

彈劾案文【公布版】

壹、被彈劾人姓名、服務機關及職級：

莊碩漢 外交部駐泰代表處大使

特任官，已於112年6月29日離職。

貳、案由：莊碩漢任職我國駐泰代表處大使兼館長，於111年12月3日至6日出差執行公務期間，基於長官部屬上下權力不對等關係，違反乙女意願，握乙女之手，當手部回暖後，對乙女握手仍持續一段時間（總計15至20分鐘），以及要求乙女至其房間討論修改致詞稿等之言語及肢體性騷擾行為，令乙女感到害怕、不舒服及被冒犯，但礙於其權勢不敢伸張。莊碩漢之行為違反性別自主分際，已符合110年12月28日修正、111年1月12日公布及同年1月18日施行之性別工作平等法第12條第1項第1款之性騷擾定義，外交部亦為相同認定，成立性騷擾事件在案。核其性騷擾行為不僅侵犯被害人人格尊嚴，並嚴重影響外交人員之聲譽及形象，有違公務員服務法第1條、第6條及第7條之規定，核有嚴重違失，爰依法提案彈劾。

參、違法或失職之事實及證據：

我國外交部駐泰代表處（即駐泰國臺北經濟文化辦事處，下稱駐泰代表處）於民國（下同）111年12月間發生被彈劾人莊碩漢（以下同）對女職員性騷擾情事。被彈劾人（自111年7月31日至112年6月29日任駐泰代表處大使）（附件1，頁1~12）之違失事實及證據如下：

- 一、被彈劾人任職駐泰代表處大使兼館長，於111年12月3日至6日出差執行公務期間，基於長官部屬上下權力不對等關係，違反乙女意願，握乙女之手，當手部回暖後，對乙女握手仍持續一段時間（總計15至20分

鐘)，以及要求乙女至其房間討論修改致詞稿等之言語及肢體性騷擾行為。被彈劾人雖否認性騷擾行為，惟承認其曾因手冷，尋求乙女握手暖手、要求乙女至其房間修改致詞稿等行為。乙女對於上開行為感到害怕、不舒服及被冒犯，人格尊嚴已受到侵犯或干擾，但礙於其權勢不敢伸張。被彈劾人之行為違反性別自主分際，已符合性別工作平等法¹第12條第1項第1款之性騷擾定義，核有嚴重違失。

- (一)性工法第12條第1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。」同法第2條第2項前段：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。」是以，依性工法規定，此法所定之性騷擾行為，必須被害人具有受僱者或求職者身分，且第12條第1項第1款所定之敵意工作環境性騷擾，必須發生於受僱者執行職務時，始構成性騷擾行為，此法對於公務人員亦有適用。
- (二)駐外人員係代表國家對外處理各項涉外事務，應謹言慎行，絕對避免有任何不當或不妥之行為，以維我國家之聲譽及形象，駐外機構館長（含政務人員）及其他駐外人員均適用公務員服務法規範。外交部

¹ 110年12月28日修正、111年1月12日公布及同年1月18日施行之性別工作平等法(下稱性工法)，112年7月31日修正、112年8月16日公布已修正名稱為「性別平等工作法」。

並訂有「本部各單位主管或駐外館長領導統御應注意事項」，第5點並載明駐外人員代表國家，本應謹言慎行、嚴以律己，維持良好形象，該注意事項並於館長赴任前之業務簡報，提醒館長應遵守相關規定。(附件2，頁13)

(三)乙女於112年6月21日提出申訴指出，其於111年12月3日至12月6日出差執行公務期間，遭受性騷擾情形如下：

- 1、被害職員乙女於112年6月21日以電子郵件向外交部提交性騷擾事件申訴書，申訴其在111年12月期間陪同莊碩漢前代表出差行程期間，遭其言語及肢體性騷擾。(附件3，頁18~20)
- 2、依據乙女陳述內容摘要，發生情形如下表所示；乙女並於公務出差期間之空檔，將受害情事分別透過電話或通訊軟體LINE告知直屬長官駐泰代表處D男、同事A男，以及駐日代表處B男等人。(附件3，頁21~30)

