

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第313號

原告 馬麗

訴訟代理人

(法扶律師) 詹傑翔律師

吳聖平律師

被告 探索國際開發股份有限公司新舍商旅林森分公司

法定代理人 陳宇豪

訴訟代理人 鄒純忻律師

複代理人 范力山律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年11月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

一、按訴狀送達後，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。查原告起訴時訴之聲明第三項前段原為被告應提繳新臺幣(下同)1,756元並存於勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶等語，其後於本件訴訟程序進行中將其聲明變更為被告應提繳新臺幣1,324元並存於勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶等語，核其變更部分，係屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

01 二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
02 益者，不得提起之；民事訴訟法第247條第1項前段定有明
03 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
04 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存
05 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若
06 縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有
07 受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判
08 決意旨參照）。原告主張被告於民國113年3月18日資遣原告
09 時，並未說明其資遣之法律依據，被告廚房迄今仍有營運，
10 並無因業務性質變更而有減少勞工之必要，且未盡安置義
11 務，不得以勞基法第11條第4款為由終止勞動契約，兩造間
12 僱傭關係仍繼續存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之
13 存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害
14 之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說
15 明，原告提起本件訴訟，自具確認利益。

16 乙、實體方面：

17 壹、原告主張略以：

18 一、原告自112年2月2日起任職於被告經營之「新舍商旅林森
19 館」（下稱系爭旅館）擔任廚師，工作範圍包含內外場工作
20 （如員工的面試、培訓、採購、排班、菜單設計等）。雙方
21 最初約定時薪為200元，薪資於次月10日給付，未約定每天
22 上班時數。原告自112年4月起轉正職，約定工時為早上6點
23 至下午3點，含休息1個小時，月薪為33,300元，後於113年1
24 月起調薪為34,200元（原證2號）。被告於113年3月18日下
25 午5點52分起於LINE工作群組通知：「各位負責早餐部門的大
26 哥大姊午安，因為公司在早餐業務上的變更調整，本館自3/
27 15日起即停止廚房供餐等相關業務，這段時間衷心感謝各位
28 同仁的協助，針對後續各位的一些安排，公司會依規定以資
29 遣方式辦理，也確保大家的權益。再次由衷的感謝大家的辛
30 勞與付出，謝謝您們。另外，隔壁趣旅館也有需要部份PT的
31 工作人員協助，如果這邊有興趣轉往趣旅館的同仁，也歡迎

01 直接與我聯繫，並祝福各位生活愉快，謝謝。」等語(下稱
02 系爭訊息，原證3)。然被告並未有停止廚房供餐之情形，
03 且有招募新員工之事實(原證10)，被告竟仍然自113年4月
04 21日起禁止原告進入工作場所，導致原告無法提供勞務，並
05 且拒絕給付加班費予原告。

06 二、被告於113年3月18日預告資遣原告時，未說明其資遣原告之
07 法條依據，其事後辯稱係依勞動基準法(下稱勞基法)第11條
08 第4款事由，於同年4月10日終止雙方僱傭關係，是其預告資
09 遣原告未具法條依據，應屬無效。

10 三、被告廚房至今仍有營運，並無業務性質變更，而有減少勞工
11 之必要。依被告之外場人員排班資訊(如院卷第12頁截
12 圖)，被告於113年7月廚房仍有提供服務，需要外場人員協
13 助。且縱使(假設語氣)，被告將早餐廚房製作早餐部分外
14 包，亦未影響提供早餐服務結構上，仍有運送、置放早餐餐
15 盒、維護清理餐廳工作區域及設備以及其他所有與提供早餐
16 服務相關(如面試新人、教育訓練、班表安排、佈達訊息)
17 等業務，亦即僅一部工作改變，其他部分仍有人力之需求，
18 被告早餐業務之質、量未發生結構性、實質性之變異。被告
19 法定負責人陳宇豪於113年4月12日仍與原告商討有關係爭商
20 旅餐廳移轉交接事宜(原證7)，原告於113年4月21日與被告
21 監交人進行餐廳交接移轉作業。被告廚房至今仍有營運，被
22 告以第11條第4款業務性質變更為由資遣原告，於法無據。

