臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第221號

原　　告　顏嘉妤

000000000000000000

訴訟代理人　賴淑玲律師（法扶律師）

被　　告　三商家購股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　陳翔玢

訴訟代理人　黃鈺婷

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年10月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣937元，及自民國111年9月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣937元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

原告原起訴請求被告給付民國106年8月28日至同年10月22日之產假工資差額新臺幣（下同）3萬5,246元，另先位請求確認兩造間僱傭關係存在、命被告給付已到期之108年10月23日至111年4月30日之工資93萬9,000元本息、提繳勞工退休金5萬9,148元、自111年5月1日起按月給付工資3萬1,000元、提繳勞工退休金1,908元；備位請求被告給付預告期間工資、資遣費、失業給付損失30萬6,340元（見本院111年度勞訴字第221號《下稱勞訴卷》第5至15頁）；嗣本於其主張兩造間勞動關係同一基礎事實，除擴張前開各項金額外，並追加請求106年3月1日至同年10月22日除產假工資差額外另

積欠原告之工資、106年度特別休假未休1日折算工資，而擴張聲明如附表一所示（見勞訴卷第195頁），復經被告程序上同意（見勞訴卷第233頁），核符民事訴訟法第255條第1項第1、2、3款規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告於96年6月7日起受僱於被告，擔任門市店長，留職停薪前工資為每月3萬2,600元。原告於106年間因懷孕胎位不正須長期請假安胎，被告知悉後雖於106年4月5日將原告降職減薪為2萬8,100元，然該處分已違反性別工作平等法第7條、第15條第3項、第21條第2項而不生效力，原告工資仍應以每月3萬2,600元計算。被告於106年3月1日至同年10月22日間，因僅以2萬8,100元計算月薪、未給付足額產假工資、違法將106年5月10日以前假日計入病假日數、違法扣除未逾5日之產檢假日薪，而尚積欠原告5萬0,625元工資差額未給付。另原告於106年度尚有1日特別休假未休，被告亦應給付折算工資1,087元。

㈡原告因育嬰留職停薪至108年10月20日，預計於期滿翌日復職，原告曾於108年8至9月間向人資部人員及間接向所屬區經理表示留職停薪期滿要復職，均遭推託未處理，被告竟於108年10月20日將原告勞工保險退保，並拒絕原告復職。惟被告非法解僱不生終止效力，兩造僱傭關係仍存在，被告即應自108年10月23日起按月給付工資、提繳勞工退休金。縱被告已合法終止勞動契約，亦應依法發給資遣費及預告期間工資，及賠償原告因被告投保薪資高薪低報，而受有失業給付差額之損失。爰依如附表二所示訴訟標的提起本件訴訟，並聲明如附表一所示等語。

二、被告辯以：

㈠原告在職期間經數次職務調動，嗣原告同意於106年4月5日起降職為儲備店長，月薪2萬8,100元，被告已依該月薪計算，扣除病假超出30日部分之金額，而足額給付106年3月1

日至同年10月22日之工資。又原告請求106年7月31日以前之薪資、特別休假折算工資，均已罹於時效。

㈡原告前後2次向被告申請育嬰留職停薪，期間總計為106年10月23日起至108年10月20日止，原告並於申請單簽名同意應於復職日前30日申請復職，逾期未辦理視同自願離職，然原告於第2次申請延長留職停薪期間，並未依期向被告申請復職，則原告已視同自願離職，被告據此於108年10月21日申報將原告勞工保險退保、停止繳納勞工退休金，於法無違，兩造勞動關係已經原告單方終止，被告自無給付其後工資或提繳勞工退休金之義務。又被告並無拒絕原告復職，亦未資遣原告，當無須給付資遣費、預告期間工資、失業給付差額損害賠償。原告於育嬰留職停薪期間屆滿多年後，始主張僱傭關係存在而提出勞資爭議調解及本件訴訟，有違誠信原則，有權利失效理論適用等語。

㈢並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見勞訴卷第155頁，並依判決格式調整文字及順序）：

㈠原告於96年6月7日起受僱於被告。

㈡被告於106年4月5日將原告職務由店長降調為儲備店長，月薪由3萬2,600元減為2萬8,100元。

㈢原告於106年9月1日申請育嬰留職停薪（期間為106年10月23日起至107年4月20日），嗣於107年3月6日申請延長至108年10月20日止。

㈣被告於108年10月21日申報將原告勞工保險、全民健康保險退保，停繳勞工退休金。勞工保險退保日為108年10月20日。

四、本院之判斷：

㈠原告於106年4月5日起月薪為2萬8,100元：

1.按所謂勞動契約，係指約定勞雇關係之契約；勞動契約應約定工作場所及應從事之工作有關事項，勞動基準法（下稱勞

基法）第2條第6款及勞基法施行細則第7條第1款分別定有明文。而嗣後資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則，應得勞方之同意始得為之（最高法院103年度台上字第1116號判決意旨參照）。又按「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限」、「受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定」、「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」，性別工作平等法第7條、第15條第3項、第21條第1項、第2項定有明文。

