

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

113年度地訴字第93號

114年4月9日辯論終結

原告 力成科技股份有限公司

代表人 蔡篤恭

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

被告 新竹縣政府

代表人 楊文科

訴訟代理人 呂昭昫

范姦滄

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113年2月15日勞動法訴二字第1120019130號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、訴願決定及原處分關於裁處原告新臺幣10萬元罰鍰部分均撤銷。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔2分之1，餘由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告僱用之技術員即訴外人鄭○○（真實姓名年籍詳卷，下稱鄭員），於民國112年2月3日遭同工作場所之技術員即訴外人劉○○（真實姓名年籍詳卷，下稱劉員）以手拍打背部而感到不適，故於同年2月7日向原告提出性騷擾申訴。而後鄭員於同年2月16日，又再度遭劉員以手持物品方式擊打背部，鄭員認原告知悉有性騷擾之情形，卻未採取立即有效之

01 糾正及補救措施，於同年2月21日向被告提出申訴。嗣經被  
02 告以112年8月3日府勞資字第1123934352號函檢送新竹縣就  
03 業歧視評議委員會審定書(下稱審定書)，審定原告違反行為  
04 時性別工作平等法(同年8月16日修正更名為性別平等工作  
05 法，下稱性工法)第13條第2項規定成立，並依同法第38條  
06 之1第2項及第3項規定，於同日以府勞資字第1123934360號  
07 處分書(與審定書下合稱原處分)，裁處原告罰鍰新臺幣(下  
08 同)10萬元，令即日改善，並公布其名稱及負責人姓名。原  
09 告不服，循序提起本件行政訴訟。

## 10 二、原告主張：

11 (一)本件事件發生地點係在廠區、產線吵雜之工作環境中，以拍  
12 背或以物品碰觸同事而喚起注意實屬常見，且依錄影畫面，  
13 劉員碰觸鄭員的時間非常短暫，且係以手拍肩部上方或以材  
14 料輕碰，客觀呈現均是在喚起對方注意，難認為係性騷擾行  
15 為，故本件不構成性工法第13條第2項「雇主於知悉性騷擾  
16 之情形」之要件。

17 (二)又鄭員於112年2月3日向其主管反應後，至同年2月7日正式  
18 提出申訴前，原告立即通報主任及調閱監視影像，了解事件  
19 始末，並無任何蓄意遲滯調查或增加程序障礙之情事。且原  
20 告於同年2月7日至2月14日早會時間，持續宣導工作場域性  
21 騷擾防治措施，提供心理諮商輔導機制，依鄭員自述亦有感  
22 覺到劉員有刻意避開之情形，故原告已採取立即有效之糾正  
23 及補救措施，善盡性工法第13條第2項之雇主責任。而原處  
24 分雖以原告未於第一時間調換站點，或採行其他方式以確保  
25 事件不再發生。惟鄭員與劉員隸屬不同單位，僅有在機台異  
26 常，且業務交由2人負責之情況下才會接觸，而當時部門內  
27 僅有劉員可負責機台設定及故障排除之職務，加上輪班關  
28 係，亦無替代人選可配合調動，因此無法立即將劉員調離開  
29 場區。原告亦曾多次告知鄭員可調整工作廠區，然鄭員均予  
30 以婉拒，原告係尊重鄭員之意願與隱私而未為工作地點調  
31 整，被告苛究原告未及時處置，防止相類事件再次發生，實

01 難有期待可能性，原告並無故意或過失等語。

02 (三)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

03 三、被告則以：

04 (一)鄭員於112年2月3日向單位主管反應遭劉員第一次肢體攻擊  
05 後，除於原告面談紀錄表表明事發經過外，原告人資亦收受  
06 鄭員提報性騷擾事件申訴表，再次陳述劉員之行為已對其造  
07 成之影響，縱使鄭員第一次反應時未明確表達此係性騷擾事  
08 件申訴，原告亦應於收到申訴表時即知悉鄭員係要申訴性騷  
09 擾，依原告行為時性工法第13條規定意旨，並非為判定性騷  
10 擾事件之真偽，而在於原告知悉性騷擾申訴事件後，其應有  
11 「立即」且「有效」之作為，故原告主張本件不符合性工法  
12 第13條第2項「雇主於知悉性騷擾之情形」之要件，並無理  
13 由。

