

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反性別工作平等法事件，不服原處分機關民國 105 年 8 月 15 日北市勞就字第 10533728100 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

案外人○○○（下稱申訴人）於民國（下同）105 年 3 月 31 日（收件日）提出臺北市政府勞動局性別工作平等法申訴書，載明訴願人為其雇主，於申訴人懷孕後將其資遣等內容，向原處分機關申訴。案經原處分機關於 105 年 4 月 18 日訪談申訴人及於 105 年 4 月 28 日訪談訴願人之代

理人○○○、且經訴願人以 105 年 5 月 4 日函陳述意見、申訴人 105 年 6 月 27 日書面說明後，經

臺北市政府勞動局性別工作平等會（下稱性平會）105 年 8 月 1 日第 6 次會議評議審定後，作成

105 年 8 月 15 日臺北市政府勞動局性別工作平等會審定書（下稱系爭審定書）。系爭審定書載明：「……主文 被申訴人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）規定成立。事實 申訴人表示於 104 年 10 月 23 日任職於被申訴人，從事社區秘書工作，工作內容即外派至社區、服務社區住戶及協助社區主任處理行政文書事宜。離職前係於○○社區任職……直屬主管為○○○副處長（以下簡稱○副處長），在社區服務時則由總幹事即社區主任○○○（以下簡稱○總幹事）管理及指揮監督。申訴人約係於 104 年 8 月知悉懷孕並先跟○總幹事告知……被申訴人知道申訴人懷孕後，即在 105 年 1 月 30 日通知終止契約，資遣日期為 2 月 5 日

，被申訴人跟申訴人終止契約理由為社區未有社區秘書之需求。被申訴人於 105 年 1 月 30 日有提供協商書，其中提議兩種方案，其一、降薪並調到汐止總公司擔任行政業務工作，該工作需跑外勤；其二、因無現場秘書職缺，以資遣處理。……惟在申訴人尚未做出選擇前，被申訴人即發放離職單給申訴人。此外申訴人原任職之社區仍有社區秘書工作需求，且被申訴人與○○社區簽訂之契約亦係至 6 月 30 日才終止。……。」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（懷孕歧視）規定，依同法第 38 條之

1 第 1 項、第 3 項規定及行為時臺北市政府處理違反性別工作平等法事件統一裁罰基準規定，以 105 年 8 月 15 日北市勞就字第 10533728100 號裁處書（下稱原處分）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。訴願人不服，於 105 年 9 月 1 日經由原處分機關向本府提起訴願，9 月 14 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 3 條規定：「本法用詞，定義如下：一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。……三、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。……。」第 4 條規定：「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。」

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）……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。第一項委員任期二年，期滿得續聘（派）之；機關團體代表職務調動或辭職者，得隨時改聘（派）；其繼任委員之任期至原委員任期屆滿之日止。」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 點第 2 項規定：「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。」

行為時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：「違反性別

工作平等法事件統一裁罰基準（節錄）」

項次	5
違規事件	雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇者。
法條依據 (性別工作平等法)	第 11 條第 1 項、第 38 條之 1
法定罰鍰額度 (新臺幣：元) 或其他處罰	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……。
統一裁罰基準 (新臺幣：元) 及其他處罰	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……： 1. 第 1 次：30-60 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

……

.. 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：……二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

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

二、本件訴願理由略以：申訴人過失未辦理社區公共安全保險，未發揮秘書功能，無法勝任秘書職務，工作態度不佳及諸多應辦事項未辦，訴願人遭業主「○○委員會」下最後通牒，發函訴願人裁撤秘書一職，縮減派遣員額編制，並不再給付該秘書職缺之服務費款項，且訴願人無其他案場相同職缺。經單位主管於 105 年 1 月底先與申訴人溝通協調，以調回總公司行政服務部任職，職務內容仍為行政業務，工性性質相同、薪資相同，惟申

訴人表明不願異動，訴願人無奈僅得於 105 年 2 月 5 日予以資遣並給予預告工資，並同意開立非自願離職證明。申訴人受領訴願人發給之資遣費及預告工資，視同同意資遣方案，訴願人仍遭裁處，顯有未當。訴願人對懷孕同仁皆無差別待遇，相關產檢假、產假、安胎病假、育嬰假皆符合勞動基準法相關規定，檢附其他同仁因懷孕請假事例供參。請撤銷原處分。

