臺中高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@110年度訴字第

110年10月13日辯論終結

原　　告　金全盛有限公司

代　表　人　楊嘉仁

被　　告　雲林縣政府

代　表　人　張麗善

訴訟代理人　吳璋信

　　郭香君

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110年6月11日勞動法訴二字第1100000305號訴願決定，提起行政訴訟。本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

理　由

壹、程序事項

原告經合法通知，無正當理由而未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依到場被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項

一、爭訟概要：申訴人呂○○於民國（下同）109年7月31日向雲林縣政府警察局斗南分局報案，表示其於執行職務中遭黃○○（下稱相對人）性騷擾，並於109年8月12日向被告所屬勞動暨青年事務發展處提出申訴，表示原告於知悉性騷擾事件後，未採取立即有效之糾正及補救措施。案經被告所屬勞動暨青年事務發展處調查，並提請雲林縣政府防制就業歧視暨

性別工作平等委員會109年第2次會議評議，該會審定：「原告違反性別工作平等法第13條第2項規定成立。」被告遂以109年12月10日府勞動一字第0000000000A號函檢送審定書，另依據評議結果，依同法第38條之1第2項及第3項規定，以109年12月10日府勞動一字第0000000000B號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）10萬元整，公布原告名稱及負責人姓名，並請立即改善，未改善者，按次處罰。原告不服，提起訴願經駁回後，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：申訴人所指性騷擾事件發生後，原告立即成立調查小組調查，並向相對人口頭告誡、糾正，禁止相對人接近申訴人。申訴人於109年7月31日向警局報案，在性騷擾事件申訴書中雖稱109年7月24日上午10時在原告辦公室遭相對人觸摸、拍打屁股，並辱罵混蛋加三級、王八蛋、神經病、智障、白癡，下午相對人又向申訴人提出親吻及擁抱的要求，這類似種種行為已持續一個月等語，惟申訴人於109年7月28日已向原告請辭工作，為何申訴人指陳性騷擾行為已持續1個月，且相對人始終否認申訴人之申訴內容，申訴人患有嚴重被害妄想疾病，所述與事實不符，是不實指控，被告誤為裁罰，有未盡調查能事之違法。

㈡聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：被告於109年8月12日發文函知原告本件性騷擾事件後，原告遲至109年9月15日始提供原告調查相關資料，難謂有「立即」處理案件，且原告雖稱有立即組成「調查小組」調查，惟依據原告所提供之資料顯示，原告進行調查時，調查委員人數僅1人，其餘為列席1名與紀錄1名，其調查小

組組成上，於程序面即不符「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第7條第2項針對調查委員之規定，且內部調查報告漏植日期，調查內容過於簡略，調查內容未詢問申訴人意見，也無委員相互討論提出附理由決議之紀錄，調查完畢後，也未提供申訴人後續協助，如重申公司內部防治性騷擾的宣導、或對申訴人進行後續關懷輔導等，或對相對人進行口頭告誡之紀錄，是原告各項處理行為與性別工作平等法第13條第2項規定意旨不符。又原告雖稱申訴人疑有被害妄想症，捏造性騷擾事實致陷相對人於罪，然依據性別工作平等法規定，縱然性騷擾事件並未實際發生，雇主仍應負起積極主動介入調查，了解案情，而進一步採取立即有效之糾正及補救措施之義務，如實為誣告陷人於罪，也應採取相關懲處措施，而非被動不進行積極作為。另原告於109年9月28日補充提供自訂之「性騷擾防治辦法」，雖有7名員工在上簽名表示周知，惟對如何申訴、調查及懲戒等內容卻欠缺規範，其辦法形同具文，如嗣後發生性騷擾事件，實未能有效據以執行。雖該公司人數未達30人以上之規模，依法得免於訂定相關規定，惟原告對本案之處理，缺乏立即有效之糾正及補救措施，其違反性別工作平等法第13條第2項規定，足以認定。

㈡聲明：駁回原告之訴。

四、爭點：原告於知悉本件性騷擾申訴時，有無採取立即有效之糾正及補救措施？被告認定原告違反性別工作平等法第13條第2項規定，以原處分裁處原告罰鍰10萬元，並公布原告名稱、負責人姓名及要求立即改善，是否適法？

