

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 8 月 12 日性別工作平等會審定書及 105 年 8 月 12 日北市勞就字第 10508150500 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人所僱勞工○○○（下稱申訴人）於民國（下同）101 年 10 月 8 日到○○股份有限公司（下稱○○公司）投資處任職，處理轉投資等財務相關業務，於 102 年 8 月 23 日簽署人員異動協議書，並自 102 年 9 月 1 日起自○○公司調任至訴願人公司任職。102 年 9 月 1 日

申訴人簽署調任工作同意書，並自 102 年 9 月 1 日起自訴願人公司調任○○有限公司（下稱○○公司）至 103 年 6 月 26 日止。103 年 5 月 14 日續簽調任工作同意書，自 103 年 6 月 27 日

起續任○○公司至 104 年 6 月 26 日止。申訴人依上海當地產假相關規定於 103 年 8 月 4 日向

○○公司提出產前假 2.5 個月、產假 98 天、晚育假 30 天之差假單申請單，8 月 5 日差假單

經總經理簽核在案，103 年 8 月 7 日起申訴人多次收受○○公司與訴願人之人資人員以電子郵件方式要求申訴人檢具預產期相關證明，申訴人均回覆差假單已核准在案，且上海當地法令規範亦無要求提出證明文件，故未檢具證明文件予○○公司與訴願人。

二、103 年 11 月 3 日訴願人以正式書函通知申訴人，因未提供請假證明文件致請假手續未完成，而曠職 3 日以上，遂與申訴人終止合約，申訴人認為訴願人係因其懷孕而藉故將其解職，故於 104 年 3 月 4 日向原處分機關提出申訴。案經本府依職權調查，並提請臺北市性別工作平等會 104 年 7 月 24 日第 64 次會議評議，嗣經該會審定：「懷孕歧視成立」，本府

乃據該審定，以訴願人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定，依同法第 38 條之 1 規定

,

以 104 年 8 月 27 日府勞就字第 10430597000 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）30 萬元

罰

鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服，向勞動部提起訴願。案經該部以 105 年 3 月 30 日勞動法訴字第 1040024215 號訴願決定：「原處分撤銷，由原處分機關於 2

個

月內另為適法之處分。」在案。

三、嗣因關於性別工作平等法相關業務自 104 年 11 月 15 日起由原處分機關辦理，原處分機關依上開訴願決定撤銷意旨，經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）105 年 8 月 1 日第 6 次會議評議審定後，作成 105 年 8 月 12 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（即訴願人）違反性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）規定成立。……理由……四……（六）再者，被申訴人雖又稱申訴人未提出預產期證明，請假程序未完備，然查，申訴人業已於 103 年 9 月 8 日告知被申訴人其最後一次月經是 103 年 1 月 23 日，所以預產期是 103 年 10

月 30

日，請假時確實已滿 28 週，符合請假規定，而申訴人事實上於 103 年 10 月 30 日預產期

當

日誕下一女，有中山醫院診斷證明書可稽，以此回推至請假之 103 年 8 月 4 日，當時確實已經懷孕 28 週餘，足證申訴人請假且屬有據，而被申訴人於申訴人在孕程期間一直要求申訴人提供預產期證明，且在申訴人於多次電子郵件告知被申訴人其預產期為 103 年 10 月 30 日，被申訴人卻仍認為申訴人請假不存在，造成申訴人在孕程期間身心壓力的傷害，後在申訴人懷孕生產事實發生後，於申訴人產假期間解僱申訴人，被申訴人作為難謂未對申訴人構成懷孕歧視……。」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 11 條第 1 項規定，依同法行為時第 38 條之 1 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等規定，以 105 年 8 月 12 日北市勞就字第 10508150500 號裁處書處訴願人 10 萬元罰鍰，並公布受裁處人名稱及負責人姓名。訴願人不服上開審定書及裁處書，於 105 年 9 月 13 日經由原處分機關向本府提起訴願，同年 10 月 28 日、12

月

22 日、106 年 2 月 22 日及 5 月 2 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人提起訴願日期（105 年 9 月 13 日）距系爭審定書及裁處書之發文日期（105 年 8

月 12 日）已逾 30 日，惟因原處分機關未查告系爭審定書及裁處書送達日期，訴願期間無從起算，自無訴願逾期問題，合先敘明。

二、按性別工作平等法第 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 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。」行為時第 38 條之 1 規定：「雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或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。」

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行為時第 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	5
違反事件	雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或

