

推動清潔服務業職場性別平等及防止性騷擾

康賢綜律師 114年06月11日

1

我曾經做過什麼？

- ◆ 鐘鼎法律事務所律師
- ◆ 桃園市政府勞動局、勞檢處委任律師
- ◆ 桃園市政府建管處、衛生局委任律師
- ◆ 臺北市政府勞動局諮詢律師
- ◆ 立法委員、議員服務處諮詢律師
- ◆ 宜蘭地方法院訴訟輔導科



專長領域

- ◆ 勞動基準法、性別平等工作法、就業服務法、職安法
- ◆ 土地建築管理法規、營建工程履約糾紛、政府採購法
- ◆ 貪污案件辯護、一般民事、刑事

2

- ◆ 桃園市政府勞動局、勞檢處勞基法、性別平等工作法、就業服務法訴訟代理人
- ◆ 桃園市政府建管處訴訟代理人
- ◆ 桃園市政府觀光旅遊局訴訟代理人
- ◆ 桃園市政府衛生局訴訟代理人

- ◆ SOGO經營權爭奪立委貪污案件辯護人
- ◆ 國內知名上市櫃公司法律顧問
- ◆ 數百件勞動法關於資遣、確認僱傭關係、職業災害案件
- ◆ 新北市各高中、國小校舍工程案件訴訟代理人
- ◆ 政府採購履約申訴案、行政訴訟代理
- ◆ 新北市立聯合醫院主治醫師刑事醫療糾紛選任辯護人
- ◆ 新北市里長貪污案選任辯護人
- ◆ 桃園市國小校長貪污案選任辯護人
- ◆ 國防部雷達、靶標採購案公務員懲戒辯護人
- ◆ 國防部雄三飛彈誤射事件公務員懲戒辯護人

3

01

性工法重大修法重點條文介紹

重點法規、定義說明、實務見解

02

雇主防治義務

03

重要實務案例研析

清潔服務業者實務案例

4

1

性工法修法重點條文介紹

重點法規、定義說明、實務見解

5

5



性工法之修正

- 112年8月16日修正公布
- 名稱修正為性別平等工作法
- 第 1、2、5、12、13、27、34、35、37、38-1、40 條條文自公布日即112年8月16日施行
- 第 5 條第 2~4 項、第 12 條第 3、5~8 項、第 13、13-1、32-1~32-3、34、38-1~38-3 條條文，自113年3月8日施行

6

6

“ 改名再出發
性別工作平等法
修正名稱為
性別平等工作法（簡稱性工法）
112年8月16日修正公布

7

7

“

修法背景：Me too社會事件影響

8

8



Me Too (我也是) 運動是一場社會運動，目的在揭示和抗議性別暴力、性騷擾和性侵犯。該運動起源於社交媒體平臺，最早於2006年由美國社會活動家塔拉納·伯克 (Tarana Burke) 發起。然而，該運動在2017年獲得了廣泛關注和持續的全球影響力，這是因為一系列有關著名好萊塢製片人哈威·韋恩斯坦 (Harvey Weinstein) 的性侵指控引發了大規模的輿論浪潮，大家才發現原來有這麼多女演員在工作與私人生活上遭遇性騷擾或性侵。後來在社群平台推特上，有數百萬人使用了這一標籤來公開她們的不快經歷，其中也包括許多知名人士。女演員艾莉莎·米蘭諾 (Alyssa Milano) 在推特上鼓勵女性儘可能地傳播這個詞，使人們能意識到該問題的嚴重性與普通性，「如果所有被性騷擾或侵犯過的女性都能發一條『我也是』的狀態，那人們或許能認識到這個問題的重要性。」

網路報導網址來源：<https://kidsmedia.com.tw/2023/06/16/what-does-the-me-too-movement-mean-and-what-is-its-origin/>



台灣藝人MeToo總整理》許傑輝、宥勝、炎亞綸、NONO、黑人陷性騷風暴！黃子佼至北檢複訊，裁35萬交保限制出境

胡冠廷 +追蹤 2023-08-02 10:00 1111588 人氣

udn / 社會 / 焦點事件

朱學恒涉性騷為何起訴強制猥褻？檢察官說分明

2023-10-23 10:52 聯合報 / 記者蔡永宏 / 台北即時報導

首頁 / 社會 / 性騷 #MeToo

演藝圈MeToo事件 藝人炎亞綸、宥勝遭檢方起訴

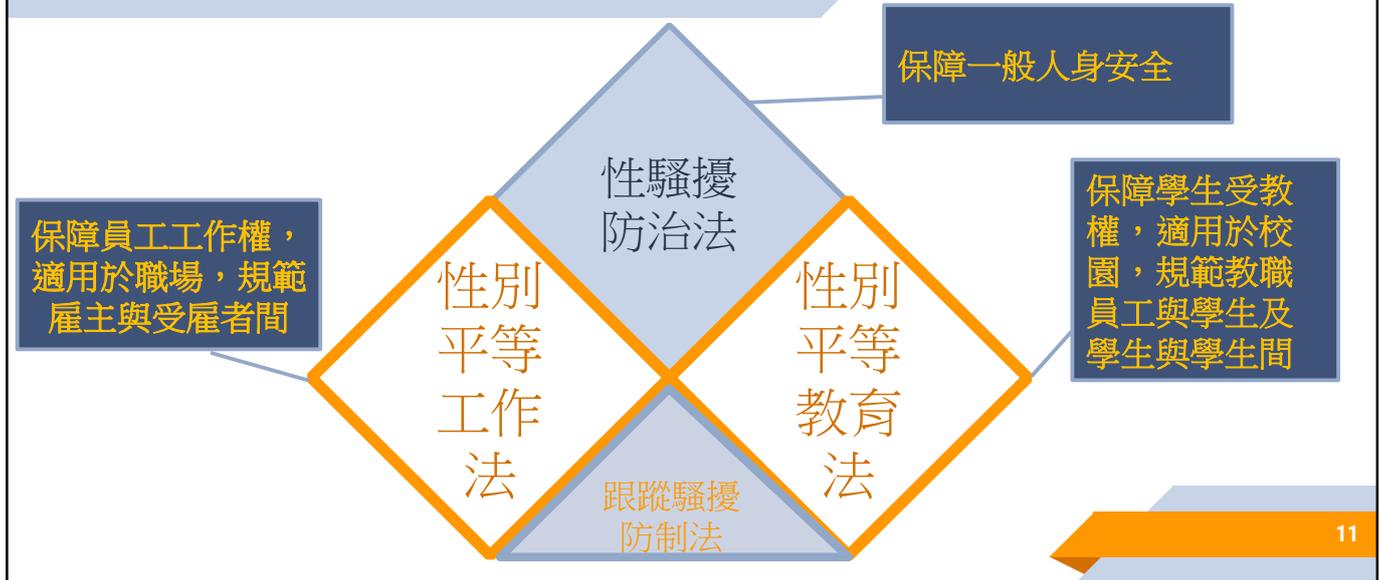
蔡慧玲 應蔚奇 / 綜合報導 發布時間：2023-11-08 12:31 更新時間：2023-11-08 14:38

