

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

訴願人因違反性別工作平等法事件，不服原處分機關民國 110 年 7 月 9 日北市勞就字第 11060083441 號裁處書及第 11060083442 號函所附性別工作平等會審定書有關違反性別工作平等法第 36 條規定成立部分之處分，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

申訴人○○○（下稱申訴人）自民國（下同）101 年 8 月 27 日起任職於訴願人公司，其於在職期間曾以 109 年 3 月 31 日性別工作平等法申訴書（下稱 109 年 3 月 31 日申訴書）向原處分機關提起訴願人違反性別工作平等法之申訴，並經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）109 年 8 月 11 日第 3 屆第 6 次會議評議審定並作成 109 年 9 月 1 日性平會審定書在案。嗣申訴人以○姓課長代傳話表示以資遣方式請其撤銷申訴等為由，復以 110 年 1 月 7 日性別工作平等法申訴書（下稱 110 年 1 月 7 日申訴書）向原處分機關提起申訴，並於該申訴書申訴事項勾選訴願人有性別工作平等法第 8 條、第 11 條第 2 項及第 36 條規定之情事。原處分機關乃於 110 年 2 月 5 日、2 月 9 日分別訪談申訴人及訴願人之受任人○○○協理、○○○主任、○○○律師，並作成訪談紀錄。案經原處分機關提經原處分機關性平會 110 年 7 月 1 日第 3 屆第 11 次會議評議審定，並作成 110 年 7 月 1 日審定書（下稱系爭審定書），主文為：「被申訴人違反性別工作平等法第 8 條及同法第 11 條第 2 項（懷孕歧視……）規定不成立、違反同法第 36 條（因提出本法之申訴而遭不利處分……）規定成立。」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 36 條規定，依同法第 38 條第 1 項、第 2 項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 點第 11 項規定，以 110 年 7 月 9 日北市勞就字第 11060083441 號裁處書（下稱系爭裁處

書，系爭裁處書理由欄誤載部分內容，業經原處分機關以 110 年 7 月 20 日北市勞就字第 1106079167 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，並以 110 年 7 月 9 日北市勞就字第 11060083442 號函檢送系爭裁處書及系爭審定書等予訴願人。訴願人不服系爭裁處書及系爭審定書有關違反性別工作平等法第 36 條規定成立部分之處分（下合稱原處分），於 110 年 8 月 6 日經由原處分機關向本府提起訴願，10 月 12 日補正訴願程式，10 月 15 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、本件訴願書雖記載：「……訴願人……不服原處分機關民國 110 年 7 月 9 日北市勞就字第 11060083441 號裁處書……及原處分機關性別工作平等會 110 年 7 月 1 日審定書……」惟經本府法務局電洽訴願代理人普若琦律師表示，上開訴願書所載不服原處分機關性平會 110 年 7 月 1 日審定書，係指不服該審定書認定訴願人違反性別工作平等法第 36 條規定成立部分，合先敘明。
- 二、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：謂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：「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。……」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 36 條規定：「雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。」第 38 條規定：「雇主違

反……第三十六條規定者，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	違反事件	法條依據（性別工作平等法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）及其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）及其他處罰
11	雇主因受僱者提出性別工作平等法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分者。	第 36 條及第 38 條	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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	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：「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」

