

01 臺北高等行政法院判決

02) FKT64W1Z1X5L0;@108年度訴字第

03 108年10月31日辯論終結

04 原 告 鑫普威企業有限公司

05 代 表 人 黃妙妩 (董事)

06 訴訟代理人 游孟輝 律師

07 宋銘樹 律師

08 朱敬文 律師

09 被 告 新北市政府

10 代 表 人 侯友宜 (市長)

11 訴訟代理人 黃月英

12 許慧貞

13 洪楷勛

14 上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服勞動部中華民國10
15 7年12月17日勞動法訴字第1070014439號訴願決定及107年12月18
16 日勞動法訴字第1070014786號訴願決定，提起行政訴訟，經臺灣
17 新北地方法院行政訴訟庭108年度簡字第25號裁定移送前來，本
18 院判決如下：

19 主 文

20 原告之訴駁回。

21 訴訟費用由原告負擔。

22 事實及理由

23 一、事實概要：原告所僱勞工○○○（下稱申訴人）於民國106
24 年3月6日至3月31日向原告申請安胎假，屆滿後申訴人欲繼
25 續請假，惟原告未予同意，且持續建議申訴人自行離職，並
26 於同年4月11日預告將於同年5月5日資遣申訴人，申訴人認
27 原告涉嫌懷孕歧視，向被告所屬勞工局提出就業歧視申訴。

01 經該局調查並提經新北市就業歧視評議委員會第10屆第13次
02 會議評議審定：違反性別工作平等法第21條第1、2項規定成
03 立。被告乃依同法第38條及行政罰法第18條第1項規定，分
04 別以107年5月8日新北府勞業字第1070190405號性別工作平
05 等法罰鍰裁處書（下稱原處分1）、107年5月8日新北府勞業
06 字第10701904051號性別工作平等法罰鍰裁處書（下稱原處
07 分2），各處原告罰鍰新臺幣（下同）4萬元、公布原告名稱
08 及負責人姓名並請立即改善。原告不服，對原處分1、原處
09 分2分別提起訴願，遭勞動部107年12月17日勞動法訴字第10
10 70014439號訴願決定（下稱訴願決定1）及107年12月18日勞
11 動法訴字第1070014786號訴願決定（下稱訴願決定2）駁回
12 ，遂提起本件訴訟。

13 二、原告主張略以：

14 （一）依勞工請假規則第10條規定可知，雇主得要求勞工請假時須
15 符合一定手續、並繳交適當之證明文件。原告對於員工請假
16 ，向來要求填寫請假單申請、檢附相關證明為請假手續。申
17 訴人任職於原告期間業已多次請假，對於公司內部請假流程
18 應無不清楚，因此申訴人於106年3月31日欲續請安胎假時，
19 自應循公司規定，填寫請假單並附上醫師診斷書作為申請安
20 胎假之方式。惟其竟僅以Skype聯繫原告員工即訴外人黃湘
21 涵告知請假之方式替代，自非合法之請假方式，被告對申訴
22 人未合法請假之事實略而不提，逕以黃湘涵與申訴人之對話
23 判斷原告拒絕給予准假，自有認定事實之謬誤。退步言，縱
24 認為申訴人之情形得以Skype通話之方式作為申請安胎假之
25 方法，然Skype除提供通話功能外，亦可傳送文字、圖片訊
26 息，原告既要求應檢附證明文件，申訴人至少需將診斷書拍
27 照傳送給原告始屬合乎規定之請假方式。申訴人明知公司內

01 部之請假流程，卻任意以非既定流程、未附相關證明文件之
02 方式替代，足認其請假方式，非屬適法。因此，申訴人既未
03 合法請假，其於106年4月5日至7日之上班日期間未出勤，屬
04 曠職3日以上之情形。惟被告與訴願機關針對上開事實，未
05 盡詳細之調查即作出原處分與訴願決定，該等即具有瑕疵。
06 又黃湘涵隸屬行政部，平時負責公司庶務，並非人資部門之
07 主管。被告認黃湘涵乃代表原告處理受雇者事務之人，依據
08 上揭性別工作平等法第3條第3款之規定，視同雇主等情，容
09 有違誤。是黃湘涵既非上開法條之視同雇主之人，即無雇主
10 拒絕准假情事；退步言，縱認為黃湘涵係視同申訴人之雇主
11 ，惟申訴人既未合法申請安胎假，自無從發生雇主拒絕之情
12 事。申訴人之通話並非合乎規則之請假程序，僅係雙方就未
13 來是否請假所為之討論，尚不生申請安胎假之效果，然被告
14 僅以通話內容有拒絕之意，訴願機關略而不提申訴人有檢附
15 證明文件之義務，即草率判斷原告違法不准假，有認定事實
16 錯誤之疏漏，是依此事實所為之原處分及訴願決定有所瑕疵
17 。

