臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@110年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@110年9月16日辯

原　　告　沛鑫包裝科技股份有限公司新竹分公司
代　表　人　張秀琴（經理）
訴訟代理人　朱昭勳律師
被　　告　新竹縣政府
代　表　人　楊文科（縣長）
訴訟代理人　吳淑雲
　　劉淑惠

上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服勞動部中華民國110年4月8日勞動法訴二字第1090022143號訴願決定，提起行政訴訟，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、事實概要：

原告所僱勞工即申訴人○○○（下稱申訴人）於民國109年2月10日因工受傷，意外發現懷孕，經醫生評估需安胎，休養期間原告將申訴人不當調職，另於109年4月22日資遣並簽署離職單，申訴人認原告有懷孕歧視，向被告申訴。案經被告受理申訴案後進行調查，提109年8月18日新竹縣就業歧視評議委員會第9屆第6次會議評議，審議決議原告違反性別工作平等法第11條第1項規定，懷孕歧視成立。被告遂以109年9月1日府勞資字第1093933910號函檢送審定書（下稱原處分1），另據評議結果，依同法第38條之1第1項及第3項規定，

以109年9月9日府勞資字第1093933992號處分書（下稱原處分2），處原告罰鍰新臺幣（下同）30萬元，限即日起改善，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張：

（一）本案確實有發生申訴人因為搬運物品遭受職業傷害而為調職處分，惟調職的內容、工作範圍及薪資並沒有改變，只是將申訴人由二樓的工作場合調往一樓，其目的是體恤申訴人懷孕，搬運物品上下一、二樓會有所不便，申訴人由二樓調往一樓，原告還派員工從二樓餐廳打餐給申訴人使用，不但沒有歧視反而是體恤幫忙。

（二）在申訴人離職前後，除了係申訴人自行申請離職外，原告並沒有另外招募相同性質行政助理之新進員工，顯然被告及勞動部對於104人力銀行招募的廣告有擴大以及過度解釋，認為原告歧視申訴人要求離職達到招募員工的目的，惟本件原告早就與104人力銀行有期間員工招募的規定，並沒有以歧視申訴人強迫離職，然後另行招募新進員工的行為，因此被告及勞動部認為申訴人的離職遭受到歧視完全與事實不符合。

（三）綜上所述，聲明求為判決：

1、訴願決定、原處分1及原處分2均撤銷。

2、訴訟費用由被告負擔。

三、被告答辯：

（一）原告自承於109年2月21日知悉申訴人懷孕，工作上不能搬運重物及上下樓梯之安全顧慮，於109年2月安排其他員工接任申訴人工作內容、調整申訴人職務及辦公座位、於人力銀行刊登廣告招募員工，並於109年4月22日資遣申訴人

。原告通知終止雙方勞動契約時點與申訴人懷孕、安胎之時點密接，難認其與懷孕因素無關，其違反性別工作平等法第11條第1項規定之事實，應可認定。

（二）原告雖陳稱以業務緊縮為由資遣申訴人，惟又無法提出為何業務緊縮而僅僅資遣申訴人1人，另查閱申訴人與原告所提供之資料及訪談內容，原告資遣申訴人之際仍存在徵才行為，是以原告單純且空言業務緊縮而資遣申訴人，非無可議。故申訴人主張原告於知悉其懷孕安胎假結束，所為之職務調動及後續為資遣行為，乃屬懷孕歧視之差別待遇，非無理由。

（三）綜上所述，聲明求為判決：

1、原告之訴駁回。

2、訴訟費用由原告負擔。

四、本院之判斷：

（一）按性別工作平等法第1條規定：「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3條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……。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。……。」第5條第1項規定：「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。」第11條規定：「（第1項）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。（第2項）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。（第3項）違反前2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條之1第1項、第3項規定：「（第1項）雇主違反第7條至第10條、第11條第1項、第2項者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。……（第3項）有前2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。」同法施行細則第2條規定：「本法第7條至第11條、第31條及第35條所稱差別待遇，指雇主因性別因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。」

（二）次按性別工作平等法第31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性別因素，負舉證責任，否則即應受不利之認定。此等關於雇主應負舉證責任之規定，於受僱人依法向主管機關提出申訴時，自無排除適用之理，此與行政機關裁處行政罰時應負之客觀舉證責任，尚屬二事。再者，鑒於性別工作平等會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，故性別工作平等法第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。」又懷孕受僱者