表、乙女陳述內容摘要之發生情形

日期	經過	地點
12月3日(六)	被彈劾人以手冷為由，在車上握住乙女左手，並不斷摩擦，試圖十指緊扣，車程約15~20分鐘，全程均未放開，並以「你真的長得很可愛」等言語騷擾。	清邁，皇家基金會至飯店途中。
	被彈劾人以通訊軟體打電話給乙女，盼瞭解乙女房間擺設，乙女表達「跟大使房間一樣」為由結束談話。	清邁，飯店
	乙女稱：返回飯店後，有休息2小時，她隨即致電駐泰代表處A男告知深表恐懼。	
	乙女因恐懼，將禮品置於座位中，惟被彈劾人仍要求乙女觸碰他的手，確認不再發冷，並表示欣賞乙女，想認乙女為乾女兒，並要求私下叫他○爸爸，乙女拒絕，之後仍以大使稱之。	清邁，飯店至晚宴地點途中。
	晚宴結束後，被彈劾人要求乙女換衣服後去被彈劾人房間聊天及討論致詞稿，並欲將房卡交給乙女，乙女感覺危險，表示已相當疲憊需要休息，願立即	清邁，飯店

日期	經過	地點
	<p>陪同大使去房間，儘速討論後讓乙女回房間休息，被彈劾人隨後在電梯間拉住乙女的手，要乙女陪他聊天不然睡不著；乙女在被彈劾人房間門邊討論致詞稿(全程站在門邊)，致詞稿修改完後要求返回房間，被彈劾人意識到乙女無聊天意願，同意乙女離開，乙女在莊碩漢前大使房間約5~10分鐘。</p> <p>乙女稱：返回房間後，致電駐泰代表處A男、駐日代表處B男，告知發生情形，表達恐懼，並商討後續行程要如何面對大使。</p>	
12月4日(日)	<p>被彈劾人上午6時以通訊軟體打電話給乙女，乙女深懼被彈劾人提出不合理要求未回電。</p> <p>乙女在車上均面向窗外，不敢離被彈劾人太近，被彈劾人仍盼碰觸乙女指甲油，乙女均以握拳及抱胸方式躲避。</p> <p>行程空檔，被彈劾人原盼規劃按摩，邀請乙女陪同，乙女拒絕，被彈劾人取消按摩。</p> <p>乙女稱：持續向駐泰代表處A男、駐日代表處D男回報當天情形。</p>	<p>清邁，飯店</p> <p>清邁，車上</p> <p>清邁</p>
12月5日(一)	<p>被彈劾人提醒乙女小心路上車子，抓住乙女手臂約10秒，似超過正常提醒時間。</p>	清邁
12月6日(二)	<p>被彈劾人為全日教育組行程，乙女提早搭機回曼谷，被彈劾人早上7時以通訊軟體打電話給乙女，瞭解班機時間並稱「怎麼睡這麼晚啊」之無關公務言論。</p> <p>乙女稱：返回曼谷辦公室後，向駐泰代表處D男陳報，盼未來勿指派她與被彈劾人單獨出差，惟請D男暫無須向上陳報，她暫無申訴意願(怕遭報復或其他處置)，D男向她道歉，並關心身心狀況，確認無陳報及申訴意願，承諾未來絕對不會安排她跟被彈劾人單獨相處之工作。</p>	清邁
12月8日(四)	<p>被彈劾人叫乙女去辦公室，並要求關門，向乙女就握住乙女一事道歉，表示只是很欣賞乙女人格特質，乙女不敢過度靠近，僅以「好的」、「是」等回答，並儘速離開大使辦公室，全程約3~5分鐘。</p> <p>乙女稱：離開被彈劾人辦公室後，即以通訊軟體向D男、A男及B男告知被彈劾人道歉1節。</p>	曼谷
12月9日	<p>乙女將遭性騷擾情事告知○○○秘書(未來代理乙女陪同大使出差)及○○○秘書(有可能須單獨陪同大使出差之女性同仁)。</p>	

