臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
112年度訴字第1450號
114年11月27日辯論終結

原　　告　李伯道
訴訟代理人　王婉嘉　律師
被　　告　司法院
代　表　人　謝銘洋（代理院長）
訴訟代理人　林三元　律師

上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服司法院性騷擾申訴處理評議委員會中華民國112年9月30日112年度申評第1號申復決議，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

甲、程序部分：

本件被告代表人原為許宗力，訴訟進行中變更為謝銘洋，茲據被告新任代表人具狀聲明承受訴訟（見本院卷二第133至134頁），核無不合，應予准許。

乙、實體事項：

壹、事實概要：

一、緣申訴人A女（下稱A女）前為懲戒法院之○○○○，以當時擔任懲戒法院○○之原告，利用公務上之權勢及機會，自民國112年3月16日至4月17日陸續對A女為下列性騷擾行為：懲戒法院於112年3月16日在劍湖山渡假大飯店舉辦法律座談會，於21時許晚宴結束後，原告表示有事要交代，要求A女進入其住宿之飯店房間，待A女進入房間後，原告即以雙手拉起及握住A女雙手，並自正面環抱A女身體，更不斷輕拍A女背部並表示：「不管未來接任的○○是誰，我一定向他推薦妳，妳不用擔心！」之後再度拉住A女雙手，並再次環抱A

女。A女於同日22時43分，發現漏接原告之來電，恐其有公務交代，乃回撥電話給原告，原告於電話中向A女表示「妳很漂亮」、「妳知道妳很漂亮嗎？」，「我很喜歡妳」、「我真的很不想掛電話，但是我怕繼續和妳聊下去，會影響妳明天工作，所以還是跟妳說Good Night!」結束通話後，原告再次打電話給A女，並表示其很想再與A女講話、很喜歡A女等語。嗣原告於112年3月25日上午，以電話通知A女於同日16時30分進其辦公室，經A女婉拒，原告遂表示：「這是只有對妳才這樣，我不會對每個人這樣的」。A女於同日16時30分進入原告辦公室後，原告即泡茶給A女喝，並詢問：「妳有聽到我為妳播放的音樂嗎？」於17時30分結束泡茶後，原告即自正面環抱A女。又原告於112年3月31日下午找A女進其辦公室聊天，並對A女表示：「接下來連假5天，要等5天後才能見到妳，真是捨不得。」再伸出雙手正面環抱A女身體，且一直撫摸A女背部，並表示A女好香。112年4月6日15時許，原告藉故找A女進其辦公室，並表示其於同年4月14日要再泡茶給A女喝。嗣原告詢問A女父母平常如何稱呼A女，A女回答「阿○（台語）」，原告遂以手機寫下：「阿○，You're so beautiful!」並向A女展示前開文字。當A女起身要離開時，原告再以雙手自A女身體側面強行環抱。112年4月12日下午，原告要求A女進其辦公室並交代事務，於A女要離開時，對A女說：「妳今天穿得很漂亮」，並以手由上至下順勢撫摸A女右手臂。112年4月17日16時許，原告要求A女至其辦公室並交代公事後，交付書箋1紙（下稱系爭書箋）給A女，並要求A女不要當場拆閱，回去再看。嗣A女回到自己辦公室並打開信封，系爭書箋記載：「阿○：每個星期五下午即可收妳Line來下一週的業務活動表，如果不是星期五即表示有調整上班或連續放假，無論如何總會在放假當晚收到，從有Line業務活動表就是如此，這樣連續有二年多了，報表總是那麼精準規律送到而且製作精美，沒有例外，一切好像被視為理所當然，直到上星期五下班後一直收不

到，突然感到很茫然，很失落，怎會如此？我怎麼那樣不珍惜，不知感謝。雖然星期六收到後有好些，還是要講出來跟妳說聲抱歉，都應該怪我沒有好好珍惜，以後會更加珍惜，同時不再提喝茶就是了（我怕說不清楚，還是用文字表達比較好）。老闆」。

二、A女嗣提起申訴，經司法院性騷擾申訴處理評議委員會（下稱申評會）於112年7月31日以112年度申評字第1號申訴決議（下稱申訴決議）以，原告為懲戒法院之前任○○（任期至112年5月），A女為懲戒法院之○○○○，該職屬○○職缺，首長具有任免權限。原告明知申訴事實㈠至㈦（詳本判決伍、□所載），竟利用公務上之權勢及機會，對於受自己監督之A女，自112年3月16日至4月17日陸續為性騷擾行為，而為性騷擾申訴評議成立之決定。原告不服，向申評會提出申復，經申評會以112年9月30日112年度申評字第1號申復決議（下稱申復決議）決定申復無理由。原告仍表不服，遂提起本件訴訟。

貳、本件原告主張：

一、被告申評會處理程序違反司法院工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點（下稱申訴及處理要點）第5點及行政程序法相關規定：

（一）申評會怠於啟動調查程序：

被告於112年6月26日、112年8月26日新聞稿自承，早已於112年4月14日接獲A女之陳情申訴遭原告性騷擾，被告本應依據行政程序法第9條及第36條規定，立即依據性騷擾相關規定、申訴及處理要點第5點規定辦理，被告卻放任時任○○○林輝煌恣意隻手遮天，違背未審先判原則擅自對外發表不當發言，事後又單憑A女指述從卻未啟動任何調查程序及證據保存程序，致關鍵事證包含112年3月16日飯店監視器及A女相關指控日期之被告院內監視器未有效保存，甚至遭週刊踢爆後大動作召開記者會對外聲明從未接獲申訴事件，公然說謊，未秉持客觀、公正、專業原

則，且此程序違反行為已嚴重影響原告妨礙得受法律保障之權益，而遭受不利益評議決定之認定。嗣原告聽信林輝煌之建議，同意提前退職，並不影響被告於4月14日接獲A女口頭申訴後，應啟動之申訴調查程序，被告事後搪塞之藉口認定要求原告提前退職，即係有依法立即採取且有效之糾正及補救措施之辯詞，就得免除應立即依是項法律規定依職權啟動性騷擾處理程序之被告責任，最終放任證據資料流失更損及當事人利益。

（二）申評會否准原告申請閱覽A女申訴書、相關證人證詞及對話紀錄等，嚴重違反憲法第16條之訴訟救濟權：

1、A女之申訴書、所有證人之證詞及對話訊息等資料，為A女當初申訴之內容，以及證人之證詞、證人與A女對話內容，並非政府資訊公開法第18條第1項第3款、行政程序法第46條第2項第1款所列行政機關決定前擬稿或準備文件；更與同條項第3款有侵害第三人權利之情形無涉，被告申評會誤引上揭規定作為否准之理由，已有誤會，先已敘明。再上揭A女之申訴書、所有證人之證詞及對話訊息等資料，除其中已揭露之他人姓名、聯絡方式，以及對話訊息不相干人之資料，僅牽涉到是否屬個人資料保護法第2條第1款所指具有隱私性質之個人之資料？有無侵害他人隱私之疑慮？如果是，技術上尚非不得遮蔽而防免其揭露，依政府資訊公開法第18條第2項規定，除遮蔽部分外，仍應就該其他部分提供，始符法制，被告申評會否准原告於申復階段之閱卷申請，於法已有不合。何況原告於112年8月28日所提申復書已載明「上揭證據與判斷申訴人申訴內容之真實性如何？更與原告是否應構成性騷擾？均有重要關聯，此項申請確與原告之法律上利益有必要」。被告於申復時否准原告知悉該部分內容，將剝奪原告就此不利於己之證據表示意見並行使防禦權之機會，已嚴重妨害原告受憲法保障之訴訟權，並有違正當法律程序。

２、被告112年8月31日申評字第1120201218號函所引用性騷擾防治準則第19條及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第4條等規定，僅指處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，原則上應予保密；以及應以保密方式處理申訴，並非謂案件以保密方式進行，即剝奪原告之閱卷權。被告於申復時援引上揭規定否准原告之閱卷申請，刻意誤解法律，明顯護航！

３、A女透過配偶多次利用媒體狂言，要求公布性騷擾相關事證接受社會輿論公評，足證對於自身隱私毫無保密之意，被告實無須為顧其臉面配合惺惺作態而甘冒違憲之虞。被告三度拒絕原告分別於112年8月28日、112年9月7日、112年9月28日之閱卷申請，已嚴重背離憲法第16條當事人訴訟基本權利！另查，依被告所訂頒之司法院職場霸凌防治與申訴處理作業注意事項第8點關於職場霸凌申訴案件處理程序規定，該類案件被申訴人於調查程序中有權請求閱覽、抄錄、影印或攝錄卷內文書；被告在個案處理，亦准許被申訴人有權閱覽、抄錄卷內事證。何以相同性質之案件，被告採不同標準看待？被告否准原告之申請，其理由何在？是否有人刻意從中操弄？上揭證據與判斷A女申訴內容之真實性如何？更與原告是否應構成性騷擾？均有重要關聯，此項申請確與原告之法律上利益有必要，被告就強渡關山，拒絕給予原告依憲法保障之訴訟程序利益，實屬違法之行政處分，依法應當撤銷申訴決議。

二、原告112年3月16日至4月17日之行為，不構成性騷擾：

（一）原告112年3月16日行為部分：

１、原告投身司法界40餘載，平時皆以最高道德標準自律，雖平時對各科室主管工作要求嚴謹，事必躬親，A女綜理各科室行政監督管理事務，若有部分科室處事不周，原告均會找A女私下檢討並責成各科室立即改善之，未曾公開指責過。且，原告對外不止一次公開嘉勉A女，並於年度考

