

最 高 行 政 法 院 判 決

109年度上字第594號

上 訴 人 煒傑科技顧問有限公司

代 表 人 黃俊憲

訴訟代理人 黃祿芳律師

吳俊宏律師

翁鵬倫律師

被 上 訴 人 新北市政府

代 表 人 侯友宜

上列當事人間性別工作平等法事件，上訴人對於中華民國109年3月19日臺北高等行政法院108年度訴字第1363號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、申訴人鄧女（姓名年籍詳卷）自民國105年5月16日起至107年7月26日止受僱於上訴人，擔任行政秘書一職。申訴人於107年7月26日以存證信函向上訴人表示，伊於同年月18日在職期間遭上訴人之負責人黃俊憲性騷擾，上訴人已於同年月27日收到存證信函。嗣申訴人認上訴人未善盡雇主防治職場性騷擾之責任，於107年8月1日向新北市政府勞工局提出申訴；被上訴人依職權調查，並提請新北市就業歧視評議委員會，經該會107年11月13日第10屆第17次會議評議審定，認定上訴人「違反性別工作平等法第13條第2項規定成立」，被上訴人乃以上訴人違反性別工作平等法第13條第2項規定，以107年11月13日新北府勞業字第1071520252號性別工作平等法裁處書（下稱原處分），依同法第38條之1第2項、第3項規定處新臺幣（下同）10萬元罰鍰，公布上訴人名稱

01 及負責人姓名並令立即改善（公布上訴人名稱及負責人姓名
02 尚未執行）。上訴人不服，循序提起行政訴訟，訴請撤銷訴
03 願決定及原處分，經原審以108年度訴字第1363號判決（下
04 稱原判決）駁回。上訴人仍不服，遂提起本件上訴。

05 二、上訴人起訴主張及被上訴人於原審答辯均引用原判決所載。

06 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：（一）依性別工作
07 平等法第13條第2項規定可知，雇主於知悉員工反映遭性騷
08 擾情事時，即應啟動調查機制，至於該性騷擾事件經調查後
09 是否成立，則非所問，雇主不能逕自認定非屬性騷擾事件而
10 不予調查。經查，申訴人以107年7月26日存證信函向上訴人
11 表示，於同年月18日遭負責人黃俊憲性騷擾。雖上訴人主
12 張，107年7月18日當日係黃俊憲與申訴人親熱，剛好黃俊憲
13 之配偶出現，與申訴人發生爭執，事實釐清相當簡易，不用
14 特別調查，也沒有訪談紀錄等語。惟依申訴人指陳，107年7
15 月18日當日係黃俊憲對其強吻、毛手毛腳、襲胸、身體磨蹭
16 等性騷擾情事，因兩人各執一詞，致事件始末未能釐清。上
17 訴人未立即主動調查，難謂有以審慎態度看待事件，其逕自
18 認定本件非性騷擾事件而不予調查，應非不進行調查之合法
19 事由。（二）上訴人雖於107年8月24日收到被上訴人訪談通知
20 後，於同年月27、28日發問卷予各員工，但問卷內容為訪問
21 員工「有無遭性騷擾？」均非對本件性騷擾事件之訪談，對
22 事件始末釐清並無助益，自非已對性騷擾為調查，且距上訴
23 人接獲存證信函知悉性騷擾之同年7月27日，已有1個月，亦
24 難謂有即時調查。另上訴人負責人於107年7月18日事件發生
25 後，試圖與申訴人聯繫，固有通訊截圖在卷，惟均未表達係
26 正視性騷擾之調查訪談通知，頂多為試圖善後協商而已，均
27 難為上訴人有利之認定。（三）上訴人另主張，依工作場所性騷
28 擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第11條第1項及第14條
29 規定，上訴人本件應有2個月可供調查，故其尚未延誤調
30 查；及申訴人未有輔導、醫療必要，故上訴人方未予引介等
31 語。惟該訂定準則之規範作用，係在指引受僱者30人以上之

01 雇主如何訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，非指雇主
02 可拖延2個月方開始調查，況依上揭準則第11條第1項規定，
03 係要求應於2個月內完成調查及處理之意，以呼應性別工作
04 平等法課予雇主於知悉受僱者遭受性騷擾時，應採取立即有
05 效之糾正及補救措施之義務。從而，上訴人錯誤解讀該規
06 定，無從為其有利之認定等語，駁回上訴人於原審之訴。

07 四、本院經核原判決駁回上訴人之訴並無違誤。茲就上訴意旨補
08 充論斷於下：

09 (一)按性別工作平等法第1條規定：「為保障性別工作權之平
10 等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精
11 神，爰制定本法。」第3條第3款規定：「本法用詞，定義如
12 下：……三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機
13 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
14 務之人，視同雇主。……。」第12條規定：「（第1項）本
15 法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職
16 務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行
17 為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯
18 或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主
19 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
20 別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分
21 發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

