

臺灣新北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第33號

原告 王美倫

訴訟代理人 蔡晴羽律師

複代理人 張德威律師

被告 艾睿電子股份有限公司

法定代理人 Leung Shuk Kam Jacqueline

訴訟代理人 余天琦律師

鍾郡律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年10月7日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。經查，原告主張被告終止兩造間勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍應存在等情，為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否仍存在即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

01 貳、實體方面：

02 一、原告主張：

03 （一）原告於民國96年4月16日起任職於被告，於110年7月14日
04 下班途中因發生自撞事故（下稱系爭事故），受有左踝部
05 挫傷、左腕部挫傷、左手部挫傷，頸椎拉扭傷疑似鞭甩
06 症、額頭良性腫瘤等傷害（下稱系爭傷害），詎料於原告
07 仍在職業災害治療及工傷病假期間，被告竟未有任何預警
08 於113年2月28日停止原告使用公務系統相關權限並於翌日
09 （29日）約談原告提及擬資遣事宜，原告於113年3月1日收
10 受被告113年2月29日寄發之存證信函，其主張於113年2月
11 29日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款「虧損或
12 業務緊縮時」終止與原告之勞動契約關係云云。然資遣屬
13 於終止勞動契約之意思表示應於送達時始生效力，被告於
14 原告已合法申請勞資爭議調解（即113年2月29日）後方送
15 達終止勞動契約意思表示，依勞資爭議處理法第8條，已
16 屬違法於勞資爭議期間終止勞動契約；且前揭存證信函被
17 告至多僅告知資遣法令依據，卻未具體明示被告有如何之
18 虧損或業務緊縮之具體情事，其終止亦不合法。

19 （二）又原告在職期間，自108年3月1日至113年2月29日超時加
20 班，被告應支付加班費共計新臺幣（下同）623萬6,662元
21 （明細如附表1，見本院卷一第41至47頁），惟被告均未
22 支付，原告不得已為自身工作權益，雖曾申請勞資爭議調
23 解，然被告完全拒絕舉證有何合法終止事由，使原告對於
24 任職長達近十七年辛勤投入之工作，卻無端遭被告恣意資
25 遣，實難接受，原告不得已提起本件訴訟，以維自身權
26 益。

27 （三）聲明：

- 28 1. 確認被告與原告間僱傭關係繼續存在。
- 29 2. 被告應自113年3月1日起至原告復職日止，按月給付原告24
30 萬144元整，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按
31 年利率百分之五計算之利息。

01 3. 被告應自113年3月1至原告復職之日止，按月提繳9,000元
02 至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

03 4. 被告應給付原告623萬6,662元，暨自本起訴狀送達之翌日
04 起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息。

05 二、被告則以：

06 (一) 本件細繹原告提出之諸項證據，均無從證明原告有經治療
07 後仍不能工作、身處勞基法第59條醫療期間等情形，被告
08 於原告公傷醫療期間終止且回復原有工作能力後，依據勞
09 基法第11條第2款規定終止其勞動契約，並無違反勞基法
10 第13條規定之情事。

11 (二) 依最高法院97年度台上字第1880號民事判決意旨，雇主如
12 確實存在虧損等法定原因，且已先按勞基法規定提前預告
13 終止勞動契約，勞工縱使於預告期間內據此向主管機關申
14 請勞資爭議調解，勞動契約仍將於預告期間屆滿時合法終
15 止，與勞資爭議處理法第8條冷卻期間之規定無涉。被告
16 既已於113年2月29日恪遵勞基法規定通知原告終止契約之
17 意，則兩造間勞動契約自該日起終止，並非因被告於調解
18 期間另有終止勞動契約行為所致。原告主張被告違反勞資
19 爭議處理法第8條規定故終止無效云云，實無可採。

20 (三) 原告主張被告未合法告知終止事由云云。然依勞動法學者
21 黃程貫之見解及最高法院98年度臺上字第1042號、104年
22 度台上字第218號判決判決意旨，被告自始業已明確告知
23 原告本件解僱事由，即被告公司發生嚴重業務緊縮；解僱
24 事由之法律依據，依據勞基法終止事由法定主義、解釋被
25 告意思表示之真意，則是勞基法第11條第2款無疑；與原
26 告援引之實務見解中雇主先後主張不同勞基法法定事由情
27 形不同，本件原告自始知悉受資遣的原因，無礙其提起訴
28 訟攻防解僱合法性，被告自無未合法告知終止事由等情
29 事。

30 (四) 被告已持續兩年處於嚴重業務緊縮狀態，根據會計師製作
31 之綜合損益表、被告公司季度自結損益表，被告自111年

起連續兩年公司營收大幅下滑，根據綜合損益表，被告112年度之營業收入相較111年度短少超過50億新臺幣；自結損益表則顯示，其113年第一季之稅後淨利（NetIncome）更是僅剩111年同期之三分之一，足見被告確實遭逢嚴重業務緊縮；有鑑於此，被告自111年12月起，為了平衡公司營運成本，決定對離職人員採取臨缺不補的策略。接下來，又不得不配合母公司指示，偕同同一集團其他公司展開組織精簡計畫，並採取一切必要手段減少成本開支，分三梯次裁撤非必要人力，並逐步將全體員工349人逐步縮減至310人。依此趨勢發展，被告業務緊縮狀況短時間內顯然難以改善，如以整體經營情形觀之，公司長期處於營收下滑狀態，經營實已遭遇重大困難，依上，被告營業收入銳減、產生嚴重業務緊縮且已持續兩年，為求企業存續而依勞基法第11條第2款資遣原告，實屬合法有據。

