

臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭
113年度地訴字第50號

原告 達鑫開發有限公司

代表人 沈銘恭

訴訟代理人 陳淑香律師

被告 雲林縣政府

代表人 張麗善

訴訟代理人 黃梅菁

郭香君

上列當事人間性別平等工作法事件，原告不服勞動部中華民國113年6月28日勞動法訴二字第113000000號訴願決定，提起行政訴訟，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

壹、程序方面：

本件原告原具狀聲明為：雲林縣防制就業歧視暨性別工作平等委員會（下稱性平會）民國113年1月10日府勞動一字第1100000000號審定書（下稱系爭審定書）、被告113年1月10日府勞動一字第1133000000號裁處書（下稱原處分）及勞動部中華民國113年6月28日勞動法訴二字第1130000000號訴願決定（下稱訴願決定）均撤銷（見本院卷一第11頁）；嗣於114年1月22日言詞辯論期日撤回請求撤銷系爭審定書部分（見本院卷二第290頁）。經核原告上開訴之一部撤回，於公益之維護無礙，自應准許，本院應就未經撤回之聲明為審判。

01 貳、實體方面：

02 一、事實概要：申訴人莊00（下稱莊君）為原告所聘僱之勞工
03 ，莊君於112年6月30日向原告代表人沈00（下稱沈君）反映
04 其於執行職務期間，遭沈君性騷擾，惟沈君知悉後並未採取
05 立即有效之糾正及補救措施，莊君並於同日向雲林縣警察局
06 斗六分局（下稱斗六分局）公正派出所提出申訴，隨後案移
07 被告續行處理，經性平會112年第3次會議評議審定原告違反
08 行為時性別工作平等法（下稱性工法）第13條第2項，被告
09 乃作成原處分，依行為時同法第38條之1第2項、第3項規
10 定，裁處原告罰鍰新臺幣（下同）10萬元、公布負責人姓名
11 、事業單位名稱，並應於原處分送達翌日起30日內改善，未
12 改善者，將按次處罰，並以113年1月10日府勞動一字第1130
13 000000號函檢附系爭審定書及原處分予原告，原告不服，提
14 起訴願，經勞動部以訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟
15 。

16 二、原告主張及聲明：

17 （一）訴願決定採證偏頗、忽略有利原告事證，錯誤認定事實，且
18 被告未依法成立調查小組調查，行政權凌駕司法程序正義，
19 亦未給予原告充分陳述意見及答辯之機會。

20 1.原處分影響原告之財產、名譽甚鉅，按行政程序法第6條、
21 第9條、第36條、第43條、第104條第1項、行政罰法第5條、
22 第42條、性工法第32條之2、性騷擾防治法（下稱性騷法）
23 第15條、工作場所性騷擾防治措施準則第14條、第16條第1
24 項等規定，及法務部法律字第1090000000號函釋之內容，原
25 告應受正當法律程序之保障。又性騷法為防制性騷擾之基本
26 法規，莊君申訴之內容應適用性騷法之規定，故被告調查沈
27 君是否有性騷擾行為時，應依前揭規定於受理申述、書面通
28 知進行訪視面談後，成立調查小組並使雙方得充分陳述意
29 見、答辯，作成調查報告，此方為詳實、審慎、嚴謹之調查
30 方法。

31 2.本案就沈君是否觸碰莊君腰部有爭執，自有詢問雙方、勘驗

畫面之必要性，然被告及勞動部未曾詢問原告，僅單方面詢問莊君，即要求原告提供資料、說明；原處分亦未記載申訴原因事實及法條依據，且拒絕原告閱卷之請求。被告未經調查，即作成與事實不符之原處分，先有入罪結論方有審理結果，僅憑未觸碰莊君之事實，在沒有查明前因後果下，性平會直接評議裁罰，行政不中立，明顯違反調查法定流程，剝奪原告自清機會，對原告權益影響甚鉅。本件莊君係加薪未果而誣指沈君對之性騷擾，向斗六分局公正派出所員警提出申訴，該員警於製作筆錄時，記載內容多有不實，且未秉持無罪推定原則，逕依刑事案件程序將文件、資料函送主管機關，誤導被告之承辦人員。案移被告後，承辦人未依法訪談原告代表人沈君，且明知莊君所述與監視器影像內容不符，仍製作不實指控之內容送性平會審議。112年9月28日性平會議原決議「本案於證據蒐集及法理論述方面，尚待補強，本件列入下次會議評議，請秘書單位續行調查。」隨後被告承辦人仍未調查，逕再度送審議，此自調查報告並無該日以後之調查內容可證，是承辦人明知應續行調查，卻未為之，致不知情之委員於第3次會議時，審議通過裁罰原告之結論。承辦人之行政行為有重大瑕疵，性平會顯無實質調查、認定，審議過程顯有不當、違法。

