

臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1507號

109年12月17日辯論終結

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27

原 告 楊 忠 一
訴 訟 代 理 人 黃 達 元 律 師
被 告 新 北 市 立 ○ ○ ○ ○ ○ ○ 院
代 表 人 ○ ○ ○ (院 長)
訴 訟 代 理 人 江 ○ ○
邱 ○ ○

上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國108年7月23日108公審決字第219號復審決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

復審決定及原處分均撤銷。
訴訟費用由被告負擔。

事 實 及 理 由

一、爭訟概要：

原告為公務人員，係被告所屬○○○○師，原兼○○組組長，於民國107年9月1日免兼。被告所屬公務人員治療師甲女（姓名年籍詳卷）指訴原告於102年7月8日藉口進行職前訓練，對其性騷擾（下稱系爭性騷擾事件），於107年6月1日向被告提出性騷擾申訴。案經被告性騷擾申訴處理調查委員會（下稱委員會）於107年8月29日召開委員會議審議，決議性騷擾成立，被告乃以107年9月7日新北○人字第1073203138號函知原告，有關其對甲女所為之職前訓練，引起甲女感覺被冒犯、不舒服之感受，進而影響其情緒與日常生活之進行，應構成性別工作平等法（下稱性平法）第12條第1項第1

01 款之性騷擾行為（下稱原處分）。原告不服，提起復審，經
02 公務人員保障暨培訓委員會以108年7月23日108公審決字第2
03 19號復審決定駁回（下稱復審決定），於是提起本件行政訴
04 訟。

05 二、原告起訴主張及聲明：

06 (一)主張要旨：

07 1.性平法第12條之申訴規定，雖未有申訴期限的明文，但基於
08 「舉輕以明重」之相同法理，程度達到刑罰的行為，猶有期
09 限的限制，本件有關「性騷擾」未達刑罰、乃至於未達行政
10 罰的申訴，更應有期限的限制。又依被告性騷擾防治措施、
11 申訴及調查處理要點（下稱處理要點）第2點第1項第2款所
12 涉性騷擾申訴事件，猶有1年的期限限制，且其內容又係「
13 雇主對受僱者性騷擾」，並涉及「勞動契約之內容作為交換
14 條件」，此等行為的嚴重性，明顯高於處理要點第2點第1項
15 第1款的行為，基於「舉重以明輕」的法理，嚴重的性騷擾
16 行為，尚且設有1年申訴期限的限制，一般的性騷擾行為，
17 更應有1年期限的限制，始符立法原意。

18 2.依處理要點第5點、第10點規定可知，委員會成員應為被告
19 院內各組室所指派的成員，所成立的專案小組亦應由「委員
20 」中產生，並未允許「外聘」。本件專案小組係由外聘委員
21 4人及委員會委員1人組成，明顯牴觸上開規定，其所作成之
22 調查報告又為委員會審議、作成原處分的主要基礎，明顯存
23 在法定程序上的重大瑕疵。

24 3.本件申訴時間相距事發時間逾5年之久，甲女猶可具體指出
25 「事發時間」為上班首日，顯見其對於事發時間甚為清晰。
26 然該事發時間顯與原告所提102年7月8日至102年7月12日新
27 北市輔具資源中心（下稱輔具中心）個案評估班表、102年

01 下半年職員簽到（退）簿（下合稱102年7月出勤紀錄）所示
02 原告當時並不在場的書面證據不符，已非記憶差距所能解釋
03 。又依甲女的「員工訓練研習課程時數表」及「職前訓練效
04 益評量表」顯示，原告並未擔任甲女的職前訓練人員，甲女
05 的申訴內容，亦顯與其職前訓練的書面證據內容不符，調查
06 小組所據訪談的C、D、F、G等4人，又均係聽聞自甲女的陳
07 述。果若甲女確因遭受原告性騷擾而向他人陳述，何以非於
08 事發後之合理時間，反而是在事發多年後的「104年間」才
09 開始陳述？更何況，甲女曾任被告105年委員會委員，倘有
10 遭受性騷擾情事，何以未曾提出？迄107年始因考績與工作
11 安排事宜不遂己意，始行提出？顯見此為狹怨報復行為。專
12 案小組及委員會就本件的認定，捨此等明確的書面證據，偏
13 採甲女的口述及受訪談人員的傳聞，明顯違反證據法則及經
14 驗法則。

