

糾 正 案 文 (公 布 版)

壹、被糾正機關：僑務委員會。

貳、案由：僑務委員會知悉有性騷擾情事時，未依法啟動調查及採取有效之糾正及補救措施，致無法避免傷害繼續擴大，使被害人仍陷於敵意、不友善的工作環境長達4個餘月；嗣於被害人提出性騷擾申訴後，接續予以調職、年終考績丙等，並先後以被害人有曠職、與中資人員接觸等事由，各記一大過等不利處分，不符行政程序法第7條比例原則，亦未針對被害人有利部分加以考量，與行政程序法第6條平等原則、第8條誠信原則、第9條及第36條有利不利應一律注意原則相違，牴觸行政法上一般法律原則之要求，而衍生被害人因提出申訴致遭不利處分之疑慮，均核有違失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

本案緣於僑務委員會(下稱僑委會)前派任駐聖保羅辦事處一等僑務秘書張○○(現任僑委會僑商處專員，下稱張○○、張員或張主任)於民國(下同)112年1月至112年6月間，向他人散播與該駐處1名三等僑務秘書(下稱乙女)有交往關係、乙女生活不檢點、乙女與已婚男性長官過從甚密等不實謠言，並有不當追求、刺探乙女隱私與行蹤等言行，經乙女分別於112年6月14日向該會委員長揭發上情，嗣因該會未能妥適處理，乙女爰向立法院委員陳情，並經立法委員於112年10月間召開記者會，引發社會關注。之後乙女於112年10月12日向僑委會提出申訴，由該會性騷擾防治、申訴及調查小組(下稱申調小組)指派委員組成專案小組(下稱專案小組)進行調

查。惟乙女因其向該會提出性騷擾申訴後，反遭一連串不利之處分，爰於113年1月向本院陳情。

本案先由本院監察業務處函詢行政院、僑委會，嗣於立案調查後，再向僑委會、勞動部、外交部調閱相關卷證資料。又於113年5月28日分別訪談乙女與相關證人，113年5月29日分別詢問駐聖保羅辦事處馮○○處長、僑委會綜合規劃處郭○○處長、張○○，並召開諮詢會議，邀請專家學者提供意見。嗣於113年5月30日詢問僑委會徐佳青委員長(下稱委員長)暨相關主管人員、7月9日詢問僑委會人事室前主任翁○○(下稱翁前主任)，並經僑委會於詢問時提供之書面說明、後續再補充與函復資料到院，發現僑委會對於本件性騷擾案之處理過程，確有違失，應予糾正促其注意改善。茲臚列事實與理由如下：

- 一、僑委會派駐2名僑務人員於聖保羅僑教中心辦事，張○○身為該中心主任，綜理中心業務，竟利用公務上之機會與權勢，對受其指揮監督之乙女有過度追求等性騷擾行為，經乙女於112年6月14日向該會委員長揭發上情，該會知悉後卻未依性工法(修正前)啟動調查程序，亦未能採取有效之糾正及補救措施，僅由委員長向該2人釐清並以口頭責令雙方保持特定距離及調整業務互動方式，惟2人在職務及業務上仍存在上下隸屬權勢關係，致無法避免傷害繼續擴大；嗣後乙女針對委員長允諾調離張○○及張○○仍持續刻意製造敵意環境等節，於112年7至9月不斷尋問及求助，惟該會猶未能設身處地主動同理、關懷乙女並採取適當的解決措施，張○○迄至112年10月30日始離任返臺，致乙女仍陷於有敵意、不友善之虞的工作環境長達4個餘月，足見該會就手段上未採取立即且有效之糾正及補救作為，以達到性工法立法目的的要求之意旨，違反該法課予雇主性騷擾防治之行為義務，確有違失。

(一) 雇主於知悉受僱者於職場中遭受性騷擾時，應立即採取有效行動，啟動調查機制，同時設身處地考量被害人的感受，滾動給予具體補救措施，並於確認屬性騷擾後，對行為人施予必要的懲戒或處理，此乃性工法課予雇主事後改善、補救的義務，其立法目的係盡力使被害人在職場環境上免於遭受報復、不友善對待之虞：

- 1、依112年8月16日修正前之性別平等工作法(下稱性工法)第13條第2項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」再依113年1月17日修正前之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」¹第3條規定：「雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，……。」
- 2、再依勞動部111年11月25日函²行政院人事行政總處等相關部會略以：性工法第13條規定，雇主有防治職場性騷擾行為發生之責任，且於知悉時，應即時啟動其糾正及補救機制；前開所謂糾正及補救，旨在課雇主應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施之責任，包括雇主知悉性騷擾行為發生時，不論性騷擾事實之有無，主動介入調查以確認事件之始末，及調查完成後設身處地被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，如認當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構，給予完善之保障，使被性騷擾者免處於受性騷擾疑慮之工作環境中。上述函文並

¹ 勞動部於113年1月17日修正發布名稱為「工作場所性騷擾防治措施準則」及全文21條，並自113年3月8日施行。

² 勞動部111年11月25日勞動條4字第1110141071號函。

經行政院人事行政總處111年12月1日函³轉行政院各部會行總處署。

- 3、按上述規定課予雇主事後改善、補救之義務，其目的在使雇主於知悉有性騷擾情事時，須立即採取有效行動，啟動調查處理機制，以審慎的態度，查知實情，瞭解實情原委，同時對被害人給予合理的補救措施，改善工作環境，或建立標準作業流程，以避免被害人遭報復或持續處於有受性騷擾之虞的工作環境；並於確認屬性騷擾後，對行為人給予必要的懲戒或處理；只要雇主依一般客觀合理的判斷，足已知悉或可得知悉受僱者於執行職務時遭受性騷擾，即應啟動調查程序，對被害人及其所處的工作環境採取有效的糾正及補救措施。而「糾正」，係指對性騷擾行為人進行懲處，並將懲處方式告知申訴人，至所謂「補救」，則指雇主於知悉性騷擾行為發生時，主動介入調查以確認事件始末，及設身處地關懷被性騷擾者之感受，盡力避免使被性騷擾者繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境而言。⁴
- 4、又，性工法之特色在於課予雇主負擔主要之防治責任，大抵可區分為事前防治及事後補救之義務，此乃係立法者著眼於雇主為最有能力防杜職場性騷擾之人，或即使發生後亦得以迅速尋求相關之解決方式，而課予雇主之行為責任，以建立完整之保障，降低被害人處於不友善環境之可能。詳言之，雇主於知悉性騷擾行為發生或受理性騷擾申訴案件後，為釐清事件之始末，應即時以審慎

³ 行政院人事行政總處111年12月1日總處培字第1110024364號書函。

⁴ 臺北高等行政法院109年度訴字第512號判決、臺北高等行政法院110年度訴字第247號判決、臺北高等行政法院105年度訴字第606號判決參照。

態度應對並啟動調查機制，該等機制之啟動並非要求雇主擔任審判者之角色來究明性騷擾事件之真偽，而是透過公平公正、尊重的處理態度協助遭性騷擾之員工得以安心地在職場上工作；而在調查期間亦應「設身處地」考量申訴人之感受、採取滾動式之具體措施，使申訴人得以免於有在該段期間於職場環境上遭遇不友善之眼光及待遇之虞；如雇主未能立即完備調查程序，不但將使性騷擾事件之相關事證無從獲得及時保存，導致事情真相不易查明外，更難期後續得以進行積極有效之糾正及補救措施。⁵

