

懲戒法院判決

112年度懲字第8、9號

114年度懲字第5號

移送機關 司法院

0000000000000000

代表人 謝銘洋

代理人 任德昌

林三元律師

移送機關 監察院

代表人 李鴻鈞

代理人 劉建成

林美姮

被付懲戒人 李伯道

0000000000000000

代理人 王婉嘉律師

上列被付懲戒人因懲戒案件，經監察院彈劾後移送（112年度懲字第8號、114年度懲字第5號）及司法院移送（112年度懲字第9號），本院合併審理並判決如下：

主 文

李伯道撤職，並停止任用壹年。

事 實

壹、司法院移送意旨（112年度懲字第9號，下稱系爭性騷擾案）略以：

一、A女（真實姓名及年籍資料詳卷）於民國112年6月21日向司法院性騷擾申訴處理評議委員會（下稱申評會）提出申訴：被付懲戒人李伯道自109年11月4日至112年5月8日擔任懲戒法院院長，A女則以○○職人員身分任懲戒法院○○○○一職，承院長之命處理行政事務，被付懲戒人對其職務具有任免權限，竟利用公務上之權勢及機會，對於受自己監督之A女，自112年3月16日起至同年4月17日止，陸續為下列言語或行為，均使A女產生害怕、難過、不舒服及被冒犯之感：

01 (一)系爭A1事實：

02 懲戒法院於112年3月16日在雲林縣劍湖山渡假大飯店舉辦法
03 律座談會，於該日21時許晚宴結束後，被付懲戒人向A女表
04 示有事要交代，要求A女進入其住宿之飯店房間，待A女進入
05 房間後，被付懲戒人即以雙手拉起及握住A女雙手，並自正
06 面環抱A女身體，更不斷輕拍A女背部並表示：「不管未來接
07 任的院長是誰，我一定向他推薦妳，妳不用擔心！」之後再
08 度拉住A女雙手，並再次環抱A女。A女於同日22時43分，發
09 現漏接被付懲戒人之來電，恐其有公務交代，乃回撥電話給
10 被付懲戒人，被付懲戒人於電話中向A女表示：「妳很漂亮
11 亮」、「妳知道妳很漂亮嗎？」、「我很喜歡妳」、「我真
12 的很不想掛電話，但是我怕繼續和妳聊下去，會影響妳明天
13 工作，所以還是跟妳說Good Night！」結束通話後，被付懲
14 戒人再次打電話給A女，並表示其很想再與A女講話、很喜歡
15 A女等語。

16 (二)系爭A2事實：

17 於112年3月25日（週六補班日）上午，被付懲戒人以電話通
18 知A女，要A女於同日16時30分進懲戒法院院長辦公室（下稱
19 院長辦公室），表示要泡茶給A女喝，經A女婉拒，被付懲戒
20 人遂向A女表示：「這是只有對妳才這樣，我不會對每個人
21 這樣的」。待A女於指定時間進其辦公室，被付懲戒人除泡
22 茶給A女喝之外，並詢問：「妳有聽到我為妳播放的音樂
23 嗎？」於17時30分結束泡茶後，被付懲戒人即自正面環抱A
24 女。

25 (三)系爭A3事實：

26 被付懲戒人於112年3月30日上午9時16分許及同年3月31日上
27 午10時48分許，復以通訊軟體LINE（下稱LINE）向A女傳送
28 上述法律座談會成員於同年3月17日之合照，並於傳送照片
29 同時傳送訊息給A女表示：「大家都很高興，有人還特別開
30 心！」、「景色怡人，團隊更棒！」、「妳特別開心！」。

31 (四)系爭A4事實：

01 被付懲戒人於112年3月31日下午找A女進院長辦公室聊天，
02 聊天時對A女表示：「接下來連假5天，要等5天後才能見到
03 妳，真是捨不得。」再伸出雙手正面環抱A女身體，且一直
04 撫摸A女背部，並表示A女好香。

05 (五)系爭A5事實：

06 被付懲戒人於112年4月6日15時許，藉故找A女進其院長辦公
07 室，表示其於同年4月14日要再泡茶給A女喝，復詢問A女父
08 母平常稱呼A女的方式，A女回答：「阿○（台語，真實小名
09 詳卷）」後，被付懲戒人即以A女之小名在手機寫下：「阿
10 ○，You' re so beautiful！」並向A女展示前開文字。當A
11 女起身要離開時，被付懲戒人再以雙手自A女身體側面強行
12 環抱。

13 (六)系爭A6事實：

14 被付懲戒人於112年4月12日下午，要求A女進院長辦公室並
15 交代事務，當A女欲離開之際，被付懲戒人對A女說：「妳今
16 天穿得很漂亮」，並以手由上至下順勢撫摸A女右手臂。

17 (七)系爭A7事實：

18 112年4月17日18時許，被付懲戒人要求A女至院長辦公室並
19 交代公事後，當面拿出一信封交給A女，要求A女回去之後再
20 看。嗣A女回到自己辦公室後打開該信封，發現以電腦繕打
21 內容之信紙（下稱系爭信函），以上述A女之小名稱呼，並
22 署名「老闆」，記載：「阿○：每個星期五下午即可收妳
23 LINE來下一週的業務活動表，如果不是星期五即表示有調整
24 上班或連續放假，無論如何總會在放假當晚收到，從有LINE
25 業務活動表就是如此，這樣連續有二年多了，報表總是那麼
26 精準規律送到而且製作精美，沒有例外，一切好像被視為理
27 所當然，直到上星期五下班後一直收不到，突然感到很茫
28 然，很失落，怎會如此？我怎麼那樣不珍惜，不知感謝。雖
29 然星期六收到後有好些，還是要講出來跟妳說聲抱歉，都應
30 該怪我沒有好好珍惜，以後會更加珍惜，同時不再提喝茶就
31 是了（我怕說不清楚，還是用文字表達比較好）。老闆」等

01 內容。

02 二、上揭事實，由司法院申評會成立調查小組進行調查，並經全
03 體委員討論後，認被付懲戒人上述行為已構成112年8月16日
04 修正公布前性別工作平等法（下稱修正前性別工作平等法）
05 第12條第1項第1款及第2款之性騷擾，亦違反法官倫理規範
06 第5條之規定，且情節重大，司法院即以被付懲戒人有法官
07 法第30條第2項第2款及第7款之應付個案評鑑事由，依同法
08 第35條第1項第2款規定，於112年8月9日具狀向法官評鑑委
09 員會（下稱法評會）提出個案評鑑請求。

10 三、法評會經實質審查，認被付懲戒人確有對A女為系爭A1至A7
11 事實之性騷擾行為，有損法官職位尊嚴並已損及司法形象，
12 情節重大，合於法官法第30條第2項第2款及第7款應付個案
13 評鑑事由之規定，並審酌被付懲戒人數十年來服務於司法，
14 除曾服務於法院職司審判工作外，復經總統任命服務於懲戒
15 法院，對維持公務紀律及強化公務員權益保障所做的努力固
16 非全無貢獻，然其未能謹言慎行，於任職懲戒法院期間，對
17 所屬○○人員所為不當言語及肢體接觸之行為，已超越一般
18 工作環境長官與部屬間之正常情誼互動外觀，其行為之可責
19 性重大，嚴重違背法官倫理規範，併審酌被付懲戒人之行為
20 態樣、手段、目的及所生之損害等一切情狀，認有予以懲戒
21 之必要，於112年11月10日作成請求成立之決議，建議撤職
22 （即行為時並任懲戒法院法官之職務），並依法官法第39條
23 第1項第1款規定，報由司法院移送懲戒法院職務法庭審理。
24 司法院依法評會112年度評字第5號決議及法官法第40條規
25 定，檢具相關資料，移送審理。

26 貳、監察院移送意旨（112年度懲字第8號，下稱系爭性騷擾案）
27 略以：

28 一、被付懲戒人懲戒法院前院長遭指控涉於112年3月16日至112
29 年4月17日間，多次對部屬A女為具性意味之言行。A女事後
30 向其他女同仁求助，並向司法院時任秘書長林輝煌（下稱林
31 前秘書長）陳訴。案經司法院函復說明及檢附相關卷證資

料，監察院並於112年9月11日詢問林前秘書長及被付懲戒人，112年10月23日被付懲戒人提出陳述意見書，112年10月25日A女提出書面意見。經監察院調查後，認被付懲戒人確有利用公務上之權勢及機會，多次對A女性騷擾，其違失事實如下：

(一)系爭A1事實：

被付懲戒人於112年3月16日，在公務活動住宿之雲林劍湖山渡假大飯店房間內，拉A女雙手、環抱A女身體及撥打電話告知很喜歡A女。

(二)系爭A2事實：

被付懲戒人於112年3月25日，在院長辦公室親自泡茶給A女喝，並交代其辦公室○○勿讓他人進入，於A女要離去時環抱A女的身體。

(三)系爭A3事實：

被付懲戒人於112年3月30日及31日，以LINE傳送2張公務活動照片給A女，並傳訊息「妳特別開心」。

(四)系爭A4事實：

被付懲戒人於112年3月31日，在院長辦公室對A女說：「要等5天後才能見到妳，真是捨不得」，並環抱A女身體、撫摸背部及說A女好香。

(五)系爭A5事實：

被付懲戒人於112年4月6日，在院長辦公室以手機寫A女小名阿○「You' re so beautiful」後向A女展示，於A女要離去時以雙手自A女身體側面強行環抱。

(六)系爭A6事實：

被付懲戒人於112年4月12日，在院長辦公室以手由上至下撫摸A女右手臂。

(七)系爭A7事實：

被付懲戒人於112年4月17日，在院長辦公室交付A女書箋一封，開頭寫：「阿○」，結尾署名「老闆」，內容有「茫然」、「不珍惜」、「不再提喝茶」等語。

01 二、被付懲戒人於112年3月16日至4月17日間，利用公務上之權
02 勢及機會，多次對A女為具性意味之言行堪認屬實，業經司
03 法院申評會作成性騷擾成立及申復無理由之決議在案。被付
04 懲戒人於監察院詢問時仍飾詞狡辯，毫無悛悔之意，嚴重損
05 害法官職務之尊嚴與司法形象，有法官法第21條第1項第2款
06 「言行不檢」之情事及違反法官法第18條第1項、法官倫理
07 規範第5條之規定，情節重大，具法官法第49條第1項之應受
08 懲戒事由，且有懲戒之必要，爰依憲法第97條第2項及監察
09 法第6條之規定，提案彈劾，並移請懲戒法院職務法庭審
10 理。

11 參、監察院移送意旨（114年度懲字第5號，下稱系爭職場霸凌
12 案）略以：

13 一、被付懲戒人於懲戒法院院長任內，涉對○○○女○○庚女
14 （真實姓名及年籍詳卷，即彈劾案文所指甲女，下同）及
15 ○○○女○○己女（真實姓名及年籍詳卷，即彈劾案文所指
16 乙女，下同）有職場霸凌之行為。懲戒法院於112年7月13日
17 分別訪談庚女及己女；嗣庚女、己女分別於112年8月4日、7
18 日填具「懲戒法院職場霸凌申訴意願調查表」表明對被付懲
19 戒人提起職場霸凌申訴，司法院於112年8月29日分別訪談庚
20 女及己女，再於112年9月23日訪談被付懲戒人，案經司法院
21 職場霸凌防治與申訴調查小組（下稱申調小組）於112年11
22 月7日作成庚女及己女申訴職場霸凌均成立。

23 二、司法院嗣於112年12月14日請求法評會依法官法第35條第1項
24 第2款規定對被付懲戒人進行個案評鑑，惟法評會於113年5
25 月10日作成112年度評字第7號評鑑決議書，決議「本件請求
26 不成立」。司法院另於113年6月4日召開第4次人事審議委員
27 會（下稱人審會）決議：「經在場委員表決通過李伯道所涉
28 職場霸凌行為，依法官法第51條第2項規定，由司法院逕行
29 移送監察院審查」。

30 三、案經司法院函送上開人審會決議及相關卷證資料，監察院排
31 定113年7月10日詢問被付懲戒人，惟被付懲戒人當日並未出

01 席，僅委任律師到場表示會另行提出書面意見，嗣113年9月
02 6日被付懲戒人提出陳述意見書。經調查後，認被付懲戒人
03 確有對庚女及己女為下列之職場霸凌行為：

