

01 臺北高等行政法院判決

02 111年度訴更一字第73號

03 112年5月25日辯論終結

04 原 告 吳○○

05 被 告 基隆市政府

06 代 表 人 謝國樑（市長）

07 訴訟代理人 江明海

08 參 加 人 黛安芬國際股份有限公司

09 代 表 人 博凱力 (Philippe Olivier Bacac)

10 訴訟代理人 蔡維恬 律師

11 杜柏賢 律師

12 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  
13 9年4月8日勞動法訴二字第1080025283號訴願決定，提起行政訴  
14 訟，經本院判決後，最高行政法院判決廢棄發回，本院更為判決  
15 如下：

16 主 文

17 訴願決定及原處分關於民國107年3月間申訴部分均撤銷。

18 原告其餘之訴駁回。

19 第一審及發回前上訴審訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告  
20 負擔。

21 事實及理由

22 一、程序事項：

23 本件被告代表人原為林右昌，訴訟中變更為謝國樑，業據被  
24 告新任代表人謝國樑提出承受訴訟狀聲明承受訴訟，核無不  
25 合，應予准許。

26 二、事實概要：

27 原告受僱於參加人，而於參加人坐落基隆市○○區○○路○○  
28 號之加盟店（下稱系爭加盟店）擔任銷售員，加盟主為翁君  
29 （年籍詳卷）。原告於民國108年5月10日（被告收文日）以

參加人就其前於107年3月間（下稱前申訴）、108年4月間（下稱後申訴）先後就翁君藉故一再邀約，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，依同法第34條規定向被告提出申訴。經被告就業歧視暨性別工作平等評議委員會（下稱性平會）以108年9月20日基府社關貳字第1080261829號審定書審定，認參加人並無上開違法情事，被告以同文號函檢送該審定書（下稱原處分）通知原告。原告不服，提起訴願遭決定駁回後，提起行政訴訟，經本院以109年12月17日109年度訴字第677號判決（下稱原判決）訴願決定及原處分均撤銷。被告及參加人不服，提起上訴，經最高行政法院110年度上字第180號判決（下稱發回判決）將原判決廢棄，發回本院更為審理。

### 三、原告主張略以：

(一)依原告配偶林君（下稱林君，年籍詳卷）107年3月26日撥打0800電話反應事件之通話紀錄，可知林君有表明翁君一直邀約原告「休假單獨」出去。另外在參加人性騷擾申訴案調查報告第3頁中，原告之直屬主管亦陳述翁君曾邀約原告及其他銷售員，但遭拒。由上可知，參加人一直都知道悉或可得而知，只是漠視並默許翁君繼續騷擾底下員工。

(二)參加人係全球知名「女性」內衣服飾品牌，居然發生「女性」職員遭遇性騷擾情事，縱使參加人與翁君間之契約條款並無訂定「終止事由」，然因為翁君行為已造成參加人商譽受損，在加盟關係上應有必要作適度調整，以保障被害人權益、捍衛參加人商譽、懲罰翁君之不法行為。

(三)移往他處工作（即「調點」）之交通費用、往返通勤時間，都是加重原告額外負擔，更影響熟客交易及其業績。況此事根本不可歸責於原告，為何要求原告調點離開原本之工作地點？參加人應當要檢討或懲處加害人，才是正辦。參加人有明訂反歧視反騷擾條文，並且在其人力銀行求職網上明確表示其係倡議商界遵守國際社會責任組織（BSCI）成員，卻完

全架空公司對員工應有的保護（障），僅鴕鳥心態，以「調走被騷擾員工」方式來息事寧人。

(四)參加人未充分考量原告不願移往他工作及是否有其他更有效之補救措施等情，與參加人未將前申訴交由其內部設置之「反歧視、反騷擾申訴處理小組」（下稱申訴處理小組）處理有關，蓋參加人僅將前申訴交由主管自行判斷而已。

(五)參加人就原告之後申訴未為「立即有效之糾正及補救措施」：

1.參照內政部97年1月1日台內防字第0970107500號函意旨，性騷擾防治法中有關「立即有效之糾正補救措施」係指「保護被害人權益及隱私」、「對所屬場域空間安全之維護或改善」、及「其他防治及改善措施」等應行注意事項；另如「保護被害人之安全」、「協助處理被害人申訴事宜及蒐集證據」、「記錄事實發生經過」、「必要時得報警至現場處理」、「檢討所屬場域空間安全，如照明設備、視線死角等」亦皆為參考原則。

2.依原告108年遭翁君性騷擾申訴之經驗而言，參加人未有積極協助處理申訴事實、蒐集證據。尤其在事發後，翁君已於108年4月22日就把監視錄影畫面資料提供給參加人，但在4月26日原告與參加人召開內部會議時，原告請求參加人提供該監視錄影畫面資料時，參加人卻欺騙原告表示沒有取得監視錄影畫面資料，直到原告提起刑事告訴，仍始終沒有該監視錄影畫面資料。嗣後，在原告循法律途徑對翁君提起刑事告訴、民事損害賠償等訴訟程序時，參加人亦未提供相關奧援。事實上，參加人透過「監視錄影畫面」即可知悉翁君對原告上下其手絕非只是「關心」原告身體狀況而已，而係典型上對下、男對女之職場性騷擾，然而參加人居然認定原告之申訴不成立(即參加人竟然認定翁君此舉非屬性騷擾)，事後又無積極有效「糾正翁君不法犯行」、「提供妥適之後續補救措施」。從而，參加人確實未依性別工作平等法第13條第2項規定採取立即有效之糾正及補救措施。

01 3. 參加人稱有給「有薪假」，並提出參加人與原告間臺灣基隆  
02 地方法院110年度基勞簡專調字第7號勞動調解筆錄，主張已  
03 為有效之補救措施云云。惟此乃原告在法律上可主張請求之  
04 事項，並非參加人額外給予之恩惠，不能認為係屬有效補救  
05 措施。此外，上開調解筆錄係原告主張參加人違反性別工作  
06 平等法第13條第2項規定，故依同法第28條規定向該法院訴  
07 請損害賠償，嗣後兩造成立調解，調解條件之一就係參加人  
08 賠償新臺幣（下同）10萬元，足知參加人亦自承肯認自己確實  
09 未善盡性別工作平等法第13條第2項之法定義務。其餘賠  
10 償金額皆為參加人依據勞動基準法第11條第5款「勞工對於  
11 所擔任之工作確不能勝任」之規定終止與原告之勞工契約，  
12 以及違反性別工作平等法第13條第2項所開出的調解內容。  
13 參加人並無任何所謂盡其所能給予協助及採取補救措施之積  
14 極動作。況這2年半間都只有因為「法律訴訟」才會與參加  
15 人有所接觸，除此之外，參加人根本就沒有其他幫助、補  
16 助。

17 4. 另原告因被翁君性騷擾導致罹患職業病所衍生之相關醫療費  
18 用，參加人原本始終不願意給付，而遭被告以「職業災害未  
19 依規定補償」，2年內已達3次，依序裁處罰鍰額分別為2萬  
20 元、4萬元、8萬元，並公布訴參加人名稱、負責人姓名，嗣  
21 後參加人提起訴願亦遭駁回，足知參加人多次違反勞動基準  
22 法相關規定，情節重大，殊非可取。而依勞動基準法第61條  
23 第2項規定，勞工發生職業災害離職後，如因同一事故卻有  
24 醫療必要時，如能證明該事由係於勞動契約有效期間發生之  
25 延續，雇主仍應依勞動基準法規定予以醫療補償。另依內政  
26 部75年10月17日函之釋示，勞動基準法第59條所定職業災害  
27 補償標準，係屬強制規定，調解或和解之內容，不得違反此  
28 強制規定，雇主於公法上之職業災害補償責任，亦不因調解  
29 成立而得予免責。原告既已提出醫療院所診斷證明書為憑，  
30 診斷證明書並已載明原告之診斷病名、建議休養及追蹤治療  
31 等醫囑內容，是關於原告因職業性憂鬱症、創傷後壓力症候

