高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
113年度訴字第508號
民國114年11月27日辯論終結

原　　告　曾○○
訴訟代理人　謝以涵　律師
　　張齡方　律師
被　　告　高雄市政府勞工局

代　表　人　江健興
訴訟代理人　蔡郁俐
　　黃彥霖

上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服高雄市政府中華民國113年11月4日高市府法訴字第11330764300號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

緣代號AV000-H113001之性騷擾事件被害人(下稱甲女)為原告所設立○○○○牙醫診所(下稱系爭診所)之員工，甲女於民國113年1月1日向高雄市政府警察局○○分局（下稱○○分局）文自派出所提出性騷擾申訴，訴稱其於113年1月1日10時許診療結束時，被原告用手扶住臉頰觀察牙套，原告抓著甲女的雙肩並將其推到後方放置器材之區域，甲女的背靠到後面的平臺時，原告脫下眼鏡並將臉湊近，甲女當下覺得不對勁將原告推開，立即雙手交叉在胸前做抵抗，原告對甲女說甲女之前說過約炮的詞讓他誤會，還表示雙方都已經成年人等情（下稱系爭行為），致甲女感到被性騷擾。因原告係系爭診所最高負責人，為甲女之僱用人，○○分局移請被

告進行調查，被告乃以113年2月6日高市勞就字第0000000000號函請系爭診所就前開事件調查，並錄案列管。然系爭診所未作成調查結案，且原告為僱用人，甲女遂於113年5月6日向被告依112年8月16日修正公布且於113年3月8日施行之「性別平等工作法」(下稱性工法)第32條之1第1項但書第1款規定提出性騷擾之申訴。被告受理申訴後，依地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法(下稱處理辦法)第10條規定組成調查小組展開調查，並作成調查報告，依性工法第12條第4項規定認定本件性騷擾行為成立，乃以113年7月9日高市勞就字第00000000000號函檢附調查報告（下稱原處分）予甲女及原告。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.系爭行為發生當日，系爭診所因已經治療病患完畢而關閉水電，雙方原本已收拾完畢準備各自返家，由於平日甲女曾數次請求原告利用看診空堂幫其檢查牙齒矯正情形，故當天看完診後，原告隨口詢問要不要再順便幫甲女檢查一下，甲女同意後就自行拉下口罩讓原告檢查，但因已關閉水電無法再回到診療椅上看診，所以原告就站著幫甲女查看口腔狀況。當日原告除有進行看牙所必要的舉措外(例如：調整甲女之下巴角度，以方便觀察其口腔牙齒情況)，並未觸碰甲女任何身體部位，原告亦無甲女所述「拉下甲女口罩」「抓甲女肩膀」或「推甲女」等任何越矩行為，更未對甲女有任何性暗示或性聯想之言論，且檢查結束後，二人亦共同將診所大門上鎖，當下並未發生任何口角或爭執。且觀原告所為之行為，如碰觸甲女下巴並調整甲女下巴角度以檢查口腔等，均為醫療上之必要行為，以客觀合理性來看，亦無任何性騷擾意圖或性暗示在內。甲女所述「約砲言詞」及「別想太多」等語均為其所憑空捏造，原告當天並未說過這類的話，且原告平時在診

所，也從未對員工有任何開黃腔或是性暗示的言詞與行為。原告對被告僅聽信甲女片面說詞就認定原告成立性騷擾一事，難以甘服！

2.原處分及訴願決定書無其他積極事證下，僅憑甲女說詞及一些自行推論之事項，即推定原告對甲女有性騷擾行為，對於原告所提出之有利事證不僅毫不採信，且甚至以系爭診所內錄影畫面遭覆蓋無法提供這一點，就推定原告必定是因為心虛所以故意不提供影片！實則原告於113年8月2日訴願書中檢附與錄影監視系統廠商之對話內容可知，原告於113年1月10日夜間收到警局通知要調取錄影畫面時，次日即立刻將警局公文傳予監視系統廠商，並請求廠商直接與警局聯繫並配合警局調取錄影畫面。後監視系統廠商告知承辦員警連續休假，原告亦擔心診所連日業務繁忙恐遺漏追蹤後續，復於113年1月17日再主動行文予警局，並將監視系統廠商之聯絡資訊主動告知警方，請警方連絡調取影帶。倘若原告真的有做性騷擾之事而欲阻撓警方辦案，則原告應當不會主動積極聯絡監視系統廠商，也不會告知廠商請他聯絡警局配合處理，更不會將廠商的聯絡方式主動告知員警，原告反而應該是對警局公文置之不理、故意拖延或是請廠商刪除影片才是！但證據顯示原告顯然並未這樣做。況被告對於作成處分違規事實之存在負有舉證責任，原告本就無證明自己無違規事實存在之責任，因而尚不能以原告未提出對自己有利之資料，即推定系爭違規事實存在。

