

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第206號

原告 陳宣諭
訴訟代理人 彭珮瑄律師(法扶律師)
被告 大楠有限公司

法定代理人 許翠紋
訴訟代理人 蘇家宏律師
沈俊豪律師
周安琦律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國109年9月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣貳拾參萬貳仟元，及自民國一百零九年六月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零九年六月一日起至准許原告復職之前一日止，按月於次月五日給付原告新臺幣參萬捌仟元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零九年二月十日起至准許原告復職之前一日止，按月提繳新臺幣貳仟貳佰玖拾貳元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之八，餘由被告負擔。

本判決第二項得假執行，惟如被告以新臺幣貳拾參萬貳仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項各期清償期屆至後得假執行，惟如被告以每期新臺幣參萬捌仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項各期清償期屆至後得假執行，惟如被告以每期新臺幣貳仟貳佰玖拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號判決意旨參照）。查原告主張兩造間之僱傭關係仍存在，為被告公司所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否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存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認之訴，自有確認利益。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）伊自民國108年4月1日起任職被告公司擔任業務助理，約定每月工資新臺幣（下同）38,000元，於次月5日發放，伊於108年6月底向被告公司法定代理人甲○○（以下逕稱其名）、證人即被告公司人事汪雅玲（以下逕稱其名）表示已懷孕，甲○○先於108年8月間告知：伊可先於108年10月請安胎假、12月請產假、1月請育嬰假等語，嗣於同年9月間復稱：伊公司已覓得兩名業務助理，其等可協助伊產假期間之業務運作等語，然甲○○於108年11月25日、26日間要求伊與新進人員辦理職務交接，並表示被告公司會給付產假期間薪資、預告期間工資及資遣費，雙方將於109年1月底終止勞動契約云云，惟伊並無離職之意，而當時懷孕35周即將生產，為避免與甲○○發生爭執故表示尚須考慮再回覆之。嗣伊於108年11月28日因身體不適急需安胎，即向甲○○、汪雅玲表示自108年11月28日起

01 請產假共56日，待產假結束後因適逢農曆春節期間，於過
02 年後再續請婚假8日即自109年1月30日起至2月10日止。詎
03 伊於109年2月10日返回被告公司確認翌日上班事宜，被告
04 公司即以伊自109年1月30日起至2月10日止無正當理由連
05 續曠職3日為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1
06 項第6款規定終止兩造間之勞動契約，被告公司並於同日
07 寄發存證信函重申上述主張，甲○○於同日再以電話向伊
08 告知前開解僱事由，伊則於同年2月13日寄發存證信函向
09 被告公司表示解僱不合法，請求復職及給付工資等語，伊
10 復於同年2月24日申請勞資爭議調解，於同年3月9日經臺
11 北市政府勞動局調解不成立。經伊再向臺北市政府勞動局
12 申訴被告公司涉及懷孕歧視，經臺北市政府勞動局性別工
13 作平等會審定認被告公司違反性別工作平等法第11條第1
14 項規定，被告公司知悉伊懷孕後試圖要求伊留職停薪或自
15 請離職，甚至明知伊有請婚假卻稱伊無故曠職，伊因而罹
16 患憂鬱情緒、焦慮之適應疾患、睡眠疾患等不適症狀，造
17 成伊受有精神上痛苦。爰提起本訴，依兩造間勞動契約、
18 民法第487條前段規定請求確認兩造間僱傭關係存在，請
19 求被告公司給付自109年2月1日起至5月31日止之工資152,
20 000元，及自109年6月1日起至准許伊復職之前1日止之每
21 月工資38,000元暨法定遲延利息；依性別工作平等法第11
22 條第1項、第26條、第29條之規定請求被告公司給付非財
23 產上損害300,000元；依勞工退休金條例（下稱勞退條
24 例）第6條、第14條第1項、第31條第1項之規定請求被告
25 公司自109年2月10日起至准許伊復職之前1日止，按月提
26 繳勞工退休金（下稱勞退金）2,292元至伊於勞動部勞工
27 保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退金專戶）等語。