23 四、原告職務範疇，除製作早餐外，實際上仍負責面試、教育訓
24 練、採購、排班、菜單設計及其他所有主管交辦之事項。被
25 告資遣原告前，未先行勞資協商，不曾徵詢原告是否願以調
26 動職務、限制加班或減薪等方法留任，亦未採取安置措施，
27 逕自終止勞動契約，不符合最後手段性原則。

28 五、兩造間僱傭關係仍存在，原告請求被告應給付訴之聲明第二
29 項之薪資及訴之聲明第三項之勞退金：

30 (一)薪資部分(訴之聲明第二項，請求權依據為勞動契約及民法
31 第487條)：原告薪資為月薪34,200元，該月之薪資係於次月

01 10日給付。然原告113年4月之薪資，被告僅給付至4月10日
02 共11,400元，故被告仍積欠原告共22,800元之113年4月份薪
03 資(計算式： $34,200-11,400=22,800$ ，原證2)。訴之聲明第
04 二項後段：原告請求被告應自113年5月1日起至原告復職之
05 日止，按月給付原告新臺幣34200元，及自各期應給付日之
06 次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

07 (二)被告應提撥6%之新制勞退金部分(訴之聲明第三項，請求權
08 依據為勞工退休金條例【下稱勞退條例】第14條第1項及第3
09 1條第1項規定):被告不爭執雙方約定原告每月薪資為34,200
10 元(被證4號)，依勞工退休金月提繳工資分級表規定，原
11 告屬第5組第29級級距，月提繳工資應以34,800元計，是被
12 告應按月提繳2,088元至原告勞退專戶。(計算式： $34,800元$
13 $\times 6\%=2,088元$)。另被告於113年4月僅提繳764元至原告勞退
14 專戶(參原證2號第6頁，公司提撥額一欄所示)，則其尚應
15 提繳1,324元。(計算式： $2,088元-764元=1,324元$)，原告依
16 勞退條例第14條第1項及及第31條第1項規定請求被告應提繳
17 1,324元，並存於勞工保險局(下稱勞保局)設立之原告勞工
18 退休金個人專戶(下稱勞退金專戶)及自113年5月1日起至原
19 告復職日止，按月提繳2,088元於原告勞退金專戶。

20 (三)被告應給付原告積欠薪資及加班費(訴之聲明第四項，請求
21 權依據:勞基法第24條第1項、第2項、第39條、第40條第1項
22 規定):原告於112年2月至3月間擔任PT之積欠薪資共9,438
23 元。雙方於此段期間並沒有約定每天上班之時數，但有約定
24 時薪為200元。被告未依原告實際之工作時數發放薪資，(原
25 證5)。另原告於112年4月至113年3月之加班費共270,683
26 元。原告自112年4月起轉正職(約定早上6點上班至下午3
27 點，中間休息一個小時)至112年12月止，此段期間之薪資
28 為33,300元，原告平日每小時工資額應為139元(計算式： 3
29 $3,300元\div 30日\div 8小時=139元$ ，元以下四捨五入)。原告自113
30 年1月起，薪資調整為34,200元，故原告平日每小時工資額
31 應為143元(計算式： $34,200元\div 30日\div 8小時=143元$ ，元以下

01 四捨五入)。原告於此段期間之加班如原證6，故得向被告請
02 求加班費共270,683元(計算明細如原證6號)，以上共280,
03 121元(計算式：9,438元+270,683元=280,121元)等語，並聲
04 明如附件所示。

05 貳、被告辯解略以：

06 一、原告自112年2月2日起任職於被告經營之系爭旅館擔任廚
07 師，自112年4月起轉為正職，工作內容為製作早餐供旅館住
08 客食用。被告於113年3月基於經營考量決定於113年3月15日
09 停止自行製作早餐，先以向訴外人「深夜未歸早餐店」訂購
10 早餐餐盒方式供住客食用(被證1、2)，後與其簽訂自助早
11 餐外包方案合約書(被證3)，將自行製作早餐業務外包。因
12 被告決定停止自行製作早餐業務，而無另置廚師職務需求，
13 故於決定停止自行製作早餐，已先詢問原告有無意願轉任系
14 爭旅館房務人員或「趣旅館」(被告母公司經營之其他旅館)
15 餐廳「正職」職務，經原告表示無意願轉任並表示希望被告
16 依法給付資遣費終止勞動契約。被告嗣於113年3月18日並傳
17 送如原證3所示系爭訊息至工作群組，則被告因應市場競爭
18 條件、基於經營決策停止自行製作系爭旅館早餐，改以外包
19 方式委由外部餐飲業者製作，就早餐製作業務之經營方式、
20 手段發生結構性、實質性之變異，自屬業務性質變更，原告
21 並已將解僱事由特定為此，並通知原告。

