

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第416號

原告 謝怡昇
訴訟代理人 吳俊達律師
王亭涵律師
陳禮文律師

被告 臺灣期貨交易所股份有限公司

法定代理人 吳自心
訴訟代理人 林元祥律師

上列當事人間請求確認懲戒處分無效等事件，本院於民國115年5月21日言詞辯論終結，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、程序方面：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院112年度台上字第323號判決意旨參照）。查本件原告主張被告於民國114年3月31日以台期管字第1140900383號函（下稱系爭申訴決議書），依被告11401號性騷擾申訴案決議事項對原告記書面申誡一次之懲戒處分（下稱系爭懲戒處分）無效，此為被告所否認，而原告主張系爭懲戒處分可能影響其考績、獎金之領取，是系爭懲戒處分之效力乃為前開衍生法律關係之基礎事實，又無以就將來衍生法律關係有效與否提起確認相同之法律效果，則系爭懲戒處分是否無效，有致原告在法律上之地位及權利不安之狀態存在，而此種狀態得以

01 本件確認判決予以除去，是依上開說明，原告提起本件訴訟
02 請求確認系爭懲戒處分無效，有即受確認判決之法律上利
03 益，合先敘明。

04 貳、實體方面：

05 一、原告主張：

06 (一)被告於114年1月6日接獲被告女性員工(下稱甲女)對原告
07 提起性騷擾申訴，內容略以：「原告於113年12月12日公司
08 交易部尾牙結束後，邀約甲女至日式酒館Bar M(下稱系爭
09 酒吧)喝酒，席間原告問甲女：『喝醉後，會不會想要?』
10 等語，並坐到甲女旁，用一隻腳卡在甲女雙腳中間，並用腳
11 頂住，甲女試圖掙脫未果，索性站起。事件後，甲女依然很
12 不舒服，懷疑是否自己穿著打扮或行為有問題，或是平常沒
13 有嚴正拒絕原告的玩笑話，例如：穿這麼漂亮，是不是要去
14 約會?或找你來當啦啦隊。效果一定很好等，所以才遭受性
15 騷擾。甲女因無法平復情緒，在同事的支持下，三週後終向
16 被告提出申訴。」等語(下稱系爭申訴內容)，指摘原告對
17 甲女有為疑似性騷擾行為。惟系爭申訴內容係發生於工作場
18 合外，並非工作時間，且為單一事件，並非持續性之性騷
19 擾，原告又非被告之最高負責人或僱用人，故應適用性騷擾
20 防治法由臺北市政府社會局處理，而非適用性別平等工作法
21 由被告自為調查決議，被告違法作成系爭懲戒處分，自屬無
22 效。又系爭申訴決議書固認為「本案依申訴之內容略以：原
23 告於平常工作時間就有對甲女之穿著、外貌有歧視性或冒犯
24 性之言語，甲女認為因未嚴正拒絕被申訴人之該等行為，始
25 造成原告於113年12月12日在部門年度尾牙聚餐後之『續
26 攤』時，對甲女性騷擾。依系爭申訴內容，部門尾牙聚餐後
27 之續攤屬『非工作時間』所發生之性騷擾，應認與原告平常
28 在『工作時間』對甲女之性騷擾間係屬『持續性性騷擾』，
29 而有《性別平等工作法》及被告《工作場所性騷擾防治措施
30 辦法》(下稱系爭性騷擾防治措施辦法)之適用。」等語，
31 惟依照甲女之申訴內容，甲女並未認為原告平日對於甲女有

01 性騷擾行為，且原告平日並未對於甲女之穿著、外貌有歧視
02 性或冒犯性之言語，原告亦未曾對甲女稱：「穿那麼漂亮，
03 是不是要去約會？」、「找你來當啦啦隊，效果一定很
04 好。」等語，且關於「原告平日是否有對於甲女之穿著、外
05 貌有歧視性或冒犯性之言語？」乙節，不在系爭申訴內容，
06 非屬被告之調查範圍，系爭申訴內容之範圍僅限於「113年1
07 2月12日原告及甲女在酒吧聚會之情事」，此乃「非工作時
08 間」、「單一（非持續性）」事件，自非屬性別平等工作法
09 第12條第3項之情形，而無適用性別平等工作法之餘地。

