法官評鑑委員會評鑑決議書

112 年度評字第 5 號

★★本決議書部分內容涉及當事人或第三人隱私，故予以遮蔽。★★

請　求　人 司法院　設臺北市中正區重慶南路一段 124 號

代　表　人 許○○　住同上

受評鑑法官 李○○　前懲戒法院院長並任法官

代　理　人 王○○律師

上列受評鑑法官經請求人請求本會進行個案評鑑，本會決議如下：

決　　議

本件請求成立，受評鑑法官李○○報由司法院移送職務法庭審理，建議撤職（撤除懲戒法院法官職務）。

事　　實

一、A 女（真實姓名及年籍資料詳卷）於民國 112 年 6 月 21 日向司法院性騷擾申訴處理評議委員會（下稱申評會）提出申訴：受評鑑法官自 109 年 11 月 4 日至 112 年 5 月 8 日擔任懲戒法院院長，A 女則以○○職人員身分任懲戒法院○○○○一職，承院長之命處理行政事務，受評鑑法官對其職務具有任免權限，竟利用公務上之權勢及機會，對於受自己監督之 A 女，自 112 年 3 月 16 日至 4 月 17 日陸續為下列言語或行為，均使 A 女產生害怕、難過、不舒服及被冒犯之感：

（一）懲戒法院於 112 年 3 月 16 日在○○○渡假大飯店舉辦法律座談會，於該日晚間 9 時許晚宴結束後，受評鑑法官向 A 女表示表示有事要交代，要求 A 女進入其住宿之飯店房間，待 A 女進入房間後，受評鑑法官即以如法官個案評鑑請求書中「相關具體事實」欄（下

稱評鑑事實欄）一、（一）所示之方式，碰觸A女身體，並對A女表示「不管未來接任的院長是誰，我一定向他推薦妳，妳不用擔心」等語；復於同日晚間10時43分許雙方通話時，受評鑑法官於電話中對A女表示如「相關具體事實」欄一、（一）所示之言語（下稱評鑑事實〈一〉）。

（二）於112年3月25日上午，受評鑑法官以電話通知A女要其於同日下午4時30分進其辦公室，表示要泡茶給A女喝，並向A女表示「這是只有對你才這樣，我不會對每個人這樣的」。待A女於指定時間進其辦公室，評鑑法官除泡茶給A女喝之外，先對A女表示如評鑑事實欄一、（三）所示之語句，繼而於同日下午5時30分結束泡茶活動之後，對A女為如評鑑事實欄一、（三）所示之肢體接觸行為（下稱評鑑事實〈二〉）。

（三）於112年3月30日上午9時16分許及同年3月31日上午10時48分許，受評鑑法官復以通訊軟體LINE向A女傳送上述法律座談會成員於同年3月17日之合照，並於傳送照片同時傳送如評鑑事實欄一、（二）所示之文字訊息給A女（下稱評鑑事實〈三〉）。

（四）受評鑑法官另於112年3月31日下午找A女進其辦公室聊天，聊天時對A女表示如評鑑事實欄一、（四）所示之言語及進行肢體碰觸（下稱評鑑事實〈四〉）。

（五）受評鑑法官又於112年4月6日下午3時許，藉故找A女進其辦公室，表示其於4月14日要再泡茶給A女喝，復詢問A女父母平常稱呼A女的方式，A女回答後，受評鑑法官即以A女之小名在手機寫下如評鑑事

實欄一、(五)所示之外文語句，並向A女展示；且當A女起身欲離開時，受評鑑法官即對A女為如評鑑事實欄一、(五)所示之肢體接觸行為(下稱評鑑事實〈五〉)。

(六)受評鑑法官再於112年4月12日下午，要求A女進其辦公室並交代事務，當A女欲離開之際，受評鑑法官對A女為評鑑事實欄一、(六)所示之言語及肢體接觸行為(下稱評鑑事實〈六〉)。

(七)112年4月17日下午6時許，受評鑑法官要求A女至其辦公室並交代公事後，當面拿出一信封交給A女，要求A女回去之後再看。嗣A女回到自己辦公室後打開該信封，發現以電腦繕打內容之信紙(下稱系爭信函)，以上述A女之小名稱呼，並署名「老闆」，記載如具體事實欄一、(七)所示之內容(下稱評鑑事實〈七〉)。

