

臺灣彰化地方法院民事判決

107年度勞訴字第27號

原告 查文正

訴訟代理人 魏光玄律師

被告 台灣行銷物流股份有限公司

法定代理人 王緯中

訴訟代理人 吳尚昆律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年3月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄，民事訴訟法第12條定有明文。本件原告主張其受雇於被告並擔任彰化零售管理中心主任，有原告提出之名片在卷可稽（見本院彰勞簡調字第12號卷第10頁），其提供勞務之地點係在彰化市○○路○○○號，是其債務履行地係在本院轄區，是本院對本事件有管轄權，先予敘明。

二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

01 三、再按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張
02 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第25
03 5條第1項第3款定有明文。本件原告本起訴聲明第二項為「
04 被告應自民國107年8月1日起，至原告復職日止，按月於每
05 月15日給付原告新臺幣40,100元，及自各期應給付之翌日即
06 每月16日起至清償日止，按年息百分之五之利息。訴訟費用
07 由被告負擔」，後於民國（下同）107年12月26日本院言詞
08 辯論期日當庭以言詞將該項聲明變更為「被告應自107年8月
09 1日起，至原告復職日止，按月於每月15日給付原告新臺幣
10 38,300元，及自各期應給付之翌日即每月16日起至清償日止
11 ，按年息百分之五之利息」，核為減縮應受判決事項之聲明
12 ，於法並無不符，應予准許。

13 貳、實體事項：

14 一、原告主張：

15 (一)聲明：確認原告與被告間之僱傭關係存在。被告應自107年8
16 月1日起，至原告復職日止，按月於每月15日給付原告新臺
17 幣（下同）38,300元，及自各期應給付之翌日即每月16日起
18 至清償日止，按年息百分之五之利息。訴訟費用由被告負擔
19 。聲明第二項原告願供擔保，請准宣告假執行。

20 (二)緣原告自93年3月1日起即受被告聘僱，並自94年1月1日起調
21 任至彰化零售管理中心服務，為彰化零售管理中心之主任，
22 至今年已於被告公司工作逾14年，然被告驟然於107年4月開
23 會完畢後，與原告商談轉聘臺中業務專員事宜，惟被告未待
24 原告答覆，即突然於同年5月30日發文通知原告，表示因彰
25 化零售管理中心長期處於虧損狀況，需減縮人力、降低虧損
26 以維持彰化管理忠心之運作，故決議自同年8月1日起裁減主
27 任職務，並依據勞動基準法第11條第2款規定，自同年7月31
28 日終止與原告間之僱傭契約。兩造於107年6月15日於彰化縣
29 勞資關係協進會調解，惟被告公司仍不改其終止僱傭契約之
30 意思表示，致雙方調解不成立，被告公司仍於107年7月31日
31 將原告退保，且終止僱傭關係要求原告離職，並於107年8月

01 14日以新店寶橋郵局第104號存證信函通知原告領取退休金
02 原告雖經努力與被告溝通協商，仍遭被告拒絕並強行資遣
03 原告合法勞工權益業遭侵害，至為明酌。

04 (三)本件被告逕行依勞動基準法第11條第2款，以虧損或業務緊
05 縮為由終止勞動契約資遣原告，然而原告並不同意，且原告
06 所上班之彰化零售管理中心之工作業務量並未減少，被告公
07 司於資遣原告後，又自臺中分部調派一位新升任之副主任及
08 管理中南部營業分部之副理支援彰化零售管理中心，且彰化
09 零售管理中心於今年度方計畫爭取蘋果日報之心業務，並無
10 業務緊縮之事實。又縱使彰化零售管理中心部門確有虧損，
11 亦應整體評估被告公司經營盈虧，非可僅單就彰化部門論斷
12 且被告公司亦應先選擇將原告調派其他部門工作，更何況
13 被告公司甫於107年7月1日增聘新員工到被告公司上班，顯
14 然並無被告公司所稱之虧損或業務緊縮之情事存在，然而被
15 告公司始終堅決終止原告之勞動契約，並於107年7月31日將
16 原告退保。本件被告非法以虧損或業務緊縮終止兩造間勞動
17 契約等情，顯無理由，且不合解雇係最後手段性原則，屬權
18 利濫用，於法不合，因此兩造間之僱傭關係仍然存在。是以
19 原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，洵屬正當。

