

臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

114年度訴字第110號

民國115年4月15日辯論終結

原告 張銘棋

被告 國立北斗高級家事商業職業學校

代表人 楊世圳

訴訟代理人 郭沛諭 律師

上列當事人間性別平等工作法事件，原告不服教育部中華民國114年2月27日臺教法(三)字第1130090785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、事實概要：

(一)原告與甲師均受聘擔任被告專任教師。甲師於民國113年4月9日提出校園○○○事件申請調查書（下稱系爭調查申請書）載謂略以：原告於110年2月至111年6月間某日上午，在被告育賢樓一樓導師辦公室內，主動前來甲師座位左側與其聊天，當時室內別無他人在場，甲師見狀起身相迎，雙手自然下垂，原告於聊天之際，突然伸出右手抓握甲師左上臂，碰觸及甲師胸部側邊，甲師當時感到不舒服，迅即移開與原告距離約2、3步，使原告鬆手以抽身，惟原告竟再靠近甲師抓握其上臂相同位置（下稱系爭行為），繼續與甲師談話，甲師因內心感到非常驚恐，不知原告接下來會有什麼動作，驚慌失措下只好緊張從後門跑出辦公室等語（下稱系爭申請案件）。被告收件後編案列為2874389號校園○○○事件，並依規定完成通報程序。被告隨後於113年4月17日召開112

學年度第10次性別平等教育委員會（下稱性平會）會議審議決議受理系爭申請案件，並組成調查小組調查，於113年7月10日完成校園性別事件調查報告書（下稱調查報告）認定原告系爭行為係發生於000年○0月至同年6月間之某日上午，構成性別平等工作法第12條第1項第1款規定之○○○，但情節輕微，建議予以原告申誡1次，復經被告性平會於113年7月10日召開112學年度第13次會議審議決議通過後，被告即以113年7月19日北斗家商學字第1130006169號函（下稱113年7月19日函）檢附調查處理結果通知書通知原告。

(二)被告續行就原告上開系爭行為，於113年7月30日召開教師成績考核委員會（下稱考核會）會議審議決議後，即據以作成113年8月6日北斗家商人字第1130006417號令（下稱原處分）核定原告申誡1次之懲處；被告復於113年8月27日作成申復審議決定（下稱申復決定）認定原告對被告113年7月19日函之申復為無理由。原告不服，提起訴願，經教育部以114年2月27日臺教法(三)字第1130090785號訴願決定（下稱訴願決定）駁回。原告遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

(一)本件學務主任與人事主任未依「北斗家商○○○防治措施、申訴及懲戒要點」規定之程序行事，於未完成正式申訴即傳達甲師主張，並施壓原告簽署道歉與和解書，違反行政程序法第4條、第6條、第8條。且調查報告多處替甲師「校正」其申訴內容，包庇甲師時間記憶錯誤，對環境、窗簾、物品描述與實際證據不符，陳述記憶模糊，且遲至事發半年後始提出申訴，調查報告以此認定其言可信，卻未對原告證據如座位調動、錄影資料等詳加審查，又將甲師要求換座位、LINE群組發言作為認定○○○事實之依據，忽視該期間原告與甲師並無實質互動，亦無言語往來之事實。原告於申復與訴願程序中所提供證據均未被充分採納或解釋，缺乏誠信，違反比例原則。

01 (二)被告對於原告申訴被告人事主任不當碰觸，未全部外聘調查
02 委員就認定不成立；而對於甲師對原告之申訴，則迅速啟動
03 調查並懲處原告，顯示性別與立場失衡之行政對待。原告與
04 甲師之簽訂和解書內容並非對於○○○和解，而係針對「人
05 際相處」，原告未承認有○○○事實，甲師於事後引用該和
06 解書為證，提出申訴亦違反誠信原則與調解精神。

