

懲戒法院判決

112年度澄字第7號

移送機關 監察院

代表人 陳菊

代理人 蘇慧娟

李弘毅

林郁婷

被付懲戒人 謝曉星

原行政院原子能委員會前主任委員

辯護人 柯晨皓律師

上列被付懲戒人因懲戒案件，經監察院移送審理，本院於民國114年9月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

謝曉星罰款新臺幣陸拾萬元。

事 實

壹、監察院移送意旨略以：

被付懲戒人謝曉星有公務員懲戒法第2條第1款所定事由，並有懲戒之必要，爰移送懲戒。其應受懲戒之事實及證據，分述如下：

一、被付懲戒人為改制前行政院原子能委員會（下稱原能會，於民國112年9月27日改制為行政院核能安全委員會）前主任委員（任職自105年5月20日至112年1月11日），其任內有下列多次濫用權勢地位、逾越監督管理所必要，情緒失控而公然責備貶抑部屬，對部屬造成人格、名譽或心理等損害之職場霸凌行為，而違反公務員服務法之情事：

(一)、109年10月9日原能會於華山文化創意產業園區舉辦科普展，

01 被付懲戒人自認部屬遲到，當場大聲斥責該會邵耀祖主任秘
02 書，且質問其機要秘書B（姓名見本院卷附「懲戒法庭112
03 年度澄字第7號代號與真實姓名對照表，以下代號亦同）：
04 「妳是我的秘書？還是他的秘書？」，致其他部屬及參與民
05 眾均共見共聞，不但損及部屬人格尊嚴，更有損原能會聲
06 譽。

07 (二)、110年11月某日，甫做完白內障手術之該會國會聯絡組主任
08 G，偕部屬赴立法院等地進行聯繫協調，立法委員欲赴蘭嶼
09 履勘核廢料相關事宜。嗣被付懲戒人認此舉使人觀感不佳，
10 遂至該主任辦公室中，怒斥甚至以髒話斥責G。

11 (三)、111年1月28日，被付懲戒人偕機要秘書至陽明山看設施，返
12 回原能會後，因遍尋不著該會國會聯絡組業經批准當日請假
13 之組員I，被付懲戒人竟認該部屬為擅離職守，未遵照被付
14 懲戒人所定女性部屬於請假前一天必須當面再次向其報告之
15 指示，對其不尊重而暴怒，並牽怒責罵其他部屬，除損及相
16 關人等人格尊嚴外，同時造成已請假同仁之心理壓力。

17 (四)、111年8月12日，原能會舉行主管共識營，飯店提供1間升等
18 房，人事主管U遂將該房分配予被付懲戒人，然被付懲戒人
19 認該房等級及所屬位置有別於其他同仁，與活動宗旨不符、
20 辦理不當，嗣於其他主管共同見聞下，斥責該人事主管及主
21 任秘書，致人事主管落淚。

22 二、被付懲戒人基於性別刻板印象，於前原能會進用秘書及事務
23 分配等節，無正當理由而基於性別為差別待遇，對部屬造成
24 性別歧視；並違反CEDAW公約所定實質平等，違反修正前性
25 別平等工作法（下稱性工法）、就業服務法，而違反公務員
26 服務法之情事：

27 (一)、被付懲戒人擔任主任委員期間，其辦公室機要秘書之職務並
28 非一定得由女性擔任，被付懲戒人卻以機要秘書代表該會門
29 面，男性較陽剛，女性較為細膩為由，所進用辦公室秘書均
30 為一定身高之女性。

31 (二)、復屢於面試辦公室秘書時，對求職者詢問星座、血型或婚嫁

計畫等隱私事項。

(三)、另原能會某部門同仁請假時，男性部屬僅事先以通訊軟體告知即可，卻要求女性部屬請假必須事先向其當面報告。

三、被付懲戒人無視與部屬之權力落差，對女性部屬有下列逾越公務或一般社交所必要，使女性部屬反感、噁心之行為，造成性別不友善之職場環境，有違修正前性工法、CEDAW公約（含一般性意見）及公務員服務法之情事，核有重大違失：

(一)、被付懲戒人多次與女性部屬談話時，逾越禮儀或社會生活需要距離而過於靠近，並曾有碰觸肩膀或拍肩之情形，致某女性部屬曾因過於接近，須退步以自保。

(二)、復被付懲戒人過於靠近時，對某女性部屬說：「人說臺灣最美麗的風景是人」，並持續盯視女性部屬一段時間，致該部屬感覺噁心、不舒服。

(三)、部分女性部屬表示，因被付懲戒人曾對其盯視或上下打量，而感到不適、壓力。

(四)、被付懲戒人與辦公室秘書相處時，會評論秘書之身材或衣著。

(五)、被付懲戒人曾於原能會新進員工訓練時，以不符當時場合之「好像少女」詞語稱讚某部門主管。

四、被付懲戒人於109年起，要求辦公室秘書中午共餐（秘書們懼於其權勢地位而答應），侵害同仁個人午休用餐時間之權益，且無視當年爆發疫情，中央流行疫情指揮中心（下稱「指揮中心」）於110年5月15日至同年7月26日，實施第三級警戒，要求國人停止不必要聚會及室內5人以上社交聚會，被付懲戒人身為機關首長，卻未配合防疫規範，持續與秘書共餐，顯有違失。

五、被付懲戒人未矯正原能會長年晉用女性擔任秘書與負責播放簡報人員，主要多為女性部屬。縱非被付懲戒人要求，惟其未導正，亦有怠失。

六、證據（均影本在卷）：

(一)、被付懲戒人公務人員履歷暨原能會分層負責明細表（摘錄）

- 01 。
- 02 (二)、移送機關112年2月21日劉○○詢問筆錄。
- 03 (三)、移送機關112年3月11日 B 之詢問筆錄。
- 04 (四)、行政院111年10月20日 B 之詢問筆錄。
- 05 (五)、移送機關112年3月11日 I 之詢問筆錄。
- 06 (六)、行政院111年12月8日 I 之詢問筆錄。
- 07 (七)、移送機關112年2月21日 P 之詢問筆錄。
- 08 (八)、移送機關112年3月11日 A 之詢問筆錄。
- 09 (九)、行政院111年12月9日 M 之詢問筆錄。
- 10 (十)、行政院111年12月9日 V 之詢問筆錄。
- 11 □、移送機關112年3月11日 W 之詢問筆錄。
- 12 □、移送機關112年2月17日 X 之詢問筆錄。
- 13 □、移送機關112年4月18日 G 之詢問筆錄。
- 14 □、移送機關112年4月18日 D 之詢問筆錄。
- 15 □、I 提供行政院之補充資料與對話紀錄。
- 16 □、行政院111年11月18日被付懲戒人詢問筆錄。
- 17 □、被付懲戒人111年11月24日向行政院所提補充資料。
- 18 □、行政院111年12月23日被付懲戒人補充詢問筆錄。
- 19 □、移送機關112年4月18日被付懲戒人詢問筆錄。
- 20 □、同仁請假紀錄。
- 21 □、原能會共識營資料。
- 22 □、指揮中心109年2月2日新聞稿。
- 23 □、指揮中心109年3月20日新聞稿。
- 24 □、指揮中心110年5月15日新聞稿。
- 25 □、原能會同仁自製被付懲戒人生氣時間之「老闆發飆日時間
- 26 表」。
- 27 □、行政院調查報告。
- 28 □、原能會查復說明。
- 29 □、公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）107年4月9日公
- 30 保字第1070003466號函。
- 31 □、行政院檢討各機關首長涉及職場性騷擾事件之防治措施及申

