

01 臺北高等行政法院判決

02 高等行政訴訟庭第二庭

03 112年度訴字第243號

04 114年1月16日辯論終結

05 原告 陳雅惠

06 訴訟代理人 王瀚興律師

07 被告 新北市政府

08 代表人 侯友宜

09 訴訟代理人 林義勝

10 陳怡潔

11 參加人 凱銳汽車股份有限公司

12 代表人 林傳凱

13 訴訟代理人 許玉娟律師

14 楊啓源律師

15 上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服行政院中華民國11  
16 2年1月5日院臺訴字第1125000219號訴願決定，提起行政訴訟，  
17 本院判決如下：

18 主文

19 原處分認定參加人違反性別工作平等法第13條第2項規定不成立  
20 部分及該部分審議審定、訴願決定均撤銷。

21 原告其餘之訴駁回。

22 訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

23 事實及理由

24 一、事實概要

25 原告於民國105年10月21日至110年6月26日任職於參加人凱  
26 銳汽車股份有限公司（原名華禕股份有限公司，於107年12  
27 月24日更名）擔任銷售顧問。原告前以在職期間遭訴外人即  
28 同事陳櫻仁肢體性騷擾，以及遭訴外人即直屬主管沈致皞言  
29 語及肢體性騷擾，惟參加人知悉後未採取立即有效之糾正及

補救措施，且參加人事前並未在工作場所公告相關性騷擾申訴機制，違反職場性騷擾防治義務為由，向被告提出申訴。嗣經新北市就業歧視評議委員會（現更名為「新北市政府就業歧視評議及性別平等工作會」，下稱就評會）110年12月6日第12屆第6次會議評議，審定參加人違反處分時性別工作平等法（即112年8月16日修正前之性別工作平等法，現已更名為性別平等工作法，下稱性工法）第13條第1項、第2項規定不成立，並以同日新北府勞業字第1101484595號函附審定書通知原告（下稱原處分）。原告不服，申請審議，經勞動部性別工作平等會（下稱勞動部性平會）以111年6月29日勞動條4字第1110140652號審定書（下稱審議審定）駁回。原告仍有不服，提起訴願，復經行政院駁回，遂提起本件行政訴訟。

## 二、原告主張略以：

(一)被告所屬勞工局於調查本案時，僅以「公務電話隨機抽問」，並未要求原告到場說明，顯違反行政程序法第38條及第39條規定。又即便有被告所屬勞工局人員有製作電話紀錄，仍須通知兩造就相關事實提出「書面意見」，本件處理方法，亦難謂符合邏輯及法理，是本件處理方法及調查證據實有違法之處。

(二)原告申訴時，已經提及遭到性騷擾、職場霸凌及獎金不合理等情事，但參加人不聞不問，並未主動調查事件始末，是待勞資爭議調解時，調解委員才告知參加人言語也是一種性騷擾行為，並請原告再寄電子郵件向公司申訴。惟因參加人全無宣導或公告性騷擾申訴機制，以致原告不知如何申訴。證人即時任參加人人事部副理楊甯芝雖有與原告聯繫詢問遭性騷擾情節，但卻未對其提供之人證有何查證，難認參加人有盡調查義務，自不符處分時性工法第13條第2項之立法意旨，原處分顯有瑕疵。

(三)原告諸多同事都說參加人未宣導性騷擾防治法，且公司搬遷後，到新辦公場所一樣未公告。又行政機關應依職權調查證

據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項應一律注意。原告既已表明請求調查其同事柳廷憲、張哲瑀、蔡雪玉，並敘明應詢問之事實，參加人即應調查，參加人未加調查，實於法不合。被告應調查為何參加人刻意不詢問此3位證人，而非僅憑參加人片面之詞作成決定。

