臺中高等行政法院判決

109年度訴字第31號

109年11月18日辯論終結

原　　告　楊鴻章即全美牙醫診所

被　　告　南投縣政府

代　表　人　林明溱

訴訟代理人　陳心敏

　　陳依伶

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108年12月12日院臺訴字第1080197776號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　　文

原處分、原審議審定及訴願決定均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

本件原告起訴時狀載訴之聲明為：「訴願決定及原處分均撤銷。」（見本院卷第13頁），嗣於民國109年11月18日言詞辯論期日將訴之聲明更正為：「訴願決定、原審議審定及原處分均撤銷。」（見本院卷第174頁），核其所為乃本於相同基礎事實，將原為未臻妥適之訴之聲明更正使符合法定程式，於法要無不合，本院自應就更正後之聲明為審判，合先敘明。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

原告診所為僱用受僱者30人以下之雇主，申訴人（姓名代號0000-00000000）於105年4月25日向南投縣政府警察局南投

分局南投派出所（下稱南投派出所）提出性騷擾事件申訴書，主張於105年4月14日起受雇於原告擔任助理，至同年月21日突然遭原告解僱，於工作期間原告會用眼神直盯其胸部，藉由拿X光片刻意碰觸手部等騷擾行為。案經南投派出所以105年4月28日投投警婦字第1050008106號函移由被告處理，經被告所屬性別工作平等會（下稱被告性平會）受理後，於105年6月23日召開105年度第2次性別工作平等會，並決議作成105年7月14日府社勞資字第1050142352號南投縣性別工作平等會審定書（下稱原處分），審定原告違反性別工作平等法第13條第2項規定成立，並決議依同法第38條之1規定處以新臺幣（下同）10萬元罰鍰，及公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。被告續依上開決議內容作成105年8月8日府社勞資字第1050166920號裁處書（此部分未見原告提起申訴或訴願）。原告不服原處分，於105年7月29日向勞動部性別工作平等會（下稱勞動部性平會）申請審議，勞動部性平會以105年12月15日勞動條4字第1050132926號審議審定書（下稱第1次審議審定）駁回申請，原告續向行政院提起訴願，經行政院以106年7月20日院臺訴字第1060181685號訴願決定（下稱第1次訴願決定），將第1次審議審定撤銷並命3個月內另為合法審定；嗣勞動部性平會作成106年11月7日勞動條4字第1060132171號審議審定書（下稱第2次審議審定），仍為駁回原告之申請，原告提起訴願，經行政院以107年5月2日院臺訴字第1070172274號訴願決定（下稱第2次訴願決定），再將第2次審議審定撤銷並命3個月內另為合法審定；勞動部性平會再作成107年8月27日勞動條4字第1070131152號審議審定書（下稱第3次審議審定），仍維持駁回原告之申請，原告提起訴願

，經行政院以108年2月20日院臺訴字第1080165666號訴願決定（下稱第3次訴願決定），將第3次審議審定撤銷並命3個月內另為合法審定；勞動部性平會仍以108年6月19日勞動條4字第1080130622號審議審定書（下稱原審議審定）維持駁回原告之申請，原告提起訴願，經行政院以108年12月12日院臺訴字第1080197776號決定駁回原告之訴願（下稱訴願決定）。原告不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

㈠行政院以108年2月20日第3次訴願決定將勞動部性平會第3次審定撤銷，並命「3個月」內另為合法審定，惟勞動部性平會嗣於108年6月19日才作出第4次審定，已逾3個月之法定審定期，程序不合法，應予撤銷。

㈡申訴人說辭在現實生活中是不存在的，完全是申訴人自導自演的謊言。被告不詳細調查，只聽申訴人片面之辭就認定，太不應該。當初被告性評會調查時跟本不聽原告說明，只會用揶揄的態度否定。監視影像可以看到申訴人工作時和原告的互動情形，有圖有真相，原告提出的證據足以還原事實：

