

臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第158號

原告 楊惠雯 (USUI HARUMI)

訴訟代理人 蕭俊龍律師

被告 印田實業股份有限公司

法定代理人 黃秀霞

訴訟代理人 呂浩瑋律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年11月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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項定有明文。而所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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年度台上字第1031號、52年度台上字第1237號、52年度台上字第1240號判例參照）。本件原告主張其於民國106年11月10日遭被告違法解僱，兩造間之僱傭關係仍為存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權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去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體事項

一、原告起訴主張：原告自106年11月1日起擔任被告公司之廠務部生管課高級管理師，每月固定本薪為新臺幣（下同）2萬3,008元、職務津貼3,300元、考核獎金1,892元、地區

01 未請假獎勵1,800元，合計每月工資為3萬元。然於106年
02 11月10日被告發現原告懷孕後，被告公司廠務部經理甲○○
03 即約談原告與原告配偶湯智惟，表示：聽說你懷孕了，我這
04 個工作，要跑上跑下，你不太適合，我也有找其他部門看看
05 能不能幫你安排，但是其他部門沒有這個職缺、把身體照顧
06 好，生完小孩，歡迎你再回來上班等語，當場要求原告離職
07 ，並由被告公司人事部門人員拿離職申請單供原告填寫，是
08 原告於填寫完離職申請書（下稱系爭申請書）及外出單後離
09 開被告公司。被告以原告懷孕為由逼迫原告離職，顯有違反
10 性別工作平等法之規定。嗣原告於同年月29日向桃園市政府
11 勞動局申訴，經桃園市政府性別工作平等會以107年5月16
12 日府勞條字第1070113997號審定書評議被告懷孕歧視成立（
13 下稱系爭審定書），足認被告之解僱違法，兩造間僱傭關係
14 仍存在，而被告將原告勞保辦理退保已有拒絕受領原告服勞
15 務之意思，應負受領遲延之責任，原告自無再補服勞務之義
16 務，即得請求被告給付原告每月薪資及提撥勞工退休金。另
17 被告因原告申訴違法解僱事件而遭裁罰，因此連帶遷怒原告
18 之配偶湯智惟，一併將湯智惟逼退，致原告身心蒙受巨大壓
19 力，受有精神上之痛苦，故依性別工作平等法之規定，被告
20 自應賠償原告因此所受非財產上之損害。而按原告因懷孕依
21 法可得請求之2個月產假工資為6萬元（計算式：每月3萬
22 元×2個月）及6個月育嬰津貼10萬8,000元（計算式：每
23 月3萬元×6個月×60%），共計16萬8,000元。為此，爰
24 依兩造之勞動契約、民法第487條前段、勞工退休金條例第
25 31條第1項、性別工作平等法第11條第2項、第3項、第26
26 條及第29條之規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)確認兩造間
27 之僱傭關係存在。(二)被告應自106年11月11日起至被告回復
28 原告工作之日止，按月給付原告3萬元。(三)被告應自106年
29 11月11日起至被告回復原告工作之日止，按月提繳1,818元
30 至勞動部勞工保險局原告之勞工退休金準備專戶。(四)被告應
31 給付原告16萬8,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償

