

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629號

114年12月18日辯論終結

原告 林長貴
訴訟代理人 黃雅羚律師
被告 福建連江地方法院

代表人 游文科
訴訟代理人 林三元律師

上列當事人間性別平等工作法事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國112年3月21日公審決字第56號復審決定，就其經認定性騷擾成立提起復審而遭駁回部分，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、本件原告起訴後，被告之代表人於訴訟進行中由卓進仕變更為游文科，並具狀聲明承受訴訟(見本院卷第347頁)，應予准許。

二、事實概要

原告係前被告二等書記官，原任被告書記官長。訴外人即被告所屬人員甲女(代號：111A011V01，真實名年籍詳卷內代號對照表)於民國111年6月30日(被告接獲時間)向被告提出性騷擾事件申訴，指訴原告擔任書記官長時，有下列職場性騷擾行為：(一)甲女因辦公室冰箱故障，通知原告申請報修，原告即於110年8月1日(星期日)上午10時許，委請電器修理人員即證人乙(真實姓名年級詳卷)至甲女辦公室修繕，並聯繫甲女至辦公室現場監看。惟原告竟趁機在甲女辦公室觸摸甲女頭部、耳朵、肩膀及臀部(下稱系爭行為

一)。(二)原告於110年8月27日(星期五)晚間10時許，趁甲女至原告辦公室拿取卷宗時，觸碰甲女背部、臀部(下稱系爭行為二)。(三)原告於110年10月29日(星期五)晚間10時5分許，以LINE通訊軟體聯繫甲女，要求甲女下樓外出，待甲女下樓後，開車將甲女載往福澳蔣公紀念園區，並於車上不斷伸手拉甲女手(下稱系爭行為三)。(四)於110年11月14日(星期日)晚間10至11時許，趁甲女至其辦公室與之商議物品修繕事宜時，自甲女背後以雙手環抱甲女腰間及腹部，並將甲女壓制在座位上(下稱系爭行為四)。(五)於110年12月9日(星期四)或同年月10日(星期五)上班時間，在甲女辦公室以手指輕抓甲女臀部(下稱系爭行為五)。原告則於111年7月13日亦向被告提出申訴，指稱甲女對其有性騷擾行為。嗣經被告組成「性騷擾申訴處理評議委員會兼性騷擾申訴調查委員會」(下稱系爭委員會)進行調查，於111年8月15日召開111年第2次會議決議，認定原告性騷擾成立，甲女性騷擾不成立。被告即以110年8月30日連院仕人字第1110000211號函檢附同日系爭委員會111年度申評字第1號申訴決議書予原告(以下合稱原處分)。原告不服，循序提起申復、復審，均遭駁回，原告遂就原處分關於認定其性騷擾成立之不利部分(不含原處分認定甲女性騷擾不成立部分，見本院卷一第367頁)，向本院提起行政訴訟。

三、原告主張略以：

(一)系爭委員會組織不合法

原告為被告所屬人員，當為受司法院指揮、監督之人員。又依112年8月16日修正前性別工作平等法(現已更名為「性別平等工作法」，下稱性工法)第1條、第2條第2項前段及第3項、第13條第1項規定，公務人員於職場上發生性騷擾行為，應由各機關依勞動部所訂定之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」(下稱「職場性騷擾防治措施訂定準則」)，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。司法院既訂有「司法院工作場所性騷

01 擾防治措施申訴及處理要點」(下稱司法院職場性騷擾處理
02 要點), 自應依該要點第3點、第5點第1款之規定, 受理性騷
03 擾事件之申訴及調查。亦即, 應由9至13人組成「性騷擾申
04 訴處理評議委員會」(下稱性騷擾申評會)處理, 且由接獲性
05 騷擾申訴案件之當月輪值委員於3日內確認是否受理; 不受
06 理之申訴案件, 應簽請主任委員同意後備查, 並以書面通知
07 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
08 之委員組成專案小組進行調查, 作成初步調查報告後, 再召
09 開性騷擾申評會審議。況本件並無112年8月16日修正前性騷
10 擾防治法(下稱性騷法)之適用, 被告竟錯誤援引性騷法第
11 7條規定, 且未依司法院職場性騷擾處理要點成立性騷擾申
12 評會, 則被告所成立之系爭委員會組織自不合法。

13 (二)系爭委員會未盡調查義務, 且調查不符合客觀、公正、專業
14 原則

- 15 1. 原告縱使於110年1月任書記官長, 但因斯時院長事必躬親,
16 原告僅係承院長指示執行, 各同仁間仍各司其職, 非皆一切
17 仰賴原告不可。實則, 法院居住安排事務係由負責總務業務
18 之曹立斌法警負責, 法院設備維護則是由擔任庶務之林柏忠
19 執達員負責。被告於111年6月份現有職員共計19人, 系爭委
20 員會僅訪談8名證人及原告、甲女, 卻未說明何以未訪談其
21 餘人員(包括總務曹立斌法警、庶務林柏忠執達員, 或是值
22 勤人員駱芷薇法官助理), 未查證原告有無利用職權或擔任
23 官長之影響力要求總務曹立斌法警、庶務林柏忠執達員辦理
24 事務須得原告允許, 抑或駱芷薇法官助理是否目睹原告於11
25 0年10月29日晚間10時30分二度至法院大門, 已難認適法。
26 又證人8(時為兩造同事, 真實姓名及職務名稱詳卷)係於1
27 11年4月15日到任, 而甲女指訴遭原告性騷擾之期間為110年
28 8月至同年12月間, 可見證人8未親自見聞目睹甲女遭性騷擾
29 之事, 被告卻以證人身分對之訪談, 亦難認合於客觀、公
30 正、專業原則。再者, 本件證人乙已經明確表示拒絕接受訪
31 談, 系爭委員會對此視而不見, 竟以電話紀錄變相代替訪

談，益見系爭委員會所為調查，不符合客觀、公正、專業原則。

2. 被告備勤室計有6間，居住在法院3樓之人員，僅2名為男性，其餘皆為女性（包含甲女），而一般女性對於遭男性性騷擾之事當難以容忍。又甲女辦公室對面係法官辦公室，該辦公室之法官不論備勤室或辦公室均與甲女在同一樓層，其不可能不知110年8月至同年12月間，在被告工作場所內有無發生性騷擾情事或異狀。另被告時任院長基於防疫需求，自110年5月28日起已將一名司機之座位移至2樓，而與甲女在同一樓層辦公，系爭委員會未說明僅擇取8名證人訪談之理由，亦未說明何以不訪談上述與甲女居住在同一樓層，或在同一樓層辦公之法官、其他3名女性職員或司機，自有違性工法第13條第3項規定。系爭委員會未詳細審酌卷內資料，僅片面依甲女之指述，或其他證人之傳述，即為不利原告之認定，實有違誤。

（三）原處分認定事實有誤

1. 原告不可能如院長在工作會報上所述，聽取原告意見後對甲女打考績，且甲女對於法院行政事務並非羞澀、含蓄、不敢表達之人，而由證人1至證人7（均時為兩造同事，真實姓名及職務名稱詳卷）之訪談內容可知，原告並未因書記官長身分自視甚高，也無人因與原告意見不合而遭受不當對待，抑或是因未獲得原告幫忙，而在生活上或工作上受到阻礙，倘若原告有對甲女有性騷擾行為，甲女豈有可能自110年8月起一再隱忍至111年3月？甲女直接以LINE通訊軟體傳訊息給原告，表明遭原告性騷擾，豈不更加直接？甲女卻捨此不為，可見甲女所稱原告憑藉其書記官長的高權地位及在地優勢人脈，不得不在遭受性騷擾時隱忍應對一節，顯不合理，且上述證人之證詞均是聽聞甲女轉述，甲女片面就原告有性騷擾行為之指述憑信性甚低。

2. 關於系爭行為一：

01 (1)原告固坦承曾委請證人乙至甲女辦公室修理冰箱，及以LI
02 NE通訊軟體聯繫甲女到場，並有坐在甲女辦公室椅子上之
03 事實，但並無將自己衣服掀起裸露腹部，及觸摸甲女頭
04 部、耳朵、肩膀及臀部等舉止。又觀之證人6與甲女間LIN
05 E對話紀錄內容及證人5之訪談紀錄可知，甲女向證人5、
06 證人6陳述時，均未見甲女提及遭原告以手觸摸其頭部、
07 耳部、肩膀及臀部之事，復對照證人乙與甲女傳給配偶之
08 訊息，甲女向其配偶所述遭原告觸碰身體之情節，僅係一
09 般性泛稱「官長有時候會亂摸我」、「是喝完酒之後才這
10 樣，大概是肩膀、頭部、耳朵」，而未具體指明係「今日
11 修繕冰箱時，遭原告摸臀部」，且性騷擾事件通常發生在
12 隱密、黑暗、無人或極度擁擠之時空，甲女卻指稱原告係
13 在甲女靠近冰箱及鄰近證人乙，且有第三人在場之場合對
14 其為性騷擾，此顯不合理。

15 (2)證人乙未目睹原告觸摸甲女肩膀、頭部、耳朵，且連江縣
16 水電工極其稀少，因此水電工的氣焰甚為囂張，證人乙屢
17 因電器安裝、維修事務執行未盡人意，而與被告管理電器
18 之相關人員發生爭執，故對於監督其辦理電器相關事務之
19 原告不甚友善，是證人乙之陳述無非屢因電器安裝維修與
20 被告人員發生爭執而有挾怨報復之情，不可採信。再者，
21 甲女辦公室冰箱是右開門，位在辦公室門打開的對側牆
22 壁，辦公室大門右側約2公尺處是甲女辦公桌，再過去是
23 辦公椅，證人乙在面對冰箱打開冰箱門維修時，視線角度
24 不可能看到其背後或冰箱門後之辦公桌側畫面，此部分事
25 證未予查明，容有率斷。

26 3. 關於系爭行為二：

27 原告並無伸手碰觸甲女背部、臀部之舉止，且110年8月27日
28 原告應該沒有與甲女在辦公室碰面。又110年8月27日證人7
29 應是在院值班，而證人7又與原告同一辦公室，其係證稱未
30 看見原告與甲女有肢體接觸。另甲女陳述目的在使原告受調
31 查懲處，故不得作為唯一證據，而需有補強證據。此部分均

