臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@108年度訴字第

108年11月14日辯論終結

原　　告　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　　告　新竹市政府

代　表　人　林智堅

訴訟代理人　楊淑芬

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4月12日勞動法訴字第1070026123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：

緣申訴人自民國106年12月11日起受僱原告，於其所屬○○辦事處從事○○○○工作。申訴人主張任職期間多次遭該辦事處副理○○○(以下稱被申訴人)藉指導工作之便摸肩、摟腰等行為性騷擾，於107年5月16日離職，同時向原告提出性騷擾申訴。原告即進行調查並於同年6月11日召開「性騷擾申訴處理委員會會議」，經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；申訴人對此不服，再向原告提起申復，原告於107年7月17日召開「性騷擾申訴處理委員會會議」

仍決議性騷擾不成立，惟以管理不當為由另行懲處。申訴人認為原告避重就輕、袒護被申訴人，遂於107年6月25日向被告提出申訴。案經被告調查並提請被告所屬性別工作平等會107年第2次會議評議，經該會審定：「違反性別工作平等法第13條第2項規定成立」，被告乃依原告違反性別工作平等法第13條第2項規定，於107年9月21日以府勞動字第1070143601號違反性別工作平等法案件裁處書（下稱原處分），依性別工作平等法第13條第2項、第38條之1第2項、第3項規定，處原告罰鍰新臺幣(以下同)10萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名。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)原告接獲性騷擾申訴後，當日即立刻啟動職場性騷擾防治相關機制，以積極態度迅速處理本件，除積極諮詢相關主管機關之實務經驗並據以彙整審酌標準，復蒐集調查證據完成後迅即召開處理委員會審理，亦主動採取加強性騷擾防治宣導及教育訓練等措施，原告顯已採取立即有效之糾正及補救措施。被告認定本件成立性騷擾，實係以原告申訴處理委員會就證據資料之詮釋與判斷是否正確（或是否與被告機關相同），作為審酌是否遵循性平法第13條第2項之依據，除不符性平法規定立法意旨而屬裁量濫用外，亦顯有違反行政程序法第9、36條規定正當法律程序之重大瑕疵，已屬違法行政處分。

(二)又原告訪談記錄，均為調查小組事後簡要整理、摘述訪談內容，再提供受訪人確認內容無訛後簽名，並非當場即時製作亦非逐字稿，該等訪談記錄無法詳實還原訪談之情境、原告調查時之態度、雙方互動情形，受訪人及訪談人之語調、音

量、用字遣詞、表情、肢體動作、雙方之關係等亦非單以文字能傳達，而需親身見聞及參考其他事證始能綜合判斷，因此雇主是否「設處申訴人感受」、「公正審慎」，亦應審酌訪談時整體情狀及原告採取之所有措施，並非單憑訪談紀錄部分文字即予判定，否則亦有恣意擅斷之虞。訴願機關認定原告未設處申訴人之感受、未以公正審慎態度處理本件，實係基於錯誤事實或不完全資訊，自有違誤。

(三)依申訴人訪談紀錄，申訴人認為被申訴人之行為是出於故意，而證人甲認為被申訴人之行為係開玩笑，證人丙則認為被申訴人之行為不恰當，但證人甲、丙無法肯定被申訴人是否出於故意，雖可確認被申訴人曾對申訴人拍肩、拍頭、摸腰、掐脖子、口頭說打屁股，但亦有證人A、B、C證稱，不曾看過被申訴人對申訴人有異常行為；證人丙之證詞固不利於被申訴人，證人A、B、C之證詞有利於被申訴人，證人甲之證詞則有利、不利參半，是原告申訴處理委員會經審酌證人證述，實無法單就證人證述不一之陳述，即論斷性騷擾事件存在。另依原告○○辦事處之倉庫監視錄影畫面、辦公室截圖畫面、被申訴人提供之Line截圖畫面及電子郵件內容顯示，於申訴人指稱遭性騷擾之時點區間，申訴人與被申訴人互動輕鬆、良好，申訴人未顯露受侵犯或污辱之感，經原告綜合判斷認為依一般合理被害人之觀點，被申訴人之行為不具不合理性，亦不具有嚴重性、普遍性或不受歡迎性，故決議被申訴人之行為應不構成性騷擾。循此以觀，原告係依調查所得主客觀因素及事實綜合判斷事件發生之背景、工作環境、雙方之關係、被申訴人之言詞、行為及申訴人之認知，始作成性騷擾不成立之決議，已符合性別平等工作法第12條第2項規定、相關認定標準及法院實務判決見解。原告既已依

