臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第9號
108年10月8日辯論終結

原　　告　嘉信公寓大廈管理維護股份有限公司
法定代理人　胡玉蓉
訴訟代理人　陳育廷律師
被　　告　桃園市政府
代　表　人　鄭文燦
訴訟代理人　黃士洋律師
　　吳兆原律師
複代理人　　康賢綜律師

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107年12月21日勞動法訴字第1070018061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。

事實及理由

壹、事實概要：

緣申訴人薛○○（下稱申訴人）自民國106年12月19日起受僱於原告，派駐於巴黎花都社區擔秘書，申訴人表示曾於107年1月22日中午休息時間，向原告之副總經理、王經理及王課長等人反映遭受同一社區共同工作之總幹事陳○○（下稱行為人）性騷擾一事，但原告後續未做處理，申訴人遂於107年2月19日向桃園市政府警察局桃園分局（下稱桃園分局）提出性騷擾申訴書，桃園分局則於107年3月1日以桃警分防字第1070010054號函（下稱107年3月1日函）通知原告續為調查；申訴人另於107年3月5日向被告提出性別工作平等案件之申訴。案經被告進行事實調查，並提經107年6月11日桃園市政府性別工作平等會107年度第4次會議評議後，於107年6月29日作成府勞條字第1070156719號審定書（下稱審定書），審定原告違反性別工作平等法第13條

第2項規定成立，被告乃於107年6月29日以府勞條字第00000000000號裁處書（下稱原處分），依同法第38條之1規定，處原告罰鍰新臺幣（下同）10萬元。原告不服，提起訴願，惟遭決定駁回，於是提起本件行政訴訟。

貳、原告起訴主張及聲明：

一、主張要旨：（詳細內容，見卷內之起訴狀及原告歷次文狀及筆錄所載）

（一）本件原告自始至終未曾接獲申訴人反映有遭性騷擾之情，直到107年3月7日間接獲桃園分局來函始知悉有性騷擾事件，原告即針對所檢附之監視畫面及指述內容反覆審閱，亦難認有任何性騷擾之情，況當事人已相繼離職，且申訴人亦已向司法機關提出告訴，又遭原告資遣，因而對原告產生不信任之態度，並心生怨懟，窮盡各種手段對原告採取各種報復行為，原告無奈，除盡量滿足申訴人各項要求外，對於申訴人所陳疑遭性騷擾一節，實無從著力，僅能靜待司法調查結果，並非未採取立即有效之糾正及補救措施。

（二）原處分就「行為人之性騷擾行為」之時、地、過程等節，均未作具體、明確之認定，則所為原處分之程序，核有違誤。又申訴人主張原告知悉本件職場性騷擾事件之時間為107年1月21日，惟原告主張知悉之時間為107年3月7日以後，雙方說法迥異，然原處分就「原告知悉性騷擾行為」之時、地、過程等節，均未作具體、明確之認定，則所為原處分之程序，核有違誤。

（三）申訴人若未實際遭受職場性騷擾，原告亦無從提供立即有效之糾正補救措施：

9、申訴人對於行為人提出違反性騷擾防治法案件告訴，業經臺灣桃園地方檢察署檢察官107年度偵字第15967號不起訴處分書（下稱107年度偵字第15967號不起訴處分書）調查結果，認為107年1月21日申訴人並無遭受行為人性騷擾之行為。

8、申訴人所主張之肢體碰觸並非個人私密部位，至於行為人之「我摸完（鏡頭）換你摸」等言語，純係申訴人與行為人間公務討論之對話，難以認具有「性」要求或「性別」歧視之言詞或行為，亦難認前開對話客觀上已經造成一個敵意、脅迫性或冒犯性的工作環境。

7、另申訴人曾於107年3月12日提出勞資爭議調解申請，依調解紀錄內容，申訴人雖主張107年2月9日與行為人間有涉及公然侮辱之糾紛，但卻未曾提及職場性騷擾及原告未提供立即有效之糾正補救措施等語，顯見，申訴人自始無意向原告主張遭受職場性騷擾之事。

