臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
114年度訴字第348號
民國115年7月16日辯論終結

原　　告　呂○○

訴訟代理人　林承鋒　　律師
被　　告　臺灣南投地方法院

代　表　人　王邁揚
訴訟代理人　許定國
　　紀坤發

上列當事人間因性別平等工作法事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國114年10月21日114公審決字第000755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、爭訟概要：

原告係被告法院所屬之公務人員，其以民國113年3月28日臺灣南投地方法院性別平等工作法職場性騷擾事件申訴書（下稱性騷擾申訴書）向被告提出申訴，指稱甲（代號：113A036S01，真實姓名年籍詳卷，下稱甲）於113年3月間在辦公室講述與原告相關之性騷擾及性歧視言語之4段錄音（下稱系爭錄音或系爭4段錄音），使其不適、噁心。案經被告性騷擾申訴處理評議委員會（下稱申評會）決議性騷擾事件不成立，並以113年5月16日投院揚文字第1130000517號函附性騷擾申訴決議書予原告。原告不服，提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）審認被告申評會指派進行調查之專案小組未有「外部」專業人士參與，違反工作場所性

騷擾防制措施準則第13條第2項規定，爰以113年10月1日113公審決字第000529號復審決定書決定：「原處分撤銷，由原處分機關另為適法之處分。」嗣經被告重行辦理本件性騷擾事件，仍決議性騷擾事件不成立，並由被告以113年11月13日投院揚文字第1134902028號函附性騷擾申訴決議書（下稱原處分）予原告。原告不服，再次提起復審，經保訓會114年10月21日114公審決字第000755號復審決定書（下稱復審決定）予以駁回，遂提起本件訴訟。

二、原告主張要旨及聲明：

㈠113年3月開始，副警長甲不斷地要求原告測試通訊、回報特定內容，原告均完全配合。原告原先以為只是職務上之需要而完全配合，但漸漸地除了原先規定的早上8點30分及下午1點30分外，甲仍不斷騷擾原告。嗣後原告輾轉得知，甲在同仁面前公開嘲弄原告「耍我，很好笑，有時候這個玩起來會興奮，心跳會加快」、「我一個弱小女子要戒護法庭，真的是不合理」、「我就是要跟她玩啦，他不把我當一回事，當笑話」、「沒關係，我現在越來越有耐心，反正我閒著也是閒著，他喜歡玩，我就玩到他高興」（即系爭錄音）。原告不甘受辱，便向被告提出性騷擾之申訴。

㈡系爭錄音絕非副警長甲之自言自語，原處分認定事實顯有違誤、復審決定竟予以維持，兩者均應撤銷：

1.依據甲證1至甲證6等證據可知，原告任職於被告法院時，因為女性的身分，在臺灣雲林地方法院（下稱雲林地院）出差「借提脫逃人犯」事件過後，就已經遭受單位主管的不斷針對、霸凌甚至戲謔，此係甲不得諉稱不知的事實，此亦係甲基於對原告女性身分之歧視，濫用其做為主管的地位，而有系爭錄音之言詞。甲提出系爭錄音之言詞當下，原告固然不在現場，惟系爭錄音當下地點究否為法警室之原告工作地點？周遭有無其他法警同仁是否在場？系爭錄音相關事實攸關系爭言論是否對原告「造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境」，而構成性別平等工作法（下稱性工法）所定義之

性騷擾，然原處分及復審決定通篇未見有所交代，反而單憑行為人甲於調查過程中的推託之詞，於未勾稽相關證人及物證資訊的情況下，率而認定系爭錄音為甲「自言自語」、「綜觀其整體言語內容，無具有性要求、性意味或性別歧視之言語」，認定事實顯屬有誤，應予撤銷。

2.被告113年度第2次性騷擾申訴處理評議委員會113年11月11日會議紀錄，外部委員吳莉鴦律師意見雖表示有勘驗系爭錄音，惟勘驗結果並未完整呈現系爭錄音發生當下之全貌，故原告提出錄音譯文全文。自系爭錄音以下段落可知，被申訴人為系爭錄音絕非是自言自語，且被申訴人為系爭錄音內言論現場，應係為工作場所，係屬在有第三人在場之公開場合，亦是在同仁在場之下針對申訴人公然提出具有貶抑性別的言論，顯與委員會勘驗之結果不同，原處分及復審決定事實調查顯有違誤，並且基於此項錯誤事實作為認定依據：

⑴錄音編號1「好興奮心跳加快」：

第00:30-00:39處，被申訴人稱「耍我」後旋即出現「旁人竊笑聲」、第00:40-00:54處，被申訴人稱「有時候這個玩起來會興奮，心跳會加快」後旋即出現被申訴人與他人交談聲。

⑵錄音編號2「我一個弱小女子要戒護開庭」：

第00:00-00:20處，被申訴人稱「我一個弱小女子要戒護開庭，這是不合理的，我獨自從雲林監獄戒護一個人犯回來。」後旋即表示「好我要出門了」，旁人隨即回答：「好」。

⑶錄音編號3「就是要玩」：

第00:08-00:11處，出現旁人交談聲。

⑷錄音編號4「我就讓她玩到她高興」：

第00:13-00:27處，被申訴人稱「因為我閒著也是閒著，這是在練習」後旋即出現被申訴人與他人交談聲，後被申訴人再稱「她喜歡玩，我就讓她玩，玩到她高興。」

3.依據訪談紀錄內容，主管曾趁原告休假時在勤前教育向所有法警宣導表示「警長還有講說以後要出差要特別小心，尤其是跟呂○○出差，不要讓呂○○不高興」原告所稱即係指原證2之錄音內容，原告亦已於申訴及復審程序中提出；此外，吳莉鳶律師詢問「如何判斷第二段『他喜歡玩』的『他』是針對你？」，原告回覆「我曾經反映如果有人犯要帶到簡易庭開庭，要先通知簡易庭的法警，以通知保全協助。我反映後副警長曾經講說：『我就是不告訴你』，上開情形我有寫進當日的值班日誌裡」。至於被申訴人亦曾對系爭錄音「就是要玩」表示：「那段時間法警室大家人都在，大家看著我用無線電、警用電話、自動電話、包括他的手機」。承上可知，被申訴人於系爭錄音之言論，處處在針對原告，惟吳莉鳶律師意見對於上開情節全未交代，亦未依據任何物證、或是案關人士之證詞，單以「申訴人她自己也講說，被申訴人常常自己在座位上喃喃自語，然後自己陷入那個情境」，無視錄音檔所呈現之背景事實狀態，試圖以片面事實掩蓋被申訴人副警長於法警室公然對女性下屬為性別歧視；退萬步言，即使被申訴人常常喃喃自語，亦不能證明錄音「當時」被申訴人確係在喃喃自語。

4.再者，依最高行政法院109年度上字第1180號判決意旨，「性騷擾之認定，應依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，應由被害人感受出發，以其個人觀點思考，著重被害人主觀感受及所受影響，非以行為人侵犯意圖判定。」於113年7月3日投院揚人字第1132102029號函中，即已依前述片面事實將其言論定性為喃喃自語，再以被申訴人（加害人，即甲）主觀係出於工作上之指揮認定原告（被害人）未被冒犯，絲毫未考量原告之主觀感受及所受影響；又對於「有時候這個玩起來會興奮，心跳會加快」、「因為我閒著也是閒著，這是在練習」、「她喜歡玩，我就讓她玩，玩到她高興。」等語與工作上之指揮有何干係，未有任何著墨，遽認

甲之言論係職務必要行為，難認被告接獲本案（即因程序違法而被保訓會撤銷發回後，重為處分之本案）申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，顯有違反工作場所性騷擾防治措施準則第13條第1項之規定。

5.被告於115年4月15日行政訴訟補充答辯暨陳報狀中已承認「系爭錄音發生於辦公室工作場所內，與法院內勤務聯繫場域有關」，可見系爭錄音發生場合為原告「工作環境」無誤，符合性別工作平等法第12條第1項要件。

6.又由上開系爭4段錄音內容均與「性別歧視」有關，被告刻意忽略「雲林地院出差借提脫逃人犯」事件始末，以及對原告單位造成之影響，反而單以系爭4段錄音表面文義而認定無性要求、性意味或性別歧視意涵，顯屬率斷，違反性工法第12條第4項。縱被告陳稱原告與甲間工作上互動尚非融洽，並不代表原告有容忍被申訴人對其性別歧視或任其宣洩個人情緒之義務，卻成為被告認定性騷擾不成立之理由，顯然未秉持客觀、公正、專業之原則而為認定。

㈢原處分並未以「合理第三人」的標準檢驗系爭錄音之被指控之「性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為」是否妥當，亦未揭示任何審認關於「合理第三人」之證據以及證據評價，顯有理由有不備之違誤，復審決定竟予以維持，兩者均應撤銷：

1.「行為時性別平等工作法第12條第1項第1款、第2項規定：『（第1項）本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、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。……（第2項）前項性騷擾之認定，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。』準此，認定行為是否成立行為時性工法第12條第1項第1款規定，即學理上所謂『敵意環境性騷擾』，除應從事件發生之背景、工作環境、

當事人之關係及行為人之言詞等客觀情狀綜合研判之外，尚應考量被害人之主觀感受及認知。」最高行政法院111年度上字第863號行政判決可資參照。

2.再按行政程序法第43條、最高行政法院101年度判字第65號判決意旨，行政機關為處分或其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事人。行政處分之「理由」係指論述認定事實所憑證據、證據評價、適用法令之見解、法令適用於事實關係的涵攝過程，及對於法律效果行使裁量權時，其斟酌之因素等。

㈣原處分認定系爭錄音非屬性工法定義之性騷擾，無非是單方採信甲於調查過程中的陳述：

復審決定書中固然引用關於「合理被害人」之實務見解、並記載「性騷擾之判斷，須兼顧客觀事實與合理人標準，非僅憑當事人主觀感受即本件錄音為自言自語，自不符合前述『合理被害人』標準」云云；惟原處分通篇未見對於原告服務單位同仁之調查或是甲提出的具體物證，反而僅詢問原告及甲，並逕予採納甲之說法，卻未交代何以本件不符合「合理被害人」之理由，而對於原處分之上開違誤，復審決定竟予以維持，依據前揭實務見解，原處分與復審決定之調查，未以「合理第三人」的標準檢驗系爭錄音之被指控之「性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為」是否妥當，亦未將揭示任何審認關於「合理第三人」之證據以及證據評價，有理由有不備之違誤，復審決定竟予以維持，兩者均應撤銷。

㈤原告在單位服務受盡欺侮與霸凌、為此備感壓力，甚至已出現嚴重身心不適等症狀，原告僅能在身心科診所尋求治療；此外，原告於任職期間也不斷出現經血不停、頻尿等症狀，足見原告受單位長官霸凌甚深，甚至，原告還為此製作不自殺聲明書，此等均足以證明原告在單位遭到欺凌而屬於對於原告有利之事項，然就此全未見原處分及復審決定有所斟

酌，對原告實屬不公，原處分違反行政程序法第9條之規定，復審決定竟予以維持，兩者均應撤銷。

㈥關於原告留言「今天我請生理假」後，甲緊接在原告訊息後方回覆「我不舒服」乙事：

1.原告於113年3月28日提出性騷擾申訴後，甲尚在審理期間，卻於113年5月2日「法警室」LINE工作群組對話紀錄中，當原告曾在群組中表示「今天我請生理假」，甲竟然緊接在原告訊息後方回覆「我不舒服」，以此方式持續公然嘲弄、戲謔原告，明顯係帶有性意味或性別歧視之言詞，對原告造成冒犯性之工作環境，卻未見被告有任何保護或防範作為，已有違反上開法令之情。此外，原告亦檢附上開證據，於復審程序即已具狀提出附卷，將加害人持續性的性騷擾行為陳報復審機關，卻全未見該項證據由調查小組檢閱、對被申訴人或相關人員提示詢問、或加以斟酌，而逕予對原告不利之決定，實屬率斷。

2.再參照最高行政法院109年度上字第93號判決意旨：「於性騷擾事件中，申訴人與被申訴人雖常處於對立之立場，然申訴人之指述倘有補強證據足以擔保其指述之真實性，即得採為判斷之依據。所謂補強證據，係指該陳述本身以外，其他足以證明犯罪事實確具有相當程度真實性之證據，不以證明犯罪構成要件之全部事實為必要，如與申訴人指述具有相當關聯性，且與申訴人之指證相互印證，綜合判斷，已達於使一般之人均不致有所懷疑，得以確信其為真實者，即足當之。即證人陳述之證言組合，其中屬於轉述其聽聞自申訴人陳述被害經過者，固屬於與申訴人之陳述具同一性之累積證據，而不具補強證據之適格；但依其陳述內容，倘可得證明申訴人聲稱被害時之言行舉止、情緒表現、心理狀態或處理反應等情景者（間接事實），因係獨立於被害陳述之證據方法暨資料，屬具補強證據適格之情況證據，自可藉其與待證事實有蓋然性之常態關聯，資為申訴人遭遇（直接事實）致生影響之推理素材，此並非傳聞自申訴人所陳述之重複或累

積，當容許由法院透過調查程序，勾稽被害陳述相互印證，進而產生事實認定之補充心證。而我國行政程序法對補強證據之種類，並無設何限制，故不問其為直接證據、間接證據，或係間接事實之本身即情況證據，均得為補強證據之資料。」

3.甲證12即甲在原告留言「今天我請生理假」緊接回覆「我不舒服」；以及甲曾對原告表示「要再瘦一點才會好看」等事證，均與本件原告主張甲有為「性別歧視」之言詞、 構成「敵意環境性騷擾」有直接相關，而得作為原處分作為推理依據之補強證據。未見原處分或復審決定於決定理由中有所斟酌或加以調查，顯然未秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，再次印證被告違反行政程序法第9條、第43條，以及工作場所性騷擾防治措施準則第13條第1項規定。原處分認定事實顯有重大違誤，而應予廢棄。

㈦至於被告辯稱即原告於訪談過程所陳「在職場霸凌那個案件，除了剛剛警長講的，警長還有講說以後要出差要特別小心，尤其是跟呂○○出差，不要讓呂○○不高興，而且是在我休假時告訴所有的法警。我完成這個任務，還要這樣被講，這件事情我非常在意，但警長不在意我所遭遇到提解人犯風險的壓力」，是原告對警長言行及職場互動脈絡之感受與評價，與原告申訴之系爭4段錄音無關云云；惟同前，原告所陳其實即係基於「雲林地院出差借提脫逃人犯」事件後、單位各主管對於原告女性地位的詆毀與鄙視，蓋被告內簽批「本人亦告知同仁工作及相處，除順利完成工作外，並應相互扶持、支援，切莫基於本位主義，尤其讓女性法警獨自戒護有脫逃紀錄的男性人犯」導致單位男性主管對原告心生不滿，原告於單位受到的對待，包括本件申訴提及之系爭4段錄音，完全都是原告身為女性之故，是以，被告上開所辯與事實不符，顯不足以採信。

㈧被告作成性騷擾不成立的決議，以規避自己的行政責任，顯已違反性工法第13條第2項之規定，並有成立性工法第12條

第2項權勢性騷擾之虞。

㈨原處分應予調查之證據未予完整調查、復審決定未慮及此而逕予維持原處分，兩者均應予撤銷：

1.關於甲於原告在113年5月2日群組表示「今天我請生理假」後緊接留言「我不舒服」、及甲曾對原告表示「再瘦一點才會好看」等情，原告於本件第1次申訴處理會議之調查階段即已提出作為補充資料（詳參復審卷第49、50頁），且該次調查小組委員亦有對之為相關調查。然上開案件遭復審機關駁回後，被告在有「外部專業人士吳莉鴦律師」參與之第2次申訴處理會議，卻未以任何方式調查上開證據。

2.關於甲證12以及甲對原告表示「再瘦一點才會好看」等情，於本件中客觀上明顯係具有「性意味」、「性別歧視」之意涵，顯對本案成立性騷擾與否之結論有重大影響；況且，系爭4段錄音之一，即甲於辦公室之公開場合陳述「我一個弱小女子要戒護開庭，這是不合理的，我獨自從雲林監獄戒護一個人犯回來」，比對甲證12內容，足以推認甲似乎有以「模仿原告語調」來揶揄原告於工作單位中女性身分之習慣，是以，甲於在原告請生理假後留言表示「我不舒服」等情若經合法調查，明顯可作為判斷甲為系爭4段錄音是否成立性別歧視之補強證據，而有調查之必要，然而原處分卻未對上開證據詳加調查，顯有違誤。