(四)聲明：原處分、審議審定及訴願決定均撤銷。

三、被告答辯則以：

(一)參加人於104年11月5日函報工作規則時，即於第11章訂有性騷擾防治相關規定，而被告前於109年7月23日至參加人登記地址實施勞動檢查，即已確認參加人有將性騷擾防治相關規定公開揭示於該辦公處所及其他分公司，且參加人於109年9月23日亦以電子郵件傳送修訂之「性騷擾防治、申訴及調查處理措施」（下稱系爭調查處理措施）及各營運據點公開揭示照片供被告所屬勞動檢查員確認在案。又參加人訂定之性騷擾防治措施符合處分時「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」（已於113年1月17日修正更名為「工作場所性騷擾防治措施準則」，下稱性騷擾防治措施訂定準則）之規範。另參加人於109年12月底從新北市○○區○○路○○號舊址搬遷至新北市○○區○○路○○號現址，依參加人所提供之資料，亦可見二處均有揭示性騷擾防治相關規定。此外，被告受理原告之申訴後，被告再確認參加人所訂辦法及公開揭示情形確與109年檢查輔導情形相符，並經被告以公務電話隨機抽問與原告同一工作場所員工，皆表示曾看過該措施，並可說出揭示位置，可認參加人至遲應於109年9月23日即已依處分時性工法第13條第1項規定訂有性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法並公開揭示之。

(二)參加人係於110年8月5日勞資爭議調解會中知悉原告所述遭訴外人沈致皞言語性騷擾之事，而此與參加人110年6月下旬已處理過之訴外人沈致皞職場霸凌事件屬同一事件，對照參加人110年6月25日懲處公告及110年7月5日發予原告之存證信函可知，參加人已對該事件進行調查及懲處訴外人沈致

01 碩。又參加人於110年8月26日、同年9月16日經被告告知原  
02 告反映遭訴外人沈致碩、陳櫻仁肢體性騷擾，於同年9月17  
03 日即啟動相關處理機制進行調查，並於同年10月5日及8日進  
04 行性騷擾防治教育訓練，同年月15日召開性騷擾調查會議，  
05 最後認為事證不足作成性騷擾不成立之決議，並函知當事人  
06 調查結果。參加人所為合於系爭調查處理措施，也符合性騷  
07 摾防治措施訂定準則，並已針對員工辦理性騷擾防治教育訓  
08 練，避免類似情事再次發生，與處分時性工法第13條第2項  
09 規定相符。

10 (三)被告調查期間，原告並未提供其與證人楊甯芝的對話截圖以  
11 供被告調查。又原告所提供之同事蔡雪玉之對話錄音譯文，  
12 似欲說明原告曾遭性騷擾情事。惟性騷擾事實有無、經調查  
13 後是否成立，乃係雇主應依性騷擾防治措施訂定準則第12條  
14 規定，對於申訴人或相對人為適當懲處問題，對於認定雇主  
15 所採取措施是否符合性工法第13條第2項相關規定，不生影  
16 響。是被告依原處分作成時所調查事證提經就評會第12屆第  
17 6次會議評議後作成原處分，調查、處分程序皆合法。

18 (四)觀之原告與證人楊甯芝對話內容，原告除建議可詢問其所指  
19 人員外，亦表示「其他人也可以問」。又依參加人所提出之  
20 性騷擾結案報告書，參加人應確有進行調查，亦有訪談工  
21 作現場3名員工，則參加人之調查委員依事件發生情狀及事  
22 證認定性騷擾不成立，處理程序尚符合所訂辦法。況且，參  
23 加人亦積極辦理性騷擾相關防治教育訓練，避免類似情事再  
24 次發生，難認參加人違反處分時性工法第13條第2項規定。

25 (五)聲明：原告之訴駁回。

26 四、參加人陳述則以：

27 (一)參加人於104年11月5日函報勞動部之工作規則第11章訂有性  
28 騷擾防治相關規定，並經被告於同年11月24日核備在案。嗣  
29 參加人於109年8月19日訂定系爭調查處理措施，並於打卡處  
30 公開張貼至今，參加人復於同年9月23日將上開措施及公開

01 揭示之照片以電子郵件傳送予勞動部，足徵參加人並無違反  
02 處分時性工法第13條第1項後段規定。

03 (二)原告係於110年6月17日提出離職申請，並與訴外人沈致皞在  
04 辦公室內發生爭吵，公司主管於翌日知悉上情後，即安排於  
05 110年6月21日與原告面談，並指派證人楊甯芝進行調查。嗣  
06 參加人調查後，雖認訴外人沈致皞並無職場霸凌之行為，但  
07 因身為主管未能以公司利益為優先，損及職場秩序，且未盡  
08 主管之責，遂於同年月25日對訴外人沈致皞為記大過1次及  
09 不予發放年終獎金之懲處，並已通知原告及勞動部在案，直  
10 到110年7月20日被告來函通知勞資爭議調解前，參加人均不  
11 知原告主張遭訴外人沈致皞言語性騷擾之事。

