

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第一庭

114年度訴字第758號

115年7月9日辯論終結

原告 楊智傑
訴訟代理人 陳佳鴻律師
被告 國防部空軍司令部

代表人 鄭榮豐
訴訟代理人 陳淑娟
陳宥任
張家齊
被告 空軍專機隊

代表人 廖斌伸
訴訟代理人 洪啓揚
林立緯
王玟雅

參加人 參加人 (真實姓名及住址均詳卷)

上列當事人間陸海空軍懲罰法等事件，原告不服國防部民國114年7月9日114年決字第233號訴願決定（原處分：國防部空軍司令部114年2月7日國空人勤字第1140017144號函附性騷擾申復審議決議，及空軍專機隊114年1月24日空松指專字第1140025183號令），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：

原告係空軍教育訓練暨準則發展指揮部中校飛行安全官，其於民國109年10月16日至113年10月1日任職被告空軍專機隊中校分隊長期間，經同單位之參加人於113年6月23日依性別

平等工作法規定，向空軍松山基地指揮部提出性騷擾申訴：
①111年12月至112年1月間遭原告碰觸肩部；②112年1月10日原告於飛機駕駛艙內觸碰手部；③112年8月28日原告於飛機駕駛艙內帶飛訓練時，穿戴手套觸碰手部。嗣空軍松山基地指揮部於113年8月22日召開申訴審議會議，認前述行為①、③性騷擾不成立，另前述行為②屬中度肢體騷擾，並於113年9月12日以空松指人字第1130223338號函，檢附性騷擾申訴決議，建議核予記過1次懲罰；惟原告及參加人均不服該性騷擾申訴決議，提出申復，經被告國防部空軍司令部召開申復會，審認原告所涉性騷擾行為均成立，另查④108年3月16日，原告有以「我想吃ㄋㄟㄋㄟ補給站」雙關語，向空服員索取餅乾，及113年4月至5月間，曾在作戰室公開場合對他人表示自己女友超級正，才不會騷擾參加人等言語性騷擾情形，依數違失行為一體性原則，決議原告108年3月至112年8月間，整體違失行為違犯程度及態樣屬「重度-言語及肢體騷擾」，乃於113年12月30日以國空人勤字第1130324096號函，檢附申復審議決議，並建議核予大過2次懲罰（下稱性騷擾申復決議）。俟被告空軍專機隊乃以原告有上開違失行為，據以114年1月24日空松指專字第1140025183號令，核予其大過2次懲罰（下稱懲處令）；然原告不服性騷擾申復決議及懲罰令，提起訴願，經國防部於114年7月9日以114年決字第233號訴願決定，訴願駁回；但原告猶不服訴願決定，乃向本院提起行政訴訟。

二、原告主張：

本件在調查時並無人表示看見原告搭參加人肩膀，所指各該證人未曾親見，僅係基於和參加人討論後之移情作用產生之論述，與客觀事實不符，且許多細節皆已沒印象、時間久遠不復記憶，所述不足採信；倘參加人有因原告觸碰肩膀而感到被冒犯，事後理應盡可能避免短期內和原告再有單獨接觸、聯繫和見面之機會，卻於112年1月10日主動請求原告對其帶飛實施FK機型之訓練，過程中仍有說有笑，顯與常理不

