臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第93號

原　　告　吳文彬
訴訟代理人　謝凱傑律師
　　楊聖文律師
　　許哲嘉律師
　　孟士珉律師
被　　告　塑根企業股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　陳進鎰
訴訟代理人　茆臺雲律師
　　張佩珍律師
　　岳世晟律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經民國110年8月30日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣柒拾貳萬元，及其中如附表三所示「被告應給付原告之金額」欄，自各「利息起算日」起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣肆萬參仟貳佰元勞工退休準備金至原告勞工退休金專戶儲存。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣伍萬零陸佰貳拾捌元，新臺幣壹萬零壹佰貳拾伍元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣柒拾陸萬參仟貳佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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間之僱傭關係存在，為被告所否認，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。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國92年間任職於被告，到職時起薪為新臺幣(下同)60,000元，至104年左右，薪調至每月薪資80,000元，並於被告公司射出部門擔任主管職，從事提供原料、生產、包裝、出貨等關於產品製作之全部管理及指揮調度工作，並管理倉庫(下稱系爭僱傭契約)。詎料，被告於109年8月3日以業務緊縮為由，依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2款，於當日終止系爭僱傭契約。惟被告未經預告即資遣原告，且亦未給付原告預告期間之工資，顯已違背法令，係屬不當資遣。況被告公司雖以「業務緊縮」資遣原告，然其嗣後仍於求職網站上刊登求才資訊招募員工，且開出職缺為原告遭資遣前之職務，並持續徵用射出成型技術員及作業員。再被告107至109年國內營收為逐年增長，雖被告稱108年總體業績下滑，因該年度直接出口收入額部分驟降，然年度銷貨收入減少，不足以直接代表獲利減少，因被告尚有代工、內銷等營業模式，故被告公司自無「業務緊縮」之情事，且原告屬廠內最高級主管，縱被告具業務緊縮之實，應自最基層未具備專業技術性之勞工解聘，始符解雇最後手段性。又被告嗣於110年4月30日，以勞基法第11條第5款「不能勝任工作」為由，終止系爭僱傭契約，為訴訟中增列解雇事由，顯見被告係惡意捏造事實，縱原告有領導及行為不當之情事，然被

告均未告知原告，促使原告改進，而逕予解雇，亦與解雇最後手段性不符，是被告資遣原告，顯然於法無據。故被告解雇自屬違法不生效力。

(二)並聲明：

1、確認原告與被告之僱傭關係存在。

2、被告應給付原告自109年8月3日起至原告復職日之前一日止，按月於次月5日給付原告上月份薪資80,000元，及各自上開應給付日之翌日加計法定遲延利息。

3、被告應自109年8月3日起至原告復職之日止，按月提撥4,800元工退休準備金至原告之退休金專戶存儲。

二、被告抗辯：

(一)被告以塑膠射出成型為主要業務，塑膠原料之用量將影響揮發性有機物之排放量，依被告公司定期申報之揮發性有機物排放量，得以知被告塑膠原料實際使用情形，並推知被告當季之業務量。自108年10月起當季排放量已明顯下滑，被告之業務量已明顯減少，經營已出現困難，另被告對內亦公告無薪假相關事宜。又自109年4月起，因新冠疫情影響，業務量進一步緊縮，被告僅得對內公告無薪假事宜。再自108年11月起至109年7月間，被告將多數工作日調整為公休日，為大量減班。被告為給付原告高額薪資，已苦撐一段時日，且原告擔任廠長一職，為被告廠內最高級之主管，已無相當條件之工作可供安置，被告不得已始解雇原告，並由被告之法定代理人接替原告之職位，自符解雇最後手段性，是被告依勞基法第11條第2款事由預告原告終止勞動契約，顯係於法有據。

(二)再原告對於所擔任之工作確有不能勝任工作之情事。原告於任職期間，於上班時間酗酒，並至被告工廠後方排水處吸菸、嚼檳榔，沒有確實工作。其亦無法控制自己情緒，如有不如意即毀損其他勞工物品、謾罵廠內外籍移工、員工。且原告身為廠長，於被告業務減縮期間，未體諒被告經營困難，竟於臉書社團詆毀被告，公開被告放無薪假及未發放薪

水。是原告就其所擔任之工作有所怠忽，且多有不當之情事，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，被告多次規勸原告改善其行為，原告仍置若罔聞，故被告轉而安排原告擔任廠長職務，然原告仍不予改善，顯有主觀上能為而不為、可以做而無意願做之情事，符合勞基法第11條第5款所規定之勞工對於所擔任之工作確不能勝任，被告自得依法終止契約。

