

臺北市政府 109.09.04. 府訴三字第 1096101597 號訴願決定書

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 109 年 3 月 5 日北市勞就字第 1086068

2803 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人之前受僱人○○○（下稱申訴人）於民國（下同）於 105 年 9 月 1 日起到職，擔任安親老師。申訴人於 105 年 11 月 23 日向主管○○○（下稱○君）報告學生有不當言行，嗣訴願人於 106 年 1 月 14 日以申訴人工作無法勝任為由，依勞動基準法第 11 條第 5 款規定予以資遣。申

訴人於 106 年 9 月 21 日與訴願人就加班費、精神賠償及言語霸凌等進行勞資爭議調解，惟調解不成立。申訴人於 107 年 11 月 9 日向臺灣臺北地方法院提起民事訴訟，請求給付加班費、薪資及慰撫金等，起訴狀內容提及○君於 105 年 11 月 23 日對其報告之回復言詞內容涉有性別歧視。嗣申訴人於 108 年 9 月 2 日向原處分機關提出性別工作平等法申訴書，主張訴願人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項、第 2 項規定（雇主未訂定性騷擾防治措施、申訴、懲戒辦法及雇主未盡工作場所性騷擾防治義務）。案經原處分機關於 108 年 9 月 25 日、10 月 8 日分別訪談申訴

人、訴願人之受任人法務主管○○○（下稱○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）109 年 2 月 17 日第 3 屆第 3 次會議評議審定，並作成性平會審定書

（下稱系爭審定書），主文：「被申訴人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項及第 2 項規定皆成立。」原處分機關乃依該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 7、8 等規定，以 109 年 3 月 5 日北市勞就字第 10860682

802 號函檢附同日期北市勞就字第 10860682803 號裁處書（下稱原處分）各處訴願人新臺幣（

下同) 10 萬元罰鍰，合計處 20 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，原處分於 109 年 3 月 9 日送達，訴願人不服，於 109 年 4 月 1 日經原處分機關向本府提起訴願，5 月 22 日、6 月 15 日

補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書之行政處分書發文日期及文號欄雖載明：「臺北市政府勞動局中華民國 109 年 3 月 5 日北市勞就字第 10860682802 號裁處書.....」，並檢附原處分影本，經查原處分機關 109 年 3 月 5 日北市勞就字第 10860682802 號函僅係檢送原處分等予訴願人，非對訴

願人所為之行政處分，揆其真意，應係對原處分不服提起訴願，合先敘明。

二、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：指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 項第 1 款、第 2 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。」「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、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。」

性別工作平等法施行細則第 5 條第 1 項規定：「本法第十三條第一項.....所定僱用人數

之計算包括分支機構及附屬單位之僱用人數。」

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）……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務事務、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。第一項委員任期二年，期滿得續聘（派）之；機關團體代表職務調動或辭職者，得隨時改聘（派）；其繼任委員之任期至原委員任期屆滿之日止。」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：「……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	7	8
違反事件	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。	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 1 項後段、第 38 條之 1 第 2 項及第 3 項	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）及其他處罰	處 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。應公布其姓或名稱、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）及其他處罰	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：「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」

三、本件訴願及補充理由略以：申訴人為訴願人附設臺北市○○補習班（下稱○○補習班）聘僱之安親老師，該補習班有獨立之人事、財務及統一編號，近半年員工為 13 人上下，無訂定相關性騷擾防治措施之義務。訴願人於申訴人提起民事訴訟後才知悉有性騷擾，並於第一時間即召開內部會議，向○君詢問事件始末。另方面在申訴人主張不獲民事法院採認並判決確定後，訴願人亦於公司召開勞資會議，特別討論性別平等、性騷擾之防範措施，務求防治職場性騷擾情況之發生。又訴願人所附設各補習班均已設置申訴及調查處理要點，不清楚還需要另行設置其他性騷擾防治措施，但補習班既有機制依然存在，申訴人不致求助無門，原處分機關縱認得加以裁罰，亦應考量具體情節，於本案中免除裁罰。

