

高雄高等行政法院判決

108年度訴字第385號

民國110年11月11日辯論終結

原告 聯合骨科器材股份有限公司

代表人 林延生

訴訟代理人 陳欽煌 律師

吳哲華 律師

被告 科技部南部科學園區管理局

代表人 蘇振綱

訴訟代理人 吳小燕 律師

吳文賓 律師

許宏吉 律師

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108年8月1日院臺訴字第1080183425號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原處分、原審議審定及訴願決定均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

(一)被告科技部南部科學工業園區管理局因民國108年12月11日「科技部南部科學園區管理局組織法」修正通過，故其名稱更改為「科技部南部科學園區管理局」，且其代表人原為林威呈，於本件訴訟審理中變更為蘇振綱，並據其新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷2第71-75頁、第83-85頁），核無不合，應予准許。

01 (二)次按「(第1項)訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加  
02 他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。

03 (第2項)被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞  
04 辯論者，視為同意變更或追加。(第3項)有下列情形之一  
05 者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求  
06 雖有變更，但其請求之基礎不變。」行政訴訟法第111條第1  
07 項至第3項分別定有明文。查原告起訴時訴之聲明(本院卷1  
08 第11頁)原為：「撤銷被告107年9月6日南環字第107002620  
09 8C號函(下稱被告107年9月6日函)罰鍰新臺幣(下同)30  
10 萬元處分、勞動部性別工作平等會108年1月22日勞動條4字  
11 第1080130031號審定(下稱審議審定)及行政院108年8月1  
12 日院臺訴字第1080183425號訴願決定(下稱訴願決定)。」  
13 嗣於108年11月13日具狀變更聲明(本院卷1第151頁)為：  
14 「撤銷被告107年9月6日函『處罰鍰30萬元整，應執行罰鍰3  
15 0萬元整，並依同條規定公布事業單位名稱』之處分(下稱  
16 原處分)、審議審定及訴願決定。」經核原告所為上開訴之  
17 聲明變更，經核係基於同一事實，其請求之基礎均不變，皆  
18 與原已起訴部分可共用相同訴訟程序及資料，且有利於當事  
19 人之利益，而被告就原告上開訴之變更並無異議，並為本案  
20 之言詞辯論，是依首揭規定，原告所為上開變更，自應予准  
21 許。

## 22 貳、實體方面

### 23 一、爭訟概要：

24 緣申訴人張女(姓名年籍詳卷)自106年5月2日任職於原告  
25 高雄廠，擔任技術員一職，其於106年9月懷孕，預產期為10  
26 7年5月26日，是在107年5月17日持診斷證明書向原告辦理待  
27 產假；惟原告以張女有於107年4月26日擅自刪除他人工時，  
28 更改為自己報工紀錄之違規行為，要求其簽立切結書後予以  
29 解僱。張女認其所屬部門中，常有與同事交換業績之作法，  
30 並未有人因此遭懲處或解僱，今因其欲請待產假，遭原告以  
31 此由為解僱，有因懷孕而遭歧視事由，於107年5月18日向高

01 雄市政府勞工局（下稱勞工局）提出申訴。勞工局函轉本案  
02 予被告，被告依職權調查，並召開被告性別工作平等暨就業  
03 歧視評議委員會（下稱被告性平會），經該會107年8月16日  
04 107年度第2次會議評議審定，認定原告「違反性別工作平等  
05 法（下稱性平法）第11條第1項規定成立」，被告乃依同法  
06 第38條之1第1項、第3項規定，以原處分裁處30萬元罰鍰，  
07 並公布原告名稱。原告不服，循序申請審議、提起訴願，皆  
08 遭決定駁回，原告仍未甘服，遂提起本件訴訟。

## 09 二、原告起訴主張及聲明：

### 10 (一)主張要旨：

#### 11 1.性平法是在保障孕婦合法行為，而非違法行為：

12 (1)張女自107年1月22日至同年4月26日擅自將他人電腦報  
13 工資料刪除，並偽造成自己報工資料，已涉犯刑法偽造  
14 文書等罪嫌，應不受性平法保護，而屬勞動基準法（下  
15 稱勞基法）第12條第1項及原告工作規則之不經預告終  
16 止契約之範圍：

17 A. 原告之工作規則並無規範有結婚、懷孕、分娩或育兒  
18 之情事時，應行離職、留職停薪或解僱等規定，是無  
19 違性平法第11條、勞基法第70條及第71條等強制規  
20 定，為一合法有效之工作規則。則張女在任職期間，  
21 自須遵守相關工作規則，不得有違反及犯罪行為。次  
22 依勞基法第12條第1項、張女與原告簽訂之聘僱合約  
23 書第7條請假約定、第8條資遣約定、第10條權利義務  
24 約定、原告人事管理規章第7章請假、第12章考核與  
25 獎懲第2節第4條第10款：「有下列情事之一經查證屬  
26 實或有具體實證者：……有偷竊、侵占之行為，經查  
27 證屬實者。」等規定可知，若員工有不遵守原告內部  
28 規章辦法者，得不經預告終止合約，若有偷竊侵占等  
29 行為，經查證屬實後，原告亦得不經預告予以免職等  
30 規定，此為張女簽約時所明知之事項。

- 01 B. 107年4月底，員工楊雅婷向組長郭育昌反應，其經組  
02 長特別指派之107年4月26日報工紀錄遭異常刪除，進  
03 而開啟原告後續報工紀錄異常之調查程序；而在此之  
04 前，原告未曾接獲其他員工反應有報工紀錄遭他人竄  
05 改、變更等情事。
- 06 C. 張女與主管郭育昌間LINE通訊軟體之紀錄顯示，主管  
07 107年4月27日表示：「如果系統有被刪除或修改資訊  
08 那邊都看得到資料，我會確認這個部分。」張女於同  
09 年5月11日表示：「今天我真的想跟你坦承……我真  
10 的不應該騙你的……育昌請原諒我真的不應該犯下這  
11 樣的錯……我知道我犯錯了……真的很對不起。」
- 12 D. 張女於107年5月10日親筆寫明坦承有刪除訴外人楊雅  
13 婷、朱曉楓電腦報工記錄，變置為自己之報工記錄，  
14 願無條件接受原告處分（本院卷1第71頁）。
- 15 E. 張女與原告經理於107年5月17日會談過後，經理表示  
16 張女有3點錯誤，即「1.報工不正確、2.竄改同仁報  
17 工，查詢別人報工、3.約談時無第一時間坦承過  
18 失。」又經張女簽署之切結書及事後張女在原告內部  
19 表現，原告以上述3點錯誤及「4.散布主管汙衊她之  
20 不實言語」等原因，資遣張女，核與性平法第11條第  
21 2項規定無違。
- 22 F. 原告經清查後，發現張女自107年1月22日即開始偽造  
23 電腦報工紀錄，截至107年4月26日止，多達26次，故  
24 其所為已涉犯刑事犯罪，原告已向臺灣橋頭地方檢察  
25 署（下稱橋頭地檢署）提出告訴，並經立案偵查中。  
26 而在原告於107年4月27日查獲張女之違法行為後，隨  
27 即進行相關調查與人評會，認張女已違反原告人事管  
28 理規章第12章第2節第4條第10款、聘僱合約書第8條  
29 資遣約定，屬於得不經預告終止契約之情狀，則在張  
30 女以LINE通訊軟體於107年5月11日請假前，原告已以  
31 張女偽造報工資料之犯罪行為予以資遣，如上所述，

