

臺北高等行政法院判決

110年度訴字第1346號

111年10月27日辯論終結

原告 ○○○○

訴訟代理人 陳郁婷律師

複代理人 林哲丞律師

被告 ○○○○股份有限公司

代表人 ○○○○（董事長）

訴訟代理人 王羽潔律師

上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國110年8月31日110公審決字第508號復審決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告為被告所屬公務人員，於民國110年2月5日在電梯內觸碰被告所屬女性員工甲（姓名、年籍詳卷）的臀部。甲於同日以性騷擾事件申訴書向被告提出申訴。被告組成性騷擾申訴調查委員會（下稱申調會），由主任委員組成性騷擾申訴案件專案調查小組（下稱調查小組）進行調查。調查小組於110年3月12日完成調查報告，提經同年月26日110年申調會會議審議，決議性騷擾事件成立。被告以110年4月1日人字第1100600861號函通知原告其遭申訴性騷擾事件，調查結果為性騷擾成立（下稱原處分）。原告不服，經復審決定駁回後，提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1. 依「○○○○股份有限公司性騷擾防治申訴、調查處理要點」（下稱系爭處理要點）第6點規定，申調會由女性及男

性委員共同組成，女性委員比例不得低於2分之1，男性委員比例不得低於3分之1，否則組織違法。原告接受申調會通知調查時，僅有3位女性委員調查及審理，無男性委員在場，已違反申調會及調查小組組成的規定，有偏頗之虞，調查程序有重大違誤，原處分應予撤銷。

2.本件事情經過為110年2月5日下午，原有原告同事1男（下稱乙）1女（下稱丙）在電梯內，後來原告與甲及另名女同事（下稱丁）共同步入電梯，因人多擁擠，原告與女同事的距離自然較近，此時丙上前與原告討論事情，後來乙、丙步出電梯，原告與甲、丁聊天，因電梯空間已較寬敞，原告要走離開原有位置時，因聊天雙手揮動關係，不小心碰到甲的身體，原告立刻向甲說「對不起」，雙方仍繼續聊天，待電梯到10樓後，原告與甲、丁共同步出電梯。依一般社會經驗與論理法則，一般人無意識或不小心中碰觸他人身體時，第一反應即為馬上道歉；若為故意碰觸，必然毫無反應或立刻否認。原告行為與一般發生性騷擾行為後默不作聲的舉動不符，且立即當場道歉，可見原告非故意觸碰甲，無性騷擾的意圖。又原告若有意觸摸甲，手掌應是朝著甲的方向，但畫面顯示原告左手自然垂下，手掌朝著自己，而非朝向甲的身體，亦顯示原告沒有性騷擾的意圖，不構成性騷擾行為。申調會僅以甲與丁的主觀臆測，推斷認定原告有性騷擾行為，甚至以與本件無關的其他事實作推論，認定原告與本件無關的過去行為亦為性騷擾，再以此推論本件必然也是性騷擾，已違反不當連結禁止原則。

(二)聲明：復審決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1.申調會置男性委員3名、女性委員6名，其中包括2名社會公正人士（賴淑玲律師、莊喬汝律師）及2名工會代表（羅蕙茹、李柏翰），組成人員及性別比例與系爭處理要點第6點第1、2、7項、第10點第1項第1款第1目規定相符。原告雖主

張：調查小組的組成應適用系爭處理要點第6點第2項關於性別比例的規定等等。然系爭處理要點第6點第2項關於性別比例的規定，是針對申調會的組成為規範，調查小組無性別比例的限制，此觀系爭處理要點第10點第1項第1款第1目規定自明，不容原告混淆。

