

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127號

114年2月11日辯論終結

原告 A○○

訴訟代理人 駱怡雯 律師

林維哲 律師

被告 ○○市政府○市局

代表人 丙○○

訴訟代理人 黃錦先

吳敏慧

李岱霖

上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國113年1月16日113公審決字第2號復審決定，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、事實概要：

原告係被告公務人員，其於民國112年4月11日向被告提出性騷擾申訴，主張於112年3月31日中午12時50分許，原告在辦公室內坐在自己座位上，同單位主管（卷內代號112B010S01，下稱甲）突然從原告座位後方出現摸其胸部，原告驚慌起身後，甲以身體緊貼著其背部，原告試圖離開該處，遭甲擋住出口，其感到驚恐與不舒服。被告受理後，依「○○市政府○○局性騷擾防治及申訴處理要點」（下稱被告性騷擾申訴要點）第5點、第8點規定，成立性騷擾申訴處理調查小組（下稱調查小組），並指派其中3名委員組成專案小組作

01 成調查報告，於112年7月3日經提交被告性騷擾申訴案件調  
02 查評議會議（下稱系爭評議會）審議，認甲性騷擾行為不成  
03 立，被告並以112年7月7日○市○○人字第00000000000號函  
04 （下稱原處分）通知原告。原告不服，提起復審，經遭復審  
05 決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

## 06 二、原告起訴主張及聲明：

### 07 (一)主張要旨：

08 1. 甲為原告之直屬長官，於112年3月25日原告遭甲無故咆哮，  
09 甲因原告檢舉其職場霸凌，○○市政府政風處副處長（下稱  
10 副處長）丁○○告知與提醒甲要妥善處理，避免產生不必要的  
11 誤會或衝突。然於112年3月31日午休期間，在辦公室大門  
12 關閉、光線昏暗之環境，原告趴在自己座位上，甲從非通道  
13 之原告座位左後方至原告座位後方，伸手從原告肩膀往前胸  
14 觸摸欲叫醒原告，甲之行為並非一般善良風俗應有之舉措。  
15 甲發現原告受驚嚇後，未察覺其行狀不妥，仍滯留於原告所  
16 在之狹窄辦公座位空間不願離去，並以自己身體貼近原告身  
17 體，伸手欲抓原告手部去拿取甲手上的裝有蘋果之麵包店紙  
18 袋，並表示「妳拿去…。」，致原告抗拒接受時身體背部與  
19 甲身體近距離接觸。於一般正常人之理解下，於個人中午午  
20 休時間，非有緊急急迫情事，任何人均不希望被打擾才是，  
21 甲竟於明知原告處於休息狀態下，仍貿然自原告座位後方接  
22 近原告，且手持紙袋置放於原告桌上，顯見甲有以身體及手  
23 部接近原告身體之行為。甲接近原告之行為，目的係放置紙  
24 袋至原告桌上，則甲之行為有碰觸原告身體之可能，無法推  
25 諉為不知，卻仍靠近原告，顯有碰觸原告身體之未必故意，  
26 足認甲有對原告進行與性有關之冒犯行為，甲係利用欲表達  
27 道歉之外觀行為，製造對原告之敵意環境。騷擾防治首重受  
28 害人自主尊嚴與個人認知感受，甲上揭舉措，原告確實感受  
29 被冒犯及不舒服，且於甲欲對原告表達歉意之情狀下，甲對  
30 於原告身體自主之人格權利之尊重，不應退縮。

01 2. 調查報告僅以原告對於遭甲摸手摸胸、甲以自己身體緊貼原  
02 告背部之具體行為陳述內容不一，即認無證據足以證明甲之  
03 冒犯行為存在，其認定違反明確合理法則。又性騷擾之認  
04 定，應由被害人感受出發，以「被害人通常有的感受」或  
05 「該被害人獨有的感受」為標準，因此，性騷擾事實有無之  
06 判斷，應著重於敵意環境有無之判斷。從任何一般人之角  
07 度，適處於午休時間，身處在關燈關門的辦公室內，不會貿  
08 然從他人座位背後接近，而甲卻在此等情境中，貿然從原告  
09 座位後面接近，堪認甲有造成敵意環境之行為，符合合理被  
10 害人原則。又調查報告係以原告「事發後之行為」，作為認  
11 定未符合理被害人原則，係增加法所無之限制，於法有誤。

