

# 高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭  
113年度訴字第11號  
民國114年2月18日辯論終結

原告 黃堂益  
被告 屏東縣政府警察局

代表人 戴台捷  
訴訟代理人 蘇映竹  
林國祥

上列當事人間懲處事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國112年12月26日112公審決字第859號復審決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

## 主 文

- 一、復審決定及原處分均撤銷。
- 二、訴訟費用由被告負擔。

## 事實及理由

- 一、程序事項：被告代表人原為蔡文峰，於本件訴訟審理中變更為戴台捷，業據新任代表人具狀聲明承受訴訟（見本院卷1第190頁），核無不合，應予准許。
- 二、爭訟概要：

（一）原告前為被告里港分局第2組組長（民國112年9月4日調派內埔分局第4組組長），其屬員陳彥銘（下稱陳員）經同組同事甲女（真實姓名年籍詳卷）於112年8月17日向里港分局第3組反映於112年7月31日及8月15日遭陳員以不當言語方式性騷擾，其雖暫不提出性騷擾申訴，然表明希望更換工作環境。案經被告派員協同里港分局調查後，里港分局於同年月18日作成案件調查報告表，並召開調查陳員言行不當評議會會議，決議認定陳員言行不當。

（二）被告接獲前揭調查報告及會議紀錄後乃以陳員有「112年7月31日、8月15日以不當言詞相加於女性同事，致當事人

01 心生不適」為由，依警察人員獎懲標準（下稱獎懲標準）  
02 第7條第2款規定，核予陳員記過1次懲處；就原告則以  
03 「對屬員陳○銘112年7月31日、8月15日以不當言詞相加  
04 於女性同事，致當事人心生不適，考核監督不周」為由，  
05 依獎懲標準第6條第11款規定作成112年9月11日屏警人獎  
06 字第00000000000號令，核予原告申誡2次懲處（下稱原處  
07 分）。原告不服，提起復審，經公務人員保障暨培訓委員  
08 會（下稱保訓會）復審決定駁回。原告不服，遂提起本件  
09 行政訴訟。

### 10 三、原告起訴主張及聲明：

#### 11 （一）主張要旨：

12 1、甲女與陳員均為80年次以後，2人平日互動良好、會一起  
13 外出購餐，推論同事情誼佳。至於平日對話內容，原告因  
14 與2人年紀相距太大而不會有共同話題，亦無刻意偷聽2人  
15 平日對話內容，惟若2人對話音量過大致整間辦公均可聽  
16 聞，或言詞過於開放、不雅，其聽到關鍵字（如批評外貌  
17 或其他易讓人聯想到與性有關之不莊重字彙）會委婉告知  
18 「不要亂說話，會被Me Too罰錢」，但其認為還是要視對  
19 話情境與完整對話過程才能分辨。原告平日辦理公務無暇  
20 參與2人聊天過程，更不會強記對話內容，況原告無證據  
21 而無法指認誰對誰言語性騷擾。另原告尚有向被告督察科  
22 陳股長表示，甲女可能是調動職務不成而藉機提出性騷擾  
23 檢舉，以達成離開現職分局之目的，2人平日相處模式絕  
24 非情侶，但同一般年輕人平日講話會相互揶揄，也會一起  
25 外出購餐。原告無法知道2人何時係打情罵俏、何時是言  
26 語衝突或騷擾，僅能在不經意聽到不雅字眼時，委婉告知  
27 「不要亂說話，會被Me Too罰錢」。甲女從未向原告表示  
28 當日於巡邏車上有任何主觀感受不舒服之訊息，原告亦無  
29 法臆測其感受。被告詢問人員於112年8月18日詢問原告為  
30 何於辦公室與陳員開黃腔，原告當場抗議此種問題很侮辱

01 人，隨後陳股長改口稱「並未說誰開黃腔」，原告跟陳員  
02 相差近20歲，不會同陳員開黃腔，沒有任何印象或記憶。

03 2、112年8月15日國安局督連官前來里港分局第2組指導特勤  
04 技巧，隨後原告引導督連官至分局長室拜訪分局長後即離  
05 開，原告走出分局長室時，看見甲女從分局長室出來，臉  
06 部表情扭曲，於是詢問發生何事，她哀怨的道：「分局長  
07 不讓她請調警察局交通隊分隊長」。陳員曾跟原告提及甲  
08 女因無法如願調動而有哭泣之舉。甲女返回辦公室後隱約  
09 聽到陳員似有嘲笑甲女調不走一事，當下2人似有言語衝  
10 突，原告為緩和辦公室氣氛，遂向陳員說「不要再惹甲女  
11 生氣，她調不走心情已經很不好了，你要謹言慎行，不要  
12 Me Too被罰錢」。另好像有聽到甲女多次進出辦公室，並  
13 對陳員表示「是不是我平常對你太好……你準備做筆錄  
14 吧」，原告當時不以為意，且甲女從未當場或事後向原告  
15 表達其有遭陳員言語性騷擾。原告合理懷疑甲女係因當日  
16 請求調動職務不如願，又與陳員言語間產生衝突，憤而檢  
17 舉言語性騷擾，達成一定要調動之目的（甲女於112年8月  
18 22日調派里港分局交通組、原告與陳員於同年9月4日調派  
19 內埔分局）。甲女與陳員平時互動良好，平日不檢舉有言  
20 語性騷擾，偏偏選擇於112年8月15日請調受挫並與陳員產  
21 生衝突後，即提出性騷擾檢舉。

22 3、若甲女於112年7月31日遭陳員言語性騷擾，殊難想像於當  
23 日之後還會與陳員單獨外出購餐，且甲女也未曾向原告提  
24 到當日乘坐巡邏車時感受言語性騷擾或被冒犯。姑且不論  
25 甲女是隱忍不發或不屑告訴原告，事後絕無再與陳員單獨  
26 外出購餐之理。原告見過許多男性同仁都曾在職場上脫口  
27 而出一些不恰當、不雅言語，故意性騷擾者常有慣性，被  
28 害人能有多次機會錄音蒐證，女性認定特定言論為言語性  
29 騷擾都有其主觀理由，旁人自難以臆測。是否為性騷擾言  
30 語，端視平日雙方互動情形、現場情境、雙方言行慣性、  
31 當事者人生閱歷、當下情緒或事後目的等等各項因素綜合

01 而論。甲女主觀感受遭言語性騷擾，不能強迫他人都要與  
02 之一樣想法而認定為性騷擾言語。

03 4、調查過程中調查人員從未提示任何事證，訪談題目設計明  
04 顯偏袒甲女、未告知可提出對雙方均有利之事證調查，僅  
05 依甲女片面之詞作成原處分，實難令人信服。112年8月18  
06 日陳股長因案件調查所需，請里港分局立即查扣第2組巡  
07 邏車行車紀錄器影像。原告同年月23日報告陳股長，可調  
08 閱里港分局大門錄影畫面，即可佐證同年7月31日陳員有  
09 無言語性騷擾，惟陳股長表示以里港分局需要哪些資料為  
10 主，他們只負責訪談，其餘由里港分局調查，其選擇性調  
11 查證據並不合理。原告為儘速釐清真相，填寫申請表請里  
12 港分局分局長批示，分局長卻表示「督察科不調閱，那就  
13 不用調閱了」，以上原告報告督察科陳股長或向里港分局  
14 書面申請調閱錄影畫面都是釐清事實之證據，卻不被採  
15 納，可證調查程序不公。

