最　高　行　政　法　院　判　決

113年度上字第755號

上　訴　人　彭語謙

訴訟代理人　王泓典　律師

被 上訴 人　○○市政府警察局○○分局

代　表　人　○○○

訴訟代理人　包盛顥　律師

上列當事人間性別工作平等法事件，上訴人對於中華民國113年10月4日臺北高等行政法院113年度訴字第361號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、爭訟概要：

上訴人於任職被上訴人所屬○○○○○○期間，於民國112年7月12日提具「性騷擾事件申訴書」，指稱：於112年1月至5月間經常在上廁所時段看到同事A女（○○○○○）經過分隊駐地5樓男廁到陽台抽菸，其中曾有1次於經過時被碰到屁股而感到不舒服等情，向被上訴人提出性騷擾申訴。案經被上訴人依行為時（下同）即112年6月6日○○○○○○字第1123030185號函修訂之「○○市政府警察局○○分局工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」（下稱系爭要點）規定，由被上訴人所屬督察組（下稱督察組）調查完畢並擬具調查意見，移由防治組報請於112年7月31日召開性騷擾申訴處理委員會（下稱系爭申訴會）審議會議，決議上訴人申訴性騷擾事件不成立，並由被上訴人以112年8月7日○○○○○○字第11230238412號函（下稱原處分）通知上訴人。上訴人不服，循序提起行政訴訟，並聲明：復審決定及原處分均撤銷。經臺北高等行政法院（下稱原審）113年

度訴字第361號判決（下稱原判決）駁回，仍未甘服，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯及原判決理由，均引用原判決之記載。

三、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，茲就上訴意旨補充論述如下：

㈠按行為時（下同）即112年7月31日修正、112年8月16日公布施行前之「性別工作平等法」（該次修正後，原法律名稱由「性別工作平等法」變更為「性別平等工作法」，下稱性工法）第2條第2項、第3項規定：「（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33條、第34條、第38條及第38條之1之規定，不在此限。（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。」考諸其立法理由載稱：「……二、因公務人員保障法、教師申訴評議委員會組織及評議準則、國防部官兵權益保障委員會組織章程已有相關規定，故明定公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟程序及罰則排除本法之適用。三、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。」故有關公務人員職場性騷擾事件，除性工法第33條、第34條、第38條及第38條之1等規定外，仍應適用該法相關規定，而其申訴、救濟及處理程序，則應依公務人員人事法令之規定。又行為時（下同）即112年8月16日修正公布前性騷擾防治法第1條第2項規定：「有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第12條、第24條及第25條外，不適用本法之規定。」經核本件公務人員職場性騷擾事件，其成立或不成立之基礎事實，與性騷擾防治法第12條（關於保護性騷擾事件被害人隱私之規定）、第24條（關於違反前開保護被害人隱私規定之處罰）及第25條（關於親

吻、擁抱或觸摸身體隱私處之刑罰規定）規定無涉，故本件尚無性騷擾防治法之適用。

㈡次按性工法第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2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。」第13條第1項、第3項規定：「（第1 項）雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。……（第3項）第1項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」又勞動部（改制前為行政院勞動委員會）本於上開第3項規定授權訂定發布之行為時（下同）即113年1月17日修正發布前之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（該次修正併予變更名稱為「工作場所性騷擾防治措施準則」，下稱性騷擾防治準則）第2條第1項規定：「僱用受僱者30人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。」第7條第2項規定：「雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。」是以，性工法第12條第1項第1款所規定之性騷擾類型，係將性騷擾防治之範圍設定於禁止任何人於受僱者執行職務時有性騷擾之行為，使受僱者能於友善之工作環境中，安全且不受干擾地工作。至公務人員於職場上發生性騷擾之行為，應由各機關依性工法第13條、性騷擾防治準則及自訂之工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法等規定處理之。