12 (三)參加人接獲被告勞資爭議調解通知後，即於110年8月5日勞  
13 資爭議調解會議詢問原告遭訴外人沈致皞言語性騷擾情節為  
14 何，原告仍未針對遭性騷擾部分加以陳述，僅表示係遭職場  
15 霸凌。惟經在場之勞方委員告知職場霸凌亦屬性騷擾之一部  
16 分，參加人即將原告申訴遭訴外人沈致皞言語性騷擾部分與  
17 申訴遭職場霸凌案併案處理。遑論原告亦曾以其任職期間遭  
18 訴外人沈致皞職場霸凌為由，請求沈致皞及參加人連帶負損害  
19 賠償責任，經臺灣新北地方法院（下稱新北地院）以112  
20 年度勞訴字第108號民事判決(下稱系爭民事判決)駁回原告  
21 之訴確定，益徵參加人調查之結果與法院調查結論相符，足  
22 見參加人並未違反處分時性工法第13條第2項規定。

23 (四)參加人於110年8月26日及同年9月15日獲悉原告申訴遭訴外  
24 人沈致皞、陳櫻仁肢體性騷擾後，即由證人楊甯芝於110年9  
25 月17日以電子郵件請原告說明事實經過，原告於同年月24日  
26 回覆，證人楊甯芝復於同年月30日與原告確認內容並詢問原  
27 告是否有相關證據可以佐證，經原告回覆稱：其遭訴外人沈  
28 致皞肢體性騷擾部分，監視器雖未拍到，但應該有同事看到  
29 或聽到原告尖叫，而原告所留存之LINE留言，將日後向法院  
30 提出，故無相關物證可佐；另其遭訴外人陳櫻仁肢體性騷擾  
31 部分，係發生在陳櫻仁於110年1月離職前，原告當下未明確

01 告知訴外人陳櫻仁不要再碰觸其身體，但無相關物證可佐等  
02 語。證人楊甯芝即於110年10月1日訪談參加人之其他員工，  
03 復於同年月4日及6日分別以電話詢問訴外人陳櫻仁，及當面  
04 詢問訴外人沈致皞對原告申訴渠二人內容之意見。嗣因查無  
05 任何證據足以證明原告申訴之事實為真，參加人乃於110年1  
06 月16日召開調查會議並作成原告申訴不成立之決議，並於  
07 同年月29日將結果通知原告，一切程序符合處分時性工法第  
08 13條第2項規定。期間參加人亦於110年9月22日向被告所屬  
09 勞工局申請勞動法令教育宣導課程，並於110年10月5日及8  
10 日進行性騷擾防治教育訓練，以防範及避免有性騷擾之情事  
11 發生。況原告於上揭民事事件審理期間，亦曾主張訴外人沈  
12 致皞有對其肢體性騷擾之行為，惟經新北地院審理後，仍認  
13 定原告就此部分無法舉證以實其說，可見原告未遭訴外人沈  
14 致皞肢體性騷擾。

15 (五)依原告所提出與證人楊甯芝之LINE對話紀錄等資料觀之，原  
16 告固有於110年10月1日以LINE通知並建議證人楊甯芝可以問  
17 同事柳廷憲、張哲瑀及蔡雪玉，然證人楊甯芝並未將原告上  
18 揭LINE訊息告知參加人，此由訴外人楊甯芝所製作之事件發  
19 生時序文件並未提及此事可證，是參加人自無可能刻意指示  
20 證人楊甯芝不要調查原告所建議調查之證人或指定調查對象  
21 等情事。又參加人所訂系爭調查處理措施第7條並未規定調查  
22 人員應調查原告請求調查之證人，且原告於110年10月1日  
23 以LINE通知證人楊甯芝時，除建議證人楊甯芝可以詢問同事  
24 柳廷憲、張哲瑀及蔡雪玉等人外，復告知證人楊甯芝也可以  
25 詢問他人。因此，證人楊甯芝於調查時，未詢問柳廷憲、張  
26 哲瑀及蔡雪玉等人，並無不當。

