

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第78號

原告 葉○○

訴訟代理人 許秀雯律師
謝孟釗律師

被告 柯達大飯店股份有限公司

法定代理人 柯孫達
訴訟代理人 郭登富律師
被告 吳彥輝

林哲男

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國109年10月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應連帶給付原告新臺幣貳拾萬元，及被告柯達大飯店股份有限公司自民國一〇九年三月七日起，被告甲○○自民國一〇九年三月二十一日起，被告乙○○自民國一〇九年三月十日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告柯達大飯店股份有限公司應給付原告新臺幣參萬肆仟捌佰元，及自民國一〇九年三月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告柯達大飯店股份有限公司應提繳新臺幣壹仟捌佰陸拾柒元至原告勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶內。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告連帶負擔百分之五十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告柯達大飯店股份有限公司、甲○○、乙○○如以新臺幣貳拾萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

01 本判決第二項、第三項得假執行，但被告柯達大飯店股份有限公司
02 如分別以新臺幣參萬肆仟捌佰元、壹仟捌佰陸拾柒元為原告預
03 供擔保，得免為假執行。

04 事實及理由

05 一、原告起訴主張：

06 (一)緣原告出生時，同時具有男性、女性之雙性特徵，原告父母
07 雖將原告性別登記為男性，惟原告成長過程中，其性別認同
08 逐漸確定為女性，故原告於大學後即固定以女性身分生活，
09 僅身分證性別欄仍登記為男性。嗣原告於民國108年6月11日
10 至被告柯達大飯店股份有限公司（下稱被告柯達公司）敦南
11 店擔任櫃檯人員，每月薪資為新臺幣（下同）29,000元，另
12 有全勤獎金1,000元。而原告到職填寫人事資料時，因不確
13 定性別欄如何填寫，即將前揭雙性情事告知時任被告柯達公
14 司敦南店經理即被告甲○○，詎被告甲○○知悉上情後，竟
15 偕同時任被告柯達公司敦南店主任即被告乙○○，於108年6
16 月14日要求原告應向同事說明前揭雙性事宜，並表示如有同
17 事不接受，原告就必須離職等語，原告聽聞此要求後，雖明
18 確向被告甲○○、乙○○表示不願意，惟被告甲○○、乙○
19 ○仍以主管身分一再要求原告必須表明，原告為保住工作，
20 不得不向被告柯達公司敦南店早班同事說明前揭雙性事宜；
21 嗣被告乙○○又於108年6月17日要求原告向晚班同事再次當
22 眾說明前揭雙性事宜，斯時原告雖仍再明白表示不想告知，
23 被告乙○○仍以主管身分要求原告，甚且，於原告被迫當眾
24 說明時，在旁以嘲笑態度稱「那你們（指晚班同事）要看我
25 扮女裝的樣子嗎？」。原告被迫於108年6月14日、17日兩度
26 公開揭露自身雙性隱私後，被告柯達公司竟仍於108年6月18
27 日基於原告性別身分，違法解僱原告，要求原告自行離職，
28 原告當下雖拒絕簽署自願離職單，仍被迫離開，嗣原告於10
29 8年6月20日再次前往被告柯達公司敦南店欲服勞務，被告吳
30 彥輝仍要求原告自行離職，且表示不會發給原告非自願離職
31 書，一再逼迫原告自行辭職，原告迫於無奈，為表達確實不

01 願離職之意思，只好先行請假，並當場填寫108年6月19日病
02 假、108年6月21日至22日事假之請假單，詎被告柯達公司對
03 原告提出假單一事完全不予理睬及回應，且於108年6月29日
04 擅自將原告勞工保險退保，亦未再給付原告薪資。原告就本
05 案同一事實提起性別工作平等法之申訴，經臺北市政府勞動
06 局性別工作平等會作成審定書（下稱系爭審定書），認定被
07 告柯達公司違反性別工作平等法（下稱性平法）第11條第1
08 項、第13條第2項規定在案，雖被告柯達公司提起訴願，惟
09 其訴願已遭駁回確定。

