

01 高雄高等行政法院判決

02 高等行政訴訟庭第二庭
03 113年度訴字第76號
04 民國114年2月18日辯論終結

05 原 告 陳彥銘

06 訴訟代理人 黃韡誠 律師

07 龔柏霖 律師

08 被 告 屏東縣政府警察局

09 代 表 人 戴台捷

10 訴訟代理人 蘇映竹

11 林國祥

12 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
13 華民國112年12月26日112公審決字第858號復審決定，提起行政
14 訴訟，本院判決如下：

15 主 文

16 一、復審決定及原處分均撤銷。

17 二、訴訟費用由被告負擔。

18 事實及理由

19 一、爭訟概要：

20 (一) 原告前為被告里港分局第2組巡官（民國112年9月4日調派
21 內埔分局第1組巡官），其同組同事甲女（真實姓名年籍
22 詳卷）於112年8月17日向里港分局第3組反映於112年7月3
23 1日及8月15日遭原告以不當言語方式性騷擾，其雖暫不提
24 出性騷擾申訴，然表明希望更換工作環境。案經被告派員
25 協同里港分局調查後，里港分局於同年月18日作成案件調
26 查報告表，並召開調查原告言行不當評議會議，決議認定
27 原告言行不當。

01 (二) 被告接獲前揭調查報告及會議紀錄後乃以原告有「112年7
02 月31日、8月15日以不當言詞相加於女性同事，致當事人
03 心生不適」為由，依警察人員獎懲標準（下稱獎懲標準）
04 第7條第2款規定作成112年9月11日屏警人獎字第00000000
05 000號令，核予原告記過1次懲處（下稱原處分）。原告不
06 服，提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓
07 會）復審決定駁回。原告不服，遂提起本件行政訴訟。

08 二、原告起訴主張及聲明：

09 (一) 主張要旨：

10 1、原告無性騷擾行為，被告認其以不當言詞相加於甲女之行
11 為構成性騷擾，其判斷違反證據法則，原處分應屬違法：

12 (1) 行政機關就其行使之行政程序，應依職權調查證據，對當
13 事人有利及不利事項應一律注意，並應斟酌全部陳述與調
14 查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實，行政
15 程序法第36條、第43條定有明文。性騷擾防治法施行細則
16 第2條規定：「性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之
17 背景、環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對
18 人之認知等具體事實為之。」當事人主張事實，須負舉證
19 責任，倘其所提出之證據，不足為主張事實之證明，自不
20 能認其主張之事實為真實。又行政官署對於人民有所處
21 罰，必須確實證明其違法之事實。倘不能確實證明違法事
22 實之存在，其處罰即不能認為合法。而行政罰與刑罰之構
23 成要件雖有不同，刑事判決與行政處分亦原可各自認定事
24 實，惟認定事實須憑證據，倘無證據足資認定有堪以構成
25 行政罰或刑罰要件之事實存在，即不得僅以推測之詞予人
26 處罰，則為二者所應一致。

27 (2) 原處分及復審決定認定原告涉有言語性騷擾之不當行為，
28 無任何行車紀錄器或監視器畫面等客觀證據，主要認定係
29 依甲女於112年8月17日接受訪談「單一指述」之詢問記錄
30 為據。然被告調查過程中，甲女亦稱就112年7月31日於巡
31 邏車上所為不當言語，其具體詳細內容已不復記憶，足認

01 該日原告所涉不當言語內容為何已無從證明，更遑論判斷
02 其情節輕微或嚴重。原處分及復審決定竟仍以「推論」認
03 定原告該日於車內確有不適當言語相加於甲女，造成甲女
04 感受不舒服，且認定屬情節嚴重而作成記過1次之懲處，
05 其認定實有理由不備及悖於證據法則之違誤。依上開薄弱
06 之單一指述證據，即認定原告確有對甲女作出言語性騷擾
07 之不當言行，恐存在羅織成罪之高度風險，相關事實及證
08 據實有再予斟酌必要。