27 (六)參加人知悉原告申訴其遭受職場性騷擾後，即依系爭調查處  
28 理措施進行調查，並辦理性騷擾防治課程之講習，加強宣導  
29 防治有類似之事件發生，並無違法情事，被告認定參加人善  
30 盡性工法所要求之雇主防治責任，並無違反性工法規定等  
31 情，於法並無違誤，原處分自應維持。

01 (七)聲明：原告之訴駁回。

02 **五、本件前提事實及爭點**

03 如事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，並有勞動契約書  
04 影本（見原處分卷一第10至13頁）、新北市政府勞工就業歧  
05 視暨性別工作平等申訴書影本（見原處分卷一第1至2頁）、就  
06 評會第12屆第6次會議紀錄影本（見原處分卷二第101至104  
07 頁）、原處分、審議審定及訴願決定影本各1份（見原處分卷  
08 二第13至19頁，本院卷一第47至59頁、第17至41頁）在卷可  
09 證，堪信為真實。又兩造既以前詞爭執，經整理雙方之陳  
10 述，本件爭點應為：

11 (一)原處分認定參加人違反性工法第13條第1項規定不成立，是  
12 否適法有據？

13 (二)原處分認定參加人違反性工法第13條第2項規定不成立，是  
14 否適法有據？

15 **六、本院之判斷**

16 (一)本件應適用之法令及法理說明

17 1. 按處分時性工法第1條規定：「為保障性別工作權之平等，  
18 貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰  
19 制定本法。」第12條規定：「(第1項)本法所稱性騷擾，謂  
20 下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性  
21 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  
22 、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊  
23 嚴、人身自由或影響其工作表現。……(第2項)前項性騷擾  
24 之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人  
25 之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為  
26 之。」第13條規定：「(第1項)雇主應防治性騷擾行為之  
27 發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措  
28 施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。(第2項)  
29 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  
30 補救措施。(第3項)第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒  
31 辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」第28條規定：

「受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。」第34條第1項規定：「受僱者或求職者發現雇主違反……第十三條……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，得於十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。」

2. 依上開規定可知，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，及最有力負擔損害賠償責任者，故為貫徹處分時性工法第1條所揭示之立法目的，立法者乃賦予主管機關以公權力介入、監督之權限，復於處分時性工法第13條課予雇主防治該法第12條第1項所定職場性騷擾行為之義務，並訂有罰則，及使雇主負民事損害賠償責任，以防雇主怠於踐行此一義務。同時，受僱者或求職者如發現雇主未踐行此一法定義務時，更得向地方主管機關申訴，俾促使主管機關適時行使監督權，以消弭、防杜職場性騷擾。
3. 處分時性工法13條第1項及第2項所規範之防治義務內涵有所不同，該條第1項乃課予雇主事前防治義務，該條第2項則係課予雇主事後補救義務。又處分時性工法第13條第2項既已明定雇主於「知悉」有性騷擾情形時，即負有啟動立即有效之糾正及補救措施機制之義務，並未具體限定雇主知悉性騷擾情事之源由。可知，所謂「知悉」不限於申訴人告知之情形，若係其他第三人告知或檢警調查而知悉亦屬之。又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，雇主只要處於知悉有性騷擾情事之

狀態，即應採取適當之糾正及補救措施，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，此與行為人所為經調查後是否可以認定構成性騷擾一節無關，雇主不得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。是參加人主張原告申訴遭訴外人沈致皞肢體性騷擾部分，已經系爭民事判決認定原告無法舉證沈致皞肢體性騷擾，並駁回原告之訴，可見原告未遭沈致皞性騷擾，與參加人調查結果相符云云，實與本件參加人是否確實有盡處分時性工法第13條第2項事後防治義務之認定無涉，難以執為有利被告、參加人之認定。

4. 處分時性工法第13條第2項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有職場性騷擾情形時即時啟動調查機制，並確實進行調查，以釐清確認性騷擾事件始末。倘若雇主於知悉受僱者提出性騷擾申訴案件時，未能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，立即、完善調查釐清性騷擾事件始末，則性騷擾事實之有無及樣態無法確認，即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救措施，難認屬於立即、有效之作為，自與處分時性工法第13條第2項規定不符。又處分時性工法第13條第1項既已對於受僱者在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，其目的即在使此等機構對職場性騷擾爭議能依其預定之處理規範履行事後補救義務，避免建構友善平權職場之立法目的無以實現。是以，解釋上僱用人數為30人以上之機構如有職場性騷擾之爭議，雇主是否有依其預定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法處理，當亦屬於雇主是否有履行事後補救義務的參考因素。申言之，如事後補救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處理辦法執

