

臺北市政府 107.11.05. 府訴三字第 1072091724 號訴願決定書

訴 願 人 ○○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 107 年 6 月 13 日北市勞就字第 107300

78900 號裁處書、第 10730078901 號及 107 年 7 月 18 日北市勞就字第 1076041625 號函，提起訴願

，本府決定如下：

主文

一、關於 107 年 6 月 13 日北市勞就字第 10730078900 號裁處書部分，訴願駁回。

二、關於 107 年 6 月 13 日北市勞就字第 10730078901 號及 107 年 7 月 18 日北市勞就字第 10760416

25 號函部分，訴願不受理。

事實

訴願人前受僱人○○○（下稱申訴人）於民國（下同） 107 年 1 月 8 日向原處分機關提出「臺北市政府性別工作平等法申訴書」，主張訴願人違反性別工作平等法第 21 條第 1 項及第 2 項規定等情事。嗣原處分機關於 107 年 2 月 2 日訪談申訴人之受託人○○○（下稱○君）及 107 年 2

月 13 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君），並以 107 年 4 月 18 日北市勞就字第 10760101

14 號函請訴願人提供相關資料。訴願人於 107 年 4 月 24 日、5 月 7 日以書面陳述意見，經原處分

機關性別工作平等會（下稱性平會）107 年 5 月 31 日第 2 屆第 6 次會議決議：「……被申訴人

（即訴願人）違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（請家庭照顧假遭拒絕）規定不成立，違反第 21 條第 2 項（請產假遭不利處分）規定成立。」並作成 107 年 6 月 13 日審定書（下稱系爭審

定書），載以：「……主文 被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（請家庭照顧假遭拒絕）規定不成立，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。

事實 申訴人於 98 年 12 月 14 日到職，直屬主管為雇主○○○君……。申訴人於任職期間曾

懷孕 2 次，本次爭議係發生於申訴人第二次懷孕時，申訴人於 105 年 3 月 9 日申請產檢假時，被

申訴人即已知悉申訴人懷孕，申訴人於 105 年 10 月 3 日至 11 月 27 日申請產假，惟於 106 年 1 月領

收 105 年度年終獎金時因金額較少，申訴人遂於 106 年 1 月 8 日（本局收文日）向本局提出性別

工作平等法第 21 條第 1 項及同條第 2 項（請家庭照顧假遭拒絕、請產假遭不利處分）之申訴。...。」原處分機關乃依性平會審定之結果，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 107 年 6 月 13 日北市勞就字第 10730078901 號函檢附同日期北市勞就字第 10730078900

號裁處書，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。訴願人不服上開原處分機關 107 年 6 月 13 日北市勞就字第 10730078901 號函及同日期北市勞就字第 107

30078900 號裁處書，於 107 年 6 月 15 日在本府法務局網站聲明訴願，6 月 19 日補具訴願書，7 月

3 日補充訴願理由，8 月 31 日追加訴願標的，不服原處分機關 107 年 7 月 18 日北市勞就字第 1076

041625 號訴願答辯函，9 月 3 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

壹、關於 107 年 6 月 13 日北市勞就字第 10730078900 號裁處書部分：

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.....。」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 34 條第 1 項規定：「受僱者或求職者發現雇主違反.....第二十一條.....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。」

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）.....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 點第 2 項規定：「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	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：元）或其他處罰	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。
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：「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	法規名稱	委任事項
8	性別工作平等法	第 38 條及第 38 條之 1「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：

- （一）公司章程規定應提撥 1% 盈餘作為員工酬勞即年終獎金，訴願人 105 年營運不佳，營利為負數，年終獎金原應為 0；老闆為鼓勵員工，用個人所得發放年終獎金給所有員工，屬於老闆「多給」，因此並無「減少發放」之問題。訴願人提及僑教雙週刊終止，旨在說明少了該專案，公司整年度的營業額減少，無法發放與以往同樣多的年終獎金，並未說過因申訴人未執行僑教雙週刊而減少其年終獎金。年終獎金主要視公司當年營運狀況、員工績效表現，與員工任職多久沒有絕對關係，並非申訴人最資深就要領最多。原處分機關自行發明訴願人年終獎金計算式，實在偏頗。
- （二）106 年 3 月 5 日 Google+ 之留言，其中的確有提到申訴人幾個月不在公司，但指的是申訴人所有假別，不單指產假；且提到申訴人比案外人○○○（下稱○君）領的錢少，主要是○君執行申訴人之程式設計及另外參與華語文 8 年計畫，為公司爭取收入，所以○君領的比較多，申訴人比較少，並非「減發」申訴人年終獎金。又申訴人已針對該