- 01 訴機制研商會議相關資料。
- 02 □、勞工委員會（現勞動部）92年4月29日勞動三字第092002423
- 03 3號令。
- 04 □、111年10月4日中央社新聞。
- 05 □、移送機關重製 I 提供行政院之對話紀錄表。
- 06 □、I提供予行政院之截圖。
- 07 □、行政院111年12月19日院臺性平字第1110037523號函。
- 08 □、聯合報願景工程新聞報導、懲戒法院傳性騷擾新聞報導。
- 09 □、被付懲戒人辦公室秘書、國會聯絡組組員任職起迄表。
- 10 □、鏡週刊之事件報導。
- 11 □、全國律師聯合會所頒律師訪談證人告知事項。
- 12 □、原能會性騷擾申訴調查處理要點。
- 13 □、行政院人事行政總處113年3月7日總處培字第1133021692號
- 14 書函（性騷擾案件申訴處理作業流程指引）。
- 15 □、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則修正草案
- 16 總說明。
- 17 □、陳靜慧，CEDAW與我國憲法之性別平等保障內涵的比較，臺
- 18 北大學法學論叢，第112期，2019年12月。
- 19 □、邱冠喬，職場霸凌判斷基準之研究，中原財經法學，第53
- 20 期，2024年12月出版。
- 21 貳、被付懲戒人答辯意旨略以：
- 22 一、被付懲戒人並無霸凌部屬之情事：
- 23 (一)、原能會在華山文化創意產業園區舉辦科普展時，被付懲戒人
- 24 對主任秘書所言係就事論事，僅對事不對人，既無民眾對此
- 25 共見共聞，主任秘書亦未表示有何讓其不舒服之情事。
- 26 (二)、另於110年11月間立法委員赴蘭嶼勘查核廢料時，甫做完手
- 27 術之國會聯絡組主任對於伊之意見亦表示雖於起初有嚇到，
- 28 但嗣後已理解接受，並要求刪除調查紀錄中關於伊「用罵
- 29 的，我有點嚇到」一節，是被付懲戒人並無移送機關所指對
- 30 部屬辱罵髒話造成部屬身心受創等情。
- 31 (三)、又111年1月28日，縱認被付懲戒人因國會聯絡組同仁請假未

向其報告，而生氣數落同仁，亦屬偶發之衝突事件，而非持續性之行為，並不構成霸凌。

(四)、在111年8月12日原能會舉辦主管共識營時，被付懲戒人僅係對人事主任說明共識營之目的，及不贊成僅就被付懲戒人之飯店房間安排升等，並未發怒，亦無移送意旨所述使該部屬當場哭泣之情事。

二、被付懲戒人並未因性別或其他隱私事項而有何差別待遇：

(一)、被付懲戒人從未明示或於任何招募文件中，表明必須進用特定性別或特定身高之女性。又被付懲戒人任職原能會6年多期間，首席秘書係留用前任主任委員之秘書，未曾更換，且機要秘書之身高並不固定，亦有多位身高未達160公分，並無移送意旨所指出限於一定身高之女性。

(二)、被付懲戒人在面試辦公室秘書之過程均詢問制式之問題，縱然提及星座、血型，亦僅是面試後聊天時，亦未詢問面試者婚嫁計畫與有無男友等問題。

(三)、至於原能會在立法院之放投簡報影片，均係由業務單位安排較熟練之人，被付懲戒人從未指示需指派特定性別人員擔任。且移送機關亦自承並無被付懲戒人指示需指派特定性別人員為其操作簡報之具體事證。

(四)、另依原能會請假流程所載，主委室機要與秘書請假，均由主任秘書批核，無須經被付懲戒人，僅男、女同仁基於禮貌均會知會被付懲戒人，與性別無關。

三、被付懲戒人亦無性騷擾女性部屬之行為：

(一)、被付懲戒人並無移送意旨所稱對女性部屬，有肢體碰觸、站很近，或對女部屬講過：「你好像少女喔！你是最美麗的風景！今天為什麼穿長褲？」之類的話，此依被付懲戒人之機要秘書表示未曾見聞有上述情事，即可證明。又即使被付懲戒人對女部屬講過「台灣最美麗的風景是人。」、「你好像少女。」等語，亦係常見詞語，與性騷擾無涉。

(二)、且依被付懲戒人之機要秘書及主任秘書所述，被付懲戒人雖會在對部屬說話時直視部屬，但沒有上下打量情形，並保持

適當距離，不會使女性部屬感覺不自在，亦無被付懲戒人刻意評論部屬身材、衣著之情事。又據本院諮詢之專家陳芬苓教授所提具之意見，盯視行為屬於113年1月17日始新增納入性騷擾定義之行為，為以往所無，與CEDAW第19號一般性建議之性騷擾態樣不同，亦難認屬性騷擾。

四、被付懲戒人並無違反防疫規定之行為：

被付懲戒人於主委室外的辦公室與部屬用餐係自由參加，且為因應疫情已設有隔板，反而辦公室之OA區則無隔板，應未違反防疫規定。

五、又被付懲戒人未曾指派女性為其操作簡報，更在原能會暨所屬委員會中，超額完成行政院關於男女比例之要求，同時鼓勵一級主管參加性別議題培訓，比例逐年上升，高達80%，並定期邀請專家前來講述CEDAW公約，任用女性擔任政務副主委、業務單位處長。是被付懲戒人為落實性別主流化已有諸多積極矯正歧視措施，且矯正內容與工作職場上之性別平等議題和進用女性有所關聯，並無移送意旨所指違反性別工作平等之情事。

六、證據（均影本在卷）：

- (一)、行政院人事行政總處108年4月29日總處綜字第1080033467號函檢附「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」。
- (二)、立法院官方網站關於職業安全衛生法有關職場霸凌之研析一文。
- (三)、被付懲戒人與下屬之對話紀錄。
- (四)、自由時報2023年1月20日報導「男女占比懸殊/科研女性占比23%，10年來僅成長1.4%」。
- (五)、原能會請假流程。
- (六)、行政院院本部性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點。
- (七)、113年2月19日被付懲戒人辯護人訪談D之訪談紀錄。
- (八)、113年3月4日被付懲戒人辯護人訪談X之訪談紀錄。
- (九)、113年3月17日被付懲戒人辯護人訪談黃○○之訪談紀錄。
- (十)、行政院113年5月31日於臺灣臺北高等行政法院113年度訴字

