

臺北市政府 108.12.09. 府訴二字第 1086103926 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反性別工作平等法事件，不服原處分機關民國 108 年 8 月 20 日北市勞就字第 10860510711 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主文

訴願駁回。

#### 事實

申訴人（姓名代號 xxxxxxxxxxxx）於民國（下同）108 年 6 月 11 日擔任訴願人之櫃檯人員，申訴人主張其填寫人事資料時，因自身性別與身分證上性別不一致（按：申訴人主張其出生時是雙性人，高中時將男性器官切除，自身性別為女性，但身分證上性別仍為男性），詢問訴願人公司經理如何填寫性別欄位，而引發訴願人先於 108 年 6 月 14 日、6 月 17 日以申訴人不向其

他同事說明就得離開為由，逼迫申訴人向其他同仁說明變性一事，訴願人復於 108 年 6 月 18 日以申訴人性別欄位填寫不實，及晚班同仁無法接受為由要求申訴人離職；申訴人乃於 108 年 6 月 19 日向原處分機關提出性別工作平等法申訴書，並於申訴事項勾選訴願人有性別工作平等法第 11 條第 1 項及第 13 條第 2 項之事項。案經原處分機關先後於 108 年 6 月 26 日、7 月 4 日分別訪

談申訴人、訴願人之受託人○○○、人事人員等，並製作訪談（談話）紀錄後，提經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）108 年 8 月 5 日第 2 屆第 15 次會議評議，審定被申訴人（即

訴願人）違反性別工作平等法第 11 條第 1 項及第 13 條第 2 項規定成立，違反同法第 13 條第 1 項

規定不成立。原處分機關乃依該會議評議審定結果，以訴願人因申訴人之性別而有差別待遇，且未盡工作場所性騷擾防治義務，違反性別工作平等法第 11 條第 1 項及第 13 條第 2 項規定，

乃依同法第 38 條之 1 及臺北市政府處理違反性別工作平等法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 3 點項次 5、8 等規定，以 108 年 8 月 20 日北市勞就字第 10860510711 號裁處書（下稱原處

分)各處訴願人新臺幣(下同)30萬元及10萬元罰鍰,合計處40萬元罰鍰,並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服原處分,於108年9月5日向本府提起訴願,9月18日補正訴願程

式,並據原處分機關檢卷答辯。

#### 理由

一、按性別工作平等法第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條第1項、第2項及第3項規定:「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12條規定:「本法所稱性騷擾,謂下列二款情形之一:一、受僱者於執行職務時,任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為,對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境,致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。……。前項性騷擾之認定,應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」第13條規定:「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者,應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法,並在工作場所公開揭示。雇主於知悉前條性騷擾之情形時,應採取立即有效之糾正及補救措施。第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則,由中央主管機關定之。」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、第二十一條或第三十六條規定時,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。……。」第35條規定:「法院及主管機關對差別待遇事實之認定,應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。」第38條之1規定:「雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者,處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者,處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。有前二項規定行為之一者,應公布其姓名或名稱、負責人姓名,並限期令其改善;屆期未改

善者，應按次處罰。」

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。」

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 1 條規定：「本準則依性別工作平等法第十三條第三項規定訂定之。」第 3 條規定：「雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。」

臺北市政府處理違反性別工作平等法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「本府處理違反性別工作平等法事件統一裁罰基準如下表：（節錄）」

項次	5	8
違反事件	雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇者。	雇主於知悉第 12 條性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者。
法條依據（性別工作平等法）	第 11 條第 1 項、第 38 條之 1 第 1 項及第 3 項	第 13 條第 2 項、第 38 條之 1 第 2 項及第 3 項
法定罰鍰額度（新臺幣：元）及其他處罰	處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	處 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
統一裁罰基準（新臺幣：元）及其他處罰	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1.第 1 次：30 萬元至 60 萬元。 .....	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1.第 1 次：10 萬元至 25 萬元。 .....