20 (四)本件原告係遭被告非法解雇始離職，被告突然於107年5月30
21 日通知原告雙方僱傭契約至同年7月31日止，惟原告並不同
22 意，足證原告於被告片面終止系爭僱傭契約時仍願意繼續在
23 公司任職，從而原告主觀上並無去職之意，客觀上亦能繼續
24 提供勞務，則於被告自107年7月31日起表示拒絕受領勞務後
25 原告即無補服勞務之義務，且仍得請求被告給付原定報酬
26 故依民法第487條請求自107年8月1日起至原告復職之日止
27 按月於每月1日給付原告勞保投保薪資40,100元，自屬合
28 法有據，爰依法提起本訴。

29 (五)被告雖稱其因長期虧損，故依勞動基準法第11條第2款規定
30 終止與原告間之僱傭關係所述不實，且無理由：

31 (1)被告公司乃中國文化事業股份有限公司（下稱中國時報公

司），與文茂興業股份有限公司（下稱文茂興業公司）共同出資成立之子公司，且其成立目的系為分擔母報即中國時報與聯合報之分銷業務工作，其經營目標本質上即非僅為營利，且具有公益性及分擔母報之營運成本，故依法衡量其企業整體之營運、經營能力時，不因僅就被告公司為單一衡量對象。且被告之虧損實乃因分擔母報之經營成本所致，非經營不善而係企業子母公司財務分配之結果，其經營之損益自不應僅就被告公司單獨為斷，可自被告公司106年度股東常會議事錄所載，『標號四、討論事項：（三）案由：「針對公司累積虧損已超過資本額1/2，提報營運改善方案，提請股東會核議」，說明：1.為改善公司虧損現況，經董事會決議，自本年度4月份起，調整二報代送費，提請股東會核議。2.代送費調整提案請參（附件四）。』等語，及其議事錄附件日所載，「說明：二母報達成共識，同意調加代送費，增加每月營收，彌補每月虧損現況。（五）未來虧損彌補及盈餘分配機制建立：本年度調價方案並未設立基本發報數，若業外再創獲利不及本業報份下滑所造成營收短少，所再增加虧損金額，二報股東就虧損金額以股權比例各分擔50%；若業外再創獲利或本業報份數應加而可產生盈餘分配時，亦依股權比例各50%自基本代送費減收。」等語，可知被告之虧損由二母報公司各分擔50%，若有盈餘亦按50%減少基本帶收費，足證被告公司之盈餘或虧損均係由二母報公司決定，而非基於實際之營運狀況。

- (2) 且依被告公司106年股東常會議事錄所載，其虧損已由二母報公司提高代送費分擔，未有「裁撤員工以降低虧損」之股東會決議，被告公司終止與原告間之僱傭契約顯非出於彌補虧損之理由。
- (3) 依被告所提呈之綜合損益表，被告於106年財務報告所載之綜合損益總額為獲利3,406,799元，是屬於賺錢獲利並無虧損之情形，與105年度相比明顯增加許多，再者觀以

01 該綜合損益表營業收入部分，被告不但未有大量減少、虧
02 損之情形，甚至106年度之營利所得為151,545,546元，相
03 較逾105年之營利所得144,649,584元相比，營利所得增加
04 金額高達6,895,962元，顯見被告實際經營情形，並未有
05 其所主張公司整體長期虧損之情形。

06 (六)被告公司雖稱有業務緊縮之情，惟：

- 07 (1)被告於終止與原告間之僱傭關係時，仍於臺中管理中心募
08 新進人員，且於106年4月間，彰化管理中心員工陳國瑞退
09 休時，亦要求原告於彰化管理中心徵募人員以補足人力需
10 求，並最終聘僱新進員工張弘文，該人員至今仍於彰化管
11 理中心服務，是原告並無業務緊縮需精簡人力之情事。
12 (2)且被告公司於終止與原告間僱傭關係時，尚再擴張業務，
13 極力爭取蘋果日報代送業務，並無業務緊縮之情。被告雖
14 稱最終與蘋果日報為簽約，業務量並未增加，然原告係於
15 107年7月31日遭被告公司資遣，然蘋果日報業務為簽約卻
16 係在107年8月底9月間始破局，亦即被告公司資遣原告時
17 並無業務緊縮乙事。

