

臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞訴字第35號

原告 江宜潔

訴訟代理人 楊朝淵律師

被告 鴻海精密工業股份有限公司

法定代理人 劉揚偉

訴訟代理人 沈以軒律師

訴訟代理人 陳佩慶律師

訴訟代理人 洪楷峻律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國115年5月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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3款定有明文。原告原請求被告應給付原告新台幣（下同）104萬4954元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。嗣於115年4月14日具狀撤回育嬰津貼15萬元、中秋禮金3000元之請求，故減縮訴之聲明被告應給付原告88萬9954元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止（見本院卷第203頁），核無不合，應予准許

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）106年10月26日起受雇於被告，擔任擔任D事業群（Digital Platform/SIS，策略智能化解決方案/數據科學）專案工程師。於112年7月13日起至113年1月14日止向被告公司申請育嬰留職停薪，嗣原告於113年1月15日申請復職於原部門時，被告公司卻無預警將原

告調派至其他單位，被告公司隨即於同年月17日約談原告，並表示：「因被告公司有組織發展、整併需求，將協助進行分流轉調，若未有合適機會將於同年2月19日以資遣方式終止勞動契約」云云，然被告公司僅提供被告公司之子公司職缺予原告，復稱：「轉職後因屬於不同公司，年資需重新累計」云云。詎料，於113年2月19日，主管隨即表示將資遣原告，人資並於2月26日提出載有不平等條款之離職同意書等，並以不簽署將導致二月份工資、資遣費發放延宕為由，要求原告盡快簽署。因被告公司前開違法行為，遂於2月29日委任律師寄發律師函，終止兩造間勞動契約，請求被告給付如附表所示，爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告88萬9954元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告公司所屬D事業群為因應整體營運策略及組織資源配置需要，於112年底啟動人力調整計畫(下稱RS計畫)，被告公司人員評估時，係以一致且客觀之標準，綜合考量各部門之人力需求，非僅針對個別員工為選擇性處理，最終共58名員工納入RS計畫。於113年1月間將原告列入RS計畫名單，因原告申請育嬰留職停薪，並於113年1月15日復職，故於原告復職後，始通知原告，並同步說明後續人事安排與時程，非因原告留停身分而單獨作成資遣決定，且被告公司均救原告所提問題逐一說明並即時回復，然因原告表示不願簽署保密協議，並表明將委託律師處理相關爭議，雖經調解仍未果。是被告公司已盡力以審慎、理性之方式進行溝通，依法提供謀職假等，基於體恤勞工立場尚額外給付優於法令之資遣費，已展現充分善意，合先敘明。

(二)就原告請求項目說明如下：

1. 年終獎金部分：

被告公司年終獎金之發放，係依據鴻海科技集團年終獎金發

放作業辦法辦理(下稱系爭年終獎金辦法)，就發放依據、條件等明文規定之，被告公司已依系爭年終獎金辦法給付原告112年度年終獎金7萬4166元，且依法無需給付原告113年度年終獎金，原告僅依新聞網頁，主張被告公司薪資結構，並請求給付年終獎金云云，自無理由。

2. 績效獎金部分：

被告公司績效獎金屬人事裁量下之恩惠性給與，既非工資亦無以勞動契約約定，合先敘明

①112年度部分：原告於112年度上半年之績效考核為7.2分，僅屬B等級之低標，而於112年度下半年，因原告申請育嬰留停，不納入績效評量，故全年考績成績為7.2分。又原告所屬單位績效未達既定目標，至該年度績效獎金整體發放水準較往年為低，其中績效評等為B以下者，減幅尤為明顯。是以，原告原本並非當年度發放績效獎金之對象；惟兩造於資遣協商過程時，為體恤原告立場，被告公司同意例外發給相當於一個月薪資績效獎金，已屬額外給付，並非原告依法所得請求之項目。

②113年度部分：因原告未具完整年度績效考核，且已於2月29日不在職，自不具備評估發放績效獎金之基礎，亦非發放對象。

3. 員工分紅部分：

係依公司法發放之恩惠性給與，且依被告公司章程規定發放時需仍在職之要件，原告申請育嬰留職停薪，於112及113年度員工分紅酬勞發放時，均非在職員工，自不具備分紅酬勞之發放資格。

