

臺灣澎湖地方法院民事判決

113年度勞訴字第4號

原告 鐘雅婷

訴訟代理人 桂祥晟律師

被告 邱翌（原名邱國峰）即海口峰水產行

峰璽興業有限公司

上一人

法定代理人 邱翌（原名邱國峰）

共同

訴訟代理人 陳梅欽律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告峰璽興業有限公司間僱傭關係存在。
- 二、被告峰璽興業有限公司應自民國113年4月5日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告新臺幣35,155元，及自各期應給付之日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 三、被告峰璽興業有限公司應自民國113年5月1日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣2,178元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告峰璽興業有限公司負擔五分之三，餘由原告負擔。
- 六、本判決第二項所命給付，於給付期日屆至部分，各得假執行；但被告峰璽興業有限公司如各以新臺幣35,155元預供擔

01 保，各得免為假執行。

02 七、本判決第三項所命給付，於給付期日屆至部分，各得假執
03 行；但被告峰璽興業有限公司如各以新臺幣2,178元預供擔
04 保，各得免為假執行。

05 八、原告其餘假執行之聲請駁回。

06 事實及理由

07 壹、程序方面

08 一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
09 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
10 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與
11 否不明，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態
12 存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言
13 （最高法院52年度台上字第1240號判決意旨參照）。本件原
14 告主張其與被告峰璽興業有限公司（原名海口峰水產企業有
15 限公司，下稱峰璽公司）或被告邱翌（原名甲○○）即海口
16 峰水產行（下稱海口峰行）間僱傭關係存在，為被告否認，
17 是兩造間僱傭關係存在與否並不明確，致原告在私法上之地
18 位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除
19 去之，故原告起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確
20 認判決之法律上利益，合先敘明。

21 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告同
22 意者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案
23 之言詞辯論者，視為同意變更或追加。此觀民事訴訟法第25
24 5條第1項第1款、第2項自明。惟上開限制，乃在保障被告程
25 序上之利益，是原告於起訴狀繕本送達被告前所為之訴之變
26 更或追加，因無礙被告答辯，尚不受民事訴訟法第255條第1
27 項規定之限制。本件原告起訴時原係以海口峰行為被告，主
28 張：(一)確認雙方間僱傭關係存在。(二)海口峰行應自民國113
29 年4月5日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告新臺
30 幣（下同）44,875元及自各期應給付日之翌日起至清償日
31 止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)海口峰行應自113年

5月1日起至原告復職日止，按月提繳2,693元至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶（下稱原告勞退專戶）；嗣原告於113年7月26日具狀追加峰璽公司為被告，此有民事起訴狀、民事補正及訴之追加狀存卷可稽（見本院卷一第13、77至78頁），而前開書狀繕本與起訴狀繕本係於同年9月6日同時送達被告，有本院送達證書在卷供查（見本院卷一第97至99頁），是原告上開訴之追加，尚不受民事訴訟法第255條第1規定之限制；嗣原告屢次追加、變更其訴，於本院113年11月4日準備程序變更聲明如附表一所示，亦經被告表明不爭執（見本院卷二第289頁），揆諸前開說明，原告訴之變更、追加，自屬合法，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：伊自111年4月1日起受僱於海口峰行，擔任門市人員，約定每月薪資按當月法定基本工資加全勤獎金2,000元計算，另視當月營收狀況加給職務加給、伙食津貼、BOSS獎金與績效獎金等，並於112年9月1日合意將雇主變更為峰璽公司，峰璽公司承認伊於海口峰行任職期間之年資（下稱系爭勞動契約）。嗣因伊於在職期間懷孕（已於113年4月12日分娩），伊依醫生建議，分娩前陸續自113年2月1日起至同年3月31日止請安胎休養假（病假）、產檢假、特休假，均經峰璽公司同意；伊並於113年3月19日申請自同年4月1日起至5月26日止請產假，經峰璽公司於同年3月28日同意伊自4月1日至5月21日間請產假。詎峰璽公司於113年4月5日伊產假期間，突以伊有如附表二所示情形為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1、2、4、5款規定終止系爭勞動契約（下稱系爭解僱），然伊並無任何構成前開解僱事由之情形，且峰璽公司早於113年2月29日即知悉如附表二所示情形，竟惡意遲於伊產假期間終止系爭勞動契約，實為基於性別歧視所為之違法解僱，顯違反勞基法第12條第2項、第13項、性別平等工作法（下稱性平法）第11條等規定，雙方僱

