

臺北市政府 108.03.25. 府訴二字第 1086101264 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

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 107 年 8 月 10 日北市勞就字第 107315

62700 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） 107 年 3 月 1 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」，主張訴願人有因其懷孕而予以資遣之違反性別工作平等法第 11 條等規定情事。案經原處分機關先後於 107 年 3 月 12 日、3 月 15 日分別訪談申訴

人、訴願人之受任人○○○（下稱○君），並製作訪談紀錄後，提經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）107 年 7 月 31 日第 2 屆第 7 次會議評議，審定：「被申訴人（即訴願人）違

反性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）規定成立。」原處分機關乃依該會議評議審定結果，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（下稱裁罰基準）第 3 點項次 5 等規定，以 107 年 8 月 10 日北市勞就字第 10731562700 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。訴願人不服該裁處書，於 107 年 9 月 7 日經由原處分機關向本府提起訴願，107 年 10 月 3 日補正訴願程式，107 年 11 月 20 日、12 月 28 日、108 年 3 月 8 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。.....。」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 點第 1 項、第 2 項及第 3 項規定：「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 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、第 38 條之 1 第 1 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。

」

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）申訴人之職稱為業務經理，依社會論理法則及經驗法則，評鑑業務人員或主管之適任與否，不外乎以「業績」及「遵守公司規定」兩項為主要考量；本件申訴人於試用期間內坐擁高薪但無任何業績，且無故不假外出 2 次，實已造成訴願人經營及管理上之困難；依臺灣高等法院 95 年度勞上更（一）字第 14 號及 105 年重勞上字第 1 號等判決

,

試用期內勞僱雙方均得隨時終止契約，試用期間，雇主應享有較寬鬆的終止權，依訴願人與申訴人簽訂之聘僱暨保密合約書約定試用期間為 3 個月，訴願人認定試用期員工不能勝任職務時，自得終止勞動契約；按最高法院 93 年度台上字第 74 號民事判決內

容亦足證未經允可擅自外出，自得於試用期間終止勞動契約。

(二) 申訴人 107 年 1 月 17 日實有曠職 1 小時之情事，原處分昧於部門主管、業務秘書及部門

同仁尋找申訴人之具體事證，僅以申訴人上下班打卡之記錄時點，而認其未有曠職 1 小時之情事，明顯有違一般社會常理及經驗法則；申訴人 107 年 1 月 26 日曠職 1 小時

,

並非因疾病或情況緊急致不能事先請准，其未經准許擅離職守，原處分竟認事前擅自缺勤，僅需於事後補請事假，與任何公私部門人事管理制度規章迥異；申訴人無任何業績之達成，原處分逕認申訴人因不知業績目標而無法達成業務目標，以是否明確知悉業務目標而無需達成任何業績作為業務人員適格與否之判斷因素，與常理未合；因申訴人於試用期間第 2 次不假外出後，訴願人於次 1 工作日即 107 年 1 月 29 日召開試用

期

考核會議，決議申訴人試用期未通過，於試用期考核會議當日即通知資遣，故本件終止勞動契約實無任何懷孕歧視之情事，實係申訴人個人不當行為所導致。

(三) 訴願人不曾受任何違反性別工作平等法之指控，對於女性同仁無論產假、生理假、安胎假、育嬰假、家庭照顧假等，均依法給假，申訴人於離職程序中未有任何異議，後竟向原處分機關申訴受懷孕歧視，模糊其不適格之焦點，並要求訴願人給付特休、產假、育嬰假等薪資、勞保生育給付差額及精神損害賠償，共計 93 萬 5,713 元，倘訴願人仍受懷孕歧視之裁處，無疑助長女性勞工惡意行為之歪風。

三、查本件申訴人於 107 年 3 月 1 日向原處分機關提出性別工作平等法申訴書，經原處分機關於 107 年 3 月 12 日、3 月 15 日分別訪談申訴人、訴願人之受任人○君，並製作訪談紀錄。

嗣性平會於 107 年 7 月 31 日第 2 屆第 7 次會議評議，審認訴願人違反性別工作平等法第 11 條

第 1 項規定成立，並作成審定書；有申訴人 107 年 3 月 1 日申訴書、原處分機關 107 年 3 月 12

日、3 月 15 日訪談紀錄、性平會 107 年 8 月 10 日審定書等影本附卷可稽，原處分自屬有據

。

四、至訴願人主張申訴人於試用期間內坐擁高薪但無任何業績，且分別於 107 年 1 月 17 日及 1 月 26 日無故不假外出 2 次，已造成訴願人經營及管理上之困難，經訴願人於 107 年 1 月 29

