

# 調 查 報 告

壹、案由：據訴，新北市樹林區公所陳員參加106年度廉政署廉政人員訓練班專業學習訓練期間，疑對渠進行性騷擾，經向該訓練班輔導員反映，詎未獲妥適處理，嗣提起申訴及再申訴，該公所及新北市政府疑未詳查事證，逕認性騷擾事件不成立，涉有處理不公等情。究該公所及新北市政府性騷擾申訴及再申訴審議委員組成是否合法？認定性騷擾事件不成立，有無悖離實情及社會常理？相關案關機關處理本案性騷擾事件之認事用法及相關程序有無涉違失情事？實有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

本案<sup>1</sup>經向法務部廉政署(下稱廉政署)、勞動部、衛生福利部(下稱衛福部)、公務人員保障暨培訓委員會(下稱保訓會)、新北市政府、臺北市府、新北市樹林區公所(下稱樹林區公所)調取相關卷證資料<sup>2</sup>，並於108年5月10日訪談陳訴人甲女，同年5月24日分別詢問8名證人及本案行為人陳員，6月25日又分別詢問1名證人、當時參與本案處理之廉政研習中心郭建毅執行秘書及該期許瓊云、林宜璋、侯智騰等3名輔導員。

---

<sup>1</sup> 為瞭解實情，經函請法務部廉政署以107年4月11日廉綜字第10700319590號函及新北市政府以107年3月9日新北府社區字第1070427618號、同年月21日新北府社區字第1070517390號、同年6月14日新北府社區字第1071108981號、同年7月3日新北府社區字第1071250509號等函提供相關卷證資料後，發現相關機關處理程序及認事用法疑涉有違誤，本院爰立案進行調查，

<sup>2</sup> 函復文號分別為：(1)保訓會107年9月4日公訓字第1070019424號函、同年10月2日公訓字第1070039338號函；(2)勞動部107年9月7日勞動條4字第1070072250號函、同年月11日勞動條4字第1070131271號函；(3)衛福部107年9月4日衛部護字第1070127891號函；(4)法務部廉政署107年4月11日廉綜字第10700319590號函、同年9月17日廉綜字第10700358250號函；(5)新北市政府107年3月9日新北府社區字第1070427618號函、同年月21日新北府社區字第1070517390號函、同年6月14日新北府社區字第1071108981號函、同年7月3日新北府社區字第1071250509號函、同年9月11日新北府社區字第1071665455號函；(6)新北市樹林區公所107年9月10日新北樹人字第1072239584號函。

本院嗣於108年6月27日詢問勞動部林明裕政務次長、勞動條件及就業平等司黃維琛副司長、葉翠蘭視察、法務部法律事務司邱銘堂科長、人事處游金純處長、廉政署鄭銘謙署長、檢察室樊家妍檢察官、綜合規劃組張堯星組長及陳世偉科長、人事室蕭宗宏主任、廉政研習中心謝昭文執行秘書、衛福部保護服務司林維言司長、保訓會廖慧全主任秘書、宋狄揚處長、新北市政府社會局張錦麗局長、呂春萍副局長、樹林區公所陳奇正區長、政風室張瑜真主任、人事室戴文宗主任等相關主管暨承辦人員。

最後，本院為釐清各類人員於「職前訓練」及「在職訓練」期間遭受性騷擾是否係屬「執行職務」及法律適用之疑義，除函請法務部及司法院協助提供實務見解<sup>3</sup>外，並函請行政院於108年8月20日邀集跨部會釐清有關各類人員參加職前及在職訓練時遭受性騷擾之法律適用及管轄機關<sup>4</sup>，保訓會並於同年12月16日據以修正相關規定<sup>5</sup>。業調查完畢，茲臚列調查意見如下：

- 一、甲女與陳員分別為105年高考增額錄取人員、地方特考錄取人員，分別分發占缺臺北市政府消防局、樹林區公所後，於106年6月26日至9月29日接受廉政署之「專業學習」實務訓練。甲女結束訓練返回臺北市政府消防局後，向股長陳述及向媒體投訴其於受訓期間遭陳員性騷擾，該府政風處及該公所分別陳報或通報該署。該署為確認調查權責機關而函請保訓會及衛福部釋疑，該會認應由性騷法主管機關衛福部釋疑，該部表

---

<sup>3</sup> 函復文號分別為：(1)法務部108年7月30日法律字第10803511040號函；(2)司法院108年8月7日院台廳民一字第1080019772號函

<sup>4</sup> 行政院函復文號分別為：108年8月1日院臺性平字第1080024191號函及同年9月5日院臺性平字第1080186571號函。

<sup>5</sup> 保訓會108年12月16日公訓字第1082160521號函修正「公務人員考試錄取人員訓練期間遭受性騷擾事件處理須知」(原名稱：「公務人員考試錄取人員基礎訓練(含性質特殊訓練之集中練)期間遇有性騷擾事件之處理須知」)。

示已分發者應由加害人任職之機關進行案件申訴調查。該署及該府政風處遂分別移請樹林區公所受理申訴調查。107年間，該公所認定性騷擾事件不成立，甲女向新北市政府提出再申訴，該府亦認定性騷擾事件不成立。惟查受雇者於執行職務遭受性騷擾事件，應適用性別工作平等法(下稱性工法)而非性騷擾防治法(下稱性騷法)，申訴案應由「被害人」而非「加害人」之雇主受理調查，性工法於公務人員考試錄取人員(下稱考試錄取人員)亦適用之。依學說及實務見解，受僱人之行為外觀具有執行職務之形式在客觀上足以認定其為執行職務者，即為執行職務。考試錄取人員依法接受之職前訓練與日後工作職務及職位具有密切相關，且訓練期間受有實務訓練機關發與之津貼及比照現職人員支給之相關補助與遺族撫慰金。因此，考試錄取人員於訓練期間遭受性騷擾，合於「受僱者於執行職務時」規定，應適用性工法而非性騷法。行政院羅秉成政務委員依本院所請召開跨部會研商會議亦作成相同見解之決議：「職前訓練與未來取得職位或任用具有密切關係，合於性別工作平等法所指執行職務。倘已分配用人機關者，由該機關受理申訴調查；尚未分配者，則由訓練機關(構)受理申訴調查。」保訓會亦於108年12月16日依該決議修正相關規定。因此，甲女提出之職前訓練期間遭受性騷擾申訴案，合於「受僱者於執行職務時」規定，應適用性工法，由其雇主即臺北市消防局受理及調查，其提出之再申訴案應由臺北市消防局受理及調查。惟保訓會、衛福部、廉政署、臺北市消防局、新北市政府、樹林區公所均誤認本件應適用性騷法，致使廉政署及臺北市消防局將本案依性騷法移送樹林區公所，該公所及新北市政府依性騷法分別受理及調查申訴、再申訴案，並均依性騷法認定性騷擾事件

不成立，其移送、受理及調查程序於法不合，上開機關均核有違失。

(一)受僱者於執行職務遭受性騷擾事件，應適用性工法而非性騷法，申訴案應由「被害人」而非「加害人」之雇主受理調查，再申訴案應由「被害人」而非「加害人」雇主所在地之地方主管機關受理調查：

- 1、性工法第12條第1項及第2項規定：「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。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1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(第2項)。」同法第3條第1款並規定：「受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。」同法第13條第1項及第3項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示(第1項)。……第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之(第3項)。」「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第6條第1項規定：「性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。」同準則第7條第2項規

定：「雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。」「性別工作平等申訴審議處理辦法」第2條第1項前段規定：「受僱者或求職者依本法第三十四條規定向地方主管機關申訴時，地方主管機關之性別工作平等會應依本辦法審議。」因此，性工法所規定之申訴受理者是被害人雇主，再申訴之受理者是被害人雇主所在地之地方主管機關。

- 2、性騷法第1條規定：「為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。」同法第13條第1項、第2項及第5項規定：「性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關提出申訴(第1項)。前項直轄市、縣(市)主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查(第2項)。……機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴(第5項)。」因此，性騷法所規定之申訴受理者是加害人之雇主，再申訴之受理者是加害人雇主所在地之地方主管機關。

- 3、據上，受僱者於執行職務遭受性騷擾事件，應適

用性工法而非性騷法，申訴案應由「被害人」而非「加害人」之雇主受理調查，再申訴案應由「被害人」而非「加害人」雇主所在地之地方主管機關受理調查。

(二)甲女與陳員分別為105年高考之廉政類科增額錄取人員、地方特考之廉政類科錄取人員，分別分發占缺臺北市政府消防局政風室科員、樹林區公所政風室課員後，於106年6月26日至9月29日接受廉政署之「專業學習」實務訓練：

- 1、廉政署為培育政風人員具備有政風工作所需之知能與操守，對於「105年特種考試地方政府公務人員考試三等考試暨四等考試廉政類科錄取人員」考試訓練事宜，擬訂「105年特種考試地方政府公務人員考試三等暨四等考試廉政類科錄取人員訓練計畫」(下稱105年地方特考廉政類科訓練計畫)<sup>6</sup>，並報經保訓會於106年4月14日以公訓字第1062160267號函核定在案。該計畫並規定是類考試錄取人員之「實務訓練」分為2個階段，第一階段係於占缺機關進行之「職前訓練」，第二階段為實務訓練，包括職前學習及為期14週之「專業學習」。是類考試錄取人員經「基礎訓練」及2階段「實務訓練」成績均及格後，方取得考試及格證書，完成考試程序。
- 2、甲女係105年公務人員高等考試三級考試增額錄取人員，分發占缺臺北市政府消防局。陳員為105年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員，分發占缺樹林區公所。2人分別接受基礎訓練、實務訓練

---

<sup>6</sup> 廉政署依「公務人員考試錄取人員訓練辦法」第3條規定：「本訓練分為基礎訓練與實務訓練。但性質特殊之高等及普通考試類科或特種考試錄取人員訓練(下稱性質特殊訓練)，得於訓練計畫另定其他訓練。」及同辦法第9條前段規定：「委託申請舉辦考試機關辦理本訓練時，應由該機關擬訂訓練計畫，函送保訓會核定實施。」等規定，訂定該訓練計畫。

之職前學習後，於106年6月26日至9月29日接受廉政署辦理之實務訓練的專業學習。

(三)甲女結束訓練返回臺北市政府消防局後，向股長陳述及向媒體投訴其於受訓期間遭陳員性騷擾，該府政風處、樹林區公所分別陳報、通報廉政署。該署為確認調查權責機關而函請保訓會及衛福部釋疑，該會認應由性騷法主管機關衛福部釋疑，該部表示已分發者應由加害人任職之機關進行案件申訴調查。該署及該政風處分別移請樹林區公所受理申訴調查。107年間，該公所認定性騷擾事件不成立，甲女向新北市政府提出再申訴，該府亦認定性騷擾事件不成立。

- 1、甲女於106年9月29日(星期五)結束專業學習訓練，於同年10月2日(星期一)返回實務訓練機關臺北市政府消防局，其股長詢問其受訓情形，甲女告以其於受訓期間遭同期學員陳員性騷擾，嗣經該局於翌日將此事以電話告知該府政風處。案經該府政風處副處長、視察於同年9月5日訪談甲女後，將面談紀錄於同年9月11日以北市政秘字第10631058500號函陳報廉政署。甲女另於106年10月3日向媒體投訴有關陳員對其性騷擾及遭廉政研習中心冷處理等情，當日媒體即至樹林區公所欲採訪陳員，該公所遂以「政風狀況反映報告表」通報該署。
- 2、案經廉政署請訓練班第1組、第4組及教務組之3名輔導員於106年10月17日至19日分別訪談該期23名學員後，發現陳員確有多次肢體碰觸甲女，甲女並表示不悅，尚有其他女性學員亦遭陳員碰觸。惟該署因保訓會105年6月24日公訓字第1052160487號函訂定之「公務人員考試錄取人員

基礎訓練(含性質特殊訓練之集中訓練)期間遇有性騷擾事件之處理須知」，並無明確規範應由何機關組成性騷擾防治委員會進行評議，於同年月19日分別函請保訓會及衛福部釋疑，該2機關函復內容如下：

- (1) 保訓會106年10月27日公訓字第1060013281號函復稱：按性騷法第7條規定及「公務人員考試錄取人員基礎訓練(含性質特殊之集中訓練)期間遇有性騷擾事件之處理須知」第2點規定，本案如被害人係於考試訓練期間提起申訴，應依上揭處理須知，依被害人提出申訴之時點，由各該機關為調查之權責機關；至所詢應由何機關組成性騷擾防治委員會並進行評議一節，宜洽主管機關衛福部瞭解等語。
- (2) 衛福部106年11月7日衛部護字第106131901號函復稱：依性騷法第13條、性騷擾防治準則第4條及第14條等規定，以及該部104年8月11日召開「性騷擾防治法相關疑義研商會議」決議，加害人於公務人員考試錄取人員訓練、晉升官等訓練及其他相關訓練期間違反性騷擾防治相關規定，應視加害人分發狀況釐清調查權責歸屬(即如未分發至機關【構】、學校任職，其加害人所屬機關應為訓練機關【構】、學校，由訓練機關【構】、學校進行性騷擾案件申訴調查，無須移送至訓練結束後之加害人任職機關；至於已分發至機關【構】、學校，由用人【加害人任職】機關【構】、學校進行性騷擾案件申訴調查)；至有關事件之評議，因性騷法未訂有明文規範，事涉各調查權責單位內部所訂立之性騷擾申訴、調查及處理機制，尚請本諸權責卓處等語。

- 3、廉政署嗣依前揭函示結果，於106年12月14日以廉綜字第10604024120號函請臺北市政府政風處依性騷法相關規定協助甲女向陳員所屬之機關樹林區公所提起申訴，該署並同時以廉綜字第10604024210號函請該公所續行調查及處理。臺北市政府政風處則於同年月20日以北市政秘字第10631351300號函，移請該公所續為調查。
  - 4、樹林區公所接獲前揭函文後，於106年12月22日決議受理該申訴案，並經該公所組成之調查小組於107年1月8日至15日期間訪談相關證人、甲女及陳員，再經該公所於同月24日召開調查會議審議後，認定本件性騷擾事件不成立，復於同月26日將本案調查結果及理由，以新北樹人字第1072213172號函復甲女及陳員在案。甲女不服該公所調查結果，於107年2月21日依性騷法第13條第5項規定向新北市政府提出再申訴。嗣經該府受理再申訴並就該府性騷擾防治委員會成員指派3位委員組成調查小組。案經調查小組於107年3月29日訪談甲女及陳員後完成調查，並經該府於同年5月22日召開性騷擾防治委員會第4屆第2次會議審議，決議：性騷擾事件不成立。
- (四)性工法於考試錄取人員亦適用之。「執行職務」之判斷標準係採客觀說，若受僱人之行為外觀具有執行職務之形式，在客觀上足以認定其為執行職務者，即屬於執行職務之範疇。考試錄取人員係依法接受必要之職前訓練，與日後工作與職務具有密切相關，且訓練期間受有實務訓練機關發與之津貼及比照現職人員支給之相關補助與遺族撫慰金。本院函請行政院邀集相關部會釐清疑義，該院羅秉成政務委員召開跨部會研商會議後，針對「公務人員考

試錄取人員於職前訓練遭性騷擾時之法律適用及管轄」，作成決議：「職前訓練與未來取得職位或任用具有密切關係，合於性別工作平等法所指執行職務。倘已分配用人機關者，由該機關受理申訴調查；尚未分配者，則由訓練機關(構)受理申訴調查。」保訓會於108年12月16日據以修正有關考試錄取人員因訓練而遭受性騷擾時得依性工法提起申訴，由被害人已分配之用人機關受理申訴調查。因此，甲女申訴其於職前訓練期間遭受性騷擾案件，合於「受僱者於執行職務時」規定，應適用性工法而非性騷法：

- 1、關於考試錄取人員於職前訓練期間是否屬「執行職務」、遭受性騷擾時之法律適用等疑義，本院函請保訓會、勞動部及衛福部函復說明，彙整如下表所示：

疑義項目	機關函復本院之內容
關於考試錄取人員於集中訓練時遭受性騷擾，是否係屬執行職務時遭受性騷擾、應適用性工法或性騷法一節。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.勞動部函復說明：性工法第12條規定所稱「執行職務」之認定，應視個案發生背景與職務有無關聯性、被害人與行為人之關係及是否為職務給予機會之行為等具體事實以為判斷，前經該部106年7月31日勞動條4字第1060131613號函釋在案；保訓會「公務人員考試錄取人員基礎訓練(含性質特殊訓練之集中訓練)期間遇有性騷擾事件之處理須知」，明定該等人員於受訓期間遭受性騷擾事件之申訴及調查處理機制；至有關考試錄取人員於集中訓練(即基礎訓練及專業學習訓練)中若遭受同為受訓學員性騷擾，究是否係屬「執行職務時遭受性騷擾」，因涉個案事實認定，宜循該處理須知所定程序，由各該調查權責機關依相關規定及個案事實認定之。</li> <li>2.保訓會函復說明：依性工法第12條第1項第1款「執行職務」之認定，應視個案發生背景</li> </ol>

疑義項目	機關函復本院之內容
	<p>與職務有無關聯性、被害人與行為人之關係及是否為職務給予機會之行為等具體事實以為判斷；因「基礎訓練」及「性質特殊訓練之集中訓練(如地方特考廉政類科之專業訓練)」階段均屬集中受訓上課性質，係以課堂教學、案例、狀況推演、現場見習方式辦理，並非如在職場上，即並無在機關實際執行職務之情形，似不適用性工法，而宜適用性騷法。</p> <p>3.衛福部函復說明：性騷法第1條第2項但書規定：「適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。」保訓會曾於104年3月25日向該部函詢有關「性騷法第13條所定加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關」之疑義，該部遂於104年8月11日召開「性騷法相關疑義研商會議」，其中有關保訓會所詢疑義，決議略以：加害人於考試訓練期間違反性騷法規定之所屬機關，如未分發至機關(構)、學校任職，其加害人所屬機關應為訓練機關(構)、學校，由訓練機構(構)、學校進行性騷擾案件申訴調查，無須移送至訓練結束後之加害人任職機關；至已分發至機關(構)、學校任職者，其加害人所屬機關則為用人(加害人任職)機關(構)、學校，由用人(加害人任職)機關(構)、學校進行性騷擾案件申訴調查。</p>
關於考試錄取人員於用人機關/構(即受訓人員占缺之機關/構)接受「職前訓練」時若遭性騷擾，是	<p>1.勞動部函復表示略以：性工法第12條所稱「執行職務」之認定，應視個案發生背景與職務有無關聯性、被害人與行為人之關係及是否為職務給予機會之行為等具體事實以為判斷；有關考試錄取人員於用人機關/構(即受訓人員占缺之機關/構)「職前訓練」中遭受性騷擾，究是否係屬「執行職務時遭受性騷擾」，因涉個案事實認定，仍應依公務人員相關人事法令規定，由各該受理申訴、調查</p>

