

臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第88號

原告 李建璋

被告 大舜鈹金股份有限公司

法定代理人 白賜春

訴訟代理人 王進勝律師

上列當事人間請求回復僱傭關係等事件，本院於民國109年10月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國109年7月1日起至原告復職日為止，按月於次月7日給付原告新臺幣55,000元。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用新臺幣34,759元，其中新臺幣33,670元由被告負擔，其餘新臺幣1,089元由原告負擔。
- 五、本判決第2項所命各期給付到期部分，得為假執行；但被告如每期以新臺幣55,000元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

- 一、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，係指因法律關係之存在與否不明，致原告主觀上認為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）。本件原告主張

其與被告大舜鈹金股份有限公司（下稱被告公司）間之僱傭關係存在，為被告公司所否認，堪認兩造間僱傭關係存在與否並不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故原告起訴請求確認僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，聲明請求(一)、回復兩造間僱傭關係；(二)、被告公司應自民國109年7月1日起至109年12月1日止（勞動事件一審審結期間），按月於次月7日給付原告新臺幣（下同）55,000元，合計330,000元；(三)、被告公司應給付原告103,479元（加班費）（見勞補卷第15頁）。嗣擴張及減縮聲明為(一)、確認兩造間僱傭關係存在；(二)、被告公司應自109年7月1日起至原告復職日為止，按月於次月7日給付原告55,000元；(三)、被告公司應給付原告53,542元（加班費差額）（見本院卷第100頁），核與上開規定相符，應予准許。

貳、原告起訴主張：

一、原告自108年9月18日起受僱於被告公司，擔任人資課課長，每月薪資55,000元（含本薪52,600元、伙食津貼2,400元），另有全勤獎金1,500元，發薪日為次月7日。被告公司上、下班時間為上午7時50分至下午5時10分，中午休息時間為中午12時至下午1時，另上午9時50分至10時、下午3時至3時10分各休息10分鐘，遇有延長工時情形，下午5時10分至5時30分共20分鐘，亦為休息時間。

二、被告公司於109年6月19日無故終止兩造間勞動契約，且未告知原因，於同年月21日向原告表示不要糾結於理由、希望接受公司安排好聚好散，於同年月23日要求原告收拾個人物品立即離開公司，原告當日即前往臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解。經勞資爭議調解未果，原告不得已始提起本件訴

01 訟。

02 三、被告以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款「虧損或業
03 務緊縮」為由，終止兩造勞動契約，並無理由：

04 (一)、原告於任職期間因揭發被告公司過去在人事行政中諸多違法
05 之舉，如外勞未依法給特休假、外勞違規調動、加班費計算
06 僅用底薪計、薪資單中有關出勤與薪資之資訊不足、勞健保
07 及勞退以高報低、未休完之特休假補薪不合法等，遭被告公
08 司前任人事主管懷恨在心，原告遭排擠並阻止原告向經營階
09 層報告，被告公司始於109年6月19日無故終止兩造間勞動契
10 約，並於同年月23日要求原告離開公司，被告公司同日下午
11 發布公告人事異動「原行政管理部甲○○課長；自即日起不
12 在本公司任職」（下稱系爭人事異動公告），系爭人事異動
13 公告內容完全看不出原告是自行辭職或遭被告公司資遣，亦
14 無記載資遣事由，嗣被告公司為符合就業服務法應於資遣離
15 職之10天前通報主管機關資遣案之規定，被告公司遲至109
16 年7月2日才將原告退保勞工保險，且原告拿到被告公司所發
17 給之「非自願離職證明書」時才知悉被告公司以「虧損或業
18 務緊縮」為資遣理由，足見被告公司如非事發倉促先逼原告
19 離開，何以原告於109年6月23日被逼離開公司後，原告已未
20 出勤，被告公司卻遲至109年7月2日才將原告退保勞保。另
21 原告未要求被告公司不要在系爭人事異動公告上宣稱原告遭
22 資遣，被告公司抗辯不實。

