臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
113年度訴字第360號
114年7月10日辯論終結

原　　告　彭語謙
訴訟代理人　王泓典(原名王家鋐)律師
被　　告　臺北市政府警察局北投分局

代　表　人　李紹榆
訴訟代理人　楊政穎
　　包盛顥律師
被　　告　臺北市政府警察局交通警察大隊

代　表　人　陳立祺
訴訟代理人　陳怡璇

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113年1月16日113公審決字第4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、程序事項：本件原告起訴後，被告臺北市政府警察局北投分局(下稱北投分局)代表人由陳瑞基變更為李紹榆；被告臺北市政府警察局交通警察大隊(下稱交警大隊)代表人由陳勇華變更為陳立祺，茲據變更後之代表人李紹榆、陳立祺分別具狀聲明承受訴訟（本院卷第233頁、第265頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告係交警大隊公務人員，原配置於北投分局交通分隊，於民國112年7月7日起改配置臺北市政府警察局南港分局交通分隊服務（現職）。北投分局於112年7月5日受

理112B016V01(下稱申訴人）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」)所提出之性騷擾申訴，申訴人主張原告㈠於大約2、3個月前在北投分局交通分隊停車場藉故碰觸其手部，並說：「妳手好嫩」(下稱申訴事件1）；㈡於112年7月3日在單位辦公室送咖啡，經其婉拒後，原告向其他人說：「她是怕我下藥迷姦」，令其感覺不舒服（下稱申訴事件2）。案經北投分局依臺北市政府警察局北投分局工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點（下稱北投分局性騷擾申訴要點）規定，由督察組調查，擬具調查意見移由防治組於112年7月31日召開性騷擾申訴處理委員會（下稱系爭性騷擾申委會）會議審議，決議申訴事件1尚須事證補強而持保留立場；申訴事件2之性騷擾行為成立，並以北投分局112年8月7日北市警投分防字第11230238411號函(下稱原處分1)知原告。嗣交警大隊審認原告前於配賦北投分局交通分隊期間因涉性騷擾案件，違反品操紀律，依警察人員獎懲標準第7條第2款規定，以112年10月19日北市警交大人字第1123038094號令(下稱原處分2)核予記過2次之懲處。原告不服原處分1及原處分2，分別提起復審，經復審決定合併駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張：

㈠事發當日（即112年7月3日）上午原告購買飲料請同仁喝，就原告目光所及僅見2位同仁在場，連同原告共3人，故原告僅訂購3瓶飲料與在場之2位同仁分享，由於該2位同仁取得後未立即飲用，遂想恐係工作繁忙使其無暇顧及，想與2位同仁說笑放鬆，方表示是否怕其於飲料中下藥才不敢喝等語，該2位同仁均知悉原告是在開玩笑。嗣他處有聲響，原告乃與同仁一同抬頭聞聲尋找，始於電腦後方位置尋得申訴人所在（原遭電腦阻擋視線，故對於申訴人存在不得而知），斯時原告方知申訴人也在場。若非申訴人發出聲響，原告自始不知悉申訴人在場；若原告知悉申訴人在場，訂購飲料時

亦會幫申訴人訂購1份。原告既不曾知悉辦公室仍有申訴人在場，前開對話自不可能係對著申訴人訴說。112年7月3日當日原告與申訴人再無交集，申訴人所稱性騷擾，實為誤會，申訴人之申訴，應無理由。交警大隊參酌原處分1繼以原處分2懲處原告，亦當難以維持。

㈡系爭性騷擾申委會委員成員性別比為2男6女，本案申訴委員會人數已超過北投分局性騷擾申訴要點第9點第1項規定所定之7人，人數有違法規。再以人數9人來看，規定比例應為女性5人，其餘4人均是男性方符合規定，且此分配比例來看，亦較3男6女來得平均，故系爭性騷擾申委會委員3男6女之性別配置，顯有女性過多，對身為男性之原告較為不公。

㈢綜觀本件時序，原告雖於112年8月9日收受原處分1，然其上記載可申請復審，表示該案尚未結案，復審決定直至113年1月16日始作成，但復審決定亦載得提起行政訴訟，此觀公務人員性騷擾事件行政救濟流程圖亦是如此。本件既經提起爭訟，仍於救濟程序中，如何論該案已結案？縱屬結案也應以113年1月16日復審決定作成時為準，但交警大隊於復審決定作成前業已作成原處分2，顯無交警大隊主張係依已結案之原處分1據以作成原處分2之情形。