01 自不受性平法孕婦工作權之保障，且與勞基法第12條  
02 第1項第4款及性平法相關規定無違。

03 (2)又於107年5月17日原告與張女合意終止勞動契約以前，  
04 張女於107年5月15日、107年5月16日已連續2日未到職  
05 上班，亦未依規定完成請假手續，則至107年5月17日  
06 止，張女臨界連續曠職3日而恐為勞基法第12條第1項第  
07 6款不經預告終止勞動契約之情事，則倘若原告有惡意  
08 開除張女之意思(僅假設語氣)，原告亦只需靜待張女自  
09 行曠工達連續3日，即可依勞基法第12條第1項第6款規  
10 定主張不經預告為終止勞動契約。惟原告卻未為之，反  
11 為體諒張女，且為促使張女可在獲得資遣費之情形下妥  
12 善離職，故而通知張女到原告處辦理請假手續，並與張  
13 女以合意終止勞動契約，利用形式上資遣之方式，以利  
14 張女得請領該資遣費，實無有違性平法之情事。

## 15 2.原告無懷孕歧視之差別對待行為：

16 (1)原告自102年以年來給予多位女性員工之女性生理假、  
17 陪產假、產檢假，皆未曾有阻擋情事可證（本院卷3第5  
18 -49頁），現今亦仍有諸多懷孕員工任職於原告，是原  
19 告無因女性懷孕而予不公平之差別對待情事。

20 (2)此外，原告作業員之作業環境配有可支撐背部之椅子，  
21 並有寬闊、整潔之工作桌可供其作業，亦有可移動式置  
22 物架可供使用，而作業員平時為坐著工作，僅需使用手  
23 掌進行如包裝、遮蔽等小幅度動作，所處理之物件則屬  
24 需裝設於人體內之醫療器材，自均無可能為重物，故即  
25 便為懷孕者亦可不受身體因素影響如常完成作業；原告  
26 更不曾因張女之懷孕身分而影響其考核成績，反而將其  
27 考核成績評鑑為同組最佳者，足證原告並無對張女產生  
28 歧視或差別對待。

29 (3)且依張女於原告任職期間內之考核表現，與同組其他員  
30 工相較，其考核成績一直維持於同組前端，於終止勞動  
31 契約之當年即107年1月、2月、3月間之考核結果更仍維

01 持較同組之其他6名人員為優秀，張女於106年5月入  
02 職，嗣於106年7月經原告加薪1,000元，並僅約短短半  
03 年後，即於107年2月經原告進行第二次的大幅加薪，並  
04 增加薪資5,700元，其調薪比例高達原薪資4分之1。倘  
05 非張女有擅自竄改他人工作成果等觸犯刑事罪責之不法  
06 行為，嚴重損及原告及其他員工利益之情事，原告實無  
07 與張女有合意終止勞動關係之動機，更無因張女懷孕身  
08 分而予以差別對待之行為。

09 (4)又張女自始即未曾向原告請「產假」，而係向原告請  
10 「安胎假」(亦即半薪病假)，原告對此亦為准假，自無  
11 不允張女請假之情事，原告當無懷孕歧視：勞工請假規  
12 則第4條規定勞工可請假別尚包含於懷孕期間需安胎休  
13 養之「安胎假」，而安胎假之工資計算則與半薪病假相  
14 同，與「產假」顯屬於不同假別。張女在107年5月15日  
15 以前，未曾向原告提交過告知預產期之相關證明文件，  
16 原告也未曾收到張女檢附相關文件及提出產假之申請。  
17 況張女於107年5月15日至107年5月16日曾與同事為下列  
18 對話：

19 A. 107年5月15日14：05起，張女與員工朱可歆聊天提  
20 及：「(朱)你請醫生開安胎假證明」「(張女)好」  
21 「(朱)等等好像也是病假耶好像也要扣全勤你想一下  
22 好了」等語【參臺灣橋頭地方法院(下稱橋頭地院)  
23 108年度勞訴字第9號請求確認僱傭關係存在等事件民  
24 事訴訟(下稱系爭民事訴訟)卷1頁195背面之原證12  
25 圖16】，此時張女已知悉請假另可請「安胎假」、安  
26 胎假即為假別「傷病假」、安胎假會扣全勤等事實。

27 B. 107年5月15日20：45，組長郭育昌向張女表示：「你  
28 有好一點嗎？今天問于喬，公司沒有待產假，你當初  
29 是怎麼問她的？目前查到只有產假，半薪病假和事  
30 假。前面兩種都需要醫生開立證明」(參系爭民事訴

01 訟卷1頁29之原證9圖1)，此時張女顯知假別除產假之  
02 外尚有半薪病假、事假。

03 C. 107年5月16日14：13，張女向員工胡志明表示：「而  
04 且我這幾天開始請安胎假到底能不能領到錢還是個問  
05 題」等語(參系爭民事訴訟卷2頁72之原證16頁2圖  
06 9)，此時張女仍明確知悉並表示自己是要開始請「安  
07 胎假」(亦即所謂之半薪病假)，並非「產假」。

08 D. 107年5月16日17：41，張女向員工朱可歆表示：「可  
09 歆剛剛小喬又打來問我說我們組長知不知道我請安胎  
10 待產」等語(參系爭民事訴訟卷1頁196之原證12圖1  
11 8)，而此與證人郭育昌於系爭民事訴訟中證稱：「曾  
12 經有說過，因為當下資訊不是很正確，但隔天人事單  
13 位再跟張女通話時就有更正，要提出證明，人事室再  
14 決定是否可以請。」等語相符，足證於107年5月16日  
15 當天，人事蘇于喬有再度向張女說明假別及重複確認  
16 是否請安胎假(即半薪病假)，並無拒絕張女請假之  
17 情事。

18 E. 107年5月17日07：13，員工朱可歆與張女聊天再次提  
19 及「那應該可以就寫需要在家安胎」等語(參系爭民  
20 事訴訟卷1頁197之原證12圖26)，再證直至107年5月1  
21 7日，張女是為請安胎假而準備相關證明文件，並明  
22 確知悉當時其所欲請假者為安胎假(半薪病假)。

23 由上可知，張女多次表示自己要請的是「安胎假」，且  
24 在107年5月離職以前，並未有向原告檢附文件及正式提  
25 出請產假而遭原告拒絕之情事，原告對於張女所提出之  
26 請假均已准予，原告當無懷孕歧視及違反性平法之虞。

27 3.原處分、審議審定及訴願決定之認定有如下之錯誤：

28 (1)原告不允許員工互報工時或交換業績之情事，被告誤認  
29 原告未懲處其他竄改員工，僅就張女為懲處：

30 A. 原告不允許員工間相互報工時或交換業績之私相授受  
31 情事，有員工王郁璿等人切結書及約談紀錄可證。惟

01 原處分、審議審定及訴願決定依憑張女單方說詞「未  
02 對其他竄改員工懲處」，即認定原告有違性平法之孕  
03 婦工作權保障情事，核屬誤解，原告否認之。

04 B. 況除張女外，並無其他員工有偽造工時，此有原告生  
05 產部組長郭育昌於系爭民事訴訟審理中證述：「（被  
06 告訴訟理人問：之前是否有員工向你舉報張女有報工  
07 不實情形？）答：是。」可以為證。

08 (2)張女係基於其不法行為東窗事發，經由審慎評估後，決  
09 定與原告為「合意終止」勞動契約，並於107年5月10  
10 日、107年5月17日簽署自願無條件接受原告任何處分之  
11 切結書。既為張女合意終止勞動契約關係，原告當無違  
12 反性平法之情事存在，卻遭誤認此切結書非出於張女之  
13 自由意志：

14 A. 系爭民事訴訟於108年6月4日言詞辯論期日傳訊證人  
15 郭育昌到庭證述：「是5月17日雙方同意下資遣。」

16 「面談完後，過程中我們有不斷詢問張女是否有意  
17 見，沒有意見的話再簽名，張女也同意。」「（法官  
18 問：關於切結書最後一行記載『願意無條件接受公司  
19 任何處分無異議』是何意？）答：已經告知後，張女  
20 才簽切結書。」「（問：當時張女承認報工不實，變  
21 更別人報工紀錄，才願意在上面簽名？）是。張女5  
22 月11日就承認，我們在5月17日有再詢問，張女承認  
23 後簽名。」（本院卷1第120-125頁）亦證107年5月17  
24 日當天，張女已就有報工不實此等嚴重涉犯刑法未經  
25 允許刪除他人電磁紀錄罪、業務登載不實準文書罪、  
26 詐欺取財罪及行使業務登載不實準文書罪之犯行坦承  
27 不諱，方二度親筆於切結書上簽名，另核以張女107  
28 年5月11日向郭育昌道歉訊息，皆可證明張女確曾為  
29 上開不法行為，再核以證人郭育昌證述張女是自己要  
30 辦理離職手續、沒有在107年5月17日以後向郭育昌表  
31 示不願離職等語，均證張女乃坦承其不法行為，且自