2.原告主張：被告因原告請假安胎，未經原告同意逕降職減薪為2萬8,100元，該處分違反前開規定而不生效力，原告工資仍應以每月3萬2,600元計算云云；被告辯稱：因原告於懷孕前即常請病假，而店長工作須統整及管理門市，業務及工作量較大，被告擔心原工作量影響原告懷孕後之身體狀況，因而與原告討論後，取得原告同意始將其職位異動為儲備店長，並調整薪資為2萬8,100元等語。查被告提出之106年人員異動單中，記載原告原職務為店長（月薪合計3萬2,600元）、新任職務為儲備店長（月薪合計2萬8,100元），預計自106年4月5日生效，異動原因為「懷孕，宜休養，預產8／30」，異動類別記載「降職等（級）／薪資，此類異動需經員工同意」，並由原告於員工簽名欄簽署姓名（見勞訴卷第85頁），堪認原告確已同意前開職務及薪資調整內容，原告所指被告未經其同意而違反性別工作平等法逕為減薪云云，已難足採。原告固稱：其簽名時上開文書內容為空白，當時是要申請安胎假，被告就拿這張單子給原告簽名云云（見勞訴卷第155頁），惟該文書印刷標題載明「人員異動單」，

其內表格已有「異動類別」、「異動內容」、「原任職務資訊」、「新任職務資訊」等印刷文字，並有可供勾選之「轉調」、「升職等（級）／薪資」、「降職等（級）／薪資」等欄位，顯非申請安胎假所用文書，原告此部分所稱難認屬實。原告既已同意自於106年4月5日起調整職務為儲備店長、薪資為2萬8,100元，而合意變更兩造勞動契約內容，則自該時起月薪應以2萬8,100元計算。

㈡106年3月1日至同年10月22日積欠工資：

1.就106年8至10月份薪資，如原告月薪應以2萬8,100元計算，計算結果被告無何差額須再給付乙節，為原告所不爭執（見勞訴卷第234頁），是原告此部分請求即無理由。

2.按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅；消滅時效，自請求權可行使時起算，民法第126條、第128條前段定有明文。又按所謂「可行使時」，係指請求權人行使其請求權，客觀上無法律上之障礙而言，要與請求權人主觀上何時知悉其可行使無關。倘請求權人因疾病、權利人不在、權利存在之不知或其他事實上障礙，不能行使請求權者，則時效之進行不因此而受影響（最高法院101年度台上字第1030號裁定意旨參照）。本件原告請求給付工資，屬按月定期給付債權，而原告起訴時就積欠工資原僅請求「106年8月28日至同年10月22日之產假工資差額3萬5,246元」（見勞訴卷第9頁），迄至111年9月27日始具狀追加請求「106年3月1日至同年10月22日積欠工資5萬0,625元」（見勞訴卷第195至205頁），被告抗辯就106年3月1日至同年7月31日部分積欠工資之請求權已罹於5年時效，衡屬有據。至原告稱其原不知悉被告計算方式而屬知悉在後云云，為事實上之障礙，非屬法律障礙，其主張本件未罹於時效仍得為請求，即無理由。

㈢特別休假折算工資：

1.按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，

應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任」，勞基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。

2.原告主張其於96年6月7日受僱於被告，自106年6月7日起當年度可休之特別休假中，尚有1日至107年6月6日年度終結時仍未休畢乙節，未據被告提出原告已休畢之證明，則原告依前開規定請求1日折算工資937元（計算式：2萬8,100÷30＝937元，元以下四捨五入），核屬有據，逾此範圍，則無理由。至被告雖為時效抗辯，惟自原告得請求發給折算工資即107年6月7日起，迄至原告本件於111年9月27日具狀追加請求時（見勞訴卷第205頁），尚未逾5年，此部分抗辯自無可採。