第156號提出之行政訴訟答辯狀。

□、張晉芬教授於中央研究院社會學研究所網站之個人簡歷。

□、110年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核綜合建議事項。

□、原能會111年度性別平等推動計畫成果報告。

□、111年行政院原能會辦理性別平等訓練課程列表。

參、本院依職權調取被付懲戒人於監察院調查時之錄音檔、行政院辦理被付懲戒人所涉性平事件專案調查之相關資料及徵詢專家學者吳志光、張晉芬、陳芬苓關於是否成立性別歧視及性騷擾之法律上意見。

理 由

壹、違失事實：

被付懲戒人於105年5月20日至112年1月11日間擔任原行政院原能會（於112年9月27日改制為核能安全委員會）主任委員，具有綜理該會業務，指揮監督所屬機關及人員之權責，應注意維護公務職場性別平權，並保護部屬執行職務時不受不當騷擾或精神上不法侵害，惟其未謹慎公正行使職權，而分別有下列違失事實：

一、有多次言行暴力，損及部屬人格尊嚴及惡化職場工作環境之行為：

(一)、109年10月9日原能會於華山文化創意產業園區舉辦科普展，被付懲戒人自認部屬遲到，即在其他部屬及民眾得以共見共聞之展場，大聲斥責該會邵耀祖主任秘書，及以「妳是我的秘書？還是他的秘書？」等語質問其機要秘書B。

(二)、110年11月某日，被付懲戒人以原能會國會聯絡組主任G甫做完眼部白內障手術即至立法院聯繫立法委員赴蘭嶼履勘核廢料事宜，將使人觀感不佳，竟至該主任辦公室中嚴厲斥責，甚而以「○媽的」等粗話怒罵G。

(三)、111年1月28日，被付懲戒人外出查看設施返回原能會後，認為業經依規定請假之該會國會聯絡組組員I，未依其指示於請假前一日向其面報，係擅離職守而暴怒，並責罵其他部

屬，不當造成同仁心理壓力。

(四)、111年8月12日，原能會舉行主管共識營，被付懲戒人僅因人事主管U將其房間升等，有別於其他同仁，尚有不當，即於其他主管同仁面前，當場斥責該人事主管及主任秘書，致人事主管落淚。

(五)、被付懲戒人於109年起，要求辦公室秘書中午陪其共餐，秘書畏於其權威不敢拒絕，且無視嗣已爆發COVID19疫情，指揮中心發布於110年5月15日至同年7月26日實施第三級警戒，仍未配合防疫規範停止室內不必要之聚會，持續要求秘書中午共餐，不當損及部屬午休權益及惡化職場工作環境。

二、在其上開任職期間，基於性別刻板印象，多次有無正當理由而基於性別為差別待遇之性別歧視行為：

(一)、被付懲戒人辦公室之機要秘書職務並無必須由女性擔任之理由，惟被付懲戒人卻以機要秘書代表該會門面，男性較陽剛，女性較為細膩為由，僅進用女性為辦公室秘書。

(二)、屢次於面試辦公室秘書時，對求職者詢問星座、血型或婚嫁計畫等隱私事項。

(三)、原能會國會聯絡部門同仁請假時，男性部屬僅須事先以通訊軟體告知，卻指示女性部屬請假必須事先向其當面報告。

三、基於權勢，對女性部屬為下列逾越公務及一般社交份際之騷擾行為，造成損害性別友善之敵意冒犯性工作環境：

(一)、被付懲戒人多次與女性部屬談話時，有逾越社會生活禮儀之通常距離而身體過於靠近或碰觸，致有女性部屬須退步自保之情事。

(二)、被付懲戒人曾於靠近女性部屬時口出：「人說臺灣最美麗的風景是人」，及持續盯視或上下打量女性部屬，致部屬感覺噁心不適、壓力。

(三)、被付懲戒人與辦公室秘書相處時，會評論秘書之身材或衣著。且曾於原能會新進員工訓練時，以不符當時場合之「好像少女」詞語形容女性主管。

貳、程序部分：

01 被付懲戒人雖主張本件行政院並未依性工法等相關規定經由
02 性騷擾申訴調查及處理之專責單位進行查處，而逕由行政院
03 長核定以無權管轄之專案調查小組進行調查，其程序並不合
04 法，調查紀錄應不得作為證據。而監察院就本件所進行之調
05 查，其調查筆錄並未就增刪部分依該院之內規詳為記載，留
06 存字跡，則其所為調查亦不可採云云。惟查，公務員懲戒法
07 關於證據，係準用行政訴訟法之規定及再準用民事訴訟法部
08 分規定，並未準用刑事訴訟法之相關規定，此觀公務員懲戒
09 法第99條及行政訴訟法第176條之規定即明。準此，刑事訴
10 訟嚴格之證據能力限制，於懲戒程序無適用之餘地。且懲戒
11 法院應就被付懲戒人之違失事實，審酌移送機關所提出及依
12 職權調查之證據資料，自為懲戒之處分，其他機關之調查結
13 果除別有應排除於懲戒程序證據能力之根據者外，均得為採
14 證認事之基礎。查本件行政院係依被付懲戒人自請調查，而
15 由行政院院長核定組成專案調查小組進行調查，並無被害人
16 提出申訴，本無從依申訴調查處理程序成立專責單位，但為
17 維護公務紀律及政府形象，不能認為未據申訴即不得進行任
18 何行政調查，追究其違失之責任，且其行政調查所得之紀
19 錄，亦非不得採為懲戒程序認定事實之證據。而監察院調查
20 之紀錄，亦同屬懲戒法院審酌認定違失事實之證據資料，其
21 紀錄記載及增刪是否詳實，均無礙於懲戒程序之證據能力，
22 至其對於違失事實之證明力，則由懲戒法院審酌全般事證，
23 依自由心證認定之。從而，被付懲戒人徒以本件行政院專案
24 小組就本件調查無權管轄，及監察院調查筆錄增刪方式不合
25 規定，即主張就其調查相關紀錄，本院不得於懲戒程序採為
26 認定事實之基礎，核屬無稽，合先敘明。

27 參、被付懲戒人雖否認上述壹、所示之違失事實，辯稱並無霸凌
28 部屬、騷擾女部屬及性別歧視等情，惟查：

29 一、對於部屬之職場不法侵害部分：

30 (一)、按本件行為時即114年7月9日修正前公務人員保障法第19條
31 原規定「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公