09 (3)關於被告認定原告於112年7月31日有性騷擾行為部分：自
10 甲女112年8月17日詢問筆錄、關係人（代號BQ000-H11210
11 8-1）及黃堂益組長112年8月17日調查筆錄以觀，可知甲
12 女就112年7月31日由警察局返回分局途中，原告在車上實
13 際說什麼及回到里港分局第2組辦公室後，原告與黃堂益
14 之聊天內容均不復記憶，甚至僅能純憑想像，臆測為「好
15 像是在開黃腔」，則甲女指控當日原告有性騷擾之不當言
16 詞致其覺得不舒服，自非無疑。證人（代號BQ000-H11210
17 8-2）雖證稱「組長和陳彥銘一搭一唱，讓代號BQ000-H11
18 2108感覺不舒服。」然此乃甲女嗣後告知證人之單方說
19 法，證人並未實際在場親見親聞，實難認此傳聞證據有何
20 證據力與參考性。實際在場親見親聞之黃堂益組長，已明
21 確證稱當日沒印象原告有何開黃腔之不當言詞，縱其曾提
22 醒原告注意「Me Too風波盛行，小心遭求償」，然僅為日
23 常宣導，非單純針對某一特定事件或特別針對原告。從
24 而，除車號000-0000號巡邏車之行車紀錄器已無法還原11
25 2年7月31日之車內情形、里港分局第2組辦公室內未設置
26 相關監錄影像可供調閱外，其他客觀事實亦無可證明原告
27 當日有何不當言詞，或該言詞已達性騷擾程度之情事；黃
28 堂益之證詞更否定原告當日有不當言詞，顯有利於原告，
29 然被告對此視而不見，逕認原告於112年7月31日以不當言
30 詞相加於甲女之行為構成性騷擾，其判斷明顯違反證據法
31 則，繼而憑此對原告懲處記過1次，原處分顯屬違法。

01 (4)關於被告認定原告於112年8月15日有性騷擾行為部分：①
02 當日辦公室團購飲料時，原告雖有下列言詞「為何要叫1
03 號？」「我比較喜歡0號」「我沒有尾巴，我的尾巴是長
04 在前面」「性慾手環」「嗯（嘴巴嘟嘴發出聲音）」，復
05 審決定記載「我比較喜歡0號」有其他關係人確實聽到，
06 但復審決定未詳加記載「其他關係人」究係何人？原告對
07 此亦無從答辯，證據能力顯有瑕疵。再者，復審決定雖記
08 載黃堂益有聽到「我的尾巴長在前面」，然黃堂益究係如
09 何聽聞、其聽聞之時、地、是否有斷章取義而誤會原告等
10 節均有待調查釐清。至其餘言詞，相關證據均付之闕如，
11 自無從認定原告確有相關不當言詞。②證人雖證稱：「曾
12 聽BQ000-H112108轉述，陳員對BQ000-H112108說：『為什
13 麼要叫1號？』、『我比較喜歡0號』、『我沒有尾巴，我
14 的尾巴是長在前面』，BQ000-H112108稱她很生氣。」然
15 證人既未實際在場親見親聞，此純為甲女嗣後告知之單方
16 說法，自應考量甲女與原告處於絕對相反立場，所為陳述
17 不免未盡實在或有所偏頗。③證人雖證述：「有聽到原告
18 說『我比較喜歡0號、我沒有尾巴，我的尾巴長在前面』
19 等語，並認為原告所指0號係指同性戀中女生的角色，尾
20 巴部分應是男性生殖器官，亦有聽聞BQ000-H112108表示
21 上述言語，令其感到不舒服。」然黃堂益亦曾證稱：「就
22 我的觀察，陳彥銘跟BQ000-H112108平常互動（關係）不
23 錯，但8月15日那天，我看到BQ000-H112108從分局長室出
24 來，臉色怪怪的，後來從陳彥銘巡官口中得知，BQ000-H1
25 12108因分局長不讓她調任交通隊分隊長而難過，在遭陳
26 彥銘揶揄後，我有聽到BQ000-H112108對陳彥銘說『是不
27 是我對你太好』、『你等著去做筆錄』；我平常沒有印象
28 有性騷擾的言行，如果有，我一定會制止。」可知縱認原
29 告當日曾說過「我比較喜歡0號、我沒有尾巴，我的尾巴
30 長在前面」等言語（原告否認之），然甲女臉色怪怪的係
31 其從分局長室出來後，甲女當日不悅原因究係因原告不當

01 言詞所致，抑或未成功調任交通隊分隊長，遷怒原告，即
02 非無疑。被告未斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，
03 且對原告有利事項未注意，逕認原告於112年8月15日以不
04 當言詞相加於甲女之行為構成性騷擾，其判斷明顯違反證
05 據法則，繼而憑此對原告懲處記過1次，顯屬違法。