04 (一)系爭庚事實：

05 被付懲戒人對於庚女請假、蒸便當及洗便當盒、無法及時提
06 供電話號碼、和同事說話等事項，予以苛刻要求或任意責
07 罵：

- 08 1.請假部分：110年間庚女第1次請假時，被付懲戒人表示其不
09 在時庚女不能請假，其在時也希望庚女不要請假；111年10
10 月間，庚女母親住院開刀，其夫又因頭撞到地板縫3針，被
11 付懲戒人不准庚女請假照顧家人，質問庚女為何家裡兄弟姐
12 妹不能輪流照顧，不然就請看護幫忙；後來庚女母親出院前
13 一天，庚女向被付懲戒人報告隔天擬請假，遭被付懲戒人大
14 聲責罵已講過不要隨便請假，很大聲的說不准。
- 15 2.蒸便當及洗便當盒部分：被付懲戒人每天攜帶3至4個便當盒
16 （分別裝飯、菜、魚或肉、水果等），並指示飯、菜、肉
17 蒸熱時間各有不同，青菜只能蒸3分鐘，如青菜蒸後變黃，
18 庚女即會遭受被付懲戒人指責，庚女為被付懲戒人清洗便
19 當盒，被付懲戒人還會指責庚女把便當盒洗壞，致庚女每
20 日蒸便當、洗便當盒心裡很大壓力、覺得負擔很重。
- 21 3.提供電話號碼部分：被付懲戒人指示庚女撥打電話聯繫他人
22 之後，第二次再聯絡該人時就不會再給庚女電話號碼，庚女
23 必須自己馬上查知，如庚女沒有馬上唸出電話號碼，被付懲
24 戒人即會生氣並責罵庚女「妳的頭腦是什麼」，庚女為此經
25 多次責罵，致其做事很緊張、壓力很大。
- 26 4.不可以跟同事說話部分：被付懲戒人要求庚女不可以在辦公
27 室和同事說話，縱使書記官送卷至院長辦公室，也不能講
28 話，只要讓被付懲戒人聽到庚女講話聲音，即以「跟妳講過
29 不可以跟同事講話，妳聽不懂嗎」之言詞責罵。

30 (二)系爭己事實：

31 被付懲戒人對於己女請假、處理院長辦公室更換氣密窗、院

01 長職務宿舍噪音等事項，予以苛刻要求或任意責罵：

02 1.請假部分：己女曾因112年3月8日為其夫之外祖母忌日，而
03 鼓起勇氣向被付懲戒人報告擬於該日請半天假去掃墓，被付
04 懲戒人表示：「妳去其他法院問，沒有人利用上班時間去掃
05 墓，我們法院工作太輕鬆了」，並要己女教育其公婆，哪有人
06 人在上班時間掃墓。後來己女有點生氣，就回稱那就不請假
07 了。己女表示因該事件覺得很生氣、壓力很大，遇事擬請1
08 天、半天假，前1、2週就開始睡不著，很擔心被拒絕，心理
09 負擔很大。

10 2.院長辦公室後面的窗戶更換氣密窗部分：110年底，院長辦
11 公室後面的窗戶於假日更換氣密窗，星期一早被付懲戒人
12 要己女進去察看後面有什麼問題，己女不覺得有什麼問題，
13 被付懲戒人表示：「是這樣嗎？妳在家都沒有做家事嗎？任
14 由同仁亂搞，自己沒有來監工，還要我院長來指正。」並一
15 直重複責罵己女不需要監看嗎！

16 3.處理院長職務宿舍噪音部分：111年2月左右，被付懲戒人表
17 示院長宿舍樓上開設公司的住戶半夜常有人進出很吵，某一
18 個星期六晚上，因被付懲戒人對於大樓管理員的說法很生
19 氣，打電話要己女聯絡大樓管理員，己女因為正在煮飯沒接
20 到電話，後來被付懲戒人要○○通知己女，己女回電後被付
21 懲戒人要己女打電話給管理員，己女聯絡管理員後未及時回
22 報被付懲戒人，翌日即星期日早上，己女至辦公室加班，搭
23 乘公車下車時接到被付懲戒人電話，責問己女為什麼可以不
24 接其電話？己女表示：只要宿舍沒有處理好，被付懲戒人就
25 打電話找己女或以LINE通知其及時處理，並要己女將電話放
26 在床邊，即使半夜也一定要找到己女，不能漏接電話；被付
27 懲戒人認為己女沒有處理好宿舍問題，對管理員太客氣了，
28 讓機關蒙羞，被付懲戒人也受到羞辱；宿舍的問題持續一整
29 年，己女每天都擔心隔天會不會被罵，只要被付懲戒人被吵
30 翌日就會要己女去處理、溝通，致己女只要看到院長室的分
31 機或是被付懲戒人的LINE，就會心悸一整天等語。

01 四、被付懲戒人身為懲戒法院院長並任法官，本應讓工作人員得
02 以於友善的職場環境中安心工作。詎被付懲戒人竟以其在公
03 務上之權勢，持續性的濫用其權力，以不當、羞辱性言詞責
04 罵庚女、己女，造成冒犯、羞辱及貶低其等人格尊嚴，導致
05 其等身心沈重壓力，危害其等受友善職場保護之權益。被付
06 懲戒人所為實已損及法官職務之尊嚴與司法形象，有法官法
07 第21條第1項第2款之情事及違反法官倫理規範第5條規定，
08 且情節重大，自有移送懲戒之必要。爰依憲法第97條第2項
09 及監察法第6條之規定，提案彈劾，並移請審理。

10 肆、被付懲戒人答辯意旨略以：

11 綜合被付懲戒人向法評會提出(1)112年11月9日「陳述意見暨
12 調查證據聲請書」、(2)112年11月10日委由代理人到法評會
13 陳述意見並由該會製作之調查筆錄等內容，及其於本院審理
14 時所提出之歷次書狀內容，其陳述意旨略以：

15 一、系爭性騷擾案部分：

16 (一)系爭性騷擾案存在監察院、司法院兩個移送機關，已明顯違
17 反憲法一事不再理(禁止雙重危險原則)訴訟基本原則。

18 (二)系爭A1事實部分，A女指述不實：

19 1.被付懲戒人於112年3月30日自行政人員處取得法律座談會之
20 活動紀錄光碟，並將其中2張於112年3月17日拍攝之團體照
21 片分別於30日及31日以LINE傳予A女，由該等團體照片可
22 知，A女緊靠被付懲戒人站立，開心微笑，自然身體接觸，
23 絲毫沒有前一日（即3月16日）晚上遭肢體性騷擾或言語騷
24 擾，會有刻意迴避加害人或畏懼之神情，甚或保持距離藉以
25 維身體自主權之任何舉措；又112年3月17日A女亦曾主動撥
26 打LINE電話，互動正常，且112年3月16日晚間A女傳訊其配
27 偶之對話內容，亦未提及被付懲戒人與A女電話聊天內容或
28 是陳述在房內遭到身體侵犯等更嚴重之事實，反至得知接任
29 懲戒法院院長人選名單之後，始於112年4月10日開始到處跟
30 證人鋪梗自己遭性騷擾，並向林前秘書長申訴傾吐委屈，顯
31 未符常情。

01 2.關鍵事件之112年3月16日晚上，倘若真有如A女申訴遭被付
02 懲戒人於飯店房間內性騷擾，為何當晚A女向其夫傳達之訊
03 息僅表示：「老闆今晚喝醉了，剛還打來跟我聊天，噁～」
04 一情，對於聊天內容為何？甚至在房內遭到身體侵犯等更嚴
05 重之事實未見隻字片語，顯未符常情。

06 (三)系爭A3事實部分，依合理被害人標準，應不構成性騷擾：

07 被付懲戒人傳送合照時，並傳送訊息給A女表示：「大家都
08 很高興，有人還特別開心！」、「景色怡人，團隊更棒！」
09 「妳特別開心！」雖A女申訴時認有噁心、不舒服、被冒
10 犯之感覺，但上揭訊息客觀上既然未含有向A女示愛或男女
11 情愫之性意味，同時考量一般人（包括團體中相對多數或特
12 定之少數人），處於相同之背景、關係及環境下，對被付懲
13 戒人前揭言行，應不會有遭受性騷擾之感受，難認已達
14 「合理被害人標準」之性騷擾程度，移送機關認定此部分屬
15 性騷擾，於法不合。

16 (四)系爭A2、A4至A6事實部分，A女指述均不實：

17 1.觀諸被付懲戒人與A女自109年10月28日起至112年4月21日間
18 LINE對話訊息截圖可知，二人溝通訊息均以公務居多，互動
19 正常，並無任何異狀，系爭A2、A4至A6事實所列事實，A女
20 所指在院長辦公室發生之肢體接觸及言語內容，均係無中生
21 有之不實指控。縱因公務接觸之故，A女確實經常進入院長
22 辦公室討論公務，惟次數及明確之日期已不復記憶，且亦無
23 法以此逕行推論被付懲戒人對A女有上述肢體接觸及言語對
24 話。

25 2.被付懲戒人為年屆70歲之長者，出身○○鄉下而有於院長辦
26 公室內每日泡茶喝茶、喝咖啡習慣，平時若有院內法官或行
27 政同仁進出辦公室亦會邀請其等喝杯茶或咖啡，一併討論工
28 作，或許曾多次於喝茶檢討工作之餘，有時亦會稱呼較友好
29 法官台語暱稱或小名，展現臺灣在地人親土親之人情味，拉
30 近彼此距離感，並無不禮貌或主觀有性騷擾之意圖；另申評
31 會認定被付懲戒人成立性騷擾所依憑之證人證述，均在112

01 年4月14日以後始聽聞A女口述得知事件內容，然證人之訪談
02 紀錄均未提出A女與證人間LINE對話紀錄以為佐證，且證人
03 彼此間有相互串供之情形，故不具證明力。

04 (五)系爭A7事實部分，除被付懲戒人確有於112年4月17日親自繕
05 打系爭信函交予A女外，其餘A女指述不實：

06 1.系爭信函僅為檢討工作便箋，係被付懲戒人交予A女之書面
07 慰問文件，事出於112年4月中旬，懲戒法院○○○○○有對
08 外處事不周之處，被付懲戒人曾因此要求A女負起行政監督
09 之責，A女因此心情低落而遲交112年4月14日之例行業務活
10 動周報，被付懲戒人見此，即於週末檢討自身是否過於嚴
11 肅，始於112年4月17日上班日親自繕打書面文字，以和緩親
12 切之語句軟性傳遞工作改善訴求及慰問A女。然申評會刻意
13 忽略被付懲戒人於文件開端講述A女未準時提交業務周報等
14 工作事項之大部分內容，並感謝A女對於工作協助之意，反
15 斷章取義迎合媒體操作，將該文件扭曲解讀為帶有男女情愫
16 示愛之情書，已與事實不符。再者，A女接受申評會調查之
17 初即不認為該文件有何騷擾之意，而按性騷擾是否成立，係
18 以被害人主觀感受作為成立與否之先決條件，則申評會何以
19 可依此認定被付懲戒人對A女成立性騷擾。又被付懲戒人在
20 系爭信函內稱A女小名並屬名「老闆」，是依據被付懲戒人
21 與A女為彼此直屬長官及○○○○○之工作密切性而決
22 定，並非世俗對於情書男女通常以「親愛的」或是單字（例
23 如道、伯道）署名方式結尾，申評會以此認定被付懲戒人對
24 A女構成性騷擾，顯屬率斷臆測，違反論理法則。

25 2.被付懲戒人於112年7月7日接受調查時，即主動提出系爭信
26 函為辯，可證被付懲戒人行事謹慎，光明磊落。系爭信函並
27 無任何言情或性騷擾之文義，更未含有性、性意味，否則被
28 付懲戒人不可能主動提出，自曝劣跡，至愚之人當不會如
29 此！移送機關對於被付懲戒人主動提出系爭信函此一有利於
30 被付懲戒人之證據，並未加以論述，亦有違法。另A女於調
31 查小組第一次調查時，一再強調被付懲戒人之所以給她系爭