16 5、針對被告答辯之反駁：

17 (1)依性騷擾防治法施行細則第2條規定，性騷擾之認定應就  
18 個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、行為人  
19 之言詞、行為及相對人之認知具體事實為之，被告根本未  
20 依法調查。調查性騷擾言行是調查「違法」案件，而非查  
21 處「工作」違失。案件調查程序違反性平三法、調查機制  
22 不合法，無公正審理機制，未依行政程序法及性騷擾防治  
23 法等相關法令規定調查。被告督察科選擇調閱巡邏車之行  
24 車紀錄器畫面，卻不願意調查里港分局大門口監視器畫  
25 面，顯見未對兩造當事人有利及不利事證併同蒐集，調查  
26 程序不公平、不合法。被告未提示任何事證，證明陳員有  
27 連續言語性騷擾甲女。

28 (2)被告稱「甲女於112年7月31日在辦公室聽聞陳員與原告交  
29 談間『疑有』開黃腔言語」欠缺事證；另有關陳員「多  
30 次」言語騷擾甲女部分，從未提示任何證據；且性騷擾防  
31 治工作是第3組（家防官）業務，而第2組業管督察（查勤

01 情)及風紀(查案件)是稽核功能,原告非防治性騷擾業  
02 務主管;原告常在公共場所表示「小心Me Too」,就是隨  
03 時提醒同仁不要有職場言語性騷擾,如同提醒不要酒駕一  
04 樣,而非證明原告聽到言語性騷擾;甲女所述3段被言語  
05 性騷擾過程,若經合法程序查證屬實或甲女有明確告知原  
06 告而原告不處理,理應要負責任,問題是無人告知原告。  
07 年輕人平時互動、對話就是嗆辣,原告沒有偷聽並記錄年  
08 輕人私下對話之義務與責任,被告未調查2人日常互動真  
09 實情形,就妄下結論指責原告知悉且不作為;被告答辯明  
10 顯違誤且避重就輕,被告如要依獎懲標準第9條第2項加重  
11 懲處,自應先提供事證證明原告有「未能積極究辦及妥適  
12 處理或知情不報或蓄意護短,致嚴重影響政府或警察聲  
13 譽,情節重大」之證據。依獎懲標準第12條懲處部分,被  
14 告應提供加重相關事證(動機、目的、手段及影響程  
15 度);且依獎懲標準第9條附表規定:「違法犯紀者,記  
16 過2次,其直屬第一層主管申誡1次」,被告未依法查實陳  
17 員罪證便假設罪證已查實,將陳員記過1次,原告記申誡2  
18 次,此種加重算法明顯不合理。被告斷章取義筆錄內容及  
19 性騷擾定義,被告調查方式及認定明顯違法。

20 (3)原告未參與2人對話,無習慣偷聽別人對話,原告曾對陳  
21 員告知小心「Me Too」就是約制他不要有不雅言詞。而甲  
22 女從未親口告知原告感受被言語性騷擾,原告須制止何  
23 事?原告不是言語性騷擾當事人,也不是幫助犯。被告及  
24 里港分局只有公平公正調查職責,應無判定陳員有沒有罪  
25 之權力。被告及里港分局不懂法令且斷章取義性騷擾構成  
26 要件,錯誤解讀「當事人主觀感受有被冒犯之情境即為成  
27 立性騷擾」,依性騷擾防治法施行細則第2條規定並非單  
28 憑當事人主觀就可成立言語性騷擾。

29 (4)案件是里港分局主辦調查,錄影主機也在里港分局駐地內  
30 保管。原告當然知道督察科無法調閱,當初就是怕影像1  
31 個月後被覆蓋,才以書面向里港分局提出調閱影像留存申

01 請，但遭拒絕，另向督察科報告申請調查也被婉拒。被告  
02 及里港分局無法回答為何當初原告以書面請求調閱分局大  
03 門監視器時，督察科及里港分局都推卻。另亦未訪問里港  
04 分局大平所值班同仁有無目睹2人單獨同進出分局大門口  
05 購餐事實。以上都是情況證據會讓法院產生心證。里港分  
06 局故意隱匿影像，讓證據自然消失，亦不敢訪談其他同仁  
07 有無看見男女主角單獨外出購餐，可見調查程序不公平且  
08 違法。

09 (5)被告稱：「原告先前已知陳員有對女生過當言詞」，惟  
10 「過當言詞」不等於「言詞性騷擾」，原告無權定義2者  
11 不同，僅能針對自認容易引人誤會之不雅言詞，用「小心  
12 Me Too」善意提醒陳員。沒人跟原告說過，原告也沒有聽  
13 過，也沒有任何證據證明陳員言語性騷擾甲女，也不知道  
14 有女性同仁身心受創。被告如此認定自應提出證據，否則  
15 就是違法不當聯結、故意污衊誹謗。被告有無偏袒甲女，  
16 有無詢問陳員可以請求調查有利事證、有無調查雙方所稱  
17 有利事證、有無將雙方有利事證併案簽呈均有可疑。性騷  
18 擾業務是里港分局第3組（家防官）業管，原告是第2組  
19 （督察及風紀）主管，部屬若有性騷擾言行查證屬實，當  
20 然坐實督導不周，就應依「警察機關人員違法犯紀考核監  
21 督責任懲處基準表」處分身為主管的原告，但責任跟權力  
22 要相當。

23 (6)若部屬違法犯紀，主管人員當依獎懲標準之「警察機關人  
24 員違法犯紀考核監督責任懲處基準表」處分，而本案最初  
25 處分法令是「部屬工作違失」，後來改變懲處依據，足以  
26 直接證明被告及里港分局調查過程過於隨便，連處分法條  
27 都能搞錯，隨便寫1條法條就要定別人的罪。被告應提供  
28 所屬各分局員警言語性騷擾案件之行政處分額度及其直屬  
29 主管有無併案行政處分並調職，否則本案調查過程不合  
30 法、不公正，調查結果扭曲事實，其行政處分法令依據亦  
31 不合理、不合法，是違法行政處分。

01 6、針對復審決定之反駁：

02 (1)警察機關人員違法犯紀考核監督責任懲處基準表關於「記  
03 過2次」部分並沒有寫「以下」2字，此規定真義是部屬被  
04 「記過2次」，主管則「申誡1次」，縱本案查證屬實，陳  
05 員被記過1次，被告是如何算到原告申誡2次，復審決定明  
06 顯惡意違法，並無原告「致嚴重影響政府或警察聲譽」之  
07 證據。復審決定記載「服務機關並得視事實發生之動機、  
08 目的、手段及影響程度，核予申誡1次或2次之懲處」，此  
09 規定前提是被處分人先達到申誡1次的標準，再來視「動  
10 機、目的、手段及影響程度」判斷是要申誡1次或加重為  
11 申誡2次，原告未達申誡1次標準，且選擇從重之原因不  
12 明。

13 (2)復審決定稱「甲女向里港分局提出性騷擾申訴之動機，及  
14 陳員是否一同外出購餐，均與本件復審人監督不周違失行  
15 為之認定無必然關聯」，但甲女提出曾被2次言語性騷擾  
16 後，又在此2次期日間與陳員私下單獨外出購餐，被告及  
17 里港分局還稱「無法判定甲女內心真實感受及自身行為舉  
18 措」，本案真相不明。原告之所以常講「小心Me Too」，  
19 除是當下的流行用語外，也是原告對所有同仁的宣導方  
20 式，並沒有特別針對某人講，就像平時三不五時要提醒所  
21 有同仁不要酒駕一樣，都是主管人員應隨時宣導之用語，  
22 被告及里港分局拿別人口頭禪來斷章取義抹黑誣陷。

