

公傷假遭拒，嗣衍生與宜蘭消防局於調查及請假過程溝通協調不良、欲請病假休養亦未果、該局反覆要求檢具診斷證明書、職場霸凌申訴等情，最終於112年3月1日離職，上開處分顯已不具實益。宜蘭消防局處理本案未依法循管道徵詢主管機關及外部專業意見，認事用法涉有違誤，造成嚴重斷傷性騷擾被害人權益之保護。

- (一)依據107年12月12日修正之消防勤務實施要點第11點，「備勤」之定義為：「服勤人員在勤務執行單位內，整裝隨時保持機動待命，以備災害發生時之緊急出動救災、救護及災害調查」；112年2月15日修正為：「服勤人員在勤務執行單位內，隨時保持機動待命並得實施動、靜態自主訓練、辦理業務等，以備災害發生時之緊急出動救災、救護、災害調查或其他臨時派遣勤務」。
- (二)查○員及○員均為時任宜蘭消防局南方澳分隊消防員，○員於111年12月4日晚間9時30分許，在該分隊3樓備勤室內執行備勤，○員未經○員允許，○○○○○○○○○○○○，○○○○○○○○○○○○，○○○○○○○○○○○○。○○○○○○○○○○○○，○○○○○○○○○○○○，○○○○○○○○○○○○，○○○○○○○○○○○○，○○○○○○○○○○○○。○員即向分隊長反映並提出性騷擾申訴。
- (三)次查，宜蘭消防局依性騷擾防治法(下稱性騷法)規定，於申訴之日起7日內啟動調查，並於111年12月19日召開111年第1次申調會會議審認本件性騷擾事件成立，同年12月23日通知雙方當事人，並將調查結果通知宜蘭縣政府社會處。又○員歷此事件身心受創，經○○○醫院○○分院診斷患有○○○○○○○○○○，於111年12月7日開立診斷證明書，醫師

囑言欄載明：「一、宜藥物治療。二、宜休養二個月，門診複查」。○員持該診斷證明書擬請公傷假2個月，遭南方澳分隊以「依法援例尚難認符合公傷假要件」為由告知不得申請公傷假，並協調○員以補休代之。

- (四)惟查，消防署112年3月20日函釋³略以，備勤係屬消防法定勤務之一，服勤人員執行備勤勤務，於長官監督命令之下，須於辦公場所或指定處所，等待或隨時準備執行勤務，無法自主運用時間，爰「應屬服勤時間」。勞動部112年5月4日函釋⁴再次確立消防員於備勤時間遭受性騷擾，應屬性工法第12條第1項第1款「執行職務」之範疇，雇主於知悉後，應依該法相關規定處理，並採取立即有效之糾正及補救措施。又詢據消防署表示「依據修正前之消防勤務實施要點，『備勤』和『待命』均是在分隊內活動，如遇有任務，備勤人員須優先出動」、「『整裝』可能會引起較大爭議，備勤不見得要把消防衣穿在身上，不會要求這麼嚴苛，才修正把『整裝』二字拿掉」等語。故性工法第12條第1項第1款之「執行職務」，應根據得否自主離去辦公或指定處所、運用時間、等待或隨時準備執行勤務等情狀綜合判斷，而非逕憑「整裝」與否而為形式認定。○員於性騷擾事件發生之際，係因備勤而需於留於南方澳分隊等待或隨時準備執行勤務，無法自主離開分隊，方於備勤室內○○；宜蘭消防局卻以○員○○○○○，未「整裝」而否定其處在備勤狀態，進而援用性騷擾法而非性工法審認本案。該局於本院詢問時亦自承

³ 消防署112年3月20日消署人字第11211051032號函。

⁴ 勞動部112年5月4日勞動條4字第1120147914號函。

「案發是備勤時間，確認有發給加班費」，則上開認定顯有認事用法違誤之重大違失。

(五)承上，宜蘭消防局雖依消防署112年3月20日、勞動部112年5月4日等函釋，於112年5月15日召開112年第1次申調會，重新依性工法審認性騷擾事件成立，維持原處分結果，將結果通知該府勞工處，並謂「無影響當事人權益之保護」云云，惟查：

- 1、按公務員請假規則第4條：「公務人員有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由機關視實際需要定之：……五、因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在二年以內者」，是公傷假應以「執行職務」為核給之要件；復依宜蘭縣政府及所屬機關學校申請公傷假及延長病假注意事項第2條：「各機關審查公傷假應行注意事項規定如次：……（二）公傷假必與『執行職務』有關……得由機關首長酌給公假」，是依相關人事差勤法令規範，公傷假之核給係以是否「執行職務」為認定之依據。
- 2、經查，○員因遭性騷擾而身心受創，經○○○醫院○○分院診斷患○○○○○○○○，並持該院111年12月7日開立，醫囑欄載明「宜休養2個月」之診斷證明書擬請公傷假2個月。惟南方澳分隊以其事發當下態樣（即○○○○）未盡符合備勤之定義，按前揭注意事項規定「依法援例尚難認符合公傷假要件」為由，拒絕同意○員擬申請之公傷假。雖是否給假及給假之期間，應由機關長官本於權責覈實認定，屬其裁量權限，惟宜蘭消防局以○員事發當下「非屬執行職務」為由拒絕其公傷假之申請，此一認定自始有誤，已如前述，則該局行使裁量權之結果違反法令，顯有裁量逾

越之瑕疵。

- 3、復查，○員申請公傷假遭拒，嗣衍生與宜蘭消防局於調查及請假過程溝通協調不良、欲請病假休養亦未果、該局反覆要求檢具診斷證明書、職場霸凌申訴等情，最終於112年3月1日離職。同年4月26日勞動部函⁵請宜蘭縣政府輔導該局速循性工法妥處本案，該局方於5月15日召開申調會，重新依性工法審認性騷擾事件成立，並於6月28日將○員自111年12月4日起至112年2月28日止計補休12日、病假17日及休假13日，重新核定變更假別為公傷假。惟○員早於3月1日離職，上開重新依法審議及核定假別之處分已不具實益，詎該局於本院調查過程中更稱相關規範之誤用「無影響當事人權益之保護」云云，實屬無稽。宜蘭消防局處理本案未依法循管道徵詢主管機關及外部專業意見，認事用法涉有違誤，造成嚴重斷傷性騷擾被害人權益之保護。

(六)綜上，111年12月4日晚間9時30分許，時任宜蘭消防局南方澳分隊消防員○員及○員於該分隊3樓備勤室內執行備勤，○員趁○員於備勤室○○○○○○進入其備勤室，嗣○○○○○○○○○○○○，○○○○○○○○○○○○，○○○○○○○○○○○○，經○員向宜蘭消防局提出性騷擾申訴。案發時○員因執行備勤而無法擅離服勤處所，爰於備勤室卸除裝備○○○，宜蘭消防局卻以○員當下未實質執行消防勤務且未依107年消防勤務實施要點備勤之定義「整裝」，逕認其不符性工法第12條第1項第1款之「執行職務」要件，未依性工法審認本案；又○員

⁵ 勞動部勞動條4字第1120147886號函。

經診斷患○○○○○○○○，擬請公傷假休養，該局仍基於○員事發時「非屬執行職務」為由拒絕核給，有裁量逾越之違誤。迄至112年3月20日消防署函釋略以，備勤係屬消防法定勤務之一，另112年4月26日勞動部函釋認定消防員於備勤時間遭受性騷擾，應屬性工法第12條第1項第1款「執行職務」之範疇，函請宜蘭縣政府輔導該局速循性工法妥處本案，該局方於同年5月15日召開申調會重新審議，6月28日將○員之補休、病假及休假重新核定變更為公傷假。惟○員申請公傷假遭拒，嗣衍生與宜蘭消防局於調查及請假過程溝通協調不良、欲請病假休養亦未果、該局反覆要求檢具診斷證明書、職場霸凌申訴等情，最終於112年3月1日離職，上開處分顯已不具實益。宜蘭消防局處理本案未依法循管道徵詢主管機關及外部專業意見，認事用法涉有違誤，造成嚴重斷傷性騷擾被害人權益之保護。