疑義項目	機關函復本院之內容
否係屬於執行職務時或因執行職務所給予之機會遭受性騷擾、應適用性工法或性騷法一節。	及救濟之權責機關依相關規定及個案事實認定之。 2.保訓會函復表示略以：「職前學習」期間，考試錄取人員係分配至擬任職務之用人機關接受訓練，屬公務人員考試程序之一環，該期間之第1個月(不含基礎訓練期間)不得具名簽辦公文書，其餘時間則在輔導員輔導下具名試辦所指派之工作，與正式公務人員尚屬有別，惟是否屬性工法規範之「執行職務」範疇，允宜依實際之指派工作內容認定之。

2、性工法於考試錄取人員亦適用之。關於「執行職務」之判斷標準係採客觀說，依行為之外觀斷之，若受僱人之行為外觀具有執行職務之形式，在客觀上足以認定其為執行職務者，即屬於執行職務之範疇。考試錄取人員係依法接受必要之職前訓練，與日後工作與職務具有密切相關，且訓練期間受有實務訓練機關發與之津貼及比照現職人員支給之相關補助與遺族撫慰金，故其於職前訓練期間遭受性騷擾，合於「受僱者於執行職務時」規定，應適用性工法而非性騷法：

(1) 性工法於考試錄取人員亦適用之：

〈1〉性工法第2條第2項前段規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。」

〈2〉公務人員保障法第102條第1項第5款規定：「下列人員準用本法之規定：……五、應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。」此款於92年間增訂之理由為：「經考試錄取占機關編制職缺參加學習或訓練人員，雖仍未依法任用，惟其於該期間仍有執行公務之行

為，為保障其權益，爰增列第五款準用本法規定。<sup>7</sup>該款嗣於106年間修正之理由為：「鑑於經考試錄取未占機關編制職缺參加訓練人員，雖未具法定任用資格，惟其訓練期間仍有執行公務行為，且亦負有公務員服務法所定之義務<sup>8</sup>。復以自106年起公務人員考試錄取人員訓練，將全面實施未占缺訓練，且『公務人員考試錄取人員訓練辦法』於105年2月5日修正時，已將『占缺訓練人員』及『未占缺訓練人員』之用語均修正為『受訓人員』。為保障受訓人員之權益，爰修正第1項第5款規定將應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，均納為本法之準用對象。」<sup>9</sup>

〈3〉前行政院勞工委員會(103年2月17日改制升格為勞動部)於92年4月29日以勞動三字第0920024233號令釋略以：茲核定有關性工法第2條第2項規定之「公務人員」定義範圍，以公務人員保障法所定適用或準用範圍為界定之依據。

〈4〉基上，性工法第2條第2項規定之公務人員，係包含考試錄取參加訓練之人員，且公務人員保障法於增訂及修正第102條第1項第5款時，其立法理由均明載考試錄取人員於訓練

<sup>7</sup> 資料來源：立法院公報，第92卷，第25期，院會紀錄，第101頁。

<sup>8</sup> 查保訓會105年5月18日公訓字第1052160447號函釋：「按銓敘部82年7月9日82台華法一字第0868706號函釋，公務人員考試錄取人員於訓練期間，宜視為服務法所稱之公務員。現服務法主管機關銓敘部雖以105年5月3日部法一字第10541015751號令，停止適用該部82年7月9日上開函。惟以考試錄取人員訓練期間係屬轉銜成為正式公務人員之階段，渠等於訓練期間仍可能於未來擬任職務之職場接觸政府機關相關業務，服務法揭櫫之各種義務(例如：忠實、服從、保密、保持品位、堅守崗位、經商之禁止、兼職之限制、保管文書財務之責任……等)，仍宜有遵守之必要。是以，本會基於考試錄取人員訓練主管機關立場，為使渠等錄取人員有遵循準據，爰考試錄取人員訓練期間之倫理規範，仍比照服務法及相關法令規定辦理。」

<sup>9</sup> 資料來源：立法院公報，第106卷，第60期，院會紀錄，第849頁。

期間有執行公務之行為，並負有公務員服務法所定之義務。

- (2) 從法務部函復有關民法第188條第1項所稱「執行職務」<sup>10</sup>之學者及實務見解內容顯示，關於「執行職務」之判斷標準係採客觀說，依行為之外觀斷之，若受僱人之行為外觀具有執行職務之形式，在客觀上足以認定其為執行職務者，即屬於執行職務之範疇：

〈1〉學者見解：

《1》民法第188條第1項所定「執行職務」之行為，應包括「職務上之行為」及「職務上予以機會之行為」。前者又包括執行職務之行為(受僱人之行為即為職務之執行)、執行職務之方法違法(以不法之方法達到職務上之目的)、怠於執行職務(職務上應執行而不執行)三種情形。後者則包括濫用職務之行為(以執行職務為方法，以達其他不法目的之行為)、與執行職務之時間或處所有密切關係之行為(孫森焱，民法債編總論上冊，2014年10月修訂版，第297頁至第299頁參照)。

《2》受僱人的行為是否屬於執行職務，不能依僱用人與受僱人的意思而決定，實值贊同。但悉以僱用人的行為外觀而認定，亦值商榷。僱用人責任的依據，係使用他人，享用其利者，應承擔其害，負其責任，僱用人並具有較佳能力，得藉商品勞務的價

---

<sup>10</sup> 民法第188條第1項規定：「受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。」

格或保險分散損害。關於執行職務範圍的認定，亦應考慮「內在關聯」，即須與僱用人所委辦職務具有通常合理關聯性，僱用人對此可為預見，事先防範，並計算其可能的損害，內化於經營成本，予以分散(王澤鑑，侵權行為法，2015年6月增訂新版，第570頁至第572頁參照)。

〈2〉多數司法實務見解係採「客觀說」：

《1》最高法院42年台上字第1224號判例：「民法第一百八十八條第一項所謂受僱人因執行職務不法侵害他人之權利，不僅指受僱人因執行其所受命令，或委託之職務自體，或執行該職務所必要之行為，而不法侵害他人之權利者而言，即受僱人之行為，在客觀上足認為與其執行職務有關，而不法侵害他人之權利者，就令其為自己利益所為亦應包括在內。」

《2》最高法院90年度台上字第1991號判決：「民法第一百八十八條第一項所稱之『執行職務』，初不問僱用人與受僱人之意思如何，一以行為之外觀斷之，即是否執行職務，悉依客觀事實決定。苟受僱人之『行為外觀』具有執行職務之形式，在客觀上足以認定其為執行職務者，就令其為濫用職務行為，怠於執行職務行為或利用職務上之機會及與執行職務之時間或處所有密切關係之行為，自應涵攝在內。」

《3》最高法院94年度台上字第1855號判決：「民法第一百八十八條第一項所謂受僱人因執行職務不法侵害他人之權利，不僅

指受僱人因執行其所受命令，或委託之職務自體，或執行該職務所必要之行為，而不法侵害他人之權利者而言，即受僱人之行為，在客觀上足認為與其執行職務有關，而不法侵害他人之權利者，就令其為自己利益所為亦應包括在內。再接受僱人執行職務不法侵害他人權利之行為，不以受僱人執行職務範圍內之行為為限，並包括與執行職務相牽連或職務上予以機會之行為在內。」

《4》最高法院103年度台上字第1114號判決：「按民法第一百八十八條第一項前段規定：受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。揆其立法旨趣，乃因日常生活中，僱用人恆運用受僱人為其執行職務而擴張其活動範圍及事業版圖，以獲取利益、增加營收；基於損益兼歸之原則，自應加重其責任，使其連帶承擔受僱人不法行為所造成之損害，俾符事理之平。且僱用人之經濟上恆比受僱人具有較充足之資力，令僱用人與受僱人連帶負損害賠償責任，亦可使被害人獲得較多賠償之機會，以免求償無著，有失公平。因此，該條項所謂受僱人執行職務，不僅包括受僱人執行其所受命令，或委託之職務自體，或執行該職務所必要之行為，即受僱人濫用職務或利用職務上之機會，在外形容觀上足認與執行職務有關者，就令其為自己利益所為亦應包含在內(本院十八年上字

第八七五號、四十二年台上字第一二二四號判例參照)。苟受僱人係利用僱用人職務上給予之機會所為之不法行為，依社會一般觀念，該不法行為乃僱用人事先所得預見，並可經由其內部監控制度加以防範；且被害人係正當信賴受僱人之行為為職務範圍內之行為，而與之交易，僱用人並因之獲有利益，而在外形客觀上足認與執行職務有所關聯者，即可涵攝在上開規定之構成要件中，初與受僱人之行為是否成立犯罪行為無涉，以合理保護被害人之權益。」

《5》最高法院104年度台上字第977號判決：「按民法第一百八十八條第一項所謂受僱人因執行職務不法侵害他人之權利，所稱之執行職務，除執行所受命令或所受委託之職務本身外，受僱人如濫用職務或利用職務上之機會及與執行職務之時間或處所有密切關係之行為，在客觀上足認為與其執行職務有關，而不法侵害他人之權利者，亦應包括在內。然若於客觀上並不具備受僱人執行職務之外觀，或係受僱人個人之犯罪行為而與執行職務無關者，即無本條之適用。」

(3) 考試錄取人員係依法接受考試訓練，訓練包含基礎訓練及實務訓練，屬必要之職前訓練，與日後工作職務與職位具有密切相關，且訓練期間受有實務訓練機關發與之津貼及比照現職人員支給之相關補助與遺族撫慰金：

〈1〉公務人員考試法第21條第1項明定：「公務人員

各等級考試正額錄取者，按錄取類科，依序分配訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，依序分發任用。列入候用名冊之增額錄取者，由分發機關或申請舉辦考試機關配合用人機關任用需要依其考試成績定期依序分配訓練；其訓練及分發任用程序，與正額錄取者之規定相同。」公務人員訓練進修法第4條亦明定：「公務人員考試錄取人員、初任公務人員、升任官等人員、初任各官等主管人員，應依本法或其他相關法令規定，接受必要之職前或在職訓練。」

〈2〉「公務人員考試錄取人員訓練辦法」第3條規定：「本訓練分為基礎訓練與實務訓練。但性質特殊之高等及普通考試類科或特種考試錄取人員訓練，得於訓練計畫另定其他訓練。」同辦法第5條規定：「基礎訓練以充實初任公務人員應具備之基本觀念、品德操守、服務態度及行政程序與技術為重點。實務訓練以增進有關工作所需知能及考核品德操守、服務態度為重點。」同辦法第26條第1項第3款、第4款及第27條第1項又分別規定：「占缺訓練人員，由各職缺所在之用人機關(構)學校依下列標準發給津貼：三、高等考試三級考試或特種考試三等考試錄取者比照委任第五職等本俸五級俸給。四、普通考試或特種考試四等考試錄取者比照委任第三職等本俸一級俸給。」「占缺訓練人員訓練期間，得比照用人機關(構)學校現職人員支給婚、喪、生育、子女教育補助，及比照用人機關(構)學校現職人員撫卹相關規定

之標準支給遺族撫慰金，並參加全民健康保險、公教人員保險。」

〈3〉因此，考試錄取人員依法應接受考試訓練，訓練並分為基礎訓練及實務訓練，前者由保訓會所屬國家文官學院辦理，後者則由各用人機關(構)學校辦理，均屬必要之職前訓練，與日後工作與職位具有密切相關；且訓練期間受有實務訓練機關發與之津貼及比照現職人員支給之相關補助與遺族撫慰金。且本案廉政署報請保訓會核定之105年地方特考廉政類科錄取人員訓練計畫亦明載，該署辦理實務訓練之重點係為「增進有關工作所需知能及考核品德操守、服務態度」，且為增進是類考試錄取人員於工作所需之法律、紀律、專業及應用職能等，由該署辦理專業學習訓練(即廉政人員訓練班)，並採集中調訓方式為之。廉政類科考試錄取人員係分發至各用人機關之政風機構占缺並接受職前訓練，與日後政風工作與職位具有密切關係。

(4) 據上所述，考試錄取人員接受之考試訓練分為基礎訓練及實務訓練，訓練期間雖尚未依法任用，惟仍有執行公務之行為，亦負有公務員服務法所定之義務，係公務人員保障法準用之對象，並適用性工法。且目前學者及實務見解對於「執行職務」之判斷採客觀說，即以受僱人之行為外觀具有執行職務之形式，在客觀上足以認定其為執行職務者，即屬之；而考試錄取人員依法接受之考試訓練性質屬職前訓練，與日後工作及職位具有密切關係，並受有

實務訓練機關發與之津貼及相關補助與遺族撫慰金，從客觀形式上，應屬於執行職務之範疇。故其於職前訓練期間遭受性騷擾，合於「受僱者於執行職務時」規定，應適用性工法而非性騷法。

- 3、本院函請行政院邀集相關部會釐清疑義，該院羅秉成政務委員召開跨部會研商會議後，針對「公務人員考試錄取人員於職前訓練遭性騷擾時之法律適用及管轄」，決議：「職前訓練與未來取得職位或任用具有密切關係，合於性別工作平等法所指執行職務。倘已分配用人機關者，由該機關受理申訴調查；尚未分配者，則由訓練機關(構)受理申訴調查。」保訓會於108年12月16日據以修正有關考試錄取人員因訓練而遭受性騷擾時得依性工法提起申訴，由被害人已分配之用人機關受理申訴調查：

- (1) 本院為釐清確認考試錄取人員接受之職前訓練，究否屬於「執行職務」及遭受性騷擾時之法律適用等疑義，以維護被害人申訴權益，遂函請行政院召開跨部會研商會議並將具體結論函復本院。案經行政院由羅秉成政務委員於108年8月20日邀集保訓會、勞動部及該部勞動力發展署、衛福部、教育部、國防部、法務部、行政院人事行政總處、法務部司法官學院、國家文官學院、國立政治大學公共行政及企業管理教育中心、行政院衛福勞動處、外交國防法務處、法規委員會、性別平等處等機關單位，召開「軍公教人員及勞工等各類受訓人員參加『職前訓練』及『在職訓練』遭受性騷擾適用法規研商會議」後，針對各類人員於「職前訓練」

及「在職訓練」遭性騷擾時之法律適用及管轄，獲致相關結論，並將會議紀錄以同年9月5日院臺性平字第1080186571號函復本院，依其決議彙整如下表所示：

訓練性質	人員類別	身分	行為	法律適用	管轄
職前訓練	公務人員 (即公務人員考試錄取人員)	因考試錄取人員係公務人員保障法、公務人員訓練進修法準用或適用範疇，且權利義務亦比照公務人員，屬準公務員，具性工法所稱公務人員身分。	職前訓練與未來取得職位或任用具有密切關係，合於性工法所指執行職務。	性工法	倘已分配用人機關者，由該機關受理調查；尚未分配者，則由訓練機關(構)受理調查。
	教育人員 (即實習學生)	實習學生(因師資培育法修正，原實習教師修正為實習學生)係屬學生。	-	實習期間遭他方即校長、教師、職員、工友或(實習)學生騷擾者，適用性別平等教育法；惟他方未具身分者，因實習學生非屬性工法所稱教育人員，而應適用性騷法。	適用性別平等教育法(下稱性教法)者，由行為人所屬或實習學校受理調查；適用性騷法者，則由加害人所屬機關(構)等受理調查。
	軍職人員 (即軍事學校、預備學校學生)	軍事學校、預備學校學生尚未納入性別平等教育法適用範疇，復未具性工法所謂軍職人員身分。	-	性騷法；國防部並訂有「軍事學校預備學校校園性騷擾處理辦法」，而應適用性騷法。	由行為人(加害人)所屬學校受理調查。

訓練性質	人員類別	身分	行為	法律適用	管轄
				擾或性霸凌處理要點」規範。	
	勞工	除技術生、實習生明文規定適用性工法外，端視僱傭關係(勞工與雇主間之從屬性)成立與否為斷，如未具備僱傭關係者，即非性工法所稱受僱者。	職前訓練與未來取得職位或任用工具密切關係，於性工法所謂職務。	如已成立僱傭關係者，適用性工法；未具僱傭關係者，則適用性騷法。	適用性工法，由被雇人受理申訴調查；騷擾者，則由加害人關等受調查。亦視僱傭關係成立與否，而適用性工法或性騷法。
在職訓練	公務人員(泛指公務人員保障法適用或準用之人員【公務人員考試錄取人員除外】)、軍職人員(即現役軍【士】官、士兵及聘僱人員)、勞工	均已具備性工法各該身分	在職訓練與未來取得職位或任用工具密切關係，於性工法所指執行職務。	性工法 (按：國防部目前就進修、深造等教育之軍校預備學校校園性侵害性騷擾或性霸凌處理要點」處理)。	
	教育人員(即教師法所定教	兼具性別平等教育法、性工法，亦即視他方	在職訓練與未來取得職務或	如遭他方即(實習)學生性騷	適用性別平等教育法者，由行

訓練性質	人員類別	身分	行為	法律適用	管轄
	師)	是否係(實習)學生身分,而適用性別平等教育法或性工法。	任用具有密切關係,合於性工法所指定執行職務。	擾者,適用性別平等教育法;倘他方未具身分者,則適用性工法。	為人(加害人)所屬學校受理申訴調查;適用性工法者,則由被屬人所屬學校受理申訴調查。