18 (七)被告雖辯稱已有符合最後手段性，惟：

- 19 (1)被告公司有於107年4、5月間透過副理乙○○詢問原告有
20 關轉任臺中管理中心業務專員之可能，然轉任乙事攸關原
21 告權益，原告尚在詢問有關轉任之詳情及執行方式時，即
22 驟然接到被告公司通知將以終止僱傭關係方式處理，並要
23 求原告填寫離職單，並填寫離職原因為「配合公司政策辦
24 理退休」，原告年僅五旬未至退休年齡，且上有90餘歲雙
25 親，下有一位未成年子女，均需原告扶養，原告無法接受
26 被告公司強制退休之決定，被告遂於107年5月30日函知原
27 告終止僱傭關係，並要求辦理離職手續，是被告並未徵詢
28 確認原告是否轉任臺中管理中心業務專員乙職，即已為終
29 止僱傭關係之通知，其所辯並不足採。
30 (2)被告雖稱原告有領取相當於主任級退休金之資遣費1,075,
31 592元，然被告資遣原告，原告始終表達不同意之意見，

01 並拒絕簽署離職單，亦拒收被告所交付之資遣費支票，被
02 告始逕自將退休金、資遣費存入原告薪資帳戶，原告並未
03 同意收受。

- 04 (3)再被告公司臺中管理中心員人員編制情形為六位，於107
05 年7月1日員臺中管理中心業務專員陳志源升任為臺中區管
06 理中心副主任，且被告公司隨即徵募新進人員林啟楊填補
07 該空出之業務專員空缺，此時臺中管理中心人員增為七位
08 ；且陳志源升任副主任後，每週需前往彰化管理中心處理
09 事務，顯見彰化管理中心仍有配置人員之必要，且彰化業
10 務項目及數額均無任何業務緊縮之情事，顯見彰化管理中
11 心並無裁撤主任一職之必要；又被告一方面於107年5月30
12 日將原告解雇，另一方面卻於7月1日升任陳志源為臺中管
13 理中心副主任，然被告卻從未詢問曾擔任彰化管理中心主
14 任且具有豐富工作經驗以及幾十年年資之原告，是否願意
15 轉任臺中管理中心副主任（相較強制退休重聘為業務專員
16 ，轉任臺中區副主任顯然屬於對原告侵害性較小之手段，
17 未充分考量最後手段性原則。

18 二、被告則以：

19 (一)聲明：原告之訴駁回。訴訟費用由原告負擔。如獲不利之判
20 決，請准供擔保免為假執行。

21 (二)被告公司確實長期處於虧損情形，且虧損情形逐年加劇：

- 22 (1)被告公司係以代理全省文化產品報紙雜誌配送及各種DM夾
23 報、文化產品代工等為業，因現今科技發展、大眾閱讀吸
24 收資訊之型態轉變，導致平面媒體發行量大幅度萎縮，自
25 101年起被告公司轉盈為虧，發生3,932,920元之虧損情形
26 ，隔年虧損情形加至7,242,167元，至103年起虧損情形更
27 突破千萬元，虧損情形並逐年加劇。被告公司雖積極開源
28 節流，仍不堪業務量之萎縮及整體嚴重虧損，人力已自93
29 年之179人逐漸精簡，至107年僅剩71人，業務量明顯緊縮
30 ；而同時被告公司努力開發他項業務，然終究不敵連年虧
31 損情形。直至106年中，被告公司不堪長期虧損無法彌平

，遂於106年度召開股東常會時，針對被告公司累積虧損已超過公司資本額二分之一乙事研議營運改善方案，並責由被告公司管理階層命精簡成本，然未見成效，被告公司於106年底累積虧損已高達22,532,982元。且被告公司101年度之派（發）報份數合計為85,201,781份，嗣即逐年以600萬餘至900萬餘份之數量大幅遞減，至107年度1至10月之平均發報數僅剩3,888,705份，與101年度月平均發報數7,100,149份相較減少幅度高達45%，可知被告公司之營收確受紙業出版品蕭條之衝擊甚大。足見被告公司係整體營運已長期持續虧損，至今仍未見好轉，並非僅原告任職之彰化管理中心有虧損或業務緊縮之情形。

