

臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第57號

112年3月3日辯論終結

原告 蘋果屋數位科技有限公司

代表人 邱郁芸

輔佐人 楊舜文

被告 臺南市政府勞工局

代表人 王鑫基

訴訟代理人 鄭名家

劉興旺

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7日府法濟字第1110429060號訴願決定（原處分：臺南市政府勞工局110年11月24日南市勞就字第1101401268號裁處書），向高雄高等行政法院提起行政訴訟，由同院裁定移送本院（111年度訴字第178號裁定），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

一、原告受合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，依行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第385、386條規定，依被告聲請為一造辯論判決。

二、事實概要（參見附表；日期下以「00.00.00」格式；法條參見附錄）：

（一）原告（實際經營者甲○○）經營「蘋果屋連鎖數位科技有限公司」（總店設嘉義市○○區○○路000號1樓），與加盟店「蘋果屋3C館台南府前店」（下稱【台南府前店】）之景翊數位館（獨資商號，登記負責人梁慶祥。商號股東梁慶祥持

01 股60%、甲○○20%、林士翔20%) 經營者梁慶祥、梁慶祥配
02 偶劉筱喬談妥股權轉讓，梁慶祥轉回持股予原告退出加盟，
03 由原告承接經營該店（含繼續僱用該店員工翁子婷，該店於
04 頂讓前至翁子婷110.02.10離職時，僅有翁子婷1名員工看顧
05 該店），而自109.12.16由原告接管經營該店。

06 (二)原告於109.12由甲○○與劉筱喬商談股權轉讓時，劉筱喬已
07 告知翁子婷懷孕（於109.12約已懷孕3-4個月）、留用年資
08 與應付薪資、109 年保留休假與產假等僱用條件，由原告同
09 意繼續僱用翁子婷，將翁子婷納入其員工差勤系統管理。惟
10 於109.12.16開始接管經營該店後，甲○○因該店營收不如
11 預期卻需支付翁子婷薪資新臺幣（下同）3萬4000元，亦不
12 滿翁子婷前已預約產檢日期均在週六而要求翁子婷更改產檢
13 日（未據提供LINE通訊軟體對話日期，下稱【原告要求翁子
14 婷更改產檢日LINE對話】），另：

15 1.先經劉筱喬於109.12.29 以LINE通訊軟體（下稱LINE）聯絡
16 甲○○告知其應讓翁子婷於明年休畢109 年保留休假不可取
17 消，雖經甲○○表示知悉（下稱【109.12.29 原告與劉筱喬
18 LINE對話】），惟甲○○再於110.01.17 就翁子婷薪資與產
19 假等僱用條件以LINE質問劉筱喬，經劉筱喬回復以：雙方前
20 於商談頂讓時，伊已告知有關翁子婷薪資與懷孕產假等僱用
21 條件，係原告同意並留用，現不應反悔，且產假係法令規定
22 等語，另就甲○○詢問先前是否有替翁子婷投保勞工保險與
23 全民健保，經劉筱喬回復該店僅翁子婷1 名勞工非屬應強制
24 投保，如甲○○考慮其後產假可為翁子婷加保（下稱【110.
25 01.17 原告與劉筱喬LINE對話】）。

26 2.再於110.02.10 發放翁子婷同年1 月份薪資時，以翁子婷有
27 請假未全勤為由，扣減3800元薪資（請假扣800 元、當月未
28 全勤扣3000元），經翁子婷於同日以LINE詢問甲○○表示願
29 接受扣800 元並主張孕婦依性別工作平等法等規定有請假權
30 利不得依此扣全勤獎金，甲○○即以原告係於109.12.16 頂
31 回該店，尚未與劉筱喬完成頂讓交接程序，伊並非其員工，

其無意僱用伊云云（下稱【110.02.10 原告與翁子婷LINE對話】），於同日解僱翁子婷。

(三)翁子婷對被告提起行政申訴與被告裁罰

- 1.翁子婷遭解僱後，於110.03.23 依性別工作平等法第34條規定，於110.03.23 以原告有懷孕歧視向被告提出申訴。
- 2.被告受理申訴後，先後訪談原告（110.04.13 訪談紀錄）、劉筱喬（110.05.18 訪談紀錄）調查相關事證，送請臺南市就業歧視評議委員會進行評議（會議日110.10.07），由該會於110.11.16 作成審定書認定：原告於109.12.15 承受景翊數位館之經營權時，知悉翁子婷懷孕並同意留用，卻因翁子婷依法申請產檢假主張權益後，於110.02.10 否認翁子婷係其勞工而終止僱用關係，違反性別工作平等法第11條規定（下稱【就業歧視評議委員會審定書】）。
- 3.被告依就業歧視評議委員會審定書評議結果，以原告解僱翁子婷有違反性別工作平等法第11條規定為由，以110.11.24 南市勞就字第1101401268號裁處書裁罰新臺幣30萬元（下稱【系爭裁處書】）。

(四)原告不服系爭裁處書，以翁子婷係對薪資與勞雇關係認知不同而離職，並非懷孕因素致離職，且係景翊數位館於經營權變動後派遣至台南府前店協助頂讓交接之該數位館員工，並非原告員工等理由提起訴願，經訴願決定機關臺南市政府以111.04.07 府法濟字第1110429060號訴願決定（下稱【訴願決定】）駁回訴願，原告依法提起本件訴訟。

