

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 105 年 2 月 16 日北市勞就字第 104399

00500 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人前受雇人○○○（下稱申訴人）於民國（下同）104 年 12 月 8 日提出臺北市政府性別工作平等法申訴書向原處分機關申訴，主張其於 104 年 11 月 30 日臨盆之際，遭訴願人以業務變更有減少勞工之必要為由資遣，認訴願人違反性別工作平等法。案經原處分機關訪談申訴人及訴願人之受託人並經訴願人提供書面說明後，提經臺北市政府勞動局性別工作平等會（下稱性平會）105 年 1 月 27 日第 3 次會議評議審定：「被申訴人違反性別工作平等法第 11 條第 1

項規定（懷孕歧視）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規定，以 105 年 2 月 16 日北市勞就字第 10439900500 號裁處書，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。該裁處書於 105 年 2 月 24 日送達，訴願人不服，於 105 年 3 月 23 日經由原處分機關向本府提起訴願，3 月 31 日補正訴願

程式，5 月 20 日、6 月 21 日、7 月 6 日、8 月 24 日、25 日及 11 月 14 日補充訴願理由，並據原處分

機關檢卷答辯。

理由

一、按性別工作平等法第 1 條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、

促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」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：「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 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、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，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。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。」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。」第 38 條之 1 第 1 項、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。」勞動基準法第 11 條規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

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）.....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。」

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	5
違反事件	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 第 1 項及第 3 項
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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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	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、本件訴願及補充理由略以：

（一）所謂出於性別或性傾向因素之考量乃事實問題，只要雇主資遣之理由與性別或性傾向無涉，即能肯認非出於懷孕歧視，至該等理由是否合於勞動基準法第 11 條各款之法律評價，係在決定兩造之勞動契約是否已合法解消，不能將不符勞動基準法第 11 條各款要件之情況，等同於有懷孕歧視。又訴願人與申訴人間相關資遣爭議業於民事法院達成和解，請斟酌。

（二）申訴人於 104 年 6 月 1 日到職，約定先有 3 個月之試用期，擔任課程規劃專員，隸屬於產

品研發部，工作職掌為第一代產品導入評估與課程修正、第二代產品課程規劃及配套等。申訴人於 104 年 9 月 2 日請產檢假經訴願人批准，並於 9 月 10 日通過試用期，當

時

產品研發部之成員僅有申訴人及其主管二人。詎料申訴人轉任正式員工後，當月份之課程規劃即開始進度落後，雖經直屬主管每月屢屢催告且考量其身體狀況縮減其業務範圍，仍無法按時完成。又訴願人之海外母公司於 104 年間原預定與○

○合作，以訴願人公司開發之○○語言

教育產品開發英語教學市場，因而產生第一代產品修正重製與第二代產品規劃之需求，進而需僱用申訴人，然該合作案未能談成，導致已無重製第一代產品及開發第二代產品之需求。再自 104 年 8 月份起，訴願人開始出現資金嚴重不足之情況，除陸續向股東借款外，有部分主管自願不支薪或僅支 7 成薪以度過難關；自申訴人遭資遣後，產品研發部未再聘用任何課程規劃專員，陸續又與為數不少之勞工終止勞動契約，甚至許多職位已遇缺不補，僅保留最低維持運作之人力，董事會並決議將解散清算。由於申訴人自轉為正式員工後始終進度落後，顯示其專業能力不足以勝任，參以公司有前開虧損、業務變更之情形，故由執行長特別助理○○○（下稱○君）於 104 年 11 月 16 日發出资遣通知，○君因顧及申訴人之顏面，當日僅在資遣通知上勾選「業務性質變更，有減少勞工之必要」乙項，惟訴願人於 104 年 12 月 11 日發存證信函催告申訴人儘

速出面辦理交接時，有重申資遣之事由為勞動基準法第 11 條第 2 款、第 4 款及第 5 款

請撤銷原處分。

三、查原處分機關於 104 年 12 月 8 日受理申訴案件，提經性平會 105 年 1 月 27 日第 3 次會議評議

審定後作成審定書，審認訴願人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定（懷孕歧視）成立；嗣原處分機關據前開審定書，審認訴願人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定屬實；有原處分機關 104 年 12 月 15 日、16 日訪談紀錄、性平會 105 年 2 月 16 日審定書等影本

附卷可稽。是原處分機關據以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張申訴人轉為正式員工後始終進度落後，顯示其專業能力不足以勝任，參以公司有虧損、業務變更之情形，訴願人始資遣申訴人，與性別或性傾向無涉，原處分機關不能將不符勞動基準法第 11 條各款要件之情況，等同於有懷孕歧視云云。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，並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰；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、第 3 項、

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 1 月 27 日第 3 次會議決議，並作成審定，依該審定書所載略以