12 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

### 13 三、被告答辯及聲明：

14 (一)答辯要旨：

15 1. 原告於調查小組2次訪談時，就甲之行為，第一次稱不知道  
16 怎麼摸，有摸到原告的手，原告站起來後甲身體貼著原告  
17 的身體，第二次稱則為抓住原告的手要塞東西給原告，並增加  
18 貼背時後面有硬硬的感覺說明。就有無看見甲拿東西之行  
19 為，第一次稱完全不知道，第二次稱有看到麵包店（店名Pa  
20 sadena）的紙袋。就有無聽見甲說話內容，第一次稱戴耳機  
21 完全沒聽到，第二次則稱有聽到「你這樣我會很難過」等  
22 語。有關摸手部分，乃係原告申訴書所未提及，故原告於申  
23 訴書之記載、訪談時第一、二次陳述，前後互有不一致。且  
24 原告提供事發後與其配偶之通話內容，顯示原告當下有看到  
25 甲有拿一袋東西給原告，也有聽到甲說話，向配偶表示是因  
26 為有人突然自其背後出現被驚嚇到，言談期間語氣冷靜平  
27 和，完全未提到甲之性騷擾行為，是自原告上開陳述，足認  
28 甲稱當時係想送東西給原告，對甲之前行為向原告道歉等情  
29 相符。倘原告所稱被性騷擾當下情緒有如此大的波動，為何  
30 在隨後的對話中，卻無絲毫被提及，難認符合合理被害人原  
31 則。

01 2. 檢視原告當時側錄到雙方對話內容，甲最初說「主任跟你對  
02 不起啦，這個請你」等語觀之，甲主張係為致歉前往原告座  
03 位非屬虛偽，倘此為真，甲是否會在道歉之際，另為性騷擾  
04 行為，在無積極事證為佐之狀況下，恐難想像。且依原告所  
05 述其將錄音筆掛於胸前，依該錄音音量判斷之，原告聲音清  
06 楚宏亮，甲聲音微弱，似有相當距離，倘甲有自原告後背貼  
07 身狀況，甲之音量不至於如此，基於明確合理法則，難認原  
08 告所述為真。另經原告表示其遭甲咆哮後，害怕感一直存在，  
09 擔心甲何時會再度對其辱罵，而政風處於案發後下午2  
10 時，要求原告回想於112年3月25日遭甲辱罵之內容並以書面  
11 呈現時，令原告痛苦去電告知配偶，嗣後害怕之感受持續不  
12 斷放大、發酵，導致持續哭泣的情緒反應，始符合原告情緒  
13 狀況之脈絡，既無法排除原告情緒波動與職場霸凌無關，原  
14 告所提出事後哭泣之錄音即不能逕認為係原告遭受性騷擾後  
15 之情緒反應。又甲陳述於112年3月28日副處長丁○○就同年  
16 月25日遭申訴職場霸凌事件進行訪談，提醒甲要控制情緒並  
17 向原告道歉，甲於112年3月31日中午在其他同仁建議下買水  
18 果向原告致歉，依錄音紀錄內容，原告當時所稱「不要、不  
19 要這樣」之語，應可認係推辭不接受甲道歉，尚難據以認定  
20 甲之行為該當性騷擾行為。調查報告之認定事實並無違誤。

21 (二)聲明：原告之訴駁回。

#### 22 四、爭點：

23 被告以原處分認定性騷擾不成立，是否適法？□

#### 24 五、本院之判斷：

##### 25 (一)前提事實：

26 如事實概要欄所示之事實，有原告人事資料（復審卷第126  
27 至132頁）、原告申訴書（處分卷第51頁）、調查報告（本  
28 院卷第29至62頁）、系爭評議會會議紀錄及簽到表（本院卷  
29 第139至140頁）、原處分（本院卷第27頁）及復審決定（本  
30 院卷第65至78頁）等附卷可稽，應堪認定。

##### 31 (二)應適用法令：

01 1. 行為時（112年8月16日修正前）性別工作平等法（112年8月  
02 16日修正並公布名稱為：性別平等工作法，下稱性工法）

03 (1)第2條第2項：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦  
04 適用之。……」

05 (2)第12條：「（第1項）本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之  
06 一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意  
07 味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒  
08 犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影  
09 響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之  
10 性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契  
11 約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降  
12 調、獎懲等之交換條件。（第2項）前項性騷擾之認定，應  
13 就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行  
14 為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」

