

臺灣苗栗地方法院民事判決

112年度勞訴字第24號

原告 蔡佳頻

訴訟代理人 楊翊吟

被告 士瑞克保全股份有限公司

法定代理人 詹洸

訴訟代理人 劉建鑫

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年5月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣1400元，及自民國112年9月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告以新臺幣1400元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查本件係以勞工為原告者，而被告之主事務所雖設在新北市林口區，但原告主張其勞務提供地在苗栗縣○○鎮○○路000號及180號(調解卷第15頁)，且被告對此並不爭執，故依上述規定，本院對本件訴訟自有管轄權，合先敘明。

二、又按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受訴

01 訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第17
02 0條、第175條第1項分別定有明文。本件被告之法定代理人
03 原為范詩豔，於民國112年11月間之訴訟繫屬中變更法定代
04 理人為乙○，有新北市112年11月23日新北府經司字第11280
05 84552號函暨股份有限公司變更登記表可參(勞訴卷第239至2
06 45頁)，是被告於113年3月27日具狀聲明承受訴訟(勞訴卷第
07 233頁)，與上開規定相符，自應准許。

08 三、另按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
09 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明
10 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
11 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存
12 在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若
13 縱經法院判決確認，亦不能除去其不妥之狀態者，即難認有
14 受確認判決之法律上利益(最高法院52年度台上字第1240號
15 判決參照)。本件原告主張兩造間之僱傭關係仍然存在，被
16 告則否認之，是兩造間之僱傭關係是否存在即不明確，並致
17 原告在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥之狀
18 態，得以本件確認判決除去之，應認原告提起本件確認僱傭
19 關係存在，具受確認判決之法律上利益。

20 貳、實體部分：

21 一、原告主張：

22 (一)原告自111年11月14日起受僱在派遣事業單位即被告，被派
23 遣至要派單位群創光電股份有限公司(下稱群創公司)，擔任
24 總務工作。原告主管有被告新竹地區之甲○○經理及要派單
25 位群創公司之劉建源經理。劉建源經理及被告派駐群創公司
26 之督察，於112年5月25日知悉原告懷孕8週、預產期及可能
27 請產假之時間點後，不僅未替原告安排職務代理人，更在原
28 告於同年月31日懷孕9週之初期，原告因身體不適、下腹疼
29 痛而急需就醫之突發狀況下，要求應先將工作交接清楚後始
30 得離開就醫，迫使原告拖延至當日上午10時23分才得以離開
31 自行就醫，使原告身體、心理承受相當大的壓力。甲○○經

01 理另於翌日即同年6月1日之下午5時40分許至原告工作之辦
02 公室，表示不滿原告前一日請假並將增加原告現有之工作
03 量。原告雖反應需職務代理人以請產假，甲○○經理仍強硬
04 表明無人可代理原告工作，並進一步告誡隨時會停止僱用原
05 告。原告雖表示希望至較於輕易之總機工作，甲○○經理仍
06 忽視此申請改調之提議。

07 (二)原告經上述過程身心俱疲無法入睡，原告於身體尚須休養且
08 相當恐懼的狀態下，不得已於112年6月2日上班時以簡訊告
09 知甲○○經理將離職以保全腹中胎兒的健康，被告旋即於當
10 日下午2時許，要原告在自動離職單上簽名。原告身為一般
11 勞工對懷孕相關之勞工法令並不熟稔，經幾日緩衝後，始驚
12 覺被告上開言行已違反勞動基準法第51條不得拒絕女工妊娠
13 期間申請改調輕易工作、就業服務法第5條第1項不得歧視性
14 別、性別工作平等法第7條第1項不得因性別差別待遇工作配
15 置、第11條第2項不得以懷孕作為解僱理由等法規。故原告
16 於同年6月9日以簡訊向甲○○經理告知被告違反上述法令，
17 以民法第92條第1項前段離職意思表示受被告脅迫為由，撤
18 銷上開離職之意思表示並表明繼續工作之意願。未料甲○○
19 經理表示已找到其他人替代原告，無視原告繼續提供勞務請
20 求，仍於同年6月12日下午5時30分許將原告工作通行證收走
21 及退保勞工保險，於翌(13)日關閉原告進入要派單位群創
22 公司之系統，以此方式違法解僱原告。

