

臺北市政府 106.03.31. 府訴三字第 10600059100 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○

訴 願 代 理 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 12 日北市勞就字第 105352

47500 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分。

事實

一、訴願人前受僱人○○○（下稱申訴人）於民國（下同）104 年 12 月 1 日向原處分機關申訴，主張其自 104 年 10 月 28 日至 104 年 11 月 25 日於訴願人公司擔任業務職務期間，因懷孕於

11 月 19 日以手機通訊軟體（line）告知訴願人，翌日隨即被訴願人告知須自請離職，認訴願人違反性別工作平等法。經原處分機關受理後，於 104 年 12 月 9 日訪談申訴人，12 月

11 日訪談訴願人之受託人○○○協理進行調查，並經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）於 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（懷孕歧視）規定成立。」原處分機關乃據該審定結果，以 105 年 2 月 5 日北市勞就

字第 10440172000 號裁處書，依性別工作平等法第 11 條第 1 項、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第 3 點第 5 項規定，裁處訴願人新臺幣（下同）30 萬元罰鍰，並將公布訴願人名稱、負責人姓名。該裁處書於 105 年 2 月 16 日送達，訴願人不服，向本府提起訴願，經本府以 105 年 5 月 30 日府訴三字第

10509079

500 號訴願決定：「原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分。」在案。

二、嗣經原處分機關依本府上開訴願決定撤銷意旨，於 105 年 8 月 1 日提經性平會第 6 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（懷孕歧視）規定成立。」原處分機關乃據該審定結果，以 105 年 8 月 12 日北市勞就字第 10535247500 號裁處書，依性別

工作平等法第 1 條第 1 項、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第 3 點第 5 項規定，裁處訴願人 30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名。該裁處書於 105 年 8 月 16 日送達，訴願人不服，並於 105 年 9 月 12 日向原處分機

關第 2 次向本府提起訴願，105 年 11 月 18 日、11 月 29 日及 106 年 1 月 18 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 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。」

行政程序法第 9 條規定：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」第 36 條規定：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」

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行為第 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	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	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。	第 11 條第 1 項、第 38 條之 1	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：30-60 萬元。

				2. 第 2 次：60-90 萬元。
				3. 第 3 次：90-150 萬元
				。
				4. 第 4 次以上：150 萬元
				。
11	雇主因受僱者提出性別工作平等法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分者。	第 36 條及第 38 條。	處 2 萬元以上 30 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：2 萬元至 15 萬元。

20

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）訴願人於 104 年 10 月 7 日面試申訴人當時，即與申訴人約定試用期間為 3 個月，試用

期間雙方可提出解僱或辭職，申訴人自任職以來工作表現及能力皆未能符合訴願人之要求，104 年 11 月 19 日上午申訴人又擅自更改公務信箱的密碼，經訴願人高層開會討論後，才決定不繼續留任申訴人，訴願人並無涉嫌違反性別工作平等法規定之

情事。

(二) 申訴人於 104 年 9 月 7 日作產前檢查，即已知悉懷孕，並非於 104 年 11 月 4 日才知悉，

訴願人主管○協理與申訴人面試時，已知悉申訴人懷孕，於明知申訴人懷孕仍予試用，申訴人於 104 年 11 月 19 日下午在得知上級主管要請其離開的決定後，意圖以懷孕藉以掩飾其工作表現不佳之事實，訴願人並無因申訴人懷孕而將其解僱之情事。

(三) 訴願人高層同意於 104 年 11 月 20 日開會前，仍給予申訴人對於其工作表現提出具體的解決方案之最後一次機會，惟申訴人於 104 年 11 月 20 日整個上午仍只是在提其已經懷孕，並未對於其工作表現提出具體的解決方案，訴願人才決定與申訴人終止勞動契約，並無因申訴人懷孕而將其解僱之情事。

三、查本件前經本府作成 105 年 5 月 30 日府訴三字第 10509079500 號訴願決定：「原處分撤銷

，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分。」撤銷理由略以：「..... 四、..... 然訴願人之受託人於 104 年 12 月 11 日訪談時，業已表示申訴人職務為日文秘書，在職期間工作表現不佳、語言能力未達訴願人需求、不會開信用狀、更改公務信箱管制密碼、於報名期限後才報名包裝工業展，及訴願人與申訴人終止勞動契約係因申訴人屢次說謊，並非因其懷孕而予以解僱等情事；並提出開發信用狀申請書、2016 年台北國際食品加工設備暨製藥機械展候補通知函等影本附卷佐證。原處分機關並未具體說明不予採認之理由，則本件究係申訴人知悉訴願人欲終止其勞動契約始告知訴願人公司主管懷孕情事，抑或訴願人於知悉申訴人懷孕訊息後始終止勞動契約，因涉及本件裁罰之基礎事實，而有再予釐清確認之必要.....。」嗣本案經性平會 105 年 8 月 1 日第 6 次會議

評

議審定訴願人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）規定成立，原處分機關乃據該審定結果，仍審認訴願人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定，而依同法第 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第 3 點第 5

項

規定重為處分，有性平會 105 年 8 月 12 日審定書影本附卷可稽；是原處分機關據以處分，固非無據。

四、惟按行政機關應依職權調查證據，對於當事人有利及不利事項一律注意，為行政程序法第 9 條及第 36 條所明定。經查原處分機關於裁處書事實欄雖載以：「一、依據本局性別工作平等會 105 年 8 月 1 日第 6 次會議決議辦理。二、違反事實：（一）申訴人於 104 年

月 26 日到職.....其於 104 年 11 月 19 日以通訊軟體 (line) 告知受裁處人懷孕訊息。

受

裁處人在知悉懷孕訊息後，於 104 年 11 月 20 日要求申訴人立即離職。(二).....縱使申訴人確有受裁處人所言不能勝任工作之情事，然顯非於知悉申訴人懷孕後始發生之事實，則受裁處人既認申訴人有違反勞動契約，無法勝任工作之情事.....受裁處人本應給予申訴人修正及改進之機會，抑或先採行各種懲戒措施後仍無法改善，始得解僱，以符解僱後手段性原則。然而受裁處人.....卻於 104 年 11 月 19 日知悉申訴人懷孕後，旋即於 104 年 11 月 20 日告知申訴人終止契約，亦難謂受裁處人與申訴人終止合約與其懷孕之混合性動機無涉.....。」然訴願人於 105 年 11 月 29 日補充訴願理由(二)書提出訴願人總經理與○協理 line 通訊畫面影本資料主張訴願人於申訴人面試時即已知其懷孕等情，經原處分機關以 105 年 12 月 12 日北市勞就字第 10546252700 號函所附補充訴願答辯

書

逕不予採認，惟依其說明內容觀之原處分機關就訴願人所提出之上開資料，似未再依職權調查其真實性後確認是否可採，實難謂已盡調查之能事。再者，上開事證係涉及判斷訴願人究否違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定之重要事證，然性平會於 105 年 8 月 1

日

評議審定本案時，因訴願人該時並無提具該資料供性平會調查認定，致該事證尚未經性平會斟酌判斷，容有未洽。則本件究係申訴人知悉訴願人欲終止其勞動契約始告知訴願人公司主管懷孕情事，抑或訴願人於知悉申訴人懷孕訊息後始終止勞動契約，因涉及本件裁罰之基礎事實，有再予釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 條，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 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪

中華民國

106

年

3

月

31

日

市長 柯文哲請假
副市長 陳景峻代行
法務局局長 袁秀慧決行