(2) 再者，自100年度起截至106年度止，被告公司累積虧損已高達22,636,692元，而其中彰化管理忠心之虧損總金額為8,476,496元，佔整體虧損之37.4%，換言之，佔逾三分之一之虧損來自彰化管理中心。

(3) 原告雖主張被告乃訴外人中國時報公司與文茂興業公司之子公司，成立目的係為分擔母公司之分銷業務工作，惟被告公司之經營業務除派報外，尚有其他如海報夾報、理貨、商品配送及廢報回收銷售等業務，且原告亦主張被告積極爭取蘋果日報之派送業務等語，顯然原告以自認被告公司所營事業並非僅單純「為分擔中國時報與聯合報之分銷業務工作」；且被告關於派報費用之漲跌，為因市場機制所為之經營考量。

(4) 另原告雖主張被告所提出之106年度股東常會會議紀錄並未有「裁撤員工以降低虧損」之決議內容，故被告終止與原告間之僱傭契約顯非出於彌補虧損之理由云云。惟被告公司股東常會一年僅召開一次，僅能針對公司營運整體方向作大概之檢討，至於實際之政策，則由董事會及經營團隊依股東常會之意旨及經營方針執行。被告公司既然已經虧損，除了提高代送費用之開源外，精簡人力之節流方法，亦為彌補虧損之合理必要手段，自屬當然。

01 (5) 原告雖主張伊於106年之綜合損益為獲利新臺幣3,406,799
02 元，為獲益並未虧損，且相較105年度之營利所得增加
03 6,895,962元，主張伊並未虧損。然被告營業收入自101年
04 度之1億7000餘萬逐年遞減，至105年度最差，106年之營
05 業收入雖較105年略有好轉，但仍較101至104年度為差，
06 整體營業收入趨勢確屬下降，原告單以106年度及105年度
07 之營業收入對比有增加即認被告公司未有虧損，實乃斷章
08 取義；且縱106年度相較105年度之收入略微增加，然被告
09 公司自101年起至106年止逐年擲節營業成本及管理費用，
10 足徵被告公司確實需要精簡人力，方能些微解決逐年虧損
11 之情形；況被告公司於106年度營業收入能稍有成長，實
12 係因被告公司在105年度時累積虧損達近2,600元萬元，已
13 超過公司實收資本額二分之一，被告為求公司生存，尋求
14 改善之道，於106年4月提高股東所屬報系之代送費，以度
15 難關；是被告確實依需要來檢討合理的經營成本，改善彰
16 化管理忠心之虧損達954萬元之現況。

17 (二) 被告公司確實有業務緊縮之情形：

18 (1) 被告公司長期處於虧損狀態且連年加劇，可由會計師簽證
19 之財務報表即明，且報紙產業因電子媒體之興起而逐年下
20 跌，已為眾所皆知之事實，是報告公司關於報紙派送之業
21 務確係逐年萎縮。

22 (2) 原告雖稱被告於107年度方計畫爭取蘋果日報之心業務，
23 並無業務緊縮之事實云云，乃屬誤會，蘋果日報公司向被
24 告公司詢價，經被告報價、蘋果日報公司考量後，並未與
25 被告公司合作，被告公司並無因此增加報紙配送之數量，
26 更無因此有業務擴展、彌補虧損之情形。

27 (3) 另原告主張被告於106年4月間，於彰化管理中心員工陳國
28 瑞退休時，仍招募人員補充人力，然當時為彰化管理中心
29 之「業務專員」離職，另聘一新「業務專員」，然被告公
30 司係因精簡組織需求，不設彰化管理中心「主任」職務，
31 而由地區副理直接督導彰化管理中心，彰化管理中心已不

再設主任職務，是以原告執此爭執並無緊縮之情形，不足採信。

(四) 已有符合最後手段性

(1) 原告所任職之被告公司彰化管理中心，人員編制三人，對照公司業務量相當之臺中豐原管理中心，人員配置僅二人而言，並不妥當，被告遂於107年4月間口頭告知原告，因被告公司長年虧損，為節流考量，決定將公司組織扁平化，將裁撤彰化管理中心主任之職缺，由區域副理直接督導，並由臺中管理中心副主任就近協助巡視彰化管理中心之業務運作，亦即由被告公司臺中區域副理及副主任分擔原告彰化管理主任之工作內容，被告亦同時告知原告關於被告公司臺中管理中心尚須業務專員乙名，詢問原告就職意願，經原告考慮後表不願屈就昔日下屬現為自己主管為由拒絕，並非如原告所稱被告不待原告回覆即片面發函終止與原告之僱傭契約，而於原告拒絕被告轉職之要求後，因臺中管理中心業務量較彰化管理中心為大，因確有招募人力之需要而另聘他人，足見被告終止與原告間僱傭關係已符合最後手段之必要性。被告更考量原告任職已久，已屆得申請退休資格，為維護原告最大之勞工權益，方待107年7月31日終止兩造間之僱傭契約，並依退休標準給付原告離職金共1,075,592元。

