

臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

114年度訴字第345號

民國115年4月16日辯論終結

原告 全氟密封工業股份有限公司

代表人 林政沛

訴訟代理人 蔡瑞煙 律師

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 洪若慈

巫豐哲

上列當事人間性別平等工作法事件，原告不服勞動部中華民國114年1月16日勞動法訴二字第1130014819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

壹、爭訟概要：

徐子荃（下稱申訴人）於民國113年3月18日起受僱於原告擔任國貿人員，直屬主管為業務副總張莉莉（下稱張莉莉），申訴人113年4月9日及10日告知直屬主管張莉莉懷孕情事，張莉莉向申訴人表示「不會用懷孕6個月的人」、「產假影響人力調度」、「不歡迎懷孕的人」及「懷孕給公司帶來麻煩」，並於113年4月12日資遣申訴人。申訴人認原告有違反性別平等工作法（下稱性工法）第11條第1項規定，向被告所屬勞工局提出申訴，經被告於113年5月7日訪談申訴人及113年5月8日訪談原告，並於113年6月14日召開臺中市政府性別工作平等會113年第9次會議評議，以113年7月2日府授勞動

字第11301041981號審定書(下稱原處分1)，審定原告違反性
工法第11條第1項規定成立，被告並以113年7月2日府授勞動
字第11301041982號行政處分書，依同法第38條之1第1項及
第6項規定，處原告罰鍰新臺幣(下同)30萬元，並公布原告
名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限
期令其改善(下稱原處分2，與原處分1合併稱原處分)。原告
不服，提起訴願，經訴願決定駁回，於是提起本件行政訴
訟。

貳、原告起訴主張及聲明：

一、起訴意旨略以：

(一)申訴人試用期間出勤不正常、工作表現不佳，捏造不實事由
請假，因而遭原告資遣：

1、關於出勤異常：申訴人113年3月18日到職，試用期間3個
月，3月19日到職第2天即睡過頭，經主管打電話聯絡後才起
床，並經主管2次催促，甫於3月30日補提請假單(甲證1)。
又綜觀錄音勘驗全文，並無申訴人所稱4月10日找直屬主管
張莉莉討論，張莉莉稱：「你就是仗勢你是孕婦我們不能開
除你，我們公司就是不會用孕婦，並說妳懷孕你可以去找其
他間公司為何要來我們公司」等語。

2、工作表現不佳、不能勝任工作：

(1)沖帳：3月18日至3月31日進行2週教育訓練，即屢屢犯錯，
未見改正。銀行發給原告匯款電文，申訴人應予核對確認，
記明相關內容後，簽名並加註日期(甲證17第1-2頁)，惟
申訴人卻未簽名、未加註日期(第3頁)、記載錯誤(第4頁)等
情事(甲證2之4/10-1)。

(2)行政作業：申訴人處理之訂單，經主管簽核後，應在管理系
統覆核，才能交給生產排程人員(大生管)，其未和管理系統
覆核，系統內即無此訂單，無法排程生產，影響交貨，多次
經生產排程人員糾正，卻一再犯相同錯誤(甲證18、甲證2
之3/25-1)。

01 (3)出貨通知：申訴人處理出貨通知，紙箱標示(麥頭)錯誤(甲
02 證19、甲證2之3/28-1)。

03 (4)英文郵件：收款英文加總錯誤(甲證20第1-3頁)、未改複
04 數、沒有斷句、錯字贅詞(第4頁)(甲證2之3/26-2、甲證4之
05 輔-2)。

06 (5)工作遺漏或未交接：甲證3所列3月26日至4月9日有6筆訂單
07 未處理，也未交辦他人；4月10日上午有2件工作未處理，其
08 中1件急要出貨(甲證21第1-2頁)，3月27日、4月8日亦有2件
09 工作遺漏未處理(3-5頁)，其中1件經多次提醒才回覆客戶，
10 另1件沒回覆客戶，客戶來催後，才由同事代回。

11 3、以不實事由請病假2天：從4月10日上午工作狀態不佳，中午
12 臨時請事假，未做工作交接，4月11日上午8時20分來電，以
13 感冒為由請病假2天，整整3天嚴重影響原告公司作業，申訴
14 人113年4月26日存證信函亦稱：「因深怕產檢假被拒，僅能
15 先以不舒服請病假」。原告公司人資並未於4月10日傍晚打
16 電話給申訴人，亦未見其提出4月10日診斷證明書；申訴人4
17 月15日填寫請假表時，檢附烏日林新醫院113年4月11日診斷
18 證明書及醫療費用明細收據(甲證15)，該醫院看診時間為：
19 上午8:30-12:00，下午14:00-17:30(甲證16)、晚上18:00～
20 21:30，依上開醫療費用明細收據所示列印時間4月11日下午
21 12:06，可知申訴人同日上午8時20分請假時尚未看診。倘申
22 訴人4月10日當晚即宮縮出血疼痛不已，豈有未於當晚或隔
23 日一早就診，卻遲至隔日門診結束前才前往看診，可知該診
24 斷證明書應係依申訴人主訴開立，供請假用，內容是否屬
25 實，並非無疑。

26 4、綜上，申訴人試用期間工作表現不佳，又經常遲到及請假，
27 原告管理部認為感冒不可能預先請2天病假，因此請人資整
28 理其差勤狀況，查悉申訴人3月18日到職至4月10日期間應上
29 班日數為18天，實際上班日數為15天又2小時，總共遲到5
30 次、下班未刷卡2次、事假6小時、病假16小時(甲證5)，出
31 勤狀況異常。經原告管理部決定，4月12日下午4點多由人資

