

調 查 意 見

壹、案由：據報載，陞泰科技公司十多名女外勞於 99 年 10 月 7 日集體哭訴指控，該公司假借管理與安全維護為由，在員工宿舍各處裝設錄影監視器，24 小時監控女外勞行動，並疑有侵犯隱私、性騷擾、剝削、欺凌等情，涉及違反性別工作平等法等相關法令；相關權責單位於監督管理上，涉有違失乙案。

貳、調查意見：

一、陞泰科技公司於女性外勞宿舍裝設 5 支室內監視器，監控外勞下班後之生活作息，嚴重侵犯外勞之隱私。新北市政府勞工局早於 98 年 3 月及 99 年 1 月實施外勞生活管理檢查時即發現設置室內監視器之事實，竟草率認為設置監視器合於常理；嗣經外勞於 99 年 9 月 8 日向該局申訴後，雖認定住宿區域不應設置監視器，卻僅函請該公司將 3 樓及 5 樓之監視器移開；至同年 10 月 7 日外勞向立委申訴並經媒體報導後，始拆除 4 樓之 2 支監視器，顯未善盡保障外勞隱私之職責，核有違失：

(一)依據刑法第 315 條之 1 規定：「有下列行為之一者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或 3 萬元以下罰金：一、無故利用工具或設備窺視、竊聽他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。二、無故以錄音、照相、錄影或電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。」復依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 19 條規定：「雇主申請聘僱從事本法第 46 條第 1 項第 9 款或第 10 款規定¹

¹ 就業服務法第 46 條第 1 項第 9 款規定係指雇主聘僱外國人在中華民國境內從事家庭幫傭工作。同法第 10 款規定係指雇主聘僱外國人從事為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需

工作之外國人，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行(第1項)。雇主違反前項規定者，當地主管機關應以書面通知限期改善(第2項)。」同法第19條之1第1項規定：「前條外國人生活照顧服務計畫書，應規劃下列事項：一、飲食及住宿之安全衛生。二、人身安全之保護。三、文康設施及宗教活動資訊。四、生活諮詢服務。五、住宿地點及生活照顧服務人員。」

(二)查陞泰科技公司於外勞宿舍原設置監視器分別為室外3支，室內5支，計8支監視器(表1)。為瞭解實情，本案調查委員於同年11月3日訪談10名女性外勞表示：「監視器裝設於宿舍房間外，鏡頭針對房間門口，因房間太小衣櫃置放房間外，人到房間外或換衣服會被拍到，最大問題在4樓入口處上方設有1支監視器，對著浴室門口，擔心洗澡時會被拍到，另1支4樓監視器可很清楚看到交誼廳的一切。」陞泰科技公司說明略以：「監視器有IP及密碼就可看到畫面，有此權限為公司女性課長及仲介公司女性主管2人，基於安全考量會不定期上網看，可擷取畫面，事件處理完刪掉。」又調查委員現場履勘本案女性外勞宿舍發現：「3樓有3房，5樓1房，房間外設置衣櫃，4樓為交誼廳，設有洗衣機、浴室及廁所4間。」復據陞泰科技公司99年10月19日調查報告亦明載：「4樓交誼廳之監視器，…拍攝電腦之鏡頭會一併照到沙發區，而拍攝洗衣機之鏡頭，會一併拍到浴室外面」。又該宿舍內監視器使用手冊說明：宿舍內監視器係高解析度，畫面更為清晰、更銳利，可日夜監控，有效提

高夜間照度範圍為 15 公尺，透鏡角度為 92.6 度。足見陞泰科技公司女性外勞宿舍室內 5 支監視器日夜監控外勞生活作息，已明顯侵犯外勞之隱私。

(三) 惟查新北市政府勞工局於 98 年 3 月 30 日及 99 年 1 月 26 日實施外勞生活管理檢查時，已知悉該宿舍裝有監視器之事實，卻因雇主以保障安全為由裝置監視器且外勞並無反應，竟草率認為設置監視器合於常理，並未詳查監視器攝錄角度方向、數量及位置圖，以及是否侵犯外勞隱私等事實。其後陞泰科技公司外勞於 99 年 9 月 8 日向新北市政府勞工局申訴雇主應移走宿舍內監視器，翌日該府勞工局雖前往查察，惟仍未詳查監視器攝錄角度方向、數量及位置以及是否侵犯外勞隱私等事實，僅依據當日「外國人生活照顧服務計畫書」貳、四(四)載明「3、5 樓有監視器」之記載，以 99 年 9 月 17 日北勞外字第 0990883887 號函請該公司：「……應注重個人隱私權之保障，住宿區域不應設置監視器及錄影設備(3 樓及 5 樓設有監視器)於文到 30 日內檢討改善見復。」致使該公司雖依該函於 99 年 10 月 6 日將 3 樓及 5 樓監視器移置樓梯間，惟仍保留 4 樓 2 支監視器。迨至同年 10 月 7 日，10 名外勞由臺灣國際勞工協會陪同向立法委員申訴召開記者會經媒體報導後，該公司始於當日拆除 4 樓室內 2 支監視器，此有新北市政府 99 年 11 月 1 日及 29 日附卷可參。