01 務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；其有關
02 辦法，由考試院會同行政院定之。」，而行政院據此訂定之
03 「公務人員安全及衛生防護辦法」第3條第2項：「前項預防
04 及保護措施應包括下列事項：…三、執行職務因他人行為遭
05 受身體或精神不法侵害之預防。」。且其所稱「身體或精神
06 不法侵害」，參照勞動部依職業安全衛生設施規則第324條
07 之3規定發布之「執行職務遭受不法侵害預防指引」第三版
08 肆、三、(四)建構行為規範所舉不法侵害型態及附錄六「職場
09 不法侵害行為自主檢核表」所列檢核項目、第四版壹、四之
10 名詞定義，即包括職場暴力及職場霸凌行為在內。另聯合國
11 國際勞工組織(The International Labour Organization
12)於西元2019年發布之第190號暴力及騷擾公約「C190-
13 Violence and Harassment Convention, 2019(No.190)
14 Convention concerning the elimination of violence
15 and harassment in the world of work [第190號暴力及騷
16 擾公約—消除勞動世界的暴力及騷擾]」第1章第1條1(a)明
17 定「the term “violence and harassment” in the world
18 of work refers to a range of unacceptable behaviours
19 and practices, or threats thereof, whether a single
20 occurrence or repeated, that aim at, result in, or
21 are likely to result in physical, psychological,
22 sexual or economic harm, and includes gender-based
23 violence and harassment;… [勞動世界中的"暴力和騷
24 擾"一詞是指讓人無法接受的行為和做法，無論是單次發生
25 還是重複發生，可能或已經造成身體、心理、性或經濟上的
26 傷害，包括基於性別的暴力和騷擾；…]」，我國雖非該公
27 約會員國，亦尚未將公約內國法化，惟其所列應消除勞動職
28 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
29 維護，係具有普世價值之基本勞動人權，自得為解釋本件職
30 場不法行為內涵之法理依據。且114年7月9日修正公布，預
31 定115年1月9日施行之公務人員保障法第19條第1項規定：

01 「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員
02 之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，並使公務人員
03 免於遭受職場霸凌等行為。…」、第2項「前項所稱職場霸
04 凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必
05 要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或
06 其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環
07 境，致公務人員身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持
08 續發生為必要。」，其條文之修正理由亦謂關於職場霸凌之
09 定義係參酌勞動部訂定之「執行職務遭受不法侵害預防指
10 引」及現行司法實務相關判決見解而增訂，亦即上開條文係
11 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
12 得為本件解釋之參據。綜上，堪認凡以職場暴力、職場霸凌
13 或其他以言詞、動作足以造成身體、心理上傷害，惡化公務
14 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
15 之範疇。

16 (二)、查被付懲戒人於109年10月9日原能會在華山文化創意產業園
17 區舉辦科普展時，斥責該會主任秘書及機要秘書之行為，有
18 證人B於監察院調查時證稱「他主要罵主秘，他有提到我不
19 需要機要了，他上火時會叫我回去（歸建）…可能他覺得過
20 了就算了，但被罵人的可能不是這樣想，他的情緒就是突然
21 上來的。」（見本院卷一第68頁），並有B女在職期間記錄
22 被付懲戒人發怒時間及事由之「老闆發飆日時間表」中載有
23 「20/10/09華山科普（主秘 / B）---提過離開」（見本院
24 卷一第369頁）足佐。且被付懲戒人於本院及監察院詢問時
25 亦不否認於上開時地有以「妳是我的秘書？還是他的秘
26 書？」等語，責罵在現場聊天讓其等候之主任秘書及機要秘
27 書（同上卷第306頁、307頁、本院卷二第160頁），堪認確
28 有其事。雖被付懲戒人又辯稱該會主任秘書於監察院詢問時
29 未提及有民眾共見共聞此事，並表示被付懲戒人係「就事論
30 事」、「華山那件事，他（被付懲戒人）就很介意，也比較
31 嚴厲。…在管理上是對事不對人。」，且該主任秘書於被付

懲戒人律師訪談時表達就此事並無不舒服之情形云云。惟被
付懲戒人未究明部屬是否確有失職情事，即出於個人主觀情
緒，在對民眾公開之展覽現場，一般民眾及其他部屬當然得
以共見共聞之情形下，大聲以苛刻言語責罵部屬，使部屬難
堪，未顧及其人格尊嚴及機關形象，至為顯然，亦不能以本
件未證明確有特定民眾目擊此事，即認其並無違失。至於上
開遭責罵之部屬於辯護人事後詢問時回答「無不舒服」，無
非囿於被付懲戒人權地位差距所為應付之回應，尚難執此
為其有利之認定。

(三)、被付懲戒人雖否認其曾於110年11月間，大聲怒罵甫做完眼
部手術尚包著紗布即返回工作之國會聯絡組主任G一事，惟
其於監察院調查時其並不否認因此生氣（本院卷一第356
頁）；另證人I及曾任原能會主委辦公室之秘書證人A、國
會聯絡組M、V及G就此事經過亦證述甚詳（見本院卷一第
120頁、146頁、174頁、194頁、210頁、252頁），且I、M
及V更分別指稱被付懲戒人有以「○媽的」、「混帳」粗話
怒罵G（同上卷第120頁、第146頁、194頁、210頁）。其中
G於監察院詢問時就被付懲戒人得知其白內障手術後眼睛包
紮即返回聯繫立法委員訪視事宜後反應之陳述，調查筆錄記
載「謝主委知道後，因為沒事先告訴他，真的很生氣，他反
應很直接，用罵的，我有點嚇到。當時有一位秘書在場，在
我辦公室發生的。」嗣雖將「用罵的，我有點嚇到」等文字
劃線刪除，並表示「剛開始我覺得不好，後來我可以理解謝
主委的想法，我就接受了。」，以緩和語氣，惟仍然留有被
付懲戒人「很生氣，他反應很直接」之用語，依其陳述之意
旨，無非仍指被付懲戒人確有發怒責罵部屬之事實。且帶疾
戮力從公之部屬未獲勗勉，反遭被付懲戒人公開怒斥，對部
屬客觀上當然將造成不當之心理壓力，辯護意旨以G於調查
時因顧及被付懲戒人之權勢地位而語帶保留之陳述，即指被
付懲戒人所為未造成部屬身心受創，主張免責，顯無可採。

(四)、被付懲戒人雖否認111年1月28日因I女未提前向其報告要請

01 假，致當日其找不到 I 女即發怒並責罵在場部屬之事。惟上
02 開事實，業經當日在場之證人 M 證述甚詳（見本院卷一第
03 180 頁、184 頁）。又證人 B 製作之「老闆發飆日時間表」，
04 亦載有「22/1/28，I 請假未告知（非當面）」（見同上卷
05 第 369 頁），可知被付懲戒人確曾因 I 請假未向其面報而發
06 怒，足見上開證人指述確非無的放矢，被付懲戒人否認其
07 事，並非可信。則其對於已依相關規定請休假之女性部屬
08 （見本院卷一第 359 頁差假一覽查詢），僅因不符其自己並
09 無法規根據所為之特殊要求，即牽怒其他同仁，客觀上足使
10 部屬無所適從，承受精神上之痛苦，已有不當。至於辯護人
11 於本院審理中自行訪談原能會改制後之行政院核能安全委員
12 會主任秘書 X，所提出之證人訪談紀錄所載（見本院卷二第
13 433 頁至 437 頁），X 表示係事後得知，而非當場見聞被付懲
14 戒人於 111 年 1 月 28 日暴怒及遷怒其他同仁，且稱不太記得被
15 付懲戒人責備同仁之內容（見同上卷第 436 頁），更難為有
16 利於被付懲戒人之證明。

