

## 調 查 報 告

壹、案由：台灣電力股份有限公司綜合施工處未善盡保障女性員工權益之管理權責，草率處理性騷擾事件，經本院提出糾正後，該公司未積極釐正，經濟部為監督機關，亦未查明究責等情案。

貳、調查意見：

本件性騷擾案<sup>1</sup>，前經本院調查後，發現台灣電力股份有限公司(下稱台電公司)未善盡維護本案被害人A女權益之責，消極處理的過程，令民眾質疑官官相護，無法信服該公司的調查結果，有損政府威信，核有違失，本院於102年4月3日提案糾正<sup>2</sup>在案。

惟本院提出糾正後，台電公司非但未積極釐正，猶縱容包庇加害人，未為適當之懲處。且查臺灣臺北地方法院(下稱臺北地院)101年度勞訴字第126號及101年度訴字第1523號等民事判決結果，本案經A女提出申訴後，台電公司相關主管人員竟施壓A女調離，最終導致A女喪失工作權並罹患憂鬱症等情，乃是本案調查後所發現的新事實、新證據，因此，為能查明本案台電公司之違失，並維護性騷擾被害人相關權益，經105年6月8日本院財政及經濟委員會第5屆第27次會議決議推派委員另案調查。

案經向臺北地院、經濟部、勞動部及臺北市政府調閱相關卷證資料，並於105年10月18日、10月28日、10

---

<sup>1</sup> 據訴，台灣電力股份有限公司綜合施工處明知該處某男性員工為性騷擾慣犯，卻遲未善盡保障女性員工權益之管理職責，未詳予調查，即草率認定渠未遭受性騷擾，嗣經向臺北市政府申訴，並經該市性別工作平等會調查審定確有性別歧視(雇主未盡性騷擾防治義務)予以裁罰，詎該公司仍未檢討改進，涉有違失等情乙案(本院派查文號：101年9月5日院台調壹字第1010800326號函)。

<sup>2</sup> 本案調查報告案號：102財調0044；糾正案號：102財正0018。

月31日及11月8日，分別詢問台電公司○○處副處長陳○○<sup>3</sup>、吉興工程顧問股份有限公司(下稱吉興公司)前經理朱○○<sup>4</sup>、台電公司綜合施工處(下稱台電施工處)前處長林○○<sup>5</sup>、台電施工處工業安全衛生組(下稱工安組)蘇○○、台電公司○○處處長黃○○<sup>6</sup>、台電施工處工安組經理張○○<sup>7</sup>、課長黃○○、前經理楊○○<sup>8</sup>等人；再於同年12月9日詢問台電公司相關主管及業務承辦人員。綜據調查所得並審閱相關卷證資料，已調查完成，列述調查意見如下：

一、台電施工處工安組蘇○○於工作場所性騷擾派遣員工A女，且於行為後不但藉詞否認，猶向政風單位無端檢舉A女出言恐嚇，導致A女處於更大敵意的工作環境，人格尊嚴遭受損害，並嚴重影響政府信譽，核有嚴重違失；惟台電公司對於蘇員僅以「行為失檢影響公司形象」給予懲處，並未追究性騷擾行為，足見該公司對於確犯性騷擾之屬員，未能採取適當的懲處及糾正，不僅無法平復被害人所受傷害，更助長職場性騷擾問題持續存在，核有未當。