(四) 綜上所述，陞泰科技公司於女性外勞宿舍 3 至 6 樓裝設 5 支室內監視器，日夜監控外勞下班後之生活作息，嚴重侵犯外勞之隱私，新北市政府勞工局早於 98 年 3 月及 99 年 1 月實施外勞生活管理檢查時，即發現女性外勞宿舍設置室內監視器，惟未詳查各

該監視器之攝錄角度方向、數量及位置是否侵犯外勞隱私等事實，竟草率認為設置監視器合於常理。嗣經外勞於 99 年 9 月 8 日向該局申訴後，該局始進行查察認定住宿區域不應設置監視器及錄影設備，卻仍未詳查各該室內監視器是否侵犯外勞隱私，僅依據「外國人生活照顧服務計畫書」之記載，函請該公司不應於 3 樓及 5 樓住宿區域內設置 2 支監視器。直至同年 10 月 7 日外勞向立委申訴並經媒體報導後，始拆除 4 樓室內之 2 支監視器，處事消極，顯未善盡保障外勞隱私之職責，核有違失。

二、陞泰科技公司以宿舍室內監視器對下班後之女性外勞監控其穿著及行動，將監控之照片在宿舍會議上傳閱，使外勞感受敵意或冒犯之情境，構成性騷擾防治法所定之敵意環境性騷擾。新北市政府勞工局於 99 年 9 月 9 日至外勞宿舍實施生活管理檢查時，草率認定雇主已依性騷擾防治法規定善盡保護外國人隱私，其嗣後處理性騷擾申訴案件時，竟未適用性騷擾防治法而誤用性別工作平等法，且未詳查事實，於同年 11 月 11 日由就業歧視評議委員會作成本案不成立及陞泰科技公司並無違反性別工作平等法之決議，顯有違失：

- (一)性騷擾防治法第 2 條規定：「本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工

作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。」同法第6條第1項規定：「直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理：一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。」

- (二)本件外勞申訴稱：雇主對其等於下班後在宿舍為監視行為，構成性騷擾等語。雇主則辯稱其所為監視並非性騷擾行為。依本件之申訴內容，係屬於敵意環境性騷擾，依據性別工作平等法第2條規定，該法所稱性騷擾應具備受僱者於執行職務時被性騷擾之要件，本件性騷擾發生時間為外勞下班後，並非於外勞執行職務時，故無性別工作平等法之適用，應適用性騷擾防治法。
- (三)本案調查委員於99年11月3日現場勘查外勞女生宿舍發現，室內設置5支監視器日夜監控，已侵犯外勞隱私，並不當影響下班後之生活。經訪談10名女性外勞時，均表示：因房間太小，衣櫃置放於房間外，到房間外換衣服就會被拍到，因為每人洗澡僅15分鐘，人太多趕時間時，無法在浴室換好衣服，通常會圍毛巾出來，最大的問題係浴室門口設有1支監視器，流傳出來之照片是同事在4樓看電視，姿勢輕鬆，很清楚看到交誼廳的一切，其他照片則未印出來，惟陞泰科技公司組長會告知渠等所穿衣服及所做的事，且曾透過仲介公司和外勞說明要穿整齊一點等語。本院詢問對於下列三種行為之感受：外勞宿舍室內監視器之拍攝、監視器擷取之

影像照片遭傳閱、公司人員談及外勞之言語，10名外勞均明白表示其感受不舒服（表2）。陞泰科技公司之99年10月19日調查報告亦明載：「該張照片只有在宿舍會議上傳閱，但外勞可由服裝上辨識猜測相片中人物，仍有可能造成該名員工不舒服的感覺。」因此，陞泰科技公司在女性外勞宿舍裝設室內監視器，對下班後回到宿舍之外勞監控其穿著及行動，將監控之照片在宿舍會議上傳閱，使外勞感受不舒服，係屬對外勞實施違反其意願而與性或性別有關之行為，該監控使外勞感受敵意或冒犯之情境，不僅侵害外勞之隱私，且對外勞構成性騷擾防治法第2條所定之敵意環境性騷擾。

