

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度勞簡上字第3號

上訴人

即被上訴人 陳慧珊

訴訟代理人 戴雯琪律師

被上訴人即

上訴人 旭昇精密有限公司

法定代理人 林雄偉

訴訟代理人 廖本揚律師

上列當事人間給付薪資等事件，上訴人即被上訴人陳慧珊（下稱上訴人）、被上訴人即上訴人旭昇精密有限公司（下稱被上訴人），均對於中華民國113年4月30日本院新竹簡易庭第一審判決（112年度竹勞簡字第4號）提起上訴，上訴人並為訴之追加，本院於民國114年7月9日辯論終結，判決如下：

主 文

原判決主文第一、二項，及該部分假執行宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，上訴人即被上訴人乙○○在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

上訴人即被上訴人乙○○之上訴及追加之訴，均駁回。

第一審、第二審（含追加之訴部分）訴訟費用，均由上訴人即被上訴人乙○○負擔。

事實及理由

壹、程序方面

（一）、按在第二審程序為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限；又訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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446條第1項、第255條第1項第2款、第3款定有明文。上開規定依同法第436條之2，於簡易訴訟之第二審程序，亦適用之。準此，原告於第二審為訴之變更或追加，苟其請求之基礎事實與原起訴請求之基礎事實同一，或係擴張應受判決事項之聲明者，即非法所不許。

(二)、經查，上訴人於原審時，主張其於109年7月16日並未自願離職，係遭被上訴人非法資遣，兩造間勞動契約自109年7月16日起仍有效，乃依兩造勞動契約及勞動基準法（下稱勞基法）第50條第1項、就業保險法第19條之2、第38條第1項、性別工作平等法（下稱性平法）第29條規定，依序各請求被上訴人應給付其：①自109年7月16日起至其於分娩前即109年12月16日止「3個月薪資」新台幣（下同）102,000元、②8週產假薪資63,467元、③賠償其未能領取6個月育嬰留職停薪津貼之損害122,400元、④精神慰撫金20萬元，合計487,867元，扣除被上訴人已給付其153,000元，尚得向被上訴人請求334,867元，爰在原審於其訴之聲明第一項，訴請被上訴人應給付其334,867元及法定遲延利息，並另依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，於原審其訴之聲明第二項，訴請被上訴人應提撥自109年7月16日起迄110年2月10日（即其產假期滿日）止之勞工退休金共1萬4278元，至其之勞工退休金專戶（見原審卷第11-15頁）。嗣原審就上訴人上開①3個月薪資請求，雖判決否准其自109年7月16日起至109年8月5日止該期間之薪資請求，惟因上訴人此項請求之3個月薪資共102,000元，未逾其得請求自109年8月6日起至109年12月16日止之薪資範圍，故原判決仍准許上訴人此項薪資3個月102,000元之請求，另原判決就上訴人上開第②、③、④項之請求，則依序判決為：全准、全駁、僅其中5萬元准許，是上開第①至④項經原判決判准部分合計215,467元，扣除被上訴人已給付上訴人153,000元後，餘額為62,467元，原審乃判認被上訴人應給付上訴人62,467元及其法定遲延利息，另就上訴人於原審上開第二項聲明金額14,278元

之請求，原判決判准其中之14,268元，並均駁回上訴人其餘之請求。上訴人就其上開受原審敗訴之判決，其中就退休金提繳部分，並未上訴，此部分業已確定，就其餘受敗訴部分，則於本件提起上訴，並上訴聲明：原判決不利上訴人部分廢棄，前開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人272,400元，及自112年6月22日起至清償日止，按年息5%計算之利息，且就其於原審未請求、自109年7月16日起至同年12月16日止，其中2個月之薪資共68,000元，另於本件追加請求：被上訴人應給付上訴人68,000元，及自民事上訴聲明暨理由狀繕本送達被上訴人翌日起算之法定遲延利息（見本院卷第99-100頁、第247頁）。經核上訴人上開追加請求2個月薪資68,000元部分，與原請求之基礎事實同一，並屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，程序上並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、上訴人主張：

（一）、上訴人自民國104年8月3日起受僱於被上訴人擔任行政助理，自107年6月間轉業務部門，每月薪資為34,000元，於109年4月間獲悉自己懷孕，自109年5月間陸續口頭告知同事懷孕喜訊，於109年7月3日向人事主管丁○○詢問請產檢假事宜。109年7月14日客戶○○○○積體電路股份有限公司（下稱○○○○公司）投訴上訴人服務態度不佳，109年7月16日下班前被上訴人之負責人甲○○及人事主管丁○○約談上訴人，甲○○告知上訴人不適合做業務，且公司内部無其他職缺可調配，即藉由該客訴事件，評斷上訴人不適任，並濫用雇主優勢，誤導上訴人接受2.5個月薪資額及2個月產假薪資補貼之離職費用而簽署員工離職申請單（下稱系爭離職單）。上訴人之後多次向被上訴人要求開立非自願離職證明遭拒絕，本件被上訴人係在知悉上訴人懷孕後，假藉客訴事件為由，藉以非法資遣上訴人，致上訴人損失工作、產假、育嬰留職停薪、失業補助等權益甚鉅，經上訴人以被上訴人

01 涉及懷孕歧視，向主管機關提出被上訴人違反性平法第11條
02 第1項規定之申訴，業經主管機關所設新竹市性別工作平等
03 及就業歧視評議委員會（下稱系爭委員會）審定成立，嗣迭
04 經被上訴人對該審定提起訴願及行政訴訟，已先後遭內政部
05 及台北高等行政法院、最高行政法院駁回確定，並認定被上
06 訴人違反性平法第11條第1項規定，且上訴人當時並非自願
07 離職等情。