2.依110年2月5日事發時電梯的監視器錄影畫面可知，原告確實以其左手碰觸甲的臀部，對此原告亦未否認。原告雖稱其因聊天雙手揮動手勢較大，不小心碰到甲，並立刻向甲表示對不起，無性騷擾的意圖與故意等等。但監視器畫面顯示，電梯內原有乙、丙，後來原告與甲、丁陸續進入電梯，原告進入電梯時，電梯空間並非擁擠，尚有餘位，但原告站立在甲的後方，非常靠近甲，之後因丙與原告交談，原告始往電梯內側站立，然於電梯門即將開啟之際，原告又趨前靠近甲，待乙、丙離開電梯後，電梯空間相對寬敞，原告卻仍貼近甲，站在甲的後方，以左手碰觸甲臀部，甲遭原告碰觸後立即轉身，後退緊靠電梯牆壁，並伸手防衛，原告始走離甲，站立電梯右側。綜觀上情，原告與甲性別互異，原告為主管，與甲為上下位階關係，按一般常理及疫情因素，原告應保持一定禮貌、安全性的距離，卻一反常理，於相對寬敞的電梯內一再刻意向甲靠攏，任令電梯右側空曠無人，顯非正常合理的社交距離。又原告趨前靠近甲後，其左手手掌心原是朝向自己，卻突然將左手手掌心轉向甲的臀部，碰觸甲的臀部，顯然有意為之。再從甲遭原告碰觸臀部後第一時間反應為立即轉身，後退緊靠電梯牆壁，並伸手防衛，足見甲對該碰觸行為感到驚恐，原告碰觸行為，已致甲心生被冒犯、不舒服的感受。綜上，原告已構成性別工作平等法第12條第1項第1款規定的性騷擾。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、前開事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，且有性騷擾事件申訴書（原處分卷2第1-2頁）、指派調查小組的簽呈及申調會委員名單（原處分卷2第5-7頁）、調查小組110年2月25

01 日調查記錄（原處分卷2第9-30頁）、調查小組110年3月12
02 日調查報告（原處分卷2第31-42頁）、申調會110年3月26日
03 會議紀錄及簽到單（原處分卷2第57-59頁）、原處分（本院
04 卷第29頁）及復審決定（本院卷第31-43頁）等在卷可證，
05 足以認定為真實。

06 五、爭點：

07 (一)本件調查小組的組成是否違反系爭處理要點第6點第2項關於
08 男性委員比例不得低於3分之1的規定？

09 (二)原告行為是否該當於性別工作平等法第12條第1項第1款規定
10 情形？

11 六、本院的判斷：

12 (一)應適用的法令及說明：

13 1. 性別工作平等法是為保障性別工作權的平等，貫徹憲法消除
14 性別歧視、促進性別地位實質平等精神而制定（同法第1條
15 參照）。該法第2條第2項前段及第3項規定：「（第2項）本
16 法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。……。

17 （第3項）公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及
18 處理程序，依各該人事法令之規定。」據此，有關公務人員
19 職場性騷擾事件的處理程序，應適用性別工作平等法相關規
20 定，其申訴、救濟及處理程序，則應依公務人員人事法令的
21 規定。又性騷擾防治法第1條第2項規定：「有關性騷擾之定
22 義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定
23 者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育
24 法者，除第12條、第24條及第25條外，不適用本法之規
25 定。」故適用性別工作平等法者，原則上不適用性騷擾防治
26 法規定；例外應適用性騷擾防治法者，僅限於該法第12條有
27 關媒體不得報導或記載被害人姓名或足資識別被害人身分的
28 資訊；第24條關於違反第12條規定的行政處罰，以及第25條
29 有關性騷擾的刑事責任等規範。本件原告所涉性騷擾行為成
30 立或不成立的基礎事實，與性騷擾防治法第12條、第24條及

01 第25條規定無涉，故本件無性騷擾防治法的適用，先予說
02 明。

03 2.性別工作平等法第12條規定：「（第1項）本法所稱性騷
04 擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何
05 人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造
06 成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人
07 格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或
08 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
09 詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、
10 報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。（第2項）
11 前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環
12 境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等
13 具體事實為之。」第13條第1項、第3項規定：「（第1項）
14 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，
15 應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公
16 開揭示。……（第3項）第1項性騷擾防治措施、申訴及懲戒
17 辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」勞動部依上開授
18 權訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準
19 則」（下稱系爭訂定準則），其第2條第1項規定：「僱用受
20 僱者30人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申
21 訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱
22 者。」第7條第2項規定：「雇主為處理前項之申訴，得由雇
23 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
24 別之相當比例。」第8條規定：「雇主接獲申訴後，得進行
25 調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。」
26 第9條規定：「申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關
27 係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。」第10條
28 規定：「（第1項）申訴處理委員會應為附理由之決議，並
29 得作成懲戒或其他處理之建議。（第2項）前項決議，應以
30 書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。」第12條規定：
31 「性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相