- (四) 惟查99年9月8日外勞委由社團法人新移民勞動權益促進會至新北市政府勞工局申訴，翌日該局前往公司女性外勞宿舍實施生活管理檢查，卷查當日「外國人生活照顧服務計畫書」貳、四(四)載明「3、5樓有監視器」，竟未能有所警覺，針對室內設置監視器是否造成女性外勞感受性騷擾或不舒服感受予以查核，而於上開檢查貳、七「雇主應負擔外國人人身安全之責，並依性侵害及性騷擾防治法規定，善盡保護外國人隱私」之檢查結果勾選為合格，其判斷即屬草率與錯誤。嗣新北市政府勞工局外勞諮詢服務中心分別於99年9月13日、23日、28日受理本案外國人申訴爭議協調會，均認定屬勞資爭議事項，直至99年10月7日立法委員召開性騷擾記者會，該局始知有性騷擾問題。且該局處理本件竟未適用性騷擾防治法由性騷擾防治委員會認定有無性騷擾，而誤用性別工作平等法，於同年11月11日由就業歧視評議委員會第6屆第11次臨時會作成下列決議：本案不成立，陞泰科技公司並無

違反性別工作平等法第 13 條之規定（表 3）。其適用法律即有錯誤，對於是否構成性騷擾防治法之性騷擾問題並未加以處理，且未詳查公司於宿舍設置室內監視器監視勞工之穿著與行動，並將所攝錄或擷取之照片於公司會議中傳閱及討論可能使外勞感受冒犯之情境及不當影響渠等下班後正常之生活等事實，即草率認定本件係屬勞資爭議並無性騷擾行為，顯有違失。

- (五) 綜上所述，陞泰科技公司在女性外勞宿舍裝設室內監視器，對下班後回到宿舍之外勞監控其穿著及行動，將監控之照片在宿舍會議上傳閱，使外勞感受敵意或冒犯之情境，對外勞構成性騷擾防治法第 2 條所定義之敵意環境性騷擾。新北市政府勞工局於 99 年 9 月 9 日至外勞宿舍實施生活管理檢查時，罔顧室內監控器存在之事實，草率認定雇主已依性騷擾防治法規定善盡保護外國人隱私，嗣後處理性騷擾申訴案件時，竟未適用性騷擾防治法而誤用性別工作平等法，且未詳查公司於宿舍設置室內監視器監視勞工之穿著與行動，並將所攝錄或擷取之照片於公司會議中傳閱及討論可能使外勞感受冒犯之情境及不當影響渠等下班後正常之生活等事實，於同年 11 月 11 日由就業歧視評議委員會作成陞泰科技公司並無違反性別工作平等法及性騷擾案件不成立之決議，顯有違失。

- 三、陞泰科技公司未依性騷擾防治法規定設立性騷擾申訴管道並於宿舍中公開發示，致使外勞於下班時間所發生之性騷擾案未能經由公司內部申訴管道解決，而由外勞訴諸媒體方式呈現。新北市政府平時未能落實督導考核，實有未當。行政院勞工委員會、內政部家庭暴力及性侵害防治委員會未盡宣導責任，均應檢討

改進：

- (一)性騷擾防治法第7條規定：「機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施(第1項)。前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之(第2項)。」性騷擾防治準則第4條規定：「機關、部隊、學校、機構或僱用人應建立受理性騷擾事件申訴窗口(第1項)。前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位(第2項)。第一項組織成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，應訂定並公開揭示性騷擾防治措施，其內容應包括下列事項：一、防治性騷擾之政策宣示。二、性騷擾之申訴、調查及處理機制。三、加害人懲處規定。四、當事人隱私之保密。五、其他性騷擾防治措施。」依此規定，陞泰科技公司之受僱人計達10人以上，應設立受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位，且應將該申訴專線或專用信箱、當事人隱私之保密均訂於性騷擾防治措施中，並公開揭示。
- (二)本案調查委員99年11月3日實地履勘陞泰科技公司外勞宿舍之4樓交誼廳發現，該公司雖委託力通公司於99年3月22日公告「外勞申訴專線為陞泰公司電話02-85112266、管理處電話02-85112266、管理人員電話0911-890576」復據當日訪談公司管理人員表示：「外勞申訴管道是1955、公司電話及

