臺中高等行政法院判決

112年度訴字第71號
112年7月20日辯論終結

原　　告　林恩如
被　　告　臺中市政府
代　表　人　盧秀燕
訴訟代理人　廖芳娜

　　巫豐哲
參　加　人　合理聯合律師事務所即張順豪
訴訟代理人　邱靖棠　律師
　　李佑均　律師

上列當事人間因性別工作平等法事件，原告不服勞動部中華民國112年1月5日勞動法訴二字第1110012633號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

□原告之訴駁回。

□訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

□爭訟概要：

原告於民國106年4月1日以行政助理之身分受僱於晟弘法律事務所，後該事務所於107年1月24日由張順豪律師承接，並更名為合理聯合律師事務所（即參加人），原告續受僱於參加人擔任行政助理。後參加人於110年10月告知原告將予以資遣，並於110年11月1日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定之業務緊縮為由開立離職證明書予原告，原告不服，於111年2月22日向被告提出申訴，主張參加人並無業務緊縮情形，而認參加人涉懷孕歧視，案經被告依職權進行訪談調查後，提經被告性別工作平等會（下稱被告性平會）111年5月13日111年第8次會議評議作成審定，認參加人違反性別工作平等法（下稱性平法）第11條第1項規定不成立（下稱審議審定），

被告乃以111年5月30日府授勞動字第0000000000號函（下稱原處分）通知原告，並檢送被告性平會作成之審議審定。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

□原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.參加人沒有業務緊縮之情形，參加人自開業以來就一直都維持一位助理之編制，即參加人自始至終所需之助理都是一個人，則參加人就算真的有何業務緊縮之情都仍需要一名助理，可見參加人違法開除原告跟業務緊縮沒有關聯。從參加人之接案紀錄表可知，參加人接案數量平穩，並無浮動之問題，營業情形蒸蒸日上，無「業務緊縮」之情事。況且，所謂業務緊縮解雇員工尚需符合「最後手段性」，然參加人在解雇原告前，還聘請了另外一個助理。原處分沒有提出參加人有業務緊縮，顯然有處分不備理由之違誤。

2.原處分採納原告不在該事務所任職期間之訴外人黃乙玄所陳述意見，根本與判斷業務緊縮與否無關。原告已經充分釋明「因懷孕而受到不利待遇」的客觀事實，然而在整個審定過程中，被告無視此情，一直和原告討論「業務緊縮」之問題，且沒有要求參加人舉證其未能依性平法第31條規定，就其預告提前終止系爭勞動契約與申訴人懷孕無關。且原處分也沒有清楚交代參加人拿出什麼書面文件？若有，則該等文書可以證明何等事項？這些至關重要之處原處分均沒有交代，是可謂原處分具有明顯之瑕疵。原處分一方面在探討解雇事由，另一方面又說解雇事由是否正確與被告無關，顯然有矛盾之情形，而應予以撤銷。訴外人胡秀杏入職約在110年8月多，而參加人在同年5月即同時知悉原告懷孕之事實及訴外人歐嘉文即將離開事務所前往豐原獨自開設事務所。況且，胡秀杏入職後所有之工作內容，均和原告之工作內容「完全一樣」，被告答辯稱參加人聘用胡秀杏與原告懷孕無關，與事實不合。

3.原告與參加人於111年3月11日在被告勞工局勞資爭議調解時，參加人已在調解時承認伊至遲於110年6月時即已知悉原告懷孕乙節，且被告在答辯理由書中所附之訴外人郭怡均與另一不知是何身分之人間的聊天紀錄，無論是對話之人或是對話內容皆與本件毫無關聯，又郭怡均既非原告之雇主，原告在任職期間也沒有以任何形式接獲上開對話紀錄所提及之內容，更遑論該非當事人之對話紀錄竟被用以作為解雇原告之事由，更為牽強。是被告此部分之答辯與本件無關，其主張並無理由。此外郭怡均並非原告之雇主，且並未有支付薪資予原告及負擔事務所合署費用，在本件而言亦為無關之人，其與他人之聊天對話充其量僅為其個人主觀意見之表達，被告竟以該形式上是否真正都不明確之資料指控原告，其主張顯屬無據。原告為避免爭議，曾於離職前請同律師事務所之訴外人林修弘律師，出具原告之適任證明，由前開適任證明書可以得知，參加人是在原告懷孕時將原告開除，與參加人所辯稱之業務緊縮及其所謂原告之上班態度毫無關聯。