(2) 保訓會依據前揭會議決議，於108年12月16日以公訓字第1082160521號函將「公務人員考試錄取人員基礎訓練(含性質特殊訓練之集中訓練)期間遇有性騷擾事件之處理須知」，修正名稱為「公務人員考試錄取人員訓練期間遭受性騷擾事件處理須知」，並修正該處理須知第3點規定為：「考試錄取人員於訓練期間，因訓練而遭受性騷擾時，得依性別工作平等法規定向下列機關提起申訴：(一)被害人已分配<sup>11</sup>至用人機關者，由該機關受理申訴調查(例如：高普考錄取人員分配至用人機關接受實務訓練【含於實務訓練期間調受文官學院辦理之基礎訓練】)。(二)被害人尚未分配至用人機關者，由該訓練機關(構)學校受理申訴調查(例如：公務人員特種考試一般警察人員考試錄取人員經通知至臺灣警察專科學校接受教育訓練)。」

(五) 廉政署、臺北市政府政風處依保訓會、衛福部函釋將本案依性騷法移由樹林區公所受理及調查，該公

<sup>11</sup> 依據該處理須知第2點規定：「分配：指依公務人員考試及格人員分發辦法第二條第二款及第五條規定，由分發機關或申請舉辦考試機關就用人機關所報職缺，依據考試錄取人員考試種類、名次等，決定並通知考試錄取人員至指定機關(構)學校實施訓練。」

所及新北市政府均依性騷法受理及調查申訴、再申訴案而認定性騷擾事件不成立，其移送、受理及調查程序均於法不合，核有重大違失：

- 1、本案應適用性工法，由被害人甲女提出之性騷擾申訴案，依法應由其雇主即臺北市政府消防局受理及調查，其提出之再申訴案，依法應由臺北市政府由受理及調查。
- 2、保訓會係掌理公務人員考試錄取訓練之主管機關<sup>12</sup>，為釐清考試錄取人員於訓練期間發生性騷擾事件之調查權責機關，前於105年6月24日訂定「公務人員考試錄取人員基礎訓練(含性質特殊訓練之集中訓練)期間遇有性騷擾事件之處理須知」，惟當時該會錯誤認定是類人員於基礎訓練(含集中訓練)期間遭受性騷擾，非屬「受僱者於執行職務時」，應適用性騷法而不適用性工法，並於該處理須知中，規範以「加害人」所屬或辦理「加害人」基礎/集中訓練之機關(構)學校，作為調查權責機關。
- 3、廉政署函請保訓會、衛福部釋疑後，該署及臺北市政府政風處依其回復將本件申訴案適用性騷法而移由加害人陳員所屬之樹林區公所受理及調查，嗣新北市政府亦適用性騷法而受理及調查再申訴案，該2機關並均認定性騷擾事件不成立之決議，其移送、受理及調查程序均於法不合，核有重大違失。

---

<sup>12</sup> 依據公務人員保障暨培訓委員會組織法第2條第1項第6款規定：「公務人員保障暨培訓委員會掌理下列事項：六、關於公務人員考試錄取、升任官等、行政中立及其他有關訓練事項。」再據「公務人員考試錄取人員訓練辦法」第6條規定：「基礎訓練由公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)所屬之國家文官學院(以下簡稱文官學院)辦理或委託訓練機關(構)學校辦理。實務訓練由保訓會委託各用人機關(構)學校辦理。但實務訓練期間，得實施集中訓練，並由保訓會委託相關機關辦理。性質特殊訓練得由保訓會委託申請舉辦考試機關辦理。」因此，保訓會係掌理公務人員考試錄取訓練之主管機關。

(六)綜上，甲女與陳員分別為105年高考增額錄取人員、地方特考錄取人員，分別分發占缺臺北市政府消防局、樹林區公所後，於106年6月26日至9月29日接受廉政署之「專業學習」實務訓練。甲女結束訓練返回臺北市政府消防局後，向股長陳述及向媒體投訴其於受訓期間遭陳員性騷擾，該府政風處及該公所分別陳報或通報該署。該署為確認調查權責機關而函請保訓會及衛福部釋疑，該會認應由性騷法主管機關衛福部釋疑，該部表示已分發者應由加害人任職之機關進行案件申訴調查。該署及該府政風處遂分別移請樹林區公所受理申訴調查。107年間，該公所認定性騷擾事件不成立，甲女向新北市政府提出再申訴，該府亦認定性騷擾事件不成立。惟查受雇者於執行職務遭受性騷擾事件，應適用性工法而非性騷法，申訴案應由「被害人」而非「加害人」之雇主受理調查，性工法於考試錄取人員亦適用之。依學說及實務見解，受僱人之行為外觀具有執行職務之形式在客觀上足以認定其為執行職務者，即為執行職務。考試錄取人員依法接受之職前訓練與日後工作職務及職位具有密切相關，且訓練期間受有實務訓練機關發與之津貼及比照現職人員支給之相關補助與遺族撫慰金。因此，考試錄取人員於訓練期間遭受性騷擾，合於「受僱者於執行職務時」規定，應適用性工法而非性騷法。行政院羅秉成政務委員依本院所請召開跨部會研商會議亦作成相同見解之決議：「職前訓練與未來取得職位或任用具有密切關係，合於性別工作平等法所指執行職務。倘已分配用人機關者，由該機關受理申訴調查；尚未分配者，則由訓練機關(構)受理申訴調查。」保訓會亦於108年12月16日依該決議修正相關規定。因此，甲女提出之職前訓練期間遭受性騷擾申訴案，合於

「受僱者於執行職務時」規定，應適用性工法，由其雇主即臺北市政府消防局受理及調查，其提出之再申訴案應由臺北市政府受理及調查。惟保訓會、衛福部、廉政署、臺北市政府、新北市政府、樹林區公所均誤認本件應適用性騷法，致使廉政署及臺北市政府將本案依性騷法移送樹林區公所，該公所及新北市政府依性騷法分別受理及調查申訴、再申訴案，並均依性騷法認定性騷擾事件不成立，其移送、受理及調查程序於法不合，上開機關均核有違失。

- 二、甲女申訴其於職前訓練期間遭受性騷擾案件，依性工法應由被害人甲女之雇主即臺北市政府消防局受理及調查，再申訴案應由臺北市政府勞工局受理及調查。樹林區公所對本案並無管轄權限，卻違法受理調查並錯誤適用性騷法而作成性騷擾事件不成立之處分，此行政處分因欠缺事務權限且具有明顯重大之瑕疵，依行政程序法第111條第6、7款規定應屬無效，該公所得依該法第113條第1項規定依職權確認之。退步而言，該處分縱非無效，亦屬違法之行政處分且未具行政程序法第114條第1項得補正情形，該公所得依該法第117條規定撤銷之。新北市政府受理再申訴案後，對該公所之上開無效或違法行政處分，不僅未加以撤銷，竟亦錯誤適用性騷法而作成性騷擾事件不成立之處分，其處分具有明顯重大之瑕疵，依行政程序法第111條第7款規定應屬無效，該府得依該法第113條第1項規定依職權確認之。退步而言，該處分縱非無效，亦屬違法之行政處分且未具行政程序法第114條第1項得補正情形，該府得依該法第117條規定撤銷之。新北市政府及樹林區公所對於其所為之上開無效或違法行政處分，應依職權確認或撤銷之，將案件移送有管轄權之臺北市政府消防局重新調查，以保障被害人權益。

- (一) 行政程序法第11條第1項規定：「行政機關之管轄權，依其組織法規或其他行政法規規定之。」同法第17條第1項規定：「行政機關對事件管轄權之有無，應依職權調查；其認無管轄權者，應即移送有管轄權之機關，並通知當事人。」同法第111條第6、7款規定：「行政處分有下列各款情形之一者，無效：……六、未經授權而違背法規有關專屬管轄之規定或缺乏事務權限者。七、其他具有重大明顯之瑕疵者。」同法第113條第1項規定：「行政處分之無效，行政機關得依職權確認之。」同法第114條第1項規定：「違反程序或方式規定之行政處分，除依第一百一十一條規定而無效者外，因下列情形而補正：一、須經申請始得作成之行政處分，當事人已於事後提出者。二、必須記明之理由已於事後記明者。三、應給予當事人陳述意見之機會已於事後給予者。四、應參與行政處分作成之委員會已於事後作成決議者。五、應參與行政處分作成之其他機關已於事後參與者。」同法第117條規定：「違法行政處分於法定救濟期間經過後，原處分機關得依職權為全部或一部之撤銷；其上級機關，亦得為之。但有下列各款情形之一者，不得撤銷：一、撤銷對公益有重大危害者。二、受益人無第一百十九條所列信賴不值得保護之情形，而信賴授予利益之行政處分，其信賴利益顯然大於撤銷所欲維護之公益者。」
- (二) 如前所述，受僱者於執行職務遭受性騷擾事件，應適用性工法而非性騷法，申訴案應由「被害人」而非「加害人」之雇主受理調查，再申訴案應由「被害人」而非「加害人」雇主所在地之地方主管機關受理調查。甲女申訴其於職前訓練期間遭受性騷擾案件，合於「受僱者於執行職務時」規定，應適用性

工法而非性騷法，申訴案應由甲女之雇主即臺北市政府消防局受理及調查，再申訴案應由臺北市政府勞工局受理及調查。

(三) 廉政署將甲女申訴案移送樹林區公所，惟該公所並非被害人所屬機關，對本案並無管轄權限，卻未依行政程序法第17條第1項規定將案件移送有管轄權之臺北市政府消防局，反受理調查並錯誤適用性騷法而作成性騷擾事件不成立之處分，此行政處分因欠缺事務權限且具有明顯重大之瑕疵，依該法第111條第6、7款規定，應屬無效，行政機關依該法第113條第1項規定得依職權確認之。退步而言，該處分縱非無效，亦屬違法之行政處分且未具行政程序法第114條第1項得補正情形，原處分機關依該法第117條規定得依職權撤銷之。新北市政府受理再申訴案後，對於該公所之上開無效或違法行政處分，不僅未加以撤銷，竟亦錯誤適用性騷法而作成性騷擾事件不成立之處分，其處分具有明顯重大之瑕疵，依行政程序法第111條第7款規定，應屬無效，行政機關得依該法第113條第1項規定依職權確認之。退步而言，該處分縱非無效，亦屬違法之行政處分且未具行政程序法第114條第1項得補正情形，原處分機關依該法第117條規定得依職權撤銷之。

(四) 綜上，甲女申訴其於職前訓練期間遭受性騷擾案件，依性工法應由被害人甲女之雇主即臺北市政府消防局受理及調查，再申訴案應由臺北市政府勞工局受理及調查。樹林區公所對本案並無管轄權限，卻違法受理調查並錯誤適用性騷法而作成性騷擾事件不成立之處分，此行政處分因欠缺事務權限且具有明顯重大之瑕疵，依行政程序法第111條第6、7款規定應屬無效，該公所得依該法第113條第1項規定依職權

確認之。退步而言，該處分縱非無效，亦屬違法之行政處分且未具行政程序法第114條第1項得補正情形，該公所得依該法第117條規定撤銷之。新北市政府受理再申訴案後，對該公所之上開無效或違法行政處分，不僅未加以撤銷，竟亦錯誤適用性騷擾法而作成性騷擾事件不成立之處分，其處分具有明顯重大之瑕疵，依行政程序法第111條第7款規定應屬無效，該府得依該法第113條第1項規定依職權確認之。退步而言，該處分縱非無效，亦屬違法之行政處分且未具行政程序法第114條第1項得補正情形，該府得依該法第117條規定撤銷之。新北市政府及樹林區公所對於其所為之上開無效或違法行政處分，應依職權確認或撤銷之，將案件移送有管轄權之臺北市政府消防局重新調查，以保障被害人權益。

三、甲女與陳員於106年6月26日至9月29日參加廉政署為期14週之廉政人員訓練班專業學習訓練，甲女陳訴其於受訓期間遭陳員搭肩、碰觸、拉手、偷拍照、監視、不斷以通訊軟體LINE傳送訊息等一連串性騷擾行為，陳員坦承對甲女有碰觸4次、拍照、監視、以LINE傳送訊息等行為，惟否認係性騷擾，並稱其監視甲女之行為係應許瓊云輔導員之請求。案經本院詳查並詢問相關證人，綜合全部證據事實及整體情況後發現，陳員對甲女確有違反其意願之碰觸、拍照等行為，且碰觸之發生時間及頻率並非只有陳員所承之4次行為。2位女學員於8月14日桌球比賽時曾當面質疑、提醒陳員碰觸甲女肩膀之不妥行為，甲女亦自106年8月14日開始接連以擺臭臉、表達其喜歡帥哥及脾氣不好、甩開、拍開、出言「不要碰我」等方式，對陳員表示不滿、討厭，陳員卻無視於甲女有不舒服、不悅、

遭冒犯之感受與反應，仍再碰觸，直至甲女於同年8月30日再次當面喝止：「不要碰我」，陳員方才停止。陳員雖稱其不知甲女不喜歡碰觸等語，惟其於甲女當面喝止「不要碰我」後，又於同年9月1日以LINE邀約甲女散步，經甲女當下明確拒絕並表示其討厭被糾纏，許輔導員亦於9月5日告誡陳員勿再打擾甲女，陳員仍以欲道歉解釋、澄清媒體報導等為由，於9月3日、9月5日、9月7日、10月8日及13日傳送訊息，使甲女不勝其擾。陳員以上接連行為顯係違背甲女意願、令甲女不舒服、受到冒犯，可能對甲女造成敵意訓練環境而構成性騷擾。本案雖經樹林區公所及新北市政府分別受理申訴及再申訴後組成調查小組完成調查，並經各該性騷擾防治委員會審議決定性騷擾事件不成立，惟該2機關均錯誤適用性騷法進行調查及認定，且該公所係用性騷法第25條的性觸摸罪來認定有無性騷法第2條之性騷擾行為，將犯罪構成要件與行政責任構成要件誤用混淆，而新北市政府係就個別事實分別認定有無構成性騷擾，而未綜合全部事實加以認定，並非正當。本案若由臺北市政府消防局重新調查，應適用性工法，綜合調查所得全部事實，就行為人之全部行為整體認定有無嚴重性或普遍性而構成該法所定之性騷擾，以符法制。

- (一)甲女陳稱：其於受訓期間多次遭陳員從其手肘往上摸，滑至肩膀處來回磨蹭，並不時以手背碰觸、搭肩等，經其拍開制止仍不以為意，繼續騷擾，同時亦有偷拍及監視等行為，皆讓其感到不舒服，且陳員完全無視其被冒犯的感受；又，陳員於9月1日實地訓練結束後之當天晚間，以LINE邀約甲女一同散步說話，經遭甲女拒絕並表示厭惡後，仍不斷以LINE騷擾甲女：

甲女向本院陳情表示：其與陳員於106年6月26日至9月29日在廉政研習中心接受廉政人員訓練班專業學習訓練，2人並分在同組。受訓期間，陳員藉由談話及活動之機會接近，從其手肘往上摸，滑至肩膀處來回磨蹭，並不時以手背碰觸、搭肩等，經其幾度拍開制止仍不以為意，繼續騷擾，無視其感受，同時亦有偷拍、尾隨及監視等行為，嗣後更稱自己「只是示好」、「碰肩膀跟手臂是本來就會做的」，完全不覺有錯，種種行為皆讓其不舒服，且陳員明知其不悅，仍然繼續監視、碰觸等騷擾行為，完全無視其被冒犯的感受；而陳員不時的騷擾觸摸，頻率次數至少有10次、20次，以下僅為印象較為深刻部分：

- 1、8月14日於廉政研習中心舉辦之乒乓球比賽：陳員藉由拍照在甲女肩膀上磨蹭。
- 2、8月18日於中正紀念堂捷運站進行行動蒐證訓練<sup>13</sup>：陳員直接拉甲女的手臂。
- 3、8月28日(星期一)至9月1日(星期五)實地訓練期間：
  - (1) 期間陳員以輔導員有交代學員要互相協助為由，監視並一直跟著甲女，期間亦不斷偷拍，直至甲女受不了對陳員說：「你如果要拍照就直接跟我說，不需要這樣(偷)拍」，陳員方停止偷拍。
  - (2) 8月28日於桃園機場進行實地訓練：
    - 〈1〉於桃園機場捷運車程途中：甲女發現陳員在偷拍，直接尋問：你幹嘛拍我(當時語氣很差，不是在開玩笑)，但又覺得此舉不太友善，且實地訓練要同組一個禮拜，便未繼續追究

---

<sup>13</sup> 依廉政署提供之廉政人員訓練班課程表，課程完整名稱為「動態蒐證實務演練」。

，並對陳員說：要拍就直接跟我說，不需要這樣(偷)拍等語，陳員方未繼續偷拍。

〈2〉於桃園機場，陳員又藉由談話接近並碰觸甲女，甲女將陳員的手甩開，直接說：不要碰我(並非以開玩笑之語氣)！

(3) 8月29日於內政部移民署：午休期間，甲女欲搭電梯下樓購買手搖飲料，但不想被陳員跟著，便先等陳員搭電梯下樓後，再與另1位學員搭下一班電梯。抵達1樓往大門走去時，原以為陳員已走遠，豈知突然冒出陳員的聲音並由後方走出，欲一同前往，讓人極度不舒服。

(4) 8月30日於內政部消防署(臺北港消防局<sup>14</sup>)：陳員再次碰觸甲女的肩膀至手臂，甲女再度拍開。

(5) 8月31日於內政部營建署：陳員承認其在監視甲女，惟其明知甲女心情不悅，卻仍如此，並有LINE截圖為證(內容如下)：

13：01，陳員：可惜我剛剛沒搶到你旁邊的位置！我答應過瓊云要盯著你不能讓妳睡著，你等等一定不能睡唷

14：52，陳員：抱歉，妳應該不喜歡被我監視！但我受人之託忠人之事。

4、9月1日(星期五)實地訓練結束：當天晚間陳員以LINE一直請求甲女一同散步說話，經甲女拒絕並表示厭惡後，陳員仍於LINE上一直騷擾甲女，且於9月1日開始刪除偷拍照片，目前僅存1張偷拍照片(為陳員於8/28桃園機場捷運上偷拍之照片)，係因陳員將該照片上傳群組致無法刪除而方能留

---

<sup>14</sup> 經查內政部消防署設有基隆港務消防隊、臺中港務消防隊、高雄港務消防隊及花蓮港務消防隊，其中基隆港務消防隊轄區以基隆港為主並含蘇澳港及臺北港，於臺北港設有臺北港分隊，惟本案當事人均以臺北港消防局稱之，故引用當事人之說法。

