臺北市政府 107.08.24.　府訴三字第 1072091253 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○股份有限公司
代　　表　　人　○○○
訴 願 代 理 人　○○○
原 處 分 機 關　臺北市政府勞動局

訴願人因違反性別工作平等法事件，不服原處分機關民國 107 年 2 月 12 日北市勞就字第 106406
87800 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

案外人○○○（下稱申訴人）主張其於民國（下同）105 年 9 月 29 日以照顧其長子為由，向訴願人申請育嬰留職停薪，惟訴願人之代表人要求申訴人一併辦理離職手續，並主動提出給予申訴人 2 個月薪資作為補償之表示，申訴人因顧及訴願人可能不同意其留職停薪之申請，因而預先簽立離職申請書（離職日期為 106 年 4 月 1 日）；其間，申訴人於 106 年 3 月 14 日再以照
顧其次女為由，第 2 次向訴願人申請育嬰留職停薪，訴願人再要求其預先簽立離職申請書（離職日期為 106 年 10 月 1 日）。嗣申訴人於第 2 次育嬰留職停薪日期屆滿前詢問訴願人，訴願
人之代表人先前同意給予之 2 個月薪資補償何時給付，惟訴願人表示補償金額係新臺幣（下同） 2 萬元，而非 2 個月薪資，申訴人因而以 106 年 10 月 20 日申訴書向原處分機關申訴訴願人
違反性別工作平等法。嗣原處分機關於 106 年 11 月 6 日訪談訴願人之受託人○○○，且經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）107 年 1 月 31 日第 2 屆第 4 次會議評議審定並作成 107 年
2 月 12 日審定書（下稱系爭審定書），載以：「……主文　被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項（申請育嬰留職停薪遭其他不利之處分）規定成立。……」原處分機關乃依該會議評議審定之結果，以訴願人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定，依同法第 38 條及臺北市政府處理違反性別工作平等法事件統一裁罰基準等規定，以 107 年 2 月 12 日北市勞就字第 10
640687800 號裁處書處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107

年 2 月 14 日送達，訴願人不服，於 107 年 3 月 12 日向本府提起訴願，4 月 23 日補充訴願理由，5
月 28 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書之「訴願請求（即請求撤銷之行政處分書發文日期、文號或其他）」欄記載：「中華民國 107 年 2 月 12 日北市勞就字第 10640687802 號」，並檢附原處分機關 107 年 2
月 12 日北市勞就字第 10640687800 號裁處書影本，經查上開 107 年 2 月 12 日北市勞就字第
10640687802 號函僅係檢送同日期上開裁處書等予訴願人，又訴願人 107 年 5 月 24 日訴願委任書敘明更正請求撤銷上開裁處書，揆其真意，應係對原處分機關 107 年 2 月 12 日北市勞就字第 10640687800 號裁處書不服，合先敘明。

二、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。……九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。」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……。」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 38 條規定：「雇主違反第二十一條……規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

育嬰留職停薪實施辦法第 2 條第 1 項、第 3 項規定：「受僱者申請育嬰留職停薪，應事先以書面向雇主提出。」「前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。」第 7 條規定：「受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。」

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。」

臺北市政府處理違反性別工作平等法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「本府處理違反性別工作平等法事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	9
違反事件	受僱者依第 14 條至第 20 條之規定為請求時，雇主予以拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分者。
法條依據（性別工作平等法）	第 21 條及第 38 條
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
統一裁罰基準（新臺幣：元）及其他處罰	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……

」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「公告『工會法等 20 項法規

』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	8
法規名稱	性別工作平等法
委任事項	第 38 條及第 38 條之 1「裁處」

三、本件訴願及補充理由略以：申訴人之離職申請書為其本人所填寫，並非迫於無奈而簽署，況育嬰假係勞工保險局支付款項而未損及訴願人利益；又以案外人○○○為例部分，其工作態度及出勤狀況均屬不良，何以不參照訴願人主動給予案外人○○○（下稱○君）育嬰假之案例。