3.參以原告辦公室監視器影像，沈君與莊君間互動正常，沈君曾以手教導莊君如何保養手部，而以2支手指觸碰莊君手部，待莊君手部曬傷緩解後，即未曾再觸碰。至莊君稱觸碰腰部乙情，沈君僅觸碰莊君手肘處之外套，並未觸碰其腰部，莊君亦僅身體移動一次，未有一直退縮之情形。事後，莊君與沈君之互動正常，亦有多次肢體接觸，觸碰並無性聯想，斯時莊君並無異樣，亦未有畏懼、隱忍等情。惟莊君卻在沈君同意離職後判若兩人，其對沈君指控時，顯然是有備而來，指控不實。

(二)原告並未違反性工法第13條第2項規定。

1.112年6月30日莊君以扭曲之事實對沈君為指控，沈君感到錯

01 愕，當場數度道歉，沈君係急於澄清，並無咆哮之行為，有
02 監視器影像可佐。是日莊君表示要看監視器畫面並報警，但
03 後來因考慮無第三人在場（事實上無性騷擾行為，本也無庸
04 採取避免再度發生之措施），為了避嫌而不宜共處於無監視
05 器之空間，故沈君獨自查看畫面，沈君之行為符合修正後性
06 工法第13條第2項第1款第1目規定之要求。

- 07 2. 此類事件可經由公司或警察單位調查、地方主管機關（工作
08 委員會或審議委員會）調查、司法調查為之。沈君於莊君表
09 示被性騷擾時，本可進行調查，然因沈君身為原告之負責人
10 ，而原告為一人公司，並不適用性工法第13條第1項規定，
11 此時依性工法及性騷法等規定，原告要通報地方主管機關即
12 被告，必要時可請司法警察協助保全證據、到場處理；佐以
13 警察機關之「處理性騷擾事（案）件作業程序」之流程為：
14 「1. 調閱監視錄影等相關證物；2. 查明加害人雇主或所屬單
15 位；3. 製作加害人詢問記錄或調查筆錄」，可見由警察機關
16 協助調查，並未違背調查規定，且有保全證據，可藉公正公
17 權力介入以釐清事實之有效性，更能保障權益，此從被告在
18 文宣亦宣導應「報警」等可見一斑。基此，本件無充分相關
19 資源及管道，需仰賴主管機關專業團體及人員等資源及協助
20 ；加上監視器畫面保存時間為1個月，且雲林縣警察局組織
21 法規定雲林縣警察局隸屬於被告，有司法調查權，可即刻調
22 取監視器畫面，沈君面臨無第三方客觀蒐證調查之困境，為
23 避免球員兼裁判，考量需藉由報警，迅速有效搜證及保全證
24 據，故自行送出監視錄影器電磁紀錄予主管機關協助調查、
25 轉介資源等，藉此進行本件糾正及補救措施，合理期待藉由
26 司法機關和主管機關介入，協助莊君申訴，以公平公正調查
27 申訴案件，於當下選擇報警是最適當有效處理的方法。報警
28 後，既經司法警察機關介入、被告已受理，原告自不宜另行
29 重複調查。況莊君於申訴當日即已離職，原告並無公權力，
30 自不可能要求莊君前往特定處所接受調查，凡此均可見沈君
31 當下順應莊君之意而自行報警，是當下唯一有效之糾正及補

救措施，符合修正後性工法第13條第2項第1款第2目、第4目、同項第2款第3目、第4目規定，以及修正後性騷法第7條第2項第1款、第2款等規定。

3.依修正後性工法第13條第5項之規定，被告應善盡國家保護義務，規劃、整合相關資源提供或轉介被害人運用，協助原告辦理同條第2項各款之措施，中央主管機關亦得視地方主管機關實際財務狀況予以補助，提供輔導、協助原告相關性騷擾防治資源，告知應為何項防治措施，提供心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。詎本件被告除提供諮商資源外，並未提供其他支持或協助，反將責任完全歸咎於原告，率而認定沈君報警違反規定，顯有認事用法之錯誤。不僅如此，被告又以不應報警之警詢筆錄作為裁罰認定事實，再以報警為處罰理由，令人費解、不服。另因莊君已離職，無從適度調整工作內容或工作場所，莊君也已接受被告提供心理輔導資源；且沈君雖然自始至終均無與性有關之意圖，但於6月30日也因自身為表示關心若造成莊君誤會，數度表示歉意，已有適當處理，有原告辦公室工作地點監視器可以證明。以上均符合修正後性工法第13條第2項第1款第1目、第3目、同項第2款第1目、第2目規定，以及性騷法第7條第2項第3款規定。

4.被告以原處分命原告限期改善，然被告基於主管機關行政指導及協助立場，應明確教示要採取何項改善措施，並提供適當協助，迄今均未為之，致原告無所適從，此對原告不公，亦不合理等語。

(三)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)112年7月7日本案由斗六分局移至被告處理，後續被告係依行為時之性別工作平等申訴審議處理辦法（下稱審議處理辦法，今已修正為性別平等工作申訴審議處理辦法）第8條之規定及行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）94年6月24日勞動3字第09400000000號函辦理案件調查評議作業流程。