下；之後陳員又於9月3日、9月5日、9月7日、10月8日及10月13日不斷以LINE傳送訊息。

(二)陳員於樹林區公所、新北市政府調查小組訪談時及本院詢問時，坦承對甲女有碰觸手臂與肩膀、拍照、以LINE傳送訊息等行為，惟其辯稱：不知甲女不喜歡別人碰觸、相處正常、習慣性動作、大家都會這樣拍照、以LINE欲跟甲女道歉、請她不要亂講等語：

- 1、陳員於107年1月10日樹林區公所調查小組訪談時表示：「(問：你觸碰甲女的時間為何?)一共4次。」  
「第1次是106年8月14日，這次是晚上在研習中的桌球比賽，當時有同學說要幫我們合照，我就說好，我就把手搭在甲女的肩膀上(陳員現場提供照片)，照片上這動作沒有停留很久一下下而已，因為我跟甲女是同組隊友有加油的意思，就這樣，當時○○○(即A女)看到說你怎麼這樣碰甲女，甲女當下有說沒關係，之後我與甲女有去旁邊聊天，我有問甲女，我剛剛這樣碰你會不會怎樣，甲女說不會，臉上神情自若沒有厭惡的表情。」  
「第2次是106年8月18日的行動蒐證演練，我剛好分配到與甲女同一組，因為我離跟蹤目標太近，甲女很生氣我洩漏行蹤，所以有大聲罵我，我就輕拍她的手臂叫她不要那麼生氣小聲一點，她當下只講『不要碰我』，所以我一直以為甲女是因為我洩漏行蹤而很生氣。」  
「第3次是在106年8月28日，那時候我們去桃園機場實地訓練，我一開始有問甲女要不要我幫她拍照，甲女說不要，過沒幾分鐘有個同學說想要幫她拍照，甲女就答應，我就問甲女說為什麼我剛剛要幫你拍照而你不願意。這天我真的不記得我到底有沒有碰到甲女，那天我有半開玩笑的拍甲女照

片，甲女就很生氣地說我在偷拍她，這種拍照的行為，大家同學去實地訓練都會拍，不是只有我。」  
「第4次是106年8月30日在臺北港消防局，那天因為我們在戶外看消防演練，我叫她，她沒有反應，我就用手碰她『ㄟ』，她當時有回答我問題，馬上又回頭說『不要碰我』，這次我才意識到她不喜歡我碰她，不過這次我是真的要叫她。」

- 2、陳員於107年3月29日接受新北市政府調查小組訪談時亦為如上之陳述，並表示：「我從頭到尾只有碰過她4次。」陳員於本院詢問時表示：「(問：有關你對甲女的行為?)如新北市政府的調查報告所載(關於陳員訪談陳述意見)。」「(問：你不知道她不喜歡你嗎?)我不知道，因為當時相處正常。」  
「我對甲女碰4次，算是習慣，我也會碰男生。」  
「(問：你為何碰觸甲女?)我就習慣性動作。」  
「(問：你的行為造成他人不舒服，你沒有發覺到嗎?)我跟新北市政府也說過，我的確不知道甲女不喜歡這樣的行為，所以我很訝異，因為我們還要再工作一個月，我想要彌補，但卻對她造成壓力，我對女生不瞭解。」「(問：過去你對女生也是這樣嗎?)我應該過去就有這樣的行為。」
- 3、關於不斷以LINE傳送訊息一節，陳員於新北市政府調查小組訪談時表示：「(問：對方已經先發訊息說不喜歡被跟，您怎麼還會發訊息說您喜歡她?)因為後面還有1個月的時間，我也想說還是可以當朋友，因為別人起哄，自己對對方也有好感，所以不會覺得怎麼樣。之後我長官跟我說之後，我就沒有再理她了。」「(問：可是您後面還有9月3日、5日、7日、10月8日、13日傳送的訊息，輔導員是9月3日就跟您說了?)……我知道她(指甲女)

那天把LINE訊息傳給全班，她有跟輔導員說，所以輔導員有找我，10月多那個時候我想說已經離開班部了，再來因為鬧上媒體，所以我想跟她講，看她能不能氣消一點，後來我們最大的長官叫我不再傳了。」(問：所以你是9月7日知道這件事，但是10月8日、10月13日才又傳簡訊給她?)應該是。9月7日輔導員跟我說我就沒有傳，10月是因為鬧上媒體，第一次是因為我跟她道歉，第二次我是因為看到媒體亂講，所以我很氣，叫她不要亂講，她就說這樣是我騷擾她，長官就叫我不再傳訊息給她。」(問：您的長官叫您不要再傳訊息給她是什麼時候?)10月13日之後了。」(問：10月8日這件事上報您想跟她澄清，那10月13日為什麼又要傳訊息給她?)因為每個人看到新聞都會跟我講，都跟我說我怎麼摸她，滑她背，新聞出來我不敢看，那天是看到我很氣，想跟她講，後來我才知道這些傳訊息的行為又會被她認為是性騷擾，所以我才克制。」

- (三)本院經詳查及詢問相關證人，綜合全部事實證據及整體情況後發現，陳員雖係因許瓊云輔導員之請求而監視甲女在上課中有無打瞌睡，惟對甲女確有違反其意願之碰觸、拍照等一連串行為，甲女並自106年8月14日藉由擺臭臉、聲稱其喜歡帥哥及脾氣不好、甩開、拍開、出聲喝斥「不要碰我」等各種方式，表達不滿、討厭陳員之碰觸。2位女學員亦曾於8月14日當面提醒陳員碰觸甲女肩膀之不妥行為，陳員卻無視前述提醒及甲女之感受與反應，仍再碰觸，直至甲女於106年8月30日當面再次喝止「不要碰我」，陳員方才停止。甲女於106年9月1日拒絕陳員邀約散步並已表明其討厭被糾纏不清，許輔

導員亦已於9月5日告誡陳員勿再打擾甲女，陳員卻以欲道歉解釋、見到新聞後請甲女不要亂講等為由，仍不斷以LINE傳送訊息，令甲女不勝其擾。該期其他女性受訓學員亦曾遭陳員肢體碰觸、掀開袖子等，並有受到驚嚇、不舒服、憤怒等感受：

1、陳員係應許瓊云輔導員之請求而有監視甲女在上課中有無打瞌睡之行為：

依據陳員向新北市政府提供之許瓊云輔導員於第5組LINE群組對話顯示：「許輔導員：@陳○○(指陳員) 如果○○(即甲女)睡著，記得叫她起床喔。」陳員又曾於106年8月31日以LINE告知甲女：「可惜我剛剛沒搶到你旁邊的位置！我答應過瓊云要盯著你不能讓妳睡，你等等一定不能睡唷」、「抱歉！妳應該不喜歡被我監視！但受人之託忠人之事」。許瓊云於樹林區公所調查小組訪談時表示：「因陳員與甲女實地訓練分在同一組，那時班部長官有提醒我們，實地訓練占考核成績很重，所以有提醒同學不要打瞌睡、滑手機等等，我有請陳員去關心甲女去實地受訓狀況，如果甲女睡著要提醒甲女」。許瓊云於本院詢問時亦表示：「(問：妳有請陳員看她有無睡覺，但他就一直看著甲女，讓甲女有被監視的感覺)對，她上課時很容易不小心睡著，所以請陳員提醒她、叫醒她」。顯然陳員係應許瓊云輔導員之請求，而有監視甲女在上課中有無打瞌睡之行為。

2、惟本院經詳查及詢問相關證人，陳員對甲女確有碰觸行為，頻率不止於陳員所述之4次行為；且甲女於106年9月2日向許輔導員申訴反映之前，即曾向受訓學員提及、抱怨其遭陳員碰觸手臂、肩膀、拍照，令其感到不滿、生氣，明顯違反其

**意願：**

- (1) 8月14日桌球比賽時：
  - 〈1〉依據廉政署提供之第8週(8/14至8/18)課程表顯示，8月14日18：40～20：30之課程係乒乓球比賽，應屬該訓練之一部分。
  - 〈2〉查A女、C女、E男、J女、M女、N女等6位該期受訓學員於廉政署訪談時，均證稱有親眼見到陳員於8月14日桌球比賽時碰觸甲女之肩膀手臂。C女、E男於本院詢問時，亦證稱於8月14日桌球比賽時親眼見到陳員碰觸甲女的行為：「問：你有看過陳員對甲女有肢體碰觸行為？C女答：有，有一次，是在桌球比賽，兩人是同一組，我有看到陳員與甲女說話時，有碰她。問：妳於廉政署訪談時有表示：『在桌球比賽的晚上因為陳員與甲女是搭檔，有看到陳員對甲女做出搭肩、拉手臂等動作』C女答：是。」「問：你在廉政署訪談時所說的內容，是否確實？E男答：是，有親眼看到搭肩。」
- (2) 除前述桌球比賽外，該期多位受訓學員於廉政署訪談時及本院詢問時，證稱有親眼見到陳員對甲女有碰觸行為，且發生時間及地點不止於陳員所述之4次行為；而甲女於106年9月2日向許輔導員申訴反映之前，甲女曾向受訓學員提及其遭陳員碰觸手臂、肩膀、拍照，令其感到不滿、生氣：
  - 〈1〉有關陳員於樹林區公所及新北市政府訪談時坦承其一共碰觸甲女4次，時間分別為106年8月14日桌球比賽(第1次)、8月18日之行動蒐證演練(第2次)、8月28日於桃園機場實地訓

練(第3次)、8月30日於臺北港消防局實地訓練(第4次)，已如前述。

- 〈2〉惟據廉政署及樹林區公所提供之訪談紀錄顯示，該期A女、B女、D男、E男、K男等5位受訓學員曾於實地訓練前在廉政研習中心之下課時間，親眼見到陳員用手碰觸甲女的肩膀與手臂、將手放在甲女肩膀下方接觸背部的地方與甲女攀談等行為，該5人所見之碰觸時間及過程並非為陳員所述之4次行為；且甲女曾向B女、H女、I女、L女及O女等人提及有關陳員對其碰觸、拍照行為，並對陳員之行為感到不滿、生氣。
- 〈3〉該期學員A女、B女、D男、E男於本院詢問時，亦證稱有親眼見到陳員碰觸甲女的肩膀與手臂、陳員將手放在甲女的肩膀下方接觸背部的地方、在廉政署及樹林區公所陳述為真實：「A女答：在第6週，陳員與甲女開始互動相處不錯，會聊天，並無特別奇怪，我們還會開玩笑說陳員喜歡甲女，但甲女都笑笑；聊天時，陳員會把手放在甲女的肩膀，約兩三秒。」「B女答：在一次下課，我看見陳員把手放在甲女肩膀下方接觸背部的地方。」「(問：你在廉政署及樹林區公所接受訪談時所說的內容，是否都是真實?)D男答：對，都是真實。(問：你有看到摸手臂？看過幾次?)D男答：有，碰手臂，有看到3、4次，因為座位相連，所以有看到」「(問：你在廉政署訪談時所說的內容，是否確實?)E男答：是，有親眼看到搭肩。」H女於本院詢問時並證稱：「(問：你有看到陳員對甲女的碰觸行為?)我

沒有看過，是聽說的。(問：你知道甲女不喜歡陳員的行為?)是的，實地訓練快結束前，甲女有跟我說。(問：那時候爆發了嗎?)還沒，爆發時已經是在實地訓練結束。」I女於本院詢問時亦證稱：「(問：甲女有對你說過她的遭遇?)搭肩、臂，且她說不喜歡，並有拍掉。(問：你在接受訪談時表示有聽過甲女遭陳員碰觸，但未親眼見過?)對，有聽甲女說過，但未親眼所見。那時是在實地訓練返班途中，我跟甲女、B女在遊覽車坐一起，因為我跟B女說過我被陳員翻袖子，所以B女說妳們兩個人都有類似遭遇，彼此說一下遭遇。」

3、2位女性學員於8月14日桌球比賽時曾當面質疑、提醒陳員碰觸甲女肩膀之不妥行為，甲女亦藉由擺臭臉、表達其喜歡帥哥及脾氣不好、甩開、拍開、出言「不要碰我」等方式，對陳員表示不滿、討厭，陳員即應知悉其不妥行為，卻無視甲女有不舒服、不悅、遭冒犯之感受與反應，仍再碰觸，直至8月30日甲女再次喝止「不要碰我」，陳員方才停止，更顯事後所稱：只是示好、不知甲女不喜歡他人碰觸等語，係飾卸之詞。

(1) 依據甲女提供106年9月1日至2日陳員與其於通訊軟體LINE之對話紀錄顯示：「陳員：你從什麼時候開始討厭我的？甲女：好像是從你某天拍照在我肩膀上碰開始(係指8/14桌球比賽)，那天○○(係指A女)直接說你你居然以為是在開玩笑，還是你覺得女生應該要忍受這種行為」、「陳員：我記得那天我碰肩膀後我還問你你有生氣嗎？你說沒有，我還天真的認為真的沒有==」、「甲女：那天我的臉很臭吧？大家都看

出來了」、「陳員：桌球比賽，那天先拍照完，我們還有去旁邊聊天，聊你喜歡的類型，你說要帥的XD」、「甲女：我一開始就拒絕你了，我說過喜歡帥哥」、「陳員：應該說碰手臂跟肩膀！是我本來就做的！就只是示好的意思，並不是只對你」、「陳員：對不起！我不知道那對你這麼不舒服，但像實地訓練我碰你肩膀你有意見我就沒碰了啊！之後機場碰手臂也是啊！消防局碰手臂也是啊」、「甲女：你敢說實地訓練在機場我沒拍開你？！陳員：我上面有說啊……，行搜(指8月18日行動蒐證演練)！機場(指8月28日於桃園機場之實地訓練)！臺北港消防局(指8月30日於臺北港消防局之實地訓練)！甲女：你居然記得==。陳員：我有打在上面啊」、「陳員：後來消防局你再講那次(即106年8月30日甲女當面喝止『不要碰我』)後，我就知道你不開心就沒再碰過你啊」。

- (2) M女於106年10月18日廉政署訪談時表示：「桌球比賽當天陳員有與甲女合照，並且陳員是以雙手放在甲女肩膀上的姿勢拍照，當下看到時我立刻問陳員：『你怎麼可以這樣跟甲女拍照，你有問過甲女嗎？』。」J女於106年10月19日廉政署訪談時亦表示：「我比較有印象的是受訓期間的桌球比賽，我發現陳員碰甲女很多次，像是碰肩膀或拍背(上背)的動作，當時我及○○○(即A女)都有看到，我有跟陳員說：『你怎麼一直碰甲女，這樣不好，這樣她可能會不开心』等等……。」
- (3) 陳員於107年3月29日接受新北市政府調查小組訪談時表示：「第一次的時候(指8月14日)是我

不懂，拍照搭肩，當天我太開心，因為剛考完試，我跟對方又是桌球比賽的隊友，在拍照時我就搭肩，當初就有兩個女生說我怎麼這樣；她們跟我說不能這樣搭」、「……8月18日是在中正紀念堂做蒐查實地演練，因為我跟對方是兩兩一組，同一組，我跟我們假設目標太近了，對方有跟我說我太近了，很生氣有點責備我，我很緊張，因為我做錯事了，所以我就拍她的手臂跟她說對不起，她跟我說不要碰她，我就有點嚇到、愣住了，也是趕快跟對方道歉」、「第三次的時候(指8月28日)在桃園機場的時候，是有一個同組同學說要幫她拍照，她答應了，但是在那之前10幾分鐘，我有跟她說這裡很漂亮，要幫她拍照，她說不要，我就半開玩笑問她說為什麼我剛剛要幫你拍照你說不要，那個同學說拍照妳就要，有點走靠近她，她就對我說她脾氣不好，但是我真的忘記我有沒有碰到她，我愣了一下，但那天剛好有發生對方所說的在機捷上的偷拍事件，我以為她是因為那件事情生氣，後來也都沒有怎麼樣了」、「像那次在中正紀念堂的時候，她就直接說不要碰，可能我跟女生沒有什麼接觸，沒有聽出來她的意思，我以為是因為我跟太近，她生氣」、「直到最後8月30日那次我才覺得她真的不喜歡我碰，之後我也沒有再碰。」

- (4) 甲女於樹林區公所調查小組訪談時表示：「我有拍掉陳員的手，覺得他是故意的，實地訓練我有拍掉陳員兩三次，我不確定有沒有其他人看到……。」甲女於新北市政府調查小組訪談時表示：「(問：您是哪一次拍開對方，因為就剛

才所陳述的對方拍照搭肩您沒有拍開他，拉您手臂您也沒有拍開他？)在桃園機場的時候是甩開他，但在那之前在研習中心的時候我已經開始拍開對方了，只是時間點有點模糊，是後來實地訓練的幾次時間比較清楚。」「8月14日我跟對方聊天的時候就已經跟他說我喜歡的是帥哥，他自己就要聽得懂。」「(問：您有沒有想過直接罵他，叫對方不要碰您？)有，8月28日那天在機場我就有罵他不要碰我，我有想說我的語氣是不是要再更惡劣一點。」甲女於本院訪談時亦表示：「我記得去桃園機場(即8月28日)時，我有拍掉他的手。」「(問：妳在8/30臺北港消防局時有明確跟他說：不要碰我，他才知道妳不喜歡，之後就沒再碰了。你之前只有甩開，沒跟他說？)是。但甩開就代表不喜歡。」I女於樹林區公所調查小組訪談時亦表示：「聽甲女說陳員有搭她的肩，她有將陳員的手拍掉」。

4、甲女於106年9月1日拒絕陳員邀約散步並已表明其討厭被糾纏及碰觸，許輔導員亦已於9月5日告誡陳員勿再打擾甲女，惟陳員仍以道歉解釋、請甲女不要亂講話等為由，不斷以LINE傳送訊息，令甲女不勝其擾：

(1) 依據甲女提供有關陳員以LINE上傳送的訊息顯示，陳員於106年9月1日晚間6時1分以LINE邀約甲女單獨散步談話，經甲女立即明確表達拒絕之意及表示不喜歡被糾纏不清後，陳員仍不斷傳送訊息，直至9月3日晚間8時38分，使甲女有被騷擾之感受。查甲女於106年9月2日經向許瓊云輔導員申訴反映後，許輔導員於同月5

