最 高 行 政 法 院 裁 定

109年度裁字第153號

上　訴　人　華經資訊企業股份有限公司
代　表　人　魏幸雄
訴訟代理人　邱晃泉　律師
　　葉怡妙　律師
被 上訴 人　新竹市政府
代　表　人　林智堅

上列當事人間性別工作平等法事件，上訴人對於中華民國108年11月28日臺北高等行政法院108年度訴字第813號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件上訴不合法而裁定駁回之規範依據說明：

1.按對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第242條定有明文。依同法第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。

2.當事人對於高等行政法院判決上訴，如依行政訴訟法第243條第1項規定，以高等行政法院判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為最高審判機關之裁判先例或司法院大法官解釋，則應揭示該裁判或解釋之字號或其內容。如以行政訴訟法第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。

3.上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，或表明內容與判決合法性判斷缺乏關連性者，即難認為已對高等行政法院判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、臺北高等行政法院108年度訴字第813號判決（下稱原判決）之認事用法說明：

1.原因事實及爭訟經過：

A.上訴人所屬特定受僱者（下稱申訴人），自民國106年12月11日起受僱於上訴人，在上訴人公司所屬新竹辦事處，從事業務助理工作。其後申訴人於107年5月16日離職，同時向上訴人提出性騷擾申訴，而主張「在其任職上訴人公司之期間內，多次遭該辦事處副理李自清(以下稱被申訴人)，藉指導工作之便，而為摸肩、摟腰等性騷擾行為。

B.上訴人受理申訴人所提出之申訴，即進行調查，而為以下之後續處置。

(1).上訴人先於107年6月11日召開「性騷擾申訴處理委員會」會議，審議認定「被申訴人確有摸肩、摟腰等行為，但可能僅係開玩笑，不能確定有為性騷擾之意」，故決議「性騷擾不成立」。

(2).申訴人對前開決議不服，再向上訴人提起申復。

(3).上訴人再於107年7月17日就本案召開「性騷擾申訴處理委員會」會議，復決議「性騷擾不成立」，惟表明「將以管理不當為由另行懲處（被申訴人）」。

C.申訴人認為上訴人避重就輕，袒護被申訴人，遂於107年6月25日向被上訴人提出申訴。

D.被上訴人受理申訴人該申訴案後，經過調查程序，提請被上訴人所屬性別工作平等會107年第2次會議評議，經該會審定：確認「上訴人有違反性別工作平等法（下稱性平法）第13條第2項規定之事實」。

E.被上訴人即以「上訴人違反性平法第13條第2項規定」為由，作成107年9月21日以府勞動字第1070143601號違反性平法案件裁處書（下稱原處分），依性平法第13條第2項、第38條之1第2項、第3項規定，而為下述規制決定。

(1).裁處上訴人罰鍰新臺幣(下同)10萬元。

(2).公布上訴人名稱及負責人姓名。

F.上訴人不服原處分而提起行政爭訟，最後遭原判決駁回其所提處分撤銷訴訟，因此提起本件上訴。

2.原判決之理由形成，可歸結為以下論點：

A.申訴人確有「遭被申訴人性騷擾」及「如實向上訴人表明所受性騷擾經過」之客觀事實，但上訴人所屬「性騷擾申訴處理委員會」於107年6月11日作成決議時，未盡充分調查之能事。理由如下：

(1).依申訴人提出之申訴書、申復書所載與上訴人調查時申訴人之訪談紀錄所示，申訴人已向上訴人表明「其任職期間迭遭被申訴人性騷擾」之具體情節，且其提供Line截圖，包括向已離職的前助理證人乙詢問離職原因確與被申訴人會摸證人乙的腰有關，供上訴人調查參考。

(2).上訴人於初次調查訪談證人時，證人丙、丁無法取得聯繫而未受訪談，致上訴人於107年6月11日第一次為性騷擾成否決議時，未及納入證人丙之證詞。

(3).證人丙嗣後於107年7月5日接受訪談，證述曾見過被申訴人數度對申訴人有「摸肩、摟腰，與申訴人擠同一張椅子」等行為，也看到申訴人有「閃躲」。其認為被申訴人的舉動不恰當。

