

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

訴 願 代 理 人 ○○○律師

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反性別工作平等法事件，不服原處分機關民國 110 年 7 月 8 日北市勞就字第 11060273371 號裁處書及第 11060273372 號函所附性別工作平等會審定書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人之受僱人○○○（下稱申訴人）自民國（下同）109 年 1 月 1 日起任職於○○股份有限公司（即○○館，業於 109 年 9 月 2 日解散），嗣○○股份有限公司解散後，109 年 9 月 8 日另成立○○有限公司，申訴人留任擔任外場主任。申訴人於 109 年 9 月 23 日以 Line 告知外場經理○○○（下稱○君）其已懷孕一事，110 年 1 月 20 日店長○○○（下稱○君）要求申訴人離職。
- 二、嗣申訴人於 110 年 4 月 9 日填具性別工作平等法申訴書向原處分機關申訴訴願人有違反性別工作平等法第 11 條第 2 項規定之情事。案經原處分機關分別於 110 年 4 月 22 日訪談申訴人及 110 年 5 月 3 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）、總務兼人事○○○（下稱○君）及受任人○○○律師並製作訪談紀錄。案經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）110 年 7 月 1 日第 3 屆第 11 次會議評議審定，並作成 110 年 7 月 1 日原處分機關性平會審定書（下稱系爭審定書），主文為：「被申訴人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定成立。」原處分機關乃依該會議評議審定之結果，以訴願人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定，依同法第 38 條之 1 第 1 項、第 3 項及臺北市政府處理違反性別工作平等法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 3 點第 5 項規定，以 110 年 7 月 8 日北市勞就字第 11060273371 號裁處書（下稱系爭裁處書），處訴願人新臺幣（下同）30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓

名，並以110年7月8日北市勞就字第11060273372號函（下稱110年7月8日函）檢送系爭裁處書及系爭審定書等予訴願人。訴願人不服系爭裁處書及原處分機關110年7月8日函所附系爭審定書（下合稱原處分），於110年8月6日經由原處分機關向本府提起訴願，8月31日、11月5日及11月10日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、按性別工作平等法第4條第1項規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第5條規定：「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。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……。」第11條第1項規定：「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38條之1第1項及第3項規定：「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。」「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。」

性別工作平等法施行細則第2條規定：「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。」

臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點第1點規定：「臺北市政府勞動局（以下簡稱本局）為保障轄區內性別工作權之平等，消除職場性別歧視，促進性別地位實質平等，依性別工作平等法第五條第一項規定，設置臺北市政府勞動局性別工作平等會（以下簡稱本會），並訂定本要點。」第2點第1項至第3項規定：「本會置委員十一人，召集人由勞動局局長兼任，其餘委員由本府就具備勞工事務、性別問題相關學識經驗或法律專業人士聘（派）兼之：（一）勞動局代表一人。（二）臺北市女性團體代表二人。（三）臺北市勞工團體代表二人。（四）臺北市雇主團體代表一人。（五）學者專家二人。（六）其他社會人士代表二人。外聘委員任一性別以不低於外聘委員全數四分之一為原則。全體委員任一性別比例應佔全體委員總數三分之一以

上。」第 3 點規定：「本會之任務如下：……（二）性別工作平等申訴案件之調查及審議……。」第 4 點規定：「本會每二個月召開會議為原則，必要時得召開臨時會議；會議由召集人擔任主席，召集人因故不能主持時，由出席委員互推一人代理之。本會會議應有二分之一以上委員出席始得開會。開會時，得邀請有關機關或人員列席說明。」

臺北市政府處理違反性別工作平等法事件統一裁罰基準第 3 點規定：

「本府處理違反性別工作平等法事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	違反事件	法條依據（性別工作平等法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）及其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）及其他處罰
5	僱主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇者。	第 11 條第 1 項、第 38 條之 1 第 1 項及第 3 項	處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。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。	違反者，除依下列規定處罰外，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： 1.第 1 次：30 萬元至 60 萬元。 ……

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	8
法規名稱	性別工作平等法
委任事項	第 38 條及第 38 條之 1「裁處」

