

臺北市政府 107.08.28. 府訴三字第 1072091254 號訴願決定書

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 106 年 12 月 11 日北市勞就字第 10636

296300 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人前受僱人○○○（下稱申訴人）於民國（下同）106 年 7 月 20 日向原處分機關提出「臺北市政府勞動局性別工作平等法申訴書」，主張訴願人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項及第 21 條第 1 項規定等情事。

嗣原處分機關於 106 年 7 月 31 日訪談申訴人及 106 年 8 月 2 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱

○君），及以 106 年 10 月 16 日北市勞就字第 10636296321 號、106 年 11 月 2 日北市勞就字第 106

36296340 號函請訴願人提供相關資料及書面陳述意見，訴願人以 106 年 10 月 23 日、11 月 10 日

書面陳述意見，經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）106 年 11 月 27 日第 2 屆第 2 次會

議決議：「……被申訴人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）規定及第 21 條第 1 項

（申請安胎假遭拒）規定皆成立。」並作成 106 年 12 月 11 日審定書（下稱系爭審定書），載以：「……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）規定及第 21 條第 1 項（請安胎假遭拒絕）規定均成立。事實……被申訴人於 105 年 12 月知悉申訴人懷孕，106 年 1 月……請申訴人支援中南區業務工作，惟申訴人因懷孕出血，被申訴人於 106 年 3 月 31 日

將其調整職務，並以其未擔任主管職而於薪資中扣發主管加給 7,000 元。被申訴人於 5 月 22 日

以電子郵件將資遣申訴人之事週知……申訴人於 106 年 6 月 19 日及 7 月 3 日分別召開調解會要求

恢復僱傭關係，惟不成立……。」原處分機關乃依性平會審定之結果，以訴願人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項及第 21 條第 1 項規定，依同法第 38 條之 1 第 1 項、第 38 條第 1 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 點項次 5、9 規定，以 106 年 12 月 11 日北市

勞就字第 10636296300 號裁處書（下稱原處分），處訴願人各新臺幣（下同）30 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 32 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 106 年 12 月 13 日送達

，訴願人不服，於 107 年 1 月 10 日經由原處分機關向本府提起訴願，2 月 27 日及 6 月 8 日補正訴

願程式，4 月 26 日及 8 月 20 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 15 條第 3 項規定：「受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。」第 21 條規定：「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」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……。」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 條規定：「雇主違反第二十一條……規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前項規定行為之一者，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。」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。」第 16 條第 1 項第 2 款及第 3 項規定：「雇主依第十一條或第十

三

條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：……二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。」「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」

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。」

勞工請假規則第 4 條規定：「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：……三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。經醫師診斷……懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算……。」第 10 條規定：「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」

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 | 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 項後段、第 38 條之 1 第 2 項及第 3 項 | 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 萬元至 60 萬元。 2. 第 2 次：60 萬元至 90 萬元。 3. 第 3 次：90 萬元至 150 萬元。 4. 第 4 次以上：150 萬元。 |
| 9 | 受僱者依第 14 條為請求時，雇主予以拒絕或視為缺勤而影響其全 | 第 21 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， | 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 |

| | | |
|---------|--------|---------------------|
| 勤獎金、考績或 | 應按次處罰。 | : |
| 為其他不利之處 | | 1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬 |
| 分者。 | | 元。 |
| | | 2. 第 2 次：15 萬元至 30 |
| | | 萬元。 |
| | | 3. 第 3 次以上：30 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) 原處分認訴願人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定，應有誤會，訴願人絕無對申訴人為懷孕歧視。原處分逕認訴願人 105 年 12 月知悉申訴人懷孕，認定事實錯誤，訴願人係 106 年 2、3 月才知悉申訴人懷孕。申訴人係因工作因素調整，不負擔主管任務，工作減輕，減少主管加給 7,000 元，至為合理。訴願人 106 年 5 月間資遣申訴人，係因調整申訴人工作後，工作態度消極，與懷孕無關。
- (二) 原處分認訴願人違反性別工作平等法第 21 條第 1 項規定，惟申訴人請安胎假的日期，因受預告資遣，已毋庸提出勞務，原處分調查事實顯有疏漏。106 年 5 月 12 日資遣公告，並告知申訴人依法預告資遣，隔日起公告期間不必上班，訴願人之代表人○君於 106 年 5 月 17 日下班前與申訴人懇談，重申預告資遣意旨。訴願人於 106 年 5 月 22 日再

