

最 高 行 政 法 院 判 決

110年度上字第180號

上 訴 人

(原審被告) 基隆市政府

代 表 人 林右昌

訴訟代理人 江明海

上 訴 人

(原審參加人) 黛安芬國際股份有限公司

代 表 人 博凱力 (Philippe Olivier Bacac)

訴訟代理人 杜柏賢 律師

馬靜如 律師

蔡維恬 律師

被 上 訴 人 ○○○

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1月27日臺北高等行政法院109年度訴字第677號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺北高等行政法院。

理 由

一、緣被上訴人受僱於上訴人黛安芬國際股份有限公司（下稱上訴人黛安芬公司），而於上訴人黛安芬公司坐落○○市○○區○○路00號之加盟店（下稱系爭加盟店）擔任銷售員，加盟主為翁男。被上訴人於民國108年5月10日以上訴人黛安芬公司就其前於107年3月間（下稱前申訴）、108年4月間（下稱後申訴）先後就翁男藉故一再邀約，以及藉按摩之名為不當肢體接觸等性騷擾行為所提申訴，未採取立即有效之糾正及補救措施，違反性別工作平等法（下稱性平法）第13條第2項為由，向上訴人基隆市政府依同法第34條提出申訴。經上訴人基隆市政府就業歧視暨性別工作平等評議委員會（下稱上訴人基隆市政府性平會）以108年9月20日基府社關貳字第1080261829號審定書審定上訴人黛安芬公司並無上開違法

情事，上訴人基隆市政府以同文號函檢送該審定書（下稱原處分）通知被上訴人，被上訴人不服，提出訴願。經訴願機關予以駁回後，向原審起訴請求撤銷訴願決定及原處分，原審審認為有理由，判如其聲明，上訴人不服，而提起本件上訴，請求廢棄原判決及駁回被上訴人於原審之訴。

二、被上訴人起訴之主張、上訴人基隆市政府於原審之答辯及上訴人黛安芬公司於原審之陳述，均引用原判決所載。

三、原判決撤銷訴願決定及原處分，其理由略謂：

(一)依性平法之規定及立法意旨可知，性平法對於職場性騷擾防治，要求雇主排除任何形式性騷擾，提供受僱者不具敵意性、脅迫性或冒犯性工作環境，資為性騷擾之事前防治及事後補救。易言之，雇主不僅是要消除不平等，更是要積極地促進性別平等。企業基於「取之於社會，用之於社會」之社會責任，就其掌控之職場領域，當然應積極主動為實質性別平等之就業環境形塑，且其責任義務要求，勢必隨企業規模壯大發展，更趨於縝密完備。性平法第13條第1項後段之所以規定「僱用30人以上」之雇主，必須踐行「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」該等義務，即本於上開意旨而制定。準此，具一定規模之企業各自就其內部組織、業務內容、人事制度之特性，有制訂防治職場性騷擾措施規範之義務，更重要的是，其並須就自行形塑之規範承諾，於企業內部予以落實，一經規範成立，即無迴避適用之餘地。因此，企業事先規範如何完成補救義務之程序措施，其踐行與否，當然是性平法主管機關判斷企業是否落實性平法第13條第2項事後補救義務之重要判斷標準。

(二)本件上訴人黛安芬公司就被上訴人申訴性騷擾之處理，是否違反性平法第13條第2項所示之事後補救義務，主要爭點無非被上訴人前申訴是否已足令上訴人黛安芬公司知悉有性騷擾情形發生；如上訴人黛安芬公司已然知悉，上訴

