

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反性別平等工作法事件，不服原處分機關民國 113 年 4 月 10 日北市勞就字第 11261139651 號裁處書及第 11261139652 號函所附性別平等工作會審定書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人前受僱人○○○（下稱申訴人）主張其於民國（下同）112 年 9 月 28 日向訴願人說明其懷孕，嗣訴願人因其懷孕而予以資遣，於 112 年 10 月 18 日向原處分機關提起申訴，並於性別平等工作法申訴書之申訴事項勾選訴願人有違反性別平等工作法第 11 條規定情事。案經原處分機關於 112 年 11 月 15 日、112 年 11 月 16 日訪談申訴人、訴願人之受任人○○○（下稱○君），並製作訪談（談話）紀錄後，提經原處分機關性別平等工作會（下稱性平會）113 年 3 月 21 日第 5 屆第 4 次會議評議審定，並作成性平會審定書（下稱系爭審定書），主文為：「被申訴人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定成立。」原處分機關乃依該會議評議審定結果，以訴願人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定，依同法第 38 條之 1 第 1 項、第 6 項規定，以 113 年 4 月 10 日北市勞就字第 11261139651 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 113 年 4 月 10 日北市勞就字第 11261139652 號函檢送系爭裁處書及系爭審定書（下合稱原處分）等予訴願人。原處分於 113 年 4 月 12 日送達，訴願人不服，於 113 年 5 月 3 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、查本件訴願書記載：「……撤銷臺北市政府勞動局 113 年 4 月 10 日北市勞就字第 11261139651 號之行政處分……原處分機關性別平等工作會審定書……認定訴願人乃因……○○○懷孕原因而解聘，有違反性別平等工作法之情形云云……」經電洽訴願人，據其公司人員表示係對原處分（即系爭裁處書及系爭審定書）不服，有本府法務局公務電話紀錄附卷可稽，合先敘明。

二、按性別平等工作法第 4 條第 1 項規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府……。」第 5 條規定：「各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，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、性別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；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。前二項性別平等工作會組織、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 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 條規定：「受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願……。」第 35 條規定：「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別平等工作會所為之調查報告、評議或處分。」第 38 條之 1 第 1 項、第 6 項規定：「雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。」「有前條或前五項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」行為時第 38 條之 1 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。」

性別平等工作法施行細則第 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平等工作會作業要點第 1 點（下稱性平會作業要點）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，依性別平等工作法第五條第一項規定，設置臺北市政府勞動局性別平等工作會（以下簡稱本會），並訂定本要點。」第 2 點第 1 項至第 4 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）臺北市性別團體代表二人。（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。」「女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。」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 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	3
法規名稱	性別平等工作法
委任事項	第 38 條及至第 38 條之 1「裁處」

三、本件訴願理由略以：訴願人於 112 年 6 月即認定申訴人不適任，於 112 年 6 月開始招募新人未果；直至 112 年 8 月有業務整併之需求，且因申訴人持續消極之工作表現導致訴願人受有金錢損失，始作出解聘之決定，此與其是否懷孕並無關連；原處分機關並未審酌申訴人之工作表現，亦未審酌訴願人有業務整併之實際需求，遽認訴願人解僱原因為申訴人懷孕，原處分顯有違法之情事，請撤銷原處分。

四、查本件申訴人於 112 年 10 月 18 日向原處分機關提出申訴，經原處分機關於 112 年 11 月 15 日、112 年 11 月 16 日訪談申訴人及○君，並製作訪談（談話）紀錄後，提經原處分機關性平會 113 年 3 月 21 日第 5 屆第 4 次會議評議，審認訴願人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定成立；有申訴人 112 年 10 月 18 日申訴書、原處分機關 112 年 11 月 15 日訪談紀錄、112 年 11 月 16 日談話紀錄、性平會 113 年 3 月 21 日第 5 屆第 4 次會議紀錄、簽到資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其於 112 年 6 月即認定申訴人不適任，於 112 年 6 月開始招

募新人未果；直至 112 年 8 月有業務整併之需求，因申訴人持續消極之工作表現導致其受有金錢損失，始作出解聘之決定，此與其是否懷孕並無關連；原處分機關並未審酌申訴人之工作表現，亦未審酌其有業務整併之實際需求，遽認其解僱原因為申訴人懷孕，原處分顯有違法之情事云云。經查：

