臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第58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　蔡衍明
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3月4日臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第76號第一審判決提起上訴，本院於108年8月6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、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。本件上訴人主張兩造僱傭關係存在，為被上訴人所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，上訴人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，應認上訴人有應受確認判決之法律上利益，自得提起本件確認之訴。

二、上訴人主張：上訴人自民國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，離職前月薪為新臺幣（下同）5萬1,108元，被上訴人按月於每月10日發放當月薪資，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

告上訴人於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，其解僱不符合上開規定。縱被上訴人有虧損或業務緊縮之情事，被上訴人之解僱亦不符合最後手段性，兩造僱傭關係仍然存在。上訴人自得請求被上訴人補發106年1月9日至同年月31日之月薪差額3萬5,776元，暨自106年1月11日起之遲延利息。另得請求被上訴人自106年2月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月10日給付上訴人5萬1,108元；及自107年起於每年2月28日給付上訴人年終獎金5萬1,108元暨遲延利息。另依勞動部勞工退休金月提繳工資分級表，上訴人月薪5萬1,108元，月提繳工資為5萬3,000元，依法應按月提繳勞工退休金3,180元，但被上訴人僅於106年1月提繳9日之勞工退休金954元，惟被上訴人既屬違法解僱，自應依勞工退休金條例（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，補足上訴人106年1月勞工退休金差額2,226元，暨自106年2月1日起按月提繳勞工退休金3,180元，至上訴人復職日止。為此，爰依民法第487條、兩造僱傭契約、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：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應給付上訴人3萬5,776元，及自106年1月11日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。㈢被上訴人應自106年2月1日起至上訴人復職日止，按月於每月10日給付上訴人5萬1,108元，及自107年起於每年2月28日給付上訴人5萬1,108元，暨自上開應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。㈣被上訴人應提繳2,226元，儲存於上訴人在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。㈤被上訴人應自106年2月1日起至上訴人復職日止，按月提繳3,180元，儲存於上訴人在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。（原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴。）並於本院聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上訴人應給付上訴人3萬5,776元，及自106年1月11日起至清償日止

，按週年利率5%計算之利息。㈣被上訴人應自106年2月1日起至上訴人復職日止，按月於每月10日給付上訴人5萬1,108元，及自107年起於每年2月28日給付上訴人5萬1,108元，暨自上開應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈤被上訴人應提繳2,226元，儲存於上訴人在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。㈥被上訴人應自106年2月1日起至上訴人復職日止，按月提繳3,180元，儲存於上訴人在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。㈦第3項至第4項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

三、被上訴人則以：被上訴人自103年迄今，銷貨收入不斷減少，營運損失不斷提高，於105年間銷貨收入減少21.85%同時，淨損卻增加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，閱讀率已退出3大報之列，還從104年之3.9%大幅降到105年之3.1%，明顯已達到勞基法第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分員工之必要。又上訴人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，本以上訴人與訴外人曾俊輝為精簡對象，惟因上訴人不同意被上訴人提出之變更勞動條件要求，減少特休假，被上訴人於萬不得已之情況下，方於105年12月間依勞基法第11條第2款規定預告終止兩造僱傭契約，並發給預告工資，被上訴人並無違法終止之情形。被上訴人於上訴人任職期間均有為其投保勞健保與提撥勞工退休金，於終止勞動契約時，亦有依法給付預告工資與資遣費，且105年之年終獎金亦有計入。上訴人為被上訴人終止兩造僱傭契約後，未隨即表示不滿，向主管機關提出調解聲請，或向法院請求確認解僱違法之情，迄至上訴人受領前開款項約1年後，始提出本件訴訟，應認已罹於30日之時效，更悖於誠信原則。況上訴人離職後從未提供被上訴人任何勞務，且上訴人是否受聘於其他事業，是否有其他收入亦未可知，上訴人

辯稱被上訴人應給付106年2月1日離職之後薪資與提撥之勞工退休金，無理由等語，資為抗辯。並於本院聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事實：

㈠上訴人自78年9月20日起受僱於被上訴人，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，月薪為5萬1,108元（內含本俸3萬3,000元、職能加給1萬3,308元、職務加給3,000元、伙食代金1,800元），被上訴人按月於每月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。

㈡被上訴人於105年12月30日以資遣通知書預告上訴人於106年1月9日依勞基法第11條第2款終止兩造僱傭契約。

㈢上訴人於106年10月20日向臺北市政府勞動局申請調解，經106年11月8日召開調解會議，惟調解不成立。

五、上訴人主張被上訴人於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之事由，預告於106年1月9日資遣上訴人，乃違法終止兩造僱傭契約，兩造僱傭關係仍然存在等語，為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

㈠按雇主虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第2款定有明文。所謂「業務緊縮」，係指縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍，因雇主業務緊縮致產生多餘人力，雇主為求經營合理化，必須資遣多餘人力。所謂「虧損」，係指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利。再基於憲法第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。且觀諸勞基法第11條及第12條對雇主終止勞動契約之事由採取列舉之立法目的－限制雇主解僱權限，及勞基法第11條之立法方式係「非有左列情事之一，雇主不得預告勞工終止勞動契約」，不能以此推認有該條各款情事雇主必可終止契約；暨民法第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。又勞基法第11條第4款已明定雇主有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之情事時，得預告勞工終止勞動契約，為我國現行勞動法規關於最後手段性原則的具體化規定。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。