23 (二)聲明：復審決定及原處分均撤銷。

24 四、被告答辯及聲明：

25 (一)答辯要旨：

26 1、原告主張甲女係請求調動職務不順遂，藉遭言詞性騷擾之  
27 名檢舉而行調職之實，與事實不符：

28 (1)甲女於112年8月15日向證人（代號BQ000-H112108-2）分  
29 享友人所送手環，陳員聽聞後即向甲女重複說2次「是  
30 『性慾』手環」；又於同日陳員看見同組辦公室內所團購  
31 50嵐飲料店品項名稱為「1號」飲品，即問甲女「為什麼

01 要叫1號？」「我比較喜歡0號」等語，甲女回應陳員「是  
02 不是最近對你太好，你尾巴都翹起來了」，陳員則回答  
03 「我沒有尾巴，我的尾巴是長在前面」等語，甲女感受不  
04 舒服離開辦公室至里港分局第3組向家防官提出其為同事  
05 性騷擾，但暫不提申訴。

06 (2)前述期間原告均在場且告知陳員「小心Me Too喔」等語，  
07 依性別平等工作法第3條第3款規定：「雇主：指僱用受僱  
08 者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或  
09 代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。……。」  
10 第12條第1項第1款規定：「本法所稱性騷擾，指下列情形  
11 之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有  
12 性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫  
13 性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身  
14 自由或影響其工作表現」第13條第2項規定：「雇主於知  
15 悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措  
16 施。」是機關內代理雇主行使管理權之人或處理事務之人  
17 於知悉性騷擾之情形時，即視同雇主知悉，應採取立即有  
18 效之糾正及補救措施。本案另有第三人訪談資料佐證陳員  
19 言詞性騷擾甲女明確。原告時任里港分局第2組組長，本  
20 分層負責管理該分局各勤務單位內部管理及員警風紀案件  
21 之督導考查，若知悉或可得知悉該分局同仁於職場上有疑  
22 涉性騷擾行為，應主動介入調查以確認事件之始末、設身  
23 處地關懷被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施。又原  
24 告為陳員之直屬主管，對陳員工作表現及品德操行負有考  
25 核監督責任。其在調查過程中多次表達，若聽到關鍵字或  
26 不適合字眼，會以「開玩笑不要開過頭，不然會被 Me To  
27 o」予以勸導，足認原告對同仁間談話內容疑涉性騷擾情  
28 事已有認識，然原告所陳甲女疑因當日請調不成，藉上述  
29 情事提出申訴以達到調整職務目的，並造成他人權益損  
30 害，有使公務人員登載不實等，與調查事實相悖，尚難憑  
31 採；原告評論甲女主觀作為亦與本案無涉。

01 2、關於原告請求調閱里港分局大門監視器及訪談派出所員  
02 警，以證明甲女與陳員是否同進同出外出購餐部分：原告  
03 申請調查112年8月1日至同年月15日期間里港分局大門監  
04 視錄影紀錄，經被告督察科調查，已無相關監錄影像可供  
05 調閱。原告復聲請調查里港分局大平派出所員警上述期間  
06 有無看見陳員與甲女同進同出外出購餐部分，原告主觀認  
07 定甲女若真受到陳員言語性騷擾，事後絕無再與陳員單獨  
08 外出購餐之理。本案審查甲女受陳員言語性騷擾相關客觀  
09 事證資料以核定相關人員行政責任，原告所質疑係甲女內  
10 心真實感受及自身行為舉措，尚無法判定；且原告要求調  
11 閱分局大門口駐地監視器與本案無涉，檢視相關事證無調  
12 查之必要，是以原告所稱調查程序違法，並無足採。陳員  
13 與甲女為辦公室同事，甲女雖被陳員言語性騷擾，然基於  
14 維持既有人際關係、辦公室和諧氣氛等顧慮而不易當場對  
15 陳員表示強烈抗拒或表現出立即明顯負面情緒，亦未主動  
16 向原告反應被害經過及感受而選擇隱忍或離開現場，自難  
17 以甲女未當場或事後向原告報告，即逕予否定甲女陳述之  
18 可信性。是以，甲女向里港分局反應遭性騷擾之動機及與  
19 陳員是否共同外出購餐，均與原告監督不周違失行為之認  
20 定無必然關聯。

21 3、關於原告稱調查人員從未提示任何事證，訪談明顯偏袒部  
22 分：原告稱受訪談題目設計明顯偏袒甲女，未告知雙方均  
23 有利之事證調查，僅依甲女片面之詞作成原處分。然原告  
24 為掌管分局督察及風紀業務主管，亦為陳員直屬主管，原  
25 告先前已知陳員對女生同仁曾有過當言詞情事，原告當場  
26 聽聞陳員涉及言語性騷擾，造成女性同仁身心受創等行  
27 為，未能嚴正有效制約要求陳員行為，致屢犯言詞性騷擾  
28 同事，對於防治性騷擾工作，創造友善職場環境執行不  
29 力。被告審酌原告處置作為、態度等客觀事實及陳員所涉  
30 情節輕重等綜合評價，行政責任具可歸責性，予以適當處  
31 分，並無不合。

01 4、關於原告指陳被告未對兩造當事人有利及不利事證併同調  
02 查，調查程序不公平、不合法部分：被告督察科於112年8  
03 月17日訪談甲女時，其表示於同年7月31日及8月15日遭陳  
04 員以「我比較喜歡0號」「我沒有尾巴，我的尾巴長在前  
05 面」等不當言詞相加，感到不舒服，惟暫不提出性騷擾申  
06 訴。依被告112年6月12日屏警婦幼字第00000000000號函  
07 修正「性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」規定，由督  
08 察科就是否有不當情事進行行政調查；本案針對案發時、  
09 地查證錄影（音）資料以還原現場。檢視里港分局第2組  
10 辦公室內未設置相關監錄影像可供調閱，車號000-0000巡  
11 邏車行車紀錄器之影音資料保存時數為4小時，案發翌日  
12 甲女前往調閱即查無資料，已無法還原當時巡邏車內情  
13 形，並無原告所述對兩造當事人有利及不利事證併同調  
14 查，調查程序不公平、不合法情事。

15 5、關於原告指述被告對加重懲處事由係斷章取義筆錄內容部  
16 分：原告於112年8月17日及同年月18日接受被告督察科訪  
17 談，係出於其自由意思下所為，並未受誘導、脅迫，原告  
18 於訪談過程，多次表示若聽到關鍵字或不適合字眼，會以  
19 「開玩笑不要開過頭，不然會被Me Too」予以勸導，被告  
20 於同年8月17日對甲女及陳員之訪談紀錄中提及同車之原  
21 告曾提醒陳員小心Me Too盛行，可得推論陳員該日於車內  
22 確有不當言語相加於甲女，造成甲女感受不舒服。原告先  
23 前已知陳員對同工作場所女性工作者曾有過當言詞情事，  
24 且當場聽聞陳員有2次以上以具性意味言語等不當言詞相  
25 加於甲女，造成女性同仁身心受創等行為，未能嚴正有效  
26 制約要求陳員行為，致屢犯言詞性騷擾，被告審酌原告應  
27 處本案處置作為、態度等客觀事實等綜合評價，行政責任  
28 具可歸責性，予以加重申誡2次處分，並非斷章取義。