三、原告主張

(一)原告以同於訴願理由，起訴主張：

1.翁子婷離職原因與性別工作平等法無涉

翁子婷離職原因，係因原告與翁子婷間就薪資及勞雇關係起算時點認定不同，並非因翁子婷懷孕而終止勞雇關係。原告承受景翊數位館股權及經營權並知悉翁子婷懷孕，並非代表原告當然於承受翁子婷之僱傭關係，就業歧視評議委員會審定書以原告知悉翁子婷懷孕即認定原告留用翁子婷，違反不

當聯結禁止原則。

2. 翁子婷係景翊數位館之類似勞動派遣員工

(1) 翁子婷原係受僱於景翊數位館在台南府前店任職，原告僅承受該商號就台南府前店股份、經營權與店內設備，並未包含僱用翁子婷，翁子婷係受景翊數位館指派留在台南府前店協助原告與景翊數位館就該店頂讓交接事宜，待交接完成後，翁子婷將返回景翊數位館經營之其他店面任職，是翁子婷於原告承接台南府前店經營權後在該店任職，係類似景翊數位館派遣至台南府前店之派遣人員性質，翁子婷之雇主，仍係景翊數位館。

(2) 景翊數位館之商業登記地址為台南府前店地址，該館於110.02.08辦理歇業登記，由原告於台南府前店地址另申請設立「蘋果屋數位館」（核准設立日期110.02.19，獨資商號，負責人何佳慧）營業，翁子婷派遣任務於110.02.08已完成而應返回景翊數位館其他店面任職。

3. 依上開事實，台南府前店由景翊數位館經營變更為由蘋果屋數位館經營，屬經營權之變動，為不同法人格間人事異動，需經前後雇主與勞工明確同意，且前後雇主得分別於其僱用期間，依各自勞動契約對勞工行使勞務指揮權。依此原則，被告系爭裁處書有下列未舉證與認定違法：

(1) 翁子婷於本件申訴主張原告違反性別工作平等法解僱伊之日期為110.02.10，查係在原告台南府前店之蘋果屋數位館設立登記前，原告否認與翁子婷有勞僱關係，而訴願決定書以原告與劉筱喬於109.12.18之LINE對話協議均分翁子婷109.12當月薪資（各1萬7000元）認定原告有留用翁子婷之默示意思表示，顯不符前述前後雇主與勞工明確同意之要件，則被告應舉證證明翁子婷係原告勞工之該前提事實。

(2) 本件經營權異動並非被告所指勞動基準法第20條規定之「事業單位改組或轉讓時」之新舊雇主商定留用勞工之情形，且該條係在計算勞工資遣費或工作年資，與本件翁子婷於台南府前店任職係景翊數位館員工之事實不同。

01 (3)又原告於110.01.17 原告與劉筱喬LINE對話中，雖經劉筱喬
02 稱「你要不要留 懷孕之前就有說了」而由原告答稱「那我
03 留」，基於契約相對性原則，是否對翁子婷發生效力，亦非
04 無疑問。

05 (4)訴願決定書以原告與翁子婷間有「人格從屬性」、「經濟從
06 屬性」、「組織從屬性」，認定雙方有僱傭關係存在，並認
07 定翁子婷109.12薪資係由原告與景翊數位館均分，則翁子婷
08 與景翊數位館間於109.12.15-110.02.10 亦有上開從屬性存
09 在，而與景翊數位館間為僱傭關係，自無法認定翁子婷之雇
10 主係原告與景翊數位館或僅係原告，且劉筱喬亦有可能為迴
11 避伊同為雇主應受罰之結果，而對原告為不利益指訴。

12 4.被告雖以甲○○提告翁子婷之臺灣臺南地方檢察署110 年度
13 偵字第21592號不起訴處分書（參見被告答辯(三)，下稱【甲
14 ○○告訴翁子婷不起訴案件】）內之「查蘋果屋連鎖數位科
15 技有限公司與被告有聘僱契約之存在，此為雙方均不否認之
16 事實，是被告與蘋果屋連鎖數位科技有限公司有僱傭關係一
17 節，應可認定」之檢察官不起訴理由之記載作為原告與翁子
18 婷間有僱傭關係之證據，惟甲○○於提告翁子婷之告訴狀係
19 記載「緣翁子婷原在蘋果屋連鎖數位科技體系中，址設臺南
20 市○○區○○路○段00號的『臺南二店』任職，甲○○嗣
21 （下同）民國109年12月16日起受該店原經營之負責人委託
22 代為管理。」，是甲○○未承認翁子婷與原告間有僱傭關係
23 存在，自無法以該不起訴處分書之檢察官認定理由，作為證
24 據。

25 (二)本件原告並非翁子婷之雇主，被告並未舉證該事實，是系爭
26 裁處書、訴願決定均屬違誤。爰聲明：系爭裁處書、系爭訴
27 願決定均撤銷。

28 四、被告答辯

29 被告以同於系爭裁處書、訴願決定，為下列答辯，並聲明：
30 原告之訴駁回。

31 (一)按「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。」，性別工作平等法第31條定有明文。

1.勞工翁子婷於110.03.23 申訴伊於110.02.10 向原告主張安胎假、產檢假及產假等權益遭原告否認為員工而解僱，原告涉懷孕歧視，已提出雙方LINE對話等資料釋明，原告如否認有懷孕歧視差別待遇，應就該事實負舉證責任。

