臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第76號

原　　告　胡來政
訴訟代理人　魏千峯律師
　　李柏毅律師
被　　告　中國時報文化事業股份有限公司
法定代理人　蔡衍明
訴訟代理人　鄧湘全律師
　　洪國華律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年1月21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。

二、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查原告起訴時訴之聲明第3項原聲明：被告應自民國106年2月1日起至原告復職日止，按月於每月10日給付原告新臺幣（下

同）51,108元，及於每年2月28日給付原告51,108元，暨自上開應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。嗣於108年1月14日以民事綜合辯論意旨狀補充訴之聲明第3項為：被告應自106年2月1日起至原告復職日止，按月於每月10日給付原告51,108元，及自107年起，於每年2月28日給付原告51,108元，暨自上開應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息（見本院卷第137頁反面）。本件原告就第3聲明為上述之變更，核屬未變更訴訟標的而補充事實上之陳述，揆諸前開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告於00年00月0日出生，自78年9月20日起受僱於被告，離職前職稱為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，離職前月薪為51,108元（內含本俸33,000元、職能加給13,308元、職務加給3,000元、伙食代金1,800元），被告按月於每月10日發放當月薪資，若遇假日則提前發放，每年農曆過年前至少發放1個月薪資之年終獎金（下稱系爭勞動契約）。原告於任職期間兢兢業業、克盡己職，不料被告竟於105年12月30日以資遣通知書預告原告於106年1月9日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款終止兩造僱傭關係。原告於被告公司任職27年以上，卻突然受被告解僱，嚴重影響生計及工作權，原告僅為弱勢勞工，不知如何救濟，遂先後於106年3月5日、同年8月27日撰寫「遭公司惡意資遣投訴書」，並分別於106年3月6日、同年8月28日寄交旺旺中時集團總裁蔡紹中、被告董事長蔡衍明，惟均石沈大海，再於106年10月20日向臺北市政府勞動局申請調解，並經106年11月8日召開調解會議，仍調解不成立。

㈡被告並無虧損、業務緊縮之情，其解僱不符合勞基法第11條第2款規定：

①被告於105年12月30日預告解僱原告前，無勞基法第11條第2款所謂「虧損」、「業務緊縮」之情形，並無減少勞工而需

資遣原告之必要，被告提出之被證1、2、3、7、8、9，若非報導內容根本與被告公司無涉，就是報導日期與本件解僱日期間隔久遠，不足作為本件被告公司有虧損或業務緊縮之參考。被證4、5雖可見Nielsen統計的104、105年中國時報閱讀率，被告以閱讀率下滑主張業務緊縮，惟此處閱讀率應採取問卷或電話訪問的抽樣調查法，難以從小樣本抽樣調查結果認定被告公司有業務緊縮。

㈡原告隸屬被告公司行政處總務採購室，工作內容在「工務組」，與同事24小時輪班負責大樓機電空調維修保養，隨時處理大樓內各公司所有水電，空調維修保養問題，必須3班制輪班的工作量並無減少，裁減原告減少人力後，因排班人數減少，使得留任者工作量增加。原告對被證11、12所顯示被告103年至105年銷貨收入與營業淨損數字固無爭執數字之真正，但被告資遣事由既為業務緊縮，以報業而言，即使有業務緊縮，也應是報業生產、販售、運送直接相關部門，既然原告在「工務組」工作，與報業銷售減少顯然無關，非虧損或業務緊縮之原因，工務組輪班工作量亦無減少，被告仍需工務組正常運作，繼續輪班維修機電、空調設備運轉，原告顯非多餘人力，更遑論被告旺旺中時集團經常性都以上百職缺上網徵才，難謂業務緊縮，被告以業務緊縮為由資遣原告，顯有失合理及必要，不符合勞基法第11條第2款法定資遣事由，其解僱應無效。

