

糾 正 案 文

壹、被糾正機關：行政院原子能委員會

貳、案由：行政院原子能委員會(下稱原能會)於 107 年 11 月 6 日修訂該會性騷擾申訴調查處理要點時，未將該會首長納入申訴對象，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件，欠缺法源可申訴並進行調查；於本案發生時，未依性別工作平等法(下稱性工法)第 13 條第 2 項規定採取主動介入調查及對被害人保護等立即有效之糾正及補救措施，任本事件持續衍生爭議，嗣後仍堅稱因無人申訴，顯對性工法認知偏誤，核有疏失；另，該會國會組某主任在疫情期間達 1 年 4 個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營都被要求無需參加，原能會對國會組主任以居家辦公方式為由取代病假，顯有欠當。核以上機關違失情節嚴重，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

公務人員執行職務之安全應予保障，各機關對於公務人員執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，機關有防治職場性騷擾及霸凌行為發生之責任。惟悉，原能會謝曉星主任委員(下稱謝曉星前主委)遭內部爆料，疑經常以輕浮言語及肢體接觸性騷擾女下屬，並遭控情緒控管能力極差，常無故辱罵下屬、霸凌同仁，及利用上班時間帶女下屬搭公務車到咖啡廳視訊兼課等情。究以上實情為何？該會是否曾接獲相關性騷擾、職場霸凌申訴？若有，有無依規定妥善處理？實有深入瞭解之必要，爰申請自動調查。

案經調閱行政院、原能會、公務人員保障暨培訓委員會(下稱保訓會)等相關機關對本案提出說明並提供卷證資料，分別於民國(下同)111年11月7日、112年2月17日、2月21日、3月11日、4月18日詢問相關被害人及證人計15人，於112年4月18日詢問謝曉星前主委，於112年5月8日辦理本案專家學者諮詢會議；復於同年5月24日詢問行政院羅秉成政務委員、原能會林立夫政務副主任委員、行政院人事行政總處陳月春處長、保訓會王忠一副處長、勞動部黃維琛司長等相關機關及承辦人員，已調查完畢。認有下列違失應予糾正：

- 一、公務人員職場性騷擾事件適用性工法規定，其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。保訓會曾於107年3月9日函釋¹，建議將「機關首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督之機關決定」，納入各主管機關的處理規定，然原能會於107年11月6日增訂「針對該會所屬機關首長如涉及性騷擾事件，應函報原能會就所屬機關調查結果作成決定」納入該會性騷擾申訴調查處理要點，未將該會首長納入申訴對象，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件時，欠缺法源可申訴並進行調查，遲至112年3月1日始修訂第6點第2項規定，載明「主任委員如涉性別工作平等法之性騷擾事件，應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理」，原能會核有欠當；性工法第13條第2項規定雇主知悉職場性騷擾事件時，應採取「立即有效之糾正及補救措施」，課予雇主之預防、糾正、懲戒及處理措施責任，不以受性騷擾人是否已提出申訴為必要，不論民間機構或政府機關均

¹ 保訓會107年3月9日公保字第1071060076號函。

一體適用。惟原能會在本案發生時，未依上開規定立即主動介入調查以確認事件之始末，也未採取對被害人保護等相關措施，任本事件持續衍生爭議，引發媒體及社會大眾關注及不滿，嗣後雖採取檢視申訴管道、裝設監視器等多項補救措施，但仍堅稱因無人申訴，故未依上開規定予以詳查本案發生之原因及對被性騷擾者提供輔導處置，使其免處於受性騷擾疑慮之工作環境中，顯見該會對性工法認知偏誤，執行立即有效之糾正及補救措施未盡完備，核有疏失。

(一)有關公務人員職場性騷擾事件之處理程序，適用性工法規定，各工作機關應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，公務人員如不服服務機關所為性騷擾成立或不成立之決定，得依公務人員保障法（以下簡稱保障法）所定復審程序，向保訓會提起救濟：

1、按性工法第 2 條第 2 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。」同條第 3 項規定：「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。」第 13 條第 1 項規定：「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。」保障法第 4 條第 1 項規定：「公務人員權益之救濟，依本法所定復審、申訴、再申訴之程序行之。」其中公務人員對於服務機關或人事主管機關所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得提起復審；公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置認為

