

訴 願 人 ○○○○有限公司

代 表 人 ○○○○

訴 願 代 理 人 ○○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反性別平等工作法事件，不服原處分機關民國 114 年 8 月 27 日北市勞就字第 11460036781 號裁處書及第 11460036782 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）主張其自民國（下同）113 年 9 月 30 日到職，114 年 2 月 25 日告知訴願人其懷孕，嗣於 114 年 2 月 28 日遭訴願人無故退保；訴願人對其有懷孕歧視、拒絕其安胎假、產檢假，違反性別平等工作法第 11 條第 1 項及第 21 條第 1 項規定等情事，於 114 年 3 月 4 日向原處分機關提起申訴。案經原處分機關於 114 年 3 月 28 日訪談申訴人、114 年 4 月 2 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君），並製作訪談紀錄後，提經原處分機關性別平等工作會（下稱性平會）114 年 8 月 14 日第 5 屆第 15 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 11 條第 1 項規定成立；同法第 21 條第 1 項規定不成立。」（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 8 月 27 日北市勞就字第 11460036781 號裁處書（下稱系爭裁處書；系爭裁處書部分內容誤繕，業經原處分機關以 114 年 10 月 2 日北市勞就字第 1146103566 號函更正在案）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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；並以 114 年 8 月 27 日北市勞就字第 11460036782 號函檢送系爭審定書及系爭裁處書（下合稱原處分）等予訴願人。原處分於 114 年 8 月 29 日送達，訴願人不服，於 114 年 9 月 22 日經由原處分機關向本府提起訴願，114 年 11 月 3 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、查本件訴願書記載：「……原行政處分書發文日期及文號北市勞就字第 1146003

6782 號……」惟原處分機關 114 年 8 月 27 日北市勞就字第 11460036782 號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，經電洽訴願代理人，據其表示係對原處分不服，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 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。……八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。……」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：「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 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、第 4 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。」「受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。」第 21 條第 1 項規定：「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。」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。」

勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」

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（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 點第 1 項至第 5 項規定：「本會置委員十一人，召集人由勞動局局长兼任，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。」「女性委員人數應佔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。開會時，得邀請有關機關或人員列席說明。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）101 年 6 月 21 日勞動 2 字第 1010015745 號函釋（下稱 101 年 6 月 21 日函釋）：「……說明：……二、查勞動基準法第 2 條第 3 款規定……依該條款就工資之定義觀之，於認定何項給付內容屬於工資，係以是否具有『勞務之對價』及『是否為勞工因工作而獲得之報酬』之性質而定，至於其給付名稱如何，在非所問。……非謂『工資、薪金』、『按計時…獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。其立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。倘雇主為改善勞工之生活而給付之非經常性之給與；或縱為經常性給付，惟其給付係為雇主單方之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，仍非屬勞工工作之對價，允不認屬工資……。」

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	委任事項
性別平等工作法	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：訴願人係基於對申訴人之安全考量，且經合法途徑與申訴人同意達成留職停薪之共識，並非逕行排除申訴人工作權益；獎金係屬於恩惠性給與，非屬工資，因申訴人請假天數過多，故公司內部規範有規定請假超過 5 日者，有適當比例獎金發給其他同仁，並非針對申訴人懷孕狀況而有不利處分；經 114 年 5 月 6 日、114 年 6 月 13 日 2 次勞資爭議調解後，訴願人已表明同意申訴人即日起可回公司任職原職務或轉調內勤工作，請撤銷原處分。
- 四、查本件申訴人於 114 年 3 月 4 日向原處分機關提出申訴，經原處分機關於 114 年 3 月 28 日訪談申訴人、114 年 4 月 2 日訪談○君，並製作訪談紀錄後，提經原處分機關性平會 114 年 8 月 14 日第 5 屆第 15 次會議評議，審認訴願人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定成立等；有申訴人 114 年 3 月 4 日申訴書、原處分機關 114 年 3 月 28 日及 4 月 2 日訪談紀錄、性平會 114 年 8 月 14 日第 5 屆第 15 次會議紀錄、簽到資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 五、至訴願人主張其係基於對申訴人之安全考量，且經合法途徑與申訴人同意達成留職停薪之共識，並非逕行排除申訴人工作權益；獎金係屬於恩惠性給與，公司內部規範有規定請假超過 5 日者，有適當比例獎金發給其他同仁，並非針對申訴人懷孕狀況而有不利處分；經 114 年 5 月 6 日、114 年 6 月 13 日 2 次勞資爭議調解後，其已表明同意申訴人即日起可回公司任職云云：
- （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，並公布其名稱、負責人姓名等，並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰；性別平等工作法第 11 條第 1 項、第 38 條之 1 第 1 項、第 6 項定有明文。又為審議、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、臺北市僱主團體代表 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；全體委員任一性別比例應占全體委員總數 3 分之 1 以上；女性委員應占全體委員人數 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 項及性平會作業要點第 1 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、臺北市僱主團體代表、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。本案經原處分機關提經性平會 114 年 8 月 14 日第 5 屆第 15 次會議評議審定，並作成系爭審定書，依卷附性平會 114 年 8 月 14 日第 5 屆第 15 次會議紀錄及簽到資料等影本顯示，該次會議有 7 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，同法第 21 條第 1 項規定不成立，是本件性平會 114 年 8 月 14 日第 5 屆第 15 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：「……貳、雙方主張：一、申訴人主張（略以）：（一）大約在 114 年 2 月 24 日-2 月 27 日那週以口頭方式告訴老闆（○○○），我當天有告訴老闆我孕期後期要轉調內勤，老闆當下直接拒絕我的請求，並要求我自請離職或選擇留職停薪，但我當天什麼文件都沒有簽署到，爾後就在勞保查詢系統上發現我在 114 年 2 月 28 日就被退保了。（二）114 年 2 月底那週我有請過 1 次安胎假還是產檢假我不清楚了，放完連假之後大概 3 月 3 日我有再回去看婦產科，當我回公司她就不再讓我請安胎假了，證明我要回診所調調看。（三）我印象在 114 年 2 月 7 日、2 月 14 日的時候有請過事假，2 月 11 日、12、25、26、27 日請病假（25-27 號應該是安胎假我有附證明給他，東西都在公司那）。（四）公司每個月有一筆例行性獎金會發放，獎金的數額就是大家平分，但就在公司知悉我懷孕後，我於 2 月份領到的獎金與同部門其他 5 位金額不同，我少領到 6,500