01 合。又112年1月10日係參加人主動請託原告帶飛，飛行前任
02 務提示過程中能有說有笑，與原告討論飛行操作及主動提出
03 飛行訓練需求，並無造成敵意環境之發生，原告僅有紀錄飛
04 行學習本之義務，而無填具講評單之權力，亦僅為參加人臨
05 時帶飛教官之一，無須對其有任何權勢之想法；因起飛及落
06 地階段屬於危險階段，參加人在落地時消耗很多跑道，油門
07 運用狀況不佳，當下危急狀況剩餘跑道已經不多，訓練機場
08 風勢強勁，原告堅守飛行安全之界線，直覺反應就是趕快協
09 處推一把油門桿，該動作實無性意涵意思。再包含參加人坐
10 左座及首次起飛有無觸碰其手部等，相關證人有記憶錯置，
11 且與事實不符之情事，復FK型機正常操作程序在飛機要離地
12 時，操作飛機者手必須離開油門，同時間兩隻手一起握著操
13 縱盤，證人證述原告手一直握著參加人的手，超乎飛機駕駛
14 邏輯，不可採信；則本件因缺乏專業飛行員參與調查過程，
15 致生跑道長度及查表起飛距離錯誤、按完重飛鈕後手不離開
16 參加人手等不可能之操作，取得之資料與實際操縱流程大相
17 逕庭，欠缺緊急狀況應處、教官教學情境等情，調查報告存
18 有重大瑕疵。另被告空軍專機隊排定原告搭配參加人執行11
19 2年8月28日任務，原告飽受之前不當謠言所苦，故與女性同
20 仁搭配飛行任務時，均戴手套維持性別邊界，主觀上非刻意
21 營造敵意環境，申復會疏於斟酌駕駛過程中不可避免非故意
22 之肢體觸碰情節，率認原告刻意針對參加人營造敵意環境，
23 顯有偏頗和恣意判斷之瑕疵。至無論是要吃「內內餅乾」或
24 是「長相稱讚」均非對參加人所為之舉動，被告國防部空軍
25 司令部據此認屬原告對參加人之性騷擾情節，偏離國軍人員
26 性騷擾處理及性侵害預防實施規定賦予之調查範圍和權限，
27 決議有明顯瑕疵。雖被告空軍專機隊於114年1月24日作成懲
28 處令時，修正之陸海空軍懲罰法尚未施行，卻將原告所涉4
29 個行為合一評價，未依修正前陸海空軍懲罰法之規定就各該
30 行為事實分別評價衡量；並於懲罰評議會未令參與性騷擾申
31 訴會之委員迴避，已使原告歷經陸海空軍軍官士官服役條例

01 第15條第1項第5款規定考核是否適服現役之程序，有立即失
02 去工作權之風險，不利於原告，有重大瑕疵等語。併為聲
03 明：訴願決定及性騷擾申復決議、懲處令均撤銷。

04 三、被告國防部空軍司令部則以：

05 原告與參加人具業務執行及內部教育訓練情況下之權勢關
06 係，參加人所述於111年12月至112年1月間，在作戰辦公室
07 遭原告碰觸肩部一事，有相關證人目睹，僅因時空背景於申
08 復訪談就相關細節為詳盡說明，無背於常理之矛盾瑕疵；因
09 認原告行為已逾矩，足使人產生畏怖、感受敵意或冒犯之情
10 境，加上軍事場域之權力從屬而不對等關係，性騷擾行為堪
11 以認定。再原告於112年1月10日執行帶飛訓練，在落地後加
12 速起飛時，以其左手掌覆蓋參加人握在油門桿上右手掌背，
13 按重飛鈕後，手掌並未離開，直到推進油門到起飛馬力為止
14 才離開，飛行全程觸碰2至3次，每次約5至10秒，以手覆蓋A
15 女之手一同推油門；則原告可以用大拇指按油門桿兩側之重
16 飛鈕，卻選擇以整個左手掌覆蓋參加人右手背，從當日飛行
17 氣候標準、A女精神狀況、沒有緊急處置情況情況觀之，原
18 告行為舉止乃蓄意觸碰，具有性別意涵之舉動，造成敵意情
19 境之性騷擾行為。另原告於112年8月28日飛機駕駛艙帶飛訓
20 練時，以穿戴手套，在連續起飛時，一樣覆蓋（觸碰）參加
21 人按重飛鈕，衡酌112年1月10日前已發生，足認此一特定行
22 為，已屬不受歡迎、具有性意味或性別歧視；故原告行為已
23 不當影響參加人，致其心生畏怖，感受敵意或冒犯之情境，
24 構成性騷擾行為。至參加人於案件調查時補充陳述「要吃ㄋ
25 ㄟㄋㄟ」之內容，其目的並非以「代理人」身分為空服士另
26 案提出，而係就已身所提申訴案之範圍內提出事證，乃用以
27 佐證原告平日言行輕率；且原告在作戰室公開場合對人表示
28 自己女朋友超級正，才不會性騷擾參加人等基於性別歧視之
29 言語騷擾，違反國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定
30 第4點第9項，該當言語性騷擾之範疇，申復會之判斷並未逾
31 越權限，亦無判斷濫用之違法。是原告與參加人具指揮領導

