

臺灣新北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第8號

原告 蕭惠敏
訴訟代理人 詹豐吉律師
複代理人 蔡旻哲律師
被告 博原貿易股份有限公司
法定代理人 吳清誌
訴訟代理人 蕭仁杰律師
游泗淵律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，經本院於民國109年9月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間之僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國109年3月30日起至原告復職之日止，按月於每月5日前給付原告新臺幣55,000元，及自上開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。
- 三、被告應自民國109年3月27日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣3,324元至原告之勞工退休金個人專戶。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔百分之九十八，其餘由原告負擔。
- 六、本判決第二項得假執行，但被告如以每期新臺幣55,000元預供擔保後，得免為假執行。
- 七、本判決第三項得假執行，但被告如以每期新臺幣3,324元預供擔保後，得免為假執行。
- 八、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52

年臺上字第1240號判例要旨參照)。本件原告主張被告終止兩造間之僱傭契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在乙節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依僱傭契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體部分

一、原告起訴主張：

(一) 原告自民國106年6月1日起任職於被告公司，擔任業務助理，離職前薪資為55,000元。緣原告於109年1月2日向被告提出自109年3月1日至110年2月28日止之育嬰留職停薪申請，並經被告核准，最後上班日為109年2月27日，關於原告保管被告之物品如電腦及內部檔案、文件等均於同年2月15日至3月1日間交接完畢，且經被告確認並完成員工職務交接。詎被告於109年3月25日寄發存證信函告知原告，以原告未經公司同意，複製取走電腦資料、電郵紀錄及文件等，並將其全數刪除，致嚴重危及公司資訊安全及營業秘密為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第4項、第5項規定終止勞動契約，該信函於同年2月26日送達。惟原告對上開電腦資料、電郵紀錄及文件本有管理及保存權限，得自行決定將其複製並存放於公用檔案內，且將自己電腦資料重新整理，不因留職停薪而有影響，況原告交接過程，被告均無任何表示，豈能事後任意指摘，故被告終止勞動契約無效。是原告於109年4月1日以存證信函向被告表明終止不合法，兩造間勞動契約關係存在，原告願繼續提供勞務之意思，又兩造曾申請勞資爭議調解不成立。

(二) 茲請求項目及金額如下：

1. 被告應按月給付工資55,000元及提繳勞退3,324元

原告離職前薪資為55,000元，又被告終止勞動契約無效，

且表明拒絕原告繼續服勞務，足徵有預示拒絕受領原告勞務之意思，應負受領遲延之責，是原告無補服勞務之義務，仍得請求自去職日起繼續按月於每月5日給付工資55,000元，且依勞工退休金月提繳工資分級表之標準，按月提繳6%之退休金3,324元致原告之勞工退休金專戶。

2.無法請領育嬰留職津貼損失164,880元

原告於109年3月1日申請育嬰留職停薪前已經被告核准，惟被告卻於同年月25日以勞基法第12條終止勞動契約，致原告無法請領津貼。且被告終止勞動契約無效，已如上述，兩造間勞動契約關係存在，被告竟於109年3月25日將原告退保，是原告因此所受之損害，自應由被告賠償。又原告每月工資雖係55,000元，然實際投保薪資為45,800元，是原告請求被告賠償育嬰留職津貼損失164,880元（計算式： $45,800 \times 6\% \times 6 = 164,880$ ）。

3.慰撫金100,000元

被告違法終止兩造間之勞動契約，已違反性別工作平等法（性平法）第21條第1項規定，且原告喪失經濟來源及生活重心，致其精神上受有痛苦，原告自得依性平法第26、29條規定請求精神上損失100,000元。