06 2、本件未達「情節嚴重」程度，原處分逕予記過處分，有違
07 比例原則：

08 (1)公務員服務法第5條及第22條、法務部獎懲標準表第3點、
09 法務部及所屬各機關人員獎懲案件處理要點（下稱法務部
10 獎懲要點）第11點第1項規定，法務部所屬機關人員，如
11 有言行失檢，損及公務人員或機關聲譽，情節輕微之情
12 事，該當申誡懲處之要件，服務機關並得審酌其行為之動
13 機、目的、手段及所發生之影響或損害程度，予以申誡1
14 次或2次懲處。

15 (2)法務部獎懲標準表第3點第3款、第11點第1項規定，上開
16 法務部獎懲標準表及法務部獎懲要點核係法務部基於上級
17 機關之地位，為協助其所屬之各該機關執行人員獎懲事
18 項，依職權訂定之具技術性及細節性行政規則，被告自得
19 於裁處時加以適用。又所謂「言行失檢，有損公務人員或
20 機關聲譽，情節輕微」乃屬不確定法律概念，基於憲政體
21 制之權力分立原則，司法權無從取代行政機關行使行政裁
22 量權，且行政機關就不確定法律概念等事件有判斷餘地
23 者，仍應受司法審查，惟各機關辦理公務人員考績及平時
24 考核懲處，主管長官應就部屬之工作表現、品行操守、學
25 識能力等各方面，本於公平客觀之原則考核評量；而類此
26 考評工作，因具有高度之屬人性，除其具有法定程序上之
27 瑕疵、對事實認定有違誤、未遵守一般公認價值判斷之標
28 準、有與事件無關之考慮牽涉在內及有違反平等原則等情
29 事外，機關主管對部屬考評之判斷應予尊重。甲女並無就
30 原告違反性別平等工作法提出任何申訴，原告所為確屬同

01 事間日常口語玩笑，情節尚屬可接受之範圍，難認已達言
02 語性騷擾之程度。原處分逕予記過處分，有違比例原則。

03 (二) 聲明：復審決定及原處分均撤銷。

04 三、被告答辯及聲明：

05 (一) 答辯要旨：

06 1、關於原告主張原處分認定證據薄弱部分：

07 (1)112年7月31日原告、甲女及黃堂益等3人至被告駐地參加
08 督察會報後，共乘車號000-0000巡邏車返回分局途中，原
09 告以甲女為開玩笑題材，黃堂益回應原告，現在Me Too風
10 波盛行，小心要賠錢等語。巡邏車行車紀錄器之影音資料
11 保存時數為4小時，案發翌日甲女前往調閱卻查無資料可
12 稽，該行車紀錄器之影音資料已遭覆蓋，已無存留該日相
13 關影像，無法還原當時巡邏車內情形。

14 (2)本案調查過程中，甲女對原告於112年7月31日在巡邏車上
15 所為之不當言語，雖不記得具體詳細內容，然參酌被告對
16 甲女及原告所為訪談紀錄，同車之黃堂益曾提醒原告小心
17 Me Too盛行，可得推論原告該日於車內確有不適當言語相
18 加於甲女，造成甲女感受不舒服。甲女選擇不提出申訴，
19 依「性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」原應交由督察
20 單位（該分局第2組）查處，該分局為求慎重且避免查處
21 人員單方面認定有失偏頗，112年8月18日召集相關人員，
22 召開評議會調查原告行為態樣是否不當，案經在場全體人
23 員表決一致認原告言行不當屬實。被告尚於112年11月22
24 日召開性別平等專案小組會議，討論甲女後續保護事宜及
25 對原告實施相關輔導措施，依性別平等工作法規定，被害
26 當事人主觀感受有被冒犯之情境即為成立，又原告多次言
27 語不當違失行為之認定，業有第3人訪談資料佐證，所憑
28 之證據並不以直接證據需有錄音錄影檔案為限，故原告言
29 詞性騷擾明確。

30 2、關於原告主張逕予記過處分有違比例原則部分：

01 (1)112年8月15日甲女向證人分享友人所送手環，原告聽聞後
02 即向甲女重複說2次「是『性慾』手環」等詞。又於同日
03 原告見同組辦公室內所團購50嵐飲料店品項名稱為「1
04 號」之飲品，即詢問甲女「為什麼要叫1號？」「我比較
05 喜歡0號」等語，甲女回應原告「是不是最近對你太好，
06 你尾巴都翹起來了」，原告回答「我沒有尾巴，我的尾巴
07 是長在前面」等語。甲女感受不舒服離開辦公室，至同分局
08 第3組向家防官告知遭同事性騷擾，並製作性騷擾事件
09 申訴書（暫不提申訴）。前開事件黃堂益亦在場並告知原告
10 「小心Me Too喔」等語。原告自認與甲女間之言語僅為
11 開玩笑，惟玩笑內容仍應建立在互相尊重之基礎，並適時
12 察言觀色，避免造成對方感受不佳。甲女未提出申訴乃是
13 考量原告為同事而逕向分局內部反映據以調查議處，但不
14 代表該情節屬原告所主張「可接受」範圍。原告於執行工
15 作期間提及「0號」「1號」「尾巴長在前面」「性慾手
16 環」等語，均非日常一般交談用語，係具性暗示之內容
17 （0號與1號暗指同性戀、尾巴暗指男性身體器官），原告
18 稱其所為屬同事間日常口語玩笑，情節尚屬「可接受」範
19 圍，難認已達言語性騷擾之程度云云，並不足採。