僱關係仍存在。又伊已於113年4月19日雙方進行勞資爭議調解時，表示欲維持僱傭關係遭拒，峰璽公司受領遲延，伊得請求自系爭解僱之日起至復職日前之工資，且因伊每月薪資受門市營收影響甚鉅，而門市營收又受澎湖地區觀光旺季（每年4月至9月）、淡季（每年10月至隔年3月）影響甚大，且伊於113年1月開始請安胎休養假，致此段期間工資減少，故伊遭違法解僱期間之工資應以伊開始請安胎休養假前1年即112年1月至12月之平均月收入44,875元為準。此外，伊因系爭解僱無法請領113年4月至10月之育嬰留職津貼，並受有極大之精神壓力及痛苦，伊得請求峰璽公司賠償其前開期間無法請領育嬰留職津貼126,700元之損害及慰撫金150,000元。爰先位向峰璽公司依民事訴訟法第247條、系爭勞動契約、勞工保險條例第6條第1項、第14條、第31條規定等規定，請求確認雙方間僱傭關係存在、按月給付工資44,875元及提繳2,693元勞退金至原告勞退專戶，並依就業保險法第11條、性平法第16條，請求給付育嬰留職津貼126,700元，依性平法第26條、第29條請求慰撫金150,000元；另備位向海口峰行依前開規定為前開請求等語，並先位聲明、備位聲明如附表一所示。

二、被告則以：峰璽公司係因原告有如附表二所示情形，依勞基法第12條第1項第2、4、5款規定（峰璽公司不再主張該條項第1款事由），合法終止系爭勞動契約，與原告懷孕、請產假均無關連，非屬性別歧視；又峰璽公司員工即訴外人陳莓葉雖於113年2月29日即知悉原告有如附表二所示情形，惟陳莓葉未即時通知峰璽公司負責人前開情形，是峰璽公司負責人係於同年3月27日後始知悉原告有如附表二所示情形，系爭解僱並未違反勞基法第12條第2項、第13項、性平法第11條等規定；又縱認系爭解僱不合法，因峰璽公司已於113年間歇業，已無能力繼續聘僱原告；另原告每月工資與澎湖地區觀光淡旺季無關，原告每月得請領之工資應以其請安胎休養假前1個月即112年12月之工資29,640元為準等語，資為抗

01 辯。並聲明：(一)原告之訴、追加之訴暨假執行聲請均駁回。

02 (二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、不爭執事項（見本院卷第291至292、294頁）

04 (一)原告自111年4月1日起受僱於海口峰行，約定每月薪資按當
05 月法定基本工資加全勤獎金2,000元計算，雙方於112年9月1
06 日合意原告雇主變更為峰璽公司。峰璽公司承認原告任職於
07 海口峰行期間之年資。

08 (二)原告112年1月至113年3月各月工資如附表三所示。

09 (三)陳莓葉為峰璽公司「闆娘」，為經峰璽公司授權實際處理峰
10 璽公司事務之人，包含發薪、指揮員工等事務。陳莓葉於11
11 3年2月29日得知原告有如附表二所示之情形，此有本院113
12 年度訴字第18號刑事判決可參。

13 (四)原告於113年1月29日申請自同年2月1日起至2月29日止請安
14 胎休養假（病假）15日、產檢假1日，峰璽公司透過陳莓葉
15 於當日准假；原告於113年2月19日、2月22日分別向陳莓
16 葉、邱翌申請自113年3月1日至3月31日請產檢假2日、安胎
17 休養假（病假）12日、特休7日，峰璽公司透過陳莓葉同
18 意。