（五）被告遭逢嚴重業務緊縮持續兩年以上，未來預期亦將持續處於業務緊縮狀態，為求企業存續，選擇將組織予以縮編，改變部分經營方針，以維持整體營運，與實務見解揭櫫之業務緊縮定義相符；且被告係在以最大化精簡人力配置、無任何其他適當工作可安置原告情形下，始解僱負責已無需要之管理職、月薪高達20萬元以上之原告，以保障其他職級、薪資遠不及原告之弱勢勞工工作權，實已符合解僱最後手段性之要求。原告就其具體得勝任被告公司何部門、何職位，均未舉證以實其說，其空言論斷被告資遣不合法云云，顯不足採。

（六）縱認原告並無業務緊縮情形、依勞基法第11條第2款所為終止不合法，惟原告在職期間涉嫌與下屬共謀持不實發票浮報費用，並將浮報費用私下立帳而挪為私用，經原告下屬李員、許如斯（下稱「許員」）坦承在案、被告發出嚴重書面警告，復經被告亞太區合規團隊人員調查屬實，已違反被告公司工作規則情節重大，被告復於113年9月18日以中和郵局存證號碼000565號存證信函，向原告表達依勞

01 基法第12條第1項第4款終止契約之意。兩造契約既然已由
02 被告依勞基法第11條第2款或第12條第1項第4款規定合法
03 終止在案，則原告主張被告應繼續給付薪資、按月提繳勞
04 工退休金，均無理由。

05 (七) 原告主張其有延長工時，故有權請求被告給付加班費623
06 萬6662元云云，則原告自應就加班之日期、時數、國定假
07 日及例假日出勤之事實負舉證之責，惟細繹原告起訴狀之
08 內容，通篇僅引述法條依據及實務見解，惟就其主張加班
09 之日期、時數，乃至如何計算高達623萬元之鉅額加班
10 費，僅見其以自行製作之附表1、附件1為依據，此外別無
11 其他書面證物；而附表1暨附件1明顯係原告自行製作，誠
12 乃原告之主觀意見，並非客觀事證，不具民事訴訟法上之
13 證據適格，自無從作為原告有延長工作時間之證明。再細
14 繹附表1暨附件1之內容，顯有多處違反常理之記載，例如
15 2019年8月4日僅記載工作時間迄上午11時35分、2021年10
16 月11日為正常上班日且工作時間記載自12時42分至6時33
17 分，原告竟分別主張被告應據此支付1萬6010元、8005元
18 之加班費，足見原告顯係以單純臆測存在延長工時事實，
19 有違民事訴訟法上具體化義務及客觀舉證責任。又被告就
20 加班制度已經於工作規則第31條清楚敘明有建立明文規
21 範，且亦積極敦促員工若有加班需求即應申請加班，而依
22 據被告系統留存之紀錄，原告從未填寫早到晚退原因，足
23 證依原告自己之認知，其縱使確有於被告辦公場所滯留之
24 事實，亦絕非為處理工作或提供勞務等語，資為抗辯。

25 (八) 答辯聲明：

26 1. 原告之訴駁回。

27 2. 如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

28 三、本件經整理及協議簡化爭點之結果如下：

29 (一) 協商兩造不爭執事項（見本院卷四第220、221頁）：

30 1. 原告自96年4月16日受僱於被告，擔任定價管理部處長乙
31 職，主要工作為管理定價部門，收集市場情報並進行分

析，與產品行銷部合作執行公司定價策略。

2. 原告於108 年3 月1 日起迄113 年2 月29日間有刷卡紀錄（見本院卷二第377 至495 頁），惟未見原告有加班申請。

3. 原告於111 年7 月11日透過電子郵件向其下屬佈達「加班請依HR公告於當日發mail取得主管同意後進系統申請」（見本院卷二第547頁）。

4. 原告於110年7月14日22時58分許遭逢自撞事故（見本院卷一第57頁），當日原告有於22時34分刷退紀錄，但沒有申請加班紀錄。被告也有准予原告公傷病假（本院卷二第497 頁），並於113 年2 月28日告知主管翌日需請假就醫（本院卷一第133頁）

5. 被告與中勤人力資源管理顧問股份有限公司（下稱中勤人力公司）簽訂人力採購契約並晉用人力，並將合約延長至114 年12月31日（本院卷二第23至47頁）。

6. 被告在113 年3 月至12月間勞保投保人數均在300 人以上（本院卷二第54至187頁）。

7. 原告曾在113 年8 月25日發函請被告提出108 年3 月1日起之出勤紀錄、門禁卡、保全卡紀錄，被告於訴訟中提出部分，尚不完整。

8. 原告對於被告工作規則不爭執（見本院卷一第95至117頁）。

9. 被告於113 年2 月29日以存證信函依勞基法第11條第2款規定預告終止兩造間勞動契約，原告於113 年3 月1日收受（見本院卷一第119 至123 頁）。