資料來源：外交部。

3、乙女對於被彈劾人之上述行為，有不舒服、被冒犯、害怕、恐懼、噁心、厭惡、丟臉等感受，惟

乙女畏於被彈劾人權勢，擔心隱私曝光及提起申訴恐遭為難及報復，選擇隱忍不發。詢據乙女表示：「我當時覺得丟臉，也很害怕，只跟直屬長官報告。」(附件4，頁32)乙女於接受外交部性騷擾申訴評議委員會(下稱申評會)專案調查小組訪談時表示：「他就是用他的右手握住我的左手……因為當下其實我很害怕，我搞不清楚他什麼狀況，我也不敢甩開……」「他就伸手拉我，就說你來陪我聊天，不然我睡不著，其實那個時候覺得很噁心，又不知道怎麼辦……」、「我已經展現了我的厭惡感，但他還是要我坐(車)後面，坐他旁邊」、「當下我覺得很丟臉，我不想那麼多人知道，而且我不想要給大家添麻煩。」(附件5，頁36、38、39)乙女的直屬主管D男接受外交部人事處蕭科長訪談時表示：「(乙女)仍就本案發生過程心有餘悸，覺得噁心，惟表示倘提出申訴，恐遭莊大使報復或為難，及擔憂隱私曝光，爰暫無申訴意願。」(附件6，頁48)

(四)直至乙女於112年6月2日主動打電話予外交部人事處告知，外交部因而知悉本案，並於112年6月8日由該部人事處蕭科長先行行政調查瞭解，認定被彈劾人性騷擾行為屬實，由外交部吳部長要求被彈劾人自行辭職，俟因被彈劾人對外宣稱以「辭職孝親」為理由，乙女再也無法忍受，爰於112年6月21日總統令發布准予被彈劾人辭職後，同日向外交部正式提出申訴。

1、詢據被彈劾人於接受本院約詢時表示：「西元2023年6月9日外交部吳部長打電話給我，要求我提出辭呈，當下我請吳部長告訴我究竟發生了甚麼事，我不想死得不明不白，吳部長表示長官要

政務官走(辭職)，就要辭職，並給我3天時間，如果沒收到我的辭呈，將逕行發布免職令。……。西元2023年5月10日吳部長打電話給我，說我涉性騷擾，表達不能告訴我是誰申訴，要我謹言慎行，5月11日我就回到曼谷，一切正常上班如常。6月9日就限我3天內提出辭呈。當晚(6月9日)接到母親病情不穩的電話，隔日(6月10日)我就返台探視母親，6月11日在臺灣提出辭呈，並打電話給薛公使，請她幫我草擬辭職信，理由是以照顧我年邁雙親為由。6月11日返回泰國。6月21日上午簽署台泰協定，同日下午總統公布准辭，同日女秘書在泰國提出申訴。我6月25日有發布聲明書，向媒體說明，內容有講到沒人問過我。」(附件7，頁53、54)

- 2、詢據乙女表示：「後來大使一直對外說為孝親，要辦歡送茶會，形塑其為孝子，但其實有些人知道他離職的不名譽的原因，我非常生氣，無法接受，後來就跟長官討論，長官就問我的意願，故我就提出申訴」、「後來是因為大使說謊，生氣了，我才提申訴」。(附件4，頁32)

(五)被彈劾人自111年12月3日至111年12月6日對乙女有言語、肢體之性騷擾行為，令乙女感到害怕、不舒服及被冒犯，人格尊嚴受到侵犯或干擾：

被彈劾人雖否認性騷擾行為，惟承認其曾因手冷，尋求乙女握手暖手、要求乙女至其房間修改致詞稿等行為：

- 1、被彈劾人稱因為服藥導致手冷，尋求乙女握手暖手：
 - (1) 乙女申訴書內容指摘被騷擾情事略以：「車內被彈劾人以手冷為由，在車上握住本人左手，

並不斷摩擦，試圖十指緊扣，車程約15~20分鐘，全程均未放開，並以『你真的長得很可愛』言語騷擾本人。」(附件3，頁18)