對人為適當之懲戒或處理。……」據此，公務人員於職場上發生性騷擾行為，應由各機關依性別工作平等法第13條第1項、系爭訂定準則，以及自訂的工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法等規定處理。

3. 被告依性別工作平等法第13條第1項及系爭訂定準則第2條第1項規定，訂有系爭處理要點。該要點第6點第1項、第2項及第7項規定：「(第1項)總公司及各等郵局(郵件處理中心)應分別設置性騷擾申訴調查委員會(以下簡稱申調會)，負責處理性騷擾申訴及調查案件。(第2項)申調會置委員5人至9人，其中1人為主任委員，由副總經理(總公司)、副理(各等郵局)、副主任(郵件處理中心)兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得指定其他委員代理之；其餘委員，除至少應聘請1名外界專家學者擔任外，由單位主管、員工或工會代表派(兼)任之；其中女性委員比例不得低於2分之1，男性委員比例不得低於3分之1。……(第7項)申調會應有全體委員2分之1以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得作成決議。」第7點第1項規定：「性騷擾事件之申訴，由被害人或其法定代理人、委任代理人向申調會為之。」第10點第1項、第2項規定：「(第1項)申調會調查及評議程序如下：(一)接獲性騷擾申訴案件，應送請主任委員於3日內確認是否受理。1. 確認受理之案件，主任委員應於申訴或他機關移送到達之日起7日內指派3人以上之委員組成專案小組進行調查。當事人如為派遣勞工，應與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。調查結束後，應作成調查報告書，提申調會評議。2. 不受理之案件逕提申調會審查，確認不受理後應於申訴或他機關移送到達之日起20日內敘明理由並應載明救濟途徑(含救濟之期限及受理機關)函復申訴人。(二)申訴案件之評議，得通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗者協助。(三)申調會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定，並將評議或處理結果(含理由)及救濟途徑(含救濟之期

限及受理機關)以書面通知當事人。(第2項)前項程序應於申訴或他機關移送到達之日起2個月內完成，必要時得延長1個月，並應通知當事人。」第14點第1項、第2項規定：「(第1項)申訴案件之當事人不服調查結果者，得分別依下列程序提出救濟：(一)屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，當事人得於收到書面通知次日起20日內以書面提出申復。(第2項)前項當事人為本公司員工且具公務人員身分者，有不服申調會就性騷擾事件成立或不成立之決定時，得於調查結果或性騷擾事件決定書達到之次日起30日內繕具復審書經由原處分單位，向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。」綜上，被告應設置申調會，以受理性騷擾申訴及調查案件，並於受理申訴案件後，由申調會主任委員指派3人以上之委員組成專案小組進行調查，該專案小組調查後，應作成調查報告，提申調會審議性騷擾是否成立。

(二)本件調查小組的組成沒有系爭處理要點第6點第2項規定的適用，自無違反有關男性委員比例不得低於3分之1的規定：

1.被告依系爭處理要點設置申調會，置男性委員3名、女性委員6名，共9名委員，任期自108年8月5日至111年8月4日，其中包括2名外界的法律專家（賴淑玲律師及莊喬汝律師）及2名工會代表（羅蕙茹、李柏翰），有申調會委員名單附卷可證（原處分卷2第7頁），其組成人數、對象及性別比例，符合系爭處理要點第6點第2項規定。甲於110年2月5日提出申訴後，申調會主任委員於同年月8日指派該委員會內3名委員（莊喬汝、羅蕙茹、周玲莉）組成調查小組進行調查，並於同年月25日安排原告、甲及丁進行訪談後，作成調查報告書，提交同年3月26日申調會評議，經全體委員2分之1以上出席（出席委員6人），復經出席委員一致決議原告性騷擾成立，有性騷擾事件申訴書、指派調查小組的簽呈、被告110年2月20日人字第1100600461號函、調查小組調查記錄、調查報告書、申調會會議記錄、申調會簽到單等可以證明（原處分卷2第1、5-6、8-42、57-59頁），被告始作成原處分，