23 (二)、被告公司所提出營業人銷售額與稅額申報書為國稅局申報營
24 業額及營利事業所得稅額之用，僅能證明109年1至6月較108
25 年同期營業額有衰退，不能證明被告公司有虧損。況被告公
26 司於109年6月19日後，在人力銀行仍有持續代子公司即威鉅
27 精密鈑金股份有限公司（下稱威鉅公司）對外招募職員，另
28 被告公司獨資成立之DSK幼兒園，乃至其他彩邦界企業股份
29 有限公司、峻邦企業有限公司等，或獨資或合夥成立之子公
30 司資金從何而來？又今年新冠肺炎肆虐，哪一家公司不是業
31 績大幅衰退？難道每個公司都可以趁此排除異己嗎？

01 (三)、業務緊縮應為長期虧損下，公司業務不得不整體縮小營運規
02 模，而非僅針對某一部門、甚至某一人員為緊縮之舉。至於
03 訴外人莊志遠雖名義上以「虧損或業務緊縮」資遣，但實際
04 上109年初因莊員父親生病及莊員也住院開刀，致其出勤狀
05 況不佳遭被告公司總經理指示以資遣辦理，當初授命及居中
06 協調者即是原告，被告公司竟於本案故意以此模糊焦點。

07 (四)、被告公司於109年9月29日發布人事異動公告，其中由人資課
08 原告之下屬黃真美代理原告人資課課長一職，顯見原告擔任
09 之人資課長一職顯有存在必要。況倘真有業務緊縮，人事相
10 關人員的任務尤為重要，豈有不與原告溝通而任意資遣之
11 理。

12 四、原告有於被告公司所規定之休息時間內（09：50—10：00、
13 15：00—15：10、17：10—17：30）繼續工作，被告公司
14 應再給付加班費差額53,542元：

15 (一)、原告不爭執被告公司已補給加班費64,490元，但尚有差額5
16 3,542元。該差額在於原告於休息時間內繼續工作，但被告
17 公司未給付加班費。勞基法所指工作4小時至少應休息30分
18 鐘，非該休息時間繼續工作得免算加班，有加班就應該給加
19 班費，原告主張每日之工作時間超過法令規定之8小時，超
20 過之時間即應算加班。另09：50—10：00、15：00—15：10
21 、17：10—17：30這三段休息時間是為現場重體力、眼力工
22 作之人員，及對於夜間加班人員給予之用餐時間，惟被告公
23 司內部規定課長及以上主管為責任制，原告身為主管，不可
24 能一到休息時間就能休息，且主管人員不論加班到多晚，都
25 下班後才回家用餐，原告如持續在休息時間內工作，被告公
26 司就應該給付加班費。且依勞動事件法第38條規定，出勤紀
27 錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意
28 而執行職務。

29 (二)、依兩造不爭執之原告出勤明細表所示，計入上開休息時間原
30 告有加班工作之情形，原告得領取之加班費為118,032元，
31 扣除被告公司已給部分，被告公司應再給付加班費差額53,5

01 42元予原告。

02 五、並聲明：

03 (一)、確認兩造間僱傭關係存在。

04 (二)、被告公司應自109年7月1日起至原告復職日為止，按月於次
05 月7日給付原告55,000元。

06 (三)、被告公司應給付原告53,542元。

07 (四)、願供擔保請准宣告假執行。

08 參、被告公司則以：

09 一、被告公司以勞基法第11條第2款「虧損或業務緊縮」為由，
10 終止兩造勞動契約：

11 (一)、被告公司在108年1至6月間銷售額總計438,065,021元，109
12 年1至6月間銷售額總計244,025,623元，減少幅度達44.2
13 9%，被告公司是國際性業務，國際疫情對被告公司業務影
14 響非常大，而國際疫情於109年7月後仍持續升溫，時間已長
15 達半年度，且疫情無改善跡象，自屬雇主在相當一段期間營
16 運不佳，而營業收入長期遞減，整體業務應予縮減之業務緊
17 縮狀態，是被告公司以虧損或業務緊縮為由資遣原告，即屬
18 有理。

19 (二)、被告公司於109年2月5日亦以勞基法第11條第2款資遣與原告
20 同為主管級職務之總經理特助莊志遠，故本件原告主張惡意
21 解雇、對人不對事云云，並不可採。

22 (三)、原告專才人事、總務、行政管理督導等業務，被告公司主要
23 營業項目為金屬裁剪、焊接處理等業務，是無適合原告之職
24 缺可供調職，復以被告公司人事課現仍有3名人資專員，足
25 夠應付人事管理，被告公司現因精減人力及費用，未將上開
26 3名人資專員昇任為課長，亦無再對外聘請人資課長，足徵
27 被告公司已慮及解僱最後手段性，仍因業務虧損不得已始將
28 原告資遣。

