# 臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
113年度訴字第259號
民國114年5月1日辯論終結

原　　告　廖賢岳

訴訟代理人　張繼圃　律師
被　　告　臺中市大雅區公所

代　表　人　林麗蓉
訴訟代理人　蔡丞凱

上列當事人間因懲處事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國113年9月10日113公審決字第000521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、爭訟概要：

原告係被告所屬人文課辦事員，經被告於受理前約僱人員○○○（下稱甲君）對原告提出之性騷擾事件申訴書，並組成性騷擾申訴處理調查小組進行調查，認定原告已構成行為時之性騷擾防治法第2條之性騷擾行為，並以民國113年1月23日雅區人字第00000000000號函檢附性騷擾事件申訴調查報告書通知原告將移送考績委員會為適當之處置。嗣經被告召開113年第4次考績暨甄審委員會決議通過後，審認原告於下班時間在非工作場所對異性所為之不當行為致有損機關聲譽，乃依「臺中市政府及所屬各機關學校公務人員平時獎懲案件處理要點」（下稱臺中市獎懲要點）第5點第1項第3款第2目規定，以113年2月16日雅區人字第0000000000號令核予其申誡1次之懲處（下稱原處分）。原告不服，於113年2

月16日提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會以113年9月10日113公審決字第000521號復審決定書（下稱復審決定）予以駁回。原告仍不服，遂提起本件訴訟。

二、原告主張要旨及聲明：

㈠系爭處分未載明具體事實及各項事實所憑之證據，應存在不備理由之違法，且依復審決定理由所述之事實（即原告112年6、7月間及112年8月22日之行為），原告並無任何「行為不檢」，蓋因被害人甲君於上開時點後仍與原告有密切之互動，可知復審決定指稱原告「行為不檢」之事實僅為朋友間之一般互動，況且復審決定指稱原告之行為皆在下班時間點，應屬原告個人私領域，不得作為考核原告之獎懲事由：

1.按行政程序法第3條第3項第7款固規定對公務員所為之人事行政行為，不適用該法所定之程序規定。惟此款規定係指不構成得提起行政爭訟之人事行政行為，對公務員所為之人事行政行為，如得循行政爭訟程序予以救濟，則作成此類人事行政行為時，自應適用行政程序法之程序規定。

2.次按，臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目「各機關對於公務人員之獎懲案件，應依下列標準核予嘉獎、記功、申誡、記過：……（三）有下列情形之一者，申誡：……2.言行失檢或接受不當餽贈，有損機關聲譽，情節輕微。」

3.再按，臺中市獎懲要點第2點規定「各機關應依公務人員考績法及其施行細則、各類專業人員獎懲標準、行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員獎懲案件處理要點及本要點辦理獎懲案件，所發布之獎懲令並應敘明獎懲之法令依據及其具體事實。」所謂具體事實，係指人、時、事、地、物齊備之內容，並包含動機、手段、過程、結果及所致之損害等事實而言。

4.經查，原處分之獎懲事由僅泛稱「原告於下班時間在非工作場所對異性所為之不當行為致有損機關聲譽」，然究係何種舉止令被告以為原告有不當行為？又為何僅因原告有言行不

當即有損機關聲譽？其過程又是如何？被告皆未一一載明，致原告僅能自行推敲被告作成原處分前後是否歷經何事，無從自原處分直觀判斷，因此，原處分具理由不備之瑕疵存在，顯非適法，依法應予撤銷。

5.所謂「言行失檢」係指言行疏於檢點，亦即所言或所行並未審慎、仔細的檢查、注意之意，且此些未審慎、仔細之所言或所行必須有損機關聲譽，始可相當，然本件不論原告向甲君是否有稱「地震了！」或「我老婆今天要去做瑜珈，要不要我們兩個人去喝酒？」均係本於「私人間之社交往來範圍，縱然甲君認為原告所稱係屬冒犯，也僅為甲君自我主觀認知感受，如何影響機關聲譽？況且何以會有上開言論，原告於歷次申訴及復審書狀內業已再三闡述，更顯見係屬「說者無心，聽者有意」之狀況，上開言論於客觀上實難認有何未審慎仔細者。

㈡倘原處分「言行失檢」所認定之基礎事實係原告有性騷擾一事，則中市社家防字第0000000000號函既已決議「性騷擾不存在」，原處分之判斷自乃出於錯誤之事實，應予撤銷：

