高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
114年度訴字第323號
民國115年4月2日辯論終結

原　　告　陳盈蓁

訴訟代理人　鄭志侖　律師
　　侯信逸　律師
上　一　人
複 代理 人　何育庭　律師
被　　告　臺南市政府勞工局

代　表　人　王鑫基
訴訟代理人　鄭名家
　　陳家興
參　加　人　○○○○○○股份有限公司

代　表　人　洪傳獻
訴訟代理人　伍安泰　律師

上列當事人間性別平等工作法事件，原告不服勞動部中華民國114年7月15日府法濟字第1140977380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：

原告自民國99年10月18日受僱於○○○○○○股份有限公司（下稱參加人），擔任採購專案副經理職務，工作地於臺南廠。原告於112年7月21日向參加人申訴稱於任職期間遭受謝

姓主管（下稱行為人）性騷擾，經參加人進行調查，認定性騷擾事件不成立、職場霸凌事件成立。原告對於參加人之調查結果不服，於112年12月25日向被告提出申訴，申訴事項「公司未立即採取糾正及補救措施」，案經被告提報臺南市就業歧視評議委員會（下稱評議會）第6次會議評議後，以113年12月23日評議案件審定書（下稱系爭審定書）認定參加人並無違反性別平等工作法第13條第2項規定，被告即於同日以南市勞就字第0000000000號函檢送系爭審定書（下稱原處分）予原告。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、參加人未為完整有效之職務調整詢問：

⑴原告因受行為人性騷擾，身心不堪負荷於112年7月21日向參加人董事長提起申訴後，仍持續受行為人侵犯人格尊嚴、人身自由之言語騷擾，即於112年8月1日主動以口頭向晶片部門之經理提出可否調動至其部門，並於112年8月8日以電子郵件向人力資源處林○○處長告知職務調動之意願，翌日與人力資源處開會時，再次提出職務調動之請求，可見參加人早於112年8月1日即明確知悉原告的調動條件。嗣於112年9月12日參加人以電子郵件向原告詢問是否有意願於工作場所不變情況下調整職務，然參加人全然未告知調整職務之內容，亦未告知調動之部門為何，僅單純以調整職務四字即欲概括調動條件，此非有效詢問。因參加人內部組織於112年年初，將晶片採購部門自行為人轄下改由鄭姓負責人管轄，但因行為人職等高於鄭姓負責人，二人雖無隸屬關係，行為人仍有一定權限指揮鄭姓負責人，且其可能接觸之部門甚多，原告自無可能於調動條件不明之情形下同意調動，且於該次不完整之調動意願詢問後，參加人即未再有任何與調動相關之通知。則參加人此一不完整之告知，不符合立即有效之糾正及補救措施，

後續更未再續為溝通調動程序，益徵參加人未為積極採取立即有效之糾正及補救措施。

⑵縱令（假設語氣）參加人方於調動職務上未能提供更適合之工作，亦有其他可供代替之選項得暫時補救，例如：主動提供原告公假、指派其他同職等同工作性質之主管直接管理原告工作、或依性別平等工作法第13條之1暫時停止行為人之職務等，然參加人未有任何積極作為。且原告自112年7月於身心科就醫起，參加人並未提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務，或關懷協助，直至原告於112年11月向參加人反應有自殺傾向需長期休養，參加人竟於113年4月3日寄發存證信函至99年入職地址（非現居地）視原告無端曠職，脅迫給付勞務於敵意性、冒犯性之工作環境，足證參加人違反性別平等工作法第13條第2項之事實至為灼然。

⑶何況，從112年7月21日至112年10月17日期間，參加人對於職務調動之考量，均持續要求由原告進行職務調動，卻未給出任何行為人何以不用職務調動的理由，已非適當。縱令後續參加人之申訴調查報告，並未認定行為人有性騷擾行為，參加人仍不因此免除應於112年7月21日至112年10月17日申訴調查期間，有性別平等工作法第13條第2項之義務；若僅因後續調查報告認定性騷擾不成立，即認定雇主無須採取立即有效之補救措施，則性別平等工作法第13條第2項規定將形同具文。

2、參加人未採行避免原告受性騷擾再度發生之措施：

行為人固與原告工作地點非同一縣市、非同一工作場所，然行為人為原告之上級主管，負責處理雇主採購業務，其工作內容可能多次與原告接觸，其中包含請假單、職務代理、出差申請、出差報支、採購核決、驗收請款、供應商建立和修改權限、績效評比等情形，且在原告112年7月21日第1次提出性騷擾申訴後，直至112年10月17日申訴調查報告作成前，參加人仍放任行為人藉由其內部職權任意與