	性傾向而有差別待遇者。	
法條依據 (性別工作平等法)	第 11 條 1 項、第 38 條之 1	
法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他處罰	處 10 萬元以上 50 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)	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：10-25 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、本件訴願及補充理由略以：

- （一）申訴人係與訴願人間存有勞動契約，僅於 103 年間勞務履行地為大陸地區，則申訴人之勞動契約訂約地既為臺灣地區，故就產假部分應適用臺灣地區之勞動基準法，況依訴願人公司管理規定亦可得到相同結論，本案原處分機關未審酌訴願人所提出之相關有利事證。
- （二）縱然申訴人得適用大陸地區之法規，申訴人事實上並不符合各相關產假之構成要件，訴願人已提出資料予原處分機關，惟原處分機關並未審酌。

(三) 次查，因本事件而由申訴人提起之懷孕歧視民事訴訟案，申訴人與訴願人已於臺灣高等法院民事庭達成調解，在調查程序中，可知悉訴願人自始至終皆係因產假假別等請假問題與申訴人產生爭執，並非基於懷孕歧視之意圖；申訴人亦明確表示不再就懷孕歧視裁罰處分予以爭執，顯有放棄懷孕歧視評議程序之申訴，依行政程序法第 114 條第 1 項第 1 款規定，原處分確屬程序瑕疵之行政處分。

(四) 申訴人請假高達 203 日，其未遵循訴願人基於○○公司同仁調任中國大陸工作管理辦法及勞動基準法施行細則第 26 條規定，要求申訴人請假前提出產假證明的指示，遂因申訴人請假程序不合法，曠職超過 3 日，依勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規

定

，作成解僱之意思表示，客觀上並無懷孕歧視情事。

四、查本件前經勞動部以 105 年 3 月 30 日勞動法訴字第 1040024215 號訴願決定：「原處分撤銷

，由原處分機關於 2 個月內另為適法之處分。」其撤銷理由略以：「……五、惟按行政罰法第 5 條規定意旨，法律或自治條例變更時，係採『從新從優原則』，亦即，於行為後之法律或自治條例有變更者，原則上係『從新』，適用行政機關最初裁處時之法律或自治條例；僅於裁處前之法律或自治條例有利於受處罰者，始例外『從輕』，適用最有利於受處罰者之規定。查性別工作平等法第 38 條之 1 第 1 項規定，『雇主違反第 7 條

至

第 10 條、第 11 條第 1 項、第 2 項者，處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰』。又該法於 103 年 12

月 11 日修正公布，同年 12 月 13 日施行，其施行前之第 38 條之 1 第 1 項係規定：『雇主違反

第 7 條至第 10 條、第 11 條第 1 項、第 2 項或第 13 條第 1 項後段、第 2 項規定者，處 10 萬元以

上 50 萬元以下罰鍰』。次查，本件訴願人於 103 年 11 月 3 日與申訴人終止合約，經原處分

機關於 104 年 8 月 27 日以府勞就字第 10430597000 號裁處罰鍰 30 萬元，揆諸前開說明意旨

，比較新舊法後，應以訴願人行為時即修正施行前之性別工作平等法第 38 條之 1 第 1 項規定為斷。六、綜上，本件原處分機關以訴願人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定，逕依新修正之性別工作平等法第 38 條之 1 第 1 項規定，裁處訴願人 30 萬元整，並公布訴

願

人名稱及負責人姓名，認事用法，難謂妥適。……。」

五、嗣原處分機關依上開訴願決定撤銷意旨，再提經性平會 105 年 8 月 1 日第 6 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 11 條第 1 項規定（懷孕歧視）成立。有申訴人 104 年 3 月 4 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管理部經理○○○（下稱○君）及○○公司法務部經理○○（下稱○君）訪談紀錄、系爭審定書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

六、按原處分機關為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，設置性平會。性平會置委員 11 人，由勞動局局長兼任召集人，其餘委員由勞動局代表 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 人任之，且女性委員人數占全體委員人數二分之一以上；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；會議應有二分之一以上委員出席始得開會；揆諸性別工作平等法第 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 3 點第 2 款及第 4 點第 2 項等規定自明。基於該

會係由嫻熟系爭專業領域人士所進行之專業審查，對於其審查結果所作成之決定，除其組織不合法、違反法定正當程序、認定事實錯誤或有違行政法上應遵守之原理原則外，對於專家學者之專業判斷，自應予以尊重（司法院釋字第 382 號、第 462 號解釋參照）。

七、次按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；違反者，處 10 萬元以上 50 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；性別工作平等法第 11 條第 1 項及行為時第 38 條之 1 定有明文。本件前經勞動部以 105 年 3 月 30 日勞動法訴字第 1040024215 號訴願決定：

