臺北高等行政法院裁定

高等行政訴訟庭第三庭
115年度訴字第80號

原　　告　莊凱瑋
被　　告　花蓮縣花蓮警察局

代　表　人　范織坤
訴訟代理人　連錦秀
　　吳宜真
參　加　人　A女(真實姓名年籍及住址均詳卷)

上列原告與被告間性別平等工作法事件，本院裁定如下：

主　文

A女(代號：BS000-H113051）應獨立參加本件訴訟。

理　由

一、按行政法院認為撤銷訴訟之結果，第三人之權利或法律上利益將受損害者，得依職權命其獨立參加訴訟，行政訴訟法第42條第1項定有明文。

二、被告所屬人員A女(代號：BS000-H113051，真實姓名年籍詳卷)於民國113年9月28日向被告提出性騷擾申訴，指稱同為被告人員之原告有下列行為：(一)於112年9月11日執行勤務時，在駐地1樓往2樓之樓梯間對A女強行擁抱及親吻嘴唇；(二)原告於112年9月17日向A女告白，稱與配偶正商談離婚，其雖拒絕，惟原告再三保證不會讓其受委屈，A女信以為真，遂與原告交往。嗣於同年月23日，原告下班後開車載其到汽車旅館，使其誤信會與原告走入婚姻，而遭原告性侵得逞。嗣經被告性騷擾防治申訴審議會(下稱系爭審議會)指派3名委員成立調查小組調查後，作成調查報告，提經系爭審議會113年第1次會議審議，決議A女所指上揭行為(一)性騷擾成立；所指上揭行為（二)性騷擾不成立。被告隨即以113年11月27日花警婦字第1130060527A號函檢附性騷擾事件申訴決議書通知原告調查結果(下稱原處分)。原告不服原處

分關於認定上開行為(一)性騷擾成立部分，對之提起復審，遭公務人員保障暨培訓委員會決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、經查，A女係本件職場性騷擾事件之申訴人，並經被告提經系爭審議會審議後，認定原告對A女上揭行為(一)性騷擾成立。又性別平等工作法（下稱性工法）第1條第1項明定：「為保障工作權之性別平等，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。」可知，性工法之立法目的，即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，以維護受僱者及求職者之工作權益。基於此立法目的，立法者於性工法於112年8月16日修正時，尚特別增訂逕行申訴制度，使公務人員、教育人員及軍職人員以外之受僱者或求職者於遭受職場性騷擾時，除得向雇主提起申訴外，亦可於一定條件下（包含：1.被申訴人所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。），逕向地方主管機關提起申訴，使國家公權力得以及時介入確認是否成立職場性騷擾，俾保障受僱者及求職者之工作權益（性工法第32條之1第1項、第32條之2規定參照）。同時，亦增訂性工法第38條之4，使適用性工法之職場性騷擾事件，亦得依性騷擾防治法（下稱性騷法）第25條性騷擾罪處罰。另性工法除使雇主負有防治職場性騷擾發生、採取立即有效之糾正及補救措施責任外（性工法第13條規定參照），更提供一系列保護被害人之措施（諸如：依性工法第32條之2第5項規定，如受僱者或求職者依性工法第32條之1第1項第1款逕行申訴，於地方主管機關調查期間，受僱者或求職者得申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起30日內，雇主不得拒絕；依性工法第36條規定，雇主不得因受僱者提出申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分）。此外，倘若認定職場性騷擾成立，不僅可以作為被害人依性工法提起民事訴訟，或使行為人受刑事訴追之證據資料（性工法第27條、第38條之4及

性騷法第25條規定參照），雇主更應視情節輕重，對行為人為適當之懲戒或處理，並予以追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生（性工法第13條第6項授權所訂定之工作場所性騷擾防治措施準則第19條、第20條規定參照）。是以，原告訴請撤銷原處分關於認定上揭行為（一）性騷擾成立部分，倘若原告主張可採而獲勝訴，其結果將致A女之權利或法律上利益受有損害，自有使其獨立參加本件訴訟之必要，爰依首揭規定，依職權命A女獨立參加本件訴訟。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　23　　日

審判長法　官　陳心弘

法　官　畢乃俊

法　官　彭康凡

上為正本係照原本作成。

不得聲明不服。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　23　　日

書記官　羅雅馨