原告接觸，未對行為人為任何職務調動或隔離措施，使行為人繼續對原告為職權性騷擾，顯見根本未採取任何有效之糾正或補救措施。

（二）聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1、我國對職場性騷擾防治於法律上，雖對雇主課予高度之積極性義務，然而舉凡有度，相關處置非以任一方意志恣意而行逼迫單方無條件接受，仍需依考量合理性、懲處或教育有效性等，綜合判斷，依比例原則予以適當處置：

⑴原告雖曾提出調職意願，然依原告112年9月13日電子郵件紀錄顯示，參加人確有考量原告意願於112年8月31日第1次向原告提出調職建議，當時遭原告當場拒絕；又參加人於112年9月12日再以電子郵件徵詢原告是否願意工作不變情況下調整職務，仍遭原告所拒；事後雙方於113年5月16日及113年6月18日於被告處進行勞資爭議調解，終於113年6月18日達成和解，參加人同意原告復職後適當調整職務，後依參加人113年9月13日電子郵件紀錄，回復原告調動職缺有「太陽能事業晶片暨模組生產採購處－晶片採購部」可供選擇等情，由前述相關紀錄可知，參加人自提出調職建議後，從建議到具體職務，皆有徵詢原告意見，且在高度競爭之營利環境，考量企業內部所設職務皆需符合營業所需，故相關職務轉換需評估人員是否具有一定專業技能及經驗等方能順利轉換職務，也向原告說明可從事之職缺之理由脈絡等；反之原告反覆提出有超規格期待之職缺，在要完全符合原告期望之條件，還要完全達成無接觸行為人可能，原告之請求難認符合比例原則。

⑵況原告先主張參加人拒絕調職申請，事後又各種推託拒絕調職協調主張反覆外，依性別平等工作法規定，職場性騷擾事件調查期間，雇主雖有權作暫時性處置（調整工作），惟聽審期間雙方皆受工作權保障，且是否終止勞動

契約或調動職務，仍應依最終審查結果及情節處置。則本件事後經調查已證係屬職場霸凌非性騷擾事件，且原告所主張性騷擾部分僅係言語性騷擾（部分涉及職場霸凌），非有重大涉及人身騷擾及侵犯情節，而參加人也已盡其所能提出解決方案，並執行懲戒督促適當隔離保護措施，顯已滿足性別平等工作法第13條第2項要求之效果，原告卻仍爭執應將行為人調職，顯屬無理由。另原告所稱參加人組織調整部分，係屬企業治理自由，非性別平等工作法所問。

2、參加人對原告請求已給予耐心溝通建議，並有考量工作制度及環境而有適度的隔離，未讓原告處於敵意性環境之中，已有善盡相關立即糾正及補救措施：

⑴參加人於知悉性騷擾情事後，即已命行為人暫時不得直接接觸原告，非必要公務以中間主管溝通為主，而雙方主要辦公地點分別為原告於臺南地區、行為人為臺北及新竹等地，非屬同一處所及縣市，洵堪認定已最大屏蔽雙方直接接觸機率，屬有效隔離措施，難認參加人有消極怠惰之情事。

⑵原告稱透過電子郵件、會議紀錄、電話……等，行為人與原告仍有所接觸，有危害原告權益之虞。惟經勘查所呈證物，相關內容僅屬正常公務往來及指示並無騷擾或脅迫之紀錄，何來有危害情事？退步而言，如依原告主張，行為人為高階主管對下屬員工下達必要函示、命令、紀錄等，該類廣泛性文書亦不可署名讓原告所見？又行為人縱然因職務必要仍不得於臺南廠區進出？性別平等工作法職場性騷擾篇章立法目的在於合理保護申訴人，明梳事件經過，並對事件結果依比例處置，而非無底限依任一方所求行事。

3、原處分之作成核屬無誤：本件業經被告113年12月13日提報113年度評議會第6次會議評議，依法公正審查後，認原告請求部分於法無據，經評議會評定參加人無違反性別平

等工作法第13條第2項規定，並作成原處分認定原告申訴無理由，核無違法或不當。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、參加人陳述要旨：

（一）參加人於知悉性騷擾後即已於法定期間內啟動申訴調查，並於法定期間結案，所為符合行為時性別工作平等法第13條第2項規定，已採取立即有效之糾正及補救措施。且參加人之調查報告，對於原告申訴內容均逐項調查，最終調查結果認定原告指訴行為人對原告之性騷擾行為不成立，即本件原告並無遭受性騷擾行為。

（二）參加人就原告及行為人之工作環境有適度的隔離，未讓原告處於具有敵意性、脅迫性或冒犯性的環境之中，況原告並未提出行為人有再度出現於其臺南工作場所或再度與其接觸之事實與證據。

