臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第59號

上　訴　人　陳明怡
訴訟代理人　劉和鑫律師
被 上訴 人　網路家庭國際資訊股份有限公司
法定代理人　詹宏志
訴訟代理人　沈以軒律師
　　林晉源律師
　　王俊凱律師

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113年11月27日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第117號第一審判決提起上訴，本院於115年10月14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、上訴人主張：伊於民國95年6月5日受僱於被上訴人，自112年3月1日起擔任事業管理部營運管理處資材管理科（下稱資管科）副理，約定月薪為新臺幣（下同）7萬0,350元（下稱系爭契約）。詎被上訴人於112年12月8日預告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款、第4款事由，自113年1月7日終止系爭契約。惟被上訴人公司雖有虧損情形，但無業務性質變更或緊縮情事，且未踐行安置義務，違反解僱最後手段性原則，其終止系爭契約不合法。又被上訴人於勞資爭議調解期間終止系爭契約，另違反勞資爭議處理法（下稱爭議處理法）第8條規定，亦屬無效。系爭契約繼續存在，爰擇一依系爭契約、民法第487條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，並命被上訴人自113年1月1日起至復職日前1日止，按月於次月5日給付伊7萬0,350元，及自各期應給付翌日起算之法定遲

延利息，暨提繳3,349元及自113年1月1日起至復職日前1日止，按月提繳4,368元勞工退休金（下稱勞退金）至於勞動部勞工保險局設立之勞退金個人專戶（下稱勞退金專戶）之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴）。

二、被上訴人則以：伊公司自111年起連年虧損，乃實施重整各部門、精簡人力之計畫，資管科因已無大型採購案件之需求，有縮編改組、減少勞工之必要。伊與上訴人協商，因上訴人堅持僅接受敘薪與職級與原職相當之職位，伊並無相當職缺安置上訴人，故於112年12月8日預告於113年1月7日終止系爭契約，自屬合法，且未違反爭議處理法第8條規定。縱認該契約存在，伊已給付自113年1月1日起至同年月7日薪資，並得就上訴人已領取之資遣費及離職金為抵銷等語，資為抗辯。

三、兩造不爭執事項：

㈠上訴人於95年6月5日起受僱於被上訴人，於112年11、12月間係擔任資管科副理，約定月薪為7萬0,350元。

㈡上訴人於112年11月21日參加被上訴人所召開資遣預告暨優於補償之配套說明會議（下稱資遣會議），被上訴人之人資主管簡憶汶於該日會議結束後，以電子郵件通知上訴人同年12月22日為其最後工作日；復於112年12月8日以電子郵件預告將於113年1月7日終止系爭契約，最後工作日仍為112年12月22日。

㈢上訴人於112年12月15日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，兩造於113年2月1日、同年3月6日調解不成立。

㈣被上訴人於111年至113年期間營業均有虧損。

四、上訴人主張被上訴人終止系爭契約不合法，請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應給付伊薪資、提撥勞退金等語，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。茲析述如下：

㈠被上訴人於112年12月8日以虧損為由，依勞基法第11條第2款預告終止系爭契約，為有理由：

1.雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第2款定有明文。又所謂虧損，係指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利。且雇主於有虧損或業務緊縮時，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，而於資遣前先在可期待範圍內依據誠實及信用原則，採用對受僱人權益影響較輕之替代措施，確保受僱人之僱用地位得以繼續存在，已盡安置義務，但為受僱人拒絕接受，無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則，即得預告勞工終止勞動契約（最高法院109年度台上字第2721號判決意旨）。另虧損或業務緊縮，二者有其一，雇主即得預告勞工終止勞動契約，此由勞基法第11條第2款規定之反面解釋自明（最高法院91年度台上字第787號判決意旨參照）。查：

⑴依不爭執事項㈣，被上訴人自111年至113年間營業發生虧損情事，參以被上訴人實收資本額14億3,952萬9,450元，其於111年、112年之營業淨損分別為6,040萬6,000元、7億2,798萬8,000元，有被上訴人及其子公司合併綜合損益表、公司登記資料查詢結果（見原審卷第123、135頁），足見被上訴人營業連續虧損2年，且虧損持續擴大，112年營業虧損更已逾被上訴人實收資本額50%（計算式：727,988,000÷1439,529,450＝0.506），其虧損顯非一時、偶發或短暫的負債或業務下滑。復以簡憶汶證述：被上訴人於112年10月間為提報新年度商業發展計畫，由人資團隊依被上訴人長年虧損，且林口A7自動倉已完成，未來不會有大型擴編、商業採購計畫等實際狀況，評估資管科編制僅需行政、初階人員，不需要處理鉅額採購之資深人員，故有進行人員縮編之必要，伊將評估結果彙整予執行長張瑜珊參酌等語（見本院㈡卷第43至44、47至48頁）；嗣後被上訴人於113年1月2日公告：自113年1月1日起進行組織結構整併、各部門人員縮減、減少重工或必要性較低的管理人力，並將資管科調整為採購科，單位