01 故申調會決議程序亦符合系爭處理要點第6點第7項及第10點
02 第1項第1款第1目規定。

03 2.原告雖主張：其接受調查時，在場僅有3位女性委員，並無
04 任何男性委員，調查小組的組成違反系爭處理要點第6點第2
05 項關於性別比例的規定，有偏頗之虞等等。然而，系爭處理
06 要點第6點第2項關於性別比例的規定，是針對申調會的組成
07 所為規範。被告設置的申調會有男性委員3名、女性委員6
08 名，符合系爭處理要點第6點第2項關於性別比例的規定，已
09 如上述。至於由申調會主任委員指派3人以上委員組成的調
10 查小組，並非系爭處理要點第6點第2項的規範對象，不受該
11 條項關於性別比例的限制，且系爭處理要點第10點第1項第1
12 款第1目亦無調查小組應有性別比例限制的規範。原告上開
13 主張，應不可採。原告雖再稱：成立申調會及調查小組的目
14 的，均為中立調查性騷擾事件是否成立，如調查小組不受性
15 別比例限制，申調會的審議決定又是基於調查小組的調查報
16 告作成，豈非由無性別比例的調查小組決定申調會的審議決
17 定，而規避申調會性別比例限制的規定，故申調會與調查小
18 組均應適用系爭處理要點第6點第2項後段性別比例的規定等
19 等。然而，調查小組為個案、任務性的編組，係申調會接獲
20 性騷擾申訴，確認受理後，由申調會主任委員指派3人以上
21 委員組成；基於程序經濟的考量，調查小組為申調會蒐集證
22 據、製作調查報告，係供申調會參考、評議之用，並無拘束
23 性作用，最終仍須經申調會作成性騷擾成立或不成立的決
24 定，是以，調查小組尚無如同申調會受性別比例限制的必
25 要。原告此部分主張仍不可採。

26 (三)原告行為已符合性別工作平等法第12條第1項第1款規定的性
27 騷擾，申調會決議性騷擾成立，應屬有據，被告據以作成原
28 處分，尚無違誤：

29 1.性別平等工作法第12條第1項所稱性騷擾，依同條第2項規
30 定，應就個案審酌事件發生的背景、工作環境、當事人的關
31 係、行為人的言詞、行為及相對人的認知等具體事實綜合判

01 斷。由於性騷擾的防治，目的在維護職場環境內工作與性或
02 與性別有關的人格自主與尊嚴，故應由被害人感受出發，以
03 其個人觀點思考，著重於被害人主觀感受及所受影響，再輔
04 以「合理被害人」標準，考量一般人處於相同背景、關係及
05 環境下、對行為人言詞或行為是否通常有遭受性騷擾的感受
06 而認定，而非以行為人主觀意圖判定。這與性騷擾防治法第
07 25條規定：「（第1項）意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親
08 吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，
09 處2年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以下罰
10 金。（第2項）前項之罪，須告訴乃論。」以有無性騷擾的
11 意圖，作為刑事處罰的主觀構成要件不同，自不得比附援引
12 （最高行政法院109年度上字第1180號、105年度判字第192
13 號判決意旨參照）。

14 2.甲女於110年2月25日調查小組調查時陳述：她和主管丁一起
15 去開會，會議結束大家站起來，原告先行離席，她和丁站著
16 討論事情，後來原告又走回來，邊走邊摸著椅子，然後走到
17 她旁邊時，原告突然站不穩，整個人往她身上躺，因為她早
18 就注意到原告，所以身體有側一下，結果原告身體碰到她整
19 個手臂，然後手摸到她的屁股，之後原告就走掉了，當下她
20 想有被碰到嗎？原告是故意的嗎？還是不小心的？因為還要
21 討論事情，她沒多想，接著她和丁一起去等電梯，看到原告
22 走來一起等電梯，她告訴原告電梯往上，因為原告辦公樓層
23 不在樓上，但原告當下沒有回應，一起進電梯後，電梯內已
24 有其他人，丁站在按電梯按鈕的地方，她就站在旁邊，原告
25 站在她後面，後來電梯裡的人陸續走掉，只剩她和丁及原告
26 3人，原告突然靠她很近，雖然原告是跟丁在說話，但原告
27 靠她的距離過近，讓她很不舒服，她想到10樓後趕快出去就
28 好了，結果電梯快到10樓，原告突然說「好，那我們下次會
29 議就這樣做」，然後就拍她屁股兩下，當下她被嚇了一大
30 跳，就看向原告，原告才馬上說「喔，對不起」，那時丁也
31 有聽到，剛好電梯門開了，原告跟著她和丁走出電梯，一直

