

01 臺中高等行政法院裁定

02 高等行政訴訟庭第三庭

03 114年度訴字第315號

04 原 告 楊秉融

05 被 告 台灣中油股份有限公司

06 代 表 人 方振仁

07 上列當事人間懲處事件，原告提起行政訴訟，本院裁定如下：

08 主 文

09 本件移送臺灣臺中地方法院。

10 理 由

11 一、按「公法上之爭議，除法律別有規定外，得依本法提起行政
12 訴訟。」行政訴訟法第2條定有明文。次按法院組織法第7條
13 之3第1項前段、第4項規定：「（第1項）法院認其無審判權
14 者，應依職權以裁定將訴訟移送至有審判權之管轄法院。
15 ……（第4項）法院為第1項及前項裁定前，應先徵詢當事人
16 之意見。」依行政法院組織法第47條規定，於行政法院亦準
17 用之。準此，私法上爭議之訴訟事件應向普通法院（民事
18 庭）提起民事訴訟救濟，行政法院無審判權限。人民對於民
19 事法律紛爭誤向行政法院起訴者，依上開說明，行政法院自
20 應依職權裁定移至有審判權之管轄法院。

21 二、次按區別訴訟事件為公法或私權爭議事件，係以原告起訴請
22 求之原因事實及應適用之實體法上請求權屬性為定。倘國家
23 機關或公營事業機構並非本於行政主體地位行使公權力，而
24 係立於私人之法律地位，行使或履行其私法上之權利義務而
25 發生之爭議事件即屬私權糾紛事件，並不因當事人係一般私
26 人或政府機關或公營事業，而異其事件性質（最高行政法院
27 97年度裁字第3877號裁定意旨參照）。又私人（私法組織）

01 與私人間，除非一方在法律授權範圍內，因受委託行使公權
02 力，依行政程序法第2條第3項規定視為行政機關而發生公法
03 關係之爭議外，原則上僅生私法關係之爭議（最高行政法院
04 111年度抗字第61號裁定意旨參照）。

05 三、原告起訴主張略以：原告並無被告認定之性騷擾行為，此有
06 臺灣彰化地方檢察署114年度偵字第12722號不起訴處分書可
07 佐。原告民國114年3月27日於被告所屬○○營業處○○零售
08 中心○○加油站上班，於甲女協助顧客機車加油時，為告知
09 甲女所提出薪資差異問題之處理進度，用手掌背部食指關節
10 輕點甲女左手手臂外側。不料遭甲女提出性騷擾申訴，隨即
11 經被告調於和美站，期間原告因故車禍，再經調動到行政組
12 王田材料庫，通勤時間加倍，已有違反勞動基準法第10條之
13 規定。原告因有不服，遂向○○○勞資關係服務協會，提出
14 勞資爭議調解申請，然雙方不同意調解方案，調解不成立。
15 原告於被告性騷擾調查期間，經調查小組詢問事發經過，然
16 原告並未說出「……怎麼就要離職了，如果妳離職了，誰要
17 養我？」等言語。此外，原告亦接受檢察官調查，並經檢察
18 官勸諭後，與甲女達成調解，甲女即撤回告訴。然甲女未撤
19 回公司受理之性騷擾申訴，仍經被告以114年8月1日油人發
20 字第11410556642號函（下稱「114年8月1日函」，原告稱
21 「原評議」）通知原告「言語騷擾」之性騷擾成立，然認定
22 理由所述與事實不符。其後被告又以114年11月7日油人發字
23 第11410824291號令（下稱「114年11月7日令」，原告稱
24 「獎懲」）以言行不檢為由，核予申誡1次，乃提起本件訴
25 訟等語，並聲明：原評議及獎懲撤銷。

26 四、本院判斷：

27 (一)按性別平等工作法（下稱性工法）第1條規定：「（第1項）
28 為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性
29 別地位實質平等之精神，爰制定本法。（第2項）工作場所
30 性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理
31 外，依本法規定處理。」第12條第1項、第2項及第4項規

01 定：「（第1項）本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、
02 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別
03 歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工
04 作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作
05 表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、
06 具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、
07 存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲
08 等之交換條件。（第2項）本法所稱權勢性騷擾，指對於因
09 僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權
10 勢或機會為性騷擾。（第4項）前3項性騷擾之認定，應就個
11 案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人
12 之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」第13條第
13 1項、第2項規定：「（第1項）雇主應採取適當之措施，防
14 治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：一、僱用受僱者10人
15 以上未達30人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭
16 示。二、僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、
17 申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。（第2項）雇主
18 於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救
19 措施；……：一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情
20 形時：（一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。（二）
21 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源
22 及其他必要之服務。（三）對性騷擾事件進行調查。（四）對行為人
23 為適當之懲戒或處理。……」

24 (二)次按勞動部依性工法第13條第6項規定授權訂定之工作場所
25 性騷擾防治措施準則第6條第2項第1款規定：「雇主於知悉
26 性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：
27 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：……(三)
28 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之
29 調查程序。……(五)性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對
30 行為人為適當之懲戒或處理。……」第14條規定：「（第1
31 項）性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

01 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。二、調查訪
02 談過程紀錄，包括日期及對象。三、事實認定及理由。四、
03 處理建議。（第2項）性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小
04 組為之者，調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單
05 位審議處理。」第17條規定：「（第1項）性騷擾申訴事件
06 之調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其調
07 查結果處理之。（第2項）申訴處理單位應為附理由之決
08 議，並得作成懲戒或其他處理之建議。（第3項）前項決
09 議，雇主應以書面通知申訴人及被申訴人。」第19條規定：
10 「性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對行為人為
11 適當之懲戒或處理，並按中央主管機關規定之內容及方式，
12 依本法第13條第4項規定，將處理結果通知地方主管機
13 關。」

