

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞簡字第23號

原告 王倩

被告 龍閣文化傳播有限公司

法定代理人 李寶鑫

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國113年10月21日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣244,584元，及自民國113年10月22日
起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之53，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣244,584元為
原告預供擔保後，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按簡易訴訟之訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他
訴，但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436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明
文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用
之。查，原告於提出勞動調解聲請書狀時原聲明請求為：被
告應給付原告新臺幣（下同）200,000元及自勞動調解聲請
書狀繕本送達翌日起加付5%法定遲延利息。嗣將前開聲明
之金額擴張為465,857元，並追加願供擔保，請准宣告假執
行（本院卷279頁），另於民國113年10月21日言詞辯論期日
將前揭金額之5%法定遲延利息，減縮自翌（22）日起算
（本院卷333之1頁）。經核原告所為訴之變更追加，係屬擴

張、減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告係大陸地區人民，並為訴外人甲○○之妻、被告法定代理人丙○○之媳。緣原告於111年10月9日抵達臺灣地區，並自同年月18日起受僱於被告，負責包貨、出貨、理貨、接待客戶、清點器材、倉庫管理、蝦皮上架商品及客服、製作歌唱老師影片剪輯上字幕、案件結束後統計報表、店面整理及服務、接聽電話等，約定月薪28,000元。嗣於同年11月18日原告生產，至同年12月18日產假結束，自翌（19）日起在被告公司工作至112年3月8日，被告共積欠薪資5個月計140,000元。另原告於111年11月16日已取得居留證，被告竟未為原告投保勞健保，致原告損失健保給付48,369元、生育給付2個月80,000元、育嬰留職停薪津貼192,000元。另原告受被告之託代付被告111年11月28日至112年2月2日電費5,488元，被告迄未清償。爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、民法第184條第2項、第482條、民法處理委任事務支出必要費用償還請求權等法律關係、就業保險法（下稱就保法）第19條之2、第38條第1項、勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第1項等規定，提起訴訟。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：兩造非勞資關係，緣丙○○長子甲○○自大陸地區娶回原告，原告於111年10月9日入境臺灣地區待產，並居住被告公司後方由丙○○及訴外人即丙○○配偶、被告公司總經理丁○○籌資裝潢備妥之新娘房，方便其坐月子、帶嬰兒，並於同年00月00日生產，丙○○、丁○○請月嫂坐月子40日後，由丙○○、丁○○協助煮菜供食，甲○○則在被告公司學習經營客家文化事業，協助推動客家活動專案企劃案執行拍攝剪輯。嗣於112年3月7日，甲○○因原告作息用餐與家人有爭執，竟於翌（8）日基於不明原因擅自離家，無人對其等驅趕。原告入境後，因無居留證、身分證等證件，

01 被告公司承辦人無法為其加入勞健保，且原告來臺還在懷孕
02 生產、坐月子、帶小孩餵奶，繁體字、電腦及客家語言尚待
03 學習及適應環境，無法立即上班賺錢，原告誤將其該做之三餐
04 吃飯帶小孩、學習打電腦、學習上網做直播等家務事，當作
05 打卡上班，並謊稱在被告處任職，勞資爭議調解委員會及
06 勞動署均調查完畢，確認係媳婦告公公之家務事，實屬不孝
07 兒媳欲爭奪家產不成，懷恨在心，惡意捏造不實指控等語置
08 辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不
09 利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

10 三、兩造不爭執事項（本院卷240-241頁）：

11 (一)原告為大陸地區人民，於111年1月10日與被告法定代理人之
12 長子甲○○結婚，並於同年00月00日生有一女。

13 (二)被告有於111年10月18日以月投保薪資25,250元為甲○○加
14 保勞保（本院卷33頁）。

15 (三)原告於111年11月16日經內政部移民署許可在臺依親居留，
16 並核發加註「持證人工作不須申請工作許可」字樣之居留
17 證，另於112年10月23日申請居留延期，經審查後核准延至1
18 15年5月16日（本院卷187頁）。