01 人黛安芬公司後續處置行為是否屬於「立即有效之糾正及
02 補救措施」。

03 (三)上訴人黛安芬公司依性平法第13條第1項後段規定，制訂
04 「黛安芬全球『反歧視、反騷擾』政策」，徵諸政策所揭
05 示之申訴受理、處理小組成員及調查處理程序，在在宣示
06 上訴人黛安芬公司致力於性別實質平等，就其任何「可能
07 構成騷擾」（包含性騷擾）之申訴，均「不預設立場」地
08 交由具有權限之「專責小組」處理，以嚴謹、及時、保密
09 及公正之程序，調查事實並擬定有效對應方案；是上訴人
10 黛安芬公司就其員工性騷擾申訴案件，如未遵循該等機制
11 及準則操作，即使申訴人員之直屬主管「基於無限好意」
12 而為申訴人職務安排或情緒安撫，均無可認已善盡職場性
13 騷擾之事後補救義務。蓋，受僱者之申訴均平等的經雇主
14 正式立案，循內建機制調查認定，始作成相對應措施之
15 「程序保障」踐行，本身就是性別平權實質保障之一環，
16 屬於雇主知悉性騷擾情事後，作成「立即有效之糾正及補
17 救措施」之一部分；如受僱者之申訴是否應進入該程序，
18 係由非專責小組成員為判斷，得自行認定不屬於「性騷
19 擾」申訴，又越權以不具專業素養之方式為相關後續處
20 置，雖然未必出於惡意，但其論述及處理，往往是因循於
21 申訴當時之社會條件、權力結構與文化習俗所形成之視
22 角，欠缺實質性別平等的觀照，不僅無助於友善職場環境
23 之促進，有時甚至是更加扭曲了性別與職場間交錯的結
24 構，加劇了弱勢性別之劣勢。

25 (四)核諸被上訴人前申訴內容，固未指明因受「性」騷擾而提
26 出，但以被上訴人與翁男間性別、工作職級及年齡等社會
27 關係脈絡觀察，身為加盟主之已婚年長男子「一再」邀約
28 於加盟店內服務之已婚婦女，造成婦女不堪其擾之行為，
29 即使未可直接判斷為具有性要求、性意味，形成敵意環
30 境，但徵諸一般經驗法則及社會通念，絕對難逃其嫌疑；
31 被上訴人既已就此提出申訴，上訴人黛安芬公司當然「知

01 悉」翁男行為有性騷擾之「疑慮」，揆諸性平法第13條第
02 1項後段、第2項規定及其意旨，上訴人黛安芬公司即應依
03 性平法第13條第1項後段所自訂之「反歧視、反騷擾政
04 策」，為被上訴人之申訴立案，由專責小組調查、作成申
05 訴是否成立之認定，以及相對應措施，並將其認定及措施
06 之論據記載於書面正式通知被上訴人，始可謂初步履行性
07 平法第13條第2項「立即有效之糾正及補救措施」義務。
08 乃上訴人黛安芬公司捨之未為，而由被上訴人直屬長官自
09 行介入，以致未釐清翁男言行是否構成性別敵意環境，即
10 以被上訴人要求保密為名，無視於銷售員在地經營客戶人
11 脈與後續營業績效之連結性，基於「無限的好意」建議被
12 上訴人前往其他加盟店任職（離被上訴人家較近，且可脫
13 離翁男），使於該等職場上原即居於性別及經濟弱勢地位
14 之被上訴人，為保有隱私，被迫在捨棄原本之職業成就，
15 或繼續隱忍翁男所形成之性騷擾敵意環境中，選擇其一，
16 而此，無疑更加固化了被上訴人之弱勢地位，致有後續後
17 申訴情事發生。上訴人黛安芬公司就被上訴人申訴性騷擾
18 之處理，並未善盡性平法第13條第2項所示之事後補救義
19 務，至為明確。上訴人基隆市政府為性平法之地方主管機
20 關，應就上訴人黛安芬公司違反性平法第13條第2項情事
21 予以認定並予糾正，然竟以上訴人黛安芬公司就被上訴人
22 前申訴未依自訂之「反歧視、反騷擾」政策處理，雖有程
23 序瑕疵，但其後續建議及關懷措施得當，且對於被上訴人
24 後申訴已依上開政策處理為由，作成原處分認定上訴人黛
25 安芬公司並未違反上開規定，顯然對於性平法第13條第1
26 項後段、第2項規定之規範意旨認識尚有不足，以致涵攝
27 有誤，乃有違法。