㈣原處分及復審決定均載明公務人員保障法規定，毫未提及北投分局112年6月6日北市警投分防字第1123030185號函修訂之北投分局性騷擾申訴要點（下稱行為時北投分局性騷擾申訴要點）第19點第1款規定及臺北市政府各機關（構）學校處理性騷擾案件注意事項(下稱北市府處理性騷擾案件注意事項)第6點第2款第1目規定，原告無從知悉前開規範，自無法據以提出申復救濟，實有前後適用法規不一之虞等語。

㈤並聲明：復審決定及原處分1、原處分2均撤銷。

四、北投分局則以：

㈠北投分局於112年7月5日受理申訴人依性工法所提出之性騷擾申訴，指陳其遭原告肢體碰觸及不當言語性騷擾。北投分局依據北投分局性騷擾申訴要點及北市府處理性騷擾案件注

意事項等規定，分別訪談申訴人、原告及證人A、B後，由督察組於112年7月11日簽擬具調查意見，移請防治組處理。防治組於同年7月21日簽請分局長核定副分局長等9人擔任系爭性騷擾申委會委員，其中男性3人、女性6人，包含專家學者6人，系爭性騷擾申委會委員組成對象及性別比例，符合上開法令規定。

㈡北投分局召開系爭性騷擾申委會會議，通知原告及申訴人列席陳述意見後，經委員衡酌雙方當事人陳述意見及審查相關事證，作成決議：申訴事件1，尚須事證補強而持保留；申訴事件2，112年7月3日原告請同事送咖啡給申訴人，遭婉拒後，原告向同事說：「她是怕我下藥然後迷姦她」等語，令申訴人感到不舒服，認定原告對申訴人有性騷擾言語之情事，此部分性騷擾行為認定成立。北投分局爰依上開決議，以原處分1通知原告。

㈢另原告對申訴人成立性騷擾行為，依警察人員獎懲標準第7條、第12條第1項、端正警察風紀實施規定第3點第1項、第3項、臺北市政府警察局交通警察大隊警力配賦各分局人事作業方式規定：四、人事作業等規定，北投分局評核原告因性騷擾案件，違反品操風紀，合於記過2次，以112年10月18日北市警投分人字第1123028700號函（下稱112年10月18日函）送交警大隊辦理懲處事宜。

㈣原告訴稱，其並未知悉申訴人在辦公室內，係中間傳話人不實陳述云云。茲依112年7月3日北投分局交通分隊駐地監視器影像截圖顯示，申訴人坐在與原告間無明顯遮蔽之對面座位，而協助轉送咖啡之同事協助詢問送咖啡予申訴人時，原告均在座位上，顯見原告知悉申訴人在場，且原告於申訴人在場時，對他人所為有關申訴人之言語，使其聯想到性、心理感受不舒服，已形成對申訴人之冒犯性之工作環境，北投分局據以認定原告對申訴人性騷擾事件成立，已如前述，原告所訴，仍無足採等語，資為抗辯。

㈤並聲明：駁回原告之訴。

五、交警大隊則以：有關原告所涉性騷擾案件，係經北投分局系爭性騷擾申委會審議並決議原告性騷擾行為成立，並以原處分1通知原告。嗣北投分局以112年10月18日函知交警大隊，該函略以原告前於賦配於北投分局交通分隊期間因涉性騷擾案件，違反品操紀律，合於記過2次等語。交警大隊據以為原處分2之核布，並於112年11月29日召開112年第3次考績委員會確認，認事用法並無違誤，原告所訴，為無理由等語，資為抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

六、本院之判斷：

㈠北投分局受理申訴人申訴調查、審議並作成原處分1之程序合法，原處分1認定原告性騷擾成立，並無違誤：

1.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。

2.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。

3.另北投分局為提供所屬人員免於性騷擾之工作及服務環境，以維護當事人權益及隱私，爰依前揭行為時性工法第13條第1項、行為時性騷擾防治措施訂定準則等相關規定，於112年6月6日修訂行為時北投分局性騷擾申訴要點，其第3點第1項