08 (二)、本件上訴人係遭被上訴人非法資遣，上訴人並非自願離職，
09 且上訴人於109年8月5日確認被上訴人不付預告工資及開立
10 非自願離職證明書後，亦已於109年8月6日以原審原證3存證
11 信函（下稱系爭存證信函），通知被上訴人撤銷於109年7月
12 16日所為離職之意思表示，因被上訴人對上訴人懷孕歧視已
13 被認定成立，終止勞動契約並無理由，而上訴人復已以系爭
14 存證信函，撤銷系爭離職單之意思表示，兩造間僱傭關係自
15 109年7月16日起應繼續存在，被上訴人即有繼續給付上訴人
16 薪資之義務，非自上訴人於109年8月6日寄系爭存證信函
17 時，被上訴人才負受領勞務遲延之責。因上訴人其後係於10
18 9年12月16日分娩，故上訴人自得依勞動契約，請求被上訴
19 人給付自109年7月16日起至上訴人分娩前即109年12月16日
20 止，共5個月薪資計170,000元（其中3個月計102,000元係於
21 原審請求，另2個月計68,000元係於本件二審追加請求），
22 及依勞基法第50條第1項之規定，請求被上訴人給付8週(56
23 日)產假薪資63,467元，依就業保險法第19條之2、第38條第
24 1項，請求被上訴人賠償上訴人未能領取6個月育嬰留職停薪
25 津貼之損害共122,400元，暨依性平法第29條規定，請求被
26 上訴人賠償上訴人精神慰撫金20萬元。上開合計為555,867
27 元（即170,000元+63,467元+122,400+200,000元=555,8
28 67元），扣除被上訴人於非法資遣上訴人後，已給付上訴人
29 153,000元，上訴人尚得請求被上訴人給付402,867元（即55
30 5,867元-153,000元=402,867元，其中68,000元係於本件
31 二審追加請求）。另上訴人併依勞工退休金條例第14條第1

項、第31條第1項規定，請求被上訴人應提撥上訴人，自109年7月16日起迄110年2月10日（即產假期滿日）止之勞工退休金合計14,278元至上訴人之勞工退休金專戶內。

(三)、上訴人雖曾於108年間，遭被上訴人之客戶○○電子股份有限公司（下稱○○公司）人員客訴，於109年7月遭○○○○公司人員客訴，然該等客訴並無實質造成被上訴人重大損失，被上訴人於109年7月16日解雇上訴人時，顯係欲合理化其懷孕歧視之資遣手段，而對上訴人刻意加以究責。且被上訴人給付予上訴人之153,000元，確係相當於資遣上訴人之資遣費2.5個月薪資及2個月產假工資，始會計算到千元，核與離職慰問金通常係取整數萬元者，有所不同，另上訴人當時亦已預繳109年7至9月3個月之上班停車位租金，可見並無離職之想法，且於109年7月16日、17日向客戶傳送訊息時，亦表示係被公司資遣，而非自願離職，是綜合上開情形，顯見上訴人於109年7月16日遭被上訴人約談時，確無主動、自願離職之意思，而係遭被上訴人所強行主導及誤導，被迫及受詐欺、錯誤之下，始簽立該離職申請單，於當時自不生自請離職之效力。並於原審聲明請求：1、被上訴人應給付上訴人334,867元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2、被上訴人應提撥14,278元至上訴人之勞工退休金專戶。3、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則辯稱：

(一)、上訴人於改擔任公司業務人員後，並未善盡責任，其溝通協調能力有待加強，任職期間常疏於拜訪客戶及向客戶介紹被上訴人產品與服務內容，曾於108年6月間，遭被上訴人重要客戶○○公司客訴，此事導致○○公司另找其他廠商提供服務，被上訴人因此失去此一重要客戶而受損，上訴人因上開表現，致其108年度之考核成績，在全公司員工中墊底而為最差者。惟上訴人並未記取經驗，對內不僅與其部門主管相處不睦，對外處理業務亦不夠用心，於109年7月14日，又遭

01 被上訴人另一大客戶○○○○公司一廠人員來電客訴，指稱
02 上訴人抱怨要幫該公司整理維修相關資料很累云云（下稱系
03 爭抱怨言論），主管於同月15日上午約談上訴人時，上訴人
04 竟矢口否認有該等行為，並要求其主管不要介入此事，中午
05 更透過LINE通訊軟體，以充滿情緒性字眼，表達對其主管之
06 失望及不滿。其主管乃將上情反應予被上訴人負責人兼總經理
07 甲○○，嗣於109年7月16日，甲○○親自與上訴人會談，
08 該日參與會談之人有甲○○、丁○○、上訴人3人。上訴人
09 一開始仍否認有對○○○○公司員工，講過系爭抱怨言論，
10 經甲○○表示要請上訴人主管當場打電話確認後，上訴人始
11 改口承認有為該行為，然仍不承認自己有錯，情緒與語氣越
12 見高昂，嗣經甲○○與其懇切交談後，上訴人承認其有過
13 錯，於考量自身因素後，當場主動表示要離職等語。隨後由
14 丁○○準備自願離職單，上訴人在其上簽名並按程序完成離
15 職申請，兩造間勞動契約因此終止，與上訴人是否懷孕全然
16 無關。雖上訴人任職期間屢遭被上訴人重要客戶投訴，但考
17 量其對公司亦有付出勞力，被上訴人仍願給予其離職慰問
18 金，遂開立發票日期109年7月16日、票號HC0000000、面額1
19 5萬3000元之支票（下稱系爭支票）交給上訴人收執，上訴人
20 於次日即109年7月17日將系爭支票兌現。