1.行政法院對行政機關所為判斷的合法性，原則上應予審查，然而，關於公務人員的考核懲罰，因具有高度的屬人性，涉及機關長官的領導統御權限，基於尊重其不可替代性，行政法院受理此類行政爭訟事件，承認行政機關就此等事項的決定，有判斷餘地，也就是對於機關長官所為的判斷，應該予以適度的尊重，而對其判斷採取較低密度的審查。然而，並不是關於公務人員懲罰決定的所有事項，都應該一律尊重行政機關的判斷而認其有判斷餘地，如果是屬於懲罰的事實認定及法律的抽象解釋，本來就屬於行政法院進行司法審查的核心事項，行政機關自無判斷餘地可言，因此，行政機關所為的懲罰決定，如果是基於錯誤的事實認定或法律適用等顯然違法情事，行政法院自應予以審查，並依法撤銷之（最高行政法院112年度上字第353號判決意旨）。申言之，按人事主管機關對於所屬公務人員之平時獎懲之核定，涉及高度屬

人性之人格評價，行政機關就此等事項的決定，有判斷餘地，故行政法院僅於行政機關的判斷有恣意濫用及其他違法情事時，始予以撤銷或變更，其可資審查的情形包括：（1）判斷是否出於錯誤的事實認定或不完全的資訊。（2）法律概念涉及事實關係時，涵攝有無明顯錯誤。（3）對法律概念的解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存的上位規範。（4）判斷是否有違一般公認的價值標準。（5）判斷是否出於與事物無關的考量，而違反不當連結禁止原則。（6）判斷是否違反法定的正當程序。（7）作成判斷的行政機關，其組織是否合法且有判斷權限。（8）判斷是否違反法治國家應遵守的原理原則，如平等原則、公益原則等（司法院釋字第553號解釋理由書參照）。

2.次按「逾期未作成調查結果或當事人不服申訴調查結果者，得按其身分依適用之法令提起救濟。」「性騷擾事件之行為人為各機關所屬員工，其性騷擾行為經調查屬實者，各該機關應將調查結果送交考績委員會為適當之懲戒或處理。適用性別平等工作法之事件，應至通報系統填報懲戒或處理結果。性騷擾事件之調查及處理結果應定期回報臺中市政府人事處。各機關應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事之發生。」臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項第12點、第19點定有明文。

3.經查，臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目「言行失檢」固屬高度屬人性之不確定法律概念，然觀原告於收受系爭報告書後，遵期向臺中市社會局提起再申訴，嗣該社會局以中市社家防字第0000000000號函決定「以原告所述之內容尚難與性或性別相連結，而認其再申訴有理由，該性騷擾事件應不成立」（原證二），是臺中市政府原所認定之基礎事實即原告有無對異性性騷擾一事即有違誤，亦即被告檢視原告向甲君稱「地震了」、「我老婆今天要去做瑜珈，要不要我們

兩個人去喝酒？」是否該當此不確定法律概念之涵攝判斷應有未洽，應無從維持原懲處。

㈢原告所稱「地震了」、「我老婆今天要去做瑜珈，要不要我們兩個人去喝酒？」尚非言行失檢，亦未影響機關聲譽，應不合於臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目之要件。又因被告所指影響機關聲譽之新聞發布時點為112年11月1日，系爭處分下達時點則為113年2月16日，顯見該新聞之發布與原告毫無關係：

1.經查，公務人員固應誠實清廉、謹言慎行、不得驕恣貪惰，然「言行失檢，影響機關聲譽」係指言詞內容偏頗不實或行為舉止不當，致人民對公務員及其機關為負面評價而言，就原告是否構成所謂「言行失檢，影響機關聲譽」，自應以本件整體事件之始末加以觀察後予以綜合判斷，如僅將原告系爭言詞自整體事件之發生脈絡抽離而予以單獨地評價，亦即，行政機關在審酌懲處之法律要件時，應以調查完整之事實為基礎，進行法律要件之涵攝，始得認應尊重其判斷，否則有失公允。

2.次查，本件事件之發生始末，原告、甲君等人打羽球過程中，互動頻繁且會多次跑動攻防，原告既僅在感覺地震發生時，才驚恐向甲君呼喊「地震了」，此舉無非純粹係闡述客觀事實，並無針對甲君之惡意，且無法與性或性別相連結，更遑論，課長丁君證述係於事發數月後，才根據甲君所言再次轉述被害經過，根本非屬情況證據，當不得作為本件之補強證據。