日晚間9時30分告誡陳員勿再接觸或打擾甲女，陳員於本院詢問時亦自承：「9/5輔導員跟我說不要再LINE甲女」，惟陳員仍以欲道歉解釋、澄清新聞報導請甲女不要亂講話等為由，持續於9月7日、10月8日、10月13日傳送訊息，已令甲女不勝其擾。

- (2) 再據甲女於107年2月21日向新北市政府提出再申訴時指陳：9月1日至3日期間，甲女認其已於9月1日清楚表示拒絕，惟陳員仍不斷傳送訊息並表示喜歡甲女，讓甲女認有性騷擾意涵，且於9月3日後透過他人告知陳員不要再傳訊息，陳員卻仍於9月5日、9月7日、10月8日、10月13日傳送訊息，其內容雖無涉性騷擾，但傳送訊息之舉動仍讓甲女感到不斷遭受騷擾之情形等語。甲女於本院訪談時亦表示：「(問：9/1至9/3為何傳了這麼久)隔天放假，是他一直傳訊息給我(9/1~9/3)，我只有回一、兩句」、「輔導員已經告誡他不要煩我，他不能因為新聞報導而再來LINE我」、「傳訊雖無性騷擾，但很煩」。

5、另有其他女性受訓學員亦遭陳員肢體碰觸、掀袖子等行為，並有不舒服、憤怒之感受：

- (1) 依據廉政署訪談紀錄及4位女性學員於108年5月24日本院詢問時之證稱，該期有其他女性受訓學員亦曾遭陳員肢體碰觸、掀開袖子等，並有受到驚嚇、不舒服、憤怒等感受，包括：
- 〈1〉 A女曾遭陳員用手觸碰，當下對陳員之行為感到奇怪而隨即制止，並質問陳員有什麼事，陳員方未繼續該行為。
- 〈2〉 B女與陳員談話時，陳員會不時將手放在其

背上，約3至5秒，令其感到不舒服、生氣而迴避陳員；又曾遭陳員摸其前額之瀏海貼，雖經躲開，惟仍摸到頭髮，B女除受到驚嚇外，並對陳員的無禮舉動感到十分不滿，且B女之後發現陳員對男生不會有類似的肢體動作，更令其對陳員的行為感到不滿。

〈3〉I女於受訓第1週至第8週係與陳員同桌用餐，某次用餐時，陳員詢問「皮膚蠻白的」後，突如其來掀起I女右手臂的衣袖並稱「是色差吧」，I女除受到驚嚇外，並對陳員的行為感到不滿。

〈4〉N女曾遭陳員拍打肩膀3次，第3次時因感到不舒服而立即出聲制止並告知陳員：「這是性騷擾行為」，陳員方不再碰觸N女。

(2) 再據廉政署訪談紀錄顯示，陳員前述行為及4位女性學員感受反應，有多位學員證稱親眼所見或聽聞。E男於本院詢問時亦表示：「甲女事件發生後，同組聚在一起時，I女有說陳員有掀她的袖子」。

6、一般認為，敵意環境性騷擾行為必須具有嚴重性或普遍性，美國聯邦最高法院於西元(下同)1986年之Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson一案中，認為性騷擾行為必須「嚴重或普遍而足以變更工作條件」者，始可構成敵意環境性騷擾。該法院在Harris v. Forklift Systems, Inc.一案中認為，原告提起敵意環境性騷擾訴訟時，雖然必須證明性騷擾行為嚴重或普遍到足以製造一個在客觀上屬於敵意或侮辱的環境，使合理人感受敵意或侮辱，並證明被害人應在主觀上感覺此環境具有侮辱性，然而，原告不必證明其因該性騷擾行為而受到

嚴重的心靈創傷。而關於嚴重或普遍性之認定，在某些案件中極為明顯，故不必特別主張並證明行為具有嚴重或普遍性，例如：男同事對女同事為性侵害行為；但在一些不明顯之案例中，則必須審慎所有情況，才能認定該行為是否嚴重或普遍到足以製造一個敵意、恐怖或冒犯的環境。因此，性騷擾是否符合嚴重或普遍之要件，可能不是由一個事實來決定，而是由綜合全部事實加以認定，美國佛羅里達中區聯邦地方法院於1991年之Robinson v. Jacksonville Shipyards判決認為：「要瞭解一個戲劇，不能單憑其中幾個場景，而應該以整個表演做基礎。同樣地，要分析一個歧視行為，重點不是在個別事件，而是在於事件之整體情況」；美國聯邦最高法院在上開Harris v. Forklift Systems, Inc.判例中認為：關於工作環境是否敵意，應調查所有情況，包括行為的發生頻率、嚴重性、是脅迫侮辱身體或僅只於言詞冒犯、是否無理干擾工作表現等<sup>15</sup>。而本案經綜合以上全部證據事實與整體情況發現，陳員雖係應許瓊云輔導員之請求而有監視甲女在上課中有無打瞌睡之行為，惟其對甲女確有違反其意願之碰觸、拍照等行為，且除8月14日桌球比賽外，其餘碰觸行為之發生時間與頻率並非包含在陳員所承之行為；而2位女學員於8月14日桌球比賽時曾當面質疑、提醒陳員碰觸甲女肩膀之不妥行為，甲女亦自106年8月14日開始接連以擺臭臉、表達其喜歡帥哥及脾氣不好、甩開、拍開、發聲制止「不要碰我」等方式，對陳員表示不滿、討厭，陳員即應知悉其

---

<sup>15</sup> 高鳳仙，《性侵害及性騷擾之理論與實務-增訂第二版》，頁21-22，108年8月。

行為已冒犯甲女、違背甲女之意願、造成甲女不舒服，卻無視甲女之感受與反應，仍再碰觸，直至甲女於同年8月30日再次當面喝止：「不要碰我」，陳員方才停止，事後以其係出於示好、不知甲女不喜歡他人碰觸、習慣性動作、大家都會這樣拍照等語置辯，顯係飾卸之詞。又，陳員雖稱其不知甲女不喜歡碰觸等語，惟其於甲女當面喝止「不要碰我」後，又於同年9月1日以LINE邀約甲女散步，經甲女當下明確拒絕並清楚表示其討厭被糾纏不清，許輔導員亦於9月5日告誡陳員勿再打擾甲女，陳員仍以欲道歉解釋、澄清媒體報導等為由，於9月3日、5日、7日、10月8日及13日傳送訊息，令甲女不勝其擾。陳員一連串行為顯係違背甲女意願、令甲女不舒服、受到冒犯，對甲女可能造成敵意訓練環境而構成性騷擾。且另有其他女性受訓學員亦遭陳員肢體碰觸、掀袖子等行為，並有受到驚嚇、不舒服、憤怒等感受。

(四) 本案雖經樹林區公所及新北市政府分別受理申訴及再申訴後組成調查小組完成調查，並經各該性騷擾防治委員會審議決定，惟該2機關均錯誤適用性騷法進行調查及認定，且該公所係用性騷法第25條的性觸摸罪來認定有無性騷法第2條之性騷擾行為，將犯罪構成要件與行政責任構成要件誤用混淆，而新北市政府係就個別事實分別認定有無構成性騷擾，而未綜合全部事實加以認定，並非正當：

1、關於本案廉政署於106年10月17日至19日經訪談23名該期受訓學員，並函請保訓會及衛福部釋疑後，該署與臺北市政府政風處分別於同年12月14日及20日移請陳員所屬之實務訓練機關樹林區公所續為調查，已如前述。

2、樹林區公所對於陳員4次碰觸甲女及以LINE傳訊息給甲女之行為，分別依據性騷法第25條及第2條等規定，認定本案不構成性騷擾：

本案經樹林區公所於106年12月22日受理，並組成調查小組於107年1月8日至15日訪談7名證人、陳員及甲女後完成調查，認定性騷擾不成立，於同年月26日以新北樹人字第1072213172號函復甲女及陳員。依據該報告所載，其認定理由略以：

- (1) 針對陳員於106年8月14日至30日期間對甲女共觸碰4次，陳員碰觸上半身至肩膀之區域，非屬性騷法第25條所規定胸部、臀部等部位，再依其他證人所述皆是「朋友的碰法」、「鼓勵打氣的意思」、「習慣動作」及「課程活動中所為善意提醒」，且沒有上下來回撫摸的情形，由此可見陳員觸碰上手臂至肩膀，並不符合「社會通念有性別冒犯」要件，上半身至肩膀區域非屬「其他身體隱私部位」，核其行為不符性騷法第25條客觀要件；又，陳員4次碰申訴人係出於呼叫、提醒、或加油打氣之主觀意思，非出於性暗示目的及動作，與性騷法第25條主觀要件不符。
- (2) 陳員傳LINE訊息給甲女之行為，陳員與申訴人非屬上下主從關係，且陳員所傳訊息在客觀上不足以影響他人人格尊嚴，主觀上與性或性別截然無關，故不符性騷法第2條規範之性騷擾。

3、新北市政府將本案以7個事件，依性騷擾第2條第1項第2款規定分別認定不構成性騷擾：

甲女不服樹林區公所之調查結果，於107年2月21日向新北市政府提出再申訴，案經該府受理並就性騷擾防治委員會指派3位委員組成本案調

查小組於同年3月29日訪談甲女及陳員後完成調查報告，並經該府於同年5月22日召開性騷擾防治委員會第4屆第22次會議決議：性騷擾事件不成立。該府將本件性騷擾再申訴案決議書，以107年6月12日新北府社區字第10711106151號函知甲女及陳員。依據該決議書所載，其認定不構成性騷擾之理由略以：

- (1) 有關8月14日甲女於乒乓球比賽時遭陳員搭肩，並於聊天時陳員有觸碰甲女下手臂至肩膀之情形：合照當場甲女並無不悅或拒絕之情，且當日陳員以LINE傳送該合照給甲女後，甲女回以讚的貼圖，實難認陳員有性騷擾之情。至於聊天時陳員有觸碰下手臂至肩膀之情形，因無任何事證，且甲女當時也僅覺得稍有奇怪，推測陳員為不小心而沒有表示抗拒，故實無法證明陳員有性騷擾之情。
- (2) 有關8月18日於中正紀念堂接受情蒐演練在追趕跟蹤對象時，甲女遭陳員拉扯下手臂：甲女僅認為是陳員急於追趕而有該行為，且於上午情搜演練結束後，陳員於中午11點51分、下午1點7分、2點34分協助甲女照相並傳送給甲女，甲女均回以Thanks貼圖，亦難認情搜過程兩人短暫的碰觸行為構成性騷擾。
- (3) 有關8月28日於搭乘機場捷運至桃園機場路途中遭陳員偷拍照片且放上群組，且當時再次遭陳員藉談話機會靠近並觸摸下手臂至肩膀：陳員拍攝角度為甲女在機捷內正面滑手機的樣子，並非隱私部位，難謂與性或性別有關，且查陳員於拍照後將照片放在該隊群組內，並表示「機捷」，而其他群組成員進而討論機捷座

位，此有LINE對話紀錄可證，觀之該群組其他成員平日確實有互拍照片傳訊息聯繫之情形，雖陳員未經甲女同意下偷偷拍照之行為並不妥當，但與性騷擾之構成要件亦難謂吻合。至於甲女主張陳員該日於機場內另有碰觸之行為，從下摸上來，在肩膀蹭幾下等情形，因無具體事證，無從認定構成性騷擾。

- (4) 有關8月29日於內政部移民署實地訓練時，午休期間遭陳員尾隨一同買飲料，且從該署前往搭程回程公務車途中，陳員亦有同樣形式之觸摸行為：據陳員表示當日係因在樓下巧遇甲女與同儕，遂一同前往購買手搖飲料，而甲女亦無拒絕陳員一同前往，且於購買飲料後中午12點36分由陳員協助甲女拍照，難認有性騷擾之情。另甲女表示回程路途上遭陳員觸碰乙事，並無任何事證，且甲女前於申訴性騷擾事件時並未提及，無從認定構成性騷擾。
- (5) 有關8月30日在臺北港消防局接受實地訓練時，陳員仍是藉由聊天之情形而有觸碰之行為：甲女所述之觸碰行為，除拍照合影、追趕他人抓手臂外，其餘皆是陳員與之聊天時之觸碰，雖甲女表示曾以拍開或用肩膀甩開等方式表示不悅，惟在9月1日以前從未正式表示過不喜歡陳員碰觸之動作，陳員未察覺其行為已對甲女造成冒犯，錯估2人關係，以呼喚之方式逕自觸摸甲女之手臂，致甲女有遭受性騷擾之感受，查觸摸發生之情境，難與性或性別意涵相提及。
- (6) 關於106年8月31日於內政部營建署遭陳員監視：陳員提供許輔導員於該隊群組對話紀錄，訊

息中表示「@陳○○(指陳員) 如果○○(指甲女) 睡著，記得叫她起床喔」，故陳員於當日傳送「可惜我剛剛沒搶到你旁邊的位置！我答應過瓊云要盯著你不能讓妳睡！你等等一定不能睡」、「抱歉！妳應該不喜歡被我監視！但我受人之託忠人之事」，顯見陳員並非欲對甲女為性騷擾，應不足以構成性騷擾。

(7) 關於陳員以LINE傳送訊息之行為：106年9月1日至2日兩人對話內容雖陳員仍向甲女表達愛慕之意，惟查前後文，陳員係表示會協助在班上釐清兩人之關係，應無涉性騷擾。至於陳員於9月3日、9月5日、9月7日、10月8日及10月13日不斷傳訊行為，係欲解釋其過往行為意圖，且於10月份本案遭媒體報導後，陳員亟欲澄清之行為，亦屬合理，觀其內容，甲女亦認並無性騷擾之情，只是覺得很煩。

4、據上，本案雖經樹林區公所及新北市政府分別受理申訴及再申訴後組成調查小組完成調查，並經各該性騷擾防治委員會審議決定，惟該2機關均錯誤適用性騷法進行調查及認定，且該公所係用性騷法第25條的性觸摸罪來認定有無性騷法第2條之性騷擾行為，將犯罪構成要件與行政責任構成要件誤用混淆，而該府係就個別事實分別認定有無構成性騷擾，而未綜合全部事實加以認定，並非正當。

(五) 綜上，甲女與陳員於106年6月26日至9月29日參加廉政署為期14週之廉政人員訓練班專業學習訓練，甲女陳訴其於受訓期間遭陳員搭肩、碰觸、拉手、偷拍照、監視、不斷以通訊軟體LINE傳送訊息等一連串性騷擾行為，陳員坦承對甲女有碰觸4次、拍照、

監視、以LINE傳送訊息等行為，惟否認係性騷擾，並稱其監視甲女之行為係應許瓊云輔導員之請求。案經本院詳查並詢問相關證人，綜合全部證據事實及整體情況後發現，陳員對甲女確有違反其意願之碰觸、拍照等行為，且碰觸之發生時間及頻率並非只有陳員所承之4次行為。2位女學員於8月14日桌球比賽時曾當面質疑、提醒陳員碰觸甲女肩膀之不妥行為，甲女亦自106年8月14日開始接連以擺臭臉、表達其喜歡帥哥及脾氣不好、甩開、拍開、出言「不要碰我」等方式，對陳員表示不滿、討厭，陳員卻無視於甲女有不舒服、不悅、遭冒犯之感受與反應，仍再碰觸，直至甲女於同年8月30日再次當面喝止：「不要碰我」，陳員方才停止。陳員雖稱其不知甲女不喜歡碰觸等語，惟其於甲女當面喝止「不要碰我」後，又於同年9月1日以LINE邀約甲女散步，經甲女當下明確拒絕並表示其討厭被糾纏，許輔導員亦於9月5日告誡陳員勿再打擾甲女，惟陳員仍以欲道歉解釋、澄清媒體報導等為由，於9月3日、9月5日、9月7日、10月8日及13日傳送訊息，使甲女不勝其擾。陳員以上接連行為顯係違背甲女意願、令甲女不舒服、受到冒犯，可能對甲女造成敵意訓練環境而構成性騷擾。本案雖經樹林區公所及新北市政府分別受理申訴及再申訴後組成調查小組完成調查，並經各該性騷擾防治委員會審議決定性騷擾事件不成立，惟該2機關均錯誤適用性騷法進行調查及認定，且該公所係用性騷法第25條的性觸摸罪來認定有無性騷法第2條之性騷擾行為，將犯罪構成要件與行政責任構成要件誤用混淆，而新北市政府係就個別事實分別認定有無構成性騷擾，而未綜合全部事實加以認定，並非正當。本案若由臺北

市政府消防局重新調查，應適用性工法，綜合調查所得全部事實，就行為人之全部行為整體認定有無嚴重性或普遍性而構成該法所定之性騷擾，以符法制。

- 四、甲女於106年9月2日以通訊軟體LINE向許瓊云輔導員申訴其遭陳員肢體碰觸、監視糾纏，並表示其對陳員之行為深感噁心，惟廉政署廉政研習中心郭建毅執行秘書及許瓊云、林宜璋、侯智騰等3位輔導員接獲後，不僅未依規定請該署通報保訓會並採取補救措施將該2人調組，又未訪談調查事實發生經過並協助甲女蒐證及提出申訴，僅向陳員1人進行瞭解且未作成書面紀錄後，即率爾自行認定「陳員之行為屬未謹守男女份際」、「雙方係互動接觸不當」，甚至要求甲女「應懂得保護自己」。再者，甲女多次明確表達其不願接受陳員道歉並希望陳員受到懲處，惟郭執行秘書未依「法務部廉政署廉政人員訓練班專業學習獎懲要點」由該中心處理，竟於106年9月10日召集輔導員討論後，要求甲女僅能採「和解」或「送視察室處理」方式擇一處理，許輔導員並以「懲處一定要經過視察室調查」回應甲女。郭執行秘書復未能保護甲女之隱私，竟於同年9月11日召集該期擔任幹部之14位受訓學員，公開說出甲女與陳員發生之事，並要求其等勸說甲女不要把事情鬧大、若送視察室會被註記。同年9月11日及12日許瓊云、林宜璋、侯智騰等3人更當面對甲女聲稱其將2人在LINE上之對話截圖轉寄給他人之行為涉有洩密責任，並威嚇甲女若本案送視察室會因此一同被調查、遭註記、未來發展會因此受影響等，迫使甲女於9月12日接受陳員道歉，事後輔導員又將甲女接受陳員道歉一事，曲解為該2人達成和解，均核有違失，廉政署難辭督導不周之咎。此外，廉政署於本案申訴及

