

訴 願 人 財團法人○○中心

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 110 年 2 月 19 日北市勞就字第 10960965201 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 xxxxxxxxx，下稱○君）自民國（下同）103 年 2 月 17 日任職於訴願人中心擔任工程師，106 年 2 月 16 日自行離職後，於同年 7 月 28 日回任擔任副主任一職。○君主張其於 109 年在職期間因手臂及肩膀疼痛，向行為人○○○（下稱○君）請假時，遭○君按壓其手臂及肩膀等情事，有職場性騷擾情形，且訴願人未妥適處理，爰以 109 年 10 月 19 日性別工作平等法申訴書向原處分機關提起申訴，並於該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 項規定之情事。原處分機關乃於 109 年 11 月 2 日及 4 日分別訪談○君及訴願人之代表人，並作成訪談紀錄在案。原處分機關認訴願人於 109 年 8 月 20 日知悉○君受○君性騷擾後，並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 110 年 2 月 5 日召開第 3 屆第 9 次會議作成決議，並作成 110 年 2 月 5 日審定書（下稱系爭審定書），主文為：「被申訴人違反性別工作平等法第 13 條第 2 項規定成立。」原處分機關爰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 點第 8 項規定，以 110 年 2 月 19 日北市勞就字第 10960965201 號裁處書（下稱原處分），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。原處分於 110 年 2 月 20 日送達，訴願人不服，於 110 年 3 月 5 日向本府提起訴願，3 月 8 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。」

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，召集人由勞動局局长兼任，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 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：

- (一) 訴願人知悉職場性騷擾事件後，已於 109 年 8 月 26 日指示 2 位主任進行調查，並詳實記載○君之訴求、主張及○君之自訴、說明等。訴願人並於 109 年 8 月 27 日即告知同仁，有業務商討需求而進入○君之辦公室不得關門；另自 109 年 10 月 7 日起，○君之工作日誌及工作報告亦無須交予○君，以免雙方私下接觸。訴願人之董事長曾於 109 年 11 月 3 日找○君、○君及中心○主任當面協商，係希釐清事實，無當事人地位不對等之情事。
- (二) 訴願人之董事長曾有意將調查資料先經○君確認，係希○君就其行為部分先予確認，並無將所有報告送其確認之意，且實際上亦未將調查資料先送○君確認。另針對本案未有調查結果部分，係因雙方各執一詞，訴願人無法判定是否有性騷擾情事。就○君曾三度與○君單獨討論本案一事，為其等直接約見，訴願人事先不知情。本件調查過程已由訴願人董事長積極參與，縱有部分瑕疵，實因訴願人未曾發生過此類事件，員工人數少且未置有法務人員，請撤銷原處分，並對於裁罰事項酌予免罰或重新裁量。

三、查本件申訴人○君以 109 年 10 月 19 日性別工作平等法申訴書向原處分機關提出申訴，經原處分機關分別於 109 年 11 月 2 日及 4 日訪談○君及訴願人之代表人，並製作訪談紀錄在案。嗣性平會於 110 年 2 月 5 日召開第 3 屆第 9 次會議評議，審認訴願人違反性別工作平等法第 13 條第 2 項規定成立，並作成系爭審定書；有○君 109 年 10 月 19 日性別工作平等法申訴書、原處分機關 109 年 11 月 2 日、4 日分別訪談○君及訴願人之代表人之訪談紀錄、系爭審定書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其已積極參與本件調查，未有調查結果係因雙方各執一詞，訴願人無法判定云云。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，處雇主 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名等；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。次按性別工作平等法第 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；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，即難認已符合該項規定。再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。本件查：

