

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞小字第57號

原告 林家瑩

訴訟代理人 吳奎新律師

複代理人 陳添信律師

被告 荃昱實業有限公司

法定代理人 吳學周

訴訟代理人 吳淑瑛

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國112年7月25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

一、原告起訴主張：

（一）緣原告林家瑩於民國106年11月27日任職於被告公司，擔任行政助理之職務，約定工資為月薪新台幣（下同）29,000元，最後工作日為111年3月31日。原告後因懷孕於107年9月16日因身體不舒服而開始請假，並於107年9月21日分娩，原告即請產假，惟被告竟要求原告在坐滿一個月之月子後即要求原告於107年11月1日回公司復職，原告坐月子時也詢問過被告關於56天產假薪資，被告回應稱請產假公司沒有發放薪資，只有向政府請領的產假薪資做為原告本人56天之薪資，原告因不懂法律，想說有薪水領就好，因此被告要求原告請領同時坐完月子也要上班，而這些政府發放的錢也包含坐滿月子後來上班的薪水。嗣後原告確實薪資帳戶有收到政府給付79,200元，因此就此產假薪資沒有任何異議，然嗣於111年4、5月間原告突然接獲勞動部勞工保險局（下稱勞保局）要來訪問，調查所謂產假及育嬰假問題，原告始知被告所謂產假發放薪資79,200元只是被告以原告請求6個月育嬰假為由申請補助，然事實上

原告並沒有申請育嬰假，未免涉及不法，故於111年6月2日接獲勞工局來函，要求原告繳還此金額，原告已於111年6月13日繳還此79,200元費用，同時也申請勞資調解會議，請求償還此79,200元，但被告無意調解，而使調解不成立。

(二) 依勞動基準法（下稱勞基法）第50條：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期...」、「前項女工受僱工作六個月以上者，停止工作期間工資照給，未滿六個月者工資減半發給」，原告受僱於被告，因此於工作期間依勞基法上述規定，原告因懷孕生產被告自應給付產假之薪資給原告，原告乃起訴請求此被勞保局回收之79,200元。

(三) 併聲明：被告應給付原告79,200元及自起訴狀繕本送達後翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；訴訟費用由被告負擔；原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一) 原告主張被告未給付產假薪資，於111年3月8日向新北市政府提出勞資爭議調解，於111年3月21日召開第一次勞資爭議調解，勞方主張第3點107年9月16日請產假，請公司給付產假工資56天51,401元。於111年3月28日召開第二次勞資爭議條解，第4點，本人同意本爭議案(國定假日出勤工資、婚假7日工資、喪假6日工資、特休未休48天工資、產假工資)以資方所提和解金80,864元達成和解，並作成調解紀錄，亦經原告於調解筆錄親簽，被告已依調解筆錄分二筆匯款80,864元及24,136元予原告，兩造就產假工資已達成調解，被告亦已依調解筆錄支付產假薪資予原告。

(二) 原告向勞工局領取長達6個月(107年9月21日至108年3月20日)之津貼79,200元，於此期間被告每月(107年9月21日至108年3月20日)均如實支付原告每月工作薪水。於111年3月28日第二次調解時被告表示同意支付56天產假薪資，並當面告誡原告育嬰留職停薪之補助應返還予勞保局，否則等同兩邊拿錢，還會有刑事責任。兩造經協商後達成合

意，並作成調解筆錄，產假薪資也是兩造調解筆錄的內容之一，被告並已依調解內容如數支付，原告並未有任何損害。

(三) 被告於111年3月17日提出刑事告訴(發)狀，兩造於111年3月28日達成調解後，被告旋即於111年4月6日撤回刑事告訴(告發)，並說明實屬雙方無心之過，新北地方檢察署於111年11月2日作成不起訴處分，原告已依調解筆錄調解結果第3條拋棄刑事告(發)訴權，並未有未履行和解契約之情事。

(四) 被告已依約履行，原告依調解筆錄第3條亦同意拋棄民事請求權，竟又就56天產假薪資重複請求，調解時請求產假薪資51,401元，於訴訟上竟又就同一情事增額請求產假薪資損害賠償79,200元，顯然惡意違反調解筆錄拋棄民事請求之規定。

