

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

112年度地訴字第22號

113年3月6日辯論終結

原告 蕭麗芳即高達工業社

訴訟代理人 許民憲律師

被告 新竹市政府

代表人 高虹安

訴訟代理人 楊淑芬

上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服行政院中華民國112年7月6日院臺訴字第1125012664號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

緣訴外人鄭○○（下稱鄭女）於民國110年9月13日向被告所屬勞工處（下稱勞工處）提出「性別工作平等申訴書」，並於同年月24日至勞工處接受談話，而以其自106年9月1日起受僱於原告，擔任客服人員，於110年4月23日告知老闆〈原告之配偶黃怡建，下稱黃男〉其懷孕後，黃男於同年月27日、28日向其表示懷孕後工作狀況可能變差，擬從原客服工作調整為表單登記工作，並將薪資調降成新臺幣（下同）26,000元，而降薪差額（6,000元）由黃男私下補足，讓原告比較開心，但因其不同意降薪，最後黃男僅調整其工作內容，惟嗣因表單登記疏漏問題遭原告帶頭霸凌，並要求於不合理時間內完成表單回報，且在工作清單標記其名字（暱稱）及放大回報表單時間字體，而黃男於110年8月16日僅同

01 意回報表單時間可調整延後，而工作清單標記方式則不肯改
02 變，因雙方無共識，黃男即表示給其資遣費，故主張遭原告
03 「懷孕歧視」。案經勞工處依職權調查，並提請新竹市性別
04 工作平等及就業歧視評議委員會111年度第2次會議評議，嗣
05 經該會於111年6月30日以新竹市性別工作平等及就業歧視評
06 議委員會審定書（下稱新竹市審定）為「違反性別工作平等
07 法第11條第1項懷孕歧視成立。」之審定，被告據之乃依性
08 別工作平等法第11條第1項、第38條之1第1項、第3項等規
09 定，以111年7月7日府勞動字第1110102008號違反性別工作
10 平等法案件裁處書（下稱原處分），裁處原告罰鍰30萬元，
11 並公布單位名稱及負責人姓名（於111年9月2日公告，已於0
12 00年0月0日下架）。原告不服，申請審議，經勞動部以112
13 年1月11日勞動條4字第1120147505號性別工作平等會審定書
14 （下稱勞動部審定）為「申請審議人之申請駁回，原處分應
15 予維持。」之審定，原告不服提起訴願亦遭前述文號決定
16 （下稱訴願決定）駁回，遂向本院提起本件行政訴訟。

17 二、原告起訴主張及聲明：

18 （一）主張要旨：

19 1、原告並無懷孕歧視之情事，並未違反性別工作平等法第11
20 條第1項規定：

21 (1)查新竹市審定認「查申訴人110年5月至7月的薪資與其他
22 內勤人員相當，未有顯著偏低情形，是以，難謂相對人有
23 在薪資給付上因申訴人懷孕而為差別待遇之事實。」，並
24 未認定原告在薪資給付上有因鄭女懷孕而為差別待遇之事
25 實，難謂在薪資給付上有懷孕歧視之情事。

26 (2)新竹市審定復認「相對人雖考量申訴人懷孕而調整申訴人
27 的工作內容，惟4月27日對話錄音中，申訴人仍與老闆及
28 另外兩位同事（陳○○、黃○○）熱絡地討論調整工作後
29 座位安排、工作移交及教導新人等事，可推斷原告主動調
30 整工作並未違反申訴人的意願，且4月28日申訴人與老闆
31 談話時也表示可以接受調位置。」，亦未認定原告調整鄭

01 女之工作有任何違反鄭女意願之情形，難謂在鄭女之工作
02 調整上有懷孕歧視之情事。

03 (3)原告確係依鄭女自己之要求調整其職務，還祝福其順利懷
04 孕生產，絕無因鄭女懷孕而為任何歧視鄭女或對其為不當
05 差別待遇之情事。

06 (4)參見110年4月29日原告所屬人員黃男與鄭女（Line暱稱：
07 小○）之Line對話截圖，鄭女明確以訊息表示：「今天回
08 家有跟老公討論五月份晚上是否要繼續上班的問題，他還
09 是希望我能夠多休息不要那麼辛苦，所以我五月份晚上就
10 會去運動調身體了…」等語，並在同一訊息中提到有教原
11 告所屬員工○婕處理登記安裝金額、交接、存完工相片、
12 登記丈量數量和成交數量、回留言、取單等鄭女原從事工
13 作，故鄭女係主動提出因懷孕後與老公討論，希望從110
14 年5月份開始晚上不上班，改去運動調身體，當時黃男於
15 翌日即4月30日回覆：「好的，恭喜你，這十個月希望你
16 可以順利的完成任務!!!」等語，不僅同意按鄭女之要求
17 從5月開始不安排晚班或加班，還祝福鄭女能夠順利的完
18 成懷孕生產任務，鄭女復於同日以訊息提出「所以之後是
19 星期六可以不用去加班嗎？因為如果確定可以不要加班我
20 會傾向多休息和運動。」等語，當時黃男回覆：「可以
21 啊，我再想辦法。」，鄭女追問：「那我可以五月份開始
22 週六就不上晚班嗎？」，黃男於翌日（5月1日）回覆「OK
23 貼圖」，同意按鄭女之要求從5月開始週六不安排鄭女上
24 晚班或加班。

25 (5)黃男並為此與鄭女之姊鄭○○討論晚班工作事宜，黃男傳
26 訊息向鄭○○表示：「下次你上班的時候你規劃一下，要
27 如何讓留言的狀況改善，妹妹要生小孩了，我也不想讓她
28 壓力大，你也在這邊三年，用你經驗提供建議。」等語，
29 欲減輕鄭女的壓力，商請鄭女之姊協助處理鄭女職務調整
30 之問題。原告將有時限要求的回留言工作交給鄭○○在晚
31 班執行或由其他員工處理，而將其他工作改到白天由鄭女

01 處理，讓鄭女不用即時回覆留言，這樣工作較為輕鬆，原
02 告為了鄭女主動提出的職務調整要求，不僅將鄭女的回留
03 言工作移由其他員工處理，還另外徵人協助處理晚班之工
04 作。

05 (6)依上開Line訊息截圖及原告回應鄭女及處理之情形，原告
06 確係依鄭女自己之要求調整其職務，黃男不僅按鄭女之要
07 求協助其調整職務，還祝福鄭女懷孕生產順利，故本件絕
08 無因鄭女懷孕或工作表現不佳而調整其職務，此部分鄭女
09 所述與事實不符，本件並無違反性別工作平等法之情事。

10 2、原告絕無因鄭女懷孕而調降其薪資之情事：

11 (1)原告確係依鄭女自己之要求調整其職務，同意按鄭女之要
12 求從5月開始不安排鄭女上晚班或加班，也因為從5月開始
13 鄭女不上晚班或加班，故其實際薪資從5月之後不會再有
14 加班費之收入，此與之前有上晚班或加班的時候相比，薪
15 資減少實屬自然，鄭女薪資如有減少並非是因原告以鄭女
16 懷孕為由調降薪資所致，而係原告依鄭女自己之要求調整
17 其職務後自然之結果，此與懷孕歧視或差別待遇無關。

18 (2)復參見原告110年5月至7月之薪資明細資料，鄭女與其他
19 客服同事薪資相較，除了丈量成交獎金部分有數百元之差
20 異，薪資幾近相同，實際上並無降薪6,000元之情形。

21 3、原告否認係因鄭女懷孕而資遣鄭女：

22 (1)原告目標客群主力是孕婦，資遣孕婦會引發公關危機。

23 (2)原告有10名左右的適婚女性員工，資遣孕婦會失去女性員
24 工對原告之信任。

25 (3)鄭女與其姊鄭○○是原告最資深與最核心的內勤，無正當
26 理由將其資遣定會引來非議與反彈。

27 (4)鄭女係於106年9月1日任職，如果原告真要資遣鄭女，在1
28 10年7月31日前資遣鄭女可減少支付資遣費（鄭女至110年
29 9月1日即任職滿4年，在110年7月資遣與在8月資遣相較，
30 資遣費會有相當之差距），原告倘真要資遣鄭女，也會在
31 110年7月31日前資遣，不會拖到8月16日，8月16日資遣鄭

01 女既不符常情也不符原告之利益。

02 (5)假如原告係因鄭女懷孕而要資遣鄭女，那為何不在知悉其
03 懷孕之初即資遣？何必要拖到8月中離預產期剩約4個月才
04 資遣鄭女？又何必要按照鄭女之要求調整其職務，使其得
05 以充分休息、運動養身體？由此可見鄭女之主張不合情
06 理。

07 (6)鄭女是原告最資深與最核心的內勤，000年0月間原告知悉
08 鄭女結婚及懷孕後，原告不僅有發給鄭女結婚禮金，原告
09 私下也包禮金給鄭女，並透過員工邱○○熱情呼籲供貨廠
10 商與同事包禮金給鄭女，表示「大家都有收到小○（鄭女
11 暱稱）的幸福分享，由於這是高高順第一次的喜事，之前
12 也沒有慣例可循，老闆請我詢問大家的意見，看看大家要
13 送多少祝福給小○，大家統一金額才比較不會失禮。」等
14 語，祝福鄭女都還來不及，怎會因為懷孕結婚之事而資遣
15 鄭女？

16 (7)原告還因鄭女懷孕之故，在110年5月3日（即原告按鄭女
17 要求不安排其上晚班或加班後）發訊息給員工表示「為讓
18 小○順利快樂生小孩，我把小○調去比較輕鬆的單位，以
19 後丈量或是安裝有問題，請打給○○+○○+○○，這陣
20 子先別打給小○。」，原告尚為鄭女作如此的工作安排，
21 又怎會因其懷孕而惡意資遣鄭女？