- (2) 被彈劾人於接受外交部申評會專案調查小組訪談時稱：「我在3年前6月底，動過○○手術，○○手術後必須服藥，藥物副作用正是突如其來的小眩暈及手腳會冰冷，……由於身體感到不適，我就請乙女握我的手，看手是不是很冰？她握了一下，回答說的確很冰，為了暖手，我就問她說我可以握手嗎？她點頭同意說好，於是她伸出左手，因為我坐在左手邊，她伸出左手，我用右手握著……大約過了一陣子，手逐漸回暖，……」(附件8，頁100)
- (3) 被彈劾人接受本院約詢時稱：「當天(12月3日)是前往飯店的途中，在車上，我有握乙女的手，當時我心臟不舒服、手腳冰冷(三年前有做過相關手術，該情形是後遺症，醫生說平時不要過度勞累，發作時找熱源處理，三年間發生5、6次)，當天我早上三點多就起床，勞累之下，詢問乙女是否可以握她的手，她有點頭，徵得乙女的同意，握其左手，心中完全無性騷擾意圖，我沒跟乙女說過我曾經動過相關手術，我當下沒講，思慮不周，故我當下並沒跟乙女說。乙女有提到雙手緊握，當下有司機在場，不可能司機沒有察覺，司機其實通幾句中文，應該詳細去問司機。……。另，我向媒體說，我有握乙女的手，是鼓勵懇談，絕對沒有其他相同遭遇的人。乙女對報紙披露，都是握手，搓揉絕對沒有發生」、「左手輕握。當時我身體不舒服，無法對時間很精準的判斷，事後想一想應該是

15分鐘左右(事後查證,因為GOOGLE寫的路程是20~23分鐘,但當日交通順暢,應在20分鐘內到達)。手變暖了,我就開始跟乙女談話,……。後來就是一直握到下車,安靜的握著。」「(問:你對乙女在車上握手的方式?)就一隻手(左手)握著(我的右手握著她的左手),握到下車,完全沒有十指交扣,也沒有兩手。」(附件7,頁54、55)

- (4) 被彈劾人於112年6月25日向媒體發布之聲明稿內容載明:「在懇談握手鼓勵時,如果握手造成不舒服,我深感抱歉。」(附件9,頁127)
- (5) 案經外交部申評會調查報告內容指出略以:
- 〈1〉乙女遭被彈劾人以手冷為由全程握手情節,於本調查小組訪談時,不認為被彈劾人有手冷情形,且於當日至飯店休息時,立即以通訊軟體打電話給駐處A男告知所遭遇情節,此有乙女提供其與A男通訊軟體截圖,A男接受本調查小組訪談時亦稱111年12月3日下午乙女突然以LINE打電話給A男,告知車上被被彈劾人握手的情形,覺得很不舒服;B男接受本調查小組訪談時稱:「我記得是說好像一開始是說看到乙女的指甲很漂亮,所以要看她的指甲,後來就說他的手有點冷,所以要用乙女的手要握著他的手,但是被彈劾人好像是想用十指交扣的方式去握,但乙女就有把手ㄍ一ㄥ住,不要讓他用十指交扣的方式握手。這個過程我聽乙女有20分鐘左右,乙女都有堅持不讓他用十指交扣的方式。」而乙女於111年12月6日返回駐處,立刻向D男報告上述握手事件,足認被彈劾人以手冷需握乙女的

手約20分鐘，並未得到乙女的同意。(附件10，頁138)

〈2〉被彈劾人雖提出醫療診斷證明記載某藥物可能有低血壓、暈眩，及周邊循環不良肢端冰冷等後遺症等，……，然而被彈劾人並非服用該藥物，必然如此，且若被彈劾人當時告知乙女其身體不舒服而希望協助暖手，一般人基於助人心態，當不致於造成乙女反感，然被彈劾人捨此弗由，說法實難令人採信。(附件10，頁138、139)