01 通知申訴人，請其提供就醫休息2日證明文件，倘無法提供
02 即予資遣，申訴人無法提出，人資即告知資遣終止試用，預
03 告期間自4月13日起至4月22日，並請申訴人前來簽署預告
04 書，遭其拒絕。原告係113年4月12日下午4點多通知申訴人
05 資遣終止試用，有原告通報被告勞工局之資遣員工通報名冊
06 及113年4月17日寄給申訴人之存證信函可稽(甲證6、7)。

07 (二)關於申請人工作能力不足：申訴人於3月18日至3月31日進行
08 2週教育訓練，由原告公司國際貿易業務助理胡雅慧(Nanc
09 y)帶領原告，進行一對一教育訓練，胡雅慧雖剛到公司3個
10 多月，但具有20多年國貿業務經驗，為有經驗之國貿業務從
11 業人員。自同年3月25日開始即由申訴人(Vicky)使用胡雅慧
12 電子信箱進行作業，申訴人稱該2週期間與客戶往返之信件
13 資料，多為胡雅慧所處理，並非事實，此參主管張莉莉(Li
14 ly)同年月26日指出錯誤之電子郵件，其受文者即指名Vicky
15 可明(甲證2編號3/26-2)，且申訴人不否認4月10日之錯誤
16 為其所處理(甲證2編號4/10-1至4/10-3)，足證申訴人確實
17 工作能力不足。

18 (三)造成公司營業損失：申訴人稱3月19日至3月27日，並非其個
19 人獨立作業，當時有Nancy帶著一起做，且原告訂單皆有印
20 出簽核，並經主管同意，甲證3資料並無簽核紀錄，無法證
21 明訂單為申訴人經手處理云云。惟甲證3所列6筆訂單，除其
22 中一筆下單日為3月26日以外，其餘5筆下單日均在4月2日至
23 4月9日期間，明確可知為申訴人經手業務，卻因其未予處理
24 (4月10日下午臨時請事假，隔天臨時請2天病假)，復未交
25 辦他人，造成原告公司損失；申訴人既怠忽未處理，自不可
26 能印出交由主管簽核。

27 (四)關於工作輔導紀錄：申訴人到職後，有Nancy帶領教育訓練
28 及張莉莉適時提醒指正，足證有對申訴人進行教育訓練，主
29 管亦有適時為工作輔導，申訴人稱原告所提資料甲證4尚難
30 作為輔導證明，並非可採。

01 (五)綜觀113年4月10日申訴人與張莉莉對話錄音全文(乙證7)，

02 明確可知張莉莉並無因申訴人懷孕而歧視或有意資遣，反而
03 是申訴人一再出於主觀臆測，提出：覺得懷孕被貼標籤，也
04 被人討厭，造成原告的困擾，也會覺得遭到態度上的對待，
05 也不舒服等由，希望與張莉莉談好條件，主動離開，原處分
06 及訴願決定未予詳查，摭拾錄音中前後不符之片段內容，逕
07 認原告資遣申訴人難謂無考量懷孕因素云云，明顯不當：

08 1、張莉莉：「我沒有說歧視啊。」申訴人：「妳說如果我覺得
09 我受到歧視，我沒有說妳歧視我。」張莉莉：「我一直在跟
10 妳說，哪一個新人來，我們要教要帶，可是妳要請產假兩個
11 月，我一直在講那個產假的事情，我根本就沒有歧視。」申
12 訴人：「對，因為妳只要我懷孕，妳就不要不要用我了麼，
13 那可是有時候我會覺得……。」張莉莉：「那是你自己覺
14 得。」張莉莉：「我一直講說我就是不會用要懷孕6個月
15 的人，因為她來才兩三個月，我們要教的時候，我有沒有跟妳
16 說。」張莉莉：「我在面試的時候，我跟妳說，我們一個業
17 務人員教要教到1年，半年到1年，我們要花多少時間去教一
18 個人。」(第269頁)

19 2、張莉莉：「這不是歧視，是我們人力的安排阿。」申訴人：
20 「可是這樣聽起來我覺得……。」申訴人：「因為昨天我其
21 實我中午的時候，我前，前公司的主管有打給我，他說妳怎
22 麼了，發生甚麼大事，我說沒有，我就有講說我懷孕了，然
23 後公司想可能想請我離開，可是他們說……。」張莉莉：
24 「我們沒有想請妳離開。」申訴人：「……我覺得ok，妳們
25 不喜歡我，因為我懷孕了，妳們覺得很不方便，很造成妳們
26 的困擾，那我會覺得我也遭受到我，我確實也遭受到在態度
27 上的對待，我也不舒服……。」(第270頁)

28 3、申訴人：「……因為我要生小孩，浪費大家的時間也浪費其
29 他同事的付出，我會覺得ok，那我可以我可以選擇離開，
30 ……我不曉得大家會不會這樣想，可是我自己會覺得說是不
31 是我今天如果真的萬一就真的這麼萬一發生什麼事情了，就