14 (二)又原告進行訪談期間，受訪同事及主管均稱透過交談即可完  
15 成業務交流，不須以肢體接觸方式，故在廠區內以東西拍打  
16 人員或肢體碰觸應非屬常見且必要性之行為。原告雖稱有透  
17 過宣導方式避免相類事件發生，且鄭員無轉調至其他工作場  
18 域之意願，而未調動工作地點云云，惟劉員於112年2月16日  
19 再次於工作場所拍打鄭員，可見原告之處理並未使得該2人  
20 於該工作場域空間得以有效區隔，最終導致類似事件再發  
21 生，難謂已依法採取立即有效之糾正及補救措施。又原告以  
22 尊重鄭員隱私為由，致原告調查或為有效即時措施而受有限  
23 制為辯，然原告於第2次拍打情形發生後，仍可將鄭員與劉  
24 員區隔兩個工作場域，顯示原告有在尊重鄭員意願與隱私下  
25 為雙方工作場域調整之可能。原告既為僱用受僱者之雇主，  
26 縱非故意，亦有過失，依行政罰法第7條第1項仍應處罰等  
27 語。

28 (三)並聲明：原告之訴駁回。

29 四、本件爭點：

30 (一)本件是否該當原告行為時性工法第13條第2項所定「雇主知  
31 悉性騷擾之情形」要件？

01 (二)原告採取之措施，是否合於同條項「立即有效之糾正及補救  
02 措施」要件？

03 (三)承(一)(二)，如原告違反上開規定，則主觀上有無故意或過失？

04 (四)原處分裁罰原告10萬元，是否合法？

05 五、本院之判斷：

06 (一)應適用之法令及法理說明：

07 1. 行為時性工法第12條第1項第1款、第2項：「(第1項)本法  
08 所稱性騷擾，謂下列2款情形之一：一、受僱者於執行職務  
09 時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行  
10 為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯  
11 或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。(第2  
12 項)前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工  
13 作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認  
14 知等具體事實為之。」

15 2. 行為時性工法第13條第2項：「雇主於知悉前條性騷擾之情  
16 形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」此規定嗣於  
17 112年8月16日修正公布、113年3月8日施行，參諸修正後之  
18 規定，將「雇主」概念明文包含不同事業單位行為人之雇  
19 主，且將雇主應採行之「立即有效之糾正及補救措施」予以  
20 類型、明文化，強化性工法課予雇主事後補救義務之內涵，  
21 相較於修正前規定，並非較有利於行為人，故本件應適用行  
22 為時之性工法第13條第2項規定。

23 3. 行為時性工法第38條之1第2項、第3項：「(第2項)雇主違  
24 反第13條第1項後段、第2項規定者，處10萬元以上50萬元以  
25 下罰鍰。(第3項)有前2項規定行為之一者，應公布其姓名  
26 或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應  
27 按次處罰。」

28 4. 性工法第38條之1第2項、第6項(112年8月16日修正公布、  
29 113年3月8日施行)：「(第2項)雇主違反第13條第2項規  
30 定或地方主管機關依第32條之2第3項限期為必要處置之命  
31 令，處2萬元以上100萬元以下罰鍰。(第6項)有前條或前5

01 項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期  
02 日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善  
03 者，應按次處罰。」

04 (二)前提事實：

05 前開事實概要欄之事實，除上開爭點外，其餘均為兩造所不  
06 爭執，並有112年2月7日性騷擾事件申訴表（本院卷第104  
07 頁）、新竹縣政府勞工處112年2月21日性別工作平等法申訴  
08 書（原處分卷第254至255頁）、原處分（本院卷第69至76  
09 頁）、勞動部113年2月15日勞動法訴二字第1120019130號訴  
10 願決定書（本院卷第55至68頁）、原告訂定之性騷擾防治措  
11 施、申訴及懲戒辦法（本院卷第83至86頁）、性騷擾教育訓  
12 練開課紀錄（本院卷第87頁）、性騷擾事件調查表（本院卷  
13 第93至94頁）、性騷擾防治措施及員工心理諮商輔導機制文  
14 宣（本院卷第103頁）、新竹縣就業歧視評議委員會第11屆  
15 第2次會議委員簽到表（原處分卷第304頁）各1份，以及劉  
16 員112年2月20日、4月12日事件溝通表（本院卷第107頁、原  
17 處分卷第291頁）、鄭員之同事112年2月24日、3月3日事件  
18 溝通表（本院卷第109頁、第112頁）各2份、鄭員112年3月1  
19 日、3月7日、3月7日修改過之事件溝通表3份（本院卷第111  
20 頁、第113頁、第114頁）附卷可稽，堪認屬實。