在職場中所受到的差別待遇並不侷限於資遣、解僱或強制留職停薪等不利待遇，雇主基於成本考量及對懷孕女性之刻板印象，可能對懷孕之求職者與受僱者懷有偏見，因而在招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、福利給予、教育訓練以及勞動條件等方面給予其差別待遇。雖然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題。因此，懷孕歧視核屬雇主基於性別而採取之差別待遇，堪認為性別歧視之範圍。

（三）本院經核原處分1及原處分2並無違誤，茲分述如下：

1.經查，依申訴人109年6月3日申訴書略以：申訴人107年3月1日任職於原告視覺整合部行政專員，109年2月10日因工受傷，受傷期間發現懷孕，經醫生專業評估安胎，但在安胎期間受原告不當調職，109年4月22日在原告壓力下，簽署離職單，遭到資遣，明顯歧視懷孕，並違法解僱等語，此有性別工作平等法申訴書附於訴願卷可參（見訴願卷第312頁）。又被告所屬勞工處於109年6月12日訪談申訴人陳稱略以：（問：109年4月6日調解會原告調動是否經過申訴人同意？該工作是否比原職位較為輕鬆？當初同意原因？）答：3月12日請安胎假，原告請代理人代理工作；3月23日通知調任職務為行政助理，當時未同意調動，也未簽署任何文件；4月6日默認調動行為，職務為行政助理，工作內容可勝任。（問：申訴人於何時要求調回原職？要求的原因？原告的回覆？）答：4月15日。要求的原因為：1、3月12日代理人搬動私人物品。2、原工作內容熟悉且可勝任，搬重物可請男性同仁幫忙。3、新職務期間原告一直在拍照蒐證的感覺。原告認原職務已由代理人

取代，該部門不需新增人力等語，此有被告所屬勞工處109年6月12日訪談紀錄附於訴願卷可參（見訴願卷第314頁至第315頁）。

2.次查，被告所屬勞工處於109年6月22日訪談原告副理梁雅國（下稱梁君）陳稱略以：（問：原告何時得知申訴人懷孕？申訴人孕後之工作表現及請假狀況如何？）答：109年2月21日得知。申訴人工作表現並無明顯差別。(問：申訴人調動後之工作內容為何？職務調動是否經申訴人同意？）答：部門未異動，負責出差費用核銷。考量申訴人身體狀況調整職務，申訴人3月23日回來上班後，未表示異議。（問：4月15曰申訴人要求調回原職，原告是否同意？如為拒絕，理由為何？）答：因原職位業務緊縮、工作量減少，且需搬重物，申訴人的身體狀況不適合。（問：原告4月22日以勞動基準法第11條第4款資遣申訴人，然為何仍在人力銀行招募人力？資遣時，是否有詢問申訴人調動其他工作的意願？）答：原告一直有在進行人員招募；因疫情關係，業務量減縮，但仍需收集招募資料，以便業務成長時運用。2月21日至3月22日申訴人請假期間，透過同事告知仍想留在原職位，3月23日回公司後，未再表示。（問：目前申訴人職缺是否已對外徵才？或請同事支援？）答：因業務縮減，原工作已由管理二部同仁兼任。有關對外徵才廣告將於1週內關閉。（問：原告了解性別工作平等法後，是否同意回復原職否？）答：原告因業務緊縮，目前無任用人員考量等語，此有被告所屬勞工處109年6月22日訪談紀錄附於訴願卷可參（見訴願卷第356頁至第357頁）。

3.又查，被告於109年6月22日訪談原告副理梁君陳稱略以：

（問：原告是否僱用申訴人？）答：是。到職日107年3月1日，原告於109年4月22日以公司組織業務人員縮編予以資遣，因預告期間要有20日，離職日修正為109年5月12日。（問：申訴人陳情於妊娠　懷孕Ｖ期間，原告以業務緊縮為由予以資遣，是否屬實？並請提供懷孕前後之工作考核相關佐證資料，其他懷孕員工之處置方式。）答：是。之前有1位員工古○○請過產假，目前仍在職。原告不是以考核紀錄資遣申訴人，而是因為業務緊縮，申訴人原為行政專員，該部門為視覺整合部，僅1位行政專員，……以訂單收貨為主，後因申訴人妊娠，為避免搬重物，加上訂單減少，改為差單核銷作業，雙方於109年4月22日合意終止勞雇關係。申訴人於同（22)日已領取4月1日至22日薪資及資遣費……等語，此有被告一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表附於訴願卷可參（見訴願卷第378頁至第379頁）。

