

高雄高等行政法院判決

110年度訴字第303號

民國111年5月4日辯論終結

原告 愛潔樂企業有限公司

代表人 林俊緯

被告 高雄市政府勞工局

代表人 周登春

訴訟代理人 徐偉真

鍾佳宏

李美慧

上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服高雄市政府中華民國110年7月5日高市府法訴字第11030492000號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告於1111人力銀行網站刊登「行政主管」職缺（下稱系爭職缺）之招募廣告（下稱系爭廣告），求職者楊○○於民國109年8月29日14時56分打電話詢問原告系爭職缺是否有面試機會，經原告回復109年9月1日14時至16時可至「高雄市三民區○○○○000」地址面試，惟楊○○嗣於109年8月29日17時43分收受原告傳送手機簡訊告知「你好，剛剛你有來電詢問應徵的事情，真抱歉！因為詢問我們總經理，他的回答現在要找是女性主管。所以面試先取消。謝謝」等語。楊○○認原告對求職者之招募，因性別而有差別待遇之情事，乃於109年8月31日向被告提出申訴。案經被告調查後，認原告

01 涉違反性別工作平等法（下稱性平法）第7條規定，爰於109
02 年9月11日通知原告陳述意見，原告雖委由員工盧○○及徐
03 ○○於同年月18日至被告提出意見陳述，惟經被告審酌調查
04 事實證據及陳述意見後，提報高雄市就業歧視評議會109年1
05 2月30日第5屆第7次會議審議結果，決議本案原告於招募過
06 程有以性別因素而對楊○○為不利之差別待遇。被告乃核認
07 原告違反性平法第7條規定之事實明確，爰依同法第38條之1
08 第1項及第3項規定，以110年1月25日高市勞就字第11030685
09 000號裁處書（下稱原處分），裁處新臺幣（下同）30萬元
10 罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴
11 願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

12 二、原告起訴主張及聲明：

13 （一）主張要旨：

14 1、原告於1111人力銀行網站刊登「行政主管」職缺，網頁上刊
15 載聯絡人員為「盧小姐」應屬誤植。又被告109年9月18日談
16 話紀錄雖記載：「（問：1111人力銀行廣告之應徵方式的電
17 子郵件是由誰管理？聯絡人員盧小姐是否為盧○○？）徐○
18 ○答：是公司的電子信箱，都是由盧○○（下稱盧員）或是
19 劉○○（已離職）張○○管理，主管陳○○也可以進去看。
20 是，沒錯，為盧○○」、「（問：請問是用哪些方式聯絡求
21 職者來面試？）徐○○答：會先用email通知求職者，由盧
22 員或是劉○○（已離職）、張○○聯繫……。」此經證人盧
23 ○○及徐○○嗣後回憶，當時應非如此回答，談話紀錄記載
24 與兩人回答內容有所出入。又原告1111人力銀行徵才網頁，
25 原本係由原告向愛家企業社購買，愛家企業社與原告並非同
26 一公司，經營項目不同，也無任何關聯，原告購買後疏忽未
27 更動關於聯絡人稱謂之資訊，而原本網頁登載之聯絡人「盧
28 小姐」，係愛家企業社之盧姓員工，並非原告員工盧○○，
29 原告雖有未即時更新網頁資訊之疏失，但盧○○是否有應徵
30 業務權限，不得僅以網頁登載外觀論斷。

