

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第112號

原告 趙惠芳

訴訟代理人 黃秀蘭律師（法律扶助）

複代理人 劉佩蓉律師

被告 昶安機械工業有限公司

法定代理人 郭昭霖

訴訟代理人 陳冠仁律師

王邵威律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年6月17日言詞辯論終結，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。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，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。本件原告起訴原聲明：(一)確認原告與被告間之僱傭關係存在。(二)被告應自民國109年11月1日起至原告復職前一日止，按月於每月10日給付原告新臺幣（下同）39,150元及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被告應自109年11月1日起至原告復職前一日止，按月提撥2,349元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。嗣於110年6月24日具狀追加請求被告應給付原告139,389元，及自民事追加聲明暨準備狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷第105頁）。核原告所為，顯係基於同一基礎事實，揆諸上開規定，於法並無不合，應予准

01 許。

02 貳、實體方面：

03 一、原告主張：原告自106年8月1日起受僱於被告擔任設計員，
04 因罹病於108年11月1日至109年4月30日留職停薪，又因治療
05 所需，於109年4月間告知被告公司劉益志、劉沛倫、李佩蓉
06 欲申請延長留職停薪期間至109年10月31日，劉沛倫表示考
07 量原告身體狀況，無須再回公司填寫申請書，即准許原告之
08 申請。詎原告自109年9月起多次申請於同年11月1日復職，
09 均遭被告拒絕，兩造間僱傭關係既未經合法終止而繼續存
10 在，被告自應按月給付薪資及提繳勞工退休金。且兩造原約
11 定月薪為37,200元，於107年1月調整為38,100元，108年1月
12 起再調整為39,150元，被告卻未足額給付，尚積欠139,389
13 元。爰依僱傭之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：如前
14 述變更後聲明，除確認之訴部分外，並願供擔保，請准宣告
15 假執行。

16 二、被告則以：原告於109年4月30日留職停薪期滿前，未再次申
17 請留職停薪並經被告核准，亦未於留職停薪期滿後復職，依
18 被告之工作規則（下稱系爭工作規則）第43條第3項及「留
19 職停薪／復職申請書」之約定，視同原告已於109年5月1日
20 自動離職，原告主張兩造間僱傭關係存在，請求按月給付薪
21 資、提繳勞工退休金，即屬無據。又兩造係約定依原告職等
22 及出勤日數計算每月工資，未約定按月給付固定工資，原告
23 請求被告給付薪資差額無理由等語，資為抗辯，並聲明：(一)
24 原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假
25 執行。

26 三、本件原告主張自106年8月1日起受僱於被告擔任設計員，於1
27 08年11月1日至109年4月30日留職停薪等情，業據其提出薪
28 資單、留職停薪申請書為證（見本院卷第27至40、43頁），
29 且為被告所不爭執，自堪信為真實。

30 四、原告另主張兩造間僱傭關係存在，被告應按月給付薪資及提
31 繳勞工退休金，且被告尚積欠106年8月至108年10月之薪資

01 差額等節，則為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌
02 者厥為：(一)原告於原定留職停薪期滿前有無申請延長期限，
03 並經被告同意延長至109年10月31日？原告是否於109年5月1
04 日視同自動離職？(二)兩造有無約定固定月薪？被告有無未足
05 額給付薪資之情形？茲分述如下：

06 (一)原告於原定留職停薪期滿前有無申請延長期限，並經被告同
07 意延長至109年10月31日？原告是否於109年5月1日視同自動
08 離職？

09 1.在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過
10 一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有
11 效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事
12 項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，
13 通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工
14 作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，
15 有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規
16 則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法
17 律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。
18 又雇主違反勞動基準法第70條，工作規則應報請主管機關核
19 備後公開揭示之規定，僅係雇主應受同法第79條規定處罰之
20 問題。苟該工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效。

21 2.查系爭工作規則第43條，其內容詳載被告員工留職停薪之申
22 請資格、申請程序、復職等項目，於第1項第1款規定：「本
23 公司員工有普通傷病假逾限，經以事假或特別休假抵充後仍
24 未痊癒者，得填寫『留職停薪申請單』申請留職停薪」、第
25 3項規定：「員工需於留職停薪期滿前一個月提出『留職停
26 薪復職申請單』並於復職日完成復職報到手續，未提出者或
27 期滿未復職者視同期滿後終止勞動契約」。而該約定亦難認
28 有違反強制或禁止之規定，應屬有效。原告對之予以默示而
29 為被告提供勞務，並作為勞動之準則，則系爭工作規則所規
30 範者，當然成為兩造間勞動契約內容之一部，並有拘束兩造
31 之效力。

