

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 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 109 年 6 月 23 日北市勞就字第 10960078811 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人之受僱人○○○（下稱申訴人）於民國（下同）109 年 2 月 11 日向原處分機關提出性別工作平等法申訴書，主張其自 103 年 7 月 1 日起到職，擔任總機職務，於 108 年 4 月 3 日至 4 月 12 日向訴願人請第 1 次流產假及同年 9 月 10 日至 10 月 9 日申請第 2 次流產假，訴願人皆同意，嗣申訴人於同年 10 月 14 日復職，於 109 年 1 月 2 日收到訴願人績效考核指標，109 年 1 月 22 日收到 108 年度之年終獎金，其考績及年終獎金與 107 年差距過大，申訴人認為係因其請產假致未能調整升任至人事部門、考績及年終考績遭不利處分；並於 109 年 3 月 10 日補充說明，與申訴人同部門之總機櫃檯人員於 109 年 2 月 27 日離職，該人員離職後之職務由申訴人暫代，訴願人關閉總機櫃檯之職務招募，並要求申訴人每日填寫工作盤點，嗣於 109 年 3 月份申訴人調薪幅度為 0%，惟申訴人 106 年至 108 年皆獲訴願人肯定得到調薪之獎勵。訴願人有違反性別工作平等法第 21 條第 2 項及第 36 條等規定情事。
- 二、案經原處分機關先後於 109 年 2 月 21 日、2 月 26 日分別訪談申訴人、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工作平等會（下稱性平會）109 年 6 月 12 日第 3 屆第 5 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：「被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項（請產假遭不利處分）規定成立及第 36 條（因提出本法之申訴而遭不利處分）規定不成立。」原處分機關乃依該會議評議審定之結果，以訴願人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定，依同法第 38 條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第 3 點項次 9 等規定，以 109 年 6 月 23 日北市勞就字第

10960078811 號裁處書（下稱原處分，原處分理由欄部分文字誤繕，業經原處分機關以 109 年 7 月 14 日北市勞就字第 1096088647 號函更正在案）處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 6 月 29 日送達，訴願人不服，於 109 年 7 月 9 日經由原處分機關向本府提起訴願，9 月 9 日補充訴願資料，9 月 23 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、按性別工作平等法第 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：「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 15 條第 1 項規定：「雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。」第 21 條規定：「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」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 38 條規定：「雇主違反第二十一條……規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前項規定行為之一者，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。」

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	9
違反事件	受僱者依第 14 條至第 20 條之規定為請求時，雇主予以拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分者。
法條依據 （性別工作平等法）	第 21 條及第 38 條
法定罰鍰額度（新臺幣）	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其姓名或名稱、負責人姓名，

：元)及其他處罰	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：2萬元至15萬元。

」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「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 1 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).....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。第一項委員任期二年，期滿得續聘(派)之；機關團體代表職務調動或辭職者，得隨時改聘(派)；其繼任委員之任期至原委員任期屆滿之日止。」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：「.....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、本件訴願及補充理由略以：

- (一) 訴願人對申訴人產假、流產假、病假之申請均為同意，並無歧視或為不利處分，而申訴人 108 年考績評核較 107 年差，係因申訴人工作表現不佳及洩漏組織調整機密等缺失之具體評估結果，並非因懷孕、產假而作出不利益差別待遇。又性平會就申訴人工作表現不佳之事實未進行足夠證據調查，而作成不利訴願人之處分，即有違法。
- (二) 訴願人多次舉證申訴人係因其工作表現不佳以致考績低落，惟性平會竟未採納，反指責訴願人未就差別待遇提供佐證資料，原處分顯係違法，應予撤銷。

三、查本件申訴人於 109 年 2 月 11 日向原處分機關提出性別工作平等法申訴書，並於 3 月 10 日補充說明，經原處分機關於 109 年 2 月 21 日、2 月 26 日分別訪談申訴人、○君，並製作訪談紀錄後，提經原處分機關性平會 109 年 6 月 12 日第 3 屆第 5 次會議評議，審認訴願人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定成立，並作成系爭審定書；有申訴人 109 年 2 月 11 日申訴書、3 月 10 日補充說明、原處分機關 109 年 2 月 21 日及 2 月 26 日訪談紀錄、性平會 109 年 6 月 12 日第 3 屆第 5 次會議紀錄及系爭審定書等影本附卷可稽，是原處分機關依系爭審定書作成原處分，自屬有據。

