

訴 願 人 ○○○

訴 願 代 理 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 110 年 4 月 29 日北市勞就字第 1106002834 號函所附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

訴願人於民國（下同）110 年 2 月 2 日填具性別工作平等法申訴書向原處分機關申訴其任職之○○有限公司（110 年 8 月 26 日變更為○○股份有限公司，下稱被申訴人），有違反性別工作平等法第 9 條所定「雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇」之情事。案經原處分機關於 110 年 2 月 24 日訪談訴願人及案外人○○○（即訴願代理人，下稱○君）、110 年 3 月 3 日訪談被申訴人代表人○○○及經理○○○並製作訪談紀錄後，經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）110 年 4 月 22 日第 3 屆第 10 次會議評議審定後，作成 110 年 4 月 29 日原處分機關性平會審定書（下稱系爭審定書），系爭審定書記載略以：「……主文被申訴人違反性別工作平等法第 9 條規定不成立。……」原處分機關乃以 110 年 4 月 29 日北市勞就字第 1106002834 號函通知訴願人上開評議結果並檢送系爭審定書予訴願人。該函於 110 年 5 月 3 日送達，訴願人不服，於 110 年 5 月 26 日在本府法務局網站聲明訴願，6 月 22 日補具訴願書及補正訴願程式，7 月 9 日補正訴願程式，8 月 20 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 9 條規定：「雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」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……。」

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。」

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 項至第 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：「主旨：公告……性別工作平等法第 5 條第 1 項所定本府權限事項，自中華民國 104 年 9 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……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。」

二、本件訴願及補充理由略以：

- (一) 系爭審定書內被申訴人主張打卡分為內勤及外勤，內勤人員於 109 年 6 月前打卡係以打卡鐘及線上系統同時並行，外勤人員係以公司提供之打卡紀錄表自行填報。但是否有男性員工加入線上打卡後，執行並不確實，造成男女不平等，事後再以所謂外勤人員以公司提供之打卡紀錄表自行填表，來做為男女不平等的福利措施解套之疑慮。男性員工因打卡不確實造成「請假不扣薪」或特休假已休，卻又因未依規定請假，因而取得「特休假未休日數工資之工資溢酬」之男女不平等情形。
- (二) 訴願人多次向被申訴人要求提供所有員工過去 5 年出缺勤紀錄，用以比對男性員工請假紀錄是否與事實相符，惟被申訴人均不願意提供；另為驗證被申訴人自 95 年起之「外勤員工月打卡紀錄表」之真實性，應搭配審閱工作紀錄表、薪資表及薪資帳冊，以確認月打卡紀錄表、出勤紀錄及請假紀錄是否屬實。
- (三) 被申訴人於 106 年 7 月 15 日至 109 年 12 月 31 日期間，因女性員工需打卡、需請假、要扣薪，男性員工不需打卡、不用請假、不用扣薪，造成男女實質所得差異，違反兩性平等原則，直到發現訴願人在收集人事資料後，才在 110 年 1 月 5 日以電郵寄送時間錯置之新職務說明公告掩飾其違反性別平等的事實。
- (四) 106 年 7 月 15 日至 109 年 12 月 31 日期間，員工○○○是董事長女兒，其與另外男性員工○○○、○○○、○○○及○○○都沒有請假紀錄，被申訴人男性員工請假紀錄不實。

三、查原處分機關受理訴願人之申訴案件，經性平會 110 年 4 月 22 日第 3 屆第 10 次會議評議審定作成系爭審定書，審認被申訴人違反性別工作平等法第 9 條規定不成立，有訴願人 110 年 2 月 2 日申訴書、原處分機關 110 年 4 月 29 日北市勞就字第 1106002834 號函所附系爭審定書、110 年 4 月 22 日性平會第 3 屆第 10 次會議簽到資料等影本附卷可稽；原處分自屬有據。

四、至訴願人主張被申訴人所屬男女員工打卡及請假扣薪有性別不平等之情形云云。經查：

- (一) 按雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇；又原處分機關為審議、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；揆諸性別工作平等法第 5 條、第 9 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) 查原處分機關於 110 年 2 月 24 日訪談訴願人及○君之訪談紀錄載以：

「……問 請問您為何認為被申訴人在舉辦或提供各項福利措施因性別而有差別待遇？…… 答 有關被申訴人性別歧視之事實，……

1. 打卡部分：被申訴人於 104 年 10 月 1 日公告打卡制度建立，將員工分為上下班制及責任制，上下班制人員中除人事經理○○○外皆為女性，需要依規定打卡；而責任制人員皆為男性，無需打卡，被申訴人顯以性別做為區分之依據。而上下班制人員中唯一一位男性人事經理○○○後亦於 107 年 5 月由總經理○○○表示其兼任業務。實際上人事經理○○○亦於 106 年 5 月後就無實體打卡紀錄。106 年 6 月 6 日被申訴人以電子郵件告知員工預計於 106 年 7 月開始全面改用線上打卡，而實際上被申訴人卻仍以計算薪資為由，要求女性員工必須同時使用實體打卡及線上打卡直至 109 年 5 月，而男性員工因一直以來就無須打卡，故無影響。109 年 6 月因被申訴人……開始啟用門禁卡，並以門禁卡代替實體打卡及線上打卡。本人於任職內前一份職務即為人事經理○○○目前所負責之國外業務……惟當時本人仍需要實體打卡，而另外三名男性業務（○○○、○○○、○○○）卻無需實體打卡，因此可見被申訴人非因職務性質，而係因性別有差別待遇。 2. 請假部分：被申訴人於 106 年 7 月 15 日至 109 年 12 月 31 日為止，男性員工無任何請假紀錄，卻有實際請假事實。這段期間內女性員工請假卻需依勞基法所規範之相關假別扣薪資。以 109 年 6 月後之門禁卡紀錄可知，男性員工有遲到、未到等情形卻沒有請假，薪資也因此未受影響，造成男女性員工的差別待遇。……。」並經訴願人及○君簽名確認在案。

