臺中高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@109年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@110年3月24日辯

原　　告　國立空中大學
代　表　人　陳松柏
訴訟代理人　蔡淑美　律師
被　　告　臺中市政府
代　表　人　盧秀燕
訴訟代理人　巫豐哲
　　洪若慈

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109年8月12日院臺訴字第1090184031號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

訴願決定（含勞動部109年1月4日勞動條4字第1090130039號性別工作平等會審定書）及原處分關於罰鍰10萬元部分均撤銷。

被告應返還原告新臺幣10萬元及自民國109年10月17日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分為違法。

訴訟費用由被告負擔。

理　由

一、事實概要：申訴人郭君（下稱申訴人）於108年5月21日向被告申訴其於任職原告臺中中心行政助理期間，遭直屬主管即原告副校長兼臺中中心主任劉君（下稱被申訴人）以言詞、手觸碰其胸部、對其環抱等性騷擾行為，其因擔心丟失工作不敢張揚。申訴人嗣於108年農曆年前突遭原告以「不能勝任工作」解僱，因此向被告提出性騷擾申訴。案經被告性別

工作平等會（下稱臺中市性平會）於108年7月15日召開108年度第4次會議審議結果，認定原告與申訴人勞雇雙方雖對原告何時知悉性騷擾情事一節供述不一，然原告至遲於被告108年6月19日經訪談後，即已知悉申訴人申訴遭被申訴人職場性騷擾一事。然而迄至臺中市性平會評議期間，原告皆未依所訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法組成調查小組調查並聯絡申訴人，違反性別工作平等法第13條第2項規定成立。被告以108年8月9日府授勞就字第1080118884號函檢送同文號裁處書及審定書，依性別工作平等法第38條之1第2項及第3項規定，處原告罰鍰新臺幣（下同）10萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。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）109年1月9日勞動條4字第1090130039號審定書審定「申請審議人之申請駁回，原處分應予維持」；原告仍不服，遂向行政院提起訴願，案經行政院訴願委員會駁回訴願，原告遂提起行政訴訟。

二、原告主張：

㈠本件申訴人所申訴之性騷擾事件已屬於校園性騷擾事件，並無性別工作平等法之適用，而應適用性別平等教育法，被告並非主管機關，不能依性別工作平等法第13條第2項對原告裁罰：

⑴被告認為申訴人係於執行職務所發生之性騷擾事件，得依性別工作平等法第33、34條向被告提起申訴等語，惟查：

①申訴人已於108年7月18日將系爭性騷擾事件依性別平等教育法之相關規定向教育部提出申訴，且因申訴人郭君於102年9月至103年6月（即102年上下學期）曾於原告國立空中大學以全修生身分註冊選課，因此擁有空大之學籍，而依據國立空中大學學生規則（下稱空大學生規

則）第七條第一項規定：「本校不另辦理休學、復學手續。當學期未選課，視同休學，之後任何學期完成選課繳費程序即為復學」。換言之，依事發時及現行之空大學生規則，全修生學生只要於通過公開招生錄取後，於規定之註冊選課日期內辦理註冊選課，取得入學資格後，即得一直保有空大學籍，縱使期間學業中斷未註冊選課，仍具有空大學生之身分，任何學期都可再完成選課繳費程序而復學。

②因此，申訴人具有空大學生身分，而其申訴之對象具有空大教師之身分，故依性別平等教育法第2條第7款規定：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者」，本件確實符合定性為校園性騷擾事件之身分要件，即應依照性別平等教育法之規定處理，依性別平等教育法第3條規定，原告隸屬中央，其性別平等教育法事件之主管機關乃教育部，被告既非申訴人所申訴系爭性騷擾事件之主管機關，應無權針對系爭性騷擾事件依性別工作平等法作成處分，詎被告仍於108年8月9日作成府授勞就字第10801188884號裁處書及審定書，該處分即屬違法。

③其次，適用性別平等教育法之校園性騷擾事件與適用性別工作平等法之職場性騷擾事件，二者保護對象、程序規範、立法目的及保護法益未盡相同，雖皆寓有消除性別歧視、維護人格尊嚴及建立性別平等環境之意旨，然校園性騷擾事件不論在保護申訴人、提供申訴人資源、調查審查密度等各方面均較職場性騷擾事件更為周全。況且申訴人也已作出捨職場性騷擾事件而採以校園性騷