3.至於原處分及訴願決定書中提及原告配偶與甲女於LINE中之對話而推論原告構成性騷擾。此種推論亦已違反「認定事實應依證據，無證據尚不得以擬制方式推測事實」之證據調查原則。對於原告配偶之LINE訊息，臺灣橋頭地方檢察署經詳細偵查後，已認定該等訊息乃係原告配偶對甲女加以安撫言詞，尚難以之作為不利原告之依據；惟訴願決定竟未斟酌該有利於原告之不起訴書理由。是以，本件除

甲女片面說詞外，被告所提出之證據並未到「沒有合理懷疑」蓋然性程度的確信；倘若有達到該確信，則地檢署經過偵查後，即會做出起訴認定，但實際上地檢署既然已為不起訴處分書，更顯見本件並未到「沒有合理懷疑」蓋然性程度的確信，故應為原告不成立性騷擾之認定。

㈡聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.原告過去協助甲女處理矯正情況，都是在上班期間有其他助理在場情況下為之，而過往之檢查未見甲女表示被性騷擾。本次甲女既未要求原告為其檢查口腔狀況，原告卻於當日在「診療完畢關閉水電，雙方收拾完畢各自要準備回家」，無其他助理或第三人在場時，主動提出幫忙甲女檢查口腔情形，顯見原告此一實施醫療檢查，確為異常行為，實難說服常人就原告此舉僅單純出於善意而為。另甲女事發後於113年1月1日11時17分即致電原告配偶，告知遭原告性騷擾之經過，當時原告配偶要求對質，原告亦不否認在113年1月1日11時17分至113年1月2日13時51分之間，原告配偶有與原告提及甲女所抱怨之事。而原告配偶於113年1月2日13時51分主動傳簡訊給甲女，態度由1月1日的要求對質的強硬態度，轉為軟化示好，不再要求對質，並表示「也嚴厲譴責警告他……共事相處久了他或許真的逾越了該有的分際，有肢體上不妥當的碰觸，令你感到不妥的行為！……所以才忽略了社交界線及男女分際。」果如原告所辯，僅為「碰觸下巴並調整下巴角度以檢查口腔等，均為醫療上之必要行為」何來原告配偶所自述原告「逾越了該有的分際，有肢體上不妥當的碰觸，令你感到不妥的行為！……所以才忽略了社交界線及男女分際?」況原告於113年1月1日11時17分至113年1月2日13時51分之間即已知悉甲女對原告配偶抱怨之行為，倘原告確實未有前開行為，依一般經驗法則應立即調閱系爭診所監

視器以證明其並無甲女所述之前開行為，然原告卻未立即調閱系爭診所監視器，任系爭診所監視器因超過時間遭覆蓋致無法舉證，始主張係因承辦員警過晚通知原告向監視系統業者聯繫索取所致等詞，原告所辯顯不足採。

2.兩造均不否認在系爭行為發生之前，原告對於甲女頗為照顧，雙方關係融洽無疑，此可從原告自承加班因應急診的狀況，一般牙科助理不願幫忙，但甲女不顧自己112年12月31日夜間加班幫忙原告製作文宣，113年1月1日國定假日一早仍應允到系爭診所幫忙，顯示雙方之間交情不錯可以互相協助支援，甲女應無構詞誣陷原告之動機。但113年1月1日上午加班不到2小時，雙方關係就急轉直下到甲女不顧挽留非要離職不可的地步，並於隔天1月2日起便不再進系爭診所直接離職。核此情節，實難想像非因原告不當行為造成其心生畏怖所致。

3.甲女於113年1月1日上午10時至11時間事件發生後，當日11時17分即致電告知原告配偶，隨即於同日13時41分立刻至○○分局文自派出所申訴，並於隔日1月2日簡訊告知系爭診所職場同事，前一日原告對其性騷擾令其心生恐慌害怕的嚴重事件而要離職。且甲女為醫學大學學生，事發後先到身心科診所看診，經過向學校反映，由學校的輔導室轉介學校的醫學門診看診。甲女表示件事發後，讓其對醫療環境有所恐懼，不敢在醫療單位放心實習，而改到一般公司實習，對其職涯有所影響，核認甲女應屬合理被害人。且綜觀事發之後甲女隨即告知原告配偶、至警局申訴、告知同事、至身心科看診並由學校輔導室轉介學校的醫學門診看診，甲女所指述應屬可採。

