

臺北市政府 107.12.27. 府訴三字第 1072092084 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 8 月 10 日北市勞就字第 107320

08800 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 A（姓名代號 xxxxxxxxxxxx）、申訴人 B（姓名代號 xxxxxxxxxxxx）及申訴人 C（姓名代號 xxxxxxxxxxxx）於民國（下同）107 年 3 月 14 日（收文日）向原處分機關申訴，渠等分別自 1

03 年 4 月 2 日至 107 年 3 月 15 日，103 年 9 月 9 日至 107 年 3 月 15 日，105 年 12 月 1 日至 107 年 3 月 26 日

於訴願人公司任職期間受到訴願人員工○○○（下稱○君）肢體性騷擾，並於申訴書申訴事項勾選訴願人有性別工作平等法第 13 條第 2 項規定之事項。原處分機關乃以 107 年 3 月 23 日北

市勞就字第 10732008811 號函通知訴願人於 107 年 4 月 16 日下午 2 時至原處分機關說明，原處分

機關並於 107 年 4 月 13 日分別訪談申訴人 A、B、C，嗣於 107 年 4 月 16 日經訪談訴願人之受託人

○君，並作成訪談紀錄在案；原處分機關認訴願人於知悉申訴人受性騷擾後，未採取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 項規定，並經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）於 107 年 7 月 31 日召開第 2 屆第 7 次會議作成決議，並作成 107 年 8 月 10 日審

定書，主文：「被申訴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（雇主未盡工作場所性騷擾防治義務）規定成立。」原處分機關遂以 107 年 8 月 10 日北市勞就字第 10732008800 號裁處書，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 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第 3 點第 8 項規定

，裁處訴願人新臺幣（下同）10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 8 月 14 日送達，訴願人不服，於 107 年 8 月 28 日向本府提起訴願，10 月 15 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 3 條規定：「本法用詞，定義如下：一、受僱者：謂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.....。」第 4 條第 1 項規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；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.....。」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。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。」前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」第 13 條第 1 項、第 2 項規定：「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 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 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 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 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
8	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。	第 13 條第 2 項、第 38 條之 1 第 2 項及第 3 項	處新臺幣 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。 ……

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	8
法規名稱	性別工作平等法
委任事項	第 38 條及第 38 條之 1「裁處」

二、本件訴願理由略以：申訴人 A 雖曾於 107 年 3 月 8 日與訴願人之董事長閒聊時，順便聊到總

經理○君於會議進行中，涉有觸摸同仁，惟未向訴願人之董事長正式提出性騷擾申訴；又訴願人於 107 年 4 月 16 日至原處分機關接受訪談後，始知悉申訴人 B、C 亦有向原處分機

關提出申訴；是以申訴人 A、B、C 均未於任職期間提出遭受性騷擾之申訴，訴願人遲至 107 年 4 月 16 日始知悉渠等 3 人提出性騷擾申訴，當時訴願人已非渠等 3 人之雇主，自無從

依性別工作平等法第 13 條第 2 項規定，採取立即有效糾正及補救措施之可能，請撤銷原處分。

三、查本件申訴人 A（姓名代號 xxxxxxxxxxxx）、申訴人 B（姓名代號 xxxxxxxxxxxx）及申訴人 C（姓名代號 xxxxxxxxxxxx）於 107 年 3 月 14 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 4 月 13 日、4 月 16 日分別訪談申訴人 A、B、C 及訴願人之指派代表○

君，並製作訪談紀錄。嗣性平會於 107 年 7 月 31 日第 2 屆第 7 次會議審議，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 A、B、C 等 3 人 107 年 3 月 14 日申訴書、原處分機關 107 年 4 月 13 日

