

臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第46號

112年3月31日辯論終結

原告 川勤雷射精工股份有限公司

代表人 張博文

被告 臺南市政府勞工局

代表人 王鑫基

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，原告不服臺南市政府民國111年4月28日府法濟字第1110441994號訴願決定（原處分：臺南市政府勞工局110年10月25日南市勞就字第1101250630B號裁處書），提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原處分及訴願決定均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要（參見附表一至三；日期下以「00.00.00」格式；法條參見附錄）：

（一）原告為從事材料切割板料加工業務，因受嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響，於109.05聘請顧問葉照良進駐公司兼任主管就原經營之代工營業轉型至品牌經營，而於109.07起增募繪圖人員，並自109.10開始為調整部門，再於109.10至12月間，先後僱用：①陳宇君（109.10.06到職）、②顏綉恩（自稱於109.12知悉懷孕。經原告於109.11.16面試後於109.11.19到職，約定3個月試用期間）、③周楷耘（109.11.24到職）、④黃俏甄（109.12.01到職）為繪圖人員（顏綉恩、周楷耘、黃俏甄，下稱【顏綉恩同期新人3人】）。本判決下就如需列載多數員工時，除需分隔部門課別者外，均按員工

01 年資順序列載。員工年資順次，參照附表二備註一）。

02 (二)顏綉恩於109.11.19 到職後，原告依其繪圖能力以估價員薪
03 資僱用，並對顏綉恩同期新人3 人進行繪圖等之新進員工訓
04 練（4 週），於109.12 安排顏綉恩至繪製課繪圖，顏綉恩
05 於同月初向兼任主管之顧問告知懷孕。嗣原告依轉型進度就
06 客服部、繪製課為員工調整（參見附表二），自110.01.01
07 將顏綉恩調整至繪製課為繪圖人員並按繪圖人員加薪，惟於
08 110.02.19 以其不能勝任工作為由，於同日資遣。

09 (三)顏綉恩對被告提起行政申訴與被告裁罰

10 1.顏綉恩遭資遣後，於110.05.18 依性別工作平等法第34條規
11 定，以原告有懷孕歧視向被告提出申訴。

12 2.被告受理申訴後，於訪談原告（110.06.23 訪談紀錄）調查
13 相關事證，送請臺南市就業歧視評議委員會進行評議（會議
14 日110.10.07 ），由該會於110.10.25 作成審定書認定：原
15 告以單一員工（黃俏甄）之製圖產量與錯誤率為資遣顏綉恩
16 比較標準，惟比對顏綉恩任職期間原告僱用之全部繪圖人員
17 （5 人）之製圖產量、錯誤率、出勤紀錄等數據（參見附表
18 三，惟該會評議所據之錯誤率數據，並非該表所載之本院核
19 算數據），認顏綉恩製圖量與錯誤率應屬中上，難認顏綉恩
20 有不能勝任工作情形，原告資遣顏綉恩與其知悉顏綉恩懷孕
21 間有密接情形，難排除解僱決定出於懷孕歧視，違反性別工
22 作平等法第11條之性別歧視規定（下稱【系爭就業歧視評議
23 審定書】）。

24 3.被告依系爭就業歧視評議審定書，以原告解僱顏綉恩有違反
25 性別工作平等法第11條規定為由（理由均援引系爭就業歧視
26 評議審定書），以110.10.25 南市勞就字第1101250630B號
27 裁處書裁罰新臺幣30萬元（下稱【系爭裁處書】）。

28 (四)原告不服系爭裁處書，就系爭就業歧視評議審定書認定提出
29 解釋並補提公司員工就顏綉恩上班工作情形之書面陳述（參
30 見附表二備註二）等理由提起訴願，經訴願決定機關臺南市
31 政府以111.04.08府法濟字第1110441994號訴願決定（下稱

01 【訴願決定】）駁回訴願，原告依法提起本件訴訟。

02 二、原告主張

03 (一)原告就系爭就業歧視評議審定書、系爭裁處書、訴願決定，
04 以同於訴願理由，起訴主張：

05 1.原告係員工人數約20人左右之小公司，設立以來均遵守政府
06 法令，設立迄今，至少有6位女性員工懷孕、分娩、小產、
07 育嬰，均由原告依法令付薪給假，目前仍有1位任職16年之
08 曾瓊雯仍於公司任職（參見附表二備註三），是原告並無性
09 別工作歧視。

10 2.就指稱原告未對顏綉恩告知績效標準部分：

11 原告就新進繪圖員工進行課程訓練時，均明確告知入職1 個
12 月即須能獨立作業，並說明績效標準，公司EVERNOTE知識管
13 理中心內均載有個人職務工作內容。於顏綉恩任職期間，資
14 深員工給予伊數十次以上教導與協助，課長亦多次私下對伊
15 鼓勵與約談，惟顏綉恩於資遣前四天，工作態度依然故我持
16 續重複錯誤，公司員工均可證明，原告已於訴願中提出於顏
17 綉恩任職期間與顏綉恩有工作接觸之員工顏綉恩工作態度之
18 評價之書面陳述，依該等陳述，可證明顏綉恩確實工作態度
19 不佳，難以勝任工作，是原告並非如顏綉恩向被告指訴陳稱
20 之未告知如何改善績效標準。

21 ①曾瓊雯（員工訓練課程教學之資深員工）。

22 ②李凱茹（與顏綉恩同繪圖課之資深員工）。

23 ③王信鈞（109.10後支援繪圖課之切割課資深員工）。

24 ④葉年津（公司財務人員兼考核員工出勤）。

25 ⑤陳宇君（早顏綉恩1個半月到職新進繪圖員工協助顏綉恩
26 同期新人員工訓練課程）。

27 ⑥黃俏甄（晚顏綉恩12日到職新進繪圖員工）

28 3.就認定顏綉恩工作能力中上部分：

29 原告面對疫情衝擊，於109 年調整部門組織，擬加強對客戶
30 專業服務能力，就原僅有繪製課3 名繪圖人員，自109.07起
31 儲備繪圖人員，以便將來人員調整，故新進繪圖人員均先至

繪製課待其後依意願轉調至客服部。（於109.11後，因顏綉恩同期新人3人新進公司，原告將原切割課員工王信鈞與原繪製課陳奕嘉協助支援繪製課。嗣於110.01部門調整後，繪製課即由李凱茹、顏綉恩、黃俏甄負責繪圖、原繪製課之鄭文萱、陳宇君、周楷耘調至客服部，並與切割課之王信鈞、陳奕嘉支援繪圖。客服部、切割課支援繪圖，係因顏綉恩反覆錯誤或無法繪製導致遲延交貨所致。）

4.就指稱繪圖工作難易係原告指派、原告評核指標難認合理、以單一員工為比較基準也無輔導措施顯失公平公正部分：原告為培養新進人員自信與獨自作業能力，均安排新進人員從簡單繪圖開始，培養人員榮譽感，由新進人員選取能力所及圖面進行繪製，非主管安排分配。惟顏綉恩選取圖面後，不懂也未主動詢問資深員工，就呆在位置上，等待同仁詢問是否需要協助，才會告知對圖面不懂，故並無被告所稱之無輔導措施。

5.就指稱資遣未符合最後手段性而認與懷孕因素有關部分原告向來鼓勵員工提升不同專業並予轉調機會，如轉調學習態度佳，原告亦會多給津貼。顏綉恩面試職務是繪圖人員，到職時依其能力安排在管理課以估價員僱用，並在繪製課熟悉繪圖，惟經常遲到遭會計糾正惟並未改善，卻向主管表示不滿職稱想調至繪製課。嗣原告於109.12會議詢問繪製課員工轉調客服部意願，顏綉恩並無意願轉調該部，最後經有意願轉調之鄭文萱、陳宇君、周楷耘、黃俏甄協調後，由黃俏甄與無意願調動之李凱茹、顏綉恩留任繪製課，原告亦同時調高顏綉恩薪資。惟顏綉恩於至繪製課後，依然經常遲到、經同仁耐心對其加強教育訓練及輔導改善，但顏綉恩一直無心學習，最後由原告負責人向其告知不適任原因而資遣，顏綉恩當下亦無異議，原告並依規定為資遣之通報。是顏綉恩確實有勞動基準法第11條第5款之不能勝任工作之事由。

(二)另於再開辯論後，就其公司營業與轉型情形補充以：

1.原告最早僅做單純料材切割，於93年間由當時經理葉照良將

01 公司轉型為代工，於109.03疫情開始後，公司調整營業，希
02 望提升員工專業，於109.05聘請葉照良回公司擔任顧問進行
03 轉型，葉照良的目標要將代工轉型為品牌，著重拓展客戶與
04 不同業別並提升繪圖部門能力，所以需加強繪圖與客服，並
05 自109.07招募繪圖人員，對顧問要求很多員工無法適應，轉
06 型一年期間，雖公司有調整上來，但僅能達到顧問預期目標
07 的一半。

08 2.就「異常單號原因分析」表所載之異常原因所列之顏綉恩繪
09 圖錯誤原因，於其他新進員工亦會有相同錯誤，但顏綉恩問
10 題出在於發生並教過的錯誤會一直再犯，造成資深或同期員
11 工不想進一步教導或審核，到最後就直接幫她修圖，拖延其
12 他員工自己工作。有私底下詢問過顏綉恩可否調整，但顏綉
13 恩也未提出其係因何狀況或原因導致如此。

14 3.原告由現負責人接手經營約20幾年，期間很多女性員工於任
15 職期間結婚、懷孕、產假、育嬰留職停薪，原告雖係小公司
16 但都會詢問是否需要協助，育嬰留職停薪也保留職務由其他
17 舊有員工支援，是原告並不會對孕婦有歧視，本件純粹係因
18 顏綉恩工作態度已影響其他員工不適合繼續於原告任職而資
19 遣。

20 (三)本件原告並非係因懷孕歧視而資遣顏綉恩，爰聲明：原處分
21 及訴願決定均撤銷。

22 三、被告答辯

23 被告以同於系爭就業歧視評議審定書、系爭裁處書、訴願決
24 定之理由與審理中之補充理由，答辯如後，並聲明：駁回原
25 告之訴。

26 (一)本件應由原告舉證證明無懷孕歧視之差別待遇之事實：

27 1.性別工作平等法第31條之舉證責任（臺北高等行政法院109
28 年度訴字第607號；高雄高等行政法院107年度訴字第238號
29 判決理由）：

30 (1)性別工作平等法第11條第1 項雖未將「懷孕」明列於本項之
31 性別歧視（僅列「性別」、「性傾向」），惟同條第2 項後

段明定工作規則、勞動契約或團體協約不得以「懷孕」作為解僱之理由。基於生理差異，僅女性始能懷孕，是如僅以懷孕因素作為解僱理由，即屬差別待遇，而構成性別歧視，是懷孕歧視依其本質本即包含於本條第1 項之性別歧視內。

(2)就懷孕歧視之構成，雖建立於雇主因受僱女性懷孕而在資遣之決定上有差別待遇之因果關係，但就該事實之證明，性別工作平等法第31條明定，經受僱者釋明「因懷孕受到不利待遇」之差別待遇事實後，即應由掌握資訊優勢之雇主就解僱未涉及懷孕歧視之合理性之事實，負擔舉證責任。

(3)又關於懷孕歧視之差別待遇事實，僅需雇主就資遣受僱懷孕女性決定上，有因懷孕而有差異，即為已足。亦即，若非懷孕因素，雇主即不為資遣決定者，即構成懷孕歧視。至於，於懷孕因素外是否揉合其他因素，在所不論。又性別工作平等法係對性別平等工作權之保障，屬受規範者應負之行政法上義務，與雇主與受僱人間之民事勞動法律關係應如何衡平調整係屬二事，是雇主若有懷孕歧視而為資遣，即已違反行政上義務而應依本法第38條之1 規定受罰（臺北高等行政法院109 年度訴字第607 號判決理由參照）。

2.本件顏綉恩於109.11到職後知悉懷孕，於109.12初向原告主管告知懷孕事實，惟原告於顏綉恩在職期間，未公佈工作績效標準、亦無告知工作缺失情節，使顏綉恩能知悉而有改善之期間，即於110.02.19 為資遣，依上開原告知悉懷孕與解僱過程，若非懷孕因素不能解釋解僱合理性，是本件被告已依顏綉恩申訴調查相關事證，可認顏綉恩已釋明差別待遇事實，自應由原告就其資遣顏綉恩非因懷孕歧視之差別待遇為舉證。

(二)勞基法第11條第5 款規定與司法實務見解

1.按勞動基準法第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，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。就造成此項合

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、主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於使用勞動基準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」（最高法院96年度台上字第2630號、103年度台上字第1921號判決要旨參照）。

2.亦即，所謂確不能勝任工作，指客觀上之學識、品行、能力、身心狀況確不能勝任工作，或主觀上能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行勞務給付之義務而言。又雇主對不能勝任工作之勞工終止勞動契約，係剝奪其工作權，屬最嚴重之懲處，須符合最後手段性原則，亦即雇主以其他方法促使勞工改善，仍未據改善時，始得終止勞動契約（臺灣高等法院106年度勞上字第39號民事判決）。

3.故縱使員工無法達到雇主期望之工作標準，仍應先對其施以教育訓練或以懲戒等方式促其改進，如僅將員工調職外，未見以各該方式促其改進，卻於考核期滿後逕行解僱，不符解僱最後手段性（最高法院109年度台上字第1006號民事裁定）。

