臺北高等行政法院判決

107年度訴字第1461號

）FKT64W1Z1X5L0;@108年7月4日辯

原　　告	彭珮朕	
被　　告	桃園市政府	
代　表　人	鄭文燦（市長）	
訴訟代理人	黃士洋	律師
	吳兆原	律師
複　代理人	康賢綜	律師
參　加　人	凱基證券股份有限公司	
代　表　人	許道義	
訴訟代理人	廖欣怡	律師
	陳書瑜	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107年9月5日院臺訴字第1070185311號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：按行政訴訟法第111條第2項規定：「被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。」查原告起訴時聲明：「一、行政院訴願審議委員會訴願決定及桃園市勞動局原處分均撤銷。二、桃園市勞動局重審此案件。」嗣於訴訟中變更聲明為：「一、訴願決定、審議審定及原處分均撤銷。二、被告就原告申訴案應作成雇主凱基公司違反性別工作平等法第21條成立之處分。」被

告無異議而為本案之言詞辯論（見本院卷第208頁筆錄），合於首揭規定，爰予准許。

二、事實概要：

原告以其受僱於參加人桃園分公司，其於民國106年5月8日因為其女就醫檢查，經向主管徐亞明（下稱徐君）請事假獲准，嗣其女住院觀察治療，原告以手機軟體（LINE）告知職務代理人羅桂英（下稱羅君，改名陳彩韻）「已至病房，這兩三天就沒進公司了。」即106年5月9、10日不進辦公室，請代辦公事等語，嗣原告於106年5月11日返回工作崗位並辦理請假（假別：家庭照顧假），遭徐君當眾責罵並以原告請假未依規定事先送請假單及告知主管等由而不同意。原告連續3次送家庭照顧假單，主管徐君仍以不同意結案，明顯刁難損及權益云云，原告遂於106年5月17日向桃園市政府提出性別工作平等案件申訴書。案經桃園市政府性別工作平等會（下稱桃園市性平會）作成106年9月20日府勞條字第10060228411號審定書（下稱原處分），審定雇主違反性別工作平等法（下稱性平法）不成立。原告不服，申請審議，經勞動部性別工作平等會（下稱勞動部性平會）作成107年3月8日勞動條4字第1070130401號審定書（下稱審定書），駁回原告之申請審議，原告仍不服，提起訴願遭駁回，遂提起本件訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

㈠原告之主管徐君三次不同意請假申請單，原告遂於107年5月17日向被告申訴，遲至106年6月6日主管徐君被約談後，參加人內部於106年6月10日才以更改出勤資料庫之方式，登載原告之假單表為家庭照顧假2天，係於申訴後方准請假，雇主顯違反性平法第21條；次以，原告於106年5月8日親送女

兒至醫院治療，同日傍晚知有病房供住院治療，於同日16時24分立刻告知職務代理人羅君，表達兩、三天不進辦公室之請假之意，當時徐君不在辦公室，羅君亦有轉告主管代理人，隔日5月9日晨會，羅君因徐君之詢問而告知原告的狀況，也回應徐君原告要請假乙事，惟事後卻三次否准原告申請之家庭照顧假，其背後用意為何？再查，生理假、家庭照顧假等已不限於女性，徐君是否不知法令已放寬應另行查明；又被告對原告之詢問，記載有誤，桃園市性平會對勞工請假規則第10條之誤解誤判，是否影響本案不成立之審定應予審理；末查，勞動部應充足運用公權力對相關局會及本案相關人作務實查證及審定，原處分、審定書及訴願決定均有所違誤。