01 信函，是表示道歉之意甚明。移送機關置此利於被付懲戒人
02 之證據並未加以審酌，更未詳加審究A女上揭於調查小組所
03 陳述內容與申訴書所載，何以不同？亦未詳加論述何者為可
04 採？遽為不利於被付懲戒人之認定，顯屬率斷。

- 05 3.系爭信函所指「茫然」，亦為一般職場用語，此可見諸於台
06 積電創辦人張忠謀自傳下冊（第220、223頁），其中所載
07 「彪希的怪誕與夏伯特(按兩人皆為其上司)的『茫然』」
08 「這樣『茫然』的董事長」等文字。系爭信函所指「茫
09 然」，意旨A女未盡○○○○的責任，讓被付懲戒人不知下
10 週院內的工作，對於A女覺得錯愕、茫然。移送機關遽認
11 「茫然」一詞，「帶有向A女示愛及男女情愫之意味」，就
12 系爭信函的解讀亦有違誤。

- 13 (六)A女擔任「○任○○職等」○○職，理應隨院長主官進退，
14 惟因其職等高，司法體系行政職缺有限，曾在112年3月間多
15 次主動拜託，希望未來新任院長人選確定後，能幫忙美言舉
16 薦續任○○○○○○職。然自112年4月8日被付懲戒人將林
17 前秘書長可能接任懲戒法院院長之新聞連結轉貼予A女，並
18 向A女表達新任院長可能自行帶人接○○○○一職之意見
19 後，A女至此態度丕變，為保職位不惜出賣靈魂，復因其不
20 滿被付懲戒人平日嚴格要求工作品質，多次私下指正並要求
21 A女及科室主管改善工作方式而挾怨報復，在無明確證據之
22 下，勾串不知情之行政同仁，與有媒體背景之配偶謀劃自導
23 自演，操弄媒體輿情，帶頭集體霸凌，故意捏造性騷擾、職
24 場霸凌員工及違法使用特別費等不實內容，讓司法院及懲戒
25 法院蒙羞；而林前秘書長接獲A女性騷擾申訴後，亦未於第
26 一時間主動啟動調查事件真偽，反而藉口要求被付懲戒人提
27 前稱病退休，以保護A女權益，復於媒體爆料後，即與A女及
28 其配偶與3名證人勾串統一說詞；待案件進入申訴程序，申
29 評會扭曲事實並揣摩上意，3度拒絕被付懲戒人及代理人聲
30 請閱卷，未依職權調查證據並剝奪被付懲戒人依法賦予完整
31 陳述意見及答辯等權益，公然帶頭違反行政法程序優先原

則，僅憑上述口耳傳聞且不利於被付懲戒人之陳述內容，即作出不利被付懲戒人之評議決定。

(七)性騷擾案件認定標準，有專家學者借鏡美國相類似案件之處理判斷標準，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人關係、行為人之言詞、行為及認知等具體事實為之。涵攝本件當事人間，僅存在LINE公務訊息往返、拍肩肯定工作能力以為嘉勉、或請來辦公室喝茶檢討公務等行為，根本與系爭性騷擾案無涉，A女深諳法律，且非初出茅廬之新鮮人，復擔任懲戒法院○○○○○○一職，A女配偶則為擅長媒體操作之退役○○，故除A女本身之工作能力外，其身後之綿延人脈更不可小覷，單憑其口述無中生有之事實即可對被付懲戒人羅織罪名，並藉此綁架司法院，甚至懲戒法院新任院長，其背後隱藏之陰謀，才是真正天地難容。

(八)庚女所在位置與院長辦公桌僅有木板隔間，距離甚近，尤其庚女長期擔任○○○○○，且同為女姓，對於A女進出院長辦公室有無異狀，應是最先察覺之人，最能貼近觀察被付懲戒人有無異常之舉措，其訪談筆錄中業已證稱被付懲戒人與A女在112年4月21日以前二個月或一個半月間，互動與平日並無明顯不同，每每討論公務或是公務後聊天時間都很長，未曾聽聞A女在院長辦公室內喊「院長不要這樣！」等語，且證稱被付懲戒人每日也習慣在院長辦公室內播放音樂，絕非單獨邀約A女喝茶才播放等情。移送機關忽略被付懲戒人苟有申訴書所載多次性騷擾之事，庚女必會察覺有異。況證人庚女於被付懲戒人離職後，與A女、證人已併對被付懲戒人提出職場霸凌之申訴，不可能迴護被付懲戒人，移送機關不採證人庚女直接觀察所證，反而採信A女事後向證人已、壬誇大之詞；以及A女事後虛假所稱「我不敢拒絕是因為我好怕他報復我」之詞，認定亦有違誤。

(九)移送機關僅憑系爭信函即採信A女單一有瑕疵之指訴，遽認被付懲戒人應構成性騷擾行為，顯於法有違，更與政治大學姜世明教授所提出「支持懲戒法官的證據須達到清楚、明白

01 且具有說服性」按其證明度，懲戒事件證明度須達明白而具
02 說服性，大於75%之論點，相互違背。被付懲戒人並無法官
03 法第30條第2項各款情事，自無懲戒之必要等語。

04 (十)聲請調查證據：

05 1.聲請勘驗懲戒法院院長辦公室及測量距離。

06 2.聲請傳喚懲戒法院葉麗霞審判長出庭作證。

07 二、系爭職場霸凌案部分：

08 (一)108年7月17日修正公布之法官法第51條對於法官懲戒應採取
09 「雙軌制」，所謂「雙軌制」是採「二選一」之方式，並非
10 謂司法院移送法評會個案評鑑請求不成立評議決定後，再行
11 將同一事件重複移送，也非同時就同一案件可重覆移送法評
12 會及監察院審查。系爭職場霸凌案，業經法評會評議，歷時
13 5個多月審慎詳盡調查審理，認為請求不成立，無懲戒之必
14 要，司法院應予尊重。今司法院另移送人審會認定基於「違
15 失行為一體性」原則，再行移請監察院調查，明顯違反一事
16 不再理原則及權力分立原則，於法無據。

17 (二)系爭職場霸凌案未經監察院踐行彈劾審查程序，僅以移送併
18 辦方式移送懲戒法院審理，移送程序不合法，且屬不得補正
19 事項，鈞院應不予審理。又「本案職場霸凌事項是否成為懲
20 戒事由」這是本案審判核心事項！若移送之事證不足，職務
21 法庭理當依法駁回即可，並非可補正事項。

22 (三)被付懲戒人未對庚女、己女為系爭庚事實、系爭己事實之行
23 為。監察院彈劾被付懲戒人，僅憑庚女、己女各單方面前後
24 指述，且其等前後證詞與申訴指控內容顯不一致，明顯與實
25 情不符。系爭霸凌案業經法評會詳盡調查，比對己女陳述受
26 被付懲戒人准假次數非少、處理院長職務宿舍噪音問題期
27 間，被付懲戒人並非一聽到噪音立即要求處理等語，難認職
28 場上受被付懲戒人刻意不准假、更無半夜打電話等申訴事
29 實，甚至在決定是否批准差假，均係以公務為優先考量，主
30 觀上係出於公務目的，並無重大惡意，核與一般職場霸凌情
31 節未符。

01 (四)監察院114年度劾字第5號彈劾書所載與事實不符：司法院人
02 審會並未認定被付懲戒人成立職場霸凌，司法院以人審會函
03 僅記載「涉及」，彈劾書載為「成立」，不知依據為何？法
04 評會決議「本件請求不成立」，彈劾書記載被付懲戒人「對
05 甲女（即庚女）、乙女（即己女）之上開言行，經法評會認
06 定成立職場霸凌」，相同文件，不知監察院根據何來？

07 (五)系爭職場霸凌案就是明顯人走茶涼、先射箭再畫靶，利用全
08 院同仁訪談海撈方式進行政治追殺事件，本案調查小組成員
09 之一即○○○○○○○○辦公室比鄰被付懲戒人，○○○○平
10 日與申訴人己女、A女二人互動頻繁，若真有耳聞霸凌事
11 實，為何從未面告高層或親訪調查、提醒，卻係待新聞事件
12 爆發後謹遵上意配合辦理！三名申訴人（即庚、己、A）自
13 109年至111年度考績均為甲等，考評分數甚至年年調升，足
14 證被付懲戒人擔任首長期間對待同仁處事公允，雖工作態度
15 嚴謹卻處處給予實質鼓勵，與一般社會通念霸凌者對於受害
16 者進行長期詆毀、侮辱之聲譽傷害、鄙視社會地位等人身攻
17 擊行為明顯相異。系爭職場霸凌案，應不付懲戒等語。

18 (六)聲請調查證據：

19 1.聲請調閱司法院人事處調查被付懲戒人系爭職場霸凌案全卷
20 證據資料。

21 2.聲請調閱法評會112年度評字第7號全卷證據資料。

22 理 由

23 壹、程序方面：

24 一、本件移送機關司法院代表人原為許宗力，嗣於113年11月1日
25 改由謝銘洋擔任司法院代理院長；移送機關監察院代表人原
26 為陳菊，嗣於115年2月1日改由李鴻鈞擔任監察院代理院
27 長；茲據新任代表人分別具狀聲明承受訴訟（見112年度懲
28 字第8號卷〈下稱懲8卷〉二第123頁、卷四第107至109
29 頁），核均無不合，合先敘明。

30 二、法官法第39條第1項第1款規定：「法官評鑑委員會認法官有
31 第三十條第二項各款所列情事之一，得為下列決議：一、有

懲戒之必要者，報由司法院移送職務法庭審理，並得建議懲戒之種類。」其108年7月17日修正公布理由：「監察院作為最高監察機關，並就公務人員之違失逕行調查，與法官評鑑委員會為互不隸屬之獨立機關，可各自獨立作成決議。故法官評鑑委員會就有懲戒必要者所做成之決議，即無須再經由監察院移送職務法庭，避免疊床架屋。爰修正第一項第一款規定，提升懲戒之效率。」同法第40條規定：「司法院應依法官評鑑委員會所為之前條決議，檢具受個案評鑑法官相關資料，分別移送職務法庭審理或交付司法院人事審議委員會審議。」第51條第1項及第2項規定：「（第一項）法官之懲戒，除第四十條之情形外，應由監察院彈劾後移送職務法庭審理。（第二項）司法院認法官有應受懲戒之情事時，除依法官評鑑之規定辦理外，得逕行移送監察院審查。」其108年7月17日修正公布理由：「為提升法官懲戒之效率，並配合第三十九條之修正，法官懲戒應採取『雙軌制』，除可依照現制由監察院彈劾後移送職務法庭審理外，亦得由司法院逕依法官評鑑委員會決議，移送職務法庭審理，爰修正第一項文字。」綜合上開規定及立法理由可知，法官的懲戒係採雙軌制：除可由監察院彈劾後移送職務法庭審理外，司法院亦得依法評會決議，移送職務法庭審理。是監察院與司法院或法評會為互不隸屬的獨立機關，可各自獨立作成決議，互不拘束。

三、法官法第37條第5款雖規定：個案評鑑事件之請求，已為監察院彈劾，重行請求評鑑者，法評會應為不付評鑑之決議。惟本件系爭性騷擾案部分：(1)經監察院於112年12月5日審查決定彈劾成立，依法官法第51條第1項規定，移送本院職務法庭審理（112年度懲字第8號），有監察院112年12月11日院台業壹字第1120732291號函及彈劾案文（見懲8卷一第7至40頁）可考；(2)經司法院於112年8月9日請求法評會對被付懲戒人為個案評鑑，案經法評會於112年11月10日實質審查作成請求成立之決議，並依法官法第39條第1項第1款規

01 定，報由司法院於112年12月20日移送本院職務法庭審理
02 （112年度懲字第9號），有司法院112年8月9日院台室副字
03 第1121000221號法官個案評鑑請求書（見法評會112年度審
04 評字第179號〈下稱審評179〉卷第3至7頁）及法評會112年
05 11月10日第六屆第17次會議紀錄（見懲8卷三第303至305
06 頁）可證。基上可知，司法院請求法評會對被付懲戒人就系
07 爭性騷擾案為個案評鑑及法評會實質審查作成請求成立之決
08 議，均在監察院審查決定彈劾成立之前，故法評會在監察院
09 決定彈劾前實質審查系爭性騷擾案作成請求成立之決議，於
10 法尚無不合。被付懲戒人主張：關於系爭性騷擾案，監察院
11 彈劾在先，依法官法第37條第5款規定，法評會應為不付評
12 鑑之決議，存在監察院及司法院兩個移送機關，明顯違反憲
13 法一事不再理原則（禁止雙重危險原則）等語，尚難採取。