㈡聲明：

訴願決定及原處分、審議審定均撤銷。

□被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.參加人係由張順豪律師、訴外人歐嘉文律師、林修弘律師共同合署成立，並「共同」聘僱原告擔任行政助理，案件則是3位律師各自獨立處理，並各自聘任受僱律師為其處理案件，是該事務所是否有業務緊縮之情形，自應就張順豪律師、歐嘉文律師、林修弘律師之「整體」業務狀況加以審酌，不能僅就張順豪律師之個人局部或個別之業務狀況加以判斷。參加人於110年10月31日資遣原告前，因歐嘉文律師已於110年10月10日將事務所遷移至豐原，造成參加人整體受任案件數量大幅下滑，而有業務緊縮之情事。另參酌參加人經營規模及原告擔任職務內容、學經

歷，參加人內部之職位僅有律師與行政助理2種類別，原告並無律師證照或修習法律相關課程之經歷，是參加人於資遣原告時，顯無其他部門或單位可供調派，再者原告有不能勝任行政助理工作之情事，而參加人確有業務緊縮情形亦如前述，難謂參加人選擇資遣原告係恣意為之，而違反最後手段性。

2.參加人至遲應於110年8月3日原告於參加人LINE群組申請8月23日產假，即應知悉原告懷孕一事，據參加人於111年3月17日談話紀錄略以，原告懷孕「前」即有工作態度不佳、多次拒絕提供勞務之情事，屢次勸導均未改善。據原告111年3月9日至被告勞工局談話紀錄可知，原告也自承在懷孕前和懷孕後，都有因為工作被請求改善並修正完畢，倘如原告所述是被刁難，原告何庸修正完畢？倘有改善工作缺失，參加人何來多次督促要求其改善？

3.據參加人稱述歐嘉文律師告知張順豪律師，因有計畫將事務所遷移回豐原，且規劃由其配偶擔任行政助理一職，並曾要求原告於上班時間在事務所教導其配偶行政助理之相關事務，原告回覆歐嘉文律師「不想教他老婆因為他老婆很難相處」等語，再參以原告有工作不適任之情事，乃共同決議再聘請1位新助理，張順豪律師並於110年6月9日在104人力銀行開啟行政助理職缺及於同日傳送徵才內容之訊息予歐嘉文律師。最初招聘新助理之目的係為讓其2人共事，並非欲使原告離職，嗣因發生110年7月21日原告與法院書記官應對不當事件後，參加人始決定資遣原告，參加人主張聘用行政助理與原告懷孕無關，尚非無據。

㈡聲明：

原告之訴駁回。

□參加人陳述要旨及聲明：

㈠陳述要旨：

1.原告因有不能勝任工作之情事，且上開情形於原告懷孕前即已層出不窮，故參加人以勞基法第11條第5款規定資

遣，適法有據，難認有懷孕歧視而違反性平法第11條第1項規定。

2.參加人資遣原告時，因合署律師紛紛離職致確有業務緊縮之情事，故參加人另以勞基法第11條第2款規定作為資遣事由，亦屬有據。

3.參加人不論係依勞基法第11條第2款規定「業務緊縮」或第5款規定「不能勝任工作」資遣原告，均適法有據，且該資遣與原告懷孕絕無關聯。

㈡聲明：

原告之訴駁回。

□爭點：

㈠參加人是否有違反性平法第11條第1項、第21條規定之情形？

㈡本件原處分、審議審定及訴願決定是否適法有據？

□本院之判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要欄所示之事實，除上列爭點外，為兩造所不爭執，並有原告離職證明書（本院卷1第213頁）、原告111年2月22日申訴書（本院卷1第147-151頁）、被告性平會111年5月13日111年第8次評議會會議紀錄及簽到表（乙證9）、原處分（本院卷1第65頁）、審議審定（本院卷1第67-71頁）、訴願決定（本院卷1第41-63頁）附卷可稽，應堪認定。

㈡本件應適用之法令：

1.性平法：

⑴第1條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」

⑵第5條規定：「（第1項）為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。（第2項）前項性別工作平等會應置委員5人至11人，任期2

年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各2人，女性委員人數應占全體委員人數2分之1以上。（第3項）前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。（第4項）地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第2項之規定。」

⑶第11條規定：「（第1項）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。（第2項）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。（第3項）違反前2項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。」

⑷（105年5月18日修正公布）第15條規定：「（第1項）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；妊娠3個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假4星期；妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應使其停止工作，給予產假1星期；妊娠未滿2個月流產者，應使其停止工作，給予產假5日。（第2項）產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。（第3項）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4項）受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假5日。（第5項）受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假5日。（第6項）產檢假及陪產假期間，薪資照給。」