行所致，則處理程序上之瑕疵當然亦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。

(二) 參加人違反處分時性工法第13條第1項規定不成立部分

查參加人資本額為新臺幣6億元，僱用勞工為175人等情，有經濟部商工登記公示資料及被告勞工局訪談紀錄各1份在可憑（見附件卷一第49頁，原處分卷二第37頁），堪認參加人依處分時性工法第13條第1項後段規定，確負有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之義務。又參加人早於104年11月5日函報新訂定之工作規則時，即於該工作規則第11章訂有性騷擾防治相關規定，並已經被告同意核備在案，而被告勞工局人員於109年7月23日前往參加人現址對之實施勞動檢查時，亦已確認參加人共有3處工作場所，即中和營業現址、新莊分公司及濱江分公司，參加人在此等工作場所均有公開揭示前揭工作規則。嗣參加人於109年8月19日依處分時性騷擾防治措施訂定準則另訂定系爭調查處理措施，並已將系爭調查處理措施於上揭三處工作場所公開揭示，以及於109年9月23日將系爭調查處理措施與公開揭示照片以電子郵件寄送給被告勞工局所屬人員等情，亦有華禕股份有限公司工作規則、被告104年11月24日新北府勞條字第1042147557號函、被告勞工局性別工作平等法勞動檢查紀錄表、參加人公開揭示前揭工作規則照片、電子郵件列印資料、系爭調查處理措施、參加人公開揭示系爭調查處理措施照片各1份在卷可憑（見原處分卷二第41至65頁）。另被告於原告提出申訴後，曾於110年9月10日以電話訪談參加人兩名員工，該兩名員工均表示印象中有在公司見過性騷擾防治辦法，且參加人至110年9月17日仍將系爭調查處理措施在打卡處公開揭示等情，亦有參加人110年9月17日公開揭示系爭調查處理措施照片2張、被告勞工局公務電話紀錄2紙在可據（見原處分卷二第66頁、第99至100頁），而證人楊甯芝復於本院準備程序明確證稱：我是109年7月至參加人公司任職，擔任人事部副理，參加人有訂定適用於全部營業所

的性騷擾防治準則，中和及新莊營業所都是張貼在員工上下班打卡之處等語（見本院卷一第464頁）。此外，細繹參加人之工作規則及糾爭調查處理措施，確已包含性騷擾防治措施、申訴及懲戒事項，堪認參加人已盡處分時性工法第13條第1項所定事前防治義務，難認有何違反處分時性工法第13條第1項規定之處，是被告以原處分認定參加人違反處分時性工法第13條第1項不成立，並無違誤。原告徒執前詞指摘參加人未在工作場所揭示性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法云云，並不可採。

### (三) 參加人違反處分時性工法第13條第2項規定不成立部分

原處分認參加人違反處分時性工法第13條第2項規定不成立，無非係以原告所申訴遭訴外人沈致皞言語性騷擾部分，與原告先前申訴遭職場霸凌為同一事件，參加人已於110年6月21日起進行調查，並已懲處訴外人沈致皞；原告所申訴遭訴外人沈致皞、陳櫻仁肢體性騷擾部分，參加人已按糾爭調查處理措施處理，最終認為事證不足作成不成立之決議，並函知當事人調查結果，合於性騷擾防治辦法訂定準則規定，且已針對員工辦理性騷擾防治教育訓練，避免類似情事再次發生為論據。然查：

