

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

訴願人因性別工作平等法事件，不服原處分機關民國 105 年 12 月 8 日北市勞就字第 105417863 00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人為僱用勞工 30 人以上之公司，前於民國（下同）105 年 2 月 15 日僱用案外人 ○○○

（下稱申訴人），擔任總經理秘書。嗣申訴人於 105 年 9 月 8 日向原處分機關提出申訴，主張其於 105 年 4 月 19 日與總經理出差途中，遭總理性騷擾，並於 105 年 6 月 28 日向訴願

人提出職場性騷擾申訴；惟訴願人未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，且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，訴願人並於 105 年 8 月 2 日以申訴人無法勝任工作為由，依勞動基準法第 11 條第 5 款終止勞動契約

。

二、案經原處分機關先後於 105 年 9 月 23 日、10 月 3 日分別訪談訴願人之管理部人事課課長 ○

○○（下稱○君）、申訴人，並製作談話紀錄後，提經臺北市政府勞動局性別工作平等會（下稱性平會）105 年 12 月 2 日第 8 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（雇主未訂定性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法並公開揭示）、第 2 項（雇主未盡工作場所性騷擾防治義務）及第 36 條規定（因提出性騷擾申訴而為不利處分）規定均成立。」原處分機關乃依該會議評議審定結果，以訴願人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項、第 2 項及第 36 條規定，依同法第 38 條、第 38 條之 1 第 2 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規定，以 105 年 12 月 8 日北市勞就字第 054178

6300 號裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）10 萬元、10 萬元及 2 萬元，合計處 22 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 12 月 13 日送達，訴願人不服，於 106 年 1 月 11 日向本府提起訴願，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 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 36 條規定：「雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。」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。」第 38 條之 1 第 2 項、第 3 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。」「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。」

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。」

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、第 2 項、第 3 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。」「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 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	違反事件	法條依據（性別工作平等法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）及其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）及其他處罰
7	僱用受僱者 30 人以上之雇主，未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者。	第 13 條第 1 項後段、第 38 條之 1 第 2 項及第 3 項。	處 10 萬元以上 50 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。	違反者，除依下列規定處罰外，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： 1. 第 1 次：10 萬元至 25 萬元。 .....
11	雇主因受僱者提出性別工作平等法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分者。	第 36 條及第 38 條。	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。	違反者，除依下列規定處罰外，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： 1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 .....

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：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	法規名稱	委任事項
8	性別工作平等法	第 38 條及第 38 條之 1「裁處」

二、本件訴願理由略以：

(一) 訴願人已於 101 年間依法訂定性騷擾防治申訴及懲戒辦法，並於臺北辦公室公開揭示。申訴人於 105 年 6 月 28 日寄發 e-mail 向董事長秘書提出性騷擾申訴，顯然申訴人

已知悉並有申訴之管道，原處分認定之基礎與客觀事實不符。

(二) 性別工作平等法第 13 條第 2 項係以「申訴人所述合乎性別工作平等法第 12 條所定之性騷擾事件做為前提」，本案申訴人所述根本與性騷擾無涉，原裁處書認定本件有性別工作平等法第 13 條第 2 項之適用，進而判斷訴願人違反該項規定並加以裁罰，顯屬違法。又「假設」本件訴願人有性別工作平等法第 13 條第 2 項之適用，申訴人控訴當日，訴願人已依申訴人意願調整座位，並停止申訴人與性騷擾相對人間工作關係，訴願人已依該項規定採取有效之補救措施。

(三) 申訴人自到職以來均有不能勝任工作之情事，且申訴人主動表示已不願意繼續工作，有意離職，訴願人顧念現今求職情況不易，未以對雇主重大侮辱之事由予以解僱，而同意申訴人之要求，以勞動基準法第 11 條第 5 款不能勝任工作事由加以解僱。原處分機關未審酌調查上情，單以解僱通知時間與申訴人申訴日期相近，即推認訴願人違反性別工作平等法第 36 條規定，原處分自屬違法。

三、查原處分機關於 105 年 9 月 8 日受理申訴案件，先後於 105 年 9 月 23 日、10 月 3 日分別訪談訴

願人之管理部人事課課長○君、申訴人，並製作談話紀錄。嗣原處分機關於 105 年 12 月 2 日召開性平會第 8 次會議評議，審認訴願人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項（雇主未訂定性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法並公開揭示）、第 2 項（雇主未盡工作場所性騷擾防治義務）及第 36 條規定（因提出性騷擾申訴而為不利處分）規定均成立，並製作審定書。有原處分機關 105 年 9 月 23 日、10 月 3 日訪談紀錄、性平會 105 年 12 月 8 日審定書等影

本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、按原處分機關為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，設置性平會。性平會置委員 11 人，由勞動局局長兼任召集人，其餘委員由勞動局代表 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 人任之且女性委員人數占全體委員人數二分之一以上；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；會議應有二分之一以上委員出席始得開會；揆諸性別工作平等法第 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 3 點第 2 款及第 4 點第 2 項等規定自明。基於該