4.原告雖主張甲女對其之刑事告訴，業經檢察官不起訴處分，且被告所提出之證據未到「合理懷疑」蓋然性程度之確信等。惟按刑事程序採取之證據法則乃「無合理懷疑」，而性騷擾事件既為行政調查，其判斷是否性騷擾之證據法則不應如刑事程序適用無合理懷疑之標準，雖不應

完全適用民事之優勢證據法則，即綜合所有證據可以證明性騷擾之可能性大於無性騷擾之可能時即足；亦應適用明確合理之法則，即一般理性之人，在相同證據上，均會認為有性騷擾的可能時，即應認定成立性騷擾，不須採刑事責任的嚴格證據法則（臺北高等行政法院99年度簡字第590號判決意旨）。又按行政程序法第43條規定，行政機關為處分或其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事人。又參照行政訴訟法第189條第1項規定，行政法院為裁判時，應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽。復依同法第307條之1規定，民事訴訟法之規定，除本法已規定準用者外，與行政訴訟性質不相牴觸者，亦準用之。而民事訴訟法第222條第1項規定，法院為判決時，應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證判斷事實之真偽。參照上述法條意旨可知，在行政調查中，依據行政訴訟法規定，雖亦可依職權調查證據，但並未準用刑事訴訟法，亦無類似檢警以強制力取證之權限，係準用民事訴訟的規定。故在證據蒐集方式上，則無規定取得證據的法定程序，更無證據能力排除的問題，僅於判斷個別證據的證明力時，需斟酌考量取得證據方式是否有不當情形，以判斷所得到之心證。從而，在行政調查中認定事實亦如同民事訴訟之要求，只需達到蓋然性的心證程度即可認定事實是否存在，並不要求需要如同刑事訴訟中必須達到「無合理懷疑」之確信程度，始得判斷被告之行為事實是否存在並據以進行裁罰。

㈡聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

原告對甲女是否有為性騷擾之行為？原處分認定原告對甲女性騷擾成立，是否適法？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

爭訟概要記載之事實，有甲女申訴書（原處分卷第13-20、53-55頁）、被告113年2月6日高市勞就字第00000000000號函（原處分卷第41-42頁）、系爭診所113年2月21日回函（原處分卷第45-46頁）、原處分檢附「申訴調查報告」（原處分卷第151-156頁）及訴願決定（本院卷第27-37頁）等證據附卷可稽，洵堪認定。

㈡應適用的法令及說明：

1.行為時（113年3月8日新法施行前）性騷擾防治法第13條第1至4項規定：「（第1項）性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後1年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關提出申訴。（第2項）前項直轄市、縣(市)主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；……。（第3項）機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起7日內開始調查，並應於2個月內調查完成；必要時，得延長1個月，並應通知當事人。（第4項）前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣(市)主管機關。」

2.行為時（113年3月6日修正前）性騷擾防治準則第5條規定：「（第1項）性騷擾之申訴應向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出。（第2項）加害人為前項機關首長、部隊主官（管）、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關提出，經受理後即應進行調查。」

3.性工法：

⑴第1條第2項規定：「工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。」

⑵第12條第1項第1款、第4項規定：「（第1項）本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、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。……（第4項）前3項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」

⑶第32條之1第1項規定：「受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。二、雇主未處理……。」

⑷第32條之2第1項規定：「地方主管機關為調查前條第1項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。」

⑸第34條第3項規定：「地方主管機關對於第32條之1第1項但書所定申訴案件，經依第32條之2第1項及第2項規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。」

4.處理辦法：

⑴第2條規定：「受僱者或求職者遭受工作場所性騷擾，有下列情形之一，地方主管機關應依本辦法受理其申訴：一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。二、經向雇主申訴，雇主未為處理。……。」

⑵第10條規定：「（第1項）地方主管機關為調查性騷擾申訴案件，除自行調查外，得洽請具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律之專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。調查完成後，作成調查報告。（第2項）前項調查成員有2人以上者，其成員之女性代表比例不得少於2分之1。」

⑶第18條第1項規定：「依第2條第1款規定受理申訴，地方主管機關應將處理結果以書面通知申訴人及被申訴人。…。」

5.綜上，被告就受僱者遭受工作場所性騷擾，於被申訴人屬最高負責人或僱用人情形，受理性騷擾申訴後，除自行調查外，並得洽請專業人士協助調查，調查成員有2人以上者，其成員之女性代表比例不得少於2分之1，該專業人員調查後，應作成調查報告，而被告除於情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為性騷擾是否成立。