29 (四)、原告提出被告公司後續招聘職員之廣告，惟被告公司除招募
30 2位採購人員，是為補足離職員工，其餘是被告公司之子公
31 司威鉅公司所需職缺，藉由被告公司名稱對外招募。又被告

01 公司另有獨資成立幼兒園，關於幼兒園之保育員及幼教老師
02 等職缺，由被告公司名義對外招募，是被告公司於資遣原告
03 後對外招募職員乃子公司企業經營所需。

04 (五)、被告公司於109年6月19日資遣原告，原告自109年6月20日起
05 之10日預告期間，依勞基法第16條第1、2項得請假外出另謀
06 工作，但被告公司讓原告於預告期間內不用工作，已優於勞
07 基法規定。且為讓原告日後便於謀職，應原告要求，被告公
08 司在系爭人事異動公告上未公告原告遭資遣。

09 二、原告未舉證有於規定之休息時間內繼續工作，被告公司自無
10 再給付加班費差額53,542元之必要：

11 (一)、被告公司之加班制度，規定勞工應預先向被告公司申請加班
12 獲准後始得為之，以避免無謂人力消耗，更避免無加班必要
13 性之勞工，藉加班之名義而向被告公司索取費用，但本件被
14 告公司體恤原告，雖原告並無預先申請加班，仍於資遣原告
15 後補給原告加班費，依原告出勤明細表而計算原告加班費，
16 兩造不爭執之加班費部分為64,490元，此部分被告公司已與
17 資遣費22,365元、預告工資18,834元一併給予原告合計113,
18 000元，已超出前開加班費應給付之金額，則原告主張被告
19 公司應再給付加班費53,542元，為無理由。

20 (二)、加班費有爭執之部分，皆在休息時間內原告倘有工作，是否
21 應給予加班費云云，此部分原告未舉證有於休息時間內繼續
22 工作，且休息時間非工作時間，勞工在休息時間本得自行運
23 用，不受被告公司指揮或監督，原告自己犧牲休息時間從事
24 勞務，本是自己選擇，原告未舉證受到被告公司指揮而工
25 作，不得據此向被告請求加班費，是其請求加班費差額53,5
26 42元，為無理由。

27 三、並聲明：

28 (一)、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

29 (二)、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

30 肆、兩造不爭執事項：

31 一、原告自108年9月18日起受僱於被告公司，擔任人資課課長，

01 每月薪資55,000元（含本薪52,600元、伙食津貼2,400
02 元），全勤另有獎金1,500元。每月之發薪日為7日，發放前
03 月薪資。

04 二、被告公司上、下班時間為上午7時50分至下午5時10分，其中
05 午休時間為下午12時至1時。另上午9時50分至10時、下午3
06 時至3時10分各休息10分鐘；若遇有延長工時情形，則下午5
07 時10分至5時30分共20分鐘，亦為休息時間。

08 三、被告公司主張於109年6月19日資遣原告，並於109年6月23日
09 要求原告收拾個人物品離開公司。

10 四、被告公司於109年6月22日給付原告資遣費、預告工資及加班
11 費合計113,000元（包含資遣費22,365元、預告工資18,834
12 元、加班費64,490元，其餘7,311元為被告公司多給予原告
13 之費用）。兩造同意若被告公司資遣有理由時，原告資遣費
14 為22,365元、預告工資為18,834元。被告公司於109年7月2
15 日將原告退保勞工保險。

16 五、被告公司於109年6月23日下午發布公告人事異動「原行政管
17 理部甲○○課長；自即日起不在本公司任職」（見本院卷第
18 81頁）。

19 六、被告公司於109年9月29日發布公告人事異動「黃真美代人資
20 課課長」（見本院卷第85頁）。

21 七、被告公司於109年6月19日後，在人力銀行仍有持續代子公司
22 威鉅公司對外招募職員。

23 八、被告公司在108年1至6月間，銷售額總計438,065,021元。被
24 告公司在109年1至6月間，銷售額總計244,025,623元，減少
25 幅度達44.29%（本院卷第55至61頁）。

