

高雄高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@107年度訴字第

) FKT64W1Z1X5L0;@民國108年1月3日辯論

原告 顏郁仙

訴訟代理人 蘇琬婷 律師

被告 臺南市政府

代表人 黃偉哲

訴訟代理人 鄭名家

陳家興

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106年9月14日院臺訴字第1060184677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：

原告受僱於豪美磁磚建材有限公司（以下簡稱豪美公司），在育嬰留職停薪期滿前，於民國105年3月1日向豪美公司申請提前復職，並以再度懷孕為由，另申請安胎休養假及其接續之產假、育嬰留職停薪假，經與被告協議結果，於同日簽立終止勞動契約之和解書。嗣原告以豪美公司拒絕其請假、對其不當資遣，有違反性別工作平等法（以下簡稱性平法）規定事由，於105年4月29日向臺南市政府勞工局（以下簡稱勞工局）提出申訴。案經臺南市就業歧視評議委員會105年7月21日作成「雇主豪美公司違反性平法第11條、第15條第1項及第3項、第16條第1項、第21條第1項規定事由不成立」

之審定，被告遂以105年8月22日府勞就字第1050803401號函（下稱原處分）檢附該審定書通知原告。原告不服，循序申請審議、訴願，均遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）、主張要旨

1、原告於105年3月1日返回豪美公司申請提前復職，當日同時申請安胎假，及接續之產假、育嬰留職停薪假，被告總經理辜婉茹始則口頭同意，隨後明白表示拒絕給假，原告迫不得已，始與原告協調和解事宜。豪美公司拒絕原告依性平法15條第1項及第3項、第16條第1項規定之請假已構成違反性平法第21條第1項規定事由。

2、豪美公司因原告懷孕，無意繼續僱用，向原告騙稱因業務減縮及業務性質變更，須減少人力，甚且脅迫如不簽立和解書，將不發給資遣費及相關薪資損失、非自願離職證明書，迫使原告同意以資遣之方式終止勞動契約。原告係受詐欺、恐嚇，迫於無奈始簽立和解書。事實上，豪美公司仍有持續徵人廣告，並無業務減縮情形，豪美公司係歧視原告懷孕，基於性別之差別待遇而資遣原告，已有構成違反性平法第11條第1項事由。

（二）、聲明：撤銷訴願決定、審議決定及原處分。

三、被告答辯及聲明：

（一）、答辯要旨：

1、豪美公司同意原告申請復職，並未拒絕原告申請安胎假、產假及育嬰留職停薪假。事實上，因豪美公司前與原告自101年間開始，迄今有多起訴訟糾葛，又見原告於申請復職日，同時再次申請安胎假、產假、育嬰留職停薪假，顯無心復職工作，故提議給付一定金額給原告，作為終止勞動契約之和

解條件。由此可見豪美公司並未拒絕原告依性平法15條第1項及第3項、第16條第1項規定之請假，不構成違反性平法第21條第1項規定事由。

2、豪美公司在與原告協調合意終止勞動契約過程中，一再表示公司財務困難，請原告降低和解金額，最後依原告之計算金額，由豪美公司給付新臺幣（下同）200,000元為對價，雙方始達成和解。又當時在律師見證下，豪美公司應原告要求，以勞動基準法第11條第2款、第4款事由開立非自願離職證明，並非出於性別之差別待遇，更無詐欺或脅迫情事。況原告對豪美公司訴請確認僱傭關係存在事件（下稱系爭民事事件），經臺灣臺南地方法院（下稱臺南地院）105年度勞訴字第32號判決認定豪美公司並無詐欺、脅迫情事，據以駁回原告之訴，復經臺灣高等法院臺南分院105年度勞上字第28號判決上訴駁回，再經最高法院107年度台上字第1560號裁定上訴駁回，可見原告並無構成違反性平法第11條第1項規定情事。

(二)、聲明：駁回原告之訴。

四、本件爭點為：

(一)、豪美公司有無拒絕原告依性平法第15條第1項、第3項及第16條第1項規定之請假？是否成立違反性平法第21條第1項規定事由？

(二)、豪美公司與原告終止勞動契約，是否出於歧視原告懷孕之性別因素？是否成立違反性平法第11條第1項規定事由？

五、本院的判斷：

(一)、前提事實：

1、原告自101年12月3日起受僱於豪美公司，擔任門市人員，因豪美公司於102年1月25日依勞動基準法第11條第5款規定對

原告終止勞動契約，遭原告訴請確認僱傭關係存在，於103年4月3日案經臺南地院102年度勞訴字第24號判決原告勝訴，並判決豪美公司應給付原告薪資及相關加班費、津貼，因雙方未上訴而告確定。嗣原告申請育嬰留職停薪自103年5月6日起，經多次延長後，至105年5月6日止。