〈3〉且依被彈劾人的說法，當其身體恢復正常時，仍繼續手握乙女之手，被彈劾人亦認不當，依客觀證據所示，可認定被彈劾人違反乙女意願手握乙女之手約20分鐘。(附件10，頁139)

〈4〉外交部申評會調查報告書指出：「可認定被彈劾人違反乙女意願手握乙女之手約20分鐘。另，乙女稱甲男說乙女長得可愛，要看乙女的指甲之語，客觀上尚非含有性意味的語言，此部分不予認定。」(附件10，頁139)

2、被彈劾人要求乙女至其房間修改致詞稿屬實，其亦自陳「性平意識不足」：

(1) 乙女申訴書指摘被騷擾情事略以：「晚宴結束返回飯店，電梯間被彈劾人要求本人等一下換個衣服後去他房間聊天，順便討論隔日致詞稿內容，並欲將房卡交給本人，本人深感危險，表示願現在立刻陪同大使前往他房間，儘速討論後讓本人回房間休息，明確表示本人已相當疲倦需要休息，被彈劾人隨後在電梯間拉住本人的手表示，要本人陪他聊天，不然他晚上睡

不著。」、「本人前往被彈劾人房間後，全程均未坐下，全程站於門邊討論致詞稿內容，僅刪除致詞稿其中一句後，即以致詞稿修改完成為由要求讓本人返回房間，被彈劾人似意識到本人毫無聊天意願，終於同意本人離開，乙女在被彈劾人房間約5~10分鐘。」（附件3，頁18）

- (2) 被彈劾人於接受外交部申評會調查時表示：
「是個小飯店，而且沒有桌子，也沒什麼燈，燈光非常昏暗，在LOBBY 是不可能的，那去餐廳更不可能，因為等等我們就要去餐廳，所以他下意識的反應一定是覺得說只剩下房間了。」
「我請他到我的房間校稿，在房間內坐在有檯燈的書桌前，……修改時，我坐著，她是站著，各持一份致詞稿，修改約5、6分鐘後完畢。」
（附件8，頁112、100）
- (3) 被彈劾人於接受本院約詢時表示：「因為乙女負責CHECK IN的工作。當時我排除在大廳校稿的可能性，我告訴乙女房間校稿是唯一的選擇。」「12月3日晚上，我7月7日接受外交部訪談時，我表達是傍晚，到飯店時燈光不足、昏暗，7月7日以前我無任何資料可參考，有要求外交部寄報告書給我，我才努力回憶，認為不是晚上。致詞(英文的)是隔日要致詞，我非常重視英文的致詞稿，乙女是撰稿人，她一份、我一份，應該是當天傍晚回到飯店或飯店要出發去晚宴。後來我在申訴時，申復委員有特別問我，我回想後應該是晚上，申復會議時有說明，應該是晚上8：40左右。修稿如果在車上，會震動，在飯店大廳，燈光不足，不可能用電話修稿，在房間內有桌椅及檯燈，是自然的選

擇，我在房間進門口旁小桌子，面對牆壁，乙女站著(在門旁邊，離門很近)，門房是打開的，乙女離門口很近，兩人各持一份講稿，修改校稿約5、6分鐘就完畢。我起身表達感謝。我事後回想，我性平意識不足，我深感抱歉。」(附件7，頁55、56)

(4) 被彈劾人於112年6月25日聲明稿，內容稱：「關於進房審閱行程被拒絕乙節，事實是請當事人(撰稿人)對明天一大早的英文致詞稿進行校稿及修正，當事人在經5分鐘校正及修正錯誤後離去。」(附件9，頁127)

(5) 經外交部申評會調查報告書指出：「被彈劾人於晚宴回飯店後，未注意男女分際，要求乙女至其房間校稿，乙女因為被彈劾人為長官，無從抗拒，被彈劾人的行為客觀上具有性意味，令乙女感到不舒服，乙女當日與B男通訊軟體討論，告知其恐懼，乙女於111年12月6日回駐處亦立刻將被彈劾人要求至其房間修改致詞稿1事，報告D男知悉，堪認乙女遭到性騷擾。」(附件10，頁142)