01 2、依照原告之應徵面試流程，於1111人力銀行網站刊登徵才訊
02 息後，應徵者由1111人力銀行系統投履歷，履歷會寄送到原
03 告電子信箱，再由原告負責應徵之徐○○（清潔部門主管）
04 、陳○○（管理部門主管）、徐○○（工務部門主管）審核
05 後選擇合適人選，再以電子郵件方式通知應徵者面試，原則
06 上不會以電話或簡訊通知，若應徵者未透過1111人力銀行網
07 頁投履歷，逕行打電話應徵，一般處理流程會告知應徵者先
08 投履歷，經原告審核後，選擇適合者通知面試。應徵者楊○
09 ○未經正常應徵流程，未投履歷，直接於109年8月29日14時
10 56分打電話至原告公司尋求面試機會，斯時恰由證人盧○○
11 接聽，依據證人盧○○證述，其於109年8月29日接獲應徵者
12 楊○○來電，因當時負責應徵業務之人員不便接聽電話，由
13 伊代為接聽，並清楚向楊○○表示，只是代接電話，其無權
14 限決定應徵事務，且未向楊○○承諾面試日期，經楊○○強
15 烈要求，方同意代為詢問主管，惟嗣後證人盧○○因疏忽並
16 未向負責應徵業務之人回報，更因聽聞同事聊天時談及主管
17 有屬意之女性人選，才自作主張寄發系爭簡訊給楊○○，顯
18 見寄發簡訊純屬證人盧○○個人行為，與原告無關，原告亦
19 無監督上之疏漏。

20 3、證人盧○○簡訊內容：「你好，剛剛你有來電詢問應徵的事
21 情，真抱歉！因為詢問我們總經理，他的回答現在要找是女
22 性主管。所以面試先取消。謝謝」，並非被告所稱「僅需女
23 性主管」。盧○○之意思並非指系爭職缺只限女性可以應
24 徵，原告所刊登之徵才訊息亦無如此條件限制，而係指楊○
25 ○應徵時，原告當時已有其他合適之人選，該人選恰為女
26 性，事實上，盧○○於109年8月29日傳訊楊○○前，原告已
27 陸續面試幾位男性、女性應徵者，盧○○是聽到同事談及主
28 管有屬意之女性人選，才會自作主張告知楊○○，且原告不
29 乏聘用男性擔任行政主管之前例，如現為原告公司主管之一
30 的徐○○先生，顯見原告徵人所重視的條件為應徵者是否有
31 相關經歷，性別並非考量因素，絕不會因為應徵者性別為男

01 性就拒絕給予面試機會。從而，盧○○之所以如此回覆楊○○
02 ○，並非因系爭職缺只限女性應徵而拒絕身為男性之楊○○
03 ○，而是原告審核其他應徵者履歷、經歷，綜合所有條件以
04 觀，已有合適之人選，該人選恰巧為女性而已，因此並非基
05 於性別因素而為差別待遇，實無違反性平法第7條規定。

06 4、系爭廣告內容已清楚記載：「意者請先投履歷表，切勿直接
07 電洽，適合者會主動電話聯繫」、「合適者將主動通知面試
08 」，原告已詳盡告知義務，應徵者應先投履歷經原告審核，
09 勿直接電洽，然應徵者楊○○卻未遵守原告應徵流程，未投
10 履歷就直接電洽原告，即便證人盧○○未於電話、簡訊中主
11 動提醒楊○○應循正常應徵流程，然系爭廣告既已明確記載
12 應徵流程注意事項，而楊○○依常情勢必是先看過應徵廣告
13 才會電洽原告，因此盧○○可合理相信楊○○明確了解應徵
14 流程而無待再行告知，楊○○本得另行循正常應徵流程投履
15 歷，經原告應徵主責人員審視履歷後，仍有機會獲原告通知
16 前來應徵，原告並未阻絕楊○○之應徵機會，楊○○因貪求
17 方便自行選擇用錯誤之方法應徵，顯然與有過失，將責任全
18 部歸咎於原告確實不合理。