22 4、新竹市審定之認定與事實不符，且有輕信鄭女片面之說
23 詞，強加推認雙方終止勞動契約係與懷孕因素有關等情，
24 認事用法顯有違誤，說明如下：

25 (1)鄭女認為老闆娘（原告）於110年7月27日記鄭女缺失，鄭
26 女認為老闆（黃男）、老闆娘（原告）未登記同事陳○○
27 （○○）的缺失，處置不公，惡意找碴，當時鄭女與同事
28 陳○○（○○）不合已久，因此事遽認為黃男及原告係設
29 局找碴，還認為原告在內勤人員工作清單記載「當日表單
30 小○回報/key in最慢隔天10點回報」，此一工作時間之
31 要求是對其職場霸凌。當時黃男曾透過Line訊息向鄭女解

01 釋：「你講這樣是比較情緒性發言了，實際上我們沒有想
02 要扣你薪水，也沒有霸凌你，不要想太多，回去看一下存
03 摺，你來這邊四年也沒有被扣到什麼薪水吧？獎金印象
04 中也沒有扣你半毛，有時候會說以後要注意不然要扣獎金，
05 但實際上你有被扣什麼錢嗎？有的話跟我講。你們發生爭
06 執我也盡量協調了。…所以我說你們兩個要管理好情緒，
07 不然會越吵越兇而已。」、「你現在懷孕，我讓你作表單
08 統計，這已經是最輕鬆的，回留言壓力比較大，這你也知
09 道。我也跟你說了，多動點腦，讓失誤少一點，畢竟你們
10 算錯，會影響大家薪水獎金。你們兩個吵半天，都情緒發
11 言而已，以後盡量針對問題去找方法。以後照我的方法去
12 做，等於大家幫你檢查，這樣不是很好嗎？盡量想想我怎
13 麼做的，把爭執點處理好，以後沒煩惱。」等語，可以瞭
14 解原告絕無以懷孕為理由對鄭女為任何不利之處置（職務
15 或薪資之不利處置），職場上有工作上之要求實屬常態，
16 鄭女與同事陳○○（○○）間關係形同水火，越吵越兇，
17 儘管黃男嘗試居間協調，給予建議，惟最終鄭女仍堅持認
18 為黃男及原告係偏袒陳○○，鄭女之所以意欲離職、對原
19 告不滿、私下蒐證之主要原因並非懷孕歧視，而係因其自
20 身主觀上對於職場同事陳○○多有不滿，長年不合，勢同
21 水火，鄭女主觀認為黃男及原告偏袒陳○○，衍伸對黃男
22 男、原告頗有怨懟情緒，這才有要離職之想法，並在110
23 年8月16日提出離職後，後續再對原告為諸多之主張（檢
24 舉、申訴、勞資爭議等等）。

25 (2)110年8月16日鄭女提出離職時，除鄭女、黃男外，尚有同
26 事陳○○（○○）、邱○○在場，陳○○認黃男當時並無
27 資遣鄭女之意思，但曾提及若鄭女真的不想繼續工作，可
28 以協議給鄭女類同於資遣的待遇，邱○○則記得鄭女提出
29 表單隔天10點無法完成，黃男認同並詢問鄭女需要多長時
30 間可完成，鄭女則認為因其懷孕，黃男承諾給鄭女不用時
31 效性輕鬆工作，若現在要求時間就是黃男毀諾，當時並無

01 共識，鄭女表示那這間公司我考慮要不要繼續待下去，黃
02 男則請鄭女中午回去想清楚，當日下午鄭女表示覺得還是
03 不想繼續留下，黃男顧及鄭女4年工作苦勞，願意提供較
04 優的離職條件等語。陳○○、邱○○之手書紀錄參酌前開
05 說明及附件證據資料，應屬可信，當日應係鄭女表示不想
06 在原告處繼續工作下去（主因是其與同事陳○○形同水
07 火，鄭女主觀認定黃男及原告偏袒陳○○，處置對其不
08 公），黃男當天並未表示要資遣鄭女，而是與鄭女協議離
09 職條件，故鄭女之離職應屬自願離職，並非被資遣，離職
10 與其懷孕亦無關連。

11 (3)鄭女在與黃男透過Line訊息對話時，自認為資遣與離職不
12 同，陳稱：「表單壓時間而且還特別標明我的名字寫在工作
13 清單上，寫說幾點前必須完成，我也跟你說過了，這是
14 公司前後說法不一（起初是說沒有時間限制），被資遣當
15 天公司認為時間限制有必要的，我提出認為這是霸凌我，
16 因為表單上只有出現我的名字沒規定其他人工作時間，公
17 司雖然認為時間可再調整，但是堅持我的名字一定要出現
18 在工作清單上也一定要壓時間才資遣我的。」等語；惟由
19 上揭訊息觀之，難道工作完成沒有時間限制是對原告合理
20 的要求？原告認為員工工作完成時間有必要加以訂定，完
21 成時間可以再調整，這樣的要求不合理？這樣是「恣意要
22 求鄭女在不合理的時間完成工作」？內勤工作人員清單
23 上，除了鄭女之外，也有記載關於「○○」（邱○○）的
24 工作項目及時間要求，表單下方尚記載「○○」、「○
25 ○」、「○○」、「○○」、「○○」、「○
26 ○」、「○○」等工作人員之暱稱，顯見此工作人員清單
27 適用於所有內勤人員，而非僅有關於「○○」即鄭女之記
28 載，復參見類似之其他「內勤工作清單」，2月7日-2月13
29 日之內勤工作清單上有以放大字體標示「○○」、「○
30 ○」、「○○」等員工之姓名要求其完成或改進工作，及
31 以放大字體標示「烤漆工單，最慢兩周前」等之工作時限

01 要求，9月27日-10月3日之內勤工作清單有以放大字體標
02 示「○○」、「○○」、「○○」、「○○」等員工之姓
03 名要求其完成或改進工作，及以放大字體標示「烤漆工
04 單，最慢兩周前」、「20號之前-排切料人員」、「25號
05 前回報」、「夜間丈量」、「不足兩箱」等之工作及工作
06 時限要求，類似這樣的內勤工作清單每週都有，每天均有
07 不同的工作及完成時限要求，難道這是對「○○」、「○
08 ○」、「○○」、「○○」、「○○」等其他員工的霸
09 凌？這是恣意要求在不合理的時間完成工作？

10 (4)惟鄭女卻仍認「表單上只有出現我的名字沒規定其他人工
11 作時間」，並認「公司雖然認為時間可再調整，但是堅持
12 我的名字一定要出現在工作清單上也一定要壓時間」才是
13 鄭女自認被資遣之理由，是以縱使依鄭女之說法，終止勞
14 動契約之理由也是「堅持我的名字一定要出現在工作清單
15 上也一定要壓時間」，而非因其懷孕才被資遣。

16 (5)黃男則以訊息回應鄭女：「你明明自己離職，怎變成我資
17 遣你??????現場還有人證的。」、「為表單登
18 記加個期限，且期限也跟你說可以討論後再決定，這實務
19 工作上面非常正常...」、「表單壓時間而且還特別標明
20 你的名字寫在工作清單上，那是職務分類而已，掃地區域
21 也有寫負責區域的員工姓名，丈量也有，安裝也有，並不
22 是只有你的職務有寫名字，這樣不算霸凌吧。」等語，實
23 為合乎常情，也與上開內勤工作清單之一般記載相符，惟
24 鄭女仍無法接受。

25 (6)雖鄭女提出與黃男對話之錄音，惟此錄音究為何時所錄？
26 是否為鄭女所稱之時間？是否為完整對話錄音？是否有經
27 剪輯擷取片段？均顯有可疑，鄭女所提錄音提及「不要鬼
28 打牆，時間一定要押...」等內容，與前述鄭女自認資遣之
29 原因「公司雖然認為時間可再調整，但是堅持我的名字一
30 定要出現在工作清單上也一定要壓時間」大致相符，其餘
31 涉及資遣的討論，其實是在討論鄭女離職之條件，而非原

01 告單方要資遣鄭女，若原告真要資遣鄭女，又何需跟鄭女
02 討論工作完成時間之調整或押工作完成時間？縱使黃男對
03 話當時對於法律概念（自願離職、資遣）理解不夠清楚，
04 說詞用語不夠精確，仍無改於本件實際上並非資遣，更無
05 改於鄭女離職實際上與鄭女懷孕無關。

06 (7)綜上，新竹市審定認：「被申訴人選擇性的認定員工缺
07 失，強加他人的錯處為申訴人的缺失，又恣意要求申訴人
08 在不合理的時限完成工作，甚至刻意放字體，整體工作環
09 境氛圍實非被申訴人所稱之較輕鬆的工作」等情，顯係輕
10 信鄭女片面之說詞，參見內勤工作清單即可知，工作清單
11 本來就會以放大字體標示負責之員工姓名、應完成之工作
12 及完成工作之時限等等，絕非針對鄭女個人為之，內勤工
13 作人員清單之記載也是一般之工作及完成時限要求，並非
14 不合理之要求，更與霸凌無關，再者黃男也表示：「為表
15 單登記加個期限，且期限也跟你說可以討論後再決
16 定。」，亦即表示時限可以調整，並無對鄭女為不合理之
17 要求，原告絕無因鄭女懷孕而有霸凌鄭女或資遣鄭女之情
18 事。

19 (8)鄭女之薪資並未因其懷孕而調降，鄭女之工作調整係依鄭
20 女之意願為之，此均為新竹市審定所肯認，鄭女離職或係
21 對同事不滿，或係出於其他原因，惟難認與鄭女懷孕有何
22 關連，新竹市審定之認定顯屬有誤，據該審定之理由為處
23 分之原處分書亦屬有誤，應予撤銷。