群等病症所衍生相關必需醫療費用，參加人即應承擔醫療費用補償之責任，不因原告已離職或與參加人調解成立而有不同之認定。是以，參加人把「自己法律上義務」當作對原告之恩惠性給予，並無理由。並聲明求為判決：訴願決定及原處分均撤銷。

#### 四、被告答辯略以：

(一)原處分係依據基隆市就業歧視暨性別工作平等評議委員會設置要點（下稱性平會設置要點）第5點規定，於108年9月2日召開基隆市第11屆第2次性平會議作成；性平會委員係依據性平會設置要點第3點規定，簽奉市長遴聘在案。

(二)就前申訴案件，被告召開之第11屆第2次性平會認定如下：

1.原告因遭一再遭翁君邀約騷擾，林君遂於107年3月26日撥打參加人0800客服專線，要求原告所屬單位主管盡快與其聯繫，參加人公司賴姓主管（下稱賴課長）了解事發經過後，獲悉原告因翁君一再邀約外出致其於上班時備感壓力，遂詢問林君是否讓原告調離原工作地點，去非加害人管理門市（因翁君係加盟店老闆，原告所任職專櫃門市係翁君所開立，故建議原告調離至離原告家中較近且非翁君開立門市），以便職場隔離，然遭原告配偶所拒絕。賴課長再請蔡姓經理（下稱蔡經理）處理此事，蔡經理遂於107年3月28日與林君相約至原告家中，賴課長及蔡經理前往原告家中了解申訴內容為翁君配偶狂打電話要求原告帶其先前所送之貓給伊看（因翁君配偶非參加人員工，有關加害人配偶部分之申訴內容非參加人得處理之範疇），翁君會打電話約原告出去造成原告壓力，林君明確表示原告不願意調離翁君所開加盟店，但精神狀況不佳需休息幾天，對於蔡經理向林君表示會向翁君反應原告因其行為感覺很煩，以避免相同情況發生乙節，林君要求不要向翁君提到有關原告反應此事及原告身分，蔡經理故而於107年3月29日、107年4月11日前往原告工作地點與翁君見面。

- 01 2.又參加人於接獲原告107年3月該次申訴案件，並未依循參加  
02 人所頒布之「黛安芬全球『反歧視、反騷擾』政策」（下稱  
03 系爭反騷擾政策）規定程序召集申訴處理小組處理本件性騷  
04 擾事件之申訴，而係由原告主管賴課長及蔡經理就本申訴案  
05 進行了解及後續處理，並製作「0800電話反應事件、通訊及  
06 處理紀錄」以憑，程序上容有瑕疵，惟就參加人是否有違反  
07 性別工作平等法第13條第2項規定，仍應依參加人知悉本案  
08 性騷擾申訴案後各項作為及所採取之措施實質認定之。
- 09 3.觀諸原告、參加人就前申訴案件所述內容，除林君對於參加  
10 人當時有提出讓原告調離原工作地點遭伊所拒乙節表示已不  
11 復記憶，另對參加人之後有無向翁君反映原告申訴內容乙情  
12 表示並未知悉外，其餘有關林君透過0800客服專線與參加人  
13 聯繫，參加人由賴課長、蔡經理與原告配偶聯繫，賴課長、  
14 蔡經理了解事情始末承諾會處理此事，且依原告配偶之請求  
15 准予其請假之請求。嗣原告銷假上班後，翁君安分幾個月，  
16 迄後申訴前，原告未再向參加人反映翁君對伊騷擾之事等各  
17 情，雙方陳述大致相同，就參加人主管當時有無提出讓原告  
18 調離原工作地點遭原告配偶所拒乙節，林君因已不復記憶而  
19 無法確認，然此情參加人賴課長、蔡經理所述一致，堪認參  
20 加人確曾為原告調離原工作地點之提議。
- 21 4.由參加人於接獲原告反映翁君一再邀約對其構成騷擾行為  
22 時，旋即由主管賴課長、蔡經理主動與原告配偶聯繫，介入  
23 調查確認事件始末，考量翁君係加盟店老闆，難以確實做到  
24 職場區隔，遂主動提議將原告調離至距原告家中較近且非翁  
25 君管○○市，並准予原告請假之要求。嗣蔡經理在原告請假  
26 期間（107年3月29日）及銷假上班後（107年4月11日）前往  
27 原告工作店與翁君見面，並與其他同事閒聊以了解確認原告  
28 與翁君間近來相處情形是否有異狀等情以觀，參加人確實於  
29 知悉性騷擾行為發生時即採取立即之作為，包括主動介入調查  
30 以確認事件之始末、主動關懷原告之感受，採取適當解決  
31 措施（例如提議將原告調離至離其住家較近之工作地點、讓

原告休假等)避免原告與翁君可能之接觸，並前往原告工作環境了解以避免原告長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境。而原告亦陳稱銷假上班後翁君有安分幾個月，且至後申訴前，未再向參加人為任何申訴，應可確認參加人確有於知悉性騷擾之情形後，採取立即有效之糾正及補救措施。

(三)就後申訴案件被告召開之第11屆第2次性平會認定如下：

- 1.本案事發時間為108年4月18日，參加人蔡經理於接獲原告通知後旋即到場處理，並讓原告返家休息，嗣並同意原告請公假之請求，避免原告與翁君進一步接觸。又參加人於108年4月22日組成申訴處理小組，於108年4月24日召開申訴處理小組管理會議，之後由調查小組進行調查，調查過程請當事人提出證據，並約詢當事人(原告及翁君)、證人，且寄發「調查進度通知」請原告及加害人提供其他調查證據，申訴處理小組嗣並經決議完成申訴案件調查報告，調查結果認定性騷擾申訴不成立。
- 2.原告亦陳述蔡經理於事發當日接獲通知後有到原告工作地點了解狀況，並讓原告提早打烊先返家休息，之後參加人同意原告公假之請求，參加人蔡經理及郭姓副總(下稱郭副總)並於108年4月20日與林君碰面承諾會處理此事，參加人再於108年4月24日通知原告出席108年4月26日召開之調查小組會議，嗣有請原告提供證據，並寄發調查報告予原告，可認參加人於知悉原告申訴遭性騷擾之意思後未久即組成調查小組進行性騷擾申訴案之調查。另參加人於事發當日即讓原告返家休息且准予原告公假之請求，藉此避免翁君與原告碰面之機會，且假期將屆滿，聯絡原告進行後續排班時，考量案件於警察調查階段，提議原告於調查結束前至其他工作地點上班，並讓原告自選上班地點，以避免原告與加害人於調查期間可能之接觸，故參加人於知悉原告所申訴翁君涉及性騷擾申訴案後，隨即由專人(蔡經理及郭副總)負責與原告(及其配偶)接洽處理並啟動相關調查程序，且採取因應措施避

免原告與加害人接觸，已立即採取有效之糾正及補救措施，  
參加人於後申訴案件應無違反性別平等工作法第13條第2項  
規定。為此，求為判決：駁回原告之訴。

## 五、參加人陳述略以：

(一)原告於申訴、訴願、訴訟過程中反覆陳稱前申訴係「因貓的糾紛」所致之電話騷擾，然從未說明有任何涉及性騷擾之情形，參加人於原告提出前申訴時，並無可能知悉或可得知悉翁君對原告性騷擾情事。

