

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第326號

原告 高嘉秀
訴訟代理人 呂秋遠律師
複代理人 張子特律師

被告 阿米拉拍賣股份有限公司

法定代理人 詹和群
訴訟代理人 黃怡婷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係事件，經本院於民國112年2月17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

一、原告主張：原告自民國110年5月11日起受僱於被告(原名愛蜜拉資訊科技有限公司)，擔任行政工作，約定工資按每小時新臺幣(下同)160元計算，同年11月7日利用通訊軟體LINE向被告表示同年11月15日起請產假至111年1月15日，再續請育嬰假至111年2月28日，被告表示同意後，卻以原告未依法申請育嬰留職停薪，視同曠職為由，於111年1月13日發函向原告表示依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止僱傭契約，惟原告已合法請假，非無故曠職，縱然未合法請假，被告未給與補正機會而終止契約，亦不合法等情。聲明請求確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告辯稱：原告於110年11月7日利用通訊軟體LINE通知被告將請產假及育嬰假後，經被告多次提醒應依法申請育嬰留職停薪，仍未依育嬰留職停薪實施辦法第2條規定提出申請，111年1月9日產假期滿後，應自同年月10日起上班，卻無故曠職，被

告於111年1月13日依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止僱傭契約，自屬合法等語。聲明請求駁回原告之訴。

三、本院之判斷：

原告主張：原告自110年5月11日起受僱於被告，擔任行政工作，約定工資按每小時160元計算，同年11月7日利用通訊軟體LINE向被告表示同年11月15日起請產假至111年1月15日，再續請育嬰假至111年2月28日，其後被告以原告未依法申請育嬰留職停薪，視同曠職為由，於111年1月13日發函向原告表示依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止僱傭契約等情，已提出對話紀錄、存證信函為證(原證3、4)，被告亦未爭執，堪信屬實。

惟原告主張：被告終止僱傭契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在等語，被告否認之。爰就兩造爭執要點分述如次。

(一)原告所請產假末日為111年1月9日：

1. 「女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期」、「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」勞動基準法第50條第1項、性別工作平等法第16條第1項定有明文；產假期間之計算，依性別工作平等法施行細則第6條規定，應依曆連續計算，亦即產假期間之例假、休息日、內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均包括在內(參見勞動部改制前行政院勞工委員會79年1月25日(79)台勞動三字第01425號函意旨)。

2. 原告主張：其於110年11月7日利用通訊軟體LINE向被告表示同年11月15日起請產假至111年1月15日，再續請育嬰假至111年2月28日，被告表示同意等語，固然提出對話紀錄為證(卷第27頁原證3)，惟被告於111年1月10日至11日多次向原告表示產假應至同年1月9日為止(卷第39至42頁原證3)，所稱產假期間符合上開規定之8星期，且原告雖於111年1月10日誤認產假「8週」為110年11月15日至111年1月15日(卷第41頁原證3)，其後已於111年1月12日確認「產

01 假就從11月15日請到1月9日」(卷第43頁原證3)，從而，
02 堪認原告所請產假末日為111年1月9日。

03 (二)原告未依111年1月18日修正前育嬰留職停薪實施辦法第2條
04 第1項、第2項規定向原告申請育嬰留職停薪，應自111年1月
05 10日起到班工作：

06 1.受僱者任職滿6個月後，於每1子女滿3歲前，固得依性別
07 工作平等法第16條規定申請育嬰留職停薪，惟應依111年1
08 月18日修正前育嬰留職停薪實施辦法(依性別工作平等法
09 第16條第5項規定訂定者)第2條第1項、第2項規定，於10
10 日前以書面向雇主提出，其書面應記載事項包括「姓名、
11 職務」、「留職停薪期間之起訖日」、「子女之出生年、
12 月、日」、「留職停薪期間之住居所、聯絡電話」、「是
13 否繼續參加社會保險」、「檢附配偶就業之證明文件」，
14 參酌其立法理由及性別工作平等法第16條規定，明定受僱
15 者申請育嬰留職停薪應於10日前以書面向雇主提出，是為
16 減緩受僱者申請育嬰留職停薪對企業運作及人力調配之影
17 響，讓雇主可及早因應，且受僱者於育嬰留職停薪期間得
18 選擇繼續參加原有之社會保險，故申請育嬰留職停薪時應
19 向雇主表明是否繼續參加社會保險，另依111年1月12日修
20 正前性別工作平等法第22條規定，受僱者之配偶未就業
21 者，除有正當理由外，不適用同法第16條規定，故申請育
22 嬰留職停薪時，應依111年1月18日修正前育嬰留職停薪實
23 施辦法第2項第6款規定檢附配偶就業之證明文件。

24 2.依原告於111年1月12日向被告表明「育嬰假的部分我也有
25 詢問，我會按照規定申請」等語及被告回復表示「若你要
26 請育嬰假，要按照政府規定的法規辦理，沒有辦理，公司
27 無法讓你請育嬰假」等語(卷第43頁原證3)，可見原告知
28 悉育嬰留職停薪須依上開規定申請，並已表明會依規定申
29 請。再參酌原告曾與被告爭執有無約定產假期間之工資與
30 勞健保，並曾依兩造於110年11月7日之對話紀錄，爭執育
31 嬰假自111年1月16日起算等情(卷第45至49、41頁原證

01 3)，亦可見原告確實有必要於育嬰留職停薪前，先依上開
02 申請育嬰留職停薪之規定向被告提出申請，以避免發生爭
03 執。然而，原告經被告於111年1月10日至12日多次要求依
04 規定申請育嬰留職停薪(卷第41至43頁原證3)，卻未曾依
05 上開申請育嬰留職停薪之規定向被告提出申請，其主張自
06 111年1月10日起合法育嬰留職停薪等語，並不可採，被告
07 辯稱：原告應自當日起到班工作等語，為有理由。

08 (三)原告自111年1月10日起未到班工作，被告於同年月13日發函
09 向原告表示依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止僱傭契
10 約，為有理由：

11 1.勞工有「無正當理由繼續曠工3日」之情形者，雇主得依
12 勞動基準法第12條第1項第6款規定，不經預告終止契約。

13 2.原告應自111年1月10日起到班工作，已如前述，其未到班
14 工作，又未依規定請假(包括申請育嬰留職停薪)，難認有
15 何正當理由，故被告以原告自當日起繼續曠工3日為由，
16 於同年月13日發函向原告表示依勞動基準法第12條第1項
17 第6款規定終止僱傭契約(原證4存證信函)，為有理由。

18 3.至於原告主張：縱然原告未合法請假，被告未給與補正機
19 會而終止契約，亦不合法等語，審酌被告曾於111年1月10
20 日至12日多次要求原告依規定申請育嬰留職停薪(卷第41
21 至43頁原證3)，難認被告終止僱傭契約前未給與原告補正
22 機會，原告之主張不可採。

23 (四)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由：

24 被告於111年1月13日發函向原告表示依勞動基準法第12條第
25 1項第6款規定終止僱傭契約，既然有理由，則兩造間僱傭關
26 係因此消滅，故原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理
27 由。

28 四、綜上所述，原告以被告終止僱傭契約不合法為由，請求確認兩
29 造間僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。

30 五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉
31 證，於判決結果亦不生影響，亦無一一論述、審究之必要，附

01 此敘明。

02 六、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判
03 決如主文。

04 中 華 民 國 112 年 3 月 10 日
05 勞動法庭 法 官 林玲玉

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 112 年 3 月 10 日
10 書記官 張婕妤