二、○員於南方澳分隊案調查期間，遭要求重複陳述案情，○員因往返奔波反覆陳述案情致其身心極度不穩定，故拒絕再接受調查小組訪談；惟調查小組未考量依其95年所訂定之「宜蘭縣政府消防局性騷擾防治措施及執行要點」等規定積極徵詢專業意見或邀請專業人員協助，堅持要求○員至消防局製作訪談筆錄以完備程序，顯欠缺創傷知情知能，對被害人權益保障及創傷反應均欠缺認知及敏感度，消防局對被害人權益保障顯有不周。另據性騷擾防治措施準則第13條規定，僱用受僱者100人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時組成之申訴調查小組其成員應有具備性別意識之外部專業人士，且雇主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。宜蘭消防局

屬「僱用受僱者100人以上」之機關⁶，然該局於113年5月29日修正之「宜蘭縣政府消防局性騷擾防治措施及執行要點」迄未將外部專業人士納入調查小組，顯有失當。宜蘭縣政府應以本案為鑑依法提供該府及所屬機關有關性騷擾案件調查之教育訓練，俾強化其相關法規、溝通協調、性別平等意識、調查策略及技術等專業知能，並建置諮詢窗口及專業人力資料庫，避免性騷擾調查流於閉門造車、事倍功半，並造成當事人二度傷害。

- (一)查南方澳分隊案發生於111年12月4日晚間，經○員於當晚10時20分向分隊長反映，宜蘭消防局以該日起計受理本性騷擾申訴案，同年12月9日徐松奕局長指派秘書陳○○、人事主任鄒○○、第二大隊長林○○及政風主任等4人組成調查小組，並由秘書陳○○、人事主任鄒○○對○員進行訪談。據○員陳訴，宜蘭消防局於調查過程中要求其重複陳述，並以「我不知道妳還要不要這份工作」、「不要拿妳的情緒當擋箭牌」等語威脅、刁難，其於身心極度不穩定下，已分別向主管和大隊長陳述事件過程，尚被要求回消防局本部再次親自陳述。○員並到院陳稱：「從調查起，消防局就讓我不信任。我已經離開宜蘭，她仍用各種理由要我回去，並跟我爸媽說一定要我本人回去、不知道我還要不要這份工作等。我回去接受調查的過程，他們也持續威脅會再後續處理等等，我怎麼可能還會接受他們的協助，他們就沒有要幫助我」等語。本院詢據宜蘭消防局秘書陳○○表示：「○員於111年12月9日早上已經

⁶ 依宜蘭縣政府消防局官方網站，該局下設4大隊、18個消防分隊、編制員額521名。(https://fire.e-land.gov.tw/cp.aspx?n=A4174CFD3D318A8B，最後瀏覽日：113年9月20日)。

到分隊去錄音，我下午想要請她過來(局本部)作正式紀錄，她就很明確地跟分隊長說她不想來了，後來又問父母能否陪同、能否不要在局裡訪談等等」、「我於當日下午6時許親自打給○父請託，請他隔天帶○員過來接受訪談。不是我直接跟○員講『妳還要不要這份工作』，或許是○父在與女兒溝通時急了才這樣說，造成○員誤會，我不可能說過『妳還要不要這份工作』這樣的話。『妳現在就是拿情緒當擋箭牌』有說，因我情緒不是很平緩，我很抱歉」等語可證。

- (二)按性騷擾案件之調查、輔導及協助，涉及法律、社工、心理諮商、精神醫學等跨領域專業，調查人員除需具備相關法規知能，亦應有溝通協調、性別平等意識、調查策略及技術等專業知能，避免造成被害人二次傷害，並確保相關資訊之保護。且據本案案發時適用之「宜蘭縣政府消防局性騷擾防治措施及執行要點」(95年2月21日修正)第7點第2項：「專案小組調查時，得訪談雙方當事人及關係人，並得實施實地訪查。必要時，得邀請專業人士協助調查」、第3項前段：「專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益……」。經查，○員除於111年12月4日事發當下向南方澳分隊分隊長報告，12月9日上午至該分隊向主管和大隊長陳述事件過程，同日下午又需赴宜蘭消防局製作正式訪談紀錄。○員因往返奔波反覆陳述案情致情緒及身心極度不穩定，故拒絕再赴該局接受調查小組訪談，經秘書陳○○致電○父一定要帶○員至消防局，肇致雙方於12月13日訪談時均情緒不佳，秘書陳○○並自承有「妳現在就是拿情緒當擋箭牌」等不妥之言語。惟宜蘭消防局既已組成調查小組並進入不公開

調查程序，○員於111年12月9日先至分隊向大隊長報告案情、錄音之程序，實已欠缺正當及必要性，且該局於一日內要求○員重複向多方陳述事件，顯未慮及重複詢問可能造成之二度傷害；又○員雖提及有家人陪同或另覓處所訪談之需求，並數度拒絕訪談，調查小組成員猶欠缺創傷知情知能，於雙方信任基礎動搖且○員情緒反應激烈之情況下，未考量依相關規定積極徵詢專業意見或邀請專業人員協助，反而堅持要求○員至宜蘭消防局製作訪談筆錄以完備程序，對被害人權益保障及創傷反應均欠缺認知及敏感度，對○員身心造成不當施壓，肇致○員日後對外透過記者會及立院協調會申訴此案，引發各界訾議不斷，消防局調查過程顯有違失。

- (三)按性工法第13條第6項：「雇主依第1項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之」。勞動部據此訂定之工作場所性騷擾防治措施準則第9條規定：「(第1項)僱用受僱者30人以上之雇主，依第3條第2項第1款規定，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：……二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。(第2項)前項教育訓練，應對下列對象優先實施：……三、政府機關(構)、學校、各級軍事機關(構)、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管」。復依宜蘭縣政府性騷擾防治措施要點第8點：「本府應……於各種訓練、講習課程中，適當規劃主管人員及參與性騷擾事件相關人員防治性騷擾之相關課程」。惟詢據宜蘭消防局人事主任鄒○

○、秘書陳○○均自承「消防機關應有社工師、心理諮商師等正式編制，由他們來處理比較妥適。我們沒有這方面專業，可能會傷害到被害人情緒」、「因未受過相關訓練，只能用申訴人、行為人提供的相關問題、資料，自己判斷擬訪談題目」等語，可見調查小組成員未具備調查性騷擾案件所需之創傷知情知能，對被害人權益之保障顯有不周。

(四)末以，工作場所性騷擾防治措施準則第13條規定：
「(第2項)僱用受僱者100人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。(第3項)前條第2項及前項之專業人士，雇主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之」。宜蘭消防局屬「僱用受僱者100人以上」之機關，該局於113年5月29日修正之「宜蘭縣政府消防局性騷擾防治措施及執行要點」第14點：「本局接獲申訴後，……調查及審議程序如下：(一)接獲性騷擾申訴，應請召集人於七個工作日內指派委員三人組成調查小組調查之」，迄未將納入外部專業人士納入調查小組，顯有失當。