1.原告已提供工作時的穿著照片，工作衣根本看不到胸部身材，遞交物品X光片時也戴乳膠手套。申訴人所稱會用眼神看其全身，並藉由拿X光片摸其手云云，惟這些日常工作的接觸合乎性騷擾的定義嗎？這些行為是屬於性騷擾嗎？何況在監視器下有看到此種行為嗎？明眼人一看就知，申訴人玩陰的。參考監視內容即可知原告和員工共事時的門診實況。

2.關於申訴人於105年4月21日晚上被遣散離職當天在診所是否有跟原告告知遭性騷擾一事，而原告是否有回答「不要胡說八道」等情形，查看當日監視器內容即可明瞭真假。

問題是發生的時間點，被告性平會不加以詳查，而勞動部性平會又以監視器可能有死角推論為由，作出不利原告之審定。調查不確實，把所有的責任推到原告身上，並不合理。如真有申訴人所稱事實，當天還有另一位助理也會聽到，也可以證明的。

㈢性騷擾的防治始於申訴，沒有申訴就不告不理。性騷擾的申訴對象是雇主，沒有這個動作，後續的啟動防治是無法源的。現在爭議的焦點在於申訴人有向雇主申訴了嗎？是用口頭還是書面？申訴人申訴的行為是否屬於性騷擾法條規範的性騷擾行為？被告並無詳實調查。原告已提供申訴人在職時診所監視器錄影資料可供對照。事實上，本件是始於申訴人自導自演的謊言，然後被告刻意模糊申訴的焦點，最終處分本末倒置。

㈣所謂立即有效之糾正及補救措施，誠如行政院第2次訴願決定所載：「……被告機關疏未調查，驟認已有性騷擾申訴係誠屬可議，所為原告未依性平法第13條第2項規定採取立即有效之糾正及補救措施之糾正，殊有違誤，則訴願人執以主張申訴人所稱偶爾交接物品觸碰手部或擦肩而過，皆為日常生活常見情形，無證據證明訴願人有性騷擾情事，並未發生性平法13條第2項之作為義務，且申訴人離職後始提出性騷擾申訴，已無從採取具體補助措施，似非無憑，得否認其未作為，具違法性之認識？……」內容。以當時原告的立場，如果認為原告在哪方面知悉而未採取立即有效之糾正及補救措施，就請指出。否則老是以空泛的法條來處罰雇主，原告不服。本案原告知悉有人提起性騷擾之申訴時點，是在南投派出所作筆錄時才知悉，此時原告已不是申訴人之雇主，對員工已無拘束力，如何啟動後續調查呢？所謂的立即有效之

糾正及補救措施，都是要在有申訴之後成案才能為之，成案後應作為而不作為，被處罰，才是合法合理的。原告追求的是程序上的正義等情。並聲明求為判決訴願決定、原審議審定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠原告主張勞動部性平會未依行政院108年2月20日第3次訴願決定要求於3個月內另為適法之審定乙節，業經行政院108年12月12日院臺訴字第1080197776號訴願決定表示不影響審議決定之效力，併予指駁在案。

㈡原告主張申訴人所陳述的性騷擾內容並非事實、申訴人未向其提出申訴，及因原告無性騷擾行為且申訴人於離職後始提出性騷擾申訴，故無性別工作平等法第13條第2項作為義務等云云。惟申訴人於105年4月25日向南投派出所提出申訴，並轉知被告，被告於受理申訴後，於105年5月10日對原告進行訪談，最遲原告於105年5月10日已知悉申訴人遭性騷擾一事，原告主張申訴人未提出性騷擾申訴，自不可採。又行政院108年12月12日第4次訴願決定所載：「縱雇主為被申訴性騷擾之行為人，於知悉遭性騷擾申訴時申訴人已離職，亦不得以自認無性騷擾行為而免除該項法定義務」，另原告於105年5月23日出席被告性別工作平等會時，仍僅否認性騷擾一事之發生，而未見原告於得知申訴人申訴遭性騷擾一事後，有任何積極的作為改善工作環境，以避免性騷擾情事於職場上再次發生，亦未對申訴人表示關懷，反指稱申訴人是挾怨報復等云云，足見原告並未於知悉申訴人反映性騷擾情事時，採取立即有效之糾正及補救措施。