18 (二)又依勞動基準法第12條第1項第6款規定，被告與訴願機關皆
19 以原告係依勞動基準法第11條第5款事由資遣申訴人，且黃
20 湘涵未提及曠職反而要求申訴人銷假返職，認定申訴人已合
21 法申請安胎假，原告卻因其懷孕而違法資遣。然申訴人未合
22 法請假，於106年4月5日至7日未出勤，顯係無正當理由繼續
23 曠職3日，原告自得依勞動基準法第12條第1項第6款終止契
24 約。原告考量申訴人之處境、離職可能遭受之影響，以及對
25 法律適用不甚熟悉，故得知申訴人無故曠職後，仍請黃湘涵
26 連繫申訴人詢問狀況，未逕行終止僱傭關係，未料申訴人依
27 舊固執己見、並拒絕循正常程序請假，原告遂終止契約；雖

01 依該情形，原告並無給付資遣費之義務，但承前所述，原告
02 顧慮申訴人之生活，因此選擇對其較有利之處置。被告與訴
03 願機關僅以申訴人之非自願離職書上未記載曠職事由，認定
04 本件無曠職之情事。惟勞動基準法所揭示之雇主義務，並非
05 禁止雇主為更優待之行為，原告未立即解僱、給付資遣費予
06 申訴人等行為，縱與勞動基準法第12條第1項第6款所要求解
07 僱程序未盡相符，亦不能認為原告非以申訴人曠職為由解僱
08 ；退步言，若認原告係以勞動基準法第11條第5款事由解僱
09 申訴人，亦係因申訴人無故曠職而使原告認為其不能勝任工
10 作，自不能因非自願離職書未詳細記載，而認為無此一事實
11 發生。是故，被告與訴願機關忽略申訴人之缺失，違論原告
12 解僱申訴人違反性別工作平等法第21條第2項規定加以裁罰
13 。

14 (三)原告未予准假及嗣以申訴人曠職為由解僱之，實際上確為不
15 同之行為，因此應分別認定有無違反性別工作平等法之規定
16 。且觀之性別工作平等法第21條第1項、第2項規定，係規範
17 不同行政法上之義務，未存在當然連貫之關係，是被告分別
18 論定原告二行為有無違反相關規定，似無違誤。然而，本件
19 原告未予准假以及解僱之行為，雖非同一之行為，但係基於
20 同一事實下所生具有密切關連之行為，被告應考量兩行為於
21 事實上具有先後關係，而一併考量裁罰。被告主張原告解僱
22 申訴人，係完全剝奪其工作權，影響生計重大，然依勞工請
23 假規則第4條規定可知，安胎休養假係併入住院傷病假計算
24 ，因此當初若申訴人合法提出請假且原告允許其繼續請假，
25 因其請假已逾30天，原告亦無須繼續給付薪資，係為留職停
26 薪期間，是與解僱相較，並無因而嚴重影響申訴人之收入，
27 被告似漏未注意薪資給付之規定，以此作為裁罰考量應有疏

01 漏。退步言，縱使原告解僱申訴人係屬非法且影響生計重大
02 ，僅屬違反性別工作平等法第21條第2項行為所應考量之判
03 斷依據，而與原告是否違法不准假無涉，惟被告仍基此原因
04 ，裁處原告未准假之行為應受罰鍰4萬元，其裁量依據顯有
05 逾越之虞。被告主張本件裁罰係考量原告之資本額龐大、以
06 及侵害申訴人之工作生計重大，認為對原告有更高之責難，
07 各裁處4萬元之罰鍰，顯然恣意擴大適用行政罰法第18條第1
08 項後段規定，無非認為資本額較小之事業體未遵循法令時毋
09 須嚴格對待，相關法令僅係用以要求資本額較大之事業體，
10 是其忽略保障勞工之規範不因事業體大小而有不同，被告以
11 此為裁罰基準，係有所瑕疵。並聲明：訴願決定1、2及原處
12 分1、2均撤銷。