22 （第2項）前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背
23 景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對
24 人之認知等具體事實為之。」第13條第1項、第2項規定：
25 「雇主應防治性騷擾行為之發生。……。」「雇主於知悉前
26 條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」
27 第38條之1規定：「……（第2項）雇主違反第十三條第一項
28 後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰
29 鍰。（第3項）有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或
30 名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按
31 次處罰。」依上開規定可知，性別工作平等法為使受僱者免

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之義務，達到消弭、防杜職場性騷擾之目的。又所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形，此自應包括雇主知悉時即啟動調查機制，以釐清確認性騷擾事件始末。如未能立即、完善調查，則性騷擾之樣態無法確認，即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救措施。是自不得由雇主逕行認定申訴內容非屬性騷擾事件，而恣意決定不啟動調查機制。

(二)經查，申訴人原受僱於上訴人，其於107年7月26日以存證信函向上訴人表示，伊於同年月18日在職期間遭上訴人之負責人黃俊憲強吻等違反意願之性騷擾行為；上訴人已於同年月27日收到存證信函，然其負責人黃俊憲以事件發生時，現場只有負責人及其配偶、申訴人等3人，事實的釐清相當簡易，不用特別調查，故無訪談紀錄；申訴人嗣認上訴人未善盡雇主防治職場性騷擾之責任，向新北市政府勞工局提出申訴；被上訴人依職權調查，並經新北市就業歧視評議委員會評議審定，認上訴人違反性別工作平等法第13條第2項規定成立，被上訴人乃以上訴人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項規定，作成原處分等情，已據原審依法認定，核與卷內證據尚無不符。原判決並論明：上訴人於知悉本件性騷擾情事後，以行為人與申訴人係婚外情關係為由，未啟動相關調查程序，顯未以審慎態度視之，所採取之調查方式，並非立即有效之糾正及補救措施，其違反性別工作平等法第13條第2項規定之事實，應可認定；上訴人縱錯誤解讀工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第11條第1項有關申訴應於2個月內結案之規定，仍不解免其應盡速調查之義務；是被上訴人認定上訴人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

01 2項、第3項，以原處分裁處法定最低罰鍰金額10萬元，並作
02 成公布上訴人名稱及負責人姓名，於法核無不合等語，業論
03 明其得心證之理由及依據，自屬有據。上訴意旨以：性別工
04 作平等法第13條第2項並無規範雇主應主動調查釐清事件始
05 末及責任歸屬，上訴人負責人為事件當事人，對於事件始末
06 最為明瞭，調查目的即已達成，上訴人並不存在調查義務，
07 又申訴人存證信函內容顯露敵意，上訴人主觀上顯無可能注
08 意到其具有申訴之意，然原判決於上訴人已釐清事件始末，
09 仍認應啟動調查機制，顯違期待可能性原則，並有判決適用
10 法規不當之違法云云，係以其一己主觀之法律見解而為爭
11 執，自無可採。

12 (三)上訴意旨又以：性騷擾防治準則第15條第1項規定性騷擾事
13 件之被申訴人若為雇主，則雇主應自行迴避，禁止其調查，
14 倘若規範雇主遭申訴時，仍要求雇主本人主動自我調查，無
15 異以高額罰鍰強迫刑事被告在進入刑事偵查程序前須主動自
16 證，顯與憲法保障之不自證己罪原則背道而馳，是基於合憲
17 性解釋，性別工作平等法第13條第2項不應課予雇主自我調
18 查之義務，原判決誤解該條項規定，創設法令所無之義務，
19 有判決適用法規不當之違法；又上訴人因對本件是否為性別
20 工作平等法所規範之性騷擾行為，具有包攝錯誤，按其情節
21 應依行政罰法第8條但書、第18條第1項及第3項規定免除或
22 減輕處罰，原判決未適用上開規定免除或減輕處罰，有不適
23 用法規之違法云云。惟按，性別工作平等法第13條第2項所
24 規定負有「於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正
25 及補救措施」義務之「雇主」，依同法第3條第3款前段規
26 定，係指僱用受僱者之人、公私立機構或機關，於本件即指
27 上訴人（公司）。縱使是單一出資人，上訴人之法律上人格
28 仍應與黃俊憲相區別，故原處分認定違背上開行政法上義務
29 之人係上訴人，而非指其負責人黃俊憲。又上訴人所舉性騷
30 擾防治準則第15條第1項，係有關性騷擾防治法之申訴及再
31 申訴調查人員應自行迴避之規定，依其揭示之原則，上訴人