28 （二）聲明：

- 29 1、確認兩造間僱傭關係存在；
- 30 2、被告應給付原告452,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起
31 至清償日止，按週年利率5%計算之利息；

01 3、被告應自109年6月1日起至准許原告復職之前1日止，按月
02 於次月5日給付原告38,000元，及自各期應給付日之翌日
03 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；

04 4、被告應自109年2月10日起至准許原告復職之前1日止，按
05 月提繳2,292元至原告之勞退金專戶；

06 5、第2至4項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

07 二、被告抗辯略以：

08 (一) 伊公司之請假程序為勞工需事先填寫請假卡、載明假別及
09 日數、檢附相關證明，並經甲○○核准始完成請假程序，
10 原告自任職以來均依循前開請假程序辦理請假，嗣原告於
11 108年11月28日因臨盆在即，雖未依前開請假程序請產
12 假，伊公司考量前開狀況非可歸責於原告事由，故未將產
13 假期間列為曠職，仍待原告補辦請假手續，然原告欲申請
14 婚假與前述產假之臨時、不可抗力情形不同，原告雖稱其
15 於108年11月11日登記結婚，然未提出可資證明之正本文
16 件，且未依伊公司規定之請假程序申請婚假，應認原告自
17 109年1月30日起至2月10日止無故連續曠職3日，構成勞基
18 法第12條第1項第6款事由；縱認原告有申請婚假之正當理
19 由，依最高法院97年度台上字第13號判決見解，因原告未
20 依法定程序辦理請假手續，即使具備正當事由，仍屬曠
21 職；復依勞動部頒布之勞動3字第1040130270號令意旨，
22 倘原告於108年11月11日登記結婚，應自同年11月1日起至
23 109年1月31日止之期間請畢婚假，原告遲至109年1月30
24 日始請婚假，顯非合法。

25 (二) 依原告提出其與甲○○間通話錄音及譯文之內容。均未見
26 甲○○有同意原告申請婚假之意思表示，且汪雅玲係擔任
27 伊公司總務並非人事，其無權准否原告請假，而原告於10
28 8年11月間曾詢問汪雅玲如何請婚假，汪雅玲已告知伊公
29 司規定之請假程序，伊公司復於108年11月27日、109年1
30 月間再次提醒原告應辦理請假手續，原告迄今未辦理申請
31 婚假程序，故伊公司於109年2月10日以勞基法第12條第1

項第6款事由終止兩造間之勞動契約，於法有據。又原告提起本訴後，伊公司願暫時擱置兩造間爭議，請原告自109年7月1日起至伊公司提供勞務，惟原告於當日上班時無故拒絕伊公司交辦之工作，並於上班2日後片面以存證信函告知其自109年7月6日起至同年月10日止需請病假休養，並未依伊公司規定之請假程序辦理請假，應屬無故曠職，如認伊公司於109年2月10日解僱不合法，伊公司再以原告自109年7月13日起迄今無故曠職，依勞基法第12條第1項第6款規定，以民事答辯（二）狀繕本送達原告之日作為終止勞動契約之意思表示。

（三）伊公司並無違反性別工作平等法第11條第1項規定，自無須依性別工作平等法第26條、第29條之規定負損害賠償之責，且原告並未舉證說明其憂鬱情緒等疾患與伊公司解僱行為間有相當因果關係；縱原告主張有理由，其請求非財產上損害300,000元應屬過高等語。

（四）聲明：

1、原告之訴駁回；

2、如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第233、234、365頁）：

（一）原告自108年4月1日起任職被告公司擔任業務助理，約定每月工資38,000元。

（二）被告公司於109年2月10日寄送臺北大同郵局存證號碼第000063號存證信函，以原告自109年1月30日起至同年2月10日止無正當理由連續曠職3日為由終止勞動契約，原告於同日收受。被告法定代理人再於同日以電話口頭通知原告，以原告無正當理由連續曠職3日為由終止勞動契約。