07 (三)甲師受調查時所述：現場「窗簾遮蔽、具高度隱蔽性」與現
08 場情況完全不符，由本院現場勘查結果顯示：甲師座位右側
09 窗戶從未裝設窗簾，被告於111年知曉此事，於113年調查時
10 從未查核現場，已屬重大疏失，事實認定錯誤；性平會調查
11 時亦未查明現場環境即逕行採信甲師片面陳述，事實基礎明
12 顯不足，亦難作為懲處之依據。甲師兩次親筆填寫發生時間
13 在「110年2月至111年6月」，該錯誤期間內存在線上授課
14 (5/23~6/30)，顯非筆誤，再觀原告提交之課表，甲師所
15 稱事發空堂期間，辦公室實則至少有4至6位教師同在；甲師
16 卻稱：只有自己與原告，與課表、人員配置不符，且按其所
17 述之發生時間，該時段原告實際係在某班授課，並非在育賢
18 樓1樓辦公室，不可能與甲師同時出現在所述地點。又被告
19 於114年10月2日開庭前始詢問教師窗簾情況，並查詢教室日
20 誌，足證原調查從未查核此關鍵事證，事後補查本質上非調
21 查，且仍查無佐證資料，性平會未查明即作成結論，違反行
22 政程序法第36條之規定。原處分之程序開始即具有瑕疵，影
23 響後續調查之中立性，於未有正式申訴程序前，人事主任及
24 學務主任即介入、要求原告道歉及換座位，違反被告○○○
25 防治措施、申訴及懲戒要點，及行政程序法第6條，此介入
26 對後續性平會調查具有「先入為主」影響，不符調查原則。
27 學務主任、人事主任曾遭原告提出刑事告訴，依法應迴避參
28 與本案相關之考績及懲處程序。原處分依法應予撤銷以維護
29 行政程序誠信。

30 (四)甲師於111年10月間僅向學務主任及人事主任以言詞表示對
31 原告之不滿與指控，未向人事室提出任何書面申訴，亦無任

01 何依被告○○○防治措施、申訴及懲戒要點第9點製作之
02 「言詞申訴紀錄」，以口頭反映，依法尚不足以形成一件正
03 式申訴案件。被告若主張該次陳述已構成申訴，依同要點第
04 3項規定，自應就資料不完備之處，通知甲師於14日內補
05 正，逾期不補正，則應作成不受理之處理。惟被告既未為補
06 正通知，亦無不受理之書面，反而逕自約談原告，要求原告
07 提出道歉聲明並簽署所謂和解書，已違反同要點第9點規
08 定。嗣後113年甲師再以同一事實向被告提出書面申訴時，
09 被告一方面主張「早於111年即知悉有○○○情事」，強調
10 原告行為之嚴重性，另一方面卻仍無法提出任何符合同要點
11 第9點所要求之申訴紀錄或補正紀錄，被告於首次知悉情事
12 時，未依自訂程序處理申訴，卻於2年後之調查及懲處中，
13 將未經合法受理之甲師口頭陳述，與原告在壓力下所寫之道
14 歉和解書，視同已查證屬實，顯與同要點規範及正當程序原
15 則不符，後續調查及記申誠處分之基礎，即屬不合法。

16 (五)被告於原告結束居家隔離期間，以被甲師指稱○○○為前提
17 要求原告即刻道歉並遷出，於尚未有任何正式申訴紀錄、未
18 進入調查程序前，即置原告於強烈壓力之下，先將在傳聞階
19 段之指控視同既成事實，並迫使受僱者承認並和解，已逾越
20 性別工作平等法所謂「糾正及補救措施」之正當範圍。更甚
21 者，雇主此種「先召見被指控人施壓，再回頭處理被害人申
22 訴」之操作模式，對於雙方權益均有不利之處，背離性別工
23 作平等法保護被害人及維護程序公平之立法目的。又原告之
24 道歉聲明及和解書之內容難以視為係對特定違法事實明確承
25 認，實為重於未來工作相處氣氛和諧，約定日後互相尊重，
26 避免誤會等，而非對○○○指控之自白，被告卻將上述道歉
27 聲明及和解書視同對○○○事實完全承認，然該2份書件僅
28 能作為原告在壓力下配合學校息事寧人之跡象，不宜單獨作
29 為認定○○○成立之決定性證據。

