

臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上字第22號

上訴人 查文正

訴訟代理人 魏光玄律師

被上訴人 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，上訴人對於中華民國108年3月20日臺灣彰化地方法院107年度勞訴字第27號第一審判決提起上訴，本院於109年3月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張意旨略以：

上訴人自民國93年3月1日起受僱於被上訴人，並自94年1月1日起調任被上訴人公司彰化零售管理中心（下稱彰化中心）主任。詎被上訴人先於107年4月間詢問上訴人是否轉任被上訴人公司臺中管理中心（下稱臺中中心）業務專員，嗣於107年5月30日突然發文通知上訴人，以彰化中心長期虧損，需減縮人力及降低虧損為由，自107年8月1日起裁減主任職務，並依據勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定，自107年7月31日終止與上訴人間之僱傭契約。惟本件解僱不符勞基法第11條第2款「虧損」或「業務緊縮」規定要件，且有違最後手段性原則，其解僱並不合法，兩造間之僱傭關係仍然存在。因此，求命：(1)確認兩造間之僱傭關係存在；(2)被上訴人應自107年8月1日起，至上訴人復職日止，按月於每月15日給付上訴人新臺幣（下同）3萬8,300元，及自各期應給付之翌日即每月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被上訴人答辯意旨略以：

被上訴人長期累積鉅額虧損迄未完全填補，且被上訴人派報

業務量逐年減縮，人力更從93年之176人，至100年減縮成90人，再至107年減縮成71人。尤以彰化中心101-107年累積虧損高達954萬元，每月虧損約12萬元，占全體虧損比例37.4%，經裁減上訴人後，每月尚虧損5萬5,587元。被上訴人雖長期虧損且業務量大幅緊縮，苦撐延至上訴人工作年資滿25年，始終止僱傭契約，並以給付退休金標準計算較優之資遣費共計118萬7,300元予上訴人，上訴人因此可多領49萬7,900元之資遣費，已盡雇主照顧員工之最大善意。被上訴人於解雇前，曾詢問上訴人是否願以退休結清年資再轉任臺中中心業務專員，惟因上訴人不願屈就而拒絕。是以，被上訴人終止僱傭契約，已符合最後手段性原則。因此，被上訴人解僱上訴人合法，上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，及請求按月給付薪資，均無依據。

三、經原審為被上訴人勝訴之判決，上訴人不服，提起本件上訴，兩造之聲明為：

(一)上訴人之上訴聲明：

(1)原判決廢棄；(2)確認上訴人與被上訴人間之僱傭關係存在；(3)被上訴人應自107年8月1日起，至上訴人復職日止，按月於每月15日給付上訴人3萬8,300元，及自各期應給付之翌日即每月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

(二)被上訴人之答辯聲明：

駁回上訴。

四、兩造不爭執事項：

(一)上訴人自82年4月1日起原受僱於○○行銷顧問股份有限公司（下稱○○公司），○○公司為中時報系關係企業，93年3月1日中國時報文化事業股份有限公司與聯合報系之文茂興業股份有限公司合組被上訴人公司，並概括承受原○○公司之業務，僱用上訴人擔任被上訴人公司臺中中心主任，並合併計算上訴人舊有年資。上訴人自94年1月1日起調至彰化中心服務，並於100年9月1日升為主任，每月薪資為3萬8,300元（見原審調解卷第11頁、原審卷第25頁背面、第32頁、第

80頁、第86頁)。

(二)被上訴人於107年5月20日依勞基法第11條第2款規定，通知上訴人於107年7月31日終止兩造間之僱傭契約(見原審調解卷第12頁)。

(三)被上訴人於107年8月9日將上訴人可領取退休金額合計1,075,592元匯至上訴人薪資帳戶(見原審調解卷第14-15頁、原審卷第82頁背面、第86-87頁)。

(四)被上訴人101-106年各年度損益情形詳如附表所示(見原審卷第109-110頁)。

(五)被上訴人公司豐原及嘉義管理中心於107年7月1日分別將陳桂平及范錦獅副主任升為主任，並維持2名員工(含主任)之編制：臺中中心則於同日將業務專員陳志源升任為副主任，並有1個業務專員之職缺(見原審卷第103頁、第133-134頁)。

五、兩造爭執事項：

(一)被上訴人依勞基法第11條第2款解僱上訴人，是否合法有效？

(二)兩造間之僱傭關係是否仍然存在？上訴人請求被上訴人應自107年8月1日起，按月於每月15日給付薪資，是否於法有據？

六、本院之判斷：

(一)被上訴人依勞基法第11條第2款解僱上訴人，是否合法有效？

(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號判決要旨參照)。次按所謂「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、95年度台上字第2716號判決要旨參

照)。而所謂「業務緊縮」係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言。又勞基法第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，係因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，遂得以業務緊縮為由終止勞動契約（最高法院95年度台上字第597號判決要旨參照）。又事業因發生虧損或業務緊縮，無法維持原有經營規模，為緩和及減輕事業成本，圖謀生存，法律上乃賦予雇主得經預告終止勞動契約之權利，以精簡組織及減省營運支出，使面臨困境之事業得以有機會扭轉頹勢，繼續經營，並藉此保障事業體內多數勞工之就業權益。是雇主如確有虧損或業務緊縮之法定原因，預告勞工終止勞動契約，即不發生違反勞基法之強制規定而無效之問題。惟基於憲法第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，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精簡組織原所擁有之權利，已明顯偏離法律規定原先預期之利益狀態，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僱傭契約。

- (2) 依被上訴人所提101-106年度公司資產負債表（見原審卷第33-36頁）、綜合損益表（見原審卷第109-110頁反面）顯示，被上訴人自101-105年歷年來各虧損466萬5,240元、372萬4,273元、820萬6,611元、171萬3,670元、982萬4,705元