21 (二)、詎料上訴人於自請離職後，因貪求失業補助，竟私下找丁○
22 ○要求開立與事實不符之非自願離職證明及補貼其預告工資
23 等，因丁○○曾參與109年7月16日會談，知悉上訴人是自請
24 離職，核其狀況不屬於非自願離職，因此拒絕上訴人之請
25 求。上訴人遭拒後仍不死心，復於109年8月5日透過LINE向
26 被上訴人負責人甲○○要求開立非自願離職證明，甲○○當
27 下也直接拒絕。上訴人對此心生不滿，竟於109年8月6日以
28 系爭存證信函，羅織不實事項寄發予被上訴人，除表示撤銷
29 先前主動離職之意思表示外，更要求被上訴人開具非自願離
30 職證明書及給付預告工資。其後上訴人為遂行其目的，進而
31 編造不實事項，以被上訴人歧視懷孕、藉故要求其離職為理

01 由，於109年8月10日向新竹市政府申訴。系爭委員會就上訴
02 人所提性平事件，前後立場矛盾，初始認定懷孕歧視不成
03 立，經勞動部發回後，竟推翻先前懷孕歧視不成立之認定，
04 其理由竟是「被上訴人無法證明因非懷孕而資遣原告」，硬
05 是將「上訴人自請離職事件」曲解為「被上訴人因上訴人懷
06 孕而資遣上訴人」，認定被上訴人違反性平法第11條1項規
07 定。雖其後台北高等行政法院（下稱北高行），就上訴人之
08 離職無關其懷孕一事，對被上訴人所盡力提出之人證及書證
09 未予採信，駁回被上訴人之行政訴訟，最高行政法院並再駁
10 回被上訴人之上訴，惟被上訴人已盡性平法第31條之舉證責
11 任，仍請求本院依被上訴人提出之上開事證，予以獨立判斷
12 事實，不受該等法院認定之拘束及影響。

13 (三)、上訴人已於109年7月16日基於己意自請離職，兩造間勞動契
14 約當時已經終止，上訴人雖嗣後主張其係因錯誤及被詐欺而
15 為自請離職之意思表示，被上訴人以違反誠信方式誘使其簽
16 署離職單云云，然其迄未舉證證明，且從上訴人於離職後，
17 同日晚間即一一向同事，包含人事丁○○傳訊息道別，且內
18 容詳和，並無埋怨，可證上訴人係自請離職，倘上訴人係遭
19 被上訴人以強勢等方式非法解僱，何以會有上開情形。是以
20 兩造間之僱傭關係，已因上訴人於109年7月16日之自請離職
21 而終止，被上訴人亦無因上訴人之懷孕解僱上訴人，違反性
22 平法第11條之規定，致上訴人之離職無效之情事，故上訴人
23 於原審請求及本件之追加請求均無理由。並於原審答辯聲
24 明：1、上訴人之訴駁回；2、如受不利判決，願供擔保請
25 准宣告免為假執行等語。

26 三、原審就上訴人之請求，為如前述壹、程序方面(二)所述一部勝
27 訴、一部敗訴之判決，而上訴人就其受原審敗訴之判決，其
28 中就退休金提繳部分，並未上訴，此部分業已確定，就其餘
29 受敗訴部分，則於本件提起上訴，並上訴聲明：(一)、原判決
30 不利上訴人之部分廢棄，(二)、前開廢棄部分，被上訴人應再
31 給付上訴人272,400元，及自112年6月22日起至清償日止，

01 按年息5%計算之利息；且就其於原審未請求、自109年7月16
02 日起至同年12月16日止，其中2個月之薪資共68,000元，另
03 於本件追加請求：被上訴人應給付上訴人68,000元，及自民
04 事上訴聲明暨理由狀繕本送達被上訴人翌日起算之法定遲延
05 利息（見本院卷第99-100頁、第247頁）；被上訴人就上訴
06 人上開之上訴及追加之訴，答辯聲明：請求駁回上訴及追加
07 之訴（見本院卷第247-248頁）。又被上訴人就其受原審敗
08 訴部分亦提起上訴，其上訴聲明為：(一)、原判決不利於被上
09 訴人部份廢棄，(二)、上開廢棄部分，上訴人於原審之訴駁
10 回；而上訴人就被上訴人之上訴，則答辯聲明：上訴駁回
11 （見本院卷第100頁）。