14 四、本件系爭職場霸凌案部分：(1)法評會以被付懲戒人之行為
15 屬法院內部管理措施之失當，未損及司法威信，亦未影響一
16 般民眾之權益保障，綜合其整體行為之態樣、目的、方式、
17 頻率、人數、受侵害之權利及所造成之影響等一切情狀，核
18 其情節尚非重大，認應依法官法第38條前段規定為請求不成
19 立之決議，有法評會113年5月10日112年度評字第7號評鑑決
20 議書（見法評會112年度評字第7號卷〈下稱評7卷〉第187至
21 199頁）可證；(2)監察院於113年5月30日由監察委員林國
22 明、王美玉填具「自動調查案件申請書」申請立案調查，嗣
23 於114年5月13日由監察委員王美玉及高涌誠提案，召開彈劾
24 案審查會，經監察委員陳景峻等12人審查決定彈劾成立，並
25 檢送彈劾案文暨相關附件移送本院職務法庭審理，有上開自
26 動調查案件申請書（見114年度懲字第5號卷〈下稱懲5卷〉
27 二第7頁）、監察院114年5月19日院台業壹字第1100000000
28 號函、彈劾案文及附件（見懲5卷一第5至107頁）可考；(3)
29 司法院依113年6月4日召開之第4次人審會決議，於113年6月
30 14日將被付懲戒人涉及系爭職場霸凌行為，依法官法第51條
31 第2項規定，逕行移送監察院審查，嗣經監察院調查委員核

01 示併案處理，有司法院113年6月14日院台人五字第
02 1132101872號函（見懲5卷一第94頁）及監察院114年6月20
03 日院台業壹字第1140101232號函並附114年6月19日核閱意見
04 （見懲5卷一第281至285頁）可稽。參照前述說明，可知監
05 察院與法評會係為互不隸屬的獨立機關，可各自獨立，故法
06 評會認情節尚非重大，所為請求不成立之決議，並無拘束監
07 察院的效力，監察院仍可本其憲法上的職權，就被付懲戒人
08 所涉違失行為逕行調查後，為彈劾與否的決定，最終由職務
09 法庭為終局的認定。又核系爭職場霸凌案，司法院據人審會
10 之決議，依法官法第51條第2項規定，逕行移送監察院審
11 查，經監察院彈劾被付懲戒人後移送本院職務法庭審理之程
12 序，於法均無不合。是以，被付懲戒人主張：108年7月17日
13 修正公布之法官法第51條對於法官懲戒所採取之「雙軌
14 制」，係採「二選一」之方式；關於系爭職場霸凌案，既經
15 法評會評議認為請求不成立並無懲戒之必要，司法院應予尊
16 重，其再行移送監察院調查，違反一事不再理原則，監察院
17 之彈劾明顯違反禁止雙重危險原則及權力分立原則等語，尚
18 有誤解。

19 五、司法院依法官法第60條第1項規定授權訂定之職務法庭懲戒
20 案件審理規則第35條第1項第1款規定：懲戒案件移送程序或
21 程式違背規定者，職務法庭應為不受理之判決；但其情形可
22 以補正者，審判長應定期間先命補正。又依監察法第8條第1
23 項規定：「彈劾案經提案委員外之監察委員九人以上之審查
24 及決定成立後，監察院應即向懲戒機關提出之。彈劾案向懲
25 戒機關提出後，於同一案件如發現新事實或新證據，經審查
26 後，應送懲戒機關併案辦理。」同條第2項規定：「彈劾案
27 之審查會，應以記名投票表決，以投票委員過半數同意成立
28 決定之。」依上開規定，可知監察院向懲戒機關提出彈劾案
29 後，就同一案件之移送併案審理，除需符合「發現新事實或
30 新證據」，並應踐行「審查」程序之要件，始得移送懲戒機
31 關併案審理，此為監察院行使彈劾權應遵守之正當法律程

01 序，要不能以各委員會之審查及決議代之。本件監察院就系
02 爭職場霸凌案，原僅經114年3月12日司法及獄政委員會第6
03 屆第56次會議決議，未踐行監察法第8條所定之審查程序，
04 即以114年3月18日院台司字第1142630117號函並附調查意見
05 移送本庭，聲請與之前成立之112年12月5日112年度劾字第
06 23號彈劾案（即系爭性騷擾案）併案審理（見懲8卷三第3至
07 23頁）。經核此移請併案審理部分雖與監察法第8條規定程
08 序不合，然揆諸上開職務法庭懲戒案件審理規則第35條第1
09 項第1款規定，係屬可補正之事項。茲監察院嗣於114年5月
10 13日由監察委員王美玉及高涌誠提案，召開彈劾案審查會，
11 經監察委員陳景峻等12人對被付懲戒人系爭職場霸凌案進行
12 審查，決定彈劾成立後，另以114年5月19日院台業壹字第
13 1100000000號函並檢送114年劾字第15號彈劾案文（見懲5卷
14 一第5至23頁）及相關證據資料移送本庭併案審理在案。經
15 核監察院業已踐行上開審查程序，依法已補正，基於違失行
16 為一體性原則，自應併案審理。被付懲戒人主張：系爭職場
17 霸凌案未經監察院踐行彈劾審查程序，移送程序不合法，且
18 屬不得補正事項，不得併案審理云云，亦不可採。

19 貳、應受懲戒處分部分：

20 一、被付懲戒人有受懲戒必要之事實

21 (一)系爭性騷擾案部分：

22 被付懲戒人自109年11月4日起至112年5月8日政務官退職
23 止，擔任懲戒法院院長並任法官；該期間，A女以○○職人
24 員身分任該院○○○○一職，承被付懲戒人之命處理行政事
25 務，被付懲戒人對其職務具有任免、指揮、監督之權限。被
26 付懲戒人自應謹言慎行，致力於維護其職位榮譽及尊嚴，不
27 得為有損其職位尊嚴或職務信任之行為，詎其於112年3月16
28 日至同年4月17日間，於A女執行職務時，有下列違失行為，
29 對A女造成敵意性或冒犯性之工作環境，使A女產生害怕、難
30 過及被冒犯之感受，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由、
31 影響其工作表現，情節重大：

01 1.系爭A1事實：

02 懲戒法院於112年3月16日在雲林縣劍湖山渡假大飯店舉辦法
03 律座談會，於該日21時許晚宴結束後，被付懲戒人向A女表
04 示有事要交代，要求A女進入其住宿之飯店房間，待A女進入
05 房間後，被付懲戒人即以雙手拉起及握住A女雙手，並自正
06 面環抱A女身體，更不斷輕拍A女背部並表示：「不管未來接
07 任的院長是誰，我一定向他推薦妳，妳不用擔心！」之後再
08 度拉住A女雙手，並再次環抱A女。A女於同日22時43分，發
09 現漏接被付懲戒人之來電，恐其有公務交代，乃回撥電話給
10 被付懲戒人，被付懲戒人於電話中向A女表示：「妳很漂亮
11 亮」、「妳知道妳很漂亮嗎？」、「我很喜歡妳」、「我真
12 的很不想掛電話，但是我怕繼續和妳聊下去，會影響妳明天
13 工作，所以還是跟妳說Good Night！」結束通話後，被付懲
14 戒人再次打電話給A女，並表示其很想再與A女講話、很喜歡
15 A女等語。

16 2.系爭A2事實：

17 被付懲戒人於112年3月25日（週六補班日）上午，以電話通
18 知A女，要A女於同日16時30分至院長辦公室，表示要泡茶給
19 A女喝，經A女婉拒，被付懲戒人遂向A女表示：「這是只有
20 對妳才這樣，我不會對每個人這樣的」。待A女於指定時間
21 進其辦公室，被付懲戒人除泡茶給A女喝之外，並詢問：
22 「妳有聽到我為妳播放的音樂嗎？」於17時30分結束泡茶
23 後，被付懲戒人即自正面環抱A女。

24 3.系爭A4事實：

25 被付懲戒人於112年3月31日下午找A女進院長辦公室聊天，
26 聊天時對A女表示：「接下來連假5天，要等5天後才能見到
27 妳，真是捨不得。」再伸出雙手正面環抱A女身體，且一直
28 撫摸A女背部，並表示A女好香。

29 4.系爭A5事實：

30 被付懲戒人於112年4月6日15時許，藉故找A女進院長辦公
31 室，表示其於同年4月14日要再泡茶給A女喝，並詢問A女父

01 母平常稱呼A女的方式，A女回答：「阿○（台語）」後，被
02 付懲戒人即以A女之小名在手機寫下：「阿○，You' re so
03 beautiful！」並向A女展示前開文字。當A女起身要離開
04 時，被付懲戒人再以雙手自A女身體側面強行環抱A女。

05 5.系爭A6事實：

06 被付懲戒人於112年4月12日下午，要求A女進院長辦公室並
07 交代事務，當A女欲離開之際，被付懲戒人對A女說：「妳今
08 天穿得很漂亮」，並以手由上至下順勢撫摸A女右手臂。

09 6.系爭A7事實：

10 被付懲戒人於112年4月17日，要求A女至其院長辦公室並交
11 代公事後，當面拿出系爭信函交給A女，要求A女回去之後再
12 看。嗣A女回到自己辦公室後發現以電腦繕打內容之系爭信
13 函，以A女之小名稱呼，並署名「老闆」，記載：「阿○：
14 每個星期五下午即可收妳LINE來下一週的業務活動表，如果
15 不是星期五即表示有調整上班或連續放假，無論如何總會在
16 放假當晚收到，從有LINE業務活動表就是如此，這樣連續有
17 二年多了，報表總是那麼精準規律送到而且製作精美，沒有
18 例外，一切好像被視為理所當然，直到上星期五下班後一直
19 收不到，突然感到很茫然，很失落，怎會如此？我怎麼那樣
20 不珍惜，不知感謝。雖然星期六收到後有好些，還是要講出
21 來跟妳說聲抱歉，都應該怪我沒有好好珍惜，以後會更加珍
22 惜，同時不再提喝茶就是了（我怕說不清楚，還是用文字表
23 達比較好）。老闆」等內容。

24 (二)系爭職場霸凌案部分：

25 被付懲戒人自109年11月4日起至112年5月8日擔任懲戒法院
26 院長並任法官，具有綜理該院業務，指揮、監督所屬機關及
27 人員之權責，本應謹言慎行，避免有不當或易被認為損及司
28 法形象之行為，並注意保護部屬執行職務時不受精神上不法
29 侵害。惟被付懲戒人於111年至112年間，竟假借職務上權勢
30 或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以冒犯、侮辱等方
31 式，造成冒犯性之不友善工作環境，致○○○○○庚女及

○○○○○己女感受到受挫或被羞辱，而分別有下列違失事實，情節重大：

1.系爭庚事實關於請假部分：

110年間庚女第1次請假時，被付懲戒人表示其不在時庚女不能請假，其在時也希望庚女不要請假；111年10月間，庚女母親住院開刀，其夫又因頭撞到地板縫3針，被付懲戒人不准庚女請假照顧家人，質問庚女為何家裡兄弟姐妹不能輪流照顧，不然就請看護幫忙；後來庚女母親出院前一天，庚女向被付懲戒人報告隔天擬請假，遭被付懲戒人大聲責罵已講過不要隨便請假，很大聲的說不准。

2.系爭己事實關於請假及處理院長職務宿舍噪音部分：

(1)己女曾因112年3月8日為其夫之外祖母忌日，而鼓起勇氣向被付懲戒人報告擬於該日請半天假去掃墓，被付懲戒人表示：「妳去其他法院問，沒有人利用上班時間去掃墓，我們法院工作太輕鬆了」，並要己女教育其公婆，哪有人在上班時間掃墓，後來己女回稱那就不請假了。己女因該事件覺得生氣、壓力大，往後如遇事擬請1天或半天假，前1、2週就開始睡不著，擔心被付懲戒人不准，心理負擔大。