」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等 20

項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。.....公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	8
法規名稱	性別工作平等法
委任事項	第 38 條及第 38 條之 1「裁處」

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 項及第 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。」

二、本件訴願理由略以：

（一）訴願人發現申訴人求職資料填寫不實（未依身分證上所載性別資訊填寫），才會與申訴人懇談。訴願人真正顧慮的原因並非申訴人的性別，而是申訴人一開始求職資料填寫不實的行為。過程中訴願人固然拋出申訴人可以辦離職的想法，但前提當然是要得到申訴人自願同意，絕無逼迫申訴人之行為，並無因申訴人之性別或性傾向而解僱申訴人之行為。本件因申訴人故意於求職時提供不實資料，為虛偽意思表示，又無故曠職 3 日，爰依勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款及第 6 款規定終止勞動契約，自無性別工作

平等法第 11 條第 1 項規定之適用。

（二）本件訴願人自始皆未接獲任何申訴人受到性騷擾之申訴；訴願人知悉申訴人資訊填寫不實，主動與申訴人溝通，訴願人了解申訴人希望繼續工作後，才希望透過說明方式化解其他生理女性員工不必要的疑慮，這樣的作法，申訴人當下也是表達認同。縱認訴願人可以有更好的處理方式，但應考量性別工作平等法無明文規範雙性或變性等情況，實難苛責訴願人有相應之作為，應考量行政罰法第 8 條規定之適用，依法減輕或免除對訴願人之處罰。

三、查本件申訴人於 108 年 6 月 19 日向原處分機關提出性別工作平等法申訴書，經原處分機關於 108 年 6 月 26 日、7 月 4 日分別訪談申訴人、訴願人之受託人○○○、人事人員等，並製

作訪談紀錄、談話紀錄。嗣性平會於 108 年 8 月 5 日第 2 屆第 15 次會議評議，審認訴願人因

申訴人於人事資料填寫之自身性別與身分證上性別不一致而請申訴人離職，對申訴人有因性別而為不利對待，且未盡工作場所性騷擾防治義務，違反性別工作平等法第 11 條第 1 項及第 13 條第 2 項規定成立，並作成審定書；有申訴人 108 年 6 月 19 日申訴書、原處分機

關 108 年 6 月 26 日訪談紀錄、7 月 4 日談話紀錄、委託書、性平會 108 年 8 月 5 日會議紀錄、

簽到表及性平會 108 年 8 月 20 日審定書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張申訴人求職資料填寫不實，又無故曠職 3 日，乃依勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款及第 6 款規定終止勞動契約，訴願人並無因申訴人之性別或性傾向而解僱申訴人之行為；訴願人未接獲任何申訴人受到騷擾之申訴，且性別工作平等法無明文規定雙性或變性等情況，應依行政罰法第 8 條規定減免對訴願人之處罰云云。經查：

(一) 關於違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定部分：

1. 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；違者，處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，且應公布雇主姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰；次按所稱差別待遇，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；揆諸性別工作平等法第 11 條第 1 項、第 38 條之 1 第 1 項、第 3 項及性別工作平等法施行細則第 2 條等規

定自

明。另按「性別歧視」係指「雇主因為對特定性別的偏好或偏見，而在就業上給予求職人或受僱人不同的待遇」，過去對於性別歧視的範疇，將之界定於「男性」、「女性」不平等所造成之問題，但隨著時代演進，開始意識到各種性別主體存在，他們做為性別階層和主流性別文化的弱勢，包括女或男同志、跨性別者、變性者等；又「性別」可區分為生理性別、性別表現及性別認同等不同面向，其中「性別認同」是指不管生理性別是什麼，也不管社會規定某個生理性別就必須配搭某個社會性別，個人往往有著屬於自己的性別認同，有時也被稱為「心理性別」。又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、第 3 點第 2 款、