20 (2)警察機關訂有獎懲標準、警察機關辦理獎懲案件注意事項
21 等規定，適用警察機關所屬人員獎勵及懲處案件，原告引
22 用法務部獎懲要點係對行政組織法機關隸屬關係及機關專
23 屬法令認識錯誤。原告分別於112年7月31日及同年8月15
24 日在工作場域中，對甲女有不當言語及性暗示言語，致甲
25 女有遭冒犯感受，已違反公務人員應保持品味義務之行為
26 規範，有言行失檢、影響警譽之情事。被告審酌原告屢犯
27 言詞性騷擾同事作為、態度等客觀事實及原告所涉情節輕
28 重等綜合評價，予以適當行政處分，並無不合。

29 3、關於原告指摘原處分及復審決定並未詳加記載原告112年8
30 月15日於辦公室所為不當言語有「其他關係人」聽到係何
31 人，而認證據能力有瑕疵部分：被告112年6月12日屏警婦

01 幼字第00000000000號函修正「屏東縣政府警察局性騷擾
02 防治申訴調查及懲處處理要點」第9點第1項規定，性騷擾
03 事件之調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及
04 其他人格法益。本案調查過程為保護相關當事人，調查過
05 程未登載證人姓名，係以代號與姓名對照表顯示，與該要
06 點規定調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及
07 其他人格法益相符。原告身為警務及從事督察工作人員，
08 法律素養高於一般人，更應嚴守男女分際，惟原告連續不
09 當之行為，造成甲女感到被冒犯；原告行為已造成女性同
10 仁身心受創，涉及言詞性騷擾，具有客觀調查事實佐證，
11 被告所為懲處，認事用法無誤。

12 (二) 聲明：原告之訴駁回。

13 四、爭點：被告作成原處分依獎懲標準第7條第2款規定，核予原
14 告記過1次之懲處，是否適法？

15 五、本院之判斷

16 (一) 爭訟概要欄所載事實，業經兩造陳明在卷，並有原告人事
17 資料簡歷表（見復審卷第180頁至第182頁）、112年8月17
18 日甲女詢問紀錄（見原處分卷第9頁至第14頁）、關係人
19 （代號BQ000-H112108-1）調查筆錄（見原處分卷第15頁
20 至第19頁）、證人（代號BQ000-H112108-2）電話訪談紀
21 錄表（見原處分卷第20頁至第21頁）、原告調查筆錄（見
22 原處分卷第22頁至第29頁）、黃堂益調查筆錄（見原處分
23 卷第30頁至第38頁）、里港分局112年8月18日里警督字第
24 11232025600號案件調查報告表（見原處分卷第3頁至第8
25 頁）、調查原告言行不當評議會會議紀錄（見原處分卷第
26 58頁至第60頁）、原處分（見本院卷第57頁）及復審決定
27 （見本院卷第25頁至第30頁）等附卷可稽，自堪認定。

28 (二) 應適用之法令：

29 1、警察人員人事條例

30 (1)第28條第1項、第3項：「(第1項)警察人員平時考核之
31 獎懲種類，適用公務人員考績法之規定。……(第3項)

01 第1項獎懲事由、獎度、懲度、考核監督責任及其他相關
02 事項之標準，除依本條例規定外，由內政部定之。」

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

05 2、公務人員考績法

06 (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
07 及專案考績，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分嘉
08 獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。
09 ……。」

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

12 (3)第24條：「本法施行細則，由考試院定之。」

13 3、公務人員考績法施行細則第13條第4項、第6項前段：

14 「（第4項）各機關依法設置考績委員會者，其公務人員
15 平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官覆核，
16 由主管機關或授權之所屬機關核定。……（第6項）各機
17 關平時考核獎懲之記功（過）以下案件，考績委員會已就
18 相同案情核議有案或已有明確獎懲標準者，得先行發布獎
19 懲令，並於獎懲令發布後3個月內提交考績委員會確認；
20 ……。」