22 二、依原告所提出之原證4調解紀錄可知，被告非臨訟提出「曾
23 詢問原告有無調職意願，遭原告拒絕並要求資遣」此一主
24 張。被告決定將自行製作早餐業務外包時，已先行詢問原告
25 有無調職意願，經原告拒絕並要求依法資遣後，被告乃於11
26 3年3月18日發送預告訊息至工作群組。又系爭旅館餐廳及廚
27 房位於地下一樓，被告僅供應旅館住客早餐，於每日上午11
28 點以後便將地下一樓出租予訴外人久享股份有限公司(下稱
29 久享公司，被證5)經營「布娜飛比利時啤酒餐廳-台北林森
30 店紅白酒館」(被證6，下稱布娜飛餐廳)，該布娜發餐廳
31 營業時間乃自上午11時起至凌晨24時止(週日至週四)、1時

01 止(週五、六)。而原告所稱113年4月1日至4月10日僅是剛好
02 排休，非因知悉被資遣云云，然若果如原告上開所述，其自
03 113年3月18日至31日間已排定休假，除於被告委託布娜飛餐
04 廳製作早餐的113年3月27日、28日作成虛偽打卡紀錄外無其
05 他日打卡紀錄，全然未有提供勞務之客觀事實？原告提出原
06 證10稱「趣旅館」尚有在徵求廚房正職人員云云，此恰可證
07 明被告所述系爭旅館廚房因業務性質變有減少勞工之必要，
08 被告關係企業「趣旅館」有廚房正職、PT工作人員職缺需
09 求，若非原告表示不願轉任並希望被告依法資遣，被告豈可
10 能不安排原告調任，反而承擔「趣旅館」人力缺口、一面又
11 需支付原告資遣費及預告期間之工資？依被證8打卡紀錄可
12 知，自113年3月18日起至113年4月10日間被告皆未要求原告
13 給付勞務，但仍完整給付工資；其中3月27、28日為原告未
14 給付勞務無故作成打卡紀錄。被告確有詢問原告轉任被告房
15 務人員或「趣旅館」餐廳正職職務，經原告拒絕並要求被告
16 以法資遣處理。被告為旅館業者，將自行製作早餐業務外包
17 後，實無廚師職務需求，有減少製作早餐勞工之必要。原告
18 既表示不願轉任被告提供之其他職位，及希望被告依法給付
19 資遣費而終止勞動契約，被告亦已給付資遣費予原告，則被
20 告於113年3月18日以系爭訊息預告終止雙方勞動契約，並告
21 知解僱事由，嗣於同年4月10日終止與原告間之勞動契約

22 (原證1)，被告依勞基法第11條第4款、第16條第1項第2
23 款，於20日前預告終止勞動契約應屬合法。

24 三、又原告所稱系爭訊息，僅表達被告將停止廚房供餐等，然而
25 原告尚有面試員工、訓練新進員工、排班作業、放置早餐餐
26 盒、維護餐廳環境等工作職務，原告並未認為已遭受被告公
27 司資遣；被告負責人仍於113年4月12日與原告商討有關係爭
28 商旅餐廳移轉交接等事宜(原證7)；爾後並於113年4月21
29 日，與被告公司監交人陳純孝進行餐廳交接移轉作業(原證
30 7)。然原告上開所稱之「面試、教育訓練、排班作業」為管
31 理其他廚房工作人員、「維護清理餐廳工作區域及設備」為