，累積虧損更高達2,478萬6,538元。又依被上訴人所提各部門比較損益表（置於原審卷密封證物袋）、彰化中心損益表（見原審卷第159-161頁）顯示，彰化中心101-107年累積虧損高達954萬元，每月虧損約12萬元，占全體虧損比例37.4%，經裁減上訴人後，每月尚虧損5萬5,587元。上訴人雖主張被上訴人106年度已轉虧為盈，獲利340萬6,799元，其虧損情形已不存在云云。惟觀諸前開綜合損益表，被上訴人101-105年度營業收入逐年遞減，106年較105年略有好轉，仍較101-104年度為差，整體營業收入確屬下降。再者，被上訴人106年度固未有虧損，惟截至105年度時累積虧損近2,600萬元，縱106年度未虧損，惟自101年度起仍累積虧損2,478萬6,538元。準此各情，足見被上訴人主張長期處於虧損狀態，堪予採信。上訴人僅以單年度獲利，據以抗辯無虧損，顯然無據，不足採信。

(3) 依被上訴人所提發報數量統計表（見原審卷第67頁）顯示，被上訴人101-106年發報業務量，從每年8,520萬1,787份驟減至4,818萬0,671份，即從每月710萬0,149份驟減至401萬5,056份，其業務確有大幅緊縮。又依被上訴人所提各年度人力精簡統計表（見原審卷第111頁）顯示，被上訴人之人力自100年之90人，減縮至107年之71人，相較於93年時之176人減縮逾百人以上。而上訴人原任職之彰化中心於上訴人在職時，配置1位主任，1位業務專員，1位行政人員共3人，而現僅有1位業務專員與1位行政人員（見原審卷第82頁）。是以，依被上訴人歷年發報數量及編制人力逐年遞減，足證被上訴人主張業務緊縮，即非虛妄，堪予採信。

(4) 被上訴人解雇上訴人前已連年虧損，為使公司得以繼續經營，而進行必要之減薪、一時留職停薪，甚至解僱員工，當為企業經營之正常且必要手段。再者，被上訴人於解雇前，已洽詢上訴人是否以退休結清年資再轉任臺中中心業務專員之意願，惟上訴人幾經考慮後，以不願屈就昔日下屬現為自己之主管為由拒絕等情，亦據證人即被上訴人公司副理陳○○

於原審審理時證述明確（見原審卷第80-81頁），是被上訴人採取將上訴人調任其他職務相較於解雇較為輕微之方案，但遭拒絕。則被上訴人所為資遣行為，自己符合最後手段性原則。至於上訴人雖主張被上訴人先於107年5月30日將上訴人解雇，嗣於107年7月1日卻將臺中中心業務專員陳志源原地直升為副主任，卻未徵詢上訴人是否轉任臺中中心副主任，此為相較於強制退休重聘為業務專員，再轉任臺中中心副主任，顯屬對上訴人侵害性較小之手段，依最後手段性原則，應採為優先於資遣之方式云云。惟被上訴人曾採以上訴人退休後回聘手段較輕微之方式，但遭上訴人拒絕，符合最後手段性已如前述。況且，上訴人曾於93年11月任職臺中中心主任期間因違反被上訴人公司競業禁止規定，擅自兼差販售生前契約，經被上訴人發現予以降職處分等情，此有被上訴人簽呈影本附卷可稽（見原審卷第30-31頁反面），是被上訴人基於對主管人選之綜合全面考核及評鑑，暨公司晉升程序，據以晉升業務專員陳志源為臺中中心副主任，尚屬合理，難認有何違反最後手段性原則。

(5) 綜上，被上訴人確有虧損及業務緊縮之情事，其依勞基法第11條第2款解雇上訴人，亦符合最後手段性原則，則其解雇自屬合法。上訴人據上理由，主張解雇不合法，即非可採。

(二) 兩造間之僱傭關係是否仍然存在？上訴人請求被上訴人應自107年8月1日起，按月於每月15日給付薪資，是否於法有據？

(1) 基上，被上訴人終止兩造間僱傭契約，應屬合法，即兩造間僱傭契約於107年7月31日既已合法終止。是上訴人猶請求確認兩造間之僱傭關係存在，即無理由。

(2) 上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，既無理由，則上訴人併請求被上訴人應自107年8月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月15日給付上訴人3萬8,300元，及其遲延利息，亦無理由。

七、綜上所述，本件應認被上訴人終止與上訴人間僱傭契約應屬

合法，上訴人主張尚屬無據。從而，上訴人訴請確認其與被上訴人間之僱傭關係存在，被上訴人應自107年8月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月15日給付上訴人3萬8,300元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均為無理由，不應准許。是則原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，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。

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

中 華 民 國 109 年 4 月 8 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 吳 美 蒼
法 官 李 立 傑
法 官 陳 正 禧

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後二十日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後二十日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第四百六十六條之一第一項但書或第二項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

書記官 陳 三 軫

中 華 民 國 109 年 4 月 8 日

附表：

編號	年度	營業收入淨額 (新臺幣)	營業成本 (新臺幣)	管理費用 (新臺幣)	營業淨損(利) (新臺幣)
----	----	-----------------	---------------	---------------	------------------

(續上頁)

1	101	170,797,440	-103,040,000	-72,422,680	-4,665,240
2	102	166,735,071	-102,625,631	-67,833,713	-3,724,273
3	103	155,832,888	-98,135,847	-65,903,652	-8,206,611
4	104	158,155,864	-95,967,294	-63,902,240	-1,713,670
5	105	144,649,584	-93,380,972	-61,093,317	-9,824,705
6	106	151,545,546	-89,924,407	-58,273,178	3,347,961
累積營業虧損		-24,786,538			