3.再者，原告稱「我老婆今天要去做瑜珈」僅為告知甲君一客觀事實，目的在於今日有空之原因而已，並無任何踰矩之處，且該文義上解釋本可多元，未必具有性意味存在，甲君既曾原告邀約前，向其表示「之後有約酒吧再請我喝吧」，原告嗣主動邀約亦屬正常，況且，縱有配偶之人，亦非不得與他人有任何交際，況且縱使已婚，個人仍享有社交自由，未必須與所有異性斷絕往來，難道凡有配偶之人邀約異性，

必帶有性目的？如此解釋豈不是將正常人間之人際交流妖魔化，欲使所有有配偶之人皆成為孤島上之魯賓遜嗎？是被告顯有過分解讀原告行為之嫌，原處分認定之事實應有違誤。

4.被告提出乙證6作為原告本件行為造成被告機關名譽受損之證據，惟查，依照乙證6發布之時點為112年11月1日，而本件原處分下達之時點則為113年2月16日，若原告真有任何使被告名譽受損之「不檢」行為，相關新聞報導應於113年2月16日原處分下達後才會發布，諸如司法院若有任何重大判決宣判，該日或隔日亦會有相關報導說明該判決，惟乙證6卻於原處分下達前2個月即報導，試問連被告都未確定原告有任何不檢行為，原告行為又如何於112年11月1日影響被告機關聲譽？是該新聞報導顯然與原告之行為無關，而係有心人刻意散布之片面消息，退萬步言之縱被告機關因該報導有任何名譽受損，亦與原告無任何干係。

5.綜上所述，被告指摘原告行為有損機關聲譽，然被告不但未詳實調查審認原告是否有言行失檢之行為存在，僅以「原告之行為有冒犯甲君之情境」草率帶過，且本件亦未引起社會廣泛關注，究有何損及行政機關之聲譽？是被告所稱顯然言過其實，毫無根據，況依據上述，被告認事用法未符合最基本之三段論法，是原處分不合臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目之要件，當應予撤銷。

㈣原告與甲君自6月21日認識以來到9月23日在「私領域」上，一直都有正常社交往來，並無任何異狀或有違背社會善良風俗之情事。9月23日至10月15日期間，甲君進來部門後皆無私領域接觸，於公領域更無騷擾或邀約。唯有9月25日最後一次打羽球只有4個人，我們一直打1個小時都沒有說話，甲君因後面1小時有事情先行離開。可參酌Line對話資料，足資證明。

㈤113年8月30日經社會局調查性騷擾事件不成立，更於報告中第2條第1項指出，不能徒以相對人之主觀認知為唯一認定基準，尚應審酌個案事件發生之背景、環境、當事人之關係及

互動、行為人之言行等客觀具體情狀為綜合判斷，尤不能恣意羅織入罪。社會局裁定無性騷擾之事實，機關所記申復事由不復存在外，莫須有罪亦造成原告名譽上之損失。倘若有騷擾乙事，甲君怎會請原告幫忙注意職缺訊息並從西區區公所離職，積極想進原告之部門、與原告成為同課室同事？顯常理不符。就客觀事實上，甲君並未當下表現其對原告之言行有感到不舒服或有逾越之事宜，若當下甲君向原告反應原告之行為有任何不妥，造成誤解，原告願意當下向其道歉並改進自己的行為。此部分為「私領域」，屬正常社交行為，皆無違背社會秩序善良風俗，而機關所認定「言行失檢，違背機關形象」之部分屬「公領域」，私領域既無此事，於公領域豈會有機關認定「言行失檢，違背機關形象」之疑慮。甲君曾向社會局表示看心理醫生3個月，若有必要性，請調查甲君之病歷紀錄和時間點。

㈥聲明：

1.復審決定及原處分均撤銷。

2.訴訟費用由被告負擔。

三、被告答辯要旨及聲明：

㈠原處分並無存在不備理由之違法。

1.按公務員服務法第6條規定：「公務員應公正無私、誠實清廉，謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為。」第23條規定：「公務員違反本法規定者，應按情節輕重，分別予以懲戒或懲處……。」臺中市獎懲要點第5點規定：「各機關對於公務人員之獎懲案件，應依下列標準核予嘉獎、記功、申誡、記過：……（三）有下列情形之一者，申誡：……2、言行失檢……，有損機關聲譽，情節輕微。」據此，臺中市政府所屬機關公務人員如有言行失檢，有損機關聲譽，情節輕微之情事，即該當申誡懲處之要件。