㈢縱被告有業務緊縮之情事，被告解僱原告亦不符合最後手段性：

①被告如真有裁員必要，仍須嘗試於公司內，甚至同集團其他公司內，找尋安置原告之機會，被告所屬旺旺中時媒體集團人事均一體，原告在集團內轉調甚屬常見，縱被告公司因業務緊縮必須資遣工務組勞工即原告，亦應嘗試於包括被告公司在內的旺旺中時媒體集團中，尋找有無其他職缺安置原告，於安置原告而不可得後，方得資遣原告。而依原告107年7月5日至104人力銀行查詢旺旺中時媒體集團徵才訊息網頁，

殊難想像被告於解僱原告當時，毫無任何職缺可嘗試安置，被告未能舉證有盡力嘗試於集團內安置原告，顯然未能符合最後手段性原則。縱被告稱原證11職缺非被告公司本身所有，但亦無從否認該等職缺確實為旺旺中時媒體集團所有，且即使原告任職期間，工務組亦服務整體集團之各公司，均顯示被告單純以該等職缺非屬於被告公司辯解無可採，只要被告有安置可能性，被告即應有義務嘗試努力安置勞工。

②被告非僅調職之手段可採取，「志願資遣人員」亦為迴避解僱之手段，如有勞工可承受資遣結果，願接受終止勞動契約，應優先以該等自願之員工為雇主裁減人員，以避免對無法承受資遣結果之勞工造成難以回復之損害。而被告於解僱原告前，工務組原定裁減一人，原告工務組同事曾俊輝已接受終止勞動契約，甚至已排完休假進行旅遊，不料對原告來說，被告明明已經有志願資遣人員曾俊輝作為迴避解僱原告之手段，卻事後轉向解僱原告，回聘曾俊輝，違反最後手段性。

③被告辯稱與原告協商變更勞動條件，遭原告拒絕，最後選擇解僱原告而非曾俊輝云云，惟勞基法為勞動條件最低標準，關於勞工年資自受僱日起算，不因訂立新約重算年資、特別休假依年資給予、勞工得自請退休等規定，均不容當事人特約排除或拋棄，是否自請退休原為勞工之權益，並非雇主可代為決定，是否自請退休並請領退休金，應由勞工基於自由意思選擇。縱使勞工選擇自請退休結清舊制退休金年資，但如繼續於原雇主處服務，無論是否另訂新約重聘或繼續履行原約，其特別休假之計算年資，均不因雇主已給付退休金而受影響，否則豈非任何雇主只要年年重聘同一勞工，就從來不必累積特別休假，但被告於資遣原告以前，於解僱人選選擇上，卻是以要求工務組保有舊制年資同仁同意結清年資、特休歸零重新起算作為條件，此形同以要求原告拋棄每年30天的特別休假，換取繼續受僱的資格，此種規避勞基法的條件，不應受法院承認作為雇主善盡解僱最後手段原則的手段

。

㈣基於憲法第15條工作權保障以及社會相當性原則、比例原則、平等原則，雇主因營運上原因資遣勞工時，必須有解僱勞工之必要，並對解僱人選為「社會性選擇」，並遵守最後手段性原則，原告於105年底受預告資遣時，已滿58歲，於被告公司之年資已27年3個月又20天，原告此時遭資遣將面臨中年轉業，求職易生困難，家庭經濟收入將產生重大變化，應為被告所得知悉考量。被告於答辯中自承當時是以原告「是否同意變更勞動條件，減少休假天數」作為決定解僱人選標準，但被告要求原告自請退休、年資重算、放棄新制資遣及每年30日特別休假，相較於前述雇主應對資遣人選為「社會性選擇」之意旨，被告未曾考慮資遣原告高齡失業、家庭收入等影響，被告在資遣人選之選擇上，毫無進行各勞工間之家庭狀況、年資、所得、職位高低、職位是否相同、所受訓練教育是否相類似等比較，反以勞工是否願意拋棄法定權利作為解僱人選的擇定標準，顯違反社會相當性。

