

臺灣新北地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第26號

108年4月11日辯論終結

原告 瑞利軍工股份有限公司
代表人 政祺股份有限公司（負責人：陳逸媛）
法定代理人 羅旭華
（即指派人）

被告 新北市政府
代表人 侯友宜
訴訟代理人 黃月英
訴訟代理人 李沂縈

上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服勞動部民國107年12月17日勞動法訴字第1070021857號訴願決定，提起行政訴訟，經辯論終結，本院判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

- 一、程序事項：本件係屬不服被告106年8月24日新北府勞業字第0000000000號性別工作平等法罰鍰裁處書所裁處原告新台幣（下同）15萬元之罰鍰而涉訟，依行政訴訟法第229條第2項第2款之規定，應依簡易訴訟程序進行之。
- 二、爭訟概要：原告所僱勞工溫女（以下簡稱申訴人）表示於105年5月1日至106年3月17日期間受僱於原告，申訴人105年10月11日至21日到瑞典出差期間遭同事性騷擾，並於106年3月16日向原告提出申訴，惟申訴人認原告知悉後未採取立即有效之糾正及補救措施，涉及違反性別工作平等法第13條規定，向新北市政府勞工局提出申訴，經原處分機關新北市政府受理申訴案後進行事實調查，並提請新北市政府就業歧視評議委員會第10屆第6次會議評議，由該會審定原告：「違反性別工作平等法第13條第1項規定成立，違反性別工作平等法第13條第2項規定不成立」，被告於是以原告並未訂定所

屬性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，違反性別工作平等法第13條第1項規定，依同法第38條之1第2項、第3項及行政罰法第18條第1項規定，以被告106年8月24日新北府勞業字第0000000000號性別工作平等法罰鍰裁處書（下稱原處分）裁處原告新臺幣15萬元罰鍰，並公布原告名稱、負責人姓名及立即改善。原告不服原處分，向甲○○提起訴願，現遭該部以107年12月17日勞動法訴字第1070021857號訴願決定予以駁回（下稱訴願決定），為此原告乃提起本件行政訴訟訴請撤銷上開訴願決定及原處分關於罰鍰15萬元部分。

三、原告起訴主張及聲明：

（一）原告主張要旨：

- 1.按原告係瑞傳科技股份有限公司所投資之關係企業，隸屬瑞傳科技集團，集團所有公司（以下稱集團公司）均使用同一集團內部入口網站，網站所放置之資訊，如屬集團內個別子公司適用者，會特別標明該個別子公司之中文或英文名稱（如瑞利或MiTwell），若為集團公司所共同/共通適用或須共同遵循之規定者，均只會標示母公司中文簡稱即「瑞傳」、「瑞傳科技」，或者「PWG」（Portwell Group）。故該網站所公告之「瑞傳科技性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」亦為集團公司全體適用，此可由申訴人於有需求時（此時申訴人已為原告之員工），即得自行任意自前述網站下載該網站中所公告之「瑞傳科技性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」可見一斑。再者，該辦法之名稱及內文均未刻意標示「瑞傳科技股份有限公司」字樣，其目的即在於使集團內規模較小、受僱者未滿卅人、人力與資源可能未足以負擔性騷擾防治工作之各公司得以一體適用，此一作法顯然更優於性別工作平等法第13條第1項所定之法定標準。
- 2.又按，原告代表於6月16日赴勞工局說明時亦曾表明，申訴人3月16日依據前揭辦法及附表格式提出申訴書時，原告已依同一辦法立即受理，此亦可證該辦法確實統一適用於原告所屬企業集團之各母子公司，申訴人並未因而受有差別待遇

。原處分機關於裁處書之「理由及法律依據（四）」中遽指原告並未提出相關證明以實其說，故尚難證明該辦法確實統一適用於受裁處人云云，顯已悖離原告依據前揭辦法即時受理申訴人申訴的事實而有未臻周延之處。

3. 性別工作平等法第13條第1項「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。」之規定，究其立法目的乃在於使受僱者知悉並有適當的管道以便及時保護其權益，據此申訴人如前揭理由一、二所陳，依據原告母公司之集團網站中所公告之「瑞傳科技性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」向原告提出申訴，原告隨即依法令及該辦法為相應之作為，實已充分符合前述立法目的之期待，原處分僅以原告與其母公司各為獨立法人，應各自承擔個別之權利及義務等語為由，刻意忽略性別工作平等法第13條第1項之立法本旨及欲達到的實質目的，對於原告已依法因應之事實略而未予斟酌，甚至拘泥於形式上名稱之差異，罔顧原告之合法權益，遽認原告有違法事實，即裁處原告以罰鍰，殊嫌僵化與率斷。