2.原告係被告人文課辦事員。被告於112年10月25日受理被告前約僱人員甲君對原告提出之性騷擾事件申訴書，並於同年月27日組成性騷擾申訴處理調查小組，經該小組進行調查並

訪談甲君、原告及相關人員，查知原告與甲君及其他同仁於112年5月至9月間曾一同於下班時間打羽球，原告於同年6、7月間某日下班打羽球，在甲君跑動時，原告對甲君表示：「地震了」等語，調侃甲君之身材；嗣原告於同年8月22日下班時間打電話予甲君，表示：「我老婆今天要去做瑜珈，要不要我們兩個人去喝酒？」被告調查小組爰審認原告上開行為均已構成性騷擾防治法第2條之性騷擾行為，並作成性騷擾事件申訴調查報告書。

3.被告旋以113年1月23日雅區人字第00000000000號函通知原告，就甲君對其所提性騷擾申訴事件，經調查屬實，性騷擾事件成立，並移請被告考績會為適當處置。嗣被告於113年2月6日召開113年第4次考績會會議審議，於聽取原告列席陳述意見，並參酌其所提之書面意見，就上開原告於下班時間在非工作場所對異性所為之不當行為致有損機關聲譽，違反臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目規定，決議核予其申誡1次之懲處。

4.嗣原告因懲處事件，不服被告113年2月16日雅區人字第0000000000號令，向保訓會提起復審案。被告於113年3月12日以雅區人字1130004420號函復保訓會被告之復審答辯書，並依法將答辯書副知原告（113年3月12日已簽收）。之後，保訓會於113年9月10日以113公審決字第000521號復審決定書駁回原告復審案，其有復審決定書理由三、四、五可茲參照。

5.綜上，甲君指述其遭受原告性騷擾一事當時曾上新聞媒體版面，使民眾對被告產生負面的社會觀感，已損及被告聲譽。又原告也是被告性騷擾申訴處理調查小組訪談對象，被告也依法函發原告性騷擾事件申訴調查報告書在案，同時被告召開考績會審議原告不當行為時，原告也有列席陳述意見。準此，原告指稱「原處分未載明具體事實及各項事實所憑之證據，應存在不備理由之違法」之主張為無理由。

㈡原告之行為縱經臺中市政府社會局再申訴決定認定性騷擾不存在，該歧視、侮辱之行為仍構成「言行失檢」，原處分應

予維持：

1.按公務人員的考核懲罰，因具有高度屬人性，涉及機關長官的領導統御權限，應有判斷餘地，行政法院對於機關長官所為的判斷，應該予以適度的尊重，而對其判斷採取較低密度的審查。

2.本件原告雖經臺中市政府社會局再申訴決定認定性騷擾不存在，然被告就原告對甲君歧視、侮辱之言行而做出申誡處分，所為之價值判斷仍符合一般公認之價值判斷，無違於經驗法則、論理法則，亦無違反法定之正當程序、判斷之行政機關組織不合法、違反不當連結之禁止或違反平等原則等情事，被告以領導統御權限就該行為認定有損機關聲譽而做出處分，應屬有據。

㈢有關鈞院詢問「好大的避雷針」部分是否是本件的懲處基礎乙事，經被告確認「好大的避雷針」部分並非本件懲處之基礎事實，查本件懲處之基礎事實部分有二：第一，原告於下班時間於運動中對甲君稱「地震了」調侃甲君身材；第二，原告於下班時間邀約甲君：「我老婆今天要去做瑜珈，要不要我們兩個人去喝酒？」。

㈣有關鈞院提問「被告是認為此有違反婚姻忠誠度的不正行為意涵？」乙事，被告補充說明：因為調查報告並未提到原告於下班時間邀約甲君：「我老婆今天要去做瑜珈，要不要我們兩個人去喝酒？」乙事是否違反婚姻忠誠度，因此，被告考績會依調查報告結果審議原告於下班時間（非執行職務期間）在非工作場所對異性所為之不當行為致有損機關聲譽予以申誡1次一案，並無涉及原告所為之不當行為是否違反婚姻忠誠度。

㈤並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

四、爭點：

原處分以原告「於下班時間（非執行職務期間）在非工作場所對異性所為之不當行為致有損機關聲譽」為由，核予申誡1次之懲處，有無違誤？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

爭訟概要所述，除上列爭點外，為兩造所不爭執，並有被告113年1月23日雅區人字第00000000000號函檢附性騷擾事件申訴調查報告書、臺中市政府社會局以113年8月20日中市社家防字第0000000000號函檢附性騷擾再申訴案決議書、復審書、原處分及公文件簽收紀錄、再申訴決定及復審決定（本院卷第51-58、69、71、89-95、97-104頁、復審卷第44-46、91-96頁）等件附卷可稽，堪予認定。

