

臺灣臺中地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第45號

108年10月3日辯論終結

原告 環球皇家保全股份有限公司

代表人 沈祐吉

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 莊仁閔

陳韋伸

上列當事人間性別工作平等爭議事件，原告不服行政院中華民國108年4月8日院臺訴字第1080171319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：

緣鄭○○（下稱申訴人）於106年12月底任職於原告環球皇家保全股份有限公司，於桂冠歐洲大樓工作，擔任下午6點至早上6點晚班管理員（保全員），工作內容為收信件、包裹、收管理費、處理住戶相關業務等。申訴人指稱於107年2月24日晚上10時，於上開工作場所遭受副主任委員陳○○性騷擾；申訴人於遭受性騷擾後，即報警處理，隨後於同日晚上接獲被告公司經理林正信之電話，責問申訴人工作服務不佳，申訴人遂同時將其將遭受性騷擾之事告知林正信，但被告並未採取立即有效之處理措施。申訴人於107年3月14日向臺中市政府申訴雇主違反性別工作平等法第13條第1項後段及第2項規定。案經臺中市政府於107年6月11日以府授勞就字第1070058872號處分被告違反性別工作平等法第13條第1項後段規定不成立，違反性別工作平等法第13條第2項規定成立，並裁處被告新臺幣10萬元罰鍰，原告不服，向行政院勞動部性別工作平等委員會申請審議，經該會於107年

01 12月13日以勞動條4字第1070131556號審定駁回維持原處分
02 ,原告不服,於108年1月30日對上開審定結果提起訴願,
03 經行政部於108年4月8日以院臺訴字第1080171319號決定
04 訴願不受理,原告仍未甘服,遂提起本件行政訴訟。

05 二、本件原告主張：

06 (一)被告僅以臺中市政府勞工局訪談記錄之調查結果為據,然被
07 告機關勞工局於訪談過程中並未向原告說明何謂性別工作平
08 等法第13條第2項規定「立即有效之糾正及補救措施」之具
09 體內涵,僅讓原告公司人事經理空泛陳述,調查結果空洞抽
10 象,被告機關竟全然接受該調查結果,原處分顯有違反行政
11 行為內容應明確之違法。

12 (二)按行政行為之內容應明確,行政程序法第5條定有明文,此
13 行政行為應符合明確性原則,乃行政法上之一般法律原則,
14 原處分之作成自亦應符合此一原則,其理甚明。經查,原處
15 分機關係依據勞工局訪談調查紀錄以原告未依照性別工作平
16 等法第13條第2項「採取立即有效之糾正及補救措施」為由
17 裁罰,然所謂「立即有效之糾正及補救措施」應屬不確定之
18 法律概念,自應有具體明確之事證作為認定之依據。惟查:
19 被告機關勞工局於107年4月13日訪談原告公司人事經理時
20 僅詢問「請問公司於知悉申訴人遭性騷擾後,有無進行任何
21 糾正及補正措施一事?」之問題,即讓原告公司人事經理空
22 泛陳述,未將「立即有效之糾正及補救措施」不確定法律概
23 念之判準具體說明並形塑成可理解之問題向原告訪談調查,
24 該次訪談調查內容實屬空洞而恣意,被告機關仍據此認定原
25 告違反性別工作平等法第13條第2項規定而為罰鍰10萬元裁
26 罰處分。原告不服前開行政處分,向被告機關提出申訴審議
27 後,原處分竟全盤接受上開訪談調查結果,對於所謂「立即
28 有效之糾正及補救措施」具體內容應為何?如何判斷立即反
29 應處置之時間及有效補救處置之效果?原告係欠缺何種具體
30 行為而違反性別工作平等法規定之雇主防治義務?又原處分
31 為何認定原告於申訴人通報後未曾對員工辦理性別歧視與性

騷擾防治教育之不作為，會構成立即有效之糾正及補救措施之防治義務違反？如何判斷性別歧視與性騷擾防治教育對個案被性侵害者而言，屬於立即有效之補救措施？其對照組或量化之標準何在？等問題點，原處分當中均無論及具體之判斷依據。由此足見，原處分書中無論係事實記載或理由說明，仍多由空洞、抽象、充滿不確定概念，須經價值判斷之形容詞組成，顯不符合前開明確性原則。

(三) 迺原處分竟稱原告未依照性別工作平等法第13條第2項採取「立即有效之糾正及補救措施」乙節已經調查「屬實」，原處分自有違反行政行為明確性原則之違法。

(四) 原申訴審定之審議過程未充分給予原告陳述意見之機會，以瞭解原告於本件性騷擾案件發生後之完整處理流程，依憑與原行政處分相同之基礎事實而為認定，亦有如下之不當：

