# 最　高　行　政　法　院　判　決

111年度上字第930號

上　訴　人　華立企業股份有限公司

代　表　人　張瑞欽
訴訟代理人　莊喬汝　律師
　　李文健　律師
　　簡婕　律師
被 上訴 人　新竹縣政府

代　表　人　楊文科

上列當事人間性別工作平等法事件，上訴人對於中華民國111年10月26日臺北高等行政法院111年度訴字第110號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發交臺北高等行政法院地方行政訴訟庭。

理　由

一、上訴人之員工O員（下稱申訴人）於民國109年12月7日委由律師向上訴人提出性騷擾申訴書，主張其在職期間遭同事O員（下稱行為人）性騷擾，並副知高雄市政府勞工局，經該局移請申訴人工作所在地主管機關即被上訴人處理；被上訴人據於109年12月17日函知上訴人於文到20日內檢附相關證明文件函復說明處理本件申訴程序及經過。另上訴人收受申訴人之申訴書後，於109年12月10日依其制定之工作場所性騷擾案件申訴處理辦法（下稱申訴處理辦法），召集成立性騷擾申訴處理委員會（下稱申訴委員會）進行調查後，於110年1月22日將該公司處理本件申訴案程序及申訴委員會調查結果、處置建議等函復被上訴人，並於同年2月8日將調查結果函知申訴人。案經被上訴人就上訴人及申訴人所提供相關資料進行調查結果，認上訴人於知悉前開性騷擾之情形時，

並未採取立即有效之糾正及補救措施，涉及違反行為時（即112年8月16日修正前條文，下同）性別工作平等法（下稱性平法）第13條第2項情事，經提請110年4月7日新竹縣就業歧視評議委員會（下稱評議會）110年度第10屆第1次會議評議審定上訴人違反性平法第13條第2項規定成立，被上訴人以110年4月22日府勞資字第1103931872號函檢送審定書予上訴人，並依上開評議會決議，以上訴人違反性平法第13條第2項規定，依同法第38條之1第2項、第3項規定，以110年4月27日府勞資字第1103931913號處分書（下稱原處分）處上訴人罰鍰新臺幣(下同)10萬元，並公布上訴人名稱、負責人姓名及令即日改善。上訴人不服，循序提起行政訴訟，並聲明：訴願決定及原處分(含審定書)均撤銷，經臺北高等行政法院(下稱原審)111年度訴字第110號判決(下稱原判決)駁回其訴後，上訴人不服，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張及被上訴人於原審之答辯，均引用原判決所載。

三、原審為上訴人不利之判決，係以：

㈠上訴人知悉性騷擾行為發生或受理性騷擾申訴案件後，雖已啟動調查程序，但關於如何因應申訴人以及行為人間仍同處相關工作環境(共用通訊軟體)，僅依照申訴人之意見而無任何作為。本件上訴人仍置申訴人於同樣的「敵意」環境內，自難謂此舉乃屬於雇主於知悉性騷擾行為發生時，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；更遑論本件行為人甚而於性騷擾申訴程序後，於109年12月24日仍於公司業務通訊軟體中，對於同事詢問和申訴人間之業務相關事宜，明白回應：「這個要問00000(按：即申訴人)，我被她投訴，不能管她的案子。」更足以瞭解行為人仍在刻意製造敵意環境，上訴人事後也未設身處地主動同理、關懷被騷擾人，並採取適當之解決措施，以免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，導致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。是以，

上訴人就手段上並未採取「立即」且「有效」之作為，以達到立法目的要求之意旨，自屬違反性平法第13條第1項、第2項課予雇主性騷擾防治之行為義務。

㈡再者，上訴人對於本案之處理方式，關於協助轉介、輔導等均係上訴人被動等待申訴人申請協助，而忽視性平法第13條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之初衷，此亦有違申訴處理辦法第5條第2項對於性騷擾行為應採取相關追蹤、考核等以確保措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生，自然無助工作領域所發生「交換條件之性騷擾」及「敵意環境之性騷擾」之救濟，更難謂此屬於友善環境之建立。被上訴人是否有主動再行確認申訴人後續動向，善盡主管機關職責，依照卷內事證並未可知，是原處分認定上訴人違反性平法第13條第2項規定，依同法第38條之1第2項、第3項等規定處上訴人罰鍰共計10萬元，並公布上訴人名稱及負責人姓名，經核於法無違。

㈢依本件當時情狀，上訴人基於利害權衡，本應積極採取立即糾正及補救措施，甚至邀請其他具有相關學識經驗者之外部第三人協助，參與調查、予以行為人關懷，除可擔保調查結果之公正性外，更有助於事實之澄清及後續糾正補救措施之進行，以建立友善及安全之職場環境。再者，上訴人確違反性平法第13條第2項規定，且其主觀上縱無違反之故意，亦具有過失，且依當時情狀，非無期待上訴人負性平法第13條第2項所定行政法上義務之可能，且本件提經評議會110年度第10屆第1次會議，經該會委員審酌雙方全部陳述及相關資料後，評議及審定上訴人違反性平法第13條第2項規定成立。是被上訴人依該審議結果，作成原處分，於法並無不合等由，為其判斷之基礎。