(二)僑委會於112年6月14日知悉本件性騷擾案後採取之糾正及補救措施：

張○○於112年5月31日及6月間向僑委會委員長陳報有關乙女工作紀律違反安全等問題，乙女因而再也無法忍受張○○性騷擾及過度追求行為，爰於112年6月14日、15日及20日透過通訊軟體LINE向委員長揭發上情。依僑委會函復內容⁶，該會知悉後，採取立即之糾正補救措施如下：

- 1、112年6月15日該會委員長接獲乙女陳述其遭性騷擾之第一時間，即分別與雙方當事人就事實進行釐清(亦即行政調查)，並立即責令張○○減少與當事人對話及業務或私下接觸，訪談結果並做成112年6月20日會談記要，且依據紀錄完成職務調整準備，請張○○於112年10月底完成調會。會談記要內容略以：「乙女6月20日所提報給本人，

⁵ 高雄高等行政法院105年度訴字第525號判決、臺北高等行政法院111年度訴字第110號判決參照。

⁶ 僑委會112年10月24日僑人二字第1120006695號函、112年12月14日僑人二字第113100799號函、113年5月23日僑人二字第1130002865號函。

有關期間張主任性騷擾及職務霸凌情形彙整表內容，本人大體相信所述。經本人親自查證，張主任承認有追求乙女之舉動，亦承認乙女多次拒絕其求愛；又張主任認知乙女拒絕求愛態度不夠明確，故持續追求。本人向張主任嚴正告知：拒絕就是拒絕(No is No)，自我認知被拒不夠明確，無法作為免責理由。張主任表示願意接受本人給予之調會處分，10月完成調會；張主任亦表示自即日起至調會之過渡期間，將不會再與乙女有公務外互動，倘再有相關情事，乙女可以直接向本人回報反映。」而乙女也因委員長即時回應並允諾將張○○調會，爰未向該會申調小組提出性騷擾申訴。

- 2、自112年7月30日起，請張○○與乙女分別以公文及電子郵件方式，各自獨立提供工作進度及成果報告報會，以減少業務上往來接觸。
- 3、另聖保羅僑教中心配置主任、乙女、乙類雇員及臨時雇員各1人，另有1名志工，主任、乙女各有1間獨立辦公室，爰於公務環境空間內，2人無單獨相處之機會。

(三)僑委會雖認已採取上述糾正及補救措施，惟查該會未依性工法(修正前)啟動調查程序，亦未能採取有效之糾正及補救措施，僅由委員長向該2人釐清並以口頭責令雙方保持特定距離及調整業務互動方式，無法改善2人間所存在之上下隸屬權勢關係，致難以避免傷害繼續擴大：

- 1、該會未啟動正式調查程序：如前所述，雇主知悉性騷擾時，應立即啟動調查機制，以審慎之態度，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序，查知實情。本院諮詢之專家學者亦指出，

關於雇主知悉後應有之調查作為，無論是修法前或修法後的性工法，都明確規範要啟動正式的調查，要有調查小組，而調查小組成員要有外聘專家學者及達到性別比例衡平，而有些政府機關的人事規定欠缺立即補救措施，甚至可能不知調查的細節應比照性工法等語。惟查該會知悉本件性騷擾案時，認為已由委員長於第一時間分別與張○○與乙女通話釐清事實，即認本案已有處置，而未啟動調查程序，依時任僑委會人事室主任翁○○於本院詢問時即坦言：「……因為乙女說尊重委員長指示，所以沒有提出性騷擾申訴，我們當時就沒有啟動調查小組。」而張○○亦不認為其對乙女之行為已構成性騷擾，使被害人持續處於有敵意性、脅迫性或冒犯性之虞的工作環境，自未符合性工法第13條第2項立法規範之目的。

- 2、該會未對張○○性騷擾行為施予必要的懲戒：依112年6月20日乙女與委員長會談記要，該會雖認定張○○對乙女過度追求，並擬將張○○調整職務返臺，惟張○○卻於112年6月20日以工作專案報告向該會指述有關乙女在個人安全、生活交友及工作狀況上有諸多違常情形，並表示：「職督導無方亦難辭其咎，擬自請處分調離現職。」張○○於本院詢問時亦表示：「112年6月20日委員長用LINE打給我，問我是否跟乙女交往、是否追求乙女，我說有，委員長就說上司不能追求下屬，辦公室戀情就是不對，委員長也說僑胞有跟她反映我們2人在交往。當時委員長有說在10月要把我調回來。（問：你認為把你調回來臺灣原因是什麼？）委員長就跟我說上司追下屬交往就是不對要把你調回來，而當時我在想我爸中風，我媽也

身體不好，所以我也答應調回來。」顯見該會調整張○○職務之措施，非屬對張○○性騷擾行為之懲戒或制裁，而係出於張○○追求乙女、與乙女交往之事，張○○亦不認為其對乙女性騷擾，且係為照顧父母而願意調職回臺。

3、該會知悉後未對乙女提供心理輔導或諮商：

- (1) 如前所述，雇主知悉受僱者於執行職務時遭受性騷擾時，即應設身處地考量被害人之感受及遭遇，給予合理的補救措施，其中包括提供專業輔導資源，給予被害人完善的保障，使被害人不再處於受性騷擾事件影響與干擾之職場環境中，持續工作，因此，雇主所應採行之改善及補救措施，並非直到調查處理完畢後才進行，亦不以被害人是否提出申訴為前提要件。本院諮詢之專家學者亦指出：諮商輔導相當重要，即使未正式提出申訴或尚未進入正式調查程序，仍應導入諮商輔導，一方面可以告知被害人權益，一方面可以安撫被害人情緒。
- (2) 依前主任翁○○於本院詢問時表示：「(問：妳任職僑委會期間，是在什麼時候知道乙女遭到張○○性騷擾事件？如何得知此事？)徐委員長在國外巡迴駐處時，有先用通訊軟體通知我，回國後再告訴我，不是當事人告訴我。」「(問：委員長是在什麼時候把這份會談記要交給妳存查？)我們當時用公務信箱存取。」翁前主任並以112年7月10日電子郵件向本院回復表示：經查係僑委會徐委員長結束美國僑界活動後之112年7月13日交予該會談記要。顯見該會於112年6月間即已知悉乙女遭受張○○性騷擾，並於同年7月接獲該會談記要，卻直到乙女於

112年10月向該會提出性騷擾申訴後，始將該會員工協助方案(Employee Assistance Program, EAP)相關資訊提供乙女參考運用，惟翁前主任於本院詢問時猶辯稱：「我有和同事討論要提供EAP給申訴人，但當時我有向乙女詢問，她說會尊重委員長處理，她沒有要提出申訴，她既沒有提出正式申訴，我們就沒有特別提出EAP提供給乙女心理諮商。」足見該會知悉時未對乙女提供相關心理輔導或諮商等資源協助。

