

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反性別平等工作法事件，不服原處分機關民國 113 年 4 月 3 日北市勞就字第 11261024941 號裁處書及第 11261024942 號函所附性別平等工作會審定書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人之受僱人○○○（下稱申訴人）主張其自民國（下同）109 年 2 月 14 日起任職於訴願人○○門市，擔任平日早班計時人員，其於 111 年 11 月 20 日向訴願人申請第 1 次育嬰留職停薪（自 111 年 12 月 1 日至 112 年 5 月 31 日）及 112 年 5 月 7 日向訴願人申請第 2 次育嬰留職停薪（自 112 年 6 月 1 日至 112 年 11 月 30 日），嗣於 112 年 11 月 28 日申請復職，發現其排班表為晚班計時人員，有因申請育嬰留職停薪，致訴願人對其予以不利處分之情事，於 112 年 12 月 25 日向原處分機關提起申訴。案經原處分機關於 113 年 1 月 11 日、13 年 1 月 18 日訪談申訴人、訴願人之受任人○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君），並製作訪談紀錄後，提經原處分機關性別平等工作會（下稱性平會）113 年 3 月 21 日第 5 屆第 4 次會議評議審定，並作成性平會審定書（下稱系爭審定書），主文為：「被申訴人違反性別平等工作法第 21 條第 2 項規定成立。」原處分機關乃依該會議評議審定之結果，以訴願人違反性別平等工作法第 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平等工作法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準；原名稱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 點項次 10 規定，以 113 年 4 月 3 日北市勞就字第 11261024941 號裁處書（下稱系爭裁處書）處訴願人新臺幣（下同）10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並以 113 年 4 月 3 日北市勞就字第 11261024942 號函檢送系爭裁處書及系爭審定書（下合稱原處分）等予訴願人。原處分於 113 年 4 月 9 日送達，訴願人不服，於 113 年 5 月 2 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、查本件 113 年 5 月 2 日訴願書訴願請求欄記載：「……不服原處分機關……113 年 4 月 3 日北市勞就字第 11261024941 號裁處書……」並檢附系爭裁處書、系爭審定書等影本，經以電話向訴願人確認真意，據其公司人員表示係對原處分（即系爭裁處書及系爭審定書）不服，有本府法務局公務電話紀錄附卷可稽，合先敘明。

二、按性別平等工作法第 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：「各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，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、性別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；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。前二項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。……。」第 16 條第 1 項前段規定：「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 31 條規定：「受僱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非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」第 34 條規定：「受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願……。」第 35 條規定：「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別平等工作會所為之調查報告、評議或處分。」第 38 條規定：「雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，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。」

臺北市政府勞動局性別平等工作會作業要點（下稱性平會作業要點）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，依性別平等工作法第五條第一項規定，設置臺北市政府勞動局性別平等工作會（以下簡稱本會），並訂定本要點。」

第 2 點第 1 項至第 4 項規定：「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）臺北市性別團體代表二人。（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。」

「女性委員人數應佔全體委員人數二分之一以上。」

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。」

行為時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：「本府處理違反性別平等工作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）及其他處罰	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、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。  .....

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

項次	10
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 (性別平等工作法)	第 21 條、第 38 條第 1 項及第 38 條之 1 第 6 項
法定罰鍰額度 (新臺幣: 元) 及其他處罰	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及 罰鍰金額，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，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文 及罰鍰金額，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 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	3
法規名稱	性別平等工作法
委任事項	第 38 條及至第 38 條之 1「裁處」

三、本件訴願理由略以：訴願人於聘僱申訴人時並無承諾或約定申訴人之工作為早班門市人員，申訴人申請育嬰留職停薪前之工作性質即非僅固定於早班，因此訴願人將其復職後之工作排定晚班並無違反更無拒絕回復申請育嬰留職停薪時之原有工作情事，更何況該晚班班表經申訴人確認同意，足證原處分機關認定訴願人拒絕回復申請育嬰留職停薪時之原有工作，顯與事實不符，請撤銷原處分。

四、查本件申訴人於 112 年 12 月 25 日向原處分機關提出申訴，經原處分機關 113 年 1 月 11 日、113 年 1 月 18 日訪談申訴人、○君及○君，並製作訪談紀錄後，提經原處分機關性平會 113 年 3 月 21 日第 5 屆第 4 次會議評議，審認訴願人違反性別平等工作法第 21 條第 2 項規定成立；有申訴人 112 年 12 月 25 日申訴書、原處分機關 113 年 1 月 11 日及 113 年 1 月 18 日訪談紀錄、性平會 113 年 3 月 21 日第 5 屆第 4 次會議紀錄、簽到資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其於聘僱申訴人時並無承諾或約定申訴人之工作為早班門市人員，申訴人申請育嬰留職停薪前之工作性質即非僅固定於早班，因此訴願人將其復職後之工作排定晚班並無違反更無拒絕回復申請育嬰留職停薪時之原有工作情事，更何況該晚班班表經申訴人確認同意，足證原處分機關認定其拒絕回復申請育嬰留職停薪時之原有工作，顯與事實不符云云。經查：

