

臺北高等行政法院判決

109年度訴字第1313號

110年10月7日辯論終結

原告 光復艾克有限公司

代表人 張詠翔（董事）

訴訟代理人 呂相璇 律師

被告 臺北市政府勞動局

代表人 陳信瑜（局長）

訴訟代理人 陳昱宣

洪三凱

詹曉慧

上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服臺北市政府中華民國109年9月4日府訴三字第1096101597號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

緣訴外人王佩馨（下稱申訴人）於民國105年9月1日起受雇於原告公司附設之臺北市私立光復艾克文理語文短期補習班（下稱光復艾克補習班）擔任安親課輔老師。申訴人於105年11月23日向主管楊以文（下稱楊君）報告學生有不當言行。嗣原告於106年1月14日以申訴人工作無法勝任為由，依法予以資遣。申訴人於106年9月21日與原告就加班費、精神賠償及言語霸凌等進行勞資爭議調解，惟調解不成立。申訴

人於107年11月9日向臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）提起民事訴訟，請求張詠翔即光復艾克補習班（嗣經申訴人查調補習班立案登記資料後，變更為向原告請求）及楊君分別給付加班費、薪資及精神慰撫金等，起訴狀內容提及楊君於105年11月23日對其報告之回覆言詞內容涉有性別歧視，涉有違反性別工作平等法（下稱性平法）之情事。復於108年9月2日向被告提出性平法申訴書，主張楊君於105年11月23日對其報告之回復言詞內容涉及性別歧視，原告未依性平法第13條第1項、第2項規定訂定性騷擾防治措施、申訴、懲戒辦法，及於知悉性騷擾之情事後，未盡採取立即有效糾正及補救措施之義務。案經被告於108年9月25日、10月8日分別訪談申訴人、原告之受任人法務主管黃煥川，並製作訪談紀錄後，提經被告性別工作平等會109年2月17日第3屆第3次會議評議審定，認定原告違反性平法第13條第1項及第2項規定皆成立。被告乃依此審定結果，以原告違反性平法第13條第1項、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點項次7、8等規定，以109年3月5日北市勞就字第10860682803號裁處書（下稱原處分）各處原告法定罰鍰最低額新臺幣（下同）10萬元、10萬元，合計20萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願仍遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張略以：

(一)原告並未違反性平法第13條第1項雇主應訂定性騷擾防治措施等相關辦法之義務：

1. 光復艾克補習班為原告公司所附設，其職員、組織運作、課程安排、工作地點等，均與原告公司所附設之其他補習班有別，實難苛求非法律專業之光復艾克補習班或原告即應適用30人以上之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，被告對此有利於原告之事實未予一併考量，進而認定原告即為雇主，造成雇用員工人數僅有13人之光復艾克補習班適用最嚴格標準

01 設置性騷擾防治措施，認事用法即有違誤。縱被告仍認定申
02 訴人之雇主為原告公司，合併計算被告公司下轄三家補習班
03 之受僱者合計超過30人，惟原告主觀上認知轄下三家補習班
04 已訂定性騷擾防治措施，蓋原告於104年8月11日時接獲臺北
05 市政府教育局來函要求依法建置性騷擾防治措施，因此早於
06 105年時即曾將性騷擾防治資料交存臺北市政府教育局備
07 查，並獲臺北市政府教育局回函表示「所報旨揭資料符合規
08 定」，故原告主觀上係認為各短期補習班均已依性騷擾防治
09 法設置申訴及調查處理要點。

- 10 2. 又本件申訴人從未向原告提出申訴，且其提起訴訟時亦已離
11 職多時，依據性平法第27條第4項、第36條規定可知，既然
12 申訴人申訴後如涉訟雇主應給予公假，且不得對其為解僱、
13 調職或其他不利之處分，又課以雇主需要於知悉後立即調查
14 之義務，顯然依據法律體系及立法意旨，該申訴仍係建立在
15 員工「在職時」所利用之內部申訴程序，以期雇主得立即針
16 對事件雙方進行有無性別歧視言論之調查，否則，若事件雙
17 方均已離職多時，雇主究非司法機關，又有何強制力要求已
18 離職之員工回公司進行調查？故申訴人一來未正式提出申
19 訴，二來在離職多年後方始進行訴訟，訴訟主張又有失焦狀
20 況下，應不得苛求原告必須依性平法開啟調查程序，否則任
21 何一位離職多時之員工均可挾怨任意提起訴訟，無需為任何
22 釋明或證明，雇主卻可能因為無法尋得當事人雙方進行調
23 查，即遭裁罰，若此漫無邊界之責任，足使雇主面臨舉證上
24 之不利益，顯非事理之平。

- 25 3. 退步言之，原告公司固然未依性平法另行訂定性騷擾防治措
26 施及懲戒辦法，惟光復艾克補習班於105年公告之性騷擾防
27 治申訴及調查處理要點（下稱105年申訴要點）既已明揭受
28 理性騷擾申訴之管道，申訴人當可循此途徑向光復艾克補習
29 班提出申訴，不至於求助無門。又105年申訴要點第3點規定
30 「本要點適用於所屬員工或受服務人員應適用性騷擾防治法
31 之性騷擾行為，但性騷擾行為應適用性別工作平等法或性別