(二)自參加人與翁君之合約書以觀，主要內容係對翁君所營之○○○內衣化妝品名店應如何經銷參加人之產品，兩方合約期限依第18條係至○○○內衣化妝品名店「停止經銷參加人產品公司」為止，並無參加人得以任意終止之約款。且因參加人就前申訴內容無從知悉係性騷擾等情，然其於當時亦已採取有效之對應措施（詳下述），倘當時進而斷然中止與翁君之加盟關係，不僅可能面臨違約之求償，更可能因此影響其他參加人員工之工作權，故於原告提出前申訴時，應無終止與翁君加盟關係之期待可能性。

(三)原告係因其個人而與業績無關之因素，堅持不願移往他處工作，參加人除配合原告當時訴求外，亦已於當時盡其所能為有效即時之對應措施：

1.林君提出前申訴後，賴課長立即於當日聯絡林君，當賴課長發覺自身權限不足以提出有效解決方式時，在當日立即向其主管蔡經理報告，蔡經理接獲通知後，未有任何耽擱，隨即與原告配偶約定於107年3月28日見面了解案情、提供協助並商討後續。原告配偶要求參加人於處理過程中堅持「不要」向翁君提到「申訴內容」或「原告姓名」，原告如此要求，形同完全無法揭露任何情節，林君同時要求參加人給予原告假期，讓其帶原告出外散心，參加人為尊重原告之隱私及處理本事件之方式的意願，據此給予原告107年3月27至30日4日公假並更進一步詢問其有無轉換工作場所之意願。

01 2. 蔡經理另於原告銷假上班後之再次前往原告工作之店面與翁  
02 君等進行訪談，經原告之觀察，於訪談後，翁君應再無類似  
03 多次致電之行為，同時觀察林君亦未再就此事提出申訴，遂  
04 予以結案處理。原告就此有效之處置結果亦與肯認，故其自  
05 述：「公司有說要跟加害人講這些事，要他不能這樣，我不  
06 知道公司後來有沒有講，但是他有安分幾個月」。以上足  
07 徵，參加人確實已在符合原告及其配偶之要求及期待下，盡  
08 其所能立即處理原告及翁君之爭議，且參加人在原告不願透  
09 漏姓名、不願調離工作場所、亦不願讓翁君知悉等限制下，  
10 所能採取之措施極為有限，然最終亦已達到原告期待之效  
11 果，屬有效之對應措施。

12 (四) 參加人就前申訴，自始無從知悉其為一性騷擾申訴，蓋原告  
13 申訴當時及後續陳述之內容，均與性別、性意味、性交換或  
14 與性有關之言語、行為無涉，而參加人之組成申訴處理小組  
15 對應之案件，應為與歧視或性騷擾有關之申訴，故前申訴與  
16 參加人內部設置之申訴處理小組兩者本應脫鉤判斷。甚者，  
17 自原告及林君對參加人就前申訴處理之要求，更證縱使參加  
18 人將前申訴交由申訴處理小組，處理之過程及結果將並無不  
19 同，蓋林君於參加人處理過程中，堅持「不要」向翁君提到  
20 申訴內容或原告姓名，則參加人之申訴處理小組應如何調查？  
21 如何在不告知翁君申訴內容、姓名情形下，還原事實發  
22 生經過進而作成決定？在在顯示參加人知悉前申訴後所為之  
23 一切行止，業已為有效之對應措施，與究否透過內部申訴處  
24 理小組處理無必然之關聯性。

25 (五) 參加人就原告之後申訴有為「立即有效之糾正及補救措  
26 施」：

27 1. 108年4月18日接獲原告申訴後，蔡經理旋即到場處理，先讓  
28 原告返家休息，並給予原告有薪假，於108年4月20日與林君  
29 碰面，了解情況。參加人於同年4月22日成立內部申訴處  
30 理小組，於同年4月26日召開會議，請原告提供證據以協助調  
31 查，並給予原告有薪假至108年5月18日（共計1個月），又

於原告重返工作前，參加人提供數工作地點給予原告選擇，以避免與翁君有任何接觸。

2.後申訴發生後，參加人自108年4月19日起至5月31日止，給予原告有薪公假，同年6月起至7月13日，原告請休半薪病假，7月14日起至8月4日止原告請休特休，嗣後自8月7日起至8月25日請休事假，並自8月26日起留職停薪。原告嗣向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）主張其因後申訴內容引發職業病，遂開始申請職業傷病給付，遭勞保局數次否准，遲至109年11月16日，始第一次核准原告108年4月18日至108年10月17日傷病給付申請，而參加人嗣後均係依勞保局之認定辦理。是以，參加人並非不予以關懷原告、被動待原告請求始被動配合，且參加人除依照勞保局認定之兩年按原領工資補償之有薪假外，又給予原告原領工資補償之有薪假至原告離職日，共計2年7個月又14日，勞保局核付共計52萬6,564元，此期間參加人給付共計258萬4,376元（含民事案件和解金額）。參加人自後申訴發生時起，至原告離職日止之兩年半，均已盡其所能為有效之補救措施。並求為判決：駁回原告之訴。

六、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有原告之人事資料及勞動契約（原處分卷第154頁）、原告於108年5月10日提出之基隆市勞工性別工作平等暨就業歧視申訴書（原處分卷第1至2頁）、原處分（原審卷第15至41頁）、訴願決定（原審卷第45至56頁）、原判決（原審卷第339至350頁）、發回判決（本院卷第13至26頁）等影本在卷可稽，自堪認為真正。

七、按受發回或發交之高等行政法院，應以最高行政法院所為廢棄理由之法律上判斷為其判決基礎，行政訴訟法第260條第3項定有明文。本件為經最高行政法院發回更審之案件，本院在此個案中，自應受發回判決所表示個案法律意見之拘束，並依其提示之法律意見，據以為解釋法律之基礎。是本件爭執事項厥為：（一）前申訴：1.參加人是否知悉或可得知悉翁君

有對原告性騷擾情事？若是，則參加人是否有為「立即有效之糾正及補救措施」？2.參加人有無終止與翁君加盟關係之期待可能性？3.原告不願移往他處工作之原由如何？參加人能否協助解決其困難？如係執著於熟客交易方便及可預期之業績而不願更動工作地點，參加人能否個案調整績效管控以抒解其壓力？又是否尚有其他可能之補救措施而屬更為有效即時？4.被告基於性平會之審定，認定參加人之措施已為立即有效之糾正及補救措施，有無恣意判斷之情形（即組織是否合法？是否充分考量所必要審酌之因素？有無合於一般公認之價值判斷？是否出於與事務無關之考量（是否違反不當連結之禁止）？（二）後申訴：參加人是否有為「立即有效之糾正及補救措施」？

## 八、本院之判斷：

（一）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3條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……。三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。……」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34條第1項規定：「受僱者或求職者發現雇主違反第7條至第11條、第13條、第21條或第36條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於10日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。」第38條之1第2項及第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。」