(一)依據性別工作平等法第12條第1項規定：「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

---

<sup>3</sup> 陳○○於案發生時係任台電公司綜合施工處副處長，以下仍稱為綜合施工處陳○○副處長。

<sup>4</sup> 朱○○已於101年2月自吉興公司退休，以下仍稱為朱○○經理。

<sup>5</sup> 林○○已於101年5月1日退休，以下仍稱為林○○處長。

<sup>6</sup> 黃○○於案發生時係任台電公司○○處副處長，以下仍稱為黃○○副處長。

<sup>7</sup> 張○○於案發生時係任台電施工處工安組課長，以下仍稱為張○○課長。

<sup>8</sup> 楊○○已於100年11月1日退休，以下仍稱為楊○○經理。

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。」

- (二)台電公司為業務需要與吉興公司訂有「綜合施工處委託工程顧問公司技術人力支援服務工作」契約，由吉興公司派遣所屬人員○○○(下稱A女，真實姓名詳卷)派駐於台電施工處，工作地點為工安組，從事技術人力支援服務工作，自98年2月2日起任職。詎同年3月，該公司蘇○○(下稱蘇員)調入工安組後，A女處於工作場所為5坪不到的小空間，連同另兩位男性主管總共僅有4個人，因工作性質關係，2位主管常常出差至工地，不在辦公室，A女即經常性處於蘇員的性騷擾敵意工作環境。
- (三)A女指陳其於台電施工處工安組執行職務時遭受蘇員性騷擾略以：「自蘇君調入工安組工作，我曾經面對過經常性性騷擾的經驗為：一般交談情況下，非必要性地縮短距離至他的身軀僅僅依靠我的身體，以致於彼此手臂肩膀緊貼著；甚而，他的手肘會撞擊我的胸部。交談鄰近而坐時，刻意把手放在我的大腿上。在我雙手抱滿厚重公文卷宗時走來，以純異性間的愛撫力道/模式撫摸我的手掌及手臂。被親吻手，蘇君的口水會流在我的身上。趁我辦公專注、不注意時，至我的桌前坐在椅子上將他的鞋子脫掉(亦曾發生連襪子也脫掉)，在我的辦公桌下用他的腳磨蹭我的腳，表情調情認真，若晚了1秒鐘，蘇君的腳就會磨蹭至我的大腿內側，令人覺得恐懼、噁心。在發現蘇君有異常愛開玩笑的狀況時，我即開始多次認真告知我不喜歡他的玩笑，並且我也儘量能躲就先儘量裝傻躲掉；更誇張行為出現時，我也多次以非常嚴肅的表情、態度告知蘇君我無法接受他開的許多玩笑，請他不要再發生類似任何的玩

笑及行為。……被蘇君用嘴親、留有口水在我身上和磨蹭我的腳都是發生在後期，在最後一次但並非第一次，蘇君又趁我專心工作沒留意時又用他的腳磨蹭我的腳，我發現後立即怒瞪蘇君並嚴肅告知他不要再過分，我挪移座椅退後躲開，但他的腳仍繼續磨蹭至我的膝蓋上方。」

(四)蘇員於本院詢問時雖否認對A女有性騷擾行為，僅承認「若有造成她困擾，我願意道歉」等語，然經查證A女提供本院的錄音光碟及譯文，A女於執行職務時確實有遭受蘇員性騷擾。且查本案相關機關及司法機關也為相同的認定：

1、臺北市政府：

(1)臺北市政府於106年1月11日函復略以<sup>9</sup>：A女認為台電公司對其性騷擾申訴案之處理不當，致其人格遭受傷害，遂於100年10月31日以台北○支郵局第○○號存證信函，向該府提出申訴，經原臺北市政府勞工局(102年1月起更名為臺北市政府勞動局，下稱勞動局)依性別工作平等法調查勞資雙方當事人，並查證A女提供之證據錄音及譯文資料，認定A女及其他女性員工皆有遭受蘇員性騷擾之事等語。

(2)再查，臺北市性別工作平等會審定書載明：「……經本府查證，本案申訴人(即A女)所申訴遭受性騷擾確有其事，被申訴人(即台電公司)之主管及同仁也確實知悉性騷擾相對人會對女性員工有常態性騷擾行為，然卻因被申訴人就本案之處理態度係以消極態度在調查處理，而造成相關證人在被申訴人正式調查過程中不

---

<sup>9</sup> 臺北市政府106年1月11日府勞就字第10516258100號函。

敢陳述事實，最終導致被申訴人以證據不足為性騷擾不成立之決議。」

- (3) 本案臺北市政府裁處書<sup>10</sup>明載查處事實略以，勞動局查證取得相關人等錄音檔案，本案申訴人A女申訴遭受性騷擾確有其事，受裁處人台電公司之主管及同仁也確實知悉蘇員會對女性員工有常態性騷擾行為，然因台電公司之處理態度係以消極、掩蓋事實，而造成相關證人在台電公司正式調查過程中不敢陳述事實等語。