(三) 原處分機關於 110 年 3 月 3 日訪談被申訴人負責人○○○及經理○○○

○之訪談紀錄載以：「……問 請問公司打卡及請假相關規定為何

？ 答 如公司工作規則，於 109 年 12 月 16 日經勞動局核備，110 年 1

月 1 日開始施行。公司打卡分為內勤及外勤，內勤人員於 109 年 6 月前，打卡係以打卡鐘及線上系統打卡同時並行，109 年 6 月以後即以門禁卡為準，皆為每日打四次卡……外勤人員係以公司提供之打卡紀錄表自行填報。內勤人員請假從 106 年 4 月前以紙本填寫假單，106 年 4 月後改由線上系統申請；外勤人員若要請假則是自行在打卡紀錄表填報。…… 問 請問公司是否於 104 年 10 月 1 日將員工分為上下班制及責任制並依此對打卡請假規定有所差異？依據及理由為何？ 答 是，公司可概分為內勤及外勤人員，詳如提供之職務說明公告，其中亦有一名外勤人員○○○為女性。因公司外勤人員實務上因需在外拜訪客戶及跑業務等，故無法以與內勤相同之打卡請假方式打卡，因此公司提供以月為單位之打卡紀錄表供該外勤人員自行填報，有個人之紀錄表若有需要可提供參考。 問 申訴人主張男性員工於 106 年 7 月 15 日至 109 年 12 月 31 日為止皆無任何請假紀錄卻有請假事實，請問是否屬實？ 答 公司針對請假系統之觀看權限針對不同職位有不同限制，申訴人並無法看到其他人之請假紀錄，○○○及○○○兩位同樣適用請假規定的男性員工實際上是有請假的。且○○○於 108 年 1 月前係公司負責人，並非員工。 問 申訴人主張女性員工請假需扣薪資，男性員工有遲到、未到等情形卻沒有請假，薪資也因此未受影響。請問公司說明。 答 公司於 110 年 1 月 1 日工作規則實施前，員工遲到皆無扣薪。實務上外勤人員請假皆係以特休為優先，○○○及○○○於 110 年 1 月 1 日後亦無申訴人所稱之情況，請假及調整皆有扣薪，可提供薪資單做為佐證。……。」並經○○○及○○○簽名確認在案。

- (四) 另查本件經性平會 110 年 4 月 22 日第 3 屆第 10 次會議評議審定作成系爭審定書，其內容略以：「……理由……四、本案查：(一) 有關被申訴人打卡規定是否有性別歧視部分：……3. 經查被申訴人員工人數為 9 人 (4 男 5 女) ……依被申訴人提供之內外勤職務執掌及說明，被申訴人因考量職務差異，而有不同之打卡方式，尚屬合理。且外勤人員中亦有 1 員女性，並非依性別而有內外勤之職務差異，亦無基於性別而有不同之打卡規定。基上，被申訴人之打卡方式非如申訴人主張之因性別而有差別待遇。(二) 有關被申訴人請假規定是否有性別歧視部分：……3. 經查被申訴人提供之員工出勤紀錄、請假紀錄，男性外勤員工○○○於 109 年 10 月有請 1 日特休、男性

外勤員工○○○108年3月亦有請2日特休，並非申訴人主張『106年7月15日至109年12月31日男性員工無任何請假紀錄』之事。再查男性員工○○○110年1月之請假紀錄及薪資單，其確實有請假，並因請事假而扣減當月薪資，無申訴人主張『男性員工沒有請假，薪資未受影響』之事。基上，被申訴人之請假規定同樣適用於男、女性員工，無因性別而有差別待遇。五、綜上，被申訴人之打卡及請假規定，依被申訴人提供之出勤紀錄、請假紀錄及薪資單等資料，並無因性別而有所差異，故可認本案被申訴人未違反性別工作平等法第9條（性別歧視）規定。……。」等語。

（五）本件訴願人之申訴案經原處分機關就相關事項進行查證，復經性平會110年4月22日第3屆第10次會議評議審定作成系爭審定書。依原處分機關性平會第3屆委員名冊所示，性平會委員含召集人計有11位（男性5人、女性6人），其中外聘委員9人（男性5人、女性4人），外聘委員任一性別亦無低於外聘委員全數4分之1之情形，且全體委員任一性別比例佔全體委員總數3分之1以上；又該次會議有9位委員親自出席，並經出席委員依規定決議；是本件性平會之組成及開會、決議，均符合上開規定。次查被申訴人所屬男女員工打卡並無因性別或性傾向而有差別待遇之情形；另依被申訴人訪談紀錄及所提供部分員工之出勤紀錄及薪資單影本所示，亦無訴願人主張男性員工沒有請假，薪資未受影響之情形。

（六）綜上，本件性平會之設置及開會、決議，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；是性平會決議被申訴人違反性別工作平等法第9條規定不成立之決議，自應予以尊重。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以110年4月29日北市勞就字第1106002834號函附系爭審定書通知訴願人，有關被申訴人違反性別工作平等法第9條規定不成立，揆諸前揭規定，並無不合，原處分應予維持。另訴願人申請言詞辯論一節，因本件事實與法律關係已臻明確，尚無進行言詞辯論之必要，併予敘明。

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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）

委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 10 月 22 日

如對本決定不受理部分不服者，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）