救濟程序尚未有具體結果之下，即責由廉政研習中心於同年12月25日召開會議後以「言行不檢」決議對陳員核予申誡1次，該署並於107年2月13日核定在案，恐有包庇之虞，並將衍生一事兩罰之爭議，亦有違失。

(一) 廉政研習中心接獲受訓學員申訴其遭性騷擾後，辦理訓練之廉政署依規定應立即保護被害人之安全及隱私、避免同組活動、瞭解與記錄事實發生經過、協助被害人蒐集證據及提起申訴，並分別於事發之當日及3日內通報保訓會：

1、本案發生時保訓會以105年6月24日公訓字第1052160487號函訂定之「公務人員考試錄取人員基礎訓練(含性質特殊訓練之集中訓練)期間遇有性騷擾事件之處理須知」第5點規定：「各基礎訓練、性質特殊訓練之集中訓練機關(構)學校，如遇有受訓人員反映遭受性騷擾，應立即採取下列因應措施及提供協助：(一)保護被害人之安全及隱私，避免二度傷害。(二)瞭解與記錄事實發生經過，協助被害人蒐集證據，並視被害人之意願，協助提起申訴、報警處理。(三)視被害人身心狀況及需要，適時提供關懷協助或心理諮商資源轉介，並注意個案保密、留存相關紀錄等。(四)保護被害人及避免與加害人再度接觸，予以適度隔離，避免安排同組活動。(五)事件當事人後續如參加相關訓練，除應避免安排同梯、同班或同組外，應於事前提醒輔導員或班務人員多加留意、觀察事件當事人與相關人員之互動情形，以免引發爭議，並保護被害之當事人。(六)檢視所屬場域空間之安全，研議必要之防制措施，以避免再度發生性騷擾事件。」

2、廉政署報請保訓會核定之105年地方特考廉政

類科訓練計畫第十四點之(二)明定：「(二)實務訓練(調訓專業學習者)：……2.受訓人員訓練期間如有曠課(職)、輔導衝突事件、自傷(殺)事件或其他(如亡故)足以影響訓練實施等特殊異常情事，應依以下處理原則辦理：(1)即時通報保訓會：訓練機關應於事發當日立即以電話、傳真或電子郵件通報保訓會並作成紀錄。(2)詳實記錄異常情事及輔導過程：遇有特殊異常或工作表現異常情事，應詳實記錄人、事、時、地、物、相關佐證資料及輔導、晤談紀錄等，並填寫實務訓練期間特殊異常情事通報及輔導紀錄表(下稱通報及輔導紀錄表)，於情事發生3日內完成書面通報。」前揭計畫所附之通報及輔導紀錄表格式，於「填表說明」中亦載明如上之規定內容。

- 3、保訓會查復本院表示：「105年地方特考廉政類科訓練計畫已載明，考試錄取人員倘於訓練期間有曠職、輔導衝突事件、自傷(殺)事件或其他足以影響訓練實施等特殊異常情事，應即時通報本會，並詳實記錄異常情事及輔導過程，於情事發生3日內完成書面通報，上開所列事項係屬例示規定。類此本案所揭疑似性騷擾事件，應視情節輕重程度依個案認定，如經訓練機關認定『情節嚴重足以影響訓練實施』，則應依上開訓練計畫規定通報該會。」該會宋狄揚處長於本院詢問時亦表示：「訓練機關對於性騷擾事件，理應通報，但現行訓練計畫並無處罰。104年至108年期間本會曾接到有性騷擾事件的通報計有5件。」
- 4、因此，廉政研習中心接獲受訓學員申訴其遭性騷擾後，辦理該訓練之廉政署依規定應立即保護被害人之安全及隱私、避免同組活動、瞭解與記

錄事實發生經過、協助被害人蒐集證據及提起申訴，並分別於事發之當日及3日內通報保訓會。

(二)甲女於106年9月2日(星期六)透過通訊軟體LINE向許瓊云輔導員反映其遭陳員肢體碰觸、監視糾纏等，並表示其對陳員之行為感到噁心等，明顯疑似性騷擾事件，惟參與本案處置過程之廉政研習中心郭建毅執行秘書及許瓊云、侯智騰、林宜璋等3位輔導員接獲後，卻未請廉政署依規定通報保訓會並立即採取補救措施將該2人調組：

- 1、查廉政研習中心為廉政署辦理各期廉政人員訓練班所設立之任務編組單位，由該署署長兼任主任，副署長兼任副主任，並設有執行秘書1人，由該署綜合規劃組專門委員兼任，以及3位常駐班輔導員，由該署綜合規劃組科員兼任，主要辦理行政、總務工作。又，該署依廉政研習中心各期受訓學員之人數，均另行遴選借調適當人數之輔導員負責訓練班期，從事綜合、教務、輔導及帶組等相關工作，訓練期滿即歸建原任職單位。
- 2、106年9月1日陳員透過LINE欲邀約甲女單獨散步，當時甲女在Line上除明確拒絕陳員之邀約外，亦指出有關陳員對其監視糾纏、多次肢體碰觸等行為，並表達不滿、不舒服等感受，而當時陳員在Line上亦對甲女承認有碰觸肩膀、手臂等行為。106年9月2日(星期六)甲女將陳員與其於9月1日至2日在Line上所有對話內容截圖後，以LINE轉傳給帶組之許瓊云輔導員，甲女並對許輔導員表示其對陳員之行為感到「噁心」、不想再跟陳員有所接觸(甲女與許輔導員之對話內容如下)，可見陳員所為之碰觸、監視糾纏等行為明顯違反甲女之意願，讓甲女深感不舒服，明顯疑似性騷擾事

件。

甲女：Hi，有重要事想說~~

許輔導員：○(即甲女)...怎麼了？請說

甲女：嗯...這圖片有點多，大致上就是我被噁心到了，而且他很油條，沒想到居然是這種人，我不太想再跟他接觸

許輔導員：誰？○○(即陳員)？

- 3、許輔導員接獲後，因尚在假日而先以電話口頭向輔教組侯智騰輔導員報告此事，復於同年9月4日(星期一)返班時將甲女申訴內容及其所提供之LINE對話截圖，透過手機畫面當面呈現給侯輔導員知悉，侯輔導員再向該中心郭建毅執行秘書及綜合組林宜璋輔導員報告本案。依據許輔導員於本院詢問時表示：「(問：甲女反映的內容只是關於陳員傳訊息造成她的困擾嗎?)她還說肢體碰觸的事情。」侯輔導員於本院詢問時亦表示：「(問：9/4許輔導員將有關甲女反映內容向你報告，你如何處理?)許輔導員是在9/2先用電話跟我報告關於甲女有反映一些事情，惟電話中未能說明清楚，故我請許輔導員返班後再行討論。許輔導員是在返班後才將截圖給我看，當時我看到的訊息是甲女感到不舒服，所以在第一時間向林宜璋輔導員及郭執行秘書報告此事。」「她(即許員)有用手機先給我看截圖內容(時間不確定)，9/5許員才將10多張截圖LINE給我。」再據許輔導員及郭執行秘書於本院詢問時分別表示：「(問：本案主要參與者?)許輔導員答：執行秘書、綜合組林宜璋輔導員、輔教組侯智騰輔導員及我。」「(問：本案所有處置過程是由哪些人做

決定?)郭執行秘書答：帶組輔導員(即許瓊云輔導員)及我、林輔導員、侯輔導員。」是以，本案係由郭執行秘書及許瓊云、侯智騰、林宜璋等3位輔導員參與處理，且該4人從甲女申訴之內容及提供之LINE截圖，即應知悉本案疑似性騷擾事件。

- 4、惟據廉政署查復本院表示：本案通報及輔導紀錄表由輔教組輔導員侯智騰製作簽章後，再依序陳核由林宜璋、郭執行秘書及廉政署綜合規劃組高伯陽組長核章，並留存於廉政研習中心輔教組資料檔；甲女向班部輔導員表示願意接受和解，後於班部輔導員面前與陳員進行和解，因當時情節認定雙方已達和解，為保護當事人隱私，且即將結訓離班，故將本案通報及輔導紀錄表存於該中心等語。再據甲女於本院訪談時表示：「(研習中心)隔離我和陳員，儘量不要讓我們兩人接觸，但還是會見面。學員共60多人，分5組，因為已先分好組。」侯輔導員於本院詢問亦表示：「(問：為何未將兩人調組)因訓練一開始就分好組了，且此涉及受訓分數的計算，所以我們只從活動方面將2人予以分開。(問：你們有無問過甲女的意見)沒有。」顯見郭執行秘書及3位輔導員接獲甲女申訴後，不僅未依規定請廉政署通報保訓會，亦未能立即採取補救措施將該2人調組。惟廉政署函復本院時猶辯稱：本案研判該中心處理本案從頭到尾實為保護2位當事人隱私不受2次傷害等語。

- (三)郭執行秘書及3位輔導員未依規定調查瞭解與記錄事實發生經過並協助甲女蒐集證據及提起申訴，僅於9月5日經向陳員1人進行瞭解且未作成書面紀錄

後，即率爾自行認定本案「非性騷擾」、「陳員之行為屬未謹守男女份際」，甚至要求女性學員「應懂得保護自己」。

- 1、甲女向本院陳訴：其向輔導員反映後，輔導員非但未仔細詢問詳情、未製作訪談筆錄，林宜璋輔導員還於106年9月8日上午在下課空檔告誡所有學員：「女生要懂得保護自己，男生不要做會讓人誤會之舉動、要注意男女份際」，似有意包庇陳員等語。
- 2、廉政署查復之本案廉政研習中心班部處理大事紀明載：「106/09/05(二)21：30，要求陳員對於男女份際應予注意，避免言行舉止造成異性困擾；並希望其於輔導員見證下，向甲女道歉。」106/09/06(三)向甲女說明，陳員將會謹慎言行，日後不會造成甲女困擾；惟甲女不欲接受陳員之道歉，只希望結訓前這段期間，陳員謹慎言行。」106/09/08(五)班部向學員宣達，身為政風人員更應謹慎言行，女生應懂得保護自己、男生應注意言行舉止避免造成異性誤會及困擾。」
- 3、該署函復本院表示：「廉政研習中心班部於106年9月5日訪談陳員，調查發現雙方通訊軟體(LINE)文字及對話確有肢體碰觸，惟當時甲女並無反映拒絕情形，並對陳員於LINE傳送之訊息均有回應，而陳員係因對甲女表達愛慕，後經甲女向其反映後始知甲女不喜歡，並表示會協助釐清兩人關係，觀其雙方對話僅認甲女覺得有被碰觸(非性騷擾)，班部輔導員依當時情節狀況認定雙方係互動接觸不當，爰以調處為優先處理方式」、「班部輔導員於106年9月5日訪談陳員，並告誡陳員應避免言行舉止造成他人困擾，陳員表達欲道歉之意，

並表示係示好之意而非騷擾；經班部輔導員依雙方陳述及相關瞭解，認為陳員之行為屬未謹守男女份際，爰要求陳員謹言慎行」。

- 4、該署再於提供本院之詢問書面資料中回復說明：「本署廉政班學員如遇有性騷擾事件時，應依保訓會訂定之『公務人員考試錄取人員基礎訓練(含性質特殊訓練之集中訓練)期間遇有性騷擾事件之處理須知』規定處理，然因本案係首次發生，廉政研習中心隸屬本署綜合規劃組，該組係負責廉政教育訓練課程之規劃，並非性騷擾案件調查之權管單位，研判當時班部基於保護雙方，訓練已近尾聲，案件事實未明及陳員經告誡後即無不當騷擾行為等因素，為避免外界過度渲染，影響雙方當事人後續受訓情緒及造成二度傷害，故處理過程未對客觀環境及他人認知進行通盤瞭解，而循正常輔教程序，以關懷輔導及情緒疏處為優先處理方式。」「為穩定當事人情緒及保護當事人隱私，避免事情於求證前風波擴大，影響整體訓練成果，故由帶組輔導員許瓊云以私下約詢陳員方式進行瞭解，並告知有關甲女反映事項等，事後將詢問談話內容及陳員自知理虧願意道歉等情回報班部，並未作成正式紀錄。班部輔導員依當時情節狀況認定雙方係互動接觸不當，爰以調處為優先處理方式，又為保護甲女隱私，故未進行全面性調查(未正式訪談及蒐證)，亦未做成訪談記錄。」
- 5、許輔導員於本院詢問時表示略以：「我們不能偏聽一個人的說法，因此私下向陳員了解。」「我是在星期一(9/4)向輔教組侯智騰報告此事，他說不能單聽一個人的說法，請我先跟當事人釐清，並警告男性學員要注意，不要再傳簡訊，造成甲女

的困擾」(問：你有正式調查？有做紀錄嗎？)沒有。我星期一跟侯輔導員反映後，向陳員了解此事過程，我跟他說甲女說你有這種狀況，並提醒他要注意行為，也不要再傳簡訊給她，他說好，我再請陳員向甲女道歉，他也說好。」侯輔導員於本院詢問時亦表示：「許員先用口頭報告，所以指示許員先去瞭解事實」「我們請她(指許輔導員)先去瞭解，瞭解之後再看看如何處理。」再據林輔導員表示：「(問：你們沒有問過甲女的感受？也沒問過她是否要申訴？9/5只問陳員？)因為甲女用截圖跟我們反映，所以請輔導員去向陳員進行瞭解。」「我們從LINE來看，我們覺得陳員想追求甲女，所以未朝性騷擾，並尊重甲女的意願，要求陳員勿再打擾甲女。」

- 6、由上可知，郭執行秘書及3位輔導員接獲甲女申訴後，不僅未詢問甲女提出申訴之意願，亦未訪談調查瞭解與記錄事實發生經過，俾協助甲女蒐集證據及提起申訴，僅於106年9月5日由許輔導員向陳員進行瞭解並採其1人的說法後，即率爾自行認定本案「非性騷擾」、「陳員之行為屬未謹守男女份際」、「雙方係互動接觸不當」、「陳員想追求甲女」，以口頭告誡陳員應注意男女份際，甚至另要求女性學員「應懂得保護自己」等離譜行徑。郭執行秘書於本院詢問時雖已坦承：「(問：9/5只訪談陳員，並未訪談甲女，沒有進行調查，你們就認定甲女覺得有被碰觸【非性騷擾】、雙方係互動接觸不當？)如委員所說，我們從前面到後面的處理程序不對，處理過程也不當。」「我們確實未依程序調查處理。」惟仍辯稱：「當時我們存在迷思，且訓練時間有限，當事情一發生，

我們必須馬上處理」、「當時基於保護學員」。

(四) 廉政人員訓練班受訓學員之獎懲，依規定應由廉政研習中心輔導員、訓練人員依「法務部廉政署廉政人員訓練班專業學習獎懲要點」相關規定辦理，尚無「廉政人員風紀查察實施要點」及「政風人員獎懲標準表」之適用。甲女多次向許輔導員明確表示其不願接受陳員道歉，並希望陳員受到懲處，惟郭執行秘書竟於106年9月10日經召集輔導員討論後，決定本案僅能採「和解」或「送視察室處理」方式擇一處理，許輔導員並以「懲處一定要經過視察室調查」回應甲女：

1、廉政人員訓練班受訓學員尚在考試訓練期間，其獎懲應由廉政研習中心輔導員、訓練人員依「法務部廉政署廉政人員訓練班專業學習獎懲要點」辦理，並無「廉政人員風紀查察實施要點」及「政風人員獎懲標準表」之適用：

(1) 依據「法務部廉政署廉政人員訓練班專業學習獎懲要點」第1點及第2點分別明定：「法務部廉政署廉政人員訓練班學員獎懲依本要點之規定辦理。」「學員之獎懲，由輔導員、訓練人員根據事實，依照本要點之規定，層報核定後並公布之。」同要點第7點至第9點並規定，學員若有違反相關規定或言行不檢等情形時，依情節輕重予以申誡、記過或記大過等懲處。

(2) 再據廉政署於提供本院之詢問書面資料中回復說明：「受訓學員因尚未取得公務人員任用資格，並無『政風人員獎懲標準表』及『廉政人員風紀查察實施要點』<sup>16</sup>之適用，有關受訓人員於

<sup>16</sup> 「廉政人員風紀查察實施要點」第5點規範視察室之掌理事項：「本署專責人員與駐區視察掌理下列事項：(一)法務部部长、署長及長官交辦事項。(二)受理廉政人員風紀案檢舉事項，

專業學習期間之輔導考核及獎懲，係由廉政研習中心依『法務部廉政署廉政人員訓練班專業學習輔導注意事項』及『法務部廉政署廉政人員訓練班專業學習獎懲要點』等規定辦理，尚非由本署視察室辦理。」

## 2、查本案甲女已多次向許輔導員明確表達其不願接受陳員道歉，並希望陳員受到懲處：

- (1) 依據甲女向本院陳訴表示：其向許輔導員反映，輔導員問及其希望如何處置，其已明確表達要對陳員記過或處分之要求；惟許員答以若要記過或處分於法無據，班部無權這麼做，並表示與陳員談過，稱陳員非故意也已知錯，希望甲女接受道歉等語。甲女於本院訪談時亦表示：「(問：D男有跟妳提議本案採取金錢賠償，妳回說：『好啊，就賠啊，但我兩個都不選』，這是什麼意思?)因為我都不想選，不想和解，也不想送視察室，只想告他。)」(問：你只想他接受懲處?)是。」
- (2) 廉政署查復之本案廉政研習中心班部處理大事紀明載：「106/09/06(三)，向甲女說明，陳員將會謹慎言行，日後不會造成甲女困擾；惟甲女不欲接受陳員之道歉，只希望到結訓前這段期間陳員謹慎言行。」「106/09/07(四)，甲女表示陳員傳LINE，想要道歉，覺得煩。輔導員隨即請陳員勿打擾甲女，並向陳員說明甲女不欲接受道歉，僅希望不要有任何接觸或打擾。」