12 四、本院之判斷：

13 (一)、經查，就上訴人前揭所述其任職被上訴人之期間、職位及其
14 懷孕、分娩之時間，其之月薪為3萬4000元；上訴人於轉任
15 被上訴人之業務部門後，於108年6月間遭被上訴人之重要客
16 戶○○公司客訴，其於該年度考核成績為全公司人員中墊底
17 最差者，其於109年7月14日，另遭被上訴人之重要客戶○○
18 ○○公司一廠人員客訴；於109年7月16日，被上訴人之負責
19 人兼總經理甲○○親自約上訴人至辦公室會談，該日在場之
20 人有甲○○、丁○○及上訴人共3人，於當日會談後，上訴
21 人於當日當場有填寫原審被證5之系爭離職單，該員工離職
22 單上半部日期、員工姓名、擬離職日期欄位是由上訴人自行
23 填寫，其未填寫離職原因，下半部簽核意見則分別由其主管
24 KATE（戊○○）、被上訴人負責人CABLE（即甲○○）、人
25 事單位G（即丁○○）所簽准同意，被上訴人並開立系爭支
26 票交予上訴人，上訴人於次日即將系爭支票輾入兌現；上訴
27 人於109年8月6日寄系爭存證信函予被上訴人，表示：被上訴
28 人於109年7月16日通知解雇，並以違誠信之方式，誘使其簽
29 立離職單，其非合意終止勞動契約，依法撤銷109年7月16日
30 離職書之意思表示，並請求被上訴人給付預告工資、開具非
31 自願離職證明書及為資遣通報等情；嗣上訴人以被上訴人歧

01 視懷孕等理由，於109年8月10日向新竹市政府申訴，經系爭
02 委員會於110年4月14日作成審定書（下稱系爭初次審定
03 書），認定被上訴人違反性平法第11條第1項懷孕歧視不成
04 立，上訴人對此審定結果不服提起訴願，勞動部於110年12
05 月10日作成勞動法訴二字第1100011175號訴願決定書（下稱
06 系爭訴願決定書），將前述審定撤銷，嗣經系爭委員會於11
07 1年3月21日，重作成審定書（下稱系爭重作之審定書），並
08 認定被上訴人違反性平法第11條第1項懷孕歧視成立，被上
09 訴人不服提起行政訴訟，先後經北高行以112年度訴字第553
10 號判決（下稱系爭行政法院判決）、最高行政法院以113年
11 度上字第675號裁定（下稱系爭裁定）予以駁回其訴及上訴
12 而確定等情，已分據兩造於原審及本院，各提出原證1新竹
13 市政府函及系爭重作之審定書、原證3系爭存證信函、原證4
14 上訴人小孩之出生證明書、系爭行政法院判決、系爭裁定、
15 被證2致歉函、被證3被上訴人公司108年度員工考核成績
16 表、被證4上訴人於109年7月間遭○○○○公司一廠人員客
17 訴事件之說明電子郵件、被證5上訴人簽立之系爭離職單、
18 被證6系爭支票、被證7上訴人兌領系爭支票之相關證明、被
19 證11新竹市政府函及系爭初次審定書、被證18被上訴人對上
20 訴人之108年度員工績效考核表影本在卷可憑（見原審卷第1
21 9-27、45-49、95-105、121-126、215-217頁、本院卷第193
22 -210、235-237頁），且為兩造所不爭執，故上開情形自堪
23 信為真實。

24 (二)、至上訴人主張：其於109年7月16日遭被上訴人負責人約談
25 時，並無離職之意思，係被上訴人知悉其懷孕，不願繼續雇
26 用上訴人，乃假藉客訴事件，不實評斷上訴人不適任，並濫
27 用雇主優勢地位，強勢及誤導上訴人接受2.5個月薪資額及2
28 個月產假薪資補貼離職費，而簽署系爭離職單，藉以非法資
29 遣上訴人，其乃係遭被上訴人詐欺、被迫及因錯誤，致簽署
30 系爭離職單，嗣後已合法撤銷該離職之意思表示，且被上訴
31 人以上訴人懷孕而解雇上訴人，亦違反性平法第11條之規

01 定，依同條第3項規定係屬無效，兩造間之僱傭關係於109年
02 7月16日後仍繼續存在，依法自得對被上訴人為本件相關之
03 請求等語，則為被上訴人所否認，並辯稱如上。故本件應審
04 究者，在於：1、本件上訴人於109年7月16日係自願離職，
05 抑或遭被上訴人以懷孕歧視，假藉上訴人不適任為由，予以
06 非法解雇？被上訴人是否有濫用雇主優勢地位，誤導上訴人
07 接受2.5個月薪資額及2個月產假薪資補貼離職費，致上訴人
08 被迫、被詐欺及陷於錯誤，而簽署系爭離職單為離職意思表
09 示？兩造間之勞動契約關係，於109年7月16日是否已有效終
10 止？2、上訴人本件之請求，是否於法有據及得請求之數額
11 為多少？爰予以論述如下。

12 (三)、本件上訴人於109年7月16日係自願離職，抑或遭被上訴人以
13 懷孕歧視，假藉上訴人不適任為由，予以非法解雇？被上訴
14 人是否有濫用雇主優勢地位，誤導上訴人接受2.5個月薪資
15 額及2個月產假薪資補貼離職費，致上訴人被迫、被詐欺及
16 陷於錯誤，而簽署系爭離職單為離職意思表示？兩造間之勞
17 動契約關係，於109年7月16日是否已有效終止？

18 1、按「刑事、行政訴訟所調查之證據，及刑事、行政訴訟判決
19 所認定之事實，於獨立民事訴訟之裁判時不受其拘束，民事
20 法院仍得斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證而
21 為認定。」、「惟上訴人於103年至107年間得否請求被上訴
22 人給付加班費，民事法院應依法獨立審判，調查證據形成心
23 證。原審綜據上開各項事證，認定上訴人無加班之必要及事
24 實，其所提證據亦不足以認定其加班之時間，自不受行政訴
25 訟判決之拘束，因而為上訴人不利之判決，經核於法並無不
26 合」、「我國於民事訴訟與行政訴訟分屬不同之審判系統，
27 民事法院與行政法院，各有其權限，關於事實之認定本得依
28 其調查所得之訴訟資料，分別作不同之認定。行政法院對繫
29 屬案件事實之認定，自可依法自行認定事實，不受民事法院
30 拘束，亦無停止訴訟等待民事判決結果之必要。」（有最高
31 法院99年度台上字第197號、111年度台上字第2919號民事判