15 (3)第13條第1、3項：「（第1項）雇主應防治性騷擾行為之發  
16 生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申  
17 訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。（第3項）第1項性  
18 騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機  
19 關定之。」

20 2. 行為時（109年4月6日修正）工作場所性騷擾防治措施申訴  
21 及懲戒辦法訂定準則（下稱性騷擾申訴準則，依性工法第13  
22 條第3項授權訂定）

23 (1)第7條第1、2項：「（第1項）雇主處理性騷擾之申訴，應以  
24 不公開方式為之。（第2項）雇主為處理前項之申訴，得由  
25 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  
26 性別之相當比例。」

27 (2)第9條：「申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人  
28 到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。」

29 (3)第10條：「（第1項）申訴處理委員會應為附理由之決議，  
30 並得作成懲戒或其他處理之建議。（第2項）前項決議，應  
31 以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。」

01 3. 被告性騷擾申訴要點

02 (1)第2點：「本要點適用於加害人或被害人為本局員工之性騷  
03 擾事件。」

04 (2)第5點：「(第1項)本局處理性騷擾申訴事件時(以下簡稱  
05 申訴事件)，應組成申訴處理調查小組(以下簡稱調查小  
06 組)，負責處理申訴事件。(第2項)調查小組置委員5至9  
07 人，由人事室於簽辦處理申訴事件時，一併提出委員之遴選  
08 參考名單……簽請局長指派委員，並指定1人為召集人；小  
09 組成員之女性委員不得少於2分之1，必要時得聘請專家學者  
10 擔任。(第3項)調查小組開會時，召集人因故不能參加，  
11 由召集人指定人代理之，並應有委員2分之1以上出席始得開  
12 會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取  
13 決於主席。」

14 (3)第8點：「本局處理申訴事件之程序如下：(一)接獲申訴  
15 事件，應於14日內確認是否受理。(二)確認受理之申訴事  
16 件，召集人應於7日內指派3人以上之委員組成專案小組進行  
17 調查。(三)專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其  
18 他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提調查小  
19 組評議。(四)評議時，應事前通知當事人到場說明，必要  
20 時並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。  
21 (五)調查小組對申訴事件之評議，應作出成立或不成立之  
22 決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決  
23 定不成立者，仍應審酌評議情形，為必要處理之建議。  
24 (六)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相  
25 關單位依規定辦理。(七)申訴事件應自受理之次日起3個  
26 月內作成決定，必要時得延長1個月，並通知當事人。」

27 (三)得心證理由：

28 1. 依行為時性工法第2條第2項規定，公務人員職場性騷擾事件  
29 之處理程序，應適用性工法相關規定；行為時(112年8月16  
30 日修正前)性騷擾防治法第1條第2項規定：「有關性騷擾之  
31 定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規

01 定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育  
02 教育法者，除第12條、第24條及第25條外，不適用本法之規  
03 定。」可知，適用性工法者，除有上開行為時性騷擾防治法  
04 第12條（媒體不得報導或記載被害人姓名或足資識別被害人  
05 身分之資訊）、第24條（違反第12條規定之行政處罰）及第  
06 25條（乘機性騷擾之刑事責任及其屬告訴乃論之罪）之例外  
07 情形，原則上不適用性騷擾防治法之規定。查本件公務人員  
08 職場性騷擾案成立或不成立之基礎事實，核與行為時性騷擾  
09 防治法第12條、第24條、第25條規定之適用無涉，是本件尚  
10 無性騷擾防治法之適用，而應適用行為時性工法相關規定，  
11 先予敘明。