(三)被告之業務量明顯減少，無薪假及大量減班之因應，足認被告確有業務緊縮之情事，更遑論被告因原告實有不能勝任工作之情形，多次規勸並給予原告改進機會，原告仍不予改善。被告始因業務緊縮且原告又不能勝任工作而予以解雇，實難謂被告未盡到解雇最後手段。至於人力公司徵才廣告係於契約約定之期間內均會刊登在網站上，並不代表有缺額，況原告原職務現由被告公司法定代理人直接管理，實際上已無射出部門主管乙職。

(四)並聲明：駁回原告之訴。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告於被告公司擔任工廠廠長。

(二)被告於109年8月3日以勞基法第11條第2款業務減縮為由，通知解雇原告(卷二第310頁)。

(三)被告另於110年4月30日以勞基法第11條第5款無法勝任工作為由，通知解雇原告(卷二第310頁)。

(四)被告已於109年8月31日給付原告資遣費34,778元及預告工資2,667元。

(五)原告每月薪資為80,000元，每月提撥勞工退休金金額為4,800元。(卷二第310頁)

四、兩造爭執事項：

(一)被告依勞基法第11條第2款解雇原告有無理由？

(二)被告依勞基法第11條第5款解雇原告有無理由？

五、得心證之理由：

(一)被告依勞基法第11條第2款解雇原告有無理由？

1、按雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第2款定有明文。此乃企業在經營上遭逢虧損或因應市場環境變化而緊縮經營，為求經營的合理化而解雇員工，為企業經營上之正常手段；所謂「虧損」乃指收入不敷支出而言；所謂「業務緊縮」，係指雇主有相當期間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言。前者可以事業的資產負債或財務報告為憑，後者則應視事業的實際業務狀況，但必須確實有虧損或業務緊縮之事實，雇主才可據以終止勞動契約。又勞基法第11條第2款所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資產負債情形無必然之關係。至雇主基於經營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營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，乃屬「業務性質變更」之範疇，而非「業務緊縮」，如因此須減少人力，亦不得以業務緊縮為由向勞工終止契約。且雇主之生產量及銷售量有無明顯減少，應就企業之整體營業之業績觀察，不能僅就局部或個別之業務狀況加以判斷。故雇主依勞動基準法第11條第2款所規定之「業務緊縮」為理由，向勞工預告終止勞動契約，須以企業經營客觀上確有業務緊縮之情形，始得為之（最高法院95年度台上字第2716號、94年度台上2339號、100年度台上字第1057號判決意旨參照）。即企業是否虧損或業務緊縮，雇主得否以此原因片面終止與受僱人間之僱傭契約，當以企業整體之營運、經營能力為準，即應自事業單位近年來經營狀況及獲利情形併予判斷，而不得以個別部門或區分個別營業項目之經營狀態為斷。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時，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，且經雇主衡量近年來之經營狀況，說明虧損情形及提出終止局部勞動之計畫，確定非解僱勞工無其他方法可資使用時，雇主為維持事業單位

存續，方可以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約，避免雇主因短期營收減少或適逢淡旺季致營業銷售額間斷起伏，或一部業務減少，而其他部門依然正常運作，仍需勞工時，遽謂得以此預告勞工終止勞動契約，影響勞工權益。

2、被告雖辯稱，自108年起其業務量即已明顯減少及國外訂單銳減，始不得已終止與原告之勞動契約等語，並提出被告公司定期申報揮發性有機物排放量圖表及申報紀錄、被告公司107年至109年度最近3年之營業人銷售額與稅額申報書及統計圖表及105年至109年國外客戶訂單應收帳款統計圖表等件(見本院卷一第217-228頁；卷二第257-277頁)為證。惟查：

①依被告公司107年度、108年度及109年度季揮發性有機物排放量圖表及申報紀錄(見本院卷一第217頁，下稱系爭圖表)，107、108及109年度1月、4月、7月及10月之揮發性有機物排放量各如附表一所示，雖可見自108年度起，相同月分之揮發性有機物排放量較107年度少，惟並無明顯減少，僅於109年度7月，始有明顯下降之狀況，其自108年度10月起至109年度7月，均為118.4公斤，自難單憑109年度4月及同年7月，排放量有所差距，即謂有業務緊縮之情事，而逕依勞基法第11條第2款終止系爭勞動契約。況生產條件、操作方式及廢棄物排放處理設備之更新，均可能影響揮發性有機物質之排放量，難僅憑上開系爭圖表及申報紀錄，即認被告公司具業務緊縮之情事。