(五)綜上，○員於南方澳分隊案調查期間，遭要求重複陳述案情，○員因往返奔波反覆陳述案情致其身心極度不穩定，故拒絕再接受調查小組訪談；惟調查小組未考量依其95年所訂定之「宜蘭縣政府消防局性騷擾防治措施及執行要點」等規定積極徵詢專業意見或邀請專業人員協助，堅持要求○員至消防局製作訪談筆錄以完備程序，顯欠缺創傷知情知能，對被害人權益保障及創傷反應均欠缺認知及敏感度，消防局對被害人權益保障顯有不周。另據性騷

擾防治措施準則第13條規定，僱用受僱者100人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時組成之申訴調查小組其成員應有具備性別意識之外部專業人士，且雇主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。宜蘭消防局屬「僱用受僱者100人以上」之機關，然該局於113年5月29日修正之「宜蘭縣政府消防局性騷擾防治措施及執行要點」迄未將外部專業人士納入調查小組，顯有失當。宜蘭縣政府應以本案為鑑依法提供該府及所屬機關有關性騷擾案件調查之教育訓練，俾強化其相關法規、溝通協調、性別平等意識、調查策略及技術等專業知能，並建置諮詢窗口及專業人力資料庫，避免性騷擾調查流於閉門造車、事倍功半，並造成當事人二度傷害。

- 三、按公務人員請假規則第3條第1項、第11條等規定，公務人員因疾病必須治療或休養者，得請病假，惟請2日以上之病假者，應檢具合法醫療機構或醫師證明書，由機關長官本於權責覈實認定後給假。惟查，○員於111年12月7日提供診斷證明書時已載明「宜休養2個月」，復應宜蘭消防局要求，於112年1月13日提出載明「住院治療中」之診斷證明書，同時經醫師親自告知時任南方澳分隊分隊長楊○○住院期間應視實際病程而定。惟該局仍持續於○員住院治療期間，要求拍攝住院照片、另行開立住院證明等，以證明○員住院之事實，顯已逸脫機關長官覈實認定是否核給病假之合理裁量範圍。又消防人力之配置及調度屬消防機關之權責，宜蘭消防局卻欲將人力不足之窘境轉嫁由○員承擔，顯未善盡法定協助、輔導、保護被害人之義務，終致○員身心不堪負荷而離職，徒然折損珍貴之消防人力，難辭對消防員健康權保障不力之咎。

(一)查司法院釋字第785號解釋理由書揭示：「人民之健康權，為憲法第22條所保障之基本權利。憲法所保障之健康權，旨在保障人民生理及心理機能之完整性，不受任意侵害，且國家對人民身心健康亦負一定照顧義務。……業務性質特殊機關之公務人員，如外勤消防人員，基於其任務特殊性，固得有不同於一般公務人員之服勤時間及休假制度，惟亦須符合對該等公務人員健康權最低限度之保護要求」。

(二)次查，○員之陳訴要旨略以：

- 1、宜蘭消防局拒絕其病假申請，並表示「除非住院，不然不能請病假」。
- 2、住院期間，宜蘭消防局持續要求○員提出住院證明否則不予准假，共要求提供4次，甚至要求拍攝○員住院中的照片。
- 3、○員提出病假申請時，消防局長官對其表示「同仁不會給你好臉色看」、「罹癌可以請病假，但你應該不用吧」、「不至於這樣就要住院吧」云云，對○員的百般刁難、言語壓迫及霸凌，不僅對○員身心造成二度傷害，○員提出留職停薪申請時也被拒絕，最終只能被迫提出離職，放棄好不容易考上的消防員工作。
- 4、○員持明確醫囑時間診斷證明申請病假，但宜蘭消防局不核准病假，疑違反公務人員請假規則，且於過程中不斷言語傷害，數次威脅欲以曠職處理。○員於罹患○○○○○○狀況下，疑遭該局霸凌而造成病情持續惡化，進而住院治療。

(三)再查，宜蘭消防局回復略以：

- 1、依銓敘部95年函釋，公務人員請假檢具診斷證明書中，如未敘明建議應休養期間者，仍得由服務機關依據所記載之病名及診療情況，加以判斷其

約需治療期間；如尚有疑義，服務機關除得請當事人檢具更詳盡之證明文件外，亦得經由開立診斷證明書之醫療院所所在地之衛生主管機關，函請該醫療院所提供其建議病人療治之期程，以為核假之準據。

- 2、○員提供111年12月7日診斷證明書擬請公傷假2個月，依法援例尚難認符合公傷假要件，因遲未有請假程序，為免陷於曠職，分隊遂予協調經○員同意後以補休處理。
- 3、○員休養1個月後未提出新事證，再以111年12月7日診斷證明書請假，且於同年12月29日婉拒宜蘭消防局派員前往關懷探視，考量請假期間與○員聯繫回答均正常，為落實員工協助方案，輔導○員重回職場，告知得先以非攻勢性勤務執行，並視狀況務實調整，故駁回112年1月1日至1月29日病假單。
- 4、○員於112年1月8日、9日返隊上班，並於服務台值勤，主管及同事皆認正常；同年1月11日回診，診斷病名欄載明「○○○○○○○○○」，醫師囑言欄載明「病況惡化、建議住院治療」。爰自同年1月12日入院起至2月10日出院核給病假。

(四)依公務人員請假規則第3條第1項：「公務人員之請假，依下列規定：二、因疾病……必須治療或休養者，得請病假，每年准給28日」；第11條第1項：「請假、公假或休假人員，應填具假單，經核准後，始得離開任所。但有急病或緊急事故，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手續。」第2項：「申請……二日以上之病假……，應檢具合法醫療機構或醫師證明書」。據此，公務人員因疾病必須治療或休養者，得請病假，惟請2日以上之病假者，應檢具合法

醫療機構或醫師證明書，由機關長官本於權責，覈實認定後給假。然○員於111年12月7日提出醫囑記載「宜休養二個月」之診斷證明書申請公傷假、病假均遭拒。112年1月11日再度提出診斷證明書，醫囑記載「病情惡化，建議住院治療」(該日因等待病床而尚未入院)，經時任南方澳分隊分隊長楊○○表示「僅住院期間同意病假」續駁回其病假。復於○員1月12日至2月10日住院期間，分隊長楊○○多次要求開立載有明確住院期間之診斷及住院證明，縱住院醫師與其親自通話，告知出院時間無法預知，住院日期證明需出院後才能開立等情，並於1月13日提供「現正住院治療中」之診斷證明，分隊長楊○○仍要求○員父母至出入住院櫃台申請「住院證明」而非由醫生開立診斷，並要求拍攝○員住院照片等。相關時序綜整如下表：

日期	診斷/住院證明內容	備註
111.12.07	【診斷證明】 · 病名：○○○○○○○○ · 醫囑：宜藥物治療、宜休養二個月，門診複查	
111.12.08 112.01.07		○員申請公傷假未果，改以補休處理。
112.01.08 112.01.09		分隊告知得先以非攻勢性勤務執行，駁回病假，○員返隊上班。
112.01.11	【診斷證明】 · 病名：○○○○○○○○ ○、○○○○	分隊長楊○○回復僅住院期間同意病假；○員為

日期	診斷/住院證明內容	備註
	<ul style="list-style-type: none"> · 醫囑：宜藥物治療；病情惡化，建議住院治療 	免曠職先申請休假。
112.01.12		○員辦理入院；住院醫師與分隊長楊○○通話，回復住院日期證明僅出院後才能開立，目前無法預知出院時間，須依治療狀況調整。
112.01.13	<p>【診斷證明】</p> <ul style="list-style-type: none"> · 病名：○○○○○○○○ ○、○○○○○ · 醫囑：現正住院治療中。 	
112.01.30		要求重新開立01.12-31診斷證明。
112.01.31	<p>【診斷證明】</p> <ul style="list-style-type: none"> · 病名：○○○○○○○○ ○、○○○○○ · 醫囑： <ul style="list-style-type: none"> 一、由112年1月12日至今於本院精神科病房接受藥物及相關治療。 二、現正住院治療中。 	
112.02.06		上呈2.8-9假單，楊分隊長回復希望親自探視；要求至出入住院櫃台申請「住院證明」而非由醫生