10. 被告分別於113 年3 月29日、同年月31日支付原告資遣費用各2,040,903 元、298,858 元（見本院卷一第401至404 頁）。

11. 被告稱有於113 年接獲匿名檢舉，指稱原告在職期間與下屬共謀持不實發票浮報費用，並將浮報費用私下立帳進而挪為私用，違反被告工作規則情節重大，被告並於1

01 13 年8 月1 日懲處原告下屬李宛錚、許如斯，被告並於
02 113 年8 月27日寄發存信函給原告請原告針對不實發票
03 費用做說明，遂依此於113 年9 月21日以存證信函向原
04 告送達表達再依勞基法第12條第1 項第4 款終止契約之
05 意（見本院卷一第405 至413頁，即被證5 號）。

06 （二）協商兩造爭點（見本院卷四第221、222頁）：

- 07 1. 被告是否係在原告遭遇職業災害醫療期間資遣原告？
- 08 2. 被告以業務緊縮為由，依勞基法第11條第2款規定，向原
09 告於113年2月29日及113年3月1日終止兩造勞動契約，有
10 無理由？
- 11 3. 若否，被告以原告違反被告工作規則情節重大，於113年9
12 月18日以存證信函向原告表達再依勞基法第12條第1項第4
13 款終止契約之意，有無理由？
- 14 4. 若否，原告請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被告應自
15 113年3月1日起至原告復職之日止，按月給付原告240,144
16 元及提繳9,000元至其勞保退休金專戶，有無理由？
- 17 5. 原告請求被告給付加班費6,236,662元，有無理由？

18 四、本院之判斷：

19 （一）被告並非係在原告遭遇職業災害醫療期間資遣原告

- 20 1. 按勞工在勞基法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契
21 約；勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病
22 時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工
23 保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇
24 主得予以抵充之：□勞工在醫療中不能工作時，雇主應按
25 其原領工資數額予以補償，勞基法第13條本文、第59條第
26 2款前段定有明文。而上述規定所稱職業災害醫療期間係
27 指「醫治」與「療養」，應至其工作能力恢復之期間為限
28 （勞動部103年5月2日勞動條2字第1030130770號函意旨參
29 照）。且勞工因職業災害所致傷害經「醫治」與「療養」
30 後如已恢復其工作能力，縱使勞工後續仍有復健或回診必
31 要，雇主仍得依法終止勞動契約，不受勞基法第13條規定

之限制（最高法院110年度台上字第41號判決參照）。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，若勞工所受之職業災害輕微，尚未至於影響彼之工作能力，而猶正常工作時，此際，縱遭解僱亦不妨害其求職能力及機會，故此情形即不在上開規定涵攝範圍之內，雇主仍可循勞基法之規定而解僱該勞工。

2. 原告主張其於110年7月14日，加班至晚間十時許，於公司門禁打卡系統刷退後駕車返家，通勤途中於新北市○○區○○路0號前因閃躲對向來車不慎自撞等情，固據提出新北市政府警察局道路交通事故初步分析研判表、道路交通事故現場圖、新北市警察局海山分局交通分隊道路交通事故照片黏貼記錄表等為證（見本院卷一第57至63頁），且有新北市政府警察局海山分局函覆之資料附卷可參（見本院卷三第49至73頁），然原告就被告是否係在其遭遇職業災害醫療期間資遣原告乙節，雖據提出衛生福利部雙和醫院診斷證明書3紙為證，然依原告所提雙和醫院診斷證明書開立日期分別為113年5月13、同年5月23、24日（見本院卷一第65至67頁），醫囑上所記載內容，均為原告於110年8月31日至110年11月11日及111年1月至同年3月31日間接受復健治療等情，其內容均未記載其傷勢確有造成原告不能工作之情，又依原告所提祥寧中醫診所113年5月28日診斷證明書（見本院卷一第68頁）雖記載「宜多休養，並繼續追蹤治療」等語，然依其內容充其量僅稱傷勢需追蹤治療，亦未稱原告有何不能工作之情，原告又提出113年5月21日昌禾骨科診所診斷證明書（見本院卷第69頁），固記載「病患自述：因車禍於民國111年10月14日因上述就醫…門診14次，復健54次」等語，其內容係按照原告個人自述意見記載已非無疑，況依其記載亦稱係復健治療，並非不能工作；再者，原告又提出臺北醫學大學附設醫院113年1月11日診斷證明書（見本院卷一第70頁），雖記載「需使用雙柺杖助行，宜門診追蹤治療」等語，醫囑既僅

01 稱原告需門診追蹤治療，並未稱原告有不能工作之情。則
02 綜觀原告嗣後於113年5月間所提之診斷證明書，究其內容
03 均為原告於110年、111年間就診時之傷勢，尚無法證明被
04 告於113年2月29日終止與原告之勞動契約時，原告確實有
05 因於110年7月14日車禍後，其工作能力至113年2月29日
06 時，歷經逾二年半餘之治療仍未恢復之情，再觀諸上開證
07 明書之病名及醫囑，可知原告在車禍當時僅有「左踝、膝
08 挫傷」、「左手挫傷」傷勢，而觀之原告於113年5月間嗣
09 後所開立之診斷內容則有「額頭良性腫瘤」及「頸椎拉傷
10 疑似鞭甩症候群」、「剝脫性骨軟骨炎並游離體形成」等
11 與當初車禍時足部明顯無關之症狀，則原告於事故發生超
12 過兩年半後所遭受之「左踝距骨分離性骨軟骨炎」、「額
13 頭良性腫瘤」及「頸椎拉傷疑似鞭甩症候群」，是否確實
14 與發生於000年0月00日之車禍具有相當因果關係，確有疑
15 義。

