

臺北市政府 110.03.31. 府訴三字第 1106100703 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 109 年 12 月 17 日北市勞就字第 10960745711 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 xxxxxxxxxxxx）於民國（下同）109 年 9 月 16 日、26 日向原處分機關提出性別工作平等法申訴書，主張其在職期間執行職務時遭行銷部經理有無關工作的訊息及言行，感到不適，經 109 年 7 月 28 日以信件告知雇主，未得有效糾正及補救，依性別工作平等法提出申訴，並於申訴事項勾選訴願人有性別工作平等法第 13 條第 2 項之事項。其間，申訴人另於 109 年 9 月 17 日至苗栗縣警察局○○分局○○派出所（下稱○○派出所）對行為人提出申訴，經○○派出所訪談申訴人並製作詢問紀錄後，移請本府處理。原處分機關分別於 109 年 9 月 29 日、10 月 21 日函請申訴人到局說明，申訴人均未出席。原處分機關另於 109 年 10 月 13 日訪談訴願人代表人○○○之受託人○○○（下稱○君），並製作訪談紀錄。案經原處分機關提經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）109 年 12 月 9 日第 3 屆第 8 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 2 項規定成立。」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 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第 3 點項次 8 等規定，以 109 年 12 月 17 日北市勞就字第 10960745711 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 109 年 12 月 18 日送達，訴願人不服，於 110 年 1 月 14 日向勞動部提起訴願，經勞動部移由本府辦理，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。」

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	第 13 條第 2 項、	處新臺幣 10 萬元以上	違反者，除依下列規定

	性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者。	第 38 條之 1 第 2 項及第 3 項	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。	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：動局辦：。……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：動局辦：。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」

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。」

二、本件訴願理由略以：

- (一) 申訴人任職時未曾對訴願人反映任何性騷擾爭議事件，離職後僅有 1 封電子郵件，內容僅載「前日於○○網在職期間，對於跟行銷部同仁有部分與工作無關的訊息、行為感到不適，依照性別工作平等法與雇主提出」等語，無提及「性騷擾」關聯字眼，訴願人主觀上尚未獲知性騷擾爭議事件，客觀上信件中又無任何性騷擾字句，實難課予訴願人依性別工作平等法第 13 條第 2 項義務。訴願人曾試圖與申訴人聯繫，惟無法溝通。訴願人詢問行銷部同仁，均無法知悉申訴人反映何事，故訴願人無從得知性騷擾爭議，無從切入，此實非訴願人過失。
- (二) 訴願人於原處分機關 109 年 10 月 13 日訪談後始知悉有性騷擾爭議事件，隨後火速展開調查、成立申訴處理委員會、製作調查報告。訴願人後續亦再次向員工宣導性騷擾防治概念，加強相關教育訓練，請撤銷原處分或依行政罰法第 8 條、第 18 條第 3 項規定減輕處罰。

三、查本件申訴人於 109 年 9 月 16 日、26 日向原處分機關提出性別工作平等法申訴書，其間，並於 109 年 9 月 17 日至○○派出所提出申訴，經○○派出所訪談申訴人並製作詢問紀錄。另原處分機關於 109 年 10 月 13 日訪談○君，並製作訪談紀錄後，提經原處分機關性平會 109 年 12 月 9 日第 3 屆第 8 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；有本府網路申辦整合服務系統列印畫面、申訴人 109 年 9 月 26 日電子郵件及所附 9 月 22 日申訴書、○○派出所 109 年 9 月 17 日詢問紀錄、原處分機關 109 年 10 月 13 日訪談紀錄、性平會 109 年 12 月 9 日第 3 屆第 8 次會議紀錄、簽到表及 109 年 12 月 17 日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。

四、至訴願人主張申訴人任職時未曾反映性騷擾事件，離職後僅有 1 封電子郵件且內容未臻明確，訴願人無從得知有性騷擾爭議，於原處分機關訪談時始知悉云云。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佔全體委員總數 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。