01 決意旨，及最高行政法院109年度判字第442號判決意旨可資
02 參考）。是依上開最高法院及最高行政法院之判決意旨，可
03 知本院就本件相關事實之調查及認定，自可就兩造提出之事
04 證，斟酌全辯論意旨及調查證據之結果加以認定，並不當然
05 須受行政法院裁判所認定結果之拘束，此合先敘明。

06 2、經查：

07 (1)、被上訴人主張上訴人於107年轉任為公司之業務人員後，曾
08 先後於108年6月間、109年7月14日，遭被上訴人重要客戶○
09 ○公司、○○○○公司一廠人員客訴，前者造成○○公司另
10 找其他廠商提供服務，致被上訴人受有相當之損害，上訴人
11 因上開表現，致其108年度之年度考績在全公司員工中墊底
12 為最差，就109年間之上開客訴，上訴人之主管於同月15日
13 上午約談上訴人時，上訴人否認有對○○○○公司一廠員工
14 講系爭抱怨言論，並要求其主管不要介入此事，中午更透過
15 LINE通訊軟體，以情緒性字眼，表達對其主管之失望及不
16 滿。其主管乃將上情反應予被上訴人負責人兼總經理甲○
17 ○，嗣於109年7月16日，甲○○親自與上訴人會談，並有公
18 司之人資主管丁○○在場，上訴人一開始仍否認有為遭客訴
19 之行為，經甲○○表示要現場請其主管，打電話向客戶對質
20 進行確認後，上訴人改口承認有為該行為，之後經甲○○再
21 與上訴人洽談後，上訴人表示其欲離職，遂由丁○○準備系
22 爭離職單，上訴人並在其上簽名，被上訴人當時感念上訴人
23 任職公司已多年，遂交付系爭支票以給付其離職慰問金，上
24 訴人於翌日已兌現該支票等情，已據被上訴人於原審提出被
25 證2致歉函、被證3被上訴人公司108年度員工考核成績表、
26 被證4上訴人於109年7月間遭○○○○公司一廠人員客訴事
27 件之說明電子郵件、被證5上訴人簽立之系爭離職單、被證6
28 系爭支票、被證7上訴人兌領系爭支票之相關證明、被證15
29 被上訴人有關客戶○○公司、○○○○公司歷年業績增減表
30 及相關報表、被證18被上訴人對上訴人之108年度員工績效
31 考核表影本各一份，附於原審卷內可憑（見原審卷第95-10

5、193-200、215-217頁），並經證人即被上訴人負責人甲○○及人資主管丁○○，於原審經具結後，所詳予證述在案可佐（見原審卷第167-172、175-176、178頁），互核上開二位證人證述之內容，與被上訴人提出之上開證物已大致相符合，是被上訴人上開之主張，已非全然無憑。

(2)、又查，上訴人於109年7月16日當晚，尚以LINE向證人丁○○傳送「Giene（按即證人丁○○）~這五年的期間謝謝妳的幫忙跟照顧！希望能夠趕快找到適合替補的人才(表情圖)以後也要好好照個自己唷！」之對話，而證人丁○○則回覆對上訴人懷孕及生產等之祝福話語（見原審卷第127頁之被證12），另上訴人亦於當晚LINE予二位同事向其等道別，其中一封並有笑的表情貼圖（見原審卷第129、131頁之被證13、被證14），倘上訴人於當天與證人即被上訴人負責人甲○○及人資主管丁○○會談時，係如其所述，遭被上訴人負責人甲○○利用雇主優勢及強勢地位所主導，其並無自行離職之意思，係在非自願情況下簽立系爭離職單，則當時證人丁○○既亦在場而了解該情，何以上訴人脫離該僱主強制主導之會談場域後，於當晚LINE予證人丁○○時，未向其抱怨甲○○之強勢主導作法，表達其不願離職等情，反而係向證人丁○○表示感謝之意，甚至祝福處理人事業務之證人丁○○，能儘快找到上訴人離職後之接替員工，且復以正面祥和之心態向同事們道別，而全然未有負面並抱怨負責人強令其離職之表示，核亦已與常情相違。

(3)、次者，觀以上訴人於109年7月21日及之後，所LINE予證人丁○○及甲○○者，均係表示希望被上訴人公司能配合開立非自願離職證明書給她，讓其能持以申請失業補助等情，其中其LINE予證人丁○○之內容，曾有表示：有非自願離職書的事情想跟妳討論、因為如果能夠申請失業補助，對我的情況還是很有幫助，但【我考量公司有難處，有先去了解一下！發現有一兩個方法還滿好的，想要看看我們彼此能不能互相配合。】、【因為我不確定公司這邊，是不是有因為▲資遣