3.又被告於111年9月27日收受民事準備書㈡狀（見勞訴卷第233頁），原告請求自送達翌日即111年9月28日起，計付法定遲延利息，並無不合。

㈣原告係自願離職：

1.查原告前後2次申請育嬰留職停薪（見不爭執事項㈢），其簽署之留職停薪申請單中同意事項欄均載有「本人明瞭並同意…期限屆滿或擬提前復職者，應於復職日前30日向原所屬主管申請復職，並填寫『人員異動單』送交各區人資單位。留職停薪逾期未依規定辦理復職者，除有不可歸責於本人之事由外，視同本人自願辭職」等內容（見勞訴卷第87至89頁），堪認原告已同意前開記載，而成為兩造勞動契約內容之一部。原告固主張性別工作平等法第17條第1項已明定雇

主不得拒絕育嬰留職停薪者申請復職，前開記載係違反該強制規定而不生效力云云，惟前開內容並非被告得預先拒絕原告復職之約定，而係合意擬制如原告未辦理復職即屬表示自願離職之意，此約定尚屬企業職務管理與人員安排所需，且難認有何違反上揭強制規定而無效之處，原告此部分主張，洵難足採。

2.又查原告並未填寫書面申請單送交人資單位申請復職乙節，為原告所不爭執（見勞訴卷第155頁），則被告辯稱依前開約定，原告逾期未辦理復職，視同其自願離職等語，已非無據。原告固主張曾於108年8、9月間口頭向被告人資人員詢問應向何位區經理提出申請，並請同事於工作群組詢問後，某區經理在該群組回復會確認如何處理，惟事後並無再回應，原告係因不可歸責於己之事由而未及時辦理復職云云，然原告既本欲於108年10月間復職，何以迄至111年3月8日申請勞資爭議調解（見勞訴卷第33頁，該日期年份誤載為110年），長達2年餘期間均未對被告為何書面請求或爭執兩造間契約狀況，實與常情有違；再原告所述前開情節，經證人即被告前任區督導、負責管理原告所屬門市之甲○○到庭證稱並無印象（見勞訴卷第236頁），復未經原告提出任何事證以實其說，洵難採信。是以，原告於108年10月20日留職停薪期滿未復職而自願離職，兩造勞動契約因而終止，應堪認定。

㈤原告於108年10月20日係自願離職而非經被告資遣，兩造勞動關係已不存在，則原告先位請求確認僱傭關係存在、給付工資及提繳勞工退休金，備位請求給付資遣費、預告期間工資及失業給付金差額損害賠償，均無理由。

五、結論：

㈠原告如附表二編號㈠②請求給付937元本息部分，為有理由，其餘附表二所示請求，為無理由，應予駁回。

㈡本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於主文第一項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，

依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　　梁夢迪

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　　111　　年　　10　　月　　28　　日

書記官　　程省翰

附表一：（民國／新臺幣）

編號	合併方式		原告訴之聲明
㈠	單純合併部分		被告應給付原告5萬1,712元，及自民事準備書㈡狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
㈡	預備合併部分	先位	①確認兩造間僱傭關係存在。 ②被告應給付原告98萬7,465元，及自民事準備書㈡狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 ③被告應提繳6萬0,520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。 ④被告應自111年5月1日起至原告復職之前一日止，按月於次月5日前給付原告3萬2,600元，及按月提繳勞工退休金1,998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。
		備位	被告應給付原告32萬1,643元，及自民事準備書㈡狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

附表二：（民國／新臺幣）

編號		原告請求項目	金額	訴訟標的	本院判決結論
㈠單純合併部分	①	106年3月1日至同年10月22日積欠工資	5萬0,625元	勞基法第22條第2項前段、民法第486條	駁回
	②	106年度特別休假1日未休折算工資	1,087元	勞基法第38條第4項	937元
	總計		5萬1,712元		937元
㈡預備合併先位部分	①	確認僱傭關係存在		兩造間勞動契約	駁回
	②	108年10月23日至111年4月30日之工資	98萬7,465元	勞基法第22條第2項前段、民法第487條	
	③	自111年5月1日起至原告復職之前一日為止，按月於次月5日給付工資	3萬2,600元（每月）		
	④	提繳勞工退休金	6萬0,520元	勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項	
	⑤	自111年5月1日起至原告復職之前一日為止，按月提繳勞工退休金	1,998元（每月）		
㈡預備合併備位	①	資遣費	16萬9,163元	性別工作平等法第17條第2項、勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項	
	②	預告期間工資	3萬2,600元	勞基法第16條第1項第3款、性別工作平等法第17條第2項	
	③	失業給付金差	11萬9,880元	就業保險法第16條、	

（續上頁）

部分		額損害賠償		第38條第3項後段	
	總計		32萬1,643元		