01 之上命下從職權關係，明知而利用帶飛訓練時機，肢體碰觸
02 並有不當言語，致使內心深受壓力與敵意工作環境，其違反
03 義務，破壞軍隊紀律管理、領導統御與威信，應屬造成冒犯
04 性工作環境之性騷擾態樣；則原告屬違背性別分際義務之多
05 數違法失職行為，該當陸海空軍懲罰法第15條第13款之違失
06 行為態樣，發生地點均在職業場所，行為對象均係針對參加
07 人，涉及領導統御方法之不適當，綜合違反情狀整體判斷，
08 原告於軍人職業活動領導統御之觀念錯誤，未嚴守兩性分
09 際，各違失行為相互間具有時間、事務本質或內部、外部之
10 關聯性，無切割評價之獨立性，應將該數違失行為予以合併
11 觀察，並作整體評價，合而為一個性騷擾及違失行為判斷，
12 評價該當「重度-言語及肢體騷擾」，建議核予大過2次懲
13 罰，並無違反陸海空軍懲罰法第7條第2項規定等語置辯。併
14 為聲明：原告之訴駁回。

15 四、被告空軍專機隊略以：

16 原告性騷擾行為之認定，係經申復會認定成立性騷擾，符合
17 陸海空軍懲罰法第15條第13款規定，被告空軍專機隊自得依
18 權責核予適懲；故經懲罰評議會就原告違失行為之動機目
19 的、行為之手段、對軍事紀律所生之影響及行為後之態度等
20 面向討論後，認違反陸海空軍懲罰法第15條第13款，以過半
21 數之決議核予原告大過2次懲罰，並無違誤。又是否成立性
22 騷擾涉及具高度專業性及屬人性之評定，被告空軍專機隊尊
23 重申復會認定，因性騷擾案件發生當下，被害人因驚恐、害
24 怕等情緒，本就可能對事情細節無法詳盡陳述，原告執著手
25 推油門次數與時間不同，而認參加人所述不可採，顯無理
26 由；況原告於申復會陳稱8月28日後帶飛其餘女性學員均會
27 配戴手套，另稱以往有學弟帶飛時亦有類似觸碰手部推油門
28 之狀況，但僅限男性學員，可知教學上應該注重性別分際，
29 惟原告不遵從教官會議「操作權交接時不准再碰觸別人的
30 手」之指導，選擇自備薄手套教學，顯針對參加人形塑敵意
31 性環境，自應認成立性騷擾行為。而原告所為違失行為事

實，均係該當陸海空軍懲罰法第15條第13款「實施性騷擾，經調查屬實」之違失行為態樣，發生時間在111年12月底至113年3月16日之特定明確時間範圍，發生地點均在職業場所之飛機座艙、辦公室裡，行為對象均係針對參加人，足認源自原告於軍人職業活動上領導統御之觀念錯誤，使參加人產生遭冒犯之心理感受，違失行為具有本質上之關聯性，無切割評價之獨立性，認僅成立單一違失行為，作成一個懲罰令，於法尚無不合。復被告空軍專機隊懲罰評議會就原告陳述內容予以綜合評量，審酌原告身為高階中校軍官，理應注意自身言行，且年資已近20年，本應作官兵表率，仍明知故犯，導致違犯性騷擾之重大軍紀事件，顯見其法紀觀念淡薄，且犯後逕以主觀意識否認申訴人感受，難謂確有悔意，應予嚴懲，另參據國軍人員性騷擾案件懲罰建議參考表：言語及肢體-重度之懲度為大過2次至撤職，始進行投票表決，懲處令裁量尚屬適切等語為據。併為聲明：原告之訴駁回。

五、參加人另以：

本件執行飛行訓練期間，並無緊急狀況存在，亦無記載加油門時有何狀況，且其餘訓練學員並無遭原告觸碰手部情形，復又戴手套再次觸碰，顯對參加人造成冒犯與敵意環境，構成性騷擾行為等語置辯。併為聲明：原告之訴駁回。