日期	診斷/住院證明內容	備註
		開立診斷。
112.02.07	【住院證明】 112年1月12日入院，住院中	
112.02.09	【診斷證明】 應診（住出院）日期：自112年01月12日至112年02月10日。	

資料來源：本院自行整理

- (五) 宜蘭消防局雖援引銓敘部95年函釋謂：「公務人員請假檢具診斷證明書中，如未敘明建議應休養期間者，仍得由服務機關依據所記載之病名及診療情況，加以判斷其約需治療期間；如尚有疑義，服務機關除得請當事人檢具更詳盡之證明文件外，亦得經由開立診斷證明書之醫療院所所在地之衛生主管機關，函請該醫療院所提供其建議病人療治之期程」。惟○員所提供之111年12月7日診斷證明即已載明「宜休養2個月」，復112年1月13日出具之診斷證明書明確記載「住院治療中」，並經住院醫師親自告知時任分隊長楊○○治療期程須視實際病程狀況調整。○員檢具診斷證明書均符相關規定及函釋要求，宜蘭消防局嗣多次要求拍攝住院照片、另行至出入住院櫃台申請開立「住院證明」等，顯逸脫機關長官覈實認定是否核給病假之合理裁量範圍。
- (六) 復查，112年3月10日立法委員針對本案召開「宜蘭縣政府消防局疑似不當處置職場性騷擾協調會」（下稱協調會）期間，分隊長楊○○仍表示「對住院這件事很存疑，沒那麼嚴重」、「如果得癌症，基本上是明確的，但是在身心這個部分，基本上我們很少遇到」、「我們自己覺得說，是不至於遇到這個

事情而搞到身心要去住院」等語，顯示其對相關創傷情緒反應及身心疾病認知極為淺薄，且非但未尋求專業協助，更憑個人主觀認知凌駕於醫師專業意見，以「考量請假期間與○員聯繫回答均正常」、「○員於112年1月8日、9日返隊上班，並於服務台值勤，主管及同事皆認正常」逕為判斷，嗣屢次要求○員「當面、親自來請假」，對消防員權益維護有輕率偏頗、處置失措之違失。

- (七)末按性工法第13條第2項第1款：「雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：(二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務」。○員係於執行職務期間遭性騷擾而患○○○○○○○○，業經專業醫療機構出具診斷證明書為證，宜蘭消防局理應積極提供○員安心靜養之環境及醫療、心理諮商等資源，俾其儘快復原。惟該局大隊長林○○於協調會間竟稱：「12月她請假當時同時少兩個人(○員與○員)，那12月底跟1月份勤務比較多，那我在考量分隊人力之後……我就跟她父親說，可不可以去看她一下，如果可以，當然希望可以請她回來上班」；秘書陳○○亦表示：「包含我們的組織管理，還有同仁士氣的部分，這些東西我們都必須要衡平去考量」。詢據宜蘭消防局業管主管人員，其等仍認：「考量過年期間人力吃緊，加上她講話很清楚，我跟她講看能不能休到一月底就好」、「我說她講話的狀況很OK，是否考慮要親自來局裡面請假」云云。惟消防業務雖性質特殊，其勤休尚須符合健康權最低限度之保障，業經司法院釋字785解釋理由書揭示。消防人力之配置及調度，與公務人員請假規則第3條第1項、第11條等所規定之病假事由不具因果關係，亦有失均衡。宜蘭

消防局之組織管理、勤務分配當屬該局權責，該局卻欲將人力不足之窘境轉嫁由○員承擔，顯未善盡法定協助、輔導、保護性騷擾被害人之義務，終致○員身心不堪負荷而離職，徒然折損珍貴之消防人力，難辭該局對消防員健康權保障不力之咎。

四、按修正前之性工法第13條第2項及修正前之性騷擾防治準則第2條等規定，雇主於知悉受僱者有遭受性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並確保懲戒或處理措施有效執行；又刑事訴訟法第241條規定公務員因執行職務知有犯罪嫌疑者，應為告發。冬山分隊案發於112年3月12日，此案性騷擾行為涉及竊錄他人私密影像，行為人○員於112年3月14日即由該局暨局長指派調離冬山分隊，○員於事發之初雖未提起申訴，惟雙方口頭協議「○員不得與○員接觸」，然○員疑兩度違反該協議，仍恣意於該分隊進出，且與被害人○員於值勤及訓練期間於工作場所得以接觸，造成○員身心不適，故於112年5月18日提出申訴。宜蘭消防局局長徐松奕綜理該局人事權責，未審慎妥於管理所屬，宜蘭消防局各層級業管主管亦未積極監督、確保隔離措施之有效執行，復該局未按刑事訴訟法第241條規定主動向檢察官或司法警察告發○員涉及犯罪情事，怠忽職守，均核有重大違失。

(一)按修正前之性工法第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」，及修正前之性騷擾防治準則第2條⁷：「機關、部隊、學校、機構或僱用人，為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，

⁷ 113年3月16日修正為第3條：「政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人(以下併稱機構)，為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私」。

並確實維護當事人之隱私」，均課以雇主或機關有防治受僱者受性騷擾，並避免相同事件發生之義務。

(二)性工法、性騷擾防治準則立法目的為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，並訂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」作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形（最高行政法院110年度上字第68號行政判決參照）。

(三)復依勞動部111年11月25日函釋⁸略以：「所謂糾正及補救，旨在課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，如認當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構，給予完善之保障，使被性騷擾者免處於受性騷擾疑慮之工作環境中。又，雇主應採取、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事之發生」。

(四)查○員及○員均為時任冬山分隊隊員。○員於112年3月12日7時30分許，在冬山分隊之女性寢室休

⁸ 勞動部111年11月25日勞動條4字第1110141071號。

息。○○○○○○○○，趁○員不知情且未同意下，
○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○，
○○○○○○○○○○○○○○，以此方式拍攝○員○○○
○○○○○○○○○○。嗣因○員○○○○○○○○○○
○，○○○○○○○○而驚覺遭竊錄，○○○○○○○
○○○，○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○
○○○。

(五)次查，○員於事發之初暫未提起申訴，惟因○員已向其長官自述此事件，爰由宜蘭消防局進行職務調動，雙方口頭協議「○員不得與○員接觸」，然○員疑兩度違反該協議，故○員於112年5月18日提出申訴：

- 1、112年3月28日：○員休假期間，與其他同仁約在冬山分隊集合後去爬山，洽逢○員輪值上班，兩人在分隊間偶遇。據宜蘭消防局112年6月7日第2次申調會會議資料，○員於該局調查中陳述：「……因不想造成騷動，即使我很不舒服，但我沒有明顯的表現出來，也沒有立即離開現場，事發後有請○大隊長及○小隊長代為轉達」；○員亦承：「當場有看到她在交誼廳，我就離開去值班台……沒有要繼續觀察或看她的意思……」。
- 2、112年5月12日：宜蘭消防局辦理上半年常年訓練，○員於點名時發現○員亦參加同一梯次，身心不適，即行請假回分隊上班。據宜蘭消防局112年6月7日第2次申調會會議資料，○員陳述：「(當日○員離開後)○小隊長有回來找我，說當事人已經回隊上，他轉達當事人說法，為何不避開，我當下回覆我也不知道5月12日應怎麼做可以避開，○小隊長說我應該刻意避開……」等語。宜蘭消防局說明略以：該局辦理上半年常年訓練，

