高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第一庭
112年度訴字第89號
民國113年1月3日辯論終結

原　　告　高雄市永安區漁會

代　表　人　何擇良
訴訟代理人　王叡齡　律師
被　　告　高雄市政府勞工局

代　表　人　周登春
訴訟代理人　李美慧
　　鍾佳宏
　　王羚懿

上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服高雄市政府中華民國112年1月18日高市府法訴字第11230058100號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

緣原告之員工邱○○（業於民國112年12月20日離職）於111年3月10日向被告陳情，其因休產假及育嬰留職停薪而遭原告考核109年度考績為乙等、記大過、年終獎金減半等情，被告爰於111年6月15日派員對原告實施勞動檢查，發現邱○○109年度考績因休產假之故遭原告考核為乙等，涉有違反性別工作平等法（112年8月16日更名為「性別平等工作法」，下稱性平法）第7條之情事，遂以111年6月27日高市勞就字第00000000000號函予以舉發，且給予原告陳述意見之機會。原告雖於111年7月13日派員前往被告機關陳述意

見，惟經被告審酌調查事實證據及陳述意見，並提報高雄市就業歧視評議會於111年8月15日第6屆第7次會議決議性別歧視成立，被告據以核認原告違反性平法第7條規定之事實明確，乃依同法第38條之1第1項及第3項規定，以111年8月25日高市勞就字第00000000000號裁處書（下稱原處分）裁處原告新臺幣（下同）30萬元罰鍰，並公布名稱及負責人姓名，且命即予改善。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1、原告考核員工邱○○109年度考績，乃係依照漁會人事管理辦法第54條規定，在110年10月辦理，但其考評之內容係依照邱○○109年1月1日至同年12月31日之工作事項來做評比，並不包括110年1月至10月之工作事項。查邱○○係於110年1月14日至同年3月19日請產假，因此該請產假之事實既係在110年間，自不在109年度考核評比範圍內，無由影響該年度考績。

2、關於邱○○109年度考核未列甲等之原因如下：

(1)邱○○於109年1月至2月間擔任信用部大出納時，值遇被告客戶以現金或取款條換發被告支票作押標金支付或其他用途，因需由邱○○所保管之被告於合作金庫所開立支票存款帳戶的支票予主管、會計蓋章，以利被告客戶得以持該支票以為支付，但邱○○經常不願蓋章而要求存款櫃員蓋章用印，除引發內部行員間口角爭執外，並讓被告客戶在臨櫃時久等，更讓客戶親見內部行員口角爭執，影響被告聲譽。此外，若有客戶存款遭扣押，而來函收取時，亦需開立被告支票以為扣押款之給付，邱○○亦有不願蓋章而要求存款櫃員蓋章而引發內部員工口角及工作不協調之情事。

(2)對2名漁會客戶持10元硬幣換鈔時，竟然拒收之，遭漁會客戶客訴，影響漁會聲譽。

(3)109年3月至12月邱○○職務調動至被告本會，承辦漁林青少年四健業務，本應在被告本會辦理之，但她卻未在被告本會辦公，而是到加工廠辦理。致使客戶無法找到承辦人員而有客訴。

(4)對加工廠同仁告知工作不需太認真。甚至在加工廠工作時未著規定之服裝，且包裝材及搭賣產品庫房相當凌亂，此有照片為證。

(5)此部分原告曾具狀聲請鈞院傳喚蔡金就、曾芳媚及黃貴盛等人，用以證明邱○○確有上開考列乙等之情事，惟鈞院並未傳喚，卻僅傳喚邱○○，做出對己有利之陳述。惟邱○○於112年10月17日鈞院行準備程序時到庭自承：「109年公司有發制服，但因為懷孕後期肚子太大穿不下，公司沒有給予孕婦裝，所以穿自己服裝。」「（原告訴訟代理人問：所以你沒有打簽呈報告？）我是第1次懷孕，所以不知道有這個規定。」足見邱○○未依規定穿著服裝確有其事。

