

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第15號

原告 蔡承芸 住○○市○○區○○路000號8樓

訴訟代理人 秦睿昀律師

被告 偉盟系統股份有限公司

法定代理人 林孟克

訴訟代理人 李岳霖律師

王怡茜律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院民國（下同）113年7月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自112年6月5日起於被告公司擔任會計系統教學指導一職，約定任職前3個月工資為新台幣（下同）3萬5,000元，第4個月起調為每月工資3萬7,000元。其任職約1個月即於112年7月3日，通過被告公司之新人學習心得報告考核，且於000年0月00日間，經被告公司前輩提醒需提前準備財會第2階段考核內容，並向原告告知可與同期新人一同安排訓練，亦預定階段完成後於112年8月28日至客戶端上課，原告工作能力深受主管之認可。但000年0月間經醫師告知因早期懷孕，而有腹痛、陰道出血等症狀，其為免懷孕之身體狀況影響工作，於112年8月18日上班時間告知主管，並於同年8月22日請假3天以休養安胎，被告公司竟於112年8月25日，以對會計系統熟悉度未達標準為由將其資遣，此屬違法資遣，是訴請確認原告與被告公司間之僱傭關係存在，並請求被告公司給付112年8月26日起至原告復職之日止之工資、其因遭違法解僱而無從受領產檢假及產假之全薪7萬4,533元、未依照實際工資級距投保致短少領取之失業給付損失

01 1萬0,800元、依性別工作平等法第11、26、29條規定之非財
02 產上損害（精神慰撫金）20萬元，另請求按月提繳勞工退休
03 金。並聲明：(一)確認原告與被告間之僱傭關係存在；(二)被告
04 應自112年8月26日起至原告復職之日止，按月於每月5日給
05 付原告3萬5,492元，及自各期應給付日之次日起至清償日
06 止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應提繳540元至原告
07 之勞工保險局勞工退休金專戶，並自112年9月1日起至原告
08 復職之日止，按月提繳2,292元至原告勞工退休金專戶；(四)
09 被告應給付原告28萬5,873元及自起訴狀繕本送達翌日起至
10 清償日止，按週年利率5%計算之利息；(五)原告願供擔保，
11 請准宣告假執行。

12 二、被告抗辯：兩造約定原告之試用期為3個月，原告需具備流
13 暢操作系統、解說及教學指導能力，於試用期內考核通過，
14 始得正式留用及調整工資，然原告遲遲未能通過考核及獨立
15 作業，導致同部門人員需分擔其工作，因而將原告資遣，非
16 因知悉原告懷孕而逕行資遣，兩造間勞動契約關係已合法終
17 止，原告當不得請求給付勞動契約終止後之工資、產檢假、
18 產假之全薪，亦不得請求提繳勞動契約終止後之勞工退休
19 金。其次，本件非因懷孕歧視而資遣，原告不得請求非財產
20 上損害。再者，公司並無高薪低報情事，原告亦不得請求短
21 少之失業給付損失。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均
22 駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免假執行。

23 三、兩造之不爭執事項：

24 (一)原告自112年6月5日受僱於被告公司擔任會計系統教學指導
25 ，約定任職前3個月每月工資3萬5,000元，第4個月起調為每
26 月工資3萬7,000元【被告辯稱含業績獎金、季獎金】。

27 (二)原告於112年8月16日被診斷早期懷孕，腹痛、陰道出血，
28 醫囑「宜在家臥床休養7日，宜門診追蹤治療」。

29 (三)原告於112年8月25日被通知資遣。

30 (四)被告公司於112年6月5日為原告投保勞工保險，投保金額為3
31 萬3,300元，於同年9月1日辦理退保。

01 四、就兩造爭執事項之判斷：

02 (一)兩造間之勞動契約關係（僱傭關係）有無3個月試用期間之
03 約定：

04 1.確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
05 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
06 謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
07 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
08 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，此有最高
09 法院52年台上字第1240號判例要旨可資參照。而原告主張被
10 告公司不適法將其資遣，惟被告公司之資遣既非適法，兩造
11 間之勞動契約關係仍存在一節，為被告公司所否認，則兩造
12 間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否
13 依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態
14 存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說
15 明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利
16 益，先予敘明。