13 三、被告抗辯略以：

14 (一)申訴人於106年3月31日及4月5日與原告負責人事業務之訴外
15 人黃湘涵通話錄音，申訴人表示欲續請安胎休養1個月，黃
16 湘涵以「你要不要就先辭職」、「你覺得一定要這麼勉強嗎
17 」、「你能不能儘快銷假回來上班」、「我們公司沒有辦法
18 等這麼久」等語回應、被告107年2月26日到府訪談紀錄「(
19 問)公司由誰處理人事業務?(答)當時為黃湘涵小姐(
20 Lily)。(問)請問公司組織層級為何?(答)董事長、總
21 經理、副總經理、會計部、業務部、船務部、管理部。」、
22 107年3月31日申訴人與直屬主管訴外人曾玲麗(Cathy)之
23 Skype對話紀錄「(申訴人)我是要先跟管理部Lily報告嗎
24 ?(Cathy)嗯!妳要跟管理部報告」，及原告107年4月18
25 日電子郵件內容「(問)在申訴人當時請假的時候黃湘涵小
26 姐負責人事業務，係屬貴公司人事業務的承辦人還是主管?
27 當時包含主管在內貴公司有哪些人事業務人員?各自職稱是

01 什麼？（答）黃湘涵人事業務承辦人員」，被告107年3月9
02 日與黃湘涵之公務電話紀錄所載「（問）為什麼申訴人要請
03 安胎假是打給妳跟妳說而不是打給她的主管啊？（答）因為
04 那時候我是管理部啊。（問）妳那時候有管人事是不是？（
05 答）對啊，管理部有管這個部分啊」，對照原告提供申訴人
06 106年2月及3月份請假單，其中管理部欄位確有黃湘涵（
07 Lily）之簽名，是黃湘涵於原告否准申訴人請安胎休養之決
08 定時，應係管理人事業務人員，負責人事業務，且細究黃湘
09 涵於106年3月31日及4月5日電話錄音中所呈現之口吻，已非
10 單純負責人事業務之人員，言談中充滿代表雇主詢問及決定
11 之語氣，顯見黃湘涵對於勞工請假確有核准權。縱黃湘涵非
12 人事主管，然依黃湘涵實際業務權限，已屬代表雇主處理受
13 僱者事務之人，依據性別工作平等法第3條第3款規定，應視
14 同雇主。另依勞工請假規則第10條規定，勞工請假時，得以
15 「口頭」或書面向雇主敘明請假理由及日數。申訴人於106
16 年3月31日先以skype與訴外人主管曾羚麗確認申請安胎休養
17 是否需向訴外人黃湘涵報告，再透過電話口頭向黃湘涵續請
18 安胎休養1個月。按勞工依法得請求雇主給予病假，一旦事
19 前以口頭或書面對雇主表示請假之理由及日數，即行使其法
20 定請假權利，雇主並無准駁之權限，亦不得以工作規則附加
21 核准病假之條件，否則該工作規則即屬違反上開強制給假之
22 規定而無效。至雇主得要求勞工提出證明文件，僅在確認勞
23 工之請假事由是否正當，非謂勞工未提出證明文件前，雇主
24 得拒絕給假（臺灣高等法院臺南分院95年勞上易字第18號民
25 事判決參照）。是申訴人既已踐行前開法定請假程序，原告
26 自不得主張申訴人未合法申請安胎休養。惟窺究106年3月31
27 日及4月5日申訴人與黃湘涵之對話實質意涵，黃湘涵不斷勸

01 說申訴人離職，未有同意申訴人安胎休養之申請，客觀上已
02 足使申訴人肯認該安胎休養申請有不被核准之感，對申訴人
03 而言，如同遭拒絕之意。再對照原告將申訴人於106年4月5
04 日至7日期間視為無故曠職之作法，實屬拒絕申訴人於106年
05 3月31日以電話口頭向訴外人黃湘涵所提安胎休養之申請。

06 (二)原告於訪談時表示，只要申訴人有補正請假程序，原告就不
07 會將其資遣，另106年4月5日申訴人與黃湘涵電話錄音檔逐
08 字稿，申訴人表示至遲於下禮拜（即4月14日）前會請其配
09 偶訴外人黃先生（下稱黃先生）補正請假程序，然黃先生於
10 000年0月00日至原告公司欲辦理請假手續時，原告主管即訴
11 外人曾羚麗及財務陳秀玲即告知要資遣申訴人，對照107年4
12 月18日原告以電子郵件向被告承辦人表示，確實於106年4月
13 11日表示資遣申訴人，顯見原告至遲於106年4月11日前已作
14 成資遣申訴人之決定。另黃湘涵於106年4月25日以Line將申
15 訴人非自願離職證明書之照片傳給申訴人時，並未提及申訴
16 人有曠職情形，同時於106年4月28日與黃先生對話時，亦未
17 提及申訴人未依規定請假一事，直至107年2月9日勞資爭議
18 調解時，始提出申訴人曠職之情，再於107年2月26日接受被
19 告訪談時表示，申訴人雖有曠職，但以資遣方式與申訴人終
20 止勞動契約。對照申訴人非自願離職證明書所載事由，係為
21 勞動基準法第11條第5款規定：「勞工對於所擔任之工作確
22 不能勝任時。」而依106年4月5日申訴人與黃湘涵通話錄音
23 逐字稿內容，黃湘涵當日並未提及申訴人曠職一事，反而多
24 次希望申訴人銷假返職，事後原告卻又以申訴人不能勝任工
25 作為由予以資遣；原告於訴願時又主張，因申訴人於106年4
26 月5日起曠職3日，爰依勞動基準法第12條第1項第6款規定解
27 僱申訴人；嗣後再改稱因申訴人無故曠職而認伊不能勝任工

