

臺北市政府 107.12.05. 府訴三字第 1072091876 號訴願決定書

訴 願 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

訴願人因性別工作平等法事件，不服原處分機關民國 107 年 6 月 19 日北市勞就字第 10732403301 號函及所附性別工作平等會審定書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人於民國（下同）100 年 11 月 3 日任職於○○股份有限公司（下稱○○公司），因○○公司改組，訴願人於 107 年 2 月 1 日轉任職於○○股份有限公司（下稱○○公司），於 107 年 3 月

27 日遭○○公司預告終止勞動契約，最後工作日為 107 年 3 月 31 日。嗣訴願人於 107 年 3 月 29 日

（收件日）提出性別工作平等法申訴書，向原處分機關申訴○○公司違反性別工作平等法（懷孕歧視）；案經原處分機關於 107 年 4 月 20 日訪談訴願人並製作訪談紀錄、107 年 4 月 26 日訪

談○○公司之受託人○○○（下稱○君）並製作談話紀錄後，經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）107 年 5 月 31 日第 2 屆第 6 次會議評議審定，作成 107 年 6 月 19 日性別工作平等會

審定書（下稱系爭審定書），系爭審定書記載略以：「……主文 被申訴人（即○○公司）違反性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）規定不成立。……理由……四、本案提送本局性別工作平等會 107 年 5 月 31 日第 2 屆第 6 次會議，經充分審酌申訴人、被申訴人之全

部陳述、書面資料暨調查事實，評議被申訴人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）規定不成立，審定結果如主文，爰作成本審定書。……」等語。原處分機關乃以 107 年 6 月 19 日北市勞就字第 10732403301 號函通知訴願人上開評議結果並檢送系爭審定書予訴願人。該函於 107 年 6 月 21 日送達，訴願人不服，於 107 年 7 月 20 日向本府提起訴願，9 月 10 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 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.....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.....。」

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）為保障轄區內性別工作權之平等，消除職場性別歧視，促進性別地位實質平等，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 點規定：「本會每二個月召開會議為原則，必要時得召開臨時會議；會議由召集人擔任主席，召集人因故不能主持時，由出席委員互推一人代理之。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 104 年 8 月 14 日府勞就字第 10434413800 號公告：「主旨：公告.....性別

工

作平等法第 5 條第 1 項所定本府權限事項，自中華民國 104 年 9 月 1 日起委任本府勞動局

辦

理。.....公告事項：.....二、本府就性別工作平等法第 5 條第 1 項所定本府應設性別工作平等會之所有權限事項業務，自中華民國 104 年 9 月 1 日起，委任本府勞動局辦理，以該局名義執行之。」

二、本件訴願及補充理由略以：

- (一) ○○公司於 107 年 2 月間通知訴願人須配合整理倉庫、搬動倉庫內存時，訴願人已確知懷孕，為避免搬動重物造成身體不適，訴願人乃於 107 年 3 月 15 日前將懷孕一事告知同部門同事○○○，以便請求同事協助，該同事亦已告知訴願人之直屬上司○○○經理。是○○公司稱其於訴願人 107 年 3 月 22 日申請產檢假時始知悉訴願人懷孕一事，顯非合理；原處分機關未詢問○○公司其他職員，有應調查而未調查證據之違法不當之處。
- (二) ○○公司雖辯稱於訴願人第 1 次懷孕時並未予以解僱，然訴願人第 1 次懷孕生子時係於○○公司任職，○○公司根本尚未成立。縱認○○公司係由○○公司分出具有延續性，但上次未解僱不代表這次或之後都不會，尤其訴願人又多累積了 3 年以上年資，○○公司更有動機解僱訴願人。請撤銷原處分。

三、查原處分機關於 107 年 3 月 29 日受理訴願人之申訴案件，經性平會 107 年 5 月 31 日第 2 屆第 6

次會議評議審定作成系爭審定書，審認被申訴人○○公司違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定不成立，有訴願人 107 年 3 月 29 日申訴書、原處分機關於 107 年 4 月 20 日訪談訴願

人之訪談紀錄、107 年 4 月 26 日訪談○君之談話紀錄、性平會 107 年 5 月 31 日第 2 屆第 6 次會

議紀錄、系爭審定書等影本附卷可稽；是原處分自屬有據。

四、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；受僱者或求職者發現雇主違反前開規定時，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 10 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；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，由原處分機關局長兼任召集人，餘由原處分機關代表 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，且全體委員任一性別比例應占全體委員總數 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 34 條第 1 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。經
查

