臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞訴字第9號

原　　告　張祐菁
訴訟代理人　李正良律師（法扶律師）
被　　告　聯合骨科器材股份有限公司
法定代理人　林延生
訴訟代理人　陳欽煌律師
　　吳哲華律師
　　雲惠鈴律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年10月31日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊於民國106 年5 月2 日起受僱於被告高雄廠，擔任高雄生產部技術員，約定每月薪資為新臺幣（下同）31,500元（即本薪28,700元＋伙食津貼1,800 元＋全勤獎金1,000 元）。而伊懷孕生產之預產期為107 年5 月26日前後，約於同年5 月15日前後，因有不規則陣痛情形發生，於同年5 月16日至醫院就診後，醫生建議宜在家休養2 週，伊遂向被告請產檢假、產假，惟被告僅願給予伊同年月15日至17日3 天病假，並要求伊必須持醫生診斷證明書親自回公司辦理，始得准予上開病假，否則即認定係連續曠工3 日而解雇，伊遂於107 年5 月17日依被告之要求回公司親自辦理請假手續，並要求被告給予產假之申請，遽被告公司經理當場向伊稱「伊工作不力，無法繼續僱用」等語，要求伊回家好好休養、待產，並要求伊將公司識別證當場交付，不得帶走，要求伊離職。嗣後伊於000年0月00日生產。伊係要求請產假未果，被告即藉詞偽稱伊工作不力，無法繼續僱用，要求伊離職而違法資遣伊，並於107年6月5日併同5月薪資支付資遣費28,358元，於107年6月底將非自願離職證明逕自寄給伊。惟

伊拒絕離職，遂於107年6月28日提出勞資爭議調解，於107年7月13日勞資爭議調解會議時，被告仍主張伊竊取他人工作成果作為自己績效，故依工作規則第4條第5款規定「違反情節重大」、第10款「有偷竊、侵占之行為，經查證屬實者」，而予以資遣，並已給付資遣費、預告工資及未休假獎金，主張伊未依請假規定合法提出產假之申請，故無庸給付2個月產假工資及生育補助等語，足證被告顯已嚴重違反勞動基準法（下稱勞基法）、性別工作平等法（下稱性平法）等相關規定，違法解雇資遣伊，不生終止勞動契約之效力，兩造間勞動契約關係仍繼續存在。且伊依性平法第15條規定，請求被告公司給予產假8週（即自107年5月27日起至同年7月21日止），並給予該期間工資，被告依性平法第21條第1項規定不得拒絕，而伊每月工資31,500元，被告公司自應給予產假期工資58,000元【計算式；31,500元÷ 30× 56天＝58,800元】；又依公司規定，員工生產時均會發給生育補助3,000元，據此，伊於107年5月24日有生產之事實，被告公司應給予生育補助3,000元。另被告公司核屬違法解雇資遣伊，並於107年5月26日起片面終止勞動契約，不生終止勞動契約之效力。惟被告拒絕伊繼續提供勞務，伊要求請產假，以及回復並繼續原工作未果，足資證明被告受領勞務遲延，伊自得依民法第487條前段、民事訴訟法第246條等規定，請求被告公司給付已到期之107年7月22日起至同年8月31日止期間之薪資，計42,000元【計算式：（31,500元÷ 30× 10天）＋31,500元＝42,000元】，以及自107年9月1日起至復職前1日止，按月給付伊31,500元。綜上，被告應給付伊103,800元，及自107年9月1日起至復職前1日止，按月給付伊31,500元。爰依民事訴訟法第247條第1項、勞基法第50條、性平法第15條第1項、民法第487條前段、民事訴訟法第246條等規定及兩造間勞動契約約定請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被告給付薪資等語。聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應給付原告103,800元，及自起訴狀繕本