19 5、原告分別於109年7月23日、109年8月4日面試應徵者吳○○
20 (女性)、許○○(女性)，原告亦曾錄用吳○○，吳○○自1
21 09年11月26日到職，約110年4月離職，系爭職缺再次出缺，
22 再由楊○○(男性)於110年5月19日經原告面試後錄用，楊
23 ○○自110年5月24日到職，於同年6月22日離職，而依據證
24 人盧○○之證述，其於109年8月29日聽到同事談及主管有屬
25 意之女性人選，該人選研判應是指吳○○，此人於本件事發
26 前已通過原告面試，亦確實於事發後短暫經原告錄用，更可
27 證證人盧○○證述寄發給楊○○之簡訊內容意在告知楊○○
28 該職缺已有女性人選，並非虛妄。到宅清潔產業近期受疫情
29 影響甚深，員工流動率高，如能留住人為公司打拼已是萬
30 幸，更無可能排斥男性面試、工作機會，顯見性別並非原告
31 考量是否錄用之因素。再者，依據證人盧○○之證述，於本

01 件事實之前在原告擔任文書業務，並未負責應徵業務，實際
02 負責應徵業務之人為陳○○、徐○○、徐○○，對於應徵之
03 流程並不了解，系爭廣告聯絡人員欄記載「盧小姐」並非
04 指證人盧○○，而是原告沿用該網頁前手公司資訊，未同步
05 更改，且針對系爭廣告中所載電子信箱，證人並管理或登入
06 觀看信件之權限，被告談話紀錄有記載不詳實之情形。顯見
07 證人盧○○關於應徵業務，並非代表原告行使管理權之人或
08 代表雇主處理有關受僱者事務之人。

09 6、縱認原告有違反性平法第7條之情形，但審酌原告係初犯，
10 且本件應屬偶然個案，況楊○○尚可循正常應徵流程投履歷
11 後，再由原告審核決定是否通知面試，並非完全阻斷楊○○
12 面試機會，原告應受責難之程度及所生影響較輕微，且原告
13 並無因此獲得任何利益，再審酌國內近兩年飽受新冠肺炎疫情
14 肆虐，尤其重創居家清潔產業，導致原告經濟收入大受影
15 響，被告雖以法定最低金額裁罰原告30萬元，然原告實難以
16 負荷，確有情輕法重之情形，請按行政罰法第18條第3項減
17 輕對原告之裁罰。

18 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

19 三、被告答辯及聲明：

20 (一)答辯要旨：

21 1、第三人楊○○原訂於109年9月1日前往原告處應徵行政主
22 管，遭代表原告處理有關受僱者事務之人證人盧○○以簡訊
23 通知僅需女性主管為由拒絕面試。又該簡訊內容所載「僅需
24 女性主管」等語，並無營運之合理性及必要性，確實剝奪楊
25 ○○就業機會之平等，堪認原告於招募過程有以性別因素而
26 對楊○○為不利之差別待遇。被告核認原告違反性平法第7
27 條規定屬實，並經高雄市第5屆就業歧視評議會第7次會議審
28 議成立，爰依性平法第38條之1規定處30萬元罰鍰，並公布
29 名稱、負責人姓名，經核於法並無不合。

30 2、揆諸原告至被告進行陳述意見，共訪談14個問項，皆由原告
31 代理人即證人盧○○及徐○○逐題親筆簽名確認無誤，原告

01 ：「是由本公司刊登，從8月29日到現在大約15位投履歷進
02 來，男女都有，最後面試的有3-4位……。就如同1111徵才
03 廣告的工作內容，至少要會專業的清潔，也要兩年以上的工作
04 經驗。也要幫忙估價，不會清潔是無法估價……。這是公司的
05 電子信箱，都是由盧○○或是劉○○(已離職)、張○○管
06 理，主管陳○○也可以進去看。是，沒錯，為盧○○。」原告
07 已表示系爭廣告為原告刊登，並補充說明錄取條件需專業
08 清潔與兩年以上工作經驗，且盧○○為管理電子郵件其中1
09 人，觀諸前揭談話紀錄所載，皆證明原告有招募之意願及事
10 實，原告表示此聯絡人資料為疏忽誤植，及與愛家企業社之
11 合約事證，欠缺合理脈絡，並無可採。且盧○○手機所傳簡
12 訊內容涉及：「詢問總經理」、「面試取消」等涉及人事業
13 務之字眼，核認盧○○為代表原告處理有關受僱者事務之
14 人，依據性平法第3條第3款規定視同雇主，原告以盧○○未
15 經授權之個人行為等語置辯，欲免除行政處罰責任，實無理
16 由。