第4點第2項等規定自明。

2. 查原處分機關於108年6月26日訪談申訴人之訪談紀錄記載略以：「……問 請問您任職期間擔任何職位？…… 答 我任職期間是擔任早班……飯店櫃檯接待員……問 您何時到職？…… 答 我於108年6月11日報到，報到當日並沒有簽訂勞動契約，只有填寫人事基本資料。因公司違法解僱，目前並無法至公司上班。 問 請問您是自請離職或雇主資遣？若為資遣，雇主何時告知？資遣的理由？ 答 108年6月18日○經理告知公司決定請我離開，理由並不是因為工作能力，而基於晚班的同事有疑慮必須請我離開，並拿離職單給我簽名，但我沒有簽。而後我於6月20日回公司拿非自願離職單時，○經理又改口說是因為人事資料卡填寫不實（未告知正確性別）才請我離職，只是公司此舉已是非法解僱，也沒有特別說明薪資如何給付以及資遣相關費用。…… 問 此次告知雇主或管理者，管理者或雇主的反應為何？同事的反應為何？ 答 首先，6月14日○經理告知○○○主任此事，其討論結果是如有同事知悉這件事而感到不舒服離職，飯店無法承擔這樣的後果，如果不說就是必須離開，如果想要留下來就必須向一起工作的同事揭露，如果有同仁無法接受我就必須離開。其實，我是非常抗拒的，但他們說要留下來上班，就必須跟同事說明此事，因此，我表示，若一定要說，我希望能由我自己來說，因為你們也許並不瞭解，他們表示，可以由我說，但是他們得在旁邊聽。於是他們先找來一起工作的早班同事由我告知自身過往經歷…… 早班同事並沒有不友善的反應…… 未料，○經理又要求我必須向並沒有一起工作的晚班同事說明，我非常反感…… 最終○經理和○主任於6月18日找我約談，並告知我公司上層要我走因為晚班有同仁有疑慮……」訪談紀錄並經申訴人簽名在案。
3. 另依原處分機關於108年7月4日訪談訴願人之受託人○○○、人事人員等人之談話紀錄記載略以：「……問 請問申訴人應徵職缺為何？…… 答 ○○大飯店台北敦南店的早班櫃檯人員…… 問 請問申訴人何時到職？…… 直屬主管為何人？ 答 申訴人於108年6月11日到職…… 直屬主管為○○○經理。…… 問 請問貴單位何時、於什麼狀態下知悉申訴人的性別？貴單位的處理方式為何？（為何要選擇公告周知？） 答 因面試時並無特別說明此一情況，於六月十一日報到當日中午時填寫人事資料卡，並請提供身分證明文件時發現填寫不實，申訴人此時才告知自身情況。因為我沒有遇過這類情形，所以我和另一位管理者○○○主任商量，並於108年6月14日詢問申訴人兩次，是否可提供性別相關證明文件是否如他所說的真實性別，當下我們也有表示因考量其他同仁的安全疑慮，及日後其他同仁有疑慮時，我們可以肯定告訴同仁，申訴人身分沒有疑慮公司已確認屬實…… 申訴人當下表示可能一般人並不了解，由自己來跟其他員工說明比較妥適，而當下我也告知他我們

不曉得同仁的反應會是什麼，這種情形也須要和上級陳報，但也不確定公司會不會在有欺騙行為的情況下能繼續任用，申訴人也說如果自己說明後，同仁不接受他就離開。..... 問 請問貴單位何時解僱（資遣）申訴人？理由為何？對公司的影響為何？答 1.我於6月18日約談申訴人並告知公司的決定，請申訴人離職，理由是因為申訴人人事資料卡填報的性別和身分證性別不符，又申訴人無法提出能佐證自身為女性的身分證明文件.....3.申訴人於6月20日至公司請6月19日病假1日、6