送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被告應自107年9月1日起至復職日前1日止，按月給付原告31,500元。㈣願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告為伊高雄生產部特殊處理作業組員工，自106年5月2日到職擔任技術員迄107年5月17日離職，雙方因勞動契約簽有聘僱合約書。訴外人即伊公司員工楊雅婷於107年4月27日向訴外人即被告公司組長甲○○反應楊雅婷同年4月26日之工單有遭到異常刪除且其餘工單之工時皆被拉長的情形，甲○○立即進行調查，發現除了楊雅婷外，尚有另名員工即訴外人朱曉楓之工單紀錄遭到刪除與修改，而工單紀錄全部轉而登載為原告之工單。後組長甲○○於107年5月17日約談原告並提示相關報工紙本資料及調閱資料後，原告始向組長甲○○承認上開行為，係其將其他員工之生產日報表之工時紀錄刪除、修改，並不實登載為自己之工單紀錄，因原告就其工作內容有不法之犯行，甚至於日前堅詞否認並誣陷他人，經與組長甲○○協議後，原告同意以簽署切結書之方式合意終止雙方勞動契約，原告並表示願接受伊公司之任何處分，伊並於同日表達終止勞動契約之意思表示，雙方確已達成終止契約合意，並協議以資遣之方式終止雙方勞動契約，讓原告尚得領取資遣費。然原告簽立切結書、領取資遣費後今竟又變卦，認為係伊片面終止勞動契約，惟伊係為維護原告之名譽、避免原告日後求職困難，始與原告達成終止勞動契約之合意。退步言之，原告之不法行為確實導致伊公司對員工工作效率之管理正確性、產品製作履歷之正確性及其他員工財產權受有損害，原告確已違反勞動契約及工作規則且情節重大，伊本得以不經預告方式開除原告，伊係為原告之利益著想，同意與原告達成終止勞動契約協議，故雙方已於107年5月17日合法終止勞動契約。本件原告有不當刪除他人工單報表、謊報自己工單報表等犯行，經組長甲○○調閱相關資料查明證實原告確有不法，且所犯之行為業已涉及刑責，伊始於原告曠職2天後，於107年5月17

日請原告至高雄廠內協商，在協商過程中，組長甲○○提示原告之犯罪證據，並經原告簽名，原告亦同意雙方以合意終止勞動契約之方式終止雙方之勞動契約關係，並自願簽立切結書，既終止勞動契約係雙方當事人合意成立之法律行為，屬私法自治的展現，且伊在無違反誠信原則或使原告之意思表示陷入不自由的原因下，與原告合意以資遣方式終止勞動契約，自生契約終止之效力，可認雙方勞動契約在107 年5月17日即已終止生效，從原告簽立之切結書及伊通報資遣員工名冊之傳送日期皆載明為107 年5 月17日即可證之，故當事人雙方均應受其拘束，不得藉詞反悔再行爭執。綜上，兩造間之勞動契約關係業已合意終止，雙方之僱傭關係業已不存在。縱認兩造間之勞動契約關係尚未合意終止，惟原告對公司不僅未盡忠誠義務及盡力維護公司權益，反而侵害伊權益甚鉅，依伊所營事業之特性及需求，原告違反勞動契約及工作守則之情節顯屬重大，伊得依勞基法第12條第1 項第4款終止雙方勞動契約。次原告之非法刪除、修改他人工單及不實記載自己工單內容並據以向伊請求季獎金之行為業已涉犯刑事犯罪而有違伊人事管理規章獎懲規範、聘僱合約書等約定，情節重大，伊當得依合約書之規範予以不經預告免職、終止雙方勞動契約。綜上，既原告受僱於伊，即應受勞基法、聘僱合約書及伊工作規則、人事管理規章之拘束，而雙方聘僱合約書、伊之工作守則及人事管理規章內容與法律強制規定或勞工相關法令規章並無違背之處，亦為公司管理員工所必須，是原告刪除、修改他人工單及不實記載自己工單內容並據以向伊訛詐季獎金之行為，已違反勞基法第12條第1項第4款、雙方訂定之聘僱合約書第10條、伊工作規則之報工注意事項及人事管理規章第12章第2節獎懲第4條等規定，故伊得依法不經預告解僱原告，伊亦於107年5月17日向原告表示解僱之意思，兩造間之僱傭關係於107年5月17日已終止而不存在，故原告主張並無理由等語置辯。聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項

