

單位內部處理疑似性騷擾事件案例分析

【案件概述】

時間：100 年 2 月中旬

人物：人力派遣勞工 A 小姐、A 小姐父親/雇用人員甲先生、部門經理、處長(部門經理之上級主管)

地點：O 公司 O 處一樓辦公室

態樣：疑似性騷擾

雇用人員甲先生與人力派遣公司雇用勞工 A 小姐，均為 O 公司 O 處同一部門同事，兩人外觀看來年齡差異似不大，均為青年，皆在同一辦公室（約 9 坪大）工作，經辦業務相互關聯，平常兩人互動良好，均會共同參加公司內部活動與餐聚，工作休息時間亦會共同參與同年齡層同仁們之聚談與聯誼。

100 年 2 月中旬某日，A 小姐父親向 A 小姐工作部門之經理反應，其女兒於 99 年 8 月在辦公室其辦公桌前遭受甲先生性騷擾，且當時 2 位同部門同事都看見，希望經理查明，但請以保密低調方式處理，以免有損 A 小姐名譽，若確有其事，甲先生必須要向 A 小姐道歉！

該部門經理乃向上級主管處長報告此事，並獲同意由其先行審慎低調進行查訪，遂於 3~4 月間向雙方當事人及 2 位辦公室同事加以求證；A 小姐聲稱：甲先生於其辦公桌前脫鞋，以腳磨蹭其腳踝，並表示當時有 2 位同事在場證明；又甲先生曾於歸檔公文時故意碰觸、親吻其手。惟甲先生堅持否認此部分指控，亦未獲 2 位人證證實確有其事。訪查期間之處理情形均向處長報告並轉知 A 小姐父親；同時 A 小姐父親亦曾私下進行查訪。

100 年 5 月，A 小姐雙親與該處處長面談時，處長曾建議 A 小姐雙親應立即依公司規定，將 A 小姐性騷擾案送「性騷擾申訴評議委員會」評議。惟 A 小姐父親仍擔心若查無證據怕甲先生反提誣告，對 A 小姐不利恐導致二次傷害，而請求暫緩移辦，並要求只要甲先生一句道歉以求事圓。惟甲先生僅承諾：若因工作上不小心碰觸到 A 小姐，致其感覺不舒服願意致歉！但若指控其性騷擾則無法接受，因沒做之事何來道歉！

100 年 6 月甲先生因有感 A 小姐之不友善行為，遂向政風部門提出書面報告，要求調查 A 小姐語帶恐嚇語氣並指控其散布謠言之事實真相；同年 7 月 6 日 A 小姐亦向政風部門提出報告書。該處為瞭解事實真相，遂成立由 4 位男性

委員組成之「訪談小組」啟動調查，調查後爰將訪查結果及有關性騷擾之申訴規定告知 A 小姐，同時將訪查紀錄送請公司總管理處「性騷擾申訴評議會」參辦。嗣公司總管理處於 100 年 8 月收到 A 小姐存證信函暨性騷擾申訴書，即召開符合性別比例規定與專家學者組成之申訴評議會進行專案調查，亦請 A 小姐出席會議及提供進一步之佐證資料，惟因缺乏足夠證據，難以認定構成性騷擾事實，依 100 年 9 月會議決議，本案不成立，並告知 A 小姐再申訴之權益。

100 年 10 月 A 小姐向台北市政府勞工局提出再申訴，經台北市性別工作平等會會議審定「性別歧視（雇主未盡性騷擾防治義務）成立」，公司遭處罰鍰新台幣 30 萬元。經公司於 101 年 2 月向行政院勞工委員會提請訴願後，勞委會以依目前法令規定該公司非為 A 小姐之雇主（按 A 小姐為人力派遣公司派駐在該公司服務人員），撤銷台北市政府原處分，市政府已退回該公司前繳納之罰鍰。