績上給予行政人員最高之積分，並年年提高考績分數，此可調閱A女109年至111年考績紀錄即可足徵原告一直以來，均肯定A女能力，並非周刊報導帶兵嚴厲苛刻，不通情理，將部屬視如敝屣之長官。

２、A女指述原告任職2年多來第一次對其性騷擾行為，係在雲林劍湖山舉辦二天一夜法律問題座談活動，即3月16日晚間於餐會活動完畢後，趁A女主動送原告回房之際，假借討論工作要求A女入內加以性騷擾，甚至回房後多次撥打LINE電話通聯等語，明顯子虛烏有刻意汙衊原告，此可從翌日（3月17日）由A女主動撥打LINE通話予原告，且與懲戒法院法官及行政同仁出遊團體合照，照片中A女緊靠原告開心微笑，自然身體接觸，絲毫沒有前一日晚上遭肢體性騷擾或於當日早餐時又有言語騷擾，會有刻意迴避加害人或畏懼之神情、甚至保持距離藉以防範身體自主權之任何舉措，顯與常理未符！如有必要，亦可詢問當天參予活動之法官或行政人員。

３、再查，關鍵事件之3月16日晚上，倘若真有如A女申訴遭原告於飯店房間內性騷擾，為何當晚向其夫傳達之訊息僅表示：「老闆今晚喝醉了，剛還打來跟我聊天，噁～」一情，對於來電聊天內容為何？甚至在房內遭到身體侵犯等更嚴重之事實未見隻字片語，一直隱忍至4月8日新聞報導林輝煌將接任懲戒法院○○後，使業力引爆，於4月13日開始到處跟證人己、丁鋪梗自己遭性騷擾，最終向林輝煌申訴傾吐委屈，顯未符常情！

（二）系爭書箋部分：

１、按A女於申評會接受調查時曾自承，關於系爭書箋應為原告認為伊未按時給週報表示在生他的氣，乃向伊道歉，要伊不要生氣，足證A女當初也不認為系爭書箋具有性騷擾意味或聯想原告是因為對A女不當接觸性騷擾行為才發箋致歉。按性騷擾是否成立，被害人最清楚，其主觀感受為成立與否之先決條件，既然A女甫接受調查之初並不認為

原告寫此封工作便箋有何騷擾之意，何來申訴評議認為應構成性騷擾？申評會僅憑信件抬頭文末署名，以及迷惘、沒有好好珍惜等斷章取義文字，自行解讀為男女情愫之情書，明顯為迎合媒體渲染隔空抓藥，顯違背一般社會對於情書定義之理解，併有不依卷證認定之重大違法。

2、端視申訴評議決定之認定理由欄中即記載A女私下向其夫傳訊息亦稱呼時任直屬主管之原告為「老闆」而非尊稱原告為「○○」等稱謂，是依據原告與A女為彼此直屬長官及○○○○○○之工作密切性，稱呼老闆及台語阿○等稱謂，且原告於調查程序及陳述意見書中亦同樣表示對於往來密切之法官、庭長也都有直接稱呼小名、暱稱之情形，並非世俗對於情書男女通常以「親愛的」或是單字（例如道、伯道）署名結尾之方式！究竟何來申評會認定理由所妄加臆測，僅因為原告沒有對其他行政同仁稱暱稱，而認定已與平時和其他人員往來互動之慣例不符等言論顯屬率斷，申評會明顯配合A女其夫利用媒體渲染營造「情書」假象，帶領不利原告之輿論風向！若依申評會邏輯，A女私下亦暱稱原告為老闆，3月17日清晨6點許主動撥打LINE通話呼喚原告起床，也是互訴男女親暱關愛之示愛舉動，既有彼此互有情愫示愛，則所謂「情書」就是兩人有感情鬧彆扭，男方向女方服軟示弱之文書，既有感情則非騷擾可言。原告與A女平日會以LINE傳遞公務訊息或檢討工作，觀諸原告與A女自109年10月28日起至112年4月21日間對話訊息，可知兩人溝通訊息以公務居多，互動正常，並無任何異狀！

3、若在3月16日至4月18日期間A女有遭原告性騷擾事，A女不可能仍與原告正常互動，從上揭LINE訊息即可得知。再進而言之，原告於3月30日左右自行政人員處取得該次活動光碟，於3月30日、3月31日以LINE傳送A女，嘉許A女及行政團隊的表現，A女仍對原告表示感謝。事實若如A女有性騷擾情事，A女之表現完全不像性騷擾之被害人，更與一

般社會通念性騷擾之被害人不同。不能因阿附風潮，曲解媚俗，恣意羅織入罰。對於身為終審法院之○○聲請調查對其有利證據刻意忽視，全不調查，未審先判。果真如此，真相曝光，如何讓全民期待司法公平正義？申評會會認為原告傳送上揭2張法院公開活動照片並肯定A女，亦應構成性騷擾，不是阿附風潮，曲解媚俗，恣意羅織入罰？又如何自圓其說，令人費解！

4、所謂4月17日原告交付A女之書面慰問文件，事出於4月中旬文書科朱科長因懲戒法院外網英文翻譯專案事宜，有對外溝通處事不周之處又非初犯，原告曾特別要求A女進來原告辦公室喝茶併同檢討（碎念），希望A女應負起行政監督之責，要求文書科科長改善不再犯，A女遭指摘後心情低落而於當週五下班前應提交原告之下週業務活動周報，刻意延遲交付，原告於週末檢討自身是否太過嚴肅，始於4月17日星期一上班日親自使用辦公室電腦繕打書面慰問A女，期盼6月28日屆臨退職前，大家和平共處，文中並肯定A女兩年多來之盡心協助。開頭稱呼「阿○」也係因為A女與原告平日喝茶聊天時曾主動提及其出身○○鄉下，父母皆以台語阿○呼喚自己，原告考量即將退休不希望與協助兩年多之○○言語產生誤解，便採和緩親切之文句態度軟性傳遞工作改善訴求，文末自身署名「老闆」，亦是一般直屬長官自稱老闆之習慣邏輯，綜觀整篇書面內容並無任何言情性騷擾之文義字眼，A女配偶迄今仍利用媒體斷章取義模糊焦點，而不直接公開書面，供社會輿論公評，其心可議！

5、且，原告為年屆70歲之長者，出身○○鄉下而有於辦公室內每日泡茶喝茶、喝咖啡習慣，平時若有院內法官或行政同仁進出辦公室亦會邀請渠等喝杯茶或咖啡，一併討論工作，或許曾多次於喝茶檢討工作之餘，有時亦會稱呼較友好法官台語暱稱或小名，台灣鄉下人親土親之人情味，拉近彼此距離感，例如○○○審判長稱阿○、同期○○○審

判長稱阿○、舊識○○○法官稱阿○等，並無不禮貌或主觀有性騷擾之意圖。原告僅因文書科科長電子郵件傳遞內容未盡周詳，而嚴肅要求A女應監督整頓本院各科室行政主管工作態度，而偶有囉嗦碎念行為造成部屬心生不悅，使A女對於喝茶檢討工作產生負擔，而於文末寫道「就不再提喝茶就是了」還特地以括號說明，擔心用言語說不清楚，還是用文字表達比較好，何來A女配偶及媒體構陷之所謂「情書」？

（三）本件僅有A女單一申述內容，其他證人均在4月13日以後始聽聞A女口述之訪談紀錄，卻從未出具證人與A女間LINE對話訊息佐證，且申訴人與證人證詞相互汙染串供，並不具證明力：

１、依申訴及處理要點第5點第2項、第3項及第4項規定，須給予當事人充分陳述意見及答辯之機會，且調查過程需保護當事人、關係人之隱私等，並未限制或禁止調查小組出示渠等證人之對話訊息證詞，提供當事人（原告）之表達意見及答辯之機會，申評會在7月7日調查程序中，從未出示上開證據，甚至隱匿渠等證人之證詞，被告及申評會變相剝奪原告之依法得為自己權益辯護之機會，明顯違反行政程序法及上開申訴及處理要點之規定，故申訴決議之調查程序顯具嚴重瑕疵致影響決議之認定結果！

２、經查，證人證詞已自陳於6月20日媒體爆料後，證人丁、己曾於訪談前與申訴人彼此三人間相互串供時序點及內容（丁自陳：這幾天有跟己科長聊到……這星期我有跟她A聊幾次）、（己答：所以那天新聞之後，我跟主任有稍微勾稽回想……），事後訪談作證已說明，無法判斷A女所告知事項是否真實？日期4月10日以前並未聽A女說，情緒有起伏，關於是否A女有遭摸手臂事件未明確聽聞記憶不清，卻一再被申評會委員反覆誘導訊問，證人丁已清楚傳達性騷擾事件僅為聽聞（如稱：最主要是A女單方面跟我

講，也不知道是真是假，也不便給建議），無法判斷真假！

3、另，事後在不知情之日期（因申評會未出示對話訊息日期，原告無從判讀），又向證人己LINE表示：「我從法律座談會到現在，每天都處於驚嚇，及睡不安穩，我最近半夜一醒來，就完全睡不著了」、「他在法律座談會餐會結束，然後我陪他一起去送劉院長坐電梯，之後他就要我等一下，跟他到他的房間，我當下以為，是否今天哪個細節沒顧到，他又要罵我了，不好公開斥責……」以及「已經硬抱我四次了」等語，顯見A女亦稱原告為「老闆」，以及擔心細節沒顧到，會被原告罵等心情，不啻符合原告於申評會調查程序中所陳述，帶兵嚴謹，時常會因為檢討工作之必要，要求A女（A女認為是責罵）對於受其監督之同仁多加進行督促並改善工作態度，恐造成行政同仁怨聲載道心生不悅而想要趁原告屆齡退休前，惡整原告繼續以地下勢力掌握整個懲戒法院，此觀A女連續擔任3任○○○○○○○○○，不難想像在懲戒法院歷任院長接連出事下台後，仍能續任○○○○、其人脈綿延及對行政同仁之影響力，其手腕及人格特質不容小覷！

