

訴 願 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因性別平等工作法事件，不服原處分機關民國 113 年 5 月 10 日北市勞就字第 1126102223 號函所附性別平等工作會審定書，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）112 年 12 月 7 日提出申訴書，向原處分機關申訴其任職之 ○○○○科技股份有限公司（下稱被申訴人），有違反性別平等工作法第 21 條第 2 項規定（育嬰留職停薪遭不利處分）之情事。案經原處分機關性別平等工作會（下稱性平會）113 年 5 月 2 日第 5 屆第 5 次會議評議審定，作成 113 年 5 月 2 日原處分機關性平會審定書（下稱原處分）主文：「被申訴人違反性別平等工作法第 21 條第 2 項規定不成立。」原處分機關乃以 113 年 5 月 10 日北市勞就字第 1126102223 號函通知訴願人上開評議結果並檢送原處分予訴願人。該函於 113 年 5 月 14 日送達，訴願人不服，於 113 年 6 月 13 日經由原處分機關向本府提起訴願，113 年 7 月 12 日補充訴願資料，8 月 5 日補正訴願程式，8 月 16 日補充訴願資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、按性別平等工作法第 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：「各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，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、性別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；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。前二項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。……。」第 16 條第 1 項規定：「受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。」第 17 條第 1 項規定：「前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮

者。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。」

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 34 條第 1 項及第 2 項規定：「受僱者或求職者發現雇主違反……第二十一條……規定時，得向地方主管機關提起申訴。」「前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願；如有不服中央主管機關性別平等工作會之審定，得逕行提起行政訴訟。」

臺北市政府勞動局性別平等工作會作業要點第 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，依性別平等工作法第五條第一項規定，設置臺北市政府勞動局性別平等工作會（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。女性委員人數應佔全體委員人數二分之一以上。政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。……。」第 3 點規定：「本會之任務如下：……（二）性別平等工作申訴案件之調查及審議。……。」第 4 點規定：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（112 年 8 月 16 日修正名為性別平等工作法）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) 原處分未查與節錄被申訴人有拒絕或刁難訴願人申請育嬰留職停薪，要求承認非訴願人錯誤造成之情況，主管退回育嬰留職留職停薪之申請及頻繁查核訴願人帳務等，要求確保育嬰留職停薪期間負責客戶無差錯才能順利復職，摒棄和訴願人服務同客戶不同產品線且平時訴願工作往來信件與內部文書皆有同步代理的表定代理人，改由到職 4 個月且未接觸過訴願人服務客戶的新同事代理，致訴願人在留職停薪期間需育兒同時協助處理公司相關業務，留職停薪期間協商延後復職與申請第 2 次育嬰留職停薪也有壓縮時間與要求出具育嬰無法進公司證明等。

(二) 原處分未查核被申訴人因訴願人申請育嬰留職停薪，而給予較低訓練訪談紀錄表成績、減扣所得、改變獎金核發方式、變更職務等不利處分。

三、查原處分機關受理訴願人之申訴案件，經性平會 113 年 5 月 2 日第 5 屆第 5 次會議評議審定作成原處分，審認被申訴人違反性別平等工作法第 21 條第 2 項規定不成立，有訴願人 112 年 12 月 7 日申訴書、113 年 5 月 2 日性平會第 5 屆第 5 次會議簽到資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張原處分未查與節錄被申訴人有拒絕或刁難訴願人申請育嬰留職停薪，要求承認非訴願人錯誤造成之情況，主管退回育嬰留職停薪之申請及頻繁查核訴願人帳務等；原處分未查核被申訴人因訴願人申請育嬰留職停薪，而給予較低訓練訪談紀錄表成績、減扣所得、改變獎金核發方式、變更職務云云。經查：

(一) 按受雇者有性別平等工作法第 16 條第 1 項規定之事由者，得申請育嬰留職停薪；受雇者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，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；又原處分機關為處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項，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；女性委員人數應佔全體委員人數二分之一以上；會議應有二分之一以上委員出席始得開會；揆諸性別平等工作法第 5 條、第 16 條第 1 項、第 17 條第 1 項、第 21 條第 2 項及臺北市政府勞動局性別平等工作會作業要點第 2 點、第 4 點第 2 項等規定自明。