01 被告依行為時「雲林縣防制就業歧視暨性別工作平等委員會
02 設置要點」（下稱性平會設置要點，現行名稱：雲林縣政府
03 防治就業歧視暨性別平等工作會設置要點）設置之組織進行
04 案件討論審定等事宜，如委員評議過程中認尚有資料未明，
05 需組成調查小組再行調查或需另行查證相關佐證資料，自得
06 依性平會設置要點第2點所列各項委員會職權，進行專案調
07 查或再行查證。惟本案經性平會討論，認定相關違法事證明
08 確，已無再行調查或通知當事人到場說明等必要，而於會議
09 中作出裁處決議，符合法規要求。故是否有組成調查小組之
10 必要，應由地方主管機關依法設置之性平會視案件需求籌組
11 ，非因當事人因受有不利益之處分，即可要求地方主管機關
12 強制籌組。

13 (二)被告受理莊君申訴案後，便於112年8月28日以府勞動二字第
14 112000000號函陳明本案相關法令依據、申訴人莊君之姓
15 名、案情，並通知原告對本案陳述意見與要求提供佐證資
16 料，然原告於112年9月4日（被告於同年9月5日收受）除提
17 供書面陳述意見書及與莊君間通訊軟體對話紀錄截圖外，未
18 再提供其他佐證文件，亦未依上開函文說明三、（五）補充
19 提供有利於原告處理本案之佐證。是以，被告依法查調兩造
20 所提事證及警方提供案卷為據，進行審議。被告已給予原告
21 相關陳述意見之機會，並非原告所稱未給予或禁止陳述意見
22 及提供佐證之機會；且法規並未強制兩造當事人須以會議進
23 行或至現場說明。另原告於訴狀指稱曾去電被告機關之承辦
24 人員詢問案件等語，若案件在性平會審議前，原告仍持有具
25 體有利於處理性騷擾案件之事證，應於被告對本案為調查
26 時，主動提出補充陳述意見或監視畫面證明；且本案經性平
27 會討論評議，就原告陳述各項作為及提供佐證資料，皆未能
28 見原告作成「立即有效之糾正或補救措施」，是被告認定原
29 告未依性工法規定，善盡雇主防治職場性騷擾責任而裁處，
30 並依性騷擾案件行為時（即113年3月8日修正公布前）性工
31 法及相關子法進行調查、審議，與法並無不合，原告對職場

01 雇主應善盡之防治責任應有誤解。又原告申請與莊君當庭對
02 質乙節，已違反性工法保障受害者權益及隱私等意旨；且其
03 之後逕以其他性騷擾案件之不同個案事實，陳稱原告精神及
04 名譽等個人權益亦受損部分，有檢討本案受害者之虞，亦非
05 適切。

06 (三)稽以斗六分局112年7月1日詢問紀錄，警方多次論及莊君申
07 訴沈君有肢體接觸之性騷擾行為，沈君除否認有性騷擾情事
08 外，並表示警方所詢問之多次性騷擾行為莊君均未反抗等語
09 。可知沈君未針對本案性騷擾申訴案件所採行之「立即有效
10 之糾正補救措施」為任何陳述，遑論有設身處地同理、關懷
11 被害人以處理性騷擾事件。沈君未與莊君理性溝通，而係一
12 味大聲辯解、疾言否認，造成莊君身心壓力，沈君之舉措對
13 補救措施無所助益，所為與性工法要求保障受害勞工權益之
14 意旨相悖，違反性工法第13條第2項。

15 (四)原告於收受原處分後，多次補充訴願及訴訟答辯，可推知原
16 告對於尋求專業管道、徵詢法律意見未有障礙或困難。然原
17 告在本案皆未有所作為，僅在受有不利益處分後，始正視本
18 案、積極處理救濟，此節與法令規範雇主應善盡責任相左等
19 語。

20 (五)聲明：原告之訴駁回。

21 四、爭點：(一)原告主張被告裁罰程序有瑕疵，有無理由？(二)原告
22 於莊君申訴遭性騷擾後，是否已依性工法第13條第2項要求
23 採行立即有效之糾正或補救措施？

24 五、本院之判斷：

25 (一)前提事實：如事實概要欄所述之事實，除前揭爭點外，其餘
26 為兩造所不爭執，並有訴願決定（本院卷一第33-41頁）、
27 被告處理性別平等工作申訴案之調查紀錄表（本院卷一第15
28 9-163頁）、被告113年1月10日府勞動一字第113000000號函
29 暨檢附之審定書、原處分（本院卷一第193-199頁）、斗六
30 分局112年7月7日雲警六婦字第11200000000號函暨檢附之斗
31 六分局公正派出所受(處)理案件證明單、斗六分局詢問紀錄

01 2份、指認犯罪嫌疑人紀錄表、斗六分局現場照片、性平法
02 申訴表、性騷擾事件申訴書、處理情形摘要、性騷擾案件代
03 號與真實姓名對照表（本院卷一第299-323、337-343頁）
04 、雲林縣警察局勤務指揮中心受理110報案紀錄單（本院卷
05 一第347頁）、被告就業歧視暨性別工作平等案件申訴書（
06 本院卷一第589-591頁）、被告談話紀錄摘要（本院卷一第
07 592-594頁）等件附卷可稽，堪認為真實。