- (一) 依原處分機關性平會第 3 屆委員名冊，復據 110 年 2 月 5 日性平會會議、簽到表等影本資料，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；經查本件性平會之組成及開會、決議，均符合上開規定。
- (二) 次依卷附原處分機關 109 年 11 月 2 日訪談○君之訪談紀錄影本記載：
- 「..... 問 您是被何人性騷擾？..... 與您工作上是否有任何職位不對等之關係？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（按：○君）..... 有，他是我上司的上司，我都要直接跟（按：○君）..... 報告..... 109 年 8 月 12 日上午 11 時至 11 時半，我跟（按：○君）..... 請假，因為手臂和肩膀會疼痛，他就突然主動跑到我的右手邊，按我的手臂和肩膀，問我會不會痛，我就被他嚇到。後來他又捏我一次肩膀，問我會不會痛，我說會痛，就叫他不要再捏了。他說，他是要找出我的痛處。..
- .... 問 請問您於反應遭遇性騷擾之事，公司知悉後如何處置？有無召開調查委員會？是否採取立即有效的糾正與補救措施？答....

..109年8月20日我和同事.....透過Line方式告知行政主任○....  
..，同事.....是反映遭（按：○君）.....職場霸凌，並幫我反  
映遭（按：○君）.....職場性騷擾。.....109年8月26日針對同  
事.....的職場霸凌案件，召開申訴事件會議。當時我在會議上，  
第一次跟董事長提出遭（按：○君）.....職場性騷擾。.....（  
按：○君）在109年8月31日、9月2日及9月8日3次找我去他的辦公  
室，是有跟我說，他是因為關心；如果造成我的心裡不舒服，可以  
跟我道歉。.....109年8月26日董事長有請技術部主任○.....（  
我的直屬主管）跟我們協調，但公司都沒有說要如何處理，而是一  
直問我們員工要怎麼處理。109年8月27日會計.....通知女同事進  
（按：○君）.....辦公室不能關門，並於109年10月22日發正式  
書面通告。.....109年9月7日我就用Line傳送『希望中心處理方  
式』給○.....主任.....。109年9月25日，○主任及○主任跟我  
確認是否要如『希望中心處理方式』所述四點處理，我再次表示要  
這樣處理。.....身心感到非常焦慮，所以109年10月5日我有去  
看身心科。.....109年10月26日○主任做出『中心職場霸凌及性  
騷擾事件處理報告』，請我確認內容後簽名，但都沒有提及性騷擾  
事件是否成立，純粹只是調查過程的紀錄。.....109年10月28日  
○主任.....告知，.....董事長要主任先跟（按：○君）.....  
確認後，再跟他報告.....我覺得不妥，告知○主任應該先把資料  
給董事長.....。」並經○君簽名確認在案。

- (三) 再依卷附原處分機關109年11月4日訪談訴願人之代表人之訪談紀錄  
影本記載：「.....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？該事件之發生過程為何？.....答 109年8月26  
日董事長和幹部們有座談會，申訴人直接.....跟董事長報告....  
..。問 有關申訴人向貴公司提出性騷擾的申訴後，針對此案如何  
調查？調查程序為何？處理方式為何？答 董事長109年8月26日知  
悉後，當天就請行政主任○... ..及技術部主任○.....處理。  
.....（按：○君）承認確實有按壓申訴人手臂，但是絕對沒有性  
騷擾的意思.....109年8月27日，行政部同仁就以口頭通知所有員  
工，進入（按：○君）.....辦公室不得關門.....行政主任○..  
....有跟（按：○君）.....討論，申訴人如工作上的事情需要跟  
（按：○君）.....報告.....由技術部主任○.....來報告，先

避免雙方在工作上有接觸。因為董事長希望（按：○君）……去跟申訴人談本案……但因為確有按壓的事實，所以亦請（按：○君）……向申訴人道歉，而且不能只有雙方單獨面談。……109年10月7日，（按：○君）……通知技術部主任○……，申訴人的工作日誌及工作報告都直接給技術部主任○……即可，毋須給（按：○君）……。109年10月8日董事長跟申訴人直接面談，瞭解本案。……問 請問申訴人向貴公司提出性騷擾的申訴後，是否有成立申訴處理調查委員會，進行調查……？是否有立即採取立即有效之糾正及補救措施？答 因為董事長已經出面處理……因為公司規模不大，所以沒有組成申訴處理調查委員會。……。」並經訴願人之代表人及○主任簽名確認在案。