(二)次按職場為現代人生活之重心所在，男女互動密切，容易發生悖於性別平權之行為，性平法從企業之社會責任出發，要求雇主共同建立平權友善之工作環境，營造職場之性別尊重文化。性平法第13條明定公私立機構、機關(性平法第3條第3款所指雇主之定義)對於同法第12條所指性騷擾事件，負有第13條第1項之事前防治義務，及同條第2項之事後補救義務。惟關於事前防治義務，立法對於受僱者在30人以上之雇主，進一步誠命其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，此諒係考量僱用30人以上員工之機構，其組織較為龐大，人際互動較為複雜，如有性騷擾事件發生，處理不易，乃誠命此等機構應建立處理準則公告周知，以資遵循因應，避免建構友善平權職場之立法目的無以實現。是以，僱用人數為30人以上之機構如有性騷擾行為之爭議發生，雇主固應按既定之辦法處理，以履行法定之事後補救措施。惟如發生雇主是否已經採取完足之事後補救措施之爭議，應視其措施是否為立即有效足以糾正性騷擾行為者之行為，使被性騷擾者即時脫離性騷擾環境以回復其身心

尊嚴而定。如為肯定，縱此事後措施非依既定辦法處理，亦不影響其效果。反之，如事後措施未能達到即時有效之糾正或補救效果，而此等不足係源於未依既定辦法執行所致，則處理程序上之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重要因素（發回判決意旨參照）。而雇主於知悉有性騷擾情事時，即負有啟動申訴處理機制以便採取立即有效的糾正及補救措施之義務，以降低申訴人處於不友善環境之可能。而雇主所應採行之糾正及補救措施，並非直到申訴處理完畢後才進行，亦不以雇主所知悉之情事應經調查確定該當性騷擾之構成要件為前提，換言之，雇主一經接獲性騷擾之申訴，即處於性平法第13條第2項之知悉狀態，即應採取適當之糾正及補救措施，可藉以提供受僱者免受性騷擾之工作環境，以免侵犯其人格尊嚴、人身自由或影響工作表現。而所謂「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，且非以被性騷擾者是否已離開工作環境而有差別，若雇主於知悉有受僱者提出性騷擾申訴案件時，未以審慎態度處理該申訴案件，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，並可藉此防止其他員工再遭受性騷擾之機會，反而採取對受僱者不利之措施，即難認已符合該項規定。

(三)又按工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（下稱性騷防治措施申訴準則）第1條規定：「本準則依性別工作平等法第13條第3項規定訂定之。」第3條規定：「雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。」第4條規定：「性騷擾防治措施應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。五、對調查屬實行為人之懲

戒處理方式。」第6條規定：「（第1項）性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。（第2項）前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。三、申訴之事實及內容。」第7條第1項、第2項規定：「（第1項）雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。（第2項）雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。」第8條規定：「雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。」第11條第1項規定：「申訴應自提出起2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人。」第13條規定：「雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。」依此，有關性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，自應依上開準則規定辦理。

(四)再按性平法為落實雇主建構平權職場之義務，乃以雇主未履行法定義務為違章行為，於同法第38條之1訂定罰責。關於未採取事後補救措施之違章行為，即未依同法第13條第2項規定「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」辦理，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（發回判決意旨參照）。

(五)未按性平法第5條規定：「（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5人至11人，任期2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2人，女性委員人數應占全體委員人數2分之1以上。」又性平會設置要點第1點規定：「基隆市政府（以下簡稱本府）為保障國民就業機會平等及營造友善職場，依就業服務法施行細則第2條及性別工作平等法第5條規定，設基隆市就業歧視暨性別工作平等評議委員會（以下簡稱本會），並訂定本要點。」第3點規定：「（第1項）本會置委員13人，其中1人為主任委員，由本府秘書長兼任，1人為副主任委員，由本府社會處處長兼任；其餘委員由本府就下列人員聘（派）兼之：（一）勞工團體代表2人。（二）雇主團體代表2人。（三）婦女團體代表2人。（四）身心障礙者代表1人。（五）原住民代表1人。（六）學者及法律專業人士3人。（第2項）委員任期2年，期滿得續聘（派）之。但代表機關或團體出任者，應隨其本職進退。（第3項）前項委員出缺時，本府得補聘之；補聘委員之任期至原委員任期屆滿之日為止。（第4項）女性委員人數應占全體委員人數2分之1以上，男性委員人數不得少於3分之1。」依此可知，性平會係採取多元社會之民主辯證機制，經由討論以釐清性平爭議事件。經核被告所設置之第11屆性平會，其委員人數、性別比例、各該委員之服務單位暨資格，均符合性平法第5條及性平會設置要點第3點規定，此有被告提出之第11屆性平會簽到簿、第11屆第2次性平會會議紀錄及委員名冊在卷可考（本院卷第77至81頁及本院外置卷之乙證3），應堪認定屬實。

(六)關於前申訴：

01 1. 參加人對於原告所提出之前申訴係與性騷擾事件有關，乃是  
02 可得知悉：

03 (1) 經查，細觀卷存參加人所提出之林君於107年3月26日打0800  
04 電話反映事件-通訊及處理紀錄，其上記載：「……。林先  
05 生（下稱林君）：我不知道要問哪邊？『這個問題其實蠻嚴  
06 重的』，如果處理不好～我應該會申請勞資協調，我不知道  
07 要找哪位？……。林君：『她一定有問題有困難我才不想說  
08 她的姓名嘛』。客服：沒關係，我只是需要知道，我要跟哪  
09 位主管聯絡。林君：那你儘快請他跟我聯絡～因為一定是有  
10 問題，我才會打給你。」「以下為【賴○○課長】提供的事  
11 件記錄：2018年3月26日從0800接獲林君打0800電話說原告  
12 一直接到○○○老闆娘和老闆（即翁君）連續電話，備感壓力，  
13 賴○○（下稱賴課長）立刻撥打林君電話，電話中大約  
14 內容：林君：翁太太因為送原告一隻貓，但卻一直要求原告  
15 帶貓給她看，……，『另外翁先生也有打電話要約原告出去，  
16 原告上班受到很大壓力』，公司要如何處理！賴課長：如果站  
17 這個點讓原告壓力很大，是否考慮要調點，離開這個環境（當下判斷：因SA私下收受一隻貓，而被加盟主電話騷  
18 摾，雙方爭執原因為貓，非關管理問題）。林君氣說：我覺得  
19 你的處理很有問題，做錯事的人又不是原告，為什麼是原告  
20 要調走，原告在基隆表現很好，業績好不好我不知道，但我們在  
21 這很好，我們沒有要調走。賴課長：那我告知經理，看後續如何  
22 處理再與你連絡！」「掛完電話後賴課長告知蔡  
23 經理與林君談話內容，表明自己已經無法處理此事，當天經  
24 理表示他會打給林君，賴課長於當天5:14提供林君電話給蔡  
25 經理，後蔡經理打給林君約時間見面處理該事。」「3月28  
26 日與林君約到家中，對談內容大約如下：林君：翁太太送一  
27 隻貓給原告，為何貓都送人了還一直要原告帶貓給她看。  
28 .....，這樣的連續電話讓原告精神壓力很大，覺得翁太太  
29 這樣已經嚴重影響原告，好像原告沒把貓照顧好，有必要這  
30 樣嗎？然後『翁先生也會打電話給原告要約她出去，讓她壓  
31