01 僅有甲女之片面陳述及其餘證人於甲女申訴前之聽聞，且證
02 人3之證述亦與甲女之指述有出入。另倘若原告真有對甲女
03 為性騷擾行為，當時被告院內各樓層均有其他人在，甲女大
04 可立即出言喝止，其卻不圖此行，令人費解。復對照原告與
05 甲女LINE對話紀錄，其上並無日期，且二人對話時間已近晚
06 間10時，當無繼續工作之可能，況甲女未於當日立即向其配
07 偶或同事反應遭性騷擾之事，而是直至翌日下午始向其配偶
08 表示遭原告性騷擾，並選擇在10個月後藉此打擊原告，可見
09 甲女申訴動機不單純。

10 4. 關於系爭行為三：

11 原告110年10月29日未與甲女碰面，不可能開車載甲女前往
12 蔣公臺。又此部分甲女之指述實與證人2、證人6之證述有所
13 不同，且由證人2、證人6之證述可知，原告載甲女前往蔣公
14 臺應係原告友人與甲女一同飲酒用餐後之事，且原告搭載甲
15 女至該處是訴說彼此工作的心事，並無不斷伸手拉甲女手之
16 舉止。又觀之甲女與其配偶之LINE通訊軟體對話截圖，並未
17 提及原告於110年10月29日當晚駕車將其載往蔣公臺，且該
18 對話截圖僅能證明甲女認知到原告心情不好，難以證明原告
19 有何「性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為」，難
20 以該當性騷擾要件，原處分逕為不利原告之認定，實有欠妥
21 適。

22 5. 關於系爭行為四：

23 (1)原告固有前往甲女辦公室拿卷，並在看見甲女白髮變多
24 後，依甲女請求幫其拔除白髮，但並無自甲女背後以雙手
25 環抱甲女腰間及腹部，並將其壓制在座位上之行為。甲女
26 既經過考試、訓練，並已從事實務工作1年，實不可能不
27 知甲女所述原告所為，可能已經構成刑法猥褻行為，且甲
28 女若當時立即向法院長反映，院長縱使再信任原告，斷不可
29 能包庇原告，甲女卻選擇隱忍，此顯不合理。又甲女關於
30 當日是否值班、是否在上班中，前後指訴出入甚大，且觀
31 之甲女於當日及翌（15）日與原告之LINE通訊軟體對話截

圖，原告對於甲女說話口吻頗有責怪之意，倘若原告確有如甲女所述於110年11月14日晚間對甲女有性騷擾行為，甲女豈有可能隱忍，甚至敢怒不敢言？遑論參酌甲女與原告於110年11月19日之LINE通訊軟體對話截圖，均可見甲女所述隱忍原告行為的理由並不合理。

(2)依甲女所陳在此之前已遭原告性騷擾多次，何以其竟再於深夜自行前往原告辦公室反應儲熱桶漏水問題，且又怎會請原告幫其拔除白頭髮，令原告有接近之機會。再者，甲女所述原告自背後以雙手環抱甲女腰間及腹部，並將其壓制在座位上時，甲女何以未制止斥責原告，未立即向配偶反應，反而於隔日下午始告知配偶，況證人3、證人6、證人8，均是在甲女申訴前始聽聞甲女指述，自難僅憑甲女片面指述，逕認原告有性騷擾甲女之行為。

6. 關於系爭行為五：

原告於甲女所指訴之日期均已請假擔任友人親友喪禮總指揮，並無於上班時間回到法院之可能。又甲女前後所述遭原告觸碰臀部的地點不同，且甲女所述時間為上班時間，書記處辦公室除原告外，尚有另一名書記官在辦公室內，同一樓層也有一名法官，原告豈有可能在上班時間以手抓甲女臀部？是甲女所述實不合理。再者，倘若原告真有如甲女所述之性騷擾行為，其大可在與原告以LINE通訊軟體聯絡時敘述遭原告性騷擾之事，甚至在原告否認時向法院陳報，然甲女自始至終均無作為，反於110年12月12日突然向其配偶表示遭原告以手抓臀部，此實無法排除甲女係藉此獲得其配偶之高度關注之可能。況且，觀之甲女與原告於111年1月22日之LINE通訊軟體對話截圖，甲女尚且詢問原告是否有空開車載她，倘若原告確有對甲女為性騷擾行為，依事理之常，甲女應避之唯恐不及，甲女卻主動要求搭乘原告之車輛，此顯不合理，益令人質疑甲女所述之真實性。

(四)聲明：原處分關於認定原告性騷擾成立之部分及該部分申復決議及復審決定均撤銷。

01 四、被告答辯則以：

02 (一)系爭委員會組織合法

03 1. 依處分時（即112年8月16日修正前）性工法第1條、第2條第
04 2項前段、第3項、第12條、第13條及職場性騷擾防治措施訂
05 定準則等規定，公務職場上發生性騷擾事件時，應由各機關
06 依性平法、職場性騷擾防治措施訂定準則及各機關自訂關於
07 工作場所性騷擾防治措施、申訴、調查處理、懲戒所應遵循
08 之準則處理。本件甲女於111年6月26日提出性騷擾申訴時，
09 被告之編制預算員額及實際服務人數均未達30人以上，因此
10 並非處分時性工法第13條第1項，及職場性騷擾防治措施訂
11 定準則所規範之對象。是以，被告未依上揭準則訂定機關內
12 部之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，亦未成立常設性的
13 「性騷擾申訴處理評議暨調查委員會」，並無任何違反法規
14 之處。

15 2. 本件因甲女申訴遭性騷擾時間包含上、下班時間，被告需待
16 訪談申訴人及關係人，再視訪談結果決定後續調查方向，故
17 被告依性騷法第7條、性工法第13條、職場性騷擾防治措施
18 訂定準則第7條、第8條等規定，先成立「性騷擾申訴處理評
19 議小組」，為求周延再改名為「性騷擾申訴處理評議委員會
20 兼性騷擾申訴調查委員會」，於法核無不合。又系爭委員會
21 已經認定原告各次性騷擾行為具有持續性及一體性，係在辦
22 公場所發生，與甲女職務具有時間上或地域上之關連，且係
23 利用職務上機會為之，故應適用性工法而非性騷法，復審決
24 定亦採相同見解維持原處分，可見原處分並無適用法律錯誤
25 之情事，原告任意指摘，並不可採。

26 3. 被告因人力及資源有限，於處理本件性騷擾申訴案，難以比
27 照一般機關之制度與流程運作，爰依司法院組織法、法院組
28 織法等相關規定，以被告有關行政上(非審級)之事項，除另
29 有規定外，係受司法院之指揮監督，於111年7月4日依行政
30 層級直接報請司法院協助支援，並經司法院於同年月5日函
31 復檢送支援小組人力(法官2名、書記官3名)，另由被告聘請

01 外部學者專家委員2名，併同及被告人事室主任計5人，依處
02 分時性工法、職場性騷擾防治措施訂定準則等相關規定設置
03 系爭委員會，再參考勞動部所訂定「僱用員工三十人以上五
04 百人以下中型事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒
05 辦法範本」（下稱中型事業職場性騷擾防治範本）第8條第2
06 項規定，規劃性騷擾申訴會兼調查委員會設置委員5人，且
07 已注意女性委員之比例達二分之一以上，堪認系爭委員會之
08 組成合法妥適。

09 4. 甲女於提出性騷擾申訴時，係服務於被告法院，依處分時性
10 工法第3條第3款規定及最高行政法院110年度上字第769號判
11 決意旨，自應由被告受理性騷擾申訴案，並由機關依相關規
12 定組成性騷擾申訴處理委員會，而被告所組成之系爭委員會
13 亦與勞動部所建議：「可請外部學者專家協助調查，委員會
14 開會時也可請學者專家參與討論。未要求委員會及調查小組
15 之人數，僅要求留意性別比例」之組成委員資格相符。又司
16 法院下所屬各級法院，各自訂立有機關內部之「工作場所性
17 騷擾防治措施申訴及處理要點或」或「性騷擾防治申訴及調
18 查處理要點」，可見各級法院與司法院間雖有審判行政上之
19 隸屬關係，惟各級法院本身亦為機關，各自有依其執掌行使
20 管理或處理機關內部所屬人員相關事務之職權。原告所稱被
21 告應依司法院職場性騷擾處理要點之規定受理本件性騷擾事
22 件之申訴及調查，進而指摘被告所成立系爭委員會組織之合
23 法性，實屬無稽。

24 (二)系爭委員會已善盡調查義務，並充分給與當事人陳述意見之
25 機會

26 系爭委員會基於調查事實及證據之必要，於處分作成前之11
27 1年7月28日已通知原告訪談進行調查，並以「開放式」問答
28 及事件發生之時序明確詢問原告詳細案發狀況及是否有與甲
29 女肢體碰觸，經原告自由陳述，作成20頁內容訪談紀錄，足
30 認系爭委員會於調查過程已依規定善盡調查之責，並充分給
31 予原告陳述意見之機會。又自原告訪談紀錄內容可知，原告

告對於甲女申訴事件可以清楚、仔細描述，實際上並非對於遭申訴之具體內容一無所知，或無法對於遭申訴之內容清楚說明。況且，本件被告已將相關卷證資料為適當遮隱後供原告及其訴訟代理人閱覽，是原告所稱自遭系爭委員會調查時起迄提起本件訴訟止，始終未受告知，或知悉對其不利證據要旨，程序保障容有缺失一節，顯非足憑。

(三)原處分事實認定並無錯誤

1. 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。復參諸性騷擾事件常發生在隱密處或短暫瞬間，直接證據之取得有相當難度，但仍可透過被害人事後反應、周遭親友觀察或其他間接證據綜合論斷。系爭委員會於進行調查時，已依甲女之具體指述，就相關人員及其他證人進行訪談，再就有關LINE通訊軟體訊息內容，及甲女之事後反應、身心狀況等其他間接證據綜合判斷，因而認定原告確有性騷擾之事實，並無疏為調查或認定事實錯誤等違法情事。
2. 原告長期居住在連江地區，自被告法院92年12月31日正式設立後，隨即擔任被告法院之書記官，迄至112年6月16日申請自願退休生效止，在被告法院任職甚久，對在地人士及相關機關、商家等均甚為熟稔，以其於本案申訴事實期間任職被告法院書記官長之高權身分，及在地方具有相當程度之優勢人脈，而甲女於109年間分發至被告法院，除因隻身赴外島工作，在生活環境上有諸多不便情形需適應外，亦須藉由原告協助其在職場上快速進入軌道，並受有地區調動限制，相對於原告而言，甲女之角色及立場上確屬較依賴且弱勢之一方，足認甲女確有因畏懼原告之職權及在地實質影響力，而對其遭性騷擾之事有隱忍不發之可能。

