

臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第12號

109年7月1日辯論終結

原告 印田實業股份有限公司

法定代理人 黃秀霞

訴訟代理人 呂浩瑋律師

被告 桃園市政府

代表人 鄭文燦

訴訟代理人 黃士洋律師

吳兆原律師

複代理人 康賢綜律師

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107年11月30日勞動法訴字第1070016023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：原告於民國106年11月1日起僱用勞工即訴外人楊惠雯擔任廠務部生管課高級管理師一職，楊惠雯於106年11月10日填寫員工離職單，其中載述「11月10日部門主管約談，詢問是否懷孕屬實後，提及因懷孕無法勝任現職，需調動職務或離職調養身體擇一選擇」。楊惠雯認原告涉嫌懷孕歧視，於106年11月29日向桃園市政府勞動局提出申訴。經該局依職權進行訪談調查，並經107年4月17日桃園市政府性別工作平等會107年度第2次會議評議審定，認原告違反性別工作平等法（下稱性平法）第11條第1項規定性別歧視（懷孕歧視）成立。被告據該審議結果，依同法第38條之1第1項規定，以107年5月16日府勞條字第1070113997號裁處書（下稱原處分），對原告裁處罰鍰新臺幣（下同）30萬元。原告不服原處分，提起訴願亦遭駁回，遂提起本件訴訟。

01 二、原告起訴主張：

02 (一)參立法院公報第九十卷第五十八期院會紀錄可知，立法者對
03 於性平法第3條第3款規定之雇主定義，係參酌勞動基準法
04 第2條規定「雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責
05 人或代表事業主處理有關勞工事務之人。」。原告公司資本
06 額達1億2150萬元，員工將近百人，就各式業務設有各種部
07 門，並非極小之家族公司。而就人事庶務設有管理部門專門
08 處理，至於聘僱員工及對所屬員工之職務調動、退休、資遣
09 、離職、解僱等人事決定權，係專屬總經理權限，僅總經理
10 有權代表原告公司為之，原告公司係於106年7月10日聘請
11 沈明韋擔任廠務部副理，原告公司之人事庶務及人事決定權
12 另有權責單位，非沈明韋之職掌業務，沈明韋亦無權限決定
13 。原告公司從未將楊惠雯予以解僱，亦未授權沈明韋解僱楊
14 惠雯，縱使沈明韋為楊惠雯之廠務部直屬主管，然職位比沈
15 明韋高、任職比沈明韋久的廠務部經理都無解僱調職等人事
16 權限，更何況當時不過係剛過三個月試用期初到原告公司之
17 廠務經理沈明韋，沈明韋根本無權限代表原告公司對楊惠雯
18 為職務調動或解僱，沈明韋對楊惠雯表示請伊調動職務或自
19 行離職之行為，此非屬沈明韋之權限，難認已發生終止勞動
20 契約之效力，原處分及訴願決定認沈明韋屬性平法第3條第
21 3款所稱之應視同雇主，其認事用法顯有違誤。

22 (二)106年11月10日上午，楊惠雯偕同其未婚夫湯智惟至辦公室
23 要找沈明韋，沈明韋當時因開會而不在辦公室，湯智惟即對
24 另一員工張采秣要離職單，張采秣回稱要到管理部拿，張采
25 秣便陪同楊惠雯、湯智惟一同前往管理部找人事拿離職單，
26 楊惠雯及湯智惟當下並向人事呂美娟說要馬上離開公司，呂
27 美娟向渠等表明外出要填寫員工外出申請單且要經主管同意
28 ，當下主管在開會，並勸渠等待主管開完會後，簽署同意再
29 離開。管理部同仁不斷勸導，但楊惠雯並不聽勸，當下填完
30 離職單及外出單後，於離職單及外出單均尚未經主管權責簽
31 核同意下，當日中午楊惠雯便逕自離開工廠。從沈明韋約談

楊惠雯到楊惠雯前往管理部填寫離職單、外出單後逕自離開工廠間，不過短短一、二個小時，楊惠雯未就沈明韋約談之內容向原告公司管理部門求證，亦未等待人事派令，在原告公司管理部員工還搞不清楚狀況、總經理都還不知情、原告公司還來不及反應之情況下，楊惠雯已自行申請離職並逕自離開工廠，原告公司連將楊惠雯解僱之意思表示都沒有了，何來原告公司將楊惠雯解僱之情（總經理見到楊惠雯離職申請書後，亦未曾同意簽核）。楊惠雯顯係自請離職，原處分及訴願決定未就前情詳加調查，便逕認定原告公司違反性平法，實屬率斷。