01 力很大』。賴課長：如果覺得被翁君電話騷擾這樣的事，原  
02 告怎麼都沒跟我說，況且我去巡櫃時從未向我反映，畢竟我  
03 是女性主管，會以女性的觀點來協助原告。林君：我覺得你  
04 真的很奇怪，錯的人是你們的加盟主翁君和翁太太，怎麼你  
05 回頭說我們沒說。賴課長：沒回答。林君：『翁老闆為何要  
06 一直約原告出去呢？如果萬一哪一天原告也不小心出去了，2  
07 個人發生了甚麼不好的事，這樣怎麼辦！』因我們原告個性  
08 很好，但缺點就是不太會拒絕別人。我只是希望讓她們知道，  
09 但原告並沒有要調點，她在基隆做得很好，沒有要離開這，  
10 希望你們告訴一下你們的翁君和翁太太不要這樣，但我們  
11 沒有要離開這個點，沒有要調走。賴課長：那因為後續有  
12 班表調配需求，那原告還需要休息幾天能不能告訴我們。林  
13 君：你們這樣一直問要休息幾天讓原告精神壓力很大，『她  
14 只要想到要上班，就開始壓力很大』，我還要帶原告去看醫生，  
15 還要花時間陪她出去散散心，所以應讓還要休息幾天。賴課長：  
16 那原告麻煩你再告訴主任你需要休到哪天。原告：未回答。賴課長離開後告知主任○○，可能還要給予幾天  
17 假，請她協助班表處理，所以有給原告3/27-3/29 4天公  
18 休。以下為【蔡經理】提供的事件紀錄：2018年3月26日，  
19 接收到賴課長告知，公司080有接到林君來電，說原告一直  
20 接到○○○老闆娘和老闆連續電話，備感壓力，賴課長給蔡  
21 經理林君電話號碼。蔡經理於2018年3月26、27日與林君電  
22 話聯繫，記憶中為約定3月28日14:00前往基隆探望原告及了  
23 解狀況。3月28日與賴課長一起到達基隆林君公司。原告與  
24 林君一起在場。洽談時都是林君陳述為主，內容為：林君：  
25 翁太太有送原告一隻貓，近來常常聯繫要求要探視貓，……  
26 一直煩原告。蔡經理：我會向翁君夫婦明白表示，原告因為  
27 翁君夫婦的行為而覺得很煩，以防止再有相同狀況發生。林  
28 君：不要向翁君夫婦說到原告有反應這些事。蔡經理：沒有  
29 提到原告與林君所陳述的這些事，很難與翁君清楚溝通事情  
30 容。林君：怎麼說是你們自己要去處理的，就是不要提到原  
31 容。

告。……。2018年3月29日，記憶中口頭向郭副總報告：……。之後原告夫婦及公司（080），均未再提及此事」等語（原處分卷第75至79頁）。是以，綜觀林君於107年3月26日撥打參加人公司0800電話所反應之內容、林君於同日與賴課長間之通話內容，以及林君於賴課長及蔡經理探訪時向該2人反應之對話內容可知，應堪認林君已有清楚地向參加人所僱用之賴課長及蔡經理表示，原告除受到翁太太以看貓為由以電話騷擾之外，尚有遭受到翁君一直邀約外出，致使原告感到壓力很大等情節甚明。

(2)參酌參加人所屬蔡經理於接受108年5月13日接受基隆市警察局婦幼警察隊詢問時係證稱：原告是其公司部屬，在系爭加盟店擔任銷售員，翁君為系爭加盟店負責人，有在該處實際管理，且每天會過去該店巡視等情（原處分卷第32頁）。據此可知，翁君以系爭加盟店負責人之身分，實際管理系爭加盟店，而得在原告之職場環境中頻繁出入，原告在該加盟店工作期間，乃無可避免會與翁君相遇。又倘若翁君為達管理系爭加盟店之目的，而需與原告談話，衡情翁君只須於其每天到該店內巡視之時，即可隨時找到機會與原告洽談公務，焉有須頻繁邀約原告外出之理，由此可徵，翁君前揭頻繁邀約原告外出之異常行徑，在客觀上具有性別意味，對原告造成冒犯性之工作環境。參以原告陳稱其因連續遭到翁君邀約外出，備感壓力，故有於107年3月26日委由其配偶林君以電話或當面之方式，向其主管賴課長或蔡經理強烈表達其遭遇上情之嚴重性等情形，由此可知，原告係因其於執行職務期間有遭受到前述翁君具有性（性別）意味之言行，倍感壓力，則應堪認在原告主觀認知上，翁君之上開行為已對其造成冒犯性之工作環境，干擾其人格尊嚴及影響其工作表現，係符合性平法第12條第1項第1款所謂性騷擾。職是，賴課長及蔡經理既係受僱於參加人，且均身為原告之主管，則參加人從原告所在職場環境、工作場域、原告與翁君間之職務關係、性別差異、原告申請翁君對其所為上述言詞內容，以及

原告對於翁君之屢次邀約其外出，備感壓力等互動情節予以綜合判斷，衡情其實不難得悉原告所為前申訴即係有關翁君對其為性騷擾行為之指述。從而，參加人辯稱：其係因原告於申訴、訴願、訴訟過程中反覆陳稱前申訴係「因貓的糾紛」所致之電話騷擾，然從未具體提及與性或性別有關之性騷擾情事，其於原告提出前申訴時，並無可能知悉或可得知悉翁君對原告性騷擾情事云云，係與事實不符，並無足採。

2. 參加人對於前申訴，並未採取立即有效之糾正及補救措施：

(1) 按性騷防治措施申訴準則第3條、第4條、第6條、第7條及第8條已有分別明文規定，雇主應提供受僱者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私；性騷擾防治措施應包括以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇；以言詞為性騷擾之申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之；調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。依此可知，不論申訴人有無要求雇主以保密方式處理其所申訴之性騷擾事件，雇主均應依照上開準則規定，以保密、不公開方式處理申訴，以維護申訴人之隱私，使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇，故即使申訴人有要求雇主保密，然雇主並不能因此即免除其應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施之責任至明。

(2) 次按參加人於102年1月1日訂定之系爭反騷擾政策略以：

「.....【8. 申訴】當員工認為其遭受到歧視或騷擾時，絕不應當默不作聲。.....將此事報告給反歧視、反騷擾申訴處理小組及透過總經理熱線：.....。【10. 台灣黛安芬-反歧視、反騷擾申訴處理小組】：1.台灣黛安芬設置『反歧視、反騷擾申訴處理小組』.....為臨時性組織，小組成員5人，其中女性名額不得少於2分之1，並由執行副總經理暨財務長擔任召集人。2.申訴處理小組成員名單：召集人.....組

員……。3.申訴處理小組，採不定期集會及不公開方式處理歧視及性騷擾事件之申訴。4.申訴之程序，員工遇有歧視及性騷擾事件，得由本人或代理人向申訴處理小組成員以言詞或書面提出申訴，並由申訴人簽名蓋章。5.申訴處理小組接獲申訴案件後，應即進行調查。6.申訴處理小組成員及參與調查之相關人員對於申訴之個案內容，應盡絕對保密之義務。7.申訴案應自提出起3個月內結案。申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於10日內提出申覆。對申覆案之決議再有異議者，得向地方主管機關提出申訴。……。9.針對申訴案件申訴處理小組應作成附理由之決議，以書面通知申訴人及被申訴人，並得作懲戒或其他處理之建議。……。11.申訴處理小組，對申訴案件所為之懲戒或處理建議，包括解僱、記大過、記過、申誡、降職、調職、公開道歉等，經呈總經理核定後執行之。12.申訴處理小組對申訴案件為調職處分時，應優先將被申訴人調職，如有調動申訴人之必要時，其職位及薪資福利，不得為不利之變更」（原處分卷第144至146頁）。上開規定乃參加人為處理性騷擾事件，明文規定應設置申訴處理小組，及應遵循之申訴處理程序，核屬性騷防治措施申訴準則第4條所規定之性騷擾防治措施，於法並無不合。是以，當參加人一旦依循其所頒布之系爭反騷擾政策規定程序，召集申訴處理小組，啟動處理性騷擾事件之申訴，即負有提供其受僱者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私等公法上義務，由申訴處理小組給予適當之懲戒或處理建議，並由參加人採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，藉以避免相同事件或報復情事發生。