17 2.當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即
18 為成立，民法第153條第1項定有明文。是契約之成立，非必
19 以文字記載於契約之方式行之為限。則本件兩造間之勞動契
20 約雖無3個月試用期間之記載（見本院卷第53至62頁），並
21 不表示兩造間絕對無3個月試用期間之約定。

22 3.依證人即被告公司營造建設事業群南區事業部協理甲○○證
23 稱略以：原證6 即112 年8 月18日錄音文字檔中，原告確實
24 告知我她懷孕，並和我討論因懷孕所影響之相關問題，我在
25 其中所提到的「因為這個原則上來講你已經來3個月了，你
26 大概已經瞭解工作上內容」，這「3個月」是指試用期，另
27 提到「不是講你，我講的很不穩定是因為流動率蠻高的，一
28 直找新的人進來，那大概就是這樣子啦。你原則上就是朝這
29 個方向去努力，因為你大概還有一、兩個禮拜吧」，底下再
30 提到「3個月」，這「3個月」也是指試用期等語（見本院卷
31 第162至163頁），另依證人即被告公司之輔導專案工程師廖

01 珮晴證稱略以：當初被告公司有跟我約定3個月的試用期，
02 和原告有無約定我不確定，但和其他員工也有約定3個月的
03 試用期等語（見本院卷第194至195頁），且參酌原告提出之
04 其與證人甲○○對話之上開對話內容（見本院卷第35至40頁
05 錄音文字檔），堪認兩造在訂立勞動契約關係之際，被告公
06 司人員即已告知原告，其公司對新進人員有「3個月試用
07 期」之規定，且亦為原告所接受，則兩造間之勞動契約關係
08 有「3個月試用期間」之約定，應可認定。

09 (二)被告終止兩造間之勞動契約關係是否適法：

10 1.勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間
11 內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對
12 態度，本於具體之事實而為客觀之評價，判斷該求職者是否
13 為適格員工，如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動
14 契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正當性，
15 此有最高法院109年度台上字第2722號判決意旨可資參照。

16 2.如上所述，兩造間勞動契約關係有試用期間3個月之約定，
17 且被告終止勞動契約關係之時間，尚在試用期間內（見兩造
18 不爭執事項(一)、(三)）。原告雖主張被告公司係因其懷孕而予
19 以歧視，並違法將其資遣。然被告就其係因原告遲遲未能通
20 過考核及獨立作業，導致同部門人員需分擔其工作，因而將
21 原告資遣之所辯，已提出新進人員系統考核表5份為證，其
22 上具體記載「考核缺失」及「已完成考核項目」，並於「結
23 論」欄勾選「未通過考核」之選項，且考核之時間依序為11
24 2年7月31日、8月2日、8月4日、8月14日、8月15日（見本院
25 卷第93至96頁、第99至103頁），均在原告被診斷懷孕之112
26 年8月16日（見兩造不爭執事項(二)）、告知主管懷孕之同年8
27 月18日、請3天休養安胎假之同年8月22日之前，是尚難認被
28 告公司係因懷孕而故意對原告為未通過考核之評斷，即被告
29 公司並未濫用權利對原告為不實之考核，依上開說明，應認
30 被告公司之終止兩造間勞動契約關係，具有正當性而屬適
31 法。至原告雖主張112年8月15日考核未通過之後，證人廖珮

01 晴有與原告約輔導之時間，但沒有進行完整之輔導，也沒有
02 再予考核，即把原告資遣，不符「解僱之最後手段性原則」
03 云云，然所謂之「解僱最後手段性原則」，主要適用於勞動
04 基準法第11條第1至4款之經濟性解僱情形，於同條第5款
05 「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之解僱事由，及同法
06 第12條規定之懲戒性解僱事由應否一併適用，學說及實務上
07 原無定論，更遑論本件屬「試用期間」之解僱，如上所述，
08 勞動契約之終止是否適法，應考量者為雇主有無權利濫用之
09 情形，及勞動契約之終止有無正當性，而非原告主張之「解
10 僱最後手段性原則」，是原告上開主張並無可採，併予敘
11 明。

