

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

112年度地訴字第57號

114年4月23日辯論終結

原告 臺灣指數股份有限公司

代表人 林修銘

訴訟代理人 郭哲華律師

謝家岷律師

被告 臺北市政府勞動局

代表人 王秋冬

訴訟代理人 蔡晴羽律師

孫國成律師

上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服行政院中華民國112年8月17日院臺訴字第1125014162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

壹、程序事項

本件被告代表人由高寶華變更為王秋冬，茲據其具狀聲明承受訴訟（見本院卷二第255頁），核無不合，應予准許。

貳、實體事項

一、事實概要：

（一）原告所僱勞工張珈瑜（下稱申訴人）於民國105年3月1日到職，擔任原告襄理。申訴人於106年10月懷孕第一胎，自107年7月9日至9月4日申請第一胎產假，107年度考績為乙等。申訴人自108年6月20日至11月20日申請第一胎之育嬰留職停薪，108年度考績為乙等。嗣申訴人於108年9至10月懷孕第

01 二胎，自109年6月20日至8月19日申請第二胎產假，並於110
02 年4月申請第二胎之育嬰留職停薪。

03 (二)申訴人因認其107年度請產假，致該年度考績為乙等，又申
04 請前揭育嬰留職停薪，影響其晉升機會，遂向被告提出原告
05 違反性別工作平等法（下稱性平法，法律名稱業據總統112
06 年8月16日令修正公布為「性別平等工作法」，各級主管機
07 關並配合法律名稱修正將原所設「性別工作平等會」更名為
08 「性別平等工作會」，本件相關條文僅涉項次變更，以下仍
09 援用修正前之條項說明）第7條、第21條第2項規定之申訴案
10 件（下稱系爭申訴案件）。案經被告就系爭申訴案件調查
11 後，由所設性別工作平等會於110年12月24日第4屆第2次會
12 議審議決議系爭申訴案件成立；原告不服，申請審議，經乙
13 ○○以111年6月24日勞動條4字第1110140641號審定書撤銷
14 （下稱前次審議審定）。

15 (三)經被告所設性別工作平等會於111年8月16日第4屆第6次會議
16 評議，審定原告違反性平法第7條及第21條第2項規定成立。
17 被告乃依行為時性平法第38條、第38條之1第1項、第3項規
18 定，以111年8月24日北市勞就字第11160480311號裁處書
19 （下稱原處分），裁處原告新臺幣（下同）各2萬元、30萬
20 元罰鍰，並公布其名稱與負責人姓名。原告不服，申請審
21 議，經乙○○性別工作平等會以112年3月15日勞動條4字第
22 1120147683號審定駁回（下稱審議審定）。原告不服，提起
23 訴願，經行政院以112年8月17日院臺訴字第1125014162號訴
24 願決定（下稱訴願決定）駁回，遂提起本件行政訴訟。

25 二、原告主張：

26 (一)原告將申訴人107年考績評定為第三級（乙等），並無違反
27 性平法第7條規定：

- 28 1.原告身為雇主對於人事考評本存有一定程度之評估判斷，且
29 考績評定亦無涉及僱用平等或不當勞動行為，故原告對員工
30 第三級（乙等）考績係合法、合理之範疇，應有裁量餘地。
- 31 2.本件申訴人107年考績為第三級（乙等）乙事並不存在差別

01 待遇的歧視情形，故被告認定有差別待遇，並要求原告對差
02 別待遇負非性別因素之舉證責任，顯屬無稽。

03 3.原告依乙○○函令，以及考核要點規定，考評申訴人107年
04 各項與工作相關之表現，並與其他員工排列後，給予第三級
05 （乙等）之考績，並無任何違法或不當，亦不存在差別待
06 遇。

07 4.被告無非以申訴人與維護運作部主管朱嘉文對話之錄音中曾
08 提及請假等語為由，佯稱原告將申訴人之「產假」納入107
09 年考績評核中而有差別待遇，及原告應自行設想申訴人產後
10 有請假需求云云。惟：

11 (1)由二人對話可知，維護運作部主管於二人對話中已明確表
12 示：「請產假本身是不會被影響」等語，足證原告確實並無
13 將產假納入107年考績評核，此亦經前次審議審定所肯認：
14 查依申訴人與其維運部門主管於108年1月16日之對話，申訴
15 人似與其主管咸認同產假不會影響考績的決定。益證當年度
16 考績顯未因申訴人之產假而影響。

17 (2)此外，原告亦特別考量申訴人懷孕期間之不適，將申訴人懷
18 孕期間之缺勤全部不予列入考核，僅就產後至年底共82日之
19 工作日數進行計算，實已盡原告所能採取之最大優惠措施。
20 再者，申訴人於107年產後回到職場，從未向原告提及有關
21 產後不適或育兒而有請假之需求，並依申訴人107年員工請
22 假明細表來看，申訴人產後之事、病假係自107年10月9日開
23 始，距離生產已逾14週，參照法定產假8週及原證13所述產
24 後6到8週能恢復到懷孕前的狀況，原告實無從自行臆測申訴
25 人產後14週後之事、病假為申訴人產後不適或育兒需求，因
26 而自行調整申訴人之出勤狀況（況直至108年3月8日，申訴
27 人尚有未休之特休，且更將此特休折換薪資）。

