

臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第8號

原告 陳素貞

訴訟代理人 林志雄律師

被告 福勝紡織股份有限公司

法定代理人 王培原

訴訟代理人 蘇建榮律師

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3月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣27,250元，及其中新臺幣20,623元自民國112年8月11日起、其中新臺幣6,627元自民國112年9月11日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣14,451元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣27,250元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告起訴時主張兩造間有僱傭關係存在及請求工資，訴之聲明為：(一)確認原告與被告間勞動關係存在。

01 (二)被告應自民國111年11月22日起至原告復職前一日止，按  
02 月給付原告新臺幣（下同）32,951元，及自各期應給付日之  
03 翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(三)被  
04 告應給付原告56,424元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償  
05 日止，按週年利率百分之五計算之利息。嗣於訴狀送達後，  
06 於本院112年5月25日言詞辯論期日，原告基於兩造間勞動契  
07 約，追加聲明：被告應自111年11月22日起至原告復職前一  
08 日止，按月提繳1,977元至原告於勞工保險之勞工退休金個  
09 人帳戶（見本院卷第45頁）。核原告上開所為聲明之變更，  
10 係就兩造間僱傭關係之同一基礎事實為請求，揆諸前開說  
11 明，核無不合，應予准許。

12 二、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  
13 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
14 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  
15 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且  
16 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法  
17 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認  
18 判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1237號、52年台  
19 上字第1240號裁判參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存  
20 在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，  
21 原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安  
22 之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告應有受確  
23 認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

24 貳、實體事項：

25 一、原告主張：

26 (一)原告於108年8月1日起受僱於被告公司，擔任品管檢驗  
27 員，每月薪資32,951元。被告公司於111年11月21日以公  
28 司業務緊縮為由，依勞動基準法第11條第2款規定，向原  
29 告預告於111年11月21日終止與被告間之勞動契約之意思  
30 表示（下稱第一次解僱），並於111年12月30日向本院提  
31 起確認兩造間之僱傭契約法律關係不存在之訴訟，案經本

01 院以112年度勞訴字第1號於112年5月25日判決駁回被告之  
02 訴，該案於112年7月20日確定（下稱前案判決）。之後被  
03 告於112年7月31日，再以業務緊縮及虧損為由，依勞動基  
04 準法第11條第2款規定，對原告終止僱傭關係，原告於112  
05 年8月7日收受該意思表示（下稱第二次解僱）。

06 （二）經查，被告原有51名勞工，僅解僱原告1人，目前仍有50  
07 名勞工；且於原告任職之單位，仍有加班之情事，業據原  
08 告於前案言詞辯論時陳述在卷，又被告於000年00月間，  
09 另對外招聘6名勞工，亦據被告於前揭案件言詞辯論時陳  
10 述在卷，凡此，均足證明被告並無業務緊縮之情事。被告  
11 於108年有雇用4位檢驗胚布人員、109年有雇用3位檢驗胚  
12 布人員、110年有雇用4位檢驗胚布人員、111年有雇用5位  
13 檢驗胚布人員，被告於111年11月21日解僱原告時，原告  
14 於111年11月還有加班2天，由此可證，被告並無虧損或業  
15 務緊縮之情事，被告於112年7月31日第二次解僱原告並不  
16 合法。按雇主依勞動基準法第11條第2款規定以虧損或業  
17 務緊縮為由終止勞動契約時，應具備最後手段性之要件，  
18 即必須雇主業務緊縮或虧損之狀態已持續一段時間，且經  
19 雇主衡量近年來之經營狀況，說明虧損情形及提出終止局  
20 部勞動之計畫，確定非解僱勞工無其他方法可資使用時，  
21 雇主為維持事業單位存續，方可以虧損或業務緊縮為由終  
22 止勞動契約，避免雇主因短期營收減少或適逢淡旺季致營  
23 業銷售額間斷起伏，或一部業務減少，而其他部門依然正  
24 常運作，仍需勞工時，遽謂得以此預告勞工終止勞動契  
25 約，影響勞工權益。被告仍有訂單、營業，且未提出證據  
26 證明非解僱原告無其他方法可資使用，故其解僱原告顯然  
27 不合法。

28 （三）次按債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，  
29 自提出時起，負遲延責任。債權人預示拒絕受領之意思，  
30 或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事  
31 情，通知債權人，以代提出。僱用人受領勞務遲延者，受