4、最末，證人庚當時擔任懲戒法院○○辦公室內工友，最貼近觀察原告有無異常之舉措，其訪談筆錄中業已證稱原告與A女在4月21以前2個月或1個半月間，互動與平日並無明顯不同（包括原告找A女之次數、A女待在○○室的時間等等，原告以往就經常找A女），每每討論公務或是公務後聊天時間都很長，未曾聽聞A女在辦公室內喊「○○不要這樣！」等語，且證稱原告每日也習慣在辦公室內撥放音樂絕非單獨邀約A女喝茶才播放。至於變更人員進出○○辦公室通報一事，也是因為證人己於4月21日多次報告工作進度未符合原告要求，才有限制證人己自由進出○○辦公室得不經證人庚通報之權限。A女兩年多來進出原告辦公室無數回，豈能不知○○辦公室有播放音樂之習慣，還

刻意誣陷原告放音樂係專屬為其播放調請，顯係自行往臉上貼金妄想！被告誤認原告是在4月11日至14日間某日改變上揭作法，且目的是為增加與A女相處機會，明顯係申評會自行無中生有，與卷證不符，採證亦有重大違法屬違法之行政處分，嗣後被告各憑申訴評議及申復決議，將原告移請法官評鑑委員會請求個案評鑑，監察院以及法評會使用違法之申訴評議及申復決議判斷內容，分別對原告做出彈劾以及撤銷原告時任懲戒法院○○職務，影響原告法律上權利甚鉅！

5、又監察院彈劾文及被告移送書所引述之申訴評議及申復決議，明顯擷取A女單一訊息刻意斷章取義，對於當事人間平時正常公務往來對話訊息，認為原告僅傳送兩張農特產品照片、院務法律研討會團體照以及單純二句對話，率爾判斷含有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生長怖、感受敵意或冒犯之情境，更離譜將原告因公務要求A女遵守期限等工作便箋，放大部分文字遽認系爭書箋內容帶有男女情愫之「情書」等事由構成性騷擾，監察院彈劾文及被告院移送書未經查證，以A女單方指控，遽認原告構成性騷擾等行為，顯與事實不符，更與政大姜世明教授於111年9間法官學院研習會中講授之美國部分法官懲戒案例課程中所提出「支持懲戒法官的證據須達到清楚、明白且具有說服性」按其證明度，懲戒事件，證明度須達明白而具說服性，大於75%之論點，相互違背。

（四）本院應依行政訴訟法第135條、第165條第1項等規定，認定原告主張之待證事實為真實：

1、A女與相關證人於事後刻意勾串虛偽事實、時間地點等證詞意圖構陷原告，渠等互為本件性騷擾案以及職場霸凌案之證人、受害者，證詞明顯遭汙染之事實。A女確實係因長期累積對原告工作嚴謹領導方式不滿，持續利用過往在院內經營小團體，在人後非議八卦之陋習，主觀上明顯串聯少數同仁同仇敵愾之心，刻意散布謠言製造遭原告職場

霸凌、性騷擾之假象，於原告屆齡退休前夕挾怨報復之動機。

2、懲戒法院現任○○林輝煌不小心捅破馬蜂窩害及被告進退維谷，為求私心護主更為掩飾其處事不力使全院遭各界非議之不法，新聞甚至波及總統府，只能充分配合A女，於112年7月12日，原告立即發出聲明書嚴正澄清絕無報載性騷擾等不法事實時，下令全院員工以海撈訪談方式，蒐集原告不利之蛛絲馬跡。申訴人A女及其他證人（霸凌案之申訴人渠等二人）配合院方製作不實指控紀錄後，懲戒法院進而見獵心喜，旋即以112年7月25日懲院人字第1120000374號函予原告訂於同年7月25日要求親自出席陳述意見，簡直鬼影幢幢，不敢苟同。

3、經原告堅持捍衛憲法所保障之當事人訴訟權，特發函予被告請求懲戒法院及林輝煌因涉及刑法圖利罪等由應予迴避，該霸凌案件始轉責成被告人事處進行調查，懲戒法院就申訴霸凌案對全院員工訪談記錄相關卷證資料，當時確實移交由被告所屬人事處調查小組負責調查及保存，不容被告臨訟怯戰等不明原因，刻意隱匿對原告有利證據，罔顧本院合議庭評議後認為與原告主張之本案待證事實有其必要性，兩度同意調閱，被告推諉卸責予懲戒法院，依行政訴訟法第135條、第165條第1項等規定認定原告主張之待證事實為真實等語。

三、並聲明：

（一）司法院性騷擾申訴處理評議委員會112年8月9日申評字第1120201211號申訴審議決定撤銷（原處分）以及112年10月17日申評字第1123800002號申復決議（相當訴願決定）均撤銷。

（二）訴訟費用由被告負擔。

參、被告則以：

一、申評會就本件性騷擾申訴事件程序之開啟及受理決定均已符合申訴及處理要點及行政程序法等相關規定：

（一）依申訴及處理要點第5點第1項規定，關於性騷擾事件程序之開啟係以接獲性騷擾「申訴」案件為前提。查，申評會於112年6月20日自媒體獲悉A女出具聲明將正式提出本件性騷擾申訴時，申評會主任委員旋即指派3名委員組成專案小組先行了解事情始末，嗣申評會於112年6月21日正式接獲A女之申訴，隨即送請當月輪值之委員確認受理，併由主任委員先前指派之3名委員所組成專案小組進行調查，此有相關媒體112年6月20日之報導、A女之聲明稿、被告於同日組成專案小組之簽呈及被告112年6月21日辦理本件申訴案之受理決定書在卷可佐，足認申評會所為就本件性騷擾申訴事件調查程序經申訴而啟動及受理決定均已符合相關法律之規定。原告主張因申評會未即時啟動調查程序，導致關鍵事證包含飯店及被告機關內部監視器檔案未能有效保存，已影響剝奪原告聲請調查有利證據之程序利益等情，自無所憑。

（二）次按性侵害或性騷擾之被害人，殊無可能有典型之事後情緒反應及標準之回應流程，被害人與加害者間之關係、當時所處之情境、被害人之個性、被害人被性騷擾之感受及被他人知悉性騷擾情事後之處境等因素，均會影響被害人遭性騷擾後之反應，且性騷擾之被害人為顧及自身名譽，往往採取較為隱忍之態度而未為異常反應、立即求助，以免遭受二度傷害，亦屬事所常有（最高法院107年台上字第887號刑事判決參照），可見關於性騷擾事件之調查與判斷，尤無僅憑被害人未出現異常反應，即得逕認其申訴不實，要屬事理之當然。據此，原告所稱相關監視器錄影畫面可證明被害人申訴遭原告於飯店房間或辦公室內性騷擾之事後第一時間並無異常反應等，本身即充斥所謂「理想被害人」(即被害人必須是大聲呼救、事後驚慌報警、害怕厭惡加害人、立即離開案發現場等）之迷思或成見，自無足取。準此，原告所聲請調取之監視錄影畫面等證據資料既不足遽引為有利本案之事證，原告所指因申評會未

即時啟動調查，導致監視器證據資料流失，損及其調查有利證據之權益等語，自無足採。

（三）原告以申評會未向其出示相關證據，以給予其充分陳述意見及答辯之機會，已侵害其受憲法保障之訴訟權等語為辯。惟申評會於進行調查時，已就A女申訴事實逐一詢問原告之意見，給予原告答辯之機會，並參酌原告提出之證據，依照原告之請求調閱懲戒法院文書科長與政大教授往來之電郵紀錄，並與飯店及懲戒法院聯繫以求取得其內部裝設之監視錄影檔案等資料，足認已給予原告充分之程序保障，難認有侵害原告訴訟權之情。

（四）至於原告另主張申評會拒絕其申請閱覽A女申訴書、相關證人證詞及對話紀錄等，剝奪其訴訟防禦權，有違反憲法保障之訴訟權之虞等情，然查：

１、依行政程序法第46條第2項、政府資訊公開法第18條規定，當事人得向機關申請閱覽相關資料或卷宗，以主張或維護其法律上利益有必要者為限；但涉及個人隱私、依法有保密必要、有侵害第三人權利之虞之資料或卷宗，機關得拒絕提供閱覽。復依性騷擾防治準則第19條、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第4條規定，性騷擾事件相關資料，均以保密方式處理。足見性騷擾事件相關資料是否提供行為人閱覽，實已涉及行為人防禦權及證人個人隱私權之利益權衡。

２、查申評會於本件性騷擾事件進行調查時，除已就A女申訴書所載之申訴事實逐一詢問原告之意見，使原告得以知悉遭申訴事實之內容外，並已將相關證人證詞、對話紀錄摘錄於申訴決議書中，俾原告得以知悉證明性騷擾事實之相關證據；此外，申評會並參酌原告提出之證據，依照原告之聲請，調閱其請求調查之事項及相關證據（詳已如前述），足認申評會於本件性騷擾事件調查過程，確已注意保障原告行使防禦權及維護其法律上權益。然而，A女申訴書、相關證人證詞及對話紀錄等，涉及A女及相關證人