28 5.原告在知悉申訴人懷孕後，特地調整申訴人座位，並提供專
29 屬空氣清淨機給其使用，以照顧申訴人懷孕時所需，連如此
30 生活細節原告均特別照顧申訴人，更可證明原告在評核申訴
31 人107年考績時確實無任何懷孕歧視。

01 6.綜上，被告自始未對本件申訴人107年考績為第三級（乙
02 等）提出可供參考比較之事實指標，並說明該事實指標係因
03 懷孕而存有不平等待遇，即逕認原告有違反性平法第7條規
04 定，並要求原告對申訴人107年考績為第三級（乙等）無涉
05 入性別因素為舉證，實已違法。況原告已提出各項客觀數
06 據，並說明考評申訴人107年考績為第三級（乙等）均為工
07 作相關因素，且無涉入懷孕之性別因素，是原告實無違反性
08 平法第7條規定，洵堪認定。

09 (二)原告於109年未將申訴人列為提報升遷名單、110年未將其升
10 遷，並無違反性平法第21條第2項規定：

11 1.109年未將申訴人列為推薦升遷名單部分：

12 (1)依員工升遷考核要點第3條規定，員工晉升條件之一係前兩
13 年度至少需有「甲、乙」考績，倘為「乙、乙」考績即不符
14 合晉升之規定，合先陳明。

15 (2)申訴人若欲列入109年提報升遷名單中，必須107年及108年
16 之考績至少有「甲、乙」，惟申訴人2年度均為乙等，故確
17 實已不符員工升遷考核要點之規定。

18 (3)被告固提出109年2月24日申訴人與總經理王台傑之對話，主
19 張原告係因申訴人108年時有育嬰留職停薪，故109年始會不
20 列為晉升名單中云云。惟承前所述，申訴人之107年、108年
21 考績已不符合員工升遷考核要點之規定，故客觀上109年時
22 申訴人已自始不可能列入提報升遷名單中，故實際上申訴人
23 109年未被列為推薦升遷名單之原因為不符合規定，而與育
24 嬰留職停薪乙事全然無涉。

25 (4)至總經理於109年2月24日談話中，會提及留職停薪，實係因
26 為以其身分難以直接向申訴人表達係因申訴人工作表現不
27 佳、考績不符規定。

28 (5)準此，申訴人107年及108年考績均為乙等，客觀上已不符合
29 員工升遷考核要點第3條之規定，而總經理亦係顧及申訴人
30 之心情、為給予鼓勵而順勢以留職停薪為理由安慰申訴人，
31 並非因育嬰留職停薪而未提列為推薦升遷名單中。

01 2.110年未將申訴人升遷部分：

02 (1)110年時所有部門於3月8日前共推薦8位符合升遷資格之員工
03 予總經理，總經理再依工作表現相關因素綜合考評，將8位
04 員工排序擇優選取4位，因此維護運作部推薦之4位員工中，
05 僅有1人升遷，足證110年之升遷考核實與申訴人是否申請育
06 嬰留職停薪完全無涉。

07 (2)準此，110年升遷考核於110年3月8日前由各部門匯報，110
08 年3月17日時總經理即依各被薦舉之員工工作表現（包含前
09 二年考績、獎懲及特殊事蹟等）擇優提報升遷名單予董事
10 長，嗣後董事長於110年4月20日口頭回覆同意及4月23日簽
11 准之名單與3月17日總經理所提報之名單完全相同，並無任
12 何更動，足證110年升遷考核僅考量與工作相關之因素，而
13 與申訴人是否申請育嬰留職停薪完全無涉。

14 (3)被告固主張升遷考核前原告已知悉申訴人欲申請育嬰留職停
15 薪，故始未獲升遷，且申訴人與各主管對話亦表示未獲升遷
16 是因為育嬰留職停薪云云。然：

17 ①依原處分第20頁已自認，無任何證據顯示申訴人在000年0月
18 間有詢問原告總管理處有關育嬰留職停薪之規定，故被告仍
19 辯稱申訴人在110年0月間有詢問原告總管理處有關育嬰留職
20 停薪，顯已前後矛盾而不可採。

21 ②而不管是前次審議審定或原處分，均認定申訴人係110年4月
22 20日始以書面向原告提出育嬰留職停薪的申請，而在原告收
23 到申訴人申請前一個多月（即110年3月17日）時，總經理即
24 已將110年擇優提報升遷的名單陳報給董事長，之後所有名
25 單均未更動，顯證原告完全不可能因為申訴人申請育嬰留職
26 停薪而決定不予升遷。