- 16 3. 原告嗣雖提111年3月14日勞工保險職業傷病門診單（見本
17 院卷一第85頁），內容稱110年7月14日下午11時在板橋民
18 族路交叉路口下班返家途中車禍，又被告主管階層以通訊
19 軟體對原告傷勢表示關心，有LINE對話紀錄為憑（見本院
20 卷一第87至89頁），原告有除向勞動部勞工保險局申請職
21 災保險傷病給付（見本院卷一第91頁），且原告於術後向
22 被告所設置之福委會，於113年2月28日依其工作規則第八
23 章之規定申請為職業災害補償住院費用（見本院卷一第93
24 至117頁），然觀之上開文書內容，充其量僅能證明原告
25 於110年7月14日確實有發生職災，然仍無法證明在113年2
26 月29日被告終止勞動契約時，原告仍有因上述職災而無法
27 工作之事實，且原告嗣於113年2月29日請部屬一次性開立
28 20張勞工保險職業傷病門診單及2張職災傷病住院申請
29 單，有電子信件乙份為證（見本院卷一第415頁），已有
30 可疑，而依勞動部勞工保險局113年11月14日保職醫字第1
31 1360309660號函文（見本院卷一第131頁），雖稱「以110

01 年7月14日事故，持投保單位填發之勞工職業災害保險職
02 業傷病住院申請書於113年1月4日至臺北醫學大學附設醫
03 院住院，申請職災醫療給付，經本局審查符合職業傷
04 害…」等語，然原告係於113年2月29日遭到資遣後，始於
05 113年8月21日向勞保局申請住院給付，其內容固為「台端
06 因110年7月14日事故於113年1月4日住院」，然此為行政
07 機關單方所認定，並無任何認定之依據內容，本不得拘束
08 法院，而依現有證據實無法認定113年1月4日住院與110年
09 7月14日事故有何關聯，自難據此推斷原告是否並未回復
10 工作能力而尚處醫療期間。而原告嗣雖提出針對原告110
11 年7月14日職災之勞保局詢問其特約醫院見解之函文（見
12 本院卷三第83頁），主張113年1月4日至臺北醫學大學附
13 設醫院住院之傷勢與110年7月14日間車禍具備因果關係云
14 云，而臺北醫學大學附設醫院雖稱「病人於113年1月4日
15 住院…於113年1月6日出院，分離性軟骨炎與外傷有關」
16 等語（見本院卷二第307頁），然所謂外傷是否即係110年
17 7月14日之事故並無法證明，又勞保局特約醫師並未附任
18 何理由出具「相同：應為000-00-00事故之傷為職傷」等
19 語，亦難遽信，況依原告在被告公司之出勤紀錄（見本院
20 卷二第407至495頁），原告在110年7月14日車禍後，在11
21 0年7月22日後即已恢復正常上班，事實上亦已履行被告賦
22 予之工作，僅偶有零星非連續之請病假情況，及於111年3
23 月31日及113年1月4日及5日、29日有四天請公傷假，亦有
24 原告110年7月14日至113年2月29日之請假申請暨核准紀錄
25 附卷可參（見本院卷二第497頁），依原告上開出勤紀
26 錄，實際上亦顯示其已因治療而恢復至具有工作能力，並
27 不影響其勞務提供，僅零星請病假追蹤復健治療，並無不
28 能工作之情。

- 29 4. 第按非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害
30 勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關核
31 定。二、職業災害勞工經醫療終止後，經中央衛生福利主

01 管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任工作。

02 三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續
03 經營，報經主管機關核定。雇主依前項規定預告終止勞動
04 契約時，準用勞基法規定預告勞工。勞工職業災害保險及
05 保護法第84條固定有明文。而本件原告已非屬勞基法第59
06 條第2款在醫療中不能工作之情形，則原告既已因職業災
07 害所致傷害經醫治後已恢復其工作能力，縱使原告後續仍
08 有復健或回診必要，依前開最高法院判決意旨，雇主即被
09 告仍得依法終止勞動契約，不受勞基法第13條規定之限
10 制，而原告復未能舉證其有職業災害勞工經醫療終止後，
11 經中央衛生福利主管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙
12 不堪勝任工作之情形，自無法爰引上情認被告資遣為不合
13 法。

14 5. 綜上，本件縱認被告110年7月14日之自撞車禍確屬職業災
15 害，然原告就其110年7月14日職災迄被告113年2月29日終
16 止勞動契約時仍喪失工作能力乙節，依現存資料均無法舉
17 證以實其說，即不該當勞基法第59條「醫療期間」不能工
18 作之情，則原告車禍後既已恢復其工作能力，縱使原告後
19 續仍有復健或回診必要，雇主即被告仍得依法終止勞動契
20 約，不受勞基法第13條規定之限制。準此，原告以其110
21 年7月14日車禍於被告113年2月29日終止契約時，係在勞
22 基法第59條規定之「醫療中不能工作」期間，依勞基法第
23 13條規定，被告不得終止契約云云，依上說明，尚屬無
24 據，無足憑採。