四、查本件申訴人於 108 年 9 月 2 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 108 年 9 月 25 日、10 月 8 日分別訪談申訴人及○君，並製作訪談紀錄後，提經原處分機

關性平會 109 年 2 月 17 日第 3 屆第 3 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、第 2 項規定成立，並作成系爭審定書；有申訴人 108 年 9 月 2 日申訴書、原處分機關 1

08 年 9 月 25 日、10 月 8 日訪談紀錄、性平會 109 年 2 月 17 日第 3 屆第 3 次會議紀錄及系爭審定

書等影本附卷可稽，是原處分機關依系爭審定書作成原處分，自屬有據。

五、至訴願人主張申訴人之雇主為○○補習班，員工人數在 30 人以下，無須訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法；訴願人於申訴人提起民事訴訟後才知悉有性騷擾，已於第一時間召開內部會議；訴願人所附設各補習班均已設置申訴及調查處理要點云云。經查：

（一）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；違反者，各處 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 1 項、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 人兼之；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；而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 5 條及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 項等規定自明。

- (二) 查原處分機關於 108 年 9 月 25 日訪談申訴人之訪談紀錄記載略以：「……問：就您所
知，公司員工約有多少人？公司是否有訂定員工管理規則或工作規則？請問您是否知
悉公司有無訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法？答：公司員工有超出 30 人，公司
有訂定員工須知，並於 105 年 9 月 5 日提供給我閱覽並要求我在員工須知上簽名。在我
任職期間，並沒有見過或聽過公司有訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，在我的
辦公場所也沒有看過任何與防治性騷擾相關之宣導字樣或標語。問：公司是否曾辦理
性騷擾防治或性別歧視等教育訓練課程？您是否曾參與？答：公司並沒有辦理與性別
歧視或性騷擾相關的教育訓練。我唯一參與過的教育訓練課程是跟消防有關的訓練。
問：您是被何人性騷擾？性騷擾行為人擔任何職？請詳述事件發生的過程（何時、何
地），是否能提供相關事證或人證？答：我是被我的直屬主管安親主任○○○性騷擾
。在 105 年 11 月 23 日，因為我負責的學生在中午時突然口出『老師，有兩名同學在廁
所口交』的不雅言詞，當時因為○○○不在場，且有要求老師若發現學生有不當言行
時，須於當日向她報告，因此我便於 105 年 11 月 23 日晚間 9 時於我所負責的班級教室

向

○○○報告此事，但○○○卻回應我『你是因為沒有結過婚，所以才會聽到口交就大

驚小怪』、『你們這些沒結過婚的小姐就是這樣，聽到口交就好害羞喔』，並以此類諷刺語氣及攻擊性言詞持續辱罵我長達 1 小時，在過程中○○○不斷強調『口交』、說明她的性觀念以及她跟她先生的閨房事，都讓我覺得很不舒服，當時我有向她反映我是依照我的權責及她的要求向她反映學生的不當言詞，但她仍然持續對我的單身未婚女性身分進行言詞攻擊，並表示小孩說『口交』是正常的，說我要像她一樣覺得口交是正常的，否則無法給小孩正確的性觀念，○一再的攻擊我此事是因為我是單身未婚女性，所以大驚小怪，我在與她溝通無效的狀況下只能聽她訓斥，約一小時之後她見我落淚才要我回家自行反省。在○○○對我言詞性騷擾之過程中，僅有我與○○○2 人處於教室中，並無其他人。我與公司約定出勤時間是 11 時 30 分至 20 時 30 分，但