2.依系爭裁處書「理由及法令依據」欄五至八之甲○○、劉筱喬、翁子婷之LINE對話內容、被告訪談紀錄、原告對翁子婷之管理資料，可證明原告承受景翊數位館經營台南府前店經營時，已與景翊數位館之劉筱喬商議按原僱用條件繼續留用已懷孕之翁子婷，惟於110.02.10 拒絕翁子婷請求懷孕請假權利並將翁子婷解僱，該等事實經就業歧視評議委員會審定書審議認定違反性別工作平等法第11條第1 項之懷孕歧視，是系爭裁處書對原告裁罰，並無違誤。

(二)翁子婷於109.12.15 後為原告承接景翊數位館所留用員工之證據與理由

1.關於勞僱關係之認定，除勞動基準法等勞動法令已定有明文外，並經司法實務認定解釋如下：

(1)按「勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」，勞動基準法第2 條第6 款訂有明文。本款立法定義並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如：與人的從屬性（人格從屬性）有關勞務給付時地、專業之指揮監督關係、是否負擔業務風險等，以判斷是否為該規定所稱勞動契約（司法院釋字第740 號解釋理由書意旨參照）。

(2)關於勞工與雇主間之「從屬性」判斷，包括：①「人格上從屬性」，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。②親自履

行，不得使用代理人。③「經濟上從屬性」，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於他人的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。④「組織上從屬性」，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、程序等制約（最高行政法院108年度上字第1144號判決參照）。通常以「人格從屬性」、「經濟上從屬性」、「組織從屬性」特徵，判斷是否為勞動契約之勞工（最高法院109 年度台上字第2215號民事判決要旨參照）。

(3)因勞動契約之定性為適用勞動基準法之基礎，基於勞動基準法係實踐憲法保護勞工之立法目的，考量我國尚乏藉由工會爭取勞工權益之社會現實，故除當事人明示成立承攬契約，或顯然與僱傭關係從屬性無關者外，僅需系爭提供勞務法律關係有部分或相當程度符合從屬性特徵，該法律關係即應定性為勞動基準法規定之勞動契約，縱使依該勞務法律關係從事之職務內容具若干獨立性，仍不影響勞動契約之成立，以期使該勞務提供者能獲得勞動基準法規定之權益保障（最高法院109 年度台上字第2215號判決、最高行政法院108 年度上字第1144號判決要旨參照）。亦即，關於勞動法令（勞動基準法、勞工退休金條例等）規定之「勞動契約」，無從僅由民法債篇「僱傭」規定（債篇第二章各種之債第七節）為理解。民法之僱傭契約與勞動法令之勞動契約，固均屬提供勞務之契約，惟勞動契約不限於民法僱傭契約，凡關於勞務給付之契約，如具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等之性質，仍應認屬勞動契約（最高行政法院100 年度判字第2117號判決要旨參照）。

(4)按「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資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。」，勞動基準法第20條定有明文。就本條規定：①所謂「事業單位改組或轉讓」，於事業單位

為公司組織者，包括依公司法規定變更組織或合併，以消滅原有法人人格另立新法人人格之情形在內，但不以此為限，另如：公司移轉其全部營業、財產予他公司承接後、事實上已未再繼續營業者、縱未辦理解散登記，亦屬之。②所謂「新舊雇主商定留用之員工」，不僅指經新舊雇主以口頭或書面明示留用之員工，如依新舊雇主之舉動或其他情事，足以間接推知留用之默示意思者，亦包括在內（最高法院104年度台上字2368號民事判決要旨參照）。

2.原告雖否認翁子婷係其員工，惟依前述勞僱關係認定標準，原告與翁子婷間之僱傭關係明確：①組織上從屬性：原告與景翊數位館商定承接股權後以109.12.15 為切割日，由原告自109.12.16 起經營台南府前店並留用翁子婷，翁子婷當月薪資由景翊數位館與原告各付半數、原告並將翁子婷列入其組織出勤系統、接受排班管理。②依翁子婷陳述，台南府前店僅有其1 名員工，伊需親自履行勞務提供。③經濟上從屬性：翁子婷自109.12.16 在原告承接經營之台南府前店擔任店員提供勞務予原告，由原告支付薪資。④人格上從屬性：原告將翁子婷納入其員工管理系統、完全對翁子婷指揮、監督、排班、詳細記載翁子婷出缺勤。

3.依上開事證，原告對翁子婷具實質指揮監督之人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性，2 人間屬勞動基準法規定之勞動契約關係，並無疑義。原告否認有留用翁子婷、翁子婷並非其員工之主張，均無可採。是原告於110.02.10 經翁子婷向其主張孕婦依法之產檢假與產假等權益時，立即否認雙方間勞僱關係並終止勞動契約，顯已違反性別工作平等法第11條規定，是被告據以裁處，並無違誤。