法審酌，自未有違反性平法第13條第2項規定情事。

(四)原告事後由原處分及審定書內容始得知，被告機關就性騷擾認定標準無異是為：「申訴人主觀陳述」佐以「有利於申訴人之證人證述」即得認定性騷擾成立，雇主無庸審酌其他客觀因素或其他有利於被申訴人之證詞；否則，即非符合「一般常理」及公正、審慎之處理態度。此外，被告及訴願機關亦均未指明：雇主應如何取捨證據、以何種證明程度決議性騷擾成立與否，始該當原處分機關所謂「糾正及補救措施」。被告機關復未預先揭示相關性騷擾認定標準，原告無從知悉其審查標準。被告機關驟以原告之申訴處理委員會決議性騷擾不成立有違「一般常理判斷」、未設處申訴人感受及立於公正審慎態度處理性騷擾事件為由，認定原告未採取有效之糾正、補救措施，實屬課予原告無預見可能性之行政法上作為義務，縱設被告機關認定原告違反性平法第13條第2項情形確有理由（假設語），原告亦無故意或過失，是依行政罰法第7條第1項規定，應不予處罰等語，並聲明求為判決：1、訴願決定及原處分罰鍰部分均撤銷。2、確認原處分關於公布原告名稱、負責人姓名部分違法。

三、被告答辯略以：

(一)就原告自行調查所得資料觀之，證人甲證述有看到3~5次行為人摸申訴人的肩、腰，顯然行為人是碰觸申訴人應非無意間偶發的行為；另證人丙之訪談紀錄記載，曾見過行為人對申訴人有摸肩、摟腰（用手整個把她攬過來）、跟申訴人擠同一張椅子等行為，既有證人甲、丙證述看見行為人對申訴人的性騷擾行為、申訴人亦曾向證人甲、丙表達不舒服的感受，原告之決議為何不參採其證述，而採信其他說沒有看過行為人不當言行的證人A、B、C之證述？另倉庫的錄影截取

畫面呈現雙方當事人互動良好情形，但申訴人未表現出害怕、排斥的情緒是否就能說明申訴人對於行為人的行為並不會感到不舒服或是不願意。考量雙方當事人及行為人與證人間都有上下權力不對等的關係，證人甲、丙的說法應較為可採，況原告的調查決議也認定行為人確有拍肩、拍頭、摸腰、掐脖子等行為，足認為行為人對申訴人之舉動應構成性別工作平等法第12條第1項第1款所稱之性騷擾，原處分係以合理第三人客觀標準而為判斷，並無裁量濫用或逾越之情。

(二)至雙方往來信件、Line截圖及倉庫錄影畫面呈現是雙方互動正常，申訴人未有因被性騷擾而對行為人表現出不悅或害怕、排斥等情緒，但亦無法就此推論申訴人願意接受行為人的作為，而申訴人被搭肩、摟腰雖沒有直接對行為人出言制止，但其表現出閃躲的舉動，證人丙證述有看見，且申訴人也曾向證人甲、丙表示行為人的舉動讓她很不舒服，在上下權力關係不對等的情況下，申訴人可能不敢對行為人直言拒絕，但她向其他同事表達了對行為人的舉動感到不舒服，即是證明了行為人的舉動是不受歡迎的，再依一般社會經驗法則判斷，一般人並不喜歡被上司搭肩摟腰，而在指導工作時上司對下屬搭肩摟腰也逾越了正常社交互動的分際。

(三)須知雙方當事人在職場上是上下權力關係不對等的情況，且申訴人是初入職場的社會新鮮人，行為當時也還在試用期間，甚難期待申訴人在被行為人摸肩摟腰時，有勇氣嚇阻行為人。原告僅考量證人A、B、C證稱沒看到，證人甲陳述覺得是開玩笑，完全沒有考量到當事人間及證人有上下權力關係不對等，如何能稱已就事件發生之背景、工作環境、雙方之關係、行為人之言詞、行為及申訴人之認知為判斷，原處分並無違誤等語，資為抗辯。並聲明求為判決：原告之訴駁回