第1款規定：「本要點所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：㈠適用性別工作平等法：1.指所屬各級員警（包含司機、工友、派遣勞工及實習生）於執行職務時，任何人（含雇主、各級主管、員工、客戶……等）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7點第2款、第4款第2目規定：「依本要點，將本分局業務相關分工敘明如下：…㈡督察組：受理員警性騷擾事件調查（詢問筆錄），擬具調查意見，移由防治組召開委員會審議，並參與審議。…。㈣防治組：……。2.性騷擾事件經督察組調查完畢並擬具相關意見後，召開委員會審議，接續辦理後續相關事宜。」第9點第1項、第2項規定：「（第1項）本分局為受理性騷擾申訴及調查案件，設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱本委員會），……，本委員會置主任委員1名（由業務副分局長兼任），並為會議主席，主席因故無法主持會議者，由防治組組長代理之；另置委員3人至7人，其成員之女性代表不得低於2分之1，並視需要聘請專家學者擔任委員。……。（第2項）本委員會之調查，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豐富者協助。」第16點規定：「本委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。」第18點第1款規定：「性騷擾事件經提送委員會審議後，分別依各適用法令程序處理：㈠適用性別工作平等法：委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議，送交本分局性別工作平等法業務單位（人事室）接續辦理後續程序，並由其書面通知申訴人及其相對人。」另臺北市政府為協助所屬機關(構)學校依性工法及性騷擾防治法等相關規定處理性騷擾案件，乃訂定處理性騷擾案件注意事項（原處分卷2第119-124頁），其中「貳、事發處置」第5點（申訴處理）第3項前段規定

：「性騷擾申訴處理委員會之組成，其委員至少應有3分之2為外部專家學者；……。」是依上開規定，北投分局受理所屬員警申訴其於執行職務之際，受他人以言詞或行為為性騷擾而對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境時，應經內部調查並擬具調查意見後，召開性騷擾申委會審議，經委員過半數出席及出席委員過半數同意後，作成附理由之決議並得作成懲處或其他處理之建議，由北投分局以書面通知申訴人及相對人。

4.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的維護義務。依性工法之規範，工作場所性騷擾有敵意環境性騷擾及交換式性騷擾二種類型，該法第12條規定第1項明定敵意工作環境性騷擾及交換式性騷擾之內涵，第2項則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，行為人可為任何人，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，此種性騷擾所強調者係行為人之言詞或行為（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」之忍受程度不同，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」均有自己之標準，因此應採何標準來認定敵意環境性騷擾即為關鍵。而以合理第三人標準，是一可採用之認定標準，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。惟基於個人觀念之差異，應先於第一階段以合理第三人標準檢驗行為人被指控之言詞或行為，如認定並

不妥當時，則進入第二個階段，以指控行為人之受僱者的主觀反應為認定標準。如該受僱者之主觀反應亦感到敵意、被脅迫或被冒犯，且結果侵害或干擾該受僱者之人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，則成立敵意環境性騷擾，此時，即使其他接受相同言詞或行為者並無相同反應，亦無礙於敵意環境性騷擾之成立。

5.經查：

⑴原告係交警大隊公務人員，前配賦於北投分局交通分隊（現改配賦南港分局交通分隊服務）期間，申訴人以原告有申訴事件1及申訴事件2之性騷擾行為，於112年7月5日向北投分局提出性騷擾事件申訴書，北投分局受理後，由該局督察組於112年7月5日、7日分別訪談申訴人、證人及原告，調查情形如下：

①申訴人於112年7月5日陳述略以，第1次發生在2、3個月前，當時伊擔服執法勤務返分隊時，在交通分隊駐地B2停車場遭原告籍故送香水及試噴，並趁伊伸手時，拉住伊手、用大拇指觸摸，說：「妳手好嫩」之類的話，伊當下把手抽回，惟當下認為之後還會共事，顧慮同事關係，沒多說什麼，保持距離後等原告離開，回去後即將香水轉送同事任耕緯。隔幾天之後曾經跟其他同事提到被原告摸手，且該行為讓伊感到不舒服（即申訴事件1 ）。第2次發生在112年7月3日10時許，原告在分隊5樓辦公室分送咖啡，其請任耕緯將咖啡拿給伊，經伊婉拒後，原告當時坐在伊對面辦公桌，對任耕緯說：「她是怕我下藥然後迷姦她」，伊當下聽到後感覺不舒服（即申訴事件2），事後越想越可怕，連同之前2、3個月前遭遇的感受，經過思考後，於翌日（7月4日）向分隊幹部反映，並決定向分局提出申訴等語。