12 (三)兩造間之勞動契約關係是否仍存在，及原告得否請求被告給
13 付勞動契約終止後之工資、產檢假及產假之全薪，及提繳勞
14 動契約終止後之勞工退休金：

15 如上所述，兩造間之勞動契約關係既已於112年8月25日，經
16 被告公司適法終止，兩造間之勞動契約關係當已不存在。且
17 兩造間之勞動契約關係既已不存在，原告當不得請求被告給
18 付勞動契約終止後之工資、產檢假及產假之全薪，亦不得請
19 求提繳勞動契約終止後之勞工退休金。

20 (四)原告得否請求被告給付非財產上損害：

21 原告主張其係因懷孕受歧視而遭被告公司解僱，依性別工作
22 平等法第29條規定，請求被告給付非財產上損害20萬元。
23 然，工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定
24 受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留
25 職停薪，亦不得以其為解僱之理由；違反前項規定者，其規
26 定或約定無效，勞動契約之終止不生效力；受僱者或求職者
27 因第7條至第11條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責
28 任；第26條形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請
29 求賠償相當之金額，性別工作平等法第11條第2、3項、第26
30 條、29條前段固有明文。但如上所述，被告係因原告遲遲未
31 能通過考核及獨立作業，導致同部門人員需分擔其工作，因

而基於3個月試用期之約定，終止兩造間之勞動契約關係，並非因懷孕而將原告資遣終止勞動契約關係，不符合上開性別工作平等法所規定「以工作規則、勞動契約或團體協約規定，或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，勞工應自行離職、辦理留職停薪，或雇主得予以解僱，而終止勞動契約關係」之情形，則尚難認被告有上開性別工作平等法規定之違反，原告自不得請求被告給付非財產上損害。

(五)原告得否請求被告給付高薪低報之失業給付損失：

1.年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人；本保險各種保險給付之請領條件如下：①失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日以前年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練；失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月；投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，勞工保險法第5條第1項、第11條第1項第1款、第16條第1項前段、第38條第1項後段固有明文。但依上開規定可知，勞工之得以向勞工保險局請求請領失業給付，以非自願離職辦理退保當日以前年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練為前提，如未符合上開前提，即無請領失業給付之可言。

2.原告並未提出證據證明其已依上開前提要件請領失業給付，而因投保薪資之不實而受有請領失業給付金額之損害，則無論本件有無高薪低報之情形，原告當不得請求被告給付高薪低報之失業給付損失。

五、綜上所述，兩造間之勞動契約關係業經被告適法終止，兩造

01 間之勞動契約關係已不存在，原告訴請確認兩造間之勞動契
02 約關係存在，依法當屬無據。且原告亦不得請求被告給付勞
03 動契約終止後之工資、產檢假及產假之全薪，亦不得請求提
04 繳勞動契約終止後之勞工退休金。另被告係因原告遲遲未能
05 通過考核及獨立作業，導致同部門人員需分擔其工作，因而
06 基於3個月試用期之約定，終止兩造間之勞動契約關係，並
07 非因懷孕而將原告資遣終止勞動契約關係，原告亦不得依性
08 別工作平等法第29條之規定，請求被告給付非財產上損害。
09 且原告並未證明因高薪低報受有請領失業給付之差額損害，
10 其請求被告給付高薪低報之失業給付損失，亦無所據。又原
11 告給付之請求既無所據，假執行之聲請即失所依附，當不應
12 准許。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及
13 所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，
14 併此敘明。

15 六、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文（訴訟費用負擔
16 之依據：民事訴訟法第78條）。

17 中 華 民 國 113 年 8 月 7 日
18 勞動法庭 法 官 鄭峻明

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 113 年 8 月 7 日
23 書記官 洪光耀