平等教育法處理者，不適用本辦法。」惟發生於工作場所中的性騷擾行為究應適用性騷擾防治法或其他法令，尚須調查事實後始能正確適用法律，遑論申訴人於任職當時亦從未依照105年申訴要點進行任何申訴，在離職後數年內，亦未表示原告公司員工有對其為性騷擾之行為，則原告公司縱使不知應依性平法另行訂定性騷擾防治措施有所疏失，但既有之防控機制依然存在，申訴人不致求助無門，被告逕認申訴人於任職期間無從申訴，即有違誤。

4. 性平法第13條第1項規定，亦未限制「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之規範型態，則被告要求原告或光復艾克補習班必須依性平法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，實係增加法律所無之限制。實則，觀諸艾克補習班所制定之105年申訴要點以及106年2月制定之「臺北市私立光復艾克文理語文短期補習班性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」（下稱106年辦法，原處分卷第39頁至第43頁），可知兩者騷擾防治措施、申訴及懲戒管道方面幾無二致，實際操作上全係光復艾克補習班內部相同體系操作，不僅對申訴人而言，使用105年申訴要點或106年辦法，對於申訴遭性騷擾之途徑完全相同，甚至光復艾克補習班課予加害者之懲處亦完全相同。更有甚者，光復艾克補習班製作「105年申訴要點」及「106年辦法」均係依照參照主管機關所公布之範本，根本不清楚兩種範本之差別。是以，被告要求原告或光復艾克補習班必須依照「不同法規」規範「相同救濟程序」，不僅疊床架屋，更是課予雇主超越法規之義務，被告稱原告並未依照性平法第13條第1項規定建置「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，不僅係對法條錯誤理解，更已逸脫法條文義。

- (二)原告已依性平法第13條第2項採取立即有效之糾正及補救措施：

1. 申訴人於106年8月24日勞資爭議調解時僅主張楊君有言語霸凌，但並未主張有性別歧視問題，後於107年11月9日向臺北

01 地院提起給付加班費等之民事訴訟，惟原告直到108年2月收
02 到臺北地院之函文始獲悉民事起訴狀之內容，該起訴狀係同
03 時對光復艾克補習班及楊君提起訴訟，就過勞部份主張光復
04 艾克補習班及楊君應連帶賠償6萬元，就職權霸凌與侵犯人
05 格權部份僅針對楊君求償精神慰撫金5萬元，且該起訴狀中
06 係主張楊君違反性平法云云，且光復艾克補習班仍未收到申
07 訴人之任何申訴，實不解其所主張意義為何。

08 2. 嗣後，申訴人又提出108年4月5日之答辯狀，並提出楊君對
09 原告霸凌言詞一覽表，並認為楊君有包括薪資施壓、性別歧
10 視、職權威嚇、抹黑策略、人身攻擊等霸凌言詞，惟均未提
11 出相關事證，且當時兩造訟爭對立性已顯現，申訴人亦早已
12 離職數年有餘，光復艾克補習班僅能就尚在職之楊君進行調
13 查，而申訴人則透過訴訟過程擬具書狀說明其認為有霸凌行
14 為之時地經過，於訴訟期間，雙方亦曾有電話聯繫溝通，惟
15 因訟爭對立性已顯現，僅能透過訴訟解決爭端，並於訴訟過
16 程中不斷與楊君確認事件經過，又因原告公司認為楊君所為
17 陳述雖尚未經司法機關確認是否構成性別歧視言論及侵權行
18 為，然終究造成本件爭端，乃於108年3月要求光復艾克補習
19 班撤除楊君管理職。

20 3. 再者，原告於知悉性騷擾事件後，已為相應之處置；被告於
21 108年10月8日訪談原告時，原告之受訪代表人表示：「在召
22 開勞資會議時，有再度強化相關之性騷擾防治資訊的宣導，
23 在我們民事訴訟後，我們也有在會議中向同仁說明有關性平
24 法的規定，希望避免類似誤會再次發生。」；而原告向楊君
25 調查、確認事件發生之經過，雖有因應民事訴訟回應所為，
26 然原告實質上採取之作為及相關之因應措施，確實是對該事
27 件之發生盡其事後糾正及補救之義務，縱使處理流程及方式
28 有瑕疵，然被告及訴願機關均未指明雇主應如何取捨證據、
29 以何種證明程度決議性騷擾成立與否，以及後續處理方案應
30 採行之具體做法，始該當被告所謂「有效之糾正及補救措
31 施」。被告復未預先揭示相關性騷擾認定標準，原告無從知