24 5、而勞動部審定認本案主要爭點在於申請審議人終止與申訴
25 人勞動契約關係，是否違反性別工作平等法第11條第1項
26 規定，致有性別歧視之情事，並引述申請人之申請審議之
27 理由、原處分機關答辯理由、引用相關法條，維持原處
28 分，惟查：

29 (1)勞動部審定稱：「申請審議人確有因申訴人懷孕便決定調
30 整其工作內容並調降薪資之情事。」等語，明顯未審及鄭
31 女之薪資並未因其懷孕而調降，鄭女之工作調整係依鄭女

01 之意願為之等情，此均為新竹市審定所肯認，原告並無因
02 懷孕歧視而有調降薪資之事實，工作調整也不是因懷孕歧
03 視而為之，而係基於鄭女之意願為之，勞動部審定稱：
04 「申請審議人確有因申訴人懷孕便決定調整其工作內容並
05 調降薪資之情事」等語顯與實際情形有所不符，不足認原
06 告有懷孕歧視之情事。

07 (2)勞動部審定僅片面擷取鄭女與黃男關於工作狀況之談話內
08 容，不考慮雙方長期之互動情形，即遽認「也可窺知申請
09 審議人對於懷孕員工不友善之態度。」，確屬速斷，若採
10 此種寬泛之認定，任何有關工作內容之要求與討論，如勞
11 雇雙方稍有不快，恐都將被認為是不友善的行為並與懷孕
12 歧視做連結，如此認定將令雇主無所適從，顯非妥適。

13 (3)勞動部審定稱：「終止勞動契約無法排除懷孕因素應可支
14 持」等語係以推測擬制之條件關係，強將鄭女懷孕此一客
15 觀事實與終止勞動契約連結在一起，以用語「無法排除」
16 言之，也僅是一種概念上之可能性，實無法確認懷孕因素
17 與終止勞動契約是否有相當因果關係，以此推測之詞作為
18 維持原處分之理由，顯有未洽。

19 (4)綜上，勞動部審定認事用法均有違誤，且就原告所提證據
20 及理由，概以「申請審議人其餘主張與本案調查結果不生
21 影響，無逐一論述之必要」論之，幾無論述原告主張有何
22 不可採之理由，顯有不備理由之情形，如此審定結果，不
23 僅於法未合，原告亦無法甘服。

24 6、訴願決定駁回訴願，認事用法顯有違誤，原告無法甘服：

25 (1)按「基於依法行政下之行政合法及合要件性之要求，侵害
26 行政之要件事實之舉證責任歸於行政機關。被告既以原告
27 違反性別歧視（懷孕歧視）禁止規定為由而裁處罰鍰並公
28 布受處分人名稱及負責人姓名，則原告終止契約之行為是
29 否符合性別工作平等法第11條第1項性別歧視之定義，如
30 經法院依職權調查，事實仍陷於真偽不明，其不利益即應
31 歸於被告。如前所述，本件原告終止契約之行為不無可能

01 出於吳○○嚴重違反原告內部人事管理機制，未必確然出
02 於懷孕歧視，被告對此性別歧視之要件，未能提出足以形
03 成確然性心證之證據，其訴訟上不利益應由其承擔」，此
04 有本院106年度訴字第1099號判決可資參照。

05 (2)訴願決定僅片面採信鄭女與黃男關於工作狀況之談話內容
06 及對話錄音，不考慮雙方長期之互動情形，即遽認「從上
07 述對話中，也可窺知訴願人對於懷孕員工不友善之態
08 度」，確屬速斷。

09 (3)本件不論就薪資、工作調整均無因鄭女懷孕而為差別待
10 遇，既未降薪，調整工作亦未違背鄭女意願。既無因懷孕
11 而為差別待遇，且鄭女終止勞動契約之真正原因已如上
12 述，在此證據資料所顯示未有差別待遇之真實情況下，訴
13 願決定怎能認定「尚無法證明其終止申訴人勞動契約非基
14 於懷孕因素而給予差別待遇」等語？訴願決定之認定顯有
15 違誤。

16 (4)原告終止契約之行為是否符合性別工作平等法第11條第1
17 項性別歧視之定義，自不能在實際上毫無差別待遇的情況
18 下，以片面錄音呈現的言語內容遽認之，原告所屬人員偶
19 為之言語縱有不當，是否構成性別歧視仍應以長期互動情
20 形尤其是實際薪資待遇情形判斷之，自不能以一時之言語
21 即遽認原告知悉鄭女懷孕即有不友善之態度，並遽為擬制
22 有懷孕歧視，並遽將不友善之態度與懷孕歧視、終止勞動
23 契約相連結，倘採此種寬泛之認定，任何有關工作內容之
24 要求與討論，如勞雇雙方稍有不快，一時言語失當，恐都
25 將被認為是不友善的行為而與懷孕歧視做連結，如此認定
26 將令雇主無所適從，自非可採。

27 7、綜上所陳，本件不足認原告有違反性別工作平等法之情事
28 ，訴願決定認事用法均有違誤，請判決如訴之聲明，以維
29 原告之權益。

30 8、言詞辯論期日補充：

31 (1)「性平法第11條之立法意旨在於禁止雇主因性別或懷孕、

01 分婉等因素而對受僱者在退休、資遣、離職及解僱等之處
02 置上為直接或間接不利之對待，以保障兩性工作平等，消
03 除性別歧視，並非予特定性別之人，違反工作規則情節重
04 大者仍受保障。」，此有高雄高等行政法院108年度訴字
05 第385號判決參照。

06 (2)110年8月16日鄭女向原告提離職當日之上下午錄音譯文，
07 茲節錄部分譯文如下（黃：黃男；豬：鄭女）：

08 ①錄音譯文第11頁：

09 黃：只是剛好妳登記的時候有一些狀況，她自然要跟妳
10 講，難不成她都不講讓你一直錯下去嗎？

11 豬：她跟我講我覺得合理呀，我只是覺得說她來限制我
12 時間，這個是當初我們都有講的，有說因為這個沒
13 有時間限制，所以給我登記。

14 黃：妳現在反應之後，我也是有來跟你協商的嘛。

15 豬：對，但這跟當初講的不一樣，當初是說沒有時間限
16 制所以給我登記，現在公司覺得說這個東西還是要
17 有時間限制才能給員工一個交代，如果說我不能接
18 受，那這樣子我離職，公司付資遣費嘛。

19 黃：可以呀。

20 豬：那回去想想我再告訴你。

21 ②錄音譯文第12頁：

22 黃：我跟妳講，妳回去想一下，第一個時間性的部分我
23 有講為什麼限制。

24 豬：時間性，一開始說沒有時間性嘛，那中間老闆娘規
25 定10點嘛，現在老闆覺得說10點如果不行的話，可
26 以順延嗎？

27 黃：我們可以再討論。

28 豬：但是公司覺得有時間性的需求，演變是這樣，那我
29 個人是認為公司一開始是說沒有時間性的需求請我
30 做這份工作，那後來有要求我10點前，我當然是不
31 可能，跟你反應嘛，但是…。

01 黃：可以討論順延嘛。
02 豬：對，但是對我來說還是公司出爾反爾，跟當初講的
03 就已經不一樣了，都變質了。
04 黃：那針對這句，你覺得這樣合理嗎？是不是，難不成
05 政策永遠都不能變嗎？不可能的事。
06 豬：不要說合不合理呀，應該說公司覺得怎麼樣嘛，公
07 司也說了，如果我說我現在不要做了嗎，我今天就
08 說我不要做了，那這樣子公司就直接付資遣費。我
09 們也沒有什麼恩怨，我也不會像蔡○○去那個啊，
10 去跟你講那個要幹嘛。

11 ③錄音譯文第16頁：

12 豬：但是現在公司的策略是我不能接受的。
13 黃：那也沒辦法，好聚好散，你好好思考一下，我認為
14 說時間部分我們可以討論可以順延嘛，你說前面很
15 多問題，我也跟你說我們可以一個一個抓出來解決
16 嘛，但是我要的是公布時間，因為我要對其他員工
17 負責嘛。
18 豬：但是就是針對我啊，上面還是一樣會寫小○這個字
19 眼，我個人是不喜歡這個樣子。
20 黃：那怎麼辦？
21 豬：對啊，所以我們就是談不攏。
22 黃：好啦好啦，其實搞不好妳過三年之後妳會發現根本
23 不是妳現在想的這樣。
24 豬：那是之後的事情。
25 黃：妳自己想一下，妳現在是懷孕期間，我不太想讓妳
26 離開啦，因為傳出去我公司難聽嘛。
27 豬：但是公司不能這麼針對性啊？
28 黃：並沒有，妳一直這樣講，妳要我怎麼說？
29 豬：上面就是一定要寫小○嗎？也一定要寫時間嗎？對
30 我來說就是一個針對性的問題。

31 ④錄音譯文第1-2頁：

01 黃：然後早上呢，就是小○跟老闆娘又有事情在爭執，
02 爭執之後我也是全力在化解，可是妳還是覺得不開心
03 嘛，我不知道妳回去之後有想到什麼，有時候是
04 這樣，我回去之後我自己會想，比如說小邱跟老闆
05 娘你們兩個也是不合嘛，然後現在妳跟老闆娘不
06 合，但是呢我其實都是先去排解，叫你們走個彎路
07 什麼的，反正我有試過很多方法啦，小邱應該也有
08 感受到，但我發現過了一年半年之後，我並沒有解
09 決這個狀況，而且你們會陷入一個惡性的循環，你
10 們的忠誠度向心力其實也是越來越低，兩邊的話，
11 其實對方只是隻言片語，你們也覺得說是不是人家
12 在搞你，有時候我們旁觀者立場是認為沒有，有時
13 候有，有時候沒有，不知道啦，可是就變成說很難
14 把關係弄得正常一點，這樣的話，我覺得我花很多
15 時間在處理這種人際關係，你們覺得委屈，我也覺
16 得浪費我很多時間，目前我自己的想法時是這樣。
17 小○早上有跟我說有點不想做的意思的嘛。