六、本院之判斷：

(一)被告國防部空軍司令部性騷擾申復決議部分：

1.按雇主因接獲被害人申訴而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，被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：(1)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施，(2)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務，(3)對性騷擾事件進行調查，(4)對行為人為適當之懲戒或處理；受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴，但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：(1)被申訴人屬最高負責人或

僱用人，(2)雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果；地方主管機關對於第32條之1第1項但書所定申訴案件，經依第32條之2第1項及第2項規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分，如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟；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，性別平等工作法第13條第2項第1款、第32條之1第1項、第34條第3項、第2條第3項定有明文。

- 2.再國防部為防治、處理本部與所屬機關（構）、部隊及學校性騷擾及性侵害預防事件，維護當事人之權益，特依性別平等工作法第13條第1項第2款及性騷擾防治法第7條第1項第2款規定，訂定本規定；適用性別平等工作法之申訴案件經決議後，當事人如對該決議有異議，得於收受決議書之次日起20日內，以書面方式向原所隸機關人事業務部門提出申復，原所隸機關人事業務部門應儘速移請第16點第2項或第3項之業管單位組成申復會；申復會審查相關事證後，認為申復有理由者，應變更原申訴決議，無理由者，應維持原申訴決議，並以書面通知當事人及相關機關；軍職人員及聘雇人員對所隸單位懲罰有異議者，得於處分送達之次日起30日內向上一級軍紀督察業務部門申訴或國軍官兵權益保障會申請權益保障，另對所隸性騷擾申復會之申復決議仍有異議者，得於30日內向國防部訴願審議會提起訴願；軍官、士官、士兵經決議性騷擾成立者，其懲罰由性騷擾申訴會依據陸海空軍懲罰法，向單位提出懲罰建議，情節重大者，得建議調整單位或職務，人事權責單位應於收受決議書之次日起1個月內速為處置，並將處理情形以書面副知相關單位；適用性別平等工作法之案件，經申訴（復）會認定性騷擾成立者，除依陸海空軍懲罰法處罰外，行為人為軍事機關（構）、部隊上校編階以上之主官，另移由地方主管機關處新臺幣（下同）1萬元

01 以上100萬元以下罰鍰，復為（113年2月2日）國軍人員性
02 騷擾處理及性侵害預防實施規定第1點、第24點、第26點
03 第1款、第27點、第32點第2項所明訂。

- 04 3.是依性別平等工作法第13條第2項第1款規定，雇主因接獲
05 被害人申訴而知悉性騷擾之情形時，應避免申訴人受性騷
06 擾情形再度發生，提供或轉介必要之服務，及對性騷擾事
07 件進行調查，另對行為人為適當之懲戒或處理；復就軍職
08 人員之性騷擾申訴、救濟及處理程序，應按國軍人員性騷
09 擾處理及性侵害預防實施規定，由所隸機關適用性別平等
10 工作法作成申訴決議，繼由業管單位組成申復會審查決
11 議，如經決議性騷擾成立者，其懲罰由性騷擾申訴（復）
12 會依據陸海空軍懲罰法，向單位提出懲罰建議。準此，軍
13 職人員之性騷擾申訴、救濟及處理程序，係採調查權與懲
14 罰分離原則，分由性騷擾申訴（復）會適用性別平等工作
15 法作成申訴（復）決議，如經決議性騷擾成立者，並依據
16 陸海空軍懲罰法，向單位提出懲罰建議；所隸機關則按決
17 議結果，於1個月內速為處置，予以懲罰、調整單位或職
18 務，始為最終作成具體決定而對外發生法律規制效力之機
19 關。從而，軍職人員適用性別平等工作法暨國軍人員性騷
20 擾處理及性侵害預防實施規定之申訴（復）決議，該性騷
21 擾申訴（復）會作成之決議及懲罰建議，不具對外發生法
22 律規制效力，非屬行政處分，此與地方政府依性別平等工
23 作法第34條第3項規定逕為處分之情有別，自不得對之
24 提起行政訴訟；倘行為人對於性騷擾申訴（復）決議認定
25 之事實，或所隸機關之懲罰、調整單位或職務不服者，應
26 以所隸機關依陸海空軍懲罰法作成之懲罰，循序提起行政
27 訴訟，方屬適法。
- 28 4.查原告因陸海空軍懲罰法等事件，不服被告國防部空軍司
29 令部性騷擾申復決議，及被告空軍專機隊懲處令，提起訴
30 願，經國防部於114年7月9日以114年決字第233號訴願決
31 定，訴願駁回，繼而提起本件行政訴訟乙節，有各該書函