（三）原告於109年2月11日向臺北市政府勞動局申訴被告公司違反性別工作平等法第11條第1項規定，經109年4月15日臺北市政府勞動局性別工作平等會第3屆第4次會議，評議被告公司違反性平法第11條第1項規定成立，有臺北市政府勞動局性別工作平等會審定書可憑，被告公司已申請審議

01 中。

02 (四) 原告於109年2月13日寄發存證信函予被告公司，表示被告
03 公司於109年2月10日終止勞動契約不合法，請回復伊工作
04 權，並依法給付工資。

05 (五) 原告於109年2月24日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調
06 解，因雙方無共識而調解不成立。

07 (六) 被告公司以原告自109年7月13日起未至被告公司提供勞
08 務，依勞基法第12條第1項第6款規定，以民事答辯(二)
09 狀繕本之送達，對原告為終止勞動契約之意思表示。原告
10 於109年7月29日收受。

11 (七) 原告以民事準備書(二)狀繕本之送達，表明被告公司的
12 職務調動不合法，原告無就任義務，被告公司於109年7
13 月13日收受。

14 (八) 如本院認兩造間僱傭關係存在，被告公司應按月給付原告
15 之工資為38,000元，應按月提繳之勞退金數額為2,292
16 元。

17 四、本件爭點：

18 (一) 被告公司於109年2月10日依勞基法第12條第1項第6款規定
19 終止勞動契約是否合法？如前揭終止不合法，被告公司於
20 109年7月29日依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契
21 約是否合法？

22 (二) 兩造間僱傭關係是否存在？

23 (三) 原告依兩造間勞動契約約定請求被告公司給付自109年2月
24 1日起至准許原告復職之前1日止之工資是否有理由？金額
25 若干？

26 (四) 原告依勞退條例第6條、第14條第1項、第31條第1項規定
27 請求被告公司自109年2月10日起至准許原告復職之前1日
28 止，按月提繳勞退金2,292元，是否有理由？

29 (五) 原告依性別工作平等法第11條第1項、第26、29條請求被
30 告公司給付非財產上損害是否有理由？金額若干？

31 五、得心證之理由：

01 (一) 被告公司於109年2月10日依勞基法第12條第1項第6款規定
02 終止勞動契約是否合法？如前揭終止不合法，被告公司於
03 109年7月29日依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契
04 約是否合法？

05 1、被告公司於109年2月10日依勞基法第12條第1項第6款規定
06 終止勞動契約是否合法？

07 (1) 按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；勞工請
08 假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日
09 數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手
10 續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文
11 件，勞基法第43條前段、勞工請假規則第10條分別定有
12 明文。次按勞基法第十二條第一項第六款所定之勞工無
13 正當理由繼續曠工三日，雇主得不經預告終止勞動契約
14 者，必以勞工無正當理由曠工及繼續曠工三日為其法定
15 要件，倘祇具其一，即不構成雇主得不經預告終止勞動
16 契約之事由。是勞工之曠工非屬無正當理由者，雇主自
17 不得據以終止勞動契約（最高法院85年度台上字第271
18 號判決意旨參照）。

19 (2) 經查：

20 ①觀諸原告及證人即其配偶張家綸（以下逕稱其名）於10
21 8年11月28日與甲○○間LINE通話錄音譯文：「【錄音
22 時間06：52】（原告：有啊，我也有問那個汪姊一個就
23 是，因為我跟我老公登記之後會有婚假，但是我之前我
24 也不敢休婚假，因為其實人都還沒有帶穩那樣，所以其
25 實我都沒有休婚假，阿我有問汪姊說婚假這東西，我
26 要…因為我不曉得怎麼申請在公司方面這樣，然後，阿
27 但是我想說…）【錄音時間07：14】（甲○○：妳已經
28 申請產假了妳還要再請婚假？）（原告：是我先生跟我
29 提的啦，他就說還有婚假這東西，那我說好，沒關係我
30 先釐清楚之後，我再看公司這部分，我們要怎麼配合會
31 比較好，我也會問汪姐說有沒有需要什麼資料或者是什

