

裁判字號：最高行政法院 105 年判字第 351 號判決

裁判日期：民國 105 年 07 月 07 日

裁判案由：性別工作平等法

最 高 行 政 法 院 判 決

105年度判字第351號

上 訴 人 外交部

代 表 人 李大維

訴訟代理人 黃碧芬 律師

被 上 訴 人 甲○○

訴訟代理人 黃淪清 律師

林秋琴 律師

參 加 人 乙○○

上列當事人間性別工作平等法事件，上訴人對於中華民國105年1月28日臺北高等行政法院103年度訴字第1911號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、（一）上訴人代表人原為林永樂，民國105年5月20日改由李大維擔任，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。（二）被上訴人係上訴人所屬駐美國臺北經濟文化代表處（下稱駐美代表處）約聘人員，於102年10月29日經該駐處向上訴人提出性騷擾申訴，指訴其直屬主管（上訴人所屬公務人員）即參加人自101年5月起至102年6月止，多次以言語及肢體性騷擾，使其飽受精神折磨及困擾。經上訴人性騷擾申訴評議委員會（下稱申評會）審議後，於103年1月28日召開103年第1次會議決議試行調解程序，嗣由委員1名於103年2月18日下午與被上訴人當面洽談，確認無成立調解空間，遂於103年2月24日103年第2次會議議決性騷擾不成立；但參加人言行確屬失當，建議予以申誡2次之懲處。上訴人爰以103年3月4日外人考字第10340070510號函（下稱原處分）知被上訴人（由駐美代表處轉交）。被上訴人不服，先依原處分所告知之救濟途徑，向上訴人提出申訴，嗣上訴人以103年4月9日外人考字第10340070990號函更正上開救濟途徑，並告知被上訴人得依公務人員保障暨培訓委員會100年4月14日公保字第1000005427號函釋提出復審。被上訴人經提復審遭駁回後，提起行政訴訟，經臺北高等行政法院（下稱原審）以103年度訴字第1911號判決（下稱原判決）將復審決定及原處分均撤銷並駁回其餘之訴，上訴人對前開不

利於己之部分不服，遂提起本件上訴。

- 二、被上訴人起訴主張：（一）性騷擾事件本質上為涉及人格尊嚴及自由之事件，關於性騷擾成立與否之認事評價，本即無尊重行政機關不可替代性、專業性及法律授權專屬性之問題，實無承認其有判斷餘地而降低審查密度之餘地，此有本院101年度判字第592號判決意旨可稽。如以上訴人有申評會為由，認為其決定有判斷餘地，無異已使涉及人格尊嚴及自由之性騷擾事件，在法院審查密度上有差別對待，實無任何正當性可言。（二）本件為行政事件，我國行政程序法或行政訴訟法均未採用毒樹毒果理論，根本無適用該理論餘地，上訴人不採參加人承認性騷擾及道歉行為作為本件證據，實有欠法理依據。又民事訴訟法第422條規定，嚴格要求必須是當事人在民事訴訟法所規定之「調解程序」中所為陳述、讓步，才有該條之適用。駐美代表處就本件所為之處理，並非民事訴訟法下之調解程序，自無民事訴訟法第422條規定之適用。（三）上訴人辯稱其僅要開啟申訴程序，即已履行其性別工作平等法第13條第2項規定之義務云云，與該法之目的不符，並無可採。被上訴人並未要求一旦有性騷擾之申訴，行政機關即有義務作成性騷擾成立之處分，上訴人已曲解被上訴人之意。（四）被上訴人礙於長官部屬關係而一再容忍，惟長期以來參加人對被上訴人之行為嚴重違反被上訴人之意願，使被上訴人心生恐懼、憂鬱等情況，已合致性騷擾防治法第2條所指性騷擾行為。參加人在102年7月間道歉後，更在公務上刁難被上訴人，參加人之行為顯然已構成處分時性別工作平等法第12條第1款規定所指性騷擾之情形。又處分時性別工作平等法第12條第1款性騷擾之規定並未以加害人與被害人間有上下隸屬關係存在為必要，上訴人以參加人與被上訴人間並無上下隸屬關係為辯，並無理由，更何況參加人確有假藉權勢之行為。（五）參加人在102年7月間承認性騷擾言行，並向被上訴人道歉。豈料，在被上訴人提出正式申訴，參加人全盤否認其在7月間之說法。直至被上訴人於102年11月下旬提出錄音證據後，參加人才於103年1月間，以書面承認被上訴人於102年10月29日申訴書所述性騷擾行為。詎參加人在103年2月上訴人申評會調查期間，竟又改口否認相關性騷擾言行，參加人說詞反覆且前後不一，其說謊卸責之詞實與事實不符，要不可採等語，求為判決復審決定及原處分均撤銷；上訴人應就被上訴人102年10月29日所提出申訴案，作成參加人性騷擾成立之行政處分。
- 三、上訴人則以：（一）按性別工作平等法第12條第2項規定，職場性騷擾之判定，與事業單位性質、當事人之互動關係息息相關，屬於高度不確定性法律概念。按外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點（下稱處理要點），申評會所要處理調查的性騷擾申訴事件，包括適用性別工作平等法與性騷擾防治法之性騷擾申訴事件，具有高度專業性。申評會成員均依