01 清理原告工作上使用之區域及設備，該等事項本屬原告原任
02 主廚工作內容一部，被告既已自113年3月15日停止自行製作
03 早餐，並無需再由原告提供上開附隨勞務。又原告以原證11
04 編號3、4之照片稱「運送、置放早餐餐盒」為113年3月17日
05 起原告新的工作內容云云。實則被告改向外部業者訂購餐
06 盒，已不再需由原告製作早餐，然此際兩造勞動契約亦尚未
07 終止，始由原告協助處理餐盒事宜，原告憑此稱其職務範疇
08 尚包括該等事宜，即無足採。被告自113年3月15日起即停止
09 自行製作早餐業務，改以訂購餐盒、簽訂契約方式，將該務
10 外包予其他餐飲業者(被證1、2)。就原外包商因於113年3月
11 27、28日，因故未能提供該二日之早餐餐盒，被告委請布娜
12 飛餐廳協助製作該兩日早餐，有支出請款單、發票證明聯等
13 件在卷可證(被證7)，原告據此主張被告廚房仍有營運，非
14 屬事實。且原告於其本已排定休假之113年3月28日，竟自拍
15 攝布娜飛餐廳人員製作之早餐，傳送至工作群組，其上開行
16 為已屬有疑，其於113年3月27、28之打卡紀錄非真實。原告
17 所提出被告113年7月份班表，亦屬被告「外場」PT工作人員
18 之班表，亦非原告所稱被告為自行製作早餐之人員。

19 四、原告主張之打卡紀錄非其實際工作時間，被告並未積欠原告
20 任何薪資或資遣費。依被證5、6、8可證，原告常習未依正
21 常上下班時間打卡，其打卡紀錄與實際工作時間不相符合：
22 原告自112年4月起轉為正職，約定之工作時間為早上6點至
23 下午3點，中間休息1小時，此為兩造所不爭執。依被證5、6
24 亦可知，系爭旅館地下一樓在上午11點以後便由布娜飛餐廳
25 承租使用，原告工作內容係製作旅館住客之早餐，故於上午
26 11點後，原告僅餘廚具清洗善後工作。然觀之被證8所示，
27 原告竟每月皆有大量早上6點上班，至『晚上10點、11點』
28 下班之打卡紀錄，甚至可見「於晚間10點、11點」突然打卡
29 上班一、兩小時再打卡下班之紀錄，然該等時段非廚房營業
30 時間，客觀上亦無加班工作需求，遑論原告何有如此長期、
31 經常性的深夜加班需要？且依被證8原告於「113年4月12日、

01 4月15日、4月16日、4月18日、4月21日」之打卡紀錄，然兩
02 造間勞動契約既已於113年4月10日合法終止，且原告更早於
03 同年3月12日以前即已知悉，並已受領資遣費，復未提出繼
04 續給付勞務之表示，竟仍自行於勞動契約終止後作該打卡紀
05 錄，則其打卡紀錄難認為其實際工作時間。又原告所稱113
06 年3月5日本已排休假但仍來上班，然參之被證8打卡紀錄，1
07 13年3月5日原告係於非被告餐廳營業時間進行打卡，被告否
08 認為原告實際工時。況依兩造間勞動契約，原告未申請核准
09 之「自行加班」，本不得請求被告支付報酬，且原告未告知
10 被告，擅於非工作時間打卡後逕向被告要求給付加班費。依
11 兩造間勞動契約（被證9）第六條第3款所載原告未經申請核
12 准之自行加班，不得請求被告支付報酬。原告未主動申請或
13 告知有加班需求，依約本不得擅自決定加班後逕向被告請領
14 加班費。至原告提出原證8號稱「由上開原告與被告公司副
15 理間對話紀錄，可知原告長期間之加班行為、原排定休假日
16 卻仍到職等行為，均係由被告主管梁麗鳳指示，且雙方亦就
17 原告延長工作時間行為達成意思表示合致，並經被告受領，
18 顯見被告公司辯稱係採取加班申請制…」云云，然細譯原證8
19 對話內容，乃被告公司副理梁麗鳳要求原告於原排定之休假
20 日「早上時段」加班以協助「製作早餐」，而相關工資及加
21 班費被告均已如數給付，該等紀錄恰足證明經被告同意之加
22 班行為，被告本即依約給付報酬，非如原告主張未採加班申
23 請制等語。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔
24 保請准予宣告免為假執行。