(2) 如同一般公司經營，被告公司之員工晉升須經一定程序，被告公司對主管人選亦有一定的考核與評鑑，原告對被告公司之人事升遷實無從置喙，況原告早於82年4月1日受聘擔任臺中管理中心主任，但原告於93年11月間違反被告公司競業禁止之規定，擅自兼差販售生前契約，並強迫同事及下屬購買，經被告發現後予以降職處分，方調至彰化管理中心擔任副主任，後因彰化管理中心主任離職，始於100年9月1日升任主任至離職。其過往任職臺中管理中心違反公司推定之重大過失，如何能安排回臺中擔任主管？若被告公司做成如此決定，對於表現優異又從未有過過錯

之其他員工如何能服眾？

三、得心證之理由

(一)原告主張其係93年3月1日起到被告公司任職，自94年1月1日起調任至彰化零售管理中心服務，至107年已於被告公司工作逾14年，月薪係38,300元，被告於107年5月30日以勞動基準法第11條第2款之虧損、業務緊縮為由，終止兩造間之僱傭關係等情，有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表（明細）及台灣行銷物流（股）公司107年5月30日通知影本可證，且為被告所不爭執，故此部分之事實，堪信為真實。惟原告又主張被告上開終止兩造間僱傭契約之行為，於法未合，且不解僱係最後手段性原則，屬權利濫用，故請求確認兩造間之僱傭關係存在及請求被告自107年8月1日起，至原告回復執行職務之日止，按月於每月15日給付原告薪資及法定利息等語，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件應審酌：

(1)被告依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約關係是否合法？

①被告於105年12月30日預告原告終止系爭勞動契約前是否有虧損或業務減縮之情形？

②如是，被告終止系爭勞動契約是否符合最後手段性原則？

(2)如否，原告上開工資及法定利息之請求是否有理？

(二)被告依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約關係合法且符合最後手段性

(1)按虧損或業務緊縮，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）。次按企業在經營上難免因景氣下降等因素而生虧損，或為因應市場環境等之變化而須緊縮經營，無論虧損或業務緊縮，最後均可能須裁減人員，此乃為求經營合理化而解僱員工，應為企業經營上之正常手段，是勞基法第11條第2款規定，雇主非於有虧損或業務緊縮時，不得預告勞工終止勞

動契約，自反面解釋，即雇主於經營上有虧損或業務緊縮時，即可預告勞工而終止勞動契約。所謂「虧損」，乃指資產不足抵償負債，亦即是收入不敷支出而言，又企業是否虧損，雇主得否以此原因片面終止與受僱人間之僱傭契約，當以企業整體之營運、經營能力為準，而非以個別部門或是區分個別營業項目之經營狀態為斷（最高法院96年度台上字第1935號判決、95年度台上字第2716號判決意旨均同此見解）；「業務緊縮」，包括縮小範圍、減少生產能量，撤裁銷售門市等皆屬之。前者得以事業之資產負債或財務報告為憑，後者則應視事業之實際業務狀況而定，但必須確實有虧損或業務緊縮之事實，雇主方可據以終止勞動契約。另勞基法第11條第2款規定雇主因業務減縮時可經預告終止勞動契約，係企業經營因景氣下降、市場環境變化等情事而須緊縮業務，以致產生多餘人力，雇主為求經營之合理化必須解僱勞工時，得以業務緊縮為由終止勞動契約。基於憲法第15條工作權應予保障之規定，雇主資遣勞工時，既涉及勞工工作權行將喪失之問題，法律上自可要求雇主於可期待範圍內，捨資遣而採用對勞工權益影響較輕之措施，且勞基法第11條對雇主終止勞動契約之事由採取列舉之立法目的，以限制雇主解僱權限，及民法第148條第2項所規定行使權利履行義務，應依誠實及信用方法，若當事人之一方行使其原所擁有之權利，已明顯偏離法律規定原先所預期之利益狀態，逾越法律所定該權利之目的時，法律即應否定該權利之行使。是以應認雇主依勞基法第11條第2款規定以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約，應具備最後手段性之要件，即必須雇主業務緊縮或虧損之狀態已持續一段時間，且無其他方法可資使用，雇主為因應景氣下降或市場環境變化，方可以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約。

