某速食餐廳前主管涉性侵女工讀生調查案

調查委員：葉大華

115年7月24日

時任某速食餐廳計時工讀生

申訴時間：113.3.25

1 申訴人A女，94年出生，111年8月1日就讀高職三年級時加入臺北市士林區某速食餐廳， 擔任計時服務員一職。

2 A女稱111年11月左右，被申訴人開始對其有肢體碰觸，持續至112年7月。其於113年2月20日自行離職， 同年3月25日向該餐廳提出性騷擾申訴。A女最後於同年11月墜河輕生。

3 案經移送士林地檢署偵查，該署檢察官於114年3月作成不起訴處分，同年5月臺灣高檢署發回續行偵查，士林地檢署於115年2月再次作成不起訴處分。家屬續訴，高檢署認士林地檢署偵查仍未完備，撤銷不起訴處分並發回續查。事涉兒少保護及勞動權益保障，有深入瞭解之必要。

01 事件發生與身心影響

- 111.11-112.7：行為人開始對A女有肢體碰觸，持續至112/7月。
- 112.10：A女陸續於醫院就診。

02 報案提出申訴

- 113.3.3：A女向臺北市警察局報案
- 113.3.25：A女向餐廳經理提出性騷擾申訴

03 企業調查與處置

- 113.3.26：某速食餐廳依性工法聘請外部專家、公司人資、法務人員組成調查小組
- 113.4.11：某速食餐廳公司在職場性騷擾通報系統登錄案件
- 113.5.6：某速食餐廳召開性騷擾申訴處理委員會，認定行為人性騷擾成立，並發出解僱通知
- 113.5.8：某速食餐廳在勞動部職場性騷擾通報系統登錄本案性騷擾調查結果成立

04 後續行政與司法處置

- 113.11.4：A女告知母親「去超商」後失聯，3日後於河中發現遺體
- 113.12.9：臺北市勞動局接獲A母陳情，始知悉案情
- 113.12.25：臺北市勞動局依性工法38條之1第2項對某速食餐廳以100萬元罰鍰
- 114.3.25：士林地檢署第一次對本案作出不起訴處分（臺高檢署114.5.9發回續偵）
- 115.2.24：士林地檢署第二次對本案作出不起訴處分（臺高檢署115.5發回續偵）

重點調查結論一

臺北市勞動局未按CRC兒童最佳利益原則優先處理本案、未及時依性工法積極輔導雇主提供或轉介必要資源供被害人運用，且跨局處間橫向聯繫不足，核有怠失，爰依法糾正

本案涉及通報之法令

法規 / 比較面向	性工法 第13條第4項	性侵害犯罪防治法 第11條第1項
通報主體	雇主	醫事人員、社會工作人員、教育人員、保育人員、教保服務人員、警察人員、勞政人員、司法人員、移民業務人員、矯正人員、村（里）幹事人員、 私立就業服務機構及其從業人員。
觸發條件與行動	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。	於執行職務時，知有疑似性侵害犯罪情事者，應向當地直轄市、縣（市）主管機關通報。
通報時限	未明定特定小時數	立即通報，至遲不得超過24小時
未通報罰則	X 無罰則	X 無罰則

本案行政機關查處作為

臺北市勞動局

- 勞動局於113年12月9日 透過該市陳情系統收悉本案陳情，致電陳情人（即A母），告知陳情人申訴權益，並致電 某速食餐廳了解案情及本案調查過程。
- 16日 臺北市勞動局函請某速食餐廳依限說面說明有關本案查處情形及提供調查報告書。

某速食餐廳表示A女已離職、有看心理醫生故不提供諮商

關於某速食餐廳是否提供或轉介被害人醫療或心理諮商等必要之服務或資源

該公司之回復為：

「訪談當時，由於申訴人之女口頭告知並提供醫療證明，表示已經有看心理醫生，故不提供心理諮商……」

勞動局於113年12月25日 處某速食餐廳新臺幣 **100萬元** 罰鍰。

調查發現

臺北市警察局於113年3月3日 受理A女報案後，已於**同日通報**臺北市家防中心

雇主 (某速食餐廳)：
完成二階段職場性騷擾通報

→

臺北市勞動局：
接收通報

⇢

僅檢視完成通報，
未實質查處

某速食餐廳依新修正之性工法，分別於同年4月11日及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。**

勞動局稱增修之性工法第13條第4項為課予雇主通報義務，而非課責地方主管機關查處責任，故勞政人員僅檢視某速食餐廳後續是否有完成結果通報，**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，勞動局接獲A母陳情始知悉A女疑似遭性侵害，惟仍未依該法進行責任通報，亦未向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，勞動局方採取行動依法重罰。**