01 知該行為違犯刑法典律、勞動契約及工作守則，為取  
02 得原告諒解、避免受刑事處罰及獲取較有利之離職機  
03 會，故而與原告合意終止勞動契約，且出於意思表示  
04 自由簽立「願意無條件接受公司任何處分，無異議」  
05 之切結書。況不論張女簽立切結書之心態為何，皆不  
06 能免除其有偽報工時之情事，此與孕婦工作權之保障  
07 無任何牽連關係。

08 B. 又依下列時序以觀，可證張女早有離職之意，且有同  
09 意以資遣方式與原告達成合意終止勞動契約之意：

10 (A)107年5月12日：張女曾向卓虹君明確表示：「算了  
11 無所謂吧，我知道，但沒懲處，也是一樣，我想說  
12 如果到時候真的撐不下去了，就在離職。」可見在  
13 107年5月17日原告進行面談以前，張女已於107年5  
14 月12日即開始權衡利弊，甚至早已生離職之意。

15 (B)107年5月17日：為了使張女得多領取資遣費之方式  
16 離職，且張女本有離職之意，雙方合意以資遣方式  
17 終止勞動契約關係，並簽立切結書，同日張女更向  
18 郭育昌主動表示：「育昌離職手續我想自己辦  
19 理！」可見於簽訂切結書後，張女未曾對以資遣方  
20 式終止勞動契約一事有提出異議，甚至主動向郭育  
21 昌表示要自己辦理離職手續，足證張女離職之意甚  
22 為堅定。

23 (C)107年5月18日：張女持續向胡志明詢問：「公司公  
24 告有發我被遣職的公告嗎？」可知張女於簽訂切結  
25 書之隔日，仍未對資遣一事有任何反對之意見，反  
26 而是不斷追問是否已成功以資遣方式終止勞動契  
27 約，再證張女於當時有堅定離職之意。

28 (D)107年7月13日：原告與張女為調解，並就調解方案  
29 及調解結果記載：「經勞資雙方核對確認，同意資  
30 遣費、預告工資、未休畢特休折算工資等金額無  
31 誤。」可知於張女提起本件訴訟前，其於調解時亦

01 係同意以領取資遣費之方式離職，而非請求返回任  
02 職，再證張女對於勞動契約關係終止並無異議。

03 C. 則張女顯然評估離職不僅可多領取資遣費、不用擔心  
04 與同事間相處不睦也不會被追究刑事責任，而以資遣  
05 方式離職對於日後求職較佳，不會因此受阻也不會因  
06 此妨礙求職，於業界中個人評價不受影響等情，而於  
07 107年5月17日同意並合意與原告終止勞動契約關係，  
08 顯係出於其個人自由意志，而非原告出於懷孕歧視方  
09 將其資遣。

10 (3)張女所為犯罪行為，已嚴重損及原告及其他員工之重大  
11 利益等節，則經雙方合意終止勞動契約後，原告對張女  
12 為資遣決定，無違比例原則：原告為從事醫療器材之生  
13 產業者，為了確保醫療器材的安全和功效，使公司符合  
14 國際標準作業流程，於工廠生產過程當需嚴守相關標  
15 準，並較其他行業更為嚴謹，對文書管理及電腦記載之  
16 紀錄皆須確保正確性，相關器材履歷要完整，此依藥物  
17 優良製造準則第66條第1項、第67條第1項、第2項、第9  
18 9條第2項、第104條、第107條、第108條第1項、第112  
19 條、第139條規定可知，原告於製造相關醫療器材產品  
20 時，應確實嚴格遵守並維持產品製作過程中之一切紀錄  
21 程序，不論係書面或電子紀錄，以便於產品異常時進行  
22 溯源及調查。若有電腦報工資料遭衛生福利部（下稱衛  
23 福部）考核不實，則原告證照將會遭食品藥物管理署撤  
24 照，影響原告營運及商譽情節重大。基此，張女竄改他  
25 人工作紀錄、登載不實犯行，時間長達3個月、高達26  
26 次，不僅涉及刑事犯罪，因該電腦報工紀錄仍屬原告為  
27 管理產品品質所建置之品質管理系統所生電磁紀錄，涉  
28 關原告能否對產品製造之追溯其來源之正確性，仍屬原  
29 告應嚴守並確實記載之紀錄，而倘因未能確實記載並導  
30 致產品製作過程無法溯源，依藥事法第57條第2項、第9  
31 2條第1項、第3項規定，輕則恐致罰鍰、重則恐致勒令

01 停工或廢止製造許可，更嚴重影響原告對於全體員工之  
02 績效評估，張女所犯情節確屬重大。雖被告辯稱原告有  
03 紙本可供查對，且張女能獲得之績效獎金僅3,000元，  
04 難謂情節重大。但電腦報工紀錄若無法確實反應真實之  
05 製作過程，原告尚需另耗費大量人力及時間成本逐一比  
06 對、查找產品異狀來源，對外損及公眾利益，對內原告  
07 無法正確對員工之績效作出評估，誤為加薪或因此誤會  
08 員工工作效率低落而予以資遣或解雇，故張女之行為結  
09 果非僅係單純獲利3,000元之績效獎金，其影響甚遠，  
10 是其不法行為當屬情節重大。

11 4. 由原告與張女間就本件事實相關之普通法院訴訟，可知原  
12 告並無違反性平法之情事，原處分有所違誤：

13 (1) 張女不法刪除他人工單報表、不實登載自己工單報表等  
14 犯行，經橋頭地檢署檢察官於108年9月12日提起公訴  
15 (108年度偵字第4740號)，由橋頭地院108年度審訴字  
16 第910號案件審理後，橋頭地院以108年度訴字第431號  
17 刑事判決（下稱系爭刑事判決）張女無故刪除及變更他  
18 人電腦之電磁紀錄罪、第216條、第215條及第220條第2  
19 項行使業務上登載不實準文書罪及同法第339條第1項詐  
20 欺取財罪：

21 A. 檢察官起訴書所載證據清單及待證事實表可知，證人  
22 郭育昌證述張女確實曾坦承有竄改他人報工紀錄之  
23 事，而證人楊雅婷、徐祖壕、朱曉楓、薛佳雯亦均證  
24 述張女有擅自刪除、竄改他人報工紀錄並增加自己報  
25 工時數，致影響他人考評等事實，且證稱未曾同意、  
26 也不可能同意將自己工時讓予張女申報，更與張女親  
27 筆書立之107年5月10日、107年5月17日切結書（本院  
28 卷1第71、75頁）內容相符，足證張女顯有前述不法行  
29 為無疑。則張女之違法行為，致原告營運、形象受損  
30 及難以控管產品製作品質、追溯產品責任等重大影  
31 響，且其不法行為次數諸多、致數名員工工作成果平

01 白受損，經原告發現不法後，仍洋洋得意地狡稱此為  
02 適當行為，其情節重大而難以期待原告與張女繼續勞  
03 動契約關係。惟被告未詳究於此，僅偏頗地依張女片  
04 面申訴所述，即認定原告有違反性平法之情形，顯屬  
05 草率，原處分自具違法不當之處，而應准予撤銷。

