臺北市政府 115.05.05 府訴二字第 1156081935 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
訴 願 代 理 人　○○○　律師
原 處 分 機 關　臺北市政府勞動局

訴願人因違反性別平等工作法事件，不服原處分機關民國 115 年 1 月 27 日北市勞就字第 11460407261 號裁處書及第 11460407262 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）112 年 3 月 1 日起到職擔任整聊師，於 114 年 7 月 23 日向訴願人代表人○○○之配偶○○○（下稱○君；即申訴人之直屬主管）表示因於前日獲知懷孕，欲向公司申請調整職務，隨即遭○君要求於職務調動之空窗期，向公司請病假至 114 年 7 月 30 日，嗣申訴人於 114 年 7 月 31 日上班當日，○君以申訴人未請假及私下調整班表等情為由資遣申訴人，並要求申訴人於隔日起不用再進公司，訴願人有違反性別平等工作法第 7 條、第 10 條及第 11 條等規定之情事，遂於 114 年 9 月 16 日向原處分機關提起申訴。案經原處分機關於 114 年 10 月 13 日訪談申訴人、114 年 11 月 4 日訪談訴願人之受任人○○○律師（即本案訴願人之訴願代理人），並分別製作訪談紀錄後，提經原處分機關性別平等工作會（下稱性平會）115 年 1 月 19 日第 6 屆第 4 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：「被申訴人涉違反性別平等工作法第 7 條及同法第 10 條規定均不成立；違反同法第 11 條第 1 項規定成立。」（按：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 條第 1 項、第 38 條之 1 第 6 項規定，以 115 年 1 月 27 日北市勞就字第 11460407261 號裁處書（下稱系爭裁處書）處訴願人新臺幣（下同）30 萬元，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 115 年 1 月 27 日北市勞就字第 11460407262 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 115 年 1 月 29 日送達，訴願人不服，於 115 年 2

月 13 日經由原處分機關向本府提起訴願，4 月 8 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理　　由

一、查本件 115 年 2 月 13 日訴願書記載：「……北市勞就字第 11460407261 號裁處書……訴願人並未違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定……」經電洽訴願代理人○○○律師，據表示係對原處分不服，有本府法務局 115 年 4 月 23 日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……。」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 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（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。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 條第 1 項、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、本件訴願及補充理由略以：

（一）訴願人多次以明確文字訊息再三告誡申訴人應遵守正式程序辦理排班與請假之具體對話記錄，足見訴願人確係因申訴人多次自行調配班表，違反正式程序，影響信任基礎及公司價值與文化，訴願人方依法終止契約，原處分無視訴願人積極配合調查且提出對申訴人具體警告之證據資料，逕認訴願人違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定，顯屬率斷，有認事用法之違誤，違反行政程序法第 4 條規定之依法行政原則。

（二）申訴人在職期間持續接受訴願人培訓，均無法勝任講師工作，訴願人作成申訴人 113 年及 114 年考績不佳之時間，均為申訴人告知懷孕前，可見申訴人歷年工作表現不佳，與懷孕無關；且訴願人於申訴人告知懷孕並提出調整職務請求時，乃配合其意願調整職務，顯並未因其懷孕而刻意刁難，並無懷孕歧視。原處分漏未衡量前開事實及證據，僅以訴願人未輔導及給予改善機會，即認定違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定，顯然已有認定事實錯誤之重大瑕疵，違反行政程序法第 9 條規定之有利不利一律注意原則，應予撤銷。

（三）依雙方聘僱契約，申訴人必須遵守訴願人出勤管理相關辦法及規定，請假需遵從訴願人請假規則，且工作時必須遵守訴願人之工作指示，不得虛偽回報或隱匿等；申訴人不得私自變更排定之班表，如需要請假，申訴人必須依照訴願人制訂之正式程序；然申訴人多次違反正式程序、自行調配班表，影響信任基礎及公司價值與文化，訴願人方依法終止契約，終止原因與懷孕無關，應屬勞動基準法規範範圍，與性別平等工作法無涉，訴願人並無違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定情事。原處分為相反認定，顯有違誤，應予撤銷。

