

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第46號

原告 張凱萍
訴訟代理人 王文成律師(法扶律師)
複代理人 詹凱勝律師
被告 友薪企業股份有限公司
法定代理人 顧勝忠
訴訟代理人 劉輝雄

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國109年6月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭關係存在。
被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬元，及自民國一百零九年二月二十五日起至清償日止，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九十，餘由原告負擔。
本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾貳萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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項前段定有明文。所謂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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1237號、52年度台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張被告解僱不合法，兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，依上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件

01 確認之訴。

02 貳、實體事項：

03 一、原告主張：緣原告經訴外人哥德利華有限公司面試通知錄取
04 可到職工作後，自民國107年10月23日被安排任職於被告友
05 薪企業股份有限公司，因該兩公司登記址與負責人皆相同。
06 原告擔任會計一職，月薪新臺幣（下同）3萬8千元，另需
07 兼職哥德利華有限公司會計，並因此領有每月職務加給1萬
08 元。嗣原告自108年9月29日至108年11月25日請產假，並
09 於同年11月26日返回工作崗位時，向被告提出育嬰留職停薪
10 之申請，旋於同年11月28日卻遭被告以業務緊縮為由公告資
11 遣，顯然係因原告申請育嬰留職停薪而為之不利處分，且哥
12 德利華有限公司仍公開應徵會計人員，足認被告應為違法資
13 遣原告。又被告於原告產假期間，短付工資共2萬元，並應
14 賠償原告精神慰撫金20萬元。爰依兩造間之勞動契約、民法
15 第487條及性別工作平等法第26條、第29條規定，提起本訴
16 ，並聲明：（一）確認被告與原告間僱傭關係存在（二）被告應給付
17 原告22萬元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
18 年百分之五計算之利息。

19 二、被告則以：被告公司確係長期處於虧損狀態，105、106、
20 107、108年此4年度中，損益狀態分別為小虧131,639元
21 、小賺291,368元、大虧2,161,398元、鉅額虧損
22 7,711,595元，被告的確因營業鉅額虧損而不得已資遣原告
23 ，符合勞基法11條2款之規定，被告友薪公司及其他公司員
24 工遞減一覽表可知，人員的確處於逐年縮編狀態。被告從未
25 拒絕原告之申請留職停薪育嬰假，因為按照性別工作平等法
26 第16條及第21條之規定，原告請求留職停薪育嬰假本係其公
27 法上權利，被告毫無拒絕之餘地，既無拒絕之餘地。另外，
28 原告所提哥德利華公司於被告友薪公司資遣原告後，仍於
29 104人力銀行刊登徵求會計乙事，此因友薪公司目前已不需
30 會計，因為幾乎無營業，僅由原本之行政助理代為操作帳務
31 ；至於哥德利華公司，其資本總額6,300萬，被告公司負責

01 人甲○○出資1,867萬，僅占約30%之股份，於經營倫理，
02 必須對其他大股股東及監察人有所交代，故哥德利華公司必
03 須有正式之會計，並非因為資遣原告後即迅速找人替補其位
04 等語，資為抗辯。答辯聲明：原告之訴駁回。

05 三、不爭執事項：（見本院卷第616頁）

06 (一)原告自107年10月23日任職於被告友薪企業股份有限公司，
07 擔任會計一職，月薪新臺幣3萬8千元，另被告於108年4
08 月至9月，因前已指派原告兼職哥德利華有限公司會計一職
09 ，並實際負責哥德利華有限公司的會計工作，並因此而由職
10 務加給每月1萬元。

11 (二)原告於108年9月29日分娩。

12 (三)被告於原告108年10月與11月以產假期間扣除原告該職務加
13 給每月1萬元。

14 (四)原告於108年11月26日提出育嬰留職停薪之申請。

15 (五)被告公司與哥德利華有限公司之負責人相同，被告公司的重
16 要董監都是哥德利華有限公司本於持股指派代表擔任。

17 (六)被告公司於108年11月28日以勞動基準法第11條第2款規定
18 之業務虧損為由，資遣原告。

19 (七)被告公司於108年12月5日，以歌德利華有限公司名義在10
20 4人力銀行網站刊登與原告當初應徵職務相同之徵才廣告。

21 四、本院之判斷：

22 (一)就被告公司以勞基法第11條第2款「虧損或業務緊縮」事
23 由解僱原告一節而言：

24 1.按虧損或業務緊縮，二者有其一，雇主即得預告勞工終止
25 勞動契約，此由勞動基準法第11條第2款規定之反面解釋
26 自明。又勞基法第11條第2款所謂「業務緊縮」，係指雇
27 主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少
28 ，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資
29 產負債情形無必然之關係。至雇主基於經營決策或為因應
30 環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略
31 ，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，乃屬「業務