01 會被大家認為說妳就是孕婦要特權，所以我也不想這麼
02 做！」申訴人：「既然如此的話，我會覺得我在這裡工作我
03 也不開心啊。我也，我身心也不舒服，因為我已經覺得說公
04 司以後把我貼標籤了，也不會善待我了，那我就沒有留下來的
05 的必要，因為那我身上的標籤就被貼貼住了。」申訴人：
06 「因為我就算我就算我堅持留下來，對你們來說，你們會覺
07 得好煩喔好討厭喔，這人怎麼在這裡，就是等一下要請產
08 假，我們很多人很麻煩，所以我會覺得說我可以，我可以，
09 我也可以選擇，就是我來跟你們談，因為其實你們也可以找
10 我談，跟我說我們沒有辦法用你，沒有辦法真的沒辦法用
11 你，但是因為昨天我得不到一個回應，那我我只是想說其實
12 你你們如果真的，覺得我很不ok，就是在懷孕這件事情上，
13 休產假造成你們的困擾，你們覺得說我可能不適任，那你們
14 是不是可以，也可以來跟我講我覺得這個是一個很好的，這
15 是一個好的對話。」(第271頁)

16 4、張莉莉：「不能因為妳懷孕叫妳走……」申訴人：「所以我
17 來跟你們，你們可以，我覺得這個是一個，因為他是一個勞
18 資上的雙方的協議，只要你是達成協議的，其實你說我要幹
19 嘛，我根本告不了你們，因為我們是協議，並不是並不是
20 是……。」張莉莉：「那妳現在想要怎樣，直接說。」申訴
21 人：「我會覺得說，因為我也需要生活。」張莉莉：「那妳
22 希望怎樣？」申訴人：「我也會希望說，既然這樣的話，我
23 也不想，我也不想留在這邊，浪費你們的時間，你們去找
24 人，給我時間我也去找工作，那我自己去外面另外找生存的
25 生存的工作，那我也不影響說你們接下來新人，我暫(按依
26 原文字)著這個位置然後就沒事。」(第272頁)

27 5、申訴人：「我也是有我昨天也是友善溝通阿，但是既然我被
28 拒絕我會覺得那我好像就也被討厭了，我被貼標，那我當然是
29 想一想我會覺得那如果是這樣，我幹嘛要讓自己……。」
30 (第273頁)

01 6、張莉莉：「可是我沒有辦法資遣妳，因為妳現在懷孕，我沒
02 有辦法資遣妳。」申訴人：「我也不需要公司替我開……開
03 這個證明，妳們資遣我，是妳們必須開證明給我，讓我去可
04 以領補助，可是我覺得只要我，我，我覺得如果我自己，所
05 以我才敢跟公司談，ok我可以自己離職啊。這樣，何必何必
06 大家……」申訴人：「我沒有要要求多少，我就希望4月份
07 可以至少算給我，讓我可以去找工作。」申訴人：「或者
08 看……我覺得看公司願意怎麼做，我覺得我的想法是這
09 樣。」張莉莉：「我為什麼要給妳1個月的薪水？」申訴
10 人：「不是妳給我1個月的薪水，是我覺得我們在我們現在
11 算是雙方的調解，那如果調解……。」申訴人：「這樣子如
12 果用這樣的方式，那我也提出，我，我也提出說好，我願意
13 離開了，那妳妳妳覺得妳們覺得妳覺得公司這邊可以給我
14 一點什麼補貼。」(第274頁)

15 7、張莉莉：「我覺得我不用補償妳，妳要不然就是……我覺得
16 沒有什麼補償，就是大家來上班，然後我就是教妳，阿妳工
17 作，啊妳領這個薪水，那妳……。」(第277頁)

18 8、申訴人：「如果妳希望我離開嘛，也打電話到我的前公司去
19 嘛，我都進來那麼……我都進來三周，然後我跟我老闆……
20 我主管也跟我……我前主管也跟我講他說這樣子人家就是想
21 弄妳啊，只是他不敢講嘛」張莉莉：「我沒有……」張莉
22 莉：「我要跟妳說，我們不是要弄妳。」(第278頁)

23 (六)原告公司設立迄今，未曾因員工懷孕資遣或解雇：原告從無
24 因員工懷孕而有性別歧視或差別待遇，此有員工張○凰及陳
25 ○慧2人，分別於113年1月15日至3月8日、112年11月1日至1
26 2月26日請產假資料可參。原告更提供生育禮金及懷孕員工
27 友善工作環境，保留車位給懷孕員工使用(甲證8)。原告資
28 遣申訴人係因其不能勝任工作，試用期間差勤不正常、工作
29 表現不佳，以及捏造不實事由請假，並未摻入懷孕因素作為
30 考量。倘若原告有以懷孕因素作為考量，則逕以工作不力為

01 由資遣即可，何須再要求申訴人提出就醫證明，而於無法提
02 出時，始決定資遣申訴人。

03 (七)原告公司未訂立新進人員書面考核規定：

04 1、國外業務之新進人員面試時，會明確告知試用期間3個月，
05 試用期間就國外業務工作能力進行考核，考核標準為是否符
06 合履歷所載學經歷、能力與特質。例如：英文書信能力、與
07 客戶應對溝通表達能力、ERP系統處理能力、船務出貨處理
08 能力、公司內部合作協調能力等。

09 2、申訴人113年3月18日到職，進行2週教育訓練後，仍一再出
10 錯，如前所述，尤其英文書信常犯基本錯誤，也未能正確理
11 解與回覆、收款對帳亦發生錯誤等等，與其履歷所載能力與
12 經歷有落差(甲證10)，張莉莉於113年4月9日找其關心瞭解
13 工作狀況。