(三)依甲○○告訴翁子婷不起訴案件之不起訴處分書亦認定原告與翁子婷有勞雇關係。

1.翁子婷於110.02.10 遭解僱後於臉書「爆料公社二社」貼文指訴原告違反勞動基準法與性別工作平等法及甲○○苛刻與不當對待員工之貼文，經原告實際經營者甲○○對翁子婷提

告涉嫌誹謗與違反個人資料保護法並另指訴翁子婷上班期間擅自離店致其支付薪資涉嫌詐欺取財。

- 2.該案經檢察官查後為不起訴處分（經檢察官傳訊相關證人後認定翁子婷於臉書指訴並非無據，亦無違反個人資料保護法事實，而就遭指訴詐領薪資部分，僅屬有無違反勞動契約之爭議，尚不構成詐欺犯行，於111.02.14 為不起訴處分），於不起訴理由中載明原告與翁子婷間有僱傭關係，是依檢察官偵查結果，亦係認原告與翁子婷有勞雇關係。

五、本院判斷

- (一)本件原告就景翊數位館自109.12.15 退出加盟，而由原告自109.12.16 承接台南府前店，並由原在該店任職之翁子婷繼續工作至110.02.10，因翁子婷於同日就原告給付之110.01 薪資遭扣款之事向原告實際經營者甲○○反應，2 人於同日起爭執，甲○○即稱翁子婷並非原告員工，致翁子婷於同日遭離職之事實，並不爭執，另依卷內甲○○、劉筱喬、翁子婷之LINE對話內容、被告訪談紀錄、原告對翁子婷之管理資料，本件事實過程，如事實概要欄所載，應能認定。被告依該等事實，認原告有違反性別工作平等法第11條之禁止懷孕歧視規定，以系爭裁處書對原告裁罰，其裁處之認定依據、及就原告起訴主張之答辯理由，均應認有理由，除逕予爰用外，另補充如後。

(二)性別工作平等法之適用對象及與勞動基準法之關係

- 1.性別工作平等法（本段下稱本法）之立法目的，在於「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」（本法第1 條），基於上開立法目的，參照本法第2 條第2 項、第3 條第1 、3 款規定，本法係一體適用於包含軍公教人員在內之一切以僱用從事工作獲致薪資之工作關係（僅軍公教人員有關本法權益之申訴、救濟及處理程序，另依各該人事法令規定）。
- 2.是符合勞動法令（勞動基準法、勞工退休金條例等）規定之勞動契約關係，自屬受本法規範之雇主與受僱者關係，此參

01 照本法第3 條與勞動基準法第2 條就受僱者、要派單位、派
02 遣勞工、派遣事業單位，均為相同立法定義（另就本法之薪
03 資與勞動基準法之工資，係為實質相同定義）自明。另本法
04 第四章「促進工作平等措施」（第14-25 條）有關女性受僱
05 者基於生理及懷孕生產哺育之規定，查均屬勞動基準法對女
06 工就懷孕生產哺育權利規定（第50-52 條）之特別規定，亦
07 足徵受勞動基準法規範之勞僱關係，均應受本法之規範。

08 3.依上開說明，本法規範之雇主與受僱者關係，既包含軍公教
09 公法關係在內之全部以僱用從事工作獲致薪資之工作關係，
10 且本法除就受僱者等用語立法定義係與勞動基準法相同外，
11 本法關於促進工作平等措施又為勞動基準法關於女工權益規
12 定之特別規定，則就勞動法令關於勞動契約之定性、事業單
13 位改組或轉讓之勞資關係處理，均可逕為本法有關非屬公法
14 關係之雇主與受僱者關係之定性與適用標準。

15 (三)就原告主張無理由之補充說明

16 1.本件關於原告與景翊數位館間之加盟與退股、翁子婷與景翊
17 數位館或原告間之勞動關係，雖未據原告、劉筱喬、翁子婷
18 提出相關加盟、僱傭契約書面證明，惟以：

19 (1)依據事實概要欄之卷內109.12.29 原告與劉筱喬LINE對話、
20 原告要求翁子婷更改產檢日LINE對話、110.01.17 原告與劉
21 筱喬LINE對話、110.02.10 原告與翁子婷LINE對話，於109.
22 12.15 後，翁子婷在原告承接經營之台南府前店任職提供勞
23 務，由原告支付翁子婷薪資並管控翁子婷差勤等事項，而翁
24 子婷就請假、薪資等事宜，亦係向原告為洽商，依上開雙方
25 關係，除該當民法第482 條之僱傭契約要素（「當事人約
26 定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報
27 酬之契約」）外，並具備勞動基準法第2 條第6 款之勞動契
28 約之從屬性，是依該等對話內容，足堪認定原告與翁子婷間
29 為僱傭關係。

