臺北市政府 108.10.14. 府訴二字第 1086103532 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○

訴 願 代 理 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 108 年 6 月 14 日北市勞就字第 1086005914

號函所附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

一、訴願人自民國（下同）106 年 11 月 9 日起任職於○○財團法人○○學校經營管理臺北市○○托嬰中心（下稱該中心，即被申訴人），擔任護理師，向該中心申請育嬰留職停薪獲准，期間自 107 年 6 月 21 日至 108 年 6 月 20 日止。嗣訴願人於 107 年 12 月 23 日以 LINE 向主任

○○○（下稱○君）表示欲提前復職，復以 107 年 12 月 27 日復職申請書向該中心申請提前於 108 年 1 月 28 日復職，並於 108 年 1 月 2 日向原處分機關申請勞資爭議調解，該中心以

108 年 1 月 9 日○○托嬰字第 1080000177 號函（下稱 108 年 1 月 9 日函）復訴願人表示，該中

心護理人員編制為 1 人，於訴願人申請留職停薪期間，已另聘護理人員，約聘至 108 年 6 月 20 日止，審酌人力調度安排，訴願人提前申請復職礙難照准，請於育嬰留停假期滿前再提出復職申請。訴願人再以 108 年 1 月 17 日函向該中心表示依法不得拒絕其提前復職之申請，並副知原處分機關，原處分機關乃於 108 年 1 月 22 日召開勞資爭議調解會議，惟調解不成立。訴願人於 108 年 1 月 28 日向原處分機關提出性別工作平等法申訴書，主張該中心有違反性別工作平等法第 21 條第 1 項及第 2 項規定之歧視。

二、經原處分機關分別於 108 年 2 月 22 日及 2 月 23 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）

及該中心之受任人○○○（下稱○君）並製作紀錄後，○君當日撤回性別工作平等法第 21 條第 2 項（申請育嬰留職停薪遭不利處分）之申訴，增加該中心違反育嬰留職停薪實施辦法第 8 條規定等情事。嗣原處分機關分別以 108 年 5 月 1 日北市勞就字第

10860476771

見
議
送
願

號、第 10860476772 號函請訴願人、該中心陳述意見。該中心以 108 年 5 月 9 日函陳述意見，提經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會） 108 年 5 月 24 日第 2 屆第 13 次會議評

後決議，並作成性平會審定書（下稱系爭審定書）主文：「被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（申請育嬰留職停薪復職遭拒絕）規定不成立。」原處分機關以 108 年 6 月 14 日北市勞就字第 1086005914 號函檢送系爭審定書予訴願人。該函於 108 年 6 月 19 日

送達，訴願人不服，於 108 年 7 月 16 日經由原處分機關向本府提起訴願，9 月 26 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、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 16 條第 1 項、第 5 項規定：「受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。……。」第 17 條第 1 項規定：「前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。」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。……。」

育嬰留職停薪實施辦法第 1 條規定：「本辦法依性別工作平等法第十六條第四項規定訂

定之。」第 2 條第 1 項規定：「受僱者申請育嬰留職停薪，應事先以書面向僱主提出。」第 3 條規定：「受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與僱主協商提前或延後復職。」第 6 條規定：「育嬰留職停薪期間，僱主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。」第 8 條規定：「受僱者育嬰留職停薪期間，僱主應隨時與受僱者聯繫，告知與其職務有關之教育訓練訊息。」

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）臺北市僱主團體代表一人。（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 點規定：「本會每二個月召開會議為原則，必要時得召開臨時會議；會議由召集人擔任主席，召集人因故不能主持時，由出席委員互推一人代理之。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。」