（三）對被告答辯補充略以：

1.原告僅係將公務筆電（下稱系爭筆電）還原至原廠預設狀態，而非格式化電腦，否則被告公司出納即訴外人黃沛慈何以能開啟作業系統進入電子郵件程式，原告所為係因作業系統經長時間使用後，將造成運作速度緩慢、效率低落之狀況，倘能定期重灌或回復原廠設定，可強化電腦運作效率，屬正常合理行為。況被告亦自承原告有將公司資料存放於公用資料夾中，又其無從確認原告所格式化之電腦，究有何資料遺失。是被告主張原告將其使用之系爭筆電全部資料刪除且不可回復，顯無足採。

2.承上，系爭筆電所遺失者僅係「舊電子郵件」，而不及於其他資料，亦無機密文件或洩密之問題，且上開郵件已有

01 副本予被告公司相關人員，又事後已回復，並未造成公司
02 營運中斷，原告所為縱有不慎，亦不致違反勞基法第12條
03 第1項第4款、第5款。復被告以原告涉有刑法妨害電腦
04 使用等罪為由，逼迫原告簽屬「離職約定承諾書」，以換
05 取被告免除原告之刑事責任。

- 06 3.系爭筆電既已交由原告管理使用，故原告所為複製、刪除
07 、移動、修改電腦資料、電郵紀錄或文件等均係職務上行
08 為，屬原告之權限，無須被告事先同意，被告亦未要求須
09 得其同意後方能進行資料管理，況被告倘有此資安政策，
10 應以限制管理權限之方式進行控管，並就特定文件資料進
11 行備份管理，而非將重要資料全繫於系爭筆電之正常運作
12 。又被告從未有以契約、規則等規範對於原告使用加以約
13 定，難認原告有任何違反契約或規則，違論洩密之行為。
14 就電子郵件副本部分，被告亦無明定信件之發送須寄送副
15 本予同仁或主管，此為員工自行衡量之範疇。

16 (四) 併聲明：

- 17 1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。
18 2.被告應給付原告264,880元及自109年3月25日起至原告
19 復職之日止，按月於每月5日前給付原告55,000元，及自
20 上開應給付日之翌日起至清償日止按年息百分之5計算之
21 利息。
22 3.被告應自109年3月25日起至原告復職之日止，按月提繳
23 3,324元至原告之勞工退休金個人專戶。
24 4.原告就聲明第2、3項願供擔保，請求准予宣告假執行。
25 5.訴訟費用由被告負擔。

26 二、被告則以：

- 27 (一) 被告公司人數不多，原告為被告公司之資深人員，離職前
28 擔任被告公司主管，並負責公司人事事務，及經手辦公室
29 全部業務，其任職以來之婚假、安胎假、產假、特休、喪
30 假等，被告均按勞基法規定給予原告，從未有任何歧視或
31 不公平待遇。緣原告於109年1月2日提出自109年3月

1 日起至110年2月28日止，1年期間之育嬰留職停薪申請，被告同意，原告陸續交接事務給被告公司其他同仁。原告最後上班日為109年2月27日，並於當天將系爭筆電交接給公司會計即訴外人甲○○（下稱甲○○），甲○○僅接收系爭筆電，並無開啟電腦檢查裡面資料。109年2月27日晚上被告公司出納人員開啟系爭筆電才發現，內部全部資料均被刪除且已格式化。被告公司總經理即訴外人林明毅（下稱林明毅）電話詢問原告為何將系爭筆電資料刪除，原告表示因為電腦不好用，為了下一個人好用，才會把電腦資料整理乾淨。因不合常理，林明毅遂要求原告復原系爭筆電內部資料，原告於109年3月2日進公司處理，起初表示無法復原，且堅稱無備份資料，惟後來又改口稱其於生產前，因重灌系爭筆電而有備份資料，嗣原告於109年3月10日在被告公司電腦人員之協助下，以原告之隨身碟回復相關電腦資料，回復之資料為Outlook收件匣與寄件匣，期間係106年7月至109年1月，顯與原告所稱其於生產前（原告產假為108年5月22日至同年7月16日）備份資料之說法不符，且並未回復所有之郵件資料，至於其他電腦資料，原告雖稱有複製存放於公用電腦，然被告無法查證原告是否有將全部之資料均複製到公用電腦，或有部分遭到刪除。原告於未經被告同意下持續私下備份公務電腦內之資料，已違反工作規則及倫理。被告曾告知原告只要簽署保密切結書，將不予追究其責任，依舊同意原告育嬰留職停薪，惟原告拒絕簽署切結書，且認為其上開行為屬合理正常行為。被告為維護公司經營，遂於109年3月25日發函告知原告，依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定終止勞動契約，是兩造間之勞動契約已於109年3月26日合法終止。嗣原告向新北市勞工局申訴被告違反性平法。被告亦清查其任職期間所負責之運輸費用請款、業務往來、銀行帳務等文件，發現原告涉嫌對被告為詐欺、背信，不日將對原告提出刑事告訴，併此敘明