(6)至於承辦四健會業務時未在本會上班乙節，邱○○亦自承確實如此，只是辯稱：「總幹事指派我要到加工廠幫忙，要接聽電話、幫忙出貨。」「（法官問:是否因為這樣情形，導致四健會業務到漁會時無法找到你，而有所抱怨情形？）四健會業務服務客戶，是我跟學校老師連絡接洽，我們都是用LINE連絡，都是我去學校辦活動，不會有找不到我的情形。」等語，核與其前述：「……要接聽電話……」「當時有設置辦公桌、電話讓我在那裡辦公……」等語不相符合。蓋倘若原告有為邱○○設置辦公桌及電話來辦理四健會業務，怎麼又是「我們都是用LINE連絡」，且事實上加工廠並未為邱○○設置四健會辦公室、電話。電話及辦公桌均是設在本會之內，至今並未更動。

3、關於邱○○陳情內容及違法錄音（含譯文）之意見：

(1)邱○○未經原告及總幹事李秋錦之同意，即盜錄下理事開會之內容及對話，屬非法取得不得公開之資訊，依法不得作為

證據。且李秋錦於112年12月6日鈞院行準備程序時以證人身分到庭，一再質疑該錄影（音）內容違法，不得作為證據。

(2)其次，上開錄影（音）譯文僅擷取部分對話及內容，此可詳見原處分卷第9頁時間序為「00：44」，而第10頁則是「04：47」，其中尚有4分鐘之內容不翼而飛。原告曾於112年8月17日準備書狀中向鈞院請求自費複製邱○○所側錄之錄音光碟全部，並命被告提出完整之錄音譯文以茲核對其內容是否正確，但鈞院並未同意。且鈞院受命法官亦於112年10月17日行準備程序時當庭裁示證人邱○○無須提供，嗣又以該片段不完整之錄影（音）內容於112年12月6日行準備程序時訊問證人李秋錦，顯非適法。

(3)邱○○於向被告陳情時具文陳稱：「109年我從信用部出納調派至加工廠且承辦四健，黃鶯女士時任代理總幹事，因為懷孕而且已是高齡產婦，向主管申請調整工作型態，在加工廠必須搬重物，進出冷凍庫，而四健會需辦理許多活動且常態性出差，然而主管非但不回應，更在年終考核時，將我考績打乙等，年終獎金減半。當年度申請育嬰假的同事，也因此考績乙等，年終獎金減半。」等語。惟根據卷內資料可知，上述「當年度申請育嬰假的同事」乃是訴外人蘇琬妮，而再據原告109年度考績考核清冊所載，蘇琬妮為因當年度服務年資未滿6個月者，不得參加年度考核，並無邱○○所述考績打乙等之情形，更無其欲塑造原告對請育嬰假者有歧視之情形。

(4)又邱○○於向被告陳情時具文陳稱：「理事會上我向總幹事反應希望得知109年考績乙等的原因，並希望有改進的機會，總幹事表示，考績乙等是輪流的，而且因我請產假和育嬰假的緣故，但我108年考績乙等，109年考績乙等，已連續2次，109年整年仍在職，110年才請產假＋育嬰假，110年10月復職，……。」等語。惟查：

①邱○○108年考績乙等乃是原告前任總幹事黃鶯所為考核，與109年考核時之總幹事分屬二人。

②現任總幹事李秋錦固然針對邱○○質問：「總幹事我這邊也有問題，總幹事的意思是說考績乙等是輪流的嗎？」，回答：「正常的要這樣子做。」等語，但其前已述及：「……然後第3點就是說，其實如果照公務人員的考核辦法，不是全部都乙等，他有一定的比率，那因為我們都沒有在定業績，所以當然會有那個比率，就是說，我們今年有幾個有幾分之幾要考乙等，有幾分之幾考甲等。」其說法固然未引經據典，但仍符合漁會人事管理辦法第56條第3項第1款「優等人數不得超過受考人數百分之2」之規定，以及實際評比考績之慣例。