27 ③況，由110年4月12日時申訴人與維護運作部主管曾瓊荻之對
28 話可知，二人一開始係在討論「申請在家工作」之可能，係
29 待主管表示公司目前沒有在家工作的規定後，二人才轉而討
30 論育嬰留職停薪之可能，由此可證，原告根本不可能在110
31 年4月12日前即可得知申訴人要申請育嬰留職停薪。

01 ④被告固以總經理及曾姓主管之談話主張原告最後未提報申訴
02 人升遷係因育嬰留職停薪云云，惟總經理早已於110年3月17
03 日將名單陳報給董事長，而總經理係110年4月27日與申訴人
04 對談、曾姓主管係於110年4月12日及15日與申訴人對談，3
05 個期日均距離總經理將名單陳報給董事長後1個多月，顯證
06 根本不可能有因留職停薪導致未獲升遷之情事。

07 ⑤而總經理會以育嬰留職停薪作為告知申訴人未獲升遷之緣
08 由，亦如前所述，係為考量申訴人之工作士氣，因申訴人於
09 109年時好不容易改善工作表現而取得甲等考績，可以依規
10 定被列為升遷提報名單中，倘直言告知其他員工就是比申訴
11 人優秀，而擇一錄取，勢必影響申訴人之心態，對於職場氣
12 氛並非適當，亦容易導致申訴人有再怎麼努力也有其他人比
13 我優秀之氣餒心情，為此，總經理乃在得知申訴人提出育嬰
14 留職停薪之申請後，藉此給申訴人未獲升遷之臺階並為其打
15 氣。

16 ⑥而曾姓主管會以留職停薪作為告知申訴人未獲升遷之緣由，
17 亦係為鼓勵申訴人繼續努力，並非代表申訴人未獲升遷即是
18 因為育嬰留職停薪。

19 ⑦從而，不管是總經理或曾姓主管之對話內容均非意指申訴人
20 育嬰留職停薪而未獲升遷（且承前所述，升遷考核均依工作
21 表現決定，故事實上與育嬰留職停薪確實無任何關係），而
22 係基於管理職之角度，考量職場和諧及鼓勵下屬工作信心，
23 因而以俗稱「下台階」之方式與申訴人對談，故引人誤認申
24 訴人未獲升遷與育嬰留職停薪有關，誠屬一大誤解。

25 3.果爾，原告於109年末將申訴人列為提報升遷名單係因申訴
26 人之107年及108年考績與升遷考核要點規定不符，與育嬰留
27 職停薪之因素全然無涉；而110年申訴人雖已被列為推薦名
28 單，然因升遷名額有限且尚有其他更為優異之員工同為推薦
29 名單，故申訴人經比較排序後始未獲升遷，亦與育嬰留職停
30 薪之因素無涉，是原告並無違反性平法第21條第2項規定甚
31 明。

01 (三)原告亦不具違反性平法第7條及第21條第2項之故意過失，故
02 依行政罰法第7條規定應不予處罰。

03 1.申訴人自陳於107年時特休使用完畢後（事實上當時並無使
04 用完畢，且申訴人亦將剩餘特休折換薪資），並無向原告提
05 出任何有關因產後不適或育兒而需請病、事假之需求，而是
06 於前次審議審定後之111年7月19日始以書面向被告補充告知
07 上情，故在申訴人已請完產假回到職場後，原告對申訴人之
08 出勤狀況考評，誠屬一般、正常狀態。且申訴人自107年10
09 月9日起方請事、病假，其距離產假已逾14週，遠超過法定
10 產假8週、復原期約6至8週之期間，果爾，在申訴人未提出
11 任何申請、原告亦不能預知的情況下，原告以申訴人產後之
12 出勤狀況為考績評核，自屬妥適，此亦是乙○○103年6月4
13 日勞動條4字第Z000000000-0函所明揭「雇主應就受僱者於
14 服務年度內提供勞務之部分進行考核」之原告義務，故實難
15 遽指原告有何違反性平法第7條之故意過失。

16 2.又109年時確實係因申訴人不符升遷考核規定而無法列為升
17 遷推薦名單，難認原告對此有故意過失可言；而110年之決
18 定升遷時點亦遠早於申訴人提出育嬰留職停薪之時點，更可
19 證原告根本無違反性平法第21條第2項之故意過失甚明。

20 (四)綜上所述，原處分誠有諸多錯誤認定事實、對原告客觀有利
21 之證據恕置不論之違法等語。

22 (五)並聲明：訴願決定、審議審定及原處分均撤銷。被告應返還
23 原告32萬元。

24 三、被告則以：

25 (一)本案涉原告是否有懷孕歧視而違反性平法，被告自有裁量判
26 斷餘地。況依行政法院實務見解，雇主縱有混合動機，亦屬
27 「歧視」，雇主自應依法就其決定非以性別等因素負舉證責
28 任。