4、該會採取之補救措施，無法避免傷害持續擴大：

- (1) 如前所述，性工法課予雇主有事後改善、補救的義務，設身處地同理被害人感受，採取「立即」且「有效」之作為，而該作為足以糾正及補救性騷擾情形，其立法目的係為使被害人在職場環境上免於遭受報復、不友善眼光與對待之虞，避免傷害持續擴大。本院諮詢之專家學者亦指出糾正及補救措施的核心，不僅僅是要求行為人不要接觸被害人，更重要的是避免損害繼續擴大，即使避免雙方當事人在同一辦公空間有所接觸，但被害人仍會見到行為人、在業務上仍可能被施壓，致心理有極大壓力與恐懼，因此除在物理空間上進行隔離，在職務關係上亦須做適當的調整。
- (2) 查該會雖責令張○○與乙女保持特定距離、調整2人業務互動方式，2人並透過一張椅子擺放傳送公文，惟僅屬空間的隔離措施，2人之間在業務上仍存在上下隸屬之權勢關係。此從乙女部分業務及公文仍須經張員蓋章，爰由乙女置於走廊臨時交換桌(紅色方椅)上請張員蓋

章，張員蓋章後再放回於該交換桌上讓乙女取回；112年7月13日委員長以通訊軟體LINE告知乙女：「在張主任任職期間，你還是要配合相關指揮工作，不可以沒大沒小。而且該做的業務要準時完成。不得自己擅自作主，若有什麼問題可以先跟張主任溝通。」112年7月31日張○○以通訊軟體LINE傳訊給馮處長：「乙女又出招，公文不經主任自行發文，完全無視主管存在；叫○秘書以後關於廚藝講座只能問她，不能問主任；要求謝○○不可自行向主任報告活動籌備進度。……。」顯見張○○與乙女仍存在上下隸屬與指揮關係，以致乙女實際上仍然處於有被施壓、被報復或遭受不友善對待之虞的職場環境。

- (3) 再依駐聖保羅辦事處於112年7月31日及9月10日處務日誌分別記載略以：僑務組2位同仁持續向馮處長就工作業務及互動相處等節表達對彼此的不滿，馮處長持續接獲僑教中心張主任以簡訊傳來其與乙女間之各節齟齬、抱怨。該駐處嗣於112年10月19日電報指出略以：「本案當事兩造之間爆發疑似性騷擾約在112年5月間，其後愈演愈烈，彼此各說各話，似刻意炮製特定情境、文字與影音資料，作為攻擊對方的一種非理性控訴，該駐處自始即無從判斷該2人所提出之證明，是否真實可信，僅係聽取該2人說法，總的來說張主任多採主動敘述，乙女則多採被動回應，嗣該駐處即陸續將本事件相關發展記錄於處務日誌，並電外交部。」馮處長於本院詢問時亦證述：「……乙女自己說過不會去申訴，她也對此做出承諾，我也跟委員長求證

過。不過到最後，乙女在長期緊張、焦慮的時間度過，在同一個時間，從112年7月開始，張主任一直在外面用各種方法來放話，或試圖轉移焦點，或者是讓這個事情逐漸失控，砲火越來越猛烈。……。」益見僑委會採取之糾正補救措施，不足以避免損害持續擴大，讓乙女仍持續處於有敵意、不友善的職場環境。

(四) 僑委會就張○○直至112年10月底方完成調會作業，雖表示係因將駐地主管人員或當地職級最高人員調會，須考量諸多因素，派任程序繁複等，惟乙女針對委員長允諾於112年10月調離張○○、張○○仍持續刻意製造敵意環境等節，於112年7至9月不斷尋問及求助，該會卻猶未能設身處地主動同理、關懷乙女及採取適當的解決措施，致乙女持續陷於有敵意、不友善之虞的工作環境，因而於112年9月底向立法院委員陳情：

1、乙女曾自行向該會人事室翁前主任求助，卻未獲任何主動關懷與協助：

(1) 112年7月12日乙女以電子郵件向翁前主任詢問：「不知道委員長有無跟您提及張○○主任性騷擾事件以及後續處理？」經翁前主任以電子郵件回復乙女：「關於中心張主任相關事件，委員長此次出訪返會後曾向我提及，她並已指示進行後續處理中，我們將依委員長的指示辦理相關作業。」

(2) 112年8月13日乙女再以電子郵件向翁前主任陳訴：「……張主任獲知將於112年10月調會之後，自6月中旬迄今，仍利用上位者優勢，不斷透過『向僑界放話抹黑受害者』、『透過與渠友好的僑領干擾受害者』，以及『業務上的

消極不作為』等方式，持續干擾本人在聖保羅之工作環境及工作情緒。舉例如次：1. 張主任向本轄○○○諮詢委員抹黑本人，致該委員對本人誤解甚深，甚至拒絕援例幫忙113年度僑校教材通關及寄運，以私害公。2. 與張主任友好之僑領，經他抹黑唆擺，要求本轄臺商副會長不得邀請本人一同餐敘，影響相關僑務工作之推動。3. 因僑界普遍不知張主任於10月即將調回臺灣，相關活動仍以邀請主任為主，他刻意不告知本人，並經常於活動結束後才將活動登錄在公用日曆，排除本人出席僑社活動，再抹黑本人消極懶惰。4. 張主任藉由每週工作週報之撰寫，獨攬僑務工作功勞，對本人工作績效及出席僑社活動刻意隻字不提，尤有甚者，刻意曲解駐處馮處長指示，誣鱗本人未即時辦理業務，企圖獨攬工作績效，本人發現後立即向馮處長求證，馮處長當下即表示『張主任的部分描述誇大不實』以上所舉張主任透過職場霸凌報復本人對其性騷擾之舉報，非但強烈干擾本人僑務工作之推動，對本人的精神造成幾近難以恢復的傷害和壓力，致本人每日都必須服用安眠藥，方可有最基本之睡眠。……。」惟當時該會對乙女所訴其遭受敵意對待的處境，卻仍未採取有效的改善及協助措施，使乙女免於持續處於有敵意、不友善之虞的工作環境，僅由翁前主任於112年8月15日消極回復乙女：「來信關切事項，經向委員長報告獲示，一切照會議紀錄進行中。」