- (2) 被告於107年5月30日預告原告終止兩造間之僱傭契約前確有虧損或業務減縮之情形

01 ①據被告提出之101至106年公司資產負債表（見本院勞訴
02 字第27號卷第33至36頁）、發報數量統計表（見本院勞
03 訴字第27號卷第67頁）、會計書綜合損益表（見本院勞
04 訴字第27號卷第109至110頁反面），足資證明被告自10
05 1年至106年確處於虧損之狀態。

06 ②原告雖主張被告乃中國時報公司及文茂興業公司之子公
07 司，除分擔中國時報公司及文茂興業公司之分銷業務工
08 作，並有分擔其營運成本之目的，是考量企業整體之營
09 運、經營能力時，不應僅就被告為單一衡量對象，且被
10 告公司之母公司有意以低廉之代送費將盈餘收益保留於
11 母公司，造成被告公司財報長年呈現虧損狀況，認被告
12 並無虧損云云。惟觀諸被告公司之股份有限公司變更登
13 記表，相較董事之出資額與實收資本總額，除中國時報
14 公司及文茂興業公司外，被告仍有其他股東，中國時報
15 公司及文茂興業公司並未有絕對之控制關係，再者，被
16 告有其獨立之法人格，被告公司之盈虧，自當是被告本
17 身之經營為斷，與中國時報公司或文茂興業公司之盈虧
18 無涉；又，被告依市場機制，升降其服務費用，本即正
19 常經營之考量，難認有何係將盈餘保留於母公司之考量
20 ，原告前揭主張並不足採。

21 ③原告另主張據被告所提之106年度之財報顯示，其經營
22 有盈餘獲利，顯與長期虧損之事實不符云云，惟觀諸被
23 告所提之101至106年度之綜合損益表，被告自101年起
24 至105年度，營業收入逐年遞減，雖106年之營業收入較
25 105年略有好轉，但仍較101至104年度為差，整體營業
26 收入趨勢確屬下降；再者，被告雖於106年度未有虧損
27 ，惟其於105年度時累積虧損已達近2,600元萬元，縱10
28 6年度未虧損而有營收，自101年起，仍累積虧損2,279
29 萬餘元，是被告已處於長期虧損之狀況，原告此揭主張
30 亦不足採。

31 ④再者，據被告所提出之發報數量統計表（見本院勞訴字

卷第67頁），足見被告自101年至106年度的派報業務量確有減縮；再者，被告公司之人力自100年之90人減縮至107年之71人，相較於93年時之176人更是減縮，有被告所提之各年度人力精簡統計表（見本院勞訴卷第111頁），而原告所任職之彰化零售管理中心之配置，於原告在職時，配置一位主任，一位業務專員，一位行政共三人，而現僅有一位業務專員與一位行政，據證人乙○○於本院107年12月26日言詞辯論期日到庭證述明確，足見被告之業務量有因減縮而不需要較多的人力，是被告確有業務減縮之情事。另原告雖主張被告公司之彰化管理中心，仍需由臺中管理中心副主任每週前往彰化管理中心處理事務，足見彰化管理中心仍有配置人員之必要，並無業務緊縮之情事，然被告公司彰化管理中心本有一常設之主任處理事務，現僅需由臺中管理中心副主任每週一次前往處理，更足見被告公司之彰化管理中心有業務緊縮之情事，原告此揭主張，並不足以影響本院認為被告有業務緊縮情事之心證。

(3) 被告終止系爭勞動契約符合最後手段性原則

① 本件被告解雇原告時，已連年虧損，已如前述，為使被告公司得以繼續經營，而進行必要之諸如減薪、一時性留職停薪…等，甚至解僱員工，當為企業經營上之正常且必要之手段。