28 四、上訴人基隆市政府上訴意旨略謂：

- 29 (一)就職場性騷擾之防治，性平法第13條第1項後段、第2項規
30 定固然對雇主課予訂定事前防治規範及事後補救之義務，
31 然雇主違反性平法第13條第1項或同條第2項規定，依同法

第38條之1第2、3項之規定得分別論處，蓋「雇主未依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，與「雇主知悉性騷擾情形發生後未採取立即有效之糾正及補救措施」，乃屬不同違法態樣，而雇主是否有遵循其依性平法第13條第1項後段規定所制定之防治措施等程序，與雇主是否有採取立即有效之糾正及補救措施亦應分別審視，蓋雇主所訂定之性騷擾防治等措施固能作為職場性騷擾發生時，企業內部應採取防治程序之依循，然此非認定雇主是否有採取立即有效之糾正及補救措施之唯一判斷標準，而應賦與雇主於知悉性騷擾情事發生時，因應不同情況採取更能達立即有效之糾正、補救效果措施之彈性，倘雇主所採取之措施確能達立即有效之糾正、補救之效果，即應認雇主已盡其依性平法第13條第2項之事後補救義務，非謂雇主於知悉性騷擾情事時，未依循所制定之防治措施等程序，即有性平法第13條第2項規定之違犯。

(二)上訴人黛安芬公司於接獲被上訴人反映翁男一再邀約對其構成騷擾行為時，旋即由主管賴姓課長、蔡姓經理主動與被上訴人配偶聯繫，介入調查確認事件始末，考量被上訴人配偶反映翁男行為造成被上訴人莫大壓力，又慮及翁男係系爭加盟店老闆，乃詢問被上訴人是否願意調離至距被上訴人住家較近且非翁男所管理門市，在被上訴人配偶表示並無此意願，惟需請假幾天，即准被上訴人請假之要求，以使雙方隔離。嗣後上訴人黛安芬公司之蔡姓經理亦在被上訴人請假期間之107年3月29日，及銷假上班後之同年4月11日前往被上訴人工作店址與翁男見面，並與其他同事閒聊，以了解確認被上訴人與翁男間近來相處情形是否有異等情以觀，上訴人黛安芬公司確實於知悉性騷擾行為發生時即採取立即之作為，且該立即作為包括主動介入調查以確認事件之始末、主動關懷被上訴人之感受，提議解決措施(例如提議將被上訴人調離至離其住家較近之工作地點、讓被上訴人休假等)，並依被上訴人配偶要求准

01 被上訴人請假，避免被上訴人與翁男可能之接觸，在被上
02 訴人銷假上班後，並前往被上訴人工作環境進行了解，以
03 避免被上訴人長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作
04 環境。而被上訴人亦稱在伊銷假上班後，翁男有安分幾個
05 月，且翁男自該時起均未再對被上訴人為邀約之性騷擾行
06 為，雖被上訴人於108年4月再為後申訴，然後續申訴性騷
07 擾態樣已與前次不同，凡此應可確認上訴人黛安芬公司就
08 107年3月前申訴事件，確有於知悉性騷擾之情形後，採取
09 立即有效之糾正及補救措施。上訴人黛安芬公司固然未依
10 該公司根據性平法第13條第1項規定所訂定之「反歧視、
11 反騷擾政策」進行申訴調查程序，惟此係在被上訴人配偶
12 明確表示不讓翁男知悉被上訴人及其提出申訴等，亦即在
13 申訴者無意讓雇主進行申訴調查之狀態下，已難期待雇主
14 得依循企業內部規定之申訴調查程序為性騷擾申訴調查，
15 此際應無再強令雇主進行申訴調查程序之必要。而就雇主
16 是否已遵守性平法第13條第2項義務之認定，則應就雇主
17 採行之措施是否已達立即有效之糾正、補救效果為實質認
18 定，而非拘泥於是否已啟動申訴調查程序為標準。