26 九、兩造不爭執被證3、原證4出勤明細表及原告手寫註記計算之
27 真正與計算式。惟兩造計算原告加班費時有所差異，被告公
28 司主張為64,490元、原告主張為118,032元，差異在於被告
29 公司所規定之休息時間內（09：50—10：00、15：00—15：
30 10、17：10—17：30）若原告繼續工作，是否給付原告加
31 班費。倘法院認原告於上開休息時間內加班之主張有理由，

01 被告公司同意補給原告加班費之差額為53,542元。倘法院認
02 原告加班之主張無理由，「請求加班費差額」部分駁回原告
03 之訴。

04 伍、得心證之理由：

05 一、被告公司以勞基法第11條第2款「虧損或業務緊縮」為由，
06 終止兩造間勞動契約，有無理由？

07 (一)、勞動契約為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提
08 供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧
09 義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，勞動契約不應
10 祇有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用
11 原則、手段正當性及社會性因素，亦應顧慮之。是以解釋勞
12 基法第11條時，應要求雇主對終止契約之採用是為對勞工之
13 最後手段，處於不得不如此實施之方式，倘尚有其他方式可
14 為，即不應採取終止契約方式為之，亦即須雇主於其使用勞
15 基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終
16 止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院99年
17 度台上字第838號判決意旨）。又雇主虧損或業務緊縮時，
18 得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第2款定有明文。
19 所謂「業務緊縮」，係指縮小事業實際營業狀況之業務規模
20 或範圍。因雇主業務緊縮致產生多餘人力，雇主為求經營合
21 理化，必須資遣多餘人力；所謂「虧損」，係指雇主之營業
22 收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利。再基於
23 憲法第15條工作權應予保障之規定，雇主資遣勞工時，既涉
24 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
25 待範圍內，捨資遣而採用對勞工權益影響較輕之措施，且勞
26 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
27 立法目的—限制雇主解僱權限，及勞基法第11條之立法方式
28 係以「非有左列情事之一，雇主不得預告勞工終止勞動契
29 約」，不能假藉有該條各款情事雇主必可終止契約；若當事
30 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
31 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。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。再按事業單位以虧損或業務緊縮預告終止與勞工之勞動契約，乃基於企業營運之因素，其認定標準，現行勞基法雖未有明文規定，然基於勞基法第1條已敘明該法係為保障勞工權益，加強勞雇關係之立法意旨以觀，該所謂「虧損或業務緊縮」自應以相當時間持續觀察，即應自事業單位近年來經營狀況及獲利情形併予判斷，「如僅為短期營收減少或因其他原因致收入減少，尚不致影響事業單位存續，或一部業務減少，而其他部門依然正常運作，仍需勞工時，仍應視具體情形，始可認定雇主是否得預告終止勞動契約，更非得僅以商業會計法認定有虧損情形即可為之」，避免雇主因短期虧損或業務緊縮，或適逢淡旺季致營業銷售額間斷起伏，逕謂得以此預告勞工終止勞動契約，影響勞工權益。本件被告公司抗辯：伊在108年1至6月間銷售額總計438,065,021元，109年1至6月間銷售額總計244,025,623元，減少幅度達44.29%，國際疫情對被告公司業務影響非常大，且疫情無改善跡象，整體業務應予縮減，是被告公司解僱原告進行人事精簡有其必要性等語。以下逐一析述之。

(二)、被告公司提出之唯一證據為108年1至6月與109年1至6月之營業人銷售額與稅額申報書（下稱401報表），並為同年度合計6個月之比較，如不爭執事項八所示，被告公司在108年1至6月間銷售額總計438,065,021元，在109年1至6月間銷售額總計244,025,623元，減少幅度為44.29%（本院卷第55至61頁）。惟401報表之「銷項欄位」（即報表中左上角）代表公司開出去的銷貨發票，也就是公司收到的錢，以此算出公司需要繳的營業稅，稱為銷項稅額；401報表之「進項欄位」（即報表中左下角）表示公司進貨、在外消費時會拿到

