

訴願人 ○○○○○○○○○○○○○股份有限公司

代表人 ○○○

訴願代理人 ○○○律師

原處分機關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反性別平等工作法事件，不服原處分機關民國 114 年 7 月 28 日北市勞就字第 11460061791 號裁處書及第 11460061792 號函所附性別平等工作會審定書，提起訴願，本府決定如下：

### 主 文

訴願駁回。

### 事 實

訴願人之受僱人○○○（下稱申訴人）主張其自民國（下同）105 年 11 月 1 日起至 112 年 1 月 4 日至 113 年 12 月 29 日育嬰留職停薪，於 113 年 12 月 2 日申請復職，惟訴願人拒絕讓申訴人回復原職，並在申訴人多次要求勞動權益不得減損情況下，仍將其調至薪水較原職位低之職務，於 114 年 1 月 11 日發給人事令，並於 114 年 1 月 13 日將申訴人調派至○○○○○大樓，因申訴人拒絕簽收派令，訴願人乃要求申訴人離開公司，申訴人認其有因申請育嬰留職停薪復職，致訴願人對其予以不利處分之情事，於 114 年 2 月 19 日向原處分機關提起申訴。案經原處分機關於 114 年 3 月 5 日訪談申訴人、114 年 3 月 12 日訪談訴願人之顧問○○○及營運處處長○○○（下稱○君），並製作訪談紀錄後，提經原處分機關性別平等工作會（下稱性平會）114 年 7 月 18 日第 5 屆第 14 次會議評議審定，並作成性平會審定書（下稱系爭審定書），主文為：「被申訴人違反性別平等工作法第 21 條第 1 項及同條第 2 項規定均成立。」（被申訴人即為訴願人）原處分機關乃依該會議評議審定之結果，以訴願人違反性別平等工作法第 21 條第 1 項、第 2 項規定，依同法第 38 條第 1 項、第 38 條之 1 第 6 項及臺北市政府處理違反性別平等工作法事件統一裁罰基準第 3 點項次 10 規定，以 114 年 7 月 28 日北市勞就字第 11460061791 號裁處書（下稱系爭裁處書）各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並以 114 年 7 月 28 日北市勞就字第 11460061792 號函檢送系爭裁處書及系爭審定書（下合稱原處分）等予願人。原處分於 114 年 7 月 30 日送達，訴願人不服，於 114 年 8 月 26 日向

本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

### 理 由

一、本件訴願書記載：「……請求撤銷臺北市政府勞動局……114 年 7 月 28 日北市勞就字第 11460061792 號裁處書、審定書……行政處分……」揆其真意，應係對原處分不服，合先敘明。

二、按性別平等工作法第 3 條規定：「本法用詞，定義如下：一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。……三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。……八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、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。九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。」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：「各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，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、性別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；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。前二項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。……。」第 16 條第 1 項前段規定：「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。……」第 17 條第 1 項規定：「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 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 34 條規定：「受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願……。」第 35 條規定：「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別平

等工作會所為之調查報告、評議或處分。」第 38 條規定：「雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，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。」38 條之 1 第 6 項規定：「有前條或前五項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 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。」

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平等工作會作業要點（下稱性平會作業要點）第 1 點規定：「臺北市政府勞動局（以下簡稱本局）為保障轄區內性別工作權之平等，消除職場性別歧視，促進性別地位實質平等，依性別平等工作法第五條第一項規定，設置臺北市政府勞動局性別平等工作會（以下簡稱本會），並訂定本要點。」

第 2 點第 1 項至第 5 項規定：「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）臺北市性別團體代表二人。（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。」「女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。」「政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。」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：「本會每二個月召開會議為原則，必要時得召開臨時會議；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。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）101 年 6 月 21 日勞動 2 字第 1010015745 號函釋（下稱 101 年 6 月 21 日函釋）：「……說明：……二、查勞動基準法第 2 條第 3 款規定……依該條

款就工資之定義觀之，於認定何項給付內容屬於工資，係以是否具有『勞務之對價』及『是否為勞工因工作而獲得之報酬』之性質而定，至於其給付名稱如何，在非所問。……非謂『工資、薪金』、『按計時…獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。其立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。倘雇主為改善勞工之生活而給付之非經常性之給與；或縱為經常性給付，惟其給付係為雇主單方之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，仍非屬勞工工作之對價，允不認屬工資……。四、勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資……其屬正常工作時間內之所得者，於核計同法第 24 條所定之『平日每小時工資額』俾據以計算延時工資時，應予列計。……。」

臺北市政府處理違反性別平等工作法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「本府處理違反性別平等工作法事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	10
違反事件	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 (性別平等工作法)	第 21 條、第 38 條第 1 項及第 38 條之 1 第 6 項
法定罰鍰額度 (新臺幣：元) 及其他處罰	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
統一裁罰基準 (新臺幣：元) 及其他處罰	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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。  .....