30 (2)另依被告訪談翁子婷之訪談紀錄，翁子婷任職台南府前店至
31 伊遭原告解僱止，僅伊1 名員工，故景翊數位館獨資商號因

員工人數非屬勞工保險條例規定之強制投保單位（勞工保險條例第6、8、72條。惟仍應依就業保險法第5條規定申辦就業保險；另翁子婷遭原告解僱時，因勞工職業災害保險及保護法尚未施行，尚無應依該法強制投保之問題），而未替翁子婷投保勞工保險，惟仍由劉筱喬補貼翁子婷薪資由翁子婷參加職業工會投保勞工保險（參見翁子婷110.03.23訪談紀錄、被告承辦人員於劉筱喬訪談紀錄後以LINE索取本件相關資料對話），嗣原告承接經營該店後，於110.01.17原告與劉筱喬LINE對話中，甲○○向劉筱喬詢問有無替翁子婷投保勞健保，由劉筱喬回復因該店員工人數非屬強制投保，惟甲○○如留用翁子婷並考慮將來請休產假，應替翁子婷投保等語。是依甲○○就是否應替翁子婷投保之詢問，亦可認定原告係翁子婷之雇主。

(3)另依甲○○告訴翁子婷不起訴案件之翁子婷於「爆料公社二社」貼文內容（訴願卷第41-54頁），參照翁子婷110.03.23談話紀錄，以及翁子婷未與景翊數位館或原告簽立書面僱傭契約、亦非由雇主投保勞健保之事實，翁子婷至遭解僱時主觀上認伊係受僱任職於原告嘉義總公司連鎖分店內，各分店主管與原告實際經營者甲○○間係股東與老闆關係，由各分店股東申辦各店營業登記管理各分店，其任職之台南府前店主管劉筱喬退股時，有幫伊向甲○○爭取產假等權益並經甲○○同意，但甲○○接手管理該店後即否認原先承諾，其後更以伊於110.01有請假而扣薪。是翁子婷顯不知悉伊係景翊數位館僱用之勞工，於甲○○與劉筱喬商議該店經營權移轉時，由甲○○同意留用，致繼續在該店任職。

(4)綜合上開事證，本件原告承接台南府前店並由翁子婷繼續於該店任職，係屬勞動基準法第20條之事業單位轉讓其全部營業予他事業承接，並由新舊事業雇主商定留用勞工之情形。並非原告主張之翁子婷係原告承接台南府前店後由景翊數位館派至該店協助交接之勞動派遣情形。

(5)亦即，設若翁子婷係原告主張之勞動派遣關係，則參照性別

01 工作平等法、勞動基準法就勞動派遣之相同立法定義、本件
02 原告接手台南府前店經營至翁子婷遭解雇時之勞動部訂定之
03 《勞動派遣權益指導原則》（本件案發時107.03.09 版；現
04 行111.04.07 版。相關規定，參見附錄節錄規定）規定，就
05 翁子婷之薪資、勞健保、請假權益，均屬景翊數位館於派遣
06 時與翁子婷約定並負責事項，除非屬原告應負責事項外，原
07 告亦無權就該等事項對翁子婷更改，翁子婷亦無需如卷內之
08 與甲○○LINE通話內容對原告為請求或主張之必要。本件依
09 卷內事證，並無原告主張之勞動派遣基礎事實存在，是原告
10 就此主張，顯屬無據。

11 2.另原告雖主張翁子婷離職原因，係因原告與翁子婷間就薪資
12 及勞雇關係起算時點認定不同，並非因翁子婷懷孕而終止勞
13 雇關係云云。然以：

14 (1)依110.02.10 原告與翁子婷LINE對話，當日翁子婷與甲○○
15 發生爭執，雖起因於翁子婷110.01薪資遭扣薪，惟該扣薪原
16 因係出於翁子婷之產檢請假，並由翁子婷於同日LINE對話中
17 擷取勞動部有關性別工作平等法網頁擷圖向甲○○主張孕婦
18 應有請假權益，而遭甲○○拒絕承認僱傭關係，是當日爭執
19 已涉及翁子婷依法向甲○○請求孕婦權益爭執，而非單僅止
20 於薪資之爭議，亦無關於勞雇關係起算點。

21 (2)參照109.12.29 原告與劉筱喬LINE對話、原告要求翁子婷更
22 改產檢日LINE對話、110.01.17 原告與劉筱喬LINE對話之內
23 容，原告於當日（110.02.10 ）爭執前，已有因翁子婷懷孕
24 需核給產檢假與其後產假而不願繼續留用翁子婷之主觀心
25 態，是其於當日與翁子婷就薪資發生爭執，並經翁子婷明示
26 主張性別工作平等法孕婦權益後，否認其與翁子婷間勞雇關
27 係存在，並告知翁子婷毋庸到店上班，其所為顯已構成性別
28 工作平等法第11條第1項、本法施行細則第2條之因孕婦懷孕
29 所致之生理因素之差別待遇，並有本法同條第2項之以懷孕
30 為解僱理由之行為。

31 3.綜上事證，就業歧視評議委員會評議結果認原告解僱翁子婷

係違反性別工作平等法第11條規定、系爭裁處書參照審定書評議結果依本法第38條之1 第1 項規定為裁罰、訴願決定駁回原告訴願，查均無違誤。

(四)被告似漏未依法處理部分之說明

1.本件原告有違反性別工作平等法第11條規定，除應依本法第38條之1 第1 項規定為裁罰外，依同條（第38-1條）第3 項規定，應公布姓名（含法人或商號負責人姓名）並限期責令改善。