30 (六)原告係出於強烈職場壓力、資訊不對稱與精神狀況不穩定之
31 情形下，作成前揭道歉書及和解書，縱使上面有原告簽名，

01 亦難謂係出於真正自由意志之展現，其內容至多僅能作為當
02 時存在紛擾，原告願意為避免衝突暫時退讓之旁證，而非對
03 實體違法事實完全承認。況且雇主以優勢地位對受僱者施壓
04 要求其簽署道歉與和解，再於日後正式調查與懲處時將該文
05 書作為不利處分之工具，侵害原告程序權益，亦與性別工作
06 平等法之立法目的相違背等語。

07 (七)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

08 三、被告答辯及聲明：

09 (一)本事件發生後，甲師於111年10月底，經由學務主任與人事
10 主任對原告表示：原告在110年5月某日抓甲師左上臂，讓其
11 有不悅感受，希望能道歉並搬離等情，當時甲師尚未提出正
12 式書面申訴，則被告之人事主任及學務主任於當時既知悉原
13 告有上開疑似工作場所○○○事件，依照性別平等工作法第
14 13條第2項規定，本於雇主即被告行使管理權之人履行雇主
15 ○○○防治之行為義務，並無違法。

16 (二)性別平等工作法並無明文雇主應履行之○○○防治行為義
17 務，得因當事人間已和解而解免，是縱然甲師與原告達成和
18 解，並由原告自行撰寫道歉聲明與和解書之內容，約定甲師
19 放棄行政申訴請求權，亦對於被告之雇主○○○防治之行為
20 義務並無影響。故被告依法受理甲師提起之系爭申請案件，
21 為釐清事件之始末，並啟動調查機制，自不受甲師與原告所
22 簽訂之和解書拘束。且因原告依學務主任及人事主任詢問，
23 簽訂道歉聲明與和解書一事，衡酌原告為學校專任教師，並
24 曾兼任科主任，應具相當智識、資歷、經驗，足以判斷其系
25 爭行為之違法程度及後續受行政懲處之可能，其自行撰寫道
26 歉聲明與和解書內容，應可充分理解其所載內容及提出後之
27 效果，難僅因人事主任及教務主任詢問，即謂其簽訂道歉聲
28 明與和解書係受欺壓所致。

29 (三)甲師對於系爭行為發生時點表示沒有記得清楚、其實原本
30 很想淡忘此事等語，乃被害記憶會隨時間有所淡忘、刻意遺
31 忘、迴避或不願回想案發當時部分情境，係屬人之常情，難

01 以甲師無法確切提出發生日期即對原告為有利之認定，應以
02 調查之證述為憑。而依甲師所述，系爭行為發生地點確為學
03 校師生較少經過之處，且百葉窗放下時，該空間具相當之隱
04 蔽性；又甲師對於原告二度抓住自己上臂並遭碰觸貼近胸部
05 位置之行為，感到不舒服，且依原告所述，其未與甲師有過
06 糾紛及衝突，甲師實無誣陷原告之動機，原告雖稱甲師所述
07 非屬事實，但若其未曾有○○○行為，自應嚴正否認，又豈
08 輕易出具道歉聲明書及和解書，益證其確有○○○之行為。
09 本案調查小組成員皆具有高度專業性，其在調查報告之程序
10 若無重大瑕疵之情形，原告自應受調查小組事實認定之拘
11 束，無法任意以其「個人主觀感受」否定調查報告內容。本
12 案調查小組於訪談雙方當事人時已充分給予陳述意見之機
13 會，又調查小組實已盡到客觀公正及專業之調查立場，對於
14 認定構成○○○行為部分詳細說明原因，符合明確合理之法
15 則。

16 (四)被告於113年7月30日依法召開考核會開會審議原告之平時考
17 核案，經委員核實討論原告之行為足以成立○○○，依據公
18 立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱考核辦法）第
19 5條第2項第6款第10目規定，核予原告申誡一次，程序並無
20 違誤，亦符合比例原則。

