

01

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第56號

02

03

上訴人 林雅琿

04

訴訟代理人 鄭凱鴻律師

05

複代理人 佘宛霖律師

06

倪祥瀚

07

上訴人 領航大健康股份有限公司

08

法定代理人 蔡素玲

09

訴訟代理人 王勝彥律師

10

上列當事人間請求給付工資等事件，兩造對於中華民國108年2月

11

25日臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第242號第一審判決，各自

12

提起上訴，上訴人林雅琿並為訴之追加，本院於108年12月4日言

13

詞辯論終結，判決如下：

14

主 文

15

原判決關於駁回上訴人林雅琿後開第二、三、四項之訴部分，及

16

其假執行之聲請，暨訴訟費用（確定部分除外）之裁判均廢棄。

17

上訴人領航大健康股份有限公司應自民國一〇六年十二月一日起

18

至上訴人林雅琿復職之日止，按月於當月最後一日前給付上訴人

19

林雅琿新臺幣肆萬壹仟陸佰玖拾元，及自各期應給付日之翌日起

20

至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

21

上訴人領航大健康股份有限公司應提繳新臺幣壹仟陸佰捌拾元；

22

並自民國一〇六年十二月一日起至上訴人林雅琿復職之日止，按

23

月提繳新臺幣貳仟伍佰貳拾元，均至上訴人林雅琿於勞動部勞工

24

保險局設立之勞工退休金個人專戶。

25

上訴人領航大健康股份有限公司應再給付上訴人林雅琿新臺幣壹

26

拾萬元及自民國一〇七年十一月十三日起至清償日止按年息百分

27

之五計算之利息。

28

確認兩造間之僱傭關係存在。

29

上訴人領航大健康股份有限公司之上訴駁回。

30

第一、二審訴訟費用（含追加之訴部分，另確定部分除外），均

31

由上訴人領航大健康股份有限公司負擔。

32

本判決第二、四項所命給付部分，於上訴人林雅琿依序以新臺幣

01 參拾參萬肆仟元、參萬肆仟元供擔保後均得假執行，但上訴人領
02 航大健康股份有限公司如依序以新臺幣壹佰萬零伍佰陸拾元、壹
03 拾萬元預供擔保後，均得免為假執行。

04 事實及理由

05 一、上訴人林雅琿（下稱林雅琿）主張：伊於民國104年9月受僱
06 上訴人領航大健康股份有限公司（下稱領航大公司）擔任專
07 案管理師，每月工資為新臺幣（下同）41,690元。嗣伊於
08 106年4月初懷孕後，因有子宮出血、收縮與胎盤偏低之嚴重
09 問題，無法久坐辦公室工作，經醫囑須臥床安胎休養，並自
10 106年7月19日起陸續向領航大公司請安胎假，詎領航大公司
11 嗣即對伊多加刁難，並遭領航大公司總經理謝正源警告不可
12 於群組中越級報告，且於公司例會上，稱如須請安胎假，須
13 持醫學中心等醫療機構開立之診斷證明方予准假，顯係針
14 對伊而來。領航大公司又於106年8月31日以公司目前未賺錢
15 為由，未經伊同意，逕自片面將伊當月薪資減薪1萬元，並
16 逕行調降伊勞保投保級距。經伊一再向領航大公司爭取權益
17 ，卻遭領航大公司主管經理楊順晴以電子信件回覆批評伊自
18 私自利、只顧自己安胎休養、不管公司死活，抱怨伊業務由
19 其他同事承接、增加他人業務量之回應。伊因而於106年9月
20 15日向主管機關申請勞資爭議調解，經106年10月11日勞資
21 調解不成立後，領航大公司即於106年10月20日寄發資遣通
22 知單，以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款虧損或業
23 務緊縮為由，將伊資遣，並主張雙方勞動契約於106年11月
24 10日終止。惟事實上領航大公司係新設立公司，正處於擴張
25 業務階段，且於106年8月在北京成立子公司聘請員工，更於
26 伊離職後立刻於1111人力銀行網站徵才，嗣後並以高於伊減
27 薪後之工資重新聘用新進員工，領航大公司顯係因伊懷孕請
28 安胎假而將伊減薪及解僱，乃違反性別工作平等法（下稱性
29 平法）第21條第2項之規定而對伊為不利之處分等情。爰依
30 兩造勞動契約約定及勞基法第21條第1項、第22條第2項，性
31 平法第29條規定，求為領航大公司應給付：(1)106年8月至10