01 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第234條、  
02 第235條但書、第487條本文分別定有明文。查被告第二次  
03 解僱原告，原告認被告解僱原告不合法，然因被告更改原  
04 告之卡片，致原告無法進入公司上班，足見原告原欲提出  
05 勞務給付，然因其履行所必要之協力為被告所阻礙，致不  
06 能供給，堪信係被告受領遲延無訛，依民法第487條規  
07 定，原告自得依兩造間之勞動契約關係請求被告給付工  
08 資，故被告應自111年11月22日起至原告復職前一日止，  
09 按月給付原告32,951元之工資，及按月提撥原告之勞工退  
10 休金1,977元至原告勞工保險之勞工退休金個人帳戶。

11 (四) 又原告當初面試時，被告答應3個月試用期過後，每月薪  
12 資會加給品管證照費2,000元，被告自108年11月起至110  
13 年2月止及110年7月至9月，均未給付該證照費，合計被告  
14 應給付原告38,000元(計算式： $2,000 \times 19 = 38,000$ )。另被  
15 告答應自110年1月起每月加薪1,000元，但被告卻只給110  
16 年1月及2月，被告應補給110年3月起至110年12月止，及  
17 自111年3月起至111年10月止之加薪，合計18,000元(計  
18 算式： $1,000 \times 18 = 18,000$ )。又原告於110年11月6日及110  
19 年12月19日共加班4小時，被告未給付加班費424元(計  
20 算式： $106 \times 4 = 424$ )，以上合計56,424元(計算式： $38,000 +$   
21  $18,000 + 424 = 56,424$ )。

22 (五) 綜上所述，被告依勞動基準法第11條第2款規定終止兩造  
23 間勞動契約，並不合法，兩造間之勞動契約現仍繼續存  
24 在。從而，原告本於兩造間勞動契約，請求確認兩造間勞  
25 動關係存在及請求給付薪資、提撥退休金等，自有理由。  
26 並聲明：

- 27 1. 確認兩造僱傭關係存在。
- 28 2. 被告應自111年11月22日起至原告復職前一日止，按月給  
29 付原告32,951元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止  
30 按週年利率百分之五計算之利息。
- 31 3. 被告應自111年11月22日起至原告復職前一日止，按月提

01 繳1,977元至原告勞工保險之勞工退休金個人帳戶。

02 4.被告應給付原告56,424元，及自起訴狀繕本送達翌日起至  
03 清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

04 5.第2、4.項原告願供擔保宣告假執行。

05 二、被告抗辯：

06 (一)原告於108年8月1日任職於原告公司，擔任品檢驗布員之  
07 職務。惟被告公司自112年1月份起，銷售訂單即快速下  
08 滑，迄112年6月損益表稅前已出現虧損4,180,460元(被  
09 證一號)。且被告公司因訂單量減少，工廠生產之布匹亦  
10 相對減少，此由被告112年工廠用電量與111年1至6月相較  
11 亦分別減少可證(被證二號)。迄112年6月經會計師查核  
12 稅後淨利(損)已出現虧損6,809,289元，此有會計師查  
13 核報告書正本可參(被證四號第5頁)。被告公司因訂單  
14 量減少，工廠生產之布匹亦相對減少，此由被告112年1至  
15 8月之營業額與111年1至8月之營業額相較，每月營業額均  
16 減少23.33%~61.2%，合計營業額亦減少50.23%(被證五  
17 號)。另被告公司自112年1月起，各月份之布量即呈現快  
18 速下滑(被證六號)，且與108年、109年、110年、111年  
19 之同月份相較，亦呈大量萎縮。綜上均可證被告公司業務  
20 確有緊縮且已達到虧損之情事發生。被告爰依勞動基準法  
21 第11條第2款虧損之規定，於112年7月31日通報主管機關  
22 資遣原告，並以112年8月7日為勞動契約終止日，被告並  
23 已給付原告資遣費、勞動契約終止日前薪資及一個月之預  
24 告工資，故被告主張兩造間之勞動契約業已終止，原告訴  
25 請確認兩造間勞動契約法律關係存在，核無理由。