②再觀被告公司107年至109年度最近3年之營業人銷售額與稅額統計圖表及申報書(即401表，見本院卷二第257-277頁，下分別稱系爭401統計圖表、系爭401表)。又被告各季度之銷售額介於2,266,048元至5,147,079元間(詳如附表二所示)，並未有明顯之下滑，僅於108年3月4月至108年5月至6月，銷售額扣除進項額後呈現虧損之狀況，然自108年7月至8月起即有盈餘(見附表二編號8、9、10)，自與一段期間營運不佳之狀態有別。且於被告以業務緊縮終止系爭勞動契約之日(即109年8月3日)前之109年度5月至6月(附表二)，銷售

額扣除進項額，尚有盈餘，依上開說明，被告稱因業務緊縮採取資遣原告之手段時，難認有營運不佳並已持續一段時間之情事。被告雖另辯稱其國外訂單自108年度即銳減，迄109年度均無國外訂單，並提供被告公司國外客戶應收帳款統計表為證(見本院卷二第277頁)，然被告除國外訂單外，尚有國內銷售市場，自不得以個別國外訂單之經營狀態為斷。

③故此，被告除上開證據外，並無提出其他證據證明被告已業務緊縮狀態持續一段時間，且除非解僱勞工無其他方法可資使用。而依上所述，被告所提證據均不足以證明合於勞基法第11條第2項業務減縮之規定，被告於109年8月3日以業務緊縮為由終止勞動契約，顯不合法。

(二)被告依勞基法第11條第5款解雇原告有無理由？

1、按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞動契約，為勞基法第11條第5款所明定。勞工確不能勝任工作之規範本旨，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷。又解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，且其情形須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得為終止勞動契約（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。又按勞動關係係以勞工之勞務提供與雇主報酬給付為其主要內容，但由於勞動契約非僅財產價值之交換，而係具有從屬性，含有高度人格特質，且具有繼續性，在勞務的提供與報酬之給付過程中，皆認為根據勞動契約及民法第148條誠實信用原則可以衍生出一系列之忠誠義務（又稱附隨義務或忠實義務），其意旨為勞動者應盡注意義務提供勞務，並忠實維護雇主合法利益。忠誠義務就其性質而言，基本上可分為兩大範圍：一是雇主利益維護義務，

也就是不作為義務；另一為保護義務，即作為義務。其中不作為義務包括：保密義務、競業禁止義務、兼差禁止義務、不傷害企業之言論義務、禁止不當影響同事義務；作為義務則包括：報告義務、遵守勞動保護規範義務及工作障礙及危害通知義務。

2、本件原告主張並無不能勝任工作之情事，被告終止系爭勞動契約，並非合法等語，為被告所否認，並以前詞置辯。爰就被告抗辯原告不能勝任工作之情事，分述如下：

⑴於上班時間酗酒，並至被告工廠後方排水處吸菸、嚼檳榔未確實工作：

①證人鄭伊塔於本院具結證稱：「我曾在工作時間有問題找不到原告。我找不到原告時，後來是在工廠旁邊洗手台看到原告在喝酒、抽菸、吃檳榔，我在被告公司一個星期三次，我忘記是否每次，但是次數很多。」、「訴外人朱奈迪告訴我，原告在晚上加班時給朱奈迪酒。但是我不確定朱奈迪有沒有喝」、「我不清楚原告是否叫朱奈迪當場喝，但是原告拿酒給朱奈迪不只一次，很多次，而且外勞宿舍冰箱內有很多酒；外勞都是印尼籍外勞，都住宿舍，印尼籍外勞信回教不能喝酒」等語；另證人朱奈迪到庭證稱：「在我晚上加班的時候原告會拿酒給我喝。我尊重原告，原告拿酒給我時，我會拿，但是我沒有喝酒。原告拿酒給我，但沒有叫我喝。原告只有一次拿酒給我。」；及證人阿里亦到庭具結證稱：「原告抽菸、吃檳榔垃圾會叫我整理。」、「每天上、下班時，我親眼看到原告在上班時間及下班時間都會抽菸、吃檳榔、吐檳榔汁，然後叫我整理他的垃圾。」、「印尼外勞早點來晚點回家，應該是下午四點下班，但原告一直叫我們去做事情，那時候看到原告喝酒。大約都是在下午四點多左右喝酒。」等語(見本院卷二第132-133、135、137-138頁)。而證人鄭伊塔係協助被告公司外勞與原告之溝通工作，雖一星期僅至被告公司工廠三次，每次二小時(見本院卷二第131-132頁)，又朱奈迪及阿里與原告同為被告公司之員工，同