01 的發票，也就是公司付出去之成本，進而能算出公司可扣抵
02 的營業稅額，稱為進項稅額。本件分別計算108年1至6月及1
03 09年1至6月被告公司之銷項欄位與進項欄位，皆可得知被告
04 公司之銷售總額（公司收到的錢）仍高於進項總額（公司付
05 出的成本），而「虧損」指雇主之營業收益不敷企業經營成
06 本致雇主未能因營業而獲利，本件被告公司沒有提出其餘證
07 據資料，難以認定被告公司營收情形達到「虧損」，是被告
08 公司倘以「虧損」為由資遣原告，為不合法。

09 (三)、倘被告公司以「業務緊縮」為由資遣原告，依401報表所
10 示，被告公司108年5至6月銷售額總計167,680,647元（見本
11 院卷第57頁），109年1月至2月銷售額總計80,556,315元
12 （見本院卷第59頁），固然呈現銷售額下滑，惟原告自108
13 年9月18日起受僱於被告公司擔任人資課課長，被告公司未
14 提出108年7至8月、9至10月、11至12月之401報表，無法呈
15 現銷售額下滑是否始於109年1月開始蔓延全球之新冠肺炎導
16 致，或於原告任職於被告公司之際早已有銷售額下滑之情
17 形。若銷售額於僱用原告之際已呈下滑，尚且僱用原告擔任
18 人事主管，顯見原告此一人力為被告公司經營人事管理所必
19 需，自難再以「業務緊縮」為由將原告資遣。

20 (四)、倘果因新冠肺炎之因素致109年1月至6月銷售額下滑，惟業
21 務緊縮之狀態必須已持續一段時間，且無其他方法可資使
22 用，為因應景氣下降或市場環境變化始得為之，再者，勞工
23 所擔任之工作已非雇主所需要，雇主亦無其他可勝任之工作
24 可提供安置，始得以「業務緊縮」為由資遣勞工。就此，新
25 冠疫情確實造成109年前半年經濟不景氣，可以想像部分公
26 司訂單可能銳減，產能人員也可能過剩，致公司為了經營模
27 式之調整以謀求利潤而實施人事精簡措施，在此情形下，因
28 疫情因素導致業務減縮，或可信大致為真。惟查：

- 29 1. 無論何種經濟性解僱仍應符合解僱最後手段性與相當性原
30 則，於具體個案判斷時，對於解僱人選之擇定，有本國勞工
31 優先留用原則（厚生事件，最高法院94年度台上字第2339號

01 裁判意旨參看)與虧損部門多餘勞工優先解僱原則(中國力
02 霸,臺灣高等法院93年度勞上字第51號、最高法院95年度台
03 上字第2716號裁判意旨),原告司職人事部門之主管,衡情
04 倘公司要為人事異動、精簡人力,原告當屬知之較稔之人
05 力,在擇取解僱人選時,原告任職之工作豈非是雇主所不需
06 要,此由被告公司於109年9月29日發布公告人事異動「黃真
07 美代人資課課長」(見本院卷第85頁)即知人事主管為必要
08 之職位與工作。再者,本院曉諭被告公司提出以經濟性解僱
09 之勞工名單,被告公司至辯論終結時僅表示尚有1位林志遠
10 遭業務緊縮為由解僱云云,依原告所提出之公司資料所示
11 (見勞補卷第21頁),被告公司員工人數約莫250人,因應
12 新冠肺炎之因素致銷售額下滑而精簡人力,卻只裁減了2名
13 員額(林志遠及原告),則新冠肺炎的影響誠可能只造成公司
14 短期營收之減少,尚不致影響事業單位之存續,方致其餘部
15 門依然正常運作而無刪減人力之情形。更遑論原告一再主張
16 林志遠是其擔任人事主管時資遣之人力,實際因素是林員差
17 勤異常,原告否認林志遠真正資遣原因是業務緊縮等語,倘
18 此,被告公司以業務緊縮精簡人力為由而解僱之對象,更只
19 有身為公司人事主管無涉業務部門之原告一人,縱認因業務
20 緊縮而有資遣勞工之必要,何以不是資遣業務人員或製造、
21 生產部門及現場作業之勞工(生產量減少而減少人力),反
22 而是資遣與銷售、生產量無直接相關之人事部門主管,顯與
23 常理不符。再者,原告面臨經濟性解僱,是否符合本國勞工
24 優先留用原則?且為何解僱之對象是專長人事管理之原告?
25 被告公司均未實其說。應可認定被告公司並無因新冠疫情致
26 銷售額下滑即進行所謂人力精簡之調整,此段期間適逢疫情
27 而造成銷售額起伏,尚難得以終止與原告之勞動契約。且縱
28 認疫情因素造成公司銷售下滑而有業務緊縮之情,但本件仍
29 無法通過解僱手段具合法性之檢驗,從而,應認兩造間僱傭
30 關係依然存在。

