

臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞訴字第52號

原告 王擎豪

訴訟代理人 陳志勇律師

被告 東光育樂股份有限公司

法定代理人 張裕志

訴訟代理人 陳忠儀律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年5月7日辯論終結，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

一、原告方面

(一)聲明

1、確認原告與被告間僱傭關係存在。

2、被告應給付原告新臺幣(下同)340,706元及自民國109年4月1日起至原告復職日止，按月於翌月6日給付原告31,000元，及340,706元自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

3、被告應自109年4月1日起至原告復職日止，按月提繳1,908元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。

4、願供擔保宣告假執行。

(二)陳述

1、原告受僱於被告東光育樂公司起擔任高爾夫球場之出發站櫃檯及接待人員，月薪為31,000元，發放薪資之日期為每月五日，上班時間約定為每日八小時，採早、晚班制：分別為上午6時至下午3時及上午8時30分至下午5時30分，公司每日工作9小時，中午用餐時間與上班時間一樣，均處於工作狀態

01 中受其指揮監督，不得擅自離開工作崗位。另被告除未依法
02 給予原告國定假日休假、未依約定給予原告午餐休息期間用
03 餐及補發加班費等情形，公司鄭總經理松華及律師，藉口原
04 告因服務態度遭客人投訴及不適任勝任工作之情形，先要求
05 原告自願離職，令原告自4月1日起不用來上班，數日後被告
06 公司以虧損或業務緊縮為由資遣原告。原告乃於109年4月17
07 日以竹南郵局第40號、第54號存證信函請求被告公司回復工
08 作並申請新竹縣政府勞資爭議調解。

09 2、被告公司因此次新冠疫情，反而受惠，來客數顯著增加且
10 在原告尚未資遣時，被告已透過人力銀行招募新進人員，
11 新進人員黃建福於109年4月9日正式任職原告之職位。被告
12 公司於109年3月為符合業務需求，擴大租用高爾夫球車，
13 以配合業務量增加實際運作。

14 3、原告之薪資平均薪資為每月31,000元，而被告公司未給付，
15 原告109年4月1日至6月份之薪資為93,000元(31,000元*3個
16 月)，為此原告請求被告給付93,000元及自民國109年7月1
17 日起至原告復職日止，按月於次月6日給付原告新臺幣
18 31,000元。

19 4、被告公司規定國定假日僅農曆年休一天，致原告每年19日之
20 國定假日均無薪，為此原告請求104年7月至12月之國定假日
21 包括104年9月15日中秋節、10月10日國慶日2天及105年18天
22 之國定假日18天，合計20天薪資20,666元(31,000÷30×20日)

23 5、原告工作期間均無正常休息用餐時間，每日工作9小時，中
24 午用餐時間與上班時間一樣，均處於受其指揮待命狀態，不
25 得擅自離開工作崗位並隨時處理球場各種狀況發生。依勞動
26 基準法第30條之規定，每日超過八小時，應給予加班費，此
27 業經新竹縣政府勞工處查證屬實，為此原告請求被告公司給
28 付最近5年之延長工作時間工資加班費227,040元(31,000元
29 ÷30÷8×1小時×1.34×每月22小時12個月×5年)，三者共合計
30 為340,706元(93,000+20,666元+227,040)。

31 6、兩造間僱傭關係未合法終止，故被告應自109年4月1日起至

01 原告復職日止，按月提繳新台幣1.908元，儲存於勞工保險
02 局設立之原告退休金個人專戶。

03 對被告陳述之答辯

04 1、公司用107及106年度財務報表來論述，不得不裁員原告，
05 惟公司的財報如何作帳，對勞工而言是無從得知，據悉自
06 原告進入公司，102年起都處於虧損，就一般經驗法則認
07 知，公司做財務報表是有內、外之分。事實顯明，公司加
08 大租用高爾夫球車、未減少桿弟人員，且公司無實施無薪
09 假。尤其是資遣原告後即招募新人，代替原告職缺。另知
10 悉四月中旬資遣管理部員工陳獻龍，公司即於五月一日應
11 徵新人邱詠揮。顯然的，在在證明公司絕非因虧損來解僱
12 原告。