月 21

、22日事假共2日.....6月24、25、27日認定曠職.....因申訴人曠職超過3日

於108年6月29日正式退保。問 請問貴單位約談申訴人並告知上層要請他離開，請問上層是誰？理由為何？為何不同意申訴人再向上層反應？..... 答 基於沒有誠實告知真實性別、另基於員工及客戶安全考量，故由我（○經理）決定請申訴人離職，並未轉達至上層。但最後總公司的想法和看法與○經理是一致的，資料填寫不實有欺騙行為有誠信問題，在我們的人事資料卡上的約定事項中載明：以上所填資料，本人願意接受公司調查，如有虛假，本人無條件接受免職處分。 問 另申訴人表示貴公司請申訴人離開是因為未正確告知“性別”，貴單位如何看待此事？ 答 對公司而言，未確實填寫的行為已涉及誠信原則。..... 問 請問貴單位針對此案是否還有其他意見補充？..... 答 我們是以勞基法第12條第1項（訂立勞動契約時.....虛偽意思表示，而使雇主誤信受有損害之虞）及第6項（無正當理由繼續曠工三日）請申訴人離職，就第1項使雇主造成損害的部分，是因為申訴人尚處在職狀態時，就在108年6月17日於網路公開事件相關情形，已對公司商譽造成嚴重影響。.....」談話紀錄並經被詢問人簽名在案。

4. 基上，申訴人表示訴願人公司經理於108年6月14日要求申訴人必須告知早、晚班同事其變性一事，如果不說必須離開，於申訴人向同事說明後，訴願人公司經理於108年6月18日告知申訴人請其離開，理由並不是因為工作能力，而基於晚班的同事有疑慮，並拿離職單給申訴人簽名；此與訴願人之受託人○○○訪談時表示其於6月14日告訴申訴人需要將其性別之情形告知其他同仁，並於6月18日請申訴人離職之內容相符。是以，本件訴願人雖表示請申訴人離職的原因是申訴人人事資料卡填報的性別和身分證性別不符，然訴願人之受託人○○○、人事人員於上開談話紀錄已自承申訴人於108年6月11日任職填寫人事資料卡時，即將真實性別與身分證性別不一致的情形告知，並非訴願人所稱之未誠實告知，而申訴人確實係認知自己目前為女性，故於人事資料卡填寫性別為女，此為申訴人之性別認同，與不實無涉；則訴願人以申訴人之性別認同（女性）與身分證所載性別（男性）不一致而要求訴願人

離職，應認有因性別因素而對受僱者為不利對待之情形；故訴願人主張申訴人求職資料填寫不實一節，尚難採據。

5. 復據 108 年 8 月 5 日性平會會議紀錄、簽到表及 108 年 8 月 20 日審定書等影本顯示，性

平會委員計有 11 位（含召集人），其中外聘委員 9 人，又該次會議有 6 位委員親自出席，經出席委員充分討論後，作成決議：「.....被申訴人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項.....規定成立.....」嗣 108 年 8 月 20 日審定書之理由欄記載略以：