4. 原告自公司成立以來，即以財務與業務獨立運作並申請股票上市○○○○段性目標，故於制定書面內部控制制度及各類規章管理辦法等方面，均朝逐步脫離集團共用文件，訂定專屬制度與辦法之方向前進，俾以符合證券主管機關之法令及要求。鑒此，原告於106年3月15日方比照原集團公司之辦法內容，將專屬原告之「工作規則」及相關之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」函報被告所屬勞工局核備，經勞工局於106年5月8日核准後，始公布於原告內部電腦公布欄。此與被告認為原告於工作規則中訂定「瑞利軍工性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」即表示訂定前不適用既有之集團辦法殊屬二事，被告未就事實考量驟而混為一談，顯屬率斷。

5. 再者，倘原告如被告所推稱於內部電腦公布欄公布「瑞利軍

工性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之前不適用集團網站中所公告之「瑞傳科技性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，僅憑申訴人單方自行修改其他公司之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法及附表格式後提出申訴，原告人力資源部如何能根據前揭辦法立即受理？甲○○於訴願決定書中指稱原告母公司之集團網站中所公告之「瑞傳科技性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」內容並未明訂該辦法之適用對象係包含集團子公司，以及申訴人向公司提出性騷擾申訴時，相關申訴表格資料之公司名稱係由申訴人自行修改，益顯原告並非完全適用瑞傳公司之人事管理規定云云，未免獨斷。

6. 綜上，衡之本件被告審查過程，顯未充分斟酌系爭個案情節綜合審酌考量所有必要要件及相關事項，方依立法目的而為合理之判斷或決定，徵諸前開說明，其有判斷上之違誤，堪以認定。原告起訴指摘，非無理由。是被告所為判斷既有恣意濫用之違法情事，鈞院自應撤銷違法之行政處分。

7. 本案起因是自原告公司離職之溫女士到被告新北市政府勞工局申訴，表示其向原告提出遭同事余先生性騷擾之申訴後，原告未採取立即有效之糾正及補正措施，違反性別工作平等法第13條(第2項)規定。被告於受理溫女士申訴後依法進行事實調查後，召開就業歧視評議委員會審定，認為原告違反性平法第13條第2項規定不成立，但違反同條第1項規定成立。綜上說明，原告認為可以看出溫女士是申訴公司未依性平法第13條第2項妥善處理，但最終原告卻遭被告依性平法第13條第1項裁處罰鍰15萬元整。因此原告認為溫女士於向被告新北市政府提出申訴之初，對於原告集團入口網站公告性騷擾防治辦法的認知，與原告所主張的該辦法係全集團一體適用，並無二致。

8. 被告108年3月6日所提出之答辯狀第1頁下方及第2頁上方就被告所提出之事實，卻改稱溫女士認為原告未訂定所屬之性騷擾防治辦法，遂向被告新北市政府提出申訴。在此原告認為被告可能有刻意誤導之嫌。不過原告相信在被告受理申訴

展開事實調查後，溫女士可能自行改口，或受被告承辦人員的指導而改口，增列申訴事項，以增加原告受罰之可能。另該答辯狀第3頁第(二)項第4行至第6行，被告認為原告不得以適用或共用其他法人所訂之辦法，免除履行法定義務，原告主張性平法第13條第1項所規定之「訂定性騷擾防治辦法並在工作場所公開揭示」，並未禁止集團公司一體適用同一辦法，況且以瑞傳集團為例，集團內即使規模較小、受僱者未滿卅人、人力與資源未足以負擔性騷擾防治工作之各公司均一體適用的作法，顯然優於性平法所定之標準。至於被告上開答辯狀第3頁(二)倒數第12行起4行，被告主張原告於106年5月經被告核准修訂之工作規則中，增訂原告公司專屬之性騷擾防治辦法，並張貼於電腦公布欄，顯見原告並非完全適用集團一體適用之辦法。原告認為被告的主張並不正確，故將兩辦法的正確適用期間列示如下：

適用集團共同辦法	適用瑞利公司專屬辦法
<----- ----->	<----- ----->
106/03/15瑞利公司 「工作規則」送新北 市政府勞工局核備	106/05/08新北市勞工局函覆後， 瑞利公司遂於網內公布施行

