

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第256號

原告 劉紫昕（原名：劉慎潔）

被告 亞帝葳有限公司

法定代理人 王嬋娟

訴訟代理人 蔡麗美

沈元楷律師

吳家維律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108年7月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬貳仟伍佰壹拾陸元，及自民國一百零七年五月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；惟如被告以新臺幣壹拾肆萬貳仟伍佰壹拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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255條第1項第2款、第3款定有明文。

查本件原告原起訴聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）575,350元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於民國107年11月1日具狀變更聲明為被告應給付原告716,050元，並願供擔保請准宣告假執行（見勞訴卷第22頁）；又於107年12月19日當庭變更請求金額為468,350元，並請求被告開立非自願離職證明書（見勞訴卷第84頁）；復於108年7月4日再次變更聲明為：被告應給付原告494,801元，及自支付命令繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見勞訴卷第233頁），基

01 礎事實同一，核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，自與前
02 揭規定相符，應予准許。

03 貳、實體部分：

04 一、原告起訴主張：

05 被告於104年12月31日與原告簽立專櫃臨時人員僱用契約書
06 ，僱用原告為專櫃銷售人員，且因該工作非屬臨時性、短期
07 性、季節性及特定性工作，故屬不定期勞動契約。而被告於
08 原告任職期間，未遵守勞動基準法（下稱勞基法）相關法令
09 ，時常苛扣加班費、工資低於基本工資等，至被告發現原告
10 懷有身孕並知悉預產期為106年7月21日後，除苛扣原告之
11 喪假工資、產檢假工資，更於106年2月15日以新竹東門郵
12 局第20號存證信函（下稱系爭第20號存證信函）通知原告終
13 止兩造間僱傭契約，經原告於106年2月24日向臺北市政府
14 勞動局申請勞資爭議調解，被告方於106年3月13日以新竹
15 東門郵局第25號存證信函（下稱系爭第25號存證信函）向原
16 告表示兩造間僱傭關係仍存在，且於106年3月30日臺北市
17 政府勞動局勞資爭議調解會議同意給付積欠之加班費、喪假
18 工資及產檢假工資合計10,400元，另於同日私下簽立勞資爭
19 議和解書（下稱系爭和解書），同意給付原告237,350元。
20 又原告請休安胎假期間為105年12月31日至106年7月21日
21 ，被告即以臺北市府郵局第314號存證信函（下稱系爭第31
22 4號存證信函）向原告表示因未收到原告自106年7月21日
23 後之請假通知，遂以原告無正當理由曠職3日，依勞基法第
24 12條第1項第6款規定立即解僱原告，惟念及原告生產期間
25 ，延至106年9月18日始將勞健保退保，致原告產假結束後
26 ，無法申請育嬰留職停薪津貼151,000元，被告自應如數賠
27 償。再者，被告雖稱其係依臺北市政府勞動局107年6月4
28 日北市勞動字第1076026729號函（下稱北市勞動局107年6
29 月4日函）給付原告94,834元，惟被告於107年6月19日台
30 北市府郵局149-7郵局第349號存證信函（下稱系爭第349
31 號存證信函）已表示該金額係指產假工資57,430元、安胎假

01 不足工資25,775元、未經同意扣款3,250元、特休假7日工
02 資8,379元，而未有北市勞動局107年6月4日函所指資遣
03 費26,451元，原告自得向被告如數請求資遣費。另因被告故
04 意不履行系爭和解書，致原告需依法請求而進行5次調解，
05 因而支出小孩看護費及計程車車資計20,000元，且令原告身
06 心痛苦不堪，於請產假期間，除操持家務、照顧嬰兒，尚需
07 擔心工作不保，並不斷與被告協議及纏訟，原告因此所受精
08 神上痛苦，非筆墨可以形容，故原告自得向被告請求精神慰
09 撫金60,000元。綜上，爰依系爭和解書、民法第184條第1
10 項前段、第195條第1項、性別工作平等法第11條、第16條
11 、第26條、第29條、勞基法第16條、第17條、就業保險法第
12 11條第1項第4款、第19條之2、第38條第1項規定，提起
13 本訴。並聲明：被告應給付原告494,801元（包含：系爭和
14 解書之和解金額237,350元、小孩看護費及計程車資20,000
15 元、精神慰撫金60,000元、資遣費26,451元、育嬰留職停薪
16 津貼151,000元，共494,801元），及自支付命令繕本送達
17 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