01 。

02 (二) 原告於109年2月17日將系爭筆電交接給甲○○，已無使
03 用之權限，詎原告未經被告同意，於109年2月26日擅自
04 取回使用，並將之回復為原廠設定，致電腦內所有資料減
05 失無法回復。且所謂公用資料夾僅係被告公司人員互相分
06 享資料之內部網路共用資料夾，並非用於資料存放或備份
07 用途，被告亦無要求公司人員須將資料複製於公用檔案，
08 公用檔案亦無被告任職兩年多之全部工作資料，且電子郵
09 件副本原告大多只給自己之助理，未給被告公司之其他人
10 。被告否認原告已將資料全部留存於公用資料夾，亦否認
11 電子郵件已全部回復。雖原告辯稱係因系爭筆電不好用，
12 才會將之還原成原廠設定，惟被告另有3台全新筆電，且
13 有能力採購新電腦，倘原告認公務筆電不好用，應交由被
14 告統籌，由被告另尋專人處理。且在任職期間持續私下備
15 份公司資料，已嚴重違反勞動契約及工作規則等語置辯。

16 (三) 併答辯聲明：

17 1.原告之訴駁回。

18 2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

19 3.訴訟費用由原告負擔。

20 三、本件經法官試行整理並簡化爭點，結果如下（見本院卷第54
21 頁）：

22 (一) 兩造不爭執事項（並採為本判決之基礎）：

23 1.原告自106年6月1日起任職於被告公司，擔任被告公司
24 主管，離職前薪資為55,000元。

25 2.原告於109年1月2日向被告提出自109年3月1日至11
26 0年2月28日止之育嬰留職停薪申請，並經被告核准，最
27 後上班日為109年2月27日。

28 3.原告與甲○○於109年2月17日針對系爭筆電作移交確認
29 ，原告於同年2月18日下午2時30分起至2月25日止休假
30 。原告於109年2月26日晚上，未經被告同意將該筆電回
31 復原廠設定。原告於最後上班日即109年2月27日當天將

系爭筆電交給甲○○。

4. 被告公司出納人員於109年2月27日晚上開啟系爭筆電，惟系爭筆電因被原告還原成原廠設定，致部分資料滅失，目前已確認之滅失資料為電郵紀錄，尚無發現資料外洩。嗣被告公司總經理林明毅電話詢問原告為何將系爭筆電資料刪除，原告表示因為電腦不好用，為了下一個人好用，才會把電腦資料整理乾淨。
5. 原告於109年3月10日在被告公司電腦人員之協助下，以原告隨身碟所備份之資料回復系爭筆電資料，回復之資料為Outlook收件匣與寄件匣，期間係106年7月至109年1月。
6. 被告公司並無針對員工之公務電腦之使用方式、檔案保存或郵件備份等事項訂有相關規定。
7. 兩造於109年5月25日就性平爭議於新北市政府勞工局進行訪談。
8. 被告於109年3月25日以存證信函，依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定終止勞動契約，於同年3月26日送達原告。
9. 原告於109年3月31日以存證信函，表明被告終止勞動契約不合法，兩造間勞動契約關係存在，願繼續提供勞務之意思，於同年4月1日送達被告。
10. 原告於109年4月20日勞資爭議調解時，請求被告回復僱傭關係、立即復職，被告因原告刪除公務電腦資料，已遭免職，拒絕原告請求。