日召開試用期考核會議決議其試用期未通過，並無懷孕歧視之情事；原處分昧於訴願人

所提事證，逕認申訴人未有曠職情事及不知業績目標故無法達成並非不適任等，有違常理；依法院實務判決意旨，試用期間雇主享有較寬鬆之終止權，勞工如未經允可擅自外出，自得於試用期間終止勞動契約云云。經查：

- (一) 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；又按原處分機關為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，設置性平會；性平會置委員 11 人，由勞動局局長兼任召集人，其餘委員由勞動局代表 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 人任之；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；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 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。

- (二) 查原處分機關於 107 年 3 月 12 日訪談申訴人之訪談紀錄影本記載略以：「……答【到職日】106 年 12 月 21 日到職……【直屬主管】○○○……問 請問是否有簽訂勞動契約？請提供書面資料供參。 答 有簽訂書面勞動契約，約定試用期為三個月。（問）有約定第 1 個月要達到多少績效嗎？（答）對於績效部分，公司未約定實際金額或目標，無論口頭或書面皆未告知。到職後我曾問過○○○我各區的業績目標到底為何？○○○僅告知我，老闆還未核定，直到我被資遣當日，我都不知道我應該要達到的績效是多少。問 請問您是何時懷孕？公司何時知道您懷孕？如何知道？答 ……107 年 1 月 25 日（星期四）請假就醫時確定自己懷孕。……107 年 1 月 26 日（星期五）

上班時人資找我要前天的請假證明，大約在上午 10 時左右，在會議室中我當面以口頭告知人資經理○○○…… 問 請問公司何時通知要解僱您？解僱的理由？解僱日期？ 答 107 年 1 月 29 日我正常上班，上午主管○○○還以電話交辦業務給我，當天下午約 3 點半卻以電話通知我，告知我試用期考核成績未達標準，請我當天即刻辦理離職手續，後來人資約 4 點左右有主動找我辦離職的相關手續。1 月 29 日就是我最後一天上班日，當天我都沒有見到○○○。（問）公司有說明您的業績是如何未達到考核標準嗎？（答）○○○是以電話通知『我不適任，考核未達標準』，並認為我沒有業務特質等等，電話中沒有更多的說明就急著掛電話。在電話中我問過○○○如果公司認為我不適合當業務，是否可以轉去其他部門，就我所知行銷部與教育訓練部都有職缺，○○○直接告知我公司不做這樣的考量，無法將我調去其他部門。後來我再跟人資提

出是否可以調任其他部門的要求時，人資也告知我說公司目前沒有這樣的計畫。....

.. 問 請問公司在得知您懷孕前，對您的工作狀況或工作方式有提出任何要您改善或調整的地方嗎？ 答 公司對工作上的確有所要求，例如說老闆會希望我多去拜訪學校，○○○會希望我多去找重點人物，老闆與○○○對於業務上的指示常有不同之處，不僅是我，其他同事也都有同樣的感覺，但我覺得這是正常工作的磨合與調整適應。.....

問 請問公司有績效考核制度嗎？您在職期間的績效考成績如何？ 答 公司說試用期有考核，但是考核項目、內容、標準或是最後的成績我都不知道。我不認為我任職期間表現不好，我的出缺勤紀錄正常，並如期繳交業務工作日誌（每日）、工作週報（每週），也未曾接過客戶對我的抱怨或客訴，所以我認為公司是因為我懷孕的關係才資遣我。在辦理離職手續的時候，我有看到我的考核成績表，但是上面只有說我試用期間不適任，我沒有看到任何具體的目標或成績，也未看到任何主管的簽核紀錄，人資說因為考核表屬內部文件，尚未簽核，所以不能給我影印或拍照。（問）請問5位新人中，還有誰未通過試用期考核嗎？（答）我是第1位被公司以未通過考核而資遣的員工，就我所知目前其他4人仍在職中。.....」並經申訴人簽名在案。