- 17 3、原告於人力銀行刊登招募行政主管一職，工作內容載明：
18 「1. 內部員工管理暨人員派遣……。7. 報表與文件檔案資料彙
19 整。……。2年以上主管工作經驗，溝通協調能力佳」，該職
20 缺工作內容係涉及人員管理及規劃、督導等行政業務，並非
21 特定性別所能勝任，該職務所設性別限制欠缺合理性與必要
22 性，原告於簡訊中載明僅需「女性主管」之內容，確實剝奪
23 不特定男性求職者無法或不能前往面試之機會，且原告9月1
24 8日陳述意見表示：「我們公司必須要符合客人的需求，才
25 能承接此業務，我們有一些場地一定要女性，例如到府清
26 潔，很多屋主都指定一定要女性。還有裝潢好的豪宅也需要
27 估價，也需要女性，豪宅屋主(多為女性)要求一定要女性估
28 價。估價是主管的工作之一，居家清潔也是一定要女性。有
29 些豪宅主人會在家裡穿睡衣，也有男性在門口就被擋下來
30 了，我們行業比較特別。」及110年4月19日訴願補充答辯
31 時，亦說明：「……主要女性客戶群有百分之90之多，因為

01 客戶擔心獨自一人在家，男性人員過來有危險性，此舉也是
02 應客戶要求的，所以是必要性『是女性』，而且女性比較溫
03 柔、親切、好溝通……我們公司是因為客戶需求考量，從而
04 選擇女性主管，並非性別歧視。」等語，堪認原告於招募人
05 員過程中有以性別因素而對求職人為不利之差別待遇，已參
06 雜與工作能力無關之特質來決定職位僱用與否，原告違法事
07 實，洵堪認定，並經高雄市第5屆就業歧視評議會議第7次會
08 議成立，該次會議出席委員已逾半數，且該評議會對審查結
09 果之判斷乃本於客觀專業之考量，並遵循正當法律程序，原
10 處分並無違法、不當之處，應予維持。又本件並無影響原告
11 不知法規之特殊情節，亦未具備其他減罰之要件，尚難僅以
12 不知法令而主張減罰，仍應維持最低罰鍰30萬元。

13 (二)聲明：原告之訴駁回。

14 四、爭點：

15 (一)訴外人盧○○是否屬於代理原告處理應徵事務之人？

16 (二)原告招募人員有無因性別而有差別待遇，違反性平法第7條
17 規定之情事？被告作成原處分有無違誤？原告得否減輕處
18 罰？

19 五、本院的判斷：

20 (一)前提事實：

21 如爭訟概要欄所載之事實，業據兩造分別陳明在卷，並有系
22 爭廣告（處分卷第25頁）、簡訊截圖（處分卷第5頁）、楊
23 ○○申訴書（處分卷第1至3頁）、被告109年9月11日高市勞
24 就字第10938751500號函及陳述意見通知書（處分卷第7至10
25 頁）、原告說明書（處分卷第15頁）、109年9月18日被告談
26 話紀錄（處分卷第11至13頁）、109年12月30日高雄市第5屆
27 就業歧視評議會議第7次會議紀錄（處分卷第29至31頁）、原
28 處分（本院卷第23至25頁）及訴願決定書（本院卷第29至37
29 頁）附卷可稽，堪予認定。