06 B. 且系爭刑事判決除已認定張女有觸犯刑法罪責之不法  
07 行為，並透過傳喚多名證人到場對質詰問，均證原告  
08 之所以發現張女不法行為並開始展開清查，亦係基於  
09 張女曾將員工楊雅婷受考核中之電腦報工紀錄刪改，  
10 經員工楊雅婷向上級通知其電腦登載之報工紀錄有  
11 異，故而循線查知張女尚另有其他數十次之不法變更  
12 刪除電腦報工紀錄，故非刻意針對張女個人，系爭刑  
13 事判決依據相當事證，亦判定原告並無對張女懷孕情  
14 事而予以不公平之差別對待。

15 (2)依橋頭地院系爭民事判決（張女於該案敗訴），足證本  
16 件原告並無因女性懷孕而予不公平之差別待遇：

17 A. 本件係經嚴重違反工作規則且情節重大、甚至觸犯刑  
18 事典律在先之張女評估後決定在切結書上簽名，表示  
19 願意無條件接受原告之任何處分，雙方始合意終止僱  
20 傭契約，原告更使張女尚得因此領取資遣費，已善盡  
21 道義，則系爭民事判決認定原告並非因張女之女性、  
22 懷孕身分而予以資遣，更無所謂因身分而為不公平之  
23 對待，原告並無違法解僱等情事，自無不法可謂。

24 B. 又張女在明知員工楊雅婷正遭考核、面臨恐因效率不  
25 佳而失去工作之際，卻仍僅因張女個人之心理不平  
26 衡，惡意刪除楊雅婷之電腦報工資料，並將楊雅婷之  
27 電腦報工資料改登載於張女個人帳號之下，倘若原告  
28 沒有因員工楊雅婷表示電腦報工紀錄出現異常而進行  
29 調查，並沿著電磁變更紀錄而追查至張女，則如今楊  
30 雅婷恐已因原告誤解其工作效率不佳（實則為張女刪  
31 除其報工紀錄所致），而使楊雅婷失去工作，張女此

01 多次變更、刪除電腦報工紀錄，顯已嚴重影響原告對  
02 於各員工之績效考核、管理及整體營運，可謂情節重  
03 大甚明。則張女不法行為本足構成原告得不經預告逕  
04 行終止雙方勞動契約關係之重大情節，惟原告仍使張  
05 女得以多取資遣費之方式離職，其手段尚無不法，更  
06 無因懷孕身分而對張女為不合理之差別對待。

07 5.由上可知，本件因張女確實涉有刑事罪責違反工作規則情  
08 節重大，破壞雙方間之信任關係，且張女亦有自知並欲避  
09 免原告追究其刑事犯罪責任，而合意與原告終止勞動契  
10 約，以期換取免遭追究其犯罪責任及獲得資遣費之待遇，  
11 原告當無因張女之懷孕身分而為不公平之差別待遇甚明。  
12 而今張女領取資遣費後竟欲再索要金錢，惡意隱瞞渠有前  
13 述嚴重違法行為而提起本件不實申訴，尤謂欲挾以懷孕身  
14 分為其不法行為之掩飾，張女此舉已顛倒是非，更不應以  
15 自己有懷孕、生產之情事即將自己犯罪造成原告及同仁損  
16 害之行為合理化。則被告偏頗地採信張女片面所述，即為  
17 原處分之情形堪謂草率，更無異鼓勵女性得持以孕婦身分  
18 充作免死金牌而擅為不法舉止，顯非法治國家可容。

19 (二)聲明：撤銷原處分、審議審定及訴願決定。

### 20 三、被告答辯及聲明：

#### 21 (一)答辯要旨：

##### 22 1.原告有違反性平法第11條之行為：

23 (1)張女於106年9月懷孕，預產期為107年5月26日，其已於  
24 107年5月15日先以通訊軟體Line及電話向組長告知欲提  
25 前請產假，惟其主管(組長)及人資卻告知產假無法提前  
26 申請，有誤導張女之嫌。嗣張女於107年5月17日持診斷  
27 證明書向原告申請待產假，依張女當時身體狀況，且已  
28 於事前以Line及電話向組長表達申請「待產假」之意，  
29 原告並無不應核准之事由，卻給予病假處理，而未給予  
30 產假，並於同日約談張女，要求其簽立切結書後，旋即

01 以勞基法第11條第5款「對工作確不能勝任」為由通知  
02 資遣（原處分卷第59頁）。

03 (2)則客觀上張女確有因懷孕請假當日，而受到原告約談、  
04 資遣之不利待遇，縱有張女簽立之切結書，亦難以推導  
05 出雙方有終止勞動契約之合意；況張女於產前離職，將  
06 喪失生育給付、產假等福利，且張女於離職次日即向勞  
07 工局提出申訴一事，更可見張女顯非自願離職，故原告  
08 資遣張女之行為，顯有規避母性保護之實、懷孕歧視之  
09 情，已違反性平法第11條之規定。

10 (3)張女無原告所稱曠職3日之情形，實係原告違法不予產  
11 假所致：依勞基法第50條第1項前段、勞委會88年1月18  
12 日臺(88)勞動3字第246號函釋及勞工請假規則第10條等  
13 規定，女工於產前四週可請產假，並可以「口頭」向雇  
14 主敘明請假理由及日數，且遇有急病或緊急事故，得委  
15 託他人代辦請假手續。則張女與組長在107年5月15日至  
16 16日之line對話內容：「5.15張女：『育昌我今天沒辦法  
17 去公司，我的腰開始酸肚子開始在痛』『需要麻煩你  
18 幫我請待產假，……。』郭育昌：『公司沒有待產假』  
19 『另外，產假無法提前請，要以出生證明那天開始算  
20 起。』」則原告向張女謊稱「產假不可以在生產前請」  
21 「沒有待產假」等與前揭勞基法及勞動部解釋相違背之  
22 詞，更進一步要求張女強忍即將生產之不適，帶著醫生  
23 證明到公司辦理請假手續，顯見原告以若要解僱張女，  
24 自可以曠職3日以上為由主張終止勞動契約，卻未惡意  
25 為之，自未有懷孕歧視等語，係編派藉口而為非法解僱  
26 之托辭；更遑論勞基法第12條第1項第6款所謂繼續曠工  
27 3日，尚應符合「無正當理由」之要件，而本件張女即  
28 將臨盆之情形下，當非屬「無正當理由」之曠職，是原  
29 告上揭主張，實屬無據，不足可採。

30 2.原處分作成無違正當法律程序原則：

被告接獲張女申訴後，分別於107年6月19日、28日訪談原告及張女，並蒐集相關證據資料作成調查報告，於107年8月16日提交被告性平會進行審議，經審議結果採多數決（成立：不成立為8：1），故認本件懷孕歧視申訴成立，被告遂以原告有違反性平法第11條之規定事由，依同法第38條之1規定據為原處分，係於法有據，本件裁罰於法並無違誤。

3.原告未能針對張女有不能勝任工作一事說明，反於申訴、訴願乃至於本件行政訴訟中，變更終止勞動契約之法律依據，除與本件無關外，亦不符合勞基法相關規定，更有違解僱最後手段性原則，足見原告之資遣處分有其針對性（懷孕歧視）：

(1)原告原係以勞基法第11條第5款為由資遣張女，卻至今皆未能舉證證明該理由之存在，反稱張女之表現堪稱優秀，卻又以該款「不能勝任工作」為由資遣張女，除與「解僱最後手段性原則」相違背，更顯有摻雜不相關之性別因素即懷孕歧視之解僱決定，灼然明甚。況本件所涉之懷孕歧視事實，要非「因懷孕而未加薪」亦非「工作環境不利懷孕婦女」等情形，故原告之自辯難認原告已就懷孕歧視之合理性為舉證說明。至於原告所稱其對張女以外之其他員工無懷孕歧視之語，並提出關於張女以外其他員工之產假資料（本院卷3第5-49頁）供參。然除謄本及出生證明外，其餘均為原告單方製作之表格，不足參採，況原告所臚列之其他員工，均非與張女同部門（生產部），非可相比擬。苟原告對「其他員工」之待遇、請假情形等情為真，不啻即為原告確實對張女之懷孕視而不見，反竟予剝奪張女勞工之身分，顯對「其他員工」與張女間有「厚此薄彼」之情，尤屬原告構成懷孕歧視之明證。

