

臺北市政府 109.03.20. 府訴二字第 1096100544 號訴願決定書

訴 願 人 財團法人○○基金會附設職業訓練中心

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 108 年 10 月 28 日北市勞就字第 10860

280821 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人前受僱人○○○（下稱申訴人）自民國（下同）104 年 6 月 5 日起到職，擔任教導員，107 年 8 月 8 日向訴願人申請產假（自 107 年 8 月 16 日起至 107 年 10 月 10 日）及第 1 次育嬰留職停薪

（自 107 年 10 月 11 日起至 108 年 4 月 10 日）。申訴人於 107 年 9 月 20 日向其主管詢問中秋慰問金

發放事宜，經主管回復申訴人並無慰問金；申訴人於 108 年 3 月 11 日向訴願人申請延長育嬰留職停薪（即延後復職），經訴願人以 108 年 3 月 15 日臺北松山郵局第 000145 號存證信函回復申

訴人，請其準時復職。申訴人於 108 年 4 月 11 日復職後，又向訴願人申請育嬰留職停薪，經訴願人以 108 年 4 月 22 日職行字第 1080001143 號函復無法同意其申請，並終止其與申訴人之勞動

契約，且預告雙方僱用契約終止日期為 108 年 5 月 23 日。申訴人於 108 年 6 月 14 日向原處分機關

提出性別工作平等法申訴書，主張訴願人有違反性別工作平等法第 9 條、第 11 條第 2 項、第 21

條第 1 項等規定之歧視。案經原處分機關先後於 108 年 7 月 1 日、7 月 5 日分別訪談申訴人、訴願

人之受任人○○○及○○○（下稱○君及○君），並製作訪談紀錄後，提經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）108 年 10 月 4 日第 3 屆第 1 次會議評議審定，並作成性平會審定書（

下稱系爭審定書），主文：「被申訴人違反性別工作平等法第 9 條、第 21 條第 1 項及第 21 條第

2 項規定皆成立。」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 9 條、第 21 條第 1 項、第 2 項規定，依同法第 38 條、第 38 條之 1 第 1 項、第 3 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第 3 點項次 3、項次 9 等規定，以 108 年 10 月 28 日北市

勞就字第 10860280821 號裁處書（下稱原處分）各處訴願人新臺幣（下同）30 萬元、2 萬元、2 萬元罰鍰，合計 34 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，原處分書於 108 年 10 月 30 日

送達，訴願人不服，於 108 年 11 月 8 日經原處分機關向本府提起訴願，12 月 24 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 3 條規定：「本法用詞，定義如下：一、受僱者：指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。……九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。」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 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……。」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 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。」第 38 之 1 條第 1 項、第 3 項規定：「雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。」「有前二項規定行為之一者，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。」

育嬰留職停薪實施辦法第 2 條第 1 項、第 3 項規定：「受僱者申請育嬰留職停薪，應事先以書面向雇主提出。」「前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。」第 3 條規定：「受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職。」

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 點規定：「……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	3	9
違反事件	雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，因性別或性傾向而有差別待遇者。	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 9 條、38 條之 1 第 1 項及第 3 項	第 21 條及第 38 條
法定罰鍰額度 （新臺幣：元）及其他處罰	處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。應公布其姓或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	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：30 萬元至 60 萬元。	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：「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」

二、本件訴願及補充理由略以：

（一）訴願人並無違反性別工作平等法第 9 條規定之情事，本案係訴願人考量是否在勤工作之因素而發給中秋禮金，並非基於女性員工請產假原因而不發給，此種差別待遇與性別歧視無涉。原處分機關以申訴人所請假別為產假而認訴願人因「性別歧視」而為差別待遇，有悖論理法則。