19 (五)原告於113年3月19日申請自113年4月1日至5月26日間請產
20 假，峰璽公司透過陳莓葉於3月28日同意原告自113年4月1日
21 至5月21日間請產假。

22 (六)原證11（本院卷一第207至220頁）、被證7（本院卷二第41
23 至93頁）為原告與陳莓葉113年4月5日LINE對話紀錄，陳莓
24 葉於其中傳送如本院卷二第43、45頁所示原告員工在職證明
25 書、如本院卷二第61至77頁所示原告與訴外人即峰璽公司前
26 員工劉芳華LINE對話紀錄及如本院卷二第83頁所示標示勞基
27 法第12條第1、2、4、5款法條之圖片予原告。

28 (七)峰璽公司於113年4月5日終止系爭勞動契約，並於同日將原
29 告之勞工保險退保。

30 (八)原告於113年4月12日分娩。

31 (九)原告與峰璽公司於113年4月19日經澎湖縣政府勞資爭議調

01 解，調解不成立，資方代理人為陳莓葉。

02 (十)峰璽公司提告原告偽造文書、妨害電腦部分，前經臺灣澎湖
03 地方檢察署（下稱澎湖地檢）檢察官以113年度偵字第922號
04 為不起訴處分，經再議發回，目前仍在續偵中。

05 四、得心證之理由：

06 (一)先位聲明部分：

07 本件原告自111年4月1日起與海口峰行成立系爭勞動契約
08 後，已於112年9月1日合意原告雇主變更為峰璽公司，峰璽
09 公司承認原告任職於海口峰行期間之年資，既為兩造所不爭
10 執，堪認系爭解僱前，本件勞動契約關係係存在於原告與峰
11 璽公司間。本件爭點應為：1.系爭解僱是否合法？原告與峰
12 璽公司間僱傭關係是否仍存在？2.原告得否請求峰璽公司給
13 付自系爭解僱日起至其復職日止之工資？金額如何計算？3.
14 原告得否請求峰璽公司自113年5月1日起至其復職日止按月
15 提繳勞退金？金額如何計算？4.原告得否請求峰璽公司賠償
16 育嬰留職津貼？5.系爭解僱原告是否構成性別歧視？原告請
17 求慰撫金有無理由？茲分述如下：

18 1.系爭解僱是否合法？原告與峰璽公司間僱傭關係是否仍存
19 在？

20 (1)按女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期。勞基法第5
21 0條第1項前段定有明文；次按勞工在第50條規定之停止工作
22 期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主
23 因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機
24 關核定者，不在此限。勞基法第13條有所明定。此乃對分娩
25 前後之勞工所給予之特別保障，旨在限制雇主不得於該段期
26 間依勞基法第11、12條規定終止勞動契約，屬強制規定，雇
27 主違反上開規定終止勞動契約者，不生契約終止之效力。

28 (2)查峰璽公司於113年3月28日同意原告自同年4月1日至5月21
29 日間請產假；原告於同年4月12日分娩等情，為雙方所不爭
30 執，均堪認定。揆諸前揭說明，無論原告有無峰璽公司所指
31 勞基法第12條第2、4、5款所定事由，峰璽公司均不得於113

01 年4月5日原告產假期間終止系爭勞動契約，是系爭解僱顯非
02 合法，不生契約終止之效力，原告主張其與峰璽公司間僱傭
03 關係存在，自屬有據。至峰璽公司固抗辯其已於113年6月間
04 因營業困難而歇業，無從與原告維持僱傭關係等語，惟查，
05 峰璽公司未曾辦理公司清算或解散，且於113年10月9日辦理
06 增資，目前仍在營業中，僅營業項目、範圍有所變更等情，
07 此為峰璽公司於本院所自陳（見本院卷二第237頁），並有
08 峰璽公司變更登記表在卷可查（見本院卷二第253至254
09 頁），足認峰璽公司法人格並未消滅。準此，峰璽公司自無
10 何不能繼續維持與原告間僱傭關係之情事。峰璽公司前開抗
11 辯，當非可採。