14 3、申訴人到職時所簽立新進人員報到須知、勞工安全教育須
15 知、人事資料表供參。

16 (八)訴願決定固謂：解僱為雇主無法避免且不得已之手段，應符
17 合解僱最後手段性原則，申訴人任職未達1個月，申訴人是
18 否均無改善之可能，亦非無疑，並據此認定原告終止與申訴
19 人之勞動契約，難謂非因申訴人懷孕而有差別待遇之考量云
20 云。惟原告係招聘具有專業之國貿人員，並非一般行政人
21 員，約定試用期間之目的，即在於評估應聘人員是否適任，
22 與正式受僱人員不同，應無解僱最後手段性原則之適用，否
23 則豈非失去試用期間之意義。再者，申訴人工作能力不足，
24 無法勝任工作，有上揭資料可佐。另申訴人出勤不正常，經
25 常性遲到早退，衡情一般雇主通常亦僅能作出資遣，尚難有
26 其他不同決定。原處分未詳查資遣事由及相關事證，採信申
27 訴人片面說詞，對原告課以不利之處分，予應撤銷。

28 二、聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

29 參、被告答辯及聲明：

30 一、答辯意旨略以：

01 (一)據申訴人提供113年4月10日與原告業務副總張莉莉之對話錄
02 音所示，原告確實於113年4月9日即已知悉申訴人懷孕一
03 事，且談話內容提及「不會用懷孕6個月人的」、「產假影
04 響訴願人人力調度」、「不歡迎懷孕的人」及「懷孕給公司
05 帶來麻煩」，已涉及懷孕歧視。該錄音於臺中市政府性別平
06 等工作會113年第9次會議中播放，當場亦經委員會委員向原
07 告確認該對話為申訴人及張莉莉之對話無訛；另於該錄音對
08 話中，張莉莉亦提及「……今天才113年4月9日、10日，我
09 就要算到4月底薪水給申訴人……」，並審酌該錄音檔案內
10 容建立日期為113年4月10日，足證該錄音應於113年4月10日
11 錄製。

12 (二)另張莉莉與申訴人於113年4月9日及10日談話後，原告隨即
13 於113年4月12日通知資遣申訴人，足認原告係因懷孕因素而
14 資遣申訴人，已涉及懷孕歧視，違反性工法第11條第1項規
15 定，被告爰依同法第38條之1第1項規定處法定罰鍰最低額30
16 萬元，於法並無違誤。本案原處分係依據113年6月14日性別
17 平等工作會113年度第9次會議審議決議所為，該會係審酌申
18 訴人、原告全部陳述及相關資料所為決議，具有公平性及專
19 業性並無違誤。

20 (三)關於原告所提出之資料，經申訴人114年8月1日及9月16日到
21 被告處談話(乙證8)確認如下：

22 1、有關工作能力不足：申訴人主張剛到職兩週期間(3/18-3/3
23 1)，原告係請胡雅慧(Nancy)帶著申訴人做，申訴人並無獨
24 立作業，但Nancy亦為到職3個月左右的新人，帶完申訴人兩
25 週後就離職，可見原告所提與客戶往返之信件資料，多為Na
26 ncy所處理，尚難據此資料認定申訴人工作能力不足。

27 2、有關造成公司營業損失事項：

28 (1)申訴人提及原告所提有問題的訂單(3月19日至3月27日)，非
29 申訴人個人獨立作業，當時有Nancy帶著申訴人一起做，原
30 告之訂單皆有印出簽核，並經主管同意，甲證3資料並無簽
31 核紀錄，無法證明訂單為申訴人經手處理，且訂單資料尚需

01 經主管簽核同意，原告將公司該營業損失逕認屬申訴人之疏
02 失所致，顯不合理。

03 (2)申訴人113年4月10日當面口頭向主管張莉莉請假獲准，4月1
04 1日上午以電話告知原告公司請假，縱當時雙方對於請假
05 「假別」有所爭執，惟4月11日上午原告確實已知悉申訴人
06 將請假2日，則申訴人請假期間之人力調派則應由原告主管
07 妥處，且甲證3所列公司營業損失並無4月10日至4月11日之
08 資料，豈可以申訴人4月10日至4月11日請假為由作為造成公
09 司3月26日至4月9日之營業損失。況且申訴人為113年3月18
10 日到職，迄至3月26日止僅7個工作日，其上仍有直屬主管張
11 莉莉副總，原告逕將該段期間所列訂單損失全數歸責僅到職
12 不到一個月之員工，顯有失公允；且如確為原告所言3月26
13 日即產生USD3259.5元(折合新臺幣約105,934元)、4月2日EU
14 R7,609元(折合新臺幣約266,315元)之損失，為何自3月26日
15 至4月12日終止契約期間，未見原告對申訴人有就原告所造
16 成之公司損失有任何書面告誡、懲處等紀錄，反而於4月9
17 日、4月10日張莉莉知悉申訴人懷孕後，隨即告知申訴人終
18 止勞動契約，原告顯係因申訴人懷孕而資遣，顯涉及懷孕歧
19 視。

20 3、原告除主管於業務上之個案指正外，並無其他教育訓練及工
21 作輔導紀錄：申訴人主張原告並無對申訴人有完整之教育訓
22 練，包含處理流程、公司商品、商品使用材料、相關物料編
23 號等，僅由到職3個月的新人Nancy帶著作業，原告所提資
24 料，僅是主管就看到有問題部分予以提醒，尚難作為輔導證
25 明。原告公司僅提出對申訴人業務執行上個案之指正信件往
26 返資料，此可視為業務執行之討論與業務執行內容之確認，
27 如申訴人所犯錯誤嚴重並造成公司損失，何以未見原告公司
28 對申訴人有個別約談輔導及業務執行疏失之懲處紀錄；原告
29 公司如未嚴正及明確告知所僱勞工該行為（包含：英文拼音
30 錯誤、外國客戶信件標題有誤、出貨名稱與通知不符等）等
31 嚴重違反公司工作規則並將造成公司重大損失，勞工如何知

