

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第220號

原告 許育嘉

訴訟代理人

(法扶律師) 吳映凌律師

被告 福萬有限公司

法定代理人 劉清風

訴訟代理人 張瑟鈞

沈明顯律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國112年2月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

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、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。經查，原告起訴時訴之聲明為：「1. 確認兩造間僱傭關係存在。2. 被告應給付原告新臺幣（下同）152,640元，及自民國（下同）111年2月1日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。3. 被告應自111年2月1日起至准許原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告24,000元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。」等語（見本院卷第9頁），嗣原告於111年7月5日變更及追加聲明為：「一、先位聲明：1. 確認兩造間僱傭關係存在。2. 被告

01 應給付原告152,640元，及自111年2月1日起至清償日止，按
02 年利率百分之5計算之利息。3. 被告應自111年2月1日起至准
03 許原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告25,100元，
04 及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按年利率百分之5
05 計算之利息。二、備位聲明：1. 確認兩造間僱傭關係存在。
06 2. 被告應自110年7月29日起至准許原告復職前一日止，按月
07 於次月5日給付原告25,100元，及自各月應給付日之翌日起
08 至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。」等語（見本
09 院卷第439頁），原告上開所為，符合法律規定，自應准
10 許。

11 貳、實體方面：

12 一、原告主張：

13 原告自107年3月13日起任職於被告公司擔任業務人員，從事
14 業務接單及收取貨款等工作。原告於110年7月21日向被告提
15 出自110年8月1日至111年1月31日育嬰留職停薪之申請，被
16 告竟趁7月28日原告請特別休假未上班之際，發布人事懲戒
17 公告，空言指摘原告涉及詐欺、汙衊主管與同仁、侵占及挪
18 用公司貨款等情，逕以原告違反勞動基準法（下稱勞基法）
19 第12條為由予以開除並終止勞動契約，並於同日寄送存證信
20 函予原告。由存證信函及人事懲戒公告所載，被告係以原告
21 「110年3月份替客戶松泰公司代墊貨款26,388元，認原告假
22 借客戶名義出貨繳款」、「侵占客戶陳囿潤貨款6,480
23 元」、「以配偶陳芃菲偽造登記公司客戶，欺瞞公司自行營
24 利」、「汙衊主管」等4件事，作為解僱事由。原告認上開
25 內容均為不實指控，被告解僱行為違法，旋即向新北市政府
26 勞工局申請勞資爭議調解，被告於調解時又稱係以工作規則
27 第14條第1項2款及第2項第4款解僱原告，惟原告未曾見過工
28 作規則亦不知悉內容為何，自始並無離職之意，故依兩造間
29 勞動契約、民法第487條、就業保險法第19條之2第1項及育
30 嬰留職停薪補助要點等相關規定，請求確認僱傭關係存在，
31 並請求被告給付育嬰留職停薪期間未能領取補助津貼之損害

152,640元，及自111年2月1日（先位聲明）或110年7月29日（備位聲明）起至准許原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告每月工資25,100元及法定遲延利息。併聲明：如前述程序事項欄所載變更後訴之聲明。

二、被告抗辯：

(一)原告於107年3月13日起至110年7月28日止，任職於被告擔任銷售業務員，負責針對藥局從事商品或服務之國內銷售、業務推廣、產品行銷、客戶維繫、客戶開發及應收帳款等工作。原告於上開任職期間，竟先後為下列行為：

1. 松泰公司貨款溢繳26,388元

原告於110年3月26日，假藉被告客戶松泰公司之名義出貨繳款，即自松泰公司收款212,612元，卻於110年3月29日向被告繳納貨款239,000元，經核被告確有與此239,000元相當之出貨紀錄，是原告實非「溢繳」，其中差額26,388元，即為原告假借松泰公司名義，以「客戶價」購買被告貨品，嗣轉售予他人，謀取中間差額之利潤，而違背其身為被告業務員之任務，此種「低買高賣」從中牟利之行為，亦致生損害於被告。退步言，縱原告所稱是先代墊客戶貨款26,388元為真（假設語），惟原告依被告公司規定，本未收齊竟謊稱收齊貨款之舉，致被告陷於錯誤而給付全額業績獎金，亦屬違法詐領被告公司業務獎金，涵攝上仍屬「違法挪用及侵占客戶貨款」行為。再退步言，原告恐係先行收松泰公司幸福店之款項26,388元後，擅自挪用，待110年3月26日時，始一併將26,388元連同松泰公司3月所應支付之款項即212,612元，合計239,000元，繳回被告，是原告亦有「違法挪用客戶貨款」之情形無誤。而且，原告於109年11月18日亦曾經因收取客戶支票貨款未準時繳回沖帳遭被告公司記小過1次；於110年6月間被告開始調查時，原告對客戶「瑞昌大藥局」於110年5月26日已收取之款項5,220元，遲於110年7月8日始繳回公司，顯然亦先行挪用。