29 1.性平法第31條規定及行政法院見解，雇主應就其決定非以性
30 別等因素負舉證責任。且縱使雇主係有混合動機也屬於「歧
31 視」。

01 2.按最高行政法院、高等行政法院等見解，雇主之「考績」行
02 為，於涉及僱用平等或不當勞動行為等規定時，法院即得介
03 入審查；且於行政機關於此類性別平等法規等具體認定有高度
04 專業性時，即應有判斷餘地之適用。

05 3.按最高行政法院等實務見解，雇主應就其決定非以性別等因
06 素負舉證責任，且有關歧視涉及主觀意念；實務上雇主為隱
07 瞞差別待遇之動機，外觀上經常利用各種方式予以隱匿，致
08 形成合法與不合法動機交錯之情形，是如混有歧視動機與行
09 為，仍應認定構成違法歧視。

10 4.再按法院實務肯認之間接歧視，例如：設定「年資」為差別
11 待遇條件，即同樣構成年齡之「間接」歧視。則雇主實質上
12 以請假（含產假、育嬰留職停薪）等表面中立標準作為差別
13 待遇理由，則必然使因懷孕不適請假、家庭照顧或育兒請
14 假、請產假、育嬰留職停薪之婦女受到影響，也同樣構成因
15 性別所生差別待遇。

16 (二)本件原告涉及違反性平法，被告經專業組成之性別工作平等
17 會評議依法做出審定決定，再經乙○○審議維持決定，法院
18 自應尊重勞動主管機關裁量判斷餘地。原告稱被告應尊重原
19 告之考績行為云云，已有誤解法規及實務判決之意旨。被告
20 為性平法之主管機關，依法本有權對原告違反性平法進行調
21 查及裁罰，且被告於做出原處分前已依法給予原告充分機會
22 陳述意見，並於原處分中詳細敘明裁處理由，並就原告之主
23 張予以回應。故被告係正當、合法行使其職權，故原處分並
24 無違法。

25 (三)再，原處分已認定，依申訴人所提出之有關錄音暨譯文，可
26 知縱然原告係以比較未請假有實際出勤，推定員工完成工作
27 量為評價考績主要理由，惟其言談中實已將性平法保障之產
28 假、育嬰留職停薪等家庭負擔之情事納入考核，故仍會混合
29 對懷孕女性之歧視動機；即令是否請假出勤作為客觀中性標
30 準，然其必然會對懷孕生產而須請產假、育嬰留職停薪，或
31 因懷孕不適請假或有育兒需求請假之婦女造成不利影響，是

01 仍屬間接歧視差別待遇，故原處分認定並無違法。

02 1.原告以申訴人曾請假、沒有比其他人做的多等理由而降低其
03 考績評等，已有混合對懷孕女性歧視動機、間接歧視差別待
04 遇，原處分認定自無違法。

05 2.此外，原告雖另以考績評比之結果及相關規定，主張並無歧
06 視云云，反亦證原告確實將申訴人懷孕納入考量並給予較差
07 之考績，足證已構成差別待遇，原告為相反主張云云，亦無
08 足採。

09 (四)本件早於109年2月24日，原告即與申訴人面談，提及申訴人
10 因留職停薪，而無法被報升遷，已可證原告就申訴人之升
11 遷，實已考量產假、育嬰留職停薪等因素，可見確實有混雜
12 歧視動機。而申訴人於000年0月間即已先詢問總管理處有關
13 育嬰留職停薪規定有無變化；4月12日、4月15日亦再度與維
14 運部主管討論有關擬申請育嬰留職停薪4個月等事宜，而總
15 經理於110年4月27日再次指涉其原本「調整時」要列報申訴
16 人，但考量申訴人當年度因育嬰假而無法被報升遷，也無法
17 合理正當化原告（申請育嬰留職停薪與否）而給予差別待
18 遇，前揭對話內容足以證明原告構成歧視。原告總經理及部
19 門主管早於109年2月24日明言，當年度未給予申訴人升遷機
20 會係因育嬰留職停薪存在之故，可證原告於考量申訴人之升
21 遷時，實已混雜歧視動機。再者，原告之總經理亦已自承其
22 在報升遷時名單中有申訴人，惟因其要申請留職停薪，又可
23 能順延，實已證其在決定升遷名單時夾雜歧視動機，原處分
24 依法認定，並無違誤：

25 1.原告已於109年，因申訴人去年曾申請育嬰留職停薪而未將
26 其升遷，有混雜歧視動機之情形。

27 2.再者，原告總管理處3月9日彙整推薦名單排序予總經理，總
28 經理於110年3月17日彙整推薦名單寄予董事長，董事長於4
29 月23日簽准及至同年4月28日於電子公告欄公告之期間，申
30 訴人原已先於3月詢問總管理處有關育嬰留職停薪相關規定
31 是否相同，後與維運主管於4月12日討論有關申請育嬰留職