(2)111年2月左右，被付懲戒人表示院長宿舍樓上住戶半夜常有人進出很吵，某不詳日期之星期六晚上，因被付懲戒人對於大樓管理員的說法很生氣，打電話要己女聯絡大樓管理員，己女因忙於煮飯而未接到電話，被付懲戒人要○○○○通知己女，己女回電後，被付懲戒人要己女打電話聯絡管理員溝通、處理，己女聯絡管理員後，未及時回報被付懲戒人，翌日即星期日早上，己女搭乘公車至辦公室加班，下車時接到被付懲戒人電話，被付懲戒人責問己女為何不接其電話？認為己女沒有處理好宿舍問題，對管理員太客氣了，讓機關蒙羞，被付懲戒人也受到羞辱。宿舍的問題持續一整年，只要宿舍沒有處理好，被付懲戒人就電告己女或以LINE通知其及時處理，並要求己女將電話放在床邊，即使半夜也一定要找到己女，不能漏接電話，己女每天都擔心隔天會不會被罵，

01 致己女只要看到院長室的分機或是被付懲戒人的LINE，就會
02 感覺心悸一整天。

03 二、認定事實所憑之證據及理由

04 (一)被付懲戒人自109年11月4日起至112年5月8日政務官退職
05 止，擔任懲戒法院院長並任法官；該期間，A女以○○職人
06 員身分任該院○○○○一職，承被付懲戒人之命處理行政事
07 務，被付懲戒人對其職務具有指揮、監督及任免權限；庚女
08 為該院○○○○○○○○，受被付懲戒人指揮、監督辦事；己
09 女為該院○○○○○○，受被付懲戒人指揮、監督辦理該院○
10 ○及其他交辦事項等事實，為兩造所不爭執（見懲8卷三第
11 116至117頁、懲5卷一第334頁），並有被付懲戒人之公務人
12 員履歷表（見懲8卷一第47至60頁）可佐，自堪認定。

13 (二)系爭性騷擾案部分：

14 1.系爭A1事實：

15 (1)有關「性騷擾」行為之認定，除應從事件發生之背景、工作
16 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
17 外，尚應考量被害人之主觀感受及認知，並輔以「合理被害
18 人」標準，考量一般人處於相同之背景、關係及環境下、對
19 行為人言詞或行為是否通常有遭受性騷擾之感受。又證人之
20 證言，常有就其經歷、見聞、體驗事實與他人轉述參雜不
21 分，一併供述之情形，故以證人之證詞作為性騷擾被害人陳
22 述之補強證據，應先釐清其證言組合之內容類型，以資判斷
23 是否具備補強證據之適格。其中如屬於轉述待證被害人陳述
24 被害之經過者，因非依憑自己之經歷、見聞或體驗，而屬於
25 與被害人之陳述被評價為同一性之累積證據，應不具補強證
26 據之適格；但依其陳述內容，苟係以之供為證明被害人之心
27 理狀態，或用以證明被害人之認知，或以之證明對聽聞被害
28 人所造成之影響者，由於該證人之陳述本身並非用來證明其
29 所轉述之內容是否真實，而是作為情況證據（間接證據）以
30 之推論被害人陳述當時之心理或認知，或是供為證明對該被
31 害人所產生之影響，實已等同證人陳述其目睹被害人當時之

01 情況，則屬適格之補強證據。且所謂補強證據，係指該陳述
02 本身以外，其他足以證明事實確具有相當程度真實性之證
03 據，不以證明構成要件之全部事實為必要，而與被害人指述
04 具有相當關聯性，且與被害人指證相互印證，綜合判斷，
05 已達於使一般人均不致有所懷疑，得以確信其為真實者，即
06 足當之。再者，被害人遭受性騷擾後所呈現之激動反應，經
07 依被害人身體、精神狀態、事件性質、事件與陳述時間之間
08 隔等各項情況，綜合判斷，如認確屬自發性而無虛假，此被
09 害人案發後表徵之客觀事實，亦可援為被害人陳述之補強證
10 據。

11 (2)理由欄貳一(一)1.所示系爭A1事實，業經A女於申訴程序中陳
12 述明確（見審評179卷第67至76頁申訴書、第99至139頁申調
13 小組訪談筆錄），並有下列補強證據可資佐證：

14 ①A女於112年3月16日22時43分許，發現漏接被付懲戒人之來
15 電，回撥電話給被付懲戒人，與被付懲戒人結束通話後，被
16 付懲戒人再次打電話給A女，結束對話後，A女立即傳訊息給
17 其夫並表示：「老闆今晚喝醉了，剛還打來跟我聊天，噁
18 ～」之情，有該對話截圖（見審評179卷第78頁）可憑。

19 ②A女於112年4月14日曾以LINE對話向證人已表示：「我從法
20 律座談會到現在，每天都處於驚嚇，及睡不安穩，所以之前
21 才跟妳說，我最近半夜一醒來，就完全睡不著了」、「他
22 （指被付懲戒人）在法律座談會餐會結束，然後我陪他一起
23 去送○院長坐電梯，之後他就要我等一下，跟他到他的房
24 間，我當下以為，是否今天哪個細節沒顧到，他又要罵我
25 了，不好公開斥責。結果，一進他房間，關起門後，他就說
26 他好高興，謝謝我等等噁心之類的話，然後就抱我，我嚇到
27 都不知該說啥」、「然後他一直熊抱，並且說妳放心，我一
28 定會跟下任首長推薦妳的。我其實真想哭。那天晚上，我嚇
29 死了，想說算了，他應該是喝醉酒，酒後失態，後來他又打
30 電話給我，講一些噁心到極點的話。一直說很喜歡我，我就
31 只好一直回他，謝謝院長的肯定」等情，有A女與證人已之

該對話截圖（見審評179卷第163至164頁）在卷可考。

③A女於112年4月14日向證人即時任○○○○○○○壬（真實姓名詳卷）陳訴，於112年3月16日法律座談會晚宴後，被付懲戒人要求A女到其飯店房間，並在房間內擁抱A女，A女嚇到了，相當驚恐，不舒服，後來A女又接到被付懲戒人的電話，被付懲戒人講一些讓A女不舒服的話，A女向壬陳述這些過程時，哭泣到難以控制，表達對被付懲戒人的噁心，極度畏縮害怕等情，業據證人壬證述詳實（見審評179卷第177至178頁申調小組訪談筆錄；懲8卷一第179頁監察院詢問筆錄）。

(3)基上，足以證明被付懲戒人有如理由欄貳一(一)1.系爭A1事實所示時、地，以言詞及肢體碰觸方式對A女為性騷擾之行為，應堪認定。

2.系爭A2、A4至A6事實：

(1)理由欄貳一(一)2.、3.至5.所示系爭A2、A4至A6事實，業經A女於申訴程序中陳述明確（見審評179卷第67至76頁申訴書、第99至139頁申調小組訪談筆錄），並有下列補強證據可以佐證：

①被付懲戒人於112年3月25日、3月31日、4月6日、4月12日要求A女進入院長辦公室，前3次被付懲戒人均有擁抱A女之行為，4月12日則對A女表示「妳今天穿得很漂亮」，並順勢由上至下撫摸A女手臂，A女覺得有噁心、不舒服、被冒犯之感覺，A女陳述過程中有情緒激動、哭泣、感到恐懼等情形，分別據證人丁（見審評179卷第145至154頁申調小組訪談筆錄）、己（見審評179卷第157至162頁申調小組訪談筆錄）、壬（見審評179卷第177至189頁申調小組訪談筆錄）證述詳實。

②被付懲戒人於112年4月6日下午表示其於同年月14日要再泡茶給A女喝，嗣於同年月14日證人丁、己為協助A女躲開被付懲戒人再次找A女至院長辦公室喝茶，刻意將當日16時一個簡單的驗收事務，拖過17時30分才辦理等情，亦經證人丁

（見審評179卷第145至154頁申調小組訪談筆錄）及己（見審評179卷第157至162頁申調小組訪談筆錄）陳述明確，並有己與A女之LINE對話截圖可考（見審評179卷第163至164頁）。

③A女於112年4月14日曾以LINE對話向己表示：「我想一直隱忍到他退休，但他（指被付懲戒人）越來越噁心，越來越肆無忌憚，我真是受不了了」、「我中午要先去新莊買密錄器」、「我跟○○（指丁）說，我不敢拒絕，是因為我好怕他報復我」、「所以丁○○才想出這個方式，至少先幫我躲過今天（指112年4月14日）」、「我們現在能做的，只是看看能不能減少在裡面（指院長辦公室）的時間」、「他就伸出手來要抱我，我真的很想給他一巴掌，然後大罵下流胚子，不然就是在裡頭講一些噁心的話，說妳很漂亮，我很喜歡妳之類的，我其實很不想去想這些畫面」、「已經硬抱我四次了」、「之後3/25補班日，糾我泡茶，並告訴庚女（指○○○○外的○○）不要讓任何人進來，我在裡頭痛苦死了，心想我為何要陪你泡茶呀，你還不如指責我工作哪裡做不好結果後來又抱我」、「後來第三次，3/31連假前一天快下班，跟我講完噁心的話，然後說要再過好幾天才能看到我，就又抱我我真躲也躲不掉」等情，有A女與己之該對話截圖（見審評179卷第163至164頁）在卷可佐。

(2)綜上，足證被付懲戒人有如理由欄貳一(一)2.、3.至5.系爭A2、A4至A6事實所示時、地，以手機寫下並展示A女小名及言詞、肢體碰觸方式對A女為性騷擾之行為，堪予認定。

3.系爭A7事實：

理由欄貳一(一)6.所示系爭A7事實，業據A女於申訴程序中陳述明確（見審評179卷第99至139頁申調小組訪談筆錄），且有A女提出之申訴書（見審評179卷第67至76頁）及被付懲戒人交付之系爭信函（含信封，見審評179卷第91至92頁）為證。而針對被付懲戒人於112年4月17日16時許，有交付系爭信函給A女，系爭信函記載內容如理由欄貳一(一)6.所示等客

觀事實，亦為被付懲戒人所不爭（見懲8卷三第195頁），是被付懲戒人確有於理由欄貳一(一)6.所示時、地，交付系爭信函給A女之事實，堪予認定。

4.被付懲戒人系爭A1、A2、A4至A7事實所示時、地，以文字、言語及肢體碰觸等方式對A女之行為，對A女造成敵意性或冒犯性之工作環境：

(1)依修正前性別工作平等法第12條第2項規定：「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。」故性騷擾之認定係以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思考，著重於被害人之主觀感受及所受影響，再輔以「合理被害人」標準，考量一般人處於相同背景、關係及環境下，對行為人之言詞或行為是否通常亦有遭受性騷擾之感受而認定。

(2)懲戒法院組織法第6條第1項規定：「懲戒法院設○○○，置○○○○一人，○任第○○職等至第○○職等，承院長之命處理行政事務。」本件A女擔任懲戒法院○○○○一職，其執行職務時受懲戒法院院長指揮監督，故於職場上被付懲戒人與A女確有上下級之不對等關係，且A女因被付懲戒人即將於112年6月間屆齡退休（見112年度懲字第9號卷〈下稱懲9卷〉第45頁被付懲戒人之公務人員履歷表〈一般〉），而面臨職務變動之職場環境。參諸前述理由欄貳二(二)1.(2)A女於系爭A1事實發生後，立即傳訊息給其夫表示：「老闆今晚喝醉了，剛還打來跟我聊天，噁～」之情，以及事後轉告證人或LINE對話向證人表示，被付懲戒人於112年3月16日法律座談會晚宴後，要求A女到其飯店房間，並在房間內抱A女，A女覺得有噁心、不舒服、被冒犯之感覺，A女向證人己、壬等告知此事時，陳述過程中有情緒激動、哭泣、感到恐懼之情形，可知A女對於突如其來之系爭A1事實之衝擊，未立即求助，當係經多方考量後選擇隱忍、觀察現狀，以穩定其在職場時與同仁、長官及在家時與家人之互動狀況，避免再次