㈠原告於民國106年5月2日起受僱於被告聯合骨科器材股份有限公司高雄廠，擔任生產部技術員（被證1聘僱合約書，審勞訴卷第84至88頁）。

㈡原告107年3月、4月勞工薪資單顯示本薪28,700元、伙食津貼1,800元、全勤獎金1,000元。（107年3月、4月勞工薪資單，審勞訴卷第25頁、27頁）。

㈢原告107年5月勞工薪資單顯示本薪24,071元、伙食津貼1,510元、特休薪折9,660元、資遣費28,358元。（107年5月勞工薪資單，審勞訴卷第92頁）。

㈣被告自106年5月2日為原告投保勞工保險，投保薪資24,000元，107年3月1日投保薪資27,600元，107年5月26日退保（原證1，投保明細，審勞訴卷第24頁）。

㈤原告於107年5月10日、107年5月17日（被證9、2）簽署切結書形式真正不爭執。

㈥原告107年5月16日至生安婦產科醫院就診，診斷妊娠38週4天併下腹痛，醫囑宜在家休養貳週，注意胎動，若有產兆應立即就診（原證2，診斷證明書，審勞訴卷第26頁）。

㈦原告107年5月24日至生安婦產科醫院急診，診斷妊娠39週5天足月生產（原證3，診斷證明書，審勞訴卷第28頁）。

㈧107年6月22日離職證明書，離職原因勞基法第11條第5款（原證4，審勞訴卷第30頁）。

㈨被告於107年5月17日通報資遣員工名冊（被證5，審勞訴卷第100頁）。

㈩107年6月28日勞資爭議調解聲請，107年7月13日勞資爭議調解紀錄（原證5，調解紀錄，審勞訴卷第32頁）。

㈪如原告主張有理由，月薪以31,500元計算，產假（即自107年5月27日起至同年7月21日止）工資為58,000元、生育補助為3,000元計算。

㈫兩造提出LINE對話內容形式真正不爭執。

四、本件爭點

㈠原告主張確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

㈡原告主張被告應給付原告產假工資58,000元、生育補助3,000元、107年7月22日起至同年8月31日止之薪資42,000元，有無理由？

㈢原告主張被告應自107年9月1日起至復職前1日止，按月給付原告31,500元，有無理由？

五、原告主張確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

㈠按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。次按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1項固定有明文。而當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院21年上字第2012號、44年台上字第75號判例參照）。

㈡原告主張伊於107年5月17日因受被告詐欺及脅迫下簽立切結書並同意被告資遣得撤銷同意資遣之意思表示，被告乃違法資遣並有違性平法之規定等語，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

⑴被告員工楊雅婷於107年4月27日向甲○○反應楊雅婷107年4月26日之工單有遭到異常刪除且其餘工單之工時皆被拉長的情形，甲○○進行調查後，發現楊雅婷及朱曉楓之工單紀錄遭到刪除與修改，而工單紀錄全部轉而登載為原告之工單。甲○○先於107年4月27日約談原告，嗣於107年5月4日、107年5月10日再約談原告，經原告於107年5月10日在切結書上於是否遵守人員報工作業方式報工、遵守不可任意修改及刪除他人報工資料、曾經任意修改或刪除他人報工資料欄上記載說明，再於107年5月17日經面談後，復在107年5月17日切結書上承認修改工單，且同意由被告給付原告資遣費、預告工資後將原告資遣等情，業據證人甲○○於本院審理時證稱：107年4月26日那天由伊拿工件給楊雅婷作業並報工，楊雅婷於紙本記載報工資料，當天是該批產