25 (二) 被告以業務緊縮為由，依勞基法第11條第2款規定，向原
26 告於113年3月1日終止兩造勞動契約，為有無理由

27 1. 按勞基法就勞動契約之終止係採法定事由制，依該法第11
28 條第2款規定之反面解釋，雇主有虧損情事時，得預告勞
29 工終止勞動契約，故雇主如確有虧損之法定原因，並已依
30 該條款規定預告勞工終止勞動契約，縱勞工對之有爭執而
31 申請調解，因其爭議本非屬於勞資爭議處理法第四條所定

之勞資爭議事項，雇主依該法令規定之正當理由據以終止勞動契約，即不發生違反同法第七條規定而為無效之問題（最高法院97年度台上字第1880號民事判決意旨可資參照）。準此，雇主如確實存在虧損等法定原因，且已先按勞基法規定提前預告終止勞動契約，勞工縱使於預告期間內據此向主管機關申請勞資爭議調解，勞動契約仍將於預告期間屆滿時合法終止，與勞資爭議處理法第8條冷卻期間之規定無涉。被告既已於113年2月29日依勞基法規定通知原告終止兩造勞動契約之意，原告遂於同日線上完成申請勞資爭議調解，此為原告所不爭（見本院卷一第13頁），則被告既於113年2月29日已通知原告將終止兩造勞動契約，並非因被告於調解期間另有終止勞動契約行為所致。原告主張被告違反勞資爭議處理法第8條規定故終止無效云云，並不可採。至原告主張被告未合法告知終止事由云云。然被告113年2月29日於寄予原告之存證信函，已清楚記載本件終止勞動契約之原因事實為「本公司因有勞動基準法第11條第2款所規定虧損或業務緊縮，是自即日起依本款預告臺端與本公司間之勞動契約將於民國113年2月29日終止，前述預告期之天數如有不足法定預告天數，公司將以給予不足天數之替代工資」等語（見本院卷一第119至120頁），原告其後亦以存證信函回覆「本人於96年4月16日起任職於艾睿電子股份有限公司…並於113年3月1日收受艾睿電子存證信函主張以勞動基準法第11條第2款終止與本人勞動契約關係云云，本人爭執此終止不合法並要求恢復僱用，並已委任律師出席勞資爭議調解」等情（見本院卷一第135頁），足證原告對被告解僱之原因事實及法律依據並無不能知悉可能面臨之法律關係變動、妨礙其起訴救濟之情形產生，則原告主張被告有未合法告知終止事由云云，依上說明，尚屬無據。

2. 次按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：☐虧損或業務緊縮時。勞基法第11條第2款定有明

01 文。勞基法第11條第2款所謂「業務緊縮」，係指雇主在
02 相當一段時間營運不佳，生產及銷售量均明顯減少，其整
03 體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資產負債
04 情形無必然之關係（最高法院100年度台上字第1057號判
05 決意旨參照）。勞基法第11條第2款規定雇主因業務緊縮
06 時可經預告終止勞動契約，必係企業經營因景氣下降、市
07 場環境變化等情事而須緊縮業務，以致產生多餘人力，雇
08 主為求經營之合理化必須解僱勞工時，始得以業務緊縮為
09 由終止勞動契約（最高法院95年度台上字第597號、95年
10 度台上字第1692號、100年度台上字第1191號、111年度台
11 上字第305號民事判決意旨參照）。所謂「虧損」乃指收
12 入不敷支出而言；所謂「業務緊縮」，則包括縮小範圍、
13 減少生產能量，撤裁銷售門市等皆屬之。前者可以事業的
14 資產負債或財務報告為憑，後者則應視事業的實際業務狀
15 況而定。

- 16 3. 查被告及所屬之艾睿電子集團受到新冠肺炎疫情及其後席
17 捲全球之科技業景氣低谷波及，世界各地事業群及子公司
18 營運皆受到嚴重影響；就設於我國之被告公司而言，自11
19 1年起連續兩年公司營收大幅下滑，根據會計師製作之綜
20 合損益表，被告112年度之營業收入相較111年度短少超過
21 新臺幣50億；如以季度自結損益表觀之，其113年第一季
22 之稅後淨利更是僅剩111年第一季之三分之一，此有被告
23 公司111年度、112年度綜合損益表；111年度、112年度、
24 113年度自結損益表附卷可憑（見本院卷二第337至348
25 頁），足見被告確實有業務緊縮之情。而被告抗辯其自11
26 1年12月起為了平衡公司營運成本，決定對離職人員採取
27 臨缺不補的策略，又不得不配合母公司指示，偕同同一集
28 團其他公司展開組織精簡計畫，並採取一切必要手段減少
29 成本開支，分三梯次裁撤非必要人力，並逐步將全體員工
30 349人逐步縮減至310人，亦有被告公司員工人數統計表附
31 卷足參（見本院卷一第397頁）。至依被告與中勤人力公