- 原告離職後，於110年7月6日填具勞資爭議調解書申請勞資爭議調解，該調解申請書中已載明遭到職場性騷擾，而參加人於110年7月20日亦已接獲勞資爭議調解通知，並已知原告申請勞資爭議調解之事項包含遭受職場性騷擾之事。又原告與參加人於110年8月5日勞資爭議調解時，原告再次提及遭到職場性騷擾一事，調解委員所擬之調解方案更已經包括「參加人應針對性騷擾事件召開相關會議及處置」。惟被告勞工局人員於同年8月26日對參加人訪談時，除提醒證人楊甯芝原告有反映遭到訴外人沈致皞經常性觸碰肩膀及手臂而有肢體性騷擾之事外，更確認參加人斯時僅有針對原告與訴外人沈致皞爭吵部分進行懲處，對於職場性騷擾部分全無處理。被告勞工局人員復於110年9月14日、15日一再提醒參加

人如果員工有反映遭受職場性騷擾之情形，參加人一定要依系爭調查處理措施啟動相關程序立即處理，且將原告提及與同事李佳倫亦遭到訴外人陳櫻仁肢體性騷擾之事轉知證人楊甯芝，然證人楊甯芝卻是遲至同年9月17日始以電子郵件詢問原告遭到沈致皞、陳櫻仁肢體性騷擾之經過，並啟動後續調查程序等情，有勞資爭議調解申請書、調解紀錄、被告勞工局訪談紀錄、電子郵件列印資料、被告勞工局公務電話紀錄及證人楊甯芝製作之時序表各1份在卷可佐(見原處分卷二第6至9頁、第37至40頁、第76頁、第94至95頁，本院卷一第349至353頁)，而證人楊甯芝於本院準備程序時亦證稱：依照我書面記載，我是在收到原告調解申請書知道原告遭受性騷擾等語(見本院卷一第466頁)。綜上各節勾稽以觀，參加人早於110年7月20日即已知悉原告有反映遭受職場性騷擾之事，更迭經勞資爭議調解委員及被告勞工局人員提醒應依系爭調查處理措施啟動相關程序立即處理，參加人竟遲未處理，未能以審慎態度因應，即時設身處地主動關懷，啟動所設置之處理機制進行調查，反拖延至110年9月17日始啟動調查程序，已難認係採取立即有效之糾正及補救措施，而合於性工法第13條第2項規定。

2. 依系爭調查處理措施第5條規定，參加人是設置性騷擾申訴處理委員會處理性騷擾事件之申訴，該委員會係由勞資雙方代表共同組成處理及調查性騷擾事件，委員會設置委員5人至7人，女性代表不得低於二分之一，男性代表以三分之一以上為宜，且設置主任委員1名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定委員代理之，參加人自應依系爭調查處理措施第5條規定組成性騷擾申訴處理委員會處理原告所申訴之職場性騷擾事件。參加人雖稱其已依系爭調查處理措施進行調查，符合處分時性工法第13條第2項規定云云。惟觀之卷附參加人性騷擾調查會議簽到表、性騷擾結案報告書(見原處分卷二第106至107頁)，該調查會議雖然是由5人組成(女性3人，男性2人)，但此等人員是否為勞方

及資方代表，此等人員係如何產生、此等人員中以何人為主任委員，110年10月15日開會時係由何人主持會議，以及如何作成會議結論均有不明，相關事證付之闕如。而本院命參加人提出如何產生此調查會議成員之事證及110年10月15日會議紀錄，參加人亦始終未能提出，是本件依參加人所提事證，實難認參加人有依系爭調查處理措施組成性騷擾申訴處理委員會處理原告職場性騷擾之申訴。

3. 依卷附原告於110年9月24日提供給參加人之陳述資料可知（見原處分卷二第80至82頁），原告所申訴之職場性騷擾範圍，包括其遭受訴外人沈致皞言語性騷擾、肢體性騷擾，及其遭受陳櫻仁肢體性騷擾3個部分，且有具體指明遭受職場性騷擾之時間、地點，以及可能之人證。又參加人雖稱訴外人沈致皞言語性騷擾部分已經合併於職場霸凌事件處理，並已對訴外人沈致皞懲處，而訴外人沈致皞、陳櫻仁所涉肢體性騷擾部分，已經對訴外人沈致皞、陳櫻仁及在職同事張程翔、尤聖仁、離職同事李宗翰同事進行訪談，但查無客觀事證，故認定性騷擾不成立云云，然本件參加人僅能提出性騷擾結案報告書及訴外人楊甯芝所單方製作之時序表，並未提出任何其所稱已經訪談人員之訪談紀錄以資佐證其確有訪談該等人員，並供本院查證其調查內容是否正確。復對照證人楊甯芝於本院準備程序中係證稱：「（問：參加人詢問或訪談性騷擾事件相關員工，是否會作成訪談紀錄？）應該會有紀錄吧。」、「（問：證人詢問受訪人員是否有作成紀錄？）應該是有，我會請受訪人員簽名。」（見本院卷一第469至470頁、第474頁），可見參加人倘若確實有對於其所稱人員進行調查、訪談，理應會有此等人員簽名之訪談紀錄。衡之常情，原告與參加人間既然已有勞資爭議，原告更已對於參加人提出未盡職場性騷擾防治義務之申訴，參加人實不可能對於此等人員之訪談紀錄不加保留，以致無法提出之理，是參加人是否確有對其所稱之證人進行調查，顯有可疑，實難認參加人已為完善調查，以釐清性騷擾事件始末。