23 (三)原告因而請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告給
24 付：

25 1.按月給付薪資部分：依民法第487條、第235條、234條、第2
26 29條第1項、第233條第1項前段、第203條規定，被告應自11
27 2年6月13日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣(下
28 同)3萬9000元，及自各期應付日(每月1日)翌日起至清償
29 日止，按週年利率5%計算之利息。

30 2.提繳退休金部分：依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第
31 1項、第31條第1項規定，被告應依原告月薪3萬9000元之投

01 保級距，自112年6月13日起，按月提撥2406元即月薪6%至原
02 告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

03 3.生育補助費差額部分：原告月薪為3萬9000元，被告本應為
04 原告投保之薪資應屬第10級之4萬100元，然被告卻僅依第8
05 級之3萬6300元為原告投保，致被告依勞工保險條例第31條
06 第1項第1款，在分娩或早產時按平均月投保薪資60日計算之
07 應受領生育補助費，少領7600元(計算式：【4萬100元-3萬6
08 300元】X2月=7600元)，是被告應補償此部分差額。

09 4.育嬰留職停薪薪資補助部分：依就業保險法第11條、第19條
10 之2第1項規定，結合育嬰留職停薪薪資補助要點第5點，一
11 般勞工可得之育嬰留職停薪薪資補助，應為平均月投保薪資
12 80%，被告本應為原告投保之薪資應屬第10級之4萬100元，
13 業如上述，又最長可發給6個月之數額，故此部分共計19萬2
14 480元(計算式：4萬100元X80%X6月=19萬2480元)。

15 5.精神慰撫金部分：被告違反性別工作平等法第7條、第11條
16 而構成同法第26條、第29條；另因違反性別工作平等法第11
17 條第2項、第26條之違反保護他人法律，亦構成民法184條第
18 2項侵權行為。原告就上述請求權基礎擇一請求精神慰撫金2
19 0萬元。

20 (四)並聲明：

21 1.確認兩造間之僱傭關係存在。

22 2.被告應自112年6月13日起至原告復職日止，按月給付原告3
23 萬9000元，及自各期應付日(每月1日)翌日起至清償日
24 止，按週年利率5%計算之利息。

25 3.被告應於第1項僱傭關係存在期間，自112年6月13日起，按
26 月提撥2406元即月薪6%至原告設於勞動部勞工保險局之勞工
27 退休金個人專戶。

28 4.被告應給付原告40萬80元(計算式：生育補助費差額7600元
29 +育嬰留職停薪薪資補助19萬2480元+精神慰撫金20萬元=40
30 萬80元)，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
31 利率5%計算之利息。

01 5.第2至4項部分，願供擔保請准宣告假執行。

02 三、被告則以：

03 (一)依被告工作規則第41條第1項規定，員工於請假時應事先覓
04 妥職務代理人，並經主管核准後成立。本件原告請假係臨時
05 且緊急性質之病假，被告僅係提醒請假前應完整移交工作，
06 此本為職場倫理之正常職責，從未以無職務代理人、未完成
07 工作移交為由而拒絕原告請假或離開。原告告知被告督察當
08 日欲請假之時間為上午8時48分許，離開時間則為上午10時2
09 3分許，觀之原告通訊軟體Line對話紀錄自承「我老公約10
10 時帶我去醫院」相符。

11 (二)原告主張甲○○經理於112年6月1日約談時對原告於前一日
12 之請假表示不滿、增加原告現有工作量，與事實相去甚遠。
13 原告於同年3月已請生理假1日、事假2日；同年4月請事假2
14 日；同年5月請病假3.5日。原告3個月內合計請假8.5日，甲
15 ○○經理約談關切其請假問題至為正常，並非施壓或表達不
16 滿。

17 (三)原告離職之意思表示，係原告先以簡訊告知甲○○經理，再
18 自行書立離職申請單，復於廠區內部群組上公布此事，先後
19 經原告為3次確認行為，不能事後空言否認其離職之效力。
20 原告雖主張於112年6月9日為撤銷離職之意思表示，但原告
21 僅憑通訊軟體Line之片面語句推衍，未就其意思表示遭受脅
22 迫為充分舉證。當時已近原告離職生效日，被告尋覓新人接
23 替自為當然，後續退保行為亦有所據。惟不爭執自112年4月
24 以後確實有短報原告月薪情形，如原告聲請此部分費用願意
25 補償等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均
26 駁回。願供擔保請准宣告免為假執行。