08 (二)應適用之法令：

09 1.按行政罰法第5條規定「行為後法律或自治條例有變更者，
10 適用裁處時之法律或自治條例。但裁處前之法律或自治條例
11 有利於受處罰者，適用最有利於受處罰者之規定。」其修法
12 理由明確採取從新從輕原則，就行政罰裁處準據法，將原規
13 定之「最初裁處時」改為「裁處時」，並於修法理由指明「
14 裁處時」，除行政機關第一次裁罰時，尚包含行政訴訟裁判
15 之時點。是具行政罰性質之行政訴訟事件，就裁決機關之裁
16 決處分是否適法，依行政罰法第5條規定，自應依裁判時之
17 法令為判斷，僅裁判前之法令有利於受處罰者時，始適用該
18 最有利於受處罰者之規定。查事實概要欄所載之行為日後，
19 性別工作平等法更名為性別平等工作法，其中第13條第2項
20 將雇主知悉性騷擾情形之立即有效之糾正及補救措施進行更
21 細緻化的規定，而同法第38條之1第2款則將違反第13條第2
22 項之罰鍰之處罰範圍自「10萬元以上50萬元以下」擴張至「
23 2萬元以上1百萬元以下」，經綜合比較新舊法令，修正後法
24 令最高額罰鍰較為不利於受處罰者，故本件應適用行為時法
25 令判斷原處分是否適法。

26 2.行為時性工法第3條第1項第1、3款規定：「本法用詞，定義
27 如下：一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。…
28 …三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表
29 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，
30 視同雇主。……」第12條規定：「（第1項）本法所稱性騷
31 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。……（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1、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。」第38條之1第2項、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。」

3. 雲林縣防制就業歧視暨性別工作平等委員會申訴案件裁罰基準表（107年5月7日107年度第1次雲林縣防制就業歧視暨性別工作平等委員會決議通過）：

法律依據	違法事實	裁罰金額	裁罰原則	說明
性工法第13條第2項	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。	處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰（性工法第38-1條第2、3項）	1. 第一次違法：處新臺幣10-25萬元。…… 2. …… 3. 應於訴願決定確定後，公布雇主姓名或名稱、負責人姓名為期1年。	情節較重考量因素： 1. 員工人數100人以上 2. 資本額5,000萬元以上 3. 曾有行政指導紀錄 4. 受害人數（累計）2人以上 5. 雇主本身即性騷擾之行為人

(三)本件裁罰程序尚難認有瑕疵：

- 01 1.按「性騷擾事件適用性別工作平等法時，業務主管機關為直
02 轄市、縣（市）政府勞動（工）局（處）；……。員警受理
03 後，檢附申訴人申訴書（紀錄），由分局防治組函送該所屬
04 主管機關續為調查，並副知申訴人。」為原告所提出處理性
05 騷擾事(案)件作業程序五、注意事項之(三)所明載（見本院
06 卷一第71頁），是員警受理性騷擾事件之申訴後，若認為亦
07 適用性工法時，本得就該部分函送縣市政府勞動(工)局處理
08 。查本件斗六分局因於112年6月30日接獲莊君申訴遭原告代
09 表人沈君性騷擾而處理此案等情，有受(處)理案件證明單、
10 莊君訊問筆錄、性騷擾事件申訴書(紀錄)各1份在卷可稽（
11 見本院卷一第301-307、339頁）；又因莊君受雇於原告，於
12 工作場所遭性騷擾，原告亦可能涉有違反性工法第13條第2
13 項之情事，是斗六分局接獲莊君同時申訴原告違反性工法後
14 ，將之函送有管轄權限之被告處理，並未違申訴人之本意，
15 亦有性別工作平等法申訴表、處理情形摘要各1份附卷可憑
16 （見本院卷一第337-338、341頁），揆諸前揭說明，斗六分
17 局將受理申訴原告違反性工法部分函請被告處理，並無程序
18 上之違誤，原告主張斗六分局受理性騷擾之申訴，卻將原告
19 函送被告處理有程序上瑕疵云云，尚屬誤會。
- 20 2.行為時審議處理辦法第2條第1項規定：「受僱者或求職者依
21 本法第34條規定向地方主管機關申訴時，地方主管機關之性
22 別工作平等會應依本辦法審議。……。」第8條第1項規定：
23 「中央或地方主管機關性別工作平等會為審議申訴案件，必
24 要時，『得』指派委員二人以上組成專案小組進行調查。」
25 觀諸上開規定，性平會審議違反性工法申訴案件時，僅於認
26 為有必要時，得指派2人以上之委員進行專案調查。本件依
27 性平會設置要點設置之性平會，於審理本案時認無必要而未
28 決議另行指派委員進行專案調查，並未違反行為時審議處理
29 辦法之規定，原告主張此部分有程序之瑕疵，洵無理由。
- 30 3.至原告主張被告進行裁處前未給予陳述意見部分，查被告有
31 於112年8月28日發文通知原告莊君申訴疑似遭受職場性騷擾