㈢再按性工法第5條第1項、第2項規定：「（第1項）為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作

平等會。（第2項）前項性別工作平等會應置委員5人至11人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各2人，女性委員人數應占全體委員人數2分之1以上。」依其立法理由，係明定性別工作平等會（下稱性工會）之組成及任期。同時，為使性工會能真正達到保障受僱者平等工作權益之目的，特別於委員會中保障女性委員比例，以及納入專精兩性及勞工事務專業人士之機制。亦即，立法者有意藉由不同屬性之代表共組性工會，並強化女性委員之比例，及將具性別平等意識之專家學者納入，由各委員分別表達見解，獨立行使職權，以合議制就是否構成性騷擾事實之判斷，共同作成決定，以妥適保障被害人權益。又被上訴人為提供所屬職員免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益與隱私，特依性騷擾防治法、性工法等相關規定訂定系爭要點。而系爭要點第9點第1項、第2項乃規定：「（第1項）本分局為受理性騷擾申訴及調查案件，設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱本委員會），……本委員會置主任委員1名（由業務副分局長兼任），並為會議主席，主席因故無法主持會議者，由防治組組長代理之；另置委員3人至7人，其成員之女性代表不得低於2分之1，並視需要聘請專家學者擔任委員。……（第2項）本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗豐富者協助。」第16點規定：「本委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。」第18點第1款規定：「性騷擾事件經提送委員會審議後，分別依各適用法令程序處理：㈠適用性別工作平等法：委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議，送交本分局性別工作平等法業務單位（人事室）接續辦理後續程序，並由其書面通知申訴人及其相對人。」另臺北市政府為協助所屬機關（構）學校依性工法及性騷擾防

治法等相關規定處理性騷擾案件，乃訂定「○○市政府各機關（構）學校處理性騷擾案件注意事項」（下稱系爭注意事項），其中「貳、事發處置」第5點（申訴處理）第3項前段規定：「性騷擾申訴處理委員會之組成，其委員至少應有3分之2為外部專家學者；……」是依上開規定，被上訴人受理所屬員警申訴其於執行職務之際，受他人以言詞或行為為性騷擾而對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境時，應經內部調查並擬具調查意見後，召開性騷擾申訴處理委員會審議，經委員過半數出席及出席委員過半數同意後，作成附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議，由被上訴人以書面通知申訴人及相對人。

㈣經查，原判決依調查證據之辯論結果，綜合上訴人分別於申訴書、112年7月12日於督察組調查時所為之指述、A女於督察組調查時之陳述，及證人即被上訴人所屬○○○○○○○○於訪談時之證詞，論斷：上訴人於申訴書、112年7月12日於督察組調查時關於A女碰觸其臀部之次數部分，其指述不一，惟上訴人係於同日（112年7月12日）填寫申訴書及接受訪談，應不至於因時間因素而導致記憶出現落差，是上訴人此部分之指述是否可採，已非無疑；又依A女所述，A女雖有至5樓廁所陽台抽菸之行為，然因前往陽台必須進入男廁，經由男廁內之走道前往陽台，故A女於進入男廁前會先查看是否有人於小便斗處如廁，如有人使用，即不會進入廁所內，是此自無從佐證或補強上訴人所指其於如廁時，A女曾行經其背後，甚至碰觸到其臀部等情之真實性；另由證人○○○之證述，至多亦僅能證明A女確有至男廁外陽台抽菸之事實，即使A女曾於○○○於廁所內「洗便當盒」時進入男廁，亦與「A女曾於有人在廁所內小便斗『如廁』時進入男廁」之情有間，自無從佐證或補強上訴人前述所指遭A女性騷擾之情；再者，證人○○○固陳稱：「A女如果『發現』我是在洗便當盒才會走進來」一語，然並未指稱A女在廁所外「張望」，故上訴人執前開證人○○○所述，主張A女會

