

臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭
113年度地訴字第46號

原告 舜新金屬有限公司

代表人 張榮村
訴訟代理人 林佐偉律師
被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕
訴訟代理人 巫豐哲

洪若慈

上列當事人間性別平等工作法事件，原告不服行政院民國113年5月2日院臺訴字第1135000000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、程序方面：

本件原告原具狀聲明為：被告民國112年6月30日府授勞動字第1120000000號行政處分書（下稱原處分）、勞動部性別平等工作會（下稱勞動部性平會）112年11月3日勞動條4字第11201000000號審定書（下稱勞動部性平會審定書）及行政院113年5月2日院臺訴字第113500000000號訴願決定書（下稱訴願決定）均撤銷（見本院卷第11頁）；嗣於115年2月5日言詞辯論期日將訴之聲明變更為：□.原處分有關處原告罰鍰新臺幣（下同）30萬元之部分及勞動部性平會審定書、訴願決定均撤銷。□.確認原處分關於公布原告名稱及負責

01 人姓名部分違法（見本院卷第309-310頁）。經核原告上開
02 訴之變更，合於行政訴訟法第111條第3項第4款之要件，且
03 於公益之維護無礙，自應准許，本院應就變更後之聲明為審
04 判。

05 貳、實體方面：

06 一、事實概要：訴外人伍O玉（下稱伍君）自111年4月18日起受
07 僱於原告，擔任作業員。伍君任職期間，分別於111年12月
08 8、9日，以拍攝婚紗須過夜為由請事假2日；於112年2月3日
09 以赴南部發送喜帖為由請事假1日；於同年月6、7日分別以
10 貧血、身體不適請為由請病假2日，並附上婦產科之就醫證
11 明，原告隨後於112年2月8日下班時通知伍君予以資遣。伍
12 君認係因其懷孕而遭資遣，遂向被告所屬勞工局（下稱勞工
13 局）提出「臺中市政府性別工作平等案件申訴書」申訴，案
14 經移被告續行處理，臺中市政府性別工作平等會（下稱被告
15 所屬性平會，今已改制為臺中市政府性別平等工作會）於
16 112年6月16日召開會議，認原告「資遣涉及結婚及懷孕歧
17 視」之行為，違反行為時性別工作平等法（本法於112年8月
18 16日修正為性別平等工作法，下稱性平法）第11條第1項，
19 應依同法第38條之1第1項、第3項規定處罰，而決議裁處原
20 告罰鍰新臺幣（下同）30萬元、公布其姓名或名稱、負責人
21 姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰，並作
22 成臺中市政府性別工作平等會審定書（下稱被告所屬性平會
23 審定書）。被告續以112年6月30日府授勞動字第1120000000
24 號函檢附前揭被告所屬性平會審定書與原處分對原告進行裁
25 罰。原告不服而向勞動部性平會申請審議，經該會以勞動部
26 性平會審定書駁回原告之申請。原告仍不服，向行政院提起
27 訴願，經行政院以訴願決定駁回，原告猶不服而提起本件行
28 政訴訟。

29 二、原告主張及聲明：

30 (一)被告依行為時性平法公布原告名稱及負責人姓名之部分業已
31 執行，已無撤銷、回復原狀之可能，先予敘明。

01 (二)原告資遣伍君係因伍君不勝任其工作，而非因性別（懷孕）
02 歧視。

03 1.參以111年度由勞工自行填載之生產日報表，比較與伍君同
04 列鎖螺帽之生產流程者產量，伍君之產量雖未格外突出，但
05 仍居於平均範圍內；然伍君之產量卻於112年開始低於訴外
06 人朱怡靜、全梨秋。復參原告110年至112年6月營業人銷售
07 額與稅額申報書，原告收入有逐年下降之情形，有勞動基準
08 法（下稱勞基法）第11條第2款虧損或業務緊縮之狀況，面
09 對工作績效不如同生產鏈同事之伍君，且其工作性質屬最末
10 端、最簡單之工作，已無其他工作可安排替換，原告基此僅
11 得將之資遣，故將伍君資遣與其請假乙事無涉。