，原告涉違反性工法第13條，請原告陳述意見並提供有利於己之證據；嗣原告並於112年9月4日具狀陳述等情，有被告112年8月28日府勞動二字第112000000號函及原告112年9月4日陳述意見書等在卷足憑（見本院卷一第165-169、191-192頁）。絀繹上開文件內容，被告於處分前，確實已通知原告陳述意見，並在原告陳述後仍認為原告違反性工法第13條第2項之規定，始依同法第38條之1第2項、第3項為裁罰，原告前揭主張，即非可採。

4.從而，原告主張被告裁罰程序有瑕疵而影響原處分適法性云云，均無理由。

(四)原告未善盡性工法第13條第2項要求採行立即有效之糾正或補救措施之義務，被告自得應依同法第38條之1第2項、第3項處罰：

1.按雇主對於勞工之保護照顧義務屬於勞動契約附隨義務之一環，雇主應提供安全及友善之工作環境。在工作場所發生性騷擾事件，雇主除是最有能力事先防範者外，在該事件發生後，亦是最能透過所建構之內部申訴機制，來處理此類職場糾紛，及最有能力負擔損害賠償責任者，所以立法規範其事先防範及事後處理之法律責任。準此，性工法第13條第2項規定，雇主於知悉受僱者有遭受性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，其目的在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，以保障地位上居於弱勢之受僱者人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之公平，期能達到保障性別工作權之平等、消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的，此係法律所明文課予雇主有防治受僱者受性騷擾之義務，並訂有罰則以防雇主怠於踐行此一義務。又性工法的立法目的並非規範性騷擾行為人與被害人間之法律責任，而係規範雇主建立友善工作環境之義務。依前揭性工法第13條規定意旨，事業單位無論規模大小，縱所僱用之受僱者未達30人以上，當其知悉性騷擾之情形時，均有義務採取立即有效之糾正及補救措施（最高

01 行政法院110年度上字第393號判決意旨參照)。

02 2.次按雇主於知悉有性騷擾情事時，即負有啟動立即有效之糾
03 正及補救措施機制之義務，以降低申訴人處於不友善環境之
04 可能。而雇主所應採行之糾正及補救措施，並非直到申訴處
05 理完畢後才進行，亦不以雇主所知悉之情事應經調查確定該
06 當性騷擾之構成要件為前提。換言之，雇主一經接獲性騷擾
07 之申訴，即處於性工法第13條第2項之知悉狀態，即應採取
08 適當之糾正及補救措施，除可藉以提供受僱者免受性騷擾之
09 工作環境，以免侵犯其人格尊嚴、人身自由或影響工作表現
10 。而所謂「立即有效之糾正及補救措施」，固非單純以被性
11 騷擾者之主觀感受為據，且非以被性騷擾者是否已離開工作
12 環境而有差別，若雇主於知悉有受僱者提出性騷擾申訴案件
13 時，未以審慎態度處理該申訴案件，並採取適當解決之措施
14 ，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工
15 作環境，並可藉此防止其他員工再遭受性騷擾之機會，反而
16 採取對受僱者不利之措施，即難認已符合該項規定。至於該
17 性騷擾案經調查後是否成立，乃係雇主應依性騷擾防治準則
18 第12條規定，對申訴人或相對人應為適當懲戒或處理之問題
19 ，對於雇主於知悉申訴人申訴性騷擾之情形時，依法應採取
20 立即有效之糾正及補救措施，並不生影響（高雄高等行政法
21 院104年度簡上字第51號判決意旨參照）。

22 3.再按行政罰法第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行為
23 非出於故意或過失者，不予處罰。」是行為人有故意或過失
24 而違反行政法上義務且無阻卻違法事由，均得依相關規定予
25 以處罰。

26 4.經勘驗莊君於112年6月30日與沈君之對話如附表所示（見本
27 院卷二第15-23頁），由雙方對話可知莊君當面向沈君反應
28 先前多次遭到沈君不當觸摸時，沈君雖曾有致歉之話語，但
29 仍否認有碰觸到莊君，且期間多次大聲言語，並以莊君如認
30 有遭性騷擾情事應立刻明講、莊君是要伊去自殺嗎等指責被
31 害人之情緒性發言，顯示具有敵意性之態度，故從沈君與莊

01 君對話，難認身為原告代表人之沈君有何以謹慎態度看待此
02 事件，並設身處地同理、關懷被害人以處理性騷擾事件，亦
03 即沈君於知悉後並未形塑對被害人友善工作環境，故難認原
04 告採取立即有效之糾正及補救措施。揆諸前揭說明，原告縱
05 無故意，亦有應注意、能注意、不注意而無作為之過失。至
06 於莊君於向原告與斗六分局申訴當日即離職，及沈君聯繫員
07 警報案等情，參以上開說明，並無礙原告於知悉有疑似工作
08 場所之性騷擾事件後沒有採取立即有效之糾正及補救措施等
09 事實，況原告代表人沈君亦陳稱報警才能證明伊的清白等語
10 （見本院卷二第291頁），足見原告代表人之報警行為僅係
11 出於個人立場，並非基於降低申訴人處於不友善環境之可能
12 ，原告以上情主張已有採取糾正或補救措施云云，亦非可採
13 。