2. 虛偽登記配偶為公司客戶，欺瞞被告自行營利

原告另以名「陳芄菲」、送貨地址「新北市○○區○○街00巷00號」登記為公司客戶，並迭將其出貨金額計入其名下以充業績併自行營利。而「陳芄菲」者，實即原告之妻「陳芄霏」，而其妻之真實地址乃「新北市○○區○○街00巷00號3樓」。原告係以自己名義甚或假藉被告負責人乙○○名義，以「批發價」（即客戶價）售貨予客戶「陳芄菲」，嗣再將該等貨品私下轉賣得利，此從其出貨量之大，顯非自用，即可證之。

3. 侵占客戶陳囿潤貨款6,480元 □

被告於110年3月10日、110年5月14日及110年6月17日陸續售貨予客戶陳囿潤，貨款總計6,480元，原告於110年6月某日將訴外人前業務員丁○○自客戶陳囿潤所代收應屬被告所有之貨款，總計6,480元，未依被告之內部規章於期限內依法交還，侵占入己，嗣被告發覺帳目有異，始悉上情，原告遲於110年7月8日始將6,480元貨款歸還被告。

4. 汙衊主管

原告收取客戶松泰公司110年4月貨款後，會計因無繳款單無法沖銷，詢問原告後，原告告知已將繳款單繳回公司並將貨款281,709元交付甲○○經理。惟被告並未收受原告所宣稱該已繳回公司之「繳款單」及貨款，且原告又稱黃經理確有收受前項財物，核屬汙衊主管之行為，甲○○經理也陳稱對其清白是很大的打擊，顯見原告以不實情事誣陷公司主管甲○○經理，已構成重大侮辱之行為。

(二)原告所為，該當被告工作規則第14條第1項第2款、第2項第4款，且屬情節重大，亦合於勞基法第12條第1項第4款之規定，且原告確時知悉被告工作規則之內容，故被告於110年7月28日以存證信函通知原告終止兩造勞動契約，並於存證信函載明「涉及違法挪用及侵占客戶貨款、偽造客戶資料設立客戶檔案做假客戶買賣並個人營私，同時誣陷主管及同仁且經公司查獲屬實」等情。

(三)另外，被告於110年6月24日開始調查原告所經手之帳款後，

發現有諸多違反工作守則且情節重大之行為，已於同年7月15日召開主管會議，決議將原告予以懲戒性解雇，而原告才於同年7月21日提出育嬰留職停薪申請，雖被告於同年7月28日始發函解僱原告，但被告決議解僱原告之時點，早於原告提出育嬰留職停薪申請之時點，且被告之解僱既屬適法，自無原告所指被告應賠償其留職停薪津貼之損害云云。退步言，縱認原告請求有理由，原告並未將準備給付之事情通知被告，即無於育嬰留職停薪期滿即111年1月31日後，繼續提供勞務之意願。從而，原告主張其自始並無離職之意，並訴請被告給付工資報酬云云，即無足採。何況，縱認其有應繼續任職於被告之情形，然依民法第487條但書之規定，原告已於110年8月23日起任職他處，自應扣除其所取得之利益。

(四)併聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實：

(一)原告自107年3月13日起至110年7月28日止，任職於被告擔任銷售業務員，負責針對藥局從事商品或服務之國內銷售、業務推廣、產品行銷、客戶維繫、客戶開發及應收帳款等工作。

(二)原告於110年7月21日向被告提出自110年8月1日至111年1月31日育嬰留職停薪之申請。

(三)被告於110年7月28日發布人事懲戒公告，指摘原告涉及詐欺、汙衊主管與同仁、侵占及挪用公司貨款等情，以違反勞基法第12條為由予以開除並終止勞動契約，並於同日寄送存證信函予原告。