29 6、關於原告稱其非里港分局性騷擾業務主管，對營造友善職  
30 場環境並全非其個人責任部分：原告為掌管分局督察及風  
31 紀業務主管，職司管理該分局各勤務單位內部管理及員警

01 風紀案件之督導查考，亦為陳員直屬主管，如知悉或可得  
02 知悉該分局同仁於職場上有言行不當等問題或缺失，應立  
03 即反映、主動介入調查確認事件始末、設身處地關懷被害  
04 者之感受，並採取具體有效之措施，及時妥適處理。原告  
05 負有同仁相處使職場環境更佳和諧，雖非全其個人全部責  
06 任，然亦須負責制止及相關考核責任。被告督察科訪談關  
07 係人查知原告於112年8月15日確實聽到陳員說「我比較喜  
08 歡0號」，原告當時有笑出來且聽到陳員說「我的尾巴長  
09 在前面」時，原告曾對陳員告誡「你這樣會被Me Too」，  
10 均足證陳員上開言行已使甲女感受不舒服及遭冒犯，言行  
11 失檢屬實。原告身為陳員單位主管，對於其不當言語未能  
12 理性制止、主動介入調查，並嚴格要求陳員改正，反辯稱  
13 陳員與甲女平時同進同出、感情融洽，質疑甲女檢舉之動  
14 機，原告以戲謔態度應處，致陳員屢屢逾越開玩笑限度而  
15 以不當言語造成甲女感受不舒服及遭冒犯，有對屬員違反  
16 品德操守之行為，監督不周之情事，被告酌予加重懲處，  
17 於法有據。

18 7、關於原告稱被告調查過程違法，請求被告提出112年各單  
19 位發生員警性騷擾案件及其行政處分情形資料部分：由於  
20 性騷擾事件事涉當事人之隱私、個資，依工作場所性騷擾  
21 防治措施準則第10條第1款規定，相關案卷礙難提供予原  
22 告，且其他案件性質、態樣、違反規定程度均不相同，實  
23 無從比較，被告認無提供調查之必要。依被告「性騷擾防  
24 治申訴調查及懲處處理要點」第10點，受理員工（警）性  
25 騷擾事件，如被害人提出申訴，由性騷擾防治申訴案件調  
26 查小組調查審議；如被害人不提出申訴，除交由督察單位  
27 查處外，應於性別平等工作小組會議提案討論，就個案未  
28 盡保護事宜進行研議。甲女不提出申訴，被告依上開要點  
29 由督察科查處，並於112年11月22日召開性別平等專案小  
30 組會議，討論被害人後續保護事宜及對陳員實施相關輔導  
31 措施，原告所陳本案違反性別平等工作法應由主管機關縣

01 政府勞工處調查；甲女未提出申訴，如何判定陳員言語性  
02 騷擾部分，均屬誤解法規。

03 8、關於原告稱被告督察科未合法通知製作筆錄，取證程序違  
04 法部分：依行政程序法第39條規定，行政機關基於調查事  
05 實及證據之必要，得以書面通知相關之人陳述意見，被告  
06 未以書面而以口頭通知到場，應為法令所容許。且原告係  
07 證人，被告為調查陳員涉性騷擾案，自得依上開規定通知  
08 原告陳述意見。被告督察科分別於112年8月17及同年月18  
09 日所製作訪談筆錄，係出於原告自由意志之陳述並由原告  
10 當場簽名捺印，原告稱被告未合法通知其到場製作筆錄，  
11 亦誤解法規。而原告屬員陳員於工作場所疑涉違反性別平  
12 等工作法，依「端正警察風紀實施規定」第3點第2項第2  
13 款所列，陳員已違反品操風紀不性騷擾要求。復依獎懲標  
14 準第9條規定，原告對陳員有發生違法或品德操守上之違  
15 紀行為，應負考核監督不周責任。且原告為掌管分局督察  
16 及風紀業務主管，亦為陳員直屬主管，原告先前已知陳員  
17 對同工作場所女性工作者，曾有過當言詞情事，原告曾當  
18 場聽聞陳員有2次以上，以具性意味言語等不當言詞相加  
19 於甲女，造成女性同仁身心受創，卻未能嚴正有效制約要  
20 求陳員行為，致陳員屢犯言詞性騷擾，對於性騷擾防治工  
21 作上，創造友善職場環境執行不力，被告審酌原告應處本  
22 案處置作為、態度等客觀事實等綜合評價，行政責任具可  
23 歸責性，依獎懲標準第9條第1項、第2項及第12條，予以  
24 加重申誡2次處分，於法並無違誤。

25 (二) 聲明：原告之訴駁回。

26 五、爭點：被告作成原處分依獎懲標準第6條第11款規定，核予  
27 原告申誡2次懲處，是否適法？

28 六、本院之判斷：

29 (一) 爭訟概要欄所載事實，業經兩造陳明在卷，並有原告人事  
30 資料簡歷表（見復審卷第243頁至第246頁）、112年8月17  
31 日甲女詢問紀錄（見原處分卷第43頁至第48頁）、關係人

01 (代號BQ000-H112108-1) 調查筆錄 (見原處分卷第53頁  
02 至第57頁)、證人 (代號BQ000-H112108-2) 電話訪談紀  
03 錄表 (見原處分卷第58頁至第59頁)、陳員調查筆錄 (見  
04 原處分卷第60頁至第67頁)、原告調查筆錄 (見原處分卷  
05 第68頁至第76頁)、里港分局112年8月18日里警督字第00  
06 000000000號案件調查報告表 (見原處分卷第12頁至第17  
07 頁)、調查陳員言行不當評議會會議紀錄 (見原處分卷第  
08 84頁至第86頁)、原處分 (見本院卷1第62頁) 及復審決  
09 定 (見本院卷1第162頁至第169頁) 等附卷可稽, 自堪認  
10 定。

11 (二) 應適用之法令:

12 1、警察人員人事條例

13 (1)第28條第1項、第3項:「(第1項)警察人員平時考核之  
14 獎懲種類,適用公務人員考績法之規定。……(第3項)  
15 第1項獎懲事由、獎度、懲度、考核監督責任及其他相關  
16 事項之標準,除依本條例規定外,由內政部定之。」

17 (2)第32條:「警察人員之考績,除依本條例規定者外,適用  
18 公務人員考績法之規定。」

19 2、公務人員考績法

20 (1)第12條第1項第1款前段:「各機關辦理公務人員平時考核  
21 及專案考績,分別依左列規定:一、平時考核:獎勵分嘉  
22 獎、記功、記大功;懲處分申誡、記過、記大過。  
23 ……。」

24 (2)第15條:「各機關應設考績委員會,其組織規程,由考試  
25 院定之。」

26 (3)第24條:「本法施行細則,由考試院定之。」

27 3、公務人員考績法施行細則第13條第4項、第6項前段:  
28 「(第4項)各機關依法設置考績委員會者,其公務人員  
29 平時考核獎懲,應遞送考績委員會初核,機關長官覆核,  
30 由主管機關或授權之所屬機關核定。……(第6項)各機  
31 關平時考核獎懲之記功(過)以下案件,考績委員會已就