6、又依申訴人所提出與原告之勤務課長王一鵬間之錄音譯文，全無提及申訴人遭受行為人職場性騷擾之事實，至於譯文中所提及「報警」之事，疑係申訴人於前揭調解中，所主張之公然侮辱之事，且王一鵬亦證稱：申訴人有報兩次警等語，益證申訴人與行為人間之糾紛，非僅只職場性騷擾案件一樁，仍有諸多紛爭存在，益證原處分有未查明性騷擾事實之程序瑕疵。又依王一鵬之證言，可知申訴人確實未曾於107年1月22日向原告反映遭受職場性騷擾之事實，且足證原告知悉性騷擾事件後，也有進行諸多糾正及補救措施。

5、被告是否查明本件職場性騷擾行為之事實，實為本件原處分調查程序是否合法之關鍵事實，倘未查明該前提事實，即率以原告事後未提供立即有效之糾正補救措施為由，課予不利之原處分，自難認合於前開法令，此有臺中高等行政法院104年度簡上字第16號判決可參。

（四）原告已於知悉申訴人職場性騷擾事件後，提供立即有效之糾正補救措施，原處分適用法律構成要件應有違誤：

9、本件申訴人未依據原告所訂之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」第4條規定向原告提出申訴，亦未曾以任何方式告知原告有遭行為人性騷擾之事實，原告本難即時依前開辦法啟動所訂之糾正及補救措施。

8、原告於107年3月7日經桃園分局通知而知悉後，隨即由原告公司副總理林文彬招集法務洪江和、經理王志銘、課長王一鵬主動組成調查小組，就該職場性騷擾事件進行調查，並於107年3月15日訪談行為人及法務洪江和作成書面訪談紀錄，並曾主動通知107年2月14日已經資遣離職之申訴人協助配合訪談調查，但遭申訴人拒絕配合調查。且依證人王一鵬、王志銘之證述，可證原告有調閱錄影畫面及訪談行為人、聯絡申訴人之事實。

7、綜上，原告於申訴人未依規定提出申訴之情形下，仍有另行組成調查小組積極作為，及設身處地關懷被性騷擾者之感受，並加強宣導避免類似事件發生等「補救措施」。惟依據原告調查結果難認行為人有對申訴人性騷擾之行為，亦同107年度偵字第15967號不起訴處分書之判斷，自無從給予行為人任何懲處，且因申訴人已經離職並斷絕與原告之聯繫，原告自亦無從告知申訴人調查結果，而不得認為原告無任何「糾正措施」。況且被告若認原告前開補救措施仍有不足，自應具體敘明「不足之處」為何，原告將來方有遵從依據。

二、聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

參、被告答辯及聲明：

一、答辯要旨：(詳細內容，見卷內之被告歷次文狀及筆錄所載)

(一)按雇主一經接獲性騷擾申訴，依性別工作平等法第13條第2項規定，及最高行政法院98年度裁字第2802號裁定及高雄高等行政法院104年度簡上字第51號判決意旨，應以審慎態度視之，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，性別工作平等法第13條第2項規定之雇主法定義務，不以雇主所知悉之情事應經調查確定該當性騷擾之構成要件為前提，亦非以被性騷擾者是否已離開工作環境而有差別。

(二)申訴人主張於107年1月22日中午向原告所屬之副總經理

、王經理與王課長反映於任職期間遭同一社區共同工作之總幹事性騷擾，惟原告於知悉後未為任何處置。嗣申訴人於107 年2 月19日向桃園分局提出性騷擾事件之申訴，該局遂於107 年3 月1 日函請原告依性別工作平等法等規定續為調查，並將調查結果通知當事人及主管機關。縱原告主張於3 月7 日收到該函後始知悉申訴人所稱性騷擾一事可採，其亦未於當時採取立即有效之糾正及補救措施，違反性別工作平等法第13條第2 項規定，甚明。