檢方 炎亞綸 妨害性自主 宥勝





我國性平三法建構性騷擾防護網



11



性工法修法重點條文介紹

- 第一章 總則 (第1條~第6-1條規定)
- 第二章 性別歧視之禁止 (第7條~第11條規定)
- 第三章 性騷擾之防治 (第12條至第13之1條規定)
- 第四章 促進工作平等措施 (第14條至第25條規定)
- 第五章 救濟及申訴程序 (第26條至第37條規定)
- 第六章 罰則 (第38條至第38條之3規定)

12

12



性工法修法重點條文介紹

■ 性工法第7條規定：

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

■ 性工法第8條規定：

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

13

13



性工法修法重點條文介紹

■ 性工法第9條規定：

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

■ 性工法第10條規定：

雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

14

14

性工法修法重點條文介紹

■ 性工法第11條規定：

雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

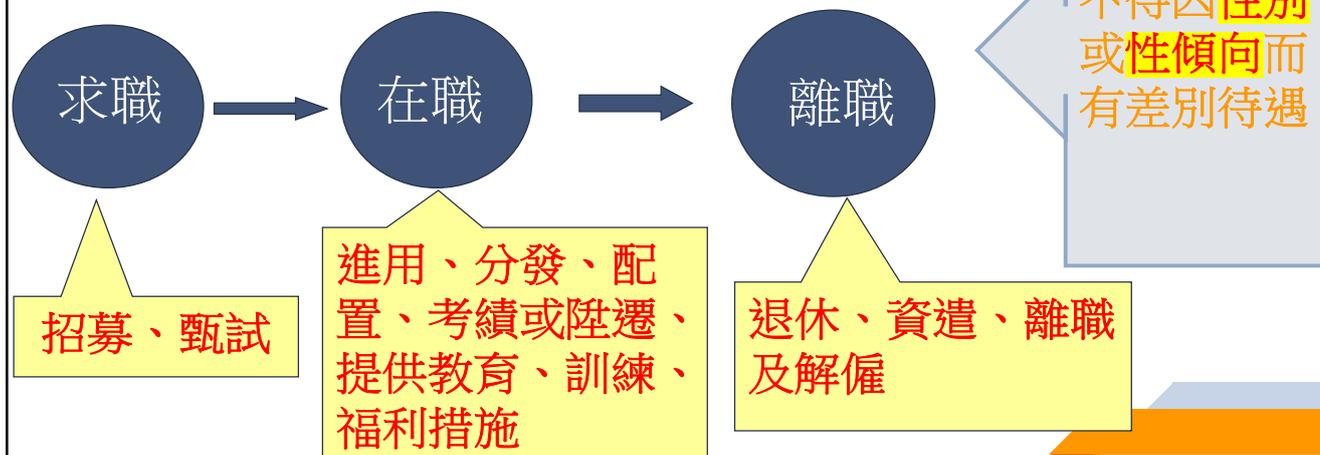
違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

15

15

性別歧視之禁止

雇主 → 求職者或受僱者



16

16

性工法之修正

■ 性工法施行細則第2條規定：

本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。

17

17

懷孕歧視為性別歧視範圍

又懷孕受僱者在職場中所受到的差別待遇並不侷限於資遣、解僱或強制留職停薪等不利待遇，雇主基於成本考量及對懷孕女性之刻板印象，可能對懷孕之求職者與受僱者懷有偏見，因而在招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、福利給予、教育訓練以及勞動條件等方面給予其差別待遇。雖然並非每個女性皆會選擇懷孕或都可以懷孕，但因懷孕而在職場中受到差別待遇者均為女性，男性不會遭遇此種困境與問題。因此，懷孕歧視核屬雇主基於性別而採取之差別待遇，堪認為性別歧視之範圍。

18

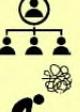
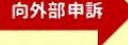
18

性工法修法重點條文介紹

性工法第38條之1第1項規定：
 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，**處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰**。

性別工作平等法修法重點
 (性別平等工作法)


勞動部
 Ministry of Labor

	現況	新制									
建立公權力介入的外部申訴管道	 沒有性騷擾行為人外部申訴管道	 最高負責人是性騷擾行為人 不服公司調查再申訴	向外部申訴 	 由地方主管機關直接進行調查	有性騷擾 → 處罰鍰 處理不妥 → 命雇主採取必要處置						
處罰性騷擾之負責人	 最高負責人性騷擾沒有處罰	 最高負責人為性騷擾行為人 處罰鍰1-100萬	加重懲罰性賠償 <table border="1" style="margin: 5px auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="font-size: 8px;">對象</th> <th style="font-size: 8px;">懲罰性賠償</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="font-size: 8px;">最高負責人</td> <td style="font-size: 8px;">損害額3-5倍</td> </tr> <tr> <td style="font-size: 8px;">利用權勢者</td> <td style="font-size: 8px;">損害額1-3倍</td> </tr> </tbody> </table>		對象	懲罰性賠償	最高負責人	損害額3-5倍	利用權勢者	損害額1-3倍	 權勢型性騷擾情節重大 → 調查時得暫時停職
對象	懲罰性賠償										
最高負責人	損害額3-5倍										
利用權勢者	損害額1-3倍										
強化雇主防治意識及責任	 雇主防治意識不足	 明定防治義務以利雇主採行	 收到性騷擾申訴通知地方主管機關	 10-29人公司應訂定性騷擾申訴管道							
被害人保護及扶助	 不知權益不敢申訴	 政府與雇主協力提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務	 設置申訴專線	申訴負責人期間可申請留停查證屬實補付工資							



性工法修法重點條文介紹

■ 何謂性騷擾?