01 3. 關於系爭行為一：

02 (1)此部分除甲女之指述外，甲女於當日下午即以訊息傳給其
03 配偶抱怨遭原告性騷擾，嗣後亦曾向證人2、證人3、證人
04 6及證人8表示遭原告性騷擾之情，並具體描述遭到原告性
05 騷擾當下之情形，核與甲女所申訴之內容相符，足認原告
06 確有掀開衣服露出腹部及以手觸摸甲女之臉部、耳朵、肩
07 膀及臀部之行為。

08 (2)原告空言證人乙屢因電器安裝維修與被告人員發生爭執，
09 其證述有挾怨報復之可能，惟並未提出任何客觀事證為
10 佐，已難認有據；再依甲女辦公室示意圖，可見辦公桌旁
11 空間非小，椅子可以移動到桌旁其他空間，自無法排除椅
12 子靠近冰箱位置，致原告、甲女、證人乙距離相近，亦難
13 判認證人乙之視線受阻，更無法排除原告得直接碰觸到甲
14 女，甲女在猝不及防下無法立即閃躲之可能，原告以其單
15 方面臆測假想主張本件仍有事證未予查明一節，顯無足
16 憑。

17 4. 關於系爭行為二：

18 此部分除有甲女之指述外，另有證人3、證人6之陳述及甲女
19 與原告、甲女與其配偶之LINE通訊軟體對話截圖可資補強佐
20 證，足認原告確有趁辦公室無人且無監視器之際，伸手觸碰
21 甲女背部，並滑至臀部之行為。又被害人於遭遇性騷擾時，
22 常會因與加害人之關係等因素而有不同反應，或擔心傷感情
23 情、破壞人際和諧，或害怕成為媒體事件等因素而導致對揭
24 露遭性騷擾之事件產生猶豫，且多數被害人對於行為人常採
25 取不予理會、閃躲等消極態度處理。換言之，性騷擾案件之
26 被害人，對於受害後之反應未必一律相同，常因加害者與被
27 害人之關係、加害者侵害手段之強度、方式、被害人對事情
28 反應程度，而有所不同，且被害人遭受性騷擾時，不乏考量
29 當時情勢不利於己求援，而先選擇暫時隱忍(待適當時機才
30 對外求援)，並非僅激烈反應或大聲斥喝呼救，才屬被害人之
31 正常反應。是原告主張甲女未於事件發生當下立即反應，

01 出言喝止，並一再指摘甲女未隨即向配偶或同事反應等情，
02 實屬矯飾卸責之詞，實非足採。

03 5. 關於系爭行為三：

04 (1)此部分除甲女之指述外，尚有證人3、證人6、證人8均稱
05 曾聽聞原告夜間單獨找甲女外出，並一直拉甲女之手等
06 情；又甲女於當日晚間10時58分隨即以訊息傳給其配偶哭
07 訴此事，並表示有害怕之情緒，且原告於被告調查時亦承
08 認曾於夜間開車載甲女至福澳蔣公紀念園區等情，足認原
09 告確有於深夜以電話施壓甲女下樓，並以車載甲女前往紀
10 念園區附近之蔣公臺，且不斷伸手拉甲女之手的行為。

11 (2)原告雖稱其當日值班，不能飲酒，不可能有甲女所稱飲酒
12 後去找甲女情事，然依被告之值班規則，值班日只要在能
13 盡速來回法院執勤的範圍內活動即可，並未規定值班日不
14 能有其他活動，且從被告處開車至紀念園區僅需3分鐘，
15 至於原告有無值班或與人換班，抑或是有無飲酒，亦與本
16 事件無事理上關聯性，故無法排除原告於值班當日仍有飲
17 酒後去找甲女之可能。是原告之主張實不足以駁斥甲女指
18 述之憑信性。

19 (3)依經驗、論理法則，已婚男同事深夜強約女同事單獨外
20 出，並載往人煙稀少之處，就一般人而言，若非你情我
21 願，確實將致生遭強迫之一方感受不舒服、不尊重等情。
22 衡酌甲女與原告之年齡差距、在地熟悉度與年資歷練差距
23 等，確實會因壓力而屈服於原告之邀約，甲女之不舒服、
24 不自在應符合「合理被害人」標準，是原告所為確符合性
25 騷擾要件。

26 6. 關於系爭行為四：

27 此部分除甲女之指訴外，尚有證人1、證人3、證人5、證人
28 6、證人8均證稱有聽聞甲女因拔白頭髮時遭原告碰觸身體之
29 事。又甲女於翌日即傳訊息予其配偶，表示自己遭原告從後
30 面抱住、不太高興，但因很多事情需要原告協助，不敢得罪
31 等情，且原告於調查時亦自承有幫甲女拔白頭髮之行為，足

01 認甲女所為指述尚非無據。原告指摘甲女所述不可信之主
02 張，無非仍係企圖混淆是非，將其行為之過錯推卸於甲女之
03 片面說詞，委無足採。

04 7. 關於系爭行為五：

05 (1)此部分除甲女之指訴外，尚有甲女於同年月12日與其配偶
06 之LINE通訊軟體對話截圖可佐，足認原告確有在甲女辦公
07 室，以手抓甲女之臀部之情事。原告雖稱忙於親友喪禮，
08 然並未提出相關事證足以證明其全程都在喪禮現場協助喪
09 家，此部分說詞，尚不足採。

10 (2)原告雖主張其於該二日擔任友人親友喪禮總指揮，並無回
11 到法院之可能，倘原告當天確在法院，甲女何須於110年1
12 2月10日均以通訊軟體LINE與其聯絡一情。然上司與職員
13 雖於同一辦公處所工作，但仍以通訊軟體LINE交辦事務之
14 情所在多有，原告前詞所辯尚不足為據。至甲女未立即將
15 上情通報告知院長及隱忍二日才向其配偶反應，均合於一
16 般人遭受性騷擾後之常情反應，原告屢屢執此主張甲女指
17 述之憑信性，均非足採。

18 (3)甲女此部分申訴事實，重在原告曾一次或多次以趁機抓臀
19 性騷擾甲女之行為，確切地點為何，顯屬枝節，而非重要
20 判斷之點，且甲女於申訴之初已陳明因時間太久、或因遭
21 原告抓臀騷擾次數太多，致無法確定地點，並無顯違常情
22 之處，原告徒以不影響於性騷擾行為是否成立之枝節性事
23 項，漫為爭辯，率論甲女此部分之申訴內容不足採信，實
24 非可採。

25 (四)聲明：原告之訴駁回。

26 五、本件前提事實及爭點

27 如事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，並有原告簡歷表
28 (見本院卷一第427至446頁)、甲女性騷擾事件申訴書影本
29 (見原處分卷二第1至15頁)、被告111年7月4日連院仕人字第
30 1110000164號函(下稱111年7月4日函，見原處分卷一第1
31 頁)、司法院111年7月5日院台人三字第1110020034號函

(下稱司法院111年7月5日函)、111年7月28日院台人三字第1110021928號函暨所檢附之性騷擾申訴處理評議小組名冊、系爭委員會行政人力名冊(見原處分卷一第3至4頁、第11至12頁)、被告111年7月5日連院仕人字第1110000167號函(下稱被告111年7月5日函,見原處分卷一第5頁、第6頁)、被告111年7月11日連院仕人字第1110000173號函(下稱111年7月11日函,見原處分卷一第7頁)、系爭委員會111年7月7日111年第1次會議記錄影本(見原處分卷二第261頁)、系爭委員會111年8月15日111年第2次會議記錄影本(見原處分卷二第262至263頁)、系爭委員會111年10月13日111年第3次會議記錄影本(見原處分卷二第266至267頁)、原處分、申復決議書及復審決定書影本各1份(見原處分卷一第14至41頁、第47至60頁及第61至76頁)在卷可證,堪信為真實。又兩造既以前詞爭執,經整理雙方之陳述,本件爭點應為:

- (一)本件應適用處分時性工法抑或是處分時性騷法?
- (二)系爭委員會之組織是否適法?
- (三)被告以原處分確認原告對甲女性騷擾成立,認事用法是否有誤?

六、本院之判斷

(一)本件應適用處分時性工法

1. 現行有關性騷擾防治相關法令包含性工法、性騷法、性別平等教育法(下稱性平法,與性工法、性騷法合稱性平三法),然性平三法就性騷擾防治而言之立法目的、防治手段及救濟程序、範圍均有差異。性工法主要在保障受僱者及求職者免於性騷擾之工作及求職環境,保障性別工作權之平等,以維護其工作權益;性平法主要保障學生之受教育權;性騷法旨在保障一般人在職場及校園領域外免於性騷擾之人身安全維護。且處分時性騷法第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。」足見立法者有意排除性騷法與性工法、性平法之規範競合關係，亦即凡處分時性工法及性平法已明文規範之事項，除有處分時性騷法第1條第2項但書規定（按處分時性騷法第12條、第24條及第25條乃處分時性工法及性平法所無之規定，故於性工法、性平法案件亦有適用）情形外，均應無性騷法規定之適用，合先敘明。

2. 處分時性工法第2條第2項前段、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。……（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。」可知，公務人員職場性騷擾事件亦有性工法相關規定之適用，且其申訴、救濟及處理程序，應依公務人員人事法令之規定。又處分時性工法第12條規定：「（第1項）本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、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。」準此，性工法所規範之職場性騷擾行為，包括「職場交換利益性騷擾」（處分時性工法第12條第1項第2款）及「職場敵意環境性騷擾」（處分時性工法第12條第1項第1款）兩種類型，必須是屬於此種兩種類型之性騷擾行為，始有適用性工法之可能。
3. 前述職場敵意環境性騷擾之要件包括：(1)必須為性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為。(2)行為不受歡迎。(3)被害人須為受僱者。(4)須於執行職務時發生。(5)行為須造成敵