㈡本件應適用之法令：

1.公務員服務法第6條規定：「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為。」第23條規定：「公務員違反本法規定者，應按情節輕重，分別予以懲戒或懲處，其觸犯刑事法令者，並依各該法令處罰。」另臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目規定：「各機關對於公務人員之獎懲案件，應依下列標準核予嘉獎、記功、申誡、記過：……（三）有下列情形之一者，申誡：……2.言行失檢或接受不當餽贈，有損機關聲譽，情節輕微。」故臺中市政府所屬公務人員若有言行失檢，違反公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉等義務，並損害公務員名譽或政府信譽，而其情節輕微者，應予申誡懲處。

2.性騷擾防治法第2條規定：「（第1項）本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一：一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲

得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。（第2項）本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。」性騷擾防治法施行細則第2條規定：「性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、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。」

3.性別工作平等法第12條規定：「（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。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2項）本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。（第3項）有下列情形之一者，適用本法之規定：一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。（第4項）前三項性騷擾之認定，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。」

㈢上開臺中市獎懲要點係臺中市政府基於上級機關之地位，為辦理該府及其所屬各機關、學校公務人員之平時獎懲事項，乃依公務員服務法第23條規定訂定相關之獎懲標準，核屬機關內部具技術性及細節性之行政規則，並未對所屬職員權利之行使義務之承擔增加法律所無之限制，亦未逾越母法之限度，被告自得於裁處時加以適用。其中第5點第1項第3款第2

目規定「言行失檢或接受不當餽贈，有損機關聲譽，情節輕微」，為公務人員違紀態樣之一，乃屬不確定法律概念。按人民對行政機關根據不確定法律概念所作成之行政決定，提起行政爭訟時，基於憲法保障人民基本權利及訴訟權之精神，行政法院原則上應對該行政決定之合法性，為全面之審查。僅對於具有高度屬人性之評定（如國家考試評分、學生之品行考核、學業評量、教師升等前之學術能力評量等）、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，對其判斷採取較低之審查密度。惟於行政機關之判斷有下列程序違法或其判斷有恣意濫用及其他違法情事，包括：1.行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。2.法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。3.對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。4.行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。5.行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當連結之禁止。6.行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。7.作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。8.行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則、比例原則等（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由意旨參照），行政法院仍得予以撤銷或變更。至於性騷擾之認定，依上開規定，應以個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判斷，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，非以行為人侵犯意圖判定，但須輔以「合理被害人」標準，考量一般人處於相同之背景、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之感受而認定。

㈣復按，公務員服務法第6條規定公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為，其立法理由謂：「……又考量公務員保持品位義務應隨社會環境變遷與時俱進，原條文第5條有關『驕恣貪惰，奢侈放蕩及冶遊、賭博、吸食煙毒』等用語較為抽象，另考量公務員因係代表國家執行公權力，其行為本不得損害公務員名譽，又公務員如有違反行為義務時，依原條文第22條規定應受懲戒或懲處處分，爰參酌公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法）第2條規定：『公務員有下列各款情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒：……二、非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽。』酌修本條文字。至『損害名譽及政府信譽』之規定，係以公務員違失行為是否將導致公眾喪失對其執行職務之信賴為判斷標準。」足見，有關公務員應「謹慎勤勉」，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為，乃屬品位義務之維持，須與社會環境及民眾期待相配合，性質上為對於具有公務人員身分之一種行為規範，不因下班時間而有調整，此觀立法理由所舉舊法規定「冶遊、賭博、吸食煙毒」等例，均不以上班時間實施者為限即可知。是原告訴稱被告懲處之行為皆係在下班時間所為，應屬個人私領域，不得作為懲處原告之依據云云，即有所誤解，先予說明。

㈤經查，原告係被告人文課辦事員，與甲君為同事關係，因甲君身材較為豐腴，原告身為公務人員，本應恪遵謹慎勤勉之義務謹言慎行，以免損害公務員名譽及政府信譽，竟於112年6、7月間某日與同仁下班打羽球時，在球場上有其他同仁及消費者之公開場合，對跑動中甲君訕笑稱：「地震了」等語，調侃甲之身材，致使甲君感到不適，自覺人格尊嚴受到侵犯，乃向被告提出性騷擾事件申訴，此事並為新聞媒體所披露等情，除有甲君於112年11月1日被告性騷擾申訴評議委員會組成專案小組調查訪談時陳稱：「……（……打羽毛球那個時候，我們就一件一件談好了……那請你跟我們談談說這一段，這一段日子你覺得這個廖賢岳對你有哪一些讓你覺