10 (二)被告柯達公司於系爭審定書就其違反性平法第11條第1項規
11 定已自承係因認為原告性別填載不實，方要求原告離職。則
12 被告柯達公司所謂因原告於108年6月24日、25日、27日曠職
13 而解僱云云，即係被告柯達公司臨訟編織之不實陳述，顯非
14 合法。

15 (三)被告甲○○、乙○○明顯表現出對原告雙性身分之歧視，強
16 迫原告於諸多同事面前自揭雙性隱私，被告乙○○甚至以輕
17 佻、嘲弄之態度在旁稱「那你們（即其他同事）要看我扮女
18 裝的樣子嗎」等語，已令原告陷入敵意性、冒犯性之工作環
19 境，並嚴重損害原告之人格尊嚴，其行為已成立性平法第12
20 條第1項規定之敵意環境性騷擾，此亦經系爭審定書明確認
21 定在案；且被告甲○○、乙○○對原告為前揭性騷擾行為過
22 程中，原告已屢次表達不願意說、不舒服等訊息，然被告柯
23 達公司從未正視該問題，亦未處理，甚至原告因一再被迫公
24 開說明雙性隱私，於108年6月18日明顯表現出心情低落情形
25 時，被告柯達公司仍未為任何處理，甚至還於當日以原告性
26 別身為由而違法解僱原告，更強迫原告自行離職，顯見被
27 告柯達公司已違反性平法第13條第2項規定之雇主義務。是
28 被告甲○○、乙○○身為被告柯達公司主管，竟假借其職務
29 權力，對原告性騷擾，而被告柯達公司事後漠視不理等作
30 為，業已分別違反性平法第12條第1項、第13條第2項規定，
31 並已造成原告精神痛苦等非財產損害，原告自得依性平法第

01 27條第1項本文、第28條、第29條規定，請求被告甲○○、
02 乙○○及被告柯達公司連帶賠償原告非財產損害50萬元。

03 (四)被告柯達公司於108年6月18日因性別歧視而解雇原告，違反
04 性平法第11條第1項規定，業經系爭審定書認定在案，自不
05 生合法終止兩造勞動契約效力，兩造間勞動關係迄今仍存在，
06 且原告於108年6月20日尚至被告柯達公司欲提供勞務，
07 卻遭被告甲○○以經理身分拒絕，顯見被告柯達公司受領勞
08 務已有遲延，則依民法第487條規定，原告無補服勞務之義
09 務，並得請求被告柯達公司給付勞務報酬；而原告自108年6
10 月11日到職，以每月薪資29,000計算，原告108年6月薪資為
11 19,333元（計算式： $29,000 \div 30 \times 20 = 19,333$ ），加計108年7
12 月薪資29,000元，被告柯達公司應給付原告薪資合計為4萬
13 8,333元，扣除原告於108年6月19日請休病假1日，依勞工請
14 假規則第4條第3項規定病假工資折半發給，則病假1日應扣
15 薪483元（計算式： $29,000 \div 30 \times 1 \div 2 = 483$ ），再扣除原告於1
16 08年6月21日、22日請休事假2日，依勞工請假規則第7條規
17 定事假不給工資，則事假2日應再扣薪1,933元（計算式： $29,000 \div 30 \times 2 = 1,933$ ），復扣除108年6月勞工保險自付額377
18 元，原告仍得受領45,540元（計算式： $48,000 - 000 - 0,933 - 377 = 45,540$ 元），被告柯達公司前已給付原告薪資1740
19 元，自應再補給付原告薪資差額34,800元（計算式： $45,540 - 10,740 = 34,800$ ）。另依108年5月17日起生效之勞工退休金
20 月提繳分級表，被告柯達公司應於108年6月、7月分別為
21 原告提繳退休金1,200元（計算式： $20,008 \times 6\% = 1,200$ ）、
22 1,818元（計算式： $30,300 \times 6\% = 1,818$ ），合計3,018元（計
23 算式： $1,200 + 1,818 = 3,018$ ），然被告迄今僅於108年6月
24 為原告提繳1,151元，尚不足1,867元（計算式： $3,018 - 1,151 = 1,867$ ），被告柯達公司自應補提繳1,867元至原告之勞
25 工退休金專戶。
26
27
28
29