01 作。按最高法院85年度台上字第271號民事判決意旨，申訴
02 人於106年2月24日第1次申請安胎休養，於106年3月6日至3
03 月31日期間續請安胎休養，於106年3月31日致電黃湘涵欲再
04 續請安胎休養1個月，縱原告認申訴人未完成請假手續而視
05 為曠職，然該段期間（106年4月5日至7日），在申訴人確有
06 安胎休養之情形下，難認屬「無正當理由」之曠職。再者，
07 性別工作平等法於100年1月5日增訂第15條第3項規定旨在保
08 障懷孕期間有安胎需求的女性勞工。綜上，申訴人自106年1
09 月24日起實有安胎休養需求，並於106年3月31日以Skype對
10 話向直屬主管曾玲麗及以電話口頭向原告人事業務人員黃湘
11 涵申請安胎休養1個月，已符合勞工請假規則第10條規定。
12 申訴人另於106年4月5日向黃湘涵表示至遲在同年月14日前
13 會請其先生補正續請安胎休養之請假程序，同時原告於106
14 年4月5日亦多次希望申訴人銷假返職，審酌申訴人申請安胎
15 休養遭原告拒絕在先，且原告明知申訴人因安胎休養因素而
16 於106年4月5日至7日期間無法上班，縱原告認申訴人未完成
17 請假手續而視為曠職，但依前開性別工作平等法第15條第3
18 項立法意旨，尚難謂屬「無正當理由」之曠職，原告現以勞
19 動基準法第12條第1項第6款規定向申訴人終止勞動契約，自
20 屬無據。原告與申訴人終止勞動契約之事由前後說詞反覆，
21 且有諸多矛盾之處，難認原告因申訴人無故曠職致不能勝任
22 工作之主張為真。復依性別工作平等法第15條第3項、勞工
23 請假規則第4條規定，勞工申請安胎休養應屬普通傷病假，
24 而與留職停薪可不併入工作年資之情形有所不同，雖原告於
25 申訴人安胎休養超過30日期間無須給付申訴人工資，仍需為
26 申訴人投保勞健保，後續並有給予申訴人產假、產假期間工
27 資等義務，申訴人亦保有後續之工作權、申請育嬰留職停薪

01 及津貼等法定權益，是原告解僱申訴人行為，確實嚴重影響
02 申訴人工作權益。原告主張申訴人安胎休養逾30日屬留職停
03 薪，解僱未影響申訴人收入云云，顯係對法令之誤解，同時
04 罔顧勞工法定權益，自屬無據。

05 (三)性別工作平等法第21條於91年1月16日制定時之立法理由為
06 :「明定雇主不得因受僱者有請求生理假、產假、流產假、
07 陪產假、育嬰假、哺乳假、減少工作時間、調整工作時間或
08 家庭照顧假等，而有不利待遇。」於100年1月5日增訂第15
09 條第3項規定，旨在保障懷孕期間有安胎需求的女性勞工。
10 蓋生育乃國家的大事，並非個人的事，其所帶來的成本亦應
11 由社會共同承擔，尤其在現今面臨少子女化的情況下更是如
12 此，此亦是婦女團體多年來提倡「生育責任公共化」的主張
13 ，鑑於「生育」與「生病」不同，若僅於勞工請假規則中納
14 入病假計算，則懷孕勞工一旦有安胎需求請病假，將影響其
15 考績、全勤或受其他不利處分等。為使安胎休養得以適用性
16 別工作平等法第21條第2項規定，爰增訂此條文。據此，性
17 別工作平等法於制定時雖未訂有安胎休養相關規定，然於10
18 0年時，除增訂性別工作平等法第15條第3項規定外，亦同時
19 載明立法意旨。按拒絕勞工申請安胎休養與將安胎休養視為
20 缺勤而為其他不利之處分兩者分屬不同事實行為，且分別構
21 成性別工作平等法不同條文之違規要件。是本案原告拒絕申
22 訴人續請安胎休養，已違反性別工作平等法第21條第1項規
23 定；事後又將申訴人申請安胎休養期間視為曠職，並以此作
24 為解僱之事由，在未符合勞動基準法第12條第1項第6款規定
25 之情形下，顯已對申訴人申請安胎休養造成不利之處分，構
26 成違反性別工作平等法第21條第2項規定。是原告上開「拒
27 絕」及「視為缺勤而為解僱之不利處分」等二行為，分別具