25 參、得心證之理由：

26 原告主張被告於113年3月18日資遣原告時，並未說明其資遣
27 之法律依據，且被告廚房迄今仍有營運，並無因業務性質變
28 更而有減少勞工之必要，被告未盡安置義務，不得以勞基法
29 第11條第4款為由終止勞動契約，兩造間僱傭關係仍繼續存
30 在，及被告應按月給付薪資、加班費及提繳勞工退休金至原
31 告勞退金專戶等情，為被告所否認，並以前詞置辯，茲就本

01 件爭點及本院之判斷，析述如下：

02 一、被告以勞基法第11條第4款規定終止勞動契約是否合法？

03 (一)按因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供
04 安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4
05 款定有明文。本件原告主張被告未具體告知其解僱事由等
06 語，為被告所否認。經查，原告在被告任職之最後工作日為
07 113年4月10日，再依被告於同年3月18日傳送至工作群組之
08 訊息(下稱系爭訊息)：「各位負責早餐部門的大哥大姊午
09 安，因為公司在早餐業務上的變更調整，本館自3/15日起即
10 停止廚房供餐等相關業務，這段時間衷心感謝各位同仁的協
11 助，針對後續各位的一些安排，公司會依規定以資遣方式辦
12 理，也確保大家的權益。再次由衷的感謝大家的辛勞與付
13 出，謝謝您們。另外，隔壁趣旅館也有需要部份PT的工作人
14 員協助，如果這邊有興趣轉往趣旅館的同仁，也歡迎直接與
15 我聯繫，並祝福各位生活愉快，謝謝。」等詞內容以觀，已
16 明確係因被告廚房業務變更、停止廚房供餐相關業務、後續
17 對勞工安排、資遣辦理以確保權益等語，與勞基法第11條第
18 4款所示解僱事由之類型相符，且已使勞工知悉所面臨之法
19 律關係變動，尚無違反保護勞工之意旨，應認被告已具體告
20 知解僱事由即同勞基法第11條第4款。

21 (二)次按因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可
22 供安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第
23 4款定有明文。所謂「業務性質變更」，係指雇主基於經營
24 決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整
25 營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異。除
26 重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類之變動外，
27 最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或
28 技術、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算
29 編列等變更均屬之。故經營事業之技術、方式、手段有變
30 更，致全部或部分業務、組織發生結構性或實質性之變異者
31 均屬之（最高法院100年度台上字第1057號、98年度台上字

第652號、98年度台上字第1821號判決意旨參照)。經查，被告間決定自113年3月15日起停止自行製作旅館早餐，而改向訴外人「深夜好吃早餐」訂購早餐餐盒提供予旅館住客，嗣並與之簽訂「自助早餐外包方案合約書」，將本由其廚房自行製作早餐之業務外包予他人乙節，業據被告提出支出請款單、免用統一發票收據、早餐餐盒合作方案合約書及自助早餐外包方案合約書等件在卷可憑(見本院卷第105至)，堪信此係被告基於經營決策之需要，調整營運策略，因此停止原告所任職之廚房業務，並將早餐業務完全外包後，已無另設廚師職務之需求，就公司組織結構，將專司製作早餐之廚房業務減縮，有結構上及實質上之重大變易，該原有業務既已發生變動而無置設製作早餐廚師職務而求，致有調整組織經營結構，減少勞工之必要，依上說明，應屬被告之決策、調整營運策略及效率需求之必要，核與勞基法第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要」之規定相符。

至原告雖主張系爭訊息僅表達被告將停止廚房供餐，然而原告尚有面試員工、訓練新進員工、排班作業、放置早餐餐盒、維護餐廳環境等工作職務，且被告廚房至今仍有營運，有請外場人員協助，不構成勞基法第11條第4款之業務性質變更云云，並提出原證3第2頁113年3月28日之LINE工作群組訊息(院卷第41頁)及稱由被告內部人員提供之外場人員113年7月份排班表(院卷第12頁)等件為證，然觀之原告上開所舉工作職務範疇，或為其原任主廚時為管理其他廚房工作人員、或為清理工作區域、設備內容一部。而衡諸公司利益最大化乃公司經營之目標，僅有公司實際經營者始知最理想之公司治理方式，因此必須賦予經營者相當程度之自主性與決定權，才能使公司經營發揮最高效益，以保護股東及其他關係人之權益；從而公司業務性質應否變更、如何變更，涉及公司競爭力及經營決策之判斷，基於公司經營權自主原則，自應尊重公司之組織決策自由。故縱認被告提供住客早餐業務尚有外場人員需求存在，但或基於企業經營必要性、增進