㈡性平法第2條雇主與受雇者之約定優於本法者從其約定，原告從情理法討論，原告想我們的底薪也不高，以情理來說對於否准家庭照顧假是否太為刁難，而且性平法第21條規定，受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。沒有但書。勞工請假規則第10條規定的不可抗力因素，可以利用任何管道完成請假程序。原告打電話給很多竹科、竹科以前的工程師朋友、同學探討這個問題，很多人都是主管了，都認為可以請假，特別是人少的TEAM，為什麼不能請。原告打電話去感謝當時在林口長庚醫院先幫我拿健保卡去掛號等人，心存感激之心。公務人員行政疏失有故意、非故意，非故意的部分原告尋求各種途徑，訴願、行政訴訟、甚至監察程序，中間因為時間拖的蠻長的，很多小的程序該有的都沒有，其中有一個原告到現在找不到什麼證據，7月的時候原告向邱姓同事表示公司網頁為何說限女性，MISSUNDERSTAND性平法等，當然不會說自己備受歧視，也不知道為什麼說了之後頁

面被改掉，這也不是什麼太大的重點，很多細節這件案子該作處分，否則我們員工該怎麼生存。以上，這幾個重點提供給被告及參加人參考。

㈢原告送女兒就醫後，醫生說必須住院2、3天，因原告的直屬主管徐君星期一下午通常都會到長庚分公司開週會，所以星期一下午是不在辦公室的，原告的職務代理人羅君就跟徐君的職務代理人吳櫃管報告，徐君的職務代理人吳櫃管有問誰有請特休？誰公出？所以吳櫃管當下就已經知悉，符合公司請假程序。參加人人力資源部請假條款（105年2月15日）規定，家庭照顧假沒有要附檢視文件，這一、兩年內原告也有請家庭照顧假照顧父母親，主管也是同意口頭請假，本件是星期天小孩出院才拿到證明，小朋友也不是一天到晚生病，為何徐君在原告上班當天就說請假也不用請？性平法規定之家庭照顧假是要給人家方便，受詞是家庭照顧假，動詞是請假的動作，就是勞工請假規則第10條規定，讓全體員工方便，兩個都要有正面表示行為，否則無法成就好的事情、就失去其用意。

㈣聲明：1.訴願決定、審議審定及原處分均撤銷。2.被告就原告申訴案應作成參加人違反性平法第21條成立之處分。

四、被告答辯及聲明：

㈠按性平法第20條及第21條、勞動部104年11月26日勞動條4字第1040132317號函釋、勞工請假規則第7條及第10條等規定可知，為使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，特明定7天無給之家庭照顧休假，為不使假日增加，造成企業負擔，乃規定其日數併入事假計算，其薪資亦依各該事假規定辦理。本件參加人之「員工請假休假辦法」第2條第3款之請假程序，規定除普通傷病假或遇有緊急事故經即時報告主

管得到允許後始得事後補辦程序外，其餘假別應於事前填寫請假申請單並檢附說明文件，經核決主管核准後始得請假，違者以曠職論。原告未於事前報告主管得到允許，請假中亦未連繫主管，至106年5月11日補辦同月9日、10日家庭照顧假之請假手續，其主管徐君以未事先報備，進行業務銜接，遵依前述請假辦法於簽核單批示不同意，尚有所本。另徐君於訪談時提及，係考量請假期間業務工作之銜接，而要求請假同仁要先向其報告，以免工作未安排好而遭到客訴，並稱本案申請程序尚溝通中，不會影響原告之權利等語，非無故批示不同意家庭照顧假之申請，且嗣後參加人已於106年6月10日准原告所請家庭照顧假，並未視為缺勤而影響其權利或為其他不利之處分。

㈡受僱者申請家庭照顧假，除非不符合家庭照顧假之要件外，雇主沒有拒絕之權。再者，勞工請假規則第10條規定，勞工請假遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續，參加人之「員工請假休假辦法」卻沒有配套規定，致參加人所屬之有請假批准權之徐君謹守參加人之「員工請假休假辦法」規定，而忽略更高位階之法規命令，以致遲至106年6月10日才完成原告補請家庭照顧假2日，本難歸咎原告；然查本案係事後補請家庭照顧假，由直屬主管批不同意延宕至106年6月10日始完成補請家庭照顧假程序，與事先申請家庭照顧假遭拒絕之情節不同，原告係事先已實施家庭照顧假，事後再補申請家庭照顧假，雖參加人於原告申訴之後，才完成家庭照顧假補申請程序，造成原告申訴過程不愉快，但並未造成拒絕申請家庭照顧假及不利益之法律效果，尚與性平法第21條之規定無違。