主管由訴外人葉沛緹總監兼任等情（見原審卷第347頁），足見被上訴人於112年10月間因連續、鉅額虧損，為企業存續、降低營運負擔、創造營運績效，乃綜合評估商業經營、成本支出、各部門功能與人力需求等企業整體狀態，決定自112年11月起開始進行組織與人力調整，並在釐清各部門價值與功能、避免各自設立重複人力之情況下，藉由組織整併發揮各部門之效能。

⑵資管科（含主管）原有9名人員，負責固定資產之管理及採購業務，有工作職掌明細可參（本院㈠卷第461至462頁），惟於112年10月間被上訴人最大型採購案即林口A7智慧物流園區已啟用，有電子報可參（見原審卷第361頁），簡憶汶亦證述：資管科原隸屬於營運管理處，大部分作採購。因林口A7自動倉已完成，被上訴人自112年10月間起無大型採購，人資團隊乃就該科功能與人員需求進行評估。上訴人原負責繁雜、專業的採購專案，但新年度沒有鉅額採購案，伊告知上訴人資管科要進行縮編，新年度不需要相關職位、職稱。而該科縮編後僅負責例行性的採購支援，偏行政和初階工作，影響該科的資深同仁等語（見本院㈡卷第44至46、50頁），足見資管科業務規模已因無大型鉅額或複雜專業之採購計畫而縮減，被上訴人乃整併該科組織並減縮人力，此係被上訴人為撙節人力成本支出及創造部門績效，以維持企業存續、減少虧損所為之決策。

⑶又觀諸被上訴人之服務終止合約、固定資產盤點工作交接事宜之電子郵件、請採購及請款作業程序書、改組後組織圖（見原審卷第349至360、145至146頁），可見資管科業務經調整後，相當之工作項目回歸各部門（例如請購合約議定與管理工作交還請購單位）、固定資產管理工作項目可由營運管理處之總務組辦理、所餘工作項目由採購組負責，並由營運管理處總監兼任主管，益見被上訴人整併資管科之組織與人力、縮減該部門員工，係盤點營運管理處功能、各部門自行採購能力後，為降低縱向溝通成本及企業整體營業支出與

效能之決定，具合理性，非權利濫用，自應賦予被上訴人決定整併資管科之組織規模、人力數量、縮減人選之相當裁量選擇權。

⑷上訴人主張被上訴人於112年11月21日會議僅以勞基法第11條第4款通知資遣，於同年12月8日始增列第11條第2款「虧損」事由，且資管科非被上訴人虧損原因，伊非多餘人力。被上訴人係先裁撤資管科、選擇對伊資遣，再臨訟辯稱該科業務承接云云，並提出資管科2020年至2022年工作成果、2023年1至12月採購單績效分析表等件為憑。惟被上訴人業務虧損之事實，業經媒體於112年6月28日大篇幅報導（見原審卷第131至134頁），上訴人擔任資管科副理，於同年11月21日參與資遣會議，當知被上訴人處於虧損狀況。且簡憶汶證稱資遣會議時以團隊性質變更為由，與受影響之員工進行溝通，並告知可內部轉職或被資遣，如果員工選擇被資遣，會提供資遣通知書等資料，或會後以電子郵件傳送資遣等資料，該資料記載之112年12月22日最後工作日是預估日，以結算薪資等費用等詞（見本院㈡卷第51、54頁），可見資遣會議並非依勞基法第11條第4款規定之資遣通知，僅是對受影響員工之說明及協商。況被上訴人因應虧損所為之組織與人力調整係依企業整體營運狀況，非以單一部門之營業狀況而定，資管科之業務經評估調整後，有整併組織及縮減人力，無重複設置採購組主管之必要，已如前述。復觀之被上訴人111年度至114年度之組織異動與各部門人力變化紀錄、公告及改組前後組織圖（見本院㈠卷第545至547頁，原審卷第347、145至146頁），可知自112年起被上訴人各部門之整體人數、副理級以上主管人數，呈現下降趨勢，且資管科自113年1月1日起調整為採購科，嗣後同年5月又調整為採購組，更徵被上訴人確有調整組織規模及人力以改變虧損狀態之需要，不因資遣會議僅提及被上訴人欲依勞基法第11條第4款規定資遣員工，即認被上訴人不得於111年12月8日依勞基法第11條第2款規定預告終止勞動契約，亦無從以資管科

