

調 查 報 告 （ 公 布 版 ）

壹、調查緣起：本案係張○○君陳訴，並經值日委員核批調查。

貳、調查對象：內政部警政署、嘉義縣警察局。

參、案由：據訴，嘉義縣警察局1名主管執行勤務中遭另一名警員職場性騷擾，偷拍如廁、更衣影片長達2年。經反映至嘉義縣警察局後卻沒有得到立即有效的處理，反而調動被害人為非主管職務之不利處分，該局未依性騷擾防治法、性別工作平等法等召開相關申訴案件調查小組會議和偵辦程序，亦未召開性別平等工作小組會議。案發後5日加害人申請退休。不實流言嚴重影響被害人身心，陳情人認為其權益與名譽受損等情。究竟嘉義縣警察局處理性騷擾疑案過程有無依性騷擾防治法、性別工作平等法等規定之程序進行調查？處理過程有無行政違失？相關主管與承辦人員有無具備性平意識？該局是否積極遏止職場性騷擾事件？實有深入調查之必要案。

肆、調查意見：

陳訴人原係嘉義縣警察局○○科長，與所屬警員陳○○（下稱陳員）長期共同擔服○○勤務。陳訴人於110年9月6日18時許在嘉義縣警察局如廁時，發現遭陳員持手機伸入門縫竊錄。該局廖訓誠局長獲報後，指示婦幼隊及刑事警察大隊受理被害人性騷擾事件及偵辦陳員所涉妨害秘密罪嫌。偵訊時加害人陳員坦承犯行不諱，交付持用之手機等證物予該局刑事警察大隊（下稱刑大）勘察採驗，由加害人手機及電腦檔案中發現偷拍陳訴人身體隱私部位之不雅影片及照片，追溯偷拍期間長達年

餘。該局除立即將加害人陳員以人地不宜調動至民雄分局，並指示督察系統另案追究違紀之行政責任，督察系統於同年9月10日完成內部調查核予記過二次之懲處及提列為教育輔導對象管考。陳員於110年9月7日至民雄分局報到後，隨即於同月8日申請退休及擇領一次退休金，該局人事單位受理陳員退休案，簽會督察科及刑大均表示尚無不得辦理退休情事，該局於同日報請銓敘部審定，並於同年9月11日，短短5天即核准陳員退休生效。又陳訴人當時諸多考量並未對陳員提出刑事妨害秘密罪告訴，於111年11月4日始對加害人陳員提出性騷擾申訴（註：同年12月15日嘉義縣警察局召開性騷擾防治申訴案件調查小組會議審議，決議陳員性騷擾行為成立）。但不服嘉義縣警察局未依性別工作平等法（下稱性平法）為相關補救措施，於111年7月22日依公務人員保障法提起申訴，該局於同年8月18日函復處理情形，陳訴人不服，於同年10月19日向公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）提起再申訴，經保訓會決定「再申訴駁回」，再申訴期間陳訴人另於同年11月22日向行政院性別平等處申訴（該處於112年3月7日函請警政署加強督導所屬機關強化性騷擾防治及糾正補救措施），及於同年12月6日向保訓會提出復審案，目前尚在審議中，合先敘明。本案經向內政部警政署（下稱警政署）調閱全案卷證資料、詢問陳訴人、嘉義縣警察局前局長廖訓誠、現任局長林宏儒、副局長詹登燦、督察長陳盈菘、人事主任許連春、刑事警察大隊大隊長徐宏杰等主管人員；另現場履勘嘉義縣警局防治職場性騷擾相關措施及改善作為，並抽詢該局○○科、督察科、婦幼隊員警以瞭解事實經過、陳訴人工作環境及相關流言傳播等情，已調查完畢，茲綜整調查意見如下：

一、依性騷擾防治法及性別工作平等法規定，機關於知悉性騷擾或職場性騷擾事件後，無論被害人有無提起申訴或刑事告訴，均應主動調查並即時啟動糾正及補救機制。內政部警政署未落實上開規定，其頒佈的「性騷擾作業程序」與函示，居然規定各警察機關處理性騷擾案件時，如被害人不提出申訴或告訴，僅將案件輸入管理系統即可結案（警察機關內部之職場性騷擾案件則移由督察單位另案查處），違反性別工作平等法及性騷擾防治法相關規定，核有重大違失。