（三）另綜整被告之原處分卷不可供閱覽卷中，關於申訴人申訴遭受行為人性騷擾之行為、時間、地點等情形，包括不時地拍打申訴人之頭部、用手推申訴人而致令申訴人遭受性冒犯之肢體碰觸、以語帶輕挑「我摸完（鏡頭）換你摸、你說不要就不要喔，由不得你」、「他語帶輕挑回我說來看我呀」、「妳要把我的褲子帶回家洗」等之性暗示言語，均造成申訴人不舒服而遭受性騷擾，此並有申訴人之107 年3 月14日桃園市政府性別工作平等申訴案件個案訪談紀錄第2 、3 頁可佐。

（四）詳言之，依原告員工工作規則第13章以下規定，原告於知悉性騷擾申訴後，應由申訴委員會負責調查性騷擾申訴案，不因申訴人離職而有差異。惟原告於知悉本件申訴後，不僅未啟動申訴委員會之處理機制，其僅憑107 年3 月15日行為人訪談紀錄，便斷言無性騷擾事件，已屬違法。實則，行為人訪談時不僅未積極否認被申訴之事實，對於電腦使用、觸摸監視器鏡頭、使用鑰匙及座位之爭議，申訴人與行為人就事件經過與對話內容之陳述一致，足認本件申訴事實非申訴人虛構。詎原告持行為人片面之詞，便斷言無性騷擾之實，而未對其他相關人員，包括申訴人、副總經理、王經理及王課長進行調查，顯未詳實審究該性騷擾事件發生之背景、工作環境、當事人關係、行為人言詞、行為及相對人之認知等相關具體事實，依前開法令及判解意旨，原告未盡性騷擾事件調查之責，彰彰甚明。

（五）又，原告於知悉本件申訴後，一昧質疑申訴人工作態度及申訴動機，稱其因不滿遭原告資遣，心生怨懟，以子虛烏有之性騷擾案件報復云云，有原告107 年6 月7 日嘉信保字第1070607001號函可稽。另，原告僅憑一己臆測，妄稱申訴人遭資遣後，對原告產生極不信任態度，無從再由申訴人處獲得任何實情云云，恣意剝奪申訴人陳述意見之權利，足認原告未以審慎態度面對本件申訴，即時設身處地主動關懷申訴人，亦未正視該性騷擾事件對申訴人權利暨職場工作環境之影響，違反性別工作平等法第13條第2 項情節灼然，不容原告空言否認。

（六）關於證人王一鵬之證詞部分：證人王一鵬證述言詞閃爍、前後不一，且其與原告仍具有僱傭關係，未經具結，無法擔保其證述之真實性，其證詞顯不可信，亦不影響原處分之適法性。況且依證人王一鵬之證詞：原告公司指派證人王一鵬於107 年2 月14日持非自願離職證明書予申訴人填表，告知申訴人最後離職日為同年月24日，原告公司之當時課長證人王一鵬，最遲在申訴人最後離職日即同年月24日「前」，顯已知悉申訴人與被申訴人間關於性騷擾事件，並要求調閱社區錄影帶，否則將報警等事，且證人王一鵬始有安撫薛君之對話。堪認原告公司確實最遲在申訴人於107 年2 月24日最後離職日「前」，顯「已」知悉申訴人與被申訴人間性騷擾事件，以及要調閱社區錄影帶畫面等事，詎料原告公司竟為息事寧人，「未」以審慎態度面對本件申訴人之申訴，亦「未」正視該性騷擾事件對申訴人權利暨職場工作環境之影響，「未」採取立即有效之糾正及補救措施，顯然違反性別工作平等法第13條第2 項情節灼然。

（七）關於證人王志銘之證詞部分：依照申訴人提供其與該社區主任委員之通訊軟體LINE對話記錄顯示，主委委員表示秘書一般視規約對住戶外沒有提供錄影帶，建議向地檢署按鈴申告，依照常情，申訴人與行為人間之爭議事件，申訴