17 (五)、原能會 111 年 8 月 12 日辦理主管共識營時，被付懲戒人因部屬
18 單獨為其安排房間升等而怒責人事主任，被付懲戒人並未否
19 認當日曾向部屬說明共識營之目的而怒責人事主任，僅辯稱
20 人事主任是事後落淚而非當場哭泣（見本院卷二第 162 頁準
21 備程序筆錄）。且依監察院調查時證人 M 稱被付懲戒人在共
22 識營確實有把人事主任痛罵一頓；原能會主任秘書 X 稱當時
23 人事主任確實有被罵到落淚（見本院卷一第 248 頁）；證人
24 D 亦證稱共識營當天人事主任被罵沒有當場哭，但是有挫
25 折，在其他人看來當天主委可能發火過了頭（同上卷第 258
26 頁）等語，足見被付懲戒人當時確有發怒嚴厲斥責人事主任
27 之言語暴力事實，至於該部屬被罵後係當場落淚或事後哭
28 泣，則屬無關宏旨。又辯護意旨雖引用證人 B 女於行政院詢
29 問時曾陳稱被付懲戒人當日並未發怒云云，惟既與被付懲戒
30 人前述自認不符，且 B 女亦指稱人事主任確有被責備（見本
31 院卷一第 92 頁），更足認移送意旨所指被付懲戒人此部分違

01 失事實，並非子虛。

- 02 (六)、另被付懲戒人於109年間開始之covid-19疫情期間，在辦公
03 室外之貴賓室，與秘書在該處共用午餐，為其於行政院及監
04 察院調查時所自承，僅辯稱伊並未強迫大家，秘書們亦沒反
05 對（見本院卷一第297頁、355頁）云云。惟查證人I於監察
06 院調查時陳稱疫情嚴峻期間，被付懲戒人不讓伊輪流居家辦
07 公，因為被付懲戒人中午要有人陪吃午餐（見本院卷一第
08 119頁、第267頁）。證人M證稱每天中午都看到女秘書端便
09 當進去和被付懲戒人一起吃，曾有先後兩位秘書向被付懲戒
10 人反映可否中午不要吃飯，被付懲戒人決定自由參加，但大
11 家還是有壓力，所以仍然每天一起吃飯（本院卷一第189頁
12 至190頁）。另證人D於監察院調查時證稱被付懲戒人於疫
13 情期間仍然跟秘書在主任委員室外辦公室一起用餐，因應疫
14 情設有隔板，但秘書與被付懲戒人吃飯可能會有壓力（同上
15 卷第257頁）。且秘書P亦指被付懲戒人叫秘書們在會客室
16 一起吃中餐，秘書們不太敢拒絕（同上卷第166頁）。證人
17 A亦稱對於中午能不一起吃飯最好，但不敢反映（同上卷第
18 172至173頁）。足見被付懲戒人雖聲稱不強迫參加，惟秘書
19 們畏於首長權力地位差距之壓力均不敢拒絕，並非自願參
20 與，而被付懲戒人無視已有秘書反映，仍然要求其等在疫情
21 期間犧牲午休時間共同聚餐，即使自110年5月15日起，指揮
22 中心發布臺北市及新北市提升至第三級疫情警戒，應避免不
23 必要之活動與集會，並停止室內5人以上之聚會（見本院卷
24 一第367頁），被付懲戒人身為政務官，卻未配合防疫政策
25 以為表率，反而繼續要求同仁參與並無必要性，人數達4人
26 以上之午間聚餐（見本院卷二第328頁準備程序筆錄），既
27 與防疫規範未盡相符，且損及部屬午休權益，自屬對於部
28 屬，基於權力優勢地位而施加業務上既無必要，且造成部屬
29 精神上痛苦之惡化工作環境行為，難認無違失。
- 30 (七)、被付懲戒人雖辯稱上述事件僅係偶發事件，不符霸凌之認定
31 必須具有「持續性」之構成要件云云，惟所謂「霸凌」，本

01 非一律以具備持續性為絕對必要，已如前述。且凡對於職場
02 上其他工作者，以言語或動作，施加客觀上並非業務上所必
03 要，或已逾適當程度，足以導致身體或精神上痛苦或惡化職
04 場工作環境之行為，即屬應受法律課責之職場不法侵害行
05 為，職場霸凌僅屬其型態之一。況應負行政違失責任之職場
06 霸凌，係以行為人，尤其是居於優勢權力地位者，對其他人員
07 所為，足以惡化職場工作環境之行為，並不以係對同一對象
08 實施為必要。本件依證人M於監察院調查時陳稱「主委這
09 個人除了比較喜歡女生外，就是脾氣有點不太好，可能不小
10 心說錯話，踩到他的點，他就會暴怒，所以跟他講話要很戰
11 戰兢兢。」（見本院卷一第184頁）；及證人B就監察院詢
12 問被付懲戒人在公開場合罵同仁的次數多嗎？亦答稱「主管
13 與機要（包含我及秘書、國會組）」（同上卷第69頁），甚
14 至稱因被付懲戒人之脾氣經常發怒，為記住其生氣之點，尚
15 且自行作成前述之「老闆發飆日時間表」（見本院卷一第71
16 頁、369頁），足見被付懲戒人並非偶發之怒罵部屬，而有
17 經常持續性之言語霸凌情事。而被付懲戒人上述基於其權
18 勢，動輒細故公開責罵部屬，及於疫情期間未顧及防疫規範
19 及部屬健康，要求部屬犧牲午休陪同聚餐之行為，既無業務
20 上之必要性且不適當，足使部屬感受精神上痛苦，惡化工作
21 環境，已違反前揭公務人員保障法所明定應保障公務人員執
22 行職務安全之規定，自應負行政違失之責任。被付懲戒人以
23 上開事件係屬偶發，並無持續性，主張不構成霸凌行為，其
24 得不受課責云云，核無可採。

25 二、性別及就業歧視部分：

- 26 (一)、按112年8月16日修正前性工法第7條規定：「雇主對求職者
27 或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷
28 等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合
29 特定性別者，不在此限。」第9條規定：「雇主為受僱者舉
30 辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待
31 遇。」而所稱「雇主」，依同法第3條第3款規定，係指

「僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主」，另第31條亦明定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」；另修正前就業服務法第5條第1項規定：「…，雇主對求職人或所僱用員工，不得以…性別、…、容貌、…星座、血型…為由，予以歧視；…」、聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)（以下稱「公約」，依消除對婦女一切形式歧視公約施行法第2條規定，公約所揭示保障性別人權及促進性別平等之規定，具有國內法律之效力。）規定：「…(b)享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；…(f)在工作條件方面享有健康和安全保障…。」。本件被付懲戒人為行政院原能會主任委員，代表該機關行使管理權，應視同雇主，自有上開關於不得為性別歧視行為規定之適用。且上開規範所謂不得因性別等為差別待遇，除直接明顯以性別為由實施差別待遇之「直接歧視」外，亦包括其法規、政策或措施形式上固對男性和女性無任何歧視，但在實際上產生歧視婦女效果之「間接歧視」（見上述公約第28號一般性建議16.）。