四、本件爭執點：

(一)原告請求確認僱傭關係存在是否有理由？（被告終止勞動契約是否合法？）

(二)原告請求被告給付育嬰留停期間費用152,640元，是否有理由？

(三)原告請求被告應按月繼續給付工資，是否有理由？如有理由，金額為何？

01 以下分別說明。

02 五、就原告請求確認僱傭關係存在部分

03 (一)勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作
04 規則，情節重大者，雇主得不經預告終止勞動契約。所謂
05 「情節重大」，依照實務見解，不得僅就雇主所訂工作規則
06 之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反
07 工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之
08 懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違
09 規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重
10 大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過
11 失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊
12 密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否
13 達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院109年度台上字
14 第859號、110年度台上字第1932號民事判決參照）。

15 (二)本件中，原告於107年3月13日起至110年7月28日止，任職於
16 被告擔任銷售業務員，負責針對藥局從事商品或服務之國內
17 銷售、業務推廣、產品行銷、客戶維繫、客戶開發及應收帳
18 款等工作，為兩造所不爭執，應認定屬實。惟查，

19 1. 就被告公司業務人員經手應收帳款規定事項，

20 (1)證人即被告公司退休業務經理甲○○證稱：「（如何收取
21 貨款？）貨款有下貨收現金或月結收款，月結收款要看客
22 戶，有的是月底收款，有的是月初收款，有的是每個月特
23 定的時間點收款。業務如果下貨收現金要當天或隔天早上
24 將現金交給會計入帳，如果月結，收到支票也是當天繳回
25 公司，如果當天太晚的話，就是隔天上午交，這個在業務
26 員會議上都有佈達給大家知道。甚至會計人員內勤會議也
27 有佈達。」（見本院卷一第275頁），證人並曾書寫「業
28 務收款：①每日下班前領帳袋名單給會計人員②當日領出
29 收款作業，有收款客戶寫繳款日報表並影印留底，沒有收
30 款客戶帳袋交回給會計人員，若是約定隔日請款，一樣先
31 交還會計人員再領帳袋一次」等相關事項（見本院卷一第

163頁），於開會時告知業務人員，也曾在員工教育訓練時，告知業務員收到款要趕快交回公司會計等情（見本院卷一第279頁）。

(2)證人即被告公司會計助理丙○○證稱：「（被告公司是否有規定收取客戶貨款後，何時應繳回公司？）公司沒有硬性規定，業務收到錢，隨時都可以繳回，我們不管月初、月中、月底都會沖到款項。」、「（業務跟客戶收的應收帳款是否都要一致？）都要一致，但有時候店家會溢收或少收的情形，如果溢收就會掛溢收帳款，少收的話就會掛少收帳款，就會請業務去補收帳款。」（見本院卷一第294、296頁）。

(3)證人即被告公司離職業務人員丁○○證稱：「（被告公司是否有規定收取客戶貨款後，何時應繳回公司？）要看我們收到貨款，我有時候比較懶，會到月底到隔月五號前才繳回公司，公司會計算獎金的部分。」、「（公司不是有給你們帳袋？）因為客戶不是我們去就有錢可以給貨款，可能要去三到五次，所以帳袋都會帶在身上。」、「（你跟客戶收的帳款跟繳回公司的帳款是否一致？有無不一致的理由？）當然一致，不然如何對帳，如果是業務收的帳跟公司的帳不一致的話就要對帳，請會計、業務、客戶三方一起說明，如果溢收下次要扣掉。」、「（業務有可能為了達到領業務獎金的標準而代墊貨款？）有，我也有過，目的就是為了拿到獎金，知道客戶跑不掉，一定拿得回來，我不可能為了少許的獎金去代墊好幾萬元的貨款，當然是收得回來的貨款才會去代墊，代墊當然是找客戶收回，不然要找誰收。」（見本院卷一第288、291頁）

(4)由上述證詞對照可知，被告公司雖無明文硬性規定，但仍由證人即前業務經理甲○○於業務人員會議中告知「如果收現金要當天或隔天早上交給會計，如果月結收到支票也是當天或隔天上午繳回公司」等相關作業規定，此據原告另提申訴被告涉及違反性別工作平等法第21條第1、2項規

01 定而新北市就業歧視評議委員會審定書之內容，新北市政府
02 府所訪談已離職(被告)員工A君表示「入職時有教育訓
03 練，由資深業務教導其工作流程，確實有被教導在收款的
04 當日或次一工作日繳交款項予被告」等情可稽（見本院卷
05 一第181頁），足證被告與業務就收取貨款後繳交款項時
06 間至少有不成文之規定存在，且業務人員依出貨單跟客戶
07 收的應收帳款都要一致，繳回時如有溢收就要掛溢收帳
08 款，少收就要掛少收帳款，並於日後補收帳款，如此才符
09 合公司作業規定。