■ 性工法第12條1項規定

敵意工作環境型

交換利益型

本法所稱性騷擾，指下列各款之行為：

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。

21

21



性工法修法重點條文介紹

■ 何謂性騷擾?

■ 性工法第12條2項規定

本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

22

22



性工法修法重點條文介紹

- 何謂性騷擾?
- 性工法第12條4項規定

前三項性騷擾之認定，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。



性工法之修正



新法增訂



性工法修法重點條文介紹

■ 性工法第12條8項規定

本法所稱**最高負責人**，指下列之人：

一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。

二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

25

25



性工法修法重點條文介紹

■ 性工法第38-2條1項規定

最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，**處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰**。

26

26



性工法修法重點條文介紹

■ 性工法第12條3項規定

有下列情形之一者，適用本法之規定：

- 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
- 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

27

27



性工法修法重點條文介紹

➤三、實務上，受僱者於非工作時間遭受性騷擾，雖非在工作場所內，惟仍與工作場所之人、事具有緊密關聯，為避免受僱者遭受持續性性騷擾，爰增訂第三項，定明應適用本法之類型，包括：

- 一、遭受所屬事業單位之同一人於非工作時間為持續性性騷擾；
- 二、遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人於非工作時間為持續性性騷擾；
- 三、遭受最高負責人或僱用人於非工作時間為性騷擾。

前揭三種情形不再依其行為分別適用性騷擾防治法或本法，而均適用本法規定，以保障受僱者之權益。

➔ 擴大性工法適用範圍，非工作時間三大類型

28

28



性工法修法重點條文介紹

■ 性工法施行細則第4-1條

(第1項)本法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。

(第2項)本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。

29

29



性工法修法重點條文介紹

■ 性工法第12條7項

第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

30

30



性工法修法重點條文介紹

- ▶ 七、鑒於發生第一項第一款性騷擾事件，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之時，例如：**百貨公司店員遭到顧客性騷擾或車站站務員遭受乘客性騷擾**，依現行第十二條第一項第一款規定，雖該事件係於被害人執行職務時所發生，縱被害人雇主依本法規定處理，除**難以確認行為人身分外，亦無法進行後續調查，更遑論懲戒**，若依性騷擾防治法處理，除可運用該法所定警政協查機制，後續亦可由行為人雇主懲戒，防範再犯，較能周全保障當事人權益，爰增訂第七項。

31

31

2

雇主防治義務

32

32

雇主應注意之性騷擾防治義務？

◆ 雇主事前預防義務(第13條第1項)：

- ✓ 10人~30人訂定申訴管道+公開揭示
- ✓ 30人以上訂定性騷擾防治措施申訴懲戒規範+公開揭示

◆ 雇主事後防治義務(第13條第2項)：

採取立即有效之糾正及補救措施義務



33

33



性工法修法重點條文介紹

■ 性工法第13條1項規定 **限期改善未改善，1萬至10萬**
應採取適當之措施，防治性騷擾，並依下列規定辦理：

- 一、僱用受僱者**十人以上未達三十人者**，應**訂定申訴管道**，並在工作場所**公開揭示**。
- 二、僱用受僱者**三十人以上者**，應**訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範**，並在工作場所**公開揭示**。

■ 性工法第13條6項規定

雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾保護、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；**其準則，由中央主管機關定之。**

2萬至30萬

34

34

禁止

職場性騷擾

NO Sexual harassment

如您遇有職場性騷擾情形，請向本單位申訴，保護自身權益

申訴單位	000 單位/000 人員
申訴專線	00-0000000 分機 000
電子信箱	00@000.000

~你我共同維護職場安全 打造友善平等職場環境~

35

性工法修法重點條文介紹

➤ 性工法第13條第1項第1款、第2款規定

雇主事前預防義務

+

訂定 公開揭示

性工法第38條之1第3項、第4項規定
 雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
 雇主違反第十三條第一項第一款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

36

性工法修法重點條文介紹

- 工作場所性騷擾防治措施準則(113/1/17)
- 僱用員工三十人以上未滿一百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本
- 一百人以上未滿五百人
- 五百人以上

首頁 > 便民服務 > 事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本、申訴管道範本

事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本、申訴管道範本

檔案下載

標題	下載
僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本(WORD).doc	下載
僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本(ODF).odt	下載
僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本(WORD).doc	下載
僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本(ODF).odt	下載
僱用員工三十人以上未滿一百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本(ODF).odt	下載
僱用員工三十人以上未滿一百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本(WORD).doc	下載
申訴管道範本.docx	下載
申訴管道範本.odt	下載

[回上頁](#) [友善列印](#)

37

37

性工法修法重點條文介紹

性工法第13條第2項

僱主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之僱主，亦同：

- 一、僱主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - (一) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
 - (二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
 - (三) 對性騷擾事件進行調查。
 - (四) 對行為人為適當之懲戒或處理。
- 二、僱主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
 - (一) 就相關事實進行必要之釐清。
 - (二) 依被害人意願，協助其提起申訴。
 - (三) 適度調整工作內容或工作場所。
 - (四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