(二)並聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

三、被告則以：

(一)沈明韋擔任原告公司廠務部經理，係楊惠雯之直屬主管，顯屬代表原告行使管理權或處理有關受僱者事務之人，依性平法第3條第3款規定，應視同雇主。準此，原告公司基於楊惠雯懷有身孕一事，竟於106年11月10日進行約談時，本於強勢地位，告知楊惠雯因為懷孕，無法勝任，導致楊惠雯離職，顯見原告公司係以懷孕因素而對楊惠雯為不利之對待明甚，原告公司違反性平法第11條1項規定洵堪認定，原處分及訴願決定自屬合法有據。

(二)另勞僱關係中，雇主對勞工採取的措施是否為差別待遇、是否出於性別或性傾向歧視所致、有無合理、必要的區別事由等，涉及雇主營業自由與勞工工作權、平等權保障間緊張關係的權衡，也與性別意識、性別認知等主觀因素有重要關聯，須透過嫻熟多元性別關係、勞僱職場文化或法律專業的人士，組成具代表性的多元委員會，始能有效落實性平法第1條所定的立法目的。基此，性平法第5條規定主管機關應設置性平會，置委員5人至11人，由具備勞工事務、性別問題的相關學識經驗或法律專業人士擔任，其中經勞工團體、女性團體推薦的委員各2人，女性委員人數應占全體委員人數2分之1以上，以審議、諮詢及促進性別工作平等事項。鑑

於性平會組成的專業性與多元性，性平法第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。」，準此，被告性別工作平等會以107年5月16日府勞條字第1070113997號審定書，認定原告違反性平法第11條成立，被告機關審酌該審定書，以原處分裁處原告30萬元，顯屬適法。

(三)並聲明：駁回原告之訴。

四、兩造不爭執之事項（見本院卷第154頁背面）：

(一)楊惠雯自106年11月1日起受僱於原告公司，擔任廠務部生管課高級管理師。

(二)楊惠雯於106年11月10日向原告提出員工離職單。

(三)沈明韋是原告廠務部主管，職稱為經理。

(四)楊惠雯任職於原告公司期間，直屬部門主管為沈明韋經理。

(五)沈明韋於106年11月10日與楊惠雯商談時，曾提及因楊惠雯懷孕無法勝任現職，需調動職務或選擇離職調養身體擇一選擇。

(六)原告聘任沈明韋任職期間為106年7月10日至107年8月3日。

五、本件之爭點（見本院卷第155頁）：

(一)對於本件楊惠雯職務之調動或解雇，沈明韋是否為代表原告行使管理權之人或代表雇主處理有關受雇者事務之人？

(二)如是，則原告是否因沈明韋對楊惠雯表示因楊惠雯懷孕無法勝任現職，需調動職務或選擇離職調養身體擇一選擇，而違反性平法第11條第1項規定？

六、本院之判斷：

(一)按性別歧視之禁止，源自於憲法第7條平等原則之貫徹，因而有性平法之制定。該法第7條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」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。」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。」另前揭性平法舉證責任條文之立法目的，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。而鑒於性平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，故性平法第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。」

(二) 次按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。又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) 沈明韋代表原告行使管理權處理有關受僱者之事務，應視同

楊惠雯之雇主。

1.按性平法第3條第3款規定：「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。」。至勞動基準法第2條第2款則規定：「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。」。將性平法第3條第3款之規定與勞動基準法第2條第2款之文義相比較可知，性平法對於雇主之定義較為廣泛，只要是代表雇主行使管理權之人，即屬性平法之雇主。原告將性平法規範之雇主與勞動基準法等視之，已有不當。至其所引臺灣高等法院臺南分院99年度勞上易字第20號民事判決，係針對勞動基準法第2條第2款規範之雇主加以解釋適用，亦不能援引作為本件性平法上雇主之解釋。