- （四）復稽之卷附 110年2月5日性平會會議紀錄影本，該次會議作成決議：「……本案決議被申訴人違反性別工作平等法第13條第2項規定成立。」嗣並作成系爭審定書，其理由欄記載：「……三、本案查：（一）……2……（3）經查，被申訴人雖於109年8月27日口頭通知員工進入性騷擾行為人辦公室內，不得關門，以及申訴人直接向直屬主管○主任報告公務即可，藉以避免雙方工作接觸；惟被申訴人係認為因疑似性騷擾行為人之行為使申訴人誤會，故要求其另與申訴人協調並道歉，致申訴人於109年8月31日、9月2日及9月8日三度至疑似性騷擾行為人之個人辦公室，單獨約談，不僅未隔離……令申訴人心生恐懼……被申訴人自承於109年11月3日與申訴人及疑似性騷擾行為人當面協調，顯未考量雙方有權力不對等之情事，任令申訴人繼續處於敵意工作環境之中，而未即時設身處地主動關懷，並採取適當解決之措施。次查，被申訴人董事長雖曾於109年10月8日、同月22日及11月3日等日多次面談申訴人及疑似性騷擾行為人，並派員調查；惟查其調查過程雖有作成處理報告，惟未針對申訴人及疑似性騷擾行為人進行訪談並作成紀錄，亦未具委員會或調查小組討論本案之佐證，亦未作成書面調查結果及附理由之決議並通知當事人，顯見其調查過程及調查結果未見完善……未查，依據申訴人提供109年10月28日與行政部○主任之Line對話紀錄，董事長確曾有意調查資料先經疑似性騷擾行為人確認後，再向其報告，顯見被申訴人未以審慎態度視之。綜上，本案難認被申訴人已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 項規定成立。.....。」。

(五) 本件原處分機關審認訴願人於 109 年 8 月 26 日知悉○君申訴○君性騷擾之情形後，應依性別工作平等法第 13 條第 2 項規定作出立即有效之糾正及補救措施。雖訴願人於知悉上開情事後，已由董事長指示中心之 2 位主任進行調查，並作成調查紀錄等情；惟調查過程雖有作成處理報告，卻未針對申訴人○君及行為人○君進行訪談並作成紀錄，亦未作出調查結果，顯見其調查過程未見完善。復○君曾於 109 年 8 月 31 日、9 月 2 日及 9 月 8 日 3 度於其個人辦公室單獨約談○君，是訴願人於得知○君申訴性騷擾情事後，仍任由○君與○君私下接觸，自難認訴願人已採取立即有效之糾正及補救措施。又訴願人自承為釐清本案爭議，於 109 年 11 月 3 日安排與○君及○君當面協調，此舉顯亦未考量雙方有權力不對等之情事，任令○君繼續處於具敵意之工作環境，未即時設身處地主動關懷，並採取適當解決之措施。另訴願人之董事長確曾有意將本件○君申訴性騷擾事件之相關調查資料先經○君確認，亦證訴願人並未以審慎態度正視本件性騷擾事件。是原處分機關審認訴願人於知悉本件性騷擾事件發生後，並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 項規定而予以裁處，並無違誤。

(六) 綜上，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；是性平會決議訴願人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 項規定成立之結果，自應予以尊重。又訴願人既為雇主，就性別工作平等法相關規範應有知悉之義務，自不得以未曾發生此類事件、員工數少及未配置法務人員等為由，冀邀免責。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 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，處訴願人法定最低額 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 張 慕 貞  
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  
委員 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 5 月 28 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）