

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

訴 願 代 理 人 ○○○律師

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反性別工作平等法事件，不服原處分機關民國 109 年 7 月 1 日北市勞就字第 1086118

5581 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人之受僱人○○○（下稱申訴人）自民國（下同）107 年 7 月 1 日起任職於訴願人○
○分公司，擔任營養師。申訴人於 108 年 4 月初時口頭告知○姓處長懷孕一事，訴願人亦
於 108 年 3 月、4 月間輾轉得知申訴人懷孕。惟申訴人並無計畫育嬰留職停薪，本預計於 1
08 年 9 月 29 日至同年 11 月 23 日產假結束後復職，惟訴願人於產假復工前 1 個工作日（
108

年 11 月 22 日），以培訓申訴人並協助○○廣場建立較完善的衛生安全制度為由，告知預
計 108 年 12 月 1 日調動申訴人之工作地點至桃園。申訴人考量剛出生幼兒須撫育家庭照顧
及調動距離過遠，即於當日拒絕，並於 108 年 11 月 25 日返回公司上班。詎料訴人當日逕
行公告，自 108 年 11 月 26 日起將申訴人轉調至桃園機場擔任營養師，並表示申訴人之工
資等勞動條件未有不利變更、且調動工作亦為申訴人所能勝任，另提供每日交通津貼新
臺幣（下同）240 元予以協助。又申訴人與訴願人約定每月薪資為 4 萬 3,000 元，申訴人
於 108 年 9 月 29 日至 108 年 11 月 23 日請產假，產假期間訴願人僅給予每月 2 萬 4,900
元之薪

資。

二、申訴人於 108 年 12 月 27 日向原處分機關提出性別工作平等法申訴書，主張訴願人前開調
動及產假期間薪資未依規定給付，有違反性別工作平等法第 7 條、第 21 條第 2 項等規定之
歧視。案經原處分機關先後於 109 年 1 月 20 日、1 月 21 日分別訪談申訴人、訴願人之受
任

人○○○（下稱○君），並製作訪談紀錄、談話紀錄後，提經原處分機關性別工作平等

會（下稱性平會）109年6月12日第3屆第5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：「一、性別工作平等法第7條規定成立。二、性別工作平等法第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，以訴願人違反性別工作平等法第7條、第21條第2項規定，依同法第38條、第38條之1第1項、第3項及臺

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1、9等規定，以109年7月1日

北
市勞就字第10861185581號裁處書（下稱原處分）各處訴願人30萬元、2萬元罰鍰，合計處32萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於109年7月2日送達，訴願人

不服，於109年7月29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、按性別工作平等法第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：「為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，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、女性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。前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之……。」第7條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」第15條第1項前段、第2項規定：「雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期。」「產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。」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38條規定：「雇主違反第二十一條……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。」第38之1條第1項、第3項規

定：「雇主違反第七條至第十條……者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。」「有前二項規定行為之一者，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。」

勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」第 50 條規定：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」

性別工作平等法施行細則第 2 條規定：「本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。」

臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點第 1 點規定：「臺北市政府勞動局（以下簡稱本局）……依性別工作平等法第五條第一項規定，設置臺北市政府勞動局性別工作平等會（以下簡稱本會），並訂定本要點。」第 2 點規定：「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）臺北市女性團體代表二人。（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。第一項委員任期二年，期滿得續聘（派）之；機關團體代表職務調動或辭職者，得隨時改聘（派）；其繼任委員之任期至原委員任期屆滿之日止。」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：「……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。」

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：「本府處理違反性別工作平等法事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	1	9
違反事件	雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇者。	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 7 條、38 條之 1 第 1 項及第 3 項	第 21 條及第 38 條
法定罰鍰額度（新臺幣：元）及其他處罰	處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。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。	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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。
統一裁罰基準（新	違反者，除依下列規定處罰外，應	違反者，除依下列規定處罰外，應公布

臺幣：元) 及其他處罰	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：30 萬元至 60 萬元。 	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。
-------------	--	---

」

臺北市府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「公告『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。... 公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	8
法規名稱	性別工作平等法
委任事項	第 38 條及第 38 條之 1「裁處」

