

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 115年度上字第6號

03 上 訴 人 勞 動 部 勞 工 保 險 局

04 代 表 人 白 麗 真

05 訴 訟 代 理 人 黃 碧 芬 律 師

06 複 代 理 人 林 明 煌 律 師

07 被 上 訴 人 董 崇 豪

08 訴 訟 代 理 人 李 承 陶 律 師

09 劉 盈 良 律 師

10 上 列 當 事 人 間 性 別 工 作 平 等 法 事 件 ， 上 訴 人 對 於 中 華 民 國 114 年 1
11 0 月 30 日 臺 北 高 等 行 政 法 院 113 年 度 訴 字 第 264 號 判 決 ， 提 起 上
12 訴 ， 本 院 判 決 如 下 ：

13 主 文

14 一、上訴駁回。

15 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

16 理 由

17 一、被上訴人原係上訴人所屬○○組（下稱○○組）○任第0職
18 等科長。上訴人於民國112年7月3日接獲勞動部轉陳情人致
19 行政院院長電子信箱之陳情函，指稱被上訴人疑似有性騷擾
20 行為。案經上訴人性騷擾申訴評議會（下稱申評會）組成專
21 案小組進行調查提出調查報告初稿，提經申評會同年9月27
22 日第4次會議（下稱申評會112年第4次會議），及同年10月3
23 日112年第5次會議（下稱申評會112年第5次會議），均決議
24 性騷擾成立、建議將被上訴人調離主管職位及送考績委員會
25 懲處，並決議調查報告初稿應按照性騷擾成立之決議修正，
26 且以112年10月17日保人二字第11260013651號函檢送性騷擾
27 調查案決議書（下稱系爭性騷擾成立決議書）予被上訴人。
28 嗣上訴人即按申評會112年第5次會議決議及相關處理建議，
29 依公務人員任用法第18條第1項第3款規定，以112年12月4日

01 保人一字第11260016010號令（下稱系爭調任處分）將被上
02 訴人調任為○○組○○○○科○任第0職等至第0職等視察，
03 並依勞動部及所屬機關（構）人員獎懲要點第5點第8款及第
04 9款規定，以113年3月19日保人二字第11360003640號令（下
05 稱系爭申誠處分，與系爭性騷擾成立決議書、系爭調任處分
06 合稱原處分），核予被上訴人申誠2次。被上訴人不服原處
07 分，分別提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保
08 訓會）決定均復審駁回，被上訴人仍不服，遂合併提起行政
09 訴訟，經臺北高等行政法院（下稱原審）113年度訴字第264
10 號判決（下稱原判決）撤銷原處分及復審決定，上訴人不
11 服，乃提起本件上訴。

12 二、被上訴人起訴主張與上訴人在原審之答辯均引用原判決之記
13 載。

14 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：(一)公務人員於
15 職場上發生性騷擾之行為，須先有性騷擾之具名申訴始能開
16 啟後續的調查、懲處，而有關書面或言詞申訴的方式，即應
17 按照行為時(下同)工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法
18 訂定準則(於113年1月17日修正更名為工作場所性騷擾防治
19 措施準則，下稱性騷擾防治措施訂定準則)第6條之規定行
20 之。不論上述性騷擾防治措施訂定準則第6條，或是勞動部
21 於112年4月17日修訂行為時(下同)勞動部及所屬各機關
22 (構)工作場所性騷擾防治申訴及懲戒處理要點(下稱處理
23 要點)第6點，均要求性騷擾的被害人以具名的方式提出申
24 訴。本件性騷擾被害人沒有依據處理要點第6點第1項規定提
25 出申訴，系爭性騷擾成立決議書逕認定被上訴人成立性騷
26 擾，上訴人據以作成系爭申誠處分，均屬違法。(二)觀諸申評
27 會112年第4次會議及申評會112年第5次會議，均建議應將被
28 上訴人即刻調離主管職位及送考績委員會懲處，於112年10
29 月3日召開申評會112年第5次會議後，上訴人即於時間相近
30 之112年12月4日以系爭調任處分將被上訴人由○○組科長調
31 任為○○組視察。依據簽呈內容，雖然有敘及被上訴人不出