㈡上訴人固主張被上訴人公司之經營，並無虧損或業務緊縮之情形，不符合勞基法第11條第2款解僱之要件等語。惟依被上訴人提出之損益表資料所示（見外放限閱卷第95-96頁），被上訴人103年稅後淨損3億4,005萬5,901元，104年度稅後淨損4億2,439萬2,969元，105年度稅後淨損4億3,012萬7,665元，並為上訴人所不爭執（見原審卷第100頁反面）。足見被上訴人自103年度以來，至105年12月30日通知上訴人終止兩造僱傭契約前，公司稅後淨損逐年擴大，入不敷出，持續虧損狀況已達3年之久，累計稅後淨損之金額高達11億9,457萬6,535元，已佔公司實收資本總額51億8,000萬元之23.06%（1,194,576,535元÷ 5,180,000,000元x 100 %= 23.06%），虧損狀況應屬嚴重。另依被上訴人提出之中廣新聞網、自由時報、聯合報、2016及2017年MAA台灣媒體白皮書等資料所示（見原審卷第46-50頁），包含被上訴人在內各家媒體，近年來亦有傳出裁員新聞，被上訴人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%降至105年的3.1%，此亦為上訴人所不爭執（見原審卷第60頁反面），足見被上訴人業務應予減縮。上訴人雖主張其編制於「工務組」，工作內容係與同事24小時輪班負責大樓機電空調維修保養，縱有虧損或業務減縮之情形，也應

是報業生產、販售、運送直接相關的部門，與工務組無關等語，並提出工務組105年12月25日至31日輪值表為證（見原審卷第91頁）。惟揆諸前揭說明，企業是否虧損或減縮業務，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。被上訴人經營媒體事業，收入自媒體部門而來，總務部門自不可能獨立存在，自不得以上訴人所屬之工務組縮編後輪班工作量並未減少等情，即謂被上訴人並無虧損或業務應予減縮之情形。故被上訴人辯稱：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，公司經營有虧損及業務緊縮情形等語，應可採取。上訴人主張被上訴人公司之經營，並無虧損或業務緊縮之情形等語，要非可採。

㈡上訴人主張：縱被上訴人有虧損或業務緊縮之情事，但被上訴人之解僱不符合最後手段性及社會相當性，兩造僱傭關係仍然存在等語，固提出資遣通知書、員工服務證明書、104人力銀行網頁，及旺旺中時媒體集團網頁相關企業介紹為證（見原審卷第14頁、第15頁、第98頁，本院卷第87-94頁、第199-203頁）。然：

1.被上訴人之總務採購室，分設總務、採購、工務3個組，上訴人分屬工務組之人員，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，業據證人賴慶芳於原審證述在卷（見原審卷第131-132頁）。被上訴人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；而當時除了上訴人之外，其餘5人均同意結算等情，並為上訴人所不爭執（見原審卷第82頁反面）。上訴人雖主張被

上訴人以上訴人自請退休、年資重算、放棄新制資遣費及每年30日之特別休假，作為重新聘僱之條件，但特休年假年資不容當事人特約排除或拋棄，被上訴人迴避勞基法第10條最低勞動條件之規定，不符合解僱最後手段性原則等語。惟勞基法第10條規定：「定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算」，係指定期契約屆滿或不定期契約停止履行後，未滿3個月而訂定新約或繼續履行原契約，亦即不變更原契約之勞動條件時，前後工作年資應合併計算之情形，核與本件被上訴人採取自願退休結清年資後，變更勞動條件重新聘用之情形不同，自無法逕行適用。再依勞工退休金條例第11條第1項規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留」，同條第2項規定：「前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給」，同條第3項規定：「第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定」。是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，合意就單一勞動契約為全部或部分結清，應非法所不許。本件被上訴人就員工勞退舊制年資先行結算後，再以新勞動條件與員工另訂僱傭契約，應屬當事人契約自由之範疇，並無不可。又本院函詢勞動部關於兩造可否約定上訴人辦理退休以後，重新續聘及重新起算年資，勞動部108年5月31日勞動條3字第1080012210號函覆稱：「三、至於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」（見本院卷第100頁）。可見主管機關亦認勞資雙方依法終止僱傭契約後，勞工重新受僱於同一事業單位，成立另一新僱傭契約，前後年資及特別休假年資應重新計算，並非法所不許。況被上訴人所提上開方案，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，1年可增加150至180天之人力參與排班，而被上訴人無庸另外給付該150至180天的特休假未休之工資補償。則此方案就資方即被上訴人而言，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；就勞方即上訴人而言，其原有退休福利、月薪資不受到影響，雖受有減少30天特休假權益之不利益，但相較於直接解僱而言，手段上確實已較溫和。然上訴人拒絕上開方案，堅持被上訴人需以原勞動條件繼續僱用，被上訴人乃於105年12月30日以勞基法第11條第2款規定預告資遣，堪認被上訴人確有先採取對勞工權益影響較輕之措施以迴避資遣，因上訴人不願接受，始不得不予資遣，核被上訴人上開資遣行為，應已符合最後手段性原則。