管理處電話，為綜合性申訴專線，所有事都可申訴，包含性騷擾。」惟 1955 係勞委會之外勞申訴專線，並非公司之電話號碼，而不論是公司電話、管理處電話、管理人員電話均為一般申訴管道，並非性騷擾申訴專線，現場未見任何公開揭示之性騷擾防治措施。該公司依據性別工作平等法所制定之「性騷擾防治措施及懲戒辦法」雖訂有「本公司性騷擾申訴求助電子信箱：help@avtech.com.tw，本公司性騷擾申訴專線：02-26553866 轉 112 林○○經理」，但此為該公司依性別工作平等法為勞工於執行職務時所訂之性騷擾申訴管道，並非依性騷擾防治法為下班後之勞工所訂立之性騷擾申訴管道。陞泰科技公司除未依性騷擾防治法及性騷擾防治準則規定，設立受理性騷擾申訴之專線電線或專用信箱、規定處理程序及專責處理人員或單位，並將該申訴專線或專用信箱、當事人隱私之保密均訂於性騷擾防治措施中，於宿舍中公開發示，致本案外勞無法經由內部申訴管道解決下班後之性騷擾問題，最終採取訴諸媒體方式，顯見新北市政府平時未能落實督考，行政院勞工委員會、內政部家庭暴力及性侵害防治委員會亦未盡宣導責任。

(三)綜上，陞泰科技公司未依性騷擾防治法及性騷擾防治準則規定，設立受理性騷擾申訴專線或專用信箱，規定處理程序及專責處理人員或單位，將該申訴專線或專用信箱、當事人隱私之保密均訂於性騷擾防治措施中，於宿舍中公開發示，致使外勞於下班時間所發生之性騷擾案未能經由公司內部申訴管道解決，而由外勞訴諸媒體方式呈現。足見新北市政府平時未能落實督導考核，行政院勞工委員會、內政

部家庭暴力及性侵害防治委員會亦未盡宣導責任，
均有不當。

表 1. 本案原監視器位置情形表

室外			室內			
樓層	位置	數量	樓層	位置	數量	移除情形
一	大門口	1	三	入門處右方	1	勞工局 98.3.30 及 99.1.26 實施檢查時，認為室內設置監視器合理。99.9.9 因外勞申訴前往查察後，函請陞泰公司處理 3 樓及 5 樓監視器。99.10.6 檢查時已移至室外樓梯間。
			五	五樓入口處	1	同上
			六	六樓入口處	1	同上
	樓梯間	1	四	陽台入口處	1	勞工局 98.3.30 及 99.1.26 實施檢查時，認為室內設置監視器合理。99.9.9 因外勞申訴前往查察時未為處理，99.10.6 檢查時亦未處理，99.10.7 外勞向立委申訴開記者會經媒體報導後，始於當日拆除監視器。
四	樓梯間	1		四樓入口處	1	同上
小計		3			5	
總計	8					

資料來源：新北市政府勞工局 100 年 1 月 24 日資料。

表 2. 本案訪談外勞人員情形表

代號	性別	宿舍監視器是否影響生活及感受不舒服		公司傳閱監視器擷取之影像照片是否感受不舒服	公司人員談及外勞之言語是否感受不舒服
		室內	室外		
A	女	✓		✓	✓
B	女	✓		✓	✓
C	女	✓	✓		
D	女	✓			
E	女	✓			
F	女	✓		✓	
G	女	✓		✓	