「原處分撤銷，由原處分機關於 2 個月內另為適法之處分。」後，再提經 105 年 8 月 1 日性平會評議。依該次會議委員簽到表及會議紀錄所載，性平會委員 11 人，計有女性委員 7 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「被申訴人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項（懷孕歧視）規定成立。」嗣據以作成載有性平會委員姓名之審定書。經查：

（一）104 年 3 月 11 日訪談申訴人之訪談紀錄略以：「……問：請描述您所申訴之事項（懷孕歧視）的事情發生經過？答：1. 本人於民國 101 年 10 月 8 日時於○○公司投資處任職，○○公司於民國 101 年底開始以臺灣境內 100%子公司『○○』及香港『○○』為投資方，赴大陸設立轉投資孫公司。2. ○○公司於 102 年在上海設立『○○』國際貿易公司，本人響應公司赴大陸開疆闢土政策，赴上海就任。3. 本人於 102 年 6 月 26 日由○○投資處調任上海，時值公司剛於大陸設點，一切規定及手續不完善，

同年 8 月時，公司要求本人先轉調○○子公司，再調任○○公司，故於同年 9 月再簽訂新的調任工作同意書。4. 因為○○轉調○○公司的合約，有載明調任期間薪資獎金等全數適用○○公司同仁調任中國大陸工作管理辦法，但是實際上於人員管理部分，由○○公司調任江蘇如○○公司與○○公司調任○○公司再調任上海的○○公司人員.....並無一致按照○○的管理辦法進行人員管理.....5. 另外○○公司沒有員工調任大陸辦法，所以才會比照○○的調任中國大陸工作管理辦法。因同仁已經調任到大陸，半年後○○執行副總於開會時告訴○○調任○○同仁，公司以簽呈方式原則比照總公司規定，但○○同仁調任大陸時有簽訂『人員調動協議書』，其中規定差假係依○○公司規定辦理，但因為調任人員在大陸工作，所以應優先以符合大陸地區相關規範為依據，若當地沒有規範可供依循者，再依母公司○○公司相關規定，所以本人任職○○公司第 2 年起，就依據當地的差假、課稅規定辦理。6. 103 年 5 月、6 月時本人剛滿懷孕 3 個月，有告訴○○執行副總本人已懷孕，大約於 103 年 10 月底左右要請產假。7. 103 年 7 至 8 月間有開始瀏覽大陸當地的產假規定，

查

出來上海產假規定有產前假 2.5 個月、產假 98 天、晚育假.....30 天。因為當時本人已懷孕 7 個多月，所以有趕緊跟執行副總討論生產請假、職務交接的事情。執行副總表示如果事情都交接好就可以准假。故本人於 103 年 8 月 4 日提出○○有限公司差假申請單，○○總經理於隔日核准本人的假單。後因為○○的業務有一點狀況，所以○○公司有派法務人員到○○調查，公司希望本人可以協助公司調查，要本人晚一點放假，所以本人 103 年 8 月底才回臺北待產，但本人回來待產的前幾個月還是在幫忙處理公司的事情。8. 103 年 8 月 7 日○○人資人員.....告訴本人在大陸請相關產假，需附上預產期證明及結婚證明，本人上網去查相關資訊並.....詢問大陸的律師，律師告訴本人只需生產後提供出生證明，所以本人就以電子郵件回覆○○人資人員，但是人資人員就一直回信要求本人提供預產期證明，不然公司不會准本人的產假與給付產假薪資。9. 103 年 9 月 30 日○○公司的人資人員透過電子郵件告訴本人，請假需依照臺灣勞基法及公司調任辦法中的差假規定，強調需補齊證明才算完成請假手續。10. 本人於 103 年 10 月 1 日回覆○○人資人員並提供本人所簽署之○○人員調動協議書及說明請假完全依照當地法規及公司規定。11. 103 年 10 月 14 日○○人資人員再來信表示本人請假需簽核至○副董及提供相關證明。12. 103 年 10 月 16 日本人回覆不知道請假需簽至○副董且本人所簽署之○○人員調動協議書及說明請假完全依照當地法規及公司規定。13. 本人於 103 年 10 月 30 日生產，103 年 11 月 3