10 (二)系爭申訴決議書記載：「(三)不同點，在酒吧聊天的最後約5
11 分鐘，甲女說，原告問她喝醉後會不會想要？接著用腳卡住
12 甲女雙腿間，讓甲女很不舒服，起身上廁所後，離開酒吧。
13 但原告否認有講這句話及這個動作。(四)日式酒吧之監視錄影
14 因過期而消除，因而沒有客觀證據佐證；而疑似性騷擾之當
15 下只有當事兩人，顯然各執一詞。」等語，足見本件並無客
16 觀證據證明原告有為系爭申訴內容所指行為。又系爭申訴決
17 議書固認「(五)惟甲女之說法有證人之證詞為補強證據，以證
18 實其非虛構；即事後甲女曾告知證人有關原告對其疑似性騷
19 之內容，證人示範原告對甲女之夾腳動作，幾乎與甲女之示
20 範動作相同。甲女原先相當猶豫要不要提告，但證人得知案
21 情後都主張甲女應該勇敢提告；在他們支持下，甲女終向公
22 司提出性騷擾申訴。」等語，惟所稱「證人」並未參與原告
23 與甲女113年12月12日酒吧聚會，並未親眼見聞原告與甲女
24 當日所發生之事，該名「證人」於調查過程中之陳述僅係轉
25 述其聽聞自甲女陳述被害經過，屬於與甲女之陳述具有同一
26 性之累積性證據，不具補強證據之資格。再者，系爭申訴決
27 議書認定「(六)事發後，甲女原有之身心症復發且加劇：吃不
28 下、睡眠不佳，腦海經常浮現受騷擾之影像畫面，這些創傷
29 後壓力症候群(PTSD)症狀，亦是遭受性騷騷擾後受害者常有
30 之症狀。」等情，係以甲女之陳述為依據，並未見甲女有提
31 出相關診斷證明書，故甲女是否有其所陳述之身心狀況，已

01 屬有疑，且依照系爭決議書記載，甲女原本即有身心相關病
02 症，縱使（假設語）甲女之身心症有復發、加劇之情形，然
03 身心症復發、加劇之原因眾多且複雜，尚難因甲女身心症有
04 復發、加劇（假設有此情形），即反推原告有對甲女為性騷
05 擾行為。再者，原告平日與甲女談話，並無任何歧視性與冒
06 犯性言論，原告於113年12月12日詢問甲女：「還是要再喝
07 一下？」甲女回應：「都可以啊。」獲甲女同意後原告與甲
08 女方至系爭酒吧喝酒，倘若原告平日即對甲女有歧視性與冒
09 犯性言論，甲女豈會同意與原告至系爭酒吧喝酒。又依照系
10 爭酒吧現場設置、椅子重量、原告與甲女之相對位置，原告
11 並無法以一隻腳卡在甲女雙腿之間頂住甲女，必然會被桌子
12 阻隔，是甲女所主張上情顯不合理。此外，原告與甲女於當
13 日晚間近10時離開系爭酒吧，原告陪同甲女步行至被告門口
14 等車，等候約10分鐘後方各自離開，期間甲女均無任何異
15 常，原告傳訊：「我上羅東的客運了，你不要太晚回家
16 嘍。」甲女更回復：「我到廠商那囉 回家小心」等語，依
17 此互動情形，甲女均無異常，更徵原告並對對甲女為性騷擾
18 之行為。據原告了解，甲女在提出系爭申訴前，曾向同仁表
19 示在離職前要搞一波大的，讓其他同仁不敢得罪甲女，且甲
20 女有說謊成性之前例，其陳述缺乏憑信性，尚難僅憑甲女之
21 陳述即認原告有性騷擾之行為。綜上，原告並無甲女系爭申
22 訴內容所稱行為，被告卻在無任何客觀證據或足以支持甲女
23 陳述之補強證據之情形下，片面採信甲女說詞，而於114年3
24 月31日以系爭申訴決議書做成系爭懲戒處分，系爭懲戒處分
25 應屬無效。

26 (三)又依被告之性騷擾申訴處理委員會（下稱系爭申訴處理委員
27 會）114年3月26日會議紀錄記載：「考量本案申訴內容具敏
28 感性，申訴人為女性且仍具學生身分，爰依黃教授建議，縮
29 編調查小組成員為黃教授（外部專家）、史律師馨（外部專
30 家）、黃總稽核定容（以下稱黃總稽核）、張組長耿銘及勤
31 務員派遣公司代表郭副理維中等5位，俟調查報告完成初

