

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第36號

原告 陸儀
訴訟代理人 胡倉豪律師
複代理人 劉東霖律師
被告 奎龍實業股份有限公司

法定代理人 高林秋妹
訴訟代理人 高谷洲

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年7月4日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣伍萬元，及自民國一百一十二年二月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七十，餘由原告負擔。

本判決第二項得假執行。但被告就本判決第二項，如以新臺幣伍萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘之假執行聲請駁回。

事實與理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、或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255條第1項第2款、第3款定有明文。經查，原告起訴之第二項、第三項聲明各為：(二)被告應給付原告新臺幣（下同）200,000元，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日為止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應自民國111年11月26日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告25,250元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第9頁）。嗣原告於11

01 2年6月9日具狀更正前開聲明各為：(二)被告應給付原告240,4
02 00元，及自本起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按
03 週年利率5%計算之利息；(三)被告應自112年2月1日起至原告
04 復職之日止，按月於次月5日給付原告25,250元，及自各期
05 應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
06 (見本院卷第219至225頁)。核原告上開所為，係基於同一
07 請求基礎事實，而擴張並減縮應受判決事項之聲明者，揆諸
08 前揭法條規定，自應准許。

09 二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
10 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所
11 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
12 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
13 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
14 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
15 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
16 年台上字第1240號判例意旨參照）。經查，原告主張其原任
17 職於被告公司擔任業務助理，經被告違法解僱，兩造間之僱
18 傭關係仍應存在等情，為被告公司所否認，則兩造間是否存
19 有僱傭契約關係即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權
20 利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除
21 去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴即
22 有受確認判決之法律上利益。

23 貳、實體方面

24 一、原告主張：

25 (一)原告於111年6月14日起任職於被告公司擔任業務助理，約定
26 每月正常工時工資為25,250元，原告於111年11月21日下午
27 因妊娠33週合併腹痛、子宮收縮就診，經秉坤婦幼醫院建議
28 在家臥床安胎二週，原告於當日以LINE通訊軟體（檢附醫師
29 診斷證明書照片檔案）及於22日以電話及電子郵件（檢附醫
30 師診斷證明書照片檔案）向被告公司請休自111年11月21日
31 起至同年12月4日止之安胎假（見本院卷第21至29頁）；復

01 於111年12月5日上午以電子郵件（見本院卷第227頁）再向
02 被告公司請安胎假，期間自111年12月5日起至生產（預產期
03 為112年1月5日）。惟被告公司卻於111年11月22日向原告表
04 示，原告未依勞工請假規則辦理請假手續而不同意原告請
05 假，並要求原告立即調職（見本院卷第31頁），嗣以原告於
06 111年11月23日至同年月25日繼續3日未到班為由，依勞動基
07 準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定，於111年11月2
08 6日起終止兩造間之勞動契約（見本院卷第31至37頁）。

09 (二)依原告看診之秉坤婦幼醫院回函謂：「病人甲○女士於111
10 年11月21日因妊娠33週多合併腹痛、早期子宮收縮到本院就
11 診，經醫師診事後予安胎並建議宜臥床休養貳週」等語（見
12 本院卷第181頁），可知，原告確有於前揭時間至秉坤婦幼
13 醫院就診，且經醫師建議宜臥床修養二週，足見，原告有安
14 胎休養必要。又被告公司已自承原告有於111年11月21
15 日以LINE通訊軟體通知被告，原告需要請安胎假二週，亦有
16 於次日以電話、電子郵件之方式向被告公司請安胎假（見本
17 院卷第29頁），故原告確實已完成請假手續。退步言之，縱
18 認原告請假手續未完備而構成曠工（假設語氣），惟原告經
19 醫師診斷有臥床休養二週之必要，則原告並非「無正當理
20 由」曠工，被告公司不得以勞基法第12條第1項第6款規定，
21 終止兩造間勞動契約。故被告公司解僱原告，並不合法，兩
22 造間之僱傭關係仍存在。原告尚得依兩造間之工作契約書
23 （見本院卷第123頁）、勞工退休金條例第6條第1項、第14
24 條第1項、第31條第1項規定，請求被告給付工資（含安胎假
25 期間自111年11月26日起至112年1月31日止，請領半薪40,40
26 0元）及按月提繳勞工退休金。另被告公司拒絕給予休安胎
27 假，且違法解僱，致使原告於安胎期間身心上承受極大之壓
28 力，精神上飽受折磨之痛苦，原告乃依性別平等工作法第29
29 條本文規定，向被告公司請求精神損害賠償200,000元。