四、查原處分機關於 106 年 10 月 24 日受理申訴人之申訴案件，業經性平會 107 年 1 月 31 日第 2 屆

第 4 次會議評議審定後作成系爭審定書，審認訴願人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項（申請育嬰留職停薪遭其他不利之處分）規定成立；有申訴人 106 年 10 月 20 日申訴書、原處分機關 106 年 11 月 6 日訪談訴願人之受託人○○○之訪談紀錄及系爭審定書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張本案離職申請書為申訴人自己所填寫，並非迫於無奈而簽署；另何以不參照其主動給予○君育嬰假之案例云云。按受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪；而受僱者依該規定為請求時，雇主不得拒絕，亦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，違反者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，且應公布雇主姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；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 人兼之；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；而全體委員任一性別比例應占全體委員總數三分之一以上；會議應有二分之一以上委員出席始得開會

；為性別工作平等法第 5 條、第 16 條第 1 項、第 21 條、第 38 條及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、第 4 點第 2 項所明定。查本件卷附申訴人之「育

嬰留職停薪津貼申請書、給付收據及繼續投保申請書」及「全民健康保險被保險人育嬰留職停薪在原投保單位繼續投保及異動申報表」等影本所載，申訴人育嬰留職停薪期間為 105 年 9 月 30 日至 106 年 3 月 31 日及 106 年 3 月 17 日至 106 年 9 月 30 日。次查：

（一）原處分機關於 106 年 11 月 3 日訪談申訴人之訪談紀錄記載略以：「……問　請問您何時向公司申請育嬰留職停薪？申請期間為何? 答　105 年 6 月底生第二胎，產假後回公司上班，原本照顧兒子跟女兒的母親與親戚也因為其他的事情無法繼續幫忙照顧，我先詢問過主管〇經理我可不可以申請育嬰留職停薪，〇經理回復我說公司沒有人申請成功過，不過他會幫我問〇先生，我等了一個多月後沒有得到回復。105 年 9 月 29 日因家中長子生病反覆高燒，所以當天不得已下親自向雇主〇先生提出育嬰留職停薪的申請，〇先生先問我是不是堅持要申請？我的計劃如何？我跟〇先生說，等到長子兩歲了，我就可以回來上班，當下〇先生說他認為半年後我的狀況後也不會好轉，又因為我請產假的事情數落我一頓（同時必須兼代我的工作），〇先生還說：『你是不是不想幹了？你知道這份工作妳不珍惜沒關係，還有很多人搶著要做』當下我還跟他說六個月後我會復職，但是〇先生不願聽我說明我的難處，也不相信我會復職，當我將申請書（勞保局的育嬰留職停薪津貼申請書）寫好後請公司蓋章，他很生氣的要我一併將離職手續辦一辦，並馬上請人事將『自願離職申請書』給我填寫，因為當時我心急如焚也沒有其他解決方式可照顧小孩，擔心公司不同意我申請育嬰留職停薪，無奈之下只好簽下『自願離職申請書』，離職日期為 106 年 4 月 1 日（第一次申請育停復職日），當天雇主〇先生可能自知在法理上站不住腳，也主動提出之後會給兩個月薪水作為補償（人事〇小姐也在場），可是〇先生所說的兩個月薪水並未說何時要給我。……第一次以長子名義申請育嬰留職停薪是從 105 年 9 月 30 日至 106 年 3 月 30 日，第二次以次

女名義申請育嬰留職停薪是從 106 年 3 月 31 日至 106 年 9 月 30 日。問　請問您認為公司對

您申請育嬰留職停薪有何不利處分？請具體說明。答　公司要求我在申請育嬰留職停薪時，我一併簽好自願離職申請書，否則〇先生不會同意我申請，但是我並未表達我不復職或自願離職的意思……。」有上開訪談紀錄影本在卷可稽。

（二）原處分機關於 107 年 1 月 8 日訪談訴願人前員工之訪談紀錄記載略以：「……問　請問您是否曾提供申訴人一段錄音檔？……答　我有提供當時我申請育嬰留職停薪遭公司