30 (二)訴外人盧○○屬於代理原告處理應徵事務之人。

- 01 1、性平法第3條第3款前段：「本法用詞，定義如下：……三、
02 雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行
03 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
04 主。」
- 05 2、查原告刊登系爭廣告記載之應徵方式，其連絡人員為：「盧
06 小姐／劉小姐」，並告知原告之電子郵件、可面試日及註
07 記：「請先與徵才公司聯繫，依公司面試流程預約時間」等
08 語。而後求職人即申訴人楊○○即於109年8月29日下午2時5
09 6分依系爭廣告記載之應徵方式連絡原告，經原告職員盧○
10 ○接通電話，並預約同年9月1日（星期二）之面試日期，惟
11 原告職員盧○○隨即於同年8月29日下午以自己手機傳送簡
12 訊予楊○○，表示：「你好，剛剛你有來電詢問應徵的事
13 情，真抱歉！因為詢問我們總經理，他的回答現在要找是女
14 性主管。所以面試先取消。謝謝」等語之事實，為兩造所是
15 認，並有系爭廣告、楊○○提出之簡訊截圖在卷可證（原處
16 分卷第5至6、25至26頁），且經原告職員盧○○於本院審理
17 時證述屬實（本院卷第107至108頁），則此等事實自堪信
18 實。
- 19 3、雖原告主張系爭廣告上之連絡人員「盧小姐」，係伊承接前
20 手愛家企業社廣告業務時之疏忽誤植所致，事實上原告職員
21 盧○○只是在原告公司從事簡單文書工作、幫忙代接電話等
22 臨時工之性質，該職員並無權限決定招募事務，其所回覆予
23 楊○○之簡訊通知不能代表原告之意思表示云云，並提出原
24 告職員盧○○之承攬人員紀錄表、原告與愛家企業社買賣合
25 約書等文件（原處分卷第41至42、52頁）為證，其後證人盧
26 ○○於本院審理時亦為相同之證述（本院卷第104至106
27 頁）。然查，時任原告職員之盧○○及徐○○於109年9月18
28 日受被告通知至被告處所約談時均表示系爭廣告上應徵方式
29 所指之連絡人員係指原告職員盧○○，且楊○○提供之簡訊
30 截圖確由盧○○所回覆等語（原處分卷第12頁），雖證人盧
31 ○○證稱：伊於被告約談時，並未表示系爭廣告上之盧小姐

01 是伊本人，是被告記載錯誤，但因被告承辦人員要求伊等簽
02 名，伊不得已才簽名云云（本院卷第106頁），惟經本院勘
03 驗被告提出之前揭二人訪談錄影光碟則顯示：被詢問人盧○
04 ○及徐○○於被告詢問當時並未受拘束，雙方互相交談後由
05 被告職員在旁邊電腦記錄，詢問場所為開放空間，被詢問人
06 有就被告列印筆錄仔細核對，中間並與被告職員詢問筆錄記
07 載的內容，之後，被詢問人始在筆錄上逐筆簽名，簽名當時
08 被告職員並未在場監看，之後被告職員將筆錄影印一份交給
09 盧○○後即讓被詢問人離開等情，有本院110年2月7日準備
10 程序筆錄在卷可佐（本院卷第101至102頁），足見被告製作
11 之談話紀錄確為被詢問人盧○○及徐○○受詢問當時之真實
12 陳述；佐諸原告本欲聲請曾任原告職員之吳○○到院作證，
13 惟證人吳○○則出具陳明狀，表示伊僅於109年11月26日至1
14 10年4月15日間任職於原告，前揭被告裁罰原告違反性平法
15 之案件非伊在職期間發生，伊不清楚該案件實際情形，而伊
16 在職期間僅負責從事將由原告盧姓主管所撰寫之訴願書進行
17 文字排版、錯字校正與郵寄予被告之工作，且伊離職迄今近
18 一年，對該案件內容已無印象，請准許伊不必出庭應訊等語
19 （本院卷第139頁），而證人盧○○亦證稱：原告在職人員
20 僅有伊姓盧，沒有其他盧姓職員等語（本院卷第105頁），
21 足徵盧○○確為擔任原告招募業務之連絡人員，且為原告撰
22 寫訴願書代表原告處理該項招募業務之行政主管，參諸性平
23 法第3條第3款前段規定意旨，原告職員盧○○自是屬於代理
24 原告處理本件招募事務之人，其所回覆於楊○○之簡訊內
25 容，自足以視同原告之意思表示。乃原告前揭主張，純屬卸
26 責之詞，尚無足取信。