人於107年2月12日即已向社區主委表示要提告刑事並調閱錄影帶以爭取權益，顯見申訴人早已告知原告公司其遭行為人性騷擾一事，否則其會無故向社區主委表示要提告刑事並調閱錄影帶，此顯然不合於一般常情，以及倘若僅僅為職務分配之爭議，豈可能申訴人態度激烈，甚至要提告刑事並調閱錄影帶，是以，證人王志銘證稱：僅為申訴人與行為人間工作分配爭議等語，顯不可採。

（八）最後，行為人對於申訴人是否有為性騷擾之行為，與原告是否違反性平法第13條第2項規定無涉，換言之，縱然嗣後經司法檢調機關查明行為人對於申訴人並「未」有為性騷擾之行為屬實，仍不影響原告本件違章行為之成立，蓋性平法第13條第2項規定並非要求原告擔任審判者之角色，究明申訴人遭受性騷擾事件之真偽，而是透過公平公正、尊重的處理態度，即時設身處地主動關懷，並採取具體有效之措施，積極保護勞工並提供友善安全之職場環境，方與前揭立法目的相符（臺北高等行政法院107年度訴字第1689號判決意旨參照）。準此，原告率然以申訴人未遭受性騷擾為由，未採取立即有效之糾正及補救措施，顯「非」適法。

二、聲明：駁回原告之訴。

肆、本件如事實概要欄所示事實，除下述爭點外，其餘為兩造所不爭執，並有被告性別工作平等會107年6月29日審定書、原告107年3月15日訪談紀錄（原處分可閱覽卷第5-10頁、43-45）、申訴人向桃園分局申訴之申訴書、詢問紀錄（原處分不可閱覽卷第1-8頁）、申訴人向被告申訴之申訴書、申訴人107年3月14日訪談紀錄（原處分不可閱覽卷第9、13-16頁）、原處分、訴願決定（本院卷第7-8頁、第13-17頁）影本等件在卷可稽，自堪認為真實。經核兩造之陳述，本件爭點應為：（一）原處分就「行為人之性騷擾行為」及就「原告知悉性騷擾行為」之時、地、過程等節，是否均已作具體及明確之認定？（二）原告於知悉申訴人指控之性

騷擾事件時，有無採取立即有效之糾正及補救措施？（三）被告以原告違反性別工作平等法第13條第2項，依同法第38條之1第2項規定，處罰鍰10萬元，是否適法？

伍、本院之判斷：

一、本件應適用之法令：

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。要派單位使用派遣勞工時，視為第8條、第9條、第12條、第13條、第18條、第19條及第36條規定之雇主。」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第2項及第3項規定：「（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、原處分就「行為人之性騷擾行為」及就「原告知悉性騷擾行為」之時、地、過程等節，均已作具體及明確之認定：

（一）原處分之「違法事實」欄內係記載：申訴人曾向原告反映

任職期間遭受同一社區共同工作之總幹事即行為人性騷擾一事，申訴人認於107年1月22日當天中午，利用中午休息時間到原告處反映其遭遇不舒服（職場性騷擾）之情事等語（見本院卷第7頁）。足見，原處分內已就性騷擾之行為人及受侵害之申訴人、時間、地點已具體、明確之認定。至於性騷擾之具體過程，則有桃園分局107年3月1日函送予原告之附件即性騷擾事件申訴書、詢問紀錄、監視光碟等資料（見原處分不可閱卷第1-5頁），已詳述申訴人遭性騷擾之具體過程並有具體之監視光碟錄影內容，且原告於起訴狀中亦自承：已就桃園分局檢送之上揭詢問紀錄、監視光碟等資料詳細審閱等語（見本院卷第4頁），並於107年3月15日調查訪談行為人並作成訪談紀錄，此並有原告之調查訪談紀錄1份附卷可稽（見本院卷第33-34頁）。足見，原告就申訴人申訴性騷擾之具體事實及過程為何，已明確知悉，且已進行相關之調查訪談行為，是並不影響原告就本件受處分事由之攻擊防禦等行政救濟訴訟上權益。故原處分雖僅記載申訴人遭行為人性騷擾及職場性騷擾等語，應認就申訴人遭性騷擾之過程已有具體明確之記載。