- 12 2. 而前揭行為時性工法第12條第1項第1款規定之性騷擾，行為  
13 人須以「性要求、具有性意味或性別歧視」之言詞或行為，  
14 對受僱者造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯  
15 或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，始足當  
16 之。換言之，若依當時情境，難認行為人所為係屬性要求、  
17 具有性意味或性別歧視之行為，即與上開規定之要件不符。  
18 又依上開性工法第12條第2項規定，有關性騷擾之認定，除  
19 應從事件發生之背景、環境、當事人之關係及行為人之言  
20 詞、行為等客觀情狀綜合研判之外，尚應考量相對人之主觀  
21 認知。而相對人之主觀認知則須以「合理被害人」標準檢  
22 視，必須符合客觀合理性而非出於個人特殊原因或對行為人  
23 之嫌惡感。復依被告性騷擾申訴要點第2點、第5點、第8點  
24 等規定，性騷擾事件加害人或被害人為被告員工，被害人得  
25 向被告提出申訴，被告受理申訴後，應組成申訴處理調查小  
26 組，辦理關於性騷擾案件調查、審議事項，調查小組置委員  
27 5至9人，由局長指派委員，並指定1人為召集人，小組成員  
28 之女性委員不得少於2分之1，必要時得聘請專家學者擔任，  
29 並由召集人指派3人以上之委員組成專案小組進行調查，作  
30 成調查報告書，提調查小組評議，作出成立或不成立之決定  
31 。

01 3. 查被告於112年4月11日接獲所屬公務員即原告提出之性騷擾  
02 申訴後，即組成調查小組，辦理本案性騷擾案件調查、審議  
03 事項，調查小組由局長指派委員7人，並指派3名委員組成專  
04 案小組啟動調查程序，於112年5月8日及16日分別訪談原  
05 告、甲及相關人員以釐清案情，嗣原告於同年月31日提出專  
06 案小組○委員迴避申請書，經調查小組同意准予○委員迴避  
07 後，另行重組調查小組委員7人，其中女性委員4人，另外聘  
08 委員專家學者4人，並指派3名委員（2女1男）組成專案小組  
09 重啟調查程序，該小組於同年6月5日再次對原告進行訪談，  
10 經原告同意後援用前二次（排除○委員提問部分）之訪談紀  
11 錄，專案小組調查結束後作成之調查報告提交調查小組審  
12 查，被告於112年7月3日召開系爭評議會，除2名非外聘委員  
13 請假外，其餘委員（4女1男）均出席會議，評議後作成甲不  
14 成立性騷擾行為之決議，被告依此決議結論作成原處分等  
15 情，此有原告迴避申請書（復審卷第249至251頁）、原告11  
16 2年6月5日訪談紀錄（復審卷第332至397頁）、系爭評議會  
17 會議紀錄及簽到簿（本院卷第139、140頁）在卷可稽。足認  
18 調查小組之組成對象及性別比例，符合被告性騷擾申訴要點  
19 第5點及第8點規定，是被告針對原告性騷擾申訴所進行之調  
20 查、審議程序，核無程序瑕疵，亦與行為時性工法所建構之  
21 正當行政程序無違。

22 4. 原告雖主張：案發當日午休時，原告趴在自己座位上，甲從  
23 非通道之原告座位左後方繞到原告後方，從原告肩膀往前胸  
24 觸摸，伸手欲抓原告手部去拿取甲手上的紙袋，甲以自己身  
25 體貼近原告身體，滯留原告之狹窄辦公座位空間不願離去云  
26 云。惟審酌此類涉嫌觸摸他人身體之性騷擾事件類型，事實  
27 面上常因發生時間短瞬、被害人身體未留下明顯跡證等事件  
28 特徵，加上直接證據不足，不易還原事實全貌。判斷被害人  
29 指述行為人對其觸摸身體之性騷擾行為是否成立，必須考量  
30 事件發生之背景、環境及當事人之關係，依社會常情就整體  
31 證據資料為綜合評價，以判斷被害人之指訴及行為人之抗辯