二、本件訴願理由略以：

- (一) 訴願人共聘用 2 名營養師（含申訴人），2 人皆為女性，對於申訴人工作地點之調動，純係基於企業經營之需要，無涉性別，亦無因性別所生之差別待遇。又訴願人係於申訴人結束產假復工後方調動其工作地點，實無懷孕歧視可言；對於申訴人所為調動，亦符合勞動基準法第 10 條之 1 規定，除基於企業經營上所必須外，對於申訴人之工資及其他勞動條件，並未作不利之變更，且調動後工作亦為申訴人體能及技術可勝任。調動後之工作地點雖較原工作地點通勤距離長，惟往返交通便捷，訴願人亦給予交通津貼等協助，通勤時間為 60 至 70 分鐘，為一般上班族所得接受之合理範圍，應不致使申訴人因調職而蒙受生活上之不利益。
- (二) 申訴人請產假期間，訴願人短付薪資部分，係因早期系統設置有誤，造成僅以本俸計薪。訴願人發現後已於 108 年 12 月 10 日補發予申訴人，並無因申訴人請產假而將其視為缺勤予以不利對待，請撤銷原處分。

三、查本件申訴人於 108 年 12 月 27 日向原處分機關提出性別工作平等法申訴書，經原處分機關 109 年 1 月 20 日、1 月 21 日分別訪談申訴人、○君，並製作訪談紀錄、談話紀錄後，

提

經原處分機關性平會 109 年 6 月 12 日第 3 屆第 5 次會議評議，審認訴願人違反性別工作平

等

法第 7 條、第 21 條第 2 項規定成立，並作成系爭審定書；有申訴人 108 年 12 月 27 日申訴書

、原處分機關 109 年 1 月 20 日訪談紀錄、109 年 1 月 21 日談話紀錄、性平會 109 年 6 月 12 日第

3 屆第 5 次會議紀錄及系爭審定書等影本附卷可稽，是原處分機關依系爭審定書作成原處分，自屬有據。

四、至訴願人主張對於申訴人工作地點之調動，純係基於企業經營之需要，且於申訴人結束產假復工後調動，無涉懷孕歧視，或因性別而為差別待遇，對於申訴人所為調動，符合勞動基準法第 10 條之 1 規定，對於申訴人之工資及其他勞動條件，並未作不利之變更，應不致使申訴人因調職而蒙受生活上之不利益；短付薪資部分，係因早期系統設置有誤，造成僅以本俸計薪云云。經查：

(一) 按雇主為受僱者之分發、配置等，不得因性別或性傾向而有差別待遇；雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假 8 星期；產假期間薪資之計算，女工受僱工作在 6 個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給；受僱者申請產假時，雇主不得拒絕，亦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。又原處分機關設置性平會，以辦理性別工作平等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、臺北市女性團體代表 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；會議應有 2 分之 1 以上委員

員

出席始得開會；揆諸性別工作平等法第 5 條、第 7 條、第 15 條第 1 項前段、第 2 項、

第 21

條、勞動基準法第 50 條及臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點第 2 點、第 4 點第 2 項等規定自明。

(二) 查原處分機關於 109 年 1 月 20 日訪談申訴人之訪談紀錄記載略以：「……問：……請您確認本次提起申訴之條文。答：我要改成僅申訴第 7 條和第 21 條第 2 項。1. 第 7

條

：公司在我產假期間未經同意不當調動至桃園機場。2. 第 21 條第 2 項：因為公司在我產假期間，將我請產假視為缺勤扣全勤獎金，但公司在進行第一次勞資爭議調解時，公司表示係因系統緣故造成僅以本俸計薪，後已於 108 年 12 月 13 日匯入薪資短少的部分；最重要的是，公司任意調動我的工作地點，原本從○○○路(○○)去○○上班

搭公車約 40 分鐘，後來我在 108 年 11 月搬家到○○○路○○段，距離公司更近，去○○○上班搭公車約 30 分鐘，我的產假自 108 年 9 月 29 日起至 108 年 11 月 23 日（星期六）結

束，我 11 月 25 日（星期一）回○○○上班第一天，就收到人事異動公告隔天就得到桃園上班，我只好 11 月 26 日（星期二）去桃園，當天早上 5 點半起床哺乳，近 7 點出門