」

臺北市政府 113 年 10 月 16 日府勞就字第 11360953612 號公告：「主旨：公告『性別平等工作法』所定本府權限事項，自中華民國 113 年 11 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：……二、委任事項如附表。」

附表：性別平等工作法所定臺北市政府權限委任本府勞動局事項表（節錄）

法規名稱	性別平等工作法
委任事項	第 34 條第 1 項
	第 34 條第 2 項
	第 38 條第 1 項、第 2 項
	第 38 條之 1 第 1 項、第 2 項、第 3 項、第 4 項、第 5 項、第 6 項

<p>&nbsp;</p>

三、本件訴願理由略以：申訴人申請復職時，確實已無申訴人原有職位，並非訴願人聘用他人，迫使申訴人復職後不得恢復原職；訴願人並未拒絕申訴人復職，且調動後之勞動條件並無劣於申訴人原職務，難認訴願人有漠視申訴人育嬰留職停薪回復原職之權利，訴願人並無違反性別平等工作法第 21 條第 1 項、第 2 項規定；交通津貼並非申訴人工資之一部分，請撤銷原處分。

四、查本件申訴人於 114 年 2 月 19 日向原處分機關提出申訴，經原處分機關於 114 年 3 月 5 日訪談申訴人、114 年 3 月 12 日訪談訴願人之顧問○○○及營運處處長○君，並製作訪談紀錄後，提經原處分機關性平會 114 年 7 月 18 日第 5 屆第 14 次會議評議，審認訴願人違反性別平等工作法第 21 條第 1 項、第 2 項規定成立；有申訴人 114 年 2 月 19 日申訴書、原處分機關 114 年 3 月 5 日及 3 月 12 日訪談紀錄、性平會 114 年 7 月 18 日第 5 屆第 14 次會議紀錄、簽到資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張申訴人申請復職時，確實已無申訴人原有職位，並非其聘用他人，迫使申訴人復職後不得恢復原職；其並未拒絕申訴人復職，且調動後之勞動條件並無劣於申訴人原職務，難認其有漠視員工育嬰留職停薪回復原職之權利，其並無違反性別平等工作法第 21 條第 1 項、第 2 項規定；交通津貼並非申訴人工資之一部分云云：

(一) 按復職係指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作；受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年；受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有 1. 歇業、虧損或業務緊縮者、2. 依法變更組織、解散或轉讓者、3. 不可抗力暫停工作在 1 個月以上者、4. 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等事由，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕；受僱者申請育嬰留職停薪復職時，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；違反者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布其姓名或名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰；性別平等工作法第 3 條第 9 款、第 16 條第 1 項前段

、第 17 條第 1 項、第 21 條第 1 項、第 2 項、第 38 條及第 38 條之 1 第 6 項定有明文。又為審議、諮詢及促進性別平等工作，各級主管機關應設性別平等工作會；原處分機關為保障轄區內性別工作權之平等，消除職場性別歧視，促進性別地位實質平等，設置性平會，以處理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、臺北市性別團體代表 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；全體委員任一性別比例應占全體委員總數 3 分之 1 以上；女性委員應占全體委員人數 2 分之 1 以上；政府機關代表不得逾全體委員人數 3 分之 1；會議應有 2 分之 1 以上委員出席始得開會；揆諸性別平等工作法第 5 條第 1 項及性平會作業要點第 1 點、第 2 點第 1 項至第 5 項、第 3 點第 2 款、第 4 點第 2 項等規定自明。