19 (四)原告於112年10月18日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經
20 該市府於同年12月22日、113年1月9日分別召開調解會議，
21 但調解均不成立。

22 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

23 (一)兩造間為僱傭關係：

24 1.按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方
25 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
26 約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事
27 人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬
28 性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一
29 定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490
30 條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞務所完成之結果
31 為目的，與定作人間則無從屬關係。職是，關於契約性質屬

01 勞動契約或承攬契約，應視勞務債務人得否自由決定勞務給
02 付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷
03 （最高法院109年度台上字第1000號判決要旨參照）。基於
04 勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成立承攬
05 契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於保護勞工之立
06 場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即
07 足成立勞動契約關係（最高法院109年度台上字第2215號判
08 決要旨參照）。

09 2.查，原告任職被告時，上下班須打卡一情，業據原告提出攷
10 勤表翻拍照片各1張為證（本院卷183頁），且為被告所不爭
11 執（本院卷335頁），是原告關於工作時間須遵照被告規
12 定，足見具有人格上之從屬性。

13 3.有關原告平時提供勞務之情形，依原告所提通訊軟體LINE群
14 組對話紀錄，其係111年10月18日以暱稱「倩倩Lisa」加入
15 該群組（本院卷163頁），摘錄其中對話內容，及原告與丙
16 ○○、丁○○等員工各私訊對話內容分別如下（本院卷163-
17 172頁）：

18 (1)111年10月18日對話紀錄略以：「（品璇：）龍閣電話少個
19 2」、「（Meow：）已修正、提醒阿貴入群」。「（女口
20 ☞：）……8.教小倩使用電話、貨運<未教完>……4.教小
21 倩寄件貨運類、怎麼尋龍閣商品/認識商品<上發、吉聲
22 >……10.刻小倩、熊哥印章<原子章、木方章>」。「（Me
23 ow：）好的好的、@女口☞@倩倩Lisa」。

24 (2)111年10月20日對話紀錄略以：「（女口☞：）……5.包
25 貨/寄貨/教小倩包貨……5.教小倩看/登記公文、收發文登
26 記」、「（Meow：）傳送『工作人員.pdf』、缺小倩跟Jone
27 s的資料」。

28 (3)111年10月22日對話紀錄略以：「（Meow：）@女口☞@倩倩
29 Lisa明天要記得出貨哦」。

30 (4)111年11月3日對話紀錄略以：「（Meow：）明天將這兩個案
31 子的工作人員分組表列出，五個場地的人員配置與工作項目

01 有哪些@女口☞@倩倩Lisa請協力完成～」、「(Meow：)
02 傳送『停車證.pdf』、誰有時間就先印下來做10份@女口☞
03 @倩倩Lisa護貝好」。「(原告：)@淑芳 小倩11/4工作事
04 項：台灣面料（花布帽子內里選擇）、執行負責人：喵喵決
05 定顏色、備注（按應係「註」字之誤，下同）：如果著急確
06 認顏色的話，請跟我們講下截止時間噢，謝謝陳總」。

07 「(原告：)明天工作記錄，今天先記了點，明天大家會開
08 會再記錄備注」。「(Meow：)@倩倩Lisa 祥和會計11/9會
09 來收發票……10/17的下班時間18:32」。

10 (5)111年11月8日對話紀錄略以：「(淑芳：)存到電腦的桌面
11 等一下我回去再來整理你存到電腦桌面以後寫12345把順序
12 編好來、@倩倩Lisa」、「(原告：)好的」。「(Meo
13 w：)品項加進去@倩倩Lisa」、「(Meow：)今天張永宏先
14 生，會拿隨身碟過來，音樂剪輯需求，收到資料請放我桌上
15 哦 3Q @品喬@淑芳@女口☞@倩倩L0000000es Li安瓊司」。

16 (6)111年12月26日原告與丁○○間對話紀錄略以：「(原
17 告：)媽媽，我包了快200個CD碟噢，阿貴說寶寶一直哭，
18 我先回房間照顧寶寶，明天我再繼續包噢！」、「(丁○
19 ○：)早點休息，明天再弄、辛苦你了」。