(三)原告解僱顏綉恩未符合勞基法之勞工不能勝任工作與最後手段性要件可認定係因懷孕歧視而解僱

1.原告雖主張顏綉恩繪圖錯誤率高、無法繪製較高難度圖面、系爭就業歧視評議審定書將客服部與繪製課併同計算繪圖錯誤率有誤，並指稱顏綉恩有多次遲到紀錄、工作態度不佳等事由故為資遣，然依後述理由，原告主張難以採認。

2.依原告提出之人員清冊，職務內容同為繪圖者，本應共同檢視，又原告縱因業務調整而將3名繪圖員工轉調至客服部，惟轉調人員亦有從事繪圖工作，自應將該等轉調人員與顏綉恩為同客觀合理比較，惟原告僅指責顏綉恩繪圖缺失，而未正視其他繪圖人員之缺失，是原告對顏綉恩之人事考評顯失

公平客觀。

3.依原告提出之109.12-110.02「生管派工」表、「異常單號原因分析」表之顏綉恩工作能力

(1)依「生管派工」表（附表三編號二左半欄）之原告繪圖人員就繪圖量、錯誤率（異常總數除繪圖總量）之下列數據交叉比對結果，可認定顏綉恩能力應屬中上。

①全期繪圖總量與異常總數之前3名：

①繪圖量：黃俏甄（452件）、李凱茹（289件）、顏綉恩（281件）。

②錯誤率：陳宇君18.9%、周楷耘10%、陳奕嘉9.6%。

②依各月繪圖量與異常比率（本判決就員工順序依年資、部門先後順序重排被告陳述順序）：

①109.12 異常資料：李凱茹4.5%、鄭文萱5.7%、陳宇君12%、顏綉恩4.2%、周楷耘1%，黃俏甄0.8%。

②110.01 異常資料：客服部鄭文萱14.28%、陳宇君7.14%、周楷耘28%；繪製課李凱茹0.8%、顏綉恩7.29%、黃俏甄1.8%。

③110.02 異常資料：客服部鄭文萱16%、陳宇君100%、周楷耘40%；繪製課李凱茹1%、顏綉恩8%、黃俏甄2.4%。

(2)依「生管派工」表所載之繪圖難度（由難至易分別為A至E），顏綉恩於任職期間就B、C級共有25件，亦非該等級別總量最低者，而繪圖應為原告主管指派，是亦難認顏綉恩有原告指稱之無法勝任較難之繪圖。

(3)依「異常單號原因分析」表（附表三編號二右半欄）所載之異常原因為實質分析，顏綉恩任職期間共有18次異常錯誤，其內容有：標示錯誤、製圖完成未蓋章等，該等錯誤於陳宇君、周楷耘、黃俏甄亦有發生，是顏綉恩錯誤與其他繪圖人員並無特殊或差異之處。

(4)綜合上開資料，依「生管派工」表計算之錯誤率結果，顏綉恩錯誤率低於陳宇君、周楷耘、繪製圖面難易度亦非最低難度，另依「異常單號原因分析」表之錯誤內容，其所犯錯誤

與其他員工相較亦無特殊之處難認顏綉恩有任何不適任而不可堪任用。

4.原告主張顏綉恩有不能勝任工作事由但卻未先盡輔導改善手段不符最後手段性

(1)依「生管派工」表、「異常單號原因分析」表可認定顏綉恩工作能力應為中上，是應無不能勝任工作之情形。縱使認顏綉恩有原告主張之無法獨立作業、錯誤率高、無法繪製較高難度圖面之事由，原告亦應先善盡輔導改善手段，以符合解僱最後手段要求。

(2)亦即，若原告認顏綉恩係有工作確實無法勝任狀況，即應積極介入協助改善，例如：工作輪調轉換等，以發揮勞工其餘優勢，且於原告知悉顏綉恩懷孕之情形下，應設想顏綉恩可能因懷孕情形而有「一時」減損工作能力情況，進而主動提供相關友善措施，如：轉任、減少繪圖量、加強教育訓練提升技能等。惟原告僅對顏綉恩僅有到職後之職前訓練，並未窮盡輔導改善手段、於知悉顏綉恩懷孕後，也未提供友善協助措施解決顏綉恩困境，且依「生管派工」表計算之錯誤率，顏綉恩亦非錯誤率最高者，自難認原告資遣顏綉恩符合最後手段性。

(3)此外，本件原告起訴後，被告為查明原告有無為輔導改善手段，於111.08.02再次訪談顏綉恩，顏綉恩表示原告雖有告知其製圖缺失相關紀錄，但並無後續相關輔導訓練，是原告認顏綉恩繪圖能力不足，惟無相關錯誤率標準，亦未減少顏綉恩繪圖量或對其實施輔導教育，反而增加派工量，顯然原告稱勞方工作不能勝任工作顯無可採。

5.原告就主張顏綉恩其他不適任事由，除出勤紀錄外，無其他原告記錄資料

(1)關於勞工能否勝任工作之績效標準、採取資遣最後手段前之改善措施、懲處、輔導等手段，均為雇主採取之積極措施，就雇主採取之上開績效標準、改善措施或輔導手段，均須留下紀錄證明，以作為將來檢核之用，而非事後由雇主或他人

口空言指摘勞方工不能勝任工作。

(2)本件原告雖主張顏綉恩有上開不能勝任工作事由，惟未能提出相關績效標準、考核獎懲紀錄，雖其提出現職員工書面陳述，惟基於勞資不對等性、證據資料性質（該等陳述均係系爭裁處書後之證人書面陳述），該等書面陳述證明力，難認可完全採信。是原告就其主張事實，未提出相關確實證據以為證明。

(3)另顏綉恩雖有多次遲到紀錄，惟除經系爭訴願書以遲到時間多在5分鐘內、最長亦僅15分鐘，認定尚未達不可容忍之程度外，原告於被告就申訴案調查訪談時稱資遣事由主要為顏綉恩工作能力不佳，未提及遲到差勤異常，且無其他人員為比較、亦無原告要求改善之懲處紀錄，顯見差勤並非資遣主要核心爭執。

(四)依顏綉恩工作能力原告確實因懷孕歧視而解僱顏綉恩

1.按「歧視」概念，本質上包含「事實比較」之意涵，亦即主張雇主具有『歧視』行為時，若可指出一項可供參考比較之事實指標，藉以說明被歧視者與該參考之事實指標，二者職業條件相同，卻因某項與工作能力不相關之因素而受（雇主）不平等之處遇，或者職業條件不同，卻因某項與工作能力不相關之因素而受相同之對待，即足當之（最高行政法院101年度判字第702號判決要旨）。

2.依前述事證，顏綉恩於原告任職期間，其繪圖能力於繪圖人員中屬中上，卻遭原告資遣，而原告無法證明其所述之顏綉恩不能勝任工作與其他不適任之證據，是系爭就業歧視評議審定書依顏綉恩懷孕與遭原告資遣間有密接情形，原告無法合理舉證解僱顏綉恩非出於懷孕歧視，而認定原告係因懷孕歧視而解僱顏綉恩，並無違誤，則系爭裁處書依該審定書理由對原告裁罰，自屬合法。

3.另原告雖於審理補陳公司轉型過程，惟以：

(1)依勞基法規定，雇主終止勞動契約應依法定事由，且有告知勞工解僱事由義務，不得隨意變更解僱事由，是雇主不得於

01 訴訟上變更原解僱事由（臺北高等行政法院106 年度訴字第
02 1790號判決要旨）。又勞基法第11條第4 款「業務性質變
03 更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之事
04 由，係指雇主為因應特定情事而對經營或生產組織上的改變
05 或調整的措施，係著重雇主對全部或一部分部門原有業務種
06 類的變動，因其主要涉及組織經營結構的調整，則屬於
07 「質」的改變。換言之，係指雇主所營事業或經營事業之技
08 術、手段、方式有所變更，致全部或部分業務發生結構性或
09 實質性之變異而言，且須先盡安置義務（臺北高等行政法院
10 106 年度訴字第65號判決要旨）。

- 11 (2)本件原告前係以勞基法第11條第5款之「勞工對於所擔任之
12 工作確不能勝任時」為終止事由，即不能其後訴訟程序變更
13 其原終止事由；另原告雖經轉型，惟原繪圖部門與繪圖人員
14 仍然存在，顯非勞基法第11條第4款「業務性質變更，有減
15 少勞工之必要」之情形。

16 四、本院判斷

17 (一)系爭就業歧視評議審定書之拘束力

- 18 1.為貫徹憲法促進性別平等、消除性別歧視，現行法律制度以
19 性別工作平等法、性別平等教育法，分別由職場、教育為規
20 範（參見各法第1 條立法理由）。又各該法律，就爭議事件
21 是否構成各該法所規定禁止之事實調查與認定，分別設有性
22 別工作平等會、性別平等教育委員會，並就各該會就各該事
23 實認定之效力，分別為下列規定：

- 24 (1)性別工作平等法第35條：「法院及主管機關對差別待遇事實
25 之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處
26 分。」。

- 27 (2)性別平等教育法第35條：「學校及主管機關對於與本法事件
28 有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查
29 報告。（以上第1 項）法院對於前項事實之認定，應審酌各
30 級性別平等教育委員會之調查報告。（以上第2 項）」。

- 31 2.依上開各條文規定，分別有「審酌」（性別工作平等法第35

條、性別平等教育法第35條第2項）、「依據」（性別平等教育法第35條第1項）之用詞。依行政院就性別平等教育法第35條有關「審酌」之司法實務見解，法院對於調查報告事件之相關事實認定，僅「應審酌」調查報告，而非受其拘束，法院就該調查報告之審酌，仍應踐行證據之調查及全辯論意旨以形成心證（高雄高等行政法院110年度訴字第384號判決要旨參照）。

3.依上開司法實務見解，於性別工作平等法第35條之適用，主管機關、法院對差別待遇事實之認定，亦非受性別工作平等會拘束，僅係「應審酌」該調查報告，而依行政程序與訴訟程序規定之調查事實程序，作成相關處分與判決，如依調查結果可認定調查報告係基於錯誤事實，自不得以該調查報告為處分或判決之依據。

4.依上開說明，本件自不得僅以系爭就業歧視評議審定書作為認定原告是否有懷孕歧視之證據，仍應依證據調查及全辯論意旨為認定。

(二)關於懷孕歧視資遣爭議事件之舉證證明

1.性別工作平等法第31條之舉證責任規定

(1)本條規定：「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。」，其立法目的係「礙於受僱者或求職者舉證困難之實務困境，特明定雇主對於差別待遇所應負之舉證責任」（97.01.16立法理由參照）。

(2)就本條之適用，固如被告答辯所引述之司法實務見解（參見四、(一)、1.），惟以，適用本條規定之事件，均屬已發生雇主是否有差別待遇之爭議事件，除涉及雇主是否有違反本法禁止差別待遇之行政法上義務而應負行政罰責任（本法第38-1條第1項）外，另涉及雇主因違反本法禁止差別待遇而應對受僱者或求職者（下合稱受僱者）負損害賠償責任（本法第26條）之民事爭執。另如該事件屬終止勞動契約之資遣

01 解僱事件，則更涉及雇主是否違反勞基法規定違法終止勞動
02 契約之勞動契約效力之勞資糾紛事件。

03 (3)基於行政事件（職權探知主義）與民事事件（辯論主義）有
04 不同舉證責任，本條規定是否一體適用於行政與民事事件，
05 依條文與立法理由，並無明文規定或說明。參照舉證責任可
06 分為主觀舉證責任、客觀舉證責任，為保障受僱者取得證據
07 困難性，固應有本條之於受僱者釋明後之舉證責任倒置規
08 定，然於雇主提出相當之客觀證據足以動搖受僱者之釋明推
09 定時，就雇主是否有差別待遇之待證事實，即屬受僱者是否
10 就原釋明提出補充證據為反證，由受理爭議機關對雙方提出
11 證據為證明力之判斷以為事實認定。如最終依雙方提出之證
12 據無法判明真偽時，則應視其事件性質（對雇主行政罰之行
13 政事件、或受僱者對雇主請求賠償之民事事件），分別對雇
14 主為有利認定（行政罰要件事實不能證明時，因客觀舉證責
15 任屬處罰機關，應對被處罰者為有利之認定，最高行政法院
16 39年判字第2 號判例、同院104 年度判字第53、54號判決要
17 旨參照）、或依本條及民事客觀舉證責任分配原則對雇主為
18 不利益認定（民事損害賠償事件）。

19 (4)依前述說明，就雇主違反本法禁止差別待遇之行政罰事件，
20 雖應由雇主依本條規定於受僱者釋明該差別待遇後負舉證責
21 任，惟於雇主已經提出相當證據後，自應審酌雙方所提出之
22 證據與陳述（例如：雇主所提證據可證明受僱者指訴與事實
23 不符、受僱者保留對己不利事實而為陳述等），判斷是否確
24 有受僱者指訴之歧視差別待遇，不得仍依釋明推定受僱者指
25 訴真正而僅審查雇主所提證據。

26 2.就資遣解僱是否涉及懷孕歧視之構成：

27 (1)如證據已可明顯認定雇主有懷孕歧視之事實（例如：對孕婦
28 員工法定權利為否認或要求放棄、對孕婦員工有不友善逼迫
29 離職情狀），則就資遣決定是否摻有懷孕以外之其他因素，
30 均不妨害該資遣係因懷孕歧視之構成。

