

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第12號

上訴人 李伶

訴訟代理人 賴郁樺律師（法扶律師）

被上訴人 匯豐汽車股份有限公司

法定代理人 陳昭文

訴訟代理人 鍾承鋒

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國112年8月25日臺灣新竹地方法院112年度勞訴字第2號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於113年6月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

被上訴人應另給付上訴人新臺幣參萬元，及自民國一一三年一月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

上訴人其餘追加之訴駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由被上訴人負擔十分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項但書第2款定有明文。上訴人在原審聲明：(1)被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）15萬5,861元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)被上訴人應開立非自願離職證明書給上訴人（見原審卷第175頁），原審判決駁回上訴人之請求，上訴人就前開第1項聲明部分提起上訴，並於本院追加聲明：被上訴人應另給付上訴人15萬元，及自民事上訴理由補充狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第14

01 7、148頁），其訴雖有追加，惟追加之訴與原訴所涉及上訴
02 人留職停薪結束後，被上訴人安排上訴人至新竹保養廠擔任
03 會計之基礎事實同一，核與前揭規定相符，應予准許。

04 貳、實體方面：

05 一、上訴人主張：伊自民國102年2月25日起受僱於被上訴人，擔
06 任會計人員（下稱系爭勞動契約），於109年3月16日至110
07 年3月31日間第一次請育嬰假留職停薪，於110年3月31日至
08 111年3月15日間第二次請育嬰假留職停薪。詎被上訴人於伊
09 育嬰假結束後，卻未讓伊回復原有之新竹營業所會計工作，
10 執意將伊安排至新竹保養廠擔任會計，伊於111年3月29日新
11 竹市政府勞資爭議調解會議時，當面向被上訴人代理人鍾承
12 鋒明確表達不同意調動至新竹保養廠，並請求資遣費及開立
13 非自願離職證明書，足認當日伊已依勞動基準法（下稱勞基
14 法）第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，得請求被上
15 訴人給付資遣費15萬5,861元。爰依勞工退休金條例（下稱
16 勞退條例）第12條第1項規定，求為命：被上訴人應給付上
17 訴人15萬5,861元本息之判決。並於本院主張被上訴人違反
18 性別平等工作法（下稱性平法）第21條第1項規定，伊得依
19 性平法第26條、第29條規定，請求被上訴人應另給付精神慰
20 撫金15萬元本息（未繫屬本院部分，不予贅述）。

21 二、被上訴人則以：上訴人於111年3月29日進行勞資爭議調解時
22 並未終止系爭勞動契約，僅表示希望合意資遣，但兩造未達
23 成共識。上訴人係於次日（同月30日）自行申請離職，經伊
24 同意在案，兩造為合意終止系爭勞動契約，上訴人自無從請
25 求給付資遣費。另伊因應上訴人復職，最終仍提供新竹營業
26 所職缺予上訴人，上訴人一再藉口拒絕，最終自行提出離
27 職，難認上訴人有精神上痛苦等語，資為抗辯。

28 三、本件經原審判決駁回上訴人之訴，上訴人不服提起上訴，並
29 上訴聲明：(1)原判決關於駁回上訴人下列第2項之訴部分廢
30 棄。(2)被上訴人應給付上訴人15萬5,861元，及自起訴狀繕
31 本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人

01 則答辯聲明：上訴駁回。上訴人另追加聲明：被上訴人應另
02 給付上訴人15萬元，及自民事上訴補充理由狀繕本送達翌日
03 起至清償日止，按年息5%計算之利息。對於上訴人之追加，
04 被上訴人則答辯聲明：追加之訴駁回。

05 四、兩造不爭執之事實（見本院卷第97頁）：

06 (一)上訴人自102年2月25日起受僱於被上訴人，擔任會計人員。

07 (二)上訴人於109年3月16日至110年3月31日間第一次請育嬰假留
08 職停薪，於110年3月31日至111年3月15日間第二次請育嬰假
09 留職停薪。

10 五、得心證之理由：

11 (一)上訴人於勞資爭議調解時，有無依勞基法第14條第1項第6款
12 規定終止系爭勞動契約？上訴人得否請求資遣費？

13 1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……六、
14 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，
15 勞基法第14條第1項第6款著有規定。又勞工適用本條例之退
16 休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基
17 法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保
18 護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作
19 年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以
20 比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法
21 第17條之規定，勞退條例第12條第1項規定明確。上訴人主
22 張其於111年3月29日勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1
23 項第6款規定終止系爭勞動契約，為被上訴人所否認，則上
24 訴人就此有利於己之事實，應負舉證責任。

25 2.經查，111年3月29日新竹市政府勞資爭議調解紀錄記載：

26 「勞方（即上訴人）主張：1.本人102年2月27日到職，平均
27 薪資40,100元，本人育嬰留停期滿申請回復原職，資方（即
28 被上訴人）表示原職位已有同仁替補，將本人調至類似的職
29 務，本人不同意希望資方資遣，請求資方給付資遣費
30 110,000元及開立非自願離職證明。……」等語（見原審卷
31 第95頁），上訴人並到庭陳稱：「（在調解會有紀錄你請

