

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第87號

原告 劉千瑄

訴訟代理人 林承琳律師（法扶律師）

被告 君無限行銷有限公司

法定代理人 黃湘君

訴訟代理人 吳岳聲

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年5月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告間僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告新臺幣245,497元，及自民國114年11月15日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 三、被告應自民國114年12月15日起至原告復職前1日止，按月於次月10日給付原告新臺幣43,000元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 四、被告應提繳新臺幣15,632元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 五、被告應自民國114年12月15日起至原告復職前1日止，按月提繳新臺幣2,634元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 六、原告其餘之訴駁回。
- 七、訴訟費用由被告負擔百分之98，餘由原告負擔。
- 八、本判決第二項及第四項得假執行；但被告如各以新臺幣245,497元、15,632元為原告預供擔保，得分別免為假執行。
- 九、本判決第三項及第五項所命給付，於各期清償期屆至後得假執行；但被告如各以每期新臺幣43,000元、2,634元為原告預供擔保，得免為假執行。

01 十、原告其餘假執行之聲請駁回。

02 事實及理由

03 壹、程序方面

04 一、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
05 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
06 而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在
07 與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不妥之
08 狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而
09 言（最高法院52年台上字第2140號判決意旨參照）。原告主
10 張被告未告知事由即終止勞動契約為不合法，兩造間僱傭關
11 係仍存在等情，為被告否認，則兩造間僱傭關係存在與否不
12 明確，致原告主觀上認為其私法上地位有不妥之狀態，且此
13 不安之狀態得以本件確認判決加以除去，揆之前揭說明及法
14 條規定，原告自有即受確認判決之法律上利益。

15 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求
16 之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
17 此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經
18 查，原告起訴時訴之聲明如附表一編號1所示，嗣於訴訟進
19 行中，先更正訴之聲明如附表一編號2所示，最終確定訴之
20 聲明如附表一編號3所示。核其所為訴之變更，請求之基礎
21 事實均同一，且屬擴張應受判決事項之聲明，合於前揭規
22 定，應予准許。

23 三、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴
24 訟法第386條所列各款情事，爰依原告之聲請，准由其一造
25 辯論而為判決。

26 貳、實體方面

27 一、原告主張：

28 (一)原告自民國113年9月1日起任職於被告公司，擔任櫃檯人
29 員，約定每月薪資新臺幣（下同）43,000元，按月於10日以
30 現金給付前月薪資。嗣原告於在職期間懷孕，經醫生診斷需
31 安胎休養至生產，乃於114年3月15日向被告申請「懷孕留職

01 停薪」，同時一併申請「育嬰留職停薪」。原告於114年4月
02 18日分娩，依法產假有8週期間，即至114年6月13日止，豈
03 料被告於114年5月10日逕將原告之勞工保險退保，並未說明
04 終止契約事由及依據為何，故兩造間之勞動契約並未合法終
05 止，僱傭關係仍屬存在，被告依約應按月給付原告43,000元
06 薪資，及按月依勞工退休金月提繳分級表所示為原告提撥勞
07 工退休金2,634元【計算式：43,900(第34級月提繳工資) $\times$ 6%
08 =2,634】。

09 (二)又原告係因誤信網路上錯誤訊息，方於未請畢普通傷病假或
10 事假及特別休假，即於114年3月15日申請懷孕留職停薪，原
11 告本擬申請育嬰留職停薪津貼，且預產期在即，如知無須申
12 請懷孕留職停薪即得申請相關津貼，則不會向被告申請懷孕
13 留職停薪，應屬「若知其事情即不為意思表示」之情形，是
14 原告依民法第88條第1項規定，並以本書狀繕本之送達，向
15 被告為撤銷「懷孕留職停薪申請」之意思表示。復因受僱者
16 於妊娠期間依法得請產檢假7日，且雇主應照給薪資，則原
17 告於114年3月5日請產檢假第7日之薪資，被告應照給而不得
18 逕予扣除。另原告懷孕期間經醫師診斷需安胎休養，因此得
19 於114年3月17日起至生產時（即114年4月18日）請安胎假臥
20 床休息，計3月份請假9日、4月份請假11日，且原告1年內假
21 傷病假未超過30日，故被告仍須折半發給原告此期間之薪
22 資，不得逕予扣除全部；惟被告僅發給原告114年3月份薪資
23 22,217元及2,886元，尚應補足11,447元【計算算：43,000-
24 22,217-2,886-（43,000 $\div$ 30 $\times$ 9 $\div$ 2）=11,447，元以下四捨五
25 入（下同）】；至114年4月1日至4月17日之薪資部分，被告
26 均未給付，故仍應給付16,483元【計算式：（43,000 $\div$ 30 $\times$ 1
27 7）-（43,000 $\div$ 30 $\times$ 11 $\div$ 2）=16,483】。