18 豬：我不是說我不想做，是你說你要付我資遣費的喔，
19 不一樣喔，一個是自願性離職，一個是非自願性離
20 職。

21 黃：情形是這樣，妳現在有懷孕我不想說把你資遣就說
22 我有付錢，懂意思嗎？但如果說妳就做的不開心嘛
23 ，沒關係，就是我早上跟你講的嘛，錢我都會給妳
24 ，反正你們兩個在這邊這樣，我裡外不是人。

25 豬：因為他是針對我啊，表單上面就是寫我的名字啊，
26 而且公司這邊不是說…。

27 豬：而且公司這邊不是說時間可以調整，表單上還是要
28 寫我的名字，我就是不希望上面出現我名字，感覺
29 好像是在針對我的那種感覺。

30 黃：好啦，這個無解。

31 豬：這個無解，公司有公司的立場，公司一開始是說沒

01 有時間限制，最後公司還是覺得說要有時間限制，
02 只是說時間限制可以改。

03 黃：可以談嘛。

04 豬：對。

05 黃：這樣合理吧。

06 豬：但是我個人覺得跟當初講的都不太一樣了。

07 黃：好，那我也跟你講不是要搞妳，而是我認為應該要
08 這樣做，妳登記的這些對象他們比較好查資料嘛，
09 我也跟你講過我的政策，妳如果不願意，也很簡單
10 嘛，就是說妳走了之後，這個政策是不是下一個人
11 也是這樣做嘛，妳都認識這麼多人，妳都可以去打
12 聽。

13 豬：我走了之後當然就不會去調查說到底公司在執行什
14 麼政策，因為已經與我無關了。

15 (3)由上開譯文節錄內容及110年8月16日有關終止勞動契約的
16 相關談話譯文明顯可知，本件係鄭女無法接受完成工作有
17 時間限制，且無法接受表單上註記鄭女的名字，縱使黃男
18 表示這不是針對鄭女個人，而是其他員工也會比照要求的
19 政策，且時間限制可以談，也可以再調整，不願鄭女在懷
20 孕期間離職，請鄭女再想一想，其處理鄭女與老闆娘及其
21 他員工間的人際關係裡外不是人等語，做了許多解釋及說
22 明，惟鄭女均不願接受，仍選擇離職，譯文可證原告與鄭
23 女間勞動契約之終止實與懷孕因素無關，而係與鄭女不接
24 受被要求在一定時間限制內完成表單、表單上被註記其姓
25 名有關。

26 (4)復參見新竹市性別工作平等及就業歧視評議委員會性別工
27 作平等申訴案件調查小組112年2月23日會議調查紀錄，於
28 「調查建議」欄位明確記載「有關8/16勞動契約終止應係
29 工作理念沒有共識所導致，與懷孕因素無關。」，而於11
30 2年4月29日會議調查紀錄，於「調查建議」欄位亦明確記
31 載「申訴人最初接受工作調整，但資料中無法看出是否有

01 增加申訴人的負擔，而致其無法負荷而終止契約，故無法
02 認定離職爭議涉有懷孕因素。」，此與上述譯文及實際情
03 形相符，可見本件於調查初始，調查委員認本件無法認定
04 離職爭議涉有懷孕因素。

05 (二) 聲明：

06 1、訴願決定、勞動部審定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。

07 2、確認原處分關於公布單位名稱及負責人姓名部分違法。

08 三、被告答辯及聲明：

09 (一) 答辯要旨：

10 1、按性別平等工作法規定，勞方只須大致釋明所受不利處遇
11 涉及「性別」或「性傾向」之關聯性，即應轉由雇主就此
12 關聯性不存在之事實負證明責任，否則將作有利勞方之判
13 斷。換言之，受僱者僅須盡其釋明責任，使處分機關或調
14 查委員大略相信因懷孕而遭受不利待遇之情事即可。鄭女
15 敘明原告知悉其懷孕後，認為懷孕會導致員工工作表現不
16 佳，擬調降薪資並調整工作內容，經鄭女爭取始維持原薪
17 僅調整工作，嗣後鄭女因原告在工作清單標記其名字、訂
18 定不可能完成的時限要求完成工作並刻意放大字體等情形
19 與原告持續發生爭執，在與原告溝通過程被資遣，即已釋
20 明因懷孕而受不利對待之情形。

21 2、據鄭女所陳，在告知老闆（黃男）懷孕後，老闆就提及因
22 為懷孕工作表現不佳要降薪水，然後私下再補足，因老闆
23 的說法很奇怪，覺得不合理也沒有保障，4月27日起老闆
24 再度約談或開會時便開始錄音保障自己。鄭女提供之錄音
25 檔計有4月27日、4月28日、7月27日及8月16日（上午、下
26 午、晚上），每段錄音長度約30分鐘到60分鐘不等，錄音
27 內容除雙方及參與談話的員工之對話外，還包括談話前後的
28 環境背景雜音、老闆聊到與本件議題無關之內容，4月2
29 8日的對話有提到當天是28日，就剩29日、30日兩天希望
30 鄭女要稍微注意留意一下，下個月才開始換職務，故錄音
31 內容的完整性及時間應為可採。

01 3、原告確有因鄭女懷孕便決定調整其工作內容並調降薪資之
02 情事。根據4月27日對話錄音（前10分鐘），「老闆：小
03 豬，那妳昨天有跟妳老公講嗎？鄭女：有啊。老闆：他覺
04 得呢？鄭女：他覺得說32,000變26,000太少。老闆：不是
05 啊，並不是這樣嘛，我不是有跟妳講。鄭女：對啊，你說
06 用暗帳的話你會再給我6,000，但是明帳的話，他說法律
07 上比較站不住腳，他說而且這樣子也少太多了吧，這樣不
08 就等於是產假公司不是很想付的樣子。老闆：產假公司還
09 是要付啊。鄭女：但是公司可能就是付26,000啊，所以我
10 覺得說這部分，看可不可以跟老闆娘談一下。」「老闆：妳
11 要知道為什麼要補6,000給妳，第一個我今天是因為妳懷
12 孕嘛，所以把妳調到比較輕鬆的工作。鄭女：但這個工作
13 原本映瑄做她是30,800，可是我的明帳部分就變成26,00
14 0，其實傳出去也不是很好聽啦，給公司同事知道會說，
15 蛤？我懷孕了薪水會變26,000。老闆：不會啦，等他們懷
16 孕他們也知道其實沒差啦，我跟妳講啦，基本上是這樣
17 啦，主要是老闆娘那一關我要讓她好過啦。」、「老闆：
18 因為我老實講，現在的狀況就是說因為妳懷孕導致妳的狀
19 況沒有之前那麼好嘛，對不對，而且以後會更糟嘛，那我
20 現在是做一個…。鄭女：不好說啦，這話就…太那個了。
21 老闆：我說真的，越後面一定是越會…。鄭女：只能說可
22 能啦。」「映瑄：為什麼要這樣扣6,000再補6,000。老
23 闆：因為老闆娘會覺得狀況不好，為什麼要給那麼多錢，
24 我不想跟老闆娘吵架，…（錄音第15分32秒）。」，原告
25 確實早在4月27日之前便向鄭女提出要調降薪資及調整工
26 作，而降薪及調整工作的原因係基於鄭女懷孕，且27日及
27 28日對話內容全無提及原告所為之調整係考量鄭女要求不
28 加班，況鄭女只是請求原告同意其不加班，並無要求調整
29 工作內容或改調較輕易之工作。原告舉證4月29日及30日
30 鄭女傳訊告知5月份起晚上及週六不加班，主張係依鄭女
31 自己的要求才做職務調整，顯然不足採。

01 4、原告於110年5月份起將表單登記集中由鄭女處理，因表單
02 登記與員工薪資發放有關，鄭女與負責會計工作的老闆娘
03 （即原告）互動較之前更加密切。從4月27日及28日的對
04 話內容可知，原告認為鄭女懷孕的工作狀況不佳，為何要
05 給付那麼多錢，欲調降鄭女的薪資及調整工作內容，後經
06 鄭女極力爭取才維持原薪，而未順遂原告原先調降薪資的
07 想法。原告在管理上依個人偏好選擇性登記員工缺失，引
08 起鄭女不滿發生爭執，在工作指示上限制鄭女隔天10點前
09 完成表單登記，鄭女於7月27日即曾向老闆反應此要求根
10 本不可能做到，事實上她也都超過時間，惟老闆只是安撫
11 平息鄭女的情緒，告知不可能再跟他講，而8月3日晚間原
12 告傳訊息一連發送7月30日至8月3日薪資資料要鄭女隔天1
13 0點前完成登記，此有LINE截圖及7月27日、28日的對話紀
14 錄佐證，非片面輕信鄭女所陳。原告聲稱表單登記工作較
15 為輕鬆，但在管理作為上卻造成鄭女身心負荷沈重，鄭女
16 於7月底即反應隔天10點不可能完成登記，原告並無積極
17 輔導作為，任由鄭女無法達成時限要求的情況持續至8月1
18 6日原告在工作清單上放大字體引起其他員工對鄭女的關
19 注，成為終止勞動契約的導火線。

20 5、原告對懷孕者的工作狀況有諸多負面的預設，知悉鄭女懷
21 孕後，即認為3、4月份鄭女人回客服留言有較多缺失可能
22 與其結婚懷孕有關，主動提出要調整工作並降薪，並打算
23 日後其他員工懷孕時也循鄭女的模式，還預告其他員工，
24 如要懷孕生產的話最好三思而後行，沒有那麼多輕鬆職務
25 可以調整。原告在調整工作後數次不公平或不合理管理作
26 為導致鄭女與原告之摩擦爭執不斷，終致鄭女選擇拿資遣
27 費離職，實難謂與前述調整工作、意欲降薪等差別對待無
28 關，從而認為不排除終止契約乃肇因於懷孕。