二、上揭事實，由申評會成立調查小組進行調查，並經全體委員討論後，認受評鑑法官上述行為已構成修正前性別工作平等法第12條第1項第1款及第2款之性騷擾，亦違反法官倫理規範第5條之規定且情節重大，司法院即以受評鑑法官有法官法第30條第2項第2款及第7款之應付個案評鑑事由，而依同法第35條第1項第2款規定，於同年8月9日具狀向本會提出個案評鑑請求。

理　　由

壹、受評鑑法官之陳述意見

關於受評鑑法官之書面意見，本會於收案後之112年8月24日依法官法第41條之1第1項、第6項之規定，

發函通知受評鑑法官其有提交書面意見及到會陳述之權利，嗣與受評鑑法官委任之代理人進行數次聯繫，確認提交書面意見及到會陳述之時間，受評鑑法官最終於112年11月9日提出「陳述意見暨調查證據聲請書」，並於同年11月10日委由代理人到會陳述意見並由本會製作調查筆錄。綜合上述二文件內容，受評鑑法官之陳述意見意旨略以：

一、本評鑑案緣於懲戒法院歷經改制前多次風暴，至受評鑑法官109年上任時，需面對法院業務增加、全球Covid-19疫情肆虐及院內員額配置不足等嚴峻考驗，遂以身作則帶領科室主管，要求院內上下包含行政同仁應確實執行份內業管工作，回歸法制整頓行政團隊紀律，齊心重建懲戒法院威信。受評鑑法官從事司法公職已逾40載，平時與同仁互動正常，復因職司懲戒法院院長，本即以最高道德標準自律，且事必躬親帶兵嚴謹，然院內少數行政同仁對於改制後院務工作量增加，同仁將較以往擔負更重之責任一事並無轉換工作心態之意識，依舊沉溺於過往鬆散之上班環境。

二、而A女擔任「○○○○○○」○○職，理應隨院長主官進退，惟因其職等高，司法體系行政職缺有限，曾在112年3月間多次主動拜託，希望未來新任院長人選確定後，能幫忙美言舉薦續任○○○○○○職。然自112年4月8日受評鑑法官將前司法院秘書長林○○（即現任懲戒法院院長）可能接任懲戒法院院長之新聞連結轉貼予A女，並向A女表達新任院長可能自行由司法院帶人接○○○○一職之意見後，A女至此態度丕變，為保職位不惜出賣靈魂，復因其不滿受評鑑法官平日嚴格要求

工作品質，多次私下指正並要求A女及科室主管改善工作方式而挾怨報復，在無明確證據之下，勾串不知情之行政同仁，與有媒體背景之配偶謀劃自導自演，操弄媒體輿情，帶頭集體霸凌，故意捏造性騷擾、職場霸凌員工及違法使用特別費等不實內容，讓司法大院及懲戒法院蒙羞；而前司法院秘書長接獲A女性騷擾申訴後，亦未於第一時間主動啟動調查事件真偽，反而藉口要求受評鑑法官提前稱病退休，以保護A女權益，復於媒體爆料後，即與A女及其配偶與3名證人勾串統一說詞；待案件進入申訴程序，申評會扭曲事實並揣摩上意，3度拒絕受評鑑法官及代理人聲請閱卷(見評字卷第269頁至第272頁申評會拒絕受評鑑法官聲請閱卷之函文)，未依職權調查證據並剝奪受評鑑法官依法賦予完整陳述意見及答辯等權益，公然帶頭違反行政法程序優先原則，僅憑上述口耳傳聞且不利於受評鑑法官之陳述內容，即做出不利受評鑑法官之評議決定。

三、就評鑑事實答辯部分：

（一）評鑑事實〈一〉部分指述不實。受評鑑法官於112年3月30日自行政人員處取得上揭法律座談會之活動紀錄光碟，並將其中2張於3月17日拍攝之團體照片分別於30日及31日二天以Line傳予A女，此該等團體照片可知（見審評卷第291頁及第292頁），A女緊靠受評鑑法官站立，開心微笑，自然身體接觸，絲毫沒有前一日（即3月16日）晚上遭肢體性騷擾或言語騷擾，會有刻意迴避加害人或畏懼之神情，甚或保持距離藉以維身體自主權之任何舉措；又3月17日A女亦曾主動撥打LINE電話，互動正常，且3月