之隱私，依該等證人之證言內容及脈絡，均足以辨識該等證人之個人資料，倘提供原告閱覽，除恐有過度揭露證人個人資料之虞，日後將使有關證人不願意作證，被害人更懼於提出申訴，而與性別平等工作法所揭櫫以保護被害人之處理原則有悖。據此，申評會於性騷擾案件調查中，依行為人防禦權及證人個人隱私權之利益兩相權衡下，拒絕提供A女申訴書、相關證人證詞及對話紀錄予原告閱覽，於法並無不合。

3、至原告另援引「司法院職場霸凌防治與申訴處理作業注意事項」第8點「職場霸凌案件申訴處理程序」規定，謂被告機關於處理職場霸凌個案，准許申訴人有權閱覽、抄錄卷內事證等，顯有就相同性質事件採不同標準處理之違法等；惟，按我國目前尚未針對職場霸凌制定專法規範，各機關為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，依行政院人事總處擬定之「處理建議作為」包括事前防治、事中處理及事後作為三大區塊，均側重機關內部職場秩序之管理，有關加害人或被害人權益保障及救濟，尚乏具體規範。且現行法制有關職場霸凌防治之規範層級，尚無如性騷擾事件已有專法就申訴、調查及加害人之刑事及行政罰責任為規範（性騷擾防治法第13條、第14條、第20條、第25條參照）（最高行政法院111年度抗字第76號裁定意旨參照）。依此，足見職場霸凌與性騷擾兩類事件性質並非相同，原告任意比附援引不同制度、不同性質之職場霸凌案件處理程序，逕謂被告否准原告之閱卷聲請為無理由等語，亦屬無稽。

（五）再者，本院業依原告113年9月25日調查證據聲請暨準備㈠狀所載，分別向劍湖山大飯店函調113年3月16日晚間9時許7樓電梯及通往701號房之走廊監視器錄影畫面雲端資料、向懲戒法院函調本案有關申訴事實之○○辦公室內外監視錄影器及文書科與○○教授往來之所有電子郵件，另再向申評會調取經判別後遮隱個資之相關卷宗；至法官評

鑑委員會卷宗，亦經該會以113年10月17日會法字第11331
00431號函復略以：按法官評鑑委員會評鑑實施辦法第14
條本文規定：「本會委員及工作人員對於會議討論事項、
會議內容及過程、決議之內容及其他依法應保守秘密之事
項，於決議書發送前、後，均應嚴守秘密，並不得對外發
表言論。基於保密規定，礙難提供」；並說明有關司法院
調查小組就相關人員之訪談紀錄及其等至本會說明之內
容，業於113年1月12日及4月11日交付相關卷證資料在案
等語在卷。此外，本院復依原告114年3月5日庭呈之調查
證據聲請㈡狀，以114年3月13日函向司法院人事處函調原
告所涉職場霸凌案，由懲戒法院主動訪談全院員工之所有
訪談紀錄，經司法院人事處函請懲戒法院查復，懲戒法院
以114年3月28日函復略以：有關調閱本院前就原告涉及職
場霸凌案件主動訪談全部員工之訪談紀錄乙節，因該資料
與本案無任何關聯，建請勿提供等語在卷，可證原告聲請
調查證據請求調閱全部員工訪談紀錄等，確與本案無任何
關聯。再者，員工訪談紀錄縱或可說明職場內長官與同仁
互動之情形，然此與長官是否會因此對特定同仁性騷擾
（本件職場性騷擾），亦無任何實質必然之關聯性，而無
調查必要。且查，該案已由監察院彈劾移送於職務法庭併
案審理，依該院調查報告所述內容及相關證（述）據資
料，均未提及與原告本件所涉性騷擾相關之處，該相關證
據資料是否對原告有利或不利之判斷取捨，亦非被告機關
得任意置喙，自無所謂刻意隱匿對原告有利證據之可能。
更況，原告始終無法就其所主張職場霸凌案之被害人兼本
案證人將有勾串構陷之虞提出具體之證明，亦未敘明職場
霸凌案卷中可能存有相關且有利於原告之訪談或其他證據
資料之憑據，其任意以隻字片語輕率妄言兩案間必定存在
勾串構陷情事，或徒憑臆測、恣意指摘被告與懲戒法院間
必存有刻意隱藏有利證據之串聯，逕謂被告循懲戒法院之

建議不同意提供與本案無關之閱卷聲請，即係刻意隱匿有利於原告之證據等語，要屬無稽，不足憑採，併予敘明。

（六）綜上，被告自媒體獲悉A女出具聲明將正式提出性騷擾申訴時起，至被告正式接獲申訴、決定受理及組成調查小組為本件性騷擾事件之受理調查過程，及至本院迄今所進行之證據調查，均已遵循相關規定依法定程序辦理，原告就程序事項所為如上指摘，均非足採。

二、原告自112年3月16日至4月17日確屬對A女之實施性騷擾行為：

（一）原告112年3月16日行為部分：

1、依修正前之性別工作平等法第12條第2項認定之性騷擾，其判斷標準為「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」（修正後移列於性別平等工作法第12條第4項），即性騷擾之判斷標準係以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思考，著重於被害人之主觀感受及所受影響，再輔以「合理被害人」標準，考量一般人處於相同背景、關係及環境下，對行為人之言詞或行為是否通常亦有遭受性騷擾之感受而為認定。

2、次者，性騷擾案件之被害人，因加害者與被害人之關係、加害者侵害手段之強度、方式、被害人對事情反應程度，對於受害後之反應實未必一律相同，且按一般人遭受性騷擾後之反應，依個人智識、經驗、個性及與加害人之關係等因素而常有不同，未必定能於第一時間當場反應拒絕或報警處理，被害人或因一時不知處理方式，與加害者仍在同一工作場所上班有業務往來，遂未明顯表露異狀，選擇容忍等，核屬一般人遭受性騷擾後之可能反應或處理方式，此部分亦有臺灣高等法院臺中分院110年度侵上易字第7號刑事判決可供參酌。此外，被害人遭性侵害後會如何反應，本因人而異，且縱令對於性別平等概念與事項有較為豐富智識與經驗之人，若自己遭性侵害突襲，或處於

被性侵害危急情狀下，其反應與應變之能力，並非必然優於他人（最高法院111年度台抗字第1572號刑事裁定參照）。又與性相關之侵害事件，本屬極難啟齒之事，尤以與加害者並非熟識，無法預料其個性脾氣者，被害人或單純擔憂害怕，或考量激烈抗拒會引來更大傷害，對於案發當下之反應是否能夠及時逃脫或表明拒絕、是否向他人求助、報警追訴或採取任何保護自身權利之措施，甚而猶豫，亦屬合理；斟酌被害人於事發後，對外表現及認知心理之處理方式本就因人而異，自不能遽以事後表現非如一般社會所想像典型被害人形象，即逕認並無性侵害之事實，否則即可能陷入「理想被害人」之迷思或成見（臺灣高等法院臺中分院114年度侵上訴字第76號刑事判決、113年度侵上訴字第15號刑事判決、臺灣高等法院113年度原侵上訴字第2號刑事判決參照）。準此，以遭遇性騷擾事件之一般被害人而言，本已難以啟齒，倘若加害者並非陌生人，而是與被害人在工作上有密切交集或關係者，即便是智識正常之成年人有此遭遇，對於是否向他人求助、報警追訴或採取任何保護自身權利之措施，均須再三斟酌。何況A女係遭遇職場長官之性騷擾，其或因擔心怕傷感情、破壞人際和諧、害怕成為媒體事件，或因當時情勢不利於己求援等因素，而導致對揭露性騷擾事件產生猶豫，擔憂丈夫責難、擔心，考量自己無法維持原來的工作或生活、擔心證據不足，或害怕加害人報復及相應而來之司法程序等，以致對於加害者採取不予理會、隱忍不說並自認倒楣、閃躲之態度，或在不願和加害者正面衝突的情況下，選擇以暫不立即向上級主管、同事或家人揭發或求援等消極方式處理者，亦事所常有，尚難僅憑被害人未產生異常反應，即謂其指訴不實。

3、再者，A女於本案性騷擾事件發生時，擔任懲戒法院○○○○一職，其執行職務時依戒法院組織法第6條第1項規定受懲戒法院○○（即原告）指揮監督，於職場上與原告間

確存有上下級之不對等關係。揆諸前開說明，A女於申訴事實㈠發生後，因此突如其來之衝擊，經多方考量後選擇隱忍、觀察現狀而非立即求助，以穩定其在職場時與同仁、長官及在家時與家人之互動狀況，避免再次遭受無法預期之身心衝擊，而於事發後選擇以正常之態度與原告互動，亦未於事發當下即向配偶描述受侵犯細節，應屬其開啟自我保護機制之方式。又因職場環境不同，各人遭受性騷擾後之言行反應、情緒表達本無固定模式，非可一概而論，自難以A女事發後未有明顯排斥、抗拒反應，或經過相當時日始向配偶、相關證人轉述，乃至幾經思量後最終始決定提出性騷擾之申訴，遽認A女之申訴指述係另有串聯圖謀或不實。原告以前詞置辯，自非足採。

（二）系爭書箋部分：

1、原告自陳在懲戒法院擔任○○期間對各主管科室及行政人員工作內容要求嚴謹，其間因不滿文書科科長處理懲戒法院外網英文翻譯專案事宜時之對外溝通方式，因而嚴格要求主管之A女應善盡督導之責，已見原告歷來均以嚴厲苛刻之方式督促下屬改善缺失；則其何以突然在極短時間內大幅轉變對下屬之態度，致與其平日行事作風幡然迥異？！又原告既指稱A女與其配偶設局誣陷，則何以其於明確知悉遭部屬誣陷有性騷擾之不當舉措之時，仍不主動提出聲請主張查明以還清白，反而接受被告前○○○之建議匆匆稱病提早離職？！上情均明顯與常理不符。

