

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第五庭

114年度訴字第536號

114年11月27日辯論終結

原告 林志雷
訴訟代理人 徐嘉明 律師(法扶律師)
被告 宜蘭縣政府

代表人 林茂盛 (代理縣長)

訴訟代理人 黃能鋒
黃春斌

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114年3月25日114公審決字第000079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、爭訟概要：

原告原係宜蘭縣南澳鄉公所（下稱南澳鄉公所）課長，於民國112年8月8日調宜蘭縣原住民事務所（下稱宜縣原民所），114年2月25日調被告服務。南澳鄉公所課長甲女（代號113B012V01，姓名年籍詳卷）於113年3月11日填具性騷擾事件申訴書（下稱系爭申訴書）向被告提出性騷擾申訴，指稱時任南澳鄉公所課長之原告，於110年3月20日在宜蘭縣南澳鄉之110年全國原住民運動會會場（下稱系爭運動會會場），違反其意願，強行抱住其身體（下稱系爭行為或系爭事件）。案經被告人事室113年3月12日簽，以甲女提起申訴時被申訴人即原告已調任為機關首長，爰奉准由被告組成申

01 訴專案（調查）小組（下稱調查小組）調查，嗣經調查小組
02 調查後作成被告性騷擾事件申訴調查報告書（下稱系爭調查
03 報告），提交被告性騷擾申訴評議委員會（下稱申評會）11
04 3年5月27日113年第1次會議（下稱系爭會議）評議，決議原
05 告性騷擾成立，並作成被告性騷擾申訴審議決議書（下稱系
06 爭申訴決議書），經被告以113年6月7日府人考字第1130095
07 472B號函檢附系爭申訴決議書通知原告調查結果（下稱原處
08 分）。原告不服，提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會
09 以114年3月25日114公審決字第000079號復審決定書決定復
10 審駁回（下稱復審決定），原告仍不服，於是提起本件行政
11 訴訟。

12 二、原告起訴主張及聲明：

13 (一)主張要旨：

14 原告並未於110年3月20日系爭運動會會場遇到甲女，更無身
15 體接觸之系爭行為，且經調查小組調查後綜合各項證據，認
16 原告對甲女之性騷擾不成立，並作成系爭調查報告，被告申
17 評會卻以未經對質詰問、前後矛盾而不可採之證人D（姓名
18 年籍詳卷）的證詞，認定原告性騷擾成立，顯違經驗法則及
19 論理法則；縱認原告確有系爭行為，然該行為依刑事另案
20 〔臺灣宜蘭地方法院（下稱宜蘭地院）113年度原侵訴字第5
21 號，下稱系爭刑案〕判決（下稱系爭刑事判決）之認定，亦
22 不構成性騷擾，可見原處分認事用法，均有違誤。

23 (二)聲明：

24 復審決定及原處分均撤銷。

25 三、被告答辯及聲明：

26 (一)答辯要旨：

27 被告申評會審酌調查小組訪談甲女、原告及相關證人之紀
28 錄，就渠等於調查過程中所為之言詞、所提出之書面資料
29 等，依據經驗法則、論理法則綜合判斷，認定原告有系爭行
30 為，構成性別平等工作法（下稱性工法）第12條第1項第1款

01 所稱之性騷擾，其認事用法，並無違誤，被告據以作成原處
02 分，洵屬有據。

03 (二)聲明：

04 原告之訴駁回。

05 四、爭點：

06 原處分認定原告有系爭行為，並構成性工法第12條第1項第1
07 款所稱之性騷擾，其認事用法，是否違誤？

08 五、本院的判斷：

09 (一)前提事實：

10 上開爭訟概要欄所述之事實，除本件爭點外，為兩造所不爭
11 執，並有原告之簡歷表（乙證2）、系爭申訴書（乙證4）、
12 被告人事室113年3月12日簽（乙證5）、系爭調查報告（原
13 證5、乙證6）、系爭會議紀錄及簽到表（乙證7）、原處分
14 （原證1、乙證1）、復審決定（原證3、乙證3）可查，堪信
15 為真。