2.上訴人另主張：曾俊輝已接受終止勞動契約，被上訴人卻事後轉向解僱上訴人，回聘曾俊輝，違反最後手段性等語。惟上訴人所屬之工務組人員，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，業如前述。而曾俊輝同意接受被上訴人先行結算年資辦理退休後，再取消特休假而回聘之條件，上訴人仍堅持拒絕取消特休假回聘之條件，則對於被上訴人而言，回聘曾俊輝並非以其他職缺予以安置，僅需施以基本訓練即可擔任新職，自較符合撙節營運成本，減低虧損幅度，並仍能保持最基本所須人力，使公司得以繼續營運，避免未來更大規模之人力裁減可能性。是尚難以被上訴人在上訴人拒絕接受上述變更勞動條件以迴避資遣方案後，聘用曾俊輝一事，認被上訴人之終止僱傭契約不符合解僱最

後手段性原則。

3.上訴人又主張被上訴人於107年7月5日、108年6月21日在104人力銀行仍有刊登徵才訊息，並未嘗試於集團內安置上訴人，顯然不符合解僱最後手段性原則等語。惟上訴人所提出之徵才廣告均非被上訴人所刊登，而係旺旺中時媒體集團—工商財經數位股份有限公司所刊登（見原審卷第98頁，本院卷第87-93頁、第199-203頁）。且該徵才廣告所徵聘之人員，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，均非關上訴人所任職之機電空調維修保養等工作項目，而係關於業務性質等方面工作，難認上訴人得以勝任。且被上訴人自103年以來，虧損幅度及金額逐漸擴大，因民眾閱讀習慣改變，短時間內亦恐難改善，被上訴人為因應此一態勢，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，與上訴人同時期遭裁減之人員共計16人，有被上訴人提出之線上申報資遣人員清單在卷可稽（見原審卷第75-76頁）。是如依上訴人所求將其以原勞動條件安置至被上訴人所屬集團內其他單位，恐仍無法達到上述樽節營業費用支出之目的。況勞基法第11條第4款亦規定業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主本可預告終止勞動契約。則被上訴人辯稱其無於集團其他公司內找尋安置上訴人之職缺之義務，且集團內職缺非上訴人之業務內容，無從安置等語，非無可採。故上訴人主張被上訴人未嘗試於集團內安置上訴人，不符合解僱最後手段性原則等語，亦非有理。

4.準此，被上訴人自103年至通知資遣上訴人之前，虧損金額已達近12億餘元，佔公司實收資本近4分之1；因上訴人已符合自請退休資格，被上訴人於預告資遣前，已先採取較為輕微之請上訴人考慮先行結算年資，再由被上訴人以原薪重新聘僱，僅減少每年30日特休假之方案，以迴避資遣，但遭上訴人拒絕，被上訴人始於105年12月30日依勞基法第11條第2款規定預告終止兩造僱傭契約，堪認已符合解僱最後手段性

原則。從而，被上訴人依勞基法第11條第2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月9日終止，故上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，自非有理。

㈣兩造間僱傭契約既於106年1月9日終止，則上訴人自不得再請求終止僱傭契約後之工資，及按月依工資級距提繳退休金。從而，上訴人依據民法第487條及兩造間僱傭契約，請求被上訴人給付兩造僱傭契約終止後之106年1月9日至31日間工資35,776元本息，及自106年2月1日起至上訴人復職日止，按月於每月10日給付51,108元本息，及自107年起於每年2月28日給付上訴人51,108元本息，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，請求被上訴人提繳106年1月份之勞工退休金2,226元，暨自106年2月1日起至上訴人復職日止，按月提繳勞工退休金3,180元儲存於上訴人在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶等，均無理由。又上訴人請求被上訴人給付薪資及提繳勞工退休金，既無理由，則上訴人於解僱後1年方提起本件訴訟，是否悖於誠信，且違反勞基法第12條第2項及第14條第2項所定30日除斥期間等爭點，即毋庸審酌，附此敘明。

六、綜上所述，上訴人依據民法第487條、兩造僱傭契約，及勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，聲明請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應給付上訴人3萬5,776元，及自106年1月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人應自106年2月1日起至上訴人復職日止，按月於每月10日給付上訴人5萬1,108元，及自107年起，於每年2月28日給付上訴人51,108元，暨自上開應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣被上訴人應提繳2,226元，儲存於上訴人在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。㈤被上訴人應自106年2月1日起至上訴人復職日止，按月提繳3,180元，儲存於上訴人在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為無理由，不應准許。其就給付工資部分為假執行之聲請，亦失所附麗，均不應准許

。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回假執行之聲請，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，聲明廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及已提出之證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、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　　108　　年　　8　　月　　30　　日

勞工法庭

審判長法　官　徐福晉

法　官　林哲賢

法　官　郭顏毓

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20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20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466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　30　　日

書記官　馬佳瑩

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。