(二) 協商兩造爭執事項：

1. 原告對於自身公務筆電所為備份、刪除、移動、修改電腦資料、電郵紀錄或文件等行為，有無逾越合理範圍？
 2. 被告公司於109年3月25日以存證信函，依勞基法第12條第1項第4款、第5款終止兩造間勞動契約，有無理由？
 3. 原告請求確認原告與被告間之僱傭關係存在，有無理由？
- 又原告請求被告應給付非法解任僱傭期間按月工資55,000

- 元及被告應自109年3月25日起至原告復職之日止，按月提繳3,324元至原告之勞工退休金個人專戶，有無理由？
- 4.原告依性平法第21條、第26條、民法第184條第2項等規定，請求被告賠償育嬰留職停薪津貼損失164,880元，有無理由？
- 5.原告依性平法第21條、第29條，請求被告賠償慰撫金100,000元，有無理由？

四、本院得心證之理由：

(一)原告對於自身公務筆電所為備份、刪除、移動、修改電腦資料、電郵紀錄或文件等行為，有無逾越合理範圍？被告公司於109年3月25日以存證信函，依勞基法第12條第1項第4款、第5款終止兩造間勞動契約，有無理由？原告請求確認原告與被告間之僱傭關係存在，有無理由？

- 1.民事訴訟法第277條前段規定：「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。」；而所謂舉證責任者，乃特定法律效果之發生或不發生所必要之事實存在與否不明之場合，當事人之一造因此事實不明，將受不利益之判斷，乃必須就該事實提出有關證據，使法院信其主張為真實；另當事人所提出供法院認定事實之證據，雖不以直接證據為限，間接證據亦包括在內，然無論直接或間接證據，其為訴訟上之證明，必須於通常一般之人均不致有所懷疑，得確信其為真實之程度者，始得據為提出該證據之一造之有利認定。倘其證明尚未達到此一程度，而有其他合理之懷疑存在時，提出該證據之一造若就此合理懷疑事項，未能為必要之說明者，仍不能遽為提出該證據之一造之有利認定。本件被告抗辯：原告藉職務之便，在未經被告公司同意下，複製取走被告公司電腦資料、電郵記錄、文件，並將被告公司電腦內資料、電郵記錄、文件全數刪除，致公司電腦資料毀損，嚴重危及公司資訊安全，不僅違反雙方勞動契約或公司工作規則，情節重大，且故意刪除被告公司電腦資料，又複製取走被告公司電腦資料，使

被告公司營業秘密有洩露的重大風險，致被告公司受有嚴重損害，被告公司依勞基法第12條第1項第4項、第5項終止與原告之僱傭契約云云，既為原告所否認，揆諸上開說明，被告自應就原告確有上開情事負擔舉證之責。

2.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。其中所謂違反勞動契約工作規則「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即可終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規在程度上核屬相當者，始足稱之，此亦可稱為終止勞動契約之最後手段性原則。而判斷是否符合情節重大之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失即該行為有損害事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院101年度台上字第326號、100年度臺上字第1393號判決意旨可資參照）。次按勞動契約為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，勞動契約不應祇有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素，亦應顧慮之。是以應要求雇主對終止契約之採用是為對勞工之最後手段，處於不得不如此實施之方式，倘尚有其他方式可為，即不應採取終止契約方式為之，亦即須雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院99年度臺上字第838號判決、96年