得不舒服的地方？那我們從最早的時間開始說。）……因為那時候打羽毛球的時候，他就是會一直調侃我的身材跟我的長相，拿來就是讓大家聽這樣子。就是裡面寫的這些東西。……（OK，那請你告訴我，就從最早的時間6月26號，那廖賢岳他好像從我的資料看到他有提到說，甲君都吃那麼多了你怕什麼？這句話你可不可以告訴我還原一下當時的情境？）就是那時候我們有同仁好像是有帶餅乾還是什麼的，就是小零食來，然後分享給大家吃。然後那時候就是大家都有拿，然後我也拿，然後廖賢岳就是其它都不說，因為他就是針對我，就是很愛針對我，然後就說就是其它，就是有的同仁沒有吃，他就跟這個同仁說，甲君都吃那麼多了，你怕什麼？來吃啊，不用，不用怕，她都吃那麼多了，她這樣還吃那麼多，類似有這樣的言論。然後那時候我就覺得，因為我想說大家都是所內同仁，所以我就想說就忍下來，因為……對，沒想到後續會發生這麼，就是這麼多的這種事情。……（好，那這個是在6月26號發生的。後來在7月17號是不是也有一件事情？）對，那時候我們就是打球，就是會跑來跑去，就是這是一定的。然後他就是也是就直接說地震了，故意在那邊說這樣子。然後就說很大聲，然後要讓大家聽到，然後那時候就覺得心裡就很受傷。……」等語（外放卷乙證8）明確，並有被告113年1月23日雅區人字第11200253361號函檢附性騷擾事件申訴調查報告書及相關同仁之訪查記錄、中華新聞雲、自由時報、中央社、中時電子報、工商時報等新聞剪報等件在卷可稽。原告雖不否認曾言地震等語，然辯稱係因當時發生地震，僅是描述事實云云（本院卷第109-110頁）。惟甲君之同仁戊君（參考外放卷乙證10當事人身份資料對照表）於112年11月5日被告性騷擾申訴評議委員會組成專案小組調查訪談時陳稱：「……（她有跟你說她在打羽毛球時遭遇到的一些不舒服的對待跟感受嗎？）有，她就是說人家說她打球的時候是，我不太清楚，她講的是說她在走的時候還是怎麼樣，說她走路像大象還是什麼的

之類。（她有跟你講過的是這件事？）對。（還有講過別的嗎？在打羽球的時候。）打羽球的時候？（嗯。）她有講，但是因為我最近很忙，我不是記得很清楚。（沒關係，你大概記得就是她講過『好像大象』這樣的形容？）對。（這個形容是在形容身材嗎？）應該是吧，我也不知道對方到底是形容她怎樣。（她的感受裡呢？甲君的感受裡，她是怎麼跟你說到這件事情，她表達她的情緒，她的感受是什麼，你有印象嗎？）就是類似這樣子覺得她比較胖吧。（她覺得別人講這句話是因為她比較胖，然後這樣說她？）嗯。（她有感覺不舒服嗎？或者是她有什麼情緒嗎？）有，她講的時候她還是覺得說，為什麼別人要這樣說她？……」等語（外放卷乙證9），及甲君之同仁丁君（參考外放卷乙證10當事人身份資料對照表）於112年12月18日被告性騷擾申訴評議委員會組成專案小組調查訪談時陳稱：「（……你有找賢岳來談談關於這個職場工作的問題嗎？）有，當然有。我就直接其實就念賢岳了，我就說就算是你認為你是開玩笑，對，但是你說長得好像地震，我會跟他說這個有一點不妥，你好像用身材在，雖然你覺得沒怎樣，但是對方覺得有啊，對。我就說講話可能開玩笑的時候不要太……，他如果在意的話就不要用身材，對。……（了解，所以賢岳也承認說他有講過地震這些話。）有。（但是他覺得他只是開玩笑，然後對方還可以用一個『白痴』來回應。）對。」等語（外放卷乙證9），核與甲君所言原告曾嘲諷甲君身材特徵之陳述大致相符。足證甲君確實曾向關係人表示上開言語令其感受不舒服等詞，甚至於當原告說出「地震了」這些話語時，甲君亦以「白癡」回擊，表達心中的不滿或不舒適，衡酌甲君向關係人反映原告對其所為不當言語時尚未提出性騷擾暨職場霸凌申訴，而是在深感委屈後即刻對周遭同事傾吐心事，應係出自於內心真實的感受，難認甲君有惡意設詞攀誣之理，其所言應屬可信。因此，基於上開事證，前揭原告所為言詞侵犯甲君之不當行為，可信為真實。