2.經查，楊惠雯任職於原告公司期間，直屬部門主管為沈明韋經理，已為兩造所不爭執（見上揭兩造不爭執之事項(四)），原告雖主張人事決定權專屬總經理之權限等語。然觀諸卷附106年11月10日楊惠雯所填具之員工離職申請書（見本院卷第110頁），有以加粗字體載明：「本人同意並理解有關離職應注意事項如下：1、本申請書經部門主管核准後，經本人或主管指定代理人辦理部門移交工作完畢，始得向人事單位辦理離職手續。」，顯然依據原告公司制度，員工提出離職申請，須先經過單位主管及部門主管之核准，始得辦理離職手續。且該員工離職申請書設有「單位主管」、「部門主管」之簽核欄位，均由沈明韋簽名，沈明韋亦在楊惠雯之員工離職申請書加註意見：「該員選擇離職」。原告公司管理部副理賴建華於本院107年度勞訴字第158號民事案件審理時亦證稱，「原告離職當天我正在開會，人事小姐就敲門說要拿離職單，因為被告公司（即本案原告）規定，要離職要經過直屬主管同意，而原告（即楊惠雯）的直屬主管沈明韋當時也在開會，沈明韋就說同意，人事小姐就拿離職聲請書交給原告」等語（見本院卷第132頁）。據上，沈明韋雖非總

01 經理，然其身為楊惠雯之單位主管、部門主管，具有簽核員
02 工離職申請書之權限，代表原告公司行使管理權並處理有關
03 受僱者之事務，依性平法第3條第3款規定，應視同雇主，
04 原告依其對勞動基準法雇主之解釋，主張沈明韋非為性平法
05 規範之雇主，應有誤會。

06 (四)原告解僱楊惠雯，係屬於性別工作平等法第11條規定之「懷
07 孕歧視」？

08 1. 沈明韋代表原告行使管理權處理有關受僱者之事務，依性平
09 法第3條第3款之規定，應視同楊惠雯之雇主，業經本院論
10 述如上。依據卷附沈明韋於107年4月17日第2次性別工作
11 平等會陳述意見之逐字稿，其陳稱：

12 (1)「．．．他報到，報到以後，11月9號的時候，其實那時候
13 我跟高層已經都講好，因為他工作能力上的問題，在交接上
14 不是很順暢，所以，本來9號的時候我們就已經有敲定說要
15 跟他談，就是要請他，可能就是試用期不合格，要請他離職
16 ，所以在10號早上的時候，我約談他，但是因為他是透過湯
17 智惟介紹，所以我把湯智惟直接叫上來，連同楊惠雯一起，
18 我當面跟他們對談，那我是給他台階下，我跟他說，聽說妳
19 懷孕了，我就講的很清楚，我說我這個工作現在，跑上跑的
20 ，你不太適合，那我也有問過其他單位，我也有找過其他部
21 門，要給你安排，但是其他部門並沒有這個職缺，那我想說
22 這樣子的話，我考慮到母體的安全，所以我建議你，你自己
23 思考一下，你覺得要怎麼做．．．我就去開我的經營管理會
24 議，老闆也問我談得怎麼樣，我就說有我跟他們談過了，接
25 下來就看他們怎麼決定，結果他當天中午人就走掉了，那離
26 職單我簽了，我就寫自動離職，就演變到今天這樣的結果。
27 」等語（見本院卷第78頁至78頁背面）。

28 (2)「．．．反正主席這邊可以錄音，把我講的話錄下來和他對
29 質沒關係，看他當天是怎麼跟我講的，最好是湯智惟在，湯
30 智惟是我們公司的員工，他身為一個組長，為了他（指楊惠
31 雯）的事給我請2個月的假，我馬上把他降為作業員（中略

01 …與本案無關）。我一個員工才做7天而已我一個經理不能
02 去否決他的能力嗎？我就覺得很奇怪，真的。我今天只是跟
03 各位委員說，事情的經過就是這樣。當然，我在做製造業，
04 我脾氣本來就比較大，我要管那麼多員工，我怎麼可以讓每
05 一個員工都這樣，我要怎麼管下去，不適任就是不適任，人
06 家給他台階下還不知道，還不知廉恥。以上報告。」等語（
07 見本院卷第78頁背面）。

08 2. 依據上揭逐字稿之內容可知，沈明韋已先得到原告經營高層
09 之同意，始於106年11月10日約談楊惠雯，且於約談結束後
10 之經營管理會議中報告此事。復依據上揭逐字稿，沈明韋於
11 106年11月10日約談楊惠雯時，表面上以保護楊惠雯孕婦身
12 體安全為由，告知現任工作並不適合楊惠雯，然立即又告知
13 ，原告公司其他部門目前均無適合楊惠雯從事之職缺，並建
14 議楊惠雯自己思考該怎麼做，本院認原告暗示楊惠雯自行離
15 職以達原告終止勞動契約之目的已非常明顯，與明示終止勞
16 動契約之效果意思並無不同。