(二) 經查本件訴願人於 112 年 10 月 17 日以電子郵件向被申訴人公司主管○○○及○○○提出第 1 次育嬰留職停薪之申請，申請留職停薪期間為 112 年 11 月 17 日至 112 年 12 月 18 日，並委請他人於 112 年 10 月 20 日代

為填具育嬰留職停薪申請表送被申訴人，經被申訴人於 112 年 10 月 26 日核准後，被申訴人以 112 年 10 月 30 日生醫人字第 00053 號人事通知單記載訴願人自 112 年 11 月 17 日起至 112 年 12 月 18 日止辦理停薪留職。嗣訴願人復於 112 年 12 月 1 日以電子郵件向被申訴人公司主管○○○及○○○請求延後至 113 年 9 月 1 日復職（即申請第 2 次育嬰留職停薪，原申請第 2 次留職停薪期間為 112 年 12 月 19 日至 113 年 8 月 31 日止），後於 112 年 12 月 6 日再次向被申訴人公司主管○○○及○○○確認，申請第 2 次育嬰留職停薪期間為 112 年 12 月 19 日至 113 年 9 月 1 日止，嗣被申訴人以 112 年 12 月 12 日生醫人字第 00058 號人事通知單記載訴願人自 112 年 12 月 19 日起至 113 年 9 月 1 日止辦理停薪留職在案，此有上開電子郵件列印資料及被申訴人 112 年 10 月 30 日生醫人字第 00053 號、112 年 12 月 12 日生醫人字第 00058 號人事通知單等影本在卷可憑。

- （三）次查本件經性平會 113 年 5 月 2 日第 5 屆第 5 次會議評議審定作成原處分，其內容略以：「……理由……三、本案查：（一）有關被申訴人何時知悉申訴人申請育嬰留職停薪一節：申訴人第一次係於 112 年 10 月 17 日向被申訴人主管○○○及○○○申請育嬰留職停薪一事，期間為 112 年 11 月 17 日至 112 年 12 月 18 日止；第二次係於 112 年 12 月 1 日以電子郵件向被申訴人主管○○○、○○○……人資○○○申請育嬰留職停薪延長一事，後於 112 年 12 月 6 日再次向○○○、○○○確認，申請期間為 112 年 12 月 19 日至 113 年 9 月 1 日止；依申訴人 2 次向被申訴人申請育嬰留職停薪電子郵件，被申訴人皆有同意申訴人育嬰留職停薪申請，故以申訴人第一次申請育嬰留職停薪之 112 年 10 月 17 日作為本案被申訴人知悉……時間點，尚無疑義。（二）有關被申訴人是否因申訴人請育嬰留職停薪而有不利處分一節：1. 有關訓練訪談紀錄表部分：……被申訴人表示僅為依申訴人反映事項予以記錄，被申訴人雖確未與申訴人進行面談即做成紀錄，顯與其訂定之大專新進人員培養訓練辦法不符，然對申訴人申請育嬰留職停薪一節並無影響，被申訴人皆有同意申訴人育嬰留職停薪之申請；申訴人主張於其提出育嬰留職停薪申請後，『訓練訪談記錄表』獲得比以往低之評分一節，是否確與育嬰留職停薪有關，兩造說法並不一致，亦無相關佐證資料可茲佐證，故以現有事證，尚難認被申訴人有因申訴人請育嬰留職停薪，而於『訓練訪談記錄表』給予較低之評分，亦無法確認而該較低之評分，對申訴人之不利處分為何；另依被申訴人 113 年 3 月 29 日補充說明：『且本單申訴人收到後，

有向○○○及○○○反應，○○○及○○○亦於 2023/11/16 當面與申訴人說明評核原因及期望』，經與申訴人確認後，申訴人皆予以否認，雙方說法並不一致，112 年 11 月 16 日雙方面談內容究竟為何，以現有資料，尚難分辨釐清。