2、其次，細譯原告所提出其與A女逾2年期間之LINE對話內容之雙方互動模式，可見A女對原告下達之工作指令及交辦之業務，均以積極、有禮且謹慎之工作態度應對，並於過程中適時回報處理情形，期間雙方互動時，係以「○○」、「○○」稱呼對方，並未發覺曾以其他方式稱呼彼此，且互動時之用語均呈現簡潔、明確、不拖沓之特色；然，反觀系爭書箋內容，原告於信函開頭以「A女小名」起始，文末以「老闆」署名，信函內之用語明顯帶有私人

情感，已與原告過往與下屬間正常公務往來所用語氣截然不同，亦與其跟A女二人間歷來LINE對話內容顯現之嚴肅氣氛相差甚遠。是依本案整體時序展現之情境脈絡以觀，A女於歷經原告對其所為如申訴事實㈠至㈥所示之不當舉措後，繼而閱讀系爭書箋仍產生不舒服、噁心之感，確屬合於真實而堪以採信。

3、至原告雖另辯稱A女接受申評會詢問製作訪談紀錄時，曾表示不認為系爭書箋有性騷擾之意等語，然綜合A女於申訴程序調查階段為該段陳述之意，係向申評會調查委員陳述其推測原告交付系爭書箋之動機，並非向申評會調查委員表示系爭書箋對其非屬性騷擾之意，況且依A女之陳述已明白表示收到信函當下仍生噁心、恐懼等感受，則原告此部分所指顯有誤會或屬避重就輕之詞，亦無可取。

（三）原告以本件僅有A女之單一陳述、相關證人之證述不足為補強等由為指摘，係屬無據：

依A女申訴書所列之7項申訴事實，除經A女於受調查訪談時陳述明確，並提出相關LINE對話截圖及原告交付之系爭書箋（含信封）等件為據外；依A女所述原告自112年3月16日起至同年4月17日間對其所為7次印象深刻且超乎二人工作職務範圍內之言語及動作，並分次說明自己面對每次衝擊後之身心狀況、情緒反應及應對方式暨最終決定向外界求助之心路歷程；暨綜合A女所陳述遭遇性騷擾過程之整體情境脈絡及各事件間之關聯性，佐以相關證人己、壬之證述、事發當時A女與原告間確實具有職務上下級不對等關係，以及A女即將因原告屆齡退休而面臨職務變動之職場環境等，均已足使一般理性之人在相同證據上，判認原告於申訴事實㈠至㈦所示之時、地，以文字、言語及肢體碰觸方式對A女所為係性騷擾。原告仍以本件僅有A女之單一陳述、相關證人之證述不足為補強等由為指摘，自屬無據。

（四）至原告另以其與A女自109年10月28日開始配合至112年4月21日間之LINE對話截圖，顯示兩人平日互動正常，並無異狀，其不可能對A女有如申訴事實所示之不當舉措為辯，惟按性騷擾案件往往因具有隱密性且通常僅有行為人及被害人雙方在場，故蒐證不易之特性已如前述，以A女申訴事實（除申訴事實㈢外）之發生地點均屬無第三人在場之密閉空間，且可調閱監視錄影畫面之場所，其影像檔案均因時間久遠已遭覆蓋等情觀之，則申評會依A女親身經歷之陳述內容、卷內現有相關證據，及A女陳述遭性騷擾之過程時，均表示有噁心、不舒服、被冒犯之感，其陳述過程中亦出現情緒激動、哭泣及因擔憂拒絕原告恐遭報復而產生恐懼感之等情，採取較為寬鬆之採證標準，認為A女所為申訴非屬虛構，核無不合。而申訴事實㈢發生之時間既係介於上述各申訴事實之間，依整體時序之情境脈絡觀之，A女收到原告傳送之照片，並閱讀其附隨上傳之文字，發現其以「轉貼照片」此種罕見的方式與己互動，及原告於4月1日再次傳送與公務無關之照片與訊息給A女，均已足令A女感到原告應係有意於公務外接觸、聯繫A女，因而仍有被冒犯、不舒服之感受，自亦屬有憑。

（五）末者，原告雖再辯以其出身○○鄉下，本有習慣泡茶、喝咖啡，並對較親近、友好之工作伙伴會稱呼小名以拉近彼此距離，故對A女並無不禮貌或有性騷擾之意圖等語；然依原告自陳其於懲戒法院服務期間係嚴格要求工作品質、以身作則帶領院內行政同仁、整頓行政團隊紀律之人，惟竟多次以未曾對其他行政同仁之相處方式對待A女、於辦公期間以軟性方式詢問A女小名，並以泡茶、放音樂等方式邀約A女等，堪認原告對於A女所為，實已呈現偏離職場長官部屬分際之外觀，甚者，其復藉機對A女為肢體碰觸，此在一般人合理認知下，實已足使被害人產生不悅、遭到冒犯之感受，則A女主張遭原告性騷擾一事，已足徵可信。

（六）依上說明，原告固一再執詞否認涉有申訴事實所載性騷擾A女之事實，並辯以依A女職務本應隨○○進退，其恐因未受留任而誤以為未獲原告推薦，心生不滿挾怨報復，再利用配偶傳媒散布抹黑原告等語；然則，性騷擾對被害人所受精神上傷害甚為嚴重，若有被害人蓄意捏造遭到性侵害性騷擾，所受之名譽傷害與社會輿論之身心壓力，將更勝於性騷擾的控告，復以公務員生活規律、人際關係單純，如指遭性騷擾，先是須將自己不堪之遭遇公諸於眾，在本已侷促、封閉之人際圈將更難以自處，且此於加害人為同機關同事甚至長官時尤然。據此，可知性騷擾事件對被害人影響甚鉅，職場性騷擾事件尤為至甚，且因事件背後往往隱含職場權力不平等之問題，倘行為人利用其權勢對被害人為性騷擾，被害人為維持工作職位或工作內容，多數均會選擇隱忍而不敢聲張。從而，依A女自本案性騷擾事件發生之初，一開始極度不願聲張，至其後鼓起勇氣向外界求援，出面說明自己遭遇性騷擾後之身心狀況、情緒反應等情以觀，均已足證其所言當屬非虛，更顯原告就此部分所為之辯駁，確係刻意編造並渲染不實情節，企圖誤導審理方向及判斷，均屬無據等語。

三、並聲明：

（一）駁回原告之訴。

（二）訴訟費用由原告負擔。

肆、兩造不爭之事實及兩造爭點：

如事實概要欄所述之事實，業據提出A女申訴書（見本院卷一第159至168頁）、原告與A女間LINE對話截圖（見本院卷一第173至182頁）、系爭書箋（見本院卷一第183頁）、司法院辦理懲戒法院性騷擾申訴案件受理決定書（見遮蔽後之申訴決議可閱卷一第71頁）、司法院辦理懲戒法院性騷擾申訴事件調查小組112年6月26日、6月27日、6月30日、7月7日訪談紀錄（見遮蔽後之申訴決議可閱卷一第75至115頁、第121至130頁、第133至140頁、第145至165頁、第153至165

頁、第181至191頁、第193至217頁）、性騷擾申訴事件調查報告書（見本院卷一第380至387頁）、申訴決議（見本院卷一第39至55頁）、原告申復書（見本院卷一第93至99頁）、申復決議（見本院卷一第65至75頁）等本院卷、經遮蔽之申訴決議卷所附證物為證，其形式真正為兩造所不爭執，堪信為真，兩造之爭點厥為：

一、被告申評會處理程序有無違反113年9月12日修正生效前申訴及處理要點第5點及行政程序法相關規定？

二、申評會否准原告申請閱覽A女申訴書、相關證人證詞及對話紀錄等，是否違反憲法第16條之訴訟救濟權？

三、原告112年3月16日至4月17日之行為，是否構成112年8月16日修正公布前之性別工作平等法第12條第1項所定「性騷擾」？

伍、本院之判斷：

一、本件應適用之法條與法理：

（一）112年8月16日修正公布前之性騷擾防治法第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。」

（二）112年8月16日修正公布前之性別工作平等法第12條規定：「（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。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。

（三）以下要點、函釋核乃執行母法（性別平等工作法第13條第1項）之技術性、細節性行政規定，與立法意旨相符，且未逾越母法之限度，行政機關予以適用，自無違誤：

1、113年9月12日修正生效前申訴及處理要點第5點規定：「性騷擾申訴案件依下列規定處理：㈠接獲性騷擾申訴案件，應送請當月輪值之委員於3日內確認是否受理；不受理之申訴案件，應簽請主任委員同意後備查，並以書面通知申訴人；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。㈡性騷擾事件之調查，應秉持客觀、公正、專業原則，避免重複詢問，並給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。㈢專案小組調查過程應保護當事人、關係人之隱私權及其他人格法益，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。㈣性騷擾申評會開會時，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。性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免對質。㈤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，並得對申訴之相對人作成議處或其他處理之建議；申訴人如為本院及所屬機關員工，且經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之議處建議。㈥會議紀錄應載明決定之理由，簽陳院長核定後，以書面通知申訴人、申訴之相對人。如有議處或相關處理之建議，另移請本院人事處依規定議處或相關機關（單位）執行有關事項。㈦申訴案件應自申訴提起2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人。㈧性騷擾申評會於受理申訴案件期間，委員有行政程序法第一章第四節迴避之情形者，應依該法之規定辦理。㈨性騷擾申訴案件之處理程序不公開。參與調查、評議之人員應對申訴案件內容負保密責任。如有違反，得由委員一人提案，經性騷擾申評會決