麼…啊因為…前面沒有說是因為我覺得，因為產假我都不太敢請了，因為怕人其實…人都不太穩定，所以我覺得，沒關係這個東西我們後面再來討論好了，因為我現在的狀況我也沒辦法了解這些，我光想說要把小朋友生下來…再之後，想說我們再來看怎麼處理會比較好。）【錄音時間08：01】（甲○○：婚假…妳是可以請幾天？）（原告：婚假喔，婚假，我看一下，婚假好像是8天，但是我那時候，我有先…我是想說先問汪姊說，有沒有需要什麼證明或是什麼，等到…就是…因為我怕說這邊還需要什麼文件，或者是公司這邊還…變成很麻煩，所以那時候其實我這邊也都想說先不要請那樣，先把人都帶穩定了再說。）（甲○○：好，我請她問一下好了。）、「【錄音時間14：03】（甲○○：沒有，我已經跟你講了，就是這樣子處理，就是說應該給的我都給你到足。）（原告：嗯嗯，好那…）（甲○○：那妳要請…妳要婚假，如果可以請我們也是給妳婚假8天，那因為妳可能請不到了嘛，我只能貼妳錢嘛，不然要怎麼辦，對不對？先貼妳錢沒關係，那以後如果…這樣妳才不會吃虧阿。）」、「【錄音時間16：02】（張家綸：那我等一下會請宣諭寄一個示意圖給你，那就是從今天28日開始起產假，請6週…呃…請8週56天，喔，那因為它會接續到剛好過年…）（甲○○：對…）【錄音時間16:22】（張家綸：那過年之後，我就讓她把那個婚假把它…就是先把它消化掉，我這邊預計消化到應該是…）（甲○○：對…所以妳希望她那8天是跟產假放在一起？）（張家綸：8天是跟產假放在一起？呃，不是，等過年後，就開始…就一併也把產假休掉）」等語（見本院卷第39至46頁）；嗣張家綸與甲○○結束前開通話後，原告旋於同日下午8點22分傳送標示申請產假（即108年11月28日起至109年1月22日止）及婚假期間（即109年1月30日起至109年2月10日

01 止)之月曆圖示予甲○○(見本院卷第33頁),張家綸
02 並結證證稱:「(法官問:該次通話結束後,後續有何
03 處理?)我後續還有打一通電話給甲○○,說明當時產
04 假婚假的時間,我有請我老婆傳請假圖給甲○○,在電
05 話中跟她確認是在11月28日起請產假到109年1月22日,
06 再從過年後1月30日起請婚假到2月10日。甲○○在電話
07 中說,該給的婚假、產假會給到足,並說等原告回來上
08 班,彥君(按即原告職務代理人)怎麼辦,她說我不是
09 要辭退彥君,那彥君不是很可憐,我說這樣不公平,我
10 老婆生完小孩不能回到公司不是也很可憐?當時我跟她
11 有點針鋒相對,但因為對話重點是能不能請假,既然她
12 前面已經說會給假,所以我就說先不要再講,因為當時
13 我老婆有宮縮的狀況,所以就掛電話。(法官問:她在
14 對話中有無提到,請假手續沒有完備,要提紙本假
15 單?)沒有。」等語(見本院卷第272至273頁),可見
16 原告於108年11月28日已積極聯繫甲○○並口頭表示預
17 計請產假及婚假,明確告知請產假及婚假之具體時間及
18 日數,且甲○○於前揭通話中並未告知原告請假程序尚
19 未完備,足認原告自109年1月30日起至2月10日止未至
20 被告公司提供勞務係因請婚假之緣故,具有正當理由,
21 原告既已事前口頭向被告公司請婚假,符合勞基法第43
22 條前段、勞工請假規則第10條之規定,難認原告無故曠
23 職。