走 10 分鐘到○○○○捷運站，坐到○○站後走路轉搭機捷到桃園，打 8 點 31 分的卡，全程約一個半小時，交通費用單程就 166 元，來回就 3 百多塊。3. 原先，公司突然異動時並沒有說提供交通津貼，因為我在 11 月 25 日當天看到公告後，有向公司反映準備提告，當時公司也沒有提供任何交通津貼補助，然後公司在 11 月 26 日早上才告訴我有交通津貼補助 240 元，但我並沒有和公司爭執交通津貼、也沒有預計要請育嬰留停，重點是在公司在我產假即將結束前臨時調動到離家太遠的地方，中間都沒有任何通知，而且我也表示拒絕，但復職當天就立刻進行異動公告，實在不合理。……問：請問公司何時告知調職？調職的理由為何？答：1. 我於 108 年 9 月 27 日生產，因為胎兒臍帶繞頸的關係，9 月 26、27、28 日三天請休假住院剖腹，所以產假期間是從 108 年 9 月 29

日起至同年 11 月 23 日，公司人事在 11 月 22 日先以電話告知我○○○總有意調動我到桃園，

預 計在 12 月 1 日，但我當下已經回復人事我沒有意願，原本以為事情就結束了，詎料公司在我復職當天 11 月 25 日就進行人事異動公告，要調動我到桃園機場。2. 公司說調動理由是要栽培我，說是我已經很了解○○了，讓我可以多多去看外面的環境，人資○○小姐跟我說○○業管○○主任很喜歡我、表現很好，覺得要讓我去訓練管理桃園機場的美食街店家，但是業管覺得我表現好應該會希望我留下來，公司用這樣的理由很不合理，而且衛生局 108 年 12 月會來督考、109 年 5 月即將進行醫院評鑑（四年一次的大評鑑），因為我是代表○○和○○營養部對應的窗口，不是更應該希望熟悉業務的人在，所以還在督考前做異動真的很不合理，而且調動後，○○營養部主任很生氣，還問○○經理和處長為什麼調動不用徵詢過他們的意見。問：請問您為何覺得公司的調職是因為產假育嬰的關係？答：1. 除了公司臨時人事異動外，公司有一位○○○（下稱○○○員）原本是應徵桃園機場營養師，在 108 年 8 月 20 幾號到職，但沒多久就到○○○和我交接工作，因為公司和○○○的合約有簽訂不能一天沒有營養師，所以○○○員在桃園機場做沒多久就來○○○交接我的工作，就是有活動（如商品檢驗）、廠商會議等就希望○○○員也要出席，只是我和前一位營養師交接也不過才 2 天，可是我只是產假 2 個月就回來工作了，也沒有預計育嬰留停的計劃，公司卻安排他來交接了六天，而○○○員在交接期間

也不時透露問我要不要在產假期間找工作的訊息，更讓人起疑。2. 另，公司結婚的人除了我只有另一位督導男同事○先生（去年5月到職，他的小孩已經3歲），我也是公司第一個生產請產假的人，現在公司所做不合理的人員異動，除了因為我懷孕生產外，我想不到其他原因；而且在第一次勞資爭議調解時，調解委員也有告知資方已經違法了，公司人事卻說又沒有要資遣我，而且是在他復職第一天才做人事調動，並沒有違法，態度也很強硬。3. 我最確定的公司調職是已經計畫好的時間點，是在11月26日和總公司的人資○小姐通電話，我要去檢舉公司而且也已經申請勞資爭議調解，然後○小姐問我到底要甚麼？育嬰假都給你了，薪水我會補阿，他又問說你要的是資遣費嗎？之後人資也說希望我撤回調解，我跟他說我就先申請育嬰留職停薪，其他的調解會上再談說，當下其實我並不知道怎麼處理比較好，所以只好先申請育嬰留停，但從人資的談話中，公司人資其實早就知道這是違法調動、因為所有異動和薪資的佈達都會透過人資，現在想來公司是為了規避勞基法產假期間不能資遣員工的規定，故意進行不合理的調動迫使我離職。……」並經申訴人簽名在案。