②原告同事任耕緯於112年7月5日陳述略以，第1次事情（即申訴事件1），申訴人有將香水轉送予伊，但伊不知道當天在地下室發生之事，其並不知情，亦未聽申訴人說過。第2件事情，伊有全程在場，當時伊在分隊5樓辦公室與原告聊天

，原告有請伊將咖啡拿給申訴人，伊將咖啡拿給申訴人時，其表示不喝，伊就將咖啡還給原告，原告就隨口說了一句「她是怕我下藥然後迷姦她」，看見申訴人聽到原告此話時表情明顯有不舒服的感覺等語。嗣於112年7月19日電話訪談時，再度陳述略以，原告曾於7月8日及10日晚上打電話予伊，對話內容係原告強調當日迷姦等語其是在說伊，但伊要澄清的是，當日原告是先看到申訴人坐在其對面，才會叫伊拿咖啡給申訴人，所以原告一定有看到申訴人，並不是如同其在電話中所稱其不知道申訴人在附近，且伊將咖啡拿回來跟原告說申訴人不喝後，約3秒原告就說「她是怕我下藥迷姦」，如果原告是與伊對話應該用你才對，怎麼會用她，這不合邏輯等語。

③原告同事吳○○於112年7月7日電話訪談時，約2個月前申訴人在停車場跟伊說在停車場機車停放區原告曾經要送東西給申訴人，有摸其手，還說其手好軟之類的話等語。

④依112年7月3日北投分局交通分隊駐地監視器影像截圖所示，原告座位即在申訴人正對面，雙方座位間並無明顯遮蔽；而協助轉送咖啡之同事係自當日9時57分從原告座位走至申訴人座位旁、復於9時58分從申訴人位置返回原告座位旁，原告與轉送同事係於10時許前後交談，而該期間申訴人均在自己座位上，足徵原告當知悉申訴人在其對面之座位上。

⑵北投分局督察組將原告、申訴人及相關人員之訪談紀錄，擬具相關意見後，移請該分局防治組提送系爭性騷擾申委會會議討論。又系爭性騷擾申委會之委員組成，其中北投分局內部人員為3名（當然委員，均為男性），其餘6名均為外部之專業人員（律師，均為女性），符合前揭行為時北投分局性騷擾申訴要點第9點第1項所訂「女性代表不得低於2分之1」、北市府處理性騷擾案件注意事項第5點（申訴處理）第3項前段所訂「委員至少應有3分之2為外部專家學者」等要求，且其人數9名逾上開要點第9點第1項所訂「本委員會置主任委員1名……；另置委員3人至7人」之最高法定人數至多2名

。系爭性騷擾申委會會議，經防治組、督察組分別就申訴事件1、申訴事件2報告後，委員審酌督察組調查結論及擬處意見，並經討論後，作成決議：第1次性騷擾事件，尚須事證補強而持保留；第2次性騷擾事件，發生於112年7月3日10時許，在分隊5樓辦公室送咖啡給申訴人，遭婉拒後，原告向另一名交通助理員任耕緯說：「她是怕我下藥然後迷姦她」等語，令申訴人感到不舒服，經各委員審議結果，均認為原告對申訴人有性騷擾言語之情事，此部分性騷擾行為認定成立，北投分局乃以原處分1通知原告等情，有申訴人112年7月5日性騷擾事件申訴書(原處分卷1第1-2頁)、申訴人112年7月5日性騷擾事件詢問紀錄（原處分卷1第4-7頁）、任耕緯112年7月5日性騷擾事件詢問紀錄及112年7月19日北投分局電話（查）訪談紀錄表（原處分卷1第8-10頁、原處分卷3第60頁）、吳○○112年7月7日北投分局電話（查）訪談紀錄表（原處分卷3第58頁）、112年7月3日9時57分許至10時7分許之監視器影像截圖共4幀（原處分卷1第20-23頁）、系爭性騷擾事件申委會委員名冊、簽到表及會議紀錄（原處分卷1第25-44頁）附卷為憑，為可確認之事實。

⑶綜合上情，原告於112年7月3日上午10時許，確有在分隊5樓辦公室分送咖啡，請同事轉拿給申訴人，經申訴人拒絕後，對同事說：「她是怕我下藥然後迷姦她」等語，而此等言語，以一般合理第三人之標準，核足以感受敵意或感覺被冒犯，且以申訴人之主觀反應，其感到不舒服，甚至害怕，其人格尊嚴顯已受到侵犯或干擾，已形成令其畏懼不安之冒犯性、敵意性之工作環境。北投分局據以認定原告對申訴人性騷擾事件成立，以原處分1通知原告調查結果為性騷擾行為成立，洵屬於法有據。