議後，呈請院長解除其委員或相關職務，並得依相關規定議處。㈩性騷擾申評會調查完成後應審酌被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，給予完善之保障，避免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境。□本院應確保性騷擾申評會所作決議或處理措施有效執行，避免同事件或有報復情事發生。□派遣勞工如遭受本要點其他適用對象所為之性騷擾時，由本院受理申訴，必要時得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。」

2、113年9月12日修正生效前申訴及處理要點第12點規定：「本院所屬機關首長如涉性別工作平等法之性騷擾事件，依下列規定辦理：㈠臺灣高等法院所屬機關：由臺灣高等法院受理，並依該院相關規定辦理。㈡本院其他所屬機關：由本院受理，並依本要點規定辦理。」

3、行政院勞工委員會（後改制為勞動部）98年2月4日勞動三字第0980000351號函示：「是否有性別工作平等法之適用，應視本案之發生是否基於執行職務、與職務是否具關連性、發生時間、地點與職務有無關連及職務上是否給予機會等具體事實以為判斷。」

二、本件申訴決議所列申訴事實如下：

申訴事實㈠	懲戒法院於112年3月16日在劍湖山渡假大飯店舉辦法律座談會，於21時許晚宴結束後，原告表示有事要交代，要求A女進入其住宿之飯店房間，待A女進入房間後，原告即以雙手拉起及握住A女雙手，並自正面環抱A女身體，更不斷輕拍A女背部並表示：「不管未來接任的○○是誰，我一定向他推薦妳，妳不用擔心！」之後再度拉住A女雙手，並再次環抱A女。A女於同日22時43分，發現漏接原告之來電，恐其有公務交代，乃回撥電話給原告，原告於電話中向A女表示「妳很漂亮」、「妳知道妳很漂亮嗎？」，「我很喜歡妳」、「我真的很不想掛電話，但是我怕繼續和妳聊下去，會影響妳明天工作，所

	以還是跟妳說Good Night!」結束通話後，原告再次打電話給A女，並表示其很想再與A女講話、很喜歡A女等語。
申訴事實㈡	嗣原告於112年3月30日9時16分，以Line社群媒體（下稱Line）向A女傳送上開法律座談會之合照，並傳送訊息給A女表示：「大家都很高興，有人還特別開心！」原告復於112年3月31日10時48分，再度以Line向A女傳送上開法律座談會之合照，並傳送訊息給A女表示：「景色怡人，團隊更棒！」、「妳特別開心！」
申訴事實㈢	原告於112年3月20日至同年月25日間某日，指示A女於同年3月25日之週六補班日16時30分至其辦公室，並表示其要泡茶給A女喝。嗣原告於112年3月25日上午，以電話通知A女於同日16時30分進其辦公室，經A女婉拒，原告遂表示：「這是只有對妳才這樣，我不會對每個人這樣的」。A女於同日16時30分進入原告辦公室後，原告即泡茶給A女喝，並詢問：「妳有聽到我為妳播放的音樂嗎？」於17時30分結束泡茶後，原告即自正面環抱A女。
申訴事實㈣	原告於112年3月31日下午找A女進其辦公室聊天，並對A女表示：「接下來連假5天，要等5天後才能見到妳，真是捨不得。」再伸出雙手正面環抱A女身體，且一直撫摸A女背部，並表示A女好香。
申訴事實㈤	原告於112年4月6日15時許，藉故找A女進其辦公室，並表示其於同年4月14日要再泡茶給A女喝。嗣原告詢問A女父母平常如何稱呼A女，A女回答「阿○（台語）」，原告遂以手機寫下：「阿○，You're so beautiful!」並向A女展示前開文字。當A女起身要離開時，原告再以雙手自A女身體側面強行環抱。
申訴事實㈥	原告於112年4月12日下午，要求A女進其辦公室並交代事務，於A女要離開時，原告對A女說：「妳今天穿得很漂亮」，並以手由上至下順勢撫摸A女右手臂。

申訴事實㈦	原告於112年4月17日16時許，要求A女至其辦公室並交代公事後，交付書函1紙（下稱系爭書函）給A女，並要求A女不要當場拆閱，回去再看。嗣A女回到自己辦公室並打開信封，系爭書函記載：「阿○：每個星期五下午即可收妳Line來下一週的業務活動表，如果不是星期五即表示有調整上班或連續放假，無論如何總會在放假當晚收到，從有Line業務活動表就是如此，這樣連續有二年多了，報表總是那麼精準規律送到而且製作精美，沒有例外，一切好像被視為理所當然，直到上星期五下班後一直收不到，突然感到很茫然，很失落，怎會如此？我怎麼那樣不珍惜，不知感謝。雖然星期六收到後有好些，還是要講出來跟妳說聲抱歉，都應該怪我沒有好好珍惜，以後會更加珍惜，同時不再提喝茶就是了（我怕說不清楚，還是用文字表達比較好）。老闆」。

三、被告申評會處理程序未違反113年9月12日修正生效前申訴及處理要點第5點及行政程序法相關規定：

（一）原告雖主張被告早已於112年4月14日接獲A女之陳情申訴遭原告性騷擾，被告本應依據行政程序法第9條及第36條規定，立即依據性騷擾相關規定、申訴及處理要點第5點規定辦理，被告卻放任時任○○○林輝煌恣意隻手遮天，未啟動任何調查程序及證據保存程序，致關鍵事證包含112年3月16日飯店監視器及A女相關指控日期之被告院內監視器未有效保存，甚至對外聲明從未接獲申訴事件，公然說謊，嚴重影響原告權益，被告申評會處理程序違反申訴及處理要點第5點及行政程序法相關規定云云。

（二）惟參考前揭行政院勞工委員會（後改制為勞動部）98年2月4日勞動三字第0980000351號函示及國際勞工組織（International Labor Organization）於108年6月21日通過之第190號「暴力與騷擾公約」和第206號建議書（ILO Violence and Harassment Convention No.190 and Recommendation No.206）第3條規定：「本公約適用於在勞動世

界中的工作過程中發生，與工作有關或由工作產生的暴力和騷擾：（a）在工作場所，包括作為工作場地的公共和私人空間；（b）在工人領取薪酬、工間休息或就餐、或使用衛生、洗滌和更衣設施的場所；（c）在與工作有關的出行、旅行、培訓及活動或社交活動期間；（d）通過與工作相關的通訊，包括由信息和通信技術驅動的與工作相關的通訊；（e）在雇主提供的住所；（f）在上下班通勤時。」，本件如申訴事實㈡至㈦均發生於上班期間，如申訴事實㈠發生於懲戒法院辦理法律座談會之晚宴結束後，與職務具有密切關連性，且係基於職務上之機會，自應適用112年8月16日修正公布前之性別工作平等法第12條規定，合先敘明。

（三）按113年9月12日修正生效前申訴及處理要點第5點第1項規定「性騷擾申訴案件依下列規定處理：㈠接獲性騷擾申訴案件，應送請當月輪值之委員於3日內確認是否受理；不受理之申訴案件，應簽請主任委員同意後備查，並以書面通知申訴人；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。」，乃以「接獲性騷擾申訴（被害人願意立案調查）」，為開啟調查程序之前提。依現行（112年8月16日修正公布）之性別平等工作法第13條第2項規定：「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……：一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：……二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：(一)就相關事實進行必要之釐清。(二)依被害人意願，協助其提起申訴。(三)適度調整工作內容或工作場所。(四)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。」，固明定雇主「非因接獲申訴」（包括被害人不願意立案調查者）而知悉性騷擾後，仍應就事實進行釐清、調整工作內容或場域及提供或轉介相關服務等（見112年8月16日修正公布之性別平等工作法第13條第2項立法

理由），並依被害人意願，協助其提起申訴，但於性別平等工作法第13條第2項規定112年8月16日修正前，當被害人不願立案調查時，受理者尚無從開啓調查程序，且依修正前工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（109年4月6日發布，並自109年11月1日施行）第6條規定：「（第1項）性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。（第2項）前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。三、申訴之事實及內容。」，被害人以言詞為申訴者，在舊法時期，仍須作成書面紀錄，由被害人簽名或蓋章，方能確定其立案調查之意願，本件縱A女112年4月14日（新法修正前）將遭原告性騷擾情事，告知時任○○○之林輝煌，但只是私下抱怨，並無立案調查之意願，亦未詳述發生之詳細時間，此觀諸申訴書所載「只好在4月14日下班時間（約晚上7點向司法院○○○林輝煌報告整起事件……但我不想聲張此事……我不要這件事情曝光，我的身分不要曝露……為我保密，不要讓他人知道這件事。」（見遮蔽後之申訴決議可閱卷一第51至52頁），受理者依當時之法規，尚無從開啓調查程序，或保全監視錄影證據，以免被害人身分暴露。而於112年6月20日自媒體獲悉A女出具聲明將正式提出本件性騷擾申訴後，申評會主任委員即指派3名委員組成專案小組，嗣申評會於112年6月21日正式接獲A女之申訴，即送請當月輪值之委員確認受理，併由主任委員先前指派之3名委員所組成專案小組開啓調查（見遮蔽後之申訴決議可閱卷一第73頁），其程序並未違反113年9月12日修正生效前申訴及處理要點第5點及行政程序法相關規定，原告主張尚不足採。

（四）況縱使112年3月16日飯店監視器及被告112年3月25日、112年3月31日、112年4月6日、112年4月12日、112年4月17日院內監視器已有效保存，且監視錄影畫面可見A女與原告互動正常，A女進出原告辦公室並無異常行為，亦不足證明A女並未遭到原告性騷擾：