4. 特休未休工資部分：

被告公司依法讓原告於歷年任職實際使用或折算特休未休工資之特別休假日數，均已超過法定最低標準，其中113年2月薪資單顯示113年度尚有11日特別休假未休，實係因系統未及時將原告留職停薪間帶入計算所致錯誤，並非實際尚有未休特休日數，原告於勞動契約終止時，已無任何剩餘未休畢

01 之特休日數，其憑薪資單尚之系統錯誤顯示，主張尚有特休
02 未休工資，應屬無據。

03 5. 資遣費部分：

04 被告公司以未扣除原告育嬰留職停薪期間之年資，以優於法
05 令之方式計算資遣費，並於協商時額外加給相當於一個月薪
06 資之績效獎金，且於113年3月22日已全數給付完畢；至於原
07 告主張平均工資應計入年終獎金等項，然該等項目依其各自
08 發放條件，本不具備勞務對價性而非屬工資，依法自不得納
09 入平均工資之計算範圍。

10 6. 精神慰撫金部分：

11 經新北市政府勞工局調查認定，被告公司確係基於整體人力
12 精簡政策，綜合考量原告之考績結果及工作表現，並非因原
13 告曾申請育嬰留職停薪而為不利處分，是，且原告所提診斷
14 證明不足證明其病症係由被告公司之特定行為所致，原告就
15 不法侵害行為及相當因果關係之自未實質舉證；且被告公司
16 縱有行政程序監理爭議並不當然足證成立民事侵權責任，被
17 告公司亦係於原告復職後始依RS計畫進行整體組織調整，並
18 非刻意針對個人，難謂違反性別平等工作法，其請求精神慰
19 撫金，實無理由。

20 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
21 行。

22 三、兩造不爭執之事項（見115年5月19日筆錄，本院卷第315至3
23 16頁）：

24 (一)原告於106年10月26日受雇於被告，擔任D事業群（Digital
25 Platform/SIS，策略智能化解決方案/數據科學）專案工程
26 師，於112年7月13日起至113年1月14日聲請育嬰留職停薪，
27 於113年1月15日復職，擔任原單位，被告於113年1月17日將
28 原告調職至應用開發一部(Digital Platform/SIS，策略智
29 能化解決方案/應用開發一部)。被告於113年2月29日依據
30 勞基法第11條第4款之規定，終止勞動契約，原告於同日依
31 據勞基法第14條第1項第6款之規定，以被告並無業務性質變

更之情形，終止勞動契約，有原告提出原證1留職停薪申請表、原證1-1電子郵件影本、原證2律師函、原證4離職證明書可按（見本院卷第33-50頁）。

(二)被告經新北市政府勞工局認定，因被告於原告復職後3日隨即分流至集團其他單位，難認被告有讓原告留職停薪期滿後實質復職，違反性別工作平等法(下稱性工法)第17條、第21條第1項、第2項，有原證6新北市政府函文可按（見本院卷第63-72頁）。

(三)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出原證3新北市政府勞資爭議調解紀錄可按(見本院卷第23頁)。

(四)被告已給付資遣費26萬1881元、112年度績效獎金7萬100元、113年2月工資6萬3406元、於113年2月29日退保，並依法提繳勞退金至113年2月29日。

(五)原告主張平均工資為12萬1785元計算式如本院卷第31頁，被告抗辯平均工資8萬2534元計算式如本院卷第159頁（兩造均以112年2月28日起至113年2月29日止之薪資，均扣除原告留職停薪期間）。

(六)被告並未訂立績效獎金之核發辦法。

(七)員工分紅酬勞之規定於被證2之章程第28條及被證3通知書。

四、本件爭點應為：原告依據勞動法令、兩造契約，請求被告給付如附表(見本院卷第29頁)所示之金額，是否有理由？

(一)保障年終差額部分：

1. 工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有

01 勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與
02 勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

03 （最高法院99年度勞上字第3號判決意旨參照）。準此，如
04 非經常性給付，須視公司營運狀況，由雇主任意性及恩惠性
05 給付，自不具有工資之性質。

06 2. 原告主張被告之薪資結構包括保障年薪14個月，年終獎金至
07 少為2個月如原證7之網路新聞，113年1月應領取112年度保
08 障年薪14萬200元，被告於112年度短少給付6萬6034元，被
09 告並未依據113年度在職比例給付1萬7525元，合計應給付8
10 萬3559元云云，然為被告所否認，並以年終獎金為恩惠性給
11 予，並非工資，依據被證1辦法，及勞基法第29條、工作規
12 則第34條辦理，已給付112年度在職日數之比例7萬4166元，
13 113年經被告公司資遣，毋庸給付年終獎金等語置辯，經查：

