

臺北高等行政法院判決

107年度訴字第1689號

) FKT64W1Z1X5L0;@108年5月16日辯

原告 端訊企業有限公司

代表人 葉桂榮（董事）

被告 臺北市政府勞動局

代表人 賴香伶（局長）

訴訟代理人 溫浩榆

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107年9月11日府訴二字第1072091348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：原告公司為僱用受僱者30人以下之雇主，申訴人（姓名代號000000000000）於民國107年2月12日向被告提出申訴，主張其於106年12月18日任職原告公司之○○○○，原告之代表人葉桂榮（下稱葉君）於107年1月3日在其電腦左前方半蹲，用左手拳頭猛搓大腿左側上方靠近凹陷處及內側等不雅動作；另任職期間葉君和男性同業在辦公室討論在伊朗發生強暴案，男性只要有權勢都可以擺平之具有性意味言詞，造成冒犯性之工作環境，使其非常不舒服。嗣原告於107年1月15日以工作能力不能勝任為由，資遣申訴人，因原告拒絕歸還申訴人之合約，致使雙方產生爭執，申訴人請警察協助，並告知警察有關葉君之性騷擾行為及言論。案經被告先後於107年3月8日、3月9日分別訪談申訴人、原告之代

表人葉君，並製作訪談紀錄後，提請被告性別工作平等會107年5月31日第2屆第6次會議評議，審定結果：「被申訴人（即原告）違反性別工作平等法第13條第1項（雇主應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法並公開揭示）規定不成立，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。」被告因而以原告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107年6月19日北市勞就字第10730780000號裁處書（下稱原處分），裁處原告罰鍰新臺幣（下同）10萬元，並公布原告名稱及負責人姓名（被告業已公告而執行完畢）。原告不服原處分，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張：申訴人稱「107年1月3日負責人有性騷擾情事」，何以其不於當日即行提出？又申訴人於107年1月15日伊要求其離職時，其找警察前來，始指稱有性騷擾情事，而當時伊之負責人葉君立即請前來之執勤員警協助介入進行調查申訴人所指控性騷擾等情事，執勤員警旋即請申訴人提出證據，惟申訴人卻無法提出，似此情況，何能謂伊未立即介入處理？被告及訴願機關未依法傳喚該警察前來查明，僅憑片面之詞，遽認伊有違反性別工作平等法第13條第2項規定。本件是否申訴人有挾怨報復之情事，被告及訴願機關未依法詳查，遽依片面之詞加以處罰，於法顯屬有違等語。並聲明：（一）訴願決定及原處分關於10萬元罰鍰部分均撤銷。（二）確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分為違法。

三、被告則以：申訴人於107年3月8日訪談表示略以：其雖曾罵葉君老不羞，但並未對葉君說明原因，而原告在知悉性騷擾

01 案件後，並無任何後續作為；及申訴人於107年5月2日被問
02 及其提起性別工作平等法申訴至今，原告是否有再與其聯繫
03 及處理此性騷擾事件時，申訴人表示原告完全無與其聯絡，
04 原告根本就不處理此事等語。又原告於107年3月9日訪談表
05 示略以：性騷擾是沒有的事，申訴人係於107年1月15日離職
06 時，才提出葉君對其性騷擾，不曾發生之事，要其如何處理
07 等語。另原告之訴訟理由，其持續以否認、懷疑之態度，認
08 為申訴人挾怨報復及伊以申訴人片面之詞即對原告處以罰鍰
09 ，惟原告並未說明知悉性騷擾事件後，如何採取「立即有效
10 之糾正及補救措施」，以符合性別工作平等法第13條第2項
11 之規定。事實上，原告知悉申訴人性騷擾情事後，並無任何
12 作為，伊依法裁處，並無不合等語，資為抗辯。並聲明：原
13 告之訴駁回。

14 四、本件如事實概要欄所示事實，除下述爭點外，其餘為兩造所
15 不爭執，並有被告性別工作平等會107年6月19日審定書、原
16 告107年3月9日訪談紀錄（原處分可閱覽卷第14-20頁）、
17 107年5月2日公務電話紀錄（該公務電話紀錄通話時間誤載
18 為「106年5月2日10時15分」，原處分可閱覽卷第29頁）、
19 申訴書、申訴人107年3月8日訪談紀錄（原處分不可閱覽卷
20 第1-2、14-16頁）、原處分、訴願決定（原處分可閱覽卷第
21 1-10、12-13頁）影本等件在卷可稽，自堪認為真實。經核
22 兩造之陳述，本件爭點厥為：(一)原告於知悉申訴人指控之性
23 騷擾事件時，有無採取立即有效之糾正及補救措施？(二)被告
24 以原告違反性別工作平等法第13條第2項，依同法第38條之1
25 第2項及第3項規定，處罰鍰10萬元，並公布原告名稱、負責
26 人姓名，是否適法？