21 (三)本件合於「雇主知悉性騷擾之情形」要件，原告應採取立即  
22 有效之糾正及補救措施：

- 23 1. 按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  
24 環，雇主應提供安全及友善之工作環境。在工作場所發生性  
25 騷擾事件，雇主除是最有能力事先防範者外，在該事件發生  
26 後，亦最能透過所建構之內部申訴機制，即刻啟動有效之糾  
27 正及補救措施，提供受僱之勞工無受職場性騷擾疑慮之工作  
28 環境，以保障其人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之公  
29 平。準此，在解釋原告行為時性工法第13條第2項所定「雇  
30 主於知悉前條性騷擾之情形」，此一作為雇主應採取立即有  
31 效糾正及補救措施之前提要件時，應認雇主一經接獲性騷擾

01 之申訴，即處於性工法第13條第2項所定之知悉狀態，即應  
02 採取適當之糾正及補救措施，而不以該情事應先經調查確定  
03 是否該當性騷擾為前提，否則恐使雇主有恣意決定不啟動調  
04 查機制之空間，致受僱之勞工持續處於受性騷擾之敵意工作  
05 環境，有違上開立法意旨。換言之，即使事後經調查證實並  
06 未構成性騷擾，仍無礙雇主於知悉有性騷擾的情形時，應履  
07 踐性工法第13條第2項規定之立即有效糾正及事後補救義  
08 務。

09 2. 查鄭員於112年2月3日遭同工作場所之劉員以手拍打背部  
10 後，因感到不適，故於同日向吳姓主管反應，並於翌日（即  
11 2月4日）填寫面談紀錄表，而後再於同年2月7日向原告提出  
12 性騷擾申訴，同年2月8日由原告之人資部門受理該申訴等  
13 情，此有原告處理申訴時序表（本院卷第95至97頁）、鄭員  
14 112年2月4日面談紀錄表及主任調閱CCTV畫面資料（本院卷  
15 第102頁）、112年2月7日性騷擾事件申訴表（本院卷第104  
16 頁）各1份附卷可考。而參諸原告之性騷擾防治措施、申訴  
17 及懲戒辦法第4.2條明訂，員工遭受性騷擾時，應以口頭或  
18 填寫「性騷擾事件申訴表」之方式向人力資源單位提出申訴  
19 （本院卷第84頁），可證原告至遲於112年2月8日經申訴管  
20 道知悉鄭員有遭劉員性騷擾之情形，揆諸上開說明，原告自  
21 應於該日起，依行為時性工法第13條第2項規定，採取立即  
22 有效之糾正及補救措施。原告主張後續調查結果認定性騷擾  
23 未成立，故未合於「雇主知悉有性騷擾情形」要件，於法無  
24 據，洵非可採。

25 (四)原告未區隔鄭員、劉員之工作場域，致112年2月16日再度發  
26 生性騷擾情形，未合於「立即有效之糾正及補救措施」要  
27 件，且主觀上有過失：

28 1. 按為履踐性工法第13條第2項課予雇主保護受僱之勞工免於  
29 遭受職場性騷擾，提供受僱者無受職場性騷擾疑慮之工作環  
30 境之意旨，該項所定「立即有效之糾正及補救措施」要件，  
31 當係指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有

01 效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形。亦  
02 即，雇主應以審慎態度處理該申訴案件，設身處地主動關懷  
03 被性騷擾者之感受，主動介入調查以確認事件之始末，並採  
04 取適當解決之措施，給予完善之保障，避免被性騷擾者繼續  
05 處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，防止性騷擾再  
06 度發生之機會，方與立法目的相符。