司簽訂人力採購契約並晉用人力，將合約延長至114 年12月31日（見兩造不爭執事項5），及被告在113 年3 月至12月間勞保投保人數均在300 人以上（見兩造不爭執事項6），雖有中勤人力公司及勞工保險局函覆資料各乙份可參（見本院卷二第21至252頁），顯示被告有增加外部派遣人力及投保人數維持300人以上，然此仍無法遽以推翻被告公司確有上開業縮減縮及分梯裁撤人力之事實。況觀之上開被告公司111年迄112年經會計師簽證之財務報表中所節錄之綜合損益表內容，以及被告111年迄113年各年第一季度自結損益表，及自被告之營業收入之變化趨勢，依其數據可知被告於111年迄112年年度區間，其營業收入淨額呈現百分之十三以上之下降情形；另於113年第1季時，其當季營業收入相較於前一年度相同季度已呈現衰退之營業收入數額，再次下降了約百分之十三之數額（詳細內容如表一及表二，見本院卷一第266、267頁），而營業收入既與生產及銷售量之業務規模相關，則被告抗辯其業務規模自111年至113年第1季其整體業務有緊縮之情，而公司為求經營之合理化，有降低人事成本之必要，有降低勞工人數需求，故有終止勞動契約之必要，尚屬合理可信。

4. 第按勞基法第11條第2款所謂業務緊縮，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，與雇主之財務結構及資產負債情形無必然之關係（最高法院100年度台上字第1057號民事判決可資參照），而業務緊縮定義下所謂「整體生產量及銷售量明顯減少」之判斷依據，自可參考綜合損益表中之「營業收入」等相關科目是否呈現下降趨勢為斷。而查，本件被告既係以業務緊縮而非虧損為由資遣原告，揆諸首揭實務見解，於評估整體財務狀況是否該當「業務緊縮」時，自應以「營業收入」（Operating Revenue）而非「稅後淨利」（Net Income）作為判斷標準，蓋企業經營階層在確實遭逢業務緊縮情形下，為求整體存續，自須竭

盡一切所能撙節支出，甚至透過變賣資產、舉債等方式苟延殘喘，縱使攤入成本、繳納稅捐後之淨利仍為正值，自不能據此反向推論企業並無營業收入大幅減少、乃至業務緊縮情形，此正為前述實務見解採用「營業收入」作為業務緊縮要件判準之重要原因。原告純以稅後淨利為依據，主張被告111年度至112年度仍有獲利、本期淨利成長1.8倍，難認有業務遭逢重大困難云云，尚無可採；又各年度同一季度之營業收入表現，原即為檢視一公司營運成果之重要參考資訊，符合商業慣行，原告主張被告提出資料不連續，就表示業務緊縮為短期性、暫時性云云，亦與常理不符。

5. 又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及保障其餘勞工之權益，而有解僱部分勞工之必要時，關於如何決定解僱之勞工，除欠缺合理性或有權利濫用等情形外，於年資、考績、工作能力等條件相仿勞工間選擇解僱或留用，應賦予雇主相當之裁量選擇權，俾雇主得考量其經營管理之需要為合理之選擇考量（最高法院110年度台上字第676號判決意旨參照）。另雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工。該所謂「適當工作」，指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際或相當合理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勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責令雇主負安置義務（最高法院111年度台上字第833號民事判決可資參照）。被告辯稱：由於被告人事開銷等營運成本沉重，為積極開發潛在市場以求生存，又無法再減少市場調研、客戶關係維持及業務銷售等正常營運所必要之支出，僅存唯一之可行撙節支出之方法，即為精簡組織、裁撤非必要

01 的職務，其中包含被告公司未直接處理業務銷售之定價管
02 理部管理組織，而原告職務具備相當管理權限，每月薪資
03 高達24萬元以上，被告公司確實無法安置適當的職位給原
04 告等語。經查，原告係擔任被告公司定價管理部處長，月
05 薪高達24萬元，而原告僅負責各項產品定價資料管理，並
06 不直接進行業務拓展或產品銷售，其管理之團隊成員均可
07 獨立與產品線的不同廠商接洽產品定價的業務，此為原告
08 所不爭。則被告以原告在被告公司擔任定價管理部處長職
09 務，乃相對不必要之管理職務，且亦無適當職務可供安
10 置，故被告才選擇終止原告之勞動契約，以因應業務長期
11 緊縮的經營困境，尚屬合理。況被告為降低對原告之衝
12 擊，曾經提供3個月1對1轉職服務課程，並表示願提供優
13 於勞基法之優惠離職方案，欲與原告合意終止勞動契約，
14 惟為原告所拒，亦有原告優惠資遣方案試算表乙份附卷可
15 參（見本院卷一第399頁），則被告公司因營收大幅下滑
16 長達兩年，稅後淨利銳減，為因應組織再造需求，就內部
17 員工部門進行組織調整或縮編整併，分三梯次裁撤，即非
18 恣意為之，尚無欠缺合理性或有何權利濫用之情或有違反
19 最後手段性原則之情事。

20 5. 綜上，被告抗辯其業務規模自112年銷售量明顯減少，整
21 體業務已緊縮，為謀求永續經營及保障其餘勞工之權益，
22 而有解僱部分勞工之必要，其終止與原告間之勞動契約，
23 合於勞基法第11條第2款規定，其終止勞動契約既為合法
24 有效，則原告與被告間自113年3月1日起，已無勞動契約
25 關係存在。