(六) 至於有關乙女指摘有關「111年12月4日盼碰觸指甲油、邀請按摩」、「111年12月5日提醒小心車子，抓其手臂超過合理時間」及「111年12月8日叫乙女進辦公室，向被害人道歉」等行為，被彈劾人於接受本院訪談、接受外交部申評會調查時均一概否認，外交部調查結果「無從認定」：

1、111年12月4日盼碰觸指甲油、邀請按摩：

(1) 被害人乙女指摘稱：「全日行程中，本人在車上均面向窗外，不敢離被彈劾人太近，被彈劾人仍盼碰觸本人之指甲油，惟本人均以握拳及抱

胸方式躲避。」、「行程空檔中，被彈劾人原盼規劃按摩，邀請本人陪同，本人拒絕後，他也取消按摩。」(附件3，頁19)

- (2) 被彈劾人否認上情，他在接受本院約詢時稱：「12月4日邀約按摩，當天行程滿檔，根本沒時間按摩，男女也分開，有各自的按摩師，我也沒有邀約按摩，不知從何而來。我沒有講過這些。12月4日就是參訪台商，都談論公事，沒有講到私事。」(附件7，頁57)
- (3) 經外交部申評會調查報告書指出：「因無證據佐證，無從認定。」(附件10，頁143)

2、111年12月5日提醒小心車子，抓被害人手臂超過合理時間：

- (1) 乙女指摘稱：「被彈劾人提醒本人小心路上車子，抓住本人手臂約10秒，似超過正常提醒時間。」(附件3，頁19)
- (2) 被彈劾人否認上情，他在接受本院約詢時表示：「12月5日行程是○○○國家風景區的站長親自迎接，本人基於尊重，一直跟站長聊天，乙女與C女聊天，分成兩組進行參訪，根本不可能去拉手。」(附件7，頁57)
- (3) 經外交部申評會調查報告書指出略以：「因無證據佐證，無從認定。」(附件10，頁143)

3、111年12月8日叫乙女進辦公室，向被害人道歉：

- (1) 乙女指摘表示：「被彈劾人叫本人去辦公室，並要求關門，向本人就握住本人一事道歉，表示只是很欣賞本人人格特質，本人不敢過度靠近，僅以『好的』、『是』等回答，並儘速離開大使辦公室，全程約3~5分鐘。」(附件3，頁19、20)
- (2) 被彈劾人否認上情，他在接受本院約詢時表

示：「不可能找乙女到辦公室談話。我有要求辦公室找出乙女到辦公室的監視器，後來因為大使的訪客需要保密，所以沒有監視器，我辦公室外面有秘書，查無相關紀錄，外面的秘書表示也不記得有找乙女，這是外交部告訴我的。我12月8日還調乙女有無來上班，經調閱，12月7、8日乙女確實有上班。我辦公室一向全程打開，絕對沒有關門，尤其是我辦公室外面還有秘書，我沒做過性騷擾，為何要向乙女道歉。」(附件7，頁57)

(3) 外交部申評會調查報告書指出略以：「本調查小組調查證據結果，已可認定事實經過，111年12月8日被彈劾人究竟有無向乙女道歉，雙方雖陳述不一，不影響本調查小組判斷。」(附件10，頁142、143)

(七)據上，被彈劾人雖否認性騷擾行為，惟承認其曾因手冷，尋求乙女握手暖手、要求乙女至其房間修改致詞稿等行為，被彈劾人於本院詢問時坦言：「我深切檢討性平意識不足，對於此事造成當事人的誤解，我深感抱歉，但我絕對沒有任何性騷擾犯意。……」等語。(附件7，頁59)

二、被彈劾人利用公務上之權勢與機會，對乙女為性騷擾之行為，業經外交部申評會調查後作成性騷擾事件成立之決議，事後被彈劾人不服，提出申復，外交部申評會審議仍維持原決定(性騷擾事件成立)：

(一)性工法第3條第1項第3款明定，雇主係指僱用受僱者之人、公私立機構或機關；代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點(109年11月2日修正版)第2點：「本部、駐外機構之性騷擾