26 (二)被告並未答應原告在3個月試用期過後，每個月會加給品  
27 管證照費2,000元，亦未答應自110年3月起每月加薪1,000  
28 元，原告請求給付證照費38,000元，及加薪18,000元為無  
29 理由。又依被告提出「福勝紡織股份有限公司工作規則」  
30 節本及「工作規則閱後同意書」(被證三號)，依「福勝  
31 紡織股份有限公司工作規則」第二十三條之一第一項規

01 定：…因工作需要加班時，加班人員應自行填寫「加班申  
02 請單」，經權責主管核准後交加班人員以憑加班…。原告  
03 加班不符合上開程序，故原告請求加班費424元與上開規  
04 定不符，應無理由。

05 (三) 聲明：

06 1.原告之訴駁回。

07 2.訴訟費用由原告負擔。

08 3.若受不利判決願供擔免予假執行。

09 三、兩造不爭執事項：

10 (一) 原告自108年8月1日起受僱於被告公司，擔任品管檢驗  
11 員，被告公司於111年11月9日以公司業務緊縮為由，依勞  
12 動基準法第11條第2款規定，向原告預告於111年11月21日  
13 終止與被告間之勞動契約之意思表示，並於111年12月30  
14 日向本院提起確認兩造間之僱傭契約法律關係不存在之訴  
15 訟，案經本院以112年度勞訴字第1號於112年5月25日判決  
16 駁回被告之訴，該案於112年7月20日確定（即前案判  
17 決）。

18 (二) 原告於112年1月4日提起本件訴訟，並聲請定暫時狀態之  
19 處分，經臺灣高等法院臺南分院以112年度勞抗字第2號裁  
20 定：「相對人（即被告）應於臺灣臺南地方法院112年度  
21 勞訴字第8號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，暫時  
22 回復抗告人（即原告）為原工作（品檢）之僱傭關係。」  
23 確定。

24 (三) 被告於112年7月31日，以業務緊縮及虧損為由，依勞動基  
25 準法第11條第2款規定，對原告終止僱傭關係。（本院卷  
26 第95頁離職證明書）。

27 四、得心證之理由：

28 (一) 原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，是否有理由？經  
29 查：

30 1.按雇主有虧損或業務緊縮情形者，得預告勞工終止勞動契  
31 約，勞動基準法第11條第2款定有明文。其立法意旨係慮

01 及雇主於虧損及業務緊縮時，有裁員之必要，以進行企業  
02 組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造  
03 成社會更大之不安，為保障雇主營業權，於雇主有虧損或  
04 業務緊縮，即得預告勞工終止勞動契約（最高法院95年度  
05 台上字第1692號判決意旨參照）。

06 2.查被告公司於111年11月9日以公司業務緊縮為由，依勞動  
07 基準法第11條第2款規定，向原告預告於111年11月21日終  
08 止與被告間之勞動契約之意思表示，並於111年12月30日  
09 向本院提起確認兩造間之僱傭契約法律關係不存在之訴  
10 訟，案經本院以112年度勞訴字第1號於112年5月25日判決  
11 駁回被告之訴，該案於112年7月20日確定，此為兩造所不  
12 爭執。按前案判決係以被告（即前案原告）於111年11月9  
13 日，以業務緊縮為由，依勞動基準法第11條第2款規定，  
14 向原告（即前案被告）為預告終止系爭契約之意思表示，  
15 是終止系爭契約是否合法，所應審究者，自應為被告於  
16 111年11月9日向原告為預告終止系爭契約之意思表示時，  
17 有無業務緊縮之情事。而前案判決經審理後認定被告在  
18 111年11月9日向原告為預告終止系爭契約之意思表示時，  
19 並無在相對一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減  
20 少，致整體業務應予縮小範圍之業務緊縮情事，故被告在  
21 111年11月9日，以業務緊縮為由，依勞動基準法第11條第  
22 2項規定，對原告預告終止系爭契約，於法不合，兩造間  
23 之僱傭契約應仍繼續存在等情，業經本院依職權調取上開  
24 民事卷宗核閱無誤。則本件被告第二次在112年8月7日依  
25 勞動基準法第11第2款解僱原告，所執之事由為被告公司  
26 在111年11月9日之後有業務緊縮、虧損之情事，是被告終  
27 止系爭契約是否合法，所應審究者，應係自111年11月9日  
28 起到112年8月7日止，被告公司有無業務緊縮、虧損之情  
29 事，合先敘明。