26 （三）被告以原告違反被告工作規則情節重大，於113年9月18日
27 以存證信函向原告表達再依勞基法第12條第1項第4款終止
28 契約之意，有無理由？

29 被告以業務緊縮為由，依勞基法第11條第2款規定，向原
30 告於113年2月29日終止兩造勞動契約，原告於113年3月1
31 日收受，既已合法終止兩造勞動契約，業已認定如前，則

01 被告嗣以原告違反被告工作規則情節重大，於113年9月18
02 日以存證信函向原告表達再依勞基法第12條第1項第4款終
03 止契約是否有無理由此爭點，即勿庸再予審酌，附此敘
04 明。

05 (四) 原告請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被告應自113年3
06 月1日起至原告復職之日止，按月給付原告240,144元及提
07 繳9,000元至其勞保退休金專戶，有無理由？

08 原告與被告間勞動契約自113年3月1日起已合法終止，業
09 如前述，則原告主張依兩造間勞動契約法律關係，請求被
10 告應自113年3月1日起至復職之日止，按月給付薪資及提
11 繳勞退金至其勞工保險局退休金專戶，自屬於法無據。

12 (五) 原告請求被告給付加班費6,236,662元並無理由

13 1. 按員工如有加班之事實，無論雇主就該員工加班行為是否
14 實際給付加班費或以補休代之，對雇主而言均屬營運成本
15 之增加，是以雇主關於員工有無加班事實及其必要，如已
16 訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。又勞動事件法第
17 38條（按勞動事件法固於109年1月1日起施行，惟該法第5
18 1條第1項規定，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之，
19 是本件仍有適用勞動事件法之適用）固規定：出勤紀錄內
20 記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而
21 執行職務等語，然參諸其立法理由，係謂：雇主本於其管
22 理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工
23 之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於
24 工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，
25 推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張
26 該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期
27 間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提
28 出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，
29 而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞
30 工與雇主間訴訟上之實質平等語，是勞工雖得依出勤紀
31 錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞

務，然雇主就員工加班乙事已預先以工作規則加以規範，若勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定（臺灣高等法院108年度勞上易字第92號判決意旨可資參照）。

2. 第按勞基法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」，依此規定，勞工延長工作時間必須是雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，勞工始可請求延長工作時間之工資，如非雇主主動要求勞工延長工作時間，而係勞工自行將下班時間延後，則勞工必須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，始可請求延長工作時間之工資，否則勞工非因工作上之需要而自行延後下班時間，即命雇主給付加班費，對雇主有失公平（臺灣高等法院高雄分院98年勞上第4號判決意旨參照）。另107年3月21日高等行政法院法律座談會研討結果亦認為勞工受僱於雇主，雇主即有遵守勞基法有關工時、工資規定。由勞基法第24條規定中「雇主延長勞工工作時間」之文義觀之，負有依所定標準給付工資義務者，為主動延長勞工工作時間之雇主。另應受勞基法第32條規定之限制，於延長勞工工作時間時應遵守一定程序及不得逾一定時數之者，亦為雇主。苟雇主並無延長勞工工作時間之行為，雖勞工有依己意而延長工作時間之結果，雇主應無依前開規定給付延長工作時間工資之義務，亦不生僅得延長勞工工作時間於一定時數範圍內之可言。蓋以雇主與勞工分別為勞動契約之一方，雇主尚無於契約約定外受領勞工所提出延長工作時間之勞動之義務，亦無於勞工為前開勞動給付後負給付延長工作時間工資之義務。又勞委會96

01 年3月2日勞動2字第0960062674號函：「事業單位於工作
02 規則內明定勞工應事先申請並經同意後始得延長工時，若
03 未經核准不列入延長工作時間且不計給加班費者，若無違
04 反其他強制禁止規定者，應無違反勞基法第24條規定。」
05 已就勞委會81年4月6日函釋作成補充解釋。依此，勞工雖
06 有延長工時之舉措，然如其未向雇主事先申請，並經雇主
07 同意，主管機關即不得以雇主未給付延長工作時間工資係
08 違反勞基法第24條規定，而依同法第79條第1項第1款予以
09 處罰。在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱
10 人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，
11 節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等
12 應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種
13 工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵
14 循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作
15 規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工
16 作規則違反法律強制規定或團體協商外，即成為僱傭契約
17 內容之一部。按雇主延長勞工工作時間者，應加給延長工
18 作時間之工資，為勞基法第24條所明定。又依勞基法第32
19 條規定，延長工時應經勞雇雙方之同意，可見延長工時不
20 得由一方單方片面為之，亦即不論雇主或勞工單方為延長
21 工時之決定，均不生其合法效力，故若係勞工未經雇主同
22 意片面延長工時，則非屬合於規定之加班，自不得向雇主
23 請求給付加班費，以免侵及雇主之同意及人事管理權；而
24 若雇主未經勞工同意片面延長工時，不僅與勞基法規定有
25 違，而不得強制勞工履行，然若已有強制並使勞工實際為
26 延長工時之結果時，自應依法給付加班費，以保護勞工之
27 權益。準此，勞動契約為雙務契約，勞工於正常工時以外
28 工作必要，自應取得雙方之同意，雇主始有給付加班費之
29 必要，從而，原告自應舉證其加班已經取得被告之同意，
30 並依據被告之工作規則申請加班等事實，合先敘明。