29 6、綜上所述，本件原告之訴為無理由。

30 （二）聲明：原告之訴駁回。

31 四、爭點：

01 原告終止與鄭女間之勞動契約是否構成「懷孕歧視」而違反
02 性別工作平等法第11條第1項之規定？

03 五、本院的判斷：

04 (一) 前提事實：

05 爭訟概要欄所載之事實，除原告以調整鄭女工作並非因其
06 懷孕工作表現變差，亦非因鄭女懷孕工作表現不佳而欲降
07 薪或給予不實、不利之標記，且係因鄭女堅持要離職，黃
08 男始會提到資遣費，乃否認與鄭女終止勞動契約係基於
09 「懷孕歧視」外，其餘事實業據二造所不爭執，且有性別
10 工作平等申訴書影本1份、新竹市政府勞工處談話紀錄影
11 本1份、全國勞工行政資訊管理整合應用系統查詢結果影
12 本1紙（見被告提出之「112年度地訴字第22號案卷資料」
13 〈下稱被告資料卷〉第10頁至第42頁、第43頁至第45頁、
14 第228頁）、原處分影本1份、新竹市審定影本1份、勞動
15 部審定影本1份、訴願決定影本1份（見本院卷第45頁、第
16 46頁、第47頁至第52頁、第55頁至第70頁、第71頁至第82
17 頁）附卷可稽，是除原告主張及否認部分外，其餘事實自
18 堪認定。

19 (二) 原告終止與鄭女間之勞動契約構成「懷孕歧視」而違反性
20 別工作平等法第11條第1項之規定：

21 1、應適用之法令：

22 (1) 性別工作平等法：

23 ① 第11條第1項：

24 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別
25 或性傾向而有差別待遇。

26 ② 第31條：

27 受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差
28 別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所
29 從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

30 ③ 第35條（裁處時即112年8月16日修正公布前）：

31 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工

01 作平等會所為之調查報告、評議或處分。

02 ④第38條之1第1項、第3項（裁處時即112年8月16日修正
03 公布前）：

04 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者
05 處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

06 有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責
07 人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處
08 罰。

09 (2)性別工作平等法施行細則（裁處時即113年1月17日修正發
10 布前之原名稱）第2條：

11 本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差
12 別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者
13 為直接或間接不利之對待。

14 (3)行政罰法第7條：

15 違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處
16 罰。

17 2、按私人之錄音行為，不同於國家機關之執行通訊監察，應
18 依通訊保障及監察法規定聲請核發或補發通訊監察書等法
19 定程序及方式行之，但私人為對話之一方，為保全證據所
20 為之錄音，如非出於不法之目的或以違法手段取證，其取
21 得之證據即難謂無證據能力。

22 3、次按性別歧視事例，往往有其特殊性，基於勞資地位的不
23 均等，多數性別歧視糾紛的證據，多屬雇主的人事管理資
24 料，受僱者取得不易，故依性別工作平等法第31條之規
25 定，課予較具優勢地位且掌握人事資訊之雇主較重的舉證
26 責任。換言之，受僱者僅須儘其釋明責任，使處分機關或
27 調查委員大略相信因受僱者之性別、性傾向或所從事工作
28 之特定性別因素而遭受不利待遇之情事，舉證責任即轉換
29 到雇主，又鑒於兩性工作平等委員會係由熟悉性別議題之
30 專家學者所組成，其調查報告、評議或處分，具有相當之
31 專業性，故乃有性別工作平等法第35條之規定；再者，雖

01 非女性皆會選擇懷孕或可懷孕，但因懷孕而在職場中受到
02 差別待遇者均為女性，男性不會遭遇此種困境與問題，因
03 此，「懷孕歧視」核屬雇主基於性別而採取之差別待遇，
04 堪認為性別歧視之範圍。

05 4、再按「民法第224條本文規定：『債務人之代理人或使用
06 人，關於債之履行有故意或過失者，債務人應與自己之故
07 意或過失，負同一責任。』乃民法自己行為責任原則之例
08 外規定。債務人使用代理人或使用人，擴大其活動領域，
09 享受使用代理人或使用人之利益，亦應負擔代理人或使用
10 人在為其履行債務過程所致之不利益，對債務人之代理人
11 或使用人，關於債之履行之故意或過失，負同一故意或過
12 失之責任。人民參與行政程序，就行政法上義務之履行，
13 類於私法上債務關係之履行。人民由其使用人或委任代理
14 人參與行政程序，擴大其活動領域，享受使用使用人或代
15 理人之利益，亦應負擔使用人或代理人之參與行政程序行
16 為所致之不利益。是以行政罰法施行前違反行政法上義務
17 之人，如係由其使用人或委任代理人參與行政程序，因使
18 用人或代理人之故意或過失致違反行政法上義務，於行政
19 罰法施行前裁處者，應類推適用民法第224條本文規定，
20 該違反行政法上義務之人應負同一故意或過失責任。惟行
21 政罰法施行後（包括行政罰法施行前違反行政法上義務行
22 為於施行後始裁處之情形），同法第7條第2項：『法人、
23 設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其
24 他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有
25 代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故
26 意、過失，推定為該等組織之故意、過失。』，法人等組
27 織就其機關（代表人、管理人、其他有代表權之人）之故
28 意、過失，僅負推定故意、過失責任，人民就其使用人或
29 代理人之故意、過失所負之責任，已不應超過推定故意、
30 過失責任，否則有失均衡。再法人等組織就其內部實際行
31 為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，係負推定故

01 意、過失責任。此等組織實際行為之職員、受僱人或從業
02 人員，為法人等組織參與行政程序，係以法人等組織之使
03 用人或代理人之地位為之。此際，法人等組織就彼等之故
04 意、過失，係負推定故意、過失責任，則除行政罰法第7
05 條第2項情形外，人民以第三人為使用人或委任其為代理
06 人參與行政程序，具有類似性，應類推適用行政罰法第7
07 條第2項規定，即人民就該使用人或代理人之故意、過失
08 負推定故意、過失責任。」（參照最高行政法院100年度8
09 月份第2次庭長法官聯席會議決議）。

10 5、經查：

11 (1)鄭女於前揭「性別工作平等申訴書」已指述黃男於110年8
12 月16日明知其懷孕仍予以資遣，嗣於110年10月12日至勞
13 工處接受訪談時亦陳稱：「（您何時離職？離職的理由為
14 何？）8月16日接近中午時黃老闆跟我談工作上的事，我
15 認為老闆在工作清單上這樣標記我是在霸凌我，但老闆不
16 肯改變，只同意調整回報的時間，雙方沒有共識，他就說
17 那他給我資遣費。」（見被告資料卷第44頁）；又黃男於
18 110年10月12日至勞工處接受訪談時陳稱：「（申訴人何
19 時離職？離職原因為何？）110年8月16日。她自己表示不
20 做。…。」、「（承上，為何8/16會在LINE中向申訴人提
21 及資遣費會算到8月，並且願意寫非自願離職證明給申訴
22 人？）只是想幫助她讓她去申請補助，後來發現這樣是不
23 合法的，有同仁提醒我說申訴人是自願離職的，開給她非
24 自願離職證明是偽造文書，我後來就沒開給她。」、「
25 「（請問雇主為何在8/17將申訴人的勞保轉出又在8/19轉
26 入？）我跟老闆娘說申訴人不做了，老闆娘隔天就把勞保
27 轉出，後來想想覺得不對，申訴人應該還算是公司的員
28 工，所以又趕快把它加回來，直至9月中旬才正式轉
29 出。」（見被告資料卷第143頁至第145頁），且有鄭女所
30 提出之110年8月16日Line對話內容（黃男對鄭女：「遙控
31 器磁扣那些你下班放你抽屜就好…會給你整個八月的薪

01 資，資遣費也是算到今年八月，如果需要非自願離職表，
02 這個也可以幫妳寫，還有什麼金額該給沒給的你再通知
03 我」、「公司的私人物品都拿回去了嗎？交接完成就可以
04 退群組囉，盡量留點好話，也許以後有緣還會遇到」、
05 「@管理員幫你移除管理員身份囉」（見被告資料卷第35
06 頁、第36頁）在卷足佐，足認原告業於110年8月16日透過
07 黃男而與鄭女終止勞動契約無訛；至於其是否適法而生終
08 止之效力，核與認定本件就原告是否有原處分所指之違法
09 事實，要屬不論。

10 (2)鄭女於「性別工作平等申訴書」指述：「老闆黃怡建向本
11 人提出因懷孕導致工作表現不佳，且公司認為日後狀況也
12 許會越來越差，公司想以降薪做處置，經由本人再三答知
13 因為懷孕導致降薪甚至比新進員工低，給本人的感受很不好，
14 最終公司才決定不降薪改調其他職務。調職後公司訂
15 定不可能完成的工作時間要我完成工作，且在其他同事都
16 能看得到的工作清單上刻意寫上我的名字和限定我完成工
17 作的時間（還刻意將字體放大），公司負責人代（帶）頭
18 霸凌我。」；嗣於110年9月24日至勞工處接受訪談時亦陳
19 稱：「（雇主何時知道您懷孕？如何知道？您的預產期是
20 什麼時候？）110年4月23日我告訴黃老闆（負責人的配
21 偶）我懷孕。預產期在11月19日。」、「（請問雇主知道
22 您懷孕後，是否有任何不利差別待遇？例如調動，減薪？
23 又在懷孕前是否有過調動工作職務及工作內容？其原因及
24 時間點為何？）4/27黃老闆說5月起要調降我的薪水為26,
25 000元並且調整工作內容，調降的差額說要用私帳補給
26 我，他說這樣老闆娘會比較開心，我不同意。過了一陣子
27 黃老闆又表示說，既然老闆娘還沒有對外公布要調降我薪
28 水，那就先不調整薪水。但他有講到日後懷孕的員工是不
29 是要調整薪水，這個邏輯明顯是歧視孕婦。而比我晚一年
30 到職的另一位客服同事卻是自5月開始調漲3,000元薪資。
31 之後黃老闆雖沒有把我的薪水調降但仍有調整我的工作內