01 悉其審查標準。被告驟認定原告未採取有效之糾正、補救措
02 施，實屬課予原告無預見可能性之作為義務。

03 (三)原告欠缺主觀上故意及過失，依行政罰法第7條規定，應不
04 予處罰：

05 光復艾克補習班與原告所附設之其他補習班不同，且向來係
06 有獨立之人事及財務運作，光復艾克補習班或原告，均非法
07 律專業，無從認知何種情況下應適用30人以上之性騷擾防治
08 措施、申訴及懲戒辦法，縱光復艾克補習班員工人數未達30
09 人，但亦於104年8月11日接獲教育局來函時建置105年申訴
10 要點等性騷擾防治措施，且此資料送交教育局後經教育局表
11 示「所報之資料符合規定」（臺北市府109年12月11日143
12 0-020案號卷宗，第42頁），則光復艾克補習班或原告主觀
13 上自然認定已符合性騷擾相關法規；再者，光復艾克補習班
14 或原告實無從了解性騷擾防治法、性平法有何差別，甚至無
15 從理解相類似之性騷擾防治相關規範，僅因法源依據之不
16 同，而遭被告認定違反性平法第13條第1項規定。對申訴人
17 而言，不論在「105年申訴要點」設立公布後，還是在「106
18 年辦法」公布後，其所得利用反應遭性騷擾之途徑完全相
19 同，均足以達到保障性別平等、保障工作權及免於性騷擾之
20 目的。原處分及被告稱原告係於106年8月7日始完成性騷擾
21 防治措施、申訴及懲戒辦法云云，並以此為不利於原告之裁
22 罰，於手段上無助於人民在「工作場所」以及「工作場所以
23 外之場域」免於性騷擾之目的，僅係為維持行政機關僵化操
24 作法規，且被告所為之裁罰並非最小侵害手段，手段及目的
25 亦顯不相當，依行政程序法第7條及最高行政法院94年度判
26 字第847號行政判決意旨，原處分違反比例原則。

27 (四)爰聲明求為判決：1. 訴願決定及原處分罰鍰部分均撤銷。2.
28 確認原處分關於公布原告名稱、負責人姓名部分違法。

29 三、被告則以：

30 (一)原告違反性平法第13條第1項義務之部分：

- 01 1. 本案申訴人之申訴對象為原告附設光復艾克補習班，惟經審
02 酌申訴人之教師聘任契約、雇主之簽署欄（如證物1）、原
03 告至被告訪談出具之委託書（如證物2）、其員工勞保投保
04 單位（如證物3）、陳述意見書（如證物4），以及臺北地院
05 108年度北勞簡字第18號判決（如證物5）中係以原告為求償
06 對象，判決理由：「……三、兩造不爭執事實：原告自105
07 年9月2日至106年1月14日受僱被告光復艾克有限公司（即本
08 件原告），月薪38,000元，有原告勞工保險被保險人投保資
09 料表(明細)……等在卷可按。……四、本院得心證理由：
10 (一)……查原告主張被告光復艾克有限公司短少工資及加班
11 費共計37,406元等語……而被告光復艾克有限公司對上開事
12 實於108年7月3日本院言詞辯論期日到場表示無意見而為自
13 認……。」作為綜合判斷之基礎等情，應認原告為本案之雇
14 主。又原告雖稱各短期補習班均已依性騷擾防治法設置申訴
15 及調查處理要點，且105年即曾將性騷擾防治資料交存臺北
16 市政府教育局備查，惟本案系爭性平法第13條第1項之違
17 反，並不因原告主觀認定依性騷擾防治法訂定相關辦法，即
18 得排除適用性平法第13條第1項規定；再依原告提供之勞保
19 投保名冊（如證物3）可知，原告確實於105年9月份申訴人
20 到職時，僱用人數即超出30人，卻於106年8月7日才完成訂
21 定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法並公告（如證物6），
22 其違法情事洵屬有據。
- 23 2. 原告係依臺北市政府教育局104年8月11日北市教終字第1043
24 7840200號函訂定艾克補習班「性騷擾防治申訴及調查處理
25 要點」（即105年申訴要點），惟該要點係依「性騷擾防治
26 法第7條」為依據訂定，且於第1點即敘明：「……依性騷擾
27 防治法第7條第1項、第2項規定，訂定性騷擾防治申訴及調
28 查處理要點。」，第2點：「……本要點所稱性騷擾，係指
29 性侵害犯罪以外……。」及第3點：「……性騷擾行為應適
30 用性別工作平等法或性別平等教育法處理者，不適用本辦
31 法。」，原告除將屬於性平法所稱性騷擾之「性侵害犯罪」

01 排除於該要點之外，更明確排除適用性平法人員適用該要
02 點，而原告卻僅僅針對申訴管道、懲處及防治管道等項目進
03 行比較，並依此主張105年申訴要點及其訂定106年辦法幾無
04 二致，更以此作為否認其違反性平法第13條第1項規定之論
05 述依據，完全無視105年申訴要點並未符合性平法規定之
06 「適用範圍」及「適用對象」等至關重要之差異處，顯然未
07 盡其應有防治受僱者受性騷擾之義務。依原告提供之106年
08 辦法末頁已明確註明「公告日期：106年8月7日」，原告所
09 述「公布時間最晚應係在106年4月以前即完成公告。」，並
10 無相關事證可稽。