③觀諸原處分卷第10頁邱○○所提出之錄音譯文內容（倘若確實無誤），載明：「邱：2年都是乙等，我去年也是乙等，今年也是乙等。李：我就不知道耶，因為，你像那個誰，我比較能知道的就是說，我們人都會有休假的時候，而且那是你們的福利，你們一定要休，我也不希望公司佔你們便宜，然後就我參考，像休產假回來的人都被打乙。邱：你是說因為休產假所以打乙嗎？李：因為少你1個在線上，每一個人都很重要，其他人就要幫忙做你的事。邱：但是你剛才不是說這是109年的考績嗎？我是110年休產假的耶。李：哦，那就是你109年整年度都有上班。」等語，足見原告現任總幹事李秋錦並未曾說過「因邱○○請產假和育嬰假的緣故」一語。邱○○已自行點出「我是110年休產假耶」(邱○○110年考績連續第三年為乙等，乃是因110年11月22日原告人事評議小組會議決議予以記大過，依漁會人事管理辦法第57條第2項第3款規定，而不得考列甲等以上)，且原告總幹事亦已表明「那就是你109年整年度都有上班」，即根本未就邱○○110年休產假乙事移作109年考列乙等之原因。再退萬步言，若原告有將邱○○110年休產假乙事作為109年考列乙等之原因，則此屬違法考核，亦非違反性平法事件。原告總幹事固然有提及「像休產假回來的人都被打乙」等語，但其已說明並非是歧視休產假者，而是因為工作量分配的情形，

「因為少你1個在線上……其他人就要幫忙做你的事」此雖為「可做不可說」的實務運作，但此亦為主管人員考量其他多數在職服勤務者之心聲。此為法令上之缺失，蓋俗話說：「一個蘿蔔一個坑」，10個人的工作，因其中1位長時間請假而必須由其餘9位去分攤10個人的工作，站在其他在職人員一方思考，當然要更加努力工作。再者，法令上並無由政府專款補助可以由事業單位另聘臨時人員或用該專款補貼其他需分攤工作者所必須多服之勤務。徒以空法而毫無配套措施，適足以突顯法之歧視。

(5)又總幹事個人之意見陳述，並不足以代表原告有違反性別平等之情事。且考績考評為5位考績委員之合議決定，並非由總幹事1人決定之。

4、邱○○一再主張其不應該連續被打乙等，惟考績乃係根據工作表現認定之，為領導統御中裁量行為，自有判斷餘地適用。而事實上，邱○○110年考績即因擅闖理事會鬧事而遭原告記一大過，且當年考績仍為乙等；另其111年考績更因為在111年2、3月間將其應以自費寄送之物品，詐以原告物品，而交由與原告簽約之宅配公司寄出，遭高雄橋頭地方檢察署（下稱橋頭地檢署）檢察官以詐欺得利罪提起公訴，並訂於113年1月3日行準備程序，亦經原告考列其111年考績為丙等。在此之前，邱○○即自行提出辭呈，且已於112年12月20日離職在案，併此陳明。

(二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、按性平法第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，負舉證責任。其立法目的在於雇主對受僱者之差別待遇，是否係基於性別因素，往往牽涉雇主之主觀動機與意圖，受僱者在舉證上多有困難；且有關差別待遇之證據，多屬雇主之人事管理資料，受僱者取得不易，故課予具有優勢地位且掌握資訊之

雇主較重之舉證責任。亦即，受僱者僅須提出可供即時調查之證據，使處分機關或調查委員就其曾因性別因素致遭雇主為不利對待一事，得有大致之心證，雇主即應就該項差別待遇並非出於性別因素，負舉證責任，否則即應受不利之認定（臺北高等行政法院110年度訴字第597號判決要旨參照）。