3.再者，原處分在有「外部專業人士吳莉鴦律師」參與之第2次申訴處理會議中「並未完整勘驗」系爭4段錄音，而系爭4段錄音於鈞院115年3月3日準備程序勘驗後，明顯可知錄音背景是在公開場合、且與他人仍有交談，而非甲「自言自語」，然原處分第2次申訴處理會議調查程序卻未在「完整勘驗」下經吳莉鴦律師定調：「另外我個人認為說，事實上被申訴人所說的那幾個錄音內容，我們有勘驗，比較像他個人的自言自語，那麼申訴人她自己也講說，被申訴人常常自己在座位上喃喃自語，然後自己去陷入那個情境，如果是自言自語而不是對申訴人來做這些的一個評價或者是說特定對

申訴人有性別貶抑，我認為以合理被害人標準的判斷，應該不會成立性騷擾」（詳復審卷第210頁）。上開吳莉鳶律師之與會意見即「自言自語」明顯與系爭4段錄音呈現之事實有所矛盾，而不應予採信。

4.綜上，原處分應予調查之證據未予完整調查、復審決定此而逕予維持原處分，是原處分及復審決定均應予撤銷。

㈩原處分相關之審議委員「認定事實」、「適用法律」均有所違誤，原處分及復審決定均應撤銷：

1.有委員表示申訴行為無法特定時、地云云；惟甲於調查程序已承認是在辦公室為申訴行為的言語，況且被告書狀已自陳「系爭4段錄音發生於工作場所」，此外，原告於第1次申訴處理會議亦曾表明約略為113年3月份取得系爭4段錄音。由此可稽，系爭4段錄音明顯可予特定時間、地點，而可據以調查相關人事物以釐清事實原委，上開委員陳述顯不足採。

2.另亦有委員表示被申訴人沒有性騷擾動機；工作嫌隙、口角；不斷重複是工作上原因云云；惟承前所述，原告與被告所有爭議均是源自於「雲林地院出差借提脫逃人犯」事件，當時原告越級上報、被告負責人嗣於機關內簽眉批「本人亦告知同仁工作與相處，除順利完成工作外，並應相互扶持、支援，切莫基於本位主義，尤其讓女性法警獨自戒護有脫逃紀錄的男性人犯」（詳本院卷第29頁），原告此舉形同得罪法警室所有男性同仁及長官，是甲完全有動機埋怨原告女性身分、對原告「性別歧視」；另自甲利用不斷重複以無線電要求原告重複進行無意義的回報可知，甲明顯是以「男性上級」的地位脅迫「女性下屬」不得再越級上報爭取女性權益，是以，上開委員意見顯屬率斷而不足以採信。

3.至於有委員表示非原告親身經歷而係間接接受，因此不成立性騷擾云云，然自被告書狀所引用之最高行政法院109年度上字第1180號判決，該案法院係認定行為人性騷擾成立，且行為人之行為亦非直接針對申訴人，因此上開委員見解顯與司法實務見解有別，亦不足以採信。

□甲歷次答辯主張均有別事理常情、且缺乏證據佐證其之主張應予採信，原處分及復審決定均未加以調查確認，即逕予駁回申訴：

1.甲對於其系爭錄音「我一個弱小女子要戒護開庭……」，一度否認「弱小女子」是指原告，嗣後又改稱「或許我是看她的LINE留言所唸出來的，我可能在挑她的語病」云云；惟原告並沒有說過「弱小女子」、也與被申訴人沒有line的私訊，甲陳述前後不一，顯見其主張為臨訟編纂，顯不可信。

2.甲主張「興奮是指心跳加速的生氣」，因為原告提到甲的名字云云；惟一般通常理性之人豈有可能以「興奮」形容自己「生氣」的方式？此顯係甲卸責之詞，且系爭錄音全文為：「有時候這個玩起來會興奮，心跳會加快（被申訴人與他人交談聲）」，並沒有提到原告直呼被申訴人名諱，實難認被申訴人陳述屬實。

3.甲主張在原告請生理假後留言表示「我不舒服」，是表示對原告的抗議云云；惟承上所述，甲似乎有以「模仿原告語調」來揶揄原告於工作單位中女性身分之習慣，此部分有待調查方能釐清，甲泛稱是對原告的抗議，原處分機關未經調查即認其主張實在，實不足以採信。

□另有證據足以釋明甲素來執行勤務即缺乏性別意識：

1.依據原告113年10月17日所製作之司法警察值班交接日誌、記載：「上午10:30許，江志倬與蔡皓出差回到法院。江志倬向副警長報告提解之兩位同案女性人犯在囚車上聊天(或串供)，經制止無效，卻遭到副警長公然侮辱：『你怎麼這麼弱……這麼丟臉的事，你不要跟我講……』」。

2.依上可知，甲似乎認為身為「男性法警」之江志倬無法制止「女性人犯」，就應該給予「弱」以及「丟臉」的評價；嗣其對江志倬稱「你不要跟我講」更能顯見甲無法接受江志倬面對女性人犯之處置態度，由此可知，甲平時確實存有「男性本來就應該優於女性」之「大男人主義心態」，而欠缺性別意識、更具有性別歧視的傾向，是以，甲於系爭4段錄音

中為針對原告的言語是否具有性別歧視，本即對甲素來執勤過程有無類似甲證14之情形詳加調查，然原處分卻未予調查、復審決定竟予以維持，兩者均應由鈞院予以廢棄，俾使被告重行調查。

□聲明：

1.原處分及復審決定均撤銷。

2.訴訟費用由被告負擔。

三、被告答辯要旨及聲明：

㈠按性工法第12條第1項第1款規定，本法所稱性騷擾，係指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。又依同條第4項規定，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、行為人之言詞與行為，以及相對人之認知等具體事實，為整體判斷。是以，性騷擾之判斷，固應自被害人之感受出發，著重其主觀感受及所受影響，而非以行為人之主觀侵犯意圖為判斷基準；惟該等主觀感受，仍須輔以「合理被害人」之客觀標準，亦即考量一般人處於相同背景、關係及工作環境下，是否通常會對行為人之言詞或行為產生遭受性騷擾之感受，始得據以認定，此有最高行政法院109年度上字第1180號判決意旨可資參照。

㈡被告就本件性騷擾申訴之受理、調查及審議程序，均已依法踐行，程序合法：

1.本件原告於113年3月28日，依性工法相關規定，以臺灣南投地方法院職場性騷擾申訴書向被告提出申訴，指稱甲於同年3月間，在辦公室內講述涉及原告之性騷擾言語，並提出系爭4段錄音。被告申評會依法組成專案小組進行調查，分別就原告及甲當場播放錄音，完成訪談紀錄之製作，並將調查資料及結果作成調查報告及處理建議書，提交申評會審議。嗣該委員會於113年5月9日召開113年度第1次性騷擾申訴處

理評議委員會會議，經聽取原告及甲到場說明後，決議性騷擾不成立，被告並據以113年5月16日投院揚文字第1130000517號函，檢附性騷擾申訴決議書通知原告。

2.嗣原告提起復審，於同年5月16日經由被告向保訓會提起復審。經該會審認，被告申評會指派之原調查專案小組，未有外部專業人士參與，與工作場所性騷擾防制措施準則第13條第2項之程序要求未符，爰以113年10月1日113公審決字第000529號復審決定書，決定撤銷處分，並命被告另為適法之處分。惟該撤銷理由，僅係指摘調查程序尚有形式上之瑕疵，並未否定原處分就系爭錄音內容所為之事實認定或法律評價。嗣後，被告性騷擾申訴處理評議委員會依復審決定意旨，重新組成含外部專業人士參與之專案小組，續行調查程序，並分別就原告及甲當場播放錄音光碟，完成訪談紀錄之製作，並將調查資料及結果作成調查報告及處理建議書，提交被告申評會審議。該委員會復於113年11月11日召開113年度第2次性騷擾申訴處理評議委員會會議，經當場聽取原告、甲及外部專業人士到場說明後，決議性騷擾不成立，被告並據以於同年11月13日以投院揚文字第1134902028號函，檢附性騷擾申訴決議書（即本件原處分）通知原告。原告不服再提復審，經保訓會以114年10月21日114公審決字第000755號決定書（即本件復審決定），駁回其復審。

3.綜合全案申訴書、歷次訪談紀錄、調查報告、評議委員會會議紀錄及復審決定可知，被告已依相關法令完成程序補正，並就本案進行實質重行審查，調查及審議程序合於性工法第13條規定及性騷擾防治準則之要求，並已踐行正當行政程序，所為本件性騷擾申訴之受理、調查及審議程序合法，並無不法違誤。

㈢原處分及復審決定認定本件性騷擾行為不成立，於法並無違誤：

1.本件被告申評會依性工法第13條、性騷擾防治準則及相關規定，組成專案小組進行調查。該專案小組於113年10月23日

分別訪談原告及甲時，當場播放系爭錄音檔並作成錄音譯文，該譯文內容均經原告及甲確認無誤。經勘驗錄音內容及細觀錄音譯文，系爭4段錄音均僅呈現甲1人之聲音，並無其他人聲音對話或交談之情形，係甲於工作場所內自言自語之言詞。原告於該等言語發生當時並未在場，係事後取得錄音始知悉相關內容，此一事實亦經原告於訪談中陳述確認。專案小組綜合系爭錄音之整體語境、表達方式及內容性質加以綜合判斷，認其言詞並不具性要求、性意味或性別歧視，且查無甲有允諾原告在工作上如何分發或配置勤務、升遷等作為，尚難認系爭言詞行為該當構成性工法第12條第1項所定性騷擾之要件，爰依調查所得資料及結果，作成調查報告及處理建議書，提交被告申評會審議。嗣被告申評會依法召開會議，當場聽取原告、甲及外部專業人士之意見陳述，並就專案小組調查報告、錄音譯文及全案相關資料，為事實認定及法律評價，於審酌本件原告與甲之關係、環境、甲之言詞、行為及原告認知等具體事實，依性工法第12條第1項規定，並參酌最高行政法院109年度上字第1180號判決所揭示之「合理被害人」判斷標準，為整體衡量及實質判斷，審認系爭言詞行為不該當性工法第12條第1項所定性騷擾之要件，決議性騷擾事件不成立。

2.嗣經復審機關審議，亦引據相關實務見解，明確指出性騷擾之認定，固應自被害人之感受出發，重視其主觀感受，惟仍須兼顧合理被害人之客觀標準，亦即考量一般人於相同之背景、關係及工作環境下，是否通常會認為該等言詞或行為已造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境。經詳酌原處分卷內各項資料，並就系爭4段錄音內容逐一加以評價後，輔以合理被害人之客觀標準下，認定該等言詞內容本身不具性騷擾意涵，不符合理被害人標準，亦不足以形成敵意或脅迫性工作環境，就原處分認定性騷擾事件不成立，認尚符合論理及經驗法則，經核尚無違誤，因而維持原處分之結論。

3.是以，原處分與復審決定，審酌系爭錄音言詞於本件發生之具體情境、當事人關係、工作環境、甲之言詞內容與表達方式，以及原告之認知與感受等事項，於合理被害人判斷標準，整體衡量並實質判斷認定系爭言詞未具備性要求、性意味或性別歧視之意涵，亦不足以形成性工法第12條第1項所稱之敵意性、脅迫性或冒犯性工作環境，據此認定性騷擾不成立，復審機關因而維持原處分之結論，於法並無違誤。

㈣原告主張原處分係單憑甲於調查過程中之陳述，於未勾稽相關證人或物證資訊之情況下，率而認定系爭錄音為甲之自言自語，並據以認定該等言詞未具有性要求、性意味或性別歧視之言語，認定事實顯屬有誤云云。惟被告申評會係依原告申訴內容及其所提出之系爭錄音，針對本案爭點即該等言詞是否該當性工法第12條第1項所定性騷擾構成要件，進行必要且直接相關事實之調查。就系爭4段錄音內容，並已完成實質勘驗並製作錄音譯文，該譯文並經原告及甲雙方確認無誤，復綜合雙方訪談紀錄及相關資料，為整體判斷。是以，本案之事實認定，係建立於系爭錄音內容本身及其客觀呈現之表達形式與發生情境，並非僅憑甲於調查過程中之單方陳述即率為結論。

㈤原告復主張其因女性身分，自先前出差借提人犯事件後遭受單位主管長期針對、霸凌或戲謔，並據此推論甲係基於對原告女性身分之歧視，濫用副主管地位，而有本件系爭錄音言詞云云。惟原告上開主張，係就其過往其他勤務經驗所為之整體敘述與評價，縱其主觀上認為曾承受不公平對待，然該等情形，至多應僅反映其對職場管理或勤務互動之整體觀感，並非本案依性工法第12條第1項第1款所應審認之具體事實。且本件原告申訴所應審查者，乃在甲於系爭錄音中之具體言詞及行為，是否已具備性工法第12條第1項第1款所定之性要求、性意味或性別歧視之客觀意涵，並足以對原告形成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境。原告以前揭過往勤務經驗之敘述，推論甲於本件中具有性別歧視動機或濫用副主

管地位，核屬對行為人主觀動機之推測，尚不足以作為判斷系爭錄音言詞本身是否具備性工法第12條第1項第1款所定構成要件之依據。

㈥原告於起訴狀中另主張，復審決定雖引用「合理被害人」之實務見解，惟原處分及復審決定未就原告服務單位其他同仁進行調查，亦未勾稽具體物證，反而僅詢問原告及甲，並逕予採納甲之說法，未說明何以不符合合理被害人之判斷標準，致有理由不備之違誤云云。惟：

1.原處分及復審決定於作成時，已依性工法第12條第1項第1款之規定，審酌系爭言詞發生之背景、當事人關係及工作環境，並就系爭錄音內容之表達形式、發生情境、原告是否在場、言詞本身是否涉及性要求、性意味或性別歧視之語意，以及是否足以對工作環境造成敵意性、脅迫性或冒犯性之影響等事項，為整體之判斷，並非僅憑行為人單方陳述即率斷結論。

2.又按性騷擾之認定，固應以被害人之感受為出惟依法仍須輔以合理被害人之客觀判斷標準，亦即於具體個案中，綜合事件發生之背景、當事人關係及工作環境，審酌一般人處於相同情境下，是否通常會認為該等言詞或行為已足以對工作環境造成敵意性、脅迫性或冒犯性之影響，進而侵害或干擾其人格尊嚴或工作表現，始得據以認定是否該當性工法第12條所定之性騷擾。本件原處分及復審決定，已就系爭錄音內容本身進行實質勘驗，並以經雙方確認無誤之錄音譯文、訪談紀錄及專案小組之調查報告及處理建議書與附件等全案資料為基礎，綜合評議委員會會議中所聽取之原告、甲及外部專業人士之意見，於前揭合理被害人之判斷架構下，為整體衡量及實質判斷，並已具體說明其認定性騷擾不成立之理由。

3.至於行政調查之範圍，本即以釐清案件爭點所必要之事實為限，尚無必須逐一訪談所有可能關係人或蒐集一切可能證據，始得謂為適法之要求。於本件中系爭錄音內容及其經確認之錄音譯文，已足供判斷系爭言詞是否該當性工法第12條

第1項所定性騷擾構成要件之基礎，且原處分於會議中已聽取原告、甲及外部專業人士之意見陳述，並綜合原告及甲所提出之口頭及書面資料、訪談紀錄及訪談過程提出之資料、專案小組之調查報告及處理建議書與附件等全案資料，為整體衡量及實質判斷。原告以未另行調查其他同仁，即認原處分及復審決定有理由不備或調查不足之情形，尚難成立。

㈦原告另起訴主張其於任職期間承受局度心理壓力，並提出心理諮商摘要書、診所診斷證明及婦產科病理檢驗報告、不自殺聲明等資料，據以主張原處分及復審決定未斟酌有利事項，違反行政程序法第9條云云。惟原告所提出之病理檢驗報告，縱係發生於系爭錄音之前，然其內容僅屬個人身體狀況之醫療紀錄，尚不足以證明系爭錄音言詞本身具有性要求、性意味或性別歧視之客觀內涵。至於心理諮商摘要書、診所診斷證明及不自殺聲明等資料，則均係於系爭錄音事件發生後始行形成，性質上屬於反映其個人身心狀態反應之結果性資料，亦無從回推系爭錄音言詞本身即具有性要求、性意味或性別歧視意涵。是以，上開資料，尚不足以作為判斷系爭錄音言詞時是否該當性工法第12條第1項第1款性騷擾法律構成要件之依據，與本件之判斷欠缺實質關聯，自非屬於行政程序法第9條所稱行政機關於作成處分時應斟酌之有利事項。