27 （三）原告招募人員有因性別而有差別待遇之情事，被告作成原處
28 分並無違誤，且原告亦無減輕處罰之事由。

29 1、應適用的法令：

30 （1）性平法第1條：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除
31 性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」

01 (2)性平法第7條：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進
02 用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有
03 差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」

04 (3)性平法第38條之1：「（第1項）雇主違反第7條至第10條、
05 第11條第1項、第2項者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下
06 罰鍰。……（第3項）有前2項規定行為之一者，應公布其姓
07 名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，
08 應按次處罰。」

09 (4)性平法施行細則第2條：「本法第7條至第11條、第31條及第
10 35條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者
11 或求職者為直接或間接不利之對待。」

12 (5)性平法施行細則第3條：「本法第7條但書所稱工作性質僅適
13 合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不
14 能完成或難以完成之工作。」

15 (6)行政罰法第18條第1項、第3項：「（第1項）裁處罰鍰，應
16 審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違
17 反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。
18 （第3項）依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得逾法定
19 罰鍰最高額之2分之1，亦不得低於法定罰鍰最低額之2分之
20 1；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額之3分
21 之1，亦不得低於法定罰鍰最低額之3分之1。但法律或自治
22 條例另有規定者，不在此限。」

23 2、按中華民國憲法第7條規定：「中華民國人民，無分男
24 女……，在法律上一律平等。」中華民國憲法增修條文第10
25 條第6項規定：「國家應……消除性別歧視，促進兩性地位之
26 實質平等。」是以，國家對於性別平權負有積極的保護義
27 務，應提供法律保護，以實踐不同性別地位的實質平等，乃
28 有性平法的制定，此亦為性平法第1條所明示。是以綜觀性平
29 法第7條前段禁止性別或性傾向歧視的規定，旨在規範雇主不
30 得因性別或性傾向的因素，而對受僱者或求職者的進用、職
31 務配置、獎懲、陞遷等勞動條件，在可資比較的對象中，為

較差的或更不利的對待，除非該項工作性質僅適合由特定性別始得完成之工作內容始可。

3、勞僱關係中，雇主對勞工採取的措施是否為差別待遇、是否出於性別或性傾向歧視所致、有無合理、必要的區別事由等，涉及雇主營業自由與勞工工作權、平等權保障間緊張關係的權衡，也與性別意識、性別認知等主觀因素有重要關聯，須透過嫻熟多元性別關係、勞僱職場文化或法律專業的人士，組成具代表性的多元委員會，始能有效落實性平法第1條所定的立法目的。基此，性平法第5條規定主管機關應設置性別工作平等會（或就業歧視評議委員會），置委員5人至11人，由具備勞工事務、性別問題的相關學識經驗或法律專業人士擔任，其中經勞工團體、女性團體推薦的委員各2人，女性委員人數應占全體委員人數2分之1以上，以審議、諮詢及促進性別工作平等事項。鑑於性別工作平等會（或就業歧視評議委員會）組成的專業性與多元性，性平法第35條並規定：「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。」

