

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第346號

原告 林沅蓁（原名：林子蓁）

被告 呂秋趙即宇達經貿法律事務所

訴訟代理人 曾學立律師

複代理人 黃郁元律師

邱敏維律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國115年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣600,000元，及自民國114年9月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔40%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣600,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

原告起訴時請求被告賠償新臺幣（下同）1,000,000元本息，嗣於訴訟繫屬中擴張訴之聲明，改為請求被告賠償1,500,000元本息（見勞訴卷二第9頁），依民事訴訟法第255條第1項但書第3款規定，應准許其擴張。

貳、實體方面：

一、原告主張：被告呂秋趙獨資經營宇達經貿法律事務所，原告自民國112年3月1日起受僱於被告，成立勞動契約，擔任學習律師，並接受訴外人張子特律師指導。原告於同年6月12

01 日完成實務訓練後，仍繼續留任，足認兩造間有不定期勞動
02 契約。嗣原告因與被告發生性行為而懷孕，於同年7月10日
03 告知被告其懷孕之事，詎被告要求原告墮胎，否則即應離
04 職，並於同年8月2日將原告非法解僱。被告所為純屬懷孕歧
05 視，使原告精神痛苦不已，爰依民法第184條第1項前段、後
06 段、第2項、第195條第1項前段；性別平等工作法第11條第1
07 項、第26條、第29條前段規定，請求擇一判決命被告賠償慰
08 撫金1,500,000元本息等語。並聲明：(一)被告應給付原告
09 1,500,000元，及其中1,000,000元自起訴狀繕本送達翌日
10 起，其中500,000元自民事擴張訴之聲明暨準備一狀繕本送
11 達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)
12 願供擔保，請准宣告假執行。

13 二、被告辯以：原告到職前曾在智硯國際法律事務所接受訴外人
14 謝智硯律師指導2個月，然因其認為學習成效不佳，於112年
15 3月1日轉至被告事務所擔任學習律師，並自願重新起算5個
16 月之實務訓練期間。又實務訓練之時數應核實計算，並非依
17 曆計算，原告在所期間出勤時數不足，其實務訓練應至同年
18 7月31日始告屆滿。再者，原告遲至同年12月間始加入律師
19 公會，此前顯然不得執業，被告並無予以留用之動機。是
20 以，兩造間勞動契約之目的在於使原告完成實務訓練，始終
21 均為短期性、特定性工作之定期勞動契約，於同年7月31日
22 屆期消滅，並非因被告解僱而終止，亦無懷孕歧視之可言等
23 語。並聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回。(二)如受
24 不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

25 三、本院之判斷：

26 (一)按性別工作平等法於本件原因事實發生後，經總統於112年8
27 月16日修正公布，其名稱變更為性別平等工作法，然本件以
28 下援引之同法規定均未修正，自應直接適用現行法，並無新
29 舊法比較之問題，合先敘明。

30 (二)按雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或
31 性傾向而有差別待遇；受僱者因上述情事，受有損害者，雇

主應負賠償責任；又上述情形，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額，性別平等工作法第11條第1項、第26條、第29條前段定有明文。雇主基於成本考量及對懷孕女性之刻板印象，可能對懷孕之求職者與受僱者懷有偏見，因為懷孕而在職場中受到差別待遇者均為女性，男性不會遭遇此種困境與問題，故雇主對懷孕求職者或受僱者的差別待遇，本質上屬於性別歧視之範圍，此有最高行政法院110年度上字第658號判決意旨可據。又受僱者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任，為性別平等工作法第31條所明定。

(三)原告於112年6月12日實務訓練期滿後留任，兩造間已成立不定期勞動契約：

- 1.按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約，勞動基準法第9條第1項前段、中段定有明文。所謂「繼續性工作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性，此有最高法院103年度台上字第2066號民事判決意旨可參。而所謂短期性工作，係指可預期於6個月內完成之非繼續性工作，而特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，勞動基準法施行細則第6條第2款、第4款亦有明定。
- 2.查被告獨資經營宇達經貿法律事務所，原告自112年3月1日起受僱於被告，擔任學習律師，接受張子特律師指導，兩造間成立勞動契約等情，為兩造所不爭執（見勞訴卷二第10-11頁），可先認定。而律師職前訓練分為基礎訓練及實務訓

01 練，期間定為6個月，其中第一階段，學習律師在受委任
02 （託）辦理本訓練之中華民國律師公會全國聯合會等機構接
03 受1個月之基礎訓練，於第二階段，學習律師得在律師事務
04 所等單位、機構或團體接受5個月的實務訓練，此觀律師職
05 前訓練規則第5條規定即明。是以，在實務訓練期間，應認
06 兩造間之契約關係是以訓練之目的之特定性定期勞動契約關
07 係。