由同仁自行擇定時間參加，雙方均無法事先知悉他方參加梯次，復因訓練承辦人未得知本性騷擾案，致無法事先將兩人梯次錯開。

(六)綜整宜蘭消防局冬山分隊案歷程大事紀：

日期	事件
112年	
03.12	冬山分隊案性騷擾事件發生，○員考量○員年輕且當時論及婚嫁，暫未提起申訴。
03.14	宜蘭消防局令○員調離冬山分隊，至該局所屬救災救護指揮中心。
03.28	○員休假期間，與其他同仁約在冬山分隊集合後去爬山，洽逢○員輪值上班，兩人在分隊間偶遇，並無任何接觸，仍造成○員身心不適；大隊長及分隊長代為轉達○員的訴求予○員。
04.13	宜蘭消防局令○員自冬山分隊，調至南方澳分隊任分隊長。
05.12	宜蘭消防局分二梯次辦理上半年常年訓練，由同仁自行擇定時間參加，二人均無法事先知悉他方參加梯次，復因訓練承辦人未得知本性騷擾案，致無法事先將兩人梯次錯開。是日○員於點名時發現○員亦參加同一梯次，身心不適，即行請假回分隊上班。
05.28	○員正式提出申訴。
06.07	112年6月7日宜蘭消防局召開申調會，經出席委員審認○員之行為，已對○員造成冒犯性工作環境，致侵犯其人格尊嚴或影響其工作表現，本事件屬性工法第12條所規範之性騷擾行為，性騷擾事件成立；○員調整為非主管職（宜蘭縣政府消防局減災規劃科）。
06.16	宜蘭消防局112年6月16日核定記過2次。事由：性

日期	事件
	騷擾申訴案件經審議決定成立，情節嚴重；林○ ○核定申誡1次。事由：對屬員工作違失，監督不 周，情節輕微。

資料來源：本院自行整理

惟查，本院詢據宜蘭消防局秘書指出，「人員調動是局長權限，……」該局人事主任亦表示：「人員調職是局長權限，直接由局長決定再口頭告訴我。」等語，另冬山分隊小隊長也指出「局長請我轉達如果○員希望的話，可以調動回原來的縣市。因為跨縣市調動需要兩個縣市都同意，局長說可以協助。……」相關指稱均顯示徐松奕局長具該局人事調動權責。本院詢據局長徐松奕稱：「112年5月12日常訓後○員說身體不舒服，○小隊長跟我報告，我才知道這件事情（偷拍）」等語。然詢據○員及○員說明，3月14日○員已向其長官自述此事件，爰由宜蘭消防局進行職務調動，且雙方已有口頭協議「○員不得與○員接觸」，據消防局主秘及冬山分隊小隊長證稱「人員調動是局長權限」，顯示徐松奕局長明知此情，卻仍怠於督導該局進行有效之隔離改善措施，使○員於112年3月14日自冬山分隊調離後，其明知○員在該分隊服勤，仍得以於該分隊進出、交談。惟查112年4月13日之調動令，○員之原服務單位仍記載為「冬山消防分隊」，顯未積極落實立即有效之糾正及補救措施。

生效日期	原服務單位	調任單位及職稱
112年3月14日	冬山消防分隊	救災救護指揮中心 分隊長
112年4月13日	冬山消防分隊	南方澳消防分隊分 隊長
112年6月7日	南方澳消防分隊	宜蘭縣政府消防局 減災規劃科

資料來源：宜蘭消防局

且該次常訓既為宜蘭消防局所舉辦，時間及參訓人員均可明確掌握，該局實屬最有能力事前防範者，卻僅稱「訓練承辦人未得知本性騷擾案，致無法事先將兩人梯次錯開」云云，顯係推諉塞責之辭。足徵宜蘭消防局局長徐松奕做成人事調動決定後，該局各層級業管主管人員均未積極監督、確保隔離措施之有效執行，使雙方當事人於案發後仍兩度於值勤及訓練期間得以接觸，並造成○員身心不適，決定提告，核有重大違失。

(七)次查依刑事訴訟法第241條規定：「公務員因執行職務知有犯罪嫌疑者，應為告發」，宜蘭消防局針對冬山分隊案中疑似○○情事，並未主動向檢察官或司法警察告發，詢據該局局長徐松奕竟稱「調查之前我不會去問這些事情，細節會請調查小組瞭解，首長不會介入……」、「人事、調查小組各司其職，首長無權主導他們該怎麼處理」等語，臨事諉為不知，顯見該局怠忽職守，罔顧刑事訴訟法規定及被害人權益保護。

(八)綜上，按修正前之性工法第13條第2項及修正前之性騷擾防治準則第2條等規定，雇主於知悉受僱者有遭受性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並確保懲戒或處理措施有效執行；又刑事

訴訟法第241條規定公務員因執行職務知有犯罪嫌疑者，應為告發。冬山分隊案發於112年3月12日，此案性騷擾行為涉及竊錄他人私密影像，行為人○員於112年3月14日即由該局暨局長指派調離冬山分隊，○員於事發之初雖未提起申訴，惟雙方口頭協議「○員不得與○員接觸」，然○員疑兩度違反該協議，仍恣意於該分隊進出，且與被害人○員於值勤及訓練期間於工作場所得以接觸，造成○員身心不適，故於112年5月18日提出申訴。宜蘭消防局局長徐松奕綜理該局人事權責，未審慎妥於管理所屬，宜蘭消防局各層級業管主管亦未積極監督、確保隔離措施之有效執行，復該局未按刑事訴訟法第241條規定主動向檢察官或司法警察告發○員涉及犯罪情事，怠忽職守，均核有重大違失。

- 五、112年5月31日發生新北KTV消防人員歡唱飲酒性騷案，案經申訴人○員於同年6月6日提出申訴，新北市政府消防局(下稱新北消防局)旋於同年月8日將被申訴人○員退訓，該局翌日即函知宜蘭消防局酌處所管被申訴人○員，惟新北消防局性騷擾處理調查小組未邀請宜蘭消防局派代表參與申訴調查程序，宜蘭消防局亦未於事件申訴後，採取與新北消防局類同之糾正及補救措施，致同案依法卻有不一致之處理程序。且宜蘭消防局申調會更於同年月26日為避免行政申訴與刑事偵查結果有所扞格，決議暫停程序，致申訴人○員認宜蘭消防局採取之補救措施殆有不足，遂二度去函該局並提出再申訴，迄至同年9月4日宜蘭縣政府性騷擾防治委員會再申訴審議結果認定性騷擾事件成立後，該局方召回○員延訓，然已距事發逾3個月，該局顯怠於依修正前性騷擾防治準則第2條等規定辦理糾正及補救措施，實有未當。然據新北市消防局性

騷擾防治申訴及調查要點未明確範定跨轄處理原則，而本案係兩局所管人員於受訓課餘時所生性騷擾事件，時未有跨轄性別案件處理規定得以依循，致兩局未能採取同步糾正及補救措施，後續亦未能共同參與調查，肇致退訓○員、○員時序不一，調查處理模式有異。而宜蘭消防局雖為兼顧申訴人○員及所管○員等二人權益，耗費時日、多方考量下做出相關之隔離措施，仍涉有抵觸法令之虞。消防署允應借鏡本案，檢討改進全國各消防機關針對跨轄性別案件申訴調查處理流程。