01 可佐；惟原告係軍職人員，其因性騷擾事件，經被告國防
02 部空軍司令部依國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規
03 定，作成性騷擾申復決議，復由所隸機關即被告空軍專機
04 隊依陸海空軍懲罰法規定，予以大過2次懲罰，究何者為
05 行政處分，可提起行政訴訟，端視是否具對外發生法律規
06 制效力而定。則按前揭說明，有關原告性騷擾事實之認
07 定，雖由被告國防部空軍司令部作成性騷擾申復決議在
08 案，然後續之懲處及處置，係所隸機關即被告空軍專機隊
09 權責；故本件具對外發生法律規制效力者，乃被告空軍專
10 機隊所為之懲罰令，被告國防部空軍司令部之性騷擾申復
11 決議，因不具此規制效力，非行政處分，但原告訴之聲明
12 猶訴請撤銷該性騷擾申復決議，顯非適法，於法不合。

13 (二)被告空軍專機隊懲罰令部分：

14 1.按現役軍人實施性侵害、性騷擾或性霸凌，經調查屬實
15 者，應受懲罰；權責長官知悉所屬現役軍人有違失行為
16 者，應即實施調查；調查結果認為有施以撤職、降階、降
17 級、記大過、罰薪或悔過懲罰之必要時，應由主官編階為
18 上校以上之機關（構）、部隊或學校召開評議會決議之；
19 前2項評議會，由權責長官指定適當階級及專業人員5人至
20 11人組成，並指定1人為主席；前條第6項評議會之專業人
21 員中，應有符合教育部採認規定之國內外大學、獨立學院
22 以上學校法律系所畢業者1人以上，其無適當人員時，應
23 向上級機關（構）、部隊或學校申請指派人員支援；評議
24 會組成任一性別比例不得少於成員總數1/3，（104年5月6
25 日）陸海空軍懲罰法第15條第13款、第30條第1項、第4項
26 前段、第6項、第31條第1項、第2項前段定有明文。

27 2.又性別平等工作法所稱性騷擾，指受僱者於執行職務時，
28 任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，
29 對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或
30 干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；本法所稱
31 權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己

指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾；前3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，為性別平等工作法第12條第1項第1款、第2項、第4項所明定。另依（104年5月6日）國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定第3點第1項第1款第1目規定：本規定所稱性騷擾，指當事人間有適用性別平等工作法，國軍人員於執行職務時，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情形者。準此，認定行為是否構成性別平等工作法之「敵意環境性騷擾」要件，應以行為人之言詞、行為等舉措，具有性要求、具有性意味或性別歧視，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之環境，即足當之，其可能因行為人與被害人間之關係親疏、社會文化背景、表述言論或行為之場合等脈絡因素，而有不同之解讀可能。是性騷擾成立與否之判斷，必須就事件整體之脈絡，以被害人所處之背景、關係及環境下，具有一般知識及經驗之自然人，對行為人言詞或行為是否通常有遭受性騷擾之合理感受而為綜合評價認定，此即實務所採用之合理被害人標準；亦即判斷上係以「合理被害人」觀點為準，並輔以「理性第三人」為客觀標準，從被害人之角度或觀點思考，在「合理被害人」標準下，考量一般「理性第三人」處於相同背景、關係、環境及情狀下，對行為人之言詞、行為是否有類同感受而為判斷（最高行政法院113年度上字第266號判決同此見解）。

3. 查原告係空軍教育訓練暨準則發展指揮部中校飛行安全官，其於109年10月16日至113年10月1日任職被告空軍專機隊中校分隊長期間，經同單位之參加人於113年6月23日依性別平等工作法規定，向空軍松山基地指揮部提出性騷擾申訴：①111年12月至112年1月間遭原告碰觸肩部；②1