14 (1) 當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事
15 訴訟法第二百七十七條定有明文。又事實有常態與變態之
16 分，其主張常態事實者無庸負舉證責任，反之，主張變態事
17 實者，則須就其所主張之事實負舉證責任。（最高法院105
18 年度台簡上字第16號民事裁判意旨參照）。

19 (2) 被告公司年終獎金之發放，發放依據為依勞基法第29條及被
20 告公司工作規則第34條規定辦理，其發放條件為被告公司於
21 營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提
22 列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之員工，依本作
23 業辦法規定發給年終獎金。本公司於營業年度終了結算如未
24 獲盈餘，基於年終獎金係屬恩惠性、福利性給予，本公司得
25 考量市場環境、企業福利之競爭力、員工士氣及留任等因
26 素，專案呈報董事長核定年終獎金之發放對象與金額。發放
27 對象：(1) 年終獎金辦法第6.3.2條本公司正職員工符合6.2
28 項發放條件，且發放當日仍在職者。(2) 發放當日屬停薪留
29 職之員工，必須在辦理復職後，再依照當年度在職天數比例
30 發給年終獎金；未辦理復職者，不予發給，計算基數系以
31 (1) 全年在職者，年終獎金應按「月全薪*二個月」計算。

(2)非全年在職者，年終獎金應按「月全薪*二個月*在職天數比例」計算；未滿新台幣六千元者，以新台幣六千元核發。發放日期：原則上於12月31日發放，遇假日應提前發給，有被證1辦法第6.1條、第6.2.1條、第6.22條、第6.3.1條、第6.3.2條、第6.4.1條、第6.4.2條、。第6.5條定有明文(見本院卷第162-163頁)。準此，依上開規定可知，被告公司之年終獎金係依勞基法第29條所為之恩惠性給與，其發放與否及金額高低，須視公司營運結果、市場環境及人事政策等非勞務指標之因素，並非勞工個人提供勞務即可當然取得，是此給付顯不具勞務對價性而非屬工資，更非所謂「保障年薪」之一部分。是其發放條件、發放對象及計算方式，自應依年終獎金辦法辦理，合先敘明。

(3)依據被證1辦法之規定，被告公司以依據上開規定核發完畢，並無短少給付原告112年及113年度年終獎金，詳述如下：

①112年度年終獎金：原告於年終獎金發放當日雖屬停薪留職之員工，惟於113年度1月15日復職，故仍為112年度獎金發放對象。因原告於112年度非全年在職，年終獎金應按「月全薪*二個月*在職天數比例」計算即74,166元（計算式：70100（月全薪）*2（二個月）*192天/365天（在職天數比例）≈70100*2*0.528767≈74166）。且被告亦已全額給付，並無短少給付，有原證8可證（即薪資單「工作獎金」項目）

②113年度年終獎金，原告於113年度2月29日經被告公司以勞動基準法第11條第4款事由資遣，客觀上已非113年度「全年工作」之員工，於113年度獎金發放日亦不「在職」，故其非屬113年度獎金發放對象，被告公司依被證1辦法，應毋須給付原告113年度年終獎金。

③原告依據原證7網路新聞並非兩造間之契約，難為作為認定本件是否有保障14個月年薪之依據。再參酌原告並未提出勞動契約明確記載保障年薪14個月等約定，從而，原告並未就其有利於己之事實負舉證責任，自難採信。

01 (3)原告復以原證13錄音譯文，人資蘇雅慧並未否認14個月保障
02 年薪等情，然查，依據117錄音譯文，原告詢問蘇雅惠有無
03 保障年薪，蘇雅惠並未正式回答原告？（反問原告是否為資
04 遣？年資？）等語（117錄音，19.05-19.37，見本院卷第243-
05 244頁）足見，蘇雅惠並未回答原告此問題，原告前開主
06 張，並非可採。