- (三) 原處分機關於109年1月21日訪談訴願人受任人○君之談話紀錄記載略以：「……問：貴單位何時告知申訴人調動至桃園機場？調動的理由？以何種方式告知？告知內容為何？答：1. 我們108年11月22日以電話告知申訴人因為桃園機場每層都開放了，攤商也變得更多，想要培訓申訴人，借重他的專業去協助桃園機場建立較完善的衛生安全制度，告知申訴人公司有意做這樣的調動，但申訴人因為考量小朋友才剛出生且距離有點遠，當天在電話裡就拒絕。2. 約在11月中下旬時，總經理有想要進行人事異動，所以先請我們打電話聯繫預計要進行異動的3位同仁有無意願，在11月22日才會打電話問申訴人是否願意調動，除申訴人拒絕外，另外2位都OK。問：請問調職的依據為何？為何申訴人拒絕後，公司仍於108年11月25日逕行人事異動公告，非調不可？（請提供公司調動依據、有無會議相關紀錄等證明）答：1. 其實，我也有跟總經理說○小姐因為交通還有育兒的關係，沒辦法同意異動，儘管申訴人拒絕，公司最終還是想要異動的理由就是需要他去桃園機場幫忙，雖然兩位營養師能力都不錯，且○○○的確是桃園機場營養師來○○支援申訴人產假期間的工作，但後來還是想調動申訴人過去，畢竟申訴人待在○○比較久、實務經驗也比較多。2. 對於兩位營養師工作或調職，我們並沒有特別評估亦無相關書面資料。3. 因為總經理11月中下旬告知要做分公司的人員異動，但一直沒有跟我說人事異動的確定時間，後來108年12月4日開幕在際，公司才會在這麼短的時間裡調動申訴人到桃園。問：貴單位是否有其他同事生產育兒？有無被調職情形？答：公司內部平均年齡約30歲左右，同仁多半未婚，結婚的約莫10位，申訴人是我們公司第一個懷孕生產的同事，所以沒有其他同仁生產或育兒，或因為懷孕或育兒被調職的情形。問：申訴人表示『公司有一位○○○（下稱○員

）原本是應徵桃園機場營養師，在 108 年 8 月 20 幾號到職，在桃園機場做沒多久就來○
○交接我的工作』，請問該項陳述是否正確？答：當時來應徵桃園機場營養師，我們
也有考量他當時工作和住居所地，○員的爸爸媽媽家在淡水，後來才知道他男朋友家
在桃園，可能在工作期間住在男友家，○員應該是開車，所以一開始是僱用她擔任桃
園機場的營養師，但因為申訴人請產假，就請○員先來支援，待申訴人產假結束後再
回桃園。問：經查申訴人表示提供產假期間遭扣除薪資且視為缺勤，請問該項陳述是
否正確？答：公司在 10 月 10 日是發 9 月份的薪水，但申訴人當時拿到的薪資單被扣了
全勤和缺勤，公司用的是比較老舊的 DOS 系統計算薪資，因為申訴人是第一位請產假
的人，所以不曾在系統裡輸入過產假或產檢假天數，以致於薪資計算出現短少，但後
來我有再去系統確認，但系統沒法更新，只好另外再用手動計算差額，把薪資補足。
……。」並經○君簽名在案。是訴願人係因申訴人請產假而扣除全勤及缺勤之薪資
之事實，應可認定。

（四）復據 109 年 6 月 12 日性平會會議紀錄、簽到表等顯示，性平會委員計有 11 位（含召集
人

），其中外聘委員 9 人，又該次會議有 10 位委員親自出席，經出席委員充分討論後，
作成決議，本案被申訴人違反性別工作平等法第 7 條、第 21 條第 2 項規定皆成立。嗣並
作成系爭審定書，其理由欄記載略以：「……五、本案查被申訴人是否違反性別工
作平等法第 7 條（因雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績
或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇）規定？……（四）……依性別工
作平等法第 31 條舉證責任之倒置規定下，本件申訴人於產假復職第一天即遭被申訴人
調職至外縣市工作，可認已『釋明』有因性別而受不利益待遇，故此時應由被申訴人
『反證』該調職與性別或懷孕之因素無涉，惟查被申訴人承接桃園機場二期航站（下
稱桃園機場）之商場管理，係於 107 年 12 月至 108 年 12 月間陸續開幕，並於 108 年 8