⑸第21條規定：「（第1項）受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。（第2項）受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」該條立法理由載明：「明定雇主不得因受僱者有請求生理假、產假、流產假、陪產假、育嬰

假、哺乳假、減少工作時間、調整工作時間或家庭照顧假等，而有不利待遇」等語。

⑹第26條規定：「受僱者或求職者因第7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。」

⑺第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。」

⑻第34條規定：「（第1項）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。（第2項）前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。」

⑼第35條規定：「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。」

⑽第38條之1規定：「（第1項）雇主違反第7條至第10條、第11條第1項、第2項者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。（第2項）雇主違反第13條第1項後段、第2項規定者，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。（第3項）有前2項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

2.勞基法第11條第2、5款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……二、虧損或業務緊縮時。……五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

3.臺中市政府性別工作平等會設置要點：

⑴第1點規定：「本要點依性別工作平等法第5條第3項規定訂定之。」

⑵第2點第1款規定：「臺中市政府（以下簡稱本府）設臺中市政府性別工作平等會（以下簡稱本會），其任務如下：（一）性別工作平等申訴案件調查及審議事項。」

⑶第3點規定：「（第1項）本會置委員9人，其中1人為主任委員，由本府勞工局（以下簡稱本局）局長兼任；其餘委員，由本府就下列人員聘兼之：（一）法律專業人士2人。（二）勞工團體推薦代表2人。（三）婦女團體推薦代表2人。（四）學者專家2人。（第2項）前項委員任一性別比例應不低於全體委員總數3分之1，且女性委員人數應占全體委員人數2分之1以上。」

⑷第5點規定：「本會不定期召開會議時，會議由主任委員召集並擔任主席。主任委員未能出席時，由出席委員互推1人代理。」

⑸第7點規定：「本會開會應有委員過半數之出席，決議事項應有出席委員過半數之同意，可否同數時由主席裁決之。」

㈢本件被告性平會之組織及決議程序均符合上揭規定：

查本件被告性平會委員為第6屆委員，由被告勞工局局長擔任主任委員，其他委員分別由法律專業人士2人、勞工團體推薦代表2人、婦女團體推薦代表2人、學者專家2人組成，委員共計9人，男性委員3人、女性委員6人，任一性別比例不低於全體委員總數3分之1，且女性委員人數占全體委員人數2分之1以上，此有被告第6屆被告性平會委員名單（乙證9，訴願卷第222頁）及本院112年5月16日準備程序筆錄（本院卷1第337-343頁）在卷可稽。本件被告性平會111年5月13日111年第8次評議會，出席委員共計6位，已逾全部委員半數，決議原告申訴參加人違反性平法第11條第1項規定不成立，此有被告性平會111年5月13日111年第8次評議會會議紀錄及簽到表（乙證9，限閱，另置於本院卷2證物袋）、被告

性平會111年5月13日111年第8次評議會會議逐字稿（限閱，另置於本院卷2證物袋）在卷可稽，其組織及決議程序均符合上揭規定。

㈣本件參加人與原告終止勞動契約，並無違反性平法第11條第1項、第21項規定：

1.本件原告主張其自參加人於106年4月成立至今，擔任參加人之法務助理，自認工作表現良好，係於110年4月告知參加人原告懷孕一事後，參加人開始對原告之業務百般刁難，如參加人會質疑原告訴狀檢附資料不夠好，故認為參加人係因原告懷孕而資遣原告，並非因業務緊縮云云（本院卷1第286頁）。惟查：

⑴觀諸參加人所提供任職於參加人之郭怡均律師與同事務所之前法務助理訴外人涂淑蘋之通訊軟體LINE對話紀錄截圖（本院卷1第215-279頁；以下郭怡均律師以郭簡稱之；涂淑蘋以涂簡稱之），以下對話節錄：107年11月27日：「【郭：希望我可以盡快有自己的案源，這樣我們兩個案子多，或許就可以自己再請一個助理……不然跟她（指原告）工作很困難……連之前法院打來敲調解的時間，敲完也沒人跟我說……我是看事務所的行事曆才知道】涂：……她一定覺得她有寫……你自己會去看……」（本院卷1第219-220頁）、107年12月5日：「【郭：其實張（指張順豪）跟她（指原告）配合的也不好，但是考量她是林修弘帶進來的人，所以也不能請她離開，不然就撕破臉，如果只有他自己一個當老闆的話，他就會請他離開。……】涂：跟林修弘反應啦……叫他去跟恩如講……」（本院卷1第225頁）、109年8月21日：「（郭：早上林恩如又傳訊息說下午她要請假，張順豪又生氣了。）涂：請假不事先說，真的蠻困擾的。」（本院卷1第226頁）、109年8月24日：「（郭：……星期四上午張順豪請林打電話給法扶回報當事人的特殊情況，結果林就沒打電話，直接線上回報，然後下