擾事件處理之選擇。

④當校園性騷擾事件與職場性騷擾事件法規範競合時，為避免同一事件之事實認定歧異、調查資源浪費及一事二罰，應尊重申訴人所選擇之救濟途徑，因此於108年7月18日申訴人將系爭性騷擾事件依性別平等教育法之相關規定向教育部提出申訴時，性別平等教育法於本事件中已較性別工作平等法具優先適用地位，故應以性別平等教育法之主管機關（教育部）來管轄本事件，性別工作平等法應退讓不予適用，被告既為性別工作平等法之主管機關，不應再續行性別工作平等法案件之調查審議程序，而應予結案，移請教育部依權責卓處，被告已無權責裁罰本事件。

⑤依行政程序法第111條第6款規定，被告欠缺對「校園」性騷擾防治事務之主管權限卻作成處分，惟因其瑕疵尚未達重大明顯程度，依歷來最高行政法院之見解，其所作成之行政處分應屬違法得撤銷之處分。

㈡縱退萬步言，被告仍得對其已無主管權限之事務予以裁處，惟查被告之處分，仍屬違法，茲述之如下：

⑴原處分有違反平等原則給予差別待遇及違反信賴原則之違法：

①行政程序法第4條、第8條及憲法第7條所揭示之平等原則非指絕對、機械之形式上平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等，要求本質上相同之事物應為相同之處理，不得恣意為無正當理由之差別待遇（司法院釋字第547號、第584號解釋參照）。

②茲整理各直轄市、縣市政府對違反性別工作平等法第13條第2項規定案件之審議及裁處時程可知，職司性別工

作平等法第13條第2項調查審議之主管機關於申訴人提出申訴後，至少均給予二個月以上之時間始進行審議，甚至還有給予5個月以上至11個月不等之時間，即連被告於前揭案例中，亦係於申訴人向其申訴後逾二個月始進行審議，且前揭案例中之申訴人均曾明確向雇主申訴，而於雇主不作為後，申訴人始向主管機關申訴，於此情形下，尚且讓雇主至少有逾二個月之時間啟動調查，依「舉重明輕」或「舉輕明重」法理，實無理由不給予從未收到申訴人申訴之原告，更多時間進行調查。惟本件被告於108年5月21日收受申訴人之申訴，108年6月18日被告訪談申訴人時，申訴人坦承：沒有向學校直接提出申訴、基本上沒有相關證據可以佐證學校確實知悉；108年6月19日對原告進行第一次訪談時，原告亦告知沒有收到申訴人申訴，申訴人的同事也都完全沒有反映過，不瞭解申訴人遭受性騷擾的情況為何。於此情形下，被告竟迫不及待於初次訪談後26日（108年7月15日）即率予評議議決原告違反性別工作平等法第13條第2項規定，依法裁處10萬元並公布其名稱及負責人姓名，並於108年8月9日即以府授勞就字第1080118884號函檢送同文號裁處書及審定書處罰原告。被告該處分實對原告造成不平等，且無正當理由即對原告為差別待遇。

③再查，被告於108年7月15日召開其性別工作平等會108年第4次評議會議時，過程中讓勞資雙方陳述意見，由其會議紀錄可見被告之委員，當日急切想從申訴人口中知道原告究竟何時知悉本件性騷擾事件卻不可得，因此才以108年6月19日訪談原告日擬制為原告知悉日。既然委員尚且需費盡心力始得擬制原告之知悉日，卻為何吝

於於此次明確告知原告，關於被告認定之知悉日後，再給原告一些時間進行調查，卻急於在同日調查後立刻決定原告已違法，其認定實嫌草率且違反人民正當合理之信賴。本件原告職員賴君恬於108年6月19日接受被告訪談時，明確陳述：「（申訴人）沒有（向原告申訴），收到被告的訪談來函才知道有這件事情，不了解申訴人遭受性騷擾的情況為何。」等語，然則被告逕將108年6月19日原告職員接受被告訪談日期，擬制認定原告即已知悉本件申訴人提出性騷擾之具體事由，顯有違誤。

④按工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（下稱「防治準則」）第11條第1項規定：「申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人」。原告所訂之「國立空中大學教職員工性騷擾防治、申訴及處理要點」（下稱「空大處理要點」），其第八、(五)點亦規定：「本校教職員工性騷擾申訴案件處理程序：…(五)調查小組應於本校收到案件之日起二個月內完成調查，必要時，得延長一個月，並通知當事人」。查原告曾於107年5月3日接獲另件職場性騷擾申訴案之申訴書，隨即依空大處理要點啟動調查，期間歷經完成校安通報、組成調查小組、性平會決定受理申訴案、召開性平會會議決議照案受理並調查，訪談當事人及多名關係人，並於107年7月12日完成調查報告，於申訴人有具體明確申訴書時，原告依據前揭法規規定，自「收到案件之日起二個月內完成調查，必要時，得延長一個月」。但在本件缺乏申訴人之申訴書，原告竟然於被告認定之知悉性騷擾日後26日即被認定違法，而硬生生被剝奪64日之調查期間，被告如此粗糙急率之處分，

