

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

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 107 年 6 月 19 日北市勞就字第 107307

80000 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

申訴人（姓名代號 10730780000）於民國（下同）107 年 2 月 12 日向原處分機關提出性別工作平等法申訴書，並於申訴事項勾選訴願人有性別工作平等法第 13 條第 2 項、第 27 條第 4 項之事

項，主張其於 106 年 12 月 18 日任職訴願人公司之行政助理，訴願人之代表人○○○（下稱○君）於 107 年 1 月 3 日在申訴人的電腦左前方半蹲，用左手拳頭猛搓大腿左側上方靠近凹陷處及內側等不雅動作；另任職期間○君和男性同業在辦公室討論在伊朗發生強暴案，男性只要有權勢都可以擺平。嗣訴願人於 107 年 1 月 15 日資遣申訴人，因訴願人拒絕歸還申訴人之合約，致使雙方產生爭執，申訴人請警察協助，並告知警察有關○君之性騷擾行為及言論。案經原處分機關先後於 107 年 3 月 8 日、3 月 9 日分別訪談申訴人、訴願人之代表人○君，並製作訪

談紀錄後，提經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）107 年 5 月 31 日第 2 屆第 6 次會議評

議，審定：「被申訴人（即訴願人）違反性別工作平等法第 13 條第 1 項（雇主應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法並公開揭示）規定不成立，違反性別工作平等法第 13 條第 2 項（雇主未盡工作場所性騷擾防治義務）規定成立。」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 2 項規定，依同法第 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（下稱裁罰基準）第 3 點項次 8 等規定，以 107 年 6 月 19 日北市勞就字第 10730780000 號裁處書處訴願人新臺幣（下同）10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服該裁處書，於 107 年 6 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、本件訴願書雖未載明所不服之行政處分書文號，惟依訴願書記載：「.....三、訴願請求事項：原處分撤銷 四、.....（二）經原處分機關.....認訴願人違反性別工作平等法第 13 條第 2 項規定，依同法第 38 條之 1 第 2 項及第 3 項規定，處以罰鍰.....10 萬元

，並公布受裁處人名稱及負責人姓名.....。（三）訴願人.....收受前開裁處書，對於是項處分不服.....提起訴願。.....」並檢附原處分機關 107 年 6 月 19 日北市勞就字第 10730780000 號裁處書影本，揆其真意，應係對該裁處書不服，合先敘明。

二、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 條第 1 項、第 2 項及第 3 項規定：「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 38 條之 1 第 2 項及第 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 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。」

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 項及第 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	8
違反事件	雇主於知悉第 12 條性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者。
法條依據（性別工作平等法）	第 13 條第 2 項、第 38 條之 1 第 2 項及第 3 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	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。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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。 ……

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

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」

三、本件訴願理由略以：訴願人僅有員工 2、3 人，無需依性別工作平等法第 13 條第 1 項但書規定，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；且申訴人主張稱「107 年 1 月 3 日負責人有性騷擾情事」，何以不當日即行提出？又申訴人於 107 年 1 月

15 日訴願人要求其離職時找警察前來，始指稱有性騷擾情事，此行為亦有違經驗法則，原處分機關應傳警察前來查明，不應僅憑片面之詞，遽認訴願人有違性別工作平等法第 13 條第 2 項規定。蓋訴願人既未對申訴人性騷擾，又要如何處理？本件指控是否有挾怨報復情事？原處分機關未依法詳查，原處分顯有違證據法則，請撤銷原處分。

四、查本件申訴人（姓名代號 10730780000）於 107 年 2 月 12 日向原處分機關提出性別工作平等法申訴書，經原處分機關於 107 年 3 月 8 日、3 月 9 日分別訪談申訴人、訴願人之代表人