01 道該行為如不改善調整，公司將終止勞動契約，足見原告公
02 司當時並未認定申訴人該疏失已達資遣或解僱程度，終止契
03 約之主因應為其懷孕，方於知悉懷孕後，隨即終止勞動契
04 約。

05 4、出勤異常說明：申訴人表示於113年3月19日因剛上班記錯工
06 作時間，但當時已完成請假程序，並經公司同意。而113年4
07 月9日直屬主管對申訴人說不接受孕婦，致申訴人心情大受
08 影響，4月10日申訴人再次找主管張莉莉討論，張莉莉直接
09 說：「你就是仗勢你是孕婦我們不能開除你，我們公司就是
10 不會用孕婦，並說妳懷孕你可以去找其他間公司為何要來我
11 們公司」，因與直屬主管討論完後，申訴人情緒大受影響，
12 因此下午臨時請假。申訴人因受歧視態度對待及精神折磨，
13 起身廁所發現有微出血，申訴人認為孕期若遇心情、情緒波
14 動，有微出血原就可先觀察情況，當下沒有呼吸困難，也未
15 發現生命危險，但隔天發現出血情況並未好轉，因此隔天才
16 叫車到住家附近醫院看診（乙證10）

17 5、有關113年4月26日存證信函第190號所載，113年4月10日之
18 電話紀錄申訴人已刪除，尚無法提供相關事證，另申訴人與
19 原告之間就本案尚無其他民刑事訴訟。

20 二、聲明：原告之訴駁回。

21 肆、本院的判斷：

22 一、本件爭訟概要欄所載之事實，業經兩造各自陳述在卷，並有
23 下列證據足佐：申訴人人事資料表(本院地方行政訴訟庭114
24 年度地訴字第25號卷(下同)甲證14第391頁)、新進人員報到
25 須知(甲證12第383頁)、申訴人申訴書及113年5月7日談話紀
26 錄(乙證4第263-268頁)、原告人員(人資及採購)113年5月8
27 日談話紀錄(乙證5第245-247頁)、申訴人與原告主管張莉莉
28 113年4月10日錄音檔譯文(乙證7第269-281頁)、原處分1(第
29 27-31頁)、原處分2(第33-39頁)、訴願決定(第41-55頁)。

30 二、本件應適用之法令：

31 (一)性別平等工作法(下稱性工法)

- 01 1、第1條第1項規定：「為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消
02 除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本
03 法。」
- 04 2、第3條第1款及第3款規定：「本法用詞，定義如下：一、受
05 僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。……三、雇主：
06 指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理
07 權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。
08 ……。」
- 09 3、第5條第1項至第3項規定：「各級主管機關應設性別平等工
10 作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。」「前項
11 性別平等工作會應置委員5人至11人，任期2年，由具備勞工
12 事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之；其
13 中經勞工團體、性別團體推薦之委員各2人；女性委員人數
14 應占全體委員人數二分之一以上；政府機關代表不得逾全體
15 委員人數三分之一。」「前2項性別平等工作會組織、會議
16 及其他相關事項，由各級主管機關另定之。」
- 17 4、第11條第1項規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及
18 解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」
- 19 5、第31條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，
20 雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求
21 職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」
- 22 6、第38條之1第1項及第6項規定：「雇主違反……第11條第1
23 項、……規定者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰
24 鍰。」「有前條或前5項規定行為之一者，應公布其名稱、
25 負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其
26 改善；屆期未改善者，應按次處罰。」
- 27 (二)性別平等工作法施行細則第2條規定：「本法第7條至第11
28 條、第31條及第35條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向
29 因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。」
- 30 三、雇主對懷孕求職者或受僱者的差別待遇，本質上屬於性別歧
31 視之範圍，雙方勞動法律關係即使為試用契約，亦應適用相

01 同規範：

02 (一)禁止性別歧視，源自於憲法第7條揭示之平等原則，為保障
03 性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位
04 實質平等之精神，因而有性工法之制定。上揭性工法第11
05 條、第38條之1規定、同法施行細則第2條規定，雇主對受僱
06 者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差
07 別待遇，雇主基於成本考量及對懷孕女性之刻板印象，可能
08 對懷孕之求職者與受僱者懷有偏見，就業服務法第5條第1項
09 已揭示為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員
10 工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、
11 出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障
12 礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視。雖然
13 並非每個女性皆會選擇懷孕或都可以懷孕，但因懷孕而在職
14 場中受到差別待遇者均為女性，男性不會遭遇此種困境與問
15 題。因此，雇主對懷孕求職者或受僱者的差別待遇，本質上
16 屬於性別歧視之範圍。(最高行政法院110年度上字第658號
17 判決理由五(一))