28 (三)原告依勞動基準法（下稱勞基法）第50條規定，自114年4月
29 18日起至114年6月13日止得請產假8星期，且被告應給付此
30 期間之全額薪資共80,267元【計算式：43,000 $\div$ 30 $\times$ 7 $\times$ 8=80,2
31 67】，惟被告未給付，原告自得請求之。又原告依勞工保險

條例（下稱勞保條例）第32條規定，可按分娩當月即114年4月起回溯6個月之平均月投保薪資，一次請領60日之生育給付79,700元【計算式：〔（36300+38200+34800+42000+43900+43900）÷6〕÷30×60=79,700】，卻因被告以低於原告實際薪資投保，致勞動部勞工保險局（下稱勞保局）核付60日之生育給付為56,434元，原告因而受有差額23,266元之損害，自得依勞保條例第72條第3項規定請求被告賠償。

(四)再原告自產假屆滿翌日即114年6月14日起，擬育嬰留職停薪6個月至114年12月14日止，依就業保險法第19條之2第1項及育嬰留職停薪薪資補助要點第5點之規定，得申請育嬰留職停薪期間之津貼及補助共計171,398元【計算式：前6個月平均月投保工資35,708×(20%+60%)×6=171,398】。然因被告拒絕協助正確填寫育嬰留職津貼申請書，且於114年5月10日違法為不利處分將原告之勞工保險退保，致原告無法申請上開補助，顯有違反性別平等工作法第21條情事，依同法第26條規定，原告對於該損害，自得請求被告賠償。

(五)被告有短少提撥原告勞工退休金之情事(詳如附表二所示)，故原告依勞退條例第31條第1項規定請求被告賠償，並應將短少金額17,244元提撥至原告之勞工退休金帳戶。

(六)為此，原告請求確認僱傭關係存在，並依勞動基準法、勞退條例、性別平等工作法、就業保險法之規定，請求被告給付114年3月薪資不足額11,447元、114年4月1日至114年4月17日薪資16,483元、114年4月18日至114年6月13日產假期間薪資80,267元、勞工保險生育給付損害賠償23,266元、無法申請就業保險法育嬰留職停薪期間津貼與補助之損害賠償171,398元，共計302,861元，及自114年12月15日起至原告復職前1日止，按月於次月10日給付原告工資43,000元；另被告應為原告補提撥勞工退休金17,244元，及自114年12月15日起至原告復職前1日止，按月提撥2,634元至原告之勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶等語。並聲明如附表一編號3所示。

01 二、被告雖未於最後言詞辯論期日到場，惟曾到庭辯稱：原告係
02 先辦理留職停薪後，才申請產假等語。

03 三、得心證之理由：

04 (一)查原告自113年9月1日起受僱於被告，約定每月工資43,000
05 元；原告因於懷孕期間有安胎休養之需要，乃於114年3月15
06 日向被告提出懷孕留職停薪（期間自114年3月20日至預產期
07 114年4月25日）及育嬰留職停薪之申請，嗣原告於114年4月
08 18日分娩，並已領取勞工保險生育給付56,434元；原告曾向
09 被告公司主管表明將於育嬰留職停薪後之114年12月15日復
10 職，然而被告於114年5月10日將原告之勞工保險退保；原告
11 任職期間，被告為原告提繳之勞工退休金額如附表二「實際
12 提繳勞工退休金額」欄所示等事實，有出生證明書、通訊軟
13 體Line對話紀錄、勞工退休金個人專戶明細資料、懷孕留職
14 停薪申請書、育嬰留職停薪津貼申請書、給付收據及繼續投
15 保申請書、勞工保險局114年5月27日保普核字第1143110262
16 6501號函等件附卷為憑，堪認為真。