01 4. 縱認參加人有如其所說訪談張程翔、尤聖仁、李宗翰等人，  
02 且其所述與參加人性騷擾結案報告書調查內容之記載相符，  
03 然細繹關於訴外人沈致皞涉嫌對原告肢體性騷擾之結案報告  
04 書（見原處分卷二第106頁），訴外人沈致皞已稱其對於原  
05 告有拍肩之舉止，而張程翔陳稱：有見過訴外人沈致皞對原  
06 告摸肩膀、摸手臂之行為；李宗翰則陳稱有見過訴外人沈致皞  
07 對原告拍肩膀之行為，可見縱使依參加人性騷擾結案報告  
08 書之記載，參加人之調查結果亦已經可以確認訴外人沈致皞  
09 有對原告為肢體碰觸之行為，非如參加人所稱無客觀事證。  
10 然參加人全未說明何以訴外人沈致皞對原告肢體碰觸之舉止  
11 不成立性騷擾之理由，僅以「無客觀事證可證明為真」之空  
12 泛理由即認定性騷擾不成立，已可見參加人之調查僅徒具形  
13 式而已。又本件原告於110年9月24日提供給參加人之陳述資  
14 料已經明確指出其與同事李佳倫遭受訴外人陳櫻仁肢體性騷  
15 摆之部分可以詢問李佳倫，且原告於110年10月1日更提供3  
16 名證人之名單請參加人調查，此有原告110年9月24日陳述資  
17 料及LINE通訊軟體截圖各1份在卷可佐（見原處分卷二第80  
18 至82頁，本院卷一第413頁），惟對照參加人性騷擾事件之  
19 結案報告書可知，參加人對於此等可能有助於釐清性騷擾事  
20 件始末之人員全未調查，更未說明對此等人員不須加以調查  
21 之理由，且經本院與證人楊甯芝確認，證人楊甯芝亦證稱：  
22 不記得開會時有無討論是否要調查原告所提出之3位證人等  
23 語（見本院卷一第471至473頁），此益見參加人之調查僅具  
24 形式，並未完善調查釐清性騷擾事件始末，其所為事後補救  
25 措施實未能達到即時有效之糾正或補救效果，自難認合於性  
26 工法第13條第2項規定。從而，被告未詳加審究事證，僅憑  
27 參加人所提出片斷之事證，即認參加人已盡處分時性工法第  
28 13條第2項所定事後補救義務，並以原處分認定參加人違反  
29 處分時性工法第13條第2項規定不成立，自有未盡職權調查  
30 義務及適用法令錯誤之違誤。

31 (四)結論

綜上所述，原處分認定參加人違反處分時性工法第13條第2項規定不成立部分，認事用法容有上述違誤，審議審定、訴願決定就此部分遞予以維持，即有未合，原告對此部分所提訴訟為有理由，應予准予。至於原處分認定參加人違反處分時性工法第13條第1項規定不成立部分，並無違誤，審議審定、訴願決定遞予以維持，核無不合，原告此部分之訴為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

八、據上論結，本件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 114 年 2 月 20 日

審判長法官 楊得君

法官 高維駿

法官 彭康凡

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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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49條之1第1項第3款）。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3項、第4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，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院

01

	<p>公法學教授、副教授者。</p> <p>2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。</p> <p>3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、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、三親等內之血親、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 114 年 2 月 20 日

03

書記官 李虹儒