18 (二)我國勞動基準法（下稱勞基法）雖未對試用期間或試用契約
19 制定明文規範，而一般企業雇主僱用新進員工，在正式締結
20 勞動契約前先行約定試用期間，藉以評價新進勞工之職務適
21 格性與能力，作為雇主是否願與之締結正式勞動契約之考
22 量，基於契約自由原則，倘若勞工與雇主間有試用期間之合
23 意，且依該勞工所欲擔任工作之性質，確有試用之必要，自
24 應承認試用期間之約定為合法有效，此亦符合一般之社會通
25 念或業界之僱用習慣。又約定試用期間之目的，在於試驗、
26 審查勞工是否具備勝任工作之能力，故在試用期間屆滿後是
27 否正式僱用，即應視試驗、審查之結果而定。從而，勞動契
28 約附有合理試用期間之約款者，雇主於試用期間內，觀察試
29 用勞工之業務能力、操守、適應企業文化及應對態度，本於
30 具體之事實而為合理、具體與客觀之評價，判斷該勞工如不
31 適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權

01 利之情形下，其終止勞動契約始具正當性。(最高行政法院1
02 10年度上字第658號判決理由五(二))

03 (三)性工法第31條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事
04 實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱
05 者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」其
06 立法目的在於雇主對受僱者之差別待遇，是否係基於性別因
07 素，往往牽涉雇主之主觀動機與意圖，受僱者在舉證上多有
08 困難；且有關差別待遇之證據，多屬雇主之人事管理資料，
09 受僱者取得不易，故課予具有優勢地位且掌握資訊之雇主較
10 重之舉證責任。因此，於受僱者釋明差別待遇之事實後，應
11 由雇主就差別待遇並非出於性別因素之重要事實提出主張，
12 及相關待證事實表明證據方法(最高行政法院110年度上字第
13 658號判決理由五(三))。又關於因懷孕而差別待遇事實之證
14 明，於雇主關於資遣受僱女性事務之決定，有受其懷孕之影
15 響而有差異，即為已足。亦即，若非懷孕因素，雇主關於資
16 遣之處遇決定，將有其他不同處遇決定者，即構成因懷孕而
17 為歧視。至於懷孕因素外是否尚揉合其他因素一併考量，在
18 所不論。又性工法對性別平等工作權之保障，屬受規範者應
19 負之行政法上義務，與受規範雇主與受僱人間民事勞動法律
20 關係如何衡平調整，是屬二事。雇主若有因懷孕而資遣之歧
21 視行為，即已違反行政上義務而應依同法第38條之1規定受
22 罰。性工法上開規定，不論員工是否在試用期間，均應一體
23 適用，不因員工在試用期間而降低審查標準或密度。

24 四、原告確有因申訴人懷孕而為資遣之差別待遇，違反性工法第
25 11條第1項規定之事實：

26 (一)經查，申訴人於113年3月18日起受僱於原告擔任國貿人員，
27 試用期間3個月，直屬主管為業務副總張莉莉，其係有處理
28 原告勞工事務之管理權限，可視為代表雇主行使管理權之
29 人，屬性工法第3條規定之雇主。申訴人於113年4月9日與張
30 莉莉面談時，向其表示有懷孕之情事，之後雙方於113年4月
31 10日再次對談，對話內容略以：「(編號17段，下同)副總：

01 我一直講說我就是不會用要懷孕6個月的人……(18)徐君：
02 我來的時候還沒6個月啊。(19)副總：阿我不管，現在才兩
03 個多禮拜嘛。(20)徐君：三個禮拜。(21)副總：三個禮拜，
04 那我要跟妳講我不會用5個多月的人，是因為，我有跟妳講
05 說我在……面試的時候我跟妳說我們一個業務人員教要教到
06 1年，半年到1年。……(25)副總：……可是妳馬上就要休兩
07 個月的這個選擇，妳一定就是順勢就可以兩個月，因為是產
08 假啊。……這不是歧視，是我們人力的安排啊。(29)我選其
09 他的新人來，他不用休兩個月啊，而且妳一直說妳很健康，
10 妳不要怎樣，妳不要……到時候有任何狀況，要請什麼假什
11 麼假，我們完全都不能動妳。……(35)副總：一個新人來上
12 班3、4個月，就要請兩個月的產假，對我來說。(37)副總：
13 我們不歡迎。……(51)副總：我覺得妳，妳從一開始欺瞞我
14 們。我覺得。(52)徐君：我沒有欺瞞，我沒有說謊，我先講
15 我沒有說謊，我沒有主動說出來，可是我並沒有說謊。(53)
16 副總：這個就是說謊，這是一個欺瞞。……(61)我們不能因
17 為妳懷孕叫妳走。……(69)妳如果在原來的公司離職之前就
18 已經懷孕，最好……其實最好的解決辦法，妳又要生活，其
19 實妳應該在原來，妳已經待那麼久了，相處那麼好，妳在那
20 邊……。……(75)副總：妳帶著，妳等於說已經懷孕了，然後也
21 都查清楚以後來入職，其實妳很清楚妳的權利了，對我來
22 說，我就是我們被算計了。……(81)副總：……就是來了再
23 懷孕也沒關係，或是怎樣，大家都覺得可以體諒，可是現在
24 妳是懷孕5個月，妳自己還沒有做好任何妳人生的決定，可
25 是妳進來影響了我們的人事安排，這是我們覺得妳沒有尊重
26 我們，因為妳有權利不告知，……(123)副總：……我現在
27 要跟妳講，妳現在來3個月、4個月，妳在來我們公司之前，
28 妳也去找別的工作，妳從工作裡面挑了我們，那我現在就要
29 給妳一筆錢照顧妳的生活，因為我讓妳進來，我現在就要拜
30 託妳走，然後我就要給妳一筆錢，可是我沒有辦法資遣妳，
31 因為妳現在懷孕，我沒有辦法資遣妳。……(131)副總：妳