38

38



性工法修法重點條文介紹

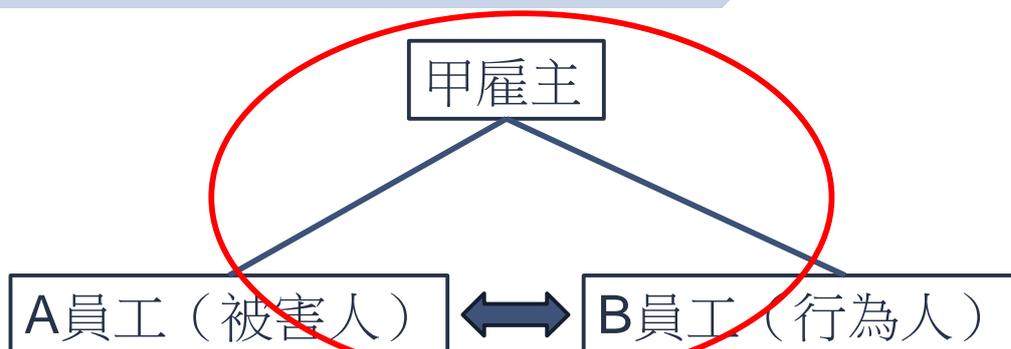
- ▶ 為避免受僱者於執行職務中，可能遭受具共同作業或業務往來關係之不同事業單位之人性騷擾，卻無法有效處理，爰增訂第二項後段，定明該不同事業單位行為人之雇主應同負防治義務。
- ▶ 第一款定明雇主「因接獲申訴」而知悉性騷擾後應有之作為，包括避免申訴人再度受性騷擾、提供或轉介相關服務、對事件進行調查及對行為人為適當之處置
- ▶ 第二款則定明雇主「非因接獲申訴」而知悉性騷擾後應有之作為，包括就事實進行釐清、調整工作內容或場域及提供或轉介相關服務。

39

39



性工法修法重點條文介紹



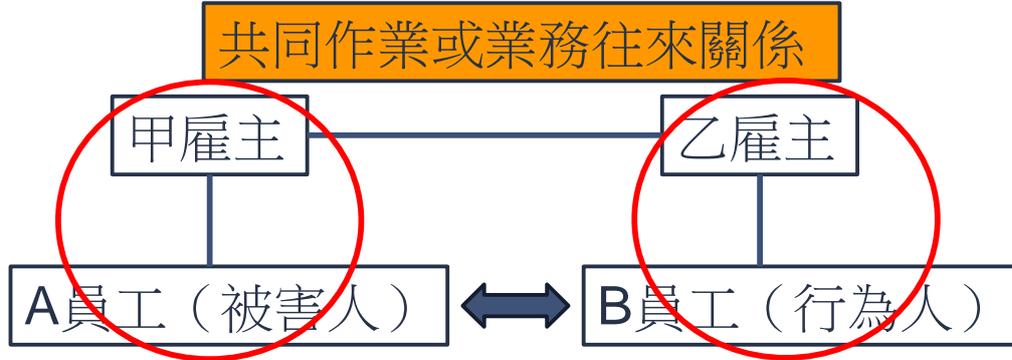
第13條第2項事後防治義務
立即有效之糾正及補救措施

40

40



性工法修法重點條文介紹



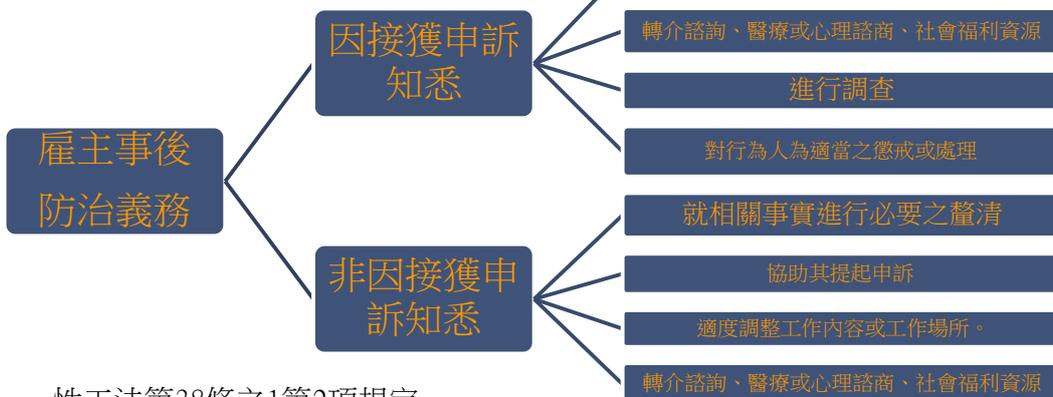
第13條第2項事後防治義務
 立即有效之糾正及補救措施

第13條第2項事後防治義務
 立即有效之糾正及補救措施



性工法之修正

性工法第13條第2項第1款、第2款規定



2萬
至
100萬
罰鍰

性工法第38條之1第2項規定
 雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。



性工法修法重點條文介紹

■ 性工法第13條第3、4項

(第3項)雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。

(第4項)雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

43

43



工作場所性騷擾防治措施準則

44

44



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第2條規定：

「僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主，為防治性騷擾之發生，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。」

「前項所定申訴管道，應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。」

45

45



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第3條規定：

（第1項）僱用受僱者三十人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。

（第2項）前項規範之內容，應包括下列事項：

- 一、實施防治性騷擾之教育訓練。
- 二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。
- 三、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- 四、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。
- 五、明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依本法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

（第3項）僱用受僱者未達三十人之雇主，得參照前二項規定辦理。

46

46



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第5條規定：

性騷擾之調查，除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

47

47



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第6條規定：

(第1項)雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

48

48



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第6條規定：

(第2項)雇主於知悉性騷擾之情形時，**應採取下列立即有效之糾正及補救措施**：

一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- (一) 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- (二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- (三) 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- (四) 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (五) 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依本法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- (六) 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二) 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- (三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

