臺北市政府 114.11.13 府訴二字第 1146086151 號訴願決定書

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

訴願人因性別平等工作法事件，不服原處分機關民國 114 年 7 月 28 日北市勞就字第 11460032561 號裁處書及第 11460032562 號函所附性別平等工作會審定書，提起訴願，本府決定如下：

主　　文

訴願駁回。

事　　實

訴願人之受僱人○○○（下稱申訴人）自民國（下同）111 年 12 月 5 日到職，擔任會計專員，於 114 年 1 月 22 日向原處分機關提起申訴，主張其 113 年 12 月 18 日告知訴願人懷孕（第二胎），113 年 12 月 20 日收到訴願人通知考績要重新調整，考績結果為最差，113 年 12 月 27 日被訴願人告知績效改善計畫為期 3 個月（114 年 1 月 6 日至 114 年 4 月 17 日），114 年 1 月 20 日通知申訴人資遣日為 114 年 2 月 9 日，有因訴願人知悉其懷孕一事後即遭到不利對待情事。案經原處分機關於 114 年 2 月 20 日、114 年 2 月 26 日訪談申訴人、受訴願人委任之財務長○○○（下稱○君），並製作訪談紀錄後，提經原處分機關性別平等工作會（下稱性平會）114 年 7 月 18 日第 5 屆第 14 次會議評議審定，並作成性平會審定書（下稱系爭審定書），主文為：「被申訴人違反性別平等工作法第 7 條規定不成立、違反同法第 11 條第 1 項規定成立。」（被申訴人即為訴願人）原處分機關乃依該會議評議審定之結果，以訴願人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定，依同法第 38 條之 1 第 1 項、第 6 項規定，以 114 年 7 月 28 日北市勞就字第 11460032561 號裁處書（下稱系爭裁處書）處訴願人新臺幣（下同）30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額；並以 114 年 7 月 28 日北市勞就字第 11460032562 號函檢送系爭裁處書及系爭審定書（下合稱原處分）等予訴願人。原處分於 114 年 7 月 30 日送達，訴願人不服，於 114 年 8 月 22 日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理　　由

一、查本件訴願書記載：「……請求撤銷……北市勞就字第 11460032562 號……裁處訴願人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定，爰依同法第 38 條之 1

第 1 項、第 6 項規定，處罰鍰新臺幣 30 萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額……訴願人不服此裁處……訴願人係依勞動基準法規定資遣申訴人，且資遣申訴人一事並未違反性別平等工作法……」經電洽訴願人公司承辦人員，據表示係對原處分（即系爭裁處書及系爭審定書）不服，有本府法務局公務電話紀錄附卷可稽，合先敘明。

二、按性別平等工作法第 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：「各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，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、性別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；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。前二項性別平等工作會組織、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。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」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、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作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，應審酌性別平等工作會所為之調查報告、評議或處分。」第 38 條之 1 第 1 項、第 6 項規定：「雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。」「有前條或前五項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

性別平等工作法施行細則第 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平等工作會作業要點（下稱性平會作業要點）第 1 點規定：「臺北市政府勞動局……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，依性別平等工作法第五條第一項規定，設置臺北市政府勞動局性別平等工作會（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）臺北市性別團體代表二人。（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。女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。……」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。……」

勞動部 105 年 9 月 29 日勞動條 4 字第 1050132108 號函釋（下稱 105 年 9 月 29 日函釋）略以：「……說明……二、……性別工作平等法（112 年 8 月 16 日修正名稱為性別平等工作法）制定時，業參考歐美先進國家處理懷孕歧視之經驗及作法，將懷孕歧視直接視為『性別歧視』類型之一。倘雇主因受僱者懷孕而為退休、資遣、離職及解僱之差別待遇，當屬違反第 11 條第 1 項性別（懷孕）歧視之範疇；……三、又性別工作平等法第 11 條第 1 項旨在防範雇主因性別或性傾向因素而對受僱者之退休、資遣、離職及解僱為差別待遇，爰地方主管機關於處理懷孕歧視時，應探究雇主於知悉受僱者懷孕前後之差異性、雇主對於相似情形受僱者（如：其他懷孕員工）之處置方式等，以為認定懷孕歧視『差別待遇』之參據。……」

臺北市政府 113 年 10 月 16 日府勞就字第 11360953612 號公告：「主旨：公告『性別平等工作法』所定本府權限事項，自中華民國 113 年 11 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：……二、委任事項如附表。」

附表：性別平等工作法所定臺北市政府權限委任本府勞動局事項表（節錄）

法規名稱	性別平等工作法
委任事項	第 34 條第 1 項 第 34 條第 2 項 第 38 條之 1 第 1 項、第 2 項、第 3 項、第 4 項、第 5 項、第 6 項