(一)按性別工作平等法第1條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」、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。」、第12條第1項第1款規定：「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。……」；性騷擾防治法第7條第1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。」；工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第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，並確實維護當事人之隱私。」；又依勞動部111年11月25日勞動條4字第1110141071號函釋，雇主負有防治職場性騷擾行為發生之責任，於知悉受僱者或求職者於職場中遭受性騷擾時，應依「工作場所性騷擾防

治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及各類工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒範本，即時啟動其糾正及補救機制。包括知悉性騷擾行為發生時，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。且雇主應採取、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事之發生。

- (二)經查，警政署頒訂之「處理性騷擾事(案)件作業程序」雖規定警察機關處理性騷擾案件，應分別由防治組辦理性騷擾申訴事件及由偵查隊員警調查性騷擾告訴案件，不問被害人是否提出申訴或告訴，承辦單位均應協助被害人填寫申訴書，於7日內將案件輸入警政婦幼案件管理系統；但規定被害人提起申訴時，始檢附申訴書及筆錄移請加害人所屬單位續為調查並副知主管機關；如被害人未提起申訴或告訴，案件輸入管理系統即可結案。又依警政署109年4月29日警署防字第1090081501號函示，各警察機關辦理機關內部性騷擾案件，僅被害人提出申訴時，始將申訴書、調查筆錄及證據移由性騷擾申訴調查處理小組調查審議；如被害人不提出申訴，將案件移由督察單位調查後即可結案。漏未規定機關於知悉職場性騷擾事件時，無論被害人是否提起申訴或告訴，均應同時啟動性別工作平等之調查、糾正及補救機制，有違性別工作平等法及性騷擾防治法之相關規定，核有重大違失。

二、本案嘉義縣警察局處理所屬女性主管於執行職務中遭偷拍案，雖交由婦幼、刑事單位製作被害人及加害

人筆錄，並立即調離加害人、改善廁所等工作環境、依被害人身心狀況核給公傷假、重行安排被害人辦公地點及協助提供心理諮商輔導等措施，因被害人未提出申訴及告訴，遂依警政署函示將全案交督察系統查處，然該局疏未依性別工作平等法處理，無從於性別平等工作小組會議提案尋求周妥之處理方式，又未依規定輸入警政婦幼案件管理系統，且在案發後5日內迅速核准加害人退休，予人「鼓勵私下和解」、「家醜不外揚」的不良印象，損害警察機關形象，確有疏失。

(一)陳訴人指訴略以：嘉義縣警察局涉嫌隱匿案情、協助加害人陳員於5日內立即退休；未依法辦理性騷擾及性別工作平等案件、未協助被害人填寫申訴書、未輸入婦幼案件管理系統及開立報案證明單；該局將其調離主管職務，導致謠言四起及不實匿名檢舉，使其處於敵意環境，權益與名譽受損；未追查有無其他被害人；其罹患心理創傷症候群，需自費就醫，機關未主動協助提供公傷假、未提供受傷慰問、未啟動關老師關懷、未提供心理諮商協助，未提供被害人心身受創必要的補救措施等情。訴請本院調查及請求協助調整至主管職務、改善局內安全如廁環境、製作案例教育、及改善性騷擾防治與兩性工作平等宣導訓練等語，經查：

1、嘉義縣警察局知悉所屬於職場中遭受性騷擾，未即時啟動性平案件之糾正及補救機制，且未依規定輸入婦幼案件管理系統及開立報案證明單，確有疏失：

(1) 嘉義縣警察局辯稱：該局性平小組之成員包括外聘委員（嘉義大學葉郁菁教授及中正大學陳慈幸教授等人），原則上每半年開會1次，陳訴人本身亦為性平小組成員。事發後因案件保密，