01 求開立非自願離職證明，過程？）……公司（即被上訴人）
02 認為他沒辦法給我恢復原職，只能找替代職位，我不同意，
03 在沒有辦法達成共識的前提下，我提出那是不是公司應該資
04 遣我，而不是告訴我沒共識，或是要我接受就去新竹保養
05 廠。……我告訴公司如果我現在沒辦法工作，我希望公司給
06 我非自願離職證明，我才能去請求失業補助」等語（見原審
07 卷第81頁），觀其對話內容，均未有「終止契約」、「雇主
08 違反法令」等字樣，可認上訴人於111年3月29日勞資爭議調
09 解時，僅向被上訴人表示希望由被上訴人資遣，並給付資遣
10 費及開立非自願離職證明之旨，難認上訴人有何依勞基法第
11 14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約之情。此由上訴人事
12 後向新竹市政府申訴被上訴人違反性別平等工作法時表示：
13 「……3月29日勞資爭議調解不成立後，30日申請離職」等
14 語，有新竹市性別工作平等及就業歧視評議委員會審定書可
15 憑（見原審卷第35頁），益徵斯理。是以，上訴人係於111
16 年3月30日向被上訴人申請離職，並經被上訴人同意，有申
17 請離職文件可考（見原審卷第71頁），兩造乃合意終止系爭
18 勞動契約乙節，應堪認定。

19 3.系爭勞動契約既經兩造合意終止，而非由上訴人依勞基法第
20 14條第1項第6款規定終止，即與勞退條例第12條第1項所定
21 要件未合。則上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求被
22 上訴人給付資遣費15萬5,861元，難認有理。

23 (二)被上訴人請求精神慰撫金15萬元，有無理由？

24 1.按受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情
25 形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一、歇
26 業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或轉
27 讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。四、業務性
28 質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。
29 受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者或
30 求職者因第7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇
31 主應負賠償責任。前3條情形，受僱者或求職者雖非財產上

01 之損害，亦得請求賠償相當之金額，性平法第17條第1項、
02 第21條第1項、第26條、第29條分別定有明文。又依性平法
03 第35條規定：「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應
04 審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分」，而性
05 別工作平等會係由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗
06 或法律專業人士擔任之（性平法第5條第2項規定參照），具
07 有相當專業性。基於尊重專業性之審定，法院自應依據性平
08 會審定書認定之事實，加以審酌（最高法院110年度台上字
09 第576號判決意旨參照）。經查，上訴人申請育嬰留職停薪
10 時，任職於被上訴人新竹營業所擔任會計，111年3月16日留
11 職停薪期滿復職，經被上訴人通知至新竹保養廠會計職務報
12 到，經多次溝通協商，均未能使上訴人於復職日回復原職，
13 與性平法第17條規定受僱者得以同時兼顧工作與家庭照顧之
14 責任，並確保其於育嬰留職期滿復職時，得順利返回工作崗
15 位之立法意旨不符。縱使被上訴人於111年3月17日增設職
16 位，請上訴人回任復職，然違法情形已成既成事實，事後補
17 救行為亦無法免責，被上訴人違反性平法第21條第1項規定
18 成立等情，業經新竹市性別工作平等及就業歧視評議委員會
19 認定明確，有該委員會審定書可稽（見原審卷第33至37
20 頁）。被上訴人既有違反性平法第21條第1項規定情事，則
21 上訴人依性平法第26條、第29條規定，請求非財產上之損害
22 賠償，自屬有據。

23 2.再按慰藉金賠償之核給標準，可斟酌雙方身分、資力與加害
24 程度，及其他各種情形核定相當之數額（最高法院51年台上
25 字第223號判決先例意旨參照）。本院審酌上訴人於育嬰留
26 職期滿復職時，未能順利返回工作崗位，精神上必受有相當
27 之痛苦，另被上訴人已於111年3月17日增設職位，請上訴人
28 回來復職等節，復參酌上訴人大學畢業，月薪3萬餘元，被
29 上訴人實收資本額約為32億元等一切情狀，並有經濟部商工
30 登記登記公示資料可參（見本院卷第79頁），認上訴人所受
31 非財產上即精神慰撫金之損害為3萬元為適當。

01 六、綜上所述，上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求被上
02 訴人應給付上訴人15萬5,861元，及自起訴狀繕本送達翌日
03 起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，不應准
04 許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，核無違誤，上訴人
05 指摘原判決此部分不當，求予廢棄，並無理由，應駁回其上
06 訴。另上訴人於本院追加請求被上訴人應給付3萬元，及自
07 民事上訴理由補充狀繕本送達翌日即113年1月18日（見本院
08 卷第117、118頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為
09 有理由，應予准許，逾此部分之追加之訴，則非有據，應予
10 駁回。

11 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證
12 據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘
13 明。

14 八、據上論結，本件上訴為無理由；追加之訴一部為有理由，一
15 部為無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第79條，判決如
16 主文。

17 中 華 民 國 113 年 7 月 9 日
18 勞 動 法 庭

19 審 判 長 法 官 邱 琦
20 法 官 高 明 德
21 法 官 張 文 毓

22 正本係照原本作成。

23 不得上訴。

24 中 華 民 國 113 年 7 月 9 日

25 書 記 官 劉 文 珠