20 (7)112年1月7日對話紀錄略以：「(Meow：)回應『倩倩Lis
21 a：喵喵，劉宴庭的訂貨單上面，有一個我圈出來標記紅色
22 的，請確認…』Nor經典白_M廠商缺貨，有沒有Top白_大學T
23 _M號」。

24 (8)112年1月11日對話紀錄略以：「(女口☞：)@倩倩Lisa
25 麻煩你幫我看一下倉庫有沒有白色大學T跟帽T(M號)跟門
26 口有一箱衣服，幫我確認一下是不是水藍XS跟M號，感謝
27 你……」。

28 (9)112年1月31日原告與丁○○間對話紀錄略以：「(原告：)
29 媽媽找我嘛？剛剛在樓下找評審資料夾」、「(丁○○：)
30 昨天的寄件收據領交給品喬，請他掃描把它夾起來收好」、
31 「(原告：)嗯嗯我剛剛到樓下喵喵台子找沒找到，我問下

01 喵喵噢、在喵喵身上哈，等晚點她拿給我」、 「（丁○
02 ○：）好」。

03 (10)112年3月6日原告與丙○○間對話紀錄略以： 「（丙○
04 ○：）我們去竹東，明天開始早上8:30上班。」、 「（丙○
05 ○：）家與公司團隊都要用心經營……一切都要靠自己的努力，專注上進學習，磨練自己的技能，才有機會賺得更多的
06 錢……」。

07
08 (11)原告與「Meow」對話紀錄略以： 「（Meow：）小倩，等會阿
09 居會去找你、把蝦皮店到店的貨，拿給他，她幫我們去
10 寄」、 「（Meow：）茶葉已訂購五盒 2/11要去取貨@倩倩Li
11 sa記一下喔（人氣王抽獎活動）」、 「（品喬：）@倩倩Lis
12 a 明天改8：00出發」、 「（原告：）……3.小倩會留在公
13 司接聽電話……」。

14 (12)而前揭通訊軟體LINE對話紀錄為被告所不爭執（本院卷335
15 頁），並參以證人即被告公司人事及行政人員乙○○證稱：
16 被告公司成員有行政胡蕙如、美編黃品喬、總經理丁○○，
17 甲○○也有在公司任職，他是做多媒體，丙○○則係董事
18 長，被告公司有工作群組，原告當時有在工作群組中等語
19 （本院卷249-251頁）；證人丁○○證稱：被告公司有工作
20 群組，原告一開始就有加入，我的暱稱是阿芳，乙○○是
21 「Meow」，前揭工作群組對話紀錄是被告公司工作群組對話
22 內容等語（本院卷258-259頁）。則依前揭對話內容可知，
23 原告確曾加入被告公司工作群組，依被告指示時間到勤，並
24 學習如何對外聯絡、寄送貨品、理解登記公文、收發公文、
25 場地活動協力完成、記錄工作會報、包裝並確認商品數量，
26 另被告尚為原告準備印章，列入工作人員名單，亦由乙○○
27 指示原告及其他被告公司成員執行相關工作內容，丙○○並
28 向原告表示公司團隊之經營有賴原告努力上進，始有更多商
29 機，足認原告之工作時間及勞務給付方法，均在被告指示下
30 為之，並親自履行，兩造間具有人格上從屬性。原告為被告
31 包貨、出貨、公文收發、會議紀錄、確認商品庫存及對外聯

01 絡，且未見以其個人名義為之，無需負擔勞務成本與風險之
02 問題，足見原告非為自己之營業目的而提供勞務，故兩造間
03 具有經濟上從屬性。原告加入被告公司群組，依指示進行與
04 「女口~~口~~」等人配合為相關勞務提供，顯然其工作之進行
05 已納入被告組織，兩造間具有組織上從屬性。互核上情以
06 觀，堪認原告主張其與被告自111年10月18日起為勞動關
07 係，應屬有據。故被告抗辯兩造無僱傭關係云云，尚難憑
08 採。