01 意工作環境。其中所謂「執行職務」，不僅是指執行主要職
02 務部分，尚包括為完成主要職務所附隨之準備工作與輔助事
03 務，且此項附隨之事務不問其與職務係直接或間接之關係，
04 均屬於其所執行職務之範圍。故是否為「執行職務」，並非
05 僅以形式上的上下班時間為區分，而是應視個案發生背景與
06 職務有無關聯性，以及是否利用職務給予之機會為之等因素
07 綜合判斷。質言之，上下班時間固然可以作為認定是否為執
08 行職務的參考因素，但並非唯一的因素，不得僅以受僱人處
09 在「下班時間」為由，即逕認受僱人非執行職務，縱使是在
10 所謂「下班時間」，倘若與受僱人之職務（包含附隨之準備
11 工作與輔助事務）具有關聯性，或是利用職務給予之機會為
12 之，仍屬執行職務範疇。

- 13 4. 經查，本件甲女係指訴於系爭行為五所示上班時間，在其辦
14 公室內遭原告為性騷擾行為，且原告對於甲女於系爭行為五
15 所示上班時間，有至辦公室上班一事，並無爭執，堪認甲女
16 於系爭行為五所示時間，確處於執行職務之狀態。又依卷附
17 被告110年8月份至12月份值（勤）日費印領清冊、110年8月
18 份值勤表顯示（見本院卷一第519至530頁），甲女於系爭行
19 為二至四所示時間，均為其值勤時間（系爭行為二、三均係
20 夜間值勤，自當日下午5時30分起至翌日上午8時30分止；系
21 爭行為四甲女為假日值勤，自當日上午8時30分起至翌日上
22 午8時30分止），亦足以認定甲女於系爭行為二至四所示時
23 間，確均處於執行職務之狀態。另甲女於系爭行為一所示時
24 間，係因原告於當日上午10時許，委請證人乙至其辦公室修
25 理冰箱，並經原告以LINE通訊軟體通知其至辦公室等情，為
26 兩造所不爭執（見原處分卷二第277頁、第443至444頁，本
27 院卷一第406頁），由此可見，甲女於系爭行為一所示時
28 間，係經原告通知後，為踐行公物保管職責，方至其辦公室
29 監看證人乙修繕由被告提供放置在辦公室內供甲女執行職務
30 時使用之冰箱（公物），俾利工作所需，亦堪認甲女係執行
31 與其職務相關之附隨事務，而處於執行職務之狀態。從而，

01 本件甲女於系爭行為一至五所示時間均可認處於執行職務之
02 狀態，則不論原告是否真有如甲女所指之性騷擾事實，均應
03 適用處分時性工法之規定，且本件與處分時性騷法第12條、
04 第24條及第25條規定無涉，自無性騷法適用之餘地。

- 05 5. 原告雖主張被告竟錯誤援引性騷法第7條規定成立系爭委員
06 會，適用法令有誤云云，然觀之卷附被告111年7月4日函
07 （見原處分卷一第1頁）係記載：「依性騷擾防治法第7條、
08 性別工作平等法第13條、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲
09 戒辦法訂定準則第7條、第8條等規定，本院擬成立申評小
10 組，置委員5人，惟囿於人力不足，陳請均院指派法官2人擔
11 任本院申評小組委員，併同書記官3人至4人協助調查紀錄等
12 行政文書工作，俾本院申評小組遂行調查處理措施」等語，
13 且原處分亦已清楚載明：考量甲女對原告提出之申訴事實多
14 數發生於一般上班時間及加班期間，屬於執行職務期間，雖
15 有少數發生於下班期間及假日期間，然其中或係甲女與原告
16 基於同事聚餐，或為修繕辦公室電器用品以利工作所需，與
17 職務具有時間上或地域上的關聯性，且係基於職務上之機
18 會，難認與執行職務無關聯性，自應適用處分時性工法第2
19 條第2項前段、第12條、處分時性騷法第1條第2項規定，適
20 用性工法之規定等旨（見原處分卷一第17至18頁），可見被
21 告僅係因於調查初期事實尚不明確，無法確定本件究應適用
22 性工法或性騷法，為免系爭委員會組成有瑕疵，固除處分時
23 性工法相關規定外，亦一併援引處分時性騷法第7條規定組
24 成系爭委員會。而系爭委員會於調查完畢後，已釐清事實確
25 定本件應適用處分時性工法，且被告最終亦係依處分時性工
26 法作成原處分認定原告（職場）性騷擾成立，自難認被告有
27 何適用法令錯誤之處，是原告此部分主張顯有誤會，並不可
28 採。

29 (二)系爭委員會組織合法

- 30 1. 處分時性工法第3條第3款規定：「……三、雇主：指僱用受
31 僱者之人、公私立機構或機關。……」第13條規定：「（第

01 1項) 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人
02 以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作
03 場所公開揭示。(第2項) 雇主於知悉前條性騷擾之情形
04 時，應採取立即有效之糾正及補救措施。(第3項) 第一項
05 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管
06 機關定之。」可知，為貫徹處分時性工法第1條所揭示之保
07 障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地
08 位實質平等之立法目的，立法者於處分時性工法第13條課予
09 雇主防治職場性騷擾行為之義務，並已依雇主人力規模而為
10 不同防治義務內涵之規範。亦即，僱用受僱者30人以上之雇
11 主，除應防治職場性騷擾行為之發生，以及事後採取立即有
12 效之糾正及補救措施外，亦應依勞動部所訂定之性騷擾防治
13 措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，訂定自身之性騷擾防治
14 措施、申訴及懲戒辦法，並將之在工作場所公開揭示。至於
15 僱用受僱者未及30人之雇主，雖負有防治職場性騷擾行為之
16 義務，但無須訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作
17 場所公開揭示。

- 18 2. 勞動部依性工法第13條第3項授權所訂定之職場性騷擾防治
19 措施訂定準則第2條第1項規定：「僱用受僱者三十人以上之
20 雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，
21 並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。」第7條第1
22 項、第2項規定：「(第1項) 雇主處理性騷擾之申訴，應以
23 不公開方式為之。(第2項) 雇主為處理前項之申訴，得由
24 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
25 性別之相當比例。」又處分時勞動部為使僱用受僱者30人以
26 上未滿500人之中型事業單位，於訂定性騷擾防治措施、申
27 訴及懲戒辦法時能有所依循，復訂有中型事業職場性騷擾防
28 治範本供中型事業單位參考。該範本第8條第1項、第2項規
29 定：「(第1項) 本公司為處理第五條性騷擾事件之申訴，
30 除應以不公開之方式為之外，並得組成申訴處理委員會決議
31 處理之。(第2項) 前項委員會中應置委員三人至五人，除

人力資源部門主管為當然委員外，餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。」由此可見，縱使是僱用受僱者30人以上之雇主，在就職場性騷擾事件進行調查時，亦僅係「得」由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，非謂一定要以組成申訴處理委員會之方式進行調查。又倘若雇主決定組成申訴處理委員會，法令雖未就申訴處理委員會組成人數有何限制規定，然雇主既係成立「委員會」，故解釋上組成人員至少須為3人，且須注意委員性別之相當比例。而勞動部對此，亦具體化「建議」受僱者30人以上未滿500人之中型事業單位，可由3人至5人組成申訴處理委員會，且其女性委員應有二分之一以上比例。僱用受僱者未及30人之雇主，自可參考上揭規範精神，於考量自身人力資源狀況後，組成申訴處理委員會調查職場性騷擾事件。

3. 查甲女於111年6月26日為性騷擾申訴時，被告之編制預算員額為21人，實際服務人數為19人，迄同年7月份，被告之預算員額為23人，實際服務人數為21人等情，有被告111年6月份、7月份職員員額統計表各1份在卷可憑（見本卷一第145頁），可見被告所屬人員未達30人，故依處分時性工法第13條第1項規定，被告雖負有防治職場性騷擾行為之義務，但無須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，亦不受職場性騷擾防治措施訂定準則之規範。又依司法院組織法第6條及法院組織法第110條規定，被告之行政事項受司法院之指揮監督，而被告係因囿於人力及資源有限，故於參考職場性騷擾防治措施訂定準則第7條、中型事業職場性騷擾防治範本後，決定成立系爭委員會，並置委員5人，其中1名委員為其人事主任，另外4名委員中，2名係請求其行政上級機關司法院指派法官支援，2名則為外聘專家學者，且已注意委員性別之相當比例等情，業經被告陳明在卷，且證人5亦證稱：連江地院比較特殊，人比較少，編制內外都沒超過30人，我在職的時候約20人，實際上班只有16

人，又有派系，一有風吹草動大家都知道。當時院長考量就是要組成會議真的很難組，找誰來都不太合適，沒有辦法客觀公正，找外部委員或許是比較合適的辦法，所以我當時也是建議院長找外部委員比較合適等語（見原處分卷二第338至339頁），並有被告111年7月4日函（見原處分卷一第1頁）、司法院111年7月5日函暨所檢附之性騷擾申訴處理評議小組名冊（見原處分卷一第3頁、第4頁）、被告111年7月5日函（見原處分卷一第5頁、第6頁）、被告111年7月11日函（見原處分卷一第7頁）、系爭委員會111年7月7日111年第1次會議記錄影本（見原處分卷二第261頁）各1份在卷可憑，由此可見被告確係因囿於人力及資源有限，且顧忌自身所屬人員人數不多，又有派系之分，如全由內部人員組成申訴委員會，難期公正，方於參考職場性騷擾防治措施訂定準則第7條、中型事業職場性騷擾防治範本第8條第1項、第2項等規定後，以上揭人員組成系爭委員會（1名委員為被告人事主任，其餘4名委員，2名是請上級行政機關司法院支援法官充任，另2名則是外聘專家學者）。則系爭委員會委員人數既已超過3人，且被告已注意委員性別之相當比例，即已合於性工法第13條第1項規定，自難認系爭委員會之組成有何違法之處。

4. 原告雖以前詞主張本件應適用司法院職場性騷擾處理要點第3點、第5點第1款規定組成性騷擾申評會，並依司法院職場性騷擾處理要點之相關規定進行調查、審議云云，惟公務人員就公部門職場所發生性騷擾爭議，倘被害人遭受性騷擾行為而提起救濟，須向服務機關申明遭受性騷擾（最高行政法院110年度上字第769號判決意旨參照）。又性工法第13條所定雇主防治職場性騷擾義務，乃是以各別服務機關加以規範，並視各別服務機關人力情形，決定是否須訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，及在工作場所公開揭示。在司法行政情形，司法院與各級法院為不同之行政機關，故我國各級法院原則上均各自依性工法規定訂有性騷擾防治措施、申