19 (三)上訴人基隆市政府審酌上情後，認定上訴人黛安芬公司雖
20 未啟動申訴調查程序，然實質上仍已採取立即有效之糾
21 正、補救措施，並無違法情事，而以原處分通知被上訴
22 人，原審判決因誤將上訴人黛安芬公司踐行自訂之「反歧
23 視、反騷擾」政策程序，作為性平法第13條第2項規定之
24 唯一認定標準，而未考量上訴人黛安芬公司各項措施是否
25 已達性平法第13條第2項規定之實質要求，其判決認定自
26 有違誤等語，為此請求廢棄原判決，並駁回被上訴人於第
27 一審之訴。

28 五、上訴人黛安芬公司上訴意旨略謂：

29 (一)依性平法第13條第2項規定，上訴人（雇主）依法須於性
30 騷擾情事發生而有申訴時，始有進行糾正及補救措施之義
31 務；反之，倘上訴人（雇主）就該申訴內容無從確認其為

01 「性騷擾」之申訴，自無採取任何措施之可能。被上訴人
02 於申訴、訴願、訴訟過程中反覆陳稱前申訴係「因貓的糾
03 紛」所致之電話騷擾，從未說明有任何涉及性騷擾之情
04 形，前申訴之處理自無性平法相關規定之適用。原判決肯
05 認被上訴人前申訴未指明係因受性騷擾而提出，卻逕認上
06 訴人黛安芬公司應對前申訴採取立即有效之糾正及補救措
07 施，核有判決理由矛盾、違背論理法則之違法。

08 (二)又上訴人黛安芬公司於接獲前申訴後，即由賴姓課長、蔡
09 姓經理先後進行了解及處理，最終尊重被上訴人之隱私及
10 如何處理本事件之意願，當日即給予其數日休假，並有後
11 續之訪談。原審對於被上訴人主管立即介入、當日即給予
12 其數日休假、尊重被上訴人（及其配偶）指示將該事件以
13 保密方式進行調查、詢問被上訴人有無選擇其他工作場所
14 之意願、與被申訴人（即翁男）進行訪談等各種即時協
15 助、補救措施等處置均置而不論，逕以上訴人黛安芬公司
16 未踐行依性平法第13條第1項後段所訂定之系爭政策將該
17 事件給予專責小組調查，即屬未盡性平法第13條第2項之
18 義務，顯係增加法律所無之限制，而有適用法規不當之違
19 法。

20 (三)上訴人黛安芬公司所制定之「反歧視、反騷擾政策」第10
21 條以下特別成立「反歧視、反騷擾申訴處理小組」（下稱
22 「專責小組」），依據該條第3項，該專責小組所處理之
23 事件本僅限於歧視及「性騷擾」申訴，並不及於「反歧視
24 反騷擾政策」所稱性騷擾以外之騷擾申訴。然原判決棄系
25 爭政策之明文不論，逕認該專責小組應不預設立場就所有
26 「可能構成騷擾」之申訴透過嚴謹、保密及公正之程序調
27 查事實，惟其就專責小組業管之案件從字義僅限於「性騷
28 擾」事件，擴張至「所有可能構成騷擾」之事件，所持之
29 理由隻字未提，亦有判決不備理由之違法等語，為此請求
30 廢棄原判決，並駁回被上訴人於第一審之訴。

31 六、本院按：

01 (一)性平法第12條：「(第1項)本法所稱性騷擾，謂下列二
02 款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要
03 求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意
04 性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊
05 嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求
06 職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言
07 詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配
08 置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。(第
09 2項)前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背
10 景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相
11 對人之認知等具體事實為之。」、第13條：「(第1項)
12 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上
13 者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作
14 場所公開揭示。(第2項)雇主於知悉前條性騷擾之情形
15 時，應採取立即有效之糾正及補救措施。(第3項)第一
16 項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央
17 主管機關定之。」、第34條：「(第1項)受僱者或求職
18 者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一
19 條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、
20 受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，
21 得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕
22 行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性
23 別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟
24 程序，提起訴願及進行行政訴訟。」、第38條之1：
25 「……(第2項)雇主違反第十三條第一項後段、第二項
26 規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。(第3
27 項)有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負
28 責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處
29 罰。」

