

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

112年度訴字第1424號

115年3月26日辯論終結

原告 許楊鑑

訴訟代理人 許惠君律師

被告 桃園市立觀音高級中等學校

代表人 鄭齡憶

訴訟代理人 陳冠宇律師

上列當事人間有關教育事務事件，原告不服桃園市政府中華民國112年10月16日府法訴字第1120166380號訴願決定，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、程序事項：本件原告起訴後，被告代表人由林振清變更為鄭齡憶，茲據變更後之代表人鄭齡憶具狀聲明承受訴訟（本院卷二第273頁），核無不合，應予准許。

二、被告於民國111年1月21日、3月24日及4月29日知悉原告涉有性騷擾行為，召開性工第1872647、1925210號案，及性平第1894519、1924873、1925179號案性別平等教育委員會（下稱性平會），決議成立調查小組進行調查。調查小組於112年1月31日完成調查，認定原告對甲師、乙師、丙師、丁師（真實名年籍詳卷內代號對照表）、甲女、丙女性騷擾成立，對乙女性騷擾不成立，並分別作成調查報告書。其中性工第1872647、1925210號案之申訴人為甲師、丁師，疑似被害人為乙師、丙師。經性平會調查小組調查後，認定原告對甲師、丁師之部分行為符合112年8月16日修正公布前性別工作平等法（下稱性工法，該次修正後，原名稱變更為「性別平等工

作法」)第12條第1項第1款所規定之性騷擾；部分行為符合性騷擾防治法(下稱性騷法)第2條第2款所規定之性騷擾。原告對性工第1872647、1925210號案調查報告書(下稱系爭調查報告)中認定其成立性騷法第2條第2款規定之性騷擾部分不服，提起再申訴；認定其成立性工法第12條第1項第1款規定之性騷擾部分不服，循序提起申復、訴願及本件訴訟。準此，本件僅審究原告對甲師、丁師之行為是否構成性工法第12條第1項第1款規定之性騷擾，合先敘明。

三、事實概要：

(一)原告原係被告學校老師，被告於111年1月21日、3月24日及4月29日知悉原告涉有性騷擾行為，召開性工第1872647、1925210號案，及性平第1894519、1924873、1925179號案性平會，決議成立調查小組進行調查。調查小組於112年1月31日完成調查，認定原告對甲師、乙師、丙師、丁師、甲女、丙女性騷擾成立，對乙女性騷擾不成立，建議由性平會依據教師法第14條第1項第5款規定辦理。上開調查報告提經被告性平會通過後，被告提供該等調查報告予原告，通知其提出書面陳述意見，性平會復於112年2月20日審酌原告之陳述意見後，修正通過調查報告，並依教師法第14條第1項第5款規定決議原告性騷擾成立，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。

(二)被告依性平會之決議，以112年2月23日觀高人字第1120002111號函(下稱112年2月23日第2111號函)報桃園市政府教育局(下稱教育局)上情，並以同日觀高人字第1120002112號函通知原告應予解聘，且終身不得聘任為教師，於教育局核准前應予停聘。被告復以(一)112年2月24日觀高學字第1120002135號函檢附性平會112年2月20日性平第1894519、1924873、1925179號案調查報告書、112年2月24日同案號處理結果通知書(即性平案處分)，以及(二)112年2月24日觀高學字第1120002139號函(下稱系爭函)檢附系爭調查報告、性工第1872647、1925210號案處理結果通知書(下稱系爭處理結果通

01 知，與系爭函、系爭調查報告下合稱原處分）通知原告，性
02 騷擾事件成立，並依相關規定處理。

03 (三)嗣教育局以112年3月23日桃教高字第1120019246號函（下稱
04 112年3月23日函）就被告112年2月23日第2111號函准予核備
05 。被告繼以112年3月27日觀高人字第1120003546號函（下稱
06 112年3月27日函）通知原告予以解聘且終身不得聘任為教師
07 。

08 (四)原告不服原處分關於其構成行為時性工法規定之性騷擾部分
09 ，提起申復，經被告112年4月13日觀高秘字第1120004272號
10 函知原告，申復理由不成立，暨檢附性平會112年4月13日性
11 工第1872647、1925210號案申復決定書(下稱申復決定)，原
12 告仍不服，提起訴願，遭決定不受理，遂提起本件行政訴訟
13 。

14 四、原告主張：

15 (一)有關丁師部分：

- 16 1.依被告工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法第7條第1
17 項規定，丁師申訴其遭受原告性騷擾時間點為107年至109年
18 間，已逾1 年之申訴期間，被告之性平會應作出不受理決議
19 ，卻違法受理，並決議性騷擾成立及解聘原告之處分，顯違
20 背法令。
- 21 2.依丁師提出之性騷擾事件申訴書所載案由（原處分卷三第11
22 頁），未見丁師對原告之辦公室分食行為提出申訴，則丁師
23 於受訪談時始提及辦公室分食一事，是否是出於調查委員之
24 誘導詢問，尚屬有疑。又關於丁師就原告之辦公室分食行為
25 其於訪談紀錄僅稱：戊師(即原告)知道伊愛吃的就會分伊，
26 好到伊不知道該怎麼說，例如：兩個水煎包，戊師就會問伊
27 要不要一個？伊婉拒，伊覺得太over了，好到讓伊覺得有負
28 擔等語。衡情，原告買煎包，在知道辦公室同事丁師也喜歡
29 吃煎包，隨口問丁師要不要一個，此尚符合一般同事往來之
30 互動，且言行亦未有任何性意味或性別歧視之意涵。況丁師
31 僅提及原告行為好到讓其覺得有點負擔，並未對此表達有不