01 席業務討論會議、拒絕核閱科內公文等情事，但是之所以將
02 被上訴人調離主管職務，最主要的原因就是被上訴人經申評
03 會認定性騷擾成立，不再適合擔任主管職務。既然系爭調任
04 處分係延續申評會112年第4次、第5次會議違法認定被上訴
05 人性騷擾成立之建議而來，可以認為系爭調任處分係以調任
06 為名，實為懲罰的一部分，故原審對系爭調任處分為實體審
07 理，認為其違法而應予撤銷。

08 四、本院經核原判決並無違誤。茲就上訴意旨補充論述如下：

09 (一)按行為時(下同)性別工作平等法(下稱性工法，112年8月16
10 日修正公布新名稱為性別平等工作法)係為保障性別工作權
11 之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之
12 精神而制定(第1條規定參照)。其第2條第2項、第3項規
13 定：「(第2項)本法於公務人員、教育人員及軍職人員，
14 亦適用之。但第33條、第34條、第38條及第38條之1之規
15 定，不在此限。(第3項)公務人員、教育人員及軍職人員
16 之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」可
17 知，有關公務人員職場性騷擾事件之處理程序，應適用性工
18 法相關規定，其申訴、救濟及處理程序，則應依公務人員人
19 事法令之規定。次按性工法第13條第1項、第3項規定：
20 「(第1項)雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者3
21 0人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並
22 在工作場所公開揭示。……(第3項)第1項性騷擾防治措
23 施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」
24 依上開第3項授權規定發布之性騷擾防治措施訂定準則第10
25 條規定：「(第1項)申訴處理委員會應為附理由之決議，
26 並得作成懲戒或其他處理之建議。(第2項)前項決議，應
27 以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。」第11條第1項
28 後段規定：「申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議
29 者，得於收到書面通知次日起20日內，以書面提出申復。」
30 勞動部自訂之處理要點第7點第8款第3目規定：「公務人員
31 不服性騷擾申評會就性騷擾成立或不成立之決議者，應依公

01 務人員保障法之程序提起救濟。」可知，上訴人申評會就被
02 上訴人性騷擾事件作成性騷擾成立之決議，並以系爭性騷擾
03 成立決議書通知被上訴人，認定性騷擾成立，直接影響人民
04 權利義務關係，且實際上已對外發生效力，系爭性騷擾成立
05 決議書自屬行政處分。況本件性騷擾事件調查時，上訴人已
06 於112年12月4日以系爭調任處分將被上訴人調任為○○組○
07 ○○○科○任第0職等至第0職等視察，並於113年3月19日以
08 系爭申誠處分，核予被上訴人申誠2次，則上訴人事後對被
09 上訴人為調任及懲處處分，乃以系爭性騷擾成立決議書事實
10 之認定為基礎，亦生確認被上訴人有該當受調任及懲處處分
11 之法律地位，而具規制效力，自應認系爭性騷擾成立決議書
12 為行政處分，方具行政救濟之即時有效性。甚且，上訴人11
13 2年10月17日保人二字第11260013651號函檢送系爭性騷擾成
14 立決議書予被上訴人時，亦於該函說明二載明：「臺端對決
15 議書如有不服時，依公務人員保障法相關規定，得於收受本
16 決議書之次日起30日內，繕具復審書經由本局向公務人員保
17 障暨培訓委員會提起復審。」顯然上訴人依性騷擾防治措施
18 訂定準則及處理要點，均有以上開系爭性騷擾成立決議書為
19 行政處分之意思表示。原判決以系爭性騷擾成立決議書為本
20 件撤銷訴訟審理對象之行政處分，並無違誤。上訴意旨主張
21 系爭性騷擾成立決議書並非行政處分，原判決未予裁定駁
22 回，竟為實體審理並撤銷非行政處分之系爭性騷擾成立決議
23 書，顯然有判決理由矛盾之違背法令云云，自無足採。

24 (二)依性騷擾防治措施訂定準則第6條規定：「(第1項)性騷擾
25 之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員
26 或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容
27 無誤後，由其簽名或蓋章。(第2項)前項書面應由申訴人
28 簽名或蓋章，並載明下列事項：一、申訴人姓名、服務單位
29 及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。二、有代理人者，
30 應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。三、申
31 訴之事實及內容。」據此，公務人員於職場上發生性騷擾之