16 (二)應適用的法令及法理的說明：

17 1.性工法係為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧
18 視、促進性別地位實質平等精神而制定（同法第1條參
19 照）。該法第2條第2項前段及第3項規定：「……（第2項）
20 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。……
21 （第3項）公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及
22 處理程序，依各該人事法令之規定。……」第39條之1規
23 定：「本法中華民國111年7月31日……修正施行前已發生性
24 騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規
25 定終結之……。」據此，有關公務人員職場性騷擾事件之處
26 理程序，應適用性工法之相關規定，其申訴、救濟及處理程
27 序，則應依公務人員人事法令之規定。本件甲女申訴之事實
28 發生於112年7月31日前，於113年3月11日向被告提出申訴，
29 為性工法修正施行前已發生而於修正施行後受理之性騷擾事
30 件，自應適用修正施行後之性工法程序規定終結之。又性騷
31 擾防治法（下稱性騷法）第1條第2項規定：「……性騷擾事

01 件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場
02 域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法
03 別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。」故
04 適用性工法者，不適用性騷法之規定，故本件無性騷法之適
05 用，先予說明。

06 2.性工法第12條規定：「（第1項）本法所稱性騷擾，謂下列2
07 款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、
08 具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅
09 迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身
10 自由或影響其工作表現。……（第2項）前項性騷擾之認
11 定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關
12 係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為
13 之。」第13條第1項、第2項及第6項規定：「（第1項）雇主
14 應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦
15 理：……二、僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措
16 施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。（第2項）
17 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
18 補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作
19 業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：一、雇主因
20 接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：……(三)對性騷擾事
21 件進行調查。(四)對行為人為適當之懲戒或處理。……（第6
22 項）雇主依第1項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣
23 態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設
24 申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；
25 其準則，由中央主管機關定之。」勞動部依上開授權訂定
26 「工作場所性騷擾防治措施準則」（113年1月17日修正，下
27 稱防治準則），其中第3條第1項規定：「僱用受僱者30人以
28 上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性
29 騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。……」第
30 12條第2項規定：「……僱用受僱者30人以上之雇主，應設
31 申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性

01 成員比例不得低於二分之一。……」第13條第2項規定：
02 「……僱用受僱者100人以上之雇主，於處理性騷擾申訴
03 時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查
04 小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。
05 ……」第14條第2項規定：「……性騷擾申訴事件之調查由
06 申訴調查小組為之者，調查完成後，應將前項調查結果移送
07 申訴處理單位審議處理。」第16條規定：「申訴處理單位或
08 調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給
09 予當事人充分陳述意見及答辯機會……。」第17條規定：
10 「（第1項）性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之
11 者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之。（第2項）申
12 訴處理單位應為附理由之決議，並得作或懲戒或其他處理之
13 建議。（第3項）前項決議，雇主應以書面通知申訴人及被
14 申訴人。」據此，公務人員於職場上發生性騷擾行為，應由
15 各機關依前揭性工法、防治準則，以及自訂之工作場所性騷
16 擾防治措施、申訴及懲戒辦法等規定處理，且性工法及防治
17 準則，對於受雇者於職場遭受性騷擾，向雇主提出性騷擾申
18 訴，並無時效限制。又認定行為是否成立性工法第12條第1
19 項第1款規定，即學理上所謂「敵意環境性騷擾」，除應從
20 事件發生之背景、工作環境、當事人之關係及行為人之言詞
21 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
22 知。

- 23 3.被告依性工法第13條第1項等規定，訂有「宜蘭縣政府性騷
24 擾防治措施及申訴懲戒處理要點」（113年5月20日修正後之
25 新名稱為「宜蘭縣政府性騷擾防治措施要點」，下稱防治要
26 點），申訴時（即111年6月9日修正）之第3點第2項規定：
27 「……本府所屬機關首長如涉性別工作平等法之性騷擾事
28 件，由本府受理，並依本要點及相關規定辦理。」第6點規
29 定：「（第1項）本府為處理性騷擾申訴案件，應設性騷擾
30 申訴評議委員會（以下簡稱申評會）。（第2項）申評會置
31 委員7人至15人，其中1人為召集人，由副縣長兼任；人事處

01 處長為當然委員；其餘委員，由縣長就本府職員、社會公正
02 人士及專家學者聘(派)兼任之，其中女性委員不得少於二
03 分之一。(第3項)申評會會議由召集人召集，並擔任會議
04 主席。……(第4項)委員任期2年，期滿得續聘(派)兼
05 之，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