㈧原告於115年3月3日準備程序及庭呈行政準備暨調查證據聲請狀所為之追加主張，被告不同意，且於法未合，應無從准許：

1.原告於115年3月3日主張略以：原處分卷1第1次會議資料卷中，113年4月15日申訴人之訪談紀錄第5頁記載，申訴人表示其剛到被告機關時，被申訴人曾對其表示要再瘦一點才會好看，原告認該語亦具有性別歧視意味；另原處分卷2第2次會議資料卷中，法警室LINE對話截圖顯示，申訴人多次於群組中請生理假，原告訴訟代理人並於該卷LINE對話截圖頁貼標籤，指稱被申訴人於原告表示「今天我請生理假」後，緊

接回覆「我不舒服」4字，足證其今日所提原證12之形式真正，並主張該等回覆係針對身為女性之原告所為，亦構成性別歧視。又原告行政準備暨調查證據聲請狀復主張：原告於113年3月28日提出性騷擾申訴後，被申訴人於案件審理期間，仍於113年5月2日「法警室」LINE工作群組對話紀錄中，於原告在群組中表示「今天我請生理假」，緊接回覆「我不舒服」，以此方式持續公然嘲弄、戲謔原告，明顯帶有性意味或性別歧視之言詞，並對原告造成冒犯性工作環境，而被告未見有任何保護或防範作為，已有違反工作場所性騷擾防治及保護義務云云。惟本件原處分所審認之申訴事實，仍應以原告於113年3月28日申訴所據之基礎事實及其所提出之系爭錄音，暨其於113年4月15日訪談時追加申訴所提出之錄音內容為審查基礎；尚不得因原告將上開不同時間、不同內容及不同事實背景之資料或陳述據為補強證據，即實質納入本件行政爭訟審查範圍。原告上開主張，均係於起訴狀送達被告後始為提出，依行政訴訟法第111條第1項至第3項規定，被告明確表示不同意。

2.又本件爭訟標的，應以原告（即申訴人）於113年3月28日申訴所據之基礎事實及其所提出之系爭4段錄音（系爭第二段錄音為原告追加申訴提出），經調查審議及復審後，作成原告申訴不該當性工法第12條第1項所定構成要件之原處分及復審決定，其認定是否違法，為本件審查核心。原告前揭追加主張之三事項，雖係援引卷內資料而來，惟其所涉事件在時間、內容及事實脈絡上，均與本件原申訴及追加申訴所特定之基礎原因事實及所提出之系爭4段錄音不同，且原處分及復審決定並未就該三事項本身，作成獨立之性騷擾成立與否判斷。原告今將該等不同事件納入本件訴訟審查範圍，已屬實質擴張本件審查標的，而其情形並不符合行政訴訟法第111條第3項各款所定得准許訴之變更或追加之法定要件，自應無從准許。

3.另原告主張，依訪談紀錄內容，主管曾趁原告休假時，於勤前教育向所有法警宣導表示「警長還有講說以後要出差要特別小心，尤其是跟呂○○出差，不要讓呂○○不高興」等語。惟核其所指，仍係原告於原處分113年10月28日調查訪談時所陳：「在職場霸凌那個案件，除了剛剛警長講的，警長還有講說以後要出差要特別小心，尤其是跟呂○○出差，不要讓呂○○不高興，而且是在我休假時告訴所有的法警。我完成這個任務，還要這樣被講，這件事情我非常在意，但警長並不在意我所遭遇到提解人犯風險的壓力」等語，且依原告起訴狀所載，其前開所稱「主管」，即陳哲偉警長。原告前開所述，所涉仍係其對警長言行及職場互動脈絡之感受與評價，與本件依性工法第12條第1項所應審認之原告申訴具體事實及其所提出之系爭4段錄音，並無直接關聯，尚不足作為判斷系爭錄音言詞內容本身是否具備性工法第12條第1項所定構成要件之依據。

㈨原告以事後Line對話、不同事件陳述或其他背景主張，將不同時間、不同內容及不同事實背景之事項與系爭4段錄音相互連結，指摘原處分違法，仍應視其是否具備補強證據適格、實質關聯及補強證明力，並是否足以動搖原處分就系爭4段錄音所為構成要件判斷而定：

1.按補強證據固不以直接證據為限，間接事實或情況證據亦非不得作為補強證據；惟補強證據仍需與本件待證申訴事實及其核心爭點具有實質關聯，並足以補強申訴人關於本件待證申訴事實之指述。倘所提出者僅係申訴人本人就不同事件所為陳述之卷內記載，與其關於本件待證申訴事實之指述同屬申訴人本人之陳述，尚難作為補強其本件申訴指述之獨立證據資料；仍應檢視是否另有足資相互印證之證據資料，並審酌其與本件待證申訴事實間是否具有實質關聯及補強證明力。倘屬卷內LINE對話資料、第三人陳述或其他資料，亦僅能就該資料本身所呈現或足以證明之事項加以審酌，尚不得逾越資料內容，逕認系爭4段錄音於發生時即具有性別平等

工作法第12條第1項所定性要求、性意味或性別歧視之意涵。

2.原告所稱甲曾表示「要再瘦一點才會好看」一節，依原告所述，該語句係其剛報到時之情形，與本件申訴所特定之系爭4段錄音，無論在發生時間、言詞內容及事實背景上均屬有別，亦非原處分所審認之獨立申訴事實。是原告以前開內容作為補強本件申訴及系爭4段錄音之資料，性質上仍屬原告就不同事件所為陳述之卷內記載，與其關於本件待證申訴事實之指述，同屬原告本人之陳述，尚難作為補強其本件申訴指述之獨立證據資料，亦難認具補強本件申訴事實之補強證據適格。原告以前開內容作為補強本件申訴及系爭4段錄音之資料，實係將不同時間、不同內容及不同事實背景之資料納入本件審查範圍；被告前次補充答辯狀已明確表示不同意，且此部分亦不符合行政訴訟法第111條第3項各款所定訴之變更或追加要件。是以，縱卷內有原告該項陳述之記載，亦僅表示該資料曾經提出或附卷，尚不當然足以作為有利於原告之認定基礎；其是否足以採為認定依據，仍應回歸證據之關聯性、必要性及證明力予以審酌。原處分未將該等陳述採為有利於原告之認定基礎，乃係就其關聯性、必要性及證明力所為之證據取捨與判斷，尚難僅因此逕認有漏未調查、調查不公或隱匿證據之情形。故原告據此主張原處分有調查未盡、調查不公或隱匿證據云云，尚難採認。

3.另就甲證12所示113年5月2日LINE對話，原告於行政準備二狀主張該對話與其所稱甲有為性別歧視言詞、構成敵意環境性騷擾直接相關，並據以主張甲證12為適格之補強證據。惟甲證12係發生於本件申訴及系爭4段錄音之後之LINE對話資料，與本件申訴所特定之系爭4段錄音，在發生時間、對話內容及事實背景上均屬有別。縱將甲證12作為卷內資料予以審酌，其文字內容所能呈現者，亦僅係113年5月2日當日，原告曾於法警室LINE工作群組中提出請生理假訊息，被申訴人則於同一群組回覆「我不舒服」等語，至多僅能證明該日

曾有上開LINE群組對話存在，尚不足以證明該回覆即具有性別歧視意涵，亦不足以補強系爭4段錄音於發生時即具有性別平等工作法第12條第1項所定性要求、性意味或性別歧視之意涵。至原告前於115年3月3日準備程序及行政準備暨調查證據聲請狀中，曾以前開LINE對話本身具有性別歧視意涵為由為相關主張，則該部分已非單純補強系爭4段錄音之問題，而係將本件申訴後之另一事後事件納入本件訴訟審查範圍；然該LINE對話並非本件原處分所審認之獨立申訴事實，倘納入本件審查，已屬實質擴張本件審查標的。被告前次補充答辯狀已明確表示不同意，且此部分亦不符合行政訴訟法第111條第3項各款所定得准許訴之變更或追加之法定要件，自無從准許。

4.是以，甲證12雖為卷內LINE對話資料，原告所稱「要再瘦一點才會好看」一節亦係卷內陳述記載，然資料存在於卷內，與其足以作為補強本件申訴事實之認定基礎，仍屬二事。就甲證12而言，其客觀內容至多僅能證明113年5月2日曾有該LINE群組對話存在，尚不足以補強系爭4段錄音於發生時即具有性要求、性意味或性別歧視之意涵；至原告所稱「要再瘦一點才會好看」一節，亦非本件申訴所特定之系爭4段錄音內容，性質上仍屬原告就不同事件所為陳述之卷內記載，尚難作為補強本件申訴事實之認定基礎。尚難僅以原告提出上開資料或卷內有該等記載為由，即認原處分未將其採為有利於原告之認定基礎，等同未予調查、未予斟酌、調查不公或隱匿證據。

㈩系爭4段錄音業經原處分調查訪談時播放，縱未完整呈現錄音全文集背景聲響於原處分及復審決定，亦不影響原處分及復審決定之認定：

1.原告雖依據被告113年度第2次性騷擾申訴處理評議委員會113年11月11日會議紀錄，外部委員吳莉鵝律師意見為「我個人認為說，事實上被申訴人所說的那幾個錄音內容，我們有勘驗……」云云，主張勘驗結果並未完整呈現系爭錄音發生

當下之全貌，且依其提出之自行勘驗錄音譯文段落可知，被申訴人於系爭錄音絕非係自言自語，且被申訴人於系爭錄音內言論現場，應係於工作場所，亦係在同仁在場之下針對原告公然提出具有貶抑性別之言論，顯與委員會勘驗結果不同，原處分及復審決定之事實調查顯有違誤，並據此錯誤事實作為認定依據云云。然，吳莉鳶律師係被告遴選之外部專業人士，並與原處分委員會3人共組專案調查小組，外部專業人士吳律師前開所述，至多係指其所參與之專案調查小組曾就系爭錄音加以勘驗，尚難逕行等同於原告所稱之「委員會勘驗結果」，原告前開主張之立論前提，已有未盡精確之處。

2.原處分調查過程中，於分別訪談原告及甲時，均曾當場播放原告提出之系爭4段錄音，並非僅就事後整理之文字內容提示雙方表示意見。相關訪談筆錄之製作方式，係就甲於各段錄音中所涉爭議陳述內容，分別加以詢問並記載原告及甲之說明。又原處分外部專業人士吳莉鳶律師所參與之調查小組，亦於調查過程中勘驗並聽取系爭錄音；另吳莉鳶律師並於訪談原告及甲在場，參與當場播放系爭4段錄音，並親自參與訪談及聽取雙方陳述。嗣原處分委員會於會議中就議題進行討論，並由外部專業人士列席具體陳述其所參與之調查及相關專業意見，調查小組成員則表示其意見同調查報告。委員會各成員經綜合原告及甲所提出之口頭與書面資料、調查小組訪談過程中所陳述及提出之資料，以及申訴人及被申訴人列席會議所為之說明，並參酌外部專業人士具體陳述之意見後，經表決作成性騷擾申訴不成立之決議，並形成其理由。是以，本件系爭錄音之整體內容，並非全然未經原處分形成過程之接觸與審酌；原告現主張原處分及復審決定未就系爭錄音整體內容加以審酌，逕自認定，尚與卷內原處分形成過程之實際進行情況未盡相符。又原告援引113年7月3日投院揚人字第1132102029號函第6頁第2點所載內容，進而指摘被告於發回後重行調查及作成處分時，未秉持客觀、公

正、專業原則進行調查，違反工作場所性騷擾防治措施準則第13條第1項規定云云。惟本件原處分係於前處分（即前經復審撤銷之處分）因未有外部專業人士參與調查，程序未合法而經復審撤銷發回後，經外部專業人士實際參與調查並具體陳述意見後所形成，已如上述；故原處分是否違法，仍應依其實際所依據之資料、程序及理由加以判斷，尚難僅因前處分之復審程序中曾有前開論述，即遽認本件原處分之調查程序及據以作成之處分欠缺客觀、公正或專業。

3.至法院準備程序勘驗系爭4段錄音結果所示，該系爭4段錄音中，除甲之陳述外，尚可辨識部分旁人笑聲、交談聲、回應聲及無線電通訊內容。然前揭勘驗結果所補充者，主要仍屬錄音背景聲響、現場互動及通訊細節；其是否足以影響本件法律評價，仍須回到系爭言詞本身之內容、語意及客觀意涵加以判斷，尚難僅因錄音背景中另有他人笑聲、交談聲、回應聲或其他背景聲響，即逕認原處分及復審決定之認定當然失其基礎。

4.就系爭各段錄音於法院準備程序勘驗之結果觀之，第一段「好興奮心跳加快」：「被申訴人：剛才我有測試這個無線電，我不知道訊號怎麼樣。等下我再測試一次。被申訴人：保寧（為臺灣南投地方法院無線電代號，以下均同）呼叫551（為臺灣南投地方法院南投簡易庭無線電代號，以下均同），請問本臺訊號如何？551端：保寧收到。被申訴人：保寧收到，謝謝。被申訴人：耍我（後有一些笑聲），很好笑ㄟ。被申訴人：有時候這個玩起來會興奮，心跳會加快（後有一些旁人之交談聲）」、第三段「就是要玩」：「被申訴人：551，請問本臺訊號是否清晰？請回答清晰或不清晰？（被申訴人與旁人之交談聲）551端：551回答清晰。被申訴人：保寧收到，謝謝你。被申訴人：我就是要跟她玩啦，她不把我當一回事，看笑話。」及第4段「我就讓她玩到她高興」：「被申訴人：沒關係，我現在越來越有耐心。被申訴人：因為我閒著也是閒著，這是在練習（被申訴人與

旁人之交談聲）。被申訴人：她喜歡玩，我就讓她玩，玩到她高興。」等，依其整體言詞內容及前後語境觀之，上開言詞較屬被申訴人於工作互動脈絡中所生之情緒性或抱怨性表述，尚難認具性要求、性意味或性別歧視意涵。至第二段「我一個弱小女子要戒護開庭」部分，依原告提出之甲證11「被申訴人：我派人過去開庭，她就講說：『我一個弱小女子要戒護開庭，這是不合理的，我獨自從雲林監獄戒護一個人犯回來』」及法院準備程序勘驗譯文「被申訴人：我派人過去開庭，……（聽不清楚）我一個弱小女子要戒護開庭，這是不合理的，我獨自從雲林監獄戒護1個人犯回來」等語。就法院準備程序勘驗系爭錄音譯文、系爭錄音及原處分卷內資料觀之，尚難認上開錄音內容足以支持原告所稱被申訴人係以模仿女性口吻陳述之情形，且縱依原告提出之甲證11譯文觀之，該段內容亦較屬被申訴人對他人先前語句之轉述，而非當然可認為係以模仿女性身分或口吻之方式發言。綜合法院勘驗系爭錄音內容、原處分卷內訪談紀錄及其所附資料，上開內容較接近於工作互動脈絡下之抱怨性或情緒性陳述，尚難認具有性要求、性意味或性別歧視意涵。縱被申訴人於上開陳述語畢後，嗣有向其他人表示：我要出門了等語並經他人表示「好」等語，亦難以憑此遽認上開言詞陳述即具性要求、性意味或性別歧視意涵，並進而對原告造成敵意性工作環境。

5.另有關系爭錄音「就是要玩」之陳述，被告前所援引之訪談紀錄日期及頁次，應更正為原處分被申訴人113年10月28日調查訪談紀錄第3頁，併此更正敘明。再參以卷內資料及法院準備程序勘驗結果，系爭錄音發生於辦公室工作場所內，與法院內勤務聯繫場域有關；原告係事後始知悉錄音內容，錄音當下並未在場；至當時具體在場人員及其身分，因卷內並無記載，尚無從逾越卷證資料，另為具體推測。另依原處分訪談紀錄、卷內資料及113年2月6日法警室LINE群組訊息所示，原告與甲於本件申訴前，於工作互動上尚非融洽。至