及上訴人個人工作表現之單一部門狀況，動搖被上訴人基於維持企業存續通盤考量所為之決定，上訴人以前詞主張無裁撤及資遣之必要云云，並不可採。

⑸上訴人又主張被上訴人自111年10月間起有聘僱人員、調任人員至資管科，足見無裁撤、縮減資管科人力之必要云云。惟訴外人曾翔、鄭羽涵、邱明玉、唐仁松、李欣樺分別於附表「紀事」欄所示時間任職、離職或轉調離開資管科，其中曾翔、鄭羽涵均於111年間到職，曾翔於112年5月離職後由邱明玉遞補其缺額，唐仁松、李欣樺均因原職缺裁撤而轉入資管科，且鄭羽涵、邱明玉、唐仁松、李欣樺依序自112年12月1日、113年1月1日、同年3月1日媒合至其他部門（詳附表），可見曾翔、鄭羽涵係因被上訴人於111年間資管科業務需求而入職，邱明玉係遞補曾翔離職後之缺額，而唐仁松、李欣樺是因原任職單位已無工作需求而暫安置於資管科，並非該科有人力需求而要求轉調，無從僅因上開人員流動，遽認資管科無減縮人力之必要。

⑹綜上，被上訴人抗辯其於112年12月8日預告依勞基法第11條第2款規定因虧損終止系爭契約，已合於該款所定「虧損」之要件等語，即非無稽。

2.次按雇主於有虧損或業務緊縮時，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，而於資遣前先在可期待範圍內依據誠實及信用原則，採用對受僱人權益影響較輕之替代措施，確保受僱人之僱用地位得以繼續存在，已盡安置義務，但為受僱人拒絕接受，無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則，即得預告勞工終止勞動契約（最高法院109年度台上字第2721號判決意旨參照）。查：

⑴上訴人於112年12月8日向簡憶汶表示：「…安排本人得以勝任之職務，且職級、待遇應與原職務相同，公司竟覆以『目前公司內所有職缺均已如本公司提供之列表所示』云云，對本人合法之要求，置若罔聞…」等語，有電子郵件可參（見

原審卷第53頁），再參酌簡憶汶證稱：因上訴人專職商業採購，被上訴人斯時已無此種專業人員需求，故無法提供與上訴人同等職務。但於112年11月21日會議，有告知受影響的同仁得選擇轉職或被資遣，對於有影響的同仁會提供協助。伊於112年12月5日有提供被上訴人官方網站（下稱官網）職缺連結，供上訴人作內部的投遞或轉職使用等語（見本院㈡卷第45至46、52至53頁），可見被上訴人評估後，雖已無可適當職務可安置上訴人，仍提供官網職缺連結予上訴人選擇其他職務，但為上訴人拒絕，並表示僅願接受職級、待遇與其在資管科相同之職務；另被上訴人改組後組織圖雖列有採購組「總監（兼任）」之職務（見原審卷第495頁），但簡憶汶證述：葉沛緹有提到其團隊只需要3名採購專員，3名專員是做例行採購，不需要資深採購人員等語（見本院㈡卷第50頁），足見被上訴人為改善企業體質，進行企業組織整併、人員縮編，及減少管理階層與縮減重疊職能，調整改組後資管科之主管，僅需由其他主管兼任，無設置專職主管之必要，故無從以「總監（兼任）」職務安置上訴人。

⑵上訴人雖主張被上訴人僅提供其官網上職缺表列，不符合安置要件，且依該職缺表列，尚有符合依專長之系統管理工程師可為安置云云，惟上訴人雖有資訊專長（見本院㈡卷第53頁），但職缺表列編號8781、8782、8784之職稱均為系統工程師，並非主管職（見原審卷第367頁），與上訴人原職級不相當，況上訴人於112年12月8日拒絕職缺表列職務，已如上述，尚難因被上訴人已無上訴人可勝任且與其原勞動條件相當之工作，另提供職缺表列供上訴人參酌，即認被上訴人未盡安置義務，故上訴人此部分主張，無可採憑。又此與最高法院110年度台上字第3322號判決中雇主僅協助查詢職缺供勞工自行重新應徵之事實有別，無從比附援引。上訴人另主張被上訴人主動詢問鄭羽涵轉任意願、安排媒合面試，顯有雙重標準，違反安置義務云云，惟簡憶汶多次與上訴人溝通轉職事宜，均遭上訴人拒絕，已如上述，難認被上訴人因