01 月短付工資19,324元本息，及提繳上開期間勞工退休金差額
02 1,836元至伊勞工退休金個人專戶。(2)擅自調降伊勞工保險
03 投保級距至31,800元，致伊嗣後請領生育給付時短少10,200
04 元損害之本息。(3)自106年12月1日起至伊復職之日止，按月
05 於當月最後一日前給付工資41,690元本息。(4)提繳106年11
06 月11日起至同年月30日止之勞工退休金1,680元，及自106年
07 12月1日起至伊復職之日止，按月提繳2,520元至伊勞工退休
08 金個人專戶。(5)依性平法第29條之規定，賠償伊非財產上損
09 害10萬元本息之判決。並於本院追加聲明：確認兩造間之僱
10 傭關係存在。(至逾此部分之請求，經林雅琚減縮上訴聲明
11 ，而一部撤回上訴，非本院審理範圍，不另贅述)

12 二、領航大公司則以：伊公司因營運虧損，未有盈餘，經由總經
13 理謝正源於106年7月26日會議中決定，為渡過難關，研擬減
14 薪程序，並配合重訂勞動契約，自106年8月1日起，公司員
15 工全面性減薪25%，並非僅對林雅琚個人為之。依勞基法第
16 11條第2款規定「虧損或業務緊縮時」，伊自得預告勞工終
17 止勞動契約。且林雅琚於受領資遣通知單後，尚向伊表示資
18 遣費計算公式及資遣費何時發給，甚至要求伊發給非自願離
19 職證明，並已受領資遣費45,898元，可見林雅琚同意資遣，
20 至少亦有「默示的意思表示」或「意思實現」情形。況嗣後
21 林雅琚曾向原法院提起107年北勞小字第1號小額訴訟程序，
22 並不否認已資遣之事實，僅爭執伊片面剋扣薪資等情（按林
23 雅琚嗣已撤回該小額訴訟，另行提起本訴），足見林雅琚對
24 於兩造間勞雇法律關係業已終止，原無爭執，事後再行起訴
25 爭執，顯有違反誠信原則。另伊事後固有於人力網站，以高
26 於林雅琚減薪後之工資，刊登新進員工之徵才廣告，惟係為
27 維持公司基本人力，與林雅琚離職無關，因伊員工已短少2
28 人，不得已乃刊登徵才廣告，以一人抵充二人工作量（包括
29 林雅琚職務在內），致新聘之陳俞璇薪資略高，伊並無違反
30 性平法之規定等語，資為抗辯。

31 三、原審判命領航大公司給付(1)106年8月至10月短付工資19,324

01 元本息，及提繳上開期間勞工退休金差額1,836元至林雅琚
02 勞工退休金個人專戶。(2)請領生育給付短少10,200元損害之
03 本息，並駁回林雅琚其餘之訴。兩造各自就其受不利判決部
04 分提起上訴，林雅琚並提起追加之訴。林雅琚上訴聲明：(一)
05 原判決關於駁回林雅琚後開第(二)、(三)、(四)項之訴部分廢棄。
06 (二)領航大公司應自106年12月1日起至林雅琚復職之日止，按
07 月於當月最後一日前給付林雅琚41,690元，及自各期應給付
08 日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)領
09 航大公司應提繳1,680元；並自106年12月1日起至林雅琚復
10 職之日止，按月提繳2,520元，均至林雅琚於勞動部勞工保
11 險局(下稱勞保局)設立之勞工退休金個人專戶。(四)領航大
12 公司應再給付林雅琚10萬元及自起訴狀繕本送達翌日(即10
13 7年11月13日)起至清償日止按年息百分之五計算之利息。
14 並追加聲明：確認兩造間之僱傭關係存在。領航大公司上訴
15 聲明：(一)原判決不利於領航大公司部分廢棄。(二)上廢棄部分
16 ，林雅琚在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。兩造各自答
17 辯聲明：上訴駁回，或上訴及追加之訴駁回。