27 四、兩造不爭執事項（勞訴卷第38至39頁）：

28 (一)原告自111年11月14日起受僱在派遣事業單位即被告，被派
29 遣至要派單位即群創公司擔任總務工作。兩造之勞動契約屬
30 不定期契約。

31 (二)原告主管有派遣事業單位新竹地區之甲○○經理、要派單位

01 群創公司之劉建源經理。原告之工作內容為負責要派單位之
02 公務房住宿管理、交通車派車安排及請款、名片製作、信封
03 訂購管理、禮品庫存維護及盤點、公文收文發文作業等。

04 (調解卷第39頁)

05 (三)原告於112年5月25日告知要派單位群創公司之劉建源經理及
06 被告派駐群創公司之督察，於同年6月1日告知派遣事業單位
07 新竹地區之甲○○經理，原告已懷孕之事實。(調解卷第43
08 至45頁)

09 (四)原告於112年6月2日，以簡訊向派遣事業單位新竹地區之甲
10 ○○經理表示，將於同年月12日自願離職。(調解卷第55
11 頁)

12 (五)原告於同年月9日又以簡訊向甲○○經理表示，希望繼續工
13 作，但甲○○經理表示因要派單位已另行找到員工而拒絕原
14 告復職之請求。(調解卷第57至59頁)

15 (六)原告於112年6月2日下午2時許，簽立被告所發之自動離職
16 單。被告於同年月12日下午5時30分許，派保全人員將原告
17 之通行證收走，於同日將被告退保勞工保險，於翌(13)日
18 關閉原告進入要派單位之考勤打卡系統。(調解卷第63至65
19 頁)

20 (七)原告於112年3月以前之月薪為3萬6000元，自112年4月以後
21 之月薪為3萬9000元。(勞訴卷第51至59頁)

22 五、本院之判斷：

23 (一)原告主張依民法第92條第1項前段規定，受被告脅迫而撤銷
24 離職之意思表示，是否有理由？

25 1.按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各
26 當事人得隨時終止契約。民法第488條第2項定有明文。不定
27 期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表
28 示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。
29 是不定期契約之勞工向雇主提出辭職，此終止勞動契約
30 之非對話意思表示，以通知達到雇主，發生效力。又終止勞
31 動契約，依民法第263條準用同法258條之規定，應向他方當

01 事人以意思表示為之（最高法院64年度台上字第2294號判決
02 參照）。又對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以
03 通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項
04 前段分別定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之
05 支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言
06 （最高法院58年度台上第715號判決參照）。

08 2.查原告於112年6月2日上午9時25分許，以簡訊向被告新竹地
09 區之甲○○經理表示：「吳經理，我是佳頻。經過考慮，我
10 決定以小孩為重，畢竟快要是高齡產婦。我決定離職，並依
11 勞基法規定，最後工作日為6/12。我剩2天特休也會休
12 完。」甲○○經理於同日回覆：「收到了解！感謝妳這半年的
13 支持與幫忙。」、「有跟業主建源說了嗎？」原告回覆：
14 「還沒」，此有簡訊紀錄可憑（調解卷第55頁）。被告新竹
15 地區之甲○○經理於112年6月2日表示收受原告離職之意思
16 表示，應認於當日原告終止兩造間僱傭契約之意思表示已發
17 生效力。

18 3.再按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺或被脅迫而為意
19 思表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而為意
20 思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加
21 諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張
22 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
23 脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院21年度上字第2012
24 號、98年度台上字第2948號判決參照）。原告既主張其上開
25 離職之意思表示受被告之脅迫所致，而經被告所否認，是原
26 告依上開法律說明，自應就此節負舉證之責。

27 4.原告主張其於112年5月31日因身體狀況不適請假乙節，業據
28 其提出其與被告督察間之通訊軟體Line對話紀錄佐證，原告
29 自當日上午8時48分許向被告督察陳稱：「肚子痛要去看醫
30 生」、「已經跟建源說了」、「我老公大約10點帶我去醫
31 院」、「我早上忘記打卡了」、「乾脆請一天？」被告督察

