臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第五庭
113年度訴字第200號
114年8月14日辯論終結

原　　告　祝世平

被　　告　勞動部勞工保險局

代　表　人　白麗真（局長）住同上
訴訟代理人　吳榮昌　律師
複 代理 人　陳傑明　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復審決定書中華民國112年12月26日112公審決字第000771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

壹、程序事項：

按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」行政訴訟法第111條第1項及第3項第2款分別定有明文。本件原告於起訴時補正聲明：「請鈞院判決原告性騷擾事件不成立，並通知被告撤銷中華民國112年9月19日保人二字第11260012500號令原行政處分（含申誡及罰鍰：112年度年終獎金短發半個月，請參閱附件二），另一併將判決結果通知公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）。」（本院卷第93-34頁）。嗣於訴訟進行中變更訴之聲明為：「一、被告112年6月20日保人二字第11260007642號函所檢送之112年6月7日性騷擾決議

（下稱原處分）及保訓會112年12月26日112公審決字第000771號復審決定（下稱復審決定）均撤銷。二、訴訟費用由被告負擔」（本院卷第176頁）經核原告上揭訴之變更，其請求基礎事實同一，與行政訴訟法第111條第3項第2款規定尚難謂未合，且尚無礙於訴訟終結及被告防禦，爰予准許。

貳、爭訟概要：

原告為被告公務人員，服務於被告所屬ＯＯ辦事處（下稱ＯＯ辦事處）。ＯＯ辦事處員工甲以112年4月18日依行為時即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」）向被告提出之性騷擾申訴，指訴原告屢次在通訊軟體LINE公務群組上傳女性裸露影片及照片，申訴人多次阻止卻遭原告在該群施予人身攻擊。案經被告性騷擾申訴評議會（下稱性騷擾申評會）召集人指派委員組成專案小組進行調查，嗣於112年5月26日作成調查報告書，提經性騷擾申評會同年6月7日112年第2次會議決定，性騷擾成立，被告檢送原處分予原告，原告不服原處分提起復審，經復審決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

參、原告起訴主張及聲明：

一、主張要旨略以：

本件是在LINE通訊軟體上傳，而其對象為30多人，並非針對單一人士為訊息之傳送，並不構成性騷擾行為；部分公務群組LINE訊息傳送日期有誤；在群組發布的「關心體重」等文字是幽默之舉，非針對特定同仁；而「想你」則是對確診同事的善意關懷，絕無他意；原告從未於公務群組表示道歉，該貼圖僅是表示無奈；「做愛的好處」影片內容屬於健康的教育常識；部分同仁表達不喜歡僅為該同仁之個人意見，不可代表全部人，況亦有同仁表達不喜歡之意見後又收回訊息，可見已無意見；裸露圖片則是為了傳達女性的穿衣自主權，並強調所有內容均未露點且發布動機單純，沒有任何邪念，被告將裸露等同於不雅的觀念過於保守，傳統對公務員

的高道德標準是職業歧視。最後，不參與性騷擾調查是因為對匿名檢舉制度感到不公，且質疑申訴人的精神狀況與被告的處理能力等語。

二、聲明：原處分及復審決定均撤銷。

肆、被告答辯要旨及聲明

一、答辯要旨略以：

㈠本件系爭性騷擾事件之受理、被告性騷擾申評會及專案小組之組成，及調查報告作成等程序，被告性騷擾申訴評議會之決議程序，均為適法。

㈡原告於110年2月6日於LINE公務群組傳送「我不在乎你的體重，但很關心你的體溫」及「以後我早、晚幫你量體溫等文字」經該處同仁向其表示：「祝大哥（即原告），〇〇的體溫已經有老公關心了！應該不用勞煩你了～」原告仍於110年2月16日、23日及3月14日上傳性相關之圖片及影片，經同事及主管提醒原告，該行為不適當且大家不喜歡，原告仍以兩性健康教育為由反駁；經再次明確告知原告已違反行為時性工法，且造成女性同仁感受不舒服，請其停止該行為，原告僅以低頭道歉之貼圖圖樣回應；詎料原告111年5月6日復傳送「我也很想你耶YEAH」’「〇〇（即申訴人甲），I can not live without you.」，同年月18日更大量上傳較為裸露、帶有性隱喻之照片及影片；112年3月26日再上傳女子穿上一體成型絲襪內衣，並彎曲兩腿蹲下動作之影片，及傳送「守護安全，請記得戴口罩、身穿防護內衣」等帶有性隱喻之文字，引發女性同仁反彈，惟原告對其所為毫無歉意，仍反駁以：「我知道你不是身心健康人士，但你還有智商，不要感性看待每一件事情」、「請問你跟你老公在做愛做的事，那是色情嗎？」等歧視、貶損申訴人甲人格尊嚴之內容。經核申訴人甲之言談舉止及提出申訴之訴求等，為一般人處於相同之背景、關係及環境下之正常反應，且與原告並無宿怨，無挾怨報復之意，另由本件原告行為脈絡觀察，原告透過LINE公務群組多次傳送具有性意味之圖像及影片，縱