18 四、查林雅琚自104年9月1日起任職領航大公司，擔任專案管理
19 師，每月工資為41,690元。領航大公司自106年8月起將林雅
20 琚減薪1萬元而為31,690元，又於106年10月22日以勞基法第
21 11條第2款虧損或業務緊縮為由規定，預告於106年11月10日
22 終止兩造勞動契約之事實，有林雅琚106年1月至同年10月之
23 薪資條(見原審卷第23-41頁)、資遣通知單(見原審卷第
24 69頁)可證，並為兩造所不爭。林雅琚主張領航大公司因其
25 懷孕請安胎假，片面將其減薪，嗣並加以資遣，係違反性平
26 法規定而對伊為不利之處分，請求確認兩造僱傭關係仍存在
27 ，並應按月給付薪資、提繳勞工退休金及所短付薪資、生育
28 給付差額，並賠償非財產上損害10萬元等情，領航大公司則
29 以上揭情詞置辯，茲就兩造爭點一一論述如下：

30 (一)領航大公司得否以虧損為由，逕自片面將林雅琚減薪1萬元
31 ？林雅琚得否請求領航大公司給付短付薪資及短提勞工退休

01 金，賠償生育給付差額？

02 1.按工資謂勞工因工作而獲得之報酬，由勞雇雙方議定之，但
03 不得低於基本工資，勞基法第2條第3款、第21條第1項分別
04 定有明文。是勞雇雙方約定之工資，雇主應受拘束，縱有虧
05 損事由，未經與勞工協商並取得勞工同意前，雇主自不得片
06 面任意減薪，不依約定給付工資，如有違反，主管機關並得
07 依勞基法第79條第1項第1款規定裁處罰鍰。至雇主依勞基法
08 第11條第2款規定，以虧損或業務緊縮為由，預告勞工終止
09 勞動契約者，乃係雇主得依法定事由，就繼續之勞動契約行
10 使終止權而言，非謂雇主當然得以虧損為由，任意違反勞動
11 契約所約定之工資，逕自減薪，二者係屬兩事，自不得相互
12 比附。

13 2.查領航大公司員工當月工資係於當月月底前發放，為兩造所
14 不爭（見本院卷第370頁），而領航大公司106年8月30日簽
15 辦全體員工減薪案，自106年8月1日起將林雅琚薪資自原41,
16 690元，約按0.25比例計，減薪1萬元而為31,690元，有領航
17 大公司之簽呈可憑（見原審卷第403頁），雖記載係因公司
18 資本將於本年度用罄，同時約按0.25比例減薪者，尚有邱康
19 宇主任及楊順晴經理2人，另總經理謝正源亦批示自己同減3
20 萬元。惟揆諸前開說明，就此規劃之全體員工減薪案，各員
21 工之勞動契約乃係各自獨立，本須經分別協商取得各員工之
22 同意，自不得以因公司虧損所規劃之全體員工減薪，其他員
23 工業已同意，但因林雅琚當時在請安胎假中，乃不經與林雅
24 琚協商及取得伊同意，即片面要求林雅琚亦須同受拘束，或
25 以此為由謂已取得減薪之正當法律上理由，領航大公司所辯
26 ，自不足採。從而，領航大公司於106年8月起所規劃之全體
27 員工減薪案，雖有簽呈為據，但並未經與林雅琚協商並取得
28 伊同意，自不得因其他員工已同意減薪，即謂林雅琚亦應受
29 拘束，而逕自對林雅琚片面減薪1萬元。從而林雅琚請求領
30 航大公司應補足106年8月至106年11月間之薪資差額及短撥
31 勞工退休金，自屬有據。領航大公司雖以林雅琚曾於106年

01 10月11日主管機關調解時，表示主張106年8月1日減薪5,000
02 元（見原審卷第67頁），惟此僅係林雅琚就該勞資爭議於調
03 解時提出之和解讓步方案，參酌民事訴訟法第422條規定「
04 調解程序中，調解委員或法官所為之勸導及當事人所為之陳
05 述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基
06 礎。」，領航大公司自不得以此乃謂林雅琚業已同意減薪，
07 併予敘明。