01 備不同行政法義務應受處罰之條件，則審認原告數行為違反
02 不同行政法義務而分別處罰之，於法應無不合。本件考量原
03 告為資本總額達1億4,000萬元之事業體，實屬資本規模較大
04 之事業單位，理應更有能力達成法令所規範之事項，且審酌
05 原告拒絕申訴人續請安胎休養，恐危及申訴人及胎兒之生命
06 安全，所生影響至為重大，又將申訴人申請安胎休養期間視
07 為缺勤而予以解僱，完全剝奪申訴人賴以維生之工作權，嚴
08 重影響勞工生計，爰認原告違法行為應有更高之責難程度，
09 併酌原告資力及違法行為應受責難程度、所生影響後，爰依
10 行政罰法第18條第1項規定，於法定罰鍰額度內各處罰鍰4萬
11 元整，應無逾越裁量或濫用裁量情事。另被告依性別工作平
12 等法第5條第4項規定，由被告就業歧視評議委員會審議性別
13 工作平等申訴案件，而該委員會係依被告就業歧視評議委員
14 會設置辦法，由勞工團體代表、雇主團體代表、婦女團體代
15 表、身心障礙團體代表、原住民團體代表、具備勞工事務及
16 性別問題相關學識經驗或法律專業人士及社會人士代表共13
17 人所組成。審議時，已有過半委員（計9位）出席，且經出
18 席委員充分討論後，審認原告違反性別工作平等法第21條第
19 1、2項規定成立，決議各裁處原告4萬元。被告作成原處分
20 前，係依法經由專業領域人士進行專業審查，該審查所作成
21 之判斷決定，除有組織不合法、違反法定正當程序、認定事
22 實錯誤或有違行政法上應遵守之原理原則外，原則應予尊重
23 。並聲明：駁回原告之訴。

24 四、上開事實概要欄，除下列爭點外，為兩造所不爭執，並有審
25 定書、原處分1、2及訴願決定1、2在卷可稽（原審卷29-61
26 頁），堪信為真。依兩造前揭所述，本件爭點為原告員工訴
27 外人黃湘涵是否應視為雇主？申訴人所請安胎休養假是否合

01 法？被告認原告拒絕申訴人之請假及解僱申請人之行為分別
02 違反性別工作平等法第21條第1項及第2項，依同法第38條規
03 定以原處分1、2裁處，有無違誤？茲論述如下。

04 五、本院之判斷

05 (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
06 貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，
07 爰制定本法。」第3條第3款規定：「本法用詞，定義如下：
08 ……三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代
09 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
10 ，視同雇主。……」第15條第3款規定：「受僱者經醫師診
11 斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計
12 算，依相關法令之規定。」此為100年1月5日所增訂，立法
13 理由：「為保障懷孕期間有安胎需求的女性勞工，勞委會於
14 99年5月4日修改勞工請假規則，將懷孕期間需安胎休養者，
15 其休養期間，併入住院傷病假計算。然而，生育乃國家的大
16 事，並非個人的事，其所帶來的成本亦應由社會共同承擔。
17 尤其在現今面臨少子女化的情況下更是如此，此亦是婦女團
18 體多年來提倡生育責任公共化的主張。鑑於生育與生病不同
19 ，若僅於勞工請假規則中納入病假計算，則懷孕勞工一旦有
20 安胎需求請病假，將影響其考績、全勤或受其他不利處分等
21 。為使安胎假得以適用本法第21條第2項『受僱者為前項請
22 求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他
23 不利之處分。』，爰修訂本條文。」第21條規定：「（第1
24 項）受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。（第2
25 項）受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全
26 勤獎金、考績或為其他不利之處分。」第31條規定：「受僱
27 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

01 非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特
02 定性別因素，負舉證責任。」第38條規定：「雇主違反第21
03 條規定者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。有前項規
04 定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期
05 令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