日本

人就收到○○公司來函通知本人因未完成請假手續而曠職，遭公司解職.....。」

(二) 104 年 3 月 16 日訪談○君及○君之訪談紀錄略以：「.....問：請問申訴人何時到職？擔任何職？工作內容為何？隸屬於哪個部門？直屬主管為何者？答：申訴人係於 102 年 9 月 1 日由○○調任到○○，同日即調任○○有限公司（以下簡稱○○），擔任○○財務部財務專員職務，直屬主管為○○○執行副總（同時也擔任○○總經理）.....問：請問貴公司何時知悉申訴人有懷孕之事實？如何知悉？答：申訴人於 103 年 8 月 4 日向○○申請產假，隔日○○人資.....將申訴人假單 mail 給公司管理部副理。當時公司才知道申訴人懷孕了。問：請問公司與申訴人終止合約之理由為何？請描述其過程並請提供相關證據。有因相同理由終止合約之前例嗎？答：....

.. 申訴人於 103 年 8 月 4 日向○○申請產前（安胎）假 2.5 個月、產假 98 天、晚育假

30

天，總計要向公司申請 203 天。8 月 5 日○○執行副總將申訴人的假單 mail 給公司管理部副理。當時管理部副理隨即檢附『○○公司同仁請假管理辦法』，通知○○臺籍幹部（陪）產假應依○○公司規定辦理.....○○人資於 103 年 8 月 7 日有以簡訊通知申訴人請於 8 月 11 日請假生效日前依公司要求提出臺灣或大陸請假證明文件，申訴人則以臺灣人為由不會有大陸證明文件，並未完成內部請假簽核流程之假單，單方認定已完成請假。依據 103 年 9 月 8 日申訴人回覆○○人資之內容，如果申訴人真如同信中所提到『目前因為高齡產婦併發妊娠糖尿病及妊娠高血壓住院中』，為了自身請假權益，提供診斷證明應是解決請假爭議最有利之證明。○○及○○公司基於申訴人已懷孕之事實，給予近 2 個月時間補提請假證明，公司已給予最大限度之寬容與處理方式。基於公司管理原則及對其他同仁請產前（安胎）假之要求公正性.....○○於 103 年 9 月 30 日以 mail 及雙掛號書函通知申訴人依規定檢覆書面請

假

證明文件，以憑辦理請假手續，申訴人於規定時間內並無提供證明文件。103 年 11 月 3 日公司即以申訴人於 103 年 10 月 1 日收文日 3 日內，於 103 年 10 月 6 日止未提

供請

假證明文件，連續曠職達 3 日以上，以勞動基準法第 12 條第 4、6 款規定，11 月 3

日

發函終止勞動契約。問：請說明貴公司員工如何向貴公司申請產假？是否需出示相關證明？答：○○歷年除了申訴人外，僅 3 名人員任職期間分娩，其中 1 名，是近 2 年生產的。公司對於員工生產，是事後補生產證明就可以了。而以申訴人的個案狀況，臺灣母公司根本沒有人知道申訴人懷孕，而○○的人員也只知道申訴人大肚子，但是不知道申訴人懷孕幾個月。因為申訴人所申請之產前假規定是需要妊娠滿 28 週，但是公司也不知道申訴人到底妊娠幾週，所以才會請申訴人出示相關證明文件

.....。」

(三) 104 年 5 月 12 日訪談訴願人之總經理暨○○公司執行副總○○○(下稱○君)之訪談紀錄略以：「.....問：請說明○○公司之請假流程制度。答：按照○○分層負責辦法.....一般同仁請假是要簽核到總經理.....但是如果是臨時請假的部分，會由本人代決行。只有經理級以上的同仁請假才需要簽核到董事長。在○○公司的調任人員.....只有本人與稽協理請假需要簽核到董事長，其他調任人員請假只要簽核到○○經理.....請假的流程為同仁寫好紙本表單後，會先去找人資確認是否有足夠的假可以請假，人資確認好之後會在表單上簽名，之後才會到本人這裡，本人確認簽名之後，紙本表單會送到○總經理，○總經理批核後，最後假單會由人資歸檔。一般同仁可以自己親跑假單或是由人資代跑請假流程，如果是同仁自己跑請假流程，會知道假單最後批核的結果，再送去給人資歸檔；如果是人資代跑請假流程假單批核後，人資會通知請假者假單有沒有批核再歸檔.....。」

(四) 104 年 6 月 2 日○○公司總經理○○之關於申訴人產前假未獲批准的記載情況略以：「.....我跟人資處要回我已簽字假單並在我已簽字之差假單，寫上：“依據大陸有關規定，休產前假需提供有關證明，請通知本人，完善請假必要文件，而后執行”。同步通知人資，將未准假的意見，用短信通知她.....。」