14 (五)有關原告主張沈君並無對莊君性騷擾乙節，因性工法第13條
15 第2項規範目的，在於課予雇主於知悉工作場所內有疑似性
16 騷擾事件時，即有採取「立即有效之糾正或補救措施」之義
17 務，並不以該事件調查結果是否確實有性騷擾為必要，已如
18 前述，是原告此部分主張，與裁罰要件無關，無予論述之必
19 要，附此敘明。

20 (六)綜上所述，被告作成原處分，以原告違反性工法第13條第2
21 項規定，依同法第38條之1第2項、第3項規定課以罰鍰10萬
22 元，併公告原告名稱、負責人姓名及於原處分送達翌日起30
23 日內改善，未改善者將按次處罰等，並無違法；訴願決定予
24 以維持，核無不合。原告訴請撤銷，難認適法有據，本院無
25 從准許。

26 六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料
27 經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要
28 。至原告聲請傳喚被害人莊君及本件承辦員警到院作證，待
29 證事實為沈君有無對莊君為性騷擾，惟此與本件原告是否有
30 採取糾正及補救措施之爭執事項無關，業如前述；另原告聲
31 請傳喚被告之案件承辦人郭香君，欲證明性平會審議過程有

瑕疵，此部分業經審理並說明如前，因此認無傳喚必要，故原告上開請求，均無調查之必要，併予敘明。

七、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

中 華 民 國 115 年 2 月 12 日

審判長法官 黃司熒

法官 簡璽容

法官 張佳燉

一、以上正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀，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（均須按他造人數附繕本）；如於本判決宣示或公告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（須附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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49條之1第1項第2款），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3項、第4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，上訴或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴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。

01

(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為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、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。	

02

中 華 民 國 115 年 2 月 12 日

03

書記官 周俐君

04

附表：（以下被害人指莊君、加害人指沈君）

05

編號	內容
1	檔名「000000000.0000.mp4」，全段影片總長3分16秒（畫面時間2023/6/30 15:52:57-15:56:13），內容如下（對話內容夾雜中文、臺語）： 被害人：你打給誰？ 加害人：沒有啦，我打給那個草屯的啊，周日要來用空拍機拍啊。你現在就影帶，幫我比較快，上傳這樣子，上傳去大家房屋，如果我怎樣……我要po的時候我再去拉啊，我還要去拉，剪輯一定是出來的東西。 被害人：嗯，所以是你剪嗎？ 加害人：沒有啦，我就不會，要學，很慢，不懂的，要學到好，要學，慢慢學啦，你現在就是，是，你要快點做，是要緊……要……要賺錢啊。 被害人：那我做這個影片的話，你是要額外付獎金還是？ 加害人：不是啦，你上班，你本來你就有上班了，你有上班啊。

被害人：所以我上班的時候做？

加害人：對啊，你……不然你是……不然你上班是要幹嘛。

被害人：那……那我可以只做到今天嗎？

加害人：好啊，嘿啊。

〔畫面時間15:54:37，被害人將辦公椅往後滑面向加害人雙手抱胸〕

被害人：那你要不要跟我道歉？

加害人：我是要跟你道歉什麼，我也想不懂，你到底是什麼意思，我也聽不懂，我也不了解，因為你上班要做東西啊，你說要……你說要加什麼獎金我也要有……有營收，就是說成交啊。