06 (二)次按勞動基準法第11條第5款規定：「非有左列情事之一者
07 　，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……五、勞工對於所擔
08 　任之工作確不能勝任時。」第12條第1項第6款：「勞工有左
09 　列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……六、無正當
10 　理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。」勞工請假規
11 　則第4條規定：「(第1項)勞工因普通傷害、疾病或生理原
12 　因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：
13 　一、未住院者，1年內合計不得超過30日。二、住院者，2年
14 　內合計不得超過1年。三、未住院傷病假與住院傷病假2年內
15 　合計不得超過1年。(第2項)經醫師診斷，罹患癌症(含原
16 　位癌)採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或
17 　休養期間，併入住院傷病假計算。普通傷病假1年內未超過
18 　30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未
19 　達工資半數者，由雇主補足之。」立法理由：「現行未住院
20 　病假1年內合計不得超過30日之規定，對罹患癌症(含原位
21 　癌)採門診方式治療之勞工，或懷孕期間需安胎休養者，明
22 　顯不足，恐使勞工離開職場，影響勞工權益。二、增列第2
23 　項將罹患癌症勞工，採定期門診方式治療請假之日數或懷孕
24 　勞工臥床休養之日數，併入住院傷病假日數計算，除有助於
25 　提供勞工安全、安心孕育子女及接受治療之需要外，亦可避
26 　免勞工罹癌或懷孕即需退出勞動力市場，落實人性化勞動條
27 　件，同時兼顧勞雇權益之衡平。」第10條規定：「勞工請假

01 時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇
02 有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手
03 續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」

04 (三)查申訴人申訴表示原告於106年1月26日請產檢假時即知悉伊
05 懷孕，伊因於106年3月2日就診時，醫生認有子宮收縮情形
06 認伊宜在家臥床休息1個月，遂向原告請安胎假至同年月31
07 日，伊於同年月30日回診後，醫生認需繼續安胎，故於隔日
08 31日向原告續請安胎假，惟管理部Lily黃湘涵卻建議伊自動
09 請辭，4月5日續向黃湘涵請假，黃湘涵仍建議伊自願離職，
10 復於4月7日通知伊自願離職，伊仍告知要續請安胎假，並請
11 配偶下週至公司替伊辦理請假事宜，伊先生於4月11日持診
12 斷證明至原告處幫伊請假，惟直屬主管Cathy曾羚麗卻告知
13 原告決定資遣伊，要伊先生下次去領非自願離職證明，4月2
14 8日伊先生接到黃湘涵通知前往領取非自願離職證明，嗣於
15 勞資爭議調解程序時，原告以伊曠職為由革職，依員工守則
16 第3條項次4第6點，革職者不需發給資遣費，然原告卻在自
17 願離職證明書上載明係以勞動基準法第11條第5款資遣，給
18 伊1萬5千元資遣費，是原告係因懷孕歧視解僱伊等語，並提
19 出其於3月31日向曾羚麗請假之通話紀錄、4月11日通知黃湘
20 涵請先生去公司辦理請假之通話紀錄、4月25日黃湘涵上傳
21 非自願離職證明書之紀錄、其4月28日續請5月安胎假並上傳
22 予黃湘涵診斷書之通話紀錄、原告開立之非自願離職書、其
23 於106年2月23日、3月2日、3月30日及4月27日就診之診斷證
24 明書、其於106年3月31日、4月5日、4月7日與黃湘涵之通話
25 錄音逐字稿、其配偶於106年4月28日與黃湘涵通話錄音逐字
26 稿在卷可稽（原處分卷1-18、23-42、58頁），並為原告所
27 不爭執該等內容（本院卷第76頁），是堪認申訴人已於釋明

01 其因懷孕為差別待遇而遭原告拒絕其續請安胎休養並予資遣
02 解僱之事實。

03 (四)原告雖主張黃湘涵不應視同雇主，申訴人請假不合法，係曠
04 職3日予以解僱云云。然查：

05 1.參照原告提供106年申請人之請假單，確有管理部黃湘涵（
06 Lily）之簽名核准（原處分卷第73頁），且原告受託人陳秀
07 玲於行政訪談時稱：當時公司由黃湘涵Lily處理人事業務等
08 語（原處分卷第19-20頁），核與黃湘涵以電話向被告表示
09 （經詢為何申訴人要請安胎假是打給你？）那時我是管理部
10 ，管理人事等語（原處分卷第60頁），及原告於107年4月18
11 日以電子郵件回覆被告稱：（問：在申訴人當時請假的時候
12 黃湘涵小姐負責人事業務，係屬貴公司人事業務的承辦人還
13 是主管？當時包含主管在內貴公司有哪些人事業務人員？各
14 自職稱是什麼？）黃湘涵人事業務承辦人員等語（原處分卷
15 第86頁）相符，足認黃湘涵於斯時係管理人事業務人員，負
16 責人事業務無訛。又依申訴人與黃湘涵於106年3月31日、4
17 月5日及4月7日之通話錄音，經申訴人表示欲續請安胎休養1
18 個月，黃湘涵以「你要不要就先辭職」、「我覺得就乾脆就
19 辭職」、「你覺得一定要這麼勉強嗎」、「你能不能儘快銷
20 假回來上班」、「你再請下去公司真的沒辦法負荷」、「我
21 們公司沒有辦法等這麼久」等語回應（原處分卷第28、30、
22 33、36、37頁），及申訴人與直屬主管曾羚麗（Cathy）於
23 106年3月31日之通話紀錄，經申訴人詢問：我是要先跟管理
24 部Lily報告嗎？曾羚麗表示嗯，妳要跟管理部報告等語（原
25 處分卷第12頁），顯見黃湘涵對於勞工請假確有核准權，應
26 屬代表雇主行使管理權及處理有關受僱者事務之人，依據性
27 別工作平等法第3條第3款規定，應視同雇主，原告主張，顯