勞動部 105 年 10 月 17 日勞動條 4 字第 1050132309 號函釋：「主旨：所詢性別工作平等法

第

16 條、第 21 條與育嬰留職停薪實施辦法第 3 條規定疑義乙案……說明：……四、…
…另受僱者如欲提前或延後復職，係屬契約中止期間之變更並涉及僱主人力安排調度，依育嬰留職停薪實施辦法第 3 條規定，勞雇雙方應本誠信原則協商議定之，非謂受僱者於告知僱主後即得提前或延後復職；至僱主接受僱者提出之申請後，得審酌企業人力調度安排及受僱者申請提前或延後原因之各項因素綜合考量，與受僱者協商，惟縱協商未果，僱主尚不構成違反性別工作平等法第 21 條規定……。」

臺北市政府 104 年 8 月 14 日府勞就字第 10434413800 號公告：「主旨：公告……性別

工

作平等法第 5 條第 1 項所定本府權限事項，自中華民國 104 年 9 月 1 日起委任本府勞動局

辦

理。……公告事項：……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、本件訴願理由略以：

- (一) 訴願人申請育嬰留職停薪期間，因家庭因素於 107 年 12 月 24 日以書面向該中心申請復職，該中心以 108 年 1 月 9 日函復訴願人，表示因人力調度問題，故不同意訴願人提前復職之申請。然查該中心與替代人力所簽訂之工作契約，有註明「工作期間至被代理人銷假之前一日或育嬰留職停薪消滅時」，但該中心卻以招募時曾口頭允諾替代人力聘用至 108 年 6 月 21 日，以此為由，拒絕訴願人，有歧視訴願人因申請育嬰留職而為不平等對待之事實。
- (二) 依臺灣臺北地方法院 105 年重勞訴字第 9 號判決，育嬰留職停薪實施辦法位階屬法規命令，不得超越或抵觸母法規定，遑論其並未規定「協商」不成之法律效果為何，是應回歸性別工作平等法第 21 條規定之適用。而依性別工作平等法規定，可知受僱者依前 7 條所為請求時，雇主不得拒絕。同理，提前復職之意義與復職同，其性質與同法第 16 條、第 17 條規定並無二致，依舉重明輕法理，雇主自不得拒絕受僱者提前復職之申請。
- (三) 性別工作平等法第 17 條或育嬰留職停薪實施辦法第 3 條所規定「期滿」或「協商」，並非謂雇主可不須考量受僱者申請提前復職之因素或企業是否可調整人力之安排，均可以「協商未果」或「育嬰留職未期滿」為由，合法拒絕受僱者復職之申請。

三、查本件訴願人於 108 年 1 月 28 日向原處分機關提出性別工作平等法申訴書，經原處分機關分別於 108 年 2 月 22 日及 2 月 23 日訪談訴願人之受任人○君、該中心之受任人○君，並分

別作成訪談、談話紀錄。嗣性平會於 108 年 5 月 24 日第 2 屆第 13 次會議評議後決議，被申

訴人即該中心違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（申請育嬰留職停薪復職遭拒絕）規定不成立，並作成系爭審定書；有訴願人 108 年 1 月 23 日申訴書、原處分機關 108 年 2 月 22 日

訪談紀錄、2 月 23 日談話紀錄、性平會 108 年 5 月 24 日第 2 屆第 13 次會議紀錄、簽到表、系

爭審定書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張該中心以 108 年 1 月 9 日函復表示，因人力調度問題，故不同意訴願人提前復職之申請，有歧視訴願人因申請育嬰留職而為不平等對待之事實；育嬰留職停薪實施辦法並未規定「協商」不成之法律效果為何，是應回歸性別工作平等法第 21 條規定之適用，又提前復職之意義與復職同，其性質與性別工作平等法第 16 條、第 17 條規定並無二致，依舉重明輕法理，雇主自不得拒絕受僱者提前復職之申請；性別工作平等法第 17 條

或育嬰留職停薪實施辦法第 3 條所規定「期滿」或「協商」，並非謂雇主可不須考量受僱者申請提前復職之因素或企業是否可調整人力之安排，均可以「協商未果」或「育嬰留職未期滿」為由，合法拒絕受僱者復職之申請云云。經查：