㈢原告主張其診所內裝有監視器一事，經勞動部108年6月19日第4次審定書所載：原告雖提出其診所之監視錄影，表示其

未性騷申訴人，然而原告也表示其非診所各處皆裝設監視錄影，而且監視錄影也有其死角，申訴人稱原告會在監視錄影照不到的地方為性騷擾等語，則監視錄影並非可做絕對證明，況依據性別工作平等法第12條規定可知「性騷擾」行為之認定，即應考量被害人之主觀感受及認知，至於行為人是否有性騷擾意圖則非所問，此部分均需透過調查以資審認，並非以監視錄影所示之部分位置場景即可做全貌判斷，因而原告提出其診所之監視錄影並不能免除其應盡之性騷擾防治責任等語，準此，雇主應提供受僱者免受性騷擾之工作環境，並於知悉性騷擾之情形時，應以審慎之態度視之，並負有啟動處理機制及為有效糾正及補救措施之義務，而非爭辯性騷擾事件之真偽。

㈣原告另有一陳姓員工於105年4月亦申訴其違反性別工作平等法第13條第2項規定，被告105年6月23日第2次性別工作平等會審定原告違反性別工作平等法第13條第2項規定並裁處10萬元整，原告循序提起行政訴訟，經本院106年度訴字第225號判決駁回其訴在案，該判決亦認明性別工作平等法第13條規定所課予之雇主責任，並非要求雇主爭論或判定性騷擾事件之真偽，而在於應採取立即有效糾正及補救措施，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，並使所有受僱者有免受職場性騷擾疑慮之工作環境。惟原告對其受僱者申訴遭性騷擾情事，皆以否認回應，並主張無性別工作平等法第13條第2項作為義務，顯見原告未瞭解性別工作平等法所賦予雇主防治職場性騷擾之責任及事後補救之義務等語。並聲明判決駁回原告之訴。

四、爭點：被告以原處分認定原告違反性別工作平等法第13條第2項規定成立，其認事用法有無違誤？

五、本院的判斷：

㈠按性別工作平等法第1條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」第12條規定：「（第1項）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。二、雇主對受僱者或求職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行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。（第2項）前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」第13條第2項規定：「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規定：「（第1項）雇主違反第7條至第10條、第11條第1項、第2項者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。（第2項）雇主違反第13條第1項後段、第2項規定者，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。（第3項）有前2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。」

㈡本件申訴人於105年4月25日向南投派出所提出性騷擾事件申訴書，主張於105年4月14日起受雇於原告擔任助理，至同年月21日突然遭原告解僱，於工作期間原告會用眼神直盯其胸部，藉由拿X光片刻意碰觸手部等騷擾行為。案經南投派出所以105年4月28日投投警婦字第1050008106號函移由被告處理，經被告性平會於105年6月23日召開105年度第2次性別工

作平等會，並決議作成原處分，審定原告違反性別工作平等法第13條第2項規定成立，並依同法第38條之1規定處以10萬元罰鍰，及公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。原告不服，向勞動部性平會申請審議，經勞動部性平會以105年12月15日第1次審議審定駁回申請，原告續向行政院訴願，經行政院以106年7月20日第1次訴願決定，將第1次審議審定撤銷並命3個月內另為合法審定；嗣勞動部性平會作成106年11月7日第2次審議審定，仍為駁回原告之申請，原告提起訴願，經行政院以107年5月2日第2次訴願決定，將第2次審議審定撤銷並命3個月內另為合法審定；嗣勞動部性平會作成107年8月27日第3次審議審定，仍維持駁回原告之申請，原告提起訴願，經行政院以108年2月20日第3次訴願決定，將第3次審議審定撤銷並命3個月內另為合法審定；勞動部性平會仍以108年6月19日原審議審定維持駁回原告之申請，原告提起訴願，經行政院以108年12月12日訴願決定駁回。原告不服，遂提起本件行政訴訟。有申訴人105年4月25日性騷擾事件申訴書（見答辯附件卷第2頁）、南投派出所105年4月25日調查筆錄（見答辯附件卷第3至12頁）、申訴人105年5月9日談話紀錄（見答辯附件卷第13頁）、原告105年5月10日談話紀錄（見答辯附件卷第14頁）、南投縣政府105年7月1日府社勞資字第10501 36646號函及105年度第2次性別工作平等會會議紀錄（見答辯附件卷第15至24頁）、南投縣政府105年7月15日府社勞資字第1050142352號函及南投縣性別工作平等會審定書（見答辯附件卷第25至28頁）、勞動部105年12月15日第1次審定書（見答辯附件卷第44至51頁）、行政院106年7月20日第1次訴願決定書（見答辯附件卷第52至60頁）、勞動部106年11