01 停薪四個月；於4月15日維運部主管告知經詢問後公司例外
02 同意，後總經理再於4月27日與申訴人面談，直接提及其因
03 留職停薪而無法升遷，更可證原告於考量110年度升遷名單
04 時，實已將申訴人4月20日再次申請留職停薪納入考量，實
05 有混雜歧視動機。

06 3.事實上，原告雖以工作表現、請假等理由辯稱申訴人不足升
07 遷，但在110年度升遷前最近之109年11月25日與維運部主管
08 進行績效面談時，全程也完全沒有討論到有關申訴人工作表
09 現、請假等情事，此部分亦有錄音及全程譯文可稽。更見原
10 告最主要考量仍是申訴人請產假、育嬰留職停薪等情事。有
11 上開錄音檔及譯文之電子檔為證。

12 4.原告辯稱總經理、曾姓主管僅係為鼓勵申訴人繼續努力云
13 云，均非可採。依有關錄音暨譯文，已可證明原告對申訴人
14 之107年考績、109年未提報升遷、110年未晉升等決定，有
15 混合歧視懷孕女性之動機。

16 (五)原告辯稱申訴人工作表現與其他同事不同，並提出表格等資
17 料，乃原告臨訟單方面製作文件與表格，辯稱申訴人工作表
18 現不佳，難謂原告就申訴人工作表現較差以及其對待申訴人
19 並無差別待遇已盡舉證責任。

20 (六)綜上，針對110年度之升遷決定，原告原先將申訴人列於清
21 單中，惟卻考量申訴人請育嬰留職停薪而不予列入，而且該
22 次決定更與申訴人之年資、表現無關，僅僅是因為當年度申
23 訴人未來將會有留職停薪之情事即拒絕予以升遷。是以，原
24 告早於申訴人提出留職停薪申請前，早已預先考量到申訴人
25 可能留職停薪，故早已決定不對申訴人提報升遷。此外，原
26 告就申訴人育嬰留職停薪將影響升遷，已經有明確指涉，已
27 可見確實有混合歧視動機，縱使申訴人於110年4月20日正式
28 提出留職停薪申請，亦無從合理正當化原告差別待遇之理
29 由。原告稱110年度提報升遷名單時間點，早於申訴人提出
30 留職停薪申請，故110年度未提報升遷並無違反性平法第21
31 條，顯不足採。

01 (七)並聲明：駁回原告之訴。

02 四、本院之判斷：

03 (一)上開事實概要欄所載之事實，有原處分（本院卷一第35頁至
04 第36頁）、111年8月16日被告性別工作平等會審定書（本院
05 卷一第37頁至第60頁）、審議審定書（本院卷一第107頁至
06 第133頁）、訴願決定（本院卷一第135頁至第155頁）、110
07 年12月24日被告性別工作平等會審定書（勞動條4字第
08 1110140641號可供閱覽文書卷證第77至90頁）、前次審議審
09 定（本院卷一第61頁至第80頁）等件在卷可稽，且經兩造陳述
10 在卷，為可確認之事實。

11 (二)按性平法第7條：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、
12 進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而
13 有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此
14 限。」、第15條第1項：「雇主於女性受僱者分娩前後，應
15 使其停止工作，給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應
16 使其停止工作，給予產假4星期；妊娠2個月以上未滿3個月
17 流產者，應使其停止工作，給予產假1星期；妊娠未滿2個月
18 流產者，應使其停止工作，給予產假5日。」、第16條第1
19 項：「受僱者任職滿6個月後，於每1子女滿3歲前，得申請
20 育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時
21 撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最
22 長以最幼子女受撫育2年為限。」、第21條第1項、第2項：
23 「(第1項)受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。
24 (第2項)受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響
25 其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」、第38條：
26 「(第1項)雇主違反第21條、第27條第4項或第36條規定
27 者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。(第2項)有前項
28 規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限
29 期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」行為時第38條
30 之1：「(第1項)雇主違反第7條至第10條、第11條第1項、
31 第2項者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。……(第

01 3項)有前2項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責
02 人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處
03 罰。」。次按「本法第7條至第11條、第31條及第35條所稱
04 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
05 為直接或間接不利之對待。」亦為性平法施行細則第2條所
06 明文。上開性平法或性平法施行細則固未明確規定懷孕歧視
07 是否為性別歧視之一種，且並非每位女性必然會妊娠，但因
08 懷孕而在職場中受到差別待遇者均為女性，雇主如因受僱者
09 懷孕，而對其退休、資遣、離職及解僱，為直接或間接不利
10 之對待者，即可認為係屬於性別歧視。又雇主是否基於受僱
11 者懷孕之因素，而對受僱者之退休、資遣、離職及解僱或其
12 他不利對待予以差別待遇，往往牽涉到雇主之主觀動機與意
13 圖，受僱者在舉證上多有困難；且有關差別待遇之證據，如
14 屬雇主實力支配、管領範圍內者（如人事資料、雇主評估人
15 事調整必要性之相關資料等），受僱者亦難以取得，故性平
16 法第31條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實
17 後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者
18 或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」明文
19 於受僱者釋明差別待遇之事實後，應由雇主就差別待遇並非
20 出於性別因素之重要事實提出主張，及相關待證事實表明證
21 據方法。