16 日晚間 A 女傳訊其配偶之對話內容，亦未提及受評鑑法官與 A 女電話聊天內容或是陳述在房內遭到身體侵犯等更嚴重之事實，反至得知接任懲戒法院院長人選名單之後，始於 4 月 10 日開始到處跟證人鋪梗自己遭性騷擾，並向前司法院秘書長申訴傾吐委屈，顯未符常情。

（二）觀諸受評鑑法官與 A 女自 109 年 10 月 28 日起至 112 年 4 月 21 日間 Line 對話訊息截圖(見評字卷第 325 頁至第 498 頁)可知，二人溝通訊息均以公務居多，互動正常，並無任何異狀，評鑑事實〈二〉至〈六〉所列事實，除受評鑑法官確有於評鑑事實〈三〉所示時間以 Line 傳送 3 月 17 日照片 2 張及文字予 A 女以嘉許 A 女及行政團隊之表現外，其餘 A 女所指在受評鑑法官辦公室發生之肢體接觸及言語內容，均係無中生有之不實指控。縱因公務接觸之故，A 女確實經常進入受評鑑法官辦公室討論公務，惟次數及明確之日期已不復記憶，且亦無法以此逕行推論受評鑑法官對 A 女有上述肢體接觸及言語對話。

（三）又受評鑑法官為年屆 70 歲之長者，出身○○鄉下而有於辦公室內每日泡茶喝茶、喝咖啡習慣，平時若有院內法官或行政同仁進出辦公室亦會邀請其等喝杯茶或咖啡，一併討論工作，或許曾多次於喝茶檢討工作之餘，有時亦會稱呼較友好法官台語暱稱或小名，展現臺灣在地人親土親之人情味，拉近彼此距離感，並無不禮貌或主觀有性騷擾之意圖；另申評會認定受評鑑法官成立性騷擾所依憑之證人證述，均在 112 年 4 月 14 日以後始聽聞 A 女口述得知事件內容，然證人

之訪談紀錄均未提出 A 女與證人間 LINE 對話紀錄以為佐證，且證人彼此間有相互串供之情形，故不具證明力。

（四）評鑑事實〈七〉所指之系爭信函，僅為檢討工作便箋，係受評鑑法官交予 A 女之書面慰問文件，事出於 112 年 4 月中旬，懲戒法院○○科科長有對外處事不周之處，受評鑑法官曾因此要求 A 女負起行政監督之責，A 女因此心情低落而遲交同年 4 月 14 日之例行業務活動周報，受評鑑法官見此即於週末檢討自身是否過於嚴肅，始於 4 月 17 日上班日親自繕打書面文字，以和緩親切之語句軟性傳遞工作改善訴求及慰問 A 女。然申評會刻意忽略受評鑑法官於文件開端講述 A 女未準時提交業務周報等工作事項之大部分內容，並感謝 A 女對於工作協助之意，反斷章取義迎合媒體操作，將該文件扭曲解讀為帶有男女情愫示愛之情書，已與事實不符。再者，A 女接受申評會調查之初即不認為該文件有何騷擾之意（見審評卷第 127 頁至第 128 頁），而按性騷擾是否成立，係以被害人主觀感受作為成立與否之先決條件，則申評會何以可依此認定受評鑑法官對 A 女成立性騷擾。又受評鑑法官在該工作便箋內稱 A 女小名並屬名「老闆」，是依據受評鑑法官與 A 女為彼此直屬長官及○○○○○○之工作密切性而決定，並非世俗對於情書男女通常以「親愛的」或是單字(例如○、○○)署名方式結尾，申評會以此認定受評鑑法官對 A 女構成性擾，顯屬率斷臆測。