原告固陳稱其曾反映如有人犯需帶至簡易庭開庭，要先通知簡易庭法警，以通知保全協助，反映後副警長曾表示「我就是不告訴你」等語，且甲就系爭錄音「就是要玩」亦曾表示「那段時間法警室大家人都在，大家看著我用無線電、警用電話、自動電話、包括他的手機」，因而主張甲於系爭錄音之言論均係針對原告云云。惟甲就系爭錄音「就是要玩」部分於原處分113年10月28日調查訪談之實際陳述內容，尚包括：「這段是測試，後面有加『謝謝你』，但對方的聲音不清不楚，如果只問訊號是否清晰，請問我是要玩什麼？『看笑話』我身為主管，他的不回應、不作為，讓我呼叫半天，為什麼是看笑話，那段時間法警室大家人都在，大家都看著我用無線電、警用電話、自動電話、包括他的手機，他都不理我，我要完成落實通報制度，他的態度讓我氣急攻心」等語。是原告所引，尚僅係被申訴人上開回答內容之一部分，自應以前後完整內容還原其語意。縱依原告上開單方陳述內容及甲實際回答內容觀之，至多足認原告與甲於本案申訴前，於工作互動上尚非融洽；然系爭錄音內容是否具有性要求、性意味或性別歧視意涵，仍應回歸系爭錄音之整體言詞內容及前後語境加以判斷，尚難逕認系爭錄音內容具有性騷擾意涵。

6.原告於前處分程序中即113年4月15日之調查訪談紀錄中，就追加申訴性別歧視部分即系爭第二段錄音，曾陳述甲講述場景在辦公室，對著辦公室內的所有人，是喃喃自語，但蠻清楚的；又原告於本件原處分程序即113年10月28日之調查訪談紀錄中，就系爭第4段錄音「我就讓她玩到她高興」部分，亦陳述他（被申訴人）常常在座位上喃喃自語，之後就會沈浸在情境裡面，就講這些話等語。前揭內容係援引原處分卷內原告歷次調查訪談之陳述，作為理解系爭錄音語境之資料，並非援引前處分本身作為本件認定依據。

7.再參法院於準備程序勘驗系爭4段錄音之結果及卷內資料綜合觀察，系爭4段錄音內被申訴人所為言詞縱有不雅或失當

之處，仍較接近於勤務聯繫、無線電回應及工作配合爭議脈絡下所生之抱怨性或情緒性陳述，而尚難認已提升為性工法第12條第1項所定之性要求、性意味或性別歧視言詞。是言語不雅或語氣失當，仍不當然等同於具有性要求、性意味或性別歧視意涵，尚不得僅以其屬抱怨性或情緒性言語，即逕認成立性騷擾。

8.綜上，原處分及復審決定均已認定，系爭4段錄音內甲所為言詞陳述不具性要求、性意味或性別歧視意涵。該等言詞本身既不具性要求、性意味或性別歧視意涵，自無庸於原處分及復審決定中，再就其是否已達足以形成敵意性、脅迫性或冒犯性工作環境之程度另予敘明。從而，原處分及復審決定縱未逐一記載系爭4段錄音之全部背景聲響及互動細節，仍不影響其就本件核心事實所為之認定。

□原告稱其並無說過「我一個弱小女子」等語，並據此主張原處分機關未就此點調查，即有程序瑕疵云云。惟依甲於原處分113年10月28日調查訪談時所為之陳述，其就調查小組播放「我一個弱小女子」錄音及詢問，回答說明或許係其觀看原告LINE留言所唸出來，可能是在挑原告的語病等語，所述並非確定。原處分調查小組就系爭錄音查之核心，在於先確認系爭錄音中之上開言詞確為甲所陳述，再進一步審認該言詞內容是否具有性要求、性意味或性別歧視意涵，並是否該當性工法第12條第1項所定之構成要件；至原告是否曾講過「弱小女子」等語，並非本件判斷之前提要件。原處分調查小組就系爭錄音內容、原告及甲之訪談紀錄暨卷內相關資料完成調查後，已作成調查報告並提交原處分委員會審議，且原告及甲就系爭錄音內容均有陳述意見之機會；委員會開會時，原告及甲並到場陳述意見，外部專業人士亦列席具體陳述其所參與之調查及相關專業意見。原處分委員會參酌上開調查結果、各方陳述及相關卷證資料後，認系爭言詞不該當性工法第12條第1項所定性騷擾要件，尚難認其調查、審議及認定有何不當。

□原告以其所稱借提具脫逃紀錄人犯勤務事件、內簽眉批文字及相關職場資料，推論系爭4段錄音均涉性別歧視云云，仍不足取代性工法第12條第1項所定構成要件之判斷：

1.系爭4段錄音發生於工作場所，至多僅係本件是否涉及工作環境之背景事實，尚不等於系爭4段錄音所示言詞即當然具有性要求、性意味或性別歧視意涵；本件仍應回歸系爭4段錄音各該言詞之內容、前後文及發生時具體情形，判斷是否該當性工法第12條第1項所定性騷擾要件。原告此部分主張，係將借提勤務事件、內簽眉批、同仁知悉、工作場所、公開性及系爭錄音中之無線電通訊內容或背景聲響等事項，直接連結至系爭4段錄音具有性別歧視意涵之結論。性工法第12條第4項固規定，性騷擾之認定應審酌事件發生之背景、工作環境、當事人關係、行為人之言詞與行為及相對人之認知等具體事實；然該規定係就同一申訴事件之具體情形為整體審認之方法，尚非容許將與系爭4段錄音所示言詞之發生時間、事件脈絡或內容有別，且欠缺足以補強該等言詞之實質關聯或補強證明力之資料逕予連結，亦非得逕以背景資料取代同條第1項所定性要求、性意味或性別歧視意涵之構成要件判斷。是以，本件仍應回歸系爭4段錄音之言詞內容、前後文及發生時具體情形，審認該等言詞本身是否該當性工法第12條第1項所定要件。

2.原告固以前開內簽眉批主張其後所受職場對待及系爭4段錄音均係因其女性身分所致云云。惟前開內簽眉批與原告所稱其後所受職場對待間，尚難認具有必然關聯，卷內亦乏具體事證足以證明原告於該內簽眉批後所受職場對待，係因該內簽眉批提及女性法警，或係因原告女性身分因素所致。前開內簽眉批文字，客觀上係機關就借提具脫逃紀錄人犯之戒護勤務風險、人力配置及同仁間相互支援等職務管理事項所為批示，尚難逕以其中提及「女性法警」一詞，即推認其後單位主管態度、職場互動或系爭4段錄音均具有性別歧視意涵。況原告係主張其工作環境所有同仁均知悉其因身為女

性，而在上開「雲林地院出差借提脫逃人犯」事件與單位主管偶有衝突；惟所謂「因身為女性」，係原告就該借提勤務事件及其後職場互動所為之自行歸因評價。然卷內資料所能客觀呈現者，仍主要係借提及戒護勤務風險、人力配置、工作分配、職務管理及同仁間相互支援等職務事項背景，自難僅憑原告此一歸因主張，即認其所稱職場對待係因女性身分或前開內簽眉批所致。縱認系爭4段錄音中部分語句涉及原告，仍應回歸各該語句之內容、前後文及發生時具體情形判斷；在欠缺具體事證之情形下，尚難僅因原告為女性，即逕將該等語句歸因於性別因素。至系爭錄音中縱有「我一個弱小女子」等語，仍應置於該段錄音之完整內容、前後文及陳述情狀下觀察，尚不能僅憑該語句，即遽認該段錄音具有性工法第12條第1項所定性要求、性意味或性別歧視之意涵。是原告將內簽眉批、單位主管態度、其後職場互動及系爭4段錄音相互連結，主張均係因其女性身分所致，仍屬推論，且欠缺具體事證足資佐證，尚難採認。

3.被告稱原告與甲於本件申訴前工作上互動尚非融洽，係依原告及甲於原處分調查程序中就本件申訴前工作互動狀態所為之訪談陳述，並參酌113年2月6日LINE群組訊息紀錄所示「○○○（即被申訴人），下一個就是你」等內容，用以說明原告與甲於系爭4段錄音發生前之工作互動狀態。此部分僅係陳述系爭4段錄音發生前之當事人互動背景，屬性工法第12條第4項得審酌之事項，並非以原告應容忍甲言行作為本件性騷擾不成立之理由。原告逕以前開工作互動尚非融洽之說明，謂被告係以原告負有容忍甲言行之義務作為本件性騷擾不成立之理由，顯係誤解被告前開說明，尚難採認。又依卷內另案復審決定書、法警工作登記簿、簡易庭安全回報紀錄及相關勤務資料所示，本件申訴前，並有關於原告執行勤務及簡易庭安全回報情形等記載。前開卷內客觀資料所能呈現者，係本件申訴前之勤務執行、工作分配及簡易庭安全回報等客觀背景記載；惟尚難僅憑該等資料，即認原告所受

相關職場對待係因其女性身分或性別因素所致。至系爭4段錄音之具體語句、前後文、發生情境及整體脈絡，仍應依性別平等工作法第12條第4項規定予以綜合審酌。

4.又性工法第12條第4項規定，認定性騷擾時，應審酌事件發生之背景、工作環境、當事人關係、行為人之言詞與行為及相對人之認知等具體事實。本件依法應審酌者，係系爭4段錄音於原處分調查程序中播放、聽取，及經鈞院勘驗後所呈現之言詞內容、甲證11錄音譯文、原告及甲於調查程序中之訪談紀錄、系爭4段錄音發生於辦公室工作場所、錄音中所呈現之無線電通訊內容、背景交談聲、背景笑聲或簡短應答，以及卷內關於原告執行勤務及簡易庭安全回報情形等資料。前開資料均得作為審酌事件背景、工作環境、當事人關係及相對人認知時之審酌資料；惟其所呈現者，仍主要係系爭4段錄音發生時之工作環境、無線電測試或勤務聯繫情形、雙方工作互動狀態，以及本件申訴前原告執行勤務及簡易庭安全回報之客觀紀錄。至該等言詞是否具有性工法第12條第1項所定性要求、性意味或性別歧視之意涵，仍應回歸系爭4段錄音各該言詞之完整內容、前後文、陳述情狀及發生時具體情形加以判斷。是以，縱將前開資料整體納入審酌，仍不足以認定系爭4段錄音之言詞內容已該當性工法第12條第1項所定性騷擾要件，亦不足以動搖原處分就系爭4段錄音所為之構成要件判斷。

□原告所指「喃喃自語」、申訴後處置、權勢性騷擾、「我一個弱小女子」及調查範圍等事項，均不足認定原處分及復審決定有違法情事：

1.原處分調查過程中，已就原告所提出之系爭4段錄音予以播放、聽取，並併同原告及甲之陳述、調查資料及委員會審議結果綜合判斷後，認系爭言詞並不具有性工法第12條第1項所定性要求、性意味或性別歧視之意涵。至原處分關於「喃喃自語」之文字用語，僅係參酌原告於訪談紀錄中陳稱「他（指被申訴人）常常在座位上喃喃自語」等語，併為審酌本

件系爭4段錄音發生情形之輔助資料之一，並非被告以「喃喃自語」為被申訴人辯解。原告片面摘取原處分關於「喃喃自語」之記載，即主張被告係以「喃喃自語」為被申訴人辯解，並進而推論原處分調查不公、被告有放任縱容或規避責任之情形，顯係誤解原處分審酌之意旨，尚難採認。

2.原告另將系爭4段錄音中部分語句，即第一段「有時候這個玩起來會興奮，心跳會加快」、第三段「我就是要跟她玩啦，她不把我當一回事，看笑話」、第4段「因為我閒著也是閒著，這是在練習」、「她喜歡玩，我就讓她玩，玩到她高興」等語，與其所稱被告以「喃喃自語」或「只是工作上的情緒反應」為被申訴人辯解、申訴後未為防範作為，以及其後113年5月2日LINE工作群組中被申訴人回覆「我不舒服」等語相互連結，進而主張被告放任被申訴人持續製造敵意性、冒犯性工作環境，並作成性騷擾不成立之認定，以規避自身行政責任云云。惟就系爭上開各段錄音於鈞院準備程序勘驗之結果及甲證11錄音譯文觀之，被告前次補充答辯狀亦已就各段錄音之完整內容、前後語境及陳述情狀逐段說明。依各該言詞之客觀內容及其發生脈絡觀之，該等語句主要係出現於工作聯繫、勤務配合、無線電測試、無線電端回覆或工作配合爭議之脈絡中，尚難認係以原告之性別為評價、貶抑或差別對待之對象；其內容較屬工作互動脈絡下之情緒性或抱怨性表述，尚難認具有性工法第12條第1項所定性要求、性意味或性別歧視之意涵。而錄音中縱可聽聞無線電端回覆、背景交談聲、背景笑聲或簡短應答，主要仍屬錄音背景聲響、現場互動及通訊細節；其是否足以影響本件法律評價，仍須回到系爭言詞本身之內容、語意及其客觀意涵加以判斷，尚難僅因錄音背景中另有相關聲響存在，即遽認原處分及復審決定之認定當然失其基礎。原告此部分主張，仍係將不同時間、不同內容及不同法律評價之事項相互連結之推論，尚不足以動搖原處分就系爭4段錄音所為之認定，亦不足以認定復審決定維持原處分有何違誤。至第二段錄音

中「我一個弱小女子」等語，因原告另以該語句連結其所稱借提勤務事件及女性身分加以主張，爰於後述三（五）另行說明。至甲證12所示113年5月2日LINE對話，係發生於本件申訴及系爭4段錄音之後，與本件申訴所特定之系爭4段錄音，在發生時間、對話內容及事實背景上均屬不同；原告於行政準備二狀中雖主張甲證12為適格之補強證據，惟該LINE對話之客觀內答尚不足以補強系爭4段錄音於發生時即具有性工法第12條第1項所定性要求、性意味或性別歧視之意涵。至原告前於115年3月3日準備程序及行政準備暨調查證據聲請狀中，曾以前開LINE對話本身具有性別歧視意涵為由為相關主張，則屬其就另一事後事件所為之主張，尚不得據此反推系爭4段錄音於發生時即具有性工法第12條第1項所定性要求、性意味或性別歧視之意涵。原告逕以上開事後LINE對話及其自行連結之推論，主張被告有放任、縱容或規避責任之情形，尚難認有據。

3.至原告主張其於113年3月提出性騷擾申訴後，被告未採取任何防範作為，反而縱容被申訴人持續製造敵意性、冒犯性工作環境，並以被申訴人於113年5月2日LINE工作群組回覆「我不舒服」等語，主張被告違反性工法第13條第2項即時有效糾正及補救措施義務云云。惟原告此部分主張，核屬被告於受理申訴後，是否即時採取有效糾正及補救措施之法律評價問題；此與本件原處分所審認之核心，即系爭4段錄音於發生時是否該當性工法第12條第1項所定性騷擾要件，分屬不同法律問題及審查層次。申訴後處置是否符合性工法第13條第2項所定要求，尚不能反向推論系爭4段錄音於發生時即具有性要求、性意味或性別歧視之意涵，亦不能據此擴張本件原處分就系爭4段錄音所應審認之申訴事實及構成要件判斷範圍。況甲證12所示113年5月2日LINE對話，係發生於本件申訴及系爭4段錄音之後，性質上仍屬另一事後事件資料；縱得作為輔助參考，亦不得逾越其內容本身，回溯推認系爭4段錄音發生時即具有性要求、性意味或性別歧視之意

涵。是尚難據此反推系爭4段錄音於發生時即該當性工法第12條第1項所定要件。

4.又原告另主張本件並有成立性工法第12條第2項權勢性騷擾之虞云云。惟同條第2項所稱權勢性騷擾，仍係以行為人利用權勢或機會為性騷擾為前提；換言之，仍須先審認系爭言詞或行為本身是否該當同條第1項所定性騷擾，始有進一步判斷是否利用職務上權勢或機會為之之問題。縱認被申訴人與原告間於職務上具有一定勤務協調、管理或層級關係，亦不能僅憑該等職務關係，或原告自行連結之職場背景、申訴後處置爭議及事後LINE對話，即逕認系爭4段錄音構成權勢性騷擾。本件系爭4段錄音之言詞內容、陳述情狀及發生時具體情形，既尚難認具有同條第1項所定性要求、性意味或性別歧視之意涵，原告主張有成立權勢性騷擾之虞，即難認有據。