臺北市勞動局的實際作為（現狀）	法規與兒少最佳利益的期待（應為）
機關角色定位	
✗ 系統登錄檢視員	✓ 資源轉介與保護網驅動者
對雇主的態度	
✗ 被動等待雇主完成結果通報	✓ 積極協助雇主辦理各項保護措施
處理案件原則	
✗ 依循一般行政流程（無視年齡）	✓ 依 CRC 兒少最佳利益原則優先處理
跨局處關係	
✗ 各做各的，無確認	✓ 橫向聯繫，確認保護網已啟動

糾正臺北市政府勞動局

■ 臺北市勞動局未按CRC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第2項各款之措施，**跨局處間橫向聯繫不足**，核有怠失。

臺北市政府勞動局
Department of Labor, Taipei City Government
臺北市勞動局

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**，增訂之性工法第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**。

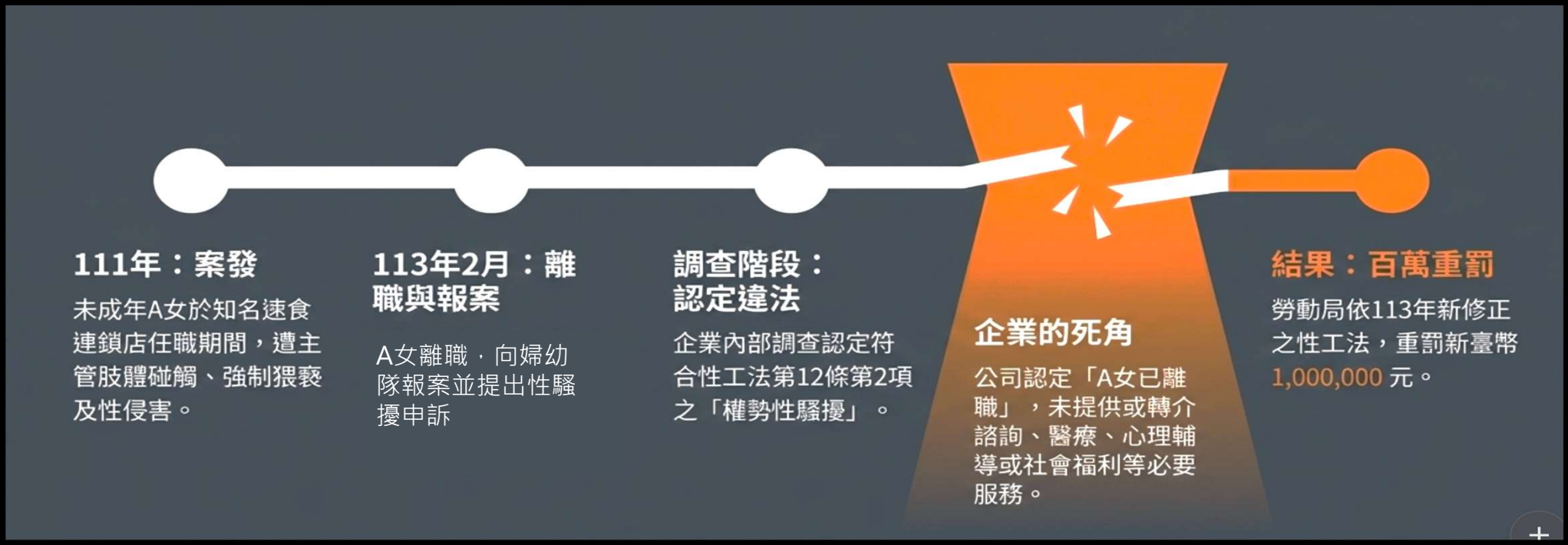
基此，臺北市勞動局對於職場性騷擾通報系統登錄之案件**主要是檢視事業單位後續是否有完成結果通報**。

依北市勞動局說法，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第一時間**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？**

重點調查結論二

某速食餐廳因A女申訴時已離職，故未依性工法提供或轉介諮詢、醫療、心理輔導、社會福利等資源及其他必要之服務，未善盡企業責任與保護義務，導致對A女處遇延宕，顯有輕忽企業對於保障未成年員工免遭職場性暴力之責任