31 (2)惟於證據形式上可證明雇主資遣解僱員工符合勞基法規定事

01 由時，除有上開(1)情形外，因該資遣解僱形式上符合勞基法
02 規定，則就該資遣解僱是否涉有懷孕歧視，則需視該等資遣
03 解僱事由是否出於懷孕歧視之結果。亦即，就資遣解僱之終
04 止事由，是否係因雇主利用受僱人懷孕條件而使終止事由因
05 此發生。

06 (三)不能勝任工作之資遣最後手段性與新僱用員工試用期間

07 1.就依勞基法第11條第5款之「勞工對於所擔任之工作確不能
08 勝任」為由資遣員工時，應符合最後手段性要件，固如被告
09 答辯所引述之司法實務見解（參見四、(二)），惟現行勞基法
10 與其施行細則雖已無「試用期間」規定，惟司法實務仍肯認
11 「試用期間」之約定效力，並就試用期滿時解僱事由是否需
12 符合最後手段性要件，認以「試用期間內之解僱事由，原則
13 上應尊重當事人之約定，即採解僱權保留說。但如約定雇主
14 可任意解僱試用勞工，解釋上應認為違背公序良俗而無效。
15 以不能勝任工作為由解僱試用勞工時，不必要求至確不能勝
16 任之程度，只要雇主能合理證明勞工大致不能勝任工作之程
17 度，即可許之。」（臺灣高等法院暨所屬法院109 年法律座
18 談會民事類提案第11號研討結果，討論全文參見附錄）。

19 2.是於有試用期間勞動契約，於試用期滿時，雇主認勞工不能
20 勝任工作而依本條款終止勞動契約之要件，係與無試用期間
21 勞動契約（下稱通常勞動契約）依本條款終止勞動契約之要
22 件，係有差異，自難將通常勞動契約所適用之要件逕用於有
23 試用期間勞動契約。

24 (四)雇主證據之證據資格與證明力

25 就前述有關懷孕歧視、不能勝任工作最後手段性、有試用期
26 間不能勝任工作，多涉及勞基法相關規定，就該等事實於舉
27 證時提出之證據，除該待證事實屬雇主依勞動法令應製作保
28 存之紀錄資料（如勞基法第23條之工資清冊、第30條之勞工
29 出勤紀錄等）而應以該證據是否符合上開法令規定而認定該
30 證據證據資格與證明力外，就其餘事實，基於企業之規模不
31 同、管理經營之自主權能，自難僅以雇主未於事實發生時作

成書面紀錄，即認雇主於訟爭發生時所提出之其他可證明該事實之證據（例如：經歷該事實之其他員工之證言）為不可採認，仍應依證據性質、調查證據方法與全調查證據結果，評價證據之證明力，認定系爭事實之真偽。

(五)本件撤銷之理由

1.忽略本件屬有試用期間勞動契約性質

本件原告僱用顏綉恩係約定有試用期間之勞動契約，而於顏綉恩向原告告知懷孕後，並未受到原告敵意性對待，顏綉恩申訴訴求係以原告要資遣伊但未給伊時間調整（參見顏綉恩110.05.18 申訴紀錄、附表一備註系爭訴願理由五、(一)引述部分）。依前述說明，系爭就業歧視評議審定書、系爭裁處書、系爭訴願決定書，均未注意本件勞僱關係屬有適用期間勞動契約，則被告與訴願機關將通常勞動契約依勞基法第11條第5款（不能勝任工作事由）終止勞動契約所應具備之最後手段性要件，用於認定本件終止契約之要件，並進而為原告有懷孕歧視之依據，該法律適用，難認適當。

2.繪圖錯誤率計算數據與解釋有明顯瑕疵

系爭就業歧視評議審定書、系爭裁處書雖依原告提供之「生管派工」表、「異常單號原因分析」表計算數據（下稱被告算定數據），不分新舊員工，先以全期間繪圖異常錯誤率再比較各月錯誤率而認顏綉恩工作能力為中上，然以：

(1)被告就「生管派工」表計算之錯誤率數據，就110.01-02 部分數據，經本院核算結果，係未將非屬繪圖異常之客服、程式等併計算在內，是該計算數據顯然有誤。就「生管派工」表計算之繪圖錯誤率，應係如附表三編號二所載。此外，如要精確計算該錯誤率，應先算定各級難度之比率、再分級計算該級別內之錯誤率，惟此部分未經被告於裁處程序時為調查，而審理中亦僅經原告提出有關顏綉恩錯誤部分所屬圖面難易度（原告似誤解本院命提出範圍，惟因依後述理由(4)，認毋庸再命原告補提此部分證據為算定），是就本件算定之錯誤率，亦僅係概括參考。

01 (2)本件依附表二之原告僱用繪圖人員之情況，考量原告工作規
02 則就新進人員均有試用期間之規定、資深員工公司長期穩定
03 任職形成之工作習慣與勞僱間默契（資深員工依長期工作習
04 慣，除營業或業務轉型之必要外，並不會因新進人員而暫時
05 改變其工作習慣，而資深員工既由雇主長期僱用，則不論其
06 繪圖錯誤率如何，均屬雇主因該長期僱用而屬基於整體考量
07 持續僱用之經營考量，是資深員工長期任職理由，可能並非
08 完全基於其工作效能，而可能有其他因素）、原告因轉型之
09 業務內容調整，如要以錯誤率評定顏綉恩工作能力，應就顏
10 綉恩同期新人（至多將陳宇君納入）間按各月與部門為比
11 較，以認定同屬有試用期間新進人員間之工作能力表現。

12 (3)依上開說明，參照附表三之本院算定之繪圖異常錯誤率，顏
13 綉恩繪圖錯誤率，於顏綉恩同期新人3人均為最高（於109.
14 12為顏綉恩、周楷耘、黃俏甄同部門評比；於110.01-02之
15 顏綉恩、黃俏甄同部門評比，如加入跨部門周楷耘評比，亦
16 屬最高），如將早顏綉恩約1個月之陳宇君併列入評比，陳
17 宇君於109.12之繪圖異常率雖高達12%，然以，陳宇君於顏
18 綉恩同期新人3人到職後，經原告委以協助對該3人課程訓練
19 且迄今仍任職，而其該月份原告繪圖員工就B級圖面總會圖
20 量為33件，其為B級繪圖量最高者（10件，其次依序為李凱
21 茹9件、鄭文萱7件、王信鈞4件、周楷耘2件、顏綉恩1件）
22 ，自難以該月份異常率即認顏綉恩能力係高於陳宇君之結
23 論。

24 (4)依附表二備註二之原告員工曾瓊雯、李凱茹、王信鈞、葉年
25 津、陳宇君、黃俏甄之書面陳述，其等均指稱顏綉恩繪圖錯
26 誤重複性多錯誤率高，並稱多由其他同仁教導或協助修改，
27 併有李凱茹、黃俏甄陳述有由其等為顏綉恩完成繪圖情形，
28 是參照前述本院算定之錯誤率數據，顏綉恩確屬繪圖錯誤率
29 最高者，是上開員工書面陳述內容，應有相當可信性，則依
30 其等陳述內容，依上開算定之錯誤率數據，不排除其中有部
31 分無錯誤部分，有可能係其他同仁替顏綉恩修改或代伊繪圖

01 完成者，則顏綉恩真正繪圖錯誤率，可能更高於本院上開計
02 算數據。

03 (5)綜合上開事證，系爭就業歧視評議審定書、系爭裁處書、系
04 爭訴願決定書以被告算定數據認顏綉恩繪圖能力為中上之結
05 論，顯難認與事實相符，則上開審定書、裁處書、決定書以
06 該錯誤結論為事實認定，自難認其結論為正確。

07 3.依前述說明，系爭就業歧視評議審定書、系爭裁處書、係爭
08 訴願決定書所據事實與法律適用，均有違誤之處。依現有卷
09 內事證，依下列理由，本件尚難認原告有懷孕歧視：

10 (1)本件為有試用期間勞動契約，於試用期滿時，原告認顏綉恩
11 因不能勝認工作而終止契約，毋須同通常勞動契約需符合最
12 後手段性之要件，僅需能合理證明勞工大致不能勝任工作之
13 程度即可，而依附表三編號二之本院算定繪圖錯誤率數據、
14 參照附表二備註二之員工書面陳述內容，客觀上可認顏綉恩
15 確實有不能勝認工作之情形。

16 (2)顏綉恩於申訴雖稱原告未給其時間調整云云，然以：①顏綉
17 恩自知有試用期間，然依附表三編號一之原告公司繪圖員工
18 出勤狀況，可證明顏綉恩各月之遲到、未打卡、請假次數，
19 均超出其他員工（幾乎等同甚或超過其他員工各月總和），
20 以試用期之新進員工而言，客觀上已難認其工作態度能符合
21 雇主期待。②況以，通常新進員工於知悉有試用期間之情形
22 下，為求能通過試用期間，本應對自己於該期間之工作表現
23 自為注意負責，以爭取通過試用獲得繼續僱用，斷無苛責雇
24 主於試用期間屆滿後應再給予不適任者改善期間以為決定是
25 否繼續僱用之考量，參照附表二備註二之員工書面陳述所
26 載，顏綉恩應自知伊繪圖結果常須由其他員工修改或代為製
27 作，是伊稱原告未告知績效標準之陳述，亦難認可採。

28 (3)依上開事證，顏綉恩試用期滿結果，客觀上可認有不能於原
29 告勝任繪圖工作之情形，則原告終止勞動契約，形式上並未
30 有違反勞動法令之情形，而依卷內事證（顏綉恩應徵繪圖人
31 員、應徵面試結果、到職後之課程訓練、任職部門安排、參

照孕婦手冊記載懷孕週數與產檢紀錄、原告歷來人員僱用情形與女性員工產假等記錄），尚難認顏綉恩就不能勝任工作之結果，有原告利用顏綉恩懷孕所致之情形，是本件就原告是否有懷孕歧視事實，是否已經顏綉恩釋明，客觀上已非無疑，依上開事證，尚難認原告有被告所稱之懷孕歧視。

五、結論：本件系爭就業歧視評議審定書、系爭裁處書，均容有以計算結果不正確之繪圖錯誤率認定顏綉恩工作能力為中上，且未注意本件屬有試用期間之勞動契約，亦未查證原告公司之營業情形，即以該錯誤數據與非屬通常勞動契約解僱合法性要件，以原告解僱不合法進而認定原告有懷孕歧視，顯有以錯誤事實與法律見解為評議與裁處之情形，自均有違法情形，訴願決定未予糾正並忽略原告補提證據，亦屬違法，而依現有卷證資料，尚難認原告確有懷孕歧視，是系爭裁處書裁罰結果，亦難認結論正確。是原告訴請撤銷系爭裁處書與訴願決定，為有理由，應予准許。

六、訴訟費用負擔：本件為原告勝訴之判決，依行政訴訟法第98條第1項規定，由被告負擔訴訟費用。

七、從而，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第236條、第195條第1項前段、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 5 月 12 日
行政訴訟庭 法 官 陳世旻

附表一：			
日期	事件	內容要旨	
67.08.24		· 原告公司登記設立日	
109.01	疫情開始	【嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例】（109.02.25公布） · 施行期間：109.01.15-110.06.30，施行期間屆滿，得經立法院同意延長之 · 立法院111.05.27決議延長施行期間至112.06.30	
109.05 109.07	原告聘請顧問營業轉型 原告招募繪圖人員	· 109.05原告聘請葉照良為顧問為轉型（由代工轉品牌，加強客服繪圖能力） · 109.07原告招募繪圖人員。 109.07-109.10，招募：郭宗益（109.10離職）、謝玉珍（109.10離職） 陳宇君	
109.10	原告執行轉型部門調整		
109.10.06	顏綉恩前期新人到職	· 109.10.06 陳宇君到職（於109.12 協助顏綉恩同期新人3 人課程訓練）	
109.11.11 109.11.16 109.11.19	顏綉恩面試 顏綉恩到職	· 顏綉恩面試結果紀錄（要旨）：應徵繪圖工作、僅工作職訓練、無相關工作經驗、不適合繪制、做過美工但美工不OK · 原告109.11.16決定以26000元僱用（估價員），通知109.11.19到職。	
109.11.24 109.12.01	顏綉恩同期新人到職	· 109.11.24周楷耘到職 · 109.12.01黃俏甄到職	
109.12		· 顏綉恩稱109.12初知悉懷孕告知主管 · 繪製課：李凱茹、鄭文萱、陳宇君、顏綉恩、周楷耘、黃俏甄	
110.01	原告執行轉型員工調整	· 顏綉恩自110.01.01職位自估價員改機械繪圖並調薪（26146→28576） · 員工部門調整	