- 07 2. 經查，原告於112年2月8日知悉鄭員於同年2月3日遭劉員性  
08 騷擾之申訴後，人資單位於同年2月9日聯繫鄭員展開調查程  
09 序，同時提供鄭員心理諮商之管道，對內進行口頭宣導性騷  
10 擾防治觀念。而後於同年2月16日，鄭員再度遭劉員以手持  
11 物品之方式擊打背部，使其身心深感不適，當日即請假返  
12 家。嗣鄭員於同年2月21日，以原告未盡立即有效之糾正及  
13 補救措施，未將劉員調離現職，使其再度遭性騷擾為由，向  
14 新竹縣政府勞工處提出申訴，原告於同年2月24日將鄭員調  
15 離原工作場所等情，此有原告處理申訴時序表（本院卷第95  
16 至97頁）、鄭員之吳姓主管112年2月24日事件溝通表（本院  
17 卷第108頁）、新竹縣政府勞工處112年2月21日性別工作平  
18 等法申訴書（原處分卷第254至255頁）、新竹縣政府勞工處  
19 訪談紀錄（原處分卷第258至259頁）各1份，以及鄭員112年  
20 2月14日及2月24日事件溝通表（本院卷第105至106頁）、  
21 112年2月3日及2月16日監視器錄影畫面截圖（本院卷第129  
22 頁、第131頁）各2份在卷足憑，顯見原告口頭宣導性騷擾防  
23 治觀念之措施，未能有效防止性騷擾情形再發生，使鄭員持  
24 續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，於112年2月  
25 16日再度遭劉員性騷擾。復參諸卷附之工作場域手繪圖（原  
26 處分卷第260頁），可知鄭員與劉員係在同一場所工作，而  
27 鄭員112年2月4日面談紀錄表記載：「近3個月內，多次在工  
28 作場域比較狹窄的地方，劉員經過時與劉員交會，他會刻意  
29 用肢體碰觸，有多次言語制止過，情況並未轉好。還有工作  
30 中會突然拿一些無關緊要的東西過來讓人覺得不舒服。」  
31 （原處分卷第97頁），又依原告所提鄭員與劉員之職位及業

01 務內容簡表記載：「鄭員及劉員只有在機台發生異常，而雙  
02 方部門分別剛好將該次相關業務交辦兩人，兩人才有業務溝  
03 通需要。」（本院卷第179至180頁），足見鄭員與劉員在正  
04 常工作流程上無須合作，然劉員於112年2月3日發生第一次  
05 性騷擾情形前，已頻繁藉故騷擾鄭員，衡諸一般通念，此絕  
06 非僅憑口頭性騷擾防治宣導即可防範，益證立即有效糾正及  
07 補救措施，應係區隔鄭員、劉員之工作場所，杜絕劉員能輕  
08 易接近鄭員之機會。然原告遲至112年2月24日始將鄭員調  
09 離，致在此之前發生112年2月16日第二次性騷擾情形，揆諸  
10 上開說明，堪認原告有違反行為時性工法第13條第2項雇主  
11 保護義務甚明。

12 3. 審酌原告為資本總額達百億元之龐大企業，擁有成熟之組織  
13 管理制度，針對性騷擾防治則訂定相關辦法，由人資單位專  
14 責辦理，此有經濟部商工登記公示資料（本院卷第81頁）、  
15 企業文宣（本院卷第77至79頁），及性騷擾防治措施、申訴  
16 及懲戒辦法（本院卷第83至86頁）各1份在卷可考，衡諸原  
17 告以此豐沛之資力、人力資源，自無可能毫無透過暫時調  
18 職、調班、提供休假等方式，將鄭員、劉員之工作場所作區  
19 隔，而自112年2月24日鄭員調離原工作場所之結果以觀，益  
20 徵原告確有能力採取立即有效糾正及補救措施，然卻怠於為  
21 之，足證其就上開義務之違反，主觀上有過失無訛。

22 4. 至原告雖主張其係因尊重鄭員拒絕調整工作場所之意願，而  
23 劉員部門僅有其負責機台設定及故障排除之職務，故未立即  
24 區隔2人工作場所，其並無義務違反之故意或過失云云。然  
25 查，依卷附之鄭員與劉員職位及業務內容表（本院卷第179  
26 至180頁）、劉員部門人力配置表（本院卷第232至233  
27 頁）、劉員出勤紀錄表（本院卷第91頁），可知劉員為  
28 00000部門工程二課之技術員，適用做二休二輪班制（日班A  
29 班），其業務內容為機台生產製程參數設定及故障排除，而  
30 同部門內尚有工程師、副理負責相同業務，原告亦陳稱：若  
31 劉員休假，遇有機台臨時故障而需處理，副理會評估是否有