01 12年1月10日原告於飛機駕駛艙內觸碰手部；③112年8月2
02 8日原告於飛機駕駛艙內帶飛訓練時，穿戴手套觸碰手部
03 等行為，嗣經被告國防部空軍司令部召開申復會，另查④
04 108年3月16日，原告有以「我想吃ㄋㄟㄋㄟ補給站」雙關
05 語，向空服員索取餅乾，及113年4月至5月間，曾在作戰
06 室公開場合對他人表示自己女友超級正，才不會騷擾參加
07 人等言語性騷擾情形，依數違失行為一體性原則，決議原
08 告108年3月至112年8月間，整體違失行為違犯程度及態樣
09 屬「重度-言語及肢體騷擾」，乃於113年12月30日以性騷
10 擾申復決議，審認原告所涉性騷擾行為成立，並建議核予
11 大過2次懲罰，復經被告空軍專機隊於114年1月24日以懲
12 處令，核予其大過2次懲罰等情，有各該書函及被告國防
13 部空軍司令部洽談紀錄、性騷擾案件申復審議決議會議紀
14 錄、空軍松山基地指揮部飛行學習本、性騷擾申訴會議審
15 議會會議紀錄、懲罰人事評議會會議紀錄、訓練教範、手
16 冊、標準作業程序等在卷可參，復經證人林皇智於本院審
17 理時證述明確，足認原告確有上述①至④性騷擾行為。又
18 上述①至③性騷擾行為，業據參加人提出性騷擾申訴時指
19 述歷歷，而④性騷擾行為雖非參加人於性騷擾申訴時即行
20 提出，然在被告國防部空軍司令部性騷擾申復調查時已陳
21 明在案，此屬適用陸海空軍懲罰法現役軍人實施性騷擾之
22 調查程序，自不以須經參加人提出性騷擾申訴為必要；故
23 被告空軍專機隊以原告有上述①至④性騷擾行為，並經被
24 告國防部空軍司令部性騷擾申復決議調查屬實，據予適用
25 陸海空軍懲罰法之懲罰規定，核無違誤。

26 4.再參酌參加人在洽談中陳述：111年12月到112年1月間，
27 原告為業務直屬上司，係訓練分隊長，也是飛行教官，能
28 對訓練成績評比，在某次公文指導中，原告站在後方，把
29 手搭在伊肩膀，當下覺得驚嚇，認為原告踰矩；而112年1
30 月10日係初次由原告帶飛，原本第1階段訓練學員坐右
31 座，教官坐左座（主飛），但因原告表示之後伊也會坐左

座，遂由伊坐左座，在落地加速起飛時，原告以左手覆蓋在伊握加油門桿之右手臂，且按了重飛鍵後仍持續覆蓋，直到起飛馬力為止始離開，全程計碰觸2至3次，每次約5至10秒，因油門桿兩側均有重飛鍵，原告可以用大拇指按壓，卻以整個左手掌覆蓋伊右手臂，當下感覺很怪，嗣原告於112年2月11日傳訊，但沒有提到對伊歉意；且伊飛行12年，落地起飛並非困難科目，4秒加速至起飛馬力係標準流程，在伊能力範圍內，可順利完成操作，惟事後問其他人，原告並無相同之覆蓋情形，其他教官亦無這樣覆蓋伊手臂，但原告於112年8月28日帶飛時，亦有一樣覆蓋伊手臂情事，且特別說如有肢體碰觸，不要介意，不知用意為何，伊一直隱忍此事，直迨113年6月間始鼓起勇氣申訴等語。互核原告在洽談中坦承：伊約109年6月開始帶飛，至少10次，學員約6至7人，正常、首次起飛時，會視需要覆蓋男性學員手部推油門，但帶飛女性學員不會，因此非必要性，會刻意避開；因每個教官對安全認定不同，正確接手時機無法明確定義，伊認為112年1月10日落地加速起飛屬緊急狀態，參加人油門運用情況不佳，當日計練習4次，印象中只有1、2次把手覆蓋推油門，若手握油門桿下方底部，只能避免往後收油門，無法幫助前推，故只能用手覆蓋，而訓練手冊之緊急處置僅適用空中飛行時，不完全適用地面狀況，遂未依程序要求實施，並無說I fly或I control；另參加人曾是伊訓練官，不常退參加人公文，伊有對男性碰肩舉動，但平常不會搭女性肩或碰手臂，並無印象有搭參加人肩膀討論公文行為；嗣112年2月間經處長告知帶飛參加人手部碰觸情事，且參加人未感到不舒服，故未道歉，又伊認此屬正常按按鈕，乃傳訊給參加人，請代為向參加人配偶轉達誤會；況伊不會因學員日後而提早坐左座，復考試時亦是坐右座施測，而係按任務表乘坐，預先提醒有肢體碰觸只限女性學員；至有無向他人說伊女朋友超級正，不會騷擾參加人已無印象，但在出任