21 4、獎懲標準

22 (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
23 定之。」

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

26 (3)第7條第2款：「有下列情形之一者，記過：……二、違反
27 品操紀律或言行失檢，影響警譽，情節嚴重。」

28 (4)第11條第3款：「各警察機關、學校應依據事實，公正審
29 議獎懲案件，並得視下列情形，核予適當獎懲：……三、
30 加重或減輕1層級懲處：（一）案情嚴重者加重，輕微者
31 減輕。（二）出於故意者加重，過失者減輕。（三）影響

01 警紀、警譽或業務大者加重，小者減輕。(四)連續違犯
02 者加重，初次違犯或勇於認錯者減輕。(五)其違紀之行
03 為屬於品操方面者加重，屬於工作方面者減輕。」

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

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

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

17 5、考績委員會組織規程

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

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

26 (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
27 席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議。」

28 6、警察機關辦理獎懲案件注意事項

29 (1)第1點第1款：「警察機關辦理獎懲案件，依下列規定行
30 之：(一)平時獎懲：優先適用警察人員獎懲標準，該標
31 準未規定者，適用公務人員考績法施行細則、行政院與所

01 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
02 他有關規定辦理。」

03 (2)第18點：「故意違法犯紀或品德上之違紀，從重懲處。」

04 (三)被告作成原處分之程序核屬適法：

05 1、按警察人員人事條例第28條第1項、第3項規定：「(第1
06 項)警察人員平時考核之獎懲種類，適用公務人員考績法
07 之規定。……(第3項)第1項獎懲事由、獎度、懲度、考
08 核監督責任及其他相關事項之標準，除依本條例規定外，
09 由內政部定之。」同條例第32條規定：「警察人員之考
10 績，除依本條例規定者外，適用公務人員考績法之規
11 定。」內政部依該條例第28條第3項授權訂定獎懲標準。
12 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
13 定：「……(第4項)各機關依法設置考績委員會者，其
14 公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長
15 官覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定。……(第6
16 項)各機關平時考核獎懲之記功(過)以下案件，考績委
17 員會已就相同案情核議有案或已有明確獎懲標準者，得先
18 行發布獎懲令，並於獎懲令發布後3個月內提交考績委員
19 會確認；……。」考績委員會組織規程第2條第2項規定：
20 「考績委員會置委員5人至23人，除本機關人事主管人員
21 為當然委員及第6項所規定之票選人員外，餘由機關首長
22 就本機關人員中指定之，並指定1人為主席。主席因故未
23 能出席會議者，得由主席就委員中指定1人代理會議主
24 席。」同規程第4條第1項前段規定：「考績委員會應有全
25 體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同
26 意，始得決議。……。」準此，警察機關依獎懲標準對所
27 屬警察人員平時考核之記過以下懲處，於程序上得由所屬
28 機關依權責先行核定發布懲處令後，再於3個月內提交考
29 績委員會確認。

30 2、查原告前為被告里港分局第2組巡官(112年9月4日調派內
31 埔分局第1組巡官)，其同組同事甲女於112年8月17日向

01 里港分局第3組反映其於112年7月31日及8月15日遭原告以
02 不當言語方式性騷擾，其雖暫不提出性騷擾申訴，然表明
03 希望更換工作環境；案經被告派員協同里港分局調查後，
04 里港分局於同年月18日作成案件調查報告表，並召開調查
05 原告言行不當評議會會議，決議認定原告言行不當；被告接
06 獲前揭調查報告及會議紀錄後乃於112年9月11日以原告有
07 「112年7月31日、8月15日以不當言詞相加於女性同事，
08 致當事人心生不適」為由，依獎懲標準第7條第2款規定作
09 成原處分核予原告記過1次懲處；事後於112年10月30日提
10 交被告112年度考績委員會第8次會議確認等情，有原告人
11 事資料簡歷表（見復審卷第180頁至第182頁）、里港分局
12 112年8月18日案件調查報告表（見原處分卷第3頁至第8
13 頁）、調查原告言行不當評議會會議紀錄（見原處分卷第
14 58頁至第60頁）、里港分局第3組112年8月18日簽呈（見
15 原處分卷第55頁）、原處分（見本院卷第57頁）、被告人
16 事室112年11月2日簽呈（見原處分卷第95頁至第96頁）、
17 被告112年度考績委員會第8次會議紀錄、簽到表、獎懲案
18 件審議表及被告112年9月份懲處明細表（見原處分卷第97
19 頁至第104頁）在卷可稽，核與前揭平時考核獎懲程序規
20 定相符，堪認被告作成原處分之程序應屬適法。