性質變更」之範疇，而非「業務緊縮」，如因此須減少人力，亦不得以業務緊縮為由向勞工終止契約。且雇主之生產量及銷售量有無明顯減少，應就企業之整體營業之業績觀察，不能僅就局部或個別之業務狀況加以判斷。故雇主依勞基法第11條第2款所規定之「業務緊縮」為理由，向勞工預告終止勞動契約，須以企業經營客觀上確有業務緊縮之情形，始得為之；再雇主依勞動基準法第11條第2款規定，以業務緊縮為由，預告勞工終止勞動契約者，必以雇主確有業務緊縮之事實，而無從繼續僱用勞工，始足當之，倘未產生多餘人力，或僅一部歇業，而他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需僱用勞工時，即不得依上開規定終止勞動契約（最高法院91年度台上字第787號、100年度台上字第1057號、100年度台上字第2024號判決意旨可資參照）。是所謂「虧損」，乃指資產不足抵償負債，亦即是收入不敷支出而言，又企業是否虧損，雇主得否以此原因片面終止與受僱人間之僱傭契約，當以企業整體之營運、經營能力為準，而非以個別部門或是區分個別營業項目之經營狀態為斷；所謂「業務緊縮」，包括縮小範圍、減少生產能量，撤裁銷售門市等皆屬之。前者得以事業之資產負債或財務報告為憑，後者則應視事業之實際業務狀況而定，但必須確實有虧損或業務緊縮之事實，雇主方可據以終止勞動契約。次按雇主有虧損時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第2款固定有明文。而揆其立法意旨，係慮及雇主於虧損時，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成更多員工失業而致社會更大不安。故為保障雇主義業權，勞動契約之存續保障即應作適當之讓步。惟倘雇主因虧損而進行組織調整時，仍有符合原有員工專長之人力需求，甚至仍需新聘勞工，即不得任依上開規定終止勞動契約，以兼顧勞工權益之保障。非謂雇主遇有虧損情事時，即得任意解僱勞工（最高法院102年度台上字第100號

判決意旨可參照)。且為保障勞工之基本勞動權，加強勞
雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上
型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用
之流弊，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他
法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內，即「
原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名
義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金
運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇
主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主
權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯
具有「實體同一性」者，均應包括在內。

2.按性別工作平等法第1條規定：「為保障性別工作權之平
等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精
神，爰制定本法。」、第16條規定：「受僱者任職滿一年
後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至
該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上
者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受
撫育二年為限。」、第21條規定：「受僱者依前七條之規
定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇
主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之
處分。」、第31條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待
遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，
或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證
責任。」。再自第31條立法理由謂「礙於受僱者或求職者
舉證困難之實務困境，特明定雇主對於差別待遇所應負之
舉證責任。」以觀，立法者係因受僱者達申請要件並依法
提出育嬰留職停薪申請時被駁回或遭受不利之處分，與雇
主未善盡照顧扶助義務或企圖規避社會責任有關，且此牽
涉雇主義動機之認定，而此等證據多屬雇主之人事管理
資料，受僱者取得不易，乃立法課予雇主應於受僱者釋明
差別待遇之事實後，就未給予差別待遇部分負舉證責任。