31 2.且本件被告公司於109年6月19日資遣原告,於109年6月22日

給付原告資遣費、預告工資及加班費合計113,000元，於109年6月23日要求原告收拾個人物品離開公司，旋於同日下午發布系爭人事異動公告即「原行政管理部甲○○課長；自即日起不在本公司任職」，以上為兩造所不爭執（詳不爭執事項三、四、五），惟被告公司未提出任何向原告終止兩造勞動契約之書面文件或Email、信件往來，甚且由被告公司發布之系爭人事異動公告，亦完全讓原告及任何第三人觀之均無法得知原告究竟是「自請離職」、或遭經濟性解僱（第11條第1至4款）？能力解僱（第11條第5款）？懲戒解僱（第12條）？抑或是原告向被告公司終止勞動契約（第14條）？可見原告「109年6月24日」向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解時，其當時亦不知悉遭資遣之原因為何，有調解紀錄所載申請日期在卷可按（見勞補卷第19頁），直至原告109年7月初拿到非自願離職證明書時才首見被告公司以書面記載離職原因為勞基法第11條第2款（見本院卷第83頁），顯見被告公司資遣原告極為倉促，實與一般公司因虧損或業務緊縮而資遣勞工之情況已有不符，衡酌勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動（諸如有無資遣費），雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由（最高法院95年度台上字第2720號判決意旨）。本件原告主張被告公司不附理由先將伊資遣後再去想資遣理由，誠有相當可能。又被告公司辯稱原告要求不公告其遭資遣原因，以利原告另謀他職云云，此為原告所否認，被告公司不但未提出任何原告有前開請求之證據，且被告公司倘主張是業務緊縮，而非因原告能力不足或遭懲戒而解僱，顯與原告另謀他職毫無影響（完全不影響原告的聲譽），被告公司抗辯實不足採。

(五)、綜上，被告公司雖提出401報表證明公司銷售額下滑，雖誠可能有縮減人力之需求，惟被告公司資遣原告之際未告知資遣事由，已違誠信原則，且業務緊縮卻於上百人之公司中資

01 遣人力調整中最重要的角色即人事主管，亦悖於常情，則新
02 冠肺炎所造成銷售額下滑是否已致被告公司呈現業務緊縮而
03 有精簡人力之必要，仍有可疑，不論如何被告公司資遣原告
04 亦無法通過解僱手段具合法性之檢驗，從而，應認兩造間僱
05 傭關係依然存在。

06 (六)、原告遭解僱後，其於109年6月24日以申請勞資爭議調解方
07 式，表達願為被告公司繼續提供勞務，有勞資爭議調解紀錄
08 在卷可按（見勞補卷第19頁），未經被告公司同意，堪認原
09 告業以準備給付情事通知被告以代提出，惟被告公司拒絕受
10 領，則原告無須補服勞務，仍得請求報酬。又原告每月薪資
11 55,000元，每月之發薪日為7日，發放前月份薪資，為兩造
12 所不爭執，是原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告公
13 司應自109年7月1日起至原告復職日為止，按月於次月7日給
14 付原告55,000元，為有理由，應予准許。

15 二、原告有無於被告公司所規定之休息時間內（09：50—10：0
16 0、15：00—15：10、17：10—17：30）繼續工作？若有，
17 被告公司是否應給付加班費差額53,542元？

18 (一)、勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業
19 務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞
20 務間之未實際提供勞務時間，是否應計入工作時間給付工
21 資，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞
22 雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性
23 質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素，
24 兼顧避免勞雇間犧牲他方利益以圖利自己，並考量該約定工
25 資是否合乎一般社會之通念並具合理性，且有無悖於民法第
26 148條所揭「權利濫用禁止原則」、「誠實信用原則」以定
27 之（最高法院106年度台上字第2044號判決意旨）。又勞基
28 法並未對「工作時間」做定義性規定，而僅就每日及每週工
29 時、工時變更原則、特殊工時、休息及延長工時之給付等為
30 規定（勞基法第24條、第30至35條參照）。而就勞動契約為
31 勞工提供勞務以換取雇主提供報酬之性質而言，工作時間應