01 要要求多少？(132)徐君：我沒有要要求多少，我就希望4月
02 份可以至少算給我，讓我可以去找工作。(133)副總：今天
03 才4月9號、10號，我要算到四月底薪水給妳？……(149)副
04 總：妳可以這麼說啊。可是我現在要跟妳講，我如果找一個
05 人，新人來不滿意，我們在試用期的時候，如果不滿意，大
06 家不好，大家就走了，連資遣也沒有，前面如果來10天，
07 來、來15天，來、來3個月之內，試用期的時候，不行大家
08 就、就謝謝就走，不會因為懷孕這麼麻煩妳知道嗎？……(2
09 01)副總：對，那我就是給妳算到這個禮拜五，就是薪水就
10 是算到這裡，讓妳、妳就是可以離開，然後如果妳願意，就
11 是可以寫個自願離職書，大家比較有一個憑證……(222)副
12 總：不用，妳今天就可以離開，妳把離職手續辦一下，就是
13 從現在中午到之後就是都算是我們補償妳，可是離職日就是
14 寫到星期五，所以我薪水算到星期五，如果要，我也可以趕
15 快結給妳沒關係，可是離職單妳要寫，這樣子。……(244)
16 副總：那是他認為說妳講的是實話，但是我要跟妳講我們的
17 出發點是什麼，那妳如果要認為是人是那麼險惡，臺灣不友
18 善，人家講，那為什麼妳要懷孕離職去找工作，然後才覺得
19 不友善。」等語，此業據勘驗申訴人所提供113年4月10日與
20 張莉莉之對話錄音內容附卷可稽(第306-334頁)，堪認申訴
21 人與張莉莉113年4月9日面談時，向張莉莉表示有懷孕後，
22 雙方於113年4月10日再次對談，張莉莉明確表明「不會用懷
23 孕6個月人的」、「產假會影響原告人力調度」、「選其他
24 新人進來不用給2個月產假」、「到時候申訴人要請什麼
25 假，原告都不能動申訴人」、「1個新人來就要請產假」及
26 「原告不歡迎懷孕的人」等言語，且對於申訴人明知懷孕仍
27 至原告公司應徵工作，工作3週後始告知懷孕之事，覺得被
28 設計、影響公司人事安排，要求申訴人寫自願離職書，當日
29 即可離開等情，依前揭說明，自屬對懷孕求職者或受僱者的
30 差別待遇，屬於性別歧視，應堪認定。

01 (二)復據原告公司之人資人員張雅期及採購人員李玫儒於113年5
02 月8日被告所屬勞工局說明略以：「申訴人直屬主管張莉莉1
03 13年4月9日與申訴人面談後，於113年4月10日來與我（人
04 資）討論資遣申訴人一事，提到申訴人到職以來考勤異常及
05 工作表現不佳的情形。據我所知張副總於4月11日打電話
06 （因負責人出國）跟負責人報告資遣申訴人一事，我(人資)
07 於4月12日上午接獲主管指示資遣申訴人。」有該次訪談筆
08 錄(第246頁)。可知，申訴人於113年4月9日向主管張莉莉表
09 示懷孕之事，雙方於113年4月10日面談後，同日張莉莉即向
10 原告人資人員討論資遣申訴人情事，4月11日向原告代表人
11 報告將資遣申訴人後，原告隨即於113年4月12日資遣申訴
12 人，亦有原告113年4月12日資遣申請人通報名冊(第167頁)
13 附卷可稽。綜上事證，原告知悉申訴人懷孕之時點(按：113
14 年4月9日)，113年4月10日上開面談、113年4月12日資遣申
15 訴人之日期，時間密接，復參酌上開對話內容，原告資遣申
16 訴人顯有考量申訴人懷孕之情形，依前揭說明，原告雇主關
17 於資遣受僱女性事務之決定，有受其懷孕之影響而有差異，
18 即為已足，是原告確有違反性工法第11條第1項規定之事
19 實，堪以認定。

20 (三)原告雖主張資遣係因申訴人試用期間出勤不正常、工作表現
21 不佳、捏造不實請假事由等，與懷孕因素無關云云：

22 1、關於出勤異常：原告主張申訴人113年3月18日到職，試用期
23 間3個月，翌日3月19日即睡過頭，於3月30日始補提請假
24 單，4月考勤遲到4次、下班未刷卡2次云云。經查，申訴人
25 陳稱略以：因記錯上班時間而遲到，當天下班時即拿直屬主
26 管簽名請假表，到行政室（包含人事及薪酬單位）詢問，當
27 時有同事告知月底統一結算再提交即可，印象中在3月30日
28 主管詢問請假問題，才在3月30日請假表提供給人事單位等
29 語，此有申訴人114年9月19日訪談紀錄附卷可稽(第470
30 頁)，核縱申訴人3月19日請假1.5小時，遲至3月30日提出，
31 惟衡酌申訴人新到職，不熟悉公司請假規定，當日已向人事

單位詢問，即使因同事告知錯誤未遞交請假表，亦非不得由人事單位即時告知而補請假單。另關於申訴人4月考勤遲到4次、下班未刷卡2次乙節，依原告公司工作規則第58條規定：「本公司員應工應準時上下班，並依規定按時打卡或簽到。有關遲到、早退、曠工(職)規定如下：一、員工於上班時間3分鐘後至15分鐘以內出勤者，視為遲到。……」惟無未刷卡之處理規定，而申訴人遲到4次，其中3次在3分鐘之內(第161頁)，應不視為遲到，另遲到1次及未刷卡2次之疏失，亦未見原告為警告懲處，要難認已達須資遣之程度。