08 3. 準此，領航大公司應給付林雅琚之106年8月份、9月份、10
09 月份工資應為41,690元，並應按月提繳工資42,000元之級距
10 計算，提繳6%至林雅琚之勞工退休金個人專戶（勞工退休金
11 月提繳工資分級表，見原審卷第123頁）。領航大公司僅按
12 每月31,690元計付工資及提繳勞工退休金，自應補足其差額
13 。查106年8月份工資，領航大公司短付1萬元，另106年9、
14 10月工資部分，領航大公司自認係按月薪31,690元計算，扣
15 減林雅琚無薪請安胎假各128小時及勞健保費後，僅支付林
16 雅琚13,679元；並自認如按林雅琚原有薪資41,690元計算，
17 二者每月差額各為4,662元（見原審卷第150-151頁），是林
18 雅琚主張106年9、10月領航大公司各短付工資4,662元，即
19 屬可採。從而領航大公司應補足林雅琚之106年8月、9月、
20 10月工資共計為19,324元（ $10,000 + 4,662 + 4,662 = 19,324$
21 ）。另領航大公司106年8至10月均以減薪後之31,690元，按
22 31,800元月級距提繳林雅琚勞工退休金，則林雅琚請求領航
23 大公司應補行提繳1,836元（ $42,000元 - 31,800元$ ） $\times 6\% \times 3$
24 $= 1,836元$ ），自屬有據。

25 4. 按被保險人在保險有效期間懷孕，且符合本條例第31條第1
26 項第1款或第2款規定之參加保險日數，於保險效力停止後1
27 年內，因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給付；
28 生育給付標準，依下列各款辦理：一、被保險人或其配偶分
29 娩或早產者，按被保險人平均月投保薪資一次給與分娩費30
30 日，流產者減半給付。二、被保險人分娩或早產者，除給與
31 分娩費外，並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費60日

01 。三、分娩或早產為雙生以上者，分娩費及生育補助費比例
02 增給；投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少
03 或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險
04 費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所
05 受損失，應由投保單位賠償之，勞工保險條例第20條第2項
06 、第32條第1項、第72條第3項分別定有明文。林雅琚主張因
07 領航大公司於106年9月逕將伊之勞工保險投保薪資級距由42
08 ,000元調降至31,800元，而將伊投保薪資以多報少，致伊於
09 106年12月9日分娩前6個月之平均月投保金額減少為36,900
10 元【 $(31,800 \text{元} \times 3 \langle 9、10、11 \text{月部分} \rangle) + (42,000 \text{元} \times$
11 $3 \langle 6、7、8 \text{月部分} \rangle) / 6 = 36,900 \text{元}$ 】，而受有應領生育給
12 付短少10,200元【 $(42,000 \text{元} - 36,900 \text{元}) / 30 \text{日} \times 60 \text{日} =$
13 $10,200 \text{元}$ 】之損害，自屬有據，依法應予准許。

14 5. 綜上所述，領航大公司片面減薪尚非合法，林雅琚得請求給
15 付106年8月至同年10月之短付薪資差額19,324元、賠償生育
16 給付短少10,200元損害，合計29,524元（ $19,324 + 10,200 =$
17 $29,524$ ）及補行提繳106年8月至同年10月之勞工退休金差額
18 1,836元。

19 (二) 領航大公司於106年10月22日以勞基法第11條第2款虧損或業
20 務緊縮為由，預告於106年11月10日終止兩造勞動契約，是
21 否合法？林雅琚得否請求給付復職前報酬？

22 1. 查領航大公司主張其有虧損情形，固有財政部臺北國稅局提
23 供之105年度營利事業所得稅結算申報書及會計師查核報告
24 書顯示，領航大公司分別於104年及105年度分別虧損3,037,
25 711元、1,228,582元，及林雅琚所不爭之領航大公司106年
26 之資產負債表、損益表、年度專案損益表、科目餘額明細表
27 、現金及銀行存款金流餘額表、費用超額表等資料，固載明
28 領航大公司於106年1月至10月為止，累計虧損金額已達4,94
29 3,922元（見外放原法院107年度北勞小字第1號影本卷），
30 領航大公司因而主張在106年10月22日預告資遣林雅琚時，
31 公司之實收資本總額僅有1,620萬元，公司經營短短兩年半