01 舒服之感受，足認丁師並未就原告之辦公室分食行為提出申
02 訴，調查報告認定事實有誤顯有重大瑕疵情形，且亦與性騷
03 擾要件不符。

04 3.丁師在提出申訴書時僅表示：「數次提及會按摩，有次在辦
05 公室幫伊按頭及肩膀，事後覺得似乎有點不舒服，所以後來
06 有再詢問，就沒有答應」等語。由此可知原告在辦公室按摩
07 丁師之肩頸時，丁師並無不悅之感受，是否是因為調查小組
08 訪談營造情境後，或是誘導詢問後，丁師才改稱：「戊師幫
09 伊按摩頭後方、肩、頸一次，他看伊帶小孩睡不好比較疲勞
10 ，他說按摩頭後方、肩、頸會比較舒服，戊師知道哪裡有穴
11 道，沒說穴道名稱，沒擦精油，那場合伊心裡感覺不是很舒
12 服的，他提出來，伊沒拒絕，他說可以按哪裡，他按的時候
13 伊心裡怪怪的不舒服，這動作伊覺得按摩不是很好。」等語
14 。又依申訴書所載，丁師表示事後似乎有點不舒服，足見是
15 不確定。丁師既是事後，且是不確定是否有點不舒服的感受
16 ，何以憑此認定丁師對原告該次之按摩行為，有不舒服的感受。
17 況是丁師先向原告提及其帶小孩睡不好比較疲勞，原告
18 知此情後，才向丁師表示按摩其頭後方、肩、頸會比較舒服
19 ，而丁師當場對於原告之提議並未拒絕，如何期待原告當時
20 可感受到丁師心理有點不舒服呢？再參以I師之表示，審酌上
21 述兩人平日之交情及互動，兩人前揭互動之行為，尚符一般
22 社會往來之常情，亦不具有性意味之意涵，自與性工法規定
23 之性騷擾要件未合，系爭調查報告顯有重大瑕疵。

24 4.丁師自陳與原告2人有2次中午出去吃午餐，且由2人Line通
25 話內容觀之，足認2人當時之交情更甚於一般同事，原告亦
26 因為雙方甚為熟識，才會在聊天時建議丁師之衣服。又本件
27 性工法事件，原告係隔著衣服按摩丁師之肩頸一下下之行為
28 、建議性地向丁師表示你沒什麼屁股，穿牛仔褲不好看，你
29 應該穿什麼之言語，前開言行均未具有「性意味」之意涵。
30 是以，一般人處於丁師之立場，縱然不喜歡原告此種行為（
31 原告否認丁師指述之內容），甚至產生不舒服之感受或認知

，亦非因原告「具有性意味或性別歧視」之言行而產生，性質上應非屬遭受性騷擾之感受，是以丁師表示其因此主觀產生遭受性騷擾之不舒服感受云云，不能通過「合理被害人」之檢驗標準，不具有合理性，尚難認構成性騷擾行為。

(二)有關甲師部分：

1.性工法第12條之適用前提須為受僱者「執行職務」時所發生之性騷擾。所謂「執行職務」指與工作職務相關之正常活動，本件發生於111年1月19日學生休業式後即111年1月20日學生放寒假期間，非正常教學或行政時間，可知當時甲師並非執行教學或行政職務，亦非處理學生或教學相關事務，甲師之行為與其職務無關，整體過程顯示為私人社交性質。雖然事件發生地點在學校場所，但從時間點（學生休業後）、行為性質（私人社交）及整體情境來看，甲師並非在執行職務時疑似遭受性騷擾，故不適用性工法，系爭調查報告認事用法，於法不合。

2.甲師向原告表示因擔任班級導師及準備教師甄試壓力過大，原告係基於同事情誼，幫助甲師舒緩情緒、減輕其精神壓力，始幫甲師推拿，並不具有性騷擾意圖，此觀之2人111年1月3日通訊軟體Line對話訊息可證明原告幫甲師推拿按摩，放鬆、舒緩筋骨之行為，是經過甲師同意。又原告於訪談時，只自承其推拿按摩甲師之肩頸、背部、腰部下緣、鎖骨下緣接近腋窩處及腹部，並未自承接觸到甲師胸部附近的鎖骨下、腋窩前方、胸部外側上方、肋骨下緣即乳房下緣，薦骨、鼠蹊部，前開部位名稱均是調查委員自行定義且斷章取義，率行認定原告坦承觸碰甲師該等部位。系爭調查報告卻以原告自承碰觸甲師前開部位、具性意味，而認定性騷擾成立且情節重大，完全忽略原告所陳述有利於己之陳述，顯無理由等語。

(三)並聲明：訴願決定、申復決定及原處分均撤銷。

五、被告則以：

01 (一)性平會出具之調查報告書僅係調查校園性侵害、性騷擾或性
02 霸凌案件之事實，並就該事實出具調查報告，及將該調查報
03 告移送學校，續由學校依據調查報告之事實認定，再依照性
04 平法及相關法令規定議處，並由學校將處理結果通知申請人
05 、檢舉人及行為人，此為性平法採調查權與懲處權分離之結
06 果。由是可知，性平會出具之調查報告僅事實認定及提供建
07 議，對行為人施以法律效果之主體仍為學校，且主管機關亦
08 可對學校之處理結果，逕行改核或敘明理由交回學校處理之
09 ，更可說明性平會出具之調查報告並非行政處分。且性平會
10 出具之系爭調查報告均以「建議」、「建請」為用字，該等
11 字樣並無對原告發生法律上效果。是以，性平會之系爭調查
12 報告及系爭結果通知確非行政處分。