01 無可採。

02 2.按前揭勞工請假規則第10條規定，勞工請假時得以「口頭」

03 向雇主敘明請假理由及日數，且遇有急病或緊急事故，得委

04 託他人代辦請假手續，又勞工依法得請求雇主給予病假，一

05 旦事前以口頭或書面對雇主表示請假之理由及日數，即行使

06 其法定請假權利，雇主並無准駁之權限，亦不得以工作規則

07 附加核准病假之條件，否則該工作規則即屬違反上開強制給

08 假之規定而無效，至雇主得要求勞工提出證明文件，僅在確

09 認勞工之請假事由是否正當，非謂勞工未提出證明文件前，

10 雇主得拒絕給假。查申訴人於106年3月31日係以Skype與主

11 管曾羚麗確認申請安胎休養是否需向黃湘涵報告，再透過電

12 話口頭向黃湘涵續請安胎休養1個月（原處分卷第12、27-30

13 頁），自己符合該規則口頭事先請假之規定。況申訴人子宮

14 收縮於106年3月30日經醫囑宜在家「絕對臥床」休息1個月

15 ，其已於106年3月31日告知黃湘涵因安胎無法到公司會請先

16 生代為辦理手續，又於同年4月5日口頭告知仍要請安胎假，

17 最晚下週會請先生抽時間去公司辦理手續，復於同年4月7日

18 仍告知先生下週一定會去公司辦理，再於4月11日以簡訊告

19 知先生中午前會幫忙去公司請假等情（原處分卷第25、27-3

20 9、13頁），並陳稱伊先生4月11日去公司幫伊請假，向曾羚

21 麗繳交診斷書等語（原處分卷第5、13、58頁），核與申訴

22 人之夫陳稱有於106年4月11日將診斷證明書交給Cathy（曾

23 羚麗）說要幫太太請假等語（原處分卷第57頁）相符，足徵

24 申訴人亦符合遇有急病或緊急事故，委託他人代辦請假手續

25 之規定，甚已提出請假證明文件，實符合勞工請假規則請假

26 手續明確，原告主張申訴人之請假非合法，應屬無據。至原

27 告受託人陳秀玲及員工曾羚麗固表示申訴人未提出診斷證明

01 云云（見原處分卷第20、59頁），惟申訴人確已於106年3月
02 30日去醫院就診，有診斷證明書在卷可稽，已如上述，其提
03 出診斷證明並無任何困難，遑論其事前已4度告知黃湘涵會
04 請先生去辦理請假手續，其先生果抽空親自去原告處辦理，
05 顯見申訴人僅希冀透過較正式之書面並附上證明文件之方式
06 請假，以爭取原告不致為不利對待，否則何須如此大費周章
07 ，是申訴人與其先生所陳有於106年4月11日有一併提出診斷
08 證明書應較符合實情，原告委託人陳秀玲及員工曾羚麗上開
09 所述應係原告改以申訴人曠職3日之理由解僱所為之配合之
10 辭，洵無足採。

11 3.承上，申訴人既已踐行法定請假程序，原告自不得主張申訴
12 人未合法申請安胎休養，惟原告卻於106年3月31日及4月5日
13 不斷勸說申訴人離職，未表示同意申訴人安胎休養之申請，
14 致申訴人先生於4月11日親至原告處繼續辦理申訴人之請假
15 手續時，黃湘涵卻告知申訴人其先生不用特別跑一趟（見原
16 處分卷第13頁），原告並於回覆被告之電子郵件中自承其於
17 106年4月11日即對申訴人先生表示資遣申訴人等語（見原處
18 分卷第87頁），核與申訴人及其夫所陳相符（原處分卷第5
19 、57、58頁），堪認原告不但已拒絕申訴人安胎休養之申請
20 ，更為解僱申訴人之不利處分。倘如原告所主張申訴人應以
21 書面及附上診斷證明書方式請假始為合法，原告即應通知申
22 訴人應以其主張之方請假始符常情，然原告與申訴人多次對
23 話中均未提及應如何請假始符規定，或表示申訴人之請假係
24 不合規定等情，甚至觀之106年4月7日申訴人與黃湘涵之通
25 話錄音內容，黃湘涵多次提及希望申訴人銷假返職（原處分
26 卷第35-39頁），況且申訴人之夫於106年4月11日至原告處
27 代申訴人辦理請假手續時，原告亦未就此告知申訴人及其夫

