臺灣臺北地方法院簡易民事判決

108年度北勞簡字第16號

原　　告　汪千加
被　　告　翰新實業股份有限公司
法定代理人　蔡錦芳
訴訟代理人　高樣瑩律師
複 代理 人　李松霖律師

上列當事人間請求給付留職停薪津貼事件，本院於民國一百零八年四月十一日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟參佰參拾元由原告負擔。

事　　實

甲、原告方面：

一、聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）十二萬五千二百八十元。

二、陳述略稱：

緣原告自民國一百零二年十二月二日起受雇於被告公司，擔任業務助理一職，雙方約定每月工資為三萬五千元，因原告於0000年0月0生產，至一百零四年三月間原告向被告公司提出育嬰假，竟遭被告公司解雇，致原告無法請領育嬰假留職停薪津貼而受有損害。

原告於一百零七年三月二十二日提起勞資爭議調解，被告不同意原告之請求；而原告於一百零七年一月十日向臺北市政府勞動局性平會提出申訴後，被告於一百零七年四月十二日遭性平會發函通知違反性別工作平等法第二十一條第一項，又依據性別工作平等法第十六條之規定，原告於留職停薪期間得繼續參加原有之社會保險，原告之權益亦有受損，爰依據性別工作平等法第十六條第一項、第二十一條、就業就保險法第十九條之二第一項之規定，提起本件訴訟。

原告所稱預計申請育嬰假留職停薪期間，屬原告配偶未就業期間，但當時原告配偶係非自願離職；被告公司一直希望原

告不要請育嬰留職停薪，到一百零四年三月原告直跟老闆反應，本來老闆也同意，但最後總經理那邊卻把原告開除，原告認為被告公司係不法解雇。被告雖辯稱原告沒有提出育嬰留職停薪之書面申請，但被告公司並沒有書面申請書，故原告是口頭申請，性平會審定書提及原告有問程序如何辦理，被告公司高小姐後來沒有給原告任何答覆，對於臺北市政府勞動局覆函資料沒有意見。

三、證據：提出薪資轉帳存摺影本一件、臺北市政府勞動局勞資爭議解記錄影本一件、臺北市政府勞動局函影本一件、臺北市政府勞動局性別工作平等會審定書影本一件為證。

乙、被告方面：

一、聲明：原告之訴駁回。

二、陳述略稱：

原告請求權基礎如為性別工作平等法第十六條第一項、就業就保險法第十九條之二第一項之規定，原告應該是去跟臺北市政府勞動局請求；就原告主張被告涉及違反性別工作平等法第二十一條之部分，經過訴願已撤銷原處分，被告並未因違反性別工作平等法第二十一條遭裁處。原告是因為工作表現不佳遭到資遣，而且受僱員工才有請領育嬰留職津貼的資格，既然已經解僱就不可能有育嬰留職停薪的問題，另依據育嬰留職停薪實施辦法，受僱者必須提出書面申請，但原告事前沒有提出，事後也沒有補正，明顯與上開規定不符。

被告公司有員工申請育嬰留職停薪的前例，也有書面申請書，至於原告所說的高小姐只是會計，不是公司負責人也沒有代理權，無法為公司為意思表示或代受意思表示，而公司方面也沒有接獲原告的書面申請，此部分事實原告亦不爭執。對於臺北市政府勞動局覆函資料沒有意見，對原告及原告配偶勞健保投保資料形式真正亦沒有意見。

三、證據：無。

丙、本院依職權調閱原告及訴外人甲○○戶籍資料各一件及勞保投保資料，並向臺北市政府勞動局調取本件兩造調解相關資

料及性別工作平等會審定書相關資料。

理　　由

一、原告主張意旨略以：原告自一百零二年十二月二日起受雇於被告公司，每月工資為三萬五千元，因原告於0000年0月0生產，至一百零四年三月間向被告公司申請育嬰假，竟遭被告公司解雇，致原告無法請領育嬰假留職停薪津貼而受有損害，且失去社會保險，故依性別工作平等法第十六條第一項、第二十一條、就業就保險法第十九條之二第一項之規定請求被告賠償等語。被告答辯意旨則以：原告如係依性別工作平等法第十六條第一項、就業保險法第十九條之二第一項規定，應向臺北市政府勞動局請求，被告涉及違反性別工作平等法第二十一條部分，原處分已撤銷，原告是因為工作表現不佳遭到資遣，且受僱員工才有請領育嬰留職津貼的資格，既已解僱就不可能有育嬰留職停薪的問題，原告事前沒有提出書面申請，事後也沒有補正，被告無庸負責等語置辯。兩造爭執重點在於：被告是否不法資遣原告？原告就無法請領育嬰津貼之損害，得否向被告請求？爰說明如后。

二、按性別工作平等法第十六條第一、二項規定：「受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。」。經查：　原告於本院言詞辯論期日就其非自願離職後已領取失業給付等情並不爭執（參閱本院一百零八年四月十一日言詞辯論筆錄），客觀上堪認原告就遭被告公司資遣致兩造間無任何僱傭關係並無異議，否則原告理應向被告公司提出確認僱傭關係在之訴，而非向主管機關請領失業給付，原告既以非自願離職之理由領取失業給付，即已接受非自願離職之事實；　原告非自願離職後，已非被告公司之員工，自無再以被告公司員

工身分書面申請育嬰留職停薪之可能，原告雖主張因遭被告公司非法資遣致受有損害云云，但此主張與原告領取失業給付之行為互相矛盾，原告一方面領取失業給付，另一方面又意圖享有育嬰留職停薪津貼而兩面得利，並非法之所許，被告並未造成原告育嬰留職停薪津貼之損害，原告之主張並不足採。

三、次按性別工作平等法第七條規定：「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。」、同法第二十一條規定：「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。」。原告雖另主張被告公司違反性別工作平等法第二十一條規定云云，然綜觀上開法條之內容，僅為文義性規定，並不足以認定原告得據為向被告請求損害之基礎，且原告所提出臺北市政府勞動局性別工作平等會一百零七年三月二十九日第二屆第五次會議評議審定：「被申訴人（即被告公司）違反性別工作平等法第二十一條第二項（申請育嬰留職停薪遭不利處分）規定不成立。」。其理由略以：「申訴人主張資遣亦為申請育嬰留職停薪之不利處分一項，因申訴人提出育嬰留職停薪申請後即遭資遣，惟被申訴人之資遣作為應為拒絕其申請育嬰留職停薪之手段，並非同意申訴人育嬰留職停薪申請後另為其他不利處分之作為，故被申訴人違反性別工作平等法第二十一條第二項規定不成立。」等情，堪認被告並無違反前揭規定之事實存在，從而，原告之主張並無理由。

四、綜上所述，原告依性別工作平等法第十六條第一項、第二十一條、就業就保險法第十九條之二第一項之規定請求被告給付十二萬五千二百八十元，其請求為無理由，應予駁回。

五、本件訴訟費用額，依後附計算書確定如主文所示金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，於本判決結果

不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為無理由，並依民事訴訟法第七十八條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　9　　日

臺北簡易庭

法　　官　文衍正

以上正本係照原本作成。

如對本判決不服，須於判決送達後二十日內向本庭（臺北市○○○路○段○○○○○巷○號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）。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　　108　　年　　5　　月　　9　　日

書　記　官　高秋芬

訴訟費用計算書：

項　　目	金　額（新臺幣）	備　註
第一審裁判費	1,330元	
合　　計	1,330元	