

01 臺北高等行政法院判決

02 109年度訴字第1484號

03 111年4月21日辯論終結

04 原告 普誠科技股份有限公司

05 代表人 姜長安（董事長）

06 訴訟代理人 閻正剛 律師

07 余明賢 律師

08 被告 新北市政府

09 代表人 侯友宜（市長）

10 訴訟代理人 黃月英

11 呂建宏

12 參加人 張○○

13 訴訟代理人 李柏毅 律師

14 上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服勞動部中華民國10  
15 9年10月8日勞動法訴二字第1090012368號訴願決定，提起行政訴  
16 訟，本院判決如下：

17 主文

18 原告之訴駁回。

19 訴訟費用由原告負擔。

20 事實及理由

21 一、事實概要：

22 參加人自民國86年11月4日起受僱於原告，在擔任總經理室  
23 秘書期間遭總經理（下稱行為人）肢體及言語性騷擾，嗣參  
24 加人於106年7月向原告反映此事，其認原告知悉後未採取立  
25 即有效之糾正及補救措施，有未善盡雇主防治職場性騷擾責  
26 任之情，而於108年12月11日向新北市政府勞工局（下稱勞  
27 工局）提出申訴。經勞工局於108年12月23日及109年2月7日  
28 分別對參加人及原告進行訪談調查後，提請新北市就業歧視  
29 委員會（下稱新北市就業歧視委員會）第11屆第10次會議評  
30 議結果，審定原告違反性別工作平等法（下稱性平法）第13  
31 條第2項規定成立，被告乃依同法第38條之1第2項及第3項規

01 定，以109年4月28日新北府勞業字第1082341160號性平法罰  
02 鑄裁處書（下稱原處分），對原告裁處罰鍰新臺幣（下同）  
03 10萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，請原告立即改善。  
04 原告不服，提起訴願復經決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

## 05 二、原告之主張及聲明

### 06 (一)主張要旨

07 1.性平法暨勞動部公布之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲  
08 戒辦法訂定準則（下稱申訴及懲戒辦法訂定準則）已明文  
09 規定組成調查小組進行調查並非雇主之公法上義務，故被  
10 告機關及參加人主張原告公司未按自訂之辦法進行調查即  
11 屬違反性平法第13條第2項而應處以行政罰云云，顯然違  
12 背處罰法定主義：

13 (1)按行政罰之構成要件及法律效果均應由法律定之，且規  
14 範內容應符合明確性，必須行為人於行為時對於何種行  
15 為（構成要件）應受如何的制裁（法律效果）有所認識  
16 或有預見的可能性，始得在該法律效果的範圍內依法對  
17 其加以懲罰。倘行政處分逾越法律之範圍對人民處以行  
18 政罰，將悖於處罰法定主義的之求而顯屬違法。

19 (2)依性平法授權訂定之申訴及懲戒辦法訂定準則第7條第2  
20 項及第8條規定，係明定雇主接獲申訴後「得」進行調查，  
21 而非「應」進行調查，乃賦予雇主有斟酌是否進行  
22 調查之權，故是否應進行調查顯非雇主公法上之義務，  
23 自不應以未進行調查即認定雇主未採取立即有效之措施  
24 而處以行政罰，否則將使雇主承擔其不可預見之懲罰。

25 (3)再按「性平法及（申訴及懲戒辦法）訂定準則係規範雇  
26 主防治其受僱者於工作場所受有性騷擾之責任，並課予  
27 一定之私法上與公法上義務。關於雇主於接獲受僱者之  
28 性騷擾申訴案後，究應如何進行調查處理程序，性平法  
29 第32條規定『得』建立申訴制度協調處理；訂定準則第  
30 7條則規定性騷擾申訴案『得』由雇主與受僱者代表共  
31 同組成申訴處理委員會處理，雇主為學校時，『得』由

性別平等教育委員會依訂定準則處理。上開規定內容，僅係訂明雇主於處理性騷擾申訴案，得交由『申訴處理委員會』或學校之『性別平等教育委員會』認定處理，既非強制規定，且無關於公權力行使之授與…」，此有高雄高等行政法院104年度訴字第229號裁定可資參照（附件11）。

(4)立法者之所以於性平法規定雇主「得」於知悉性騷擾申訴後組成調查小組調查，而非「應」為調查，無非係因性騷擾案件中被害人之身心狀況往往極為脆弱，處理過程稍有不慎恐將造成二次傷害，則處理方式應高度考量被害人之意願。

(5)故審酌雇主於知悉性騷擾申訴時，是否有依性平法第13條第2項「採取立即有效之糾正及補救措施」時，不應僅以雇主未依雇主所自行訂定之申訴辦法為調查，即認雇主未採取立即有效之糾正及補救措施，進而處以行政罰；而應視具體個案中雇主是否已採取其他措施，一方面嚇阻被指控之人、隔離危險源、避免發生繼續性之侵害，另方面尊重參加人之需求提供安置、避免參加人處於歧視性及敵意性之環境，否則將導致雇主遭受無法預期之懲罰，進而違反處罰法定原則。

2.本件係因參加人要求私下處理，不願依原告公司內部規範提出正式申訴，致未啟動調查程序。原告秉持審慎態度進行調查，並立即對行為人作出嚴厲懲處，且依參加人請求調動職務、安排座位、配合請假，實已採取立即有效之措施：

(1)參加人最初係與原告財務長胡玉珍私下聊天時談及與行為人之互動情形，並要求不得告知任何人，顯無提出申訴之意，且明確拒絕由原告組成委員會進行內部正式調查，原告考量參加人身心狀況極為脆弱，處理過程稍不慎恐將造成二次傷害，特別尊重參加人意願，順應其低調處理之要求，實無可能在違反其意願之情況下，強行

依公司內部辦法組成調查小組進行調查，而將此事揭露其他員工知悉之可能，所為處置符合性平法第13條第2項規定，體現該法保護參加人之最終目的，亦符申訴及懲戒辦法訂定準則第7條第2項及第8條之規範。