組織調整後之人員安置有何差別待遇，亦無從以鄭羽涵之安置過程，謂被上訴人違反對上訴人之安置義務，上訴人此部分主張，仍非可採。

⑶依上，被上訴人無相當職級、敘薪之職位，並提供現有全部職缺予上訴人選擇以內部轉職，已採用對上訴人權益影響較輕之轉職措施，惟經上訴人拒絕，堅持安排其得以勝任之職務，且職級、待遇應與原職務相同之職缺，被上訴人顯然已無資遣以外之手段得以因應。故被上訴人於112年12月8日依勞基法第11條第2款規定預告於113年1月7日終止系爭契約，難認欠缺合理性或有權利濫用情事，應已符合解僱最後手段性原則。被上訴人抗辯其依勞基法第11條第2款規定，預告終止勞動契約，應屬合法等語，亦堪採之。

㈡被上訴人預告終止勞動契約並未違反爭議處理法第8條規定：

1.按勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約之行為，爭議處理法第8條定有明文。上開立法之目的旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，故所謂調解期間係指依爭議處理法所定調解程序之期間而言（最高法院109年度台上字第2719號判決意旨參照）。

2.依兩造不爭執事項㈡、㈢，被上訴人已於112年12月8日預告依勞基法第11條第2款、第4款於113年1月7日終止系爭契約，而上訴人於112年12月15日始申請勞資爭議調解，足見被上訴人為預告終止系爭契約在先、上訴人申請勞資爭議調解在後，被上訴人為預告終止行為時調解期間尚未開始，亦無何勞資爭議事件，自非屬因勞資爭議事件在調解期間為終止行為，故上訴人以預告生效日期在後，主張終止違反上開規定而無效云云，於法未合，並不可採。

㈢上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，請求給付薪資及提繳勞退金，並無理由：

被上訴人依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，應屬合

法，且未違反爭議處理法第8條規定，系爭契約已於113年1月7日因被上訴人之終止而消滅。又113年1月1日至同年月7日期間部分，被上訴人業已給付預告期間工資，有員工薪資條在卷可考（見原審卷第267頁），則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人給付自113年1月1日起之薪資及提繳勞退金，自無理由。另被上訴人前開抗辯既有理由，其餘所陳依業務緊縮、業務性質變更等事由終止契約部分，已無論究必要，併予敘明。

五、綜上所述，上訴人依系爭契約、民法第487條規定、勞退條例第31條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自113年1月1日起至上訴人復職之前1日止，按月於次月5日給付伊7萬0,350元本息，暨提繳3,349元及自113年1月1日起至復職日前1日止，按月提繳4,368元勞退金至勞退金專戶，均非有據，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列；至上訴人聲請：命被上訴人提出□113年7至12月採購資料。□資材管理科商業發展計畫電子檔、□葉沛緹人力員額計畫電子檔、□人資部門給執行長有關資遣資管科人員的電子檔、□112年10至12月資管科整併裁撤改組電子檔（見本院㈡卷第213頁）。惟依前述證據，已足以證明被上訴人以虧損為由，終止系爭契約為合法，自無調查上開證據之必要；至上訴人聲請訊問張瑜珊，證明被上訴人組織調整過程，然依上開四㈠1.所示證據，已足認被上訴人組織調整過程，故無庸訊問張瑜珊之必要，均併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　4　　日

勞動法庭

審判長法　官　胡宏文

法　官　劉奕榔

法　官　朱美璘

附表：

編號	員工	紀事	證據	卷頁
1	曾翔	111.10.27到職資管科 112.5.24申請離職	人事異動紀錄、離職申請單	原審卷P.479-481
2	鄭羽涵	111.11.1轉調至資管科 113.4.26申請離職	人事異動紀錄、離職申請單	原審卷P.483-486
3	邱明玉	112.7.10到職資管科（遞補曾翔） 112.12.1媒合至顧客服務部	人事異動申請單、系統帳號權限異動單	本院卷一P.465-466
4	唐仁松	112.6.29轉調至資管科 113.1.1媒合至總務管理科 113.8.7申請離職	人事異動紀錄、離職申請單	原審卷P.487-489
5	李欣樺	112.9.1轉調至資管科 113.3.1媒合至物流技術部	人事異動紀錄	原審卷P.491

正本係照原本作成。

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（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項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　5　　日

書記官　張郁琳