01 容，說是要幫我調整到比較輕鬆的工作，是沒有時間壓力的
02 的工作，工作內容改為登記公司的一些表單，如公司同仁
03 的日收入及支出（代墊）、工班的安裝金額、丈量成交
04 率…等，以前這些工作是由所有客服人員負責，後來才集
05 中由我處理。調整工作是黃老闆主動提出決定的，我並沒有
06 要求，只是後來發生老闆娘要求回報表單時效的事情讓我
07 覺得有受騙的感覺。」、「（請問雇主資遣您的理由為何？
08 請描述其過程。）老闆娘每週會列出所有內勤及客服人員
09 的工作清單，但老闆娘卻特地將我標示出來並放大字體，
10 又要求我在最慢在隔日10點前回報表單，我對於這件事頗
11 有不滿，因為我9點上班就要我10點前回報，再加上如果
12 老闆娘自己比較慢登錄資料，我根本我不可能完成。
13 老闆找我談想疏通我和老闆娘間的不愉快，8/16找我談，
14 但仍堅持要標示我的名字並放大字體，只有回報表單的時
15 間可以調整，我認為黃老闆和老闆娘聯合霸凌我，跟當初
16 說要調整較為輕鬆的工作的說法不同。黃老闆說公司的制
17 度是會改變的，見我們沒有共識後，黃老闆就說那資遣
18 我，當天叫我把公司的遙控器放抽屜，不用交接，問我依
19 法需要給付什麼就line給他。我當天就照他說的做，黃老
20 闆當天也解除我line@管理員權限，把我移出群組，還在
21 預告期間內8/17就把我的勞保退出，但過了幾天黃老闆
22 突然line我，說我沒去上班要記我曠職，說法前後反覆，
23 這種情況以前也曾發生在被開除的同事身上，把同事開除
24 後又說同事沒去上班。」、「（您認為雇主涉有懷孕歧視的
25 具體情形為何？）老闆在工作上霸凌我都是從懷孕之後才
26 開始的，比較明確的是跟我講因為懷孕所以要降薪調整工
27 作。4/27開會那天，老闆還勸在場的同仁生小孩要三思而
28 後行，不然公司沒有那麼多位置可以卡讓我們休息，此後
29 也曾經問我還有沒有要繼續做。我懷孕後老闆對我和其同
30 仁就有差別對待，同仁有缺失老闆會睜一隻眼閉一隻眼，
31 甚至同仁已經承認缺失，老闆仍然寬容對待，老闆娘則是

01 給予讚賞，對於我的缺失就記得清清楚楚，即使不是我的
02 差錯也認定是我的缺失，經常在工作清單及line@上面標
03 記我，老闆交付工作應標記我卻沒有標記，造成工作上疏
04 漏，也歸責是我的缺失，而且還幾乎公司的同仁都看得
05 到。」、「（請問您本次申訴的主要訴求為何？）雇主歧
06 視孕婦應受到處分。」（見被告資料卷第43頁至第45
07 頁），且有鄭女於申訴時所提出之「內勤人員工作清單」
08 （記載：「當日表單小○回報/ke (e) y in最慢隔天10點
09 回報…」，而就「當日表單」、「最慢隔天」等字均放
10 大）影本1紙、Line對話截圖影本2紙（見被告資料卷第33
11 頁、第35頁、第36頁）在卷足佐。

12 (3)又依對話錄音譯文所示（見被告資料卷第69頁至第131
13 頁），黃男與鄭女及其他員工之對話節錄如下：

14 ①110年4月27日：

15 黃男：欸，小○那你昨天你有跟你老公講嗎？

16 鄭女：有啊。

17 黃男：他覺得呢？

18 鄭女：他覺得說32000變26000太少。

19 黃男：不是啊並不是這樣嘛，我不是有跟你講？

20 鄭女：對啊你說用暗帳的話你會再給我6000，但是明帳
21 的話他說在法律上比較站不住腳，他說而且這樣
22 子也少太多了吧，這樣不就等於是產假公司不是
23 很想付的樣子。

24 黃男：對啊，妳要知道為什麼要補6000給妳，第一個我
25 今天是因為你懷孕嘛，所以把你調到比較輕鬆的
26 工作。

27 鄭女：但這個工作原本○瑄做她是30800，可是我的明
28 帳部分就變成26000，其實傳出去也不是很好聽
29 啦，給公司同事知道會說蛤？我懷孕了薪水會變
30 26000。

31 黃男：不會啦，等他們懷孕他們也知道其實沒差啦，我

01 跟你講啦基本上是這樣啦，「主要是老闆娘那一
02 關我要讓她好過啦」。

03 鄭女：我也知道老闆娘那一關。

04 黃男：因為我老實講現在的狀況就是說因為妳懷孕導致
05 妳的狀況沒有之前那麼好嘛，對不對？而且以後
06 會更糟嘛，那我現在是做一個。

07 鄭女：不好說啦這話就…太那個了。

08 黃男：我說真的越後面一定是越會。

09 鄭女：只能說有可能啦。

10 黃男：那個啦，我剛才才跟小○講了啦，那狀況就是
11 差不多，我要跟你們講一下，剛剛小○有點到一
12 些問題也許你們也會遇到，第一個因為這個是比
13 如啦我說比如，陳○○妳明年懷孕了，那妳是
14 不是可能體力會變不好或是甚麼有很多懷孕的症
15 狀嘛，那這個時候，○○也是把妳調去做行銷的
16 部分，那調過去的時候老闆娘這邊我會跟她說就
17 不拿6000元，但是實際上我們會補暗帳給妳6000
18 所以妳所得有減少嗎？扣6千補6千。

19 ○安：沒有。

20 黃男：妳懂意思嗎？

21 ○瑄：為什麼要這樣為什麼要扣6千再補6千？

22 黃男：因為「老闆娘會覺得妳狀況不好為什麼要給那麼
23 多錢，我不想跟她吵架，而且老闆娘還不知道公
24 司這個文化，有時候老闆娘就是會計嘛，她會比
25 較想要省錢嘛」，所以在一些比較有爭議的部
26 分，我如果口袋有錢的話我就是會自己掏腰包用
27 我的小金庫私底下給錢，…所以並不是因為小○
28 很爛所以我要扣她薪水，「是因為她現在懷孕狀
29 況不好所以把她調整一下位置」，…。

30 黃男：然後我先說一下，「盡量就是如果要生小孩的話
31 最好是三思而後行」，妳懂意思吧，想好之後再

01 生不要說跟著大家一起生，那如果是這樣的話變
02 成說「我沒有那麼多位置可以給妳們卡，到時候
03 妳們也會比較辛苦」，懂意思吧，如果全公司只
04 有一個人懷孕，那是不是我們可以給她比較多的
05 資源，讓她去休息。

06 ②110年4月28日：

07 黃男：今天我就問妳一件事嘛，如果今天有個員工表現
08 得比較不符合要求，如果我不做出任何處置的
09 話，那其他的員工怎麼想？我就問妳這句話嘛。

10 鄭女：但是調到2萬6然後再去補給我，我就覺得說有點
11 太誇張了，我覺得說至少也要30800,剩下的可能
12 你說要用補的再補，因為調那麼多，老實說對
13 啦，闆娘她可能覺得…。

14 黃男：可是妳當下講的要求我也答應妳了嘛，我把她們
15 叫過來講…。

16 鄭女：雖然闆娘她可能會開心，但是這會不會就變成一
17 個常態，這不是一個好的常態。

18 黃男：妳不可能一直生不是嗎？

19 鄭女：對，我不可能一直生，但是…。

20 黃男：我說真的真的有差可能差個十分這樣子，但妳自
21 己可能不覺得。

22 鄭女：這是個人主觀問題。

23 黃男：好啦隨便妳啦，我自己看是覺得有比較恍神，我
24 也跟妳講妳懷孕的東西我也無話可說嘛，我還是
25 希望妳儘量維持基本的那個，我已經很盡力了，
26 我發現妳現在狀況有更差的時候我馬上幫妳調了
27 嘛，調的時候讓妳不開心…。

28 鄭女：沒有啊，你覺得調，我就OK啦，我配合公司就調
29 啊，就這樣子。

30 黃男：但是我也是希望妳知道我的苦衷，就是說我今天
31 調了那老闆娘會問說憑什麼？妳懂意思嗎？

01 鄭女：我才覺得說憑什麼吧？對她來說帳面上是2萬6欸
02 怎麼會是問說憑什麼，其他的是你加給的。

03 黃男：站在我的立場，今天我自認是在保護妳，因為調
04 到那邊壓力比較小，「但是如果說今天因為這個
05 事情假設我沒有講這個條件，然後老闆娘她不同意
06 繼續留妳在這邊，然後她每天在那邊抓妳的小
07 毛病這樣有意義嗎？」

08 鄭女：你是為了公司好，可是我要說的是如果帳面上是
09 2萬6的話她沒有必要不開心，該不開心的應該是
10 員工才對。

11 鄭女：就覺得說為什麼要調換職務調降薪水，就像昨天
12 你在講，○瑄不是說為什麼要這樣，他們的反應
13 差不多就像這樣。

14 黃男：沒錯啦，但是這個我覺得是有討論空間啦，對我
15 來說，是要便宜行事，我還比較重視實利，我覺
16 得如果可以兩邊不要受到傷害各取大家最大利益
17 這樣子對我來講比較好，但是你們有反應有比較
18 大，也許下次我在做事情的時候我可以再想一
19 下，這次我主要是為了便利性，妳有妳的立場
20 「老闆娘有老闆娘的立場」○○也有○○他們的
21 立場，我的立場當然是希望公司可以多賺點錢損
22 失越少越好嘛，所以可能最近做得比較粗糙，沒
23 有考慮到妳的尊嚴問題。

