

訴 願 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因性別平等工作法事件，不服原處分機關民國 114 年 4 月 16 日北市勞就字第 11460167331 號函，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人為○○○○○○○○○○○○○○醫療財團法人○○○○醫院（下稱○○醫院）員工，主張於民國（下同）113 年 3 月 1 日下午於傳護送服務組辦公室遭同事（下稱行為人）肢體性騷擾，於 113 年 8 月 12 日向○○醫院提出申訴，嗣因不服○○醫院所為性騷擾事件之調查結果及申復調查結果，依性別平等工作法第 32 條之 1 第 1 項第 2 款規定，於 114 年 1 月 13 日填具臺北市政府受理工作場所性騷擾事件申訴案申訴書，向原處分機關提起申訴（下稱系爭申訴案）。案經原處分機關調查後，依性別平等工作法第 34 條第 3 項及地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法（下稱申訴處理辦法）第 18 條規定，以 114 年 4 月 16 日北市勞就字第 11460167331 號函（下稱原處分）通知訴願人調查結果認本案性騷擾不成立，並檢附受理工作場所性騷擾事件申訴案調查結果書（下稱調查結果書）。原處分於 114 年 4 月 22 日送達，訴願人不服，於 114 年 5 月 20 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、查本件訴願書雖未記載不服之行政處分書文號，惟記載：「……只要有理由，就可以觸碰別人的身體嗎……如果大聲可以讓別人藉機侵犯身體，性騷擾法就是笑話……」並檢附原處分影本，經電洽訴願人據表示，係對原處分不服，有本府法務局 114 年 6 月 2 日公務電話紀錄附卷可稽，合先敘明。
- 二、按性別平等工作法第 3 條第 1 款、第 3 款規定：「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……」第 12 條第 1 項第 1 款、第 4 項規定：「本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、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。」「前三項性

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 32 條之 1 第 1 項第 2 款規定：「受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：……二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。」第 32 條之 2 第 1 項、第 4 項規定：「地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；……。」「前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」第 34 條第 3 項規定：「地方主管機關對於第三十二條之一第一項但書所定申訴案件，經依第三十二條之二第一項及第二項規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。」

地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法第 1 條規定：「本辦法依性別平等工作法（以下簡稱本法）第三十二條之二第四項規定訂定之。」第 2 條第 3 款規定：「受僱者或求職者遭受工作場所性騷擾，有下列情形之一，地方主管機關應依本辦法受理其申訴：……三、不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。」第 10 條第 1 項規定：「地方主管機關為調查性騷擾申訴案件，除自行調查外，得洽請具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律之專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。調查完成後，作成調查報告。」第 18 條第 2 項規定：「依第二條第二款或第三款規定受理申訴，地方主管機關應將處理結果以書面通知申訴人及行為人之雇主。……。」

臺北市政府 113 年 10 月 16 日府勞就字第 11360953612 號公告：「主旨：公告『性別平等工作法』所定本府權限事項，自中華民國 113 年 11 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：……二、委任事項如附表。」

附表：性別平等工作法所定臺北市政府權限委任本府勞動局事項表（節錄）

法規名稱	委任事項
性別平等工作法	第 32 條之 1 第 1 項
	第 32 條之 2 第 1 項、第 2 項、第 3 項
	第 34 條第 3 項

三、本件訴願理由略以：訴願人與同事發生工作事項問題，請護理長至傳護送服務組辦公室協調，訴願人請護理長拿出規定來，護理長還沒開口，行為人繞過護理長瞬間拳頭揮向訴願人，訴願人被攻擊胸部，造成呼吸困難、胸口疼痛，行為人藉機性騷擾訴願人，企圖侵犯訴願人身體，訴願人與同事作業上問題與行為人無關