㈤原告得請求數額如下：

①被告系爭終止行為雖不生終止契約之效力，然已徵被告有預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，原告於105年12月30日違法預告資遣前，主觀上無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，為其所拒絕，則被告拒絕受領勞務後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，被告未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依民法第487條規定、最高法院92年度台上字第1979號判決意旨，應認被告已受領勞務遲延，仍應給付薪資予原告，被告於106年1月9日違法終止兩造僱傭關係後，原告應得請求被告補發106年1月9日至同年月31日之月薪差額35,776元（計算式：51,108－51,108×9/30≒35,776，小數點以下四捨五入），暨自106年1月11日起之遲延利息。另得請求被告自106年2月1日起至原告復職之日止，按月於每月10日給付原告51,108元，及自107年起，

於每年2月28日給付原告年終獎金51,108元暨法定遲延利息。爰依民法第487條、兩造間僱傭契約關係請求之。

②依勞動部勞工退休金月提繳工資分級表，原告月薪51,108元，月提繳工資為53,000元，應依法按月提繳勞工退休金3,180元（計算式：53,000× 6%= 3,180），被告於106年1月9日違法終止兩造間僱傭關係前，亦係按月提繳3,180元至原告退休金專戶，106年1月份則僅提繳9日的勞工退休金954元（計算式3,180× 9/30= 954），既被告解僱原告違法無效，依勞工退休金條例（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，原告得請求被告補足106年1月勞工退休金差額2,226元（計算式：3,180－ 954= 2,226），暨自106年2月1日按月提繳勞工退休金3,180元至原告復職日止。爰依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求之。

㈥聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告35,776元，及自106年1月11日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應自106年2月1日起至原告復職日止，按月於每月10日給付原告51,108元，及自107年起，於每年2月28日給付原告51,108元，暨自上開應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。4.被告應提繳2,226元，儲存於原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。5.被告應自106年2月1日起至原告復職日止，按月提繳3,180元，儲存於原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。6.就第2項至第5項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告確有虧損、業務緊縮之情，解僱原告並未違反勞基法第11條第2款規定：

①臺灣媒體環境，在數位資訊化時代以來，經營日漸艱辛，包含被告在內3大報，近年來均有傳出裁員新聞，如蘋果日報所屬壹傳媒公司，即決定將附屬刊物和免費刊物結束營運，連蘋果日報本身也裁員20%，其原因不外乎讀者閱讀習慣逐

漸從紙本轉向電子的情況下，廣告商勢必會放棄紙本而購買網路廣告，傳統紙本報社自然難以為繼；電子媒體亦是，如東森電視、TVBS在104年傳出大規模解僱之消息、自由電子報、蘋果日報所屬壹傳媒集團近年來有裁員聲浪，有閱讀電子媒體的讀者更可看出，電子報的廣告所占有的版面越來越多，在在顯示出媒體業財政困難，不得不捨棄新聞報導內容，以大篇幅，甚至可以說惱人的廣告，來維持有限的營運，但也反映業務量縮減，被告自103年迄今，銷貨收入不斷減少，營運損失不斷提高，以103年來說，銷貨收入為1,233,501,080元，淨損達311,470.838元，105年時銷貨收入僅剩963,937,620元，淨損高達525,698,653元，等於銷貨收入減少21.85%同時，淨損卻增加68.78%；又中時報系早在94年就因業務經營困難，收掉發行達17年之中時晚報，隨著電子報取代紙本，業務更是減少，閱讀率已退出3大報之列，還從104年的3.9%大幅降到105年的3.1%，明顯已達到勞基法第11條第1項第2款「虧損」、「業務緊縮」情形，若不精簡部分人力，實難維持公司與全體員工之永續發展與僱用，且讓業務虧損之情形，不至於影響到公司整體營運，再次發生經營權輪替，影響全體員工生計之情，有解僱原告與其他部分員工之必要，而被告除於105年12月30日依法資遣原告後，並於106年1月4日、5日另外資遣其餘3名與12名員工，事由亦為勞基法第11條第2款，絕非針對原告一人，才主張有虧損及業務緊縮之情。