（二）訴願人並無違反性別工作平等法第 21 條第 1 項、第 2 項之情事，108 年 3 月 15 日存證信函

，僅係善意提醒申訴人留職停薪即將屆滿，訴願人曾請申訴人考量 2 年 1 次 TTQS 業務評核之緊迫性，是否考量不續請育嬰留職停薪；雙方於 108 年 4 月 11 日協商時，申訴人表示堅持再次延長育嬰留職停薪，不接受自願離職，訴願人明確告訴申訴人，因連年虧損、難持續經營，雙方達成共識，以申訴人要求之資遣方式離職，並依規定給付各項費用。

三、查本件申訴人於 108 年 6 月 14 日向原處分機關提出性別工作平等法申訴書，經原處分機關於 108 年 7 月 1 日、7 月 5 日分別訪談申訴人、訴願人之受任人○君及○君，並製作訪談紀

錄後，提經原處分機關性平會 108 年 10 月 4 日第 3 屆第 1 次會議評議，審認訴願人違反性別

工作平等法第 9 條、第 21 條第 1 項及第 2 項規定成立，並作成系爭審定書；有申訴人

108

年 6 月 14 日申訴書、原處分機關 108 年 7 月 1 日、7 月 5 日訪談紀錄、性平會 108 年 10 月 4 日第

3屆第1次會議紀錄及系爭審定書等影本附卷可稽，是原處分機關依系爭審定書作成原處分，自屬有據。

四、至訴願人主張並無違反性別工作平等法第9條、第21條第1項、第2項規定之情事，中秋

禮金之發放係因在勤工作而非產假，資遣係因申訴人之要求云云。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；受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年；而受僱者申請育嬰留職停薪時，雇主不得拒絕，亦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人兼之；外聘委員任一性別以不低於外聘委員全數4分之1為原則；而全體委員任一性別比例應占全體委員總數3分之1以上；會議應有2分之1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、第16條第1項、第21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108年7月1日訪談申訴人之訪談紀錄記載略以：「……問 請問您何時向公司表達欲延長育嬰留職停薪之期間？以何種方式表達？向誰表達？表達內容為何？有無相關具體事證。答 我於108年3月11日到公司，以口頭與主管○組長說明需延長育嬰留停之期間，組長建議我進公司之公文系統，以線上公文的方式向公司提出申請，因此我也依照此方式，當下就以線上公文系統的方式向公司提出申請，也有用公司的假卡一併提出申請。問 承上題，公司如何回應？您又如何回應？結果為何？有無相關具體事證。答 我於108年3月11日向公司提出申請後，於108年3月15日

收到

公司之存證信函，告知我育嬰假至108年4月11日屆滿，請我準時復職。我就依公司說的在4月11日復職。問 請問您何時申請『第二次』育嬰留職停薪？以何種方式申請？申請期間為何？公司如何回應？有無相關具體事證。答 108年4月12日本人親自以公文系統申請及填寫公司請假所需之假卡向公司提出育嬰留職停薪申請外，公司也於當日收到本人寄出的存證信函（含育嬰留職停薪申請書及繼續投保申請書），申請期間為108年4月22日至108年10月21日。公司於當日就找我召開會議，會議參與人員

包含

主任○○、秘書○○○、行政組組長○○○及教輔組組長○○○與我，於會議中公司表示若因業務緊縮、人力不足而我又要申請育嬰留停所以要資遣我，問我同不同意，我當下不表示意見，但若真走到這一步，我會依法行使我的權利，其餘未做回覆。會議全程我皆有錄影。問 請問公司後續對您做了何種處理？您如何回復？有無相關具體事證。答 我於 108 年 4 月 22 日收到公司之存證信函，告知我因為我目前所職掌的工作（TTQS 評核）業務緊迫，需專職人員負責，公司無法同意我的育嬰留職停薪申請，並通知終止與我的勞動契約，且預告雙方僱傭契約終止日期為 108 年 5 月 23 日。我於

10

8 年 5 月 22 日及 23 日填寫公司之離職證明書，但離職證明書之離職原因欄位係依照公

司

向勞動局做資遣通報之離職原因填寫。問 請問您於申訴書上所述：『……取消育嬰留停之員工的中秋禮金……』，是何種狀況？請描述其過程（含人事時地物）。答 公司的中秋禮金係以現金發放，往年之中秋禮金皆介於 2 千元至 3 千元再加上禮盒。我於 107 年 9 月 20 日中秋節前 1 日（產假期間）詢問主管，後經主管轉述得知，公司表