（三）參加人已有盡力協助原告調職事宜，並無未盡雇主責任之情事：

1、原告雖曾提出調職意願，然依原告112年9月13日電子郵件紀錄顯示，參加人確有考量原告意願於112年8月31日第1次向原告提出調職建議，當時原告即當場拒絕。又參加人於112年9月12日再以電子郵件徵詢原告是否願意工作不變情況下調整職務，仍遭原告拒絕。參加人尊重原告意願，因此始未為原告職務調動。

2、原告與參加人另於113年5月16日及113年6月18日進行勞資爭議調解，終於113年6月18日達成和解，參加人同意在核給事病假上給予原告寬鬆之認定，以使原告獲得充分休養，並同意原告復職後適當調整職務。又參加人於113年9月13日回復原告調職部分有提供太陽能事業晶片暨模組生產採購部－晶片採購部之職缺供原告選擇，參加人確實已盡其所能提出解決方案。則原告於113年9月結束留停復職後，參加人即依雙方合意將原告自「設備暨電池生產採購

部」，調動至「晶片採購部」（後者為與行為人完全無上下隸屬關係之部門），以使原告與行為人間零接觸。

（四）由前述相關紀錄可知，參加人自提出調職建議後，從建議說明至具體職務內容，皆有徵詢原告意見，並提出執行方案之理由脈絡等。反之原告反覆提出其需要何種條件的職務，又要完全符合原告期望的職務條件，還要參加人完全達成無接觸行為人可能。考量本件為言語性騷擾事件（且業經調查認定性騷擾不成立），非有重大涉及人身騷擾及侵犯等較嚴重情節，應認參加人已盡其所能提出解決方案，並執行懲戒監督（職場霸凌成立部分，行為人經參加人於112年12月29日懲處記1大過）。故參加人上開所為，應已滿足行為時性別工作平等法第13條第2項規定，惟原告請求有超規格期待不符合比例原則，主張並無理由。

五、爭點：被告以原處分認定參加人不違反性別平等工作法第13條第2項規定，故原告申訴不成立，是否適法？

六、本院的判斷：

（一）如爭訟概要欄之事實，有原告投保紀錄（原處分卷第28頁）、112年7月21日申訴郵件（本院卷第69頁至第70頁）、112年8月1日申訴書暨相關證據（原處分卷第29頁至第37頁）、112年11月14日申復書（原處分卷第38頁至第44頁）、112年12月25日向被告提起申訴書（原處分卷第25頁）、112年12月25日於被告處談話紀錄（原處分卷第22頁至第24頁）、參加人112年10月17日性騷擾暨職場不法侵害事件申訴調查報告書（本院卷第23頁至第36頁）、113年2月16日性騷擾事件申復決議書（本院第37頁至第42頁）、勞動部性別平等工作會113年10月14日勞動條5字第1130148766號審定書（原處分卷第208頁至第220頁）、被告113年4月8日職場性騷擾事件申訴調查報告（原處分卷第13頁至第16頁）、113年4月22日南市勞就字第1130551690號函暨評議會審定書（本院卷第43頁至第47頁）、原處分暨系爭審定書（本院卷第49頁至第53頁）及

訴願決定（本院卷第56頁至第66頁）等附卷可稽，洵堪認定。

（二）應適用之法令及法理：

1、按行政罰法第5條規定「行為後法律或自治條例有變更者，適用裁處時之法律或自治條例。但裁處前之法律或自治條例有利於受處罰者，適用最有利於受處罰者之規定。」其修法理由明確採取從新從輕原則，就行政罰裁處準據法，將原規定之「最初裁處時」改為「裁處時」，並於修法理由指明「裁處時」，除行政機關第1次裁罰時，尚包含行政訴訟裁判之時點。是具行政罰性質之行政訴訟事件，就裁決機關之裁決處分是否適法，依行政罰法第5條規定，自應依裁判時之法令為判斷，僅裁判前之法令有利於受處罰者時，始適用該最有利於受處罰者之規定。經查，原告於112年7月21日向參加人申訴後，性別工作平等法更名為性別平等工作法（其中第5條第2～4項、第12條第3、5～8項、第13、13-1、32-1～32-3、34、38-1～38-3條自113年3月8日施行），而其中第13條第2項將雇主於知悉性騷擾之情形時應採行之「立即有效之糾正及補救措施」予以類型、明文化，強化性別平等工作法課予雇主事後即時補救義務之內涵，相較於修正前規定，並非較有利於雇主。且修正後之第38條之1第2款將違反第13條第2項之罰鍰處罰範圍自「10萬元以上50萬元以下」擴張至「2萬元以上100萬元以下」。經綜合比較新舊法令，修正後性別平等工作法較為不利於受處分人即雇主之情形，故本件應適用「行為時性別工作平等法」判斷原處分是否適法。