11 (二)原告違反性平法第13條第2項義務之部分：

- 12 1. 查本案申訴人多次主張主管對其有歧視性之言論，亦於民事
13 起訴狀中敘明該主管對其之言論已涉及性平法第12條（詳如
14 證物7），確實可認申訴人已有針對性騷擾之事向原告提起
15 申訴之意思表示。再依勞動部100年10月5日勞動3字第10001
16 32616號函釋（詳如證物9），事業單位所訂定之工作場所性
17 騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，不得就申訴期限加以限制，
18 避免影響申訴救濟之權利；另依性平法第13條第2項規定雇
19 主義務之落實，係要求雇主知悉受僱者受有性騷擾情形時，
20 即應採取立即有效之糾正及補救措施，並不以受僱者是否已
21 離開工作環境而有差別，亦不得以自認無性騷擾行為而免除
22 該項法定義務，原告卻主張該申訴乃係建立在員工「在職
23 時」所利用之內部申訴程序，認為申訴人應於在職時就提出
24 申訴，實無理由。
- 25 2. 承前，原告稱現實上難以再對申訴人進行訪談或為其他處理
26 一節，惟查，原告於訴願書中表示：「…訴願人公司在司法
27 機關尚未做出結論前，已先予調查楊君具體狀況…。」，原
28 告確實有能力針對性騷擾事件進行調查，卻僅調查楊姓主
29 管，更逕以單方之說詞當下即決定將於開庭時提出否認性騷
30 擾之陳述，並無向申訴人提出召開同樣調查會議之要求，或
31 詢問申訴人是否有其他欲調查之證據。況且原告亦非無法尋

01 得申訴人，申訴人亦無同意原告暫緩調查，原告卻以「申訴
02 人直接希圖透過司法機關裁判尋求解決，已關閉其他處理方
03 式」及「因訟爭對立性已顯現，僅能透過訴訟解決爭端」等
04 陳述，作為未向申訴人提出與楊姓主管相同之調查會議及自
05 身未依一般申訴流程辦理之理由，難謂合理。

- 06 3. 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
07 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
08 之構成要件為前提。原告一經接獲申訴人對於遭受職場性騷
09 擾之主張，即處於性平法第13條第2項之知悉狀態，即應採
10 取適當之糾正及補救措施。雖原告稱事後有開會宣導性別平
11 等、性騷擾之防範措施，惟查原告之前端調查程序非為處理
12 此性騷擾事件而召開，又無對申訴人進行同樣調查會議即決
13 定否認申訴人之陳述，亦未對性騷擾事件作出成立或不成立
14 之決議，且所為懲處亦非針對此性騷擾事件才對楊君懲處，
15 被告認定原告未盡工作場所性騷擾防治義務規定，與原告於
16 事後是否有開會宣導無涉。原告於108年2月收受申訴人之民
17 事起訴狀時，即知悉申訴人對於遭受職場性騷擾之主張，當
18 下即負有性平法第13條第2項之雇主義務，不可以司法機關
19 認定並無性騷擾而免除義務，所謂知悉並不以雇主所知悉的
20 情事應經調查確定該當性騷擾的構成要件為前提，原告108
21 年2月14日之調查程序係針對與申訴人間之民事訴訟而召
22 開，並非針對性騷擾事件所進行，亦無對申訴人進行同樣調
23 查會議，且依原告所提之「光復艾克性騷擾防治申訴處理調
24 查會議」會議紀錄，可明確知悉，原告所稱之「調查」僅僅
25 針對楊君，更於當下決定「故此案係有認知上問題」、「將
26 在開庭時，一併於庭上提出否認之陳述」。雖原告主張「曾
27 有電話與申訴人聯繫溝通」，惟並無相關資料可證原告有進
28 行同等程度之調查。原告未善盡其雇主之調查義務，逕以單
29 方面說法決定否認有性騷擾之事，亦未對該性騷擾事件作出
30 成立或不成立之決議。雖得以與申訴人電話聯繫，卻又以調

01 查困難等說詞辯駁，難認原告已符合性平法第13條第2項之
02 雇主防治義務。

03 (三)原告就本件違規有故意或過失，且原處分並未違反比例原
04 則：

05 原告主張其欠缺主觀上故意及過失，依行政罰法第7條規
06 定，應不予處罰部分，查原告係經營補習班事業，聘僱員
07 工、教師，並招募學生營業，對其雇主及事業責任本應多方
08 了解，且原告非無管道透過專業諮詢尋求法律意見，又一般
09 理性且謹慎、小心的事業經營者，應能注意及此，卻疏未注
10 意，縱無違章故意，亦有過失，仍已具備處罰的主觀責任要
11 件。被告亦曾於106年3月6日北市勞就字第10634450203號函
12 (乙證15)請原告檢送該公司之「工作場所性騷擾防治措施申
13 訴及懲戒辦法」及「公開揭示證明」。另有關原告主張原處
14 分違反比例原則部分，被告性平會審定原告違反性平法第13
15 條第1項及第2項規定成立，並依性平法第38條之1第2項及第
16 3項規定及裁罰基準第3點第7項及第8項規定分別裁處法定最
17 低罰鍰10萬元，共計20萬元整以及公布受裁處人名稱及負責
18 人姓名，尚無違反比例原則之處。

19 (四)並聲明求為判決：原告之訴駁回。

20 四、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘
21 為兩造所不爭執，並有：原處分（本院卷第31頁至33
22 頁）、被告性平會審定書（本院卷第35頁至47頁）、訴願決
23 定書（本院卷第49頁至77頁）、原告109年2月17日函及附件
24 （本院卷第155頁至162頁）、原告訂定105年申訴要點（本
25 院卷第163頁至166頁）、原告108年2月14日、4月2日、6月
26 11日會議紀錄、108年10月3日勞資會議紀錄（原處分卷第56
27 頁、本院卷第167頁至170頁）、原告108年11月5日函及附件
28 （本院卷第171頁至173頁）、申訴人另案民事訴訟起訴狀
29 （本院卷第174頁至178頁）、被告製作性平法與性騷擾防治
30 法整理比較表（本院卷第179至181頁）、申訴人教師聘任契
31 約（原處分卷第11至12頁）、原告提供105年9月至106年1