18 二、被告則以：

19 (一)原告自104年12月31日起受僱於被告，擔任被告於微風廣場
20 松高店之專櫃銷售人員，且甫到職，即拒絕被告為其辦理勞
21 工保險、全民健康保險等投保事宜，表示其在外有自行投保
22 ，如日後衍生任何法律責任，願全權負責，並以親筆簽署之
23 切結書為憑，惟嗣經被告詢問專業人士得知由原告自行投保
24 恐有違反勞動法規之疑慮，遂於105年8月起堅持為原告辦
25 理勞工保險，斯時方知原告拒絕投保，係因其仍向臺北市政
26 府勞動局請領失業救濟金，後原告經臺北市政府勞動局發現
27 有任職於被告之事實，而撤銷原告之失業認定，要求原告返
28 還失業救濟金及予以裁罰。又原告開始工作3個月後，即以
29 家中長輩多次中風，已無法自理生活，需原告協助照料及處
30 理出院事宜為由，向被告請假2個月，且爾後一再延長請假
31 天數，而原告自105年6月21日結束長假後，再於105年12

01 月底臨時告知被告管理人員其已懷有身孕，需請安胎假6月
02 月，被告基於關心員工健康及愛護員工之心意，主動向原告提
03 議於其妊娠期間，轉調至櫃位規模較小、工作性質較輕鬆之
04 微風廣場南京店，遭其悍然拒絕，嗣原告復提供載有建議原
05 告在家臥床安胎之診斷證明書，要求自105年12月31日起至
06 106年7月21日止請休安胎假，被告准其請假，並依法給付
07 安胎假之薪資。而被告與微風廣場松高店之設櫃契約於106
08 年2月底屆期，且無繼續合作之計畫，而依兩造於105年10
09 月1日簽立之專櫃臨時人員雇用契約書約定，兩造間僱傭契
10 約亦一併終止，故被告於106年2月15日以系爭第20號存證
11 信函通知原告將依約終止兩造間僱傭契約，惟原告誤會係因
12 懷孕請假而遭被告終止僱傭契約，遂以被告違反性別工作平
13 等法為由，向臺北市政府勞動局提起勞資爭議調解，並要求
14 恢復僱傭關係，適逢微風廣場松高店與被告進行協商，希望
15 能將設櫃契約延長至106年8月31日，被告旋即以系爭第25
16 號存證信函向原告說明兩造間僱傭契約仍有效存續及尚未將
17 原告勞健保予以退保等情事。嗣兩造於106年3月30日臺北
18 市政府勞動局勞資爭議調解會議調解成立，被告同意給付原
19 告10,400元，其中包含加班費、喪假工資及產檢假工資，並
20 於106年5月3日匯入原告指定之帳戶，原告則須撤回該次
21 審議之申請，惟原告再臚列諸多不合理之名目及計算公式請
22 求237,350元，被告因認兩造前已和解，故未同意，惟仍持
23 續與原告溝通，並提出見面協商之要求，遭原告強硬拒絕，
24 且自此音訊全無。另原告於安胎假屆滿後，未依約上班，亦
25 未繼續請假，被告因無法與原告聯繫，對於原告是否順利生
26 產、是否願意繼續工作等情事均一無所悉，至106年8月31
27 日被告與微風廣場松高店確定不續約，被告即以通訊軟體通
28 知原告兩造間僱傭關係依約結束，且於106年9月18日依法
29 將原告勞健保辦理退保申報。詎被告於107年4月接獲臺北
30 市政府勞動局開會通知，方知原告再次提起勞資爭議調解，
31 要求恢復兩造間僱傭關係，且請求被告給付基本工資、資遣

費、預告工資等，被告雖無法苟同，惟為儘快彌平爭議，仍依北市勞動局107年6月4日函匯款94,834元予原告。

(二)原告明知被告已將相關薪資全數給付，仍向被告請求和解金237,350元、小孩看護費及車資等必要費用20,000元、精神慰撫金60,000元、資遣費26,451元、育嬰留職停薪津貼151,000元等費用：