13 2、有關國定假日調移問題，依勞基法規定除給休假日，例假日
14 外也應給予國定假日之休息，被告公司是經營高爾夫球場，
15 星期六，日客人滿檔，故員工都要出勤無法休息，故將星期
16 六，日，之時間調整至其他日，惟對每年國定假日19天，現
17 修改為12天，都未給予員工，何來調移？若公司若有給予員
18 工請公司出示出勤表，說明已給予，惟公司僅已一句話出勤
19 表已遺失，來否決員工應有權益，已違反基法出勤表應保留
20 五年之規定，更是推託狡辯。

21 3、公司業務並無緊縮。且108年底起因疫情因素，來客數增
22 加，108年平均每月來客數約3000人- 3500人，到了108年1
23 2 月份起提高到4500人以上，業績大幅成長，尤其近三年
24 來擴編人員增加副執行長富田家維、餐飲部經理黃鈴仍，
25 且大興會館工程，增加生財器具，業績大幅提升，足見公
26 司宣稱虧損不得不裁員原告，與事實相佐不符。

27 二、被告方面

28 (一)聲明

29 原告之訴駁回，如受不利益判決，被告願供擔保，請准宣
30 告免為假執行。

31 (二)陳述

- 01 1、原告自102年3月1日起受雇於被告公司，任職公關業務部
02 門，主要從事為球場業務之招攬及相關公關事務之處理，月
03 薪31,000元，工作時間依照被告公司排班、每日8小時，期
04 間另有1小時休息時間。然原告受雇於被告公司後，被告公
05 司之公關、業務等事務有限，於其他工作站人力不足時，偶
06 有調派原告支援，但原告之配合度始終欠佳。又因被告公司
07 已虧損多年，至108年底止，實收資本額為2億5327萬1680
08 元，但待彌補虧損達4億4178萬3366元，已達實收資本額之1
09 74%(4億4178萬3366/2億5327萬1680)，故有再次節約成本之
10 考慮。鑑於原告所任職於公關業務部門對於公司之貢獻有
11 限，遂有裁員計畫，再佐以原告支援其他站之配合度不佳，
12 亦多次發生與桿弟不合、不願配合長官交辦工作之情事，被
13 告遂於109年4月20日終止與原告間之勞動契約(原告自109年
14 4月1日起即未至被告提供勞務，但被告已給付薪資及勞健保
15 等均至勞動契約終止日即109年4月20日)。
- 16 2、原告受雇於被告公司任職公關業務部門，然任職期間對部門
17 貢獻極為有限，亦與長官、桿弟有所齟齬，再加上被告公司
18 虧損多年，被告自得依據勞基法第11條第2、5項終止勞動契
19 約。
- 20 3、被告雖曾於原告在職期間招募員工，然該招募職缺為餐廚助
21 手，與原告所在之公關業務部門無關。當時黃建福以廚房助
22 理身份求職，未獲錄取；嗣於109年4月9日左右，被告因出
23 發站缺員一人，經詢問黃建福有任職意願，遂於109年4月9
24 日雇用黃建福擔任出發站員工。查因被告公司長年虧損，人
25 力使用緊縮，故黃建福雖任職於出發站，但仍需與其他員工
26 一般支援其他工作站。對此，除黃建福於任職時已知悉其工
27 作內容需支援其他工作站而願意接受外，迄今工作表現亦確
28 實尚稱中規中矩，更對被告之電腦文書作業有所協助；反
29 之，原告任職公關業務部門，除對於該部門業務工作有限
30 外，對於支援其他工作站不甚配合，更與桿弟、長官有所齟
31 齬。查被告雖於109年4月9日另行僱用黃建福，惟黃建福與