僅該局局長、督察長、陳訴人好友保安隊楊○○、刑大及婦幼隊承辦人知悉，陳訴人未出席110年下半年會議亦未提出相關案情；111年上半年因疫情因素及無提案暫停召開；迄陳訴人於111年7月22日以不服機關之工作條件及管理措施為由提出申訴及同年10月18日提出再申訴，該局旋即於同年8月18日函復陳訴人¹並於同年10月28日召開111年下半年性平會議，該次性平會議就陳訴人所提申訴及再申訴併案提會討論，會議決議「該局對案內被偷拍事件處置未有違反性別平等工作法規定……。」，嗣陳訴人不服嘉義縣警察局111年8月18日復函，向保訓會提起再申訴遭駁回，決定理由中亦指明嘉義縣警察局業於111年10月28日召開性平會議、已改善安全如廁環境、設置防護小組、改進相關安全及衛生防護措施，無不當或損及陳訴人權益之情事等語。

- (2) 詢據該局廖局長稱：案發當日其指示由婦幼隊女性員警製作被害人筆錄（事前經陳訴人同意由其警專同學莊淑萍警員承辦），其顧慮陳訴人感受，提醒莊員應注意案件保密。有關未協助填寫申訴書、未輸入婦幼案件管理系統及開立報案證明單等節，其當下並不知情，亦無相關指示。其當晚乍看筆錄受詢問人姓名已是代號，理當以為是正常開案等語。另詢據承辦人莊○○警員表示：其與張科長（即陳訴人）是警專同期同學，當晚其被通知至局長室，現場只有廖前局長及張科長2人，局長交待由其製作筆

¹ 嘉義縣警察局111年8月18日嘉縣警婦字第1110043605號書函

錄，指示不能告訴其他人，包括隊長也不能說。筆錄製作前其與張科長巧遇婦幼隊長，張科長還說是來找同學（即莊淑萍）聊天。隔日凌晨2時許筆錄製作完畢，其有告知張科長相關申訴權益及告訴期間，因避免他人得知，故其未輸入管理系統，事後被行政議處申誡1次等語（惟陳訴人否認在場聽聞廖局長指示莊員不能告訴其他人、筆錄製作前遇見婦幼隊長等事項）。

(3) 綜上，嘉義縣警察局於案發日通知婦幼、刑大、人事等單位協處，另交由該局督察系統調查確認事件始末及將調查結果陳報警政署，然該局於知悉所屬於職場中遭受性騷擾，仍應主動啟動性平案件之調查、糾正及補救機制，不能以被害人未提起申訴、告訴或要求保密（承辦人員依法本負有保密義務）等理由，怠於依性平案件處理，況該局婦幼隊於受理及製作性騷擾筆錄後，未依規定輸入婦幼案件管理系統及開立報案證明單，違反相關作業程序，確有疏失。

2、該局於案發後5日內迅速核准加害人退休，予人「鼓勵私下和解」、「家醜不外揚」的不良印象，損害警察機關形象，核有疏失：

(1) 據陳訴人指稱：其為免受霸凌，配合局長意思與被害人和解，且該局未查明陳員有無應予停（免）職事由，於其未達成和解之前即核准加害人退休，違反相關規定及員警退休需於一年前意願調查時表明等語。警政署查復稱嘉義縣警察局基於當事人意願考量且符合公務人員退休資遣撫卹法規定，同意退休並無違失；另詢據廖前局長稱：本件和解係雙方依其意願所為，否認曾勸諭當事人和解等語。