07 (4)據此，原告依據兩造契約，請求被告給付保障年終如附表所
08 示，並無理由，應予駁回。

09 (二)特休未休工資部分：

10 1. 育嬰留職停薪期間，勞雇雙方合意暫停勞動契約，依《育嬰
11 留職停薪實施辦法》第4條規定「育嬰留職停薪期間，除勞
12 雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。」準此。該期間
13 不累積工作年資，育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定
14 外，不計入工作年資計算。

15 2. 被告以原告於112年7月13日起至113年1月14日聲請育嬰留職
16 停薪，不計入特休，實際任職日期為5.841年，尚未滿6年，
17 故特休為63日，被告已請71.5日特休，有被證5歷年特休請
18 假紀錄表及本院卷第147頁之附表1可按（見本院卷第177-17
19 9、147頁），並經新北市政府勞動檢查，並無違反上開法
20 令，有被證6之紀錄可按（見本院卷第181頁）。

21 3. 原告主張請求特休未休之證據為原證9，然原證9僅為被告公
22 司之獎金單，並非計算特休未休之請假資料，

23 4. 原告計算特休未休年資，請求採取曆年制，誤將原告留職停
24 薪期間計入工作年資，顯有誤會，自不足取。

25 (三)資遣費部分：

26 原告主張被告違反解雇，始依據勞基法第14條第1項之規
27 定，終止勞動契約，自得請求以14個月保障年薪之工資計算
28 資遣費云云，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：原告
29 於離職前6個月平均工資，以本金、伙食費、1個月年終獎金
30 計算平均工資為82534元，資遣費未扣除留職停薪之時間，
31 應給付資遣費33萬1981元，已給付完畢如附表2、被證7之銀

行查詢資料（見本院卷第159、187頁）。原告並未舉證兩造有保障年薪14個月，已如前述，則原告將非工資部分之年終獎金計算為工資作為資遣費之依據，並非有據。

（四）員工分紅酬勞部分：

1. 公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。前二項員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。公司經前項董事會決議以股票之方式發給員工酬勞者，得同次決議以發行新股或收買自己之股份為之。章程得訂明依第1項至第3項發給股票或現金之對象包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。公司法第235條之1第1項、第3項至第5項定有明文。本公司如有獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞之利益，應提撥5%至7%為員工酬勞。且其中以不低於10%為基層員工酬勞，但公司有累積虧損時，應預先保留彌補其數額，前項員工酬勞得以股票或現金發放之，其給付對象得包括符合一定條件之從屬公司員工，其條件及發放方式授權董事會決定之，前二項應由董事會決議，並報告股東會。被告公司章程第28條定有明文。準此，章程得明訂依第1項至第3項發給股票或現金之對象包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。於公司章程明訂提繳比例、發放方式及決議程序，需經董事會決議，並報告股東會，並以在職為限。準此，員工分紅酬勞係以公司由盈餘，並交由董事會決議，報告股東會核發，自屬恩惠性給予，並非工資。原告於112年7月13日起至113年1月14日申請育嬰留職停薪，於112年度，113年度時發放時，均非在職員工，不具備員工分紅酬勞之資格，原告請求員工分紅酬勞，並無理由。
2. 況被告係據勞基法第11條第4款之規定終止勞動契約，並非違法解雇，原告既已於被告合法解雇時不在職，自不得再請求員工分紅酬勞。

（五）績效獎金差額部分：

原告主張被告於111年度績效獎金為14萬元，112年度考績為B等，被告僅核發7萬100元，被告應於113年度應依據在職比例給付績效獎金，故被告短少給付9萬2650元云云，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