27 五、本院之判斷：

(一)按性別工作平等法第1條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」第3條第3款規定：「本法用詞，定義如下：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。要派單位使用派遣勞工時，視為第8條、第9條、第12條、第13條、第18條、第19條及第36條規定之雇主。」第12條規定：「（第1項）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。（第2項）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條第2項規定：「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38條之1第2項及第3項規定：「（第2項）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。（第3項）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。」

(二)原告於知悉申訴人指控性騷擾事件時，並未採取立即有效之糾正及補救措施：

1.經查，申訴人於106年12月18日任職原告公司之○○○○，原告之代表人葉君於107年1月3日在其電腦左前方半蹲，用

01 左手拳頭猛搓大腿左側上方靠近凹陷處及內側等不雅動作；
02 另任職期間葉君和男性同業在辦公室討論在伊朗發生強暴案
03 ，男性只要有權勢都可以擺平之具有性意味言詞，造成冒犯
04 性之工作環境，使申訴人非常不舒服。嗣原告於107年1月15
05 日以工作能力不能勝任為由資遣申訴人時，雙方發生爭執，
06 申訴人請警察協助，並告知警察有關葉君之性騷擾行為及言
07 論，但原告於知悉本案性騷擾事件後，並未採取立即有效之
08 糾正及補救措施，申訴人遂向被告提出本件申訴。

09 2.次查，據申訴人於107年3月8日在被告處之訪談紀錄表示：
10 「（問：請問您是否有透過公司內部申訴管道反應您遭遇職
11 場性騷擾一事？公司知悉後如何處理？有無召開調查委員會
12 ？您對公司處理哪裡不滿意？）葉桂榮拳頭猛搓大腿內側及
13 說一些讓我不舒服的話，我沒有直接和葉桂榮反應，我就是
14 不理他，不和他互動，也沒有和公司裡的人說，……葉桂榮
15 知悉到他的行為是性騷擾，是我107年1月15日我找警察，警
16 察到辦公室後，我有向警察說葉桂榮的不雅行為及言論，葉
17 桂榮才知道這是性騷擾，雖然之前我會罵葉桂榮是老不修，
18 但我並沒有跟葉桂榮說明原因。而公司在知悉性騷擾案件後
19 ，並沒有任何後續行為。」等語，有該訪談紀錄附卷足參；
20 及申訴人於107年5月2日接受被告電話詢問時，被問及其提
21 起性別工作平等法申訴至今，原告是否有再與其聯繫及處理
22 此性騷擾事件時，申訴人表示原告：「完全沒有和我聯絡，
23 端訊企業有限公司根本就不處理這件事。」等語，有公務電
24 話紀錄在卷足憑；又據原告代表人葉君於107年3月9日在被
25 告處之訪談紀錄表示：「（問：請問針對本案，貴公司是否
26 有成立性騷擾申訴處理委員會調查小組？）我們公司才2、3
27 人，沒有相關機制。」（問：請問公司目前對此性騷擾事

件後續將如何處理？）性騷擾是沒有的事情，申訴人是在107年1月15日離職時，才提出我對申訴人性騷擾，沒有發生的事情，我要如何處理。」等語，有該訪談紀錄在卷可按；及原告於本院108年4月23日準備程序時，被問及在107年1月15日聽到申訴人指控葉君性騷擾後，原告有否採取立即有效之糾正及補救措施時，原告代表人葉君表示：「我有為立即有效之糾正及補救措施，我就是當場跟警察說請他就這件事情處理，警察也有問申訴人，但申訴人無法提出具體的證明。」、被問及除了跟警察說之外，是否還有其他作為時，原告代表人葉君表示：「沒有其他作為，因為事情就是發生在申訴人離職當天或以後的事（事後再說我有和同業談到伊朗強暴案等等）。」等語（本院卷第67頁）。是依申訴人之指述及原告代表人所自承之情形以觀，原告於知悉本案性騷擾事件後，顯未依性別工作平等法第13條第2項規定採取有效糾正及補救措施。原告身為僱主，對於其應提供尊嚴與平靜之工作環境之義務，應注意且無不能注意之情事，竟疏未注意，於性騷擾事件發生後未為有效適當之糾正及補救措施，自有過失。是以，被告以原告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規定，裁處最輕之罰鍰10萬元，並公布原告名稱、負責人姓名，於法自屬有據。