- (2) 經查，案發後陳訴人係透過其友人楊○○居中與加害人陳員聯繫和解事宜，楊○○於110年9月8日向廖前局長以通訊軟體轉達陳訴人「同意採低調和解方式讓陳員儘速退休」(稱和解金額由加害人自行提出再決定是否和解及不提出告訴、另要求該局應確保加害人已交出所有檔案、追查檔案有無外流及被害人職務安排)，有相關之LINE對話截圖在卷可稽。同年9月10日陳訴人以口頭告知刑警大隊分隊長曾昱升已與陳員達成和解，並由楊○○傳遞和解書由兩方簽名(因陳訴人不願與陳員見面)，此亦有和解書簽名頁可佐。又110年9月8日嘉義縣警察局人事室將陳員退休申請案簽會督察及刑事單位，審核陳員尚無不得辦理退休之情事，依程序報請銓敘部審定；同年9月11日該局依銓敘部審定函核准陳員退休，有110年9月8日陳員自願退休簽呈、同年9月11日銓敘部審定陳員退休函可稽。詢據時任民雄分局陳盈菴分局長表示，陳員於9月7日報到後，向其表示因無法勝任外勤行政警員工作，當日即以生涯規劃為由，提出書面退休報告，其與陳員懇談但不知發生何事等語；詢據嘉義縣警察局人事室表示，檢視陳員所涉妨害秘密罪責最重本刑為3年以下，參考法院判例為6月以下徒刑，得易科罰金，不會影響其任公職及退休的權利，亦未達移付懲戒之標準。至於員警於1年前提出退休意願係基於預算控管所需，非申請退休的法定要件，無強制效力等語。
- (3) 綜上，嘉義縣警察局固辯稱辦理本件加害人退休案已簽會督察、刑事、人事單位審核及事前徵得被害人之同意云云，惟銓敘部98年1月7日

函示略以：「為使各機關首長重視所屬之官箴並善盡督導之責，避免產生涉嫌刑責公務人員以辦理退休規避責任之情事，各機關遇有涉嫌刑責之公務人員申請退休時，應就該員之涉案情節，先行檢討是否應依公務員懲戒法規定移付懲戒，或查明是否應予停（免）職，再衡酌得否受理其申請退休。」²，本案陳員所涉妨害秘密罪刑責經調查事證明確，且尚在告訴期間，該局於案發後5日內迅速核准加害人退休，予人「鼓勵私下和解」、「家醜不外揚」的不良印象，損害警察機關形象，確有疏失。

3、機關有無提供被害人安全之辦公環境部分：

- (1) 據陳訴人指稱，該局於知悉職場性騷擾後，消極不協助其脫離被害環境，使其無法返回工作崗位；並指稱偷拍地點之女廁於案發後歷時近一年（111年7月22日）始改善廁所門板縫隙等情。
- (2) 對此，嘉義縣警察局表示考量當事人為同辦公處所同事，為使陳訴人免於產生脅迫性或冒犯性之心理壓力，案發當日已立即將加害人陳員調整至民雄分局，並依陳訴人要求另調賴姓員警支援○○科工作，俾利勤業務順利執行，且為協助陳訴人免於進入被害環境(○○科辦公室)之恐懼，另尋覓局內二樓原勤指中心備用空間，整修為主管獨立辦公室，因陳訴人申請長期公傷假而未實際使用。且案發隔日，該局局長指示主任秘書邀集後勤單位檢視偷拍地點之女廁並進行改善，經檢視女廁內第一間(靠近洗

² 銓敘部98年1月7日部退三字第0983006591號書函

手台)門縫下方確有缺口空間可容隻手伸入,後勤單位立即以塑膠板釘遮缺口,以防止相同事件之發生等情,核與本院實地履勘嘉義縣警察局所見相符。又該局於陳訴人調任警務參後,已提供其獨立化妝室及休息空間之辦公室,是以尚難認為該局有使被害人繼續處於受性騷擾疑慮之工作環境。

4、機關是否刁難被害人申請公傷假及心理輔導部分：

- (1) 經查陳訴人於案發隔日(110年9月7日)起請假至同月30日,假滿日陳訴人檢具醫師開具之「急性壓力反應,焦慮及創傷症候群」診斷證明書,以醫囑建議避免曝露於創傷環境為由,請求嘉義縣警察局提供自案發次日至12月6日止3個月公傷假休養。經該局函請銓敘部釋示,並於10月13日核給案發次日至12月6日止3個月公傷假休養。公傷假期滿,該局再核准被害人同年12月7日至31日之休假及病假;111年該局又核給陳訴人公假7日、病假5日、休假30日;而112年1月1日至4月16日止,該局繼續核給陳訴人公假53天、休假1天半、病假4小時、加班補休2小時,統計自案發日110年9月6日迄112年4月16日,該局已核給陳訴人197天假(案發日至同年12月31日止,應上班日80天,實際上班日僅有1天;111年全年應上班日250天,實際上班日187天;112年4月16日止應上班日67天,實際上班11天又6小時),此有陳訴人差勤紀錄、110年10月15日該局核定陳訴人公傷假簽呈等在卷可稽。(註:「因嘉義縣警察局提供之資料誤載,原記載『111年該局又核給陳訴人公傷假7日……』,應