21 (五)甲師自111年10月底向被告主管人員提出口頭申訴起，迄至1
22 13年4月9日向被告提出書面申訴止，均未撤回申訴。原告主
23 張甲師與其簽定和解書後不得再提出申訴，否則發生同一事
24 由再為申訴云云，並無理由。又和解書之內容雖為「職場人
25 際相處」問題，惟參照原告提出之道歉聲明書所載內容，可
26 知和解書所載之「職場人際相處」即指道歉聲明書之碰觸到
27 甲師的身體部位，造成其心理感到不適之意。退步言，倘若
28 原告未曾有性騷擾之行為，理應嚴正否認，甚至應拒絕道歉
29 與和解，卻對人事主任及學務主任之詢問，旋即出具道歉聲
30 明書及和解書，此益徵甲師之○○○申訴成立，合於常情等
31 語。

01 (六)聲明：原告之訴駁回。

02 四、本院判斷：

03 (一)前提事實：

04 原告與甲師均受聘為被告專任教師，因甲師提出申訴指稱原
05 告於上開期間內某日及地點有對其實施系爭行為，涉有○○
06 ○情事，被告乃召開性平會會議決議組成調查小組完成調查
07 報告認定原告之系爭行為，成立性別工作平等法第12條第1
08 項第1款規定之○○○，但情節輕微，建議予以原告申誡1
09 次，續經被告性平會召開會議審議決議通過，被告即以113
10 年7月19日函檢附調查處理結果通知書通知原告；隨即於同
11 年月30日召開考核會會議審議決議予以原告申誡1次懲處，
12 被告乃依決議結論內容作成原處分為對原告為申誡1次之懲
13 處，復於113年8月27日作成申復決定認定原告對被告113年7
14 月19日函之申復為無理由；原告對於申復決定及原處分提起
15 訴願，均經決定駁回等情，有卷附甲師之系爭調查申請書
16 （見本院卷第313至314頁）、被告性平會調查報告（見本院
17 卷第267至312頁）、被告性平會113年4月17日及113年7月10
18 日會議紀錄及出席委員簽到單、被告113年7月30日考核會會
19 議紀錄及簽到表（以上書件均見併本院卷外放之資料袋）、
20 113年7月19日函（見本院卷第265頁）、原處分（見本院卷
21 第23頁）、原告申復申請書（見訴願卷第140至145頁）、訴
22 願書（見訴願卷第101至103頁）、申復決定（見訴願卷第5
23 至17頁）及訴願決定（見本院卷第25至34頁）等件可稽，堪
24 予認定。

25 (二)按性別平等工作法第2條第2項、第3項規定：「……（第2
26 項）本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。
27 ……。 （第3項）公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、
28 救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」第12條第1項
29 第1款、第4項規定：「（第1項）本法所稱○○○，指下列
30 情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具
31 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○○○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。」第13條第1項第2款、第2項第1款、第6項規定：「（第1項）雇主應採取適當之措施，防治○○○之發生，並依下列規定辦理：……二、僱用受僱者30人以上者，應訂定○○○防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。（第2項）雇主於知悉○○○之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：一、雇主因接獲被害人申訴而知悉○○○之情形時：（一）採行避免申訴人受○○○情形再度發生之措施。（二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。（三）對○○○事件進行調查。（四）對行為人為適當之懲戒或處理。……（第6項）雇主依第1項所為之防治措施，其內容應包括○○○樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。」工作場所○○○防治措施準則第1條規定：「本準則依性別平等工作法（以下簡稱本法）第13條第6項規定訂定之。」第3條第1項規定：「僱用受僱者30人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定○○○防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。」第4條規定：「政府機關（構）、學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構依前條規定所訂定之○○○防治措施、申訴及懲戒規範，應明定申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依本法第2條第3項及第32條之3規定辦理。」第5條第1款規定：「○○○之調查，除依本法第12條第1項至第4項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身