⑷原告雖主張系爭性騷擾申委會人數已超過行為時北投分局性騷擾申訴要點第9點第1項所規定之7人，且3男6女之委員性別配置，顯有女性過多，對身為男性之原告有較不公平情狀云云，惟按性騷擾申委會之設置乃在邀集多元之身分背景、

經歷專長之人士，透過思辨溝通、意見交流之過程，期能獲致較為正確、妥適的結論，如委員會之組成，符合法令所明定之身分、性別等人數或比例之要求，且委員人數之增加並無意在稀釋法定代表以引導意見或結論的作成之情，應認上開行為時北投分局性騷擾申訴要點第9點第1項所規定之委員會組成人數為最低標準，超出該標準所定人數所組成之委員會，尚難逕認為違法。至原告所指3男6女之委員性別配置，顯有女性過多，對男性原告有較不公平情狀一節，純屬原告個人主觀臆測，自無可採。

⑸原告雖又主張伊於112年7月3日當天並未看見申訴人，根本不知道申訴人是否在場，且伊請任耕緯發送伊所購買之咖啡，對任耕緯有否發送咖啡予申訴人一事亦不知悉，當天伊係見大部分同事均拒絕喝咖啡，伊乃對同事說「你們都不喝我的咖啡，是怕我洗劫你們嗎？」云云，惟查，依前揭監視器影像截圖所示，原告座位即在申訴人正對面，雙方座位間並無明顯遮蔽，原告稱當時不知悉申訴人在場，洵難採信。又申訴人及任耕緯於接受詢問或訪談時，均已明確陳述原告當日在分隊5樓辦公室分送咖啡，請任耕緯轉拿給申訴人，經申訴人拒絕後，對同事說：「她是怕我下藥然後迷姦她」等語，已述如上。是以，原告上開主張，顯係卸責之詞，委無可採。至原告請求傳喚當日在場之任耕緯及陳培華，擬釐清事發始末，惟因渠等2人於上開北投分局督察組調查時，任耕緯已明白陳明申訴事件2之始末，詳如前述；而陳培華於112年7月7日電話訪談中，亦明白陳述「沒有印象有聽到他們（即原告與任耕緯）的對話內容，但我記得我拒絕彭員的咖啡後就去電視那邊了。」等語，有當日北投分局電話（查）訪談紀錄表在卷足佐（原處分卷1第17頁）。參以事發至今已2年，人之記憶常隨時間之經過而模糊，本院認為無再行傳喚渠等2人之必要。

㈡交警大隊以原告配賦於北投分局交通分隊期間，因涉性騷擾案件，違反品操紀律，以原處分2核予原告記過2次，於法亦

無違誤：

1.按公務員服務法第6條規定：「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為。」第23條規定：「公務員違反本法規定者，應按情節輕重，分別予以懲戒或懲處，其觸犯刑事法令者，並依各該法令處罰。」次按警察人員人事條例第28條第1項、第3項規定：「（第1項）警察人員平時考核之獎懲種類，適用公務人員考績法之規定。……（第3項）第1項獎懲事由、獎度、懲度、考核監督責任及其他相關事項之標準，除依本條例規定外，由內政部定之。」又依該條第3項授權訂定之警察人員獎懲標準第7條第2款規定：「有下列情形之一者，記過：……二、違反品操紀律或言行失檢，影響警譽，情節嚴重。」第11條第3款第5目規定：「各警察機關、學校應依據事實，公正審議獎懲案件，並得視下列情形，核予適當獎懲：……三、加重或減輕一層級懲處：……㈤其違紀之行為屬於品操方面者加重，……。」第12條第1項規定：「本標準所列嘉獎、記功、申誡、記過之規定，得視事實發生之動機、目的、手段及影響程度，核予1次或2次之獎懲。」經核尚無逾越警察人員人事條例之授權範圍與立法目的，得為本院裁判時所適用。

2.另按考試院依公務人員考績法第24條及第15條規定之授權，訂定公務人員考績法施行細則及考績委員會組織規程，其中公務人員考績法施行細則第13條第4項、第6項前段規定：「……（第4項）各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定。……（第6項）各機關平時考核獎懲之記功（過）以下案件，考績委員會已就相同案情核議有案或已有明確獎懲標準者，得先行發布獎懲令，並於獎懲令發布後3個月內提交考績委員會確認；……。」考績委員會組織規程第2條第1項、第2項及第4項規定：「（第1項）考績委員會委員之任期1年，期滿得連任。（第2項）