30 (五)爰依性平法第11條、第27條第1項、第28條、第29條、勞工
31 退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、

01 第31條第1項、勞退條例施行細則第15條第1項、兩造勞動契
02 約，提起本訴。並聲明：

- 03 1.被告柯達公司、甲○○、乙○○應連帶給付原告50萬元，及
04 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
05 利息。
06 2.被告柯達公司應給付原告34,800元，及自起訴狀繕本送達翌
07 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
08 3.被告柯達公司應提繳1,867元至勞工保險局設立之勞工退休
09 金個人專戶。

10 二、被告則以：

11 (一)被告柯達公司部分：

12 原告自108年6月11日起任職於被告柯達公司敦南店，擔任早
13 班櫃檯，每月薪資29,000元，任職期間主管為被告甲○○與
14 乙○○。詎原告於108年6月24日、25日、27日連續無故曠職
15 3日，被告柯達公司乃依勞動基準法（下稱勞基法）第12條
16 第1項第6款規定及被告柯達公司工作規則第14條第1項第5款
17 約定，終止兩造間勞動契約。又原告於被告柯達公司人事資
18 料卡上之性別欄填寫其為「女」，惟原告雖以女性身分生
19 活，然並無變性，就身體構造上仍屬男性，且身分證上性別
20 欄亦係載「男性」（身分證字號之開頭為「1」），故原告
21 於人事資料卡性別欄上本就應填載為「男」而非「女」，原
22 告明知如此，卻仍然於人事資料卡之性別欄填寫「女」，實
23 難謂原告無欺瞞之情，則依該人事資料卡約定事項第2點約
24 定「以上所填資料，本人願意接受調查，如有虛假，本人無
25 條件接受免職處分」，原告本就應無條件接受免職處分，然
26 卻提起本件訴訟，足見原告心態顯有可議之處。另原告實際
27 上班期間僅自108年6月11日起至108年6月27日共計17天，本
28 可領取薪資16,433元，惟因於108年6月19日請休病假扣薪48
29 3元，108年6月21日、22日請休事假及108年6月24日、25
30 日、27日無故曠職合計扣薪4,833元，再扣除17日勞保費377
31 元，可領取薪資10,740元，被告柯達公司已為支付，並無積

01 欠原告任何薪資，原告既自108年6月24日起未再至被告柯達
02 公司上班，請求未上班之勞務對價即請求薪資計算至108年7
03 月31日止之薪資，實無理由。至於提繳原告勞工退休金部
04 分，原告上班期間雖計算至108年6月27日，然因被告柯達公
05 司晚2天退保，故勞工退休金之期間計算自108年6月11日起
06 至108年6月29日止，該部分被告已給付1,151元，則原告請
07 求被告應將勞工退休金補繳至108年7月31日止，亦屬無由，
08 不應准許。

09 (二)被告甲○○雖未提出書狀，惟到庭陳述：

10 我是原告的直屬主管，我的職稱是經理，我是面試原告的人，
11 報到時，原告向我表示性別欄不知道如何填寫，並告知是
12 雙性徵之事，我告訴原告說我會跟長官報告，但因為當天
13 要去開會，就跟原告說開會完再處理，等我開會完之後發現
14 原告已經將資料卡填寫完畢。事後我有將這件事情告訴被告
15 乙○○；於108年6月14日，我與原告、被告乙○○在討論此
16 事，我們有向原告表示不知道他講的是不是真的，原告說如
17 果不相信他，他自己會向同事說明，並說如果其他同事反應
18 不好，原告會自己離職。在6月14日當天原告就有向同事說
19 他是雙性徵的事情，在6月17日又向另一班的同事說明此
20 事。於6月18日下午，我跟原告說公司要誠實的員工，如果
21 資料填寫不實，公司可能不予任用。隔天，原告就沒有來上
22 班了。之後，原告有用電話先請假，在6月20日當天原告有
23 來公司直接請假，那時，我沒有要原告離職，只有叫他請
24 假。原告6月21、22日均有請假，但23日以後就沒有向公司
25 請假，也沒有來公司，我並沒有因為這件事情要求原告不要
26 來上班。