三、本件訴願及補充理由略以：

- (一) 申訴人 109 年 7 月工作績效考核回饋之所以評價為 D，係申訴人確有未能達成自我承諾設定目標，與其他同仁相較工作績效表現相差甚遠之情事。原處分機關雖認定訴願人於工作績效考核回饋中記載申訴人於非上班時間帶陌生人進公司拿東西一事、申訴人申請加班未自行撤回致影響 109 年 2 月薪資發放一事作為申訴人工作績效考核項目之一不符常理、有欠妥當，然先不論訴願人是否有將該等事項作為申訴人工作績效考核項目，縱使申訴人並未有上開情事及考核回饋第 3 點所載其他事項發生，單就申訴人未能達成自我承諾設定目標及工作績效表現不佳，即已符合評價 D「未達到目標（期許）的成果」之情形。
- (二) 申訴人 109 年 12 月工作績效考核回饋之所以評價為 F，係訴願人於 109 年 6 月 29 日對於申訴人在 109 年 3 月 26 日未經許可下載匯出業務非必要相關資料進行訓誡懲處，上開情形屬訴願人規定員工在評價期間有「有過失且經營會議討論後決議」之情形。上開事件屬 109 年 12 月之考核內容，故訴願人並未反映於申訴人 109 年 7 月之考績，僅因該行為發生於 109 年 7 月之評核期間，故訴願人仍於申訴人 109 年 7 月工作績效考核回饋中記載此事提醒申訴人注意並改善。如申訴人有將此事件於 109 年 7 月及 109 年 12 月重複評價，申訴人 109 年 7 月之評價結果絕無可能為 D。
- (三) 原處分機關本應依證據認定違反事實，負擔客觀舉證責任，自不得以性別工作平等法第 31 條規定免除之。本件原處分機關僅以「實難排除混合動機之影響」等語，認定訴願人有因申訴人提出性別平等工作法之申訴而對其為不利處分，卻未提出任何積極客觀之證據證明訴願人確有違反性別工作平等法第 36 條規定，並據此對訴願人裁

罰，顯非適法。訴願人並無違反性別工作平等法第 36 條之故意或過失，原處分機關之認定顯然違背行政罰法第 7 條第 1 項規定；請撤銷原處分。

四、查本件申訴人以 110 年 1 月 7 日申訴書向原處分機關提起性別工作平等法之申訴，經原處分機關於 110 年 2 月 5 日、2 月 9 日分別訪談申訴人及訴願人，並製作談話紀錄。嗣經原處分機關性平會 110 年 7 月 1 日第 3 屆第 11 次會議評議，審認訴願人違反性別工作平等法第 36 條規定成立，並作成系爭審定書。有原處分機關 110 年 2 月 5 日、2 月 9 日訪談紀錄及系爭審定書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張申訴人 109 年 7 月工作績效考核回饋為評價 D，係其有未能達成自我承諾設定目標及工作績效表現不佳之情事；109 年 12 月工作績效考核回饋為評價 F，係申訴人未經許可下載匯出業務非必要相關資料。原處分機關以「實難排除混合動機之影響」等認定訴願人有違反性別工作平等法第 36 條規定，顯非適法；訴願人並無違反性別工作平等法第 36 條之故意或過失，原處分機關之認定與行政罰法第 7 條第 1 項規定有違云云。按雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分；違者，處雇主 2 萬元以上 30 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 36 條及第 38 條定有明文。次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 人任之且女性委員人數占全體委員人數二分之一以上；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 1 項、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。本件查：

(一) 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，女性委員人數占全體委員人數 2 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。

(二) 次依卷附原處分機關 110 年 2 月 5 日訪談申訴人之訪談紀錄影本記載：「……問 請問您何時向公司提出申訴？提出何種申訴？是否有相關具體事證？答 我在 109 年 3 月 31 日向勞動局提出性別工作平等法的申訴……。問 請問公司知悉您提出申訴後，如何處理？對您有何不利處分？為何認為該做為是因您提出申訴後之不利處分？是否有相關具體事證？答 公司在我 109 年 3 月 31 日向勞動局提出性別工作平等法的申訴後，公司對我有明顯的不利處分：1. ○……課長於 109 年 4 月 25 日代為轉達○……協理的話，說公司要用資遣的方式，要求我撤銷申訴案的申訴跟勞資爭議調解，我最後沒有同意。……2. 管理部以往的請假方式都是員工自行到○……協理桌上，拿請假用的行事曆，自行填寫請假的時間，109 年 3 月 5 日時，我依照慣例……拿填寫請假行事曆，卻遭○……協理以擅自於主管桌上拿走請假行事曆，且拍照為由於 109 年 6 月 29 日懲處，但以前都是如此作業，也可拍照，不知道為何突然變得不一樣，也未接收到請假方式變更的通知；另我自到職後，就有使用會計系統（SAP）的權限，自經過公司主管許可同意給予的權限，處理會計審核傳票時都會用到，我已使用了 8 年左右，109 年 3 月 26 日我照常使用該系統處理傳票作業，……卻以我下載系統匯出與業務非必要相關資料，且含有商業機密涉及資安問題為由於 109 年 6 月 29 日懲處……3. 因為 109 年 6 月 29 日被懲處，依照公司的工作規則，如有懲處則會影響到我的考績及獎金，109 年我的考績被公司列為差評……」並經申訴人簽名確認在案。