：「……理由……三、本案查：……（二）被申訴人與申訴人終止合約之原因無理由：茲就被申訴人三度主張之理由一一論述如下：1. 被申訴人主張『因業務性質變更，有減少勞工必要而無適當職位可安置』一節……按雇主依勞動基準法第 11 條第 4 款規定，以『業務性質變更，有減少勞工之必要，無適當職位可供安置』為由終止勞動契約，亦應有最後手段性原則適用，……參以被申訴人曾於訪談紀錄表示，『申訴人之職掌有涉及第一代課程之修正及第二代產品的課程之規劃，因前開原因影響，預定申訴

人職務得以產出之成效即無法實現，而其第二代產品課程規劃工作，因屬於研發之後端，在先後順位上即無立即性需求』、『被申訴人可考慮在終止契約後，若有需求可以外包方式與她合作』，更足見對申訴人擔任職務內容之需求並未消失，只是先後順位改變，要非業務性質變更之情事。2. 有關被申訴人亦主張『勞動基準法之虧損或業務緊縮情事』一節..... 本案被申訴人確因未能與香港廠商成功簽訂合作專案合約，致資金部分出現困難，此為雙方所不爭且有被申訴人提供損益表資料可稽。惟查被申訴人所提出之資金困難是否即勞動基準法之虧損及業務緊縮則不無疑義，蓋如僅係一時性營業額減少，部門依然正常運作，仍需用勞工則尚難認屬之..... 倘如被申訴人所言確有虧損及業務緊縮，當可選擇不再招募及開啟職缺，然被申訴人既開啟廣告即顯有用人之需求。3. 有關被申訴人主張『申訴人工作表現未符勞動基準法之不能勝任工作』一節..... 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，使得終止契約，諸如雇主是否已積極輔導改善、施以懲戒等為是，此外雇主亦應考量員工於懷孕後，其體態、身心狀況均與平時不同，故僅以懷孕階段之工作表現不佳，尚難構成資遣正當理由..... 此外參酌被申訴人表示申訴人負責之第二代產品課程規劃工作，因屬於研發之後端，在先後順位上無立即性需求，則足見所稱申訴人不能勝任工作係因進度落後，是否該當被資遣之事由，顯有疑義，蓋申訴人於試用期時，即有延遲既定時程之情形，仍通過試用期，嗣後於課程規劃及編寫上雖受申訴人主管多次催促進度，但同時雙方亦有持續開會調整既定時程，而被申訴人表示可考慮在終止勞動契約後，若有需求可以外包方式與申訴人合作，亦足證申訴人能力未必不能勝任，故被申訴人所主張進度落後確未嚴重至非以解僱為手段不可，自難謂申訴人違反忠誠履行勞務給付義務。4. 退萬步言，倘被申訴人確實因申訴人進度落後，而有違反忠誠履行勞務給付義務情事，亦無法舉證排除未因申訴人懷孕因素而為資遣決定。蓋被申訴人於知悉申訴人懷孕後，雖有給予產檢假，安胎假之情形，嗣因與香港公司之合作專案合約未能談成，致資金部分短缺，或有減少人力需求，惟其何以選擇申訴人作為資遣對象？何以未採用對勞工權益影響較輕之措施？而依據本局資遣通報紀錄可知，被申訴人迄今僅資遣（被）申訴人 1 人..... （三）被申訴人資遣申訴人確與懷孕有涉。據被申訴人 104 年 12 月 16 日至本局談話紀錄稱，近 3 年未有其他員工懷孕，而於財務困

難

情況下亦僅只資遣（被）申訴人，..... 綜上所述，依本案爭議事件發生歷程及客觀事證觀之，被申訴人於申訴人懷孕前期雖准允申請家庭照顧假、產檢假、安胎假等，然於資金出現困難後確未站在保護母性之立場給予關懷及協助措施，保障懷孕員工之工作權，反而予以不利處分。被申訴人所先後列舉之主要資遣理由，要非可採，且亦無法舉證證明其所為非因申訴人懷孕，本案被申訴人確實於申訴人懷孕後而於資遣人員上給予差

別待遇，已構成懷孕歧視洵堪認定.....。」等語，就訴願人之主張已一一論駁。復依卷附該審定書及性平會委員名冊等影本所示，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。另尚查無組成不合法、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 105 年 1 月 27 日第 3 次會議評議審定，核認訴願人違反性別工作平等法

第

11 條第 1 項規定（懷孕歧視）成立之結果，應予以尊重。是原處分機關審酌本案爭議事件發生歷程及客觀事證，依上開性平會 105 年 1 月 27 日第 3 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 項規定，予以裁處 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（公出）
委員 張 慕 貞（代理）
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
委員 吳 秦 雯

中華民國 105 年 11 月 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）