		客服部：鄭文萱、陳宇君、周楷耘 繪製課：李凱茹、顏綉思、黃俏甄
110.02.19	顏綉思資遣日	110.02.19
110.05.18	顏綉思申訴	· 顏綉思訪談紀錄
110.06.09	被告訪談原告	【110.06.09 南市勞就字第1100695234號函】 · 被告通知原告110.06.23到局接受訪談（原告負責人110.06.23到局）
110.10.07	評議委員會 · 評議會	【110.10.07 評議會議】 · 決議：本案出席委員計14名，13名同意申訴事由成立，故主席宣佈本案違反性別工作平等法第11條規定成立。
110.10.25	· 系爭就業歧視評議審定書 · 系爭裁處書	【110.10.25南市勞就字第1101250630A號函】 · 被告函送：①臺南市就業歧視評議委員會審定書 ②系爭裁處書
110.11.22 111.04.08	原告訴願 訴願決定	· 110.11.22就系爭裁處書提訴願 【111.04.08府法濟字第1110441994號訴願決定】
111.06.02	原告起訴	本院收狀日
◎【裁處書記載法條】		
【性別工作平等法】		
第 11 條（同民國 97 年 01 月 16 日） · 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。 · 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。 · 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。		
第 38-1 條 · 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 · 雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 · 有前二項規定行為之一者，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。		
【本表函文／系爭裁處書】		
110年度臺南市就業歧視評議委員會第6次會議紀錄（110.10.07）		
【第二案：川勤雷射精工股份有限公司涉違反性別工作平等法第11條案】		
一、案由： 勞方主張到職不久後懷孕，向資方告知懷孕情事後未久，即被告知因績效不佳緣由資遣，然而資方並無告知績效標準，資遣原因顯因勞方懷孕因素；資方則主張勞方主要工作為繪圖及報價，經評估態度及能力不佳，因此依勞動基準法第11條規定予以資遣，資遣緣由並非因勞方懷孕。本案涉違反性別工作平等法第11條規定。		
二、說明： 本案唯一爭點，資方資遣勞方是否有因懷孕因素： (一)勞方主張理由：勞方主張到職不久後懷孕，向資方告知懷孕情事後未久，即被告知因績效不佳緣由資遣，然而資方並無告知績效標準，資遣原因顯因勞方懷孕因素。 (二)資方主張理由：資方則主張勞方主要工作為繪圖及報價，經評估態度及能力不佳，因此依勞動基準法第11條規定予以資遣，資遣緣由並非因勞方懷孕。		
三、初審意見： (一)委員A： 資方承認知悉勞方懷孕，以績效未達標準資遣勞方，但依資方所提出勞方不適任工作之事證，勞方表現尚屬中上，且資方並未資遣其他表現更不佳之員工，另資方亦無告知績效標準，或對勞方進行勸誡、輔導，或詢問是否轉任職務，而資方知悉勞方懷孕以及資遣時點接近，堪認資方有違反性別工作平等法第11條規定。 (二)委員B： 勞方已釋明資方有因其懷孕而為資遣之情事。惟資方提出勞方有繪圖量低及出錯率高之情事而與資遣之說詞，顯難以證明資方沒有因勞方懷孕而有差別待遇，因另有其他員工繪圖量更低及出錯率更高，資方也未予資遣，反而資遣本案勞方，故資方應有違反性平法第11條規定之情事。 (三)委員C： 1.資方資遣理由不足，因其他員工出錯率更高，繪圖量更少，且未給予輔導及改正機會。2.無法證明與勞方告知懷孕無關。3.成立 四、委員意見： (一)委員A: 1.申訴人工作內容及案量，都由該公司指派非以申訴人自爭取業務而生。2.該公司未有事先提醒之行為程序。 (二)委員B: 同意初審委員A之意見。 (三)委員D: 資方有違反性別工作平等法第11條規定。 (四)委員E: 同初審委員A意見。 (五)委員F: 同初審委員A意見。 (六)委員H: 1.績效不佳證據不足。2.未給予輔導或限期改善機會。3.認與勞方懷孕相關。4.本案成立 (七)委員K: 同初審委員A意見。		
五、主席決議： 本案出席委員計14名，13人同意申訴事由成立，1人不同意申訴事由成立，故主席宣佈本案違反性別工作平等法第11條規定成立。		
【110.10.25南市勞就字第1101250630A號】		
· 主旨：檢送臺南市就業歧視評議委員會審定書及裁處書乙份，詳如說明，請查照。 · 說明：		

	一、依據110年臺南市就業歧視評議委員會第6次會議評議審定事項辦理。 二、受處分人川勤雷射精工股份有限公司案受勞方申訴違反性別工作平等法第11條(懷孕歧視)規定，本案業經110年度本市就業歧視評議委員會第6次會議評議，委員同意受處分人違反性別工作平等法第11條規定成立，本局爰依委員會決議依同法第38-1條第1項規定裁處罰鍰30萬元整，詳如裁處書。 三、不服本審定者，依據性別工作平等法第34條第1項規定得自本審定書送達翌日起10日內向勞動部性別工作平等會申請審議或自本審定書送達翌日起30日內，依據訴願法第14條及第58條之規定繕具訴願書(一式兩份)及本審定書影本逕送本局，轉送臺南市政府提起訴願。
	【臺南市就業歧視評議委員會評議案件審定書】(系爭就業歧視評議審定書) ·案由：川勤雷射精工股份有限公司涉違反性別工作平等法第11條案。 ·事實：勞方主張到職不久後懷孕，向資方告知懷孕情事後未久，即被告知因績效不佳緣由資遣，然而資方並無告知績效標準，資遣顯因勞方懷孕因素；資方則主張勞方主要工作為繪圖及報價，經評估態度及能力不佳，因此依勞動基準法第11條規定予以資遣，資遣緣由並非因勞方懷孕。本案涉違反性別工作平等法第11條規定。 ·爭點： 一、顏綉恩(以下簡稱勞方)主張理由： 勞方主張到職不久後懷孕，向資方告知懷孕情事後未久，即被告知因績效不佳緣由資遣，然而資方並無告知績效標準，資遣顯因勞方懷孕因素。 二、川勤雷射精工股份有限公司(以下簡稱資方)主張理由： 資方則主張勞方主要工作為繪圖及報價，經評估態度及能力不佳，因此依勞動基準法第11條規定予以資遣，資遣緣由並非因勞方懷孕。 ·委員之討論意見： 綜合出席委員意見，資方承認知悉勞方懷孕，以績效未達標準資遣勞方，依資方事證，勞方表現尚屬中上，且資方並未資遣其他表現更不佳之員工，另勞方工作皆為資方指派，但無告知績效標準，或對勞方進行勸誡、輔導，或詢問是否轉任職務，而資方知悉勞方懷孕以及資遣時點近接，多數同意堪認資方有構成違反性別工作平等法第11條規定。 ·評議結果： 本案出席委員計14名，13人同意申訴事由成立，1人不同意申訴事由成立，故主席宣佈本案違反性別工作平等法第11條規定成立。 ·理由： 一、性別工作平等法第11條規定：(法條內容從略) 二、性別工作平等法第38-1規定：(法條內容從略) 三、勞方表示於109年11月底知悉懷孕，109年12月初告知主管懷孕情事，然而資方110年2月19日以績效未達標準為由告知資遣決定，然而公司未告知績效標準，且僅在資遣前四天要求繼續改善，但無告知如何改善即遭資遣，勞方認為資遣日期與告知懷孕情事期日密接，認受懷孕歧視。 四、資方資遣勞方是否有懷孕歧視因素？資方負責人受訪時表示於110年1月初才知勞方懷孕事實，該部分勞方則表示於109年即告知資方主管，依性別工作平等法第3條規定：「代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主」，故應視資方於109年12通即知悉勞方懷孕事實。而資方於110年2月19日以工作不適任為由通知勞方資遣決定，資方所指不適任事由主要為勞方王作為繪圖人員，稱勞方繪圖量較低，出錯頻率也較其他員工(黃侑甄)高因此決定予以資遣，然而查勞方任職期間資方聘僱繪圖人員共5人(黃志德尚未任職)，依資方評量標準所稱繪圖量及出錯率及所提供異常報表，109年12月至110年2月所有繪圖人員繪圖量前三名分別為黃侑甄452件、李凱茹289件、顏綉恩281件，以錯誤率(繪圖總量除異常量)前三名分別為陳宇君18.9%、周楷耘10%、陳奕嘉9.6%，以數據顯示勞方製圖量及錯誤率能力應屬中上，惟受處分人又辯稱以製圖困難度共有5階，A級難度最高，E級難度最低，勞方僅能繪製難度較低圖形，但再依統計數據，繪圖分配應屬主管指派，顯然勞方任職期間尚無受分配最難級別製圖，而以C級以上繪圖數量劃分，勞方仍有25件紀錄非最低人員，受處分人評核指標難認合理，且以單一員工作為比較基準也無輔導措施顯失公平公正不符勞動基準法第11條第5項規定及資遣最後手段性。 五、續上，從資方訪談紀錄及資料顯示，繪圖人員中鄭文萱、陳宇君、周楷耘等三人有年資低、產量低、錯誤率高共同性質，且資方稱因組織調整而將三人轉任櫃台，但是勞方卻無受詢是否轉任單位，資方僅憑主觀評估認勞方無法轉任，惟從客觀條件勞方製圖產量、出勤紀錄、重大違規紀錄…等，除懷孕等外因，難認有無法勝任依據，此外勞方109年11月底到職，12月初即告知懷孕事實，資方訪談顯示109年12月間即有資遣之意，雖無即時提出資遣，但仍於110年2月19日做出資遣決定，顯與勞方懷孕期日有密接情形，難排除資遣決定無懷孕等因素，已有構成違反性別工作平等法第11條要件。 六、綜上，本案經110年度本市就業歧視評議委員會第6次會議評議，多數委員同意資方違反性別工作平等法第11條規定成立
◎	【臺南市政府勞工局裁處書(110.10.25南市勞就字第1101250630B號)】(系爭裁處書) ·主旨：受處分人川勤雷射精工股份有限公司案受勞方申訴違反性別工作平等法第11條(懷孕歧視)規定，本案業經110年度本市就業歧視評議委員會第6次會議評議，委員同意受處分人違反性別工作平等法第11條規定成立，本局爰依委員會決議依同法第38-1條第1項規定裁處罰鍰30萬元整。 ·事實：受處分人川勤雷射精工股份有限公司案受勞方申訴違反性別工作平等法第11條(懷孕歧視)規定，本案業經110年度本市就業歧視評議委員會第6次會議評議，委員同意受處分人受申訴事由成立，本局爰依委員會決議依同法第38-1條第1項規定裁處罰鍰處分。 ·理由及法令依據 一、性別工作平等法第11條規定：(從略) 二、性別工作平等法第38-1條第1項規定：(從略) 三、(同系爭就業歧視評議審定書理由三) 四、(同系爭就業歧視評議審定書理由四) 五、(同系爭就業歧視評議審定書理由五) 六、(同系爭就業歧視評議審定書理由六)
◎	【111.04.08府法濟字第1110441994號訴願決定】(節錄理由) 【臺南市政府訴願決定書(111.04.08府法濟字第1110441994號)】 四、按： (一)職場中因懷孕而遭受差別待遇者為女性，因此，懷孕歧視亦屬性別歧視，是以，雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，如果摻入懷孕之因素作為考量，而有混合動機歧視之情形，即屬於「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因受僱者之性別