- (一) 接受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年；受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，雇主不得拒絕；性別工作平等法第 16 條第 1 項、第 17 條、第 21 條第 1 項定有明文。復接受僱者於申

請

育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職；育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作；受僱者育嬰留職停薪期間，雇主應隨時與受僱者聯繫，告知與其職務有關之教育訓練訊息；揆諸育嬰留職停薪實施辦法第 3 條、第 6 條及第 8 條規定自明。再按原處分機關為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，設置

1

性平會；性平會置委員 11 人，由原處分機關局長兼任召集人，其餘委員由原處分機關代表 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

應

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

動

全數 4 分之 1 為原則，且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

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 5 條第 1 項、臺北市政府勞

局

動局性別工作平等會作業要點第 2 點及第 4 點第 2 項等規定自明。

1 月

(二) 查原處分機關於 108 年 2 月 22 日訪談申訴人之受任人○君之訪談紀錄記載略以：「... .. 問 申訴人於何時向何人提出育嬰留職停薪提前復職申請？係申請於何日提前復職

年

？雇主是否同意？答 申訴人在 107 年 12 月 23 日以 LINE 向○○○表示預計將於 108 年

字

12 月 27 日以書面方式向雇主提出提前復職之申請，雇主於 108 年 1 月 9 日以○○托嬰

第 1080000177 號函復表示因人力調度問題，故不同意申訴人提前復職申請。問

.. 為何申訴人會認為雇主有違反性別工作平等法第 21 條第 1 項及育嬰留職停薪（實施）辦法第 3 條規定？答 當時因為我找到了台北法院勞工法庭的一個判決，裡面內容是說雇主依法不得拒絕勞工申請育嬰留職停薪復職，就不能拒絕勞工申請提前或延後復

職，且該法院判決認為勞動部的函文並不屬於法規命令，因此不能抵觸性別工作平等法的規定，因此我認為申訴人申請提前復職，雇主依法應該是不能拒絕的，所以認為雇主有違反性別工作平等法第 21 條第 1 項之規定。再者，因為我認為雇主並沒有與勞工協商，因為雇主只有單方面表示考量人力上安排，並未考量申訴人提前復職之理由，但因為我們在網路上搜尋發現同樣由○○學校所經營的○○托嬰中心正在徵護理人員，因此申訴人於 108 年 1 月 23 日以信函表示願意以相同勞動條件至○○托嬰中心任職，但雇主至今仍未回應。…… 問 有關申訴人所稱『雇主沒有於受僱者育嬰留職停薪期間告知與其職務有關之教育訓練訊息』部分，請問是否所指稱之與其職務有關之教育訓練係指何種教育訓練？名稱及辦理日期為何？ 答 我並不知道在育嬰留職停薪期間，是否有相關教育訓練資訊，因為我們沒有收到通知，但之前申訴人任職期間不定期會經常接獲相關通知。我認為不論是由雇主辦理或是由其他單位辦理教育訓練，只要是雇主知悉跟申訴人職務相關的教育訓練，都應該依育嬰留職停薪實施辦法第 8 條通知申訴人。……」並經○君簽名確認在案。

(三) 原處分機關於 108 年 2 月 23 日訪談該中心之受任人○君之談話紀錄記載略以：「……

問 申訴人何時提出育嬰留職停薪提前復職之申請？是否核准？由何人決定？為何拒絕？ 答 申訴人係於 107 年 12 月 23 日以 LINE 向主任表示欲申請提前於 108 年 1 月下旬

復職

，主任回應表示中心已請到職代。12 月 24 日主任以 LINE 詢問申訴人，表示兩人於○○飯店遇到時（即 107 年 11 月 1 日或 2 日），曾詢問申訴人，而申訴人表示考量照顧子女