調查發現



臺北市勞動局係以某速食餐廳誤解法令、消極不為處理、對應盡工作場所防治義務有能注意而未注意之過失，依法重罰100萬元。

調查發現

重點二

- 事業單位雇主往往輕忽未成年部分工時勞工身兼「勞工」與「兒少」之雙重身分，除防治措施流於形式外，更欠缺對被害人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商及社福資源等法定後續處置責任之認知。某速食餐廳於本案發生時輕忽A女身兼「勞工」與「兒少」之雙重身分，故**未以兒少最佳利益原則善盡保護及法遵義務**，肇致對A女處遇延宕，顯有輕忽企業對於保障未成年員工免遭職場性暴力之責任。

A女工作之餐廳有許多監視器死角，以致在監視器死角對A女之行為未被他人發現。

本案行政機關查處作為

本案是否涉及權勢濫用情形

勞動部

依臺北市政府函復表示，事業單位所僱部分工時勞工於APP每週排定次2週可出勤時段，並以該時段作為排班依據，自動生成班表，如勞工於APP填寫當週有不能出勤時段，則依勞工設定之不能出勤時段不予給班，如修改為當週皆可出勤，班表至多僅會排定當週週期內有5個工作日，1日排定8小時之班表，部分工時勞工皆依排定班表出勤。

本案經臺北市勞動局依權責就個案事實核處，未發現事業單位有排班權勢之濫用情形，勞動部表示予以尊重。

衛福部

我國對性騷擾有特別的法律規範，兒少如果遭受性騷擾，不是依兒少權法進行責任通報，而是依性騷擾防治法的申訴、調查、處理程序。

如果是未成年人遭受職場性騷擾事件，和兒少權法有競合關係時，應該依照性工法處理。

如果是兒少遭受性侵害，則依性侵害犯罪防治法的通報處理程序。

調查發現

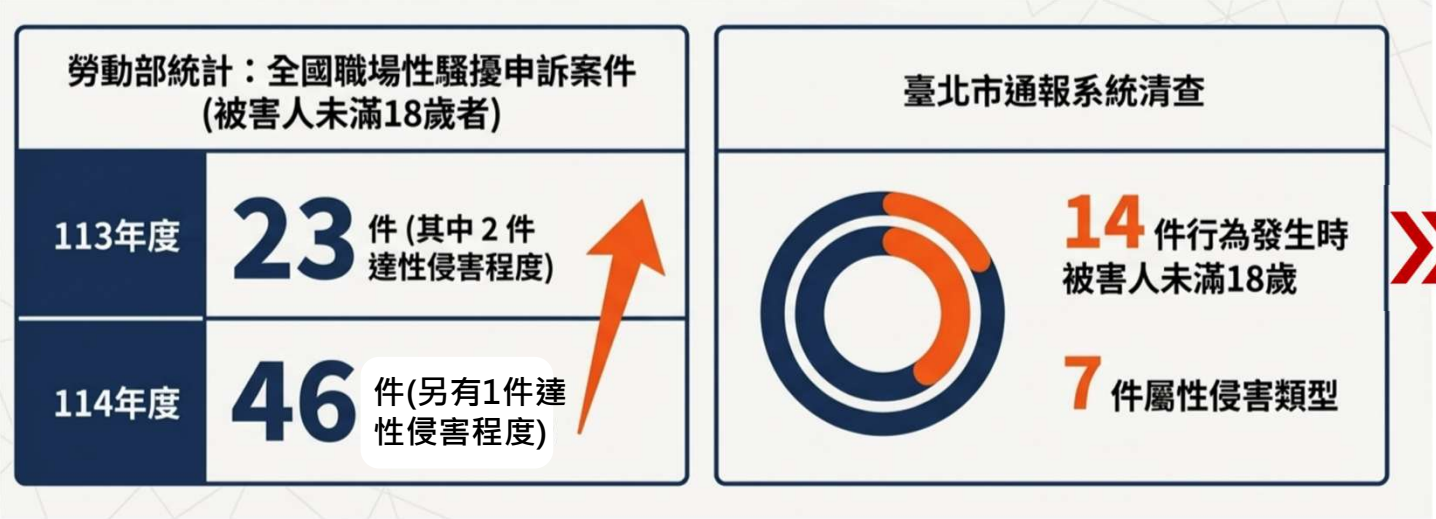
	實習生	建教生	工讀生
適用法源	性工法第2條第5項明定適用	建教法第27條（準用性工法及相關法規，要求立即有效之糾正及補救）	依法直接適用性工法
學校體系介入	有制度性介入與配套保護	有制度性介入與配套保護	缺乏學校端的橫向聯繫與通報協助
受害處境評估	相對受保護	相對受保護	易處於孤立無援之弱勢境地