務期間，會對空服人員說「我想吃ㄋㄟㄋㄟ補給站」等語。另佐以證人林皇智於本院審理時證稱：伊不確定是何日進行飛行訓練，該次伊與原告、參加人從松山機場起飛，參加人係主飛，原告則為副駕駛，負責儀表操作，該時係執行落地重飛程序，印象在松山機場起飛時就有以手覆蓋推油門情況，當時原告並沒有呼叫接手操作情形，也無緊急狀況之印象，這次帶飛時第一次看到，伊在返回松山機場時負責駕駛，但不記得是左右座；之後在辦公室時還有看見原告把手搭在參加人肩膀情況，而在飛行前準備時，有聽到原告在公開場合向女性空服員說「我的ㄋㄟㄋㄟ勒」這句話等語。則綜合前開人等所述暨卷附飛行學習本、通訊對話內容等情觀之，參加人所指原告行為，應可認屬真實，以該時原告為參加人之業務直屬上司、飛行教官身分，具有指揮、監督之職務關係，在原告與參加人為異性，且在飛行訓練、公文指導等環境下，以一般知識及經驗之自然人，對行為人言詞或行為是否通常有遭受性騷擾之合理感受而為綜合評價認定，應認可原告言行對參加人因性別差異，產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為，上述①至④皆可認屬性騷擾行為，構成（104年5月6日）陸海空軍懲罰法第15條第13款現役軍人實施性騷擾經調查屬實之懲罰事由，要屬明確。

5. 雖原告猶以相關證人陳述不一，且無人親見原告搭參加人肩膀，又落地重飛屬緊急情況，為不可避免非故意之肢體觸碰，且要吃「內內餅乾」或是「長相稱讚」均非對參加人所為之舉動，不應認構成上述①至④性騷擾行為。惟本件經勾稽原告、參加人、證人林皇智等人所述，暨卷附相關事證，輔以被告國防部空軍司令部性騷擾申復調查內容，在在顯示原告確有對參加人為此行爲。況證人林皇智於本院審理時更稱：因伊有反應參加人遭性騷擾一事，原告在本件發生後有來電詢問，伊表達倘是誤會，講開即可，另原告有向他人表示其為考核官，可以讓人考核不過

01 等語；顯見原告具有權勢職務關係，證人林皇智陳述難免
02 受到影響，參加人亦表示其一直隱忍此事，直迨113年6月
03 間始鼓起勇氣申訴，自不得僅以渠等有關細節內容記憶模
04 糊情形，驟然推翻指訴原告性騷擾行為之真實性，原告此
05 節主張，委屬無據。另原告於112年1月10日、112年8月28
06 日帶飛參加人訓練時，在落地重飛推油門時，有碰觸參加
07 人手部情事，為其坦承無訛，不論該時參加人係坐左或右
08 座，俱無礙此一性騷擾事實之認定；固原告表示該時係因
09 有緊急狀況，且參加人在指訴搭肩行為後，主要央求帶
10 飛，顯與常理不合，然從證人林皇智所陳，並無發生緊急
11 狀況之印象，又原告在參加人飛行學習本中亦無相關記
12 載，所述已難採信。況原告在飛行前更向參加人表示如有
13 肢體碰觸，不要介意等語，毋寧要正當化其觸碰行為，著
14 實啟人疑竇，從參加人為訓練官身分，對飛行教官即原告
15 仍有指揮、監督關係，維持基本互動，尚不為過，自不得
16 謂參加人並無感到敵意、冒犯，考量一般「理性第三人」
17 處於參加人相同背景、關係、環境及情狀下，對原告之言
18 詞、行為當有類同感受，益徵有此性騷擾行為。至被告國
19 防部空軍司令部性騷擾申復調查另認原告有以「我想吃ㄋ
20 ㄋㄋ補給站」雙關語，向空服員索取餅乾，及在作戰室
21 公開場合對他人表示自己女友超級正，才不會騷擾參加人
22 等言語性騷擾情形部分；經核該「我想吃ㄋㄋㄋ補給
23 站」（意指女性胸部）雙關語，係佐以原告平日言行，因
24 而其在公開場合所述並無性騷擾參加人言語，雖非直接對
25 參加人言之，但原告對異性之性意味、性別歧視言詞，已
26 足對參加人造成冒犯性之工作環境，致侵犯其人格尊嚴，
27 被告國防部空軍司令部性騷擾申復決議，復被告空軍專機
28 隊基此為懲罰事實，核無不合，原告所述各節，俱無可
29 採。

