

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 106 年 6 月 15 日北市勞就字第 106330

14700 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

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○○○（下稱○君）協理進行調查，並作成訪談申訴人及○君之訪談紀錄。嗣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

事件統一裁罰基準行為時第 3 點第 5 項規定，裁處訴願人新臺幣（下同）30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名。訴願人不服，於 105 年 3 月 3 日第 1 次向本府提起訴願，

經

本府以 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……在職期間工作表現不佳

.....及訴願人與申訴人終止勞動契約.....並非因其懷孕而予以解僱等情事.....。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.....。」

二、嗣原處分機關乃於 105 年 8 月 1 日再將本案提經性平會第 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 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行

為時第 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。訴願人不服，於 105 年 9 月 12 日第 2 次向本府提起訴願，經本府以 106 年 3 月 31 日府訴三字第 10

600059100 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.....惟.....原處分機關.....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.....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.....。」

三、案經原處分機關再於 106 年 5 月 25 日提經性平會第 11 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 106 年 6 月 15 日北市勞就字第 10633014700 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行為時第 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 106 年 6 月 19 日送達，訴願人不服，於 106 年 7 月 14 日第 3 次向本府提起訴願，8 月 16 日補

充訴願理由及資料，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 7 條前段規定：「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。」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。」

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時第 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。 。

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) 104 年 10 月 7 日申訴人面試時，因小腹微凸，懷孕明顯，訴願人公司之主管○君已知悉申訴人懷有身孕，有○君於 104 年 10 月 19 日與總經理(○○)之 line 紀錄為

憑，○君並主動告知申訴人，產假依勞動基準法規定辦理。

(二) 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，有勞動基準法第 11 條第 5 款：「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之情形，訴願人曾要求申訴人改善，惟申訴人之表現仍未能符合訴願人要求，故訴願人於 104 年 11 月 20 日決定不再僱用申訴人，符合「解雇最後手段性原則」。

(三) 申訴人應徵時宣稱精通日文及英文中等，但訴願人要求申訴人翻譯日文及英文時，竟錯誤百出。另申訴人面試時，表示會開信用狀，曾做過進、出口，惟申訴人任職後卻完全不會開信用狀，也不懂信用狀，申訴人實有勞動基準法第 12 條第 1 款規定之情形。故訴願人與申訴人終止合約與其懷孕之混和性動機無涉。

(四) 申訴人 104 年 11 月 19 日上午擅自更改公務信箱密碼，104 年 11 月 19 日下午訴願人總

經理已經告知申訴人不再任用，經○君求情後，總經理同意給予最後一次機會，惟申訴人未提出具體的解決方案，卻於 104 年 11 月 19 日晚上傳 line 告知懷孕之

訊

息，訴願人經開會討論後，決定不繼續留任申訴人，訴願人無涉嫌違反性別工作平等法規定之情事。

三、查本件經本府 106 年 3 月 31 日府訴三字第 10600059100 號訴願決定後，原處分機關再將本

案提請性平會 106 年 5 月 25 日第 11 次會議審議，仍認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，並作成系爭審定書，載以：「.....理由.....三、本案查：.....(二)以下將就訴願審議委員會撤銷本案原處分之所提之疑義一一敘明：1.

被申訴人知悉申訴人懷孕訊息時間點.....據申訴人提供 104 年 11 月 19 日及 20 日 LINE

談

話紀錄載：『2015/11/19(週四)..... 18:49 ○○ ○○姐，我懷孕了喔~再過五個月就要生了，謝謝妳們體貼孕婦 19:04 ○○○ 之前問你，怎麼都不說呢?19:26 ○