01 訴及處理辦法，而非一體適用司法院職場性騷擾處理要點，
02 司法院職場性騷擾處理要點實僅適用於服務機關為司法院之
03 員工、派遣勞工、求職者、技術生或實習生（司法院職場性
04 騷擾處理要點第1點參照）。本件原告及甲女之服務機關均
05 非司法院，自無司法院職場性騷擾處理要點之適用，是原告
06 此部分主張顯有誤會，亦不可採。

07 (三)原處分認事用法並無錯誤

08 1. 基於下述理由，本院認為原告確有為系爭行為一：

09 (1)原告於本院審理時已固坦承於系爭行為一所示時、地，確
10 有委請證人乙至甲女辦公室修繕冰箱，並電話聯繫甲女到
11 場，且有坐在甲女辦公室椅子上等事實（見本院卷一第36
12 2頁）。

13 (2)甲女於系爭委員會訪談時明確證稱：我的宿舍在3樓，辦
14 公室在2樓。我之前跟原告反映辦公室內冰箱故障，請原
15 告幫忙找人修理，嗣於系爭行為一所示時間，原告以LINE
16 通訊軟體通知我修繕人員已經在我辦公室，我就下樓至辦
17 公室，當時原告及證人乙已經在場。原告當時是坐在我的
18 椅子上，並將雙手攤開、衣服掀開，露出肚子。證人乙將
19 冰箱內的東西取出後，把冰箱外殼拆開開始修繕，並且一
20 邊跟我們聊天。我當時站在證人乙旁邊，在我跟原告及證
21 人乙聊天的過程中，原告有摸我的臉、耳朵、肩膀及臀部，
22 證人乙發現原告對我有不禮貌的舉動時，就會變得很
23 安靜。我被摸當下覺得很不舒服，但因為我不認識證人
24 乙，所以不方便說什麼等語（見原處分卷二第277頁），
25 並有甲女與原告LINE通訊軟體截圖1紙在卷可佐（見原處
26 分卷二第29頁）。

27 (3)系爭委員會委員事後以電話聯繫證人乙邀約視訊訪談時，
28 證人乙於電話中表示：當日法院辦公室僅有我、原告及甲
29 女三人，我親眼看見原告觸摸甲女臀部，心中非常驚訝，
30 但在法院內顧及生意，只能裝作沒看見沈默，甲女當時未

01 出聲制止，但有閃避動作等語，亦有系爭委員會電話紀錄
02 1紙在卷可憑（見原處分卷二第537頁）。

03 (4)甲女於110年8月1日下午1時27分許，即以LINE通訊軟體傳
04 送訊息與其配偶表示：「官長（按：即指原告）有時候會
05 亂摸我。」經其配偶表示：「果然找你喝酒真不正常，他
06 都幾歲了。摸哪裡啊？你要適時保持距離。」甲女回覆：
07 「喝完酒之後才會這樣，大概肩膀、頭部、耳朵。」甲女
08 配偶再詢問：「告他，喔那平常呢？」甲女則表示：「之
09 前不會，今天也有。」此有甲女與其配偶LINE通訊軟體截
10 圖1紙在卷可據（見原處分卷二第29頁），可見甲女於110
11 年8月1日下午即立即向其配偶反映遭原告肢體觸碰之事。

12 (5)證人1於訪談時證稱：我離職後甲女有跟我說過她被性騷
13 擾，她也問我有沒有被性騷擾過。甲女當時詢問我時，有
14 告訴我她在辦公室被摸臀部，或是工作時被從背後摟住，
15 然後整個身體往下壓。甲女在跟我說這些事情的時候在
16 哭，也說她不知道該怎麼處理，又怕被講出去，她有提過
17 想自殺，感覺已經到精神崩潰邊緣等語（見原處分卷二第
18 295至297頁）。

19 (6)證人2於訪談時證稱：甲女曾跟我提到有一次她假日值班
20 時，因為冷氣或暖氣要更換，所以有請廠商來。她到辦公
21 室時已經看到原告赤裸或半赤裸的狀態坐在她的辦公室等
22 她，讓她覺得很不舒服，後來在辦公室內原告對甲女有一
23 些逾矩的行為。我問她逾矩的行為是什麼，她說不好意思
24 說，但有表示遭觸摸等語（見原處分卷二第304頁）。

25 (7)證人3於訪談時證稱：110年8、9月間我有注意到甲女精神
26 狀況非常差，眼眶泛淚，所以我有關心她，甲女跟我說他
27 出了一點事，一直失眠。又隔了一段時間我遇到甲女，甲
28 女問我是否認識原告太太，要我轉告原告太太注意原告在
29 外有拈花惹草的行為，直到今（111）年3月間，甲女才將
30 始末告訴我。甲女說去年冰箱壞掉，她請原告找人修理，
31 修理師傅是在假日上午去看甲女的冰箱，原告當時坐在甲

01 女辦公桌，將上衣掀開，之後有摸甲女頭髮、臀部，甲女
02 當時嚇到直接閃開等語（見原處分卷二第312至313頁）。

03 (8)證人6於訪談時證稱：甲女有跟我反映過原告有對她做不
04 禮貌的行為，所以我請她具體提出時間、地點、發生事
05 件。之後甲女有整理相關時序給我，甲女提到其中一次是
06 110年8月1日星期日他辦公室冰箱壞掉，原告請廠商到她
07 辦公室修理，修理的時候原告坐在甲女辦公椅上，甲女站
08 在旁邊，原告掀開上衣露出肚子，也有摸甲女。我在處理
09 過程中111年4月10日甲女有到我辦公室痛哭，她覺得她受
10 到很大的委屈，我怕她隻身一人在連江得不到心裡支持會
11 做傻事，法院裡面又沒有適當人員可以安慰甲女，就請證
12 人5盡量疏導甲女心情等語（見原處分卷二第350頁、第35
13 2頁）。

14 (9)證人8於訪談時證稱：甲女有跟我提過她辦公室有公物冰
15 箱，她有請師傅來維修，維修時原告坐在他的座位上，當
16 師傅在維修的時候，原告就觸摸她的身體，包含他的臉、
17 耳朵、臀部，她在跟我說這些事情的時候有些哽咽，並且
18 有表達想自殺的念頭等語（見原處分卷二第404頁、第406
19 頁）。

20 (10)綜上各情勾稽以觀，甲女所述情節，核與系爭委員會委員
21 以電話聯繫證人乙時所聽聞證人乙所述情節相符，可以與
22 甲女所述相互印證，並無違反常理之處，且甲女事後已立
23 即向其配偶反映遭原告於系爭行為一所示時、地觸碰身體
24 之事，證人1、證人2、證人3、證人6、證人8等人更於事
25 後多次聽聞甲女反映遭原告於系爭行為一所示時、地觸碰
26 身體之事，而甲女向各證人陳述遭原告性騷擾之過程均大
27 致相符，並無說詞反覆之情，且衡情證人乙僅係原告找來
28 之修繕廠商，實無刻意誣陷原告之必要，是甲女此部分所
29 述應可採信，堪認原告確於系爭行為一所示時、地，有觸
30 摸甲女頭部、耳朵、肩膀及臀部之行為。

31 2. 基於下述理由，足以認定原告確有為系爭行為二：

01 (1)甲女於訪談時證稱：我晚上都會待在辦公室，原告看我辦
02 公室燈亮就會進我的辦公室，在那次事件之後，原告經常
03 找我吃飯，但我不想跟他獨處，所以就說買回來吃。我從
04 對話紀錄中回想到的時間就是8月27日那天，我5點半會運
05 動，原告本來要帶我出去吃，但我不要，吃完之後我本來
06 要繼續工作，但卷宗在原告辦公室，卷櫃在原告辦公室旁
07 邊，我去拿卷的時候，原告就摸我臀部，我拿到卷之後就
08 閃了等語（見原處分卷二第278頁），另對照甲女與原告
09 於110年8月27日晚間之對話紀錄截圖（見原處分卷二第30
10 頁），原告於110年8月27日下午5時23分許傳訊息給甲女
11 詢問「怎麼啦」、「什麼事讓妳不開心？」，繼於同日晚
12 間7時3分許以LINE通訊軟體撥打電話給甲女後，甲女則於
13 同日晚間7時45分許確實傳送訊息回覆原告「買回來
14 吃」，已可見甲女所述情節並非子虛。

15 (2)甲女於翌日（110年8月28日）下午2時59分許曾以LINE通
16 訊軟體傳送訊息給其配偶，甲女於訊息中明確表示：「我
17 昨天又被官長摸屁股，幹，他真的很色ㄟ，都幾歲了。」
18 而後其配偶詢問：「摸屁股？太扯了吧，不小心碰到還是
19 摸？媽的這什麼人啊？」甲女則回覆：「我昨天去跟他拿
20 卷，他就摸我的背，然後就滑到下面去，只是現在不能得
21 罪他。」此有甲女與其配偶LINE通訊軟體截圖1紙在卷可
22 據（見原處分卷二第30頁），可見甲女於110年8月28日下
23 午即已向其配偶反映於昨晚至原告辦公室拿取卷宗時，遭
24 原告碰觸其背部、臀部之事。

25 (3)證人6於訪談時證稱：甲女有向我反映過於110年8月27日
26 至原告辦公室拿取卷宗時，遭原告觸碰臀部之事等語（原
27 處分卷二第350頁）」；證人7於訪談時亦證稱：我與原告
28 是同一間辦公室，平常晚上不管是否加班，我都會待在辦
29 公室，原告晚上偶爾會來加班，甲女則是住在法院，晚上
30 常常會加班，甲女會進原告辦公室找卷等語（見原處分卷
31 二392至393頁），可見甲女平日確實時常加班，且會進原

01 告辦公室找卷，而甲女於事後亦向證人6反映於110年8月2
02 7日至原告辦公室拿取卷宗時，遭原告觸碰臀部之事。

03 (4)綜上各情勾稽以觀，甲女所述情節，可與甲女與原告於11
04 0年8月27日晚間之對話紀錄截圖，以及證人7之證述相印
05 證，且甲女於案發翌日不僅曾向其配偶抱怨原告對其有性
06 騷擾之舉止，更曾向證人6反映於110年8月27日至原告辦
07 公室拿取卷宗時，遭原告觸碰臀部之事，可見甲女此部分
08 指訴信而有徵，堪認原告確於系爭行為二所示時、地，有
09 利用甲女拿取卷宗之機會，觸摸甲女背部及臀部之行為。