01 遭受無法預期之身心衝擊，而於事發後仍以正常態度與被付
02 懲戒人互動，亦未於事發當下向配偶描述受侵犯細節，應屬
03 其開啟自我保護機制之方式，且因職場環境不同，各人遭受
04 性騷擾後之言行反應、情緒表達本無固定模式，非可一概而
05 論，尚難以A女事發後未有明顯排斥、抗拒反應，係經過相
06 當時日始向證人丁、己、壬等轉述並提出性騷擾申訴，即認
07 A女指述不實。何況，系爭A1事實，被付懲戒人以雙手拉起
08 及握住A女雙手，並藉機環抱A女之碰觸A女肢體之行為，更
09 明顯對A女造成敵意性、冒犯性之工作環境，致侵犯其人格
10 尊嚴。是被付懲戒人辯稱：系爭A1事實所示事件發生後之當
11 晚，A女與其夫以LINE對話內容，未陳述是否遭受侵犯；再
12 觀察112年3月17日團體照片中A女之神情無異狀、A女後續工
13 作與其互動之方式、態度並未改變且神色正常，足見A女指
14 述不實云云，不足採信。

15 (3)被付懲戒人自陳於服務懲戒法院期間係嚴格要求工作品質之
16 人，以身作則帶領院內行政同仁整頓行政團隊紀律，並提出
17 其與A女自109年10月28日開始配合至112年4月21日間之LINE
18 對話截圖為佐證，凸顯二人公事公辦、不講公事以外內容之
19 互動情形。然如前述系爭A2、A4至A6事實以觀，被付懲戒人
20 以未曾對其他行政同仁之相處方式對待A女，於辦公期間稱
21 呼A女小名，並以泡茶、放音樂等方式邀約A女，已呈現偏離
22 職場長官部屬分際之外觀，復藉機環抱A女或由上至下順勢
23 撫摸A女手臂之肢體碰觸行為，亦使A女產生不悅、遭到冒犯
24 之感受，更明顯對A女造成敵意性、冒犯性之工作環境，致
25 侵犯其人格尊嚴，此在一般人合理認知下，A女指述遭被付
26 懲戒人性騷擾一事，顯然可信為真。故被付懲戒人辯稱其出
27 身○○鄉下，本有習慣泡茶、喝咖啡，並對較親近、友好之
28 工作伙伴稱呼小名以拉近彼此距離，與A女平日互動正常，
29 並無異狀，無可能對A女有不禮貌或性騷擾之意圖等語，亦
30 不足採。

31 (4)關於系爭A7事實，A女在申訴書記載：「我看完信覺得非常

反胃，馬上拿給丁○○和己○○看，並說：妳看！B男（指被付懲戒人）怎麼寫這麼噁心的信給我？」，有該申訴書可查（見審評179卷第75頁）。參酌自前述被付懲戒人提出其與A女逾2年期間之LINE對話內容，觀察雙方互動方式，可見雙方係以「○○」、「院長」稱呼對方，並未發覺有以其他方式稱呼彼此，且互動時之用語均呈現簡潔、明確之特色，反觀系爭信函內容，被付懲戒人於信件開頭以A女小名起始，文末以「老闆」署名，信函內之用語明顯帶有私人情感，顯與長官下屬間正常公務往來所用語氣顯有不同，亦與二人間LINE對話內容顯現之嚴肅氣氛相差甚遠。又依A女陳述內容以觀，被付懲戒人以未曾對其他行政同仁之相處方式對待A女，而於系爭A7事實所示之辦公期間稱呼A女小名，顯已呈現偏離職場長官部屬分際之外觀。另被付懲戒人自陳因不滿○○○○○處理懲戒法院外網英文翻譯專案事宜時之對外溝通方式，因而嚴格要求A女須善盡督導之責，而被付懲戒人歷來均以嚴厲方式督促下屬改善缺失，何以突然大幅轉變對下屬A女以帶有私人情感之系爭信函溝通，其態度顯與其平日行事作風不同。再依整體時序展現之情境脈絡以觀，A女歷經被付懲戒人持續對其於系爭A1、A2、A4至A6事實所示以泡茶、放音樂等方式邀約A女，又藉機對A女為肢體碰觸之不當舉措後，繼而於閱讀系爭信函後，更使A女產生噁心、不舒服、被冒犯之感受，與常情並無不符之處。是A女主張系爭A7事實其有遭被付懲戒人性騷擾，應屬真實可信。被付懲戒人辯稱：系爭信函內容遭有心人士斷章取義，且其交付系爭信函予A女實係因A女先前因督導○○○○○業務不周遭其關切而心情低落，並因此遲交業務活動周報，始檢討自身是否過於嚴肅，而於112年4月17日親自繕打書面文字，以和緩親切語句慰問A女並傳達工作訴求，並非傳遞情書云云，不足採取。

(5)被付懲戒人主張：A女接受申評會詢問製作訪談紀錄時，曾表示不認為系爭信函有性騷擾之意乙節。查：綜合A女於申

01 訴程序調查階段為該段陳述之意，係向申評會調查委員陳述
02 其推測被付懲戒人交付系爭信函之動機，並非向申評會調查
03 委員表示系爭信函對其非屬性騷擾之意，被付懲戒人此部分
04 主張，並無可取。

05 (6)被付懲戒人辯稱：A女與其夫設局誣陷云云，查：被付懲戒
06 人苟認係遭A女誣陷有性騷擾，何以於被告知當下，不主動
07 提出反駁並即時聲請調查以還其清白，反而匆匆稱病提早離
08 職（見審評179卷第177至189頁申調小組證人壬之訪談筆
09 錄；懲8卷一第177至185頁監察院證人壬之詢問筆錄），亦
10 顯與常情不符。

11 (7)被付懲戒人對A女所為系爭A1、A2、A4至A7事實之性騷擾行
12 為，經申評會認定性騷擾成立，有申評會112年7月31日112
13 年度申評字第1號申訴決議書（見審評179卷第9至24頁）在
14 卷可稽。法評會同認被付懲戒人有對A女為系爭A1、A2、A4
15 至A7事實之性騷擾行為，決議司法院請求個案評鑑成立，被
16 付懲戒人報由司法院移送職務法庭審理，建議撤職，亦有法
17 評會112年12月8日112年度評字第5號評鑑決議書（見懲9卷
18 第27至44頁）附卷可考。被付懲戒人不服申評會之上開決
19 議，循序提起行政訴訟，經臺北高等行政法院114年12月18
20 日112年度訴字第1450號判決亦認定被付懲戒人確有對A女為
21 系爭A1、A2、A4至A7事實之性騷擾行為，判決：「原告之訴
22 駁回」，有上開判決書（見懲8卷三第221至260頁）可佐。

23 (8)綜前所述，從A女於申訴程序所提資料及相關陳述內容，敘
24 明被付懲戒人自112年3月16日起至同年4月17日間對其所為6
25 次印象深刻且超乎二人工作職務範圍內之言語及動作，並分
26 次說明自己面對每次衝擊後之身心狀況、情緒反應及應對方
27 式暨最終決定向外界求助之心路歷程，綜觀A女陳述系爭
28 A1、A2、A4至A7事實之整體情境脈絡及各事件間之關聯性，
29 佐以A女於各該事實提出之LINE對話截圖及所收信函等證據
30 資料，及A女申訴書所載證人丁、己、壬之證詞、事發當時A
31 女與被付懲戒人間確實具有職務上下級不對等關係，以及A

01 女即將因被付懲戒人屆齡退休而面臨職務變動之職場環境，
02 足認被付懲戒人有於系爭A1、A2、A4至A7事實所示之時、
03 地，以文字、言語及肢體碰觸等方式對A女為性騷擾行為，
04 致A女有噁心、不舒服、被冒犯之感受，應堪認定。

05 (三)系爭職場霸凌案部分：

06 1.系爭庚事實關於請假部分：

07 理由欄貳一(二)1.所示系爭庚事實關於請假部分，業據庚女於
08 懲戒法院112年7月13日訪談（見法評會112年度審評字第319
09 號卷〈下稱審評319卷〉第83至86頁懲戒法院職場霸凌案件
10 訪談表）及司法院112年8月29日訪談（見審評319卷第89至
11 93頁司法院職場霸凌案件訪談表）時陳述甚詳，且提出職場
12 霸凌申訴意願調查表（見審評319卷第88頁）及補充陳述書
13 （見審評319卷第87頁、第94至95頁）在卷可稽。而庚女之
14 直屬主管己女於懲戒法院112年7月13日訪談時陳稱：我是庚
15 女的主管，庚女的母親要出院，庚女想請假，被付懲戒人很
16 生氣，罵庚女為何一直請假等語（見審評319卷第100頁）；
17 己女另於司法院112年8月29日訪談時陳稱：111年10月間，
18 庚女想請半天假，被付懲戒人口氣很不好，一直質問庚女為
19 何一直請假，被付懲戒人不准假後，跟我說那是庚女家中的
20 事，庚女要自己處理，庚女被罵，第一時間會跟我說等語
21 （見審評319卷第106頁）。經核己女所陳上開關於庚女因擬
22 請假而遭被付懲戒人責罵乙節，與庚女所述情節相符，足證
23 庚女陳稱遭被付懲戒人責罵，堪信為真實。再查，庚女109
24 年至112年之法定休假日數均為每年30日，庚女於109年度全
25 年休假日數為10.4日（皆為109年11月4日前休假，被付懲戒
26 人接任院長後均未休假）、110年度全年休假日數為5日、
27 111年度全年休假日數為2.4日、112年1月1日至4月30日休假
28 日數為0.4日，復有卷附庚女之懲戒法院員工差假明細表
29 （見審評319卷第126至129頁）可證。是庚女於被付懲戒人
30 109年11月4日接任院長後，年休假日數銳減且逐年遞減，亦
31 可佐證庚女因屢遭被付懲戒人責罵導致不敢請假之事實為

01 真。是被付懲戒人辯稱：110年到112年4月均有准予庚女請
02 假之紀錄，並非庚女申訴內容指控被付懲戒人有不准予休假
03 之事實，且從未聽聞○○己女反映庚女有工作繁重無法休假
04 兼顧家庭之情況云云，不足採信。

05 2.系爭己事實關於請假及處理院長職務宿舍噪音部分：

06 (1)理由欄貳一(二)2.所示系爭己事實關於請假及處理院長職務宿
07 舍噪音部分，業據己女於懲戒法院112年7月13日訪談（見審
08 評319卷第96至101頁懲戒法院職場霸凌案件訪談表）及司法
09 院112年8月29日訪談（見審評319卷第103至107頁司法院職
10 場霸凌案件訪談表）時陳述甚詳，且提出職場霸凌申訴意願
11 調查表（見審評319卷第102頁）在卷可稽。

12 (2)理由欄貳一(二)2.所示系爭己事實關於請假部分，己女之直屬
13 主管A女於懲戒法院112年7月14日訪談時陳稱：112年3月某
14 日，己女告訴我，她想在3月8日請半天休假，因當天是己女
15 先生外婆的忌日，每年這一天己女若有空，皆會陪同公婆全
16 家去祭拜和掃墓，當天院內並無緊急公務要處理，且己女不
17 是請全天休假，被付懲戒人應不至於不准，未料己女請示被
18 付懲戒人後，卻遭被付懲戒人質疑、奚落及怒斥，要己女
19 「回去教育自己的公婆」、「哪有人在平日的上班時間去掃
20 墓？一般人都是利用週末假日去掃墓呀！」當下己女即告知
21 被付懲戒人她不請假了，我記得己女後來氣極敗壞地來跟我
22 說這件事，當時我只能聽她訴說並安撫她的情緒，沒想到當
23 天後來被付懲戒人找我去他辦公室，語氣很不悅對我數落著
24 己女，說己女竟想用上班時間請假去掃墓，還說一般人都會
25 把掃墓排在假日等語（見審評319卷第110頁）。經核A女上
26 開所陳情節與己女所述相符；又對照卷附懲戒法院員工差假
27 明細表（見評7卷第13至24頁），己女109年至112年之法定
28 休假日數為每年30日，己女於109年1月1日至109年11月3日
29 即被付懲戒人到任院長前休假日數為15.6日、109年11月4日
30 至109年12月31日休假日數為0.4日、110年度全年休假日數
31 為9.3日、111年度全年休假日數為6.3日、112年1月1日起至

01 被付懲戒人離職即112年5月8日止休假日數為2.3日、被付懲
02 戒人離職後即112年5月9日至112年12月31日休假日數為10
03 日，顯示己女於被付懲戒人109年11月4日接任院長後，年休
04 假日數亦逐年遞減，足見己女因遭被付懲戒人責罵導致不敢
05 請假，因而休假日數遞減。以上A女之證詞及己女之員工差
06 假明細表均足以佐證己女陳稱其因112年3月8日要請假遭被
07 付懲戒人責罵，導致往後請假有壓力之事實，堪信為真實。