不當，致影響其權益者，得提出申訴、再申訴，此觀保障法第 25 條第 1 項、第 77 條規定甚明，又保訓會 100 年 4 月 14 日函²釋略以，基於機關對於性騷擾成立與否之決定，可能侵害公務員之人性尊嚴、隱私權及工作權等，涉及憲法保障之基本權利，應認定為機關對公務人員所為之行政處分。是以，有關公務人員職場性騷擾事件之處理程序，適用性工法規定，各工作機關應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，公務人員如不服服務機關所為性騷擾成立或不成立之決定，得依保障法所定復審程序，向保訓會提起救濟。

- 2、惟保訓會查復本院表示，該會前於 106 年審理保障事件時，發現性工法或相關準則，未規範行政機關首長涉有性騷擾行為應如何辦理，致生審理疑義，遂於 106 年 12 月 26 日函³請勞動部適時研修性工法或相關法制。經勞動部 107 年 1 月 8 日函⁴復略以，上開建議仍請循公務人員人事法令之修正途徑辦理。保訓會以 107 年 3 月 9 日⁵函各主管機關，請參酌當時公務員服務法第 17 條之迴避規定及公務人員考績法第 9 條明定機關首長由上級機關考績之精神，於修正依性工法第 13 條第 3 項規定訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法時，明定所屬機關之首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之主管機關決定，並轉知所屬機關配合辦理，以為周

² 保訓會 100 年 4 月 14 日公保字第 1000005427 號函。

³ 保訓會 106 年 12 月 26 日公保字第 10600134811 號函。

⁴ 勞動部 107 年 1 月 8 日勞動條 4 字第 1060030689 號函。

⁵ 保訓會 107 年 3 月 9 日公保字第 1071060076 號函。

妥。

3、查「行政院原子能委員會性騷擾申訴調查處理要點」(下稱原能會性騷申訴要點)於95年6月30日訂定，第3點係規定：「本要點適用於本會員工或向本會求職者發生應適用性騷擾防治法或性別工作平等法之事件，或他人遭本院主任委員以外之員工性騷擾之事件。」該會於接獲保訓會107年3月9日函釋時，於107年11月6日固於第7點增訂「針對該會所屬機關首長如涉及性騷擾事件，應函報原能會就所屬機關調查結果作成決定」納入「行政院原子能委員會性騷擾申訴調查處理要點」，然該會並未一併修正第3點規定，使該會首長亦可能涉及性騷擾情事，排除在該會性騷申訴要點外，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件時，欠缺法源可進行調查。行政院查復本院表示，經查行政院所屬部會之性騷擾申訴與調查規定，尚無與原能會性騷申訴要點第3點後段相類文字之規定等語。

4、原能會遲至112年3月1日始修訂該會性騷申訴要點第6點第2項「本會主任委員如涉及性別工作平等法之性騷擾事件，應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理」，將首長納入申訴對象，也增訂吹哨者保護機制，明定該會不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分，至此始完備職場性騷擾處理法制。

(二)性工法第13條第2項規定雇主知悉職場性騷擾事件時，應採取「立即有效之糾正及補救措施」，課予雇主之預防、糾正、懲戒及處理措施責任，不以受性騷擾人是否已提出申訴為必要，不論民間

機構或政府機關均一體適用。惟原能會在本案發生時，未依上開規定立即主動介入調查以確認事件之始末，也未採取對被害人保護等相關措施，任本事件持續衍生爭議，引發媒體及社會大眾關注及不滿，嗣後雖採取檢視申訴管道、裝設監視器等多項補救措施，但仍堅稱因無人申訴，故未依上開規定予以詳查本案發生之原因及對被性騷擾者提供輔導處置，使其免處於受性騷擾疑慮之工作環境中，顯見該會對性工法認知偏誤，執行立即有效之糾正及補救措施未盡完備，核有疏失：

- 1、如前所述，性工法於政府機關及公務人員亦適用之。但第 33 條、第 34 條、第 38 條及第 38 條之 1 之規定，不在此限。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。」所謂「立即有效之糾正及補救措施」，係課予雇主應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施之責任，只要「知悉」性騷擾行為發生時，即應採取相關補救措施，尤其需考量雇主為行為人的角色衝突，且不以受性騷擾人是否已提出申訴為必要：
 - (1) 性工法第 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。」
 - (2) 性工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(參照最高行政法院 110 年度上字第 393 號判決)。
 - (3) 勞動部 111 年 11 月 25 日函⁶釋指出，所謂「糾