- (2)原告於91年即制定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，明定員工遭受性騷擾時之申訴管道及懲戒罰則，基於確保性騷擾調查之進行、避免濫行申訴、保存必要之檔案等考量，故要求員工於遭遇性騷擾時，可洽人事室索取或自行上員工網下載申訴書，且應以書面作為開啟正式調查之要件，已恪遵性平法第13條第1項規定。
- (3)性平法第13條所謂立即有效之糾正及補救措施，應按個案情形而採不同處置，即具體審酌原告於知悉性騷擾事件後所為之處置得否避開當事人之接觸，確保被害人不再處於敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，非謂未啟動調查程序即違反該條規定。原告未召開正式之調查程序，係出於考量組成申訴委員會進行調查曠日費時，若無證據支持參加人之指控，無從作成性騷擾成立之決定或對行為人懲戒，原告基於謹慎處理之態度，尊重參加人之意願私下處理，以維護其最大利益之方式，實質上已迅速做出等同調查審議結果之決定，採取之措施均足以有效防止性騷擾再次發生，原處分未予探究處置之實質內容，逕以未依規定啟動調查程序即屬未採取立即有效措施，洵屬有誤。
- (4)參加人向原告反映遭性騷擾後，儘管一再表達不願提出正式書面申訴，僅願意私下處理不欲張揚，希望能調整職務內容即可，然而原告仍正視問題積極處理，立即將行為人由總經理降調為特別助理並限期命其離開公司。另原告復依參加人之請求調整職務，將辦公座位安排至遠離行為人之區域，甚至提供所需休假日修養身心避免兩人接觸，當屬立即有效之糾正及補救措施。

01 3.原告於接獲參加人反映性騷擾情事後，立即採取有效之糾  
02 正及補救措施，被告單憑參加人片面之主觀感受或不實陳  
03 述，即作成不利原告之認定，顯有認定事實未憑證據之違  
04 法：

05 (1)原告董事長獲悉參加人遭性騷擾後，即與原告財務長進  
06 行調查，並責令行為人離開公司，於離職日期確定前降  
07 職為總經理特別助理（原證2），嗣行為人乃與原告協  
08 調於當年年底離職，顯屬至為嚴厲懲處，足使其對先前  
09 不當行為有所警惕，且原告於106年7月11日將行為人降  
10 職之處分公告全體同仁，使其受有高度關注壓力，並無  
11 可能在工作場域續行性騷擾行為，甚且參加人亦嫌原告  
12 懲處過重。

13 (2)行為人確定降職及年底離職後，原告財務長即告知參加  
14 人處理結果，且協助參加人之請假事宜，同意參加人10  
15 6年7月26日所提出之留職停薪至行為人離開公司之要  
16 求。嗣參加人提前於同年8月31日復職，原告亦妥適調  
17 整其職務與工作環境；除將參加人之職務調整為產品推  
18 廣部主任外，更將其辦公座位移至遠離總經理及特別助  
19 理之位置。由原告之辦公室平面圖及照片可知（原證  
20 6、7），原告辦公環境係大型開放空間，數百名員工皆  
21 使用有隔間之開放式OA桌椅，而行為人係坐於窗邊之獨  
22 立辦公室內，參加人本坐於行為人辦公室外面之辦公  
23 桌，但調職後，參加人幾乎已坐於該樓層最遠離行為人  
24 之辦公位置（原證6），且從行為人辦公室走至參加人  
25 職務調整後新座位之路程長達1分鐘以上（原證8），其  
26 間甚至必須穿過重重同仁座位之開放式辦公位置，故行  
27 為人豈有可能在眾目睽睽之下再度對參加人為性騷擾？  
28 是原告不僅於職務上分配使行為人難以單獨接觸參加  
29 人，更在辦公環境之物理安排上盡其所能將二人隔離，  
30 杜絕二人於工作場合接觸之機會，顯見原告對行為人所  
31 採取之降職懲處處分及參加人職務調整處置，均能有效

避免將來再有性騷擾情事之發生，原處分機關毫未調查原告所採之物理隔絕措施，逕認原告「未主動避免參加人與行為人接觸」云云，進而裁罰原告，顯有嚴重錯誤。

(3)臺灣新北地方法院109年度勞字第51號民事判決亦肯認原告於知悉性騷擾情事後，已採取措施主動避免行為人接觸參加人，確實已採取相關之糾正及補救措施，以避免繼續發生性騷擾情事。且安排參加人可信任之協理持續關懷調職後之身心狀況及工作適應情形，使其有動力學習新技能，以求在調職後的工作有更好的表現。

(4)參加人在事前要求不得使董事長以外之人知悉，事後恣意指謫原告未依法組成委會員調查違反行政法上義務，陷原告進退兩難，已超越可合理期待之範圍，且原告為相關處置後，參加人未曾表達任何不滿，甚至為行為人求情，如今翻異其詞主張原告處置違法，令人懷疑參加人前後態度立場迥變之原因，係為達其他訴訟爭執資遣合理性之策略。

4.參加人所舉之判決案例均係雇主接獲性騷擾申訴後息寧人消極未採取有效補救措施之態樣，此與原告公司在第一時間革除行為人總經理職位、命限期離開公司、協助參加人調整職務及座位、按其所須時間准予留職停薪之情形毫不相同，自不得比附援引：

(1)參加人雖援引本院95年度簡字第978號判決，主張未啟動調查僅更動座位並不符合立即有效之糾正及補救措施云云，然該案之事實係：「僅約談雙方當事人後，於92年8月1日調動林承勳職位及座位，惟林承勳負責之催收案件，仍須○○○提供專業意見，雙方仍常有業務接觸…導致○○○長期處於不安之工作環境」，故該案法院非難之重點在於雇主並未隔絕參加人及行為人之工作環境，讓二者於職場中仍有頻繁之接觸，進而導致參加人長期處於不安之環境，然此與原告在第一時間革除行

為人總經理職位、命限期離開公司、按參加人意願調整職務、隔離二人業務上之交流顯有不同。

(2) 參加人雖亦援引本院97年度簡字第457號判決主張即使參加人表達不要張揚時，也應按雇主訂定之辦法調查處理云云，惟該案之事實係：「……本人要求郭經理保密是指性侵這部分不要讓同事知道，但是因為林君來公司騷擾時，幾乎公司的人都知道，本人有告訴郭經理性侵的事情，所謂代為保密，只是要求不要告訴同仁有發生性侵的事情而已，並沒有要求公司不做任何處理」，故該案所謂參加人表達不要張揚係指不要讓他人知道參加人被性侵，並非參加人表達不欲做處理，此與本件參加人表達不欲原告處理行為人、不欲向行為人調查、按參加人之意願做後續調職、按參加人提出之期間准予留職停薪，毫不相同，自不得引為本件之參考。

(3) 參加人援引臺中高等行政法院98年度簡字第61號判決進而主張：「當事人申訴後，尚未進行調查便認定非為性騷擾而未採取相關措施，也會違反性平法第13條第2項」云云，然本案則係原告依照參加人要求固未按內部辦法所訂之規定進行調查，但仍有進行調查，並直接採取一系列降職、命限期離開公司、按參加人意願調職、依參加人所須之時間准予留職停薪等，與上開案件未採任何措施毫不相同。