(五) 答辯聲明：原告之訴駁回；訴訟費用由原告負擔。

三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第129頁）：

(一) 原告106年11月27日任職於被告公司，擔任行政助理，最後工作日惟111年3月31日。原告於107年9月21日分娩，原告於107年11月1日復職。

(二) 111年3月28日作成新北市政府勞資爭議調解紀錄。

(三) 證物一及證物二形式真正不爭執。

四、協商兩造爭執事項（見本院卷第129頁）：

(一) 原告向被告請求遭勞保局回收之79,200元是否有理由？

五、本院之判斷：

(一) 按女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期。勞基法第50條固定有明文。查原告於107年9月21日分娩，嗣於107年11月1日復職，此為兩造所不爭執，應堪信為真。次按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約，民法第736條定有明文，上開和解契約，並不以書面為要件。又和解有使當事人所拋棄之權利

01 消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第
02 737條亦定有明文（最高法院109年度台簡上字第48號民事
03 判決意旨可資參照）。又原告主張被告未給付產假薪資云
04 云，然查，原告於111年3月8日向新北市政府提出勞資爭
05 議調解，於111年3月21日召開第一次勞資爭議調解，原告
06 主張「3. 107年9月16日請產假，公司要求本人107年11月1
07 日休完產假後再上班。請公司給付產假工資56天51,401
08 元。」，嗣於111年3月28日召開第二次勞資爭議條解，雙
09 方並調解成立：「1. 勞資雙方同意就本爭議案(含國定假
10 日出勤工資、婚假7日工資、喪假6日工資、特休未休48天
11 工資、產假工資)以80,864元達成和解…。3. 資方依約履
12 行後，雙方當事人同意拋棄本爭議案及勞動契約存續期間
13 因勞動契約所衍生(包含已提出者)之一切民事請求權、刑
14 事告訴權及行政申訴權。」，此有新北市政府勞資爭議調
15 解紀錄附卷可稽（見本院卷第45、47頁），並經原告於調
16 解筆錄親簽，被告亦依調解筆錄分二筆匯款80,864元及2
17 4,136元予原告，此為原告所不爭執，兩造就產假工資既
18 已達成調解，被告亦已依調解筆錄支付產假薪資予原告，
19 兩造既就被告應給付之包含產假薪資等應給付金額，互相
20 讓步，達成被告給付原告80,864元之合意，依前開說明，
21 可解為和解契約，於兩造意思表示合致時，契約即已成
22 立，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得於事後翻異。
23 從而，原告仍於本件訴請被告給付產假薪資，自失所據，
24 是原告此部分請求，為無理由，應予駁回。

25 （二）次查，原告因涉嫌詐欺罪嫌於偵查中自承：「自107年9月
26 20到108年3月22日辦理育嬰留職停薪，有向勞保局請領補
27 助款7萬9200元。除了45天產假外，我有接續回公司上
28 班。荃昱職業有限公司有支付我該段時間的薪水，」等
29 語，此經本院調取臺灣新北地方檢察署111年度偵字第472
30 48號偵查卷核閱無訛，而原告於前揭期間既向勞保局申請
31 該筆津貼，又向被告公司領薪，此有違育嬰留職停薪期間

不得與他人另訂勞動契約，如於育嬰留職停薪期間另有工作之情事，依規定不得繼續請領育嬰留職停薪津貼之規定，惟因原告事後已繳回溢領之育嬰留職停薪津貼，並經臺灣新北地方檢察署於111年10月13日以111年度偵字第47248號為不起訴處分，有勞保局111年6月2日保普生字第11160061311號函及不起訴處分書各乙份附卷可憑（見本院卷第15、16頁、第53至57頁）。而原告向勞動部領取長達6個月（107年9月21日至108年3月20日）之津貼79,200元，於此期間被告公司亦每月（107年9月21日至108年3月20日）均如實支付原告該期間工作之薪水，亦有原告與被告訴訟代理人吳淑瑛之LINE對話內容，及相關轉帳傳票及薪資單等附卷可參（見本院卷第137、139頁，第151至167頁），是原告再起訴請求被告返還此被勞保局回收之79,200元，依上說明，亦乏所據。

（三）綜上，原告請求被告給付產假薪資及請求被告返還其被勞保局回收之79,200元，依上說明，均屬無據，不應准予。

六、綜上所述，原告請求被告應給付原告79,200元及自起訴狀繕本送達後翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既已駁回，其假執行之聲請，因失所附麗，應併予駁回。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法、未經援用之證據及聲請調查之證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一詳予論駁，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 8 月 15 日
勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

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 8 月 15 日
書 記 官 周 子 鈺