12 **2.原告得否請求峰璽公司給付自系爭解僱日起至其復職日止之**
13 **工資？金額如何計算？**

14 (1)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
15 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
16 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
17 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
18 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
19 提出時起，負遲延責任，民法第487條本文、第235條及第23
20 4條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領
21 之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其
22 受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服
23 勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979
24 號裁定意旨參照）。次按女工分娩前後，應停止工作，給予
25 產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假
26 4星期。前項女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工
27 資照給；未滿6個月者減半發給。勞基法第50條定有明文。

28 (2)查原告與峰璽公司間之僱傭關係存在乙節，業經本院認定如
29 上，而峰璽公司向原告表示終止系爭勞動契約後，原告向澎
30 湖縣政府申請勞資爭議調解，並於113年4月19日雙方進行勞
31 資爭議調解時，請求維持雙方間僱傭關係，遭峰璽公司拒絕

01 等情，有澎湖縣政府勞資爭議調解紀錄影本存卷可稽（見本
02 院卷一第53至54頁），堪認原告已將其主觀上並無去職之意
03 及準備給付之情事通知峰璽公司，則揆諸前揭說明，原告毋
04 庸補服勞務，即得請求峰璽公司給付工資；又原告雖於系爭
05 解僱前已請產假，然其受僱於峰璽公司之期間既已逾6個
06 月，其產假期間之工資應予照給。從而，原告請求峰璽公司
07 給付自113年4月5日起至其復職日止之工資，即屬有據。

08 (3)又勞基法所謂之「工資」，係指勞工因工作而獲得之報酬，
09 原非以本薪或底薪為限，而包括雇主以獎金、津貼等任何名
10 義所為之經常性給與；是勞雇雙方如於契約中約定一部分之
11 工資視勞工績效表現、銷售量或生產量等因素浮動計算，自
12 無不可。再勞基法就雇主依約定應付而未給付之工資，固未
13 規定按同法第2條第4款規定計算平均工資後定其應付金額，
14 然如勞工每月領取之工資有相當程度係依前開方式浮動計
15 算，因勞工遭違法解僱期間未能實際提供勞務，乃致難以計
16 算浮動工資，係可歸責於雇主之結果，如僅以勞工本（底）
17 薪或勞工遭違法解僱前最近1個月之工資為違法解僱期間工
18 資給付標準，均難謂公平，似非不得以較趨近於常態之平均
19 工資為計。

20 (4)本件原告主張其觀光旺季（每年4月至9月）、淡季（每年10
21 月至隔年3月）工資差距甚大，應以其開始請安胎休養假前1
22 年之平均月收入計算其遭違法解僱其間之工資等語，為峰璽
23 公司所否認，並抗辯應以原告請安胎休養假前1個月即112年
24 12月之工資29,640元為準等語。經查，原告每月領取之工資
25 係按當月法定基本工資加全勤獎金2,000元計算，另視當月
26 營收狀況加給職務加給、伙食津貼、BOSS獎金與績效獎金，
27 原告112年1月至113年3月各月薪資詳如附表三所示等情，為
28 雙方所不爭執，並有系爭勞動契約、各月薪資單等件在卷可
29 查（見本院卷一第23至43頁），足徵原告每月領取之工資有
30 相當程度係依其績效表現、門市銷售量或生產量等因素計
31 算。揆諸前揭說明，本件宜以原告遭違法解僱前之平均工資