## 2、前行政院勞工委員會：

- (1) 前行政院勞工委員會(已於103年2月17日升格為勞動部，下稱勞動部)101年7月6日訴願決定書<sup>11</sup>明載略以：「訴願人(即派遣公司吉興公司)於知悉A女申訴性騷擾事後，雖有關懷措施，但卻被動、消極行為，未立即成立性騷擾調查委員會，反將調查責任完全交予台電公司，更在明知台電施工處延宕處理本案後仍未積極介入調查，之後在台電公司調查作出結果後，始成立性騷擾調查委員會認同台電公司的決議為性騷擾不成立，而漠視有性騷擾的事實，造成A女第二次身心受創。……。」
- (2) 勞動部亦明確函復本院<sup>12</sup>：「依本會101年7月6日勞訴字第1010004471號訴願決定書，本案性騷擾屬實。」

## 3、司法機關：

- (1) 臺北地院101年度訴字第1523號民事判決主文

---

<sup>10</sup> 臺北市政府101年1月18日府勞就字第10130557300號裁處書。

<sup>11</sup> 勞動部101年7月6日勞訴字第1010004471號訴願決定書。

<sup>12</sup> 勞動部101年10月5日勞訴字第1010165055號函。

載明蘇員應給付A女新台幣壹拾萬元整之損害賠償責任，其理由欄明確記載：「被告蘇○○違反原告(即A女)之意願，以與性有關之身體碰觸行為，致損害原告之人格尊嚴，對其造成冒犯性之情境，故被告蘇○○對原告已構成性騷擾之行為，至屬明確。」

(2) 臺北地院101年度勞訴字第126號民事判決理由欄亦明載：「顯見原告(即A女)因其性騷擾申訴未受積極、公平之處理，致原告身心蒙受巨大壓力，受有精神上之痛苦，原告並因此有情緒不穩定、工作態度及工作表現不佳之情形，依前開規定，被告(吉興公司)自應賠償原告因此所受非財產上之損害。」

(五) 蘇員於行為後非但未能誠心悔改向被害人道歉，猶於100年6月28日向政風單位無端檢舉A女出言恐嚇，台電施工處因而進行大規模的訪談調查工作，此舉造成公司內部謠言四起，各種不利於A女的謠言紛傳，指稱A女是幻想、幻聽、花癡、不檢點等語，導致A女處於更大敵意的工作環境，人格尊嚴遭受重大損害，最終甚至造成A女喪失工作權並罹患憂鬱症，亦對政府機關形象造成嚴重損害。

(六) 本院於102年4月3日對台電公司提出糾正後，該公司以蘇員「行為失檢影響公司形象」為由，核予申誡一次；經本院函請經濟部督促再行檢視懲處理由後，台電公司雖改為記過一次，惟懲處理由仍維持「行為失檢影響公司形象」。且據104年12月8日台電公司營建處104年第8次員工獎懲審查委員會會議紀錄明載略以：「……本案延續多年，受監察院糾正及經濟部調查，蘇○○行為影響公司聲譽情節重大改記過一次。」及105年5月9日台電公司營建處105年第2

次員工獎懲審查委員會會議紀錄明載略以：「該公司於事發當時已由單位及公司分別調查，蘇員性騷擾案均不成立。……因目前仍無直接之人證及物證，且參酌事發當時之單位調查人員(陳○○)及證人(黃○○)意見後，與會委員尚無法認定蘇員有性騷擾行為……。」顯見本案台電公司對於蘇員的懲處，並未論究其性騷擾行為，以致A女所受傷害未能獲得些許的紓解與平復。

(七)再從A女提供本院的錄音光碟與譯文，以及本案臺北市政府勞動局的調查結果，發現被害人不僅僅A女一人，台電公司其他女性員工亦有遭受蘇員性騷擾之情事，且台電施工處相關主管於本院詢問時也表示：聽聞蘇員會在招呼或談話中有動手動腳的習性(臺語稱：ㄉㄨㄟ、ㄉㄨㄟ)、蘇員跟人講話時常常開玩笑、蘇員的行為毫無拘束、對男女性同仁會開玩笑、拍肩膀等語。惟本案台電公司卻未能針對蘇員性騷擾行為，採取適當的糾正，無異是助長職場性別歧視問題持續存在，造成性別平等的友善職場環境無從落實。