㈢被告受理系爭申訴調查、審議並作成原處分之程序合法：

查，甲女為系爭診所受僱人，原告為系爭診所最高負責人，甲女案發當日先向警察機關申訴，移由被告受理並由被告命系爭診所完成調查，系爭診所未完成調查結案。甲女遂於113年5月6日向被告依性工法第32條之1第1項但書第1款規定提出性騷擾之申訴，被告受理申訴後，組成調查小組辦理性騷擾申訴案件之調查，調查小組2人，成員之女性代表為1人，其成員符合前揭處理辦法第10條之規定，並分別於113年6月13日及6月17日訪談甲女及原告後，作成調查報告等情，有系爭診所員工勞動契約書（原處分卷第57-58頁）、性騷擾事件申訴書（警察機關使用，原處分卷第13-20頁）、○○分局113年1月26日函移被告續為調查（原處分卷第1頁）、被告113年2月6日函請系爭診所調查並回復調查結果（原處分卷第41-42頁）、系爭診所113年2月21日回復函（原處分卷第45-46頁）、甲女113年5月6日提出職場性騷擾申訴書（原處分卷第53-55頁）、113年6月13日及6月17日訪談紀錄（原處分卷第69-149頁）及調查報告（原處分卷第153-156頁）等件附卷可稽，洵堪認定本件原處分作成核無程序瑕疵，亦與性工法、處理辦法等規定之法定程序相符。

㈣原告對甲女確有系爭行為，原處分認定性騷擾事實，並無違誤：

1.按性工法第12條第1項所稱性騷擾，依同條第4項規定，應就個案審酌事件發生的背景、工作環境、當事人的關係、行為人的言詞、行為及相對人的認知等具體事實綜合判斷。由於性騷擾的防治，目的在維護職場環境內工作與性或與性別有關的人格自主與尊嚴，故應由被害人感受出發，以其個人觀點思考，著重於被害人主觀感受及所受影響，再輔以「合理被害人」標準，考量一般人處於相同背景、關係及環境下、對行為人言詞或行為是否通常有遭受性騷擾的感受而認定，而非以行為人主觀意圖判定。此與性騷擾防治法第25條規定：「（第1項）意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處2年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以下罰金。（第2項）前項之罪，須告訴乃論。」以有無性騷擾的意圖，作為刑事處罰的主觀構成要件不同，自不得比附援引（最高行政法院109年度上字第1180號、105年度判字第192號判決意旨參照）。是以，性工法第12條第1項第1款所稱「性騷擾」之定義，即學理上所稱「敵意環境性騷擾」，係指當行為人的言詞或行為(包括性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為)對受僱者造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，其結果會侵犯或干擾該受僱者之人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，即屬性騷擾。

2.原告性騷擾事實之認定：

經查，甲女於案發後至警察局報案及在專案小組調查訪談中，就系爭申訴之緣由及歷程指訴甚詳，分述如下：

⑴甲女於案發當日(113年1月1日)於○○分局文自派出所之詢問筆錄略以：「……他靠近我並把我的口罩拉下來，徒手扶我的臉頰觀察牙套，看完後他抓著我的雙肩並將我推到後面放器材的區域，我的背靠到後面的平台時他脫下眼鏡並將臉湊近我，我當下覺得不對勁馬上把他推開，並立即雙手交叉在胸前抵抗，他說我之前說的

話讓他有誤會，但沒關係叫我別想太多，叫我把手放下，之後我想趕快離開診所，他還是重複說我說過的詞讓他誤會，什麼打炮之類的詞，還說我們雙方都已經成年人……。」等語(見原處分卷第28頁)。

⑵被告訪談筆錄部分：

甲女於113年6月13日接受調查小組訪談時，陳述略以：「……我的雙肩被控制住，我的腰被推到靠在桌子邊無法動彈，我還必須用雙手採取防禦的動作，這是一種性騷擾的行為，……。」等語，並就當下與原告互動之位置及姿勢，繪製現場圖並拍攝模擬照片在卷可參(見原處分卷第72、75、119-125頁)。

⑶甲女向原告配偶抱怨及其配偶之反應表現部分：

A.原告就其於113年1月1日10時許，於無適當人員陪同下，有於診間主動提出要求為甲女檢查牙齒矯正，有扶著甲女上臂、托住下巴之行為並不爭執，有113年6月17日性騷擾調查訪談紀錄可稽(原處分卷第129-130頁)。

B.甲女事發後除立即於113年1月1日11時30分立刻至○○分局文自派出所申訴(見原處分卷第14頁)，亦立即於113年1月1日11時17分致電原告配偶陳○○，告知遭原告性騷擾之經過，當時原告配偶要求對質，且原告亦不否認在113年1月1日11時17分至113年1月2日13時51分之間，原告配偶有與原告提及甲女所抱怨之事，亦有甲女與原告配偶對話之截圖附卷可參(見原處分卷第111-113頁)。