09 4.被告固辯稱：原告與被告非勞資關係，而是被告法定代理人
10 之不孝長子甲○○剛從大陸地區娶回待產之長媳，僅為家務
11 事爭吵糾紛，竟拿來告到法庭，真是家門不幸。被告營經客
12 家語言文化事業，有什麼條件可以立即上班賺錢，不要把當
13 媳婦該做的家務事、三餐吃飯帶小孩、學習打電腦、學習上
14 網做直播，當作打卡上班，不是當了媳婦就可為所欲為，相
15 信我們臺灣政府司法也不會縱容不肖兒媳做出如此大逆不道
16 行為，再說兒子笨拙，父母千辛萬苦，養育之恩，拿錢給娶
17 媳婦，原告上開主張與事實不符，實在是愚蠢行為，犯了不
18 忠、不孝、不恥之偏差行為而不知，為人兒媳大逆不道歪邪
19 思維，厚言無恥、恩將仇報、忘恩負義，簡直愚蠢至極，目
20 無王法。相反的，天下父母心，浪子回頭金不換，兒媳如果
21 認真上進、勤勞持家，腳踏實地工作，生活上遇到困難，我
22 們做父母的都會盡力出援手，這就是客家文化，但絕對不能
23 用這種不正當的告訴威脅、捏造不實謊言等不擇手段來蓄意
24 取財，不當行為，歪理是非，世人所不齒，天地所不容，殊
25 不知告了兒子老父，就等於是告了自己，傷害家人情感，為
26 人父母怎能不痛心疾首云云（本院卷35-41、109-113、26
27 5、268、272-273頁）。然查，被告自承：甲○○與原告入
28 境回台，於111年10月17日夫妻倆向被告表示需要工作，被
29 告希望原告好好專心休養身體準備生育，拒絕原告的要求等
30 語（本院卷266頁），顯見原告確實有向被告表示提出勞務
31 之意願，相互參酌前揭通訊軟體LINE對話紀錄內容，原告於

01 翌（18）日即早於甲○○加入被告工作群組，被告並指示原
02 告如何使用電話、了解貨運寄送方式、包寄貨、收發文、出
03 貨等工作內容，甚至原告有包貨達200個CD光碟之情，在在
04 顯與被告所辯拒絕原告入職，請其好好專心休養之情大相逕
05 庭。再被告答辯內容對於同時身為丙○○長媳之原告嚴厲斥
06 責，認原告從事前揭工作內容係屬「當媳婦該做的家務事」
07 （本院卷37-38頁），凸顯被告法定代理人利用一般家族中
08 小企業人事管理制度較不健全之情況，展現對親人提供勞
09 動力之輕視、不尊重，更從被告前揭答辯用語可看出被告
10 法定代理人視媳婦如婢僕之偏差心態，實不可取。再被告
11 法定代理人在本院調查證人甲○○之程序中，以父對子之
12 高姿態質問證人甲○○並施以親情情緒勒索，且咆哮法庭
13 而不聽本院之勸諭而遭本院禁止發問（本院卷247頁），益
14 徵被告法定代理人視他人為權利客體，且對國家司法審判
15 權運作不尊重之態度，此種人格瑕疵表現，竟妄言以客家
16 族群文化為使命而獲政府部門及兩岸全球各界信任與認
17 同，實不為本院所苟同，況被告法定代理人如此觀念如不
18 加以調整修正，不日將可能為客家人勤奮、樸實、刻苦之
19 正向特質，蒙上一層令人不寒而慄之陰影，是被告此部分
20 所辯，不足為取。

21 (二)原告請求被告給付積欠工資，是否有理？

- 22 1.按工資應全額直接給付勞工；又工資之給付，除當事人有特
23 別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供
24 工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。依本法終止勞
25 動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2
26 項前段、第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別定有明
27 文。
- 28 2.查，原告係111年10月18日受僱於被告，業經本院認定如
29 前，被告既否認兩造自始有僱傭關係，可知被告未曾給付薪
30 資予原告，參以被告陳稱原告自112年3月8日起不告而別
31 （本院卷37頁），而原告亦自承：我聽到被告不給我薪資，

