

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國109年5月6日印發

院總第 1542 號 委員提案第 24656 號

案由：本院委員謝衣鳳、張育美等 18 人，對於現行性別工作平等法第十七條，雖明定受僱者於育嬰留職停薪期滿後，除依法定情形，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕其回復原職，但對於沒有恢復育嬰留職停薪前之勞動條件及薪資，卻沒有以法律保障，爰提出「性別工作平等法第十七條條文修正草案」，增訂雇主對育嬰留職停薪期滿後恢復原職，不得任意降低育嬰留職停薪前之勞動條件及薪資。是否有當？敬請公決。

提案人：謝衣鳳 張育美

連署人：鄭正鈴 洪孟楷 李德維 廖國棟 萬美玲

鄭天財 Sra Kacaw 魯明哲 葉毓蘭 呂玉玲

翁重鈞 林文瑞 陳玉珍 陳雪生 林德福

吳怡玓 孔文吉

性別工作平等法第十七條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十七條 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，雇主不得拒絕或降低育嬰留職停薪前之勞動條件及薪資：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第十七條 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：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>對於現行性別工作平等法第十七條，雖明定受僱者於育嬰留職停薪期滿後，除依法定情形，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕其回復原職，但對於沒有恢復育嬰留職停薪前之勞動條件及薪資，卻沒有以法律保障，爰提出「性別工作平等法第十七條條文修正草案」，增訂雇主對育嬰留職停薪期滿後恢復原職，不得任意降低育嬰留職停薪前之勞動條件及薪資。</p>