(二) 復依卷附性平會第 5 屆委員名冊等影本所示，性平會委員 11 人，由原處分機關局長任召集人，其餘委員由原處分機關代表、臺北市性別團體代表、臺北市勞工團體代表、臺北市雇主團體代表、學者專家及其他社會人士等組成；又全體委員中男性 5 人、女性 6 人；外聘委員中男性 3 人、女性 6 人，是外聘委員任一性別無低於外聘委員全數 4 分之 1，全體委員任一性別比例亦佔全體委員總數 3 分之 1 以上，且女性委員人數占全體委員人數 2 分之 1 以上；政府機關代表未逾全體委員人數 3 分之 1；是本件性平會之設置與組成符合上開規定。本案經原處分機關提經性平會 114 年 7 月 18 日第 5 屆第 14 次會議評議審定，並作成系爭審定書，依卷附性平會 114 年 7 月 18 日第 5 屆第 14 次會議紀錄及簽到資料等影本顯示，該次會議有 8 位委員親自出席，已有過半數委員出席，是該次會議已達上開規定之開會人數要求；並經出席委員決議本案訴願人違反性別平等工作法第 21 條第 1 項、第 2 項規定成立，是本件性平會 114 年 7 月 18 日第 5 屆第 14 次會議之進行及決議程序均符合上開規定。嗣並作成系爭審定書，其理由欄記載略以：「壹、法令依據：……三、法院判決：（一）臺北高等行政法院 107 年度訴字第 1612 號判決……（二）按臺灣高等法院 108 年度勞上字第 96 號民事判決……（三）按臺北高等行政法院 110 年度訴字第 1212 號判決……貳、雙方主張：一、申訴人主張（略以）：（一）育嬰留停復職前的職務類似總幹事，負責小型社區行政事務；復職後，113 年 12 月 30 日○○○請我提前回總公司幫忙，我說可先了解，但我都是東幫西幫，故 114 年 1 月 6

日告知○○○不接受這樣工作安排，○○○說負責人○○○認為總公司已不需要我這樣的職務，所以要將我調到其他案場協助，我告知○○○我不同意。（二）113年12月3日○○○拒絕讓我回復原職位，沒有我的原職務，且我的職務已被其他人取代，在我多次要求勞動權益不得有減損的情況下，仍要將我調至薪水較原職位低的職務。（三）113年12月6日○○○回復可維持原薪資新臺幣（下同）4萬3,000元並請我113年12月30日提前報到協助其他同仁處理業務，我於114年1月7日再次向○○○確認若調職是否維持原薪資，○○○回覆被申訴人認定的薪資結構為本薪4萬1,000元與交通津貼2,000元，被申訴人希望以取消交通津貼的薪資將我調至其他外部案場擔任行政人員。（四）114年1月9日得知被申訴人不同意給我原薪資，故我當日即向被申訴人要求恢復原職務及原薪資，被申訴人拒絕。被申訴人不顧我的意願，於114年1月11日以人事令強制於114年1月13日調派至○○○○○○大樓擔任行政人員，並以辦公室已經沒有我職務為由，於114年1月13日及14日強行要求我離開公司，口頭告知若我再不離開，就恐嚇要警察來驅離我。（五）113年12月30日至114年1月14日止，○○○請會計以口頭告知要把我未到期的年假換成現金、即刻消除我的門禁卡使我不能進入公司、恐嚇威脅請警察驅離我……等，對我造成莫大壓力。114年1月14日經○○○施壓下，下午向○○○以XXXX終止勞動契約，於114年1月17日寄出存證信函給被申訴人終止勞動契約，並訴請被申訴人開立非自願離職單及發給資遣費。（六）113年12月30日至114年1月14日期間，遭被申訴人惡意逼迫刁難，欲逼我離職，甚至有可能以曠職3天解僱我，故我提出勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約。114年2月13日已召開勞資爭議調解，經調解後調解不成立，被申訴人覺得調職並無不法，不須開立非自願離職單及發給資遣費。二、被申訴人主張（略以）：（一）申訴人114年1月14日XXXX主動提出勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約。（二）育嬰留職停薪復職前：行政專員，在總公司處理社區事務、遠距離小型社區管理、去社區開會、假日上班及協調社區事務……等，因需外勤，故有交通津貼2,000元；育嬰留職停薪復職後：行政專員，只在總公司處理行政事務，但不用外勤、假日上班及開會，不須處理行政事務，因無需外勤，故無需交通津貼2,000元。（三）約113年12月初左右，申訴人打XXXX電話向○○○提出育嬰留職停薪復職申請，○○○請申訴人113年12月30日回來公司上班，協助同仁處理行政事務，並未拒絕申訴人復職。（四）○○○告知申訴人社區行政工作業