01 稿，再行召開調查報告討論會議，由全體8位調查小組成員
02 取得共識後，出具正式調查報告。」可知被告所成立申訴調
03 查小組（下稱系爭調查小組）共8人，惟僅有5人參與調查，
04 其餘3名成員完全未參與訪談調查過程，足認被告之調查程
05 序有瑕疵。此外，依據系爭性騷擾防治措施辦法第18條第3
06 項前段規定：「申訴處理委員會應參考申訴調查小組之調查
07 結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建
08 議。」可知調查小組所為調查結果為「參考」，關於「是否
09 有性騷擾事實之認定」及「懲處結果」均應由性騷擾申訴處
10 理委員會決議之，惟系爭性騷擾申訴處理委員會僅針對「懲
11 處結果」為決議，未針對「是否有性騷擾事實之認定」為決
12 議，程序上不符合上開規定等語。為此，爰依民事訴訟法第
13 247條第1項之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：確認系爭
14 懲戒處分無效。

15 二、被告則以：

16 (一)被告於114年1月7日接獲甲女於114年1月6日提出系爭申訴內
17 容後，爰依系爭性騷擾防治措施辦法進行調查，經調查後認
18 定系爭申訴內容成立性騷擾，故於114年3月26日之系爭申訴
19 處理委員會決議對原告予以書面申誡1次，作成系爭懲戒處
20 分。原告雖主張系爭申訴內容應適用性騷擾防治法由臺北市
21 政府社會局進行調查決議，而非被告自為調查決議，然原告
22 與甲女身處同一工作場域，而系爭申訴內容含有於工作場所
23 與非工作場所之性騷擾行為，客觀上，甲女乃指稱原告基於
24 職場人事、場地等互動之便，對其進行性騷擾之行為，故為
25 保障受雇者之權益，於法令適用順序上自應優先適用性別平
26 等工作法，始符性騷擾防治法與性別平等工作法規定之意
27 旨。又系爭申訴內容已提及於平常工作時間內，原告即時常
28 對申訴人甲女之外貌、穿著有歧視性與冒犯性言語之行為，
29 足見客觀上，原告對甲女有性別平等工作法第12條第1項第1
30 款所定性騷擾行為，且甲女於系爭申訴內容認為是否因為自
31 己未拒絕原告平日之言行，始造成原告113年12月12日進而

01 對其為性騷擾等語，顯見客觀上，原告基於職場人事、場地
02 等互動之便，對甲女於工作時間及非工作時間均發生性騷擾
03 行為，已非原告所稱僅為非工作時間之單一事件，故於人、
04 事及時間上均有緊密關聯性，符合性別平等工作法第13條第
05 3項第1款所指情形。準此，系爭申訴內容自應適用性別平等
06 工作法。被告依法於接獲甲女申訴或知悉性騷擾情形發生
07 時，立於雇主之地位採取立即有效之糾正及補救措施而進行
08 調查決議，自屬合法有據，原告主張應由臺北市政府社會局
09 進行調查決議，顯無可採。

10 (二)系爭申訴內容已指出，原告於平常工作時間內即時常對甲女
11 之外貌、穿著有歧視性與冒犯性之言語，致使甲女已存有受
12 侵犯之感覺，且原告於調查中亦自承有對甲女為「穿那麼漂
13 亮，是不是要去約會？」等語，足證甲女所指原告對甲女外
14 貌、穿著有歧視性與冒犯性之言語並非子虛，則原告於起訴
15 狀中辯稱未曾向甲女表示「穿那麼漂亮，是不是要去約
16 會？」等語，顯然已自相矛盾，而屬臨訟置辯之詞，不足採
17 信。又甲女已說明原告於系爭酒吧內之性騷擾言詞與舉止，
18 並於調查程序中具體描述，經系爭調查小組委員親自至系爭
19 酒吧訪查，確認該座位之二人可靠非常近，因此可證甲女之
20 系爭申訴內容應屬真實而得為判斷之依據。此外，原告自述
21 與甲女平常於職場不會有過多接觸、不會聊私人間之事，顯
22 然甲女並無誣陷原告之動機，倘非原告確有系爭申訴內容所
23 指對甲女性騷擾之言詞與舉止，甲女亦無理由以原告為申訴
24 對象。至原告雖以甲女於離開系爭酒吧後仍與其互傳訊息為
25 由，主張其對甲女並無性騷擾行為，然因每人對於受侵犯之
26 隱忍度及人際社交習性均不同，且系爭申訴內容並非達性侵
27 害或重大侵害行為，對於甲女而言，自仍可能維持與原告基
28 本社交禮儀，屬於合理而無違經驗及論理法則，自難以此執
29 為對原告有利之論據。原告另指稱甲女曾表示於離職前要搞
30 一波大的以建立自己在公司之地位、甲女說謊成性，故其陳
31 述欠缺憑信性等節，然此番言論並無任何證據，純屬原告片