營運效率等因素考量，決定不再由廚房自行製作早餐工作，而將該業務外包於他人，核屬公司經營權之自主行使，其組織決策自由應受尊重。從而，被告基於經營決策之判斷，以發揮組織配置最佳效應，因而停止自行製作早餐改為外包方式，自應尊重公司之組織決策自由，原告據此主張被告並無業務性質變更，難認有據。

(三)再按勞動基準法第11條第4款後段所稱「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」，明示雇主資遣勞工前必先盡「安置前置義務」，必無處可供安置時，最後不得已才可資遣。所謂「適當工作」，當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；倘雇主已提供適當新職務善盡安置義務，為勞工拒絕，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，亦非立法本旨（最高法院105年度台上字第144號、107年度台上字第957號、111年度台上字第833號、112年度台上字第582號民事判決意旨參照）。本件被告所辯其事前已探詢原告有無轉任被告房務人員或「趣旅館」餐廳正職職務之意願，經原告表示拒絕並要求被告依法資遣等節，依原告於系爭訊息傳送前之113年3月12日所傳送予被告之LINE訊息：「我先睡了，今早見，再三天(即同年月15日)就完成任務了！」，及原告於翌日(13日)傳送至工作群組之LINE訊息：「113/3/14早餐菜單…明天(即同年月15日)最後一天出餐了，大家一起加油萬分感謝」等詞，有上開對話截圖在卷可參(見本院卷第117、118頁)，可知被告在傳送系爭訊息前，確於同年月12日以前即已將停止自行製作早餐業務告知原告，為原告所知悉。再者，原告已自113年3月18日被告傳送系爭訊息至工

01 作群組之日起持續休假至同年4月10日(期間113年3月27、28
02 日兩日打卡應非屬實際工作時間，詳如下述)等情，亦與被
03 告所提出原告打卡紀錄互核相符(見本院卷第159、160頁)，
04 且原告亦不爭執其已收取終止勞動契約之資遣費，再依兩造
05 間於113年7月12日調解紀錄觀之：「2. 對造人(按指被告，下
06 同)就申請人(按指原告，下同)所主張之事項回復如下：

07 (1)對造人因於113年3月24日就早餐餐廳部門已外包給深夜
08 好吃早餐，因此無其他工作再提供給申請人，且當時有提供
09 申請人其他職務供其選擇，但申請人不同意且當場提出以資
10 遣之方式辦理…」等詞(見本院卷第43至44頁)，且縱覽該次
11 調解紀錄，並未見原告於調解程序中，曾否認上列被告所述
12 提供其他職務供原告選擇之情，或反對以資遣方式辦理之主
13 張。基上，原告事前確已知悉被告將於113年3月15日起停止
14 自行製作早餐業務，縱經被告再次於113年3月18日於群組中
15 重申業務停止及後續相關員工提供轉任關係企業任職等安置
16 措施，甚至同年7月調解時，全然未見原告有何就被告所提
17 出之工作職缺認非屬適當、抑或表示拒絕之意，且猶於業務
18 停止前在群組內向團隊表達感謝告別之意，並自休假至113
19 年4月10日勞動契約終止日及收取終止勞動契約之資遣費等
20 情，是被告所辯其事前已探詢原告有無轉任被告房務人員或
21 趣旅館餐廳正職職務之意願，經原告表示拒絕並要求被告依
22 法資遣等節，堪予採信。

23 由上，被告基於決策、調整營運策略及效率需求必要，其業
24 務性質變更，有減少勞工之必要，並已提供新職務盡安置義
25 務，為原告所拒絕，依上自無要求雇主仍須強行安置之理，
26 並無違解僱最後手段性原則，是被告依勞基法第11條第4款
27 規定，於113年3月18日前通知資遣原告，並於同年4月10日
28 終止兩造間勞動契約，於法並無不合。

29 二、關於訴之聲明第二、三項：兩造間自113年4月10日起既無勞
30 動契約關係存在，已如前述，則其等間勞雇權利義務關係自
31 該日起自己消滅，是原告據以請求被告給付113年4月份積欠