、4 月 16 日訪談紀錄、性平會 107 年 8 月 10 日審定書等影本附卷可稽，原處分自屬有據

。

四、至訴願人主張申訴人 A 雖曾於 107 年 3 月 8 日與訴願人之董事長聊到總經理○君於會議進行

中，涉有觸摸同仁，惟其未向董事長正式提出性騷擾申訴；又係訴願人於 107 年 4 月 16 日至原處分機關接受訪談後，始知悉申訴人 B、C 亦有向原處分機關提出申訴，當時訴願人已非渠等 3 人之雇主，自無從依性別工作平等法第 13 條第 2 項規定，採取立即有效糾正及補救措施之可能云云。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。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，由原處分機關局長兼任召集人，其餘委員由原處分機關代表 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；本件依原處分機關性平

會

會第 2 屆委員名冊，復據 107 年 7 月 31 日性平會會議紀錄、簽到表等影本顯示，性平

委員計有 11 位（含召集人），其中外聘委員 9 人，又該次會議有 8 位委員親自出席；經查本件性平會之組成及開會、決議，均符合上開規定。

（二）查原處分機關於 107 年 4 月 13 日分別訪談申訴人 A、B、C 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：總經理○○○。..... 3. 性騷擾的經過：總經理○○○常有意無意於開會中，觸摸女同事手背、手臂、肩膀及背部等觸摸動作，令人心生恐懼、厭惡、不舒服，造成女同事心裡受創、失眠，不只一位女同事被總經理○○○性騷擾.....

。 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 在 107 年 3 月 8 日，董事長有找我詢問工作狀況上的事，我有順便和董事長提到總經理○○○，常常在工作上會對女同事毛手毛腳，..... 因為董事長覺得沒什麼，所以公司知悉後，並沒有後續的處理，除了公司 107 年 3 月 28 日收到勞動局公文時，同日公司有請○姓及○姓男同事打電話請我撤案，之後就沒有後續了。.....」訪談紀錄並經申訴人 A 簽名在案；

另訪談申訴人 B、C 之訪談紀錄影本記載，其中就被何人性騷擾及性騷擾的經過大致與申訴人 A 相同，其餘略以：「..... 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 沒有內部向公司申訴，但是總經理觸碰我時，我肢體閃躲的動作非常大，總經理應該知道我很不舒服。目前公司沒有任何處理。.....」訪談紀錄並經申訴人 B 簽名在案；

「..... 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 沒有內部向公司申訴，但是總經理觸碰我時，我都會閃躲。目前公司沒有任何處理.....」訪談紀錄並經申訴人 C 簽名在案。

（三）次查，訴願人於內部作成之調查報告及訴願書亦自承申訴人 A 曾於 107 年 3 月 8 日與訴願

人之董事長閒聊時，順便有提及總經理○君於會議進行中，涉有觸摸同仁之性騷擾行為等語；是本件訴願人於 107 年 3 月 8 日經申訴人 A 表示總經理○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；則本件訴願人於知悉系爭性騷擾之情形後，未進行任何處理之事實，應可認定。

(四) 復查 107 年 7 月 31 日性平會會議紀錄，該次會議作成決議：「..... 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 8 月 10 日審定書，其理由欄記載略以：「..... 查：（1）依申訴人 A 於 107 年 4 月 13 日訪談紀錄及被申訴人針對內部

員

工遭受性騷擾之調查報告，被申訴人確實於 107 年 3 月 8 日知悉此性騷擾情事，..... 當下被申訴人並不受理此申訴，後因被申訴人..... 收到本局公文..... 惟被申訴人之性騷擾調查對象皆為內部在職員工，並未請申訴人 ABC 提供書面說明或當面訪談。

..... （3）復查被申訴人於 107 年 3 月 8 日知悉申訴人 A 遭受性騷擾，並未於第一時

間

立即處理，而直接不受理申訴人 A 之性騷擾申訴。（4）據上，被申訴人顯未依性別工作平等法規定，於知悉性騷擾情事後，採取立即有效之糾正補救措施，..... 本案被申訴人違反性別工作平等法第 13 條第 2 項規定成立。.....」經查本件性平會之設置及開會、決議，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 3 月 8 日知悉性騷擾之情形後，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。從而，原處分機關依上開性平會 107 年 7 月 31 日第 2 屆第 7 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。

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
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	洪	偉	勝

委員 范 秀 羽

中華民國 107 年 12 月 27 日

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）