

訴 願 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因性別工作平等法事件，不服原處分機關民國 111 年 1 月 3 日北市勞就字第 1106098022 號函及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

訴願人於民國（下同）108 年 4 月 8 日任職於○○大學（下稱被申訴人）擔任專任助理人員，於 110 年 5 月 9 日以電子郵件告知被申訴人懷孕一事後，於 110 年 7 月 9 日經被申訴人以電子郵件預告終止勞動契約，最後工作日為 110 年 12 月 31 日。嗣訴願人分別於 110 年 9 月 2 日及 9 月 28 日向原處分機關提出就業歧視申訴書及性別工作平等法申訴書，主張被申訴人違反性別工作平等法第 7 條及第 11 條第 1 項規定等情事；案經原處分機關於 110 年 9 月 28 日訪談訴願人並製作訪談紀錄、110 年 9 月 29 日訪談被申訴人之受託人副院長○○○、總召○○○及測驗培訓組督導○○○（下稱○君等 3 人）並製作談話紀錄後，經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）110 年 12 月 24 日第 4 屆第 2 次會議評議審定，作成 111 年 1 月 3 日性別工作平等會審定書（下稱系爭審定書）略以：「……主文 被申訴人違反性別工作平等法第 7 條及第 11 條第 1 項規定皆不成立。……。」原處分機關乃以 111 年 1 月 3 日北市勞就字第 1106098022 號函通知訴願人上開評議結果並檢送系爭審定書予訴願人。該函於 111 年 1 月 5 日送達，訴願人不服，於 111 年 1 月 28 日在本府法務局網站聲明訴願，2 月 8 日補具訴願書，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 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 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 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 34 條第 1 項規定：「受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條……規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願……。」

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 104 年 8 月 14 日府勞就字第 10434413800 號公告：「主旨：

公告……性別工作平等法第 5 條第 1 項所定本府權限事項，自中華民國 104 年 9 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：……二、本府就性別工作平等法第 5 條第 1 項所定本府應設性別工作平等會之所有權限事項業務，自中華民國 104 年 9 月 1 日起，委任本府勞動局辦理，以該局名義執行之。」

二、本件訴願理由略以：訴願人於在職期間，相關業務執行皆積極接受被申訴人之指導，並依被申訴人之指引而有因應作為，惟被申訴人在得知訴願人懷孕後，方稱訴願人態度不積極，且業務執行疏漏並造成重大業務疏失。另因被申訴人未落實 Q1、Q2 考核之時程，Q1、Q2 考核之執行係於 110 年 7 月 27 日完成，於 110 年 8 月 5 日績效面談，卻於 110 年 7 月 9 日告知訴願人不予續聘，已然為懷孕歧視。請撤銷原處分。

三、查原處分機關受理訴願人之申訴案件，經性平會 110 年 12 月 24 日第 4 屆第 2 次會議評議審定作成系爭審定書，審認被申訴人違反性別工作平等法第 7 條及第 11 條第 1 項規定皆不成立，有訴願人 110 年 9 月 2 日就業歧視申訴書及 110 年 9 月 28 日性別工作平等法申訴書、原處分機關 110 年 9 月 28 日訪談訴願人及 110 年 9 月 29 日訪談被申訴人之受託人○君等 3 人之訪談紀錄、110 年 12 月 24 日性平會第 4 屆第 2 次會議簽到資料等影本附卷可稽；原處分自屬有據。

四、至訴願人主張被申訴人係因其懷孕而對其有所歧視之情形云云。經查：

（一）按雇主對受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、退休、資遣、離職及解僱等，不得因性別或性傾向而有差別待遇；又原處分機關為審議、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 7 條、第 11 條第 1 項及臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點第 2 點、第 4 點第 2 項等規定自明。

（二）查原處分機關於 110 年 9 月 28 日訪談訴願人之訪談紀錄載以：「……問 申訴法條確認：性別工作平等法第 7 條……及第 11 條……，以上

是否正確？……答 是，我認為被申訴人對於考績及資遣因懷孕而有歧視。……問 請問為何您認為被申訴人對您的考績因懷孕而有歧視？有無相關具體事證？答 110 年 7 月 8 日主管○小姐以電子郵件告知本人業務有疏失，110 年 7 月 9 日另一位直屬主管○先生又以電子郵件告知本人有業務疏失，且年底將不續聘。本人認為被申訴人於 110 年 5 月知悉本人懷孕一事後，於 110 年 7 月時未經討論即認定本人有業務疏失，並同時告知不續聘，未能提供檢討改善方式……。