21 （四）被告認定原告「112年8月15日以不當言詞相加於女性同
22 事，致當事人心生不適」構成獎懲標準第7條第2款懲處事
23 由部分，並無違誤；惟認定原告「112年7月31日以不當言
24 詞相加於女性同事，致當事人心生不適」構成同款懲處事
25 由部分，則有可議：

26 1、被告認定原告「112年7月31日以不當言詞相加於女性同
27 事，致當事人心生不適」懲處事由部分：

28 (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
29 應一律注意，並應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結
30 果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，行政程序法第36
31 條、第43條分別定有明文。

01 (2)被告認定原告構成「112年7月31日以不當言詞相加於女性
02 同事，致當事人心生不適」懲處事由，無非係以被告對甲
03 女及原告所為訪談紀錄，同車之黃堂益組長曾提醒原告小
04 心Me Too盛行，可得推論原告該日於車內確有不當言語造
05 成甲女感受不佳，為其論據。

06 (3)惟查，甲女於112年8月17日接受調查詢問時陳稱：其於同
07 年7月31日參加督察會報結束後駕駛車號000-0000巡邏車
08 返回駐地期間，原告與黃堂益組長聊天過程中，原告以其
09 作為開玩笑題材（詳細內容記不清楚），黃堂益則回應原
10 告：「你這樣講話，會讓甲女不開心」「現在Me Too風波
11 盛行，小心要給甲女錢」；其返回駐地辦公室後，聽聞原
12 告與黃堂益組長聊天好像在開黃腔（詳細內容亦記不清
13 楚），其感到不舒服便離開辦公室（見原處分卷第10頁至
14 第11頁）等詞，足見甲女在調查過程中就112年7月31日原
15 告於巡邏車上及返回辦公室後與黃堂益組長聊天過程中究
16 竟以何種具體言詞相加，均表示詳細內容已不復記憶；且
17 當日巡邏車上之行車紀錄器影像係以重複覆蓋錄製，已無
18 留存當日相關影像可查等情，有該行車紀錄器影像檔案明
19 細資料（見原處分卷第39頁）、里港分局112年10月20日
20 里警人字第11232410200號函（見復審卷第168頁）在卷可
21 憑，無足夠證據資料得以認定原告於112年7月31日究以何
22 種具體言詞內容致甲女心生不適。甲女雖指稱黃堂益組長
23 在當日巡邏車上曾回應原告：「你這樣講話，會讓甲女不
24 開心」「現在Me Too風波盛行，小心要給甲女錢」等語，
25 然既無從認定原告於112年7月31日究以何種具體言詞內容
26 致甲女心生不適，自難僅以上開間接事實即遽為其言詞內
27 容屬於具有性意味或性別歧視之言論。被告在未能具體認
28 定當日原告所為言詞內容之情形下，遽認原告「112年7月
29 31日以不當言詞相加於女性同事，致當事人心生不適」構
30 成獎懲標準第7條第2款懲處事由，就此所為判斷核有出於
31 不完全資訊之瑕疵，原處分關於此部分即難謂適法。

01 2、關於被告認定原告「112年8月15日以不當言詞相加於女性
02 同事，致當事人心生不適」懲處事由部分：

03 (1)按內政部警察人員人事條例第28條第3項授權訂定之獎懲
04 標準第7條第2款規定：「有下列情形之一者，記過：……
05 二、違反品操紀律或言行失檢，影響警譽，情節嚴重。」
06 核符母法授權目的，且未逾越授權範圍，被告辦理所屬警
07 察人員獎懲自應加以援用。而受僱者於執行職務時，任何
08 人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其
09 造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾
10 其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現者，即構成敵意
11 環境性騷擾，此觀性別平等工作法第12條第1項第1款即
12 明。警察工作內容重在查察奸宄、防止人民危害、巡守家
13 戶安全等主動且積極維持社會秩序之事務，其既代表社會
14 公義，則端正警察形象及維持警譽即為警察機關基於其特
15 殊行政任務所必需善盡之職責。為確保執行勤務之警察人
16 員確實遵守勤務規範、注重個人品操紀律以避免影響警
17 譽，倘其於執行職務時涉及前述性別平等工作法所稱以具
18 有性意味或性別歧視之言詞或行為，對同事造成敵意性、
19 脅迫性或冒犯性之工作環境，自屬言行失檢，影響警譽，
20 情節嚴重。