⁶ 勞動部 111 年 11 月 25 日勞動條 4 字第 1110141071 號函。

正及補救措施』，旨在課予雇主應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施之責任，包括雇主知悉性騷擾行為發生時，不論性騷擾事實之有無，主動介入調查以確認事件之始末，及調查完成後設身處地被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，……，使被性騷擾者免處於受性騷擾疑慮之工作環境中。」

- (4) 最高行政法院 109 年度上字第 594 號判決並指出，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，此自應包括雇主知悉時即啟動調查機制，以釐清確認性騷擾事件始末。如未能立即、完善調查，則性騷擾之樣態無法確認，即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救措施。
- (5) 另，當涉及性騷擾之行為人即為雇主時，一方面為否認有性騷擾行為之行為人，另一方面卻為須要採取立即有效之糾正及補救措施之雇主，存在角色衝突之情事。此時在判斷涉案行為人亦係雇主有無違反性工法第 13 條第 2 項之規範義務時，應就個案情形，依客觀情事並參酌義務人之特殊處境，斟酌其所負擔之義務在事實上或法律上是否無法期待人民遵守等情形綜合判斷之(參照最高行政法院 110 年度上字第 68 號判決)。
- (6) 詢據勞動部黃維琛司長表示：「雇主知悉職場性騷擾，即要做初步了解及處理，尤其本案已獲媒體報導了。」本院諮詢專家侯岳宏教授亦稱，性工法第 13 條第 2 項規定，期待機關

內部有申訴懲戒辦法及立即補救措施，其目的為要求雇主立即有效的處理，立即有效補救措施(啟動調查、完善調查、盡力理解被害人的狀態等)等語。

- 2、原能會在本案發生當時，雖無法源依據可進行處理，仍應依性工法第 13 條第 2 項之規定辦理，惟該會未立即主動介入調查以確認事件之始末，也未採取對被害人保護等相關措施，無相關處置，任本事件持續衍生爭議，引發媒體及社會大眾關注及不滿。
- 3、嗣後，原能會在本案發生後雖採取多項改善措施，但仍堅稱無人申訴，未詳查本案發生之原因並對被性騷擾者提供輔導處置，立即有效之糾正及補救措施未盡完備，核有疏失，顯有加強檢討改進之處：
 - (1)原能會查復本院說明所採行之「糾正及補救措施」略以：1. 完成「行政院原子能委員會性騷擾申訴調查處理要點」修正、2. 提升性別平等意識：區分不同對象辦理防治性騷擾與職場霸凌等主題式教育訓練、3. 重新檢視處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱之設置情形，健全原能會性騷擾案件之申訴管道、4. 維護或改善所屬場域空間安全(如照明設備、視線死角等)，建立同仁安全職場空間：為強化員工工作場域空間安全，業檢視照明設備充足，公共區域均有設置監控器共約 155 支，由保安警察隨時監控，避免視線死角，另女性廁所及淋浴設備，平時均隨時檢視維護，確保門鎖可供正常使用。
 - (2)查行政院針對本案之專案調查報告指出，就

訪談之詢問筆錄以及受詢問人及被調查人所提供之各項佐證資料進行討論後，全體委員一致通過確認本案調查結果，被調查人對女性部屬之言行，違反性工法所定之性別歧視及敵意性工作環境之性別騷擾，經認定成立：

<1>本案被調查人對秘書或機要之選任及部屬職務，以及對部屬工作配置(如操作簡報)及請假，因性別而有不當之差別待遇；另被調查人選任秘書或機要人員之標準及於進行面試時，關注受僱者身高、年齡、外貌、星座、血型及家庭或婚育情況等，成立性工法第7條之性別歧視。

<2>本案被調查人對部分女性部屬有緊盯注視、過度接近或肢體接觸，以及對女性部屬表示「妳好像少女」、是「最美麗風景」或評論身材、化妝或衣著打扮等言行，構成性工法第12條第1項規定要件，成立敵意性工作環境之性別騷擾。