時工作時數較長，而3人所證述內容，情節互核相符，自堪採信。

②另被告就此部分提出之照片、勞工申訴書為證(見本卷一第387、393-405、415頁)。雖就被告提出之照片僅能辨別出菸蒂、啤酒空罐垃圾，自難據以認原告於上班時間抽菸、咀嚼檳榔及飲酒。然查，就勞工申訴書部分，其上記載「廠長(即原告)會在上班時間喝酒」、「廠長在工作時間給我啤酒」、「吳文彬組長多次於上班時間不在機台操握現場，而是待在吸菸區滑手機，若有機台出問題，反而指責員工，並以消極、要理不理的態度處理」(見本院卷一第395、401、415頁)，核與前開證人證詞相符，自堪可採。故原告確有於工作時間未確實工作，而至被告公司工廠後方抽菸、飲酒及嚼檳榔之情形。

⑵原告毀損其他勞工物品及謾罵廠內外籍移工、員工部分：

①經查，被告就此部分提出照片、LINE對話、外勞申訴書及台籍勞工離職書(見本院卷一第389-391、393-405、407-419頁)等件為證。觀之被告提出之照片(卷一第389頁)，得見物品散落，並參LINE對話，原告亦稱：「我摔的」，經他人詢問：「為何事？」，原告即回復稱：「在煮飯，全部人跑出去」(卷一第391頁)。然原告身為廠長，對於員工去向之管理，應先行善意提醒並告知即可，何需摔毀物品表示氣憤，足徵原告之情緒管理不佳。

②又查外籍勞工申訴書上記載：「每天被罵；廠長(即原告)會對我動手；做錯事情，東西會被廠長踢走，廠長會罵髒話；加班時數會因廠長情緒而被廠長無故取消」、「廠長(即原告)會罵我；廠長會打我、拉我、推打、肘擊；我有晚下班，但廠長不讓我報加班；廠長會在工作上找麻煩；廠長很兇；廠長讓我在工作時壓力很大；廠長不在，我覺得工作很幸福」、「廠長常常罵人；廠長會故意找碴；廠長會動手，我有被打；廠長會一直針對工作情況找碴」等情(見本院卷第393-405頁)。另參員工離職申請書上記載：「不習慣主管

教導方式」、「與主管不合」、「因為無法接受現場主管個人行為」等語(見本院卷一第407、411、413頁)，並觀員工申訴書上亦記載：「吳文彬組長多次於上班時間不在機台操作現場，而是待在吸菸區滑手機，若有機台出問題，反而指責員工，並以消極、要理不理的態度處理」、「吳文彬組長常常以奚落、挖苦、罵髒話的方式對待員工，造成工作的氣氛不佳。甚至用不雅的字句辱罵，對員工人身攻擊，造成工作環境壓力大，員工身心迫害、心靈受創。」、「吳文彬組長在本人任職的三個月裡，以責怪員工沒有能力為由，不教導員工機台相關的操作」等語(見卷一第415-419頁)。

③再查，證人鄭伊塔到院具結證稱：「阿里說原告常常找他麻煩。原告做工作分配，原告分配之後，阿里操作之後，原告說阿里做的不對，且阿里說原告有打他。原告常常罵阿里很大聲，如果阿里做錯了，原告就會踢東西，踢阿里的屁股，也會打阿里，我親眼看到原告踢阿里屁股。原告打阿里部分是阿里告訴我的，我沒有看到；阿里沒有正確告訴我原告打了他幾次，但阿里說原告常常打他。我親眼看到原告踢阿里屁股只有一次」、「朱奈迪也有跟我抱怨原告之管理問題。朱奈迪常常跟我說被原告打，但是我沒有親眼看到朱奈迪被打」、「朱奈迪跟我說常常被原告罵，但是朱奈迪跟我說被原告拿臉盆打，朱奈迪說他輸入原料到機台被原告拉、差一點跌到，但是我沒有親眼看到」(見本院卷一第131、132頁)。復證人朱奈迪亦到庭具結證稱：「原告對我的態度讓我覺得很不舒服，雖然我有時候做對了，但原告常常說我錯做錯了。原告有動手打我、踢我、用手肘打我、打我的額頭，我在輸入原料入機台時，原告曾經拉我讓我差一點跌倒；原告動手打我次數我忘記，但是頻率很常，原告曾經向我丟盒子差點打到我的臉。我輸入原料到機台時原告拉我只有一次」、「原告只要在廠內都會有上開態度不好的行為。所以我每次要上班時壓力很大」、「我要先向原告報告我要加班，然後原告叫我寫加班單，原告只讓我寫我的名字，不