是本件原告主張其於申請育嬰留職停薪後即遭被告解雇，被告自應就資遣原告之適法性負舉證之責。

3. 經查，被告公司於108年11月28日以勞動基準法第11條第2款規定之業務虧損為由，資遣原告一節，為兩造所不爭執，已如前述。而就被告公司有何虧損、業務緊縮之情，被告雖辯稱被告公司長期處於虧損狀態，105、106、107年，以及108年度（需109年6月中旬方能正式完成會計師之查核簽證）中，損益狀態分別為虧損131,639元、獲利291,368元、虧損2,161,398元、虧損7,711,595元，必須精簡人力，否則將影響被告公司整體營運等情，並提出被告公司、哥德公司之財務報告、勞保投保金額及人數變動資料供參（見本院卷第107至209頁、第225至605頁）。但是，縱認被告公司確有虧損、業務緊縮之情形時，依前開說明，可知雇主因虧損而須進行組織調整時，若仍有符合原有員工專長之人力需求，甚而仍需新聘勞工，尚不得依勞動基準法第11條第2款之規定經預告而終止勞動契約，亦即雇主依上開規定以虧損或業務緊縮終止勞動契約時，仍需具備最後手段性要件，須雇主業務緊縮或虧損之狀態已持續一段時間，且無其他方法可使用，雇主為因應景氣下降或市場環境變化，始得依上開規定解僱勞工。此外，哥德利華有限公司為被告公司之唯一股東，擁有100%股權，兩公司之負責人同為甲○○，被告公司的重董監都是哥德利華有限公司本於持股指派代表擔任，顯見該二法人在實質上為實體同一，被告公司於虧損狀態下，安置原告搜尋職缺時，本來即需將具有實體同一性之法人「哥德利華有限公司」列為尋找職缺範圍，依照前述說明，才足以認定其已盡安置義務。更何況，兩造並不爭執被告公司於108年4月至9月間，因前已指派原告兼任哥德利華有限公司會計一職，實際負責哥德利華有限公司的會計工作，並因此而給與原告每月職務加給1萬元，更可認原告實質上亦為哥德利華有限公司之會計，適足擔任此

項工作。然而，被告公司於108年11月28日資遣原告後，哥德利華有限公司隨即於108年12月5日，在網路人力銀行網頁刊登招募與原告工作性質完全相同之會計人員，並徵被告公司全然未盡安置義務，且此安置義務與哥德利華有限公司需進用會計人員記帳，方盡公司經營者之責任，兩不相斥，被告公司不得以此而迴避其應盡之勞動法上義務。因此，被告公司以勞基法第11條第2款「虧損或業務緊縮」事由解僱原告，自難認為合法，被告公司所辯，礙難憑採。再者，原告前於108年11月26日提出育嬰留職停薪之申請，被告公司隨即於108年11月28日資遣原告，而與被告公司實體同一性之法人「哥德利華有限公司」則迅速於108年12月5日招募相同職位人員，足認被告公司主觀上係因原告申請育嬰假而為不利之解雇處分，顯未善盡法令上之照顧扶助義務，並企圖規避企業社會責任，其所為解雇之不利處分違反性別平等工作法第21條規定甚明，自難認被告公司以勞基法第11條第2款「虧損或業務緊縮」事由解僱原告適法，原告主張兩造間雇傭關係仍然存在等語，自屬可採。

(二) 就原告主張被告公司應給付其產假期間扣減之工資2萬元乙節：

1. 按關於勞工之定義，我國勞基法第2條第3款係規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之」等語，依該條款之文義解釋可知，所謂工資，係專指勞工因提供勞務所得之報酬即勞務對價，至於獎金、津貼或其他任何名義之經常性給與等，均為工資之例示規定，又經常性給與，係工資常見之特徵，並非工資之本質，故就立法解釋而言，立法者將之列入第2條第3款之規範內，其目的顯係當任何其他名義之給付，無法判定是否構成工資時，則依該給付是否屬經常性給與作為認定之標準，以避免事業主為規

01 避將來應給付之資遣費或退休金數額，而故意將工資改列
02 為其他名義支付。故倘企業主對勞方之財務給付，係屬勞
03 方因工作所得之報酬時，即可認定為工資，別無探求該給
04 付是否係經常性給與之必要。又判斷給付是否為勞務之對
05 價，應依一般交易觀念決之，至於其給付名稱如何，在非
06 所問，此由我國勞基法關於工資之規定，非採列舉式，而
07 係採定義性及例示性之立法技術即可推知。末按，女工分
08 娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上
09 流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受僱工
10 作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月
11 者減半發給，勞基法第50條亦定有明文。