(4) 參加人復援引本院109年度訴字第677號行政判決，進而主張不按內部規定之方式進行調查亦非立即有效之糾正措施云云，然該案事實乃：「……參加人未依自行頒訂之『反歧視、反騷擾政策』之程序處理，反而由原告直屬長官自行調查，作成原告調離系爭加盟店之建議，然為原告所拒絕；原告繼續於系爭加盟店任職期間，發生後續後申訴翁男以按摩為名，不當肢體接觸事件」，故其重點在於該案雇主持續讓該案之參加人處於與該案行為人相同之工作環境，亦未對行為人為懲處，讓參加人

仍處於不安全之環境，導致嗣後持續發生遭行為人肢體接觸之事件。此核與原告在參加人投訴後立即將行為人革除總經理職位、命限期離職、隔離危險源、依參加人要求調整職務等情迥然不同，自無從比附援引。

5. 參加人於97年擔任行為人秘書起，即持續向行為人傾訴婚姻問題，並分享平時家庭生活狀況，雙方因此段經歷產生不同情誼乃至於105至106年間，參加人身體稍有不適，亦經常向行為人訴苦，甚至於主張被性騷擾後，雙方仍有金錢往來，且參加人復在原告將行為人降職後主動為行為人求情，事發至今仍未追究行為人責任並主張民事賠償，顯見兩人長期以來實已形成超乎一般同事情誼之關係，將此背景納入考量，則參加人所提供之證據尚不足以證明本件存在性騷擾情事。

6. 實則，行為人之秘書范○○（姓名年籍詳卷）於另案證稱：「○○○（參加人）在○○（行為人）生日時就是11月2日打公司內線給我，○○○（參加人）有求於我的時候都會很親切的叫我JU，她說JU妳去祝KW生日快樂，我說我不知道○○（行為人）的生日，○○○（參加人）說因為妳不知道，所以妳去祝KW生日快樂的時候，要說是CAMMY提醒妳的，我沒有幫她講這件事情，因為我當下覺得很荒謬」（原證18第14頁至第15頁），故參加人復職之後，甚至請求行為人之秘書范○○小姐向行為人祝賀生日快樂，顯見參加人根本沒有忌諱與行為人在工作場所有聯繫，也不忌諱他人得知參加人想與行為人聯繫，故其辯稱在工作場所見到行為人將對其造成莫大影響、原告公司顯未採立即有效之措施隔離其與行為人接觸云云，顯然悖於事實，自不足採。

(二) 聲明：

1. 訴願決定及原處分均撤銷。
2. 訴訟費用由被告負擔。

三、被告之答辯及聲明

01 (一)答辯要旨

- 02 1.原告僱有員工197人，於102年訂有「性騷擾防制措施及懲  
03 戒管理辦法」（下稱原告自訂管理辦法），後於108年修  
04 訂為「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」（下稱  
05 原告自訂懲戒辦法），並經公開揭示。上開辦法均要求原  
06 告之員工須以書面提出申訴，核與前揭申訴及懲戒辦法訂  
07 定準則第6條第1項規定「性騷擾之申訴得以言詞或書面提  
08 出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經  
09 向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或  
10 蓋章。」不符，是以參加人於106年7月向原告口頭提出性  
11 騷擾申訴時，原告仍應依申訴及懲戒辦法訂定準則第6條  
12 第1項規定辦理，不得以參加人未提出書面申訴，即免除  
13 雇主立即糾正及補救之責。然原告於本件參加人申訴後並  
14 未有相關作為，亦未組成申訴調查小組，更未將調查結果  
15 作成書面紀錄及以書面通知當事人。又依申訴及懲戒辦法  
16 訂定準則或原告自訂管理辦法，原告本應以不公開方式處  
17 理性騷擾之申訴，調查過程應保護當事人之隱私權，且啟  
18 動調查程序之目的一方面調查所指控事實是否存在，更重要  
19 的是可保存證據並阻遏下次性騷擾之發生，讓指控者可以  
20 安心工作。此種補救措施，著重指控者工作環境之保  
21 護，縱使事後調查結果並無指控者所稱之性騷擾存在，該  
22 措施仍屬不可或缺。原告如因個案特殊情形，須縮小調查  
23 規模或調整處理機制，仍應將處理過程作成紀錄保存，並  
24 將決議通知當事人，使申訴及被申訴雙方得知處理結果及  
25 保有救濟權利，以杜爭議。原告未以審慎態度立即啟動所  
26 設置之申訴調查處理機制，並採取有效補救措施，僅以已  
27 調整座位、參加人隱私範疇或尊重參加人意願私下處理為  
28 由，不予積極處置，難認已採取立即有效之糾正及補救措  
29 施。
- 30 2.原告於參加人提出申訴後，將其職務調整為產品推廣部主  
31 任，並未採取有效避免行為人與參加人單獨相處或不必要

接觸之機制，致行為人仍2次透過他人找參加人，及參加人曾於茶水間遭行為人攔阻情事。參加人提出申訴後因無法面對行為人而請假休養身心，於106年8月31日復職後，原告亦未設身處地主動關懷其感受，忽視其畏懼與行為人接觸及同處之身心狀況，安排兩人出席產品說明會議，參加人身心懼怕，向原告財務長求助未果，不得已轉向原告董事長求助，才免於出席會議，過程已造成參加人身心極大壓力與懼怕，原告所採取措施未有糾正及補救之效，事後又未積極針對所有員工辦理性騷擾防治之教育訓練，對於防免性騷擾事件再度發生，難有助益。另依原告所附行為人離職申請表及109年2月7日原告到府訪談紀錄所載，行為人於106年12月係申請退休，其離職是否與本案有關，尚有疑義。至行政法院本得基於職權就原告是否違反性平法規定之個案情狀進行調查，斟酌全辯論之意旨及卷內調查證據之結果，以經驗法則及論理法則適用法律為論斷，不受臺灣新北地方法院109年勞訴字第51號民事判決所認定事實及其法律見解之拘束。

3.至原告主張持續有進行性騷擾防治教育訓練一事，依原告109年2月7日接受被告訪談紀錄（被證11）所載，被告詢問原告是否有辦理性別歧視與性騷擾防治教育訓練，原告表示印象中未有開辦實體課程及數位課程教育訓練，如有相關資料傳閱宣導或課程訓練將再提供，惟後續除提供新人訓練於員工手冊有關性騷擾定義及申訴管道頁面外，未有其他相關教育訓練或宣導資料，顯見除新進人員外，其他人員未受性騷擾防治相關教育訓練，原告亦未因參加人申訴有所警惕加強員工之性騷擾防治觀念以防止類似情事再度發生。而原告本次補充證據「109年5月11日職場性騷擾防治教育訓練E-learning及109年10月19日進行不法侵害講座受訓名單」、「109年9月16日張貼職場不法侵害政策及處置執行流程」等，未見實際課程內容，縱內容可認