㈢聲明：原告之訴駁回。

五、參加人陳述要旨：

㈠本案爭議實導因原告與其主管間溝通上之落差，癥結點並非在家庭照顧假，因為一般而言只要員工符合相關公司請假程序，參加人均會准許。參加人從未以曠職辦理或對原告為其他不利之處分，此由106年6月3日及6月7日參加人系統上就原告於106年5月9日及10日兩日之「曠職（時）」欄均顯示為「0」（時）可稽，且最終並未對其造成拒絕申請家庭照顧假及不利益之法律效果，準此，原告權利並未受損害，從而原告提起本件訴訟並無實益，係欠缺權利保護必要，均應予判決駁回。

㈡原告事先於106年5月9日及10日實施家庭照顧假，經其主管徐君於106年5月9日請原告代理人轉達，請原告向主管說明請假理由但未獲原告回覆，事後原告於106年5月11日、12日及16日間始補請家庭照顧假，依參加人之員工請假相關規定，原告之請假手續確有瑕疵；又主管既有責任確認原告請假之假別是否正確，假別之原因是否符合申請之假別，則原告於三次補請假時均未檢附原告女兒住院之診斷證明等相關證明供主管確認假別，嗣後亦未向參加人提出證明，遲至106年6月6日原告主管徐君於參加桃園市性平會個案訪談中，始知悉該證明。從而，參加人縱因釐清原告請假程序是否符合規定、確認申請假別之正確性及是否容有特殊因素可供參酌等進行內部溝通，而有准假之延宕，惟最終並未造成拒絕申請家庭照顧假及不利益之法律效果，與性平法第21條規定雇主應盡之法義務無違。

㈢原告雖於106年5月8日請事假，其職務代理人為羅君，惟同日下午4時24分原告回覆羅君之LINE訊息僅敘明「已至病房，這兩、三天就沒進辦公室」（見本院卷第105頁圖3），顯

見原告從未向羅君表明其所欲再申請之假別(究為事假、家庭照護假或特休)，更未明確請羅君協助代為填寫請假申請單，自不符參加人「員工請假休假辦法」（下稱員工請假辦法）「事前申請」之規定。且原告嗣後三次補登電子請假單亦未符合參加人之「員工請假休假辦法」中事後補請之規定，則原告未於事前報告主管取得允許，請假中亦未聯繫主管，至106年5月11日補辦同月9日、10日家庭照顧假之請假手續，其主管徐君以事前未報備，進行業務銜接，遵依前述請假辦法於簽核單批示不同意，尚有所本。且嗣後參加人已於10 6年6月10日准原告所請家庭照顧假，並未視為缺勤而影響其權利或為其他不利之處分，原處分並無違誤等語。

㈣聲明：原告之訴駁回。

六、本院之判斷：

㈠按性平法第1條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」第20條規定：「受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。」第21條規定「受僱者依前7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21條、第27條第4項或第36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。」依上開規定，家庭照顧假係為使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，性平法特明定七天之家庭照顧休假，為不

使假日增加，造成企業負擔，乃規定其日數併入事假計算，其薪資亦依各該事假規定辦理（立法理由參照）。性平法施行細則第13條規定：「受僱者依本法第15條至20條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。」此規定係103年1月16日修正，此次修正係刪除女性受僱者依該法第14條規定請生理假，必要時雇主得要求提出相關證明文件之規定，此參修正理由說明：「茲因實務上女性受僱者申請生理假，雇主一般皆要求提出醫療證明文件，……修正受僱者依本法第14條規定申請生理假，雇主不得要求其提出相關證明文件」等語。準此，受僱者請家庭照顧假，雇主必要時得要求請假者其提出相關證明文件。