2、查原告之員工邱○○於110年1月4日起至同年月13日請產前假，嗣並接續請產假（自110年1月14日起至同年3月19日）及育嬰留職停薪（自110年3月22日起至同年9月21日），而後於110年10月29日自考核獎金得知其109年度考績為乙等。原告就評定邱○○109年度考績乙等，主張係因邱○○於加工廠服務時，未依規定穿著服裝，且包裝材及搭賣產品庫房相當凌亂等情事，以致無法獲得優等或甲等之評定，惟按原告所提供之照片，未揭示拍攝日期，且未列入平時考核或按內部規定予以懲戒，以作為評定年度考績之依據。再觀諸原告所提供之原告109年度成績考核清冊，僅提供考第及考核分數，且成績摘要皆為「工作認真負責」等語，倘邱○○如原告所說工作有未盡責之處，卻於考核成績摘要揭示：「工作認真負責」，顯有矛盾。又漁會人事管理辦法第57條第2項明定有不得考列甲等情事，然邱○○未有該項各款所列情事，難認原告業已依性平法第31條就邱○○109年度考績之非性別因素善盡雇主舉證責任。

3、次按漁會人事管理辦法第54條規定，漁會編制員工之考核獎懲由總幹事為之。經查，原告年度考核，係於每年10月考核前一年度之考績，此為原告代理人郭桐賓於111年6月15日及同年7月13日接受被告詢問時所自承。又按漁會人事管理辦法第78條至第80條規定，漁會除總幹事外之編制員工達5人以上者，應設人事評議小組，人事評議小組評議事項包括「除總幹事外編制員工之考核及升遷」，其評議結果經總幹事核定後辦理，並報請主管機關備查，故原告之總幹事就原告編制員工之考績即有相當程度之決定權。又查，邱○○所提供110年11月9日原告理事會影音檔譯文略以：「邱○○：

總幹事我這邊也有問題，總幹事的意思是說考績乙等是輪流的嗎？」「李秋錦（總幹事）：正常的要這樣子做。」「邱○○：那我為什麼輪2年都是乙等呢？」「李秋錦：2個？」「邱○○：2年都是乙等，我去年也是乙等，今年也是乙等。」「李秋錦：我就不知道耶，因為，你像那個誰，我比較能知道的就是說，我們人都會有休假的時候，而且那是你們的福利，你們一定要休，我也不希望公司佔你們便宜，然後就我參考，像休產假回來的人都被打乙。」「邱○○：你是指說因為休產假所以打乙嗎？」「李秋錦：因為少你1個在線上，每一個人都很重要，其他人就要幫忙做你的事。」「邱○○：但是你剛才不是說這是109年的考績嗎，我是110年休產假耶。」「李秋錦：哦，那就是你109年整年度都有上班。」等語。雖原告主張邱○○係於110年始請產假及育嬰留職停薪，與邱○○109年度考績無涉，惟原告於每年10月才評定前一年度之考績，即於邱○○請完產假及育嬰留職停薪之後，才評定其109年度考績，由上足認原告總幹事考評邱○○109年度考績已考量其110年請產假之情事，並以性別為由予以不利之對待。

4、前開邱○○所提出之影音事證，被告已於111年7月13日調查程序中請原告代理人郭桐賓現場查看錄音譯文，惟其不表示任何意見，該錄影畫面確係呈現原告之總幹事李秋錦於理事會就邱○○109年度考績疑義之答覆，自可作為本件事證。又本件經高雄市就業歧視評議會第6屆第7次會議審議性別歧視成立，是原告所訴並不足採，被告以原處分裁處原告30萬元罰鍰，並公布名稱、負責人姓名，且命即予改善，並無違法或不當之處，應予維持。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：原告考核其員工邱○○109年考績為乙等，是否違反性平法第7條規定？被告以原處分裁處原告30萬元罰鍰，並公布名稱及負責人姓名，且命即予改善，是否適法？