防治及申訴處理，除法令另有規定外，依本要點之規定行之。」同要點第7點第1項規定：「本部應設置性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責處理性騷擾申訴案件。」同點第9項規定：「本部所屬機關（構）及駐外機構之首（館）長如涉及性騷擾事件，應交由本部決定。」是以，被彈劾人於111年7月31日到任駐泰代表處大使，涉犯職場性騷擾案件，應交由外交部處理。

- (二) 經外交部申評會調查後，亦認定乙女申訴內容屬實，認定性騷擾事件成立。外交部申評會調查報告結果指出：「被彈劾人於111年12月3日下午搭租賃車回飯店途中握乙女20分鐘，又於111年12月3日傍晚搭租賃車赴晚宴途中要求乙女握其手心、……，復於晚宴後回到飯店後要求乙女至其房間討論修改致詞稿，違反男女分際，客觀上含有性意味，令乙女覺得被冒犯，符合性工法第12條第1項第1款性騷擾定義，調查結果認為甲男性騷擾行為成立。」並經112年8月2日外交部申評會112年第2次會議決議通過，性騷擾事件成立在案。（附件10，頁143）
- (三) 嗣後，被彈劾人不服，於112年8月31日提出申復，外交部再於112年9月21日召開申評會第5次會議審議。被彈劾人於上開會議中陳述意見略以：「在下午3點多前往飯店的途中，就出現雙手冰冷、胸部不舒服的狀況。因此我才會徵詢乙女的同意後握住其手，我心中絕無任何雜念，不是說有性騷擾的這種念頭，絕對沒有。」、「在車上因車會震動光線不足，不方便修改；在飯店大廳，只有矮沙發，沒有桌子，而且非常挨近櫃台，它是一個非常小的飯店，挨進櫃臺人來人往不方便修改。用電話修改的可能性不存在，因為從來沒有人用電話來校這種稿的，

我從來沒有做過這樣的事情。房間裡面桌子、椅子、檯燈，所以在房間修稿是很自然的選擇。」(附件11，頁149、150)

(四)經外交部112年9月21日申評會第5次會議決議：「本案依申復人(即被彈劾人)所提出之申復理由、陳述意見內容等綜合考量，經本會評議維持原決定(性騷擾成立)。」外交部並於112年10月4日分別函乙女、被彈劾人申復決定書。(附件11，頁146、附件12，頁171)

三、被彈劾人確有於111年12月3日至6日出差執行公務期間，基於長官部屬上下權力不對等關係，違反乙女意願，握乙女之手，當手部回暖後，對乙女握手仍持續一段時間(總計15至20分鐘)，以及要求乙女至其房間討論修改致詞稿等之言語及肢體性騷擾行為，令乙女感到害怕、不舒服及被冒犯，違反性別自主分際，已符合性工法第12條第1項第1款之性騷擾定義，核有嚴重違失：

(一)按性工法揭示：「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。」、「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。……」、「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。」性工法第1條、第12條第1、2項定有明文。

(二)次按「性工法之立法目的，即係為保障性別工作權之平等，基於人性尊嚴，保障個人關於性、性別之

自主權利，俾此權利之不受干擾或侵害。個人基於權利主體之地位，對於如何抉擇與他人互動之方式及親密之程度，法律固應予保護，他人亦不可擅加剝奪」(最高行政法院106年度判字第15號行政判決意旨參照)、復按「性工法第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。……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。』是以，只要係受僱者於執行職務過程中，遭遇性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為者，即屬性工法所規範之性騷擾」(臺灣臺北地方法院103年度簡字第238號行政判決意旨參照)。

