

育嬰留職停薪期滿復職，遭公司刁難怎麼辦？

文:謝宜霓（認證法律人）· 勞動·工作· 2022-12-13

案例

A小姐在位於台北的B公司擔任會計課長之職務長達5年期間，去年喜獲麟兒，由於近來托育中心與保母施虐的相關新聞頻傳，因此A小姐與家人商量後，決定自己在家帶小孩，便向公司申請育嬰留職停薪6個月，並預計於今年6月復職^[1]。

沒想到接近復職當日，A小姐竟接到公司人事通知，稱留職停薪期間已找到職務代理人，目前公司因為業務緊縮的關係，已無其他職缺可供A小姐復職，唯一可能安排的職缺就是在桃園的C公司，且職務內容為法務課員。

A小姐可否拒絕公司安排？在法律上又有什麼樣權利能夠主張呢？

註腳

[1] 性別工作平等法第3條第9款：「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。」

本文

一、勞動相關法令對於育嬰留職停薪相關規定有哪些？

為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神^[1]，性別工作平等法賦予勞工許多權益（例如禁止性別歧視、性騷擾防治、促進工作平等、生理假、家庭照顧假、哺乳及托兒設施的設置等等），而申請育嬰留職停薪之權利就是其中一項，規定在該法第16條^[2]中。

為了避免公司藉員工育嬰一事惡意資遣員工，因此透過較嚴格的法律規定保障勞工權益，除非有該法第17條^[3]規定的特殊情況（例如歇業、虧損、業務緊縮、公司經解散，或是業務性質變更且無適當工作可安置受僱者等），並且經勞務提供地的主管機關同意，否則雇主原則上不得拒絕員工復職的申請。

二、為了維持企業正常運作，公司得於員工育嬰留職停薪期間暫聘職務代理人

由於留職停薪並不像一般短期休假，而具有一定的期間，為了避免公司於此段空窗期產生人力不足而影響公司運作，公司可以在A小姐留職停薪期間，以定期契約的方式暫聘職務代理人^[4]，然而一旦A小姐留職停薪期

滿，除非有法律規定的特殊情況，且必須經主管機關同意，否則原則上B公司應依照性別工作平等法的規定讓A小姐回復原本之職位。

育嬰留職停薪期滿後可以回到原職嗎？

原則上，公司必須回復員工原有工作，不得降低其原有勞動條件。

但若公司提出調職要求

■ **有正當理由調職**（例如：業務緊縮，公司須提出證明）

必須符合調動五原則 勞動基準法 § 10 之 1

■ **無正當理由調職**

員工可以不經預告終止勞動契約，請求資遣費 勞動基準法 § 14 I ⑥

※ 推薦可參考文章區的

《雇主不想付資遣費，以改變職務內容的方式逼迫勞工自請離職，怎麼辦？》

法律百科
Legispedia

圖1 育嬰留職停薪期滿後可以回到原職嗎？

資料來源：謝宜霓 / 繪圖：Yen

三、育嬰留職停薪期滿，原則上應使員工得以回復原職位（見圖1）

育嬰留職停薪這項政策，是希望受僱者可以兼顧工作與家庭，不必因為擔心因為請假撫育子女而必須離開職場，造成二度就業的困難，因此依照主管機關先前曾做出之函釋，受僱者於育嬰留職停薪期滿復職時，應以回復原有工作為原則，不得降低其原有勞動條件^[5]。

依照行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）於2010年7月14日所做成之勞動3字第0990130965號函釋（節錄）：「受僱者育嬰留職停薪期滿後申請復職，雇主自應以回復原職為原則。另雇主如經徵得受僱者同意，亦可調動受僱者，惟仍應參照調動五原則^[6]相關規定辦理，以保障受僱者之工作權。」

四、育嬰留職停薪期滿，如需調動員工職務，仍應符合勞基法相關規定

依照上述的解釋函令，公司於員工育嬰留職停薪期間屆滿，原則上應回復員工原職位，但若有正當理由需要調動員工職務，仍應注意不得違反勞動契約的約定，且自2015年12月26日修法後，還必須留意應符合勞動基準法第10條之1^[7]關於調動職務的要件，例如：是因為企業經營必要、出於正當目的，且調動後之工作屬於員工能力與技術得勝任，對於勞動條件不得有不利變更、雇主是否給予必要的協助、調動職務時是否考量勞工與其