01 面之詞，且甲女既要離職，何以還須建立自己在公司的地
02 位，此說法顯然不符經驗與論理法則，原告以此聲稱甲女之
03 系爭申訴內容不實，要屬無據。況且，系爭申訴內容涉及甲
04 女人格權利，若有不實恐涉民、刑事責任，而甲女與原告間
05 並無嫌隙，甲女並無誣陷原告之動機，自提出系爭申訴內容
06 迄今，甲女亦未對原告提出任何金錢索賠，其誣陷原告之可
07 能性甚微。是綜合原告於平時工作時間內對甲女即有歧視性
08 或冒犯性言論之背景，原告於113年12月12日於尾牙後邀約
09 甲女至酒吧飲酒，並於飲酒後向申訴人甲女表示「喝醉後，
10 會不會想要？」等含有性意味、性暗示之話語，以及用腳卡
11 在申訴人甲女雙腿之間、頂住申訴人甲女不讓其掙脫等言行
12 舉止，依「合理被害人標準」，足以使一般人處於相同之背
13 景、關係及環境下，對原告之言行舉止構成性騷擾之感受，
14 甚且亦造成甲女身心狀況加劇，並引發創傷後壓力症候群症
15 狀。原告主張並無其他客觀證據證明其有對甲女性騷擾行為
16 之主張，顯然僅是利用性騷擾情境中常見無客觀證據或隱蔽
17 不易察覺等難以舉證之困境欲卸其責之詞，實不可採。

18 (三)綜上，被告本於雇主之法定義務，於114年1月6日接獲系爭
19 申訴內容後，依系爭性騷擾措施辦法組成系爭調查小組，綜
20 合一切事證及相關證人之陳述後，於113年3月13日會議，由
21 系爭調查小組全體成員共8人決議：「全體委員一致同意調
22 查報告書所述之認定事實、理由及處理建議，後續將提報申
23 訴處理委員會」，即認定原告性騷擾之事實，出具正式調查
24 報告，交由系爭申訴處理委員會審議決議，依被告人事管理
25 辦法決議對原告予以書面申誡1次，並無任何違法不當。而
26 書面申誡非屬解僱、解聘等重大人事懲戒事項，且依被告人
27 事管理辦法第32條規定，申誡與解僱確屬不同懲戒措施，屬
28 被告之人事懲戒權等經營自治管理之核心事項，司法機關不
29 應亦不宜過度介入，以尊重被告人事管理權責，準此，原告
30 主張系爭懲戒處分無效，應屬無據等語，資為抗辯。並聲
31 明：原告之訴駁回。

01 三、本院之判斷：

02 (一)按有下列情形之一者，適用性別平等工作法之規定：(一)受僱
03 者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性
04 騷擾。(二)受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同
05 作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。(三)受僱者
06 於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。又雇主
07 應採取適當之措施，防治性騷擾之發生。其僱用受僱者30人
08 以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作
09 場所公開揭示。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取
10 立即有效之糾正及補救措施，性別平等工作法第12條第3
11 項、第13條第1項第2款、第2項前段定有明文。

12 (二)經查，被告於114年1月6日接獲甲女提出系爭申訴內容後，
13 組成系爭調查小組，於114年1月16日召開啟始會議，會中決
14 議增聘外部委員即訴外人黃曬莉，由黃曬莉等5人進行調
15 查，並由黃曬莉撰擬調查報告初稿；於114年3月13日會議全
16 體委員一致同意上開調查報告初稿所認定之事實、理由及處
17 理決議，於114年3月8日出具「被告11401號性騷擾事件申訴
18 案調查報告書」（下稱系爭調查報告），嗣後被告人事主管
19 及各部門經理以上人員組成系爭申訴處理委員會於114年3月
20 26日開會，會議結論「予以被申訴人（即原告）書面申誠1
21 次」，於114年3月31日以系爭申訴決議書通知原告，作成系
22 爭懲戒處分等節，有系爭申訴決議書、職場不法侵害通報及
23 處置表、系爭調查報告、被告114年3月26日系爭申訴處理委
24 員會會議紀錄、被告114年1月16日系爭調查小組啟始會議議
25 程、被告114年3月13日系爭調查小組調查報告討論會議紀錄
26 等在卷可稽（見本院卷第27至37、167至197、223至227
27 頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第231至232頁），堪以
28 先予認定。