2、原告在育嬰留職停薪期滿前，於105年3月1日返回豪美公司申請提前復職，同日以再度懷孕為由，向豪美公司申請安胎假，及其接續之產假及育嬰留職停薪假至106年5月29日止。經豪美公司總經理辜婉茹出面與原告洽談協調未果，於原告離開公司後，當日雙方續以電話協調，嗣雙方於同日即105年3月1日前往律師事務所，在楊聖文律師見證下，參照原告自行臚列計算因產假、安胎假、育嬰留職停薪及資遣費應請領之工資數額，簽立和解書。和解書記載議定條件：因豪美公司有業務緊縮及業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之情事，故以勞動基準法第11條第2款、第4款為由，原告同意以資遣方式終止勞動契約，豪美公司應向原告給付安胎假、產假、育嬰留職停薪假薪資、特休7天、預告工資、資遣費、生育給付等，共計200,000元，雙方合意終止勞動契約。

3、原告於105年4月29日以豪美公司拒絕原告於105年3月1日申請之安胎假、產假、育嬰留職停薪假，並因歧視原告懷孕而終止勞動契約，有違反性平法第11條第1項、第21條第1項規定，向臺南市政府勞工局提出申訴，案經臺南市就業歧視評議委員會作成「雇主豪美公司違反性平法第11條、第15條第1項及第3項、第16條第1項、第21條第1項規定事由不成立」之審定。原告不服，循序提起爭訟，誤向無管轄權之臺南地院地方行政訴訟庭起訴，經該院106年度簡字第75號裁定移

送本院審理。

4、以上事實，有原告105年3月1日員工請假單、育嬰留職停薪人員延長期限申請書、育嬰留職停薪人員回職復薪申請書、懷孕診斷證明書、105年3月1日和解書、原告105年3月11日申訴書、臺南市就業歧視評議委員會評議案件審定書、原處分、勞動部性別工作平等會審定書、訴願決定書在卷可證，應可信為真實。

(二)、按性平法第34條第1項規定：「受僱者或求職者發現雇主違反第7條至第11條、第13條、第21條或第36條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於10日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。」經查，原告主張其雇主豪美公司有違反性平法第11條第1項、第21條第1項規定情事，向被告申訴後，經被告作成豪美公司違反性平法上開規定事由不成立之原處分，依上開規定意旨，原告經申請審議、訴願程序後，自得對處分機關即被告提起本件行政訴訟。

(三)、豪美公司未拒絕原告依性平法第15條第1項、第3項及第16條第1項規定之請假，不成立違反性平法第21條第1項規定事由：

1、應適用的法令：

性平法第15條第1項規定：「雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假8星期……。」第15條第3項規定：「受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。……。」第16

條第1項規定：「受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪……。」第21條第1項規定：「受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。」

2、依上開法規結構，係為貫徹憲法第156條保護母性，並實施照顧婦女勞工及幼兒福祉之法政策，凡符合一定要件者，婦女勞工即得依法請假，包括產假、安胎休養假、育嬰留職停薪假等，並課予雇主不得拒絕請假之義務。故雇主須對婦女勞工依上開規定之請假有拒絕之表示行為，始構成違反性平法第21條第1項規定情事。

3、原告主張豪美公司有拒絕伊依上開性平法規定請假之情事，無非以105年3月1日伊與豪美公司總經理辜婉茹電話通話之對話譯文（下稱系爭電話錄音譯文）：「（原告）所以你們現在是，討論結果是不讓我請安胎假，是要直接資遣我嗎？（豪美公司辜婉茹）：對啊！因為你寫給我，我真的沒有那麼多。然後你回去了又加這麼多。」等語（參見臺南地院卷第27頁）為據。惟查：

(1)原告於105年3月1日前往豪美公司辦公室申請提前復職，並以再度懷孕，預產期將屆為由，同時申請安胎假、產假、育嬰留職停薪假，係由豪美公司總經理辜婉茹與原告當面洽談協調，當時雙方對話內容，有兩造不爭之錄音譯文（下稱系爭辦公室錄音譯文）在卷為證。嗣原告於當日離開豪美公司後，兩人復以電話繼續協議和解內容，始另行錄下系爭電話錄音譯文。亦即在時序上，先作成系爭辦公室錄音，後來再作成系爭電話錄音，最後才前往律師事務所簽立和解書。