經群組內其他同仁多次糾正，仍執意為之，不僅使公務群組內成員被迫觸及與工作無關之不雅內容，且針對原告之言行，使公務群組內成員產生不舒服、不自在之心理感受，覺得被冒犯、侮辱，而造成敵意性、冒犯性之工作環境，並對其人格尊嚴、工作進行有所影響，是以原告之行為自已構成行為時性工法第12條第1項第1款規定之要件，應認定原告對申訴人甲構成性騷擾行為。

二、聲明：原告之訴駁回。

伍、爭訟概要欄所載事實，有原處分（本院卷第25-27頁）、復審決定（本院卷第29-40頁）、被告112年5月8日保人二字第11260005782號函（本院卷第135頁）、原告112年5月15日聲明書（本院卷第137頁）、被告112年5月17日保人二字第11210001790號函（本院卷第139頁）、公務群組LINE截圖（本院卷第143-160頁）及被告性騷擾申評會112年第2次會議紀錄（本院卷第217-220頁）。

陸、本院之判斷

一、應適用之法令及法理

㈠按行為時性工法第1條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」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。」據此，有關公務人員職場性騷擾事件之處理程序，應適用性工法相關規定，其申訴、救濟及處理程序，則應依公務人員人事法令之規定。又行為時（即112年8月16日修正施行前）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。」經核本件公務人員職場性騷擾事件，其成立或不成立之基礎事實，與性騷擾防治法第12條、

第24條及第25條規定無涉，故本件尚無性騷擾防治法之適用，先此敘明。

㈡又行為時性工法第12條第1項第1款、第2項規定：「（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。……（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。」第13條第1項、第3項規定：「（第1項）雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應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。……（第3項）第1項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」又依上開第13條第3項規定授權訂定發布之行為時即113年1月17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施申訴及懲戒辦法訂定準則」（下稱行為時性騷擾防治措施訂定準則，該次修正後名稱變更為「工作場所性騷擾防治措施準則」）第2條第1項規定：「僱用受僱者30人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。」第7條第1項、第2項規定：「（第1項）雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。（第2項）雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。」第8條規定：「雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。」第9條規定：「申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。」第10條第1項規定：「申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。」據此，公務人員於職場上發生性騷擾之行為，應由各機關依行為時性工法第13條第1項、行為

時性騷擾防治措施訂定準則及自訂之工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法等規定處理之。

㈢又按行為時「勞動部及所屬各機關（構）工作場所性騷擾防治申訴及懲戒處理要點」（以下簡稱「勞動部申訴處理要點」）第3點第1項規定：「本要點適用於本部及所屬各機關（構）員工……相互間或員工與非本部人員間發生之性騷擾事件。」第4點第1項規定：「為處理性騷擾申訴案件，本部及所屬各機關（構）應設性騷擾申訴評議會（以下簡稱性騷擾申評會）。」第2項規定：「性騷擾申評會置召集人一人，由機關首長指定副首長或主任秘書兼任，並為會議主席……；置委員四人至八人，其中半數聘請專家學者擔任，半數由機關首長指派人員兼任之……。」第3項規定：「前項委員人數，女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一。」第4項規定：「性騷擾申評會開會時，應有全體委員三分之二以上出席方得開會，有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。」第6點第1項規定：「發生性騷擾事件時，被害人本人或其代理人除可依相關法律請求協助外，並得以書面或言詞，向性騷擾申評會提出申訴：……（二）申訴人以言詞方式提出者，受理之人員或單位應做成紀錄，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7點規定：「性騷擾申評會評議程序如下：（一）接獲性騷擾申訴案件，應送請召集人指派二人以上之委員組成專案小組，於七日內開始調查。（二）專案小組……調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提性騷擾申評會評議。……（五）性騷擾申評會應對申訴案件作出成立或不成立之決議；評議成立時，並得作成懲處、命被申訴人以書面保證不得再有類似行為發生、或其他處理等之建議....(六）評議決議應載明理由，以書面通知申訴人、被申訴人及雇主。……（八）……當事人不服其調查結果者，得分別依下列程序提出救濟：……3.公務人員不服性騷擾申評會就性騷擾成立或不成立之決議者，應依公務人員