(二)聲明：訴願決定及原處分關於罰鍰15萬元部分均撤銷。

四、被告答辯及聲明

(一)答辯意旨：

- 1.依原告106年6月16日到府訪談紀錄可知，原告僱用人數約為88人，依法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，合先敘明。
- 2.查原告雖稱其屬瑞傳科技股份有限公司百分之百投資之子公司，兩公司使用同一公司內部入口網站，惟原告與瑞傳科技股份有限公司各為獨立法人，縱然屬子、母公司關係，致瑞傳科技股份有限公司或許對原告之人事、財務或業務經營之決策有所影響，但在法律上各自承擔個別的權利及義務，本法第13條第1項課予個別雇主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之義務，又訂以罰則防止雇主怠於履行此一義務，且明定受僱者得依規定向當地主管機關申訴等相關規範，旨在將性騷擾之防治擴及至雇主對受僱者之保護義務，已非單純公司內部管理事項，而屬雇主之法定義務，原告尚不得以適用及共用其他法人所訂之辦法，即免除履行該項法定義務，且瑞傳科技股份有限公司所訂定之「瑞傳科技性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，亦未明確列出該辦法適用對象包含原告，且縱原告指稱已受理溫女依據該辦法所提出之申訴，惟原告嗣後卻要求溫女將申訴書之公司名稱修改為「瑞利軍工」後再重新提出申訴，其僅能證明原告符合本法第13條第2項課予雇主事後改善、補救之義務，但此與本法第13條第1項所課予雇主事前預防義務不同，是本案在無其他客觀事證得以證明該辦法確實適用於原告，難認原告無違反本法第13條第1項規定。

3. 另原告與瑞傳科技股份有限公司分別訂有工作規則，且原告表示於106年5月經本府核准修訂工作規則中，即增訂「瑞利軍工性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」並張貼於內部電腦公布欄，顯見原告並非完全適用瑞傳科技股份有限公司所訂定之內部管理規定，亦知悉負有本法第13條第1項所定之雇主義務，縱原告指稱係為達到財務與業務獨立運作並申請股票上市○○○段性目標，始訂定相關專屬制度及辦法並於106年5月8日經本府核備，俾以符合證券主管機關之法令及要求，惟本法第13條第1項所課予雇主事前預防並保護員工之義務，與原告主張之公司營運安排分屬截然不同之事項，不應將兩者混為一談，藉此規避雇主應履行之法定義務。是原告於本件性騷擾發生時點，並未訂定所屬性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，違反本法第13條第1項規定，洵堪認定。

4. 在就業歧視申訴書裡面申訴人所勾選的申訴事項是職場性騷擾防治義務，對被告處理機關來講這部分就對應到性別工作平等法第13條的規定，如果事業單位的規模受僱者在30人以上，就會先確認是否訂定性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法並

01 在工作場所公開揭示，再確認雇主在知悉性騷擾情事後是否
02 依第13條第2項採取立即有效的修正及補救措施，因為原告
03 主張申訴人當時並沒有申訴第13條第1項，被告卻裁處13條
04 第1項，被告乃針對此部分做出說明。另申訴人在訪談紀錄
05 中，被告也有問申訴人有關公司是否訂定性騷擾防治措施申訴
06 及懲戒辦法並在工作場所公開揭示，申訴人也認為沒有。

07 5. 綜上所述，被告於受理溫女之申訴後，依法進行本案相關人
08 員訪談、調查，並提經新北市就業歧視評議委員會第10屆第
09 6次會議評議，同時經甲○○訴願決定，皆認原告違反本法
10 第13條第1項規定無誤。

11 (二) 聲明：原告之訴駁回。

12 四、爭點：被告以原告並未訂定所屬性騷擾防治措施、申訴及懲
13 戒辦法，違反性別工作平等法第13條第1項規定，依同法第
14 38條之1第2項、第3項及行政罰法第18條第1項規定，以原處
15 分裁處原告15萬元罰鍰，是否適法有據？原告主張其內網所
16 公告之「瑞傳科技性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」為集
17 團公司全體適用，原告有符合同法第13條第1項所規定之義
18 務，是否有理可採？

