再犯即予專案簽處適
05 當之減薪處分」、「字幕播映員依公司規定不得在外私自兼
06 職，……」（見本院卷二第169頁）以觀，足知潘雅雯4人不得
07 拒絕接受被上訴人分配之字幕工作，更不得在外兼職。由
08 是而論，潘雅雯4人係屬全職而非兼職人員，堪予認定。又
09 潘雅雯4人薪資計算為按件計酬，且依字幕室作業要點第13
10 條規定（見本院卷二第169頁），字幕播映員每月底統計當
11 月報酬，則被上訴人於每月正常工作時間工作所給付之工
12 資，當不得低於每月基本工資。倘被上訴人未供給充分之工
13 作，致潘雅雯4人每月受領工資未達基本工資，即應補給實
14 領工資與基本工資之差額。被上訴人反於此旨之抗辯，並不
15 可採。再者，被上訴人對於潘雅雯4人主張之105至108年間
16 所領工資與基本工資之差額（如附表1工資差額欄所載），
17 並不爭執（見本院卷二第200頁），則潘雅雯4人依與被上訴
18 人間勞動契約之約定，請求給付該差額即給付潘雅雯14萬9,
19 755元、陳政哲15萬7,377元、劉希筠12萬1,537元、任念珠1
20 2萬5,119元，即屬有據。

21 (三)潘雅雯4人得請求106、107年特休未休工資補償：

- 22 1. 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，雇主
23 每年應依本項規定給予特別休假；勞工之特別休假，因年度
24 終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第
25 38條第1項、第4項本文分別規定明確。勞基法上開特別休假
26 之規定，並未將按件計酬之勞工排除在外，且特別休假規定
27 之立法意旨在維護勞工身心健康、調劑其生活，以提高工作
28 效率，故由立法目的以觀，自無將按件計酬之勞工排除在上
29 開條文適用範圍外之理。
- 30 2. 被上訴人辯稱：潘雅雯4人上下班無須打卡，得以自由處分
31 之非工作日代替例假、國定假日及特別休假，故無勞基法特

01 別休假規定之適用云云。然勞基法特別休假之規定既未將按
02 件計酬之勞工排除在外，且被上訴人之工作規則第21條、第
03 24條、員工差勤暨請假管理準則（下稱差勤管理準則）第9
04 條等關於特別休假之規定（見原審卷一第246頁，卷二第49
05 2、493頁），亦未限制按件計酬員工或字幕播映員之適用，
06 況由立法目的以觀，更無將按件計酬之勞工排除特別休假適
07 用之理。至潘雅雯4人上下班無須打卡，僅係被上訴人內部
08 對其出席管控之方式，無從據之而謂潘雅雯4人無特別休假
09 規定之適用。是被上訴人辯稱潘雅雯4人不適用特別休假規
10 定云云，並無可取。又上訴人對於被上訴人所提潘雅雯4人
11 特休未休工資補償計算表（見本院卷二第121頁），關於106
12 年度部分無意見，就107年度部分則主張日平均工資起碼應
13 用基本工資換算日薪計算等語（見本院卷二第286頁），而
14 被上訴人就潘雅雯4人107年度工資確有給付未達基本工資而
15 應補足情事，已如前述（見上三、(二)、2.），基此，潘雅雯
16 4人107年度之日平均工資，以基本工資2萬2,000元除以30計
17 算而為733元（2萬2,000元÷30，元以下四捨五入），應屬合
18 理。故潘雅雯4人依勞基法第38條第4項規定，自得請求被上
19 訴人分別給付106、107年特休未休工資補償如附表2「本院
20 認定」欄所示。

21 (四)劉希筠2人不得請求延長工時工資：

- 22 1. 雇主為遵循勞基法第24條、第32條第1項關於加班之規定及
23 實施人事管理之必要，而於工作規則規定勞工加班應按一定
24 程序申請者，非為法所不許，倘勞工未依該規定經雇主同
25 意，而片面延長工時，既與加班規定不合，自不得向雇主請
26 求給付加班費。
- 27 2. 上訴人主張劉希筠2人有延長工時情事，固提出手寫之加班
28 費說明書、出勤紀錄為證（見原審卷二第294至380、390至4
29 32頁），惟觀諸被上訴人之工作規則第16條第4款規定：
30 「員工於正常工作時間外有延長工時必要者，應經直屬主管
31 核准後加班……」（見原審卷一第244頁），及差勤管理準

01 則第11條第1款規定：「員工加班補休申請應依下列規定辦
02 理：(一)除二級以上主管外，凡員工於正常工作時間外有延長
03 工時之必要者，應經直屬主管核准後加班……」（見原審卷
04 二第493頁），可知被上訴人基於人事管理必要，已於工作
05 規則規定勞工加班應經主管核准，劉希筠2人應受拘束，其
06 未證明已依前揭規定申請加班並經直屬主管機關核准，則其
07 縱有片面延長工時之事實，亦與加班規定未合，難認有加班
08 之必要，依上說明，劉希筠2人自不得向被上訴人請求給付
09 附表1所示之延長工時工資。