四、至訴願人主張其對申訴人產假、流產假、病假之申請均為同意，並無歧視或為不利處分，而申訴人 108 年考績評核較 107 年差，係因申訴人工作表現不佳及洩漏組織調整機密之評估結果，性平會就申訴人工作表現不佳卻未進行足夠證據調查，原處分顯有違法云云。經查：

- (一) 按雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假 4 星期；妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 1 星期；妊娠未滿 2 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 5 日；受僱者申請產假時，雇主不得拒絕，亦不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。又原處分機關設置性平會，以辦理性別工作平等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；而全體委員任一性別比例應占全體委員總數 3 分之 1 以上；會議應有 2 分之 1 以上委員出席始得開會；揆

諸性別工作平等法第 5 條、第 15 條第 1 項、第 21 條及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 項等規定自明。

- (二) 次按 109 年 6 月 12 日性平會會議紀錄、簽到表等顯示，性平會委員計有 11 位 (含召集人)，其中外聘委員 9 位，又該次會議有 10 位委員親自出席，經出席委員充分討論後，作成決議，本案被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定成立，違反同法第 36 條規定不成立。嗣並作成系爭審定書，其理由欄記載略以：「……二、本案查：…… (二) 有關申訴人是否因請產假而影響考績一節：……
- ..3. 申訴人於 109 年 1 月 2 日收到 108 年度績效考核後，發現考核項目第 6 項人事相關工作主管評分與 107 年分數差距過大，隨即於當日與 ○○○ (○○，下稱○員) 及 ○○○ (○，下稱○員) 會談，申訴人對考績提出異議並表示當年度應完成之工作皆有完成，何以分數與去年差距甚大，○員及○員表示可能係因其出缺勤及身體狀況皆不佳之故，致影響 108 年度之考績，109 年 1 月 3 日申訴人與 ○○○ (○○，下稱○員) 會談，○員於會談中表示因申訴人上半年出勤狀況佳，雖許多工作未達被申訴人標準，但勤能補拙，申訴人投入之工時較多，故給予較佳之評價，惟申訴人下半年仍無法熟悉工作業務，且出缺勤狀況不佳，導致投入之實際工時低、效率下降，出缺勤狀況不如其他同仁，認為申訴人 108 年整體工作績效不佳，對申訴人 108 年考績予以 6 分之評核。
4. 申訴人……係因減胎手術失敗而導致腹內 2 名胎兒無法保住流產，故向被申訴人申請第二次產假，且流產與生產不同，此情況申訴人並無法事先預知、未知性高，申訴人並無足夠時間及心情可仔細將工作交接整理，致申訴人未如被申訴人預期給予其完整之工作交接。雖申訴人於產假期間未如員工 ○○○ 於產前將工作做完整交接，惟被申訴人並未考量申訴人將工作完整交接之可期待性，被申訴人何以期待流產後之申訴人於產假前將工作完整交接，又前開事項是否即屬申訴人於工作上之重大疏失並足以影響其工作績效，被申訴人未提供確切事證可供佐證。
5. 經檢視申訴人 108 年歷次請假紀錄，……請假證明多為與懷孕及流產有關之檢查及調養，且申訴人多次臨時請假之事由大部分是『身體不適』，時間亦多數在其妊娠期間，且申訴人請假之手續並未違反被申訴人之人事規章中關於病假之請假規定。由前開申訴人 108 年度歷次請假證明可證其絕大多數之病假皆與妊娠期間之檢查