06 (第5項)申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開
07 會；有出席委員過半數之同意，始得作成決議，委員應行迴
08 避者，於決議時不計入該案件之出席人數，正反意見同數
09 時，由主席裁決之。」第7點第1項規定：「性騷擾事件之申
10 訴，得以書面或言詞提出。……」第10點規定：「(第1
11 項)申評會調查程序如下：(一)接獲性騷擾申訴或警察機關移
12 送到達之日起，召集人應於3日內指派3人以上之委員組成專
13 案(調查)小組。……(四)專案小組調查過程應保護當事人之
14 隱私及其他人格權益，調查結束後，並應作成調查報告書，
15 提申評會評議。(五)調查時，應秉持客觀、公正、專業原則，
16 給予當事人充分陳述意見及答辯機會。並得通知關係人或專
17 家、學者列席說明。(第2項)申評會對申訴案件之評議，
18 應依調查結果作成懲處或其他適當處理之建議。」(前開條
19 文於113年5月20日修正後，依序移列為第5點第1項、第11
20 點、第12點第1項、第14點，並酌作修正。)準此，被告所
21 屬機關首長之性騷擾事件應由被告受理，被告並應設置申評
22 會，以受理性騷擾申訴及調查案件，且於受理申訴案件後，
23 應由申評會召集人指派3人以上之委員組成專案(調查)小
24 組進行調查，該專案(調查)小組調查後，應作成調查報
25 告，提申評會評議性騷擾是否成立。

26 (三)系爭事件申訴之受理、被告申評會及調查小組之組成、調
27 查、決議及通知等程序，合於前揭性工法、防治準則及防治
28 要點之相關規定，並無法定程序之瑕疵：

29 1.南澳鄉公所課長甲女於113年3月11日以系爭申訴書向被告提
30 出系爭事件之申訴，表示：110年3月20日系爭運動會假宜蘭
31 縣舉辦，南澳鄉為比賽場地之一，甲女邀前同事即證人D前

來參加，是日甲女引領D前往系爭運動會會場舞臺途中，遇到時任南澳鄉公所課長之原告，原告混身酒味，企圖強行抱住甲女，經甲女推開，原告仍持續拉扯甲女的手強行抱住甲女，經D制止、將原告拉開，並警告原告停止系爭行為，當時甲女感到極為害怕且恐懼，事後即向課室同仁講述此事，希望同仁小心，不要落單等語（乙證4），因原告於112年8月8日已調任被告所屬宜縣原民所之所長（乙證2），被告乃依申訴時防治要點第3點第2項及行政院人事行政總處（下稱人事總處）113年3月訂頒之「行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引」規定（乙證8）予以受理及調查。又被告為釐清本件性騷擾申訴之受理權責機關，另以113年3月18日府人考字第1130043915號函詢勞動部，經該部轉請人事總處就業管部分逕復，人事總處以113年4月22日總處培字第1130014111號函復略以，如行為人遭申訴時，已調任其他機關首長，考量其機關首長身分，上級機關基於指揮監督權限，受理其性騷擾之申訴，較可達立即處理之效果，並由行為時原服務機關共同參與調查提供行政協助（乙證10、外放被告補充資料），益見系爭事件之申訴由被告受理及調查，於法並無不合。

2. 被告依申訴時防治要點第6點第1項規定設有申評會，由縣長指定林副縣長兼任召集人，並為會議主席，人事處處長為當然委員，另指定被告職員吳委員、林委員、呂委員及李委員4名為內聘委員，聘任社會公正人士及專家學者胡委員、江委員及李委員3名為外聘委員，共9名委員（男性委員4名、女性委員5名，任期自112年1月1日至113年12月31日止，復審卷第398頁），上開委員性別比例及外聘委員人數均符合申訴時防治要點第6點第2項之規定。又被告於113年3月11日接獲甲女之系爭申訴書（乙證4）後，被告人事室即以113年3月12日及113年3月14日簽（乙證5、外放被告補充資料）請由申評會召集人指派調查小組委員，經召集人指派具備性別意識之外聘委員胡委員、江委員及內聘委員林委員共3人

（男性委員1名、女性委員2名）組成調查小組調查，嗣經調查小組於113年3月26日、113年4月1日、113年4月15日及113年5月2日先後訪談甲女、原告、證人D及證人G（姓名年籍詳卷）後，於113年5月22日將調查結果作成系爭調查報告（乙證6），提申評會系爭會議評議，決議原告性騷擾成立，且作成系爭申訴評議書（乙證7），被告並據以作成原處分通知原告（乙證1）。