- (3) 112年9月6日乙女因聽聞行為人張○○並非調會而是轉調至泗水辦事處，一時氣憤難耐，遂

以電子郵件向翁前主任求證略以：「6月20日會談紀要已送給您存查，其中明白記錄『委員長：張主任表示願意接受本人給予之調會(僑委會)處分，10月完成調會』」，近日張主任又向雇員表示他不是要回僑委會，而是去泗水，張主任若以性騷擾及職場霸凌之犯行，調回僑委會已經是最寬大的處置，倘若他僅是調離現職，繼續到泗水賺取美金，完全違反當初委員長對職之指示/承諾，對張主任也完全沒有任何警示與懲戒的功效，職完全無法接受！」翁前主任於112年9月7日卻回復：「聖保羅僑教中心張主任調會事宜，依委員長指示進行中，一切訊息請以本會發布為準，至其他管道來源見聞之內容，尚無可評論或進一步回應。」乙女並緊接著於同年9月9日即接獲委員長LINE傳訊斥責：「請妳不要製造謠言，說誰要被派去泗水呢？誰給你這種訊息？我們沒有員額可以派泗水，請勿製造謠言！」「也不應對僑界說張主任調會是因為調查什麼案子，如果我再聽到僑界來跟我說妳散布不實消息，我也會追究責任的」等語，讓乙女失望至極，爰以LINE回應委員長：「我已經對委員長和僑委會人事官僚一再『偏袒加害者』、『檢討受害者』、『姑息養奸』、『倒黑為白』徹底絕望！深惡痛絕！我的一再容忍，換來的是變本加厲的恐嚇、威脅，及不斷升級的抹黑和誹謗，我不會再向妳跟僑委會人事單位提出任何請求協助，因為一切都是枉然！」惟稍後乙女又收回上述訊息。

- (4) 由上可知，乙女針對委員長允諾於112年10月調離張○○、張○○仍持續刻意製造敵意環境等

節，於112年7至9月向該會人事室主任求助，惟該會猶未能設身處地主動同理、關懷乙女及採取適當的解決措施

2、乙女曾透過工作專案報告向該會求助，也未獲得任何主動關懷與協助：

- (1) 112年8月1日乙女以電子郵件向僑委會傳送其工作專案報告及檢附「聖保羅華僑文教中心工作進度及成果報告表(112年7月14日至29日)」，並於上述工作專案報告中指陳：「張主任自6月中旬後所填具之每週工作週報，均未完整呈現僑區現況、僑社經營與挑戰及僑務工作推動情形，更對職所參與之各項僑務工作、協助管理中心、協輔僑團活動及處理僑胞紛爭隻字未提。」並於工作日誌及成果表中增加「與張主任互動情形」。
- (2) 112年8月14日乙女以電子郵件向僑委會傳送其工作專案報告及檢附「聖保羅華僑文教中心工作進度及成果報告表(112年8月1日至8月12日)」，其中記載「與張主任互動情形」，指出：「8/11：馮處長告知職因僑界瘋傳張主任性騷擾事件，外交部知悉此事後，要求須儘速且妥善處理。職告知馮處長有關僑界所傳消息應是張主任所為，因渠經常情緒失控、無法控制自我而到處造謠，處長表示與渠相處近1年，亦有相同感受。」
- (3) 112年8月29日乙女以電子郵件向僑委會傳送其工作專案報告及檢附「聖保羅華僑文教中心工作進度及成果報告表(112年8月15日至27日)」，其中記載「與張主任互動情形」，指出「8/16：中心雇員隨同職前往餐廳途中告知有關張主任性騷

擾案件，張主任稱渠平常請職吃飯、贈送小禮物，卻連手都沒牽到等語。職再度向雇員闡明事實，並請伊協助向僑界澄清。」

- (4) 112年9月10日乙女向僑委會陳報「聖保羅華僑文教中心工作進度及成果報告表(112年8月28日至9月9日)」，並指出：「①張主任112年6月20日親自向委員長承認『性騷擾下屬』，但在等待10月調返鈞會期間，非但不自我反省，近2週故態復萌，變本加厲，除在僑社持續『編造抹黑』本人(惡意編造參加臺灣美食節的中國籍人士係本人邀請；將認識中國籍鄰居無限上綱至叛國、通敵、間諜)，在中心極盡『挑撥分化』(惡意挑撥本人有意辭退E雇員)的同時，卻又在受性騷擾對象(本人)生日當週，反向操作，託人致贈等值美金120元之生日禮金(署名為不知所謂的『隔壁老張』)，種種乖張悖理、表裡不一、性格分裂之舉止，令人再難忍受。②本週張主任更向中心雇員及鈞會長官污蔑『本人與臺商會副會長有曖昧』，委員長更因此以LINE提醒職『避免與僑界人士有曖昧關係』！此莫須有、損害女性名節、毀損公務員聲譽之具體誹謗罪刑不僅不被制止、不被懲處，反而令職被長官警告檢討，六月飛雪之冤，莫此為甚！③經連續多週舉報，職對張主任性騷擾及職場霸凌等種種惡劣行為已忍無可忍，鈞會對此未有任何積極處置，也令職難以接受。職陳報，懇請鈞會『即刻令張主任停止相關抹黑、誹謗及挑撥惡行，並給予應有之處分』，……。」

- (5) 由上述可知，該會初始所採取之補救措施，顯不足以防止損害持續擴大，自應設身處地考量被

害人之感受，並滾動式採取具體解決措施，使被害人得以免於有在該段期間於職場環境上遭遇不友善之眼光及待遇之虞，惟乙女認張○○仍持續刻意製造敵意環境，爰透過工作專案報告尋求該會積極處置，惟該會卻未能主動關懷、協助，並採取適當的解決措施，對於乙女所報內容均簽擬：陳閱後存查。

3、據上，乙女針對委員長允諾於112年10月調離張○○及張○○仍持續刻意製造敵意環境等節，於112年7至9月不斷尋問及求助，該會卻猶未能設身處地主動同理、關懷乙女及採取適當的解決措施，致乙女持續陷於敵意、不友善的工作環境，爰於112年9月底向立法院委員陳情。

(五)綜上，僑委會派駐2名僑務人員於聖保羅僑教中心辦事，張○○身為該中心主任，綜理中心業務，竟利用公務上之機會與權勢，對受其指揮監督之乙女有過度追求等性騷擾行為，經乙女於112年6月14日向該會委員長揭發上情，該會知悉後卻未依性工法(修正前)啟動調查程序，亦未能採取有效之糾正及補救措施，僅由委員長向該2人釐清並以口頭責令雙方保持特定距離及調整業務互動方式，惟2人在職務及業務上仍存在上下隸屬權勢關係，致無法避免傷害繼續擴大；嗣後乙女針對委員長允諾調離張○○及張○○仍持續刻意製造敵意環境等節，於112年7至9月不斷尋問及求助，惟該會猶未能設身處地主動同理、關懷乙女並採取適當的解決措施，張○○迄至112年10月30日始離任返臺，致乙女仍陷於敵意、不友善的工作環境長達4個餘月，足見該會就手段上未採取立即且有效之糾正及補救作為，以達到性工法立法目的要求之意旨，違反該法課予雇主性騷擾防治之