17 (二)兩造間之僱傭關係仍然存在：

18 1.按雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或
19 性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不
20 得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事
21 時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反
22 前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效
23 力。又受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就
24 差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者、求職者所從
25 事工作之特定性別因素，負舉證責任，性別平等工作法第11
26 條、第31條分別定有明文。次按女工分娩前後，應停止工
27 作，給予產假八星期；勞工在第50條規定之停止工作期間，
28 雇主不得終止契約，勞動基準法第50條第1項前段及第13條
29 本文亦有明定。

30 2.經查，原告於114年4月18日分娩，而被告於原告產假期間之
31 114年5月10日將原告之勞工保險退保之事實，業經認定如

前，是被告於原告甫分娩完，仍在產假期間之際，即以退保之方式解僱原告，且未告知解僱之事由，原告認其因懷孕、分娩及事前告知將來育兒留職停薪而受被告性別之差別待遇，被告有違性別平等工作法第11條規定，業已提出相當程度之釋明。然被告未舉證證明其並非出於性別因素而終止兩造間之勞動契約，揆諸上開規定，被告於114年5月10日以退保之方式終止兩造間之勞動契約，係屬違法解僱，依性別平等工作法第11條第3項規定，勞動契約之終止不生效力，兩造間僱傭關係仍為存在。

(三)就原告請求被告給付114年3月份不足額薪資11,447元、114年4月1日至4月17日間之薪資16,483元部分：

1.按民法第88條第1項所定「表意人若知其情事，即不為意思表示」，係指表意人雖知表示行為之客觀意義，但於行為時，誤用其表示方法之謂。亦即表示方法有所錯誤，以致與其內心之效果意思不一致，民法第88條之規定，係指意思表示之內容或表示行為有錯誤者而言，與為意思表示之動機有錯誤之情形有別（最高法院109年度台上字第286號判決意旨參照）。又「意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不為意思表示者，表意人得將其意思表示撤銷之，但以其錯誤或不知事情，非由表意人自己之過失者為限，民法第88條第1項定有明文。有關物之性質錯誤，本質上屬於動機錯誤，即表意人在其意思形成過程中，對於就其決定為某特定意思表示之物之性質，認識不正確，原不影響意思表示之效力，非在得撤銷之列，但如所涉物之性質係交易上認為重要者，依該條第2項『其錯誤視為意思表示內容之錯誤』之規定，即得由表意人將其意思表示撤銷之。惟按民法第88條撤銷權之規定，乃係為救濟因表意人主觀上之認知與事實不符，致造成意思表示錯誤之情形而設，其過失之有無，自應以其主觀上是否已盡其與處理自己事務同一之注意為判斷標準」，亦有最高法院99年度台上字第678號判決可參。