實無法保護原告對前揭法規所規定，至少二個月，必要時得達三個月調查時間之正當合理信賴。

⑵原處分認事用法有瑕疵：

①按性別工作平等法第13條第2項固規定所稱「立即有效之糾正及補救措施」，乃不確定之法律概念，缺乏法律之明確性，若依被告於裁處書所述，係指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有立即之作為，而此作為需能有效的糾正及補救，避免性騷擾再度發生之情形。

②查原告於108年7月15日被告會議中陳述意見時已明確告知，已將被申訴人調離申訴人所稱事發地之原告臺中中心，而「將職場性騷擾之被申訴人調職」，是雇主有無具體實現「採取立即有效之糾正及補救措施」很重要之指標，因該項措施可以「立即」「有效」避免性騷擾再度發生，被告卻視而不見，無視於原告所採取此項可避免性騷擾再度發生之有效措施，其處分之認事用法實有瑕疵。

⑶原處分有未審查其作成行政處分前原告已「採取立即有效之糾正及補救措施」事實之違法：

①查行政處分是否違法，原則上以原處分作成時有無違法情形為準，此為行政法院75年判字第2225號判決所明文。亦即以原處分作成時之事實及法規狀態為準，也就是以「原處分作成時」為定事實狀態之基準時點。

②本件被告於108年8月9日作成裁罰處分，因此對於108年8月9日之前原告已採取「立即有效之糾正及補救措施」之事實均應加以審酌。查：㈠原告於108年6月19日訪談後，臺中中心即向校長報告，校長當天即與劉副校長聯繫，詢問他究竟發生何事，劉副校長回答，他也一頭霧

水，完全不知道在告什麼。原告承辦人員即向被告承辦人員電詢，請求轉交申訴資料，卻被以此為保密內容不可移轉為由拒絕。㈥原告於108年7月15日之前已將被申訴人調離臺中中心。㈦原告於108年7月17日簽請人事室雖無申訴人之申訴書仍啟動調查程序。㈧原告於108年7月22日函請已離職之申訴人以言詞或書面向人事室提出申訴並提供申訴書表格，但迄未獲申訴人任何回應。㈨原告於108年7月22日行文學校各單位宣導空大性騷擾防治相關規範。㈩原告於108年7月25日簽組三人調查小組。㈪原告於108年8月6日召開108學年度上學期第1次性別平等教育委員會會議決議，啟動調查程序並通過人事室所遴選三名調查委員組成調查小組進行調查。以上原告所採取之「立即有效之糾正及補救措施」，被告均未予審酌即逕對原告裁罰，所持理由則認上述㈦至㈪之事由均發生於被告108年7月15日性平會召開會議之後，被告即認毋須斟酌，其認定事實顯有瑕疵。

⑷原處分有違反不當聯結禁止原則之違法：

①按最高行政法院90年度判字第1704號判決揭示：「行政法所謂不當聯結禁止原則，乃行政行為課以一定之義務或負擔，或造成人民其他之不利益時，其所採取之手段，與行政機關所追求之目的間，必須有合理之聯結關係存在，若欠缺此聯結關係，此項行政行為即非適法」。

②查本件申訴人於其108年5月21日之申訴書係明確記載：「申訴人因怕丟失工作，不敢張揚被申訴人（劉○○）對申訴人性騷擾之事」、「申訴人因為怕丟失工作，而一直隱忍被申訴人之行舉不敢張揚，……在農曆年前突遭校方以『不能勝任工作』解僱，至此，不願再姑息被

申訴人騷擾之行徑，故而懇請主管機關能替申訴人主持公道。」核其申訴內容所述為被申訴人涉及違反性別工作平等法第12條之規定，並無任何隻字片語述及原告未依性別工作平等法第13條善盡雇主職場性騷擾防治責任，惟被告卻於108年6月11日直接通知原告有關民眾申訴貴單位性別工作平等法第13條適用規定。