01 的時間，實收資本額已虧損近6成，不得不資遣林雅琄等情
02 。

03 2. 惟按勞基法第11條第2款固規定雇主得因虧損或業務緊縮，
04 預告勞工終止勞動契約，但必以雇主確有虧損或業務緊縮之
05 事實，而無從繼續僱用勞工之情形，始足當之。是以雇主倘
06 僅因一時虧損，為維持事業正常運作，甚或有開拓增加新業
07 務，仍需用勞工時，本諸勞基法保障勞工權益，加強勞雇關
08 係之立法意旨（勞基法第1條參照），及基於解僱須具備最後
09 手段性之要件，尚難認雇主一遇有虧損情形，即得任意預告
10 解僱勞工。查林雅琄已抗辯領航大公司於106年11月10日解
11 僱伊後，其後仍在人力銀行網站徵才，嗣並於106年12月7日
12 以高於伊減薪後之每月35,000元工資，重新聘用新進專案經
13 理陳俞璇等情，有領航大公司所不爭之徵才廣告（見原審卷
14 第97頁）、與陳俞璇間之勞動契約（見本院卷第371-372頁
15 ）可憑。領航大公司雖以林雅琄解僱後，另一於106年8月14
16 日新聘之專員李燁，於試用3個月後不適應，亦予資遣，是
17 領航大公司當時先後有林雅琄、李燁2人離職，已無基層員
18 工（按除會計人員郭映伶外，僅餘主管邱康宇主任及楊順晴
19 經理2人，見本院卷第246、247頁），為維持公司運作，且
20 公司除醫院管理顧問本業外，將另有開發行銷面膜商品等新
21 業務，因而始行重新僱用陳俞璇云云。惟查領航大公司既主
22 張於104年、105年及106年度已連續虧損，何以除僱有專案
23 管理師林雅琄外，又於106年8月14日再新聘專員李燁？可見
24 領航大公司主張其多年連續虧損，而有解僱林雅琄之必要，
25 已難採信。而嗣李燁試用3個月不適應後，領航大公司竟先
26 後將基層員工林雅琄及李燁全部解僱，致無基層員工，無從
27 維持公司運作，嗣後始再新聘陳俞璇，惟領航大公司既係為
28 維持公司運作，始再新聘陳俞璇，何以當時不留用資深員工
29 之林雅琄，卻將林雅琄及李燁全部解僱，再行新聘陳俞璇？
30 再參酌林雅琄係高雄醫學大學醫務管理學碩士（見原審卷第
31 393頁），所新聘員工陳俞璇係文化大學企管碩士，而領航

01 大公司係在大陸地區從事醫院管理顧問為主要業務，已據領
02 航大公司所不爭，新聘員工陳俞璇並無醫療背景，其受僱後
03 所從事工作，係製作網頁、line、微信上之行銷及保養品專
04 案，而相關醫療顧問之業務，都是由經理楊順晴及邱康宇執
05 行等情，已據證人陳俞璇證稱在卷（見本院卷第243頁），
06 核與證人楊順晴證稱「有把林雅琄行政管理的工作交給陳俞
07 璇，我可以代理的是醫院管理的部分，醫院管理部分我也可
08 以指導陳俞璇。」、「（問：你有無將醫院管理部分的工作
09 交給陳俞璇來做？）一部分比較簡單的確實有交給陳俞璇。
10 」等情（見本院卷第248頁）。可見，領航大公司既係以醫
11 院管理顧問為主要業務，雖因屬新設公司而虧損中，但尚有
12 開發行銷面膜保養商品等新業務，仍有需用員工之必要，上
13 開面膜保養商品等新業務，亦與醫療生技背景相關，林雅琄
14 既係高雄醫學大學醫務管理學碩士，相關之面膜保養商品等
15 新業務，亦非不得由資深員工林雅琄從事，並兼顧領航大公
16 司本業。況證人楊順晴供稱並未詢問楊雅琄是否願配合公司
17 新商品開發業務等語（見本院卷第250頁），而新聘之陳俞
18 璇既無醫療背景，其受僱後僅能從事製作網頁、line、微信
19 上之行銷等一般行政工作，相關醫院管理顧問等業務仍須由
20 楊順晴代理，並須指導新聘之陳俞璇為之，則領航大公司竟
21 捨資深堪用之林雅琄而不用，未經徵詢林雅琄是否願配合從
22 事新商品開發業務，即執意將其資遣，事後再以高於林雅琄
23 片面減薪後之薪資35,000元，聘用毫無醫療背景且須進行指
24 導之新手陳俞璇，顯與公司管理聘用員工之常情有違，而證
25 人陳俞璇復證稱其已於108年8月調薪為38,000元（見本院卷
26 第244頁），領航大公司既稱虧損連連，何以嗣後竟又為之
27 調升薪資？是領航大公司雖有虧損，但事實上仍有需用員工
28 之必要，以維公司運作所需，再再均難認其有何於106年10
29 月22日預告將林雅琄解僱之必要，自不符合解僱最後手段性
30 之要件。而當時林雅琄雖在請安胎假中，並即將臨盆，但於
31 林雅琄安胎及產假期滿前，林雅琄如予留用，就此臨時產假