被害人：我不是在說這個。

加害人：不然在說什麼？你要明講，我要……我要怎麼揣測，我是要怎麼樣去講。

被害人：你為什麼這麼激動？……（聽不清）

加害人：不是啊，我聽不懂我要怎麼跟你道歉，我就想不明白，你就要明講，你要明講，溝通就是說要明講，講說欸什麼什麼。

被害人：可是我什麼都還沒說你現在這麼激動是……（聽不清）

加害人：不是啊，是你叫我要跟你道歉的啊，我就想不懂啊。被

害人：就是你之前，你之前騷擾我幾次，我不知道你自己有沒有覺得啦。

加害人：那是說那個而已，我哪有給你騷擾，你不要這樣，唉呦那種的東西我哪有要給你騷擾，我……你曬得黑黑的，我跟你說你這個黑黑這樣耶。

被害人：唉，受傷的是我，你為什麼這麼激動。

加害人：所以你要去說啊，你在當下你要去，你在當下你要跟我說。〔畫面時間15:55:43，加害人先以右手比向自己胸口，再以兩手在胸前交疊。〕

被害人：……（聽不清），你可不可以冷靜一點，我現在是要冷靜地跟你講這件事情對我真的很……

加害人：對不對，這樣就你要跟我講，你如果這樣跟我說，那我當然在那個當下就，啊，你不要碰我，這樣〔畫面時間

15:55:54，加害人講到不要碰我時手勢為兩手在胸前交疊互拍〕

被害人：你沒看到我一直縮嗎？

	加害人：不是啦，你是最後那次你有這個動作。 被害人：我明明就一直縮一直縮，就是你在觸碰我的時候，我都，你都沒發現我在一直…… 加害人：所以你要跟我明講說，不要碰觸我〔畫面時間15:56:10，加害人講到不要碰觸我時手勢為兩手在胸前交疊互拍〕【檔案結束】
2	檔名「000000000.0000000.mp4」，全段影片總長5分0秒（畫面時間2023/6/30 15:55:49-16:00:47），內容如下： （此檔案前面24秒內容與前揭「000000000.0000000影片」重疊部分不再紀錄） 被害人：啊你……你認為。 加害人：啊現在，你如果認為這樣，那我當然是跟你說抱歉，我說，我跟你說抱歉，在那個地方我比較不知道這個小細節，我跟你說抱歉，所以你要跟我說這樣，我才會知道。 被害人：你不是一次耶。 加害人：你要講這個，好比說一次兩次，你就要說了，就是說，我們這樣的話，你這樣是不宜的，你要跟我說這樣，因為有時候我也會不了解，齁，就是那個動作我也不了解，啊我就，那如果說這樣那我當然是要跟你說抱歉。 被害人：好啊，那你現在可以道歉了啊。 加害人：……（聽不清） 被害人：我已經跟你說讓我不舒服了。 加害人：對啦，所以你也是要講這個，你說……不然忽然跳這樣跳這樣，跳過來跳過去，跳得很複雜的。 被害人：你知道我為什麼一直不來上班嗎？ 加害人：好啦，這樣我跟你說，○○，你如果說我這樣的舉動對你影響，我也說我很誠心跟你說對不起，齁我也會去檢討我自己，就是說我的動作，我自己的舉止動作，我自己去…… 被害人：沒有，不只這個，你聽我說，你還有摸我耳朵，這個也讓我不舒服。 加害人：好。 被害人：啊你都沒看到我一直在縮，你知道為什麼我說不出口嗎，因為你是業主，你是店長，你要付錢，這件事對我而言就是

覺得我很難開口，我覺得我不知道怎麼辦。

加害人：所以說這個就是叫溝通，你認為這樣講，我在這裡我就跟你說抱歉，嘿，對不對。

被害人：你認為就是這樣就好嗎？

加害人：不然你要叫我怎樣？我去自殺？

被害人：你為什麼會這樣想？

加害人：不然你，我是要怎樣，又不是說我存心要給你騷擾還是我存心給你怎樣。

被害人：因為你還蠻多次的啊。

加害人：這個東西是什麼東西，我們……（聽不清）人有一個動作，什麼人也可能這樣對我揮，這就是一個很強烈的動作啊。

被害人：你知道，如果我當下能這樣的話我當然是……我就是害怕，我是嚇到。

加害人：我又不會說對你怎樣，你當然這個東西你也可以line傳一個給我啊。

被害人：你現在為什麼可以這樣覺得對我生氣，明明是我受傷耶。

加害人：不是啦，那是說你這樣說，我跟你溝通而已，你這樣跟我說，我也覺得莫名其妙，我就沒有這個意思。

被害人：你自己覺得沒這個意思，但你這個行為不對。

加害人：對。

被害人：我現在……我現在跟你說。

加害人：你現在不舒服，我也說我跟你道歉。

被害人：我現在跟你說了，你現在這樣道歉，我不覺得你有在道歉，因為你一副就是覺得，你沒跟我講啊，你不是應該要誠心跟我道歉說對不起，讓你……讓你……讓你，就這個動作讓你怎麼樣，你現在是一副氣沖沖地跟我說，啊你要跟我講啊，你說什麼！

加害人：啊你講這樣我也是莫名其妙啊。

被害人：對啊，你覺得莫名其妙是因為你還沒辦法意識到這件事對我而言是一個騷擾，所以你覺得莫名其妙。

加害人：這個碰觸一下而已，又不是說我存心要對你怎樣，我跟你關心的難道你真的說，你這樣給你改善之後，你手也有改善

	啊，這也是事實啊。我也是好意也總有讓你改變你的手有去保護到，相信難道你不用跟我謝謝一下？我這樣在……在你這樣來這裡，我這樣給你有看到，我當下知道你發……會發生什麼事情，我這樣跟你說，我這樣跟你說，難道說這樣不對？ 被害人：我也有跟你說謝謝，因為你提醒我，我帶了手套有改善。 加害人：啊對啊，所以我們人就是有這種互動，啊我也說你這樣那我也跟你說抱歉，齁，你……我有這個舉動讓你不舒服，我跟你說抱歉。 被害人：你可不可以不要讓我覺得，你道歉就是一副，明明就是你的錯，你為什麼一副…… 加害人：錯，你如果我說…… 被害人：你為什麼要一副理直氣壯的樣子？ 加害人：我讓你不舒服。 被害人：你覺得你不，你覺得你不對，你不是應該要誠心道歉，而不是這種理直氣壯的說，你沒說，我現在……我現在你現在才說我怎麼辦。 加害人：讓你不舒服，對，我也跟你說抱歉了，不然你還想叫我怎樣，我怎麼會知道？我也不知道你的想法是什麼啊。 被害人：你可以，好啦，我是怕妳女兒，因為他還在懷孕，你跟他說，你對我做這些動作是合理的嗎？ 加害人：我是…… 被害人：你跟任何一個女生這樣講。 加害人：我基於好意跟你說這些，你也……【檔案結束】
3	檔名「GT000000.MP4」，全段影片總長10分11秒（畫面時間2023/6/30 15:55:49-16:06:00），內容如下： （內容與前揭檔名「000000000.0000000. mp4」之內容重複部分不另行勘驗） 加害人：你也去改善了，這樣不是很好嗎？ 被害人：你不要只挖這個改善那個，你就是碰觸了，不應該碰觸，就是耳朵本來就不應該碰觸，然後手的你也不應該在那邊摸，還有腰，就是上次……