13 (二)本院如認系爭調查報告及系爭結果通知為行政處分，而得為
14 本案撤銷訴訟之訴訟標的者，然原告於本院另案起訴之案件
15 (即112年度訴字第1188號解聘事件)已包括本案之系爭調查
16 報告，蓋被告將原告解聘之依據為系爭調查報告與性平第18
17 94519、1924873、1925179號調查報告，而原告於該案起訴
18 請求撤銷之解聘處分當然包含系爭調查報告在內，故原告本
19 件起訴實有重複起訴之情。

20 (三)被告工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法並未就逾時
21 申訴即不應受理或予以失權之效果；行為時性工法亦未規定
22 提出性騷擾申訴之時效或逾時失權之效果。現行性工法第32
23 條之1雖有申訴時效之規定，然該條文施行時間係113年3月8
24 日，本案丁師對原告為性騷擾之申訴並無適用之餘地。原告
25 主張性工第1872647號、1925210號關於丁師部分逾1年申訴
26 期間云云，並無理由。

27 (四)乙師雖曾出席111年5月5日被告110學年度第2學期性工字第1
28 925210號案性平會，然該次會議僅就性工等案是否開案一事
29 為討論事項，並無涉及任何有關原告是否成立性騷擾之實體
30 討論，此參該次會議記錄第六點討論事項及決議內容記載甚
31 明，且該案委託調查之小組委員亦無被告所屬職員（包含乙

01 師)在內，又性工字第1872647、1925210號案後續之112年2
02 月7日第2次及2月20日第3次之性平會委員均未有乙師，此亦
03 有會議紀錄可供查核。是以，乙師未既參與認定原告性騷擾
04 是否成立之會議，本件調查程序應屬合法，並無應為避而未
05 迴避之情事。

06 (五)被告依法組成之性平會業已分別就甲師、乙師、丙師、丁師
07 指述原告違反性工法之性騷擾規定成立，且就認定原告對甲
08 師、乙師、丙師、丁師成立性騷擾之理由與依據詳加說明，
09 且均有除甲師、乙師、丙師、丁師外之其他證人說詞與相關
10 卷證可參。足認被告依法組織之性平會及所出具之系爭調查
11 報告並無不妥之處等語，資為抗辯。

12 (六)並聲明：駁回原告之訴。

13 六、本院之判斷：

14 (一)前提事實：

15 前揭事實概要欄所載等情，業經兩造分別陳述在卷，並有甲
16 師及丁師之性騷擾事件申訴書各1紙(原處分卷三第3-5、11
17 頁)、被告性平會111年2月15日、111年5月5日、112年2月7
18 日、112年2月20日會議紀錄及決議(原處分卷三第7-9、15-1
19 7、51-58頁)、系爭調查報告(原處分卷一第93-188頁)、系
20 爭處理結果(原處分卷一第5-7頁)、被告112年2月23日第211
21 1號函(原處分卷三第59-60頁)、教育局112年3月23日函(原
22 處分卷一第35-36頁)、被告112年3月27日函即解聘通知(原
23 處分卷一第37-38頁)、原處分(原處分卷一第1-3頁)、申復
24 決定(原處分卷一第9-33頁)、訴願決定(原處分卷三第128-1
25 34頁)等件在卷可稽，此部分之事實，為可確認之事實。

26 (二)應適用之法令與說明：

27 1.性工法是為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視
28 、促進性別地位實質平等精神而制定(同法第1條參照)。該
29 法第2條第2項前段、第3項規定：「(第2項)本法於公務人
30 員、教育人員及軍職人員，亦適用之。……(第3項)公務人
31 員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該

01 人事法令之規定。」據此，有關教育人員職場性騷擾事件之
02 處理程序，應適用性工法相關規定，其申訴、救濟及處理程
03 序，則應依教育人員人事法令之規定。又行為時(即112年8
04 月16日修正施行前)性騷法第1條第2項規定：「有關性騷擾
05 之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未
06 規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等
07 教育法者，除第12條、第24條及第25條外，不適用本法之規
08 定。」經核本件教育人員職場性騷擾事件，其成立或不成立
09 之基礎事實，與性騷法第12條、第24條及第25條規定無涉，
10 故本件尚無性騷法之適用。

11 2.行為時性工法第12條第1項第1款、第2項規定：「(第1項)本
12 法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職
13 務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行
14 為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯
15 或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。……(第2
16 項)前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工
17 作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認
18 知等具體事實為之。」第13條第1項、第3項規定：「(第1項
19)雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者
20 ，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所
21 公開揭示。……(第3項)第1項性騷擾防治措施、申訴及懲
22 戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」

23 3.勞動部依上開第13條第3項授權訂定之行為時即113年1月17
24 日修正發布、同年3月8日施行前之「工作場所性騷擾防治措
25 施申訴及懲戒辦法訂定準則」(下稱行為時防治準則，該次
26 修正後名稱變更為「工作場所性騷擾防治措施準則」)第2條
27 第1項規定：「僱用受僱者30人以上之雇主，應依本準則訂
28 定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之
29 處公告及印發各受僱者。」第7條規定：「(第1項)雇主處理
30 性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。(第2項)雇主為處理

01 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
02 會，並應注意委員性別之相當比例。（第3項）雇主為學校時
03 得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴
04 事宜。」第8條規定：「雇主接獲申訴後，得進行調查，調
05 查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。」第9條規
06 定：「申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場
07 說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。」第10條規定：「
08 （第1項）申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒
09 或其他處理之建議。（第2項）前項決議，應以書面通知申訴
10 人、申訴之相對人及雇主。」第11條第1項後段規定：「申
11 訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書
12 面通知次日起20日內，以書面提出申復。」第12條規定：「
13 性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對
14 人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申
15 訴人為適當之懲戒或處理。」