四、本院查：

㈠按性平法第1條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」第12條規定：「（第1項）本法所稱性騷擾，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。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。（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3項）第1項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」第38條之1第2項、第3項規定：「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。」「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。」

㈡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，性平法第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。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。析其違章行為之該當，應有1.性騷擾行為發生、2.雇主知情、3.未採取立即有效之糾正及補救措施。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於私法關係而成立時，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。

㈢原判決以上訴人對於申訴人及行為人同處相關工作環境（共用通訊軟體）而無任何作為，仍置申訴人於同樣的「敵意」環境內，自難謂此舉乃屬於雇主於知悉性騷擾行為發生時，有「立即」且「有效」之作為，足以「糾正及補救」性騷擾之情形。上訴人事後也未設身處地主動同理、關懷被騷擾人，並採取適當之解決措施，以免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境。上訴人確有違反性平法第13條第2項規定等情，固非無見。惟查，申訴人於申訴內容所指述行為人於109年5月28日、同年9月3日傳送性騷擾訊息之電子通訊軟體，係申訴人與行為人二人間之電子通訊軟體，此由訊息截圖上方標示「00000」（按指申訴人）即明(訴願卷證3-證8），核與公司業務共用通訊軟體(其上標示SIW-SW49110ww出貨(4)，原審卷第133頁)係屬不同之群組，可知，行為人並非以公司業務共用通訊軟體傳送申訴人所指之性騷擾訊息，而係以其與申訴人二人間之電子通訊軟體傳送，則申訴人可以自行封鎖行為人之方式即可達到阻止行為人通訊之目的，毋需上訴人介入。次查，上訴人於原審主張

已向行為人明白強調，不得與申訴人有任何接觸，就相關事項均應保密，亦不得向主管透露，甚至請行為人勿找尋可能之證人討論案件，並提出109年12月15日訪談紀錄為憑（原審卷第130-131頁）。嗣行為人於109年12月24日在SIW-SW49110ww出貨(4)公司業務共用通訊軟體中，對於訴外人金炳旭詢問「這次410K貴司跟Tianma取消，我們跟貴司不取消可以嗎？」，回應：「這個要問00000，我被她投訴，不能管她的案子。」等語（原審卷第133頁），可見行為人就申訴人負責的業務未再行接觸，僅係單純的說明無法回答之原因，似難認有刻意製造敵意工作環境之情形；且行為人及申訴人均有使用手機及通訊軟體之自由，有如何之期待可能性要求上訴人採取何等具體措施使申訴人或行為人退出上開公司業務通訊軟體群組，亦未見原判決說明。則原判決據此認定上訴人未採取立即且有效之作為，糾正及補救性騷擾之情事，即有認定事實未依證據及判決不備理由之違法。

㈣又按「雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。」工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第14條有明文規定。可知，雇主認有必要時，得引介專業輔導或醫療機構，並非一律均須引介專業輔導或醫療機構。上訴人所訂定之申訴處理辦法第5條㈡規定「……當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。」即上訴人得依當事人申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。原判決未說明本件有何引介申訴人專業輔導或醫療機構之必要性，逕認依申訴處理辦法第5條規定，上訴人被動等待申訴人申請協助，忽視性平法第13條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之初衷，有不適用法規及判決不備理由之違法。

㈤上訴人固稱申訴人堅持在調查階段不進行職務變動安排，申訴人表示調查過程若有業務上調動之需求，會隨時跟上訴人反應，而上訴人後續並未收到任何申訴人就職務安排所為之建議。上訴人依申訴人意願，及申訴人與行為人之辦公室分

別位於新竹及台北，平時並無實際接觸，故未為職務調動云云。惟查，申訴人是否堅持不調動職務?申訴人及行為人之意願為何？申訴人與行為人之職務為何?二者間職務關係及工作互動方式為何?有無不調動職務而調整職務內容以避免申訴人與行為人接觸聯繫之可能?是否尚有其他可能之補救措施而屬更為有效即時?凡此，均攸關上訴人是否違反性平法第13條第2項規定所應審酌之事項，自影響於原處分是否合法之判斷，乃原審未依職權調查，亦有判決違背法令之違誤。

㈥綜上所述，原判決既有上開違背法令情事，且其違法情事，足以影響判決之結果，上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為有理由。惟因本件事證尚有未明，有由原審再為調查審認之必要，本院尚無從自為判決。又因原處分係處上訴人10萬元罰鍰，並公布名稱、負責人姓名及令即日改善，屬行政訴訟法第104條之1第1項第2款「因不服行政機關所為150萬元以下之罰鍰或其附帶之其他裁罰性、管制性不利處分而涉訟者。」應以地方行政法院為第一審管轄法院，爰依行政訴訟法施行法第19條第2項規定，發交原審地方行政訴訟庭更為審理，另為適法之裁判。

五、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　　113　　年　　1　　月　　11　　日

最高行政法院第三庭

審判長法官　蕭　惠　芳

法官　曹　瑞　卿

法官　梁　哲　瑋

法官　李　君　豪

法官　林　惠　瑜

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　11　　日

書記官　林　郁　芳