1. 按行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意；行政機關為處分或其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事人。行政程序法第36條及第43條分別定有明文。
2. 基於法治國原則，行政機關在行政程序中行使公權力，作成決定，以執行職務時，如足以對當事人之法律上利益產生增加負擔之作用，應使其對程序、程序標的、應作成之決定及其事實基礎，乃至重要之法律觀點，以及與裁量原則有關之狀況等，得以表示意見，以主張其權利，此即法律聽審原則，而行政程序中給予行政處分相對人陳述意見之機會，即為此法律聽審原則之落實，惟陳述意見應能實現保障處分相對人權利，以及防止行政機關專斷之實質上目的及作用，否則僅形式上給予陳述意見之機會，仍難謂已符合正當法律程序之要求。
3. 經查，原申訴審定之過程中，雖於形式上給予原告書面陳述意見之機會，但並未再向原告確認其公司人事經理於臺中市政府勞工局訪談調查時所敘述本件性騷擾事件發生後之處理

01 流程是否即為原告所為之完整處置內容，亦未再向原告說明
02 行政機關對於性別工作平等法第13條第2項「立即有效之糾
03 正及補救措施」不確定法律概念之具體判準為何，作為原告
04 陳述意見之參考。原告實係在不明瞭具體指摘之情形下任意
05 為書面陳述意見，無法為有效之意見陳述，原申訴審定作成
06 機關形式上雖有通知原告陳述意見，實難謂已依法給予原告
07 陳述意見之「機會」，原申訴審定自屬於法有違。

08 (五)退步言之，縱認鈞院認性別工作平等爭議事件於提起訴訟前
09 以提起訴願為必要，然訴願法第80條前段明文規定「提起訴
10 願因逾法定期間而為不受理決定時，原行政處分顯屬違法或
11 不當者，原行政處分機關或其上級機關得依職權撤銷或變更
12 之。」而本件原處分之作成顯有違法、不當之處，而原訴願
13 決定逕認原處分認事用法無任何疏漏，行政機關無需自省並
14 依職權撤銷或變更原處分決定，亦有違誤。並聲明求為判決
15 ：(1)原訴願決定、原申訴審定及原行政處分均撤銷。(2)訴訟
16 費用由被告負擔。

17 三、被告則以：

18 (一)按性別工作平等法第12條規定所稱性騷擾，謂下列2款情形
19 之1：(1)受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意
20 味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒
21 犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影
22 響其工作表現。(2)雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性
23 要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約
24 成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調
25 、獎懲等之交換條件。同法第13條第2項規定，雇主於知悉
26 前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施；
27 違者，依同法第38條之1規定，處新臺幣10萬元以上50萬元
28 以下罰鍰。

29 (二)關於原告違反性別工作平等法第13條規定：

30 1.原告之理由謂本府勞工局於訪談過程中並無說明何謂本法第
31 13條第2項規定立即有效之糾正及補救措施之具體內涵，由

於原告不諳何為立即有效之糾正及補救措施，遂未採取相關措施。

2. 原告雖提前揭訴之理由，惟原告有提供其內部訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，於得知性騷擾事件後，卻並未立即按前揭辦法進行辦理並聯繫本案申訴人，雖原告於107年6月11日申請審議案中提及於107年2月27日左右得知發生性侵案件就立即組成專案處理小組進行調查，但於本府勞工局進行性別工作平等案件評議案中，原告表示因不認為本案為職場性騷擾案件，遂並未採取相關措施，且原告於本府勞工局進行訪談中表示不清楚是否有訂定相關性騷擾防治辦法及相關補救措施，後於性別工作平等會中亦無提及是否於得知性騷擾案件後立即採取調查及補救措施或提供佐證資料，先以敘明。

3. 查性別工作平等法第13條第2項規定係規範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，希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，所稱「立即有效之糾正及補救措施」係指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有『立即』之作為，而此作為需能『有效』的『糾正及補救』性騷擾之情形，包含主動介入調查以確認事件之始末，以及設身處地主動關懷被騷擾者之感受，啟動所設置之處理機制，並採取適當解決之措施，給予完善之保障，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，方與本法立法目的相符。固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若事業單位於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時啟動所設置之申訴調查處理機制，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，實難認已符合該項規定（台北高等行政法院95年度簡字第978號判決參照）。