08 (3)理由欄貳一(二)2.所示系爭已事實關於處理院長職務宿舍噪音
09 部分，己女申訴因處理院長職務宿舍樓上住戶噪音事件，經
10 被付懲戒人要求半夜接電話，未接電話即被責罵，甚遭被付
11 懲戒人以「讓機關蒙羞」之言詞羞辱乙節，對照卷附「首長
12 宿舍噪音處理紀錄表」所載「事件經過」，己女自111年2月
13 起至112年3月3日止，逾1年之期間處理該事件，被付懲戒人
14 聽見噪音的時間均為凌晨即一般人睡眠時間，且有多處「院
15 長來電表示6/17凌晨1時許，9樓之3（即樓上住戶）又出現
16 噪音」、「院長反映最近幾乎每天凌晨1點多、3點多，仍有
17 持續性的吵雜聲、腳步聲」、「院長反映凌晨0-6點，有多
18 次吵雜聲」、「23：14院長反映樓上有敲打聲」等記載（見
19 審評319卷第132至143頁），足見被付懲戒人確有為其院長
20 職務宿舍樓上住戶凌晨製造噪音所苦之情，再徵諸被付懲戒
21 人112年10月27日補充陳述意見(二)書亦自承：「任職期間留
22 宿職舍確實存在夜間遭樓上租戶噪音干擾作息長達一年餘，
23 ……考慮職舍噪音問題需即時向宿舍保全人員反映，遂商請
24 負責職舍管理溝通之己女保持手機管道暢通」等語，足證己
25 女陳稱其因處理首長職務宿舍事未即時接電話，遭被付懲戒
26 人責罵乙事，非屬無稽。被付懲戒人雖否認曾說己女「讓機
27 關蒙羞」一事，惟依被付懲戒人上開補充陳述意見(二)書所呈
28 附件2其與己女、A女之LINE對話畫面，被付懲戒人稱：
29 「1、我以為妳當天開會後有書面留存，所以一直未要妳先
30 準備，不知道會遇到爛主委讓妳措手不及，這是當初始料未
31 及。2、也該訓練○○○（即己女）處理此事，這是

○○○○該做的。」等情（見審評319卷第66至68頁、第76頁），可見被付懲戒人對於己女處理院長職務宿舍噪音事件並不滿意，衡諸己女受被付懲戒人之指揮監督及考核，且無任何恩怨，己女具體又明確的指述遭被付懲戒人責罵「讓機關蒙羞」，應堪採信。

3.被付懲戒人對庚女、己女所為上開言行，經司法院申調小組認定成立職場霸凌，且經司法院113年第4次人審會決議移送監察院審查，有申調小組決定書（見審評319卷第18至30頁）及司法院113年6月14日院台人五字第1132101872號函（見懲5卷一第94頁）附卷可稽。另法評會亦審認被付懲戒人擔任懲戒法院院長期間，於庚女、己女提出請假時，出言駁斥、質問，使其2人請假受到不必要的阻礙；於己女未達其工作要求時，動輒指責，以「讓機關蒙羞」等詞予以責備，其行為係於職場上以不善之言詞、態度對待下屬庚女、己女，致其2人感到畏懼，承受身心壓力，被付懲戒人言行已逾合理管理權行使之必要程度，有損於友善職場之建立，有法評會113年5月10日112年度評字第7號評鑑決議書（見評7卷第187至199頁）在卷可考。

4.被付懲戒人主張：庚女、己女109年度至111年度考績均為甲等，考評分數甚至年年調升，足證被付懲戒人對待同仁處事公允，雖工作態度嚴謹卻處處給予實質鼓勵，與一般社會通念霸凌者對於受害者進行長期詆毀、侮辱、鄙視等人身攻擊行為明顯相異云云。經查，考績績等係就各該年度全部受評人整體工作、操行、學識、才能等項目綜合評核比較之結果，庚女、己女是否遭受職場霸凌與其考績績等之間，並無直接必然關係，是尚難以庚女、己女考績績等均為甲等之事實，逕認被付懲戒人未對庚女、己女為職場霸凌行為。

5.綜上所述，從庚女、己女於申訴程序所陳述內容，詳細敘明被付懲戒人於其2人提出請假時，出言駁斥、質問、否准，及己女因處理院長職務宿舍噪音問題，動輒遭被付懲戒人責罵，並詳細說明面對衝擊後之身心狀況、情緒反應，綜觀其

01 2人陳述關於請假及處理院長職務宿舍噪音部分之整體情境
02 脈絡及心理感受，佐以其2人之員工差假明細表、「首長宿
03 舍噪音處理紀錄表」及A女之證詞等證據資料，且事發當時
04 庚女、己女與被付懲戒人間確實具有職務上下級不對等關
05 係，足認被付懲戒人有於職務上假借權勢，逾越職務上必要
06 合理範圍，持續以冒犯、侮辱方式，造成敵意性或冒犯性之
07 不友善工作環境，致庚女、己女身心健康遭受危害，應堪認
08 定。

09 **三、被付懲戒人就系爭A1、A2、A4至A7事實所為，均該當修正前**
10 **性別工作平等法第12條第1項之性騷擾**

11 (一)依被付懲戒人行為時即112年8月16日修正公布前性騷擾防治
12 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
13 理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。
14 但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第12條、第
15 24條及第25條外，不適用本法之規定。」參照修正前性別工
16 作平等法第1條明示：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲
17 法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神」之立法目
18 的及其規範主要重點在於保護、尊重任何人之意願、人格、
19 尊嚴與身體自主權，使受僱者能於友善工作環境中安全且
20 不受干擾地工作。足見適用修正前性別工作平等法者，除有上
21 開行為時性騷擾防治法第12條（媒體不得報導或記載被害人
22 姓名或足資識別被害人身分之資訊）、第24條（違反第12條
23 規定之行政處罰）及第25條（乘機性騷擾之刑事責任及其屬
24 告訴乃論之罪）之例外情形，原則上不適用性騷擾防治法之
25 規定。本件被付懲戒人行為時與A女均任職於懲戒法院，A女
26 於工作時間（違失行為發生於112年3月16日至112年4月17日
27 間）遭受被付懲戒人性騷擾，且被付懲戒人之違失行為與其
28 行為時的性騷擾防治法第12條、第24條、第25條之適用無
29 涉，是本件應適用被付懲戒人行為時即修正前性別工作平等
30 法，合先敘明。

31 (二)修正前性別工作平等法第12條規定：「（第一項）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。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。（第二項）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。」參照制定上開第12條第1項之立法理由說明，該項第1款係「明定敵意工作環境性騷擾之內涵」；第2款係「明定交換式性騷擾之內涵」。而該條所稱「以性要求」、「具有性意味」或「性別歧視」，其中關於「性」及「性別」之內涵，依「消除對婦女一切形式歧視公約」（下稱公約）第28號一般性建議第5段意旨：「性」係指男性與婦女的生理差異，「性別」係指社會意義上的身分、歸屬和婦女與男性的作用，以及社會對生理差異所賦予的社會和文化含義。再參照公約第19號一般性意見第18段所載：「性騷擾包括不受歡迎、具有性動機的行為，如身體接觸和求愛動作、猥褻的言詞，出示淫穢書畫和提出性要求等，無論其為言詞或是行為。這類行為可以是侮辱人的，且構成健康和安全的問題。婦女有合理理由相信如果她加以拒絕，在工作包括徵聘或升級方面對她不利，或造成不友善的工作環境，則這類行為就是歧視性的」意旨。可知，修正前性別工作平等法關於「敵意工作環境性騷擾行為」或「交換式性騷擾」之內涵，不應侷限於以具有「性意味」或以「性」要求為前提，舉凡行為人基於各種情感因素所為之言詞、行為等舉措，如與「性」或「性別」有關，並造成敵意性或冒犯性之工作環境，甚或作為職務變更、配置考績、陞遷之交換條件，致侵犯或干擾相對人之人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，即足當之。

01 (三)本件如前述，A女以○○職人員身分任懲戒法院○○○○一
02 職，承院長之命處理行政事務，被付懲戒人對其職務具有指
03 揮、監督及任免權限，被付懲戒人竟利用公務上之權勢及機
04 會，於工作時間，對A女先後以言語或行為為系爭A1、A2、
05 A4至A7事實之性騷擾行為，使A女產生害怕、難過、不舒服
06 及被冒犯之感受，致侵犯或干擾A女之人格尊嚴、人身自
07 由，並造成冒犯性之工作環境，均該當修正前性別工作平等
08 法第12條第1項之性騷擾。

09 **四、被付懲戒人所為系爭庚事實關於請假部分、系爭己事實關於**
10 **請假及處理院長職務宿舍噪音部分，均該當職場霸凌**

11 (一)按「人格尊嚴之維護與人身安全之確保，乃世界人權宣言所
12 揭示，並為我國憲法保障人民自由權利之基本理念。」、
13 「維護人性尊嚴與尊重人格自由發展，乃自由民主憲政秩序
14 之核心價值。」司法院釋字第372號及第603號解釋意旨參
15 照。職場上具監督權責之人，對受督導者固得糾正、勸誡或
16 促其改善，惟應具備合理性並符合比例原則，若其言語、行
17 為表達之內容、樣態或次數，依社會一般通念，超過合理可
18 容許之程度，或不符比例原則，即屬對於受督導者人格尊嚴
19 之戕害，而有違前引司法院解釋保障人格尊嚴之旨。故在公
20 務機關工作場所中，機關首長藉由權力濫用所造成之持續性
21 施加工作要求或侮辱之言詞、行為，若超過合理可容許之程
22 度，使執行職務之職員感到受挫或被羞辱，進而折損其自信
23 並帶來沈重之身心壓力者，即該當職場霸凌之範疇。

24 (二)行政院人事行政總處108年4月29日總處綜字第1080033467號
25 函檢附「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」揭示
26 「職場霸凌是指在工作場所中所發生的，藉由權力濫用與不
27 公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮
28 辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受
29 傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力」。另聯合國國
30 際勞工組織（International Labour Organization）西元
31 2019年公布第190號「消弭職場暴力與騷擾公約」（C190-

Violence and Harassment Convention, 2019) 第1條第1項(a)款：在工作領域中「暴力與騷擾」一詞，係指一系列不被接受之行為與措施，或是它們所帶來之威脅，不論是僅只發生一次，或是重覆發生，會針對、導致或有可能導致生理、心理、性方面或經濟傷害之情形，而應包括基於性屬因素所產生之暴力與騷擾在內。我國雖非該公約會員國，亦尚未將公約內國法化，惟其所列應消除勞動職場暴力及騷擾之內容，攸關一切公私職場勞動者人性尊嚴之維護，係具有普世價值之基本勞動人權，自得為解釋職場不法行為內涵之法理。另勞動部111年8月18日勞職授字第1110000000號函公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引（第三版）」之附錄六「職場不法侵害行為自主檢核表」臚列17項涉及職場不法侵害行為自主檢核項目，包括「持續的吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲」、「總是批評並拒絕看見被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值」、「總是試圖貶抑被霸凌者個人、職位、地位、價值與潛力」、「在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅」及「不准被霸凌者請假」等；又職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方法及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。

(三)次按本件行為時即114年7月9日修正公布前公務人員保障法第19條原規定：「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。」考試院會同行政院據此訂定之「公務人員安全及衛生防護辦法」第3條第2項規定：「前項預防及保護措施應包括下列事項：……三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」又114年7月9日修正公布，115年1月9日施行之公務人員保障法第19條第1項規定：「公務人員執行職務之安全應

予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，並使公務人員免於遭受職場霸凌等行為。……」第2項規定：「前項所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」其條文之修正理由亦謂關於職場霸凌之定義係參酌勞動部訂定之「執行職務遭受不法侵害預防指引」及現行司法實務相關判決見解而增訂，亦即上開條文係就職場霸凌既有之概念內涵予以明文化，則其所為定義自亦得為本件之參據。綜上，堪認凡以職場暴力、職場霸凌或其他以言詞、動作足以造成身體、心理上傷害，惡化公務職場工作環境之行為，均屬公務員應受保護之職場不法侵害之範疇。