3.經核系爭事件申訴之受理、被告申評會及調查小組之組成、調查、決議及通知等程序，均未違反前揭性工法、防治準則及防治要點之相關規定及正當法律程序，應屬合法。

(四)原處分認定原告有系爭行為，並構成性工法第12條第1項第1款所稱之性騷擾，其認事用法，尚無違誤：

1.調查小組依其調查所得各項證據，雖以系爭事件發生日期係於110年3月間，距調查時已逾2年，時間非短，當事人就證人就其所述實際內容，均有錯置之可能；又除甲女指訴外，尚無適足補強事證以憑，建議甲女檢具相關事證，訴諸司法，而於系爭調查報告建議調查結果為原告對甲女之性騷擾不成立。

2.然被害人或目擊者之記憶常隨時間經過及情境逐漸推移，而趨於模糊淡忘，致發生其等陳述的若干細節有不甚精確、前後不符或相互歧異等情形，如被害人或目擊者對被性騷擾之基本事實已為具體描述，經調查其他補強證據可擔保其真實性，自得採為判斷之依據。故事實審法院經調查相關證據情況，如本於經驗法則及論理法則，經依一般人的正常認知，合理推敲取捨被害人或目擊者所述被性侵害或性騷擾的各個情節，可信其指訴具真實性者，自不得只挑剔被害人或目擊者的陳述有細節性之瑕疵，即摒棄其等全部證詞不予採信（最高行政法院112年度上字第343號判決意旨參照）。又法院認定事實，並不悉以直接證據為必要，其綜合各項調查所得的直接、間接證據，本於合理的推論而為判斷，要非法所不許。於性騷擾事件中，申訴人與被申訴人雖常處於對立之

01 立場，然申訴人之指述倘有補強證據足以擔保其指述之真實
02 性，即得採為判斷之依據。所謂補強證據，係指該陳述本身
03 以外，其他足以證明犯罪事實確具有相當程度真實性之證
04 據，不以證明犯罪構成要件之全部事實為必要，如與申訴人
05 指述具有相當關聯性，且與申訴人之指證相互印證，綜合判
06 斷，已達於使一般之人均不致有所懷疑，得以確信其為真實
07 者，即足當之。而我國行政程序法對補強證據之種類，並無
08 設何限制，故不問其為直接證據、間接證據，或係間接事實
09 之本身即情況證據，均得為補強證據之資料（最高行政法院
10 109年度上字第93號判決意旨參照）。又刑事責任之認定受
11 罪疑惟輕原則及嚴格證據法則之限制，惟依行政訴訟法第17
12 6條規定，行政訴訟關於證據事項，係準用民事訴訟法之相
13 關規定，並無刑事訴訟法關於證據能力規定之適用（最高行
14 政法院112年度上字第457號判決意旨參照）。

15 3.原告於110年3月20日在系爭運動會場，確對甲女為系爭行
16 為，有下列證據可證：

- 17 (1)甲女於113年3月26日接受調查小組訪談時及113年4月19日系
18 爭刑案警詢時，均指訴：其與原告均為110年3月20日（星期
19 六）系爭運動會會場的工作人員，當日其前同事D到訪，二
20 人走往主舞臺路上遇到原告，原告過來與其攀談，未經其同
21 意即將手搭在其肩膀上，其馬上躲開，原告又過來想要抱
22 其，一開始從左側肩膀要抱其，有碰到其，其推開，有先拒
23 絕，但原告後續仍持續行為，並強行環抱其，其試圖掙脫，
24 但無法阻止，當下D察覺不對，上前將原告拉開，方制止原
25 告之行為，過程中其有明顯聞到原告身上的酒味，當下其對
26 原告之行為感到非常不舒服及噁心等情不移，並表示其於事
27 發後回到攤位，就有向同課室同事講述此事，當時因慮及其
28 與原告仍為同事，擔心如果馬上報案，會遭報復，並影響工
29 作及同事關係，嗣其請長假、復職，原告亦調職他機關，其
30 才敢提出申訴及告訴；又其事後得知當日除D目擊外，尚有
31 清潔隊員楊女（姓名年籍詳卷）在場見聞等語（乙證6附件