(3)行政院人事行政總處查復本院雖辯稱，本案未有被害人向原能會人事室反映其遭受性騷擾情形，原能會自無從依性工法等相關規定，成立性騷擾進行調查云云，惟查，性工法第13條第2項規定及立法理由，已明定雇主對受僱者有防治其受性騷擾之義務，是雇主一經知悉有受僱者申訴性騷擾情形，即有其適用，不以受性騷擾人應向行為人先行申訴，或受性騷擾人於申訴時仍應在職為必要，此乃雇主的「事後補救義務」。該條規定之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，並定有罰則以防雇主怠於踐行此一義務。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。又性工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(參照最高行政法院 110 年度上字第 68 號判決)。

- 4、本院諮詢莊喬汝律師表示：「其實媒體報導一出來，雇主就應該知悉了，就本案，原能會就要算知悉了，就需採取立即有效的補救措施，不然就會違反性工法第 13 條第 2 項規定。但因原能會屬公部門，沒有採取補救措施時，並不會像一般民間企業會被罰鍰，並公布負責人與名稱。本案看起來，我認為原能會沒有採取任何的措施。」詢據勞動部黃司長亦表示：「雇主知悉職場性騷擾，即要做初步了解及處理，尤其本案已獲媒體報導了。」惟原能會林靜玟人事主任堅稱：「本會迄今仍未接到有同仁申訴。事發當時本會從制度面去檢視，全文修正本會性騷擾防治申訴及懲處要點，又為提升同仁們的性別意識，本會區分各層級主管及同仁，辦理性騷擾及職場防治相關訓練，並要求全員參訓。另檢視本會申訴管道、張貼禁止性騷擾書面聲明、建立會內照明設備及廁所維護，提升職場

安全等等。」「迄今未獲同仁申訴。本會係依據性工法規定，以是否接獲同仁申訴來做後續的處理。」顯見該會於本案發生後雖採取多項改善措施，但對性工法認知偏誤，仍堅因稱無人申訴，故未詳查本案發生之原因並對被性騷擾者提供輔導處置，立即有效之糾正及補救措施未盡完備。

- 5、查本案自媒體於 111 年 10 月 4 日報導，謝曉星前主委未被停職，遲至 111 年 12 月 3 日多位立委發出要求謝曉星停職與重啟調查之聯合聲明，謝曉星旋於同日開始請假。至於機關首長涉案是否停職，作為立即有效的補救措施 1 節，勞動部查復表示，機關首長具公務人員身分，爰有關其涉犯職場性騷擾調查期間是否暫停職務 1 節，仍應循公務人員相關法令規定處理。本院諮詢莊喬汝律師表示，雖法令並無規定機關首長停職，發生時應視性工法 13 條第 2 項之規定，基本上要隔離雙方，不一定要到停職，一般在私人企業發生時，建議採取積極有效的補救措施，最常見的就是隔離措施或者是保密措施。所謂的隔離，即業務上先不要讓他們有所接觸，以落實區隔被害人及行為人，以使其免處於受性騷擾疑慮之工作環境中等語。本院諮詢臺北大學法律系侯岳宏教授亦指出，依性工法第 13 條規定觀之，期待當職場性騷擾發生的時候，企業或政府單位能夠事先預防，事後能立即有效的糾正補救措施。在政府部門，也應該採取立即有效的糾正或補救措施，盡量體恤或理解申訴人的狀態。雖機關首長沒有暫停職務的規定，但從性工法角度來看，在整個調查過程中，為

了要去體恤申訴(被害)人的狀況，可能會需要暫停職務，執行立即有效的糾正補救措施。此需要整體觀察，不能因為沒有規定就不能做等語。

(三)綜上，公務人員職場性騷擾事件適用性工法規定，其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。保訓會曾於107年3月9日函釋，建議將「機關首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督之機關決定」，納入各主管機關的處理規定，然原能會於107年11月6日增訂「針對該會所屬機關首長如涉及性騷擾事件，應函報原能會就所屬機關調查結果作成決定」納入該會性騷擾申訴調查處理要點，未將該會首長納入申訴對象，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件時，欠缺法源可申訴並進行調查，遲至112年3月1日始修訂第6點第2項規定，載明「主任委員如涉及性別工作平等法之性騷擾事件，應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理」，原能會核有欠當；性工法第13條第2項規定雇主知悉職場性騷擾事件時，應採取「立即有效之糾正及補救措施」，課予雇主之預防、糾正、懲戒及處理措施責任，不以受性騷擾人是否已提出申訴為必要，不論民間機構或政府機關均一體適用。惟原能會在本案發生時，未依上開規定立即主動介入調查以確認事件之始末，也未採取對被害人保護等相關措施，任本事件持續衍生爭議，引發媒體及社會大眾關注及不滿，嗣後雖採取檢視申訴管道、裝設監視器等多項補救措施，但仍堅稱因無人申訴，故未依上開規定予以詳查本案發生之原因及對被性騷擾者提供輔導處置，使其免處於受性騷擾疑慮之工作環