㈡參加人（本件雇主）「員工請假休假辦法」第2條第3款規定：「三、請假程序：除普通傷病假或遇有緊急事故經即時報告主管得到允許後，得於事後兩天補齊請假程序外，其餘假別應於事前填寫請假申請單、依『職務代理要點』覓妥職務代理人，並檢附第三條之說明文件，經核決主管核准後始得請假，違者以曠職論。……」足見參加人之員工請假如為「事前申請」須「事前填寫請假申請單」並經「核決主管核准」，如為「事後補請」則須符合「普通傷病假或遇有緊急事故」及「經即時報告主管得到允許」要件。第3條規定：假別：家庭照顧假，請假原因：家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧者，檢附文件：無（見原處分卷第2-44、46頁）。是參加人員工請假應說明原因及假別，以供主管依權限核判是否准假。

㈢查原告於106年5月8日因女兒生病請事假，經主管徐君准假；同日以LINE與職務代理人羅君聯絡，略稱「已至病房，這兩三天就沒進公司了。」原告於106年5月9日及10日未進公

司；原告於106年5月11日上班，於同日及12日於參加人公司內部網站系統以電子方式遞出106年5月9日及10日請假申請單，申請假別為家庭照顧假（均未檢附原告女兒之診斷證明書，下稱2天家庭照顧假），主管徐君未准假，原告於106年5月16日再次遞出電子請假申請單（申請單號：0000000000），仍未檢附原告女兒之診斷證明書，主管徐君亦未准假。嗣原告以106年5月17日申訴書（收文日期：106年5月18日，見原處分卷第1-1頁）向被告申訴，略稱「……吾人還是連3日送了3次假單（家庭照顧假）仍以不同意草草結案，明顯刁難損及權益，不得不請貴局科，依法代為處理此事」等語。原告因申訴經被告作成原處分，審定參加人違反性平法不成立，原告不服，申請審議，經勞動部性平會審定駁回原告之申請審議，原告仍不服，提起訴願遭駁回，有上述各相關資料、文件、原處分、審定書、訴願決定等件，附原處分卷，為可確認之事實。查原告以參加人違反性平法第20、21條規定不准予家庭照顧假，循序救濟，提起本件訴訟，合於程序；又依性平法第20、21條之立法意旨，原告為該條文保護對象，故原告為適格當事人，先予敘明。

㈣按「人民因中央或地方機關對其依法申請之案件，予以駁回，認為其權利或法律上利益受違法損害者，經依訴願程序後，得向行政法院提起請求該機關應為行政處分或應為特定內容之行政處分之訴訟。」行政訴訟法第5條第2項定有明文。依目前實務通說見解認為課予義務訴訟之裁判基準時點應為事實審言詞辯論終結時。觀諸原告聲明及其陳述，本件訴訟類型為課予義務訴訟（見本院卷第175、208、282、331頁筆錄），本件裁判基準時點為事實審言詞辯論終結時。查原告申訴經被告於106年5月18日收受（申訴書日期為106年5月17