體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。」第12條第4項規定：「雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理○○○申訴事宜。」第14條第1項規定：「○○○申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：一、○○○申訴事件之案由，包括當事人敘述。二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。三、事實認定及理由。四、處理建議。」第17條規定：「（第1項）○○○申訴事件之調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之。（第2項）申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。（第3項）前項決議，雇主應以書面通知申訴人及被申訴人。」被告○○○防治措施、申訴及懲戒要點第2點規定：「本要點適用於本校教職員工相互間或與校外人士間發生之性別工作平等法第12條及○○○防治法第2條之○○○事件；但適用性別平等教育法處理者，不適用本要點之規定。」第8點規定：「本校為受理○○○申訴及調查案件，得委託本校性別平等教育委員會（以下簡稱本委員會）調查處理。」第11點規定：「（第1項）○○○申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達7日內開始調查，並應於2個月內結案，必要時，得延長1個月。（第2項）前項調查由本委員會組成調查小組進行，調查小組之組成及運作依相關法令規定辦理。」第14點第1項規定：「本委員會應於申訴提出起依第11點規定期限內結案，做成附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。」第20點第1項規定：「○○○行為經調查屬實者，本委員會得視其情節輕重，對加害人作成申誡、記過、調職、降級、解職（聘）等處分之建議，移由本校依相關法規懲處；……。」

(三)次按考核辦法第6條第2項第6款第10目規定：「獎勵分記大功、記功、嘉獎；懲處分記大過、記過、申誡；其基準規定如下：……六、有下列情形之一，申誡：……（十）其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。」第10條規定：「（第1項）考核會會議時，應有全體委員2分之1以上出

01 席，出席委員過半數之同意，始得決議。但審議教師年終成
02 績考核、另予成績考核及記大功、大過之平時考核時，應有
03 全體委員3分之2以上出席，出席委員過半數之同意，始得決
04 議。（第2項）考核會為前項決議時，迴避之委員不計入該
05 項決議案之出席人數。」

06 (四)原告雖以上開情詞，否認有對甲師為系爭行為之情事，並憑
07 以指摘原處分違法構成應予撤銷之事由云云。惟：

08 1.衡諸○○○事件之加害人常趁單獨與被害人相處之場合為
09 之，如未為他人目睹或經攝錄影音或圖像可供證明，當以
10 被害人證詞為主要證據。而因被害人記憶常隨時間經過及
11 情境逐漸推移，不免對部分事實趨於模糊淡忘，未能精確
12 指明，倘被害人對被騷擾之基本事實已為具體描述，經調
13 查其他補強證據得以擔保其真實性，自得採為判斷之依
14 據。故經調查相關證據情況，本於經驗法則、論理法則，
15 經依一般人正常認知，合理推敲取捨被害人所述被○○○
16 之各個情節，堪認其指訴之被害事實具憑信性者，自不得
17 徒揀取被害人之陳述事實有些許未盡精確之瑕疵，即否定
18 其全部證詞之真實性。

19 2.查原告於前開期間某日在被告校內育賢樓導師辦公室裡，
20 至甲師座位旁與其聊天之際，趁當時無其他人在場，乃伸
21 手右手抓握甲師左上臂，碰觸及甲師胸部側邊，甲師感到
22 不舒服，迅即移開彼此距離約2、3步，原告隨之鬆手，但
23 復近身抓握甲師上臂相同位置，甲師因此感到驚恐，乃倉
24 惶從後門跑離辦公室等情，已據甲師於申請調查書載述甚
25 明（遮隱版見本院卷第313頁，正本見併本院卷外放之資
26 料袋）；復於113年5月6日接受被告性平會調查小組訪談
27 時詳述事情發生經過細節，有調查報告在卷可稽（見本院
28 卷第281至287頁），核與卷附甲師調查訪談紀錄相符（見
29 併本院卷外放資料袋）。又甲師於本院114年10月31日勘
30 驗現場時，亦親自於現場模擬原告當日接近座位旁，伸手
31 抓握其上手臂，其移開身體後，原告再近前抓握其手臂