（五）基於上述，聲請調閱司法院人事處調查受評鑑法官職場霸凌案全卷及懲戒法院○○科科長 112 年 4 月間因

承辦外網英文翻譯專案而與專案委任之院外教授往來之所有電子郵件，以證明受評鑑法官遭有心人士虛偽誣陷及為鼓勵A女始繕打系爭信函之事實。

四、性騷擾案件認定標準，有專家學者借鏡美國相類似案件之處理判斷標準，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人關係、行為人之言詞、行為及認知等具體事實為之，涵攝本案當事人間，僅存在LINE公務訊息往返、拍肩肯定工作能力以為嘉勉、或請來辦公室喝茶檢討公務等行為，根本與性騷擾案件無涉，A女深諳法律，且非初出茅廬之新鮮人，復擔任懲戒法院○○○○○○一職，配偶則為擅長媒體操作之退役名嘴，故除A女本身之工作能力外，其身後之綿延人脈更不可小覷，單憑其口述無中生有之事實即可對受評鑑法官羅織罪名，並藉此綁架司法院甚至懲戒法院新任院長，其背後隱藏之陰謀，才是真正天地難容。

貳、本會之判斷：

一、本評鑑案經司法院於112年8月9日具狀向本會提出個案評鑑請求，然因受評鑑法官對申評會做成之申訴決議於期限內之8月28日依法提出申復，同時並委任代理人於9月4日及8日具狀向本會聲請閱卷及暫時停止評鑑程序。經本會審議後，認受評鑑法官所請與法官法第41條之2規定得停止評鑑程序之情形不符，且本會係獨立審認評鑑事由是否成立，故決定本評鑑案不予停止，並將卷證資料進行適度遮隱後提供受評鑑法官閱覽，故已合法保障受評鑑法官之權益，先予敘明。

二、按個案評鑑事件之請求，已為職務法庭判決、監察院彈劾、或經法官評鑑委員會決議之事件，重行請求評鑑，

法官評鑑委員會應為不付評鑑之決議，法官法第 37 條第 5 款固有明文。然查，本評鑑案為司法院於 112 年 8 月 9 日向本會請求評鑑，經實質審查並已於 112 年 11 月 10 日作成請求成立之決議在案，尚非經監察院彈劾後重行請求評鑑，與上開規定情況不同，本會自得進行評鑑。

三、按 112 年 8 月 16 日修正前性別工作平等法第 12 條規定：「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。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。」審酌該法第 1 條第 1 項明示保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等精神之立法目的，及其規範主要重點在於保護、尊重任何人之意願、人格、尊嚴與身體自主權，使受僱者能於友善工作環境中安全且不受干擾地工作。準此，受僱者於執行職務時，行為人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對受僱者造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，甚或作為職務變更、配置考績、陞遷之交換條件，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，即成立性騷擾。至有關「性騷擾」行為之

認定，除應從事件發生之背景、工作環境、當事人之關係及行為人之言詞等客觀情狀綜合研判之外，尚應考量被害人之主觀感受及認知(最高行政法院 110 年度上字第 284 號判決意旨參照)。

四、按性騷擾行為(除性騷擾防治法之刑罰外)，其證據證明度毋須如同刑事案件採取嚴格之舉證標準及證據法則，須達無合理之懷疑存在。主張受性騷擾之人，須負舉證責任，如已為相當之證明，具有可能性之優勢，即非不可採信，而係以「證據優勢」為標準。亦即性騷擾發生之可能性大於未發生的可能性，使事實認定者相信騷擾很可能發生。又性騷擾被害人之證言，並非不得作為認定加害人行為之主要證據，不以具有補強證據為絕對必要。如被害人之指訴已達優勢證據之程度，可資綜合評價，自得依經驗法則及論理法則平衡判斷。

五、查本評鑑案所列之 7 項評鑑事實，業經 A 女於申訴程序中陳述明確，並提出相關 Line 對話截圖及受評鑑法官交付之信函（含信封）等件以為證據，此有 A 女提出之申訴書（含附件）及其於申評會調查階段製作之訪談紀錄在卷可查（見審評卷第 67 頁至第 92 頁及第 99 頁至第 139 頁)。詳觀 A 女於申訴程序所提資料及相關陳述內容，其敘明受評鑑法官自 112 年 3 月 16 日起至同年 4 月 17 日間對其所為 7 次印象深刻且超乎二人工作職務範圍內之言語及動作，並分次說明自己面對每次衝擊後之身心狀況、情緒反應及應對方式暨最終決定向外界求助之心路歷程。本會綜合 A 女陳述評鑑事實〈一〉至〈七〉之整體情境脈絡及各事件間之關聯性，佐以 A 女於各該評鑑事實提出之 Line 對話截圖及所收信函等文件資料，