務緊縮，縮減為 2 人，目前不需要社區行政，請申訴人協助總公司處理相關行政事務，申訴人同意，所以 113 年 12 月 30 日回來公司上班 2 周後，○○○與雇主討論申訴人薪資時，○○○才得知因為申訴人復職後的職務不需要出外勤，導致領不到交通津貼，並未因此對申訴人有不利處分，申訴人職務並無變動；本公司從未要資遣申訴人，反而要繼續留用申訴人，但申訴人自己終止勞動契約。（五）申訴人是因為復職後的職務不需要出外勤，導致領不到交通津貼所產生的爭議，並未因此對申訴人有不利處分，申訴人職務並無變動，且申訴人同意才會回來工作，本公司人事、會計也都沒有車馬費，所以不是特別針對申訴人。參、本案查：一、有關性別平等工作法第 21 條第 1 項規定部分：（一）有關被申訴人何時知悉申訴人申請育嬰留職停薪復職：本案申訴人育嬰留職停薪起訖時間為 112 年 1 月 4 日至 114 年 1 月 3 日止，申訴人於 113 年 12 月 2 日透過 XXXX 向直屬主管○○○申請復職……故本案被申訴人知悉申訴人申請育嬰留職停薪復職之時間點應為 113 年 12 月 2 日，尚無疑義。（二）有關申訴人復職前後之職務內容及薪資比較：1. 職務：1 ) 申訴人於育嬰留職停薪復職前之職稱為行政專員，工作內容為處理社區事務、遠距離小型社區管理、至社區開會、假日上班及協調社區事務……等，需外勤。2 ) 申訴人於育嬰留職停薪復職後之職稱為行政專員，工作內容為處理總公司行政事務及協助同仁工作，被申訴人並欲將其調至其他案場工作，兩者皆無須外勤。3 ) 基上，申訴人育嬰留職停薪復職後之職稱雖仍為行政專員，惟其育嬰留職停薪復職前後之工作內容及工作性質已明顯不同。2. 薪資：1 ) 申訴人育嬰留職停薪復職前之薪資：105 年 11 月至 106 年 5 月約為本薪……2 萬 4,000 元+ 交通費 3,000 元，共計 2 萬 7,000 元；106 年 6 月至 107 年 12 月約為本薪 2 萬 7,600 元+ 交通費 3,000 元，共計 3 萬 600 元；108 年 1 月至 109 年 9 月約為本薪 3 萬元+ 交通費 3,000 元，共計 3 萬 3,000 元；109 年 10 月至 111 年 12 月約為本薪 4 萬 1,000 元+ 交通費 2,000 元，共計 4 萬 3,000 元。2 ) 申訴人育嬰留職停薪復職後之薪資：被申訴人陳稱職務異動後，申訴人無須外勤，故無交通津貼，申訴人復職後之薪資約為本薪 4 萬 1,000 元。3 ) 基上，查申訴人育嬰留職停薪復職後之職務雖仍為行政專員，惟被申訴人陳稱因復職後之職務無須外勤故無交通津貼，申訴人除職務遭被申訴人異動外，薪資亦因職務異動而有明顯落差。（三）有關被申訴人是否拒絕申訴人育嬰留職停薪回復原職部分：1. 查被申訴人所附解約社區名單，被申訴人表示 111 年 6 月至 113 年 6 月止共有 16 處社區與其解約，惟申訴人表示（略以

