

臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上更一字第2號

上訴人 張祐菁

訴訟代理人 劉思龍律師

張雨萱律師

被上訴人 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

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年11月14日臺灣橋頭地方法院108年度勞訴字第9號第一審判決提起上訴，經最高法院第一次發回更審，本院於111年12月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審及發回前第三審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，為民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款所明定。本件上訴人就給付之訴部分，於原審係請求被上訴人給付其新台幣（下同）103,800元本息，及自民國107年9月1日起至復職日前1日止，按月給付其31,500元；於本院變更為請求被上訴人給付其75,967元本息，及自107年9月1日起至復職日前1日止，按月於次月5日給付其31,500元。上訴人所為訴之變更，核屬減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

二、上訴人主張：伊自106年5月2日起受僱於被上訴人，擔任高雄廠生產部技術員，月薪31,500元（本薪28,700元、伙食津貼1,800元、全勤獎金1,000元）。伊懷有身孕，預產期為107年5月26日，詎於同年月15日腹痛不適，向被上訴人請產

01 假，被上訴人僅同意伊自該日起至17日請病假（半薪），並
02 須親自辦理請假手續，否則以曠工3日解僱伊。伊乃於107年
03 5月17日至被上訴人處辦理請假手續，竟遭要求簽立內容載
04 有伊擅自將他人報工資料刪除、修改、重新報工至其名下之
05 錯誤，因犯錯願意無條件接受處分等內容之切結書（下稱②
06 切結書）。伊因斯時懷孕38週，生理及心理均難承受長時間
07 面談，考量如不簽立切結書會遭資遣之締約不自由情形下，
08 而簽立②切結書，被上訴人遂於同日向高雄市政府勞工局
09 （下稱勞工局）通報伊經資遣。然被上訴人規避勞動基準法
10 （下稱勞基法）第11條、第12條規定，②切結書應為無效；
11 縱認有效，內容並無兩造終止僱傭關係之合意，被上訴人於
12 伊臨盆之際終止契約，違反勞基法第50條第1項、第13條及
13 性別工作平等法（下稱性平法）第11條、第15條第1項規
14 定，不生終止之效力，伊得訴請確認兩造間之僱傭關係存
15 在，並請求被上訴人給付產假8週（自107年5月17日起至同
16 年7月11日止）期間之薪資48,825元及生育補助3,000元。又
17 被上訴人預示拒絕受領伊提供勞務，伊無補服勞務義務，仍
18 得請求被上訴人給付自107年7月12日起至同年8月31日止
19 （共52,500元），及自同年9月1日起至復職前1日止之薪
20 資。扣除伊已領取之資遣費及預告工資28,358元，伊於一次
21 給付部分，得請求被上訴人加計法定遲延利息給付75,967元
22 （計算式： $48,825 + 3,000 + 52,500 - 28,358 = 75,967$ ）等
23 情，聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被上訴人應給付
24 上訴人75,967元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
25 按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應自107年9月1日起
26 至復職前一日止，按月於次月5日給付上訴人31,500元。

27 三、被上訴人則以：伊未因上訴人懷孕身分而為不公平差別待
28 遇，本件係上訴人違反伊之人事管理規章（下稱人事管理規
29 章）及報工注意事項（下稱報工注意事項），有擅自刪除他
30 人工單報表、不實登載自己工單報表之行為（下稱系爭不法
31 行為），經刑事判決有罪確定，系爭不法行為嚴重影響伊之

01 營運及管理，且上訴人並未反省，危害兩造間信賴基礎，伊
02 原得依兩造間之聘僱合約書（下稱聘僱合約書）第10條及人
03 事管理規章第12章第2節規定，對上訴人不經預告予以免
04 職。上訴人自知有系爭不法行為，本有離職意思，出於自由
05 意志簽署②切結書，兩造遂合意以較有利於上訴人之資遣方
06 式終止僱傭契約，則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，
07 及請求伊給付薪資及生育津貼，洵屬無據等語置辯。

08 四、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，於
09 本院聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第二、三、四項之
10 訴部分，及該部分假執行之聲請均廢棄。(二)確認兩造間僱傭
11 關係存在。(三)被上訴人應給付上訴人75,967元，及自起訴狀
12 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)
13 被上訴人應自107年9月1日起至復職前一日止，按月於次月5
14 日給付上訴人31,500元。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