- (一)查申訴人○員為新北消防局第七大隊○○分隊隊員，參加新北市舉辦之高級救護技術員訓練，於112年5月31日與同為新北消防局○○分隊隊員○員、宜蘭消防局冬山分隊○員，及多名同梯學員至林口某KTV歡唱飲酒。○○及○員見○員○○○○○○○○○○，疑於過程中觸摸○○○○、○○等處。
- (二)次查，新北KTV案由於非屬工作場所性騷擾事件，適用性騷法相關規定。依該法第7條第4項授權訂定之修正前性騷擾防治準則第2條規定：「機關、部隊、學校、機構或僱用人，為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私」，同在課予雇主採取使當事人免於持續處於有遭受性騷擾疑慮之環境，俾達防治性騷擾及保護申訴人權益之目的。
- (三)再查，112年5月31日○員向新北消防局提出性騷擾申訴，同年6月9日新北消防局函請宜蘭消防局酌處。同年6月26日宜蘭消防局申調會為避免行政申訴與刑事偵查結果有所扞格，依性騷法第155條規定決議暫停程序。同年7月24日宜蘭縣政府性騷擾防

治委員會112年度第1次會議審議同意暫停程序。惟○員主張被申訴人仍共同受訓，係宜蘭縣消防局未採取有效之糾正及補救措施；另申調會審議應加速啟動調查程序，不應消極待刑事偵查結果確鑿，才行本申訴案件之審議。故同年8月22日○員向宜蘭縣政府社會處提出再申訴，同年9月4日宜蘭縣政府性騷擾防治委員會再申訴審議結果，認定性騷擾事件成立。

- (四) 而宜蘭消防局雖於112年5月31日案發後協請新北消防局將○員、○員之座位排開，並安排不同醫院實習等作為，惟○員先後於112年7月28日、8月11日去函宜蘭消防局，認訓練及考試期間實難避免與被申訴人接觸，該局採取之補救措施殆有不足，有效性不彰等情，該局卻迄至112年9月4日宜蘭縣政府性騷擾防治委員會再申訴審議結果認定性騷擾事件成立，亦即距事發3個多月後，方召回○員延訓。宜蘭消防局雖謂「期能顧全○員感受與○員受訓權」，惟糾正及補救措施旨在課予雇主採適當預防、糾正、懲戒及處理措施之責，設身處地居於被性騷擾者之立場，提供其無受性騷擾疑慮之工作環境，自應以申訴人之感受為優先，採取具體有效之措施，更不以性騷擾案件審議結果成立與否為據。宜蘭消防局相關作為，核與修正前性騷擾防治準則第2條等規定意旨未臻相符。

- (五) 綜整新北KTV案申訴及調查歷程：

時間	事件
112年	
06.06	○員向新北消防局提出性騷擾申訴。
06.07	○員至新北市政府警察局○○分局○○派

時間	事件
	出所報案。
06.08	○員退訓。
06.09	新北消防局函請宜蘭消防局酌處。
06.19	新北消防局就○員2件違失行為各記過1次。(112.11.14經保訓會撤銷，112.11.30改合併審究，記過2次)
06.26	宜蘭消防局申調會為避免行政申訴與刑事偵查結果有所扞格，依性騷法第155條規定決議暫停程序。
06.29	宜蘭消防局將決議結果函知相關人員。
07.20	宜蘭縣政府性騷擾防治委員會112年度第1次會議審議同意暫停程序。
07.28	○員函宜蘭消防局，主張：(1)○員被申訴人仍共同受訓，該局未採取有效之糾正及補救措施；(2)申調會審議應加速啟動調查程序，不應消極待刑事偵查結果確鑿，才行本申訴案件之審議。
08.11	○員函宜蘭消防局，認訓練及考試期間實難避免與被申訴人接觸。該局採取之補救措施殆有不足，有效性不彰，應予被申訴人退訓處置。
08.22	○員向宜蘭縣政府社會處提出再申訴，申訴情狀改為據包廂內互動照片，○員未經同意碰觸身體，致其內心產生明顯不舒服之感受。
09.04	宜蘭縣政府性騷擾防治委員會再申訴審議結果，認定性騷擾事件成立。 因應新北消防局考量○員主張意見，宜蘭

時間	事件
	消防局召回○員延訓。
09.28	宜蘭消防局公務人員考績委員會審議○員記過一次。
113年	
03.07	宜蘭縣政府依性騷法第27條第2項處○員罰鍰新臺幣1萬元。

資料來源：本院自行整理

(六)未查：

- 1、新北消防局性騷擾防治申訴及調查要點⁹略以：
「新北消防局為保障性別工作權平等，防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依『性騷擾防治法』、『性騷擾防治準則』、『性騷擾防治法施行細則』、『性別工作平等法』、『工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則』訂定防治、申訴及調查要點。」該要點雖業已參考性騷擾相關法律制定該要點，惟是時欠缺對於跨轄處置、調查流程規範，此與宜蘭消防局性騷擾防治措施要點¹⁰一致。
- 2、爰此，是時消防主管機關實缺乏回應類同本案跨轄事件處理原則及程序，遂於本案新北消防局收受申訴調查之初，該局性騷擾申訴處理調查小組確未邀請宜蘭消防局參與跨轄調查，實難謂與該要點有違，惟據此致兩局未能採取同步糾正及補救措施，後續亦未能共同參與調查，肇致退訓○員、○員時序不一，調查處理模式有異，並使申訴人○員認為○員仍共同受訓等。而宜蘭消防局

⁹ 112年7月6日新北消人字第1121291784號函修正。

¹⁰ 111年6月9日修正版本。

雖為兼顧申訴人○員及所管○員等二人權利，耗費時日、多方考量，卻仍涉有牴觸法令之虞。

- 3、惟新北消防局於113年5月31日廢止上開要點，並以「新北市政府消防局性騷擾防治、申訴及調查處理措施」及「新北市政府消防局性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」代之，且「宜蘭縣政府消防局性騷擾防治措施要點」於113年5月29日修正，均已陸續對於類同跨轄糾正及補救措施，依據「工作場所性騷擾防治措施準則¹¹」第7條之精神修正，納入「被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：……，通知他方共同協商解決或補救辦法。」據以法制化。
- 4、然針對跨轄調查，消防署允應參酌性平法第34條第3項規定：「調查發現行為人於不同學校有發生疑似校園性別事件之虞，應就行為人發生疑似行為之時間、樣態等，通知其現職及曾服務之學校配合進行事件普查，被通知學校不得拒絕。」之精神，檢討改進全國各消防機關針對跨轄性別案件申訴調查處理流程。

(七)綜上，112年5月31日發生新北KTV消防人員歡唱飲酒性騷案，案經申訴人○員於同年6月6日提出申訴，新北消防局旋於同年8月8日將被申訴人○員退訓，該局翌日即函知宜蘭消防局酌處所管被申訴人○員，惟新北消防局性騷擾處理調查小組未邀請宜蘭消防局派代表參與申訴調查程序，宜蘭消防局亦未於事件申訴後，採取與新北消防局類同之糾正及

¹¹ 113年1月17日修正版本。

補救措施，致同案依法卻有不一致之處理程序。且宜蘭消防局申調會更於同年月26日為避免行政申訴與刑事偵查結果有所扞格，決議暫停程序，致申訴人○員認宜蘭消防局採取之補救措施殆有不足，遂二度去函該局並提出再申訴，迄至同年9月4日宜蘭縣政府性騷擾防治委員會再申訴審議結果認定性騷擾事件成立後，該局方召回○員延訓，然已距事發逾3個月，該局顯怠於依修正前性騷擾防治準則第2條等規定辦理糾正及補救措施，實有未當。然據新北市消防局性騷擾防治申訴及調查要點未明確範定跨轄處理原則，而本案係兩局所管人員於受訓課餘時所生性騷擾事件，時未有跨轄性別案件處理規定得以依循，致兩局未能採取同步糾正及補救措施，後續亦未能共同參與調查，肇致退訓○員、○員時序不一，調查處理模式有異。而宜蘭消防局雖為兼顧申訴人○員及所管○員等二人權益，耗費時日、多方考量下做出相關之隔離措施，仍涉有牴觸法令之虞。消防署允應借鏡本案，檢討改進全國各消防機關針對跨轄性別案件申訴調查處理流程。