01 計算其違法解僱期間每月得請求之工資額，峰璽公司前開抗
02 辯，尚非妥適。又本件原告自113年2月1日至同年3月31日間
03 請安胎休養假，業經認定如上，而觀諸如附表三所示原告各
04 月工資，可見原告113年2月、3月工資確有減少，則依勞基
05 法施行細則第2條第7款規定，原告安胎休養期間不應列入平
06 均工資之計算。是以，本件原告遭違法解僱期間每月得請求
07 之工資，即應以其請安胎休養假前6個月即112年8月至113年
08 1月每月平均工資35,155元【計算式： $(51,583\text{元} + 46,254\text{元} + 31,321\text{元} + 28,660\text{元} + 29,640\text{元} + 28,162\text{元}) \div 184\text{日} \times 30\text{日} = 35,155\text{元}$ ，小數點以下四捨五入】為準。至原告固主張其
09 觀光旺季（每年4月至9月）、淡季（每年10月至隔年3月）
10 工資差距甚大，應以其開始請安胎休養假前1年之平均月收
11 入計算工資等語，惟觀諸原告112年1月至113年1月各月工
12 資，原告112年1月至3月工資，與其同年4月至9月之工資並
13 無顯著差異（見附表三），則原告各月工資是否確有因澎湖
14 地區觀光淡旺季差距而受影響，即非無疑，原告前開主張，
15 尚非可採。

16
17
18 (5)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
19 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
20 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203條及第233
21 條第1項各有明文。峰璽公司應依前開方式給付原告工資，
22 已如前述，因前開給付均屬有確定期限之給付，應自各期應
23 給付日之翌日起負遲延責任。是原告請求峰璽公司給付自各
24 期應給付日之翌日起至清償日止，按法定週年利率百分之5
25 計算之利息，自屬有據。

26 (6)從而，原告請求峰璽公司自113年4月5日起至原告復職日
27 止，按月於次月5日給付原告35,155元，及自各期應給付日
28 之翌日起至清償日止，按法定週年利率百分之5計算之利
29 息，為有理由，逾此部分，即屬無據。

30 3.原告得否請求峰璽公司自113年5月1日起至其復職日止按月
31 提繳勞退金？金額如何計算？

01 (1)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
02 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負
03 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，
04 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。
05 又依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月
06 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向
07 雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所
08 有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之
09 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額
10 提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收
11 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
12 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
13 雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以
14 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參
15 照）。

16 (2)查原告與峰璽公司間僱傭關係仍存在，原告得自113年4月5
17 日起至復職日止按月於次月5日請求峰璽公司給付35,155元
18 等情，既經本院認定如上，卷內復無事證顯示雙方有特別約
19 定勞工退休金提繳基準，則依前開說明，峰璽公司本當按前
20 開金額申報調整原告月提繳工資，並依勞工退休金月提繳分
21 級表級距36,300元，按月提繳2,178元【計算式：36,300元×
22 6%=2,178元】至原告勞退專戶。從而，原告請求峰璽公司
23 自113年5月1日起按月提繳2,178元至原告勞退專戶，即屬有
24 據，逾此部分，則無理由。

25 4.原告得否請求峰璽公司賠償育嬰留職津貼？

26 (1)按被保險人之保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，依性
27 平法之規定，辦理育嬰留職停薪者，得請領育嬰留職停薪津
28 貼；育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起
29 前6個月平均月投保薪資百分之60計算，於被保險人育嬰留
30 職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給6個
31 月。此觀之就業保險法第11條第1項第4款、第19條之2第1項

01 可明。又按受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得
02 申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。
03 受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者或
04 求職者因第7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇
05 主應負賠償責任。性平法第16條第1項前段、第21條第1項、
06 第26條亦分別定有明文。

07 (2)本件原告於113年4月12日分娩乙節，為雙方所不爭執，固堪
08 認定，惟原告主張系爭解僱致其無法請領113年4月至10月間
09 之育嬰留職津貼等語，則為峰璽公司所否認。經查，卷內並
10 未見原告曾向峰璽公司表示欲自113年4月起至同年10月間申
11 請育嬰留職停薪，則峰璽公司是否有拒絕原告育嬰留職停薪
12 之申請，致原告受有損害之情事，已非無疑；況本院既已准
13 許原告自系爭解僱日起至復職日止，按月向峰璽公司請求給
14 付工資35,155元，自不許原告重複請求113年4月起至同年10
15 月間無法申請育嬰留職停薪津貼之損害。