資遣的狀況錄音給申訴人。問請說明當時公司拒絕您申訴育嬰留職停薪的過程。答 104 年 3 月我以口頭方式向負責人○先生申請育嬰留職停薪，當時○先生有同意我申請，有關申請表單及勞健保他請我向會計○小姐詢問如何辦理，事後我跟負責人說完後，我就向○小姐詢問有關辦理育嬰留職停薪的相關事情。公司總經理……得知我要申請育嬰留職停薪時，就在辦公室大怒，並很生氣的對會計○小姐說要資遣我，當天雖然我不在辦公室，但是辦公室很多同事（包含申訴人……）都有聽到她說要資遣我的內容。過兩天後，○小姐告知我，○總經理不同意我請育嬰留職停薪，並要資遣我，還說要給我資遣費，當時因為小孩急須照顧，所以就只好同意○小姐的說法，接受公司的資遣。……問　請問您是否曾聽申訴人說過請育嬰留職停薪後不再回公司上班？如何得知？何時得知？答　就我所知，申訴人一直有回去上班的意願，因為申訴人在○○公司工作很久了。……。」是申訴人為 2 次申請育嬰留職停薪之行為後，仍有任職意願，惟遭訴願人迫使簽立離職申請書等不利處分之事實，應可採信。

（三）復據系爭審定書影本載以：「……理由……四、查，雖被申訴人以申訴人所填寫之離職申請書作為佐證，主張申訴人為自願離職，然被申訴人恐有利用其經濟上之優勢地位，趁申訴人急於照顧子女之際，依法申請育嬰留職停薪之時，要求申訴人辦理離職手續，此手段使受僱者未處於『締約完全自由』之情境，藉『合意終止』之手段，迫使申訴人為取得被申訴人同意其申請育嬰留職停薪，而簽署離職申請書，雖被申訴人提出○君申請育嬰留職停薪卻無不利處分之佐證，惟○君已事先提出辭呈，被申訴人本無須再要求○君簽署離職申請書，故○君之情尚難證明被申訴人對受僱者申請育嬰留職停薪無不利處分之情事；另申訴人亦提供證人○君曾因向被申訴人申請育嬰留職停薪而遭資遣之情，此有○君之證詞可說明被申訴人對於受僱者申請育嬰留職停薪確實曾有不利處分之先例。以一般社會通念而言，受僱者申請育嬰留職停薪應期待能順利復職，保有其工作權，申訴人何以在申請育嬰留職停薪時即告知被申訴人『將自願離職』，假設申訴人有育嬰留職停薪後離職之規劃，可在育嬰留職停薪期滿時再向被申訴人申請離職即可，申訴人於申請育嬰留職停薪時預先簽署離職申請書有違常理。五、承上所述，被申訴人主張申訴人於申請育嬰留職停薪時一併為辭職之意思表示，應負有較大舉證責任義務，證明申訴人係出於其自由意志而為辭職之意思表示，本案被申訴人僅以一紙『離職申請書』之舉證，尚不足以證明申訴人係出於自由意志而為辭職之意思表示，爰此，被申訴人應有在申訴人提出育嬰留職停薪時要求一併簽立離職同意書之行為，可謂被申訴人對申訴人申請育嬰留職停薪有不利處分，故本案認定被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項成立。……。」在案；且依卷附性平會簽到表所示，性平會委員計有 11 位（含召集人），其中有 10 位出席，且經出席成員依規定決議。另性平會之設立及開會，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錯誤及其他違法不當之情事。是對於性平會 107 年 1 月 31 日第 2 屆第 4 次會議評議審定，核認訴願人違反性別工作平

等法第 21 條第 2 項（申請育嬰留職停薪遭其他不利之處分）規定成立之結果，應予以尊重。又本件申訴人申請育嬰留職停薪之目的在於留職停薪之原因消滅後得以回復原職，是預先簽立離職申請書即與一般經驗法則有違；又依系爭審定書所載，○君已於申請育嬰留職停薪前先行提出辭呈，與本件申訴人之情形並非相同，是難以該案例證明訴願人對於申訴人申請育嬰留職停薪並無不利處分之情事。則本件訴願人既已違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定，原處分機關據以裁罰訴願人，並無違誤。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

六、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　柯　格　鐘

委員　范　文　清

委員　王　曼　萍

委員　陳　愛　娥

委員　盛　子　龍

委員　劉　建　宏

委員　劉　昌　坪

中華民國　107　年　8　月　24　日

市長　柯文哲

法務局局長　袁秀慧決行

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）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）