30 3.被告主張有業務緊縮、虧損情事，業據提出下列證據為  
31 證：

01 (1)被告公司自112年1月起，因銷售訂單下滑，112年1-8月  
02 與111年1-8月同期之營業額衰退比例，平均為-60.37%  
03 等情，業據提出112年與111年同期營業額比較表、被告  
04 公司112年1-8月、111年1-8月之營業人銷售額與稅額申  
05 報書為證（見本院卷第215-233頁）。另被告公司於112  
06 年6月經會計師查核稅後淨利（損），112年1-6月虧損  
07 6,809,289元，此有被告提出被證四財務報表暨會計師  
08 查核報告（外放）可參。足證被告主張有營業務緊縮、  
09 虧損情事非虛。

10 (2)被告主張因訂單量減少，工廠生產之布匹亦相對減少，  
11 自112年1月份起，各月份之驗布量即下滑，且與108  
12 年、109年、110年、111年之同月份相較，呈現萎縮等  
13 情，業據提出驗布量統計表為證（見本院卷第327  
14 頁）。由上開ERP系統顯示之驗布量，被告112年1-10月  
15 之月平均驗布量為312,525碼，與111年1-10月之月平均  
16 布量801,662碼，減少61.02%。再由被告112年1-6月工  
17 廠用電量與111年1至6月相較，112年與111年用電度數  
18 平均減少48.92%，此有被告提出用電度數比較表、電費  
19 繳費通知單為證（見本卷第179-203頁），核與前開驗  
20 布量減少之情相符。被告抗辯訂單減少、驗布量減少之  
21 事實應可信為真實。

22 (3)再查，依勞動部勞工保險局112年11月9日保費資字第  
23 11213604050號函檢送本院之被告公司111年1月至112年  
24 9月之被保險人名冊，在111年11月以被告公司為保險單  
25 位之被保險人為55人，111年12月、112年1月、2月、3  
26 月之被保險人均為54人，112年4月、5月之被保險人為  
27 50人，112年6月之被保險人為51人，112年7月、8月為  
28 49人，112年9月為47人，此有該函文所附投保單位被保  
29 險人名冊可按（見本院卷第259-320頁）。依上開被保  
30 險人資料，被告僱用之員工在112年之後逐漸減少，在  
31 112年4月比前月減少4人，112年7月比前月減少2人，

01 112年8月比前月減少2人，總計112年1月到被告第二次  
02 解僱原告之112年8月，共減少5名員工。雖原告主張被  
03 告在000年00月間另對外招聘6名勞工云云，然查，由上  
04 開被保險人資料，被告公司在111年11月尚有員工55  
05 人，到111年12月僅有員工54人，之後人數逐月下降，  
06 僅在112年6月比前月增加1人，但112年7月又減少2人，  
07 顯示被告公司在並無因業務擴張而有大量招聘勞工之情  
08 事，被告抗辯稱因為業務緊縮及虧損而解僱員工應可採  
09 信。

10 (4)原告又主張：被告於108年有雇用4位檢驗胚布人員、  
11 109年有雇用3位檢驗胚布人員、110年有雇用4位檢驗胚  
12 布人員、111年有雇用5位檢驗胚布人員，縱有業務緊  
13 縮，依被告所提證物六驗布量所示，112年月平均31萬  
14 碼，應有2位品檢員，另依就業服務法第42條規定：為  
15 保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之  
16 就業機會、勞動條件、國民經濟發展及祖會安定。被告  
17 也應保留本國員四，而非雇用外國籍員工而資遣本國員  
18 工，被告雇用驗布員，於資遣原告之同時，尚雇有外籍  
19 勞工巴帕，徵諸前揭條文規定，被告資遣原告顯非合法  
20 云云。然查：「按就業服務法第四十二條固規定，為保  
21 障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就  
22 業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定，惟所謂  
23 優先留用本國勞工之原則，係指同一職務而言，並非須  
24 將外國勞工裁至全無時，方可裁減本國勞工。是雇主因  
25 確有虧損或業務緊縮而裁減本國勞工，縱尚留有外國勞  
26 工，如其工作職位不同，仍不得指為違法。」最高法院  
27 著有99年度台上字第1658號民事判決可資參照。查被告  
28 公司於112年7月第二次解僱原告時，僅有一名本國籍之  
29 驗布員，雖原告主張尚有外籍勞工巴帕，並提出被告公  
30 司112年5月1日至6月30日實施勞雇雙方協商減少工時通  
31 報名冊，依該名冊所載，巴帕為驗布員（見本院卷第