01 則於當日上午9時56分許回覆：「病假就半日薪」（調解卷
02 第49頁）。觀察上述對話紀錄，僅足證被告曾告知原告請病
03 假時無法領取全薪之不利益。而原告於對話中自承當日安排
04 於10時許離開公司至醫院就診，要非原告主張之被告迫使其
05 拖延至10時許方得離開工作場所就醫。再者，原告固然提出
06 與要派單位群創公司劉建源經理之通訊軟體Line對話紀錄
07 （調解卷第41頁），可佐被告未替原告尋覓職務代理人，且
08 原告無職務代理人接手工作會造成要派單位之不滿等情，劉
09 建源經理並曾向原告表示：「我看工作要再找士賢（按：被
10 告督察）來討論下職代的人選」，但被告是否具為原告尋覓
11 職務代理人之義務存在，與本件爭點即原告是否有受被告之
12 脅迫而發出離職之意思表示乙節，要無關聯性可言。

13 5.關於甲○○經理於112年6月1日約談原告乙情，被告固不否
14 認甲○○經理提及原告請假之假況，但否認原告所提出對話
15 紀錄之真正性（調解卷第51至53頁，勞訴卷第40頁）。訊之
16 證人甲○○上情，其具結證稱：我沒有說會增加原告現有的
17 工作量，是提醒原告假況要注意，還有之前總機幫忙的職務
18 會慢慢地切回來。因為業主於5月31日找我入場去開會，已
19 經提到原告的假況，還有切給總機的業務，是否要切回給原
20 告。原告的職務先前為群創公司正職人員所做，群創公司正
21 職人員離職後改由原告接任，但為使原告容易上手，將部份
22 工作內容轉由被告派駐群創公司的總機做，剩下的由原告
23 做。這件事情也並非在6月1日才告知原告，之前就陸陸續續
24 跟原告說過總機代理的工作會轉回原告。我也有說這件事不
25 急，慢慢接回來，反正總機也是我們自己人等語（勞訴卷第
26 220至221頁、第224至225頁），尚難以上述內容逕認原告所
27 主張者，即證人甲○○曾向原告表示不滿原告前一日請假，
28 並表示將增加原告現有的工作量乙節即屬真實。另證人甲○
29 ○固然證述原告曾向其提及有意調動至總機，且其當下未回
30 應原告等節，但其亦述其不久即向原告表示竹南地區現無總
31 機之職缺（勞訴卷第223至224頁），證人甲○○無法回應原

01 告請調至總機之請求，乃係因客觀上無總機職位所致，而非
02 證人甲○○刻意忽視原告上述請求。原告既未能舉證證實被
03 告惡意刁難原告、表示不滿原告請假並決定將增加原告工作
04 量、拒絕原告請調至總機等情，即難續而證實被告確實違反
05 勞動基準法第51條、就業服務法第5條第1項、性別工作平等
06 法第7條第1項、第11條第2項等規定，其復未能舉證被告以
07 何不法危害之言語或舉動致原告心生恐怖之脅迫情節，是其
08 主張依民法第92條第1項前段規定，撤銷其終止兩造間勞動
09 契約之意思表示，自不可採。原告請求確認兩造間之僱傭關
10 係仍然存在，要屬無據。

11 (二)原告請求之各項金額，是否有理由？

12 1.按被保險人在保險有效期間懷孕，且符合勞工保險條例第31
13 條第1項第1款或第2款規定之參加保險日數，於保險效力停
14 止後1年內，因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育
15 給付；被保險人參加保險滿280日後分娩者者，得請領生育
16 給付；生育給付標準，被保險人分娩或早產者，除給與分娩
17 費外，並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費60日；投
18 保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報
19 多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，
20 處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，
21 應由投保單位賠償之，勞工保險條例第20條第2項、第31條
22 第1項第1款、第32條第1項第2款、第72條第3項定有明文。
23 查原告係在勞工保險有效期間懷孕（兩造不爭執事項(三)），
24 其保險效力雖於112年6月12日停止，但其業已參加勞工保險
25 滿280日，且於保險效力停止後1年內即同年12月13日，因同
26 一懷孕事故而分娩，有原告提出之勞保被保險人投保資料
27 表、出生證明書在卷可參（調解卷第61頁，勞訴卷第133
28 頁），是其有權請求按其平均月投保薪資一次給與生育補助
29 費60日，亦得請求被告賠償以多報少而生之生育補助費差
30 額。再按其他現金給付之平均月投保薪資：按被保險人發生
31 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