查性騷擾之被害人，常有為顧及名譽，採取隱忍之態度而無立即性的異常反應，或未立即求助，以免遭受二度傷害，並非所有被害人於遭受性騷擾後，均會有典型之呼救、哭泣或其他異常之言行舉止，尚難僅憑被害人未為異常反應，即謂其指訴不實。況被害人遭到性騷擾時，常因考量其職位、尊嚴、有無證據等主客觀條件，致未及時反應、呼救，亦與常情無違。是性騷擾之被害人，究係採取何種自我保護舉措，或有何情緒反應，並無固定之模式，並不一定有典型或標準之事後情緒反應，自應綜合各種主、客觀因素，依社會通念，在經驗法則及論理法則之支配下詳予判斷。本件因有具體證據（例如系爭書箋）可佐證A女並非誣指，並有證人己、壬陳述之內容，證明被害人之心理狀態（詳後），故縱112年3月16日飯店監視器及112年3月25日、112年3月31日、112年4月6日、112年4月12日、112年4月17日被告院內監視器已有效保存，且監視錄影畫面可見A女與原告互動正常，A女進出原告辦公室並無異常行為，亦難憑此逕認A女並未遭到原告性騷擾，而為有利原告之認定。

四、申評會否准原告申請閱覽A女申訴書、相關證人證詞及對話紀錄等，並未違反憲法第16條之訴訟救濟權：

（一）原告雖主張A女之申訴書、所有證人之證詞及對話訊息等資料，並無侵害第三人權利之情形，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，得遮蔽而提供，上揭證據與判斷申訴人申訴內容之真實性如何？更與原告是否應構成性騷擾？均有重要關聯，剝奪原告之閱卷權，原告就此不利於己之證據表示意見並行使防禦權之機會，已嚴重妨害原

告受憲法保障之訴訟權，並有違正當法律程序。A女透過配偶多次利用媒體要求公布性騷擾相關事證接受社會輿論公評，足證對於自身隱私毫無保密之意，另依被告所訂頒之司法院職場霸凌防治與申訴處理作業注意事項第8點關於職場霸凌申訴案件處理程序規定，該類案件被申訴人於調查程序中有權請求閱覽、抄錄、影印或攝錄卷內文書，何以相同性質之案件，被告採不同標準看待云云。

（二）惟查申評會依原告之申請，已提供文書科長與政大教授往來之電郵紀錄、申評會與劍湖山飯店及懲戒法院之電話紀錄予原告閱覽。至就原告申請閱覽A女申訴書、證人證詞及對話紀錄部分，依113年3月6日修正發布前性騷擾防治準則第19條、修正前工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第4條規定，性騷擾事件相關資料，本應以保密方式處理，被告未予閱強調覽，尚無違誤。況本件審理中，所有為判決基礎之內容，均已遮蔽足以辨識身分之資料後給閱（見遮蔽後之申訴決議可閱卷），已足以讓原告行使防禦權及維護法律上利益，申復評議決定縱有瑕疵，亦已補正，並無妨害原告受憲法保障之訴訟權及正當法律程序，原告主張尚不足採。

五、原告112年3月16日至4月17日之行為，是否構成112年8月16日修正公布前之性別工作平等法第12條第1項所定「性騷擾」：

（一）申訴事實㈦112年4月17日系爭書箋部分構成性騷擾：

1、原告雖主張A女接受調查之初並不認為原告寫此封工作便箋有何騷擾之意，何來申訴評議認為構成性騷擾？且稱呼老闆及台語阿○等稱謂，並非世俗對於情書男女通常以「親愛的」或是單字（例如道、伯道）署名結尾之方式，原告對於往來密切之法官、庭長也都有直接稱呼小名、暱稱之情形，性評會明顯配合A女其夫利用媒體渲染營造「情書」假象，且A女私下亦暱稱原告為老闆，若依申評會邏輯，A女3月17日清晨6點許主動撥打LINE通話呼喚原

告起床，也是互訴男女親暱關愛之示愛舉動，則所謂「情書」就是兩人有感情鬧彆扭，非騷擾可言。綜觀整篇書面內容並無任何言情性騷擾之文義字眼，且原告為年屆70歲之長者，出身○○鄉下而有於辦公室內每日泡茶喝茶、喝咖啡習慣，亦會邀請法官或行政同仁喝杯茶或咖啡，一併討論工作，亦會稱呼台語暱稱或小名，並無不禮貌或主觀有性騷擾之意圖。原告僅因嚴肅要求A女應監督整頓本院各科室行政主管工作態度，而偶有囉嗦碎念行為造成部屬心生不悅，使A女對於喝茶檢討工作產生負擔，而於文末寫道「就不再提喝茶就是了」還特地以括號說明，擔心用言語說不清楚，還是用文字表達比較好，何來A女配偶及媒體構陷之所謂「情書」云云。

2、惟查A女在申訴書（接受調查之前）已記載：【我看完信覺得非常反胃，馬上拿給丁和己看，並說：「你看B男怎麼寫這麼噁心的信給我？】（見遮蔽後之申訴決議可閱卷一第51頁），可知A女在接受調查之前，即已認為原告寫系爭書箋是性騷擾，原告主張「A女接受調查之初並不認為原告寫此封工作便箋有何騷擾」云云，尚不足採。且原告在該書箋中表示「……突然感到很茫然，很失落，怎會如此？我怎麼那樣不珍惜，不知感謝……還是要講出來跟妳說聲抱歉，都應該怪我沒有好好珍惜，以後會更加珍惜，同時不再提喝茶就是了（我怕說不清楚，還是用文字表達比較好）。」等文字（見遮蔽後之申訴決議可閱卷一第67頁），此與長官、下屬間一般社會觀念之「公務往來用語」顯然不同，尤其原告是A女的直屬長官，原告於該書箋中所稱「很茫然」、「很失落」、「我怎麼那樣不珍惜，不知感謝」、「我怕說不清楚」等言語，顯非直屬長官之公務用語，而帶有向A女示愛及男女情愫之意味，已逾越公務往來關係，復因申訴事實㈦之案發時，原告對A女已有申訴事實㈠及㈢至㈥之性騷擾行為（詳後），原告與A女，既非情侶關係，原告遞交系爭書箋給A女時，當然

不能主張二人間「有感情，鬧彆扭」，則以一般人處於相同之背景、環境、及關係下，原告遞交系爭書箋之行為，已造成敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境，致侵犯A女之人格尊嚴，申訴決議因而認定原告遞交系爭書箋給A女之行為構成性騷擾，核與論理法則、經驗法則相符，原告主張尚不足採。

3、又性騷擾行為常因無他人在場，被害人之說詞往往作為主要證據，關鍵在「被害人之說詞是否可信（是否誣指）」？故當有不利行為人之物證作為佐證時，將大大增強加被害人說詞之可信度。本件申訴事實㈦之行為在時間列上雖最後發生，但既有系爭書箋在卷可證，可證明原告確有向A女示愛及男女情愫之意味存在，則就A女所陳述發生在前之原告性騷擾行為，A女說詞之可信度即大為增加，本院故而就有物證（系爭書箋）之行為是否構成性騷擾，先為判斷。

（二）申訴事實㈠原告112年3月16日行為部分構成性騷擾：

1、原告雖主張A女指述刻意汙衊原告，但翌日（3月17日）A女主動撥打LINE通話予原告，且與懲戒法院法官及行政同仁出遊團體合照，照片中A女緊靠原告開心微笑，自然身體接觸，絲毫沒有刻意迴避加害人或畏懼之神情，亦無保持舉距離藉以防範身體自主權之任何舉措，且3月16日晚上，A女當晚向其夫傳達之訊息僅表示：「老闆今晚喝醉了，剛還打來跟我聊天，噁～」，對於來電聊天內容及在房內遭到身體侵犯等更嚴重之事實未見隻字片語，直至4月8日新聞報導林輝煌將接任懲戒法院○○後，於4月13日開始到處跟證人己、丁鋪梗自己遭性騷擾，向林輝煌申訴傾吐委屈，顯未符常情云云。

2、惟查性騷擾被害人並無典型或標準之事後情緒反應，並非所有被害人於遭受性騷擾後，均會及時反應、呼救或向親友詳細陳述所有被害情形，本件縱翌日（3月17日）A女主動撥打LINE通話予原告，且與懲戒法院法官及行政同仁出

遊之團體合照，照片中A女沒有刻意迴避原告或畏懼之神情，亦未刻意保持距離，但不應強求A女必須有完美被害人反應，方得認定原告有性騷擾，A女當晚向其夫傳達之訊息已表示原告之行為令其噁心，雖未詳述身體接觸之情事，但事後出現之112年4月17日系爭書箋，可證明原告確有逾越公務往來向A女示愛之情形，A女陳稱有如申訴事實㈠之事實等語，已堪採信。

3、再參諸A女事後轉告證人，原告於112年3月16日法律座談會晚宴後，要求A女到其飯店房間，並在房間內抱A女，A覺得有噁心、不舒服、被冒犯之感覺，A女向證人告知此事時，陳述過程中有情緒激動、哭泣、感到恐懼之情形，分別據證人己、壬證述詳實（見遮蔽後之申訴決議可閱卷一第133至136頁、153至154頁）。及A女曾用Line對話向證人表示：「我從法律座談會到現在，每天都處於驚嚇，及睡不安穩，所以之前才跟妳說，我最近半夜一醒來，就完全睡不著了」、「他在法律座談會餐會結束，然後我陪他一起去送劉院長坐電梯，之後他就要我等一下，跟他到他的房間，我當下以為，是否今天哪個細節沒顧到，他又要罵我了，不好公開斥責。結果，一進他房間，關起門後，他就說他好高興，謝謝我等等噁心之類的話，然後就抱我，我嚇到都不知該說啥」、「然後他一直熊抱，並且說妳放心，我一定會跟下任首長推薦妳的。我其實真想哭。那天晚上，我嚇死了，想說算了，他應該是喝醉酒，酒後失態，後來他又打電話給我，講一些噁心到極點的話。一直說很喜歡我，我就只好一直回他，謝謝○○的肯定」等情，有A女與證人己之Line對話紀錄在卷可考（見遮蔽後之申訴決議可閱卷一第139至140頁），A女事後對證人所述之被性騷擾經過，均屬一致，益足證明A女陳稱有如申訴事實㈠之事實，確屬實在。