01 相同案情核議有案或已有明確獎懲標準者，得先行發布獎  
02 懲令，並於獎懲令發布後3個月內提交考績委員會確認；  
03 ……。」

#### 04 4、獎懲標準

05 (1)第1條：「本標準依警察人員人事條例第28條第3項規定訂  
06 定之。」

07 (2)第2條第2款：「警察人員平時考核獎懲種類如下：……  
08 二、懲處：申誡、記過、記大過。」

09 (3)第6條第11款：「有下列情形之一者，申誡：……十一、  
10 對屬員之工作違失，監督不周，情節輕微。」

11 (4)第9條：「(第1項)各警察機關、學校主官(管)及相關  
12 人員對考核監督對象中有發生違法或品德操守上之違紀行  
13 為，應負考核監督不周責任，其懲處如附表。(第2項)  
14 前項人員對考核監督對象中有發生違法犯紀案件，未能積  
15 極究辦及妥適處理，或知情不報或蓄意護短，致嚴重影響  
16 政府或警察聲譽，情節重大者，加重懲處；……。(第3  
17 項)對自查或交查案件，能確實依法查處，有具體事證  
18 者，得免除懲處。(第4項)前2項所稱自檢案件、自查案  
19 件及交查案件，定義如下：一、自檢案件：指本機關員警  
20 風紀案件，於有偵查權或行政調查權之機關未發覺及查處  
21 前，主動依法查處，並檢附相關事證者。……。」

22 (5)第9條第1項附表(警察機關人員違法犯紀考核監督責任懲  
23 處基準表)：「違法犯紀者懲處處分種類：記過2次或懲  
24 戒處分之申誡；第一層主官(管)：申誡1次；附註：  
25 一、考核監督責任以各級警察機關、學校為責任單位。  
26 二、考核監督責任按違法犯紀者隸屬長官層次，以別懲處  
27 之輕重，其直屬長官為第一層，上一級長官為第二層，必  
28 要時並懲處其第三層以上主官(管)。……。」

29 (6)第10條：「(第1項)前條考核監督責任之追究，應自案  
30 件查實確定之日起，即辦理之。(第2項)考核監督對象

01 違法或違紀行為如有連續或繼續之狀態時，其行為期間之  
02 相關人員考核監督責任，依前項規定辦理。」

03 (7)第11條第3款：「各警察機關、學校應依據事實，公正審  
04 議獎懲案件，並得視下列情形，核予適當獎懲：……三、  
05 加重或減輕1層級懲處：（一）案情嚴重者加重，輕微者  
06 減輕。（二）出於故意者加重，過失者減輕。（三）影響  
07 警紀、警譽或業務大者加重，小者減輕。（四）連續違犯  
08 者加重，初次違犯或勇於認錯者減輕。（五）其違紀之行  
09 為屬於品操方面者加重，屬於工作方面者減輕。」

10 (8)第12條：「（第1項）本標準所列嘉獎、記功、申誡、記  
11 過之規定，得視事實發生之動機、目的、手段及影響程  
12 度，核予1次或2次之獎懲。（第2項）前條所稱1層級，指  
13 依獎勵種類嘉獎、記功、記大功；懲處種類申誡、記過、  
14 記大過，各區分為1層級。減輕1等次，指記過1次減輕為  
15 申誡2次，記過2次減輕為記過1次，並依此類推。」

16 (9)第13條：「獎懲案件應詳敘具體事實，擬議獎懲事由、種  
17 類及適用條款；必要時，檢附有關證據及資料。其屬各警  
18 察機關、學校首長者，應由其上級警察機關依據事實檢討  
19 核議（定）。」

20 (10)第14條：「各警察機關、學校所屬人員之獎懲，由各該機  
21 關、學校按權責核定發布；其應報上級警察機關核定者，  
22 於核定後發布；其應備查者，於發布後報請備查。」

## 23 5、考績委員會組織規程

24 (1)第2條第2項：「考績委員會置委員5人至23人，除本機關  
25 人事主管人員為當然委員及第6項所規定之票選人員外，  
26 餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定1人為主  
27 席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定1  
28 人代理會議主席。」

29 (2)第3條第1項第1款：「考績委員會職掌如下：一、本機關  
30 職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平  
31 時考核獎懲之初核或核議事項。」

01 (3)第4條第1項前段：「考績委員會應有全體委員過半數之出  
02 席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議。」

## 03 6、警察機關辦理獎懲案件注意事項

04 (1)第1點第1款：「警察機關辦理獎懲案件，依下列規定行  
05 之：（一）平時獎懲：優先適用警察人員獎懲標準，該標  
06 準未規定者，適用公務人員考績法施行細則、行政院與所  
07 屬中央及地方各機關學校公務人員獎懲案件處理要點及其  
08 他有關規定辦理。」

09 (2)第18點：「故意違法犯紀或品德上之違紀，從重懲處。」

## 10 7、端正警察風紀實施規定

11 (1)第3點第1項、第3項第2款：「（第1項）警察風紀區分為  
12 工作風紀及品操風紀。……（第3項）品操風紀之紀律要  
13 求如下：……（二）不驕恣、不奢侈、不放蕩、不治遊、  
14 不性騷擾及不吸食毒品。」

15 (2)第4點：「各級主官（管）及政風、督察人員應以身作  
16 則，落實風紀宣導、諮詢、考核、評估、輔導、防制及查  
17 處機制：（一）實施風紀宣導，利用各項集會或勤前教育  
18 機會親教。（二）運用風紀情報諮詢、探訪，結合勤務督  
19 導、幹部考核與風紀查察，全般瞭解掌握風紀狀況。  
20 （三）落實平時考核、專案考核及年終考核作為，深入瞭  
21 解員警優劣。（四）評估有違法違紀傾向之人員，策訂導  
22 正防處措施，實施輔導。（五）嚴正查處風紀案件，對頑  
23 劣不悛，不適任警職者，依警察人員人事條例及公務人員  
24 考績法等相關規定辦理。（六）為加強考核輔導功能，得  
25 藉現行之勤教紀錄簿、工作紀錄簿、風紀情報、督導報告  
26 等管道，反映員警違失言行及輔導作為。」

27 (3)第6點第5款：「各級主官（管）應健全內部管理措施：  
28 ……（五）對員警平時之優劣事蹟及言行缺失，審酌記錄  
29 於勤前教育紀錄簿、平時成績考核紀錄表及年終考核表，  
30 勤教時實施檢討，供平時考核、年終考核及考績重要參考  
31 依據。」

01 (4)第24點：「各級警察機關各級主管與督察、政風人員應依  
02 據轄區特性、影響風紀之內外在因素、情資反映及平日督  
03 導所見，實施風紀狀況評估防制，機先防範風紀案件發  
04 生。」

05 (5)第27點第1項第14款：「員警有下列情形之一者，提列為  
06 違紀傾向人員：……（十四）有家暴、性騷擾或妨害性自  
07 主之虞。」

08 (三) 被告作成原處分之程序核屬適法：

09 1、按警察人員人事條例第28條第1項、第3項規定：「（第1  
10 項）警察人員平時考核之獎懲種類，適用公務人員考績法  
11 之規定。……（第3項）第1項獎懲事由、獎度、懲度、考  
12 核監督責任及其他相關事項之標準，除依本條例規定外，  
13 由內政部定之。」同條例第32條規定：「警察人員之考  
14 績，除依本條例規定者外，適用公務人員考績法之規  
15 定。」內政部依該條例第28條第3項授權訂定獎懲標準。  
16 對照公務人員考績法施行細則第13條第4項、第6項前段規  
17 定：「……（第4項）各機關依法設置考績委員會者，其  
18 公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長  
19 官覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定。……（第6  
20 項）各機關平時考核獎懲之記功（過）以下案件，考績委  
21 員會已就相同案情核議有案或已有明確獎懲標準者，得先  
22 行發布獎懲令，並於獎懲令發布後3個月內提交考績委員  
23 會確認；……。」考績委員會組織規程第2條第2項規定：  
24 「考績委員會置委員5人至23人，除本機關人事主管人員  
25 為當然委員及第6項所規定之票選人員外，餘由機關首長  
26 就本機關人員中指定之，並指定1人為主席。主席因故未  
27 能出席會議者，得由主席就委員中指定1人代理會議主  
28 席。」同規程第4條第1項前段規定：「考績委員會應有全  
29 體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同  
30 意，始得決議。……。」準此，警察機關依獎懲標準對所  
31 屬警察人員平時考核之記過以下懲處，於程序上得由所屬