行為義務，確有違失；另外交部駐聖保羅辦事處知悉後，亦未能依法採取糾正及補救措施，以避免乙女持續處於敵意、不友善之虞的環境，實有疏失。

二、乙女因僑委會未能妥適處理其遭張○○性騷擾及張○○仍持續刻意製造敵意環境等，於112年9月底求助立法院，並經立法委員於112年10月2日召開記者會揭露本件性騷擾案，僑委會雖於112年10月6日成立專案小組進行調查，乙女並於10月12日傳送申訴資料，該會卻旋即於10月19日發布派令將乙女調任為該會科員，並將乙女112年度年終考績考列為丙等；緊接著於隔(113)年追查有關乙女112年曠職及與中資機關駐外人員聯繫往來等情事，並認定屬實而對乙女分別於113年9月16日及8月12日各核予一大過。經核，僑委會於乙女提出性騷擾申訴後，接續予以乙女調職、年終考績考列丙等，並先後以乙女有曠職、與中資人員接觸等事由，各記一大過等不利處分，上開申訴與不利處分間具有時間密接性，且關於考列丙等及二大過等不利處分不符行政程序法第7條比例原則，亦未針對乙女有利部分加以考量，與行政程序法第6條平等原則、第8條誠信原則、第9條及第36條有利不利應一律注意原則相違，牴觸行政法上一般法律原則之要求，而衍生乙女因提出申訴致遭不利處分之疑慮，核有違失。

(一)性工法明定，雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分：

1、依性工法第2條規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第32條之1、第32條之2、第33條、第34條、第38條及第38條之1之規定，不適用之。」由該規定可知，公務人員部分因

公務人員保障法已就申訴、救濟程序及罰則均有相應規範，而排除性別平等工作法之適用，除此之外，公務人員對於性工法之相關規定，原則均有適用。再依性工法第36條規定：「雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。」

- 2、上述規定於學理稱為「禁止申訴報復」⁷，其立法目的係為保障受僱者之工作權益，明定雇主不得因受僱者提出或協助他人申訴而對其為不利之處分。申言之，性工法是一種以申訴為基礎的重要勞工保護法制，因此對於申訴之報復禁止，當屬貫徹該法理念之重要前提，若受僱者遭受性騷擾，為避免申訴遭雇主報復，因而不敢或不為申訴，將導致職場的性別平等規範，形同具文，不但受害者處境不能被改變，反而會更加惡化其情狀，故於性工法第36條特別規範申訴報復禁止之規定。相應於此，依性工法第2條規定，公部門亦有性工法第36條規定之適用。
- 3、關於如何認定申訴人提出申訴後係遭「報復」及「不利處分」，本院諮詢之學者專家提出意見摘要如下：
 - (1) 關於禁止報復的規定並沒有那麼的限縮，它其實刻意放寬，所以申訴當下就遭遇到不利待遇，算是一種報復行為，但事後一連串的處置，雖然都不是發生在騷擾事件時期，但都可以合理懷疑，是因為很久以前的申訴，現在持續進行報復，例如如果沒有之前的性騷擾申訴，現在申訴人就不會被嚴格、苛刻地針對對待，所

⁷ 司法院108年度「勞動職場之性平事件委託研究案」，計畫主持人郭玲惠教授，協同主持人傅柏翔助理教授，第23頁。

以這個不利待遇的處分，在認定上會比較寬鬆，不一定只會直接看前一個有緊密時間關聯性的行為，也看後續的延伸行為，加以綜合判斷。美國也是採取類似的標準，因此報復跟性騷擾的不利待遇分開統計，申訴當下的遭遇，屬於因性騷擾所受的不利待遇，但之後單獨成立的報復行為，是專門處理事後申訴人還在這個職場裡，後續發生的一些奇怪情事，比如對於申訴人的處分特別重、特別嚴苛、比別人嚴苛，都會被合理懷疑是因為之前的申訴行為，所給予的不利待遇，因此美國會有這2個不同的分類。(問：所以在美國是採寬鬆方式的認定標準？)對，它不是那麼明確地限縮在一定是這個事件發生後，立刻解僱、降調或不利處分，它不列舉而僅是例示的態樣，不代表其他行為處置不該當。

- (2) 如果她前面確實有這些糾紛的話，這個(不利處分)的嫌疑是存在的，當我們做判斷時，會看以往這個外館請假實務，是怎麼運作，違規是什麼程度的懲處。如為誠實的錯誤，不是故意的話，以往是怎麼處理的。保訓會有個法警案，就是A申訴B性騷擾，調查結果為成立，之後在保訓會救濟期間時，他的主管卻把他們2人排在同一天值夜班，結果被害人就去告這位主管性騷擾，結果是成立，因為你明知這2個人已經不合了、有性騷擾相關的事件，但你又把他們湊一起製造了敵意的環境，所以保訓會認定性騷擾成立，這雖是比較極端的案例，但指出主管營造了敵意環境。
- (3) 實務上以工作表現評定不佳為由，給予被害人

利之處分，這就變成混合動機型的作法。通常說混合動機型像懷孕歧視，實際上是因為妳懷孕而把妳解雇，但雇主不會這樣講，會說妳工作不力啊、妳經常遲到、或者不管妳有沒有懷孕，本來就會被列入資遣對象之類的說詞。所以混合動機型的就是要去探討哪一個動機比較強，有時候看時間密合性，或是看她是不是遭遇過這種，而別人這樣做就沒有被解雇了，就只有她申訴性騷擾或懷孕後就被解雇，這種對比，考績有沒有被打到丙等，這可以相互比較，做一個綜合性的考量。

- (4) 一開始若能儘早介入協助，讓當事雙方能夠盡量冷靜、理性來面對整個事情，讓事情能夠好好的處理、公正的處理。二方都不用訴諸於外界，一旦媒體揭發之後，傷害可能會擴大。

4、有關禁止申訴報復，在美國《平等就業機會法》亦有明確具體之規範可資借鏡：

- (1) 就受僱人因申訴遭雇主報復情形，參照美國聯邦勞動部平等就業機會委員會揭示⁸，關於美國《平等就業機會法》亦明文禁止雇主基於求職者或員工主張自己免受就業歧視(包括騷擾)權利的報復。主張這些平等就業機會權利是「受保護的活動」，可以有多種形式。例如，因以下原因對求職者或員工進行報復是違法：提出平等就業機會(Equal Employment Opportunity, EEO)的指控、投訴、或在調查或

⁸ 參見美國聯邦勞動部平等就業機會委員會(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)網頁，說明美國聯邦《平等就業機會法》(Equal Employment Opportunity Law)之報復(retaliation)內涵及具體規範，參考網址：<https://www.eeoc.gov/retaliation>，最後瀏覽日：113年12月2日。

訴訟中作證；與主管或經理溝通就業中所發生的歧視(包括騷擾)；在雇主接受涉嫌騷擾的調查中，回答問題；拒絕遵守可能導致歧視的工作指令；抵制性侵犯或介入以保護他人；請求為身心障礙者或宗教活動提供便利；向經理或同事詢問薪資信息，以發現潛在的薪資歧視⁹。換言之，在任何情況下，參與投訴的員工都不應受到報復。只要員工有理由相信工作場所中出現違反平等就業機會法的情形，即使個人未使用法律術語予以描述，其他反對歧視的行為也會受到保護。因此，雇主不得針對平等就業機會之行動，採取「任何會阻止某人去抵制或申訴抱怨未來遭歧視事件」之行為¹⁰。

(2) 關於何種雇主行為會被視為「報復」(retaliation)? 每個案件的事實和情況決定特定行為在該情況下是否屬於報復性行為，同一行為在一種情況下可能是報復性，但在另一種情況下則不然。根據事實，「實質不利」行為的例子可能包括：與工作相關的威脅、警告或譴責；負面或降低的評價；調動到不太有聲望或不太理想的工作或工作地點；向政府當局或媒

⁹ 資料來源：同前註腳，原文如下：“For example, it is unlawful to retaliate against applicants or employees for:

- filing or being a witness in an EEO charge, complaint, investigation, or lawsuit
- communicating with a supervisor or manager about employment discrimination, including harassment
- answering questions during an employer investigation of alleged harassment
- refusing to follow orders that would result in discrimination
- resisting sexual advances, or intervening to protect others
- requesting accommodation of a disability or for a religious practice
- asking managers or co-workers about salary information to uncover potentially discriminatory wages.”