2. 有關考績部分：……被申訴人所附之申訴人個人工作績效評核彙總表，申訴人自 112 年 4 月起至 112 年 11 月止，每月工作績效評核皆在 80~84 分之間，112 年 11 月（112 年 11 月 17 日開始育嬰留職停薪）亦獲得 80 分之評核，皆處於甲之考核等第；又依申訴人 112 年 9 月至 112 年 11 月之工作績效評核表，評核項目部分並無任何對於育嬰留職停薪之評核，112 年 11 月主管評語部分亦僅係紀錄申訴人申請育嬰留職停薪，並註明申訴人於育嬰留職停薪前，交接認真負責；且自申訴人 112 年 10 月……17 日提出育嬰留職停薪之申請後，被申訴人於 112 年 10 月（71 分）及 112 年 11 月（72 分）工作績效評核表中對申訴人之工作績效初評分數，皆高於申訴人 112 年 1 月……17 日提出育嬰留職停薪之申請前 112 年 9 月（66 分）之初評分數……另依被申訴人前揭考核辦法，該辦法並無以員工『訓練訪談記錄表』做為考績評核之依據，而係以員工每月『工作績效評核表』予以評分；且申訴人之考績並未因『訓練訪談記錄表』之評分而有所影響。

4）綜上，本案被申訴人之考績係依據員工每月填寫之『工作績效評核表』予以評分，並無以員工『訓練訪談記錄表』做為考績評核之依據，且查被申訴人近一年育嬰留職停薪人員，其考績尚未見有因申請育嬰留職停薪而有所影響，且申訴人 112 年 11 月考績為甲等（80 分），故依現有事證，尚查無被申訴人有因申訴人於 112 年 10 月 17 日申請育嬰留職停薪而於『訓練訪談記錄表』給予較以往低之評分，進而影響考績予以不利處分之情形。

3. 有關升遷部分：1）經查，被申訴人 111 年 11 月 1 日新定之人事管理規則 6.2 考核：（3）有關平時考核及年終考核作業依『考核辦法』（另定之）辦理；被申訴人提供 112 年 1 月 25 日新訂之晉升及調任辦法……可知被申訴人於進行『年終考核』時應依據員工之定期工作評核、考勤、獎懲記錄，評定考績等級以做為薪資調整及年終獎金核發之依據，並做為將來養成、晉升、調任之參考；大專新進人員則須符合 2 階段後，始能獲得升遷……被申訴人所附申訴人歷次考績及被申訴人主管○○○育嬰留職停薪及晉升資料，申訴人 112 年 10 月（112 年 10 月……17 日提出育嬰留職停薪之申請）及 112 年 11 月（112 年 11 月 17 日開始育嬰留職停薪）之考績皆為甲等；且查被申訴人主管○○○自到職起請過 2 次育嬰留職停薪（101 年 9 月 6 日至 103 年 3 月 5 日及 105 年 2 月 15 日至 107 年 2 月 28 日），除育嬰留職