10 2. 本件中，被告於110年6月24日開始追查公司客戶逾齡帳款，
11 其中包括原告所經手之帳款後，

12 (1)原告曾於110年7月7日書寫自白書承認：「本人曾因加油
13 未帶現金，動用帳款100，當天就補歸還。」、「陳園潤
14 貨款前業務謝先生於上上禮拜（即兩周前）拿貨款6480，
15 還未歸還，明天補上。」、「因個人私心想達成請款業
16 績，幸福（藥局）有補上金額1萬多元，非常抱歉，本人
17 走了漏洞。」、「松泰（公司）末筆6/10請款，6/24繳
18 款，本人私心因想說上個月請款業績未達成，想關帳後做
19 下個月請款業績，走了後門，非常抱歉」等情（見本院卷
20 一第167頁）。原告於審理時雖稱該自白書非出於自由意
21 志所書寫，但未能舉證證明確有任何遭脅迫、詐欺之事實
22 存在，自不足採信。

23 (2)之前，原告於109年11月18日曾經因收取客戶支票貨款未
24 準時繳回沖帳（月底請款，客戶數多交款時漏繳）遭被告
25 公司記小過乙次（見本院卷一第397頁）。

26 (3)依被告所提出之松泰公司簽收單、被告收款日報表及客戶
27 別交易商品明細表所載，原告於110年3月26日原告自客戶
28 松泰公司收款212,612元，惟於110年3月30日卻向被告繳
29 納貨款沖帳239,000元（見本院卷一第109、111頁），經
30 核被告確有與此239,000元相符之出貨紀錄（見本院卷一
31 第113-127頁），顯然其中差額26,388元，即有問題。原

告雖稱因「幸福（即松泰公司所屬幸福藥局）當時的店長沒有去松泰總公司對帳，所以總公司無法將幸福的26,388元的帳款給我」（見本院卷一第192頁）、「溢繳26,388元乃因有請領繳款獎金壓力，故自己先行替客戶繳付款項云云（見本院卷一第199頁）。惟查，①被告業績獎金之計算方式，乃以「收款達成率」為準，略為業務員收款進帳之1%（見本院卷一第229頁），則依原告110年3月業績獎金計算式可知（原告當月達成率為90%，而非涉及有無獎金之最低達標標準60%），倘若原告說法為真，亦僅增加202元之業績獎金而已，依照前述證人丁○○證稱「不可能為了少許的獎金去代墊好幾萬元的貨款」一語，依照常情一般人應無為202元之業績獎金而代墊26,388元貨款，卻承擔百倍風險之理。②依被告公司有關幸福藥局109年11月24日至110年2月5日3張貨款請款單所載（見本院卷二第27-31頁），貨款期間分別為109/11/24-109/12/3（-580元）、109/12/14-110/1/8（40,038元）、110/1/21-110/2/5（11,882元），金額共計51,340元，此與原告於前述收款日報表親筆所記載的金額相符（見本院卷一第111頁），若原告所述為真，則110年6月26日原告前往收取貨款當天，幸福藥局的店長沒有去松泰總公司對帳，致總公司無法給付貨款，則所欠繳的金額理應為幸福藥局當次所應給付之全部貨款51,340元，而非僅有部分貨款差額26,388元。既然原告當日僅收取212,612元，卻繳回公司239,000元沖帳，顯然原告之前應已收取該筆差額款項26,388元，而遲未繳交公司，遲至110年3月30日連同其餘款項一併繳回公司沖帳。③又經本院函詢後，據幸福藥局回函表示：「一般來說，只要有貨物請款單據，我們都是依據貨物單據付款，....關於福萬公司的貨款，印象中都是由其業務人員收取，我們也都是依據訂貨單據付款，對於期間在109年11月24日至110年2月5日的貨款部分，只要有訂貨單據的貨款，我們皆已付清」（見本院卷一第469

頁），足見幸福藥局並無拖欠款項的情形。④何況，原告雖稱有「溢繳（代墊）26,388元」之情形，但至本院審結為止，原告也都無法提出幸福藥局之後有清償此筆代墊貨款的證明。由此可知，原告之前顯已收取部分款項，卻延遲未繳回公司，之後於接受被告調查時，又企圖以不實之說詞蒙蔽，明顯違反被告公司業務人員有關「收款的當日或次一工作日繳交款項予被告」、「出貨單跟客戶收的應收帳款都要一致，繳回時如有溢收就要掛溢收帳款，少收就要掛少收帳款，並於日後補收帳款」等相關作業規定。