01 3.又依被告之「留職停薪／復職申請書」切結保證事項約定：

02 「…立書人保證…於期限屆滿後，即刻復職，並由公司視復
03 職時之人力調度，安排復職新任職務（依新職務之職等敘
04 薪）或恢復原職務。若違反前項所述事實，則視同自動離
05 職…」（見本院卷第43頁），被告員工如未於期滿前申請延
06 長期限或復職，應屬雙方合意於留職停薪期滿時終止勞動契
07 約。原告既於108年10月19日填寫「留職停薪／復職申請
08 書」向被告申請自108年11月1日起至109年4月30日止留職停
09 薪獲准，則原告對於上開切結保證事項已為知悉，亦應受該
10 約定之拘束。

11 4.原告雖主張其於109年4月間曾向被告為延長期限之申請，惟
12 為被告所否認。按被告乃法人組織，其為意思表示及受領意
13 思表示均須由其法定代理人代為之。此徵諸原告於108年10
14 月19日辦理留職停薪之程序，係由原告填寫申請書，經其部
15 門主管、管理部，最後送交總經理批准，始由被告正式核准
16 留職停薪等情（見本院卷第43頁）。益證關於被告員工之留
17 職停薪或復職，係屬總經理之職權範圍，並由其代表公司受
18 領留職停薪或復職申請之意思表示，及為可否之意思表示，
19 至該公司內部組織之單位主管或人事主管並無代表公司受領
20 或可否之意思表示權限。原告所舉之證人即原告原任職單位
21 之主管劉益志雖證稱：原告於109年4月8日有打電話給我，
22 表示他因為化療，必須延長留職停薪時間，我有跟負責人事
23 的同仁說原告會回來辦留職停薪等語，惟亦證稱：我跟原告
24 說我會口頭跟上級告知，但他還是必須回公司辦理手續，不
25 能只是口頭上這樣說，原告說他會處理等語（見本院卷第18
26 6至190頁）。且查證人劉益志僅係原告原任職時之單位主
27 管，並無代理被告為員工延期復職可否之權限，亦不能代理
28 公司受領原告申請延期復職之意思表示，而其復不能證明已
29 向被告公司之總經理轉達原告申請延期復職意思表示，則其
30 證詞顯不足以據為有利於原告之認定。另證人即被告公司劉
31 沛倫亦否認曾表示原告無須再回公司填寫申請書而准許原告

01 延長期限之申請（見本院卷第190頁），其雖於109年10月29
02 日電話中向原告表示：你上次不是跟我提復職的事情嗎，你
03 方便找一個時間回來公司，我幫你處理好不好，但是你不能
04 太久喔，因為你的復職日是11月等語（見本院卷第139
05 頁），惟充其量僅能證明被告於原告提出復職申請後，希望
06 原告回公司處理，至於處理之方式等細節，並未事先詳為約
07 定，仍不足以據為證明被告於原定期滿日前確已受領並瞭解
08 原告所為申請延長期限之意思表示，進而同意原告延長留職
09 停薪至109年10月31日。

10 5.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
11 民事訴訟法第277條本文定有明文。原告既不能舉證證明其
12 已向被告為申請延長期限之意思表示，則其所為延長期滿後
13 申請復職遭被告拒絕之主張，即不足取。被告所辯原告於10
14 9年4月30日留職停薪期滿前，未再次申請留職停薪並經被告
15 核准，亦未於留職停薪期滿後復職，依系爭工作規則第43條
16 第3項及「留職停薪／復職申請書」之約定，視同原告已於1
17 09年5月1日自動離職，應屬可取。原告既屬自動離職，則原
18 告主張兩造間僱傭關係存在，並請求被告按月給付薪資及法
19 定遲延利息、提繳勞工退休金，難認有據。

20 (二)兩造有無約定固定月薪？被告有無未足額給付薪資之情形？
21 按工資由勞雇雙方議定之，勞動基準法第21條第1項本文定
22 有明文。所謂議定，即由勞雇雙方商約協議定之，必雙方互
23 相表示意思一致，其合意始告達成，而該合意之表示方法，
24 無論其為明示或默示之意思表示，均不影響該議定之成立
25 (最高法院101年度台上字第228號判決意旨參照)。查原告之
26 薪資單中「基本薪資」欄位有本薪、工作津貼、職務津貼、
27 績效津貼、公休薪資、特休薪資、交通津貼、加班薪資、全
28 勤獎金、伙食津貼等項目，其中本薪、工作津貼、績效津
29 貼、交通津貼、公休薪資、特休薪資係分別依據上班天數、
30 公休天數、特休天數定額給付，未見有固定月薪之情況，已
31 難認原告主張兩造陸續約定固定月薪37,200元、38,100元、

39,150元為真實。復以原告自106年8月1日起受僱於被告，任職期間從未就薪資計算方式提出異議，堪認原告已默示同意每月領取之薪資數額，則原告以固定月薪37,200元、38,100元、39,150元為基準，扣除實領薪資，主張被告尚積欠薪資139,389元，即無理由。

五、綜上所述，原告依僱傭之法律關係，請求如訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請即失所附麗，一併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 7 月 29 日
勞動法庭 法 官 董惠平

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 111 年 7 月 29 日
書記官 劉雅玲