②虧損是依照整體企業，而非個別單位之盈虧，被告之財務報表顯示之結果連年狀況不佳，自應由全體部門而非個別部門之員工來共體時艱，總務採購室縱未涉及銷售，但若非銷售報業、行銷等部門之銷貨收入，總務採購室之人員豈有薪水，原告所屬之總務採購室非屬業務單位，本身不會有銷貨收入，而是仰賴業務部門的收入來加以支應，若業務部門業務減少，金流減少，總務採購室的人力自然也要減少，否則豈有可能被告業務虧損同時，還能僱用同樣數量的總務採購人

員。原告雖辯稱被告將原告解僱後，原單位之工作量增加云云，惟原告所屬之總務採購室工務組之人力及排班皆正常運作，被告對此早有與其他總務採購室人員協議變更勞動條件，在特休減少之同時，原本的人力數量即屬過剩，自然符合勞基法所稱之業務緊縮之解僱要件。

㈡被告資遣原告符合最後手段性：

①原告所任職單位原有編制為10人，基於人力精簡政策需求必須縮編1人，以原告與訴外人曾俊輝為精簡對象，本件資遣經過，是因為原告不同意被告提出之變更勞動條件要求，在媒體寒冬下，公司明顯已有銷貨收入減少、虧損增加的時候，不願意減少特休假，被告於萬不得已之情況下，才會於105年12月間，依勞基法第11條第2款規定預告終止兩造間勞動契約，並發給預告工資，無違法終止情形。

②原證11為工商財經數位股份有限公司之徵才廣告，非被告公司刊登，且工作內容與原告職務範圍亦不相同。本案審理中，被告曾提出過其他職缺、意願和其他中時集團公司協議提供工作機會給原告，但原告自己不願意去其他單位，且於106年10月間和解時，被告當時提出和解方案，表示若被告公司未來有適合原告勝任職缺時，願意考量重新聘任原告，然原告僅表示自己要待在原單位，不接受其他條件所致，豈能反過來說被告之母企業集團尚有其他職缺，所以就不能將原告解僱，原告自己不願意去其他單位的情況，豈有原告所謂被告未依「解僱最後手段性」來解僱員工之情形。至原告辯稱原本被告不是要解僱原告，而是因為原告不同意變更勞動條件，所以才會將原本離職的其他員工回聘，改成解僱原告云云，然實際上，只要被告不同意變更勞動條件來減少特休假，在媒體環境不佳、財報虧損的情況下，被告該部門仍會有解僱員工的壓力，也不會影響解僱原告之決定，依證人賴慶芳證述可知，原告辯稱解僱其他員工即曾俊輝就能符合人力精簡之需求，不用解僱原告云云，並非事實，被告本來甚至要裁掉總務採購室2名員工，最後因為原告其他同事都同

意變更勞動條件，原告不願意所以原告才被資遣。

㈢原告稱遭被告解僱影響其生計及工作權云云，惟被告於原告任職期間均有為其投保勞健保與提撥勞退，其終止勞動契約時，亦有依法給付預告工資與資遣費，原告任職於被告公司總年資27年3個月，包含舊制年資15年9個月、新制年資11年6個月，前者依勞基法規定核給退休金1,584,348元，後者依勞退條例核給資遣費328,590元，相關預告工資、年休未休之代金與退休資遣等相關款項，亦有於106年1月16日匯入原告帳戶，甚至105年之年終獎金亦有計入，原告生計不致陷入困境，被告絕無惡意解僱之情。反觀被告公司經營正面臨轉型之轉折點，若非如此，絕不願意解僱包含原告在內之部分員工，但若維持既有之編制，勢必無法讓中國時報長久經營，而會面臨如10多年前的中時晚報一般，直接熄燈之命運，近來政府年金改革基於財政收支平衡考量，甘願動到中高齡層公務員待遇，即是如此考量，原告雖稱解僱應考慮「社會相當性」云云，然若所謂「社會相當性」就是資深員工的勞動條件完全不能變動，那政府此部分更可以看出被告適用勞基法第11條第2款預告解僱原告確屬合理。