01 我情緒崩潰打電話給丁○○溝通，但她拒絕溝通並將公司門
02 反鎖，被告表示我及我先生都不用去公司了，隔天我們去找
03 我先生的生母，後來約一週正式搬離等語（本院卷333之1
04 頁），可知原告自該日起即未提供勞務，則原告請求111年1
05 0月18日至112年3月7日之薪資，自屬有據。

06 3.原告雖主張曾與被告約定每月薪資28,000元，此情固據證人
07 甲○○證稱：原告約定最低的薪資是28,000元，我父親還說
08 不到30,000元先做著來，等以後再增加云云（本院卷243
09 頁），惟為被告所否認，兩造各執一詞，而證人甲○○既為
10 原告之配偶，其有關原告每月薪資28,000元部分之證詞難免
11 偏頗，是本院參酌原告係處理被告公司前述事務性工作，暨
12 原告曾自陳：被告法定代理人跟我說當時臺灣最低薪資讓我
13 在家工作等語（本院卷104頁），因而認定原告當時之每月
14 薪資金額，應以各該當年度之基本工資計算較為合理，準
15 此，依111年基本工資為25,250元、112年基本工資為26,400
16 元計算，原告請求被告給付任職期間積欠工資共計120,665
17 元（計算式：25,250元×14/31+25,250元×2+26,400元×2+
18 26,400元×7/31÷120,665，元以下四捨五入），應屬合理，
19 逾此範圍之請求，則屬無據。

20 (三)原告請求健保給付損害，是否有據？

21 1.按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。
22 民法第184條第2項前段定有明文。次按在臺灣地區領有居留
23 證明文件，並符合有一定雇主之受僱者，亦應參加全民健康
24 保險為保險對象；被保險人應以其雇主為投保單位；投保單
25 位應於保險對象合於投保條件之日起3日內，向保險人辦理
26 投保，為全民健康保險法（下稱全民健保法）第9條第2款、
27 第15條第1、6項分別所明定。

28 2.查，原告於111年11月16日經內政部移民署許可在臺依親居
29 留，並核發加註「持證人工作不須申請工作許可」字樣之居
30 留證，一情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(三)〕，而原
31 告與被告自111年10月18日起具有僱傭關係，已如前述，是

原告符合有一定雇主之受僱者，揆諸前揭說明，被告應於原告合於投保條件之日即111年11月16日起3日內，向全民健康保險之保險人辦理投保，惟被告否認兩造為僱傭關係而未為原告投保健保，致原告於同年月00日生產時〔兩造不爭執事項(一)〕，負擔因未投保健保而須自付部分之損害，顯屬違反全民健保法，致生損害於原告，原告自得依民法第184條第2項規定，請求被告賠償損害。

3.原告於111年11月18日至21日，因就診婦產科而支出費用48,369元一節，有宏其醫療社團法人宏其婦幼醫院醫療費用收據1紙在卷可考（本院卷184頁），且為被告所不爭執（本院卷335頁），而倘被告有於前揭期限為原告投保健保，則原告自付額僅為4,450元一情，有該醫院113年8月30日宏其法字第0001130830號函附卷可參（本院卷295頁），可見被告未為原告投保健保而生之損害為43,919元（計算式：48,369元－4,450元＝43,919元），則原告請求此部分之損害，應屬可採，逾此範圍之請求，難認有據。

(四)原告請求被告賠償生育給付損失，有無理由？

1.按其他現金給付之平均月投保薪資，按被保險人發生保險事故之當月起前6個月之實際月投保薪資平均計算；其以日為給付單位者，以平均月投保薪資除以30計算；被保險人參加保險滿280日後分娩者，得請領生育給付；被保險人分娩者，按被保險人平均月投保薪資一次給與生育補助費60日，勞保條例第19條第3項第2款、第31條第1項第1款、第32條第1項第2款分有明文。另按年滿15歲以上，65歲以下，受僱於僱用5人以上公司、行號之員工，應以其雇主為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人；各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備僱用員工或會員名冊；投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之，勞保條例第6條1項第2款、第10條第1項、第72條第1項亦分別載有明文。又按本保險之保險