01 期間，非不得由經理楊順晴等人代理（按林雅琚遭資遣後，
02 事實上即係由楊順晴代理），更非不得聘用臨時工讀生，以
03 渡過此一人力調度緊張時期，自無非必予解僱之情狀，領航
04 大公司既不能證明有何非得解僱林雅琚之必要，其主張依勞
05 基法第11條第2款虧損或業務緊縮而得預告終止兩造勞動契
06 約云云，自不足採，尚非合法。至領航大公司於解僱林雅琚
07 後是否虧損持續擴大，總經理是否因此引咎辭職，乃本件非
08 法解僱後所生事由，尚非本院就領航大公司於106年10月22
09 日預告將林雅琚解僱時，所得審酌之事由，併予敘明。

10 3. 領航大公司雖又以林雅琚於106年11月10日離職時業已領取
11 資遣費45,898元，並要求發給非自願離職證明。且嗣後對伊
12 提起原法院107年度北勞小字第1號給付薪資訴訟中，僅請求
13 給付短付薪資差額，並未主張解僱不合法，嗣後並將該小額
14 訴訟撤回，因認林雅琚提起本件訴訟有違誠信原則，且有明
15 示或默示之合意終止兩造勞動契約云云。惟查勞雇關係在社
16 會經濟地位上本即立於不平等地位，雇主非法資遣勞工，雖
17 有發放資遣費，勞工基於生計，為維持其生活，不得不受領
18 而未予拒絕，並請求發給非自願離職證明，以請領相關失業
19 給付之社會安全救濟，乃其依法所得行使之權利，自不得以
20 此謂勞雇雙方係明示或默示合意終止勞動契約，或有意思實
21 現情形，而指勞工事後不得提起訴訟以解決此勞資爭議，所
22 辯顯屬無據。而林雅琚雖曾提起原法院107年度北勞小字第1
23 號給付薪資訴訟，嗣後即行撤回起訴，並再於107年7月10日
24 提起本件訴訟，惟訴經撤回者，依法視同未起訴而已，依民
25 事訴訟法第263條第2項規定，林雅琚既非於該小額訴訟終局
26 判決後始將訴撤回，自不生不得提起同一之訴之問題，且林
27 雅琚於106年11月10日遭非法解僱後，即於半年餘後之107年
28 7月10日提起本件訴訟，並非長期權利不行使，多年後始行
29 起訴爭執，領航大公司謂林雅琚嗣後再提起本件訴訟，有違
30 正當信賴之誠信原則，應有權利失效云云，自不足採。

31 4. 從而，領航大公司於106年10月22日預告將林雅琚自106年11

01 月10日解僱，既非合法，尚屬無效，兩造僱傭關係仍屬存在
02 。領航大公司於106年11月10日即令林雅琚去職，拒絕林雅
03 琚提供勞務，乃屬領航大公司受領勞務遲延，依民法第487
04 條前段規定，林雅琚並無補服勞務之義務，仍得請求報酬。
05 是林雅琚請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求領航大公司
06 自106年12月1日起至伊復職之日止，按月於當月最後一日前
07 給付工資41,690元，並應提繳106年11月11日起至同年月30
08 日止之勞工退休金1,680元（ $42,000 \times 6\% = 2,520$ ， $2,520 \times$
09 $20/30$ 〈日〉 $= 1,680$ ），及自106年12月1日起至伊復職之日
10 止，按月提繳2,520元至伊勞工退休金個人專戶，即屬有據
11 。