01 341頁)。然查，原告提出之上開被告公司實施勞雇雙  
02 方協商減少工時通報名冊上外籍勞工巴帕雖記載為驗布  
03 區驗布員，然其主要的工作為烘布，僅在驗布員需要支  
04 援時亦從事驗布工作，後在112年6月調任專職烘布員，  
05 與原告為專職驗布員之工作不同，此經證人即被告公司  
06 廠長崔魯中到庭證稱：「(問：被告公司在112年後，  
07 從年初開始僱用的人數有何變化？該變化原因為何？)  
08 品檢單位來講，112年初驗布人員還有兩個，8月18號有  
09 一位員工離職，離職原因是沒有加班，薪資較低他無法  
10 接受；大概9月、10月品檢單位就剩下壹個，目前也是  
11 只有壹個。(問：現在那壹個品檢人員是本國人或外國  
12 人？)正常來講是本國人。在112年初剛開始有兩個，  
13 兩個正常來講應該是本國人，都取得台灣國籍。(問：  
14 是否有驗布員叫做巴帕的外國人？)是。(問：他原先  
15 的工作是否是驗布工作？何時離開該工作？)108年開  
16 始他是支援驗布，一半是在烘布。後來因為驗布工作量  
17 沒有辦法支應驗布量所以調到烘布去，在112年6月調到  
18 烘布單位。(問：剛才陳述112年初時有兩個驗布人  
19 員，不包括巴帕？)是，他來支援的沒有算進去。  
20 (問：目前是壹個正職的驗布人員外，巴帕會來支  
21 援？)目前沒有支援，因為現在的量一個人還不會到  
22 滿，不足一個人的量。(問：被告公司112年還有新聘  
23 任員工嗎？)沒有。不管是驗布或其他工作內容通通沒  
24 有。」等語(見本院卷第354、355頁)。依證人崔魯中  
25 之證詞，被告公司於112年7月第二次解僱原告時，當時  
26 除原告外有二位驗布員，均為本國籍，而外籍勞工巴帕  
27 原本擔任烘布員及支援驗布員，因驗布之工作量不足，  
28 在112年6月就調為專職烘布員。巴帕之工作與原告之工  
29 作不同，並無就業服務法第42條規定之適用，原告此部  
30 分之主張為無理由。

31 4.綜上所述，被告公司自111年11月之後到000年0月間，營

01 運不佳已持續一段時間，生產量及銷售量均明顯減少，致  
02 整體業務縮小範圍而有業務緊縮情事，又經會計師查核在  
03 112年1-6月已虧損6,809,289元，從而被告於112年7月31  
04 日，以業務緊縮及虧損為由，依勞動基準法第11條第2款  
05 規定，對原告終止僱傭關係，原告已於112年8月7日收受  
06 解僱通知（見卷第251頁），核與勞動基準法第11條第2款  
07 之規定相符。兩造間原有之僱傭關係既經被告於112年8月  
08 7日合法終止，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即  
09 無理由。

10 （二）原告主張：被告應自111年11月22日起至原告復職前一日  
11 止，按月給付原告32,951元，及自各期應給付日之翌日起  
12 至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，是否有理  
13 由？經查：

14 1.兩造間之僱傭關係於112年8月7日終止已如前述，則原告  
15 請求被告給付薪資之範圍應在111年11月22日起至112年8  
16 月7日止之間，先予敘明。

17 2.查原告主張其月薪為32,951元，業據提出離職證明書一紙  
18 為證，然為被告所否認，辯稱那是離職當月之薪資，包含  
19 特休未休之薪資、加班費等，不是原告平日之薪資，因原  
20 告自111年11月22日起已未到被告公司工作，故應參考  
21 「就業服務法第四十七條規定雇主在國內辦理招募本國人  
22 從事第四十六條第一項第十款製造業工作之合理勞動條件  
23 薪資基準」111年之月薪以27,250元計算，112年之月薪以  
24 28,400元計算，被告已據此給付薪資共213,602元，並提  
25 出存摺存款憑條存根聯為證（見本院卷第361頁），原告  
26 自認收到上開款項。經查：