1.系爭和解書並未經被告公司負責人王嬋娟同意，故被告公司始終未提供正式用印之和解書正本給原告，足認兩造就系爭和解書內容意思表示並無一致，自不成立。又被告公司人員王國文雖將原告所提條件繕打成系爭和解書，再請原告主管拍照傳予原告，惟原告對系爭和解書照片無任何回應，且未履行系爭和解書所載內容，反至臺北市政府勞動局檢舉被告，是難謂兩造就系爭和解書必要之點已達成合致之意思表示，當可足認系爭和解書自始並未成立。縱認系爭和解書成立，惟與原告洽談系爭和解書之陳瑩璇、王國文，均非具代表或代理被告權限之人，亦未獲被告授權，故渠等為無權代理，且不存在表見代理之情，系爭和解書自對被告不生效力。縱認系爭和解書存有表見代理，惟因系爭和解書係依原告手書之主要訴求所為，範圍實已包括資遣費、育嬰留職停薪津貼，且敘明已協商勞資、性平、勞保等均無異議，故原告自不得再行起訴請求；倘認原告仍得請求，亦因被告前已依北市勞動局107年6月4日函給付原告94,834元，此為系爭和解書之一部履行，應予以扣除。

2.被告就系爭和解書並未與原告達成合意，故未給付和解金237,350元，原告竟徒憑兩造對於系爭和解書成立與否之法律見解存有歧異，即任意指摘被告有故意不履行系爭和解書之侵權行為，實屬荒謬；縱認系爭和解書成立，被告亦僅生債務不履行責任，尚不能謂係對原告有侵權行為。又原告迄今仍未就其進行調解及訴訟程序，致受有小孩看護費及車資之損害，檢附相關證據以資佐證，則原告主張殊難採信。

3.雖北市勞動局107年6月4日函認定被告應給付原告資遣費

26,451元，惟民事法院並不受行政機關就個案所作成處分之拘束，原告自不得據此逕謂被告當然有給付資遣費之義務。又原告於安胎假屆滿後，未依約上班，亦未繼續請假，且被告完全無法與原告聯繫，核原告上開情形，已符合勞基法第12條第1項第6款事由，被告終止兩造間勞動契約自屬有據，原告自不得向被告請求資遣費。

4.被告未以原告請休產假、分娩、育兒等情事為由違法解僱原告，對原告並無造成心理及生理之極大損害，是原告請求精神慰撫金，自無理由。

5.被告係合法終止兩造間僱傭契約，自無就業保險法第5條規定為原告辦理投保手續之義務，故被告於106年9月18日將原告勞健保辦理退保申報，並無違反就業保險法第38條第1項規定，原告自不得據此向被告請求育嬰留職停薪津貼。

(三) 並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造於104年12月31日簽立專櫃臨時人員僱用契約書，約定被告自104年12月31日起至105年9月30日止僱用原告，期滿後，再於105年10月1日重新簽立契約，約定被告自105年10月1日起至105年度微風置地股份有限公司松高分公司（下稱微風松高分公司）與被告合約終止，兩造合約亦終止。嗣被告於106年2月15日以系爭第20號存證信函向原告表示因其與微風松高分公司間合約將於106年2月28日終止，故通知原告兩造間合約亦於同日終止；後因被告與微風松高分公司另簽訂新合約，設櫃期限延長至106年8月31日，被告乃於106年3月13日以系爭第25號存證信函通知原告兩造間僱傭關係仍存在，且未終止投保勞健保。又被告於106年3月30日臺北市政府勞動局勞資爭議調解會議同意給付原告加班費、喪假工資、產檢假工資合計10,400元，並於106年5月3日匯入原告指定帳戶；再依臺北市政府勞動局107年6月4日北市勞動字第1076026729號函，於106年6月14日

01 給付原告產假工資57,430元、安胎假不足工資25,775元、未
02 經同意扣款3,250元、特休假7日工資8,379元，合計94,8
03 34元。後被告以未收受原告106年7月21日後之請假通知，
04 原告無正當理由繼續曠職3日為由，依勞基法第12條第1項
05 第6款事由解僱原告，並於106年9月18日為原告辦理勞健
06 保之退保等情，有專櫃臨時人員僱用契約書、106年3月30
07 日臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、匯款憑證、系爭第
08 20、25、349、314號存證信函、原告投保資料在卷可稽（
09 見勞訴卷第45-55頁、第61-76頁、第97-104頁、第107-10
10 8頁、第111-113頁、第115-116頁、第165頁），並為兩
11 造所不爭執，此部分事實首堪認定。

12 四、得心證之理由：

13 (一)系爭切結書是否成立生效？兩造應否受拘束？

14 原告主張106年3月30日於勞資爭議調解後與被告公司員工
15 陳瑩璇私下簽立系爭和解書，被告同意給付237,350元，並
16 提出系爭和解書1紙在卷可憑（見司促卷第5頁）；惟此為
17 被告否認，辯稱系爭和解書未經被告之法定代理人同意，雙
18 方意思表示未合致，契約未成立云云。經查：