(三) 再依卷附原處分機關 110 年 2 月 9 日訪談訴願人之受任人之訪談紀錄影本記載：「……問 請問貴公司申訴人會計系統（SAP）權限係何時開啟？該系統於何時會用到？申訴人系統權限是否有變動？申訴人當時係使用該系統做何業務？為何認為申訴人下載與業務非必要相關資料？該資料含有何種商業機密及資安問題？請提出相關證明。答 需回去再確認，另外以 EMAIL 方式詳細說明。問 請問為何於 109 年 6 月 29 日記申訴人 2 個懲處（109 年 3 月 5 日及 109 年 3 月 26 日）？公司做出懲處之依據為何？有無相關懲處辦法或規定？請提出相關證明。答 主要是以申訴人自行透過 SAP 系統下載與業務非必要相

關之資料，且涉及公司商業機密，故公司依工作規則第十章規定（其他違反紀律與守則之行為），記申訴人 1 個懲處，並非如申訴人所說 2 個懲處。問 請問貴公司申訴人 109 年考績為何被列為差評？獎金減少？有無考績相關辦法或規定？標準為何？制度為何？請提出相關證明。答 因申訴人 109 年 3 月 26 日自行透過 SAP 系統下載與業務非必要相關之資料，涉及公司商業機密，公司於 109 年 6 月 29 日記申訴人 1 個懲處，且申訴人於上班時間多次有吃東西、打瞌睡、拒絕工作及不接受主管指令等情形，與申訴人自評內容不符，依申訴人工作情形、工作態度等實際狀況予以評核。考績可參考工作規則第 8 章第 29 條的規定及 109 年 8 月 18 日考績說明會內容（相關內容後補），申訴人亦有簽名確認。……問 申訴人主張於 109 年 3 月 31 日提出本法之申訴後，遭貴公司以不相關理由藉機懲處，造成申訴人 109 年的考績及獎金被影響，對申訴人有明顯的不利處分，請問貴公司有何回應？請提出相關證明。答 並非事實，公司 109 年 3 月 31 日並不知道申訴人有到勞動局提出申訴，公司是於 109 年 4 月初左右才收到勞動局公文，且 109 年 3 月 26 日事件是一個很嚴重的事情，且是發生在申訴人提出申訴之前，○……已上報公司主管，並非是申訴人提出申訴後之不利處分。……」上開談話紀錄並經訴願人之受任人○○○協理、○○○主任及○○○律師分別簽名確認在案。

- (四) 復稽之卷附 110 年 7 月 1 日原處分機關性平會會議紀錄影本，該次會議作成決議：「……本案決議被申訴人違反性別工作平等法……第 36 條規定成立。」嗣並作成系爭審定書，其理由欄記載：「……三、又就性別工作平等法第 36 條之立法理由，係為保障受雇者之工作權益，明訂雇主不得因受雇者提出申訴或協助他人申訴而對其為不利之處分。所謂不利處分，除條文所指解僱及調職外，尚包括其他不利處分，如停職、減薪、降級、取消獎金、津貼、補助等經濟性不利益；記過、申誡與發給警告函等懲戒處分……皆屬不利益之處分……。四、本案查……(四)……5、是否因提出性別工作平等法申訴導致考績遭不利處分一節……(2)有關申訴人 109 年 7 月工作績效考核回饋內容（評核期間為 108 年 10 月至 109 年 3 月），申訴人於非上班時間帶陌生人進公司拿東西一事，係發生於前一年度之考核期間……且該陌生人應係指申訴人先生……申訴人亦表示……因懷孕身體不適……請先生幫申訴人將二手嬰兒用品……帶回家……