「

.....三、本案查：關於性別工作平等法第 11 條第 1 項規定部分：.....（六）.....申訴人身分證上性別為男性，人事資料性別填寫為女性，既經申訴人向被申訴人說明二者不符之原因乃基於生理上之雙性特徵且申訴人已進行去除男性性徵之手術，但因故未能換發女性身分證等事由之後，被申訴人旋即以人事資料填寫不實及女性同仁更換服裝、安全理由云云等語為由解僱申訴人，過程中非但未採取性別友善措施，亦未研議其他解決女性更衣及安全問題的方法，卻反而以要求申訴人必須表明變性的威嚇手段，刻意造成充滿敵意及脅迫的工作環境，明顯違法本法之立法精神，被申訴人本不得以性別填寫不實為由作為其不經預告終止勞動契約之理由。其次，於該櫃台服務人員的工作性質並非僅適合特定性別不能完成或難以完成之工作，故並無一定為女性或男性方可擔任，性別男或女無損該工作性質內容的完成，顯見被申訴人係以申訴人身份證上男性性別轉換為女性，對其產生性別上疑慮且認為男性就一定會有安全的問題，給予差別待遇，其作為無法排除有混合動機之性別歧視。惟是否已構成勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款情節，致被申訴人誤信而有受損害之虞，被申訴人得不經預告終止契約，應有疑義.....被申訴人所提之影響佐證資料係導因上網說性別歧視事件，非被申訴人所指之申訴人因性別未誠實告知，資料填寫不實所造成被申訴人之損失，而被申訴人即以勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款請申訴人離職，似有擴張處理、張冠李戴之嫌。第三、6 月 18 日當日被申訴人已明確告知申訴人，請其離職，雖申訴人於 6 月 20 日至被申訴人處提出要求非自願離職資料及請假手續，惟 6 月 18 日被申訴人請申訴人離職訊息已明確表達與接收，故可認定 6 月 18 日為被申訴人請申訴人離職意思確認，申訴人於 6 月 24、25 日以後未到

職

，自無法認屬曠職，而適用勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款之情事.....（七）綜上，性別工作平等法雖未明文揭示對於性別認同及性別表現或雙性人之保障，但條文中『不得因性別或性傾向而有差別待遇』等性別歧視禁止規定，實應包括禁止因性別表現、性別認同及雙性人而有差別待遇，本案申訴人因與身俱來的雙重生理器官

，後藉由醫療轉換成為女性，僅因身分證上的性別記載與申訴人自身性別不一致，即遭被申訴人請申訴人離職，確有對申訴人因性別而有不利對待，故被申訴人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項（性別歧視）規定成立。……」至訴願人主張申訴人無故曠職 3 日，乃依勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款及第 6 款規定終止勞動契約等

語

，應屬卸責之詞，不足採據。

（二）關於違反性別工作平等法第 13 條第 2 項規定部分：

1. 按雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施；違者，處 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名；性別工作平等法第 13 條第 2 項、第 38 條之 1 第 2 項及第 3 項定有明文。另按雇主所應採行之糾正及補救措施，

並

非直到申訴處理完畢後才進行，亦不以雇主所知悉之情事應經調查確定該當性騷擾之構成要件為前提，雇主一經接獲員工為性騷擾之申訴，即處於性別工作平等法第 13 條第 2 項之知悉狀態，即應採取適當之糾正及補救措施，藉以提供受僱者免受性騷擾之工作環境，以免侵犯其人格尊嚴、人身自由或影響工作表現；而性別工作平等法第 13 條第 2 項所稱「補救」，係指雇主於知悉性騷擾行為發生時，主動介入調查以確認事件始末，及設身處地關懷被性騷擾者之感受，盡力避免使被性騷擾者繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境而言，且非以被性騷擾者是否已離開工作環境而有差別，若雇主於知悉有受僱者提出性騷擾申訴案件時，未以審慎態度處理該申訴案件，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，並可藉此防止其他員工再遭受性騷擾之機會，反而採取對受僱者不利之措施，即難認已符合該項規定。

2. 查原處分機關於 108 年 6 月 26 日訪談申訴人之訪談紀錄內容，申訴人表示其對於主管要求告知同事變性的事是非常抗拒的，告知同事後有同事態度不友善，甚至表示要申訴人以後可不可以離他遠一些，其在 108 年 6 月 11 日填寫人事資料時，就已經告知過○經理自身狀況，其只是依循過往告知雇主的經驗告知現在任職的單位，並沒有想要公告周知，但是○經理及○主任要申訴人向早、晚班同事說明的方式，刻意造成這種不愉快及充滿敵意的環境與質疑，並表示其向同事說明的過程中，○主任的態度和言語一直讓申訴人很不舒服，○主任還特意在晚班同事面前戲謔地說：「你們想看我扮女裝的樣子嗎？」申訴人聽到後，非常不舒服，並告訴○主任說，這樣的氛圍跟環境已讓其心如刀割，請他不要再用這種揶揄的態度看待此事，但他回應這就是申訴人沒有一開始（面試時）就告知真實性別應該得到的等語。
3. 另依原處分機關 108 年 7 月 4 日訪談訴願人之受託人○○○、人事人員等人之談話紀