，其將原告的手甩開，從辦公室後門離開等過程情況，並
演示當時雙方相對位置及互動情況，亦有本院勘驗筆錄及
現場模擬照片在卷可參（分見本院卷第439至440頁及第45
3至457頁）。再參酌原告於111年11月1日撰寫「道歉聲明
書」載謂：「本人自110年8月起在育賢樓辦公室期間如有
碰觸到○○○老師的身體部位，造成其心理感到不適之
處，在此深表歉意，並保證未來不再發生，同時呼籲大眾
守法守紀，遵守一切法律規定。唯恐空口無憑，特立此
書。」（見本院卷第315頁）並於翌日與甲師簽立「和解
書」載謂：「立和解契約書人張銘棋（以下簡稱甲方）、
○○○（以下簡稱乙方）因職場人際相處問題，兩願息
事，成立和解條件如次：一、甲方給予乙方書面道歉聲
明。二、甲方搬離現在辦公處所至其他辦公室。三、乙方
放棄民刑事告訴與行政申訴請求權。四、雙方與見證人簽
字後各執壹紙為憑。……。」等語（見本院卷第317
頁）。綜觀上開事證情況，足認甲師對於原告如何親近其
身旁，伸手抓握其手臂，聊天內容及其對原告行為如何反
應等節，已詳述完整情節，脈絡清晰分明，未見破綻、突
兀或矛盾之處，具客觀合理性，顯係出於親歷經驗如實描
述，非屬憑空杜撰；再參酌事發後，甲師曾向C、D、E、F
及G等同事訴說該事情，且因其對原告產生嫌惡感，不願
意與原告在同一辦公室內相見，欲更換辦公室座位，而主
動向B師請求換座位等事實，亦經各該教師接受調查小組
訪談時陳述屬實在卷，有各該教師之訪談內容詳載於調查
報告，核與卷內訪談筆錄正本相一致。又甲師因本次事件
產生情緒不穩定情狀，曾至彰化縣衛生局社區心理衛生中
心接受3次心理諮商，並參加心理諮商研習課程，以因應
受創症候等情，亦有卷內彰化縣衛生局114年12月26日彰
衛醫字第1140083489號函（見本院卷第503頁）及甲師自
行陳報本院之資料可參（見本院卷底證物袋），當認甲師
指訴各節並無純潔性不足之重大瑕疵，自堪採信屬實。

01 3.固然，甲師對於原告實施上開行為之時間，僅泛稱110年2
02 月至111年6月間，未能具體指明其實際發生之日期（年月
03 日），但甲師於發生上開事情，原先無意追究，期盼可以
04 隨時間經過而淡忘，而未予記錄存查，則甲師因事發至提
05 出申訴時，前後間隔已歷有年所，其未能精確指明，核與
06 常情無違。則被告性平會調查小組經勾稽甲師接受訪談時
07 陳稱本案發生在二年級下學期，當時其擔任導師，該班學
08 生於112年畢業，則112年當時學生已升上三年級，本案發
09 生在二年級下學期，經回推後其發生時間應在111年度2月
10 至同年6月間之某日上午，而將甲師申訴書所載110年2月
11 至111年6月期間予以縮短，無違背經驗法則與論理法則，
12 核屬有據。

13 4.是以，甲師指述可能發生之期間雖有過於寬廣之情形，但
14 無礙於原告行為事實成立之認定。則原告以甲師指稱原告
15 之系爭行為發生在「110年2月至111年6月」，而調查小組
16 逕行修正為111年度2月至同年6月間之某日上午，於法有
17 違云云，容欠允洽，不能採取。

18 5.原告雖復提出案涉教師辦公室內各教師110學年度第二學
19 期課表（見本院卷第43至165頁），憑以主張：依課表所
20 示，甲師指稱案發時段皆尚有多位教師無課在辦公室內之
21 情形，辦公室不可能除原告與甲師在場，別無其他人等
22 語。惟衡情教師於未到教室上課時段並不當然均在辦公室
23 內，因本件原告對甲師實施系爭行為之相關事證已臻明
24 確，自無從僅因上開課表可以顯示該辦公室內有多位教師
25 在甲師指述事發時段係屬空堂無課情形，即謂甲師指訴不
26 實，亦無從憑以認定原告主張：其在甲師所指事發時段實
27 際上均在某班授課，不可能與甲師同時置身在辦公室內乙
28 節，信實可採。