女

而不會復職，…… 申訴人於 107 年 12 月 27 日以掛號信函向中心提出將於 108 年 1 月

28

日復職，中心於 108 年 1 月 9 日以○○托嬰字第 1080000177 號函表示因為才剛聘請替

代

人力（任職期間自 107 年 12 月 1 日至 108 年 6 月 21 日），因此無法讓申訴人提前復職

，請

申訴人於原訂育嬰留職停薪復職日期（即 108 年 6 月 20 日）再行復職。中心從未拒絕申訴人復職。…… 問 查對該替代人力○○○與托嬰中心所簽訂之工作契約，有表示契約期間註明『工作期間至被代理人銷假之前一日或育嬰留職停薪消滅時』，因此該替代人力與托嬰中心之契約，應於申訴人復職時即解除，為何托嬰中心會以『已聘僱替代人力』為由，拒絕申訴人所提出之提前復職申請？ 答 因為當時在招聘○○○，申訴人的育嬰留職停薪到 108 年 6 月 20 日為止，因此招募人力的期限也認為應該是要到

10

8 年 6 月 20 日，當時在跟○○○面試時，亦曾告知○○○會聘用她到 108 年 6 月 21 日，因

此在申訴人申請提前復職時，考量中心對於○○○小姐的承諾，因此才拒絕申訴人所提出之提前復職申請。問 申訴人於 108 年 1 月 23 日曾以函文主張○○財團法人○○學校所經營之○○托嬰中心有招募『醫護人員』，請問該職缺是何時刊登？於 108 年 1 月 22 日勞資爭議調解時，為何未徵詢勞工前往○○托嬰中心復職之意願？答 …… 因為我們各個托嬰中心都是獨立的，當時我沒有想到有其他托嬰中心的職缺，而且因為申訴人是在○○托嬰中心任職…… 因此我無法為其他托嬰中心決定是否可以安排申訴人前往任職。○○托嬰中心僅配至（置）護理人員 1 人，我原本是希望若是托育人員有出缺，可以先讓申訴人復職，到○○○契約期滿後再讓申訴人回到護理人員的職位，但在勞資爭議調解時，調解人表示若是托嬰中心有其他的職缺也希望我們能夠提供，因此我就同意若是任何的職缺包含護理人員、托育人員…… 都可以提供給申訴人員復職，但當場遭申訴人的先生質疑此舉是在侮辱申訴人。問 申訴人育嬰留職停薪期間，托嬰中心是否曾依育嬰留職停薪實施辦法第 8 條規定，通知申訴人相關之教育訓練資訊？答 申訴人申請育嬰留職停薪期間的相關教育訓練資訊皆 P0 在『○○○』的 Line 群組裡，而申訴人在群組裡，應該知道相關訊息。……」並經○君簽名確認在案。

（四）依卷附性平會第 2 屆委員聘兼名冊所示，性平會委員 11 人，任期自 106 年 9 月 1 日至 108

年 8 月 31 日，由原處分機關局長任召集人，其餘委員含原處分機關代表、女性、勞工、雇主等團體代表、學者專家及其他社會人士代表組成，計有女性委員 7 人，其中外聘委員 9 人（男 4 名，女 5 名），性平會之組成與前揭規定相符。復查 108 年 5 月 24 日性

平會會議簽到表及系爭審定書所示，該次會議經 7 位委員親自出席，經出席委員充分討論後，作成決議，本案被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（申請育嬰留職停薪復職遭拒絕）規定不成立。嗣並作成系爭審定書，其理由欄記載略以：「…… 二、本件查：……（三）查兩造對於申請育嬰留職停薪期日並無爭議，以兩造爭執事項應為被申訴人可否拒絕申訴人申請育嬰留職停薪提前復職？有否依育嬰留職停薪實施辦法告知申訴人相關教育訓練訊息？按臺北高等行政法院 103 年簡上字第 104 號行政判決略以…… 以前述判決內容，可見育嬰留職停薪實施辦法係規範育嬰留職停薪申請程序之規定，勞資雙方於辦理育嬰留職停薪程序時，自有依循遵照該規定辦理相關程序之必要，故申訴人如於育嬰留職停薪期間欲提前復職，自應遵照育嬰留職停薪實施辦法第 3 條規定，與被申訴人協商，而被申訴人則應按照同辦法第 8 條規定，與受

