最高法院民事判決

111年度台上字第8號

上　訴　人　王國安
　　黃瑞春
　　余偉倫
　　吳幸燕
　　鄭淑方
　　鄭祺平
共　　同
訴訟代理人　黃苙荽律師
被 上訴 人　台灣糖業股份有限公司

法定代理人　楊明州
訴訟代理人　蔡文斌律師
　　林冠廷律師
　　李明峯律師
　　邱維琳律師

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110年9月30日臺灣高等法院臺南分院第二審判決（110年度重勞上字第2號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

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楊明州，有經濟部函、行政院函可稽，楊明州聲明承受訴訟，核無不合，應予准許，先予敘明。

次查上訴人主張：伊等原均任職於被上訴人事業體下之量販事業部。詎被上訴人於民國108年間與訴外人家福股份有限公司（下稱家樂福）簽訂合作契約，將量販部改與家樂福合作經營，並表明勞動契約均於108年7月30日終止，不僅未保留伊等之工作

職位，亦未安排伊等至其他工作職位，不具勞動基準法（下稱勞基法）合法解僱事由，亦不符合解僱最後手段原則，片面違法解僱伊等。伊等因不願被資遣，乃於同年月22日向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，惟調解不成立等情，爰依勞動契約，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人給付工資及遲延利息之判決。

被上訴人則以：伊之量販事業部因持續虧損，經董事會決議歇業，並於109年1月7日報請經濟部撤銷量販事業部之組織及組織規程，經濟部於同年月22日同意備查，伊所屬量販事業部之量販店及健康超市均已全數歇業。伊之量販店及健康超市之土地、建物則出租予家樂福，伊僅收取租金，不再有量販事業之經營管理權限。是伊法人格雖未消滅，但仍發生經營權利之變動，量販事業部既已歇業或轉讓，自有勞基法第11條第1款之適用。上訴人均係伊進用之約聘僱人員，在其未依經濟部所屬事業機構人員進用辦法（下稱進用辦法）第6條規定參與招募考試並錄取前，伊無法逕自更改上訴人之進用身分而勻用工作。伊於量販事業部預定歇業後，即協商由家樂福優先面試及錄用伊之約聘僱人員及計時人員；亦協調各縣市就業服務中心辦理近20場媒合就業、失業給付及職業訓練等說明會，以增加其選擇機會，伊於終止勞動契約時已竭盡所能協助員工轉任。伊開啟大量解僱程序時，上訴人可自行決定是否簽立台糖108年度專案精簡切結書，或可依勞基法之規定領取資遣費，上訴人簽立專案精簡切結書時，兩造已合意終止勞動契約等語，資為抗辯。

原審審理結果，以：上訴人原任職於被上訴人事業體系下之量販事業部，均為約聘僱人員，其等之到職日、年資、職稱、本薪如原判決附表所示。按雇主有歇業或轉讓之情形者，得預告勞工終止勞動契約；勞基法第11條第1款定有明文。勞基法第11條第1款所稱歇業，係指事業單位已不再繼續經營之事實上歇業狀態，勞工已無工作可做而言，亦即，祇須雇主並非為逃避給付退休金，亦非故意不當資遣勞工，而基於事實上需要歇業者，即得依法終止勞動契約。被上訴人之組織體系下，原設有董事會及總

管理處，旗下掌管研究所、事業部（砂糖事業部、畜殖事業部、精緻農業事業部、生物科技事業部、油品事業部、休閒遊憩事業部、商品行銷事業部、量販事業部）、分公司（高雄分公司、台越農產分公司、美國加州分公司、加拿大卑詩分公司、宏都拉斯辦事處）、各區處及中心（中彰區處、雲嘉區處、臺南區處、高雄區處、屏東區處、花東區處、環保事業營運中心），事業體龐大，其中一事業部之組織、人員編制、營運規模相當於一家公司，一事業部之全部停止營運相當於該事業之歇業。被上訴人僱用上訴人之目的係在量販事業部服勞務，而量販事業部因營運績效不彰，連年虧損，乃於108年2月21日經第33屆第10次董事會決議，由被上訴人提供原量販事業部所屬量販店及健康超市之土地及建物予家樂福使用，被上訴人則收取土地及建物之租金，將原量販事業部所屬之量販店及健康超市，全數停止營業，被上訴人並報請經濟部撤銷量販事業部之組織及組織規程，經經濟部同意備查，合於勞基法第11條第1款所定之歇業事由，則被上訴人依該規定及兩造間簽訂之「台灣糖業股份有限公司約聘契約書」第12條第1款之約定，預告於108年7月30日終止與上訴人間之勞動契約，自屬合法。又家樂福依家樂福商場合作契約書第2條之約定，面試被上訴人之量販事業部人員519人，並錄取426人，被上訴人並協調就業服務中心至其公司辦理近20場媒合就業、失業給付及職業訓練等說明會，參加者456人，共401人繳交求職表；上訴人為量販事業部之約聘僱人員，無法依進用辦法改為派僱用人員，其等復無法舉證證明同為量販事業部之約聘僱人員，有轉任至其他事業體繼續工作之情形，被上訴人雖於108、109年度有需用員額而辦理甄試，惟均係量販事業部以外事業需用之人員，需具備該事業所要求之技術及專業，非上訴人為量販專業人員所能勝任。被上訴人已善盡保護解僱員工之義務，難謂違反解僱最後手段性原則。兩造間之勞動契約既經合法終止，則上訴人訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被上訴人按月給付薪資，於法無據。因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，經核與法並無違誤。

按勞基法第11條第1款至第4款規定，係法定之經濟性解僱事由，雖各有其定義及解釋，惟有時無法截然劃分，但均以雇主因經營上考量而有減少人力需求之情事發生、解僱符合最後手段原則為其核心內容，故解釋各款經濟性解僱事由之意涵時，應一併合理考察上開核心內容，及該條文在於限制雇主解僱權限之立法目的，各款構成要件之解釋，倘符合一般社會通念、上開核心內容與立法目的，自不得嚴格拘泥於所用之文字或辭句，始不流於字面上之闡釋與爭論。查被上訴人之組織體系下，原設有董事會及總管理處，旗下掌管研究所、事業部（砂糖事業部、畜殖事業部、精緻農業事業部、生物科技事業部、油品事業部、休閒遊憩事業部、商品行銷事業部、量販事業部）、分公司、各區處及中心，事業體龐大，其中一事業部之組織、人員編制、營運規模相當於一家公司。上訴人原任職之量販事業部因營運績效不彰，連年虧損，量販事業部全部停止營運，被上訴人並報請經濟部撤銷量販事業部之組織及組織規程，經經濟部同意備查。而上訴人為量販事業部之約聘僱人員，無法依進用辦法改為派僱用人員等情，為原審所確定之事實，被上訴人撤除量販事業部而不再營業，原量販事業部所屬量販店及健康超市全數停止營業，將土地及建物出租予家樂福，則被上訴人之量販事業部於事實上永久停業不再經營，且有減少人力之需求，原審認此相當於該事業部之歇業，並依最後手段性原則，認定被上訴人解僱為合法，於法洵無違誤。上訴論旨，以被上訴人解僱事由不該當於勞基法第11條第1款規定云云，指摘原判決不當，聲明廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　30　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　彭　昭　芬

法官　蘇　芹　英

法官　游　文　科

法官　賴　惠　慈

法官 徐 福 晉

本件正本證明與原本無異

書 記 官 陳 嫈 如

中 華 民 國 112 年 7 月 10 日