將 10

6 年 5 月 12 日資遣公告以電子郵件通知同仁，並於預告期間 20 日屆滿， 106 年 6 月 7

日將

申訴人勞健保退保、停繳勞工退休金。106年5月18日起預告期間，訴願人認為沒有請假的問題。

- (三) 申訴人106年2月間首次載有「產檢假(附證明)」，之前均無以懷孕請假，處理執照申請案經常出錯，受職務調整後工作態度消極。
- (四) 由最高法院95年台上字第889號判決意旨，可知勞雇間得以嗣後之合意終止取代原本雇主單方終止，勞雇主得另行協商合意終止之要約過程，不影響106年5月17日訴願人終止意思表示之生效，請撤銷原處分。

三、原處分機關於106年7月20日受理申訴人之申訴，經性平會106年11月27日第2屆第2次會

議審議，審定訴願人違反性別工作平等法第11條第1項規定(懷孕歧視)及第21條第1項

規定(請安胎假遭拒絕)均成立，乃作成系爭審定書，並審認訴願人違反性別工作平等法第11條第1項及第21條第1項規定之事實；有申訴人106年7月20日申訴書、106年10月

24日及27日電子郵件、原處分機關106年7月31日訪談申訴人之訪談紀錄、106年8月2日

訪談訴願人代表人○君之談話紀錄、性平會106年11月27日第2屆第2次審定會會議紀錄

及訴願人106年8月2日書面資料、10月23日及11月10日陳述意見書面資料、106年5月12

日資遣公告等影本附卷可稽。是原處分機關依系爭審定書作成原處分，自屬有據。

四、至訴願人主張申訴人因職位調整後，不負擔主管任務，減少相應主管加給，至為合理；106年5月資遣申訴人，係因申訴人工作態度消極，與懷孕無關；及申訴人請安胎假的日期，因受預告資遣，已毋庸提出勞務云云。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，及受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假，受僱者依規定為請求時，雇主不得拒絕；違反者，各處30萬元以上150萬元以下及2萬元以上30萬元以下罰鍰，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四分之一為原則，而全體委員任一性別比例應占全體委員總數三分之一以上，會議應有二分之一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1

5 條第 3 項、第 21 條第 1 項、第 38 條第 1 項、第 38 條之 1 第 1 項、第 3 項及臺北市政府勞動局

性別工作平等會作業要點第 2 點、第 3 點第 2 款、第 4 點第 2 項等規定自明。經查：

(一) 依卷附性平會第 2 屆委員名冊影本所示，任期自 106 年 9 月 1 日至 108 年 8 月 31 日，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），性平會之組成與前揭規定相符；又據系爭審定書、性平會 106 年 11 月

27

日第 2 屆第 2 次會議紀錄之簽到表，該次會議經 9 位委員親自出席，是本次性平會之組成亦有二分之一以上委員出席開會，與前揭規定相符。

(二) 原處分機關 106 年 7 月 31 日訪談申訴人之訪談紀錄影本載以：「……問：請問您所訂的契約為何？……答：我到職時有與雇主簽訂書面契約……104 年 7 月 5 日……領到 5 萬元

（內含主管加給 7,000……）；105 年 7 月有再調薪為 5 萬 4,800……問：請問您是何時懷孕？公司何時知悉您懷孕？係如何知悉？答：我是 105 年 12 月知悉自己懷孕後，隨即就主動將懷孕之事告知雇主，全公司都知道我懷孕。……問：請問您懷孕後的差勤、請假狀況？答：我在懷孕前……是內勤……懷孕後因為被調動為外勤，因此我在至外地出差後，經常會有身體不適的狀況……大多都是請事假……問：請問公司知道您懷孕後，是否有任何不利差別待遇？……答：雇主在 105 年 12 月知悉我懷孕，106 年 1 月雇主表示因為負責中南區業務的業務人員○○○離職，因此需要我先去支援……需要時常至南部出差，我的身體無法負荷……○○○就於……3 月 28 日……以 E-mail 要我選擇是要轉任內勤的總經理業務助理（該職缺之前從未存在於公司）或是由公司資遣，我……再以 E-mail 表達希望公司發給產假工資及紅利獎金，但○○○先於 29 日上午 10 時 57 分 E-mail……表達不願發給產假工資及紅利獎金……14 時 13 分表示……不

同

意資遣我，要我調整為內勤『業務助理經理』……薪水不變，並減少我的工作……但我 106 年 5 月 5 日領取 4 月份薪資時，發現……短少 7,000 元，……原本雇主答應我轉

調

內勤且薪資不變……5 月 18 日上午我事先已經請了產檢假，但因為當日身體不適，醫師建議我安胎一週，因此我請我先生至公司申請安胎假（5 月 18 日下午至 5 月 24 日）