:

(一) 依卷附性平會第 2 屆委員名冊影本所示，性平會委員 11 人，任期自 106 年 9 月 1 日至 108

年 8 月 31 日，由原處分機關局長任召集人，其餘委員含原處分機關代表、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。又據卷附系爭審定書、性平會 107 年 5 月 31 日第 2 屆第 6 次會議紀錄之簽到表影本所示，該次會議經 11 位委員

(含

召集人) 親自出席，並經出席委員依規定決議，是性平會之審議程序，亦符合前開規定。

(二) 原處分機關於 107 年 4 月 20 日訪談訴願人之訪談紀錄影本載以：「..... 問 請問您何時到職？擔任何職？請問工作內容為何？直屬主管為誰？答 到職日為 100 年 11 月 3 日，擔任行政專員，工作內容為負責商場管理部相關工作。直屬主管○○○經理。問 請問公司的業務性質？答 公司為百貨商行，名稱為○○街○○號。問 請問○○股份有限公司和○○股份有限公司之關係？答 對我來說除了公司的名字改變外，其他都沒大變化，公司的負責人及辦公室還是跟以前一樣。所有的員工於 107 年 2 月 1 日都由○○股份有限公司轉移到○○股份有限公司。問 請問公司何時知悉您懷孕？答 107 年 3 月 22 日我告知○○○經理，因懷孕需請產檢假，當日○○○經理同意我請產檢假，我在 3 月 26 日赴醫院檢查，醫生說我已懷孕 6 週，但 3 月 27 日上午公司的人資就

告

知要以勞動基準法第 11 條 5 款資遣我，並且不論我同不同意這個資遣，只能讓我工作到 3 月 31 日。問 請問您現在是否仍在職？公司是以什麼理由與您終止勞動契約？答

我已不在職，被公司以工作不能勝任為由資遣。問 有關公司以工作不能勝任這個理由資遣，您覺得如何？答 ○○股份有限公司時代，公司資遣員工都是以工作能力不能勝任資遣員工，而 107 年 2 月 1 日○○股份有限公司時代，到目前為止，包括我在內，公司以工作能力不能勝任資遣員工共 4 員，公司的習慣是直接以工作能力不能勝任為理由資遣，沒有任何事先輔導或警告，而員工工作績效的好壞，公司也沒有具體的衡量標準，所以我也不曉得公司是以什麼標準來認為我工作能力不能勝任。.....

問 為何會覺得公司有懷孕歧視？答 公司資遣我的時間點（107 年 3 月 27 日）和我跟主管說我懷孕的時間點（107 年 3 月 22 日）太過接近，不得不讓我認為公司是因為知悉我懷孕後，才決定要資遣我，讓我覺得公司有懷孕歧視之情事。問 請問您近年的考績如何？答 我在公司 6 年多，公司只有在 104 年有打過 103 年的考績，就這麼一次，而這一次的年終獎金，有依考績的好壞給予不同的年終獎金，但這考績沒有公佈，所

以我也不知道我當時的考績，其他的年度，公司都是直接公佈年終獎金，沒有其他年間或季間的考核。問 請問是否知悉公司有無懷孕同仁受到差別待遇？答 近二年，公司有二位同仁懷孕，可是都正常的請完產假，沒有在懷孕期間被資遣。……」該訪談紀錄並經訴願人簽名確認在案。

(三) 原處分機關於 107 年 4 月 26 日訪談○君之談話紀錄影本載以：「……問 請問申訴人何時到職？擔任何職？請問工作內容為何？答 申訴人於○○股份有限公司的到職日是 100 年 11 月 3 日，當時職務是行政主廚助理，工作內容為協助主管， 107 年 2 月 1 日因

○○股份有限公司，申訴人轉任○○股份有限公司，擔任行政專員，工作內容為負責商場管理部相關工作。直屬主管○○○經理。 問 請問公司是何時知悉申訴人懷孕？答 公司是在申訴人 107 年 3 月 22 日申請產檢假時，才知道申訴人懷孕了。問 請問公司何時決定要資遣申訴人？是以什麼理由及標準資遣申訴人？答 公司最遲在 107 年 3 月 15 日前就已決定要資遣申訴人，因為公司的影印機會將列印的檔案名稱留下記錄，所以 107 年 3 月 15 日公司有以 line 請資訊人員，看可不可以刪除這紀錄。另外公