12 2.經查，原告主張被告於108年4月至9月，因前已指派原
13 告兼職哥德利華有限公司會計一職，實際負責哥德利華有
14 限公司的會計工作，並因此而每月加給1萬元等情，有
15 薪資單為據（見本院卷第29頁），被告亦不爭執此情，堪
16 信屬實。則原告受領之每月1萬元職務加給顯為實際負責
17 哥德利華有限公司的會計工作之勞務對價，核屬前揭法文
18 所定之工資。職是，原告自108年9月29日至108年11月
19 25日產假期間，被告依前揭勞基法第50條法文所應照給之
20 工資，自應包含該筆每月1萬元職務加給，縱然原告於產
21 假期間停止哥德利華有限公司的會計工作，被告仍不得減
22 免給付此部分工資。因此，被告於108年9月29日至108
23 年11月25日原告產假期間，依勞動基準法第50條第2項前
24 段規定，應全額給付原告薪資，而被告尚未給付此段期間
25 之職務加給共2萬元，則原告主張被告應給付其產假期間
26 職務加給共2萬元等語，當屬可採。

27 （三）就原告依性別平等法請求被告應給付精神慰撫金200,000
28 元一節而言：

29 1.按性別工作平等法第1條規定：「為保障性別工作權之平
30 等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精
31 神，爰制定本法。」、第16條規定：「受僱者任職滿一年

01 後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至
02 該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上
03 者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受
04 撫育二年為限。」又按「僱主對受僱者之退休、資遣、離
05 職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。…違反前
06 二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效
07 力。」、「受僱者依前七條之規定為請求時，僱主不得拒
08 絕。受僱者為前項之請求時，僱主不得視為缺勤而影響其
09 全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」性別工作平等法
10 第11條第1項及第3項、第21條定有明文。次按「受僱者
11 或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有
12 損害者，雇主應負賠償責任。」、「前三條情形，受僱者
13 或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。
14 其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。」性別
15 工作平等法第26條、第29條分別定有明文。

16 2.經查，原告係自108年9月29日至108年11月25日請休產
17 假，且原告曾於108年11月26日以口頭向被告公司之法定
18 代理人申請育嬰留職停薪等情，原告提出其與被告公司之
19 法定代理人以通訊軟體對話之翻拍畫面為證（見本院卷第
20 73頁），為兩造所不爭執之事實。然被告公司除未允許其
21 依規定辦理育嬰假請假手續外，並另以公司虧損之事由於
22 108年11月28日直接資遣原告，顯然已經違反性別平等法
23 第21條規定，業經本院認定並詳述如前。此從原告另提起
24 就業歧視申訴，經新北市就業歧視評議委員會109年2月
25 20日第11屆第9次會議評定被告公司確有違反性別工作平
26 等法第21條事由之決議在案，有該會審定書附卷可稽（本
27 院卷第213至217頁），亦足以佐證。

28 3.又人格權遭遇侵害，受有精神上之痛苦，而請求慰藉金之
29 賠償，其核給之標準，須斟酌雙方之身分、資力與加害程
30 度及其他各種情形核定相當之數額。又所謂「相當」自應
31 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

位與加害人經濟情況等關係定之（最高法院51年台上字第223號、47年台上字第1221號民事判例意旨參照）。本院審酌原告甫生產完畢，即遭被告公司拒絕育嬰假之申請，並違法解僱，精神自受有相當之痛苦，以及參酌原告之學經歷、收入所得，被告公司登記資本總額、營收狀況，及違法情節與原告所受精神痛苦程度等一切情狀，認原告請求精神慰撫金20萬元，尚嫌過高，應以10萬元為適當，逾此部分，即非有據，不應准許。

（四）據上，被告公司於108年11月28日以勞動基準法第11條第2款業務虧損為由，資遣原告之不利處分無效，兩造間僱傭關係存在，原告主張其得請原告給付產假期間少付之工資2萬元及精神慰撫金10萬元，均有理由。逾此範圍之請求，則無理由。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、民法第487條及性別工作平等法第26條、第29條等相關規定，請求：（一）確認原告與被告間僱傭關係存在；（二）被告應給付原告120,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日即109年2月25日（見本院卷第45頁）起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息部分，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，即非有據，不應准許。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決主文第二項為勞工之給付請求，被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認於本判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 109 年 7 月 30 日

民事勞動法庭法官 許珮育

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 7 月 31 日

書記官 陳冠云