24 鄭女：尊嚴問題，還有老闆娘給我的感受吧！

25 黃男：有時候我跟她慢慢講也是可以，可是呢？

26 鄭女：帳面上調到2萬6，我就覺得她的心態是什麼，就
27 會覺得說這好像不是應該要寵著她，不是應該要
28 順著她的。

29 黃男：對啊，但是我現在如果再回去講，我是覺得我在
30 沒事找事。

31 鄭女：當然再回去講她也不開心，只是說她一調就調到

01 2萬6，我感覺她有點白目。

02 黃男：那是我講的啦。

03 鄭女：我覺得那個已經是在水準之下。

04 黃男：那是我講的，「我只是想要讓她快點鬆口，因為
05 我覺得妳的狀況已經沒有很好了，我想讓她快點
06 鬆口，我就講比較高金額她就馬上答應」，是我
07 主導的不是她，大概是這樣，我想說反正又沒差
08 我反手給妳了我也是有跟妳講我會補給妳。

09 鄭女：對啦，但給我們的感覺就會覺得說，我懷孕薪水
10 就變2萬6，雖然帳面上是這樣，私下薪水沒有
11 少，可是給人家的感覺就是很差，2萬6是水準之
12 下的薪水，我們自己有在看人力銀行也知道

13 黃男：事情的前因後果是這樣，因為我們有考慮到妳後
14 面的狀況可能更糟。

15 黃男：…可是我可以跟妳說，假設妳到末期這個流程跑
16 完都順順的話，也許我會借這件事情跟老闆娘說
17 以後應該不要扣錢，應該維持就好，不要說懷孕
18 就這樣，這樣的話其他員工看到也會覺得說對他
19 們比較有保障，就是讓它跟一個流程好不好，妳
20 是第一個孕婦，有時候我們可能沒有想那麼多，
21 那時候我也想说應該懷孕6、7個月後才會狀況比
22 較明顯，後來想想也不是，我自己遇到的不是這
23 樣所以我才會那麼急，最近真的妳狀況是比較差
24 一點我是比較操作面的比較沒有想那麼多啦，妳
25 要知道嘛，我就是對妳有期待才會花那麼精神在
26 妳身上嘛…。

27 ③110年7月27日：

28 鄭女：當然沒有任何幫助阿，所以就是最好不要抓這種
29 莫名其妙的缺失啦！

30 黃男：妳說命運這個東西，小○命運比妳還差她跟老闆
31 娘弄得更慘但是她現在關係也是慢慢好回來，我

01 感覺啦，對不對，阿既然要做的話就是要盡量做
02 得漂亮點。

03 鄭女：不是要跟她對著幹啦，是對的事情抓沒有關係啦
04 。阿不要抓些有的沒的，搞到大家都不開心這樣
05 工作效率也不會高啦，我只能這樣說啦，我光今
06 天這件事情我就搞多久，我私訊你多少次，我回
07 她私訊難道都不需要時間嗎？

08 黃男：啊，我的意思是說妳很難去改變妳老闆娘的。

09 鄭女：我知道啦，我只是說像遇到這種事情的時候你不
10 覺得我浪費很多時間在這件事情上。

11 黃男：我也不可能因為這件事情去跟你們老闆娘盧。

12 鄭女：我也不要你去跟他盧，我又不是小三。

13 黃男：所以說有時候就是這樣，妳要試著去接受一個人的
14 優缺點，…「你們老闆娘有時候在這邊她就是
15 會抓得比較OVER一點，這是公司的缺點，我承認
16 啦」，阿妳自己要去調適一下，好的那我們當然
17 就是接受嘛，那壞的她有這個缺點嘛，那我可能
18 要怎麼去面對它，去處理它，才不會讓自己過得
19 不開心…。

20 鄭女：他現在還限制我登記時間耶，雖然我都超過，他
21 限制我10點前要登記完畢耶，這根本不可能啊。

22 黃男：不可能跟我講…。

23 ④110年7月28日：

24 黃男：你如果不服你也可以不要做了。

25 鄭女：我怎麼可能可以不要做，我都已經做四年了我怎
26 麼可以不要做，我不能因為我懷孕不要做啊，我
27 一定要做下去啊。

28 黃男：你如果要做下去那這個關係要處理好。

29 鄭女：我一定要做下去啊。

30 鄭女：我還沒跟她講啊，我打算跟她講啊。

31 黃男：你再講的話我考慮會「資遣你」，為什麼？「因

為你們兩個已經鬧到不可開交了。」

⑤110年8月16日上午：

黃男：我跟妳講妳們兩個，現在有點惡性循環，溝通也不是說很順，但我還是說…。

鄭女：這個問題之前就有了，只是說她之前沒有特別講嘛，她只是列在那邊，那我們就是順順做…。

鄭女：重點就是她問我說幾點？幾點要完成我看到這個字就爆炸。

黃男：OK，押時間我一定要押，但是如果覺得這個時間不合理，我們往後，但必須有所本嘛，對不對？我需要提供時限給所有丈量人員跟工班看，因為他們要去看他們的薪水嘛。

黃男：有時瑤瑤問說為什麼老闆對○○比較偏心。

鄭女：我們不要講說對誰比較偏心，我只是講我自己個人的感受而已，我覺得我被霸凌。

黃男：那為什麼會這樣？

鄭女：因為上面就是針對我，上面就寫小○10點前完成，所有人都來問我說那到底什麼意思？

黃男：她跟妳有仇嗎？

鄭女：我不知道啊，她為什麼要這樣子對我啊，表單上就只有這樣子寫我而已啊，就奇怪啊。

鄭女：我說不要寫在上面，寫成這樣子，什麼幾點前要完成故意10點還弄那麼大，所有的人…。

黃男：時間可以順延，…。

鄭女：我是說所有人看到都會來問我，就會覺得說…小○妳最近是幹嘛，妳最近被欺負哦！

黃男：不好意思，妳可不可以不要一直鬼打牆，我的底限我還是要跟妳講，我的底限我再跟妳講一次，我一定要押時間，但是時間要押什麼時候，妳前面有什麼問題我們可以解決，但是時間一定要加，「如果妳不能接受的話，沒關係妳東西收一

01 收我給你預告宣告期的錢，資遣費我也給你」，
02 我一定要押時間就對了，你懂嗎？你不要一直去
03 想，那是我要的，我需要時間嘛，而且我不認為
04 不合理，為什麼？我今天時間我是跟你協商的，
05 你不要再鬼打牆說這個時間怎麼樣，我被霸凌怎
06 麼樣，我是在跟你解決問題不是在跟你討論有情
07 緒。

08 黃男：你當中間人

09 小○：喔！

10 黃男：你當公正人不要說什麼，我現在被你們兩個弄到
11 有點火大。

12 黃男：小○說登記上班時間的部分，老闆娘要求一定要
13 幾點她認為這是霸凌，我跟她說我們押時間是因
14 為有時候去支援丈置安裝的時候要登記，要跟這
15 些員工說大概幾天之內會登記嘛對不對，可是為
16 什麼只有小○的工作有這樣寫別人沒有，我說沒
17 有啊，○○要去客人那邊丈量你要提前半小時通
18 知啊，如果問老闆娘薪水什麼（時）候發，我會
19 說大概10號發，獎金呢月底嘛，我認為每個人都
20 有這種狀況嘛，但是小○說10點太趕，我說時間
21 可以討論嘛。

22 鄭女：她自己前面也沒有跟我討論啊，就寫10點，10點
23 還特別放大，還特別寫小○，這不是針對是什麼
24 ？

25 黃男：你如果覺得時間不合理，我也跟你說時間可以往
26 後延不是嗎？

27 鄭女：嗯。

28 黃男：你自己想一下，這樣合理嗎？

29 小○：老闆，「我覺得10點做不到啦！」

30 黃男：只是剛好你登記的時候有一些狀況她自然要跟妳
31 講，難不成她都不講讓妳一直錯下去嗎？

01 鄭女：她跟我講我覺得合理啊，我只是覺得說她來限制
02 我時間這個是當初我們都有講的，有說因為這個
03 沒有時間限制所以給我登記。

04 黃男：妳現在反應之後，我也是有來跟妳協商的嘛。

05 鄭女：對，但這跟當初講的不一樣，當初是說沒有時間
06 限制所以給我登記，現在公司覺得說這個東西還
07 是要有時間限制才能給員工一個交待，如果說我
08 不能接受，那這樣子我離職公司付資遣費嘛。

09 黃男：可以啊。

10 鄭女：那回去想想我再告訴你

11 ⑥110年8月16日下午：

12 黃男：然後早上呢，就是小○跟老闆娘又有事情在爭執
13 ，爭執之後我也是全力在化解，…小○早上有跟
14 我說有點不想做的意思的嘛。

15 鄭女：我不是說我不想做，是你說你要付我資遣費的喔
16 ，不一樣喔，一個是自願性離職，一個是非自願
17 性離職。

18 黃男：情形是這樣，妳現在有懷孕，我不想說把妳資遣
19 就說我有付錢，懂意思嗎？但如果說妳就做的不
20 開心嘛，沒關係，就是我早上跟妳講的嘛，錢我
21 都會給妳，反正你們兩個在這邊樣，我裡外不是
22 人。