日，見原處分卷第1-1頁），被告以106年5月26日函通知於同年6月5日訪談（同上卷第2-61頁），嗣被告於106年6月5、6日分別訪談原告及徐君，原告於訪談中表示：伊LINE羅君「要再請假2天，並沒有告知假別，5月11日上午至公司早會徐君當著大家面叫我不用送假單，我早會後用系統補送出2天家庭照顧假，回應是不同意。」、原告申訴主要訴求係參加人公司如果違反性平法，應被罰等語，有訪談紀錄可稽（同上卷第2-56、57頁）；徐君於106年6月6日訪談中表示「我只要求請事假的同仁要跟我報告，在請假期間，以利業務工作的銜接。」、「本公司家庭照顧假係依相關規定辦理，本件申請程序係因還在溝通中，此案件不影響該員的權利。」等語，有訪談紀錄可稽（同上卷第2-39、40頁），嗣被告106年8月22日召開106年度第7次性別平等會，結論略以：原告（申訴人）於程序上應即時報告主管，況原告有時間可以LI NE給職務代理人，實無不可打電話報告主管之情事，此為可歸咎原告之情事，惟參加人公司准假延宕亦有可議之處，然依參加人公司請假規則及對於同仁請假准駁均依規定而無差別待遇，尚難認有所歧視，本案不成立等情（同上卷第2-15頁）；復依參加人公司之系統上顯示原告於106年5月16日申請106年5月9日及10日兩日之家庭照顧假（申請單號：0000000000）已核准（轉檔日期：106年6月10日），有轉檔資料可稽（見可供閱覽文書卷證第95頁），可見，參加人已經准原告106年5月9、10日二天家庭照顧假，並無拒絕原告請家庭照顧假之情形。且參加人曾於95年間准許麥姓、呂姓二位受僱者家庭照顧假（見原處分卷第2-42頁）。復據審判長詢問參加人：「是否對原告為任何不利對待（例如：扣全勤獎金、考績獎金等等）？」參加人訴訟代理人表示：「

沒有，性別工作平等會時主管徐亞明有說雙方都在溝通中，沒有為任何不利處分。」、「請假系統上從來沒有顯示原告在106年5月9、10日遭記曠職，顯示從來沒有被評價為曠職。」（見本院卷第334頁筆錄）。原告亦未證明其因請上開家庭照顧假而被視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。綜上，系爭原處分於106年9月20日作成時參加人已准原告請2天家庭照顧假，尚無法證明參加人有拒絕受僱者請家庭照顧假，原處分認參加人「違反性平法（受僱者依性平法第20條提出家庭照顧假之請求時，雇主不得拒絕）不成立」，並無違誤。

㈤原告雖稱「准假有延宕，而且沒有申訴我絕對不會有假」、「我的損害就是我不申訴的話公司就不會准假」云云，惟查參加人陳述其分公司之員工與其主管（經理人）倘意見歧異時，得再向經理人之上級長官（即區督導）反應，參加人之內部網站系統亦設有員工意見信箱，員工如有意見，亦得向人力資源部門提出申訴，有參加人公司網頁可稽（見本院卷第326頁），是參加人所稱原告尚有其他內部申訴管道供其救濟，應屬可信，原告所陳若其未提出申訴，絕對不會獲准家庭照顧假請假，尚難採據。次查本件訴訟類型為課予義務之訴，被告判斷雇主是否違反性平法之規定之基準時點為言詞辯論終結時，本件准假前原告直屬主管徐君不同意原告請假究係原告請假程序有瑕疵或應准而不准之刁難，或有其他可歸責參加人之事由或其他所致，均不影響參加人於被告作成原處分及言詞辯論終結前，參加人已經准原告請二天家庭照顧假而無違反性平法第20、21條規定，簡言之，原處分不因上開所述任一事由而影響其適法性，本件自毋庸審究上開事由。又被告並非原告之雇主，原告向參加人請家庭照顧假

，被告無權代為准假或不准假；若參加人准假確有延宕致原告受有損失亦屬原告與參加人或徐君之私權關係，尚與被告無涉，併予敘明。

七、綜上，原處分認原告申訴參加人違反性平法不成立，即無違誤，審議審定書及訴願決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷訴願決定、審議審定書及原處分，請求判決如其聲明，為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，原告聲請調查證據並無必要，兩造其餘攻擊防禦方法，經核於判決結果不生影響，爰不逐一論述，均附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　18　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　許　瑞　助

法　官　鍾　啟　煌

法　官　林　妙　黛

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件

（續上頁）

㈠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人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，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人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。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，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、二親等內之姻親具備律師資格者。 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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　18　　日

書記官　劉　育　伶