01 行為，須先有性騷擾之具名申訴始能開啟後續的調查、懲
02 處，而有關書面或言詞申訴的方式，即應按照上揭性騷擾防
03 治措施訂定準則第6條之規定行之。次按處理要點第6點第1
04 項、第2項規定：「（第1項）發生性騷擾事件時，被害人本
05 人或其代理人除可依相關法律請求協助外，並得以書面或言
06 詞，向性騷擾申評會提出申訴：……。 (二)申訴人以言詞方式
07 提出者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或
08 使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。（第2項）
09 申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，性騷擾申
10 評會應通知申訴人於14日內補正；逾期不補正者，申訴不予
11 受理。」第8點第1項第1款規定：「性騷擾申評會對屬性別
12 工作平等法規範之申訴案件，有下列情形之一，得不予受理：
13 理：(一)申訴方式程序未依第6點所定程序者。」可知，公務
14 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
15 條第1項、性騷擾防治措施訂定準則及自訂之工作場所性騷
16 擾防治措施、申訴及懲戒辦法等規定處理之。性騷擾之申訴
17 得以書面或言詞提出，若以言詞為申訴，受理人員或單位應
18 作成紀錄，向申訴人確認內容無誤後，始開啟後續調查程
19 序。因此，若被害人未提出申訴或其申訴不符上開處理要點
20 第6點程序規定而未能補正經不受理者，因被害人未提出合
21 法之申訴，專案小組即無從據以進行後續之調查程序。性騷
22 擾防治措施訂定準則第6條，或是處理要點第6點，均要求性
23 騷擾的被害人以具名的方式提出申訴，其理由在於行為人一
24 旦經認定成立性騷擾，後續將繼之以懲處處分，對當事人來
25 說影響甚大，且被害人必須以具名方式提出申訴才俾以調查
26 檢證，否則，無法取得任何可資檢證之直接證據或間接證
27 據，申評會得不予受理，又既無申訴案件，申評會自難憑以
28 作成性騷擾成立或不成立之決議。經查，上訴人未按照處理
29 要點第6點第1項的規定，讓性騷擾被害人以書面的申訴書記
30 載應記載事項，或是依照被害人所提言詞申訴作成紀錄，申
31 評會專案小組是以電話訪談、不具名問卷的方式訪談被害

01 人，基於情況證據及傳聞證據，而作出性騷擾成立之認定等
02 情，為原審依法認定之事實，核與卷內證據相符。從而原判
03 決以上訴人處理的程序，完全與處理要點第6點第1項規定的
04 被害人申訴方式不符，無法取得任何可資檢證之直接證據或
05 間接證據，逕以申評會違法決議性騷擾成立後，上訴人據以
06 作成系爭性騷擾成立決議書，認定被上訴人為性騷擾行為，
07 應認為亦屬違法，另上訴人依照申評會之建議，決議予以被
08 上訴人申誡2次之處分，上訴人繼依考績委員會決議，對被
09 上訴人為系爭申誡處分，亦應認為違法而應予撤銷。原判決
10 已敘明其判斷之依據及得心證之理由，揆之上開規定及說
11 明，洵屬有據，亦無上訴人所稱有判決理由不備、矛盾之違
12 法。性工法第13條第2項規定固然明定雇主於知悉有性騷擾
13 之情形時，應採行立即有效之糾正及補救措施，惟其做法會
14 依雇主「因接獲被害人申訴」或「非因接獲申訴」而知悉性
15 騷擾後應有之作為，而有所不同，包括就事實進行釐清、依
16 被害人意願協助提起申訴、調整工作內容或工作場所，及提
17 供相關服務均屬之。本件上訴人既採取性騷擾防治措施訂定
18 準則及處理要點之程序為之，即應遵守前揭規定程序處理，
19 倘未遵守前揭相關程序，所作成性騷擾成立及後續懲處之處
20 分，即難謂合法。又依性工法第2條第2項規定，同法第38條
21 之1之規定，於公務人員不適用之。上訴意旨主張依據性工
22 法第13條第2項但書規定，雇主知悉性騷擾時，應為立即有
23 效之糾正及補救措施，本即包括無人提出申訴時，雇主本可
24 對行為人為處置行為，反而若無任何作為，雇主違反性工法
25 第13條第2項防治責任，並受同法第38條之1規定裁處，原判
26 決之理由顯然違背性工法第13條第2項規定云云，顯屬對法
27 律誤解，自不足採。