01 有無悖離經驗法則或論理法則，尚不得僅依臆測推斷遽予認  
02 定。經查：

03 (1)原告於112年4月11日性騷擾申訴書（復審卷第234頁）記  
04 載：「當時約中午12點50分，燈跟大門都是關的，我坐在位  
05 子上，準備趴著休息。他突然從我身後出現，摸了我的胸  
06 部，我嚇了一大跳，非常驚恐。後來我站起來，他居然整著  
07 身子貼著我的背部，我當時極度害怕，非常不舒服，而且一  
08 直拒絕他。我試圖要走出去，他還擋住我的出口。」等情。  
09 依辦公室現場照片及原告手繪之位置圖（復審卷第443頁、  
10 本院卷第81頁）所示，甲之主任辦公室係位於原告辦公室左  
11 側，甲係從原告座位之左方座位（該座位為同事戊○○座  
12 位）處靠近原告，而原告座位右方為走道，其座位正後方有  
13 一柱子。而原告於112年5月8日調查訪談時（復審卷第253  
14 頁）陳稱：我後面有一大片的柱子，座位旁邊是一台電風  
15 扇，左邊有一個木柱、木椅子，電風扇其實卡住我左邊的出  
16 口，甲突然跑過來，就摸了我，我不知道，甲不知道是怎麼  
17 摸的，就這樣摸到我的手，後來甲過來我旁邊，我站起來，  
18 甲一直弄東西，我不敢往下面看到底是什麼等語，另於112  
19 年6月5日調查訪談時（復審卷第335、344至345頁）陳述：  
20 燈關了之下，那個OA，我坐在裡面，甲就從戊○○位置突然  
21 過來，然後甲就從我的後面，從我的左肩膀這邊繞到我的右  
22 肩膀這邊，從後面繞，然後甲的手從右肩膀摸到我的胸部，  
23 我要出去是往右，因為左邊，其實我的椅子已經往後拉了，  
24 我一定是往右，我不可能，椅子會堵住等語。足見原告座位  
25 後方有一大柱子且左後方物品較多，空間相當狹窄，以致於  
26 原告將椅子往後拉，其座位左後方已無空間可供移動；而案  
27 發當時原告趴在座位上，殊難想像甲可從原告座位左後方狹  
28 窄空間疾行至原告座位正後方、瞬間移動至原告座位右後  
29 方，以手向座椅前方之原告進行肢體接觸，且原告座位右方  
30 即為辦公室走道，甲自原告座位左後方來，難認甲有阻擋原  
31 告出口動線而不讓原告離開之情事；況依原告所述其座位後

01 方空間甚小，尤其是原告座椅向後拉時幾乎無空間，亦難認  
02 甲自原告座位左後方繞至原告右後方，觸碰其右側肩膀、胸  
03 部或阻擋原告離去之事。再參以原告所提其與甲於案發時錄  
04 音內容（復審卷第202頁），該錄音雖無法紀錄甲之完整動  
05 作，惟就其二人談話音量顯示，甲音量過小無法錄得其聲  
06 音，僅部分語句可辨識，而原告聲音宏亮、音量非低，且原  
07 告於案發後向其配偶轉述甲向其表達歉意之語（本院卷第20  
08 9至210頁），可認甲與原告間談話之音量係足以耳聞的音  
09 量，再依原告所述：其將錄音筆隨時都掛在身上等語（復審  
10 卷第268頁），衡情倘如原告所述甲係站在原告座位後方之  
11 狹窄空間，以肢體接觸原告並以身體貼緊原告背部之狀況，  
12 則以原告係將錄音設備掛在身上收錄現場聲音乙節觀之，甲  
13 聲音音量絕無可能如此微弱，合理推估二人間應保有相當距  
14 離。從而，原告此部分主張，難認與事實相符，尚無可採。  
15 是自難單憑原告單一指述，遽認甲有性騷擾行為之事實。

16 (2)再細繹前揭原告與甲之對話錄音譯文：「（男）：主任跟你  
17 對不起啦，這個請你……（聲音不清楚）。（女）：不要不  
18 要，不要不要，主任你不要這樣子，我不要我不要，我不  
19 要，我不要，我不要，主任你不要這樣子，我不要我不要，  
20 你不要這樣子……。（男）：你這樣子，我會很難過……  
21 （聲音不清楚）。（女）：不要不要，不要不要，不要不  
22 要，你不要這樣子……」等語，及參酌原告於案發後與其配  
23 偶之對話內容：因為燈關了，電腦螢幕其實看的到後面，我  
24 看到後面突然有一個人跑出來，我快嚇死了，發現是甲，從  
25 戊○○那邊過來，甲就拿了一袋東西，那時候我趴著，甲就  
26 拿了一袋東西跟我說，就要給我就對了，我就說我不要，甲  
27 就跟我說，你這樣我會很難過，我說我不要，主任你不要這  
28 樣子，然後我就出去把門打開，離開我的位子，甲就摸摸鼻  
29 子說「好好好你休息」，我怎麼會知道，甲就拿了一袋東  
30 西，我有錄到，我是怕甲說要和事佬，然後我不肯接受，甲  
31 要找誰誰誰，把我找上去，兩個在那邊對講，我都快被嚇死