01 月勞保投保名冊（原處分卷第14至23頁）、原告106年4月26
02 日性騷擾防治措施自主檢查表（原處分卷第38頁）、原告訂
03 定106年辦法（原處分卷第39頁至43頁）、申訴人與原告間
04 另案臺北地院108年度北勞簡字第18號民事簡易判決（本院
05 卷第247至250頁）、被告106年3月6日北市勞就字第1063445
06 0203號函影本（本院卷第281頁至285頁）、被告於108年9月
07 25日、10月8日分別訪談申訴人、原告之受任人法務主管黃
08 奐川之訪談紀錄（訴願卷第81至84頁、第111至114頁），及
09 原告108年10月31日光復艾克字第1081031號函（本院卷第30
10 5頁至306頁）等文件可參，自堪認為真正。是本件爭執事項
11 厥為：(一)原告是否為本件申訴人之雇主？有無違反性平法第
12 13條第1項、第2項課予雇主性騷擾防治之行為義務？(二)原告
13 就系爭違章行為是否具備主觀可責性？原處分是否違反比例
14 原則？

15 五、本院之判斷：

16 (一)本件應適用之法令：

- 17 1. 按現行有關性騷擾防治相關法令包含性平法、性騷擾防治
18 法、性別平等教育法（下合稱性騷擾防治三法），然性騷擾
19 防治三法就性騷擾防治而言之立法目的、防治手段及救濟程
20 序、範圍均有差異。性平法主要在保障受僱者及求職者免於
21 性騷擾之工作及求職環境，保障性別工作權之平等，以維護
22 其工作權益，並由雇主負擔主要之防治責任；性別平等教育
23 法主要保障學生之受教育權，由學校負擔主要之防治責任；
24 性騷擾防治法旨在保障一般人在職場及校園領域外免於性騷
25 擾之人身安全維護，合先敘明。
- 26 2. 依性平法第12條第1項規定：「本法所稱性騷擾，謂下列2
27 款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、
28 具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅
29 迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身
30 自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示
31 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。」依此定義可知性平法將性騷擾防治範圍設定於禁止任何人於受僱者執行職務時有性騷擾之行為，也禁止雇主以性騷擾作為受僱者或求職者之人事條件為對價，使受僱者能於友善的工作環境安全不受干擾地工作。承前所述，性平法不同於其他性騷擾防治三法之特色在於課與雇主負擔主要之防治責任，大抵可區分為事前防治及事後補救之義務，此可觀諸第13條第1項、第2項規定：

「（第1項）雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30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。（第2項）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。」即明，此乃立法者著眼於雇主為最有能力防杜職場性騷擾事件之人，而課予雇主之行為責任，勞動部因此依據性平法第13條第3項之授權訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，於申訴及調查程序訂定基本之規範，以供雇主訂定相關措施及辦法時參考。

3. 另為確保雇主履行前開行為義務，同法第38條之1第2項及第3項規定：「雇主違反第13條第1項後段、第2項規定者，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。」「有前2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。」等罰則，另針對雇主民事賠償責任，性平法第27條至第29條亦訂有特別之規定，使受僱者於職場遭受性騷擾受有損害者，可向雇主及行為人請求連帶賠償責任。由上開規定可知，性平法為使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無受職場性騷擾疑慮之工作環境，而予主管機關以公權力介入、監督，並藉課予僱用人數30人以上之雇主，必須訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之行為義務，並在工作場所公開揭示，此屬雇主針對立法者課予之事前防治義務所為自我形塑之規範承諾，日後雇主知悉受僱者有遭受性騷擾情形時，即應依此規範承諾履行

01 此內部處理之機制，採取立即有效之事後糾正及補救措施，
02 達到消弭、防杜職場性騷擾之目的。又所謂立即有效之糾正
03 及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立
04 即」且「有效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾
05 之情形，此自應包括雇主知悉時即啟動調查機制，以釐清確
06 認性騷擾事件始末。如未能立即、完善調查，則性騷擾之樣
07 態無法確認，即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救措
08 施，是自不得由雇主逕行認定申訴內容非屬性騷擾事件，而
09 恣意決定不啟動調查機制（最高行政法院109年度上字第594
10 號判決意旨參照）。

11 (二)原告為本件申訴人之雇主：

- 12 1. 經查，本件申訴人於105年9月1日起受雇於原告公司附設之
13 光復艾克補習班擔任安親課輔老師，於105年11月23日向主
14 管楊君報告學生有不當言行。嗣原告於106年1月14日以申訴
15 人工作無法勝任為由，依法將之資遣。申訴人於106年9月21
16 日與原告就加班費、精神賠償及言語霸凌等進行勞資爭議調
17 解，惟調解不成立。申訴人於107年11月9日向臺北地院提起
18 民事訴訟，請求張詠翔即光復艾克補習班（嗣經申訴人查調
19 補習班立案登記資料後，變更為向原告請求）及楊君分別給
20 付加班費、薪資及精神慰撫金等，起訴狀內容提及楊君於10
21 5年11月23日對其報告之回覆言詞內容涉有性別歧視，涉有
22 違反性平法之情事，經於108年2月送達原告收受，申訴人復
23 於108年9月2日向被告提出性平法申訴書，主張楊君於105
24 年11月23日對其報告之回復言詞內容涉及性別歧視，原告未
25 依性平法第13條第1項、第2項規定訂定性騷擾防治措施、申
26 訴、懲戒辦法，及於知悉性騷擾之情事後，未盡採取立即有
27 效糾正及補救措施之義務等情，有申訴人另案民事訴訟起訴
28 狀、臺北地院108年度北勞簡字第18號民事簡易判決及申訴
29 人向被告提出之申訴書（本院卷第174頁至178頁、第247至
30 250頁、訴願卷第70頁）等在卷可查，堪可認定。原告雖否
31 認為申訴人之雇主，並主張其與光復艾克補習班乃不同之事