30 (三)並聲明：1.確認兩造間之僱傭關係存在。2.被告應給付原告
31 240,400元，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按

01 週年利率5%計算之利息。3.被告應自112年2月1日起至原告
02 復職之日止，按月於次月5日給付原告25,250元，及自各期
03 應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
04 息。4.被告應自111年11月26日起至原告復職之日止，按月
05 提繳1,515元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個
06 人專戶。5.原告願供擔保，請准宣告假執行。

07 二、被告公司則以：

08 (一)原告雖以懷孕身體不適為由，於111年11月21日下午前往醫
09 院就診，經診所開立因妊娠33週，合併腹痛及子宮收縮宜在
10 家休養二週安胎之醫師診斷證明書後於同日下午11時51分
11 許，以LINE通訊軟體的簡訊通知被告公司員工，要請安胎假
12 二週，然依原告提出之診斷證明書之記載內容所示，醫師係
13 建議其「宜」安胎休養，並非「需」安胎休養，不符合性別
14 工作平等法第15條第4項、勞工請假規則第4條之規定，故被
15 告公司考量原告之身體健康狀況及能力，乃為原告安置其他
16 適當工作，遂於111年11月22日以電子郵件為調職通知，要
17 求原告於111年11月22日下午1時至被告公司報到，若拒絕調
18 動而未出勤，即構成曠職，將會依照勞基法第12條第1項第6
19 款規定依法辦理（見本院卷第31頁）。惟原告皆未遵照辦理
20 調職報到，亦未自行或請其家人至被告公司填寫請假卡（見
21 本院卷第121頁），以辦理請假手續，經被告公司與原告聯
22 繫，原告均未回應。故被告公司以原告未依勞工請假規則第
23 10條規定，辦理請假程序為由，並無正當理由，自111年11
24 月22日起至111年11月25日繼續曠職3日，通知原告自111年1
25 1月26日起終止兩造間之勞動契約，自屬有據。則原告請求
26 確認兩造間之僱傭關係仍存在及請求復職後之工資、提撥勞
27 工退休金並要求給付精神慰撫金，均無理由等語置辯。

28 (二)並聲明：1.請求駁回原告之訴及其假執行之聲請；2.被告公
29 司如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

30 三、兩造不爭執之事項：

31 (一)原告於111年6月14日起任職於被告公司，擔任業務助理，約

01 定每月正常工時工資為25,250元（見本院卷第21、129
02 頁）。

03 (二)原告於111年11月21日下午11時56分許以LINE訊息並檢附秉
04 坤婦幼醫院診斷證明書之照片檔案，通知被告公司員工即訴
05 外人洪千惠協助送核原告之假單（見本院卷第25、75、156
06 頁）。原告於111年11月22日上午11時13分許以電子郵件通
07 知被告公司自111年11月21日起至111年12月4日止，請安胎
08 假二週（見本院卷第81頁），並由其配偶以電話告知被告公
09 司同仁洪千惠，原告已寄發電子郵件至被告公司辦理請假手
10 續，並經洪千惠轉知被告公司（見本院卷第203頁）。

11 (三)被告公司於111年11月22日以調職通知書通知原告，記載略
12 以：依據勞基法第59條第2款、勞工請假規則第6條及勞工職
13 業災害保險及保護法第67條第1項，決議依照原告之健康狀
14 況及能力，另安置適當之工作，請原告於111年11月22日下
15 午1時至被告公司報到，如拒絕調動而未出勤，即構成曠
16 職，會依勞基法第12條第1項第6款規定辦理（見本院卷第31
17 頁）。

18 (四)被告公司於111年11月26日以終止聘僱契約通知書通知原
19 告，記載略以：因原告未依勞工請假規則辦理請假手續，且
20 未被核准請假，即無正當理由自111年11月23日起至同年月2
21 5日止，繼續曠工3日，被告公司乃依勞基法第12條第1項第6
22 款規定，自111年11月26日起終止兩造間勞動契約（見本院
23 卷第87至91頁、131頁、273頁）。