(二)、經查，被付懲戒人於行政院調查時不否認其就機要秘書以其係代表原能會，且女性做事較細膩為由，要求係女性（見本院卷一第289頁、337頁、339頁）。佐以行政院調查時，證人I證稱原能會綜合計畫處（下稱綜計處）處長特地找一些該處單身的女生上來給主委面試（見本院卷一第131頁）；證人M稱「綜計處的女生都要去支援8樓的秘書，都不會是男生，都是女生，而且一開始都是比較年輕的女生」、「他那時候正在找秘書…反正也是女生，核研所一定都幫他找女生，我知道核研所都會先讓他看過照片，…覺得他就是在選妃」（同上卷第185、199頁）；證人V亦稱被付懲戒人曾提到他的機要一定要由女性來擔任（同上卷第212頁）；證人

01 W於監察院調查中更證稱在110年間，被付懲戒人積極找接
02 任秘書的人，於綜計處剛好遇見證人，即問證人要不要做被
03 付懲戒人之秘書，以及有無結婚的規畫（同上卷第240頁至
04 241頁）等情，被付懲戒人要求僅進用年輕女性為其辦公室
05 秘書之事實，極為明確。而秘書職務之性質，僅係襄助首長
06 為核心業務之事務性處理，通常並無一定性別始得擔任之理
07 由，被付懲戒人未經公正評價，亦不能證明其辦公室秘書工
08 作，僅適合女性擔任，卻基於主觀認為女性做事較細膩之刻
09 板印象，排斥男性擔任其辦公室秘書，難認無性別歧視之
10 情。且秘書職務，僅係配屬襄助首長個人庶務，並非獨立專
11 業之職務，證人V亦證稱被付懲戒人係僅就個人專屬秘書要
12 求為女性，並未表示不分職務之進用均保障女性比例（見本
13 院卷一第216頁至217頁），則被付懲戒人以原能會男性較
14 多，乃進用女性為秘書以求性別平衡，無非卸責之詞。至於
15 被付懲戒人另主張其任職期間原能會男女比達成率超過行政
16 院之要求，及高階主管女性比例亦甚高，且推動主管參加性
17 別主流化及性別平等課程等情，不論是否屬實，均不能因此
18 認為其特別就個人配屬之秘書要求必須由女性擔任，即有正
19 當理由，其所辯亦無可採。

20 (三)、又被付懲戒人於行政院及監察院調查及本院準備程序中均承
21 認其於面試秘書時會問血型及星座（見本院卷二第162
22 頁），惟辯稱其習慣上會想對應試者有更多了解，而詢問血
23 型、星座等較私人之問題，惟均事先聲明可以不用回答，是
24 在制式問題問完後的閒聊，不會成為篩選的標準，只是她們
25 太想要這份工作，都說很樂意回答。（見本院卷一第283
26 頁、352頁至353頁）。惟經核證人I於監察院調查時，指述
27 被付懲戒人面試進用秘書時，亦詢問身高、血型及星座等無
28 關秘書職務內容，涉及個人隱私之問題（見本院卷一第116
29 頁、117頁、126頁）；證人P於監察院調查時亦證稱被付懲
30 戒人選秘書希望未婚、身高高的（同上卷第168頁）；證人
31 V則稱被付懲戒人隨身秘書都是身材高挑，並會詢問身高

（同上卷第213頁、217頁），上開證人均稱上述涉及隱私事項係面試要求回答之問題，並未表示只係閒聊，且被付懲戒人既稱為爭取獲得錄用，應試者通常均會回答，顯然亦知應試者均認為上開詢問係屬面試問題之一部分，足以影響是否獲得錄用，被付懲戒人所辯事先已告知應試者可不用回答，不會作為篩選標準云云，尚難採信。至於被付懲戒人所引證人B於行政院調查時係稱不清楚面試過程中被付懲戒人有無詢問星座、血型及家庭情形等私事、沒有特別印象等語（同上卷第78頁至80頁），原能會主任秘書邵耀祖稱可能有提及血型是談完後隨口再問，印象並不是很深刻等語（同上卷第256頁），均表示有記憶不清之情形，甚至與被付懲戒人於行政院調查時所自認之事實，亦不相符，自難憑採，應以證人I、P、V之明確指述為可信。則被付懲戒人於進用秘書時，確有以上述性別、外表、血型及星座等無關職務適任性之因素，作為錄用與否之參據，有違前述不得歧視之法規範，可堪認定。

（四）、另被付懲戒人對於原能會國會聯絡組組員之請假，雖否認有要求女性組員須親自向其面報，而男性組員則得僅以通訊訊息向其報告之情形，辯稱部屬請假，均依線上差勤簽核流程系統請假，經主管批核，非必須由被付懲戒人親自核准，而秘書及國會組同仁請假前均會禮貌性親自向被付懲戒人告知，與性別無關云云，惟被付懲戒人上開區別男女部屬請假是否必須當面報告，甚至經女性同仁列為交接提醒事項等情，業經證人I、M、V指述甚詳（同上卷第118頁至119頁、180頁至181頁、222頁）；且證人B製作之「老闆發飆日時間表」，確實載有被付懲戒人因女性部屬I請假未當面向其告知而發怒，已如前述，更足認確有其事。至被付懲戒人所舉證人A證稱其等請假均會親自向被付懲戒人說（見同上卷第173頁），以及證人G證稱國會調查組男性同仁請假，也會向被付懲戒人講等語（見同上卷第253頁），均非證明被付懲戒人於男女部屬向其告知要請假時，並無是否須

面報之區別，況且 I、M、V 所述均為本身之經歷，自屬較為可信。

(五)、至於被付懲戒人引用本院所徵詢專家陳芬苓之意見，主張其未明言表達只要求特定性別，或在招募時口頭表達只要特別性別，應不構成職場性別歧視之要件云云。經查上開專家意見僅表示不能僅以目前職場上只有單一性別之結果，即推論具有職場性別歧視之原因（見本院卷三第264頁），但不能據此認為縱無形式上之性別歧視表示，而實際上已導致性別歧視結果之措施，即前述公約所指之間接歧視行為，不須受法律課責。而被付懲戒人以上開進用秘書及男女部屬請假條件有別之行為，均實際上造成性別歧視之結果，復不能證明有正當理由，其應負不當性別區別待遇之違失責任，並無疑義。