二、本件訴願理由略以：

- （一）申訴人在訴願人所營之○○館任職外場主任，其於 109 年 12 月底口頭告知○君其欲請婚假，惟申訴人當時並未提供相關證明文件，遲至 110 年 1 月初方將結婚書約提供予訴願人，然並未請婚假，是訴願人就其是否懷孕一事全然不知。

- (二) 申訴人於 110 年 1 月 20 日下班後便未再至訴願人公司出勤，經○君主動聯繫皆未獲接聽，遲至 110 年 2 月 5 日訴願人員始聯繫上申訴人，是申訴人自 110 年 1 月 20 日起便未再出勤，已構成勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款所定終止勞動契約之情形而依法與申訴人終止契約。
- (三) 外場經理○君及店長○君均非申訴人之直屬主管，申訴人向○君告知其已懷孕以及排休等情，並非員工對上級主管或對訴願人之告知義務；又申訴人與○君之對話紀錄，訴願人已澄清○君並無人事管理之決定權，且○君亦無代表訴願人向申訴人告知解僱事宜，申訴人無故不再出勤並切斷與訴願人之聯繫，訴願人實感無奈。
- (四) 訴願人係因申訴人已構成勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款所定情事而與申訴人終止勞動契約，並非因申訴人懷孕而解僱，而是否知悉申訴人有無懷孕本有事實上舉證之困難，訴願人之代表人及人事主管又該如何就其完全不知情的事實提出證據，原處分課予訴願人過重之舉證責任，並無理由。
- (五) 申訴人任職期間於 109 年 11 月及 12 月均遭訴願人公司列為表現不佳須檢討之對象，且多次遭到用餐客人客訴，訴願人就申訴人種種無法勝任工作內容之情形，本可直接依法與其終止勞動契約，惟並未因此而與申訴人終止勞動契約，凡此益徵訴願人並無歧視懷孕婦女而解僱申訴人之可能。請撤銷原處分。

三、查本件申訴人以 110 年 4 月 9 日性別工作平等法申訴書向原處分機關提出申訴，經原處分機關分別於 110 年 4 月 22 日訪談申訴人及 110 年 5 月 3 日訪談○君、○君及受任人○○○律師，並製作訪談紀錄。嗣經原處分機關性平會 110 年 7 月 1 日第 3 屆第 11 次會議評議，審認訴願人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定成立，並作成系爭審定書；有申訴人 110 年 4 月 9 日性別工作平等法申訴書、110 年 4 月 22 日及 110 年 5 月 3 日訪談紀錄、申訴人與○君於 109 年 9 月 23 日、10 月 7 日及 11 月 19 日以 Line 之通訊內容、110 年 1 月 20 日與○君之對話紀錄及系爭審定書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張不知申訴人懷孕，申訴人無正當理由曠工，構成勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款所定之情形而終止契約，訴願人並無歧視懷孕婦女而解僱申訴人云云。按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；違者，處雇主 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名等；性別工作平等法第 11

條第 1 項、第 38 條之 1 第 1 項及第 3 項定有明文。次按原處分機關為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，設置性平會；性平會置委員 11 人，由原處分機關局長兼任召集人，其餘委員由原處分機關代表 1 人、臺北市女性團體代表 2 人、臺北市勞工團體代表 2 人、臺北市雇主團體代表 1 人、學者專家 2 人及其他社會人士代表 2 人任之；外聘委員任一性別以不低於外聘委員全數四分之一為原則；全體委員任一性別比例應佔全體委員總數三分之一以上；會議應有二分之一以上委員出席始得開會；揆諸性別工作平等法第 5 條第 1 項、臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點第 2 點及第 4 點第 2 項等規定自明。本件查：