據處理要點第6點組成，部內委員充分了解部內組織、規範、機關業務屬性，部外委員3人，具有高度實務性與專業性，自應尊重其判斷餘地。（二）102年7月16日、17日在丙○○指示及丁○○與被上訴人連繫之下，均使參加人誤認只要向被上訴人當面道歉即可結案，免除爭端，遂願意向被上訴人道歉，如再以此作為認定參加人是否有性騷擾之證據資料，即難逃不當取證之價值判斷，所以申評會依據毒樹毒果理論及正當法律程序原則排除此項證據資料，自無不當。（三）參加人在駐美代表處長官於103年1月間進行調解時，曾於103年1月14日簽署道歉聲明文字，承認被上訴人於102年10月29日申訴書上所陳事實，並再度向被上訴人道歉部分，係參加人完全依被上訴人所要求之內容照繕後簽署，是為達成雙方和解而寫立，不一定代表事實，民事訴訟法第422條明文規定調處時所言不能作為呈堂供詞，此為一般原則。又參加人於102年7月間駐處長官調解時所作之道歉行為依據民事訴訟法第422條規定，也不應做為本件申訴案件之證據資料。（四）本件係被上訴人提出申訴，自須被上訴人提出積極證據足以證明參加人有性騷擾行為，非以參加人說詞反覆，即可認定其有性騷擾行為。（五）性別工作平等法第13條第2項規定，所謂立即有效之糾正及補救措施，是指雇主於知悉性騷擾爭議時，需以審慎態度，即時設身處地主動關懷，啟動所設置之處理機制，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，與性騷擾案經調查後是否成立，乃係雇主依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（下稱申訴辦法訂定準則）第12條規定，對於申訴人或相對人應為適當懲戒或處理之問題，二者不同。上訴人申評會調查後，認為被上訴人之申訴不符合處分時性別工作平等法第12條定義，評定參加人性騷擾不成立，被上訴人不能因為處理結果不如其意，就指責上訴人不公，上訴人已依性別工作平等法第13條規定，盡到雇主責任，被上訴人提起課予義務之訴，並無理由等語，資為抗辯，求為判決駁回被上訴人之訴。

四、參加人則以：參加人於102年7月12日在駐美代表處向被上訴人道歉，係因丙○○說如果不承認，他就從臺北調人來測謊，就會把事情鬧大，如果參加人承認並道歉，只有經手的5個人知道此事，基於這樣的壓力，所以參加人只得道歉。又被上訴人個性比較活潑，年紀又很小，可以做參加人的女兒了，所以參加人才會有伸手、牽手安慰被上訴人的情形。因與被上訴人相處模式就是這樣，當參加人伸手時，如果被上訴人願意，就會伸出手過來，參加人沒有強迫，也沒有對被上訴人性騷擾等語，資為抗辯，求為判決駁回被上訴人之訴。