1. 112年度績效獎金部分：原告於112年度上半年之績效考核成績為7.2分，僅屬B等級之低標；於112年度下半年，原告因申請育嬰留職停薪，不列入績效評量，故全年考績成績為7.2分。112年度原告所屬事業群營運績效未達既定目標，致該年度績效獎金整體發放水準較往年為低，其中績效評等為B以下者，原告原非被告公司當年度發放績效獎金之對象。惟於113年2月間，雙方於資遣協商過程時，原告主張被告公司應給付績效獎金，經內部呈報高階主管後，基於體恤原告之立場，被告公司始例外同意發給相當於1個月薪資之績效獎金，並於113年2月15日核定，併入原告資遣費中一併發放，有原證1-1可稽。是以，被告公司於112年度實際給付原告一個月績效獎金，已屬額外給付，並非原告依法所得請求之項目，新北市政府勞工局亦曾認定被告公司確係因考量原告112年度所屬事業群營運狀況不理想，且原告112年上半年在職表現考核成績較低，原決議不發放績效獎金，係於協商後始因體恤原告而例外發放，並無因原告育嬰留職停薪而給予績效獎金未發放之不利處分，此有新北市政府就業歧視評議及性別平等工作會審定書可參（參原證6，本院卷第69頁）。被告公司既無法定義務應給付原告績效獎金，且已於資遣協商時額外給付原告相當於一個月薪資之績效獎金，原告僅依過往領取之績效獎金數額，即主張被告公司應給付2個月薪資之績效獎金，而有短少給付之情，顯屬無據。
2. 113年度績效獎金部分：原告113年度績效獎金部分，因原告未具完整年度績效考核，且已於113年2月29日不在職，自不具備被告公司評估發放績效獎金之基礎，亦非屬績效獎金之發放對象。
3. 原告復以原證13-2即207錄音譯文主張李大明主管表示績效獎

01 金是保留並補發，足見績效獎金具有工資性質云云，原證13-
02 2之對話係經由兩造資遣時協商之結果，並非說明由主管說明
03 績效獎金具有工資之性質，原告前開主張，顯屬臆測之詞，
04 並非可取。況被告係據勞基法第11條第4款之規定終止勞動契
05 約，並非違法解雇，原告既已於被告合法解雇時不在職，自
06 不得再請求113年度依比例計算之績效獎金。

- 07 4. 綜上述，績效獎金之發放本屬被告公司依營運狀況及人事評
08 估所為之裁量事項，非原告依法得請求之給付，被告公司就
09 相關年度之處理，均未逾越其制度與裁量範圍，是原告主張
10 被告公司短少給付績效獎金合計92,650元，洵屬無據

11 (六)精神慰撫金部分：

12 原告主張被告於原告復職後3日分流至其他單位，違反性別
13 工作平等法(以下簡稱性工法)第7條第1項、第21條第1、2項
14 之規定，致其受有精神上損害，依據同法第29條之規定，請
15 求精神慰撫金50萬元云云，然為被告所否認，並以前詞置
16 辯，經查：

- 17 1. 按「損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，
18 並二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告所主張損
19 害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償
20 請求權存在」，最高法院48年台上字第481號民事判例意旨
21 參照。次按「主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係
22 發生所須具備之特別要件，負舉證之責任。而此特別要件之
23 具備，苟能證明間接事實並據此推認要件事實雖無不可，並
24 不以直接證明者為限，惟此經證明之間接事實與要件事實
25 間，須依經驗法則足以推認其因果關係存在者，始克當之。
26 倘負舉證責任之一方所證明之間接事實，尚不足以推認要件
27 事實，縱不負舉證責任之一方就其主張之事實不能證明或陳
28 述不明、或其舉證猶有疵累，仍難認負舉證責任之一方已盡
29 其舉證責任，自不得為其有利之認定。」，最高法院91年度
30 台上字第1613號民事判決參照。

- 31 2. 按「受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情

01 事，受有損害者，雇主應負賠償責任。」、「前三條情形，
02 受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金
03 額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分」，性
04 工法第26條及第29條，分別定有明文。原告主張其因被告公
05 司於其復職後進行分流轉調及後續資遣，致精神上承受重大
06 痛苦而請求精神慰撫金，自應就被告公司有不法侵害行為、
07 其因此受有精神上損害，及二者間具相當因果關係等有利於
08 己之事實，負舉證責任，合先敘明。

09 3. 「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配
10 置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但
11 工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」「受僱者依前七
12 條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求
13 時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不
14 利之處分。」性工法第7條、第21條第1項、第2項定有明
15 文。原告以因懷孕育嬰留職停薪，復職後無法順利回復原
16 職，於113年2月29日遭資遣，涉有違反性工法第7條、第21
17 條第2項、第21條第1項之規定提起申訴，經新北市政府勞工
18 局調查後認定違反性工法第7條、第21條第2項不成立、違反
19 第21條第1項之規定成立，其理由如下(見原證6，本院卷第6
20 3-71頁)：

21 (1)原告主張於107年度起考績依序為C、A、B、B、B、B，已符合
22 內部升職等標準，卻未獲升等，然依據被告提出其他與原告
23 同樣考績之男性，亦未獲升等，因此，是否升等仍需由主
24 管考量工作表現及個人特質等因素，決定是否同意晉升，原
25 告予懷孕年度，其取得考績與其他年度均相同，並無特別不
26 利之對待，因認被告公司並未因原告懷孕而為不利之對待。