01 走到圖書室那裏，但原告明明也沒有要幹嘛，不曉得為什麼
02 要一直跟著她和丁，等到丁對原告說「我們自己有鑰匙」，
03 原告才轉身離開，原告一走，她當下覺得很委屈，又覺得很
04 害怕，就哭了，就跟丁說剛剛發生的事情，她覺得如果當下
05 只有她一人，不曉得原告會在圖書室內對她做什麼，就覺得
06 很害怕，事發後，她每天都有點心神不寧，睡覺也睡不好，
07 半夜也會突然驚醒，來公司時很怕在路上遇到原告等等（原
08 處分卷2第9頁以下）。丁於110年2月25日調查小組調查時亦
09 陳述：她和甲開完會要上10樓，就去搭電梯，原告也跟著一
10 起搭電梯，她和甲有告知原告電梯往上，因為覺得原告的樓
11 層需要搭電梯嗎？很納悶原告為什麼要上來？後來電梯中別
12 人都出去了，很空，原告就移到她和甲兩人中間的位置，可
13 能更靠甲一點，就是靠她和甲很近，她和原告在講剛才開會
14 的事，原告說「下次就這樣處理」，然後她就聽到，原告突
15 然說了一聲「對不起」，她想電梯沒有晃動啊，原告說對不
16 起，應該是碰到、摸到甲了吧，她心中疑惑原告為什麼會碰
17 到甲，原告靠那麼近，應該是碰到了，她和甲出電梯後，原
18 告還跟著走了一小段到圖書館，她想已經講完了怎麼還跟著
19 出來？她就說「我們這裡有鑰匙」，原告說「你們有鑰匙
20 喔」，才停住，甲之前應該沒有跟原告接觸過，她和原告也
21 不熟，想說原告怎麼好像跟她和甲很熟的樣子，原告離開後
22 ，甲馬上告訴她原告剛剛在電梯內輕拍甲兩下的事，甲很難
23 過，哭了出來，接著甲又說會議結束後，原告先走出去，然
24 後又回來，假裝好像要推椅子、整理什麼的，然後往原告那
25 邊倒，就摸到了，她那時有看到，想說原告可能是暫不穩，
26 就算了，然後電梯又一次，她想甲可能真的是驚嚇到了，而
27 且她還在旁邊，那時候原告說「對不起」，她就覺得很奇怪，
28 因為原告很靠近她和甲，那種距離讓人不舒服等等（原
29 處分卷2第15頁以下）。甲與丁上開陳述內容，核與110年2
30 月5日電梯監視器錄影翻拍畫面所示：電梯內原有乙、丙二
31 人分立電梯左右兩側（本院卷第97頁），後來甲、丁及原告

01 陸續進入電梯，乙仍站立於電梯左側，丙則移至電梯後方中
02 間位置，將電梯右側空間讓給甲、丁及原告，丁站在電梯按
03 鈕處，甲站在丁的後方，原告則緊靠站在甲的後方，此時電
04 梯中間仍有餘位（本院卷第99-101頁），後來丙似乎與原告
05 交談，原告往電梯內側站立，與甲的距離拉開（本院卷第10
06 1-103頁），原告與丙交談完後，原告又趨前靠近甲（本院
07 卷第105-107頁），其後乙、丙陸續離開電梯，電梯內僅有
08 甲、丁及原告三人，空間寬敞，但原告沒有移動位置至電梯
09 中間或左側空間，而是持續近距離站在甲的斜後方（本院卷
10 第109-113頁），且原告左手原本自然下垂，手掌朝向大腿
11 擺放，卻突然移動左手，使其手掌朝甲的臀部位置擺放（本
12 院卷第113-115頁），接著甲女隨即轉身、背部緊靠電梯牆
13 壁，原告始走離甲，移動位置至電梯中間（本院卷第117-12
14 1頁），待電梯門開啟後，甲、丁及原告均離開電梯（本院
15 卷第123-125頁）等情相符，足認原告確於電梯空間寬敞的
16 情況下，未保持合宜的男女社交距離，近距離站立在甲的後
17 方，以其左手碰觸甲的臀部，使甲受到驚嚇，產生恐懼、害
18 怕的不舒服情緒，已然侵犯甲對其身體自主的人格尊嚴。