業單位，申訴人受僱之光復艾克補習班，員工人數迄今未超過30人，無性平法第13條第1項規定之適用等語，惟基於下列之理由，本院認其主張為不可採：

2. 按性平法第3條規定：「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。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。……」同法施行細則第5條第1項規定：「本法第13條第1項、第19條及第23條第1項所定僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。」
3. 觀諸系爭性騷擾申訴案調查之過程中，原告提出之申訴人教師聘任契約（原處分卷第11至12頁），可見申訴人自105年10月21日起受聘擔任光復艾克補習班全職安親課輔老師時曾簽立教師聘任契約，原告於該契約之「立書人欄位」已按捺公司之大小章，顯見原告亦自認為與申訴人聘僱關係之當事人，復以原告公司為投保單位為申訴人投保勞工保險，且於105年9月至106年1月之期間內，投保人數均逾30人以上，此有105年9月至106年1月原告公司勞保投保名冊在卷可查（原處分卷第14至23頁），又原告嗣於109年2月17日函復被告之陳述意見函自承略以：「原告其下附設3間短期補習班（含光復艾克補習班），雇用總人數在30人上下。」等語（本院卷第155頁），足見本件申訴人雖受僱於光復艾克補習班擔任課輔老師，然因該補習班屬原告公司之附屬單位，權利義務關係仍應歸屬於原告與申訴人，故實質上之聘僱關係乃係存在於原告與申訴人間，此可觀諸申訴人於107年11月9日向臺北地院提起民事訴訟，原請求張詠翔即光復艾克補習班及楊君分別給付加班費、薪資及精神慰撫金等，嗣經申訴人查調補習班立案登記資料後，旋變更為向原告請求，原告於該案以被告身分應訴，及至經法院判決均未曾見其提出異議，亦未提起上訴等情益明，此經本院依職權函調該案全案卷宗核閱無訛，是依前揭規定，被告將光復艾克補習班雇用人數

01 納入原告公司計算，認定原告為申訴人之雇主，且雇用人數
02 已逾30人以上，依性平法第13條第1項及第2項規定，即應負
03 有訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公
04 開揭示，暨知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及
05 補救措施等法定義務，於法洵無違誤。

06 (三)原告已違反性平法第13條第1項、第2項課予雇主性騷擾防治
07 之行為義務：

- 08 1. 原告於本件申訴案調查中並不否認於申訴人任職光復艾克補
09 習班期間並未依性平法第13條第1項規定訂定性騷擾防治措
10 施、申訴及懲戒辦法，但主張：早於105年8月16日時即訂定
11 105年申訴要點，函報臺北市政府教育局備查在案云云，然
12 查，臺北市政府教育局於104年8月11日函請原告訂定性騷擾
13 防治措施時，已敘明係依性騷擾防治法第7條第2項規定，組
14 織成員、受僱人或受服務人員人數達10人以上，應設立申訴
15 管道協調處理，人數達30人以上者，應訂定性騷擾防治措
16 施，並公開揭示，故請原告依法建置後將改善情形陳報教育
17 局（本院卷第157至159頁），足見原告嗣於105年8月16日所
18 訂定之105年申訴要點，係為符合性騷擾防治法前揭規定而
19 設置，此可觀諸該要點第1條規定即明（本院卷第163至166
20 頁）。而性平法之立法目的主要在保障受僱者及求職者免於
21 性騷擾之工作及求職環境，乃有關性別工作權之平等，涉及
22 其工作權益之保障，與性騷擾防治法旨在保障一般人在職場
23 及校園領域外免於性騷擾之人身安全維護相較，兩者之立法
24 目的及適用對象已有不同，業如前述；再就性騷擾之定義而
25 言，性平法為使受僱者能於友善的工作環境安全不受干擾地
26 工作，特因應職場工作環境之特性，依第12條規定將性騷擾
27 定義區分為「交換條件之性騷擾」及「敵意環境之性騷擾」，
28 此為性騷擾防治法第2條規定所無，且兩者針對性騷擾
29 之定義與範圍均不相同；又雇主為處理依性平法提出之申
30 訴，得由雇主與受僱者代表共同組成「申訴處理委員會」
31 （工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第7條