49

49



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第6條規定：

(第3項)雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

(第4項)僱用受僱者五百人以上之雇主，因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

50

50



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第7條規定：★★★★

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

- 一、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。
- 二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

51

51



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第8條規定：

受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。

52

52



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第9條規定：

(第1項)僱用受僱者三十人以上之雇主，依第三條第二項第一款規定，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- 一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- 二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。

(第2項)前項教育訓練，應對下列對象優先實施：

- 一、雇主依第三條第二項第二款指定之人員或單位成員。
- 二、事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者。
- 三、政府機關（構）、學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管。

53

53



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第10條規定：

雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：

- 一、保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 二、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

54

54



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第11條規定：

(第1項)性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

(第2項)前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

(第3項) **雇主於接獲第一項申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式，依本法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。**

55

55



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第12條規定：

(第1項)雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。

(第2項)僱用受僱者三十人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。

(第3項)僱用受僱者未達三十人之雇主，為處理性騷擾之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例。

(第4項)雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。

56

56



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第13條規定：

(第1項)雇主接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

(第2項)僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。

(第3項)前條第二項及前項之專業人士，雇主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

57

57



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第16條規定：

申訴處理單位或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，**應避免重複詢問**，並得邀請具相關學識經驗者協助。

58

58



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第17條規定：

(第1項)性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之。

(第2項)申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

(第3項)前項決議，雇主應以書面通知申訴人及被申訴人。

59

59



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第18條規定：

(第1項)雇主應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

(第2項)雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，申訴人得依本法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

(第3項)雇主於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，受僱者或求職者得依本法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

(第4項)性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

60

60



性工法修法重點條文介紹

工作場所性騷擾防治措施準則

第19條規定：

性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對行為人為適當之懲戒或處理，並按中央主管機關規定之內容及方式，依本法第十三條第四項規定，將處理結果通知地方主管機關。

61

61

“

其他不可不知之重要修法

62

62



性工法之修正

■ 性工法第13-1條第1、2項

(第1項)性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
勞基法法定停職或調職事由？合法？

(第2項)申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。
勞基法12條法定終止事由？合法？資遣費？

63

63



性工法之修正

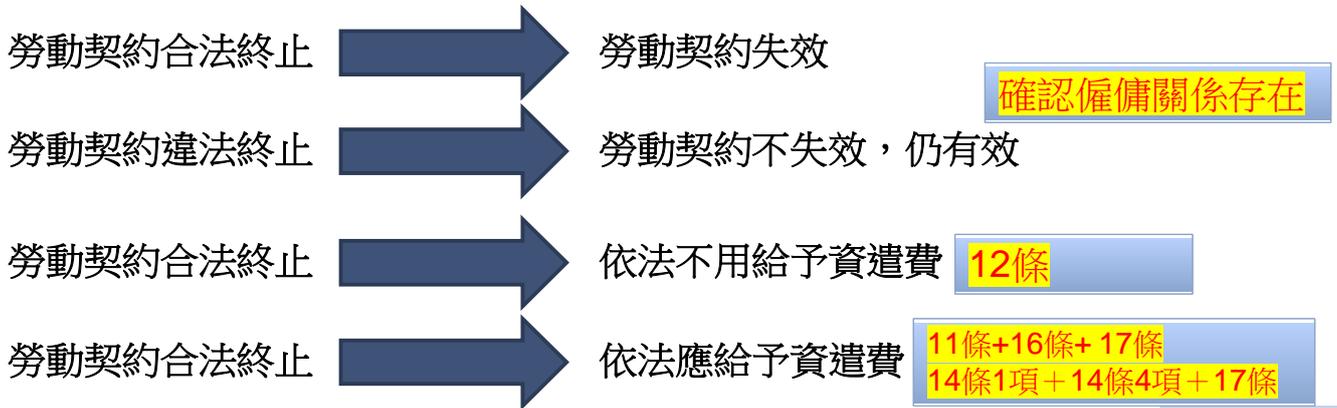
➤二、考量工作場所性騷擾事件，恐因被申訴人具權勢地位，有礙調查之進行，爰訂定第一項前段，定明雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；另訂定第一項後段，定明經調查未認定為性騷擾時，其停止職務期間之薪資應予補發，以衡平被申訴人權益。又本項適用之情形為性騷擾被申訴人具權勢地位，至於是否成立第十二條第二項所定權勢性騷擾，則尚待後續調查及認定，併予敘明。

➤三、考量性騷擾案件之調查需相當時日，調查結果作成時，恐已逾勞動基準法第十二條第二項所定「應自知悉其情形之日起，三十日內」終止契約之除斥期間，爰訂定第二項，定明經雇主或地方主管機關認定為性騷擾且情節重大，雇主得於知悉「該調查結果」之日起三十日內，不經預告終止勞動契約之規定。

64

64

勞動契約終止之效果？



65

65

性工法之修正

▶性工法第27條第1項規定

受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。

▶ 性工法第27條第5項、第6項規定

行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。

前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

66

66



性工法之修正

▶為明確受僱者或求職者 遭受第十二條所定性騷擾之連帶賠償責任範圍，爰修正第一項，定明除財產上損害外，亦包括非財產上損害。

▶被害人遭受性騷擾，致被害人受有財產及非財產上之損害時，得依第一項規定請求損害賠償。惟行為人為權勢性騷擾或最高負責人、僱用人為性騷擾行為，容應加重其損害賠償責任，爰增訂第五項及第六項，依其情節，法院得應被害人之請求，酌定一倍至三倍或三倍至五倍之懲罰性賠償金規定，以增遏阻之效。另雇主依第一項規定與行為人負連帶負損害賠償責任之範圍，僅限於損害，不及於懲罰性賠償金部分；行為人為法人對外代表人時，該法人負連帶負損害賠償責任之範圍（民法第二十八條及公司法第二十三條第二項參照），亦不及於懲罰性賠償金部分，併予敘明。