(八)綜上，台電施工處蘇○○於工作場所性騷擾派遣員工A女，且於行為後不但藉詞否認，猶向政風單位無端檢舉A女出言恐嚇，導致A女處於更大敵意的工作環境，人格尊嚴遭受損害，並嚴重影響政府信譽，核有嚴重違失。惟台電公司對於蘇員僅以「行為失檢影響公司形象」給予懲處，並未追究性騷擾行為，足見該公司對於確犯性騷擾之屬員，未能採取適當的懲處及糾正，不僅無法平復被害人所受傷害，更助長職場性騷擾問題持續存在，核有未當。

二、台電公司相關主管對於A女執行職務時遭受該公司男性職員性騷擾的申訴，逕自以先行介入、私下訪查的

方式以為因應，意圖私了，之後又以不當調查程序造成A女身心遭受極大傷害，已嚴重影響工作表現，竟再施壓A女調離，最終導致A女喪失工作權並罹患憂鬱症，所受傷害迄今難以平復，凸顯台電公司為大型國營事業機構，相關主管人員卻毫無性騷擾防治的觀念及知能，更漠視女性派遣員工的人格尊嚴與工作權，嚴重疏失，斲傷政府信譽，益見台電公司未能對所屬單位及人員落實性騷擾防治的宣導及教育訓練，嚴重失當。

- (一)依據勞動部於98年10月2日訂定「勞動派遣權益指導原則」第4點規定：「要派公司使用派遣勞工應注意下列事項：……(二)勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工提供勞務時之就業歧視禁止、性騷擾防治、勞工安全衛生等事項，要派單位亦應積極配合辦理。」再據勞動部106年1月10日函復本院<sup>13</sup>略以：考量勞動派遣具有「僱用」與「使用」分離之特性，派遣勞工雖受僱於派遣事業單位，但其係在要派單位之工作場所提供勞務，並受要派單位指揮監督，如派遣勞工於提供勞務期間，遭遇要派單位所屬員工性騷擾時，派遣事業單位既為派遣勞工之雇主，即依法負有防治責任及義務，惟派遣事業單位為就個案審酌認定是否為性騷擾，同時為採取有效之糾正及補救措施，實須要派單位之多方協助及配合，始得進入要派單位場所釐清事件發生之相關具體情形，爰該部於前開指導原則指導要派單位亦應積極辦理，即意指要派單位應積極配合派遣事業單位之需要，共同辦理性騷擾之防治義務；又要派單位是時雖尚未具有性別工作平等法所定「雇主」

---

<sup>13</sup> 勞動部106年1月10日勞動條4字第1050133136號函。



地位，然要派單位當積極配合派遣事業單位之需要，共同辦理性騷擾之防治義務，如：配合調查處理、員工協助及防治宣導等語。因此，性別工作平等法於103年6月18日修正前，派遣人員於要派公司執行職務時遭受性騷擾，應向雇主即派遣公司提出性騷擾的申訴；倘若派遣人員不知此申訴途徑，要派公司即應依前述「勞動派遣權益指導原則」第4點規定積極協助其向雇主提出申訴，派遣公司始能啟動調查及有效的糾正及補救措施；同時要派公司並應積極配合派遣公司的需要，共同辦理性騷擾的防治義務。

- (二)查A女在100年2月9日由父親口頭向台電施工處經理楊○○提出性騷擾申訴，惟楊○○向處長林○○報告A女申訴遭受性騷擾一事後，林○○竟以擔心性騷擾對女性員工會有名聲不好的影響為由，由楊○○在內部先行調查，企圖掩蓋私了，大事化小。100年5月25日楊○○及新任課長黃○○訪談A女，因無證據，該兩人認為已無法處理本案，黃○○遂至台電公司人力資源處性騷擾防治網站瞭解如何處理性騷擾事件的資料，之後向處長林○○報告此事，並建議轉由總公司專門處理性騷擾的管道處理。惟林○○竟仍以A女父親請其低調處理的請求為拖詞，遲遲未循正確途徑協助A女提出申訴並啟動相關保護、補救措施，繼續延宕此案，非但未能發生保護性騷擾被害人的效果，反更謠言四溢，加深擴大對A女的傷害，使得A女陷於更大的敵意工作環境，致A女完全喪失對台電施工處及同事間的信任。
- (三)台電施工處相關主管人員遲未協助A女依法定管道提出申訴，延宕至100年6月28日，蘇○○以書面向台電施工處政風課張○○課長提出遭A女出言「別