【案例處理過程出現缺失】

- 一、未於第一時間確認 A 小姐之申訴意願：本案 A 小姐為成年人，有關性騷擾事件之申訴，應由 A 小姐或 A 小姐委託之代理人提出，惟該處於知悉本案後，未於第一時間確認 A 小姐之申訴意願，僅聽其父親說詞即進行私下查訪。
- 二、未於第一時間告知 A 小姐提出性騷擾申訴管道之資訊：未於第一時間告知 A 小姐正確申訴管道，致衍生後續爭議。
- 三、以私下查訪方式進行調查，有大事化小及私了之傾向：遇此爭議事件，該處逕以先行介入、私下進行訪查之慣用方式處理以為因應，實不足取。
- 四、政風調查時未注意事涉性騷擾情事應移至總公司申評會處理：○公司○處為瞭解有關恐嚇、散播流言、安全及辦公秩序等問題之事實真相，組成「訪談小組」進行調查，惟未注意其中涉及性騷擾部分，應移至總公司申評會處理，不應由未注意性別比例之訪談小組進行後續調查，相關查訪過程誠有缺失，致衍生後續問題。
- 五、遲未將本性騷擾案依法進入性騷擾申訴流程：承上，該處既已知悉本案，卻以 A 小姐父親請求尋求真相（以低調查訪及於事情未臻明確前恐遭甲先生誣告）為由，做為本案得暫緩移辦之藉口，致本案自 100 年 2 月 A 小姐父親向部門經理反映此事，遲至 100 年 7 月 6 日始成立訪談小組開始調查，延宕

相關辦理時機。

六、對於受害人造成二度傷害：本案發生後，公司部門除未採取立即有效之糾正及補救措施（如將人員調離，此即台北市政府勞工局審定本性騷擾案成立之主要原因），以為必要之處置外，種種不利當事人之調查結果及該公司並非 A 小姐法定上雇主之爭議，均造成當事人的不信任感及二度傷害，爰另尋求其他救濟管道，向監察院及民事法院提起告訴。

【案例處理改進之道】

- 一、對於員工提出遭受性騷擾時，應於第一時間告知如何提出申訴管道及救濟方式：於發現有疑似性騷擾案爭議時，應立即依據「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」等相關規定，採取有效之糾正及補救措施（如對當事人工作環境或場所先予適當有效安全之維護或改善）；且為保護受害當事人，應即於第一時間告知如何提出申訴之管道及救濟方式，並將告知情形及經過做成書面紀錄備查，以避免日後發生爭議時無稽可考之情況。
- 二、處理內部員工性騷擾案，不應有大事化小、家醜不可外揚的心態：以本案為例，雙方當事人皆為成年人，有關溝通、申訴權益告知等相關處理過程，均應針對當事人為之、一切秉公處理，不應有私下進行訪查，袒護及將案情私了的心態來解決問題。
- 三、加強各單位釐清政風調查之範圍：倘於啟動政風事件調查中發現有事涉性騷擾情事，則應（一）於第一時間主動告知當事人如何提出申訴之管道及救濟方式。（二）將告知情形及經過做成書面紀錄備查，以避免日後發生爭議時無稽可考之情況。（三）積極改善或維護所屬場域空間之安全。
- 四、依法處理員工性騷擾申訴案，避免有所延誤：若發現疑似性騷擾爭議當事人非為公司員工時，應即告知並建議其向法定雇主提出申訴（如本案 A 小姐為派遣員工，可向其派遣公司提出申訴）；對於公司內部單位員工之性騷擾申訴案，亦應依法立即移至總公司之申評會統一處理，避免發生類同本案，由單位內部私下進行訪查、以未符規定之小組進行調查，致引起不必要之爭議，及案情遲未進入性騷擾申訴程序之情事。
- 五、視情節輕重，對確認之加害人為適當之懲處或處理。
- 六、提升主管人員專業知能：本案 A 小姐為成年人，即便其父要求該處主管以

保密低調及暫緩移辦申評會方式處理，單位主管仍應於第一時間確認 A 小姐之申訴意願、告知公司性騷擾申訴管道，並依規定程序處理。爰以本次事件為戒，提醒主管人員處理類此性騷擾案時，務必先熟稔性別工作平等法及性騷擾防治法等相關法規及應行注意事項。

七、**加強全體員工性騷擾防治法令之宣導及認知：**利用適當集會場合及訓練課程，對於以性騷擾防治為主題之相關資訊，均加強宣導及納入教材，持續以多重管道及方式，加強全體員工及提升主管人員建立正確之性騷擾防治觀念。