五、原判決將復審決定及原處分予以撤銷並駁回被上訴人其餘之訴，係以：（一）關於被上訴人提起之性騷擾申訴事件，性

質較類似告發，該申訴事件審議結果並未直接就性騷擾行為人課予公法上義務，亦非直接對其裁罰，尚難認其係賦與公務人員向所屬機關請求作成行政處分之權利。從而，當事人對申訴決定不服者，固得依法提請行政救濟，惟依申訴制度設計之意旨，應僅得提起撤銷訴訟，將違法之申訴成立或不成立之決定除去，非可逕行提起課予義務訴訟。（二）上訴人申評會於103年1月28日召開103年第1次會議決議試行調解程序，嗣由委員1名於103年2月18日下午與被上訴人當面洽談，確認無成立調解空間，申評會遂於103年2月24日召開103年第2次會議。按性騷擾防治法第16條第1項規定，其調解仍以當事人提出申請為前提，且依同法第1條第2項規定，適用性別工作平等法者，亦無該條之適用。至於性別工作平等法及其施行細則、申訴辦法訂定準則、處理要點中，則均無調解之規定。被上訴人及參加人均未提出調解之申請，是上訴人申評會103年第1次會議決議試行調解程序，顯非法定程序，亦非性騷擾防治法第16條第1項規定之調解，於法自屬有違。（三）關於行政法院審查申評會對於性騷擾事件之判斷，參酌本院101年度判字第592號判決業指明，即使在判斷餘地理論中，若行政機關對於不確定法律概念之判斷，係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準或法定正當程序等情事，即無判斷餘地可言，法院仍應介入審查其是否違法。（四）本件並非刑事案件，而係行政事件，我國行政程序法、行政救濟法均無毒樹毒果理論之明文。縱類推適用刑事訴訟法之規定，關於駐美代表丙○○或其他長官於本件究以何強暴、脅迫、利誘、詐欺、疲勞訊問或其他不正方法取得參加人之承認？參加人果真因有長官表示「道歉即可結案」即予承認？此揭是否符合該毒樹毒果之前提要件，並非無疑，則原處分逕予排除參加人102年7月道歉事證之證據能力，所採證據法則已有違誤。（五）被上訴人提供之102年6月26日錄音光碟譯文所示，被上訴人已拒絕參加人牽手之要求，參加人仍一而再、再而三地要求，並以被上訴人係因生氣而拒與其牽手等語質疑被上訴人，對被上訴人已造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴。被上訴人主張性騷擾之加害人為直屬主管，因權勢不對等，致難以避免與其同車往返國會洽公，及拒絕其牽手之要求時，語氣雖非強烈，但實感害怕及憤怒等情，並無不符合通常經驗之處。（六）處分時性別工作平等法第12條第1款關於性騷擾之定義，本未以具有權力不對等之關係為限，且參加人即使無權決定是否聘僱被上訴人，但其為被上訴人直屬長官，具有直接指揮監督被上訴人職務執行之權限，自屬權力不對等關係，原處分認本件並無權力不對等因素而認性騷擾不成立，對於法律概念之解釋及事實關係

之涵攝有明顯之錯誤等由，為其判斷之論據。

六、本院查：（一）按處分時性別工作平等法第12條規定：「本法所稱性騷擾，謂下列2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。」第13條第1項、第3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。」「第1項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」依上開第13條第3項授權訂定之申訴辦法訂定準則第2條規定：「僱用受僱者30人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。」第7條第1項規定：「雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。」第2項規定：「雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。」第8條規定：「雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權……。」第9條規定：「申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。」第10條第1項規定：「申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。」第12條規定：「性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理……。」據此，公務人員於公務職場上發生性騷擾事件時，應由各機關依性別工作平等法第13條及申訴辦法訂定準則處理。上訴人依據性別工作平等法第13條第1項、性騷擾防治法第7條第2項規定，於98年7月31日修正發布處理要點（該要點嗣於103年5月8日另有修正），其中第3點第1項規定：「本要點適用本部及所屬各機關所屬員工相互間獲員工與非員工間所發生之性騷擾事件。」第6點規定：上訴人應設置申評會，負責處理性騷擾申訴案件，申評會置委員9人，其中1人為主任委員，由部長指定乙名次長兼任，並為會議主席，其餘委員，由部長就上訴人職員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員與社會公正人士及專家學者各不得少於三分之一，委員任期2年。調查審議本件之申評會委員（含主任委員）9人，任期自102年2月1日至104年1月31日，其中男性委員3人、女性委員6人；部外委員3人均為執業律師。申評會應有全體委員過半數出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。該要點第9點規定：性騷擾申訴受理後主任委員應於3日內指派3