錄記載略以：「…… 問 請問貴單位有否訂定工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法？有無公開揭示？…… 答 有，相關證明文件如附。問 申訴人表示向同事說明的過程中，當下有直接表示部分同事和主任的言語態度讓人很不舒服，貴單位的處理方式為何？有無任何處理？ 答 ○○○人事副理表示敦南分店的○主任轉述，申訴人在 6 月 17 日向晚班同仁說明時，晚班同仁還在消化、質疑的狀態，只是申訴人也沒有當下反應不舒服，反而是在隔天（六月十八日）和早班同仁反應晚班同仁為何質疑申訴人的說明，以及申訴人向早班反映自己的不舒服，而○○○經理是在 6 月 18 日中午過後得知。……」由上可知，申訴人表示向同事說明的過程中，當下有直接表示部分同事和主任的言語態度讓人很不舒服，而申訴人之直屬主管○○○經理至遲在 6 月 18 日已知悉申訴人反映其在說明時有不舒服的感覺；則訴願人於知悉申訴人在告知同仁其變性一事的過程中，有同仁以帶有戲謔、揶揄之性別歧視言詞，造成申訴人感到現場是不愉快及充滿敵意的環境與質疑後，自應依性別工作平等法第 13 條第 2 項規定採取適當之糾正及補救措施，此並非以有符合性騷擾要件為前提，或申訴人是否已離開工作環境而有差別；然查訴願人之受託人於上開訪談時被問到有無任何處理時，並未說明有何處理，是訴願人於知悉本件性騷擾事件後，未進行任何處理之事實，應可認定。

4. 性平會審認整個事件發生的過程中，申訴人已陸續拋出不願意說明、不舒服的訊息，惟訴願人未處理，6 月 18 日中午訴願人從其他同仁知悉申訴人因向晚班說明變性一事心情低落，也未見訴願人依自身所訂定之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」第 7 條規定辦理，作任何處理或補救措施，而是以因申訴人人事資料填寫不實，要求申訴人離開，故作成訴願人違反性別工作平等法第 13 條第 2 項（知悉性騷擾未立即採取有效糾正及補救措施）規定成立之審定結果。又按不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰，為行政罰法第 8 條所明定。上開規定所稱之按其情節，係指行為人之不知法規是否有不可歸責之情事，而得減輕或免除行政處罰責任而言；本件訴願人既為雇主，就性別工作平等法相關規範有知悉之義務，其據此主張減免罰鍰，於法不合，自難採據。

（三）未查本件性平會之設立及開會、決議，符合上開性別工作平等法第 5 條、臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點第 2 點、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，性平會審認訴願人以申訴人於人事資料填寫之自身性別與身分證上性別不一致而請申訴人離職，對申訴人有因性別而為不利對待；及於知悉性騷擾事件後，未為立即有效之糾正及補救措施；違反性別工作平等法第 11 條第 1 項及第 13 條第 2 項規

成立之結果，自應予以尊重。從而，原處分機關審酌本案爭議事件發生歷程及客觀事證，依上開 108 年 8 月 5 日第 2 屆第 15 次會議評議審定之結果，以訴願人違反性別工作平

等法第 11 條第 1 項及第 13 條第 2 項規定，依同法第 38 條之 1 及裁罰基準規定，各處訴願

人 30 萬元及 10 萬元罰鍰，合計處 40 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

五、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 王 韻 茹  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 劉 昌 坪  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 12 月 9 日

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）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）