21 (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
22 生事件陳稱：當天因辦公室團購飲料，原告詢問甲女飲料
23 店品項名稱為何要叫做「1號」，之後原告又說「我比較
24 喜歡0號」，黃堂益組長在旁聽聞後表示「小心Me Too
25 喔」，甲女當場感到不舒服於是便回應道：「是不是我最
26 近對你太好，你的尾巴都翹起來了」，原告則回稱：「我
27 沒有尾巴，我的尾巴是長在前面」（見原處分卷第11頁）
28 等詞；復陳稱：其於同日曾向辦公室同事分享朋友贈送的
29 幸運手環，原告見狀便稱「是『性慾』手環」（見原處分
30 卷第12頁）等語。對照關係人（代號BQ000-H112108-1）
31 接受調查時陳稱：其有聽聞原告說「我比較想當0號」

01 「我的尾巴長在前面」，甲女當日即曾向其表示上開言語
02 令其感受不舒服（見原處分卷第16頁至第17頁）等詞。證
03 人（代號BQ000-H112108-2）則於接受電話訪談時陳稱：
04 原告聽聞其與甲女聊及同事贈送甲女之幸運手環，曾對甲
05 女重複說2次「這是『性慾』手環喔」；翌日甲女亦曾向
06 其表示同年8月15日辦公室團購飲料時原告前揭言詞令甲
07 女感到生氣（見原處分卷第20頁）等語，前後互核相符，
08 且衡酌甲女向該分局第3組反映原告對其所為不當言語時
09 仍表示暫不提出性騷擾申訴，足徵甲女僅係避免繼續與原
10 告在相同辦公室上班而未使原告即刻身陷工作場所性騷擾
11 之法定調查程序，更難認甲女有惡意設詞攀誣原告之理；
12 堪認原告確於當日曾在工作場所對甲女稱「是『性慾』手
13 環」「我比較喜歡0號」「我的尾巴是長在前面」等言
14 詞。而原告對甲女所稱「我比較喜歡0號」係影射男同性
15 戀性角色；「我沒有尾巴，我的尾巴是長在前面」則影射
16 男性生殖器官；「是『性慾』手環」則係藉諧音而為具性
17 意味之言詞，衡酌原告於行為時為里港分局第2組（督
18 察）巡官，業務項目包括內外勤業務執行督導考核、內部
19 管理業務之規劃、督導及考核等，有該分局分層負責明細
20 表及業務分配表（見本院卷第259頁至第273頁）在卷可
21 憑，其當應注重個人品操紀律，避免影響警譽；而原告對
22 甲女所為不當言詞，顯已造成甲女心生不適而構成敵意工
23 作環境，致其向被告調查人員表示不願再與原告在相同工
24 作場所上班，依前揭說明，堪認被告認定原告對甲女為前
25 揭言詞不當已損及警譽且情節嚴重，該當獎懲標準第7條
26 第2款之懲處事由，核無違誤。

27 (3)原告固主張：原處分及復審決定認定其有言語性騷擾之不
28 當行為，並無任何客觀證據，主要係依甲女單一指述；復
29 審決定記載「我比較喜歡0號」有其他關係人確實聽到，
30 但復審決定未詳加記載「其他關係人」究係何人、黃堂益
31 如何聽聞原告所述「我的尾巴長在前面」、其聽聞之時、

01 地、是否有斷章取義而誤會原告等節均有待調查釐清；證
02 人所述均僅為轉述甲女單方面說法、被告未審究甲女當日
03 不悅之原因，究係因原告不當言詞所致，抑或未成功調任
04 交通隊分隊長進而遷怒原告，原處分有違背證據法則且對
05 其有利事項未注意云云。然查，被告認定原告有前揭不當
06 言詞相加於甲女，係依前揭甲女詢問筆錄、關係人（代號
07 BQ000-H112108-1）調查筆錄、證人（代號BQ000-H112108
08 -2）電話訪談紀錄等為據，業如前述，並非僅依甲女之單
09 一指述；衡酌被告調查訪談時亦就原告前揭言論之前後原
10 由及語意脈絡加以詳查，且被告所據前揭調查訪談對象均
11 為該機關所屬警察人員並以代號加以區隔，騎縫亦蓋有其
12 等指印，復將所據調查訪談紀錄書面附卷為佐，自具相當
13 憑信性，縱該辦公室並無設置監視錄影設備可提供錄影錄
14 音紀錄為佐，仍無礙於以供述證據作為事實認定之依據；
15 而復審決定有無將前揭受調查詢問人員年籍等事項詳加記
16 載則核與原處分此部分之適法性認定無涉。原告指稱被告
17 未審究甲女當日不悅之原因係因原告所致，抑或未成功調
18 任交通隊分隊長進而遷怒原告乙節，縱認甲女當日曾因其
19 他事由而發生不悅，然甲女於聽聞原告前揭涉及性騷擾言
20 詞後即憤而離開辦公室前往該分局第3組投訴，業據前揭
21 關係人及證人指陳明確，自無礙甲女係因原告所為上開言
22 詞而感到冒犯之認定，故原告前揭主張，自不足作為對其
23 有利認定之佐憑。