屬性騷擾防治，亦僅係被告於109年4月28日作成處分後之改善作為。

4.被告受理申訴後，依行政程序法規定進行事實調查，對兩造有利及不利部分皆一律注意，並無偏頗或不公，且調查資料皆送新北市就業歧視委員會進行評議，該委員會由具備勞工事務及性別問題相關學識經驗或法律專業人士代表、社會公正人士等組成，組成合法且有審核權限。評議過程遵守正當法律程序及行政法上一般原理原則，無認定事實錯誤及其他顯然錯誤，審定結果亦經出席委員共同決議，並無採認片面之詞即作成不利於原告之認定。

## (二)聲明：

- 1.原告之訴駁回。
- 2.訴訟費用由原告負擔。

## 四、參加人之陳述及聲明

### (一)陳述要旨：

1.法律上而言，即使被害人未書面申訴，甚至自稱不欲張揚，雇主均仍應按內規展開調查，給予書面紀錄，正式認定性騷擾成立與否，否則，被害人就會陷入如同參加人之窘境，明明受到性騷擾無疑，卻至今仍受原告公司否認，對被害人一再造成二度傷害。勞動法學者侯岳宏教授撰文介紹性平法第13條第2項所謂「立即有效之糾正及補救措施」，整理有以下案例，與本件案情類似，可資參照：

(1)對於何謂立即有效之措施，最高行政法院98年度裁字第2802號裁定指出：「查性平法第13條第2項規定……其所稱立即有效之糾正及補救措施，固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若機關、學校、團體或事業單位於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，啟動所設置之處理機制，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，即難認單位之處理方式已符合該項規定。」

01 (2)性騷擾事件發生後，雇主未啟動正式調查程序，僅就該  
02 性騷擾事件所為更動座位、調職之處置，是否符合「立  
03 即有效之糾正及補救措施」也曾產生爭議。本院95年度  
04 簡字第978號判決指出：「雇主僅於與雙方當事人面談  
05 後，將行為人調至審查室並調整座位，同樣未審慎啟動  
06 正式調查程序……，未依勞委會性騷擾防治辦法訂定準  
07 則及原告自訂之性騷擾防治辦法加以調查，顯然未盡性  
08 平法第13條第2項之糾正及補救義務。」

09 (3)性騷擾發生後，即使員工要求不要張揚時，亦應按照性  
10 騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法處理。例如本院97年度  
11 簡字第457號判決指出：「龔君雖曾向主管表達希望不要  
12 張揚之意，然既涉及性騷擾乙事，主管仍應於保密之  
13 情形下，循原告所訂『國泰人壽性騷擾防治措施、申訴  
14 及懲戒辦法』處理，採取有效補救措施，而非得藉此認  
15 屬龔君隱私範疇，不予積極處置。」

16 (4)當事人申訴後，尚未進行調查便認定非為性騷擾而未採  
17 取相關措施，亦違反性平法第13條第2項。例如，臺中  
18 高等行政法院98年度簡字第61號判決指出：「原告主張  
19 性平法第13條第2項規定雇主應採取有效之糾正或補救  
20 措施，係指雇主於申訴案結案之後，認為有符合性騷擾  
21 之情事時，始能採取立即有效之糾正及補救措施云云。  
22 惟依上開說明，參加人於96年11月間向原告申訴後，原告  
23 既未採取立即有效之糾正及補救措施，即已違反性平法  
24 第13條第2項之規定。而該性騷擾案經調查後是否成立，  
25 乃係原告應依工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒  
26 訂定準則第12條規定，對於參加人或相對人應為適當  
27 懲戒或處理之問題，對於原告於知悉參加人申訴性騷擾  
28 之情形時，依法應採取立即有效之糾正及補救措施，並  
29 不生影響。」

30 (5)依上述司法實務見解，可知雇主是否啟動調查、作成書  
31 面紀錄，至關重要，雖因調查程序需要時間，雇主固然

應於獲悉後，立刻先採取暫時調整職務、座位等措施，以求先隔離加害人與被害人，但並非如此即可合法，仍應透過調查程序，給予申訴的被害人書面紀錄，讓被害人知悉公司是否認定加害人構成性騷擾之結果，並考慮是否進行後續救濟。此即使於被害勞工申訴時，表達不願張揚，雇主仍應設身處地關懷，體諒參加人不敢曝光隱私、害怕受報復的心情，告知會保密維護其隱私，非謂雇主可藉由參加人不願張揚、未提出申訴作為藉口，即不正式立案展開調查。

(6)依原告自訂懲戒辦法第2條及第5條以下設有申訴及懲戒之規定，包括組成調查小組、邀請當事人列席說明或陳述意見、舉證、保密、最多60日內作成決定，處理經過應作成書面紀錄（原證12），則依前述司法實務見解，遇有申訴性騷擾時，原告自應展開調查，作出決議。查原告雖稱參加人表達不願提出書面申訴，僅願意私下處理而不願張揚，並以原證1的LINE對話為證，實則參加人害怕隱私曝光，且原告自訂懲戒辦法的最終核決權人就是前總經理即行為人本人，參加人自擔心申訴會發生球員兼裁判問題，故參加人106年7月是向原告財務長胡玉珍申訴，但申訴後即一再希望原告告知調查之結果，及後續如何自處，但胡玉珍總是消極處置（原處分卷第13、20頁），對原承諾休假到年底，原告也諸多刁難，參加人失望之餘，始婉轉表達，期獲得原告善意回應，此可見參加人提及「……姜先生一再表示……也口頭允諾會給予我需要的休假，一方面是為了讓我休養身心、另一方面則是體諒我避免尷尬場面。而今，在向公司提出請假申請的過程中，有種一再為難公司的感覺……」（此即婉轉向原告表達自己的請假為何一再受刁難，與姜長安原口頭允諾的不同），結果也是因參加人在訊息末段提及「也不想再繼續欺瞞關心我的人……」，表示要將受性騷擾事實告知親友，胡玉珍始願電話溝通（本

院卷第75至76頁）。在上述對話脈絡下，參加人於106年8月21日發出受原告斷章取義的文字訊息，雖原告抗辯該段訊息顯示原告已採取立即有效之糾正及補救措施，受參加人致謝，但實際上參加人是因反應受性騷擾後，未獲告知調查結果，未來工作也未獲原告告知要如何安排，希望再繼續請假調適身心，也受原告藉詞刁難。

(7)參加人106年7月申訴遭受性騷擾後，原告調整行為人職務為董事長特助，但未公開係因行為人有性騷擾所以受懲處（原證2），反而，原告內部會認為行為人應該只是因為績效不彰，前曾受股東提案檢討，故負起經營責任，結果是行為人形式上並無因性騷擾受懲處，自然難知警惕，對被害人也欠缺正義，自無何法條所謂「糾正」之可言。