五、本院的判斷：

(一)前提事實：如爭訟概要欄所示之事實，業經兩造分別陳述在卷，並有邱○○112年11月15日辭呈、111年3月10日被告人民陳情案件紀錄表（原處分卷第1頁）、111年6月15日高雄市政府一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表（原處分卷第90至93頁）、111年6月15日被告談話紀錄（原處分卷第94至97頁）、被告111年6月27日高市勞就字第11134918500號函（原處分卷第27頁）、高雄市政府行政處分前陳述意見通知書（原處分卷第28至29頁）、111年7月13日被告談話紀錄（原處分卷第31至32頁）、高雄市就業歧視評議會111年8月15日第6屆第7次會議紀錄（原處分卷第167至169頁）、原處分（本院卷第35至36頁）、高雄市政府112年1月18日高市府法訴字第11230058100號訴願決定書（本院卷第39至46頁）附卷可稽，洵堪認定。

(二)原告考核其員工邱○○109年考績為乙等，違反性平法第7條規定，被告以原處分裁處原告30萬元罰鍰，並公布名稱及負責人姓名，且命即予改善，並無違誤：

1、應適用之法令：

(1)性平法：

①第7條：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」

②第38條之1第1項、第3項：「雇主違反第7條至第10條、第11條第1項、第2項者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。」「有前2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。」

(2)性平法施行細則第2條：「本法第7條至第11條、第31條及第35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。」

2、得心證之理由：

(1)按性平法第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。」其立法目的在於雇主對受僱者之差別待遇，是否係基於性別因素，往往牽涉雇主之主觀動機與意圖，受僱者在舉證上多有困難；且有關差別待遇之證據，多屬雇主之人事管理資料，受僱者取得不易，故課予具有優勢地位且掌握資訊之雇主較重之舉證責任。亦即，受僱者僅須提出可供即時調查之證據，使處分機關或調查委員就其曾因性別因素致遭受雇主為不利對待一事，得有大致之心證，雇主即應就該項差別待遇並非出於性別因素，負舉證責任，否則即應受不利之認定。又懷孕受僱者在職場中所受到的差別待遇並不侷限於資遣、解僱或強制留職停薪等不利待遇，雇主基於成本考量及對懷孕女性之刻板印象，可能對懷孕之求職者與受僱者懷有偏見，因而在招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、福利給予、教育訓練以及勞動條件等方面給予其差別待遇。雖然並非每個女性皆會選擇懷孕或都可以懷孕，但因懷孕而在職場中受到差別待遇者均為女性，男性不會遭遇此種困境與問題。因此，懷孕歧視核屬雇主基於性別而採取之差別待遇，堪認為性別歧視之範圍。

(2)經查，原告之員工邱○○於110年1月4日起至同年月13日請產前假，並自110年1月14日起至同年3月19日接續請產假，且自110年3月22日起至同年9月21日辦理育嬰留職停薪，此有邱○○差假請示單附原處分卷（第195至199頁）足稽。次查，邱○○於得知其109年考績為乙等後，遂於110年11月9日與其他同事前往原告處，擬向原告總幹事李秋錦反應其等109年考績遭考列乙等一事，適逢李秋錦正在開理事會，遂於理事會上當場向李秋錦詢問考績乙等之理由，雙方對話內容略以：「邱○○問：總幹事我這邊也有問題，總幹事的意思是說考績乙等是輪流的嗎？李秋錦答：正常的要這樣子做。」「邱○○問：那我為什麼輪2年都是乙等呢？李秋錦

答：2個？」「邱○○問：2年都是乙等，我去年也是乙等，今年也是乙等。李秋錦答：我就不知道耶，因為，你像那個誰，我比較能知道的就是說，我們人都會有休假的時候，而且那是你們的福利，你們一定要休，我也不希望公司佔你們便宜，然後就我參考，像休產假回來的人都被打乙。」「邱○○問：你是指說因為休產假所以打乙嗎？李秋錦答：因為少你1個在線上，每一個人都很重要，其他人就要幫忙做你的事。」「邱○○問：但是你剛才不是說這是109年的考績嗎，我是110年休產假耶。李秋錦答：哦，那就是你109年整年度都有上班。」等語，此業經邱○○於111年3月10日向被告陳情時以書面陳明在案（原處分卷第3頁），並有上開對話錄音譯文（原處分卷第9至10頁）附卷可證。按漁會法第51條之2授權訂定之漁會人事管理辦法第54條規定，漁會編制員工之考核獎懲係由總幹事為之；且原告年度考核，係於每年10月考核前一年度之考績，此為原告委任之郭桐賓於111年6月15日及同年7月13日接受被告詢問時所自承（參見原處分卷第95、31頁被告談話紀錄）。由上可知，原告總幹事李秋錦於110年10月考評邱○○109年考績時，係於邱○○110年請畢產假及育嬰留職停薪期間之後，且李秋錦亦於理事會上自承「休產假回來的人都被打乙」、「因為少你1個在線上，……，其他人就要幫忙做你的事。」等語，足認李秋錦於110年10月考評邱○○109年考績時，業已考量邱○○110年請產假之情事，核係以性別為由予以不利之對待。故原告違反性平法第7條規定，堪予認定。