10 3. 基於下述理由，足以認定原告確有為系爭行為三：

11 (1)甲女於訪談時證稱：我知道110年10月29日晚間原告有跟
12 友人出去吃飯，大約當晚6時54分左右，原告吃飯的時候
13 有打電話給我，到晚間10時5分許又撥電話給我。當時原
14 告表示他在樓下，要我出來一下，我問他要做什麼，他都
15 不講，因為我已經要就寢，便拒絕原告，但原告表示他人
16 都在外面了，叫我出去一下。他當時語氣不太好，我推不
17 太掉，且我以為他要拿東西給我，便換衣服下樓。我出去
18 後沒有看到人，就回到房間，傳訊息問原告人在哪裡，原
19 告就又撥電話給我，說要開車回來，要我再等一下。之後
20 我再次下樓，看到原告把車子開到法院大門處，並叫我上
21 車。我上車後原告說沒有要拿東西給我，就直接把車開到
22 蔣公臺，但我沒有下車。我在車上有問原告發生什麼事，
23 為什麼把車開到蔣公臺，原告說要帶我去喝酒，並且有說
24 心情不好，我問他為什麼心情不好，他都不講，我就請他
25 帶我回去。那時原告就開始一直要抓我的手，我就一直把
26 手縮回來，後來原告就說要載我回去，原告載我回宿舍
27 後，我就傳訊息給我先生等語（見原處分卷第279頁）。

28 (2)觀之甲女於110年10月29日晚間與原告之LINE對話紀錄截
29 圖（見原處分卷二第31至35頁），原告確於10月29日晚間
30 6時54分許以LINE通訊軟體撥打電話給甲女，甲女則傳送
31 「吃什麼」的貼圖給原告。其後至晚間10時5分許，原告

再以LINE通訊軟體撥打電話給甲女，4分鐘後甲女傳送「人？」、「都沒人？」之訊息，以及「嗯？」之貼圖給原告。而原告復於同日晚間10時23分許再以LINE通訊軟體撥打電話給甲女，可見原告確於110年10月29日晚間有以LINE通訊軟體與甲女聯繫，且原告聯繫過程與甲女上揭所述情節大致相符。

(3)細繹卷附甲女與其配偶之LINE對話紀錄（見原處分卷二第31至35頁），甲女確曾以LINE通訊軟體傳送「老公」、「怕怕的」的訊息給其配偶，而經其配偶回覆「？怎麼啦？怎麼拍拍的（按：應為「怕怕的」之誤寫）？沒事吧？人呢？」甲女則傳送「我是說官長怪怪的」、「他晚上跑去喝完酒，打電話給我，一直要我出去一下」、「我問他幹嘛又不講，以為他要拿東西給我，我就出去，他就要我上車，我回不過他，就上去，他就一直講心情不好，但又不講什麼事情」等訊息，其後經其配偶繼續詢問發生什麼事，甲女再傳送「一直拉我的手，我就一直縮，我跟她說我想回去睡覺，他後來就變臉，不跟我講話」、「不過好險他載我回家了」、「就一直想拉我的手」、「我就不要」等訊息給其配偶，由此可見甲女於事後確曾傳送訊息給其配偶告知其遭原告開車載到他處，且在車上原告有一直伸手拉甲女手的舉止。

(4)證人3於訪談時證稱：甲女曾告訴我110年10月29日晚上，原告與他人聚餐後因心情不好，就到宿舍找甲女，並且一直打電話要甲女下樓，甲女下樓後，原告就將她拉到車上，並把車開到蔣公臺，甲女要原告將她載回宿舍，原告就在車上對甲女毛手毛腳，就是用手抓她、動她等語（見原處分卷二第313頁）。

(5)證人6於訪談時證稱：甲女曾反映110年10月29日晚間10點以後，原告開車到法院找甲女單獨出去，說要帶甲女去喝酒，甲女拒絕。但之後甲女還是上車跟原告外出，原告就把車開到蔣公臺，原告一直要拉甲女的手，甲女拒絕，原

告不高興，就將甲女載回法院等語（見原處分卷二第350頁）。

(6)證人8於訪談時證稱：甲女有跟我提到，原告有一次約她出去吃飯，把她載到蔣公臺，蔣公臺是一個晚上空曠的地方，她說原告一直靠近她，想要拉她手，被她拒絕。我有次跟甲女聊天時，當天霧很大，我說「蔣公臺都看不到，距離那麼近，霧很大」甲女當下說「你知道原告在那邊有性騷擾過我嗎？」等語（見原處分卷二第404頁、第414頁）。

(7)綜上各情勾稽以觀，甲女所述情節，可與甲女與原告於110年10月29日晚間之對話紀錄截圖相對照，且甲女除於事後曾向其配偶具體描述遭原告開車載往蔣公臺性騷擾之過程，並曾向多人描述遭原告開車載往蔣公臺性騷擾之經過，甲女向其配偶及各證人描述遭原告性騷擾之過程互核相符，並無說詞反覆或前後矛盾之情，甲女此部分之指訴自屬可信，堪認原告確於系爭行為三所示時、地，有以電話要求甲女下樓碰面，並開車將甲女載往蔣公臺，以及在車上一直伸手抓甲女手部之行為。

4. 基於下述理由，足以認定原告確有為系爭行為四：

(1)甲女於訪談時證稱：我在一週前有跟原告提到我的儲熱桶漏水，一直催他，但他都沒有幫我修，所以我當天就直接到辦公室找他。我當日下午4點就有傳我辦公室的照片給原告看，到晚上10時、11時，我走到原告辦公室位子附近與原告討論修繕事宜及案件的事情，順便拿卷宗。原告當時說我有白頭髮，因為我在意白頭髮，既然他看到了就請他幫我拔，在拔白頭髮的過程中，就從我後面環抱我，將我壓在他的椅子上。原告當時是站著，我受到驚嚇就把原告推開趕快爬起來，走到書記處的沙發那邊。我當時很驚恐，不知道怎麼辦，就把拿到的卷宗放回辦公室後，回到自己房間等語（見原處分卷二第279至281頁）。

01 (2)觀之甲女於110年11月14日、15日與原告之LINE對話紀錄
02 截圖（見原處分卷二第36頁），甲女確於110年11月14日
03 下午4時19分許以LINE通訊軟體傳送儲熱桶照片給原告，
04 並傳送「整片要塌了啦」的訊息給原告。而原告於翌日
05 （110年11月15日）上午11時41分，則傳送「幹！妳這是
06 什麼人，換好了也不會說一聲嗎？」之訊息給原告，可見
07 甲女確於110年11月14日有向原告反映儲熱桶修繕事宜，
08 已可見甲女所述並非毫無憑據。

09 (3)細繹卷附甲女與其配偶之LINE對話紀錄截圖（見原處分卷
10 二第36至38頁），甲女確曾於110年11月15日即以LINE通
11 訊軟體向其配偶表示心情不佳，經其配偶詢問關心後，甲
12 女傳送「有點不好說」、「反正就是官長的事，色胚」、
13 「我是想抱怨一下啦，官長就說我有白頭髮，然後就跑來
14 幫我拔白頭髮（是真的有拔），後來我就說不拔了，結果
15 他竟然從後面抱我，我覺得他很變態。」等訊息給其配
16 偶，而其配偶進一步追問是否有處碰到身體哪裡，甲女復
17 向其配偶表示「腰啊、肚子」，由此可見甲女於案發後翌
18 日即曾傳送訊息給其配偶抱怨其遭原告其後方環抱之事。

19 (4)證人1於訪談時證稱：甲女有跟我說過她在辦公室被原告
20 從背後抱住，然後整個身體往下壓，但我記不得是原告的
21 辦公室，還是甲女的辦公室等語（見原處分卷二第296
22 頁）證人3於訪談時證稱：甲女曾告訴我她的熱水器壞
23 掉，因為原告是書記官長，所以甲女請他找師傅修理，當
24 時是晚上，甲女走到原告辦公室，原告就藉故說要幫甲女
25 拔白頭髮，請甲女轉身，趁機熊抱甲女，將甲女壓在座位
26 上等語（見原處分卷二第313頁）。證人6於訪談時證稱：
27 甲女有反映有一次因為她去原告辦公室抱怨寢室熱水器故
28 障時，原告說甲女頭上有白頭髮，要幫她拔白頭髮，卻突
29 然從後方熊抱甲女等語（見原處分卷二第350頁）；證人8
30 則於訪談時證稱：甲女有跟我提過因為她很在意白頭髮，

01 她請原告幫她把白頭髮拔掉時，原告直接把她壓在椅子
02 上，當下她趕快跳開等語（見原處分卷二第404頁）。

03 (5)綜上各情勾稽以觀，甲女所述情節，可與甲女與原告於11
04 0年11月14日、15日之對話紀錄截圖相對照，且甲女除於
05 事後曾向其配偶具體描述遭原告性騷擾之過程，並曾向多
06 人描述遭原告性騷擾之經過，且甲女向其配偶及各證人描
07 述遭原告性騷擾之過程大致相符，甲女此部分之指訴自屬
08 可信，堪認原告確於系爭行為四所示時、地，趁幫甲女拔
09 白頭髮之機會，自甲女背後以雙手環抱甲女腰部及腹部，
10 並將甲女壓制在座位上之行為。

11 5. 基於下述理由，足以認定原告確有為系爭行為五：

12 (1)甲女於訪談時證稱：那次是院長要回家，院長的行程都會
13 跟原告講，原告知道院長的班機時間，就走進我的辦公
14 室，我那時站在辦公室門口正面對著他，原告就走過來趁
15 機用手摸我的臀部等語（見原處分卷二第281頁）。

16 (2)觀之甲女於110年12月12日與其配偶之LINE對話紀錄截圖
17 （見原處分卷二第36頁），甲女確於110年12月12日晚間1
18 0時35分許以LINE通訊軟體傳送「我覺得他（按：指原
19 告）並沒有完全收斂」、「大概2天前他又抓我屁股」等
20 訊息給其配偶，由此可見甲女於案發後2日即曾傳送訊息
21 給其配偶抱怨其又遭原告觸碰臀部性騷擾之事。

22 (3)綜合上揭事證，甲女於事發即曾向配偶抱怨其又遭原告觸
23 碰臀部性騷擾之事，且其向配偶抱怨遭原告性騷擾之時間
24 與其所指訴之時間大致相符，向配偶抱怨遭原告性騷擾之
25 方式、遭觸碰之部位，亦與其指訴之情節一致，且由甲女
26 之訊息亦可見其對原告所為甚為不滿（使用未完全收斂之
27 用語），堪認甲女此部分之指訴亦屬可信，足見原告確於
28 系爭行為五所示時、地，有以手觸碰甲女臀部之行為。