日止，按週年利率5%計算之利息。(五)前開第2項至第4項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告從未因違反勞動基準法或性別工作平等法遭罰，有多名員工均可證明懷孕期間仍繼續任職於被告公司，從未因員工懷孕而刁難或要求離職。被告未曾向原告表示欲將其解僱、公司內部亦無此人事派令，原告係自行索取系爭申請書填寫，未經被告公司總經理簽核同意即離開公司，廠務部副理甲○○並未向被告、管理部主管乃至於被告公司負責人報告過伊有約談原告之事，係系爭申請書上簽至管理部主管、總經理時，被告方知此事，故被告並未要求原告離職或因原告懷孕而將之解僱，且被告公司之人事決定權為總經理職掌，甲○○僅係原告之廠務部直屬主管，並無權限代表被告對原告為職務調動或終止勞動契約，係原告自行決定填寫系爭申請書及外出單，且於核准前便自行離開被告公司，原告顯係自請離職，且無再為被告提供勞務之意思。然因原告工作未滿3個月，不受勞動基準法第15條預告期間之拘束，是兩造間僱傭契約於被告公司管理部收受原告之系爭申請書時即告終止。另原告稱被告因遷怒而將其配偶湯智惟逼退亦非屬實，實係湯智惟自106年9月起至107年1月15日離職止，即時常藉故請假，106年9月請假20天、106年10月請假17天、106年11月請假10天、106年12月請假21天、107年1月請假8天，加上每月例休，湯智惟每月上班日數屈指可數，並無原告所謂遷怒一事。又關於桃園市政府性別工作平等會之評議，相關有利之事證並未被採納，被告已對系爭審定書提起訴願及行政訴訟，不能僅憑該審定書就認定被告公司確有違法解僱行為。末者，原告主張之薪資計算方式應區分薪資與非薪資部分，應依原告錄取通知單所載為計算，考核獎金及未請假獎金之非工資部分應不納入計算等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

01 (一) 原告於106年11月1日至被告公司任職，擔任廠務部生管
02 科高級管理師，每月本薪2萬3,008元，職務津貼3,300
03 元、考核獎金1,892元、未請假獎勵1,800元。

04 (二) 於106年11月10日當時，甲○○擔任被告公司廠務部經理
05 ，係原告任職期間之直屬部門主管。

06 (三) 於106年11月10日甲○○約談原告，內容提及原告懷孕乙
07 事，結束後原告簽立系爭申請書，離職原因勾選「其他」
08 ，並填載「11/10部門主管約談，詢問本人是否懷孕屬實
09 後，提及本人因懷孕無法勝任現職，需調動職務或離職調
10 養身體擇一選擇」，另填載「工作至106年11月10日正午
11 12時止」。

12 (四) 原告認被告涉嫌懷孕歧視違反性別工作平等法之規定，於
13 106年11月29日向桃園市政府勞動局提出申訴，嗣經桃園
14 市政府依性別工作平等法第38之1條第1項規定，以系爭
15 審定書裁處被告30萬元罰鍰，被告不服，提起訴願，遭駁
16 回。

17 (五) 被告於106年11月10日將原告之勞保辦理退保，並自同年
18 月11日起即未給付原告工資，亦未提撥原告之退休金至原
19 告之勞工退休金專戶。

20 四、原告主張被告因懷孕歧視而要求原告辦理離職，違反性別工
21 作平等法之規定，解僱係屬違法，終止勞動契約自亦不合法
22 ，仍應給付原告每月薪資及提撥勞工退休金，且被告公司因
23 遭裁罰遷怒於原告之配偶，一併將其逼退，導致原告身心蒙
24 受巨大壓力，受有精神上痛苦，被告自應賠償原告非財產上
25 之損害等語，均為被告所否認，並以前詞置辯，是本件應審
26 究者為：(一)兩造間之僱傭關係是否存在？(二)原告請求被告自
27 106年11月11日起至原告復職之日止，按月給付薪資3萬元
28 、按月提撥1,818元勞工退休金及損害賠償16萬8,000元，
29 有無理由？茲分述如下：

30 (一) 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由：

31 1、按雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別

或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。乃性別工作平等法第11條第1、2、3項所明文。再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，是民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求，最高法院17年上字第917號判例參照。另按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限。又僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約。民法第95條第1項、第488條第2項定有明文。不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。此項勞工之權利，不得以勞雇雙方之特約約定勞工自請離職須待雇主核准始生效力而限制之，縱有此特約，亦違反法令而無效。經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權。公司法第31條第2項亦有規定。因此，勞工向僱用公司之經理提出辭職書，此終止勞動契約之非對話意思表示，以通知達到該公司，發生效力。