67

67



申訴及救濟程序

68

68



性工法之修正

▶性工法第32條之1第1項規定
受僱者或求職者遭受性騷擾，應向僱主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

- 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
- 二、僱主未處理或不服被申訴人之僱主所為調查或懲戒結果。

69

69



性工法之修正

▶性工法第32條之1第2項、第3項規定
受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

- 一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。
 - 二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。
- 有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：
- 一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。
 - 二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

70

70



性工法之修正

- ▶性工法第32條之1第4項規定
申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

71

71



性工法之修正

- ▶性工法第32條之2第1項、第2項規定
- 地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。
 - 地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

72

72



性工法之修正

▶性工法第32條之2第3項、第4項、第5項規定

- 地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。
- 前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結束前，自申訴之日起三十日內，雇主不得拒絕。

性工法第38條之1第2項規定：

雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。

73

73



性工法之修正

申訴雇主未盡事後防治義務：
立即有效之糾正及補救措施

▶性工法第34條第1、2、3、4項規定

- 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。
- 前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願；如有不服中央主管機關性別平等工作會之審定，得逕行提起行政訴訟。
- 地方主管機關對於第三十二條之一第一項但書所定申訴案件，經依第三十二條之二第一項及第二項規定調查後，情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕行調查，並得依第三十二條之二第三項規定，申訴遭受性騷擾，被申訴人屬最高負責人或僱用人，Or 未處理或不服調查或懲戒結果，得逕行提起行政訴訟。
- 第一項及第二項申訴

74

74



性工法之修正

▶性工法第38條之2第1、2、3項規定

- 最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。
- 被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。
- 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。

75

75



新增權勢性騷擾：性工法第12條第2項
 事前預防義務：性工法第13條第1項
 事後防治義務：性工法第13條第2項

76

76

“

受僱者或求職者之申訴管道：

- 工作場所性騷擾防治措施準則
- 性工法第32條之1、34條3項規定（性騷擾申訴）
- 性工法第34條1項規定(雇主違反13條2項)

簡報44頁以下

簡報69頁

簡報74頁

77

2

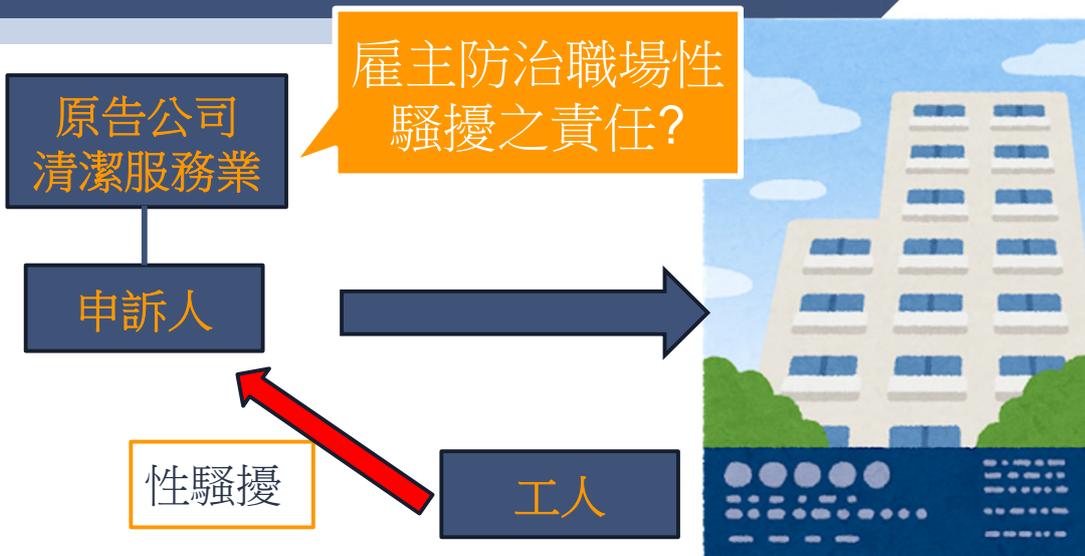
重要實務案例研析-清潔服務業者

78

☰ 案例事實1-臺北高等行政法院 105 年度訴字第 606 號判決

原告所僱勞工（姓名代號：000000000000號，下稱申訴人）於民國104年4月17日向被告申訴，謂其曾向被告申訴於104年2月26日下午5時於所派駐工作之大樓內，遭到1名工人以言語對其性騷擾，惟原告未立即採取有效之糾正及補救措施。案經被告調查相關事證，認原告違反性別工作平等法（下稱性平法）第13條第2項規定，乃以104年8月6日府勞就字第10432429600號裁處書（下稱原處分），依同法第38條之1規定，裁處原告罰鍰新臺幣（下同）10萬元，並公布其名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願復經決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

☰ 案例事實1-臺北高等行政法院 105 年度訴字第 606 號判決



☰ 判決理由-臺北高等行政法院111年度訴字第110號判決

1.按現行有關性騷擾防治相關法令包含性平法、性騷擾防治法、性別平等教育法（下合稱性騷擾防治三法），然性騷擾防治三法就性騷擾防治而言之立法目的、防治手段及救濟程序、範圍均有差異。性平法主要在保障受僱者及求職者免於性騷擾之工作及求職環境，保障性別工作權之平等，以維護其工作權益，並由雇主負擔主要之防治責任；性別平等教育法主要保障學生之受教育權，由學校負擔主要之防治責任；性騷擾防治法旨在保障一般人在職場及校園領域外免於性騷擾之人身安全維護，合先敘明。

81

81

☰ 判決理由-臺北高等行政法院111年度訴字第110號判決

3.依上開性平法第12條第1項規定定義可知性平法將性騷擾防治範圍設定於禁止任何人於受僱者執行職務時有性騷擾之行為，也禁止雇主以性騷擾作為受僱者或求職者之人事條件為對價，使受僱者能於友善的工作環境安全不受干擾地工作。承前所述，性平法不同於其他性騷擾防治三法之特色在於課與雇主負擔主要之防治責任，大抵可區分為事前防治及事後補救之義務，此可觀諸性平法第13條第1項、第2項規定即明，此乃立法者著眼於雇主為最有能力防杜職場性騷擾事件之人，而課予雇主之行為責任，勞動部因此依據性平法第13條第3項之授權訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，於申訴及調查程序訂定基本之規範，以供雇主訂定相關措施及辦法時參考。