(2)原告嗣後改稱以勞基法第12條第1項（未指明款次）、人事管理規章第十二章考核與獎懲第二節第4條第10款

01 等規定，終止張女之勞動契約，不僅與本件無關，且尚  
02 難憑以認定原告對張女之資遣，未摻入懷孕之因素作為  
03 考量，自不足以認定原告已舉證證明其提前終止系爭勞  
04 動契約與張女懷孕確實沒有關聯，而無懷孕歧視之差別  
05 待遇。

06 (3)況經被告查得張女所屬部門員工係共用原告報工系統之  
07 帳號密碼，且依張女提供之LINE截圖畫面可知，所屬部  
08 門同事間原本即有相互報工或交換業績之作法，本件尚  
09 非偶發之個案；復依原告提供之監視器資料，非直接拍  
10 攝張女於報工系統電腦前修改資料之畫面，則原告無法  
11 直接證明張女確有修改系統資料之情事，僅是原告依員  
12 工報工時間、報工姓名及紙本工單等資料，推論而出的  
13 結果。縱張女確有修改報工系統資料之實，依張女之組  
14 長（Line帳號Willian Su）稱：「因為最主要還是看工  
15 單上的簽名」且原告確實有紙本可供查對，故在原告未  
16 舉證說明，有何產品確實因此產生履歷錯誤之結果，且  
17 張女因更改報工紀錄，所能獲得之績效獎金僅3,000元  
18 等情以觀，均難謂已對原告造成重大之損失，容未符合  
19 原告人事管理規章第十二章第二節獎懲第3條之2所稱之  
20 「情節重大」要件及勞基法第12條之規定。更甚者，依  
21 據原告人事管理規章第十二章考核與獎懲第二節獎懲之  
22 方式，尚有申誡、小過、大過等手段可資運用，然原告  
23 卻未給予張女改善之機會，反逕予以資遣，核與解僱最  
24 後手段性原則有違。況員工是否如實報工，部門主管理  
25 應負有相當之督導考核責任，惟原告只以訪談方式詢問  
26 張女以外之員工，後續未對張女之主管或其他同仁進一  
27 步詳盡調查或作出任何懲處，卻在張女即將臨盆之際直  
28 接予以資遣，恐有懲處過當及懷孕歧視之虞。

29 (4)原告雖多次謬稱張女錯誤之報工電子紀錄會影響其產品  
30 溯源，惟按藥物優良製造準則第107條第1項規定，產品  
31 追溯性之範圍與所要求之紀錄應以書面為準。然依上所

01 述，原告確實有紙本可供查對，卻未舉證說明「原告產  
02 品溯源之資料為何？」「該資料如何產出？」益徵，張  
03 女錯誤報工，與產品溯源無關。再衡酌張女因更改電子  
04 報工紀錄，所能獲得之績效獎金僅3,000元，是難謂張  
05 女行為已該當情節重大要件。又原告主張，張女錯誤報  
06 工會影響其他員工之績效或被解僱等語，核與勞基法及  
07 原告工作規則等相關規定不符，因無規定允許原告得以  
08 考績為由資遣勞工，可見原告確會有羅織法所不許事由  
09 而不法資遣員工，法治觀念薄弱。顯見，原告臨訟空言  
10 推託「產品溯源」等語，以掩蓋其對張女懷孕歧視之  
11 實。

#### 12 4. 行政法院不受普通法院判決之拘束：

13 (1) 本件原告與張女間涉有刑事、民事爭執，雖皆經橋頭地  
14 院判決在案，然系爭民事判決仍繫屬於高等法院高雄分  
15 院審理中，尚未確定，被告亦爭執之。是以，礙難逕以  
16 檢察官之起訴書、系爭刑事判決及系爭民事判決作為本  
17 件事實基礎之認定，況原告是否構成性平法上之懷孕歧  
18 視，為原告應負之行政法上義務，與勞雇雙方民事勞動  
19 法律關係如何衡平調整，係屬二事；縱雇主違法後，在  
20 民事僱傭法律關係上再為其他衡平調整措施，仍不妨礙  
21 前違法歧視行為事實之構成。是以，原告仍須就本件是  
22 否構成懷孕歧視舉證說明，而普通法院之判決非得作為  
23 原告得以免責之事由，更不宜逕為本件判決基礎。

24 (2) 系爭民事判決有判決違背法令之處，不宜逕為本件判決  
25 基礎：

26 A. 原告就張女資遣事由，於歷次爭執中不斷變更，在系  
27 爭民事判決中更稱依勞基法第12條第1項第4款規定終  
28 止雙方勞動契約，然系爭民事判決係將「離職原因為  
29 勞基法第11條第5款」載為兩造不爭執事項，卻未納  
30 為判決基礎，顯有判決理由矛盾之處。

01 B. 則系爭民事判決在未細繹原告與張女間究竟有無勞基  
02 法第12條第1項第4款情形存在下，即逕認定原告已選  
03 擇「協議以資遣方式終止雙方勞動契約」為較輕微之  
04 方式而合法，系爭民事判決顯未考量依原告人事管理  
05 規章等規定，尚有其他手段可資運用，但原告卻選擇  
06 剝奪張女身分關係之終止勞動契約手段，其資遣之合  
07 法性，實啟人疑竇，系爭民事判決更顯有判決不備理  
08 由之違誤。

09 C. 至於系爭民事判決以張女簽立切結書，表達自願接受  
10 原告任何處分一事，其所指之切結書（本院卷1第75  
11 頁）顯係他人事先所繕打，再交張女簽名，內容充斥  
12 張女對自己不利之陳述，是否係張女自由之意思表  
13 示，尚非無疑；甚且，該切結書亦呈現張女約談中  
14 「矢口否認」犯行之情（第3點），何故張女在否認犯  
15 行下，竟仍簽此切結書自白諸多不利事項？職此，張  
16 女在妊娠狀態下，數日連續多次輪番之約談下所簽立  
17 之切結書，真實性實待商榷。

18 D. 此外，依張女出示107年5月16日生安婦產小兒科醫院  
19 診斷證明書中記載，斯時張女已懷孕38週4天，依人  
20 類正常的妊娠時限大約是40周計算，張女之預產期為  
21 8天後，則依勞基法第50條及勞委會88年1月18日臺  
22 （88）勞動3字第246號函釋意旨，女工於生產前4週  
23 即可請產假，惟張女於生產前8天請產假，竟遭原告  
24 拒絕，而系爭民事判決亦稱依一般認知係屬安胎假而  
25 非產假，故認張女之主張無足可採，核與勞基法第50  
26 條之規定意旨不符且相違背，亦屬判決違背法令之  
27 處。

28 (二)聲明：原告之訴駁回。

29 四、爭點：

30 原告終止與訴外人張女之勞動契約，係因彼不能勝任其工  
31 作，抑或基於被告所認之懷孕歧視？

01 五、本院的判斷：

02 (一)前提事實：

03 爭訟概要欄所載事實，有被告原處分、勞動部性平會審議決  
04 定、訴願決定書附原處分卷及本院卷可稽，應堪認定。

05 (二)應適用之法律：

06 1.違反性平法第11條處罰要件之說明：

07 按性平法第1條規定：「為保障兩性工作之平等，貫徹憲  
08 法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之精神，爰制定  
09 本法。」第11條第1項規定：「雇主對受僱者之退休、資  
10 遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」  
11 第31條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實  
12 後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱  
13 者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」  
14 第38條之1第1項、第3項規定：「（第1項）雇主違反第7  
15 條至第10條、第11條第1項、第2項者，處新臺幣30萬元以  
16 上150萬元以下罰鍰。（第3項）有前2項規定行為之一  
17 者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改  
18 善；屆期未改善者，應按次處罰。」立法意旨即在禁止雇  
19 主直接、間接因性別、性傾向，或因多元性差別所形成之  
20 情事（如分娩、懷孕），而就勞動條件為歧視性不利對  
21 待，以保障兩性工作平等，消除性別歧視，並非予特定性  
22 別之人或有懷孕之人，於雇主有合法終止勞動契約之事  
23 由，仍受保障之權。

