

糾 正 案 文 （公布版）

壹、被糾正機關：臺北市政府勞動局。

貳、案 由：臺北市政府勞動局（下稱臺北市勞動局）就「某速食公司前主管涉性侵女工讀生案」，僅檢視該公司後續是否有至「職場性騷擾案件通報系統」完成結果通報，並未進行跨局處橫向聯繫確認相關情形。遲至113年12月9日，該局接獲A母陳情始知悉A女疑似遭性侵害，惟仍未依性侵害犯罪防治法進行責任通報，亦未向臺北市及新北市政府家庭暴力暨性侵害防治中心了解實際提供A女服務情形。嗣後A母痛心公開發聲揭露本案，痛陳該公司處理不當及訴求司法還公道，引發媒體報導及社會輿論沸騰，該局方採取行動依法重罰新臺幣（下同）100萬元。臺北市勞動局未按兒童權利公約之兒童最佳利益原則優先處理本案、及時依性別平等工作法（下稱性工法）第13條第5項規定，將相關資源提供或轉介被害人運用，且積極協助雇主辦理該條第2項各款之措施，跨局處間橫向聯繫不足，核有怠失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

本案事涉兒少保護及勞動權益保障，有深入瞭解之必要，經調閱臺北市勞動局、勞動部、臺北市政府警察局（下稱臺北市警察局）、臺北市家庭暴力暨性侵害防治中心（下稱臺北市家防中心）及新北市政府家庭暴力暨性侵害防治中心（下稱新北市家防中心）等機關卷證資料，並於114年8月19日履勘行為地、聽取和○○股份

有限公司（下稱某速食公司或某速食餐廳）簡報並進行詢答，同年8月22日詢問A父母及律師，同年12月31日諮詢全國教師○○○○○○○○執行長、台灣少○○○○○○○○副秘書長及台灣職業○○○○○○○○執行長，115年3月17日詢問勞動部政務次長李○○、臺北市副市長張○○、臺北市勞動局局長王○○、法務部檢察司調部辦事主任檢察官陳○○、衛生福利部保護服務司司長郭○○、教育部國民及學前教育署學務校安組專門委員洪○○等相關機關人員，發現臺北市勞動局確有怠失，應予糾正促其注意改善。茲臚列事實與理由如下：

一、A女於111年8月1日即將滿17歲（就讀高職三年級）時，加入臺北市○○區某速食餐廳，擔任計時服務員。其稱：111年11月左右，餐廳襄理即行為人開始對其有肢體碰觸，包括摸頭、摸腰等行為，當時A女認為彼此是朋友，有時也會摸回去，這樣的情形大約持續了3個月；112年1月至7月A女未成年時，行為人於上班時間，在餐廳後區、後樓梯、更衣室、乾貨間等處，違背A女之意願，對其性侵害，另有1次性侵害地點在新北市淡水區等語。A女於112年8月成年（就讀大學一年級），113年2月20日離職，同年3月3日向臺北市警察局婦幼警察隊分別報案（妨害性自主），臺北市警察局受理A女報案後，已於同日依性侵害犯罪防治法通報臺北市家防中心。

二、A女稱遭性侵害之期間未滿18歲，屬兒童權利公約（Convention on the Rights of the Child, CRC）第1條所定之兒童，亦為兒童及少年福利與權益保障法第2條規定之少年。該公約第3條第1項規定：「所有關係兒童之事務，無論是由公私社會福利機構、法院、行政機關或立法機關作為，均應以兒童最佳利益為優先考量。」兒童及少年福利與權益保障法第5條規定：

「(第1項)政府及公私立機構、團體處理兒童及少年相關事務時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量……；有關其保護及救助，並應優先處理。(第2項)兒童及少年之權益受到不法侵害時，政府應予適當之協助及保護。」