通報▲的緣故，而不便開非自願離職證明，稍早我有諮詢勞工處，他們說是可以說明清楚後補通報，並不會對公司造成影響，若是公司是因為這個問題而無法開立的話，那可以參考看看】、【我還是想澄清一下，妳也理解當時我並不是自願離職，是接受了公司要求的，當天被資遣並且隔日不得繼續上班，並不是我自己想要離職的】等語（見原審卷第108、111、115頁），且於證人甲○○在109年8月5日，LINE予上訴人，表示：您已經申請了自願離職，公司就無法再給您非自願離職證明…等情後，上訴人於翌日寄予被上訴人之系爭存證信函內，固表示其於109年7月16日無合意終止勞動契約等情，然其亦仍係要求被上訴人開立非自願離職證明書及為資遣通報等事項，已有不欲繼續任職於被上訴人公司之意，均始終全然未提及因被上訴人對其解雇不合法，雙方僱傭關係仍存在，其要回去任職等情（見原審卷第117、119頁），經核亦與一般員工，若其係遭雇主以濫用經濟上優勢等地位，藉合意終止或讓員工以自請離職之手段，以規避公司對員工解僱權行使之勞基法相關規定（如該法第11條之規定）之限制時，員工於事後通常會主張雙方之僱傭關係仍存在，並要求要回去公司任職之情形，顯然亦有不同。

- (4)、又按勞工遭僱主片面解僱時，依就業保險法第11條第3項、勞基法第19條之規定，勞工本有權要求僱主發給其非自願離職之服務證明書，又依上訴人於113年9月3日本件準備程序審理時，到庭陳稱：當時（即109年7月16日會談時），…我請公司提供我非自願離職證明書，他們就說不能開立非自願離職證明書，否則不能領取資遣費等語（見本院卷第101頁），另依上訴人於對被上訴人為違反性平法第11條第1項規定之申訴時，係陳稱：其在7月16日下班前突被約談，被申訴人（即本件被上訴人）不斷強調業務主管堅持認為申訴人（即本件上訴人）不適合做業務，且業務部門不願意接受申訴人，被申訴人並非否定其工作能力，人事表示其他部門沒有職缺可以調整，請申訴人同意接受5年年資的資遣費，並

念在對公司的付出，給予產假2個月的補貼，如要開立非自願離職證明書，就沒有產假薪資補貼等情（見原審卷第25頁之系爭重作之審定書第5頁），可知上訴人於109年7月16日與被上訴人負責人會談時，亦知悉如被上訴人對其為解雇，其可要求公司開立非自願離職證明書，供其作為申請失業補助之用，其當時亦有與被上訴人提及非自願離職證明書開立之事，然之後因接受被上訴人所提願另補貼其2個月產假薪資之條件，而同意不再要求被上訴人開立非自願離職證明書，並因而另同意簽立系爭離職單，且收受被上訴人所給予其合計總額153,000元款項補貼之系爭支票，並於翌日兌現該支票，惟於數日後，其因另想要申請失業補助，然考量前已同意自行離職，且已放棄非自願離職證明書開立之要求，遂以前述委婉之語氣，以LINE與證人丁○○聯絡、商量，希望被上訴人能協助其開立該證明書，供其申請失業補助使用等情，應係屬實。否則，倘於109年7月16日，上訴人本無意自請離職，或不同意由被上訴人補貼其153,000元，其以自請離職方式，終止雙方之僱傭契約，被上訴人不需再出具其非自願離職證明書之處理方式，而係因遭被上訴人負責人利用其強勢及經濟上優勢地位，被迫簽立系爭離職單，衡情，其於嗣後要求被上訴人開立非自願離職證明書時，應會據法、據理力爭，要求被上訴人依法開立、出具該證明書，而非如本件般，僅係以前述委婉語氣，請求被上訴人協助提出之情形。

- (5)、至上訴人以：其於109年7月16日時既已懷孕，自己知悉離職後工作會不好找，且其在之前已一次繳納該年度7-9月份上班之停車位租金，另其於109年7月16、17日傳訊予客戶時，亦表示係被公司資遣，又其就系爭離職單之離職原因欄亦係空白未填寫，可見其於109年7月16日當天，絕無可能會自請離職，並提出甲證1記載被上訴人補貼上訴人109年7至9月份停車位租金之薪資單影本，及系爭行政法院判決（其內有列載上訴人於109年7月16、17日傳訊予客戶之訊息內容）影本

為憑（見本院卷第177、183頁），然為被上訴人所否認。查，上訴人簽立系爭離職單之數日後，自109年7月21日起，其先後與證人丁○○、甲○○為訊息連絡時，均始終未提及、要求要回去被上訴人公司繼續任職，而僅係因欲申請失業補助，希望公司協助提供其非自願離職證明書，已如前述，且於當時上訴人已懷孕數月（其於109年12月間生產），再審酌109年7月16日上訴人與被上訴人負責人進行會談之原因及過程內容，即：上訴人係遭被上訴人重要客戶○○○○公司一廠人員客訴，然其初始並不承認自己有疏失，並於主管調查該客訴事件時，與其主管產生嚴重爭執及相處問題，主管乃上報予被上訴人負責人，經被上訴人負責人約談後，其始於會談中承認有為遭客訴之行為，且其當時容係考量其自身繼續任職業務部門之處境，以及被上訴人公司已無內勤缺可供調整其職務，暨依其所陳：當時被上訴人負責人主動提出補貼上訴人離職之相當於2.5個月資遣費及另給予二個月產假薪資之款項合計153,000元之補貼方案，以換取其離職等情（見本院卷第101頁），上訴人經考慮認為尚可接受後，始同意自請離職而提出系爭離職單等情。是上訴人於會談當時，基於上述之情況，並因自己已懷孕數月，遂決定願自被上訴人公司離職，以便先休息一段時間，等生產後再另謀他職等情，亦與常情並無不合，準此而言，即與上訴人於發生上開客訴事件及109年7月16日會談前，欲繼續任職於被上訴人公司，並已一次先承租3個月上班停車位之事實，並無矛盾及衝突可言，亦無從以上訴人當時已懷孕，即可推認上訴人於109年7月16日會談時，不可能會願意自行離職之事實存在。又按員工離職申請單之離職原因欄，經核並非員工離職時，所一定必須填寫之事項，且依前所述，本件上訴人之離職，既與前述之客訴事件上訴人之疏失等節有關，而上訴人當時未填寫此欄之原因可能甚多，然並不能憑此，即得推認其無自行離職之意思。至上訴人於簽立系爭離職單後，所傳送予客戶訊息之用語，固然提及：我被資遣

