臺中高等行政法院判決

111年度訴字第265號
112年2月22日辯論終結

原　　告　黃郁雯
被　　告　南投縣政府
代　表　人　許淑華
訴訟代理人　陳心敏
　　陳依伶

上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服勞動部中華民國111年9月6日勞動法訴二字第1110008844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

壹、程序方面：

㈠被告南投縣政府代表人於本院審理中由林明溱變更為許淑華，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟（見本院卷第195、196頁），核無不合。

㈡按行政訴訟法第111條第1、2項規定：「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。（第2項）被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。」查原告黃郁雯訴之聲明原為：「1.原處分、復查決定及訴願決定均撤銷。2.被告機關應依同法第38條規定對被申訴人環鴻科技服份有限公司違反性別工作平等法第21條規定裁罰。」（見本院卷第17頁），嗣後變更訴之聲明為：「1.原處分及訴願決定均撤銷。2.被告機關應依性別工作平等法第38條規定對被申訴人環鴻科技服份有限公司違反性別工作平等法第21條規定，作出裁罰處分。」（見本院卷第170頁），經被告無異議而為言詞辯論，應予准許。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

原告以其於民國103年6月9日起受僱於訴外人環鴻科技股份有限公司（下稱環鴻公司），擔任客服備品銷售（FRU）人員，其向環鴻公司申請育嬰留職停薪（下稱留停，期間自109年4月7日至110年4月7日），雖於110年4月8日復職於原單位，但未被安排任何工作，嗣又調任至新單位從事售後維修業務（RMA），致其無法掌握工作，只能於110年11月26日選擇自行離職，因而提出申訴，案經被告調查後，提經111年度第2次性別工作平等會評議，以111年4月14日府社勞資字第1110085772號審定書認定：「被申訴人（即環鴻公司）違反性別工作平等法（下稱性平法）第21條規定不成立。」暨同號函檢送審定書通知原告（下稱原處分）。原告不服，提起訴願，經勞動部以111年9月6日勞動法訴二字第1110008844號訴願決定駁回。原告仍未甘服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

㈠性平法第3條第9款規定：「本法用詞，定義如下：……九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。」所謂原有工作係指受僱者之原有工作職位且不得變更其原有勞動條件。又「本件申訴人申請育嬰留職停薪時之職務為司機，惟於107年3月1日復職時，訴願人卻要求申訴人將70%時間支援資材管理（支援廢品倉庫），實有變更申訴人原有工作之內容，故難謂訴願人確有依規定使申訴人於育嬰留職停薪期滿時，回復原有工作。」勞動部勞動法訴字第1070024665號訴願決定書參照。再「性別工作平等法之立法目的乃特別保障性別地位實質平等，且為避免資方利用經濟上之優勢地位使勞方非自願性同意接受變更勞動條件，前開規定自應較勞動基準法第10條之1有關調動勞工工作規定具優先效力，且不得由當事人預先以協議方式迴避適用。」「是上訴人既確先向被上訴人表明於育嬰留職停薪期滿後，將無法復職繼續從事原有工作乙節，復未舉證證明本件嗣後曾變更該

調職決定或存有性別工作平等法第17條規定之例外事由，自已屬違反前開性別工作平等法之規定」、「本件上訴人所為乃違反性別工作平等法規定，被上訴人因此離職，實屬不可歸責於勞工之事由」臺灣新北地方法院108年度勞小上字第1號民事判決參照。準此，不能逕認以護理師而言，開刀房、內科病房工作皆屬護理師可從事的工作，而為同性質之工作，故本件亦不能認同為處理訂單之推銷、售後服務就屬同性質工作。是被告在環鴻公司未保留原告原職務情況下，未要求環鴻公司舉證嗣後曾變更該不保留原職務決定或存有性平法第17條規定之例外事由，逕認環鴻公司安排原告先到原部門報到，再經安排支援同一處級下之不同部門，處理非原職務推銷之售後服務業務，屬已恢復原告原工作職務，實有背離性平法與憲法精神之違誤。

㈡又性平法第17條規定，除有例外事由，並經主管機關同意外，雇主不得拒絕復職。然被告未提出環鴻公司依法獲得被告同意其拒絕復職之證據，環鴻公司在110年4月8日至同年7月20日止未回復原告原有工作，顯係違法。