12 2.勞工請假規則（下稱請假規則）第10條明文，勞工請假時，
13 應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數；但遇有急
14 病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續；辦理請假手續
15 時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。又原告公司員工入
16 職後均須加入名稱為「舜新大群」之Line社群，而工作規則
17 及請假規則除於員工入職前口頭告知外，另分別於110年7月
18 20日及111年11月14日以重要貼文形式張貼於前揭Line群
19 組。惟伍君任職期間請事、病假均未事前主動通知原告或主
20 管，皆係公司主管發現伍君未上班，主動詢問後方知悉伍君
21 當日請假，此自伍君嗣後填載之請假單得知端倪。伍君無論
22 申請病、事假，均未事前告知，致原告是日人力安排多次發
23 生難以調度之情形，伍君之行為已違反上開請假規則之規
24 定。此外，伍君分別於111年5月、7月間多日曠職，原告原
25 可依勞基法予以解雇，然原告顧及伍君仍有親戚在原告公司
26 任職，才會選擇以資遣方式使伍君離職，認為這樣相較於直
27 接解雇對伍君比較好。

28 3.另外，工作規則明文禁止使用手機，但伍君多次遭主管發現
29 於工作中使用手機，致使其生產力持續低落，且在遭主管告
30 誡數次仍未改善，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，顯
31 有不能勝任工作等情。從而，無論自生產力、遵守公司請假

01 規範而言，伍君確有不勝任其工作之情事。

02 4.前揭情形屬得不經預告終止勞動契約之情形，原告於調查後
03 未採取調職或記過，而係以協議資遣之方式終止勞動契約，
04 給付伍君資遣費，而非逕依勞基法第12條第1項第4款違反法
05 令或勞動規則情節重大之不經預告即得終止勞動契約之規定
06 為之，未違反比例原則。是原處分顯有違誤，勞動部性平會
07 審定書及訴願決定未予糾正，亦有未合。

08 (三)原告於112年2月6、7日，分別以貧血、身體不適請病假2
09 日，均未書立其有懷孕之事實，且伍君檢附之診斷證明書僅
10 為婦產科診所開立之藥單，原告並非醫藥專業無法知悉記載
11 之藥物對應之症狀為何，何況伍君請假時也僅填載貧血，原
12 告及主管確實不知伍君懷有身孕，伍君亦未主動告知。而參
13 以卷附錄音檔之譯文，原告所聘僱之協理於資遣伍君後，於
14 伍君返回原告公司領取薪資時，該協理曾向伍君表明其懷孕
15 之事公司並無人知情，伍君稱同事知悉，隨後協理復稱同事
16 知情不代表公司知道，亦即原告公司中之管理階層並無人知
17 悉伍君懷孕，隨後伍君表示：「因為那個時候3個月，我就
18 想說穩定一點再確認」等語，顯見伍君並未向原告表示其懷
19 孕，係因依習俗於受胎後3月胎兒穩定後再向原告表明。基
20 此，原告確實對伍君懷孕乙情不知，故資遣伍君與其懷孕並
21 無關聯。被告不應以伍君片面向被告申訴其因懷孕而受資
22 遣，即認定原告知悉伍君懷孕而予以資遣，原處分有違反性
23 平法第11條第1項之情事。

24 (四)聲明：(1)原處分、勞動部性平會審定書及訴願決定有關處以
25 罰鍰30萬元部分均撤銷。(2)確認原處分關於公布原告名稱及
26 負責人姓名部分違法。

27 三、被告答辯及聲明：

28 (一)原告對其非因性別因素資遣伍君之釋明不足。

29 1.原告於伍君請假後上班首日（即112年2月8日）即通知伍君
30 終止契約，雖原告稱不知伍君結婚、懷孕乙事，但仍應依行
31 為時性平法第11條、第31條之規定，就終止契約之原因係非

01 因伍君結婚、懷孕之情事負舉證之責。而參以伍君111年12
02 月8日至同年12月9日及112年2月3日之事假、112年2月6、7
03 日病假之說明，原告應已知悉伍君結婚，且伍君於112年3月
04 24日至勞工局受訪表示「現場的同事都知道我懷孕這件事，
05 也有看過本人的婚紗照」，故原告應得預測伍君有懷孕之可
06 能。