01 以日為給付單位者，以平均月投保薪資除以30計算，同條例
02 第19條第3項第2款定有明文。本件原告於112年3月以前之月
03 薪為3萬6000元，自112年4月以後之月薪為3萬9000元（兩造
04 不爭執事項(七)），但被告自112年4月以後為原告投保之級距
05 仍為第8級之3萬6300元，有本院依職權調得之勞保查詢資料
06 附卷可參(勞訴卷第137至145頁)，亦為被告所不爭執（勞訴
07 卷第40頁），是原告之平均月投保薪資應為3萬7000元（計
08 算式：【3萬6000元X4月+3萬9000元X2月】/6月=3萬7000
09 元），則60日之生育補助費應為7萬4000元（計算式：3萬70
10 00元/30日X60日=7萬4000元），而依被告所得投保之級距原
11 告僅得請領7萬2600元（計算式：3萬6300元/30日X60日=7萬
12 2600元），是原告請求其間1400元之差額自屬有據（計算
13 式：7萬4000元-7萬2600元=1400元），逾此部分則無理由。

14 2.查兩造間之勞動契約，經原告於112年6月2日通知被告將於
15 同年月12日終止，且原告依民法第92條第1項前段規定撤銷
16 其自願離職之意思表示，洵屬無據而經本院認定如前。則兩
17 造間既自112年6月13日起無勞動契約存在，原告亦無未被告
18 服勞役或受被告指派為他人提供勞務，是原告請求①自112
19 年6月13日起至原告復職日止，按月給付月薪3萬9000元，及
20 自各期應付日（每月1日）翌日起至清償日止，按週年利率
21 5%計算之利息；②自112年6月13日起，按月提撥2406元至原
22 告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，即均嫌無
23 稽。另至112年6月12日兩造間勞動契約終止日為止，原告尚
24 未分娩，從而並無育嬰留職停薪薪資補助可言，是原告請求
25 此部分19萬2480元並無所據。另外，原告未能舉證被告違反
26 性別工作平等法第7條第1項之不得因性別差別待遇工作配
27 置、第11條第2項之不得以懷孕作為解僱理由等情事，故其
28 擇一依性別工作平等法第26條、第29條、民法第184條第2項
29 規定，請求被告給付精神慰撫金20萬元，自無理由而應予駁
30 回。

31 3.未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經

01 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
02 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債務，以
03 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
04 息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
05 週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第
06 203條分別定有明文。查原告對被告之生育補助費差額請求
07 權，屬給付無確定期限之金錢債權，而本件起訴狀繕本係於
08 112年9月25日送達(調解卷第95頁)，是原告自得併予請求
09 自起訴狀繕本送達翌日即同年月26日起至清償日止，按週年
10 利率5%計算之利息。

11 六、綜上所述，原告依勞工保險條例第32條第1項第2款、第72條
12 第3項規定，請求生育補助費差額1400元，及自112年9月26
13 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，係屬有據
14 而應准許，逾此部分之請求，則均無理由而應予駁回。

15 七、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
16 宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
17 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
18 第2項定有明文。本判決原告勝訴部分，係為雇主敗訴之判
19 決，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告如為原告提供相
20 當擔保金額後，得免為假執行。兩造雖陳明願供擔保聲請宣
21 告假執行及免為假執行，然其等之聲請僅係促使法院為職權
22 之發動，爰不另為准駁及假執行擔保金之諭知。至原告敗訴
23 部分假執行之聲請，因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

24 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
25 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

26 九、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌
27 量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負
28 擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。本件雖
29 係原告一部勝訴、一部敗訴之判決，惟本院審酌原告勝訴部
30 分占整體訴訟比例甚微，故依上開規定命原告負擔本件全部
31 訴訟費用。

01 中 華 民 國 113 年 6 月 5 日
02 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 宋 國 鎮
03 法 官 賴 映 岑
04 法 官 李 昆 儒

05 以上正本係照原本作成。

06 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（須
07 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 113 年 6 月 5 日
09 書 記 官 金 秋 伶