此為人之常情，被申訴人將該事件納入考核項目及非該次考核之考核期間等作為，顯已不符常理。……(4)有關申訴人109年12月工作績效考核回饋內容（評核期間為109年4月至109年9月），被申訴人除認申訴人有拒收109年6月29日之懲處、刁難主管、拒絕工作、屢次於上班時間吃東西打瞌睡等情外，亦有不聽主管合理監督及自我評價與事實不符等工作表現不佳之情事。然查訴願人工作日誌，多為申訴人於其工作日誌中回報工作情況、向被申訴人要求改掉輕易工作及恢復工作權限等內容，未見被申訴人於工作日誌中提醒申訴人有前開所述拒絕工作及其他諸多工作表現不佳之情事，被申訴人亦未提供相關具體事證可供佐證。……6、綜上，被申訴人將申訴人於109年3月26日未經許可下載匯出業務非必要相關事件重覆納入109年7月（評核期間為108年10月至109年3月）及109年12月（評核期間為109年4月至109年9月）二次工作績效考核中並列為評核項目，致影響申訴人考績，進而影響年度薪資調整及升遷。又被申訴人將申訴人109年2月19日申請加班未自行撤回致影響109年2月薪資發放一事，全然認為係申訴人應負之責任，卻未考量被申訴人於本事件中……亦應負擔一定之責任（被申訴人可於加班系統中退件），被申訴人過於苛責申訴人。另被申訴人雖表示申訴人於其工作有拒絕工作及其他諸多工作表現不佳之情事，然被申訴人卻未提供相關客觀事證可供證明，就被申訴人之整體作為，實難排除因申訴人提出性別工作平等法申訴而為之不利處分。故被申訴人違反性別平等工作法第36條（提出申訴後遭不利處分）規定成立。……。」

- (五) 經查本件原處分機關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。準此，原處分機關性平會以訴願人將申訴人於109年3月26日未經同意匯出文件重複納入109年7月及109年12月二次工作績效考核、將申訴人申請加班未自行撤回全然認為係申訴人應負之責任係過於苛責等為由，審認訴願人因申訴人提出性別工作平等法之申訴而遭不利處分，違反性別工作平等法第36條規定成立之結果，自應予以尊重。至訴願人主張原處分機關未提出訴願人違反性別工作平等法第36條規定之積極證據云云；本件稽之申訴人之工作日誌影本，並未見訴願人於109年4月至同年9月間具體記載申訴人有工作表現不佳等情事，惟訴願人卻於申訴人109年1

2 月之工作績效考核回饋中記載申訴人多次於上班時間吃東西打嗝睡、屢次不聽主管合理工作督導及刁難主管等情事。復稽之卷附 109 年 7 月及 12 月工作績效考核回饋影本，訴願人確將申訴人下載匯出與業務非必要之相關資料重複記載。又上開 2 次工作績效考核均發生於申訴人以 109 年 3 月 31 日申訴書向原處分機關提出性別工作平等法申訴後；是原處分機關以訴願人違反性別工作平等法第 36 條規定予以裁處，並非無據。又訴願人既為雇主，就前開性別工作平等法相關規範應有知悉之義務，惟訴願人未妥予注意遵行，其行為自具有過失；是原處分並未違反行政罰法第 7 條第 1 項規定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關性平會審酌本案爭議事件發生歷程及客觀事證，作成系爭審定書，認定訴願人違反性別工作平等法第 36 條規定成立，及原處分機關依前開評議審定之結果，以訴願人違反性別工作平等法第 36 條規定，依同法第 38 條第 1 項、第 2 項及裁罰基準等規定，以系爭裁處書處訴願人 2 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。

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 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 11 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）