更正為『111年該局又核給陳訴人公假7日……』」。

- (2) 警察人員在辦公場所遭偷拍致心理創傷，是否符合執勤受傷核給公傷假，尚無前例可循，嘉義縣警察局於陳訴人提出公傷假請求後，為求慎重，函請銓敘部釋示，並2次核給公傷假，合計核給陳訴人休假、病假及加班補休長達6個半月，自難認為機關有何刻意刁難之處。另個人醫療、病歷及健康狀況屬於應受特別保護之個人隱私，據嘉義縣警察局表示，案發後陳訴人請假期間局長、督察長及局內同仁均曾關懷慰問，但未獲告就醫治療情形，陳訴人亦未向機關表達需心理諮商輔導。迄111年10月12日陳訴人主動提出諮商需求後，該局立即洽詢心理師協助安排諮商完畢，並主動詢問協助安排第二次諮商事宜，惟陳訴人表示有家人以及好朋友等支持，不需要再次安排諮商等情，是以陳訴人所述機關未協助提供其心身受創必要的公傷假、受傷慰問、啟動關老師關懷、心理諮商協助等補救措施，尚難以成立。
- 5、陳訴人指稱加害人檔案內有偷拍該局其他女性，及公共場所、賣場及道路上其他女性著短褲、短裙相片，該局未依法調查等情，詢據嘉義縣警察局刑事警察大隊表示，本案扣案證物包括陳員使用之手機、電腦、隨身硬碟、密錄器、雲端硬碟，由偵辦同仁與陳訴人共同勘驗，檔案內雖發現其他人員疑似在該局辦公處所之照片，但查無竊錄非公開的私密影片或照片，確定僅陳訴人一人被害。後因陳訴人有談到要和解，刑大有當時製作勘查採驗的同意書，並保留偷拍的畫面證據於偵

訊筆錄內，該局偵查後確認相關不雅影像均無上傳網路散布播送等語，有該局刑大科偵隊偵辦本案之相關卷證可稽。

(二)綜上所述，依性工法第1條、第5條、第12條、第13條第1項及相關函釋，行政機關基於防治職場性騷擾行為發生之責任，於知悉性騷擾事件後，無論被害人有無提起申訴或刑事告訴，均應即時啟動性別工作平等之糾正及補救機制。本案嘉義縣警察局知悉所屬於執行職務中遭偷拍後，雖交由督察、婦幼、刑事單位調查處置、立即調離加害人、檢討案發地點廁所缺失、提供被害人獨立化妝室及休息空間之辦公室、並考量被害人驚恐崩潰導致身心受創，核給公傷假、協助提供心理諮商輔導、宣導同仁謹守職場分際，針對相關場所加強反偷拍偵測等措施，因被害人未提出申訴及告訴，遂依警政署函示將全案交督察系統查處，尚難認為該局有吃案、隱匿案情或不當影響被害人申訴或告訴權益等情；然該局疏未依性別平等案件處理，無從於性別平等工作小組會議提案尋求周妥之處理方式，又未依規定輸入警政婦幼案件管理系統，且在案發後5日內迅速核准加害人退休，予人「鼓勵私下和解」、「家醜不外揚」的不良印象，損害警察機關形象，確有疏失，應檢討改進。

三、本件性騷擾案件被害人為單位女性主管，與加害人長期擔服共同勤務，而加害人在該局○○科任職近30年，突遭調職並立即申請退休，致內部因不明原委而流言四起。該局雖已透過各種管道及案例教育向同仁澄清，但仍有不肖人員以黑函向警政署為惡意不實之檢控，嚴重傷害被害人名譽及內部和諧。警政署指派駐區督察依檢控內容調查陳訴人之前，未依規定先行