29 6. 原告雖以上揭情詞指摘甲女之指訴並不可信，且原處分未盡
30 調查義務，不符合客觀、專業、公正原則，認定事實亦有錯
31 誤云云，然而：

01 (1)於性騷擾事件中，申訴人與被申訴人雖常處於對立之立
02 場，然申訴人之指述倘有補強證據足以擔保其指述之真實
03 性，即得採為判斷之依據。所謂補強證據，係指該陳述本
04 身以外，其他足以證明犯罪事實確具有相當程度真實性之
05 證據，不以證明犯罪構成要件之全部事實為必要，如與申
06 訴人指述具有相當關聯性，且與申訴人之指證相互印證，
07 綜合判斷，已達於使一般之人均不致有所懷疑，得以確信
08 其為真實者，即足當之。即證人陳述之證言組合，其中屬
09 於轉述其聽聞自申訴人陳述被害經過者，固屬於與申訴人
10 之陳述具同一性之累積證據，而不具補強證據之適格；但
11 依其陳述內容，倘可得證明申訴人聲稱被害時之言行舉
12 止、情緒表現、心理狀態或處理反應等情景者（間接事
13 實），因係獨立於被害陳述之證據方法暨資料，屬具補強
14 證據適格之情況證據，自可藉其與待證事實有蓋然性之常
15 態關聯，資為申訴人遭遇（直接事實）致生影響之推理素
16 材，此並非傳聞自申訴人所陳述之重複或累積，當容許由
17 法院透過調查程序，勾稽被害陳述相互印證，進而產生事
18 實認定之補充心證。而我國行政程序法對補強證據之種
19 類，並無設何限制，故不問其為直接證據、間接證據，或
20 係間接事實之本身即情況證據，均得為補強證據之資料
21 （最高行政法院109年度上字第93號判決意旨參照）。

22 (2)行政訴訟關於證據，除行政訴訟法明文規定者外，應準用
23 民事訴訟法相關之規定，此觀之行政訴訟法第2編第1章第
24 4節及同法第176條之規定自明。又刑事訴訟法學理上所稱
25 「傳聞法則」，並非有關證據能力之一般法律原則或法
26 理，而關於職場性騷擾事件之調查程序，行政程序法或行
27 政訴訟法並未準用或適用刑事訴訟法「傳聞法則」相關規
28 定，處分時性工法或其授權訂定之施行細則、職場性騷擾
29 防治措施訂定準則有關雇主對於職場性騷擾事件之調查程
30 序，亦缺乏相關規定，故行政機關或行政法院於調查或審
31 理職場性騷擾事件時，並不適用刑事訴訟傳聞法則。此等

證據資料如何判斷，僅為證據評價問題（即證明力問題），行政機關本即可參酌被害人或相關證人所為書面陳述，抑或是調查人員於調查後所出具記載其親身見聞之調查紀錄或報告，以及其他職權調查證據之結果，認定職場性騷擾事實之存否，而行政法院於審理時，亦得基於自由心證主義，斟酌全辯論意旨及調查證據之結果後，依據論理法則及經驗法則判斷其證據價值，以及是否足以證明待證事實。

(3)本件原告主張系爭委員會未盡調查義務，且調查不符合客觀、公正、專業原則，無非係以系爭委員會僅訪談8人，未訪談總務曹立斌法警、庶務林柏忠、駱芷薇法官助理，以及與甲女居住在同一樓層或在同一樓層辦公之其餘人員，以及證人8係於111年4月15日始到任，系爭委員會卻以證人身分訪談、證人乙已表明不願接受訪談，系爭委員會卻以電話紀錄取代訪談等為論據，惟查：

①原告所稱須調查總務曹立斌法警、庶務林柏忠執達員之待證事實為「原告有無利用職權或擔任官長之影響力要求辦理事務需得其允許」，此實與原告是否有對甲女為系爭行為一至五之認定無涉。又觀之卷附被告法院值日簿（見本院卷二第131頁），駱芷薇法官助理於110年10月29日晚間雖為除保全以外之值勤人員，但其係至晚間11時25分始巡視院區完畢，至晚間11時30分始與保全交接後關閉大門，且甲女於訪談時已經陳明其於110年10月29日晚間下樓時僅有1名保全等情（見原處分卷二第278至279頁），可見甲女下樓時駱芷薇法官助理並不在場，是系爭委員會未訪談總務曹立斌法警、庶務林柏忠執達員、駱芷薇法官助理，已難認有何未盡調查義務，且調查不符合客觀、公正、專業原則之處。

②觀之卷附系爭委員會與證人電話紀錄（見原處分卷二第536至541頁），系爭委員會並非如原告所稱僅片面調查8名證人，當時尚欲訪談其他證人，惟其中多數證人均

拒絕接受訪談（包含原告所指應調查之司機）。又證人乙於系爭委員會調查時是表明不接受視訊訪談，但願意以電話告知其親身之見聞，並同意系爭委員會委員製作電話紀錄，可見證人乙並無拒絕接受調查之意，只是僅願意以通電話之方式進行調查。另證人8雖然是於111年4月15日始到任，惟證人8之證詞實為間接證據，所欲證明之事項，係證人8曾聽聞甲女告知遭原告性騷擾之經過以及甲女當下情緒表現，此當然屬於其親身見聞之事項，故證人8具有證人適格，當無疑義，原告對此實有誤會。至原告所稱與甲女居住在同一樓層或在同一樓層辦公之其餘人員，部分已經系爭委員會調查訪談，且由前述系爭委員會調查之脈絡觀之，系爭委員會並非僅片面訪談8名證人，調查之證人中亦包括原告主張對其有利者，可見系爭委員會已就原告有利不利之事項均加以注意，而系爭委員會於調查程序中更已提供原告陳述意見之機會，使其可以充分陳述，自難認系爭委員會有何未盡調查義務，且調查不符合客觀、公正、專業原則之處。

- (4)原告雖又指摘：如其對甲女有性騷擾行為，甲女一再隱忍至111年3月而未告知他人或向法院長反映，與常理不符，且前揭證人之證述均是聽聞甲女轉述，可信度甚低；倘若原告真有於系爭行為二所示時、地對甲女為性騷擾行為，甲女大可出言喝止，甲女卻不圖此行，且甲女未於當日立即向其配偶或同事反映遭性騷擾之事，而是直到翌日才向其配偶表示遭原告性騷擾，並選擇在10個月後提出申訴，可見甲女動機不單純；甲女已經從事實務工作1年，不可能不知道其所指系爭行為四已有刑責，甲女若向法院長反映，院長不可能包庇原告，甲女卻一再隱忍，並不合理，且若甲女先前已遭原告性騷擾多次，實不可能請原告幫其拔白頭髮，使原告有可趁之機，而依甲女所稱遭原告雙手環抱腰間、腹部，及壓制在座位上時，甲女未立即制止，反遲

01 至隔日始向其配偶反映，有違常情；甲女所述系爭行為五
02 為上班時間，當時尚有另一名書記官在辦公室內，同一層
03 樓也有一名法官，原告不可能在上班時間對甲女有以手抓
04 臀部的行為，且甲女大可在與原告以LINE通訊軟體聯絡告
05 知原告，甚至向法院陳報，然甲女自始至終均無作為，反
06 突然向其配偶表示遭原告性騷擾，此實無法排除甲女係藉
07 此獲得其配偶之高度關注云云。然如前所述，前述證人之
08 證述均可證明甲女於事後向彼等陳述或反映遭原告性騷擾
09 之言行舉止、情緒表現、處理方式或心理狀態，本即可作
10 為補強證據，且此等補強證據亦可證明甲女與一般人在職
11 場上遭受性騷擾行為時的反應相符，並無違反常理之處，
12 更可與甲女之指訴相互勾稽印證，難認上揭證人之證詞或
13 甲女之指訴有何可信度甚低之情事。況且，本件涉及職場
14 性騷擾，而職場性騷擾與一般陌生人間之性騷擾不同，被
15 害人往往可能礙於工作場域之和諧、同事情誼而傳遞表達
16 善意之訊息，亦有可能因畏懼加害人之職場影響力，而未
17 敢當面疾言厲色斥責、制止加害人，甚至可能因工作場
18 域、職務內容之限制，無法避免與加害人互動往來，抑或
19 是因尚有工作需求而選擇隱忍，實不能僅單純以被害人與
20 加害人間形式上仍有互動往來，或未予嚴厲斥責、積極申
21 訴，或立即告知他人，即率爾認定被害人所述並不可採，
22 或並無職場性騷擾情事，毋寧仍應視個案情節加以判斷。
23 遑論是否會遭到職場性騷擾，實與被害人職位、學歷、加
24 害人行為時是否有他人在場，乃至工作經驗無關，更不存
25 在如原告所稱「性騷擾事件通常發生在隱密、黑暗、無人
26 或極度擁擠之時空」之經驗法則，是原告此部分主張顯然
27 有所誤會，且係執自己主觀對於性騷擾事件之想像，指摘
28 甲女指訴之憑信性，自不可取。

29 (5)性騷擾事件申訴人之指訴或證人之證述，性質上屬於供述
30 證據，往往會隨時間經過而記憶模糊，以致出現所述情節
31 之枝節事項稍有出入之情形，且因調查者於調查之初，對