17 3. 另據沈明韋上開逐字稿所述，原本於106年11月9日即要約
18 談楊惠雯，並以試用不合格請其離職。惟按勞資實務上，在
19 正式締結勞動契約前，雙方先行約定「試用期間」，藉以評
20 價新進勞工之職務適格性與工作能力，作為雇主是否願與之
21 締結正式勞動契約之考量；而勞工於試用期間內，也可以評
22 估企業環境與將來發展空間，決定是否繼續受僱於該企業。
23 此即俗稱之「試用期間」或「試用契約」。經查，依據原告
24 之工作規則第8條規定：「經面試或考試合格之新進員工需
25 先行試用，經勞資雙方協商後同意試用期為期三個月，試用
26 期屆滿者將由部門主管填寫『新進人員試用評核表』經權責
27 主管核准後，方可成為本公司正式員工。」（見本院卷第11
28 3頁）。復細譯原告與楊惠雯簽訂之勞動契約書第23條約定
29 ：「甲方（即原告）依法訂立並以公開揭示之工作規則，雙
30 方有遵守之義務」（見本院卷第97頁背面），原告原本欲於
31 106年11月9日以試用不合格為由解僱楊惠雯，已違反工作

規則之規定、勞動契約之約定，是沈明韋於翌（10）日約談楊惠雯時，始以「考慮到母體的安全」且「其他部門並沒有這個職缺」為由，要楊惠雯「你自己思考一下，你覺得要怎麼做」，暗示原告解僱之意，沈明韋於107年4月17日第2次性別工作平等會陳述意見時所稱「給他台階下」，無非是原告以楊惠雯懷孕無法勝任現職，掩飾其違反勞動契約及工作規則之藉詞而已。

4. 有關原告提出曾有員工懷孕的紀錄，然原告對其他懷孕員工均給與產假且未解僱等節，尚無法採為對參加人無懷孕歧視之直接證明。另有關原告主張依據本院107年度勞訴字第158號民事確定判決（見本院卷第185至190頁），認定楊惠雯係自請離職而非遭原告解僱等語。然本院認，民事訴訟係採辯論主義及當事人進行主義，應由原告就積極事實之存在負舉證之責，被告如未善盡舉證責任，法院不待依職權調查證據，即應為原告勝訴之判決，是民事確定判決所認定之事實，非必與真實一致。此與行政訴訟係依職權調查證據，基於證據法則所認定之事實，本不能等量齊觀。是行政法院自得本於調查證據之所得，認定事實及依法裁判，不受民事確定判決認事用法之拘束，否則不啻變相鼓勵欲規避行政法上義務及責任之人，得藉由採行當事人進行主義及辯論主義之民事訴訟程序，獲取民事勝訴判決後，再藉詞應尊重民事確定判決之效力為由，據以規避行政法上之義務及責任，故被告及本院自不受上開民事確定判決之拘束。

5. 末原告主張於楊惠雯應徵時，早已知悉其未婚夫湯智惟為原告之員工，故原告決定錄用楊惠雯時，早就將楊惠雯將來會與湯智惟結婚生子考量在內，不可能因為楊惠雯懷孕即將之解僱等語。然本院查，原告於原處分作成前向被告陳述意見時稱「四、楊君於面試時疑似故意不告知已懷孕之事實，故而未依本公司要求提供X光檢查報告，嗣一周後公司同事發覺有異，．．．」，有原告陳述意見書可佐（見本院卷第91頁），可證依原告的認定，楊惠雯是故意未告知懷孕一事，

原告臨訟主張早將楊惠雯未來結婚生子考量在內，不可能因楊惠雯懷孕將其解僱等語，亦不可採。

七、綜上所述，原告主張其未終止與楊惠雯間之勞動契約，亦無懷孕歧視等事由，均難憑採，原告於發現楊惠雯懷孕後，未考量懷孕員工之身心理狀況，給予關懷及協助措施，採取安置其他工作之可能性或其他減緩解僱之措施，以保障懷孕員工之工作權，反而終止勞動契約，堪認原告於楊惠雯懷孕後而給予差別待遇，已構成懷孕歧視無訛。

八、從而，原處分於法並無違誤，訴願決定予以維持，核無不合，原告猶執前詞，訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述，經核於判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

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

中 華 民 國 109 年 8 月 5 日
行政訴訟庭 法官 高維駿

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 109 年 8 月 6 日
書記官 吳文彤