07 2.原告雖主張自110年7月至12月間銷貨量逐漸下降，而有勞基
08 法第11條第2款虧損或業務緊縮等情，並提110年1月至112年
09 6月之營業人銷售額與稅額申報書（401報表）為證，惟該報
10 表僅能證明原告110年7月起銷售額開始略減，然原告係於
11 111年4月18日僱用伍君，倘原告確有受景氣影響至虧損或業
12 務緊縮，造成營運困難而有減少員工之必要，為何仍於該時
13 段進行人力招募？足見原告稱其連年虧損有減少勞工必要乙
14 事，與事實相違。又原告所提111年12月12日後面臨自行車
15 產業鏈海嘯受重大影響，並提出相關報導為證，然該報導僅
16 能證明原告受景氣影響，事業內可能需要針對營運或人力進
17 行盤點、檢討，並非一定要資遣勞工，原告上述就資遣伍君
18 所為之差別待遇非性別因素之釋明，仍有不足。

19 3.原告雖主張伍君生產數量不如與其同工作性質之其他員工，
20 且不遵守公司請假規範，而無法勝任該工作，遂依勞基法第
21 11條第5款規定資遣。惟參以原告提出之報表，伍君與其餘2
22 名員工之產量有高有低，未見伍君有明顯低於其餘2名員工
23 之情事，原告亦未合理說明為何伍君自112年開始產量低
24 落，期間卻未見原告有近告知、輔導、請伍君改善之紀錄；
25 亦未有伍君因未遵守公司請假規範，而使伍君為原告申誡或
26 處分之紀錄，是原告上開主張尚難憑採。

27 4.至原告主張因伍君曠職始予以資遣乙節，依勞基法第12條第
28 6款、同條第2項之規定，原告必須在知悉勞工符合曠職要件
29 1個月內解雇勞工，本件最後曠職日期是111年12月23日，至
30 112年2月8日資遣伍君之時已經超過1個月，原告不得再以該
31 理由解除勞動契約。

01 (二)原告於伍君請假後上班當日即112年2月8日，認定伍君不適
02 任而終止勞動契約，無法排除係因伍君結婚及懷孕因素而終
03 止勞動契約，原告所提之證據，無法證明其終止契約非基於
04 伍君結婚及懷孕因素，違反行為時性平法第11條之規定。

05 (三)另原處分係依據被告所屬性平會審定書所為，該委員會係審
06 酌伍君及原告全部陳述及相關資料所為之決議，具有公平性
07 及專業性。

08 (四)聲明：原告之訴駁回。

09 四、爭點：原告資遣伍君之行為，是否違反性平法第11條第1項
10 之規定？

11 五、本院之判斷：

12 (一)如事實概要欄所述之事實，除前揭爭點外，其餘皆為兩造所
13 不爭執，並有原處分、勞動部性平會審定書、訴願決定、原
14 告與伍君間之聘僱契約書、被告所屬性平會審定書（見本院
15 卷第23-55、185-186頁）等件附卷可稽，堪認為真實。

16 (二)行政罰法第5條規定「行為後法律或自治條例有變更者，適
17 用裁處時之法律或自治條例。但裁處前之法律或自治條例有
18 利於受處罰者，適用最有利於受處罰者之規定。」其修法理
19 由明確採取從新從輕原則，就行政罰裁處準據法，將原規定
20 之「最初裁處時」改為「裁處時」，並於修法理由指明「裁
21 處時」，除行政機關第一次裁罰時，尚包含行政訴訟裁判之
22 時點。而性平法之處罰，為行政罰性質，自有上述規定適
23 用，是於本案之原處分、勞動部性平會審定書及訴願決定是
24 否適法，依行政罰法第5條規定，自應依裁判時之法令為判
25 斷，僅裁判前之法令有利於受處罰者時，始適用該最有利於
26 受處罰者之規定。查事實概要欄所載之行為日後，性平法除
27 更名外，於第38條之1第1項僅增訂「規定」2字；另將同條
28 第2項移至第6項，並將「有前二項規定行為之一者，應公布
29 其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善
30 者，應按次處罰。」之文字，修正為「有前條或前五項規定
31 行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反

01 條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次
02 處罰。」綜合觀察修正前後之法令，修正後之性平法並無不
03 利於受處罰者，故本件應適用現行法令判斷訴訟標的是否適
04 法。