24 2.勞工如違反忠誠履行勞務而不能勝任，雇主得終止契約：

25 按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契  
26 約：……五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

27 「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：  
28 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。……。」分  
29 別為勞基法第11條第5款、第12條第1項第4款著有規定。  
30 核其規範目的在於當勞工提供之勞務，無法達成雇主透過  
31 勞動契約所欲達成之客觀上合理經濟目的時，自無法期待

01 雇主繼續該勞動契約，應允許雇主終止勞動契約，故雇主  
02 以勞工對於所擔任之工作確不能勝任，應以該勞工所提供  
03 之勞務不能達到雇主客觀上合理經濟目的為限，其事由包  
04 括勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況不能勝任  
05 工作，及勞工主觀上能為而不為，可以做而無意願做，違  
06 反勞工應忠誠履行勞務給付之義務。

07 (三)原告終止張女勞動契約之原因：

08 1.確保醫療器材能達到追溯性之延伸範圍為原告行業之作業  
09 要求：

10 (1)按藥事法第1條、第4條規定，藥事之管理須依藥事法規  
11 定為之，所謂之「藥事」，係指藥物、藥商、藥局及其  
12 有關事項，而其中所稱之「藥物」又係指藥品及醫療器  
13 材。次按藥事法第57條第1、2、5項規定：「（第1項）  
14 製造藥物，應由藥物製造工廠為之；藥物製造工廠，應  
15 依藥物製造工廠設廠標準設立，並依工廠管理輔導法規  
16 定，辦理工廠登記。……（第2項）藥物製造，其廠房  
17 設施、設備、組織與人事、生產、品質管制、儲存、運  
18 銷、客戶申訴及其他應遵行事項，應符合藥物優良製造  
19 準則之規定，並經中央衛生主管機關檢查合格，取得藥  
20 物製造許可後，始得製造。……（第5項）第1項藥物  
21 製造工廠設廠標準，由中央衛生主管機關會同中央工業  
22 主管機關定之；第2項藥物優良製造準則，由中央衛生  
23 主管機關定之。」

24 (2)次按93年11月26日由行政院衛生署及經濟部會銜修正發  
25 布之「藥物製造工廠設廠標準」第四編「醫療器材優良  
26 製造」，有關醫療器材製造管理之「品質紀錄」與「內  
27 部品質稽核」，分別為第150條第1項、第2項第1、2款  
28 規定：「（第1項）製造業者應建立並維持書面程序，  
29 鑑別、蒐集、索引、取閱、建檔、儲存、維護及處理品  
30 質紀錄。（第2項）製造業者之品質紀錄及其管制，應  
31 符合下列規定：一、品質紀錄應予保存，以證明產品符

01 合規定要求與品質系統之有效運作。二、品質紀錄，應  
02 包括分包商之品質紀錄。」第151條規定：「（第1項）  
03 製造業應建立並保存批次紀錄，確保每一批醫療器材均  
04 能達到追溯性之延伸範圍，與能辨識生產及核准銷售之  
05 數量。（第2項）前項批次紀錄應經查證與授權。」第1  
06 52條規定：「製造業者應建立並維持書面程序，規劃、  
07 執行內部品質稽核，以查證品質作業及有關結果是否符  
08 合規劃安排，進而決定品質系統之有效性。」嗣因為配  
09 合101年6月27日藥師法第57條第2項及第5項之修正，及  
10 為建立藥物製造業者之管理制度，將原「藥物製造工廠  
11 設廠標準」第3編及第4編規範，於102年3月11日由行政  
12 院衛生署獨立訂定發布「藥物優良製造準則」全文146  
13 條。則按藥物優良製造準則第三編醫療器材優良製造規  
14 範第60條規範以下，就醫療器材之生產、安裝與服務等  
15 面向，為更細緻之規範，如依醫療器材之等級，分別以  
16 「標準模式」及「精要模式」予以規範，惟不論以何模  
17 式規範，就醫療器材之品質紀錄與內部稽核皆有一定規  
18 範，如該準則第67、99、107、115、139條等規定。

19 (3)經查，原告為醫療器材之生產業者（見本院卷1第131  
20 頁），為保障人民使用醫療器材之安全、效能及品質，  
21 原告相關醫療器材製造之廠房設施、設備、品質紀錄及  
22 內部稽核等事項，皆須依上揭規定為之，若有違反，依  
23 前揭藥事法第92條第1項及第3項規定，均有裁罰之不利  
24 法律效果。原告主張若醫療器材產製過程之電腦報工資  
25 料即「生產日報維護作業」系統所記錄之工單編號、作  
26 業編號、製造程序等，為產品生產作業溯源、控管之重  
27 要資料，現因張女之偽造報工單，影響原告營運及商譽  
28 情節重大，即屬有據。

## 29 2.原告查處張女偽造工單之經過：

30 證人即原告特殊處理作業組組長郭育昌有關張女偽造報工  
31 單之查處緣起，於系爭民事案件訴訟108年6月4日審理時

證述如下(見本院卷1第117-126頁)：

(1)組員楊雅婷反應報工單異常：

107年4月26日伊拿工件給員工楊雅婷作業並報工，而楊雅婷於紙本記載報工資料，當天是該批產品第8支有問題，要重工，指定由楊雅婷負責，下班後楊雅婷的電腦報工被刪除轉到張女的工號下，當日有4筆是其他人在紙本上簽名，在電腦中記錄為張女。107年4月27日面談時張女也清楚說那筆是楊雅婷做的，但不知為何會報到她的工時，嗣後確認完是經刪除，另外再報工單(本院卷1第123頁)。

(2)刪改工單之查證：

107年4月27日曾向張女確認是否其所為，如果是就直接開除，張女說不是，是別人做的。而伊於107年5月10日至107年5月17日進行查核調查，於107年5月10日請全部同仁簽立切結書後，由伊負責核對紙本履歷、電腦紀錄是否符合，印象中陸續查到張女有7至8筆刪改工單之情形，全部查完後發現張女有20幾筆刪改工單情形，就是查到紙本上的員工簽名不是張女，但電腦上的工時是記錄張女(見本院卷1第121-122頁)。

(3)查證過程張女先否認後坦承：

107年5月4日、5月10日張女針對調查均否認，直到107年5月11日下午伊再約談張女，張女有口頭承認，晚上又以LINE傳訊息予伊坦承是其所為，且稱是同事說她及家人的不是，才做這種事(見本院卷1第122、124頁)。

(4)調查結果確認：

後來確認張女刪除修改別人的報工號碼，是因為被刪除的報工號碼都轉到張女的報工號碼，所以會認定是張女修改的。我們發現這些被刪除的報工前後都有張女的報工，所以認定是張女所為。但原告電腦確實也可以由他人輸入張女的工號進入做修改，當下我們有調監視錄影畫面，沒有直接拍攝到電腦的畫面，但查到的是該區域

01 只有張女在場，經與張女訪談後，張女自己承認。原告  
02 本來要以開除的方式處理，但考量張女先前的表現算良  
03 好，最後也坦承犯錯，所以決定用較優渥的方式資遣張  
04 女，並給予資遣費及預告工資(見本院卷1第121、126  
05 頁)。

06 (5)張女對原告懲處方案之回應：

07 107年5月17日張女到公司請假，伊告知張女懲處方式，  
08 當日張女的身體狀況看起來OK，前半段說話、各方面都  
09 蠻正常的，後半段得知被資遣後，有比較傷心。張女簽  
10 立的切結書是伊草擬後，由經理調整後定稿，面談期間  
11 有不斷詢問張女有無意見，沒有意見再簽名，張女同意  
12 後，才在切結書上簽名，也將發生經過說明書面資料拿  
13 給張女確認後經張女當場簽名。張女於107年5月17日以  
14 後沒有向伊表示不願離職，也告知伊離職手續想自己辦  
15 理，原告有給張女資遣費、預告工資等語(見本院卷1第  
16 120-121頁)。