30 6. 固（104年5月6日）陸海空軍懲罰法第7條第2項規定；一
31 人為數違失行為者，應分別懲罰，嗣於113年8月7日修

01 正，移列為第55條，並修正為；權責長官於懲罰程序終結
02 前，應將同一違紀行為人經調查屬實之數違紀行為，予以
03 合一評價；惟本件原告係對參加人先後為上述①至④性騷
04 擾行為，相互間具有時間上、事務本質上關聯性，應合而
05 評價為一個違失行為，被告空軍專機隊據此為懲罰，並無
06 違誤。則被告空軍專機隊於114年1月14日召開評議會，由
07 6位評議委員（含專業人員法制官1位）組成，男性委員4
08 位，女性委員2位，任一性別比例未少於1/3，復經通知原
09 告到場陳述意見，咸認被告國防部空軍司令部性騷擾申復
10 決議，性騷擾成立，違犯程度及態樣屬「重度-言語及肢
11 體騷擾」；復考量原告為高階中校軍官，年資已近20年，
12 惟漠視軍中法紀，未尊重他人身體自主權，基於帶飛教官
13 職務身分，亦有評定成績權限，肇生性騷擾情事，且未能
14 勇於承認錯誤，難認犯後態度良好，嚴重破壞部隊領導統
15 御及損害軍紀等情，參酌被告國防部空軍司令部性騷擾申
16 復決議，依國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定之
17 性騷擾案件懲罰建議參考表，有關志願役「重度言語騷
18 擾」及「重度肢體騷擾」之懲罰建議均為記大過2次，決
19 議核予大過2次，已臻審酌事件發生之背景、工作環境、
20 當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具
21 體事實，並無違法裁量情事。

22 7.是原告確有上述①至④性騷擾行為，經被告國防部空軍司
23 令部性騷擾申復決議認定屬實，被告空軍專機隊同此事實
24 認定，認原告有（104年5月6日）陸海空軍懲罰法第15條
25 第13款性騷擾行為，經召開評議會，於114年1月24日以懲
26 處令，核予其大過2次懲罰，要屬有據。

27 七、綜上所述，被告國防部空軍司令部性騷擾申復決議，僅係關
28 於原告性騷擾之事實認定，不具對外發生法律規制效力，非
29 行政處分，原告無由提起行政訴訟；另有關被告空軍專機隊
30 懲罰令部分，經查原告上述①至④性騷擾行為，經被告國防
31 部空軍司令部性騷擾申復調查屬實，被告空軍專機隊同此事

實認定，於114年1月24日以懲處令，核予原告大過2次懲罰，並無違誤。從而，原告訴請撤銷被告國防部空軍司令部性騷擾申復決議部分，有起訴不合程式情形，本應以裁定駁回，另訴請撤銷被告被告空軍專機隊懲罰令部分，則無理由；惟為求卷證齊一及訴訟經濟，爰就本件請求併予判決駁回之。

八、本件事證已臻明確，兩造及參加人其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

九、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 8 月 27 日

審判長法 官 楊得君

法 官 高維駿

法 官 黃翊哲

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 8 月 27 日
03 書記官 陳玫卉