了，做到今天，我被弄走了、因為昨日臨時被資遣…等語（見本院卷第177頁），然此係上訴人片面向客戶表示其要離開公司之用語，是否能真實呈現上開會談過程及之後上訴人簽立系爭離職單時，上訴人之真意，仍有疑義，是自亦不得以上開上訴人之用語，即推認上訴人簽立系爭離職單時，並無自願離職之意思，故上訴人上開之主張云云，尚難以憑採。

(6)、上訴人另以：109年7月16日會談時，公司負責人表示念在伊對公司有貢獻，用5年年資算資遣費及產假2個月薪資合計153,000元，開系爭支票給伊，要伊明日即不用進公司，且不讓伊打電話對外詢問，完全不給伊考慮時間，即要伊當場接受，伊不得已始簽立系爭離職單，且其亦因錯誤及遭被上訴人詐欺而簽立系爭離單等情，惟為被上訴人所否認，而上訴人就此並未進一步舉證證明，所述即有疑義。且查，依前開所述109年7月16日系爭會談之緣由、過程，及上訴人於系爭會談簽立系爭離職單後，亦僅係一再請求被上訴人協助，提供予其非自願離職證明書，讓其能持以申請失業補助，完全未要求要回去公司上班之情，可知縱使當時被上訴人因上開客訴等事件，認為上訴人處理業務有多次嚴重疏失，依勞基法第11條第5款規定，以上訴人不能勝任工作為由，據以解雇上訴人，衡情上訴人似亦無爭執。準此，亦可推認於會談當時，上訴人恐已體認到自身因上開之客訴事件及處理業務之疏失，公司如依上開勞基法之規定對其解僱，並非無憑，但如此恐會造成公司所核發之服務證明及非自願離職證明書中，記載離職事由，係其「不能勝任工作」，此一對其日後求職之不利事項，在此等情形之下，上訴人當時考量以自願離職方式，並由被上訴人以補貼其相當於資遣費及相當於產假期間2個月薪資之離職後失業期間補助，合計共153,000元，可以避免被上訴人對其為解雇時，所記載其「不能勝任工作」不利紀錄之發生，亦可獲得相當於被資遣所得領取之款項，遂同意被上訴人負責人所提出之上開方案及方式，並

01 因而簽立系爭離職單，以自願離職方式，自被上訴人處離職
02 之情，應亦具有相當之可能性，則在此等情形下，即難認當
03 時上訴人簽立系爭離職單，係遭被上訴人利用其經濟上優
04 勢，及被上訴人負責人以強勢、主導之方式，強令其當場接
05 受，完全不給予其考慮時間，其係迫於無奈之下，不得已而
06 簽立系爭離職單之事實存在。從而，上訴人據以主張其並無
07 離職之意思，係遭被上訴人所迫、詐欺及錯誤而簽立系爭離
08 職單云云，亦不可採。

09 (7)、綜上所述，依證人甲○○、丁○○於原審之證述，及被上訴
10 人所提出之上開事證，經本院予以綜合審酌、調查認定之結
11 果，認被上訴人辯稱上訴人係本於自由意思，願意自公司離
12 職，而簽立系爭離單等情，應堪以採認，上訴人主張其係遭
13 被上訴人所迫及詐欺，並陷於錯誤情形下，始簽立系爭離職
14 單云云，尚難以憑採。且本件亦無從認定上訴人之簽立系爭
15 離職單，係因被上訴人故意濫用其經濟上優勢地位，及被上
16 訴人負責人挾其強勢及主導地位，使上訴人在無法自由決
17 定情況下所為，準此，亦難認上訴人之自請離職，係為被上
18 訴人所利用，以為其規避勞基法第11條等，對僱主解僱勞工
19 所為限制之禁止規定之手段，自無因此致上訴人該自請離職
20 意思表示，因違反勞基法第11條等禁止規定而無效，是上訴
21 人此部分之主張，亦難以憑採。

22 3、至上訴人另主張：其係遭被上訴人以懷孕歧視，假藉前述客
23 訴事件其不適任為由，於109年7月16日所解僱，被上訴人此
24 解僱行為，已違反性平法第11條之規定，依同條第3項之規
25 定，應屬無效，此亦有系爭重作之審定書及系爭行政法院判
26 決、系爭裁定之認定可憑，為被上訴人所否認，並辯稱如
27 上。經查：

28 (1)、按為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進
29 性別地位實質平等之精神，爰制定本法；雇主對受僱者之退
30 休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待
31 遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定