27 (三)被告乙○○雖未提出書狀，惟到庭陳述：

28 我的職稱是主任，我在6月17日有找原告及晚班人員來討
29 論，我沒有嘲笑原告的意思，我只是想到之前公司尾牙表演
30 曾經男扮女裝，就說要不要看我扮女裝的樣子。我有針對資
31 料卡性別不符的事情詢問原告，但並沒有態度惡劣等語。

01 (四)並均聲明：原告之訴駁回。

02 三、兩造不爭執事項：（見卷第301-303、326頁，並依卷內事證
03 略作文字調整）

04 (一)原告於108年6月11日到職，於被告柯達公司敦南店擔任早班
05 櫃檯人員，雙方約定每月薪資為29,000元，另有全勤獎金1,
06 000元。

07 (二)原告於被告柯達公司敦南店擔任櫃檯人員時，被告甲○○
08 （職稱為經理）及被告乙○○（職稱為主任）均為原告之主
09 管。

10 (三)原告於108年6月11日到職填寫人事資料卡時，將自己是雙性
11 徵，身分證登記性別為男性，但性別認同為女性，平日亦均
12 以女性身分生活的情形告知被告甲○○，被告甲○○又於10
13 8年6月11日至13日間，將前揭原告上開情形告知被告乙○
14 ○。

15 (四)108年6月14日，被告甲○○、乙○○因原告性別身分之事約
16 談原告，之後原告即於同日向被告柯達公司敦南店早班櫃檯
17 同事說明自身雙性徵事宜。於原告向早班櫃檯同事說明時，
18 被告甲○○、乙○○均在場。

19 (五)108年6月17日，被告乙○○召集原告與被告柯達公司敦南店
20 晚班櫃檯人員，由原告向晚班櫃檯同事再次說明自身雙性徵
21 之事，斯時被告乙○○全程在場，並曾向在場人士說出「那
22 你們要看我扮女裝的樣子嗎」等語。

23 (六)108年6月18日，被告甲○○、乙○○約談原告，稱原告於人
24 事資料卡填寫「女性」係屬不實填載。當日即為原告於被告
25 柯達公司敦南店最後工作日。

26 (七)原告以本案同一事實向臺北市政府勞動局申訴被告柯達公司
27 違反性平法，臺北市政府勞動局調查認定被告柯達公司違反
28 性平法第11條第1項、第13條第2項規定成立並為裁罰處分。
29 前揭裁罰處分已因被告柯達公司訴願遭駁回而告確定。

30 (八)如本件原告與被告柯達公司間勞動契約仍存在，則計算至10
31 8年7月31日止，被告柯達公司應再給付原告薪資34,800元，

01 並補提繳勞工退休金1,867元至原告勞工退休金個人專戶。

02 四、得心證之理由：

03 原告主張被告甲○○、乙○○以職權對其為敵意環境之性騷
04 擾，被告柯達公司卻未為補救或糾正之積極行為，反違法解
05 僱原告，不生終止勞動契約之效力等語。然此為被告否認，
06 是本件爭點厥為：(一)被告甲○○、乙○○所為是否構成敵意
07 性之工作環境而屬性騷擾；被告柯達公司有無違反性平法第
08 13條第2項之規定。(二)原告請求被告連帶賠償50萬元，有無
09 理由。(三)原告與被告柯達公司間之勞動契約是否終止；如已
10 終止，終止事由為何。茲分述如下：