停薪之日數優於法令規定外，亦於 112 年 6 月 1 日獲得升遷，晉升 2 級主管。3) 再查，申訴人雖主張因『訓練訪談記錄表』之評分較以往低，進而影響申訴人升遷，惟申訴人並未說明如何影響升遷，亦未檢附相關佐證資料可茲證明；且依被申訴人訂定之大專新進人員培養訓練辦法 2.2 訓練階段，申訴人現已完成第 1 訓練階段之 3 個月之訓練，並由『培訓人員』提升為『助理管理師』，申訴人尚有第 2 訓練階段年資部分尚未滿足，申訴人須符合前揭 2 階段後始能獲得升遷資格；又被申訴人亦有於主管○○○於申請育嬰留職停薪後，仍獲得升遷之案例。4) 綜上，申訴人目前仍處於育嬰留職停薪之請假階段，未正式復職，且尚未完成大專新進人員培養訓練辦法之第 2 訓練階段，故申訴人所述影響升遷一事尚未發生，既事實尚未發生，即難認被申訴人於申訴人『訓練訪談記錄表』給予較以往低之評分與申訴人育嬰留職停薪有關，且被申訴人亦有員工○○○於育嬰留職停薪復職後仍獲升遷之案例，故以現有事證，尚查無被申訴人有因申訴人於 112 年 10 月 17 日申請育嬰留職停薪而於『訓練訪談記錄表』給予較以往低之評分，進而影響升遷予以不利處分之情形。4. 綜上，申訴人第一次係於 112 年 10 月 17 日向被申訴人主管○○○及○○○申請育嬰留職停薪一事，期間為 112 年 11 月 17 日至 112 年 12 月 18 日止；第二次係於 112 年 12 月 1 日以電子郵件向被申訴人主管○○○、○○○……人資○○○申請育嬰留職停薪延長一事，後於 112 年 12 月 6 日再次向○○○、○○○確認，申請期間為 112 年 12 月 19 日至 113 年 9 月 1 日止，過程未見被申訴人有拒絕或刁難之情事；申訴人主張於其提出育嬰留職停薪申請後，『訓練訪談記錄表』獲得比以往低之評分一節，是否確與育嬰留職停薪有關，兩造說法並不一致，亦無相關佐證資料可茲佐證，故以現有事證，尚難認被申訴人有因申訴人請育嬰留職停薪，而於『訓練訪談記錄表』給予較低之評分，亦無法確認而該較低之評分，對申訴人之不利處分為何；被申訴人之考績係依據員工每月填寫之『工作績效評核表』予以評分，並無以員工『訓練訪談記錄表』做為考績評核之依據，且查被申訴人近一年育嬰留職停薪人員，其考績尚未見有因申請育嬰留職停薪而有所影響，且申訴人 112 年 11 月考績為甲等（80 分），故依現有事證，尚查無被申訴人有因申訴人於 112 年 10 月 17 日申請育嬰留職停薪而於『訓練訪談記錄表』給予較以往低之評分，進而影響考績予以不利處分之情形；另申訴人目前仍處於請假階段，未正式復職，且申訴人尚未完成大專新進人員培養訓練辦法之第 2 訓練階段，故申訴人所述影響升遷一事尚未發生，且被申訴人亦有員工○○○於育嬰留職停薪復職後仍獲升遷之案例，尚查無被申訴人有

因申訴人於 112 年 10 月 17 日申請育嬰留職停薪而於『訓練訪談記錄表』給予較以往低之評分，進而影響升遷予以不利處分之情形；本案主要爭議係被申訴人於『訓練訪談記錄表』給予申訴人較以往低之評分，然無法確認該較低之評分，對申訴人之不利處分為何，檢視雙方卷證，尚未見被申訴人因申訴人申請育嬰留職停薪而於考績及升遷予以不利處份之因果關係，爰尚難認被申訴人因申訴人申請育嬰留職停薪，而有於申訴人考績及升遷予以不利處分之情事，故本案被申訴人違反性別平等工作法第 21 條第 2 項規定不成立。（三）揆諸本案相關說明事證，本案尚難認定被申訴人因申訴人申請育嬰留職停薪，而有於申訴人考績及升遷予以不利處分之情事。經審酌申訴人與被申訴人之全部陳述、補充說明資料暨調查事實，本案被申訴人違反性別平等工作法第 21 條第 2 項規定不成立。……」等語。

（四）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 113 年 5 月 2 日第 5 屆第 5 次會議評議審定作成原處分。依原處分機關性平會第 5 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 3 人、女性 6 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占全體委員總數 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 7 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。次查原處分業已就被申訴人是否有訴願人所稱因申請育嬰留職停薪而有不利處分為審酌，審認本案尚難認定被申訴人因訴願人申請育嬰留職停薪，而有於訴願人考績及升遷予以不利處分之情事。

（五）綜上，本件性平會之組成及開會，既符合上開性別平等工作法第 5 條、臺北市府勞動局性別平等工作會作業要點第 2 點、第 3 點、第 4 點第 2 項等規定，無組成不合法、違反正當法律程序；且其決議內容亦查無認定事實錯誤、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平等工作法第 21 條第 2 項規定不成立之決議，應予以尊重。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以 113 年 5 月 10 日北市勞就字第 1126102223 號函附原處分通知訴願人，有關被申訴人違反性別平等工作法第 21 條第 2 項規定不成立，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

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 連 堂 凱（公出）

委員 張 慕 貞（代行）
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
委員 宮 文 祥

中 華 民 國 113 年 11 月 8 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）