- 19 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
20 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又契約之成立本
21 不以署名畫押為要件，故凡當事人間締結契約，其書面之形
22 式雖不完全，而能以其他方法，足以證明其意思已有合致之
23 表示者，自無妨於契約之成立，當然發生法律上之效力。
- 24 2.證人黃棉詩於本院審理時具結證稱：我是原告的上司，負責
25 管理原告，而我的上司是陳瑩璇。106年3月30日原告先與
26 被告簽署調解協議，但調解完後，原告拿出手寫的和解條件
27 給陳瑩璇看，內容有維持僱傭關係、要公司給付薪資等等，
28 大概金額為20幾萬元，之後陳瑩璇就一直打電話溝通，但我
29 不知道她是和老闆還是老闆的弟弟王國文經理溝通，溝通完
30 後，王國文將系爭和解書打好、將檔案寄給陳瑩璇，由陳瑩
31 璇去便利商店印出來；我們請原告確認後原告就簽名；陳瑩

璇有將系爭和解書交給王國文，也有答應要給原告正本，我不確定當場有無在系爭和解書上蓋公司的大小章；當天是公司委託陳瑩璇出席勞資爭議調解，而陳瑩璇希望我在場，公司如何授權陳瑩璇我不清楚，但在勞資爭議調解時，就調解條件，陳瑩璇並未向公司確認，而是直接決定；我只知道勞資爭議調解成立後，還要再簽一份私下和解，這是勞資爭議調解成立前就知道的等語（見勞訴卷第171-177頁）。由證人黃棉詩上開證述內容可知，陳瑩璇當日係代表被告公司至臺北市府勞動局與原告就勞資爭議進行調解，就條件之磋商，陳瑩璇均自行決定，而當日調解確有成立乙節，有106年3月30日臺北市府勞動局勞資爭議調解紀錄1紙在卷可憑（見勞訴卷第99-101頁），而被告對於兩造成立勞資爭議調解乙節，並未爭執，足認被告確有授權陳瑩璇與原告進行調解甚明。此外，證人黃棉詩亦證述其在勞資爭議調解前即知悉會與原告另行簽立一份和解書，核與原告陳稱：公司有與我合意一筆金額，但是因為有一些項目是高薪低報，所以我與公司私下簽立一份和解契約等語大致相符，足認原告上開主張尚非無憑。佐以證人黃棉詩亦證稱陳瑩璇於簽立系爭和解書前，與被告公司經理王國文多次以電話溝通，系爭和解書又係王國文擅打後以檔案寄給陳瑩璇，由陳瑩璇列印後交予原告簽名確認，則由原告提出之系爭和解書上已有被告之大小章，而被告自始未否認該大小章之真正，足認王國文傳送與陳瑩璇之檔案中，即已蓋用公司之大小章無誤，則被告既在系爭和解書上用印，顯對之為承諾，兩造之意思業已合致，系爭和解書已成立生效，兩造均應受合意內容之拘束，堪以認定。是被告辯稱其法定代理人於106年4月回國後表示未同意系爭和解書，故系爭和解書意思表示未合致云云，委無足採。從而，系爭和解書既已成立生效，自有拘束兩造之效力，原告主張被告應依系爭和解書第1條之約定履行和解條件，即屬有據。

(二) 本件原告得請求之金額為何？

01 1.原告請求被告給付系爭和解書第1條之和解金額237,350元
02 、資遣費26,451元、育嬰留職停薪津貼151,000元部分：
03 本件原告請求被告依系爭和解書第1條之約定，給付原告23
04 7,350元云云，然為被告所否認，抗辯稱：原告與被告進行
05 調解時，有提出手寫之和解條件及計算公式，而原告手寫之
06 和解條件中「主要訴求」即已包含「育嬰假6成薪×6個月
07 」、「資遣費」，並記載「已協商勞資、性平、勞保等，雙
08 方於協調會後無異議」，故原告主張之資遣費26,451元、育
09 嬰留職停薪津貼151,000元，均已包含在和解範圍內，不得
10 再行主張；且被告前已依臺北市政府勞動局函文指示，將安
11 胎假期間不足工資、產假期間工資、特休假工資等共94,834
12 元全數匯予原告，已屬和解契約之一部履行，亦應予以扣除
13 等語。查：

