

臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1363號

109年3月5日辯論終結

原告 煒傑科技顧問有限公司

代表人 黃俊憲

被告 新北市政府

代表人 侯友宜

訴訟代理人 黃月英

林子軒

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108年6月14日勞動法訴字第1070031303號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

緣申訴人於自民國105年5月16日起至107年7月26日止受僱於原告，擔任行政秘書一職。申訴人於107年7月26日以存證信函向原告表示，伊於同年月18日遭○○○○○○性騷擾，原告並於同年月27日收到存證信函。嗣申訴人認原告未善盡雇主防治職場性騷擾之責任，向新北市政府勞工局提出申訴；被告依職權調查，並提請新北市就業歧視評議委員會第10屆第17次會議評議，經該會審定認原告「違反性別工作平等法第13條第2項規定成立」，被告乃以原告違反性別工作平等法第13條第2項規定，以107年11月13日新北府勞業字第1071520252號性別工作平等法裁處書（下稱原處分），依同

法第38條之1第2項、第3項規定處罰鍰新臺幣(以下同)10萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名並令立即改善(公布原告名稱及負責人姓名尚未執行)。原告不服，提起訴願，經決定駁回後，提起本件行政訴訟。

二、原告主張略以：

(一)本件非性騷擾案件，實乃婚外情事件；當日原告○○○與申訴人在親熱，碰巧被○○○太太發現；由於現場只有三人，事實的釐清相當簡易，故不需要特別調查，竟遭被告武斷認定原告未盡審慎態度處理。又申訴人說想請假從7月19日請假一周休養，原告亦體恤其發生婚外情被當場抓包需休養生息沉澱心情。被告胡亂認定原告未立即有效之糾正與補救處理此事。

(二)申訴人自7月18日後就未再進公司。原告於7月27日收到存證信函，申訴人自請離職並要求資遣費，原告為免日後有勞資爭議故於8月2日發存證信函給申訴人，因其曠職3日而予解雇，申訴人竟指發生性騷擾，及原告違反性別工作平等法。原告未免日後有類似事件發生，馬上發布工作場所性騷擾防治措施及懲戒辦法等給所有員工了解，並提供告知日後可申訴的地方，同時也主動調查其他女性員工是否在公司曾經遭到性騷擾，並將調查結果予被告參考，惟被告竟認原告未採取立即糾正與有效的補救措施。

(三)此案乃是申訴人為掩其婚外情所做誣控性騷，而被告竟無視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，逕自認定原告違反性別工作平等法，實武斷草率等語。並聲明求為判決：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯略以：

01 (一)原告已於107年7月27日收到申訴人存證信函，構成本法第13
02 條第2項所稱「知悉」性騷擾情形之要件，當下即負有啟動
03 相關處理機制、審慎調查，並為立即有效糾正及補救措施之
04 義務。原告未對申訴人所述性騷擾一事展開調查，盡信行為
05 人所稱，申訴人與行為人屬婚外情關係，即逕認系爭性騷擾
06 非屬事實，且未採取糾正及補救作為，難謂原告有以審慎態
07 度看待性騷擾情事。

08 (二)雇主於知悉員工反映遭性騷擾情事時，即應啟動調查機制並
09 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
10 是否成立，尚非所問。不論原告所稱○○與行為人屬婚外情
11 關係是否為真，原告於107年7月27日接獲○○反映於107年7
12 月18日遭性騷擾，當下即應啟動相關處理機制、審慎調查，
13 並採取立即有效之糾正及補救措施，以善盡本法所定雇主性
14 騷擾防治之責，惟原告未啟動相關調查程序的狀態下，即判
15 斷本案非屬性騷擾事件，顯未以審慎態度視之。

16 (三)另依申訴人對此事之說法，與原告所稱是婚外其情不同；原
17 告應展開對雙方之訪談，始釐清事件全貌；惟原告均未為訪
18 談；另所為相關調查之時點落於107年8月27日及28日，距原
19 告知悉本案性騷擾情事已逾1個月，應屬原告於接獲被告訪
20 談通知後所採取之事後補救作為，調查之方式亦與釐清事件
21 無關，實難謂符合本法所稱立即有效之糾正及補救措施之意
22 涵；縱認原告所稱關心情事屬實，亦難認屬本法第13條第2
23 項所定雇主知悉性騷擾情形後而採取之糾正及補救措施。是
24 原告違反本法第13條第2項規定，洵堪認定等語，資為抗辯
25 。並聲明求為判決：原告之訴駁回。

26 四、本院之判斷：

27 (一)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3條第3款規定：「本法用詞，定義如下：…三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。…。」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。」

（二）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。是所謂糾正及補救，自應包括雇主知悉性騷擾行為發生時，主動調查以釐清確認事件始末之責任，如未能立即、完善調查，則是否為性騷擾事件？事件之樣態如何？即無法確認，善後處置措施難期有效，且主管機關亦無法為事後監督。且雇主如能逕自認定非性騷擾事件而不予調查，則所有之性騷擾申訴事件，雇主皆能託詞不予調查，主管機關更無從事後監督，性別工作平等法之立法目的顯無法達成。尤其，雇主負責人一方涉及性騷擾，與申訴人雙方各執一詞，更應立即展開調查，甚至委託第三方進行調查，如此始能釐清事件，以臻明確。況且，性騷擾案經調查後是否成立，乃係雇主對於申訴人或相對人應為適當懲戒或處理之問題，對於雇主於知悉申訴人申訴性騷擾之情形時，依法應採取立即有效之糾正及補救措施，尚不生影響（最高行政法院98年裁字第2802號裁定參照）。從而，雇主於知悉員工反映遭性騷擾情事時，即應啟動調查機制，至於該性騷擾事件經調查後是否成立，並非所問，雇主不能逕自認定非性騷擾事件而不予調查。