27 (1)原告雖主張每月薪資32,951元，並提出離職證明書一紙  
28 為證（見本院卷第249頁）。然查，上開離職證明書僅  
29 記載離職當月之薪資為32,951元，然並未細載各項明  
30 細，難認係原告每月領取之固定薪資。

31 (2)按「就業服務法第四十七條規定雇主在國內辦理招募本

01 國人從事第四十六條第一項第十款製造業工作之合理勞  
02 動條件薪資基準」有關紡織業之非技術工，111年之薪  
03 資基準為27,250元，112年之薪資基準為28,400元，有  
04 各該基準資料在卷。依原告提出110年2月至111年6月之  
05 薪資單，每月薪資自24,000元至35,237元不等（見本院  
06 卷第125-155頁）。然原告111年度每月領取之薪資扣除  
07 平日加班費、假日加班費、休息日加班工資，及按工作  
08 績效核發之效率獎金後，均不及111年「就業服務法第  
09 四十七條規定雇主在國內辦理招募本國人從事第四十六  
10 條第一項第十款製造業工作之合理勞動條件薪資基準」  
11 之紡織業非技術工月薪27,250元之基準，因原告自111  
12 年11月22日起即未到被告公司工作，自無可能領取上開  
13 加班費、效率獎金，則扣除加班費、效率獎金後，原告  
14 之薪資已低於27,250元，而被告主張原告111年之薪資  
15 以每月27,250元計算、112年之薪資以28,400元計算，  
16 均高於基本工資，有利於原告，並無不合。

17 (3)雖原告主張，被告在原告面試時答應3個月試用期過  
18 後，每月薪資會加給品管證照費2,000元云云，然為被  
19 告所否認，則原告就此有利於己之事實負舉證之責。原  
20 告主張其薪資單中記載為特別津貼2,000元就是被告給  
21 付的品管證照費，及其於110年2月18日與被告廠長崔魯  
22 中對話時，崔魯中說：「我承諾的事我會履行。」，並  
23 提出LINE截圖影本一份為證（見本院卷第65頁）。經  
24 查，原告之薪資單的加項中有特別津貼2,000元者，有  
25 110年3月（本院第127頁）、4月（本院卷第129頁）、  
26 10月（本院卷第137頁），111年2月（本院卷第145  
27 頁）、4月（本院卷第149頁）、6月（本院卷第153  
28 頁），發給的頻率並不固定。而以「績效獎金」之文  
29 義，難以遽認就是「品管證照費」。被告公司廠長崔魯  
30 中雖在LINE對話中向原告稱「我承諾的事我會履  
31 行。」，但因無前後文，並不能證明崔魯中有承諾發給

01 原告每月2,000元的品管證照費。查證人崔魯中到庭證  
02 稱：「（問：原告從108年8月1號受僱於被告公司擔任  
03 品管檢驗員，是否知道？）知道，當時是由我面試的。  
04 （問：當時在面試時有無告知原告每月薪資多少錢？）  
05 有。當時面試時是當時的基本工資。（問：在面試時是  
06 否有承諾只要三個月試用期過後，每月加給品管證照費  
07 2,000元？）我是承諾若三個月後可以獨立作業會發給  
08 一些獎金。（問：發獎金之意思是偶爾的或是從此之後  
09 每月會固定有這獎金？獎金數額為何？）是依照品管單  
10 位之績效跟驗出來的品質決定，是不定時發，不是固定  
11 的。（提示證物4，本院卷第65頁，問：這是否是證人  
12 跟原告的LINE對話內容，其中有說『我承諾的事我會履  
13 行』，是指為何？）就是獨立作業後，績效有達到一定  
14 標準，所以可以發獎金。（問：在面試時有提到任何有  
15 關證照會加給的事情嗎？）沒有。」等語（見本院卷第  
16 352、353頁），依其證詞並未允諾給予原告品管證照  
17 費。此外，原告未能舉證證明被告曾承諾自3個月試用  
18 期後，每個月加給品管證照費2,000元，尚難採信。原  
19 告主張其每月薪資應再加2,000元品管證照費為無理  
20 由。