月7日第2次審定書（見答辯附件卷第70至79頁）、行政院107年5月2日第2次訴願決定（見答辯附件卷第80至89頁）、勞動部性平會107年8月27日第3次審定書（見答辯附件卷第102至116頁）、行政院108年2月20日第3次訴願決定（見答辯附件卷第117至129頁）、勞動部性平會108年6月19日原審定書（見答辯附件卷第130至144頁）、行政院108年12月12日訴願決定（見本院卷第21至33頁）、原告起訴狀（見本院卷第13至19頁）等件可稽，堪予認定。

㈢原告雖訴稱：「行政院以108年2月20日第3次訴願決定將勞動部性平會第3次審定撤銷，並命3個月內另為合法審定，惟勞動部性平會嗣於108年6月19日才作出第4次審定，已逾3個月之法定審定期，程序不合法」等語，惟按訴願法第81條第2項規定：「前項訴願決定撤銷原行政處分，發回原行政處分機關另為處分時，應指定相當期間命其為之。」所稱之相當期間，僅係命行政機關應另作處分之訓示規定，並不影響本件勞動部性平會所作審議決定之效力，原告所訴尚非可採。

㈣另依性別工作平等法第13條第2項規定之立法理由載明：「明定雇主有防治受僱者受性騷擾之義務。」，已明定雇主對受僱者有防治其受性騷擾之義務，是雇主一經知悉有受僱者申訴性騷擾情形，即有其適用，自不以受性騷擾人應向行為人先行申訴，或受性騷擾人於申訴時仍應在職為必要，本件之爭點厥在因原告為雇主，其是否有性騷擾行為？如無性騷擾行為，有無期待其為採取立即有效之糾正及補救措施之可能性？經查：

1.依性別工作平等法第1條、第12條規定可知，性別工作平等法旨在「保障性別工作權之平等」，其規範內涵著重於

職場勞僱關係中之性別平等，最主要之規制與裁罰對象為雇主，強調雇主對於職場性別平等環境之維護義務，其中包括防範職場性騷擾行為。又職場性騷擾分為「敵意工作環境性騷擾」（第12條第1項第1款）與「交換利益性騷擾」（第12條第1項第2款），其中「敵意工作環境性騷擾」規定性騷擾之行為態樣為「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為要件，而性騷擾行為人之行為是否造成敵意性、冒犯性等損及人格尊嚴之情狀，性騷擾之判斷雖然強調當事人主觀之感受，惟性別工作平等法第12條第2項已規定應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實，並非單純以被害人之被侵犯感或個人認知、主觀覺受予以認定，而是以學理上所稱之「合理被害人」的標準，予以認定。性別工作平等法規定雇主應負性騷擾之防治義務，其中第13條第2項即明定雇主的「事後補救義務」，蓋雇主於知悉有性騷擾行為發生時，最有能力立即採取有效的糾正及補救措施，藉以提供受僱者免受性騷擾之工作環境，以免侵犯其人格尊嚴、人身自由或影響工作表現。而性別工作平等法第13條第2項所稱「立即有效之糾正及補救措施」，係指雇主於知悉有同法第12條定義之「性騷擾」之情形時，應先判斷究竟屬於「敵意工作環境性騷擾」或是「交換利益性騷擾」之態樣，並進而針對該態樣採取「立即有效之糾正及補救措施」，倘雇主並未接獲性騷擾之申訴，或雇主顯無性騷擾行為時，則顯難期待雇主應採取如何之糾正及補救措施以符合立即且有效之作為。