24 (五)原告於111年12月5日上午以電子郵件通知被告公司，繼續請
25 安胎假自111年12月5日起至112年1月5日止（見本院卷第227
26 頁）。

27 (六)原告於111年12月8日以中壢南園郵局存證信函號碼001980通
28 知被告公司，告知其所終止兩造間之勞動契約之舉，並不合
29 法，並請被告公司恢復與原告間之僱傭關係，且應依法給付
30 原告所請之產檢假、特休假、安胎假期間之工資，及給付將
31 來原告請產假、育嬰假期間之工資，並就其因拒絕原告請安

01 胎假及片面終止兩造間勞動契約所致原告因此所受痛苦之精
02 神慰撫金。另告知被告公司如仍要求原告必須補辦請假手
03 續，應通知原告補辦請假手續之時間等語（見本院卷第231
04 至247頁）。

05 (七)秉坤婦幼醫院112年5月15日以洪字第112051501號函覆本
06 院，內容略以：病人甲○（即原告）於111年12月21日因妊
07 娠33週多合併腹痛、早期子宮收縮到本院就診，經醫師診事
08 後予安胎藥並建議宜臥床休養貳週；請假休養期間需視母體
09 狀況，一般有腹痛、早期宮縮症狀者皆會囑其盡量多臥床休
10 息避免下床活動，將任何可能造成早產可能性降低等語（見
11 本院卷第181頁）。

12 四、得心證之理由：

13 (一)被告公司得否以原告繼續曠工3日以上為由，依勞基法第12
14 條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約？

15 1.按「受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養
16 期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。」、「經醫師
17 診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需
18 安胎休養者，其休養期間，併入住院傷病假計算」；「勞工
19 請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數，
20 但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續，辦理請
21 假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」，性別工
22 作平等法第15條第3項、勞工請假規則第4條第2項、第10
23 條，分別定有明文。次按無正當理由繼續曠工三日，或一個
24 月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12
25 條第1項第6款定有明文。又該條款所定之勞工無正當理由繼
26 續曠工三日，雇主得不經預告終止勞動契約者，必以勞工無
27 正當理由曠工及繼續曠工三日為其法定要件，倘祇具其一，
28 即不構成雇主得不經預告終止勞動契約之事由，是勞工之曠
29 工非屬無正當理由者，雇主自不得據以終止勞動契約（最高
30 法院84年度台上字第1275號判決意旨參照）；至何謂正當理
31 由，當應就勞資雙方之主客觀因素而加以判斷，勞工請假未

01 符雇主所定必要程式或未請假或請假未獲雇主准假，而未工
02 作，即便構成曠工，仍非當然構成勞基法第12條第1項第6
03 款之無正當理由而曠工，尚須審查有無正當理由之要件。再
04 按勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及從事之工作
05 有關事項，應於勞動契約內訂定之；嗣後資方如因業務需要
06 而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有
07 約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則，應得
08 勞方之同意始得為之（最高法院77年度台上字第1868號判決
09 意旨參照）。

10 2.經查，被告公司雖抗辯：原告之請假並不合法乙情。(1)然觀
11 諸原告於111年11月21日下午11時56分許所寄發LINE簡訊通
12 知予被告公司員工千惠（柏緯&宏緯媽咪）之記載略以：今
13 日11月21日下午於公司洽談懷孕事宜，談完因身體不適，前
14 往醫院就診，經醫生評估子宮收縮導致腹痛，需在家安胎兩
15 週（並開立安胎藥），於11月21日請假至12月4日，煩請協
16 送核假單，提供相關證明文件等語，並隨該簡訊通知附有秉
17 坤婦幼醫院診斷證明書之照片檔案（該診斷證明書檔案之診
18 斷欄記載：妊娠33週多合併腹痛，早期子宮收縮；治療經過
19 欄記載：今日就診建議宜在家安胎臥床休養貳週）可佐（見
20 本院卷第25頁）；暨參以原告於111年11月22日上午11時13
21 分許寄發予被告公司之電子郵件記載：「員工甲○請假申
22 請，致奎龍股份有限公司（即被告）：職因身體不適前往秉
23 坤負要醫院檢查，經醫院檢查後因早期子宮收縮建議在家安
24 胎休養，所請安胎假於家中靜養，期間於2022年11月21日至
25 2022年12月4日（醫生建議先休養兩週。）」等語，並檢附
26 相關醫院診斷書（見本院卷第81頁）可參；經與被告之訴訟
27 代理人於112年7月4日於本院言詞辯論期日陳稱略以：原告
28 於11月21日上午有上班，但下午身體不適有請病假；原告有
29 於11月21日深夜用LINE傳訊息給洪千惠，洪千惠隔天有收到
30 這個LINE訊息也有告知我；於11月22日原告先生打電話至公
31 司告知同事洪千惠上網查看電子郵件，並無敘述請假情事，