雇者隨時聯繫並告知與申訴人職務相關之教育訓練訊息。(四)次查，申訴人主張被申訴人未依育嬰留職停薪實施辦法第 8 條規定告知教育訓練訊息一事，惟申訴人於 108 年 2 月 22 日至本局訪談時說明：『我並不知道在育嬰留職停薪期間，是否有相關教育訓練資訊.....』，並未釋明所稱教育訓練之名稱及辦理期程，故以被申訴人提供曾將教育訓練訊息公告於與申訴人共用之 LINE 群組等事證觀之，被申訴人並未有違反該辦法內容情形。(五)再查，申訴人雖提出臺灣臺北地方法院 105 年重勞訴字第 9 號判決，認為申訴人於育嬰留職停薪期間申請提前復職，被申訴人不得拒絕，惟該案係針對育嬰留職停薪申請『延後』復職，與本案申請『提前』復職相異甚大；再以臺灣臺北地方法院 106 年勞訴字第 222 號民事判決載明，勞工申請提前復職，而資方以另指派他人接替其工作為由拒絕，並表示勞方應於育嬰留職停薪期滿後再行復職，係符合育嬰留職停薪實施辦法之規定，並無違反性別工作平等法，臺灣高等法院臺中分院 105 年勞上易字第 31 號民事判決亦同此見解，顯見育嬰留職停薪實施辦法第 3 條所定『協商』之規定，並非規範雇主不得拒絕之強制性規定，受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主『協商』提前或延後復職，而雇主可視其現有人事安排決定是否同意受僱者提前或延後復職。本案被申訴人於接獲申訴人提前復職申請後，於 108 年 1 月 9 日以 ○○托嬰字第 1080000177 號函說明略以『本中心護理人員編制為一人，於臺端申請留職停薪期間，已另聘一護理人員○○○，約聘期間至 108 年 6 月 20 日止，審酌中心人力調度安排，臺端提前申請於 108 年 1 月 28 日復職，礙難照准，請臺端於育嬰留停假期滿前再提出復職申請.....。』，該函明確表示無法使申訴人復職之理由係考量人力調度，再以性別工作平等法第 3 條明定『復職』係指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作，被申訴人於 107 年 12 月 1 日確實僱有○○○君接替申訴人之工作，難謂被申訴人同意申訴人提前復職一事，不會造成被申訴人營運上之影響；次以申訴人雖要求調職至○○托嬰中心，惟若確實有調職作為，則衍生不符性別工作平等法第 3 條規定情事；又被申訴人於該函確實明確表明欲請申訴人至原定期日再行復職，並無拒絕申訴人復職之情，綜上，本案以現有事證，被申訴人涉違反性別工作平等法第 21 條規定不成立。三、本案調查過程謹遵守行政程序法第 36 條規定，對於有利及不利之證據一律查證之原則辦理之，經本局性別工作平等會 108 年 5 月 24 日第 2 屆第 13 次會議評議

經充分審酌兩造全部陳述、說明資料暨調查事實，評議被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（申請育嬰留職停薪遭拒絕）規定不成立，審定結果如主文，爰作成本審定書。.....」經查本件性平會之設立及開會、決議，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

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。準此，性平會審認該中心違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（申請育嬰留職停薪復職遭拒絕）規定不成立之結果，自應予以尊重；訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以 108 年 6 月 14 日北市勞就字第 1086005914 號函檢附系爭審定

書

通知訴願人，有關被申訴人該中心違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（申請育嬰留職停薪復職遭拒絕）規定不成立，揆諸前揭規定，並無不合，原處分應予維持。

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 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
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
委員 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 10 月 14 日

如對本決定駁回部分不服者，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：臺北市士林區福國路 101 號）