四、查本件申訴人於 114 年 9 月 16 日向原處分機關提出申訴，經原處分機關於 114 年 10 月 13 日訪談申訴人、114 年 11 月 4 日訪談訴願人之受任人即訴願代理人○○○律師，並分別製作訪談紀錄後，提經原處分機關性平會 115 年 1 月 19 日第 6 屆第 4 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 9 月 16 日申訴書、原處分機關 114 年 10 月 13 日訪談紀錄及 114 年 11 月 4 日談話紀錄、性平會 115 年 1 月 19 日第 6 屆第 4 次會議紀錄、簽到資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張因申訴人歷年工作表現不佳，且多次自行調配班表，違反正式程序，影響信任基礎及公司價值與文化，其依法終止契約，與懷孕無關，並無懷孕歧視，惟原處分機關無視其已積極配合調查且提出對申訴人具體警告之證據資料，有認定事實錯誤之重大瑕疵云云：

（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；所稱差別待遇，係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；違反上開情形者，處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並公布其姓名或名稱、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；性別平等工作法第 11 條第 1 項、第 38 條之 1 第 1 項、第 38 條之 1 第 6 項及同法施行細則第 2 條定有明文。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）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 115 年 1 月 19 日第 6 屆第 4 次會議評議審定，並作成系爭審定書，依卷附性平會 115 年 1 月 19 日第 6 屆第 4 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 115 年 1 月 19 日第 6 屆第 4 次會議之進行及決議程序均符合上開規定。

（三）本案由原處分機關提經性平會 115 年 1 月 19 日第 6 屆第 4 次會議評議審定，並作成系爭審定書，其理由欄之參記載略以：「……三、有關性別平等工作法第 11 條第 1 項規定部分：（一）有關被申訴人何時知悉申訴人懷孕部分：本案依申訴人 114 年 7 月 23 日與被申訴人負責人配偶〇〇〇懷孕之對話紀錄截圖，可證本案被申訴人於是日即已知悉申訴人懷孕，故以 114 年 7 月 23 日作為本案知悉之時間點，尚無疑義。（二）被申訴人終止與申訴人勞動契約部分：1. 查，被申訴人自 114 年 7 月 23 日知悉申訴人懷孕後，經雙方討論以調整為『客戶成功組』顧問為方向，並於 114 年 7 月 31

日經被申訴人以電子郵件正式通知申訴人錄取並訂於 114 年 8 月 5 日轉任在案，經檢視 114 年 7 月 31 日申訴人與○○○之 xxxx 對話紀錄，○○○表示（略以）『剛剛同事有跟我說，今天因為學員數很少，所以你不用做內訓，你之前就知道嗎？』、『他說他之前就跟你講過了你之前就知道了嗎？』、『那你今天也應該請假或排休才對』、『建議可以把假調到 2,3 號，因為 5 號才轉調，等於前面可以排休掉』、『等下喔，因為這件事我們非常在意，就是有知道不用內訓，但是沒有主動回報說這天可以怎麼調整休假或工作。然後我剛剛才意外知道的。』、『不行，都是我來調整，你不能自己一直私下喬』及『在妳告知我需要重新安排工作之前，已事前主動與同事協調班表並預設將轉調，當時尚未經由正式程序確認轉職，卻多次私下與他人認定轉調已定案。針對此事，我先前已明確說明正式轉調前，仍需依原職務執行工作。雖然您處理方式有所不妥，但基於良善原則，當時選擇不予追究。遺憾的是，今日又發生您提前得知無需參與內訓後，未主動回報或協助調整休假與工作，且隱匿相關資訊，自行對同仁表示無需排班。多次未經由正式程序與各同仁調配工作之行為，已嚴重破壞彼此信任基礎，亦不符合公司核心價值與文化。基於誠信原則、組織合作適配性及整體營運考量，很遺憾必須終止與您的勞僱關係。後續相關安排已透過 email 正式通知，若有需要協助之處，也歡迎與人資部聯繫。』……可證申訴人於 114 年 7 月 30 日完成面試，114 年 7 月 31 日獲通知錄取並回公司上班，當日即遭○○○質疑其已事前得知內訓取消卻未依規定請假等情形，並於同日以違反出勤管理及誠信原則為由資遣申訴人，終止勞動契約，並要求申訴人自 114 年 8 月 1 日起不再進公司。2.次查，被申訴人 114 年 7 月 31 日上午 11 時 10 分寄發通知申訴人錄取郵件，資遣申訴人郵件寄發時間為當日下午 5 時 28 分，該信件載明『…原訂您將於 2025／8／5 轉任其他部門，但在安排過程中，發現您有多次不符合本公司之核心價值與文化標準。謹慎考量組織整體營運與合作適配性後，決定終止與您的勞僱關係，並依相關規定辦理資遣程序…。』，雖被申訴人主張按出勤管理辦法相關規定，申訴人不得私自變更排定之班表，如需要請假，申訴人必須依照被申訴人制訂之正式程序，申訴人 113 年 6 月 25 日及 11 月 4 日兩次績效考核成果均為 C（未達標），工作表現不佳及多次違反正式程序、自行調配班表，影響信任基礎及公司價值與文化，縱經多次口頭告誡及說明，申訴人仍未改善，方依勞基法第 11 條第 5 款規定、工作規則第 7 條第 5 款規定終止契約，惟查 2 次績效考核時間均為 113 年（申訴人懷孕前），若申訴人於其工作表現不如預期，被申訴人則應予以輔導協助改善，而非遲至