01 1、系爭刑案偵查卷第7-8頁、第10頁)；甲女於系爭刑案檢
02 察官偵查時及法院審理中亦證稱：事發當日下午，其帶應邀
03 來訪之前同事D至系爭運動會會場之其攤位參觀、吃東西，
04 而往舞臺方向走，途中遇到原告，原告先過來跟其打招呼，
05 當時原告有喝酒，原告過來與其攀談時，就順勢跟其勾肩搭
06 背，右手已經放在其肩膀上，其當時感到不舒服，就甩開原
07 告的手，當時D已走在前面，其甩開原告的手之後就趕快往
08 前跑，與D繼續走向舞臺，但原告一直跟隨，中間有說了一些
09 話，後來原告就開始想要抱其，第一次先從其左邊雙手環
10 抱，也抱住其，其掙脫後跑到D旁邊，原告又追過來，這次
11 從後面緊緊抱住其，D見狀上前將原告拉開等語（系爭刑案
12 偵查卷第33頁、法院卷第98-109頁）甚詳。

13 (2)證人D於113年4月15日接受調查小組訪談時及113年5月19日
14 系爭刑案警詢時證述：其於110年3月20日下午參加系爭運動
15 會，甲女帶其至會場參觀、介紹活動，其等繞到會場舞臺旁
16 時，有一身高不高、皮膚黝黑、體格正常偏壯的男子，帶著
17 酒氣，向甲女搭話，在搭話過程中，原告就從正面右側抱住
18 抱甲女肩膀，甲女將該男子推開，繼續往前走，走到舞臺前
19 時，該男子又從後面環抱甲女，其見甲女掙扎、表情不對
20 勁，其就用手將該男子拉開等語（乙證6附件3、系爭刑案偵
21 查卷第13頁）；D於系爭刑案檢察官偵查時又證稱：其於110
22 年3月20日係受甲女邀約而至系爭運動會會場，到場後甲女
23 帶其去會場看、介紹她的攤位，後來其走在前面，甲女走在
24 後面，其回頭看就看到原告搭甲女肩膀，甲女有把原告撥
25 開，其與甲女繼續往前走，走到舞臺前面，這時原告又出
26 現，一直來搭話，並從右後方環抱甲女，因為甲女身材比較
27 嬌小，原告有點從後往下抱，其見甲女一直掙扎，看起來是
28 從頭到尾都不情願，其看情況不對，就上前幫忙甲女將原告
29 拉開，原告當時身上散發酒氣等語（系爭刑案偵查卷第34
30 頁）。

01 (3)證人楊女於113年5月18日系爭刑案警詢時，及系爭刑案檢察
02 官偵查時復證稱：其為清潔隊隊員，於110年3月20日在系爭
03 運動會會場撿拾垃圾，事發時在會場舞臺區旁，看見原告從
04 後面抱甲女，甲女有掙脫的動作，其感覺甲女是很不舒服，
05 反抗動作比較大，當時在場的另一個男生很快過去阻止，把
06 原告拉到旁邊，其感覺原告當時應該是有喝酒等語（系爭刑
07 案偵查卷第13、58頁）。

08 (4)經核證人D、楊女證述甲女於110年3月20日在系爭運動會會
09 場，先經原告搭肩後，再經原告由後環抱，甲女顯現不願
10 意，持續反抗、掙扎，D見狀乃上前制止原告等主要事實及
11 基本情節，與甲女所指述事發經過情形相符，並有甲女110
12 年3月20日之個人加班紀錄，及甲女與D之手機通訊軟體LINE
13 對話紀錄（系爭刑案偵查卷第23、24頁）可稽，衡以證人D
14 與原告素不相識、證人楊女與甲女、原告均為同事，其等與
15 原告並無糾紛仇怨（系爭刑案偵查卷第12、13頁），又於系
16 爭刑案偵查中俱經檢察官命具結（系爭刑案偵查卷第36、59
17 頁）以擔保證詞之真實性及憑信性，應無甘冒偽證之風險而
18 虛捏情節、攀誣原告之動機及必要，是其等證詞應可憑信；
19 再參以原告於113年4月1日接受調查小組訪談時，亦坦承其
20 於110年3月20日中午用餐時確有飲酒，且當日下午有回到系
21 爭運動會會場，並於系爭運動會會後大約一週左右，曾有同
22 仁詢問其：「你有沒有抱甲女？」等語（乙證6附件2），益
23 見甲女指訴原告有系爭行為一情非虛。