保障法之程序提起救濟。……」對於勞動部及所屬各機關（構）員工發生性騷擾之行為，應依性工法第13條、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，以及「勞動部申訴處理要點」等法規處理，已有明文。

㈣按性平法係為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神而制定（同法第1條規定參照）。其第12條第1項第1款、第2項規定：「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。」「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。」第2條第2項前段規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。」審酌性平法前揭保障性別工作權平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等精神之立法目的，及其規範主要重點在於保護、尊重任何人之意願、人格、尊嚴與身體自主權，使受僱者能於友善的工作環境中，安全且不受干擾地工作。準此，受僱者於執行職務時，行為人以性要求、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，即成立敵意環境性騷擾。至有關「性騷擾」行為之認定，除應從事件發生之背景、工作環境、當事人之關係及行為人之言詞等客觀情狀綜合研判之外，尚應考量被害人之主觀感受及認知（最高行政法院110年度上字第284號判決意旨參照）。

二、經查，被告業依「勞動部申訴處理要點」設置性騷擾申評會，由該局局長指定副局長蕭宗慶擔任委員兼召集人，並為主席，另置男性委員3名、女性委員4名，共8名委員，上開委員性別比例符合前揭要點規定；被告辦理系爭性騷擾事件申訴案之程序，係申訴人甲於112年4月18日提出性騷擾事件

之申訴，性騷擾申評會接獲該申訴案後，召集人於同年5月26日指派該會內4名委員組成專案小組進行調查。經專案小組分別訪談甲及同仁乙，並通知原告接受訪談，惟原告除以112年5月15日聲明書表示從未對任何人性騷擾，及不參加訪談會議外，並未提供其他說明資料予專案小組。該小組於112年5月26日將調查結果作成「勞動部勞工保險局1120424性騷擾申訴案調查報告書」，提交申評會同年6月7日112年第2次會議評議，經決議性騷擾案成立。被告以系爭112年6月20日保人二字第11260007642號書函，檢送申評會「112年4月24日性騷擾申訴案」決議書予原告。此有申評會委員名單、112年4月18日性騷擾事件申訴書、專案小組於同年5月26日所作調查報告書，及性騷擾申評會同年6月7日會議紀錄等影本附卷可稽（見原處分卷1第2、9-61、63-66頁、本院卷第251-258頁、第217-220頁），是以，系爭性騷擾申評會之組成及相關調查及評議程序，於法並無不合。

三、經查，觀諸原告於公務用群組line多次上傳女性裸露及帶有性隱喻之影片及照片（見本院卷第143-160頁），而該公務用群組中，有多名原告所屬單位之女性同事，原告上傳之部分內容（照片、影片及文字）充滿有性暗示及針對女性身體所為之，該內容已造成群組中之申訴人及得以見聞之女性同事有被冒犯之反應，此由該等文字及影片上傳群組時，有群組成員表示「請收回」等文字，甚至有數名女性群組人員因此退出群組（見本院卷第55頁），且申訴人亦因原告之舉措而提出申訴，並有連署書等在卷可稽，亦可見該等上傳內容確實造成申訴人及群組成員被冒犯之主觀反應，是以，審酌該等上傳內容之背景、環境（公務用群組）、當事人的關係（原告與其工作上之同事）、行為人的言詞、行為（上傳女性裸露之照片、影片）及相對人的認知（覺得受冒犯、不舒服，且曾經群組人員明確告知該等內容造成女性同仁不舒服，原告仍執意上傳類似之裸露照片、影片）等事實，就一般相同狀態被害人的主觀觀點、感受及認知，輔以合理被害

人的客觀標準，就本案具體認定，實已構成性騷擾，應可認定之。至原告主張本件所上傳內容或為幽默之舉、或為健康教育常識，均不構成性騷擾應無足採。

四、綜上所述，原告之主張，均不可採，原處分認定性騷擾事件成立，經核於法均無違誤，復審決定予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，而請求判決如前述之聲明，為無理由，應予駁回。

五、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。

六、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　　114　　年　　9　　月　　11　　日

審判長法　官　鍾啟煌

法　官　蔡如惠

法　官　李毓華

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	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

委任律師為訴訟代理人	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　　9　　月　　11　　日

書記官　許婉茹