- 19 3.原告雖主張：當時電梯空間已較寬敞，原告要移動原站立位
20 置時，因聊天雙手揮動關係，不小心碰到甲的身體，原告立
21 刻向甲說「對不起」，雙方仍繼續聊天，待電梯到10樓後，
22 一起步出電梯，依一般社會常情，無意識或不小心中碰觸他人
23 身體時，第一反應即馬上道歉，原告行為與一般發生性騷擾
24 行為後默不作聲或否認的舉動不符，原告非故意觸碰甲，無
25 性騷擾的意圖與故意等等。然而，原告於乙、丙陸續走出電
26 梯，電梯左側已有相對寬敞的空間時，並未立即移動身體，
27 以與甲、丁保持適當距離，而是持續緊靠在甲的身後，待原
28 告觸摸甲的臀部，甲受驚嚇，看向原告後，原告才移動位置
29 （本院卷第109-119頁），原告稱是將身體往較空曠位置移
30 動時，因聊天雙手揮動手勢較大，不小心碰到甲的身體等
31 等，尚非事實。又性騷擾的成立與否，係審酌事件發生的背

01 景、工作環境、當事人的關係、行為人的言詞、行為及相對
02 人的認知等具體事實，綜合判斷，並非僅以行為人有無在第一
03 時間表達歉意，請求原諒而為認定，因為不能排除意圖為
04 性騷擾者，於事後刻意以表達歉意的方式規避責任。原告與
05 甲性別互異，且於職場上為上下級關係，此外並無任何親
06 誼，按照一般日常生活的經驗，在寬敞、密閉的電梯內，通
07 常應保持一定的社交距離，避免造成他人有受壓迫、身體自
08 主領域遭侵犯的感受，此不僅為男女性別有別，即便為同性
09 關係，並不熟稔的同性，衡情也會預留一定距離，避免產生
10 壓迫感，但原告卻在寬敞的電梯內一反常理地貼近甲，顯非
11 正常合理的社交距離，且原告緊靠在甲的身後，卻擺動其左
12 手，使原本左手掌心朝向原告大腿的位置，轉變為朝向甲臀
13 部的位置，進而觸摸到甲的臀部，導致甲心生畏懼，產生遭
14 侵犯、不舒服的感受，此種情境，立於一般客觀第三人的角
15 度，也會感受到遭冒犯、侵害個人身體自主領域的感受，應
16 已構成性別工作平等法第12條第1項第1款的性騷擾。申調會
17 所為性騷擾成立的決議，應屬有據。

18 4.原告雖再主張：其身為公務員，奉公守法，未有任何刑事或
19 懲戒紀錄，品行良好，且原告除配偶外，尚有3名女兒，家
20 中女性成員眾多，不可能向其他女性為任何性騷擾行為等
21 等。然而，性騷擾成立與否是就個案事實，審酌事件發生的
22 背景、工作環境、當事人的關係、行為人的行為及相對人的
23 認知等具體情狀，為綜合判斷，而非以行為人的素行、刑事
24 前科或違反行政法上義務的紀錄等，為人格的評判。原告碰
25 觸甲的臀部，足使一般處於相同情境下的女性，感受到身體
26 自主遭冒犯、人格遭到貶損的不舒服感受，已如上述，此與
27 原告家庭成員及工作表現等，均無關係。原告此部分主張，
28 仍不足以否定其性騷擾成立的認定。

29 5.調查小組於詢問原告時，雖有問及本件以外的其他疑似性騷
30 擾事件，例如「問：因為現在不只是有一位同仁來申訴你，
31 還有其他的一併。就是說有一次在108年，我們在大禮堂要