11 (一)被告甲○○、乙○○所為是否構成敵意性之工作環境而屬性
12 騷擾；被告柯達公司有無違反性平法第13條第2項之規定：

13 1.按性騷擾防治法第2條規定：「本法所稱性騷擾，係指性侵
14 害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行
15 為，且有下列情形之一者：一、以該他人順服或拒絕該行
16 為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、
17 計畫、活動有關權益之條件。二、以展示或播送文字、圖
18 畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言
19 行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏
20 怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓
21 練、服務、計畫、活動或正常生活之進行」；性騷擾防治法
22 施行細則第2條則規定：「性騷擾之認定，應就個案審酌事
23 件發生之背景、環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為
24 及相對人之認知等具體事實為之」。又按受僱者於執行職務
25 時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行
26 為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯
27 或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現即為性騷
28 擾，性平法第12條第1項第1款亦有規定。準此，工作職場上
29 無論階級及性別均應相互尊重，任何人以性或性別關係而為
30 具有性意味或性別歧視之言詞或行為，造成敵意性、脅迫性
31 或冒犯性之工作環境，不當影響工作等之性騷擾行為，應構

01 成對工作自由及人格尊嚴之人格法益侵害之侵權行為。

02 2.原告主張其於108年6月11日至被告柯達公司敦南店應徵櫃檯
03 人員，填寫人事資料時因雙性徵之事，且自身性別認同與身
04 分證上不一致，因而詢問被告甲○○應如何填寫性別欄位，
05 被告甲○○未具體答覆，原告因而依其性別認同填寫為女
06 性；嗣被告甲○○、乙○○分別於108年6月14日、17日要求
07 原告向同事揭示其雙性徵之事，並表示如有同事不能接受，
08 原告即需離職，原告迫於情勢而依照指示為之；而被告乙○
09 ○於原告108年6月17日告知同事上情時，當場戲稱「那你們
10 要看我扮女裝的樣子嗎？」等情，有原告之人事資料卡、身
11 分證影本各1份在卷可憑（見卷第173-177頁），而被告甲○
12 ○、乙○○對於原告於報到時確有詢問因雙性徵之事而不知
13 如何填寫性別欄，及原告確有於108年6月14日、17日分別向
14 同事揭示雙性徵之事；被告乙○○於108年6月17日亦有當場
15 向原告在內之員工稱「要不要看我扮女裝的樣子」等節復未
16 爭執（見卷第182-183頁），堪認原告前揭主張，尚非無
17 據，應屬可信。被告甲○○、乙○○雖否認有以勞動契約之
18 存續為條件要求原告向同事說明雙性徵之事；然查，原告為
19 雙性徵之事極為隱私，衡情自不會主動告知他人，況原告於
20 108年6月11日始到職，實無可能出於自願於工作場合公開向
21 多數同事陳述其雙性徵之隱私，是被告甲○○、林哲良前揭
22 抗辯，難認合於常情；佐以被告甲○○、乙○○為前開行為
23 後，原告向臺北市政府勞動局申訴，亦經該局性別工作平等
24 會認定被告甲○○、乙○○確有要求原告向同事說明雙性徵
25 之事，此有系爭審定書1份在卷可憑（見卷第37-46頁），益
26 證原告之主張洵堪採信，應屬實在。本件原告係應徵飯店之
27 櫃檯人員，其職務之需求與性別無涉，原告之性別為何亦與
28 其工作能力無關，被告甲○○、乙○○此舉無異將原告揭露
29 自身性別之事作為勞務存續之交換條件，顯已違背原告之意
30 願，造成敵意性之工作環境，而屬性平法第12條第1項第1款
31 之性騷擾無疑。