¹⁰ 資料來源：同前註腳，原文如下：原文：“An employer is not allowed to do anything in response to EEO activity that would discourage someone from resisting or complaining about future discrimination.”

體作出虛假報告；提起民事訴訟；威脅調動；無正當理由比其他員工更嚴格地審查工作或出勤情況；取消監理職責；從事有可能阻止受保護活動的辱罵性言語或身體行為，即使這種行為尚未達到敵對工作環境所要求的「嚴重或普遍」；由於受保護的活動而要求重新核實工作狀況、威脅驅逐出境或向移民當局採取其他行動；終止工會申訴程序或其他行動以阻止使用其他可用的補救機制；對親密家庭成員採取（或威脅採取）重大不利行動（即使不是僱員，該家庭成員也會提出報復索賠）¹¹。

- (3) 雇主行為何時嚴重到足以構成報復？報復包括任何「實質不利」的雇主行為。「實質不利」行為不僅包括就業行為，還包括拒絕晉升、不僱用、拒絕工作福利、降職、停職、解僱或其他可直接質疑為就業歧視的行為。報復可以是與工作相關的雇主行為，也可以是對就業沒有實際影響的行為，甚至是完全在工作之外發生的行為，只要它很可能阻止一個理性的人從事受保

¹¹ 原文如下：“The facts and circumstances of each case determine whether a particular action is retaliatory in that context. For this reason, the same action may be retaliatory in one case but not in another. Depending on the facts, examples of ‘materially adverse’ actions may include: work-related threats, warnings, or reprimands; negative or lowered evaluations; transfers to less prestigious or desirable work or work locations; making false reports to government authorities or in the media; filing a civil action; threatening reassignment; scrutinizing work or attendance more closely than that of other employees, without justification; removing supervisory responsibilities; engaging in abusive verbal or physical behavior that is reasonably likely to deter protected activity, even if it is not yet ‘severe or pervasive’ as required for a hostile work environment; requiring re-verification of work status, making threats of deportation, or initiating other action with immigration authorities because of protected activity; terminating a union grievance process or other action to block access to otherwise available remedial mechanisms; or taking (or threatening to take) a materially adverse action against a close family member (who would then also have a retaliation claim, even if not an employee).” 資料來源：美國聯邦勞動部平等就業機會委員會網頁說明關於報復及相關問題的執行指南(Enforcement Guidance on Retaliation and Related Issues)，網址：<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/questions-and-answers-enforcement-guidance-retaliation-and-related-issues>，最後瀏覽日：113年12月2日。

護的活動¹²。

- (4) 哪些類型的證據可以支持報復指控？在某些情況下，雇主自己的聲明可能承認或背叛其阻止申請人或員工從事受保護活動的意圖。然而，在許多情況下，有不同的證據，無論是單獨的還是一起，都可以支持因報復導致實質不利行動的推論。範例包括：**EEO活動與重大不利行動之間的時間間隔可疑地接近**；表明報復動機的口頭或書面聲明、比較證據(例如，該個人因在該工作場所經常違反紀律的違規行為而受到紀律處分，或者另一名未參與平等就業機會活動的員工實施同樣嚴厲的紀律處分)；雇主提出的不利行動理由被證明是虛假的；單獨或與其他事實結合來看，可以支持報復意圖推斷的任何其他證據。

- (二) 乙女向立法院陳情並向僑委會提出正式申訴後，旋即遭該會調職：僑委會委員長接獲乙女陳述其遭性騷擾之第一時間，於112年6月20日以通訊軟體LINE與乙女通話，並由乙女作為會談記要，會談記要內容略以：「張主任表示願意接受本人給予之調會處分，10月完成調會」、「乙女因第1次外派，年資尚淺、經驗不足，應無法勝任該中心主任一職，故以調派至本會其他派駐2位以上僑務人員之館處為原

¹² 原文如下：“Retaliation includes any employer action that is ‘materially adverse’.” This means any action that might deter a reasonable person from engaging in protected activity. “‘Materially adverse’ actions include more than employment actions such as denial of promotion, non-hire, denial of job benefits, demotion, suspension, discharge, or other actions that can be challenged directly as employment discrimination. Retaliation can be an employer action that is work-related, or one that has no tangible effect on employment, or even an action that takes place exclusively outside of work, as long as it may well dissuade a reasonable person from engaging in protected activity.”。資料來源：美國聯邦勞動部平等就業機會委員會，說明關於報復及相關問題的執行指南(Enforcement Guidance on Retaliation and Related Issues)，網址：<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/questions-and-answers-enforcement-guidance-retaliation-and-related-issues>，最後瀏覽日：113年12月2日。

則」，而乙女認委員長及時回應及公平處置，爰未再向該會提出申訴。嗣後乙女因該會未能妥適處理其遭張○○性騷擾，而張○○仍持續刻意製造敵意環境等，爰於112年9月底訴諸立法委員，經立法委員於同年10月2日召開記者會揭露本案性騷擾事件，引發社會關注，乙女並於同年10月12日向該會提出性騷擾申訴。該會雖表示略以：乙女調會一案，為112年下半年駐外人員調動作業之一環，係因應該會駐外據點員額調整等語，惟乙女提出申訴後，該會旋即於112年10月19日將乙女調任該會科員，不僅違背上述允諾將乙女調派至該會其他派駐2位以上僑務人員之館處，且調任後新職亦與駐外人員待遇明顯減少許多，對乙女而言，可謂不利處分，而衍生乙女因提出申訴致遭不利處分之疑慮。

(三) 僑委會又對乙女112年度之年終考績考列丙等：

僑委會對乙女112年度之年終考績考列丙等，致乙女不能領取考績獎金、年終獎金、1年內不得陞任等不利法律效果之影響，應屬對乙女之不利處分。縱使該會內部相關處室主管對乙女平時工作表現，已有提醒、警示或督促改善之措施，惟就初次外派且處於敵意及孤立環境之乙女而言，似有過苛之情事，而衍生乙女因提出申訴致遭不利處分之疑慮：

- 1、按年終考績考列丙等之法律效果，除無考績獎金外，甚至不能領取年終工作獎金，也不得辦理陞任(公務人員陞遷法第12條第1項第5款、關務人員升任甄審辦法第6條第3款、警察人員陞遷辦法第14條第1項第5款參照)、3年內不得選拔為模範公務人員(公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法第12條第2款參照)、未來3年不得參加委任升薦任或薦任升簡任之升官等訓練(公務人員任用