01 薪資22,800元、提繳1,324元至其勞退金專戶;自同年5月1日
02 起按月給付34200元薪資及利息、按月提繳2,088元至其勞退
03 金專戶部分，洵屬無據。

04 三、關於訴之聲明第四項：

05 (一)原告主張被告尚積欠其於112年2、3月間擔任PT時所之薪資
06 9,438元，及未給付其自112年4月至113年3月之加班費270,6
07 83元，共計280,121元等情，無非以其所提出原證5之112年
08 2、3月打卡紀錄、LINE對話紀錄(院卷第45至52頁)、原證6
09 之112年4月至113年3月之打卡紀錄(院卷第53至75頁)及原證
10 8之原告與訴外人即被告副理梁麗鳳於113年2、3月間對話紀
11 錄(院卷第195、196頁)為主要論據。又勞工請求延長工作時
12 間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間
13 之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時
14 間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明
15 其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間
16 之工資（最高法院101年度台上字第792號民事判決參照）。
17 本件原告固提出原證5、打卡紀錄以證明其實際工作時間，
18 然為被告所否認，辯以原告自112年2月起至113年4月之打卡
19 紀錄所示，其每月皆有大量早上6點上班，至晚上10點、11
20 點下班之打卡紀錄，甚至可見於晚間10點、11點突然打卡上
21 班一、兩小時再打卡下班之紀錄，且其於兩造間勞動契約已
22 終止後之113年4月12日、15日、16日、18日、21日仍有打卡
23 紀錄，遑論此段期間原告已受領資遣費，因此認為原告打卡
24 紀錄與其實際工作時間不符等語。查本件原告自112年4月起
25 轉為正職，兩造約定工作時間為早上6點至下午3點，中間休
26 息1小時乙節，為兩造所不爭執。次查，被告上開所辯，已
27 據其提出原告不爭執形式上真正之被證8即原告自112年2月
28 至113年4月之攷情表在卷可證(見本院卷第147至162頁)，且
29 觀之該表打卡紀錄所示，原告確於每月皆有大量早上5至7時
30 上班，至晚上9至11時下班之打卡紀錄(舉112年3月3、8、
31 9、10、18、19、20、23、26日為例)，或有於晚間9至11時

01 打卡上班於1、2小時再打卡下班、甚於深夜、凌晨打卡之紀
02 錄(舉112年12月3、5、6、9、11、26、27、28為例)，然被
03 告經營之系爭旅館僅供應旅館住客『早餐』至上午11時，且
04 該餐廳廚房位處之地下一樓空間於早餐時段後，即出租予訴
05 外人久享公司經營布娜飛餐廳(營業時間:週日至週四自上午
06 11時起至凌晨24時止、週五、週六則至凌晨1時止)等節，除
07 為原告所未爭執外，並有被告提出111年5月31日簽訂之房屋
08 租賃契約書及布娜飛餐廳官網資訊頁面在卷足憑(見本院卷
09 第119至123頁)，是縱認原告主張其尚就廚房業務相關之員
10 工面試、培訓、採購、排班、菜單設計等為配合製作『早
11 餐』之業務為真，衡以原告製作旅館住客早餐業務於上午11
12 時早餐時段結束後，所餘僅廚具清洗、餐廳整理等善後工
13 作，客觀上未見有何難於約定之下午3點(離早餐時段結束有
14 4小時)工作時段結束前完成之情，然原告每月打卡紀錄確於
15 每月皆有大量早上5至7時上班，至晚上9至11時下班之打卡
16 紀錄，或於晚間9至11時打卡上班於1、2小時再打卡下班、
17 甚於深夜、凌晨打卡之紀錄等情，自難謂與常情無違，則原
18 告主張打卡紀錄為其實際上班時間乙節是否屬實，即生疑
19 竇。

20 (二)又企業為管理需求，在勞動契約或其工作規則等規定員工延
21 長工時應事先申請，經同意後始予准許，以避免員工於無延
22 長工時之需求，仍故意將工作拖延，或為請領加班費而逾時
23 滯留之情形，屬可避免勞工濫用出勤時間而溢領加班費，進
24 而肯定勞工若未事先申請延長工時尚無從以加班視之。依兩
25 造間勞動契約第6條第3款：「乙方(按指原告，下同)未經
26 申請核准之自行加班，不得請求甲方(按指被告，下同)支付
27 報酬，請依正常工作時間準時上、下班。」等語，可知原告
28 未主動申請或告知有加班需求，依約本不得自行決定加班後
29 逕向被告請領加班費。基上，本件原告打卡紀錄既難認為其
30 於正常工時以外之實際工時，其復未提出足以證明其有經被
31 告許可於正常工時以外時間加班工作，被告尚未給付工資之