三、本件訴願理由略以：訴願人在水產業務持續虧損，為開發碳權交易新業務，致113 年虧損進一步擴大，於 113 年 9 月即已著手進行縮編計畫，需要高績效員工願意繼續留在公司，訴願人對員工之安撫信不應用來解讀實際上無繼續縮編計畫，原處分機關未深究訴願人招募人力為養殖場現場及為發展碳權交易所必要，認定並無業務緊縮，稍嫌速斷；自施行績效改善計畫後，申訴人表現仍未見改善，遂決定中止績效改善計畫，將申訴人列為不留任名單；申訴人服務 2 年期間工作表現不佳，訴願人以過往工作績效選擇不留任申訴人，並未涉及歧視，請撤銷原處分。

四、查本件申訴人於 114 年 1 月 22 日向原處分機關提出申訴，經原處分機關114 年 2 月 20 日、114 年 2 月 26 日訪談申訴人、○君後，提經原處分機關性平會 114 年 7 月 18 日第 5 屆第 14 次會議評議，審認訴願人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定成立；有申訴人 114 年 1 月 22 日申訴書、原處分機關 114 年 2 月 20 日、114 年 2 月 26 日訪談紀錄、性平會114 年 7 月 18 日第 5 屆第 14 次會議紀錄、簽到資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張 113 年 9 月即已著手進行縮編計畫，需要高績效員工願意繼續留在公司，其對員工之安撫信不應用來解讀實際上無繼續縮編計畫，原處分機關未深究其招募人力為養殖場現場及為發展碳權交易所必要，認定並無業務緊縮，稍嫌速斷；自施行績效改善計畫後，申訴人表現仍未見改善，遂決定中止績效改善計畫，將申訴人列為不留任名單；申訴人服務 2 年期間工作表現不佳，其以過往工作績效選擇不留任申訴人云云：

（一）按雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱等，不得因性別或性傾向而有直接或間接不利之對待；違反者，處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額等；為審議、諮詢及促進性別平等工作，各級主管機關應設性別平等工作會；原處分機關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，設置性平會，以處理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、臺北市性別團體代表 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 人兼之；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；而全體委員任一性別比例應佔全體委員總數 3 分之 1 以上；女性委員人數應占全體委員人數 2 分之 1 以上；政府機關代表不得逾全體委員人數 3 分之 1；會議應有 2 分之 1 以上委員出席始得開會；揆諸

性別平等工作法第 5 條第 1 項、第 11 條第 1 項、第 38 條之 1 第 1 項、第 6 項、同法施行細則第 2 條、性平會作業要點第 2 點第 1 項至第 5 項、第 3 點第 2 款、第 4 點第 2 項等規定自明。

（二）復依卷附性平會第 5 屆委員名冊等影本所示，性平會委員 11 人，由原處分機關局長任召集人，其餘委員由原處分機關代表、臺北市性別團體代表、臺北市勞工團體代表、臺北市雇主團體代表、學者專家及其他社會人士等組成；又全體委員中男性 5 人、女性 6 人；外聘委員中男性 3 人、女性 6 人，是外聘委員任一性別無低於外聘委員全數 4 分之 1，全體委員任一性別比例亦佔全體委員總數 3 分之 1 以上，且女性委員人數占全體委員人數 2 分之 1 以上，政府機關代表未逾全體委員人數 3 分之 1；是本件性平會之設置與組成符合上開規定。又依卷附性平會 114 年 7 月 18 日第 5 屆第 14 次會議紀錄及簽到資料等影本顯示，該次會議有 8 位委員親自出席，已有過半數委員出席，是該次會議已達上開規定之開會人數要求；並經出席委員決議本案訴願人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定成立，是本件性平會 114 年 7 月 18 日第 5 屆第 14 次會議之進行及決議程序均符合上開規定。嗣並作成系爭審定書，其理由欄記載略以：「……肆、本案查：一、有關被申訴人知悉申訴人懷孕之時點：依據雙方至本局訪談內容，申訴人是於 113 年 12 月 18 日以口頭方式告知被申訴人懷孕一事，此乃雙方所不爭。故以 113 年 12 月 18 日作為本案知悉之時間點，尚無疑義。二、有關被申訴人是否有懷孕歧視：……（二）性別平等工作法第 11 條第 1 項部分：1.被申訴人表示，公司業務緊縮的關係，113 年已有資遣一批員工，114 年 1 月及 2 月分批資遣員工，總共 29 人離職（包括自請離職及資遣員工）。查被申訴人於 114 年 1 月 20 日通知共有 8 位員工資遣（包含申訴人），員工分屬部門有法務部 1 位、研發部 1 位、養殖部 3 位、會計部 1 位、業務部 1 位、資訊部 1 位等，依照比例來挑選績效差的員工作為資遣，因申訴人於會計部門績效最差。2.查被申訴人人資部於 113 年 12 月 10 日發電子郵件給所有○○公司同仁，信件中明確表示公司短期內沒有其它資遣計畫，請大家安心工作等字樣，顯見被申訴人於 114 年 1 月及 2 月分批資遣員工屬臨時性質非在規劃中。3.查被申訴人所提供 111 年度至 113 年度財務報告資料確實有財務狀況不佳情形，惟被申訴人內部仍有多個事業處維持正常運作，另截至 114 年 5 月 31 日止，查被申訴人於○○人力銀行網站上仍有刊登多項職缺之求才訊息，顯見被申訴人仍有多位人力之需求。又被申訴人於 113 年 12 月 24 日針對申訴人的績效討論會議中亦表示（略以）：『○○導入 E