	而有差別待遇」的一種態樣，為性別工作平等法第11條第1項所明文禁止，雇主違反前開規定者，依同法第38條之1第1項規定應處30萬元以上150萬元以下罰鍰。 (二)又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，此為性別工作平等法第31條所明定。其立法目的，在於雇主對受僱者之差別待遇，是否係基於性別因素，往往牽涉雇主之主觀動機與意圖，受僱者在舉證上多有困難；且有關差別待遇之證據，多屬雇主之人事管理資料，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重之舉證責任。亦即，受僱者僅須提出可供即時調查之證據，使處分機關或調查委員就其曾因性別因素致遭受雇主為不利對待一事，得有大致之心證，雇主即應就該項差別待遇並非出於因素，負舉證責任，否則即應受不利之認定。而鑒於性別工作平等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，故同法第35條並規定：「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。」 五、卷查： (一)申訴人已釋明差別待遇之事實，訴願人應就其終止系爭勞動契約與申訴人懷孕無關一事負舉證責任，相關事證說明如下：1.110年5月18日申訴人於原處分機關談話紀錄陳稱略以：「(問)：請問妳109年11月到職時知道自己懷孕嗎？(答)：當時並不知道懷孕。(問)：你何時知悉懷孕？公司何時知道妳懷孕？妳跟誰告知？(答)：大概是在109年11月底。大概在109年12月初，跟課長報告。(問)：妳在離職前有請安胎假或產檢假嗎？(答)：沒有。(問)：請問妳在職的出勤狀況？有無常請假？(答)：大概109年11月、12月有請2天左右的病假。(問)：公司知道妳懷孕後有無調整妳的職務或工作內容？(答)：沒有。(問)：公司何時告知要資遣妳？(答)：110年2月19日。(問)：資遣的事由為何？(答)：公司表示我的績效未達到。(問)：所謂的績效為何？(答)：可能是製圖的數量未達績效，他們都有紀錄。(問)：公司有無公布績效標準？(答)：沒有，只有在告知要資遣我前四天要我加油，但之後就將我資遣，中間也沒告訴我如何改善。(問)：妳製圖有無常被公司告知錯誤需要修正？(答)：都沒有。(問)：公司在妳任職時有無告知相關考核規定？(答)：公司面試時有告知三個月試用期規定。(問)：公司有無在知道妳懷孕後減薪，或表示懷孕員工麻煩等？(答)：都沒有。(問)：有無補充？(答)：主要是公司要資遣我但沒有給我時間調整。」等語，並經申訴人於訪談紀錄簽名確認在案。2.110年6月23日訴願人之負責人甲○○於原處分機關談話紀錄陳稱略以：「(問)：顏綉恩是否為貴公司前員工？任職多久？資遣理由為何？(答)：是。3個月左右，資遣的理由是不適任。(問)：公司何時知道她懷孕？(答)：大概是110年1月初，她透漏懷孕之情事。(問)：她表示109年12月初就告知課長，如何解釋？(答)：因為這個課長五月離職，他並沒有告訴我，我是今年1月才知道。(問)：請問她的工作內容？(答)：她主要是繪圖，另外因她繪圖能力尚不足，考量要讓她作報價，這些應試時都已跟她說明，但實際工作都以繪圖為主。(問)：公司既然說她不適任有無評核紀錄？(答)：因為她的繪圖量與另一名員工黃俏甄相比較差，出錯頻率也是最高的。(問)：請問陳宇君、周楷耘繪圖量為何更少？他們何時進公司？(答)：陳宇君是109年9月、周楷耘是11月，因為公司作組織調整，轉檯台需要做客服，所以繪圖量比較少。(問)：職務調整時間是在何時開始？(答)：109年12月底。(問)：公司有詢問顏綉恩轉任的意思？(答)：沒有，公司評估她不擅與人溝通，而且調整時她也沒有提出。(問)：請問有無她出錯的證明以及輔導紀錄？(答)：課長跟她談時沒有作紀錄，另外一些出錯證明事後再補。(問)：公司目前有無懷孕員工？是否還在职？目前只剩曾瓊雯有懷孕紀錄還在职。」等語，並經甲○○於訪談紀錄簽名確認在案。從上開訪談紀錄可知，訴願人自109年11月19日起僱用申訴人擔任繪製人員一職，嗣申訴人於109年11月底懷孕，12月初告知直屬長官課長，訴願人之負責人嗣後於110年1月初知悉懷孕一事，並於110年2月19日以申訴人工作不適任為由通知申訴人終止勞動契約，申訴人以訴願人懷孕歧視，向原處分機關提出申訴等事實，客觀上足以合理懷疑訴願人終止與申訴人之勞動契約，與申訴人懷孕係有關聯，應認申訴人就其遭受懷孕歧視已為釋明，依性別工作平等法第31條規定，訴願人即應就其終止系爭勞動契約與申訴人懷孕無關一事，負舉證責任。 (二)訴願人雖主張資遣一事與申訴人經常遲到、繪圖量低與出錯頻率最高未達績效標準、工作不適任有關。惟查訴願人並未向申訴人表示資遣係因申訴人上班經常遲到之緣故，又所稱申訴人之繪圖量低與出錯頻率最高等情，惟觀諸該公司員工生管派工表之繪圖量及異常繪圖量中，申訴人繪圖量並非最低及異常繪圖量亦非最高，110年12月申訴人繪圖量甚至比前一個月多近一倍，且另有其他員工繪圖量更低及異常繪圖量更高而未被資遣，難認申訴人破有績效太低而無年2月19日預告將其資遣，即以資遣當日為最後上班日，難認訴願人已給予申訴人適當之改善空間，是訴願人無法證明非因懷孕而資遣申訴人，違反性別工作平等法第11條第1項規定之事實，足堪認定。 六、訴願人主張係因申訴人繪圖量低及出錯頻率最高，且經常遲到履勘不聽，在學習態度是能為而不為，工作態度是可以做而無意願去做，違反勞工應忠誠履行勞務給付的義務，同仁們一直耐心加強申訴人教育訓練及輔導改善，可是申訴人一直無心學習，故以工作不適任將其資遣，與其是否有懷孕無涉云云，惟查： (一)按勞動基準法第11條第5款固然規定，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。然揆其立法意旨，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。而所謂「不能勝任工作」指舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均涵蓋在內。至於不能勝任須至何種程度，始能解僱，亦須雇主於其「使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下」，始得終止契約，以符「解僱最後手段性原則」。 (二)觀諸卷附訴願人生管派工表中，與申訴人同時期進入公司擔任繪製人員一職之新進員工有3人，派工繪製之圖案分A到E級，A級最難、E級最簡單，準此，員工之繪圖量及異常量之評比，應依繪圖等級不同而為不同之評比始為客觀。經比較同時期進入公司員工之繪圖量及異常量，申訴人109年12月之C、D、E等級繪圖量並非最少、繪圖異常量亦非最高；110年1月僅在最簡單E級繪圖量比另一新進員工少較多，其餘等級之繪圖量差異不大，又該月之繪圖異常量雖較高，惟難以看出係何等級異常量偏高，且該月申訴人之繪圖量較前一個月增加逾1倍，明顯進步；另申訴人2月19日已被通知資遣，並以資遣當日為最後上班日，復扣除2月份春節假期之工作天數5天，則申訴人2月份工作天僅有9天，訴願人拿另一新進員工2月份15個工作天之繪圖量及異常量與申訴人作比較，因工作天數不同無法評比。綜上，實難認申訴人確有工作績效太低，無忠誠履行勞務給付義務而無法勝任工作情形。 (三)又若欲以「不能勝任工作」為由終止勞動契約，須符合「解僱最後手段原則」，亦即訴願人須使用勞動基準法所定保障勞工之各種方法，仍無法改善時，始得終止。本案申訴人遲到時間大都在5分鐘以內，且最長的一次為15分鐘，依經驗及論理原則，尚未達不可容忍之程度；又縱訴願人認為申訴人有績效不佳之情事，惟並未積極針對申訴人個別情形施以輔導、訓練或再教育，使其能達成績效目標，而係於其任職期滿3個月（110年2月19日），方以申訴人學習態度不佳及被動、工作績效太低為由預告將其資遣，並告知當日即為最後上班日，而完全未給予申訴人改善之時間及機會，認申辦人已達訴願人所指工作不能勝任之情事。訴願人在申訴人毫無心裡預備之情況下，驟然終止勞動關係，已難認係符合解僱最後手段原則，亦難謂與勞方懷孕毫無關係，訴願人主張係因申訴人不能勝任工作而終止勞動關係，並非因為申訴人懷孕乙節，顯屬推諉之詞，並不可採。 (四)再者，本件經本市就業歧視評議委員會審議，與會委員於審酌訴願人與申訴人全部陳述及調查證據等全卷資料並進行討論後，認定訴願人違反性別工作平等法第11條第1項規定，具有公平性及專業性，在無違法或不當之情形下，應予尊重。則原處分機關依同法第38條之1第1項規定，裁處訴願人法定罰鍰最低額30萬元，於法自屬有據。
--	--

(續上頁)

01

	七、至訴願人主張公司經營當中至少有6位同仁在公司任職期間有結婚、懷孕、分娩、小產、育嬰，現還有一位曾○變同仁目前任職16年，附上在職證明和醫院生產證明云云，然上開員工是否在公司任職期間懷孕且目前仍任職一事，與本案是否懷孕歧視係屬二事且並無關連，亦不足反證訴願人對於申訴人並無懷孕歧視之行為。從而，本案違規事實明確，訴願人所為主張核不足採，撥諸前揭法令規定，原處分機關認事用法俱無不合，原處分並無違誤，應予維持。
--	---

02

附表二：原告109.01-111.01之員工雇用情形（▲原告聘請顧問進駐進行營業轉型期間）						
		【管理部】	【業務部】	【繪圖部】	【切割部】	
	109.01	4人/4人 甲○○〔總經理〕 吳芊蓁〔生管〕 陳奕旻〔人事總務〕 葉年津〔財務〕	4人/4人 曾瓊雯〔組長〕 邱美珍〔業務助理〕 蒙雨琪〔業務助理〕 何進標〔司機〕	4人/4人 李凱茹〔繪圖〕 鄭文萱〔繪圖〕 何雅惠〔繪圖〕 陳奕嘉〔繪圖〕	7人/7人 丁義忠〔組長〕 陳泰祥〔雷射技師〕 黃文雄〔焊接技師〕 洪偉傑〔水刀技師〕 曾柏進〔折床技師〕 王信鈞〔雷射切割〕 邱家盈〔雷射技師〕	
	109.02	4人/5人 劉錦樺(02.20 新進) 〔生管〕	4人/4人	4人/3人 何雅惠(02.29 離職)	7人/7人	
	109.03	5人/4人 劉錦樺(03.27 離職)	4人/4人	3人/3人	7人/7人	
	109.04	4人/5人 杜夢涵(04.13 新進) 〔預備生管〕	4人/4人	3人/3人	7人/7人	
▲	109.05 顧問進駐 轉型開始	5人/5人	4人/4人	3人/3人	7人/7人	公司聘請顧問葉照良 顧問進駐進行轉型時間 約1年(至110.04)
▲	109.06	5人/4人 吳芊蓁(06.01 離職)	4人/4人	3人/3人	7人/7人	
▲	109.07	4人/5人 蔡宏鑫(07.06 新進) 〔生技〕	4人/4人	3人/5人 郭宗益(07.06 新進) 葉 婷(暑期工讀)	7人/7人	
▲	109.08	5人/5人	4人/4人	5人/6人 謝玉珍(08.03 新進)	7人/7人	
▲	109.09	5人/4人 甲○○ 杜夢涵 陳奕旻(09.26 離職) 葉年津 蔡宏鑫	4人/4人 曾瓊雯〔組長〕 邱美珍〔業務助理〕 蒙雨琪〔業務助理〕 何進標〔司機〕	6人/6人 李凱茹〔繪圖〕 鄭文萱〔繪圖〕 陳奕嘉〔繪圖〕 郭宗益〔繪圖〕 葉 婷〔繪圖〕 謝玉珍〔繪圖〕	7人/8人 丁義忠〔組長〕 陳泰祥〔雷射技師〕 黃文雄〔焊接技師〕 洪偉傑〔水刀技師〕 曾柏進〔折床技師〕 王信鈞〔雷射切割〕 邱家盈〔雷射技師〕 黃俊英(09.28 新進) 〔學徒〕	
	轉型實施	【數據中心】	【客服部】	【繪製課】	【切割課】	【板金課】
▲	109.10	4人/4人 甲○○〔總經理〕 杜夢涵〔生管〕 葉年津〔財務〕 蔡宏鑫〔生技〕	4人/4人 曾瓊雯〔課長〕 邱美珍〔客服〕 蒙雨琪〔客服〕 何進標〔司機〕	5人/4人 李凱茹〔繪圖〕 鄭文萱〔繪圖〕 陳奕嘉〔繪圖〕 郭宗益(10.02 資遣) 謝玉珍(10.22 離職) 陳宇君(10.06 新進) 〔繪圖〕	5人/5人 丁義忠〔課長〕 陳泰祥〔雷射技師〕 洪偉傑〔水刀技師〕 王信鈞〔雷射切割〕 邱家盈〔雷射技師〕	3人/3人 黃文雄〔課長〕 曾柏進〔折床技師〕 黃俊英〔學徒〕
▲	109.11	4人/4人 甲○○〔總經理〕 杜夢涵〔生管〕 葉年津〔財務〕 蔡宏鑫〔生技〕	4人/4人 曾瓊雯〔課長〕 邱美珍〔客服〕 蒙雨琪〔客服〕 何進標(11.24 離職) <u>顏綉恩(11.19 新進)</u> 〔估價〕	4人/5人 李凱茹〔繪圖〕 鄭文萱〔繪圖〕 陳奕嘉〔繪圖〕 陳宇君〔繪圖〕 周楷耘(11.24 新進) 〔繪圖〕	5人/5人 丁義忠〔課長〕 陳泰祥〔雷射技師〕 洪偉傑〔水刀技師〕 王信鈞〔雷射切割〕 邱家盈〔雷射技師〕	3人/3人 黃文雄〔課長〕 曾柏進〔折床〕 黃俊英〔學徒〕
▲	109.12	4人/2人 甲○○〔總經理〕 葉年津〔財務〕	3人/4人 曾瓊雯〔課長〕 邱美珍〔客服〕	5人/7人 李凱茹〔繪圖〕 鄭文萱〔繪圖〕	5人/5人 丁義忠〔課長〕 陳泰祥〔雷射技師〕	3人/3人 黃文雄〔課長〕 曾柏進〔折床〕

(續上頁)