31 3. 查本件被告工作規則第31條關於「加班」訂明：「一、本

01 公司各部門員工應依直屬部門主管之要求或工作上有必要
02 時始得提出申請。非經部門主管核准加班之申請，員工不
03 得加班。二、如有加班必要時，應事先申請並經部門主管
04 核准後始可加班。報准加班人員應負責當日門禁。」等
05 語，足證被告就加班制度已經明訂被告所屬員工於下班時
06 間從事加班，應經主管同意，且原告對被告工作規則亦不
07 爭執（見兩造協商不爭執事項8所示）。而原告固主張其
08 於起訴狀之附表1所示時間（明細詳見本院卷一第41至47
09 頁）有延長工時之情形，然原告就上開期間之延長工時未
10 曾依上開工作規則向被告提出延長工時申請並獲核准等
11 情，業為原告所不否認（見兩造協商不爭執事項2所
12 示），且原告於111年7月11日即曾以部門主管身分，透過
13 電子郵件向其下屬佈達「加班請依HR公告於當日發mail取
14 得主管同意後進系統申請」，有電子郵件乙份可參（見本
15 院卷二第547頁），該份電子郵件附檔「出勤政策-QA-000
16 0000」內，亦記載「6.Q：下班時間為19:30PM，因加班1
17 小時，應該如何打卡，紀錄出勤時間？A：如有加班必要
18 時，應事先申請並經部門主管核准後始可加班。請依加班
19 規定至加班系統作業…23.Q：員工在公司加班，是否需在
20 下班時間（18:00-18:30 pm）去門禁機刷卡？A：不需
21 要，員工離開公司後最後一筆門禁刷卡資料為下班紀錄。
22 因工作時數超過8小時，將會收到系統通知需填寫晚退原
23 因。當日或收到系統通知後7日內填寫晚退原因，使用APP
24 打卡點選『早到晚退』紀錄事由說明當時狀況，點選『加
25 班』。」等語（見本院卷二第551至558頁），原告作為主
26 管亦經常性核准下屬之加班申請，對於上開有加班必要
27 時，應事先申請並經部門主管核准後始可加班之事前申請
28 制度，自不得諉為不知，亦有原告核准下屬加班申請之系
29 統紀錄乙份附卷可憑（見本院卷二第559頁），且被告就
30 出勤記錄顯示工時高於正常工時之同仁，人資部門會發送
31 提醒郵件「出勤系統－工時確認通知」請同仁填寫早到晚

退原因。該封郵件內容為「溫馨通知～提醒您！依勞動事件法第38條規定工時推定效力，若出勤記錄顯示工時高於正常工時，則雇主(公司)應置備及提供出勤紀錄之責任。為符合政府法規要求，避免違反出勤政策，請盡快進入出勤系統填寫早到晚退原因。」，亦有電子郵件乙件可參（見本院卷三第323頁），然依據被告系統留存之紀錄，原告從未填寫早到晚退原因，亦未見原告有加班申請，自無從僅憑原告之出勤紀錄有逾時之情形，即認原告有加班之事實。則被告公司在制度上既設有加班申報系統，作為勞資雙方合意延長工作時間之平台，足供員工自行評估其正常工作時間內之效率、品質、有無延長工作時間之必要等，進而辦理登錄，送請主管核定同意，制度上可認被告公司已就工時、加班費之管理為必要之注意，建置防止之措施，並公開揭示使員工知悉。而被告公司既未阻礙原告申報加班，則原告既未於事前向被告公司申請或事後補辦申請，其延長工作時間並非被告公司本於指揮監督地位促其所為，被告公司自無依勞基法第24條規定給付延長工作時間工資之義務，核無未給付該項工資而違反勞基法第24條之問題。至原告雖主張迫於被告公司上級主管之關切，及人力資源部門要求高階主管以身作則之壓力，而事實上無法申請加班，以及被告縱容高階職位主管配合加班文化，致其僅有形式上之加班申請制度云云。然而與原告同為主管職、職級薪等均相近之Selina Hsu作為銷售部門最高主管，於有加班之需求時，即透過被告建置之加班系統申請取得主管核准後進行加班，此有系統紀錄在卷可按（見本院卷三第315頁）。其中三筆加班資料明確記載Selina Hsu身為主管之加班起始時間、加班結束時間，以及加班事由等，並經主管簽核，與前述被告知工作規則第31條有關加班之規定相符。故原告上開所陳即與事實不符，無法遽信。

4. 準此，原告既未依上開工作規則事先申請延長工時獲被告

01 同意，參諸上開說明，原告事實上縱為延長工時，亦無法
02 以加班視之。從而，原告請求被告給付平日延長工時之工
03 資6,236,662元云云，依上說明，尚屬無據，不應准許。

04 五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭契約關係存在，並依兩
05 造間勞動契約法律關係，請求被告應自113年3月1日起至復
06 職之日止，按月給付薪資240,144元，及自各期應給付日之
07 次日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息；及提繳
08 9,000元至其勞工保險局之勞工退休金專戶，暨被告應給付
09 原告623萬6,662元，暨自本起訴狀送達之翌日起至清償日
10 止，按年利率百分之五計算之利息，均無理由，不應准
11 許。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提
13 之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再
14 加論述，附此敘明。

15 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 114 年 11 月 14 日

17 勞動法庭 法 官 吳幸娥

18 以上正本係照原本作成

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 114 年 11 月 14 日

22 書記官 黃靜鑫