23 鄭女：因為她是針對我啊，表單上面就是寫我的名字
24 啊，而且公司這邊不是說…。

25 鄭女：而且公司這邊不是說時間可以調整，表單上還是
26 要寫我的名字，我就是不希望上面出現我名字，
27 感覺好像是在針對我的那種感覺。

28 黃男：好啦，這個無解。

29 鄭女：這個無解，公司有公司的立場，公司一開始是說
30 沒有時間限制，最後公司還是覺得說要有時間限
31 制，只是說時間限制可以改。

01 黃男：可以談嘛。

02 鄭女：對。

03 黃男：這樣合理吧。

04 鄭女：但是我個人覺得跟當初講的都不太一樣了。

05 黃男：…妳如果覺得說這樣子好，那沒有關係啊，我就是下個月的時候，不要說今天八月中嘛，我這個月也給妳一個月的錢好不好？

06

07

08 鄭女：這是資遣費嗎？

09 黃男：不是，八月的錢我付妳一個月，妳現在做到八月中而已嘛，我給妳八月一整個月的錢，然後資遣費那些照妳的年資算給妳，年資算到8/31，妳懂意思吧，就是妳現在可以不用做沒關係，但是我薪水讓領到8/31，然後資遣費年資也是算到8月中，反正該多少算多少，反正有那個算式嘛都查得到，大概是這樣。

10

11

12

13

14

15

16 小○：老闆，我想問一下，你中午回去有跟老闆娘講早上的事情，然後她的看法是怎樣？

17

18 黃男：我跟你講，她對事不對人啊，「我跟她說這件事我打算這樣做，她支持喔」，這個錢是從公司帳戶給不是我的暗帳給哦，妳知道意思吧，她對妳的工作可能會一直跟妳講哪邊沒弄好，但是資遣費這件事情，我說小○也做4年了，她說OK沒關係…。

19

20

21

22

23

24 黃男：OK啦，那這個部分妳自己想一下，妳看要不要做到6點或是妳現在也不想待了也可以走，反正我都是算妳一個月的錢。

25

26

27 鄭女：我就把今天做完。

28 黃男：妳要走之前，我就希望說在群組那邊可以跟大家稍微講一下，講個場面話啦，也不要讓老闆娘下不了台，因為錢下個月給妳嘛，她也是很阿莎力，她是真的答應要給妳這筆錢，所以妳也不要

29

30

31

01 說因為老闆娘很嘍歪什麼的，這個我們心裡知道
02 就好，照我的個性，我會私底下跟她講，妳就講
03 個場面話，以免到時候妳在罵她，啊妳走了結
04 果…。

05 黃男：或是說你們兩個走了，妳罵完換老闆娘罵妳，講
06 不完嘛，其實她從頭到尾都是針對工作的部分在
07 講妳，但是我知道有時候，她講的一些規定是不
08 合理，但是不合理那是因為她的能力有限，她的
09 領導力就是這樣，她有時候下一些不合理的規
10 定，這時候你們來跟我講，我是有幫妳做調解
11 嘛。…。

12 黃男：我還是跟妳講，老闆娘其實妳也有遇過的，她本
13 人蠻愛面子，那個政策我一看也知道。

14 鄭女：這幾年比較奇怪。

15 黃男：她能力不足，「完全沒考慮到妳的作業反應時間
16 」，但是我也跟妳說那個時間可以調，但她不是
17 要弄妳，她只是單純能力不足。

18 由上開對話內容以觀，足知：

- 19 ①黃男得知鄭女懷孕後，除預設鄭女將有負面表現並向其
20 主動提出要調整工作，且亦告知其他員工日後懷孕需三
21 思，因為沒有那麼多位置可以調整，已顯示其對懷孕員
22 工之不友善態度。
- 23 ②黃男因鄭女懷孕，除主動調整鄭女之工作外，並表示在
24 帳面降薪6,000元，而由其個人予以補足，而其理由係
25 因原告會覺得鄭女狀況不好為什麼要給那麼多錢，而黃
26 男不想跟原告吵架，而原告是會計，會比較想要省錢，
27 且為了讓原告趕快答應，所以就講比較多的降薪金額，
28 原告就馬上答應了。
- 29 ③鄭女懷孕而經調整工作後，鄭女與原告已發生許多爭執
30 ，且惡性循環，溝通不良，且對鄭女工作上之要求與原
31 先調整工作時之約定不符，而訂定之完成工作時間不合

01 理，且標示並放大，致鄭女感覺遭受「霸凌」；而黃男
02 亦自承原告工作要求較超過，且因能力不足，完全沒考
03 慮到鄭女之作業反應時間。

04 ④黃男於110年8月16日上午與鄭女談及離職而由原告支付
05 資遣費後，於當日下午黃男已告知原告，並得原告同
06 意。

07 6、綜上所述，堪認不論原告或黃男，對員工（鄭女）懷孕一
08 事本非友善，且黃男本欲以調整工作及帳面上之降薪而應
09 付原告，惟嗣因鄭女不同意帳面上之降薪而由暗帳補足之
10 方式，故其後僅調整工作而未降薪，致埋下原告與鄭女工
11 作上產生爭執之導火線，並透過不合理之工作時間要求及
12 針對性之作為予以呈現，導致鄭女感覺遭受霸凌，且黃男
13 於鄭女表達感受後，並未積極設法協調解決，反而於鄭女
14 表示無法接受當前工作之要求與原約定不同而無法改變，
15 故欲離職時，立即表示同意，並於當日下午告知原告且獲
16 其同意，旋即於當日要求鄭女交接，並主動將鄭女退出Li
17 ne群組，則此一勞動契約之終止，實難認黃男及原告未將
18 鄭女懷孕一事作為考量因素，自屬構成「懷孕歧視」無
19 訛，是被告以原處分裁處原告前揭處罰內容，觀諸上開規
20 定，依法洵屬有據。

21 7、雖原告執前揭情詞而為主張，並提出黃男與鄭女於110年4
22 月29日、同年4月30日、同年5月1日之Line對話截圖影
23 本、黃男與鄭女之姊於110年4月29日之Line對話截圖影本
24 （見本院卷第83頁至第93頁）、原告之員工薪資明細影本
25 （見本院卷第95頁至第100頁）、110年4月19日、同年5月
26 3日Line對話截圖影本（見本院卷第101頁至第104頁）、
27 陳○○、邱○○手書紀錄影本（見本院卷第117頁至第119
28 頁）、黃男與鄭女間Line對話截圖影本（見本院卷第121
29 頁）、110年2月7日至同年月13日、110年9月27日至同年1
30 0月3日之內勤工作清單影本（見本院卷第123頁至第125
31 頁）為佐；惟查：

- 01 (1)原處分所認定之違法事實係原告終止與鄭女間之勞動契約
02 係因懷孕因素所致，故違反性別工作平等法第11條第1項
03 之規定，是原告以新竹市審定並未認定原告在薪資給付上
04 有因鄭女懷孕而為差別待遇之事實，亦未認定原告調整鄭
05 女之工作有任何違反鄭女意願之情形，且以依前揭黃男與
06 鄭女於110年4月29日、同年4月30日、同年5月1日之Line
07 對話截圖影本、黃男與鄭女之姊於110年4月29日之Line對
08 話截圖影本、原告之員工薪資明細影本及110年4月21日、
09 同年5月3日Line對話截圖影本，足以證明原告確係依鄭女
10 自己之要求調整其職，黃男不僅按鄭女之要求協助其調整
11 職務，還祝福鄭女懷孕生產順利，且透過員工邱○○熱情
12 呼籲供貨廠商與同事包禮金給鄭女，故本件絕無因鄭女懷
13 孕或工作表現不佳而調整其職務或降薪之情事等節，自不
14 足以執之而為原告有利之認定。
- 15 (2)黃男與鄭女之對話內容，業有上開對話錄音譯文足憑，且
16 經本院就其內容析論如上，是原告以所提出之陳○○、邱
17 ○○手書紀錄影本而主張黃男於110年8月16日並未表示要
18 資遣鄭女，而是與鄭女協議離職條件，故鄭女之離職應屬
19 自願離職而非被資遣，且離職與其懷孕亦無關連，又以黃
20 男與鄭女間於110年8月16日後之Line對話截圖影本而謂原
21 告對鄭女係為工作上之合理要求，自無足採。
- 22 (3)由前揭鄭女於申訴時所提出之「內勤人員工作清單」及原
23 告所提出之110年2月7日至同年月13日、110年9月27日至
24 同年10月3日之內勤工作清單影本以觀，固然於原告之工
25 作清單上除了出現「小○」（即鄭女之暱稱）外，尚有出
26 現其他員工之暱稱，且亦有就工作項目之暱稱放大之情
27 形；然鄭女所指原告於內勤工作清單上記載：「『當日表
28 單』（放大字體）小○回報/ke(e)y in『最慢隔天』
29 （放大字體）10點回報…」一節，尚非僅係出現鄭女暱稱
30 及放大工作項目、完成期限之問題，尚涉及不合理之工作
31 時間要求及針對性之作為，亦已如前述，是原告此部分所

01 述，亦不足以為其有利之認定。

02 (4)從而，鄭女於釋明因懷孕而於終止勞動契約一事遭受差別
03 待遇之事實後，原告就該差別待遇非因性別因素（懷
04 孕），並未能舉證證明。

05 (三)本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟
06 資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論
07 述之必要，一併說明。

08 六、結論：原處分認事用法，均無違誤，勞動部審定、訴願決定
09 遞予維持，亦無不合。原告訴請判決如其訴之聲明所示，為
10 無理由，應予駁回。

11 中 華 民 國 113 年 3 月 27 日

12 審判長法官 林家賢

13 法官 陳宣每

14 法官 陳鴻清

15 一、上為正本係照原本作成。

16 二、如不服本判決，應於送達後20日內，以原判決違背法令為理
17 由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原
18 判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違
19 背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴
20 後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起
21 上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他
22 造人數附繕本）。

23 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
24 逕以裁定駁回。

25 中 華 民 國 113 年 3 月 27 日

26 書記官 李芸宜