

高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

113年度訴字第163號

民國114年5月8日辯論終結

原告 蔡毓真
被告 臺南市政府勞工局
代表人 王鑫基
訴訟代理人 鄭名家
陳家興

上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服臺南市政府中華民國113年3月1日府法濟字第1130325890號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告於民國112年5月12日向被告提出申訴，主張其向資方（即常有國際有限公司，下稱常有公司）申請1年6個月育嬰留職停薪，因資方不同意所請，雙方協議後原告同意先行申請6個月，期滿再申請1年後離職，惟期滿前再向常有公司提出請假申請，常有公司卻以原告已離職雙方已無僱傭關係而拒絕原告所請，涉違反性別平等工作法（下稱性工法）第21條規定，被告遂分別訪談原告、常有公司負責人即訴外人劉淑儷後，製作訪談紀錄（下稱訪談紀錄）。嗣被告提報臺南市就業歧視評議委員會（下稱評議會）112年9月28日第4次會議評議，評議結果認定原告申訴不成立，並作成112年10月17日評議會評議案件審定書（下稱系爭審定書）。被告遂以112年10月17日南市勞就字第0000000000號函（下稱112年10月17日函）檢送系爭審定書（下合稱原處分）予原告。原告不服，提起訴願，經遭駁回，於是提起本件行政訴訟。

01 二、原告起訴主張及聲明：

02 (一)主張要旨：

03 1. 依原告與常有公司簽訂之合意留職停薪協議書(下稱系爭協
04 議書)之內容，係因原告懷孕，之後要申請育嬰假，所以預
05 立員工離職申請書(下稱離職書)。系爭協議書約定原告應放
06 棄產假薪水，原告若非出於無奈豈會自動放棄？並以原告懷
07 孕、育兒為由要求原告預立離職書，上開約定均對原告不利
08 已違反性工法第11條第2項勞動契約不得事先約定受僱者有
09 懷孕、分娩或育兒情事時，應行離職之規定，依同條第3項
10 規定該約定無效。故原告與常有公司之僱傭關係仍應存在，
11 常有公司不得拒絕原告辦理育嬰假之申請，否則即違反性工
12 法第21條規定。

13 2. 原告提出之離職書係在111年9月27日預立，且由系爭協議書
14 記載原告預計至111年9月7日將復職等語，可證是常有公司
15 於原告復職前就擬好之合約，而在原告111年9月7日復職後
16 於同年月27日所簽訂，原告當時為懷孕狀態，胎兒於000年0
17 0月00日出生，請完產假56天後於111年12月19日開始申請育
18 嬰假至112年6月18日，原告於112年4月底向常有公司表示要
19 繼續申請育嬰假遭拒，被告竟認為原告於同年5月10日自請
20 離職，時間點顯不合理。

21 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

22 三、被告答辯及聲明：

23 (一)答辯要旨：

24 1. 依臺灣高等法院高雄分院109年度勞上字第14號民事判決意
25 旨，當事人如就終止勞動契約已達成合意時，均應受拘束，
26 不得事後藉詞反悔再事爭執等語。原告與常有公司於111年9
27 月27日確有簽定系爭協議書，該協議約定有2，一為放棄產
28 假薪資，二為育嬰假期滿後離職。關於放棄產假薪資部分涉
29 違反勞動基準法(下稱勞基法)第50條規定，依民法第71條規
30 定應屬無效。又雙方合意約定離職(不復職)之條件或期日，
31 未發現常有公司有以逼迫手段令原告簽署之事實，故屬合法

民事契約範疇，且勞資雙方皆自承事先協議育嬰假期滿後原告即離職終止僱傭關係，應認原告確有不復職決定並有原告簽名之離職書為證，故預先協議終止勞動契約部分應屬不爭執事項。原告雖主張遭常有公司誘騙簽下離職書，又質疑離職書真實性，惟由離職書各項欄位皆有書寫，無發現明顯字跡不符或遭變造情事，原告亦無法舉證證明常有公司有前述情事，故無法採信。

2. 原告雖主張已向常有公司提出申請育嬰假1年6個月(先6個月，之後再請1年)，惟依雙方訪談紀錄內容，原告於000年00月00日生產，期間確於111年9月27日先向常有公司申請半年育嬰假並同時遞出離職申請。依通聯紀錄顯示，原告雖事後有提出之後再請1年育嬰假徵詢，依據常有公司111年12月14日之回復，並未同意原告所請，並於112年5月15日明確拒絕原告請求。原告與常有公司既已預先達成育嬰假期滿後合意離職協議，並有簽署離職同意書為證，另有通聯紀錄可考，約定效力已成，雙方於育嬰假期滿後即無僱傭關係，依民法第153條第1項規定，當事人如就終止勞動契約已達成合意時，均應受拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執(最高法院96年度台上字第2138號民事判決參照)，既然常有公司與原告間已無僱傭關係，事後原告再提續請育嬰假顯無所據，難認構成違反性工法第21條規定。