品第8支有問題，要重工，指定由楊雅婷負責，下班後楊雅婷的電腦報工被刪除轉到原告的工號下，當日有4筆是其他人在紙本上簽名，在電腦中記錄為原告。107年4月27日面談時原告也清楚說那筆是楊雅婷做的，但不知為何會報到原告的工時，嗣後確認完是經刪除，另外再報工單。107年4月27日是發生事情隔天，伊有向原告確認是否是原告做的，如果是就直接開除，原告說不是原告做的是別人做的。而伊於107年5月10日至107年5月17日進行查核調查，於107年5月10日請全部同仁簽立切結書後，由伊負責核對紙本履歷、電腦紀錄是否符合，印象中伊陸續查到原告有7至8筆刪改工單之情形，全部查完後發現原告有20幾筆刪改工單情形，就是查到紙本上的員工簽名不是原告，但電腦上的工時是紀錄原告。107年5月4日、5月10日原告也否認，直到107年5月11日下午伊再約談原告，原告有口頭承認，晚上又以LINE傳訊息予伊坦承是原告做的，且也稱是同事說原告及原告家人的不是，原告才做這種事。另確認原告刪除修改別人的報工號碼，是因為被刪除的報工號碼都轉到原告的報工號碼，所以會認定是原告修改的。我們發現這些被刪除的報工前後都有原告的報工，所以認定是原告所為。但公司電腦確實也可以由他人輸入原告的工號進入做修改，當下我們有調監視錄影畫面，沒有直接拍攝到電腦的畫面，但查到的是該區域只有原告在場，經與原告訪談後，原告自己承認。被告本來要以開除的方式處理，但考量原告先前的表示算良好，最後也坦承犯錯，所以決定用較優渥的方式資遣原告，並給予資遣費及預告工資。107年5月17日原告到公司請假，被告亦要告知原告懲處方式，當日原告的身體狀況看起來OK，前半段說話、各方面都蠻正常的，後半段得知被資遣後，有比較傷心。原告簽立的切結書是伊草擬後，由經理調整後定稿，面談期間有不斷詢問原告有無意見，沒有意見再簽名，原告同意後，才在切結書上簽名，也發生經過說明書面資料拿給原告確認後經原告當場簽名。原告於107年5月17

日以後沒有向伊表示伊不願離職，也告知伊離職手續想自己辦理，被告有給原告資遣費、預告工資等語明確（本院卷二第38至50頁）。又原告與其他同仁間就報工時之事，確偶有互相流用申報，原告曾向組長詢問可否幫忙其他同仁工作工同仁報工或代簽名，組長亦告知不能幫別人代簽並建議不要再發生這種情形，且原告亦曾詢問甲○○，經甲○○告知不可以等情，亦有原告與其他同仁之LINE對話可證（本院卷一第55至58頁、本院卷二第24頁）。而原告於107年5月11日22時18分許，以LINE發訊息予甲○○，稱：「育昌對不起真的對不起請求你的原諒。今天我真的想跟你坦承，但是真的不知道自己該如何開口向你坦承，我真的不應該騙你的，我知道現在我說什麼你也不可能再相信我。會做出衝動不理智不對的行為因為之前我真的沒辦法忍受雅婷和曉楓的言語和侮辱我的父母，甚至幫忙了她卻是這種回應。…欲張請原諒我真的不應該犯下這樣的錯，這陣子真的害你還花精神跟時間處理」等語，亦有上開LINE訊息在卷可佐（本院卷一第81頁），並有原告107年5月10日、107年5月17日切結書在卷可佐（本院卷一第80頁、審勞訴卷第90頁）。證人甲○○之證述應與事實相符而可採信。是上開事實洵堪認定。

⑵而原告於107 年5 月10日與胡志明的對話內容所示：胡志明雖然不是我做的，但我明天是要說承認是我嗎？因為經理說如果承認就不會處罰，但是如果最後查出來問出來還是我就會嚴重處罰。到底是要怎麼做。如果把這個扛下來了，後續不知道會多恐怖。…因為我今天跟建銘說如果不扛下來，我覺得到時候事情也會一樣，今天經理拿資料，雖然他只有查到那天，我問經理答不出只說很多個月。他們就是一直要逼我說是，其實我不想出賣中班那女生，算了，為了賺錢，只好扛下來，因為中班那女生會直接幫我用我的工號報工。很多次了。107 年5 月16日與胡志明的對話內容所示：我很想幫你，但是現在身陷困難，工作到底還有沒有辦法保留都是未知數，就算真的可以繼續待，接下來面臨的是被大家數落