(3)雖被告抗辯稱：參加人於接獲原告之前申訴，固未依循參加人所頒布之系爭反騷擾政策規定程序召集申訴處理小組，以處理本件性騷擾事件之前申訴，而係由賴課長及蔡經理就本申訴案進行了解及後續處理，並製作「0800電話反應事件、

01 通訊及處理紀錄」以憑，程序上容有瑕疵，惟參加人確實於  
02 知悉性騷擾行為發生時即採取立即之作為，包括主動介入調查  
03 以確認事件之始末、主動關懷原告之感受，採取適當解決  
04 措施（例如提議將原告調離至離其住家較近之工作地點〈然  
05 遭林君所拒絕〉、讓原告休假等），避免原告與翁君可能  
06 之接觸，並前往原告工作環境了解以避免原告長期處於具敵  
07 意性、脅迫性或冒犯性之工作環境；而原告亦陳稱銷假上班  
08 後翁君有安分幾個月，且至後申訴前，未再向參加人為任何  
09 申訴，應可確認參加人確有於知悉性騷擾之情形後，採取立  
10 即有效之糾正及補救措施等語。惟查：

11 ①參加人既係辯稱：因原告從未具體提及與性或性別有關之性  
12 騷擾情事，故其於原告提出前申訴時，並無可能知悉或可得  
13 知悉翁君對原告性騷擾情事等語。由此可見，參加人在面對  
14 原告所為前申訴之時，乃係認為前申訴不屬於性騷擾申訴事  
15 件，以致其並未啟動上掲性騷防治措施申訴準則及系爭反騷  
16 擾政策等相關規定之程序，以採取適當之預防、糾正、懲戒  
17 及處理措施，則更遑論參加人有可能再進一步依系爭反騷擾  
18 政策之規定，採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施  
19 有效執行，以避免相同事件或報復情事發生至明。

20 ②況參諸蔡經理於108年6月24日接受性平會申訴案件調查小組  
21 （下稱申訴案件調查小組）詢問時尚陳稱：參加人在107年3  
22 月間收到原告提出翁君一再要約騷擾之申訴，處理過程如參  
23 加人先前提出參加人提出「0800電話反映事件、通訊及處理  
24 紀錄」共5頁，參加人有提議是否調離原工作地點，去非翁  
25 君管理門市，然遭林君拒絕；另有應林君要求准原告107年3  
26 月27日至同年30日共4日假，使雙方有所隔離，之後原告銷  
27 假上班後，未再接獲原告表示翁君有為不當行為；參加人於  
28 107年3月26日有問申訴人及其配偶，是否要把反映事實告知  
29 翁君，但他們拒絕，說林君只想要告訴參加人這件事，只是  
30 想要請幾天假，帶原告散心，參加人就准假，但因為原告拒絕  
31 參加人向翁君透漏有關她申訴的事及申訴者身分，所以無

01 法跟翁君告知此事，但蔡經理（107年）3月29日仍有親自至  
02 基隆跟翁君溝通，看翁君會不會主動提跟員工糾紛的事，但  
03 翁君都沒有提到有跟原告告有貓的糾紛的事，蔡經理有去店  
04 裡訪談其他同事，同事也都沒提出申訴人與加害人最近相處  
05 有異狀之情形；原告銷假後又上了6天班，到了4月11日蔡經  
06 理有再至基隆去找翁君及其他同事閒聊，他們也都沒有提出  
07 與原告間有異狀之情形等情，此有申訴案件調查小組談話紀  
08 記錄在卷可考（原處分卷第69至70頁）。由此可見，參加人所  
09 屬主管賴課長及蔡經理於知悉前訴案之後，僅因為原告拒絕  
10 參加人向翁君透漏有關前申訴之事及申訴者身分，所以只採取  
11 准原告假4日，使雙方短暫隔離，及由蔡經理以至系爭加  
12 盟店與翁君閒聊之方式，觀察翁君都沒有提到與申訴人有何  
13 貓的糾紛，並因為所訪談的其他同事並未提及原告與翁君相  
14 處有何異狀，參加人即未再採取其他糾正及補救措施，衡情  
15 尚難認已使原告得以即時脫離其所訴性騷擾環境，以達回復  
16 原告身心尊嚴之目的。況且，賴課長及蔡經理2人僅是原告  
17 之主管，並非參加人當時所設置之申訴處理小組成員，則衡情  
18 其等2人對前申訴所為前揭調查程序之獨立性及公正性，  
19 顯非由參加人之申訴處理小組5位成員所為調查程序所可比  
20 橩。再者，參加人申訴處理小組既係以執行副總經理暨財務  
21 長為召集人，並有其餘4位成員（分別為行銷處、人力資源  
22 處、財務行政管理處及設計部），衡情其等所為調查及所建  
23 議採取的性騷擾防治措施，應會有較為全面性且周延性的考  
24 量。是以，參加人所屬蔡經理一經接獲原告之前申訴，僅自行  
25 對之為調查，並因原告拒絕調點工作即逕為上開處置，卻未積  
26 極依循上揭性騷防治措施申訴準則及系爭反騷擾政策等  
27 相關規定向申訴處理小組通報，以致參加人未能及時啟動申  
28 訴處理程序，未能及時糾正翁君之行為，亦未能採取其他如  
29 同後申訴所為之具有期待可能性的補救措施（例如：啟動申  
30 訴處理機制，對相關當事人及證人進行調查以釐清事實，並  
31 採取即時有效之補救措施，詳如後述），此處理程序上之瑕

疵，已使參加人未能為進一步的追蹤、考核及監督，以確保其處理的措施被有效執行，以避免相同事件情事發生，以致原告於108年4月間又因遭到翁君冒犯而向參加人提出後申訴，由此適足徵參加人對於前申訴所採取事後措施，並未能達到即時有效之糾正或補救效果，而此等不足乃係源自於參加人未依循既定之系爭反騷擾政策規定以執行前申訴程序所致。從而，參加人對於前申訴所採之補救措施，實難謂已符合性平法第13條第2項規定，故應堪認參加人對於前申訴處理程序上之瑕疵，以致未採取即時有效之糾正及補救措施，縱無違反性平法第13條第2項規定之故意，亦難謂無過失。

③被告尚辯稱：原告陳稱其銷假上班後，翁君有安分幾個月，且至後申訴前，未再向參加人為任何申訴，應可確認參加人確有於知悉性騷擾之情形後，採取立即有效之糾正及補救措施云云。惟查，原告於108年6月24日接受申訴案件調查小組詢問時係陳稱：「（問：請問申訴書所寫107年3月翁君對妳騷擾，申訴內容？）只要上班加害人（即指翁君，下同）都會常常面對面來問我，何時放假，要約我出去，大概有半年到1年以上，……，我老公覺得他一直騷擾我，所以跟公司（即參加人，下同）反映，……，公司後來有派人來跟我老公處理，處理過程我不知道，公司有說要跟加害人講這些事，要他不能這樣，我不知道公司後來有沒有講，但是他有安分幾個月，『安分的原因我覺得是因為我都避開他』……，但幾個月之後又開始約我，我就沒再跟公司反應，因為我想說不要理他就好，一直到今年（即108年）發生他摸我的事情，我才提出申訴。」（原處分卷第67頁之談話紀錄）。而林君於108年6月24日接受申訴案件調查小組詢問時則係陳稱：「（問：後來你是否有要求請假？）有，公司後來有給病假。（問：休完假之後，加害人是否還有類此騷擾行為？）有安分一陣子，但後來還是有，我就在想先觀察一下再跟公司反應，因為沒那麼嚴重，所以沒再反應，一直到108年發生事情才有再申訴。」等語（原處分卷第67至68頁