留言於隔日約談老闆及主管，在老闆解釋上開理由後，申訴人表示接受，並積極安排第3胎生育事宜，1年後才向原處分機關檢舉，實在不可理喻；況申訴人在105年底業務有重大疏失，卻未因此少領年終獎金，申訴人當時還很高興接受。若訴願人有意虧待申訴人，根本不必在106年1月幫申訴人加薪1,000元，每年不用多付出1萬2,000元

，而年終獎金只要多加4,000元就會和○君一樣多。訴願人一向鼓勵員工生育，由106年完全配合申訴人因安排生產要請假的留言即可得知。

- (三) 申訴人在105年有多次早退事實還欺上瞞下、辦理健保業務多次重大疏失，造成訴願人約20萬元損失、請假時不教導代理人工作處理方法，造成工作差點停擺等情事，若是因申訴人最資深而給其最多年終獎金，公司還有何管理制度可言？同樣為女性員工，○君為公司爭取收入並代理申訴人工作，也沒有工作疏失，多領一點年終獎金有何不對，難道性別工作平等法的涵義是歧視單身女性？訴願人公司除了代表人外，其餘3名員工皆為女性員工，絕不可能因性別對受僱者有不利對待。請撤銷原處分。

三、原處分機關於107年1月8日受理申訴人之申訴，經性平會107年5月31日第2屆第6次會議

審議，審定訴願人違反性別工作平等法第21條第2項規定（請產假遭不利處分）成立，乃作成系爭審定書，並審認訴願人違反性別工作平等法第21條第2項規定之事實；有申訴人107年1月8日申訴書、原處分機關107年2月2日訪談○君之訪談紀錄、107年2月13日

訪談○君之談話紀錄、性平會107年5月31日第2屆第6次會議紀錄、訴願人107年4月24日

及5月7日陳述意見書面資料等影本附卷可稽。是原處分機關依系爭審定書作成原處分，自屬有據。

四、至訴願人主張因公司營利為負數，年終獎金是老闆為鼓勵員工私人多給，並非減發；106年3月5日Google+之留言，提到申訴人比○君領的錢少，主要是○君執行申訴人之程式設計及另外參與華語文8年計畫，為公司爭取收入，所以○君領的比較多，並非減發申訴人年終獎金云云。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；受僱者依規定為前開請求時，雇主不得拒絕、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；違反者，處2萬元以上30萬元以下罰鍰，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。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 人兼任，
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，而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 15 條第 1 項、第 21 條、第 38 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 3 點第 2 款、第 4 點第 2 項等規定自明。經查：

(一) 依卷附性平會第 2 屆委員名冊影本所示，性平會委員 11 人，任期自 106 年 9 月 1 日至
108

年 8 月 31 日，由原處分機關局長任召集人，其餘委員含原處分機關代表、女性、勞工
、雇主等團體代表、學者專家及社會人士代表組成，計有女性委員 7 人，其中外聘委
員 9 人（男 4 名，女 5 名），性平會之組成與前揭規定相符；又據系爭審定書、性平會