2.原告主張係因誤信網路上錯誤訊息，方於未請畢普通傷病假

或事假及特別休假，即於114年3月15日申請懷孕留職停薪，應屬「若知其事情即不為意思表示」之情形，是依民法第88條第1項之規定撤銷「懷孕留職停薪申請」之意思表示等語。經查，原告所執上開錯誤事由，係其在決定請假類別之意思過程中，對請假相關事宜之認識不正確所致，應為原告之動機錯誤，惟就意思表示之效力並無影響，非屬得撤銷之情形，復係因原告自己之抽象輕過失所造成，揆諸上開規定之說明，自非民法第88條所定得撤銷之列，原告主張以書狀繕本之送達，向被告為撤銷「懷孕留職停薪申請」之意思表示，洵非有據。況由原告與被告公司主管吳岳聲之Line對話紀錄及懷孕留職停薪之文字內容以觀，原告始終表示係懷孕留職停薪而非單純請假，無論安胎假或傷病假均隻字未提，復由原告所提之任何證據中，亦未見原告曾經與被告爭執或釐清其真意是安胎假，並非留職停薪，甚至在未領取薪資或不足額時，似亦無所異議，直至本件訴訟中始主張因錯誤判斷網路資訊而撤銷懷孕留職停薪之意思表示，堪認原告於提出申請時之真實意思亦為留職停薪，客觀表示行為與其主觀上認知並無二致，而被告更無從知悉其真實意思或動機錯誤情事，益顯原告撤銷留職停薪意思表示，主張實係安胎假之不可採。是以，原告於114年3月15日所為懷孕留職停薪之意思表示無從撤銷，仍為有效。

3. 承上，原告既係申請懷孕留職停薪，實際上亦未再到班提供勞務，被告則已准許之，其期間應「自114年3月20日至分娩日前即114年4月17日止」，是在此妊娠期間內，被告應無給付薪資之義務。查原告於114年3月份之計薪日數為19日，薪資應為27,233元【計算式：43,000÷30×19】，扣除原告自陳被告已給付之22,217元及2,886元（見本院卷第15及41頁），尚欠2,130元，被告應予補足。又依此計算方式，被告應已依性別平等工作法第15條第4項及第6項之規定，照給原告第7日產檢假即114年3月5日之薪資，即無扣除之問題。至114年4月1日至4月17日之薪資請求，因屬留職停薪期間

內，被告並無給付薪資義務，故無理由。準此，原告得請求被告給付之薪資差額即為2,130元，超過部分之請求，無從准許。

(四)就原告請求被告給付114年4月18日至114年6月13日產假期間薪資80,267元部分：

1.按雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假8星期；產假期間薪資之計算，依相關法令之規定，性別平等工作法第15條第1項前段、第2項定有明文。又女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期；前項女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給，勞動基準法第50條亦有明定。

2.查原告自113年9月1日起受僱於被告，至114年4月18日分娩時，已受僱達6個月以上，依上開規定，原告自114年4月18日起算8星期，即至114年6月13日期間得請產假，且被告應照給此期間之薪資，然被告均未給付，是原告請求被告應給付產假期間薪資80,267元【計算式：43,000÷30×7×8=80,267】，洵屬有據。

(五)就原告請求被告賠償勞工保險生育給付差額23,266元之損害部分：

1.按被保險人在保險有效期間懷孕，且符合本條例第31條第1項第1款或第2款規定之參加保險日數，於保險效力停止後1年內，因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給付；被保險人合於左列情形之一者，得請領生育給付：一、參加保險滿280日後分娩者；生育給付標準，依下列各款辦理：二、被保險人分娩或早產者，除給與分娩費外，並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費60日；投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞工保險條例第20條第2項、第31條第1項第1款、第32條第1項第2款、第72條第3項分別定有明文。次按前條所稱

月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準，勞工保險條例第14條第1項前段、勞工保險條例施行細則第27條第1項前段亦有規定。

2.查原告於參加勞工保險滿280日後分娩，有勞保被保險人投保資料表（明細）在卷可參（見本院卷第29、30頁），符合請領生育給付之要件。原告固主張其114年4月回溯6個月之月投保薪資級距應如附表二「B」欄之114年4月至113年11月所示，然因原告實際上於114年3月20日起至同年4月17日止為留職停薪狀態，已如前述，則此期間即無薪資給付，故其主張尚與事實不符，應非可採。是本院認定原告於114年4月回溯6個月之月投保薪資級距應如附表二「G」欄之114年4月至113年11月所示，則其平均月投保薪資為35,208元【計算式： $(19,047+27,600+34,800+42,000+43,900+43,900) \div 6 = 35,208$ 】，得一次請領60日之生育給付70,416元【計算式： $35,208 \div 30 \times 60 = 70,416$ 】。惟被告申報之原告生產前6個月平均投保薪資僅28,217元，勞動部勞工保險局因而於114年5月27日核發60日生育給付56,434元予原告，有該局之函文在卷可稽（見本院卷第91頁）。故而，被告未按原告薪資申報勞工保險，致原告受有生育給付差額之損害13,982元【計算式： $70,416 - 56,434 = 13,982$ 】，原告自得請求被告賠償該金額，至逾此數額之部分，即非有據。