82

82

📄 判決理由-臺北高等行政法院111年度訴字第110號判決

4.據此，雇主對於勞工之保護照顧義務屬於勞動契約附隨義務之一環，雇主應提供安全及友善之工作環境。在工作場所發生性騷擾事件，雇主除是最有能力事先防範者外，在該事件發生後，亦是最能透過所建構之內部申訴機制，來處理此類職場糾紛，及最有能力負擔損害賠償責任者，所以立法規範其事先防範及事後處理之法律責任。因而，性平法第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有防治受僱者受性騷擾之義務，並訂有罰則以防雇主怠於踐行此一義務。

83

83

📄 判決理由-臺北高等行政法院111年度訴字第110號判決

而所謂「知悉」不限於申訴人告知之情形，若係其他第三人告知或檢警調查而知悉亦屬之。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。又性平法的立法目的並非規範性騷擾行為人與被害人間之法律責任，而係規範雇主建立友善工作環境之義務。依前揭性平法第13條規定意旨，事業單位無論規模大小，當其知悉性騷擾之情形時，均有義務採取立即有效之糾正及補救措施（最高行政法院110年度上字第68號判決意旨參照）。

84

84

判決理由-臺北高等行政法院111年度訴字第110號判決

詳言之，雇主於知悉性騷擾行為發生或受理性騷擾申訴案件後，為釐清事件之始末，應即時以審慎態度應對並啟動調查機制，該等機制之啟動並非要求雇主擔任審判者之角色來究明性騷擾事件之真偽，而是透過公平公正、尊重的處理態度協助申訴遭性騷擾之員工得以安心地在職場上工作。此外，在調查期間亦應「設身處地」考量申訴人之感受、採取滾動式之具體措施，使申訴人得以免於有在該段期間於職場環境上遭遇不友善之眼光及待遇之虞；如雇主未能立即完備調查程序，不但將使所申訴之性騷擾事件之相關事證無從獲得及時保存，導致事情真相不易查明外，更難期後續得以進行積極有效之糾正及補救措施。換言之，不論後續是否有認定性騷擾情事存在，均應設身處地主動同理、關懷被騷擾人，並採取適當之解決措施，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，導致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。而該等處置及應對方式並應能進而促使所有受僱者均得以享有免受職場性騷擾疑慮之友善工作環境，方得謂之與前揭立法規範之目的相符。

85

85

判決理由-臺北高等行政法院111年度訴字第110號判決

1.關於本件原告在調查過程有無任何處理申訴人若又受到行為人騷擾時之處理方式，原告僅回應：本件調查過程中，不論訪談或者訪談後均有向行為人強調不得再和申訴人聯繫，我們的性騷擾申訴辦法以及員工獎懲辦法也都有公告，另也有提醒申訴人可以利用公司提供之管道，惟本件申訴人或者行為人均仍在同一單位，又工作所用之通訊軟體也未有任處置等語(本院卷第415-416頁)，從而，原告知悉性騷擾行為發生或受理性騷擾申訴案件後，雖然已經啟動調查程序，但關於如何因應申訴人以及行為人間仍同處相關工作環境(共用通訊軟體)，僅依照申訴人之意見而無任何作為，

86

86

判決理由-臺北高等行政法院111年度訴字第110號判決

……簡言之，原告本應在調查期間「設身處地」考量申訴人之感受、採取具體措施，使申訴人得以免於有在該段期間於職場環境上遭遇不友善之眼光及待遇之虞，而非僅因「尊重」申訴人意願，而無任何作為，亦即，本件原告仍置申訴人於同樣的「敵意」環境內，自難謂此舉乃屬於雇主於知悉性騷擾行為發生時，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；……是以，原告就手段上並未採取「立即」且「有效」之作為，以達到立法目的要求之意旨，自屬違反性平法第13條第1項、第2項課予雇主性騷擾防治之行為義務。原告固然主張：本件經申訴人申訴後，均依照申訴人意願始不進行職務變動安排，對於申訴人的感受、意願予以尊重云云，自未符合法規意旨，應予駁回。

87

87

判決理由-臺北高等行政法院111年度訴字第110號判決

2.再者，原告固然陳稱已經依照原告制定的工作場所性騷擾案件申訴處理辦法進行調查，原告已經達到法規標準云云，惟觀諸原告依法制訂公布之工作場所性騷擾案件申訴處理辦法，僅能提供原告公司營業場域內所屬員工或受服務人員發生性騷擾事件時，申訴調查之管道，然而，依照該申訴處理辦法第5條可知，僅提及公司會視情節輕重，對於申訴人申訴之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理，並於同條第2項敘及原告對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。當事人有輔導或醫療等需要者，原告得依「申請」協助轉介至專業輔導或醫療機構等節(見本院卷第121頁)，但同前原告對於本案之處理方式，關於協助轉介、輔導等均係原告被動等待申訴人申請協助，而忽視性平法第13條規範雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施之初衷，此亦有違原告申訴處理辦法第5條第2項對於性騷擾行為應採取相關追蹤、考核等以確保措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生，自然無助工作領域所發生前述「交換條件之性騷擾」及「敵意環境之性騷擾」之救濟，更難謂此屬於友善環境之建立。

