

臺灣宜蘭地方法院民事判決

112年度勞訴字第1號

原告 林幸怡

訴訟代理人 高大凱律師

被告 日計工業股份有限公司

法定代理人 杉亮一

訴訟代理人 張致祥律師

複代理人 林聖凱律師

朱星翰律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國112年3月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）10萬元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔10%，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如以10萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國109年7月6日起任職被告公司製造部製造一課（110年調整為製造四課），擔任焊接技術人員，每月工資新臺幣（下同）2萬4,000元，試用期為期3個月（109年7月6日至109年10月5日止），試用期間曾向被告公司提出生理假，但遭被告公司以到職未滿3個月拒絕，而改請事假，又原告因懷孕須產檢或安胎，而遭被告公司以須檢附媽媽手冊為由間接拒絕請產檢假或安胎假，最後以請病假方式處理。原告於110年1月7日流產，先向被告公司請假至110年1月22日，後因未痊癒再休養至110年2月3日始返回職場，惟被告未給予產假，仍以病假方式處理。

(二)詎被告公司於110年2月17日以原告109年考核成績不佳，無

01 法勝任工作為由，通知將依勞動基準法第11條第5款規定，
02 於110年2月18日資遣原告，原告於110年3月2日向宜蘭縣政
03 府申訴被告公司違反性別工作平等法，經宜蘭縣政府於110
04 年3月8日函轉科技部新竹科學園區管理局辦理，經新竹科學
05 園區就業歧視評議暨性別工作平等委員會（下稱性平委員
06 會）審定被告公司違反性別工作平等法（下稱性平法）第11
07 條第1項、第21條之規定。

08 (三)被告因原告性別而給假有差別待遇，甚至不法影響考績、不
09 法解僱原告，原告受精神上打擊及痛苦難謂輕微，原告在職
10 場上之名譽亦受到損害，依性平法第11條第1項、第21條、
11 第26條、第29條之規定，請求被告公司給付非財產上損害10
12 0萬元。並聲明：被告應給付原告100萬元。

13 二、被告則以：

14 (一)就性平委員會審定書（下稱審定書）認定被告違反性平法第
15 21條部分（未給予生理假），被告已於110年3月18日勞資爭
16 議調解程序中給付生理假工資及全勤獎金共1,000元。故就
17 生理假爭議部分，原告已受補償，而無損害。

18 (二)審定書認定被告違反性平法第11條第1項部分（資遣），被
19 告於110年3月18日勞資爭議調解程序中，已同意撤銷資遣決
20 定並恢復僱傭關係，此有科技部新竹科學園區管理局勞資爭
21 議調解紀錄可按。惟原告因個人因素考量拒絕回任。

22 (三)本件被告是於原告110年1月7日請流產假時才知道原告懷孕
23 ，然被告是因原告109年7月6日到職至109年12月31日之工作
24 表現考評未過，才解僱原告，與原告懷孕、流產、性平法無
25 涉，並無妨害原告名譽或造成非財產上損害，且原告就受有
26 何種精神或名譽上損失，均未舉證，原告提起本訴向被告公
27 司請求100萬元云云，顯無理由。並聲明：原告之訴駁回。

28 三、爭點整理：

29 (一)不爭執事項（本院卷第220、221頁）：

30 1.原告於109年7月6日起任職被告公司，於宜蘭廠區服務，擔
31 任焊接技術人員，每月工資2萬4,000元，於3個月試用期（1

- 09年7月6日至109年10月5日止）後成為正式人員。
- 2.原告於109年7月31日想請生理假，被告表示試用期員工無法請生理假，改以事假辦理（本院審定卷第207頁）。
 - 3.原告於109年11月27日、12月4日、12月11日、12月21日因懷孕產檢欲請假，另於同年12月25日至31日，經醫囑宜休養15日欲請安胎假，遭被告公司以沒有媽媽手冊為由拒絕請產檢假或安胎假，原告最後以請病假方式處理（本院審定卷第207、209、215、217、219、221、223頁）。
 - 4.原告於110年1月7日懷孕流產後請假，被告公司110年未給予產假，仍以病假方式處理（本院審定卷第201頁、211頁、225頁）。
 - 5.原告因前開109年間之產檢假或安胎假遭列為病假，而於109年度員工考核表針對病假扣6分（本院審定卷第201、271頁）。
 - 6.原告於110年2月3日銷假上班，被告公司於110年2月17日以勞動基準法第11條第5款勞工對於所擔任工作確不能勝任之事由，通知原告於110年2月18日起終止僱傭關係，有資遣通知書、110年4月12日函可佐（本院卷第108、112頁）。

(二)爭點部分：

原告主張被告未給予生理假及產檢、安胎、流產之產假，又因性別相關之懷孕、流產等因素資遣原告，而違反性平法第11條第1項、第21條規定，故依同法第26、29條規定，請求被告給付非財產上損害等節，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯，故本件爭點在於：