。被申訴人從今年開始有考績制度，每三個月會有一次考核，員工需填自評表，若主管對於自評分數有疑慮，會再行約談，但被申訴人卻於 Q2 考核完成前即告知本人年底不續聘，本人認為係因 110 年 5 月告知懷孕後對考績有所影響。……問 請問被申訴人是何時告知欲終止契約？由誰告知？如何告知？內容為何？您如何回應？有無相關具體事證？答 110 年 7 月 9 日直屬主管○先生以電子郵件告知本人年底將不續聘，詳如電子郵件紀錄，至今亦無再針對此事有溝通。問 請問您為何認為被申訴人係因您懷孕而有歧視？有無相關具體事證？答 110 年 5 月告知懷孕後，110 年 7 月 9 日被申訴人即告知不續聘，從 7 月底開始陸續調整本人業務內容，由原先文書與體力之工作轉為寄送事務用品之工作，本人後因體力無法負荷，故於 110 年 8 月 20 日請醫院開立證明，從 110 年 8 月底開始請安胎假至 110 年 9 月 30 日，假單皆經被申訴人核准……。」並經訴願人簽名確認在案。

- (三) 原處分機關於 110 年 9 月 29 日訪談被申訴人之受託人○君等 3 人之訪談紀錄載以：「……問 請問申訴人擔任職務為何？主管為誰？工作內容為何？同樣職務之同仁有幾位？答 擔任專任助理，直屬主管為○○○督導，協助專案執行、辦理考場租借、試場事務準備等……同樣之職務僅其一人執行。問 請問貴校何時知悉申訴人懷孕之事？如何知悉？請提出相關證明。答 申訴人於 110 年 5 月 9 日透過電子郵件告知主管○小姐其懷孕……。問 申訴人主張主管○小姐於 110 年 7 月 8 日以電子郵件告知其業務疏失；110 年 7 月 9 日又收到主管○先生告知其因業務疏失，年底將不續聘。請問是否確有此事……。答 是……。問 請問貴校考績制度為何？程序如何進行？由何人負責考評？……。答 每年皆有年終考核，為激勵同仁，故於 110 年起改為每季考核，目前申訴人已填寫第一季及第二季之考

核單。由同仁自評後交由督導複評，若自評與複評成績有落差會進行面談告知同仁雙方評分差異，面談後再向上送予副院長、院長共同評分得出考核分數。流程共有自評、複評及副院長、院長評分三項分數……。問 請問貴校續聘標準為何？程序為何？若不續聘，告知之時間及程序為何？○先生是否為決定續聘之人？其電子郵件是否代表已確實做成不續聘之決定？是否符合相關程序？請提出相關事證。答 ……一般情況而言會以不同專案計畫續聘，依據則係以年終考核分數為續聘標準。在每個合約結束至少 2 個月前，會進行下一期合約之續聘流程。上半年之續聘依據為前一年度之年終考核；下半年之續聘則是由上半年之業務表現作為依據，並無考核。若不續聘，則會於合約結束至少 2 個月前以電子郵件告知原因及不續聘之決定，主管在工作期間皆會盡力與同仁溝通改善。不續聘之流程係經院長及副院長授權，由總召及督導共識決定。110 年 7 月 9 日已確實作成不續聘申訴人之決定，因當時受疫情影響致專案業務量與難度增加，然申訴人未能積極解決問題，已耽誤相關工作，且申訴人於 110 年 7 月 8 日又再次於寄送貨物發生疏失，故考量申訴人之工作表現及業務疏失情節重大，即於 110 年 7 月 9 日告知不續聘。

問 請問貴校為何於 110 年 7 月 1 日續約後，110 年 7 月 9 日即告知不續聘，且以前次契約期間之業務問題做為事由？……。答 因續聘時仍係給予申訴人改善時間，故仍續聘，惟申訴人卻於續聘之後未能有改善。問 主管所稱申訴人業務疏失一事，是否於該些事情發生時有提醒、糾正、指導並提供改善方案及改善時間予申訴人？……。答 針對申訴人於工作態度及工作表現之問題，主管及同仁皆已多次提醒及溝通，並非無給改善作為……。問 申訴人主張主管於 7 月底起陸續調整其業務內容，由原先文書與體力之工作轉為寄送事務用品之體力工作。是否確有此事？……。答 申訴人員工作項目可概分為四部分（詳如工作職掌），110 年 7 月因考量申訴人之工作狀況，故減少其他部分工作，僅留試務用品檢集及庫存管理之工作均為盤點管理類文書作業，而非體力工作，並非調整業務內容。