01 電子郵件敘述內容為拒絕調動職務並請安胎假於家中靜養等
02 語（見本院卷第252至253頁）互核。可知，被告公司於111
03 年11月22日以經由同事洪千惠處得知原告係以LINE簡訊要請
04 安胎假二週；且亦自承於同日也有接到原告之丈夫以電話及
05 電子郵件而得知原告要請安胎假之事宜，此亦為兩造所不爭
06 執之事項，前已述及。(2)再參以被告公司之工作規則及其附
07 表之普通傷病假手續欄所示，係記載：請假（普通傷病假）
08 方式，依公司規定提前告知；無法預先辦理請假手續者，應
09 於請假當日上班時間內由本人或其親友以電話向其直屬主管
10 請假等語（見本院卷第123至125頁）；及勞工請假規則第10
11 條規定：「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請
12 假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請
13 假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文
14 件。」之意涵。復考量依秉坤婦幼醫院112年5月15日洪字第
15 112051501號函覆本院，有關原告於111年11月21日就診之說
16 明略以：病人甲○（即原告）於111年11月21日因妊娠33週
17 多合併腹痛、早期子宮收縮到本院就診，經醫師診事後予安
18 胎要並建議宜臥床休養貳週；請假休養期間需視母體狀況，
19 一般有腹痛、早期宮縮症狀者皆會囑其盡量多臥床休息避免
20 下床活動，將任何可能造成早產可能性降低（見本院卷第18
21 1頁）等語。本院審酌原告妊娠33週，已屬早產產期，且有
22 腹痛症狀（子宮收縮），基於維護母體與胎兒之健康，本不
23 宜下床走動為妥；且揆諸前揭勞工請假規則第4條第2項之規
24 定，安胎請假在家休養期間，係併入住院傷病假計算，亦
25 即，相當於住院傷病假之性質，而係屬被告公司之上開工作
26 規則「已無法預先辦理請假手續」，且為勞工請假規則第10
27 條但書之「急病或緊急事故」。又原告已提供醫院開立之診
28 斷證明書之電子檔案於就診當日晚間即111年11月21日下午1
29 1時56分委由同事送核假單，並於次日上班期間即111年11月
30 22日再以電話及電子郵件通知被告公司請安胎假之日數及事
31 由，揆諸前揭說明，堪認，原告於111年11月22日之請假程

01 序已合於被告公司上開工作規則及勞工請假規則第10條之規
02 定。進而，被告公司復辯稱：原告所提之證明文件為經醫師
03 診斷建議「宜」安胎休養之文件，然原告變相解釋為經醫師
04 診斷「需」安胎休養，實非「急病或緊急事故」，原告須於
05 事前親自或請其家屬親友以口頭或書面敘明請假理由及日
06 數，並至被告公司辦理請假手續，然原告卻未為之，遂不同
07 意原告請假之要求等語，並不足採。

08 3.另被告公司所述：原告之請假程序並不完整或全部完成（即
09 應填寫請假卡及補診斷證明書原本）等語，並提出原告於11
10 1年度之請假卡及同年11月份之考勤表為佐（見本院卷第215
11 頁、第121頁、第275至277頁、第127頁），然細繹被告公司
12 所提出之111年度請假卡、同年11月份之考勤表之記載，雖
13 可見公司編號109之原告並未於請假卡填寫111年11月21日至
14 111年12月4日之請假事由與請假期間，亦未獲其主管簽章，
15 而有請假程序並不完整或全部完成之虞，惟僅係屬原告應於
16 事後補辦之而完備請假程序而已。另觀諸被告公司111年11
17 月22日之調職通知書所載內容，係被告公司以原告並不符合
18 請安胎假之要件，而自行調動原告之工作內容，並要求原告
19 須於當日下午至公司報到，若拒絕調動而未出勤，即以原告
20 構成曠職論，自始至終並未具體通知原告應於何時完備請假
21 手續，詳言之，被告公司並未告知原告填寫請假卡之具體期
22 間或給予待其請假完畢後再行補辦之機會，卻在原告於111
23 年11月22日已請安胎假之期間中即於111年11月26日，以原
24 告未遵照調職命令到公司上班而連續曠工三日為由，終止兩
25 造間之勞動契約，實有速斷之嫌，難謂有據。