(五) 105 年 8 月 1 日性平會第 6 次會議評議審定，依系爭審定書所載略以：「.....理由.....四.....(三)次查，本案申訴人依大陸上海地區規定，於 103 年 8 月 4 日向○○國際提出產前假 2.5 個月、產假 98 天、晚育假 30 天之差假單申請單，申訴人申請差假日期為：『103 年 8 月 11 日至 105 年(應係 104 年)3 月 8 日』，共計 203 天

，103

年 8 月 5 日差假單經○○總經理簽名後，申訴人有將差假單複製留存。同日○○總經理簽核申訴人假單後，覺得沒有相關請假證明不合程序，故有再向人資拿回申訴人之假單，註明：『根據大陸有關規定，休產前假須提供有關證明，請通知本人，完善請假必要文件，而後執行』。後被申訴人開始向申訴人要求提供預產期證明，而申訴人於 103 年 9 月 8 日回覆○○國際人資，醫院不會給預產期證明，申訴人最後一次月經是 1 月 23 日，所以預產期是 10 月 30 日，請假時確實已滿 28 週，被申訴人仍

持

續要求申訴人須檢附預產期證明，並於 103 年 11 月 3 日以書函通知申訴人未完備請假程序，故於 103 年 11 月 3 日起終止與申訴人之勞動契約.....(四).....本案申訴人於 103 年 8 月 4 日所提出差假單申請，業已於 103 年 8 月 5 日經○○總經理簽名

，

為兩造所不爭，已如前述，堪認申訴人請假已經核准。至○○總經理雖有在下方另

行記載：『依據大陸有關規定，休產前假需提供有關證明，請通知本人，完善請假必要文件，而後執行』，亦係於核准申訴人差假後另行加註前述文字，該等文字應不影響○○總經理已經核准差假之效力……（五）……被申訴人雖主張申訴人差假單應經調任地最高主管○○○副董事長批准，惟○○總經理僅於該差假單上批示提供相關證明，卻未將申訴人差假單往上呈送予調任地最高主管○○○副董事長批准，故此為被申訴人怠於行使該權利，以此認為申訴人請假手續未完備部分，顯無理由。（六）……而被申訴人於申訴人在孕程期間一直要求申訴人提供預產期證明，且在申訴人於多次電子郵件告知被申訴人其預產期為 103 年 10 月 30 日，被申訴人卻仍認為申訴人請假不存在，造成申訴人在孕程期間身心壓力的傷害，後在申訴人懷孕生產事實發生後，於申訴人產假期間解僱申訴人，被申訴人作為難謂未對申訴人構成懷孕歧視……。」爰作成訴願人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定之決議。

據上，本件原處分機關以申訴人差假單上之「提供有關證明」等文字係事後註記，縱使○○國際公司一時不察，未即時要求申訴人檢附請假證明而導致請假程序瑕疵，惟該瑕疵無法歸責於申訴人。又據申訴人任職期間適用之○○公司之權責劃分辦法，申訴人之假單核准權僅須簽至總經理，即可生效；是申訴人請假未附相關證明文件及差假單須經○副董事長簽准一事，尚不足以作為申訴人未完成請假程序之依據，且訴願人於 103 年 8 月 5 日即已收受○○公司電子郵件傳送申訴人申請產前假、產假、晚育假之差假單，應知悉申訴人將有分娩之事實；申訴人也已針對訴願人要求提供之預產期證明，先行回復預產期為 103 年 10 月 30 日，且申訴人於妊娠期間因高齡產婦併發妊娠糖尿病及妊娠高血壓住院觀察，該預產期證明文件並非不能補正之文件，訴願人應讓申訴人有補正機會。然訴願人卻以申訴人未提供相關證明、無正當理由曠職 3 日為由，而與申訴人終止合約將其解職，顯已影響申訴人產假與是否在职申請育嬰留職停薪等重大權益，認定訴願人已違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定，自屬有據。訴願主張，不足採據。

八、是依卷附資料顯示，原處分機關於召開性平會評議前，業已分別訪談○君、○君、○君及申訴人，以釐清事實原委，且本件性平會之設立及開會、決議，既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。是對於原處分機關 105 年 8 月 1 日性平會會議之評議結果，自應予以尊重。原處分機關審酌本案爭議事件發生歷程及客觀事證，依上開性平會 105 年 8 月 1 日第 6 次會議評議審定之結果，以訴願人違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定，

處

訴願人 10 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。從而

，原處分及系爭審定書均應予維持。

九、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（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 柯 格 鐘

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

中華民國 106 年 6 月 9 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

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）