



懷孕歧視與性別工作平等法第31條、第35條之解釋與適用

——最高法院110年度台上字第576號民事判決評析

■侯岳宏 臺北大學法律學系教授

本案事實

甲（原告、上訴人）自民國（下同）106年12月21日起任職於乙公司（被告、被上訴人），擔任業務經理，約定試用期間為3個月，每月薪資新臺幣（下同）5萬元。伊於107年1月25日經確診懷孕，並於翌日將上情告知人事經理丙，詎乙公司竟於同年月29日由伊主管丁通知伊離職，片面終止雙方勞動契約。甲於107年3月1日向臺北市府勞動局提出懷孕歧視申訴，並以存證信函通知乙公司，嗣經同市勞動局性別工作平等會會議評議，認乙公司違反性別工作平等法第11條第1項規定（同法於112年8月修正，並更名為「性別平等工作法」，本件仍適用修正前之性別工作平等法）。甲提起訴訟請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求工資與損害賠償等。乙公司則以：兩造於106年12月21日簽訂「乙公司聘僱暨保密合約書」（下稱「系爭合約」），約定試用期間3月，伊得於試用期間內，考核甲是否適任或忠誠執行

職務，作為是否繼續僱傭關係之考量；甲則應遵守伊公司內部規章及相關法規等。因甲於試用期間之107年1月17日下午、107年1月26日均有打卡後於上班時間內不假外出，未經准許即擅離職守行為，且經直屬長官就其業務能力、業績表現等給予考核評量分數僅23分，未能通過考核，伊乃依系爭合約第2條、第8條第2項約定，及勞基法第11條第5款規定，於107年1月29日終止兩造間勞動契約，資為抗辯。

第一審臺北地方法院107年度勞訴字第360號判決略以：「……被告既係以原告於試用期間考核不合格，復已舉證證明原告確有不能勝任工作之情事，其終止兩造勞動契約，於法有據，復無權利濫用情事，亦非因原告懷孕歧視而加以解僱，依上開說明，被告對原告終止勞動契約，與勞基法第11條第5款規定相符，尚無以認定有違反性別工作平等法第11條第1項規定之情形，原告仍主張兩造僱傭關係繼續存在，即難認有據。」

原審臺灣高等法院108年度重勞上

DOI: 10.53106/20779836202512162004

關鍵詞：懷孕歧視、性別歧視、工作平等法、平等工作法、釋明

本檔案僅供試閱，完整內容請見本刊或月旦知識庫。

字第62號判決略以：「……惟按民事法院法官依法獨立審判，本不受行政機關或行政訴訟判決認定事實之影響，仍應依調查證據、本於辯論結果，以其自由心證而為認定。況被上訴人就上開審定及駁回訴願之處分已聲明不服，提起行政訴訟，現由臺灣高等行政法院審理中（案列108年度訴字第622號），此亦為上訴人所不爭，故尚難逕據該審定書及訴願決定書認定被上訴人係因上訴人懷孕始終止勞動契約。此外，上訴人並不能提出其他積極證據證明被上訴人係因其懷孕，始終止勞動契約之事實，則其此部分之主張，難認可取。」

爭點

本件之爭點，主要涉及乙公司以試用期考核成績未達標準終止兩造勞動契約，是否有理由？乙公司之終止勞動契約是否構成懷孕歧視？甲請求確認兩造僱傭關係存在，有無理由？等問題。本文主要著重於乙公司終止勞動契約是否合法？相關討論涉及性別工作平等法第31條與第35條規定之解釋與適用。

判決理由

壹、女性懷孕而受歧視者，應屬性別歧視類型之一，倘雇主因受僱者懷孕而為退休、資遣、離職及解僱之差別待遇，當屬違反第11條第1項性別歧視之範疇。於受僱者釋明差別待遇之事實後，應由雇主就差別待遇之非性別因素等負舉證責任，即應證明其知悉受僱者懷孕前後並無差別性。又稱「釋明」

者，係使法院就某事實之存否，得到「大致為正當」之心證為已足，與「證明」係當事人提出之證據方法，足使法院產生堅強心證，可以確信其主張為真實者，尚有不同。懷孕受僱人僅須依性平法第31條規定，釋明受差別待遇之事實即足，此際即應由雇主負該條所定之舉證責任。

貳、再依性平法第35條規定：「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。」性別工作平等會（下稱「性平會」）係由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之（同法第5條第2項），具有相當專業性。基於尊重專業性之審定，法院對懷孕受僱人有無受差別待遇、雇主有無因受僱人懷孕而為差別待遇等事實之認定，自應依據性平會審定書認定之事實，加以審酌。……原審以民事法院法官依法獨立審判，不受行政機關或行政訴訟判決認定事實之影響，仍應調查證據，本於辯論結果，以其自由心證而為認定，及被上訴人就審定書及訴願決定書聲明不服為由，即未實質審酌性平會之審定書，即認上訴人主張被上訴人因懷孕歧視而終止勞動契約為不足採，已有可議。

簡評

壹、本件之意義

為禁止懷孕歧視，性別工作平等法¹第11條特別明文規定：「雇主對受僱者

¹ 性別工作平等法於2023年8月後，修正更名為「性別平等工作法」。本次修法對於職場性騷擾