) 『公司的行政人員，手邊處理的社區大多是在 15 個社區上下，與公司訂約的社區解約，也會有新社區引進，並無「業務大量流失」而需「縮編」的情形』；被申訴人則表示（略以）『按○員所講，公司行政專員編制 3 人每一個人負責 15 個案件，總數為 45 案，截至目前為止，行政專員處理之案件總數僅為 23 個，業務縮減將近一半，且目前處理案件之總收入尚不足以支付編制 3 個行政專員之薪資成本，公司不僅業務縮減，且處於虧損狀態』，雙方各執一詞。惟雇主是否有虧損或業務緊縮之情事，不能以一時一地之情況判斷之，故本案被申訴人 111-114 年度之營業狀況是否符合虧損或業務緊縮之事由，非無研求之餘地，但此事由之成立與否應屬勞資爭議範疇。2. 次查性別平等工作法第 3 條第 9 款及同法第 17 條之規定，被申訴人應使申訴人復職，且係回復申訴人請育嬰留職停薪前之原有職位，被申訴人不得拒絕，本案被申訴人雖表示未拒絕申訴人育嬰留職停薪回復原職之情事，惟申訴人於 113 年 2 月 2 日透過 XXXX 向被申訴人主管○○○申請復職後，○○○113 年 12 月 3 日透過 XXXX 回復申訴人社區行政已由其他 2 位同仁處理，僅需要正職總務人員處裡瑣碎雜事，申訴人雖表示『可以先去了解』並同意於 113 年 12 月 30 日提前復職，然復職後申訴人亦於 114 年 1 月 6 日至 7 日向○○○告知無法接受此與原職務不同之工作內容及薪資，可證縱使申訴人答應於 113 年 12 月 30 日復職了解工作內容，然申訴人仍欲回復其原有職務，在申訴人多次向○○○及負責人○○○反映不接受此等調動之情況下，○○○仍堅持不願理會，於 114 年 1 月 11 日發給申訴人人事令，強制其於 114 年 1 月 13 日調派至○○○○○大樓，申訴人拒絕簽收，被申訴人對申訴人之意見不予理會，被申訴人顯未使申訴人回復其申請育嬰留職停薪前之原有工作。3. 綜上，本案被申訴人營業狀況是否符合虧損或業務緊縮之事由應屬勞資爭議範疇，然不論被申訴人虧損與否，被申訴人本就應優先使申訴人回復原有職位，被申訴人卻以申訴人原有工作已由其他同仁處理為由，拒絕使申訴人回復其原有之工作，被申訴人顯未依性別平等工作法第 3 條第 9 款及同法第 17 條之規定辦理，故本案被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 1 項規定成立。二、有關性別平等工作法第 21 條第 2 項規定部分：(一) 有關交通費是否屬薪資部分：……依據勞動基準法第 23 條第 2 項規定，雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見勞動基準法已課與雇主其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合『勞務對價性』及『經常性之給與』而屬勞工因工作所獲得之報酬，明列工資各項目計算方式明細之義務，觀本案申訴人歷年薪資明

細，申訴人自到職起至育嬰留職停薪復職前，因其工作性質需外勤，故其每月薪資均包含交通費項目，被申訴人均按月發放交通費，斟酌系爭交通費給付之原因，爰認其應屬勞務之對價及經常性之給與。（二）有關申訴人主張被申訴人申請育嬰留職停薪復職後，遭被申訴人職務調動導致薪資減少交通費 2,000 元一節：1. 查本案被申訴人雖主張交通費並非薪資，而屬津貼等語，惟依前開法院判決及申訴人所附歷年薪資明細，可知該交通費與被申訴人所主張之津貼之性質尚有未合，是該交通費尚符合勞動基準法第 2 條第 3 款及性別平等工作法第 3 條第 8 款之定義，核屬『勞務對價』及『經常性給與』之工資。2. 次查申訴人向○○○申請復職後，○○○除透過 XXXX 回復申訴人社區行政已由其他同仁處理外，亦於 113 年 12 月 6 日回覆申訴人薪資依規定不會減，除非是職務加給獎金類，本薪不會減等語，申訴人於 113 年 12 月 30 日復職後，申訴人曾向○○○告知無法接受此與原職務不同之工作內容與薪資，可證縱使申訴人答應於 113 年 12 月 30 日復職，然仍不同意被申訴人調降薪資，在申訴人多次向○○○及○○○反映其薪資不得有所減損之情況下，○○○仍堅持表示申訴人復職後之工作內容因無需外勤，雖無交通費 2,000 元，然其原薪資維持不變，被申訴人對申訴人之意見不予理會，導致申訴人薪資下降，顯係因提出育嬰留職停薪復職所遭之降薪不利處分。（三）有關因申訴人不同意被申訴人調動而遭被申訴人要求離開工作場域並揚言要找警察驅離申訴人，最終申訴人以勞動基準法第 14 第 1 項第 6 款終止勞動契約一節：1. 查申訴人因多次向被申訴人要求回復其申請育嬰留職停薪前之原有職位，遭被申訴人拒絕，於 114 年 1 月 11 日發給申訴人人事令，強制其於 114 年 1 月 13 日調派至○○○○○○大樓，申訴人自陳其拒絕簽收後，114 年 1 月 14 日被申訴人則告知申訴人不接受調動就請離開公司，並威嚇將請警察驅離申訴人，查申訴人所附與○○○之錄音檔及逐字稿：『0：03 ○○○處長：老闆一直說，不出去，你不離開公司，公司是他開的，公司是我開的，你不出去，我叫警察啊，我當然跟○教授說，要叫警察很簡單，我說○總：你要叫我叫警察很簡單，我就打電話，說是你講的嘛，但我跟○教授說不妥，這個不對啦，哪有爭議要到這種地步。0：30 ○○○（當事人）：我真的覺得，公司到底在想什麼？』，可證○○○確有要求申訴人離開公司並揚言請警察驅離等情。2. 被申訴人雖主張其並未資遣或解僱申訴人，是申訴人主動寄出存證信函依勞動基準法第 14 第 1 項第 6 款終止勞動契約等語，惟查申訴人 114 年 1 月 17 日存證信函，係因其認被申訴人有『雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者』等情，無非係因申訴人拒絕調動遭被