勞動部應會同教育部及衛福部，針對未成年工讀生強化雇主防治責任，並研訂**「跨法規處理指引」**，建立跨部會通報機制，俾供地方機關與事業單位遵循，以確實保障未成年勞工權益。

重點調查結論三

勞動部允宜研議地方勞工主管機關收受職場性騷擾通報系統「警示案件」後之統一作法，對於涉及未成年或性侵害之案件，應依法主動通報社政機關並進行跨網絡示警，以完備社會安全網落實對未成年被害人之實質保護

調查發現



面對未成年學生遭遇職場性暴力，各級勞工主管機關應主動負起維護社會安全網與保障兒少生命及身體安全之重任。

勞動部建置之職場性騷擾通報系統於**113年3月8日上線**，於**114年2月**底已完成職場性騷擾通報系統功能改善

- 如行為時或申訴時被害人「**年齡未滿18歲**」或性騷擾形式涉及「**性侵害**」情形，於通知轄管地方主管機關之電子郵件標題，註記為「**警示案件**」。
- 地方主管機關於接獲系統通知後，可依管轄權限至系統查看轄內事業單位通報職場性騷擾事件相關資料，**進一步瞭解事業單位是否有依性工法相關規定妥善處理，輔導其在合理期間內完成調查。**

調查發現

現狀盲點

針對「被害人未滿18歲」或「涉性侵害」的警示案件，各地方勞工主管機關各自為政，缺乏全國一致且積極的標準作業規範。

系統修補

勞動部應統一作法，依法主動通報社政機關並進行跨網絡示警，完備社會安全網。

臺北市勞動局精進作為

未成年人性騷擾案

- 發函命雇主依性工法相關規定採取立即有效糾正及補救措施、提供性騷擾事件雙方當事人資料及限期回復該局處理情形，於收到事業單位回復資料後函知該府社會局，並至衛福部「社會安全網－關懷e起來」系統進行線上通報。
- 如被害人兼具實習生或建教生身分且不確定所屬學校是否知悉，則再副知教育主管機關。

性侵害案

- 發函命雇主依性工法相關規定採取立即有效糾正及補救措施、提供性侵害案件雙方當事人資料及限期回復該局處理情形，該局即至衛福部「社會安全網－關懷e起來」系統進行線上通報。

惟各地方勞工主管機關接獲此類警示案件後之具體作為
目前仍欠缺全國一致且積極之標準作業規範

重點調查結論四

勞動局未積極督導某速食餐廳妥為運用相關資源協助A女，致被害人僅能自力救濟尋求創傷輔導資源，使政府補助機制形同虛設，該局應就權益告知及督導機制，全盤檢討改進。另勞動部允宜研議是否修法明定雇主對所屬員工之性騷擾防治義務不因員工離職而免除，以資明確，並督同所屬加強心輔機制宣導，使民眾知悉政府資源運用管道

調查發現

某速食餐廳並未依性工法主動提供相關資源協助A女，且臺北市勞動局認為性工法第13條第4項僅課予雇主通報義務，非課責地方主管機關查處責任，故未積極督導某速食餐廳妥為運用相關資源協助A女 致任令被害人僅能自力救濟尋求創傷輔導資源，使補助機制形同虛設，核有未當。

性工法第13條第2項之「提供或轉介」

- 應非僅止於形式上轉知一般性資源，而係要求雇主進一步依據被害人之身心狀況與實際需求，銜接適切之心理、醫療、法律或社會福利資源，方符保障被害人權益之立法本旨。

性工法第13條第5項

- 地方主管機關亦應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用。
- 勞動局表示，性騷擾被害人心理諮商係依勞動部補助標準，每案6次，每次2千元

調查發現

勞動部允宜研議是否修法明定雇主對所屬員工之性騷擾防治義務不因員工離職而免除，以資明確，並督同所屬對事業單位及民眾加強宣導，使知悉政府有哪些資源可以運用。另臺北市勞動局未積極輔導雇主適時提供協助資源予性騷擾被害人，致糾正及補救措施未能即時銜接，該局應就權益告知及督導機制全盤檢討改進。

臺北市政府勞動局 Department of Labor, Taipei City Government 臺北市勞動局

雇主對所屬員工之性騷擾防治義務不因員工離職而免除，但此非為法令之明確規定，是屬法令的解釋，該局目前都是採這個見解在做宣導等語。據勞動部說明：法律並沒有規範受僱者向雇主申訴之期限；員工於離職後向雇主申訴，雇主防治義務不因員工離職而免除，是否應明文規範，需要再討論。

