

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度重勞訴字第4號

原告 陳星同
訴訟代理人 施宇宸律師
何建毅律師
被告 台灣萊默耳有限公司

法定代理人 盧慧娟
訴訟代理人 蕭玚卉律師
劉秉宜律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年7月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- 二、訴訟費用由被告負擔。

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號判例要旨參照）。本件原告起訴主張被告違法終止兩造勞動契約，故兩造勞動契約迄今仍存在，惟經被告否認在案，是兩造勞動契約是否存續，致原告在法律上之地位陷於不安狀態，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去，故原告提起本訴，應有確認利益，先予敘明。

貳、實體方面：

- 一、原告主張：原告於民國96年5月4日起受僱於被告，擔任技術服務部副總經理，工資每月為新臺幣（下同）116,000元。被告於112年11月30日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條

01 第2款業務緊縮為由終止兩造勞動契約。原告則於112年12月
02 12日以存證信函通知被告願繼續提供勞務，遭被告拒絕，行
03 政調解亦不成立。然被告公司技術服務部門於112年1至10月
04 累積之訂單金額為5,146,607元，而111年同期僅有3,830,31
05 7元，是原告所屬部門自111年至112年係成長134%，並無業
06 務緊縮之情，縱被告公司確有業務緊縮之情，被告應優先採
07 取其他手段，始符合資遣原告之最後手段性，惟被告卻逕行
08 資遣原告，屬違法解僱，故兩造之僱傭關係應仍存在。是以
09 兩造僱傭關係存在，原告自得請求被告自112年11月30日起
10 至原告復職之日為止，按月給付工資116,000元，並按月提
11 繳勞工退休金7,254元至原告勞工退休金專戶。又依原告每
12 月打卡資料計算，被告應給付原告之加班費為1,709,479
13 元，然被告僅給付原告174,602元，尚積欠原告1,534,877元
14 之加班費。並聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應自
15 112年11月30日起至原告復職之日為止，按月於每月末日給
16 付原告116,000元，及自各期應給付之次日起至清償日止，
17 按年息5%計算之利息。(三)被告應自112年11月30日起至原告
18 復職之日為止，按月提撥7,254元至原告勞工退休金專戶。
19 (四)被告應給付原告1,534,877元，及自起訴狀繕本送達翌日
20 起至清償日止，按年息5%計算之利息。(五)前開(二)至(四)項聲明
21 願供擔保，請准宣告假執行。

22 二、被告則以：被告近年因營運虧損，德國總部下達裁員計畫，
23 原告及其他4名員工均因裁員計畫遭被告資遣，是被告確有
24 因業務緊縮，而依勞基法第11條第2款資遣原告，又被告資
25 遣原告後，未另行招聘新員工，而由被告公司物流部門主管
26 兼任，是被告亦無其他可迴避資遣原告之手段，應符合解僱
27 最後手段性原則，故兩造僱傭契約已於112年11月30日合法
28 終止，原告請求均屬無據。另被告公司加班係採加班申請
29 制，原告如有加班需求且如實提出申請，被告均予以准許，
30 本件原告直至遭資遣後始提出加班費之請求，顯係有意要脅
31 被告，實與加班費之給付本旨相悖，是原告未申請加班自不

01 得向被告請求加班費等語，並聲明：原告之訴駁回。

02 三、本件原告自96年5月4日任職於被告，工資116,000元，於112
03 年11月30日遭資遣等情，為兩造所不爭執，應堪信為真。惟
04 原告主張被告並無業務緊縮之情，係違法資遣原告，認兩造
05 僱傭關係存在，並請求被告給付工資及提撥勞工退休金，並
06 請求被告給付積欠之加班費等語，被告則以前揭情詞置辯，
07 是本件應審究者為：(一)被告得否以業務緊縮為由資遣原告？
08 (二)原告請求被告給付加班費是否有據？

09 四、本院之判斷：

10 (一)、被告得否以業務緊縮為由資遣原告？

11 (1)、按勞基法第11條第2款規定雇主因業務減縮時可經預告終止
12 勞動契約，必係企業經營因景氣下降、市場環境變化等情事
13 而須緊縮業務，以致產生多餘人力，雇主為求經營之合理化
14 必須解僱勞工時，始得以業務緊縮為由終止勞動契約，最高
15 法院95年度台上字第597號民事判決意旨參照。又按事業單
16 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
17 餘勞工之權益，而有解僱部分勞工之必要時，關於如何決定
18 解僱之勞工，除欠缺合理性或有權利濫用等情形外，於年
19 資、考績、工作能力等條件相仿勞工間選擇解僱或留用，應
20 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
21 要為合理之選擇考量，最高法院110年度台上字第676號民事
22 判決意旨參照。是以勞基法第11條第2款係慮及雇主於虧損
23 時，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存
24 續，俾免因持續虧損而倒閉，造成更多員工失業而致社會更
25 大不安，故為保障雇主營業權，勞動契約之存續保障即應作
26 適當之讓步。

27 (2)、經查，依據被告110年、111年及112年之財務報告暨會計師
28 查核報告中之綜合損益表可知，被告公司於上開三年之營業
29 收入分別為123,147,791元、121,966,346元及90,857,999
30 元，綜合損益分別為3,989,455元、33,052元及「-1,1530,2
31 26」元（見本院卷第50頁、第90頁及第130頁），足見被告