1

07 年 5 月 31 日第 2 屆第 6 次會議紀錄之簽到表，該次會議經 11 位委員親自出席，是該
次

性平會會議亦有二分之一以上委員出席開會，與前揭規定相符。

(二) 原處分機關 107 年 2 月 2 日訪談○君之訪談紀錄影本載以：「……問 請問公司知道
申訴人懷孕後，是否有任何不利差別待遇？例如調動、減薪？係如何調整？答 老闆
在 105 年 10 月申訴人第 2 胎生產前夕，將申訴人已經上手的整合資源的工作交給其他人
，並要求申訴人從事雜務並做繪製圖樣之工作，雖然並沒有影響申訴人的工資，但在
申訴人產後要求回復原有工作時，老闆仍表示因為 105 年度申訴人休息（指產假），
因此工作轉由○○○協助且不願再將工作調整交回給申訴人；106 年 1 月 26 日收到年終
獎金時，發現有短少，因此我們詢問員工○○○（現已離職），她表示她是收到 1 個
月的年終獎金，因此我們有詢問老闆，而老闆回復因為 105 年申訴人有幾個月（指產
假期間）不在公司，因此年終獎金較少。針對調動部份，我們比較針對的是在於產後
申訴人要求回復原有的工作內容，但雇主卻拒絕，因此認為雇主是蓄意要刁難申訴人
藉此逼退她。……問 有關所提『……106 年領年終獎金，雇主扣除 2 個月產假之
比例薪資……』，請說明公司年終獎金發放之條件為何？發放之金額或比例如何計
算？您與其他人所領取之年終獎金額度有何不同之處？請提供薪資明細以確認年終？
金遭扣發之情形。答 公司並沒有明確訂定年終獎金發放的資格跟條件，通常都是以
口頭方式說明將發放幾個月的年終獎金。106 年發放 105 年度年終獎金時，申訴人是因
為領到的金額少於 1 個月，在詢問同事發現其他人有領到 1 個月年終獎金，才向雇主確
認，竟得到雇主回復：『你去年有幾個月不在公司，所以獎勵自然少一些』，但申訴

人 105 年只有請產假，因此老闆應該是因為申訴人所請的產假而扣發年終獎金.....
。」

- (三) 原處分機關於 107 年 2 月 13 日訪談○君之談話紀錄影本載以：「.....問 請問公司針對年終獎金係如何發放？是否有與員工約定發放之額度或是比例？答 公司並沒有跟員工約定發放年終獎金的額度或比例，但 106 年度申訴人所領的年終獎金較○○○低，係因為公司以往都有去標僑務委員會的『僑教雙週刊』的標案，此標案原本是由申訴人負責統整，因此以往申訴人的年終獎金都會考量申訴人對於這個標案的貢獻度而加給一些年終獎金，但公司從 105 年度開始就沒有再去標這個標案，因此 106 年發放年終獎金時，申訴人的年終獎金就較○○○來的低。問 有關申訴人主張 106 年 1 月收到之年終獎金較其他人少，係因其 105 年有幾個月不在公司，因此年終獎金較少，是否確實如此？答 並不是事實。原本 106 年度是沒有打算要發年終獎金，因為公司並沒有賺錢，後來還是決定要發給年終獎金，是由老闆自掏腰包，跟公司完全無關.....
。」復據卷附 Google+擷取畫面，訴願人於 106 年 3 月 5 日在 Google+向申訴人說明：

「

.....妳去年有幾個月不在公司，所以獎勵自然少一些.....。」

- (四) 另原處分機關查認，訴願人主張年終獎金係依據員工 105 年度對於公司之貢獻度而發放，惟申訴人服務 1 整年所得年終獎金，平均起來低於另外 2 位僅服務 5 個月之同事，與常理不合。訴願人訴稱年終獎金依公司章程規定，如有獲利則提撥 1%盈餘作為年終獎金，105 年公司營利為負數，老闆用個人所得發放年終獎金，係老闆自己多給的，沒有減少發放問題等語。惟訴願人 105 年確有發放年終獎金，即不得因申訴人請產假而有差別。再者，訴願人稱年終獎金之發放與員工績效有關，卻無法說明發給年終獎金之標準為何，復以訴願人並不否認曾考量申訴人請假情形，影響發給年終獎金之額度，申訴人 105 年度總計請假 79 日（產假 58 日、特休 14 日、產檢假 6 日、病假 1 日）

訪

，其中產假為 58 日，顯難排除訴願人因申訴人請產假而對於年終獎金發放有不利處分之情形。上開事證有原處分機關 107 年 2 月 2 日訪談○君之訪談紀錄、107 年 2 月 13 日