(2)依時序發生在前之系爭辦公室錄音譯文內容所載：「（豪美公司辜婉茹）：因為你要復職，所以要先打卡……。原告）：沒有，我今天要請病假。（辜婉茹）：請病假，但是你

01 要先復職。」（參見臺南地院卷第22頁）「（原告）：我
02 一定要請安胎假，妳如果不讓我請就是違反性平。（辜婉茹）
03 ：我會給妳請。……。（辜婉茹）：那不然你先回去休息，
04 我再送去你家。」「（辜婉茹）：顏小姐我們來談一下好不
05 好。（原告）談什麼。（辜婉茹）：我們不要這樣子，看我們
06 要給妳多少錢，然後直接用資遣的方法，因為我覺得這樣
07 子我真的很累。（原告）：那妳要算到育嬰留職停薪那6個
08 月部分」等語（參見臺南地院卷第22頁背面）。綜合上開錄
09 音譯文內容，可知原告向豪美公司請假之初，辜婉茹即表明
10 同意，且該篇譯文內容並無拒絕請假之語，僅提議由豪美公
11 司提供一定之金錢給付，作為原告同意終止勞動契約之對價
12 。而原告未反對辜婉茹之提議，僅就金額計算方法提出意見
13 ，故雙方就應給付之金錢數額繼續協調，繼而由原告自行計
14 算臚列其請求之各項目金額，共195,623元，並以訊息傳送
15 予辜婉茹，有電話訊息擷取畫面在卷（本院卷第119頁）可
16 證，因此雙方有後續之電話聯絡及系爭電話錄音。

17 (3)依照上開事實分析，原告與辜婉茹於電話通聯時，雙方正就
18 和解金額協調中，以便達成協議後偕同前往律師事務所簽立
19 和解書，則就原告所指辜婉茹上開系爭電話錄音時之陳述：
20 「（原告）所以你們現在是，討論結果是不讓我請安胎假，
21 是要直接資遣我嗎？」「（辜婉茹）：對啊！因為你寫給我
22 ，我真的沒有那麼多。」等語前後脈絡觀之，辜婉茹此部分
23 表示之真意，應係針對原告要求給付金額表示意見，而非針
24 對原告請假表示意見，故尚難執上開錄音譯文內容證明豪美
25 公司有拒絕原告依性平法第15條第1項、第3項及第16條第1
26 項規定之請假，原告此部分之主張，並無可採。原處分認定
27 豪美公司不構成違反性平法第21條第1項規定事由，於法並

01 無違誤。

02 4、綜上所述，原處分認定豪美公司違反性平法第21條第1項規
03 定事由不成立，於法並無違誤。

04 (四)、豪美公司與原告合意終止勞動契約，不成立違反性平法第11
05 條第1項規定事由：

06 1、應適用之法令：

07 (1) 性平法第11條第1項規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、
08 離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」第31條
09 規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應
10 就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所
11 從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」

12 (2) 性平法施行細則第2條規定：「本法第7條至第11條、第31條
13 及第35條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受
14 僱者或求職者為直接或間接不利之對待。」

15 2、依上開法規意旨，係為保障勞工在職場之工作平等權，雇主
16 對勞工之退休、資遣、離職、解僱而發生終止勞動契約效果
17 者，僅能設定中立而與性別或性傾向無關之條件，而不能設
18 定因性別或性傾向因素而對特定勞工有直接歧視或間接歧視
19 之不利對待。故性平法第11條第1項規範禁止者，應限於雇
20 主設定勞工退休、資遣、離職、解僱之單方終止勞動契約行
21 為，且其設定條件直接或間接涉及性別或性傾向之因素，而
22 不包括雙方合意終止勞動契約行為。

23 3、經查，原告於105年3月1日早上10時45分許，在豪美公司辦
24 公室與總經理辜婉茹洽談時，辜婉茹已請她自行結算和解金
25 額等情，為原告陳述在卷（參見本院卷第229頁筆錄）。又
26 依上開原告傳送予辜婉茹之電話訊息擷取畫面，原告臚列其
27 請求和解之各項目金額，包括14,910（安胎假）+22,000×2