15 (二)聲明：復審決定及原處分均撤銷。

16 三、被告答辯及聲明：

17 (一)答辯要旨：

- 18 1.依性平法第2條第2項前段、性騷擾防治法第1條第2項但書規
19 定，有關公務人員職場性騷擾事件之處理程序，應適用性平
20 法相關規定，無性騷擾防治規定之適用，本件依處理要點第
21 2點第1項第1款規定，並無申訴時效的限制。
- 22 2.處理要點第10點規定並無不允許外聘專業家學者擔任調查小
23 組成員的限制，且工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法
24 訂定準則（下稱訂定準則）第9條亦規定委員會召開時，得
25 邀請具相關學識經驗者協助，故被告指派外聘委員與委員會
26 委員組成專案小組進行調查，合於程序規定。
- 27 3.原告自承其對新進員工會在到職日當天或5日內進行職前教

01 育訓練課程，且其對於是否對甲女進行職前訓練課程，並未
02 積極否認，再考量事發已5年，甲女對於事發日期的記憶有
03 些許差距，尚屬合理，且經訪談相關人員，其等陳述內容大
04 致相同，前後並無矛盾之處。本件相關證據大部分雖均非直
05 接證據，然亦非無跡可尋，是以本件仍可依優勢證據原則，
06 為可能性的判斷。本件係經委員會嚴格審議後作成性騷擾成
07 立之決議，未違一般公認價值判斷標準或法定正當程序。

08 (二)聲明：原告之訴駁回。

09 四、爭點：

10 (一)性平法之性騷擾申訴，有無自事實發生之日起1年內的時效
11 限制？

12 (二)本件專案小組之組成，是否符合處理要點第5點及第10點的
13 規定？

14 (三)原告是否對甲女成立性平法第12條第1項第1款所稱之性騷擾
15 ？

16 五、本院的判斷：

17 (一)前提事實：

18 上開爭訟概要欄所述的事實，為兩造所不爭執，並有性騷擾
19 事件申訴書（下稱系爭申訴書，被告證據清單修改後可閱覽
20 卷第1-8頁）、性騷擾事件申訴調查報告書（下稱系爭調查
21 報告，同卷第92-106頁）、107年8月29日委員會會議紀錄及
22 簽到單（同卷第111-114頁）、原處分（同卷第108-110頁）
23 、訴願決定（同卷第9-18頁）可查，堪信為真。

24 (二)性平法之性騷擾申訴，並無1年申訴時效的限制：

25 1.按性平法係為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧
26 視、促進性別地位實質平等之精神而制定（第1條規定參照
27 ）。其第2條第2項前段、第3項規定：「（第2項）本法於公

01 務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。……（第3項）
02 公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，
03 依各該人事法令之規定。」可知，有關公務人員職場性騷擾
04 事件的處理程序，應適用性平法相關規定，其申訴、救濟及
05 處理程序，則應依公務人員人事法令的規定。又性騷擾防治
06 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
07 理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。
08 但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第12條、第
09 24條及第25條外，不適用本法之規定。」經核本件屬公務人
10 員職場性騷擾事件，其成立或不成立的基礎事實，與性騷擾
11 防治法第12條、第24條及第25條之規定無涉，故本件並無性
12 騷擾防治法的適用（包括性騷擾防治法第2條性騷擾定義及
13 第13條申訴、調查、再申訴程序等），而應適用性平法之相
14 關規定。

