

訴 願 人 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇

訴 願 代 理 人 〇〇〇 律 師

訴 願 代 理 人 〇〇〇 律 師

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 9 月 25 日北市勞就字第 11460780611 號裁處書及 11460780612 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

訴願人前受僱人〇〇〇（下稱申訴人）主張其於擔任〇〇〇〇期間，訴願人之負責人〇〇〇（下稱〇君）曾向其表示係因法院詢問為何〇〇〇無女性〇〇，而錄取申訴人，且申訴人於民國（下同）112年7月10日以xxxx告知〇君已懷孕一事，〇君於112年8月1日告知申訴人若不墮胎則無法繼續共事，112年8月2日要求申訴人不用來上班，申訴人遂於當日離職。申訴人認訴願人有違反性別平等工作法第7條及第11條第1項規定情事，於114年5月28日向原處分機關提起申訴。案經原處分機關調查後，提經原處分機關性別平等工作會（下稱性平會）114年9月12日第6屆第1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9月25日北市勞就字第11460780611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9月25日北市勞就字第11460780612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9月30日送達，訴願人不服，於114年10月23日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、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 條第 1 項、第 2 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。」第 39 條之 1 規定：「本法中華民國一百十二年七月三十一日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及修正施行前已發生性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。」

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第 1 點（下稱性平會作業要點）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。」

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

- 二、本件訴願理由略以：申訴人於 112 年 3 月 1 日到職並任職為 ○○○○，依其 ○○○○ 之定期勞動契約為 5 個月，至 112 年 7 月 31 日止。從而，申訴人係因 ○○○○ 之定期勞動契約期限屆滿，因終止契約而離開，並非訴願人予以解僱，更與懷孕與否毫無關聯；且解僱以勞動契約存在為前提，定期契約經期滿終止，已經終止之勞動契約不存在解僱之可能，原處分未先確認申訴人與訴願人間勞動契約是否存在，逕認訴願人予以解僱，認定事實明顯有誤，請撤銷原處分。
- 三、查本件申訴人於 114 年 5 月 28 日向原處分機關提出申訴，經原處分機關調查後提經原處分機關性平會 114 年 9 月 12 日第 6 屆第 1 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 5 月 28 日申訴書、申訴人與 ○ 君 112 年 8 月 2 日 xxxx 之通訊內容、性平會 114 年 9 月 12 日第 6 屆第 1 次會議紀錄、簽到資料等影本附卷

可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張申訴人係因 0000 之定期勞動契約期限屆滿，因終止契約而離開，並非其予以解僱，更與懷孕與否毫無關聯，且解僱以勞動契約存在為前提，定期契約經期滿終止，已經終止之勞動契約不存在解僱之可能，原處分未先確認申訴人與其間勞動契約是否存在，逕認其予以解僱，認定事實明顯有誤，請撤銷原處分云云：

- (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、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；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，其餘委員由原處分機關代表 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；全體委員任一性別比例應佔全體委員總數 3 分之 1 以上；女性委員人數應佔全體委員人數 2 分之 1 以上；政府機關代表不得逾全體委員人數 3 分之一；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 6 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，且女性委員人數佔全體委員人數 2 分之 1 以上；政府機關代表未逾全體委員人數 3 分之一；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 9 月 12 日第 6 屆第 1 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 9 月 12 日第 6 屆第 1 次會議之進行及決議程序均符合上開規定

申訴人 112 年 8 月 1 日至 8 月 2 日與被申訴人之錄音檔及 xxxx 對話紀錄，雖被申訴人主張係因申訴人實習期滿而終止契約，然被申訴人於知悉申訴人懷孕後對申訴人所為之逼迫墮胎不然就終止勞動契約，最終仍終止與申訴人之勞動契約等一連串作為，不僅對申訴人造成不可回復之傷害，亦使其懷孕期間依法保障之福利權益無從實現，難認友善，本案被申訴人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）規定成立。……肆、本案經 114 年 9 月 12 日第 6 屆第 1 次會議評議，經充分審酌本案申訴人及被申訴人之全部陳述、說明資料、有利不利證據資料暨調查事實，評議本案違反性別平等工作法……第 11 條第 1 項（懷孕歧視）規定成立。……」

(三) 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 3 點第 2 款、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，性平會以訴願人於知悉申訴人懷孕後對申訴人所為之逼迫墮胎不然就終止勞動契約，最終仍終止與申訴人之勞動契約等一連串作為，不僅對申訴人造成不可回復之傷害，亦使其懷孕期間依法保障之福利權益無從實現，難認友善，審認訴願人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。又依卷附出勤紀錄影本及系爭審定書內容所示，申訴人有於 112 年 8 月 2 日出勤，○ 君並於當日以 xxxx 告知申訴人「下午也不用來上班了」等語，是訴願人主張申訴人係因 ○○○○ 之定期勞動契約期限屆滿，因終止契約而離開，並非其予以解僱，與事證不符；訴願主張，不足採據。從而，性平會審酌本案爭議事件發生歷程及客觀事證，作成系爭審定書，認定訴願人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定成立，及原處分機關依前開評議審定之結果，以同法第 38 條之 1 第 1 項、第 6 項規定處訴願人 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，並無不合，原處分應予維持。

五、另訴願請求訴願程序所生費用由相對人負擔一節，非屬訴願審議範圍，併予敘明。

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（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 陳 愛 娥
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
委員 陳 陽 升

中 華 民 國 114 年 12 月 30 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）