月間

已聘用○姓營養師任職於桃園機場負責未來商場業務，被申訴人亦於訪談時表示○姓
營養師僅於申訴人產假期間支援相關工作，期滿即返回原工作地點，嗣後卻又以桃園
機場為公司重要門面，且○姓營養師到職時間短，實務經驗較少為由，讓該名營養師
調至原本申訴人工作之○○院區，而使產假甫復職之申訴人調至桃園機場，說法前後
不一，且申訴人於申請育嬰留停後，公司又派○姓營養師前往桃園機場支援開幕後之
營養衛生等管理業務，被申訴人所為調職之必要性，亦難以妥適說明，次查，被申訴
人原於申訴人產假復工前一個工作日，告知公司預計於 12 月 1 日調動其工作地點至桃
園機場，當下即得知申訴人考量撫育剛出生幼兒及調動後之往返時程不願異動，卻於
申訴人產後復工當日逕行人事異動公告，並提前至 11 月 26 日隔日實施，於申訴人拒絕

下，仍堅持於申訴人復職第一天將申訴人調職，亦難認其考量勞工及其家庭之生活利益；再者，申訴人原通勤時間自○○○路（○○○）搭乘公車約 40 分鐘直達台北○○，通勤距離約 7.66 公里，異動後通勤時間全程約一個半小時，通勤距離約 32.29 公里，雖依一般社會通念係以 30 公里作為調動是否過遠的基準，雖有給予每日 240 元之交通津貼，亦不代表 30 公里以內的調動即屬合理。……有關本件調職命令之合法性及必要性都均無充分舉證，恐有疑義。綜上，被申訴人於本案中之舉證及說明程度，未達可使人相信或排除懷孕歧視之程度。六、本案查：被申訴人是否違反性別工作平等法第 21 條第 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）規定？……本案申訴人 107 年 7 月 1 日起受僱，約定薪資為

4

3,000 元，於 108 年 9 月 29 日至 108 年 11 月 23 日請產假，產假期間被申訴人僅給予 24,900

元之薪資，雖被申訴人主張係因早期系統設置之故，造成僅以本俸計薪，並於 108 年 12 月 10 日補發，惟若係系統建置有誤，被申訴人亦並非於第一時間發現即立刻修正，當下已涉有視為缺勤而予以不利對待，直至第一次勞資爭議調解（108 年 12 月 6 日）後，方於 108 年 12 月 10 日補發，故無法以被申訴人事後補發行為，即認其未有違法。七、綜上，本件被申訴人所附工作管理規章雖有規範調動規定，然雇主行使調動權之動機仍應符合正當合理性，被申訴人於申訴人產後復工前一個工作日已知悉申訴人無意願調動工作地點，卻於產後復工當日逕行異動公告，又並非無人負責桃園機場業務，卻僅以總經理主觀意識判斷，即以借重申訴人實務經驗為由予以異動，更未合理考量申訴人及其家庭之生活利益，被申訴人對於調職的合法性及必要性都均無充分舉證，實難排除混合動機之懷孕歧視。另，被申訴人雖於勞資爭議調解後補發申訴人短少薪資，惟事後改善行為並不影響違法行為之成立，無法以被申訴人事後已補發為由，即認其未有違法。故本案有關被申訴人違反性別工作平等法第 7 條規定成立及第 21 條第 2 項規定成立。……八、本案提送本局性別工作平等會 109 年 6 月 12 日第 3 屆第 5 次會

議

，經充分審酌申訴人、被申訴人之全部陳述、書面資料暨調查事實，評議被申訴人違反性別工作平等法第 7 條規定及第 21 條第 2 項規定均成立，審定結果如主文，爰作成本審定書。……」經查本件性平會之設立及開會、決議，符合上開性別工作平等法第 5 條、臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點第 2 點、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，性平會以訴願人已知悉申訴人並無調動之意願，且訴願人

於申訴人產假復職第 1 天即將其調職至外縣市工作，卻未能舉證證明其調動之必要性及合理性，且係於勞資爭議調解後始補發產假期間短少給付之薪資，乃審認訴願人違反性別工作平等法第 9 條、第 21 條第 1 項及第 2 項規定皆成立之結果，自應予以尊重

；

訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人違反性別工作平等法第 1 條、第 21 條第 2 項規定，以原處分各處訴願人 30 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 32 萬元罰鍰，並公布

訴願人名稱及負責人姓名，揆諸前揭規定，並無不合，原處分應予維持。

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

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
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

中華民國 109 年 10 月 20 日

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）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）