○君，並製作訪談紀錄。嗣性平會於 107 年 5 月 31 日第 2 屆第 6 次會議評議，審認訴願人違

反性別工作平等法第 13 條第 1 項規定不成立、違反性別工作平等法第 13 條第 2 項規定成立

，並作成審定書；有申訴人 107 年 2 月 8 日申訴書、原處分機關 107 年 3 月 8 日、3 月 9 日訪談

紀錄、性平會 107 年 6 月 19 日審定書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張申訴人稱「107 年 1 月 3 日負責人有性騷擾情事」，何以不當日提出？又申訴人於 107 年 1 月 15 日訴願人要求其離職時找警察來，始指稱有性騷擾情事，原處分機關應傳警察前來查明；訴願人未對申訴人性騷擾，如何處理？原處分有違證據法則云云。

經查：

- (一) 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；違者，處 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名；性別工作平等法第 13 條第 2 項、第 38 條之 1 第 2 項及第 3 項定有明文。另按雇主所應採行之糾正及補救措施，並非直到

申訴處理完畢後才進行，亦不以雇主所知悉之情事應經調查確定該當性騷擾之構成要件為前提，雇主一經接獲員工為性騷擾之申訴，即處於性別工作平等法第 13 條第 2 項之知悉狀態，即應採取適當之糾正及補救措施，藉以提供受僱者免受性騷擾之工作環境，以免侵犯其人格尊嚴、人身自由或影響工作表現；而性別工作平等法第 13 條第 2 項所稱「補救」，係指雇主於知悉性騷擾行為發生時，主動介入調查以確認事件始末，及設身處地關懷被性騷擾者之感受，盡力避免使被性騷擾者繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境而言，且非以被性騷擾者是否已離開工作環境而有差別，若雇主於知悉有受僱者提出性騷擾申訴案件時，未以審慎態度處理該申訴案件，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，並可藉此防止其他員工再遭受性騷擾之機會，反而採取對受僱者不利之措施，即難認已符合該項規定（高雄高等行政法院 105 年度訴字第 526 號判決意旨可參）。又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；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 條第 1 項、臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點第 2 點及第 4 點第 2 項等規定自明。

- (二) 查原處分機關於 107 年 3 月 8 日訪談申訴人之訪談紀錄影本記載略以：「……問 請問您是被何人性騷擾？性騷擾行為人擔任何職？其與您在工作上的關係為何？請詳述性騷擾事件發生的過程（何時、何地）？當時是否有人證或物證？ 答 1. 性騷擾行為人：老闆○○○。……3. 性騷擾的經過：…… 107 年 1 月 3 日○○○拿文件給我交待工作，結果在我的電腦左前方做了半蹲及用左手拳頭猛搓大腿左側上方靠近凹陷處及內側，並笑著，我趕快低頭，再抬頭時○○○還在做相同動作，有一次○○○和男性同業在辦公室裡討論在伊朗發生強暴案，男性只要有權勢都可以擺平，我聽到就很不舒服，之後上班就不與○○○接觸，期間○○○提到讓我聽得不舒服的話，我都不理○○○，107 年 1 月 15 日○○○就直接讓我離職，也沒有跟我說理由，……之後要求

○○○開立非自願離職證明書和拿回我的合約，但是○○○不給，所以我就請警察..
....最後我才拿到非自願離職證明書和合約.....。問 請問您是否有透過公司內部
申訴管道反應您遭遇職場性騷擾一事？公司知悉後如何處理？有無召開調查委員會？
您對公司處理哪裡不滿意？答○○○知悉到他的行為是性騷擾，是我 107 年 1
月 15 日我找警察，警察到辦公室後，我有向警察說○○○的不雅行為及言論，○○○
才知道這是性騷擾，雖然之前我會罵○○○是老不羞，但我並沒有跟○○○說明原因
。而公司在知悉性騷擾案件後，並沒有任何後續作為。問 請問您此次申訴主要的訴
求為何？答 ○○○應該不會只是騷擾我，所以希望他未來能改進。.....」訪談紀
錄並經申訴人簽名在案。