01 事證，自不得僅憑此逕認原告主張被告應給付原告280,121
02 元等情為真。

03 (三)至原告主張其於113年3月11日收到被告指示於翌日(12日)將
04 有團體客人後，緊急於晚間9時50分詢問同仁是否能配合於
05 早上5時30分上班，「晚上11時下班」，是其縱於113年3月1
06 8日為其休息日，仍配合被告需求加班;嗣於113年11月20
07 日，原告復重申上情(見本院卷第241頁)，並再次主張原告
08 係配合被告指示加班，並依實際工作時間打卡等節，以證明
09 其確有所主張依被告指示長期加班至夜間事實云云。然查，
10 該原證11編號3之對話紀錄，經當庭勘驗結果，並未見有「1
11 1點下班」之文字乙節，有本院勘驗筆錄及照片在卷足憑(見
12 本院卷第177、179)。復參諸被告所辯原證11編號3之對話方
13 寧滿芬，為被告廚房PT工作人員，平常出勤時間為「上午6
14 時上班至上午11時30分下班，工作時間5小時，中間休息30
15 分鐘」等情，為原告所未爭執，且依被告所提寧滿芬113年3
16 月12日攷勤表(院卷第269、270頁)所示：「05:30上班，11:0
17 4下班」，該表單上並註明：「團體客人5:30上班」等語，可
18 證被告所辯：當天因有團體客人需更早至廚房準備，原告才
19 請寧滿芬提早半小時上、下班（即早上5時30分上班至早上1
20 1時下班）等語應屬可採，則原告上開所稱當日上班至晚上1
21 1時，除與上情不符外，復於其113年3月12日當天原告自己
22 打卡紀錄所示：「4:59上班，16:03下班」不符(見本院第147
23 至162頁、第269頁)。矧以，依原告113年3月18日打卡單上
24 載明「休」(見本院卷第160頁)，其當日並無打卡上下班紀
25 錄，則原告所稱：113年3月18日本為其休息日，為全力配合
26 被告需求加班，且據此主張其有實際加班至晚上云云，已難
27 憑採。至原告復以原證8(院卷第195、196頁)其與被告副理
28 梁麗鳳對話紀錄，主張原告長期間之加班行為、於排定休假
29 日仍到職等行為，均係由被告主管梁麗鳳指示，且雙方亦就
30 原告延長工作時間行為達成意思表示合致，並經被告受領云
31 云，然被告廚房餐廳於早餐時段於11時結束後已另出租他人

另行經營餐廳使用，則該餐廳廚房已非屬被告指揮監督下的工作場所，是其形式上縱有在該工作場所打卡之紀錄，亦難謂屬被告明知或可得而知而受領原告提供之勞務者，遑論原告主張之打卡紀錄難認原告有實際勞務，已如上述，是原告上開主張，洵無足採。

肆、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在；並依兩造間勞動契約、民法第487條規定請求被告給付22,800元本息；依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告提繳1,324元至原告勞退金專戶，暨自113年5月1日起至原告復職日止，按月提繳2,088元至原告勞退金專戶；依勞基法第24條第1項、第2項、第39條、第40條第1項規定，請求被告給付280,121元本息，均無理由，不應准許。原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請失所附麗，併予駁回之。

伍、件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 12 月 13 日

勞動法庭 法 官 蒲心智

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 12 月 13 日

書記官 林芯瑜

附件

訴之聲明

一、確認原告與被告間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣22,800元，及自民國113年5月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；暨自民國113年5月1日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣34,200元，及自

各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應提繳新臺幣1,324元並存於勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶；暨自民國113年5月1日起至(原告復職日止，按月提繳新臺幣2,088元儲存於勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

四、被告應給付原告新臺幣280,121元，及自本起訴狀之繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

五、原告願供擔保，請准宣告假執行。

六、訴訟費用由被告負擔。