10 (五)馬慧娟不得請求工資差額：

11 1.勞基法第70條第6款、第7款允許雇主在工作規則中，訂定獎
12 懲及解僱等事項，係基於雇主之領導權、組織權及企業經營
13 必要性，得對於勞工之行為加以考核、懲處。其內容除有同
14 法第71條違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用
15 之團體協約規定者外，自有其效力。

16 2.上訴人主張馬慧娟每月工資原為5萬7,650元，被上訴人未經
17 同意二度降薪各為5萬5,650元、5萬3,650元，至108年4月22
18 日止短少共計10萬9,467元，被上訴人應給付該工資差額云
19 云。惟查，馬慧娟於104年度、105年度考績評分丙等，業如
20 前述，依被上訴人薪資管理準則第6條第1款規定：「員工調
21 薪與考績連動……考績丙等人員扣4點，無點可扣時，降二
22 職級支薪……」（見原審卷二第57頁），而因馬慧娟無考績
23 點數可扣，依過往經驗一職級為1,000元，有被上訴人企業
24 工會介紹公司薪資暨考績積點制度之簡報可稽（見原審卷三
25 第165頁），是被上訴人將馬慧娟工資由5萬7,650元降為5萬
26 5,650元，再降為5萬3,650元，並無不合。則馬慧娟請求被
27 上訴人給付工資差額10萬9,467元，自非有據。

28 四、從而，潘雅雯4人依其與被上訴人間勞動契約之約定、勞基
29 法第38條第4項規定，請求被上訴人分別給付潘雅雯17萬9,1
30 31元（14萬9,755元+2萬9,376元）、陳政哲18萬6,641元
31 （15萬7,377元+2萬9,264元）、劉希筠17萬6,617元（12萬

01 1,537元+5萬5,080元)、任念珠18萬0,199元(12萬5,119
02 元+5萬5,080元),及各自起訴狀繕本送達翌日即108年12
03 月7日(見原審卷一第123頁)起至清償日止,按週年利率
04 5%計算之法定遲延利息,為有理由,應予准許,逾此範圍
05 所為之請求,則屬無據,不應准許。原審就上開應准許部
06 分,為上訴人敗訴之判決,尚有未洽,上訴論旨指摘原判決
07 此部分不當,求予廢棄改判,為有理由,爰由本院廢棄改判
08 如主文第2項所示。至上開不應准許部分,原審為上訴人敗
09 訴之判決,並無違誤,上訴論旨求予廢棄改判,非有理由,
10 應予駁回。又上開應准許部分,所命被上訴人給付之金額未
11 逾150萬元,被上訴人不得上訴第三審,無宣告假執行必
12 要,原判決就此部分駁回被上訴人假執行之聲請,理由雖有
13 不同,結論則無二致,應予維持。

14 五、本件事證已臻明確,兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證
15 據,經核與判決之結果不生影響,爰不逐一論述,附此敘
16 明。

17 六、據上論結,本件上訴一部為有理由,一部為無理由,判決如
18 主文。

19 中 華 民 國 114 年 11 月 12 日

20 勞動法庭

21 審判長法官 黃明發

22 法官 林尚諭

23 法官 張文毓

24 正本係照原本作成。

25 被上訴人不得上訴。

26 上訴人如不服本判決,應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
27 狀,其未表明上訴理由者,應於提出上訴後20日內向本院補提理
28 由書狀(均須按他造當事人之人數附繕本),上訴時應提出委任
29 律師或具有律師資格之人之委任狀;委任有律師資格者,另應附
30 具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1
31 第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上

01 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 114 年 11 月 12 日

03 書記官 劉文珠

04 附表1：

05

編號	上訴人	到職日	工資	起算日	工資差額	特休未休工資補償	延長工時工資	請求金額
1	馬慧娟	73.8.1	5萬3,650元	109.5.28	10萬9,467元			10萬9,467元
2	梁忠豪	100.11.9	4萬8,000元	108.9.6				
3	楊國鈞	75.9.5	5萬5,890元	109.5.28				
4	吳國宏	78.2.10	7萬0,450元	109.5.28				
5	潘雅雯	95.7.12	2萬3,100元	108.11.23	14萬9,755元	3萬1,951元		18萬1,706元
6	陳政哲	94.11.1	2萬3,100元	108.11.23	15萬7,377元	3萬1,835元		18萬9,212元
7	劉希筠	74.3.1	2萬3,100元	109.1.23	12萬1,537元	6萬3,553元	8萬5,508元	27萬0,598元
8	任念珠	75.10.17	2萬3,100元	109.2.8	12萬5,119元	6萬5,977元	15萬7,777元	34萬8,873元

06 附表2：

07

編號	上訴人	年度	日數	本院認定	
				日平均工資	金額
1	潘雅雯	106	16	1,103元	1萬7,648元
		107	16	733元	1萬1,728元
				合計	2萬9,376元
2	陳政哲	106	16	1,096元	1萬7,536元
		107	16	733元	1萬1,728元
				合計	2萬9,264元
3	劉希筠	106	30	1,103元	3萬3,090元
		107	30	733元	2萬1,990元
				合計	5萬5,080元
4	任念珠	106	30	1,103元	3萬3,090元
		107	30	733元	2萬1,990元

(續上頁)

01

				合計	5萬5,080元
--	--	--	--	----	----------