以為你會沒事」等語恐嚇為由，請政風課介入調查。經A女向政風課提出書面報告後，張○○課長面報施工處林○○處長，此時因全案已進入政風調查，已無可掩蓋，林○○處長竟仍未立即依性別工作平等法的申訴處理管道協助A女提出申訴，反而指示由台電施工處人力資源課陳○○課長、政風課張○○課長、吉興公司朱○○經理成立訪談小組，由副處長陳○○擔任召集人進行訪談調查。施工處陳○○副處長及該處業管性騷擾防治的陳○○課長於受命成立訪談小組後，發現A女的書面報告已涉及性騷擾事件時，本應先予釐清性騷擾案件於性別工作平等法的法定處理程序，報告處長依正確申訴程序處理，竟以受處長指示要先在處內將事情調查清楚為由，進行大規模訪談調查24人，於同年8月2日將「無法證實有性騷擾情事」的調查結果告知A女。

- (四)台電施工處從延宕不依正式申訴程序，又經過不具專業、不具保護及補救措施的不當處理後，內部謠言四起，各種不利於A女的謠言紛傳，指稱A女是幻想、幻聽、花癡、不檢點等語，致使A女身心俱受傷害、人格尊嚴受損，影響工作表現，足證台電施工處的處理程序非但未能保護派遣員工，反而使A女所處工作環境的敵意性、脅迫性或冒犯性日益加深，造成A女心理狀態的二度、三度傷害，人格尊嚴、人身自由或其工作表現亦受到嚴重的干擾或影響，並造成對台電公司更加不信任。然而，林○○、陳○○、楊○○等主管人員非但未就A女的狀況施予補救，林○○竟要求吉興公司撤換A女，A女在不能接受以「不適任」為由而調動職務後，最終竟遭吉興公司不合法終止勞動契約，嚴重損害A女的人格權及工作權，A女並因此罹患憂鬱症。由此可

見，台電公司為大型國營事業，相關主管人員卻漠視法律處理程序及性別工作平等法的精神，係透過公平、公正、尊重的處理機制，處理職場可能存在性別歧視的問題，積極保護勞工並提供友善職場環境，因而造成於本案的處理上產生對被害人嚴重傷害的結果。

- (五)每年台電公司所屬員工總人數約維持在2萬6千餘人左右，其中女性人數皆占1成左右(詳見下表1)。又97年至100年間台電公司派遣員工人數均在9百餘人(詳見下表2)，可見該公司員工人數甚多，性別比率差距也懸殊。台電公司雖有持續宣導性騷擾防治觀念，惟本案台電公司施工處相關主管的處理過程，卻完全悖離法令規定，造成A女身心嚴重受創。林○○處長、陳○○副處長及楊○○經理於本院詢問時皆表示：公司有張貼性騷擾防治的宣導，但仍不完全瞭解性騷擾事件的處理程序；公司有宣導申訴管道及相關規定，但當時我們並不是很清楚，這是因為總公司宣導不足，讓我們徒手作戰，後來也向總公司建議應加強宣導，不要讓其他單位再次發生類似情事等語。台電公司於本院詢問時亦坦言：「當時施工處的作為是不對」、「早年宣導確實做的不夠完善，本公司事業體相當龐大，宣導要澈底落實，所以我們透過幾項機制來加強宣導(例如利用處務會議時機進行宣導)及相關教育訓練。」「陳課長(台電施工處人力資源課)當時也不熟稔性騷擾的處理，這是本公司後來持續加強宣導及教育訓練的原因。」「本案本公司處理不當，造成一個家庭的痛苦。另本公司有許多外包人員，未來針對這類人員加強宣導，讓他們知悉申訴管道。」顯見台電公司對於所屬事業單位及主管人員的宣導及教育訓練，確