01 機關依權責先行核定發布懲處令後，再於3個月內提交考  
02 績委員會確認。

03 2、查原告前為被告里港分局第2組組長（112年9月4日調派內  
04 埔分局第4組組長），其屬員陳員經同組同事甲女於112年  
05 8月17日向里港分局第3組反映於112年7月31日及8月15日  
06 遭陳員以不當言語方式性騷擾，其雖暫不提出性騷擾申  
07 訴，然表明希望更換工作環境；案經被告派員協同里港分  
08 局調查後，里港分局於同年月18日作成案件調查報告表，  
09 並召開調查陳員言行不當評議會議，決議認定陳員言行不  
10 當；被告接獲前揭調查報告及會議紀錄後乃於112年9月11  
11 日以陳員有「112年7月31日、8月15日以不當言詞相加於  
12 女性同事，致當事人心生不適」為由，依獎懲標準第7條  
13 第2款規定核予陳員記過1次懲處；就原告則以「對屬員陳  
14 ○銘112年7月31日、8月15日以不當言詞相加於女性同  
15 事，致當事人心生不適，考核監督不周」為由，依獎懲標  
16 準第6條第11款規定作成原處分核予申誡2次懲處；事後於  
17 112年10月30日提交被告112年度考績委員會第8次會議確  
18 認等情，有原告人事資料簡歷表（見復審卷第243頁至第2  
19 46頁）、里港分局112年8月18日案件調查報告表（見原處  
20 分卷第12頁至第17頁）、調查陳員言行不當評議會議紀  
21 錄（見原處分卷第84頁至第86頁）、原處分（見本院卷1  
22 第62頁）、被告人事室112年11月2日簽呈（見原處分卷第  
23 159頁至第160頁）、被告112年度考績委員會第8次會議紀  
24 錄（見原處分卷第161頁至第166頁）在卷可稽，核與前揭  
25 平時考核獎懲程序規定相符，堪認被告作成原處分之程序  
26 應屬適法。

27 （四）被告認定陳員「112年8月15日以不當言詞相加於女性同  
28 事，致當事人心生不適」構成獎懲標準第7條第2款懲處事  
29 由部分，並無違誤；惟認定陳員「112年7月31日以不當言  
30 詞相加於女性同事，致當事人心生不適」構成同款懲處事

01 由部分，則有可議；自對原告考核監督不周之責任範圍亦  
02 有影響：

03 1、被告認定陳員「112年7月31日以不當言詞相加於女性同  
04 事，致當事人心生不適」懲處事由部分：

05 (1)按行政機關應依職權調查證據，對當事人有利及不利事項  
06 應一律注意，並應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結  
07 果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，行政程序法第36  
08 條、第43條分別定有明文。

09 (2)被告認定陳員構成「112年7月31日以不當言詞相加於女性  
10 同事，致當事人心生不適」懲處事由，無非係以被告對甲  
11 女及陳員所為訪談紀錄，同車原告曾提醒陳員小心Me Too  
12 盛行，可得推論陳員該日於車內確有不當言語造成甲女感  
13 受不佳，為其論據。

14 (3)惟查，甲女於112年8月17日接受調查詢問時陳稱：其於同  
15 年7月31日參加督察會報結束後駕駛車號000-0000巡邏車  
16 返回駐地期間，陳員與原告聊天過程中，陳員以其作為開  
17 玩笑題材（詳細內容記不清楚），原告則回應陳員：「你  
18 這樣講話，會讓甲女不開心」「現在Me Too風波盛行，小  
19 心要給甲女錢」；其返回駐地辦公室後，聽聞陳員與原告  
20 聊天好像在開黃腔（詳細內容亦記不清楚），其感到不舒  
21 服便離開辦公室（見原處分卷第44頁至第45頁）等詞，足  
22 見甲女在調查過程中就112年7月31日陳員於巡邏車上及返  
23 回辦公室後與原告聊天過程中究竟以何種具體言詞相加，  
24 均表示詳細內容已不復記憶；且當日巡邏車上之行車紀錄  
25 器影像係以重複覆蓋錄製，已無留存當日相關影像可查等  
26 情，有該行車紀錄器影像檔案明細資料（見原處分卷第77  
27 頁）、里港分局112年10月20日里警人字第11232410200號  
28 函（見原處分卷第130頁至第131頁）在卷可憑，無足夠證  
29 據資料得以認定陳員於112年7月31日究以何種具體言詞內  
30 容致甲女心生不適。甲女雖指稱原告在當日巡邏車上曾回  
31 應陳員：「你這樣講話，會讓甲女不開心」「現在Me Too

01 風波盛行，小心要給甲女錢」等語，然既無從認定陳員於  
02 112年7月31日究以何種具體言詞內容致甲女心生不適，自  
03 難僅以上開間接事實即遽為其言詞內容屬於具有性意味或  
04 性別歧視之言論。被告在未能具體認定當日陳員所為言詞  
05 內容之情形下，遽認陳員「112年7月31日以不當言詞相加  
06 於女性同事，致當事人心生不適」構成獎懲標準第7條第2  
07 款懲處事由，就此所為判斷核有出於不完全資訊之瑕疵，  
08 因而，被告作成原處分認定原告就「112年7月31日」事件  
09 考核監督不周部分即難謂適法。

10 2、關於被告認定陳員「112年8月15日以不當言詞相加於女性  
11 同事，致當事人心生不適」懲處事由部分：

12 (1)按內政部依警察人員人事條例第28條第3項授權訂定之獎  
13 懲標準第6條第11款規定：「有下列情形之一者，申誡：  
14 ……十一、對屬員之工作違失，監督不周，情節輕微。」  
15 第7條第2款規定：「有下列情形之一者，記過：……二、  
16 違反品操紀律或言行失檢，影響警譽，情節嚴重。」均核  
17 符母法授權目的，且未逾越授權範圍，被告辦理所屬警察  
18 人員獎懲自應加以援用。而受僱者於執行職務時，任何人  
19 以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造  
20 成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其  
21 人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現者，即構成敵意環  
22 境性騷擾，此觀性別平等工作法第12條第1項第1款即明。  
23 警察工作內容重在查察奸宄、防止人民危害、巡守家戶安  
24 全等主動且積極維持社會秩序之事務，其既代表社會公  
25 義，則端正警察形象及維持警譽即為警察機關基於其特殊  
26 行政任務所必需善盡之職責。為確保執行勤務之警察人員  
27 確實遵守勤務規範、注重個人品操紀律以避免影響警譽，  
28 倘其於執行職務時涉及前述性別平等工作法所稱以具有性  
29 意味或性別歧視之言詞或行為，對同事造成敵意性、脅迫  
30 性或冒犯性之工作環境，自屬言行失檢，影響警譽，情節  
31 嚴重；其主管則就其屬員相關違失負有考核監督之責。