及流產後之身體調養有關。6. 被申訴人表示申訴人除 108 年 2 月 11 日未將離職員工其勞健保轉出、9 月 27 日未明確告知人事主管其所需之人事資料置於何處及於作業細節有頗多缺失（如：員工資料建檔之基本資料建檔錯誤、建檔資料不完整及緊急聯絡人非所有同仁皆有建檔等）外，亦於 10 月 24 日將明知不可洩漏組織調整機密事項卻仍告知其他同仁，屬申訴人於人事業務上之重大缺失事件，有關前開缺失及 10 月 24 日申訴人洩漏尚未公告之組織調整事項一事，該缺失是否即屬重大疏失並足以影響申訴人工作績效，被申訴人未提供確切事證可供佐證，僅有通訊軟體○○截圖乙幀；雖被申訴人表示基於上述等情，108 年曾多次私下與申訴人晤談希冀申訴人可改善其工作不佳之狀況，卻遲未見申訴人有所改善，惟被申訴人並未提供 108 年與申訴人晤談之紀錄，無相關佐證資料可供證明，僅有 109 年度 1 月至 2 月之晤談彙整紀錄，又該晤談係 109 年之紀錄，與本案 108 年之績效考核無涉。7. 雖被申訴人主張申訴人考績不佳係因『申訴人於請產假前未將工作做完整交接』、『申訴人 108 年度工作表現及出缺勤狀況皆不佳』、『洩漏尚未公告之組織調整事項』及『多次臨時請假、請假後業務交代不清』等情所致，惟查○員與申訴人會談之對話紀錄中，雖曾多次強調申訴人考績與請假無關，而係因其工作表現不佳，但確實亦提及影響申訴人『工作表現不佳』之原因主要係其缺勤時數過多所致，又被申訴人所謂『工作表現不佳』及提前洩漏組織調整之事實，其並未提出確切事證可供佐證。申訴人雖確有未於產假前將工作做完整交接、工作表現及出勤狀況皆不佳等情，但前開事件皆係發生於申訴人經歷之 2 次懷孕及流產期間，申訴人於 108 年所請之病假，多數確與懷孕及流產所需之檢查及調養有關，又女性於妊娠期間難免會有不適之症狀（如全身發熱、疲倦想睡、孕吐及情緒不穩.....等情），症狀亦依個人體質不一而會有不同程度之表現，致影響申訴人 108 年之工作及出缺勤狀況；且申訴人於 108 年 3 月至 9 月之短短 6 個月間，由最初歡喜迎接新生命之喜悅到最後引產手術失敗之痛苦，申訴人短短半年內一共損失 3 名胎兒，其內心肯定十分傷心及自責，已對申訴人心理及生理造成極大之壓力，甚至有產後憂鬱等情況發生。8. 基上，在申訴人因懷孕及流產而申請病假及產假之前，被申訴人對申訴人之工作表現及考績都表示肯定；至於申訴人 108 年度是否有工作表現不佳之

情事，被申訴人並未提供客觀事證可供佐證；而申訴人 108 年度出勤狀況不佳雖為事實，但是其原因係發生於申訴人 2 次懷孕及流產期間，考量申訴人 108 年度連續歷經 2 次懷孕及流產事件，其身心靈皆已受到嚴重之創傷，以常理判斷，尚難認前揭事項可苛責於申訴人，儘管被申訴人表示申訴人 10 月 24 日洩漏尚未公告之組織調整機密事項屬業務上之重大缺失，然被申訴人卻未提供如何直接受到申訴人的影響、其洩漏之組織調整機密對被申訴人所造成之實質影響等數據或相關證明資料客觀事證可供證明，就被申訴人之整體作為，實難排除因申訴人請產假而為不利之處分。（三）有關申訴人是否因請產假遭其他不利處分（年終獎金及人事調動）一節：1. 是否因請產假年終獎金遭不利處分一節：.....（5）雖被申訴人主張『員工○○○及○○○皆係依其當年度工作表現予以核發年終獎金，並非只針對申訴人』，惟被申訴人之年終獎金係依年度經營績效以及個人績效表現予以核發，被申訴人對申訴人進行 108 年績效考核時，並未將其因懷孕及流產之故致使其工作及出勤狀況不佳等因素排除，逕自將申訴人與正常妊娠及未妊娠之員工予以比較。（6）基上，被申訴人年終獎金係以當年度個人工作績效予以評核，被申訴人已主觀認定申訴人工作績效不佳，該考核績效進而影響申訴人 108 年度年終獎金，致申訴人 108 年度年終獎金之核發比例遠低於 107 年，其權益已受影響。2. 是否因請產假遭不利處分一節（人事調動）：.....（3）申訴人於 108 年 3 月第一次懷孕，4 月 3 日自然流產，4 月 3 日至 4 月 12 日請第一次流產假，4 月 16 日至 4 月 18 日請連續病假調養身體，同年 6 月申訴人第二次懷孕，9 月 3 日進行同卵雙胞胎減胎手術後，手術失敗，9 月 5 日進行引產，9 月 8 日出院，9 月 10 日至 10 月 9 日請第二次流產調養身體，並於 10 月 14 日復職，申訴人 10 月 24 日與○員會談，○員於會談中詢問申訴人是否還想繼續留下工作，申訴人回答於月子中心時即已向○員表示欲繼續工作之意願，○員隨即告知申訴人其工作負荷量重，以申訴人兼職角度觀之，申訴人處理人事方面工作處理得不錯，因申訴人係兼職人事工作，故被申訴人對其要求較低，若考量申訴人備孕或懷孕之情況，可能無法負荷工作量，會影響申訴人工作，故○員評斷申訴人並不適合擔任人事相關工作，亦表示會與其主管○員討論，○員需要一名完整之人力來協助其分擔及處理人事相關事務。（4）109 年 1 月 3 日申