01 當站的工程師可以協助進行緊急處理等語（本院卷第235  
02 頁），可見原告尚有調度代理人暫為支援或替代劉員之可  
03 能，其主張無替代人力，已難信採。再者，鄭員、劉員均為  
04 做二休二之日班A班人員，故非無暫時將劉員換至B班，藉由  
05 班次不同以區隔2人工作場所之可能，原告雖提出劉員在職  
06 進修學生證（本院卷第281頁），稱劉員之休假日為其上課  
07 日，故無從換至B班云云。惟審酌原告於112年2月8日知悉有  
08 性騷擾情形至同年3月9日完成性騷擾事件調查，約歷時1個  
09 月之期間，而觀諸劉員就讀學校之招生簡章說明（本院卷第  
10 284至285頁），可知每週僅需上課1日，而當時為甫結束寒  
11 假進入新學期之階段，倘暫要求劉員換班，亦不致過度侵害  
12 其就學權益。是以，原告縱係尊重鄭員意願而未為調動鄭  
13 員，其就劉員部分非無調動之可能，卻僅因調整劉員工作稍  
14 加有礙即放棄為之，應認其無從免於行為時性工法第13條第  
15 2項雇主保護義務之責，其無故意、過失之主張並非可採。

16 5. 據上各情，原告違反行為時性工法第13條第2項之雇主保護  
17 義務，被告執此審定及裁處原告之決定，自於法有據。

18 (五)原處分裁量10萬元罰鍰部分，容有瑕疵：

19 1. 按行政罰法第5條規定：「行為後法律或自治條例有變更  
20 者，適用裁處時之法律或自治條例。但裁處前之法律或自治  
21 條例有利於受處罰者，適用最有利於受處罰者之規定。」參  
22 照該條111年6月15日修正公布時之立法理由揭示，所謂「裁  
23 處時」，除行政機關第一次裁罰時，包括訴願先行程序的決  
24 定、訴願決定、行政訴訟裁判，乃至於經上述決定或裁判發  
25 回原處分機關另為適當的處分等時點。

26 2. 查被告係以原告違反行為時性工法第13條第2項規定，依同  
27 法第38條之1第2項、第3項前段規定，於112年8月3日作成原  
28 處分，其中裁處原告法定最低罰鍰額10萬元部分，因性工法  
29 第38條之1嗣於112年8月16日修正公布、113年3月8日施行，  
30 修正後第3項僅文字配合調整移至第6項，第2項則規定為：  
31 「雇主違反第13條第2項規定…，處2萬元以上100萬元以下

01 罰鍰。」將法定最低罰鍰額自10萬元降低至2萬元。揆諸上  
02 開說明，比較性工法第38條之1第2項修正前後之罰鍰法律效  
03 果，以修正後即本院裁判時之規定有利於原告，故應適用修  
04 正後規定作為裁處原告罰鍰之依據，原處分、訴願決定於此  
05 未及適用修正後之規定，於法容有未洽。復審酌原告本件義  
06 務違反係出於過失，在此情節下若仍維持10萬元罰鍰，裁量  
07 是否符合比例原則之要求，已非無疑，而被告亦未在本院審  
08 理中就此表示意見（本院卷第295頁），故原告就此雖未予  
09 指摘，本院仍認此部分原告之訴為有理由，爰將原處分關於  
10 罰鍰10萬元及該部分訴願決定均撤銷，由被告另依修正後規  
11 定為罰鍰之適法裁量決定。而原處分有關公布原告名稱、負  
12 責人姓名，並限期令其改善之部分，於法並無不合，核無違  
13 誤。

14 (六)綜上所述，被告作成原處分審定原告違反行為時性工法第13  
15 條第2項規定，令原告即日改善並公布原告名稱及負責人姓  
16 名部分，認事用法並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不  
17 合，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。然原處分依原告  
18 行為時性工法第38條之1第2項規定裁處10萬元罰鍰部分，因  
19 未及適用修正後規定，於法尚有違誤，訴願決定就此部分未  
20 及糾正，亦有未洽，原告訴請撤銷此部分，為有理由，應予  
21 准許。

22 (七)本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法經本院斟  
23 酌後，核與判決結果不生影響，無一一論駁之必要。至原告  
24 聲請傳訊所屬人資人員彭○○，以查明鄭員當時表明無調動  
25 意願之相關經過乙節，核無調查之必要，併予敘明。

26 六、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

27 中 華 民 國 114 年 5 月 16 日

28 審判長法官 劉正偉

29 法官 楊蕙芬

30 法官 楊甯仔

31 一、上為正本係照原本作成。

- 01 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭  
 02 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內  
 03 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，  
 04 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  
 05 繕本）
- 06 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，  
 07 逕以裁定駁回。
- 08 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  
 09 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不  
 10 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）  
 11

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公法學教授、副教授者。 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。 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。
(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，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

(續上頁)

01

	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 114 年 5 月 16 日

03

書記官 呂宣慈