16 4.據此可知，教育人員於職場上發生性騷擾行為，應由各學校
17 依前揭性工法、防治準則，以及自訂之工作場所性騷擾防治
18 措施、申訴及懲戒辦法等規定處理，且性工法及防治準則，
19 對於受僱者於職場遭受性騷擾，向雇主提出性騷擾申訴，並
20 無時效限制。又性工法之重點，在於課予雇主营造安全、友
21 善之工作環境之義務，以達成保障工作權之性別平等，貫徹
22 憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神。而認定
23 行為是否成立性工法第12條第1項第1款規定，即學理上所謂
24 「敵意環境性騷擾」，除應從事件發生之背景、工作環境、
25 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
26 應考量被害人之主觀感受及認知。

27 (三)系爭函係屬行政處分：

28 1.按司法院釋字第423號解釋意旨：「行政機關行使公權力，
29 就特定具體之公法事件所為對外發生法律上效果之單方行政
30 行為，皆屬行政處分，不因其用語、形式以及是否有後續行
31 為或記載不得聲明不服之文字而有異。若行政機關以通知書

名義製作，直接影響人民權利義務關係，且實際上已對外發生效力者，如以仍有後續處分行為，或載有不得提起訴願，而視其為非行政處分，自與憲法保障人民訴願及訴訟權利之意旨不符。」準此，公立學校立於機關之地位，就公法上具體事件，所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為，不問其用語、形式，皆屬行政處分，受處分之相對人認為該行政處分違法或不當，自得對之提起行政爭訟。

2.查系爭函及所附調查報告、處理結果通知之內容已敘明原告所涉性平案經決議性騷擾成立，實質意思即以該函認定原告性騷擾成立，核係行政處分(參最高行政法院111年度抗字第156號裁定意旨)，被告認為系爭函及系爭調查報告、系爭處理結果僅為內部意見，非被告最終作成對外發生法律規制效力之具體決定云云，尚無可採。

(四)原告對甲師及丁師之行為構成行為時性工法第12條第1項第1款之性騷擾：

1.性工法旨在保障性別工作權之平等，其規範內涵著重於職場勞僱關係中之性別平等，強調雇主對於職場性別平等環境之維護義務。依性工法第12條第1項之規範，工作場所性騷擾有敵意環境性騷擾（第1款）及交換式性騷擾（第2款）二種類型，並於第2項規範性騷擾之認定要件，俾利明確性騷擾案件應審酌之具體事實項目與內容。其中敵意環境性騷擾，行為人可以是任何人，包括同事、雇主、僱主代理人、管理監督階層受僱者或其他第三人，此種性騷擾強調的是行為人的言詞或行為（包括性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為）對受僱者造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，其結果會侵犯或干擾該受僱者之人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，不以行為人具有故意或過失為限。由於每個人對「性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為」的忍受程度不同，同一行為人在工作場所之相同言詞或行為

，對不同之受僱者而言，可能產生不同之效果。每個人對何種「性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為」會造成「敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境」皆有自己之標準，因此應採何標準來認定敵意環境性騷擾即為關鍵。查以合理第三人標準，是一個可以採用之認定標準，即以一般合理第三人之客觀感受來認定，較具客觀性，不會因接受系爭言詞或行為者之不同感受而有不同之認定結果。

2. 又行政機關依證據認定事實，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，本於合理之推論而為判斷，只要無違於經驗法則、論理法則，於法並無不可。又行政程序法對於補強證據之種類，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。再者，校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之特性，其事實面上之特徵多具有場所隱密性、時間持續性、加害者與被害人間權力不對等性，直接證據之取得相當困難，加以被害人惟恐此類事件對外公開不利其名節，易於產生試圖遺忘及自伊隱瞞之之心理反應，以壓抑其尊嚴受創傷後之情緒，致使被害人於事後指訴時，其記憶隨時間經過而喪失細節或陷於片段，不易完整還原事實之全貌。是以，為達成促進性別地位之實質平等，消除性別歧視之性平法立法目的，考量校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之特性，關於被害事實之認定，不採取相當於刑事程序之嚴格證據法則，而傾向較為寬鬆緩和之採證標準。

3. 原告原為被告之教師，被告相繼於111年1月21日、4月29日知悉原告對甲師、丁師涉有性騷擾行為，旋即進行校安通報，並依防治準則第7條第3項、本被告「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」第6點等規定，委由性平會處理。被告遂於111年2月25日召開性平會，性平委員共計15位，出席委員12位，決議受理甲師申訴案並成立調查小組進行調查，錄為性工第1872647號案。調查小組成員為：劉福明（男、外聘委員、具相關學識經驗者）、陳文玲（女、外聘委員、

具相關學識經驗者、申訴處理委員及調查單位召集人、調查報告撰寫人)、曾素琴(女、本校護理師),其中2位外聘委員為教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫成員。調查小組成員符合防治準則第7條第2項規定,則調查小組之組成及進行調查程序,均屬合法。嗣於處理過程中,丁師於111年4月28日提出書面申訴書,被告續於111年5月5日召開性平會,性平委員共計15位,出席委員共11位,決議受理本案,錄為性工第1925210號案。因調查小組委員無迴避事由,性平會決議併案處理,委由同一調查小組委員進行調查。

4.被告性平會調查小組成員經調查後,依據下列事證,認定原告對甲師、丁師之行為,構成性工法第12條第1項第1款之性騷擾:

①有關甲師部分:

(1)甲師於109學年度起擔任被告學校之代理教師,被告於111年1月26日接獲甲師111年1月22日性騷擾事件申訴書,其內容略以:伊平常與原告關係良好,由於原告為資深前輩,且常提供伊許多課務上之建議,故一直以來皆抱持感謝的心,對原告非常信任。伊於110年12月起身體狀況不佳,在醫生建議先休息調養身體後,便開始思考如何應對職涯的轉變,過程中亦常詢問原告相關的想法,原告便提出一起動手做肥皂轉移煩惱,順便有一較安靜的場域來談談如何解決問題。此後2人就有較多1對1在化學實驗室之情形,其間,原告並未有任何踰矩行為,所以伊相信原告秉持善意而放心赴約。伊因肩頸僵硬近來時常去推拿,原告知悉後常邀請伊至其家中,由原告幫伊推拿,均遭伊藉詞婉拒。111年1月20日其回校繳交下學期應聘兼課教師之報名表,原告提出在學校實驗室幫伊推拿,伊在盛情難卻之下,且地點在學校實驗室,加以之前多次單獨於實驗室中亦未有其他實質上踰矩行為等因素,便同意中午用餐後回校後一同前去3樓實驗室。進實驗室之後,原告請伊坐下後便開始按壓伊肩頸,大約5分鐘,原

告漸漸開始往背部按壓，接著開始提及幫家人按摩之經驗並開始說血液循環不好，常是由於淋巴排毒功能不佳，然後便說要幫忙按淋巴，並轉於按摩鎖骨，雖此時伊已覺得有點奇怪，但覺得還可以接受，之後慢慢的再往下伸入貼身衣物觸及胸部外緣，而此時原告一直詢問：痠嗎？應該有感覺有筋結嗎？……等如推拿師般的專業性問話，而當下伊依然處於困惑、懷疑甚至驚嚇，然後持續5-10分鐘，直到原告繼續往下沿著肋骨、腰腹，最後解開牛仔褲的褲扣，伸入內褲裡做淋巴按摩，當下碰到伊私密處時，伊不舒服且身體緊繃，原告見狀為緩解伊之緊繃，便請伊靠向其懷中，並重複按摩胸部及私密處。當下午與伊相約的學生打電話來，伊才回神想藉口離開，可原告仍堅持說快結束了，再一下下就能推開了，將伊靠向原告懷裡不讓伊離行，伊因害怕想拒絕也不敢，直到真的受不了，才帶點語氣說：伊真的要離開了，不要再按了！才得以離去，離去前原告亦嘗試想約禮拜六再進行一次，遭其拒絕，就急著逃離現場等語，有申訴書附卷足參（原處分卷二第3-5頁）。

(2)嗣甲師接受被告性平會調查小組調查時，除陳述上情外，並略稱：伊坐在沒有靠背的木椅上，原告站在後面，沒有先問伊是否可以解開內衣扣環就解開了，原告的手伸進伊衣服內亦未先問，原告說伊褲子緊一點，先幫伊解開，要進行下半身按摩，就解開伊褲子釦子，伊並未說可以。原告將伊衣服拉起來，直接接觸伊皮膚。前面從胸部按到鼠蹊部，背部按到薦椎處，直至畢業學生打電話來才得以離開。

(3)又原告接受被告性平會調查小組調查時，其對與甲師於111年1月20日下午在被告學校實驗室，其使用精油幫甲師按摩一事不爭執，並自陳略以：111年1月20日早上去包完肥皂，中午吃午餐。111年1月20日下午，早上沒弄好，下午再去實驗室整理，把皂拿下來，因為甲師之前一直反應按摩師推得很痛，伊表示肩膀推開會好睡一點，伊幫甲師按摩的過程及部位如下：①在實驗室，甲師坐在實驗椅，沒有椅背，伊

01 用精油推她背後，從甲師的肩頸、背到下腰部。伊從甲師肩
02 頸一路推下去，伊不斷問甲師可以嗎？甲師說很痠。伊幫甲
03 師推拿，看到甲師身體部分是背，伊是用雙手拇指頂脊椎兩
04 側按下去的，甲師的肩膀整個僵硬，伊叫甲師肩膀要放鬆，
05 很緊會受傷。然後按鎖骨下、腋窩前方、胸部外側上方，伊
06 叫甲師往後靠著伊，伊抓那條筋。②有推到腋下兩側，伊問
07 甲師是否可以解開內衣扣環，甲師說可以，甲師的衣服是掀
08 起來的，伊要擦精油。③伊幫甲師解開內衣扣環推背，有伸
09 進甲師內褲裡按摩到尾骨兩側。④甲師的腰部有點凸出來，
10 下半身冰冷，伊才推下去，讓氣推下去，伊問甲師可以嗎？
11 甲師說很痠。⑤伊有按摩甲師的肚子，牛仔褲的釦子有解開
12 ，按摩肚子時，伊從甲師後面雙手從甲師衣服下緣伸進去按
13 甲師肋骨下緣，甲師沒有說YES，也沒說NO，伊跟甲師說妳
14 腸胃不好，偶爾也要這樣按。伊會這樣按，是因為按摩師也
15 是這樣按伊。甲師下半身比較冷，伊雙手伸進甲師的內褲裡
16 ，沒按摩那麼深，伊按摩甲師肚子兩側，推下去而已，沒有
17 到陰部，就到肚子和雙腿凹下去的地方。⑥伊問甲師鼠蹊這
18 裡可以嗎？可以解開嗎？伊界定範圍，按摩前先問甲師可以嗎
19 ？鼠蹊、屁股、肩頸、鎖骨下。牛仔褲釦子可能是解開內衣
20 前就解開釦子。⑦背部也是推兩次，肩頸也是兩次。⑧甲師
21 有說學生到高鐵站了，伊說快結束了，最後回到背後兩側及
22 肩頸上，沒全部重按。