我

當日下班時間是晚間 10 點 12 分。○○○在此事之後亦時常針對我的加班及薪資，說我這樣一個年輕女性不該讓公司背負要求讓我們加班的惡名，或是說我這麼年輕的小姐領這樣的薪資不合理之類的性別歧視言詞。……問：請問您於何時以何種方式將遭遇性騷擾之事告知雇主？係將此事告知何人？是否可提供相關資料？答：我在任職期間，因為沒有申訴管道，因此我並沒有告知雇主。我於 106 年 8 月 24 日勞資爭議調解申請書上，曾有載明我認為遭受言語霸凌是一種性騷擾事件，因此雇主當時即應該知悉我認為此事是屬於性騷擾。調解申請書將後補。我在 107 年 10 月向台北地方法院提起民事訴訟時，亦在訴狀中有提及我認為這是件單身女性歧視性騷擾事件。問：請問您於反應遭遇性騷擾之事，雇主如何處置？答：我在調解申請書載明我遭受性騷擾，但雇主在調解時僅針對底薪、加班費等事項爭執，當日她們就否認言語霸凌（即性騷擾）之事，之後也沒有再進行任何處理，在訴訟期間也沒有針對此事進行任何調查或處理。……。」並經申訴人簽名確認在案。復依申訴人 107 年 11 月 9 日起訴狀（108

年

2 月 13 日送達訴願人），亦已載明○君言論違反性別工作平等法。

（三）原處分機關於 108 年 10 月 8 日訪談○君之訪談紀錄記載略以：「……問：請問○○有限公司與○○有限公司附設臺北市○○補習班之間具何種關係？該補習班之人事、財務是否獨立、統一編號及勞工保險證號是否與○○有限公司相同？答：○○有限公司附設臺北市○○補習班係由○○有限公司所設立。補習班有獨立的人事人員，若有涉及法務的部分（如資遣員工）才會由總公司協助；財務部分，補習班也有自己的財務人員，總公司也有安排一位人員當對應的窗口。補習班的員工是統一投保在○○有限公司的證號下，沒有獨立，但統一編號是有獨立，所以補習班的統一編號是 XXXXXXXX，○○有限公司的統一編號是 XXXXXXXX。申訴人之前就本案有向法院提起民事訴訟，當時法院是以『○○有限公司』做為訴訟的主體。問：請問補習班近半年僱用人數

是否有超出 30 人？如與○○有限公司所轄之分支機構共同計算僱用人數，是否有超出 30 人？答：補習班近半年僱用人數皆為 13 人上下，沒有超出 30 人；我並不清楚○○有限公司近半年所僱用的人數是否有超出 30 人。問：請問補習班是否有訂定工作規則或人事、差勤規定？係以何種方式將相關規定告知申訴人？答：補習班有訂定『○○同仁工作規則』，在員工到職時會提供給員工閱覽，現行規定是要原供閱覽後簽名，但申訴人到職時尚無簽名的規定；我們有將工作規則放置在櫃檯，員工可自行翻閱。問：請問補習班是否有訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法？係於何時訂定？如何公開揭示予所僱勞工知悉？如何將辦法提供給申訴人知悉？答：我們在幾年前（日期我不確定）接收到市政府的公文，通知公司轄下的各個補習班都要訂定『事業單位性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法』並公佈在明顯之處（如佈告欄及影印機旁），我們就按市政府的要求進行訂定。本次所提供的辦法是在 107 年 7 月 23 日訂定，但我並不確定最早是在何時訂定該辦法，我們在 106 年 6 月 20 日亦曾召開會議提醒同仁，若是有感覺遭受騷擾，應告知主管處理。……問：請問補習班於何時知悉申訴人遭受性騷擾之事？係如何得知？答：我們約在 108 年 4 月 8 日收到申訴人所送的『民事答辯狀』，才知道申訴人主張她遭受性別歧視的言詞霸凌及認為我們違反性平法。問：申訴人主張於 106 年 8 月 24 日向本局提出勞資爭議調解。請問補習班是否收到勞資爭議調解之公文書？係於何時收受該公文書？是否於當時即已知悉申訴人係主張遭受性騷擾？答：我們有收到勞資爭議調解的公文，但因為時間很久了，我並不記得何時收到該公文書，但我印象中，在調解的當時，申訴人所主張是遭受言語霸凌，並沒有主張遭受性騷擾，在勞資爭議調解時，申訴人也是針對金錢補償的部分做調解，並沒有針對性騷擾部分提出申訴。問：查申訴人主張其於 105 年 11 月 23 日及 106 年間受到直屬主管○○○