01 之負責人黃俊憲既為遭申訴涉性騷擾行為之當事人，自應迴
02 避而不得參與本件申訴之調查程序，於此並未要求黃俊憲應
03 自為調查，亦未要求其自證己罪。是上訴人有關原判決誤解
04 性別工作平等法第13條第2項規定，創設法令所無義務等主
05 張，自非可採。再按行政罰法第8條規定：「不得因不知法
06 規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處
07 罰。」係以行為人不瞭解法規之存在或適用，進而不知其行
08 為違反行政法上義務時，仍不得免除行政處罰責任，因其可
09 非難程度較低，故規定得按其情節減輕或免除其處罰。然此
10 「不知法規」之判準，係以行為人本身之社會經驗及個人能
11 力，仍無法期待其運用認識能力而意識到該行為之不法，抑
12 或對於其行為合法性有懷疑時，經其深入思考甚至必要時曾
13 諮詢有權機關解釋，仍無法克服其錯誤者而謂。經查，性別
14 工作平等法第13條第2項規定早於91年間即制定公布並施
15 行，被上訴人亦於原審提出相關政府機關網站有關該條項規
16 範之宣導資料（原審卷第185至194頁），可見諮詢有權機關
17 解釋並無困難，並以上訴人經營事業、聘僱員工，其對雇主
18 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
19 律意見，故上訴人應無不能瞭解於其知悉性騷擾事件時，所
20 應負行政法上義務的可能，尚無不知法令的禁止錯誤問題，
21 自無行政罰法第8條但書之適用。是上訴意旨指摘原判決有
22 不適用法規之違法云云，亦難憑採。

23 (四)至於上訴人所舉行政院勞工委員會（下稱勞委會，現改制為
24 勞動部）102年5月20日勞動三字第1020130988號函，其函釋
25 意旨係認：事業單位無論規模大小，均應依性別工作平等法
26 第13條第1項及第2項規定，防治性騷擾行為之發生，並於知
27 悉性騷擾之情形時，採取適當之處理措施；另依同法第32條
28 規定，雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處
29 理；又該法固無雇主可委由第三人進行性騷擾事件之調查規
30 定，惟雇主接獲性騷擾申訴後，得進行調查，並得邀請相關
31 學識經驗者協助。是原判決所論；上訴人除負責人外另有7

01 名員工，本事件如當時能立刻由公正第三方對員工為調查訪
02 談，員工較少利害權衡及顧忌，亦有機會藉渠當時見聞，釐
03 清事件始末等語，僅在指出調查方法之一種，並未認為上訴
04 人必須對該7名員工全部予以調查；且所謂藉由公正第三方
05 對員工為調查訪談，應與勞委會102年5月20日上開函所稱
06 「雇主得邀請相關學識經驗者協助調查」相當，亦非另創設
07 之行政法上義務。尤其在公司高層涉及性騷擾事件時，如果
08 有具相關學識經驗之外部第三人參與調查，更可擔保調查結
09 果之公正性，有助於事實之澄清及後續糾正補救措施之進
10 行。上訴意旨以：主管機關已揭示性別工作平等法並無雇主
11 可委由第三人調查性騷擾事件之規定，原判決創設上訴人有
12 委由公正第三方調查訪談之義務，更以高於刑事偵查機關之
13 嚴苛標準，要求上訴人須對事發時均不在場之全體7名員工
14 調查訪談，進而裁罰上訴人，顯有悖於行政罰法第4條之處
15 罰法定原則，且原判決亦未就如何委託第三人進行調查之執
16 行層面提出具體教示，而有判決理由不備之違誤云云，洵無
17 可採。

18 (五)末按雇主於知悉員工反映遭性騷擾情事時，依性別工作平等
19 法第13條第2項規定意旨，即應啟動調查機制並進行積極有
20 效之糾正及補救措施，至該性騷擾事件經調查後是否成立，
21 尚非所問。是上訴人主張其負責人黃俊憲被訴強制猥褻罪
22 案，業經臺灣高等法院109年度侵上訴字第141號刑事判決無
23 罪；另黃俊憲被申訴之性騷擾事件，亦經被上訴人性騷擾防
24 治委員會第1082445565號再申訴案決議書判定不成立（其認
25 定範圍已排除適用性別工作平等法部分，參見該決議書第
26 9、10頁）；且臺灣高等法院109年度上字第444號民事判決
27 亦認定黃俊憲與申訴人2人「交往程度顯非主管與員工或普
28 通朋友關係，而已有肢體之親密接觸，應屬明確」，足見其
29 屬婚外情關係而非性騷擾云云，依前所論，均不影響上訴人
30 係違反性別工作平等法第13條第2項行政法上義務而遭原處

分裁罰之結果，上訴意旨有關原判決違背法令之指摘，自非可採。

(六)綜上所述，上訴人之主張均無可採，原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 6 月 17 日

最高行政法院第四庭

審判長法官 陳 國 成

法官 蕭 惠 芳

法官 曹 瑞 卿

法官 林 惠 瑜

法官 高 愈 杰

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 110 年 6 月 17 日

書記官 莊 俊 亨