2.蓋凡行政法律關係之相對人因行政法規、行政處分或行政

契約等公權力行為而負有公法上之作為或不作為義務者，均須以有期待可能性為前提。是公權力行為課予人民義務者，依客觀情勢並參酌義務人之特殊處境，在事實上或法律上無法期待人民遵守時，上開行政法上義務即應受到限制或歸於消滅，否則不啻強令人民於無法期待其遵守義務之情況下，為其不得已違背義務之行為，背負行政上之處罰或不利益，此即所謂行政法上之「期待可能性」原則，乃是人民對公眾事務負擔義務之界限（最高行政法院102年度判字第611號、106年度判字第585號判決參照）。

3.本件原處分雖以「申訴人表示於105年4月14日到職，工作期間感覺被申訴人（即雇主原告）會用眼神看申訴人全身，並曾藉由拿X光片故意摸申訴人的手，也會有意的與申訴人擦肩而過，申訴人會裝作沒事、閃開。申訴人表示離職後，於105年4月21日至診所告知被申訴人性騷擾一事，被申訴人一貫不承認的態度，並否認性騷擾行為，故被申訴人未有任何關懷申訴人或後續補救的措施」等事實（見答辯附件卷第26頁），為其認定原告成立違反性別工作平等法第13條第2項規定之依據。然查：

⑴本件並無「性騷擾」行為之發生：

①依申訴人所稱之事實僅可能成立「敵意工作環境性騷擾」之態樣。經本院於109年10月29日準備程序開庭時傳訊申訴人為證人，法官問：「證人到警察局申訴是說事件發生的地點在全美牙醫診所、事件發生時間是4月18日上午10點半，申訴的事項就如105年4月25日性騷擾事件申訴書申訴事實內容各欄位內的記載？（提示原處分卷第2頁105年4月25日性騷擾事件申訴書予證人）」、證人：「是。」、法官：「原告有帶

證人任職期間監視錄影影像筆電到庭。」請原告將筆電連接本院科技法庭設備，並播放105年4月18日上午10點時段監視錄影影像內容，勘驗結果：「一、播放畫面顯示：CAM02（即鏡頭），影像檔時段：0000-0-00，10:00-10:59（影像檔無聲音）影像片段內容：從10點0秒開始播放，畫面中患者有2人，原告治療其中一診療椅上患者，含證人在內有2位助手跟診，期間證人及另名助手於診間流理台、櫃台、診椅旁來回移動，進行跟診或櫃台業務。證人跟診位置與原告相隔診療椅，即與原告各位於診療椅之左右側（另一名助手位置與原告同一側，畫面中原告之左後方）。跟診期間助手均穿著護士圍裙、戴手套。依原告治療進行，證人有執行彎腰向下朝向患者等一般牙醫助手協助動作。畫面顯示時間10:30-10:36左右，證人於診椅邊進行助手工作，10:38後證人離開診椅旁邊，原告均坐於診椅另側進行診療，約10:39患者離開，此時原告是在另一診椅進行另一患者診療，約10:42證人於流理台邊進行清洗。10:43左右，完成患者診療，原告與患者交談，10:45分後患者離開，原告隨後離開畫面，影像播放至10:48左右（原告稱回去診所後方的醫師休息室）。以上播放期間原告與證人間，原告執行治療患者動作，證人進行跟診動作，沒有過多其他交集。二、播放畫面顯示：CAM03，影像檔時段：0000-0-00，10:00-10:59之影像片段內容：CAM03鏡頭畫面主要針對掛號櫃台及患者候診座椅區。10:00開始播放，迄10: 54原告均未出現在櫃台區畫面內，無與證人交集。」（見本院卷第143至144頁）