(4)再依被告提出之松泰簽收單、被告收款日報表可知，原告於110年6月10日向松泰公司收取176,236元，其中幸福藥局部分為52,579元（110/3/18-110/5/7）（見本院卷一第393頁）；但110年6月24日原告繳回被告公司卻是189,316元，幸福藥局部分增加為65,939元，其間差異除折讓部分320元金額外（另松泰店亦折讓40元，00000-00000=40），當日原告繳回有關幸福店的金額多了一筆（2/25-3/5）之13,070元（見本院卷一第395頁），該筆款項即為前述原告自白書中所載「幸福有『補上』一萬多元」之部分。雖原告也主張是為達業績獎金而補上該筆款項，但該款項係「110/2/25至110/3/5」之貨款，依照前述(3)有關原告於110年3月30日向被告繳納貨款239,000元的資料，該筆13,070元貨款與松泰公司松泰店、仁愛店、華泰店的帳款期間相同（110/1/21至110/3/15不等），即應一併繳回被告公司，但原告遲至110年6月24日才連同幸福藥局另筆（3/18-5/7）之52,869元一併繳回，除違反業務人員作業規定遲誤3個月期間外，也顯然有收款帳目記載不實的情形。而且，依照原告110年6月業績獎金計算表（見本院卷一第415頁），原告得取得之獎金為16,912元，縱然原告代墊13,080元貨款，惟實際上其業績獎金達成率為88.01%，四捨五入後仍為88%，可取得之獎金仍為19,218*88%

01 =16,912元，兩者相差0元，顯見原告不因其代墊13,080元
02 後，可多獲取些微之獎金，此部分主張，也難以採信。因
03 此，原告於自白書上稱「因個人私心想達成請款業績，幸
04 福有補上一萬多元」云云，顯非事實，應與前述(3)的情形
05 相同，即原告已先向客戶請領該筆貨款，卻延遲繳回公
06 司，也違反前述被告業務人員作業規定。

07 (5)110年6月底，證人丁○○將客戶陳囿潤所收應屬被告公司
08 所有之貨款6,480元交予原告，但原告未依規定繳交，此
09 即前述原告於110年7月7日自白書所載：「陳囿潤貨款前
10 業務謝先生於上上禮拜（前兩周）拿貨款6,480還未歸
11 還，明天補上」之緣由。原告雖稱其於110年6月26日至同
12 年7月4日請陪產假，但依照前述說明，原告於110年7月5
13 日上班後即應依規定將該筆款項繳回公司，其於同年7月7
14 日接受調查後始於翌日即同年月8日才繳回，顯然仍不符
15 合公司前述規定。

16 (三)綜上可知，原告任職被告公司擔任業務人員多年，對於公司
17 有關收款規定應已知悉並應遵守，先於109年11月18日即曾
18 經因收取客戶支票貨款未準時繳回沖帳遭記過1次，之後仍
19 未記取教訓，又發生自白書所承認「動用帳款100元加油」
20 一事，續於110年3月26發生松泰公司收款違反公司作業規定
21 一事，除延誤繳回幸福藥局款項外，並偽稱「溢繳(代墊)貨
22 款26,388元」一事，企圖蒙蔽被告；又續於110年6月10日再
23 次發生松泰公司收款違反公司作業規定一事，也是一樣延誤
24 繳回所收款項，並且承認「幸福有補上一萬多元，走了後
25 門」，且其兩次所稱「想達成請款業績，走了漏洞(後
26 門)」，明顯也是企圖以不實收款資料請領業績獎金，謀取
27 私利，更違反勞動契約中勞工所應負的誠信義務。因此，被
28 告公司於110年7月28日，以「4. 就許員此次行為，公司並查
29 出其他帳款疑點詢問，許員均一一承認，但3/26客戶端收款
30 簽收\$212,612元，3/29公司帳款繳款\$239,000元，個人溢繳
31 \$26,388元，無法交代此差額理由（帳上確實需繳此差

01 額），實為假借客戶名義出貨繳款。5. 另侵占已收客戶陳園
02 潤3、5、6月貨款6480元未繳，並承諾將於7月8日補繳結
03 清。6. 以上第3、4、5項許員均於7/7日自白書承認在案」為
04 由，依勞基法第12條第1項第4款規定予以開除並終止勞動契
05 約，參照前述實務見解，即屬合法。