08 3.然而，原告前於112年1月3日至同年2月24日間，在智硯國際
09 法律事務所接受謝智硯律師指導，嗣於同年3月1日起至同年
10 6月12日間，在被告事務所接受張子特律師指導，有律師職
11 前訓練實務訓練成績評定表、實務訓練證明書在卷足憑（見
12 勞訴卷一第329-335頁），則原告之實務訓練期間已於同年6
13 月12日屆滿。原告之後仍繼續在被告事務所工作，且被告將
14 原告的座位調整至與張子特律師同一間辦公室內，並動工裝
15 修原告的辦公室，且原告曾於同年6月27日問被告：「有沒
16 有後悔」、「現在後悔還來得及」，被告回：「後悔什
17 麼」，原告稱：「讓我進來啊」，被告回稱：「沒啊」、
18 「你表現很好」，有兩造間Line訊息截圖、原告與張子特律
19 師間Line訊息截圖在卷足憑（見勞訴卷一第343-357頁），
20 顯見原告實務訓練期滿後，被告因賞識原告之表現，留用原
21 告並轉為受僱律師，且兩造間並未另行約定契約期間，自己
22 成立不定期勞動契約無訛。

23 4.被告辯稱：原告因放棄先前訓練時數，且在所期間出勤時數
24 不足，其實務訓練應至112年7月31日始告屆滿云云，然而：

25 (1)原告於112年2月17日透過Messenger傳訊予被告求職時，被
26 告曾詢問：「問題是，你現在的實習時數怎麼辦」，原告雖
27 曾表示：「第一個月的實習，所長〔指謝智硯律師〕已經簽
28 名，我已經寄到律師公會去了。」「如果第二個月他不願意
29 簽，那我就放棄沒關係。」「或者，呂律師希望我重新學完
30 整5個月，那也沒問題。前面的月份我就放棄。」被告回
31 稱：「沒關係」，「你不在意就好」（見勞訴卷二第237-

245頁），綜觀對話全文可知，原告求職時，為表現求職之誠意，雖聲稱不惜放棄先前的實務訓練時數，但被告已回稱：「沒關係」，表示毋須如此，顯見兩造並未就此達成合意。

(2)全國律師聯合會發布之學習律師完成職前訓練應行注意事項第2點雖規定，實務訓練期間之計算方式為：以1天8小時，每週5天計算，每週為40小時（見勞訴卷一第411頁），然張子特律師已簽具律師職前訓練實務訓練成績評定表、實務訓練證明書，向全國律師聯合會申報原告實務訓練於112年6月12日屆滿（見勞訴卷一第329-335頁），且被告將原告留用為受僱律師，業經認定如前，況被告未曾要求原告延長實務訓練期間以補齊時數，則被告臨訟辯稱原告時數不足云云，純係卸責之詞。

(3)原告於112年6月12日實務訓練期滿後，於同年9月25日至同年10月30日參與全國律師聯合會舉辦之第31期第5梯次基礎訓練，有全國律師聯合會112年3月3日函文及所附受訓名單在卷足憑（見勞訴卷三第39-41頁），則在完成基礎訓練前，原告尚無法加入律師公會執行律師業務。然因基礎訓練每梯次之容納人數有限，學習律師必須依照全國律師聯合會安排之梯次受訓，未必能依序先參加基礎訓練再接受實務訓練，如原告一般先接受實務訓練後再參加基礎訓練者，並非罕見，而在完成實務訓練後，律師事務所為挽留人才，常會先行留用該完訓之律師，轉為不定期勞動契約，使其從事內勤工作，再給予公假允許其參加基礎訓練，以完成職前訓練。被告於原告實務訓練期滿後，已留用原告，業經認定如前，且張子特律師於原告實務訓練期滿後，仍持續交辦工作予原告，有原告與張子特律師間Line訊息截圖可參（見勞訴卷二第261-415頁），顯見原告確經被告留任，已非學習律師。又張子特律師於原告實務訓練期滿後，已非其指導律師，其交辦工作係立於上司或資深同僚之立場為之，被告辯稱：張子特律師於112年6、7月間仍在指導原告進行實務訓