2、工作表現不佳、不能勝任工作：原告主張申訴人於3月18日到職至3月31日進行2週教育訓練，屢屢犯錯，有沖帳、行政作業疏失造成交貨延宕、紙箱標示(麥頭)錯誤、英文郵件文字錯誤、3月26日至4月9日有6筆訂單未處理未交辦他人等情事，並提出甲證2至4及甲證20至21為憑。經查，申訴人陳稱略以：其到職兩週期間(3/18-3/31)，原告無對申訴人有完整之教育訓練，包含處理流程、公司商品、商品使用材料、相關物料編號等，係由胡雅慧(Nancy)帶著做，申訴人並無獨立作業，Nancy亦為到職3個月左右的新人，原告所提甲證3有問題訂單(3月19日至3月27日)，非申訴人個人獨立作業，且訂單皆有印出簽核並經主管同意，上揭資料無簽核紀錄，無法證明訂單為申訴人經手處理等語，有申請人114年8月1日及9月19日訪談紀錄附卷可稽(第405-408頁、第469-470頁)，又申訴人於113年3月18日到職後僅簽立新進人員報到須知、勞工安全教育須知，教育訓練則由到職3個月的新人Nancy帶著作業，縱使申訴人有原告所提上揭相關獨自作業疏失，原告主管並以信件往返輔導指正，惟原告並未提出就申訴人上揭行政疏失為個別談話及改善方案紀錄表等相關記錄為憑，則其試用期間之行政疏失是否已達資遣或解僱程度，亦難逕為憑認。

3、捏造不實請假事由(病假2天)：原告主張申請人從4月10日上午工作狀態不佳，中午臨時請事假，未做工作交接，4月11

01 日上午8時20分來電，以感冒為由請病假2天，整整3天嚴重
02 影響原告公司作業，另由申請人所提出之醫療費用明細收據
03 所示列印時間4月11日下午12:06，可知申訴人4月11日上午8
04 時20分請假時尚未看診，該診斷證明書係依申訴人主訴開立
05 供請假用，內容是否屬實，並非無疑云云。經查，申訴人陳
06 稱略以：「4月9日跟主管的面談非因為我工作能力不佳的關
07 懷面談，當下主管還跟我說我的工作表現很不錯，給予稱
08 讚，但在我跟主管說我懷孕，主管即態度轉變……實際是因
09 為4月10日當天早上我再次找主管討論，主管對我講非常不
10 友善的言論，讓我情緒大受影響，因此下午才臨時請假。因
11 為4月10日晚上我有出血，隔天4月11日看醫生開了安胎證
12 明，我才跟人事請安胎假，人事要求我請感冒病假說沒有安
13 胎假讓我請，但我堅持要請安胎假（如請假表）」等語，有
14 申請人114年8月1日訪談紀錄可稽（第407頁），衡酌申訴人於
15 4月10日與主管張莉莉對於懷孕乙事已有爭執，當日談話最
16 後張莉莉並表示「你就……假卡寫一寫吧。」（第284段、33
17 4頁），申訴人當日情緒大受影響而出血並於隔日看診，亦有
18 醫療費用明細收據可稽（甲證15），難認申訴人有捏造不實請
19 假事由之情事，原告上開主張，並無可採。

20 4、此外，參酌上開張莉莉於4月9日知悉申訴人懷孕事實，翌日
21 4月10日與申請人對話紀錄長達34分27秒，均未論及申訴人
22 工作內容有能力不足、不能勝任、出勤異常等情事，僅就懷
23 孕而應試乙事為反覆質疑、明示暗示申訴人離職、爭執，同
24 日即向原告人資人員討論資遣申訴人事宜，復於4月12日資
25 遣申訴人，足見若非申訴人懷孕，原告未必終止彼等間勞動
26 契約，要與原告主張關於出勤異常、工作表現不佳、捏造不
27 實請假事由等無涉，堪認原告資遣申訴人應與申訴人懷孕有
28 關，而有懷孕歧視之行為，違反性工法第11條第1項規定，
29 原告上開主張均無足採。

30 5、至原告主張公司設立迄今，未曾因員工懷孕資遣或解雇，並
31 提出員工張、陳2人之產假資料為憑，惟此僅可證明原告對

該2人並無懷孕歧視，尚無從證明對於申訴人之資遣與懷孕歧視無關。

五、被告組成性平工作會認定原告違反性工法第11條第1項規定成立，核其組織及議決程序均符合規定(本院卷第53至61頁)，所為事實認定亦無錯誤，則被告依性平工作會之審議結果而為裁處事實之認定，被告以原處分1通知原告，並依同法第38條之1規定，以原告違反性工法第11條第1項規定，作成原處分2裁處原告法定最低之30萬元罰鍰，並依法公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善，其認定事實、適用法律並無錯誤，且其罰鍰裁量亦未有裁量逾越、裁量濫用、怠為裁量等裁量瑕疵之情事，自難認原處分1、原處分2有何違誤。

六、綜上所述，原告所訴各節均不可採，原處分1、原處分2並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，請求撤銷，為無理由，應予駁回。

七、本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要。

伍、結論：原告之訴為無理由。

中 華 民 國 115 年 5 月 7 日

審判長法官 劉錫賢

法官 林靜雯

法官 郭書豪

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
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1. 當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、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. 當事人為公法人、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，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(一)、(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	