C.依原告配偶於113年1月2日回覆原告之簡訊內容(見原處分卷第113頁)略以：「……針對昨天的事情，我事後有和他詳細瞭解事情經過，也嚴厲譴責警告他……共事相處久了他或許真的逾越了該有的分際，有肢體上不妥當的碰觸，令妳感到不妥的行為！……所以才忽略了社交界線及男女分際。針對這點我昨天嚴重指

責告戒他，無論是要好的同事、朋友甚至親友之間該守的社交界線一定嚴格遵守，不然就會產生今天雙方彼此的怨懟跟衝突……。」

D.綜上以觀，上開簡訊內容顯示原告配偶已了解原告對甲女所為之系爭行為，亦認為原告對甲女有肢體上不妥當的碰觸，倘無相關肢體行為，身為原告配偶理應不會寫出上開簡訊內容，是原告主張其配偶在甲女抱怨時表示嚴厲譴責等語，僅係先行安撫甲女之言詞，並無可採。

⑷甲女無誣指原告之動機：

再者，本件勞僱關係於事發前，應屬融洽，此可從原告自承加班因應急診的狀況，一般牙科助理不願幫忙，但甲女不顧自己112年12月31日夜間加班幫忙原告製作文宣，113年1月1日國定假日一早仍應允到系爭診所幫忙(見原處分卷第109頁)，顯示本件事件發生前二人間勞僱關係良好。故而甲女若非確發其難以承受之性騷擾事實，何以不顧挽留，立刻離職不可，甚且於次(2)日告知同事原告1月1日之異常言行(見原處分卷第83-103頁)，足認本件甲女並無誣指原告性騷擾之背景因素及動機。

⑸甲女於系爭行為後之身心反應：

查，甲女於被告113年6月13日訪談時，陳述略以：「……我在事發後有先到身心科診所看診、領藥，經過向學校反映，學校的輔導室有轉介我到本校的醫學門診看診，我到上個月都還有在看診吃藥。本件事發後，讓我對醫療環境有所恐懼，讓我不敢在實習單位放心實習，而改到一般公司實習，對我的職業生涯也有所影響。」等語（原處分卷第73頁），有關其至身心科就診之資料部分，並有高雄醫學大學附設中和醫院精神科歷次(113年1月5日、5月10日)就診病歷可參(附於臺灣橋頭地方檢察署113年度偵字第5928號卷證物袋)。

⑹綜上，原告對於系爭診所內實習之助理甲女，於結束病患診療後「靠近甲女並把口罩拉下來，徒手扶臉頰觀察牙套，看完後，抓著甲女雙肩，並推到後面放器材的區域，甲女背靠到後面的平台時，原告脫下眼鏡並將臉湊近」之行為，實屬強(接)吻之動作，從客觀第三人(尤其是女性之角度)之標準而言，均屬性意味之行為，而從甲女前開指訴更可知，其對原告之行為，感到不適並立刻以「馬上把他推開，並立即雙手交叉在胸前抵抗」之拒絕肢體語言，顯見原告之系爭行為已明顯不尊重甲女對自己身體自主之人格權利，屬惡意的性騷擾行為無誤。被告調查小組綜合上開事證，以原告系爭行為使甲女感受驚嚇，明顯違反甲女之意願，且已對其造成冒犯之情境，產生心理上之困擾，因無法消化這些感受而至身心科診所就診，影響甲女正常實習之職場工作，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，已然侵犯甲對其身體自主的人格尊嚴，是構成性騷擾之事實判斷，核無違誤。

3.本件性騷擾之認定與檢察官刑事偵查之認定有別：

按行政訴訟與民、刑事訴訟，其規範目的、構成要件及法律效果各異，原可各自認定事實；民、刑事裁判或檢察官就偵查結果所為所認定之事實及其所持法律上之見解，並不能拘束行政法院，行政法院應本於調查所得，自為認定及裁判。本院斟酌本件全辯論意旨及全卷調查資料證據之結果，為事實之認定及法律之適用，已如上述，故原告對甲女性騷擾之刑事不起訴處分書均不得拘束本院事實之調查及認定，併予陳明。

六、綜上所述，原告之主張，均不可採，原處分認定性騷擾事件成立，經核於法均無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，而請求判決如前述之聲明，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及

訴訟資料經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

七、判決結論：原告之訴駁回。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　18　　日

審判長法　官　林　彥　君

法　官　黃　奕　超

法　官　黃　堯　讚

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內

右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　19　　日

書記官　林　映　君