辦晚會的時候，就有2位女生在那邊討論事情，那你也是不經意走過，那你當然也會想說不小心，然後也去碰觸到別人的臀部」(本院卷第151頁)、「問：曾經有，還有一個申訴的狀況，提出了這個狀況是說，你會討論完事情送他們去電梯口，然後送去電梯口或是送她到辦公室的門口這樣子，然後就是有碰到對方的胸部，也是不是故意的？就是你會插手，然後動作一下就去碰到別人」(本院卷第153頁)、「問：現在很多人出面，不是這個人而已喔，不只一個人」(本院卷第154頁)、「問：所以這一次就一下冒出很多人，過去沒有人反映，這下不是只有當事人一個人，還有很多人都一下冒出來，因為過去可能想說你是一個高級主管」(本院卷第155頁)等等。然而，這是因為於甲對原告提出申訴後，有另一名女性同仁(下稱戊)主動陳述疑似遭到原告性騷擾的事件，於是調查小組對戊製作調查紀錄(原處分卷2第62頁)後，本於調查、蒐集事證的必要，就相關事實一併詢問原告，此本為調查小組了解、探知事實真相的權責。又調查小組製作的調查報告及申調會的討論，並未就此等疑似性騷擾的事件為成立或不成立的認定，也沒有以這些疑似性騷擾的事件作為本件性騷擾成立的推論依據及理由，此觀調查報告及申調會的會議紀錄即明(原處分卷2第38-42、57-58頁)。是以，原告主張：調查小組以與本件事實無關的內容，推測原告有性騷擾行為，且於提示資料前，即認定原告與本件無關的過往行為亦屬性騷擾，再以此推斷本件必然也是性騷擾，已違反不當連結禁止原則等等，並不可採。

6. 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。」又行政訴訟法對於行政法院向原處分機關調取的證據資料，雖無如訴願法第75條第1項、第2項明定：「(第1項)原行政處分機關應將據以處分之證據資料提出於受理訴願機關。(第2項)對於前項之證據資料，訴願人、參加人或訴願代理人得請求閱覽、抄錄或影印

之。受理訴願機關非有正當理由，不得拒絕。」但既為行政法院向原處分機關或訴願機關調取的卷宗，基於訴訟當事人聽審權的保障，應類推適用訴願法上開規定，准行政訴訟當事人及其訴訟代理人請求閱覽、抄錄或影印。至於行政法院是否應予准許，應依行政訴訟法第307條之1準用民事訴訟法第242條第3項規定辦理。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。原告於訴訟中聲請閱覽被告提出的原處分卷2所附有關調查報告及調查筆錄等；被告則表示：因原告於甲提出申訴後，曾將電梯內的監視錄影畫面提供給無關的第三人閱覽，導致本事件在公司內流傳，被害人甲產生身心壓力，為免甲再受傷害，至少應禁止影印等等（本院卷第177頁），並提出原告未經申請許可擅自翻拍及播放監視錄影資料，遭記過乙次的獎懲令為證（本院卷第231頁）。為平衡原告訴訟權益與甲的隱私保障，本院准允原告到院閱覽被告提出的原處分卷2卷宗，並得抄錄、筆記，惟不得影印、拍攝（本院卷第181-182頁），原告訴訟代理人之複代理人已於111年8月10日、12日到院閱卷完畢（本院卷第185、189頁）；本院並於111年10月27日言詞辯論期日提示被告111年8月16日（本院收文日）行政訴訟答辯(二)狀所附附件3（即調查小組對戊製作的調查紀錄，原處分卷2第62-65頁）及附件4（即調查小組對曾觀看原告提供電梯內監視錄影畫面之另名男性員工製作的調查紀錄，原處分卷2第66-67頁）供原告閱覽，並表示意見

(本院卷第315-316頁)，應足以滿足原告為訴訟必要的需求，平衡原告無法影印原處分卷2卷宗所生的不利益，併予說明。

(四)本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

七、結論：

原處分合法，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。

中 華 民 國 111 年 12 月 8 日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法 官 高愈杰

法 官 李君豪

法 官 楊坤樵

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

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. 上訴人或其法定代理人具備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、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代

01

	理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、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. 上訴人為公法人、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，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

02

中 華 民 國 111 年 12 月 8 日

03

書記官 高郁婷