申訴人要求離開公司，並揚言請警察驅離，申訴人恐遭被申訴人報復等情密切相關，被申訴人前開之種種作為顯欲逼迫申訴人離職，難認友善，更難謂申訴人主動終止契約之事由與申訴人申請育嬰留職停薪回復原職遭拒並遭刁難一事無涉。（四）綜上，被申訴人所稱交通費並非工資及並未資遣或解僱申訴人，係申訴人主動終止勞動契約一事，若對於是否應給付交通費一事有所爭執，被申訴人應可向申訴人確認、協調，然並不影響申訴人確實提出『申請育嬰留職停薪回復原職』、『勞動權益不得有所減損』及『不接受職務調動』之事實，更不足以作為拒絕申訴人育嬰留職停薪回復原職、降薪及要求申訴人離開公司之理由，顯未考量育嬰留職停薪復職乃申訴人依法享有之權利，故本案被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定成立。三、揆諸本案相關說明事證，被申訴人以申訴人原有工作已由其他同仁處理為由，拒絕申訴人回復原有職務之申請，致使申訴人薪資減少，且因申訴人不接受被申訴人調動，遭被申訴人威脅驅離，申訴人不得不主張勞動基準法第 14 第 1 項第 6 款終止勞動契約等語，維護自身權益，顯見被申訴人此等作為已有脅迫申訴人離職之意，難謂友善，實難認被申訴人之作為已符合性別平等工作法之立法意旨。經審酌申訴人與被申訴人之全部陳述、補充說明資料暨調查事實，本案被申訴人違反性別平等工作法第 21 條第 1 項及同條第 2 項規定均成立。……。」

（三）經查本件性平會之設立及開會、決議，符合上開性別平等工作法第 5 條第 1 項、性平會作業要點第 2 點第 1 項至第 5 項、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，性平會依卷附申訴人與營運處處長○君之 xxxx 對話截圖，申訴人於 113 年 12 月 2 日申請復職，○君於 113 年 12 月 3 日回復申訴人其原有工作已由其他 2 位同仁處理，嗣申訴人復職後向○君表示，無法接受與原職務不同之工作內容及薪資，訴願人於申訴人不接受調動職務之情況下仍發給申訴人人事令，將其調派至○○○○○○大樓工作；又申訴人曾向○君告知無法接受此與原職務不同之工作內容與薪資，是以申訴人縱答應於 113 年 12 月 30 日復職，然其仍不同意訴願人調降薪資，在申訴人反映其薪資不得有減損之情況下，訴願人仍以申訴人復職後之工作因無需外勤，將其薪資調降為 4 萬 1,000 元（減少交通費 2,000 元），顯係因提出育嬰留職停薪復職所遭之降薪不利處分，乃審認訴願人違反性別平等工作法第 21 條第 1 項及第 2 項規定均成立之結果，自應予以尊重；又查卷附本案申訴人歷年薪資明細所示，申訴人自到職起至育嬰留職停薪復職前，因其工作性質需外勤，故其每月薪資均包含交通費項目，按月發放交通

費，則原處分機關審認交通費係申訴人服勞務而獲得之報酬，具勞務對價性，並非臨時起意而與工資無關之給與，亦具給付之經常性，依前勞委會 101 年 6 月 21 日函釋意旨，應屬勞動基準法第 2 條第 3 款之工資，自非無憑。訴願人主張交通津貼並非申訴人工資之一部分一節，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人違反性別平等工作法第 21 條第 1 項及第 2 項規定，爰依同法第 38 條第 1 項、第 38 條之 1 第 6 項等規定，各處訴願人法定最低額 2 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，原處分應予維持。

六、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	連	堂	凱
委員	張	慕	貞
委員	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍
委員	邱	駿	彥
委員	李	瑞	敏
委員	陳	衍	任
委員	陳	佩	慶
委員	邱	子	庭

中　　華　　民　　國　　114　　年　　11　　月　　17　　日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）