有不足，致未能維護被害人的權益。

表1、97年至104年台電公司員工人數及性別比率

單位：人；%

| 年別  | 男      |      | 女     |      | 合計     |     |
|-----|--------|------|-------|------|--------|-----|
|     | 人數     | 比率   | 人數    | 比率   | 人數     | 比率  |
| 97  | 23,798 | 89.5 | 2,786 | 10.5 | 26,584 | 100 |
| 98  | 24,060 | 89.4 | 2,861 | 10.6 | 26,921 | 100 |
| 99  | 23,941 | 89.2 | 2,887 | 10.8 | 26,828 | 100 |
| 100 | 24,252 | 89.0 | 3,009 | 11.0 | 27,261 | 100 |
| 101 | 24,005 | 88.6 | 3,007 | 11.4 | 27,082 | 100 |
| 102 | 23,590 | 88.6 | 3,039 | 11.4 | 26,629 | 100 |
| 103 | 23,414 | 88.2 | 3,119 | 11.8 | 26,533 | 100 |
| 104 | 23,387 | 87.7 | 3,272 | 12.3 | 26,659 | 100 |

備註：本表統計不含派遣人力。

資料來源：經濟部。

表2、97年至104年台電公司派遣員工人數

單位：人；%

| 年別  | 男   |      | 女  |      | 合計  |     |
|-----|-----|------|----|------|-----|-----|
|     | 人數  | 比率   | 人數 | 比率   | 人數  | 比率  |
| 97  | -   | -    | -  | -    | 928 | 100 |
| 98  | -   | -    | -  | -    | 978 | 100 |
| 99  | -   | -    | -  | -    | 973 | 100 |
| 100 | -   | -    | -  | -    | 932 | 100 |
| 101 | -   | -    | -  | -    | 759 | 100 |
| 102 | -   | -    | -  | -    | 652 | 100 |
| 103 | -   | -    | -  | -    | 357 | 100 |
| 104 | 232 | 82.6 | 49 | 17.4 | 281 | 100 |

備註：台電公司97年至103年派遣員工人數未區分性別，僅能提供總人數資料。

資料來源：經濟部。

(六)綜上，台電公司施工處林○○處長、楊○○經理對於A女執行職務時遭受該公司男性職員性騷擾的申訴，逕自以先行介入、私下訪查的方式以為因應，意圖私了，之後林○○處長、陳○○副處長又以不當調查程序造成A女身心遭受極大傷害，已嚴重影響工作表現，惟林○○竟再施壓A女調離，最終導

致A女喪失工作權並罹患憂鬱症，所受傷害迄今難以平復，凸顯台電公司為大型國營事業機構，相關主管人員卻毫無性騷擾防治的觀念及知能，更漠視女性派遣員工的人格尊嚴與工作權，嚴重疏失，斷傷政府信譽，益見台電公司未能對所屬單位及人員落實性騷擾防治的宣導及教育訓練，嚴重失當。

三、本案當時由於性別工作平等法的規範漏洞，要派公司不具有雇主的地位，以致勞動部訴願決定撤銷臺北市政府對台電公司的處分，之後雖促成103年6月18日該法第3條的修正，使要派單位與派遣單位同負雇主防治性騷擾的責任，卻無法彌補A女所遭受的不公平對待與傷害，凸顯法制的不完備對於派遣員工權益所造成的損害甚為嚴重，以致台電公司得以「非雇主」身分卸責；修法後，台電公司當以本案為鑑，積極有效落實宣導及教育訓練，中央主管機關勞動部更應加強性別工作平等制度與法規的研修與監督工作，以保障派遣勞工權益，防止類此案件再度發生。

(一)勞動部考量勞動派遣具有「僱用」與「使用」分離的特性，如派遣勞工於提供勞務期間，遭到要派單位所屬員工性騷擾時，派遣單位為審酌認定是否為性騷擾，同時為採取有效之糾正及補救措施，實須要派單位的協助及配合等情<sup>14</sup>，雖於98年10月2日發布之「勞動派遣權益指導原則」第4點明定：「要派單位使用派遣勞工應注意下列事項：……(二)勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工提供勞務時之就業歧視禁止、性騷擾防治、勞工安全衛生等事項，