- (一) 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；違反者，處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰；為審議、諮詢及促進性別平等工作，各級主管機關應設性別平等作會；原處分機關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，設置性平會，以處理申訴案件之調查及審議等事項，該會置委員 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、臺北市性別團體代表 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 人兼之；外聘委員任一性別以不低於外聘委員全數 4 分之 1 為原則；全體委員任一性別比例應佔全體委員總數 3 分之 1 以上；女性委員人數應佔全體委員人數 2 分之 1 以上；會議應有 2 分之 1 以上委員出席始得開會；揆諸性別平等工作法第 5 條第 1 項、第 11 條第 1 項、行為時第 38 條之 1 第 1 項、第 3 項及性平會作業要點第 1 點、第 2 點第 1 項至第 4 項、第 3 點第 2 款、第 4 點第 2 項等規定自明。
- (二) 復依卷附性平會第 5 屆委員名冊等影本所示，性平會委員 11 人，由原處分機關局長任召集人，其餘委員由原處分機關代表、性別團體代表、勞工團體代表、雇主團體代表、學者專家及其他社會人士等組成；又全體委員中男性 5 人、女性 6 人；外聘委員中男性 3 人、女性 6 人，是外聘委員任一性別無低於外聘委員全數 4 分之 1，全體委員任一性別比例亦佔全體委員總數 3 分之 1 以上，且女性委員人數佔全體委員人數 2 分之 1 以上；是本件性平會之設置與組成符合上開規定。又依卷附性平會 113 年 3 月 21 日第 5 屆第 4 次會議紀錄及簽到資料等影本顯示，該次會議有 10 位委員親自出席，已有過半數委員出席，是該次會議已達上開規定之開會人數要求；並經出席委員決議本案訴願人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定成立，是本件性平會 113 年 3 月 21 日第 5 屆第 4 次會議之進行及決議程序均符合上開規定。嗣並作成系爭審定書，其理由欄記載略以：「……三、本案查：（一）有關被申訴人是否懷孕歧視：……2. 依申訴人 112 年 11 月 15 日至本局訪談紀錄（略以）：『（問：申訴人於何時知悉自己懷孕？、被申訴人如何

知悉申訴人懷孕？）答：我約於 112 年 8 月中旬至 8 月底間，知悉自己懷孕、在 112 年 9 月 29 日晚上公司舉辦中秋烤肉，我主動將懷孕之事告知經理○○○。（問：請說明申訴人於任職期間於何時因孕產申請性別平等工作法所訂相關假別？係如何提出請假申請？有否檢附相關證明文件？如有相關請假憑證，請提供。）答：我在懷孕期間，最初因考量習俗，故並未告知公司懷孕之事，故我在 9 月陸續都是向公司申請病假（時間我不記得，我有填寫紙本請假單），合計約有 10 日；我只記得我在 9 月 6 日（三）因妊娠劇吐住院到 9 月 8 日（五），當時我是跟公司請病假，提供的文件是就醫收據，確實無法看出我因孕產而請假。……4. 再依申訴人於 113 年 3 月 6 日補充電子郵件內其與被申訴人（經理○○○）說明其懷孕之對話截圖，前為……中秋烤肉聚會時之對話被申訴人有：『先上來吃啊、吃飽再回去』，申訴人則回以：『沒關係我快吐了 XDDD』；後為 112 年 10 月 2 日申訴人請被申訴人再代為轉告全體公司成員：『你可以幫我跟○○他們說我懷孕的事嗎 XD、昨天吐了一整個晚上 QQ』，轉知其已懷孕等語。5. 復依被申訴人所提出之假單可知，申訴人之假單批核，經理及秘書皆有權限，依本法所訂定之雇主定義：『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。』，故經理○○○對申訴人確為代雇主行使管理權之人，或代雇主處理有關受僱者事務之人應無疑問。……7. 綜上……申訴人主張其係於……公司舉辦之中秋節烤肉時口頭告知被申訴人（經理○○○），並提供 112 年 10 月 2 日申訴人傳送其已懷孕要求轉達之文字訊息。被申訴人方否認，並表示申訴人未參加該活動，有關申訴人向其表示已懷孕之資訊，無從知悉。惟依現有證據判斷，申訴人既於前有口頭提出其已懷孕之事實予被申訴人知悉，後更有文字訊息說明其已懷孕，既申訴人假單之批核常由經理○○○為之，經理○○○確為對申訴人有管理事務權限之人，應認被申訴人確實已知悉申訴人懷孕無疑。