考績委員會置委員5人至23人，除本機關人事主管人員為當然委員及第6項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定1人為主席。……（第4項）第2項當然委員得由組織法規所定兼任人事主管人員擔任；指定委員得由機關首長就組織法規所定本機關兼任之副首長及一級單位主管指定之。……。」第4條第1項前段規定：「考績委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議。……。」第6條規定：「考績委員會之會議紀錄，應記載下列事項。但依案件性質無庸記載者，不在此限：一、會議次別、日期及地點。二、出席委員姓名。三、主席及紀錄人員姓名。四、受考人數及其姓名、職務、官職等級及俸（薪）點。五、備詢人姓名及詢答要點。六、決議事項。七、考績清冊等其他附件名稱及數量。」第7條規定：「考績委員會委員、與會人員及其他有關工作人員對考績評擬、初核、覆核及核定等考績過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，對考績結果在核定前亦應嚴守秘密，不得洩漏；考績委員會開會時，除工作人員外，考績委員及與會人員均不得錄音、錄影。」第9條規定：「考績委員會委員、與會人員及其他有關工作人員違反第7條、前條第1項規定者，按情節輕重予以懲處。」經核均無逾越公務人員考績法之授權範圍與立法目的，亦得為本院裁判時所適用。由上規定可知，警察人員平時考核之記過以下案件懲處，係依據獎懲標準由各該所屬機關依權責核定發布，且因已有明確獎懲標準，於程序上得由所屬機關依權責先行核定發布懲處令後，於3個月內提交考績委員會確認。

3.經查，原告對申訴人所為之申訴事件2，經其當時所配賦之北投分局以原處分1認定性騷擾成立，並以原告因涉性騷擾案件，違反品操紀律，合於記過2次，乃以112年10月18日函知交警大隊，交警大隊遂依警察人員獎懲標準第7條第2款、第11條第3款第5目等規定，以原處分2核布原告記過2次之懲處，並提經交警大隊112年11月29日112年度考績委員會第3

次會議審議確認。而交警大隊112年度考績委員會係由指定委員副大隊長1人、督察組組長、執法組組長、事故處理組組長、秘書室主任各1人、中隊長2人、分隊長1人、當然委員人事室主任及警員各1人、票選委員4人，共計15人所組成，任期自112年7月1日至113年6月30日。又交警大隊112年11月29日112年度考績委員會第3次會議共有13名考績委員出席，原告之系爭性騷擾行為懲處案提經該次會議審議決議同意等情，有交警大隊112年度考績委員會組成（含票選委員選舉及補選作業）之相關資料、112年度考績委員會第3次會議紀錄、委員簽到表、交警大隊112年10月份懲處清冊（原處分卷4第6-85頁）在卷可憑。足證原處分2確經交警大隊依權責先行核布後，於3個月內提交交警大隊112年度考績委員會第3次會議確認，經與會委員審議決議同意依交警大隊112年10月份員警獎懲案件之原獎懲核定結果予以追認，符合前述公務人員考績法施行細則第13條第4項、第6項前段規定，且該次考績委員會之組成，亦與前揭考績委員會組織規程第2條第1項、第2項、第4項、第4條第1項前段規定相合，堪認原處分2之作成程序合法。至原告所稱交警大隊未待性騷擾事件之行政救濟確定，即對原告為記過2次懲處乙節。查北投分局於112年8月7日即就申訴事件2作成性騷擾行為成立之認定，並於112年8月9日通知原告（原處分卷3第17頁送達證書），該認定決定的實質存續力即隨而發生，不是先有形式上之不可撤銷性而後出現。交警大隊繼之依據北投分局112年10月18日函知，以原告涉性騷擾案件，違反品操紀律，對原告核予記過2次，於法自無違誤。而此記過2次懲處決定之合法性，在性騷擾行為成立認定決定經撤銷確定前，並不受影響，附此敘明。

七、綜上所述，原告之主張，均不可採，原處分1認定原告就申訴事件2性騷擾事件成立及原處分2核予原告記過2次之懲處，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

。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

九、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　　7　　月　　31　　日

審判長法　官 蘇嫊娟

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）。

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
㈠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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　31　　日

書記官　林俞文