臺北市政府 107.10.12.　府訴三字第 1072091597 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○○

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 107 年 6 月 14 日北市勞就字第 10730454100 號函及所附同日期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） 106 年 12 月 16 日到職，擔任○○有限公司（下稱○○公司）所屬南港店服務人員，在 106 年 12 月 17 日下班後，以通話軟體 Line 向該公司提出自請離職，嗣於 107 年

1 月 9 日（收件日）提出臺北市政府性別工作平等法申訴書，向原處分機關申訴於○○公司工作場所遭性騷擾，未獲妥處；案經原處分機關於 107 年 1 月 31 日訪談○○公司代表人○○○、107 年 2 月 5 日訪談訴願人並製作訪談紀錄後，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 次會議評議審定後，作成 107 年 6 月 14 日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（即○○公司）違反性別工作平等法第 13 條第 1 項（雇主未訂性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法）及第 2 項（雇主未盡工作場所性騷擾防治義務案）規定均不成立。 事實 申訴人……主張在工作期間，同事○○○（以下簡稱性騷擾相對人）對其碰觸腰、背，反映此事給同事，卻未獲得一句道歉等語，而認為被申訴人未盡工作場所性騷擾防治義務……經本局性別工作平等會 107 年 5 月 31 日第 2 屆第

6 次會議評議審定如主文。……」等語。原處分機關乃以 107 年 6 月 14 日北市勞就字第 1073045

4100 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 107 年 6 月 19 日送達，

訴願人不服，於 107 年 7 月 16 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、本件訴願書之「事實與理由」欄記載：「本人不服臺北市政府勞動局對本人之職場性騷擾案之裁決結果……」，並檢附原處分機關 107 年 6 月 14 日北市勞就字第 10730454100 號

函及系爭審定書影本，揆其真意，應係對該函及系爭審定書不服，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。」

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。」

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。」

三、本件訴願理由略以：原處分機關未同意訴願人到場說明案由及案情，且未充分具體接受訴願人陳述意見之機會，流失調查得公平、公正及公開之程序正義。訴願人在 106 年 12 月 16 日當下向主管等人表達強烈不滿，面試、到職時及在當下均未被告知有任何工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法及職場性騷擾處理流程，可見○○公司對此非常消極，甚至有包庇護短之狀況。

四、查原處分機關於 107 年 1 月 9 日受理訴願人之申訴案件，經性平會 107 年 5 月 31 日第 2 屆第 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

項規定均不成立，有訴願人 107 年 1 月 9 日申訴書、原處分機關於 107 年 1 月 31 日訪談被申

訴人代表人○○○、 107 年 2 月 5 日訪談訴願人之訪談紀錄、被申訴人 107 年 2 月 11 日性騷

擾事件申訴處理委員會會議紀錄、107 年 2 月 12 日性騷擾事件決議書及系爭審定書等影本附卷可稽；是原處分自屬有據。

五、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；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、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。經查：

（一）卷附性平會第 2 屆委員名冊影本所示，任期自 106 年 9 月 1 日至 108 年 8 月 31 日，性平會委

員 11 人，由原處分機關局長任召集人，其餘委員含原處分機關代表、女性、勞工、雇主等團體代表、學者專家及社會人士代表組成，其中外聘委員 9 人（男 4 名，女 5 名）、女性委員計有 7 人，性平會之組成與前揭規定相符。又依卷附性平會 107 年 5 月 31 日

第 2 屆第 6 次會議簽到表所示，性平會委員計有 11 位（含召集人），全數出席，並經出席委員依規定決議，是性平會之審議程序，亦符合前開規定。

（二）訴願人於 106 年 12 月 16 日到職、17 日旋即離職，且依其 107 年 1 月 9 日申訴書所附電子通

訊軟體Line截圖所載，訴願人於 106 年 12 月 17 日傳訊息告知性騷擾相對人「……我非常不喜歡別人一直摸及碰我……希望你能夠了解及注意……」，惟性騷擾相對人係在106 年 12 月 18 日讀取該訊息並回復「OK，但其實你可以直接當面跟我說……」；是性騷擾相對人在訴願人任職期間未知悉訴願人不喜歡其相處方式。而○○公司主張於107 年 1 月 15 日接到原處分機關通知始知悉有本件申訴性騷擾案，應可採信。

（三）○○公司於 107 年 1 月 31 日成立調查委員會調查本案，並於 107 年 2 月 2 日函請訴願人於 107 年 2 月 8 日至○○公司南港店訪談，惟訴願人未出席。另○○公司召開性騷擾事件申訴處理委員會，訪談性騷擾相對人及南港店店長及其員工等，作成調查報告，且決議認定本案性騷擾不成立，並將本案性騷擾事件決議書發函予訴願人，有卷附○○公司 107 年 2 月 2 日通知訴願人訪談函及 107 年 2 月 5 日送達回執、 107 年 2 月 6 日訪談性騷擾相對人及其他勞工等之訪談紀錄、107 年 2 月 9 日調查報告書、107 年 2 月 11 日會議紀錄、107 年 2 月 12 日決議書及 107 年 3 月 2 日送達回執等資料影本附卷可稽；是原處分機關認○○公司於 107 年 1 月 15 日知悉訴願人提出性騷擾申訴，並於 107 年 3 月 2 日將調查結果寄送予訴願人，○○公司已訂有工作場所性騷擾防治措施相關規定，並調查程序及調查期程未逾 2 個月，符合規定，亦可肯認。

