

訴 願 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

複訴願代理人 ○○○律師

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因性別工作平等法事件，不服原處分機關民國 105 年 8 月 10 日北市勞就字第 10532122000 號函及所附臺北市政府勞動局性別工作平等會審定書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人於民國（下同）105 年 3 月 11 日（收件日）提出臺北市政府性別工作平等法申訴書，向原處分機關申訴訴願人離職前任職之○○股份有限公司（下稱被申訴人），有未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、於知悉性騷擾情形時未採取立即有效之糾正及補救措施等情；案經原處分機關於 105 年 3 月 16 日訪談訴願人及其代理人○○○律師、105 年 3 月 24 日訪談被申

訴人管理部人力資源室經理○○○及法務人員○○○並製作訪談紀錄後，經臺北市政府勞動局性別工作平等會（下稱性平會）105 年 8 月 1 日第 6 次會議評議審定後，作成 105 年 8 月 10 日臺

北市政府勞動局性別工作平等會審定書（下稱系爭審定書），系爭審定書記載略以：「....

.. 主文 被申訴人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項及第 2 項（雇主未盡工作場所性騷擾防治義務）規定皆不成立。事實 申訴人 90 年 6 月 18 日到職，離職前任職被申訴人企業金融部協理，申訴人於 102 年 3 月因公參加商業聚餐，本次餐會 2~3 周後申訴人聽到其他同事傳言，當天餐會中的另一名○姓女同事（性騷擾相對人），於會後向其他同事表示餐會當天申訴人『外套被人脫下來，玩得很 High.....』等不堪入耳的言語，申訴人聽到後覺得不舒服....

.. 申訴人於 104 年 3 月 6 日正式向被申訴人提出『○○○小姐毀謗○○○小姐（申訴人）名譽，違反本公司工作規則第五條第二款及第四款，應予解雇。』之申訴，後於 104 年 4 月 13 日被申訴人人資部以 e-mail 回復申訴人對 104 年 3 月 6 日之申訴案處理為『經 104 年 3 月 30 日董總批

示，102 年 3 月間事【免議】』，此結果讓申訴人無法接受.....。」等語。原處分機關乃以 105 年 8 月 10 日北市勞就字第 10532122000 號函通知訴願人上開評議結果並檢送系爭審定書予

訴願人。該函於105年8月16日送達，訴願人不服該函及系爭審定書，於105年9月7日經由原

處分機關向本府提起訴願，9月23日補正訴願程式，11月15日補充訴願理由，11月21日補正

訴願程式，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12條第1項規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現……。」第13條規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」第34條第1項規定：「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、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願……。」第38條之1第2項規定：「雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。」

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第1條規定：「本準則依性別工作平等法第十三條第三項規定訂定之。」第2條規定：「僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。」第3條規定：「雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。」第4條規定：「性騷擾防治措施應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。」第5條規定：「雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。」第6條

第 1 項規定：「性騷擾之申訴得以言詞或書面提出 .....。」第 7 條第 1 項及第 2 項規定

：「雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。」「雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。」第 8 條規定：「雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。」第 9 條規定：「申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。」第 10 條規定：「申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。」第 11 條第 1 項規定：「申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。」第 14 條規定：「雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。」

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）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 點第 1 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。」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。」

臺北市政府 104 年 8 月 14 日府勞就字第 10434413800 號公告：「主旨：公告 ..... 性別

工  
作平等法第 5 條第 1 項所定本府權限事項，自中華民國 104 年 9 月 1 日起委任本府勞動局

辦  
理。..... 公告事項：..... 二、本府就性別工作平等法第 5 條第 1 項所定本府應設性別  
工作平等會之所有權限事項業務，自中華民國 104 年 9 月 1 日起，委任本府勞動局辦理，  
以該局名義執行之。」