88

88

判決理由-臺北高等行政法院111年度訴字第110號判決

3.最後，就性騷擾之定義而言，性平法為使受僱者能於友善的工作環境安全不受干擾地工作，特因應職場工作環境之特性，依第12條規定將性騷擾定義區分為「交換條件之性騷擾」及「敵意環境之性騷擾」，準此，此也與性騷擾防治法第2條規定有所不同，兩者針對性騷擾之定義與範圍均不相同；又雇主為處理依性平法提出之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成「申訴處理委員會」（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項規定參照），以為內部調查之機制，此與性騷擾防治法第3章申訴及調查程序所規範之組織及程序要求均有所不同；性騷擾行為經調查屬實，性平法係由雇主負擔主要之防治責任，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理（工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第12條規定參照），反觀性騷擾防治法第20條規定則是授予地方主管機關介入對性騷擾行為人裁罰之公權力，至性平法對於性騷擾行為人則無任何行政處罰之規定。從而，性平法與性騷擾防治法不論是立法目的、性騷擾之定義、申訴及調查之組織與程序，及對性騷擾者行為之處罰等，均有顯著之不同，

89

89

判決理由-臺北高等行政法院111年度訴字第110號判決

然而，觀諸性騷擾防治法第13條第5項：「機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起30日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。」。因此，本件依照原告110年1月22日、同年2月8日函送資料（原處分卷第21-23、25-27頁）以及原告提供之人事異動公告、懲處公告(本院卷第115-117頁)可知，原告針對申訴人申訴之性騷擾事由因查無證據而未認定，惟最後認為行為人仍有不當之行為，而將行為人調職並記申誡1支，則本件原告是否有積極主動告知申訴人上開性騷擾防治法第13條第5項之規範，而使申訴人受到關懷，被告是否有主動再行確認申訴人後續動向，善盡主管機關職責，依照卷內事證並未可知，然而，如為了達到性騷擾防治三法之設立目的，尤其是性平法之給予友善環境一事，本院建議兩造對此仍應有積極之認知，併此敘明。

90

90



判決理由-臺北高等行政法院111年度訴字第110號判決

1.雇主於知悉員工反映遭性騷擾情事時，依性平法第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，係為避免被性騷擾者繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，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）。2.性平法第13條第1項及第2項規定早於91年間即制定公布並施行，原告也至少於106年11月23日制定工作場所性騷擾案件申訴及處理辦法；又原告經營事業規模非小，聘僱員工人數眾多，對於雇主及事業責任本應多方了解，且非無管道透過專業諮詢尋求法律意見，換言之，依本件當時情狀，原告基於利害權衡，本應積極採取立即糾正及補救措施，甚至邀請其他具有相關學識經驗者之外部第三人協助，參與調查、予以行為人關懷，除可擔保調查結果之公正性外，更有助於事實之澄清及後續糾正補救措施之進行，以建立友善及安全之職場環境。3.再者，原告確違反性平法第13條第2項規定，且其主觀上縱無違反之故意，亦具有過失，且依當時情狀，非無期待原告負性平法第13條第2項所定行政法上義務之可能，詳如前述，且本件提經新竹縣就業歧視評議委員會110年度第10屆第1次會議，經該會委員審酌雙方全部陳述及相關資料後，評議及審定原告違反性平法第13條第2項規定成立(原告並未爭執該次會議)。是被告依該審議結果，作成原處分，依同法第38條之1第2項及第3項規定裁處原告法定罰鍰最低額10萬元，並公布原告名稱、負責人姓名，並命立即改善，於法並無不合。

91

91



案例事實2-臺北高等行政法院高等庭111年度訴字第350號判決 (114.01.09)

(一)原告為雇主，依據行為時性別工作平等法（下稱性平法）第13條第1項後段訂有「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」（下稱原告性騷擾申訴辦法），其中第18條第2項規定略以，關於性騷擾事件申訴處理委員會之調查結果，應做成附理由之決議，該調查決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司，並註明對申訴案之決議有異議者，得於20日內向申訴處理委員會提出申復。

(二)訴外人A女（下稱申訴人）自民國109年8月10日起任職於原告公司之精品配件經理，主張其於110年1月22日參與原告舉辦之尾牙，晚間8時至9時欲離去時，遭原告外籍董事00000000 00000000（下稱被申訴人）違反意願熊抱（下稱系爭擁抱）並遭其觸摸胸部。申訴人當下即向直屬主管反映，並於110年1月25日向原告人事部門提起申訴。原告因此召開性騷擾申訴處理委員會（下稱原告委員會）會議進行調查，並於同年2月8日作成附理由之決議，認定性騷擾不成立，但係不當行為，被申訴人須受懲戒。原告於翌（9）日以口頭將上開調查決議通知申訴人，並於同年3月23日以非書面之電子郵件形式，將調查決議通知申訴人，且未附註得於20日內申復之教示條款。申訴人不服，遂提出申復，原告委員會復於110年7月16日作成申復決議，並維持性騷擾不成立之結論。

92

92

☰ 案例事實 - 臺北高等行政法院高等庭111年度訴字第350號判決(114.01.09)

(三)申訴人以原告於知悉前開疑似性騷擾情事後，未積極主動為合理補救措施等行為時性平法第13條第2項規定之事項，於110年4月15日向被告提起申訴。嗣經被告性別工作平等會（下稱被告性平會）110年8月20日第3屆第12次會議評議審定，並作成110年9月28日審定書（下稱系爭審定書），主文為：「被申訴人違反性別工作平等法第13條第2項規定成立。」被告乃依該會議評議審定結果，以原告於受理申訴人申訴後，對性騷擾定義顯然認識不清，實無達成有效糾正，處理程序亦有多項缺失，且對於應協助改善申訴人工作環境之各項措施及態度，均難謂立即、主動、有效，亦無法避免申訴人持續處於敵意式工作環境等情事，違反性平法第13條第2項規定，爰依同法第38條之1第2項、第3項及臺北市政府處理違反性別工作平等法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第3點第8項規定，以110年9月28日北市勞就字第0000000000號裁處書（下稱原處分），處原告新臺幣（下同）10萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，經臺北市政府決定訴願駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

93

93



感謝聆聽 懇請賜教

康賢綜律師

E-mail : kang@jdlaw.legal

TEL : 02-2568-1206

Cell : 0970110455

94

94