度臺上字第2630號判決意旨參照)。

3. 經查，系爭筆電前既由被告公司交由原告使用管理，依理原告本得對其內資料加以處分，如複製取走、刪除、移動、修改等一切管理權限，是關於系爭筆電之資料(含電子郵件)原告本於權責可就資料加以複製、備份、刪除或移置等處理，被告並未舉證其曾要求原告要被告事前同意，原告始得進行上述資料管理，雖證人乙○○到庭證述原告確有將系爭筆電回復原廠設定，惟原告因要請育嬰假交接歸還公司系爭電腦，原告抗辯係因作業系統經長時間使用後，將造成運作速度緩慢、效率低落之狀況，倘能定期重灌或回復原廠設定，可強化電腦運作效率，於理乃屬正常合理行為，無從逕此認定原告有何故意毀損被告公司電腦資料，況被告公司電子郵件資料嗣已經回復，此亦經證人乙○○證述在卷(見本院卷一第282頁)，且證人甲○○復證稱用公司配的電腦，會將資料放到公用的檔案夾，例如會計做帳的財報、試算表、損益表、資產負債表等，公用檔案夾會有一個會計用的檔案夾等語(見本院卷二第313頁)，是既有公用的檔案夾被告復未舉證有何重要公司資料滅失，而系爭筆電之電子郵件曾遭刪除，僅是造成一時不便，亦難認對被告公司利益重大損害，況且電子郵件事後既經回復，要無對於被告公司利益有任何損害。

4. 至被告雖提出「offer letter」(中文譯為「錄取信，見本院卷一第167頁)，依其內容並未訂有原告資料管理規範，而唯一提及資訊處理部分，僅有該信件第5條即「台端自公司受僱日起應嚴守保密義務，非經公司之書面同意，絕不以任何方式使其他第三人知悉或持有公司之任何機密資訊，除於職務所需外不得自行利用或以任何方式使第三人利用之。台端應盡避免機密資訊外洩、外傳或遭非法盜用，並請遵守個人資訊保護法之規定」等語，然被告未舉證證明原告有任何資訊外洩之行為，另依被告公司員工手冊內容(見本院卷一第247頁)，該員工手冊已經詳細

01 規範到員工辦公室安全、生活公約等細項，然關於系爭筆
02 電或資訊使用安全規範均付之闕如，足見被告公司內部並未
03 未落實員工職場教育及內部管理，今被告在其內部根本未
04 建立任何資訊安全規範之規定、明確預示違反者之效力及
05 監督管理方法之狀況下，遽然以原告上述回復原廠設定之
06 行為為由終止兩造間勞動契約，自難謂符合最後手段性原
07 則，是原告上述將系爭筆電回復原廠設定行為，並不生違
08 反兩造勞動契約或工作規則，遑論有任何情節重大之情事
09 ，是被告以此依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造
10 間勞動契約云云，應不生終止之效力。

11 5.第按勞工有故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇
12 主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致
13 雇主受有損害等情形之一者，雇主得不經預告終止契約，
14 勞基法第12條第1項第5款定有明文。被告既抗辯其係依
15 上開規定終止兩造間契約，則依民事訴訟法第277條舉證
16 責任分配原則，應就其具有上開合法終止勞動契約事由之
17 利己事實，負舉證責任。惟被告抗辯：系爭筆電因被原告
18 格式化，回復為原廠設定，致內部資料遭刪除資料滅失無
19 法回復，又複製取走公司電腦資料，使被告公司營業秘密
20 有洩露的重大風險云云，已為原告所否認。然被告既未舉
21 證原告何種行為，構成「故意洩漏雇主技術上、營業上之
22 秘密致雇主受有損害者」，且原告將系爭筆電回復原廠設
23 定並備份，本屬於資料管理正常行為，亦與所謂資料外洩
24 行為無關，尚難以此逕認原告有何故意洩漏雇主技術上、
25 營業上之秘密之情形，則被告依勞動基準法第12條第1項
26 第5款規定，終止與原告間之勞動契約，自不生終止之效
27 力。