15 2. 性騷擾防治法第13條第1項固規定：「性騷擾事件被害人除
16 可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後1年內，向加
17 害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（
18 市）主管機關提出申訴。」但同條第6項亦規定：「當事人
19 逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不
20 予受理。」亦即，性騷擾防治法的性騷擾事件被害人逾期提
21 出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關係「得」不
22 予受理，而非「應」不受理。由此可知，性騷擾防治法第13
23 條第1項1年所定申訴期間，並非限制主管機關受理的規定，
24 主管機關受理性騷擾（再）申訴事件時，仍得視具體情形裁
25 量予以受理，並不受事件發生後之1年期間規定限制。性平
26 法既無類此申訴期間的規定，被害人的申訴期間當更無此限
27 制，以落實性平法設置申訴制度，係以維護職場性別平等環

01 境之立法目的。是原告主張性平法的性騷擾行為，應有事發
02 後1年內申訴期限限制，始符立法原意等語，並非可採。

03 (三)本件專案小組之組成，與處理要點第5點及第10點的規定尚
04 有未符：

05 1.性平法第12條第1項第1款、第2項規定：「(第1項)本法所
06 稱性騷擾，謂下列2款情形之一：一、受僱者於執行職務時
07 任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，
08 對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干
09 擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。……(第2項
10)前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作
11 環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知
12 等具體事實為之。」第13條第1項、第3項規定：「(第1項
13)雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者
14 ，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所
15 公開揭示。……(第3項)第1項性騷擾防治措施、申訴及懲
16 戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」又勞動部依上
17 開第3項授權規定發布之訂定準則第2條第1項規定：「僱用
18 受僱者30人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、
19 申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱
20 者。」第7條第2項規定：「雇主為處理前項之申訴，得由雇
21 主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性
22 別之相當比例。」第8條規定：「雇主接獲申訴後，得進行
23 調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。」
24 第9條規定：「申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關
25 係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。」第10條
26 第1項規定：「申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作
27 成懲戒或其他處理之建議。」第12條規定：「性騷擾行為經

01 調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲
02 戒或處理。」據此，公務人員於職場上發生性騷擾之行為，
03 應由各機關依性平法第13條第1項、訂定準則及自訂之工作
04 場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法等相關規定處理之。

05 2. 依被告自訂之處理要點第1點規定：「目的：新北市立○○
06 ○○○○院（以下簡稱本院）為保障性別工作權平等，防治
07 性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當
08 事人之權益，依『性騷擾防治法』、『性騷擾防治準則』、
09 『性騷擾防治法施行細則』、『性別工作平等法』、『工作
10 場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則』，訂定本要
11 點。」第2點第1項第1款第1目、第2項規定：「（第1項）本
12 要點所稱性騷擾，包括：(一)性別工作平等法之性騷擾，謂下
13 列情形之一者：1.受僱者於執行職務時，任何人以性要求、
14 具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅
15 迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身
16 自由或影響其工作表現。……（第2項）適用前項第1款性別
17 工作平等法所稱之性騷擾事件，不適用同一項第2款性騷擾
18 防治法所稱之性騷擾事件。」第5點規定：「本院為處理性
19 騷擾事件之申訴，得組成申訴處理調查委員會（以下簡稱委
20 員會）：(一)由院長擔任召集人，委員會成員由下列組室指派
21 之：1.人事室1人。2.教導組1人。3.保健組1人。4.社工組1
22 人。5.行政組1人。6.日托組1人。7.復健組1人。(二)前款委
23 員人數，女性不得少於1/2，調查小組任期2年，均為無給職
24 ，因故出缺者，由原單位指派合適人選繼任至原任期屆滿之
25 日止。……」第10點規定：「調查時程：確認受理之申訴案
26 件，應於7日內由召集人指派3人以上組成專案小組進行調查
27 ，專案小組須於受理日起2個月內調查完畢，並做成調查報