訴人與○員會談，申訴人於會談中向○員表示於其引產前○員對申訴人皆為誇獎，並曾告知申訴人待其請完產假後，有意將其調整至人事單位，何以於申訴人第二次產假結束復職後，○員又改變欲將申訴人調整至人事部門之想法，○員告知申訴人因其非人事相關專業出身或相關科系畢業，諸多人事業務申訴人並不了解，皆須花費很多時間處理，108年上半年度申訴人出勤狀況較佳，雖許多工作事務未達被申訴人要求，但申訴人後來投入許多工作時間，可以有良好結果；但在108年下半年度，申訴人仍未熟悉相關事務，且出勤顯不佳，投入工時明顯減少，導致申訴人工作效率差，無法達到○員預期之標準。（5）雖被申訴人主張『並未因申訴人工作狀況不佳及工作態度消極而予以差別待遇』及『被申訴人僅調整申訴人人資相關工作內容，未對申訴人做出減薪、扣薪等不利處分』，惟查被申訴人不予將申訴人調動至人事部門之行為，僅以○員主觀認定，卻未見關於申訴人人事相關工作表現不佳等客觀證明（如：員工資料建檔之基本資料建檔錯誤、建檔資料不完整及緊急聯絡人非所有同仁皆有建檔等。），又被申訴人所謂洩漏尚未公告之組織調整機密，係以打亂被申訴人布局也造成同仁人心惶惶為由，然並無提供被申訴人如何直接受到申訴人的影響、其洩漏之組織調整機密對被申訴人所造成之實質影響等數據或相關證明資料。（6）基上，對於被申訴人評核申訴人是否適任人事部門一事，被申訴人並無給予申訴人改善空間，且被申訴人於105年至107年間對申訴人皆是肯定之評價，卻於申訴人第二次產假結束復職後，評斷申訴人不適合人事部門，被申訴人前後變化過大，與申訴人請產假前之態度顯不一致，究其舉動對懷孕及流產之同仁所塑造之工作環境實難謂友善，儘管被申訴人表示同時間尚有一名同仁○○○懷孕請產假，惟被申訴人卻仍接連給予肯定之評價，對於第二次流產請產假復職後之申訴人而言，被申訴人無視申訴人先前之努力，僅以申訴人能力不足逕以認定，被申訴人亦係基於擔心申訴人因備孕或可能懷孕之情形，無法負荷人事部門之工作量，始告知申訴人對於將其轉任至人事部門一事恐有變故，然就被申訴人之整體作為，實難排除混合動機之為不利之處分。3. 綜觀上述，本案被申訴人於申訴人第二次產假結束復職後，隨即以申訴人能力不足、不適任人事相關工作為由而使申訴人無法轉調升任至人事部門，致影響申訴人升遷之權利，