於案情尚未瞭解，無法充分掌握陳述之每一細節，而申訴人亦可能礙於轉述對象的性別、身分，對於轉述遭性騷擾過程時有所保留，以致出現申訴人之指訴與證人之證述就性騷擾經過細節稍有出入之情形。因之，申訴人或證人之陳述，前後雖稍有參差或相互間有所歧異時，行政法院仍應本於經驗法則、論理法則，綜合全部訴訟資料，作合理之判斷，以定其取捨，非謂一有不符或矛盾，即認申訴人之指訴全部不可採。本件甲女告知證人6及其配偶遭原告於系爭行為一、三、五所示時、地遭性騷擾之事，雖未見證人6之筆錄詳盡記載甲女遭觸碰之部位，且其以LINE通訊軟體傳送訊息給其配偶時，雖未提及系爭行為一是修繕冰箱時發生，觸碰身體部位包含臀部；系爭行為三是遭原告開車載往蔣公臺；系爭行為五的發生地點前後雖稍有出入，然甲女於其申訴書中已經清楚載明：「110年12月9日或10日之不詳時間，在法院之申訴人辦公室或原告所屬書記處（太久，想不太起來是哪一次，因為原告多是趁申訴人不注意時碰觸。申訴人未必每次都以傳訊息方式向配偶訴苦，有時係以電話抱怨），原告意圖性騷擾，伸手以手指輕抓申訴人臀部1次。（見原處分卷二7頁）」嗣甲女於接受訪談時，再次陳稱：那次具體的事實我記不起來等語（見原處分卷二第281頁），本院審酌甲女提出申訴時，距離系爭行為五已經超過半年，記憶極可能因時間經過而減退，縱其指訴情節稍有出入，亦屬合理，自不能僅因其指訴於系爭行為五所示時間遭性騷擾之地點稍有出入，即遽指甲女之指訴不可採信。又對照甲女向其配偶反映遭原告於系爭行為一、三所示時、地性騷擾之訊息內容、甲女於110年10月29日晚間與原告之LINE對話紀錄截圖、甲女於110年12月12日與其配偶之LINE對話紀錄截圖，以及證人1、證人2、證人3、證人6、證人8等人之證詞可以發現，甲女向其配偶、各證人陳述遭原告於系爭行為一、三、五所示時、地性騷擾之過程、手法、觸碰身體等核心

事實均相同，並無說詞反覆之情，系爭行為三、五部分更可與甲女於110年10月29日晚間與原告之LINE對話紀錄截圖、甲女於110年12月12日與其配偶之LINE對話紀錄截圖相互印證，且證人乙更已明確向系爭委員會委員表示有看見原告觸碰甲女臀部，是綜合此部分訴訟資料，自可認定甲女就系爭行為一、三、五所述並非虛構，原告此部分主張，自無可採。

(6)原告固又主張證人乙係挾怨報復，故所述不可信，且證人乙在修繕時不可能看見其背後或冰箱門後之辦公桌側面畫面云云，然依卷存事證，並無證據顯示證人乙與原告有何仇怨，且衡情若證人乙確與原告有夙怨，原告亦無找其至法院修繕電器物品之理，遑論觀之證人乙之電話紀錄（見原處分卷第537頁），證人乙於接受電話詢問時，已有不敢得罪原告之表示，而原告亦未提出其與證人有何仇怨之具體事證以實其說，其徒以空泛之形容詞任意指摘證人乙所述之憑信性，自不可採。再者，依前述甲女所述可知，證人乙在修繕冰箱之過程中，並非固定不動，而是持續與原告、甲女聊天，且證人乙是將冰箱外殼拆開後開始修繕，故證人乙確有可能看見原告觸摸甲女之過程，是原告之主張仍難憑採。

(7)原告雖稱：證人7與原告同一辦公室，且於系爭行為二所示時間在院值班，但證人7並未看見原告與甲女有肢體接觸，故甲女所述不可信云云，然證人7於訪談時明確證稱：我跟原告位子隔一個約1公尺的走道，中間有OA隔板，還滿高的，所以坐下來會看不到。如果我跟原告都坐下來，從我的位子看不到原告。甲女會進我的辦公室找卷或跟原告聊天，一般來說我不會一直轉頭去看他們在做什麼等語（見原處分卷二第392至395頁），且觀之卷附原告辦公室照片（見原處分卷二第462至464頁），原告之座位確與證人7之座位以走道相隔，且兩人座位均裝有甚高之OA隔板，以甲女拿取卷宗之位置，證人7確有可能遭OA隔板

01 遮擋而無法看見原告是否有對甲女為肢體接觸之舉止，是
02 證人7之證詞難以執為有利原告之認定。

03 (8)原告固稱其於甲女所指訴之日期（即110年12月9日或10
04 日）均已請假擔任友人親友喪禮總指揮，並無於上班時間
05 回到法院之可能，並提出原告加班補休請示單、馬祖日報
06 喪家告別式謝啟資訊、LINE對話紀錄截圖以佐其說（見原
07 處分卷一第59至62頁），然原告所提出之加班補休請示
08 單，至多僅能證明其自110年12月9日上午8時30分至同年1
09 2月10日下午5時30分請假而非處於執行職務之狀態，此實
10 與原告是否出現在法院對甲女為系爭行為五之認定無涉，
11 縱使原告於110年12月9日上午8時30分至同年12月10日下
12 午5時30分請假，其亦仍有可能在甲女執行職務時返回法
13 院而對甲女有系爭行為五之行為，故原告所提出之加班補
14 休請示單，並無法佐證其所稱於上揭時間不可能返回法院
15 之主張。況且，細繹卷附馬祖日報喪家告別式謝啟資訊可
16 知（見原處分卷一第61頁），原告所稱喪家告別式係於11
17 0年12月10日舉辦，則縱使原告有擔任該喪家告別式之總
18 指揮，亦僅能證明其於110年12月10日該喪家舉辦告別式
19 期間無法返回法院，仍無法排除其於110年12月9日或110
20 年12月10日喪家告別式開始前或結束後返回法院之可能。
21 況依卷附被告員工110年12月份值（勤）日費印領清冊顯
22 示（見本院卷一第527至528頁），原告自110年12月10日
23 晚間5時30分即開始值勤，至翌（11）日上午8時30分值勤
24 結束，則原告於110年12月10日晚間既須值勤，其於喪家
25 告別式結束後提前返回法院預備值勤，亦非毫無可能，是
26 縱依原告所提出之證據，仍難為有利原告之認定。

27 7. 系爭行為一至五均可認定職場敵意環境性騷擾行為

28 (1)依處分時性工法第12條第1項第1款之規定，受僱者於執行
29 職務時，行為人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞
30 或行為，對受僱者造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環
31 境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表

現，即成立職場敵意環境性騷擾。而職場敵意環境性騷擾之認定，依性工法第12條第2項，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綜合判斷，並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。

(2)本件原告確有對甲女為系爭行為一至五，已經本院詳細論證如前。本院審酌甲女對原告行為有閃避之舉止，已可認原告所為顯然違反甲女意願，且原告觸碰甲女身體、環抱甲女、拉甲女手、將甲女壓制在座位上的行為，均可認為與性或性別有關。另甲女事發時已婚，剛受訓結束即分發至被告法院服務，且係隻身赴任，並無其他親人支持，而原告為時任被告書記官長，於法院內為重要主管，復參酌證人1於訪談時證稱：原告雖然是書記官，但從外地來的人，有很多需要原告協助的地方，原告甚至可以協助買東西要店家打折，我們認為他掌握很大的權力等語（見原處分卷二第298頁）；證人2於訪談時證稱：原告擔任書記官長就是處理法院的行政事務，甚至院長會透過原告將行政業務交辦法官，不管是院長或候補法官，他們都屬於新人，對地方事務不熟，所以很多行政事務必須拜託原告幫忙等語（見原處分卷二第306頁）；證人6於訪談時證稱：我調動到連江之前，有人跟我說到連江把原告弄好，其他都好，因為他是在地的書記官，對於在地的事情非常嫻熟，我們都是從外地來的，連江地院所有的事情，他們在地書記官比較清楚，尤其原告一路從工友、法警當到書記官，連江地院有多久原告就在多久，所以我們很多事情要仰仗原告行政能力等語（見原處分卷二第357頁、第360頁）；證人8於訪談時證稱：原告在連江地院是從工友當

01 起，再當到法警、書記官，馬祖地區八、九成的人他都認
02 識，只要他說需要幫忙，原則上大家都會幫助他，同仁日
03 常生活只要需要幫助，原告都有辦法提供協助等語（見原
04 處分卷二第410頁），在在可見原告於被告法院內影響力
05 甚大，經輔以合理被害人之客觀標準檢視，任何人立於與
06 甲女相同之職場環境、背景下，均可認知原告所為已逾越
07 一般職場人際關係互動之分際，更同會感受畏怖、冒犯，
08 並認為自身人格尊嚴遭受侵害，且由前述甲女向他人講述
09 自身遭原告性騷擾經過時的情緒反應，亦可認原告所為已
10 對甲女造成敵意環境，嚴重損害甲女人格尊嚴，自該當處
11 分時性工法第12條第1款所定職場敵意環境性騷擾行為，
12 是本件確足以認定原告所為已構成職場敵意環境性騷擾行
13 為。被告組成系爭委員會調查後，作成原處分認定原告職
14 場性騷擾行為成立，於法並無違誤。

15 （四）綜上所述，本件原告確有對甲女為系爭行為一至五之職場敵
16 意環境性騷擾行為，原告主張原處分違法之理由，顯屬無
17 稽，為其臨訟卸責之詞，並不可採。被告作成原處分，其認
18 定事實及適用法律，均無違誤，申復決議及復審決定遞予維
19 持，於法相合。原告執前詞訴請本院判命如其聲明所示事
20 項，為無理由，應予駁回。至原告雖聲請本院命甲女提出其
21 與原告間自110年3月25日起至同年11月3日間之LINE對話內
22 容、請求甲女提供其所稱110年10月29日、110年11月14日與
23 其配偶通訊軟體對話截圖之日期，以及聲請甲女及證人乙到
24 庭作證，然原告僅空泛稱甲女與原告間自110年3月25日起至
25 同年11月3日間之LINE對話內容涉及系爭行為一至三之查
26 證，未具體釋明待證事實及關連性，已難認原告此部分調查
27 證據之聲請有何必要性。又甲女所提出者，乃110年11月15
28 日與其配偶LINE通訊軟體對話截圖，其上已可見對話日期，
29 原告顯有所誤會，而甲女所稱110年1月29日與其配偶之LINE
30 通訊軟體對話截圖上雖無日期，但由其對話內容亦可知甲女
31 於原告為系爭行為三後，確有向其配偶抱怨，故原告此部分

調查證據之聲請，亦無必要。此外，甲女就原告如何對其所為系爭行為一至三已經指證歷歷，並有其他間接證據足以印證甲女之說詞，故本件事證已明，原告聲請通知甲女及證人乙到庭，本院仍認為並無必要，是原告上揭證據調查之聲請均無從准許，附此敘明。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 1 月 23 日

審判長法 官 陳心弘

法 官 畢乃俊

法 官 彭康凡

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。	

02 中 華 民 國 115 年 1 月 23 日

03 書記官 羅雅馨