二、本件訴願及補充理由略以：

(一) 訴願人於 104 年 2 月 6 日向被申訴人以書面申訴性騷擾案，被申訴人於 104 年 2 月 6 日已知

悉本件屬性騷擾案，惟被申訴人於知悉性騷擾案當時未依性別工作平等法第 13 條第 1 項等規定召開性騷擾申訴處理委員會，通知訴願人到會說明、未善盡調查義務，且未立即採取有效之糾正及補救措施，亦未評估訴願人接受輔導及醫療之必要性；另被申訴人遲至 105 年 5 月始召開性騷擾申訴處理委員會，未再次訪談訴願人、未善盡調查義務，違反工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 14 條、被申訴人之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點第 16 條及性別工作平等法第 13 條第 2 項規定，依法應予裁罰。

(二) 被申訴人雖訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點，惟內容未遵循工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，亦未將該要點印發被申訴人之受雇人、或頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明，違反性別工作平等法第 13 條第 1 項後段規定。

(三) 原處分機關未通知訴願人及訴願代理人表示意見澄清真相，遽認被申訴人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項及第 2 項規定不成立，顯不足採，除違反武器平等原則，亦牴觸行政程序法第 102 條規定；且被申訴人未以特定之保密程序處理申訴案，且信件封裝未以數層特製信封封緘，逕以一般雙掛號寄送，涉侵害訴願人隱私權，未依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 4 條、第 7 條、第 8 條、被申訴人之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點第 9 條等規定就郵寄文書履行保密義務。請撤銷原處分，另為適法之處分。

三、查原處分機關於 105 年 3 月 11 日受理訴願人之申訴案件，經性平會 105 年 8 月 1 日第 6 次會

議評議審定作成系爭審定書，審認被申訴人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項及第 2 項（雇主未盡工作場所性騷擾防治義務）規定皆不成立，有訴願人 104 年 2 月 6 日申訴書面、105 年 3 月 11 日（收件日）申訴書、原處分機關 105 年 3 月 16 日訪談訴願人及其代理人

○○

○律師、105 年 3 月 24 日訪談被申訴人管理部人力資源室經理○○○及法務人員○○○之訪談紀錄、被申訴人 105 年 5 月 13 日性騷擾申訴處理委員會第 1 次會議紀錄、105 年 5 月 20

日群管字第 1050001367 號函及系爭審定書等影本附卷可稽；是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張被申訴人於知悉訴願人申訴案當時未依性別工作平等法第 13 條第 1 項等規定召開性騷擾申訴處理委員會；被申訴人遲至 105 年 5 月始召開性騷擾申訴處理委員會，未再次訪談訴願人、未善盡調查義務，且未立即採取有效之糾正及補救措施，亦未評估訴願人接受輔導及醫療之必要性；被申訴人雖訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒

要點，惟內容未遵循工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，亦未將該要點印發被申訴人之受雇人、或頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明；另原處分機關未通知訴願人及訴願代理人表示意見澄清真相，違反行政程序法第 102 條規定；且被申訴人逕以一般雙掛號寄送文件，涉侵害訴願人隱私權云云。經查：

- (一) 按僱用受雇者 30 人以上之雇主，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受雇者；次按雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施；復按性騷擾防治措施應包括頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責、以保密方式處理申訴等；再按申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明；而申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面提出申復；另按雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構；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，由勞動局局長兼任召集人，餘由勞動局代表 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 人兼任；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，且全體委員任一性別比例應佔全體委員總數 3 分之 1 以上；會議應有 2 分之 1 以上委員出席始得開會

；

揆諸性別工作平等法第 13 條第 1 項、第 2 項規定、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 2 條、第 4 條、第 9 條、第 11 條、第 14 條、臺北市政府勞動局性別工

作

平等會作業要點第 2 點、第 3 點第 2 款及第 4 點第 2 項等規定自明。

- (二) 查本件經性平會 105 年 8 月 1 日第 6 次會議評議審定作成系爭審定書，其內容略以：「

..