01 公司自110年至112年公司營業收入及綜合損益均呈現下滑之
02 趨勢，其中自111年至112年間之營業收入減少31,108,347
03 元，約為減少25.5%等情，益徵被告公司於112年間確因虧損
04 而有業務緊縮之情。再查，被告之母公司於000年0月0日下
05 達被告應進行組織調整之命令，更表明如繼續虧損將不排除
06 關閉被告等指令（見本院卷第276頁至第280頁），是被告為
07 確保公司永續經營，則先於112年11月30日資遣員工5人（含
08 原告），此有除原告外4位離職員工之離職協議書在卷可稽
09 （見本院卷第236至274頁），後被告再於113年5月22日資遣
10 員工4人，另於113年2月7日及113年6月16日各有1員工離
11 職，故被告公司員工人數由26人減少至15人，而原告所屬之
12 技術服務部員工更僅剩2人，此外，被告再將技術服務部與
13 物流部整併為客服與物流部，並將原告之原職務交由物流部
14 主管兼任，以裁員之方式避免被告遭母公司裁撤。綜上，被
15 告確實因虧損致業務緊縮，不得不進行組織縮編，此致離職
16 之員工高達11人（含原告），揆諸上開判決意旨，被告上開
17 資遣手段應屬被告公司合理之裁量權，而原告並未舉證被告
18 有何權利濫用之處，亦未說明被告公司尚有何職務可適由原
19 告擔任，故被告以業務緊縮為由資遣原告，要難認有何違法
20 之處。

21 (3)、被告既屬合法資遣原告，已如前述，是兩造之勞動契約於11
22 2年11月30日已終止，故原告請求確認兩造僱傭關係存在、
23 並自112年11月30日起至原告復職之日止，按月給付工資11
24 6,000元、提撥勞工退休金7,254元部分，均屬無據，不能准
25 許。

26 (二)、原告請求被告給付加班費是否有據？

27 (1)、按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
28 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。是雇主
29 如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於
30 該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得
31 提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，

01 而推翻上述推定（該條立法理由參照）。據此，倘雇主就員
02 工加班乙事已預先以工作規則規範加班申請制或設計加班指
03 派單，則勞工推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主即得
04 以加班申請制、加班指派單推翻上開推定。

05 (2)、原告主張被告應依其出勤記錄所載之出勤時數計算加班費，
06 故被告尚積欠原告1,534,877元云云，被告則以公司係採加
07 班申請制，勞工僅需於加班後載明加班之事由，被告即依法
08 核發加班費，而原告於出勤記錄中所載之出勤時數，並非均
09 有從事職務上相關之工作，故尚難據此給付加班費等語資為
10 抗辯。經查，依原告於111年7月至112年11月1年間所填載之
11 加班申請單觀之，原告於上揭1年期間內即已申請加班費多
12 達76筆，甚有在原告離職日前2日即112年11月27日、28日間
13 始提出加班申請，而原告主管亦均已簽核完成，此有原告上
14 揭期間之加班申請單在卷可佐（見專調卷第225至261頁），
15 足認原告明確知悉被告公司加班費係採事後申請制，原告得
16 於加班日之數日後，自行決定以單次申請或合併申請加班，
17 且原告僅需於加班申請單上載明加班之事由、加班時數、加
18 班地點等基本事項，經主管簽核後，被告即如實給付加班費
19 予原告，益徵被告對於原告申請加班費一事，均未見有何刁
20 難或否決之情況，故被告公司核發加班費係以加班後申請制
21 為之，要難謂有何違法之處。本件原告於離職後始主張被告
22 需以其出勤記錄所載之總時數，計算其加班時數及加班費云
23 云，因原告尚無法提出除已申請加班者外，其餘超時出勤之
24 加班事由為何，亦未說明有何不能於加班後提出申請加班費
25 之困難處，是原告出勤超時是否均屬從事職務上工作之加班
26 乙情，要難謂無疑。末查，依原告離職前5年之出勤記錄可
27 知，原告每月均有出勤日出勤工時不足8小時之情況，甚有
28 出勤日出勤時間僅有15分鐘，惟被告並未就不足8小時工時
29 部分予以扣減薪資，益徵被告公司對於原告出勤時間之早晚
30 及長短均無嚴格要求，且就加班費申請部分，原告只需提出
31 其加班事由，即可請領加班費。故原告自始未提出確實有何

01 加班之需求，亦未就超時出勤之時間內究係從事何與職務相
02 關工作內容等情觀之，應難認原告確有加班之情事。故原告
03 空言主張被告應以其出勤總時數，計算其加班費乙情，尚難
04 謂有據。綜上，原告請求被告短少給付之加班費共1,534,87
05 7元，均為無理由，應予駁回。

06 五、綜上所述，原告主張依勞動契約、勞工退休金條例、勞基法
07 等規定請求確認兩造僱傭關係存在並請求被告自112年11月3
08 0日起至復職之日為止，按月給付116,000元及各期利息與按
09 月提撥7,254元至原告勞工退休金專戶，另請求被告應給付
10 加班費1,534,877元及利息，俱屬無據，均應予駁回。其假
11 執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回之。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及提出或聲請
13 調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結
14 果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

15 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 113 年 8 月 9 日
17 勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

18 正本係照原本作成。

19 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

20 如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 113 年 8 月 9 日
22 書 記 官 劉 明 芳