

臺北市政府 105.07.29. 府訴二字第 10509108700 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 105 年 4 月 11 日北市勞就字第 104394

73200 號裁處書及第 10439473201 號函所附臺北市政府勞動局性別工作平等會審定書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

案外人○○○（下稱申訴人）於民國（下同） 104 年 11 月 24 日（收件日）提出臺北市政府性別工作平等法申訴書，載明訴願人為雇主，拒絕其安胎假之申請等內容，向原處分機關申訴，案經原處分機關訪談申訴人及訴願人之代表人並經訴願人提供書面說明後，經臺北市政府勞動局性別工作平等會（下稱性平會）105 年 3 月 25 日第 4 次會議評議審定後，作成 105 年 4 月

11 日臺北市政府勞動局性別工作平等會審定書（下稱系爭審定書）。系爭審定書載明：「..主文 被申訴人違反性別工作平等法第 21 條（受僱者請安胎假遭拒及遭解雇之不利處分）成立。事實 申訴人..... 104 年 9 月 4 日因孕期 22 週出血緊急就醫，並出示醫院診斷證明書告知主管欲請安胎假 14 天，申訴人主管亦表示將協助申訴人辦理請假手續..... 申訴人於 104 年 9 月 12 日（安胎假期間）通知主管表示因孕期不適，預計 9 月底回公司辦理差假與離職手續..... 公司卻於 104 年 10 月 7 日發存證信函予申訴人表示因申訴人自 104 年 9 月 4 日開始

因病口頭請假就醫，未依規定完成請假手續以曠職論處予以解僱.....。」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 21 條第 1 項及第 2 項規定，依同法第 38 條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規定，以 105 年 4 月 11 日北市勞

就字第 10439473200 號裁處書共處訴願人新臺幣（下同）4 萬元罰鍰，並公布受裁處人名稱及負責人姓名，另以 105 年 4 月 11 日北市勞就字第 10439473201 號函檢送該裁處書及系爭審定書

書

等予訴願人。該裁處書及系爭審定書於105年4月13日送達，訴願人不服，於105年5月12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、本件訴願書之訴願請求雖載明：「……105年3月31日北市勞就字第10439473200號裁處書……及……審定書應予撤銷。」惟依訴願人所檢附105年4月11日北市勞就字第10439473200號裁處書觀之，揆其真意，訴願人應係不服原處分機關105年4月11日北

市勞就字第10439473200號裁處書（下稱原處分）及系爭審定書，合先敘明。

二、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。……。」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15條第3項規定：「受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。」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項規定：「受僱者或求職者發現雇主違反……第二十一條……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……。」行為時第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。」

勞工請假規則第4條規定：「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：……三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。經醫師診斷……懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算……。」第10條規定：「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」

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 點第 2 項規定：「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：「違反性別工作平等法事件統一裁罰基準（節錄）」

項次	9
違反事件	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 21 條、第 38 條
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	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：2-15 萬元。 2. 第 2 次：15-30 萬元。

	3. 第 3 次以上：30 萬元。	
--	-------------------	--

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「……主旨：公告

……

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：……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」	

三、本件訴願理由略以：

（一）訴願人對於申訴人於 104 年 9 月 4 日因孕期 22 週出血緊急就醫後，9 月 6 日以 line 方式跟

主管表示要請假 1 週，9 月 7 日再向主管表示要請兩週到 9 月 18 日。申訴人尚有精神及

能力使用 line 與主管對話，尚無勞工請假規則第 10 條所稱之急病或緊急事故之事由存在。申訴人有能力得親自以網路上網辦理請假手續時，不得委託他人辦理甚明。申訴人請假手續顯有瑕疵，而未完成請假手續甚明。

（二）訴願人不知申訴人之請假是由他人代為請假，且申訴人分成 2 個假單申請安胎假（即 9 月 7 日至 9 月 11 日、9 月 14 日至 9 月 18 日）訴願人才以其請假申請所附之診斷證明書重