。

四、本院之判斷：

(一)按「（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。……（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。」「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。」、「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。」性別工作平等法第12條、第13條第2項、第38條之1第2項、第3項分別定有明文。

(二)按性別工作平等法第13條第2項所稱立即有效之糾正及補救措施，係指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」之作為，且其作為須能「有效糾正及補救」性騷擾。基於對性騷擾被害人權益之維護，雇主對於性騷擾成立與否應審慎認定，妥適之認定，屬性騷擾防治義務之一環，性別工作平等法第13條第2項所稱「糾正」，包括對性騷擾成立與否為妥適之認定，以避免性騷擾行為遭模糊，並藉此防止其他員工再遭受性騷擾。

(三)性別工作平等法之立法目的既在維護職場內工作環境，避免受僱者因性騷擾產生被冒犯感受或形成敵意之工作環境。而男性主管隨意碰觸女性下屬身體，應非我民情所許，依社會生活經驗常情，除非彼此間有特殊情誼，或女性下屬表示同

意接受，否則一旦出現男性主管經常、隨意碰觸女性下屬身體，尤其敏感部位，顯有構成性騷擾可能，如例外認為不構成性騷擾，應提出社會足以普遍贊同之理由，始符事理；雇主對此種性騷擾申訴應妥適認定，且非不能藉由一般通念判斷，自不須由主管機關事先訂立判定準則始能認定。再者，性騷擾之發生具隱晦性，加害人多會避人耳目，甚至為隱蔽其加害行為，常凸顯與被害人相處和諧。又如被害人身處職位弱勢，可能因個性矜持或顧慮遭受孤立排擠，常未能於性騷擾當下及時抗議，也未必會主動打破表面和諧互動，直至未能繼續隱忍始向外揭露；從而，雇主於調查採證上，應盡力對職場內其他同事為訪談使真相顯露，並體察申訴者處境，亦不能僅因被申訴者或證人片面說詞，遽認定性騷擾不成立。

(四)經查，申訴人已於申訴書（見原處分可閱卷第42-50頁）、申復書（見原處分可閱卷第114-118頁）、原告調查時申訴人之訪談紀錄（見原處分可閱卷第54-56頁），向原告陳稱其任職期間迭遭被申訴人性騷擾情節，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行為人會摸證人乙的腰有關，供原告調查參考。原告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（見原處分卷第107頁之原告性騷擾事件決議書），致原告於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；而證人丙嗣後於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、跟申訴人擠同一張椅子等行為，也看到申訴人有閃躲，認為被申訴人的舉動不恰當，且申訴人也曾向其表達、抱怨過遭摸肩、摟腰的行為讓她很不舒服等語（分別見原處分可閱卷第77-79頁、153-155頁），從而

原告第一次決議時，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。又原告於107年7月17日為第二次決議時（見原處分卷158-166頁之原告性騷擾事件決議書），由證人甲、丙之訪談紀錄記載，原告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，而摸肩、摟腰已屬身體親密觸摸，已具性意味，可屬身體敏感部位，申訴人既有閃躲，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，綜觀顯足造成冒犯性之工作環境；況申訴人於申訴時強烈表達對此承受壓力、極不舒服，如原告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。考諸原告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，惟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，未能設身被害人立場、綜合審酌事證為決議，原告之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；可知原告二次決議之調查採證確有偏頗，認定結果亦未臻審慎妥適，致未能對性騷擾為有效糾正；原告縱無故意，亦難謂無過失。從而，被告主張原告對性騷擾之處理，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，未盡性別工作平等法第13條第2項之

防治義務，應可採取。

五、綜上，原告主張各節，均無可採。原告因過失違反性別工作平等法第13條第2項規定，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、負責人姓名之處分，於法核無不合，訴願決定遞予維持，亦無不法。原告仍執前詞，訴請判決如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

六、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。

七、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　　108　　年　　11　　月　　28　　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　吳俊螢

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代理人之情形	所　需　要　件

（續上頁）

㈠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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　28　　日

書記官　王月伶