研判該匿名檢舉是否挾怨報復或惡意中傷；於查明檢舉內容不實後，又未調查檢舉人之身分並予嚴懲，形同對陳訴人的二次傷害，且不足以遏止警察機關匿名檢控之歪風，有檢討之必要。

- (一)陳訴人指稱：因嘉義縣警察局將加害人調職及准其立即退休，因陳員服務該局近30年，平日與人友好，案發5日內即退休，距其得領取月退休俸僅有數月，該局同仁因不瞭解事實真相，同情加害人而導致不實流言四散（例如：陳情人以高額和解金逼迫加害人退休、與加害人有男女不正當交往、對加害人仙人跳、因金錢及感情糾紛被砸車、索取和解金買車、買房揮霍等不實言論），其雖向該局反映遭受不實流言中傷，但該局皆未處理；其於110年12月4日發生自撞交通事故，汽車全毀、其手部挫傷、同車女兒送嘉義長庚急診為腦震盪，但交通事故相片遭不明人士以line發送，並傳送「馬稠後」，影射其遭人砸車之不實訊息，該局亦未處理；111年1月12日其於該局週報會議中，勇敢揭開傷口，說明被偷拍事實，請求同仁尊重其不幸遭遇，仍未被友善對待，使其因而心理受創嚴重等情。對此，詢據廖前局長表示，其可能因職務關係，未聽到流言，陳訴人是其相當依重的主管，案發後其一直鼓勵、關懷她，後來陳訴人向其反應外界有流言，推測是○○團隊流出，故其於110年11月間（陳訴人請假期間）至○○科召開會議，向同仁說明張科長是受害人、同仁不應以訛傳訛，如聽到外界有不實流言勿轉傳並應澄清，同時又請副局長等高司幹部協助澄清等語，與該局○○科同仁證述內容相符，並有廖前局長鼓勵陳訴人之LINE截圖可稽，應屬可信。另詢據該局督察長陳盈菀表示，111年5月陳訴人曾詢問其等曾

否聽聞仙人跳等流言，當時該局依陳訴人意見，由督察長對疑似傳播者之5名同仁進行告誡及懇談，又於111年8月17日製作案例教育，函發各單位說明事件經過；再於112年1月依陳訴人要求，召集○○科同仁及轉傳車禍相片之同仁說明事件原委及被害經過等情，足認該局已透過各種管道協助澄清不實流言。

- (二)陳訴人復指稱其於110年10月間及111年4、5月間，二度遭不實檢舉至警政署督察室，該署駐區督察至嘉義縣警察局調查，除調閱錄影監視系統、派車跟蹤，追查陳訴人勤惰，甚至向加害人陳員求證，令陳情人倍感羞辱等語。詢據警政署表示，該署僅於111年4月27日接獲匿名檢舉案件。經該署查訪陳訴人於111年5月3日上班期間外出近3小時，有上班勤惰不正常情形；另隨機調閱該局110年8月督導規劃表及該局○○科勤務督導表，加害人陳員擔任駕駛陪同陳訴人督導，均依規定執勤；張員請公傷假均有檢附嘉義長庚紀念醫院診斷證明書，另電話訪談加害人表示檢舉內容不實，且查無具體事證而予簽結等語。詢據嘉義縣警察局則表示，警政署調查時，該局特別向駐區督察澄清張警務參（即陳訴人）是被害人，故未議處她中午11點多外出的責任等語。另本院單獨詢問該局督察科人員表示：111年5月3日警政署接獲檢舉，指控陳訴人涉及不正常男女關係、勤務不正常、經費使用不當及車禍撞損號誌未賠償等指控，警政署駐區黃督察發現本案可能是有人挾怨，故低調調查。嗣後警政署來函表示該檢舉案經查除勤惰外，其他皆非屬實，該局請張警務參（即陳訴人）說明，她表示無法在局裡上廁所，經簽核後，警政署同意不予處分。至於陳訴人所指車