另被申訴人於其 108 年度考績評核過程中，僅以申訴人於請產假前未將工作做完整交接、申訴人 108 年度工作表現及出缺勤狀況皆不佳、洩漏尚未公告之組織調整事項及多次臨時請假，請假後業務交代不清等情即作成決定，多有主觀意識判斷，卻無法提供客觀考核資料佐證，亦未考量申訴人經歷 2 次懷孕及流產後之心情及給予申訴人任何改善機會，且被申訴人之年終考績亦係依員工個人績效表現予以評核，被申訴人已主觀認定申訴人工作績效不佳，致使申訴人 108 年度之年終獎金受影響，與 107 年之年終獎金差距過大，前開諸多事項對申訴人之身心狀況及權益影響甚鉅。又，檢視雙方所附該公司之工作規則、聘僱同意書等內容，申訴人 108 年所請之病假，皆處於勞基法規範之合理範圍內，亦符合其規定。故本案被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項（請產假遭不利處分）規定成立。……三、本案提送本局性別工作平等會 109 年 6 月 12 日第 3 屆第 5 次會議，經充分審酌申訴人、被申訴人之全部陳述、書面資料暨調查事實，評議被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項（請產假遭不利處分）規定成立及第 36 條（因提出本法之申訴而遭不利處分）規定不成立，審定結果如主文，爰作成本審定書。……。

」經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，性平會以訴願人於申訴人第 2 次產假結束復職後，隨即以申訴人能力不足、不適任人事相關工作等為由而使申訴人無法轉調升任至人事部門，致影響申訴人升遷之權益，另訴願人於 108 年度考績評核過程中，僅以申訴人於請產假前未將工作做完整交接、工作表現及出缺勤狀況皆不佳、洩漏尚未公告之組織調整事項、多次臨時請假、請假後業務交代不清等情即作成不利決定，多有主觀意識判斷，卻無法提供客觀考核資料佐證，亦未考量申訴人經歷 2 次懷孕及流產後之心情及給予任何改善機會，且訴願人之年終考績亦係依員工個人績效表現予以評核，訴願人已主觀認定申訴人工作績效不佳，致使申訴人 108 年度之年終獎金亦受不利影響等情，乃審認訴願人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定成立之結果，自應予以尊重；訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人違反性別工

作平等法第 21 條第 2 項規定，以原處分處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，揆諸前揭規定，並無不合，原處分應予維持。

五、另有關本件訴願人於 109 年 8 月 7 日向本府申請閱覽卷宗一節，經本府審認本案卷證資料，有部分核屬依訴願法第 51 條第 2 款至第 4 款、政府資訊公開法第 18 條第 1 項第 3 款等規定，不得提供閱覽，乃以 109 年 8 月 17 日府訴三字第 1096101294 號函，通知訴願人得至本府法務局閱覽其餘部分卷宗，及不提供閱覽文件之法律依據，並經訴願人之受任人陳擷安於 109 年 8 月 20 日至本府法務局閱卷在案。嗣訴願人於 109 年 9 月 23 日再次申請閱覽上開本府未提供閱覽之原處分機關訴願答辯書所附之證物 2（申訴人 108 年 10 月 23 日、109 年 1 月 3 日及同年 2 月 20 日會談錄音檔資料光碟 1 份，下稱證物 2）及證物 3（申訴人 109 年 1 月 3 日會談錄音逐字稿資料影本 1 份，下稱證物 3）。經本府審認上開證物，因屬為第三人正當權益有保密之必要，依訴願法第 51 條第 3 款規定，無法提供閱覽，乃以 109 年 9 月 28 日府訴三字第 1096101715 號函復知訴願人不予提供閱覽。訴願人如對上開函不服，得依訴願法第 76 條規定，併同訴願決定提起行政訴訟；至於訴願人申請勘驗證物 2 及證物 3 即申訴人提供之會談錄音檔資料部分，按性別工作平等法第 31 條規定，受僱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，或該受僱者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。查訴願人既未具體指摘原處分機關及性平會採納前揭證物作為事實認定之基礎有何錯誤，亦未提出具體事證證明該等證物有如何不實之處，其申請勘驗核無必要，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 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥

委員 郭 介 恒

中華民國 109 年 12 月 17 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）