

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭

114年度訴字第178號

114年10月30日辯論終結

原告 陳德軒

被告 桃園市政府

代表人 張善政（市長）住同上

訴訟代理人 吳兆原 律師

康賢綜 律師

上列當事人間性別平等工作法事件，原告不服勞動部中華民國114年5月29日勞動法訴二字第1130025138號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」行政訴訟法第111條第1項及第3項第2款分別定有明文。原告於訴訟進行中變更訴之聲明為：「一、訴願決定、原處分均撤銷。二、被告應依原告113年8月30日申請案內容，作成認定性騷擾成立之行政處分。三、訴訟費用由被告負擔。」（本院卷第140頁）經核原告上揭訴之變更，其請求基礎事實同一，與行政訴訟法第111條第3項第2款規定尚難謂未合，且尚無礙於訴訟終結及被告防禦，爰予准許。

01 貳、爭訟概要：

02 原告自民國111年10月13日受僱於長榮航太科技股份有限公司  
03 公司（下稱長榮航太公司），擔任工程員職務，工作地於桃園  
04 市大園區，原告自陳於113年4月26日遭受主管（下稱被申訴  
05 人）性騷擾，經長榮航太公司進行調查，原告對於長榮航太  
06 公司之調查結果不服，於113年8月30日向被告提出申訴。案  
07 經被告委託工作場所性騷擾調查專業人才於113年9月18日及  
08 10月4日調查，認定工作場所性騷擾事件不成立。被告以113  
09 年11月4日府勞條字第1130304302號函檢送工作場所性騷擾  
10 事件申訴案調查結果書（下稱原處分）予原告。原告不服，  
11 提起訴願，經勞動部以114年5月29日勞動法訴二字第113002  
12 5138號訴願決定書（下稱訴願決定）駁回，遂提起本件行政  
13 訴訟。

14 參、原告起訴主張及聲明：

15 一、主張要旨略以：

16 被申訴人假借服儀檢查之名，利用職務權勢在原告更衣時，  
17 持續近距離死盯及打量隱私部位，並以權勢拒絕提供隱私空  
18 間並對原告說出「就在這裡看著你換」，此舉導致原告出現  
19 噁心、精神緊繃、恐懼及失眠等嚴重身心反應。因被申訴人  
20 要求原告脫下符合公司規定的工作服並在被申訴人面前換上  
21 私人衣物，此非屬工作必要；此外，長榮航太公司2019年服  
22 儀規定在男女穿著上有差別待遇，亦有違反性別平等工作法  
23 （下稱性工法）之疑慮等語。

24 二、聲明：

25 (一)訴願決定、原處分均撤銷。

26 (二)被告應依原告113年8月30日申請案內容，作成認定性騷擾成  
27 立之行政處分。

28 (三)訴訟費用由被告負擔。

29 肆、被告答辯要旨及聲明：

30 一、答辯要旨略以：

01 (一)本件調查組織組成及程序，均依照性工法第32條之2第1項規  
02 定、同法第32條之2第4項規定及勞動部所訂定之地方主管機  
03 關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法（下稱系爭處理辦  
04 法）第10條第1項規定進行，被告請具備勞工事務、性別問  
05 題之相關學識經驗或法律之專業人士即律師二位協助調查，  
06 並於調查完成後，作成調查報告，故本件調查組織之組成及  
07 程序，均為適法。

08 (二)被申訴人於訪談時表示，因原告之服裝儀容不符合人事室發  
09 布之管理規則（不能穿運動鞋跟休閒鞋、涼鞋、休閒褲  
10 等），幾經其勸導仍未改善，且原告並未通過職能考核，故  
11 於113年4月26日上午欲偕同原告前往人事室面談，而適逢長  
12 榮航太公司於本事件發生前一日即113年4月25日在經營會議  
13 指示，為避免員工在內務櫃放置有機溶劑及飛機使用之耗  
14 材，因而引起安全疑慮，乃要求各部門清查員工之內務櫃，  
15 從而被申訴人於檢查原告之內務櫃後，請原告將工作服更換  
16 為便服，俾便共同前往人事室進行面談。又，長榮航太公司  
17 之受任人1表示，公司經營會議於113年4月25日指示，為避  
18 免公安危險，同仁應將內務櫃所放置之化學品及航空材料清  
19 出，從而許多公司同仁於113年4月26日清理內務櫃，故當時  
20 內務櫃區域尚有其他同仁正在清理內務櫃；另受任人2亦表  
21 示，公司對於男性員工進出公司之服裝要求為白襯衫、西裝  
22 褲及皮鞋，惟原告每天均穿著泡褲（類似牛仔褲、寬鬆的休  
23 閒褲）及球鞋，經其與被申訴人勸導原告，原告卻都不予理  
24 會、不改善，從而與被申訴人安排113年4月26日上午對原告  
25 之工作表現及服裝儀容進行面談。況原告亦表示，被申訴人  
26 請其換回便服係為確認服裝是否符合標準，且當日赴人事室  
27 開會，分別檢討其工作內容及當日穿著之服裝，以及平常換  
28 裝為求效率大部分都是在內務櫃前換。是以，由上開長榮航  
29 太公司之受任人1、2及原告所述，與被申訴人陳述相符，被  
30 申訴人確係於完成內務櫃清查後欲偕同原告共同前往人事  
31 室，並對原告之工作表現及服裝儀容進行考核，故請原告將

