

最高法院民事判決

110年度台上字第676號

上訴人 周佳文
訴訟代理人 魏千峯律師
李柏毅律師
被上訴人 宏達國際電子股份有限公司
法定代理人 王雪紅
訴訟代理人 陳金泉律師
李瑞敏律師
葛百鈴律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國109年10月20日臺灣高等法院第二審更審判決（109年度重勞上更一字第3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

本件上訴人主張：伊自民國91年10月21日起受僱於被上訴人軟體項目管理部（Software Feature Management，下稱SFM部門）擔任產品管理師，於104年9月1日獲被上訴人告知將於同年11月30日，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定終止兩造之勞動契約（下稱系爭契約）。惟被上訴人無虧損或業務緊縮之情形，系爭契約終止前後，該部門仍有其他部門員工調入或對外招募新進人員從事伊離職前之工作，被上訴人終止系爭契約違反解僱最後手段性原則，不符勞基法第11條第2款規定，兩造間之僱傭關係仍然存在。被上訴人既已拒絕受領伊勞務，自應繼續按月給付伊薪資（下稱系爭薪資）及提繳勞工退休金至伊勞工退休金專戶。另伊若104年度全年在職，可領得2個月年終獎金，卻因被上訴人終止系爭契約而短付新臺幣（下同）1萬2995元（下稱系爭獎金差額）等情。爰依系爭契約、民法第487條本文及勞工退休金條例第31條規定，求為確認兩造間之僱傭關係存在，命被上訴人自104年12月1日起至伊復職之日止，按月於次月5日給

01 付伊7萬6500元本息，按月提撥4590元至伊勞工退休金個人專戶
02 ；另給付伊1萬2995元本息之判決。

03 被上訴人則以：伊於104年第2、3季持續虧損，該年度總虧
04 損達150億元，因此減縮業務，始依勞基法第11條第2款規定，終
05 止系爭契約，並依法給付上訴人資遣費。如認系爭契約未經合法
06 終止，上訴人離職後轉向他處服勞務而另有所得，應自系爭薪資
07 扣除，並以前揭資遣費返還請求權，與上訴人請求之系爭薪資及
08 系爭獎金差額相互抵銷等語，資為抗辯。

09 原審審理結果以：上訴人自91年10月21日起受僱於被上訴人
10 ；每月薪資7萬6500元。被上訴人104年第2季稅後淨損達80.3億
11 元，每股虧損9.7元；同年第3季稅後淨損45億元，每股虧損5.41
12 元，其105年第1季、第2季仍陸續呈現虧損狀態，即已持續一段
13 時間，尚非短暫。依上訴人提出之離職、轉入、轉出名單及證人
14 即SFM部門主管陳柏宇、產品經理陳宣佑之證言，可知SFM部門自
15 104年9月1日至105年2月28日止，轉出員工15人，轉入員工8人，
16 員工總人數已有減縮，被上訴人另展開組織轉型再造行動，積極
17 進行業務內容及工作方向調整，雖SFM部門於104年11月2日起陸
18 續接納原任職於其他部門之員工吳怡瑩等轉入，但其等轉入後仍
19 持續負責原先業務，其工作內容與上訴人離職前未盡相同；至被
20 上訴人於上訴人離職前後，雖分別新聘陳宣佑、郭欣羽擔任SFM
21 部門產品經理，但其等工作包含執行面工作擴展到服務營運及推
22 廣、規劃、設計，與上訴人原擔任之專案經理係從事執行面之工
23 作內容，亦有不同。足見被上訴人遭逢鉅額虧損，為因應組織轉
24 型再造需求，調整員工部門配屬、部門業務內容與工作方向，而
25 新聘員工從事新設業務，均可認係為因應轉型再造之所需，不得
26 僅因SFM部門在系爭契約終止前後曾接納其他部門員工轉入或新
27 聘員工，即謂違反解僱最後手段性原則。況上訴人100年考績平
28 均得分為70.6分，與同部門其他員工平均逾80分相差懸殊，其工
29 作表現不符合部門主管預期，SFM部門主管判斷上訴人無法勝任
30 產品經理工作，實難期待被上訴人面臨鉅額虧損救亡圖存之際，
31 猶採取轉調上訴人至其他部門或減少上訴人薪資等替代措施，以

迴避終止系爭契約。再證人陳柏宇既證稱難以藉由訓練方式使上訴人勝任產品經理工作，自不得僅因上訴人曾任3AM部門及SPM部門，有對外聯繫取得應用軟體又創意發想等相關工作經歷，即強令被上訴人轉調其擔任產品經理。從而被上訴人依勞基法第11條第2款規定終止系爭契約，符合解僱最後手段性原則，自屬合法，兩造間之僱傭關係已不存在，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人給付系爭薪資、系爭獎金差額並提繳勞工退休金，均非有據等詞，為其心證所由得，並說明上訴人其餘攻擊方法與所舉證據，與判決結果不生影響，不須再逐一論駁之理由，爰維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，經核於法並無違誤。

按事業單位因虧損或業務緊縮，為謀求事業單位之永續經營及保障其餘勞工之權益，而有解僱部分勞工之必要時，關於如何決定解僱之勞工，除欠缺合理性或有權利濫用等情形外，於年資、考績、工作能力等條件相仿勞工間選擇解僱或留用，應賦予雇主相當之裁量選擇權，俾雇主得考量其經營管理之需要為合理之選擇考量。原審本其採證、認事及適用法律之職權行使，並依調查所得之證據，認上訴人原任職之被上訴人SFM部門，雖於上訴人遭解僱前後接納原任職其他部門之員工吳怡瑩等轉入，另新聘陳宣佑等人擔任產品經理，但該部門整體員工人數仍有減少，吳怡瑩等轉入後，持續原先負責業務，與上訴人離職前之工作內容未盡相同，上訴人離職時無法勝任產品經理工作，其任職期間表現不符部門主管預期，復難期於接受訓練後即得勝任，因認被上訴人資遣上訴人，未違反解僱最後手段性原則，自不違背法令。上訴論旨，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49條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 3 月 25 日

最高法院勞動法庭

審判長法官 高 孟 焄

法官 彭 昭 芬

01						法 官	蘇	芹	英	
02						法 官	徐	福	晉	
03						法 官	邱	璿	如	
04	本 件 正 本 證 明 與 原 本 無 異									
05							書	記	官	
06	中	華	民	國	110	年	3	月	30	日