26 4.從而，被告公司於111年11月26日以原告於111年11月22日至
27 24日共連續曠職三日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定
28 為由，終止兩造間之勞動契約，於法無據。進而，原告主張：
29 被告公司終止兩造間之勞動契約不生效力，並請求確認
30 兩造間之僱傭關係仍然存在等語，自屬有據。

31 (二)原告得否請求被告公司給付工資暨提撥勞工退休金至原告設

01 於勞工保險局之勞工退休金專戶？

- 02 1.按依民法第487條之規定，僱用人受領勞務遲延者，受僱人
03 固無補勞務之義務，仍得請求報酬。惟受僱人非依債務本旨
04 實行提出給付者，不生提出之效力；至僱用人預示拒絕受領
05 之意思或給付兼需僱用人之行為者，受僱人須以準備給付之
06 事情，通知僱用人以代提出；僱用人對於已提出之給付，拒
07 絕受領或不能受領者，始自提出時起，負遲延責任，此觀同
08 法第235條及第234條之規定自明。而受僱人以言詞向僱用人
09 為通知，除有言詞之通知外，尚須以已有給付準備之具體事
10 實存在為前提，若不能認為已有給付之準備，徒為通知，尚
11 不生言詞提出之效力。至於受僱人提起訴訟，係請求確認僱
12 傭關係存在並給付復職前之薪資，尚不能認為其有以給付之
13 準備通知僱用人之具體事實存在（最高法院102年度台上字
14 第1732號、同院103年度台上字第549號判決意旨參照）。
- 15 2.經查，原告於111年11月22日之請安胎假程序已合於被告公
16 司上開工作規則及勞工請假規則第10條之規定，被告公司自
17 不得以原告連續曠職三日為由，終止兩造間之勞動契約，已
18 如前述。然此僅謂被告公司以原告無故曠職為由而終止兩造
19 間之勞動契約，並不合法而已，尚非得逕認已治癒原告未於
20 上開請假期間內或請假期間完畢時，至被告公司填寫請假卡
21 之請假程序瑕疵。則原告既未完成被告公司之完整或全部請
22 假程序，復無為被告公司提供勞務，進而，被告公司自無庸
23 予原告工資之對待給付。
- 24 3.次查，雖被告公司終止兩造間之勞動契約，並不合法，然查
25 其本意，已有預示拒絕原告提供勞務之意思表示。而原告遭
26 被告公司於111年11月26日違法終止兩造間勞動契約後，於1
27 11年12月5日上午以電子郵件通知被告公司，繼續請安胎假
28 自111年12月5日起至112年1月5日止（見本院卷第227頁）；
29 再於111年12月8日以中壢南園郵局存證信函號碼001980通知
30 被告，告知被告公司所終止兩造間之勞動契約，並不合法，
31 並請被告公司恢復與原告間之僱傭關係，且應依法給付原告

01 所請之產檢假、特休假、安胎假期間之工資，及給付將來原
02 告請產假、育嬰假期間之工資，另請求其因拒絕原告請安胎
03 假及片面終止兩造間勞動契約所致原告痛苦之精神慰撫金
04 （見本院卷第231至247頁）。基上，由原告之電子郵件及存
05 證信函可知，原告僅向被告公司為繼續請安胎假之意思表示
06 而已，並無向被告公司具體表示請產假之期間，且未向被告
07 公司為產假結束後仍繼續上班以服勞務之通知。足見，原告
08 並未合法請產假且未以準備給付勞務之事情通知被告公司，
09 即難謂被告公司有遲延受領原告提供勞務之情形，則被告公
10 司亦無庸予原告工資之對待給付。