複使用為由，僅准了 1 次而駁回另 1 次請假。

（三）申訴人自 104 年 9 月 4 日起即未完成請假手續且有連續曠職情形。訴願人於 104 年 10 月 7

日以存證信函方式通知申訴人以未完成請假手續連續曠職予以解僱。請撤銷系爭裁處書及審定書。

四、查原處分機關於 104 年 11 月 24 日受理申訴案件，業經性平會 105 年 3 月 25 日第 4 次會議評議

審定後作成系爭審定書，審認訴願人違反性別工作平等法第 21 條規定（受僱者請安胎假

遭拒及遭解雇之不利處分)成立。有申訴人 104 年 11 月 24 日申訴書、原處分機關與申訴人訪談紀錄、原處分機關與訴願人之代表人談話紀錄、系爭審定書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張申訴人無勞工請假規則第 10 條所稱之急病或緊急事故之事由存在；訴願人不知申訴人之請假是由他人代為請假，且分成 2 個假單申請，訴願人才以其所附之診斷證明書重複使用為由，僅准了 1 次而駁回另 1 次請假；申訴人自 104 年 9 月 4 日起即未完成

請假手續且有連續曠職情形，訴願人於 104 年 10 月 7 日以存證信函方式通知申訴人以未完成請假手續連續曠職予以解僱云云。按受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定；而受僱者依該規定為請求時，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，違反者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，且應公布雇主姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。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，由勞動局局長兼任召集人，餘由勞動局代表 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 人兼任；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佔全體委員總數 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 15 條第 3 項、第 21 條及行為時第 38 條規定、臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點第 2 點、第 3 點第 2 款及第 4 點第 2 項規定自明。查訴願人於訴願書載明，其確有駁回申訴人 1 次請假、於 104 年 10 月 7 日以存證

函方式通知申訴人未完成請假手續連續曠職予以解僱等情；而本件經性平會 105 年 3 月 25 日第 4 次會議決議，並作成審定，依系爭審定書所載略以：「……理由……二、……（三）有關被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 1 項規定部分：申訴人請安胎假一事，公司兩位主管皆知悉，並表示將代申訴人於系統中請假……依法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，主管已知申訴人請安胎假之事，亦表示雇主知悉，故申訴人無『未請假』造成無理由曠職一事……申訴人……雖使用同一張診斷證明書，惟請假日期並未重複，難謂申訴人有違反同一單據重複使用之請假規定。……（四）有關被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定部分：被申訴人於 104 年 10 月 7 日以存證信函方式通知申訴人因未完成請假手續連續曠職予以

解僱，且於 104 年 11 月 23 日勞資爭議調解會上依然主張申訴人 104 年 9 月 30 日辦理離職手

續時，始提出請假程序，並依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款予以解職，雖被申訴人於 10

5 年 1 月 7 日至本局陳述意見時表示已於 105 年 1 月 5 日給付安胎假薪資，惟針對申訴人之『

解僱處分』已成事實，難謂非屬受僱者請求安胎假時雇主視為缺勤之不利之處分……

。」等語。復依卷附性平會簽到簿所示，性平會委員計有 11 位（含主任委員），其中有 10 位出席，且經出席成員依規定決議。另性平會之設立及開會，亦符合前開規定，應無組成不合法、欠缺審核權限或審核程序違誤之問題；且就該案之審查亦尚無認定事實顯然錯誤及其他顯然違法不當之情事。是對於性平會 105 年 3 月 25 日第 4 次會議評議審定

，核認訴願人違反性別工作平等法第 21 條（受僱者請安胎假遭拒及遭解僱之不利處分）成立之結果，應予以尊重。是原處分機關依上開性平會 105 年 3 月 25 日第 4 次會議評議審定

之結果，以訴願人分別違反性別工作平等法第 21 條第 1 項及第 2 項規定，各予以裁處 2 萬

元，共計 4 萬元罰鍰，並公布受裁處人名稱及負責人姓名，揆諸前揭規定，並無不合。

從而，原處分及系爭審定書均應予維持。

六、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 紀 聰 吉

委員 戴 東 麗

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

中華民國 105 年 7 月 29 日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲決行

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：臺北市士林區文林路 725 號）