22 (三)經查，申訴人於105年3月1日起在原告處任職，擔任襄理。
23 其於107年7月9日至9月4日申請第一胎產假，該年度即107年
24 度考績為乙等。申訴人於108年6月20日至11月20日申請第一
25 胎之育嬰假留職停薪，該年度即108年度考績為乙等。申訴
26 人於108年9至10月懷孕第二胎，自109年6月20日至8月19日
27 申請第二胎產假，並於110年4月申請第二胎之育嬰留職停
28 薪，嗣原告於109年9月及110年4月1日皆將申訴人列入暫不
29 推薦晉升名單等節，此有申訴人之勞工保險異動資料（勞動
30 條4字第1110140641號可供閱覽文書卷證第166頁）、申訴人
31 105年度至109年度考核紀錄（勞動條4字第1110140641號可

01 供閱覽文書卷證第163頁）、申訴人105年起至110年6月18日
02 員工請假明細表（勞動條4字第1110140641號可供閱覽文書
03 卷證第92至105頁）及原告109年度及110年度員工升遷案之
04 簽核單（勞動條4字第1120147683號可供閱覽文書卷證第263
05 至265頁、勞動條4字第1110140641號可供閱覽文書卷證第
06 110至112頁）在卷可參，應可認定。

07 (四)關於原告考核申訴人107年考績為乙等，違反性平法第7條規
08 定，被告以原處分裁處原告30萬元罰鍰，並公布其名稱及負
09 責人姓名，並無違誤：

10 1.申訴人已釋明遭懷孕歧視致107年考績為乙等之事實：

11 (1)依據110年8月12日代表原告資方員工之訪談紀錄：依申訴人
12 之差勤資料，於107年3月21日申請第一胎之產檢假時，原告
13 已知悉申訴人已懷孕之事實等語（勞動條4字第1120147683
14 號可供閱覽文書卷證第176至180頁），是原告至遲於000年0
15 月間已知悉申訴人懷孕乙事，且申訴人曾於106年12月20日
16 與同事對話談及對辦公室菸味敏感致害喜不適（勞動條4字
17 第1120147683號不可供閱覽文書卷證第24頁），再審酌申訴
18 人在105年、106年及107年間之差勤紀錄請假明細（勞動條4
19 字第1120147683號可供閱覽文書卷證第63頁、第248至249
20 頁），孕期期間之請假時數相較於非孕期之請假時數，確有
21 明顯不同，申訴人自106年10月19日懷孕之後，申請病假時
22 數確有所增加，而懷孕婦女本在生理上反應會產生不適而有
23 請病事假之需求，是綜合前開事證，可認申訴人106年度、
24 107年度部分假別出勤確與懷孕相關。原告107年度之考績考
25 評卻未考量於此，逕以原告之員工考核作業要點第3條第7點
26 （本院卷一第81頁）作為考核依據，而該考核作業要點雖形
27 式上對全體員工一體適用，未直接針對特定性別或懷孕狀態
28 為差別待遇調整，然該作業要點以受評人出勤情形作為考績
29 評定之重要依據，對於因生理需求必須請產假、育嬰假之女
30 性員工，形成事實上不利處遇。本件申訴人因懷孕及育兒需
31 要，依法請假，該等請假雖依法給予，但因原告仍以申訴人

01 產後工作日數作為計算比例，考核表仍強調工作日之出勤比
02 率，考評標準未明確排除正當請假情形作為評量依據，再參
03 照原告評註申訴人107年度考核表之「其他加減分項目」更
04 敘明：「1.實際工作日數較其他維運部同仁少，貢獻度較
05 低。2.工作態度較不積極，日常出缺勤稍不穩定。」（本院
06 卷一第95頁），致使申訴人因懷孕生理及家庭照顧需求所為
07 之合法請假，實質上仍然影響其考績結果，形成對懷孕及育
08 兒女性之間接歧視。