01 (2)查甲女於112年8月17日接受調查詢問時就同年月15日所發  
02 生事件陳稱：當天因辦公室團購飲料，陳員詢問甲女飲料  
03 店品項名稱為何要叫做「1號」，之後陳員又說「我比較  
04 喜歡0號」，原告在旁聽聞後表示「小心Me Too喔」，甲  
05 女當場感到不舒服於是便回應道：「是不是我最近對你太  
06 好，你的尾巴都翹起來了」，陳員則回稱：「我沒有尾  
07 巴，我的尾巴是長在前面」（見原處分卷第45頁）等詞；  
08 復陳稱：其於同日曾向辦公室同事分享朋友贈送的幸運手  
09 環，陳員見狀便稱「是『性慾』手環」（見原處分卷第46  
10 頁）等語。對照關係人（代號BQ000-H112108-1）接受調  
11 查時陳稱：其有聽聞陳員說「我比較想當0號」「我的尾  
12 巴長在前面」，甲女當日即曾向其表示上開言語令其感受  
13 不舒服（見原處分卷第55頁）等詞。證人（代號BQ000-H1  
14 12108-2）則於接受電話訪談時陳稱：陳員聽聞其與甲女  
15 聊及同事贈送甲女之幸運手環，曾對甲女重複說2次「這  
16 是『性慾』手環喔」；翌日甲女亦曾向其表示同年8月15  
17 日辦公室團購飲料時陳員前揭言詞令甲女感到生氣（見原  
18 處分卷第58頁）等語，前後互核相符，且衡酌甲女向該分  
19 局第3組反映陳員對其所為不當言語時仍表示暫不提出性  
20 騷擾申訴，足徵甲女僅係避免繼續與陳員在相同辦公室上  
21 班而未使陳員即刻身陷工作場所性騷擾之法定調查程序，  
22 更難認甲女有惡意設詞攀誣陳員之理；堪認陳員確於當  
23 日曾在工作場所對甲女稱「是『性慾』手環」「我比較喜  
24 歡0號」「我的尾巴是長在前面」等言詞。而陳員對甲女  
25 所稱「我比較喜歡0號」係影射男同性戀性角色；「我沒  
26 有尾巴，我的尾巴是長在前面」則影射男性生殖器官；「  
27 是『性慾』手環」則係藉諧音而為具性意味之言詞，衡酌  
28 陳員於行為時為里港分局第2組（督察）巡官，業務項目  
29 包括內外勤業務執行督導考核、內部管理業務之規劃、  
30 督導及考核等，有該分局分層負責明細表及業務分配表  
31 （見本院卷1第429頁至第449頁）在卷可憑，其當應注重個人品

01 操紀律，避免影響警譽；而陳員對甲女所為不當言詞，顯  
02 已造成甲女心生不適而構成敵意工作環境，致其向被告調  
03 查人員表示不願再與陳員在相同工作場所上班，依前揭說  
04 明，堪認被告認定陳員對甲女為前揭言詞不當已損及警譽  
05 且情節嚴重，該當獎懲標準第7條第2款之懲處事由，核無  
06 違誤。

07 (3)前揭端正警察風紀實施規定第3點規定，品操風紀屬警察  
08 風紀之一環；該規定第4點明文：「各級主官（管）及政  
09 風、督察人員應以身作則，落實風紀宣導、諮詢、考核、  
10 評估、輔導、防制及查處機制：（一）實施風紀宣導，利  
11 用各項集會或勤前教育機會親教。（二）運用風紀情報諮  
12 詢、探訪，結合勤務督導、幹部考核與風紀查察，全般瞭  
13 解掌握風紀狀況。（三）落實平時考核、專案考核及年終  
14 考核作為，深入瞭解員警優劣。（四）評估有違法違紀傾  
15 向之人員，策訂導正防處措施，實施輔導。（五）嚴正查  
16 處風紀案件，對頑劣不悛，不適任警職者，依警察人員人  
17 事條例及公務人員考績法等相關規定辦理。（六）為加強  
18 考核輔導功能，得藉現行之勤教紀錄簿、工作紀錄簿、風  
19 紀情報、督導報告等管道，反映員警違失言行及輔導作  
20 為。」（見原處分卷第98頁至第99頁），陳員上開行為顯  
21 已違反端正警察風紀實施規定第3點第3項第2款「不性騷  
22 擾」之警察品操風紀要求，原告身為陳員之直屬主管，獲  
23 悉陳員對女性同事有言詞性騷擾行為，即應依職權予以制  
24 止或以風紀情報向上級主管反映、或提列陳員為違紀傾向  
25 人員。對照原告接受調查時陳稱：其對於陳員112年8月15  
26 日不當言詞無印象，但如在公開場所聽聞不適合的字眼，  
27 便會直覺性說出「開玩笑不要開過頭，不然被me too」；  
28 其認為「0號、1號」係指男性間的同性戀、「尾巴長在前  
29 面」應是指男性生殖器官、「性慾手環」可能是嘲笑對方  
30 發音不標準（見原處分卷第74頁至第75頁）等詞。對照甲  
31 女接受調查時陳稱：幾乎發生時原告也都會在場，原告有

01 跟陳員說過不要這樣做，你這樣的行為會讓我很危險（見  
02 原處分卷第47頁）等詞；關係人（代號BQ000-H112108-  
03 1）接受調查時陳稱：原告當時一直坐在位置上，在聽到  
04 陳員說「我的尾巴長在前面」時有笑笑地對陳員說「你這  
05 樣會被me too」（見原處分卷第56頁）等語，足見原告雖  
06 明知陳員所為前揭言詞已屬具有性意味之言詞，對女性同  
07 事構成冒犯性之工作環境，卻仍未加正視，當下僅口頭提  
08 醒陳員「小心Me Too」，卻未依前揭端正警察風紀實施規  
09 定，以更積極方式遏止陳員對女性同事言語性騷擾，堪認  
10 被告認定原告此部分該當獎懲標準第6條第11款之懲處事  
11 由，並無違誤。

12 (4)原告固主張：甲女與陳員平時互動良好，偏偏平日不向被  
13 告反映有言語性騷擾情事，而選在請調受挫之日向家防官  
14 反映，可能是調動職務不成而藉機提出性騷擾檢舉，以達  
15 成離開現職分局之目的；且甲女遭言語性騷擾後仍單獨私  
16 下與陳員外出購餐，並不合常理；被告調查過程中調查人  
17 員從未提示任何事證，訪談題目設計明顯偏袒甲女、未告  
18 知可提出對雙方均有利之事證調查，僅依甲女片面之詞作  
19 成原處分，實難令人信服；原告報請被告督察科或向里港  
20 分局書面申請調閱錄影畫面釐清事實，卻不被採納，可證  
21 調查程序不公；而調查性騷擾言行是調查違法案件而非查  
22 處工作違失，被告及里港分局斷章取義性騷擾構成要件，  
23 錯誤解讀「當事人主觀感受有被冒犯之情境即為成立性騷  
24 擾」；況其無偷聽並記錄年輕人私下對話之義務與責任，  
25 被告未調查該2人日常互動真實情形，就妄下結論指責原  
26 告知悉且不作為，亦未提出事證證明原告有未能積極究辦  
27 及妥適處理或知情不報或蓄意護短之證據云云。然查，被  
28 告認定陳員有前揭不當言詞相加於甲女，係依前揭甲女詢  
29 問筆錄、關係人（代號BQ000-H112108-1）調查筆錄、證  
30 人（代號BQ000-H112108-2）電話訪談紀錄等為據，業如  
31 前述，尚非僅依甲女之單一指述；衡酌被告調查訪談時亦