- 1.被告有無違反性平法第21條第1項、第14條第1項應給予女性受僱者生理假、同法第15條第1、3、4項、應給予女性受僱者產檢、安胎、流產產假之規定？
- 2.被告解僱原告是否摻有懷孕等性別因素而有性別歧視（有差別待遇）？
- 3.若 1.2.成立，原告請求被告公司給付100萬元非財產上損害有無理由？

01 四、本院之判斷：

02 (一)審定書認定被告有違反性平法第11條第1項、第21條之規
03 定：

04 按性平法第35條規定「法院及主管機關對差別待遇事實之認
05 定，應審酌兩性工作平等委員會所為之調查報告、評議或處
06 分」，本件原告欲請生理假以及因懷孕欲請產檢、安胎假，
07 被告僅給予事、病假辦理，原告流產後，被告亦未主動給予
08 產假，被告對於原告之考評並未排除前揭懷孕所致之病假，
09 而予以扣分，並影響原告工作考評結果，於原告流產休養完
10 畢後隨即解僱原告，被告解僱原告之原因確有摻雜原告懷孕
11 之因素，經原告提出申訴，經性平委員會審定就業歧視成
12 立，有該審定書可佐，並經本院調閱該審定卷宗核閱屬實
13 （本院卷第23-61頁），依性平法前開之規定，本院應審酌
14 性平委員會之審定結果，合先敘明。

15 (二)按女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1
16 日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併
17 入病假計算。雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工
18 作，給予產假8星期；妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應
19 使其停止工作，給予產假1星期；妊娠未滿2個月流產者，應
20 使其停止工作，給予產假5日。受僱者經醫師診斷需安胎休
21 養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關
22 法令之規定。受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假7日。性
23 平法第14條第1項、15條第1、3、4項定有明文。又受僱者依
24 前7條（即14至20條）之規定為請求時，雇主不得拒絕。同
25 法第21條亦規定甚明。

26 (三)經查，原告因生理日、懷孕產檢事由，而有前揭不爭執事項
27 2、3。前段所列欲請生理假1日、4日懷孕產檢，遭被告拒
28 絕，另原告前揭不爭執事項3。後段經醫師診斷宜休養欲請安
29 胎假，以及流產後休養期間，被告均以病假之假別辦理等
30 情，為兩造所不爭執，且前揭審定書亦同此認定，此部分事
31 實可以認定。又勞動基準法並未針對試用期或正式員工有不

同規定，且依原告之請假紀錄，其於109年間並無請生理假超過3日之情形（本院審定卷第207、209頁），則被告未給予原告生理假，以事假辦理，即非適法。另原告既已於懷孕相關事由請假當下，檢附醫院之收據及診斷證明為附件，附件已清楚敘明原告至婦產科就診（本院審定卷第207、209、215、217、219、221、223頁），並經醫生於109年12月25日診斷原告妊娠8週、子宮出血，宜休養15天，於110年1月7日診斷原告妊娠8週、流產，且原告之請假紀錄表上，於109年12月25日亦清楚載明假由「病假、附件」，一旁註記「產檢 P.S：病假是由醫囑12/25起始日算15天」，右側則有被告公司主管林錦鴻、葉美欣之核章，足認被告至遲於109年12月25日已清楚知悉原告懷孕之事實，然被告仍僅給予病假，未依前揭性平法規定，遵循醫師診斷給予原告安胎假或之後的流產假，則被告辯稱是於原告請流產假時才知其懷孕，顯不可採。是被告違反性平法第21條第1項、第14條第1項應給予女性受僱者生理假、同法第15條第1、3、4項、應給予女性受僱者產檢、安胎、流產產假規定之事實，已可認定。

(四)被告因性別歧視（差別對待）而解僱原告部分：

- 1.被告自陳係依109年度考核表作為解僱原告之依據（本院卷第220頁），然觀諸原告109年之員工考核表，其記載原告工作表現為71分，病假13.8日，扣6分，考核結果為65分，又初核人員即原告所屬主管林錦鴻於考核表上記載：「試用期通過之後多有請假，工作量未達」（本院審定卷第271頁），對照原告前揭請假紀錄，表上列計109年間之13.75日病假中，有11日則是因為懷孕產檢、安胎所請，佔原告表列病假中近8成以上之絕大部分日數，亦即被告公司主管認定原告所謂請假過多之負面評價，主要是植基於原告依性平法可請之假別，且被告公司未將原告懷孕事由所請假別排除於病假之外，而一體視為病假，進而將原告工作考評扣分，明顯將原告因性別直接相關之懷孕事由所生之請假，與工作負面評價之間為不當連結，而有因性別而差別對待之事實。