(六)就原告請求育嬰留職停薪津貼及薪資補助171,396元之損害賠償部分：

1.按受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年；受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分；受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任，性別平等工

作法第16條第1項前段、第21條及第26條定有明文。次按被保險人之保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪，得請領育嬰留職停薪津貼；育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給6個月，就業保險法第11條第1項第4款、第19條之2第1項分別定有明文。再按本補助（即育嬰留職停薪薪資補助）由勞保局按育嬰津貼所依據之平均月投保薪資百分之20計算後，與育嬰津貼合併發給，育嬰留職停薪薪資補助要點第5點亦有明文。

2.查原告之勞工保險投保年資合計已逾1年，有勞保被保險人投保資料表（明細）在卷可稽（見本院卷第29、30頁），其擬自產假後申請育嬰留職停薪6個月期間，即「自114年6月14日起至同年12月13日止」，並已填寫「育嬰留職停薪津貼申請書、給付收據及繼續投保申請書」於114年3月15日提交被告（見本院卷第75、77頁），該申請書之起迄期間縱有填載錯誤情形，然非不得補正更改，應不影響原告申請育嬰留職停薪之意思表示及申請之效力。又原告育嬰留職停薪之當月起前6個月即114年6月至同年1月之平均月投保薪資為31,066元【計算式： $(19,047+43,900+19,047+27,600+34,800+42,000) \div 6 = 31,066$ 】，依上開規定，每月應可領取育嬰留職停薪津貼及薪資補助合計為24,853元【計算式： $31,066 \times (20\%+60\%) = 24,853$ 】，6個月期間共計149,118元。惟因被告在原告提出育嬰留職停薪申請後，於原告產假期間即114年5月10日為原告勞工保險退保之不利處分，致原告無法請領育嬰留職停薪津貼及薪資補助，顯有違反性別平等工作法第21條之規定，是原告依同法第26條之規定，請求被告賠償無法請領育嬰留職停薪津貼及薪資補助總額149,118元之損害，於法有據。

(七)原告請求被告應提繳勞工退休金未足額17,244元，及自114

01 年12月15日起至原告復職前1日止，按月提繳2,634元至其勞
02 工退休金專戶部分：

03 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
04 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞
05 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條
06 例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1
07 項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退
08 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該
09 專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第
10 24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未
11 依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減
12 損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損
13 害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工
14 尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額
15 提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。（最高法院
16 101年度台上第1602號裁判意旨參照）。另按勞工留職停
17 薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇
18 主應於發生事由之日起7日內以書面向勞保局申報停止提繳
19 其退休金。勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提
20 繳退休金，勞工退休金條例第20條第1項定有明文。

21 2.原告主張自113年9月至114年6月間，其勞工退休金之提繳情
22 形如附表二A、B、C、D欄所示，各月份短繳如附表二
23 「E」欄所示金額，共不足17,244元被告應補提繳等語。經
24 查，原告於114年3月20日至同年4月17日間留職停薪，致其
25 3、4月份之工資與原告之主張不一致，是原告自113年9月至
26 114年6月之工資經本院認定如附表二F欄所示，依勞動部勞
27 工保險局發布之月提繳工資表各如附表二G欄所示，則被告
28 每月應為原告提繳之勞工退休金各如附表二H欄所示，經計
29 算後，各月份不足金額如附表二「I」欄所示，合計15,632
30 元，是原告請求被告應提繳15,632元至其勞工退休金個人
31 專戶，洵屬有據，逾此數額之請求，則非有據。