及如評鑑請求書所載證人丁、己、壬之證述、事發當時A女與受評鑑法官間確實具有職務上下級不對等關係，以及A女即將因受評鑑法官屆齡退休而面臨職務變動之職場環境，足認受評鑑法官有於評鑑事實〈一〉至〈七〉所示之時、地，以文字、言語及肢體碰觸方式對A女為性騷擾。

六、受評鑑法官雖不否認有於評鑑事實〈三〉所示時間傳送照片及文字訊息給A女，亦有於評鑑事實〈七〉所示時、地交付親自繕打之信函予A女，且表示因出身○○鄉下本有於辦公室泡茶、喝咖啡之習慣，或邀請同仁或法官喝茶或咖啡併討論工作之事實，然對評鑑事實〈一〉至〈七〉所示對A女之不當舉措完全否認，並以上開陳述意見欄三所示之內容以為抗辯，惟：

（一）就評鑑事實〈一〉部分，受評鑑法官雖以觀察3月17日團體照片中A女之神情無異狀、A女後續工作與其互動之方式、態度並未改變且神色正常，及評鑑事實〈一〉所示事件發生後之當晚A女與其配偶以Line對話內容，未詳細陳述是否遭受侵犯等事由為抗辯，惟依修正前性別工作平等法認定之性騷擾，其判斷標準「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。」為修正前性別工作平等法第12條第4項所明定，故性騷擾之認定係以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思考，著重於被害人之主觀感受及所受影響，再輔以「合理被害人」標準，考量一般人處於相同背景、關係及環境下，對行為人之言詞或行為是否通常亦有遭受性騷擾之感受而認定。

另依○○○

據，即依 A 女親身經歷之陳述內容最為主要論斷之依據。查 A 女陳述遭性騷擾之過程時，均表示有噁心、不舒服、被冒犯之感，其陳述過程中亦出現情緒激動、哭泣及因擔憂拒絕受評鑑法官恐遭報復而產生恐懼感之情形(見審評卷第 121 頁至第 122 頁之 A 女訪談紀錄)；又評鑑事實〈三〉雖非發生於密閉空間，然其發生之時間係介於上述評鑑事實之間，則依整體時序之情境脈絡觀之，A 女收到受評鑑法官傳送之照片，並閱讀其附隨上傳之文字，發現其以「轉貼照片」此種罕見的方式與己互動，隨後於 4 月 1 日再次傳送與公務無關之照片與訊息給 A 女，讓 A 女感到受評鑑法官係有意於公務外接觸、聯繫 A 女，因而有被冒犯、不舒服之感(見審評第 118 頁至第 120 頁之 A 女訪談紀錄及審評卷第 89 頁，同評字卷第 492 頁之 Line 對話截圖)。另由於 A 女自陳每日均有做工作日誌之習慣，故得以詳敘評鑑事實所列之實際發生情況，是以 A 女就此部分之陳述依事件發生時之背景、工作環境、其與受評鑑法官之關係等因素綜合考量，應可採信。另受評鑑法官辯稱其出身○○鄉下，本有習慣泡茶、喝咖啡，並對較親近、友好之工作伙伴稱呼小名以拉近彼此距離，故對 A 女並無不禮貌或有性騷擾之意圖等語，然本評鑑案關於性騷擾著重於被害人之主觀感受及所受影響，並以「合理被害人」標準為綜合判斷，並非逕以行為人是否有侵犯意圖而判定是否構成性騷擾，則以受評鑑法官自陳於服務懲戒法院期間係嚴格要求工作品質之人，以身作則帶領院內行政同仁整頓行政團隊紀律，並

提出上述與 A 女逾 2 年期間之 Line 對話紀錄為佐證，凸顯二人公事公辦、不講公事以外內容之互動情形，然依 A 女陳述內容以觀，受評鑑法官以未曾對其他行政同仁之相處方式對待 A 女，而於評鑑事實所示之辦公期間以軟性方式稱呼 A 女小名，並以泡茶、放音樂等方式邀約 A 女，已呈現偏離職場長官部屬分際之外觀，復藉機對 A 女為肢體碰觸，亦使被害人產生不悅、遭到冒犯之感受，此在一般人合理認知下，A 女主張遭受評鑑法官性騷擾一事，顯然可信。