4. 另縱使受害員工在職期間並未對雇主正式提出遭遇性騷擾一事之申訴，當雇主收受外部申訴機制函文時，即已知悉其離

職員工申訴在職期間有遭受性騷擾之情事，已負有啟動機制，審慎調查並為立即有效糾正及補救措施之公法義務（臺北高等行政法院101年度簡字第112號判決參照）。揆其立法意旨，係課以雇主防治性騷擾行為之責任，認為雇主係最有能力事先預防及事後處理工作場所性騷擾事件者，有提供勞工免於遭受此類事件侵擾工作環境之保護義務。雇主於知悉性騷擾行為發生時，主動介入調查以確認事件之始末，並非要求雇主擔任審判之角色，而是設處被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，方符前揭立法目的。

5. 本案申訴人於107年4月2日到府訪談時表示性騷擾事件發生於2月24日工作期間晚上10時，申訴人於2月25日已將事情經過以LINE告知原告之人事經理林正信先生，惟因更換手機致無法提供證明文件。又原告於4月13日訪談時表示警察局約於2月26日或2月27日時，到案場調閱監視錄影器，原告遂知悉性騷擾一事，又原告於5月30日性平會表示警察局於2月25日至案場詢問性騷擾案件時，即得知鄭君控訴遭職場性騷擾一事。惟雙方針對何時告知雇主性騷擾及雇主何時知悉之說法及時間點不一致，遂本府認定告訴人最晚於2月27日即已知悉申訴人控訴遭案場副主委陳先生性騷擾一事。惟原告針對申訴人遭受性騷擾事件消極應對，未於知悉有性騷擾事件時審慎調查，且未依原告內部所訂之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法採取立即有效任何糾正及補救措施，顯見原告並未正視防治職場性騷擾之重要性，且未正視性騷擾事件在職場上之負面影響，原告疏忽申訴人工作權遭剝奪之責難程度，影響申訴人權益甚鉅，爰此，原告違反性別工作平等法賦予雇主應盡性騷擾防治之責任，於知悉工作場所有性騷擾情事發生時，未採取立即有效之糾正及補救措施，違反性別工作平等法第13條第2項規定洵堪認定。

6. 基此，經本府性別工作平等會依法審議結果，認定原告於知悉性騷擾之情形時，未採取有效糾正及補救措施，實已違反性別工作平等法第13條規定。又對於違反行政法上義務之處

01 罰，以行為人主觀上有可非難性及可歸責性，且客觀上有違
02 反法規義務之作為或不作為或特定之事實，始足當之。本案
03 原告違反性別工作平等法第13條之規定，已如前述，原告於
04 知悉性騷擾之情形時，未採取有效糾正及補救措施，皆難卸
05 免其主觀、客觀上故意或過失之責任。被告爰依性平第38條
06 之1規定，處原告罰鍰處分，於法有據，本件起訴為無理由
07 等語，資為抗辯，並聲明求為判決：(1)駁回原告之訴。(2)訴
08 訟費用由原告負擔。

09 四、本院之判斷：

10 (一)按提起撤銷訴訟，以經合法訴願為要件，此觀行政訴訟法第
11 4條之規定即明。當事人未經合法訴願而提起行政訴訟，其
12 起訴即屬不備其他要件，法院應依行政訴訟法第107條第1
13 項第10款後段規定，以裁定駁回其訴。又訴願之提起，應自
14 行政處分達到或公告期滿之次日起30日內為之，以原行政處
15 分機關或受理訴願機關收受訴願書之日期為準；訴願人不在
16 受理訴願機關所在地住居者，計算法定期間，應扣除其在途
17 期間；訴願事件，提起訴願逾法定期間者，應為不受理之決
18 定，訴願法第14條第1項、第3項、第16條第1項、第77條
19 第2款定有明文。

20 (二)經查，本件原告因性別工作平等爭議事件，係於107年12月
21 14日收受行政院勞動部性別工作平等委員於107年12月13日
22 以勞動條4字第1070131556號審定書，此有勞動部郵務送達
23 證書影本附卷（見行政院法規會卷第2頁）可稽，又原告設
24 於臺中市，依訴願扣除在途期間辦法第2條規定，計其提起
25 訴願之期間，應自107年12月15日起，扣除在途期間4日，
26 算至108年1月17日（星期四，非假日）即已屆滿。原告遲
27 至108年1月30日始向行政院提起訴願，有原告訴願書上勞
28 動部文書科收文章戳可按（見行政院法規會卷第3頁），訴
29 願決定以原告訴願已逾上開不變期間，不予受理，自無不合
30 。原告復對之提起行政訴訟，顯非合法，且不能補正，應予
31 駁回。又原告之訴既經本院從程序上予以駁回，其實體上之

主張，自無庸審究，併此說明。
五、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 10 月 17 日
行政訴訟庭 法 官 楊萬益

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（須按他造人數附繕本）。

中 華 民 國 108 年 10 月 18 日
書記官 吳韻聆