30 (二)按職場為現代人生活之重心所在，男女互動密切，容易發
31 生悖於性別平權之行為，性平法從企業之社會責任出發，

01 要求雇主共同建立平權友善之工作環境，營造職場之性別
02 尊重文化。性平法第13條明定公私立機構、機關（性平法
03 第3條第3款所指雇主之定義）對於同法第12條所指性騷擾
04 事件，負有第13條第1項之事前防治義務，及同條第2項之
05 事後補救義務。惟關於事前防治義務，立法對於受僱者在
06 30人以上之雇主，進一步誠命其應訂定性騷擾防治措施、
07 申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示，此諒係考量僱
08 用30人以上員工之機構，其組織較為龐大，人際互動較為
09 複雜，如有性騷擾事件發生，處理不易，乃誠命此等機構
10 應建立處理準則公告周知，以資遵循因應，避免建構友善
11 平權職場之立法目的無以實現。是以，僱用人數為30人以
12 上之機構如有性騷擾行為之爭議發生，雇主固應按既定之
13 辦法處理，以履行法定之事後補救措施。惟如發生雇主是
14 否已經採取完足之事後補救措施之爭議，應視其措施是否
15 為立即有效足以糾正性騷擾行為者之行為，使被性騷擾者
16 即時脫離性騷擾環境以回復其身心尊嚴而定。如為肯定，
17 縱此事後措施非依既定辦法處理，亦不影響其效果。反
18 之，如事後措施未能達到即時有效之糾正或補救效果，而
19 此等不足係源於未依既定辦法執行所致，則處理程序上之
20 瑕疵自屬判斷糾正及補救措施即時性及有效性是否具備之
21 重要因素。原審認「企業事先規範如何完成補救義務之程
22 序措施，其踐行與否，當然是性平法主管機關判斷企業是
23 否落實性平法第13條第2項事後補救義務之重要判斷標
24 準」一節，應限縮如上，先予指明。

25 (三)性平法為落實雇主建構平權職場之義務，乃以雇主未履行
26 法定義務為違章行為，於同法第38條之1訂定罰責。關於
27 未採取事後補救措施之違章行為，即未依同法第13條第2
28 項規定「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有
29 效之糾正及補救措施」辦理，析其違章行為之該當，應有
30 ①性騷擾行為發生、②雇主知情、③未採取立即有效之糾
31 正及補救措施。雖性平法將事後補救措施之義務課之予雇

主，惟在雇主與受僱人間係基私法關係而成立時，雇主與受僱人及性騷擾行為人之間，難認有強大如政府與公務員間為維持內部秩序之特別權力關係，則有如何之期待可能性要求受私法關係制約之雇主，應擇取何等內容之措施，方屬有效立即排除性騷擾狀態之方式，至少應考量企業性質、職場環境、工作場域、被性騷擾者與性騷擾行為者間職務關係、工作互動方式，及兩人之個人特質、意願等節，綜合判斷之。核此乃屬不確定法律概念，應有專家判斷之餘地，性平法第5條即規定：「（第1項）為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。（第2項）前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。」採取多元專業之民主辯證機制，經由委員會討論釐清性平爭議事件。由是，司法審查本件上訴人基隆市政府受理被上訴人之申訴，所為之處理結果即原處分認定上訴人黛安芬公司雇主並無違反性平法第13條第2項之情事，即不得不依判斷餘地之審查基準為之。