01 3.按雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正
02 及補救措施，性平法第13條第2項定有明文；惟本件事發之
03 後，被告柯達公司並未採取何糾正及補救措施，反以原告於
04 任職時填寫之人事卡資料之性別欄填載「女」，與原告身分
05 證之性別不符，而認原告有填寫不實之情形應予免職，此有
06 原告提出其與被告甲○○於108年月18日、20日之對話錄音
07 光碟暨譯文1份為憑，觀諸渠等之對話內容：「（108年6月1
08 8日）原告：為什麼要我走？被告吳：因為您一開始未正確
09 告知您的性別。原告：嗯？但我有跟你講我的性別了啊。在
10 填資料的時候，我不是跟你講我的性別了嗎。嗯？被告吳：
11 你在面試的時候，未正確告知。...原告：我的性別現在是
12 女生阿。被告吳：請依你身分證上...上的性別告知。（108
13 年6月20日）原告：嗯，那你有叫我離職嗎？你在...呃，6
14 月18日的下午3點有沒有請我離職？被告吳：因為您人事資
15 料卡填寫不實，有欺騙的行為，公司不予任用。」（見卷第
16 253-254頁），由原告與被告甲○○之上開對話內容可知，
17 當原告詢問為何要其離職時，被告甲○○答稱「因為您人事
18 資料卡填寫不實，有欺騙的行為」，足證被告柯達公司確係
19 因原告於人事資料卡之性別欄勾選「女」，而認其為不實之
20 陳述，要求原告離職。然性別可區分為生理性別、性別表現
21 及性別認同等不同面向，生理性別固指個人與生俱來之身體
22 狀態，然性別認同則不論生理性別為何，為個人自身之性別
23 認同；本件原告具有雙性徵，雖其身分證登記性別為男性，
24 但其性別認同為女性，則其於填寫人事資料卡時，依其自身
25 之性別認同勾選女性，並無虛假、不實之情事，況其於到職
26 時亦已誠實告知主管即被告甲○○其雙性徵之事，益證其並
27 無欺瞞被告柯達公司之情，而被告柯達公司知悉原告陷於前
28 開敵意性之工作環境、原告之人格尊嚴遭侵犯後，不僅未採
29 取有效之糾正及補救措施，反以原告填寫人事資料卡不實之
30 事由命原告自行離職，其所為違反性平法第13條第2項之規
31 定，堪以認定。

01 (二)原告請求被告連帶賠償50萬元，有無理由？

02 1.按受僱者或求職者因第12條之情事，受有損害者，由雇主及
03 行為人連帶負損害賠償責任。前3條情形，受僱者或求職者
04 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，性平法第27
05 條第1項、第29條分別定有明文。本件被告甲○○、乙○○
06 確有對原告為前開性擾擾之行為，而被告柯達公司知悉後亦
07 未採取有效之糾正或補救措施乙節，業如前述，則依前開法
08 條之規定，被告柯達公司、甲○○、乙○○對原告應負連帶
09 損害賠償責任。

10 2.按精神慰撫金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛
11 苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非
12 不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相
13 當之數額。本院審酌本案性騷擾事件發生時，原告27歲，學
14 歷為大學畢業（見卷第173頁）；而被告柯達飯店資本額達1
15 億5千萬元、被告乙○○108年度之收入為421,632元、甲○
16 ○則為784,150元，此有被告柯達公司之經濟部商工登記公
17 事資料查詢服務1紙、稅務電子閘門財產所得調件明細表等
18 在卷可憑（見卷57頁及限閱卷內財產資料），兩造之資力相
19 差懸殊；且本件原告係因性別認同與身分證所載不同即遭被
20 告甲○○、乙○○以勞動關係之存續為條件要求揭示極度隱
21 私之事，甚且於同事面前以戲謔之口吻訕笑原告，而被告柯
22 達公司身為原告之雇主，不僅未提供友善職場環境，事後更
23 指摘原告虛偽填寫人事資料卡而命其離職，應認本件被告加
24 害情節可謂不輕，原告亦因本案之性騷擾事件，精神上確實
25 受有相當痛苦，然所請求之精神慰撫金50萬元，尚屬過高，
26 應核減為20萬元為適當。

27 3.從而，原告請求被告柯達公司、甲○○、乙○○連帶賠償20
28 萬元，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

