

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 105 年 8 月 11 日北市勞就字第 10533311600 號函，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人於民國（下同）94 年 6 月 2 日任職於○○股份有限公司（下稱被申訴人），擔任人力資源部副理（97 年 11 月間工作地點調動至本市南港區），於 104 年 8 月 1 日至 105 年 1 月 31 日間申

請育嬰留職停薪。嗣其於育嬰留職停薪期間因懷第二胎（預產期 105 年 3 月），乃於前開育嬰留職停薪期間屆滿前向被申訴人申請於 105 年 2 月 1 日復職且當日開始請安胎假，嗣於 105 年 3

月 25 日分娩並開始請產假。訴願人於育嬰留職停薪前之工作地點為臺北市南港區，105 年 3 月 1 日被申訴人告知其復職工作地點調動至新竹，訴願人認為被申訴人係因其懷孕請安胎假而將其調動，認為被申訴人涉及違反性別工作平等法第 21 條第 2 項（申請安胎假遭不利處分）規定，乃以 105 年 3 月 9 日申訴書向原處分機關申訴，嗣原處分機關分別於 105 年 3 月 30 日及 3 月

31 日訪談訴願人之受任人○○○及被申訴人之受任人○○○（下稱○經理）並製作訪談紀錄，被申訴人並於另日提供意見陳述書及相關資料說明後，經原處分機關性別工作平等會 105 年 8 月 1 日第 6 次會議評議審定：「被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項（申請安胎假遭

不利處分）規定不成立。」原處分機關乃以 105 年 8 月 11 日北市勞就字第 10533311600 號函知

訴願人並檢送上開審定書予訴願人。該函於 105 年 8 月 15 日送達，訴願人不服，於 105 年 9 月 13

日經由原處分機關向本府提起訴願，10 月 11 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15條第3項規定：「受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。」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.....。」

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 104 年 8 月 14 日府勞就字第 10434413800 號公告：「……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) 被申訴人非自 103 年起才虧損，而是多年處於虧損狀態，但卻陸續安置新人力於臺北，甚至由訴願人於臺北遠端管理及指導新竹 HR 人員及行政部人員；且訴願人直屬主管何經理曾向其表示，被申訴人希望人事部門減少人力，他將裁撤效率、成果不如臺北之新竹人力。

(二) 訴願人懷孕期間○經理完全沒有告知人力減少及調任訴願人回新竹等事項；○經理刊登招募廣告要找臺北 HR 人員，表示事業部主管在臺北需要 HR 人員，只是最後總經理沒有簽核。

三、查原處分機關受理訴願人以被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定事由提出之申訴，旋於 105 年 3 月 30 日及 3 月 31 日安排勞資雙方及相關人員進行個別訪談並作成訪談

紀錄，嗣經原處分機關性別工作平等會 105 年 8 月 1 日第 6 次會議評議審定，認被申訴人已

盡舉證責任證明並未因申訴人懷孕請安胎假而將其調動，乃作成被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定不成立之審定書，經原處分機關以 105 年 8 月 11 日北市勞就字第

10533311600 號函檢附上開審定書送達訴願人。有原處分機關 105 年 8 月 11 日北市勞就字第 10533311600 號函、105 年 3 月 30 日、3 月 31 日訪談紀錄、原處分機關性別工作平等會

10

5 年 8 月 11 日審定書、訴願人安胎假假單及產假假單及被申訴人所檢附之意見陳述書及 3 C 事業部/IPCOM 事業部 2012-2015 營收與人力等影本附卷可稽；是原處分機關據以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張被申訴人非自 103 年起才虧損，而是多年處於虧損狀態，但卻陸續安置新人力於臺北，甚至由訴願人於臺北遠端管理及指導 HR 人員及行政部人員；且訴願人直屬主管何經理曾向其表示，被申訴人希望人事部門減少人力，他將裁撤效率、成果不如臺北之新竹人力；訴願人懷孕期間何經理完全沒有告知人力減少及調任訴願人回新竹等事項；何經理刊登招募廣告要找臺北 HR 人員，表示事業部主管在臺北需要 HR 人員，只是最後總經理沒有簽核云云。按原處分機關設置性別工作平等會，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，由勞動局局長兼任召集人，餘由勞動局

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、臺北市僱主團體代表 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；而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 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。查本件經原處分機關性別

工作平等會 105 年 8 月 1 日第 6 次會議決議，並作成審定，依系爭審定書所載略以：「

.....

..理由.....三、本案查：被申訴人是否因申訴人育嬰留職停薪期間屆滿續請安胎假而予以不利處分（調動任職地點）？.....（二）有關遭受不利處分（調動任職地點）部分：1. 申訴人於 105 年 3 月 30 日訪談紀錄略述.....2. 被申訴人 105 年 3 月 31 日訪談

紀錄

略述以.....3. 勞動部（前行政院勞工委員會）98 年 2 月 11 日勞動 3 字第 0980130099 號

函

釋要旨略以：『有關性別工作平等法第十七條第一項第一款所稱【虧損】，是指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利；虧損與否認定，應就長時期觀察，例如提出近年來經營狀況、資產負債或財務報告，說明虧損情形及終止部分勞動之計畫』。經檢視被申訴人 105 年 4 月 14 日及 16 日補充之 101 年至 104 年 3C 與 IPCOM 事

業部經

營及虧損情形說明、營收人力及財務報告、人力資源部組織圖及工作執掌等資料，3C 與 IPCOM 事業部於 101 年至 104 年之營收與人力確有逐年下降及減少之事實，人力資源部之臺北人力及業務自 104 年 8 月 1 日起亦均已移回新竹。（三）綜上，以申訴人之職位職掌，並於 104 年 6 至 7 月期間處理臺北人事業務和設備等移回新竹之事宜，確有可能知悉被申訴人對於臺北之人力安排規劃及育嬰留職停薪復職後之地點在新竹。退萬步言，縱申訴人不知或因後續生活規劃改變，雇主基於企業經營需要，調整勞工之職務及變動工作場所，乃難以避免，於性別工作平等法第 17 條亦定有明文。雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限，至雇主如非因懷孕歧視而確有調動勞工工作地點之必要，對其調動勞工之適法性，核屬勞動基準法之範疇，尚與性別工作平等法無涉。本案調查所有客觀事證，尚未構成性別工作平等法第 21 條第 2 項：『受僱者為第 14 至 20 條之請求時，雇主不得

得

視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。』之構成要件，故本案被申訴

人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項（申請安胎假遭不利處分）規定不成立。……」等語。復依卷附原處分機關性別工作平等會簽到簿所示，委員計有 11 位（含主任委員），其中有 10 位出席，且經出席成員依規定決議。另該會之設立及開會，亦符合前開規定，應無組成不合法、欠缺審核權限或審核程序違誤之問題；且就該案之審查亦尚無認定事實顯然錯誤及其他顯然違法不當之情事。是對於原處分機關性別工作平等會 105 年 8 月 1 日第 6 次會議評議審定，核認被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項（申請安胎假遭不利處分）規定不成立之結果，應予以尊重。從而，原處分機關以 105 年 8 月 11 日北市勞就字第 10533311600 號函附臺北市政府勞動局性別工作平等會審定書審定被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項（申請安胎假遭不利處分）規定不成立之處分，揆諸前揭規定，並無不合，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（請假）  
委員 張 慕 貞（代理）  
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  
委員 劉 昌 坪

中華民國 105 年 12 月 6 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

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）