㈥原告身為公務人員，本應恪遵謹慎勤勉之義務謹言慎行，以免損害公務員名譽及政府信譽，竟逾越一般同仁間往來互動之份際，於公開之場合對甲君為調侃、訕笑之不當言詞，致使甲君感到不適，感受到人格尊嚴受到侵犯，顯見原告不尊重他人、缺乏同理心，對於遵守一般社交禮節及公務倫理規範之觀念尚有不足，容易招致公眾喪失對其執行職務之信賴，且上開不當行為亦經媒體披露，被告乃審酌事件發生之當事人之關係、行為人之言詞、行為及相關背景、環境等具體事實，認定原告確有在非工作場所對異性為不當行為，此事並經新聞媒體所披露，使民眾對被告產生負面的社會觀感，損及機關聲譽，尚非無據。

㈦雖被告答辯意旨另認定原告尚有對甲君訕笑或告稱「好大的避雷針」及「我老婆今天要去做瑜珈，要不要我們兩個人去喝酒？」等語，亦涉及臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目所規定「言行失檢」之不當行為。然被告於本院審理時已表示「好大的避雷針」一語並非原處分裁處之基礎事實（本院卷第239頁），核與被告113年第4次考績暨甄審委員會議記錄所審查之事實記載相符（外放卷乙證11）。另原告雖不否認曾對甲君稱：「我老婆今天要去做瑜珈，要不要我們兩個人去喝酒？」等語，然依甲君與原告雙方之Line對話截圖顯示，甲君確實於112年7月8日表示：「（請飲料就好，小事情）嘖嘖我都這麼可憐的還叫我請飲料，拜託賢岳哥請我喝飲料」、「（我是賢岳小弟，請你喝一杯心痛的感覺……白開水）好啦就這麼說定了啦，之後有約酒吧再請我喝啦」；再於112年7月10日傳送：「你要自己開喝了是不是」、「（你們沒約，我只能自己喝）哇，之後再約約」等語（復審卷第105-106頁），足見兩人平時確實有公務行為以外之互動，並曾有多次相約喝酒之事實。是原告稱「我老婆今天要去做瑜珈，要不要我們兩個人去喝酒？」等語，經審酌事件發生之當事人之關係、行為人之言詞、行為及相關背景、環境等具體事實，應認原告所為之該等對話僅係私人

間之社交往來之行為，符合一般社交常態，不能認有逾越份際，而屬性騷擾行為，或係臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目所稱「言行失檢」之不當行為。

㈧另按，行政程序法第97條第2款規定：「書面之行政處分有下列各款情形之一者，得不記明理由：……二、處分相對人或利害關係人無待處分機關之說明已知悉或可知悉作成處分之理由者。……」另「依行政程序法第96條第1項第2款規定，行政處分以書面為之者，固應記載主旨、事實、理由及其法令依據，惟為此等記載之主要目的，乃為使人民得以瞭解行政機關作成行政處分之法規根據、事實認定及裁量之斟酌等因素，以資判斷行政處分是否合法妥當，及對其提起行政救濟可以獲得救濟之機會；故書面行政處分關於事實及其法令依據等記載是否合法，即應自其記載是否已足使人民瞭解其受處分之原因事實及其依據之法令判定之，而非須將相關之法令及事實全部加以記載，始屬適法。」有最高行政法院96年度判字第594號判決意旨可資參照。可見行政程序法第96條第1項第2款規定之目的，乃在使人民得明確知悉行政處分之內容，及其救濟之管道，從而如人民已知悉其受處分之原因事實及依據之法令，行政機關即無須將相關所有法令及事實全數予以記載，此即同法第97條第2款規定之由來。經查，被告進行本案調查時曾訪談原告查詢相關案情（本院卷第107-150頁），且被告113年第4次考績暨甄審委員會議，亦請原告列席陳述意見（外放卷乙證11），又原告於再申訴及復審程序中，皆能針對上開原處分事實提出其具體答辯內容（復審卷第45-46頁、第91-97頁），可見原告應已知悉其受處分之原因事實及依據之法令，則原處分未再將相關所有法令及事實全數予以記載，依照上開說明，即難認有何違法之處。是原告主張「原處分未載明具體事實及各項事實所憑之證據，應存在不備理由之違法」云云，即非可採。