01 了，甲就拿一袋帕莎蒂娜的袋子，裡面裝了東西（嘆氣）等  
02 情。原告於案發後與其配偶提其此事，言談間語氣平和，對  
03 話內容仍著重前於112年3月25日發生之職場霸凌案，完全未  
04 提及甫發生甲對其為性騷擾行為之事，而觀原告所述其表示  
05 「不要」之反應，應可認係堅決推辭、絕不接受甲對於職場  
06 霸凌案之道歉及所給予之紙袋（內裝蘋果）。考量本案發生  
07 之背景，甲連續2年對原告為考績乙等之評定，甲與原告於1  
08 12年3月25日發生職場衝突，甲遭原告向上級檢舉職場霸  
09 凌，被告啟動職場霸凌案之調查程序，故上級長官即副處長  
10 丁○○要求甲妥善處理此事，足認甲案發時係因先前與原告  
11 發生之衝突，基於修復二人關係之善意，或希冀原告能撤回  
12 職場霸凌案申訴，以贈與禮品（蘋果）之方式表達歉意並與  
13 原告達成和解，衡以常理，殊難想像甲開口向原告道歉之同  
14 時復另為性騷擾之舉，且甲係向原告為遞送內裝有蘋果的紙  
15 袋之行為，其目的與「具有性意味或性別歧視」、「與性或  
16 性別有關」無涉，尚難認定甲之行為具有性意圖或有性關聯  
17 性而構成性騷擾行為。是原告上開主張，並不可採。

- 18 5. 另原告主張調查報告僅以原告對於遭甲摸手、摸胸、以自己  
19 身體緊貼原告背部之具體行為陳述內容不一，即認為無證據  
20 足以證明甲之行為存在而認定不成立性騷擾，其認定違反明  
21 確合理法則云云。然性騷擾事件於加害人與被害人獨處下所  
22 發生時，此類案件之案發經過本有其秘密不公開之特性，通  
23 常僅有被害人之指述為認定加害人犯罪事實有無之直接證  
24 據，由於是不愉快之經驗，有時被害人會選擇遺忘，藉此讓  
25 自己忘記痛苦，因此於事發經過一段時間後再回憶陳述，難  
26 免會發生記憶不復如前清晰之情況，是就案件相關細節事  
27 項，先後陳述若有差異或矛盾，衡諸事理，自有可能，應就  
28 被害人前後陳述整體為觀察，並應依經驗法則、論理法則及  
29 證據法則，斟酌其他卷證資料或補強證據，綜為合理之評價  
30 取捨。本件依調查報告之記載（本院卷第54頁）略以：就摸  
31 手的部分，原告申訴書完全未提及，而原告於112年5月8日

01 第一次調查訪談及112年6月5日第二次調查訪談時，第一次  
02 陳述係稱不知道甲怎麼摸，第二次陳述則為甲抓住我的手要  
03 塞東西給我；就有無看見甲塞東西之陳述，第一次稱完全不  
04 知道，第二次稱有看到麵包店的紙袋；關於有無聽見甲說話  
05 內容，第一次稱戴著耳機完全沒聽到，第二次則稱最後有聽  
06 到「你這樣我會很難過」，因認原告於申訴書及本案訪談時  
07 所為之陳述，並非一致等情，核與上開訪談紀錄（復審卷第  
08 253、269、336、341頁）相符，是其認定並非悖於事實，應  
09 予採憑。上開專案小組對原告調查時所詢問事項，與甲有無  
10 性騷擾行為之認定具有高度關聯性，實非枝微末節之事，原  
11 告遺忘、錯誤之可能性甚低，且原告針對其陳述不一致部  
12 分，迄未提出相關證據補充說明，自難單憑原告之片面指  
13 述，遽為不利甲之認定。況原告指稱甲對其有性騷擾行為，  
14 除陳述情節有諸多歧異外，原告於第二次訪談，距離案發時  
15 間已2個多月，陳述內容卻較案發時或第一次訪談時更為詳  
16 盡，此觀上開訪談紀錄甚明，顯與常情有違。是調查報告認  
17 原告指述內容先後不符，其指述內容之真實性與可信度有  
18 疑，尚屬合理，難認無據。