加害人：那就我……我，你說你痛，我想要給你那個一下，這樣。

被害人：為什麼你覺得腰可以隨便亂摸？

加害人：我也一個那個，一個那個動作，我也沒有啊，我就沒有啊。

被害人：你當下你發現我這樣縮一下你不會覺得。

加害人：對啊，所以……所以我就停了啊，我就並沒有啊。

被害人：那你自己應該要。

加害人：我就，從此我也，我就知道說，這樣我可能又剛好這個新聞，所以我自己會去檢討說，唉呦，我自己說這樣是不是，我的這個動作。

被害人：那你自己是否應該早就要先跟我道歉了，而不是現在我跟你提，你才要跟我說，喔你沒有跟我講，你不是應該要自己先跟我道歉嗎？

加害人：在那個當下。

被害人：你知道因為那件事情後，我之後會有點不敢來嗎？

加害人：你講這樣，你就是，所以說這種東西，我就跟你說要溝通，你如果跟我說這樣。

被害人：我一開始好好跟你溝通你就直接這樣講了。

加害人：不是啊，你這樣我也是莫名其妙。我沒有……剛剛，我這個態度，我也說我不對，齁。

被害人：你不對你是這樣的態度嗎，你為什麼要讓我一個受害者覺得你這樣道歉還一副就是理直氣壯，覺得你怎麼不跟我講什麼的，這是你，你要這樣道歉嗎。這件事情我有跟周00講，他就說你都當過警察了你怎麼會這樣做。你要道歉的話，你就用好好誠心的跟我道歉，而不是這樣。我真的覺得。

〔畫面時間16:02:37-16:04:01，2人未交談〕

被害人：你上次那件你摸完我腰後之後你還。

加害人：我沒有給你摸到，我是一個動作你就縮回去，我就沒摸到。

被害人：你摸到我，你。

加害人：我摸都沒有摸你怎麼這樣，我那個時候是這樣子的動作，有沒有〔畫面時間16:04:11，加害人伸出右手向右方伸出，

手指併攏手掌張開〕，你就縮回去，我就沒有。

被害人：沒有，你就是摸到我了，才縮了一下。

加害人：沒有啦，我是有那個動作，你有縮回去，我就真的沒有給你摸到。

被害人：這種事我不用說謊。

加害人：這種的東西我也沒必要說謊，我有這個動作沒錯，你有縮回去，我就停了，我就……

被害人：所以你覺得你沒摸到，然後你不用道歉。

加害人：我……你有說這個我就要跟你說抱歉。

被害人：而且其實你是摸到，你自己覺得沒摸到。

加害人：喔……你……（聽不清），你說這個真的豪小（臺語音譯），我真的……真的沒有給你摸到。

被害人：好啊，那我們拿監視器來看啊。

加害人：沒關係，你去看，來看沒關係，你……我們現在就可以去看，來來。我真的跟你說老實的，我真的沒有給你摸到，你說的……你說……你說……你說……你腰痛嘛，我當然基於說是不是關心。

被害人：你為什麼覺得可以隨便摸我一個女生的腰。

加害人：喔！我沒說你自己說，我只是說你痛，我現在是說，給你觀察看一下，依我的情形給你看一下，那你認為不行，那我就跟你說抱歉，對不對，真的我不是故意的。

被害人：你才不是當下說抱歉，你是摸完我腰然後我整個縮。加

害人：我就沒有給你摸啦。

被害人：我不想講話了。

加害人：我真的沒有給你摸，我們來看現場，來來來，那有錄影帶，來來來，我們現在來看，你看你幾月幾號，來啦，你……

你……你現在在那裡……那裡看，我們不要同一間，嘿啦嘿

啦……（聽不清）〔畫面時間16:05:35，加害人起身進入畫面右側辦公室走道，向畫面上方走出錄影畫面，被害人站立於辦公桌隔板處，隨後被害人往辦公室內部走去〕

被害人：你這樣的態度我沒辦法接受你在跟我道歉，我先去報警好了。〔畫面時間16:05:39，被害人回頭走向座位收拾個人物品。〕

	加害人：不是啦，你看錄影帶啊。〔畫面時間16:05:42，加害人回頭走向辦公桌，其從錄影畫面上方進入畫面並回到座位坐下，隨即起身向畫面下方走。〕【檔案結束】
--	--