(4).申訴人曾向其表達、抱怨過遭摸肩、摟腰的行為讓她很不舒服等語。

(5).上訴人所屬「性騷擾申訴處理委員會」就本案為第一次決議時，如能納入證人丙上揭證詞為考量，結果可能有所不同，卻未訪談即遽為決議。是可見上訴人所屬「性騷擾申訴處理委員會」作成第一次決議時之調查程序有所不當。

B.而上訴人所屬「性騷擾申訴處理委員會」於107年7月17日為第二次決議時，其就本案事實對「性騷擾」法律用語之涵攝，有違常情，顯然有誤。因為：

(1).依證人甲、丙之訪談紀錄所示，上訴人前開委員會已認定申訴人確有遭拍肩、拍頭、摸腰、被申訴人欲同擠一

張椅子，及申訴人亦曾抱怨、閃躲等情節等事實存在。

(2).摸肩、摟腰已屬身體親密觸摸，已具「性」意味，可屬身體敏感部位。申訴人復有閃躲，被申訴人此種逾越兩性社交互動應有分際，復為我民情所不容。

(3).綜合觀察判斷，申訴人所受被申訴人之對待，顯足造成冒犯性之工作環境。

(4).申訴人於申訴時強烈表達對此承受壓力、極不舒服，如上訴人調查後仍認為不成立性騷擾，自應提出社會通念足以普遍贊同之理由，始符事理判斷。

(5).上訴人上揭二次決議書內容，僅引部分證人主觀表述認為是在玩、不覺得有不適當，或申訴人與被申訴人間平日互動良好等為由，及證人A、B、C證稱不曾看過被申訴人對申訴人有異常舉動，即遽認定不成立性騷擾，卻未考量下列因素，自屬率斷。

(A).在第二次決議之決議書中，對被申訴人數度逾越兩性社交分際並對申訴人深覺被冒犯；及證人丙對於被申訴人不利之訪談陳述內容卻不置一詞。

(B).該第二次決議顯然未能設身被害人立場、綜合審酌事證為決議。且其採證亦忽略性騷擾具隱晦性、加害人可能會刻意營造表面和諧等情。自不能僅以申訴人與被申訴人仍有正常互動、部分證人未見聞異狀，率予認定性騷擾不成立。

C.綜合以上各項理由可知，上訴人所屬「性騷擾申訴處理委員會」之2次決議，其調查採證確有偏頗，認定結果亦未臻審慎妥適，致未能對性騷擾為有效糾正。上訴人縱無故意，亦難謂無過失。從而，被上訴人主張上訴人對性騷擾之處理，未以公正審慎態度為調查認定，悖於一般常理判斷而認定性騷擾不成立，另以被申訴人行為不檢處以小過一次為戒，模糊性騷擾行為本質，未盡性平法第13條第2項之防治義務，應可採取。

D.本件上訴人因過失違反性平法第13條第2項規定，被上訴

人依同法第38條之1第2項、第3項，以原處分裁處上訴人法定最低罰鍰金額10萬元，並作成公布上訴人公司名稱、負責人姓名之處分，於法核無不合。

三、上訴人不服原判決提起本件上訴略以：

1.原判決關於性平法第13條第2項之解釋、適用違反論理法則、經驗法則，而有判決不適用法規或適用不當之違背法令情事：

A.性平法立法時即有意區別雇主之職場性騷擾防治義務及判斷性騷擾行為人與申訴人間之民、刑事法律關係。亦即，性平法設置申訴制度，係用以維護職場性別平等環境為目的。第13條第2項所謂立即有效之糾正補救措施，係課予雇主遵循「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」（下稱申訴及懲戒準則）處理性騷擾申訴之義務。

B.申訴及懲戒準則實未授權雇主再審查「申訴處理委員會」之決議，或賦予雇主得自行決定是否採納委員會決議之權限。至於申訴人之個人主觀權益，則透過對於雇主或行為人相關民刑事責任之追究而加以維護，例如性騷擾防治法第25條、性平法第27條等規定，本院105年度判字第351號判決亦採相同見解。

C.雇主依性騷擾申訴處理委員會多數決決議執行後續之性騷擾防治措施，應為一般、普遍情形且符合經驗法則，亦符合相關法令。則本件原判決審認雇主採取之立即有效措施包含性騷擾事件真偽認定，其解釋、適用性平法第13條第2項顯然違反性平法之立法本旨。