01 工作服換回便服，從而以本事件發生之背景、原告及被申訴  
02 人之言詞與行為觀之，堪認被申訴人係為確認原告當天所穿  
03 著之服裝是否符合公司之服裝規定，並非係基於性騷擾之主  
04 觀意思而有觀看原告更換便服之情形。

05 (三)再者，被申訴人雖要求原告將工作服換回便服，然當時尚  
06 有其他同仁經過，而原告均與渠等打招呼及說話，堪認被申訴  
07 人僅係站立於原告後方之位置，確認原告之內務櫃有無有機  
08 溶劑及飛機使用之耗材，並確認原告當日穿著便服是否符合  
09 公司之服裝規定，實難認被申訴人係基於性騷擾之意思而欲  
10 造成原告主觀上有遭到冒犯之情事，況依本事件發生當時之  
11 客觀環境觀之，亦可認被申訴人並非係基於「性要求、具有  
12 性意味或性別歧視之言詞」，是以原處分，並無違誤，原處  
13 分與訴願決定應予維持。

14 二、聲明：原告之訴駁回。

15 伍、本院之判斷：

16 一、前開爭訟概要欄之事實，有原告113年8月30日申訴書（原處  
17 分卷第1-3頁）、被告113年9月18日性別平等工作申訴案件  
18 個案訪談紀錄（原處分卷第5-9頁）、被告113年10月4日下  
19 午2時性別平等工作申訴案件個案訪談紀錄（原處分卷第11-  
20 14頁）、長榮航太公司113年7月11日科人字第2024-0271號  
21 函（原處分卷第75頁）、被告113年10月4日上午10時整性別  
22 平等工作申訴案件個案訪談紀錄（原處分卷第117-124  
23 頁）、被告性別事件調查報告書（原處分卷第125-136  
24 頁）、原處分（原處分卷第141頁）及訴願決定（原處分卷  
25 第165-182頁）在卷可稽，堪予認定。

26 二、應適用之法令及法理：

27 (一)性工法第1條第1項規定：「為保障工作權之性別平等，貫徹  
28 憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定  
29 本法。」、第3條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……  
30 三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇  
31 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

01 同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第8條、第9條、第  
02 12條、第13條、第18條、第19條及第36條規定之雇主。」、  
03 第12條第1項、第2項及第4項規定：「本法所稱性騷擾，指  
04 下列情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要  
05 求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意  
06 性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊  
07 嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職  
08 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  
09 行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報  
10 酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。」「本法所稱  
11 權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指  
12 揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。」「前3項性騷  
13 擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事  
14 人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實  
15 為之。」、第32條之1第1項第2款規定：「受僱者或求職者  
16 遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得  
17 逕向地方主管機關提起申訴：……二、雇主未處理或不服被  
18 申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。」、第32條之2第1項及  
19 第4項規定：「地方主管機關為調查前條第1項但書之性騷擾  
20 申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察  
21 機關協助。」「前條及前3項有關地方主管機關受理工作場  
22 所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其  
23 他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」

24 (二)工作場所性騷擾防治措施準則第1條規定：「本準則依性別  
25 平等工作法（以下簡稱本法）第13條第6項規定訂定之。」  
26 第3條第1項及第2項規定：「僱用受僱者30人以上之雇主，  
27 除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性騷擾防治措  
28 施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。」「前項規範之內  
29 容，應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。  
30 二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單  
31 位負責。三、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。四、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。五、明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依本法第32條之1第1項第1款規定，逕向地方主管機關提起申訴。」第11條第1項規定：「性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。……。」第12條第1項及第2項規定：「雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。」「僱用受僱者30人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。」第13條規定：「雇主接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。」「僱用受僱者100人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。」「前條第2項及前項之專業人士，雇主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。」第17條第2項及第3項規定：「申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。」「前項決議，雇主應以書面通知申訴人及被申訴人。」系爭處理辦法第1條規定：「本辦法依性別平等工作法第32條之2第4項規定訂定之。」、第2條第3款規定：「受僱者或求職者遭受工作場所性騷擾，有下列情形之一，地方主管機關應依本辦法受理其申訴：……三、不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。」、第10條規定：「地方主管機關為調查性騷擾申訴案件，除自行調查外，得洽請具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律之專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。調查完成後，作成調查報告。」「前項調查成員有2人以上者，其成員之女性代表比例不得少於二分之一。」、第18條第2項規定：「依第2條第2款或第3款規定受理申訴，地方主管機關應將處理結果以書面通知申訴人及行為人之雇主。」