2.原告辯稱參加人106年7月申訴後，已採取立即有效糾正與補救措施，但其調查就是僅由姜長安、胡玉珍、行為人三人開會，進行所謂「質問」而已，未按原告自訂懲戒辦法之規定辦理，也未交代調查結果，所謂懲處也非事實，顯然未善盡立即有效之糾正與補救措施：

(1)按實務上於雇主同樣訂有性騷擾相關辦法，卻仍由主管自行循其他方式處理性騷擾申訴之案例，本院109年度訴字第677號判決表示：「(四)……企業除作成形式上規範予以公告外，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，始為該法文之真諦；蓋，職場性騷擾對於雇主而言，會造成員工間之猜忌敵對，帶來許多不利之後果，進而對於企業的營運產生影響，企業如何衡平性騷擾防治與營運影響而制訂其規則，於不違反前揭勞動部制訂之『工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則』之前提下，當可依其企業特質予以調整再予規範，然一經規範成立，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。……(六)……2. ……是參加人就其員工性騷擾申訴案件，如未遵循該等機制及準則操作，即使參加人員之直屬主管『基於無限好意』而為參加人職務安排或情緒安撫，均無可認已善盡職場性騷擾之事後補救義務。蓋，受僱者之申訴均平等的經雇主正式立案，循內建機制調查認定，始作成相對應措施之『程序保障』踐行，本身就是性別平權實質保障之一環，屬於雇主知悉性騷擾情事後，作成『立即有效之糾正及補救措施』之一部分…4. …原告既已就此提出申訴，參加人當然『知悉』翁男行為有性騷擾之『疑慮』，揆諸前掲性平法第13條第1項後段、第2項規定及本院說明，參加人即應依性平法第13條第1項後段所自訂之『反歧視、反騷擾政策』，為原告之申訴立案，由專責小組調查、作成申訴是否成立之認定，以及相對應措施，並將其認定及措施之論據記載於書面正式通知原告，始可謂初步履行性平法第13條第2項『立即有效之糾正及補救措施』義務。據此程序所作成之措施決定，內容當然未必可特定：或認申訴屬實，而對翁男為懲戒（或命公開道歉，或停止其加盟等措施）；或認申訴為誣指，乃就參加人究責；甚或因原告隱私之要求而阻礙專責小組調查，以致責任不明，僅能將翁男與參加人隔離，持續關懷情事發展等，不一而足，尚有賴專責小組就最接近之事實，為最妥善之處置。但無論如何，只要切實踐行申訴程序，即已展現重要宣示意義，亦即，參加人對於所有受僱者不論性別與職級之尊重，以及捍衛職場零騷擾之決心，而此，正是原告以其性別弱勢性別族群參與職場競爭所最迫切需要的。5. 然而，參加人收受原告申訴後，未由專責小組處理，而由原告直屬長官自行介入，以致未釐清翁男言行是否構成性別敵意環境，即以原告要求保密為

名，無視於銷售員在地經營客戶人脈與後續營業績效之連結性，基於『無限的好意』建議原告前往其他加盟店任職（離原告家較近，且可脫離翁男），使於該等職場上原即居於性別及經濟弱勢地位之原告，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，而此，無疑更加固化了原告之弱勢地位，致有後續後申訴情事發生。參加人就原告申訴性騷擾之處理，並未善盡性平法第13條第2項所示之事後補救義務，至為明確。」

(2)查原告既訂有懲戒辦法，參加人106年7月申訴後，卻辯稱是因為參加人無提出書面申訴，所以原告未按規定正式立案調查，為兩造所不爭。此依上述本院判決意旨，原告光是未依規定正式立案調查，就已經難謂合法。且查，原告所謂調查，自陳就只是「質問」行為人，質問後作出懲處，行為人年底離開公司云云，但依臺北地方檢察署109年11月27日偵訊筆錄，原告根本未認定行為人構成性騷擾，甚至認同行為人說法：「（問：你離職前他有曾經跟你表示過見面尷尬，或繼續待在總經理秘書這個職位會讓他產生精神壓力嗎？）……7月11日那天，董事長把我跟財務長叫去，財務長說參加人跟她哭訴我有性騷擾，我說絕對不可能，我不太跟員工互動，我說我們對質，董事長說對質絕對是各說各話，他認為說碰到這種事，因為對方是女性，我的責任比較多…後面是我推測……參加人想調到董事長室，董事長聽了我的解釋後認同我的說法……」（參丙證2，第3頁），行為人於民事二審作證時，也證稱董事長、財務長未告知參加人投訴的具體事實、未提出證據、僅息事寧人態度處理：「（問：當時姜長安（即董事長）及胡玉珍（即財務長）有拿出任何對話紀錄或文件來佐證嗎？）沒有，董事長講他沒有調查權，他說我碰到這種事情，你身為上屬，張小姐是女性，你比較吃虧。」「（問：10

6年7月11日姜長安與胡玉珍跟你開會時，有無跟你講張小姐投訴你的具體事實？）沒有，只說性騷擾。」（參丙證3，筆錄第8至9頁、第10頁）。但依聲請人民事二審案件證詞，是胡玉珍拒絕參加人提出證據與行為人對質：「（問：你在102年以後有跟公司申訴行為人的行為，過程如何？）……我有把騷擾的細節跟胡玉珍講得很清楚，胡玉珍說他要跟姜長安報告。（問：你有無提供證據給胡玉珍？）我有問胡玉珍他說不要。」

「（問：……你當下有這些證據，為何不提出來？）我當時並沒有整理這些檔案，我只知道我有錄音，在106年7月11日早上我與胡玉珍通話中，我有告訴胡玉珍如果行為人不承認，我有錄音檔，也願意對質，他說不需要。」

(3)由上可知，原告的調查，只是106年7月11日原告董事長姜長安、原告財務長胡玉珍私下質問行為人，如果當時原告依規定調查，循公正機制，向參加人取得相關錄音錄影證據，再跟行為人對質，即有較高的機會可以調查出事件真相，但原告董事長所謂參加人是女性，行為人較吃虧的說法，已經欠缺性別平等觀念，經行為人辯解是參加人私心，原告董事長竟然還認同行為人說法，顯然原告並無調查認定性騷擾成立與否。

(4)綜上，原告既未正式立案調查，所謂調查更是草率的質問，毫無真正設身處地為被害人著想，難謂公正調查，更顯示公司缺乏性別平等、防治職場性騷擾之觀念，顯然違反性平法第13條第2項。

3.原告雖辯稱第一時間把行為人調職懲處，命令行為人離職，但經行為人作證說明後，可知原告不但不是懲處行為人，甚至對於行為人自請離職，還額外補償行為人金錢，於參加人申訴後，也未制止行為人再接近參加人，何來「糾正」與「補救」之可言：