16 5.系爭解僱原告是否構成性別歧視？原告請求慰撫金有無理
17 由？

18 (1)按雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或
19 性傾向而有差別待遇；受僱者或求職者因第7條至第11條或
20 第21條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任；前3條情
21 形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當
22 之金額，性平法第11條、第26條、第29條前段分別定有明
23 文。次按受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應
24 就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所
25 從事工作之特定性別因素，負舉證責任；法院及主管機關對
26 差別待遇事實之認定，應審酌性別平等工作會所為之調查報
27 告、評議或處分。性平法第31條、35條亦有明定。又前揭性
28 平法舉證責任條文之立法目的，在於雇主對受僱者之差別待
29 遇，是否係基於性別因素，往往牽涉雇主之主觀動機與意
30 圖，受僱者在舉證上多有困難；且有關差別待遇之證據，多
31 屬雇主之人事管理資料，受僱者取得不易，故課予具有優勢

01 地位且掌握資訊之雇主較重之舉證責任。亦即，受僱者僅須
02 提出可供即時調查之證據，使處分機關或調查委員就其曾因
03 性別因素致遭受雇主為不利對待一事，得有大致之心證，雇
04 主即應就該項差別待遇並非出於性別因素，負舉證責任，否
05 則即應受不利之認定。惟此非謂雇主對懷孕員工有解僱情事
06 時，即違反性平法第11條之規定，而得依同法第38之1條處
07 罰；倘雇主已舉證證明其解僱員工與性別之差別待遇（懷孕
08 歧視）無涉，仍不得依同法第38之1條處罰。至雇主如非因
09 懷孕歧視而終止勞動契約，則雇主對勞工終止勞動契約之適
10 法性，核屬勞基法規範之範疇，尚與性平法無涉（高雄高等
11 行政法院102年度簡上字第34號判決意旨參照）。本件原告
12 於113年4月5日產假期間遭峰璽公司解僱，並於同年4月12日
13 分娩等情，已經認定如上，是系爭解僱與原告懷孕、分娩時
14 間客觀上有高度密接性，堪認原告已釋明本件差別待遇之事
15 實，揆諸前揭說明，應由峰璽公司就該項差別待遇並非出於
16 性別因素，負舉證責任。

17 (2)經查，峰璽公司因系爭解僱，遭澎湖縣政府認違反性平法第
18 11條第1項規定，依同法第38條之1裁罰乙情，有該府113年8
19 月30日府社勞字第1131210782號裁處書在卷可查（下稱系爭
20 裁處書，見本院卷一第141至151頁），固可認定，惟前開裁
21 處書之意見，僅供本院審酌參考，並不拘束本院，先予敘
22 明。又峰璽公司抗辯其係因原告有如附表二所示情形，終止
23 系爭勞動契約，與性別歧視無涉等語，業經其提出峰璽公司
24 「闆娘」陳莓葉與原告間113年4月5日之對話紀錄附卷為
25 證。而觀諸前開對話紀錄，可知系爭解僱當日，陳莓葉曾傳
26 送原告員工在職證明書照片2張及「這兩張是你自己寫的
27 吧」、「觀光圈申請不需要在職證明，在老闆不知情的情況
28 下，自己蓋了印章跟寫著這張代表什麼意思你知道吧」、「
29 「麻煩乙○○小姐查一下偽造文書」等訊息予原告，並另傳
30 送原告與劉芳華之LINE對話紀錄截圖9張（下稱系爭對話紀
31 錄）及「這個是你鍾雅婷本人說的對吧？」、「上班時間聊