禍照片遭人散布等情，因車禍地點發生在長庚醫院院區內道路，非屬警察機關交通事故處理的道路範圍，故該局交通事故案件處理系統查無相關資料，亦無報案紀錄。111年10月13日該局依張陳情人主動提供之3張車禍照片深入追查，發現非該局朴子分局處理交通事故之員警將現場相片外流，而係陳訴人之友人為協助張員車輛維修估價，轉貼事故現場照片供車廠老闆評估，老闆又轉傳給轄區員警讓其了解轄內有發生此車禍，復在該局部分同仁間轉傳。該局經會簽刑事、法規單位及徵詢法律顧問，尚查無具體不妥言論或散播被砸車不實流言之事證。

- (三)綜上，依行政程序法第173條第1款及「行政院及所屬各機關處理人民陳情案件要點」第3點、第14點第1項第1款規定，人民陳情書狀應載明具體陳訴事項、真實姓名及聯絡方式；人民陳情案無具體之內容或未具真實姓名或住址者，得不予處理。又依警政署訂頒之「端正警察風紀實施規定」第3點規定：「不匿控、不誣告」為警察品操風紀的紀律要求；該要件第63點規定：警察機關處理匿名檢舉案件，應先研判有無查證必要、採取保密措施、查明檢舉人真實身分及其動機、側面瞭解當事人被檢舉原因，如經查屬挾嫌或虛構，應予簽結並嚴懲檢舉人。本件性騷擾被害人為嘉義縣警察局單位主管，與加害人長期擔服共同勤務，而加害人於該局○○科任職近30年，突遭調職並立即申請退休，致機關內部因不明事件原委而流言四起。該局雖已透過各種管道及案例教育向同仁澄清，但仍有不肖人員以黑函向警政署為惡意不實之檢控，嚴重傷害被害人名譽及內部和諧。警政署指派駐區督察調查本案被害人

之前，未依相關規定先行研判有無查證之必要、側面訪問與案件相關人員或被檢舉人之直屬長官，查明有無挾怨報復或惡意中傷情事，即率爾進行調查，其後雖未議處陳訴人，然對被害人無異於二度傷害。且該署於查明檢舉內容不實後，又未調查究係何人挾怨檢舉以依法嚴懲，實不足以遏止警察機關匿名檢控之歪風，有檢討之必要。

四、機關首長基於內部管理、領導統御及業務運作之需要，基於人事指揮監督權限，本得就所屬人員之職務為合理必要之調整，屬員並無要求調任主管職務之權利。嘉義縣警察局局長於案發後，多方協助被害人調整職缺，基於機關用人及整體考量，決定將其由○○科長調任為同一陞遷序列之警務參，所為之調任處分並無違法或明顯之瑕疵，自應予尊重。

(一)按機關首長基於內部管理、領導統御及業務運作之需要，本其人事指揮監督權限，本得就所屬人員之職務為合理必要之調整。又依警察人員陞遷辦法第5條規定，警察人員之陞遷係依陞遷序列表逐級辦理陞遷。換言之，機關長官將主管人員調任同一官等、官階或同一陞遷序列之非主管職務，屬其用人權限，本院應予尊重。

(二)陳訴人指稱，該局於案發後逾4個月始將其調離被害環境，且以不對等之權力關係，勸諫接受官職等顯不相當非主管職務之不利處分，使其處於敵意環境。案發當晚其請求協助脫離被害環境，廖前局長雖允諾將協調其至臺中市服務，但未兌現；同年9月30日其遞送第1次職務調整報告，請調該局警務參職務，未獲警政署同意；110年12月14日陳訴人之友人向廖前局長請求儘速協助調整至符合其原主管之職務，該局卻於111年1月17日將其由原○○科長