01 3.又兩造間勞動契約未經合法終止，僱傭關係仍繼續存在，被
02 告即有依上開勞工退休金條例之規定為原告提撥勞工退休金
03 之義務。原告任職期間月薪為43,000元，為被告所不否認，
04 依勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資應以43,900元計
05 算，且原告於育嬰留職停薪後之復職日為114年12月15日
06 （見本院卷第61頁），被告即應自斯時起按月提繳2,634元
07 【計算式：43,900×6%=2,634】。準此，原告請求被告自114
08 年12月15日起至其復職前1日止，按月提繳2,634元至原告於
09 勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，亦有理由。

10 (八)原告請求被告自114年12月15日起至原告復職前1日止，按月
11 給付工資43,000元部分：

12 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
13 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
14 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
15 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
16 者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條
17 及第234條分別定有明文。又雇主不法解僱勞工，應認其拒
18 絕受領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞
19 務遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協
20 力，催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終
21 了，在此之前，受僱人並無補服勞務之義務（最高法院105
22 年度台上字第675號裁定意旨參照）。

23 2.查兩造間僱傭契約仍存在，已如上述。被告利用原告產假期
24 間將原告之勞工保險退保，屬非合法終止勞動契約，且原告
25 曾向被告表明將於育嬰留職停薪後於114年12月15日復職
26 （見本院卷第61頁）提供勞務，顯然其主觀上並無去職之
27 意，且客觀上亦願繼續提供勞務，堪屬已將準備給付之事通
28 知被告，惟因被告係不法解僱原告，參諸上開最高法院見
29 解，可認其已預示拒絕受領原告提供勞務，應負受領勞務遲
30 延責任，而被告須再為受領之意思表示，催告原告給付勞
31 務，受領勞務遲延之狀態始謂終了，原告於此期間毋庸補服

勞務。是以，原告本欲於114年12月15日起復職而提供勞務，然因被告須負受領遲延責任，復無另向原告表示受領勞務之意，則原告依前開規定請求被告應給付自114年2月1日起至原告復職前1日止，按月於次月10日給付工資43,000元，為有理由。

(九)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利息較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。經查，原告主張被告應給付其114年3月薪資不足額2,130元、產假期間薪資80,267元、勞工保險生育給付之損害13,982元、就業保險育嬰留職停薪津貼與薪資補助之損害149,118元，及被告應自114年12月15日起至其復職前1日止，按月於次月10日給付43,000元薪資部分，核屬有據，業如前述，則依前揭規定，其中關於薪資之請求，均係給付有確定期限之金錢債權，被告如屆期未給付，應負遲延責任；上開關於損害賠償之請求，係未定給付期限之金錢債權，被告應自催告時起負遲延責任。是原告請求被告就245,497元【計算式：2,130元薪資+80,267元薪資+13,982元損害+149,118元損害=245,497元】自起訴狀繕本送達翌日即114年11月15日（見本院卷第53頁送達證書）起，及各期應給付薪資自各期應給付日之翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬可採。

四、綜上所述，被告終止兩造勞動契約並非合法，則原告依系兩造勞動契約、民法僱傭法律關係、性別平等工作法第15條第6項、勞動基準法第50條、勞工保險條例第31條、第32條、

第72條第3項、就業保險法第19條之2第1項、育嬰留職停薪
薪資補助要點第5點、性別平等工作法第26條、勞退條例第6
條第1項、第14條第1項、第5項及第31條第1項規定，請求：
(一)確認兩造間之僱傭關係存在，(二)被告應給付原告245,497
元，及自114年11月15日起至清償日止，按週年利率5%計算
之利息；(三)被告應自114年12月15日起至原告復職前1日止，
按月於次月10日給付原告43,000元，及自各期應給付日翌日
起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被告應提繳1
5,632元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人
專戶；(五)被告應自114年12月15日起至原告復職前1日止，按
月提繳2,634元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休
金個人專戶，為有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，為
無理由，應予駁回。