---

並注意對檢舉人身分保密。(三)廉政人員風紀案查察與處理。(四)發掘重大偶、突發廉政人員風紀案。(五)訪問轄區廉政人員與其依屬機關人員，瞭解廉政人員工作及風紀狀況。(六)列席政風機構有關會議，轉達長官指示，並做風紀教育宣導。(七)廉政人員間糾紛調處及生活關懷。(八)政風機構重要問題之反映與建議。前項人員於執行視察業務必要範圍內，得對廉政人員工作、品德、操守、生活、交往、經濟狀況等資料進行蒐集與研析。」

」「106/09/08(五)，甲女隨即向輔導員許瓊云反映，認為班部應懲處陳員。」再據廉政署提供之106年9月11日許輔導員與甲女在第五組教室對話的錄音譯文內容，當時甲女亦對許輔導員明確表達：「道歉，不需要」、「可是我覺得你摸都摸了，道歉就算了？」足見本案甲女確實已多次向許輔導員明確表達其不願接受陳員道歉，並希望陳員受到懲處。

3、郭執行秘書竟於106年9月10日經召集輔導員討論後，作成本案僅能採「和解」或「送視察室處理」方式擇一處理之違法決定，許輔導員並以「懲處陳員一定要經過視察室調查」回應甲女：

- (1) 本案發生時，陳員係考試錄取人員參加考試專業學習訓練之受訓學員，尚無「廉政人員風紀查察實施要點」之適用。惟甲女於本院訪談時表示：「許輔導員說若本案若不和解，就要送視察室。」
- (2) 廉政署查復之本案廉政研習中心班部處理大事紀明載：「106年9月10日21：30，班部會議討論決議：詢問甲女欲解決方式。1、和解，並由班部再次告誡陳員應謹慎言行；2、執意追究，將本案陳報視察室處理，並告知處理程序及應配合事項。」郭執行秘書及許輔導員於本院詢問時亦分別表示「(問：9/10你們在晚上9：30開班部會議，決議本案採和解或送視察室處理?)郭執行秘書答：當天是輔教會議，由我主持，全體輔導員出席，並無會議紀錄，是大家一同討論出來」、「許員答：廉政人員如發生風紀案件應送視察室調查」。且據廉政署提供之106年9月11日許輔導員與甲女在第五組教室之談話錄音

譯文顯示：「甲女：不管要記什麼，一定要經過視察室嗎？許員：你覺得公務人員要被懲處很簡單嗎？甲女：不簡單。許員：對，一定要經過調查，公務員很少被懲處的，記嘉獎或小功還比較容易。」顯見郭執行秘書與輔導員商討後，作成本案採「和解」或「送視察室處理」方式之決定，並要求甲女僅能擇一處理，若要懲處陳員須經「視察室調查處理」。

(3) 針對前揭情事，廉政署查復本院表示略以：「班部輔導員認知廉政人員如涉風紀案件係送視察室瞭解(即依「廉政人員風紀查察實施要點」處理)，因經驗不足，未細究案件性質，致建議學員以『和解』或『送視察室處理』，……處理過程確有不甚完善之處。」郭執行秘書於本院詢問時亦坦承：「我們那時候的迷思是因為我們都身為政風人員，以為本案是要送視察室調查，但之後經過調查檢討，我們才知道學員不適用『廉政人員風紀查察實施要點』。」許輔導員則表示：「(問：視察室可以調查尚未成為政風人員的受訓學員嗎?)我不知道。」顯見廉政研習中心決定本案甲女僅能採「和解」或「送視察室處理」方式擇一處理，確有違失。

(五) 郭執行秘書未能保護被害人之隱私、謹守保密原則，竟於106年9月11日召集該期擔任幹部之14名受訓學員，公開說出有關甲女與陳員間發生之事。郭執行秘書並要求其等一同勸說甲女接受和解，否則僅能送視察室處理而日後將遭註記，企圖將本案大事化小、小事化無：

1、甲女向本院陳訴：「郭建毅執行秘書召集該期幹部(前後任學員長、各組小組長)說起這件事，侯

智騰輔導員、林宜璋輔導員皆在場，並要大家一起勸其接受道歉和解、不要送視察室，企圖把事情搓掉」、「執行秘書及輔導員擅自對非當事人提及本案並公開討論，且要大家一起解決」。甲女於本院訪談時亦表示：「輔導員也跟其他學員說本案若沒有和解，就送視察室，會被註記，請大家勸我接受和解，郭建毅執行秘書也請班上的幹部來勸我接受和解。」

2、郭執行秘書於本院詢問時雖坦承：「9/11下午找學員自治幹部(前後任之正副學員長及正副小組長)開會，會議中是問及學員自治幹部在生活管理上有無建議事項，以及LINE上有傳言甲女與陳員的事情，大家好像在看笑話一般，請大家相互規勸、不要渲染，並謹守男女分際；也說到政風人員的風紀問題是由視察室處理，送到視察室處理後若有責任時會有註記資料。」「我們那時候的迷思是因為我們都身為政風人員，以為本案是要送視察室調查，但之後經過調查檢討，我們才知道學員不適用『廉政人員風紀查察實施要點』。」卻否認：「我沒有要他們去勸甲女，那時是因為受訓即將結束，問問他們有何建議事項，並將本案處理程序告知他們。」惟查：

(1) 106年9月11日D男於LINE上對甲女表示：「他的確是想道歉，剛才執秘找我們所有前後任學員長和小組長講這事，我不知道是誰要你報到視察室，但是這樣一來你會被註記，依我的看法，既然你不要道歉，那就換成金錢賠償吧，總要給自己一個出路，不是為了○○(係指陳員)，是為了你自己的發展」、「好不好啦」，甲女回以：「我也這麼覺得，感覺繼續會害到自己跟輔導

員」、「我一開始根本沒有想到視察室，不想處理就不要栽贓誣衊我」、「是有多噁心，還想要同學一起施壓」，D男再回以：「馬的，剛才班部集合我們就講這樣啊」、「然後要大家團結一心好好規勸你們」。

- (2) D男於本院詢問時表示：「郭建毅有找所有的幹部」、「希望大家能夠好好相處，不要流言緋語」、「希望我們不要煽風點火」、「(問：從你的LINE內容，執行秘書應該有提到視察室、註記之事，這樣的說法也與輔導員相同，不然你不會跟甲女說：『我不知道是誰要你報到視察室，但是這樣一來你會被註記……』，希望你們勸甲女不要把事情鬧大，不然會影響甲女的升遷?)應該是這樣。」「(問：就你在LINE上所說，陳員應該是想道歉，甲女不願接受，所以執行秘書對你們說有關視察室、註記之事，要你們去勸甲女接受道歉，不要鬧大，不然送視察室會被註記，是否如此?)對」。
- (3) E男於本院詢問時表示：「我知道班部有找幹部開會，至於內容說些什麼，我不知道。但他們開完會之後，小組長轉述開會內容有說兩個人還年輕，未來還有很長的路要走，這件事爆出來會讓兩個人黑掉」、「(問：小組長開完會後說的?)是的」、「(問：甲女對於班部的處理，有何意見?)我有聽甲女抱怨過，她不是很開心」。
- (4) F男於本院詢問時表示：「執行秘書說這兩個人都會被註記，既使投訴的當事人，也會被註記，所以希望我們勸甲女，本案不要送到視察室，讓這件事就算了；執行秘書說廉政署因無性平會，因此本案會交給視察室處理。」「(問：

你有去勸甲女嗎？)沒有，我覺得不恰當」、「(問：如何註記？)我也不知道，好像是跟升遷有關，但執行秘書也沒說註記是什麼」。

(5) G男於本院訪談時表示：「(問：郭執行秘書有否找小組長、學員長說本案不要申訴送視察室？)有，可能因為有些人不知道此事，所以他跟我們說發生了甲女這件事」、「他說平時就要觀察及早處理，不要到最後才變成不可收拾」、「(問：他有說被住記？)有，兩個人都會被註記」、「(問：他有要你們去勸甲女？)雖然沒有說，但要我們透過關心兩人，形成一種壓力」、「我是沒有被要求去跟甲女勸說。表面上，雖然沒有明說要我們去勸甲女不要報到視察室，但有那個意思，讓我們覺得去勸他們不要把事情鬧大。」、「(問：要讓你們去勸甲女不要把事情鬧到視察室？)是有那個意思」、「我的印象中是執行秘書要我們透過關心的方式，讓他們不要把這件事情鬧大」。

(6) B女於本院詢問時表示：「(問：輔導員有跟A女等說本案若不和解，就送視察室會被註記，並請她們勸甲女不要在意、生氣？)對，甲女有跟我說這件事。」

3、由上足證，郭執行秘書未能保護甲女之隱私、嚴守保密原則，於106年9月11日召集該期擔任幹部之14名學員公開說出甲女與陳員間發生之事，並稱2人若未和解，就送視察室、會因此被註記，甚至欲藉由學員同儕之力迫使甲女接受和解，否則送視察室處理後甲女亦將遭到註記，企圖將本案大事化小、小事化無。

(六)許瓊云、林宜璋、侯智騰等3人以甲女將其與陳員在

LINE之對話內容截圖轉寄給他人之行為，威嚇甲女恐涉有洩密之責任，並聲稱本案若送視察室處理將一併遭調查、被註記而影響未來升遷發展，甚至要求甲女儘速做出決定，迫使甲女不得不於106年9月12日接受陳員道歉，但甲女認為其僅接受道歉並未接受和解，惟輔導員及廉政署事後卻曲解本案已達成和解。

- 1、甲女向本院陳訴略以：輔導員未對陳員進行懲處，並施壓甲女接受陳員之道歉和解，否則申訴會被註記，註記對升遷及未來發展均會有影響等語。甲女於本院訪談時亦表示：「許輔導員說若本案若不和解，就要送視察室，會被註記。」「因為許瓊云輔導員說本案若不選擇和解，就送視察室，會被註記，影響日後的升遷等等。」經查：
  - (1) 廉政署提供之本案錄音譯文內容顯示，106年9月11日許輔導員告知甲女有關本案若送視察室調查處理之後果：「很多案件到了視察室不是很快就會結束，……妳知道我們有陞遷制度跟考績，也會在人事資料上做個註記，因為我不是人事人員，我沒有看過他們開考績會是怎樣，但聽說視察室會有類似註記，曾被列為視察關心對象，這點我只是說有可能，我不是很確定，我不是承辦人事之人員，但是機關一定會知道是確定的。……當然對陳員會是傷害，對妳多少也是，所以我希望妳想清楚……」，當時許員甚至對甲女表示其將截圖轉寄給他人之行為涉有洩密責任：「有關○○(係指甲女)私下將與陳員間的對話LINE截圖傳給其他學長，處理方式不是很恰當，也許會有一些責任在，○○是通訊的一方，可是錄音等，這樣傳出去

可能會像散佈的行為，……因為○○是通訊的一方，如果○○將這些訊息傳給其他女學長，又沒有隱匿相關個資，則可能會有民事損害賠償責任在，那就看另一方會不會有其他動作」，並要求甲女於2日內儘快決定採和解方式或送視察室。

- (2) 106年9月12日上午6：30，林宜璋、侯智騰及許瓊云等3位輔導員再次向甲女提及本案若要處理須送視察室：「林輔導員：如果妳想要處理的話，我們會去視察室報告，但如果去報告的話，就是來龍去脈都要說的清楚，就是這樣的一個處理方式」，並提及本案若送視察室調查將遭註記之後果，以及甲女將截圖轉寄給他人之行為涉有洩密責任：「林輔導員：要跟妳說的是，如果去視察室的話，他一定會去問雙方當事人的意見，一定會問清楚，包含陳員做了什麼事，妳做了什麼事，都會被拿來檢討。我要講的是，從事情發生後，你們兩個之間的對話，你可能把LINE圖片截圖，有傳給其他學員看，像這樣的情況有可能會構成對他個人隱私上侵害的嫌疑，其實這部分也不是對妳很有利，因為就法律層面來看，你們之間非公開的對話，對妳來講是隱私，對他來講也是隱私，這樣適不適合傳播出去，就可能涉及到侵害個人隱私。所以說，我們會讓妳做判斷的原因，這件事情如果直接就往上報的話，是不是就只有解決問題而已，會不會造成更多的後遺症」、「侯輔導員：……你們的公務生涯才剛起步，你們都是一張新的白紙，我們不希望你們剛起步就留下污點跟紀錄，所以我們希望透過同儕的

力量或非正式的方式，希望有一個最好的結果」、「林輔導員：那妳還要不要他的道歉」、「林輔導員：就我們3個輔導員，找陳員正式的道歉，還有說不會犯了，這樣可以嗎？」。

(3) 106年9月12日上午10時，陳員於研習中心茶水間在3位輔導員面前，係向甲女道歉：「非常對不起你，對於我碰肩膀及手臂的行為，讓妳感到不舒服，感到非常對不起」，當時2人並非達成和解，且3位輔導員仍再次強調本案若送視察室將遭註記之後果：「我們都不希望你們剛起步時就碰到障礙，在你們資料上就被註記，這是我們都不願意見到的，不是我們不能做，實在是我們不忍心也不願意去做這件事，因為這一旦被註記下去，對你們以後的發展都是一個很大障礙，那我們希望你們可以順順利利清清白白地從訓練班走出去，但前提就是大家很peace去做」，並指謫甲女亦有錯：「那可能之前甲女有一些比較不理性的發言，希望過去的就算了，大家也都不要計較。在機關那邊有講過一些發牢騷的話，記得澄清一下，可能是自己一時氣頭上，自己講得比較過火的話，但事情已經解決的，事情解決就好，不要再去深究了，其實大家都有錯啦，大家都有做錯的地方，我們知道自己要怎樣修正。」。

(4) 陳員於本院詢問時表示：「(問：9/12你有無跟她和解?)那算是道歉，輔導員找我們。」「(問：請再清楚描述當時道歉的狀況？甲女有無願意接受道歉?)輔導員找我們，我就當面向她說對不起，我造成她的困擾，對不起，當時她有接受我的道歉。但輔導員跟她在之前談些什麼，

我不知道。」(問：當時甲女如何回應?)她說：我接受；接著，輔導員又說了一些事情，當時道歉的現場有許瓊云輔導員、林宜璋輔導員及侯智騰輔導員。」(問：有無做紀錄?)看到侯智騰有打字，但沒給我們兩人簽名。」

2、由上足證，3位輔導員一再對甲女聲稱本案若不接受陳員道歉，就要送視察室調查處理、甲女將因此遭到註記而影響日後公務升遷；且3位輔導員又以甲女將其與陳員在LINE對話予以截圖並轉傳給其他受學員之行為，威嚇甲女恐涉及洩密之責任、本案若送視察室調查，前述行為亦將遭到調查。甲女最後迫於壓力，只得同意並於106年9月12日在3位輔導員面前接受陳員的道歉。又，陳員係向甲女道歉，2人並未和解，惟輔導員卻於本案處理大事紀及輔導紀錄表均記載：甲女於陳員於輔導員面前進行和解；廉政署亦查復本院表示：甲女於106年9月12日上午向班部輔導員表示願意接受和解，並於輔導員林宜璋、侯智騰及許瓊云面前與陳員進行和解；上述處理方式均係由輔導員分別詢問雙方情形後個別通知處置，當時係以同儕之間相處碰觸事件處理，後雙方已合意達成和解等語。

(七)郭執行秘書於本院詢問時最後坦承：「如委員所說，我們從前面到後面的處理程序不對，處理過程也不當，我們確實是粗心，但基於保護當事人、顧及全體全學員的心情」、「當時我們存在迷思，且訓練時間有限，當事情一發生，我們必須馬上處理，而當時基於保護學員，我們確實未依程序調查處理」。

(八)另查廉政署於本案申訴及救濟程序尚未有具體結果之下，經廉政研習中心於106年12月25日召開會議

後，僅以「言行不檢」決議對陳員核予申誡1次，該署並於107年2月13日核定在案，不僅有包庇之虞，亦將衍生一事兩罰之爭議：

- 1、關於廉政署請訓練班3名輔導員於106年10月17日至19日分別訪談該期23名學員後，發現陳員確有多次肢體碰觸甲女，甲女並表示不悅，尚有其他女性學員亦遭陳員碰觸，經請保訓會及衛福部釋疑後，該署及臺北市政府政風處遂依前揭2機關之函示，分別於同年12月14日及20日移請陳員所屬之樹林區公所受理申訴調查；嗣後甲女不服樹林區公所之調查結果，於107年2月21日向新北市政府提出再申訴，已如前述。
- 2、查106年12月12日廉政署綜合規劃組就本案簽辦後續擬處之建議，並經朱家崎署長於同年14日核章決行在案，其簽呈內容摘要略以：
  - (1) 案緣於新聞媒體報導該署廉政研習中心受訓期間發生男女學員疑似性騷擾案，經樹林區公所向該署傳真通報，並經該署綜合規劃組協同廉政研習中心調查瞭解，復就系爭性騷擾案件緣起、瞭解情形、研析結果及擬處建議等部分，前於10月11日完成「女學員於法務部廉政研習中心受訓期間疑遭性騷擾報告」；又為深入瞭解全案，再經簽奉核准，就與本案當事人陳員及甲女受訓期間同組、實地訓練、同寢室及關係人等計23名學員進行訪談事宜，另臺北市政府政風處副處長、視察前於106年10月5日就系爭案件訪談甲女。
  - (2) 本案前經簽陳加會視察室，並於106年12月12日至廉政署洪副署長辦公室研商後，討論結果如下：

- 〈1〉由該署及臺北市政府政風處將申訴相關資料函送權責機關樹林區公所續處：①按「性騷擾防治準則」第5條第1項規定：「性騷擾之申訴應向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關提出。」②查臺北市政府政風處前於106年10月5日訪談甲女，並作成書面紀錄，該署亦進行調查及訪談完竣，爰依前開規定，以該政風處前就面訪甲女訪談紀錄及其所提相關佐證，為提起申訴之書面資料，由該署及該政風處分別向樹林區公所提出申訴。
- 〈2〉依據該署調查結果，重行評定陳男訓育成績：因本案事實發生於106年8、9月間，尚在廉政研習中心接受專業訓練中，爰請郭執行秘書召集廉政人員訓練班輔導員召開訓育成績考評會議，就調查事實，對陳員之考評重行審議後，重行函報保訓會核定。
- 3、廉政研習中心於106年12月25日召開廉政班訓育成績考評會議，主席為郭建毅執行秘書，出席人員包括林宜璋、侯智騰、許瓊云等在內9名輔導員，該次會議結論略以：陳員的行為經大家合議認定有行為不檢的情形，違反「法務部廉政署廉政人員訓練班專業學習學員獎懲要點」第7點第3款規定<sup>17</sup>，決議追究申誡1次之處分及酌扣訓育成績0.5分。該署並於107年2月13日以廉綜字第10704001020號獎懲通知核定陳員申誡乙次，事