14 ①原告於本院審理時供稱：被證9（即前開被告所稱原告之手
15 寫和解條件）是我在106年3月30日調解完，和被告私下簽
16 系爭和解書前，我擬的一份草稿，系爭和解書第1條的金額
17 237,350元，就是依照我草稿上的金額算出來的等語（見勞
18 訴卷第234頁），而依原告手寫之和解條件項目觀之，其中
19 包含「底薪40,000；安胎30天差額6500；產檢5天差額2166
20 ；喪假8天差額5734；加班費以1.33倍換算112.5H→4950；
21 年假7天→7000；產假56天→56000，日期106/7/21~106/9
22 /30育嬰假6成薪×6個月→27000，投保日期107/3/31；
23 喪假補助3個月→22500；勞退6%差額→8500；資遣費20個
24 月→23750；失業補助6個月→30,000，日期107/4/1~107/
25 9/30；業績紅利9~12月；不當扣款3250元，合計234100」（
26 見勞訴卷第229頁），確與系爭和解書上之金額相近，足認
27 系爭和解書內雖未載明給付之項目明細，然和解範圍應以原
28 告上開手寫之和解條件為認定。從而，原告於本件起訴請求
29 之「育嬰留職停薪津貼151,000」、「資遣費26,451元」，
30 即已包含在系爭和解書之237,350元之範圍內甚明。而原告
31 既與被告就上開項目總額以237,350元成立和解，則在系爭

和解書仍成立生效之情形下，原告自無從再於事後翻異其詞，主張依其薪資得請求育嬰留職停薪之金額應為151,000元；是原告主張被告應給付育嬰留職停薪津貼151,000、資遣費26,451元，均屬無據，為無理由。

②次查，被告於接獲臺北市政府勞動局107年6月4日北市勞動字第1076026729號函，認被告有違反勞基法及其餘勞工法規之規定，命被告給付原告安胎假期間工資、產假期間工資等差額，此有該函文1份在卷可憑（見勞訴卷第111-113頁），而被告即以臺北市府郵局第314號存證信函通知原告提供帳戶後，給付原告安胎假期間、產假期間之工資差額及特休假未休之工資共計94,834元乙節，為原告所不爭執（見勞訴卷第84頁），而觀諸原告手寫之和解條件中，亦包含「安胎30天差額6500、產假56天→56000、年假7天→7000」此三項目在內，足認被告抗辯稱該94,834元為系爭和解書之一部履行，應予以扣除等情，洵堪採信。故原告依系爭和解書第1條之約定，得請求被告給付之金額應為142,516元（計算式：237,350－94,834＝142,516）。

2.原告請求被告給付小孩看護費及車資等必要費用及精神慰撫金部分：

①按當事人主張有利於己之事實者，就其事實負舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。本件原告主張因被告故意不履行系爭和解書，致原告需提起本案訴訟，訴訟期間歷經5次調解，而需將小孩交由他人照顧，因而支出看護費用及往返之計程車資共計2萬元云云，惟原告迄至本案言詞辯論終結前，始終未就支出上開看護費用及車資之部分舉證以實其說，核屬無據，不應准許。

②次按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。民法第195條第1項定有明文，此項規定並依同法第227條之1，於債務人因債務

不履行，致債權人之人格權受侵害者所準用。原告固主張被告故意不履行系爭和解書而有侵權行為，原告因此遭受精神上之痛苦，故請求精神慰撫金60,000元云云。惟查，原告並未舉證證明其何項人格法益受侵害，僅泛稱因至法院訴訟造成其時間及精神損失等語，顯與前開法條規定得請求非財產上損害賠償之要件不符，是原告此部分之請求，並無所據，應予駁回。

(三)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。本件支付命令狀繕本於107年5月7日送達被告，此有送達證書1紙在卷可憑（見司促卷第16-17頁），是依前開規定，原告自得請求被告給付自107年5月8日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

五、綜上所述，原告依系爭和解書之法律關係，請求被告應給付142,516元，及自107年5月8日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，洵屬有據，應予准許。原告逾此範圍之請求，則無依據，不應准許，應予駁回。

六、本件命被告給付之金額未逾50萬元，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行；被告陳明願供擔保，請准宣告免予假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認於判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 108 年 7 月 26 日
02 勞工法庭 法官 陳威帆

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 108 年 7 月 26 日
07 書記官 黃瑋婷