(3)原告一再否認其評定邱○○109年考績為乙等時有考量其110年請產假一事，並於111年7月13日被告詢問時（原處分卷第32頁）及112年12月27日言詞辯論意旨狀（本院卷第240至241頁）主張邱○○係因109年工作上有諸多違失之處，方導致其考績乙等云云。惟查，原告於111年7月13日委任郭桐賓接受被告詢問時，固主張邱○○於加工廠服務時，未依規定穿著服裝，且包裝材及搭賣產品庫房相當凌亂，以致無法獲得

甲等以上之評定，並提出照片4幀（原處分卷第215、217頁）為證。然觀諸上開原告所提供之照片，均無拍攝日期，實無從判斷是否於109年所拍攝，自不足以認定邱○○於109年有上述原告所指之違失。次查，原告復於112年12月27日言詞辯論意旨狀主張邱○○於109年間有與其他同仁及原告客戶發生口角爭執及遭客戶投訴、影響原告聲譽等情事。惟觀諸原告109年度成績考核清冊（原處分卷第40至41頁）之內容，並無一語指及邱○○該年度有何工作違失，且其中成績摘要欄部分，亦載明邱○○「工作認真負責」等語，明顯與上開原告所訴矛盾。核上開原告指摘邱○○109年有諸多工作違失等節，均係於111年6月15日被告實施勞動檢查後始陸續提出，顯係事後彌縫、臨訟補具之詞，要難採據。退步言之，邱○○於109年間縱有上揭工作違失，惟因其平時考核清冊內容並無隻字記載，則包含總幹事在內之人事評議小組委員，於考核評議時，是否有將上揭工作違失加以考慮，亦無從得知。從而，原告請求本院傳喚蔡金就、曾芬媚及黃貴盞等人到庭（本院卷第147至148、241頁），用以證明邱○○確有上開考列乙等之事由，核無必要。此外，原告復提出其110年11月22日第17屆第2次人事評議小組會議紀錄（本院卷第146頁）及橋頭地檢署檢察官112年度偵續字第110號起訴書（本院卷第249至251頁），主張邱○○因於110年11月9日擾亂理事會進行遭記一大過，復於111年2月22日及同年3月8日因以原告名義及費用託運私人物品，涉犯詐欺得利罪嫌，遭橋頭地檢署檢察官提起公訴，惟上開事證均與邱○○109年之工作表現及績效無涉，亦難據以認定邱○○109年有工作違失之情事。

(4)原告復主張總幹事個人之意見陳述，並不足以代表原告有違反性別平等之情事；且考績考評為5位考績委員之合議決定，並非由總幹事1人決定之云云。惟按漁會人事管理辦法第54條規定：「漁會編制員工之考核獎懲由總幹事為之，……。」第56條第1項、第3項規定：「漁會編制員工，其考