2.原判決關於性平法第12條之解釋顯有判決適用法規不當及判決不備理由之違背法令情事：

A.依性平法第12條第1項第1款規定，本件性騷擾行為成立與否，須被申訴人遭申訴之行為符合以性要求、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。

B.原判決固認定摸肩、摟腰已屬身體親密接觸，已具性意味。申訴人既有閃躲，則被申訴人此種逾越兩性社交互動應有分際，顯足以造成冒犯性之工作環境。然查，原判決卻對申訴人有何人格尊嚴、人身自由受侵犯或干擾，或影響其工作表現，均未置一詞，即逕論被申訴人之行為成立性平法第12條第1項第1款要件，並進而論斷上訴人就行為人之行為未為妥適認定。即有判決不備理由、適用法規不當之違法。

3.原審法院於本件審理程序中從未就上訴人之性騷擾調查小組是否已盡力聯繫本件騷擾申訴之證人丙仍未能聯繫等情予以發問或告知，遽以「從而原告（即上訴人，下同）第一次決議時，如能納入證人丙上揭證詞為考量，結果可能有所不同，卻未訪談即遽為決議，原告之調查已有不當。」為由，而認上訴人之性騷擾申訴處理委員會之二次決議，調查採證顯有偏頗而駁回上訴人之訴，不僅係倒果為因之錯誤事實認定，亦顯有違反行政訴訟法第125條第2項、第3項規定，而有判決不適用法規或適用不當之違法等語。

四、經查：

1.無論是性平法本身，或是依性平法第13條第3項規定授權制定之「申訴及懲戒準則」，均未賦予企業雇主所設「申訴處理委員會」（申訴及懲戒準則第7條第2項規定參照）有獨立於企業雇主之獨立法定權責。因此在性平法上，該委員會既無獨立於企業雇主以外之職權，亦不承受任何行政法上之義務與行政違章責任，該委員會之錯誤不當決定，即等同於企業雇主本身之錯誤不當決定。而雇主依性平法第13條第2項所負之「行糾正及補救措施」義務，自然也包括「正確認定事實並涵攝至『性騷擾』法律概念內，並為糾正及補救作為」之義務。至於此等糾正與補救作為義務之具體內容，則與申訴人之個人主觀權益如何救濟回復無關，故與本院105年度判字第351號判決採行之法律見解無涉（何況該案是針對公務機關，而依性平法第2條第2項但書與第3項規定，亦不

適用申訴及懲戒準則之相關規定）。

2.又原判決認定事實及為法律涵攝，而認「因為被申訴人對申訴人摸肩、摟腰等身體親密接觸，此等行為已具性意味。申訴人又有閃躲，則被申訴人此種逾越兩性社交互動應有分際，顯足以造成冒犯性之工作環境。申訴人復強烈表達對此承受壓力、極不舒服。所以本案事實可以涵攝至性平法第12條第1項第1款所定『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』中」，此等認事用法及法律涵攝判斷，於法無違（「強烈表達」與「極不舒服」即是「人格尊嚴、人身自由受貶抑，導致工作壓力大增」之最佳表徵）。實無上訴意旨所稱「原判決未對申訴人有何人格尊嚴、人身自由受侵犯或干擾，或影響其工作表現等情事為論斷」等情存在。

3.又通觀原判決之理由論述，實係認上訴人所屬「性騷擾申訴處理委員會」為第一次決議時，事實調查不明。而該委員會為第二次決議時，即使事實全貌已有調查，但對「性騷擾」法律概念之涵攝有誤。並無上訴意旨所稱「倒果為因之錯誤事實認定」存在。

4.綜合以上所述足知，本件上訴意旨乃係曲解相關實證法相關規定，並就原判決已為之法律爭點論斷，擅指其未論斷或論斷矛盾。是其前開上訴理由，論之實質，無非就原判決之法律適用為空泛指摘，而非具體表明原判決有何「不適用法規」、「適用法規不當」、或有「行政訴訟法第243條第2項所列各款」之情形，難認對該判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開規定及說明，應認其本件上訴為不合法。

五、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第249條第1項前段、第104條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　13　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　鄭　小　康

法官　劉　介　中

法官　林　文　舟

法官　林　玫　君

法官　帥　嘉　寶

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　華　民　國　109　年　2　月　13　日

書記官　徐　子　嵐