（二）原處分就「原告知悉性騷擾行為」之時、地、過程等節，已於「違法事實」欄內記載：受處分人即原告於107年3月7日收到桃園分局公文後始知悉該性騷擾事件，未採取立即有效之糾正及補救措施等語（見本院卷第7頁反面），足見，原處分已作具體、明確之認定原告知悉本件性騷擾行為之時間係107年3月7日。

（三）綜上所述，原處分就「行為人之性騷擾行為」及就「原告知悉性騷擾行為」之時、地、過程等節，堪認均已作具體及明確之認定。

三、原告於知悉申訴人指控性騷擾事件時，並未採取立即有效之糾正及補救措施：

（一）按性別工作平等法第13條第2項規定，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，其目的在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，以保障地位上居於弱勢之受僱者人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之公平，期能達到本法保障性別工作權之平等、消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的，此係法律所明文課予雇主之義務，並訂有罰則以防雇主怠於踐行此一義務。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，應有立刻、即時（立即）且有實際效力（有效）之作為，該作為須足以糾正及補救性騷擾之情形；即所謂糾正及補救，應包括雇主知悉性騷擾行為發生時，主動介入調查以確認事件之始末，以及調查完成後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，並進而促使所有受僱者均有免受職場性騷擾疑慮之工作環境，方與前述立法目的相符。惟若雇主於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，並採取適當之解決措施，以免被性騷擾者仍處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，僅一昧陳稱查無性騷擾之情形，則無法認定已符合該項規定。

（二）又依據原告自訂之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」（下稱申訴及懲戒辦法）第7條規定：「本公司為處理第4條性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之外，並得組成申訴處理委員決議處理之。前項委員會中應置委員三人至五人，除人力資源部門主管為當然委員外，餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上比例。…」第9條規定：「申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通

知申訴人、申訴人之相對人及本公司。」等語（見訴願可閱卷第55-57頁）。是原告既有自訂上揭申訴及懲戒辦法，則原告於知悉其員工有遭受性騷擾情形時，自應依申訴及懲戒辦法第7條、第9規等規定處理，始能認原告有採取立即有效之糾正及補救措施。

（三）本件原告既係於107年3月7日收到桃園分局函而知悉本件申訴人申訴遭行為人性騷擾之情事，已如前述，則依性別工作平等法第13條第2項規定，雇主即原告於知悉受僱者即申訴人有遭受性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，亦即原告自應依其訂之上揭申訴及懲戒辦法第7條規定，組成申訴處理委員會決議處理之，及申訴及懲戒辦法第9條規定，由申訴處理委員會為附具理由之書面決議，並將書面決議通知申訴人、行為人及原告公司，始能認原告對於性騷擾事件，有採取立即有效之糾正及補救措施。惟原告於本院108年7月23日言詞辯論期日已自認就申訴人之本件性騷擾申訴案件，原告並未依其自訂之上揭申訴及懲戒辦法第7條及第9條之程序辦理之事實（見本院卷52頁）。足見，原告並未依性別工作平等法第13條第2項規定，於知悉其員工即申訴人有遭行為人性騷擾之情形時，採取立即有效之糾正及補救措施。

（四）原告雖主張：原告於107年3月7日經桃園分局通知而知悉後，隨即由原告公司副總理林文彬招集法務洪江和、經理王志銘、課長王一鵬主動組成調查小組，就該職場性騷擾事件進行調查，並於107年3月15日訪談行為人及法務洪江和作成書面訪談紀錄，且因申訴人已經離職並斷絕與原告之聯繫，原告自亦無從告知申訴人調查結果等語。惟查，原告公司副總理林文彬、經理王志銘、課長王一鵬等3人，均係申訴人指述對於其反映遭行為人性騷擾情事而置之不理之人，此有被告於107年3月14日訪談申訴人之訪談紀錄1份附卷可稽（見原處分不可卷閱第15頁），足見，上開3人不僅不應擔任調查小組成員，而應迴避，甚