三、A女於113年3月25日向餐廳經理告知擬提出性騷擾申訴。依113年3月8日修正施行之性工法第13條第2項第1款第2目規定，雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利等資源及其他必要之服務。同法第12條第6項規定，第13條於性侵害犯罪，亦適用之。第38條之1第2項規定，雇主違反第13條第2項規定，處2萬元以上100萬元以下罰鍰。

四、又性工法第13條第4項規定：「雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。」係112年8月16日修正增訂，並自113年3月8日施行，爰修法前並未規定雇主應通報事業單位內之性騷擾案件。勞動部為便利事業單位及地方主管機關運用，建置職場性騷擾通報系統，並配合新修正性工法施行日，同步於113年3月8日上線。該系統採二階段通報方式，事業單位接獲被害人申訴後，先通報申訴人資料、申訴類別、性騷擾形式等相關資料；俟案件調查完成後，接續填報調查結果，包括處理結果及行為人資料。

五、某速食公司於113年3月25日接獲A女申訴性騷擾後，同年4月11日於職場性騷擾通報系統進行通報，5月8日再於該系統通報本案職場性騷擾成立。有關事業單位雇主於通報系統進行通報後，臺北市勞動局後續有何處理作為一節，據該局說明：性工法有關職場性騷

擾案件相關規定之立法意旨，係課予雇主應負防治責任及義務，增修之性工法第13條第4項亦是為課予雇主通報義務，而非課責地方主管機關查處；地方主管機關對於涉違反性工法第13條第2項規定之案件，另有性工法第34條規定為查處依循。基此，臺北市勞動局認為對於職場性騷擾通報系統登錄之案件主要是檢視事業單位後續是否有完成結果通報；為利更有效率得檢視是否為性侵害或未成年案件，該局於本案發生後，函請勞動部優化職場性騷擾通報系統功能，對於該類案件可主動「提示」等語。

- 六、惟如依上述「勞動局主要是檢視事業單位後續是否有完成結果通報」之說明，則於兒少遭受職場性侵害或性騷擾，經事業單位通報成立時，政府如何優先處理兒少之保護及救助？如何及時給予適當之協助及保護？以本案為例，某速食公司分別於113年4月11日及同年5月8日在職場性騷擾通報系統進行二階段通報，通報單並載明行為時被害人未滿18歲、性侵害等語，惟臺北市勞動局遲至113年12月9日接獲A母陳情後始知悉A女疑似遭性侵害，仍未依性侵害犯罪防治法進行責任通報，亦未向臺北市及新北市家防中心了解實際提供A女服務情形。嗣後A母痛心公開發聲揭露本案，痛陳某速食餐廳處理不當及訴求司法還公道，引發媒體報導及社會輿論沸騰，該局方採取行動依法重罰。臺北市勞動局未按CRC兒童最佳利益原則優先處理本案，並及時依性工法第13條第5項規定，將相關資源提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第2項各款之措施，跨局處間橫向聯繫不足，核有怠失。

綜上所述，臺北市勞動局就「某速食餐廳前主管涉性侵女工讀生案」，僅檢視該公司後續是否有至「職場性騷擾案件通報系統」完成結果通報，並未進行跨局處橫向聯繫確認相關情形。遲至113年12月9日，該局接獲A母陳情始知悉A女疑似遭性侵害，惟仍未依性侵害犯罪防治法進行責任通報，亦未向臺北市及新北市家防中心了解實際提供A女服務情形。嗣後A母痛心公開發聲揭露本案，痛陳該公司處理不當及訴求司法還公道，引發媒體報導及社會輿論沸騰，該局方採取行動依法重罰100萬元。臺北市勞動局未按兒童權利公約之兒童最佳利益原則優先處理本案、及時依性工法第13條第5項規定，將相關資源提供或轉介被害人運用，且積極協助雇主辦理該條第2項各款之措施，跨局處間橫向聯繫不足，核有怠失，爰依憲法第97條第1項及監察法第24條之規定提案糾正，移送臺北市政府督飭所屬確實檢討改善見復。

提案委員：葉大華

中 華 民 國 1 1 5 年 7 月 2 2 日