最　高　行　政　法　院　裁　定

115年度上字第300號

上　訴　人　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 上訴 人　臺中市政府

代　表　人　盧秀燕

上列當事人間性別平等工作法事件，上訴人對於中華民國115年5月7日臺中高等行政法院114年度訴字第345號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第242條定有明文。依同法第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同法條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於高等行政法院判決上訴，如依行政訴訟法第243條第1項規定，以高等行政法院判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為司法院大法官解釋或憲法法庭之裁判，則應揭示該解釋或該裁判之字號或其內容。如以行政訴訟法第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法

表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已對高等行政法院判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、緣訴外人徐○荃（下稱申訴人）於民國113年4月18日向被上訴人所屬勞工局（下稱勞工局）提起申訴，主張其自113年3月18日起受僱於上訴人，直屬主管為業務副總張○莉。申訴人於113年4月9日及10日告知張○莉懷孕情事，張○莉於同年月10日向申訴人稱「不會用懷孕6個月的人」，並表示產假影響人力調度及安排、不歡迎懷孕的人及懷孕給公司帶來麻煩等意涵之言詞，其間復要求申訴人填寫自動離職單，於同年4月12日自動離職，惟申訴人並未同意自動離職。上訴人嗣於113年4月12日，以申訴人「自到職以來，屢以身體狀況為由臨時請假，嚴重影響公司作業，經評估確屬不能勝任工作」為由資遣申訴人等語，認其遭懷孕歧視而損失工作、失業補助等權益甚鉅。案經被上訴人提經臺中市政府性別工作平等會於113年6月14日審議後，認定上訴人違反性別平等工作法（下稱性工法）第11條第1項因性別而有差別待遇之懷孕歧視成立，被上訴人據以113年7月2日府授勞動字第11301041981號函檢送審定書（下稱原處分1）通知上訴人，並以同日府授勞動字第11301041982號行政處分書（下與原處分1合稱原處分），依性工法第38條之1第1項及第6項規定，處上訴人罰鍰新臺幣30萬元，並公布上訴人名稱、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。上訴人不服原處分，循序提起行政訴訟，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷，經原審法院判決駁回。

三、上訴人對原判決提起上訴，主張略以：申訴人於114年8月1日訪談所述不實，且被上訴人未將此訪談紀錄提供予上訴人，不得引為證據資料；原判決僅片段擷取公司主管張○莉就申訴人想主動離職提出條件所為之回覆，逕認上訴人屬性別歧視，認定事實顯與卷內證據不符；公司人資人員張○期於勞工局訪談陳述，僅能證明張○莉於113年4月10日以考勤

異常及工作表現不佳，與其討論資遣申訴人，並無提到申訴人懷孕，其於同年月12日接獲管理部主管指示資遣申訴人，至於所稱張○莉於同年月11日打電話跟負責人報告資遣申訴人一事，乃出於其主觀臆測，原判決逕以談話紀錄所述日期與資遣時間密接，即認上訴人資遣申訴人顯有考量懷孕之情形，自有未善盡調查證據及審酌其證明力之責；原判決將上訴人提出有關申訴人試用期間出勤不正常、工作表現不佳、捏造不實請假事由等事證割裂觀察，有認定事實不依證據及違反論理法則、經驗法則之違法等語。雖以原判決違背法令為由，惟核其上訴理由，無非以其主觀之見解，重申不服原處分之理由，暨就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘為不當，並就原審已論斷及指駁不採者，復執陳詞為爭議，泛言原判決違背法令，而非具體表明合於不適用法規、適用法規不當、或行政訴訟法第243條第2項所列各款之情形，難認對該判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開規定及說明，應認其上訴為不合法。

四、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第249條第1項前段、第104條、民事訴訟法第95條第1項、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

最高行政法院第三庭

審判長法官　蕭　惠　芳

法官　侯　志　融

法官　梁　哲　瑋

法官　彭　康　凡

法官　鍾　啟　煌

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　徐　子　嵐