午張問林回報的狀況，林就有點不耐煩的說那不用電話講，線上系統就會回報了，結果張就發飆了，說我要你回報是因為離60天快到了，也因為林都沒有主動回報而不爽……）」（本院卷1第228-229頁）、109年9月21日：「（郭：恩如下午好像一直在忙，結果剛剛我拿一個法扶的卷請恩如報開案，他居然皺眉嘆氣，我只好跟他說，不用今天啦……）」（本院卷1第230頁）、110年2月2日：「（郭：我今天下午要去高雄開庭，剛剛出門前問了林恩如說有沒有我的開庭通知，然後他就回我說他還在拆他不知道……在這個事務所要忍受他的臭脾氣真的超煩的……）」（本院卷1第231頁）、110年5月5日：「（涂：……只能說如果是你們可以做決定，你們覺得不好用，就放生她吧，資遣費其實也沒有多少……）郭：對阿，就是想趕快放生，給錢也願意……。」（本院卷1第245頁）、110年5月14日：「（涂：你們就是不合，強求不來，恩如對大部分的人態度都不是很好……)郭：我不知道他在外面怎麼樣，但在事務所就是只對我們兩個人……。」（本院卷1第246頁）、110年6月1日：「（郭：剛剛張又跟恩如不愉快了……張問她影印機卡紙的事情，結果恩如不知道回他什麼，我就聽到張跟他說：你態度一定要這樣嗎……）涂：……有些人的工作態度真的讓人懷疑誰才是老闆……」（本院卷1第252頁）、110年6月4日：「（郭：跟你說一件事，昨天歐（指歐嘉文律師）跟我們說，他因為有計畫要把辦公室遷回豐原，所以前幾天有跟恩如講說他想要讓他老婆來跟恩如學一些助理的事情，結果恩如直接跟歐說，他不想教他老婆，因為他老婆很難相處……）」（本院卷1第253頁）、110年7月21日：「（郭：……接到書記官來電，說要請我上傳某個案件的書狀至電子平台，他說他打電話去事務所要找我的助理，結果接電話的人跟他說郭律師沒有助理，請直

接跟郭律師聯絡，事後跟我們的受僱確認，他說接電話的是林恩如呢……）涂：你沒有助理，我是有遇過很多助理會這樣講，但你們有允許他這樣講嗎？（郭：當然沒有。）」（本院卷1第259頁）、110年7月21日：「（郭：……林恩如今天因為我們家受僱忘了在一點半把燈全部打開，就跑去跟受僱說為什麼不聽她的話，是因為張律師說她的話不用聽嗎……晚上張已打電話給林修弘，說一定要她滾，事務所不想再看到她這個人，就算暫時沒有助理也沒有關係，就是要她走，如果林修弘不處理，那大家就不用再合作了……）」（本院卷1第263頁）、110年7月22日：「（郭：反正她都把自己的工作覺得是全事務所都要做，之前的垃圾事件也一樣，她自己臨時請假什麼都沒講，回來看到垃圾沒倒就罵全部的人，她自己工作不安排好，還怪別人沒做……）涂：太不可思議了她」（本院卷1第265頁）、110年11月1日：「（涂：她不是離職了嗎）郭：今天來辦離職，本來幫她開不適任，然後他叫在那邊叫叫叫，說這樣會變成他的問題……結果就改開業務緊縮，超不爽……（涂：……）」（本院卷1第269頁）、110年11月17日：「（涂：幸好把她送走了）郭：真的。（涂：她走的時候……你知道懷孕幾個月了嗎）郭：我不知道，他從頭到尾都沒說懷孕的事」（本院卷1第274頁）等語。

⑵由上開任職於參加人之郭怡均律師與同事務所之前法務助理涂淑蘋之對話紀錄截圖可知，郭怡均律師屢次提到原告與張順豪律師發生衝突，張順豪律師僅係因原告為其他合署律師引薦而未解僱原告。且從對話紀錄之時間觀之，原告與參加人至遲於107年11月27日即出現有不合之情形，故原告主張係因其於110年4月告知參加人其懷孕一事後，參加人開始對原告之業務百般刁難之事實，無所憑據。又查，原告雖於被告勞工局談話紀錄（談話日期：111年3月9日；下稱原告談話紀錄）稱：