之主管職務調整至非主管職務，其後甚至認為陳情人是以職務交換，始願意回被害環境上班，涉有違失等語。詢據廖前局長表示：陳訴人於案發後數日至局長室向其表達希望調離○○科被害環境，當時除署控警務參外，該局並無同序列職缺可資運用，而陳訴人之○○警察主管職務，屬警察人員陞遷辦法所定之專門性職務人員，其遷調權責為警政署，且須有特殊的遴選資格條件，當時該局同序列主管無人符合資格。其為協助陳訴人，曾詢問遷調他機關之意願，陳訴人考慮數日後，於110年9月10日以LINE訊息請求協助調職至台中市；當日其立即連繫詢問警政署人事室，獲告陳訴人之5序列職務僅有○○組專員、保四總隊秘書等同序列相當性職缺，台中市並無同序列相當職缺。陳訴人復於同年9月24日請求先協助調整至警務參職務並透過人事室申請續假。其後陳訴人於110年9月30日提出職務報告，請求調整為「局內其他相當或警務參職務」，該局遂依其所提報告報署核辦，建議先行調整署控警務參職缺，惟警政署復以「緩議」，此時陳訴人仍於休假中。其後該局依陳訴人意願提報警政署○○組，該組亦派副組長南下探視陳訴人並探詢其是否願意配合近期統一調動，調整為鄰近縣市○○科長，惟事後經○○組表示陳訴人無意願擔任○○主管，其身心狀況亦恐不適任，建議該局以最小調幅安排其他職務，此時陳訴人仍於休假中。迄111年1月3日陳訴人提出第2次職務報告，經該局召開人評會，決議將陳訴人調整為警務參職務，其主要考量點在於：一方面陳訴人恢復上班後，可離開原有辦公環境；另一方面該職缺為一般性職缺(非原○○專業)，未來如有可資調整職缺，陳訴人即可調整派

補他職等語。

- (三)經查，陳訴人原為嘉義縣警察局○○科第五序列警正二階至警正一階科長，本案發生後，於110年9月30日提具職務調整報告，稱「因遭妨害秘密行為致身心嚴重受創，經醫生診斷急性壓力反應、焦慮及創傷症候群，無法克服內心恐懼再進入被害空間，懇請調整為局內其他相當或警務參職務」，因該局無同序列適當職缺可資運用，該局原擬調整為警政署控管之警務參職務，經報請核辦，警政署復以「本案本署刻調查中，為期審慎，宜予緩議」；陳訴人另於111年1月3日提出第2次職務調整報告略以：「……被害陰影依舊且又有諸多不實流言中傷，身心俱疲，惠准調整為該局其他職務」，因111年1月適有公共關係科科長退休，該局於同年1月3日召開人評會討論，決議將陳訴人調整為警務參職務，全案3人異動報警政署核辦，經核定於111年1月16日生效，此有卷內110年9月30日陳訴人職務調整報告、110年10月25日警政署復函、111年1月3日陳訴人職務調整報告、111年1月3日嘉義縣警察局人評會紀錄及派免建議函、111年1月7日警政署人令等在卷足稽，足見本案機關首長已考量陳訴人意願及其身心狀況多方協助其調整職務，並基於機關用人及整體考量，決定將其由○○科長調任為該局警務參。
- (四)綜上所述，機關首長基於內部管理、領導統御及業務運作之需要，本於人事指揮監督權限，得就所屬人員之職務為合理必要之調整，屬員並無要求調任主管職務之權利。又陳訴人之警務參現職(列警正三階至警正一階)與科長原職(列警正二階至警正一階)相較，雖警務參之職等下限較低，但同為第五序列職務，依警察人員陞遷辦法第5條規定，係同序

列遷調務，並非降調或官職等不相當之職之不利處分。本件嘉義縣警察局局長於案發後，已多方協助陳訴人調整職缺，基於機關用人及整體考量，決定將其由○○科長調任為該局警務參，所為之調任處分，尚無違反法令或明顯不當之瑕疵，自應予尊重。

伍、處理辦法：

- 一、調查意見一，提案糾正內政部警政署。
- 二、調查意見二、三，函請內政部警政署及嘉義縣警察局確實檢討改進見復。
- 三、調查意見函復陳訴人。

調查委員：紀惠容、葉大華

中 華 民 國 112 年 4 月 25 日

附件：「調查案件人權性質調查回條」、本院111年11月7日院台調壹字第1110800202號函號派查函及相關案卷。

案名：嘉義縣警局處理性平案件涉有違失案

關鍵字：性騷擾、性平、職場性騷擾、調職處分、匿名檢舉