01 2.參以考評表之覆核人即被告公司副廠長葉美欣於該考核表中
02 記載「試用期後，遇受孕不適，身體欠佳，近日流產休養
03 中，現況辭退，恐涉及不平等，觸及勞基法相關，待員工休
04 養返回再判斷，1/11（日期）」等語（本院卷第271頁），
05 而原告自109年12月25日因安胎而開始請假，又因流產因素
06 連續請假至110年2月3日銷假上班，可知被告於原告懷孕安
07 胎、流產休養期間，已有解僱原告之意，否則被告公司副廠
08 長為何於110年1月11日（流產休養期間）示警此時解僱原告
09 會違反性平法之規定。再者，被告於110年2月3日銷假上班
10 後，隨於同年月18日遭被告解僱，時間緊密，明顯未依內部
11 主管之建議，給予相當之觀察期間，亦難認被告有給予原告
12 調整之機會，故不符合解僱最後手段性原則。足見「懷孕、
13 流產」一事始係被告決定解僱原告時之重要關鍵考量原因。
14 是被告辯稱是因原告109年工作表現考評未過，才解僱原
15 告，與原告懷孕、流產、性平法無涉等語，並不可採。

16 3.至被告雖辯稱事後曾通知並同意原告回公司工作等語；但此
17 既係事後之舉，且被告終止勞動契約後，縱曾事後通知並同
18 意原告回公司工作，仍難認其終止僱傭契約係合法。故被告
19 前開所辯，仍不可採。

20 4.綜上，被告終止與原告間之勞動契約，係違反性平法第11條
21 第1項規定，前揭審定結果審定被告就業歧視成立之評議結
22 果，應可採據。準此，被告既有就業歧視，其以原告不能勝
23 任工作為由，依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間僱傭
24 契約，即不合法。

25 (五)原告請求被告應給付非財產上損害100萬元，是否有據？

26 1.按雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或
27 性傾向而有差別待遇，性平法第11條第1項定有明文。又受
28 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
29 有損害者，雇主應負賠償責任。受僱者或求職者雖非財產上
30 之損害，亦得請求賠償相當之金額，性平法第26條、第29條
31 前段亦有明文。查被告未給予原告生理假、產檢、安胎、流

產假，又因性別歧視終止與原告間之勞動契約，係違反性平法第11條第1項、21條第1項規定，已如前述；則原告得依性平法第29條規定請求慰撫金。又勞工遭雇主終止勞動契約，因喪失經濟來源及生活重心，衡情其精神上自受有痛苦，是原告主張受有非財產上損害，自屬可採，被告辯稱原告未舉證受有何種精神或名譽上損失，難認有據。又被告辯稱已給付原告生理假工資及全勤獎金共1,000元，然此為彌補原告任職期間之薪資、福利損失，與原告所受精神上痛苦無關，所辯亦無可採。

2. 又請求慰藉金之賠償，其核給之標準，須斟酌雙方之身分、資力與加害程度及其他各種情形核定相當之數額。而所謂「相當」自應以實際加害情形與其名譽影響是否重大及被害人之分身地位與加害人經濟情況等關係定之（最高法院51年度台上字第223號、47年台上字第1221號判例意旨參照）。本院審酌原告欲請生理假以及於懷孕、流產期間所為之相關請假，遭被告以事假（原生理假）、病假（原懷孕、流產相關）方式辦理，又於流產休養結束後，隨遭被告以確不能勝任工作為由終止僱傭契約，雖經本院認定被告終止契約並不合法，然原告精神仍受有相當之痛苦，並參以原告學歷為高職畢業、每月薪資收入為2萬4,000元（本院卷第104、106頁），被告登記之資本總額為2,900萬元，及原告所受精神痛苦程度等一切情狀，認原告請求非財產上損害應以10萬元為適當，逾此範圍之請求，即屬無據。

五、綜上所述，原告依性平法第11條第1項、第21條、第26條、第29條之規定請求被告給付10萬元，為有理由，應予准許，逾此部分，為無理由，予以駁回。

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，並同時宣告雇主得供擔保而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依前開規定，應依職權宣告假執行及免為假執行。

七、至原告聲請傳訊證人即當時與原告面談主管葉美欣、林錦鴻

01 ，欲證明解僱原因係原告考核不佳、不適任等節，然該2位
02 主管對於原告之工作考評，業於前揭考評表之說明欄記載明
03 確，並經當時審定之性平委員會訪談在案，故核無調查之必
04 要。本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核
05 與判決之結果不生影響，無庸逐一論究，併此敘明。

06 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

07 中 華 民 國 112 年 4 月 13 日

08 勞動法庭 法 官 蕭淳元

09 以上正本係照原本作成。

10 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（應
11 附繕本）。

12 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 112 年 4 月 13 日

14 書記官 邱信璋