②法官：「對方才播放的監視影像，證人有何意見？時間點的部分？」證人：「時間點，做這5天，時間點沒辦法記得那麼精確，病患多，就多接觸，像星期五，現在我沒有那麼多印象了，可是就是這5天。」法官：「證人4月25日就去報案的。」證人：「一開始，就忍耐，到後面，產生不愉快，我們才會去記那天的事情。一開始我們還沒有不愉快的時候，我們不會去記那個，想說到那邊報到，新的工作環境，一般人不會去防這種東西。」法官：「4月18日是週五？週六、日患者比較少？」證人：「不一定，週日沒有看診，但我們平日人就蠻多的，不會都在週六，週六只有半天，不會在週六。」法官：「證人特別記得時間是10點半，諭播放105年4月19日10點30分診間監視影像部分。」勘驗結果：「三、播放畫面顯示：CAM02，影像檔時段：0000-0-00，10:00-10:59之影像片段內容：10點起開始播放，畫面中原告診療患者1人，證人擔任助手跟診（跟診位置同前，與原告相隔診療椅，即與原告各位於診療椅之左右側），10:05左右診療完畢，患者離開，原告離開至櫃台，之後離開櫃台。證人於診區、流理台區來回走動，進行助手預備工作，約10:10證人至櫃台區。10:18前沒有患者（原告稱此段期間在後面休息室）。10:20左右原告出現，含證人有2名助手，約10:23原告進行診治患者，含證人在內有2名助手各位於診椅一側跟診（期間2名助手會來回走動），10:30診治完畢，至10:33原告與患者交談，10:33後原告離開往後，離開畫面，證人等2名助手去櫃台。10:55左右另名患者進入診療區，原

告進行診療，含證人在內2名助理各立於診椅兩側，迄10:59影像結束，診療持續進行。四、播放畫面顯示：CAM02，影像檔時段：0000-0-00，11:00-11:59之影像片段內容：（接續前一時段畫面）至11:08結束診療，原告往休息室，證人於流理台區工作。」（見本院卷第145至146頁）

③依申訴人於本院行準備程序時供稱：「看胸部是診療時，摸手是在X光室」（見本院卷第146頁），由上開診療時之勘驗結果，顯無其所述原告會用眼神緊盯其胸部之舉動。另申訴人亦供稱無第三人看到，亦即無法舉證原告有性騷擾行為，自亦難憑其指訴於X光室有摸其手，即逕認原告有於X光室刻意碰觸其手部之行為，是就申訴人所述之性騷擾發生時點及態樣，並無法認定原告成立性別工作平等法第12條第1項規定之「敵意工作環境性騷擾」之行為。

⑵本件性騷擾行為，應係單純來自於申訴人之主觀感受：

①申訴人於105年4月25日於南投派出所製作之調查筆錄，警問：「妳當時受性騷擾時任職於何處？工作內容為何？」申訴人答：「我目前在全美牙醫（南投市○○路○○○號）擔任牙醫助理。我的工作負責掛號、洗器械及輔助醫生看診。」、警問：「你於何時間開始任職於全美牙醫擔任牙醫助理？」申訴人答：「我從105年4月14日開始上班，一直任職到105年4月21日突然被楊鴻章解僱。」、警問：「妳於何時、何地遭何人性騷擾？請詳述經過情形。」申訴人答：「我從105年4月14日開始上班，因為剛開始上班還不熟悉，所以醫生講話都會比較靠近我的身體。常常在看診的

時候因為工作性質是站著的，要使用儀器協助醫生時都要彎腰，過程中醫生的眼神『隱約』直盯著我的胸部。在醫生幫病人拍攝完拿X光片後將照片給我時，都會刻意碰觸我的手，讓我感到很不舒服。」、警問：「楊鴻章是否有碰觸過你的胸部、臀部及下體（生殖器）等部位？」申訴人答：「均沒有。」、警問：「妳如何確定楊鴻章對妳性騷擾？」申訴人答：「因為在到診所工作之前，就有稍微聽到一些風聲，所以在工作上都有保持警戒心、跟保持一段距離。所以對於他的一些疑似性騷擾的舉動會特別留意。」（見答辯附件卷第4至5頁）

②由上警訊筆錄對話可知，申訴人所稱原告性騷擾乙節，純係其主觀上認定原告會對其助理為性騷擾，則原告在工作上之正常行為，均可能遭申訴人想像為性騷擾行為，是本件性騷擾行為，應係單純來自於申訴人之主觀感受。