29 (三)原告與被告柯達公司間之勞動契約是否終止；如已終止，終
30 止事由為何？

31 本件原告主張被告柯達公司於108年6月18日因性別歧視而違

01 法解僱原告，被告柯達公司所為違反性平法第11條第1項之
02 規定，不生終止兩造勞動契約之效力等語。然此為被告柯達
03 公司否認，抗辯稱原告於108年6月24日至27日連續曠職3
04 日，被告柯達公司依勞基法第12條第1項第6款、工作規則第
05 14條第1項第5款之規定予以解僱云云。查：

06 1.按雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或
07 性傾向而有差別待遇；違反前二項規定者，其規定或約定無
08 效；勞動契約之終止不生效力，性平法第11條第1項、第3項
09 分別定有明文。本件被告甲○○於108年6月18日以原告填寫
10 人事資料卡不實為由，要求原告離職，然原告係因性別認同
11 為女性而於人事資料卡勾選「女」，並無虛偽填載之情事乙
12 節，業據本院認定如前，並有原告與被告甲○○之對話紀錄
13 譯文附卷可稽（見卷第254頁），足認被告柯達公司指稱原
14 告不實填寫人事資料卡云云，不足採信。而被告甲○○於前
15 開譯文中係向原告表明「公司不予任用」，足見被告柯達公
16 司已向原告為終止勞動契約之意思表示，原告雖因不願接受
17 而於108年6月19日、21日、22日請假，然亦無從撼動被告柯
18 達公司前開終止契約之意思表示；被告柯達公司既已於108
19 年6月18日即拒絕原告提出勞務，自無從認原告於6月24日後
20 未到職屬曠職，是被告抗辯本件因原告連續曠職3日予以解
21 僱，顯屬臨訟卸責之詞，顯無理由。本件原告因性別認同及
22 雙性徵而於人事資料卡填載為女性，被告柯達公司卻因該填
23 載與原告身分證不符即予解僱，其所為顯係對原告之性傾向
24 為差別待遇，而違反性平法第11條第1項之規定，依同條第3
25 項之規定，被告柯達公司之終止勞動契約不生效力，兩造間
26 勞動契約繼續存在。

27 2.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
28 請求報酬；非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效
29 力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為
30 者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
31 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第23

01 4條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受
02 領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，
03 其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補
04 服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第19
05 79號判決意旨參照）。本件被告違法終止勞動契約，業經審
06 認如前，則兩造間僱傭關係仍然存在。則依前揭不爭執事
07 項，倘兩造間勞動契約存在，對於原告至108年7月31日止，
08 被告柯達公司應再給付原告薪資34,800元，並補提繳勞工退
09 休金1,867元至原告勞工退休金個人專戶乙節，兩造均未爭
10 執，是原告請求被告柯達公司給付34,800元及補提繳1,867
11 元至原告之勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許。

12 五、綜上所述，原告依性平法第27條第1項、第29條之規定，請
13 求被告柯達公司、甲○○、乙○○連帶賠償20萬元；依勞動
14 契約、勞退條例第31條第1項之規定，請求被告柯達公司給
15 付薪資34,800元及自起訴狀繕本送達被告柯達公司翌日即10
16 9年3月7日起、被告甲○○自109年3月21日起、被告乙○○
17 自109年3月10日起（見勞訴卷第111-115頁）均至清償日
18 止，按週年利率5%計算之利息；另請求被告柯達公司提繳1,
19 867元至原告勞工退休金個人專戶等，均為有理由，應予准
20 許。逾此範圍之請求為無理由，應予駁回。

21 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
22 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
23 請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、
24 第2項分別定有明文。查本院為被告柯達公司敗訴之判決，
25 爰依職權宣告假執行及酌定相當之擔保金額宣告免為假執
26 行。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及援用之證據
28 ，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐
29 一論述。

30 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 109 年 11 月 27 日

01
02
03
04
05
06

勞動法庭 法官 陳威帆

以上正本係照原本作成。

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
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 109 年 11 月 27 日

書記官 黃文芳