費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算；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，以勞基法第2條第3款規定之工資為準，勞保條例第13條第1項、第14條第1項、勞保條例施行細則第27條第1項定有明文。

2.查，被告於111年10月間之受僱員工有丁○○、乙○○、黃品喬、甲○○、胡蕙如等情，分據證人乙○○、丁○○證述明確（本院卷249、256頁），而原告斯時亦為被告所僱用之員工，則被告屬僱用5人以上公司，揆諸前揭說明，應以被告為投保單位，全部員工參加勞工保險為被保險人，惟被告並未於111年11月16日原告取得居留證時，為原告加保勞保一節，有原告被保險人投保資料在卷可憑（本院卷301-302頁），此部分事實，堪予認定。

3.原告於112年4月15日至同年7月31日間（共108日），加保勞保在訴外人新加坡商王子亞太有限公司台灣分公司。另自同年10月24日起至113年9月4日加保勞保在訴外人妙元寶有機事業有限公司（本院卷301-302頁），在勞工保險有效期間內懷孕，並於加保後169日之113年4月9日分娩次女一情，有戶役政資訊網站查詢-個人戶籍資料在卷可稽（本院個資及文件卷），則原告分娩次女時，參加勞保保險年資僅277日（108日+169日）而未達280日，倘被告自111年11月16日起為原告加保勞保，至112年3月8日原告離開時（113日），加計原告投保被告公司期間之勞保年資，應可滿280日，是原告請求被告賠償因未加勞保而致之生育給付損失，應屬有據。

4.倘原告參加保險年資滿280日而符合勞保條例第31條第1項所定得請領生育給付條件，則按其113年4月9日分娩當月起前6個月之平均月投保薪資40,100元計算（本院卷301-302頁），生育給付60日為80,200元，有勞動部勞工保險局（下稱勞保局）113年10月8日保普生字第11360134930號函在卷

01 可查（本院卷320頁），而原告僅請求80,000元，自屬有
02 據。

03 (五)原告請求被告賠償育嬰留職停薪津貼，為無理由：

04 1.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
05 別平等工作法之規定，辦理育嬰留職停薪，得請領育嬰留職
06 停薪津貼；育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之
07 當月起前6個月平均月投保薪資60%計算，於被保險人育嬰
08 留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給6個
09 月；投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續
10 者，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給
11 付標準賠償之，就保法第11條第1項第4款、第19條之2第1
12 項、第38條第1項分別定有明文。又就保法施行後，依前條
13 規定應參加本保險為被保險人之勞工，自投保單位申報參加
14 勞工保險生效之日起，取得本保險被保險人身分；自投保單
15 位申報勞工保險退保效力停止之日起，其保險效力即行終
16 止，就保法第6條第1項定有明文。另按受僱者任職滿6個月
17 後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該
18 子女滿3歲止，但不得逾2年。性別平等工作法第16條第1項
19 前段載有明文。

20 2.查，原告於113年4月9日分娩次女，已如前述，其當時係自1
21 12年10月24日起任職妙元寶公司（本院卷302頁），尚未滿6
22 個月，而原告並未舉證其已於任職該公司滿6個月時，有申
23 請育嬰留職停薪之事實，且原告係遲至113年7月16日始向勞
24 保局申請育嬰留職停薪津貼，經該局審查符合規定，並按其
25 同年7月育嬰留職停薪當月起前6個月平均月投保薪資40,100
26 元之60%、20%計算，已於同年月31日核定發給同年月18日
27 至同年8月17日計1個月育嬰留職停薪津貼24,060元及育嬰留
28 職停薪薪資補助8,020元，合計32,080元，僅因原告於同年8
29 月2日在訴外人衣洞企業工作加保，而僅得領取育嬰留職停
30 薪津貼至他單位工作前1日，有勞保局113年10月8日保普生
31 字第11360134930號函在卷可佐（本院卷319-320頁），可見