05 (三)按禁止性別歧視，源自於憲法第7條揭示之平等原則，為保
06 障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地
07 位實質平等之精神，因而有性平法之制定。性平法第1條第1
08 項規定：「為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧
09 視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」第11條
10 第1、2項規定：「(第1項)雇主對受僱者之退休、資遣、離
11 職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。(第2項)工
12 作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者
13 有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停
14 薪；亦不得以其為解僱之理由。」第38條之1第1、6項規
15 定：「(第1項)雇主違反……第11條第1項、第2項規定者，
16 處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。(第6項)有前條或前
17 5項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期
18 日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善
19 者，應按次處罰。」性別平等工作法施行細則第2條規定：
20 「本法第7條至第11條、第31條及第35條所稱差別待遇，指
21 雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接
22 不利之對待。」蓋雇主基於成本考量及對懷孕女性之刻板印
23 象，可能對懷孕之求職者與受僱者懷有偏見，就業服務法第
24 5條第1項已揭示為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或
25 所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨
26 派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五
27 官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以
28 歧視。雖然並非每個女性皆會選擇懷孕或都可以懷孕，但因
29 懷孕而在職場中受到差別待遇者均為女性，男性不會遭遇此
30 種困境與問題。因此，雇主對懷孕求職者或受僱者的差別待
31 遇，本質上屬於性別歧視之範圍。

01 (四)次接受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差
02 別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事
03 工作之特定性別因素，負舉證責任，性平法第31條定有明
04 文。性平法第31條舉證責任條文之立法目的，在於差別待遇
05 是否係基於性別因素，多牽涉雇主主觀動機與意圖及人事管
06 理資料，受僱者取得不易舉證困難，故課予具優勢地位且掌
07 握資訊之雇主較重之舉證責任。受僱者僅須提出其曾因性別
08 因素致遭受不利對待之可供即時調查證據，即應由雇主就差
09 別待遇並非出於性別因素之重要事實提出主張，及相關待證
10 事實表明證據方法，否則即應受不利認定（最高行政法院
11 110年度上字第658號判決參照）。原告雖主張將伍君資遣時
12 公司管理幹部等人並不知悉其懷孕云云。惟查，伍君於勞工
13 局訪談時陳稱：自111年4月18日起受僱於原告擔任作業員，
14 111年12月9日其請事假去拍婚紗照，112年2月6日其上班後
15 有貧血狀況，當天早上8點半請病假，112年2月7日還是不舒
16 服，向原告請病假去看婦產科，112年2月8日其有正常上
17 班，下班時被通知資遣，其有詢問直屬主管即證人張睿允
18 （下稱張君）其遭資遣是否係因結婚及懷孕，雖張君回復不
19 知悉其懷孕，惟現場之同事均知道其懷孕，且看過其婚紗照
20 等語（見勞動部113年7月18日勞動條4字第11300000000號函
21 檢附之卷宗〈下稱勞動部卷〉第181-183頁）。又原告為員
22 工僅10餘人之中小企業，其代表人、總經理、現場主管張君
23 均為一家人，甚至張君母親也在辦公室任職，而伍君之姐姐
24 與兄嫂也均在原告公司任職之事實，為原告所自承，亦有原
25 告談話紀錄與證人張君於本院證述內容可佐（見本院卷第
26 209、293-294頁），原告公司規模既然不大，且成員間互動
27 緊密，管理階層均為家人且多人在原告公司任職，縱伍君僅
28 向同事告知自己懷孕，衡諸常情原告之管理幹部難謂不知，
29 原告主張管理階層僅知悉伍君結婚但均不知悉伍君懷孕云
30 云，洵非可採。伍君既已申訴並提出其曾因性別因素致遭受
31 不利對待之可供即時調查證據，揆諸前揭說明，應由雇主即

01 原告就該差別待遇並非出於性別因素之重要事實提出主張。
02 (五)本件審理後，認原告未能舉證證明對伍君資遣之不利待遇，
03 與性別因素無關，說明如下。

04 1. 紬繹原告提出之員工生產日報表與部分日期統計資料等文件
05 (見本院卷第57-121頁)，雖顯示伍君某些日期加工品之數
06 量少於其他2名員工，但亦有其他日期加工數量超過其他1至
07 2名員工，例如112年1月11日，其數量即明顯高於其他2人，
08 遑論渠等同一日期加工之產品項目，多數均不相同，難以互
09 相比較，原告欲以此證明伍君生產力相較其他員工低落，其
10 舉證尚有不足。至於張君證稱伍君工作時間使用手機而違反
11 工作規則部分(見本院卷第291頁)，不唯僅該證人單一陳
12 述，且稽以前開說明，原告提出之證據尚未能證明伍君生產
13 效率有明顯低於其他員工之情事，則伍君使用手機縱然為
14 實，是否即達到可予以資遣之程度，原告無法說明其關連
15 性。