(四)被付懲戒人於行為時身為懲戒法院院長並任法官，本應讓工作人員得於友善的職場環境中安心工作，詎其竟以在公務上之權勢，持續性的濫用其權力，動輒以不當、羞辱性言詞責罵庚女及己女，且不准其等請假，造成其等感受到冒犯、羞辱及人格尊嚴受損，導致其身心沈重壓力，危害其等受友善職場保護之權益，自屬該當職場霸凌。

五、被付懲戒人違反法官法第18條第1項前段及法官倫理規範第5條規定，情節重大，有受懲戒之必要

(一)為確保人民接受充分而有效公平審判的權利，並建立法官評鑑機制以淘汰不適任法官，法官法第49條第1項規定：「法官有第三十條第二項各款所列情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒。」同法第30條第2項規定：「法官有下列各款情事之一者，應付個案評鑑：……二、有第二十一條第一項第二款情事，情節重大。……四、違反第十五條第一項、第十六條或第十八條規定，情節重大。……七、違反法官倫理規範，情節重大。」又法官法第18條第1項前段明定：「法官不得為有損其職位尊嚴或職務信任之行為」；且「法官應保

有高尚品格，謹言慎行，廉潔自持，避免有不當或易被認為損及司法形象之行為」，法官倫理規範第5條亦有明文。據此可知，如有事實足認法官行為不檢、違反法官法第18條第1項前段或法官倫理規範第5條，情節重大，致危害司法公正、中立的外觀，而嚴重侵害人民權益，且損及人民對司法的信賴，並有懲戒的必要時，依法自應受懲戒。至於有無「懲戒之必要」，應依具體案件，審酌被付懲戒人違失行為的動機、目的、手段、違反義務的程度、對公務秩序或侵害之法益所生的損害或影響，以及對被付懲戒人所生的警惕效果等情狀，以為判斷。

(二)法官職務內、外之行為，日益受到公眾關注，對法官行為標準之要求更趨嚴格，且司法必須扎根於人民之信任，法官不得為有損其職位尊嚴或職務信任之行為，且應保有高尚品格，謹言慎行、廉潔自持，避免不當或易被認為不當的行為，即是人民信任司法之重要擔保。本件被付懲戒人長年服務司法，於任職懲戒法院院長並任法官期間，擔任職務法庭第二審審判長，負責審理司法官懲戒等案件，對以上各情及法官應有之行為準則，理當比一般法官知之更詳，其竟於擔任懲戒法院院長並任法官期間，未能謹言慎行，謹守分際，仍有前述諸多之違失行為，不僅損及法官之職位尊嚴及人民對法官職務之信任，更已致司法信譽及形象受到深遠之傷害，情節嚴重。綜合被付懲戒人上開違失行為之情節，與被付懲戒人違失行為之動機、目的、手段，因認被付懲戒人違反法官法第18條第1項前段、法官倫理規範第5條規定且情節重大，而有懲戒必要，符合法官法第49條第1項之規定，應付懲戒。

六、被付懲戒人應處以撤職，並停止任用1年之理由

(一)懲戒法官之目的，不在對其個別之違失行為評價並施以報復性懲罰，而係藉由法定程序，對被移送懲戒法官之違失行為所徵顯之整體人格作總體之評價，資以判斷是否已不適任法官，或雖未達此程度但應施予適當之措施。因此，當法官同

時或先後被移送數個違反義務行為時，如其相互間具有時間上、事務本質上，或內部、外部的關連性，即應將違反義務之全部行為及情狀，作整體、綜合觀察；若認有懲戒之必要者，僅能合而為一個懲戒處分。是法官法第52條第1項所定之「應受懲戒行為」，即應為經總體觀察評價、判斷所得之一個整體違失行為。本件被付懲戒人所為系爭A1、A2、A4至A7事實、系爭庚事實關於請假部分、系爭己事實關於請假及處理院長職務宿舍噪音部分之違失行為，時間上、事務本質上均具有關聯性，基於違失行為一體性原則，應予以合併觀察、綜合評價，合而為一個懲戒處分。

(二)法官法第50條第1項、第2項規定：「（第一項）法官之懲戒處分如下：一、免除法官職務，並不得再任用為公務員。二、撤職：除撤其現職外，並於一定期間停止任用，其期間為一年以上五年以下。三、免除法官職務，轉任法官以外之其他職務。四、剝奪退休金及退養金，或剝奪退養金。五、減少退休金及退養金百分之十至百分之二十。六、罰款：其數額為現職月俸給總額或任職時最後月俸給總額一個月以上一年以下。七、申誡。（第二項）依應受懲戒之具體情事足認已不適任法官者，應予前項第一款至第三款之處分。」又法官違失行為施以懲戒之目的，重在督促個人或群體未來更能善盡法官之職務義務，形成法官自律的良性循環，終局贏得人民對法官執法的信任與榮譽。就被付懲戒人違失行為整體評價時，尤應考量其違失行為情節本身的嚴重程度，及對整體法官職位尊嚴、職務信任與形象所造成之損害程度，從相關具體事證所呈現的整體人格圖像，研判其是否還能獲得人民的信賴，或已喪失人民之信任，而決定其是否仍適任法官職務，甚或亦不適任其他公務人員職務。如認為被付懲戒人尚未達不適任法官職務，應作成罰款或申誡的處分；惟如經認已不適任法官職務，應作成免除法官職務，轉任法官以外的其他職務；如亦不適合充任律師或任公務人員時，則應為更嚴厲的撤職並於一定期間停止任用，甚至免除法官職

務，並不得再任用為公務員的最嚴重懲戒處分。再依職務法庭懲戒案件審理規則第73條所準用之公務員懲戒法第10條規定：「懲戒處分時，應審酌一切情狀，尤應注意下列事項，為處分輕重之標準：一、行為之動機。二、行為之目的。三、行為時所受之刺激。四、行為之手段。五、行為人之生活狀況。六、行為人之品行。七、行為人違反義務之程度。八、行為所生之損害或影響。九、行為後之態度。」亦即，對被付懲戒人為懲戒處分時，應以違失行為之情節、違反義務程度、對於其職位尊嚴所生損害等為基礎，兼衡被付懲戒人之品行、行為後態度等情狀，為整體評價。且法官懲戒制度之目的，在於改變法官不當之行為，如依其應受懲戒之具體情事足認已達不適任之程度，並應淘汰，以維人民之訴訟權益及司法之公信。是於決定懲戒處分之種類與輕重時，自應考量被付懲戒人違失行為之情節與損害程度，依比例原則而為裁量。

- (三)爰審酌：(1)被付懲戒人行為時擔任懲戒法院院長並任法官，職司公務員及司法官之懲戒，其對A女具有指揮、監督及任免權限，竟未謹言慎行，利用公務上之權勢及機會，於工作時間，對A女先後以言語或行為為系爭A1、A2、A4至A7事實之性騷擾行為，使A女產生害怕、難過、不舒服及被冒犯之感受，致侵犯或干擾A女之人格尊嚴、人身自由，並造成敵意性、冒犯性之工作環境，經法評會決議個案評鑑成立，建議予以撤職，司法院及監察院亦均建議予以撤職；(2)被付懲戒人本應營造所屬員工得於友善的職場環境中安心工作，竟利用其公務上之權勢，持續性的濫用其權力，動輒以不當、羞辱性言詞責罵庚女及己女，且不准其等請假或要求不能漏接電話，造成其等感受到被冒犯、羞辱及人格尊嚴受損。被付懲戒人所為損及法官之職位尊嚴與人民對法官職務之信任，嚴重傷害司法信譽及形象，違反義務之程度非輕；(3)被付懲戒人於本院審理期間始終否認有何違失情事，不知反省之態度；(4)兼衡被付懲戒人在職期間如卷附

公務人員履歷表〈一般〉所載之工作績效，業已退休，暨公務員懲戒法第10條規定之一切情狀，認為被付懲戒人之前述違失行為情節重大，非適任法官所當為，難獲得人民之信任，已不適任法官，應對被付懲戒人處以撤職，並停止任用1年之懲戒處分，對其始足生相當程度的懲戒效果，亦可督促法官群體未來更能謹言慎行，致力於維護職位尊嚴與榮譽，並符比例原則及懲戒目的。

七、關於被付懲戒人聲請勘驗懲戒法院院長辦公室與○○座位位置及距離乙節，本院審酌性騷擾之被害人，常有為顧及名譽，採取隱忍之態度而未立即求助、呼喊，且A女已陳明事發當下其反應為嚇傻了，雖然很生氣但都選擇隱忍，並無大聲呼喊之情事，自無從藉由此一勘驗據以證明被付懲戒人無性騷擾之行為，故無勘驗之必要。至於被付懲戒人聲請傳喚本院審判長葉麗霞為證人，無非用以證明系爭A1事實之112年3月16日、17日兩日活動，被付懲戒人與A女互動正常，未有A女所述前一晚遭性騷擾強抱等事實之迴避加害人之任何舉措等行為，惟因尚無從僅以該兩日活動被付懲戒人與A女互動正常，逕認被付懲戒人未有系爭A1事實之性騷擾行為，故本院認無傳喚之必要。另被付懲戒人聲請本院向司法院人事處調閱該處調查小組受理調查被付懲戒人與當事人間職場霸凌事件等全部卷證資料共227頁乙節，因提出申訴遭被付懲戒人職場霸凌者僅A女、庚女及己女3人，而其3人相關之卷證資料均經移送法評會，且本院已調取法評會112年度審評字第319號全卷（含112年度評字第7號卷），至於上開3人以外之其他卷證資料，並非本件審理範圍，本院認無調取之必要。

參、不併付懲戒處分部分：

一、司法院、監察院移送意旨略以：被付懲戒人所為系爭A3事實部分，亦該當性騷擾行為，有法官法第21條第1項第2款「言行不檢」之情事及違反法官法第18條第1項、法官倫理規範第5條之規定，情節重大，有懲戒必要等語。經查，綜觀被

01 付懲戒人向A女所傳送之2張合照照片，及傳送文字給A女表示：
02 「大家都很高興，有人還特別開心！」、「景色怡人，
03 團隊更棒！」、「妳特別開心！」之訊息，客觀上並未含有
04 向A女示愛或男女情愫之性意味，考量一般人處於相同之背
05 景、關係及環境下，對被付懲戒人系爭A3事實之言行，應不
06 致會有遭受性騷擾之感受，尚難以A女個人主觀上因而有噁
07 心、不舒服、被冒犯之感覺，逕認被付懲戒人前揭言行已達
08 「合理被害人標準」之性騷擾且情節重大之程度，移送意旨
09 以此部分亦該當性騷擾行為，尚有未洽，爰就此部分不併付
10 懲戒處分。

11 二、監察院移送意旨另以：被付懲戒人就系爭庚事實關於蒸便當
12 與洗便當盒、提供電話號碼、不可以跟同事說話部分，及就
13 系爭己事實關於院長辦公室後面窗戶更換氣密窗部分，亦該
14 當職場霸凌行為，已損及法官職務之尊嚴與司法形象，有法
15 官法第21條第1項第2款之情事及違反法官倫理規範第5條規
16 定，且情節重大，有懲戒必要等語。經查，此部分移送事
17 實，除分別僅有庚女及己女各單方之指訴外，本院查無其他
18 積極事證足以佐證被付懲戒人有上開移送事實之違失行為，
19 爰均不併付懲戒處分。

20 肆、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及答辯，經審酌與判決結
21 果俱不生影響，爰不一一論述指駁，併予說明。

22 伍、本件由參審員林三欽、蔡文禎參與審判。

23 據上論結，依法官法第48條第1項但書、第49條第1項、第30條第
24 2項第2款、第4款、第7款、第50條第1項第2款、第2項，判決如
25 主文。

26 中 華 民 國 115 年 3 月 26 日

27 懲戒法院職務法庭第一審第三庭

28 審判長法官 葉麗霞

29 法官 劉興浪

30 法官 陳文燦

31 參審員 林三欽

參審員 蔡文禎

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向
本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應記載原判決所違背
之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具
體事實）。其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院
補提理由書，如逾期未提出上訴理由書者，本院毋庸再命補正，
由本院逕以裁定駁回上訴。

中 華 民 國 115 年 4 月 1 日

書記官 嚴君珮