法第17條參照)等不利後果，對於公務人員之公法上財產請求權及陞遷權(憲法第18條保障人民服公職之權利，也包括公務人員任職後依法律晉敘陞遷之權，司法院釋字第611號解釋意旨參照)亦有影響(最高行政法院104年8月份第2次庭長法官聯席會議【二】意旨參照)。是以，乙女因112年度年終考績考列為丙等，而不能領取考績獎金、年終獎金、1年內不得陞任等不利法律效果之影響，應屬對乙女之不利處分。

- 2、又如前所述，乙女112年1月始初派於駐外任職，即遭該中心主任張○○性騷擾、過度追求，已形成敵意性、冒犯性、脅迫性之工作環境，致侵害或干擾乙女人格尊嚴，則乙女在工作表現上或有不佳或遭遇困難之情事，應可理解，惟該會於112年6月間知悉後，卻未能採取有效的糾正及補救措施，無法解決改善2人之間在職務及業務上存在之上下隸屬權勢關係，致難以避免傷害繼續擴大。嗣後乙女針對張○○仍持續刻意製造敵意環境，於112年7至9月不斷向該會尋問、求助，駐聖保羅代表處馮處長亦證稱略以：「從112年7月開始，張主任一直在外面用各種方法來放話，或試圖轉移焦點，或者是讓這個事情逐漸失控」，惟該會猶未能設身處地主動同理、關懷乙女並採取適當的解決措施，張○○迄至112年10月底始離任返臺，致乙女陷於敵意、不友善的工作環境長達4個餘月，最終僑委會核列乙女112年之年終考績為丙等，反觀本案性騷擾行為人張○○112年之年終考績，卻被核列乙等。縱使僑委會內部相關處室主管對乙女平時工作表現，已有提醒、警示或督促改善之措施，而就初次外派之乙女而

言，年資尚淺，駐外經驗未足，亟需主管儘力指導，惟實際上卻處於敵意及孤立之工作環境中，關於辦理政府採購及推展僑務等具有專業性、經驗性之業務工作，於當時並無可信賴、指導之主管可直接詢問以妥為改善缺失等情之下，該會將乙女112年年終考績考列丙等，似有過苛之情事，而衍生乙女因提出申訴致遭不利處分之疑慮。

(四)僑委會緊接著於113年追查並認定乙女曠職：

- 1、按公務人員考績法施行細則第13條第1項第2款第5目規定：「本法第12條第1項第1款所稱平時考核記大功、記大過之標準如下：……二、有下列情形之一，一次記一大過：……(五)曠職繼續達2日，或1年內累積達5日者。」次按公務人員考績法第13條規定：「曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。」同法第12條第1項第1款規定：「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：一、……平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。」同法第7條第1項第4款規定：「年終考績獎懲依左列規定：……四、丁等：免職。」由上規定可知，機關核認所屬公務員有曠職情事，對該員的公務員身分、公法上財產請求權及陞遷權，均有重大影響。基此，行政機關在審認所屬公務員是否有曠職情事應為嚴謹，除給予相對人充分程序保障外，對於相對人應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意，以符合比例原則、誠實信用原則、有利不利應一律注意原則等一般法律原則之要求。
- 2、僑界人士112年10月16日致該會民意信箱表示，

乙女於聖保羅僑教中心任職期間(112年1月26日至同年12月13日)於值班日(星期六)時常遲到或曠職，有損該會駐外人員形象。因駐外差勤管理係依外交部駐外館處作法實施免刷卡制度，該會於113年1月3日由僑民處調查乙女有無曠職，經調查後認定乙女有曠職5日4小時等情。

- 3、查駐外機構服勤及請假注意事項第4點規定，駐外人員每週應有2日之休息日，而聖保羅僑教中心服務時間為星期二至星期日，星期一為休館日，星期六由乙女輪值，星期日則由張○○輪值。依僑委會提供之資料顯示，乙女經該會認定112年有曠職部分，其中包含112年4月22日及6月24日均為星期六，惟經檢視乙女請假單係記載112年4月24日(星期一)至27日(星期四)請「安家假」、112年6月19日(星期一)至27日(星期二)請「休假」，並經駐聖保羅辦事處馮處長簽名核准，可知乙女欲安排請連假計畫，惟乙女所請之112年4月24日、6月19日、6月26日均為星期一，該中心係休館日，乙女卻申請請假，並因此有應請假(星期六)而未請假之疏誤情事發生。乙女於本院訪談時表示略以：我以為是要照著辦事處的辦公日曆來請假，因為辦事處是六、日休假，所以我那時候是請假一到五等語。
- 4、按僑委會函復說明，該會分別於109年10月30日、110年9月22日及112年1月6日函¹³訂有請假之規範，駐外人員請假時，應覓妥代理人後經駐處館長同意，於5日前至該會差勤系統遞送線上假單，並檢附經駐處館長(或其授權人員)批核之假單

¹³ 僑委會109年10月30日僑人二字第1091001519號函、110年9月22日僑人二字第1101001235號函及112年1月6日僑人二字第1110089952號函。

影本。則依一般合理差勤制度，同仁差勤若有異常或疑義發生時，應由權責主管人員、所屬人事單位通知予以更正或補正，惟該駐處處長怠於審核，而僑委會怠於適時提醒，之後對乙女有利部分又未詳加注意，認定乙女曠職達5日4小時，記其一大過，違反行政程序法第8條誠信原則、第9條及第36條有利不利應一律注意原則，亦衍生乙女因提出申訴致遭不利處分之疑慮。

(五)僑委會又於113年追查並認定乙女與中資往來：

- 1、有關外交部對於駐外人員如違反《駐外機構人員安全防護注意事項》第3點規範之法律效果、近5年具體案例及處理情形等，依該部函復略以：對於違反該注意事項相關規定，視違反情節納入平時工作考核或依據《外交部獎懲作業要點》辦理，惟該部近5年尚無違反該規定而受懲處之案例。
- 2、按外交領事人員獎懲標準表第5點規定¹⁴，外交部對於外交領事人員予以記一大過者，應以其違反外交事務應遵循事項或公務紀律等行為，致嚴重損害國家利益，情節重大，始得為之。簡言之，該違失行為形諸於外而生具體危害之結果，方得考量對該公務員記大過，以符合行政程序法第7條所定比例原則。
- 3、有關僑委會認定乙女與中資人員楊○接觸情形

¹⁴ 外交領事人員獎懲標準表第5點規定：「外交領事人員有下列情形之一者，記一大過：(一)籌辦或參加重要國際會議、活動、談判、交涉，怠忽職守，致嚴重損害國家利益。(二)處理業務發生重大疏失，致嚴重損害國家利益或本部信譽。(三)違反保密規定，洩漏重大業務機密或遺失機密資料，損及國家利益或影響國家安全。(四)違反本部資通安全作業規範，洩漏『極機密』等級以上國家機密，情節重大，致影響本部信譽或損害國家利益。(五)假借職務上之便利，圖謀本身或他人不當利益，嚴重影響政府信譽或國家利益。(六)惡意攻訐長官，情節重大。(七)對政府政策、措施擅自對外發表不當之批評，情節重大。(八)違反本部訓令或不服從上級指揮，致嚴重影響政令推行，情節重大。(九)其他有關怠忽職守，貽誤公務，違反公務人員紀律，情節重大。」