(四)本件被上訴人訴之於上訴人基隆市政府者，乃上訴人黛安芬公司就其107年3月間透過其夫所為前申訴，指遭翁男一再邀約騷擾，但上訴人黛安芬公司未依自行頒訂之「反歧視、反騷擾政策」程序，交由該公司所設置之申訴處理小組處理，而係由被上訴人直屬長官自行調查，作成被上訴人調離系爭加盟店之建議，然為被上訴人所拒絕；被上訴人繼續於系爭加盟店任職期間，發生後申訴之翁男以按摩為名，不當肢體接觸事件等情事，此為原審所確定之事實，本院自得採為裁判之基礎。參諸前揭說明，上訴人基隆市政府調查認定上訴人黛安芬公司就該2次申訴所指情事，有無違反性平法第13條第2項所課予之義務「採取立

即有效之糾正及補救措施」，即應由前揭分析之3要件予以判斷。

1. 關於前申訴：

(1)依上訴人黛安芬公司之主張，被上訴人經由其夫提出之申訴內容為，翁男之妻多次要求探視先前相贈之寵貓，翁男亦頻頻邀約被上訴人外出，造成被上訴人之困擾等情，經被上訴人之主管賴課長、蔡經理進行了解，被上訴人之夫要求不要將其申訴告知翁男，乃無法獲悉其間涉及性騷擾情事；縱然可得而知，上訴人黛安芬公司尊重被上訴人之隱私及意願，而在當日即給予被上訴人數日休假，並在期間先後前往店址訪談翁男，及以閒聊方式向其他同事探知事情之演變。參諸被上訴人自承翁男之後安份了數月等情，上訴人黛安芬公司業已就前申訴採取立即有效之補救措施等語。是關於上訴人黛安芬公司就前申訴情事，有無違反事後補救義務之違章行為，除其未爭執翁男所為應屬性騷擾行為外，其主張不知有性騷擾行為發生，及事後之處理、決定，已屬完足履行事後補救義務。故上訴人基隆市政府原處分就前申訴認定上訴人黛安芬公司無違反義務之行為，是否合法，即應由此2項爭點進行判斷。

(2)原處分係由上訴人基隆市政府召開性平會審議所形成，依審議書所載之論述，乃逕認上訴人黛安芬公司業已知悉性騷擾行為成立（見原審卷第34頁、第35頁），惟對於上訴人黛安芬公司所提出之處理經過說明，申訴內容指向打擾行為主要來自於翁男之妻，又是藉口探望相贈之寵貓，而未提及翁男有如何之性騷擾行為（見原處分卷第75頁至第79頁），上訴人黛安芬公司如何知悉或可得而知翁男對被上訴人進行性騷擾一節，並未敘明其認定理由。此乃關於作成原處分所必須之事實基礎，亦屬違反性平法第13條第2項行

01 為義務之構成要件之一，原審即有必要進行調查，審
02 視原處分之事實認定有無違誤。

03 (3)上訴人黛安芬公司固稱該公司與翁男間為加盟關係，
04 所能採取之措施即將被上訴人調往其他被上訴人上班
05 方便之營業據點工作，即時隔離與翁男之接觸，惟遭
06 被上訴人拒絕，故改以立即准假之方式處理。惟從上
07 訴人黛安芬公司與翁男間之加盟關係、上訴人黛安芬
08 公司與被上訴人間為僱傭關係以觀，上訴人黛安芬公
09 司終止加盟關係以維護員工之權益，提供員工安定平
10 權之工作環境，是否為更有效之補救措施？而此即有
11 必要由加盟契約之約款判斷其可行性，並判斷對上訴
12 人黛安芬公司採取此項措施之期待可能性如何。又被
13 上訴人不願移往他處工作之原由如何？上訴人黛安芬
14 公司能否協助解決其困難？如係執著於熟客交易方便
15 及可預期之業績而不願更動工作地點，上訴人黛安芬
16 公司能否個案調整績效管控以抒解其壓力？又是否尚
17 有其他可能之補救措施而屬更為有效即時？上訴人黛
18 安芬公司如有未為充分考量，是否與未將本件性騷擾
19 爭議事件，交由其內部設置之申訴處理小組處理有
20 關？凡此，均屬上訴人基隆市政府性平會所應審酌，
21 以形成其專家判斷。原審對於上訴人基隆市政府基於
22 委員會之審定，認定上訴人黛安芬公司之措施已為立
23 即有效之糾正及補救措施，有無專家判斷之違誤，即
24 應就該委員會之組織是否合法；是否充分考量前述例
25 示關於作成判斷所必要審酌之因素，有無合於一般公
26 認之價值判斷標準；是否出於與事物無關之考量，亦
27 即違反不當連結之禁止等節予以審查。