訪談○君之談話紀錄、申訴人 105 年出勤及請假紀錄等影本與答辯書所附計算表及訴願人 Google+擷取畫面附卷可稽，是本件業經原處分機關訪談○君、○君，並詳為調查相關事證，以釐清事實原委在案。

- (五) 本件經性平會決議並作成系爭審定書載以：「.....主文 被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（請家庭照顧假遭拒絕）規定不成立，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。.....理由.....二、本件查：.....（二

）關於性別工作平等法第 21 條第 2 項規定部分：.....3. 查被申訴人雖表示係因工作減少、申訴人早退等事由，而減發申訴人年終獎金，惟查，被申訴人於 107 年 2 月 13 日至本局訪談時自陳，係於收受申訴人寄發之存證信函（即 106 年 12 月 15 日）後，才得知申訴人持續早退之事，故該早退行為尚無可能成為被申訴人減發 105 年年終獎金之理由；再查，被申訴人於 106 年 3 月 5 日 Google+ 向申訴人說明之內容，確實載有『

.....

.. 你去年有幾個月不在公司，所以獎勵自然少一些.....』之內容，復以本局 107 年 4 月 18 日以北市勞就字第 1076010114 號函，請被申訴人說明該留言所指申訴人不在公司係於何時所申請之何種假別所致，惟被申訴人並未針對本局提問給予回復，僅再度重申並未以申訴人請產假而減發年終獎金，復查對申訴人 105 年度曾申請之假別為產假 58 日、特休 14 日、產檢假 6 日及病假 1 日，並無逾越法定規範，再以其所請假別、天

數

觀之，顯然僅有產假係連續全月請假。被申訴人雖表示係因『僑教雙週刊』終止，申訴人工作量減少而減發年終獎金，惟被申訴人第一時間於 Google+ 說明減發年終獎金理由時，卻僅提到申訴人請假，被申訴人所陳工作量減少、申訴人早退之說詞，顯為後續推託之詞，以現有事證，尚難排除被申訴人係因考量申訴人申請產假而減發年終獎金，綜上，本案違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定成立.....。」是系爭審定書，核與原處分機關前揭調查之事證等，並無不合。

（六）基上，本件業經原處分機關詳為調查，且經性平會審核及評議，又該次會議經 11 位委員親自出席，並討論後作成決議；另查該次性平會之組成及開會，無組成不合法、欠缺審核權限，且其評議亦無違反正當法律程序、違反行政法上一般原理原則之問題，亦尚無認定事實錯誤及其他顯然錯誤之情事。對於該次性平會會議評議審定，核認訴願人違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（請家庭照顧假遭拒絕）規定不成立，違反第 21 條第 2 項（請產假遭不利處分）規定成立之結果，自應予以尊重。是原處分機關審酌本件相關事證，依性平會 107 年 5 月 31 日第 2 屆第 6 次會議審定之結果，以訴願人違

反

性別工作平等法第 21 條第 2 項規定，予以裁處 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，原處分應予維持。

貳、關於 107 年 6 月 13 日北市勞就字第 10730078901 號及 107 年 7 月 18 日北市勞就字第 10760416

25 號函部分：

一、按訴願法第 3 條第 1 項規定：「本法所稱行政處分，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」第 58 條第

3 項、第 4 項規定：「原行政處分機關不依訴願人之請求撤銷或變更原行政處分者，應儘速附具答辯書，並將必要之關係文件，送於訴願管轄機關。」「原行政處分機關檢卷答辯時，應將前項答辯書抄送訴願人。」第 77 條第 8 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定……八、對於非行政處分或其他依法不屬訴願救濟範圍內之事項提起訴願者。」

二、查 107 年 6 月 13 日北市勞就字第 10730078901 號函僅係原處分機關檢送上開裁處書等予訴

願人；107 年 7 月 18 日北市勞就字第 1076041625 號函係原處分機關依訴願法第 58 條規定檢

送答辯書及相關資料予本府並副知訴願人，均非對訴願人所為之行政處分。訴願人對之提起訴願，揆諸前揭規定，自非法之所許。

參、綜上論結，本件訴願為部分程序不合，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 8 款及第 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 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 陳 愛 娥

中華民國 107 年 11 月 5 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）