，如訴願人有不法，護理長與同事可以依法告發，何來行為人動手？

四、查系爭申訴案經原處分機關調閱○○醫院性騷擾申訴評議委員會專案小組訪談會議紀錄、性騷擾申訴評議委員會會議紀錄等資料，且經分別訪談訴願人、行為人並製作訪談紀錄，原處分機關乃依調查之事證內容認為該案性騷擾不成立；有114年1月13日臺北市政府受理工作場所性騷擾事件申訴案申訴書、原處分機關114年2月4日收受訴願人補正申訴事實內容、○○醫院113年9月13日專案小組訪談申訴人、行為人全程錄音逐字稿（下稱專案訪談逐字稿）、113年11月15日性騷擾申訴評議委員會專案小組書面審查會議紀錄（下稱專案小組審查會議紀錄）、113年9月25日、113年11月29日性騷擾申訴評議委員會113年第3次、113年第6次會議紀錄（下稱申訴評議委員會113年第3次、113年第6次會議紀錄）、原處分機關114年3月13日、3月18日、3月28日訪談申訴人、行為人、相關人A之訪談紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其與同事發生工作事項問題，請護理長至傳護送服務組辦公室協調，請護理長拿出規定來，護理長還沒開口，行為人繞過護理長瞬間向其揮拳，其被攻擊胸部，造成呼吸困難、胸口疼痛，行為人藉機性騷擾，企圖侵犯其身體云云：

- （一）按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，屬性騷擾；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；受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴；但不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，得逕向地方主管機關提起申訴；地方主管機關為調查上開性騷擾申訴案件，除自行調查外，得洽請具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律之專業人士或團體協助；於調查完成後，作成調查報告；除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，地方主管機關得不經性別平等工作會審議，逕為處分；將處理結果以書面通知申訴人及行為人之雇主；揆諸性別平等工作法第12條第1項第1款、第4項、第32條之1第1項第2款、第32條之2第1項、第34條第3項、申訴處理辦法第2條第3款、第10條第1項、第18條第2項等規定自明。
- （二）查原處分機關為調查系爭申訴案，經調閱○○醫院相關資料，分別訪談訴願人、行為人、相關人A，並依調查之事證內容認為該案性騷擾不成立；有○○醫院專案訪談逐字稿、專案小組審查會議紀錄、申訴評議委員會113年第3

次、第 113 年第 6 次會議紀錄、原處分機關 114 年 3 月 13 日、3 月 18 日、3 月 28 日訪談紀錄等影本在卷可考。復據卷附調查結果書影本記載略以：「……調查結果……性騷擾不成立。……參、事實認定及理由一、訪談內容摘要（一）申訴人訪談內容摘要……2. 113 年 3 月 1 日 16 時 30 分前後，行為人有抓住我的雙手、還有揮拳擊中我的胸口……他是先擊中我的胸口，抓住我的衣領，我要把他的手撥開，他又抓住我的雙手，他一瞬間就實施了這樣子的行為……4. 行為人實施前開行為之前，當時我跟同事有工作細節上的不一致，我請護理長來協調。……（二）行為人訪談內容摘要……2. 我看到申訴人離護理長越來越近，局面越來越僵，我擔心護理長的安全，才起身以雙手抓住申訴人的雙臂，將其拉開離護理長……我抓住申訴人雙手大概兩三秒，後來同事們就來把我跟申訴人拉開了……4. 當天他先跟○小姐吵，又跟護理長吵，氣氛已經非常僵了，他只要稍微往前就能碰觸到護理長，因此我覺得有制止的必要……（三）相關人 A 訪談內容摘要……3. ……申訴人當時聽起來是在跟護理長還有幾個同事辯論一些事情，申訴人講話時有大聲咆哮……4. 就是很吵，因為越講越大聲……再吵我就想叫警衛了。……5. ……我看到行為人用兩隻手抓住申訴人的上臂，我就跟著過去了，我趕快去站在中間把他們隔開……二、爭點及判斷理由……（二）判斷理由……3. 有關本案行為人對申訴人之碰觸方式，查申訴書、申訴人、行為人及相關人訪談內容與臺北地方檢察署檢察官不起訴處分書、台灣高等檢察署處分書後，應認定行為人僅有以雙手抓住申訴人手臂之行為，理由如下：（1）查申訴人於申訴書中，稱行為人揮拳擊中伊的胸口後並抓住其雙手。於訪談時另稱行為人係先揮拳擊中伊的胸口，再抓住衣領，伊要把行為人的手撥開，行為人再抓住伊的雙手。申訴人對行為人的行為描述前後不完全一致，已有疑義。（2）次查，行為人於接受雇主調查時之敘述與接受本局訪談時之陳述相同，於檢察署調查之主張亦同，皆承認案發時伊曾抓住申訴人手腕，且此部分與申訴人主張一致，應可採信。惟針對揮拳之部分，行為人否認……（3）再查，相關人 A 接受本局訪談時……說明伊視線能充分目睹行為人之行為，卻僅見行為人以雙手抓住申訴人之上臂，且相關人 A 與兩造僅職場同事，並無舊怨或與任一方有較好交情，其供述自足採認為真。（4）又查，臺北地方檢察署檢察官 113 年度偵字第 13703 號不起訴處分書……台灣高等檢察署 113 年度上聲議字第 5915 號處分書……顯見在現場之護理長……已具結證稱行為人僅抓住申訴人雙手、並未揮拳擊打申訴人。」。（5）綜合前開事證，應認本案行為人對申訴人所實施之行為僅有以雙手抓住其上臂乙節。4. 再查，行為人之行為應係職場勤務歧異所產生之