三、對於女性部屬為騷擾言行，造成敵意冒犯性工作環境部分：

(一)、按本件行為時即112年8月16日修正前之性工法第12條第1項第1款規定：「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。」前者即學理上所稱「敵意環境性騷擾」，係指當行為人的言詞或行為（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。且有關「敵意環境性騷擾」之認定，首先應以「合理第三人」的標準（即一般合理第三人之客觀感受）檢驗行為人被指控之「性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為」是否妥當。倘認為並不妥當，次則應檢視指控者即受僱者之主觀反應，如受僱者因行為人之言詞或行為感到敵

01 意、被威脅或被冒犯，且結果會侵犯或干擾該受僱者之人格
02 尊嚴、人身自由或影響其工作表現，即應成立敵意環境性騷
03 擾。至被付懲戒人所援引前述CEDAW公約第19號一般性建議
04 第18項謂「Sexual harassment includes such unwelcome
05 sexually determined behaviour as physical contact
06 and advances, sexually coloured remarks, showing
07 pornography and sexual demands, whether by words or
08 actions. …（性騷擾包括不受歡迎、具有性動機的行為，如
09 身體接觸和求愛動作、猥褻的言詞，出示淫穢書畫和提出性
10 要求等，…）」，所言性騷擾係「包括(includes)…」，而
11 非「僅限於」，即與前述性工法明定「性騷擾」，包括基於
12 性別歧視之言行，並無齟齬，則被付懲戒人據此主張無性動
13 機或性意味之性別歧視行為，不得論以性騷擾，經核尚非有
14 據。

15 (二)、經查，被付懲戒人雖否認對女性部屬有何言行性騷擾情事，
16 惟證人I女於監察院及行政院調查時均證稱被付懲戒人對其
17 說話時會靠很近且一直盯著看，並曾說「人家說最美的風景
18 是人」，且有時手臂重疊，以致其需後退等語（見本院卷一
19 第118頁、119頁、126頁、127頁、133頁、142頁至144頁、
20 146頁、261頁）。證人M男於行政院調查時證稱被付懲戒人
21 對國會聯絡組的女部屬講話時會一直盯著對方，從上看到
22 下，然後開始講她的穿著，且會一直靠過去，有時看到可能
23 肩膀都靠在一起，女部屬則一直退。且曾對女部屬表示其身
24 高不夠高，所以沒辦法做其機要（同上卷第178頁、第182
25 頁、194頁至195頁）。證人V於行政院調查時亦稱被付懲戒
26 人與國會聯絡組同仁在立法院時，有數次與女性部屬談話時
27 過於接近，不太符合一般人跟異性的距離，且眼睛一直盯著
28 女部屬，造成女部屬的壓迫感，I女事後表達覺得不舒服，
29 其有跟I女說可能儘量稍微保護一下自己（同上卷第206頁
30 至209頁、230頁）。另證人W於監察院調查時亦證稱被付懲
31 戒人聊的很high時，會有點輕浮，並直盯著其看。且會觀察

其外形，品頭論足（本院卷一第240頁）。證人P稱被付懲戒人會問秘書們體重，亦會討論秘書穿著打扮。且在新進員工訓練時，公開講人事主任生了2個小孩，狀態卻像少女，人事主任是笑笑的，也不能怎樣（見本院卷一第167頁、168頁）。證人B女稱被付懲戒人對女性的部分是有他的不足，可能是老一輩的觀念…。言語方面，比方你很像少女，他認為是稱讚，我可能會覺得不舒服（見本院卷第一第71頁）。而被付懲戒人亦不否認在公開辦活動的場合，對前人事主任Y女表示妳好像少女，是因為跟她很熟（見本院卷一第300頁、301頁）。另有I女於事後向同事B抱怨遭被付懲戒人騷擾之手機通訊截圖足佐（同上卷第262頁、本院卷二第239頁至241頁），則上開證人所述並非於本件進行行政調查時始杜撰，應屬可信。

(三)、至被付懲戒人所引B女於行政院調查時雖陳稱被付懲戒人未曾對其為肢體碰觸或向其說過「妳好像少女！妳是最美麗的風景！今天為什麼穿長褲！」，以及其在場時之觀察，亦未見被付懲戒人對其他女部屬有上開言行等語（見本院卷一第87、99頁），惟其與證人I間之手機通話紀錄中則未否認被付懲戒人確有I所指以「台灣最美的風景是人」等言詞及盯視騷擾之行為（同上卷第262頁、本院卷二第241頁）；且證人I所指遭騷擾時，B並未在場見聞，更不能證明並無其事。另被付懲戒人所引證人D所述在原能會辦公室其在場時未見過被付懲戒人持續盯視及靠近女部屬（同上卷第258頁、本院卷二第430頁）、原能會主任秘書X於辯護律師訪談時僅表示不知或不太記得被付懲戒人有無碰觸、盯視女部屬，或評論女部屬身材或穿著（本院卷二第436頁）、原能會秘書處處長黃賜琳於訪談時所述未見過或聽聞被付懲戒人盯視或評論女部屬，於女部屬聲音太小時會靠近（同上卷第441頁）等語，亦均係未親自在場見聞I女等人遭遇者之陳述，難以反證I、M、V、W等多人所為指述為不實。且辯護人自行訪詢上述3名證人所提出之紀錄縱經斟酌，亦無從

01 為被付懲戒人有利之認定，則其聲請本院再行詢問上開證
02 人，經核亦無必要。至於被付懲戒人雖另稱其可能是因聽力
03 不佳，始會靠近女部屬云云，惟其即使聽不清楚，亦得請對
04 方放大聲量，不能以此作為肢體過度逼近女部屬，使其感覺
05 被冒犯之理由。

06 (四)、被付懲戒人上開對女性部屬以身體欺近、持續盯視，評論其
07 身材及穿著，及以對女部屬口出「最美風景是人」、「像少
08 女」等輕佻言語，即使並無性要求或性意味，惟在公開場合
09 對女性部屬之輕浮言行，客觀上已屬逾越男女言談應有份
10 際，具性別歧視性之不受歡迎行為，而女部屬畏於權力地位
11 差距及工作上可能之不利影響，更難以期待其得嚴正反應，
12 自足以影響其工作表現。且依上開證人 I、M、V 所述，亦
13 造成女性部屬主觀上感覺受冒犯而不適，人格尊嚴受侵擾，
14 則依前述，自屬敵意環境性騷擾行為。雖勞動部於113年1月
15 17日修正之「工作場所性騷擾防治措施準則」中第5條第1款
16 始明定：「不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身
17 體…」，惟其修正理由已明言係就性工法第12條修正前後均
18 已規定性騷擾定義之「性要求、具有性意味或性別歧視之言
19 詞或行為」，予以具體例示說明可能之態樣而已，而非創設
20 以往所無之禁止規範，從而自不能認為在該準則修正前之不
21 當凝視行為，即不構成性騷擾。另被付懲戒人所引用本院徵
22 詢專家陳芬苓書面陳述勞動部上開準則首次將「凝視」也放
23 入性騷擾的範圍內，被視為敵意工作環境性騷擾成立的事項
24 之一等語（見本院卷三第266頁），僅係指上開法規就「凝
25 視」屬於性騷擾範圍首度予以明示，但不能認為以往的不當
26 凝視行為，無論如何均不可能構成性騷擾，自無從據以為被
27 付懲戒人有利之認定。至被付懲戒人辯稱上開「最美風景是
28 人」、「像少女」等言語只係無關性騷擾之常見詞語云云，
29 顯然無視被付懲戒人上開言詞另有未尊重女部屬之肢體動
30 作，或係在公開正式之場合不當評論女部屬體態，而非正常
31 社交之對話，其抗辯並非可採。至於被付懲戒人另辯稱移送