27 (2)「前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下
28 列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一、
29 歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或
30 轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。四、業務
31 性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置

者。雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。」「九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。」依據性工法第17條、第3條第9款規定定有明文。然原告於1月15日復職，卻於1月17日表示組織整併現況，並將原告列為人事精簡對象，如原告未能順利分流至集團內其他單位，將於2月29日資遣，因認被告公司違反性工法第17條之立法意旨，並未使原告實質復職，亦規避未能將復職事由報請主管機關同意之嫌，認定違反性工法第21條第1項成立。其所認違法重點，乃係認被告公司有「規避將未能復職事由報經主管機關檢視同意之嫌」，屬行政管理及程序監督層次之問題，並非認定該分流行為本身即當然、直接對原告造成不法侵害。

(3)被告其他員工有15名員工未取得績效獎金，亦有已育嬰留職停薪員工獲得績效獎金，因該名員工績效分數較高，而原告已取得績效獎金，被告公司並無因原告育嬰留職停薪而為不利益之對待。

(4)經新北市政府勞工局調查認定，被告公司確係基於精實人力，先後啟動三梯次員工分流或資遣措施，時間分別為112年年底、113年農曆年後、113年3、4月間，因原告考績結果及工作表現較不突出，選擇原告為分流或資遣對象，D事業群共有127名員工遭分流或資遣，其中亦有育嬰留職停薪未遭資遣，足見，被告公司並非因原告育嬰留職停薪作為擇定資遣對象之考量因素等情，準此，被告公司並係綜合原告之考績結果及工作表現，將其列為分流或資遣對象，並非因原告曾申請育嬰留職停薪而為不利處分。是以，就被告公司於原告復職後進行分流安排及後續資遣，均具合理營運事由，並無違法可言。

(5)原告主張其因復職後遭分流轉調而於身心承受莫大壓力部分，並提出原證12診斷證明書為證(見本院卷第93頁)，然診斷證明書僅記載「心悸」等語，並未明確診斷其病症係

01 因被告公司之資遣所致，難以證明被告公司之行為與原
02 告主張之精神痛苦間具有相當因果關係。

03 (5)原告復主張被告未讓原告實質復職，係利用分流、資遣。
04 逼退未滿3歲幼兒女性員工之脫法行為，違反性工法第11
05 條、遞17條、第21條之規定，然經新北市政府勞工局已認
06 定被告公司有精簡人力之必要，並未因原告育嬰留職停薪
07 而為不利益之對待，已如前述，原告前開主張，自非可
08 取。

09 (6)被告公司確係於原告「復職後」始依RS計畫協助原告進行
10 分流，且被告公司亦係基於營運策略調整及組織資源配置
11 之需要，對全體人力所為之整體性調整措施，並非刻意針
12 對原告個人，被告並未因原告育嬰留職停薪，於原告復職
13 後立即將原告資遣，而係由原告向集團內其他單位投遞履
14 歷，分流至其他單位任職，因精簡人事之必要，並無故意
15 不利益之對待，至為明確。準此，原告既未能證明被告公
16 司之行為與其所主張之精神上損害間具有相當因果關係，
17 且被告公司之相關作為亦未違反性別平等工作法第7條、第
18 21條第1項，則原告請求被告公司給付精神慰撫金50萬元，
19 自無理由。

20 八、綜上所述，原告依據勞動法令，請求如附表所示，為無理
21 由，應予駁回。

22 九、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁
23 回。

24 十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
25 與判決結果無涉，爰不一一論述。

26 十一、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

27 中 華 民 國 115 年 8 月 4 日
28 勞動法庭 法 官 徐玉玲

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 115 年 8 月 4 日
02 書記官 丁柔方

03 附表
04

編號	請求項目	請求金額			本院准許金額
1	保障年終差額	00000 (000)	00000 (000)	合計83559	0
2	特休未休工資	25703			0
3	資遣費	94003			0
4	員工分紅酬勞	00000 (000)	00000 (000)	合計94039	0
5	績效獎金差額	00000 (000)	00000 (000)	合計92650	0
6	精神慰撫金	500000			0
	合計	889954			0