臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞訴字第51號

原　　告　高舒涵
訴訟代理人　王文成律師（法扶律師）
　　呂學政
被　　告　沛鑫包裝科技股份有限公司新竹分公司
法定代理人　張秀琴
訴訟代理人　朱昭勳律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109 年10月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認被告與原告間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣貳拾萬元及自民國一0九年八月二十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣貳萬貳仟壹佰零捌元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣貳拾萬元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、本件原告主張兩造間有僱傭關係，被告則以後開情詞否認，兩造間之僱傭關係是否存在，影響原告是否可依僱傭契約行使權利、負擔義務之法律上地位，原告私法上地位自有受侵害之危險，原告提起本件確認之訴，即有法律上利益。

二、原告主張：原告係受雇勞工，於民國109 年2 月10日在被告工作場所跌倒，延醫後發現自己有孕在身，經醫生評估有先兆性流產，需安胎兩週，在家完全臥床休息（指竹仁診所，第1 件109 年2 月28日診斷書），惟雇主知情後非但未體諒，反而歧視孕婦，於同年4 月先是引用勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4 款業務性質變更云云而解雇原告，次（5）月調解時又說是COVID-19疫情，並引用勞基法第11條第2款組織縮編云云作為解雇事由，其實這兩點事由根本風馬牛不相及，被告既無業務性質變更，又無組織縮編，實則本件雇主所為就是歧視孕婦，片面拿印製好的離職單給孕婦簽署

，施壓孕婦之不法解雇，其情節甚為明顯，案經新竹縣就業歧視評議委員會109 年8 月18日審定結果為懷孕歧視成立，本件原告於懷孕期間遭受歧視，身心受創且影響生活經濟來源，自可依照性別工作平等法（下稱性平法）第11、26、29條規定，向被告請求合理之賠償等語，據此聲明求為確認兩造間僱傭關係存在，暨被告應給付原告新臺幣（下同）20萬元及自起訴狀繕本送達翌日（即109 年8 月25日）起至清償日止，按年息5 %計算之利息。

三、被告則以：兩造係合意終止彼此間之僱傭關係，原告懷孕期間之調職，也是經過原告同意的，本件係原告向被告提出離職單，而被告也接受原告之離職申請並給付資遣費，原告於離職後也向勞動部申請失業補助，否認原告上開主張等語，答辯聲明求為駁回原告之訴，並請求調取失業給付申請案卷。

四、兩造不爭執事項共兩點如下（見本院卷第97頁筆錄）：

（一）本院卷第17～43頁勞資爭議案卷形式真正，兩造並不爭執。

（二）本院卷第47～49頁新竹縣政府就業歧視評議委員會審定書形式真正，兩造並不爭執。

五、本院依民事訴訟法第271 條之1 準用第270 條之1 第1 項第3 款規定為爭點整理，經兩造在最後言詞辯論期日當庭同意協議簡化爭點，即本件經協議簡化爭點共兩點如下：（同上卷頁）

（一）被告堅持兩造是合法終止僱傭關係（見本院卷第52頁、第58頁、第103 頁），是否可採？

（二）原告依照性平法規定，請求賠償20萬元（見本院卷第8 ～10頁、第66～67頁），是否可取？

六、按，僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受僱人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實

信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。經本院聽取兩造意見暨調查全部卷證結果，原告為77年次之女性，碩士學歷，具文書處理專長，受雇被告，最後職稱為視覺整合部行政專員，截至被告向新竹縣政府桃竹苗分署以勞基法第11條第4 款業務性質變更，有減少勞工必要之資遣事由通報資遣為止，年資約4 年，有通報名冊1 件在卷可查（見本院卷第34頁），經核上開通報名冊係被告製作，其上蓋有被告大小章，其中「員工離職日期」欄位以電腦打字記載「109/04/22 」，經手寫更正為「更改離職日期109/5/12」並加蓋被告小章（指負責人張秀琴印文），再經本院對照被告出具供勞工申請失業給付之離職證明書，其上記載離職當月工資為3 萬2,000 元，離職日期為109 年4 月22日，離職原因則同為勞基法第11條第4 款非自願離職（見本院卷第35頁），併參訴外人即被告副理梁雅國（下逕稱其姓名梁雅國）於109 年6 月22日接受新竹縣政府就業歧視評議委員會調查時稱：原告109 年2 月21日至3 月23日請假期間，公司主管考量原告身體狀況而調整原告職務，調動前之原工作係由其他部門同事兼任，後因疫情影響業務緊縮工作量減少，故原告調整後之工作職位，現在已經不存在等語（見本院卷第48頁），全然未提及所謂原告自請離職並經被告接受乙情，卻見原告懷孕前之原工作崗位，已由其他同仁兼任，而安胎後之新工作崗位不見了，職位通常是俗云口語之「一個蘿蔔一個坑」，看起來原告是回不去了，而且應該是被告有意如此安排所致。此故，本件應再進一步檢視，上述安胎後之新工作崗位，是否果如梁雅國所言，該新工作職位現在已經不存在，原因出在疫情影響，導致業務緊縮工作量減少所致？然經本院遍查全卷結果，被告斯時解雇人員僅僅係原告1 人（見本院卷第34、48頁），無從認定梁雅國所述為真，故本件依照兩造說明及舉證程度，應認原告主張雇主歧視孕婦，先、後引用不同勞基法條款，兩種不相干又不實在之版本，作為資方發動終止僱傭關係之事由，是為非法解雇乙情，應屬可採