5.關於「我一個弱小女子」部分，原告摘引該段錄音內容「我一個弱小女子要戒護開庭，這是不合理的，我獨自從雲林監獄戒護一個人犯回來」等語，並連結其所稱借提具脫逃紀錄人犯勤務事件，主張被申訴人係對原告女性身分加以戲謔而有性別歧視云云。惟該段錄音內容究竟如何，仍應以鈞院勘驗結果為主，並參酌原告提出之甲證11錄音譯文內容。就鈞院勘驗譯文所示內容觀之，該段文字係呈現「我派人過去開庭」後，中間數語聽不清楚，旋即接續「我一個弱小女子要戒護開庭，這是不合理的，我獨自從雲林監獄戒護一個人犯回來」等語，前後語句仍呈連續陳述脈絡，尚不得僅操取「我一個弱小女子要戒護開庭」等語，脫離前後文而單獨判斷。就鈞院勘驗譯文而言，該段語句所呈現者，至少係就戒護開庭勤務指派是否合理所為之陳述，尚非當然可認係以模仿女性口吻之方式發言；再參以原告提出之甲證11錄音譯文記載，被申訴人係稱：「我派人過去開庭，她就講說：『我一個弱小女子要戒護開庭，這是不合理的，我獨自從雲林監獄戒護一個人犯回來』」等語，則較屬被申訴人轉述其所稱

他人表示該次戒護開庭勤務指派不合理之陳述，尚難僅憑其中出現「我一個弱小女子」等文字，即逕認被申訴人係以模仿女性口吻之方式發言，或認該段錄音言詞即具有性別歧視意涵。又該段錄音即使認與原告所稱上開借提勤務事件具有背景上之關聯，其語句字面上雖出現「我一個弱小女子」等文字，仍應依鈞院勘驗結果、甲證11錄音譯文，並參酌卷內法警勤務紀錄及勤務安排脈絡，回歸該段錄音言詞之完整內容、前後文、陳述情狀及發生時具體情形為判斷；尚不能僅憑該語句，或僅憑原告所稱上開借提勤務事件、內簽眉批及其後職場對待等背景敘事，即遽認該段錄音言詞具有性工法第12條第1項所定性要求、性意味或性別歧視之意涵。原告僅擷取前開錄音中「我一個弱小女子」等部分語句，未併同該段錄音之前後文、完整陳述脈絡及發生時具體情形加以觀察，並逕將其與所稱上開借提勤務事件相連結，即推論該段錄音具有性別歧視意涵，尚難採認。

6.關於原告主張其從未表示「我一個弱小女子」等語，並指摘被告於其聲請提出該LINE資料後，始改稱該語句來源非本件判斷之前提事實，係規避被申訴人以不實陳述使之記錄於本案調查筆錄之情事云云，尚難據此認原處分認定基礎有誤。被申訴人於調查訪談中固曾表示「或許」係觀看原告LINE留言所唸出来，可能是在挑原告語病等語；惟卷內並無被申訴人所稱該LINE留言內容，被申訴人亦未提出該LINE留言以供核對，是被申訴人此部分關於語句來源之說明，尚不足以證明該語句確係源自原告之LINE留言。然調查筆錄之功能，係記載受訪人於調查程序中所為陳述，尚非謂凡記載於筆錄之陳述，均經被告採為事實認定基礎；原告以調查筆錄曾記載被申訴人此部分說明，即推認被告採為原處分認定基礎，尚有誤解。

7.原處分認定本件性騷擾申訴不成立，復審決定予以維持，並非以「原告確曾於LINE表示我一個弱小女子」作為必要前提，亦非以被申訴人關於該語句來源之說明作為足以左右結

論之認定基礎。本件原處分調查審認系爭錄音，乃係就系爭錄音中實際可聽聞之言詞，依錄音內容及當時整體情形判斷，於客觀上是否具有性工法第12條第1項所定性要求、性意味或性別歧視之意涵。至原告否認曾表示「弱小女子」等語，至多僅涉及甲關於該語句來源說明是否可採之問題，尚不足據以推論原處分係以該來源說明作為認定基礎，亦不足據此指摘被告於原告否認後始更改理由或規避調查責任。

8.至原告另以被告未就該語句來源續為調查，並以系爭4段錄音發生於原告工作環境、被告未訪談或調查其餘同仁了解案情為由，指摘原處分認定事實顯有違誤云云，亦不足採。被申訴人關於「弱小女子」語句來源之說明，既未經原處分採為認定性騷擾不成立之前提，則本件調查重點仍在於系爭4段錄音內容本身、雙方陳述及相關具體情形，而非另就未經採為認定基礎之語句來源作無限制延伸調查。又行政調查之範圍，本以釐清案件爭點所必要之事實為限，且性騷擾申訴案件涉及當事人隱私、人格法益、職場名譽及工作環境安定，調查方法及範圍，更應依待證事項之必要性、關聯性及比例性而定，尚非凡錄音發生於工作場所，即當然須泛行訪談或調查其餘同仁，始謂調查完備。本件原處分調查程序既已就系爭4段錄音予以播放、聽取，並經原告及甲就錄音內容陳述意見，復併同雙方陳述、訪談紀錄及相關卷內資料為綜合審酌，自難僅因未另行訪談或調查其餘同仁，即認有調查未盡或認定事實違誤之情形。況原告於原處分調查程序中，並未具體指出何名同仁於系爭4段錄音發生時在場親見親聞、其所知悉之具體內容，以及欲證明何一待證事項；自難僅以系爭4段錄音發生於工作環境，即逕認被告未另行訪談或調查其餘同仁，而有調查未盡或認定事實違誤之情形。

□原告以被告聲請限制抄錄、影印等方式指稱隱匿證據，亦屬誤解：

1.原告主張本案唯一涉及個人隱私者應僅有原告一人，且其已同意閱覽及重製，故被告不得拒絕其以抄錄、影印、列印、

攝影、電子掃描或交付光碟方式閱覽原處分及復審決定之全部卷證云云。惟原處分卷及復審卷內資料，並非僅涉及原告個人資料或原告個人隱私，尚包含LINE群組資料、訪談紀錄、錄音光碟、被申訴人之陳述及可識別資料、其他同仁或相關人員於卷內文件中所載姓名、職稱或其他足資識別之資訊，以及機關內部業務資料。原告個人同意閱覽或重製，尚不能當然排除前開非屬原告個人資料部分及機關內部業務資料之保護必要。

2.又復審卷宗中縱包含原處分卷資料，或與原處分卷內容有所重疊，亦不因此改變該等資料之性質及保護必要。卷證資料於法院訴訟指揮下供當事人閱覽、表示意見，與當事人得無限制抄錄、影印、列印、攝影、電子掃描或取得光碟，二者性質及風險程度並不相同。被告並無拒絕鈞院調查卷證，亦未否認原告於本件訴訟審理必要範圍內就特定卷證表示意見之權利；被告所聲請限制者，係重製、攝影、電子掃描、交付光碟等較易造成資料外流或目的外利用風險之方式。卷宗資料一經重製，即可能脫離本件訴訟目的而再為利用或外部擴散，與於法院控制下閱覽卷宗之情形不同。故被告聲請限制上開重製方式，係為維護卷內個人資料、相關人員識別資訊、機關內部業務資料，並避免訴訟目的外利用風險，並非原告所稱拒絕提出證據或隱匿證據。

3.至原告主張其於鈞院115年3月3日當庭提示卷證之短暫閱覽期間內，閱得甲證12及「要再瘦一點才會好看」等其所稱有利資料或記載，並以被告曾表示甲證12屬卷內資料為由，推論被告於行政調查程序即明知上開資料存在，卻刻意隱匿，未於原處分理由中斟酌或調查云云，亦屬誤解。甲證12既存於原處分卷內，並經鈞院調卷審閱，自難謂被告有何隱匿證據之情形。至原告所稱「要再瘦一點才會好看」一節，縱卷內有原告該項陳述之記載，然其性質仍係原告本人就不同事件所為陳述，且與本件申訴所特定之系爭4段錄音，在時間、內容及事實背景上均屬有別，尚難據為補強本件申訴事

實之認定基礎。又卷內有上開資料或記載，僅表示該等資料或陳述曾經提出並附卷；其是否足以採為有利於原告之認定基礎，仍屬就證據關聯性、必要性及證明力所為之證據取捨與判斷。原處分未將不足以補強本件申訴事實之資料或陳述採為有利於原告之認定基礎，與隱匿證據、拒絕提出證據或調查不公，係屬二事。

4.原告如認特定卷證與本件爭點有關，仍得於鈞院訴訟指揮及必要保護措施下，具體指出該卷證內容並表示意見；惟尚不得以其主張部分卷內資料有利於己，即逕要求無限制重製、攝影或取得原處分卷及復審卷之全部資料。況原告於本件訴訟中已提出被告所屬法警勤前教育錄音譯文、內部簽呈等資料，亦可見卷內資料一經重製，即有脫離本件訴訟目的或原行政程序目的而另行使用之風險。是被告聲請限制抄錄、影印、列印、攝影、電子掃描及交付光碟等重製方式，並非無據。

□原處分證據調查已完備，原處分及復審決定認定本件性騷擾行為不成立，於法並無違誤：

1.原告主張其於本件第1次申訴處理會議時已提出甲證12，並陳稱被申訴人曾對其表示「再瘦一點才會好看」，作為補充資料，該次調查小組委員亦曾就此為相關調查，惟第2次申訴處理會議未以任何方式調查云云。惟，本件原處分所應審查者，係原告於113年3月28日提出申訴，並於113年4月15日訪談時追加申訴所特定之系爭4段錄音是否構成性騷擾。至原告所稱被申訴人曾表示「再瘦一點才會好看」一節，及其於第1次申訴處理會議提出之甲證12，均非原告本件申訴及追加申訴所特定之系爭4段錄音內容，亦非本件申訴所主張之獨立申訴事實。上開資料雖屬前處分程序所留存並附卷之資料，得供原處分審酌，惟其是否足以作為本件申訴事實之認定基礎，仍應視其與系爭4段錄音是否具有實質關聯性及補強證明力而定，尚非僅因卷內有原告該項陳述之記載及甲

證12附卷，即應採為原處分認定之基礎。是原告據此主張原處分調查未臻完備云云，顯屬無據。

2.原告主張原處分在有外部專業人士吳莉鳶律師參與之第2次申訴處理會議中並未完整勘驗系爭4段錄音，且吳莉鳶律師與會意見明顯與系爭4段錄音呈現事實有所矛盾云云。惟，本件系爭4段錄音業經原處分調查訪談中播放，縱未完整呈現錄音全文及背景聲響於原處分及復審決定，亦不得謂吳莉鳶律師所參與之原處分調查訪談有何未完整勘驗情節，蓋原處分外部專業人士吳莉鳶律師所參與之調查小組調查過程中，係已經分別訪談原告、甲，並當場播放、聽取系爭4段錄音而為完整勘驗，且聽取原告、甲陳述意見，並非僅就事後整理之文字內容提示雙方表示意見；再者，依系爭4段錄音內容勘驗結果可知，甲在陳述本件申訴事實所涉系爭言論內容之際確實係處於自己喃喃自語之狀態，縱甲陳述系爭言論內容之前或之後有旁人笑聲、交談聲、回應聲等情形，然此並不能推翻甲在陳述本件申訴事實所涉之系爭言論內容之際確實為喃喃自語狀態之既定事實；況吳莉鳶律師於第2次申訴處理會議中之與會意見，實係參酌原告於訪談紀錄中陳稱「他（指被申訴人）常常在座位上喃喃自語」等語及卷內資料，復綜合調查勘驗之結果所提出之意見，綜上所述，難認吳莉鳶律師之與會意見有何與系爭4段錄音呈現事實矛盾之情形，原告前揭主張顯不足採信。

3.原告另主張甲歷次答辯有別於事理常情、缺乏證據佐證，原處分及復審決定未加以調查確認云云。惟本件被告性騷擾申訴處理評議委員會係依原告申訴內容及其所提出系爭4段錄音，就系爭4段錄音之言詞是否該當性工法第12條第1項所定性騷擾構成要件，進行調查並播放、勘驗，經原告及甲確認無誤後，再綜合審酌雙方訪談紀錄、陳述意見及具關聯性之相關卷證資料而為認定，並非僅憑甲之單方陳述、答辯內容而為認定，原告前揭主張顯不足採。至原告所稱甲似乎有以模仿原告語調來揶揄原告於工作單位中女性身分之習慣云

云，此則顯與原告先前訪談時陳述有所矛盾，蓋原告前於113年10月28日訪談（即第2次訪談）紀錄中業已明確表示「他不是模仿我的口吻」等語（見113年度性騷擾申訴處理評議委員會卷第3宗第195頁），且依鈞院準備程序勘驗甲證11所示「我一個弱小女子」部分之錄音（即原證7-2錄音）譯文、系爭錄音內容及原處分卷內資料觀之，亦難認甲有何模仿女性口吻陳述之情形，又縱依原告提出甲證11譯文觀之，該段錄音內容亦較屬被申訴人對他人先前語句之轉述，而非以模仿女性身分或口吻之方式發言，綜上所述，足徵原告上開主張顯無理由。

□原告另主張原處分審議委員認定事實、適用法律有何違誤情形云云，均不可採信：

1.原告主張有委員表示「申訴行為無法特定時、地」等語，但依原告於第1次申訴處理會議表示之內容、被告書狀自陳內容等情，系爭4段錄音顯係可予特定時、地，該名委員陳述顯不足採云云。惟，前處分經撤銷後本件申訴事件已重行審查，於113年10月28日重為訪談調查（即第2次訪談），並於113年11月11日重行申訴處理評議委員會會議（即第2次申訴處理會議），是本件原處分決定之理由及結果之形成，所參酌申訴處理評議委員會各委員意見，已應為第2次申訴處理會議中各委員所為之意見內容，蓋本件申訴事件在重新審查程序開啟後，已另有外部專業人士吳莉鴦律師參與，並就本件申訴事件重行調查，重為訪談、重行申訴處理會議而作成記錄，是以應當以第2次申訴處理會議各委員所為意見為審酌依據。原告上開所指該名委員意見，係該名委員於前處分113年5月9日申訴處理評議委員會會議（即第1次申訴處理會議）時所為之意見，惟該名委員既於第2次申訴處理會議中已另為意見之表示（即同調查報告所提處理建議之意見），則依據前開說明，該名委員於第1次申訴處理會議中所表示之意見已非本件原處分決定之理由及結果形成所審酌依據。又退萬步言，縱認第1次申訴處理會議中各委員之意見同屬

本件原處分決定之理由及結果形成所審酌事證資料，雖該名委員於第1次申訴處理會議所述關於「申訴事件所涉時、地」意見與原處分、復審決定認定之事實有些許出入，惟申訴處理會議中各委員所為個人意見亦僅屬審議討論過程中之意見表達、意見交換、委員會最終處分決定之理由及結論形成過程，且認事用法之權責在於委員會而非在於單獨委員個體，各委員之意見表達不等同於申訴處理評議委員會之認事用法，故縱認該名委員所表達之意見與原處分、復審決定認定之事實有別，亦並無原告所稱審議委員認定事實、適用法律有何違誤問題之存在，綜上所述，原告前揭主張該委員陳述顯不足採、原處分審議委員認定事實有所違誤云云，顯屬無稽。

2.原告以借提勤務事件、內簽眉批事項逕自連結本件系爭4段錄音，主張委員表示「被申訴人沒有性騷擾動機；工作嫌隙、口角；不斷重複是工作上原因」等語顯屬率斷云云。惟原告前揭所指該等委員之意見仍係其等於第1次申訴處理會議時所為之意見，已非原處分決定之理由及結果形成所審酌依據，又縱認第1次申訴處理會議中該等委員之意見同屬本件原處分決定之理由及結果形成所審酌事證資料，亦僅屬審議討論過程中之意見表達、意見交換、委員會最終處分決定之理由及結論形成過程；況原告將借提勤務事件、內簽眉批事項等情，逕自連結成甲對原告有性別歧視、甲以男性上級地位脅迫女性下屬云云，亦顯屬原告逕自將欠缺實質關聯或補強證明力之資料與系爭4段錄音予以連結，原告該等說詞毫無任何可信基礎，因此，原告再執該等說詞主張前揭該等委員所表示之意見有何顯屬率斷、有何認定事實有所違誤云云，自均不足採。

3.原告復主張有委員表示「非親身經歷而係間接接受，因此不成立性騷擾」等語，顯與被告書狀所引用最高行政法院109年度上字第1180號判決見解有別，該委員見解不足採信、原處分審議委員適用法律有所違誤云云。惟，原告前揭所指該