29 (三)原告雖主張系爭申訴內容所指摘性騷擾事件係發生在工作場
30 合外之單一事件，並無性別平等工作法之適用等語，然按性
31 騷擾防治法第1條第2項規定：「性騷擾事件之處理及防治，

01 依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分
02 關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及
03 防治事項者，適用各該法律之規定。」性別平等工作法第1
04 條第2項規定：「工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件
05 依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。」可知依
06 性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，在工作場所發
07 生之性騷擾事件，於法令適用順序上應優先適用性別平等工
08 作法，始符上開法律規定之意旨。而依據性別平等工作法第
09 12條第3項規定：「有下列情形之一者，適用本法之規定：
10 (一)受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持
11 續性性騷擾。(二)受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，
12 具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。(三)
13 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷
14 擾。」其立法理由謂：「實務上，受僱者於非工作時間遭受
15 性騷擾，雖非在工作場所內，惟仍與工作場所之人、事具有
16 緊密關聯，為避免受僱者遭受持續性性騷擾，爰增訂第三
17 項，定明應適用本法之類型，包括：一、遭受所屬事業單位
18 之同一人於非工作時間為持續性性騷擾；二、遭受不同事業
19 單位，具共同作業或業務往來關係之同一人於非工作時間為
20 持續性性騷擾；三、遭受最高負責人或僱用人於非工作時間
21 為性騷擾。前揭三種情形不再依其行為分別適用性騷擾防治
22 法或本法，而均適用本法規定，以保障受僱者之權益。」顯
23 見為保障受僱者之權益，為避免受僱者遭受持續性性騷擾，
24 凡受僱者於非工作時間遭受性騷擾，雖非在工作場所內雖非
25 在工作場所內，惟仍與工作場所之人、事具有緊密關聯者，
26 一律適用性別平等工作法之規定。而被告所受理系爭申訴內
27 容之申訴人甲女與被申訴人原告均為被告之受僱者，雙方處
28 同一工作場域，為兩造所不爭執。細繹甲女提出之系爭申訴
29 內容，提及「.....(二)事件過後，我心裡很不舒服，懷疑是
30 自己穿著打扮或行為有問題，平常沒有嚴正拒絕他的玩笑
31 話，例如穿這麼漂亮，是不是要去約會？或找你來當拉拉

01 隊，效果一定很好等諸如此類的玩笑，所以，他才會對我性
02 騷擾？我開始懷疑，自己是不是給別人感覺是行為很隨便的
03 人？(三)事件至今近三星期，這件事一直很困擾我，我常常吃
04 不下，不敢正視原告，也問同事意見，同事支持我進行申
05 訴，所以，今天找總稽核向原告提出性騷擾申訴。」等語
06 (見本院卷第167頁)，顯見甲女已將原告於工作時間，基
07 於職場人事、場地等互動之便，對其所為上開言論，與113
08 年12月17日原告在系爭酒吧對甲女所為言論與舉止進行連
09 結，同屬系爭申訴內容之一部，應為被告調查及處理之範
10 疇，則系爭申訴內容既包含原告於工作場所與非工作場所對
11 甲女所為性騷擾行為，且各行為間可認具有人、事及時間密
12 接性，被告所受理系爭申訴內容即應認為符合性別平等工作
13 法第12條第3項第1款「受僱者於非工作時間，遭受所屬事業
14 單位之同一人，為持續性性騷擾」之情形，而有性別平等工
15 作法之適用，原告此部分主張，尚不可採。

16 (四)又原告雖主張系爭調查小組中僅5人實質參與調查過程，程
17 序有瑕疵，且系爭申訴處理委員會僅針對「懲處結果」為決
18 議，未針對「是否有性騷擾事實之認定」為決議，程序上不
19 符合規定等語，惟參照性別平等工作法相關規定及被告依據
20 上開性別平等工作法之規定所訂定之系爭性騷擾防治措施辦
21 法(見本院卷第107至112頁)，其中均無調查小組必須由全
22 體成員共同進行調查之規定，則調查小組中之數人對當事人
23 及相關人員進行訪談，並蒐集各樣證據資料後，再由調查小
24 組全體成員就所蒐集證據資料進行調查而作出調查結果，自
25 無違背相關規定，而非法所不許。準此，系爭調查小組決議
26 由其中黃曬莉等5人進行調查，由黃曬莉撰擬系爭調查報告
27 書初稿，再由系爭調查小組全體共8人經會議調查、討論與
28 決議後，共同出具系爭調查報告，並無違反性別平等工作法
29 或系爭性騷擾防治措施辦法等相關法規，難認有瑕疵可指。
30 又參照系爭申訴處理委員會114年3月26日會議紀錄「壹、報
31 告事項」所載案由：「檢陳本公司11401號性騷擾事件申訴