24 ②被告公司固辯稱:伊公司之請假程序須由勞工事先填寫
25 請假卡、載明假別及日數、檢附相關證明,並經甲○○
26 核准始完成請假程序,原告並未依前開請假程序辦理申
27 請婚假云云,並提出原告之員工請假卡為證(見本院卷
28 第125頁)。惟依勞工請假規則第10條前揭規定,勞工
29 請假時,僅須事前親自以口頭或書面,向雇主敘明請假
30 理由及日數已足,並未要求請假時必須填載書面請假
31 卡,而原告於108年11月28日已口頭告知被告公司擬請

01 婚假，嗣於109年1月6日傳送記載結婚日期之戶籍資料
02 翻拍照片予汪雅玲知悉，有LINE對話紀錄可參（見本院
03 卷第36頁），足認原告已於109年1月30日婚假開始前申
04 請婚假並提供戶籍資料翻拍照片，難謂其申請婚假不合
05 法。再衡酌原告擬請之婚假係排定於產假及農曆年之長
06 假後，如被告公司認原告應親自至被告公司以紙本請假
07 卡請假並自行交付請假卡及證明文件予甲○○核示，於
08 汪雅玲收受原告傳送之戶籍資料翻拍照片及甲○○收受
09 原告傳送之擬請假別、日數示意圖後，應主動告知原告
10 其未完成婚假請假程序，然被告公司並未為之，是其此
11 部分辯解即乏依據。

12 ③被告公司復抗辯：依勞動部頒布之勞動3字第104013027
13 0號令意旨，婚假應自結婚之日前10日起3個月內請畢，
14 原告縱於108年11月11日登記結婚，其遲於109年1月30
15 日始請婚假顯非合法云云，然原告於108年11月1日結婚
16 前10日起3月內有申請產假56日，期間並適逢農曆春節
17 假期，因此順延婚假，核與常情無違，況本院依法獨立審
18 判，本不受前開行政函釋之拘束，是被告公司此部
19 分抗辯，不足採信。

20 2、如前揭終止不合法，被告公司於109年7月29日依勞基法第12
21 條第1項第6款規定終止勞動契約是否合法？

22 （1）按工作場所及應從事之工作有關事項，依勞基法施行細則
23 第7條第1款規定，應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，
24 嗣後資方如因業務需要而調動勞方之工作場所及變更工作
25 有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定者外，資
26 方應依誠信原則為之，且為保障勞工權益，避免雇主利用
27 調職手段懲戒甚或報復勞工，有必要就雇主調職命令權加
28 以限制，是雇主如有調動勞工之必要，應依下列原則辦
29 理：一、基於企業經營上所必需；二、不得違反勞動契約；三、
30 對勞工薪資及其他勞動條件未做不利益變更；四、調動後工
31 作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；五、調動地點

01 過遠，雇主應予必要協助（即調動五原則），有內政部74
02 年9月5日（74）台內勞字第328433號函釋可參，故雇主調
03 動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定
04 者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應參
05 酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，
06 為不合法。上述調動五原則並於104年12月16日勞基法修
07 正時，明確規定於第10條之1：「雇主調動勞工工作，不
08 得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業
09 經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規
10 定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作
11 不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四
12 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工
13 及其家庭之生活利益。」。