且係原告應主動調查上開3人有無隱匿本件性騷擾情形之對象。是原告以上開應自行迴避之3人組成調查小組，其調查小組之成員已不合法，則所作之調查結果亦有偏頗之虞，況且原告事實上亦未就調查結果作成書面決議，而書面決議之通知僅須送達申訴人即可，自與有無與申訴人聯絡無關。故原告上開主張核屬卸責之詞，不足採信。

（五）另外，原告107年6月7日嘉信保字第1070607001號函覆被告之內容雖略謂：107年1月22日員工申訴人確曾赴原告公司向副總經理林文彬、勤務經理王志銘及課長王一鵬陳述其任職巴黎花都社區行政助理，遭原告派駐現場之總幹事即行為人嫌棄及刁難，並指述行為人將非申訴人工作範圍之行政庶務要求申訴人完成，因申訴人拒絕而遭行為人斥責及怒罵，惟申訴人並未透露其遭受性騷擾之情，且原告亦曾就監視錄影光碟反覆觀看，惟並未發現行為人有任何性騷擾申訴人之具體事實等語（見原處分可閱卷第55-57頁）。是依上開函覆內容，原告係主張：於107年1月22日申訴人有向原告公司之副總經理林文彬、勤務經理王志銘及課長王一鵬等人反映行為人將非申訴人工作範圍之行政庶務要求申訴人完成，因申訴人拒絕而遭行為人斥責及怒罵，惟申訴人並未透露其遭受性騷擾之情等語。惟查，依據申訴人之陳述：「…，約1點26分，我跟陳主任（即行為人）報告因為之前住戶反映車位公告的問題，需要在電梯裡面公告，我跟陳主任說我的電腦可能也有之前處理的資料，在總幹事資料夾，陳主張一直跟我說要我教他（他一直動手推我，但不是很大力），他也靠我很近，我一直也有跟他講請他自行處理，我有跟他說不需要這樣子，我跟陳主任說我沒有義務及責任教導他，這過程我不是很舒服。…」等語，此有被告於107年3月14日訪談申訴人之訪談紀錄1份附卷可稽（見原處分不可卷閱第15頁）。可知申訴人係因社區車位需張貼公告一事，向行為人反映，且此係屬於行為人之總幹事職責，而相關之資料亦

均在總幹事之資料夾內，因此，申訴人告知行為人自行處理等情。足見，申訴人既已告知行為人自行處理，且未指述行為人有因此事而斥責及怒罵申訴人之情事，自不須因此事而向原告公司之副總經理林文彬、勤務經理王志銘及課長王一鵬等人反映之必要。故原告主張申訴人係因上揭工作分配事情遭行為人責罵始向向原告公司之副總經理林文彬等人反映云云，尚難憑採；反倒是申訴人陳述於107年1月22日係向原告公司之副總經理林文彬、勤務經理王志銘及課長王一鵬等人反映遭行為人性騷擾情事，堪信為真實。次查，再依申訴人之陳述：「107年1月20日在工作地點（社區巴黎花都），我平常都是在櫃檯，主任（即行為人）則是在我後方的獨立辦公室（有隔間的），…」等語，此有被告於107年3月14日訪談申訴人之訪談紀錄1份附卷可稽（見原處分不可卷閱第15頁），再觀諸申訴人申訴遭受行為人性騷擾之行為所提出之錄影畫面照片及對話內容顯示：行為人確實有進入申訴人之辦公位置處，且坐在申訴人旁邊，行為人有以手拍打申訴人之頭部、用手推申訴人而致令申訴人遭受性冒犯之肢體碰觸之畫面，行為人並有以語帶輕挑說：「我摸完（鏡頭）換你摸、你說不要就不要喔，由不得你」、「他語帶輕挑回我說來看我呀」、「妳要把我的褲子帶回家洗」等之性暗示言語，此並有被告於107年3月14日訪談申訴人之訪談紀錄、錄影畫面照片及申訴人與行為人對話譯文等證據資料附卷可稽（見訴願不可閱卷第38-55頁），且原告於107年3月15日訪談行為人時，行為人對於其與申訴人有上揭輕挑性暗示之對話內容事實並未否認，且對於電腦使用、觸摸監視器鏡頭、使用鑰匙及座位之爭議，亦即申訴人與行為人就事件經過與對話內容之陳述亦均一致，此有原告調查訪談紀錄1份附卷可稽（見訴願可閱卷第51-53頁）。足認本件申訴事實非申訴人虛構，且行為人上揭任意進入申訴人之辦公櫃檯內近坐於申訴人旁邊，且以手拍打申訴人之