15 五、下列事項，除為兩造所不爭執外（見本院卷第161至162
16 頁），並經本院調閱高雄高等行政法院108年度訴字第385號
17 行政案件、原法院108年度訴字第431號刑事案件卷宗查明無
18 訛，堪認為真實：

19 (一)上訴人自106年5月2日起受僱於被上訴人高雄廠，擔任生產
20 部技術員。

21 (二)上訴人於107年5月10日書立切結書（見原審卷一第80頁，下
22 稱①切結書），復於同年月17日簽署另一切結書（見原審審
23 勞訴卷第90頁，即②切結書）。

24 (三)上訴人於107年5月16日至醫院就診，診斷為妊娠38週4天併
25 下腹痛，醫囑宜在家休養2週，注意胎動，若有產兆應立即
26 就診。

27 (四)被上訴人於107年5月17日將上訴人列入資遣員工通報名冊，
28 向勞工局通報，同年6月5日給付上訴人64,374元（其中17,5
29 55元為資遣費，10,803元為10日之預告工資），同年6月22
30 日出具離職證明書，就上訴人之離職原因勾選勞基法第11條
31 第5款。

01 (五)上訴人於107年5月24日至醫院急診並自然生產，診斷為妊娠
02 39週5天足月生產。

03 (六)上訴人因於107年1月12日至同年4月26日間有擅自刪除他人
04 工單報表、不實登載自己工單報表之行為（即系爭不法行
05 為），經原法院刑事庭以108年度訴字第431號判決上訴人犯
06 無故刪除及變更他人電腦之電磁紀錄罪，處有期徒刑3月
07 （得易科罰金），已告確定。

08 (七)上訴人認其遭解僱係因其懷孕而遭歧視，於107年5月18日向
09 勞工局提出申訴，經科技部南部科學園區管理局認定被上訴
10 人違反性別工作平等法第11條第1項規定，而依同法第38條
11 之1第1項、第3項規定，以107年9月6日南環字第1070026208
12 C號函裁處被上訴人300,000元罰鍰。被上訴人申請審議、提
13 起訴願，相繼經勞動部性別工作平等會以108年1月22日勞動
14 條4字第1080130031號審定及行政院以108年8月1日院臺訴字
15 第1080183425號訴願決定駁回，被上訴人提起行政訴訟，經
16 高雄高等行政法院以108年度訴字第385號判決將上開處分、
17 審議審定及訴願決定均撤銷，已告確定。

18 (八)如認兩造間之僱傭關係存在，被上訴人應給付上訴人於107
19 年8月31日前之薪資共72,967元及生育補助3,000元，並應自
20 107年9月1日起至上訴人復職前1日止，按月於次月5日前給
21 付上訴人薪資31,500元。

22 六、本件爭點：

23 (一)兩造間之勞動契約是否於107年5月17日合意終止？

24 (二)如否，被上訴人依聘僱合約書第10條、人事管理規章第12章
25 第2節第4條及勞基法第11條第5款規定，於107年5月17日終
26 止兩造間之勞動契約，是否符合上開規定所定情形？是否違
27 反勞基法第13條前段規定而不生效力？

28 七、本院之判斷：

29 (一)1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
30 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞雇雙方得
31 以合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合

意，此合意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。

2.經查：

(1)報工注意事項規定：「工單作業完成後，依照實際作業數量/作業時間，於系統報工。…工單上僅可修改屬於自己填寫的工單資料…。報工時，僅可申報屬於自己所作之工時及產出數量，亦不得將工時及數量轉給他人報工」，聘僱合約書第10條約定：「（第1項）乙方（即上訴人，下同）應依甲方（即被上訴人，下同）指派之工作內容，遵守甲方內部規章，遵照甲方指示及中華民國法令執行職務，並應盡力維護甲方之利益。…（第2項）如乙方違反本合約之義務，例如不遵守甲方內部規章辦法、公告事項或違反中華民國相關法令者，甲方得不經預告終止本合約，並得要求法定賠償，但乙方之違約係因不可歸責於乙方之事由且非乙方所能控制者，不在此限」，人事管理規章第12章第2節第4條第5款規定：「有下列情事之一經查證屬實或有具體實證者，得不經預告予以免職：違反工作守則情節重大者」，有各該文件附卷可稽（見原審審勞訴卷第86、114頁、本院卷第135頁）。而報工注意事項為聘僱合約書第10條第2項所指之內部規章辦法一節，為上訴人所不爭執（見本院卷第160頁），則倘上訴人違反報工注意事項，即屬違反兩造間之勞動契約，於情節重大時，被上訴人原得依聘僱合約書第10條、人事管理規章第12章第2節第4條第5款及勞基法第12條第1項第4款規定，不經預告終止勞動契約，合先敘明。