天，裡面內容包含毀謗、霸凌、侮辱同事、及故意不完成工作、洩漏公司帳戶機密」等訊息以及標示勞基法第12條第1、2、4、5款法條之圖片1張予原告；原告則回覆「你知道審核社群要什麼資料嗎？請問陳莓葉小姐這代表什麼我不知道欸」、「陳莓葉小姐看來資料查得不是很齊全，偽造？文書？構成的要件請再去查明清楚」、「這是我跟芳華的私人聊天記錄怎麼了嗎~」、「上述你說的行為皆是你所認為，無法非經預告解除勞動契約」等語，惟並未見雙方有何針對原告懷孕、生產、產假等原告性別有關之內容（見本院卷二第40至93頁），足徵系爭解僱當日，原告與陳莓葉主要係因原告有無如附表二所示情形，以及前開情形是否構成勞基法第12條所定解僱事由發生衝突。

(3)次查，峰璽公司以原告有如附表二編號1、2所示行為，對原告提出偽造文書、妨害電腦告訴，前經澎湖地檢檢察官以113年度偵字第922號為不起訴處分，經再議發回後，目前案件仍在續偵中，此為雙方所不爭執，復有前開不起訴處分書、本院公務電話紀錄等件在卷可查（見本院卷二第113至119、283頁），已可認定，堪信峰璽公司所指尚非全然無據，應非刻意假藉前開解僱事由以規避性平法第11條，否則當不致甘冒誣告罪之風險，對原告提出前開告訴。又觀諸系爭對話紀錄，可見原告曾傳送「笑死 胖子直接去中華上班了？」、「在聊天時記得避開監視器~~」、「水喔 大家一起拖」、「他要的資料附上應該審核就可以過 但我不想幫他們用」、「幹部只會出一張嘴」、「尤其是閩娘 超有事」、「白癡要交代都不交代對人」、「不用理他 你就說你不會用就好了」等訊息予劉芳華（見本院卷二第61至77頁），而上開對話雖僅為公司員工間私下對公司或其他成員之主觀批評，尚難認有何足以對公司或其他員工主管之利益產生直接損害之情事，未必足構成勞基法上之合法解僱事由，然亦非不足使一般雇主對原告產生嫌隙及不信任感，進而產生終止勞動契約之意思。堪認峰璽公司抗辯其係因原告

01 有如附表二所示情形而解僱原告，與性別歧視無涉等語，尚
02 屬可信。

03 (4)又原告雖另主張其於113年2月間屢次向峰璽公司表示欲自同
04 年3月1日至3月31日請產檢假2日、安胎休養假（病假）12
05 日、特休7日，惟峰璽公司竟遲於同年3月21日始予准假，認
06 峰璽公司刻意妨礙其行使懷孕期間相關權利，屬懷孕歧視等
07 語，惟此為峰璽公司所否認，辯稱：請假本須經相關程序等
08 語。經查，原告於本院已自陳：我113年2月23日有拿假表去
09 公司請上述假別……我3月1日到21日間，都沒有去公司上
10 班，公司也沒有扣我薪水，我有完整拿到113年1至3月的薪
11 水等語（見本院卷二第189至190頁）。足徵峰璽公司明示同
12 意原告自113年3月1日至31日間請上開假別前，原告亦未出
13 勤或提供勞務，且峰璽公司並未因此對原告有何不利待遇之
14 事實，是尚難僅憑峰璽公司未即時明示同意原告上開請假之
15 請求，逕認峰璽公司有何刻意妨礙原告行使懷孕期間權利等
16 涉及性別歧視或懷孕歧視之行為，亦無從以之佐證峰璽公司
17 有因性別歧視、懷孕歧視等性別因素而解僱原告之事實。