2、經查，原告主張被告發現原告懷孕後，被告公司廠務部經理甲○○即約談原告與原告配偶湯智惟，並以原告懷孕為由逼迫原告離職，違反性別工作平等法第11條，被告解僱原告係違法等情，並提出系爭申請書、審定書為證據。而系爭審定書以「於107年4月17日本府性別工作平等會議審議本案時，請雙方到會場陳述意見，沈經理（即甲○○）即於會上表示，因為申請人（即原告）於試用期間工作

01 表現不適任，在11月10日予申請人及湯先生（即原告配偶
02 湯惟）面談時，考量申訴人工作一日內須頻繁上下樓梯，
03 為維護母體安全，才跟申請人說：『說妳懷孕了，我這個
04 工作，要跑上跑下，妳不太適合，我也有找其他部門看能
05 不能幫妳安排，但其他部門並沒有這個職缺…把身照顧好
06 ，生完小孩，歡迎妳再回來上班』，顯見被申請人在與申
07 訴人談論離職一事時，確有談及申訴人懷孕一事。被申請
08 人沈經理另於會上表示，係考量申訴人工作上不適任，並
09 稱申訴人未通過試用期，為了給申請人台階下，所以才跟
10 申訴人說為了母體安全。…明顯是因為申訴人懷孕情事予
11 以解僱申訴人。」，認定被告公司違反性別平等法第11條
12 成立等情，並有系爭審定書及桃園市政府性別工作平等會
13 107年4月17日第2次性別工作平等會逐字稿（下稱前揭
14 逐字稿）等件影本在卷可查（見本院107年度壙勞簡字第
15 25號卷第15至第17頁；本院卷第113至115頁），且均為
16 兩造所未爭執。然觀諸前揭逐字稿，甲○○於該次會議中
17 係表示「…因為她工作能力上的問題，在交接上不是很順
18 暢，所以，本來9號的時候我們就已有敲定說要跟妳談，
19 就是要請妳…可能就是試用期不合格，要請妳離職…。因
20 為妳是透過湯智惟介紹，所以我把湯智惟直接叫上來，連
21 同丙○○一起，我當面跟他們對談，那我是給妳台階下，
22 我跟妳說，聽說妳懷孕了，我就講得很清楚，我說我這個
23 工作現在，路上跑下的，妳不太適合，我也有問過其他單
24 位，我也有找過其他部門，要給妳安排，但是其他部門並
25 沒有這個職缺，那我想說這樣子的話，我考慮到母體的安
26 全，所以我建議妳，妳自己思考一下，妳覺得要怎麼做，
27 結果湯智惟先生很乾脆地回答我一句『那就離職啊』，我
28 還問他說，那有沒有經濟上的問題考量，他跟我回答很簡
29 單啊，錢不是問題，所以跟他談後，我就說好吧，你們決
30 定就好，我就去開我的經營管理會議…結果他當天中午人
31 就走掉，那離職單我簽了，我就寫自動離職，就演變到今

天這樣的結果。」等情，亦有卷附前揭逐字稿可查（見本院卷第113至114頁）；另參諸原告所填寫之系爭申請書，填載「11/10部門主管約談，詢問本人是否懷孕屬實後，提及本人因懷孕無法勝任現職，需調動職務或離職調養身體擇一選擇」等情，亦與甲○○於前揭逐字稿中之陳述內容大致相符。則以甲○○於前揭逐字稿中之陳述內容，雖可認甲○○確有提及原告懷孕不適合當時工作之狀況，然至多可認甲○○確有建議原告考慮是否考慮離職，尚無從認定甲○○當時已明確要求原告離職，亦難認被告有以原告懷孕為由，而為終止兩造間勞動契約之意思表示。是原告以系爭審定書、系爭申請書為據，主張其因懷孕，而遭被告違法解僱，尚難認有據。至系爭審定書所載審議結果，關於被告公司是否有因原告懷孕予以解僱之推斷，尚無拘束本院之效力，自無庸贅述，併此敘明。