本院諮詢專家意見指出，性工法第13條第2項規定之立即有效之糾正及補救措施，無論修法前後都不會區分勞工是否已離職，因很多申訴人都是離職後才申訴，法院判決也未因被害人離職而免除雇主上開義務。

調查發現

- 本案為例，A女離職後向某速食餐廳公司提出性騷擾申訴，該公司誤以為對於離職員工不必依規定提供或轉介諮詢等服務，故並未詢問A女是否需要由該公司提供相關服務。某速食餐廳為國內知名大型連鎖速食店，極具規模，卻不清楚前揭性工法之規定，遑論其他中小型企業。

故本院審酌認為，勞動部允宜研議是否修法明定雇主對所屬員工之性騷擾防治義務不因員工離職而免除，以資明確，並督同所屬對事業單位及民眾加強宣導，使知悉政府有哪些資源可以運用。

重點調查結論五

法務部允宜檢討《刑法》妨害性自主罪成立要件，是否採納積極同意模式促進司法人員於偵審過程尋求多元證據

調查發現

據監察院國家人權委員會CEDAW公約第5次國家報告獨立評估意見指出，2021至2024年性侵害案件起訴率約3成，不起訴案件中約95%被告為嫌疑不足，係因《刑法》以違反意願為妨害性自主罪成立要件，但性侵害案件多具隱密性舉證不易，單憑被害人證詞難以起訴定罪，加之司法人員對利用權勢的嚴格認定，及對完美被害人的迷思，致案件難以起訴。

調查發現

30%

2021-2024年性侵害案件起訴率

95%

不起訴案件中，因「嫌疑不足」遭駁回的比率

據監察院國家人權委員會CEDAW公約第5次國家報告獨立評估意見指出，2021至2024年性侵害案件起訴率約3成，不起訴案件中約95%被告為嫌疑不足，係因《刑法》以違反意願為妨害性自主罪成立要件，但性侵害案件多具隱密性舉證不易，單憑被害人證詞難以起訴定罪，加之司法人員對利用權勢的嚴格認定，及對完美被害人的迷思，致案件難以起訴。

本案於113年5月8日移送士林地檢署偵辦後，士林地檢署分別於114年3月25日、115年2月兩度作成不起訴處分。

調查發現

本案於113年5月8日移送士林地檢署偵辦後，士林地檢署因難認定被告具有違反A女之意願而有強制性交、猥褻犯行之積極證據等情，故認被告犯罪嫌疑不足　分別於114年3月25日、115年2月兩度作成不起訴處分。嗣因死者家屬不服二度聲請再議，臺灣高等檢察署審查後認為士林地檢署偵查仍未完備，故撤銷不起訴處分發回續查

參照最高法院刑事判決指出，性侵害犯罪具有隱密性，舉證或查證均屬不易，除被害人之陳述本身以外，無論是直接證據、間接證據，或係間接事實之本身即情況證據，祇須與被害人指述具有相當關聯性，仍不得謂其非屬補強證據

調查發現

- 本案行為時A女未成年，「自法益保護角度而言，刑法妨害性自主罪章除了保護『性自主決定權』外，另保護『兒少身心健康發展權』，亦即對於特定年齡的兒少，不論其有無意願的決定權，一律加以保護　　（被害人）於過程中不為反抗或有時未以言詞拒絕等情，係其等年紀尚輕，對上訴人突如其來之行為，因驚恐、緊張而不知如何應變，或應變能力有所不足所致，尚難據為有利上訴人之認定　　最高法院110年度台上字第5687號刑事判決可資參照。
- 經查本案不起訴理由，有關證人親自見聞A女之心理狀態，並非單純轉述A女遭被告性侵害過程，性質上並非累積證據，而屬情況證據（間接證據）之證詞並未予採納，也未見本案成立性騷擾係發生於A女未成年期間，心智尚未成熟、不知如何應變，或應變能力有所不足等情，誠屬遺憾。
- 請法務部會同司法院研議修法，檢討《刑法》妨害性自主罪成立要件，是否採納積極同意模式促進司法人員於偵審過程尋求多元證據，以及刑事訴訟法上「傳聞證人」證據補強之建構、國家對未成年人保護機制是否完備。

調查發現

- 一、調查意見一，函請勞動部、教育部、衛生福利部研議見復。
- 二、調查意見二，提案糾正臺北市政府勞動局。
- 三、調查意見二、四，函請勞動部研處見復。
- 四、調查意見三、四，函請臺北市政府勞動局檢討改進見復。
- 五、調查意見五，請法務部研議見復。
- 八、調查意見，移請國家人權委員會參處。

簡報結束

感謝聆聽