01 就陳員前揭言論之前後原由及語意脈絡加以詳查，且被告  
02 所據前揭調查訪談對象均為該機關所屬警察人員並以代號  
03 加以區隔，騎縫亦蓋有其等指印，復將所據調查訪談紀錄  
04 書面附卷為佐，自具相當憑信性，縱該組辦公室並無設置  
05 監視錄影設備可提供錄影錄音紀錄為佐，仍無礙於以供述  
06 證據作為事實認定之依據；且甲女本與陳員同組共事，縱  
07 遭男性同事以具性意味之言詞冒犯，衡情確有維持既有人  
08 際關係、辦公室和諧氣氛等顧慮而不易當場表示強烈抗拒  
09 或明顯負面情緒，其考量陳員與原告之互動關係而未能主  
10 動向原告反應被害經過及感受而選擇隱忍或離開現場，至  
11 忍無可忍之情形下始提出檢舉，自難以此即逕予否定甲女  
12 指述之憑信性，原告臆測甲女提出檢舉時機與動機，質疑  
13 被告未同意調取監視錄影紀錄即屬調查不公等節，實與被  
14 告調查所屬警員於執行職務時是否涉及前述性別平等工作  
15 法所稱以具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對同事造  
16 成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境並無必然關聯，則  
17 難遽採。原告指稱被告未審究甲女提出檢舉可能係因未成  
18 功調任交通隊分隊長進而遷怒乙節，惟縱認甲女當日曾因  
19 其他事由而發生不悅，然甲女於聽聞陳員前揭涉及性騷擾  
20 言詞後即憤而離開辦公室前往該分局第3組投訴，業據前  
21 揭關係人及證人指陳明確，自無礙甲女係因陳員所為上開  
22 言詞而感到冒犯之認定。此外，甲女向該分局第3組反映  
23 陳員對其所為不當言語時仍表示暫不提出性騷擾申訴，足  
24 徵甲女僅係避免繼續與陳員在相同辦公室上班而未使陳員  
25 即刻身陷工作場所性騷擾之法定調查程序，業如前述，依  
26 被告性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第10點規定，受  
27 理員工（警）性騷擾事件，如被害人提出申訴，由性騷擾  
28 防治申訴案件調查小組調查審議；如被害人不提出申訴，  
29 除交由督察單位查處外，應於性別平等工作小組會議提案  
30 討論，就個案未盡保護事宜進行研議（見原處分卷第125  
31 頁），則被告在甲女不提出性騷擾申訴之情形下，交由督

01 察單位查處相關警員品操風紀及工作場所紀律之行政責  
02 任，自屬有據；故原告前揭主張，尚不足作為對其有利認  
03 定之佐憑。

04 (五) 原處分所據懲處事由其中部分既有違誤，對原處分結果即  
05 有影響，應予撤銷，由被告另為適法之處分：

- 06 1、按獎懲標準第11條第3款規定：「各警察機關、學校應依  
07 據事實，公正審議獎懲案件，並得視下列情形，核予適當  
08 獎懲：……三、加重或減輕1層級懲處：(一) 案情嚴重  
09 者加重，輕微者減輕。(二) 出於故意者加重，過失者減  
10 輕。(三) 影響警紀、警譽或業務大者加重，小者減輕。  
11 (四) 連續違犯者加重，初次違犯或勇於認錯者減輕。  
12 (五) 其違紀之行為屬於品操方面者加重，屬於工作方面  
13 者減輕。」第12條規定：「(第1項) 本標準所列嘉獎、  
14 記功、申誡、記過之規定，得視事實發生之動機、目的、  
15 手段及影響程度，核予1次或2次之獎懲。(第2項) 前條  
16 所稱1層級，指依獎勵種類嘉獎、記功、記大功；懲處種  
17 類申誡、記過、記大過，各區分為1層級。減輕1等次，指  
18 記過1次減輕為申誡2次，記過2次減輕為記過1次，並依此  
19 類推。」第13條規定：「獎懲案件應詳敘具體事實，擬議  
20 獎懲事由、種類及適用條款；必要時，檢附有關證據及資  
21 料。其屬各警察機關、學校首長者，應由其上級警察機關  
22 依據事實檢討核議(定)。」準此，警察機關對警察人員  
23 懲處所據事由之範圍倘有不同，自將影響其懲處輕重。
- 24 2、查被告作成原處分依獎懲標準第6條第11款規定核予原告  
25 申誡2次懲處，係以原告「對屬員陳○銘112年7月31日、8  
26 月15日以不當言詞相加於女性同事，致當事人心生不適，  
27 考核監督不周」作為懲處事由，業如前述。而經本院審認  
28 被告認定陳員「112年8月15日以不當言詞相加於女性同  
29 事，致當事人心生不適」構成獎懲標準第7條第2款懲處事  
30 由部分，並無違誤；惟認定陳員「112年7月31日以不當言  
31 詞相加於女性同事，致當事人心生不適」構成同款懲處事

01 由部分，則有可議，其懲處基礎事實範圍已有變動，依前  
02 揭規定及說明，被告既將前揭部分違誤之事由作為原處分  
03 之依據，即有部分瑕疵；復審決定就此未予糾正，亦有未  
04 合。本院自應將復審決定及原處分均予撤銷；然被告就原  
05 告「對屬員陳○銘112年8月15日以不當言詞相加於女性同  
06 事，致當事人心生不適，考核監督不周」部分應依獎懲標  
07 準規定核予何種懲處，具有裁量空間，基於權力分立原  
08 則，法院不能逕為取代，自應由被告依本判決意旨另為適  
09 法處分，以維法制。

10 七、綜上所述，被告認定陳員「112年8月15日以不當言詞相加於  
11 女性同事，致當事人心生不適」構成獎懲標準第7條第2款懲  
12 處事由部分，固無違誤，然被告對陳員懲處事由中關於「11  
13 2年7月31日」部分之認定則有可議，自對原告考核監督不周  
14 之責任範圍及懲處輕重結果亦有影響，故原處分即難謂完全  
15 適法；復審決定就此未予糾正，亦有未合。從而，原告訴請  
16 撤銷復審決定及原處分，為有理由，應予准許。又被告對原  
17 告「對屬員陳○銘112年8月15日以不當言詞相加於女性同  
18 事，致當事人心生不適，考核監督不周」部分應依獎懲標準  
19 規定核予何種懲處，具有裁量空間，自應由被告依本判決意  
20 旨另為適法處分，以維法制。

21 八、本件判決基礎已臻明確，其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，核  
22 於判決結果不生影響，並無逐一論述必要，併此敘明。

23 九、結論：原告之訴為有理由。

24 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日

25 審判長法官 孫 國 禎

26 法官 林 韋 岑

27 法官 曾 宏 揚

28 一、上為正本係照原本作成。

29 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  
30 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內  
31 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，

01 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  
02 繕本）。

03 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，  
04 逕以裁定駁回。

05 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  
06 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不  
07 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。  
08

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	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內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。	

01 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日

02 書記官 林 幸 怡