- 3、原告固另主張其經被告公司要求離職後，被告公司人事部門人員拿系爭申請單要求原告填寫等語，且原告於桃園市政府性別工作平等申訴案件106年12月15日個案訪談紀錄中亦表示「11月10日沈經理，叫我以及湯先生去約談，問我有沒有懷孕，我說有，沈經理表示因為懷孕及安全性考量，說我不適任，並且內部沒有其他單位可以讓我去，所以要解僱我，並給我離職申請書強迫我填。」等語，有該案訪談紀錄影本在卷可查（見本院卷第114至115頁）。然質諸證人即被告公司資材部門副課長乙○○證稱：「（問：認識原告？）是之前生產管理部門的同仁，他任職期間我跟他同部門，任職期間有多長我沒有印象，好像沒有很久。（問：原告從被告公司離職當天，你是否知情？）因為當時是中午休息期間，原告先生跟原告到辦公室來找經理甲○○，我轉述甲○○不在辦公室，他們表示他們現在要離開公司，而且要離職，我就把他們帶到人事部門，因為我們公司規定員工上班期間離開，要寫外出單，並由主管簽名，我就代簽那張外出單，因為經理不在，我是代

01 理人，之後就是人事部門處理，我就離開去休息了。（問
02 ：你說「他們表示他們現在要離開公司，而且要離職」，
03 是指原告表示誰要離職？）我不清楚，他們當時就這樣說
04 。…（問：當天106年11月10日離職當天，原告早上在公
05 司的情況是否清楚？）我不清楚，就是休息時間原告突然
06 說要找甲○○，我就說他不在，原告就說她要離開公司要
07 離職，我就帶他去人事室。」等語（見本院卷第187、19
08 0頁），證人即被告公司管理部副理丁○○證稱「（問：
09 原告有從被告公司離職，是否知悉？）我知道，管理部負
10 責人事部分。（問：當時原告是為何原因離職）原告離職
11 當天我正在開會，人事小姐就敲門說要拿離職單，因為被
12 告公司規定，要離職要經過直屬主管同意，而原告的直屬
13 主管甲○○當時也在開會，甲○○就說同意，人事小姐就
14 拿離職聲請書交給原告。之後會開完，我印象中有看到已
15 經填好的離職聲請書，上面已經有甲○○的簽名，當時原
16 告已經離開，因為開完會守衛有反應原告已經離開了。（
17 問：針對原告離職當天的過程，你只有參與這些部分？）
18 是的，當天情形就是這樣，我沒有跟原告交談到。（問：
19 當天沒有跟原告交談到離職的事情，其他時間有嗎？）在
20 原告離職後2、3天，原告要求給非自願離職證明，當時
21 我們總經理不同意，所以總經理在離職單上面沒有簽名，
22 總經理的意思是沒有同意原告離職，是原告自己要離職的
23 ，且依照法令，孕婦是不能資遣的，且要資遣必須在10日
24 前通報市政府，當時原告要非自願離職證明也就是資遣證
25 明，不要資遣費，所以總經理，就不同意開立證明，結果
26 就沒有辦法處理。約一週之後公司有再跟原告協調，希望
27 原告回公司上班，有跟原告先生直接協調，一開始雙方都
28 同意原告回到現場工作，後來總經理認為孕婦在現場工作
29 有危險性，原告先生也認為工廠有些味道對孕婦也不好，
30 所以後來結果就是原告不回公司上班，原告還是堅持要資
31 遣證明。（問：是否見過此份離職聲請書？〈提示被證3