之談話紀錄）；另佐以蔡經理於申訴案件調查小組詢問時所為之前揭陳述內容。由此可見，因蔡經理並未向參加人所設置之申訴處理小組進行通報，亦未自行或由申訴處理小組對翁君展開調查或處理，故原告並不知道參加人對前申訴之處理結果及成效為何，則縱使如原告所稱其銷假上班後至後申訴前，翁君有安分幾個月，此顯非歸功於參加人對原告之前申訴採取追蹤、考核及監督，以確認其所為上述處理措施被有效執行之結果。從而，被告此部分抗辯，並無憑據，自非可採。

(4) 基上可知，性平會認參加人確有於知悉前申訴之性騷擾情形後，採取立即有效之糾正及補救措施，因而認定原告向被告申訴參加人違反性別工作平等法第13條第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」不成立，經核就關於前申訴部分所為判斷，尚有未充分考量前述完全資訊之情形，以致對於所謂「立即有效之糾正及補救措施」之法律概念未能正確涵攝，則此部分判斷即難謂非出於恣意。是以，被告依據性平會之審定結果作成原處分關於前申訴部分，係有上開瑕疵可指，於法尚有未合。

#### (六) 關於後申訴：

1. 經查，觀之參加人於108年5月7日所為「原告申訴案調查進度通知」（原處分卷第106頁），其上記載略以：原告於108年4月18日以WhatsApp 及 Line 傳訊息向參加人蔡經理申訴翁君涉嫌108年4月18日對其性騷擾，經蔡經理通報參加人後，於108年4月22日由申訴處理小組依據性平法、性騷擾防治法及參加人工作規則、系爭反騷擾政策，啟動此案調查。108年4月23日由業務部郭副總分別約詢翁君及原告之代理人林君。申訴處理小組接續分別於108年4月26日、5月2日與翁君、原告、林君就本事件之發生背景、環境、言詞、行為認知、要求等進行調查。108年4月30日致函原告，籲請其能至參加人總公司或其指定之地點，由申訴處理小組與原告個別進行談話，或是提供相關事證予申訴處理小組，以協助釐清

01 案件真相，截至108年5月7日該通知發文日為止，申訴處理  
02 小組業已完成林君、翁君之訪談，並收到翁君提供108年4月  
03 18日之監視器錄影進行檢視；原告及翁君如有其他證據提  
04 出，務請於收到書面通知次日起10日內提供予申訴處理小組  
05 等語。經核上開通知所載參加人對後申訴之調查處理過程，  
06 係與原告、翁君及蔡經理於108年5月間至基隆市警察局婦幼  
07 警察隊制作詢問紀錄內容（見原處分卷第15至37頁）大致相  
08 符。

09 2.復佐以參加人之申訴處理小組於108年5月27日所製作之性騷  
10 擾申訴案調查報告略以：「.....(三)調查過程：1.調查小  
11 組成員.....(即蔡經理)於108年4月18日下午4時27分許接  
12 獲A女(即原告，下同)申訴，並進行初步調查。2.108年4  
13 月22日組成『反歧視反騷擾申訴處理小組』。3.108年4月24  
14 日召開『反歧視反騷擾申訴處理小組管理會議』。4.108年4  
15 月26日約詢A女及B男(即翁君，下同)，取得B男交付之錄  
16 影畫面2段，並進行勘驗。5.108年4月29日召開第1次調查會  
17 議，約詢證人甲。6.108年4月30日召開第2次調查會議。7.1  
18 08年5月2日約詢B男(第2次約詢)。8.108年5月3日，召開  
19 第3次調查會議。9.108年5月7日，寄發『調查進度通知』要  
20 求A女、B男於文到10日(5月17日)內提供其他證據予調查  
21 小組，但截至調查報告完成日止，A女、B男均無另提供證  
22 據。10.108年5月14日約詢證人乙。(四)調查小組於108年5月  
23 23日調查完畢，並於108年5月24日經全員一致決議，並完成  
24 調查報告。」(原處分卷第81至87頁)，並有108年4月26日  
25 訪談原告與林君之紀要、同年4月26日暨5月2日訪談翁君夫  
26 婦之紀要、108年4月29日、108年5月3日調查會議紀錄、申  
27 訴處理小組成員於108年5月14日訪談證人乙之通話譯文暨對  
28 話紀錄及108年4月18日監視攝影畫面內容概述等件影本(原  
29 處分卷第88至101頁及第104至105頁)在卷可查。據上可知，  
30 參加人確有即時依循其所頒布之系爭反騷擾政策規定程  
31 序，召集申訴處理小組，啟動性騷擾事件之申訴處理機制。

01 3.再參酌原告及其代理人林君於108年6月10日接受申訴案件調查  
02 小組訪談時陳稱略以：原告在4月18日事發當日有用Line  
03 跟蔡經理說，原告被翁君偷親、偷摸，蔡經理當天就來店，  
04 原告也有同時傳給翁君，告知翁君其行為是不對的，翁君有用Line  
05 跟伊道歉，……，後來蔡經理提議說當日提早打烊讓伊先回家，故當天下午伊就回家了。……後來林君向蔡經  
06 理提議要先休息，看再怎麼處理。蔡經理同意讓原告先休息  
07 3日，林君要求休息1個月，蔡經理後來問過參加人，有同意  
08 讓伊休息，伊要求用公假（有薪假）休息，參加人也有同意。  
09 事發沒幾日（大約108年4月20日）蔡經理帶郭副總約在  
10 星巴克跟林君談。108年4月24日蔡經理打給林君說108年4月  
11 26日會有一個性騷擾調查小組在基隆長榮桂冠開會，該日伊  
12 跟林君有到場陳述意見。108年6月初就收到調查報告了；自  
13 事發當天以後，原告除在勞資調解當天（108年5月20日）有  
14 碰到翁君外，就沒有無再跟翁君接觸；原告於108年4月底有  
15 收到電子郵件寄發的5月班表，上面都是寫公假，108年5月1  
16 7日參加人有用電子郵件說伊1個月公假到了，要原告從108  
17 年5月18日開始上班，要原告到與翁君無關的其它百貨公司  
18 櫃位上班，要原告從3個專櫃選1個上班；後來伊等說調解時  
19 間快到了，調解時再說，勞資調解後參加人有同意讓原告放  
20 公假到5月底；5月底參加人有發電子郵件要原告從6月開始  
21 到家附近的店就是國際百貨的專櫃上班，但原告從6月提出  
22 診斷證明書請病假暫時請到108年6月13日；林君有於4月20  
23 日代表原告與蔡經理及郭副總見面，他們有承諾會處理這些  
24 事，承諾法律上該處理的事都會負起責任等情（原處卷第57  
25 至59頁之談話紀錄）。

26 4.另參以參加人所委任之代理人於108年6月10日接受申訴案件  
27 調查小組訪談時係陳述：108年4月18日接獲申訴案，當日蔡  
28 經理有到現場處理，同年4月22日成立調查小組，成員有6  
29 位，……，4月24日召開第1次會議，同年4月26日分別約詢  
30 原告及翁君，翁君提出店內兩段監視畫面，同年4月29日再  
31