以

『我們這些單身的「小姐」對於口交一事容易大驚小怪』、『不要讓公司背上讓年輕女生超時工作的惡名』、『妳也不想想看，妳一個年輕的女生，公司給妳這麼高的薪水』等性別歧視之言詞辱罵，認為遭受敵意式性騷擾。請問補習班是否知悉申訴人主張之性騷擾內容？答：我們是因為她在 108 年 4 月 8 日所提民事答辯狀內的附表一有條列出『妳就是因為沒結過婚，所以才會大驚小怪』、『唉唷！妳們沒結過婚的小姐就是這樣』等 2 項她稱之為性別歧視的霸凌言詞，才知道她的主張內容。問：請問補習班在知悉申訴人遭受性騷擾之後，所做立即有效之防治措施為何？請詳述本案處置過程。答：我們在收到申訴人的民事答辯狀後，曾至少 2 次針對申訴人所提的事項開會討論，開會的時間我已記不清楚，也沒有做成會議紀錄，與會人員是由○○○、小學部主任○○○及班主任○○○，有 1 次還有律師○○○在場，會議內容大致是針對申訴人的說法去詢問○○○，確認事件發生的內容，也有針對主管在與其他老師溝通時

，要特別注意性平法的規定，不要讓老師們誤解。我們有在訴訟期間以答辯狀回應申訴人所提的內容，但因為資料較多，將於之後再行補充。在召開勞資會議時，有再度強化相關性騷擾防治資訊的宣導，在我們民事訴訟勝訴後，我也有在會議中向同仁說明有關性平法的規定，希望避免類似的誤會再次發生。……」並經○君簽名確認在案。由上可知，訴願人於知悉申訴人提起申訴後，僅詢問○君事發經過，未再向申訴人詢問，後續亦未有進行調查確認。

（四）復據 109 年 2 月 17 日性平會會議紀錄、簽到表等顯示，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 8 位委員親自出席，經出席委員充分討論後，作成決議，本案被申訴人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項、第 2 項規定皆成立。嗣並作成系爭審定書，其理由欄記載略以：「……二、本案查……（三）本案申訴人之申訴對象為被申訴人附設臺北市○○補習班，惟經審酌申訴人之教師聘任契約、雇主之簽署欄、被申訴人至本局訪談出具之委託書、其員工勞保投保單位、向本局陳述意見書以及臺灣臺北地方法院 108 年度北勞簡字第 18 號判決中係以被申訴人為求償對象等情，應認被申訴人為本案之雇主。（四）有關被申訴人何時知悉申訴人遭性騷擾部分：……經查，申訴人之調解申訴書，內容係敘述『對單身女性之歧視：可能是因為你還沒有結婚，所以聽到會大驚小怪』，並針對此行為要求○姓主管給付精神賠償金，而該次勞資爭議調解紀錄勞方主張內容為『言語霸凌』及『言語、職權霸凌』，未見性騷擾之主張。再查被申訴人於 108 年 2 月 13 日收受之起訴狀，申訴人於職權霸凌部分確實敘明『言論違反性別工作平等法……』。故本案被申訴人應係於 108 年 2 月 13 日即知悉申訴人稱遭性騷擾之事，至遲依被申訴人自認亦於 108 年 4 月……收到申訴人其他書狀後，已能確認申訴人主張遭受性騷擾。（五）有關被申訴人是否於知悉性騷擾後未盡工作場所性騷擾防治義務部分：……經查，申訴人多次主張主管對其有歧視性之言論，亦於民事起訴狀中敘明該主管對其之言論已涉及性別工作平等法……確實可認申訴人已有針對性騷擾之事向被申訴人提起申訴之意思表示，惟被申訴人並未將該陳述內容視為申訴人之言詞申訴，亦未曾進一步向申訴人詢問事發經過及其訴求，雖被申訴人表示於 108 年 2 月 14 日即有召開會議釐清事實經過，惟依被申訴人提供之會議紀錄可知，此次會議並非針對性騷擾案件申訴調查所召開，而係針對申訴人之訴訟主張欲做出回復才召開，並非符合一般性騷擾案件調查程序所稱之調查會議。且被申訴人於該日訪談○姓主管之後，皆無向申訴人提出召開同樣調查會議之要求或詢問申訴人是否有其他欲調查之證據，逕以單方之說詞，即當場決定將於開庭時提出否認性騷擾之陳述，其後亦無針對該性騷擾事件作成成立或不成立之決議。被申訴人於 106 年即訂有工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，惟依前開種種事項皆