因為要通過男廁抽菸，於進入前會張望男廁環境確認是否有人在如廁，但小便斗部分僅有隔板，係屬半開放空間，若有異性於門外張望廁所內部狀況，對於內部如廁之男性亦會有不適之心理云云，亦無足採。準此，上訴人所主張遭A女性騷擾之情節，並無其他事證足以補強其指述之真實性，則被上訴人以本件相關事證尚不明確，難以認定A女有何意圖或動機，而作成性騷擾事件不成立之處分，自屬有據等語，業已詳述其認定之依據及得心證之理由，核與證據法則、經驗法則、論理法則無違，原判決據以駁回上訴人在原審之訴，並無違誤。上訴意旨主張：A女於上訴人正使用男廁小便斗如廁時（正處於開褲部分裸露狀態），突然闖入男廁，且強行穿越男廁唯一之狹隘走道（小便斗到蹲式馬桶區門板距離為90公分，小便斗隔板到蹲式馬桶區門板距離則為80公分），行經時又碰觸上訴人身體，已使正使用男廁之上訴人驚慌失措並感覺不適。另依證人○○○之證詞，亦可證A女習慣在進入男廁前先在門外張望內部狀況，而小便斗屬半開放空間，女性若於男廁外張望，亦會使如廁男性產生心理不適。原審就此均漏未審酌，顯有違誤云云，無非係執其一己主觀見解，對於業經原判決詳為論駁之事項再予爭執，及就原審取捨證據、認定事實之職權行使為指摘，均不足採。

㈤上訴意旨雖另稱：系爭申訴會委員之組成，除會議主席為男性外，其餘委員性別比為2男6女，女性比例偏高，且委員人數已超過系爭要點第9點第1項規定之7人（含主席應為8人），況要求3分之2委員為外部專家學者，亦對上訴人不公，是原處分之適法性顯有疑慮。原判決不察，洵有違誤云云。惟查，系爭申訴會委員之組成，其中被上訴人機關內部人員為3名（當然委員，均為男性），其餘6名均為外部之專業人員（律師，均為女性）乙情，為原判決所是認。是以，系爭申訴會委員之組成，符合系爭要點第9點第1項所訂「女性代表不得低於2分之1」、系爭注意事項第5點第3項前段所訂「委員至少應有3分之2為外部專家學者」等要求。又系爭

要點要求必須納入一定比例之外部專家學者，其目的係為引進外部客觀、專業之視角，防止機關內部「球員兼裁判」的疑慮，難認與母法即性工法規定有違。至於系爭申訴會委員人數雖已超過系爭要點第9點第1項所規定之8人，然性騷擾申訴處理委員會之設置，其目的旨在藉由複數委員之參與，達成客觀、公正及專業之判斷。因此，性騷擾申訴處理委員會之組成，其人數自不得低於法令所規定之法定人數最低標準，否則即無從達到上開立法目的。反之，倘委員會之組成，符合法令所明定之身分、性別等人數或比例之要求，且委員人數之增加並無意在稀釋法定代表以引導意見或結論的作成之情，縱然其人數超過法令所規定之法定人數上限，尚難逕認為違法。而系爭申訴會之組成人數僅超過系爭要點第9點第1項所規定之最高人數1人，顯然並無稀釋法定代表以引導意見或結論的作成之意，且其人數亦未逾系爭要點之母法即性工法第5條第2項所規定之最高人數11人。是以，原判決據以論明：系爭申訴會委員之組成人數9名，雖逾系爭要點第9點第1項所訂定之最高法定人數，惟尚難認系爭申訴會之組成人數有何影響程序或實體公平性之情而逕謂於法有違。至上訴人所指3男6女之委員性別配置，女性顯然過多，對男性之上訴人較為不公，純屬其個人主觀臆測，自無可採等語，經核亦合於經驗法則、論理法則，上訴意旨前揭主張，亦無可取。

四、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　11　　日

最高行政法院第二庭

審判長法官　陳　國　成

法官　廖　建　彥

法官　高　愈　杰

法官　楊　坤　樵

法官　林　秀　圓

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　11　　日

書記官　蕭　君　卉