㈢原告於110年3月30日回復被告之留停復職調查表已記載環鴻公司未回復原告原有工作之相關事實，被告身為主管機關，在未同意環鴻公司拒絕原告復職下，非但未即時依法糾正且縱容環鴻公司，有所不當。

㈣原處分、訴願決定採擇事證部分內容不正確、與事實扭曲：

1.備品銷售（FRU）與售後維修（RMA）同為客戶服務處下不同的兩個部門，然兩者差異甚大、工作內容不同，調職得接受新訓否則無法獨立作業。（RMA）主管亦承認該單位流程較（FRU）複雜。原告於育嬰假即109年4月7日前之工作內容與110年4月8日被閒置數日所指派的工作內容100%不同。育嬰假前的所有工作資料，完全未交接予原告，足以證明環鴻公司無意令原告從事原工作職務。環鴻公司應舉證原告109年4月7日前與110年4月8日後工作內容實質相

同，且須證明原告不需接受新訓即能工作，證明調職後原告仍可17時30分下班。

2. 環鴻公司違反性平法第21條在先，若原告不接受協商便將被迫失去工作、收入、年資，不得不支援另一單位並得接受不公平選項之結果，包含雇主違反17時30分下班之協商結果。原告自110年4月8日起至110年7月20日止此期間未接受不保留原工作、未簽立訂定任何調任契約。110年1月原單位主管雖致電原告詢問是否復職？然告知要離職之助理職等低於原告之職等，故原告接任該職缺不可行，並告知原告應先自行向人事人員進行內部媒合，足證環鴻公司未保留原工作予原告，原告不可能回到原工作。原告未同意放棄原工作，但考量生計下，當時即致電人事人員表達媒合需求，又遭人事告知一切需待復職流程完成後方能進行。110年2月17日人事對原單位主管發出原告復職確認之詢問，遲至同年3月均未獲回覆，原告方於3月30日致電向原單位主管詢問，對方告知別人請育嬰假復職前就會自行去媒合找好工作，故原告只好再於隔日向人事再次反應並請求協助。被告不察上揭情事，未詳加查證，有所違誤。

㈤針對被告答辯之回應：

1. 原告未能回復原有工作，100%時間從事與原職位不同之工作內容，環鴻公司於原告申請留停時，便向原告表明無法復職繼續從事原有工作，就屬違法。環鴻公司偽造原告復職申請書（原告僅簽名，未勾選「職位/部門/薪資皆無異動」之欄位），環鴻公司變更工作單位甚至是支援，即非屬原有工作。原告非基於個人意願提出支援其它單位，非基於個人意願提出調職，皆係受環鴻公司無形脅迫下不得已所為，不能依此認環鴻公司並無違法之事實。

2. 原告於申請留停時，經主管告以不保留職位便有所不滿，只因種種考量無法點破其行徑，但環鴻公司違法在先之事實不因此消滅，亦不得因原告未當面指稱違法便歸責於原告，是原告係於調動前即有不滿，並非事後。

㈥聲明：

1.撤銷原處分及訴願決定。

2.被告應依性平法第38條規定對被申訴人環鴻公司違反性平法第21條規定，作出裁罰處分。

三、被告答辯及聲明：

㈠原告雖稱被告未察環鴻公司未依性別工作平等法第17條規定取得被告同意，逕拒絕原告復職等語，惟查原告於109年4月7日至110年4月7日向環鴻公司申請育嬰留職停薪，環鴻公司於110年2月17日電子郵件中提醒單位主管確認原告是否復職，原告亦於同年3月31日回復電子郵件。原告後於110年4月8日復職，環鴻公司經簽核同意原告復職，故環鴻公司已依性平法第17條同意原告復職，自無拒絕受僱者復職時應經主管機關同意之情事。