六、本件如主文第2至5項所示原告勝訴部分，係法院就勞工即原
告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決，依勞動事件法第
44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規
定，酌定相當之擔保金額，宣告被告得預供相當金額擔保
後，免為假執行。至於原告確認兩造僱傭關係存在之訴訟，
性質上不適於假執行，及原告敗訴部分，其假執行之聲請即
失所依附，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，
經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一
論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
條。

中 華 民 國 115 年 6 月 16 日
勞 動 法 庭 法 官 彭 淑 苑

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 115 年 6 月 16 日

02 附表一：

03

編號	訴之聲明	所在卷頁
1	起訴狀： 一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。 二、被告應給付原告47,997元，暨自本起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。 三、被告應自114年5月1日起至原告復職前1日止，按月於次月10日給付原告43,000元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。 四、被告應提撥13,467元至原告之勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。 五、被告應自114年5月1日起至原告復職前1日止，按月提撥2,634元至原告之勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。 六、原告願供擔保，請准宣告假執行。	本院卷第9、10頁
2	民事準備（二）暨追加訴訟標的狀： 一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。 二、被告應給付原告<u>71,263</u>元，暨自114年11月15日（即起訴狀繕本送達之翌日）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。 三、被告應自114年5月1日起至原告復職前1日止，按月於每月10日給付原告43,000元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。 四、被告應提撥13,467元至原告之勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。	本院卷第87、88頁

	五、被告應自114年5月1日起至原告復職前1日止，按月提撥2,634元至原告之勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。 六、原告願供擔保，請准宣告假執行。	
3	民事變更訴之聲明狀： 一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。 二、被告應給付原告<u>302,861</u>元，暨自114年11月15日（即起訴狀繕本送達之翌日）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。 三、被告應自<u>114年12月15日</u>起至原告復職前1日止，按月於次月10日給付原告43,000元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。 四、被告應提撥<u>17,244</u>元至原告之勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。 五、被告應自<u>114年12月15日</u>起至原告復職前1日止，按月提撥2,634元至原告之勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。 六、原告願供擔保，請准宣告假執行。	本院卷第101、102頁

02 附表二：

年	月	A	B	C	D	E	F	G	H	I
		原告主張					本院認定			
		工資	提繳工資	應提繳之 退休金額	被告實際 提繳金額	被告應補 提繳金額 (C-D=E)	工資	提繳工資	應提繳之 退休金額	被告應補 提繳金額 (H-D=I)
113	9	44,500	45,800	2,748	-	2,748	44,500	45,800	2,748	2,748
113	10	48,000	48,200	2,892	-	2,892	48,000	48,200	2,892	2,892
113	11	43,600	43,900	2,634	-	2,634	43,600	43,900	2,634	2,634
113	12	42,067	43,900	2,634	1,374	1,260	42,067	43,900	2,634	1,260
114	1	41,767	42,000	2,520	1,715	805	41,767	42,000	2,520	805
114	2	33,447	34,800	2,088	1,715	373	33,447	34,800	2,088	373
114	3	36,550	38,200	2,292	1,715	577	27,233	27,600	1,656	-
114	4	35,117	36,300	2,178	-	2,178	18,633	19,047	1,143	1,143
114	5	43,000	43,900	2,634	-	2,634	43,000	43,900	2,634	2,634
114	6	18,633	19,047	1,143	-	1,143	18,633	19,047	1,143	1,143
合計						17,244				15,632
說明：(1)B及G欄位之提繳工資係依據勞動部發布之勞工退休金月提繳分級表。										
(2)114年3月份之計薪日數為19日，當月工資應為27,233元（參上開事實及理由之貳、三、(三)、3所述），提繳工資為27,600元，應提繳之勞工退休金額1,656元（計算式：27,600×6%=1,656），故被告無需補提繳。										
(3)114年4月份計薪日數為13日（4/18-4/30）；114年6月份計薪日數為13日（6/1-6/13）。										
(4)114年5月份為原告產假期間，以約定月薪計算該月工資。										