（三）就評鑑事實〈七〉部分，受評鑑法官以系爭信函內容遭有心人士斷章取義，且交付系爭信函予 A 女實係因 A 女先前因督導○○科科長業務不周遭受評鑑法官關切而心情低落，並因此遲交業務活動周報，始檢討自身是否過於嚴肅，而於 112 年 4 月 17 日親自繕打書面文字，以和緩親切語句慰問 A 女並傳達工作訴求，並非傳遞情書等語以為抗辯。然受評鑑法官自陳在院期間對行政人員工作內容多所要求，且因不滿○○科科長處理懲戒法院外網英文翻譯專案事宜時之對外溝通方式，因而嚴格要求主管之 A 女需善盡督導之責，則受評鑑法官歷來均以嚴厲方式督促下屬改善缺失，何以突然在極短時間大幅轉變對下屬之態度，與其平日行事作風不同；再者，受評鑑法官指稱 A 女與其配偶設局誣陷，何以明確知悉遭部屬誣陷有性騷擾之不當舉措之時，不主動提出聲請主張查以還清白，反而接受前司法院秘書長之建議匆匆稱病提早離職，亦與常情不符；此外，自受評鑑法官提出其與 A 女逾 2 年期間之 Line 對話內容觀察

雙方互動方式，可見 A 女對受評鑑法官下達之工作指令及交辦之業務，均以積極、有禮且謹慎之工作態度應對，並於過程中適時回報處理情形，期間雙方互動時，係以「○○」、「院長」稱呼對方，並未發覺有以其他方式稱呼彼此，且互動時之用語均呈現簡潔、明確、不拖沓之特色；反觀系爭信函內容，受評鑑法官於信件開頭以 A 女小名起始，文末以「老闆」署名，信函內之用語明顯帶有私人情感，顯與長官下屬間正常公務往來所用語氣顯有不同，亦與二人間 Line 對話內容顯現之嚴肅氣氛相差甚遠，則依本評鑑案整體時序展現之情境脈絡以觀，A 女歷經受評鑑法官對其於評鑑事實〈一〉至〈六〉所示之不當舉措後，繼而閱讀系爭信件後仍產生不舒服、噁心之感，此與常情亦無不符之處。至受評鑑法官陳稱 A 女接受申評會詢問製作訪談紀錄時，曾表示不認為系爭信函有性騷擾之意(見審評卷第 127 頁至第 128 頁)，然綜合 A 女於申訴程序調查階段為該段陳述之意，係向申評會調查委員陳述其推測受評鑑法官交付系爭信函之動機，並非向申評會調查委員表示系爭信函對其非屬性騷擾之意，受評鑑法官此部分所指顯有誤會，故其以上述事由否認對 A 女並無評鑑事實〈七〉所示性騷擾一事，並無可取。

（四）綜上所述，受評鑑法官確有對 A 女為評鑑事實〈一〉至〈七〉所示之性騷擾行為，堪以認定。至受評鑑法官所提其餘主張內容，經本會審酌後，核與決議結果不生影響，無逐一論述之必要；暨聲請本會調查證據部分，亦因上述評鑑事實經本會依請求人所提事證