2.就此公布姓名與責令改善處分，雖與罰鍰裁罰為各自獨立之處分，惟依卷內事證，就業歧視評議委員會審議與評定書似未就此部分進行審議，另依卷內與相關政府機關公布違反勞動法令（含性平法等）應公布資訊網站，亦無此部分資料（依勞動部、臺南市政府、嘉義市政府網頁違反法令公布專區查詢資料，均查未有本件公布資料。僅查得雲林縣政府就原告現台南府前店之營利事業蘋果屋數位館即何佳慧違反勞動基準法延長工時與假日未加倍給薪之110 年府勞動一字000000000號罰鍰案件之公布資料），就此部分，被告宜注意是否有漏未處理之情形，附此敘明。

六、從而，原告起訴主張系爭裁處書與訴願決定為違法，請求撤銷，為無理由，應予駁回。

七、本件為原告敗訴之判決，依行政訴訟法第98條規定，訴訟費用由敗訴之原告負擔。

八、結論：本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236 條、第218 條、第195 條第1 項後段、第98條第1 項前段，民事訴訟法第385 、386 條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 3 月 31 日

行政訴訟庭 法 官 陳世旻

附表：			
	日期	事件	事件要旨
	109.12.16	原告接手日	原告接手加盟店「蘋果屋3C館台南府前店」（景翊數位館）
	109.12.29	甲○○與劉筱喬LINE對話	【109.12.29 原告與劉筱喬LINE對話】 · 翁子婷109 年保留休假至110 年休畢。
	109.12	甲○○與翁子婷· LINE對話	【原告要求翁子婷更改產檢日LINE對話】

			· 甲○○以翁子婷產檢日均排在週六要求更改，並限制產檢假僅能2 日排在假日。依翁子婷其後回傳產檢假安排表，應係109.12月間對話。
	110.01.17	甲○○與劉筱喬 LINE對話	【110.01.17 原告與劉筱喬LINE對話】 · 甲○○質問翁子婷薪資與懷孕產假，經劉筱喬回復已於頂讓時告知並經甲○○同意後留用翁子婷。 · 甲○○詢問劉筱喬是否有替翁子婷投保勞保、健保，經劉筱喬回復該店僅翁子婷1 名勞工非屬應強制投保。
	110.02.10	甲○○與翁子婷 · LINE對話 · 解僱日	【110.02.10 原告與翁子婷LINE對話】 · 翁子婷因110.01薪資遭扣減詢問甲○○，甲○○以伊上月請假未全勤扣薪（請假扣800 元、未全勤扣3000元），經翁子婷主張孕婦依法應有之請假權益（附勞動部有關性別工作平等法網頁擷圖），甲○○以109.12.16 始頂回該店，否認翁子婷係其員工。
	110.03.23	翁子婷申訴	翁子婷向被告提出申訴（原告有懷孕歧視）
	110.03.26 110.04.13	被告調查①	【110.03.26南市勞就字第1100404425號函】 · 通知原告110.04.12到局接受訪談（原告110.04.13到局）
	110.05.11 110.05.18	被告調查②	【110.05.11南市勞就字第1100600743號函】 · 通知劉筱喬110.05.18到局接受訪談（劉筱喬同日到局）
	110.10.07	評議委員會 · 評議會議	【110.10.07 評議會議（勞方：翁子婷簽到。原告：甲○○簽到）】 · 決議：本案出席委員計14名，一致同意申訴事由成立，故主席宣佈本案違反性別工作平等法第11條規定成立。
	110.11.16	評議委員會 · 審定書	【110.11.16臺南市就業歧視評議委員會評議案件審定書】 · 事實： 勞工翁子婷申訴雇主於其主張請產檢假及產假，即遭解僱，雇主涉違反性別工作平等法第11條（懷孕歧視）。 · 爭點： 一、勞工翁子婷（以下簡稱勞方）主張：因懷孕，向雇主主張產檢假及產假等權益，雇主就將我解僱。 二、蘋果屋數位科技有限公司（以下簡稱資方）主張：翁君為前股東僱用員工，非我所僱用。 · 委員之討論意見： 依據資方與前股東（景翊數位館）之line對話可知資方在109.12.15承受景翊數位館之股份及經營權時，即知悉勞方懷孕之事實，並同意繼續留用勞方。嗣後，勞方依性別工作平等法申請產檢假及產假等權益時，資方卻於110.02.10否認勞方是其員工。資方顯係因懷孕問題不法終止勞雇關係，應已違反性別工作平等法第11條之規定。 · 理由： 一、性別工作平等法第11條（法條從略）。 二、同法第38條之1第1項規定（法條從略）。 三（同系爭裁處書「理由及法令依據四」） 四（同系爭裁處書「理由及法令依據五」） 五（同系爭裁處書「理由及法令依據六」） 六（同系爭裁處書「理由及法令依據七」） 七（同系爭裁處書「理由及法令依據八」） · 附記：（性別工作平等法第34條第1項規定之審定書救濟程序規定） （審定書併同系爭裁處書送達原告）
	110.11.24	【訟爭標的】 · 系爭裁處書	【臺南市政府勞工局裁處書（110.11.24南市勞就字第1101401268號）】 · 主旨：受處分人蘋果屋數位科技有限公司違反性別工作平等法第11條規定，業經110年度臺南市就業歧視評議委員會第6次評議，委員評定受處分人違反事由成立，本局爰依同法第38條之1第1項規定，裁處罰鍰新台幣30萬元整。 · 事實：受處分人蘋果屋數位科技有限公司於所僱用員工翁子婷欲申請產檢及主張產假時，將其解僱，違反性別工作平等法第11條規定，業經110年度臺南市就業歧視評議委員會第6次評議，委員評定受處分人違反事由成立，本局爰依同法第38條之1第1項規定，裁處罰鍰新台幣30萬元整。 · 理由及法令依據 一、性別工作平等法第11條規定：（法條規定，從略） 二、性別工作平等法第38-1第1 項規定：（法條規定，從略）

