

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 8 月 18 日北市勞就字第 11460754801 號函，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人主張其於○○○○法律事務所擔任實習律師期間，遭最高負責人○○○（下稱行為人）性騷擾，依性別平等工作法第 32 條之 1 第 1 項第 1 款規定，於民國（下同）114 年 5 月 17 日填具申訴書，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 8 月 18 日北市勞就字第 11460754801 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 8 月 20 日送達，訴願人不服，於 114 年 9 月 15 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、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：指受僱主僱用從事工作獲致薪資者。……三、僱主：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 2 項、第 3 項第 3 款、第 4 項、第 8 項第 2 款規定：「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。」「本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。」「有下列情形之一者，適用本法之規定：……三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。」「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。」「本法所稱最高負責人，指下列之人：……二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。」

第 32 條之 1 第 1 項第 1 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：一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。」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 1 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：一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。」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 1 項規定：「依第二條第一款規定受理申訴，地方主管機關應將處理結果以書面通知申訴人及被申訴人。……。」

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 111 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

二、本件訴願理由略以：訴願人向原處分機關依性別平等工作法進行申訴，惟行為人就系爭申訴案作出諸多與事實不符之陳述，原處分機關除偏頗採信外，更忽略行為人為雇主及最高負責人本應有較高義務創造性別平等之友善工作環境，避免員工必須於性自主權及工作權間作出選擇，原處分認事用法顯有諸多違誤。又訴願人於 114 年 6 月 30 日前往原處分機關為系爭申訴案進行訪談時，已提送委任書，委任律師有就系爭申訴案有一切代理行為之權並以之作為送達代收人，惟

原處分機關無正當理由竟將原處分逕行寄送至訴願人聯絡地址，且由非訴願人本人之第三人收受，致遲誤進行訴願救濟程序，嚴重侵害訴願人之權益，原處分應予撤銷。

三、查系爭申訴案經原處分機關分別訪談訴願人及行為人，乃依調查之事證內容認為該案性騷擾不成立；有 114 年 5 月 17 日申訴書、調查結果書影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張行為人就系爭申訴案作出諸多與事實不符之陳述，原處分認事用法顯有諸多違誤。又其已提送委任書，委任律師有就系爭申訴案有一切代理行為之權並以之作為送達代收人，惟原處分機關無正當理由竟將原處分逕行寄送至其聯絡地址，且由非其之第三人收受，致遲誤進行訴願救濟程序，嚴重侵害其權益，原處分應予撤銷云云：

(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；權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾；受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾，適用性別平等工作法之規定；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；最高負責人指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人等；受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴；但被申訴人屬最高負責人或僱用人之情形者，得逕向地方主管機關提起申訴；地方主管機關為調查被申訴人屬最高負責人之性騷擾申訴案件，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；地方主觀機關受理對最高負責人之申訴，應將處理結果以書面通知申訴人及被申訴人；揆諸性別平等工作法第 12 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 3 項第 3 款、第 4 項、第 8 項第 2 款、第 32 條之 1 第 1 項第 1 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 1 款、第 10 條第 1 項、第 18 條第 1 項等規定自明。

(二) 查原處分機關為調查系爭申訴案，分別訪談訴願人、行為人，並依調查之事證內容認為該案性騷擾不成立；復據卷附調查結果書影本記載略以：「……調查結果本案性騷擾不成立……參、事實認定及理由 一、訪談（雙方）及事實內