14 （2）經查：

15 ①原告自108年4月1日起擔任被告公司之業務助理，其工作
16 內容包括每日KEY單，檢貨給倉管包裝、倉管再檢查，每
17 日整理新竹貨運單、月底核對，協助出貨、退貨相關流
18 程、查詢客戶出貨、退貨紀錄，每日檢查銷貨單有無留
19 底，自取或貨運寄送，及叫貨、出貨、聯繫經銷商等業
20 務，業據原告提出前手於108年4月1日交接工作內容之交
21 接單及其於同年11月間整理之工作內容清單在卷可稽（見
22 本院卷第181至195頁），前揭工作內容大部分均需有電
23 腦、電話始得完成。嗣被告公司請原告於109年7月1日至
24 公司提供勞務，係要求原告從事「將產品Q10裝入外
25 盒」、「製作媽媽包」、「倉庫檢貨」、「貼出貨貨運貼
26 紙」、「製作樣品包20份」，並將原告座位安排於公司角
27 落，亦未提供原辦公所需之電腦及電話，有原告之辦公座
28 位照片、原告與被告公司人員於109年7月2日之錄音光碟
29 及譯文在卷可稽（見本院卷第153至160頁），可見被告公
30 司於109年7月1日所提供工作，與原告原從事業務助理之
31 職務內容顯然有別，已屬勞動條件變更，且被告公司並未

舉證前開調職行為係出於企業經營所需之考量，亦未就調職之必要性提出合理說明，揆諸前揭規定，足認被告公司之調職行為不符合前揭勞基法第10條之1規定。

②被告公司雖辯稱：原告先前工作內容係為配合其懷孕而調整云云，惟衡諸常情，原告原先每日KEY單，撿貨給倉管包裝、倉管再檢查，每日整理新竹貨運單、月底核對，協助出貨、退貨相關流程、查詢客戶出貨、退貨紀錄，每日檢查銷貨單有無留底，自取或貨運寄送，及叫貨、出貨、聯繫經銷商等職務內容，範圍涵蓋勞力與文書處理工作，與一般中小企業業務助理之工作內容大致相符，反觀被告公司於原告109年7月1日返回工作時提供之「將產品Q10裝入外盒」、「製作媽媽包」、「倉庫撿貨」、「貼出貨貨運貼紙」、「製作樣品包20份」等業務，較類似一般工讀生之工作內容，且依原告提出之109年7月2日工作時錄音內容，原告僅係為使用電腦以便列印前1日工作內容交甲○○簽名乙事即與甲○○及其他同事發生爭執（見本院卷第155至160頁），且除原告提供勞務時自行錄音，被告公司亦有錄影錄音蒐證（見被告公司提出之109年7月1日被告公司上班時間錄音光碟及其譯文、109年7月1、2日原告於被告公司上班之照片、109年7月1、2日被告公司包貨區、公司門口錄影及其錄音譯文，即本院卷第211至221頁、第255至260頁，錄影、錄音光碟外放），足見雙方已無勞資關係應有之互信基礎，難認被告公司確有受領原告提供勞務之真意，其調職確非企業經營所必要，且有不當動機，屬違反勞基法第10條之1規定之違法調動，被告公司此部分辯解實乏所據。

③綜上，被告公司於109年7月1、2日要求原告提供之勞務屬違法調動，原告得拒絕就任，故被告公司以原告自109年7月13日起無故曠職為由，於同年7月29日依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，為無理由。

（二）兩造間僱傭關係是否存在？

01 被告公司於109年2月10日、同年7月29日依勞基法第12條
02 第1項第6款規定終止勞動契約不合法，已如前述，則兩造
03 間之僱傭關係仍存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存
04 在，為有理由。

05 (三) 原告依兩造間勞動契約約定請求被告公司給付自109年2月
06 1日起至准許原告復職之前1日止之工資是否有理由？金額
07 若干？

08 1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
09 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生
10 提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債
11 權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不
12 能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前
13 段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領
14 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協
15 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終
16 了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報
17 酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。查
18 被告公司前揭2度終止兩造間勞動契約並非合法，已如前
19 述，被告公司前揭終止行為雖不生終止之效力，然已足徵
20 被告公司有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而
21 原告在被告公司違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，
22 客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通
23 知被告公司，為其所拒絕。則被告公司拒絕受領後，即應
24 負受領遲延之責，原告無須催告被告公司受領勞務，被告
25 公司復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要
26 之協力，依前揭說明，應認被告公司已經受領勞務遲延，
27 仍應給付工資予原告。