			三勞工翁子婷110.03.23申訴因懷孕向雇主爭取產檢假及產假等權益即遭解僱。 四受處分人解僱勞方是否有懷孕歧視因素？本局於110.04.13訪談受處分，受處分人稱勞方是景翊數位館（前股東）的員工，否認勞方是其僱用員工。另本局於110.05.18訪談證人劉筱喬（line的綽號為布丁，即景翊數位館負責人梁慶祥配偶），證人稱台南府前店原有3位股東（梁慶祥持股60%、甲○○20%、林士翔20%）並加盟在受處分人。但梁慶祥在109.12.15與受處分人談妥股權轉讓事宜由甲○○頂回梁慶祥之60%股權繼續經營，勞方於109.12.16以後仍留在台南府前店繼續工作，並由受處分人接手指揮監督管理。 五經查，依據受處分人提供勞方109.12、110.01、02之出勤紀錄、勞方在店內上班情形之監視錄影截圖、110.01月份勞方不假外出統計及由受處分人發給勞方110.01薪資轉帳紀錄，顯示勞方自109.12.18以後的差勤紀錄（台南府前店）皆由受處分人管理指揮監督。依其人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性，皆可證明勞方為受處分人僱用之勞工。 六續上，勞方原雇主為景翊數位館（負責人：梁慶祥），景翊數位館是加盟蘋果屋。但自109.12.15 景翊數位館欲結束營業與蘋果屋楊舜文（股東）協談，雙方合意由蘋果屋頂回60%股權繼續經營。勞方即由受處分人（新雇主）繼續留用，並由受處分人指揮監督勞方之出勤、請假、工作事宜及薪資發放（有訪談紀錄、110.01.17/line對話紀錄、勞方出勤紀錄、薪資匯款紀錄、監視畫面可稽）勘可認定自109.12.16起受處分人為勞方之雇主。 七次查，受處分人109.12.15與景翊數位館談妥股權頂回經營時，受處分人即同意繼續留用勞方（勞方109.12.18起出勤即由受處分人監督），故自109.12.16起勞方之雇主即為受處分人無疑。依據證人劉筱喬提供與受處分人109.12.29、110.01.17/line對話，受處分人於同意繼續留用勞方時已知悉勞方懷孕情事，惟勞方於110.02.10向受處分人主張安胎假、產檢假、產假等權益時，受處分人即不承認勞方為其僱用員工，並於當日（110.02.10）將勞方解僱，顯因勞方懷孕主張產檢假、產假等權益因素解僱勞方，已構成違反性別工作平等法第11條要件。 八綜上，本案經110年度本市就業歧視評議委員會第6次會議評議，委員一致同意受處分人違反性別工作平等法第11條規定成立。
	110.12.02	原告訴願	原告就系爭裁處書提起訴願
	111.04.07	系爭訴願決定	111年4月7日府法濟字第1110429060號訴願決定
	111.05.17	原告起訴	- 原告向高雄高等行政法院起訴 - 高雄高等行政法院裁定移送本院（111.06.30/111年度訴字第178號）
	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） ． <u>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。</u> ．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、 <u>第十一條第一項</u> 、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。 ． <u>有前二項規定行為之一者</u> ，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。		

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 3 月 31 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（現行條文：民國 111 年 01 月 12 日；節錄第3、4、6-8項。7-8 項，本次增訂）

3 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。

4 受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。

6 產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。

7 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。

8 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。

【行為時：民國 103 年 12 月 11 日；節錄第4 項】

4 受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。

	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第十一條、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 <table border="1" data-bbox="279 1451 1401 1697"> <tr> <td data-bbox="279 1451 542 1485">性別工作平等法施行細則</td><td data-bbox="542 1451 1401 1697"></td></tr> <tr> <td data-bbox="279 1485 542 1590">第 1 條（同民國 97 年 07 月 11 日）</td><td data-bbox="542 1485 1401 1590">· 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。</td></tr> <tr> <td data-bbox="279 1590 542 1697">第 2 條（同民國 97 年 07 月 11 日）</td><td data-bbox="542 1590 1401 1697">· 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。</td></tr> </table> 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。	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。
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。						

- 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 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（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。