01 告，提調查單位開會審議，必要時得延長1個月。」第11點
02 規定：「調查結果通知及救濟途徑：(一)有關性別工作平等法
03 之性騷擾事件，本院將以書面通知當事人調查及處理結果（
04 含理由）。對調查結果有異議者，得於20日向本院提出申覆
05 ，經結案後，不得對同一事由再提申訴。……」又被告性騷
06 擾申訴案件處理流程圖之處理流程明載，確認受理之申訴案
07 件，由召集人7日內指定3位以上「委員」組成專案小組進行
08 調查（本院卷第21頁）。據上可知，被告為處理性騷擾事件
09 之申訴，得設置委員會，由院長擔任召集人，院內人事室、
10 教導組、保健組、社工組、行政組、日托組、復健組各指派
11 1人為委員組成，其中女性委員不得少於1/2，以受理性騷擾
12 申訴及調查案件；又對於確認受理之申訴案件，委員會召集
13 人應指派「3人以上委員」組成專案小組進行調查，該小組
14 就調查結果應作成調查報告，提請委員會審議，委員會召開
15 時，依訂定準則第9條規定，並得邀請具相關學識經驗者協
16 助。

17 3. 被告人事室於107年6月1日接獲甲女所提出本件性騷擾申訴
18 ，經被告人事室於107年6月5日簽奉被告院長核可成立專案
19 小組，並於107年6月15日簽請被告院長核准該專案小組由外
20 聘委員即時任現代婦女基金會專案督導李麗慧、新北市八里
21 療養院職能治療科主任張自強、亞東紀念醫院精神科主治醫
22 師鄭懿之、臺北律師工會副秘書長孫則芳律師4人及委員會
23 委員楊舜丞1人組成，此有被告人事室107年6月1日簽辦單、
24 107年6月15日簽呈（被告證據清單修改後可閱覽卷第23、24
25 -26頁）可稽，足見本件專案小組僅由委員會「委員1人」組
26 成，與處理要點第5點及第10點之規定尚有未符，未踐行法
27 定程序，且系爭調查報告又為委員會審議作成原處分之基礎

01 ，因此原處分之作成，有法定程序上的重大瑕疵。
02 (四)原告是否對甲女成立性平法第12條第1項第1款所稱之性騷擾
03 ，經本院職權調查結果，尚有合理懷疑存在，難以確信系爭
04 調查報告之認定與事實相符，原處分就此部分事實認定有誤
05 ：

06 1.性平法所稱「性騷擾」，屬不確定法律概念之規範概念，而
07 此不確定規範概念之解釋及涵攝，係對於具體個案事實所為
08 之評價（性平法第12條規定參照），尚非屬具有高度屬人性
09 之評定、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電機有關之
10 風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定或獨立專家
11 委員會之判斷。是有關專案小組之調查報告相關性騷擾事實
12 認定部分，與不確定法律概念之解釋與涵攝無涉，應由法院
13 依職權調查證據後予以判斷，並無尊重行政機關判斷餘地問
14 題（最高行政法院107年度判字第615號判決意旨參照）。又
15 依性平法第12條第2項規定，性騷擾之認定，應依個案事件
16 發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相
17 對人認知等具體事實綜合判斷。

18 2.原告是否有性平法所稱性騷擾行為的事實，透過專案小組及
19 委員會的調查確認，被告依據委員會調查認定結果所為的書
20 面通知即原處分，為確認性行政處分，並產生後續調整職務
21 、懲處等不利益法律效果（行為時處理要點第12點懲處、追
22 蹤、考核及監督規定參照），故就客觀舉證責任而言，應由
23 行政機關擔保其侵益行政的合法性，如經法院依職權調查結
24 果，事實仍陷於真偽不明者，不利益即應歸由被告負擔。是
25 被告應就原告對甲女有性平法第12條第1項第1款所稱之性騷
26 擾行為的事實存在，負客觀舉證責任。倘經本院職權調查證
27 據，對此待證事實的真正仍存有合理懷疑時，參酌上述說明