01 被告縱未依法為原告投保就業保險，仍無損於原告對於育嬰
02 留職停薪津貼之請領。

03 3.綜前，被告固未於原告任職期間為其投保就業保險，惟未造
04 成原告育嬰留職停薪津貼之損害，則原告依就保法第38條第
05 1項規定請求被告賠償，尚嫌無據。

06 (六)原告請求被告給付代墊電費5,488元，為無理由：

07 1.接受任人因處理委任事務，支出之必要費用，委任人應償還
08 之，並付自支出時起之利息，民法第546條第1項定有明文。
09 次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
10 任，民事訴訟法第277條前段定有明文；又民事訴訟如係由
11 原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉
12 證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即
13 令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求
14 （最高法院17年上字第917號判決先例意旨參照）。原告主
15 張被告要求其代付公司電費5,488元，惟為被告所否認，是
16 原告自應對其確有因受被告指示而支出必要費用之有利於己
17 之事實負舉證責任。

18 2.查，原告主張代付被告電費5,488元，固提出112年2月繳費
19 通知單影本1份為證（本院卷179頁），惟觀諸該繳費單上記
20 載「甲○○代付龍閣文化水电費」之字樣，則是否確為原告
21 所繳納，已有可疑。參以原告陳稱：代付公司電費5,488
22 元，是被告要求我來支付，我也有住在那裡，我也有使用
23 電，但區分不出來哪些部分是我使用的，耗電量我也算不出
24 來，因為後面住的是鐵皮屋，例如洗衣服都是在後面鐵皮屋
25 的洗衣機使用等語（本院卷240頁），佐以該繳費單之收件
26 人為「陳怡方」，用電種類為「表燈、非營業用」等，可知
27 該電費應屬原告日常生活之用電支出，難認與被告營業使用
28 有關。

29 3.證人甲○○固證稱：這是丁○○強迫我們去繳，這個電費是
30 我們在使用的電，但原本約定好吃、住及電費都是由被告支
31 出等語（本院卷245-246頁），惟其亦證稱：此約定沒有寫

01 成文字，都是口頭溝通的等語（本院卷246頁），可知對於
02 該電費究竟由何人支付，並無相關書證證明，而證人甲○○
03 為原告之配偶，並於112年3月8日起遭被告拒絕提供勞務，
04 此為原告陳明在卷（本院卷333之1頁），則證人甲○○難免
05 為傾向有利於原告之證詞，尚難遽採為有利於原告之認定。

06 4. 綜上，原告復未能舉證證明該電費係被告使用，且受被告委
07 任而由其所支付，則原告請求被告償還此部分之費用，顯非
08 有理。

09 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
10 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
11 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
12 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
13 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付
14 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
15 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
16 利率為5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前
17 段、第203條分別定有明文。又終止勞動契約時，雇主應即
18 結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條亦有明文規定，
19 核屬有確定期限之給付。查，原告請求被告給付積欠工資部
20 分，係以支付金錢為標的，而兩造勞動契約於112年3月7日
21 終止，被告應於契約終止時即該日結清給付積欠工資，逾期
22 應負遲延責任，被告迄未給付，然原告就上開經准許之積欠
23 工資、健保給付損害、生育給付損失等部分，併請求自113
24 年10月22日（即最後一次言詞辯論期日之翌日）起算之法定
25 遲延利息，亦屬有據。

26 六、綜上所陳，原告基於勞基法第22條第2項、民法第184條第2
27 項、第482條、勞保條例第72條第1項等規定，請求被告給付
28 如主文第1項所示之金額及利息，為有理由，應予准許。逾
29 此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決第1項係法
30 院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第
31 44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規

01 定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執
02 行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔
03 保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院
04 自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執
05 行之聲請即失所依據，應併予駁回，附此敘明。

06 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
07 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

08 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
09 條。

10 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日
11 勞動法庭 法 官 謝志偉

12 正本係照原本作成。

13 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
14 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
15 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
16 應一併繳納上訴審裁判費。

17 書記官 邱淑利

18 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日