人以上之委員組成專案小組進行調查，經調查後製作調查報告書提交申評會評議，申評會評議時，應事前通知當事人得到場說明。申評會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。又有關公務人員於公務職場上受到性騷擾，該性騷擾之定義、性騷擾事件之救濟及處理程序，依性騷擾防治法第1條第2項但書規定，並不適用該法之規定（包括性騷擾防治法第2條性騷擾定義及第13條申訴、調查、再申訴程序等）。另性別工作平等法設置申訴制度，係以維護職場性別平等環境為目的，至於性騷擾被害人之個人主觀權益，則透過對於雇主或行為人相關民刑事責任之追究而加以維護，原判決業已援引相關法規闡述甚詳，不再贅言。（二）本件原審本於職權調查證據後，認定上訴人申評會於103年1月28日召開103年第1次會議決議試行調解程序，嗣由委員1名於103年2月18日下午與被上訴人當面洽談，確認無成立調解空間，申評會遂於103年2月24日召開103年第2次會議，因被上訴人與參加人均未提出調解之申請，上訴人申評會103年第1次會議決議試行調解程序，顯非性別工作平等法及其施行細則、申訴辦法訂定準則、處理要點所規範之法定程序，亦非性騷擾防治法第16條第1項規定之調解，原處分於程序上已有違誤；且原處分認本件無權力不對等因素，對於法律概念之解釋及事實關係之涵攝有明顯錯誤，作成性騷擾不成立之決議，認事用法尚有未合等情，進而將原處分及復審決定撤銷，命上訴人另行作成適法之處置。業已在判決理由欄詳述得心證之理由，經核與證據法則、經驗法則及論理法則無違，亦難謂有理由不備之違法。本院茲就上訴意旨再行補充論斷如下：1.調解並非申評會審議之法定先行程序，上訴人試行調解之目的乃在透過雙方當事人互相讓步解決紛爭，並要求被上訴人息事寧人，撤回申訴，對維護職場性別平等環境全無助益，且本件被上訴人與參加人均未聲請調解，申評會103年第1次會議仍違法決議試行調解並指定調解委員與被上訴人之長官強行介入調解；申評會103年第2次會議決議且引用調解過程被上訴人與參加人之陳述，顯非合法。上訴人主張：依性別工作平等法第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。」調解屬立即有效之糾正及補救程序，相關法令並未禁止上訴人進行調解云云，顯係誤解上開規定，而無足採。2.上訴人主張參加人於102年7月間向被上訴人之道歉行為源自於時任駐美代表處代表丙○○不當取得證據，事證明確，有2013年12月11日駐美代表處性騷擾案件調查報告附於原處分卷(1)第108頁可憑，足見參加人所言「駐美代表處並非開始調查證據以明真偽，而係要求參加人承認並向被上訴人道歉」等情屬實，原判決竟謂無證據顯示丙○○於本件有以不正當方法取得參加人之道

歉行為，有判決不適用法規及理由不備之違法云云。然查上訴人所引上開「證據」，係性騷擾專案調查小組對被上訴人調查所制作之筆錄，依筆錄所載，被上訴人僅述及丙○○表示會將此事交給戊○○全權處理，並未有任何陳述足以推論有用不正當方法逼參加人道歉之舉，上訴人前開主張顯與卷附證據不符，而無可採。3.上訴人其餘主張業經原判決敘明不可採之理由在案，或因與判決結果不生影響，亦經原判決指明不另一一論述，經核原判決尚無理由不備之違誤。上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決不利於己之部分違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

七、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 105 年 7 月 7 日

最高行政法院第五庭

審判長法官 林 茂 權

法官 汪 漢 卿

法官 劉 介 中

法官 吳 東 都

法官 鄭 忠 仁

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 105 年 7 月 11 日

書記官 蘇 婉 婷