01 受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留
02 職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其
03 規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。固為性平法第
04 1條第1項、第11條所規定。再按受僱者或求職者於釋明差別
05 待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱
06 者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。同法
07 第31條亦定有明文，其立法理由在於因雇主之於勞工常居於
08 較為優勢之地位，雇主究否因性別因素而對受僱者在退休、
09 資遣、離職及解僱等之處置上為直接或間接不利之對待，受
10 僱者往往舉證不易，故法律明訂受僱者僅需善盡釋明之責，
11 舉證責任即轉換至雇主。

12 (2)、經查，本件被上訴人辯稱：其係因上訴人於109年7月14日，
13 遭其重要客戶○○○○公司一廠人員之客訴，此對其公司營
14 業致生影響，且上訴人初始於其主管約詢時，否認有為遭客
15 訴之行為，並要求其主管不要介入，又對其主管處理此事，
16 以情緒性字眼表達不滿，經其主管向被上訴人負責人反應，
17 被上訴人負責人乃於109年7月16日介入並約談上訴人，上訴
18 人於會談時一開始否認有為該行為，其後始承認，並於之後
19 與被上訴人負責人洽談後，同意自行離職，並接受被上訴人
20 給予其合計153,000元之離職補償金等情，已據其傳喚之證
21 人即被上訴人負責人甲○○、丁○○，於原審時到庭證述在
22 案，並提出前述之證物在卷為憑，經互核已大致相符，而堪
23 以採信為真實乙節，業經本院認定如前。是本院認被上訴人
24 就其未因上訴人懷孕之因素，解僱上訴人乙節，已盡其舉證
25 之責任。參以上訴人於系爭申訴案調查時，於其申訴要旨中
26 已陳稱：…同年（指109年）5月底向人事索取假單時，向人
27 事說明已經懷孕，6月3日要請假到月子中心諮詢，後來老闆
28 （指被上訴人負責人）也知道我懷孕，還跟我討論月子中心
29 住哪一家，介紹他朋友開的月子中心，那時候我回覆他說已
30 找到離住家比較近的，婉拒他的介紹…等語（見原審卷第12
31 3頁），是依上訴人上開之陳述，可知被上訴人負責人於同

01 年7月前，知悉上訴人懷孕後，尚與上訴人討論其生產後月
02 子中心等事宜，而關心上訴人，且上訴人亦未舉證在上訴人
03 懷孕之後，於109年7月16日會談當天及之前，被上訴人有談
04 及並討論到，任何有關上訴人之懷孕，對其工作影響等之事
05 宜，則縱使被上訴人負責人在109年7月16日會談前，已知悉
06 上訴人懷孕一事，亦難認上訴人與被上訴人間終止勞動契約
07 關係，與其懷孕之因素有關。是上訴人主張被上訴人以其懷
08 孕為由，假藉客訴事件，於109年7月16日對其非法解僱，依
09 性平法第11條第3項之規定，被上訴人之解雇行為無效云
10 云，亦不可採。

11 (3)、又查，本件被上訴人主張其迄未曾對上訴人為任何解僱之意
12 思表示，而上訴人就此亦未舉證證明，則上訴人主張被上訴
13 人對其非法解僱云云，亦難以憑採。

14 4、至系爭重作之審定書、系爭行政法院判決及系爭裁定，就上
15 開事項，雖與本院作成不同之認定結果，然依首開最高法院
16 及最高行政法院之見解，其等之認定，並無拘束本院之效
17 力，亦此敘明。

18 (四)、上訴人本件之請求，是否於法有據及得請求之數額為多少？
19 依上所述，可認上訴人於109年7月16日，已本於自己之考量
20 後，填寫系爭離職單自請離職，向被上訴人為終止雙方僱傭
21 契約之意思表示，核與其懷孕一事無關，被上訴人並無對上
22 訴人為懷孕歧視，藉以解雇上訴人之情形，且被上訴人亦無
23 濫用其經濟上優勢地位，及被上訴人負責人亦無挾其強勢及
24 主導地位，迫使上訴人為離職之表示，上訴人之離職意思表
25 示，並無錯誤或因受到被上訴人之詐欺、脅迫所致，故已於
26 當時依法發生效力。另被上訴人亦無上訴人所稱，非法解雇
27 上訴人之行為。故兩造間之僱傭契約關係，已自109年7月16
28 日上訴人向被上訴人為離職表示時起，終止而不再存
29 在，則上訴人依前述之規定及法律關係，向被上訴人為如其
30 原審聲明內容之請求及本件追加之訴之請求，於法均屬無據
31 而應予以駁回。

01 (五)、從而，原判決主文第一、二項所判准上訴人請求部分及其所
02 為假執行之宣告，於法尚有未洽，被上訴人上訴意旨就此部
03 分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢
04 棄改判如主文第一、二項所示。又原審判決上訴人敗訴部
05 分，理由雖有不同，但結論仍無二致，仍應予以維持，上訴
06 人上訴意旨請求廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另上
07 訴人追加之訴請求部分，亦無理由，亦應予以駁回。

08 (六)、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經核
09 與本院所為上開認定不生影響，自毋庸再予審酌，附此敘
10 明。

11 (七)、據上論結，本件被上訴人之上訴有理由，上訴人之上訴及追
12 加之訴均無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第463
13 條、第450條、第449條、第78條，判決如主文。

14 中 華 民 國 114 年 8 月 12 日
15 勞動法庭 審判長法官 鄭政宗
16 法官 王佳惠
17 法官 陳麗芬

18 以上正本係照原本作成。

19 本判決不得上訴。

20 中 華 民 國 114 年 8 月 18 日
21 書記官 黃志微