01 可解釋為勞工處於雇主指揮監督支配下提供勞務之時間，並
02 包括勞工在雇主明示、默示下提供勞務之時間。就此意義而
03 言，工作時間不僅包括勞工實際提供勞務之時間，亦應包括
04 勞工係處於雇主得隨時指揮監督命令其提供勞務狀態之時間
05 在內，較為合理。但勞工在工作一定時間後，需有休息時間
06 （勞基法第35條參照），而休息時間係指勞工得自由活動，
07 不受雇主指揮監督支配之時間，故休息時間並非工作時間。

08 (二)、被告公司上、下班時間為上午7時50分至下午5時10分，其中
09 午休時間為下午12時至1時。另上午9時50分至10時、下午3
10 時至3時10分各休息10分鐘；若遇有延長工時情形，則下午5
11 時10分至5時30分共20分鐘，亦為休息時間，為兩造所不爭
12 執，與被告公司出勤管理辦法第5.1項規定相符（見本院卷
13 第117頁），是被告公司確有將09：50—10：00、15：00—1
14 5：10、17：10—17：30等時段作為勞工之休息時間，足堪
15 認定。被告公司既已提供前開休息時間供原告休息，原告未
16 舉證證明於休息時間內經被告公司指示伊從事其他工作，且
17 原告對於固定休息時間既早能知悉，原告自得自由安排運
18 用，衡情不受被告公司之指揮、命令、監督，依前揭說明，
19 自難以原告於休息時間內自行選擇繼續工作即認前開休息時
20 間屬於原告之工作時間。況原告迄今未提出任何證據以證明
21 其於每日休息時間內都有繼續工作之情形，僅空言主張人資
22 課長為責任制、身為主管不可能一到休息時間就能休息云
23 云，則原告之主張不足採信。至原告主張依勞動事件法第38
24 條規定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間
25 內經雇主同意而執行職務，然觀其立法理由係謂：「……雇
26 主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，
27 對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主
28 間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時
29 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主
30 張該時間內有「休息時間」或勞工係未經雇主同意而自行於
31 該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得

01 提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，
02 而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工
03 與雇主間訴訟上之實質平等。」等語，亦即依該條之立法意
04 旨，係表明雇主如主張該時間內勞工係未經雇主同意而自行
05 於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算，並得
06 舉工作規則或其他資料為反對之證據以推翻上述推定。本件
07 被告公司既已有工作規則規定上述時間為「休息時間」且為
08 原告所不爭執，原告既未舉證於休息時間內經被告公司指示
09 而繼續工作，自不得列入工作時間計算並據以請求加班費，
10 則原告此部分主張委無可採。從而，原告主張被告公司應再
11 給付原告加班費差額53,542元，即屬無據，應予駁回。

12 陸、綜上所述，被告公司以勞基法第11條第2款「虧損或業務緊
13 縮」之事由，終止兩造間勞動契約關係為不合法，原告起訴
14 確認其與被告公司間僱傭關係存在，並本於兩造間僱傭關
15 係，請求被告公司應自109年7月1日起至原告復職之日止，
16 按月於次月7日給付原告薪資55,000元，為有理由，應予准
17 許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

18 柒、法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判；又各當事
19 人一部勝訴，一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，
20 命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出
21 之訴訟費用。民事訴訟法第87第1項、第79條分別定有明
22 文。本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，本案訴訟費
23 用34,759元（暫免徵收部分仍應列入訴訟費用），原告應負
24 擔1,089元，被告應負擔33,670元。

25 捌、本判決第2項係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞
26 動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同
27 條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後
28 得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖
29 陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動
30 而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部
31 分，其假執行之聲請失所附麗，應予駁回，附此敘明。

玖、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本判決之結果不生影響，爰不另為贅論，附此敘明。

拾、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 11 月 16 日
民事勞動法庭 法 官 羅郁棣

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院（台南市○○路0段000號）提出上訴狀（須按他造當事人人數附繕本）。

中 華 民 國 109 年 11 月 17 日
書記官 周玉茹