㈨有關原告主張「原告於收受系爭報告書後，遵期向臺中市社會局提起再申訴，嗣該社會局以中市社家防字第1130121251

號函決定『以原告所述之內容尚難與性或性別相連結，而認其再申訴有理由，該性騷擾事件應不成立』（原證二），是臺中市政府原所認定之基礎事實即原告有無對異性性騷擾一事即有違誤。」一節。經查，性騷擾防治法及性別工作平等法對於是否構成性騷擾事件之法律構成要件，與臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目所規定「言行失檢有損機關聲譽，情節輕微」應懲處之構成要件尚有不同，本可各就其行為分別論述或處罰。惟依公務人員考績法施行細則第12條第4項規定：「各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定。」考績委員會組織規程第3條規定：「 考績委員會職掌如下：一、本機關職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核獎懲之初核或核議事項。二、本法或其他法規明定應交考績委員會核議事項。三、本機關首長交議事項。」顯見，各機關所設置之考績委員會為公務人員平時考核獎懲之初核單位（組織），有關公務人員平時考核獎懲事項應經考績委員會審議，該審議為必要之法定程序。本件被告召開113年第4次考績暨甄審委員會審議原告之系爭違失行為時，前揭經認定性騷擾事件成立之結論尚未變更，致該考績委員會審議時併將此事項列入審議內容，此觀該會議記錄之案由欄記載：「本所辦事員廖賢岳於下班時間（非執行職務期間）在非工作場所對依性所為之不當行為致有損機關聲譽予以申誡1次案，請討論。」說明欄記載：「一、……案經本所調查結果，因廖員確有於下班時間於運動中對甲君稱『地震了』調侃甲君身材，並於下班時間邀約甲君『我老婆今天要去做瑜珈，要不要我們兩個人去喝酒？』上述行為均已構成行為時之性騷擾防治法第2條之性騷擾，認廖員性騷擾行為成立。有關性騷擾事件申訴報告書，本所業於113年1月23日以雅區人字第11200253361號函發廖員（113年1月24日已簽收）在案。二、臺中市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業注

意事項第19點規定略以：『性騷擾事件之加害人為各機關所屬員工，其性騷擾行為經調查屬實者，各機關應速將調查結果送交考績委員會為適當之懲處，……』爰召開本次考績委員會。三、查臺中市政府及所屬各機關學校公務人員平時獎懲案件處理要點第5點第1項規定略以：『（三）有下列情形之一者，申誡：……2、言行失檢或接受不當饋贈，有損機關聲譽，情節輕微。』爰有關辦事員廖賢岳之平時考核，擬就案由中合於獎懲標準之具體事實予以審議，提請討論。」（外放卷乙證11）自明。由上開考績委員會召集開會之法令依據及原因觀之，顯係以性騷擾行為成立為前提，並作為考績委員審議之內容，惟因該性騷擾行為事後經認定不成立，為臺中市政府作成再申訴決議確定在案，是被告據以作成原處分核予原告申誡1次之懲處，自有夾雜與事件無關之考慮因素，以致動搖該事件認定之可信度與正確性等違法情形，其判斷即有瑕疵，難謂已符合正當法律程序。

㈩綜上所述，原處分所為之事實認定既有部分違誤，且被告作成原處分所依據之考績委員會決議亦有夾雜與事件無關之考慮因素，以致動搖該認定結果之可信度與正確性，即難認合法。從而，原告訴請撤銷原處分及復審決定，為有理由，應予准許，應由被告踐行相關正當法律程序後，另為適法處分。

六、本件判決基礎已經明確，原告請求調查甲君之病歷紀錄和時間點，以證明甲君看心理醫生3個月等情，經核尚無必要；另兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

七、據上論結，本件原告之訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　15　　日

審判長法官　劉錫賢

法官　林靜雯

法官　郭書豪

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

| 得不委任律師為訴訟代理人之情形 | 所需要件 |
| --- | --- |
| ㈠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。<br>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。<br>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。 |
| ㈡非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。 | 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。<br>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。<br>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。<br>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者。 |
| 是否符合㈠、㈡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㈠、㈡所示關係之釋明 | |

| |
|---|
| 文書影本及委任書。 |

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　15　　日

書記官　莊啟明