五、本院的判斷：

㈠前揭爭訟概要之事實，分別有被告處理性別工作平等申訴案

之調查紀錄表、警詢筆錄、性騷擾事件申訴書、原告內部調查報告、裁處書、審定書、訴願決定書等附卷可稽（訴願卷第45頁至第47頁、第49頁至第51頁、本院卷第25頁、第27頁、第37頁至第63頁），此部分事實，堪以認定。

㈡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：「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。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條規定：「（第1項）雇主應防治性騷擾行為之發生。……。（第2項）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3項）第1項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」第38條之1第2項、第3項規定：「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。」、「有前二項規定行為之一者，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。」

㈢依上開規定可知，性別工作平等法為使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無受職場性騷擾疑慮之工作環境，而予主管機關以公權力介入、監督，並藉課予雇主於知悉受僱

者有遭受性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施之義務，達到消弭、防杜職場性騷擾之目的。又所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形，此自應包括雇主知悉時即啟動調查機制，以釐清確認性騷擾事件始末。如未能立即、完善調查，則性騷擾之樣態無法確認，即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救措施，是自不得由雇主逕行認定申訴內容非屬性騷擾事件，而恣意決定不啟動調查機制。從而，雇主於知悉員工反映遭性騷擾情事時，依性別工作平等法第13條第2項規定意旨，即應啟動調查機制並進行積極有效之糾正及補救措施，至該性騷擾事件經調查後是否成立，尚非所問（最高行政法院109年度上字第594號判決意旨參照）。

㈣經查，申訴人原受僱於原告，其於109年7月31日向雲林縣政府警察局斗南分局報案，表示其於執行職務中遭相對人性騷擾，並向被告所屬勞動暨青年事務發展處提出申訴，被告遂於109年8月12日發函通知原告，原告於該函送達後即已「知悉」本件性騷擾事件。原告雖稱其有立即啟動調查程序，並向相對人口頭告誡、糾正，禁止相對人接近申訴人，惟從原告109年9月15日提出之內部調查報告觀之，原告進行調查時，調查成員組成上僅有主持人、記錄人與列席各1人，且未記載成員性別比例，與性別工作平等法第13條第3項授權訂定之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」（下稱申訴辦法訂定準則）第7條第2項：「雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。」之規定不符。況且其調查內容過於簡略，對於本件發生經過僅概略向相對人詢問：「

你有沒有對呂○○小姐做出騷擾的動作」「那是不是有在言語上或是肢體動作上有讓呂○○小姐產生誤解」等語，均遭相對人否認後，後續亦未就調查內容向申訴人詢問意見，或對申訴人提供關懷、輔導等協助，顯未積極進行調查與處理。又原告雖稱已口頭告誡並禁止相對人靠近申訴人等情，然內部調查報告就相關措施均未有記載，也無調查小組進行討論之紀錄，原告上開作為，均難認屬立即有效之糾正及補救措施。另原告於109年9月28日補充提出自訂之「性騷擾防治辦法」，然該辦法僅訂有目的、適用範圍、性騷擾定義及例示性騷擾行為之態樣，關於申訴管道、應採取適當之預防、糾正、懲戒及相關處理措施等規範均付之闕如，該辦法形同具文，且難以據此有效執行。綜上，本件原告於知悉性騷擾情事後，未以審慎態度啟動調查及處理機制，未採取立即有效之糾正及補救措施，原告違反性別工作平等法第13條第2項規定之事實，應可認定。

㈤至原告雖稱申訴人患有嚴重被害妄想疾病，所述與事實不符，是不實指控等語，惟查：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之糾正及補救措施，以免遭受性騷擾之申訴者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，並促使所有受僱者有免受職場性騷擾疑慮之工作環境。而該性騷擾案經調查後是否成立，並非雇主營造性別友善環境之前提。換言之，性騷擾申訴之調查結果後，原告應依申訴辦法訂定準則第12條規定：「性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。」對於申訴人或相對人採取適當懲戒或處理措施。凡此並無礙於原

告知悉性騷擾之申訴時，依法應採取立即有效之糾正及補救措施之法律義務。是原告於知悉本件性騷擾申訴後，未採取立即有效之糾正及補救措施，被告認原告違反性別工作平等法第13條第2項規定，依同法第38條之1第2項、第3項，以原處分裁處法定最低罰鍰10萬元，並公布原告名稱、負責人姓名及要求立即改善，於法核無不合。

㈥本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，併此敘明。

六、結論：原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　27　　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法　官　陳　文　燦

法　官　楊　嵩　琇

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，經最高行政法院認為適當者，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　　10　　月　　27　　日

書記官　凌　雲　霄