16 2. 原告雖陳稱110年後公司收入有逐年下降之情形，而有勞基
17 法第11條第2款虧損或業務緊縮之狀況，始資遣伍君云云。
18 惟觀以原告資遣員工通報名冊(見勞動部卷第269頁)，其
19 資遣之勞工僅伍君一人；復經本院向原告確認，其並未能提
20 出證據證明該年度有資遣其他勞工之事實，則原告主張因公
21 司虧損或業務緊縮致得預告勞工終止勞動契約乙節是否屬
22 實，自應存疑。遑論原告主張伍君生產效率低於其他勞工一
23 情，其亦未能舉證證明，業如前述，是原告上開陳述，尚難
24 憑採。

25 3. 原告另主張伍君前於111年5月份無故曠職2日、同年7月份曠
26 職5日、同年11月份曠職7日、同年12月份曠職4日，固據其
27 提出攷勤表予以證明(見本院卷第261-269頁)，且為被告
28 所不爭執。然而，依勞基法第12條第1項第6款、同條第2項
29 之規定，勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6
30 日者，雇主應自知悉其情形之日起30日內為之，本件原告未
31 於上開條件成就之30日內終止與伍君之勞動契約，即不得於

01 事後再以此為由終止勞動契約，自然也不可以此為由資遣該
02 勞工。原告雖主張因為伍君有上開曠職事由，且多次未按照
03 工作規則事前請假，而是等到公司發現其沒有來上班才補請
04 假，故認為工作態度不佳云云。然查，伍君自111年7月間即
05 有連續曠職5日之紀錄，有上開攷勤表可參（見本院卷第263
06 頁），倘原告認為伍君工作不力而有不適任之情形，自得於
07 111年7月份當時即依勞基法第12條第2項對伍君逕行解雇、
08 抑或對其資遣，然原告皆未為之，甚至選擇讓伍君可以事後
09 補請假（見本院卷第294-295頁），且除證人張君單一證述
10 外，原告亦未能提出相關證據證明曾經對伍君上開行為提出
11 改善之通知、勸導等建議，抑或有予以懲處，顯見伍君上開
12 曠職或事後補請假之方式，並非原告認為伍君不適任其工作
13 之理由。嗣迨至112年1、2月份，伍君並無曠職之情事，原
14 告反而於伍君於112年2月6日、7日至婦產科就醫而請病假
15 後，旋於112年2月8日通知伍君將其資遣，則其資遣之行
16 為，與原告111年12月9日請事假拍婚紗，及112年2月6日至
17 婦產科就診之結果，時間上有強烈之因果關係。

18 (六)綜上所述，被告作成原處分，以原告違反性平法第11條第1
19 項規定，依同法第38條之1第1項、第3項（修正後已改列為
20 第6項）規定課以罰鍰30萬元，併公布原告姓名或名稱、負
21 責人姓名，並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰
22 等，並無違法；勞動部性平會審定書及訴願決定予以維持，
23 核無不合。原告訴請撤銷，難認適法有據，本院無從准許。

24 六、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
25 經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要
26 ，併予敘明。

27 七、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

28 中 華 民 國 115 年 3 月 5 日

29 審判長法官 黃司熒

30 法官 簡璽容

31 法官 張佳燉

- 01 一、以上正本係照原本作成。
- 02 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭
03 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
04 向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判決
05 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
06 提上訴理由書（須附繕本）。
- 07 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，
08 逕以裁定駁回。
- 09 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
10 法第49條之1第1項第2款），但符合下列情形者，得例外不
11 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）：

12

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。 2. 稅務行政事件，上訴或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴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，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親律師資格者。 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

(續上頁)

01

為上訴審訴訟代理人。	辦理法制、法務、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。	

02

中 華 民 國 115 年 3 月 5 日

03

書記官 周俐君