會

係由嫻熟系爭專業領域人士所進行之專業審查，對於其審查結果所作成之決定，除其組織不合法、違反法定正當程序、認定事實錯誤或有違行政法上應遵守之原理原則外，對於專家學者之專業判斷，自應予以尊重（司法院釋字第 382 號、第 462 號解釋參照）。

五、次按雇主應防治性騷擾行為之發生；其僱用受僱者 30 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；雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施；違者處以 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。又雇主不得因受僱者提出性騷擾申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分；違者處以 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰；以上行為均應公布其名稱及負責人姓名；性別工作平等法第 13 條第 1 項、第 2 項、第 36 條、第 38 條、第 38 條之 1 第 2 項、第 3 項定有明文。本件原處分機關受理申訴

人之

申訴後，即分別訪談訴願人之人事課課長○君、申訴人，以釐清事實原委，並於 105 年 1 月 2 日召開性平會評議。依該次會議委員簽到表及會議紀錄所載，性平會委員 11 人，計有女性委員 7 人，其中外聘委員 9 人，又該次會議有 9 位委員親自出席，經出席委員充分討論後，作成決議「被申訴人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項、第 2 項（雇主未盡工作場所性騷擾防治義務）及第 36 條規定（違反報復禁止）規定成立。」，嗣據以作成載有性平會委員姓名之審定書。

（一）關於性別工作平等法第 13 條第 1 項規定部分：

1. 依原處分機關於 105 年 9 月 23 日訪談訴願人之人事課課長○君之談話紀錄略以：「……問：請問貴公司是否有依性別工作平等法第 13 條第 1 項訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法？何時訂定？如何公開揭示？是否有辦理教育訓練或宣導活動？……答：○○營造為本公司的關係企業，○○股份有限公司（登記於高雄市）於 101 年 4 月 20 日即將性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法送高雄市政府勞工局備查，於同年 5 月 1 日公告，公告於辦公室與工務所的公布欄，包括臺北辦公室（展群營造）一併公告○○股份有限公司所訂定之辦法，……在○小姐的申訴後，我們又重申一次本辦法，再次張貼在公布欄……公司目前尚未辦理過相關的教育訓練或宣導活動。……」談話紀錄並經訴願人人事課課長○君簽名在案。

2. 復依原處分機關於 105 年 10 月 3 日訪談申訴人之談話紀錄略以：「……問：請問

您就所知公司有多少人？是否有訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法？請問您是否見過事業單位公開揭示性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法？答：超過 30 人，我從未見過公司公告或宣導過性騷擾防治辦法。○○○跟○○○把性騷擾調查報告給我時，給我看的是高雄公司所訂定的性騷擾防治辦法，我還問他說公司是否公告過，他也承認他沒有公告（我有錄音檔），而且從我進公司到離職，公司從未辦過任何與性騷擾相關的教育訓練。……」談話紀錄並經申訴人簽名在案。

3. 105 年 12 月 2 日性平會第 8 次會議作成決議，審定書內容略以：「……理由……三、本件查：（一）關於性別工作平等法第 13 條第 1 項規定部分：……被申訴人僱用員工達 180 人，雖主張 101 年業依性別工作平等法第 13 條第 1 項訂定相

關

辦法，惟無相關書面資料可證明已依法訂定，亦無持續將該辦法公開揭示，致使申訴人或其他受僱者無從得知被申訴人所訂定之相關辦法與性騷擾申訴管道，……違反性別工作平等法第 3 條第 1 項規定成立。……」爰作成訴願人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項規定之決議。

是訴願人雖於 101 年依性別工作平等法第 13 條第 1 項訂定相關辦法，惟無相關書面資料可證明已持續將該辦法公開揭示。原處分機關審認訴願人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項規定，並無違誤。訴願人雖主張其已於辦公室公開揭示，惟無相關書面資料可證明，尚不足採。

（二）關於性別工作平等法第 13 條第 2 項規定部分：

1. 依原處分機關於 105 年 9 月 23 日訪談訴願人之人事課課長○君之談話紀錄略以：「……問：請問貴公司何時知悉申訴人遭受性騷擾之情事？如何知悉？……答：……105 年 6 月 28 日申訴人以 e-mail 方式寄給○○○小姐，正式向公司提出

性

騷擾申訴。『事件處理經過』公司收到正式的申訴書後，於 105 年 7 月 1 日召開第一次的性騷擾評議委員會，與申訴人訪談。本次會議後，即調整申訴人的工作內容，將申訴人與○總經理的業務分開，讓雙方不要有因為工作而有接觸的機會，並調整申訴人的位置離總經理的辦公室較遠……。」

2. 復依原處分機關於 105 年 10 月 3 日訪談申訴人之談話紀錄略以：「……問：請問公司在您提出申訴後如何處理性騷擾事件？有無召開調查委員會？何時召開？答：公司於 105 年 7 月 1 日、7 月 12 日即（及）7 月 21 日各召開 1 次評議會，本人僅