共有6次，其中5次均在112年6月15日以前，而駐聖保羅辦事處馮處長於112年8月25日告誡乙女有關駐外人員應遵守之規範及注意事項，其中1次在112年9月7日以前可能涉及與中國人接觸情形，僅就乙女以通訊軟體向巴拉圭台僑詢問可否帶楊○入境巴拉圭，逕而認定有與中資人員有接觸，依此上開認定事實而記乙女大過一次。惟查，僑委會似未考量乙女是否知悉楊○符合《駐外機構人員安全防護注意事項》規範之中資人員、乙女於112年8月25日經馮處長告誡後是否仍繼續違反該規定、乙女與中資人員接觸情形有否產生實質嚴重危害、予以乙女記大過一次是否符合比例原則等諸多疑點，仍待釐清。再者，僑委會112年6月15日經由張○○得知有關乙女與中資人員接觸情事，卻直到乙女於112年9月底、10月間尋求立法院委員協助、提出性騷擾申訴後，該會於113年4月開始追查乙女與中資人員接觸相關證據，且所查證之事實多來自性騷擾行為人張○○所提供資料。

- 4、由上可見，僑委會認定乙女與中資人員接觸情形計有6次，均在乙女向該會112年10月間提出性騷擾申訴前，且其中5次是在112年8月25日駐聖保羅辦事處馮處長告誡乙女前，惟該會在此之前經由性騷擾行為人張○○通報，已知乙女疑似與中資人員接觸往來，卻未及時詳予釐清，直至乙女提出性騷擾申訴後，於113年4月開始積極透過外交部、法務部調查局、駐外機構等追查此事件，並核予乙女記大過一次之重懲，循此而論，難謂該會係為追求保護國家安全利益之行政目的，應認乙女上述行為與該會懲處間，並無實質的內在關

聯性，違反禁止不當聯結原則¹⁵，因而衍生申訴人因提出申訴致遭不利處分之情事，牴觸性工法第36條之禁止申訴報復規定之疑慮。

(六)另查聖保羅僑教中心○主任於112年10月24日抵任，張○○經與○主任辦理交接後，於10月30日離任返臺，惟該中心112年協導巴西地區僑校學生參加「2023年全球華語口說爭霸賽」，該初賽時間為112年6月、9月，決賽則為112年11月間，3名巴西地區僑校參賽者經通過初賽後，於決賽中獲得前10名(含優等)，僑委會卻僅對○主任核予敘獎¹⁶，違反有利不利應一律注意原則及平等原則¹⁷，顯有不公。

(七)綜上，乙女因僑委會未能妥適處理其遭張○○性騷擾及張○○仍持續刻意製造敵意環境等，於112年9月底求助立法院，並經立法委員於112年10月2日召開記者會揭露本件性騷擾案，該會雖於112年10月6日成立專案小組進行調查，乙女並於10月12日傳送申訴資料，該會卻旋即於10月19日發布派令將乙女調任為該會科員，並將乙女112年度年終考績考列為丙等；緊接著於隔(113)年追查有關乙女112年曠職及與中資機關駐外人員聯繫往來等情事，並認定屬實而對乙女分別於113年9月16日及8月12日各核予一大過。經核，僑委會於乙女提出性騷擾申訴後，接續予以乙女調職、年終考績考列丙等，並先

¹⁵ 禁止不當聯結原則亦出自法治國原則，係指行政行為不得考慮與其行政目的無正當合理關聯之因素。申言之，行政機關對特定人課以一定之義務或負擔，或造成其他之不利益時，其所採取之手段，與行政機關所追求之目的間，必須有合理之聯結關係存在，若欠缺此聯結關係，該項行政行為即非適法。例如行政機關為行政裁量時，如未完全依照「授權裁量的目的」，而有不應斟酌之事項而予以斟酌之情形，即構成濫用裁量，此均屬禁止不當聯結原則在行政裁量上之意義。參見林錫堯，《行政法要義》，元照出版股份有限公司，105年8月，頁89-90。

¹⁶ 僑委會113年4月26日僑人二字第1131000549號令。

¹⁷ 行政程序法第6條規定(平等原則)：「行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。」

後以乙女有曠職、與中資人員接觸等事由，各記一大過等不利處分，上開申訴與不利處分間具有時間密接性，且關於考列丙等及二大過等不利處分不符行政程序法第7條比例原則，亦未針對乙女有利部分加以考量，與行政程序法第6條平等原則、第8條誠信原則、第9條及第36條有利不利應一律注意原則相違，牴觸行政法上一般法律原則之要求，而衍生乙女因提出申訴致遭不利處分之疑慮，核有違失。

綜上所述，張○○身為聖保羅僑教中心主任，綜理中心業務，竟利用公務上之機會與權勢，對受其指揮監督之乙女有過度追求等性騷擾行為，經乙女於112年6月14日向僑委會委員長揭發上情，該會知悉後卻未依性工法(修正前)啟動調查程序，亦未能採取有效之糾正及補救措施，僅由該會委員長向該2人釐清並以口頭責令雙方保持特定距離及調整業務互動方式，惟2人在職務及業務上仍存在上下隸屬權勢關係，致無法避免傷害繼續擴大；嗣後乙女針對該會委員長允諾調離張○○及張○○仍持續刻意製造敵意環境等節，於112年7月至9月不斷尋問及求助，惟該會猶未能設身處地主動同理、關懷乙女之處境並採取適當的解決措施，張○○迄至112年10月30日始離任返臺，致乙女仍陷於有敵意、遭受不友善對待之虞的工作環境長達4個餘月，足見該會就手段上，未採取立即且有效之糾正及補救作為，以達到性工法立法目的要求之意旨，違反該法課予雇主性騷擾防治之行為義務，核有違失；又，乙女於112年10月間提出性騷擾申訴後，該會卻旋即於同年10月19日發布派令將乙女調任為該會科員，並將乙女112年度年終考績考列為丙等，緊接著於隔(113)年追查有關乙女112年曠職及與中資機關駐外人員聯繫往來等情事，並認定屬實後分別於113年9月16日及8月12日各記一大過等不利處

分，經核上開申訴與不利處分間具有時間密接性，且關於考列丙等及二大過等不利處分不符行政程序法第7條比例原則，亦未針對乙女有利部分，加以考量，與行政程序法第6條平等原則、第8條誠信原則、第9條及第36條有利不利應一律注意原則相違，抵觸行政法上一般法律原則之要求，而衍生乙女因提出申訴致遭不利處分之疑慮，亦有違失，爰依憲法第97條第1項及監察法第24條之規定提案糾正，移送行政院督飭所屬確實檢討改善見復。

提案委員：王美玉

紀惠容

王幼玲