元，我認為雇主此舉也是因為我懷孕所致。三、被申訴人主張（略以）：（一）114 年 2 月 25 日當天，申訴人拿著驗孕棒來告訴我她懷孕了，當天請病假去看婦產科，她隨即於 2 月 27 日跟我表示她要請安胎假，因為醫生建議她要安胎休養，所以我們有准假，提供相關 xxx 對話證明及員工請假單。（二）本公司其實從未要資遣申訴人，我們只是希望她懷孕期間可以在家休養，以留職停薪辦理，生產完再回來工作。（三）申訴人於 113 年到職後請假異常頻繁，陸陸續續有出車禍請假事假公傷等情形，狀況比較多一點。（四）我當天有以 xxx 告訴申訴人，因為工作內容及性質會危及母體及胎兒健康，不適合孕婦，為了她跟胎兒的安全希望她可以回去好好休養，先幫她辦理留職停薪，等生完再回來上班，有 xxx 截圖佐證，申訴人也有接受同意，並且表示 3 月 3 日那天會回來交接，本公司的出發點跟考量都是為了孕婦好，絕非是歧視孕婦。（五）申訴人已經先行同意於 114 年 2 月 28 日離職，3 月 3 日當天申訴人早已離職但執意要填假單，本公司在她離職前都有同意她的安胎假及產檢假，有請假單佐證，後續補充提供申訴人到職後每月薪資明細。（六）如果是本公司真的少給到申訴人這筆獎金，那我們一定會補給她（後續提供相關證明）。參、本案查：一、有關性別平等工作法第 11 條第 1 項規定部分：有關被申訴人是否對申訴人涉有懷孕歧視：（一）申訴人於 114 年 2 月下旬告知被申訴人其已懷孕，並口頭表達欲調整為內勤職務，惟被申訴人當日即拒絕其請求，並要求其自請離職或改以留職停薪處理。後申訴人於 114 年 2 月 28 日即遭退保，且未簽署任何離職或停薪同意文件。被申訴人表示該行為係基於保護母體安全考量所作決定，惟依《性別平等工作法》第 11 條第 1 項規定，雇主不得因勞工懷孕而予以解僱、調職或其他不利處分。申訴人甫告知懷孕事實後即遭退保，且未經任何正式程序即無預警解除勞動契約，已構成對懷孕勞工之直接不利處分。公司所主張之『安全考量』若屬實，亦應循合法途徑與勞工協商調整工作，而非逕行排除其工作權益。（二）申訴人主張公司每月例行性發放之獎金皆為全體平均分配，然於公司知悉其懷孕後，其 2 月份所得獎金較同部門 5 位同仁少領新臺幣 6,500 元，懷疑係因懷孕遭受差別待遇。被申訴人則表示需與會計確認，後續提出匯款紀錄證明已補發 6,500 元予申訴人，惟申訴人將該筆款項退回。此情顯示申訴人確實有發生獎金領取落差，被申訴人雖後續已完成補發處理，但係於申訴人向本局提起申訴後始行補發，且申訴人已非在職狀態。綜觀被申訴人補發該筆獎金之時點、金額與申訴人懷孕時間之接近性，難以完全排除被申訴人針對薪酬處理方式非基於申訴人懷孕而為之不利處分，應屬被申訴人疑涉有懷孕歧視相關事實之一環。（三

）綜上，依性別平等工作法第 15 條、第 16 條及相關規定，勞工懷孕後依法享有產假及育嬰留職停薪等後續權益，本案申訴人於懷孕初期即遭被申訴人退保，不僅立即中斷其勞保及相關給付資格，實質上亦剝奪其依法應享之產假、育嬰假等權利。被申訴人此舉不僅造成申訴人職場地位直接剝奪，亦使其懷孕期間依法保障之福利權益無從實現，故被申訴人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定成立。……另，申訴人主張請安胎假及產檢假遭拒，惟查被申訴人曾核准其安胎假，且產檢假部分因申訴人未明確表示請假事由並未檢附證明文件，尚難認為雇主有拒絕或刁難情形，該部分因事證不足，故違反第 21 條第 1 項規定不成立。……」

(三) 經查本件性平會之設立及開會、決議，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，性平會審認訴願人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定成立等結果，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 項規定對訴願人作成系爭裁處書，並無違誤。又縱訴願人有於 114 年 5 月 6 日、114 年 6 月 13 日勞資爭議調解會議後表明同意申訴人回其公司任職，尚不影響本件違規事實之成立。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 邱 駿 彥
委員 李 瑞 敏
委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 12 月 16 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）