(2)上訴人受僱擔任被上訴人高雄廠生產部技術員，有系爭不法行為，屬於未遵守報工注意事項，並違反我國刑法（妨害電腦使用罪、偽造文書罪、詐欺取財罪），嗣經判處罪刑確定之事實，為兩造所不爭執（見本院卷第160、162頁）。而被上訴人查處系爭不法行為之經過，經證人即被

01 上訴人之生產部組長郭育昌於原審到場證稱：

02 ①報工流程：

03 伊單位工作內容為電漿噴塗製程加工，各工作均有標準
04 工時，再以每人工作數量、時間計算產出效率，評核是
05 否達標或有無落後。一批產品會有一份紙本工單，即紙
06 本履歷，員工會在上面簽名記載何人於何時完成幾件，
07 並在電腦上報工，登錄後依自己工作狀況填寫工單，紙
08 本與電腦對應，並掃描至系統備查，凡有產品作業即須
09 於完成時登錄（見原審卷二第39至40頁）。

10 ②發現異常：

11 107年（下同）4月26日伊交工件予員工楊雅婷作業並報
12 工，楊雅婷於紙本記載報工資料，當天該批產品第8支
13 有問題，須重工，指定由楊雅婷負責，下班後楊雅婷之
14 電腦報工被刪除轉到上訴人工號下，當日有4筆報工資
15 料係其他員工在紙本上簽名，電腦記錄則為上訴人。楊
16 雅婷於4月27日發現她前一日之報工被刪除，即向伊舉
17 報，當日面談時上訴人也清楚說那筆是楊雅婷做的，不
18 知為何會報到她的工時，嗣後確認是經刪除，另外再報
19 工單（見原審卷二第45至46頁）。

20 ③查證情形：

21 伊於4月27日曾向上訴人確認是否其所為，如是即直接
22 開除，上訴人說不是，是別人做的，於5月4日及10日時
23 仍予以否認。伊於5月10日請每名員工填寫如①切結書
24 格式所示之切結書，並非針對上訴人，係欲確認作業方
25 式符合公司要求。伊於5月11日下午再約談上訴人，上
26 訴人始承認，晚間又以LINE傳訊息予伊，坦承是其所
27 為，表示係因同事說其與家人之不是，始為此舉。嗣伊
28 於5月10至17日核對紙本履歷、電腦紀錄是否符合，印
29 象中陸續查到上訴人有7至8筆刪改工單之情形，全部查
30 完後發現上訴人刪改工單20幾筆，即紙本上之員工簽名
31 非上訴人，但電腦上之工時記錄為上訴人，因被刪除之

01 報工號碼均轉到上訴人之報工號碼，且被刪除之報工前
02 後均有上訴人之報工，故認定是上訴人所為。又公司電
03 腦系統固得由他人輸入上訴人之工號進入修改，惟當時
04 伊有調監視錄影畫面，該區域只有上訴人在場，經與上
05 訴人訪談後，上訴人自行承認（見原審卷二第43至45、
06 48頁）。