4、性平法的主管機關，在直轄市為直轄市政府，該法第4條第1項定有明文。又行政程序法第15條第1項規定：「行政機關得依法規將其權限之一部分，委任所屬下級機關執行之。」查高雄市政府組織自治條例第2條第2、3項規定：「（第2項）本府所屬各機關之權限劃分，應盱衡各機關之組織規模、人員專業及事權特性等因素，依各機關組織規程進行事務管轄權分配，將各該行政事務，劃歸由特定機關職掌。（第3項）本市得依相關機關組織規程為權限劃分，並準用行政程序法第15條第3項規定之方式公告之。」另高雄市政府勞工局組織規程第3條第4款規定：「本局設下列各科、室，分別掌理各有關事項：……四、就業安全科：就業服務、職業訓練、性別工作平等、外國人工作管理等事項。」且高雄市政府於102年5月3日依據前揭組織自治條例及勞工局組織規程之規定，以高市府勞就字第10232535000號公告，明示：「高雄市政府

01 依規定劃分性別工作平等法第4條第1項有關本府權限部分，
02 予高雄市政府勞工局辦理之。」並依法刊登於市府公報，準
03 此，被告對本件即有管轄權，併予敘明。

04 5、經查，男性求職者楊○○於109年8月29日下午2時56分依系爭
05 廣告記載之應徵方式連絡原告，經原告負責招募事務連絡人
06 員盧○○接通電話，並預約同年9月1日（星期二）之面試日
07 期，惟盧○○隨即於同年8月29日下午以自己手機傳送簡訊予
08 楊○○，表示：「你好，剛剛你有來電詢問應徵的事情，真
09 抱歉！因為詢問我們總經理，他的回答現在要找是女性主
10 管。所以面試先取消。謝謝」等語之事實，已如前述，俟經
11 楊○○向被告提出申訴，經高雄市第5屆就業歧視評議會第7
12 次會議進行審議結果，以「該簡訊內容所載『僅需女性主
13 管』等語，並無營運之合理性及必要性，確實剝奪申訴人
14 （即楊○○）就業機會之平等，堪認被申訴人（即原告）於
15 招募過程有以性別因素而對申訴人為不利之差別待遇。」故
16 決議本案性別歧視成立，被告乃據以作成本件原處分等事
17 實，亦有該次會議紀錄、原處分等文件在卷可稽（原處分卷
18 第29至34頁）；佐諸原告職員盧○○及徐○○於109年9月18
19 日至被告處所接受詢問時亦稱：「我們公司必須要符合客人
20 的需求，才能承接此業務，我們有一些場地一定要女性，例
21 如到府清潔，很多屋主都指定一定要女性。還有裝潢好的豪
22 宅也需要估價，也需要女性，豪宅屋主（多為女性）要求一
23 定要女性估價。估價是主管的工作之一，居家清潔也是一定要
24 女性。有些豪宅主人會在家裡穿睡衣，也有男性在門口就被
25 擋下來了，我們行業比較特別。」等語（原處分卷第12
26 頁），是依渠等陳述內容可知，關於原告所執行之居家清潔
27 之估價及打掃工作，基於客戶需求導向，「多數」以女性員
28 工從事較為適合。但渠等所為業務事項之說明，並未使居家
29 清潔之估價及打掃工作，僅限於專由女性勞工為之，且不可
30 能由男性勞工擔任或完成其工作內容之情事，參諸性平法施
31 行細則第3條規定，該項工作內容自不該當性平法第7條但書

規定之要件，則原告簡訊稱其招募對象只要女性主管，自是對求職者之招募，因性別因素而為差別待遇（即男性求職者相對於女性求職者而言，因其根本欠缺面試機會，導致其後續之進用機會也不存在），從而，高雄市就業歧視評議會認定原告該當性平法第7條規定之違反，尚屬於法有據。