23 (4)被告性平會調查小組調查時，訪談當日下午事發後第1位與
24 甲師聯繫之畢業校友A生與甲師朋友B師，A生表示：「當天
25 下午2：18伊有打LINE電話給甲師，當時甲師正準備開車，
26 所以她一定已經離開現場了，甲師在電話中有先跟伊說這件
27 事，甲師說有件事不知道該不該說，她說她被原告帶去實驗
28 室，用精油幫她按摩，身上都是精油，原告假藉按摩摸她的
29 私密處，已經摸到拆掉內衣了，摸她胸部，甲師說精油太油
30 不習慣跑掉。當時聽起來甲師很緊張。」、「甲師講話的時
31 候要哭要哭的，甲師呈現很不舒服的狀態，她只有喝東西，

01 講到一半想要哭出來的樣子，含淚哽咽。」等語，B師則表
02 示：「伊是很驚訝的，感覺甲師非常驚恐，邊哭邊講。伊問
03 她怎麼不反抗、尖叫、推開？甲師說她嚇呆，不知道怎麼辦
04 ，用離開當藉口。」等語。

05 (5)被告性平會調查小組調查時，復訪談有30幾年經驗並取得傳
06 統整復推拿技術士證之專家證人D，其表示原告之行為，並
07 非合理之按摩方式：①推拿時要全程錄影，盡量在開放的空
08 間，最好當下要有女性工作人員或同伴陪同，不要單獨。②
09 是否使用精油是個人選擇，可以不用，按摩隔著衣服也可以
10 。③推拿按摩背部與女性穿著內衣無關，不需要解開內衣。
11 不用脫衣服接觸皮膚亦可按摩。無需掀開衣服，按摩師傅的
12 手不會伸進去衣服裡，沒必要。無論男女都不用伸進去衣服
13 裡。避免手跟皮膚接觸。④乳房附近不要碰，如果手掌大會
14 碰到乳側，手掌應該張開，不要碰到乳側。淋巴在腋下正中
15 間，請客人手舉高，只揉單點，上下不會超過3公分，不會
16 碰到胸部附近。⑤男女都不會按乳房下緣，可以避免就避免
17 ，減少爭議，不會主動去按肋骨下緣，除非客人知道，伊就
18 會用AMCT活化工具來做肌肉放鬆，不會用手去碰。⑥腸胃不
19 好要請甲師看內科，這不關推拿整復的事，不會按胸部下緣
20 ，按肚子附近很少。⑦按摩身體正面用工具，手不接觸。⑧
21 不需要按摩到腹股溝，腹股溝只是檢測點，不會去按摩。師
22 傅的身體不會接觸到客人的身體，不會用環抱的姿勢推到腹
23 股溝，那是日本A片的動作，色情按摩才會有的。也不會到
24 會陰部，這具有爭議性。都是隔著衣服即可，不用伸進褲子
25 等語。

26 (6)被告性平會調查小組綜合上開調查結果，審酌按摩推拿應該
27 在開放式的空間，尤其是異性，旁邊應有人陪同，全程錄影
28 ，應該避嫌，不會以從後面環抱的方式按摩，不用脫衣服，
29 不用解內衣扣環及褲子釦子，手不會伸進衣服或褲子裡，精
30 油非必要使用，不會接觸皮膚或貼著身體，不會按摩乳房附
31 近、肋骨下緣、下體、肚子及鼠蹊部，肌肉豐厚處應使用工

具，故也無須按摩至臀部尾骨（薦椎）處，盡量避免爭議性動作。原告邀約甲師於111年1月20日休業式下午，校園幾乎無人，在實驗室，單獨與甲師共處一室，動機已屬可議，且原告並非按摩專業人士，本不該幫甲師按摩，縱使甲師同意其按摩肩頸，依原告個人有被按摩之經驗，應知正確的按摩方式，卻毫不避諱以不適當、不合理的方式按摩甲師，碰觸的部位極其敏感，原告雖稱有詢問過甲師是否可以，惟遭甲師否認。衡酌一般常理，甲師與原告年齡、資歷差距頗大，且為異性，甲師視原告為長輩，原告宣稱其很會按摩，基於信任，同意原告按摩肩頸，詎原告解開甲師內衣扣環及牛仔褲釦子，將手伸入甲師衣服及褲子內，碰觸身體隱私處，已非一般人所能接受。原告雖稱甲師沒有表示不舒服，惟據原告自陳：「抓肩頸的時候才叫甲師放輕鬆靠著伊。」、「她有說學生到高鐵站了，伊說快結束了。」等情，顯然甲師當時身心狀態應該是緊張的，甲師表示：「原告叫伊放輕鬆，伊沒辦法放鬆……伊怕到極致，不知道要怎麼辦，伊慌了，只希望快點結束，希望有人來救伊。」、「伊沒明確的說不可以，伊說可不可以不要按，伊覺得沒有很舒服。」等語，及甲師於事後立即告知A生及B師，並出現上述強烈的負面情緒表現等情，因而認定甲師所言應可採信。

- (7)被告性平會調查小組認為事件發生當日即111年1月20日為被告學校休業式，為工作日，甲師與原告均表示下午至實驗室打掃整理，發生地點在校內，亦即性工法所定義之職場，學校應有責任維護校園安全，提供學校教職員工安心工作、不被騷擾及免於恐懼的環境，就此部分應堪用性工法。又原告逾越人際界線，超越同事情誼，藉按摩之名，雙手伸入甲師衣服及褲子碰觸甲師隱私部位，就原告所承認之部位包括：胸部附近的鎖骨下、腋窩前方、胸部外側上方，肋骨下緣即乳房下緣，腰部、肚子、薦骨、鼠蹊部，極具性意味，甲師當下雖沒有勇氣拒絕，沒有明確說不可以，但原告之行為不受甲師歡迎，已令甲師感到害怕及不舒服，對甲師造成敵意