11 4.從而，原告既未至被告公司提供勞務，且被告公司復未受領
12 勞務遲延，被告公司自無庸給付原告工資，進而，亦無須提
13 撥勞工退休金至其設於勞工保險局之勞工退休金專戶。詳言
14 之，原告依兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金條
15 例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求被
16 告公司給付違法終止兩造間勞動契約後之工資及其遲延利息
17 （即請求被告公司給付244,000元，及自112年2月1日起至原
18 告復職之日止，按月於次月5日前給付25,250元暨其遲延利
19 息部分），及自111年11月26日起至原告復職之日止，按月
20 提繳勞工退休金1,515元至原告設於勞工保險局之勞工退休
21 金專戶部分，均難認有據。

22 (三)原告得否請求被告公司給付精神慰撫金？

23 1.按「受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕；受僱
24 者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、
25 考績或為其他不利之處分。」、「受僱者或求職者因第七條
26 至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠
27 償責任。」、「前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之
28 損害，亦得請求賠償相當之金額。」，性別工作平等法第21
29 條、第26條、第29條前段分別定有明文。又性別工作平等法
30 乃為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進
31 性別地位實質平等之立法精神，若雇主拒絕勞工安胎休養之

01 需求且對勞工為其他不利處分時，係基於性別歧視之意圖，
02 或為規避上開法定應給予假期、薪資而為，則應依同法第2
03 6、29條負損害賠償之責。

04 2.經查，原告妊娠33週時，因腹痛（子宮收縮）於110年11月2
05 1日就診，並向被告公司請休安胎假2週，已辦理請假手續，
06 被告公司以原告未辦理請假手續，且自111年11月22日至同
07 年月25日連續曠工三日為由而終止勞動契約，並不合法，已
08 如前述。故被告公司未依性別工作平等法第15條第3項之規
09 定，給予原告產前安胎假，且逕自在原告請假期間以原告曠
10 職為由而終止兩造間之勞動契約，已徵，被告公司確實拒絕
11 原告安胎休養之需求且對其為解僱之不利處分，堪認，有違
12 反上開性別工作平等法規定之事實。是原告據此主張其因在
13 家安胎，無端遭被告公司解僱，致使其精神受有相當痛苦乙
14 情非虛，並依性別工作平等法第29條規定，請求被告公司賠
15 償非財產上之損害，應屬有據。本院審酌原告為大學畢業，
16 所任被告公司之職務、任職年資，名下有汽車一部，別無其
17 他財產，而考量被告公司資本總額、所營事業之情況等一切
18 情狀，此均有本院依職權調閱原告稅務電子閘門財產所得調
19 件明細表、被告公司變更登記表可憑（附於個資卷），因認
20 原告所請求被告公司賠償精神慰撫金200,000元，尚屬過
21 高，應酌減為50,000元為適當，然逾此金額，應予駁回。

22 (四)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
23 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
24 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
25 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
26 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
27 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
28 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
29 利率為百分之五，民法第229條第1項、第2項、第233條第1
30 項前段、第203條分別定有明文。經查，原告請求被告公司
31 給付非財產上損害賠償，係以支付金錢為標的，原告就上開

01 50,000元金額請求被告公司給付自本件起訴狀繕本送達（補
02 充送達日期為112年2月1日，見本院卷第145頁之送達證書）
03 翌日即112年2月2日起至清償日止，按週年利率百分之五計
04 算之遲延利息，核屬有據。

05 五、綜上，原告依兩造間勞動契約、性別工作平等法第15條第3
06 項、第21條第1項、第29條規定，請求確認兩造間僱傭關係
07 存在，暨請求被告公司給付50,000元，及自112年2月2日起
08 至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予
09 准許。然逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

10 六、本判決第2項係就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44
11 條第1項規定，依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依
12 職權酌定相當擔保金，宣告雇主即被告預供擔保後，得免為
13 假執行。另本判決第1項部分為確認之訴，原告就此部分假
14 執行之聲請，乃無所據，應予駁回。至原告就其餘假執行之
15 聲請，因訴之駁回而失所依據，亦應不予准許。

16 七、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦方法及所提證據，
17 經本院審酌後，認於判決的結果均不生影響，爰不一一論
18 述，附此敘明。

19 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
20 條規定。

21 中 華 民 國 112 年 8 月 11 日
22 民事勞動法庭 法 官 姚葦嵐

23 以上正本係照原本作成

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 112 年 8 月 14 日
27 書記官 賴昱廷