(三)被彈劾人為乙女長官，基於長官部屬上下權力不對等關係，被彈劾人雖稱因為手冷，發作時以握乙女的手為熱源暖手，然是否有手冷之情，並無事證可明，況縱有手冷之情，當可尋求其他方式以暖手，卻違反乙女意願，握乙女之手，該行為已屬不當，且當被彈劾人之手部回暖後，對乙女握手仍持續一段時間(總計15至20分鐘)，致乙女感到害怕、冒犯，於返回飯店後即向同事A男、B男告知遭遇，可徵被彈劾人違反乙女意願，性騷擾行為屬實；被彈劾人要求乙女至其房間修改致詞稿，客觀上已具有性意味，乙女礙於被彈劾人具權勢地位實難拒絕，修改內容、修改時間長短均非所問，事後被彈劾人並坦言其性平意識不足，對乙女深感抱歉等語。

(四)以上，被彈劾人為駐泰代表處最高首長，與乙女為

長官部屬上對下權力不對等關係之下，乙女礙於權勢，有無法或難於抗拒之情，此由乙女於遭侵害後，將被害遭遇告知A男、B男及D男等人，並表示不舒服、被冒犯可明。縱依被彈劾人辯稱：「我絕對沒有任何性騷擾犯意，事實真的只有15分鐘的握手，絕對無惡意」云云，惟行為人之言行是否構成性騷擾，除以被害人之主觀感受，並以「合理被害人」為檢視標準，非以行為人之主觀意圖為據。以整體事件觀之，被彈劾人以性意味之言詞及肢體動作，違反乙女意願，致乙女有不舒服、被冒犯之感受，客觀上堪認倘於當時當地面對同一事件之一般被害人，即以「合理被害人」檢視，均有可能產生與乙女相同之負面感受，可明被彈劾人對乙女為性騷擾屬實。至於被彈劾人辯稱有人刻意打擊他，包含提申訴時間、黑函、配合媒體等，未提出相關事證，均屬其臆測之詞，自無從採信，併予敘明。

肆、彈劾理由及適用之法律條款：

一、被彈劾人自111年7月31日至112年6月29日任駐泰代表處大使，為公務員服務法上之公務員，是本院彈劾權行使之對象。

二、適用之法律條款：

(一)性工法第2條第2項前段：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。」同法第12條第1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。」

(二)外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點(109年11月2日修正版)第7點第1項規定：「本部應設置性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾申訴案件。」同點第9項規定：「本部所屬機關(構)及駐外機構之首(館)長如涉及性騷擾事件，應交由本部決定。」

(三)公務員服務法第1條規定：「公務員應恪守誓言，忠心努力，依法律、命令所定執行其職務。」第6條規定：「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為」第7條規定：「公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會加損害於人。」

三、被彈劾人任職駐泰代表處大使兼館長，於111年12月3日至6日出差執行公務期間，基於長官部屬上下權力不對等關係，違反乙女意願，握乙女之手，當手部回暖後，對乙女握手仍持續一段時間(總計15至20分鐘)，以及要求乙女至其房間討論修改致詞稿等之言語及肢體性騷擾行為，令乙女感到害怕、不舒服及被冒犯，人格尊嚴已受到侵犯或干擾，但礙於其權勢不敢伸張。被彈劾人行為違反性別自主分際，已符合性工法第12條第1項第1款之性騷擾定義，核有嚴重違失，外交部亦為相同認定，成立性騷擾在案。是以，性工法保障性別工作權平等，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。被彈劾人身為機關高階主管及駐外人員代表國家，本應嚴守行政倫理，謹慎端正言行舉

止，避免男女同仁共處、碰觸對方身體部位，以莊重公務形象，具體實踐並捍衛性別平等精神。其竟未能嚴守分際，對乙女部分所為行止失檢失據，造成女性同仁身心俱皆受創，損及人格尊嚴，戕害政府機關形象，違失情節重大，實不容姑息。

綜上，被彈劾人莊碩漢上開違法失職行為，核已違反公務員服務法第1條、第6條及第7條公務員應依法令執行職務及謹慎勤勉，且不得利用職務上之機會，加損害於人等規定，事證明確，違失情節重大，而有公務員懲戒法第2條所定之違法失職行為，致嚴重損害政府信譽之應受懲戒事由，並有懲戒之必要，爰依憲法第97條第2項及監察法第6條之規定提案彈劾，並移送懲戒法院審理，依法懲戒。