審議後，已敘明構成評鑑事由之理由如上所述，故無補充或進一步調查之實益，是以受評鑑法官所請無法准許，附此敘明。

七、按「法官應保有高尚品格，謹言慎行，廉潔自持，避免有不當或易被認為損及司法形象之行為。」又「法官有下列各款情事之一者，應付個案評鑑：二、有第二十一條第一項第二款情事（言行不檢），情節重大。七、違反法官倫理規範，情節重大。」法官倫理規範第 5 條及法官法第 30 條第 2 項第 2 款及第 7 款分別定有明文。查受評鑑法官身為資深法官，並擔任懲戒法院院長，位高權重責任大，明知法官應保有高尚品格，謹言慎行，避免有不當或易被認為損及司法形象之行為，然其於任職懲戒法院院長期間，對 A 女所為如評鑑事實〈一〉至〈七〉所示之不當舉措，依整體情境脈絡以觀，受評鑑法官對 A 女所為之不當言語及肢體接觸行為，已呈現偏離職場長官與部屬間應有之分際外觀，在一般人合理認知下，確已使 A 女感受不悅、遭到冒犯之感；復因 A 女擔任懲戒法院○○○○一職，與受評鑑法官擔任懲戒法院院長間具有長官及下屬之權力不對等關係，亦使 A 女對於受評鑑法官對其所為之不當肢體碰觸及言語內容產生恐懼、害怕、生氣等負面情緒，且因害怕遭報復而無法拒絕而予以隱忍，足見 A 女已明顯表達被侵犯之主觀感受，除無違反一般人通常生活經驗之外，亦無悖於合理被害人標準，故依上述說明，足以證明受評鑑法官確有對 A 女為性騷擾之事實。綜上，受評鑑法官上開行為，有損法官職位尊嚴並已損及司法形象，情節重大，合於法官法第 30 條第 2 項第 2 款及第 7 款所示應付應受個案評

鑑事由之規定，應為請求成立之決議。

八、又按法官法第 39 條第 1 項規定：「法官評鑑委員會認法官有第 30 條第 2 項各款所列情事之一，得為下列決議：一、有懲戒之必要者，報由司法院移送職務法庭審理，並得建議懲戒之種類。二、無懲戒之必要者，報由司法院交付司法院人事審議委員會審議，並得建議處分之種類。」而報請法官懲戒或司法行政懲處之殊途，審酌基準在於有無「懲戒之必要」，即應依具體案件，斟酌受評鑑法官違失行為之動機、目的、手段，以及對公務秩序或侵害之法益所生之損害或影響，暨對受評鑑法官之警惕效果，於合乎比例原則下，警惕之目的與手段須相當，而為適當之處分擇定。

（一）按法官職務內、外之行為，日益受到公眾關注，對法官行為標準之要求更趨嚴格，司法必須扎根於人民之信任，法官倫理規範第 5 條規定法官應保有高尚品格，謹言慎行、廉潔自持，避免不當或易被認為不當的行為，此等行為規範之遵守，即是人民信任司法之重要擔保。法官職司憲法所賦予依法審判之重責大任，對於他人身體自主權之尊重與保障，不僅應具高度認知，且應落實作為個人之日常行為與人際互動之準則，此乃身為法官所應有之職業素質。受評鑑法官身為資深之法官，長年服務於司法界，並擔任懲戒法院院長一職，對上情及法官應遵循之行為準則，當無不知之理。

（二）本會審酌受評鑑法官數十年來服務於司法，除曾服務於法院職司審判工作外，復經總統任命服務於懲戒法院，對維持公務紀律及強化公務員權益保障所做的努

力固非全無貢獻，然其未能謹言慎行，於任職懲戒法院期間對所屬○○人員所為不當言語及肢體接觸之行為，已超越一般工作環境間長官與部屬間之正常情誼互動外觀，其行為之可責性重大，嚴重違背法官倫理規範，併審酌受評鑑法官之行為態樣、手段、目的及所生之損害等一切情狀，認有予以懲戒之必要，爰依法官法第 39 條第 1 項第 1 款規定，報由司法院移送職務法庭審理，建議撤職（即行為時並任懲戒法院法官之職務），以昭警惕。

參、依法官法第 39 條第 1 項第 1 款規定，決議如上。

中　　華　　民　　國　　１１２　年　１２　月　８　日

法官評鑑委員會

召　集　委　員　　鄭　瑞　隆

委　員　　王　綽　光

委　員　　吳　定　亞

委　員　　李　雅　俐

委　員　　沈　冠　伶

委　員　　周　宇　修（迴避）

委　員　　邵　瓊　慧

委　員　　徐　建　弘

委　員　　張　靜　薰

委　員　　郭　玲　惠（迴避）

委　員　　許　政　賢

委　員　　陳　銘　雄

委　員　　廖　福　特

（依委員之姓氏筆劃由少至多排列）

中　　華　　民　　國　　１１２　年　１２　月　８　日

書記官　　賴　俊　宏