核分為平時考核及年度考核。」「年度考核於每年年終時，對該年度12月1日仍在職，且於該年度服務滿6個月以上者，按其平時考核辦理，依下列規定評定等級予以獎懲：一、優等：年度考核90分以上者，其人數不得超過受考人數百分之2。經考核列優等者加3薪點。二、甲等：年度考核80分以上未滿90分者。經考核列甲等者加2薪點。三、乙等：年度考核70分以上未滿80分者。經考核列乙等者加1薪點。四、丙等：年度考核60分以上未滿70分者。經考核列丙等者不加薪點。五、丁等：年度考核50分以上未滿60分。經考核列丁等者降1職等。六、戊等：年度考核未滿50分。經考核列戊等者降2職等。」第78條規定：「（第1項）漁會除總幹事外之編制員工達5人以上者，應設人事評議小組，任期自當年7月1日至次年6月底止。（第2項）人事評議小組置委員5人至11人，總幹事為當然委員並擔任召集人，其餘委員由各部門主管及非主管之編制員工擔任。（第3項）委員每滿3人應至少有1人由編制員工票選產生，其他委員由總幹事就主管人員指定之。但主管人員不足時，得報主管機關同意指定非主管人員擔任或減少委員人數。」第79條第1項第3款規定：「人事評議小組評議事項如下：……三、除總幹事外編制員工之考核及升遷。」第80條第1項規定：「人事評議小組評議結果經總幹事核定後辦理，並報請主管機關備查。」準此可知，原告設置之人事評議小組，固負責總幹事以外編制員工之考核及升遷，然其評議結果仍須經總幹事核定後辦理；且總幹事為人事評議小組之當然委員，並具有指定其他委員（除票選委員外）組成人事評議小組之權限。足認原告總幹事就原告編制員工之年度考績具有相當程度之決定權，尚難認其個人之意見陳述不足以代表原告及人事評議小組之意見。是原告上開所訴，洵無可採。

(5)又原告主張邱○○未經原告及總幹事李秋錦之同意，即盜錄下理事開會之內容及對話，屬非法取得不得公開之資訊，依法不得作為證據云云。惟按私人之錄音錄影行為，不同於國

家機關之執行通訊監察，應依通訊保障及監察法規定聲請核發或補發通訊監察書等法定程序及方式行之，但私人為對話之一方，為保全證據所為之錄音（影），如非出於不法之目的或以違法手段取證，其取得之證據即難謂無證據能力。經查，本件申訴勞工邱○○所提具之錄音（影）檔，乃邱○○於110年11月9日與其他同事為向原告總幹事李秋錦反應其等109年考績遭考列乙等一事，前往原告處，適逢李秋錦正在開理事會，而當場將其等與李秋錦在理事會之對話內容予以錄音（影），屬於私人私下自行蒐證而取得之證據，且經本院當庭勘驗明確，並有錄音譯文附原處分卷（第9至10頁）可佐。次查，原告總幹事李秋錦於112年12月6日本院行準備程序時，當庭並不否認上開錄音（影）內容為原告理事會開會之內容及對話（參見本院卷第224頁準備程序筆錄），且未主張上開對話有何非出於任意性之情事。復查，原處分卷所附之錄音譯文固有2段，惟各段對話內容具有正常一貫性，尚屬完整，且與錄音（影）檔內容相符，並無斷章取義、僅擷取部分對話情事，顯無偽造、加工之疑義。是上開邱○○所提具之錄音（影）證據，自具有證據能力。從而，原告上開所訴，容有誤解，顯無可採。至原告向本院請求自費複製邱○○所側錄之錄音（影）光碟全部，並命被告提出完整之錄音譯文用以核對其內容是否正確（本院卷第103、242頁），經核亦無必要，附此說明。

六、綜上所述，原告所訴均無可採，是被告審認原告違反性平法第7條規定，以原處分裁處原告30萬元罰鍰，並公布名稱及負責人姓名，且命即予改善，並無違誤；訴願決定遞予維持，亦無不合。原告起訴意旨求為均予撤銷，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰無逐一論述之必要，併予敘明。

七、結論：原告之訴為無理由

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　24　　日

審判長法官　李　協　明
法官　孫　奇　芳
法官　邱　政　強

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第49條之1第1項）

三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第3項、第4項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1.當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授。 2.稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3.專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1.當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。

	4.當事人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　24　　日

書記官　黃　玉　幸