

最 高 行 政 法 院 判 決

109年度判字第114號

上 訴 人 新 北 市 政 府

代 表 人 侯 友 宜

訴 訟 代 理 人 詹 翠 華 律 師

被 上 訴 人 至 佳 電 子 股 份 有 限 公 司

代 表 人 洪 雪 梨

訴 訟 代 理 人 蔡 明 宏 律 師

上列當事人間性別工作平等法事件，上訴人對於中華民國107年8月16日臺北高等行政法院106年度訴字第1745號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴駁回。

第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

理 由

一、本件上訴人代表人由朱立倫變更為侯友宜，茲據其聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、第三人李女自民國103年7月16日至106年3月6日期間受僱於被上訴人擔任作業員，其申訴表示受僱期間向被上訴人請生理假時，被上訴人要求必須到公司驗試紙，經新北市就業歧視評議委員會第10屆第3次會議評議審定被上訴人違反性別工作平等法第21條第2項規定成立，上訴人據以106年5月15日新北府勞業字第1060459435號性別工作平等法裁處書（下稱原處分）對被上訴人裁處罰鍰新臺幣（下同）10萬元，並公布名稱及負責人姓名，請其立即改善。被上訴人不服，循序提起行政訴訟，訴請撤銷訴願決定及原處分，其後，因上訴人於106年10月11日依原處分公布被上訴人名稱及其負責人姓名，就此部分，被上訴人變更聲明為確認違法訴訟。嗣原審以106年度訴字第1745號判決「訴願決定、原處分除公布名稱及負責人姓名部分撤銷；確認原處分關於公布名稱及負責人姓名部分違法」（下稱原判決）後，上訴人不服，提

起本件上訴。

三、被上訴人起訴主張、上訴人於原審之答辯均引用原判決之記載。

四、原判決以：

(一)、性別工作平等法第14條女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日之規定，雖以生理日、致工作有困難為要件，惟女性受僱者依該規定申請生理假，不論生理日之有無及是否致工作有困難，均無提出相關證明文件之必要，倘雇主認為女性受僱者確不符合第14條生理假之要件，非不得由雇主舉反證證明。又同法第21條第2項「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」之規定，立法形式係採例示兼概括規定，以概括規定補充例示規定之不足，概括規定必須類似例示規定之意旨，作為解釋根據。因此，條文中「其他不利處分」自應與影響全勤獎金、考績等性質上相類似，始足當之。被上訴人於李女申請生理假時，確表示請其到公司驗試紙，固堪認定，此行為雖屬無據，但性質尚與影響全勤獎金、考績等之情形有別，實無解釋為性別工作平等法第21條第2項所規定「其他不利處分」之餘地，上訴人據以裁處，即有未合。

(二)、原處分關於罰鍰部分稱：「考量受裁處人本次違法行為，係針對公司女性員工全面性要求，對勞工權益影響至大，依行政罰法第18條第1項規定審酌受裁處人應受責難程度及資力，裁處罰鍰10萬元」，然原處分裁處範圍，僅係李女任職被上訴人公司期間請生理假時，被要求到公司驗試紙，被上訴人以上訴人係針對公司女性員工為全面性要求，對勞工權益影響至大，作為裁處罰鍰之審酌事項，亦有違誤等為論據。

五、上訴意旨略以：

(一)、依性別工作平等法第21條「明定雇主不得因受僱者請求生理假，而有不利待遇」之立法理由可知，該規定第2項係禁止雇主「不得視為缺勤而影響受僱者之全勤獎金或考績」、及

「不得對受僱者為其他不利之處分」，所稱不利處分係單純概括規定，泛指立法理由所稱之一切不利待遇，無需與全勤獎金、考績相同性質。況凡對受僱人之經濟利益、事業發展性、人格權、隱私權或其他合法利益，造成不利影響之處分，皆屬性別工作平等法第21條第2項所禁止事項。被上訴人於李女申請生理假時，要求回公司驗試紙，並由公司人員拍照存證，否則不予生理假，只能請事假或特休假，無端增加女性受僱者之通勤費用，使其蒙受經濟上不利益，與扣發全勤獎金，同屬受僱者之經濟上損失，性質沒有不同，自屬性別工作平等法第21條第2項所定之不利處分。原判決對「其他不利處分」為限縮解釋，增加該規定所無限制，認為被上訴人雖有要求請生理假女性受僱者前往公司驗試紙之不法行為，仍不該當性別工作平等法第21條第2項之要件，顯然違背立法目的、論理及經驗法則，有適用法規不當之違背法令。另原判決對於要求女性受僱人請生理假要到公司驗試紙並拍照存證之不利處分，與全勤獎金、考績如何不同，未置一詞，亦有理由不備之違誤。

(二)、又被上訴人全面要求公司女性受僱人請生理假要到公司驗試紙並拍照存證，除增加李女額外支出交通費與時間外，復侵害李女人格權、隱私權，使萌生羞辱感，復可能造成女性員工不敢請生理假，影響身體健康。被上訴人僱用勞工人數約100人，資本額1億元，屬經濟規模較大之事業體，有能力瞭解及落實性別工作平等法之相關規定，卻仍知法犯法，應受責難程度及所生影響，皆屬重大，上訴人審酌各項事實後所為之罰鍰處分，符合行政罰法第18條第1項規定，原判決認為原處分罰鍰部分，就被上訴人全面性要求女性員工請生理假必須驗試紙乙節為審酌，已有違誤而予撤銷，有判決適用法規錯誤之違法等語。