---

<sup>14</sup> 103年6月18日性別工作平等法第3條尚未修正前，依據勞動部99年7月20日勞動3字第0990131151號函及100年3月28日勞動3字第1000065911號函示略以：派遣單位須依勞動相關法令規定盡其雇主責任及義務，具有「雇主」地位，而要派單位則依據要派契約委託標的事項(物)要求派遣勞工達成，尚未具有「雇主」的地位。

要派單位亦應積極辦理。」惟查：

- 1、本案台電施工處從延宕不依正式申訴程序，又經過不具專業、不具保護及補救措施的不當處理後，內部謠言四起，各種不利於A女的謠言紛傳，指稱A女是幻想、幻聽、花癡、不檢點等語，致使A女身心俱受傷害、人格尊嚴受損，並嚴重影響工作表現。然而，台電公司主管人員非但未能施予補救，竟要求吉興公司撤換A女，最終造成A女喪失工作權並因此罹患憂鬱症。
- 2、本案A女認為台電公司對其性騷擾申訴案的處理不當，致其人格遭受傷害，遂於100年10月31日向臺北市政府提出申訴，經該府勞動局依性別工作平等法調查後，認定A女及其他女性員工皆有遭受蘇員性騷擾之事，並認為台電公司於本案處理方式不僅未善盡雇主防治性騷擾之責，更讓派遣員工身陷在敵意的工作環境，已違反性別工作平等法第13條第2項及第36條之規定。之後經該府勞動局提送臺北市性別工作平等會101年1月12日第42次會議評議審定：「性別歧視(雇主未盡職場性騷擾防治義務)成立」，並經該府於同年月18日處以新臺幣30萬元罰鍰。惟101年2月14日台電公司向勞動部提出訴願，經該部101年8月8日訴願決定，以「本件台電公司因非A女之雇主，且現行法令中亦未明文課予要派單位需負此行政法上義務，自無由據以裁處。」為由，撤銷臺北市政府對台電公司的處分。
- 3、由上可見，勞動部雖已於98年10月2日發布「勞動派遣權益指導原則」，以保障派遣員工權益，惟本案當時仍因性別工作平等法的規範漏洞，以致派遣員工於工作職場遭受性騷擾時，未能獲得

應有的保障，凸顯法制的不完備對於派遣員工權益所造成的損害甚為嚴重，使台電公司得以「非雇主」身分卸責。

(二) 針對派遣勞工、派遣單位、要派單位屬三方勞動關係的特殊性，經本院函請勞動部儘速檢討改進法令保障不足之處後，性別工作平等法於103年6月18日業經修正，修正後的第3條第3款規定：「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，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。」查其修正理由謂：「依照目前主管機關行政院勞工委員會的見解，僅能針對派遣單位裁罰，而對要派單位俱無規範，但派遣勞工乃在要派單位場域工作，處於要派單位管理之下，要派單位對派遣勞工理應有照顧保護之責任。……相較於要派單位，派遣單位往往較無籌碼要求，甚或進入要派單位調查性騷擾或性別歧視事實之有無，故有修法要求要派單位與派遣單位共負雇主責任之必要。」前述修正規定雖明定要派單位同負「雇主」的責任，卻無法適用於當時A女陳訴的本件個案，以致無法彌補A女所遭受的不公平對待與傷害。

(三) 綜上，本案當時由於性別工作平等法的規範漏洞，要派公司不具有雇主的地位，以致勞動部訴願決定撤銷臺北市政府對台電公司的處分，之後雖促成103年6月18日該法第3條的修正，使要派單位與派遣單位同負雇主防治性騷擾的責任，卻無法彌補A女所遭受的不公平對待與傷害，可見法制的不完備對於派遣員工權益所造成的損害甚為嚴重，以致台電公

司得以「非雇主」身分卸責。修法後，台電公司當以本案為鑑，積極有效落實宣導及教育訓練外，中央主管機關勞動部更應加強性別工作平等制度與法規的研修及監督工作，適時提出修法，使相關法規與時俱進，以保障派遣勞工權益，防止類此案件再度發生。

調查委員：王美玉

李月德

中 華 民 國 106 年 4 月 日