....理由.....一、本件查：(一)關於性別工作平等法第 13 條第 1 項規定部分：..  
....經查被申訴人僱用員工達 2200 人，91 年即依性別工作平等法第 13 條第 1 項訂定『性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點』並透過內部網路與公布欄張貼揭示，故本案被申訴人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項規定不成立。(二)關於性別工作平等法第 13 條第 2 項規定部分：1.被申訴人知悉申訴人申訴職場性騷擾之時間：.....(4)因被申訴人主張 104 年 3 月 6 日申訴人所提之申訴非性騷擾事件，當時業以其他方式處理，被申訴人 105 年 3 月 24 日至本局受訪時始為知悉時間，且同意重新受理申訴人所提之性騷擾申訴，申訴人於 105 年 4 月 20 日正式向被申訴人提起性騷擾申訴.....。(三)本件雇主於知悉性騷擾情形之後是否已採取立即有效之糾正及補救措施部分.....4.本局審閱被申訴人調查過程.....被申訴人於受理性騷擾申訴後，即依所訂定之『工作

場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點』成立性騷擾處理委員會，召開調查會議並將做成會議紀錄，且將決議後結果以書面方式通知申訴人.....本案決議結果為不成立.....申訴人亦可透過申復流程請被申訴人補充說明.....惟申訴人認為被申訴人調查草率故暫不提申復。另查，因申訴人 105 年 5 月 6 日所提供之錄音文字摘錄與 104 年 3

月

之事證資料相同，基於無新事證而未再次訪談雙方當事人，僅就 104 年 3 月間之雙方訪談紀錄審議，尚符合被申訴人所訂之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點第十條：『申訴處理委員會召開時，【得】通知當事人及關係人到場說明，.....』之規定.....被申訴人調查過程、調查期程等調查程序尚稱符合前述法令規定，認被申訴人知悉性騷擾事件時，已盡力防治性騷擾事件再次發生，加強員工性騷擾防範意識.....已可謂採取有效之補救措施。5. 另被申訴人.....亦重新檢討內部性騷擾防治作為，重申並補強性騷擾防治文宣與張貼申訴管道，再次辦理員工教育訓練等.....符合性別工作平等法第 13 條第 2 項後段『補救措施』之規定。另有關被申訴人函寄決議通知書予申訴人.....因被申訴人以雙掛號郵寄並『指名』予申訴人收件之方式處理，雖文書處理稍有瑕疵，應無故意洩密或公開之意，亦無損及申訴人之權益。.....」等語。復依卷附性平會 105 年 8 月 1 日第 6 次會議簽到表所示，性平會委員計有 11 位（

含

主任委員），其中有 10 位出席，並經出席委員依規定決議，且性平會之設立及開會，亦符合前開規定，應無組成不合法、欠缺審核權限或審核程序違誤之問題，就該案之審查尚難認有認定事實顯然錯誤及其他顯然違法不當之情事；又訴願人於提起訴願後，仍尚未能提供被申訴人未盡工作場所性騷擾防治義務之具體事證供核。是對於性平會 105 年 8 月 1 日第 6 次會議評議審定，被申訴人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項

及第

2 項（雇主未盡工作場所性騷擾防治義務）規定皆不成立之結果，應予以尊重。至訴願人主張原處分機關未通知訴願人及訴願代理人表示意見澄清真相，違反行政程序法第 102 條規定等語；經查原處分機關以 105 年 8 月 10 日北市勞就字第 10532122000 號

函

通知訴願人，有關被申訴人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項及第 2 項（雇主未盡工作場所性騷擾防治義務）規定不成立並檢送系爭審定書予訴願人，依行政程序法第 102 條規定，尚非屬限制或剝奪訴願人自由或權利之處分而須通知訴願人陳述意見，且訴願人於提起訴願後已於 105 年 11 月 21 日至本府法務局陳述意見，應認已給予訴願人表示意見之機會。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以 105 年 8 月 10 日北市勞就字第 10532122000 號函檢附系爭審定書通知訴願人，有關被申訴人違反性別工作平等法

第 13 條第 1 項及第 2 項（雇主未盡工作場所性騷擾防治義務）規定皆不成立，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（請假）  
委員 張 慕 貞（代理）  
委員 柯 格 鐘  
委員 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 劉 昌 坪

中華民國 105 年 12 月 2 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

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：臺北市士林區文林路 725 號）