② 再者，被告於解雇原告前，亦有告知原告關於被告公司臺中管理中心尚須業務專員乙名，詢問原告是否有以退休結清年資再轉任臺中管理中心業務專員之意願，惟原告經考慮後，以不願屈就昔日下屬現為自己之主管為由拒絕等情，亦據證人乙○○於本院107年12月26日言詞辯論期日具結有如下證述，「（你在107年4、5月間是否有與甲○○因工作事情有聯繫？）因公司要精簡，我是他的直屬長官，所以負責和他溝通和轉達，在4月底5月初有用電話和面談持續與他溝通，因為公司要精簡人

01 事，所以先要讓他退休，臺中需要一位業務專員，我有
02 詢問過他二、三次是否有意願要轉任業務專員，甲○○
03 一直說要考慮考慮，到五月下旬甲○○就說他從大陸回
04 來在答覆人事精簡和轉任業務專員的事情。107年5月30
05 日我和甲○○在彰化辦公室旁邊的萊爾富溝通。我問他
06 把他的年資結清了，是否有意願轉任業務專員，他答覆
07 我說「我從來沒有考慮到臺中去做業務專員，我去了以
08 後，學榮（現任臺中主任）他們怎麼辦」，我就說那與
09 公司的規劃不同，我就回報公司。」「（你徵詢甲○○
10 ○業務專員這件事情，你認為甲○○有明確拒絕你嗎？
11 ）因為他說他從來沒有考慮過要去臺中擔任業務專員，
12 所以我認為他明確拒絕。」等語，是被告有採取將被告
13 調任其他職務相較於解雇較為輕微之方案，惟原告拒絕
14 之情，堪予認定，核被告之上開資遣行為，已符合最後
15 手段性原則。

16 ③原告雖主張被告一方面於107年5月30日將原告解雇，另
17 一方面卻於107年7月1日升任臺中管理中心業務專員陳
18 志源為臺中區管理中心副主任，卻未詢問曾擔任彰化管
19 理中心主任且具有豐富工作經驗及幾十年年資之原告，
20 是否願意轉任臺中管理中心副主任，此為相較於強制退
21 休重聘為業務專員，轉任為臺中區副主任顯然屬對原告
22 侵害性較小之手段，依最後手段性原則，應採為優先於
23 資遣之方式云云。惟被告有採取將原告以退休後回聘手
24 段較輕微之方式，惟遭原告拒絕，符合最後手段性已如
25 前述，況且，原告前於93年11月間，因違反被告公司競
26 業禁止之規定，擅自兼差販售生前契約，經被告發現後
27 予以降職處分等情，據被告提出93年11月26日簽呈（見
28 本院勞訴卷第30至31頁反面），是被告基於對主管人選
29 之考核及評鑑，及公司晉升原告之程序，晉升業務專員
30 陳志源為臺中區管理中心副主任而非原告，尚屬合理，
31 且未違背最後手段性原則。

01 (4) 綜上論述，被告確有虧損、業務緊縮之情事，其依勞動基
02 準法第11條第2款解雇原告，符合最後手段性，其解雇合
03 法，是原告起訴主張確認兩造間之僱傭關係存在，為無理
04 由。

05 (三) 兩造間之系爭僱傭契約已於107年7月31日終止，業經審認如
06 前，則原告自不得再請求終止系爭僱傭契約後之工資。從而
07 ，原告依據民法第487條請求被告給付系爭僱傭契約終止後
08 之自107年8月1日起，至原告復職日止，按月於每月15日給
09 付原告新臺幣（下同）38,300元，及自各期應給付之翌日即
10 每月16日起至清償日止，按年息百分之五之利息等，自均無
11 理由。

12 四、從而，本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依據民法
13 第487條請求被告自107年8月1日起，至原告復職日止，按月
14 於每月15日給付原告新臺幣（下同）38,300元，及自各期應
15 給付之翌日即每月16日起至清償日止，按年息百分之五之利
16 息，均為無理由，應予駁回。

17 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所舉證據
18 ，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐
19 一論列，附此敘明。

20 六、結論：原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條判決如主
21 文。

22 中 華 民 國 108 年 3 月 20 日
23 民 事 第 二 庭 法 官 姚 銘 鴻

24 以上正本係照原本作成。

25 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
26 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 108 年 3 月 20 日
28 書 記 官 陳 品 潔