（二）另查，申訴人是否因懷孕遭差別待遇、甚或資遣之不利待遇部分：1. 依申訴人 112 年 11 月 15 日至本局訪談紀錄（略以）：『……我因為○○○在與我面談時曾提及我懷孕後期還要請更多的假，認為被申訴人資遣我的理由顯然有考量我懷孕後續會請產假等相關假別，才蓄意將我資遣，故認為被申訴人對我的資遣有考量我懷孕而對我歧視。』。2. 次依被申訴人 112 年 11 月 16 日至本局訪談紀錄（略以）：『公司的行政人員原有組織包含美編、財務及行政秘書，原本美編是外包，但考量外包人員不便即時溝通及公司經濟上的考量，故將美編、秘書及財務整合，全部交由現任財務人員○○○一併處理。我們是從今年 8 月開始與○○○討論整併業務事宜，當時考量○○○懷孕中

，故沒有立刻執行整併業務，後來○○○自行表示其可負荷整併後之工作，公司才在 112 年 9 月 27 日將○○○納入公司勞保並調高其薪資，並於 112 年 10 月 2 日以勞動基準法第 11 條第 4 款資遣申訴人，同時也在 9 月底終止與外包美編的合作。』……3. 惟就本局後所查詢之資料可知，被申訴人於 112 年 11 月 27 日時，於線上人力諮詢平台有徵求行政秘書一職，且亦確認有職員到職，該職員之職稱與申訴人之秘書職，高度重合，是以難認被申訴人原所稱之『公司稱有整併人力之需求故資遣申訴人』為真，被申訴人應確有行政人力需求，卻又資遣本案申訴人，被申訴人辯稱其為整併人力而為之種種說詞，難認可採。四、揆諸本案相關說明事證……申訴人雖未依其實際需求之假別請假，惟後仍有向被申訴人說明其已懷孕，並有提出相關證明，被申訴人應已知悉。且就被申訴人所提之相關事證亦難認其僅係因有整併人力之需求，故資遣申訴人，被申訴人資遣申訴人之行為應有因申訴人已懷孕之考量，實難認被申訴人之作為已符合性別平等工作法之立法意旨。……。」

- (三) 經查本件性平會之設立及開會、決議，符合上開性別平等工作法第 5 條第 1 項、性平會作業要點第 2 點第 1 項至第 4 項、第 4 點第 2 項等規定，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。準此，性平會以訴願人已知悉申訴人懷孕後始提出資遣，且於資遣申訴人後，於線上人力諮詢平台有徵求行政秘書，亦確認有職員到職，該職員之職稱與申訴人之秘書職，高度重合，是訴願人所提之相關事證難認其資遣申訴人僅係因有整併人力之需求，乃審認訴願人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項成立之結果，自應予以尊重；原處分機關據以依同法行為時第 38 條之 1 規定對訴願人裁處，並無違誤；訴願主張，不足採據。惟按「行為後法律或自治條例有變更者，適用裁處時之法律或自治條例。但裁處前之法律或自治條例有利於受處罰者，適用最有利於受處罰者之規定。」為行政罰法第 5 條所明定。查本件訴願人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定之行為，係發生於現行同法第 38 條之 1 規定 113 年 3 月 8 日修正施行之前。經比較訴願人違規行為事實發生時之性別平等工作法行為時第 38 條之 1 第 3 項規定：「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。」與修正後之現行第 38 條之 1 第 6 項規定，現行條文就主管機關對於違反性別平等工作法經裁處罰鍰者應公布之內容，增加行為時規定所無之「處分期日、違反條文及罰鍰金額」，足認修正前之行為時第 38 條之 1 第 3 項規定，對訴願人較為有利，依行政罰法第 5 條規定，本件關於訴願人因違反性別

平等工作法第 11 條第 1 項規定，應適用同法行為時第 38 條之 1 第 3 項規定，僅得公布訴願人名稱及負責人姓名，然系爭裁處書主旨欄及理由欄誤引現行性別平等工作法第 38 條之 1 第 6 項規定，系爭裁處書此部分所據理由，雖有不當，惟應僅公布訴願人名稱及負責人姓名之結論並無不同。從而，依訴願法第 79 條第 2 項：「原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以訴願為無理由。」之規定，原處分仍應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項、第 2 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員	連	堂	凱
委員	張	慕	貞
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍
委員	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽
委員	邱	駿	彥

中 華 民 國 113 年 7 月 4 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）