01 (1)行為人證稱是自己要離職，非原告命令，且獲得金錢補  
02 償：「（問：請問當天姜長安是否就叫你要離開公  
03 司？）他也不知道真相，他說那你就先當助理，因為公  
04 司還是有人要去處理公司的事情，他沒有說我要離開公  
05 司。我2018年1月就離開公司，我想離開公司，可能董事  
06 長認為給我一些償還，所以就以資遣方式辦理，董事  
07 長感謝我之前對公司的貢獻，我有拿到資遣費，但是我自己想離開公司」（參丙證3，筆錄第9頁）

08 (2)行為人證稱原告並無告誠行為人勿接近參加人：  
09 「（問：106年7月11日當天或之後到你離職前，董事長  
10 或胡玉珍有警告你不可以再接觸張小姐嗎？）沒有。」  
11 (參丙證3，筆錄第11頁)

12 (3)由上可知，參加人申訴後，原告雖後續將行為人調職，  
13 此人事調動顯非因為認定性騷擾成立所作出之懲處，遑  
14 論後續行為人於內部紀錄上是「退休」而離職（原證  
15 3），行為人也證稱並非原告叫他離開，而是自己想離開，  
16 還獲得原告給予金錢補償，亦未獲原告禁止或告  
17 譲，此均毫無在原告內展現因性騷擾受懲處之意義，何  
18 來立即有效之「糾正」與「補救」之可言。

19 4.綜上所述，原告確實違反性平法第13條第2項規定，本件  
20 起訴無理由，應予以駁回。

21 (二)聲明：

- 22 1.原告之訴駁回。  
23 2.訴訟費用由原告負擔。

24 五、本件應適應之法令

25 (一)本件應適用之法令

26 1.性平法：

27 (1)第1條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消  
28 除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本  
29 法。」

(2)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。」

(3)第13條規定：「（第1項）雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，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。」

(4)第38之1條第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。」

## 2.申訴及懲戒辦法訂定準則：

(1)第1條規定：「本準則依性平法第13條第3規定訂定之。」

(2)第2條規定：「（第1項）僱用受僱者30人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。（第2項）前項辦法，應明定雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。」

01 (3)第3條規定：「雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾  
02 之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措  
03 施，並確實維護當事人之隱私。」

04 (4)第4條規定：「性騷擾防治措施應包括下列事項：一、  
05 實施防治性騷擾之教育訓練。二、頒布禁止工作場所性  
06 騷擾之書面聲明。三、規定處理性騷擾事件之申訴程  
07 序，並指定人員或單位負責。四、以保密方式處理申  
08 訴，並使參加人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。  
09 五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。」

10 (5)第6條規定：「（第1項）性騷擾之申訴得以言詞或書面  
11 提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀  
12 錄，經向參加人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由  
13 其簽名或蓋章。（第2項）前項書面應由參加人簽名或  
14 蓋章，並載明下列事項：一、參加人姓名、服務單位及  
15 職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。二、有代理人  
16 者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。  
17 三、申訴之事實及內容。」

18 (6)第7條規定：「（第1項）雇主處理性騷擾之申訴，應以  
19 不公開方式為之。（第2項）雇主為處理前項之申訴，  
20 得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應  
21 注意委員性別之相當比例。……」

22 (7)第8條規定：「雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過  
23 程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。」

24 (8)第10條規定：「（第1項）申訴處理委員會應為附理由  
25 之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。（第2項）  
26 前項決議，應以書面通知參加人、申訴之相對人及雇  
27 主。」

28 六、本院之判斷：上開事實概要欄所述事實，除下述爭點外，其  
29 餘為兩造所不爭執，並有參加人就業歧視申訴書（原處分卷  
30 第3至4頁）、108年12月23日參加人訪談紀錄（原處分卷第5  
31 至7頁）、109年2月7日原告訪談紀錄（原處分卷第71至73

頁）、新北市就業歧視委員會審定書（原處分卷第139至145頁）、原處分（原處分卷第131至135頁）及訴願決定（原處分卷第149至158頁）等附卷可稽，洵堪認定。本件原告主張：其獲悉參加人所提出之受行為人性騷擾之申訴後，依法本無一定要進行調查之義務，且其已在獲悉申訴後，迅速將行為人職務從總經理改任董事長特別助理、同意參加人留職停薪以休養身心、於參加人提前復職時調整其職務為產品推廣部主任、將參加人之辦公座位移至遠離彼時擔任董事長特別助理之行為人座位等處置，已屬立即有效之糾正及補救措施。被告固不否認原告確實有為前開處置，惟以：原告於獲悉參加人之申訴後，並未依其自訂管理辦法或申訴及懲戒辦法訂定準則組成申訴調查小組，更未將調查結果作成書面紀錄及以書面通知當事人，徒以尊重參加人私下處理之意願為由，未釐清事實即逕以職務調動、座位調整等作為回應，更未採取有效避免行為人與參加人單獨相處或不必要接觸之機制，甚而在參加人暫時請假休養身心而辦理復職後，安排兩人出席產品說明會議，使參加人蒙受身心壓力與懼怕，事後又未積極對所屬員工辦理性騷擾防治之教育訓練，難認已採取立即有效之糾正及補救措施。參加人則以：其向原告提出申訴時，很害怕隱私曝光，為免申訴最終係由時任總經理之行為人核決，乃向原告財務長胡玉珍申訴，之後亦曾一再詢問原告調查結果及向原告瞭解其後續應如何自處，惟均未獲積極回應，甚且對參加人之休假休養事宜諸多刁難。又原告所稱之調查僅係由姜長安、胡玉珍、行為人三人開會而已，未按原告自訂懲戒辦法之規定辦理也未交代調查結果；原告雖調整行為人職務，卻未公開原因，難認有達糾正行為人之效果，對參加人亦欠缺正義。此外，原告也未制止行為人再接近參加人，甚至一度安排雙方一同參與公司會議，造成參加人身心壓力，凡此均難認係屬有效之糾正及補救等語。經核前開陳述，本件爭點厥為：原告接獲參加人關於受行為人性騷擾情形後，所採取之應對措施是否該當於性平法第13條

第2項之立即有效之糾正及補救措施？被告因而以原處分裁處原告罰鍰10萬元及公布原告名稱及負責人姓名、請原告立即改善，是否於法有據？

(一)按性平法第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，期能達到該法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，且該等作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形。詳言之，雇主於知悉性騷擾行為發生或受理性騷擾申訴案件後，為釐清事件之始末，應即時以審慎態度應對並啟動調查機制，該等機制之啟動並非要求雇主擔任審判者之角色來究明性騷擾事件之真偽，而是透過公平公正、尊重的處理態度協助申訴遭性騷擾之員工得以安心地在職場上工作。此外，在調查期間亦應設身處地考量申訴人之感受、採取滾動式之具體措施，使申訴人得以免於有在該段期間於職場環境上遭遇不友善之眼光及待遇之虞；如雇主未能立即完備調查程序，不但將使所申訴之性騷擾事件之相關事證無從獲得及時保存，導致事情真相不易查明外，更難期後續得以進行積極有效之糾正及補救措施。果調查結果認有性騷擾情事存在時，更應設身處地主動同理、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。而該等處置及應對方式並應能進而促使所有受僱者均得以享有免受職場性騷擾疑慮之友善工作環境，方得謂之與前揭立法規範之目的相符。

