

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第24號

上訴人 洪俊興
被上訴人 任氏電子工業股份有限公司
法定代理人 任人俊
訴訟代理人 吳柏宏律師
王宥筌律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國112年7月18日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第103號第一審判決提起上訴，本院於113年3月26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

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款分別定有明文。上訴人於原審就請求被上訴人按月提繳勞工退休金至其專戶（下稱勞退專戶）部分，係請求按月提繳新臺幣（下同）4,800元；嗣於本院則請求按月提繳4,491元（見本院卷第91頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，依上規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自民國108年6月3日起，任職於被上訴人公司擔任電子硬體工程師，月薪8萬元，每月5日發放薪資。被上訴人於108年、109年之財務狀況並未惡化，竟於110年1月23日，以虧損及業務緊縮為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定解僱伊，然其無該終止事由存在，亦未履行安置義務，係違法解僱不生效力，兩造僱傭關係仍存在，被上訴人應繼續給付工資及提繳勞工退休金。爰依兩造勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第14

01 條第1項規定，求為判決確認兩造僱傭關係存在，被上訴人
02 應自110年1月24日起至伊復職日止，按月於5日給付8萬元，
03 及自各期應給付日之次日起算之法定遲延利息（下稱8萬元
04 本息），並按月提撥勞工退休金4,491元至伊勞退專戶等
05 語。

06 二、被上訴人則以：伊自108年度起開始虧損，109年新冠疫情爆
07 發後虧損持續擴大，110年仍亦虧損，已無力維持原有經營
08 規模，需精簡人力節省成本，硬體單位專案均停止進行，僅
09 需保留1名人力即可負擔所有事務，其他部門員工均為必要
10 人力，僅能依勞基法第11條第2款規定終止兩造勞動契約。
11 又伊之公司規模不大，各單位人力編制僅為1-2人，且均與
12 上訴人硬體專業無關，伊並無其他工作可供上訴人安置，上
13 訴人亦無意願轉任其他工作，伊終止兩造勞動契約，符合解
14 僱最後手段性原則。另上訴人於110年5月已覓得新職，卻遲
15 至111年12月2日始提起本件訴訟，違反誠信原則而有失權效
16 情形等語。

17 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並上訴
18 聲明：(一)原判決除減縮部分外廢棄；(二)確認兩造僱傭關係存
19 在；(三)被上訴人應自110年1月24日起至其復職日止，按月於
20 5日給付其8萬元本息；(四)被上訴人應自110年1月24日起至其
21 復職日止，按月提撥勞工退休金4,491元至其勞退專戶；(五)
22 願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：(一)上訴駁
23 回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

24 四、兩造不爭執事項（見本院卷第196-197頁）：

25 (一)上訴人自108年6月3日起，任職於被上訴人公司擔任電子硬
26 體工程師，月薪為8萬元，每月5日發放薪資，雙方未約定年
27 終獎金，依上年度盈餘情況決定。

28 (二)被上訴人於110年1月23日，依勞基法第11條第2款規定，以
29 虧損及業務緊縮為由解僱上訴人，並於當日結算工資及資遣
30 費，上訴人於預告期間亦無須出勤上班。

31 五、兩造爭執要點為：上訴人得否請求確認兩造僱傭關係存在，

01 及被上訴人應自110年1月24日起至其復職日止按月給付8萬
02 元本息，並按月提撥4,491元至其勞退專戶？茲就兩造爭點及
03 本院得心證理由分述如下：

04 (一)上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，是否有據？

05 1.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
06 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
07 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不
08 明確，致原告在私法上地位受有侵害之危險，而此危險得以
09 對被告之確認判決除去者而言（最高法院52年台上字第1922
10 號判例意旨參照）。上訴人主張兩造僱傭關係存在，為被上
11 訴人所否認，則兩造是否存有僱傭關係並非明確，致上訴人
12 在私法上之地位有受侵害之危險，且此種不安之狀態得以本
13 件確認判決予以除去，依上說明，上訴人提起確認之訴，自
14 有確認利益。