3.原告雖主張申訴人之指控均係子虛烏有，是申訴人挾怨報復，且其代表人當時有請警察處理此事云云，惟按性別工作平等法第13條第2項規定之立法意旨，係課以雇主防治性騷擾行為之責任，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，期藉以提供受僱人免受性騷擾之工作環境，以免侵害受僱者之人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。且所謂「立即有效之糾正及補救措施」，應包括雇主知

01 悉性騷擾行為發生時，主動介入調查以確認事件之始末，即
02 啟動相關機制，此一機制並非要求雇主擔任審判者之角色，
03 究明性騷擾事件之真偽，而是透過公平公正、尊重的處理態
04 度，即時設身處地主動關懷，並採取具體有效之措施，積極
05 保護勞工並提供友善安全之職場環境，方與前揭立法目的相
06 符。是以，性別工作平等法第13條第2項規定係指雇主防治
07 性騷擾義務之實踐，且該規定重點在於雇主知悉有受僱者反
08 應有性騷擾之情形時，即應採取立即之作為，且此作為須能
09 有效的糾正及補救，以防治職場性騷擾再次發生。由原告所
10 稱申訴人係於107年1月15日在原告要求其離職時，發生爭執
11 ，申訴人乃請警察前來，始指稱其遭葉君性騷擾，原告立即
12 請執勤員警協助介入調查申訴人所指控之性騷擾情事，執勤
13 員警旋即請申訴人提出證據，申訴人卻無法提出等情觀之，
14 原告知悉申訴人遭性騷擾時，僅係請員警協助介入調查，當
15 員警要求申訴人提出遭性騷擾之具體證據，申訴人無法提出
16 後，原告即無任何作為，以確認事件之始末，且未採取立即
17 有效之糾正及補救措施，致使申訴人事後向被告提出性騷擾
18 之申訴，是要難認原告於申訴人報警後再請警察介入調查之
19 舉符合性別工作平等法第13條第2項之規定。原告此部分之
20 主張，洵無足取。又性別工作平等法第13條第2項規定雇主義
21 務之實踐，並非要求雇主以查明性騷擾事實真相為前提，
22 而係要求雇主對受僱人反應有性騷擾之情形時，即應採取立
23 即有效之糾正及補救措施，已如前述。原告於知悉申訴人申
24 訴在職期間有遭受性騷擾之情事後，並未採取立即有效之糾
25 正及補救措施，即已違反性別工作平等法第13條第2項規定
26 ，原告負責人對申訴人是否有為性騷擾之行為，並不影響原
27 告本件違章行為之成立。另原告請求傳喚執勤員警許世帆擬

證明原告有請員警介入調查云云，然傳喚該執勤員警僅能證明原告有請其介入調查本件性騷擾事件，並無法證明原告於知悉申訴人指控性騷擾情事時，有採取立即有效之糾正及補救措施，已經本院審認如上，自無傳喚之必要，附此敘明。

六、綜上所述，原告有前開過失違反性別工作平等法第13條第2項規定之情，洵堪認定，被告依同法第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規定，以原處分裁處原告法定最低罰鍰金額10萬元，並作成公布原告公司名稱、負責人姓名之行政處分，於法核無不合。從而，原告主張各節，均無可採，本件被告所為原處分，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，訴請判決如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

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項前段，判決如主文。

中華民國 108 年 6 月 13 日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法官 曹瑞卿

法官 林淑婷

法官 魏式瑜

一、上為正本係照原本作成。

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明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後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）

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

03 04 得不委任律師為訴訟 05 代理人之情形	06 所 需 要 件
07 08 （一）符合右列情形 09 之一者，得不 10 委任律師為訴 11 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。
16 17 （二）非律師具有右 18 列情形之一， 19 經最高行政法 20 院認為適當者 21 ，亦得為上訴 22 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。
27 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 108 年 6 月 13 日
書記官 劉道文