(二)經查：

01 1.關於原告接獲申訴後之調查程序：

02 (1) 本件原告固不否認其並未依據自訂之管理辦法成立調查  
03 小組進行本件申訴之調查，惟主張此係因應參加人想私  
04 下處理之要求所致，且申訴及懲戒辦法訂定準則第7條  
05 第2項及第8條規定，係明定雇主接獲申訴後「得」進行  
06 調查，而非「應」進行調查，雇主因而有斟酌是否進行  
07 調查之權云云。惟查：由申訴及懲戒辦法訂定準則第7  
08 條第1項規定雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式  
09 為之可知，處理該等申訴於本質上即無不能以不公開方  
10 式行之，參加人基於隱私權之顧慮而希望保密處理與是  
11 否進行調查並無扞格，原告之主張並不可採。

12 (2) 再由首開說明可知，啟動調查機制之目的在於給與申訴  
13 者程序上之保障，俾其得透過該等程序完整地表達申訴  
14 意見，並得以知悉行為人答辯之相關資訊以保障其伸張  
15 權利之可能性；如雇主不進行調查，殊難想像其得以明  
16 瞭事情之來龍去脈而得以作出適切之處置，故除非該申  
17 訴事件已因事證相當明確而得不予以進行調查外，要無不  
18 進行調查之理。經查：

19 ① 本件參加人申訴後，原告並未在聽取雙方意見後，進  
20 行適當之查察，即逕自認定「發生這種事情，因為對  
21 方式女性，男方的責任比較多」而作出調職之決定等  
22 節，業經行為人於臺北地方檢察署109年11月27日偵  
23 訊中以被告身分供稱：「（問：你離職前他有曾經跟你  
24 表示過見面尷尬，或繼續待在總經理秘書這個職位會讓他產生精神壓力嗎？）……7月11日那天，董事  
25 長把我跟財務長叫去，財務長說參加人跟她哭訴我有性  
26 騷擾，我說絕對不可能，我不太跟員工互動，我說我們對質，董事長說對質絕對是各說各話，他認為說  
27 碰到這種事，因為對方是女性，我的責任比較多……」等語在卷（參丙證2第3頁），復於民事二審  
28 作證時具結證稱：「（問：當時姜長安（即董事長）  
29  
30  
31

及胡玉珍（即財務長）有拿出任何對話紀錄或文件來佐證嗎？）沒有，董事長講他沒有調查權，他說我碰到這種事情，你身為上屬，張小姐是女性，你比較吃虧。」、「（問：106年7月11日姜長安與胡玉珍跟你開會時，有無跟你講張小姐投訴你的具體事實？）沒有，只說性騷擾。」（丙參證3之筆錄第8至9頁、第10頁）等語明確，核與原告之財務主管胡玉珍於臺北地方檢察署109年11月27日偵訊中以被告身分所稱：「……106年7月，有天早上告訴人（即本件參加人）進公司說有話跟我講，他說張○○（即行為人）對他會有一些肢體的接觸，讓他覺得不舒服，像是出差回來，會給他一個擁抱，告訴人這樣敘述，但中間我有點忘記了……他覺得很不舒服，我跟他說我瞭解，我會馬上報告董事長，告訴人希望不要報告董事長，誰都不要說，我說不行，後來我在告訴人同意下只跟董事長說，我跟董事長說如果真有此事，張○○一定要離開，董事長說想一想，當時張○○出差，後來就開會，告訴人不在場，只有我們三人，董事長立刻決定張○○不要擔任總經理，但暫時在總經理室做特助，並說張○○要離開公司，問張○○需要多久時間安排，後來董事長有跟我說讓張○○做到年底，並讓我通知告訴人，總經理就由董事長兼任，叫我通知人事部門盡量協助告訴人看告訴人需要休假到何時，張○○請假到106年年底……」、「（問：關於告訴人從總經理特助調整到後來新部門這件事，有曾經開會討論過嗎？）只有我跟董事長討論過，也有通知告訴人，我們的討論沒有做紀錄。」等語（參閱本院卷第278、279頁之偵訊筆錄）大致相符，堪認原告當時並未就雙方說詞進行互相勾稽與查核。

②而原告內部原訂有管理辦法，本應循公正機制成立調查小組依規定調查、取證，再與參加人、行為人進行

核對以盡量查明事情發生經過；縱有慮及當事人隱私及當時情況，而形式上未成立調查小組，至少亦應聽取雙方意見之後進行適度之查證以資辨明。遽原告透過董事長姜長安約談行為人後，在未給與參加人就行為人之辯解表示意見以資釐清事實之曖昧情況下，即逕依單方認定而作出處置並著手行為人及參加人之職務異動，甚至在參加人之職務異動上亦未曾聽取其意見與想法，即謂此係維護參加人之最大利益，其處理過程自難謂審慎。

③再者，本件以事後回顧之方式觀察原告當時於參加人申訴後未有相關作為，亦未組成申訴調查小組，更未將調查結果作成書面紀錄及以書面通知當事人之作法，導致事情之經過迄今仍有爭執，參加人更因無從得悉處理結果而失去得以對該處置方式表示不服與救濟之可能性，遑論該等處置有達到可以阻遏下次性騷擾之發生，並可以讓參加人安心工作之糾正或補救效果，乃屬至明。

## 2. 關於原告所採取之職務異動、給假休養、座位調整等安排：

(1)原告復主張，其已在獲悉申訴後，迅速將行為人職務從總經理改任董事長特別助理並限期命其離開公司、同意參加人留職停薪以休養身心、於參加人提前復職時調整其職務為產品推廣部主任、將參加人之辦公座位移至遠離彼時擔任董事長特別助理之行為人座位等處置，已屬立即有效之糾正及補救措施。

(2)惟查：

①該等職務異動形式上固屬處置之一環，但原告就此並未探悉參加人之意願並給與其表達意見與想法之機會，業如前述，已難認給與參加人適切之同理與照顧。況原告亦不否認當時於公司內部公告將行為人從總經理降為董事長特別助理時，並未曾對外說明降職