RP 過程，由於相關人員對於系統並不了解，此為我們安排 xxxx（即申訴人）協助的用意，期待其介入協調確認○○管理單位的需求』。據此，就被申訴人仍有人力需求，及申訴人身為公司新系統 ERP 導入的種子成員之一等情觀之，尚難認被申訴人有因業務緊縮問題而具備必須資遣申訴人之正當理由。4.有關申訴人績效不佳給予績核考核時間為 114 年 1 月 6 日至 114 年 4 月 17 日，惟申訴人績效改善期間，被申訴人於 114 年 1 月 20 日通知其資遣及終止勞動契約日期為 114 年 2 月 9 日。顯見被申訴人未保障懷孕育兒勞工之工作權，亦未積極針對剛請完產假及育嬰假復職之申訴人個別情形施以輔導、訓練或再教育，使其能達成績效目標，給予改善機會，故尚不符解僱最後手段性原則。5.綜上，有關被申訴人是否已達勞動基準法第 11 規定『虧損或業務緊縮』，核屬被申訴人有無違反勞動基準法規定之範疇，尚與其是否違反性別平等工作法之認定無涉。性別平等工作法第 11 條之立法意旨，在於禁止雇主因性別或懷孕、分娩等因素而對受僱者在退休、資遣、離職及解僱等之處置上，為直接或間接不利之對待而有差別待遇情形，以保障工作平等。爰被申訴人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定成立。三、揆諸本案相關說明事證，被申訴人主張業務緊縮需減少人力，但又於○○人力招募網站繼續有招募人力之需求，及申訴人為新系統種子成員之一即被賦予重大任務等因素，尚難認被申訴人有因業務緊縮而有必須資遣申訴人之正當理由，同時被申訴人亦未能證明資遣申訴人一事已達解僱之最後手段性。又申訴人 113 年 12 月 18 日告知被申訴人懷孕一事，12 月 20 日即收到被申訴人通知績效考核表要重新送單，最後收到考績分數只有 30 幾分不及格一事，雖無足夠證據證明被申訴人有因懷孕因素而在考核成績上予申訴人差別待遇之因果關係，然亦無法排除被申訴人有重打考績之動機，是為對申訴人為資遣不利處分而預作安排，以績效成績差作為合理資遣之理由以達最終解僱之目的。此舉不僅構成間接懷孕歧視，亦為具混合動機之懷孕歧視。審酌申訴人與被申訴人之全部陳述、補充說明資料暨調查事實，依現有事證，尚無法排除被申訴人有因申訴人懷孕因素予以資遣之不利處分，應堪認定被申訴人違反性別平等工作法第 7 條規定不成立、違反同法第 11 條第 1 項規定成立。……」

（三）經查本件性平會之設立及開會、決議，均符合上開性別平等工作法第 5 條第 1 項、性平會作業要點第 2 點第 1 項至第 5 項、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，性平會審認訴願人是否虧損或業務緊縮，屬有無違反勞動基準法規定之範疇，與是否違反性別平等工作法認定

無涉，且難認訴願人有因業務緊縮而有必須資遣申訴人之正當理由，亦無法排除訴願人重打考績之動機，是為對申訴人為資遣不利處分而預作安排，以績效成績差作為資遣理由以達解僱之目的，構成間接懷孕歧視，亦為具混合動機之懷孕歧視，違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定成立之結果，自應予以尊重；原處分機關據以依同法第 38 條之 1 第 1 項、第 6 項規定對訴願人裁處，並無違誤。復查原處分機關業於系爭審定書理由欄就訴願人主張係因業務緊縮需求及申訴人表現不佳等節予以回應，說明審酌情形，並於訴願答辯書陳明略以，申訴人 113 年 12 月 18 日告知訴願人懷孕一事，隔 2 天即 12 月 20 日收到訴願人通知績效考核表要重新送單，最後收到考績分數只有 30 幾分不及格一事，由於時間過於緊密，無法排除訴願人有懷孕歧視之動機而予以申訴人資遣不利處分所為之安排，以績效成績差之因素作為合理資遣之構成要件，以達最終解僱目的等，尚非無憑。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為原處分，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

六、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 連 堂 凱

委員 張 慕 貞

委員 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

委員 邱 駿 彥

委員 李 瑞 敏

委員 陳 衍 任

委員 陳 佩 慶

委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 11 月 13 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）