(三) 原處分機關於 107 年 3 月 9 日訪談訴願人之代表人○君之訪談紀錄影本記載略以：「..
....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
我完全就沒有對申訴人有性騷擾的行為.....我 107 年 1 月 15 日以申訴人不適任要求申
訴人離開.....申訴人.....在辦公室裡吵，吵說我對申訴人性騷擾，並請警察到場
，此時我才知道申訴人認為我對她有性騷擾.....。問 申訴人是否有向公司內部管
道提出申訴？.....答 申訴人任職期間沒有提出申訴，107 年 1 月 15 日我請申訴人離
職時，申訴人才提出我對她性騷擾.....問 請問公司目前對此性騷擾事件後續將如
何處理？答 性騷擾是沒有的事情，申訴人是在 107 年 1 月 15 日離職時，才提出我對申
訴人性騷擾，沒有發生的事情，我要如何處理。.....問 請問貴公司針對此案是否
還有其他意見補充？答 這些都是子虛烏有的事情，如果申訴人有後續的動作，我要
反告申訴人誣告。.....」訪談紀錄並經○君簽名在案。綜觀上述資料及說明，本件
訴願人於 107 年 1 月 15 日經申訴人表示○君對其有性騷擾之情事後，自應依性別工作平
等法第 13 條第 2 項規定採取適當之糾正及補救措施，此並非以有符合性騷擾要件為前
提，或申訴人是否已離開工作環境而有差別；然據訴願人之代表人○君於上開訪談時
表示，其對申訴人性騷擾是沒有發生的事，如何處理等語，則訴願人於知悉本件性騷
擾事件後，未進行任何處理之事實，應可認定。

(四) 復據 107 年 5 月 31 日性平會會議紀錄、簽到表等影本顯示，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 11 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 項規定不成立及違
反性別工作平等法第 13 條第 2 項（雇主未盡工作場所性騷擾防治義務）規定成立。」
嗣並作成 107 年 6 月 19 日審定書，其理由欄記載略以：「.....三、本件查：.....（
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：.....（3）.....本案雙方對被申訴人知悉職場性騷擾事件之時間並

無爭執，即被申訴人於 107 年 1 月 15 日已知悉此性騷擾事件。2. 被申訴人於知悉職場性騷擾之情形時，是否採取立即有效之糾正及補救措施（1）..... 申訴人 107 年 3 月 8 日至本局訪談表示略以.....（2）..... 被申訴人 107 年 3 月 9 日至本局訪談表示.....（3）綜上，被申訴人於 107 年 1 月 15 日知悉申訴人職場性騷擾之情形後，並無採取立即有效之糾正及補救措施，而所謂『立即有效之糾正及補救措施』，應包括雇主知悉性騷擾行為發生時，主動介入調查，以確認事件之始末，以及調查完成後，設處被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，給予完善之保障，避免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，進而促使所有受僱者，有免受職場性騷擾疑慮之工作環境。被申訴人並無任何作為，顯見被申訴人於知悉職場性騷擾之情形時，並無採取立即有效之糾正及補救措施，被申訴人違反性別工作平等法第 13 條第 2 項（雇主未盡工作場所性騷擾防治義務）規定成立。.....」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，性平會審認訴願人於 107 年 1 月 15 日知悉性騷擾事件後，未為立即有效之糾正及補救措施，違反性別工作平等法第 13 條第 2 項（雇主未盡工作場所性騷擾防治義務）規定成立之結果，自應予以尊重；至訴願人主張原處分機關應傳警察前來查明、原處分有違證據法則等語，皆難遽對其為有利之認定。從而，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 107 年 5 月 31 日第 2 屆第 6 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 2 項規定，依同法第 38 條之 1 第 2 項、第 3 項及裁罰基準規定，處訴願人 10 萬

元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，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 袁 秀 慧（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 柯 格 鐘

委員 范 文 清

委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

委員 劉 建 宏

中華民國 107 年 9 月 11 日

市長 柯文哲

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：臺北市士林區福國路 101 號）