19 五、本院之判斷

20 (一) 前提事實：本件如爭訟概要欄所述之事實，有被告所提 106
21 年5月20日溫女之就業歧視申訴書、106年6月12日溫女新北
22 市政府勞工局訪談紀錄、106年6月16日原告新北市政府勞工
23 局訪談紀錄、瑞傳科技性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法、10
24 6年3月16日溫女填寫之申訴書、原告陳述書、被告與原告10
25 6年7月14日電子郵件往來紀錄、原告106年5月修訂之性騷擾
26 防治措施申訴及懲戒辦法、新北市就業歧視評議委員會審定
27 書、原處分及訴願決定書等在卷足憑（分見本院卷第131頁
28 至第135頁、第137頁至第140頁、第141頁至第143頁、
29 第149頁至第150頁、第151頁至第154頁，第155頁至第
30 156頁、第157頁、第159頁至第162頁、第185頁至第
31 189頁、第190頁至第192頁及第199頁至第205頁），上

01 開證據並為兩造所不爭，核堪認定為真實。

02 (二)被告以原告並未訂定所屬性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法
03 ，違反性別工作平等法第13條第1項規定，依同法第38條之1
04 第2項、第3項及行政罰法第18條第1項規定，以原處分裁處
05 原告15萬元罰鍰，核屬適法有據。原告主張其內網所公告之
06 「瑞傳科技性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」為集團公司
07 全體適用，原告有符合同法第13條第1項所規定之義務，尚
08 屬無理難採。

09 1.應適用之法令：

10 (1)按性別工作平等法第1條規定：「為保障性別工作權之平等
11 ，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，
12 爰制定本法。」，而同法第13條則規定：「（第1項）雇主
13 應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應
14 訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開
15 揭示。（第2項）雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取
16 立即有效之糾正及補救措施。（第3項）第一項性騷擾防治
17 措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。
18 」。至於「（第2項）雇主違反第13條第1項後段、第2項規
19 定者，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。（第3項）有
20 前2項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名
21 ，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」，則為
22 同法第38之1條第2、3項所明文。另行政罰法第18條第1項並
23 規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難
24 程度、所生影響及違反行政法上義務所得之利益，並得考量
25 受處罰者之資力。」

26 (2)次按「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」
27 第1條規定：「本準則依性別工作平等法第13條第3項規定訂
28 定之。」、第2條規定：「僱用受僱者30人以上之雇主，應
29 依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作
30 場所顯著之處公告及印發各受僱者。」，上開準則之規定，
31 乃係基於法律授權而訂定，其規定內容明確，亦無抵觸母法

01 ，被告依法自得加以適用。

02 2.經查，職場性騷擾通常發生於事業單位，故承上法律規定，
03 性別工作平等法乃明文課予雇主訂定性騷擾防治措施、申訴
04 及懲戒辦法並在工作場所公開揭示之義務，又訂以罰則防止
05 雇主怠於履行此一義務，且明定受僱者得依規定向當地主管
06 機關申訴等相關規範，旨在將性騷擾之防治擴及至雇主對受
07 僱者之保護義務，因此性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之
08 制定，乃屬雇主之法定義務，經查，原告之員工人數為88人
09 ，此為原告所不爭執，則揆諸首揭法律規定及說明，原告依
10 性別工作平等法第13條第1項規定，即應訂定性騷擾防治措
11 施、申訴及懲戒辦法外，並應依法在工作場所公開揭示，合
12 先敘明。

13 3.而查，本件原告所僱勞工溫女即申訴人，因表示於105年5月
14 1日至106年3月17日期間受僱於原告，申訴人105年10月11日
15 至21日到瑞典出差期間遭同事性騷擾，並於106年3月16日向
16 原告提出申訴有違職場性騷擾防治義務，此有被告所提106
17 年5月20日溫女之就業歧視申訴書足憑，而依106年6月12日
18 新北市政府勞工局訪談紀錄，申訴人陳稱略以：「（問：公
19 司有無訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法並公開揭示？
20 ）答：公司公告的性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法名稱是
21 瑞傳科技股份有限公司，且為2002年版本，申訴的時候，總
22 管理處兼法務才要求我將該辦法的所有名稱都手動改為原告
23 ，所以公司應該沒有訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法
24 。」（見本院卷第139頁），參以被告公司受訪代表江維禎
25 、連家和及廖淑文於106年6月16日接受訪談陳稱略以：「（
26 問：請問公司是否有訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法
27 ？何時？如何公開揭示？）答：公司有訂定性騷擾防治措施
28 、申訴及懲戒辦法，但是起初是統一適用瑞傳集團的辦法，
29 公司於106年3月召開勞資會議並確定辦法的內容後，於106
30 年5月經新北市政府核准後就馬上將該辦法張貼在內部電腦
31 公布欄。（問：請問公司是否有辦理性別歧視與性騷擾防治