並

提供醫師診斷證明……但○○○在 5 月 19 日上午 11 時 27 分以手機簡訊詢問我：『你

離

職的方式還沒回覆我如何處理，希望能於今天確認』，我於同日 18 時 35……回復：『回報總經理，我會繼續上班，沒有要離職。』，但 5 月 22 日……公告表示要資遣我，我收信之後就看到公告…… 5 月 24 日我到公司，卻發現公司門禁卡顯示卡片失效……我……表達我要繼續工作……問：請問公司解僱您的理由為何？答：……工作表現不佳部分……。」及申訴人 106 年 10 月 24 日電子郵件載以：「……（一）我懷孕期間並沒有“無故”缺勤……因懷孕不舒服和出差勞累所請假，因公司規定請病假要檢附看診證明，所以都是以事假別請假，遇急病要請假都是以電話口頭告知，後補請假單……假單都有經過雇主簽核……（二）本人出差行為為雇主指派銜接南區離職人員業務……出差申請都是經過雇主簽核，出差後還有出差費用請款，皆有單據可以調出證明……（三）……在職期間並沒有遭到雇主主動告知工作辦理不佳或任何懲處，甚至還有高幅度的加薪，是在懷孕後遭派不友善工作向公司反應後才遭到雇主如此對待……2016.12 月底……聚餐吃飯，現場還恭喜我生日和懷孕……。」

（三）原處分機關於 106 年 8 月 2 日訪談訴願人之代表人之談話紀錄影本載以：「……問：請問申訴人……擔任何職？……答：申訴人係於 104 年 6 月 1 日到職……104 年 6 月 30 日

調

整為業務秘書兼行政管理經理……直屬主管是我……她不用負責人事管理，那是由我負責，另外會計的部分也由專門的會計人員處理。問：請問公司何時知悉申訴人懷孕？知悉後是否有提供申訴人友善措施……？答：我是在 106 年 2、3 月才知悉她懷孕……問：請問公司為何於 106 年 1 月份將本案申訴人調整為外勤業務人員？答：因為申訴人……表現不佳……106 年 3 月 31 日轉調為『總經理助理』……只做產品資料翻譯及接聽電話，並請她每日製作日報表……問：請問公司為何於 106 年 3 月 28 日請申訴人選擇轉任總經理業務助理或由公司資遣……工作內容為何？薪資是否變動？答：申訴人在 1 月份造成申請輸入許可被退件……她到處挑撥公司與員工的關係，導致員工陸續離職並產生爭議，造成公司營運上的困擾，因此在 106 年 3 月時候是提出請她轉任總經理助理……我們有減少她的工作……當時有跟她說因為調整成為非主管職務，因此從 106 年 4 月 1 日起就沒有再發給她主管加給 7,000 元……問：請問公司係於何時告知申訴

人

將解僱她？當時是否為有告知解僱日期為何日？……是否有給予預告期？答：公司是在 106 年 5 月 12 日發布公告並以電子郵件通知申訴人，但因為申訴人一直表示不接受資遣，因此 5 月 17 日有當面跟申訴人說明要資遣她，請她 18 日不需要再來上班。我不記得公告上是否有明確載明解僱日期，……是勞動基準法第 11 條第 5 項勞工對所擔任之

工作不能勝任，以及勞動基準法第 12 條第 4 項違反勞動契約或工作準則情節重大。我是給付他 20 日的預告工資……問：請問公司針對此案是否還有其他意見補充？答：本案單純是因為申訴人工作能力不足又不願改善……決定資遣她，與她懷孕沒有關聯。……」及被申訴人於 106 年 10 月 24 日所提書面載以：「……○○○君……無請假曠職事後補請事假，公司皆以優惠處理，以事假補請……2-3-4 三個月高達 17 次請假 8 次未報備，曠職事後補請假事假，公司……準假，完全無指責或依法曠職處理，也未懷孕歧視不與准假。本案只是單純因○○○君對所擔任的工作不能勝任，而依勞基法第 11 條……資遣，並……依法發給薪資及預告工資合資遣費完成。……」

(四) 復據卷附申訴人之薪資印領清冊 (104 年 6 月至 106 年 5 月)、出差申請單、106 年度

員

工請假單及訴願人於 106 年 3 月 29 日、31 日予申訴人「……請繼續上班……」「……

工

作簡化調整……薪水不變……」之電子郵件、106 年 5 月 19 日詢問申訴人「離職方式」之簡訊、5 月 22 日資遣公告之電子郵件、訴願人 105 年 12 月 20 日與申訴人之 LINE 談

話紀

錄 (申訴人表示「上週驗孕檢查確定了，所以這陣子開始要特別小心」，訴願人以貼圖回應) 等顯示，訴願人於 105 年 12 月 20 日知悉申訴人懷孕後，並簽署申訴人出差，變更申訴人工作，繼之減薪，及解僱、資遣等情，其間並經申訴人表達繼續工作。是本件業經原處分訪談申訴人、訴願人之代表人○君，並詳為調查，以釐清事實原委在案。