01

		杜夢涵 (12.21 離職) 蔡宏鑫 (12.31 資遣)	蒙雨琪 [客服] 蕭德和 (12.02 新進) [司機]	陳奕嘉 [繪圖] 陳宇君 [繪圖] 顏綉恩 [估價] 周楷耘 [繪圖] 黃俏甄 (12.01 新進) [繪圖]	洪偉傑 [水刀技師] 王信鈞 [雷射切割] 邱家盈 [雷射技師]	黃俊英 [學徒]
▲	110.01	2 人/5 人 甲○○ [總經理] 曾瓊雯 [報價主任] 蒙雨琪 [生管] 葉年津 [財務] 蕭德和 [司機]	4 人/3 人 邱美珍 (01.30 優退) 鄭文萱 [客服繪圖] 陳宇君 [客服繪圖] 周楷耘 [客服繪圖]	3 人/3 人 李凱茹 [繪圖] 顏綉恩 [繪圖] 黃俏甄 [繪圖]	6 人/6 人 丁義忠 [課長] 陳泰祥 [雷射技師] 洪偉傑 [水刀技師] 王信鈞 [雷射切割] 邱家盈 [雷射技師] 陳奕嘉 [水刀技師]	3 人/3 人 黃文雄 [課長] 曾柏進 [折床] 黃俊英 [學徒]
▲	110.02	5 人/5 人	3 人/3 人	3 人/2 人 <u>顏綉恩 (02.19 資遣)</u>	6 人/6 人	3 人/3 人
▲	110.03	5 人/5 人	3 人/3 人	2 人/3 人 鄭宏昇 (03.22 新進)	6 人/6 人	3 人/3 人
▲	110.04 顧問終止 轉型結束	5 人/5 人	3 人/2 人 鄭文萱 (04.30 離職)	3 人/4 人 黃志德 (04.19 新進)	6 人/5 人 陳奕嘉 (04.16 離職)	3 人/2 人 黃俊英 (04.30 離職)
	110.05	5 人/5 人 蒙雨琪 (05.13 離職) 梁祐鍵 (05.03 新進) [生管]	2 人/2 人	4 人/3 人 鄭宏昇 (05.04 離職)	5 人/5 人	2 人/2 人
	110.06	5 人/5 人	2 人/2 人	3 人/3 人	5 人/5 人	2 人/2 人
	110.07	5 人/4 人 梁祐鍵 (07.09 離職)	2 人/1 人 周楷耘 (07.09 離職)	3 人/3 人	5 人/5 人	2 人/2 人
	110.08	4 人/5 人 侯雅文 (08.16 新進) [生管]	1 人/1 人	3 人/3 人	5 人/5 人	2 人/2 人
	110.09	5 人/5 人	1 人/1 人	3 人/4 人 劉建源 (09.30 新進)	5 人/6 人 陳詠昇 (09.27 新進)	2 人/2 人
	110.10	5 人/5 人	1 人/1 人	4 人/4 人	6 人/6 人	2 人/2 人
	110.11	5 人/5 人	1 人/2 人 邱美珍 (11.17 回聘) [客服]	4 人/4 人	6 人/6 人	2 人/2 人
	110.12	5 人/5 人	2 人/2 人	4 人/4 人	6 人/6 人	2 人/2 人
	111.01	5 人/5 人	2 人/2 人	4 人/4 人	6 人/6 人	2 人/2 人

備註

一 原告公司員工 (除原告負責人之母親、配偶外) 到離職與所屬部門 (組織改造前後) 表

(★為本件訴願、審理中出具顏綉恩在職情形員工；有底線員工，為繪圖工作與涉及本件繪圖)

姓 名	到職日	離職日	職位 (「→」組織改造前後之部門職位；「→」組織改造後部門間職位變動)
· 甲○○	79.11.02 (負責人)		【管理部】總經理 ⇒ 【數據中心】總經理
★曾瓊雯	93.10.08		【業務部】組長 ⇒ 【客服部】課長→【數據中心】報價主任 (負責新進員工繪圖等課程訓練)
★李凱茹	95.07.31		【繪圖部】繪圖 ⇒ 【繪製課】繪圖
· 邱美珍	97.04.25	110.01.30	【業務部】業務助理⇒【客服部】客服 (110.01.30退休/110.11.17再聘)
· 陳泰翔	97.06.09		【切割部】雷射技師⇒【切割課】雷射技師
· 丁義忠	97.07.01		【切割部】組長 ⇒【切割課】課長
· 吳芋蓁	100.09.06	109.06.01	【管理部】生管 (工作倦怠，自行請辭)
· 陳奕旻	101.02.20	109.09.26	【管理部】人事總務 (工作倦怠，自行請辭)
· 黃文維	101.07.15		【切割部】焊接技師⇒【板金課】課長
· 蒙雨琪	103.03.07	110.05.13	【業務部】業務助理⇒【客服部】客服→【數據中心】生管 (轉換跑道，自行請辭)
· 洪偉傑	103.11.28		【切割部】水刀技師⇒【切割課】水刀技師
· 曾柏進	104.05.26		【切割部】折床技師⇒【板金課】折床技師
· 何進標	104.07.09	109.11.24	【業務部】司機 ⇒【客服部】司機 (心臟染病菌，自行請辭，公司給予5個月補助金)
· 鄭文萱	104.12.01	110.04.30	【繪圖部】繪圖 ⇒【繪製課】繪圖→【客服部】客服繪圖 (計畫創業，自行請辭)
★王信鈞	106.04.12		【切割部】雷射切割⇒【切割課】雷射切割 (到職前2年從事繪圖，之後轉切割部；109.10後支援繪製課新進員工、審圖)
★葉年津	107.01.16		【管理部】財務 ⇒【數據中心】財務

	· 何雅惠 107.10.30 109.02.29 【繪圖部】機械繪圖（自行請辭） · 邱家盈 108.02.14 【切割部】雷射技師⇒【切割課】雷射技師 · 陳奕嘉 108.05.02 110.04.16 【繪圖部】繪圖 ⇒【繪製課】繪圖→【切割課】水刀技師（可加班時數少，自行請辭） （109.10後與王信鈞輪流支援繪製課新進員工、審圖） · 劉錦樺 109.02.20 109.03.27 【管理部】生管（無法勝任，自行請辭） · 杜夢涵 109.04.13 109.12.21 【管理部】生管 ⇒【數據中心】生管（自行請辭） · 蔡宏鑫 109.07.06 109.12.31 【管理部】生技 ⇒【數據中心】生技（資遣，無法勝任、上班時經常打瞌睡） · 郭宗益 109.07.06 109.10.02 【繪圖部】繪圖 ⇒【繪製課】機械繪圖（資遣，公司無法給予要求高薪） · 謝玉珍 109.08.03 109.10.22 【繪圖部】機械繪圖 ⇒【繪製課】機械繪圖（加盟飲料店，自行請辭） · 黃俊英 109.09.28 110.04.30 【切割部】折床學徒⇒【板金課】折床學徒（外勞，可加班時數少，要求轉出至其他公司） · 葉 婷（109.07-09暑期工讀） 【繪圖部】繪圖（暑期工讀） 【109.10以後到職】 ★陳宇君 109.10.06 【繪製課】機械繪圖→【客服部】客服繪圖 ◎顏綉恩 109.11.19 110.02.19 【客服部】估價→【繪製課】估價→繪圖 · 周楷耘 109.11.24 110.07.09 【繪製課】繪圖→【客服部】客服繪圖（上班狀況不佳，自行請辭） ★黃俏甄 109.12.01 【繪製課】繪圖 · 蕭德和 109.12.02 【客服部】司機→【數據中心】司機 · 鄭宏昇 110.03.22 110.05.04 【繪製課】機械繪圖（自行請辭） · 黃志德 110.04.19 【繪製課】機械繪圖 · 梁祐鍵 110.05.03 110.07.09 【數據中心】生管（因病無法勝任，自行請辭） · 侯雅文 110.08.16 【數據中心】生管 · 陳詠昇 110.09.27 【切割課】雷射切割				
	二 書面陳述要旨				
	★曾瓊雯：（110.11.10書面-原告訴願提出）〔角色：員工訓練課程教學〕 擔任員工訓練與教學，課程為每日上午8 時開始，課程有3 位新進同仁、1 位外聘顧問，每次都因等待顏綉恩而延後上課。顏綉恩遲到後上課吃早餐，吃完後就靠於椅背聽課狀態，未如其他人寫筆記與發問、無互動，學習態度極差。 ★李凱茹：（110.11.10書面-原告訴願提出／111.08.04書面-原告訴訟提出）〔角色：繪圖資深同事〕 顏綉恩到職後原職務並非繪圖人員，因原職務不適任才調繪製課，但顏綉恩行動力不強、理解能力差，同一件事教導多次仍未出錯，不知道錯誤原因，其就有對顏綉恩不會繪製圖面教導多次後，顏綉恩仍無法理解，最後其就幫顏綉恩完成該圖面，另就早會有關繪圖說明與決議，均係伊事後出錯時，同仁才發現伊並未理解或記住早會內容。就稍難圖面，顏綉恩耗時甚久且錯誤高，均係同仁幫其修正後交出。 ★王信鈞：（110.11.10書面-原告訴願提出）〔角色：109.10後支援繪圖之切割課資深同事〕 其進公司後擔任繪圖2 年後轉雷射切割工作，於109.10後公司新進繪圖員工陳宇君、顏綉恩、周楷耘、黃俏甄到職後，其與陳奕嘉支援繪製課協助程式與審圖。 繪圖新人課程均相同，但顏綉恩除同級圖製作時間較他人長外，經審圖後，顏綉恩之圖錯修正率較他人多（約5:2），且相同錯誤會重複發生。 外聘顧問約於顏綉恩到職後2 個月詢問依其審圖對新人評分，其給：陳宇君70分、顏綉恩為30分、周楷耘60分、黃俏甄80分。其個人認為顏綉恩不適任。 ★葉年津：（110.11.10書面-原告訴願提出）〔角色：公司財務人員〕 其係公司財務負責員工考勤與薪資等工作。就其任職後接觸過新人，顏綉恩到職後就忘打卡、經常遲到、缺席，經其向伊反應後，顏綉恩並未改善，反而向伊學習單位之課長表示希望至繪製課，公司就用新人訓練課程讓伊轉至繪製課，但伊出勤狀況仍未改善，上課仍然遲到、吃早餐、不做筆記，均係課後才詢問同仁，而繪圖錯誤率高又反覆出現，上班亦不積極，除不能主動協助他人外，就其自己工作均係等待他人協助，已讓其他同仁不滿而有向其詢問顏綉恩後台是否很硬而可如此，在顏綉恩同期新人之學習度評比與工作完成度，其認為顏綉恩係最低。 ★陳宇君：（110.11.10書面-原告訴願提出／111.08.04書面-原告訴訟提出）〔角色：顏綉恩到職前新進繪圖員工〕 顏綉恩到職後，其依公司指派協助顏綉恩與顏綉恩同期同仁上基礎新進人員課程，顏綉恩於上課都無提問，但課程結束後再一直提問上課已講授課程。顏綉恩工作繪圖失誤，多為課程教過、資深同仁解釋過多次之部分，但顏綉恩不知如何修改，也很少主動詢問如額處理，多次均由其他同仁發現問題，並替顏綉恩修正善後。 公司有嘗試讓顏綉恩轉客服協助接洽與接聽電話，但經嘗試1-2 天，發現顏綉恩無法理解客人問題、對客戶反應冷淡，導致客戶另為客訴。 ★黃俏甄：（110.11.10書面-原告訴願提出／111.08.04書面-原告訴訟提出）〔角色：顏綉恩到職後新進繪圖員工〕 其較顏綉恩晚到職，與顏綉恩相處2個月時間，顏綉恩常遲到，以至早會繪製課程課長與同仁均等待伊，且伊於早會常神遊、不參與討論、亦無筆記，均係會後才向同仁詢問開會內容與結果。 顏綉恩繪圖雖比至客服部同仁多，但錯誤率極高，經退回由同仁向伊解釋後，仍無法理解，導致最終由同仁撥空替伊修改錯誤，其自己亦有幫顏綉恩修改導致延宕自己工作情形。 公司有嘗試將其與調至櫃檯同仁為下單流程等客服課程並嘗試使伊擔任客服，但實際操作後，發現伊無法理解客戶欲委託製作物件、亦未能为正確適當回應，伊在客服造成問題比在繪圖之繪圖錯誤問題還多。				
	三 【原告陳報僱用女性員工於在職期間生產請產假、育嬰假情形】				
	姓 名	到職日	離職日	生產日	復職日
	· 楊舒甯	92.02.12	100.04.01	94.04.13	產假至94.06.15
				95.10.01	產假至95.12.01
	· 曾瓊雯	93.10.15		95.08.31	產假至95.11.01
	· 陳巧嫻	95.08.03	103.04.01	98.08.22	育嬰留停至100.05.01（保留原工作職務）
	· 陳奕旻	100.06.24	109.09.26	102.09.13	育嬰留停至104.10.31（保留原工作職務）
	· 吳芊蓁	100.09.06	109.06.01	103.04.29	產假至103.07.31（保留原工作職務）
				106.05.02	育嬰留停至106.04.20（保留原工作職務）