28 6.從而，被告依勞基法第12條第1項第4款及第5款規定，
29 終止與原告間之僱傭契約，均不生合法終止之效力，兩造
30 間僱傭契約關係仍繼續存在，故原告求為確認兩造間僱傭
31 關係存在，洵屬有據，應予准許。

01 (二) 原告請求被告應給付非法解任僱傭期間按月工資55,000元
02 及被告應自109年3月25日起至原告復職之日止，按月提
03 繳3,324元至原告之勞工退休金個人專戶，有無理由？

04 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
05 得請求報酬，民法第487條前段定有明文；是雇主不法解
06 僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延，
07 勞工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請
08 求該期間之報酬（最高法院89年度台上字第1405號判決要
09 旨參照）。次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞
10 務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出
11 給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思
12 或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情
13 ，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕
14 受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第48
15 7條前段、第235條及第234條分別定有明文。第按債權
16 人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必
17 要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認
18 為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請
19 求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）
20 。

21 2.被告於109年3月25日系爭僱傭契約終止意思表示後，原
22 告旋於109年3月31日以存證信函回覆不同意被告終止僱
23 傭關係並願意繼續提供勞務、又於109年3月30日申請勞
24 資爭議調解要求回復僱傭關係，並立即復職，已充分表明
25 要繼續提供勞務之意願及通知，惟仍遭被告拒絕，致調解
26 不成立等情，此有存證信函及前述勞資爭議調解紀錄為證
27 （見本院卷一第55頁、第25頁），顯見原告主觀上已申請
28 復職，客觀上亦願意繼續提供勞務，堪認被告拒絕受領勞
29 務，陷於受領遲延，原告得依民法第487條請求繼續按月
30 給付工資。又被告既不合法終止僱傭契約，否認兩造間僱
31 傭關係存在，則原告在復職前，被告顯有屆期不給付薪資

之虞，而有提起將來給付之訴之必要。而原告主張其每月薪資55,000元，有薪資表可證（見本院卷一第33頁），堪信為真實，準此，原告自得請求自109年3月30日起至復職日止，按月於每月5日前給付每月薪資55,000元，即屬可採。

3.另按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。再依同條例第31條第1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休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前開勞工退休金個人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24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工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提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決參照）。

4.查原告受僱於被告之每月薪資為50,000元，參照勞動部所定「勞工退休金月提繳工資分級表」，其月提繳工資為55,400元，6%即為3,324元（ $55,400 \times 6\% = 3,324$ ），被告每月應為原告提撥3,324元之退休金。又兩造間之僱傭關係既仍存在，被告應依上開說明每月為原告提撥勞退金，然因被告於109年3月27日即將原告之勞工保險退保，有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表為憑（見本院卷一第27頁），未再依法提撥原告之勞退金，則原告依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告提繳自109年3月27日起至復職之日止，按月為原告提撥3,324元至原告之勞退專戶，核屬有據，

亦應准許。

(三) 原告依性平法第21條、第26條、民法第184條第2項等規定，請求被告賠償育嬰留職停薪津貼損失164,880元，有無理由？

1. 接受僱者任職滿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；育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之；受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕，性平法第16條第1項、第4項、第21條第1項固分別定有明文。又按「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個月平均投保薪資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19條之2第1項亦有明文。