01 三、本件有於調查組織組成及程序，被告乃依性工法第32條之2  
02 第1項、同法第32條之2第4項及系爭處理辦法第10條第1項規  
03 定，由被告委請具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或  
04 法律之專業人士即律師二位協助調查，該二位律師均為被告  
05 所建置工作場所性騷擾調查專業人才資料庫之律師，並於調  
06 查完成後，作成調查報告，此有調查報告書（原處分卷第12  
07 5-136頁）及工作場所性騷擾調查專業人才委託名單（原處  
08 分卷第139頁）在卷可稽，且為原告所不爭執，是以，本件  
09 調查組織之組成及程序，均為適法，先此敘明。

10 四、有關「性騷擾」行為之認定，除應從事件發生之背景、工作  
11 環境、當事人之關係及行為人之言詞等客觀情狀綜合研判之  
12 外，尚應考量被害人之主觀感受及認知（最高行政法院110  
13 年度上字第284號判決意旨參照），申言之，性騷擾之認  
14 定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關  
15 係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實綜合進  
16 行判斷。經逐一整理及比對原告、證人等陳述內容如下：

17 (一)原告於113年9月18日個案訪談時稱：「（問：遭遇職場性擾  
18 的過程？）答：113年4月26日我剛上班約8時40幾分左右，  
19 當時劉耀晟課長通知我，航電維修部協理劉永斌找我跟他見  
20 面……，他叫我把內務櫃打開檢查有無危險物品，我們平時  
21 維修飛機時會有一些剩料，他說要著我的內務櫃有沒有這些  
22 維修的剩料，……我就開給他看，他叫我把剩料清掉後，他  
23 就叫我把工作服換掉，換回我來公司上班時穿的便服，我覺  
24 得這件事很奇怪，他一直站在我旁邊，我就問他說我要在這  
25 邊換嗎？我心裡覺得這樣不妥，他說，『對，我要站在這裡  
26 看著你換』，我就開始換裝，脫掉工作服，剩下內衣褲，再  
27 穿上我的便服，換裝過程他就站在旁邊看我換，換完之後，  
28 他就帶我去人事部門去開會。」、「（問：是否知悉他要求  
29 換回便服，並且在一旁看的原因？長榮航太公司有規定便服  
30 的樣式或規格嗎？）答：我猜應該是想看我穿來公司的便服  
31 是否符合他們標準。……113年4月26日那天跟劉協理去人事