附表三：顏綉思在職期間原告公司從事繪圖工作人員出勤狀況、繪圖異常資料表

一	顏綉思在職期間 (109.11.19-110.02.19) 原告有從事繪圖員工各月份繪圖總量與異常率／出勤狀況 (110.02出勤算至110.02.19) 【工號37】李凱茹 (95.07.31到職)／〔109.10繪製課-繪圖〕→〔110.01繪製課-繪圖〕 109.11：【未經提出卷內無資料】應出勤8日：特休1日 109.12：【繪圖 87件異常率4.5%】應出勤23日：忘打卡1 次 110.01：【繪圖112件異常率0.8%】應出勤20日：特休2日 110.02：【繪圖 90件異常率1.1%】應出勤10日：正常出勤 【工號33】鄭文萱 (104.12.01到職)／〔109.10繪製課-繪圖〕→〔110.01客服部-客服繪圖〕 109.11：【未經提出卷內無資料】應出勤8日：特休1日 109.12：【繪圖 70件異常率5.7%】應出勤23日：忘打卡1 次、特休1 日 110.01：【繪圖 28件異常率3.5%】應出勤20日：特休1 日 110.02：【無繪圖錯誤】應出勤10日：正常出勤 【工號55】王信鈞 (106.04.12到職)／〔109.10切割課-雷射切割〕→〔110.01切割課-雷射切割〕 109.11：【未經提出卷內無資料】(出勤狀況未經提供) 109.12：【無繪圖錯誤】(出勤狀況未經提供) 110.01：【無繪圖錯誤】(出勤狀況未經提供) 110.02：【無繪圖錯誤】(出勤狀況未經提供) 【工號53】陳奕嘉 (108.05.02到職)／〔109.10繪製課-繪圖〕→〔110.01切割課-水刀技師〕 109.11：【未經提出卷內無資料】(出勤狀況未經提供) 109.12：【無繪圖錯誤】(出勤狀況未經提供) 110.01：【無繪圖錯誤】(出勤狀況未經提供) 110.02：【無繪圖錯誤】(出勤狀況未經提供) 【工號34】陳宇君 (109.10.06到職)／〔109.10繪製課-繪圖〕→〔110.01客服部-客服繪圖〕 109.11：【未經提出卷內無資料】應出勤8日：正常出勤 109.12：【繪圖58件異常率12.0%】應出勤23日：遲到3次 110.01：【無繪圖錯誤】應出勤20日：遲到5次、請假2日 110.02：【無繪圖錯誤】應出勤10日：請假1日、遲到2次 【工號32】顏綉思 (109.11.19到職)／〔109.11客服部-估價〕→〔109.12繪製課-估價〕→ 110.01繪製課-繪圖〕 109.11：【本月底到職】應出勤8日：遲到2 次、忘打卡2 次、請假1 日 109.12：【繪圖 70件異常率4.2%】應出勤23日：遲到9 次、忘打卡1 次、請假1 日 110.01：【繪圖137件異常率7.3%】應出勤20日：遲到11次 110.02：【繪圖 74件異常率8.1%】應出勤10日：遲到2 次、忘打卡1 次、早退1 日、未出勤1 日 【工號35】周楷耘 (109.11.24到職)／〔109.11繪製課-繪圖〕→〔110.01客服部-客服繪圖〕 109.11：【本月底到職】應出勤5日：正常出勤 109.12：【繪圖 91件異常率1.0%】應出勤23日：請假1 日 110.01：【繪圖 25件異常率4.0%】應出勤20日：遲到2 次、請假2 日 110.02：【無繪圖錯誤】應出勤10日：正常出勤 【工號36】黃侑甄 (109.12.01到職)／〔109.12繪製課-繪圖〕→〔110.01繪製課-繪圖〕 109.12：【繪圖125件異常率0.8%】應出勤23日：正常出勤 110.01：【繪圖164件異常率1.8%】應出勤20日：正常出勤 110.02：【繪圖163件異常率2.4%】應出勤10日：請假1 日																																																											
二	顏綉思在職期間原告公司從事繪圖工作人員繪圖異常資料表 〔本表說明〕 (一)本表資料來源 本表統整原告提出之顏綉思在職期間(到職至離職該月,109.11.19-110.02.28)之「生管派工」、「異常單號原因分析」表資料 ①「生管派工」表(下表之「日期、姓名、派工、合計、異常」欄資料) ②「異常單號原因分析」表(下表之「異常單號、原因分析」欄資料,另訂單號碼於本表從略) (二)派工難易(A-E)與異常單號難易等級 派工圖面難易,由難至易,依序為A 至E 。 就「異常單號」所屬派工圖面難易度,未經被告與訴願機關調查,於審理經本院命原告補提而由原告補提有關顏綉思部分之資料。 (三)「異常」欄說明 ①依原告負責人說明,「異常」欄內記載原因如非「繪圖」,即該異常與繪圖無關(即「客服」、「程式」) ②本欄內之比率,係就繪圖部分計算比率。於110.01以後客服部員工部分,就其合計件數扣除非繪圖部分後計算其繪圖異常比率。 (四)110.02資料說明 顏綉思離職日110.02.19,惟「異常單號原因分析」表內異常單,於該日後異常單號僅有5 件： 110.02.22-24：王信均、鄭文萱、周楷耘之非屬繪圖錯誤(共3 件)。 110.02.24：陳宇君錯誤2 件(EZ000000000000、EZ000000000000)。 <table><tr><th colspan="6">【生管派工表】(繪圖異常比率為本院核算)</th><th colspan="2">【異常單號原因分析表】</th></tr><tr><th>月份</th><th>姓名</th><th>部門工作</th><th>派工</th><th>合計</th><th>異常</th><th>異常單號</th><th>原因分析</th></tr><tr><td rowspan="7">109.12</td><td rowspan="4">李凱茹</td><td rowspan="4">繪圖</td><td rowspan="4">A B C D E 1 9 16 30 31</td><td rowspan="4">87</td><td rowspan="4">繪圖4 筆 【4.5%】</td><td>EZ000000000000</td><td>來圖未倒角,做倒角</td></tr><tr><td>EZ000000000000</td><td>出貨單號與ACD圖面不符</td></tr><tr><td>EZ000000000000</td><td>未標示外框尺寸,外框尺寸標示錯誤</td></tr><tr><td>EZ000000000000</td><td>排料未發現客戶來料不夠,未及時通知客服通知客戶來料</td></tr><tr><td rowspan="3">鄭文萱</td><td rowspan="3">繪圖</td><td rowspan="3">A B C D E 0 7 9 14 40</td><td rowspan="3">70</td><td rowspan="3">繪圖4 筆 【5.7%】</td><td>EZ000000000000</td><td>件號11重複11件號</td></tr><tr><td>EZ000000000000</td><td>000000000000-00標示尺寸沒有對齊物件</td></tr><tr><td>EZ000000000000</td><td>板展拆圖錯誤,拆圖錯誤少畫少算一片</td></tr><tr><td rowspan="2">王信鈞</td><td rowspan="2">雷射切割</td><td rowspan="2">A B C D E</td><td rowspan="2">22</td><td rowspan="2">程式2 筆</td><td>EZ000000000000</td><td>下單程序有錯誤,重複工令</td></tr><tr><td>EZ000000000000</td><td>繪製件號3尺寸與客戶不同</td></tr></table>										【生管派工表】(繪圖異常比率為本院核算)						【異常單號原因分析表】		月份	姓名	部門工作	派工	合計	異常	異常單號	原因分析	109.12	李凱茹	繪圖	A B C D E 1 9 16 30 31	87	繪圖4 筆 【4.5%】	EZ000000000000	來圖未倒角,做倒角	EZ000000000000	出貨單號與ACD圖面不符	EZ000000000000	未標示外框尺寸,外框尺寸標示錯誤	EZ000000000000	排料未發現客戶來料不夠,未及時通知客服通知客戶來料	鄭文萱	繪圖	A B C D E 0 7 9 14 40	70	繪圖4 筆 【5.7%】	EZ000000000000	件號11重複11件號	EZ000000000000	000000000000-00標示尺寸沒有對齊物件	EZ000000000000	板展拆圖錯誤,拆圖錯誤少畫少算一片	王信鈞	雷射切割	A B C D E	22	程式2 筆	EZ000000000000	下單程序有錯誤,重複工令	EZ000000000000	繪製件號3尺寸與客戶不同
【生管派工表】(繪圖異常比率為本院核算)						【異常單號原因分析表】																																																						
月份	姓名	部門工作	派工	合計	異常	異常單號	原因分析																																																					
109.12	李凱茹	繪圖	A B C D E 1 9 16 30 31	87	繪圖4 筆 【4.5%】	EZ000000000000	來圖未倒角,做倒角																																																					
						EZ000000000000	出貨單號與ACD圖面不符																																																					
						EZ000000000000	未標示外框尺寸,外框尺寸標示錯誤																																																					
						EZ000000000000	排料未發現客戶來料不夠,未及時通知客服通知客戶來料																																																					
	鄭文萱	繪圖	A B C D E 0 7 9 14 40	70	繪圖4 筆 【5.7%】	EZ000000000000	件號11重複11件號																																																					
						EZ000000000000	000000000000-00標示尺寸沒有對齊物件																																																					
						EZ000000000000	板展拆圖錯誤,拆圖錯誤少畫少算一片																																																					
王信鈞	雷射切割	A B C D E	22	程式2 筆	EZ000000000000	下單程序有錯誤,重複工令																																																						
					EZ000000000000	繪製件號3尺寸與客戶不同																																																						

				0 4 4 2 12				EZ000000000000	00000000、13、14、15一起排料的NC程式未存檔，雷切人員無程式碼
	陳奕嘉	繪圖		A B C D E 0 0 1 1 12	14	無			
	陳宇君	繪圖		A B C D E 0 10 7 10 31	58	繪圖7 筆 【12%】		EZ000000000000	因與客戶討論圖面修改及客審，導致錯誤件號
								EZ000000000000	橢圓打板尺寸錯誤
								EZ000000000000	委外加工圖面未標示直徑尺寸
								EZ000000000000	客戶註記未完整寫出
								EZ000000000000	繪製尺寸錯誤
								EZ000000000000	板展錯誤
								EZ000000000000	尺寸與客戶原稿變形不符
	顏綉思	估價		A B C D E 0 1 3 9 57	70	繪圖3 筆 【4.2%】	C	EZ000000000000	板展折線表示錯誤
							D	EZ000000000000	折彎逃角過小，造成折彎時擠料、折彎角度不足。
							D	EZ000000000000	客戶反映收到的產品無法組合，拆圖有錯誤
	周楷耘	繪圖		A B C D E 0 2 3 17 69	91	繪圖1 筆 【1%】		EZ000000000000	繪製件號01尺寸錯誤
	黃俏甄	繪圖		A B C D E 0 0 4 8 113	125	繪圖1 筆 【0.8%】		EZ000000000000	委外加工圖有未標示完整尺寸，委外廠無法加工
110.01	李凱茹	繪圖		A B C D Z&ZZZ; Z; &ZZZ; 0&ZZZ; 00 00 00 0 0	112	繪圖1 筆 【0.8%】		EZ000000000000	尚未完成已被其他繪製課員蓋完工章，造成派工錯誤。
	鄭文堂	客服繪圖		A B C D E 1 3 15 2 7	28	繪圖1 筆 【3.5%】 客服3 筆		EZ000000000000	接單人員未將客戶提供的資訊完整記錄，造成繪製人員圖面畫錯。
								EZ000000000000	收到客戶的來料，沒有通知報價人員環變客戶要下單製作
								EZ000000000000	圖面與客戶來料螺絲不符，焊接無法施工。
								EZ000000000000	繪圖人員1.圓孔尺寸錯誤。2.數量錯誤。3.將圖的件號放錯位置造成
	王信鈞	雷射切割		A B C D E 0 1 4 4 20	29	程式2 筆		EZ000000000000	切割丁課長遺失加工圖，程式輪值人員未經繪製人員，個自直接印出
								EZ000000000000	切割丁課長遺失加工圖，程式輪值人員未經繪製人員，個自直接印出
	陳奕嘉	水刀技師		A B C D E 0 1 3 0 12	16	程式3 筆		EZ000000000000	繪圖抓板圖面錯誤，導至折彎方向錯誤。
								EZ000000000000	水刀人員切割錯誤。
								EZ000000000000	水刀貼在陶板上的加工符號寫錯，會造成客戶研磨異常。
	陳宇君	客服繪圖		A B C D E 0 2 1 8 3	14	客服1 筆		EZ000000000000	客戶自備料送來未再催料製程蓋章，生管不知可以接續派工。
	顏綉思	繪圖		A B C D E 0 2 13 45 77	137	繪圖10筆 【7.3%】 【5.1%】 (扣未蓋章、未上傳)	D	EZ000000000000	繪圖者完成客審後沒有蓋章。
							D	EZ000000000000	繪圖者完成客審後沒有蓋章。
							D	EZ000000000000	焊接時發現0000000000-0、-6尺寸與-1、-4不符
							C	EZ000000000000	繪圖者將圖形檔案未上傳，生管派工無法進行
							D	EZ000000000000	內孔折彎處過近繪製者沒有做割溝。
							D	EZ000000000000	出貨切割米數計算錯誤，繪圖者圖形有重覆線段。
							E	EZ000000000000	未標示工件最大長寬尺寸。
							E	EZ000000000000	下單者未備註瀚爵客戶的案場與所需相關資料。
							E	EZ000000000000	客戶告知修改內孔尺寸，下單人員將尺寸記錄錯誤
	周楷耘	客服繪圖		A B C D E 0 0 1 8 16	25	繪圖1 筆 【5.2%】 客服6 筆		EZ000000000000	同一份圖重複下單。
								EZ000000000000	下單程序錯誤。
								EZ000000000000	切割位置與圖面不同，繪圖與程式已經完成後客戶再傳來排料紋路圖
								EZ000000000000	下單者提供的尺寸大小與客戶來料不符。
								EZ000000000000	客戶已來取貨，沒有給客戶司機出貨單簽收。
								EZ000000000000	下單者未依流程跳過生管，送加工圖給水刀
								EZ000000000000	繪圖的尺寸與客戶不符。
	黃俏甄	繪圖		A B C D Z&ZZZ; Z; &ZZZ; 0&ZZZ; 0&ZZZ; 00 00 000	164	繪圖3 筆 【1.8%】		EZ000000000000	長度尺寸標示錯誤！
								EZ000000000000	圖面繪製完後未蓋章。
								EZ000000000000	繪圖尺寸與客戶來料不符。
110.02	李凱茹	繪圖		A B C D Z&ZZZ; Z; &ZZZ; 0&ZZZ; 00 00 00 0 0	90	繪圖1 筆 【1.1%】		EZ000000000000	拆板尺寸錯誤，造成成品過小。