2. 原告主張：原告於109年3月1日申請育嬰留職停薪前已經被告核准，惟被告卻於同年2月25日以勞基法第12條終止勞動契約，致原告受有無法請領育嬰留職停薪津貼之損害164,880元云云，然為被告否認。而查，原告申請育嬰留職停薪之期間為109年3月1日至110年2月28日止，此有留職停薪申請單乙紙附卷可憑（見本院卷一第39頁），但被告公司已於109年3月25日發存證信函終止契約，並於函中敘明將原告退保並取銷育嬰留職停薪之申請，此有存證信函附卷可參（見本院卷一第51、53頁），惟原告於接獲前揭函文通知後並旋即向被告公司表明願意提供勞務，此時已有要求復職之意，並於109年3月30日即於調解時明確要求立即復職，而經被告拒絕協商，此有新北市政府勞資爭議調解紀錄1份可參（見本院卷一第25頁），故原告雖曾經申請育嬰假留職停薪，惟嗣已經原告要求復職，並表明願意提供勞務，本院因認原告得依民法第487條請求被告繼續按月給付工資，原告既得請求被告給付自109年3月30日起至復職日止，按月於每月5日前給付每月薪資55,000元，即原告復依性平法第21條、第26條、民法第

184 條第 2 項等規定，請求被告給付原告無法享有育嬰假且未領取育嬰津貼之損害賠償，要屬無據。況原告申請育嬰留職停薪，因該申請書為原告以被告名義送出，卻疏漏未蓋被告公司大小章，勞保局及原告通知被告補蓋章時因被告已有解僱之意未協助，且嗣原告亦向被告申請復職，因實際育嬰留職停薪期間未達 1 個月，亦無法符合津貼申請資格，此亦有新北市就業歧視評議委員會審定書乙份附卷可參，是原告依前開規定請求被告賠償育嬰留職津貼損失 164,880 元（計算式： $45,800 \times 6 \% \times 6 = 164,880$ ），依上說明，尚屬無據，不應准許。

（四）原告依性平法第 21 條、第 29 條，請求被告賠償慰撫金 100,000 元，有無理由？

1. 接受僱者或求職者因性平法第 7 條至第 11 條或第 21 條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，性平法第 26 條、第 29 條前段亦有明文。又前揭性平法之規定，性質上屬於保護他人之法律（最高法院 100 年度台上字第 1062 號裁判要旨參照），故受僱者依該法第 26 條、第 29 條請求雇主賠償非財產上之損害，係以雇主違反同法第 7 條至第 11 條或第 21 條為前提。

2. 原告主張其育嬰留職停薪遭被告非法解僱導致精神之損失 10 萬云云。查被告抗辯：原告於 108 年 8 月曾主動向被告表示生小孩後想以家庭為重，並提出離職，被告當時建議原告先休息一陣子再考慮未來做法，並繼續留任原告，不可能因原告申請育嬰留職停薪即予解僱等語。原告於新北市政府電話訪談時亦表示被告當時確有慰留，並建議原告休息一段時間後再上班，可知被告能接受原告暫離職場再返回工作之情形，尚難認被告會因原告申請育嬰留職停薪而予以不利處分。而原告提出育嬰停薪申請時，被告確實有同意，此為原告所不爭執，雙方爭執事項係因交接系爭筆電被告因電腦資料遭原告刪除及行備份所起，是可認被

告主張非因原告申請育嬰留職停薪而予以解僱，尚屬可採。又新北市就業歧視評議委員會亦同此認定被告不成立違反性平法第21條第2項規定，亦有本院調取原告申訴被告涉及違反工作平等措施育嬰留職停薪不利處分全卷資料及該會審定書影本乙份為憑（見本院卷二第9至261頁至第24頁），被告既不成立違反性平法第21條第2項規定，則原告依性平法第21條、第29條，請求被告賠償慰撫金100,000元，即屬無據，不應准許。

五、從而，原告依系爭僱傭契約及相關規定，請求(一)確認兩造間之僱傭關係存在。(二)被告應自109年3月30日起至原告復職之日止，按月於每月5日前給付原告新臺幣55,000元，及自上開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。(三)被告應自民國109年3月27日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣3,324元至原告之勞工退休金個人專戶，均有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁回。

七、兩造其餘攻擊、防禦方法及未經援用或進行調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無予以調查或逐一詳予論駁之必要，附此指明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 9 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

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。

01 中 華 民 國 109 年 9 月 30 日
02 書記官 周子鈺