⑶申訴人並未曾向原告提出性騷擾申訴：

①依申訴人於105年5月9日於被告處談話紀錄，問：「申訴人何時向雇主告知遭性騷擾乙事？」申訴人答：「申訴人表示在期間沒有明確的告訴雇主遭性騷擾，當遭雇主騷擾時，申訴人會裝作沒事、閃開，未曾言語制止雇主之騷擾行為。」、問：「雇主得知申訴人遭性騷擾一事後，是否採取立即有效之糾正及補救措施？」申訴人答：「申訴人表示離職後，105年4月21日告知雇主遭受性騷擾，雇主一貫不承認的態度，並對天發誓」（見答辯附件卷第13頁）基此事實，原處分乃認原告於105年4月21日知悉性騷擾之情形後，未

採取任何糾正及補救措施。

②惟本院於109年8月13日準備程序開庭時針對申訴人是否有於105年4月21日向原告提出性騷擾申訴乙事進行調查，參照當日筆錄記載：法官：「請原告確認被告訴代方才所稱談話紀錄中，原告表示○女105年4月18日到診所，稱雇主性騷擾部分是否屬實？」原告：「4月18日○女還在職，拿手機錄影那段是事後、離職後二十幾日才來的，訪談中這樣說應該是我的口誤。被告訴代方才陳述4月18日的那段，原告保證在監視器4月18日的影像中找不到。」被告訴代敏：「○女確實自己也有講4月14日到職，4月21日才離職。」原告：「被告談話中我說4月18日那段是我口誤，請回歸被告裁處書認定的○女4月21日告知雇主性騷擾。請鈞院勘驗我攜帶到庭筆電裡面的監視器影像檔案，確認甲○○是否確實有向我申訴。也請鈞院再傳喚甲○○來確認她何時向我申訴。」經本院於109年10月29日傳訊申訴人到庭後，其亦供稱：在職期間沒有跟他表示有性騷擾，當下亦不敢跟他講，係於離職後才去派出所報案（見本院卷第138頁），堪認申訴人並未於105年4月21日向原告提出性騷擾申訴，原處分以「申訴人表示離職後，於105年4月21日至診所告知被申訴人遭性騷擾一事，被申訴人一貫不承認的態度，並否認性騷擾行為，故被申訴人未有任何關懷申訴人或後續補救的措施」之事實認定顯有錯誤之情形。

⑷雖申訴人於105年4月25日向南投派出所申訴，被告即於同年5月10日約談原告告知被申訴性騷擾一事，然原告自始即堅稱未對申訴人有性騷擾行為，經本院調查亦無

法認定原告有性騷擾情事，已如前述，自難苛責其既無性騷擾行為，究應作出如何立即有效之糾正及補救措施。

㈤揆諸上開事證情況，本件既無申訴人所稱之性騷擾行為，則原處分認定原告違反性別工作平等法第13條第2項規定成立，自非適法有據。

六、綜上所述，本件原告主張並無性騷擾行為，堪予採取。被告作成原處分認定原告違反性別工作平等法第13條第2項規定成立，並決議依同法第38條之1規定處以10萬元罰鍰，及公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰，認事用法自有違誤。原審議審定及訴願決定未予糾正，仍予以維持，於法核有未洽，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。另本院106年度訴字第225號判決係依南投地檢署檢察官105年度偵字第2127號聲請簡易判決處刑書、臺灣南投地方法院106年度易字第317號違反性騷擾防治法案件刑事判決、臺灣南投地方法院106年度司附民移調字第259號調解成立筆錄等證據認定原告有性騷擾行為，始駁回原告之訴，有該判決在卷可憑，與本件無證據足以認定原告有性騷擾行為之事實尚屬有間，本院爰為相異判決，併予敘明。

七、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘陳述及舉證，均核與判決結論不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

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

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　2　　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法　官　　王　德　麟

法　官　張升星

法　官　詹日賢

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，經最高行政法院認為適當者	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。

，亦得為上訴審訴訟代理人	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　　109　　年　　12　　月　　9　　日

書記官　莊　啓　明