- (一) 依原處分機關性平會第 3 屆委員名冊所示，性平會委員含召集人計有 11 位（男性 5 人、女性 6 人），其中外聘委員 9 人（男性 5 人、女性 4 人），外聘委員任一性別無低於外聘委員全數 4 分之 1 之情形，且全體委員任一性別比例佔全體委員總數 3 分之 1 以上，女性委員人數佔全體委員人數 2 分之 1 以上；又該次會議有 9 位委員親自出席，並經出席委員依規定決議；經查本件性平會之組成及開會、決議，均符合上開規定。
- (二) 次依卷附原處分機關 110 年 4 月 22 日訪談申訴人之訪談紀錄影本記載：「……問 您本次申訴條文為性別工作平等法第 11 條第 2 項（懷孕歧視），請您確認申訴條文。答 更正申訴條文為性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）。問 您何時到職？現在是否仍在職？任職期間擔任何職位？工作內容為何？工作地點？任職部門？直屬主管是何人？是否與雇主簽訂書面勞動契約？答 【到職日期】 109 年 1 月 1 日到職，任職於○○股份有限公司（即○○館）……109 年 9 月 2 日公司解散……另成立○○有限公司，繼續僱用原員工……【工作地點】○○館，臺北市中山區○○○路○○段○○號○○樓。【任職部門】營運部。【直屬主管】外場經理○○……。【是否簽訂書面勞動契約】有，提供合約通知。……問 請問您是何時懷孕？公司何時知道您懷孕？如何知道？答 【何時懷孕】109 年 9 月底知悉懷孕。【公司何時知悉、如何知悉】109 年 9 月底確認懷孕後，於 109 年 9 月 23 日以 Line 告知外場經理○○……（提供對話簡訊）。109 年 10 月初以口頭告知店長○○……及老闆○○○。……問 請問公司資遣或解僱您的理由為何？請描述其過程（請其提供離職證明/非自願離職證明等證明文件）。答 110 年 1 月 20 日下班前 20 分鐘

，店長○……口頭告知，因為人事成本負荷不了，所以叫我就做到當天；但我有提出，公司持續在○○人力銀行刊登職缺，包含『餐飲儲備幹部』。……。問 請問您現在是否仍在職？為何終止勞動契約？答 1.110年1月20日下班前20分鐘，店長○……口頭告知，因為人事成本負荷不了，所以叫我就做到當天……。2.但110年3月26日勞資爭議調解會議上，公司主張我是連續曠職3日（110年1月21日、22日及23日），終止勞動契約。我沒有簽立自願離職書。……。問 是否有相關資料可提供？答 ……110年2月5日存證信函……110年1月20日與店長○……之對話紀錄。……」並經申訴人簽名確認在案。

- (三) 再依卷附原處分機關 110年5月3日訪談○君、○君及受任人○○○律師訪談紀錄影本記載：「……問 請問公司何時知悉申訴人懷孕？如何知悉？ 答 負責人直到109年12月底要算薪水時，才知道申訴人結婚，要申請婚假，所以我有給她婚假，但負責人並不知情她懷孕。事後確認外場經理○……何時知悉申訴人懷孕一事。……問 請問公司解僱（或資遣）申訴人的理由為何？請提供相關證據。有因相同理由解僱的前例嗎？答 申訴人曠職太多天，致電申訴人也未接，故依勞基法終止勞動契約。110年2月5日店長○……有跟申訴人及其配偶……聯絡，請他們來拿薪水。他們當天有來拿薪水。問 依據申訴人110年1月20日晚間9時50分與店長○……之對話紀錄，店長係以『人事成本無法負荷』為由，欲於當日與申訴人終止勞動契約，並表示將開立非自願離職證明書、給予婚假8日，以及給予資遣費，並保證不會再用『三日曠職』為由，予以解僱（此有申訴人提供錄音檔為證）。請問110年2月23日律師函及110年2月24日勞資爭議調解會議，公司為何改以『勞動基準法第12條第1項第6款規定』，以申訴人110年1月21日、22日及23日連續曠職3日為由，與申訴人終止勞動契約？答 負責人不知道110年1月20日晚間9時50分，店長○……與申訴人有這段對話。事後與店長○……確認是否這段對話，並探求其真意。……。」並經○君、○君及受任人○○○律師簽名確認在案。

- (四) 復稽之卷附 110年7月1日原處分機關性平會會議紀錄影本，該次會議作成決議：「……被申訴人違反性別工作平等法第11條第1項規定成立。」嗣並作成系爭審定書，其理由略以：「……三、本案查