㈡依據性平法3條第9款規定，復職係指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作，但在徵得受僱者同意，並符合勞動基準法（下稱勞基法）第10-1條規定時，雇主仍可調動受僱者工作。原告雖主張環鴻公司未回復其申請留停時之原有工作等語，然查環鴻公司於原告留停期滿後，安排其回留停前之原單位，但因原告原職務之客戶，已有同仁負責處理，環鴻公司徵求原告同意後，遂安排原告去支援新單位工作，並於110年7月26日正式調任至新單位，且調任新單位是需要原告簽核同意的，原告亦前於同年月21日在系統上簽核同意之，此與原告於111年1月7日談話紀錄中自述同意職位調動，環鴻公司於同年3月30日性別工作平等會中陳述是獲原告同意才調動，雙方說法一致。又原告曾於110年1月27日電子郵件中主動向環鴻公司表明：「回原單位或轉任其他單位均可」，故調動為雙方之合意行為。另依環鴻公司111年11月22日所提供之原告薪資及休假資料，原告留停前109年3月、4月之薪資本俸及留停後110年4月、5月之薪資本俸相同，原告之休假權益亦不變。準此，原告職位之調動，環鴻公司已先獲得原告之同意，又工作內容為原告可勝任，工作地點、

勞動條件亦無不利之變動，爰尚符合改制前行政院勞工委員會102年6月26日勞動3字第1020131114號函釋內容。另查雇主依勞基法第10-1條規定調動受僱者工作時，無須先經主管機關同意，併予敘明。

㈢另有關原告所舉勞動部勞動法訴字第1070024665號訴願決定書及臺灣新北地方法院108年度勞小上字第1號民事判決，皆為受僱者留停復職時，雇主未經受僱者同意，逕自調動受僱者工作內容，與本件職務之調動已經勞雇雙方同意之狀況不同，自不可採。

㈣被告之留停復職調查表係被告在接獲勞動部勞工保險局轉知民眾育嬰留職停薪即將期滿，會主動提供「留停期滿復職協助措施」宣傳摺頁並調查民眾復職之情形調查，與本件申訴無關。

㈤又查原告於111年3月30日性別工作平等會陳述意見略以：「在新單位待了一段時間後，才發現新單位主管跟原單位主管的行事風格不同，原單位能讓原告準時於下午5點半下班並接送小孩，新單位會議常超過下午5點半或有臨時會議，無法準時下班……」、「新單位主管曾建議原告可調單位，但因其他單位都無法符合讓原告5點半準時下班的需求，原告最後只好選擇自動離職」、「雖無法確定如果回到原單位就一定能兼顧工作與家庭，但如果是回到原單位就無話可說，現在發生的狀況都是未回到原有工作所致。」由此可見，原告對於調動一事的不滿，非在調動前，而是在調動並工作一段時間後，因新舊單位主管行事風格不同及無法準時下班影響其小孩接送等原因所致。另原告於復職約8個月後，以工作與照顧小孩無法平衡，向環鴻公司申請110年11月26日離職，難謂屬環鴻公司因原告請求留停復職而為之不利處分。

㈥綜上，原處分認環鴻公司未違反性別工作平等法第21條有關拒絕勞工申請留停復職之規定，並無違誤。

㈦聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

原處分認定環鴻公司違反性平法第21條規定不成立是否適法？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要所述之事實，有原告申訴書、被告談話紀錄、環鴻公司留停、復職申請書、調任單、簽核同意紀錄、離職申請書、原處分、訴願決定書各1份在卷可查（見原處分卷第1至3、27、28、34、35、43、75至79、93至102頁）。

㈡應適用的法令：

1.性平法第3條第9款規定：「本法用詞，定義如下：……九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。」

2.性平法第17條規定：「（第1項）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2項）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。」

3.性平法第21條規定：「（第1項）受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。（第2項）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。」

㈢原處分認定環鴻公司違反性平法第21條規定不成立並無違法：

1.從原告留停期滿前至調任職務間與環鴻公司交涉之歷程來看：

①留停期間屆滿前，原告曾以110年1月27日電子郵件詢問環鴻公司人資人員略以：「上次有提到回原單位或轉任至其

他單位均可，我的想法是1.如果不會對原單位主管造成困擾的話就回原單位。2.若有困難，再煩請協助安排轉任至其他單位同職級的位缺。希望能順利復職並盡快上手。」等語，並經人資人員同日復略以：「2月初我會先請員工關係同仁先通知單位主管確認您的復職狀況。」等語（見本院卷第47頁）。