境中，顯見該會對性工法認知偏誤，執行立即有效之糾正及補救措施未盡完備，核有疏失。

二、據原能會因應 COVID-19 疫情實施居家辦公工作規範之規定，疫情期間同仁以實施分組居家辦公。經該會查復資料顯示，國會組某主任自 110 年 8 月 24 日至 12 月 31 日、111 年全年，達 1 年 4 個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營，該主任都被要求無需參加，原能會對國會組主任以居家辦公方式為由取代病假，顯有欠當。

(一)查原能會因應 COVID-19 疫情實施居家辦公工作規範之規定，疫情期間同仁以實施分組居家辦公。經查復資料指出，國會組分組為 AB 兩組，某主任屬 A 組，自應與 B 組同仁輪流居家辦公。

(二)惟查該主任自 110 年 8 月 24 日至 12 月 31 日、111 年全年度均居家辦公，即該主任近 1 年 4 個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營，該主任都被要求無需參加。詢據該主任於約詢時向本院委員表示：「當時我因為眼睛關係，謝主委找了另一位同事幫忙國會組，但(108年)11月左右歸建，後來適逢立委要去蘭嶼會勘核廢料，前置作業原能會跟國科會要協調處理程序，我因此回辦公室上班。後來謝主委知道，很生氣，認為我出面給人家不好的感覺，看到我眼睛的狀況卻去協調是不好的，當初我本來是想能幫忙原能會一些忙，主任出去協調也比較方便，但謝主委知道後，因為沒事先告訴他，真的很生氣，他反應很直接。當時有一位秘書在場，在我辦公室發生的」、「剛開始我覺得不好，後來我可以理解謝主委的想法，我就接受了。」「我跟謝主委工作的模式，每天提報

訊息，如果謝主委有指示，會告訴我同事，我有一長段時間在居家辦公，由謝主委統一指揮國會組，做人力調度。」「沒有參加共識營。謝主委也希望我不要到處跑，盡量留在辦公室。」謝主委則稱：「他開刀了，我體恤他，且疫情因素讓他居家辦公。」由上可徵，原能會國會組某主任自110年8月24日至12月31日、111年全年，達1年4個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營，該主任都被要求無需參加，以居家辦公方式為由取代病假，顯不符原能會因應COVID-19疫情實施居家辦公工作規範之規定，原能會顯有欠當。

(三)綜上，據原能會因應COVID-19疫情實施居家辦公工作規範之規定，疫情期間同仁以實施分組居家辦公。經該會查復資料顯示，國會組某主任自110年8月24日至12月31日、111年全年，達1年4個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營，該主任都被要求無需參加，原能會對國會組主任以居家辦公方式為由取代病假，顯有欠當。

據上論結，原能會於107年11月6日修訂該會性騷擾申訴調查處理要點時，未將該會首長納入申訴對象，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件，欠缺法源可申訴並進行調查，遲至112年3月1日始修訂第6點第2項規定，核有欠當；於本案發生時，未依性工法第13條第2項規定，立即主動介入調查以確認事件之始末，也未採取對被害人保護等相關措施，任本事件持續衍生爭議，引發媒體及社會大眾關注及不滿，嗣後仍堅稱因無人申訴，顯對性工法認知偏誤，核有疏失；另，原能會國會組某主任在疫情期間達1年4個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營都被要求無需參加，原能會對國會組主任以居家辦公方式為由取代病假，顯有欠當。核以上機關違失情節嚴重，爰依監察法第24條提案糾正，移送行政院轉飭所屬確實檢討改善見復。

提案委員：葉大華

王美玉

中 華 民 國 112 年 7 月 13 日