15 2.次按虧損或業務緊縮，二者有其一，雇主即得預告勞工終止
16 勞動契約，此由勞基法第11條第2款規定之反面解釋自明
17 （最高法院91年度台上字第787號判決意旨參照）。又按企
18 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
19 環境等之變化而須緊縮經營，無論虧損或業務緊縮，最後均
20 可能須裁減人員，此乃為求經營合理化而解雇員工，應為企
21 業經營上之正常手段，是勞基法第11條第2款規定，雇主非
22 於有虧損或業務緊縮時，不得預告勞工終止勞動契約，自反
23 面解釋，即雇主於經營上有虧損或業務緊縮時，即可預告勞
24 工而終止勞動契約。所謂「虧損」，乃指資產不足抵償負
25 債，亦即是收入不敷支出而言，又企業是否虧損，雇主得否
26 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
27 營運、經營能力為準，而非以個別部門或是區分個別營業項
28 目之經營狀態為斷；「業務緊縮」，包括縮小範圍、減少生
29 產能量，撤裁銷售門市等皆屬之。前者得以事業之資產負債
30 或財務報告為憑，後者則應視事業之實際業務狀況而定，但
31 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

01 契約。

02 3.上訴人雖主張被上訴人財務狀況並未惡化，無勞基法第11條
03 第2款規定之終止事由云云。惟觀之被上訴人107-110年綜合
04 損益比較表內容（見原審卷第89-91頁），其於107年之稅前
05 損益為540萬8,976元，惟自108年至110年之稅前損益，依序
06 為-261萬7,424元、-373萬3,103元、-58萬4,005元（原審誤
07 載為58萬4,005元），為上訴人所不爭執（見本院卷第198
08 頁），足認被上訴人於107年尚有盈餘，然自108年至110年
09 已持續虧損3年，而其資本總額為2,500萬元（見本院卷第
10 217頁），於110年1月23日資遣上訴人時，已知其109年之虧
11 損達-373萬3,103元，係擴大狀態，並占其資本總額約
12 25.4%（計算式： $\langle 261萬7,424元 + 373萬3,103元 \rangle \div 2,500$
13 萬元 $\div 25.4\%$ ）。則被上訴人抗辯其自108年起開始虧損，
14 109年新冠疫情爆發後虧損持續擴大，已有相當時間，無力
15 繼續維持原有經營狀態等語，即屬有據，應認被上訴人確有
16 勞基法第11條第2款所定虧損及業務緊縮情形。故上訴人前
17 開主張，並不可採。

18 4.上訴人雖又主張被上訴人未盡安置義務，或提出減薪、減班
19 等替代措施，不符合解僱最後手段性原則云云。惟查：

20 (1)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
21 及保障其餘勞工之權益，而有解僱部分勞工之必要時，關於
22 如何決定解僱之勞工，除欠缺合理性或有權利濫用等情形
23 外，於年資、考績、工作能力等條件相仿勞工間選擇解僱或
24 留用，應賦予雇主相當之裁量選擇權，俾雇主得考量其經營
25 管理之需要為合理之選擇考量（最高法院110年度台上字第
26 676號判決意旨參照）。次按雇主資遣勞工之際或相當合理
27 期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件與受資遣
28 勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相當合
29 理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責令雇
30 主負安置義務（最高法院107年度台上字第957號判決意旨參
31 照）。

01 (2)查，於108年6月上訴人任職期間，被上訴人公司包括管理、
02 財務、銷售、產品、行政、軟體、硬體各部門，公司員額約
03 為13人，各部門約1-2人，上訴人任職之硬體部門有上訴
04 人、蔡承曄共2人；於110年1月上訴人離職後，硬體部門僅
05 餘蔡承曄1人，蔡承曄於同年4月離職，被上訴人另聘請康瀚
06 清，康瀚清於111年3月離職，被上訴人於111年4月至11月聘
07 僱于景昌，于景昌於同年11月離職後至今，被上訴人硬體部
08 門已無相關人員，公司員額遞減至9人；且於兩造契約終止
09 前，被上訴人之管理、財務、銷售、產品、行政、軟體等部
10 門，並無職缺等情，有被上訴人之員工任職期間表、勞退金
11 計算名冊在卷可稽（見原審卷第87、93-109頁），並為上訴
12 人所不爭執（見本院卷第198-200頁）。則被上訴人係於上
13 訴人離職後，因硬體部門僅餘之蔡承曄於同年4月離職，始
14 先後另聘請康瀚清、于景昌，該部門自111年11月至今已無
15 人員，足證被上訴人並未就上訴人之職務內容，增加員額向
16 外召募新聘員工，而係於原有架構下進行組織調整、降低勞
17 工人數。