01 原告之工作內容並不相同，原告亦拒絕從事黃建福之工作
02 (含支援其他工作站)，故被告仍得以勞基法第11條第2款事
03 由終止兩造間之勞動契約。

04 4、被告係於109年4月20日終止勞動契約，終止前(109.04. 01
05 至109.04.20)之工資20,667元及不足預告期間(109.04. 21
06 至109.04.30)之工資補償10,333元均已給付，即被告已給付
07 109年4月份之全部薪資31,000元(20,667 +10,333)，故原告
08 仍請求自109年4月1日起之數額，亦有違誤。

09 5、關於104年9月15日中秋節、10月10日國慶日、105年全部國
10 定假日18天，共20天國定假日薪資，共20,666元，因被告公
11 司係經營休閒運動服務業，假日來客數較多，故係與員工協
12 議以排班方式調移國定假日之排休，並非未使員工休假。因
13 此，縱原告係主張應加倍給付薪資，亦無理由。

14 6、關於離職前五年，每日延長工時1小時之工資227,040元部
15 分，原告之工作時間係依照被告公司排班、每日8小時，期
16 間另有1小時休息、用餐時間，並無加班之情形。故原告此
17 部分請求並無理由。

18 7、關於自109年4月1日起至復職日止，按月提繳1,908元至原告
19 退休金個人專戶，因被告已依據勞基法第11條第2、5款合法
20 終止勞動契約，如前所述，故原告此部分請求，並無理由。

21 8、又原告任職期間，除自身工作外，亦需協助球場其事務，然
22 原告工作態度始終欠佳，與長官、桿弟有所齟齬，過往更有
23 顧客於google地圖之評論留言：「每次結束領球具時，有位
24 高高胖胖的先生，總是像木頭人一樣，一點幫忙服務的舉動
25 都沒有，有一次跟他抱怨怎麼都不幫忙一下，他還理直氣壯
26 的說他們沒有這樣的服務，球場管理經理也不督導要求，這
27 樣的人員，要是我員工早就把他辭退，所以我認為這個球場
28 是桃竹苗球場服務最差的球場，要不是便宜跟難度低，實在
29 不想到這裡打球……」等語，可見原告過往對顧客之服務態
30 度亦屬可議，則被告予以資遣，亦符合勞基法第11條第5項
31 之所擔任之工作確不能勝任之要件。

01 二、得心證之理由

02 1、被告主張以勞基法第11條第2款公司因虧損或業務緊縮之事
03 由，預告於109年4月20日資遣原告，為原告所否認，並以
04 前揭情詞置辯。經查：

05 (一)按雇主虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基
06 法第11條第2款定有明文。所謂「業務緊縮」，係指縮小事
07 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
08 多餘人力，雇主為求經營合理化，必須資遣多餘人力。所謂
09 「虧損」，係指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主
10 未能因營業而獲利。我國現行勞動法規關於最後手段性原則
11 的具體化規定，應認雇主依勞基法第11條第2款規定以虧損
12 或業務緊縮為由終止勞動契約，應具備最後手段性之要件，
13 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
14 他方法可資使用，雇主為因應景氣下降或市場環境變化，方
15 可以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約。

16 (二)原告固主張被告公司之經營，並無虧損或業務緊縮之情形，
17 不符合勞基法第11條第2款解僱之要件等語。惟依被告所提
18 下述之會計師查核之財務報表中可知，被告公司長年虧損，
19 且查核報告亦建議應更精簡人事控制費用之情，此從卷附綜
20 合損益表觀之，被告公司106年度全年虧損13,757,046元、1
21 07年度全年虧損虧損18,163,520元、108年度全年虧損19,36
22 2,297元；就資產負債表觀之，被告公司106年12月31日止累
23 積之待彌補虧損404,257,549元、107年12月31日止累積之待
24 彌補虧損422,421,069元、108年12月31日止累積之待彌補虧
25 損441,783,366元之情，且佐以被告公司之資本額為253,27
26 1,680元，以106年之累積待彌補虧損已達資本額之1.59倍($404,257,549/253,271,680$)、107年底累積至1.66倍($422,421,069/253,271,680$)、108年底累積至1.74倍($441,783,366/253,271,680$)，是被告公司確有虧損之事實。