28 2. 關於後申訴：

29 (1)上訴人黛安芬公司於原審主張，其員工蔡姓經理獲悉
30 後申訴所指之性騷擾行為時，立即到現場協助被上訴
31 人提出申訴，並為保護被上訴人之權益、隱私及安

全，自隔日起給予被上訴人休假，且在日後之調查過程中亦實體隔離被上訴人與翁男。嗣即於108年4月22日組成申訴處理小組，於同月24日召開會議，並有接續之一連串調查、處理作為，並提供支薪之2個月公假，亦提出3個百貨公司專櫃供被上訴人選擇以繼續僱傭關係，嗣後被上訴人向警方提出告訴。故其就後申訴，也已履行即時有效之補救措施等語（見原審卷第279頁至283頁）。上訴人基隆市政府就上訴人黛安芬公司之上開作為，也經其召開性平會審議認定合於性平法第13條第2項規定，並無不法（見原審卷第21至23頁）。

(2)查後申訴之性騷擾行為發生於108年4月18日，距前申訴之性騷擾行為乃發生於107年3月26日（此為被上訴人之夫撥打電話提出申訴之日）之前，已有1年，足認係另一次性騷擾行為，上訴人黛安芬公司就此後申訴之性騷擾行為進行之處理及採取之措施，經其提供調查報告1份於上訴人基隆市政府，有該報告1份附於原處分卷第81至138頁可憑。關於上訴人黛安芬公司對於後申訴之性騷擾行為，所為之作為是否合於性平法第13條第2項之規定，並無關於①性騷擾行為發生、②雇主知情之疑義，有爭議者僅在於是否為「立即有效之糾正及補救措施」，原審仍應按前述對於行政機關具有判斷餘地之決定，所應進行之審查基準判斷之。

(五)綜上所述，原審為上訴人基隆市政府敗訴之判決，所持理由為上訴人黛安芬公司對於前申訴，未依其自訂之「反歧視、反騷擾政策」，由專責小組調查、作成申訴是否成立之認定，及相對應措施，僅憑「無限的好意」建議被上訴人前往其他加盟店任職，使被上訴人為保有隱私，被迫在捨棄原本之職業成就，或繼續隱忍翁男所形成之性騷擾敵意環境中，選擇其一，更加固化被上訴人之弱勢地位，致

有後續後申訴情事發生，上訴人黛安芬公司並未善盡性平法第13條第2項所示之事後補救義務，因認上訴人基隆市政府原處分認定上訴人黛安芬公司所為符合性平法第13條第2項規定為違法云云。即原審對於前申訴，執著於上訴人黛安芬公司未由其內部設置調查申訴小組處理、決定之程序違失，而未由上訴人基隆市政府審查上訴人黛安芬公司之處理措施所為之專家判斷，有無違誤一節，予以審查判斷，實有適用性平法第5條第1項、第2項及第13條第2項之不當；另對原處分審查上訴人黛安芬公司處理後申訴之結果，亦屬合法一節，則未予調查判斷，亦未說明不予調查之理由，顯有理由未備之違法。從而，上訴人基隆市政府、上訴人黛安芬公司訴請廢棄原判決，即屬有據，爰予廢棄，並發回原審法院依本院前開見解再為調查審理而為適法之判決。

據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 10 月 13 日

最高行政法院第二庭

審判長法官 帥 嘉 寶

法官 鄭 小 康

法官 林 玫 君

法官 洪 慕 芳

法官 李 玉 卿

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 111 年 10 月 17 日

書記官 高 玉 潔