18 (5)據上所述，峰璽公司於原告產假期間解僱原告，固非合法，
19 然本院審酌系爭裁處書記載之意見、峰璽公司所提前開證據
20 及卷內相關事證，堪認峰璽公司係因認原告有如附表二所示
21 之情形而解僱原告，縱前開情形未必足構成勞基法上之合法
22 解僱事由，仍難認與原告懷孕、分娩等性別因素有何直接或
23 間接關聯性，應非屬基於性別歧視所為之解僱行為。揆諸前
24 揭說明，原告依性平法第26條、第29條請求慰撫金，自屬無
25 據。

26 (二)備位聲明部分：

27 本件原告先位聲明及備位聲明僅請求對象不同，而本院既已
28 認定本件僱傭關係係存在於原告與峰璽公司間，原告備位聲
29 明顯無從使其受更有利之判決，本院自毋庸另予審究，併此
30 敘明。

31 五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條、系爭勞動契約、勞

01 工保險條例第6條第1項、第14條、第31條規定等規定，請求
02 (一)確認原告與峰璽公司間僱傭關係存在，(二)峰璽公司應自11
03 3年4月5日起至原告復職日止按月於次月5日給付工資35,155
04 元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百
05 分之5計算之利息，(三)峰璽公司應自113年5月1日起至原告復
06 職日止，按月提繳2,178元至原告勞退專戶，為有理由，
07 應予准許，逾此範圍以外之請求，則無理由，應予駁回。

08 六、本件為勞動事件，就勞工即本件原告勝訴部分，依勞動事件
09 法第44條第1項、第2項規定，就主文第二、三項依職權宣告
10 假執行，同時宣告峰璽公司得供擔保而免為假執行，並酌定
11 相當之金額。此部分原告雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，
12 然其聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁
13 之諭知。至原告就敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所
14 依據，不予准許。

15 七、本件事證已臻明確，雙方其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
16 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
17 列，併此敘明。

18 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

19 中 華 民 國 114 年 6 月 26 日

20 民事庭 審判長法官 楊國精

21 法官 陳順輝

22 法官 費品璇

23 以上正本係照原本作成。

24 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，並
25 按對造人數提出繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴
26 審裁判費。

27 中 華 民 國 114 年 6 月 26 日

28 書記官 杜依琰

01 附表一：原告聲明

02

原告聲明	先位聲明	(一)確認原告與峰璽公司間僱傭關係存在。 (二)峰璽公司應自113年4月5日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告44,875元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。 (三)峰璽公司應自113年5月1日起至原告復職日止，按月提繳2,693元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休個人專戶。 (四)峰璽公司應給付原告126,700元。 (五)峰璽公司應給付原告150,000元。 (六)原告願供擔保請准宣告假執行。
	備位聲明	(一)確認原告與海口峰行間僱傭關係存在。 (二)海口峰行應自113年4月5日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告44,875元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。 (三)海口峰行應自113年5月1日起至原告復職日止，按月提繳2,693元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休個人專戶。 (四)海口峰行應給付原告126,700元。 (五)海口峰行應給付原告150,000元。 (六)原告願供擔保請准宣告假執行。

03 附表二：峰璽公司主張之解僱事由

04

編號	解僱事由
1	於111年8月10日，未經峰璽公司同意，擅自盜用峰璽公司發票章及負責人私章製作員工在職證明書。
2	於112年12月27日洩漏峰璽公司帳戶資訊予他人。
3	於113年1月19日、113年2月2日於上班時間聊天、侮辱

01

	同事、誹謗雇主。
4	未盡其管理庫存商品之責任，致峰璽公司部分商品過期或即期，且刻意未完成峰璽公司交辦之開通網路賣場後台之工作，致峰璽公司過年期間無法接受訂單，受有損害。

02

附表三：112年1月至113年3月原告工資

03

年月份	工資（新臺幣）
112年1月	55,317元
112年2月	38,835元
112年3月	54,065元
112年4月	52,649元
112年5月	53,649元
112年6月	53,181元
112年7月	51,687元
112年8月	51,583元
112年9月	46,254元
112年10月	31,321元
112年11月	28,660元
112年12月	29,640元
113年1月	28,162元
113年2月	22,600元
113年3月	20,888元