教育訓練？或其他預防性騷擾之措施？）答：公司是由瑞傳科技股份有限公司內部獨立出來，因此均委託瑞傳對本公司新進員工做教育訓練，教育訓練的內容有包含性騷擾防治，另外，申訴人所提性騷擾事件後，原告有請主管去向各自員工再次宣導性騷擾防治的內容。」等語，此並有被告提出前揭106年6月12日溫女於新北市政府勞工局訪談紀錄、106年6月16原告新北市政府勞工局訪談紀錄、瑞傳科技性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、106年3月16日溫女填寫之申訴書、原告陳述書、被告與原告106年7月14日電子郵件往來紀錄及原告106年5月修訂之性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法等足證。從而，被告以原告雖為瑞傳科技股份有限公司投資之子公司，就瑞傳科技股份有限公司或許對原告之人事、財務或業務經營之決策有所影響，但原告與瑞傳科技股份有限公司均有各自獨立之法人格，認定原告於性騷擾防治措施上，仍應負相關法令所賦予之雇主責任，即屬有憑。被告認原告有違反性別工作平等法第13條第1項規定之事實，應可認定。從而，被告按行政罰法第18條第1項規定，考量原告所僱用勞工人數88人，公司資本額達3億元，屬組織及資本規模較大之事業體，理應更有能力達成法令所規範之防治事項，對於違法行為應有更高之責難程度，依性別工作平等法第38條之1第2項及第3項規定，於法定罰鍰額度內裁處原告罰鍰15萬元整，核屬適法有據

4. 至於原告雖主張其內網所公告之「瑞傳科技性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」為集團公司全體適用，認其有符合同法第13條第1項所規定之義務為憑。然查，依原告所提瑞傳科技性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，內容並未明定該辦法之適用對象包含集團子公司（即原告公司），故原告以集團已訂有「瑞傳科技性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」為由，作為免除其制定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法義務之主張，已難憑採。而本件經被告調查，申訴人向原告提出性騷擾申訴時，惟原告嗣後卻要求申訴人將申訴書之公司名稱

修改為「瑞利軍工」後再重新提出申訴，此亦有106年3月16日申訴人溫女填寫之申訴書足憑，為此，被告認此尚難證明該辦法確實統一適用於原告，亦屬有憑，參以原告與瑞傳科技股份有限公司分別訂有工作規則，且原告表示於5月經原處分機關核准修訂工作規則中，即增訂「瑞利軍工性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」並張貼於內部電腦公布欄，此有被告與原告106年7月14日電子郵件往來紀錄及原告106年5月修訂之性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法等足證，則被告認原告並非完全適用瑞傳科技股份有限公司所訂定之內部管理規定，亦知悉負有性別工作平等法第13條第1項所定之雇主義務，原告於本件性騷擾發生時點，並未訂定所屬性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，認定原告有違反性別工作平等法第13條第1項規定之事，應屬適法有據。況本院衡以性別工作平等法第13條所明文課予雇主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之義務，其所規範之對象，乃在於受雇服勞動事務為監督管理之僱用人即雇主，本件申訴人溫女既係受僱於原告服勞務，其事實上為監督管理之責乃在於原告，並非瑞傳科技股份有限公司，此亦可佐認原告所稱其母公司「瑞傳科技性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」可據為原告已有履行性別工作平等法第13條第1項所規定法定義務之事，於法有所不合，自難採憑。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及陳述於判決結果無影響，爰無庸一一再加論列，特此敘明。

七、結論：原處分合法，訴願決定遞予維持亦屬有理，原告訴請撤銷訴願決定及原處分，難予准許，應予駁回。本件訴訟費用由敗訴之原告負擔。

中華民國 108 年 4 月 25 日
行政訴訟庭 法官 楊志勇

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀，上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體

內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，並依法
繳納上訴費用新台幣3000元。其未表明上訴理由者，應於提出上
訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造
人數附繕本），如逾期未提出上訴理由書者，本院毋庸再命補正
，由本院逕以裁定駁回上訴。

書記官 葉芷廷

中 華 民 國 108 年 4 月 25 日