29 6.關於兩造爭執甲師所稱育賢樓一樓導師辦公室西側臨走廊
30 窗戶是否全部裝設窗簾乙節（見本院卷第327頁、第351頁
31 及第376頁）。查上開辦公室西側臨走廊窗戶裝設窗簾實

01 況，已據本院於114年10月31日履勘現場足見該辦公室窗
02 戶確實僅靠前門部分為避免陽光照射，有裝設百葉窗簾並
03 垂放情形，而靠後門部分亦即相對於甲師座位部分，因走
04 廊外面已有電梯間遮擋，無日曬情形，而未裝設窗簾無
05 訛，且甲師亦陳明案發時辦公室窗簾裝設情形與勘驗現場
06 相一致等語在卷，有勘驗筆錄及現場拍攝實況照片可憑
07 （見本院卷第441頁、第445頁、第447頁、第459頁及第46
08 1頁）。故原告主張上開辦公室西側臨走廊窗戶並未全部
09 均裝設窗簾乙節，固堪認無訛。但依履勘結果，可見該間
10 導師辦公室西側靠前門部分之窗戶因垂放百葉窗簾，而靠
11 後門部分則有電梯間遮擋，確實有相當程度隱蔽性屬實。
12 則調查報告載謂：「據甲師所述，且該辦公室窗戶設有百
13 葉窗簾，且大約2/3窗簾呈現放下狀態，僅靠近D師右側之
14 百葉窗簾較不常拉下來，而當百葉窗簾放下時，窗戶僅剩
15 一小縫隙或全部遮滿，空間上具有相當程度之隱蔽性」等
16 語（見本院卷第271至273頁），其描述百葉窗簾裝設及收
17 放情形，雖與實況略有出入，但不足以影響其結論之正確
18 性。

19 7.至於原告於事發後是否有履行和解書約定之義務？及其在
20 原來座位上放置監視儀器是否對甲師及其他教師攝錄影像
21 乙節，因與本件訟爭事實成立與否之認定及原處分適法性
22 之判斷無涉，自無調查審酌之必要。

23 8.是故，甲師對於原告實施系爭行為之日期，雖已無法精確
24 指明，但綜觀卷內證據資料所示情況，足認甲師其餘所述
25 各節係屬親歷經驗，並非虛構情事，核無純潔性之瑕疵。
26 再者，依性別平等工作法第12條第1項第1款規定之意旨，
27 任何人對於在職場工作之受僱者以性要求、具有性意味或
28 性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯
29 性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影
30 響其工作表現者，即構成○○○行為。又所謂具有性意味
31 之行為態樣，不勝枚舉，凡不具合理性或欠缺正當目的，

凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體或強行使他人對自己身體為之者，均屬之。衡諸原告與甲師係單純任教於同學校之同事，彼此性別不同，復無親密情誼關係，原告在工作場所對甲師實施系爭行為，在客觀上明顯逾越正常社交舉措所許之範疇，且欠缺正當目的及合理性，自屬於具有性意味之行為，明顯對甲師在工作上造成冒犯性之情境，已侵犯且干擾甲師人格尊嚴，甲師因此產生心理上不舒服及畏怖之感受，依一般社會正常通念，不能認為其係出於個人特殊性之非理性反應，自該當於性別平等工作法第12條第1項第1款所規定之○○○行為。

9.又本件甲師與原告簽立和解書時，雖曾表示放棄行政申訴請求權，嗣後再提出系爭調查申請。但因被告知悉聘用教師在校園內對其他教職員工涉有○○○行為者，依前引性別平等工作法及其子法等相關規定，即必須本於雇主地位採取立即有效之糾正及補救措施，其受理甲師書面申訴後，啟動調查及懲處程序之合法性，核屬履行法定義務，並不因甲師曾表示放棄申訴後再提出申訴而受影響。