名委員意見係其於第1次申訴處理會議時所為之意見，已非原處分決定之理由及結果形成所審酌依據；又縱認該名委員於第1次申訴處理會議表示意見同屬本件原處分決定之理由及結果形成所審酌事證資料，其意見之表示尚與申訴處理評議委員會之認事用法有別，理由詳如前述，是原告執以前詞主張審議委員有何適用法律違誤云云，已顯屬無稽。況細觀原告所提出之甲證13（最高行政法院109年度上字第1180號判決）事實欄記載，可知該案行為人所涉行為態樣之背景事實係被上訴人於臉書見聞參加人上傳於臉書之系爭影片，其與本件申訴事件甲之行為態樣本即不同，而前揭判決個案事實與本件申訴事件背景事實亦迥然有別。原處分所引用者，係最高行政法院109年度上字第1180號判決意旨所揭示性騷擾之認定標準，並非該實務見解之結論，且司法實務上，縱不同個案依據同一判定準則而為認定，因個案之間所涉背景事實、行為態樣、行為發生情狀、所處環境、當事人關係、行為客體之認知感受等皆不盡相同，因此，即便係援引同一判定準則而予以個案具體事證認定，固然會有不一樣結論之產生。本件原處分經審酌系爭4段錄音言詞內容、發生之具體情境、當事人關係、工作環境、被申訴人表達方式，以及原告之認知與感受等事項後，認定系爭4段錄音言詞內容未具備性要求、性意味或性別歧視之意涵，亦不足以形成性工法第12條第1項所稱之敵意性、脅迫性或冒犯性工作環境，仍係符合前揭實務見解之意旨，於法有據，是以，原告前揭之主張，亦顯無理由。

□至原告稱另有證據足以釋明被申訴人素來執行勤務缺乏性別意識云云之主張，亦顯無理由：

原告提出甲證14(即113年10月17日所製作之司法警察值班交接日誌紀錄）並主張，依據該資料可知甲平時存有男性本來就應該優於女性之大男人主義心態，而欠缺性別意識、有性別歧視傾向云云。惟就甲證14觀之，此顯屬本件系爭4段錄音發生後始形成之資料，顯然與本件申訴事實之認定欠缺實

質關聯性，更不得執此回推認定本件系爭4段錄音言詞內容是否具有性要求、性意味或性別歧視之意涵；況依甲證14所示內容，可知原告為當日執勤法警之一，該份資料未經任何科室主管或權責長官核章，亦非最終定稿文件，其證明力自應審慎斟酌，尚難僅憑該資料即逕認甲平日即具有原告所稱之性別歧視傾向或欠缺性別意識。是原告前揭所為之主張，仍顯不可採。

□聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

四、爭點：

㈠本件性騷擾事件之受理、申訴調查小組之組成及調查程序是否適法？

㈡甲之系爭言詞是否該當性工法第12條第1項之性騷擾行為？

㈢被告以原處分認定性騷擾行為不成立，是否適法？

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，並有原告113年3月28日性騷擾申訴書（原處分卷1第6頁）、被告申評會113年5月16日投院揚文字第1130000517號函附性騷擾申訴決議書（本院卷第49-53頁）、保訓會113年10月1日113公審決字第000529號復審決定書（本院卷第55-65頁）、原處分（本院卷第67-73頁）、復審決定（本院卷第75-95頁）等件附卷可稽，堪予認定。

㈡本件應適用之法令：

1.性工法第1條規定：「（第1項）為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。（第2項）工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。（第3項）公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」第2條規定：「……（第2

項）本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第32條之1、第32條之2、第33條、第34條、第38條及第38條之1之規定，不適用之。（第3項）公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」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4項）前3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。」第13條第1項第2款、第2項第1款、第3款、第4款、第6項規定：「（第1項）雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：……二、僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。（第2項）雇主於知悉性騷擾之情形時，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性騷擾之情形時：（一）採行避免申訴人受性騷擾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）對性騷擾事件進行調查。（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，其內容應包括性騷擾樣態、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。」

2.公務人員保障法第25條規定：「公務人員對於服務機關或人事主管機關（以下均簡稱原處分機關）所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起復審。非現職公務人員基於其原公務人員身分之請求權遭受侵害時，亦同。」第35條規定：「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別平等工作會所為之調查報告、評議或處分。」

3.工作場所性騷擾防治措施準則第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條規定：「（第1項）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，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。（第2項）前項規範之內容，應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。三、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。四、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。五、明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依本法第32條之1第1項第1款規定，逕向地方主管機關提起申訴。（第3項）僱用受僱者未達30人之雇主，得參照前2項規定辦理。」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性騷擾防治措施、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12條第2項規定：「僱用受僱者30人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。」第13條規定：「（第1項）雇主接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。（第2項）僱用受僱者100人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴

調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。（第3項）前條第2項及前項之專業人士，雇主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。」第14條規定：「（第1項）性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：一、性騷擾申訴事件之案由，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2項）性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理。」第16條規定：「申訴處理單位或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。」第17條規定：「（第1項）性騷擾申訴事件之調查，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。」

4.依據前揭性工法第13條及工作場所性騷擾防治措施準則第3條規定，被告機關訂定「臺灣南投地方法院防治及處理性騷擾要點」（本院卷第237-239頁），其行為時要點第2點規定：「本要點適用於本院員工相互間或員工對人民間發生之性騷擾事件。」第3點規定：「本要點所稱性騷擾係指性別平等工作法所之『性騷擾』而言，謂下列二款之一：（一）員工於執行職務時，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）各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上之權力、機會或方法對員工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、獎懲等交換條件。」第4點規定：「（第1項）為處理性

騷擾申訴案件，本院設性騷擾申訴處理評議委員會（以下簡稱性騷擾申評會）。（第2項）性騷擾申評會置委員7人，由院長指定人員兼任，並指定其中1人為主任委員並為會議主席。……（第3項）前項委員人數，女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一。……（第5項）性騷擾申評會開會時，應有全體委員三分之二出席方得開會，有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。」第6點規定：「性騷擾申評會評議程序如下：（一）……經受理申訴案件，主任委員應於7日內指派3人以上之委員組成專案小組進行調查。（二）專案小組調查過程應保護申訴者即被申訴者之隱私權，調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提申評會評議。（三）性騷擾申評會開會時，應通知申訴人、被申訴人，以便其申請到場說明，必要時並得邀請專家學者或案情相關人員列席說明。（四）性騷擾申評會應對申訴案件做出成立或不成立之決議，評議成立時，並得作成建議調整職務、懲戒、懲處或命被申訴人以書面保證不得再有類似行為發生、或其他處理等之建議。如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議。評議結果應將會議紀錄送陳院長核定後移請人事室依規定辦理懲處或相關單位執行有關事項。（五）評議結果應作成決議書，並應載明理由，以書面通知當事人。」

㈢依前揭性工法第12條第4項規定，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。申言之，是否構成性騷擾行為，應依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，應由被害人感受出發，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。又法院依證據認定事實，並不以直接證據為必

要，倘綜合各項調查所得之直接、間接證據，本於合理的推論而為判斷，只要無違背證據法則、經驗法則或論理法則，即非法所不許（最高行政法院109年度上字第1180號、110年度上字第394號判決意旨參照）。

㈣另由前揭有關申訴調查及處理等規定可知，性騷擾申訴事件之調查應由申訴調查小組為之，調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理，申訴處理單位並應參考其調查結果處理之；又此申訴處理單位應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一，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，故此申訴處理單位為法定之合議組織，為性騷擾申訴事件調查、處理之必要先行程序。又申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序亦有上開規定之適用。準此，性騷擾申訴事件之訴訟審理範圍原則上應限於原申訴事實中所指之爭議。若未經先行程序即直接在訴訟中提出全新事件，會造成程序上的跳躍，有違保障當事人（特別是被申訴人）答辯權之法定程序。惟新事實與原事實屬**同一**基礎事實（同一案情），並經申訴處理單位審查，縱未經申訴處理單位列為主要爭點，法院仍應予以審理，尚無申訴事實主張追加之問題。

㈤經查，原告係被告所屬公務人員，與甲（被告未製作當事人代號對照表，本院卷第236頁，身分詳如卷證）為同事關係。原告於113年3月28日提出臺灣南投地方法院職場性騷擾申訴書（原處分卷1第6頁），向被告申訴並稱甲於113年3月間，在辦公室內講述涉及原告之性騷擾言語，並提出檔名為「好興奮心跳加快」、「我一個弱小女子要戒護開庭」、「就是要玩」、「我就讓她玩到她高興」之系爭4段錄音。案經被告由7位指定委員（女性4人，男性3人）組成申評會，並依法組成專案小組進行調查，於113年4月15日分別就原告及甲當場播放錄音，完成訪談紀錄之製作，並將調查資料及結果作成調查報告及處理建議書，提交申評會審議。申

評會於113年5月9日召開113年度第1次性騷擾申訴處理評議委員會會議，經聽取原告及甲到場說明後，決議性騷擾不成立，被告並據以113年5月16日投院揚文字第1130000517號函檢附性騷擾申訴決議書通知原告。原告提起復審，經保訓會審認被告申評會指派之原調查專案小組，未有外部專業人士參與，與工作場所性騷擾防制措施準則第13條第2項之程序要求未符，爰以113年10月1日113公審決字第000529號復審決定書，決定撤銷處分，並命被告另為適法之處分等情，有原告113年3月28日申訴書（原處分卷1第6頁）、113年度南投地院性騷擾申訴調查委員會之委員名單（原處分卷3第135頁）、113年4月15日原告及甲之訪談紀錄（原處分卷1第10-16頁、第18-24頁）、113年4月24日性騷擾事件申訴調查報告及處理建議書（原處分卷1第3-5頁）、113年5月9日113年度第1次被告申評會會議紀錄及簽到單（原處分卷3第9-35頁）、被告113年5月16日投院揚文字第1130000517號函附性騷擾申訴決議書（本院卷第51-53頁）、保訓會113年10月1日公審決字第000529號復審決定書（本院卷第55-65頁）在卷可稽。被告申評會乃依前開復審決定意旨，經主任委員指派吳莉鳶律師擔任被告申評會調查小組之外部專業人士，及推派3名指定委員，重新組成含外部專業人士參與之專案小組，就事件續行調查程序，並於113年10月28日分別就原告及甲當場播放錄音光碟，完成訪談紀錄之製作，並將調查資料及結果作成調查報告及處理建議書，提交被告申評會審議，被告申評會復於113年11月11日召間113年度第2次性騷擾申訴處理評議委員會會議，經當場聽取原告、甲及外部專業人士到場說明後，決議性騷擾不成立，被告並據以於同年11月13日以投院揚文字第1134902028號函，檢附性騷擾申訴決議書（即本件原處分）通知原告。原告不服再提復審，經保訓會以復審決定駁回等情，亦有113年度南投地院性騷擾申訴調查委員會之委員（原處分卷3第135頁）、113年10月16日人事室簽（原處分卷3第465頁）、113年10月17日性騷擾

申訴處理評議委員會擬請主席指派調查小組成員之簽呈（原處分卷3第463頁）、勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫名單（原處分卷3第467頁）、113年10月28日原告及甲之訪談紀錄（原處分卷2第12-22頁）、113年10月28日被告性騷擾事件申訴調查報告及處理建議書（原處分卷2第6-11頁）、113年11月11日113年度第2次被告申評會會議紀錄及簽到單（復審卷第207-215頁）、原處分（本院卷第67-73頁）、復審決定（本院卷第75-95頁）在卷可稽，足認被告作成原處分已踐行必要之法定程序，被告受理本件性騷擾事件、重新組成之調查小組及申評會就本件性騷擾申訴事件所進行之上開調查程序，與上開性工法、工作場所性騷擾防治措施準則等規定並無相悖。

㈥依據原告提出之113年3月28日臺灣南投地方法院職場性騷擾申訴書（原處分卷3第3-5頁），固僅申訴稱甲在辦公室內講述涉及原告之性騷擾言語，並提出檔名為「好興奮心跳加快」（下稱編號1錄音）、「我一個弱小女子要戒護開庭」（下稱編號2錄音）、「就是要玩」（下稱編號3錄音）、「我就讓她玩到她高興」（下稱編號4錄音）之系爭4段錄音。但於被告申評會專案小組113年4月15日調查時，原告曾陳述：「……我剛到南投地院的時候，副警長就有跟我講說『○○你要瘦一點才會好看』，當時我不以為意，現在回想覺得原來你是帶著這種眼光看我。這段我沒有講出來是因為當時沒有想到要留證據，當時旁邊也沒有別人。」（原處分卷3第49頁），及於被告申評會113年5月9日進行審議時亦曾陳述：「我想要補充一點，這個騷擾行為到現在還在持續進行，我所提供資料的最後一張，這是今年5月2號我在我們法警室的LINE群組上面，我要請生理假，然後○○○就在上面說我不舒服，就跟之前說我是弱女子的那個脈絡跟環境以及主管的權勢來講，依性別工作平等法第12條第4項的標準認定，這就是在酸我，我生理期來請生理假是法律賦予我的權利，我行使我的權利是合法合理的，我為什麼要承受酸言酸

語，這到現在都還在繼續。」等語（原處分卷3第15頁），當日亦經甲答辯稱：「（最後想確認申訴人在5月2號有在LINE群組上說要請生理假，你有回我不舒服，有沒有這件事。）被申訴人：有的，像這種私密的事情，在LINE上面傳，我是一個男生，我會舒服嗎？我會有被性騷擾的感覺，她請這種生理假都用○○○，她之前有告警長，並說○○○你就是下一個。（你是說她在LINE上面請生理假是你不舒服？）被申訴人：是啊，她就用我的名子在上面請生理假。（那請假是要向誰請假？）被申訴人：警長啊，但是警長已經退出群組。（所以說請假應該是要在差勤系統上請假，或是請同仁轉告主管，在LINE群組上請生理假是你會感覺到不舒服，不是要酸她、嘲諷她的意思？）被申訴人：當然是我會感覺到不舒服，我為什麼要嘲諷她，有哪個同仁請生理假是這樣請的？她每次都在群0000000○來請生理假，是貶損我。（這個我不舒服的話是要表達你自己的感受？）被申訴人：是的。」等語（原處分卷3第17-19頁）。顯見，原告於本院審理時主張「甲在原告留言『今天我請生理假』緊接回覆『我不舒服』；以及甲曾對原告表示『要再瘦一點才會好看』等事證，均與本件原告主張甲有為『性別歧視』之言詞、 構成『敵意環境性騷擾』有直接相關，而得作為原處分作為推理依據之補強證據」等語，其中有關甲曾對原告稱「原告要再瘦一點才會好看」，及於工作群組以「今天我請生理假」表示請假，但甲回覆「我不舒服」等申訴主張，業經被告申評會審議在案，且與原告申訴甲是否構成性工法第12條第1項之性騷擾行為有關，縱未經被告申評會列為主要爭點，且非復審程序審議範圍，依前揭說明，法院仍應予以審理，被告訴稱原告追加主張雖係援引卷內資料而來，惟其所涉事件在時間、內容及事實脈絡上，均與本件原申訴及追加申訴所特定之基礎原因事實及所提出之系爭4段錄音不同，原告今將該等不同事件納入本件訴訟審查範圍，已屬實質擴張本件審查標的，而其情形並不符合行政訴訟法第111

條第3項各款所定得准許訴之變更或追加之法定要件，自應無從准許等語，容有誤會，先此指明。

㈦有關原告申訴系爭4段錄音之事實部分：

1.原告固主張甲在同仁面前公開嘲弄原告「耍我，很好笑，有時候這個玩起來會興奮，心跳會加快」、「我一個弱小女子要戒護法庭，真的是不合理」、「我就是要跟她玩啦，他不把我當一回事，當笑話」、「沒關係，我現在越來越有耐心，反正我閒著也是閒著，他喜歡玩，我就玩到他高興」（即系爭錄音），系爭錄音發生於辦公室工作場所內，與法院內勤務聯繫場域有關，可見系爭錄音發生場合為原告「工作環境」無誤，符合性別工作平等法第12條第1項要件等云。然查：

⑴依原告所提出錄音檔，完整內容有：編號1「甲：剛才我有測試這個無線電，我不知道訊號怎麼樣，等一下我再測試一次。甲：保寧呼叫551，請問本台訊號如何？。原告：保寧收到。甲：保寧收到謝謝。甲：耍我，很好笑ㄟ。有時候這個玩起來會興奮，心跳會加快。」編號2「甲：我派人過去開庭……『我一個弱小女子要戒護開庭，這是不合理的，我獨自從雲林監獄戒護一個人犯回來』。好我要出門了（旁人回答：好）」編號3「甲：551，請問本台訊號是否清晰？請回答清晰或不清晰。原告：551回答清晰。甲：保寧收到，謝謝你。甲：我就是要跟他玩啦，他不把我當一回事，看笑話。」編號4「甲：沒關係，我現在越來越有耐心。因為我閒著也是閒著，這是在練習。他喜歡玩我就讓他玩，玩到他高興。」此經本院勘驗屬實，並有該錄音光碟及譯文在卷可資參照（本院卷第159、171頁、114公審決755號復審卷第124頁）。