(一) 按復職係指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作；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；受僱者申請育嬰留職停薪時，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；違反者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰；為審議、諮詢及促進性別平等工作，各級主管機關應設性別平等工作會；原處分機關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，設置性平會，以處理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、臺北市性別團體代表 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 4 分之 1 為原則；而全體委員任一性別比例應占全體委員總數 3 分之 1 以上；女性委員應占全體委員人數 2 分之 1 以上；會議應有 2 分之 1 以上委員出席始得開會；揆諸性別平等工作法第 3 條第 9 款、第 5 條第 1 項、第 16 條第 1 項前段、第 21 條第 2 項、第 38 條及性平會作業要點第 1 點、第 2 點第 1 至第 4 項、第 3 點第 2 款、第 4 點第 2 項等規定自明。

(二) 復依卷附性平會第 5 屆委員名冊等影本所示，性平會委員 11 人，由原處分機關局長任召集人，其餘委員由原處分機關代表、女性團體代表、勞工團體代表、雇主團體代表、學者專家及其他社會人士等組成；又全體委員中男性 5 人、女性 6 人；外聘委員中男性 3 人、女性 6 人，是外聘委員任一性別無低於外聘委員全數 4 分之 1，全體委員任一性別比例亦佔全體委員總數 3 分之 1 以上，且女性委員人數占全體委員人數 2 分之 1 以上；是本件性平會之設置與組成符合上開規定。又依卷附性平會 113 年 3 月 21 日第 5 屆第 4 次會議紀錄及簽到資料等影本顯示，該次會議有 10 位委員親自出席，已有過半數委員出席，是該次會議已達上開規定之開會人數要求；並經出席委員決議本案訴願人違反性別平等工作法第 21 條第 2 項規定成立，是本件性平會 113 年 3 月 21 日第 5 屆第 4 次會議之進行及決議程序均符合

上開規定。嗣並作成系爭審定書，其理由欄記載略以：「……二、雙方主張：

(一) 申訴人主張：依申訴人 113 年 1 月 18 日至本局訪談紀錄……我是 111 年 12 月 1 日至 112 年 11 月 30 日申請育嬰留職停薪。……112 年 11 月 10 日店長○○○以 xxxx 訊息詢問我是否復職；我回說，如果是在原單位就復職；店長○○○表示，原單位沒缺人，如果回來就是○○店有缺。3. 112 年 11 月 13 日我以 xxxx 詢問區主管○○○，她給傳我，我在 112 年 5 月 7 日申請之『留職停薪申請單』，申請同意事項：『本人明瞭並同意公司不保留原職務，復職時需視公司職缺安排職務……。』，雖表示同意我回原店、原職務復職，但因為公司行業別特別，無法固定休假日不出勤。事實上，我在申請育嬰留職停薪前，……假日都是休息的。這是我應徵時簽訂勞動契約，時任店長○○○口頭承諾我的，後來也都是這樣排班。4. 店長○○○ 112 年 11 月 21 日以 xxxx 傳班表給我，自 112 年 12 月 1 日我復職開始，把我原本的早班，全部排為晚班，而且假日也要出勤；我並沒有同意，……所以未回去上班，並以『因排班非應徵時所約定之時段，故請假至 12 /22』。5. 112 年 11 月 28 日區主管○○○以 xxxx 傳『門市人員異動單』給我，當天我完成復職手續。6. 公司 112 年 12 月 1 日又幫我改班表，112 年 12 月 1 日至 16 日均未排班，112 年 12 月 17 日之後均排為晚班。此外，店長○○○本來都會把班表公開在群組裡，112 年 11 月 30 日在我復職前一天，卻把我退出群組……。7. 112 年 12 月 1 日、4 日及 5 日區主管○○○傳 xxxx 給我『曠職人員通知訊息』，直到 112 年 12 月 25 日再以 xxxx 告知，依勞基法第 12 條第 6 款規定……為由，於當日予以解僱。……(二) 被申訴人主張：1. 依被申訴人 113 年 1 月 18 日至本局訪談紀錄……『1) 公司並未拒絕他恢復原有的工作……2) 申請人應徵時，是應徵早班工作，所以當時門市就安排申訴人擔任早班門市人員。門市有需要晚班時，會請申訴人協助，申訴人也是有出勤的。3) ……申訴人於 112 年 12 月 1 日以 xxxx 告知區主管○○○：『因對復職之排班尚有爭議，故已申請勞資爭議調解，在調解未有結果前，不同意工作異動，因此在調解未有結果前之排班以請假表示。』，並告知請假至 112 年 12 月 22 日。2. 由於申訴人請假，故店長○○○就調整班表。4) 申訴人留職停薪之後，就會請其他人員擔任早班計時人員。5) 因為行業特性，沒有特別答應申訴人要如何排班，可能是之前的狀況，所以申訴人當時都擔任早班計時人員。』2. 依被申訴人 113 年 2 月 20 日補充說明……11/21 店長提供班表，提醒人員至信義○○店拿取復職單，人員當下並未提出排班疑義，僅回覆明天去拿……11/28 人員至門市繳回簽名後之復