：（一）被申訴人知悉申訴人懷孕之時間點：……4……。依申訴人提供 109 年 9 月 23 日與外場經理○……之 Line 對話內容，提及：『我還要排休 10/7……要產檢』等語，顯見外場經理○……於 109 年 9 月 23 日已知悉申訴人懷孕一事。5……。被申訴人雖主張係自 110 年 2 月底接獲申訴人之勞資調解申請書後，始知悉其懷孕，並提供其組織圖，表示負責人下僅設人事總務 1 人擔任主管，經理、店長、外場主任等職均屬同一位階員工等語；惟不僅有違社會一般通念之合理範圍，且被申訴人亦自陳經理及店長因尚須代表被申訴人發言，故每月工作獎金較申訴人多 3,000 元，顯見經理及店長尚有代表被申訴人之權限，與申訴人並非同一位階；再依申訴人 110 年 4 月 22 日至本局受訪時表示，直屬主管為外場經理○……。綜上，本省外場經理劉……實為申訴人主管，被申訴人至遲自 109 年 9 月 23 日已知悉申訴人懷孕一事。（二）被申訴人是否違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定：……3……。被申訴人雖主張係因申訴人自 110 年 1 月 21 日起無故曠職 3 日，爰依勞動基準法予以解僱；惟查申訴人已於 110 年 2 月 5 日寄發存證信函，表達係因被申訴人以營運不佳為由，違法資遣，並主張雙方僱傭關係仍存續，願意繼續履行勞務。另一方面，被申訴人 110 年 1 月 21 日後迄至收受存證信函前，雖於受訪時主張曾多次聯絡申訴人未果，惟不僅未能提供相關證明，且亦未提出任何事證表達申訴人曠職 3 日或欲以此終止勞動契約。4……。被申訴人雖表示店長○……對申訴人並無人事決定權，惟查申訴人 110 年 1 月 20 日與店長○……之對話紀錄，店長○……確曾表示因人事成本無法負荷，要求申訴人工作至該日即可，並告知將開立非自願離職證明書、給予資遣費及 8 日婚假薪資、保證不會以曠職 3 日予以解僱等語，顯見店長○……對於申訴人確有人事管理權限。5……。被申訴人受訪時雖表示『外場主任』是申訴人希望之職務，實際上並非主管職，故未以其職務對外徵才；惟其亦自陳仍持續於○○人力銀行徵人，並表示『申訴人離職後，目前還沒補到人』。另一方面，被申訴人雖主張並無主動與申訴人終止勞動契約，而係申訴人無故曠職 3 日，爰予解僱；然縱使申訴人已於 110 年 2 月 5 日寄發存證信函表達『雙方僱傭關係存續，願意繼續履行勞務』之訴求，惟被申訴人迄今仍拒絕申訴人恢復僱傭關係之請求。6. 綜上，被申訴人雖一再主張店長○……並無人事決定權，惟如上所述，被申訴人組織圖之

配置不僅與一般社會通念相悖；再查申訴人110年1月20日與店長○……之對話紀錄，以及依店長○……110年5月……書面表示：『在餐廳是沒有人事管理的最終決定權』，並承認110年1月20日有請申訴人離開一事，足認店長○……確有『代表雇主處理有關受僱者事務』之事實；申訴人實係依被申訴人之要求，自110年1月21日起未提供勞務，並非無故曠職3日。……（三）揆諸前開說明及相關資料，被申訴人於109年9月23日知悉申訴人懷孕後，於110年1月20日以人事成本無法負荷為由，主動資遣申訴人，惟爾後又另以申訴人無故曠職3日為由，予以解僱，卻另持續於○○人力銀行徵人；且未能舉證其終止勞動契約一事，與申訴人懷孕無涉。經審酌申訴人與被申訴人之全部陳述、補充說明資料暨調查事實，本案被申訴人違反性別工作平等法第11條第1項（懷孕歧視）成立。……。」

- （五）本件原處分機關性平會之設置及開會、決議，無組成不合法、違反正當法律程序、認定事實錯誤、違反行政法上一般原理原則或其他顯然錯誤的判斷之情事。是性平會決議訴願人違反性別工作平等法第11條第1項規定之決議，自應予以尊重。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關性平會審酌本案爭議事件發生歷程及客觀事證，作成系爭審定書，及原處分機關依上開性平會評議審定之結果，以訴願人違反性別工作平等法第11條第1項規定，依同法第38條之1第1項、第3項及裁罰基準等規定，以系爭裁處書處訴願人30萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第79條第1項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧  
委員 張 慕 貞  
委員 王 韻 茹  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽  
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 11 月 23 日

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路 101 號）