(五) 本件經性平會決議並作成系爭審定書載以：「……理由……二、本件查：(一) 關於性別工作平等法第 11 條第 1 項規定部分：……3. ……申訴人於 104 年……6 月 30 日調

整

為經理。申訴人於 105 年 12 月將懷孕之事告知被申訴人，106 年 1 月即配合被申訴人協助辦理南區業務工作，106 年 3 月 31 日被申訴人強制調整申訴人職務為『總經理助理』，並以其未擔任主管職而扣發主管加給 7,000 元；被申訴人雖主張前揭調整皆係因申訴人工作表現不佳，與其懷孕無涉，惟查：(1) 申訴人……發生未盡責校稿、錯誤百出、延誤公司商機等情形，致使被申訴人有實質財務損害情形，惟被申訴人不但未曾針對相關事件給予申訴人懲處或要求申訴人賠償……申訴人工資清冊可見 105 年 1 月、2 月、7 月及 106 年 1 月被申訴人曾發給申訴人金額不定之獎金，被申訴人指稱申訴人工作表現不佳致公司損害之說詞，顯不可採。(2) 次以被申訴人主張從未指派申訴人出差，僅要求申訴人以電話交接中南部業務……，106 年 2 月 6 日、7 日之出差行為係申訴人擅自安排且係事後申請，惟被申訴人並未於申訴人事後填報之出差申請單載明任何

懲處或警告，僅蓋章核准申訴人之出差申請，難以證明被申訴人之主張。(3) 再以被申訴人表示……考量申訴人身體狀況，故立刻將申訴人轉調為內勤之『助理』，並減少申訴人工作，惟申訴人原本係擔任『經理』，且調整職務後即被剝奪主管加給每月7,000元……惟該調整職務有損害申訴人權益，且確有考量申訴人懷孕因素而為之。(4) 末以被申訴人於資遣公告主張，因申訴人未完成離職員工○○○(以下稱『○君』)離職程序，致會計人員於薪資中扣除○君積欠公司之1萬5,180元，使○君向勞工單位申訴致被申訴人信譽及財務損失，又盜取公司公文交付離職員工○○○(以下稱『○君』)，洩漏公司營業秘密，使○君向勞工單位申訴致被申訴人財務信譽損失部分，以被申訴人於106年8月2日接受本局訪談時自陳申訴人無須負擔人事管理及會計業務之情形觀之，申訴人無需為被申訴人違反勞動法令之事負責，上開事件顯與申訴人工作表現無涉。4. 綜上，被申訴人雖主張申訴人有工作表現不佳之情形，惟以前揭論證資料及現有事證，尚難以排除被申訴人懷孕歧視因素；又被申訴人於知悉申訴人懷孕後，仍對其實施不利調動及降職減薪措施，最後再以申訴人工作表現不佳將申訴人解僱，被申訴人……違反性別工作平等法第11條第1項規定成立。(二) 關於性別工作平等法第21條第1項規定部分：……3. 被申訴人所提供之資遣公告雖有載明日期為106年5月12日，惟被申訴人提供之事證亦顯示該公告實際係於106年5月22日方以

電子

郵件寄出。被申訴人雖表示於106年5月17日曾以口頭告知申訴人將於106年5月18

日終

止勞動契約，惟又再於106年5月19日發送簡訊詢問申訴人離職方式，且申訴人回應將繼續工作，顯見申訴人之勞動契約至106年5月19日仍存續，則申訴人於106年5月

18日

提出安胎假申請時明顯仍在職，被申訴人卻以已資遣為由拒絕申訴人申請安胎假，違反性別工作平等法第21條第1項規定成立……。」是系爭審定書，核與原處分機關前揭調查之事證等，並無不合。

(六) 基上，本件業經原處分機關詳為調查，且經性平會審核及評議，又該次會議經9位委員親自出席，並討論後作成決議；另查該次性平會之組成及開會，無組成不合法、欠缺審核權限，且其評議亦無違反正當法律程序、違反行政法上一般原理原則之問題，亦尚無認定事實錯誤及其他顯然錯誤之情事。對於該次性平會會議評議審定，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)及第21條第1項規定(請安

胎

假遭拒絕)均成立之結果，自應予以尊重。是原處分機關審酌本件歷程及相關事證等

，依性平會 106 年 11 月 27 日第 2 屆第 2 次會議審定之結果，以訴願人違反性別工作平等

法第 11 條第 1 項及第 21 條第 1 項規定，各予裁處 30 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 32 萬元罰

鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，揆諸前揭規定及裁罰基準，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 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 8 月 28 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）