六、本院查：

(一)、按憲法第153條第2項規定：「婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。」憲法增修條文第10條

第6項規定：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」性別工作平等法即係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而制定，為促進工作平等，該法第14-20條規範了生理假、產假、流產假、安胎假、陪產假、育嬰留職停薪及育嬰津貼制度、哺乳時間、育嬰減少工時及家庭照顧假等各項措施。其中，基於女性生理上特殊性之生理假，性別工作平等法第14條係規定：「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。」至前揭請假之證明文件，性別工作平等法施行細則第13條原規定依第14-20條請假，必要時雇主得要求提出相關證明文件，嗣為使生理假的設置符合維護女性受僱者身體健康之意旨，於103年1月16日修正受僱者依第14條規定為申請生理假，排除雇主得要求其提出相關證明文件之規定，即現行「受僱者依本法第15條至第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」之規定。

(二)、次以，對法規之解釋，應在法規文字之可能含義中，探求適合於具體生活事實之含義，據以處理具體事實之決定規範。性別工作平等法第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。」立法理由已載「明定雇主不得因受僱者有請求生理假、產假、流產假、陪產假、育嬰假、哺乳假、減少工作時間、調整工作時間或家庭照顧假等，而有不利待遇」等語，佐以生理假是促進工作平等的措施之一，因此，女性受僱者為生理假之請求時，僱主將生理假視為缺勤而影響請假者之全勤獎金、考績，固屬不利待遇，僱主以探究隱私方式，使請生理假手續變得極為困難，明顯阻礙女性受僱者生理假之申請，本質上也是一種不利待遇，縱無涉獎金及考績，解釋上乃屬前開

01 第21條第2項規定之其他不利處分，方足以落實促進工作平
02 等之規範目的。此外，性別工作平等法第38條並規定：「雇
03 主違反第21條、第27條第4項或第36條規定者，處新臺幣2萬
04 元以上30萬元以下罰鍰。有前項規定行為之一者，應公布其
05 姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者
06 應按次處罰。」

07 (三)、本件被上訴人於女性受僱者李女請生理假時，要求到公司驗
08 試紙等情，為原審依法確定之事實，核與卷內證據資料相符
09 。查要求到公司驗試紙，乃係一種以探究隱私手段，使請生
10 理假手續變得極為困難的行為，明顯阻礙生理假的申請，依
11 上開規定及說明，已然合致性別工作平等法第21條第2項所
12 稱其他不利處分之要件，上訴人對被上訴人依同法第38條規
13 定予以裁處，洵屬有據。原判決認為其他不利處分，必須類
14 似「全勤獎金或考績」，要求到公司驗試紙雖屬無稽，但性
15 質與全勤獎金、考績有別，有判決適用性別工作平等法第21
16 條第2項法規不當之違誤。

17 (四)、再者，行政罰法第18條第1項規定：「裁處罰鍰，應審酌違
18 反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政
19 法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」可知，
20 行為之可非難程度，行為所生影響、所得之利益及受處罰者
21 之資力，均為裁處罰鍰時應審酌及得考量之事項。本件被上
22 訴人係違反性別工作平等法第21條第2項「對受僱者為生理
23 假請求時，不得為其他不利處分」之行政法上義務，具體違
24 章行為內容係「對女性受僱者李女請生理假時，為要求到公
25 司驗試紙之不利處分」，則上訴人就罰鍰處分所審酌「被上
26 訴人係針對公司女性員工全面性要求請生理假時，到公司驗
27 試紙，對勞工權益影響至大」之情節，難謂與行為之責難程
28 度與所生影響無關，原判決誤認該情節非屬行政罰法第18條
29 第1項應審酌事項，係納入無關連因素之不當聯結，亦有判
30 決適用法規不當之違誤。

31 (五)、綜上，上訴人以被上訴人對女性受僱者李女請生理假時，要

01 求到公司驗試紙，違反性別工作平等法第21條第2項規定，
02 審酌本案相關事證，考量被上訴人、李女與相關證人之陳述
03 ，且考量被上訴人係針對公司女性員工全面性要求請生理假
04 時到公司驗試紙，對勞工權益影響至大之應受責難程度及其
05 資力，依同法第38條規定，對被上訴人裁處罰鍰10萬元，並
06 公布名稱及負責人姓名，請其立即改善，於法並無不合，衡
07 情亦無裁量逾越、濫用、怠惰或權衡失誤之不當聯結等裁量
08 瑕疵。上訴意旨指摘原判決違誤，求予廢棄，為有理由，且
09 因本院已可自為判決，爰將原判決廢棄，並駁回被上訴人在
10 第一審之訴。

11 七、結論，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1項、第
12 259條第1款、第98條第1項前段，判決如主文。

13 中 華 民 國 109 年 3 月 5 日

14 最高行政法院第一庭

15 審判長法官 侯 東 昇

16 法官 陳 國 成

17 法官 王 碧 芳

18 法官 鍾 啟 煌

19 法官 蘇 嫻 娟

20 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

21 中 華 民 國 109 年 3 月 5 日

22 書記官 莊 子 誼