③且查於108年6月18日被告勞工局訪談申訴人時，申訴人明確陳述「我是沒有在學校直接提出，…基本上沒有相關證據可以佐證原告確實知悉」、「其實是到我離職後去查才發現學校有一些性騷擾的宣導文」。而108年6月19日被告勞工局訪談原告時，原告陳述：申訴人沒有向原告內部管道進行申訴、原告的性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法公布在學校網站上，上面也有寫電話，如果內部員工遭受性騷擾，可直接向人事室反應，這個網站外面的人也都看得到，約從104年起就公布了。

④顯見被告於前揭訪談後，應清楚本件並無性別工作平等法第13條之適用，亦不符合性別工作平等法第13條第2項之規定，即原告並無「知悉」性騷擾而不作為之情形，應即告知申訴人請其逕依原告之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法向原告提出性騷擾申訴或直接將申訴人之申訴書移送予原告為後續處理，而不應急著於26日後即作成裁處原告之決議。原處分所採取過急、激烈之手段，與行政機關所追求避免職場性騷擾之目的間，實不具有合理之聯結關係存在，其處分實屬違法。

⑸原處分稱原告未依原告所訂空大處理要點啟動調查程序，其認定亦似是而非：

按原告依依據性別工作平等法第13條第1項之規定所制定

之空大處理要點第七、八點，啟動調查程序之前提要件，需性騷擾事件被害人以言詞或書面向本校人事室提出申訴，因原告之教職員工多達345人，復因原告係學校單位，故遵照教育部函示，將教職員工性騷擾事件亦委託校本部常設之「性別平等教育委員會」（以下簡稱性平會）處理（處理要點第八、(一)點），故處理性騷擾事件有一定之流程及規範，原告既訂有處理要點，自應依此要點處理。被告未查明空大處理要點之規定，逕對原告加以裁罰，形同認為原告不需依空大處理要點處理其教職員工性騷擾事件，此豈合理合法乎？

㈢再者，本案實係申訴人之工作表現及行為致原告於108年1月21日資遣申訴人。申訴人因此挾怨報復於108年5月21日向被告提出本件性騷擾申訴，教育部已公布其調查結果為「性騷擾不成立」，而申訴人前於被告訪談時聲稱伊資料洩密乙事，亦經申訴人提告妨害電腦使用案件後，經檢察官調查而為不起訴處分，併予敘明。

㈣爰聲明請求①訴願決定（含勞動部109年1月4日勞動條4字第1090130039號性別工作平等會審定書）及原處分關於新臺幣10萬元罰鍰部分均撤銷、②返還原告新臺幣10萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息、③確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分為違法。

四、被告則以：

㈠本件申訴人任職原告臺中中心行政助理，並非性別平等教育法第2條所指公務人員、教育人員及軍職人員，又於執行職務所發生之性騷擾事件，自得依性別工作平等法第33條及第34條規定向被告提起申訴：

⑴依性別工作平等法第2條規定略以，公務人員、教育人員

及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定；第4條規定略以，本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。復依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）92年1月15日勞動3字第0920001112號函意旨，公立學校專任教師及編制內依法任用之職員以外之受僱者，則依兩性工作平等法（後更名為性別工作平等法）第33條、第34條規定之救濟急申訴程序處理。本案申訴人為原告所僱用之行政助理，非屬原告編制內校師及職員，自得依性別工作平等法第33條、第34條所訂程序提起申訴；且前開條文亦無規範「應」先向原告提起申訴後，方得向被告提起申訴及救濟。

⑵另據原告108年6月19日到府訪談紀錄所載略以，申訴人係103年5月26日到職擔任工讀生，工作時間為上午8點半到下午5點，後職稱改為行政助理，離職時的直屬主管為行為人；又具申訴人於108年5月21日申訴書所指陳略以，於106年11月3日上午約11時遭被申訴人以手觸碰胸部、對其環抱、於106年多次遭被申訴人湊嘴親吻，但無人看見及錄影。本案性騷擾事件究其被申訴人為申訴人之直屬主管，所指性騷擾事件發生於申訴人執行職務期間，應屬性別工作平等法第12條所稱性騷擾之範疇。

⑶依據性別工作平等申訴審議處理辦法第7條規定，中央或地方主管機關性別工作平等會應自收到申請書三個月內為審議之決定；復依臺中市性別工作平等申訴處理辦法第10條規定，本府應自收到申訴書三個月內為審議之決定。申訴人郭君於108年5月21日向被告提起申訴，依前開規定，被告至遲應於108年8月20日前為審議之決定，被告於108