㈣原告為被告終止勞動契約後，未隨即表示不滿，而向主管機關提出調解聲請，或是向法院請求確認解僱違法之情，受領被告所給付之預告工資與資遣費且無意見，任何人當下都會認為原告已接受被告所提出之資遣方案，豈料原告在受領前開款項後約1年後，卻提出本件訴訟，除確認僱傭關係存在外，並要求被告給付這1年間之工資、勞健保勞退相關費用，被告實難接受。且依臺灣新北地方法院99年度勞訴字第43號判決意旨，本件原告起訴時間為被告依法解僱的1年以上，縱原告曾於106年3月5日向被告公司董事長提起申訴，然亦未於當時起算之6個月內提起調解或是申訴，卻突然於107年1月30日提出本件訴訟，自應認原告已罹於30日之短期時效，更悖於誠信原則，應駁回原告之訴。

㈤原告離職後從未提供被告任何勞務，且原告是否受聘於其他

事業，是否有其他收入亦未可知，原告辯稱被告應給付106年2月1日離職之後薪資與提撥之勞健保與勞退費用，無理由。縱無論被告本為合法解僱，而毋須給付上開費用，原告請求亦屬過高。

㈥聲明：1.原告之訴駁回。2.若受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

三、本院判斷：

㈠原告主張：①其自78年9月20日起受僱於被告，離職前職稱為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，離職前月薪為51,108元（內含本俸33,000元、職能加給13,308元、職務加給3,000元、伙食代金1,800元），被告按月於每月10日發放當月薪資，若遇假日則提前發放，又被告每年農曆過年前至少發放1個月薪資之年終獎金；②被告於105年12月30日以資遣通知書預告原告於106年1月9日依勞基法第11條第2款終止兩造僱傭關係；③原告先後於106年3月5日、同年8月27日撰寫「遭公司惡意資遣投訴書」，並分別於106年3月6日、同年8月28日寄交旺旺中時集團總裁蔡紹中、被告董事長蔡衍明，再於106年10月20日向臺北市政府勞動局申請調解，並經106年11月8日召開調解會議，仍調解不成立；④原告受僱期間之月薪額51,108元，依勞動部勞工退休金月提繳工資分級表，應按月提繳工資53,000元級距，按月為原告提繳勞工退休金3,180元等情，業據提出通知單、員工服務證明書、投訴書（含掛號函件執據）、調解紀錄、員工薪資明細表、已繳納勞工個人專戶明細資料（見本院卷第14-27頁）等件為證，被告均無爭執，自堪信實。

㈡原告主張被告於105年12月30日以勞基法第11條第2款「公司因虧損或業務緊縮」事由預告於106年1月9日資遣原告，終止兩造間之勞動契約不合法，兩造之僱傭關係仍存在，並進而請求：①被告應給付原告35,776元，及自106年1月11日起至清償日止，按年息5%計算之利息。②被告應自106年2月1日起至原告復職日止，按月於每月10日給付原告51,108元，

及自107年起，於每年2月28日給付原告51,108元，暨自上開應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。③被告應提繳2,226元，儲存於原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。④被告應自106年2月1日起至原告復職日止，按月提繳3,180元，儲存於原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶等語，均為被告否認。是本件所應審究者為：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？如否，原告上開各項工資及提繳退休金之請求是否有理？

㈡經查：

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.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.本件被告主張已依勞基法第11條第2款規定合法終止系爭勞動契約，既為原告否認。是本件應審究者為：㈠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？㈡如是，被告終止系爭勞動契約是否符合最後手段性原則？

㈠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？

⑴依據被告所提出原告亦不爭執真正之損益表資料（見外放限閱卷）所示，被告公司103年銷貨收入1,233,501,080元，營業淨損311,470,838元，本期綜合損益總額（稅後淨損）340,055,901元；104年度銷貨收入976,480,081元，營業淨損476,622,046元，本期綜合損益總額（稅後淨損）424,392,969元；105年度銷貨收入963,937,620元，營業淨損525,698,653元，本期綜合損益總額（稅後淨損）430,127,665元，足認被告自103年度以來，至被告通知終止系爭勞動契約前，公