- (二) 查○○派出所 109 年 9 月 17 日訪談申訴人之詢問紀錄記載略以：「…
…問：請詳述妳被性騷擾經過情形（何時、何地、何事）？其方式為何？答：我於 109 年 6 月 15 日至 109 年 7 月 17 日在○○股份有限公司……業務部任職期間，遭行銷部之經理○○○多次與工作無關之不當肢體性騷擾及傳送不當訊息給被害人。第一次發生於 109 年 07 月 06 日 13 時 47 分，○○○在公司傳 LINE 訊息騷擾我說『我要咬你、愛你、要不要一起床拍』，第二次於 109 年 07 月 14 日 17 時許，○○○以左手摩擦我的右手臂一次三秒。第三次於 109 年 07 月 15 日 13 時 30 分許作勢且說要用左手摸我左大腿，但沒有成功，因為我趕快閃躲開。……問：你與○○○是否認識？是否知道對方之所屬單位？答：認識，○○○是 109 年 06 月 05 日我在○○股份有限公司……面試

的時候的面試官。……問：你有無向該公司主管反應？答：我在 109 年 07 月 28 日下午 19 時 57 分許向人資部○○○發信反應（電子郵件），但都沒有回復。……問：案發後你還有無在該公司任職？離職原因是否與本案性騷擾有關連？答：沒有。我離職原因是因為被公司資遣後，我去找醫生評估有創傷症候群，遇到像○○○外觀特正相符之人會有恐慌及焦慮症狀，導致我後續工作受到影響。……」並有申訴人提供之 LINE 截圖影本附卷可稽。

（三）次查原處分機關於 109 年 10 月 13 日訪談○君之訪談紀錄記載略以：

「問：請問疑似性騷擾行為人○○○於貴公司擔任何職？工作內容為何：與申訴人工作關係為何？答：【擔任職位與工作內容】林○○……為行銷長，我主要是負責行銷企劃，應徵申訴人時，主要是負責人○○○進行面試，因為面試當天負責人比較晚來，就由我簡單介紹公司背景及工作內容，除了業務助理外，我們也有告知申訴人接觸和協助行銷企劃的相關活動。原本公司計畫拍攝 Youtube 影片來加強宣傳，影片內容大概是拿著禮券做介紹，所以想在淡季時讓業務助理也協助拍攝，因為午休時員工會躺在公司的沙發上休息，所以才在 7 月 9 日曾用 LINE 詢問申訴人要不要一起床拍，但就是開玩笑，之後公司也沒有拍影片。【與申訴人工作上的關係】跟申訴人是同事關係。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：公司後續處理為何？答：公司會計兼人事○○○在 109 年 7 月 17 日資遣申訴人，理由是以勞基法第 11 條第 5 款不適任為由終止勞動契約，我不確定有沒有給資遣費、預告期間工資和非自願離職證明，之後我們在 109 年 7 月 28 日收到申訴人的信，但看內容不知道那就是性騷擾的申訴，加上申訴人在資遣前幾天和會計也有爭執，也不是很愉快地離開，我們以為那封信是說資遣後如工作上需要交接，就透過電子郵件聯繫，讓我們不要吵他的意思，所以就沒有後續了。調查部分也就是口頭詢問，我在 7 月 29 日曾問行銷部門的同事包括我共 3 人，其他兩位同事都沒有和申訴人接觸，我們沒有聯繫申訴人。問：請問針對本案貴公司是否有成立性騷擾申訴處理委員會調查小組？……答：沒有。……」並經○君簽名確認在案。

（四）復依 109 年 12 月 9 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 位，又該次會議有 9 位委員親