6、雖原告主張其基於系爭廣告所招募之人員並未限於女性行政主管，且伊確有雇用男性職員如徐○○、楊○○、楊○○等人，並非僅限於女性勞工，只是當時楊○○前來面試時，原告當時已有屬意之女性勞工人選如吳○○、許○○等人，且原告嗣後確有錄用吳○○，為避免求職者空等任用機會及舟車勞頓，才會以前揭簡訊回覆；且伊係初犯，而原處分所課罰鍰過重，非伊所得負擔，爰請求依行政罰法第18條第3項規定予以減輕處罰云云，並提出原告職員人事資料表、員工薪資條、健保投保對象歷史資料明細及承攬業務人員記錄表等文件（原處分卷第43至44頁；本院卷第127至135、149至177頁）為證。惟查：

(1)原告男性職員徐○○係於108年7月10日面試，並於同年月16日開始聘僱；楊○○則係於110年5月19日面試，同年月24日到職；楊○○則係於109年7月2日到職乙節，有原告提出前揭人事資料表、員工薪資條等文件在卷可佐，則原告前揭男性職員之任用均在求職者楊○○請求面試以前或以後所為，且原告曾有聘用男性勞工之事實，不足以佐證原告109年8、9月間招募行政主管時即無排除男性勞工之事。又第三人許○○雖曾於109年8月4日向原告面試，但未經原告錄用；而曾任原告職員之吳○○係於109年7月23日面試，但其遲至109年11月26日始為原告所聘用乙節，亦有許○○、吳○○之人事資料表、吳○○出具之陳明狀、原告承攬業務人員記錄表等文件可參（本院卷第127、139、155至177頁），則許○○、吳○○均非原告回覆求職者楊○○簡訊當時所指原告已有屬意之女性主管人選，則原告以前詞置辯，尚不足取。

01 (2)再按「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，
02 得減輕或免除其處罰。」「因避免自己或他人生命、身體、
03 自由、名譽或財產之緊急危難而出於不得已之行為，不予處
04 罰。但避難行為過當者，得減輕或免除其處罰。」分別為行
05 政罰法第8條、第13條所明定，此為行政罰法所稱得減輕或免
06 除處罰之阻卻責任事由，主管機關於違規行為人有此阻卻責
07 任事由存在時，即得依同法第18條第3項規定減輕其處罰。經
08 查，被告原處分對原告違規之處罰，係依性平法第38條之1第
09 1項規定裁處最低罰鍰（30萬元）乙節，已如前述，佐諸歧視
10 禁止本為眾所周知之事，不僅性平法第7條對性別歧視有特別
11 規定，就業服務法第5條第1項也對其他各種歧視定有禁止規
12 範，依就業服務法第65條第1項規定，違規行為之處罰額度最
13 低亦為30萬元，故性平法第38條之1之處罰並無特別高於其他
14 歧視禁止規範之處罰，則被告斟酌原告至少具備過失之行為
15 責任，且為初次違規，依行政罰法第18條第1項規定核定其最
16 低罰鍰額度，並無違失情節可指。雖原告主張被告仍應依行
17 政罰法第18條第3項規定再次減輕其法定罰鍰最低額之金額等
18 語，然原告顯然不存在同法第8條不知法規及第13條緊急避難
19 之阻卻責任事由，則其要求被告應再減輕其罰鍰額度，自屬
20 無據，不應准許。

21 7、綜上所述，原告前揭主張，均不可取；被告原處分以原告確
22 有違反性平法第7條規定之事實，並依同法第38條之1第1項及
23 第3項規定，裁處30萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名
24 之處置，尚屬於法有據；訴願決定遞予維持，亦無不當。乃
25 原告對之訴請撤銷，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎
26 已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌
27 後，核與判決結果不生影響，並無逐一論述之必要，併此說
28 明。

29 六、結論：原告之訴為無理由。

30 中 華 民 國 111 年 5 月 25 日

31 高雄高等行政法院第一庭

審判長法官 李 協 明

法官 邱 政 強

法官 林 彥 君

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
（一）符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
（二）非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任

01

人員辦理法制、法務、訴願業務或與
訴訟事件相關業務者。

是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 111 年 5 月 27 日

03

書記官 謝廉縈