01 ，即應由被告負擔敗訴的風險。

02 3. 本件專案小組所作成之系爭調查報告，主要是以事件發生已

03 逾5年，雖難以確認發生日期，惟原告自承對新進員工會在

04 到職日當日或5日內進行職前訓練課程，且其對於是否對甲

05 女進行職前訓練課程，並未積極否認，又原告於專案小組10

06 7年7月10日調查會議中所示範對院生坐姿之轉移位技巧動作

07 ，與原告的陳述一致，另甲女曾就性騷擾事件向不同人員陳

08 述，經專案小組訪談該等人員，其等陳述內容大致相同，亦

09 無前後矛盾之處，原告身為主管與專業教育訓練之師資，理

10 應有更高的性別敏感度，在職前訓練時既疏忽場所之適當性

11 ，且所進行的訓練又非甲女於新進人員時必要學習課程，因

12 而引起其感覺被冒犯、不舒服之感受，進而影響其情緒與日

13 常生活之進行，而認定原告於甲女102年7月剛到職時，經原

14 告對其實施新人職前訓練，構成職場性騷擾，並經委員會10

15 7年8月29日會議決議通過，建議予以原告口頭申誠等情，有

16 系爭調查報告（被告證據清單修改後可閱覽卷第92-106頁）

17 、107年8月29日委員會會議紀錄及簽到單（同卷第111-114

18 頁）可稽。然：

19 (1) 觀之系爭申訴書（被告證據清單修改後可閱覽卷第1-2頁）

20 及甲女於107年7月10日專案小組第二次調查會議紀錄（同卷

21 第30-31頁）之記載，甲女均能明確指明系爭性騷擾事件係

22 發生在其到職當日107年7月8日上午10時至11時，地點在被

23 告○○組辦公室最後排座位，影印機旁角落，並能清楚記憶

24 及具體、詳細描述原告言行舉止的細節，且於事發後之104

25 至106年間，尚向證人C、D、E、F傳述事發經過（同卷第102

26 -103頁），足見甲女對系爭性騷擾事件的印象深刻，當無記

27 錯日期之可能。而原告雖於專案小組107年7月10日調查會議

01 中表示其對新進員工會在到職日當日或5日內進行職前訓練
02 課程，但亦表示其工作場域在新北市○○區的輔具中心，即
03 使要回被告○○院內也要調時間，且其在網路上有很多教學
04 影片，其也會教轉移位，但僅在公開演講場合，才會有肢體
05 接觸，且因其與配偶在同一職場，故對不熟悉的人會保持距
06 離，縱使進行職前訓練課程，亦係以書面方式講解，不太可
07 能於第一天就進行帶走路、轉移位教學，且○○室是開放空
08 間，也有監視器，門不會關，隨時有人進出，即使治療師在
09 另外1間，也會有院生在旁邊使用跑步機等語（同卷第39-41
10 頁）。佐以事發當時原告雖為被告○○組組長，但主要工作
11 場所確在位於新北市○○區的輔具中心，平日亦在該中心簽
12 到及簽退，於107年7月8日當日，原告係全日在○○輔具中
13 心，並未在被告○○院內，於102年7月間亦僅於11日上午因
14 出席主管會議、下午出席102年下半年至103年上半年第一次
15 考績暨甄審委員會、15日上午因參加被告102年個案管理系
16 統擴充ICF暨改善原個案管理系統功能勞務採購案正式驗收
17 ，曾返回被告○○院內開會而已，其餘工作日均在○○輔具
18 中心等情，亦據被告訴訟代理人陳明在卷（本院卷第81、10
19 5-106頁），並有102年7月出勤紀錄（被告證據清單修改後
20 可閱覽卷第66、67頁）、被告102年6月14日新北○行字第10
21 23091694號開會通知單（本院卷第123頁）、被告102年7月1
22 1日新北○行字第1023091994號開會通知單及簽到簿（本院
23 卷第125、126頁）、被告102年7月9日新北○行字第1023091
24 885號函及驗收紀錄（本院卷第127、129頁）足憑。