	鄭文萱	客服繪圖	A B C D E 1 2 1 2 0	6	客服1 筆	EZ000000000000	繪圖者客審未簽名回傳，就直接下去做。
	王信鈞	雷射切割	A B C D E 0 2 11 12 16	41	程式2 筆	EZ000000000000	程式排版時未依照客戶對花排版的方向，造成客戶組裝不起來。
	陳奕嘉	水刀技師	A B C D E 0 0 0 0 1	1	程式1 筆	EZ000000000000	程式人員其中內孔有一處未做程式，導致成品錯誤。
	陳宇君	客服繪圖	A B C D E 0 0 0 2 0	2	客服4 筆	EZ000000000000	下單轉工後修改材料，未讓生管先退單直接先修改
						EZ000000000000	下單選錯製程，將焊接製程下為點焊製程。
						EZ000000000000	1. 下單數量錯誤。2. 繪圖未標示貼膜方向造成錯誤
						EZ000000000000	客戶來廠取貨給客戶簽收時，誤將請款聯給客戶
						EZ000000000000	下單者下錯製程。
						EZ000000000000	下單者下錯製程。
	顏綉恩	繪圖	A B C D E 0 1 5 14 54	74	繪圖6 筆 【8.1%】	D EZ000000000000	繪圖尺寸錯誤。
						D EZ000000000000	內孔離折彎小於刀模，繪圖者未剖溝，造成內孔扮變形拉伸。
						E EZ000000000000	繪圖將尺寸單位公分看成mm。
						D EZ000000000000	繪圖者將產品折彎方向畫錯。
						E EZ000000000000	圖面尺寸畫錯。
						E EZ000000000000	客戶附註的資料沒有載入圖內，改為手寫。
	周楷耘	客服繪圖	A B C D E 0 1 1 3 5	10	客服4 筆	EZ000000000000	下單人員按圖面KEY製程，KEY完後發現圖不符未
						EZ000000000000	對於客戶寫的材料不懂，將鐵板誤認是不鏽鋼板。
						EZ000000000000	下單異常。
						EZ000000000000	下單後有改製程但未先退單，造成製程與訂單不符
	黃倩甄	繪圖	A B C D E 0 0 8 37 118	163	繪圖4 筆 【2.4%】	EZ000000000000	圖面折彎視圖錯誤。
						EZ000000000000	圖面折彎視圖錯誤。
						EZ000000000000	繪圖尺寸錯誤。
						EZ000000000000	繪圖尺寸錯誤。

上為正本係照原本作成。

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）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中 華 民 國 112 年 5 月 12 日

書記官 林怡芳

附錄：
性別工作平等法 第一章 總則 第 1 條（同民國 97 年 01 月 16 日） · 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。 第 2 條（同民國 103 年 06 月 18 日） · 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。 · 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。 · 公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。 · 本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。 · 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。 第 3 條（同民國 103 年 06 月 18 日；節錄第1、3、5-7 款） · 本法用詞，定義如下： 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。

三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。

五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。

六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。

七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。

第 5 條（同民國 97 年 01 月 16 日）

- 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。
- 前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，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二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。
- 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。
- 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二項之規定。

第二章 性別歧視之禁止

第 11 條（同民國 97 年 01 月 16 日）

- 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。
- 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。
- 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第四章 促進工作平等措施

第 15 條（民國 111 年 01 月 12 日修訂，延長安胎假、產檢假日數，新增第 6、7 項規定）

（第 1 至 2 項同民國 91 年 01 月 16 日制定時規定）

（民國 100 年 01 月 05 日新增安胎假 5 日）

（民國 103 年 12 月 11 日新增產檢假 5 日）

- 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。
- 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。
- 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。
- 受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。
- 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。
- 產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。
- 雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。
- 前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。

第 16 條（同民國 103 年 12 月 11 日）

- 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。
- 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。
- 育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。
- 育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 21 條（同民國 97 年 01 月 16 日）

- 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。
 - 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。
- 【註：第 14-20 條之請求：生理假、產假、流產假、安胎假、陪產假、育嬰假、哺乳假、減少工作時間、調整工作時間、家庭照顧假】

第五章 救濟及申訴程序

第 26 條（同民國 97 年 01 月 16 日）

- 受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 29 條（同民國 91 年 01 月 16 日）

- 前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 30 條（同民國 91 年 01 月 16 日）

	· 第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。 第 31 條（同民國 97 年 01 月 16 日） · 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。 第 34 條（同民國 97 年 01 月 16 日） · 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至<u>第十一條</u>、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，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，得於十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。 · 前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。 第 35 條（同民國 97 年 01 月 16 日） · 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。 第六章 罰則 第 38-1 條 · 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 · 雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 · 有前二項規定行為之一者，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。
	性別工作平等法相關行政命令 性別工作平等法施行細則 第 1 條（同民國 97 年 07 月 11 日） · 本細則依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。 第 2 條（同民國 97 年 07 月 11 日） · 本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指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不利之對待。
	勞動基準法 第一章 總則 第 2 條（同民國 108 年 05 月 15 日） · 本法用詞，定義如下： 一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。 二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。 五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。 六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。 八、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。 九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。 十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。 第二章 勞動契約 第 11 條（同民國 73 年 07 月 30 日） · 非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約： 一、歇業或轉讓時。 二、虧損或業務緊縮時。 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。 第 12 條 · 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約： 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

	· 雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。 第 13 條（同民國 73 年 07 月 30 日） · 勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。 第 16 條文（同民國 73 年 07 月 30 日） · 雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定： 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。 · 勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。 · 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。 第 17 條（同民國 104 年 02 月 04 日） · 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工工資遣費： 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。 · 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。 第 20 條（同民國 73 年 07 月 30 日） · 事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。 第 四 章 工作時間、休息、休假 第 35 條（同民國 73 年 07 月 30 日） · 勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。 第 五 章 童工、女工 第 50 條（同民國 73 年 07 月 30 日） · 女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。 · 前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。 第 51 條（同民國 73 年 07 月 30 日） · 女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。 第 七 章 職業災害補償 第 59 條（同民國 107 年 11 月 21 日；節錄第 1 項第 2 款） · 勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之： 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
	試用期間與勞基法解僱最後手段性原則 【臺灣高等法院暨所屬法院 109 年法律座談會民事類提案 第 11 號】（民國 109 年 11 月 25 日） · 法律問題：雇主甲與乙成立試僱契約，除約定試用期間為3個月，且試用期間滿若未正式僱用或繼續試用，雙方之上開僱傭關係即告終止外，別無具體考核標準之約定。則於試用期滿前，雇主甲是否應有勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條所定事由，並符合解僱最後手段性原則之要求，始得提前終止雙方之試僱契約關係？ · 討論意見： 甲說：（否定說）雇主得終止與勞工之僱傭關係。 （一）按約定試用期間之目的，既在於試驗、審查員工是否具備勝任工作之能力及對於所司職務之適應與否，故在試用期間屆滿後是否正式聘僱，即應視試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於締結正式勞動契約之前階（評估、試驗、審查）階段，是雙方當事人原則上均應得隨時終止契約，並無須具備勞動基準法所規定之法定終止事由；且除當事人另有約定外，原則上亦無給付資遣費相關規定之適用。準此，除非雇主有權利濫用之情事，否則，法律上即應容許雇主在試用期間內有較大之彈性空間，得以所試用之員工不適合為由而行使其所保留之終止權（臺灣高等法院105年度勞上字第117號、105年度勞上字第104號、102年度勞上字第100號、臺灣高等法院臺中分院106年度重勞上字第2號判決意旨參照）。 （二）又勞動契約附有試用期間條款者，其當事人間勞動契約之效力，固自試用期間開始時即已發生，惟試用契約之本質既解為勞資雙方均保留契約終止權，則雇主於試用期間若發現勞工有不適合工作之情，或勞工於試用期間發現企業之環境不適合其個人或與其期待不符者，應認勞雇雙方於未具備勞基法規定之法定終止要件情形下，得任意終止勞動契約。此時若認雇主仍應有勞基法第11、12 條之法定終止事由或最

	後手段性始得終止，則承認或賦予勞資雙方在試用期間可保留終止權，即無意義可言，亦與該試用契約之本質不符。況從試用契約之目的，既在使資方觀察評估並確認勞方之專業能力、操守、態度及適應該企業文化，此類情事並非勞基法第11、12條等相關規定之法定事由，則為符合試用契約之本質、經濟目的，亦不宜將試用契約之終止事由，解為僅限於上開勞基法所規定之事由，而不得任意終止（臺灣高等法院107年度重勞上字第56號、臺灣高等法院臺中分院98年度勞上字第17號判決意旨參照）。 乙說：（肯定說）雇主須有勞基法第11條、第12條之法定終止事由並符合解僱最後手段性原則始得終止與勞工之僱傭關係，不得任意終止。 （一）按行政院勞工委員會（86）台勞資二字第035588號函略以：「查勞基法施行細則原有『試用期間』之規定，業於86年6月12日刪除，勞資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，得自由約定合理試用期間；但試用期內或屆滿時，雇主仍應有勞基法第11條、第12條或第13條但書規定情事始得終止勞動契約。」等語以觀，顯見現行勞基法雖已無試用期間規定，然雇主終止契約仍應符合前開法定最後手段性原則、懲戒相當性原則之限制，而由法院依具體個案情形，審酌勞資雙方工作特性及有無違背契約誠信原則（臺灣高等法院106年度勞上字第86號、97年度勞上易字第94號判決意旨參照）。 （二）按僱用人為求擇才適所，於正式僱用前，酌留觀察、考核之空間，而先與受僱人成立試僱契約，雖非法律所不許。然查試用期間勞雇雙方之相關權利義務關係，與正式僱用之情形，均是在雙方基於信任關係之前提下，由勞方提供勞務，資方則給付報酬，實質上並無不同，僅附有短期僱用之期限及以通過考核為正式僱用之條件，並寓有正式僱用前之教育訓練之性質；且既以觀察、考核為由試用，即應符合觀察、考核之精神，衡情，此非經相當之期間，實不足以評斷一個人之個性、操守、工作態度與能力之良窳或適不適任，原則上自應以完成整個試用期間為必要，不能以其間所生之一、二，即得居於資方之經濟優勢地位，率然否定被試用人之勞動價值，故基於勞工權益之保障，不宜將試用期間之勞雇關係排除於相關勞動法規規範之外，始不致淪為資方操控勞動市場脫法之工具，是於試用期間未滿前，仍不宜承認雙方得逕以試用為由，不具勞基法所定相當理由並符合最後手段性之精神，即得任意終止試用之僱傭關係（臺灣高等法院臺中分院108年度勞上易字第36號判決意旨參照）。 ・初步研討結果：採乙說（肯定說）。 ・審查意見： （一）增列丙說（折衷說）。 丙說：雇主於符合勞基法第11條、第12條規定情形，始可終止勞動契約，惟不以符合解僱最後手段性原則為必要。 1.按勞基法乃為保障勞工權益，就勞動條件所為最低標準之規定，觀諸勞基法第1條規定至明。勞基法第11條、第12條雇主終止勞動契約之規定，乃禁止規定，非可由勞、雇雙方以契約方式排除其適用。 2.勞動契約附有試用期間條款者，當事人間勞動契約之效力自試用期開始即已發生效力，應有勞基法之適用。故於勞工試用期間，雇主仍應於符合勞基法第11條、第12條規定情形，始可終止勞動契約。惟考量勞、雇雙方約定試用期間之目的在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力及對於所司職務之適用與否，勞工就其於試用期間若表現不佳可能遭解雇一事已有預見，故雇主依勞基法第11條、第12條規定終止勞動契約，不以符合解僱最後手段性原則為必要，否則將使試用期間之約定毫無意義。 （二）增列丁說（修正否定說）： 丁說：<u>試用期間內之解僱事由，原則上應尊重當事人之約定，即採解僱權保留說。但如約定雇主可任意解僱試用勞工，解釋上應認為違背公序良俗而無效。以不能勝任工作為由解僱試用勞工時，不必要求至確不能勝任之程度，只要雇主能合理證明勞工大致不能勝任工作之程度，即可許之。</u> （三）多數採丙說（甲說2票，乙說2票，丙說19票，丁說3票）。 ・研討結果：多數採丁說（實到79人，採乙說0票，採丙說14票，採丁說58票）。
	性別平等教育法 第一章 總則 第 1 條 ・為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。 ・本法未規定者，適用其他法律之規定。 第五章 申請調查及救濟 第 35 條 ・學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。 ・法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。
	行政訴訟法 第 98 條（同民國 96 年 07 月 04 日；節錄第1 項） ・訴訟費用指裁判費及其他進行訴訟之必要費用，由敗訴之當事人負擔。但為第一百九十八條之判決時，由被告負擔。

(續上頁)

01

第 195 條 (同民國 87 年 10 月 28 日)
· 行政法院認原告之訴為有理由者，除別有規定外，應為其勝訴之判決；認為無理由者，應以判決駁回之。
· 撤銷訴訟之判決，如係變更原處分或決定者，不得為較原處分或決定不利於原告之判決。
第 236 條 (同民國 100 年 11 月 23 日)
· 簡易訴訟程序除本章別有規定外，仍適用通常訴訟程序之規定。