性、脅迫性或冒犯性之工作環境，足以侵犯及干擾甲師人格尊嚴，衡酌常理，一般人皆難以接受，甲師感受符合合理被害人的檢視標準，調查小組委員一致認定原告行為符合性工法第12條第1項第1款性騷擾之規定，原告對甲師性騷擾成立，且屬情節重大。

②有關丁師部分：

(1)丁師為被告學校之教師，被告於111年4月29日接獲丁師111年4月28日性騷擾事件申訴書，其內容略以：①平日晚上及假日頻繁傳LINE私訊，內容展現過分屬超過同事情誼的範圍，②數次談論同事及本人身材，讓人感覺不被尊重。③放暑假時會詢問伊在何處？提及要來找伊之類的话，或其已經到了，讓伊有點嚇到，不敢回覆訊息。④相處過程會有意無意觸碰到伊手臂和背，令人不舒服。⑤數次提及會按摩，有次在辦公室幫伊按頭及肩膀，事後覺得似乎有點不舒服，所以後來再詢問，就沒有答應等語，有丁師申訴書在卷可參（原處分卷三第11頁）。

(2)嗣丁師接受被告性平會調查小組調查時，其陳稱略以：①107至109年間，伊與原告在同一辦公室坐在隔壁，原告會談論同事及伊之身材，例如前面有女老師，原告會討論女老師的屁股說：生過小孩的屁股。伊屁股比較扁，原告對伊說伊的身材，穿這件牛仔褲不OK，看起來沒屁股，應該練一下，伊覺得很尷尬、很怪。原告有多次談論伊的身材，早上看到伊穿著，針對伊的屁股，原告覺得不OK就會說，伊比較沒回應，伊覺得很奇怪、尷尬，男生跟伊討論伊的屁股，伊感受不被尊重，不舒服。②原告會觸碰伊之手臂、幫忙按摩，過多的觸碰，原告幫伊按摩頭後方、頸、肩一次，伊心裡感覺不是很舒服的。③伊有一陣子濕疹嚴重，原告有藥膏，其藥膏擠太多，就抹在伊手上，不只一次，蠻多次的，伊心裡覺得不OK，怪怪的，感受不好。④原告之早餐如有伊愛吃的，亦會分給伊吃，好到伊不知道該怎麼說，伊覺得太過over了

，好到讓伊覺得有負擔。原告之行為，伊覺得已經超過同事間之相處。原告之行為有一段時間，對伊有過多的肢體碰觸，傳訊息、邀約，讓伊害怕2人獨處等語。

(3)原告接受被告性平會調查小組調查時，其對丁師上開所陳述其有對丁師說她的屁股扁，穿牛仔褲不好看，有因丁師落枕用一隻手的拇指按壓丁師的後頸，有分食物給丁師等事均予以承認，惟否認有將藥膏塗抹於丁師手上一事。

(4)被告性平會調查小組調查時，訪談I師及J師，I師表示：「伊有看到一次原告幫丁師按摩，伊有聽到他們閒聊時很大聲的說話，丁師說她肩膀痠痛，原告說哪個穴道按下去就會好，原告就幫丁師按肩膀，伊一直看著原告按，按一下下就沒按了，很多人在看。丁師剛開始跟原告說不用、不用，應該是覺得很尷尬吧！」、「伊有聽到原告不只一次說丁師沒屁股，穿牛仔褲不好看，丁師看起來是不開心的，丁師臉上表情有點尷尬，不開心的臉。」等語，J師則表示：「丁師穿牛仔褲，原告說：你沒什麼屁股，穿牛仔褲不好看，你應該穿什麼。音量是伊那區的老師會聽到。」、「伊看過一次原告幫丁師按摩，原告說丁師坐姿駝背，久了會酸痛，伊記得原告把丁師的肩膀往後用，點她背後的穴道，說這個穴道會酸。一般老師也很少會幫忙按摩。」等語。

(5)被告性平會調查小組綜合上開調查結果，審酌原告逾越人際界線，對丁師過多的肢體碰觸（頸、肩）、評論丁師臀部等行為，依一般合理第三人之標準，核足以感受敵意或感覺被冒犯，且以丁師之主觀反應，丁師亦表達原告之行為致其感到心理有負擔、不受尊重及不舒服，造成敵意性或冒犯性之工作環境，調查小組委員一致認定原告行為符合性工法第12條第1項第1款所定敵意型工作環境之性騷擾，原告對丁師性騷擾行為成立。

5.被告性平會調查小組除訪談申訴人甲師、丁師及行為人原告，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會外，並訪談相關關係人A生、B師、I師、J師及專家證人D，經審酌上開人

01 等之陳述，形成心證，據以作為認定之事實及理由，因而認
02 定原告對甲師及丁師之上開行為，構成性工法第12條第1項
03 第1款規定，性騷擾成立。調查小組係覈實考量訪談結果及
04 相關事證，並於系爭調查報告內詳論心證形成之過程，據以
05 認定原告對甲師及丁師之行為符合行為時性工法第12條第1
06 項第1款所定敵意型工作環境之性騷擾，核與論理法則、證
07 據法則及經驗法則，並無不符。堪認原告確有性騷擾甲師及
08 丁師之行為，當屬明確。