18 (3)又被上訴人於終止兩造契約時，其硬體部門外之其他部門，
19 並無職缺，已如前述，上訴人亦自陳硬體與軟體工程師工作
20 性質差異很大，其並不一定可以勝任等語（見本院卷第236
21 頁），則其他管理、財務、銷售、產品、行政職務，與硬體
22 工程師工作性質差異更大，且無職缺，足見被上訴人並無可
23 供安置上訴人之職務，若要求被上訴人仍須強行安置，當非
24 立法本旨。且衡諸被上訴人於109年間，係突然面對前所未
25 見之疫情，其已連續虧損2年，虧損持續擴大，實難預測疫
26 情後續對公司整體營運影響之期間及程度，其為維持公司永
27 續營運，而資遣員工以調整組織，又無適當職缺可供安置上
28 訴人，方為解僱，顯無欠缺合理性或有權利濫用情形，縱被
29 上訴人公司嗣後營運狀況有所回復，仍難遽謂被上訴人於斯
30 時有違法解僱情形。

31 (4)況參以上訴人於110年1月23日兩造契約終止後，於同年5月

01 即已前往其他公司任職至112年4月為止，有其勞保資料在卷
02 為憑（見本院卷第165-166頁），復為上訴人所不爭執（見
03 本院卷第200-201頁），堪認其無接受被上訴人其他職務意
04 願，否則應無至其他公司任職約達2年之舉。則被上訴人辯
05 稱其無其他工作可安置，上訴人亦無意願轉任其他工作，自
06 屬有據。故上訴人前開主張，仍不可採。

07 5. 綜上，被上訴人自108年至110年已持續虧損3年，有虧損及
08 業務緊縮之事實，而有減少勞工必要，又無適當工作可供安
09 置上訴人，遂依勞基法第11條第2款規定，於110年1月23日
10 向上訴人終止兩造契約，並於當日結算工資及資遣費，上訴
11 人於預告期間亦無須出勤上班，自屬合法。故上訴人請求確
12 認兩造僱傭關係存在，即屬無據。

13 (二) 上訴人請求被上訴人應給付工資、提繳勞工退休金，是否有
14 據？

15 被上訴人依勞基法第11條第2款規定，於110年1月23日向上
16 訴人終止兩造契約，係屬合法，上訴人請求確認兩造僱傭關
17 係存在，既屬無據，有如前述；則上訴人請求被上訴人應自
18 110年1月24日起至其復職日止，按月於5日給付8萬元本息，
19 並按月提撥勞工退休金4,491元至其勞退專戶，亦屬無
20 據。

21 六、從而，上訴人依兩造勞動契約、勞退條例第6條、第14條第1
22 項規定，請求(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴人應自
23 110年1月24日起至其復職日止，按月於5日給付其8萬元本
24 息；(三)被上訴人應自110年1月24日起至其復職日止，按月提
25 撥勞工退休金4,491元至其勞退專戶；均非正當。原審就前
26 開部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判
27 決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，核與判決
29 結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

30 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
31 項、第78條，判決如主文。

01 中 華 民 國 113 年 4 月 9 日

02 勞 動 法 庭

03 審 判 長 法 官 邱 琦

04 法 官 張 文 毓

05 法 官 邱 靜 琪

06 正 本 係 照 原 本 作 成 。

07 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
08 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
09 （ 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
10 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
11 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
12 但 書 或 第 2 項 所 定 關 係 之 釋 明 文 書 影 本 。 如 委 任 律 師 提 起 上 訴
13 者 ， 應 一 併 繳 納 上 訴 審 裁 判 費 。

14 中 華 民 國 113 年 4 月 9 日

15 書 記 官 張 淨 卿