25 是原告是否曾於系爭調查報告所認定原告於甲女102年7月甫
26 到職時，對甲女進行職前訓練，已非無疑。況且，被告針對
27 不同的新進治療師會安排不同課程，被告對甲女進行之職前

01 訓練即為其員工訓練研習課程時數表上有負責人簽章的項目
02 亦據被告訴訟代理人陳述在卷（本院卷第81頁）。而揆諸
03 甲女之員工訓練研習課程時數表的負責人簽章欄，及專業人
04 員職前訓練效益評量表的考核人簽章欄（被告證據清單修改
05 後可閱覽卷第70-72頁），俱無原告的簽章，並無原告對甲
06 女施以職前訓練之紀錄。足認原告是否於甲女到職日之102
07 年7月8日，或系爭調查報告所認定甲女102年7月到職當月，
08 曾對甲女進行職前訓練，已非無疑。

09 (2) 又依系爭調查報告之專案小組訪談紀錄所載，證人F表示，
10 甲女係於104年6月向其提及欲更換組室工作，表示其與組室
11 及組員互動的過程，不是很能適應，與同事相處得不舒服、
12 工作理念不合等，並描述其在職訓練過程時，在辦公室內，
13 該組室主管有些動作讓甲女覺得不舒服，但證人F在院內從
14 未聽聞此事，更換組室工作又非證人F可決定，乃建議甲女
15 直接向院長提，因性騷擾事涉隱私，且證人F沒有看到，故
16 未曾向其他人提及，嗣後甲女有更換工作，之後在107年考
17 績重新審議會議上，甲女認為考績不公，當下有提到遭性騷
18 擾，與104年6月陳述的內容差不多，但講得更詳細等語（本
19 院卷第138-139頁）；證人D表示，甲女於2、3年前曾告知，
20 其於新人在職訓練時，原告在○○組要教甲女1個幫院生轉
21 移位技術，有碰觸到甲女的身體，讓甲女覺得不舒服，並提
22 及有告知證人A，106年又再次向證人D提，並表示此事讓甲
23 女很不舒服，每次想起來都很想哭等語（本院卷第137-138
24 頁）；證人G表示，甲女於1、2年之某午休時間，表示要告
25 知其1個小秘密，講述剛到職時，原告要教甲女職前訓練，
26 那時只有2人在1間，甲女被原告觸摸身體，原告手從後面弄
27 到甲女胸部，還有摸到大腿及小腿，曾講述過2、3次，並告

01 知曾向證人D及其他人講過當天的遭遇。而證人G曾上過原告
02 1堂有關學生擺位、轉移位的課，該次上課人數約2、30人，
03 原告是請1個男生上來示範等語（本院卷第139頁）；證人C
04 表示，106年間某午休時間，甲女曾向其哭訴之前遭工作伙
05 伴性騷擾，但因當時其注意力在其他院生身上，無法專心聆
06 聽甲女敘述，故具體內容不清楚等語（本院卷第137頁）；
07 證人A則表示，印象中甲女好像曾問過治療師是否需要學習
08 轉移位類似課程，證人A回答新進員工教育訓練（保育員等
09 ）均有類似教育訓練課程，且因其等為團隊合作，治療師都
10 要上此課程，並無區分。又新進員工之教育訓練是有空的治
11 療師就可以當講師，因原告主要在輔具中心，但回來都會分
12 享新知，且從未對其他女同事有不當行為等語（本院卷第13
13 5-136頁）；證人B則表示，不記得甲女提過類似性騷擾的狀
14 況，但有提到與原告有一些工作上的不愉快，現在新進○○
15 組人員第一天的教導都是證人B等人在教，原告不一定會在
16 。至於轉移位的學習，替代役、外籍勞工、生服員進來都會
17 學等語（本院卷第136-137頁）；證人E則表示，不記得甲女
18 曾提過遭遇不舒服觸碰的事，亦未聽聞甲女向別人講過類似
19 事情，其與甲女大多在聊院生的狀況等語（本院卷第138頁
20 ）。由上可知，甲女係因與○○組組員互動不佳、工作理念
21 不合，欲更換組室工作，始於104年6月首次主動向證人F提
22 及系爭性騷擾事件，其後至106年間，又陸續將系爭性騷擾
23 事件主動告知證人D、G、C等非被告○○院內同事知悉，且
24 系爭調查報告所訪談的證人A、B、C、D、E、F、G，僅證人C
25 、D、F、G表示曾聽聞甲女1人片面講述系爭性騷擾事件之發
26 生經過，但其等均非親眼目睹，或於甲女傳述前，曾風聞此
27 事之發生。