（四）本件經性平會 107 年 5 月 31 日第 2 屆第 6 次會議評議審定作成系爭審定書，其內容略以：

「……理由……二、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 106 年 10 月，員工人數達 55 人……被申訴人 107 年 1 月 31 日至本局訪談紀錄（略以）：『公司在 105 年就已訂定辦法並張貼公告，這件事情發生後公司有立即再向員工宣導公司訂定的辦法，並張貼在員工打卡的旁邊，讓員工知悉。』等語。本局查，被申訴人於 105 年 9 月 12 日將所訂定之『工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法』……公告予同仁周知之圖片等資料函送本局備查在案……被申訴人……已有訂定……申訴及懲戒辦法……故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：…… （3）本局查閱申訴人與被申訴人訪談紀錄……申訴人……表示

：『和公司同事及店長說我傳訊息給性騷擾相對人，但他不讀不回是怎麼回事，擺明了特別針對我，讓我很不爽』，該語詞是否能讓被申訴人了解係在申訴性騷擾事，實有爭議……被申訴人最晚應於107年1月16日收到本局公文後知悉申訴人申訴性騷擾事，並負有……立即有效糾正及補救措施之公法義務。2.有關被申訴人知悉申訴人申訴職場性騷擾事所為處理措施：…… （3）……被申訴人……107年1月31日成立調查委員會……男女比1：2……符合法令規範。（4）……申訴人於106年12月17日以電子通

訊軟體Line傳訊息，告知性騷擾相對人不喜歡有身體接觸，惟性騷擾相對人係在 106年12月18日讀取該訊息，且申訴人在 106年12月17日提出離職……性騷擾相對人在申

訴人任職期間，並不知道申訴人不喜歡及該工作相處方式，在性騷擾相對人得知自己的舉動造成申訴人不舒服之後，已未再與申訴人共事，雙方即未再有接觸。 （5）……被申訴人於107年2月2日寄出雙掛號信函，請申訴人於107年2月8日至被申訴人南港

店訪談，惟申訴人未出席，被申訴人並提出雙掛號證明為證，雙掛號信函送達日期為107年2月5日……（6）……被申訴人於 107年2月6日分別訪談性騷擾相對人、南港店

店長及5位曾和申訴人一起工作過的同事……於107年2月9日作成調查報告書，並於10

7年2月11日召開性騷擾事件申訴處理委員會，依會議決議認定性騷擾不成立，其理由略以：『相對人表達自己有拍肩或是背部的行為，基於緩和申訴人第一天上班的緊張感……並無其他意涵，且皆無其他同事曾有任何反映相對人的舉動讓人不舒服或是有性騷擾的感覺……』……參閱申訴人主張事項、性騷擾相對人、南港店店長及 5位曾和申訴人一起工作過的同事之訪談紀錄，就被申訴人之性騷擾事件申訴處理委員會所做出之決議判斷，被申訴人調查過程尚無違反客觀公正原則。後被申訴人於107年2月12日做出附理由及申復條款之性騷擾事件決議書，並於 107年3月1日以雙掛號信函寄送予申訴人，送達日期為107年3月2日……被申訴人最遲於 107年1月16日收到知悉申

訴人提出性騷擾申訴，並於 107年3月1日將調查結果寄送予申訴人，被申訴人調查期程未逾2個月，符合法令規定。（7）……被申訴人並檢附員工至臺北 E大完成性騷擾防治課程之學習證明為證，被申訴人作為，尚稱符合性別工作平等法第13條第 2項之立即有效糾正及補救措施……。」等語。是系爭審定書，核與原處分機關前揭調查之

事證及卷附訴願人 107 年 1 月 9 日申訴書、原處分機關於 107 年 1 月 31 日訪談○○公司代

表人○○○、 107 年 2 月 5 日訪談訴願人之訪談紀錄、○○公司 107 年 2 月 11 日性騷擾事

件申訴處理委員會會議紀錄、107 年 2 月 12 日性騷擾事件決議書等資料，並無不合。

（五）本件性平會並無組成不合法、欠缺審核權限或審核程序違誤之問題；且就該案之審查亦尚無認定事實錯誤及其他違法不當之情事。是對於性平會 107 年 5 月 31 日第 2 屆第 6 次

會議評議審定，○○公司違反性別工作平等法第 13 條第 1 項及第 2 項規定均不成立之結果，應予以尊重。

（六）至訴願人主張原處分機關未同意其到場說明案由及案情等語；按臺北市政府勞動局性別工作平等申訴案件到場說明作業要點第 3 點第 1 項規定：「本局認有到場說明之必要，得通知案件申請人及其他相關人員於指定期日到達指定場所說明。以電話通知者，應作成電話紀錄。」是應以原處分機關認有到場說明之必要，始得通知案件申請人及其他相關人員於指定期日到達指定場所說明。查原處分機關於 107 年 4 月 11 日接獲訴願人申請到場陳述書後，即將本案相關調查之卷證資料提呈性平會審查，經性平會 107 年 5 月 16 日、17 日第 2 屆第 6 次會議審查委員意見表示，無庸到場陳述意見。原處分機

關以 107 年 5 月 18 日北市勞就字第 1076024891 號函通知訴願人本案事實清楚，勞資雙方

也均檢附證物在卷，無到場陳述之必要，自屬有據。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以 107 年 6 月 14 日北市勞就字第 10730454100 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 項規定均不成立，揆諸前揭規定，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　王　韻　茹

委員　吳　秦　雯

委員　王　曼　萍

委員　劉　建　宏

委員　劉　昌　坪

中華民國　107　年　10　月　12　日

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）