12 (三)林雅琚得否依性平法第29條前段之規定，請求領航大公司賠
13 償非財產上損害10萬元？

- 14 1.查領航大公司於林雅琚請安胎假期間，並未與林雅琚協商，
15 即於106年8月30日簽呈中，片面自106年8月1日起將林雅琚
16 薪資自原41,690元，減薪1萬元而為31,690元，有上揭簽呈
17 可憑，並為證人楊順晴證稱簽辦該簽呈時，並未聯絡到林雅
18 琚等語（見本院卷第246頁），而依當時新修訂之員工薪資
19 辦法，碩士學歷員工最低保障薪資為32,000元，已據證人楊
20 順晴證稱在案（見同前頁），並經楊順晴於簽辦該簽呈時記
21 載「邱康宇主任（按與林雅琚均係碩士學歷），原薪資為32
22 ,000元，以0.25計需減薪8,000元，惟配合公司於8月新公告
23 之薪資結構，該員最低薪資即為32,000元，故其薪資不變。
24 」，而仍維持碩士學歷之邱康宇主任最低薪資32,000元保障
25 ，不予減薪。但接續記載「林雅琚專員，原薪資為41,690元
26 ，以0.25計需減薪10,423元，擬建議取整數後該員減薪10,0
27 00元。」，致林雅琚於減薪10,000元後，其薪資僅有31,690
28 元，並未達碩士學歷最低薪資32,000元之保障，兩相對照，
29 領航大公司顯係對受僱者林雅琚為不平等之差別待遇，而故
30 為不利處分。簽辦該簽呈之證人楊順晴雖辯稱「林雅琚也是
31 碩士，她如果有簽新的勞工契約，也會受3萬2千元的保障，

01 因為當時我寫簽呈時，沒有聯絡到林雅琿。」等語（見本院
02 卷第246頁），惟林雅琿應如何依公司新修訂員工薪資標準
03 減薪，與其是否同意重新簽立新的勞動契約，乃屬兩事，楊
04 順晴所供無異於林雅琿如不願簽訂新的勞動契約，公司即不
05 給予最低薪資保障，明顯即有預判偏見之歧視行為，所辯自
06 不足採。再參酌林雅琿嗣發覺106年8月31日之薪資未經通知
07 協商，即遭片面減薪10,000元後，曾向主管楊順晴經理以電
08 子郵件查詢（見原審卷第61-63頁），卻遭楊順晴以電子郵
09 件覆稱，公司目前有多忙，林雅琿均未曾關心等語，並稱「
10 請假8週來，當大家體諒妳因為身體的關係，沒辦法上班，
11 我們把你業務吃下來，不去吵妳時，妳關心過公司大家嗎？
12 妳以為只有妳減薪嗎？業務增多，還減薪，妳有聽到其他人
13 抱怨嗎？妳現在只是請假，不是已離職，妳還是有業務，只
14 是由別人代理中，別人只是暫代，妳還是有協助解決問題，
15 回應需求的責任，妳還是公司的一份子，公司的政策，妳應
16 該懂的尊重。請記得，現在公司人力吃緊，不要把公司給妳
17 的體恤，視為理所當然。」（見原審卷第65頁），可見領航
18 大公司主管高層，對林雅琿所請安胎假，依性平法第21條第
19 1項規定，雖不得拒絕，但造成公司人力吃緊，已有所不滿
20 ，林雅琿復對領航大公司片面減薪政策有所質疑，嗣就此並
21 於106年9月16日向主管機關申請勞資爭議調解（見原審卷第
22 67頁），於106年10月11日調解不成立後，領航大公司即於
23 106年10月22日預告將林雅琿自106年11月10日非法解僱，已
24 如前述。按受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主
25 應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者
26 所從事工作之特定性別因素，負舉證責任，性別法第31條定
27 有明文，領航大公司既不能舉證證明何以有對林雅琿片面減
28 薪未予最低薪32,000元保障之差別待遇之非性別因素，嗣後
29 又有何合法解僱林雅琿之正當理由，足認領航大公司顯係因
30 林雅琿依性平法第15條第3項請安胎假之休養請求，造成公
31 司人力吃緊，因而先於106年8月31日減薪時片面不予同為碩

01 士學歷最低薪資32,000元之保障，而逕予減薪低至31,690元
02 ，為不平等差別待遇之歧視行為，違反性平法第21條第2項
03 規定而故為不利處分。後於林雅琚就此片面違約減薪行為有
04 所質疑，就此勞資爭議，向主管機關申請調解，於調解不成
05 立後，再遭領航大公司為非法解僱之不利處分甚明。