容摘要（一）申訴人申訴書內容摘要 1. 申訴人於 112 年 2 月 19 日應○○○法律事務所（下稱○○事務所）最高負責人○○○律師（下稱行為人）邀約，於 112 年 2 月 20 日前往○○事務所面試實習律師乙職，行為人於上開日期與申訴人短暫面談並表示因伊受臺北律師公會懲戒，不能收實習律師，故將由伊之弟弟案外人 A 掛名為申訴人之指導律師，隨即通知申訴人錄取並約定於 112 年 3 月 1 日到職。2. 嗣於工作期間，行為人於申訴人因公跟隨行為人單獨外出開庭及相處之機會，觸碰並牽起申訴人的手，更邀約申訴人於下班時間外出共進晚餐，並向申訴人表示『○○○○○』、『○○○○○○○○○○○○○○』……等語。3. 考量行為人為事務所之最高負責人，實際上操控○○事務所人事任免之殺生大權……又案外人 A 掛名為申訴人之指導律師、負責申訴人實習期間的考核評量，而案外人 A 實際上對行為人一切指示及建議，悉數遵從，未曾有所質疑且實際上已達從命之程度。申訴人因恐懼工作不保及實習考核因行為人個人好惡而蒙受不利結果，只得同意跟行為人交往並與行為人發生性行為。……二、爭點及判斷理由……（二）判斷理由……2. 本件依據雙方當事人之陳述及相關證據資料顯示，申訴人在行為人之事務所擔學習律師期間，確實有受指導律師即案外人 A 之指揮監督為撰寫書狀等勞務提供之事實，且在案外人 A 請假期間也有可能會請其他同仁協助指派申訴人業務。因此，堪可認定申訴人與行為人之間具備僱傭關係，是屬性別平等工作法所規定之『受僱者』而有該法之適用。（三）本案經查：……3. 由雙方之對話內容以觀：（1）行為人自 112 年 3 月 26 日起持續傳送……等具有性要求及性意味之文字訊息，及於 112 年 4 月 1 日、3 日傳送其裸露上半身之自拍照片予申訴人。（2）申訴人亦自 112 年 3 月 28 日起持續傳送……等示愛訊息予行為人；且對於上開行為人所傳送之具有性要求及性意味之文字訊息也都回應以：……等示愛、認愛之文字訊息及貼圖；主動與行為人分享其家庭背景及成長經歷；而對於行為人於 112 年 4 月 1 日、3 日傳送其裸露上半身之自拍照片並邀約申訴人到其家中時，申訴人則於 4 月 4 日傳送……之具有性意味之連結予行為人，更於 5 月 16 日再次主動傳送……之連結並問行為人『○○○○○○○』之性要求文字訊息……112 年 6 月 28 日再度主動傳送……等具有性意味之文字訊息予行為人。（3）上開對話內容可證雙方當事人之間互相都有傳送示愛、認愛及具有性要求、性意味之訊息予對方；……未見有以權勢威脅或逼迫申訴人之內容，而申訴人亦稱行為人在對其做出親密言行之當下沒有明白行使權勢的脅迫。因此，相關事證不足，尚難認行為人有利用權勢地位威逼申訴人之情事。（4）申訴人雖表示其對行為人之上開

性騷擾言行及性侵害行為，都是因為憂心實習或職涯受阻而不敢反抗，或稱因行為人的身分地位在申訴人心中具有高度權威性與影響力，使其沒有勇氣去挑戰對方亦不敢拒絕相關行為。因此，在評估本案時，特別納入性暴力被害人在面對危機情境下的可能反應作為參考……惟由相關對話內容顯示……難謂雙方親密關係之發展係違反申訴人意願。且申訴人對其上開主動回應態度先是以言詞陳稱是因為與行為人間已確立男女朋友交往關係後所為之正常反應，後以書面陳述改稱是因行為人之權勢地位而致其個人之性自主選擇權遭到暴力剝奪，前後說法有所牴觸，其相關陳述之憑信度亦堪質疑。（四）綜上所述，本件雙方當事人之間為雇主與受僱者之關係，權勢地位固然不對等，但由雙方之對話訊息及錄音內容以觀，雖可證明雙方之間曾多次發生性行為，然而既存之客觀事證並不足以證明行為人有如何利用權勢或機會對申訴人為上開性交行為；再由申訴人於事前及事後之反應及態度綜合判斷之……申訴人主張行為人係以違反其意願方式而對其實施性騷擾及性侵害行為之說法，在相同之證據上，一般理性之人應不至於均會認為有性騷擾或性侵害之可能。因此，本件申訴人對於遭行為人以違反其意願之方式而對其實施性騷擾及性侵害行為所為陳述之憑信度堪疑，亦缺乏明確合理之補強證據，因事證不足，故性騷擾事件不成立。……肆、結論 如調查結果。……」是本件原處分機關業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。訴願人雖稱行為人於系爭申訴案作出諸多與事實不符之陳述，惟並未提出與事實不符之具體說明及相關事證以供查認，尚難採之而對其為有利之認定。

（三）至訴願人主張原處分機關無正當理由將原處分逕行寄送至訴願人聯絡地址一節，業經原處分機關於訴願答辯書理由肆二陳明略以：「……查訴願人 114 年 5 月 17 日申訴書……所載之通訊地址雖為新北市永和區……惟訴願人向本局表示其收受公文書之地址更改為新北市板橋區……，故本局因調查之必要，通知訴願人至本局訪談之公文書皆寄送至新北市板橋區……（下稱板橋區……址處），如 114 年 6 月 20 日北市勞就字第 11460826452 號函……有送達證書可稽……訴願人確於 114 年 6 月 30 日出席訪談，基此，本局當可認定新北市板橋區……址處為訴願人可收受公文書之地址……」復查訴願人係在法定期間內提起本件訴願，尚難認有遲誤進行訴願程序情形。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。

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 連 堂 凱 (公出)  
委員 張 慕 貞 (代行)  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍  
委員 邱 駿 彥  
委員 李 瑞 敏  
委員 陳 衍 任  
委員 周 宇 修  
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 11 月 28 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）