可證明，其並未依該辦法之處理程序處理此性騷擾事件。另其將該主管調離主管職之懲處，亦係基於該主管之言行係造成雙方爭訟之原因，而非針對性騷擾案件之懲處。綜上可知，被申訴人自始未將此事認定為涉及性騷擾之案件，亦無相應措施及流程，可認被申訴人之處理並無符合性別工作平等法第 13 條第 2 項所稱之立即有效之糾正及補救措施。（六）有關被申訴人是否有訂定『工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法』部分：……依性別工作平等法施行細則第 5 條規定：僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。經查本案被申訴人於 105 年 9 月份之勞保投保人數即已超過 30 人。依被申訴人所提出資料，雖被申訴人主張於 105 年 8 月即收受臺北市政府教育局回函表示『所報旨揭資料符合規定』，惟查該回函內容所指符合規定之性騷擾防治資料係指依性騷擾防治法第 7 條訂定，而非依性別工作平等法第 13 條訂定。又依被申訴人所提出符合性別工作平等法之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法相關佐證資料，被申訴人係於 106 年 4 月 26 日完成填報性騷擾防治措施自主檢查表，並於 106 年 8

月

7 日公告符合性別工作平等法規定之辦法。被申訴人應於 105 年 9 月完成訂定相關辦法並公告，卻於申訴人於 106 年 1 月離職後，106 年 8 月才完成訂定並公告，確實造成申

訴

人於任職期間無從申訴，故可認被申訴人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項規定。三、綜上，本案被申訴人確實於 105 年 9 月份申訴人到職時，僱用人數即超出 30 人，卻於 106 年 8 月 7 日才完成訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法並公告；而被申訴人於知悉申訴人主張言論違反性別工作平等法第 12 條規定後，雖主張有進行調查及懲處○姓主管，惟該調查程序皆非為處理此性騷擾事件而召開，又無對申訴人進行同樣調查會議即決定否認申訴人之陳述，亦未對性騷擾事件作出成立或不成立之決議，且亦非針對此性騷擾事件才對○姓主管懲處，因此可認被申訴人之處理並無符合性別工作平等法第 13 條第 2 項所稱之立即有效之糾正及補救措施。故本案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）及第 2 項（雇主未盡工作場所性騷擾防治義務）規定皆成立。四、本案經 109 年 2 月 17 日本局性別工作平等會第 3 屆第 3 次會議評議，經充分審酌申訴人、被申訴人及相關人員之全部陳述、說明資料、有利不利證據資料暨調查事實，評議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，審定結果如主文，爰作成本審定書。……。」

- （五）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申訴人 105 年 9 月 1 日到職，卻於 106 年 8 月 7 日才完成訂

定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法並公告，致申訴人無法提起申訴；訴願人於 108 年 2 月 13 日應已知悉申訴人之申訴，卻未詢問申訴人並針對性騷擾一事予以釐清確認，其 108 年 2 月 14 日會議內容係為回復申訴人訴訟主張而召開，並未對申訴人之申訴為處理及補救措施；訴願人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項及第 2 項規定皆成立之結果，自應予以尊重。末按不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰，為行政罰法第 8 條所明定。上開規定所稱之按其情節，係指行為人之不知法規是否有不可歸責性之情事，而得減輕或免除行政處罰責任而言。本件訴願人既為雇主，就性別工作平等法相關規範有知悉之義務，並無不可歸責之事由，自無行政罰法第 8 條但書規定得減輕或免罰之情事，故無該規定之適用。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項及第 2 項規定，以原處分各處訴願人 10 萬元罰鍰，合計 20 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。

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（請假）

委員 張 慕 貞（代行）

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 洪 偉 勝

委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 9 月 4 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 2 48 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）