01 案件調查報告書（即系爭調查報告），謹報請公鑒。」決
02 議：「本案調查報告書洽悉。」及「貳、討論事項」案由：
03 「有關本公司11401號性騷擾是性申訴案（即系爭申訴內
04 容），謹提請審議。」決議：「(一)有關本案懲處，依調查報
05 告結果及人事管理辦法第33條第4款規定，經全體出席委員
06 不計名投票決定。投票結果為：5位委員建議書面申誡1次、
07 1位委員建議書面申誡2次。(二)復依工作場所性騷擾防治措施
08 辦法第18條規定：「申訴處理委員會應有委員三分之二以上
09 出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成
10 決議，可否同數時，取決於主席」，本案採多數決，予以被
11 申訴人（即原告）書面申誡1次。」等語（見本院卷第193至
12 197頁），可知系爭申訴處理委員會已就系爭調查小組所出
13 具系爭調查報告結果即原告對甲女成立性騷擾乙事表示認
14 同，始作出予以書面申誡1次之結論，是原告主張系爭申訴
15 處理委員會未針對「是否有性騷擾事實之認定」為決議等
16 語，顯屬誤會，亦無可採。

17 (五)再原告雖主張被告係在無任何客觀證據之情形下，片面採信
18 甲女說詞，而作出系爭懲戒處分等語。然查，系爭調小組成
19 員於調查過程中逐一訪談當事人及證人共9人次，並前往系
20 爭酒吧拍攝現場照片、演練甲女所稱夾腿之情況並拍攝照片
21 等，以上開方式蒐集證據資料經綜合人證與其他事證一併調
22 查後，始擬具系爭調查報告在案，此有系爭調查報告及系爭
23 申訴處理委員會114年3月26日會議紀錄在卷可稽（見本院卷
24 第169至192、193至195頁），被告顯然就系爭申訴內容已盡
25 一切能事而為詳盡調查，並給予當事人充分陳述機會，最終
26 係綜合相關人證與事證一併調查後，始作出系爭調查報告之
27 結果，並非僅片面採信甲女單方之說詞。且考量性騷擾之認
28 定應係以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思
29 考，著重於被害人之主觀感受及所受影響，而非以行為人之
30 侵犯意圖判定。應依個案事件發生之背景、當事人之關係、
31 環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判

01 斷，在「合理被害人」的標準下，考量一般人處於相同之背
02 景、關係及環境下，對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾
03 之感受，非以行為人主觀意圖判定；又性騷擾事件之申訴
04 人，因舉證困難、對環境不信任及擔心同事議論，亦常使被
05 害人放棄抵抗，被告因此綜合上開各項證據而認定原告有系
06 爭申訴內容所指性騷擾行為，亦非無據。至原告空言甲女曾
07 在離職前放話要搞一波大的等語，並未提出任何具體事證以
08 實其說；又徒以與系爭申訴內容毫無關聯之其他情事主張甲
09 女說謊成性等語，均無理由，難認可執為對原告有利之認
10 定。

11 (六)綜上所述，被告於接獲系爭申訴內容而知悉有性騷擾之情形
12 時，依性別平等工作法第13條第2項及系爭性騷擾防治措施
13 辦法相關規定組成系爭調查小組及系爭申訴處理委員會，經
14 調查程序及會議後，最終對原告作出系爭懲戒處分之結論，
15 核其程序及決議內容均符合上述相關規定，並無違反法律或
16 有重大瑕疵之情形，準此，原告主張系爭懲戒處分無效，即
17 無可採。

18 四、綜上所述，原告依民事訴訟法第247第1項之規定，請求確認
19 系爭懲戒處分無效，為無理由，應予駁回。

20 五、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核
21 與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

22 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 115 年 6 月 18 日

24 勞 動 法 庭 法 官 呂 俐 雯

25 以上正本係照原本作成。

26 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 115 年 6 月 18 日

29 書 記 官 鄧 家 柔