01 ，反而逕告知申訴人之夫決定資遣申訴人，黃湘涵不但於
02 106年4月25日以簡訊將申訴人非自願離職證明書之照片傳給
03 申訴人時，未提及申訴人有曠職情形（原處分卷第14頁），
04 復於106年4月28日與申訴人之夫通話時，仍未提及申訴人未
05 依規定請假一事（原處分卷第41頁），直至107年2月9日勞
06 資爭議調解程序時，始提出申訴人曠職之情（原處分卷第43
07 -4 4頁）。另觀諸申訴人非自願離職證明書所載事由，係為
08 勞動基準法第11條第5款規定「勞工對於所擔任之工作確不
09 能勝任」，益徵原告以申訴人曠職3日以上為由主張終止勞
10 動契約云云，顯係編派藉口，而為非法解僱之托辭。更遑論
11 勞動基準法第12條第1項第6款所謂繼續曠工3日，尚應符合
12 「無正當理由」之要件，而本件申訴人確有安胎休養之情形
13 下，當非屬「無正當理由」之曠職，是原告主張申訴人因曠
14 職而解僱云云，實屬無據。

15 (五)從而，本件申訴人確係因懷孕受原告差別待遇，而拒絕申訴
16 人之安胎休養請求，並視其為缺勤而逕予解僱甚明，原告僅
17 空言主張被告所為原處分認定事實有誤，顯無足採。被告以
18 原處分1、2認定原告分別違反性別工作平等法第21條第1、2
19 項，依同法第38條規定予以裁罰、公布其名稱及負責人姓名
20 並請立即改善，於法並無不合。且前揭第21條第1、2項規定
21 係基於二個不同之行政行為義務之要求，處罰構成要件亦顯
22 然有異，參考前揭立法目的，係為貫徹憲法消除性別歧視、
23 促進性別地位實質平等，故為完善保障懷孕期間有安胎需求
24 的女性勞工，立法上自有課予雇主此不同義務之必要，如有
25 違反，即非屬同一行為，此亦為原告所不爭。被告審酌原告
26 資本總額達1億4,000萬元，理應更有能力達成前揭法令所規
27 範之事項，卻拒絕申訴人續請安胎休養，恐危及申訴人及胎

01 兒之生命安全，所生影響至為重大，又將申訴人申請安胎休
02 養期間視為缺勤而予以解僱，雖原告於申訴人安胎休養超過
03 30日期間無須給付申訴人工資，仍需為申訴人投保勞健保，
04 後續並有給予申訴人產假、產假期間工資等義務，申訴人亦
05 保有後續之工作權、申請育嬰留職停薪及津貼等法定權益，
06 則原告解僱申訴人行為，已嚴重影響申訴人工作權，爰認原
07 告違法行為責難程度較高及所生之不同影響，依行政罰法第
08 18條第1項規定，於法定罰鍰額度內各處罰鍰4萬元整，並無
09 裁量違法情事。原告雖主張其前後行為有先後關係，應非分
10 開裁罰，且被告未各自考量所生影響，有裁量逾越云云，然
11 原告違反性別工作平等法第21條第1項及第2項係屬違反不同
12 行為義務，縱有先後違反情形，惟被告已各自考量違反同條
13 第1項及第2項所造成之不同影響而為裁罰，尚無違誤，原告
14 主張，應屬誤解。

15 六、綜上所述，原告主張各節，均無可採。從而，本件原處分1
16 、2認本件原告有違反性別工作平等法第21條第1、2規定，
17 並無違誤，訴願決定1、2遞予維持，亦無不合。原告仍執前
18 詞，訴請撤銷如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

19 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結
20 果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

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

23 中 華 民 國 108 年 11 月 21 日

24 臺北高等行政法院第三庭

25 審判長法官 蕭 忠 仁

26 法官 吳 坤 芳

27 法官 羅 月 君

- 01 一、上為正本係照原本作成。
- 02 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
03 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判
04 決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。
- 05 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
06 訟法第241條之1第1項前段）
- 07 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
08 條第1項但書、第2項）

09 10 11 12 得不委任律師為訴訟 代理人之情形	所 需 要 件
13 14 15 16 17 18 19 20 21 (一)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。
22 23 24 25 26 27 (二)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。

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

	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(一)、(二)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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 108 年 11 月 21 日
書 記 官 陳 又 慈