

臺北市政府 108.11.20. 府訴三字第 1086103772 號訴願決定書

訴 願 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 8 月 26 日北市勞就字第 1086021580

號函及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

訴願人自民國（下同）106 年 3 月 21 日起任職於○○股份有限公司（下稱○○公司），於 107 年 9 月 21 日起因育嬰留職停薪至 108 年 3 月 20 日止。訴願人於 108 年 2 月 19 日以電子郵件提前告

知○○公司其育嬰留職停薪假屆滿，要求於 108 年 3 月 21 日當日復職；○○公司於 108 年 3 月 20

日通知訴願人，其復職之工作內容因組織重整有所變更，訴願人未能接受而未至公司復職。

嗣訴願人於 108 年 3 月 26 日（收件日）提出性別工作平等法申訴書，以其育嬰留職停薪復職遭拒向原處分機關申訴○○公司違反性別工作平等法第 21 條第 1 項規定。案經原處分機關分別於 108 年 4 月 16 日、17 日分別訪談訴願人及○○公司之受託人○○○（下稱○君）並製作訪談

紀錄後，經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）108 年 8 月 5 日第 2 屆第 15 次會議評議審

定，作成 108 年 8 月 26 日性別工作平等會審定書（下稱系爭審定書），審認被申訴人○○公司違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（育嬰留職停薪復職遭拒）規定不成立。原處分機關乃以 108 年 8 月 26 日北市勞就字第 1086021580 號函（下稱 108 年 8 月 26 日函）通知訴願人上開評議結

果並檢送系爭審定書予訴願人。該函於 108 年 8 月 28 日送達，訴願人不服，於 108 年 9 月 2 日向

本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、按性別工作平等法第 4 條第 1 項規定：「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。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。」第 17 條規定：「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。雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。」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。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

」

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）為保障轄區內性別工作權之平等，消除職場性別歧視，促進性別地位實質平等，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。」

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：訴願人原工作係設計街口支付 APP 畫面，此 APP 仍在市場上營運，難
以讓人相信此職務已消滅。○○公司從未提供新職務辦公室之詳細地址，也未提供新專
案之指導教學，僅一再重申會資遣訴願人。訴願人於 108 年 4 月 17 日勞資爭議調解會時，
再次提出復職之請求，○○公司未答應此請求，且在 108 年 5 月 2 日轉出訴願人之勞保，
非訴願人拒絕復職。請撤銷原處分。

三、查原處分機關於 108 年 3 月 26 日受理訴願人之系爭申訴案件，經性平會 108 年 8 月 5 日第
2 屆

第 15 次會議評議審定作成系爭審定書，審認被申訴人○○公司違反性別工作平等法第 21
條第 1 項（育嬰留職停薪復職遭拒）規定不成立，有訴願人 108 年 3 月 26 日申訴書、原
處

分機關 108 年 4 月 16 日及 17 日分別訪談訴願人及○君之訪談紀錄、性平會 108 年 8 月 5
日第 2

屆第 15 次會議紀錄及系爭審定書等影本附卷可稽；是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其原職務並未消滅；○○公司未提供新職務辦公室之詳細地址及新專案之
指導教學，亦未答應訴願人復職之請求，非訴願人拒絕復職云云。經查：

- （一）按受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有法定情形並經主管機關同意者外
，雇主不得拒絕；受僱者發現雇主違反前開規定時，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 10 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；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，由原處分機關局長兼任召集
人，餘由原處分機關代表 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 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，且全體委員任一性別比例應占全體委員總
數 3 分之 1 以上；性平會會議應有 2 分之 1 以上委員出席始得開會；揆諸性別工作平等

法

第 17 條、第 21 條、第 34 條第 1 項、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。

(二) 依卷附性平會第 2 屆委員名冊影本所示，性平會委員 11 人，任期自 106 年 9 月 1 日至 108

年 8 月 31 日或 108 年 2 月 16 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。又據卷附系爭審定書、性平會 108 年 8 月 5 日第 2 屆第 15 次會議之簽到表影本所示

該次會議經 6 位委員（含召集人）親自出席，經出席委員充分討論後，作成決議，本案被申訴人○○公司違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（育嬰留職停薪復職遭拒）規定不成立。嗣並作成系爭審定書，其理由欄記載略以：「……四、綜上，被申訴人因組織重整後，原申訴人負責產品企劃部負責工作已無，因行動刷卡機（mPOS）專案為現行產品部負責重點工作之一，故請申訴人負責行動刷卡機（mPOS）專案，並提供其指導教學，已盡力尋求申訴人之專長及考量其原先職務之工作內容，惟申訴人因無法接受新職務工作地點且對於新職務內容不了解而拒絕，被申訴人並無拒絕申訴人復職，且已盡力與申訴人協商。被申訴人並無強迫申訴人一定要配合此項工作，雙方仍有私下協商資遣並談妥，惟申訴人最後認定協議未妥。申訴人自始至終未至公司復職，被申訴人亦未終止申訴人之勞動契約，難認被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（育嬰留職停薪復職遭拒）規定。究申訴人主張被申訴人拒絕回復原職部分，查無實證，故被申訴人違反性別工作平等法第 21 條（育嬰留職停薪復職遭拒）規定不成立。……」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。準此，性平會審認○○公司違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（育嬰留職停薪復職遭拒）規定不成立之結果，應予以尊重。

(三) 至訴願人主張其原職務並未消滅；○○公司未提供新職務辦公室之詳細地址及新專案之指導教學，亦未答應訴願人復職之請求，非訴願人拒絕復職云云。查卷附○○公司 108 年 3 月 20 日與訴願人通話紀錄影本所載，○○公司已告知訴願人復職工作內容因組織重整而有所變更，也已依訴願人的專長及考量其原先職務之工作內容，安排新的職

務供其復職。訴願人雖主張其原工作是設計街口支付 APP 之畫面，此 APP 仍在市場上，因此不相信該職務已消滅；惟○○公司向訴願人說明其原職務 UI 已非由該公司負責，部門也已不存在，實在無法提供恢復原職，並提出新的工作地點位於汐止區○○路，訴願人未進一步確認詳細工作地址，而逕以非原職原薪、地點太遠且對於新職務內容不了解等理由表示無法接受；又○○公司表示會提供其指導教學，惟需有相關教材才能確實教學，訴願人卻直接拒絕○○公司之提議，並要求至原先工作地點報到。且依該通話紀錄所載，訴願人原以「非原職原薪」、「非原工作地點」等為爭執點，嗣雙方談論之重點則轉為「資遣費計算方式及數額」；○○公司復於 108 年 3 月 25 日以電子郵件詢問訴願人是否有收到寄送之文件，並約定地點時間要與訴願人完成離職程序，訴願人亦僅回復目前相關爭議皆委請律師處理；至 108 年 4 月 17 日勞資爭議調解會，訴願人才又提出復職之要求；○○公司以雙方已達成協議在先為由，未同意訴願人請求，並於 108 年 5 月 2 日轉出訴願人之勞保。是訴願人僅以○○公司於勞資爭議調解會拒絕其復職請求，作為○○公司違反性別工作平等法拒絕其育嬰留職停薪復職之主張，揆諸上開事證，自不足採。綜上，本件經性平會審認○○公司並未拒絕訴願人育嬰留職停薪後復職，原處分機關以 108 年 8 月 26 日函檢附系爭審定書通知訴願人，有關被申訴人○○公司違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（育嬰留職停薪復職遭拒）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 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 11 月 20 日
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：臺北市士林區福國路 101 號）