家庭之生活利益等等。

倘若公司未能提出正當理由或有違反上述原則之情況，受僱者不僅可依勞動基準法第14條第1項第6款^[8]規定不經預告與雇主終止勞動契約，亦得向公司請求給付資遣費^[9]。

五、小結

回到本篇例題，B公司稱因為有業務緊縮之情況而無法回復A小姐原本之職務，此部分並非由公司單方聲稱就算數，而必須提出相關事證（例如：歷年來的損益表、財務報表、公司編制縮減、大幅裁員名單等資料）據以說明確實有業務緊縮，且此種緊縮並不是一時性的業務虧損，而已經持續一段期間，且於可預期之將來也有類似之情況，否則B公司原則上應不得拒絕A小姐復職的請求。

而若B公司確實提出相關證據證明無法讓A小姐回復原職務，此時的調動仍必須遵守勞動基準法第10條之1的規定，雖然依照一般法院實務的看法，台北與桃園通勤時間仍在1小時左右，距離並非過遠，然而還必須綜合考量A小姐的家庭狀況是否均適宜進行調動、其能力以及技術是否可勝任（本例題中，A小姐並不具有法律相關背景，若將其從會計調為法務，是否能夠處理專業法律問題，仍有疑慮），以及是否對其他工作條件（例如薪資、工作內容）有不利的變動，否則仍有違法調動的疑慮，請企業主務必留意。

註腳

[1] **性別工作平等法第1條**：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」

[2] **性別工作平等法第16條第1項**：「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。」

不過應注意的是，若受僱者的配偶未就業，且無正當理由的情況下，就會排除育嬰留職停薪的適用，此部分可以參考**性別工作平等法第22條**的規定。

[3] **性別工作平等法第17條第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。」

而即便符合本條第1項所規定的情況而無法使受僱者復職，公司仍必須在30日前通知，並依照法律規定發給資遣費或退休金，此部分可以參考同條文第2項的規定。

[4] **行政院勞工委員會勞動二字第0910017954號令**（2002/4/12）：「勞工於申請育嬰留職停薪期間，雇主得僱用職務代理之替代人力，並與其簽訂定期契約。」

[5] **行政院勞工委員會勞動3字第0950035573號函**（2006/8/3）：「按育嬰留職停薪之措施，旨在使受僱

者得以同時兼顧工作與家庭照顧之責任，同時為確保其於育嬰留職停薪期滿復職時，得順利回到工作崗位，乃於育嬰留職停薪實施辦法第六條規定，育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之『原有工作』，是故，本案受僱者於育嬰留職停薪期滿復職時，應以回復原有工作為原則，自不得降低其原有勞動條件。」

[6] 內政部（74）台內勞字第328433號函（1985/9/5）（節錄）：「要旨：雇主調動勞工工作之五項原則。……全文內容：如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：

- （一）基於企業經營上所必需；
- （二）不得違反勞動契約；
- （三）對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；
- （四）調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；
- （五）調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」

[7] 勞動基準法第10條之1：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

- 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- 五、考量勞工及其家庭之生活利益。」

[8] 勞動基準法第14條第1項第6款：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」

[9] 行政院勞工委員會勞動3字第0990130965號函（2010/7/14）（節錄）：「受僱者育嬰留職停薪期滿後申請復職，雇主自應以回復原職為原則。另雇主如經徵得受僱者同意，亦可調動受僱者，惟仍應參照調動五原則相關規定辦理，以保障受僱者之工作權。雇主如有違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之虞之事由時，受僱者可依勞動基準法第14條第1項第6款規定不經預告與雇主終止勞動契約，雇主應依勞工工作年資適用不同退休法令規定分別依勞動基準法第17條及第84條之2或勞工退休金條例第12條規定計給資遣費。」

標籤

育嬰假，留職停薪，復職，調動