01 (3)再依甲女於系爭申述書之記載，系爭性騷擾事件係發生在○
02 ○組辦公室，時間為上午10時至11時，當時為院生與其他復
03 健師即在○○組辦公室走廊另一邊的地墊大教室進行復健（
04 被告證據清單修改後可閱覽卷第1頁）。然依兩造所提事發
05 時○○組辦公室現場照片（本院卷第111-117頁）顯示，○
06 ○組辦公室係屬大門外敞，對外開放的辦公空間，前方並擺
07 設多項運動訓練器材，縱當時院生與其他復健師在○○組辦
08 公室走廊另一邊的地墊大教室進行復健，○○組辦公室仍處
09 於院生、復健師及其他不特定人得隨時進出的狀態，原告又
10 明知辦公室設有監視器設備，殊難想像原告在此客觀環境下
11 ，能從容且長時間與甲女獨處並碰觸其身體，而不被其他人
12 目擊或發現的可能。是原告是否確如委員會依系爭調查報告
13 所認定，於甲女102年7月剛到職時，對其實施職前訓練，構
14 成職場性騷擾，實屬可疑。

15 (4)從而，經本院職權調查證據結果，對委員會依系爭調查報告
16 所為原告成立性騷擾行為的認定，仍有難以排除的合理懷疑
17 ，不能形成原告確有對甲女為性騷擾行為的確信。原告是否
18 有為性騷擾行為既仍有上開合理懷疑之處，本院即難逕予認
19 定，此等事實存否難辨的不利益，即應歸由被告負擔，則原
20 處分此部分的事實認定，應屬有誤。

21 (五)綜上所述，本件專案小組的組成，與處理要點第5點及第10
22 點之規定尚有未符，原處分之作成，有法定程序上的重大瑕
23 疵；且原告是否有委員會依系爭調查報告所認定，於甲女10
24 2年7月剛到職時，對其實施職前訓練，構成職場性騷擾，經
25 本院職權調查結果，尚有合理懷疑存在，難以確信其認定與
26 事實相符。是原告訴請撤銷復審決定及原處分，應屬有據。

27 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

01 經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，無一一論述的必要
02 ，一併說明。

03 中 華 民 國 109 年 12 月 31 日

04 臺北高等行政法院第七庭

05 審判長法官 許麗華

06 法官 陳雪玉

07 法官 孫萍萍

08 一、上為正本係照原本作成。

09 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
10 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判
11 決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

12 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
13 訟法第241條之1第1項前段）

14 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
15 條第1項但書、第2項）

16

17 得不委任律師為訴訟
18 代理人之情形

所 需 要 件

19

20 (一)符合右列情形之一
21 者，得不委任律師
22 為訴訟代理人

- 23 1.上訴人或其法定代理人具備律師資
24 格或為教育部審定合格之大學或獨
25 立學院公法學教授、副教授者。
- 26 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代
27 理人具備會計師資格者。
- 3.專利行政事件，上訴人或其法定代
理人具備專利師資格或依法得為專
利代理人者。

(續上頁)

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18

<p>(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</p>	<ol style="list-style-type: none">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。
<p>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。</p>	

中華民國 109 年 12 月 31 日
書記官 李虹儒