頭部、用手推申訴人等對於申訴人性冒犯之肢體碰觸，及出言對於申訴人有輕挑性暗示之言語，客觀上已堪認均造成申訴人不舒服而有遭受性騷擾之情形。惟原告之上開函覆內容竟謂：並沒有發現行為人性騷擾申訴人之具體事實云云，顯與上揭證據資料不符合，不足憑採。況且原告上開函覆內容亦不符合其自訂之上揭申訴及懲戒辦法第7條及第9條之程序辦理。足見，原告自107年3月7日知悉其員工即申訴人有遭行為人性騷擾之情形時起，至107年6月7日上揭函覆被告時止，均未採取立即有效之糾正及補正措施。故堪認原告確實有違反性別工作平等法第13條第2項規定之事實。

（六）至於原告主張：107年度偵字第15967號不起訴處分書已認定申訴人未遭受性騷擾之事實等語。惟查，107年度偵字第15967號不起訴處分書雖認定行為人並不成立性騷擾防治法第25條第1項之「意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為」罪嫌，惟認定行為人前揭對於申訴人輕挑性暗示之言語等行為，則係屬於是否構成性騷擾防治法第2條（註：不起訴處誤載為第2項）第2款之言語性騷擾範疇，而屬行政罰則之問題等語，此有107年度偵字第15967號不起訴處分書影本1份附卷可稽。足見，107年度偵字第00000號不起訴處分書並未認定行為人對於申訴人是否有性騷擾之行為，況且縱認107年度偵字第15967號不起訴處分書查明行為人對於申訴人並未有為性騷擾之行為屬實，仍不影響原告本件違章行為之成立，蓋性別工作平等法第13條第2項規定並非要求原告擔任審判者之角色，究明申訴人遭受性騷擾事件之真偽，而是透過公平公正、尊重的處理態度，即時設身處地主動關懷，並採取具體有效之措施，積極保護勞工並提供友善安全之職場環境，方與前揭立法目的相符，準此，原告率然以申訴人未遭受性騷擾為由，未採取立即有效之糾正及補救措施，顯非適法。

四、被告以原告違反性別工作平等法第13條第2項，依同法第38條之1第2項規定，處罰鍰10萬元，並無違誤：

（一）按性別工作平等法第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第2項及第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）綜上所述，原告自應於107年3月7日知悉申訴人有遭行為人性騷擾之情形時，採取立即有效之糾正及補救措施，然原告僅於107年3月15日對行為人進行調查及作成訪談紀錄，未對其他相關人員進行訪查（如申訴人、副總經理、王經理及王課長），顯然並未詳實審究該性騷擾事件發生之背景、工作環境、當事人關係、行為人言詞、行為及相對人之認知等相關具體事實，自難認定原告已就該性騷擾事件善盡調查之責，或已為任何立即有效之糾正及補救措施。另原告僅以行為人之陳述，即斷言無性騷擾事件，反而一昧質疑申訴人之工作態度，並稱申訴人不適任，顯見原告除未就申訴人所稱性騷擾事件詳加調查外，復未以審慎態度視之，更未設處申訴人之感受，原告未正視該性騷擾事件對申訴人工作權暨職場工作環境之影響，遑論採取立即有效之糾正及補救措施。故被告以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規定，處法定罰鍰最低額10萬元，認事用法，並無違誤。

五、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，一併說明。

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　　29　　日

行政訴訟庭　法　官　黃漢權

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀，上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，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（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並應繳納上訴費新臺幣3,000元。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　2　　日

書記官　　程省翰