

性別工作平等法之性騷擾案件法規及處理程序疑義，勞動部說明如下：

問題	勞動部說明
<p>1. 職場性騷擾案件，是否以有申訴人提起口頭或書面申訴，雇主始負有調查或採取適當措施之責？</p> <p>2. 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（下稱職場性騷擾防治辦法訂定準則）第6條所稱提起「性騷擾之申訴」者，是否以被性騷擾人或其代理人為限？如事發時，有第三人在場，該第三人可否為申訴人？</p> <p>3. 倘事發時，無第三人在場，但事後被性騷擾者告知其他同事，該同事如未經被性騷擾者同意，逕向雇主申訴，是否合於該規定所稱之申訴人？機關是否須啟動調查機制？如被性騷擾者不願意接受調查，該如何處理？</p> <p>4. 性別工作平等法（下稱性工法）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。」所稱「知悉」是否以代表雇主行使管理權或處理有關事務之人、人事單位或受理性騷擾案件之單位知悉為限？</p>	<p>依《性別工作平等法》第13條規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。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。」本部依上開規定訂有《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》，雇主應依該準則規定訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法及實施相關性騷擾防治措施，以提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以防治職場性騷擾行為之發生。</p> <p>復依本部改制前行政院勞工委員會99年3月11日勞動3字第0990064489號書函說明二：「性別工作平等法第13條第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。』，其中所稱『知悉』應包含雇主『可得知悉』之情形在內，並不以申訴</p>

	<p>人須向雇主提出性騷擾申訴為限。」</p> <p>又依《性別工作平等法》第3條第3款規定，雇主：指僱用受僱者之人或機關。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。</p> <p>綜上，雇主若「知悉」有該法規範之性騷擾情事時，應即依上開相關規定及所訂之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，採取立即有效之糾正及補救措施，不以申訴人向雇主提出性騷擾申訴為限。</p>
<p>5. 承上，所稱「立即有效之糾正」是否須先行調查是否屬實？如無申訴人，或僅私下瞭解後，認無明確證據顯示有無該情事，可否逕由機關長官以口頭告誡涉有性騷擾可能之行為人下次不可再犯，由其簽立切結書，或詳告相關規定，由其簽署已知悉該規定之文件，並附入其個人人事資料卷內（該處理方式是否符合上開「立即有效糾正」之規定）？</p>	<p>依《性別工作平等法》第13條第2項規定雇主義務之實踐，並非要求雇主以查明性騷擾事實真相為前題，而係要求雇主對受僱人反應有性騷擾之情形時，即應採取立即有效之糾正及補救措施。（臺中高等行政法院99年度簡字第208號判決參照）</p> <p>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，而此作為需能「有效」的「糾正及補救」性騷擾之情形，包括主動介入調查以確認事件之始末，以及設身處地主動關懷被騷擾者之感受，啟動所設置之申訴調查處理機制，並採取</p>

	<p>適當解決之措施，給與完善之保障，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，方與前揭立法目的相符。(臺北高等行政法院 101 年度簡字第 324 號判決參照)</p>
<p>6. 如機關設有性騷擾申訴處理委員會，相關調查是否只能由該委員會進行調查？如先由機關首長指示非該委員會成員之人進行瞭解，認有涉性騷擾者，始由該委員會進行深入調查（如認未達性騷擾程度，即不交由該委員會調查），程序是否合於規定？</p>	<p>《性別工作平等法》第 13 條規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。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 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。」本部依上開規定訂有《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》。依該準則第 7 條規定略以：「雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。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。」。</p> <p>雇主應依上開規定訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法及實施相關性騷擾防治措施，以提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，以防治職場性騷擾行為之發</p>

	<p>生。其若知悉有該法規範之性騷擾情事時，應即依上開規定及所自訂之相關防治措施、申訴及懲戒辦法，採取立即有效之糾正及補救措施，始符法制。</p>
<p>7. 如機關接獲匿名電話或書面檢舉或陳情，略有說明性騷擾人、發生之時、地及行為，但未指述被性騷擾人為何人？是否須由性騷擾申訴處理委員會進行調查？</p> <p>8. 如性騷擾案件僅在同事間流傳或被性騷擾人只願於社群網站或軟體告知他人，無人向機關提起口頭或書面申訴，機關是否須啟動調查機制？該調查機制是否只能由機關所設之性騷擾申訴處理委員會為之？</p>	<p>如前述，雇主若知悉有性別工作平等法規範之職場性騷擾情事時，應即依性別工作平等法相關規定及所訂之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，採取立即有效之糾正及補救措施。所謂「知悉」，應包含雇主「可得知悉」之情形在內，並不以申訴人向雇主提出性騷擾申訴為限。雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之，於調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。至職場性騷擾案件是否只能由所設之性騷擾申訴處理委員會調查，應依所自訂之「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」處理。</p>
<p><u>9. 如性騷擾行為人為法官，得否由該機關法官自律委員會進行調查等程序？</u></p> <p>(1) 法官法係法官人事相關制度之專法，屬特別法，依該法第 71 條第 1 項規定，法官不列官等、職等。是法官不適用公務人員</p>	<p>依《性別工作平等法》第 13 條規定，係課雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。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</p>

考績法（含該法平時考核之獎懲機制），法官之懲戒亦依法官法規定辦理。

(2) 本院依法官法第 23 條第 3 項規定訂有各級法院法官自律實施辦法，故各機關設有法官自律委員會（由法官代表組成，院長為當然委員，且有票選委員），符合該辦法第 6 條各款情事之一者（含言行不檢或違反法官倫理規範），得送交該委員會審議並為該辦法第 12 條第 1 項各款之一所列之決議，即建議核予被付審議之法官，職務監督處分、移送評鑑或監察院審查、建議限期改善或其他適當之處置。

(3) 據上，法官自律委員會審議事項與同一機關所設之性騷擾申訴處理委員會有競合之處，如法官涉性工法之性騷擾案件，由該委員會進行調查，並依前開辦法第 12 條第 1 項規定為相關建議懲處等決議，是否合於性工法之規範？（即同一機關如性騷擾行為人為法官，由該機關法官自律委員會進行調查等程序，否則即交由機關所設

措施。

同法第 2 條第 2 項及第 3 項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第 33 條、第 34 條、第 38 條及第 38 條之 1 之規定，不在此限。公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」

本部訂有《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》，雇主應依該準則規定訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。爰上，雇主若於所自訂辦法內，就不同身分之性騷擾行為人而有不同之申訴處理機制，尚無不可，惟相關程序仍應符合準則規定。

<p>之性騷擾申訴處理委員會處理)</p>	
<p>10. 經查本院所屬機關依前開規定組設之性騷擾申訴處理委員會，有由機關首長指定考績委員會部分委員組成。如性騷擾申訴處理委員會作成性騷擾成立之決定並建議核予性騷擾行為人（為公務人員）懲處，該委員會曾參與審議該性騷擾申訴案件之委員，於考績委員會核議該懲處案時，是否須迴避？因性工法並未有相關規定，且考績委員會組織規程亦未有明確規範，請就性騷擾案件處理之合宜性，惠示卓見。</p>	<p>按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：「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。」惟上開準則對於申訴處理委員會委員之迴避機制，並無明文，至曾參與審議性騷擾申訴案件之委員，於考績委員會核議該懲處案時，是否須迴避，亦無相關規範，可依雇主所定之「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」辦理，如各該辦法亦未明定，仍應考量公平處理及獨立判斷之原則，以保障雙方當事人之權益，並符性別工作平等法性騷擾防治之立法意旨。</p>