並告以要旨〉)是，就是這壹份。(問：聲請書上面，總經理沒有簽名，公司如何處理原告離職事情?)管理部門直接辦理勞保退保，因為總經理不同意原告離職，原告又沒來上班，總經理認為原告是自行離職，就直接辦退保。」等語(見本院卷第182至184頁)；又參諸參諸原告於106年11月10日離開被告公司前所填寫之員工外出申請單，亦記載：外出日期為「2017.11.10」，外出時間為「12：00」，預計回廠時間為「不回廠」，實際回廠時間為「不回廠」，外出原因為「離職」等情，有該員工外出申請單在卷可稽(見本院卷第41頁)，顯見原告業已表示不再返回被告公司之意。是足認原告於106年11月10日當日經甲○○約談結束後，甲○○即前往開會，原告係自行前往被告公司之人事部門拿取系爭申請書、員工外出申請單，並於填寫完系爭申請書、員工外出申請單後，即離開被告公司，未再返回被告公司工作，嗣後系爭申請書經被告公司總經理核示以原告自願離職辦理；並無原告所稱其係遭被告公司以懷孕為由要求離職，並由被告公司之人事部門人員拿著系爭申請書要求原告填寫等情事。則原告此部分之主張，亦屬無據。

- 4、據上，原告在系爭申請書上之離職原因雖勾選「其他」，並填寫「11/10部門主管約談，詢問本人是否懷孕屬實後，提及本人因懷孕無法勝任現職，需調動職務或離職調養身體擇一選擇」。然本件無從認定甲○○當時已明確要求告離職，並由被告公司之人事部門人員拿著系爭申請書要求原告填寫等情事，亦難認被告有對為終止兩造間勞動契約之意思表示，已如前述，則原告於106年11月10日自行向被告公司提出系爭申請書、員工外出申請單，且系爭申請書業經被告公司總經理核示以原告自願離職辦理，依上說明，原告自請離職之意思表示業已送達被告，而於106年11月10日發生終止勞動契約之效力。是原告主張其係遭被告公司違法解僱，請求確認兩造僱傭關係存在，應無理

01 由。

02 (二) 原告請求被告自106年11月11日起至原告復職之日止，按
03 月給付薪資3萬元、按月提撥1,818元勞工退休金及損害
04 賠償16萬8,000元，為無理由：

05 按受僱者或求職者因第7至第11條或第21條之情事，受有
06 損害者，雇主應負賠償責任。前三條情形，受僱者或求職
07 者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽
08 被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。性別工作平等法
09 第26、29條定有明文。而原告自請離職之意思表示送達被
10 告，於106年11月10日發生終止勞動契約之效力，業經本
11 院認定如前，則原告主張遭被告公司以懷孕為由而違法解
12 僱，請求被告自106年11月11日起至原告復職之日止，按
13 月給付工資、按月提撥勞工退休金及其遭被告違法解僱所
14 受非財產上損害，自屬無據。至原告雖另稱被告因原告申
15 訴違法解僱事件而遭裁罰，因此連帶遷怒原告之配偶湯智
16 惟，一併將湯智惟逼退，致原告身心蒙受巨大壓力，受有
17 精神上之痛苦云云；然觀諸湯智惟自被告公司離職之員工
18 離職申請書，其所勾選之離職因素為自行創業、主管不公
19 平對待、無法發揮，有該員工離職申請書在卷可參（見本院
20 卷第40頁），尚無從認定原告此部分之主張為真實，且就
21 此原告亦未有何舉證以實其說，已難認為有據。況原告於
22 本件既係請求被告公司以懷孕為由違法解僱所受有非財產
23 上損害，與原告主張其因湯智惟遭被告公司逼退所受精神
24 上痛苦，本屬二事，亦難認原告此部分主張為可採。是原
25 告此部分之請求，為無理由。

26 五、綜合上述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告
27 自106年11月11日起至原告復職之日止，按月給付薪資3萬
28 元、按月提撥1,818元勞工退休金及損害賠償16萬8,000元
29 ，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之
30 聲請失所依附，應併予駁回。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉

證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。
。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 108 年 12 月 27 日

民事勞工法庭 法官 張世聰

以上正本證明與原本無異。

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（須按他造當事人之人數附繕本）。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 108 年 12 月 30 日

書記官 顏崇衛