01 練云云，亦不足採。

02 (4)是以，被告上述所辯，並不可採。原告於112年6月12日實務
03 訓練期滿後留任，兩造間已成立不定期勞動契約無誤。

04 (四)查原告與被告發生性行為後懷孕，於112年7月10日告知被告
05 其懷孕之事，為兩造所不爭執（見勞訴卷二第10-11頁），
06 其後，被告於同年7月21日傳訊予原告稱：「我心裡還是覺
07 得非常不開心，這段期間甚至覺得有些憤怒，被你背叛的感
08 覺很嚴重」，「這件事，從頭到尾我都是被害人」（見勞訴
09 卷一第363頁），被告又於同年7月23日傳訊予原告表明：

10 「我跟你說過，我不要小孩，你還是堅持」（見勞訴卷一第
11 365頁），顯見被告對於原告懷孕一節甚感不滿。之後，被
12 告另於同年8月1日對原告稱：「那我就做我的決定，反正你
13 做了你的決定，那我們所有的關係就全部終止，那是我的決
14 定」，「我不可能跟孩子的媽共事啊，不可能。就是不可
15 能」，有兩造間對話錄音譯文在卷可憑（見勞訴卷三第45-
16 47頁），被告於同年8月2日又以Line傳訊予原告稱：「對，
17 如果你還是不做決定，那就我做」，「如果你還是無法下決
18 定，我中午會找張姊談，整件事就到此為止，你下午也不用
19 來上班了，畢竟我沒有辦法再等待這件事，我每天都過得不
20 好，我不想再這樣了」（見勞訴卷一第41頁）。綜上可知，
21 被告獲知原告懷孕後，因原告不同意墮胎，心生嫌惡而解僱
22 原告。被告辯稱：兩造間之定期勞動契約係於同年7月31日
23 屆期消滅等語，並不可採，此外，被告亦未主張、證明其解
24 僱原告係出於其他非性別、性傾向因素之正當事由，應認被
25 告所為確係懷孕歧視無訛。

26 (五)按慰撫金之賠償，其核給之標準，除須斟酌雙方身分、資力
27 與加害程度外，尚須考慮被害人身心所受痛苦程度及加害人
28 可歸責性之程度，用以核定相當之數額，此有最高法院92年
29 度台上字第2653號民事判決意旨可參。本院審酌：兩造分別
30 為勞工與雇主，原告在職期間約5個月，受領薪資共155,000
31 元（見限閱卷），而被告係知名律師，因與原告發生性行

為，致原告懷孕，卻心生嫌惡而解僱原告，與一般懷孕歧視之案例相較，可歸責性更高；而原告因而受有急性壓力，陷於憂鬱情緒，有杏語心靈診所診斷書在卷足憑（見勞訴卷二第159頁），足認原告受有相當之精神痛苦；並考量被告迄今仍矢口否認其懷孕歧視之行為後態度，以及兩造之收入及財產狀況（見限閱卷）等一切情狀，認定本件慰撫金以600,000元為適當。原告主張慰撫金為1,500,000元，容有過高，尚不可採。

(六)本件損害賠償之請求，屬於無確定期限之給付。原告於起訴狀已就本件請求於1,000,000元之範圍內為催告，則其請求就上開勝訴金額自起訴狀繕本送達翌日即114年9月10日（見勞訴卷一第61頁）起至清償日止，按週年利率5%計付遲延利息，合於民法第229條第2項、第233條第1項、第203條規定，確屬有據。

(七)本院既已獲致心證，原告聲請函詢法務部：律師已完成實務訓練，尚待參與基礎訓練者，是否適用勞動基準法等節（見勞訴卷三第13頁），已無調查必要。至於兩造於言詞辯論終結後提出之書狀，亦無從審酌，附此敘明。

四、綜上所述，原告依性別平等工作法第11條第1項、第26條、第29條前段規定，請求被告給付600,000元，及自114年9月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又原告既為選擇合併，其另依其他規定所為請求，在上述勝訴之範圍內，無庸審究；在上述敗訴範圍內，亦無從獲得更有利之判決，應一併駁回。

五、本件係勞動事件，就原告（即勞工）之給付請求，為被告（即雇主）敗訴判決之部分，應宣告假執行，同時酌定相當之金額，宣告被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其訴既經駁回，則其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證

01 據，經審酌後均認於本件判決結果不生影響，爰不逐一論
02 駁，併此敘明。

03 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞
04 動事件法第15條後段、第44條第1項、第2項，民事訴訟法第
05 第79條，判決如主文。

06 中 華 民 國 115 年 1 月 30 日
07 勞動法庭 法 官 王沛元

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 115 年 1 月 30 日
12 書記官 葉愷茹