，反之，被告抗辯原告自請離職經被告接受云云乙節，則係不可信之第三種續版，洵不足取。

七、又按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段定有明文。原告於起訴原因已有相當之證明，而被告於抗辯事實並無確實證明方法，僅以空言爭執者，當然認定其抗辯事實之非真正，而應為被告不利益之裁判，最高法院96年台上字第1529號判決意旨參見。再依民法第93條、第94條對話意思表示與非對話意思表示生效時期之規定，對話意思表示以相對人了解時、非對話意思表示以通知到達相對人時，發生其效力。茲被告雖以原告領有資遣費、失業給付等等情詞資為抗辯，然該等領款事實設若為真，亦非可資等同比擬視為離職之對話或非對話意思表示，此節除了上述被告開立之離職證明書與通報資遣事由，離職事由均一致記載勞基法第11條第4 款，此外，復有原告診斷證明書（指竹仁診所，第2 件109 年3 月25日診斷書）經醫囑：自109 年3 月25日起，在家完全臥床，安胎，二星期，無法排除子宮內血塊是因為跌倒意外所產生之後遺症，請務必嚴密定期門診追蹤檢查等語（見本院卷第37頁），並據訴訟代理人即原告配偶呂學政於本院109 年9 月25日審理時稱：4 月22日那天是公司拿出先印製好的離職證明書，叫我太太簽，要資遣我太太，不是我太太要離職，我太太一直哭，其實被告知道我太太懷孕，就小動作不斷，所以我請我太太先穩定情緒，離開公司（見本院卷第53～54頁筆錄）、於本院109 年10月30日審理時稱：我太太10月16日剛生，在家由我姑姑幫忙坐月子，我們家每月有房貸2 萬5,000 元要繳，我月入5 萬元，我太太本來月入3 萬2,000 元，如果不加上小朋友的話，本來夫妻倆生活剛剛好，這是我們第1 個孩子，我太太沒收入，之後我們一家三口生活會很緊等語（見本院卷第98～99頁），可信原告係弱勢勞工，於109 年4 月22日簽署離職文件，同日辦理移交（見本院卷第60頁各欄位經手人員簽名及其日期與時間，係4 月22日上、下午，一

日內完成），抑或兼有領具款項（見本院卷第33頁），仍係前開認定資方對勞方懷孕歧視所致，殆無存在任何可能係懷孕初期、中期之原告，於首胎不穩但仍渴求子女以求建構圓滿家庭之際，無故萌生離職意願、自斷家計生路，基此，被告前開抗辯，不足採信，而被告請求法院向勞動部函查原告持非自願離職證明申請失業補助（見本院卷第104 頁），亦無此項調查之必要。綜此：本件原告以被告非法解雇為由，求為確認兩造間僱傭關係存在，為有理由，爰判決如主文第1 項所示；原告一併求為賠償本、息，經核被告所為係懷孕歧視，違反性平法第11條第1 項，故原告本項請求給付，合於性平法第26條、第29條前段、民法第229 條第2項、第233條第1 項前段、第203 條規定，審酌被告剝奪原告人格權、工作權，其情節重大，未能體恤原告平素辛勞及貢獻，且該不利益之對待造成原告於懷孕期間身心、生活與家計經濟來源深受影響之痛苦程度，兼衡當事人年資、學歷、經歷與兩造財力等一切情狀（見本院卷第67、69、70頁），認原告求為賠償20萬元及其遲延利息，應屬適當且核無不合，爰判決如主文第2 項所示；同時依勞動事件法第44條第1 、2 項規定，為准、免假執行之宣告，如主文第4 項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、訴訟資料或證據調查之聲請，經本院斟酌後，認為均不足影響本判決之結果，自無逐一詳予論、駁之必要，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　13　　日

勞動法庭　　法　官　周美玲

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並記載上訴理由，同時一併繳納上訴審裁判費新臺幣3 萬2,982 元（按訴訟標的金額或價額新臺幣212 萬元計算，參本院民國109 年7 月7 日109 年度勞補字第26號民事裁定，正本1 件附於本院卷

第12～13頁），暨添具繕本1 件。

中　　華　　民　　國　109　　年　　11　　月　　13　　日

書記官　鄧雪怡