4、原告之事後反應，可證明原告確有A女所指之騷擾行為：

證人壬於112年4月21日向原告表示A女有向其陳訴遭到原告性騷擾一事，原告旋即表示「其不戀棧，要怎麼做其都配合」，並表示「A女應該不會聲張吧，因為這樣會引來各方注意，A女也會有壓力」，之後原告自同年4月24日開始請假，並依照證人壬要求於同年4月26日或27日提出辭呈，辭職生效日為同年5月8日等情，業經證人壬證述綦詳（見遮蔽後之申訴決議可閱卷一第162至163頁）。衡情倘原告並無A女所指述之性騷擾行為，豈有不捍衛自己名譽，自下一個工作日起開始請假，再於數日內提出辭呈之理？其顯係自知理虧，為息事寧人，避免受到各界關注，產生更大之負面效應，同意立即請假辭職。可知如申訴事實㈠之事實，確屬實在。原告前揭行為，已造成敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境，致侵犯A女之人格尊嚴，申訴決議因而認定構成性騷擾，尚無違誤，原告主張尚不足採。

（三）申訴事實㈢至㈥部分構成性騷擾：

１、原告雖主張本件僅有A女單一申述內容，其他證人均在4月13日以後始聽聞A女口述之訪談紀錄，A女與證人證詞相互汙染串供，並不具證明力，證人事後訪談作證已說明，無法判斷A女所告知事項是否真實？日期4月10日以前並未聽A女說，情緒有起伏，關於是否A女友遭摸手臂事件未明確聽聞記憶不清，懲戒法院現任○○林輝煌不小心捅破馬蜂窩害及被告進退維谷，新聞甚至波及總統府，只能充分配合A女，A女連續擔任3任○○○○○○○○，在懲戒法院歷任○○接連出事下台後，仍能續任○○○○、不難想像其人脈綿延及對行政同仁之影響力，A女與相關證人於事後刻意勾串虛偽事實、時間地點等證詞意圖構陷原告，渠等互為本件性騷擾案以及職場霸凌案之證人、受害者，證詞明顯遭汙染。證人庚當時擔任懲戒法院○○辦公室內工友，已證稱原告與A女在4月21以前2個月或1個半月間，互動與平日並無明顯不同，未曾聽聞A女在辦公室內喊「○

○不要這樣！」等語，且證稱原告每日也習慣在辦公室內撥放音樂非單獨邀約A女喝茶才播放。至於變更人員進出○○辦公室通報一事，也是因為證人己於4月21日多次報告工作進度未符合原告要求，才有限制證人己自由進出○○辦公室得不經證人庚通報之權限。被告誤認原告是在4月11日至14日間某日改變上揭作法，且目的是為增加與A女相處機會，係無中生有，與卷證不符云云。

2、惟按被害人所述被害情形，如無瑕疵可指，而就其他方面調查，又與事實相符，則其供述未必不足據為論罪基礎（最高法院112年度台上字第3115號判決意旨參照）。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。又我國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。本件證人己、壬雖未親自見聞性騷擾事件，僅係聽聞相對人轉述，惟證人己、壬陳述之內容，係供證明A女之心理狀態及認知，用以證明其所聽聞A女陳述時所造成之影響，因證人之陳述本身並非用以證明A女轉述之內容是否真實，而是作為情況證據（間接證據）用以推論A女陳述當時之心理及認知，證人所陳述其目睹之A女當時之情況，即屬適格之補強證據。易言之，證人己、壬等人證述內容提及A女向其等告知遭到性騷擾時，有激動、哭泣、感到恐懼之情緒，並有害怕、難過、噁心、不舒服之反應，其等並非證明親眼見聞A女遭受性騷擾之事實，而是對於A女陳述之補強證據，其並非僅為與A女陳述具同一性之累積證據，自非傳聞證據。且證人己、壬之證詞並無瑕疵，又有系爭書箋可證明原告已逾越公務往來關係，再加上原告事後請假辭職之反應，證人己、壬證詞自可採信，原告主張「證人等互為本件性騷擾案以及職場霸凌案之證人、受害者，證詞明顯遭

汙染」、「證人均與A女事後刻意勾串虛偽事實、時間地點等證詞構陷原告」云云，尚不足採。

3、申訴事實㈢至㈥部分，業經A女陳述明確，又A女事後轉告證人，原告於112年3月25日、3月31日、4月6日要求A女進入原告辦公室，這三次原告均有抱A女之行為，又被原告於112年4月12日要求A女進入原告辦公室，原告說A女穿著很漂亮，原告有摸A女手臂之行為，A女覺得有噁心、不舒服、被冒犯之感覺，A女向證人告知此事時，陳述過程中有情緒激動、哭泣、感到恐懼之情形，分別據證人己、壬證述詳實（見遮蔽後之申訴決議可閱卷一第133至136頁、153至154頁）。觀諸A女曾以向證人表示：「我從法律座談會到現在，每天都處於驚嚇，及睡不安穩，所以之前才跟妳說，我最近半夜一醒來，就完全睡不著了」、「他就伸出手來要抱我」、「已經硬抱我四次了」等情，有A女與證人己之Line對話紀錄截圖在卷可考（見遮蔽後之申訴決議可閱卷一第139頁）。則A女事後對證人所述之性騷擾經過均屬一致，且A女回憶事發經過時，有害怕、難過、噁心、不舒服之感受，核與一般遭受性騷擾被害人之情緒反應相符，足徵A女所述上開四次應原告要求進入原告辦公室後，有遭原告環抱及摸手臂、摸背部等情，堪信為真。縱證人庚（當時擔任懲戒法院○○辦公室內工友），證稱原告與A女在4月21日以前2個月或1個半月間，互動與平日並無明顯不同，未曾聽聞A女在辦公室內喊「○○不要這樣」等語，然A女與證人己之Line對話紀錄中，A女表示「我不敢拒絕是因為我好怕他報復我」一情，足見A女為免遭到原告察覺異狀，進而施以報復，故於遭到原告性騷擾後，未在辦公室內喊「○○不要這樣」，且仍勉強維持過去與原告之互動模式，無非出於自我保護之正常反應，不能憑此反推A女未曾遭到原告性騷擾，原告主張尚不足採。

（四）申訴事實㈡部分，並未構成性騷擾：

1、申訴決議雖以原告於112年3月30日9時16分，以Line社群媒體（下稱Line）向A女傳送上開法律座談會之合照，並傳送訊息給A女表示：「大家都很高興，有人還特別開心！」，原告復於112年3月31日10時48分，再度以Line向A女傳送上開法律座談會之合照，並傳送訊息給A女表示：「景色怡人，團隊更棒！」、「妳特別開心！」，照片中A女並無與他人明顯不同之處，然原告自承其只有將上開員工旅遊之合照傳給A女，並未傳給其他行政人員，原告單獨傳送上開訊息指A女特別開心，其對A女之關注已逾越公務關係之分際，使A女覺得有噁心、不舒服、被冒犯之感覺，亦構成性騷擾云云。

2、惟【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。】（最高行政法院109年度上字第1180號判決意旨參照），「所謂合理被害人標準，係指自被害人之觀點，考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言行是否有遭受性騷擾之感受，非謂具有性意味之言行，如對團體中相對多數之人未造成負面觀感，即可無視少數人之主觀感受。」（最高行政法院112年度上字第398號判決參照），本件原告前揭向A女傳送合照，並傳送訊息給A女表示：「大家都很高興，有人還特別開心！」、「景色怡人，團隊更棒！」、「妳特別開心！」之行為，固讓A女覺得有噁心、不舒服、被冒犯之感覺，且原告前揭行為確逾越公務關係之分際，但原告所傳送之合照及訊息，客觀上並未含有向A女示愛或男女情愫之性意味，考量一般人（包括團體中相對多數或特定之少數人），處於相同之背景、關係及環境下，對原告前揭

言行，應不會有遭受性騷擾之感受，原告前揭行為難認已達「合理被害人標準」之性騷擾程度，申訴決議及申復決議認定此部分亦屬性騷擾，尚有未洽。

六、綜上所述，申訴決議所認原告所為申訴事實㈦，及申訴事實㈠、㈢至㈥之行為，客觀上具有性要求及性意味之意涵，且讓A女主觀上有害怕、難過、噁心、不舒服之感受，堪認原告行為及言語已對A女造成敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境，致侵犯A女之人格尊嚴。又原告以懲戒法院○○對A女之職務具有任免權，會向下一任懲戒法院○○推薦A女繼續任職，足認其上開對於A女具有性要求及性意味之行為及言詞，係作為A女繼續任職之交換條件，故原告所為符合修正前性平法第12條第1項第1款、第2款性騷擾之定義，申訴決議並無違誤，申復決議予以維持，亦無不合，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。惟申訴事實㈡之部分，未達合理被害人標準之性騷擾程度，申訴決議及申復決議亦認為構成性騷擾，尚有未恰，但結論並無不同，並無撤銷之必要。

七、兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　18　　日

審判長法　官　陳心弘

法　官　彭康凡

法　官　畢乃俊

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）。

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，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。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3項、第4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。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　18　　日

書記官　李依穎