(三)經查，申訴人於107年7月26日存證信函向原告表示，於同年月18日遭○○○○○○性騷擾，有該存證信函影本附卷可稽（見原處分卷第4-8頁，內容略以：「行為人於107年7月18日有強吻申訴人等違反申訴人意願之行為，行為人違反法令對申訴人性騷擾。」）；原告確於同年月27日收到存證信函，有收件回執可憑（見原處分卷第10-11頁），原告亦自承不諱（見原處分卷第3頁被告訪談紀錄內容、本院卷第137頁之準備程序筆錄）。雖原告主張，107年7月18日當日係原告○○○與申訴人稍微親熱，剛好○○○配偶出現，之後○○○配偶與申訴人發生爭執（見原處分卷第2-3頁被告訪談筆

錄，原告○○○之陳述內容），事件發生時，現場只有原告○○○、○○○配偶、申訴人三人，事實的釐清相當簡易（見本院卷第13頁起訴狀內容），不用特別調查，所以也沒有訪談紀錄（見本院卷第137頁準備程序筆錄）等語。惟依申訴人之指陳，於107年7月18日當日，原告○○○有對其強吻、毛手毛腳、襲胸、身體磨蹭等性騷擾情事（見原處分卷第50頁被告訪談筆錄，申訴人之陳述內容），因此原告○○○與申訴人雙方各執一詞，致事件始末未能釐清。被告主張，原告未立即主動調查，難謂有以審慎態度看待事件等語，應認可採；原告逕自認定本件非性騷擾事件而不予調查，依上揭說明，應非不進行調查之合法事由。再者，原告除○○○外另有7名員工，為原告所自承（見本院卷第139頁準備程序筆錄），並有員工名冊附卷可憑（見原處分卷第34頁），本事件既發生於辦公室內，如當時能立刻由公正第三方對員工為調查訪談，員工較少利害權衡及顧忌，亦有機會藉渠當時見聞，釐清事件始末，惟原告逕自認定非性騷擾事件而不予調查，致使事件還原困難，性別工作平等法消弭、防杜職場性騷擾發生之立法目的已不易達成。

(四)另原告雖於107年8月24日收到被告訪談通知後，於同年月27、28日發問卷予各員工，但問卷內容為訪問員工「有無遭性騷擾？」（見原處分卷第38-42頁），均非對本件性騷擾事件為訪談，對本件事件始末釐清並無助益，自非已對性騷擾為調查，且已距原告接獲存證信函知悉性騷擾之同年7月27日已有一個月，亦難謂即時之調查。另原告○○○於107年7月18日事件發生後，試圖與申訴人聯繫，固有通訊截圖在卷，惟均未表達係正視性騷擾之調查訪談通知，頂多為表達試圖善後協商而已，故均難為原告有利之認定。從而，原告於

知悉本件性騷擾情事後，以行為人與申訴人係婚外情關係為由，未啟動相關調查程序，顯未以審慎態度視之；所採取之調查方式，就時間、對象及內容等，亦非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項規定之事實，應可認定。

(五)至原告另主張，依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第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。」及第14條規定：「雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。」原告本件應有二個月時間可供調查，故其尚未延誤調查；及申訴人未有輔導、醫療必要，故原告方未予引介等語。惟「僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。」此觀該訂定準則第2條即明，是以該訂定準則之規範作用，係在指引受僱者三十人以上之雇主如何訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，而非賦予雇主可拖延二個月方開始調查之託詞，況依上揭該訂定準則第11條第1項規定之文義，係要求應於二個月內完成調查及處理之意，以呼應性別工作平等法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；從而，原告錯誤解讀該規定，不無誤會。再者，原告應採取立即有效之糾正及補救措施，自包括盡速調查釐清真相之旨，此與為調查之同時，評估是否引介申訴人輔導、醫療為二事，無論有無引介輔導、醫療必要，均不解免原告應盡速調查之義務。原告此部分之主張，均無法為其有利之認定。綜上，原告主張其於知悉性騷擾情形後，有以審慎態度採取有效糾正及補救措施，並未違反性別工作平等法規定

云云，難認可採。因此，原告有前開違反性別工作平等法第13條第2項規定情事，洵堪認定，被告依同法第38條之1第2項、第3項，以原處分裁處原告法定最低罰鍰金額10萬元，並作成公布原告公司名稱、負責人姓名之行政處分，於法核無不合。

五、綜上所述，原告主張各節，均無可採，本件被告所為原處分，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，訴請判決如其聲明所示，為無理由，應予駁回。本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，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 3 月 19 日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法官 陳金圍

法官 許麗華

法官 吳俊瑩

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟	所需要件
-----------	------

01	代理人之情形	
02		
03	(一)符合右列情形之一	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。
04	者，得不委任律師	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。
05	為訴訟代理人	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。
06		
07		
08		
09		
10		
11		
12	(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。
13		2.稅務行政事件，具備會計師資格者。
14		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。
15		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。
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23	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。	
24		
25		
26		