- 六、按修正前之性工法第13條第2項：「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施」，及公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）112年7月26日函釋：「公務人員遭受性騷擾而涉及民事或刑事訴訟案件，服務機關得……視具體個案認定其是否係依相關法令規定執行職務時遭受性騷擾而給予涉訟補助」。本案數起性騷擾事件均經宜蘭消防局申調會依性工法認定性騷擾成立，惟該局卻疏於運用員工協助方案，及時提供當事人法律相關資源或協助，致案關當事人需獨自面臨司法程序而無所適從。按性工法關於性騷擾之糾正及補救措施，地方主管機關應規劃整

合相關資源，提供或轉介被害人運用；於受僱者遭受性騷擾而向法院提出訴訟時，亦應提供必要之法律諮詢或扶助。惟詢據宜蘭縣政府表示心理諮商、因公涉訟等資源，於南方澳分隊、冬山分隊等案均未告知當事人，係於近期方製作權益告知書提供性騷擾事件之被害人，顯示該府消防局就相關資源之提供及運用容有未盡周延之處。另宜蘭消防局局長徐松奕綜理該局，卻未能確實掌握業管主管運用相關資源協處所屬人員之情況，且於本院之陳述與實情有間，均核有違失。

- (一)依修正前之性工法第13條第2項：「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施」，及保訓會112年7月26日函釋¹²略以：「公務人員遭受性騷擾而涉及民事或刑事訴訟案件，服務機關得依公務人員保障法第22條第1項、公務人員因公涉訟輔助辦法第3條等規定，就該公務人員之職務權限範圍，視具體個案認定其是否係依相關法令規定執行職務時遭受性騷擾而給予涉訟補助」。
- (二)查宜蘭消防局於各起性騷擾事件發生後，陸續提供心理諮商資源予當事人，本院詢據冬山分隊案申訴人○員表示「人事室主任有提供輔導諮商的資源、管道。我進行心理諮商約半年，到113年1、2月結束。」；被申訴人○員表示「事發後秘書跟人事主任都有跟我說消防局有心理諮商資源，所以我有開始做，覺得蠻有幫助的」，足徵該局對於當事人確有提供或轉介心理諮商資源。
- (三)然查，冬山分隊案申訴人○員於112年5月31日向宜蘭縣政府警察局冬山分駐所報案，案經臺灣宜蘭地

¹² 公務人員保障暨培訓委員會112年7月26日公地保字第1120007894號函。

方檢察署檢察官於同年8月27日以妨害秘密罪對○員提起公訴¹³，本院詢據○員稱：「消防局說因為不是強制觸摸，相關行政流程要自行找警方，不會主動將案件移送司法程序。……我沒有經驗，不確定要怎麼做才能捍衛自己的權益」、「妨害秘密罪部分，分隊沒有提供法律協助等資源」；宜蘭消防局人事主任亦承「對各案件之當事人均有提供輔導諮商資源；司法訴訟比較沒有」等語，可徵當事人確實未獲宜蘭消防局提供之法律資源及協助，致需自行面臨司法程序而無所適從。

- (四)據本院諮詢專家學者指出，「……受害者報案時擔心遇到加害者一起去做筆錄，所以她最需要的協助是分隊內能夠有同仁或幹部能夠陪同，我覺得這個也應該是處理過程需要的程序，讓申訴、報案的過程至少要有1個可信任的人陪同，再來就是法庭流程的協助」、「……至少因公涉訟的狀態下給予公假，應是可以規範在SOP裡面，不算困難的事情」，益徵遭受性騷擾事件致涉訟情狀，機關提供當事人相關司法資源及協助之重要性。宜蘭消防局疏於運用員工協助方案，及時提供當事人法律相關資源及協助，致案關當事人獨自面臨司法程序，復未依公務人員保障法第22條第1項：「公務人員依法執行職務涉訟時，服務機關應輔助其延聘律師為其辯護及提供法律上之協助」、公務人員因公涉訟輔助辦法第3條：「本法第22條第1項所定依法執行職務，應由服務機關就該公務人員之職務權限範圍，認定是否依法令規定，執行其職務」等規定，具體認定個案是否屬執行職務時遭受性騷擾而給予涉訟補助。又

¹³ 臺灣宜蘭地方檢察署112年度偵字第5203號。

宜蘭消防局徐松奕局長綜理該局，卻未能確實掌握、運用相關資源協處所屬人員，於本院詢問時卻稱：「當事人之司法訴訟我們都尊重也鼓勵，我也跟人事主任說當事人要聘請律師等，我們都提供相關的資訊；消防局有提供因公涉訟的補助，人事室都會告訴當事人」云云，與實情顯不相符，亦核有違失。

- (五)末按性工法第13條第5項：「地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助」、第37條第1項規定：「受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理」。關於性騷擾之糾正及補救措施，地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用；於受僱者遭受性騷擾而向法院提出訴訟時，亦應提供必要之法律諮詢或扶助。再按同法第37條第2項授權訂定之性別平等工作法律扶助辦法第3條第1項：「受僱者或求職者因……遭受性騷擾，而向法院提出法律訴訟時，地方主管機關得提供之法律扶助項目如下：一、法律諮詢。二、律師代撰民事書狀之費用。三、勞動事件之調解（以下簡稱勞動調解）程序、民事訴訟程序、保全程序、督促程序及強制執行程序之律師費及其必要費用。四、勞動調解及訴訟期間必要生活費用」。宜蘭縣政府雖稱持續推動員工協助方案，亦依公務人員因公涉訟輔助辦法提供該府員工相關協助，惟詢據該府表示「心理諮商、因公涉訟等資源，於南方澳分隊、冬山分隊等案均未

告知當事人，係於近期方製作權益告知書提供性騷擾事件之被害人」等語，就相關資源之提供及運用容有未盡周延之處。宜蘭縣政府依法負有規劃整合相關資源、提供必要法律諮詢或扶助等職責，允應積極統籌、縱向整合該府及所屬機關現有資源，設置諮詢窗口、訂定補助計畫等，切實完善性騷擾之糾正及補救措施，俾周妥保障被害人之權益。

(六)綜上，按修正前之性工法第13條第2項：「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施」，及公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）112年7月26日函釋：「公務人員遭受性騷擾而涉及民事或刑事訴訟案件，服務機關得……視具體個案認定其是否係依相關法令規定執行職務時遭受性騷擾而給予涉訟補助」。本案數起性騷擾事件均經宜蘭消防局申調會依性工法認定性騷擾成立，惟該局卻疏於運用員工協助方案，及時提供當事人法律相關資源或協助，致案關當事人需獨自面臨司法程序而無所適從。按性工法關於性騷擾之糾正及補救措施，地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用；於受僱者遭受性騷擾而向法院提出訴訟時，亦應提供必要之法律諮詢或扶助。惟詢據宜蘭縣政府表示心理諮商、因公涉訟等資源，於南方澳分隊、冬山分隊等案均未告知當事人，係於近期方製作權益告知書提供性騷擾事件之被害人，顯示該府消防局就相關資源之提供及運用容有未盡周延之處。另宜蘭消防局局長徐松奕綜理該局，卻未能確實掌握業管主管運用相關資源協處所屬人員之情況，且於本院之陳述與實情有間，均核有違失。