於110年5月份已口頭告知林修弘律師、歐嘉文律師原告懷孕一事等語，然亦主張其於同年8月3日於公司LINE群組向主管申請8月23日產假及8月18日、8月24日婚假（本院卷1第286頁）；惟查，參照參加人於被告勞工局談話紀錄（談話日期：111年3月17日；下稱參加人談話紀錄）稱：之所以知道原告懷孕係因張順豪律師於110年5月11日使用原告公務電腦查詢資料發現，原告有瀏覽查詢保母及嬰兒用品網頁資訊，當時已懷疑原告已經懷孕，但原告從未提及有懷孕情事，另因原告於110年8月3日申請8月23日產假，有再與原告確認假別等語（本院卷1第282頁），故可知參加人張順豪律師係於8月3日始知悉原告懷孕。另查，參加人雖於110年8月23日再聘僱訴外人胡秀杏為行政助理，惟依參加人談話紀錄陳述，參加人係於110年6月9日開始上網招募行政助理，有104人力銀行回覆郵件附卷可稽（訴願卷第211頁），主因考量原告難以適任，但留情面不想開除原告，所以打算讓新進助理負責部分業務，甚至由林律師提議原告負責協助林律師業務為主等語（本院卷1第282頁），核與郭怡均律師與涂淑蘋於110年7月15日之通訊軟體LINE對話紀錄亦曾有張順豪律師再新聘助理的相關對話內容相符（本院卷1第255-258頁），可知參加人於110年8月3日原告申請8月23日產假前，本即有考量再招募助理之情事，且與原告為負責不同業務，故參加人招募另一行政助理與原告懷孕一事並無關連。綜上開談話紀錄及前開通訊軟體LINE對話紀錄可知，原告與參加人於107年11月27日即出現有不合之情形，且原告並未於110年4月向參加人告知懷孕一事，僅係於5月份已口頭告知林修弘律師、歐嘉文律師等2位合署律師原告懷孕一事，惟參加人張順豪律師於此時對於原告懷孕一事並不知情，無從認定參加人係因原告懷孕而予以不利之對待，且其招募另一行政助理與原告懷孕一事並無關連，此有原告

談話紀錄（本院卷1第285-287頁）、參加人談話紀錄（本院卷1第281-283頁）、104人力銀行110年6月9日通知信件（訴願卷第211頁）、郭怡均律師與涂淑蘋之通訊軟體LINE對話紀錄截圖（本院卷1第215-279頁）在卷可稽，是原告前揭主張並不可採。

⑶又原告主張參加人於110年11月1日所開立之離職證明書（本院卷1第213頁），勾選原因為勞動基準法第11條第2款規定「虧損或業務緊縮時」作為資遣事由資遣原告，惟原告並無該條所謂「虧損或業務緊縮」之情況，並提出參加人自106年開始之報稅營業額度（本院卷1第73-90頁）及歷年接案紀錄表（本院卷1第91-113頁）作為參加人無業務緊縮情況之佐證云云。惟查，依據原告談話紀錄得知，原告亦表示（下文為節錄）：林修弘律師約於110年9月私下向伊告知參加人有意以工作不適任解聘伊……爰公司於110年10月31日派郭怡均律師向伊告知以「工作不適任」資遣伊，並請伊翌日領取非自願離職證明書，伊當下對於離職事由有所爭執，最後公司以「業務緊縮」為由開立證明書等語（本院卷1第286-287頁），又參酌參加人談話紀錄所稱：因原告不滿離職事由為不適任，加上公司的確有業務緊縮（律師陸續離職），方改為業務緊縮為理由進行資遣等語（本院卷1第282頁）。再參以上開對話紀錄截圖內容所提到之因原告對於以「工作不適任」資遣有重大不滿，始將資遣事由改為業務緊縮等情，可知，參加人稱原先係欲以「工作不適任」為由資遣原告，係為避免原告以此為由再行爭執，始將資遣事由改為業務緊縮，並非因原告懷孕而予以解雇等情，應堪採信，並有原告談話紀錄（本院卷1第285-287頁）、參加人談話紀錄（本院卷1第281-283頁）、104人力銀行110年6月9日通知信件（訴願卷第211頁）、郭怡均律師與涂淑蘋之通訊軟體LINE對話