職單，表同意復職…… 11/30 因店長理解錯誤，誤認為○員不出勤，基於公司業務保密原則，故將人員退出群組……12/1 人員未依照班表出勤，督導發送曠職訊息與簡訊……後續人員告知因非應徵時所約定之時段，故請假至 12/22 勞資調解當日但請假須提出請假相關證明佐證，人員未提供，故公司需請人員正常依照排班出勤。……三、本案查：（一）……被申訴人雖主張因行業特性，又申訴人屬計時人員，未同意其如何排班，再依申訴人 112 年 5 月 7 日填具之『留職停薪申請單』，亦已載明『申請同意事項：……本人明瞭並同意公司不保留原職務，復職時需視公司職缺安排職務……』……惟查申訴人 110 年 1 月 1 日至 111 年 11 月 30 日期間之每日出勤明細，其『班表上班、下班日時』及『刷卡起、迄日時』均多集中於平日之上午 10 時或 11 時至下午 14 時或 15 時區間，甚少於晚間 18 時 30 分至 21 時 30 分出勤，顯見申訴人主張於育嬰留職停薪前擔任該門市之平日早班計時人員，尚屬可採。（二）次查，依被訴人提供 112 年 12 月份調整後之信義○○門市排班表，確係載明申訴人復職後，自 112 年 12 月 18 日至 31 日期間之工作時間為下午 13 時至晚間 22 時、或下午 18 時 30 分至 22 時，與其育嬰留職停薪前之工作時間顯有不同；又工作時間係屬勞動條件之範疇，申訴人業於 112 年 12 月 1 日以 xxxx 表示『排班非應徵時所約定之時段』，明確表達未同意被申訴人片面變更工作時間之意思表示，惟被申訴人仍安排申訴人於復職後，擔任該門市之晚班人員，顯未符合性別平等工作法第 3 條第 9 款：『復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。』之規定，違反性別平等工作法第 21 條第 2 項規定甚明。

（三）另查，有關申訴人 112 年 11 月 30 日復職前夕，遭被申訴人退出群組，此乃雙方所不爭，被申訴人雖稱係因店長誤認申訴人不出勤，基於保密原則所為；惟查申訴人業於 112 年 11 月 28 日完成復職手續，被訴人即應妥處其復職程序、以維工作權利，爰實難謂被申訴人無刻意刁難申訴人申請復職一事。四、揆諸本案相關說明事證，被申訴人於自 111 年 12 月 1 日至 112 年 1 月 30 日申請育嬰留職停薪，並於 112 年 11 月 28 日完成復職申請，惟被申訴人片面變更申訴人之工作時間，顯未回復申訴人申請育嬰留職停薪時之原有工作，致其因申請育嬰留職停薪遭不利處分。經審酌申訴人與被申訴人之全部陳述、補充說明資料暨調查事實，被申訴人違反性別平等工作法第 21 條第 2 項規定成立。……。」

（三）經查本件性平會之設立及開會、決議，符合上開性別平等工作法第 5 條第 1 項、性平會作業要點第 2 點第 1 項至第 4 項、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，性平會以訴願人於申訴人 112 年 11 月 28 日完成復職手續後，依訴願人提供申訴人 112 年 12 月之工作排班表，其 112 年 12 月 18 日起至 31 日期間之工作時間為 13 時至 22 時或 18 時 30 分至 22 時，惟查其育嬰留職停薪前（111 年 6 月 1 日至 11 月 30 日）之排班時間大都為上午或下午區間，甚少於晚間出勤，顯見申訴人 112 年 12 月之工作排班表確與其育嬰留職停薪前之工作時間顯有不同，乃審認訴願人違反性別平等工作法第 21 條第 2 項規定成立之結果，自應予以尊重；原處分機關據以依同法第 38 條規定，並審酌訴願人違規情節及應受責難程度等，對訴願人裁處，並無違誤；訴願主張，不足採據。惟本件關於訴願人因違反性別平等工作法第 21 條第 2 項規定，應適用同法第 38 條及行為時裁罰基準第 3 點項次 9 等規定，處訴願人 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，然系爭裁處書理由欄誤援引現行裁罰基準第 3 點項次 10 規定，系爭裁處書此部分所據理由，雖有不當，惟應僅公布訴願人名稱及負責人姓名之結論並無不同。從而，依訴願法第 79 條第 2 項：「原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以訴願為無理由。」之規定，此部分原處分仍應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項、第 2 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 連 堂 凱  
委員 張 慕 貞  
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  
委員 邱 駿 彥

中 華 民 國 113 年 7 月 4 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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：臺北市士林區福國路 101 號）