度召開調查會議，約談對象為翁君直屬上司，同年4月30日開會了解是否還有證據提出，108年5月2日再次約詢原告及翁君，林君不同意原告出席，所以當日只約詢翁君，同年5月3日再召開約詢會議，108年5月7日就正式發「調查進度通知」給雙方，雙方都不提供進一步證據，參加人就去問店面不同專櫃的櫃姐，也做了調查記錄，後來就作成調查報告；參加人於知悉後申訴後，所做的糾正與補救措施，乃是於事發當天有讓原告先停止上班，參加人給公假，有薪假一直給到108年5月31日，優於參加人請假規則，同年5月17日及5月31日後要申訴人恢復上班，上班地點排除翁君所開的店，且讓原告選擇離住家最近的專櫃，108年5月底申訴人提出診斷證明書，醫囑建議休養1個月，參加人也讓原告請有薪病假到108年6月13日等情（原處卷第61頁之談話紀錄）。

5.此外，原告於本院準備程序時陳稱：其自108年4月18日提出後申訴之後，即在家休養，未再回去工作，且已於110年12月31日離職，此段期間均是有薪假等情屬實（本院卷第131頁之筆錄）。且由被告所提出之108年4月及5月份原告之「SA工作時數表」（原處分卷第126至127頁）可知，原告自108年4月19日起至108年5月31日止之應出勤日，參加人均有核給公假。再者，酌以賴課長與原告間於108年5月17日及29日之電子郵件略以：「……公司（即參加人，下同）希望在事件調查結束前安排妳（即原告，下同）至其他店工作，在審慎考量妳住家地點、不影響家庭生活，且工作內容為妳所熟悉等條件下，安排以下幾個地點，請妳向公司確認上班地點：1.基隆N PLAZA國際百貨……（距離住家約3公里）。2.汐止遠雄廣場……（距離住家約17公里）。3.臺北市明曜百貨……（距離住家約25公里）。」（原處分卷第121頁）、「若你未於5月31日公假期滿前，依公司規定請病假，則（108年）6月1日公司將就近安排妳至基隆N PLAZA國際百貨。」等語（原處分卷第123頁）。由此足徵，參加人確有立即提出補救措施，且所擇取之上開補救措施，已有考量原

告至新的工作地點所需之最少通勤時間及交通費用等情況，係使原告脫離其所訴遭性騷擾之工作環境，足以立即排除原告可能再遭翁君性騷擾威脅或冒犯之狀態。

6. 雖原告主張其所為申訴性騷擾事件並不歸責於原告，參加人將其調往他處工作，加重原告額外負擔（交通費用、往返通勤時間），更影響熟客交易及其業績，且未懲處加害人，係有違誤等語。惟查：

(1) 觀諸參加人與翁君間簽立之承諾書（原處分卷第189至192頁）可知，參加人與翁君間僅為產品經銷關係，該契約主要內容係針對翁君所營之系爭加盟店應如何經銷參加人之產品，兩造合約期限係自翁君停止經銷參加人產品之日起（見該承諾書第18條約定），並未見參加人得以任意終止之約款。依此可見，參加人與翁君間並非僱傭關係，參加人對翁君並無指揮監督權，並無權決定翁君之工作地點，亦無可能期待翁君會自願受參加人之獎懲所制約。

(2) 倘若參加人於接獲申訴當時即斷然中止與翁君之加盟關係，衡情參加人將可能因此面臨違約之求償，更係直接影響到原告在該加盟店之熟客交易及業績，且可能因此影響參加人所派駐至系爭加盟店之其他員工的工作權。況對於原告而言，其之所以不願調離系爭加盟店，係因該店之熟客交易及業績考量，則倘若參加人終止與翁君間之經銷契約，原告亦同樣無法繼續保有其在系爭加盟店之熟客交易及業績，顯見此非屬符合原告意願之有效補救措施。是以，將參加人採取中止與翁君間加盟關係之措施，與參加人採取將原告調離系爭加盟店移往他處工作之措施予以相互比較，後者並非當然屬對原告不利之補救措施。基上，應認由參加人於處理原告所提出之申訴時，採取終止其與翁君間加盟關係以作為補救措施，係無期待可能性。故原告主張參加人將其調往他處工作，加重其額外負擔，係有違誤乙節，容非有據，委無可採。

01 7. 綜合上開各節事證，可知參加人於108年4月18日接獲原告之  
02 性騷擾申訴後，旋即於當日由蔡經理到場展開調查，現場並  
03 核給原告公假使其先行返家，又於調查過程中，參加人繼續  
04 核給原告公假至108年5月31日，以防止所申訴之性騷擾情事  
05 繼續發生，並避免原告與翁君有工作上的接觸，而處於敵意  
06 性、脅迫性及冒犯性之工作環境，且原告亦表示除勞資爭議  
07 調解必要外，翁君並未再與其接觸，之後108年4月22日參加  
08 人依所定系爭反騷擾政策成立申訴處理小組，並於108年4月  
09 24日召開第1次會議，再於108年4月26日及29日、5月2日及3  
10 日分別訪談原告、翁君、證人及進行調查會議，又於108年5  
11 月7日寄發「調查進度通知」通知原告及翁君目前調查進度  
12 並請其等提供相關事證憑辦，另參加人考量翁君及原告為主  
13 管及下屬身分，於108年5月17日及29日向原告表示欲調動其  
14 工作地點至他處，以防止銷假上班後原告與翁君有接觸可  
15 能，又參加人於108年5月27日作成調查報告，原告亦於108  
16 年6月初收受。是以，參加人於知悉本件職場性騷擾後，顯  
17 已立即啟動處理機制，並有對翁君等人進行調查及蒐集證  
18 據，以確認事件之始末，並有主動詢問原告希冀之處理意  
19 向，足認參加人對原告所述之後申訴事件已有以審慎態度視  
20 之，所採取之上揭糾正及補救措施，客觀上應足以使原告即  
21 時脫離其所申訴之性騷擾環境，避免原告與翁君可能之接  
22 觸，以回復其身心尊嚴，尚難謂非屬立即有效之糾正及補救  
23 措施。從而，性平會係認定原告向被告申訴參加人違反性別  
24 工作平等法第13條第2項「雇主於知悉前條性騷擾之情形  
25 時，應採取立即有效之糾正及補救措施」不成立，被告基於  
26 性平會之認定所作成的原處分，經核原處分關於後申訴部分  
27 所為判斷，已有考量原告之職場環境、工作場域、原告與翁  
28 君間之職務關係、工作互動方式，及原告之意願等節，並未  
29 有出於錯誤之事實認定或不完全之資訊，亦未有出於與事物  
30 無關之考量，且對所謂「立即有效」之法律概念的涵攝並無  
31 明顯錯誤，係符合一般公認之價值判斷標準，並未違反法治

國家應遵守之依法行政等原理原則，並無恣意濫用之情形。至於原告之申訴嗣經調查後，所訴性騷擾行為是否成立，乃係參加人是否應依性騷擾防治措施申訴準則第12條規定，對申訴人（即原告）或被申訴之相對人（即翁君）為適當處理之問題，以及參加人是否須依性平法第27條第1項規定，與行為人連帶負損害賠償之民事責任問題，惟對於參加人於知悉原告所為後申訴性騷擾之情形時，已依法應採取立即有效之糾正及補救措施，並不生影響，附此敘明。

九、綜上所述，原處分關於107年3月間申訴部分，係有上述瑕疵可指，於法即有未合，該部分訴願決定未予糾正，亦有未洽，原告訴請就此部分予以撤銷，為有理由，應予准許。至於原處分關於108年4月間申訴部分，核無違誤，該部分訴願決定遞予維持，於法尚無不合，原告訴請撤銷此部分，為無理由，應予駁回。

十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依行政訴訟法第104條、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　6　　日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法官　鍾啟煌

法官　林家賢

法官　林淑婷

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）

01

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。
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。
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。

(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

1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。
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、訴願業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 112 年 7 月 6 日

03

書記官 陳弘毅