4.再查，申訴人離職申請單，離職生效日：109年4月22日，原因：其他（公司組織業務人員縮編）（見訴願卷第409頁）。而原告資遣員工通報名冊，離職日期原電腦打字記載為109年4月22日，手寫更正為109年5月12日（見訴願卷第416頁）。另依申訴人所提之竹仁婦幼診所109年2月28日診斷證明書記載：「門診109年2月18日至109年2月28日止，醫囑：1.建議：自109年2月21日起，在家中完全臥床休息，安胎，二星期。2.目前無法排除子宮內血塊是因為跌倒意外所產生之後遺症，請務必嚴密定期門診追蹤檢查。」等語（見訴願卷第325頁）。

5,據上，原告既自承於109年2月21日知悉申訴人懷孕，工作上不能搬重物及上下樓梯之安全顧慮，於109年2月安排其

他員工接任申訴人工作內容、調整申訴人職務及辦公座位、於人力銀行刊登廣告招募員工（見訴願卷第286頁至第288頁），並於109年4月22日資遣申訴人，足見原告通知終止雙方勞動契約時點與申訴人懷孕、安胎之時點密接，難認其與懷孕因素無關，故原告違反性別工作平等法第11條第1項規定，堪予認定。

6.從而，被告經召開109年8月18日新竹縣就業歧視評議委員會第9屆第6次會議，審酌雙方全部陳述及調查證據等全卷資料討論後，審議決議原告違反性別工作平等法第11條第1項規定，懷孕歧視成立，被告遂將原處分1送達予原告；另據評議結果，依同法第38條之1第1項及第3項規定，以原處分2，處原告罰鍰30萬元，限即日起改善，並公布原告名稱及負責人姓名，並無違誤。縱原告事後與申訴人就臺灣高等法院110年度勞上字第51號民事事件，達成訴訟上之和解，亦不影響原處分1及原處分2之認定。

7.原告主張：本案確實有發生申訴人因為搬運物品遭受職業傷害而為調職處分，惟調職的內容、工作範圍及薪資並沒有改變，只是將申訴人由二樓的工作場合調往一樓，其目的是體恤申訴人懷孕，並不是歧視申訴人懷孕云云，不足採信。

（二）原告又主張：本件原告早就與104人力銀行有期間員工招募的規定，並沒有以歧視懷孕員工強迫離職，然後另行招募新進工的行為，因此被告及勞動部認為申訴人的離職遭受到歧視完全與事實不符合云云。惟查，

1.原告雖主張以業務緊縮為由資遣申訴人，惟並未提出任何客觀事證以資證明為何原告業務緊縮而僅僅資遣申訴人1人。又依上開訪談紀錄內容及1111人力銀行徵才廣告刊登

服務契約書及104人力銀行網路徵才廣告刊登服務契約（A類）（見訴願卷第286頁至第288頁），足見原告資遣申訴人之同時，仍於人力銀行刊登招募廣告，雖事後關閉，但原告確有徵才之行為，故原告空言以業務緊縮為由而資遣申訴人，不足採據。

2.次依就業保險法第11條第1項第1款規定可知，發給失業給付之目的，乃在保障非自願離職者基本生活。至原告縱以資遣申訴人係經其同意或申訴人已向勞動部辦理失業補助等為由，核與原告性別歧視之事實，係屬二事，仍不影響本件懷孕歧視審定結果。

3.綜上，足見原告此部分之主張，亦非可採。

五、綜上所述，原告主張各節，均無可採，本件被告所為原處分1及原處分2，並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告仍執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法對本件判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　30　　日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法　官　許麗華

法　官　郭淑珍

法　官　林學晴

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
㈠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，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人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。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、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.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

（續上頁）

是否符合㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　賴淑真