09 (2)另，申訴人對於考績乙等之事由，曾詢問維運部主管朱嘉
10 文，揆諸雙方於108年1月16日之對話內容，維運部主管曾表
11 示：「產假本身是不會被影響，但是問題是…」、「妳請假
12 之後…不可能妳還比人家好…大家品質都差不多的時候，就
13 是比誰做的維護比較多，維運就是很現實的…」、「其實我
14 覺得你可以看一下就是說，因為畢竟你會請假…」、申訴人
15 雖反應：「因為其實真的，就是我在懷孕的時候，就算我不
16 舒服要請假，可是我東西也都做完，就是我也沒有拖到時
17 間」、維運部主管回稱：「但是其實有時候我覺得，如果你
18 能跟大家多一起這樣子，會更好啦。」，此有上開對話錄音
19 譯文（本院卷一第209至第216頁）附卷可證。又申訴人與總
20 經理王台傑對於考績相關事由，雙方於110年4月27日對話略
21 以：總經理「等到你把家庭的這個負擔，這部分release一
22 些以後，恢復了正常，跟大家就不會讓這個我們在打這個升
23 遷或考績的時候，會另眼看待。」（見本院卷一第218
24 頁），是可知，原告維運部主管及總經理於不同時間點關於
25 原告考績之言論脈絡，均顯示原告考核制度實際執行上存在
26 將懷孕、育嬰請假納入負面評價之情形。維運部主管間接暗
27 示將懷孕、育嬰「請假」與「考績」聯結，以「請假次數、
28 時間」取代「工作品質或績效」之具體評量，對照維運部主
29 管所述「大家品質都差不多的時候，就是比誰做的維護比較
30 多」等語，既然申訴人之工作表現並無存在較為差勁之情
31 形，何以與懷孕相關之請假會對申訴人考績造成不利影響，

01 足見原告主管已有混合對懷孕女性歧視動機。以上堪認申訴
02 人就原告基於其懷孕而使107年考績為乙等之情，已盡相當
03 之釋明責任。

04 2.至原告雖提出維護運作部門工作內容及工作統計、107年非
05 孕期之申訴人與同部門之其他員工出勤統計、107年非孕期
06 之申訴人歷年出勤統計、107年及108年維護運作部人員考核
07 表，主張評定原告考績係基於客觀績效，並無懷孕歧視云
08 云，然查，原告在評定申訴人107年度考績時，有受其懷孕
09 之影響而有差異之混合動機影響，已如前述，原告知悉申訴
10 人懷孕後，在評比考績方面並未提供平衡申訴人懷孕處境之
11 積極有效、可供事後檢證之措施，工作日出勤統計、考評表
12 及部門長官之談話等均在在顯示，將其合法與懷孕、育兒相
13 關之請假假別列入考績評列考慮事項，原告之前開舉證均不
14 足以證明考評申訴人107年考績與懷孕歧視無關，難認已就
15 使申訴人107年考績乙等未涉有懷孕歧視（即差別待遇之非
16 性別因素）為證明，爰被告認定原告違反性平法第7條所定
17 之行政法上義務而予以裁罰，自屬有據。

18 (五)關於申請育嬰留職停薪遭不利處分部分，原告未將申訴人
19 提報109年推薦升遷名單、110年未獲升遷等節，違反性平法
20 第21條第2項規定，被告以原處分裁處原告2萬元罰鍰，並公
21 布其名稱及負責人姓名，並無違誤：

22 1.109年未列入推薦升遷部分：

23 原告固主張依據其員工升遷考核要點第3條規定「資深經理
24 職稱以下員工晉升須具備下列基本條件：(二)考績：最近兩年
25 考績，須一年列第二級，一年列第三級以上。」，而申訴人
26 107年、108年考績均不符合前開員工晉升條件，自無從提報
27 云云，惟查，申訴人107年考績為乙等一節，已無法排除原
28 告有混合動機之懷孕歧視，已如前述，而申訴人關於升遷一
29 事，亦與總經理王台傑為討論，於109年2月24日雙方對話內
30 容略為：總經理：「……今年是要報你的，結果一看到留
31 停，我就沒辦法報，因為那個董事長會有要求說，我們在提

01 報這個升遷的時候，我有問過他；他是講說，這個貢獻是很
02 重要的一個考評，……你要是明年沒有在，就是說今年一整
03 年喔，只有產假是OK的，你如果沒有再留停的話，明年就有
04 機會，所以今年可能在報那個升遷的時候，四月初的時候公
05 布，可能，今年就沒辦法報你……」等語（本院卷一第223
06 頁至第226頁），顯見申訴人是否得提報升遷名單，與其育
07 嬰留停之申請具有直接相關，遽令申訴人因申請育嬰留職停
08 薪而使其受有不利處分。原告雖稱因總經理身分難以直接表
09 達申訴人之工作表現不佳、考績不符規定云云，然原告之總
10 經理對會影響升遷之考績重大評價，自應具備明確判斷及陳
11 述基礎，而非以身分不便表達作為理由予以迴避，原告此部
12 分主張，尚難採信。