06 2. 接受僱者或求職者因第7條至第11條或第21條之情事，受有
07 損害者，雇主應負賠償責任。又前三條情形，受僱者或求職
08 者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，性平法第
09 第26條、第29條前段分別定有明文。上開規定，乃雇主就勞
10 動契約，於締約前或履行契約時對求職者或受僱者應負之特
11 別侵害責任，為民法第227條之1之特別規定。本件領航大公
12 司對林雅琚依性平法第15條第3項請安胎假之休養請求，造
13 成公司人力吃緊，其經營高層多所指責，先於片面減薪時逕
14 予減薪低至31,690元，為不平等差別待遇之歧視行為，復於
15 林雅琚就此片面違約減薪之勞資爭議，向主管機關聲請調解
16 不成立後，再予非法解僱，違反性平法第21條第2項規定而
17 故為不利處分，其客觀上乃係對林雅琚懷孕為母之重大人格
18 尊嚴予以否定，有違憲法第156條母性保護之國策及社會法
19 益，致其懷孕期間受此不公平待遇之歧視，並喪失工作權，
20 其精神上自受有相當之痛苦，依法自得請求雇主賠償相當金
21 額之非財產上損害。本院審酌本件領航大公司侵害情節，所
22 造成林雅琚精神上痛苦，林雅琚係碩士學歷，受僱時每月薪
23 資原為41,690元，領航大公司之實收資本額為1620萬元，兩
24 造之經歷、資力、經濟狀況、社會地位等一切情狀，認林雅
25 琚請求10萬元之非財產上損害賠償，尚屬適當公充，應予准
26 許。

27 五、綜上所述，領航大公司未經林雅琚同意，片面減薪，嗣並予
28 以解僱，乃係對林雅琚依性平法第15條第3項請安胎假之休
29 養請求，所為不平等差別待遇之歧視行為，均非合法，領航
30 大公司以虧損或業務緊縮為辯，尚不足採。從而，林雅琚依
31 兩造勞動契約約定及性平法第29條前段規定，請求領航大公

01 司給付：(1) 29,524元（即106年8月至10月短付工資19,324元
02 及短少生育給付10,200元）及自起訴狀繕本送達翌日即107
03 年11月13日（見原審卷第269、352頁）至清償日止按年息百
04 分之5計算之法定遲延利息，並提繳上開期間勞工退休金差
05 額1,836元至林雅琚於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。
06 (2)自106年12月1日起至伊復職之日止，按月於當月最後一日
07 前給付41,690元及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按
08 年息百分之5計算之利息。(3)提繳1,680元（106年11月11日
09 起至同年月30日止）及自106年12月1日起至林雅琚復職之日
10 止，按月提繳2,520元，均至林雅琚於勞保局設立之勞工退
11 休金個人專戶。(4)10萬元及自起訴狀繕本送達翌日即107年
12 11月13日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；並追加
13 請求確認兩造間之僱傭關係存在，均屬有據，應予准許。原
14 審僅判准上開(1)部分請求，並駁回林雅琚其餘(2)、(3)、(4)部
15 分請求，自有未洽。林雅琚上訴意旨指摘原判決此部分不當
16 ，求予廢棄，為有理由，爰由本院改判如主文第二、三、四
17 項所示。原審就(1)部分所為領航大公司敗訴之判決，並為准
18 、免假執行宣告，尚無不合，領航大公司上訴意旨指摘原判
19 決此部分不當，為無理由，應駁回其上訴。另林雅琚追加請
20 求確認兩造間之僱傭關係存在，亦為有理由。本判決主文第
21 二、四項所命給付部分，林雅琚陳明願供擔保請准宣告假執
22 行，經核無不合，爰分別依聲請或職權酌定相當擔保金額後
23 為准、免假執行之宣告。

24 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
26 逐一論列，附此敘明。

27 七、據上論結，本件林雅琚之上訴及追加之訴均為有理由；領航
28 大公司之上訴為無理由。依民事訴訟法第450條、第449條第
29 1項、第78條、第463條、第390條第2項、第392條第2項，判
30 決如主文。

31 中 華 民 國 108 年 12 月 18 日

01 勞工法庭

02 審判長法官 朱耀平
03 法官 黃明發
04 法官 邱育佩

05 正本係照原本作成。

06 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
07 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
08 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
09 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
10 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但
11 書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提
12 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 108 年 12 月 18 日
14 書記官 顧哲瑜

15 附註：

16 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

17 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴
18 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

19 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
20 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
21 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。