09 6.原告固主張被告工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法
10 第6條第1項規定：「提起申訴之程序如下：性騷擾事件之被
11 害人或其代理人得依性別工作平等法或性騷擾防治法第13條
12 第1項規定向本校申訴，並應於事件後1年內為之。」丁師申
13 訴其遭受原告性騷擾時間點為107年至109年間，其於111年4
14 月28日向被告提出申訴，已逾1年之申訴期間，被告之性平
15 會應作出不受理決議，卻違法受理，並決議性騷擾成立及解
16 聘原告之處分，顯有違背法令云云，惟查，性工法及防治準
17 則，對於受雇者於職場遭受性騷擾，向雇主提出性騷擾之申
18 訴，並無申訴期間之限制，以落實性工法設置申訴制度，係
19 為保障受僱者免於性騷擾之工作環境，維護其工作權益之立
20 法目的。被告上開規定與性工法及防治準則相抵觸，被告依
21 性工法及防治準則之規定，受理丁師之申訴，於法即無違誤
22 。原告前開主張，並非可採。

23 7.原告雖又主張111年1月20日係寒假期間，非學校之授課時間
24 ，且與甲師相約至實驗室做手工肥皂，亦非執行職務，原告
25 於當日在實驗室為甲師按摩之行為不符合性工法第12條第1
26 項第1款之規定云云。惟按性工法第12條第1項第1款規定之
27 「執行職務」，不僅是指執行主要職務部分，凡與受僱人之
28 職務（包含附隨之準備工作與輔助事務）具有關聯性，或是
29 利用職務給予之機會，均屬執行職務之範疇。查111年1月20
30 日上午為被告學校休業式，下午1時30分召開校務會議，是
31 該日為工作日甚屬明確。又考量甲師申訴原告幫其按摩之事

01 件係發生於該日下午，2人均自陳係至實驗室打掃整理，發
02 生地點在校內，與職務具有時間上及地域上之關聯性，且係
03 利用職務給予之機會，難認與執行職務無關聯，自應適用行
04 為時性工法第12條第1項第1款規定。原告主張，並不足採。

05 (五)被告性平會於112年2月20日召開111學年度第2學期第3次會
06 議，性平委員共計15人，出席委員10人，決議通過系爭調查
07 報告「原告對甲師界按摩之名，雙手伸入甲師衣服及褲子碰
08 觸甲師隱私部位之行為及對丁師過多的肢體碰觸、評論丁師
09 臀部等行為，與性有關，已損害甲師及丁師人格尊嚴，令甲
10 師及丁師感到不舒服，對甲師及丁師造成敵意性、脅迫性或
11 冒犯性之工作環境，構成性工法第12條第1項第1款之性騷擾
12 」之調查結果，確認原告對甲師及丁師之上開行為構成性騷
13 擾，核屬有據。從而，被告依性平會之決議，以原處分通知
14 原告性騷擾事件成立並依相關規定處理，於法核無違誤。

15 (六)至原告主張被告未告知乙師為性平委員，致原告無法申請乙
16 師迴避，損及原告之程序利益，程序瑕疵違法云云。按行政
17 機關作成行政行為時應遵循法令規定之方式或手續，其目的
18 在於促進行政效率及保障當事人權益。有關行政程序之瑕疵
19 所產生之法律效果，因從不同功能之角度觀察而有所差異。
20 一般而言，程序規定之制定係確保行政處分實體上之合法正
21 確，若程序瑕疵違反可能影響到行政行為之實體決定時，方
22 構成該處分得撤銷之事由。查乙師固為性平委員，然其僅參
23 與111年5月5日110學年度第2學期性平會會議（下稱系爭會
24 議），有系爭會議紀錄附卷足憑（原處卷三第15-17頁）。
25 乙師並無參與其他有關原告是否構成性騷擾之性平會會議，
26 且系爭會議僅係討論原告對乙師、丙師及丁師之行為是否開
27 案調查（乙師及丙師均無對原告提出申訴，被告係依性工法
28 第13條第2項及性騷法第7條第2項主動調查，並採取立即有
29 效的糾正及補救措施），並無涉及任何有關原告是否成立性
30 騷擾之實體討論及表決，且其亦未擔任性平會調查小組成員
31 對原告從事實質之調查程序，難認有何偏頗或預設立場之嫌

。原告僅以被告未告知乙師為性平委員，而主張有損及其程序利益，程序瑕疵違法云云，亦無可採。

(七)另被告抗辯原告已另案對其提起解聘訴訟（案號：112年度訴字第1188號解聘案件），該案起訴範圍已含括本案之系爭調查報告，蓋被告解聘原告之依據為系爭調查報告與性平第1894519、1924873、1925179號調查報告，故原告提起本件訴訟係重複起訴云云。查原告提起之前開解聘訴訟，其先位聲明為請求撤銷被告112年3月27日函（解聘及終身不得聘任為教師）及訴願決定，備位聲明為確認兩造聘約（聘任）關係存在，足見二案之訴訟標的、訴之聲明均不同，不生重複起訴之問題，被告抗辯原告重複起訴云云，委無足採。

七、綜上所述，本件原告對甲師及丁師之上述行為確已構成性騷擾行為，從而被告本於性平會通過之系爭調查報告的調查結果及處理決議，作成原處分，於法並無違誤，申復決定遞予維持，亦無不合，訴願決定認系爭函暨所附系爭調查報告、系爭處理結果非屬行政處分，而為不受理之決定，固有未洽，然結果尚無二致，原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。

八、又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，於判決結果無影響，爰不逐一論列，附此敘明。

九、結論：原告之訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 115 年 4 月 30 日

審判長法官 蘇嫻娟

法官 鄧德倩

法官 魏式瑜

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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；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（均須按他造人數附繕本）。

01 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
02 逕以裁定駁回。

03 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
04 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
05 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
06

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、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、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。	

07 中 華 民 國 115 年 4 月 30 日