參與

前兩次的評議會。……」

3. 105年12月2日性平會第8次會議作成決議，審定書內容略以：「……理由……  
..三、本件查：……（二）關於性別工作平等法第13條第2項規定部分：……  
..5. 本案經審閱被申訴人處理過程，被申訴人於知悉職場性騷擾事件後，負責人（楊董事長）雖主動介入了解，但……兩次與申訴人會談時，皆希望淡化處理本案，並以資遣申訴人為解決方式，且性騷擾案未經調查，負責人即……自行認定性騷擾案不成立，處理過程中……未見對申訴人（被害者）之保護措施，……且認為職場性騷擾是員工個人行為與公司無關，而漠視雇主在職場性騷擾之防治義務。……7. 綜上，被申訴人知悉性騷擾事件後即想以淡化方式處理此案，立即對申訴人做出資遣之意思表示，亦未見對性騷擾相對人有任何糾正之作為，……雖之後……形式上的也將申訴人的工作內容及座位與性騷擾相對人分開，卻於調查結束後即資遣申訴人，影響申訴人之工作權益；另，對於雇主所應盡之性騷擾防治義務，包括對員工實施防治（預防）性騷擾之教育訓練或事發後之檢討改善措施，皆未見被申訴人有何積極作為，綜觀其所為難謂符合性別工作平等法『立即有效之糾正及補救措施』之規定，故被申訴人違反性別工作平等法第13條第2項規定成立。……」爰作成訴願人違反性別工作平等法第13條第

2

項規定之決議。

是訴願人知悉性騷擾事件後即想以淡化方式處理，且自行認定性騷擾案不成立，處理過程中未見對申訴人之保護措施，形式上雖將申訴人的工作內容及座位與性騷擾相對人分開，卻於調查結束後即資遣申訴人，難認訴願人就此有採取立即有效之糾正及補救措施。原處分機關審認訴願人違反性別工作平等法第13條第2項規定，亦屬有據。訴願主張其已採取有效之補救措施，自不足採。

（三）關於性別工作平等法第36條規定部分：

1. 依原處分機關於105年9月23日訪談訴願人之人事課課長○君之談話紀錄略以：「……問：申訴人認為，公司是因為她提出性騷擾的申訴，公司才資遣她，請問貴公司資遣申訴人的理由？何時通知？申訴人離職日期？答：公司資遣申訴人的理由非性騷擾的申訴，林總經理曾於105年5月向○董報告因申訴人的工作能力非預期，……申訴人離職日為105年8月12日……」談話紀錄並經訴願人人事課課長○君簽名在案。
2. 復依原處分機關於105年10月3日訪談申訴人之談話紀錄略以：「……問：申訴後有無受不利待遇，例如調動，減薪？答：公司105年8月1日早上要我繳回我保管的筆記型電腦，當天下班時（過6點）給我資遣通知書，但是日期寫的是105年8月2日。……在6月22日申訴後，○先生就說不要再給我任何工作，因為他打

算叫我自提辭職。……」談話紀錄並經申訴人簽名在案。

3. 105年12月2日性平會第8次會議作成決議，審定書內容略以：「……理由……三、本件查：……（三）關於性別工作平等法第36條規定部分：……3……被申訴人……於申訴人申訴性騷擾事件後即將其資遣，被申訴人雖……表示申訴人任職期間工作表現不佳等云云，但……對申訴人不適任之理由及申訴人無繼續任職之意，並未提供任何具體事證，……觀其申訴人資遣日期與性騷擾申訴日期十分接近，難謂被申訴人非因申訴人提出性騷擾之申訴，而對其予以資遣之不利處分，進而影響申訴人之工作權益，本案被申訴人違反性別工作平等法第36條規定成立。……」爰作成訴願人違反性別工作平等法第36條規定之決議。

是訴願人對申訴人不適任之理由及申訴人無繼續任職之意，並未提供任何具體事證，且資遣申訴人日期與性騷擾申訴日期十分接近，難謂訴願人非因申訴人提出性騷擾之申訴，而予其資遣之不利處分。原處分機關審認訴願人違反性別工作平等法第36條規定，亦屬有據。

六、是依卷附資料顯示，原處分機關於召開性平會評議前，業已分別訪談訴願人之人事課課長○君、申訴人，以釐清事實原委，且本件性平會之設立及開會、決議，既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。是對於原處分機關105年12月2日性平會會議之評議結果，自應予以尊重。原處分機關審酌本案爭議事件發生歷程及客觀事證，依上開性平會105年12月2日第8次會議評議審定之結果，以訴願人違反性別工作平等法第13條第1項、

第2項及第36條規定，各處訴願人10萬元、10萬元及2萬元，合計處22萬元罰鍰，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。

七、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	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 盛 子 龍

委員 劉 昌 坪

中華民國 106 年 3 月 30 日

市長 柯文哲請假

副市長 陳景峻代行

法務局局長 袁秀慧決行

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：臺北市士林區文林路 725 號）