司

已於 107 年 3 月 16 日辦理資遣通報。這都可以證明公司不是因為申訴人懷孕才資遣申訴人，而且申訴人的第一胎也是在公司（當時的○○）請完產假，公司對懷孕的都蠻禮遇的，目前看來，目前公司並未對懷孕員工有任何不利處分或對待。公司資遣申訴人主要是因為交辦事項未持續辦理，加上申訴人原職務內容含總機，卻拒絕擔任總機工作，甚至是擔任總機工作代理也不願意，所以公司最後才決定資遣申訴人。……問

請問公司近幾年，有人申請育嬰留職停薪或產假？答 ○○股份有限公司因為今年才開始，所以沒人申請育嬰留職停薪或產假，但○○股份有限公司期間，員工○○○……104 年 8 月 25 日分娩，之後 104 年 11 月至 105 年 4 月有請育嬰留職停薪，現在

還在

公司工作，而申訴人 103 年 8 月 9 日第一胎分娩，也同樣有請完產假，所以公司原則上不會對懷孕員工有任何不利處分或對待。問 請問公司歷年來有無其他勞工申訴案件？答 ○○股份有限公司因為今年才開始，沒有相關勞工申訴案件，而○○股份有限公司到有幾件勞資爭議案件。問 請問公司有無因性別工作平等法案受過處分？答 沒有。……」該談話紀錄並經○君簽名確認在案。

(四) 本件經性平會 107 年 5 月 31 日第 2 屆第 6 次會議評議審定作成系爭審定書，其內容略以：

「……理由……三、本案查：（一）申訴人主張：依申訴人 107 年 4 月 20 日訪談紀錄略以：『（請問公司何時知悉您懷孕？）107 年 3 月 22 日我告知○○○經理，因懷孕

需請產檢假，當日○○○經理同意我請產檢假，我在 3 月 26 日赴醫院檢查，醫生說我已懷孕 6 週，但 3 月 27 日上午公司的人資就告知要以勞動基準法第 11 條第 5 款資遣我

，
並且不論我同不同意這個資遣，只能讓我工作到 3 月 31 日。（為何會覺得公司有懷孕歧視？）公司資遣我的時間點（107 年 3 月 27 日）和我跟主管說我懷孕的時間點（107 年 3 月 22 日）太過接近，不得不讓我認為公司是因為知悉我懷孕後，才決定要資遣我，讓我覺得公司有懷孕歧視之情事。』。（二）被申訴人主張：依被申訴人 107 年 4 月 26 日訪談紀錄略以：『（請問公司是何時知悉申訴人懷孕？）公司是在申訴人 107 年 3 月 22 日申請產檢假時，才知道申訴人懷孕了。（請問公司何時決定要資遣申訴人？是以什麼理由及標準資遣申訴人？）公司已於 107 年 3 月 16 日辦理資遣通報。這都可以證明公司不是因為申訴人懷孕才資遣申訴人，而且申訴人的第一胎也是在公司（當時的○○）請完產假，公司對懷孕的都蠻禮遇的，目前公司並未對懷孕員工有任何不利處分或對待。公司資遣申訴人主要是因為交辦事項未持續辦理，加上申訴人原職務內容含總機，卻拒絕擔任總機工作，甚至是擔任總機工作代理也不願意，所以公司最後才決定資遣申訴人。』。（三）經查詢本局業務資訊系統，被申訴人確實於 107 年 3 月 16 日以勞動基準法第 11 條第 5 款工作能力不能勝任，辦理資遣申訴人之資遣通報，即被申訴人於 107 年 3 月 22 日知悉申訴人懷孕前，已決定與申訴人終止勞動契約，爰本案並無因性別因素所為之差別待遇，綜此，本案違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定不成立。至該終止勞動契約事由，是否該當於勞動基準法所定終止勞動契約之要件，則非本會權責，不另論述。……」等語。依卷附資遣通報資料查詢及○○公司提供之 Line 截圖畫面可證實○○公司於 107 年 3 月 16 日已辦理資遣通報。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。訴願人主張於 107 年 3 月 15 日前將懷孕一事告知同部門同事○○○，該同事亦已告知訴願人之直屬上司○○○經理，惟並未提出可信之證據供核，其所述尚難採憑。

- （五）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 11 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○○公司違反性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）規定不成立之結果，應予以尊重。從而，原處分機關以 107 年 6 月 19 日北市勞就字第 10732403301 號函檢附系爭審

定

書通知訴願人，有關被申訴人○○公司違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定不成立

，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 范 文 清
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 107 年 12 月 5 日
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）