

訴 願 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因性別工作平等法事件，不服原處分機關民國 106 年 12 月 6 日北市勞就字第 10637926300 號函檢附之同日期性別工作平等會審定書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

國家安全局（下稱國安局）將清潔勞務委由○○股份有限公司（下稱被申訴人）承攬，雙方簽訂勞務採購契約。訴願人原為被申訴人派至國安局 A 棟擔任環保助理，被申訴人於民國（下同）106 年 7 月下旬接獲國安局指令，A 棟要由女性負責擔任清潔員，乃將訴願人與負責打掃國安局 K、L 棟工作之女性員工○○○調換。嗣訴願人於 106 年 8 月 31 日向原處分機關提出申

訴，並於申訴書申訴事項勾選訴願人有性別工作平等法第 7 條規定之事項，主張其原負責清潔區域因被發現有清潔人員穿著便服，國安局及被申訴人因查找違規者未果，即逕以該區（A 棟）需用女性人員為由將訴願人調離原工作地點，損及勞動權益。案經原處分機關先後於 106 年 9 月 14 日、19 日、10 月 13 日分別訪談訴願人、被申訴人之臺北服務處經理○○○（下稱

○君）及國安局總務室之分隊長○○○（下稱○君）及區隊長○○○（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）106 年 11 月 27 日第 2 屆第 2 次會

議評議審定：「被申訴人違反性別工作平等法第 7 條（性別歧視）規定不成立。」原處分機關乃以 106 年 12 月 6 日北市勞就字第 10637926300 號函檢送同日期性平會審定書予訴願人。訴

願人不服，於 107 年 1 月 2 日經由原處分機關向本府提起訴願，3 月 26 日、3 月 30 日補充訴願理

由，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、本件訴願書雖未載明訴願標的，惟訴願書事實與理由欄記載略以：「……給與申訴案件成立，對被申訴人依法裁罰……」並檢附原處分機關 106 年 12 月 6 日北市勞就字第 1

0637926300 號函影本及同日期性平會審定書，揆其真意，應係對該 106 年 12 月 6 日性平會

審定書不服，合先敘明。

二、按性別工作平等法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：..... 在直轄市為直轄市政府... ..。」第 5 條規定：「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 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 34 條第 1 項規定：「受僱者或求職者發現雇主違反第七條..... 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.....。」

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）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、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 104 年 8 月 14 日府勞就字第 10434413800 號公告：「..... 公告事項：

.....

二、本府就性別工作平等法第 5 條第 1 項所定本府應設性別工作平等會之所有權限事項業務，自中華民國 104 年 9 月 1 日起，委任本府勞動局辦理，以該局名義執行之。」

三、本件訴願及補充理由略以：

(一) 他棟清潔員亦有男性卻未更換為女性擔任，此即為差別待遇，原處分機關不應僅限薪資、福利及財務等勞動條件變更而論是否有性別歧視。

(二) 被申訴人主張國安局向其表示係因訴願人工作不力之因素而予以調動，並非屬實。

四、查原處分機關於 106 年 8 月 31 日受理系爭申訴案件，先後於 106 年 9 月 14 日、9 月 19 日、10

月 13 日分別訪談訴願人、○君、國安局總務室分隊長○君及區隊長○君，並製作訪談紀錄。嗣原處分機關於 106 年 11 月 27 日第 2 屆第 2 次會議評議，審認被申訴人違反性別工作

平等法第 7 條規定不成立，並製作審定書。有原處分機關 106 年 9 月 14 日、9 月 19 日、10 月

13 日訪談紀錄及性平會 106 年 12 月 6 日審定書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張他棟清潔員亦有男性卻未更換為女性擔任，此即為差別待遇，原處分機關不應僅限薪資、福利及財務等勞動條件變更而論是否有性別歧視；被申訴人主張國安局向其表示係因訴願人工作不力之因素而予以調動，並非屬實云云。經查：

(一) 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；揆諸臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點第 2 點及第 4 點第 2 項等規定自明。

(二) 查原處分機關於 106 年 9 月 14 日訪談訴願人之訪談紀錄影本記載略以：「.....問：請問您到職日為何？擔任何職？請問工作內容為何？工作地點？.....答：本人 106 年 2 月 22 日於到職，為○○股份有限公司派至國安局 A 棟擔任環保助理，在 A 棟工

作

近半年。工作內容為清潔樓地板、洗手間、茶水間及廢棄物的收集.....問：請說明您任職期間遭受性別歧視的過程，並說明其差別待遇。答：國安局係屬於管制單位.....因此有規定委外人員須穿著制服，在七月下旬某一天.....國安局的主任秘書.....他在巡視的時候，發現有清潔員沒有穿著制服出現在我負責的工作區域理（A 棟），主秘指示.....查詢是誰違規未穿著制服.....當時沒有人承認違規，隔兩天.....因接獲國安局指令我服務的那棟（A 棟）要由女性負責擔任清潔員，因而把我調離至 K 棟.....到目前為止，違規者尚未查出，本人質疑，國安局內

部人員便宜行事以為負責 A 棟的就是違規者並以性別理由予以結案.....調至 K 棟後，除工作地點改變，工作時間、工作內容、薪資及福利都未變動。問：請問您此次申訴主要的訴求為何？答：希望公司能還我清白，積極查找違規者。我覺得公司是針對我個人，並以性別的理由把我調離.....。」訪談紀錄並經訴願人簽名在案。