第2項規定參照），以為內部調查之機制，此與性騷擾防治法第3章申訴及調查程序所規範之組織及程序要求均有所不同；性騷擾行為經調查屬實，性平法係由雇主負擔主要之防治責任，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理（工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第12條規定參照），反觀性騷擾防治法第20條規定則是授予地方主管機關介入對性騷擾行為人裁罰之公權力，至性平法對於性騷擾行為人則無任何行政處罰之規定。從而，足見性平法與性騷擾防治法不論是立法目的、性騷擾之定義、申訴及調查之組織與程序，及對性騷擾者行為之處罰等，均有顯著之不同。因此，原告依法制訂公布之105年申訴要點，僅能提供原告公司營業場域內所屬員工或受服務人員（例如安親班學生）發生性騷擾事件時（職場領域外），申訴調查之管道，無助工作領域所發生前述「交換條件之性騷擾」及「敵意環境之性騷擾」之救濟，而僅能依據原告嗣後於106年8月7日制訂公布之106年辦法為之（原處分卷第39至43頁），該辦法即屬性平法與性騷擾防治法二合一版本之辦法，足以同時滿足前揭法律之要求，並有效減輕雇主在性騷擾防治上之負擔，此業經被告於本院準備程序中敘明（本院卷第256頁筆錄），原告未詳予辨明，誤認兩者性騷擾申訴之程序、懲處效果均完全相同，依此主張被告要求其必須依照「不同法規」規範「相同救濟程序」係疊床架屋，課予雇主超越法規之義務云云，僅能認屬其一己主觀之法律見解，顯屬對前開法律規範意義之誤解，要非可採。

2. 其次，申訴人於另案民事案件起訴狀內載稱：其因聽聞安親班學生對話涉及「口交」等不雅言論，旋向所屬補習班主管楊君報告，楊君於105年11月23日對其報告之回覆言詞陳稱略以：「口交是正常性行為，你是因為沒結婚，所以聽到會不能接受。」，並一再指責申訴人大驚小怪，令其倍感羞辱，因內容涉有性別歧視言論，故涉有違反性平法規定之情事等語，從申訴人於起訴狀內指控主管楊君之言詞內容觀

01 之，已可見代表雇主行使管理權之楊君，雖與申訴人均身為
02 女性，但其所言特別指涉申訴人之婚姻狀況及性觀念，依此
03 暗示其因為未婚女性致性觀念保守，造成其人性尊嚴可能因
04 此受到貶抑，乃涉及性別歧視之言詞，對其可能造成敵意
05 性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴
06 或影響其工作表現，與前述性平法規定「敵意環境之性騷
07 擾」相關。詎原告於知悉後未為立即有效之處置，案經被告
08 進行訪談調查，申訴人於108年9月25日訪談中表示：「公司
09 員工有超出30人，公司有訂定員工須知，並要求伊閱覽及簽
10 名，在伊任職期間，沒有見過或聽過公司有訂定性騷擾防治
11 措施、申訴或懲戒辦法，工作場所也沒有看過任何與防治性
12 騷擾相關之宣導字樣或標語。」等語（訴願卷第82頁），自
13 前揭卷附資料可知，系爭性騷擾事件之申訴內容均係關於雇
14 主與受僱者間之關係，並發生於工作場域，且申訴人主張其
15 人格尊嚴受侵犯，而對安親教師之工作產生恐懼感，可知系
16 爭申訴案從形式上觀之已可判斷乃涉及性平法性別工作權平
17 等之保障，故原告公布之105年申訴要點並無法滿足系爭申
18 訴案救濟之需求，然原告卻遲至106年申訴人離職後，始訂
19 定公布前開辦法，確已形成申訴人在職期間依性平法規定提
20 起性騷擾申訴之障礙。是以，本件申訴案提經第3屆第3次被
21 告性平會評議後，經該會審定原告於105年9月份之勞保投保
22 人數即已超過30人，於105年8月函報臺北市政府教育局之10
23 5年申訴要點係指依性騷擾防治法第7條訂定，而非依性平法
24 第13條第1項訂定，本應於105年9月完成訂定相關辦法並公
25 告，卻遲至申訴人於106年1月離職時仍未訂定公告相關規
26 範，及至106年8月始完成訂定及公告，確實造成申訴人於任
27 職期間遭遇前述性騷擾事件，無提起內部申訴救濟之管道，
28 違反性平法第13條第1項規定成立，被告乃以原處分裁罰，
29 於法無違。原告就此固進一步指稱：最晚於106年4月前即應
30 已完成106年辦法之公告云云，惟觀諸原告所援引性騷擾防
31 治措施自主檢查表所載（原處分卷第38頁），其內容顯均係