3. 原處分係針對常有公司是否違反性工法第21條規定，性工法第11條第2項非屬原處分範疇，且本案屬撤銷之訴，就性工法第11條第2項規定亦未經訴願程序審議，應不得列為訴之追加或變更。其次，依勞動部105年9月29日勞動條4字第000000000號函釋意旨，性工法第11條第2項規定乃規範雇主事先以各種名義，單方對涉及性別、懷孕等因素約定對勞工不利益事項，並無規範或禁止勞工為己身個別利益，而與雇主約定滿足或履行權利事項後終止勞動契約事項。開立非自願離職證明書係依據申請人之請求，並不影響和解契約書上以勞基法第11條第2款、第4款為由，合意終止勞動契約結果。

01 4. 涉及性工法因育嬰假、懷孕產假後之僱傭關係存續，勞資雙
02 方並非不得以合意約定方式終止勞動契約，無涉有歧視因素
03 之不利對待外，皆回歸民事解除契約範疇。而原告終止勞動
04 契約前，曾3次向常有公司申請育嬰假，常有公司皆未拒
05 絕，即難認有涉及歧視因素或因而作相關不利處分，雖第三
06 次申請雙方因對申請期日有所疏誤，惟雙方未詳細檢查書面
07 資料各有疏失，經勞資爭議調解後已補正相關疏漏，原告權
08 利並無損失，因此原告主張常有公司事先約定離職事由尚難
09 憑採。

10 5. 原告於000年00月00日生產向常有公司申請產假，期間先向
11 常有公司申請半年育嬰假，約定於該次育嬰假期滿後離職，
12 而原告既已提出書面申請並經常有公司同意，解除僱傭關係
13 於條件滿足後(育嬰假期滿)形成效力，既然僱傭關係已終止
14 即無權利再向常有公司提出後續相關權利申請，常有公司並
15 無違反性工法第21條規定。

16 6. 原告雙方雖於112年9月11日進行勞資爭議調解，常有公司同
17 意原告回復僱傭關係至113年6月18日終止，但原告卻先於11
18 2年12月7日片面不履行調解約定自行申請退保，且常有公司
19 與原告合意終止僱傭關係部分自始合法，縱事後再約定僱傭
20 關係變更，效力不影響評議會之決定。

21 (二)聲明：原告之訴駁回。

22 四、爭點：常有公司是否違反性工法第21條第1項規定，即拒絕
23 原告育嬰留職停薪及申請復職？

24 五、本院之判斷：

25 (一)前提事實：

26 如爭訟概要欄所載等情，業經兩造分別陳述在卷，並有系爭
27 協議書(本院卷第103頁)、離職書(本院卷第104頁)、原告申
28 訴書(本院卷第78頁)、談話紀錄(本院卷第76-77、88-89頁)
29 、財團法人台南勞資事務基金會勞資爭議調解紀錄(本院卷
30 第223-224頁)、被告112年10月17日函(本院卷第105頁)、評
31 議會審定書(本院卷第107-109頁)等附卷可憑，足堪認定。

01 (二)應適用之法令：

- 02 1. 性工法第11條：「(第1項)雇主對受僱者之退休、資遣、離職
03 及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。(第2項)工作
04 規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有
05 結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；
06 亦不得以其為解僱之理由。(第3項)違反前2項規定者，其規
07 定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。」
- 08 2. 性工法第16條第1項：「受僱者任職滿6個月後，於每一子女
09 滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但
10 不得逾2年。同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間
11 應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。」
- 12 3. 性工法第21條第1項：「受僱者依前7條之規定為請求時，雇
13 主不得拒絕。」

14 (三)常有公司並未拒絕原告育嬰留職停薪及申請復職，自無違反
15 性工法第21條第1項之規定：

- 16 1. 按勞動契約不得事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒
17 之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理
18 由。違反前項規定者，其約定無效；勞動契約之終止不生效
19 力。性工法第11條第2、3項定有明文。此乃因女性受僱者為
20 求獲得工作機會，往往被迫與雇主約定不利條款，因此規範
21 雇主不得事先以結婚、懷孕、分娩或育兒之情事，約定對女
22 性受僱者不利益事項。惟訂約後，受僱者為己身個別利益，
23 自得與雇主約定勞動契約事項。準此，受僱者於受僱後因懷
24 孕而向雇主請求育嬰假，勞僱雙方因此訂定留職停薪之協
25 議，即無違反上開性工法之規範意旨，自屬有效。
- 26 2. 查原告受僱後，因懷孕而於111年9月27日向雇主即常有公司
27 申請育嬰留職停薪，常有公司同意所請，遂與原告簽訂系爭
28 議書，約定預計於111年11月10日向常有公司申請育嬰留職
29 停薪，並於112年5月10日復職後自願離職，並預立自願離職
30 書予常有公司收執，嗣原告於000年00月00日產下一子等
31 情，業據證人即常有公司代表人之子黃寶弘證稱：「這份