機關既認本件被付懲戒人之行為並無性動機或性意涵，則依
本院諮詢之專家學者吳志光、張晉芬、陳芬苓所提出之法律
意見，均認為性騷擾行為必須具有性動機或性意味，則本件
應不成立性騷擾云云，惟經核上開專家意見均認為性別歧視
亦屬性騷擾之行為，本件被付懲戒人評論女性員工之身材及
衣著，對男性部屬則未見如此行為，其言行使對方感到畏
怖、敵意或冒犯，即屬性騷擾（見本院卷三第249頁、266
頁、293頁、300頁至301頁），至於不當凝視其有性意味者
應成立性騷擾固勿論（見本院卷二第247頁），縱非出於性
意味，卻僅對女部屬有此行為，並使女部屬感受冒犯之敵意
工作環境，仍應成立性騷擾（見本院卷二第266頁），亦即
上述法律專家均未認被付懲戒人之上開言行不成立性騷擾行
為，被付懲戒人顯屬曲解上述專家意見，其所辯自無足取。
且上開專家所提出之法律意見，並非本院採為裁判基礎之證
據資料，則被付懲戒人聲請詢問專家張晉芬，主張彈劾其法
律意見，亦無必要。

四、按被付懲戒人上開動輒謾罵、騷擾部屬及為性別歧視行為，
既不符前述修正前公務人員保障法、性工法，就業服務法，
以及公約等相關規定，更有違公務員服務法第6條所定公務
員應謹慎，不得有損害公務員名譽及政府信譽行為之規定。
又被付懲戒人上述多次違失行為，係陸續發生於其自105年5
月20日至112年1月11日之任職期間內，經核均屬濫用職務上
之權力地位，對部屬實施惡化職場工作環境之行為，其態樣
及動機均相類，堪認確有時間上、事務本質上之關聯，以及
內、外部關聯性，基於違失行為一體性原則，應予合併觀察
及綜合評價，合為一個懲戒處分，並以其違反義務行為之終
了日為其行為終止日。則雖在被付懲戒人上開行為期間，公
務員懲戒法及公務員服務法曾分別於109年7月17日、111年6
月24日修正施行，惟依一般法律適用原則，被付懲戒人之行
為應逕行適用現行公務員服務法第6條之規定，並屬修正後
公務員懲戒法第2條第1款所定執行職務之違失行為。且被付

懲戒人身為特任之政務官，位尊勢重，其言行關乎政府形象至鉅，卻未能謹言慎行，竟慣常對部屬為言語暴行、性別歧視及騷擾之行為，既使部屬不堪其苦，亦影響人民對行政機關及公務員之尊重，損害政府之信譽，為維護公務紀律，自有予以懲戒之必要。至被付懲戒人一再主張本件係因原能會所屬員工挾怨報復所致等情，並不影響其確有違失行為之事實，無從據以主張減免其應負之違失責任。茲審酌被付懲戒人身居國家重要職位，仍不知注意自身言行，基於性別刻板觀念，動輒謾罵、騷擾部屬及為性別歧視行為，事後猶無自覺而否認行為不當，及其違失行為情節嚴重之程度，並公務員懲戒法第10條所定各款事項等一切情狀，判決如主文所示之懲戒處分。

肆、不另為不受懲戒諭知部分：

移送意旨另以被付懲戒人赴立法院簡報時，負責播放簡報人員，主要多為女性部屬，縱非被付懲戒人所要求，亦有未予導正之怠失。惟被付懲戒人否認有指示其進行簡報時，應由女性部屬負責按簡報翻頁之情事。而移送機關於本院審理時具狀自認就此部分並無具體事證證明負責按簡報人員係經被付懲戒人指示應由女性擔任（見本院卷四第71頁），且承認實際上亦非完全由女性操作（見本院卷二第330頁準備程序筆錄）；參以證人M於行政院調查時證稱不清楚簡報由女性擔任係何人指定，且同仁按簡報時並未坐被付懲戒人旁邊，與被付懲戒人亦無互動，按完簡報就回辦公室等語（見本院卷一第186頁、192頁至193頁）；另證人X於監察院證稱因為負責立法院業務的同仁剛好是女性，被付懲戒人沒有不滿意，於是後來均安排她等語，亦未指稱是依被付懲戒人之指示。此外，亦無其他確實證據，得以證明被付懲戒人確曾就負責按簡報螢幕翻頁人員有所指示，則被付懲戒人上開辯解，尚屬可信。至本院徵詢專家吳志光所提出之法律意見雖謂如主管簡報時擔任螢幕操作之輔佐人員，如均以女性員工任之時，該措施表面上無任何歧視，但實際執行上產生歧視

01 效果，可能構成「間接歧視」等語（見本院卷三第282
02 頁），仍係以主管確有實際上指定女性員工擔任簡報螢幕翻
03 頁操作之措施為前提，與本件並無證據認定被付懲戒人曾為
04 上開指示，尚有不同。至移送意旨另以即使由女性同仁按簡
05 報非被付懲戒人直接指示，其未為導正部屬該偏誤作法，亦
06 有怠失等語，惟查被付懲戒人在立法院等場所進行簡報時，
07 何人負責按鍵翻頁，純屬枝節性之輔助人力調度，參以M男
08 所述，被付懲戒人於立法院報告時，較為緊張，並不會與同
09 仁互動等情（見本院卷一第193頁），則被付懲戒人於進行
10 報告時，是否仍可注意到部屬就每次按簡報者均刻意安排女
11 性擔任，而課責其未予及時糾正？並非無疑。而移送機關亦
12 未舉出任何事證足憑認定被付懲戒人係明知其情形而不予導
13 正，則其認為被付懲戒人就此部分亦應負違失責任，尚難認
14 為有據，爰就此部分不另為被付懲戒人不受懲戒之諭知。

15 據上論結，依公務員懲戒法第55條前段、第2條第1款、第9條第1
16 項第7款，判決如主文。

17 中 華 民 國 114 年 9 月 17 日
18 懲戒法院懲戒法庭第一審第二庭

19 審判長法 官 張祺祥

20 法 官 周占春

21 法 官 黃麟倫

22 以上正本證明與原本無異。

23 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
24 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
25 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
26 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
27 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，
28 由本院逕以裁定駁回上訴。

29 中 華 民 國 114 年 9 月 17 日
30 書記官 張品文