28 (三)公務人員與國家間雖具有公法上職務關係，然其作為基本權
29 主體之身分與一般人民並無不同，本於憲法第16條有權利即
30 有救濟之意旨，人民因其公務人員身分，與其服務機關或人
31 事主管機關發生公法上爭議，認其權利遭受違法侵害，或有

01 主張權利之必要，自得按相關措施與爭議之性質，依法提起
02 相應之行政訴訟，並不因其公務人員身分而異其公法上爭議
03 之訴訟救濟途徑之保障。至是否違法侵害公務人員之權利，
04 則仍須根據行政訴訟法或其他相關法律之規定，依個案具體
05 判斷，尤應整體考量行政機關所採取措施之目的、性質以及
06 干預之程度，如屬顯然輕微之干預，即難謂構成權利之侵害
07 (司法院釋字第785號解釋理由書意旨參照)。因此將公務人
08 員調任不同陞遷序列之職務，非屬顯然輕微之干預，應認其
09 權利有受影響，而得允許其提起相應之行政訴訟。保訓會10
10 9年10月5日公保字第1091060302號函按機關行政行為類型如
11 係將所屬人員調任不同陞遷序列之職務，則定性為行政處
12 分，亦同此旨。經查，上訴人申評會112年第4次、第5次會
13 議，均建議應將被上訴人即刻調離主管職位及送考績委員會
14 懲處，上訴人即於時間相近之112年12月4日以系爭調任處分
15 將被上訴人由○○組科長調任為○○組視察，復依據簽呈內
16 容，之所以將被上訴人調離主管職務，最主要的原因就是被
17 上訴人經申評會認定性騷擾成立，不再適合擔任主管職務等
18 情，為原審依法確定之事實，核與卷內證據相符，且上訴人
19 於原審亦自陳對被上訴人之調任係將其陞遷序列自第3序列
20 降至第4序列(原審卷第432、550頁)，是以系爭調任處分自
21 係對被上訴人權利有影響。既然系爭調任處分係延續申評會
22 違法認定被上訴人性騷擾成立之建議而來，則上訴人認被上
23 訴人不適任○○組科長職務乙節，即難謂係本於專才、專
24 業、適才、適所之旨趣，並就其個人之工作表現、品行操
25 守、學識經驗及能力等各方面，基於公平客觀之原則而決定
26 作成系爭調任處分，且申評會所為之性騷擾成立決議既有違
27 法瑕疵，而經撤銷，則系爭調任處分亦難認係上訴人基於內
28 部管理、領導統御及業務運作需要所為合義務性之裁量決
29 定，原判決予以撤銷上訴人之系爭調任處分，並無違誤。上
30 訴意旨主張系爭調任處分係基於通盤考量之合理長官權限，
31 並非因被上訴人性騷擾事件成立之懲戒性質，原審未依證據

01 認定，顯有違誤，原判決未究明上訴人調整被上訴人職務之
02 權限行使，有何恣意濫權，任意撤銷系爭調任處分，顯有判
03 決不備理由之違背法令云云，核係就原審取捨證據、認定事
04 實之職權行使，及已詳為論斷之事項，指摘原判決違法，並
05 無可採。

06 (四)綜上所述，原判決並無上訴人所指有違背法令之情形，上訴
07 意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁
08 回。

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

11 中 華 民 國 115 年 6 月 4 日

12 最高行政法院第四庭

13 審判長法官 王 碧 芳

14 法官 鍾 啟 煒

15 法官 陳 文 燦

16 法官 羅 月 君

17 法官 王 俊 雄

18 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

19 中 華 民 國 115 年 6 月 4 日

20 書記官 張 玉 純