問 申訴人主張於今年起有考績制度，每三個月進行一次考核，110 年 5 月告知懷孕後，於 Q2 考核完成前即告知年底不續聘，亦可推知考核成績有受到影響……。答 依申訴人考績資料可知，針對同仁（含申訴人）之考績皆係以其工作表現等作為考績評斷依據，與申

訴人是否懷孕無關……。問 申訴人主張貴校對其有懷孕歧視，故對其考績及續聘有不利處分……？答 主管已於申訴人任職期間盡力協助其業務之處理，亦與申訴人不斷溝通討論改善，與其是否懷孕無關。申訴人於工作表現上已確實造成疏失，態度亦不積極，故在經過考量後，決定不續聘申訴人，其主張本校之各項行為皆非基於其懷孕所為……。」並經○君等 3 人簽名確認在案。

- (四) 另查本件經性平會 110 年 12 月 24 日第 4 屆第 2 次會議評議審定作成系爭審定書，其內容略以：「……理由……四、本案查：……(二) 有關被申訴人是否有懷孕歧視部分：……3. 經查被申訴人提供申訴人任職期間主管與其往來之電子郵件，包含針對工作業務之內容以及請假權益等，可知被申訴人確實有透過電子郵件對於申訴人之業務進行指導、提醒及糾正；亦可知主管於知悉申訴人懷孕後之態度或於業務上並無對申訴人有不利對待，並有關心其身體狀況及適度調整其業務內容；有關績效考核部分，經查被申訴人提供 110 年度 Q1、Q2 考核資料，申訴人之自評分數與被申訴人之初評及複評分數並無明顯落差，且於『督導 / 總召評語』部分，被申訴人係針對申訴人之業務缺失說明，並因此做出不予續聘之結論。4. 再查，依申訴人所提申訴附件，可知本案雙方之爭議點係基於申訴人執行職務產生之問題或缺失，顯與申訴人是否懷孕無涉；被申訴人亦未曾對申訴人懷孕一事表示負面態度，或認定申訴人之業務疏失係懷孕導致。雖申訴人以被申訴人未經討論、未能提供檢討改善方式及考核完成前就告知不續聘等情事，逕認被申訴人對其有懷孕歧視，惟依雙方所陳各項事實及資料，實難認本案被申訴人有因申訴人懷孕而有歧視。5. 末查被申訴人提供差假明細，可知被申訴人歷年來皆有受僱者請產假或與懷孕有關之假別，亦未因懷孕遭受歧視或其他不利處分。五、綜上，經查本案被申訴人提供申訴人 Q1、Q2 績效考核表以及電子郵件紀錄等各項資料，應可認申訴人之考績分數及不續聘之事由與其是否懷孕無涉；且依被申訴人所提歷年差假明細，實有多名同仁請休與懷孕有關假別，亦無因懷孕遭受歧視或不利處分，爰審認被申訴人違反性別工作平等法第 7 條及第 11 條第 1 項規定皆不成立……。」等語。

- (五) 本件訴願人之申訴案經原處分機關就相關事項進行查證，復經性平會 110 年 12 月 24 日第 4 屆第 2 次會議評議審定作成系爭審定書。依原

處分機關性平會第 4 屆委員名冊所示，性平會委員含召集人計有 11 位（男性 4 人、女性 7 人），其中外聘委員 9 人（男性 3 人、女性 6 人），外聘委員任一性別亦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；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；是本件性平會之組成及開會、決議，均符合上開規定。次查依被申訴人訪談紀錄及所提供之電子郵件紀錄及績效考核表影本所示，被申訴人不續聘訴願人之事由皆有相關事證可稽，故實難認被申訴人因訴願人懷孕而對其考績等有所歧視之情形。

（六）綜上，本件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；是性平會決議被申訴人違反性別工作平等法第 7 條及第 11 條第 1 項規定皆不成立之決議，自應予以尊重。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以 111 年 1 月 3 日北市勞就字第 1106098022 號函附系爭審定書通知訴願人，有關被申訴人違反性別工作平等法第 7 條及第 11 條第 1 項規定皆不成立，揆諸前揭規定，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	盛	子	龍
委員	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽
委員	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒

中華民國 111 年 5 月 5 日
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）