07 ④最終處理：

08 上訴人於5月15日、16日均因產兆向伊請假而未到公
09 司，並於5月15日來電要伊幫她請待產假，伊先告訴上
10 訴人待產假之權限在人事室，並於當日向人事室詢問，
11 人事室表示並無待產假之假別，僅有產假、半薪病假、
12 事假，而上訴人自始至終均未請產假，一直說請待產
13 假，人事人員於5月16日告知上訴人須攜證明文件前來
14 公司，始能為上訴人處理請假事宜。上訴人於5月17日
15 下午3點許攜醫院開立之安胎證明至公司，伊、副經
16 理、生產部同事與上訴人先針對上訴人刪改工單一事進
17 行討論，因伊前就此多次約談上訴人，上訴人亦於5月1
18 1日約談時承認，嗣後又傳LINE予伊說明動機，公司於5
19 月17日時即向上訴人表明已針對上訴人刪改工單部分決
20 定如何懲處，經理並告訴上訴人一開始公司是欲以開除
21 方式處理，但考量上訴人先前表現算良好，最後也坦承
22 犯錯，故決定用較優渥之方式資遣上訴人，並給予資遣
23 費及預告工資，當時上訴人身體狀況看起來還OK，面談
24 前半段說話、各方面表現都正常，後半段得知被資遣
25 後，有較為傷心，面談過程中伊等不斷詢問上訴人有無
26 意見，如無意見再簽名，上訴人也同意，並在②切結書
27 （係伊草擬，由經理調整後定稿）及發生經過說明文件
28 上簽名，而於雙方同意下將上訴人資遣。談妥後，始討
29 論請假部分，公司表示依照上訴人提出之資料，得就15
30 日、16日給予上訴人半薪病假，因雙方已談妥資遣事
31 宜，上訴人亦未表明欲請假至何時，故公司未詢問上訴

01 人欲請假至何時。上訴人約於下午4時30分許離開公
02 司，原本伊欲為上訴人辦離職，嗣上訴人表示她要自己
03 辦理相關手續（見原審卷二第40至45、48頁）等語。

04 證人郭育昌上開證述內容，與①、②切結書、上訴人與證
05 人郭育昌間107年5月11及16日之LINE對話紀錄、經上訴人
06 簽名之發生經過說明文件之內容相符（見原審審勞訴卷第
07 90、96至98頁、原審卷一第52、80、81、87頁），堪予採
08 信。

09 (3)又被上訴人所營事業包括研究、開發、生產、製造、銷售
10 下列產品：1. 骨科用人工植入物：包括人工關節、人工骨
11 板、骨釘、骨針等所營事業資料，2. 骨科外科醫療器材及
12 其製造設備，3. 特殊金屬及塑膠材料，有公司登記變更登
13 記表附卷可稽（見原審審勞訴卷第118至125頁），則被上
14 訴人之產品包括藥事法第4條所稱之藥物，依同法第57條
15 第1、2項規定，被上訴人之製造工廠應依藥物製造工廠設
16 廠標準設立，並依工廠管理輔導法規定辦理工廠登記，且
17 廠房設施、設備、組織與人事、生產、品質管制、儲存、
18 運銷、客戶申訴及其他應遵行事項，應符合藥物優良製造
19 準則之規定，並經中央衛生主管機關檢查合格，取得藥物
20 製造許可，始得製造。而行政院衛生署於102年3月11日訂
21 定發布之藥物優良製造準則，其第60條以下就醫療器材之
22 設計、開發、生產、安裝與服務等面向，依醫療器材之等
23 級，區分為「標準模式」及「精要模式」予以規範，惟不
24 論為何模式，就醫療器材之品質紀錄與內部稽核均有應遵
25 循之規範（如該準則第67、99、107、115、125、139條
26 等），以確保產品符合規定要求與品質系統之有效運作；
27 如有違反，主管機關得依藥事法第92條第1項及第3項規定
28 予以裁罰，最重得廢止其一部或全部之藥物製造許可。是
29 以，上訴人違反報工注意事項，擅自刪除他人工單報表、
30 不實登載自己工單報表之行為，不僅影響被上訴人對於員
31 工績效考核之正確性，並影響被上訴人製造醫療器材之生

01 產作業溯源、品質紀錄及管制之正確性，甚而對人民使用
02 醫療器材之安全及效能造成危害，其情節堪稱重大，則被
03 上訴人主張其就系爭不法行為，原得依聘僱合約書第10條
04 第2項、人事管理規章第12章第2節第4條第5款及勞基法第
05 12條第1項第4款等規定，不經預告終止兩造間之勞動契約
06 一節，自非無據。

07 (4)①按勞工在勞基法第50條規定之停止工作期間，雇主不得
08 終止契約。女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星
09 期。雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因
10 性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團
11 體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分
12 娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其
13 為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無
14 效；勞動契約之終止不生效力。勞基法第13條本文、第
15 50條第1項前段及性平法第11條固分別定有明文。惟前
16 揭限制雇主對懷孕勞工或於產假期間終止契約之規定，
17 係對於懷孕、分娩勞工之特別保護，僅限制雇主不得單
18 方面終止契約，尚不包括勞資雙方協議終止勞動契約在
19 內。

