

訴 願 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因性別工作平等法事件，不服原處分機關民國 104 年 12 月 18 日北市勞就字第 104355370

01 號函檢附之臺北市政府勞動局性別工作平等會審定書中就被申訴人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）規定不成立之處分，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） 101 年 9 月 1 日任職於○○診所（下稱被申訴人），擔任小組長職務，嗣晉升為代理護理長職務，於 104 年 2 月間申請產假自 104 年 3 月 16 日至 5 月 11 日止。嗣因訴願

人於 104 年 2 月 25 日發生出血情形至醫院就診後即未再到班，當日並將上情經由 line 告知被申

訴人之代表人○○○（下稱○君）及執行長○○○（下稱○君），並於 104 年 4 月 4 日生產。被申訴人因訴願人除事先申請之產假外，未辦理其他事病假之申請，乃將訴願人之產假更改為自 104 年 2 月 25 日至 4 月 22 日止，並請案外人○君將前開已更改產假假單之照片電子檔經由

line 告知訴願人，訴願人未告知被申訴人是否同意更改產假日期，亦未就 104 年 2 月 25 日至 10

4 年 3 月 15 日期間提出請假之申請，104 年 5 月間○君與○君多次詢問訴願人何時可上班，惟多

次溝通未果，被申訴人乃以訴願人曠職為由，於 104 年 5 月 8 日公告將其自 104 年 5 月 1 日起解僱

。訴願人認被申訴人以其懷孕藉故將其解僱，且不發給產假薪資，認為被申訴人涉及懷孕歧視及遭受不利處分等情，於 104 年 8 月 19 日向原處分機關申訴，嗣經原處分機關性別工作平等會 104 年 11 月 30 日第 2 次會議評議審定：「被申訴人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕

歧視）規定不成立、違反第 21 條第 2 項（依性別工作平等法請假受不利處分）規定成立。」

原處分機關乃以 104 年 12 月 18 日北市勞就字第 10435537001 號函檢送上開審定書予訴願人。該

函於 104 年 12 月 22 日送達，訴願人不服被申訴人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）規定不成立部分，於 105 年 1 月 20 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按性別工作平等法第 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 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……。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府。」第 5 條第 1 項規定：「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。」第 11 條第 1 項規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」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。」第 34 條第 1 項規定：「受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。」第 35 條規定：「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。」第 38 條之 1 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。雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。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。」

臺北市政府 104 年 8 月 14 日府勞就字第 10434413800 號公告：「……公告事項：一、

..

....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、本件訴願理由略謂：原處分書中並未詳列處分之法令依據及論理過程，屬行政處分未有法律依據之違法；未指出依何項證據證明被申訴人有非因性別（懷孕）而致差別待遇，顯有理由不備之違法；勞工請假規則明定懷孕安胎期間併入病假計算，與產假乃係不相同之假別，無從調動，被申訴人逕自變更產假請假日期，導致訴願人無法於被申訴人變更後非屬產假之部分提出證明請假，而依曠職論遭開除，已然為懷孕歧視，請撤銷原處分。

三、查原處分機關於 104 年 8 月 19 日受理訴願人以被申訴人違反性別工作平等法第 11 條第 2 項

規定等事由，提出性別工作平等案件申訴，旋於 104 年 9 月 3 日、9 月 17 日、10 月 30 日及 1

1 月 11 日安排勞資雙方及相關人員進行個別訪談並作成訪談紀錄，嗣經原處分機關性別工作平等會 104 年 11 月 30 日第 2 次會議評議審定，認被申訴人已盡舉證責任證明並未因申訴人懷孕而予以差別待遇或將其解僱，乃作成被申訴人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定不成立之審定書，經原處分機關以 104 年 12 月 18 日北市勞就字第 10435537001 號

函檢附上開審定書送達訴願人。有原處分機關 104 年 12 月 18 日北市勞就字第 10435537001 號函、104 年 9 月 3 日、9 月 17 日、10 月 30 日及 11 月 11 日訪談紀錄、原處分機關性別工作

平等會 104 年 12 月 18 日審定書、訴願人產假假單及出生證明等影本附卷可稽；是原處分機關據以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張被申訴人逕自變更產假日期，導致其無法於被申訴人變更後非屬產假之部分提出證明請假，而依曠職論遭開除，已然為懷孕歧視云云。按性別工作平等法第 11 條第 1 項規定，雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇；該法施行細則第 2 條規定，其第 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。惟此非謂雇主對懷孕員工有解僱情事時，即違反性別工作平等法第 11 條之規定，至雇主如非因懷孕歧視而終止勞動契約，則雇主對勞工終止勞動契約之適法性，核屬勞基法規範之範疇，尚與性別工作平等法無涉，有高雄高等行政法院 102 年 12 月 4 日 102 年簡上字第 34 號判決

可

參。經查，訴願人自 101 年 9 月 1 日於被申訴人診所擔任小組長職務，於 104 年 2 月間申

請

產假自 104 年 3 月 16 日至 5 月 11 日止；嗣因訴願人於 104 年 2 月 25 日發生出血情形至醫院就

診後即未再到班，並於 104 年 4 月 4 日生產，因訴願人除事先申請之產假外，未辦理其他事病假之申請，被申訴人乃將訴願人之產假更改為自 104 年 2 月 25 日至 4 月 22 日止，並請

案外人○君將前開已更改產假假單之照片電子檔經由 line 告知訴願人，訴願人未告知被申訴人是否同意更改產假日期，亦未就 104 年 2 月 25 日至 104 年 3 月 15 日期間提出請假之申

請，104 年 5 月間，○君與○君多次詢問訴願人何時可上班，惟多次溝通未果，被申訴人乃以訴願人曠職為由，於 104 年 5 月 8 日公告將其自 104 年 5 月 1 日起予以解僱。據上，被申

訴人解僱訴願人之時點，係發生在訴願人分娩後請產假期間，並非在訴願人懷孕期間，業經原處分機關性別工作平等會 104 年 11 月 30 日第 2 次會議評議詳加認定，而作成被申訴

人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）規定不成立之審定，參酌上開高雄高等行政法院判決意旨，非因懷孕歧視而終止勞動契約，尚與性別工作平等法無涉。又證據之取捨與訴願人所希冀者不同，致其事實之認定非訴願人之主張者，不得謂原處分機關性別工作平等會審定有理由不備之違法，併予指明。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以 104 年 12 月 18 日北市勞就字第 10435537001 號函檢附之臺北市政府勞動局性別

工作平等會審定書中就被申訴人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）規定不成立之處分，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 楊 芳 玲
委員 張 慕 貞
委員 劉 宗 德
委員 紀 聰 吉
委員 葉 建 廷
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 傅 玲 靜
委員 吳 秦 雯

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲 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：臺北市士林區文林路 725 號）