24 （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
25 有影響，應予撤銷，由被告另為適法之處分：

- 26 1、按獎懲標準第11條第3款規定：「各警察機關、學校應依
27 據事實，公正審議獎懲案件，並得視下列情形，核予適當
28 獎懲：……三、加重或減輕1層級懲處：（一）案情嚴重
29 者加重，輕微者減輕。（二）出於故意者加重，過失者減
30 輕。（三）影響警紀、警譽或業務大者加重，小者減輕。
31 （四）連續違犯者加重，初次違犯或勇於認錯者減輕。

01 (五) 其違紀之行為屬於品操方面者加重，屬於工作方面
02 者減輕。」第12條規定：「(第1項) 本標準所列嘉獎、
03 記功、申誡、記過之規定，得視事實發生之動機、目的、
04 手段及影響程度，核予1次或2次之獎懲。(第2項) 前條
05 所稱1層級，指依獎勵種類嘉獎、記功、記大功；懲處種
06 類申誡、記過、記大過，各區分為1層級。減輕1等次，指
07 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
08 類推。」第13條規定：「獎懲案件應詳敘具體事實，擬議
09 獎懲事由、種類及適用條款；必要時，檢附有關證據及資
10 料。其屬各警察機關、學校首長者，應由其上級警察機關
11 依據事實檢討核議(定)。」準此，警察機關對警察人員
12 懲處所據事由之範圍倘有不同，自將影響其懲處輕重。

13 2、查被告作成原處分依獎懲標準第7條第2款規定核予原告記
14 過1次之懲處，係以原告「112年7月31日、8月15日以不當
15 言詞相加於女性同事，致當事人心生不適」作為懲處事
16 由，業如前述。而經本院審認被告認定原告「112年8月15
17 日以不當言詞相加於女性同事，致當事人心生不適」構成
18 獎懲標準第7條第2款懲處事由部分，並無違誤；惟認定原
19 告「112年7月31日以不當言詞相加於女性同事，致當事人
20 心生不適」構成同款懲處事由部分，則有可議，其懲處基
21 礎事實範圍已有變動，依前揭規定及說明，被告亦將前揭
22 部分違誤之事由作為原處分之依據，即有部分瑕疵；復審
23 決定未予糾正，亦有未合。本院自應將復審決定及原處分
24 均予撤銷；又被告對原告「112年8月15日以不當言詞相加
25 於女性同事，致當事人心生不適」構成言行失檢部分應依
26 獎懲標準規定核予何種懲處，具有裁量空間，基於權力分
27 立原則，法院不能逕為取代，自應由被告依本判決意旨另
28 為適法處分，以維法制。

29 六、綜上所述，被告認定原告「112年8月15日以不當言詞相加於
30 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
31 處事由部分，固無違誤，然被告作成原處分所據懲處事由中

01 關於「112年7月31日」部分之認定則有可議，對懲處輕重結
02 果即有影響，原處分難謂完全適法；復審決定未予糾正，即
03 有未合。從而，原告訴請撤銷復審決定及原處分，為有理由，
04 應予准許。又被告對原告「112年8月15日以不當言詞相加於
05 女性同事，致當事人心生不適」構成言行失檢部分應依
06 獎懲標準規定核予何種懲處，具有裁量空間，自應由被告依
07 本判決意旨另為適法處分，以維法制。

08 七、本件判決基礎已臻明確，其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，核
09 於判決結果不生影響，並無逐一論述必要，併此敘明。

10 八、結論：原告之訴為有理由。

11 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日

12 審判長法官 孫 國 禎

13 法官 林 韋 岑

14 法官 曾 宏 揚

15 一、上為正本係照原本作成。

16 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
17 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
18 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
19 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
20 繕本）。

21 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，
22 逕以裁定駁回。

23 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
24 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
25 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
26

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	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

師為訴訟代理人	<p>合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
(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	<p>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。</p> <p>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>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。</p>	

中 華 民 國 114 年 3 月 28 日

書記官 林 幸 怡