衝突，與『性要求、具有性意味或性別歧視，或者與性或性別』等應無干係，理由如下：（1）查申訴人於本局訪談時稱……顯示申訴人認為行為人當時係在不當介入伊與護理長之討論，而不當之原因係因行為人是新人。此等描述並無涉及『性要求、具有性意味或性別歧視，或者與性或性別』等意涵。（2）申訴人亦稱行為人將伊雙手抓住，導致紅腫，此陳述如屬實，亦與一般涉有『性、性意味、性要求、性傾向、性別』之行為態樣殊異，難認行為人之行為與此等意涵相涉。（3）再者，行為人與申訴人皆稱，行為實施當時，行為人曾大吼，言語內容中有『法律』二字，此為兩造無爭執之事實。另外，行為前現場正在討論職務事項，且當時申訴人要求護理長提出明確的工作規範，此亦為兩造皆同意之事實。則綜合行為前之事實與行為實施當時之事實，應可推認行為人實施本案行為應係與職務應如何執行相涉，而與『性、性意味、性要求、性傾向、性別』無關。（4）另查，相關人 A 針對事發現場狀況……現場氣氛緊張。據此情狀，行為人稱：『當天他先跟○小姐吵，又跟護理長吵，氣氛已經非常僵了，他只要稍微往前就能碰觸到護理長，因此我覺得有制止的必要』等語，應可採信。（5）末查，申訴人、行為人與相關人皆陳述，案發當下，辦公室內之同仁立即將申訴人與行為人拉開，顯然在場同仁皆認定雙方係產生敵對性的肢體衝突，恐有危及人身安全之虞，方會立即介入制止。衡諸一般情形，難認當時行為有任何涉及性之相關意涵。5. 綜上所述，兩造所發生之事件顯係職場日常嫌隙累積產生之敵對性肢體衝突，與『性要求、具有性意味或性別歧視，或者與性或性別』等皆無相涉……肆、結論 如調查結果……」是本件原處分機關審酌系爭申訴案發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為人及訴願人之認知等具體事實及相關事證綜合判斷，於調查完成後，審認該案性騷擾不成立，尚非無憑。又該調查結果書已載明原處分機關就該案認定性騷擾不成立之理由、判斷依據；訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為原處分，揆諸前揭規定，並無不合，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	連	堂	凱
委員	張	慕	貞
委員	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍
委員	邱	駿	彥
委員	李	瑞	敏

委員 王 士 帆  
委員 陳 衍 任  
委員 周 宇 修  
委員 陳 佩 慶  
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 8 月 11 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）