(合意留職停薪協議書)在111年5月9日原告傳line給我，告知我她9月份會來上班，接下來還會請育嬰假半年……，會自動離職，產假部分的薪資，就不讓公司負擔。她主動提出這個要求，因口說無憑，我請律師擬定合意協定，我們無法約束員工何時離職，是她自願要離職，我們怕觸犯法規，擔心違法。」(本院卷第200頁)等語明確，並有系爭協議書及離職書(同上卷第103-104頁)、出生證明書(同上卷第35頁)附卷可憑，自堪信為真實。是原告主張常有公司拒絕其育嬰留職停薪之請求，委無可採。原告雖主張上開協議書違反性工法第11條第2項規定，依同條第3項規定，該協議書無效云云。惟查，依上開協議時間點可知，常有公司並非事先於訂定勞動契約時，強迫原告所簽，且該協議內容係基於原告意願而訂立乙節，亦據原告於被告訪談時自承「我們確有表達請完育嬰假後就會離職，我們沒有否認」(同上卷第77頁)等語，又原告訂約後，於111年12月再向常有公司申請再為1年育嬰留停等語，有line對話紀錄(同上卷第83頁)可稽。上開協議內容既基於原告本意，且非訂定勞動契約時所簽，依前揭法條說明，自屬有效。是原告主張系爭協議書違反性工法第11條第2項規定云云，顯有誤解，委無足採。

3. 次查，原告於111年12月以line再向常有公司請求「半年育嬰留停後，公司能方便再讓我掛1年育嬰留停嗎？」等語(同上卷第83頁)，常有公司並未拒絕，而是回復「這個要問一下」(同上卷第83頁)，原告續問：「請問另一份延長育嬰留停的單子?想要一起寄出。」，常有公司則回：「這個等育嬰留停快到再談。」(同上卷第84頁)等語，嗣於112年5月15日常有公司以line告知「黃太有詢問會計師，是不方便讓妳寄保在公司。這邊先跟妳說一下。」(同上卷第85頁)原告配偶李俊揚則回復稱：「我是毓真的老公，我是不知道你們會計師是不是不知道法規要請我去勞工局講這件事，員工請育嬰假我不知道你們在拒絕什麼勁，就說了大家好聚好散。保險在你們那又不花你們任何一毛錢，法規就是規定你們要給

01 保。」「想跟你們好聚好散，也希你們給個方便。」（同上
02 卷第86頁）等語。原告即以常有公司回復其不方便讓妳寄保
03 在公司等語，而主張常有公司違反性工法第21條之規定云
04 云。惟查，原告與常有公司間之系爭協議書內容記載：「惟
05 因懷孕第三胎，預計111年11月10日再向乙方申請育嬰留職
06 停薪……甲方願於復職日112年5月10日自願離職，並預立自
07 願離職書予乙方收執。」核上開內容之所以記載「預計」，
08 乃因正確生產日尚不得而知，惟協議兩造之真意為原告生產
09 後，先申請2個月產假，接著續請6個月之育嬰假等情，應可
10 認定。是離職書上記載「112年5月10日」應屬暫定日期。嗣
11 原告於000年00月00日產下一子，則依系爭協議書計算，原
12 告應於112年6月25日自願離職。惟常有公司無論在「112年5
13 月10日」亦或「112年6月25日」從未將原告之勞工保險和全
14 民健康保險從公司轉出、申報退保，而是一直為原告投保，
15 未曾中斷，直至原告於112年12月7日自行離職，衛生福利部
16 中央健康保險署始命常有公司應將原告轉出，勞動部勞工保
17 險局於113年2月1日亦請常有公司查明為何未將原告申報退
18 保，有衛生福利部中央健康保險署113年2月26日健保南字第
19 00000000000號函（本院卷第319頁）及勞動部勞工保險局113
20 年2月1日保納行二字第00000000000號函（同上卷第321-322
21 頁）可佐，足證原告直至112年12月7日前，均為常有公司之
22 職員，常有公司從未拒絕原告申請育嬰假甚明。況常有公司
23 係以原告已填載離職書，若繼續寄保在公司，將有違反勞工
24 保險條例之疑慮告知，此有證人黃寶弘陳述意見書（同上卷
25 第209頁）可稽，故於112年8月22日為勞資爭議調解，雙方合
26 意勞方（即原告）繼續留職停薪1年至113年6月18日止，勞雇
27 關係繼續存在。有財團法人台南勞資事務基金會勞資爭議調
28 解紀錄（本院卷第223-224頁）在卷可佐。益證常有公司並無
29 拒絕原告申請育嬰留職停薪及申請復職。則原告主張常有公
30 司違反性工法第21條之規定云云，委無足採。

(四)綜上所述，原告之主張均無足採，被告認定原告申訴不成立，並作成系爭審定書，於法並無不合，訴願決定遞予維持，亦無違誤，原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

六、結論：原告之訴為無理由。

中 華 民 國 114 年 5 月 29 日

審判長法官 林 彥 君

法官 黃 奕 超

法官 廖 建 彥

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。

01

	3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

02

中 華 民 國 114 年 6 月 2 日

03

書記官 許 琇 淳