---

<sup>17</sup> 「法務部廉政署廉政人員訓練班專業學習學員獎懲要點」第7點規定：「學員有下列情形之一者，予以申誡：(一)不假外出、或逾時返班或擅行外宿。(二)規定集會或團體活動，無故缺席不參加。(三)言行不檢。(四)違反其他有關規定情節輕微。」同要點第10點第2款規定：「學員受訓期間所受獎懲，由輔導員隨時登記，並於核算訓育成績時，依下列標準加減其總分：申誡1次受0.5分，記過1次扣1分，記大過1次扣3分。」

由明載：「於訓練中言行不檢」。

4、顯見廉政署於本案申訴調查及救濟程序尚未有具體結果之下，經廉政研習中心郭執行秘書及9位輔導員於同年月25日召開會議後，僅以「言行不檢」事由決議對陳員核予申誡1次，該署並於107年2月13日核定在案，恐有包庇之虞，且將衍生一事兩罰爭議。

(九)綜上，甲女於106年9月2日以通訊軟體LINE向許瓊云輔導員申訴其遭陳員肢體碰觸、監視糾纏，並表示其對陳員之行為深感噁心，惟廉政署廉政研習中心郭建毅執行秘書及許瓊云、林宜璋、侯智騰等3位輔導員接獲後，不僅未依規定請該署通報保訓會並採取補救措施將該2人調組，又未訪談調查事實發生經過並協助甲女蒐證及提出申訴，僅向陳員1人進行瞭解且未作成書面紀錄後，即率爾自行認定「陳員之行為屬未謹守男女份際」、「雙方係互動接觸不當」，甚至要求甲女「應懂得保護自己」。再者，甲女多次明確表達其不願接受陳員道歉並希望陳員受到懲處，惟郭執行秘書未依「法務部廉政署廉政人員訓練班專業學習獎懲要點」由該中心處理，竟於106年9月10日召集輔導員討論後，要求甲女僅能採「和解」或「送視察室處理」方式擇一處理，許輔導員並以「懲處一定要經過視察室調查」回應甲女。郭執行秘書復未能保護甲女之隱私，竟於同年月11日召集該期擔任幹部之14位受訓學員，公開說出甲女與陳員發生之事，並要求其等勸說甲女不要把事情鬧大、若送視察室會被註記。同年9月11日及12日許瓊云、林宜璋、侯智騰等3人更當面對甲女聲稱其將2人在LINE上之對話截圖轉寄給他人之行為涉有洩密責任，並威嚇甲女若本案送視察室會因此一同被調查、遭註

記、未來發展會因此受影響等，迫使甲女於9月12日接受陳員道歉，事後輔導員又將甲女接受陳員道歉一事，曲解為該2人達成和解，均核有違失，廉政署難辭督導不周之咎。此外，廉政署於本案申訴及救濟程序尚未有具體結果之下，即責由廉政研習中心於同年12月25日召開會議後以「言行不檢」決議對陳員核予申誡1次，該署並於107年2月13日核定在案，恐有包庇之虞，並將衍生一事兩罰之爭議，亦有違失。

五、廉政署對於廉政研習中心廉政人員訓練班受訓學員性騷擾事件之防治，不僅未公開揭示相關防治措施及申訴管道，對於輔導員亦欠缺性騷擾防治相關職前講習訓練，以致本案處置過程違失連連，嚴重損及被害人權益。本案發生後，該署雖已於廉政研習中心佈告欄張貼公開揭示防治措施及申訴管道，惟內容僅關於性騷法部分，並無性工法職場性騷擾之相關防治措施，且僅提供申訴專線電話，漏列其他申訴管道，專線電話又未載明專責處理單位或人員，均有疏失。

(一)性騷法第7條第1項及第2項規定：機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施(第1項)。前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之(第2項)。「性騷擾防治準則」第4條規定：「機關、部隊、學校、機構或僱用人應建立受理性騷擾事件申訴窗口(第1項)。前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位(第2項)。第

一項組織成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，應訂定並公開揭示性騷擾防治措施，其內容應包括下列事項：一、防治性騷擾之政策宣示。二、性騷擾之申訴、調查及處理機制。三、加害人懲處規定。四、當事人隱私之保密。五、其他性騷擾防治措施(第3項)。」

(二)性工法第13條第1項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第2條規定：「僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、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者。」同準則第4條規定：「性騷擾防治措施應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。」同準則第5條規定：「雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。」

(三)有關廉政署依據前揭性騷法及性工法相關規定，對於其所屬之廉政研習中心受訓學員性騷擾事件所定之申訴管道問題，該署函復本院表示：「本署網站設有『性別主流化/性騷擾防治專區』，提供性別教育訓練教材及相關法令規定，並揭示『禁止性騷擾及申訴管道』，供所屬廉政人員及廉政人員訓練班受訓學員上網瀏覽及參考運用。」惟查：

1、本案廉政班該期受訓學員共計66人，法務部廉

政署於該署網站雖設有「性別主流化/性騷擾防治專區」<sup>18</sup>，並於該專區揭示禁止性騷擾及申訴管道包括：專線電話(02)2381-8027、傳真電話(02)2381-8037 及 電子信箱：aacp@mail.moj.gov.tw<sup>19</sup>。惟本案發生時及之前，該署未曾將前開申訴管道公開揭示於廉政研習中心，供廉政人員訓練班受訓學員知悉，該署於本院詢問時亦坦承：「(問：研習中心是否直到訓練單第○期(即下一期)才張貼在公佈欄申訴管道?)是。」

- 2、廉政署於廉政班該期開訓前，於106年6月12日至16日、19日至23日對輔導員辦理為期10日之相關研習訓練，課程內容包含：相關訓練整備工作、「輔導技巧-情境諮商的輔導作為」、「團隊建立」、與受訓學員之溝通演練，以及訓練期間工作與輔導注意事項等，惟欠缺性騷擾防治相關課程。該署於答復本院之詢問書面資料中亦坦言：「尚無防治性騷擾相關課程。」
- 3、本案許瓊云輔導員於106年9月2日接獲甲女以通訊軟體LINE明確反映其遭陳員肢體碰觸、跟蹤及偷拍照，甲女並向許輔導員表達其「被噁心到了」、「不太想再跟他接觸」等不舒服感受，許輔導員卻仍未能受理該申訴並協助甲女提出申訴與蒐集證據，於本院詢問時猶辯稱：「她沒說性騷擾」。且如前所述，本案郭建毅執行秘書及許瓊云、林宜璋、侯智騰等3位輔導員於甲女提出申訴後，不僅未依規定受理申訴、請廉政署通報保訓會及採取補救措施將該2人調組，更在未進行調查

<sup>18</sup> 網址：<https://www.aac.moj.gov.tw/6398/6666/636608/Lpsimplelist>。

<sup>19</sup> 網址：<https://www.aac.moj.gov.tw/media/168180/禁止性騷擾圖示及申訴管道.pdf?mediaDL=true>。

及訪談之下，即率爾自行認定本案為「雙方係互動接觸不當」，並決定僅能採「和解」或「送視察室調查」方式擇一處理，甚至公開說出有關甲女與陳員間發生之事，嗣後又威嚇甲女涉有洩密責任、本案送視察室會被註記、未來發展會受影響等，迫使甲女接受陳員道歉等種種違失，足見研習中心相關主管及輔導員缺乏有關性騷擾防治，又企圖掩蓋，導致本案處置過程違失不斷，嚴重損及被害人權益。

- (四)再查本案發生之後，廉政署雖於研習中心佈告欄公開揭示防治措施及申訴管道(見下圖所示)，惟揭示內容僅就性騷法部分，並無有關性工法之職場性騷擾防治宣導，且僅提供申訴專線電話，欠缺其他申訴管道。而申訴電話亦無載明專責處理單位或人員，並經本院於詢問時現場測試該電話後發現，該署係以人事室為受理性騷擾事件之窗口，惟無指定專人接聽申訴電話。



(五)綜上，廉政署對於廉政研習中心廉政人員訓練班受訓學員性騷擾事件之防治，不僅未公開揭示相關防治措施及申訴管道，對於輔導員亦欠缺性騷擾防治相關職前講習訓練，以致本案處置過程違失連連，嚴重損及被害人權益。本案發生後，該署雖已於廉政研習中心佈告欄張貼公開揭示防治措施及申訴管道，惟內容僅關於性騷法部分，並無性工法職場性騷擾之相關防治措施，且僅提供申訴專線電話，漏列其他申訴管道，專線電話又未載明專責處理單位或人員，實有疏失。

六、樹林區公所為處理本案，雖依規定組成性騷擾事件申

訴調查小組，惟其成員均係未具相關學識經驗之公所內部單位職員，其專業背景為公共行政、幼兒教育、諮商輔導、法律調解、犯罪防治等領域，亦均非屬性騷擾調查專業人才資料庫；且該公所對於性騷擾事件之調查過程，亦無邀請具相關學識經驗者協助之機制，係從調查小組成員中指派4人進行調查、訪談，應予確實檢討改進，以維護被害人權益。

- (一)「性騷擾防治準則」第14條及第17條分別規定：「組織成員或受僱人達三十人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位(以下簡稱調查單位)，並進行調查(第1項)。前項調查單位成員有二人以上者，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員(第2項)。」「性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。」「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第7條第2項及第9條分別規定：「雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。」「申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。」
- (二)查樹林區公所為防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件之申訴管道，並維護當事人之權益，依據性騷法及性工法相關規定訂有「新北市樹林區公所性騷擾防治措施」。惟該防治措施第5點第1款及第2款規定明載：「本所為處理性騷擾事件之申訴，得組成申訴處理調查單位：(一)調查單位成員由右列人員組成之：主任秘書(擔任召集人)、民政課1人、社會人文課1人、秘書室1人、政風室1人、人事室1人、調

解委員會秘書1人。(二)前款調查單位人數，非主管級成員人數應大於主管級成員人數，女性不得少於二分之一，均為無給職，調查人員因故出缺，由原單位指派合適人選繼任；倘前款所訂之成員女性性別不足二分之一時，則另由區長指定適當人員擔任。」顯見該公所並無由相關專家學者協助調查性騷擾事件之機制。

(三)再查本案當時之樹林區公所性騷擾事件申訴調查小組(任期：106年7月1日至108年108年6月30日)女性委員比例雖超過二分之一而符合規定，惟卻乏具相關學識經驗之專家學者。又，該公所接獲本件性騷擾申訴案後，雖於106年12月22日召開第1次調查會議，決議指派其中4位委員組成專案小組進行調查、訪談；嗣於107年1月24日經該公所調查小組委員認定本件性騷擾事件不成立，惟調查及召開會議過程亦均未邀請具相關學識經驗之專家學者協助。

(四)針對前開情事，該公所雖表示：「『性騷擾防治準則』第14條規定略以，處理性騷擾事件之申訴時，應組成調查單位，並進行調查。前項調查單位成員有二人以上者，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。揆諸上開性騷擾防治準則規定，調查單位成員之性別比例係屬強制規定，若其成員之女性代表比例低於二分之一，則其組成為不合法；至是否聘請專家學者擔任調查單位成員，係屬任意規定，得由機關視案情之需要，判斷決定。本件性騷擾申訴案之調查單位成員性別比例(5女、2男)符合『女性代表比例不得低於二分之一』之強制規定，其組成合法，尚無違誤。」「7位調查小組委員於擔任性騷擾事件申訴調查小組委員之前均曾接受性騷擾防治相關訓練，

102年至106年每年參與防治性騷擾之相關教育訓練。」惟查，7位調查小組成員雖曾受有性騷擾防治相關訓練，每年並定期接受相關教育訓練，惟其專業背景包括：公共行政、幼兒教育、諮商輔導、法律、調解、犯罪防治等，欠缺具有關於性騷擾事件調查處理專業與經驗者，且該7人每年接受之相關訓練課程大多屬通識性之數位課程，如性別主流化、性平電影賞析、讀書會、CEDAW認識與落實，甚少係針對性騷擾案件調查之專業訓練課程。樹林區公所人事室戴文宗主任於本院詢問時亦坦承：「(問：調查小組委員之專業有否符合性騷擾調查專業人才資料庫?)答：沒有，我們會改進。」且如前所述，該公所不僅誤認本案應適用性騷法，並以性騷擾第25條之性觸摸罪來認定本案有無性騷法第2條之性騷擾行為，將犯罪構成要件與行政責任構成要件誤用混淆，凸顯該公所僅以未具性騷擾相關學識經驗之公所內部單位職員，作為性騷擾事件申訴調查單位之成員，於調查過程中又未邀請相關專家學者協助，確有未當。

(五)綜上，樹林區公所雖已依規定組成性騷擾事件申訴調查單位，惟其成員均係未具性騷擾相關學識經驗之公所內部單位職員，其專業背景為公共行政、幼兒教育、諮商輔導、法律調解、犯罪防治等領域，均非屬性騷擾調查專業人才資料庫，而該等成員所參與之教育訓練多屬通識性之課程，甚少涉及專業之調查課程；且該公所對於性騷擾事件之調查過程，亦無邀請具相關學識經驗者協助之機制，係從調查小組成員中指派4人進行調查、訪談，應予確實檢討改進，以維護被害人權益。

## 七、性工法及性騷法之適用對象、對性騷擾定義、管轄機關

、調查處理程序等均各不相同，造成法律適用上之複雜與困難，連中央及地方主管機關都會發生錯誤，遑論當事人更是難以判斷應向何機關或機構申訴及再申訴；且被害人與加害人若非屬於同一雇主時，被害人之雇主與加害人即無隸屬關係，於調查職場性騷擾申訴案之過程中，恐發生加害人不願接受訪談調查之情況，而被害人之雇主將束手無策，並面臨當性騷擾事件成立時，後續應由何機關及如何有效對加害人進行懲處等困境。勞動部與衛福部允應共同研議修正法律，讓兩法成為普通法與特別法關係，使我國法制更為統一及周全，以改進目前法規混亂、多頭馬車、浪費資源、無所適從等缺失。

- (一)如前所述，性工法所規定之性騷擾事件，其適用對象係被害人必須具備「受僱者」或「求職者」身分，申訴受理者是被害人之雇主，再申訴之受理者是被害人雇主所在地之地方勞政主管機關，調查權責單位並依該法第12條第1項就性騷擾之定義，認定是否構成性騷擾。而性騷法所規定之申訴受理者是加害人之雇主，再申訴之受理者是加害人雇主所在地之地方社政主管機關，調查權責單位並依該法第2條就性騷擾之定義，認定是否構成性騷擾。
- (二)由於性工法及性騷法之適用對象、對性騷擾定義、管轄機關、調查處理程序等均各不相同，往往造成法律適用上之複雜與困難，亦造成實務上應由勞政抑或社政單位處理之爭議及困擾。例如：本院前於100年間調查1位女教師於上班及下班時屢遭1位男教師性騷擾，女教師因而提出申訴；嗣後女教師不服學校之處理結果，遂向地方政府勞工局提出再申訴，惟地方政府因不知該事件應適用性騷法、性工法或性別平等教育法(下稱性教法)，故無法確定再

申訴案應由何單位受理，造成勞工局、社會局、教育局互踢皮球長達1年多，造成該名女教師求助無門<sup>20</sup>。再從本案亦可見，甲女提出之職前訓練期間遭受性騷擾申訴案，合於「受僱者於執行職務時」規定，應適用性工法，惟廉政署、保訓會、性騷法之中央主管機關衛福部及地方主管機關新北市政府、樹林區公所等，均誤認本件應適用性騷法，致使廉政署將本件甲女申訴案依性騷法移送樹林區公所，該公所及新北市政府依性騷法分別受理及調查申訴、再申訴案，並均依性騷法認定性騷擾事件不成立，造成移送、受理及調查程序均於法不合，嚴重損及被害人權益。足見就連中央及地方主管機關對於法律適用已混淆不清，遑論一般民眾如遭受性騷擾時究應循性騷法抑或性工法之申訴途徑、應向何機關或機構申訴及再申訴，更是難以判斷。此外，倘若被害人與加害人非屬於同一雇主時，被害人之雇主與加害人即無隸屬關係，可能於調查處理職場性騷擾申訴案之過程中，發生加害人不願接受訪談調查之情況，而被害人之雇主將束手無策，且將面臨當性騷擾成立時，後續應由何機關單位及如何有效對加害人進行懲處等困境。

(三)綜上，性工法及性騷法之適用對象、對性騷擾定義、管轄機關、調查處理程序等均各不相同，造成法律適用上之複雜與困難，連中央及地方主管機關都會發生錯誤，遑論當事人更是難以判斷應向何機關或機構申訴及再申訴；且被害人與加害人若非

---

<sup>20</sup> 本院100教正0018糾正案，於「事實與理由」第二點指出：「甲師於99年6月10日不服學校之處理而向新北市政府勞工局及教師申訴評議委員會(下稱申評會)提出申訴，勞工局卻將案件移請教育局處理，申評會將案件退回社會局，社會局再將案件移請教育局處理，案件迄今已逾1年，新北市政府仍未作出任何處理，造成甲師求助無門，有損政府公信力，核有嚴重怠失。」

屬於同一雇主時，被害人之雇主與加害人即無隸屬關係，於調查職場性騷擾申訴案之過程中，恐發生加害人不願接受訪談調查之情況，而被害人之雇主將束手無策，並面臨當性騷擾事件成立時，後續應由何機關及如何有效對加害人進行懲處等困境。勞動部與衛福部允應共同研議修正法律，讓兩法成為普通法與特別法關係，使我國法制更為統一及周全，以改進目前法規混亂、多頭馬車、浪費資源、無所適從等缺失。

調查委員：高鳳仙