28 2、經查，原告於被告公司終止勞動契約前，約定每月工資3
29 8,000元（見前述不爭執事項（一）），從而，原告主張
30 被告公司應給付109年2月1日起至同年5月31日之工資152,
31 000元（計算式：38,000×4=152,000），及自109年6月1

01 日起至准予原告復職之前1日止，按月於次月5日給付原告
02 38,000元為有理由，應予准許。

03 (四) 原告依勞退條例第6條、第14條第1項、第31條第1項規定
04 請求被告公司自109年2月10日起至准許原告復職之前1日
05 止，按月提繳勞退金2,292元，是否有理由？

06 1、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
07 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主
08 應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低
09 於勞工每月工資百分之六。雇主未依本條例之規定按月提
10 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向
11 雇主請求損害賠償。勞退條例第6條第1項、第14條第1
12 項、第31條第1項分別定有明文。是原告受僱被告公司期
13 間，被告公司應依勞退條例規定，按月依月提繳工資分級
14 表規定為原告提繳勞退金。

15 2、經查：被告公司應按月提繳之勞退金數額為2,292元（見不
16 爭執事項（八）），而原告主張被告公司自違法解僱原告
17 後即未再按月提繳勞退金，被告公司亦不爭執，故原告請
18 求被告公司自109年2月10日起至准許原告復職之前1日止，
19 按月提繳勞退金2,292元至原告之勞退金專戶內，為有理
20 由，應予准許。

21 (五) 原告依性別工作平等法第11條第1項、第26、29條請求被
22 告公司給付非財產上損害是否有理由？金額若干？

23 1、按雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別
24 或性傾向而有差別待遇。受僱者或求職者因第七條至第十
25 一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責
26 任。前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦
27 得請求賠償相當之金額。性別工作平等法第11條第1項、
28 第26條、第29條前段分別定有明文。再按法院於酌定慰撫
29 金數額時，應斟酌加害人與被害人雙方之身分、資力與加
30 害程度，及其他各種情形核定之。所謂「相當之金額」，
31 應以實際加害情形與其名譽影響是否重大，及被害人之身

分地位與加害人經濟狀況等關係定之（最高法院51年台上字第223號判決、47年台上字第1221號判決意旨可資參照）。

2、經查：

- (1) 原告自109年1月30日起至2月10日止未至被告公司提供勞務係因請婚假之緣故，具有正當理由，並非無故曠職，已如前認定，再原告於109年2月11日向臺北市政府勞動局申訴被告公司違反性別工作平等法第11條第1項規定，經109年4月15日臺北市政府勞動局性別工作平等會第3屆第4次會議，評議被告公司違反性平法第11條第1項規定成立（見不爭執事項（三）），並觀諸原告提出其於108年11月28日與甲○○間LINE通話錄音譯文：「【錄音時間12：08】（甲○○：以後如果覺得…以後可以…以後再來討論好了啦，好不好，我們先做一個簡單的切割）（原告：其實之前也沒有離職的…也沒有想到說…是離職這個狀況，那…）（甲○○：有，一開始你說懷孕的時候，我就有跟妳講…）」、「【錄音時間13：14】（原告：呃，不是不是，那沒關係反正我先釐清楚啦，因為其實不然的話，我…因為我其實原本…為什麼說要跟家裡人討論，就是原本的規劃不是這樣，那沒有關係，我跟家裡…跟先生討論之後說…現在這個狀況，呃…原本…原本已經規劃好，年後要回去上班嘛，那現在這個狀況…呃…我們要怎麼）【錄音時間13：35】（甲○○：妳要回來上班那…那…我要把彥君辭掉嗎？）」、「【錄音時間14：03】（甲○○：沒有，我已經跟你講了，就是這樣子處理，就是說應該給的我都給你到足。）（原告：嗯嗯，好那…）（甲○○：那妳要請…妳要婚假，如果可以請我們也是給妳婚假8天，那因為妳可能請不到了嘛，我只能貼妳錢嘛，不然要怎麼辦，對不對？先貼妳錢沒關係，那以後如果…這樣妳才不會吃虧阿。）」等語（見本院卷第44至45頁），可知