13 2.110年未獲升遷部分：

14 原告稱110年提報升遷名單時序，晉升考核時序為110年3月
15 5日由部門主管推薦晉升名單、110年3月17日由總經理擬定
16 推薦晉升名單予董事長、110年4月20日由董事長口頭回覆總
17 經理同意推薦名單、110年4月23日由董事長書面核定晉升名
18 單；而申訴人係於110年4月20日始以書面向原告申請第2胎
19 育嬰留職停薪，原告早已完成晉升考核並無因申訴人申請育
20 嬰留停即予以排除晉升提報云云，然查，申訴人於111年7月
21 11日補充說明陳稱：「…申訴人於4月15日之前一週開始提
22 出此項需求（育嬰留停）。」（本院卷一第56頁），顯見原
23 告應自110年4月12日前已知悉申訴人有育嬰留停之需求乙
24 事，而原告董事長於4月20日僅口頭回覆同意推薦名單，最
25 終書面核定日為4月23日，而申訴人雖於4月20日提出申請，
26 且在早先一週公司內部已可得知申訴人之育嬰需求，顯見晉
27 升決策程序尚未完成。復觀諸申訴人與維護運作部主管曾瓊
28 荻於110年4月12日雙方對話內容略為：維護運作部曾姓主
29 管：「……其實我一直都沒有跟你談，因為我不知道你對這
30 件事的反應是怎樣，就是其實你的升遷都是因為你的留職停
31 薪而 delay，你知道。」申訴人：「我知道王總也有跟我，

01 就是他有叫我進去講這件事。」曾姓主管復稱：「但是這沒
02 有辦法，因為你要請了你就會知道會有後面的 delay 的事
03 宜，這是肯定是沒有辦法的，因為這本來就是有失必有得
04 的……一旦你請了，你的升遷，有可能就會再更晚……」、
05 「留職停薪這件事不是說不行啦，但就是你自己要知道說，
06 對你來說，你的升遷就是會比較晚，那這個是你自己必須額
07 外負擔的，因為畢竟你在公司的就是時間點，以及你能打出
08 來的考績，就是會不一樣，所以你就會比人家晚，這是必然
09 的……」等語（見本院卷一第227頁至第236頁）；又申訴人
10 另於110年4月27日與總經理王台傑對話，雙方對話內容略
11 為：「因為這次本來升遷，我在報的時候，你在list裡面，
12 我在調整的時候就想說要，你有條件，你有資格，我就打算
13 要列，結果，你這下又請假可能又要再順延，你僅我意思。
14 ……同仁在比較，他們會說奇怪你，你又再請假怎麼可以，
15 董事長他也再問這個，……你因為有留職停薪所以我只好今
16 年暫時，再緩一年沒辦法……」等語（見本院卷一第217頁
17 至第222頁），是以，原告公司主管明確表示，申訴人因申
18 請育嬰留職停薪，遂無法參與升遷，且坦承申訴人原已列入
19 升遷名單，惟因育嬰留停合法請假而被排除。是循此等言論
20 脈絡與人事處置，顯已將申訴人依法申請育嬰留職停薪與其
21 升遷機會直接連結，形成不利對待，構成對申訴人之不利處
22 分。原告上開所述，洵無可採。

23 3.由上可知，原告於考量申訴人109年及110年晉升機會，已不
24 當聯結申訴人申請第1胎育嬰留停及該年度申請第2胎育嬰留
25 停之情事，而有不利之處分。故原告有違反性平法第21條第
26 2項規定之行為，堪予認定。

27 (六)再法人等組織就其內部實際行為之職員、受僱人或從業人員
28 之故意、過失，係負推定故意、過失責任。此等組織實際行
29 為之職員、受僱人或從業人員，為法人等組織參與行政程
30 序，係以法人等組織之使用人或代理人之地位為之。此際，
31 法人等組織就彼等之故意、過失，係負推定故意、過失責任

(行政罰法第7條第2項規定參照)。準此，原告作為雇主，對於所屬主管人員就申訴人考績、晉升與否之評定與執行，負有確保符合性平法之義務，已如前述，而本件並無不能注意之情事，其所屬人員未善盡此義務，主觀上至少有過失，原告就其所屬員工有為性平法第7條、第21條第2項違章行為之故意、過失，仍應負推定故意、過失之責任。原告主張其無主觀責任條件云云，自非可採。從而，被告審酌性別工作平等會所為之評議審定，認定原告有前揭違反性平法第7條、第21條第2項規定之事實，依同法第38條、行為時第38條之1第1項、第3項規定作成原處分，分別裁處原告法定最低罰額之2萬元及30萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，認定事實、適用法律並無錯誤，且其罰鍰決定亦未有裁量逾越、裁量濫用、怠為裁量等裁量瑕疵之情事，自難認原處分有何違誤。準此，原告訴請撤銷原處分、審議審定及訴願決定均無理由，其主張被告應依行政訴訟法第196條第1項回復原狀而返還原告32萬元之部分，亦無理由。

五、綜上所述，原告上開主張各節，均非可取。原處分認事用法均無違誤，審議審定及訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請如聲明所示均無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘的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，無逐一論駁之必要，一併說明。

七、結論：原告之訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 114 年 5 月 28 日
審判長法 官 劉正偉

法 官 楊甯仔

法 官 余欣璇

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭

提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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項第2款）。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.上訴人或其法定代理具備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、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、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者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴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	

(續上頁)

01

影本及委任書。

02

中 華 民 國 114 年 5 月 28 日

03

書記官 游士霽