30 (三)又被告公司因負債大於資產等情形，107年度會計師查核之
31 財務報表即揭示：「東光育樂股份有限公司民國107年12月3

01 1日之負債總額超過資產總額168,989,375元，為改善財務狀
02 況及資金需求，採行之因應方案為：1.持續開發新客源。2.
03 為充實營運資金，除了積極拓展業務外，更精簡人事控制費
04 用，以改善財務結構；並持續尋求資金來源。」等情；於10
05 8年度會計師查核之財務報表亦揭示：「東光育樂股份有限
06 公司民國108年12月31日之負債總額超過資產總額188,351,6
07 72元，為改善財務狀況及資金需求，採行之因應方案為：1.
08 持續開發新客源。2.為充實營運資金，除了積極拓展業務
09 外，更精簡人事控制費用，以改善財務結構；並持續尋求資
10 金來源。」之情，有被告之108年度及107年度財務報表暨會
11 計師查核報告」可參。故慮及雇主於虧損時，有裁員之必
12 要，以進行企業組織調整，謀求企業存續，俾免因持續虧損
13 而倒閉，造成更多員工失業而致社會更大不安下，被告稱其
14 持續處於虧損狀態，堪予認定。是尚難以被告另聘用其它員
15 工一事，況被告所徵聘之人員，非關原告原所任職之工作項
16 目，認被告之終止僱傭契約不符合解僱最後手段性原則。從
17 而，被告依勞基法第11條第2款規定終止兩造僱傭契約，應
18 屬合法，兩造僱傭契約已於109年4月20日終止，原告請求確
19 認兩造間僱傭關係存在，自非有理。且原告另請求原告復職
20 日止按月於翌月6日給付原告31,000元，及自起訴狀送達翌
21 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，暨至復
22 職日止，按月提繳1,908元，儲存於勞工保險局設立之原告
23 退休金個人專戶之部分自屬無據，併予駁回。至被告依據勞
24 基法第11條第2款規定終止兩造僱傭契約既為合法，本院自
25 不再論述有關勞基法第11條第5款之終止僱傭契約事由，併
26 此敘明。

27 2、又按勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有
28 拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制
29 規定或團體協商外，當然成為勞動契約內容之一部，勞工
30 與雇主應受拘束。查兩造間就國定假日部分既因被告公司
31 係經營休閒運動服務業，與員工協議以排班方式調移國定

01 假日之排休，並約定每日工作8小時，期間1小時休息及用
02 餐時間，兩造自應受其拘束，且原告自102年受僱於被告公
03 司，本院審酌原告未提出其他證據證明其工作時曾明確表示
04 不願以此條件繼續工作，應認被告公司員工於休息及用餐時
05 間並無提供勞務之義務，而非待命時間及雙方同意就國定假
06 日以排休方式補休，況原告亦未提出證據證明員工於休息時
07 間支援工作及國定假日不予排休，故應認被告已符合法律規
08 定，況兩造係於109年4月20日終止勞動契約，被告亦已給付
09 至109年4月20日止之工資20,667元及預告期間之工資補償1
10 0,333元等情，是原告請求104年、105年共20天國定假日薪
11 資20,666元，及離職前五年每日延長工時1小時之工資227,0
12 40元部分，均無理由。

13 三、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及自109年4
14 月1日起至復職日按月發給薪資之本息及至復職之日止，按
15 月提繳退休金至勞保局之勞工退休金個人專戶，均屬無據，
16 不應准許，其假執行之聲請亦失所據，併予駁回。

17 四、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
18 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
19 逐一論列，附此敘明。

20 五、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
21 判決如主文。

22 中 華 民 國 110 年 5 月 7 日
23 勞動法庭 法 官 彭淑苑

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 110 年 5 月 7 日
28 書記官 林琬茹