⑵原告提出上開錄音檔，並於被告申評會專案小組113年4月15日調查時指訴稱：「時間我已經忘記了，僅記得在今年的3月初或3月中，有以無線電持續騷擾，持續以不當的言語騷擾，期間每天都有以電話的方式叫我回報特定內容，我已經

告知他不要再這樣做，因為已經影響到其他勤務的執行，且不只一次。至於無線電騷擾的部分，我是在3月初還是3月中才知道，我有拿到錄音檔，我不知道他是在什麼樣的情況下打的，但我知道他有提到打電話給我，他會很興奮，心跳會加快。還有提到『我就是要跟他玩』，還有錄音檔之外的，他在性別歧視，講說我不過是一個弱小女子，去雲林監獄要我提帶一個男性人犯，這件事情是111年10月19日我跟常品淳出差去雲林監獄，常品淳去名籍，讓我去監獄單獨提帶一個有脫逃紀錄的男人犯，我有相關資料（當場提出）。我有安全的把人犯提到候審室，我覺得我有盡全力完成任務，我是自己一個人跟兩個監獄管理人員交接人犯，當時是疫情最嚴重的時候，還要做快篩，監所管理員告知我常品淳說不要進來，我覺得已經盡了全力，後來副警長還用言語歧視性別。在院長有指示不可以讓女法警單獨提帶人犯之下，警長卻說就算人力不足，還是要單獨完成，這是法警的專業，副警長又把這件事情再提出來，我認為是嚴重的性別歧視。以上資料我在職場霸凌申訴案中有提出相關錄音、譯文。」（原處分卷3第45-46頁）。

⑶另甲則在被告申評會專案小組113年4月15日調查時說明：「（當場播放錄音光碟『好興奮心跳加快』……對以上錄音內容有何說明？）答：這是只有取他想要的那一段而已，有時候我花了10分鐘、20分鐘，有一次我連續花了半個小時，不斷使用無線電、警用電話、還有市話，他都不回應，這是他斷章取義來講的。因為申訴人不做無線電測試，我們每天8點半、下午1點半都要做無線電通報，是對兩個簡易庭做的。他連回報都不做，不主動回報，有這樣的兩、三個月時間，早上8點40幾分，下午1點40幾分，我就會開始點名，用無線電回報做點名，就是他已經上班了。就是一個回報動作，帶有兩個點名跟無線電測試的效果。前面那一段『我要跟他玩』是因為我知道他用這個方式在玩我，才會有錄到，這是氣話，當一個主管當到這個程度會不會生氣，他把我們

兩個主管欺負的可以了。我對著很多同事這樣講，是要讓大家知道他不依勤務紀錄是違反規定。（你說會花很多時間測試無線電，如果有回覆是否就不再測試？）答：我會走到值班台那邊詢問值日人員，簡易庭是否有回報，通常都是埔里簡易庭沒有回報，如果連南投簡易庭申訴人也回報，我就不會多問。如果沒有回報，我會請值班人員聯絡確定是否到班。有回覆我就不會再測試。提出申訴人送上來的東西，她有提到副警長會『咆哮』，這個『咆哮』代表我生氣的情形，生氣的情形心跳加速是不是正常的？所以『興奮』是指心跳加速的生氣，是申訴人斷章取義說我的不是，但這不是一天的事情，無線電通報頂多5秒鐘，他只要回報『狀況良好』，我就不會再去多做聯絡，他是挖坑給我跳。（當場播放錄音光碟『我就讓他玩到他高興』……對以上錄音內容有何說明？）答：這個錄音有一段一段的空檔，我覺得他有錄音不完整。這中間有兩三個月的時間，每天都在做這種測試，所以我不知道時間。（以上的這段錄音當時有在做什麼事情嗎？）答：是在測試無線電之後，激憤狀態下所說的，他回話是不正常的回話，原則上我們的回話，如果是南投簡易庭，是回『551狀況正常』就好，但申訴人都不願意回報。（他為什麼不願意主動回報？）答：他的目的是要讓我爆粗話、讓我生氣。我說『有的是時間』，通常法警在早上9點半或下午2點半勤務開始前，我都是在做準備工作，我說我有的是時間是實話，你不回報，我無線電、警用電話、市話，甚至他的手機，都輪流使用，都沒有獲得回應。（你說我無線電、警用電話、市話，甚至他的手機，都輪流使用。這符合勤務的常規嗎？）答：因為我要聯絡到他，法警的勤務工作，我是受到上級指示要輔導他讓他可以正常從事法警職務，點名也是勤務勤前教育之前要做的工作，申訴人在今年1月2日之後，很少在正常時間上班，我們8點半是作勤前教育。申訴人在埔里時比較沒有注意到，申訴人今年到南投簡易庭後，就常不在8點半準時回報，無法確定是否準時上

班。其中還有兩次未請假，經保全通報後，值日法警打電話找人，申訴人說他還在家，後來請兩小時補休再來上班。（當場播放錄音光碟『就是要玩』……對以上錄音內容有何說明？答：這段是何時的我不清楚，這個錄音不是我給他的，裡面都是斷章取義。前面就是申訴人不準時做無線電通報，我們這邊打電話過去後，他也不做測試，不止一次值班同仁打電話過去，他回答：誰叫你打電話的。這一次之前或許已經經過10分鐘，錄音是可以剪接的。我有講這些話，是我的聲音，我是很生氣才會有那種語句出來，因為我已經花很多時間，才獲得他『狀況良好』，我花了20分鐘，我即使聯繫到他，他也不做無線電測試，我就是要教他無線電要按著一秒鐘發話完畢後，一秒鐘後再放開。他的聲音都會故意連在一起，我知道他在故意玩我，找我爆粗口或語病。（關於申訴人手機錄音有如下內容：『男聲：我一個弱小女子要戒護開庭，這是不合理的，我獨自從雲林監獄戒護一個人犯回來。』對此有何說明？）答：這個一定有前面的問題，以開庭來講，法警室帶人犯，目前規定要兩位法警戒護一個人犯，我不太確定我是為什麼講這個，以正常來講，一個女生戒護一個人犯是不合理的。這個是不完整的，怎麼確定我在講他不是講別的女法警，他時時刻刻都在錄音，這不是很古怪？連在南投簡易庭都在錄音，有些可能是其他同仁在法警室錄音，這太古怪了，很多話斷章取義，把他們想要的拼湊在一起，申訴人該做的事情、紀律都辦不到，都在欺負我和警長。我這麼激動是問題來了，面對他真的很沒有辦法。（上述申訴人指稱的這些你所講的話，是具有性別歧視或性騷擾的理由所為的嗎？）沒有，是因為工作勤務上，申訴人違反紀律造成我的情緒生氣之後的所講的一些話。我的內容我覺得沒有任何性騷擾的意味，以時間、空間、方式來講，會讓他造成不舒服的不是我，轉述還有錄音的人才是在騷擾他的人。（申訴人指稱你所述：我一個弱女子等語。是基於性別歧視的言語嗎？）答：沒有。我不知道是在什麼情況

下，才有這一段話，這是斷章取義，對象不知道是誰。女法警的派遣調度是需要做適當的注意，人犯的案由及身材都是在考量的範圍內，男女有別，基本上法警有一定的條件在那邊，沒有什麼性別的歧視問題，只有安全考量。（有針對申訴人性別歧視的原因而在工作上的分配派遣為不平等的差別待遇嗎？）答：沒有。提出從通訊軟體節錄的書面資料，其中『氣質系歐巴桑』就是申訴人。申訴人幾乎沒有職場倫理，請假用通訊軟體，還直呼警長名字，直接標註我的名字請生理假，最近的一次4月9日是傳給我的，傳完訊息後直接關機，值班人員找不到他。都是當天馬上請生理假。從裡面的內容知道申請人有多強勢。（有無補充？）答：提出書面意見陳述。我絕對沒有性騷擾的意思，而且以時間、空間，我們不在一個空間。我有整理出申訴人未按時到勤的紀錄，申訴人沒有按時到勤也沒有準時回報，才會發生這件事。裡面的內容是沒有這些任何對申訴人性騷擾或差別待遇。所以整件是沒有的事，也不是事實，是子虛烏有。（你是認為本件申訴是因為你對申訴人職務上的要求所致？）答：我的目的是要讓申訴人依照勤務規定準時回報，並非帶有性意味或性別歧視。（尚有無補充？）答：我認為申訴人有報復的動機，之前我有去做證，有說他是沒禮貌的法警，因為他使用無線電直呼警長的名字，如此沒有職場倫理的法警，這句話是恰當的。另外法警室2月6日的通訊軟體對話中，申訴人對警長提出質問後，最後有一個『〇〇〇，你是下一個』，如此代表申訴人為本件申訴謀劃已久。我希望還我清白，並能在公告欄上公告週知本申訴是不成立且為誣陷。並請申訴人對我道歉。」（原處分卷3第55-61頁），以上甲所陳述之內容，並有原告勤務缺失一覽表、被告法警工作登記簿、司法警察值班交接日誌、Line截圖等件在卷可資參考（原處分卷3第85-102、211-358、363-405頁）。

⑷依被告司法警察值班交接日誌所載，被告機關規定法警需於每日上午8:30及下午1:30進行無線電安全回報，以確認人身

安全與上班狀態。然依該日誌113年1月至3月間紀錄顯示，原告值勤之南投簡易庭，確有多次未依規定以無線電安全回報之情形。另原告於獲悉次月職務有所調動（將被派往南投簡易庭）時，其在LINE群組公開質疑「決定是誰做的？」「為何沒有跟我討論？」。她直指主管「自以為有主管身分就任意妄為」（原處分卷3第365頁）。原告在群組中稱呼被申訴人與警長為「對幹主管的絕佳典範」，並於指名「陳哲偉，我今天請生0000000偉」，警長退出群組後，隨即發出「好負責的警長啊」訊息之諷刺言語（原處分卷3第363頁）。又原告多次在群組內公開表明要對主管提告，例如「你的年終應該發了，建議你好好利用這筆錢找個律師、在年節期間討論案情」、「〇〇〇，你是下一個0000000〇你在寫給考績會的職務報告上所述內容，已經涉犯毀謗罪，外加你是利用職務上作做的報告，我有6個月時間可以決定要不要對你提出告訴」、「請勿妨礙我的訴訟權（憲法第16條）」（原處分卷3第367、381、385頁）。依據前揭原告、甲之陳述及司法警察值班交接日誌、Line群組截圖資料可知，由於原告在工作勤務上有諸多缺失，被申訴人身為原告的直屬長官，負有排定勤務、督導同仁到勤狀況、進行無線電安全測試等權責，致有因督導原告過程中所造成之摩擦。原告與直屬長官間關係不佳，與主管的溝通極具攻擊性，除公開質疑組織的人力調度外，並曾言「對幹主管的絕佳典範」、「好負責的警長啊」及威脅提告等諷刺或對立言語，彼此間已無職場倫理可言，主管顯難以領導統御進行必要之指揮監督。就安全回報勤務而言，當被申訴人或值日人員試圖透過電話督導時，原告常出現不回應、拒絕回報特定內容的情形，顯示其在執行公務上採取一種消極抗爭的態度。而原告自我意識高於團隊協作與組織目標考量之上，此多體現在自我權利保護與對抗主管上，原告會主動蒐集錄音，並研究法律條文來反擊管理階層，因此甲形容原告在法警室表現出霸氣，且讓主管感到「戒慎恐懼」，原告視甲的管理為

「騷擾」與「歧視」；甲則視原告為「沒禮貌」、「報復心強」且「極度難以管理」的下屬。

⑸依前揭說明，性工法所稱性騷擾之認定應依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，或應由被害人感受出發，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，但仍須輔以「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。經查，本件參酌本案事件發生之背景，及原告與甲間的關係、所處環境、甲之言詞、行為及原告認知等具體事實，其中編號1「甲：剛才我有測試這個無線電，我不知道訊號怎麼樣，等一下我再測試一次。甲：保寧呼叫551，請問本台訊號如何？。原告：保寧收到。甲：保寧收到謝謝。甲：耍我，很好笑ㄟ。有時候這個玩起來會興奮，心跳會加快。」編號3「甲：551，請問本台訊號是否清晰？請回答清晰或不清晰。原告：551回答清晰。甲：保寧收到，謝謝你。甲：我就是要跟他玩啦，他不把我當一回事，看笑話。」編號4「甲：沒關係，我現在越來越有耐心。因為我閒著也是閒著，這是在練習。他喜歡玩我就讓他玩，玩到他高興。」等申訴事實，應如被申訴人所形容係與原告的相處頻繁過招，長期處於忍耐邊緣，每天上午8:30與下午1:30的無線電回報，變成了雙方的戰場，被申訴人堅持要回報，原告則故意不回報或致使甲抒發不滿所為之情緒性用語。又即便甲因此心有不滿，但仍忌憚於原告常以法律訴追之方式威脅，也僅敢收斂在通話完畢後或原告不在場時以自言自語方式表達，未料遭以不詳之方式錄音提出申訴，益見被申訴人在與原告相處互動時「戒慎恐懼」之情。是甲稱錄音內容「玩起來會興奮，心跳會加快」、「就是要跟他玩」、「他喜歡玩我就讓他玩，玩到他高興」乃指在此工作管理、勤務督導互動關係下產生的緊張情緒、對抗心理，應與事實相符，自與性工法第12條第1項所規定性騷

擾行為應具備「以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為」有別。再者，被申訴人答辯述及系爭錄音多為其自言自語（原處分卷3第202、206-207頁），固經本院勘驗系爭錄音光碟，發現部分錄音內容確有旁人在場，並有交談聲（本院卷159頁），但對於系爭錄音等關鍵片段部分，並無與他人交談互動等對話過程，是即便甲說出前揭爭議話語時有旁人在場，仍屬「自言自語」之情境，而原告亦坦承甲經常在座位上喃喃自語，之後就會沉浸在情境裡面，因此講出這些話等語（原處分卷3第196頁），此種原告不在場且屬甲喃喃自語的場合，甲並未直接對原告陳述上開言語。又參酌甲所言原告經常在其督導回報業務時故不配合激怒伊，並經常性的錄音蒐證，及原告確實在群組內揚言對包含甲在內之人提告等情，此經常性錄音蒐證部分，亦有原告提出所撰寫113年10月17日被告司法警察值班交接日誌記載：「上午10：30許，江○○與蔡○出差……向副法警長報告提解之兩位同案女性人犯在囚車上聊天（或串證），經制止無效，卻遭到副法警長公然侮辱：『你怎麼那麼弱……這麼丟臉的事，你不要跟我講……』……（附件如後，另有錄音檔，如有需要可另外提供）……」可為佐證（本院卷第315頁）。足見原告能獲取系爭錄音資訊提出申訴，或屬主動蒐集，或係有心人士提供，不無出於長期對抗下反制或報復動機之可能，故本案是否符合「合理被害人」標準，亦不無可議。至於「我一個弱小女子要戒護開庭，這是不合理的，我獨自從雲林監獄戒護一個人犯回來」之申訴事實部分，錄音檔僅係簡短內容，甲說明已不確定為何說此話，可能係講其他女法警（原處分卷3第59頁），或有可能是看原告Line留言所唸出來（原處分卷3第202頁）等語，原告固稱其未有如此留言，惟查由於該錄音檔過於簡略，原告亦未提出全程錄音內容，且被申訴人因與原告關係緊張，常出於生氣而不由自主的自言自語（原處分卷3第202頁），且細究其內容僅呈現某特定女性面臨戒護人犯需承受重大壓力的心理狀態，屬於事

實的描述，亦難認與「性要求、性意味或性別歧視」有關。綜合上情，此部分依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，原告所申訴系爭錄音內容，難認屬以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，均不構成性工法第12條第1項所規定性騷擾行為。被告申評會決議本件性騷擾事件不成立，並由被告以原處分通知原告，即無不合。