06 (四)末查，業務人員一職內容為接洽客戶訂單及收取貨款，事涉
07 公司之財源，攸關公司之營運興衰，故業務人員本身之操守
08 以及公司與業務間之信賴程度，對於公司之經營，皆至關重
09 要。本件原告帳目不清之數額雖非巨大，惟原告多次帳目不
10 清、謀取私利之行為，已戕害被告公司與原告間之信任關
11 係，衡情一般公司實無可能容忍業務員連續多次欺瞞公司之
12 行為。何況，原告早已於109年間因帳目問題遭被告記過1
13 次，之後面對調查又未坦誠以對，反而以不實說詞企圖蒙
14 蔽，造成被告公司對原告信任關係蕩然無存。準此，原告既
15 對被告之內部管理、秩序紀律之維護與帳務管理造成影響及
16 風險，則實難期待其採用解雇以外之懲處手段，即符合解僱
17 最後手段性原則。

18 六、就原告請求給付育嬰留停期間費用152,640元部分

19 (一)原告主張其已於110年7月21日向甲○○經理提出育嬰留職停
20 薪申請，當時被告尚未解僱原告，亦未曾向原告提及解僱之
21 事。依性別工作平等法第16條第1項之規定，原告合於得申
22 請育嬰留職停薪之要件，向被告提出育嬰留職停薪之申請，
23 被告應不得拒絕。又被告解僱違法，兩造間僱傭關係仍存在
24 在，110年8月1日至111年1月31日之育嬰留職停薪津貼屬原
25 告依通常情形，或依已定之計畫，可得預期之利益，被告依
26 法應賠償原告損害。而原告勞工保險之投保薪資為31,800
27 元，依法原告本可領取6個月投保薪資80%的育嬰留職停薪津
28 貼，共計152,640元（31800元x80%x6月=152640元），被告
29 依法應賠償此金額等情。

30 (二)性別工作平等法第35條規定，法院及主管機關對差別待遇事
31 實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或

處分。查原告曾提申訴被告涉及違反性別工作平等法第21條第1、2項規定（因申請育嬰留職停薪而解僱），經新北市就業歧視評議委員會審查後認定：「雖被申訴人公告解僱申訴人之時間點（110/7/28），於申訴人提出育嬰留職停薪（110/7/21）之後，但被申訴人主張係於110年7月中旬即決議解僱申訴人，且因申訴人確實有行為不當及工作疏失等情，而被申訴人亦曾同意其他員工育嬰留職停薪之申請，在無其他具體事證的情況下，尚難認該解僱與申訴人申請育嬰留職停薪有關」，有該會審定書可稽（見本院卷一第183頁）。

(三)再者，被告於110年6月24日開始調查原告所經手之帳款，發現原告有諸多違反工作守則且情節重大之行為，並於同年7月15日召開主管會議，決議將原告予以懲戒性解僱，此有主管會議紀錄可稽（見本院卷一第187頁），而原告是因110年7月15日甲○○經理告知公司已收到法務部行政執行署對原告之扣薪命令後（見本院卷一第401頁），才於同年7月21日提出育嬰留職停薪申請（見本院卷一第35頁），被告則於同年7月28日通知解僱原告。由此過程可知，被告決議解僱原告之時點，早於原告提出育嬰留職停薪申請之時點，且被告之解僱既屬合法，已如前述，自無須賠償原告所稱留職停薪津貼之損害。

七、就原告請求應按月繼續給付工資部分

(一)原告先位聲明請求被告應自111年2月1日起（即留職停薪期滿翌日）至准許原告復職前一日止，備位聲明請求被告應自110年7月29日起（即非法解僱翌日）至准許原告復職前一日止，均按月於次月5日給付原告25,100元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

(二)惟如前所述，被告公司已於110年7月28日依勞基法第12條第1項第4款規定合法解僱原告並終止勞動契約，已無按月繼續給付原告工資的義務，故原告請求給付遭解僱後之工資云云，顯無依據。

八、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、民法第487條、就業保

險法第19條之2第1項及育嬰留職停薪補助要點相關規定，請求如程序事項欄變更後訴之聲明，均為無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 3 月 13 日
勞動法庭 法 官 劉以全

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 112 年 3 月 13 日
書記官 許慧禎