②環鴻公司人資人員乃以110年2月17日郵件通知人資關係同仁略以：「留停日期即將終止，請提醒單位主管確認同仁是否復職。」等語（見本院卷第49頁），人資人員並於同日以郵件告知原告略以：「如先前回覆，今日已請員工關係同仁先通知單位主管確認您的復職狀況（包含時間等相關事宜）。若您欲換其他單位，HR相關同仁會在（再）協助您媒合。」等語（見本院卷第48頁），並經原告同日復以：「新年快樂，感謝您的通知，靜待後續消息。」等語（見本院卷第48頁）。隔日，人資關係同仁再以郵件再詢問單位主管，略以：「同仁黃郁雯……留停日期將於2021/04/07終止，想跟您確認該員是否會復職？」等語（見原處分卷第21頁），人資人員於同年3月24日將復職申請書寄給單位主管，單位主管於同年3月30日轉寄予原告，原告乃以同日電子郵件略以：「Please have the file attached.」等語，並附件復職申請書予單位主管（見原處分卷第22頁）。

③原告於110年4月8日復職後，同日以電子郵件寄予人資人員略以：「今日復職與主管面談後瞭解，目前原部門無職缺，在成功媒合至其他部門前，暫先協助原部門同事的部份工作。目前看到以下這個職位，想請問是否可開始協助安排媒合職缺？我再盡快提供履歷表予您。」等語（見原處分卷第36頁），同日再經人資人員郵件回復原告略以：「部門媒合的部分未來再請與Shirley聯繫……」等語（見原處分卷第36頁），媒合期間，RMA主管曾於110年4月14日與原告接洽，表示想請原告協助RMA業務，預計明

天進行交接，並經原告復以：「OK,I would like to」等語（見原處分卷第37頁），暨「很開心與感謝有這個機會與大家共事。我會盡快熟悉RMA的流程，也期望在這過程中大家能協助我。」等語（見原處分卷第39頁），有各該電子郵件可稽。

④從上揭交涉歷程來看，環鴻公司於原告留停期滿後，已使原告回任原職，嗣因無適當職缺，環鴻公司經原告同意後，始將原告調任新職，此徵諸原告於被告訪談時表示：於110年4月8日復職，並回到原單位，但未做原有工作，約2～3天在原單位沒有任何工作。後來陳姓主管詢問申訴人是否願意到客服售後維修部分工作，申訴人回應好，因認為無其他選項。申訴人於客服售後維修部門工作到離職日等語益明（見原處分卷第3頁），綜上可知，原告於留停期滿後，環鴻公司業已依性平法第17條規定使其復職，至原告事後調動單位（從事售後維修業務），係經原告同意者，自無原告所主張留停期滿後未使其擔任原職之情事。

2.至於原告主張其係在環鴻公司無聲脅迫下，不得不低頭乙節，然依原告110年1月27日電子郵件所示（見上揭2之①），原告係主動表示：「若有困難，再煩請協助安排轉任至其他單位同職級的位缺」等語，可知原告原本即不排斥轉換其他工作，再從上揭原告與環鴻公司人資人員交涉過程來看（即上揭2之②、③），環鴻公司並未以任何不利益措施（諸如減薪或解雇等），要求原告調任其他工作，原告亦無任何迫於無奈而接受之情，再從原告異動前後之工作條件（薪資本俸及休假）等來看，原告復職後並未較留停時更為不利，益見環鴻公司並未脅迫原告接受新職甚明，是原告考量就業、薪資、休假、年資與未來考評等因素，選擇接受新職務，乃其權衡職涯各項有利、不利因素後所作之決定，尚難遽指為環鴻公司脅迫下所為。

3.另原告所提勞動部勞動法訴字第1070024665號訴願決定書、臺灣新北地方法院108年度勞小上字第1號民事判決皆係雇主「片面」調整申請復職之受雇者職務，核與本件原告係先復職，再與環鴻公司合意調動職務有別，均不能為有利原告之認定，附此敘明。

㈣綜上所述，原告主張環鴻公司未使其回復原職乙情，難認有據，不足憑採。是原處分認定環鴻公司並無違反性平法第21條規定，與法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請撤銷訴願決定及原處分，並請求被告依性平法第38條規定對環鴻公司裁罰為無理由，應予駁回。

㈤本件為判決基礎事證已經明確，兩造間其餘攻擊防禦方法及提出證據，雖經審酌，亦不影響判決結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　15　　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法官　陳　文　燦

法官　黃　司　熒

法官　張　鶴　齡

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為	1.上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學

訴訟代理人	院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　15　　日

書記官　黃　靜　華