七、消防署為中央消防主管機關，依內政部消防署組織

條例第3條規定，掌理消防及災害防救法規之擬（訂）定、修正、整理、編纂及宣導事項；關於消防法規之相關適用疑義，該署允應做出統一解釋，以維法安定性。南方澳分隊案衍生備勤時「整裝」、「執行職務」等爭議，業經消防署於112年2月15日修正消防勤務實施要點關於「備勤」之定義，並以112年3月20日函作統一解釋。各地方政府消防局應按該要點擬訂消防勤務細部實施要點並陳報內政部消防署備查，惟查部分地方消防機關所訂定之細部實施要點仍未循之修正。又加之新北市KTV消防人員歡唱飲酒性騷案之處理方式，欠缺針對跨轄性別案件申訴調查處理流程，皆突顯出地方消防機關缺乏性騷擾案件的標準作業流程。消防署允應督導地方消防機關配合修正相關法令並切實宣導；內政部亦允應以本案為鑑，督導消防署統理教育各消防機關之職責，健全消防員遭遇類案時提供員工協助方案及納入性別事件獨立調查機制，並確實落實性別友善廳舍建置，加速改善女性消防員職場所面臨廳舍不足、性別不友善現況，妥善落實消防員工作權益保障。

- (一) 依107年12月12日修正之消防勤務實施要點關於「備勤」之定義為：「服勤人員在勤務執行單位內，整裝隨時保持機動待命，以備災害發生時之緊急出動救災、救護及災害調查」；112年2月15日修正為「服勤人員在勤務執行單位內，隨時保持機動待命並得實施動、靜態自主訓練、辦理業務等，以備災害發生時之緊急出動救災、救護、災害調查或其他臨時派遣勤務」。
- (二) 復依消防署112年3月20日函釋，備勤係屬消防法定勤務之一，服勤人員執行備勤勤務，於長官監督命令之下，須於辦公場所或指定處所，等待或隨時準

備執行勤務，無法自主運用時間，爰「應屬服勤時間」，實係因應南方澳分隊案衍生備勤時應否「整裝」，及是否屬性工法第12條第1項第1款之「執行職務」等爭議，所為之修正及解釋。

- (三)惟查，現仍有部分地方政府消防局(處)依據消防勤務實施要點所訂定之細部實施要點，仍未循之修正(如：臺南市政府消防局消防勤務細部實施要點、苗栗縣政府消防局消防勤務細部實施要點、新竹縣消防局消防勤務細部實施要點等規定中，備勤之定義仍均為「服勤人員在勤務執行單位內，整裝隨時保持機動待命……」)。消防署依法掌理消防及災害防救法規修正及宣導事項，允應切實督導地方消防機關配合修正相關法令，落實基層消防員權益保障。又備勤非僅憑是否「整裝」為認定，以及備勤係屬執行勤務等情已無疑義，惟地方消防機關對現行實務是否具備正確認知，消防署允應確實查核。
- (四)另查，消防員遭遇性騷擾事件，面臨工作及身心多重負荷，復以曠日費時的行政調查及司法偵審程序，機關提供員工協助支持至為重要。本院詢據學者專家即指出：「……以她最需要的協助是分隊內能夠有同仁或幹部能夠陪同，我覺得這個也應該是處理過程需要的程序」，以及「……希望調查可以納入第三方，即非體制內或者是外部專家參與其中。」即基於借助外部專業調查人員得以協助、提供消防機關調查是類案件之獨立性意見。而本院諮詢相關人員更表示「……消防員為爭取救災、救護時效，備勤時就沒有上鎖的習慣，且舊式的消防單位沒有女性空間的規劃」且「依據勞動部統計，遭性騷擾而提出申訴的比例不到三成。申訴程序複雜，甚至經過調查，長官恐會有調職等不當處置，影響工

作……」等語，均凸顯女性消防員於勤務執行、工作環境及性騷擾申訴等，均仍面臨性別不友善之困境。尚有學者專家指出「消防長期人力不足，嚴重影響工作壓力及職場歧視，因為女性消防員的不足會特別被顯現，也直接造成性別的對立，但實際上不應該有性別的對立，而應與能力相關」均殊值內政部應以本案為鑑，督導消防署統理教育各消防機關之職責，妥善落實消防員工作權益保障。

(五)末查，宜蘭消防局因應本案所進行之廳舍性別平權改善相關作為，略以：職場友善設置朝全面逐步加裝電子感應鎖及監視器、男賓止步標語採取立式方式設置，及空間區劃措施等等。

(一) 強化男賓止步標示



宜蘭消防局於事件後陸續強化所屬廳舍「男賓止步」標示。

(二) 女性備勤室全面改裝電子鎖



宜蘭消防局於事件後陸續加裝女性備勤室電子鎖。

(三) 女性備勤室走廊公共空間全面裝設監視器



宜蘭消防局於事件後陸續加裝女性備勤室外走廊公共空間之監視器。

圖片來源：宜蘭消防局

惟經本院至宜蘭消防局所屬各消防分隊履勘，發現仍有監視器正對女性備勤室門口，恐影響女性消防員出入備勤室之隱私等未臻妥適之處，所見如下：

冬山分隊事件後加裝公共空間監視器正對女性備勤室。	冬山分隊女性備勤室外加裝簾幕，並加設「男賓止步」警語。
	
冬山分隊女性備勤室外，於事件後加強放大版「男賓止步」警語。	南方澳分隊事件後加設「男賓止步」警語及女性備勤室對外監視器。

圖片來源：本院拍攝

宜蘭消防局雖已因應數起性騷擾事件，進行所屬廳舍性別警語及設置監視器，惟此加強警語、監視器設置方向等有否增添性別藩籬及隱私受侵害等疑慮，而非朝向性別友善廳舍前進，是屬有疑。且本院詢據學者專家指出：「因早期廳舍都是規劃供男性使用，所以基本上沒有女性空間的規劃，都是後來再加建或改建」，進而建議「至少應在消防員

下單位前，公告各縣市消防局廳舍資訊，讓女性有足夠的資訊判斷」，內政部允應督同內消防署，基於《消除對婦女一切形式歧視公約》第3條：「締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由」之意旨，加速改善女性消防員職場所面臨廳舍不足、性別不友善現況。

- (六)綜上，消防署為中央消防主管機關，依內政部消防署組織條例第3條規定，掌理消防及災害防救法規之擬(訂)定、修正、整理、編纂及宣導事項；關於消防法規之相關適用疑義，該署允應做出統一解釋，以維法安定性。南方澳分隊案衍生備勤時「整裝」、「執行職務」等爭議，業經消防署於112年2月15日修正消防勤務實施要點關於「備勤」之定義，並以112年3月20日函作統一解釋。各地方政府消防局應按該要點擬訂消防勤務細部實施要點並陳報內政部消防署備查，惟查部分地方消防機關所訂定之細部實施要點仍未循之修正。又加之新北市KTV消防人員歡唱飲酒性騷案之處理方式，欠缺針對跨轄性別案件申訴調查處理流程，皆突顯出地方消防機關缺乏性騷擾案件的標準作業流程。消防署允應督導地方消防機關配合修正相關法令並切實宣導；內政部亦允應以本案為鑑，督導消防署統理教育各消防機關之職責，健全消防員遭遇類案時提供員工協助方案及納入性別事件獨立調查機制，並確實落實性別友善廳舍建置，加速改善女性消防員職場所面臨廳舍不足、性別不友善現況，妥善落實消防員工作權益保障。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一至六，糾正宜蘭縣政府消防局，並函請宜蘭縣政府議處失職人員見復。
- 二、調查意見五，函請新北市政府消防局檢討改進見復。
- 三、調查意見五、七，函請內政部督同所屬內政部消防署檢討改進見復。
- 四、調查意見，移請本院國家人權委員會參處，另函復陳訴人。
- 五、調查報告之案由、調查意見及處理辦法，於個資遮隱後，上網公布。

調查委員：葉大華

張菊芳