(五)是故，被告所設性平會於113年4月17日召開112學年度第10次會議，經出席委員10人（其中高參發委員自請迴避）審議決議結果，計9人同意受理系爭申請案件，並組成調查小組進行調查。嗣經調查完成，作成調查報告認定原告有對甲師實施系爭行為，成立性別平等工作法第12條第1項第1款所定之○○○行為，但情節輕微，建議依考核辦法第6條第2項第6款第10目規定予以原告申誡1次之懲處。續經被告性平會於113年7月10日召開112學年度第13次會議，經出席委員14人（其中曹志明委員自請迴避）審議決議結果，計13人同意通過。經核被告性平會認定原告成立性別平等工作法第12條第1項第1款規定之○○○行為，並無違反經驗法則及論理法則，並已踐行法定必要程序，自得據為被告後續對原告處置之基礎。原告以上開情詞否認其有對甲師為○○○行為云云，明顯與事證情況相悖離，無從憑採。

01 (六)又觀諸上開性別平等工作法第2條第2項、工作場所○○○防
02 治措施準則第4條及被告○○○防治措施、申訴及懲戒要點
03 第2點等規定，可知性別平等工作法及其相關子法規範對
04 象，包括教育人員在內。換言之，上開各該法令規定皆屬教
05 師於校園工作場所應遵守之教育法令規定，教師有違反性別
06 平等工作法規定，成立○○○行為，尚未達到應予解聘程
07 度，且情節輕微者，即符合考核辦法第6條第2項第6款第10
08 目規定之情形。

09 (七)查原告在工作場所無端碰觸女性甲師肢體之系爭行為，業據
10 被告性平會認定成立性別平等工作法第12條第1項第1款規定
11 之○○○行為，核無違背證據法則，已詳如前述，經審酌原
12 告上開所為，已違背教師應遵守之教育法令規定，但其情節
13 尚屬輕微，自符合考核辦法第6條第2項第6款第10目規定應
14 予申誡懲處之情形。又依前揭被告113年7月30日考核會會議
15 紀錄及簽到表及原處分所載，足認被告係依據性平會會議決
16 定之懲處建議，訂於113年7月30日召開考核會會議，當次會
17 議應到委員計11人，其中4人請假（包括曹志明委員），實
18 到7人，原告亦依通知列席陳述意見，且提出書面資料供
19 參，經全體出席委員審議表決結果，同意予以原告申誡1次
20 者計6票，不同意者1人，過半數決議通過，再依據該次會議
21 決議內容作成原處分等情屬實。

22 (八)原告雖以被告學務主任曹志明、人事主任高參發曾遭原告提
23 出刑事告訴，依法應迴避參與本案相關考績及懲處程序云
24 云，然稽之上開考核會會議紀錄所載，被告學務主任曹志明
25 係請假未參加考核會會議，而人事主任高參發則已於113年7
26 月2日退休，亦未參與該次會議，均不生原告此部分爭議之
27 法律疑義，附此敘明。

28 (九)是故，被告就原告之系爭行為，適用考核辦法第6條第2項第
29 6款第10目規定作成原處分核予申誡1次之懲處，已踐行法定
30 正當程序，認定事實並無違誤，並無評價不當之情形，堪認
31 責罰相當，顯無抵觸比例原則可指，自屬適法有據。

(十)此外，原告另案對被告在學女學生實施○○○行為部分（見併本院卷外放資料袋），則由被告適用性別平等教育法第3條第3款第2目之1及考核辦法第6條第2項第4款第7目等規定，作成114年1月21日北斗家商人字第1140000536號令予以記大過懲處，非屬本件審判範疇，附此指明。

五、綜上所述，原告上開主張各節，尚非可取。被告作成原處分核予原告申誡1次之懲處，認事用法俱無違誤，訴願決定予以維持，亦核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

六、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘陳述及舉證，均核與判決結論不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、結論：本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 115 年 5 月 6 日

審判長法官 蔡 紹 良

法官 林 學 晴

法官 陳 怡 君

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
(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。 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. 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(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(一)、(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

02 中 華 民 國 115 年 5 月 6 日
03 書記官 杜 秀 君