自出席，經出席委員充分討論後，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，其理由欄記載略以：：「理由……三、本案被申訴人是否違反性別工作平等法第 13 條第 2 項規定：……（三）本件查：1. 被申訴人知悉工作場所性騷擾事件之時間點一節：經查申訴人 109 年 7 月 28 日所送○○網人資部之電子郵件內容述及：『……於在職期間對行銷部同仁有部分與工作無關訊息、行為感到不適，依性別工作平等法向雇主提出……』。復查被申訴人 109 年 10 月 13 日訪談紀錄亦表示，公司會計兼人事○○○確於 109 年 7 月 28 日收到申訴人電子郵件，但不知道那就是性騷擾的申訴，也無後續處理云云，綜上，被申訴人於 109 年 7 月 28 日確實收到申訴人所寄電子郵件，又依該電子郵件內容，雖未描述性騷擾事件發生之具體事由，卻也明確告知在職期間受有言詞、行為之不舒服，並敘明依性別工作平等法向雇主反映之文字，故本件應以 109 年 7 月 28 日做為工作場所性騷擾知悉時間點，尚無疑義。2. 本件所涉職場性騷擾類型一節：依申訴人 109 年 7 月 28 日所送電子郵件，以及 109 年 9 月 17 日苗栗縣警察局○○分局○○派出所報案等佐證文件，筆錄內容述及 109 年 7 月 6 日、7 月 14 日及 7 月 15 日工作期間遭○員多次與工作無關之不當肢體性騷擾及傳送具有性意味之言詞感到不適，依前開述及內容，尚屬申訴人係因○員以具有性意味之言詞、行為對其造成冒犯性的工作環境，涉違反性別工作平等法第 12 條第 1 項敵意環境式性騷擾。3. 本件被申訴人之作為是否符合立即之糾正及補救措施？（1）被申訴人於訪談中 109 年 7 月 28 日收到申訴人電子郵件後，表示不知道那就是性騷擾申訴、又申訴人在資遣前幾天和會計也有爭執，以為信件內容是指資遣後如工作上需要交接，就透過電子郵件聯繫，故未聯繫申訴人了解事件發生情形云云等語，惟查本件被申訴人為本法第 13 條第 2 項適用對象，尚無疑義，且本法所定雇主應盡職場性騷擾防治義務，並不以受僱者是否已離開工作環境而有差別。（2）復查申訴人 109 年 7 月 28 日所送電子郵件內容……申訴人離職後反應其工作期間因同事以工作無關之訊息、行為感到不適，並已載明依性別工作平等法向雇主反映等文字，被申訴人難謂毫不知情，卻未以審慎態度處理主動關懷詢問申訴人感受，亦未立即啟動調查了解事件始末；再者，被申訴人至 109 年 10 月 13 日赴本局進行訪談前，將近 3 個月

期間均無採取任何補救措施等具體作為，難認其已採取立即有效之處理。另，被申訴人於訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法近 3 年，惟該辦法內容與性別工作平等法及相關準則規範多有不符，且被申訴人後續調查報告觀之，多有錯漏，未見申訴書文件、相關人員訪談、委員會成員出席之簽到及表決情形、附理由之決議等會議記錄，亦未見後續是否於通知中載明申復救濟途徑等相關文件，更未見後續教育訓練及加強宣導等具體事證。爰此，依本案事中調查及事後補救措施等各項作為觀之，被申訴人所附說明及佐證尚不足以證明善盡雇主防治職場性騷擾之責任。四、揆諸本案相關說明事證，被申訴人雖已依法訂定性騷擾防治相關辦法作為事前預防，惟被申訴人知悉職場性騷擾事件後，長達 3 月未有任何補救措施，遲至赴本局訪談後始進行補救，顯然不符合『採取立即有效之處理』之法定要件；另，被申訴人後續補充調查內容多有不足，亦未符合事中調查之規範，調查記錄亦多有錯誤，更無後續相關教育訓練及宣導作為等具體事證。綜上，本案在充分考量當時有關環境與因素下，被申訴人所採取之補救及改善措施不足以證明雇主已盡性騷擾防治義務，被申訴人違反性別工作平等法第 13 條第 2 項規定成立。五、本案經 109 年 12 月 9 日本會第 3 屆第 8 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 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，性平會以訴願人於 109 年 7 月 28 日收到申訴人電子郵件後，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，惟訴願人於 109 年 7 月 28 日後至 10 月 13 日赴原處分機關進行訪談前均無採取任何補救措施等具體作為，遲至赴原處分機關訪談後始進行補救，難認其已採取立即有效之處理等情，乃審認訴願人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；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，以原處分處訴

願人 10 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。

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（公假）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
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 3 月 31 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）