114 年 7 月 31 日（申訴人懷孕後）始指稱申訴人於其工作有不能勝任之情事；又查被申訴人未給予申訴人改善機會，且被申訴人除未提出相關輔導書面紀錄、警告通知或改善期限之具體證明外，亦未提出嚴重影響雙方信任基礎致被申訴人受到之實質影響等數據或相關證明資料，即逕行資遣申訴人，被申訴人知悉申訴人懷孕前後之態度顯不一致，被申訴人未曾考量申訴人正經歷懷孕之心情及給予申訴人解釋改善機會，並逕自列為不適任理由之一，究其舉動對懷孕之員工所塑造之工作環境實難謂友善。（三）綜上所述，依申訴人與被申訴人之 xxxx 對話紀錄，雖被申訴人主張係因申訴人多次違反正式程序、自行調配班表，影響信任基礎及公司價值與文化而終止契約，然被申訴人資遣申訴人之時間點過於緊密，顯具高度密接性。且縱認申訴人曾有未依規定請假或私自調整班表之情事，被申訴人仍應先給予改善機會，而非逕予資遣，是依現有事證，就被申訴人之整體作為，實難排除被申訴人有因申訴人懷孕而將其予以資遣之混合動機，故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。四、揆諸本案相關說明事證……懷孕歧視一事，被申訴人雖主張係因申訴人多次違反正式程序、自行調配班表，影響信任基礎及公司價值與文化而終止契約，然被申訴人針對前開申訴人不符規定之行為，並未給予申訴人改善之機會，資遣時點亦過於緊密，並導致申訴人懷孕後續相關法定權益一併喪失，對申訴人造成不可回復之傷害，難認友善，實難認被申訴人之作為已符合性別平等工作法之立法意旨。……。」

（四）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，性平會依訴願人提供之申訴人績效考核紀錄及本案相關 xxxx 對話紀錄，查認申訴人之績效考核均在其懷孕前，若其工作表現不如預期，訴願人應以輔導協助改善，而非遲至獲悉申訴人懷孕後 1 週始指稱其有不能勝任工作之情事，又訴願人未提出相關輔導書面紀錄、警告通知或改善期限、嚴重影響勞雇雙方信任基礎致訴願人受實質影響之證明資料，即逕行資遣申訴人，該資遣時間點過於緊密，顯具高度密接性，實難排除訴願人有因申訴人懷孕而將其予以資遣之混合動機，乃審認訴願人未曾考量申訴人正經歷懷孕心情或給予解釋改善之機會，對申訴人懷孕前後之態度顯不一致，構成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，對訴願人作成系爭裁處書，並無違誤。

（五）又原處分機關業依上開訴願人所提事證進行審查，認定訴願人雖主張申訴人違規屬實或往年考評不佳，然訴願人亦未提出曾給予申訴人警告通知或改善期限之具體事證，僅執上開 xxxx 對話紀錄，即稱因申訴人有多次違規私下調配班表，未盡解僱最後手段性原則，並考量申訴人懷孕後身心狀況已有不同，於申訴人懷孕期間即將其資遣，實難認訴願人未因懷孕等性別因素而對勞工有直接或間接之不利對待，其獲悉申訴人懷孕及予以資遣之時間點過於緊密，具高度密接性，實難排除訴願人未因申訴人懷孕而將其予以資遣之混合動機，乃審認訴願人未考量申訴人正經歷懷孕心情或給予解釋改善之機會，對申訴人懷孕前後之態度顯不一致，違反性別平等工作法第 11 條第 1 項規定，自非無據。訴願主張原處分有認定事實錯誤之重大瑕疵，違反行政程序法第 9 條規定之有利不利一律注意原則等情，委難採憑。從而，原處分機關所為原處分，揆諸前揭規定，並無不合，原處分應予維持。

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（請假）

委員　張　慕　貞（代行）

委員　盛　子　龍

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

委員　陳　陽　升

中　華　民　國　115　年　5　月　5　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）