○ 我怕麻煩別人啦 19:27 ○○ 不希望影響工作 2015/11/20 (週五)..... 11:06  
○○○ 我們業助又要換人了，好煩喔 11:09 ○○○ 你有空嗎？到會議室 11:30 ○  
○○ 公司無法接受你一開始的隱瞞，也問你好幾次，你告訴我是胖，這麼相信你，怎麼可以騙我呢？.....』 ..... 基此，申訴人於 104 年 11 月 19 日告知被申訴人懷孕訊息，而被申訴人於 104 年 11 月 20 日通知申訴人終止勞動契約.....2. 本局對被申訴人主張申訴人在職期間工作表現不佳諸情事，不予採認之理由..... 惟查，被申訴人未有任何足資證明上級主管曾表示要求申訴人對工作表現提出具體解決方案，才會讓其繼續留下，以及曾用 LINE 告知申訴人提出具體解決方案之具體資料。縱確有被申訴人所述事實，然據申訴人所提供 104 年 11 月 20 日與主管之 line 通訊紀錄..... 更足見，被申訴人於

當

日開會前對與申訴人終止契約已有定見..... 何況被申訴人與申訴人約定試用期 3 個月..... 既未予以申訴人改進機會，卻於知悉申訴人懷孕次日逕依勞動基準法第 12 條規定，不經預告方式將申訴人予以解僱，已不符比例原則以及必要性。..... 末查，縱使被申訴人..... 主張於申訴人面試時已知悉申訴人懷孕之事實，而試圖證明被申訴人並無對申訴人有懷孕歧視，惟查，按性別工作平等法第 7 條..... 規定，雇主本不得因為求職者懷孕而對其有懷孕歧視，故縱依被申訴人提出於申訴人求職時已知悉其懷孕而未因懷孕因素仍予以聘僱，僅係未違反性別工作平等法第 7 條規定，不可等同視為被申訴人並無懷孕歧視爭議..... (三) 綜上所述，有關被申訴人確因申訴人懷孕而予以不利處分。..... 被申訴人 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，時序亦密切相近，雖被申訴人..... 主張於申訴人面試時已知悉申訴人懷孕之事實並提供相關佐證資料，惟此經本局性別工作平等會 106 年 5 月 25 日第 11 次會議

,

並不予採認被申訴人所提出之主張及事證。..... 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懷孕之混合性動機無涉。四、本案提送臺北市政府勞動局性別工作平等會 106 年 5 月 25 日第 11 次會議..... 評議被申訴人

人

違反性別工作平等法第 11 條第 1 項 (懷孕歧視) 規定成立.....。」本件經原處分機關性平會審認訴願人係於知悉申訴人懷孕訊息後終止勞動契約，有原處分機關訪談申訴人及○君之訪談紀錄、訴願人○君與總經理 104 年 10 月 19 日、○君與申訴人 104 年 11 月

19 日

及 20 日之手機通訊軟體 (line) 畫面列印、性平會 106 年 5 月 25 日第 11 次會議紀錄及系

爭

審定書等影本附卷可稽；是原處分機關性平會業已考量上開訴願決定撤銷理由所述情形，而作出決議。

四、至訴願人主張面試時○君已知悉申訴人懷有身孕及申訴人工作表現及能力皆未能符合訴願人之要求云云。查本件經原處分機關查證並釐清事實原委，送請性平會 106 年 5 月 25 日第 11 次會議審議，性平會並就本件解僱一事、通訊軟體 line 通話等情討論後，經評議審定，作成之系爭審定書並就訴願人之主張一一論駁，經核未有不符合上開訴願決定意旨之情事。復依卷附系爭審定書、性平會會議紀錄及委員名冊等影本所示，性平會委員 11 人，由勞動局局長任召集人，其餘委員含勞動局代表、女性、勞工、雇主等團體代表、學者專家及社會人士代表組成，計有女性委員 7 人，其中外聘委員 9 人（男 4 名，女 5 名）

，性平會之組成符合前揭規定。又該次會議有 6 位委員親自出席，經出席委員充分討論後依規定決議；另查無組成不合法、欠缺審核權限或審核程序違誤之問題；且核與上開訴願決定意旨無違，亦尚無認定事實錯誤及其他違法不當之情事。是對於性平會 106 年 5 月 25 日第 11 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。則原處分機關審酌本件爭議歷程及客觀事證，依性平會 106 年 5 月 25 日第 11 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，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（公出）  
委員 張 慕 貞（代行）  
委員 柯 格 鐘  
委員 范 文 清  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍

中華民國 106 年 11 月 13 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：臺北市士林區福國路101號）