紀錄截圖（本院卷1第215-279頁）在卷可稽，是原告之前揭主張並不可採。

⑷又參加人資遣原告與原告懷孕一事並無關連，已如前述，且查參加人亦係於110年8月3日因原告於110年8月3日申請8月23日產假，與原告確認假別方知悉原告懷孕，且並未拒絕原告請假之請求，有前述原告談話紀錄（本院卷1第285-287頁）、參加人談話紀錄（本院卷1第281-283頁）附卷可稽，故並無違反性平法第21條規定之情事。

2.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。依其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付義務均涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則（最高行政法院111年度上字第186號判決意旨參照）。經查，參加人係以勞基法第11條第5款規定解僱原告，查參加人前已以再招募1位助理方式，並使2位助理負責不同業務，故參加人已使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段，惟原告之工作情況仍未有改善，亦有前揭郭怡均律師與涂淑蘋之通訊軟體LINE對話紀錄截圖（本院卷1第215-279頁）附卷可稽，且參加人內部職務僅有律師與行政助理，而原告並無律師證照之經歷（本院卷1第303頁），參加人於解僱原告時，顯無其他部門或單位可供調派，故參加人與原告終止勞動契約，依前揭說明，已符合解僱最後手段性原則。

3.本件參加人確實有業務緊縮之情事：

⑴按勞基法第11條第2款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……二、虧損或業務緊縮時。」復按行政院勞工委員會98年2月11日勞動3字第0000000000號函：「……『業務緊縮』，係指企業之經營，客觀上確有縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍；業務緊縮與否，應視實際業務狀況而定，非僅指營業項目或生產品有無變動。如雇主僅因一時營業額減少，但部門仍正常運作而需要勞工，難認係業務緊縮。……」

⑵原告主張參加人並無業務緊縮情事云云。經查，參加人於110年10月31日資遣原告前，因歐嘉文律師為參加人接案數量之主要來源，歐嘉文律師於110年10月10日遷移至○○市○○區開設事務所（本院卷2第161頁），造成參加人整體接案數量大幅下滑，客觀上確實有縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍，且律師之收入來源與接案數量密切相關，此亦非一時營業額減少，但部門仍正常運作而需要勞工之情形，故參加人確有業務緊縮之情事。另參酌參加人內部職務僅有律師與行政助理，原告並無律師證照或修習法律相關課程之經歷，是參加人於資遣原告時，顯無其他部門或單位可供調派，亦難謂參加人資遣原告與知悉原告懷孕有關等語，有參加人張順豪律師與歐嘉文律師110年10月26日通訊軟體LINE對話紀錄截圖（本院卷2第161頁）、參加人109年至111年案件量資料（本院卷1第289-301頁）在卷可稽，是本件參加人確實有業務緊縮之情事，應堪認定。

㈤鑒於兩性工作平等委員會係由熟悉性別議題之專家學者所組成，其調查報告、評議或處分，具有相當之專業性，性平法第35條亦規定：「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。」經查，本件參加人與原告終止勞動契約，與原告懷孕一事並無

關連，已如前述，參加人亦無因原告於110年8月3日申請產假而拒絕原告之請求，或給予原告不利處分，參加人並無違反性平法第11條第1項、第21項規定。本件被告性平會之組織及決議程序均符合前開相關規定，又被告依原告申訴內容進行事實調查，經被告性平會111年5月13日111年第8次評議會決議原告申訴案不成立，該委員會係審酌雙方全部陳述及相關資料所作成之決議，具有公平性及專業性，本院審酌後認審議審定並無違法或不當之情形。

㈥綜上所述，參加人依據原告平日工作情形，以原告之工作態度及表現，及相關業務量縮減等情，決定不予續聘原告，並非無據，尚難認係出於性別（懷孕）而予以不利對待，被告性平會審定參加人違反性平法第11條第1項規定之性別歧視不成立，並無違誤。是被告經審酌性平會審議審定後所為原處分，經核並無違誤。

□綜上所述，原告所訴各節均不可採，被告性平會所為審議審定及作成之原處分，認定事實及適用法律，均無違誤，訴願決定遞予維持，亦於法相合。原告仍執前詞，請求撤銷原處分、審議審定及訴願決定，為無理由，應予駁回。

□本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

□結論：本件原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　112　　年　8　　月　　10　　日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法官　劉　錫　賢

法官　楊　蕙　芬

法官　林　靜　雯

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴

者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠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。 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。
㈡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。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　10　　日

書記官　黃　毓　臻