緣由，此亦可由原告於106年7月11日之人事異動令上僅載明行為人從原總經理職務調整至總經理室特別助理，說明上記載「職務調整」（參閱原處分卷第99頁）可佐，則是否已足以對行為人起警惕或示警之效用，仍非無疑，難謂不會造成參加人於職場上工作之安全感缺乏；加上參加人原本與行為人在職務上密切有關聯與接觸，卻在此同時請假、留職停薪、復職，再經原告予以調整職務至與原本職務屬性不同之產品推廣部，亦容易使他人產生臆測，甚至可能在事實不明朗之情況下產生參加人是否係以申訴作為換取職務之聯想，此雖非原告所樂見，但該等處置確實有產生該等情況之風險，凡此均難謂已適度照料參加人當時之身心狀況。

②再者，原告固於參加人提出本件申訴後表示欲申請留職停薪至106年年底時時給予核可，使參加人有休養身心喘息之時間與空間，惟參加人旋於同年8月31日提前復職，乃兩造所不爭執，原告於參加人復職後先給與職務異動，業如前述，而職務異動後之座位固經原告依公司內部現狀進行調整，有原告所提出之公司內部座位相片及位置示意圖在卷可資佐憑（參閱原證6、7即本院卷(一)第95至105頁），其在空間上確實有所阻隔，然由行為人於臺灣高等法院109年度勞上字第190號準備程序中以證人身份證稱：「（問：106年7月11日當天或之後到你離職前，董事長或胡玉珍有警告你不可以再接觸張小姐嗎？）沒有。」等語（參丙證3筆錄第11頁即本院卷(一)第354頁），堪認原告當時並未告誡行為人不應再接近參加人甚明，亦難認該等物理上之阻隔已足效防免行為人接觸參加人。

③此外，參加人於106年8月下旬復職前曾LINE給原告之財務主管胡玉珍表示：「（2017年8月11日）Jade, 因為實在不希望健保的是麻煩先生，所以今天我和P

（公司另名同事）說會在8/31復職，比較擔心JJ和Dennis不知道我的情況，在工作安排上會有接觸」，而胡玉珍則回復：「我們會再觀察Dennis怎麼安排工作再說。現在也不好多說什麼，這樣反而會引起其他問題或是他們的疑心。」等語（參閱原處分卷第29頁即本院卷第520頁），而參加人於106年8月28日再度LINE給原告公司財務主管胡玉珍表示：「Jade, 我週四就復職進公司了，P說我的位子九月初會再搬到第一排，只是……他們要我參加9/6的新產品說明會，我覺得場面會很尷尬，不知道能不能避免參加見面？」等語（參閱原處分卷第29頁即本院卷(一)第520頁）；然而，參加人之後仍是受到新職務主管之要求而出席行為人有在場的會議，有參加人於106年9月5日之LINE訊息相片裡相關截圖訊息：「你的情況我跟U討論過，他要求整個SSU包含產品推廣部所有人員都要參加這次的新產品說明會」，而參加人則在此則訊息後向公司同事表示「我不想參加明天的會，有不想面對的人。」等語（參原處分卷第22頁）可資佐證。而參加人在求助未獲原告方面積極回應後，乃於106年9月6日會議當天上午9時06分LINE原告董事長姜長安：「Sir, 真的非常感謝您的協助，自復職後即有同事前來關心，詢問是否有去找（行為人）敘舊，昨天下午剛好在查水間走道遇到（行為人），心裡有些緊張，加上JJ堅持要我參加（行為人）也會出席的教育訓練，這樣的互動場面讓我非常尷尬，心情上有些慌亂，因此又打擾到您，真的很抱歉。」，而原告董事長姜長安乃於同日9時10分回復：「我昨天已經和JJ說過，你有身體的關係可以不用參加教育訓練，有需要的話你可以做支援的工作。」等語（參丙證5即本院卷(一)第521至522頁）。由該等簡訊之時間序及內容可知，原告公司在參加人復職後並未積極地防免參加

人是否可能與行為人見面之場合，甚至在參加人提出請求後仍遲未作出妥適之回應，致參加人內心陷於惶惶不安之狀態。

④由上述可知，該等過程除可見原告之處置並未能設身處地為參加人考慮外，益徵原告當時未能正式調查處理糾爭申訴，導致其後自身陷入為避免事件曝光，故未能告知參加人之新主管在職務之安排上需注意之困境。此縱經原告後來透過免去參加人參與該等會議之任務而免於因需出席會議而與行為人碰面之尷尬處境，但該等過程仍已對參加人造成困擾及身心壓力，乃屬至明，由此更難謂原告所採取之措施有何糾正及補救之效。

3.至原告主張其持續有進行性騷擾防治教育訓練一事，依原告109年2月7日接受被告訪談紀錄（被證11即原處分卷第71頁）所載，當新北市政府勞工局詢問原告是否有辦理性別歧視與性騷擾防治教育訓練時，原告方面表示：「目前印象中未有開辦實體課程及數位課程教育訓練，如有相關資料傳閱宣導或課程訓練待後續確認，如有再另行提供。」等語。然查，依原告提出附於本院卷(一)第485至499頁之相關宣導頁面資料顯示，其中一份為新人訓練之員工手冊，其中僅提供有關性騷擾定義及申訴管道頁面，未有其他相關教育訓練或宣導資料；而後續有關職場性騷擾防治教育訓練（E-learning）之員工簽到紀錄顯示開課日期在109年5月11日至22日，另有職場不法侵害講座，舉辦之時間則在109年10月19日。此縱可認定原告現時確實已開始關注職場性騷擾之議題，並給與員工應有之教育訓練，然而對照該等時序與本件案發申訴時間（106年7月）可知，其距離甚遠，果原告確實由糾爭案件獲取教訓，要無於近3年後始開始為該等教育訓練，被告稱此乃原告在被告109年4月28日作成處分後始進行改善作為，尚非不可採信，益徵原告稱其於接獲參加人反映性騷擾情事後，立即

採取有效之糾正及補救措施，被告僅單憑參加人片面之主觀感受或不實陳述，即作成不利原告之認定，顯有認定事實未憑證據之違法，亦不足採信。

(三)本件原告於獲悉參加人之申訴後，雖非無進行相關處置，惟綜合前開所析述之整體處理經過，仍難認原告已採取適當有效之糾正及補救措施，核其所為已違反性平法第13條第2項之規定，被告於進行調查後據以裁處，於法並無不合，亦無裁量濫用或怠惰情事。

七、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，原處分並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。

八、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 111 年 5 月 19 日  
臺北高等行政法院第七庭

審判長法 官 許麗華  
法 官 梁哲瑋  
法 官 林學晴

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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。（須按他造人數附繕本）

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2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	1. 上訴人或其法定代理人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。

01 律師為訴訟代理人	<p>2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。</p> <p>3. 專利行政事件，上訴人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。</p>
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	<p>1. 上訴人之配偶、四親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。</p> <p>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。</p> <p>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。</p> <p>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、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。</p>
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 111 年 5 月 19 日  
03 書記官 劉道文