

最高法院民事判決

109年度台上字第2721號

上訴人 胡來政

訴訟代理人 魏千峯律師

李柏毅律師

被上訴人 中國時報文化事業股份有限公司

法定代理人 王 丰

訴訟代理人 鄧湘全律師

洪國華律師

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108年8月30日臺灣高等法院第二審判決（108年度勞上字第58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，被上訴人法定代理人變更為王丰，有變更登記表可稽，其已依法聲明承受訴訟，先予敘明。

次查上訴人主張：伊自民國78年9月20日起受僱於被上訴人，擔任行政處總務採購室工務組技正，負責公司機電空調維修保養，離職前每月10日發放當月薪資新臺幣（下同）5萬1108元，每年至少發放1個月薪資之年終獎金。詎被上訴人於105年12月30日以資遣通知書預告伊於106年1月9日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定，終止兩造僱傭關係，然被上訴人並無虧損或業務緊縮之情形，且不符合最後手段性，兩造僱傭關係仍然存在，伊得請求被上訴人給付薪資、年終獎金、提繳勞工退休金等。爰依民法第487條、兩造僱傭契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，並命被上訴人給付伊106年1月9日至同年月31日之月薪差額3萬5776元本息、自107年起於每年2月28日給付5萬1108元本息，及自106年2月1日起至伊復職之日止，按月於每月10日給付伊5萬1108元本息，暨提繳106年1月勞工退休

01 金 2226 元、自 106 年 2 月 1 日起至伊復職日止按月提繳 3180 元，至
02 伊勞工退休金專戶。

03 被上訴人則以：伊自 103 年迄今，銷貨收入不斷減少，營運
04 損失不斷提高，105 年間銷貨收入減少 21.85% 同時，淨損卻增加
05 68.78%。且中時報系早在 94 年即因業務經營困難，收掉發行達 17
06 年之中時晚報，隨著電子報取代紙本，業務更為減少，閱讀率已
07 退出 3 大報之列，從 104 年之 3.9% 降到 105 年之 3.1%，已達勞基法
08 第 11 條第 2 款虧損及業務緊縮情形，如不精簡部分人力，實難維
09 持公司與全體員工之永續發展與僱用，而有解僱上訴人與其他部
10 分員工之必要。上訴人所任職單位原編制 10 人，基於人力精簡政
11 策需求須縮編 1 人，本以上訴人與訴外人曾俊輝為精簡對象，惟
12 因上訴人不同意伊變更勞動條件，伊不得已方依勞基法第 11 條第
13 2 款規定預告終止兩造僱傭契約，並發給預告工資等。上訴人於
14 伊終止兩造僱傭契約後，未隨即表示不滿，迄受領資遣費等約 1
15 年後，始提出本件訴訟，應認已罹於 30 日之時效，且悖於誠信原
16 則。況上訴人離職後從未提供任何勞務，是否受聘於其他事業，
17 是否有其他收入亦未可知，上訴人請求 106 年 2 月 1 日離職之後薪
18 資與提撥勞工退休金，為無理由等語，資為抗辯。

19 原審審理結果，以：上訴人自 78 年 9 月 20 日起受僱於被上訴
20 人，負責機電空調維修保養。上訴人主張被上訴人於 106 年 1 月 9
21 日依勞基法第 11 條第 2 款規定解僱伊，不合法云云。按雇主虧損
22 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
23 定有明文。所謂「業務緊縮」，係指縮小事業實際營業狀況之業
24 務規模或範圍，因雇主業務緊縮致產生多餘人力，雇主為求經營
25 合理化，必須資遣多餘人力。所謂「虧損」，係指雇主之營業收
26 益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利。被上訴人 103
27 至 105 年稅後淨損已達○億餘元，佔公司實收資本總額 51 億 8000
28 萬元，近○分之○，虧損狀況嚴重，且包含被上訴人在內各家媒
29 體，近年來亦傳出裁員新聞，被上訴人所經營之中國時報閱讀率
30 復已退出前 3 大報之列，從 104 年的 3.9% 降至 105 年的 3.1%，足見
31 被上訴人業務應予減縮。企業是否虧損或減縮業務，以企業整體