- (三) 原處分機關於 106 年 9 月 19 日訪談被申訴人之臺北服務處經理○君之訪談紀錄影本記載略以：「.....問：請問貴公司組織層級為何？與國安局關係為何？答：.....本公司於 105 年 12 月參與國家安全局清潔招標並得標。國家安全局將清潔委外由本公司承攬，雙方簽訂採購契約.....本公司與國安局簽定採購契約上載明要派駐 15 位清潔員工至國安局○○營區提供清潔服務，其安排員工負責的工作區域，都需由國安局審核同意.....倘若國安局覺得不適任亦可請求本公司更換工作人員.....問：請問申訴人到職日為何？擔任何職？請問工作內容為何？工作地點？.....雙方是否有簽訂勞動契約？答：雙方有簽訂勞動契約.....申訴人於 106 年 2 月 22 日到職，擔任環保助理，主要工作內容負責大樓的廁所、走道及樓梯之清潔。工作地點為臺北市士林區○○大道○○段○○號○○營區 A 棟.....問：申訴人表示，領班○○○先生表示，因接獲國安局指令申訴人所服務的那棟（A 棟）要由女性負責擔任清潔員，將申訴人由 A 棟調至 K 棟，請問公司表示為何？答：.....本公司進行招募之前，國安局.....有告知.....因為 A 棟有女生廁所，並且女性長官較多，又原本負責 A 棟清潔員工為女性，因此希望公司之後招募的人也能夠比照辦理.....問：請問公司調任申訴人理由為何？答：106 年 7 月底，因為國安局連絡窗口○先生向現任領班○○○.....表示，有女性長官向他反應，申訴人打掃清潔做的不好，希望由女性員工來打掃.....當時○領班有告知申訴人說○先生表示希望打掃 A 棟盡量為女性，所以將申訴人與打掃 K、L 棟的員工（女性.....）調整，申訴人當時點頭但未說話.....其實申訴人的表現狀況一直不佳，○先生在七月有向○領班表示這件事情，並且在 7 月之前就已口頭告誡申訴人.....如果原本負責打掃區域的員工打掃表現沒有太多問題，國安局其實也不會再另外請本公司調整員工工作區域.....問：申訴人表示，調動當下有跟○先生反映用性別理由調離，是違反性平法.....答：申訴人當下沒有表示違反性平法，但○領班係表示做 A 棟清潔原本來就是女性在做，調任申訴人這件事○先生只是傳達國安局指令.....。」訪談紀錄並經○君簽名在案。

- (四) 原處分機關於 106 年 10 月 13 日訪談國安局總務室分隊長○君及區隊長○君之訪談紀錄影本記載略以：「.....問：請說明貴局與○○股份有限公司的關係？答：本局委外發包給該公司負責清潔勞務。雙方簽訂勞務採購契約.....問：請說明申訴人到國家安全局任職後的所有過程？答：申訴人到職日約 106 年 2 月底，清掃○○營區

A 棟走廊、樓梯、玻璃及廁所環境清潔維護。申訴人一開始到職時工作表現就不是很好，但至少講了之後會改正，但後來逐漸屢勸不聽，一直到 106 年 7 月才開始落實對全○○營區○○履約狀況.....。」訪談紀錄並經○君及○君簽名在案。

(五) 查本件經性平會 106 年 11 月 27 日第 2 屆第 2 次會議決議，並作成審定，依系爭 106 年 12

月 6 日審定書所載略以：「.....理由.....三、本案查：..... (二)..... 被申訴人調動申訴人確實有性別因素之考量，雖被申訴人表示因過去國安局僅口頭告知申訴人工作表現不佳，故無法提供申訴人考核表，然據 106 年 10 月 13 日國安局至本局訪談紀錄表示略以：『..... 申訴人一開始到職時工作表現就不是很好，但至少講了之後會改正，後來逐漸屢勸不聽，一直到 7 月才開始落實對全○○營區○○ (被申訴人) 履約狀況。過去未曾落實僅○○○先生口頭告誡申訴人，係因 A 棟較多長官，因此國安局看到該區有打掃上缺失也只能立刻處理。』，故被申訴人調任申訴人雖有性別因素之考量，但亦無法排除有因申訴人工作表現之因素。(三)..... 依被申訴人與國安局所簽訂之勞務採購契約、國安局之○○營區清潔勞務特別契約規範採購契約內容及被申訴人與申訴人之勞動契約所載內容可知，倘若國安局認為被申訴人所派駐之員工有不適任，可調任申訴人，故難謂被申訴人調動申訴人未有其職權行使之正當性。(四)..... 雖本案被申訴人調任申訴人難謂未考量性別因素，然申訴人調任後，其工作時間、工作內容、薪資及福利等都未變動，故本案查無被申訴人以性別因素將申訴人由國安局○○營區 A 棟調至 K 棟，而使申訴人遭受到差別待遇之具體事證..... 四、本案經本局性別工作平等會 106 年 11 月 27 日第 2 屆第 2 次會議評議，經充分審酌申訴人與被申訴人之全部陳述、說明資料暨調查事實，評議被申訴人違反性別工作平等法第 7 條 (性別歧視) 規定不成立.....。」等語。復依卷附性平會簽到表所示，委員計有 11 位 (含召集人)，其中有 9 位出席，且經出席委員依規定決議。是該會之設立及開會，既符合前開規定，無組成不合法、欠缺審核權限或審核程序違誤之問題；且就該案之審查亦尚無認定事實錯誤及其他違法不當之情事。則對於性平會 106 年 11 月 27 日第 2 屆第 2 次會議評議審定，

核

認被申訴人違反性別工作平等法第 7 條 (性別歧視) 規定不成立之結果，應予以尊重。從而，原處分機關以 106 年 12 月 6 日北市勞就字第 10637926300 號函附性平會

審

定書審定被申訴人違反性別工作平等法第 7 條 (性別歧視) 規定不成立之處分，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 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 4 月 3 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 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）