勞動基準法相關行政命令

勞動派遣權益指導原則（本件案發時規定；民國 107 年 03 月 09 日版）

- 一、勞動部為使派遣事業單位與要派單位確實符合勞動法令，保障派遣勞工權益，特訂定本指導原則。

	二、本指導原則用詞，定義如下： (一)勞動派遣：指派遣單位指派所僱用之勞工至要派單位，接受該要派單位指揮監督管理，提供勞務之行為。 (二)派遣單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。 (三)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。 (四)派遣勞工：指受派遣單位僱用，並向要派單位提供勞務者。 (五)要派契約：指派遣單位與要派單位就勞動派遣事項所訂立之契約。 三、派遣單位僱用派遣勞工應注意下列事項：（共11款，節錄2-5款） (二)有關勞動基準法施行細則第七條規定之事項，派遣單位與派遣勞工應本誠信原則協商，且不得低於法律規定，並宜以書面載明，由勞雇雙方各執一份為憑。 (三)派遣單位應依法令規定為派遣勞工辦理勞工保險、就業保險及全民健康保險，並依規定覈實申報投保薪資（金額）。 (四)派遣單位應依勞動基準法及勞工退休金條例辦理勞工退休事項。 (五)招募或僱用派遣勞工應遵守就業服務法及性別工作平等法規定，不得有就業歧視。 四、要派單位使用派遣勞工應注意下列事項：（共5款，節錄第2、5款） (二)勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工提供勞務時之就業歧視禁止、性騷擾防治、職業安全衛生等事項，要派單位亦應積極辦理。 (五)派遣勞工於要派單位工作期間之福利事項，除法律另有規定外，應本公平原則，避免差別待遇。 五、派遣單位與要派單位訂立要派契約應注意下列事項： (一)派遣單位依法應全額定期給付工資，不得以任何理由遲延或拒絕給付工資。其與要派單位因履約所生爭議，派遣單位應另循司法程序救濟，不得以要派單位拖欠費用為由積欠派遣勞工工資或其他給與。 (二)要派單位支付派遣單位任何費用前，應確認派遣單位已依約按期支付派遣勞工工資，以確保無積欠派遣勞工工資或其他給與情事。 (三)派遣單位應與要派單位於要派契約中明定派遣勞工延長工時或變更工作事項，並應先經派遣勞工所組織工會同意；無工會者，經勞資會議同意後，始可為之。 (四)要派單位因經營因素，有要求派遣勞工配合延長工時、休息日出勤或變更工作時間需要者，有關延長工時、休息日出勤之時數以及延長工時、休息日出勤工資計給方式、如何給付、正常工作時間分配調整等，應與派遣單位先行確認有無徵得勞工同意，並於要派契約中約定。 (五)要派單位認為派遣勞工有無法勝任工作情事者，應要求派遣單位依要派契約改派適任勞工，不得決定派遣勞工之任用。 (六)派遣勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，派遣單位應給予職業災害補償。派遣單位與要派單位應於要派契約明確約定要派單位應盡設置安全衛生設施、實施安全衛生管理與教育訓練之義務及其他雙方權利義務有關事項，並得於派遣勞工工作前，事先透過保險規劃雇主之補償及賠償責任。 (七)派遣單位與要派單位訂定之要派契約，宜明定提前終止契約之預告期間。 六、勞工從事派遣工作應注意下列事項：（共10款，節錄第3、4、6、7款） (三)與派遣單位簽訂勞動契約，宜以書面為之，其內容除勞動基準法施行細則第七條列舉事項外，仍宜針對勞動派遣關係中較特殊事項，例如安全衛生、職業災害補償、就業歧視禁止、性騷擾防治、擔任職務或工作內容、獎勵懲戒、應遵守之紀律有關事項或獎金紅利等詳細約定，避免日後爭議。該勞動契約應至少一式二份，一份由派遣勞工收執。 (四)接受勞動派遣時，應要求派遣單位以書面載明要派單位名稱、工作地點、擔任職務、工作內容、工作時間（含休息、休假、請假）等事項。 (六)應確認派遣單位是否於到職當日為勞工加保勞工保險、就業保險及全民健康保險，及是否覈實申報投保薪資（金額）。 (七)派遣期間內，應確認派遣單位是否已按勞工退休金條例提繳退休金。
	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。 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 218 條

	· 民事訴訟法第二百二十四條、第二百二十七條、第二百二十八條、第二百三十條、第二百三十二條、第二百三十三條、第二百三十六條、第二百三十七條、第二百四十條、第三百八十五條、第三百八十六條、第三百八十八條、第三百九十六條第一項、第二項及第三百九十九條之規定，於本節準用之。 〔民事訴訟法〕 第 385 條（節錄第1、3 項） · 言詞辯論期日，當事人之一造不到場者，得依到場當事人之聲請，由其一造辯論而為判決；不到場之當事人，經再次通知而仍不到場者，並得依職權由一造辯論而為判決。 · 如以前已為辯論或證據調查或未到場人有準備書狀之陳述者，為前項判決時，應斟酌之；未到場人以前聲明證據，其必要者，並應調查之。 第 386 條 · 有下列各款情形之一者，法院應以裁定駁回前條聲請，並延展辯論期日： 一、不到場之當事人未於相當時期受合法之通知者。 二、當事人之不到場，可認為係因天災或其他正當理由者。 三、到場之當事人於法院應依職權調查之事項，不能為必要之證明者。 四、到場之當事人所提出之聲明、事實或證據，未於相當時期通知他造者。 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。
--	--