之營運、經營能力為準，非以個別部門或是區分個別營業項目之經營狀態為斷。被上訴人經營媒體事業，收入自媒體部門而來，總務部門不可能獨立存在，自不得以上訴人所屬之工務組縮編後輪班工作量未減少，即謂被上訴人無虧損或業務應予減縮之情形。又被上訴人之總務採購室，分設總務、採購、工務組，工務組負責中時大樓之機電、空調、水電、消防設備維護，採取24小時，全年無休3班輪班制。被上訴人因業務減縮，裁減員工計16人，就總務採購室部分，每組擬進行裁減1人，並讓已符合自請退休資格之員工6人，先辦理自願退休結算年資，及徵詢自願不續聘1人，其餘5人於月薪不變，僅取消每人每年30日特休假（下稱系爭方案）。因上訴人已符合自請退休資格，當時除上訴人外，其餘5人均同意結算。系爭方案取消符合自請退休資格之6人每人每年30天之特休假，1年可增加150至180天之人力參與排班，尚能滿足3班輪值所須之人力，被上訴人無庸另外給付該特休假未休之工資補償，可稍減人員薪資支出，減緩虧損速度或幅度。就上訴人而言，先行結算年資後重新聘僱，原有退休福利、月薪資不受影響，雖受有減少30天特休假權益之不利益，但相較於直接解僱，已較溫和。被上訴人於預告資遣前，以系爭方案避免資遣，但遭上訴人拒絕，仍堅持被上訴人以原勞動條件繼續僱用，被上訴人乃於105年12月30日依勞基法第11條第2款規定預告資遣，符合最後手段性。另按勞基法第10條規定，係指定期契約屆滿或不定期契約因故停止履行後，未滿3個月而訂定新約或繼續履行原契約時，勞工前後工作年資應合併計算，與被上訴人採取自願退休結清年資後，重新聘用上訴人之情形不同；且勞動部函覆稱：「…勞資雙方如係依法終止勞動契約後（如退休），勞工再重新受僱於同一事業單位，因已非原勞動契約之履行，為另一新勞動契約之成立，前後工作年資可不併計，特別休假年資之計算，以新勞動契約之受僱日起算」，而依勞退條例第11條第1至3項規定意旨，勞雇雙方各自衡量雇主將來及現在之支付能力、勞動契約工作內容增減變更等其他需求，合意就勞動契約為全部或部分結清，非法所不許。被上訴人在上訴人拒絕接受上述變更勞動

01 條件資遣上訴人後，再回聘之訴外人曾俊輝，係先行結算其年資
02 辦理退休後，取消特休假而回聘，並非以其他職缺予以安置。至
03 上訴人提出徵才廣告均非被上訴人刊登，而係旺旺中時媒體集團
04 一工商財經數位股份有限公司刊登，且徵聘非關機電空調維修保
05 養等工作項目，而係廣告業務AE、業務副理、企劃主任（北京）
06 、文字記者、專案經理等，難認上訴人得以勝任。被上訴人辯稱
07 其集團內職缺非上訴人之業務內容，無從安置等語，應可採信。
08 上訴人主張被上訴人未嘗試於集團內安置上訴人，不符合解僱最
09 後手段性原則等語，均非有理由。被上訴人依勞基法第11條第2
10 款規定終止兩造僱傭契約，應屬合法，兩造僱傭契約已於106年1
11 月9日終止。從而，上訴人依民法第487條、兩造僱傭契約、勞退
12 條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求確認兩
13 造間之勞動契約關係存在及命被上訴人為上述之給付，為無理由
14 ，不應准許等詞，為其心證所由得。並說明上訴人其餘攻擊方法
15 與所舉證據，與判決結果不生影響，不須再逐一論駁之理由，因
16 而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，經核於法並
17 無不合。

18 按雇主有虧損或業務緊縮，得預告勞工終止勞動契約，此觀
19 勞基法第11條第2款規定即明。是以雇主於有虧損或業務緊縮時
20 ，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀
21 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，
22 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
23 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
24 在，已盡安置義務，但為受僱人拒絕接受，無從繼續僱用勞工，
25 符合解僱最後手段性原則，即得預告勞工終止勞動契約。次按定
26 期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個月而訂定
27 新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算，勞基
28 法第10條定有明文。揆其立法意旨，係勞工特別休假、資遣費及
29 退休金之給與，均與勞工年資有關，為免雇主利用換約等方法，
30 中斷年資之計算，損及勞工權益，特明文予以限制，此與雇主因
31 虧損或業務緊縮時，於終止契約之外，採取適當之方式替代資遣

勞工，係屬二事。查被上訴人103年至105年連年虧損、業務減縮而有減少勞工之必要，被上訴人為避免終止勞動契約，乃採取系爭方案先行結算上訴人年資，再由被上訴人以原薪重新聘僱，此僅減少每年30日特休假，原有退休福利、每月薪資則不受影響等情，為原審確定之事實。則其認被上訴人係虧損及業務減縮之情形下，採用對上訴人權益影響較輕之替代措施，確保上訴人之僱用地位得以繼續存在，已盡安置義務，上訴人拒絕接受，符合勞基法第11條第2款規定，並已具備最後手段性之要件，並不違背法令。又被上訴人本擬以退休結算之方式，重新聘僱上訴人，做為不資遣上訴人之替代方案，即無利用換約，以迂迴方式中斷上訴人年資，損及上訴人權益之情形，且上訴人既自主選擇拒絕接受替代方案，非立於不對等地位而無自由決定之可能，原審認其不違背勞基法第10條、勞退條例第11條第1至3項規定意旨，經核於法亦無違誤。至本院82年度台上字第2938號、86年度台上字第957號、103年度台上字第2700號、106年度台上字第2648號民事判決所闡述法律見解，其事實與本件有異，自難以比附援引。上訴論旨，復執陳詞，就原審取捨證據、認定事實之職權行使或贅述而與判決結果無涉之理由，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 110 年 1 月 7 日

最高法院勞動法庭

審判長	法官	高	孟	焄
	法官	彭	昭	芬
	法官	邱	璿	如
	法官	陳	毓	秀
	法官	蘇	芹	英

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 110 年 1 月 12 日