24 (5)至於證人G於113年5月2日接受調查小組訪談時及系爭刑案法
25 院審理時、證人林女、廣女、朱男（姓名年籍均詳卷）於系
26 爭刑案法院審理時，雖均證稱其等並未見聞系爭事件，然其
27 等於事發當日皆為系爭運動會會場之工作人員，均有各自需
28 負責之事項，亦非時時刻刻均關注周遭事況等情，亦據其等
29 證述在卷（乙證6附件4、系爭刑案法院卷第110-131頁），
30 證人林女、廣女更證稱其等於系爭運動會期間曾於不同地點
31 執勤等語（系爭刑案法院卷第110-123頁），是難僅憑上開

證人均證稱並未見聞系爭事件，即遽認甲女及證人D、楊女之證述不實。

(6)綜上事證，足證原告於110年3月20日在系爭運動會場，確對甲女為系爭行為。是被告申訴會委員於系爭會議時，審酌證人之證詞及相關佐證資料，認原告雖否認當日在系爭運動會場有系爭行為，惟根據甲女陳述及證人之證詞，就客觀情況而言，尚無從否認系爭事件之發生，而決議原告對甲女性騷擾成立，核未違反經驗法則及論理法則。原告主張甲女及證人D、楊女之證述內容扞格，除未經交互詰問確保其證詞真實性外，亦與證人G、林女、廣女、朱男之證述內容不符，要難憑採，系爭調查報告認定本件性騷擾不成立，被告申評會卻作出違反經驗及及論理法則之決議，原處分認事用法，顯有違誤等語，均不足採。

4.原告之系爭行為，符合性工法第12條第1項第1款所稱之性騷擾：

(1)性工法之規範，重在保護、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111年度上字第215號判決意旨參照）。又性平法第12條第1項第1款所稱之執行職務，就公務人員而言，自係指受僱者執行機關所指派之職務屬之，而不問其執行職務之時間是否為法定上班時間。易言之，倘公務人員為執行職務，而於下班時間或假日加班，以完成機關所指派之工作內容，則亦屬性平法第12條第1項第1款所稱之執行職務（最高行政法院110年度上字第284號判決意旨參照）。

01 (2)甲女與原告於事發時均係南澳鄉公所課長，並俱為系爭運動
02 會場之工作人員，甲女於110年3月20日在系爭運動會會場，
03 遭原告任意強行抱住其身體，其急欲掙脫，在場見聞之證人
04 D、楊女，亦可明顯感受到原告遭冒犯之情緒反應，證人D見
05 狀並立即上前幫忙解圍，可見原告之系爭行為，顯已違反甲
06 女之意願，並使甲女感到不舒服、被冒犯，已然侵犯甲女對
07 其身體自主的人格尊嚴，且一般人處於甲女相同之情境下，
08 均有可能有相同感受。依前揭說明，不論原告有無性騷擾之
09 意圖，均不影響原告確有性工法第12條第1項第1款所稱性騷
10 擾之認定。

11 5.至於甲女就原告之系爭行為所提出之強制猥褻等罪嫌之刑事
12 告訴，固經宜蘭地院以系爭刑事判決認原告之系爭行為，在
13 客觀上尚不足以認定係基於色慾而為之動作，亦難認原告於
14 事發當時有以系爭行為刺激或滿足其性慾之意，而認與強制
15 猥褻罪之構成要件不相符（原證4），然系爭刑事判決尚未
16 確定（本院卷第146頁），亦不拘束被告依性工法第12條第1
17 項第1款所定性騷擾（不以行為人是否基於主觀上滿足其性
18 慾之意思，及客觀上基於色慾而為之動作為必要）所為之行
19 政調查認定，是不足作為對原告有利之認定。

20 (五)綜上所述，原告主張原處分違法之各項主張，均不可採，原
21 處分並無違誤，復審決定遞予維持，亦無不合，原告仍執前
22 詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

23 六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料
24 經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必
25 要，一併說明。

26 七、結論：本件原告之訴為無理由。

27 中 華 民 國 114 年 12 月 18 日

28 審判長法官 洪慕芳

29 法官 郭銘禮

30 法官 孫萍萍

31 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

01

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 114 年 12 月 18 日

03

書記官 林劭威