年7月15日開會審議，並於108年8月9日以府授勞就字第10
80118884號函檢送裁處書及審定書予原告，屬案件處理合
理時效，並無違反平等原則而給予原告差別待遇。

㈡原告於知悉申訴人所指性騷擾情事時，未採取立即有效之糾正及補救措施，亦未依原告所訂「國立空中大學教職員工性騷擾防治、申訴及處理要點」啟動調查，顯已違反性別工作平等法第13條第2項規定，被告處分並無瑕疵及違誤：：

⑴按性別工作平等法第13條第2項規定，旨在使受僱者免於遭受職場性騷擾，提供受僱者無遭受職場性騷擾疑慮之工作環境，故課予雇主於知悉受僱者遭受職場性騷擾時，應採取立即有效之糾正及補救措施之責；又所謂立即有效之糾正及補救措施，自應包含雇主知悉性騷擾行為發生時，主動介入調查以確認事件始末，設處被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施給予完善之保障，以免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，方與前揭立法目的相符，自不因被性騷擾者是否已經離開工作環境而有差別。若雇主於知悉有受僱者提出性騷擾申訴，未以審慎之態度處理，並採取立即適當解決措施，以防止所有受僱者再遭受性騷擾之機會，自難認符合該項規定（臺北高等法院101年度簡字第112號、107年度訴字第699號及108年度訴字第1674號判決意旨參照）。

⑵又所謂「知悉」，縱使受害員工在職期間並未對雇主正式提出遭遇性騷擾一事之申訴，當雇主收受外部申訴機制函文時，即已知悉其離職員工申訴在職期間有遭受性騷擾之情事，已負有啟動機制，審慎調查並為立即有效糾正及補救措施之公法義務（臺北高等行政法院101年度簡字第112號判決意旨參照）。又原告於108年6月19日至勞工局訪談

紀錄表示，「我們是收到貴局的訪談來函才知道有這件事」，可見原告該日即已由外部函文知悉其離職員工申訴在職期間遭受職場性騷擾之情事，即負有啟動調查及糾正及補救措施之義務。又依原告所訂定「國立空中大學教職員工性騷擾防治、申訴及處理要點」第8點，「本校教職員工性騷擾申訴案件處理程序：(一)人事室依第七點規定收到申訴或移送之性騷擾申訴案件後，立即將案件移送本校性平會處理。……」可見原告所訂性騷擾申訴流程，並非以當事人「提出申訴」為限，原告卻未於108年6月19日知悉性騷擾情事時，依原告所訂定之申訴及處理要點啟動調查，遲至108年7月17日才採取相關糾正及補救措施，難認已盡性別工作平等法第13條第2項之防治義務。

⑶本件原告於108年6月19日到被告勞工局接受訪談當日，即已知悉其離職員工申訴在職期間有遭受性騷擾情事，惟並無立即依原告所訂教職員工性騷擾防治、申訴及處理要點啟動調查程序，瞭解，卻遲至臺中市性別工作平等會108年7月15日評議後方有後續相關糾正及補救措施，顯已違反性別工作平等法第13條第2項規定。蓋因上述法律規定之重點在於雇主知悉勞工提出性騷擾指控後，有無採取改善職場環境之措施，至於性騷擾指控是否屬實，並非上述法律規範重點。

⑷另申訴人108年5月21日申訴書「申訴案件類型」即已勾選「雇主知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施」，且申訴人至勞工局接受訪談時，表示「劉主任有說過他之前有立案被調查過類似性騷擾案件，但後來不成立……」，認原告未善盡防治職場性騷擾責任，故被告就本件申訴案之調查重點自於了解原告是否盡性別工作平

等法第13條第2項之義務，並無不當連結。且原告指稱申訴人未向原告提出申訴即逕向被告提出申訴、原告未收受系爭申訴案無法依處理要點啟動調查云云，查原告所提調查郭君性騷擾案處理結果文件（國立空中大學109年9月10日空大性平字第0000000000B號函），原告性別工作平等教育委員會就本案處理遲至知悉性騷擾情事1年多後方做出決議，案件處理時程冗長，自可預期申訴人就個人權益逕向外部單位提起申訴以獲得救濟。被告處分並無不當，訴願決定予以維持亦有理由。

㈢爰聲明求為判決駁回原告之訴。

五、本件爭議關鍵即為：①本件應適用性別工作平等法抑或適用性別平等教育法？②性別工作平等法第13條第2項所稱之「立即」及「必要措施」如何認定？經查：

㈠本件應適用性別工作平等法

1按性別工作平等法第12條第1項第1款規定「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、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……」第13條第1項及第2項規定「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，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。」、「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補救措施。」第38條之1第2項及第3項規定「雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」、「有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆

期未改善者，應按次處罰。」

2.原告主張，按性別平等教育法第2條第7款、第3條、第33、34條，校園性騷擾事件不論在保護申訴人、提供申訴人資源、調查審查密度等各方面均較職場性騷擾事件更為周全。況且申訴人也已作出捨職場性騷擾事件而採以校園性騷擾事件處理之選擇。故基於避免同一事件之事實認定歧異、調查資源浪費及一事二罰及尊重申訴人所選擇之救濟途徑，本件應以性別平等教育法之主管機關（教育部）來管轄本事件云云。然依性別平等教育法第2條第7款及其立法理由所稱：「性侵害或性騷擾事件定義一方必為學生，以規範其他法律或未及者，至屬工作場所之性騷擾事件，則回歸勞動法制處理。」等語，顯見性別平等教育法之規範對象，係因以學生為性侵害或性騷擾事件一方之事件，，故特別制定性別平等教育法以規制學生為一方之性侵害或性騷擾事件。若事件係於校園內發生，惟其事件性質係屬於工作場所之性騷擾事件，仍應回歸勞動法制處理。蓋因性騷擾法制之核心，本即係以職場上勞雇關係權力不對等為其基礎。

3.經查，本件申訴人雖依空大學生規則第7條第1項規定「本校不另辦理休學、復學手續。當學期未選課，視同休學，之後任何學期完成選課繳費程序即為復學。」於系爭性騷擾事件發生時仍具有國立空中大學之學籍，惟申訴人僅於102年9月至103年6月曾以全修生身分註冊選課，其後即因未選課而視同休學，此有申訴人之學習歷程資料（見本院卷第141頁）、教育部109年8月5日臺教學㈢字第0000000000A號函及國立空中大學第0000000號案調查報告（見本院卷第213-249頁）可稽。查本件申訴人於其108年5月21日

之申訴書明確記載：「申訴人因怕丟失工作，不敢張揚被申訴人（劉○○）對申訴人性騷擾之事」、「申訴人因為怕丟失工作，而一直隱忍被申訴人之行舉不敢張揚，……在農曆年前突遭校方以『不能勝任工作』解僱，至此，不願再姑息被申訴人騷擾之行徑，故而懇請主管機關能替申訴人主持公道。」等語（見本院卷第91-95頁），自上述證據資料可知，申訴人雖因空大學生規則第7條第1項而於108年系爭性騷擾事件發生時仍具有國立空中大學之學籍，惟申訴人僅於102年9月至103年6月曾以全修生身分註冊選課，其後即因未選課而視同休學，其未以學生身分參與國立空中大學之課程已近5年，即不應適用性別平等教育法。再者，系爭性騷擾事件之申訴內容均係基於雇主與受僱者之關係，並發生於工作之場域，且申訴人主張係因「怕失去工作而隱忍」，可知就系爭性騷擾事件係涉及性別工作平等法第1條所明文保障之保障性別工作權。原告主張本件係屬性別平等教育法規制之範疇，自屬誤解，本件仍應適用性別工作平等法。

㈡按性別工作平等法第13條第2項，所謂「立即有效之糾正及補救措施」，係指雇主於知悉性騷擾爭議時，需以審慎態度，即時設身處地主動關懷，啟動所設置之處理機制，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境。經查，原告國立空中大學屬教育單位，校區除校本部外，遍及基隆中心、臺北中心、桃園中心、新竹中心、臺中中心、嘉義中心、臺南中心、高雄中心、宜蘭中心、花蓮中心、臺東中心、澎湖中心、金門中心、馬祖輔導處，其教職員工多達345人，故依性平法第13條第1項後段規定，制訂「國立空中大學教職員工性騷擾防治、申訴