21 (4)原告又主張：被告答應自110年1月起要加薪1,000元，  
22 被告廠長崔魯中在110年2月18日給原告的LINE中就說：  
23 「1月份的薪資已調加1000元獎勵金」，然只有在110年  
24 1月、2月給付，並提出LINE截圖影本一份為證（見本院  
25 卷第65頁）。經查，原告之薪資單中有加項「獎勵金」  
26 者，有110年1月1,000元（本院卷第155頁）、110年2月  
27 1,000元（本院第125頁）、111年3月2,000元（本院卷  
28 第147頁），發給的頻率並不固定，而以「獎勵金」之  
29 文義，難以認定就是「加薪」，且原告在111年3月領取  
30 的獎勵金為2,000元，與原告主張的加薪1,000元亦不相  
31 符合。被告公司廠長崔魯中雖向原告稱「1月份的薪資

01 已調加1,000元獎勵金」，但因無前後文，並不能證明  
02 崔魯中有承諾發自110年1月起每月加薪1,000元。查證  
03 人崔魯中到庭證稱：「（問：被告公司是否從110年1月  
04 承諾每月給原告加薪1,000元？）那是假日未休獎金，  
05 因為我們是排休制，如果沒有休假會發獎金。（提示證  
06 物4，本院卷第65頁，問：該對話有提到一月份薪資已  
07 經調加1,000元整獎勵金，是否就是剛才提到的假日未  
08 休獎金？）有部分是假日未休，有部分是績效加的。  
09 （提示本院卷第155、125頁，問：原告於110年1月有  
10 獎勵金1,000元整、110年2月也有獎勵金1,000元整，這  
11 兩筆錢屬於何獎金？是否是固定的或何原因核發？）公  
12 司薪資固定的部分不會發在獎金類，其他發的都在獎  
13 金。該獎勵金有些是績效獎金、有些是假日未休獎金，  
14 這些都不是固定的，決定權在我身上。」等語（見本院  
15 卷第353頁），依其證詞並未允諾給予原告加薪。此  
16 外，原告能舉證證明被告曾承諾自110年1月起，每月加  
17 薪1,000，自無可採。原告主張其前開每月薪資外，應  
18 再加薪1,000元為無理由。

19 (5)據上，原告自111年11月22日起到112年8月7日止，原告  
20 在111年間每月得請求之薪資為27,250元，112年間每月  
21 得請求之薪資為28,400元。原告得向被告請求之薪資為  
22 240,852元（計算式： $27,250 \div 30 \times 9 + 27,250 +$   
23  $28,400 \times 7 + 28,400 \div 30 \times 7 = 8,175 + 27,250 + 198,800 +$   
24  $6,627 = 240,852$ ，小數點以下四捨五入，下同）。被告  
25 已給付薪資213,602元予原告，有被告提出存摺存款憑  
26 條存根聯為證（見本院卷第361頁），並經原告自認在  
27 卷（見本院卷第356、357頁），則被告應再給付原告  
28 27,250元（計算式： $240,852 - 213,602 = 27,250$ ）。又  
29 兩造約定之發薪日期為每月10日，此有原告之薪資單可  
30 按。而依債務已屆清償期者，儘先抵充之原則，上開被  
31 告未給付之薪資，為112年7月份之20,623元及112年8月

01 份之6,627元，依約被告應於112年8月10日、112年9月  
02 10日給付，被告遲延未付，則原告請求被告27,250元應  
03 按各期應給付日之翌日，即其中20,623元自112年8月11  
04 日起、其中6,627元自112年9月11日起，均至清償日  
05 止，按年息百分之五計算之利息為有理由，逾此之請求  
06 為無理由。

07 (三) 原告主張：被告應自111年11月22日起至原告復職前一日  
08 止，按月提繳1,977元至原告勞工保險之勞工退休金個人  
09 帳戶，是否有理由？經查：

10 1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存  
11 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔  
12 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條  
13 例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條  
14 第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳  
15 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害  
16 賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符  
17 合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領  
18 取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工  
19 退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞  
20 工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求  
21 損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇  
22 主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以  
23 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參  
24 照）。

25 2. 兩造間之僱傭關係於112年8月7日終止已如前述，則原告  
26 請求被告提繳勞工退休金之期間，應在111年11月22日起  
27 至112年8月7日止之間，先予敘明。被告自111年11月22日  
28 起未按月提撥原告退休金，此經被告自認在卷（見本院卷  
29 第357頁）。而原告受僱於被告之期間自111年11月22日起  
30 至112年8月7日止，此段期間之工資為240,852元已如前  
31 述。查雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工