01 部門開會，除檢討我的工作內容（如考核）外，還有檢討我  
02 當天的服裝（我當天穿襯衫、西裝褲及球鞋）」等語（見原  
03 處分卷第6頁）。

04 (二)另長榮航太公司宋經理、簡協理及職安室陳副課長於被告11  
05 3年10月4日性別平等工作申訴案件個案訪談紀錄陳稱略以：

06 「當天我與調查委員一起勘驗攝影機4月26日上午約9時左右  
07 畫面，錄影畫面看到很多人在清理內務櫃雜物，也看到申訴  
08 人至少出現兩次丟棄物品的畫面，有看到申訴人與被申訴人  
09 走進去內務櫃的畫面，過程中被申訴人有走出內務櫃的區域  
10 再走進去，所以從錄影畫面中找出2位證人，其等於申訴人  
11 及被申訴人在內務櫃區域時有經過該區域，我們委員有訪談  
12 該2位證人」、「原本就與被申訴人排訂於4月26日上午對申  
13 訴人工作表現與服裝儀容進行面談，長榮航太公司對於工作  
14 人員進出公司的服裝要求男性要白襯衫、西裝褲及皮鞋服裝  
15 要求均無變動過，但申訴人每天都穿球鞋及泡褲（類似牛仔  
16 褲、寬鬆的休閒褲），我及被申訴人苦口婆心勸導，申訴人  
17 都不予理會不改善，所以才會有4月26日上午對申訴人工作  
18 表現與服裝儀容進行面談，並非對申訴人有任何偏見。申訴  
19 人4月25日長榮航太公司召開經營會議，董事長指示有同仁  
20 將化學品放置個人內務櫃恐有公安危險，所以長榮航太公司  
21 做一次性清查，請同仁將內務櫃放置之化學品及航空材料清  
22 理出來，所以113年4月26日就有許多同仁清理內務櫃，包括  
23 兩位證人當時均有在場。」等語（見原處分卷第13-14  
24 頁），而證人1於113年6月14日調查訪談稱：我只有看到他  
25 們倆人在那邊，他的內務櫃在左邊，協理在右邊，協理（即  
26 被申訴人）是離他蠻遠的，至少2米以上，斜對角，我沒有  
27 看到被申訴人有盯著原告看，因為我跟被申訴人打招呼，被  
28 申訴人也是看著我等語（見原處分卷第69頁）；證人2稱：  
29 「因為那天內務櫃在做清理，除了現場很多同仁還有清潔阿  
30 姨在現場，我們去主要是看他們清潔的狀況，就逐一的看，  
31 後來有看到被申訴人，他是靠近走道的位置，因為人很多，

01 那時還有在清垃圾，還有在整理東西，蠻多人的，我就只有  
02 看到這樣子」等語（見原處分卷第73頁），輔以，證人1所  
03 指認原告之內務櫃設置位置靠近走道（見原處分卷第71  
04 頁），且原告亦稱：我內務櫃確實如原處分卷第71頁所示，  
05 比較靠近走道等語（見本院卷第178頁），足見，是事件發  
06 生之地點並非位處於隱蔽之處，而是靠近人員均得以經過之  
07 走道位置。

08 (三)被申訴人於113年10月4日個案訪談陳稱略以：「113年4月25  
09 日長榮航太公司經營會議中，職安室提出有發現同仁的內務  
10 櫃有有機溶劑跟飛機上使用的耗材，總經理指示每個部門要  
11 進行內務櫃清查，所以才有113年4月26日清查內務櫃的情  
12 況，我是要清查內務櫃是否有有機溶劑跟飛機上使用的耗  
13 材，還有我在之前已與人事室約好要面談原告，因為原告的  
14 服裝儀容不符合人事室發布的管理規則（不能穿運動鞋跟休  
15 閒鞋、涼鞋、休閒褲等），因我已與原告談過此事好幾次不  
16 能穿運動鞋，原告都不改善，所以我才會回報人事室，由人  
17 事室對原告進行面談，另一個約談原因是原告職能不佳，因  
18 為原告未通過部門的職能考核（考核是根據課長的現場的工  
19 作考試及協理的口試）。我當天除清查原告的內務櫃外，因  
20 為要讓人事室檢查原告的服裝是否符合規定，我是告訴原告  
21 等一下要去人事室，並請原告換回便服，並未用命令的口  
22 氣，另外當時也有其他部門的人在現場清查內務櫃，而且也  
23 有其他人與原告同排內務櫃者，當時該同仁也有進出該排內  
24 務櫃空間，我當時陪同原告去清查內務櫃及換便服時，是站  
25 立於原告的左後或右後方，詳細情況我記不清楚，但當時看  
26 到其他部門同仁經過走道時，我有跟他們打招呼並說兩句  
27 話，並非一直盯著原告。」（原處分卷第117-119頁）

28 (四)綜合原告、證人、被申訴人等陳述內容得見，本件被申訴人  
29 請原告更換衣服之目的（請原告換回便服，以便後續前往人  
30 事部分針對原告服裝開會檢討），事件發生之場所（靠近人  
31 員得以隨時會經過之之走道）、事件發生之時機（剛上班時

間，約8時40幾分，屬人員進出頻繁之時間）、原告與被申訴人距離斜後方約2米位置，均可見本件被申訴人並非基於「性騷擾之主觀意圖」，乃係基於公司有關服裝管理之目的而為本件舉措，縱其方式容或有非為允適之可能，然亦非屬性騷擾，原告主張應無理由。

五、綜上所述，原告之主張，均不可採，原處分認定性騷擾事件不成立，經核於法均無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，而請求判決如前述之聲明，為無理由，應予駁回。

六、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。

七、結論：原告之訴為無理由。

中 華 民 國 114 年 11 月 27 日

審判長法 官 鍾啟煌

法 官 蔡如惠

法 官 李毓華

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 | 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 |

|                                                                            |                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 委任律師為訴訟代理人                                                                 | <p>育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、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> |
| <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。</p> |                                                                                                                                                                               |

中 華 民 國 114 年 11 月 27 日

書記官 許婉茹