及處理要點」（下稱處理要點）揭示：係為「提供教職員工免於性騷擾之工作環境，保護被害人之權益」（第1點）、「本校為預防教職員工性騷擾事件之發生，應辦理下列防治措施：(一)辦理性騷擾防治之教育訓練。(二)頒布禁止性騷擾之書面聲明。(三)規定處理性騷擾事件之申訴程序。(四)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。(五)對調查屬實行為人之懲戒處理方式」（第4點）等處理職場性騷擾之準則及防治措施。並按同要點第8點「本校教職員工性騷擾申訴案件處理程序：(一)人事室依第七點規定收到申訴或移送之性騷擾申訴案件後，立即將案件移送本校性平會處理。校長涉及性騷擾案件時，應報請教育部處理……。(二)性平會應於本校收到性騷擾申訴案件之日起五日內進行評估，確認是否受理申訴案。……(三)性平會確認受理之性騷擾申訴案件，本校應於收到案件之日起七日內組成調查小組開始調查。……(四)性平會應於收到案件之日起二十日內以書面通知當事人。……(六)性平會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定……(七)本校就性騷擾事件調查及處理結果，應以書面密件通知當事人，其內容應包括評議結果之理由……」上開「處理要點」所揭示之申訴受理、調查小組成員及調查處理程序，清楚明表原告致力於性別實質平等，就其任何性騷擾之申訴，「不預設立場」交由具有權限之「調查小組」處理，以嚴謹、及時、保密及公正之程序，調查事實並擬定有效對應方案，此即原告就職場性騷擾防治之基本認知及所自行設定之最低義務內容。原告於「知悉」校內師生或職工涉及性騷擾爭議時，依循上述內部調查程序，確保當事人及利害關係人之權益，即屬維護性別平權之實質作為。上述調查程序之目的，乃先就性騷

擾爭議踐行必要之調查程序，否則倘若無法認定性騷擾指控是否屬實？如何要求雇主採取「立即有效之糾正及補救措施」？從而，原告上述「處理要點」，乃屬雇主「立即有效之糾正及補救措施」之先行程序，即為履行性別工作平等法第13條第2項法定義務之作為，藉此確認性騷擾爭議之真偽，俾利採取具體有效措施，免除被害者處於敵意、脅迫或冒犯性之工作環境。上述「處理要點」之規範內容，並無蓄意遲滯調查或增加程序障礙之情事，自不得強令原告無視於「處理要點」之規範，未經縝密調查即應採取「立即有效之糾正及補救措施」。否則遭受性騷擾指控之職場主管或員工，其「聽審權」等正當法律程序，又將如何保障？

㈢被告雖然辯稱：「原告於108年6月19日到被告勞工局接受訪談當日，即已知悉其離職員工申訴在職期間有遭受性騷擾情事，惟並無立即依原告所訂國立空中大學教職員工性騷擾防治、申訴及處理要點啟動調查程序，遲至臺中市性別工作平等會108年7月15日評議後方有後續相關糾正及補救措施，顯已違反性別工作平等法第13條第2項規定」等語，而認原告並未履行防範職場性騷擾之責任。然查被告所為認定之基礎，僅係憑藉申訴人108年5月21日於申訴書勾選「雇主知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施」一節，併同申訴人於行政調查時宣稱：「劉主任有說過他之前有立案被調查過類似性騷擾案件，但後來不成立……」云云，均為申訴人之片面指訴，非但未經任何調查程序，且亦未告知原告被申訴之內容，而今被告竟認「原告於108年6月19日到被告勞工局接受訪談當日」即屬「知悉」已有本件性騷擾之指控，負有採取「立即有效之糾正及補救措施」之義務，恣意擴張解釋，自非妥適。

㈣本件申訴人始終未向原告提出性騷擾之申訴、被告復拒絕將其獲得資料提供原告（見本院卷第135頁），但原告仍於108年6月19日訪談後即於當日「報告校長」，並向被申訴人「進行查詢」，復於108年7月15日之前即將被申訴人「調離臺中」等諸多措施，既為被告所不否認，則上述作為何以不符合「立即有效之糾正及補救措施」？始終未見被告說明其標準。被告僅於言詞辯論程序辯稱：「……但被告要課責原告的，一直到108年7月22日，原告才宣導，而到7月25日才簽組調查小組…」「發生此個案，原告須再加強宣導，而不是說平常都有宣導，且事情既已發生，難道不用再宣導嗎？」等語，彷彿原告事後倘若有所「宣導」，即屬符合「立即有效之糾正及補救措施」，尚難認同。蓋性別工作平等法第13條第2項之立法意旨在於督促雇主改善職場環境，維護性別平等，因此雇主所負之義務雖非調查性騷擾指控之真偽，然至少應令雇主對於申訴內容概要有所「知悉」，否則如何就其有無採取「立即有效之糾正或補救措施」予以問責？被告逕將「宣導」窄化認定係屬「立即有效之糾正或補救措施」之唯一態樣，不當限縮雇主依照具體個案所應採取之「立即有效之糾正或補救措施」，自有未合。遑論本件申訴人之指控，事後經原告性別平等教育會認定為：「性騷擾不成立」（見本院卷第215-249頁）。原告既然欠缺本件性騷擾爭議之必要資訊，無從開啟調查程序，自屬當然。況查被告所屬性平會於108年7月15日審議後，雖然申訴人未向原告申訴，原告仍於108年7月17日開啟調查程序，簽組三人調查小組，同時行文學校各單位宣導空大性騷擾防治相關規範，諸多作為均依上述「處理要點」辦理，揆諸前揭性別工作平等法第13條第1項後段、第2項之規定，即已履行對所有受僱者，不