01 每月工資6%，則被告應補提繳原告勞工退休金應為14,451  
02 元（計算式： $240,852 \times 6\% = 14,451$ ）。從而，原告請求被  
03 告提撥14,451元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休  
04 金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此為無理由，應予  
05 駁回。

06 （四）原告主張，被告在原告面試時答應3個月試用期過後，每  
07 月薪資會加給品管證照費2,000元，被告自108年11月起至  
08 110年2月止及110年7月至9月，未給付該證照費，故被告  
09 應給付38,000元（計算式： $2,000 \times 19 = 38,000$ ），是否有理  
10 由？

11 經查：原告未能舉證證明被告曾承諾自3個月試用期後，  
12 每個月加給品管證照費2,000元，其主張不足採信，已如  
13 前述。從而，原告請求被告給付108年11月起至110年2月  
14 止及110年7月至9月之證照費38,000元及法定遲延利息為  
15 無理由，應予駁回。

16 （五）原告主張：被告答應自110年1月起每月要加薪1,000元，  
17 但被告卻只給110年1月及2月，被告應補給110年3月起至  
18 110年12月止及自111年3月起至111年10月止之加薪，共  
19 18,000元（計算式： $1,000 \times 18 = 18,000$ ），是否有理由？

20 經查：原告未能舉證證明被告答應自110年1月起每月要加  
21 薪1,000元，其主張不足採信，已如前述。從而，原告請  
22 求被告給付110年3月起至110年12月止及自111年3月起至  
23 111年10月止之加薪共18,000元及法定遲延利息為無理  
24 由，應予駁回。

25 （六）原告主張其於110年11月6日及110年12月19日共加班4小  
26 時，被告未給付加班費424元（計算式： $106 \times 4 = 424$ ），是  
27 否有理由？經查：

28 1.原告主張其於110年11月6日（星期六）及110年12月19日  
29 （星期日）共加班4小時，惟被告未給付加班費等情，業  
30 據提出加班申請書、薪資單影本為證（見本院卷第75-77  
31 頁）。被告對此亦不爭執，惟辯稱原告加班未經被告公司

01 主管核准等語置辯。

02 2.按被告公司之加班程序，規定於「福勝紡織股份有限公司  
03 工作規則」第23條之1第1、2款：「本公司依前條規定辦  
04 理之延長工作時間，員工應遵守之加班申請程序如下：一  
05 事前提出申請：本公司依第二十二條辦理後，因工作需要  
06 加班時，加班人員應自行填寫『加班申請單』，經權責主  
07 管核准後交加班人員憑以加班，並依實際加班時數，據以  
08 申請加班費。員工如有實際加班時數大於原申請加班時  
09 數，應再依第二款規定辦理。二事後補登申請：員工如因  
10 情況特殊未及事前申請核准，或因執行工作而有自行延長  
11 工作時間或假日加班之必要，至遲應於勞務提供結束時，  
12 即時回報通知權責主管備案；並於結束後三個工作日內，  
13 補辦填寫『加班申請單』，敘明加班事由、工作成果及實  
14 際延長工作時數，據以申請加班費。」該工作規則並經原  
15 告閱讀後同意，有該規則節本及同意書在卷可按（見本院  
16 卷第205-209頁）。原告於上開時段加班，然未經主管核  
17 准，亦未於事後補登申請，依兩造合意之工作規則難認係  
18 加班，而得申請加班費。從而，原告請求4小時之加班費  
19 424元及法定遲延利息為無理由，應予駁回。

20 五、綜上所述，兩造間之僱傭之法律關係於112年8月7日終止，  
21 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。  
22 又原告請求被告給付工資27,250元及遲延利息，暨應提撥  
23 14,451元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專  
24 戶，為有理由，應予准許，逾此之請求均為無理由，應予駁  
25 回。

26 六、原告就訴之聲明第二、四項，聲明願供擔保宣告假執行，其  
27 中原告勝訴部分即本判決主文第一項，為所命給付之金額或  
28 價額未逾五十萬元之判決，應依職權宣告假執行，並宣告被  
29 告得預供擔保免為假執行。其餘原告敗訴部分，假執行之聲  
30 請失所依附，應予駁回。

31 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判

01 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

02 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

03 中 華 民 國 113 年 5 月 2 日

04 民事第一庭 法 官 張麗娟

05 以上正本係照原本作成。

06 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。

07 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 113 年 5 月 3 日

09 書 記 官 高培馨