示

發放中秋禮金當下員工不在就不給，後續也未再補給我任何中秋禮金。……。」並經申訴人簽名在案。

- (三) 原處分機關於 108 年 7 月 5 日訪談訴願人受任人○君及○君之訪談紀錄記載略以：「… … 問 請問公司之三節禮金係如何發放？發放依據為何？發放項目為何？有無相關具體事證。答 公司有中秋節、端午節及過年獎金，印象中 107 年曾有獎金未發，但是不確定是哪個獎金，需要回公司確認後，再行補件。問 承上題，請問公司是否有發放相關禮金予申訴人？請詳細說明，並提供相關具體事證。答 詳細資料須回公司確認，會再行補件。…… 問 請問申訴人是否有向公司表達欲延長其育嬰留職停薪？若有，其係何時表達？以何種方式表達？向誰表達？表達內容為何？結果為何？有無相關具體事證。答 有，申訴人曾於 108 年 3 月 11 日至公司以書面表單附上法條向主任提出延長育嬰留職停薪的申請，主任要求其以正式書函的方式提出，後於當日申訴人進公司公文系統以公文之方式提出延長育嬰留職停薪的申請，申請延長期間為 108 年 4 月 11 日至 10 月 10 日止。後經主管會報討論後，決議拒絕此次申請，主任就請教輔組組長○○○告知申訴人決議內容和協調此事且有提到自請離職或資遣之事。人事後有以存證信函告知申訴人請其復職。後來申訴人有再寄存證信函給公司，但須回去確認信函內容，再行補件。問 請問申訴人係何時申請『第二次』育嬰留職停薪？以何種方式申請？向誰申請？申請期間為何？請問公司後續如何處理？結果為何？有無相關具體事證。答 申訴人之後就無提出相關申請。後於 108 年 4 月 11 日復職，公司主管有找她

開會，……說明拒絕其延長育嬰留職停薪申請的原因為申訴人負責之工作為 TTQS 的評核，而且評核業務急迫需要處理，申訴人也解釋其需延長育嬰留職停薪的難處，希望公司同意其育嬰留職停薪的申請。申訴人曾私下於教輔組內表示不接受自請離職，資遣至少可以多領 6 個月失業給付，所以教輔組組長○○○就於會議中提到此事，公司就告知申訴人公司業務上的難處並且向其說明資遣費的計算。申訴人並無於會議上對資遣之事表示回應。會議結束後，公司與申訴人確認資遣金額，且有依法向其預告終止勞動契約，申訴人就開始請謀職假、特休假等假別，後於 5 月 22 日至公司上班時辦理離職手續，並填寫離職相關的表單。有關預告終止勞動契約之通知及離職相關表單，回公司確認後會再行補件。……。」並經○君及○君簽名在案。另訴願人以 108 年 7 月 24 日職行字第 1080001282 號函復原處分機關略以：「主旨：關於備妥……說明文件案……說明……二、春節、端午節、中秋節等三節獎金，依據勞動基準法施行細則第 10 條第 3 款明文規定不屬於『經常性給付』範疇。即年度三節獎金不在勞基法保障薪資範圍……三……（三）本案申訴人未列於『107 年中秋節慰問金印領名冊』中，係因給予產假，改發給產假代理人……」是訴願人係因申訴人請產假而未發給其中秋節慰問金，且拒絕申訴人第 2 次育嬰留職停薪之申請，並因此終止勞動契約之事實，應可認定。

（四）復據 108 年 10 月 4 日性平會會議紀錄、簽到表等顯示，性平會委員計有 11 位（含召集人

），其中外聘委員 9 人，又該次會議有 10 位委員親自出席，經出席委員充分討論後，作成決議，本案被申訴人違反性別工作平等法第 9 條、第 21 條第 1 項及第 21 條第 2 項規