14 (三)被告之性騷擾防治申訴及懲處處理要點第1點規定：「台灣
15 中油股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供所屬員工（含
16 受僱者、實習人員、工讀生）、勞務承攬人員及求職者或受
17 服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，並採取適當之預
18 防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益，特依性別
19 平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法
20 以及性騷擾防治準則相關規定，訂定本要點。」第2點規
21 定：「本公司性騷擾防治申訴及懲處處理，除法令另有規定
22 外，依本要點之規定行之。」第3點第1項第1款規定：「本
23 要點所稱之性騷擾，指當事人間有下列情形之一：(一)適用性
24 別平等工作法：1.員工於執行職務時，任何人以性要求、具
25 有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫
26 性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自
27 由或影響其工作表現。……」第18點第1項第5款規定：「申
28 評會評議程序如下：……(五)申評會對申訴案件之評議，應作
29 出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適
30 當處理之建議，並移請本公司處理；決定不成立者，仍應審
31 酌審議情形，為必要處理之建議。……」第23點第1項規

01 定：「性騷擾行為經調查屬實，本公司將視情節輕重，對性
02 騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當懲處或處理，並按
03 勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事
04 責任時，本公司並將協助申訴人提出告訴。」

05 (四)按國營事業管理法第3條第1項第1款、第3款規定：「本法所
06 稱國營事業如下：一、政府獨資經營者。……三、依公司法
07 之規定，由政府與人民合資經營，政府資本超過百分之50
08 者。」

09 (五)經查：本件被告受理甲女提出之性騷擾申訴，經調查並召開
10 性騷擾申訴評議委員會評議後，以114年8月1日函通知原
11 告：「言語騷擾部分，性騷擾成立；肢體部分，性騷擾不成
12 立。又原告違犯情節雖非屬重大，惟未能掌握人際互動分
13 際，造成他人不愉快而不自知，應接受至少4小時之心理諮
14 商輔導，並經諮商師提出評估報告，決定是否有繼續諮商的
15 必要，另接受至少4小時之性別平等教育實體課程，且事後
16 不得對甲女有任何接觸或報復行為，若有違犯經查證屬實，
17 將加重處置」之評議結果，復以114年11月7日令核予原告申
18 誡1次，有卷附被告114年8月1日函、114年11月7日令存卷可
19 參（分見本院卷第69頁至第77頁、第83頁）。

20 (六)次查：被告係屬公營事業，為依公司法所設立之股份有限公
21 司，有卷附經濟部所屬事業基本資訊表及被告之公司登記基
22 本資料可稽（見本院卷第193頁及第205至208頁）。足認其
23 性質上為私法人組織，並不具行政機關或公法人之地位。而
24 原告則係參加被告民國109年僱用人員甄試錄取，經被告於1
25 10年4月19日進用為一般僱用人員，擔任技術員乙職。嗣因
26 業務需要，於114年3月29日由被告○○營業處○○零售服務
27 中心加油站○○站調動至○○站，嗣又因業務需要，於114
28 年4月8日調至行政組（○○材料庫）工作（地點：○○市○
29 ○區○○路000號）等情，有○○營業處○○零售服務中心
30 郵件資料、台灣中油股份有限公司油品行銷事業部○○營業
31 處人力資源組公務聯繫單（見本院卷第47、55頁）及本院電

01 子郵件、原告之人事資料、被告工作人員勞動契約書、109
02 年僱用人員甄試簡章相關（置於本院證物袋）等在卷可稽。
03 足認兩造間僅具私法上之勞動約關係，並非公務人員與國家
04 間之公法上職務關係。

05 (七)觀諸前引性工法第13條規定之意旨，乃鑑於雇主對於勞工之
06 保護照顧義務屬於勞動契約附隨義務之一環，雇主負有提供
07 安全及友善之工作環境之義務，此權利義務關於雙方私法關
08 係成立即發生，雇主無論與受僱人或性騷擾行為人間，均不
09 具公法上之權利義務關係。被告認定原告對甲女成立性騷擾
10 行為，而核予申誡1次，係本於私法人地位履行性別平等工
11 作法第13條條規定對雇主課予之公法上義務，並非受委託行
12 使公權力，規制法律上效果之單方行政行為。

13 五、綜上所述，原告對於被告上開處置措施之爭議，核屬依勞工
14 法令所生民事上權利義務之爭議，非屬行政訴訟之範疇，應
15 循民事訴訟途徑解決，原告向無審判權限之本院起訴，自有
16 違誤，應由本院依職權將之移送至有受理權限之民事管轄法
17 院。又依勞動事件法第6條第1項規定，以勞工為原告者，由
18 被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務
19 提供地法院管轄，審酌原告現在勞務提供地位於臺中市大肚
20 區，為便利勞工起訴，爰依勞動事件法第6條第1項規定，裁
21 定移送至臺灣臺中地方法院。

22 六、另原告提起本件民事訴訟是否已具備起訴合法要件，應否再
23 命補正，核屬普通法院民事庭審查之權限範疇，均應由受移
24 送管轄法院依職權審酌決定之，附此敘明。

25 七、依行政訴訟法第47條準用法院組織法第7條之3第1項前段規
26 定，裁定如主文。

27 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

28 審判長法官 蔡紹良

29 法官 林學晴

30 法官 陳怡君

31 以上正本證明與原本無異。

01 如不服本裁定，應於裁定送達後10日內以書狀敘明理由，經本院
 02 向最高行政法院提起抗告（須依對造人數附具繕本）。
 03 抗告時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情
 04 形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：
 05

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1. 當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。 4. 當事人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起抗告或委任時釋明之，並提出(一)、(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

06 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日
 07 書記官 許騰云