讓我填寫加班時間」(本院卷二第134-136頁)。再證人阿里到庭結稱：「我每天被原告罵，我每一天都被原告罵三字經。我倒料不清楚顏色，原告就罵我、有時候打我。有一次，有一張桌子放顏料，我沒有按照原告指示，原告就很生氣推桌子讓我撞到桌子手腕就受傷。有一次公司生產的垃圾桶有瑕疵，我就告訴原告這是瑕疵品，垃圾桶剛從基胎出來還是燙的，原告就放到我的手上想讓我知道如何造成瑕疵，我有閃開，但是還是有燙到。」、「原告常常發脾氣，甚至每天。原告每天罵三字經，也會用手肘打人、推人。」、「加班時，原告只叫我寫名字，但不讓我寫時間。每次加班都是這樣不讓我寫時間，只能寫名字。」(見本院卷二第136、137頁)。經核證人鄭伊塔、朱奈迪及阿里之證詞與前開申訴書之內容相符，自堪採信。原告既擔任被告公司廠長，對於被告公司工廠內部機台操作應最為熟悉，本應教導並協調員工工作分配，又外籍勞工除對於機台操作不甚熟悉外，尚有語言溝通之困難，原告於員工發生過錯或是詢問時，應善意提醒並清楚解釋即可，毋庸動手毆打同仁，或以粗口辱罵同仁，是原告與其他同仁溝通時，缺乏耐心，且有不妥適之言語及動作，有破壞職場工作環境之和諧氣氛，對於同仁之團結亦生影響，益徵原告情緒管理不佳。

⑶原告於臉書社團詆毀被告，公開被告放無薪假及未發放薪資部分：

被告提出原告臉書貼文及社團同業公會黃頁為證(卷一第421頁；卷二第77-79頁)。經查，原告於NGY台灣射出協會之臉書社團內，張貼「為什麼會這樣，領莫錢，三十多年來，就現在」之貼文及被告公司關於公休、無薪假之公告照片，原告所張貼上開內容之臉書社團為公開之社團，客觀上已足以使進入該網站閱覽之不特定大眾或特定多數人知悉，且就被告公司經營能力信任度有一定程度上之影響，揆諸前揭說明，原告既身為被告公司之員工，自應遵守不傷害企業之言論義務，然原告明知前開貼文內容對於公司經營能力之名

譽，具一定之影響，仍張貼於公開社團內，自有違其忠誠義務。

⑷被告公司為塑膠日用品等製造，工廠運營多需仰賴員工操作機台生產產品，而原告身為被告公司射出成形、製成主管，對於員工工作調度安排及教育訓練，應予以理性溝通，不應有情緒性之言語或動作攻擊，原告由於情緒管理欠佳，常以批評、非友善言詞取代理性溝通，經告誡後仍未改善，對於公司之團隊合作及效能已生影響，並造成其他員工離職，實已無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的。且經被告告誡，然原告均未改善。故依其不能勝任工作之狀況，為其他懲戒處分，實已無法達到維護工作場所之紀律，防止類似事件再度發生，亦未見原告有所改進等，是自未能期待被告僅為其他較輕微之處分而不得資遣原告，從而，被告於110年4月30日以勞基法第11條第5款，原告不能勝任工作為由，終止系爭勞動契約，並未違反解僱最後手段性原則，被告之解僱行為自屬有據。

(三)原告請求被告應自109年8月3日起至原告復職之日前一日止，按月於次月五日給付原告上月份薪資80,000元，有無理由？

1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬(最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照)。