(產假2個月)+82,080(育嬰假)+22,000(生育津貼)+22,000×7/12(資遣費)+22,000×7/30(特休假7天)+22,000×20/30(預告工資)，共計195,623元。嗣原告與辜婉茹於同日前往律師事務所，在楊聖文律師協助下，簽立豪美公司同意給付原告200,000元，雙方合意終止勞動契約之和解書。可知豪美公司並未單方發動終止勞動契約之表示，更無設定不利於原告之終止勞動契約條件，而係透過雙方溝通、協調之結果，達成終止勞動契約之共識，核與性平法第11條第1項規定禁止雇主片面終止勞動契約之要件不符合。

4、次查，原告自101年12月3日受僱於豪美公司後，嗣雙方有多起訴訟案件，包括臺南地院102年度勞訴字第24號確認僱傭關係存在事件、103年度南勞簡字第23號侵權行為損害賠償事件，原告獲得臺南地院102年度勞訴字第24號確認僱傭關係存在之勝訴判決後，自103年5月6日開始申請育嬰留職停薪，經多次延長至105年5月6日止，此有相關判決書及育嬰留職停薪申請書在卷可證。再參照系爭辦公室錄音譯文：「(豪美公司辜婉茹)：顏小姐我們來談一下好不好。(原告)談什麼。(辜婉茹)：我們不要這樣子，看我們要給妳多少錢，然後直接用資遣的方法，因為我覺得這樣子我真的很累。」「(辜婉茹)：然後我覺得你也沒有心要回來上班。(原告)：嗯。(辜婉茹)：你只是想跟我要錢而已。(原告)：嗯。」「(辜婉茹)：我們一樣都是女生……我一個女生經營這個公司真的很辛苦。然後現在景氣又那麼不好我真的是……。」「(辜婉茹)：手下留情一下。(原告)：可是這樣損失很多咧。」「(參見臺南地院卷第22頁至第24頁)等情，可知原告與豪美公司之勞僱關係不佳，勞僱間傳統之忠誠信任關係已破壞殆盡。從而，豪美公司辜婉茹於105

01 年5月2日接受被告訪談時，陳述：因原告與公司從101年開
02 始糾紛，實在鬧了很久，公司不願再跟她糾纏下去，而且景
03 氣也不好，所以就直接詢問看給多少錢才願意終止勞動契約
04 等情，大致相符合，應屬可信。從而，豪美公司願與原告合
05 意終止勞動契約，顯非基於對原告懷孕之直接或間接歧視，
06 而係出於解決人事管理上困擾之考量，亦核與性平法第11條
07 第1項禁止雇主因差別待遇而終止勞動契約之要件不符合。

08 5、原告雖主張遭豪美公司詐欺或脅迫，始無奈簽立和解書云云
09 。惟縱認原告之主張屬實，亦屬和解契約之效力問題，核與
10 豪美公司是否因性別歧視而對原告片面終止勞動契約之爭點
11 判斷無涉。況依楊聖文律師於105年6月4日接受被告訪談時
12 ，陳述：據我所知雙方歷經多次訴訟，當天是雙方合意終止
13 勞動力契約，和解書所載支付金錢條件是勞方（即原告）提
14 出，非自願離職證明書也是勞方要求開立等情，有談話紀錄
15 在卷（處分卷第292頁）可證，核與和解書所載內容相符，
16 應屬可信。從而，原告此部分主張，並無可採。

17 6、綜上所述，原處分認定豪美公司違反性平法第11條第1項規
18 定事由不成立，於法並無違誤。

19 (五)、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料
20 ，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，並無逐一論述之
21 必要，併此說明。

22 六、結論：原處分合法，審議決定及訴願決定予以維持，核無不
23 合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

24 中 華 民 國 108 年 1 月 24 日

25 高雄高等行政法院第三庭

26 審判長法官 李 協 明

27 法官 黃 堯 讚

02 以上正本係照原本作成。

03 一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其
04 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
05 書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁
06 定駁回。

07 二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
08 訟法第241條之1第1項前段）

09 三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
10 條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
15 （一）符合右列情形 16 之一者，得不 17 委任律師為訴 18 訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
24 （二）非律師具有右 25 列情形之一， 26 經最高行政法 27 院認為適當者	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。

，亦得為上訴
審訴訟代理人

3.專利行政事件，具備專利師資格或
依法得為專利代理人者。

4.上訴人為公法人、中央或地方機關
、公法上之非法人團體時，其所屬
專任人員辦理法制、法務、訴願業
務或與訴訟事件相關業務者。

是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例
外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所
示關係之釋明文書影本及委任書。

中 華 民 國 108 年 1 月 24 日
書記官 宋 鑠 瑾