01 被告公司知悉原告懷孕並預計請產假及婚假後，即要求
02 原告離職並稱其可能請不到婚假而改以金錢補貼，進而
03 以原告於109年1月30日起至2月10日止無正當理由連續曠
04 職3日為由終止兩造間之勞動契約，足認被告公司對原告
05 所為之解僱行為係因其懷孕生產所為之差別待遇，前揭
06 審定書亦同此認定（見本院卷第63至74頁），堪認被告
07 公司確有違反性別工作平等法第11條第1項規定甚明。

08 (2) 原告依性別工作平等法第11條第1項、第26條、第29條請
09 求被告公司給付非財產上損害為有理由，已如前述，而
10 原告受到懷孕歧視遭被告公司違法解僱，精神上受有相
11 當之痛苦，亦提出其罹患憂鬱情緒、焦慮之適應疾患、
12 非物質或生理狀況所致之睡眠疾患等不適症狀之診斷證
13 明書可參（見本院卷第77、161頁）；原告為大學畢業，
14 曾擔任法律事務所行政總務助理、客服人員、業務助
15 理、管理室組長等職（見本院卷第93頁），遭被告公司
16 解僱前之每月工資38,000元、名下無不動產、106年至10
17 8年之所得分別為497,202元、382,600元、334,219元
18 （見本院卷第99至106頁）；被告公司106年至108年之課
19 稅所得額分別為－360,895元、－249,361元、－416,907
20 元（見本院卷第137至147頁），並審酌被告公司違反性
21 別工作平等法第11條第1項之情節，及兩造資力、加害程
22 度、原告之教育程度及兩造無法達成和解係因就和解金
23 額認知差距過大等一切情狀，認原告請求非財產上損害3
24 00,000元尚屬過高，應以80,000元為適當，逾此範圍，
25 為無理由。

26 六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，被告公司應
27 依兩造間之勞動契約約定給付原告152,000元，依性別工作
28 平等法第11條第1項、第26條、第29條之規定給付原告80,00
29 0元，共計232,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年6月
30 23日起（起訴狀繕本於109年6月22日送達被告公司，見本院
31 卷第91頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨自10

9年6月1日起至准許原告復職之前1日止，按月於次月5日給付原告38,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及依勞退條例第6條、第14條、第31條第1項規定，請求被告公司自109年2月10日起至准許原告復職之前1日止，按月提繳勞退金2,292元至原告之勞退金專戶內，均為有理由，應予准許，逾此部分，為無理由，應予駁回。

七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；同時宣告雇主即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列；被告公司另聲請向勞動部調閱臺北市政府勞動局109年4月28日北市勞就字第10960078743號裁處書申請審議案之卷宗（待證事實：被告公司是否違反性別工作平等法第11條第1項規定之事實），及聲請傳喚證人即被告公司業務助理陳彥君（待證事實：被告公司業務助理之工作內容），然被告公司違反性別工作平等法第11條第1項規定，已經本院認定如前，且兩造於評議會中提出之卷證，於本訴亦已提出，本院並已審酌前揭審定書之意見（見五、得心證之理由欄（五）2、（1）部分）；又本院斟酌全部卷證，認被告公司於109年7月1、2日命原告從事之工作內容屬違法調職，且被告公司無受領原告勞務之真意，被告公司終止勞動契約顯不合法，均詳如前述，故本院認被告公司前揭調查證據之聲請並無必要，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴一部有理由，一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項，民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 10 月 14 日

勞動法庭 法官 方祥鴻

以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 109 年 10 月 14 日

04 書記官 鍾尚勲