定皆成立。嗣並作成系爭審定書，其理由欄記載略以：「……二、本案查……（三）本案查申訴人曾於 108 年 3 月 11 日向被申訴人申請延長育嬰留職停薪期間，後遭被申訴人拒絕，並要求申訴人於 108 年 4 月 11 日屆滿復職。申訴人後於 108 年 4 月 11 日復職後，

向被申訴人提出第二次育嬰留職停薪之申請，被申訴人即召開主管會議，並於會議中拒絕申訴人之育嬰留職停薪申請，且表示雙方若無法達成協議，就以資遣方式解決。申訴人已於會議中表達自己必須申請育嬰留職停薪的原因，惟被申訴人仍拒絕其申請。申訴人後於 108 年 4 月 22 日收到被申訴人之公函，內容為告知因為申訴人目前所職掌的工作（TTQS 評核）業務緊迫，需專職人員負責，被申訴人無法同意其育嬰留職停薪申請，並通知終止與申訴人之勞動契約，且預告雙方僱傭契約終止日期為 108 年 5 月 23 日。申訴人於 108 年 3 月 11 日申請之『延長育嬰留職停薪』，被申訴人並未說明任何理由或給予雙方協商討論之機會，即直接以存證信函駁回其申請且要求復職；又於 108

年 4 月 12 日申訴人申請育嬰留職停薪時，於主管會議中以人力問題斷然拒絕申訴人之申請，確實違反性別工作平等法第 21 條第 1 項規定。而後更因此以資遣方式終止與申訴人之勞動契約。……被申訴人終止契約之行為顯已超越影響全勤獎金及考績等不利處分，故違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定成立。（四）再查申訴人表示其於產假期間曾詢問主管是否有中秋禮金，惟經主管詢問後轉述得知，被申訴人表示發放中秋節慰問金當下員工不在就不給，後續也未再補給申訴人任何中秋禮金。被申訴人於 108 年 7 月 17 日補充資料內表示，被申訴人提供之『工作人員 107 年中秋節慰問金印領名冊』，申訴人確實未列於名冊當中。……再依被申訴人 108 年 7 月 26 日補充資料，被申訴人表示申訴人未列於前開名冊中，係因給予申訴人『產假』，故改發給產假代理人○○○中秋慰問金。雇主以『請產假』作為差別待遇之理由，因『懷孕』為女性與生俱來之性別特質，僅發生於女性身上，故『產假』亦僅女性所能請求，因此可認定其係因性別造成之差異而有所歧視。本案被申訴人以『給予申訴人產假』為由未發予其中秋慰問金，確實違反性別工作平等法第 9 條規定，並依同法第 38 之 1 條規定論處。……四、本案經 108 年 10 月 4 日本局性別工作平等會第 3 屆第 1 次會議評議，經充分審

酌

申訴人、被申訴人及相關人員之全部陳述、說明資料、有利不利證據資料暨調查事實，評議被申訴人違反性別工作平等法第 9 條、第 21 條第 1 項及第 21 條第 2 項規定成立

，  
審定結果如主文，爰作成本審定書。……」經查本件性平會之設立及開會、決議，符合上開性別工作平等法第 5 條、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，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，性平會審認訴願人違反性別工作平等法第 9 條、第 21 條第 1 項及第 2 項規定皆成立之結果，自應予以尊重；訴願主張

，  
不足採據。從而，原處分機關以訴願人違反性別工作平等法第 9 條、第 21 條第 1 項及第 2 項規定，以原處分各處訴願人 30 萬元、2 萬元、2 萬元罰鍰，合計 34 萬元罰鍰。並公布訴願人名稱及負責人姓名，揆諸前揭規定，並無不合，原處分應予維持。

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 袁 秀 慧  
委員 張 慕 貞  
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  
委員 盛 子 龍  
委員 劉 昌 坪  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 3 月 20 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）