跟主管不中用了，而我這幾天開始請安胎假到底能不能領到錢還是個問題，感覺到阿昌有點刁難意味很不信任，接下來我還有沒有收入真的很擔心。我想你應該知道我現在的困境吧。我沒這些困境我一定會幫忙你也相信你，但我真的很無法，連經理要怎麼處罰我都不知道了等語（本院卷二第71至72頁）。原告與卓虹君於107年5月12日之對話內容則顯示：虹君稱：「那你為什麼要承認？」，原告稱：「因為覺得這件事情一直卡著而且東西的確在我的報工上，現在這時候還有誰會相信我說不是我的嗎？…算了，無所謂吧，…我想說如果到時候真的撐不下去了，就在離職」等語。107年5月15日原告稱：「我開始請待產了，因為腰很不舒服」等語。（本院卷二第73至75頁），有LINE對話內容在卷可佐。足見原告於107年5月17日經被告面談前，因自107年5月11日向甲○○表示承認甲○○調查事項後，已經考量過自身可能遭遇的情況，而於107年5月17日與被告公司經理、甲○○等人面談時，於被告提出之切結書上簽名後，經被告告知由被告給付資遣費、預告工資為資遣之處分後，當場同意被告所為資遣處分而準備離職。

⑶且觀諸原告前揭之LINE內容所示，原告稱「經理說如果承認就不會處罰，但是如果最後查出來問出來還是伊就會嚴重處罰」、「如果把這個扛下來了，後續不知道會多恐怖」等語，可見原告知悉當公司在未先承認是否為行為人後經被告查出係何人所為者，該人會遭受嚴重懲處。然如原告非行為人，當可待公司進行調查，無事先承認之必要。且如公司調查之結果，與事實不符，而公司即進行嚴重懲處，原告仍可向法院起訴伸張自身權利，殊無逕自扛下之理。且就公司立場而言，公司告知員工如承認就不會處罰，如經調查結果發現屬實，即進行嚴重之懲處等語，本屬公司懲戒權之範圍，與一般事理並無不合，難認係對原告施以不問是非應該一律承認之壓力。原告雖稱係迫於公司壓力而扛下全部責任等語，尚難為有利於原告之認定。

⑷再者，被告經理、組長等人於107年5月17日約談原告，並提示相關報工紙本資料及調閱資料後，原告在切結書上簽名，切結書上願意無條件接受公司任何處分無異議處，尚另列一空格供原告簽名後，被告對原告表達資遣原告並終止勞動契約之意思表示，雙方確已達成終止契約合意，並協議以資遣之方式終止雙方勞動契約，讓原告尚得領取資遣費，而非逕以勞基法第12條第1項第4款違法法令或勞動規則情節重大之不經預告即得資遣原告較輕微手段為懲處，難認於法有違，是難認被告對原告非較輕微之處分而有詐欺之嫌。

⑸又原告於107年5月17日離開公司後，即於17時6分許，與訴外人即公司同事胡志明以LINE對話，原告稱：「我被資遣了」，胡志明即回「我知道啊、剛剛看他們在收你東西、唉、我幫不鳥你了」，原告再回「因為他們不想付產假的費用」等語，嗣於17時58分許，原告再傳LINE訊息予甲○○，詢問甲○○原告是否應該要辦離職手續，經甲○○告知會幫原告跑流程後，原告告知甲○○要自己辦理等語。再於18時11分許，胡志明以LINE回應原告上開產假費用時，原告在告知胡志明被告只讓伊簽切結書，沒有讓伊辦理離職手續等語，有上開LINE資料可佐（本院卷一第86至87頁）。依原告與胡志明之對話時間所示，原告於17時6分許，已可與胡志明對話，足見原告於17時6分前已離開被告公司，原告主張經被告留置3小時等語，是否可採，已非無疑。再依原告與甲○○或胡志明之對話內容所示，原告清楚知悉被告已經資遣原告，且原告僅告知胡志明稱被資遣原因係被告不想付產假費用等語，然未告知伊不同意被資遣或於面談時因身體不適而遭受脅迫之對待，且關心之內容為離職手續有無完成等情，尚難認原告於面談時簽立切結書時係受脅迫而簽立。

⑹再按雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；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。受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。產檢假及陪產假期間，