㈧有關原告所稱補強被申訴人構成性騷擾行為之事實部分：

1.原告於本院審理時主張「甲在原告留言『今天我請生理假』緊接回覆『我不舒服』；以及甲曾對原告表示『要再瘦一點才會好看』等事證，均與本件原告主張甲有為『性別歧視』之言詞、 構成『敵意環境性騷擾』有直接相關，而得作為原處分作為推理依據之補強證據」等語，其中有關甲曾對原告稱「原告要再瘦一點才會好看」部分，原告並未提出相關資料佐證，縱有其所稱之事實，然依原告於申評會專案小組113年4月15日調查時之陳述內容：「……我剛到南投地院的時候，副警長就有跟我講說『○○你要瘦一點才會好看』，當時我不以為意，現在回想覺得原來你是帶著這種眼光看我。這段我沒有講出來是因為當時沒有想到要留證據，當時旁邊也沒有別人。」（原處分卷3第49頁），顯見當時甲是剛剛認識原告，關係尚屬融洽，細究其話語內容，應僅是出於對新進同仁的關心，要與「性要求、性意味或性別歧視」無關，不能認屬性騷擾行為。至於原告在工作群組內以「今天我請生理假」表示請假，但甲回覆「我不舒服」等申訴主張，則經甲陳稱：「（最後想確認申訴人在5月2號有在LINE群組上說要請生理假，你有回我不舒服，有沒有這件事。）被申訴人：有的，像這種私密的事情，在LINE上面傳，我是一個男生，我會舒服嗎？我會有被性騷擾的感覺，她請這種生理假都用○○○，她之前有告警長，並說○○○你就是下一個。（你是說她在LINE上面請生理假是你不舒服？）被申訴人：是啊，她就用我的名子在上面請生理假。（那請假是

要向誰請假？）被申訴人：警長啊，但是警長已經退出群組。（所以說請假應該是要在差勤系統上請假，或是請同仁轉告主管，在LINE群組上請生理假是你會感覺到不舒服，不是要酸她、嘲諷她的意思？）被申訴人：當然是我會感覺到不舒服，我為什麼要嘲諷她，有哪個同仁請生理假是這樣請的？她每次都在群0000000〇來請生理假，是貶損我。（這個我不舒服的話是要表達你自己的感受？）被申訴人：是的。」等語（原處分卷3第17-19頁）。原告請假可循正常電子差勤系統辦理，然卻多次在法警室群組內表示請生理假，並以「@〇〇〇」點名甲，被申訴人皆未予以回應，直至5月2日情緒爆發始回覆「我不舒服」，此有Line截圖在卷可稽（原處分卷3第71、73、383頁）。是甲稱對於原告此作為感到不舒服，並不是要酸她或嘲諷她的意思，而是遭其不當對待而感到憤怒，應屬可信。甲已表明乃是因原告經常在群組指名甲請假，甲不勝其擾才表示「不舒服」，顯非對於女性有生理假需求表示厭惡，自與「性要求、性意味或性別歧視」無涉。綜合上情，此部分依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，原告所申訴上開情節均不構成性工法第12條第1項所規定性騷擾行為。

2.至於原告提出113年10月17日被告司法警察值班交接日誌記載：「上午10：30許，江〇〇與蔡〇出差……向副法警長報告提解之兩位同案女性人犯在囚車上聊天（或串證），經制止無效，卻遭到副法警長公然侮辱：『你怎麼那麼弱……這麼丟臉的事，你不要跟我講……』……（附件如後，另有錄音檔，如有需要可另外提供）……」（本院卷第315頁），訴稱甲平時確有「男性本來就應該優於女性」之「大男人主義心態」，而欠缺性別意識、更具性別歧視的傾向云云，係於本院審理時所為之新事實主張，非於被告受理申訴調查階段提出，並未給予被申訴人答辯之機會，況且其亦非對原告為之，尚難謂已構成對原告之性騷擾行為。是原告就此主張

被告本應對甲素來值勤過程有無類似上開證據之情形詳加調查云云，亦非可採。

3.另原告主張被告作成性騷擾不成立的決議，以規避自己的行政責任，顯已違反性工法第13條第2項之規定，並有成立性工法第12條第2項權勢性騷擾之虞一節。經查，本件申訴事實乃有關原告主張遭受被申訴人為上開性騷擾行為，被告業依規定設置之申評會受理，並由申評會主任委員指派委員組成專案小組進行調查後，作成性騷擾不成立之決議，其程序之進行於法尚無不合，已如前述，則其決議之適法性如何要與被告是否違反性工法第13條第2項無涉，原告此部分主張難為有利原告事實之認定。此外，本件復查無甲有允諾原告在工作上如何分發或配置勤務、升遷等作為，或性工法第12條所規定之其餘性騷擾行為，被告所為本件被申訴人甲之性騷擾申訴不成立，並無不合。

㈨另原告主張被告僅以甲片面陳述認定其言論為喃喃自語，未考量原告之主觀感受及所受影響，難認被告接獲本件申訴後，有秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，顯有違反性騷擾防治準則第13條第1項規定云云。然查：

1.調查小組於113年10月28日分別訪談原告及甲時，委員除詢問原告性騷擾申訴理由，就原告所述情節，詳細詢問原告外，並當場播放系爭錄音檔並作成錄音譯文請原告確認，且調查訪談紀錄係經原告確認無訛後始簽名；另調查小組委員就原告於本件性騷擾申訴所述之情節，亦詳細詢問甲之意見，並當場播放系爭錄音檔作成錄音譯文由甲確認，訪談紀錄經甲確認無訛後始簽名，有卷附之性騷擾申訴調查訪談紀錄在卷可稽（原處分卷3第193-203頁）。調查小組綜合系爭錄音之整體語境、表達方式及內容性質加以綜合判斷，認其言詞並不具性要求、性意味或性別歧視，且查無甲有允諾原告在工作上如何分發或配置勤務、升遷等作為，尚難認系爭言詞行為該當構成性工法第12條第1項所定性騷擾之要件，乃依調查所得資料及結果，作成調查報告及處理建議書，提

交被告申評會審議。嗣被告申評會於113年11月11日依法召開113年度第2次性騷擾申訴處理評議委員會會議，當場聽取原告、甲及外部專業人士之意見陳述，並審酌本件原告與甲之關係、環境、甲之言詞、行為及原告認知等具體事實，認定系爭4段錄音內之言詞行為不該當性工法第12條第1項所定性騷擾之要件，作成性騷擾事件不成立之決議，此有該次會議紀錄附卷可參（原處分卷3第435-447頁）。足見被告已就所調查之完整事證，給予雙方充分陳述意見及答辯之機會。縱經本院勘驗系爭錄音光碟發現，部分錄音內容確有旁人在場，並有交談聲（本院卷159頁），與會議決議附件之理由所載「細觀上開譯文內容，均只有被申訴人一人之聲音」（原處分卷3第446頁）略有不同，但對於系爭錄音等關鍵片段部分，並無與他人交談互動等對話過程，則屬一致，是即便甲說出前揭爭議話語時有旁人在場，仍屬「自言自語」之情境，並不影響原處分認定之結果。

2.再者，依上開申評會113年度第2次性騷擾申訴處理評議委員會會議紀錄所載，主席於開會之初即已說明：「各位委員早安，今天特別邀請專業人員吳律師到場，召開本年度第2次性騷擾申訴處理評議委員會，主要是保訓會在今年113年10月間撤銷我們原來的處分，主要的理由是認為我們原來的調查小組並沒有依照工作場所性騷擾防制措施準則的規定，在調查的時候邀請外部專業人士參與，程序有瑕疵，前次所組成的調查小組組織於法未合，所為的調查建議書即不可採，撤銷之後，本院已遴選吳律師為專業外部人員參與調查……審議申訴人所申訴被申訴人的行為究竟有無構成性騷擾，而我們今天的程序會先邀請申訴人到場入席，除了她之前所提供的資料及在調查小組所陳述的內容外，還有沒有其他意見要當場在審議委員會當中對委員做說明，在她說明的過程中，如果各委員及吳律師有任何的問題或對她主張內容有不清楚的再隨時提出詢問……」（原處分卷3第435頁），可見被告前次認定結果經復審決定決議撤銷之後，被告重行辦理

本件性騷擾事件調查及再次召開申評會，係延續前次調查及審議之程序，並已審酌原告之前所提供的資料及在調查小組所陳述的內容，原告所為「甲曾對原告稱『原告要再瘦一點才會好看』，及於工作群組以『今天我請生理假』表示請假，但甲回覆『我不舒服』」等申訴主張，雖未經申訴處理單位列為主要爭點，但已綜合審查在內，即非未經調查，原告僅憑主觀認知該等申訴主張有應調查之證據未予完整調查等云，容有誤解，並非可採。

3.準此，被告業經審酌原告所提申訴書、調查小組訪談調查結果跟出具的處理建議書、系爭錄音等全案相關資料，並就事件發生背景、環境前後整體觀之，認定甲所為言論不該當性工法第12條第1項所定性騷擾之要件，而為性騷擾不成立之認定，被告已同時審酌原告與甲雙方之口頭陳述，並無原告所指稱僅採信甲一面之詞之情事。本件尚不得以被告最終認定性騷擾行為不成立即謂未考量原告之主觀感受及所受影響，並違反客觀、公正、專業之原則進行調查，是原告主張原處分及復審決定未就系爭錄音整體內容加以審酌云云，尚與原處分形成過程之實際進行情況未盡相符，均難認有理由。

㈩原告復稱吳莉鳶律師對於錄音檔內甲對原告之針對性言論未交代意見，亦未依據任何物證或案關人士之證詞，單以「申訴人她自己也講說，被申訴人常常自己在座位上喃喃自語，然後自己陷入那個情境」，無視錄音檔所呈現之背景事實狀態，試圖以片面事實掩蓋被申訴人於法警室公然對女性下屬為性別歧視等語。然查：

1.由上開工作場所性騷擾防治措施準則第13條第2項、第3項規定可知，僱用受僱者100人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士，前項之專業人士，雇主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。另就性騷擾申訴事件調查之結果應包

括之事項及後續處理程序，則規定在同準則第14、16、17條。

2.經查，吳莉鳶律師為被告遴選具備性別意識之外部專業人士，並與被告申評會3位委員共組專案調查小組，此有113年10月16日被告人事室簽（原處分卷3第465頁）、113年10月17日被告申評會簽（原處分卷3第463頁）、勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫名單（原處分卷3第467頁）、被告113年10月18日投院揚文字第1134902022號函（原處分卷3第475頁）可證。調查小組於調查過程中，分別訪談原告及甲時，均當場播放原告提出之系爭4段錄音檔並作成錄音譯文，該譯文內容亦均經原告及甲確認無誤，且調查小組委員就各段錄音所涉爭議陳述內容，亦已給予原告及甲充分陳述之機會，並記載於訪談紀錄，已如前述，故吳莉鳶律師及其他3位調查小組委員，係同時於調查過程中聽取及勘驗系爭4段錄音，並親自參與訪談及聽取原告及甲陳述意見。嗣被告申評會於113年11月11日召開113年度第2次申評會會議，外部專業人士吳莉鳶律師亦列席具體陳述其所參與之調查，並表示相關專業意見：「就我們那天開會討論了之後，由鄭委員做了調查報告，這份調查報告我們都有看過，也都認同這份調查報告。另外我個人認為說，事實上被申訴人所說的那幾個錄音內容，我們有勘驗，比較像他個人的自言自語，那麼申訴人她自己也講說，被申訴人常常自己在座位上喃喃自語，然後自己去陷入那個情境，如果是自言自語而不是對申訴人來做這些的一個評價或者是說特定對申訴人有性別上的貶抑，我認為以合理被害人標準的判斷，應該不會成立性騷擾。那至於我看申訴人很在意的去雲林監獄戒護的那件事情，即便真如她所說，那也只是有無合乎提解人犯戒護辦法的規定，跟性騷擾沒有關係，以上是我的意見。」等語（原處分卷3第441頁）。顯見，吳莉鳶律師確實參與本件性騷擾事件的調查，並於申評會中針對工作場所性騷擾調查提供專業意見，作為被告及其申評會認定本件性騷

擾事件是否成立之參考。被告申評會既已審酌原告所提申訴書、調查小組訪談調查結果跟出具的處理建議書、系爭錄音等全案相關資料，並就事件發生背景、環境前後整體觀之，認定甲所為言論不該當性工法第12條第1項所定性騷擾之要件，且吳莉鳶律師為申訴調查小組內具備性別意識之外部專業人士，參與本件性騷擾事件之調查並提供專業意見，其程序之進行自屬完備。原告訴稱吳莉鳶律師對於錄音檔內甲對原告之針對性言論未交代意見，亦未依據任何物證或案關人士之證詞，且無視錄音檔所呈現之背景事實狀態，試圖以片面事實掩蓋被申訴人於法警室公然對女性下屬為性別歧視等云，容屬對於外部專業人士依法進行之程序內容有所誤解，委非可採。

□有關原告主張卷內限閱資料僅供閱覽，不提供影印、抄錄或攝影等複製行為，影響其防禦權部分：

1.行政訴訟法第96條第1項規定：「當事人得向行政法院書記官聲請閱覽、抄錄、影印或攝影卷內文書，或預納費用請求付與繕本、影本或節本。」另公務人員保障法第42條規定：「復審人或其代理人得向保訓會請求閱覽、抄錄、影印或攝錄卷內文書，或預納費用請求付與繕本、影本或節本。但以維護其法律上利益有必要者為限。保訓會對前項之請求，除有下列情形之一者外，不得拒絕：一、復審事件決定擬辦之文稿。二、復審事件決定之準備或審議文件。三、為第三人之正當權益有保密之必要者。四、其他依法律或基於公益，有保密之必要者。第1項之收費標準，由保訓會定之。」行政法院向原處分機關或復審機關調取的卷宗，基於訴訟當事人聽審權的保障，原則上應准行政訴訟當事人及其訴訟代理人請求閱覽、抄錄、影印或攝影，但在例外情形，行政法院得不予准許或限制之。至於所謂例外情形，除參考上開公務人員保障法第42條規定外，依行政訴訟法第307條之1準用民事訴訟法第242條第3項規定：「卷內文書涉及當事人或第三人隱私或業務秘密，如准許前2項之聲請，有致其受重大損

害之虞者，法院得依聲請或依職權裁定不予准許或限制前2項之行為。」是以行政法院就當事人聲請閱卷等行為，認卷內文書涉及當事人或第三人隱私或業務秘密，有致其受重大損害之虞者，得不予准許或限制之。惟縱有限制當事人閱卷的必要，行政法院基於公平審判的原則，亦應採取妥適有效的措施，以平衡因閱卷權受限制所生的不利益，包括採取適當的方式揭示該文書內容，或強化當事人聲請調查有利的證據等，以保障其聽審權。

2.查原告於訴訟中聲請閱覽、抄錄、影印、攝影及電子掃描被告所提出之原處分卷及本院所調取之復審卷全部證據，經被告表示：原處分卷及復審卷內資料，並非僅涉及原告個人資料或原告個人隱私，尚包含LINE群組資料、訪談紀錄、錄音光碟、被申訴人之陳述及可識別資料、其他同仁或相關人員於卷內文件中所載姓名、職稱或其他足資識別之資訊，以及機關內部業務資料。原告個人同意閱覽或重製，尚不能當然排除前開非屬原告個人資料部分及機關內部業務資料之保護必要等語。本院審酌上情，為平衡原告訴訟權益與相關卷證之隱私及公益保障，本院准允原告到院閱覽被告提出的全部原處分卷資料，惟不得抄錄、影印或攝影等複製行為，且經原告及其訴訟代理人於115年6月22日到院閱卷，並准許其當日無法閱覽完畢可繼續閱覽（本院卷第243頁）；另復審不公開卷部分屬復審事件決定之準備或審議文件，應依上開公務人員保障法第42條規定限制閱覽，其餘部分與原處分卷內容有所重疊，亦不再重複提供閱覽；又系爭錄音光碟部分則經本院當庭播放勘驗在卷，並令兩造陳述意見（本院卷第159頁），凡此應能滿足原告為訴訟必要的需求，平衡原告無法複製原處分卷所生的不利益，難謂有妨礙其訴訟防禦權之問題，原告此部分程序上之主張，亦非可採。

六、綜上所述，原告上開主張各節，均非可取。被告以原處分作成本件性騷擾行為不成立之結論，認事用法俱無違誤，復審

決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、本件判決基礎已經明確，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，併予敘明。

八、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　6　　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。 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。

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。 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　　115　　年　　8　　月　　6　　日

書記官　莊啓明