H	女	√			
I	女	√			√
J	女	√			

資料來源：99 年 11 月 3 日訪談筆錄。

註：外勞姓名詳卷，訪談回答「是」以勾選表示。

表 3. 新北市政府勞工局歷次處理本案性騷擾情形一覽表

時間	處理情形
98 年 3 月 30 日 99 年 1 月 26 日	新北市政府勞工局實施外勞生活管理檢查時，草率認為室內設置監視器合於常理。
99 年 9 月 8 日	外勞申訴應移走宿舍內監視器，翌日該局雖前往查察，惟僅函請陞泰科技公司處理 3 樓及 5 樓監視器，迄至同年 10 月 7 日外勞向立委申訴並經媒體報導後，始於當日拆除 4 樓室內 2 支監視器。
99 年 10 月 6 日	1. 外勞業務檢查表紀錄事項：外勞投訴宿舍裝置 8 支監視錄影器，外勞認有侵犯隱私及性騷擾情事。 2. 外國人生活照顧服務計畫書貳、四（四）記載「目前僅交誼廳內裝設 2 支」，檢查結果勾選合格；貳、七「雇主應負擔外國人人身安全之責，並依性侵害及性騷擾防治法規定，善盡保護外國人隱私。」之檢查結果仍勾選為合格。
99 年 10 月 7 日	新北市政府勞工局訪談 10 名外勞紀錄略以： 1. 因為有幾台監視器是專門拍浴室前，而且浴室上面無全部遮住，洗澡很怕被拍到。4 月曾有位同事在 4 樓客廳翹腳照片被主管印出來在工廠傳閱，仲介公司說要保護自己，不要穿的太清涼，但我們下班後想輕鬆一點，這樣令我們很不自在。 2. 大約在 99 年 5 月某天晚上同事穿著小可愛及短褲，沒穿內衣，結果被拍照，3 人看到照片都是男生。上班時同事有時會來詢問「妳昨天在洗衣服嗎？」或是「你們外勞都穿這麼短嗎？」我們覺得同事好像可以看見影像，或是主管有跟他們講，覺得不自在，姊妹也會互相提醒要坐好。 3. 有時候洗澡只有 15 分鐘，要洗澡、吹頭髮，時間不夠，所以有時會包浴巾然後衝進房間，仲介卻反應說：「他們喜歡被看」才會包浴巾出來。跟公司反應監視器的問題，公司除了說這是公司規定外，還說在主管眼中，他們是小孩子沒有關係，但是我們是小姐了。翹腳的照片有被工廠同事傳閱。
99 年 10 月 8 日	新北市政府勞工局訪談廠務課長紀錄略以： 1. 10 月 7 日協調會提到請雇主移走設於宿舍內之監視器，並無提到不舒服的感覺。 2. 公司並無限定外勞洗澡時間為 15 分鐘，（另詢問舍監是外勞自己約定的），其實外勞下班時間不一定，早下班就可以早洗。

	<p>3. 對於曾有同事於上班時詢問「妳昨天在洗衣服嗎？」或是「你們外勞都穿這麼短嗎？」公司代表表示，不可能，如果有，可跟我講，外勞沒跟我反應這些事。</p> <p>4. 對監視器擷取外勞於宿舍 4 樓穿著較清涼之翹腳影像，且在工廠傳閱。公司代表表示，並無聽說，且就算有照片也無法證明照片是從公司流出。</p>
99 年 10 月 14 日	<p>新北市政府勞工局訪談 10 名外勞紀錄略以：</p> <p>1. 2010 年 6 月在 4 樓加 2 間廁所及 2 間浴室。</p> <p>2. 開會是仲介轉達公司代表的意思說「他們喜歡包浴巾的樣子被看見」，仲介宿舍會議及工廠會議皆有說過。</p> <p>3. 其他工廠的人有看過○的翹腳照，但公司交代有人訪問都要回答不知道，而且也很怕害外勞沒工作。在工廠會議中傳閱，廠長看到照片很生氣說你們下班在宿舍做什麼？</p> <p>4. 2010 年 4 月份仲介告知要外勞不要穿小可愛，胸部會被看見，不要穿小可愛，不要穿短褲，黑黑的會被看見，仲介沒有講誰說的，只說要她們小心。公司代表說明，公司內未有人聽過或說過此言論。</p>
99 年 10 月 19 日	<p>1. 外國人生活照顧服務計畫書貳、四（四）記載「室內監視器已撤除」，檢查結果勾選為合格。</p> <p>2. 新北市政府勞工局訪談 10 名外勞紀錄略以：</p> <p>（1）宿舍是我們第 2 個家，會穿得比較隨興，有監視器是會不舒服，希望不要拍浴室前面和房間。詢問公司有主管或同仁發表「熱褲很短、黑黑的都看到了」充滿性意味之言語。外勞表示，不太清楚，沒看過那照片，但睡前沒穿內衣被拍到當然不舒服；詢問是否知道同事有申訴性騷擾事件？外勞表示，知道，她們說的都是真的，但沒想到會申訴，只希望公司能改進。</p> <p>（2）詢問公司從監視器中擷取○人於宿舍 4 樓客廳穿著較清涼之翹腳影像，且影像畫面於工作場所中傳閱，是否確有其事？○外勞表示：因為我很常坐在那看電視，臉是模糊的，黑白照也不清楚，但我認得那短褲，沒穿特別清涼，只是坐的比較舒服。在開會中公開發閱那照片，說這麼晚了還有人在看電視，大約晚上 12:30，當時在看一個菲律賓節目，之前並無規定 10:30 不能出來，是在這照片之後，開會決定 10:30 不能出房間。</p>
99 年 10 月 26 日	<p>第 6 屆第 11 次就業歧視評議委員會決議：若干疑點尚待進一步查證、釐清，預定 2 周後再行召開會議審議。</p>
99 年 11 月 11 日	<p>召開就業歧視評議委員會第 6 屆第 11 次臨時會決議：本案不成立，陞泰科技公司並無違反性別工作平等法第 13 條之規定。</p>

資料來源：新北市政府勞工局 99 年 11 月 1 日、29 日及 12 月 10 日資料。