論性別、職級，維護職工免於職場性騷擾之法定義務。

㈤被告辯稱負有保密義務，因此無法提供性騷擾相關資料予原告等語。縱令如此，原告於資訊欠缺、事證不明之限制下，仍於108年6月19日職員賴君恬接受訪談後，即於當日「報告校長」、向被申訴人「進行查詢」、復於108年7月15日前將被申訴人「調離臺中」、再於108年7月22日函請業已離職之申訴人提出性騷擾申訴、並且行文宣導、於未獲申訴人配合下，仍於108年7月25日簽組三人調查小組等諸多措施，既為被告所不否認，且有相關書證為憑（參見原告提出甲證12-16，本院卷第337-350頁）。本件申訴人前於108年1月21日遭原告解僱（參見108年2月15日勞資爭議調解紀錄，本院卷第319頁），相隔4個月之久始於108年5月21日向被告提出性騷擾申訴。被告對於申訴人歷經勞資爭議調解之後，相隔4個月始行提出之性騷擾指控，無視於原告於資訊受限情形下業已採取上述措施，亦未就申訴人有無因遭解僱而挾怨誣攀之疑慮善盡職權調查。反而逕於108年6月19日訪談原告職員賴君恬後，僅相隔26日，即於108年7月15日召開性平會做成原處分，嗣後再以性平會業已召開為由，無法考慮原告於108年7月15日後所採上述諸多措施，其行政程序之決定，亦與行政程序法之規定有違，難認適法。按職場性騷擾之認定，原告所屬性平會之決議結果，性質上亦係單方作出具有對外法律效力之行政處分，原告在此職權範圍內，亦屬行政機關，同受行政程序法之規範。依行政程序法第51條第2項規定，行政機關處理人民請求之法定處理期間為兩個月，被告未及一月（僅26日）即認原告未採「立即有效之糾正及補救措施」，不當限縮上述法定處理期限。其間未見查證事實真偽之努力，徒以行政程序作為卸免責任之基礎，本末倒置，自

非有據。且與原告所舉被告及其他行政機關處理性騷擾爭議之期間相較，明顯存有差別待遇，並無正當理由。被告據此所為裁罰及公布姓名等行政處分，均非適法。公布姓名部分業已執行，已無撤銷回復原狀之可能，原告起訴請求確認違法，即有理由。訴願決定未就上述違法予以糾正，自屬違誤，併予撤銷。

㈥另按，「因回復原狀而應給付金錢者，自損害發生時起加給利息。」為民法第213條第2項所明定，本件原告係依行政訴訟法第196條第1項請求回復原狀之必要處置（參見110年3月24日言詞辯論筆錄），從而原告請求業已繳納之罰鍰10萬元及自起訴狀繕本送達之翌日起算（即109年10月17日，參見卷附送達證書），至清償日止按年息百分之五計算之利息，自無不合。另就被告公布雇主及負責人姓名一節，既已無從撤銷，原告訴請確認上述行政處分違法，亦屬有據。被告雖以最高行政法院106年度判字第388號判決意旨，認為公法上不當得利，國家並未藉此獲利，自無類推適用民法第182條第2項有關返還不當得利時應附加利息規定之必要與實益等語。然查該件係公立醫院員工溢領獎勵金，經員工返還溢領獎勵金後，嗣再以溢領獎勵金業已罹於消滅時效為由，請求公立醫院返還不當得利及利息，故最高行政法院判決意旨即認國家並未藉此獲利，不應類推適用民法第182條第2項有關返還不當得利時附加利息之規定。然而本件原處分係屬違法，而原告係依行政訴訟法第196條第1項之規定請求回復原狀已如前述，依前揭說明自應附加法定遲延利息。

六、據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第195條第1項前段、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　7　　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法　官　王　德　麟

法　官　林　靜　雯

法　官　張　升　星

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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.上訴人或其法定代理人具備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，	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。

經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	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。	

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　7　　日

書記官　凌　雲　霄