17 3.張女曾坦承違反工作規則：

18 查原告員工楊雅婷於107年4月27日向組長郭育昌反應107  
19 年4月26日之工單有遭到異常刪除且其餘工單之工時皆被  
20 拉長的情形，如上所述，張女初始均矢口否認有上開行  
21 為，然於107年5月10日之切結書上有關是否「遵守人員報  
22 工作業方式」「遵守不可任意修改及刪除他人報工資料」  
23 「曾經任意修改或刪除他人報工資料」欄上已記載說明。  
24 並於同年5月11日張女以LINE向組長郭育昌表示：「今天  
25 我真的想跟你坦承……我真的不應該騙你的……育昌請原  
26 諒我真的不應該犯下這樣的錯……我知道我犯錯了……真  
27 的很對不起。」坦認上開行為，同年5月17日張女經面談  
28 後，復在107年5月17日切結書上承認修改工單，且同意由  
29 原告給付資遣費、預告工資後資遣等情，除據郭育昌證述  
30 如前外，亦與張女107年5月10日、107年5月17日切結書內  
31 容(本院卷1第70、71、75頁)相符。

01 4.原告107年5月17日之資遣是否有強暴脅迫之情事部分：

02 查原告經理、組長等人於107年5月17日約談張女，並提示  
03 相關報工紙本資料及調閱資料後，張女在切結書上簽名，  
04 足認原告已對張女表達資遣並終止勞動契約之意思表示。  
05 (見本院卷1第75頁)張女於民事訴訟中固主張原告係以其  
06 欲申請產假要求遭資遣，且簽署之切結書出於原告人員之  
07 詐欺、脅迫，雙方並無合意終止勞動契約，而提起確認僱  
08 傭關係存在之民事訴訟，亦經系爭民事判決以張女未能證  
09 明有「不同意被資遣或於面談時因身體不適而遭受脅迫之  
10 對待」之事實而駁回，有系爭民事判決在卷可參(本院卷  
11 1第229-241頁)，是原告主張資遣張女係經說明後，簽署  
12 切結書，雙方達成終止契約之合意，並無詐欺或脅迫之行  
13 為，亦堪認定。

14 5.張女犯偽造電磁紀錄及詐欺罪名等，經橋頭地院以系爭刑  
15 事判決確定在案：

16 再者，原告電腦內之「生產日報維護作業」系統所記錄之  
17 工單編號、作業編號、製程序號等，為產品生產作業溯  
18 源、控管、員工工作效率及員工考績之評斷指標，且若員  
19 工考核優良，原告即會按季發給工作獎金，而張女為突顯  
20 其績效良好而獲得工作獎金，竟意圖為自己不法之所有，  
21 未取得原告及高雄生產部特殊處理作業組其他同事之同意  
22 或授權，即基於無故刪除、變更他人電腦電磁紀錄之妨害  
23 電腦使用、業務上準文書登載不實後行使用以詐欺取財之  
24 犯意，自107年1月12日至同年4月26日，以生產人員共用  
25 之帳號及密碼即MF101號登入「生產日報維護作業」將25  
26 筆實際上由同部門其他同事製作及產出良品數量的報工紀  
27 錄，擅自刪除、變更，將其他同事之報工紀錄改以自己名  
28 字申報，致「生產日報維護作業」系統上之電磁紀錄皆載  
29 有張女名字，致生損害於原告管理員工報工資料及其他員  
30 工報工內容之正確性，而原告參照此等報工紀錄考核後，  
31 陷於張女績效優於同組同事之錯誤，於107年第1季核發3,

000元獎金予張女，則張女犯刑法第359條無故刪除及變更他人電腦之電磁紀錄罪、第216條、第215條及第220條第2項行使業務上登載不實準文書罪及同法第339條第1項詐欺取財罪屬實，且因上開數罪屬以一行為觸犯數罪名，為想像競合，應依刑法第55條，從一重論以無故刪除及變更他人電腦之電磁紀錄罪，並處有期徒刑參月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日確定，有系爭刑事判決附卷（本院卷2第101-119頁）可參，據此足認刑事判決附表所示之工時確係張女虛報，並經判處罪刑確定，已生損害於原告。

6. 綜上所述，原告終止與張女聘僱契約起於報工單異常之調查及張女於調查過程中態度之反覆，原告以張女虛報工單之品性疑義，且虛報工單已生損害於原告，無法繼續共事而終止聘僱契約，非因張女懷孕致產品製造過程有工作不能勝任（如工作效率不佳、生產之產品良率低）之情形所致，而上情均與證人郭育昌之證述、系爭民事判決及已確定之系爭刑事判決相符，是原告主張本件終止張女聘僱契約，非基於張女懷孕之身體因素，堪以採信。

(四)原告之資遣處置是否合於比例原則及最後手段性：

1. 查本件張女不實報工紀錄、時間長達3個月、筆數高達26次，有卷附刑事判決書可參。而原告屬醫療器材製作業者，如上所述，產品之溯源管理，均屬首揭生產製造規範之基本要求，故原告以張女違反工作規則恐影響原告之國產醫療器材廠符合醫療器材優良製造規範之認可登錄及原告就產品問題追溯之管理正確性，進而對原告營運及生產之產品對患者之生命、身體產生危害，認已該當勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」及原告人事管理規章第12章第2節第4條第10款「有下列情事之一經查證屬實或有具體實證者：……有偷竊、侵占之行為，經查證屬實者。」等規定且情節重大，得不經預告終止勞動契約，確實有憑。

01 2.又本件張女違反工作規則之情節，屬得不經預告終止勞動  
02 契約之情形，則原告於調查後未採取「調職」或「記  
03 過」，而於107年5月17日協議以資遣之方式終止雙方勞動  
04 契約，讓張女得領取資遣費，而非逕以勞基法第12條第1  
05 項第4款違反法令或勞動規則情節重大之不經預告即得終  
06 止勞動契約較輕微手段為懲處，亦無違反比例原則及最後  
07 手段原則。至審議審定及訴願決定認定原告員工互報工時  
08 或交換業績之情事並非偶發，原告未懲處其他竄改員工，  
09 僅就張女為懲處，應係出於張女產假之申請。然查，本件  
10 查核緣起楊雅婷之報工紀錄，而同組員工薛佳雯、朱曉楓  
11 於偵查中均證稱其等完成之工時，「不可能」或「我不  
12 會」讓由張女以其自身名義申報(見本院卷1第326、327、  
13 329頁)，是縱原告員工間確有部分員工相互流用工時，然  
14 亦以其等間之合意為前提，而經原告勾稽而出刑事判決認  
15 定張女虛報之25筆工單，均屬張女個人未取得同組同事之  
16 同意或授權，即擅自刪除、變更他人電腦電磁紀錄，亦堪  
17 認張女之偽造工單情節，有別於其他經合意之流用者。且  
18 本件原告於楊雅婷舉報後，清查部分遍及同組王郁璿、張  
19 祐郎、蔡金靜等人，有切結書及約談紀錄可證(見本院卷1  
20 第107-114頁)，被告主張原告有關報工單之處置，係針對  
21 懷孕之張女，尚與事實不符。

22 (五)張女勞動契約之終止與其懷孕因素無關：

23 1.懷孕歧視、混合動機及舉證責任：

24 按前揭性平法雖未明白規定懷孕歧視屬性別歧視，但職場  
25 中因懷孕而遭受差別待遇者一定是女性，因此，懷孕歧視  
26 在本質上亦屬於性別歧視，是以，雇主對受僱者之退休、  
27 資遣、離職及解僱，如果摻入懷孕之因素作為考量，而有  
28 混合動機歧視之情形，即屬於「雇主對受僱者之退休、資  
29 遣、離職及解僱，因受僱者之性別而有差別待遇」的一種  
30 態樣，為性平法第11條第1項所明文禁止，且依同法第31  
31 條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇

主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」受僱者僅須先釋明「因懷孕而受到不利待遇」的客觀事實，其後有關該不利待遇的合理性，即應由掌握資訊優勢之僱主負擔較重的舉證責任。

2. 查張女於106年12月間告知組長郭育昌伊已懷孕，預產期於107年5月底6月初，此經郭育昌於系爭民事案件審理時證述明確。然有關張女薪資，原告於107年2月將本薪從106年7月1日之23,000元，調整為28,700元，有其薪資記錄表在卷可參(見本院卷1第385-387頁)，而此項調薪既在原告告知悉張女懷孕之後，足認原告並無因知悉張女懷孕而有差別待遇之處置。

3. 次查，張女所在之特殊處理組，其於107年第1季(1-3月)之工時紀錄為最好者，每月均拿到1,000元獎金，第1季領有3,000元獎金，此據證人郭育昌於刑事偵查時證述明確(見本院卷1第319頁)，則迄楊雅婷107年4月26日反映報工單異常時，並無因其懷孕而未給予績效獎金或給予不利之待遇。

4. 再者，依原告提出高雄廠之女性員工休假紀錄(原處分卷第3-5頁)可知，原告從104年1月至107年6月曾給予多位女性員工之女性生理假、產檢假及產假，亦堪認原告於本事件發生前，未因女性懷孕而予不公平之差別對待情事。

5. 綜上，原告早於106年12月即知悉張女懷孕，而其任職期間薪水之調整，不實報工紀錄發覺前，均無因張女懷孕而給予差別待遇，實則本件原告有關張女工時異常之調查，係起於員工楊雅婷之陳報，而開啟調查程序時，張女已懷孕35週【依107年5月16日生安婦產小兒科醫院診斷證明書(見原處分不可閱卷第19頁)記載當時張女已懷孕38週4天，則107年4月26日張女應屬懷孕35週】之時空背景，確易滋生是否混合動機之疑義，然從原告上開舉證，其主張終止聘僱契約，並非基於張女懷孕之因素，尚屬可信。

01 (六)張女安胎假、產假申請之說明：

02 1.應適用之法令：

03 (1)按雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予  
04 產假8星期；受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治  
05 療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之  
06 規定。受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假5日。產檢  
07 假及陪產假期間，薪資照給，性平法第15條第1項前  
08 段、第3項、第4項、第6項分別定有明文。次按經醫師  
09 診斷，懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併  
10 入住院傷病假計算。普通傷病假1年內未超過30日部  
11 分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達  
12 工資半數者，由雇主補足之，勞工請假規則第4條第2  
13 項、第3項亦定有明文。

14 (2)又勞工預產期前4週即可與雇主協商請產假，惟為免分  
15 娩前過早請產假影響產後恢復所需之產假日數，於分娩  
16 前請產假，應至少保留4週於產後（勞動部105年7月26  
17 日勞動條2字第1050131733號函可資參照），是妊娠期  
18 間女性員工，如經勞資協商得於產前分次請產假。又女  
19 性員工因懷孕不適需要安胎者，可依勞工請假規則第4  
20 條請病假，如有不足，再依同規則第5條規定辦理（改  
21 制前行政院勞工委員會83年12月28日台83勞動3字第121  
22 197號函參照）。又原告之「人事管理規章」第七章(請  
23 假)第6條假別「產假」備註2記載「分娩後之產假起始  
24 日，以生產後過第1個工作日起計算……」備註3記載  
25 「產假得於產前4周開始申請」（見原處分卷第12頁）；  
26 另假別經醫師診斷……懷孕期間須安胎休養者，其治療  
27 或休養期間「傷病假」。

28 (3)依上開法令、勞動部相關函釋及原告人事規章足知，原  
29 告妊娠期間之女性員工得於分娩前請「預產假」或不計  
30 入產假屬傷病假之「安胎假」。

01 2.查依卷附張女於107年5月15日以通訊軟體Line及電話向組  
02 長告知欲提前請產假(見原處分不可閱卷第17頁)，而當時  
03 張女已懷孕38週又4天(見原處分不可閱卷第19頁)，然此  
04 時郭育昌就張女之請求回覆：「今天問于喬，公司沒有待  
05 產假，你當初是怎麼問她的？目前查到只有產假，半薪病  
06 假和事假，前面兩種都需要醫生開立證明。」「另外，產  
07 假無法提前請，要以出生證明生那天開始算起。」顯與前  
08 揭勞動法令及原告請假規則並非相符，且依張女提出之10  
09 7年5月16日診斷證明書記載：「宜在家休養2週，注意胎  
10 動，若有產兆應立即就診」等語，參以張女於107年5月16  
11 日以LINE訊息通知郭育昌：「育昌很感謝你，昨天醫生說  
12 我已經有產兆了，只是還沒達到可入院待產，醫生叫我先  
13 回家休息這幾天必須待在家裡待產，因為這幾天在走路腹  
14 部位置感覺到好像肚子有東西快掉下來的感覺，腰也很  
15 酸，但還沒有強烈，有請醫師到時候幫我開證明。」則張  
16 女107年5月16日請假之真意應屬「待產假」而非屬「安胎  
17 假」，被告主張郭育昌告知產假無法提前申請，有誤導張  
18 女之嫌，固屬有據。

19 3.然查，張女於兩造契約合意終止前，就107年5月15日、16  
20 日曾為待產假之申請，原告將其申請認定為「安胎假」而  
21 而給予半薪，雖與張女之真意未合，然迄至同月17日張女  
22 依原告請假規則(見審定卷第198頁)持診斷證明書為「產  
23 假」之申請時，原告已就張女違反工作規則對原告之影響  
24 及其於調查過程中之態度，再為確認，過程中就張女所提  
25 診斷證明請產假部分，有關5月16-17日之假別，將列半薪  
26 病假，並告知將終止聘僱契約，且將以資遣而非開除方式  
27 以利張女求職及相關補助之申請(見審定卷第79-81頁)，  
28 後張女簽寫切結書。是以，原告與張女既合意以原告於10  
29 7年5月15日、16日給予半薪病假，並給予原告預告工資及  
30 資遣費，兩造間之僱傭契約業經合意終止，則以聘僱契約

01 存在為前提之「產假」申請疑義，即不復存在，併予說  
02 明。

03 六、綜上所述，性平法第11條之立法意旨在於禁止雇主因性別或  
04 懷孕、分娩等因素而對受僱者在退休、資遣、離職及解僱等  
05 之處置上為直接或間接不利之對待，以保障兩性工作平等，  
06 消除性別歧視，並非予特定性別之人，違反工作規則情節重  
07 大者仍受保障。本件原告雖以勞基法第11條第5款規定為資  
08 遣張女事由，但論其根本原因實為張女違反工作規則情節重  
09 大，未忠誠履行勞務，並非出於懷孕歧視，均如前述。從  
10 而，被告依性平法第11條第2項及第38條之1規定，裁處原告  
11 30萬元罰鍰並依同條規定公布事業單位名稱，即有違誤；申  
12 訴審議及訴願決定未予糾正，亦有未合。原告訴請撤銷，為  
13 有理由，應予准許。又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防  
14 禦方法經本院審酌後，核與本件判決結果均不生影響，故不  
15 再論述，附敘明之。

16 七、據上論結，本件原告之訴為有理由，爰依行政訴訟法第98條  
17 第1項前段，判決如主文。

18 中 華 民 國 110 年 12 月 2 日

19 高雄高等行政法院第三庭

20 審判長法官 吳 永 宋

21 法官 林 彥 君

22 法官 黃 堯 讚

23 以上正本係照原本作成。

24 一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其  
25 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  
26 書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁  
27 定駁回。

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

30 三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同  
31 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                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (一) 符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人                                          | 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。<br>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。<br>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。                                |
| (二) 非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人                            | 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。<br>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。<br>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。<br>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 110 年 12 月 2 日

書記官 江 如 青