20 ②被上訴人就上訴人之系爭不法行為，得依聘僱合約書第
21 10條第2項、人事管理規章第12章第2節第4條第5款及勞
22 基法第12條第1項第4款等規定，不經預告終止勞動契
23 約，業據前述。上訴人自知其有系爭不法行為，復於10
24 7年5月10日書立①切結書，表示如有任意修改及刪除他
25 人報工資料，「願意無條件接受被上訴人任何處份
26 （分）」等語（見原審卷一第80頁），而人事管理規章
27 第12章第2節第1條規定：「本公司員工之…懲罰區分為
28 開除、大過、小過、申誡」（見本院卷第133頁），則
29 開除（不經預告終止勞動契約）原在被上訴人所得為之
30 處分範圍內，則上訴人就其可能遭被上訴人不經預告終
31 止勞動契約一事，當屬了然於心。另觀諸上訴人於107

01 年5月12日凌晨0時58分向同事卓虹君表示：「我想說如
02 果到時候真的撐不下去了。就在離職」，同年月16日下午
03 午2時13分向胡志明表示：「我很想幫你但是現在深陷
04 困難，工作到底還有沒有辦法保留都是未知數」等情，
05 有LINE對話紀錄、MSN對話記錄附卷可稽（見原審卷二
06 第72、74頁），堪認上訴人已預見有自行請職或被開除
07 之高度可能性，而於該等情形，其均無從請求被上訴人
08 給付資遣費及預告工資。是以，上訴人於107年5月17日
09 前往被上訴人公司補正請假之證明文件時，就被上訴人
10 願予優待，提出發給其資遣費及預告工資後終止勞動契
11 約之要約，諒無拒絕之理，堪認兩造就以資遣之方式終
12 止勞動契約一事，已互相表示意思一致。核諸上訴人於
13 107年5月17日下午5時6分向胡志明表示：「我被遣職
14 了」，同日下午5時58分、6時5分、7時35分向郭育昌表
15 示：「育昌請問離職手續剛剛都沒有辦理」、「不是應
16 該要辦離職手續嗎？（郭：離職手續的部分我會幫你跑
17 流程。你好好休息吧）」、「育昌離職手續我想自己辦
18 理！」等情，有LINE對話紀錄、MSN對話記錄附卷可稽
19 （見原審卷一第87頁、卷二第72頁），益徵上訴人確已
20 對被上訴人之上開要約為承諾，並清楚認識兩造間勞動
21 契約已合意終止一事。

22 3.綜上，被上訴人抗辯兩造於107年5月17日合意以較有利於
23 上訴人之資遣方式終止勞動契約一節，應屬可採，且兩造
24 既係以合意終止勞動契約，自未違反勞基法第13條本文及
25 性平法第11條之規定。上訴人主張被上訴人片面終止勞動
26 契約為不合法，請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求
27 被上訴人給付薪資及生育補助，洵屬無據。

28 (二)兩造間之勞動契約於107年5月17日合意終止，有如前述，則
29 本件其餘爭點，自無再予審究之必要。

30 八、綜上所述，本件上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，並
31 請求被上訴人給付其75,967元，及自起訴狀繕本送達翌日起

01 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨自107年9月1日
02 起至復職前一日止，按月於次月5日給付其31,500元，為無
03 理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執
04 行之聲請，核無不合，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄
05 改判，為無理由，應予駁回。

06 九、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經
07 本院審酌後，核與判決結果不生影響，無逐一論列之必要，
08 併此敘明。

09 十、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

10 中 華 民 國 112 年 1 月 4 日

11 勞動法庭

12 審判長法 官 洪能超

13 法 官 楊淑珍

14 法 官 李珮妤

15 以上正本證明與原本無異。

16 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，其
17 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書
18 （均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或
19 具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。

20 中 華 民 國 112 年 1 月 4 日

21 書記官 黃瀚陞

22 附註：

23 民事訴訟法第466條之1：

24 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
25 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

26 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
27 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
28 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

29 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。