司之營業收入確實呈現急劇縮減之情形，被告公司之稅後淨損逐年擴大，此一持續虧狀況已長達3年之久，且無改善情況，僅上開3個年度，累計稅後淨損之金額高達1,194,576,535元，已佔公司實收資本總額5,180,000,000元的23.06%（1,194,576,535元÷ 5,180,000,000元x 100%= 23.06%），不可謂不嚴峻。

⑵另依被告所提出原告不爭執真正（見本院卷第60頁反）之中廣新聞網、自由時報、聯合報、2016及2017年MAA台灣媒體白皮書等資料（見本院卷第46-50頁），包含被告在內各家媒體，近年來亦有傳出裁員新聞，被告所經營之中國時報閱讀率復已退出前3大報之列，中國時報之閱讀率更從104年的3．9%大幅降到105年的3.1%，是被告抗辯臺灣媒體環境，在數位資訊化時代以來，經營日漸艱辛，其前述虧損情況，依此趨勢發展，短時間內亦恐難改善等語，並非無稽。

⑶綜此，被告抗辯：其公司有經營「虧損」及「業務緊縮」情形，堪認為實。

㈡被告終止系爭勞動契約是否符合最後手段性原則？

⑴被告公司自103年以來，在經營上有上述之年年虧損狀況，每年營業淨損之金額高達3至5億元不等，雖透過部分的營業外收益，而稍稍彌補，每年仍有3至4億元不等之稅後淨損，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。

⑵被告之總務採購室，分設總務、採購、工務3個組，原告分屬工務組之人員，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班輪班制等情，業據證人賴慶芳於本院作證在卷（見本院卷第131-132頁）。被告公司針對前述年年經營虧損等狀況，擬進行裁員，其中就總務採購室部分，每組預定裁減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，進行年資結算，及徵詢自願不續聘1人，其餘再由公司於月薪不變，僅取消每人每年

30日特休假，使總務採購室各組在裁減1人之情況下，仍可滿足3班輪值所須之人力方式，進行微幅之人力縮減。而當時除了原告外，其餘5人均同意結算，曾俊輝並已同意不予回聘等情，亦據證人賴慶芳於本院作證（見本院卷第132-134頁）甚詳，此情並據原告以書狀自述：「被告當時要求原告（及其他符合自請退休條件的同仁）自請退休，重新起算年資，放棄新制遣費及每年30日的特別休假」等語（見本院卷第82頁反）在案。上開方式等於取消該符合自請退休資格之6人每人每年30天之特休假，如此一來1年可增加150-180天之人力參與排班，而公司無庸另外給付該150-180天的特休假未休之工資補償。此方案於資方即被告而言，於裁減1人之情況下，尚能滿足3班輪值所須之人力，可稍減人員薪資支出，以減緩公司之虧損速度或幅度。於勞方即原告而言，其原有退休福利、月薪資不受到影響，僅受有減少30天特休假權益之減少，相較於直接解僱，或直接放一時性之無薪假而言，手段上確實已較溫和。但因原告拒絕上開方案，堅持被告要以原勞動條件繼續僱用，被告乃於105年12月30日以勞基法第11條第2款預告予以資遣，堪認被告確有先採取對勞工權益影響較輕之措施以迴避資遣，惜因原告不接受，始不得不予資遣，核被告之上開資遣行為，已符合最後手段性原則。

㈢原告另主張：「志願資遣人員」亦為迴避解僱之手段，如有勞工可承受資遣結果，願接受終止勞動契約，應優先以該等自願之員工為雇主裁減人員，而被告於解僱原告前，曾俊輝已接受終止勞動契約，被告卻事後轉向解僱原告，回聘曾俊輝，違反最後手段性等語。惟承前述，原告所屬之工務組人員，係採24小時3班輪班制，裁減1人之後，人力安排自會受到影響，因此，在曾俊輝已同意自請退休、結算年資且不回聘之情況下，如含原告在內之其他同樣符合自請退休條件之勞工，均不同意接受被告所提議之上開方案，而均堅持繼續享有30天特休假，則在裁減1人之情況下，3班輪值之人力安