2、經查，被告於109年8月3日終止系爭勞動契約，為不合法，

復系爭勞動契約於110年4月30日始合法終止，業如前述，故109年8月3日起至110年4月29日止，系爭勞動契約仍屬有效。惟被告於109年8月3日資遣原告之行為，足徵被告已有預示拒絕受領原告勞務之意思表示，堪已認定。而原告曾於109年8月3日申請勞資爭議調解，請求恢復雇傭關係，並於109年8月6日寄送存證信函催告被告恢復其工作權益等節，有臺南市政府勞工局勞資爭議調解申請書、本院郵局存證號碼1191號存證信函可參(卷一第頁59-62)，應認原告已將準備給付之情事通知被告，但為被告所拒。準此，依民法第487條前段規定，被告公司已陷於受領勞務遲延之繼續狀態，原告無庸補服勞務，即得依上開規定請求被告給付此期間之薪資。本件原告月薪為80,000元，為被告所不爭執(見卷二第310頁)，依上開規定，則原告請求被告給付自109年8月3日起至110年4月29日止間薪資720,000元【計算式：80,000元×9月=720,000元】，及自各次月6日起至清償日止之利息，洵屬有據，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應駁回之。

(四)原告請求被告自109年8月3日起至原告復職之日止，按月提繳4,800元至原告勞工退休金帳戶，有無理由？

1、按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例第6條、第14條第1項分別定有明文。

2、經查，系爭勞動契約應於110年4月30日終止，業如認定如上，依上開規定，被告自應為原告提繳退休金至勞動契約終止當日(即110年4月30日)。又被告自109年8月3日起至110年4月30日止(共計9個月)，即未替原告提繳退休金亦不爭執每月應提繳數額為4,800元(本院卷二第310頁)，是被告應為原告提繳勞工退休金為43,200元【計算式：4,800元×9月=43,200元】，原告逾此數額之請求，為無理由。

六、綜上所述，原告主張依據系爭勞動契約之約定、勞基法及勞

工退休金條例之規定，請求被告給付原告720,000元及法定利息，提繳43,200元勞工退休準備金至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶內，均為有理由，應予准許；逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

七、本判決原告勝訴部分，屬法院就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第3項準用第1項規定，應職權宣告假執行；併依同條第2項規定，宣告被告如預供擔保如主文第5項後段所示之金額後，得免為假執行。

八、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。

九、末按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，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之訴訟費用；又按法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判，民事訴訟法第79條、第87條第1項分別定有明文。故本院自得於本件判決時，一併確定兩造應負擔之訴訟費用額。本件訴訟費用為50,628元【計算式：第一審裁判費48,520元+證人旅費2,108元=50,628元】，爰依原告一部勝訴一部敗訴之情形，確定兩造訴訟費用負擔額如主文第4項所示。

十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　17　　日

勞動法庭　法　　官　田玉芬

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　　110　　年　　9　　月　　17　　日

書 記 官　林彥汝

附表一：

年份	月份	揮發性有機物排放量(公斤)

（續上頁）

107年	1月	153.92
	4月	146.82
	7月	149.18
	10月	153.92
108年	1月	120.77
	4月	137.34
	7月	123.14
	10月	118.4
109年	1月	118.4
	4月	118.4
	7月	82.88

附表二：

編號	期　間	銷售額（新臺幣）	進項額（新臺幣）	銷售額扣除進項額
1	107年1月至2月	4,059,630元	1,033,873元	3,025,757元
2	107年3月至4月	3,707,620元	1,094,459元	2,613,161元
3	107年5月至6月	2,452,666元	824,283元	1,628,383元
4	107年7月至8月	3,824,829元	1,163,945元	2,660,884元
5	107年9月至10月	5,147,079元	1,025,330元	4,121,749元
6	107年11月至12月	3,933,283元	3,192,996元	740,287元
7	108年1月至2月	2,978,066元	2,676,724元	301,342元
8	108年3月至4月	2,744,088元	3,219,874元	-475,786元
9	108年5月至6月	4,317,858元	4,418,365元	-100,507元
10	108年7月至8月	2,266,048元	2,200,908元	65,140元
11	108年9月至10月	4,402,541元	3,367,994元	1,034,547元
12	108年11月至12	4,062,180元	2,492,354元	1,569,826元
13	109年1月至2月	2,421,211元	1,624,951元	796,260元
14	109年3月至4月	3,322,786元	1,959,596元	1,363,190元
15	109年5月至6月	2,878,783元	2,507,046元	371,737元

附表三：

編號	欠薪月份	原告之月薪	被告應給付原告之金額	利息起算日
1	109年8月	80,000元	80,000元	109年9月6日
2	109年9月		80,000元	109年10月6日
3	109年10月		80,000元	109年11月6日
4	109年11月		80,000元	109年12月6日
5	109年12月		80,000元	110年1月6日
6	110年1月		80,000元	110年2月6日
7	110年2月		80,000元	110年3月6日
8	110年3月		80,000元	110年4月6日
9	110年4月		80,000元	110年5月6日
			總計：720,000元	