薪資照給，性平法第15條第1項前段、第3項、第4項、第6項分別定有明文。次按經醫師診斷，懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之，勞工請假規則第4條第2項、第3項亦定有明文。原告雖主張107年5月15日已向被告請產假等語。然原告於107年5月15日向虹君、甲○○表示要請待產假，107年5月16日尚向胡志明表示「我這幾天開始請安胎假到底能不能領到錢還是個問題」等語，足見原告就107年5月15日起其向公司請的假別為安胎假。且原告所提出107年5月16日診斷證明書記載宜在家休養2週，注意胎動等語，有該診斷證明書可佐（審勞訴卷第26頁），因距離000年0月00日生產日期仍有8日，則原告主張之待產假，應確屬一般認知之安胎假，尚非產假，是原告此部分主張，尚非可採。而依上開勞工請假規則第4條第2項、第3項之規定，安胎假別薪資計算確實與半薪病假相同，被告同意原告因有安胎之必要而於107年5月15日、107年5月16日請假而給予半薪，於法並無不合。原告主張被告違反性平法等語，固提出科技部南部科學工業園區管理局性別工作平等申訴案審定書為佐（本院卷一第50至51頁）。然本件原告係因自己未依公司規定報工而經調查屬實後恐受嚴重處分，經考慮後向被告公司承認自己確有違反工作規則之情形下，經被告據以為認定原告違反工作規則而情節重大，而與原告合意終止僱傭契約業經認定如前，足見被告並非因考量原告係女性、懷孕中而資遣原告。又依上開審定書之審查結論記載：「本案被申訴人主張申訴人違反工作規則情節重大而予以資遣，未對部門其他主管或同仁進行相關懲處，顯針對申訴人做出過當之懲處，且於收到申訴人之診斷證明書後核予病假而非產假，有為母性保護之意旨，認定被申訴人違反性別工作平等法第11條規定，懷孕歧視成立」等語。關於被告公司對於違反工作規則之員工進行懲處，乃公司之權利，上開審查結論顯

然認為違規之原告可主張不法的平等，與法治國家之基本原則似有抵觸，且原告107年5月15日、16日係向被告請安胎假，非產假，業經認定如前，是上開處分書逕就請「待產假」認定為請「產假」，與本院前揭認定不符，尚不能拘束本院，併此敘明。

㈢綜上所述，原告主張依民法第92條之規定，撤銷107 年5 月17日於面談時所為之意思表示等語，於法無據。原告主張被告違反性平法第15條、勞基法第50條規定，亦非有理。兩造既合意以被告於107年5月15日、16日給予半薪病假，並給予原告預告工資及資遣費，兩造間之僱傭契約業經合意終止洵堪認定。是原告主張確認兩造間僱傭關係存在等語，即非有據。

六、原告主張被告應給付原告產假工資58,000元、生育補助3,000 元、107 年7 月22日起至同年8 月31日止之薪資42,000元及被告應自107 年9 月1 日起至復職前1 日止，按月給付原告31,500元，有無理由？

承上所述，兩造於107 年5 月17日業已合意終止兩造間之僱傭契約，被告亦已給付原告資遣費及預告工資，兩造間已無存僱傭契約法律關係，則原告主張確認兩造間僱傭契約存在並非有據，則原告依勞動契約請求被告給付兩造間終止僱傭契約後始發生之產假工資58,000元、生育補助3,000 元、107 年7 月22日起至同年8 月31日止之薪資42,000元及被告應自107 年9 月1 日起至復職前1 日止，按月給付原告31,500元等款項，即均非有據。

七、綜上所述，本件兩造業於107 年5 月17日合意終止勞動契約，被告亦依約給付原告資遣費及預告工資，而生終止契約之效力。原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告給付兩造間終止僱傭契約後始發生之產假工資58,000元、生育補助3,000 元、107 年7 月22日起至同年8 月31日止之薪資42,000元及被告應自107 年9 月1 日起至復職前1 日止，按月給付原告31,500元等款項，均為無理由，均應予駁回。又

本件原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決之結果無影響，爰不一一論述。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　14　　日

勞工法庭　　法　官　謝文嵐

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　　108　　年　　11　　月　　14　　日

書記官　曾秀鳳