01 依據性騷擾防治法規定而為，與性平法之前揭規定要求無
02 涉，復未見原告提出其他積極事證以為佐證，自無從僅憑其
03 片面之詞為其有利之認定。

- 04 3. 再者，原告至遲於108年2月份即已收受申訴人前述另案民事
05 訴訟起訴狀乙節，為兩造所不爭執，此經本院於準備程序中
06 當庭確認無訛（本院卷第139至140頁筆錄），故原告自斯時
07 起即應已知悉已離職之申訴人在職期間有遭受職場性騷擾之
08 情事，依原告於106年8月自行訂定公告之106年辦法第7條規
09 定，不論申訴人是否有提起申訴，原告均應採取立即且有效
10 之糾正及補救措施，啟動內部之調查處理機制，並不以申訴
11 人已提出足夠之證據得以支持其申訴內容為必要，原告應依
12 同辦法第11條、第12條規定，組成「性騷擾申訴處理委員
13 會」，並將調查之結果通知當事人，始為履行其前述規範承
14 諾之正確處理方法。然而原告於收受申訴人前開起訴狀後，
15 卻違反其自行形塑之規範承諾，未依106年辦法之規定啟動
16 內部調查處理機制，雖於108年2月14日召開性騷擾防治申訴
17 處理調查會議，然卻係由法務主任黃奐川、郭秀環班主任及
18 楊承翰律師等人出席，就系爭性騷擾申訴事件，並未依前述
19 規定組成「性騷擾申訴處理委員會」，亦未依前開辦法第17
20 條規定通知申訴人或關係人到場說明，或邀請相關學識經驗
21 之專家協助，又縱申訴人已離職，然依據原告所提出與申訴
22 人間之通聯紀錄顯示（本院卷第243至245頁），足見其與申
23 訴人間聯繫並無困難，卻仍僅片面聽取主管楊君之答覆後，
24 即由原告公司法務主任於前開會議逕行主觀認定申訴內容僅
25 屬「認知上之問題」，非屬性騷擾事件，而恣意決定不啟動
26 內部調查機制，致無法即時為性騷擾事實之釐清，遑論後續
27 得進行積極有效之糾正及補救措施，依此本院自難認其已盡
28 前述性平法第13條第2項之事後補救義務。原告於知悉申訴
29 人本件性騷擾之指控後因未為任何其他調查，在內部調查機
30 制失靈之情況下，致申訴人別無選擇之情況下，僅能於108
31 年9月2日輾轉再向被告提出性平法申訴書，迄至被告進行個

案訪談時就系爭性騷擾事件，原告仍與申訴人各執一詞，其於本件訴訟中徒以申訴人未曾正式提出申訴及相關事證，暨系爭性騷擾事件已進入民事訴訟調查程序，作為未啟動內部調查機制之理由，顯非合於其自行訂定公告之106年辦法，難認可採。至原告另主張已於108年3月撤除楊君之管理職，另於108年4月2日、同年6月11日召開會議，宣導性騷擾防範措施，並提出前揭會議記錄2紙為憑（本院卷第239至241頁），然查，原告所述採行之前揭措施均無證據顯示係針對本件性騷擾申訴而為，楊君遭撤除管理職之原因無從查考，且原告嗣後召開之會議均無助於釐清該事件之始末，顯亦無從期待其後續得進行積極有效之糾正及補救措施。此外，原告公司嗣於108年10月3日召開之勞資會議紀錄中（本院卷第169頁），固可見關於防範職場性騷擾事件宣導之具體討論事項記載，然已係申訴人轉向被告提起申訴後始發生之事，亦難謂屬立即有效之糾正補救措施，故均無從依此為原告有利之認定。

4. 綜上，原處分認定原告違反性平法第13條第1項、第2項規定皆成立，被告乃以原處分依同法第38條之1第2項、第3項及裁罰基準第3點項次7、8等規定處原告罰鍰共計20萬元，並公布原告名稱及姓名，經核於法無違。

(四)原告就系爭違章行為具備主觀可責性：

末查，性平法第13條第1項及第2項規定早於91年間即制定公布並施行，原告亦曾先後於104年8月11日及106年3月6日接獲臺北市政府教育局及被告之行政指導函（本院卷第157頁、第281頁），督促原告儘速依性騷擾防治法及性平法等規定建置相關性騷擾防治措施，可見其本有多次諮詢有權機關以符合相關法令要求之機會，況原告經營事業規模非小，聘僱員工人數眾多，對於雇主及事業責任本應多方了解，且非無管道透過專業諮詢尋求法律意見，故原告應無不能瞭解其身為雇主及於知悉性騷擾事件時，所應負行政法上義務的可能，卻長期以來怠於注意遵守前開性平法之規定，不僅遲

01 未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，復於訂定公布10
02 6年辦法後，又疏未依該辦法履行啟動其內部調查處理機
03 制，有應注意，並能注意而未注意之過失，其就本件違章行
04 為具備主觀可責性要件甚明。從而，被告綜合審酌原告於調
05 查過程中之陳述及相關資料，斟酌其應受責難之程度、所生
06 影響，並考量原告之資力，及係第1次違反性平法第13條第1
07 項、第2項規定等節，分別處以法定罰鍰最低額10萬元、10
08 萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，經核亦應與比例原則
09 無違。是起訴意旨指摘被告課予原告無預見可能性之作為義
10 務，及主張欠缺主觀上故意及過失，原處分違反比例原則云
11 云，亦難憑採。

12 六、綜上所述，原告主張各節均非可採，本件被告查認原告違反
13 性平法第13條第1項、第2項規定皆成立，以原處分依同法第
14 38條之1第2項、第3項及裁罰基準第3點項次7、8等規定處原
15 告罰鍰共計20萬元，並公布原告名稱及姓名，於法無違，訴
16 願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請判決如訴之聲明，為
17 無理由，應予駁回。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結
19 果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

20 據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項
21 前段，判決如主文。

22 中 華 民 國 110 年 10 月 28 日

23 臺北高等行政法院第三庭

24 審判長法官 楊 得 君

25 法官 畢 乃 俊

26 法官 鄭 凱 文

27 一、上為正本係照原本作成。

28 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
29 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判
30 決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

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. 上訴人或其法定代理人具備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、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、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，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、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者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 110 年 10 月 28 日
書記官 吳 芳 靜