三、查原處分機關於 105 年 3 月 31 日受理申訴案件，經性平會 105 年 8 月 1 日第 6 次會議評議審定

作成系爭審定書，審認訴願人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定成立。有申訴人 105 年 3 月 31 日申訴書、原處分機關與申訴人、訴願人之代理人○○○訪談紀錄、系爭審定書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張申訴人過失未辦理社區公共安全保險等，訴願人遭業主下最後通牒，發函訴願人裁撤秘書一職；單位主管於 105 年 1 月底先與申訴人溝通協調，以調回總公司行政服務部任職，工作性質相同、薪資相同，惟申訴人表明不願異動；申訴人受領資遣費及預告工資視同同意資遣方案，訴願人仍遭裁處顯有未當；訴願人產檢假等相關假別皆符合勞動基準法相關規定，檢附其他同仁因懷孕請假事例供參云云。按雇主對受雇者之退休、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，且應公布雇主姓名或名稱、負責人姓名等；又原處分機關設置性平會，以辦理性別工作平等申訴案件之調查及審議等事項，該會置委員 11 人，由勞動局局長兼任召集人，餘由勞動局代表 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 人兼任；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；而全體委員任一性別比例應佔全體委員總數 3 分之 1 以上；會議應有 2 分之 1 以上委員出席始得開會；揆諸性別工作平等法第 11 條第 1

項

、第 38 條之 1 第 1 項及第 3 項規定、臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點第 2 點、

第

3 點第 2 款及第 4 點第 2 項等規定自明。查本件經性平會 105 年 8 月 1 日第 6 次會議評議審定作

成系爭審定書，其所載略以：「……理由……三、本案查：（一）……被申訴人最遲於 104 年 11 月即知悉申訴人懷孕訊息……（二）被申訴人資遣申訴人確與懷孕有涉：……4. 據被申訴人至本局訪談稱，雖資遣通知載資遣申訴人原因係因與○○社區委任合約已無秘書職缺，而無其他現場秘書職缺，依勞動基準法第 11 條第 4 項，因業務性質變更，有減少勞工之必要，無適當工作可安置而資遣，惟事實上，自 104 年 10 月起申訴人所服務之社區管委會（按：即○○委員會）即向被申訴人反映申訴人失職希望更

換，以及至 105 年 2 月 1 日起即不願再支付社區秘書薪水費用。按雇主依勞動基準法第 11 條第 5 款規定以被申訴人不能勝任工作終止勞動契約部分，所謂不能勝任工作是指舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均涵蓋在內。至於不能勝任須至何種程度，始能解僱，亦須雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，使（始）得終止契約。.....被申訴人既未先施以輔導改善，甚或手段較輕微之懲處，並以○○委員會拒絕給付社區秘書費用及該委員會要求撤換申訴人為由，於 104 年 1 月 30 日以協商方式要求申訴人，若不接受降薪並調至總公司擔任行政業務工作即予以資遣，被申訴人固表示，因為申訴人當場即表示拒絕調任至總公司，因此被申訴人即以第二方案予以資遣；然卻為申訴人否認表示，在尚未做出選擇前被申訴人即發放離職單給申訴人。基此，被申訴人既無法舉證證明申訴人確實拒絕調任至總公司，以及同意選擇資遣。.....故縱使申訴人確有被申訴人所言不能勝任工作情事，亦難謂被申訴人與申訴人終止合約與其混合性動機無涉。.....。」等語。復依卷附性平會簽到表影本所示，性平會委員計有 11 位（含主任委員），其中有 10 位出席，且經出席成員依規定決議。另性平會之設立及開會，亦符合前開規定，應無組成不合法、欠缺審核權限或審核程序違誤之問題；且就該案之審查亦尚無認定事實顯然錯誤及其他顯然違法不當之情事。是對於性平會核認訴願人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）成立之結果，應予以尊重，是訴願人之違規事實，堪予認定。次查訴願人於提起訴願後，仍未能提供申訴人明確拒絕性質及薪資皆相同之工作之具體事證供核；而申訴人是否受領訴願人給付之資遣費及預告工資，不影響本件違規事實之判斷；至訴願人假別是否符合勞動基準法規定及其他員工之請假狀況，與本件是否違規係屬二事。是原處分機關依上開性平會 105 年 8 月 1 日第 6 次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（懷孕歧視）規定，處訴願人法定最低額 30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，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	紀	聰	吉
委員	戴	東	麗
委員	柯	格	鐘
委員	葉	建	廷
委員	范	文	清
委員	傅	玲	靜

中華民國

105

年

11

月

委員 吳 秦 雯

18

日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行

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：臺北市士林區文林路 725 號）