排將會受到影響。反之，如其他含曾俊輝在內之同樣符合自請退休條件之勞工同意接受被告之前揭先行結算年資、取消特休假之條件，於被告而言，再回聘曾俊輝自較能符合被告一方面樽節營運費用支出，減低虧損幅度，並仍能保持最基本所須人力，使公司可以有機會繼續營運下去，以避免未來更大規模之人力裁減可能性。是尚難以被告在原告拒絕接受上述變更勞動條件以迴避資遣方案而資資遣原告後復聘曾俊輝一事，認被告之終止勞動契約不符合最後手段性原則。

⑷原告又以：被告如真有裁員必要，仍需嘗試於公司內，甚至同集團其他公司內，找尋安置原告之機會，被告所屬旺旺中時媒體集團人事均一體，亦應嘗試於包括被告公司在內的旺旺中時媒體集團中，嘗試尋找有無其他職缺安置原告，於安置原告而不可得後，方得資遣原告。而被107年7月5日至104人力銀行尤有刊登徵才訊息，被告嘗試於集團內安置原告，顯然未能符合最後手段性原則等語。惟查，原告所提出之徵人廣告均非被告所刊登，且所徵聘之人員包括廣告業務AE、業務副理、企劃主任（北京）、文字記者（萬華）、專案經理等均非關原告所任職之工作項目，而係關於業務性質等方面工作。且承前所述，被告係因公司自103年以來，經營上年年虧損，虧損之幅度及金額逐漸擴大，加上被告所經營之中國時報閱讀率逐年下降，依此趨勢發展，短時間內亦恐難改善。被告為因應此一態勢，為求公司得以永續經營發展，而採取裁減人力，以樽節營業費用支出之方式因應，與原告同時期遭裁減之人員計有16人，有被告提出之線上申報資遣人員清單（見本院卷第75-76頁），是如依原告所求將其以原薪、原勞動條件，安置至被告公司之其他單位，並無法達到上述樽節營業費用支出之目的。

3.綜合上述，被告公司確實自103年度以來至通知資遣原告之前，年年均呈現虧損情況，103至105年短短3年時間，公司虧損金額已達近12億餘元，佔被告公司實收資本近4分之1。因原告已符合自請退休資格，被告於預告資遣前，已先採取

較為輕微之請原告考慮先行結算年資，再由被告以原薪重新聘僱，僅減少原告之每年30日特休假之較為輕微手段，以迴避資遣，但遭原告拒絕，被告始於105年12月30日依勞基法第11條第2款規定預告終止兩造間之勞動契約，堪認已符合最後手段性原則。從而，本件被告依勞基法第11條第2款規定終止兩造間之勞動契約，應屬合法，兩造間之系爭勞動契約已於106年1月9日終止，則原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，自無理由。

③兩造間之系爭勞動契約已於106年1月9日終止，業經審認如前，則原告自不得再請求終止系爭勞動契約後之工資及按月工資級距提繳退休金。從而，原告依據民法第487條、兩造間僱傭契約關係請求被告給付系爭勞動契約終止後之106年1月9日至31日間工資35,776元及利息、及自106年2月1日起至原告復職日止按月於每月10日給付原告51,108元、自10 7年起，於每月2月28日給付原告51,108元及利息，暨依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求被告提繳106年1月份之勞工退休金2,226元，暨自106年2月1日起至原告復職日止，按月提繳3,180元於原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶等，自均無理由。

四、綜合上述，本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依據民法第487條、兩造間僱傭契約關係請求被告給付35,776元及利息、自106年2月1日起至原告復職日止按月於每月10日給付原告51,108元、自107年起，於每月2月28日給付原告51,108元及利息，暨依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求被告提繳2,226元、自106年2月1日起至原告復職日止，按月提繳3,180元於原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，均為無理由，應予駁回。

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，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，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　4　　日

勞工法庭　　法　官　李桂英

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　108　　年　　3　　月　　4　　日

書記官　郭書妤