- 19 6. 原告另主張甲之行為，原告確實感受被冒犯及不舒服，調查  
20 報告以「合理被害人」作為認定原告陳述之性騷擾事實是否  
21 存在之依據，已有違誤，一般人處於相同條件下，甲於關  
22 燈、關門、僅有二人的辦公室環境內，貿然從原告座位背後  
23 接近，難認甲之行為無造成敵意環境云云。所謂合理被害人  
24 標準，係指自被害人之觀點，考量一般人處於相同之背景、  
25 關係及環境下，對行為人言行是否有被騷擾之感受，非謂具  
26 有性意味之言行，如對團體中相對多數之人未造成負面觀  
27 感，即可無視少數人之主觀感受（最高行政法院112年度上  
28 字第398號判決參照）。易言之，若依當時情境，客觀上難  
29 認行為人之行為具有性意味或性別歧視，縱使被害人感受為  
30 性騷擾，仍與性騷擾防治法第2條所定要件不符。有關政風  
31 室即原告辦公室關燈及關門之情形，原告112年5月8日訪談

01 時陳稱：午休時間到了，看誰最後進來的會關燈、關門，燈  
02 幾乎都是我關，我會比較早休息，大家都在裡面了，我就會  
03 把門關好，但325（註：指112年3月25日發生職場霸凌案  
04 件）以後我都不會關等語（復審卷第261、263頁），核與專  
05 案小組對於同一辦公室人員A、B、C訪談內容大致相符（本  
06 院卷第57至58頁），足見該辦公室午休期間關燈及關門乃屬  
07 常態，縱使112年3月31日午休時為甲所為，亦無違反常情。  
08 另依事件背景及原告與甲之關係，甲於112年3月25日對於原  
09 告咆哮，經原告提起職場霸凌之申訴，甲遭其上級長官約談  
10 並要求妥善處理此事，甲於遞送紙袋時一開口即向原告表明  
11 歉意，原告當場聽到甲向其致歉，立即意識到甲係因職場霸  
12 凌案之事向其道歉，並強烈拒絕甲之道歉，此觀上揭原告與  
13 甲之對話錄音譯文、原告與其配偶電話錄音譯文內容甚明，  
14 復參酌原告提出其於案發現場側錄之錄音檔，甲聲音音量甚  
15 小，佐以原告自述其座位後方有一大柱子，左後方有電風扇  
16 等物品，空間相當狹小，依當時情境，應可推知甲自原告座  
17 位左後方接近原告並遞送裝有蘋果之紙袋予原告時，二人間  
18 應保有相當距離，自一般人的角度為評價，尚難認甲之言詞  
19 或行為具有性意味或性意圖而營造敵意環境使人遭受性騷擾  
20 之感受。至於甲選擇午休時間辦公室無第三人時接近原告遞  
21 送紙袋，係為避免公開場合道歉之尷尬，甲於此情境下突然  
22 接近原告座位，致原告受到驚嚇，甲之行為雖有檢討改進之  
23 處，惟此與其所為是否構成性騷擾，乃屬二事。從而原告此  
24 部分主張，仍無足據為不利於甲之認定。

25 六、綜上所述，原告主張均無可採，依本件事件發生之背景、工  
26 作環境、當事人關係、甲與原告之言詞、動作、認知等事  
27 項，尚乏證據證明甲對原告確有性騷擾之行為，原處分因此  
28 為甲性騷擾行為不成立之結論，尚無違誤，復審決定予以維  
29 持，亦無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。又本  
30 件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所

01 提訴訟資料，經斟酌後均與本件判決結果不生影響，爰不逐  
02 一論述。

03 七、結論：原告之訴無理由。

04 中 華 民 國 114 年 3 月 11 日

05 審判長法官 孫 國 禎

06 法官 曾 宏 揚

07 法官 林 韋 岑

08 以上正本係照原本作成。

09 一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其  
10 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由  
11 書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁  
12 定駁回。

13 二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴  
14 訟法第49條之1第1項）

15 三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同  
16 條第3項、第4項）  
17

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. 當事人或其代表人、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。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、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。
(二)非律師具有右列情形之一，經本	1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。

01

案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。

2. 稅務行政事件，具備會計師資格。
3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。
4. 當事人為公法人、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。

是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事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。

02

中 華 民 國 114 年 3 月 11 日

03

書記官 鄭 郁 萱