- （三）原處分機關於107年3月15日訪談訴願人之受任人○君之訪談紀錄影本記載略以：「..
- 問 請問公司何時知道申訴人懷孕？如何知道？ 答 107年1月26日早上我看到申訴人已打卡上班，因為要跟申訴人索取1月25日請病假的證明，所以當天一上班我就去找申訴人，但是我從9點開始找申訴人到10點，申訴人都不在辦公室，我詢問了部門的業務秘書，業務秘書也說只有看到申訴人進辦公室後人就離開了，10點我還是未見申訴人在桌位上，所以撥打申訴人手機，她回復我說她才剛進辦公室，所以我就立刻約談申訴人。一開始申訴人表示她僅離開10分鐘，但是我說已經追蹤她一小時了，她後來才承認她離開辦公室去透透氣，因為擔心申訴人身體狀況不適，所以追問申訴人的情況，她才拿出一包酸梅，說她現在需要這個東西，也才說她懷孕了.....
- 問 貴公司何時資遣申訴人？理由為何？何時通知？ 答 107年1月26日（星期五）下午，申訴人主管已通知申訴人要資遣她，於1月29日辦理資遣手續並請其交接，當日即是申訴人最後上班日。因申訴人試用期間學習進度緩慢，且工作態度及績效皆不符合公司的期待，不僅未開發任何客戶，申訴人在試用期間又有兩次不假外出的紀錄，1月17日第一次發生時主管已口頭嚴厲指正，並告知如果再犯將影響試用期考核，結果申訴人在1月26日又再次不假外出。.....
- 答 我在1月25日有收到○○○主管給我三位

專

案經理的績效額及獎金發放規定，所以在這1月5日公司已核定了各區的業績目標。...

.... 問 貴公司對於公司的業務人員皆有訂定績效目標嗎？申訴人是否已知悉？（請提供佐證資料） 答 承上回答，公司對業務人員都會訂定績效目標，在面試及錄用通

知也明確告知申訴人，確切的時間跟內容我會再跟申訴人主管確認，何時告知及以什麼方式告知，事後補充陳述。問 申訴人在職期間，因工作態度及業績均不符合貴公司要求一事，公司是否有告知申訴人並要求其改善？（請提供佐證資料）答 申訴人的出勤狀況不佳，顯見的就是申訴人的工作態度不佳，針對申訴人不假外出這件事，第一次主管已經口頭告誡不得再犯了，結果申訴人在事隔一周又犯了第二次，讓公司認為她並沒有想要改善出勤狀況的意思。至於業績不佳的部分，會再請業務主管補充陳述。……」並經○君簽名在案。綜觀上述資料及說明，申訴人於107年1月26日（星期五）告知訴願人其懷孕之事實後，訴願人旋即於次一上班日即107年1月29日（星期一）資遣申訴人之事實，應可認定。

（四）復據107年7月31日性平會會議紀錄、簽到表等影本顯示，性平會委員計有11位（含召

集人），其中外聘委員9人，又該次會議有8位委員親自出席，經出席委員充分討論後，作成決議：「……本案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。」嗣並作成107年8月10日審定書，其理由欄記載略以：「……三、本案查：……（三）本案爭點1：被申訴人主張申訴人在工作期間曾發生兩次曠職情事，評估其工作態度不佳，故未通過試用期考核……雖被申訴人提供直屬主管與部門同仁LINE紀錄，惟僅能說明主管○○○曾透過部門業務秘書及同仁尋找申訴人，及同仁○○○曾打電話給申訴人未獲接聽之訊息，雖被申訴人主張有曠職之事實，卻未對曠職一事給予具體懲戒或紀錄，故以相關事證，尚難證明申訴人107年1月17日下午5點之後有未請假外出之曠職紀錄。另，107年1月26日上午，申訴人確實因懷孕不適而離開座位，此為雙方不爭之事實，然身體不適狀況，因事發突然，無法即時完成請假程序，且事後申訴人也向人資敘明事由，亦於請假系統中補請一小時事假，難謂申訴人有故意曠職之意。（一）本案爭點2：申訴人在工作上是否無法勝任？……被申訴人雖主張於面試或錄取時，皆向申訴人告知業績目標，卻無法提供任何具體事證，且申訴人於任職期間亦無任何紀錄或事證可證明，被申訴人對於業績不佳一事已告知申訴人並請其改善……四、……解僱應為雇主終極、無法避免、不得已之手段，即『解僱之最後手段性』，需受僱人違背忠實義務，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，始得為之。依性別工作平等法第31條：『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』，本案被申訴人知悉申訴人懷孕後，旋即以工作態度及工作績效不佳而終止勞動契約，卻無具體事證可予以佐證，難謂非因申訴人懷孕因素始將其解僱，故本案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。……」經查本件性平會之設立及開會、決議，符合上

開性別工作平等法第 5 條、臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點第 2 點、第 4 點第 2 項等規定，無組成不合法、違反正當法律程序、認定事實錯誤、違反行政法上一般原理原則或其他顯然錯誤的判斷之情事。準此，性平會審認訴願人因申訴人懷孕因素將其解僱，違反性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）規定成立之結果，自應予以尊重。從而，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 107 年 7 月 31 日第 2 屆第 7 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，依同法第 38 條之 1 第 1 項、第 3 項及裁罰基準規定，處訴願人 30 萬元罰鍰，

並公布訴願人名稱及負責人姓名，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 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 3 月 25 日

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）