2、行為時性別工作平等法（即112年8月16日修正前、113年3月8日施行前條文）

⑴第1條：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。

⑵第3條第3款：本法用詞，定義如下：三、雇主：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。……。

⑶第12條：（第1項）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。（第2項）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。

⑷第13條第2項：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。

3、按雇主對於勞工之保護照顧義務屬於勞動契約附隨義務之一環，雇主應提供安全及友善之工作環境。在工作場所發生性騷擾事件，雇主除是最有能力事先防範者外，在該事件發生後，亦是最能透過所建構之內部申訴機制，來處理此類職場糾紛，及最有能力負擔損害賠償責任者，所以立法規範其事先防範及事後處理之法律責任。準此，行為時性別工作平等法第13條第2項規定，雇主於知悉受僱者有遭受性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，其目的在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無受職場性騷擾疑慮之工作環境，以保障地位上居於弱勢之受僱者人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之公平，期能達到保障性別工作權之平等、消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的，此係法律所明文課予雇主有防治受僱者受性騷擾之義務，並訂有罰則以防雇主怠於踐行此

一義務。所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形。雖行為時性別工作平等法將事後補救措施之義務課之予雇主，惟在雇主與受僱人間係基於私法關係而成立時，雇主與受僱人及性騷擾行為人之間，難認有強大如政府與公務員間為維持內部秩序之人事行政關係，則要求受私法關係制約之雇主，應擇取何等內容之措施，方屬有效立即排除性騷擾狀態之方式，尚應考量企業性質、職場環境、工作場域、被性騷擾者與性騷擾行為者間職務關係、工作互動方式，及被騷擾者之意願等節，綜合判斷之。

（三）原告於112年7月21日發電子郵件「給董事長的信」提及「謝姓主管不公不義的行為提報予董事長知道，……，也希望不要再有同仁需承受不對等且不合理的工作壓力，職權騷擾，面對他猶如土皇帝般的種種公然羞辱、職場霸凌，並不時以強調他是URE最高階採購主管的權勢對職進行脅迫，導致嚴重身心受創失衡」等內容（見本院卷第69頁至第70頁），後於112年8月1日提出「性騷擾事件申訴書」（原處分卷第29頁至第37頁）提及「因本人於任職期間多次拒絕謝姓主管邀約及言語性暗示，故謝姓主管心生不滿，對本人造成敵意環境性騷擾，包含性別歧視、脅迫性、冒犯性之言詞迫害人格尊嚴……」等語。原告於112年7月21日電子郵件提及「職權騷擾」、「公然羞辱」、「職場霸凌」等文字，是兩造認參加人知悉起始日為112年7月21日，尚非無據。

（四）原告主張希望的是有門禁的辦公處所，但是工作地點還是在臺南（本院卷第194頁）。原告任職參加人臺南廠的電池生產採購部，原則在臺南廠工作，例外會在竹科的廠商，或參加人竹科廠區及臺北辦公室出差；行為人主要工作地點在參加人臺北辦公室，例外會去臺南廠出差。112年10月20日參加人通知原告調查結果性騷擾不成立（原處

分卷第15頁、第49頁、第54頁），而自112年7月21日至112年10月23日原告多以公假、有薪天災假為由休假，出勤日數為28天；自112年7月21日至112年10月17日原告沒有請公假而正常上班期間，原告在工作時與行為人接觸的情形為：每週五會有視訊會議，參與人包括原告、行為人等10人。112年7月21日下班時有一個視訊會議，除行為人與原告外，尚有另2名男性主管，原告與行為人不在同一實體場所。另外，原告的採購案、請假、出差費等要送行為人簽核，因為行為人是原告主管，簽核是以電子方式傳送，不會實體接觸等情，為原告所自陳（本院卷第191頁至第192頁），並有原告出勤紀錄（原處分卷第172頁至第173頁）在卷可佐，是112年7月21日原告提出性騷擾申訴後，迄112年10月20日參加人通知原告調查結果性騷擾不成立，期間原告與行為人只有多數人同時參與的視訊會議，或電子公文簽呈流程的程式運作，並無其他單獨或實體接觸，應可認定。則原告主張有門禁的辦公處所，固可避免或減少與行為人實體接觸之機會，然原告與行為人並無實體接觸，已陳述如上，縱未提供有門禁的辦公處所，亦難認參加人未採取有效之糾正或補救措施。

（五）原告主張有效的糾正及補救措施為完全隔絕行為人與原告接觸的機會，最簡單的方式是職務更動（本院卷第193頁）。經查：

1、參加人於112年7月21日知悉性騷擾申訴後，即於112年8月1日請原告去臺北開會，參加人之人資處長於112年8月9日表示「上個禮拜8月1號你來的時候，那時候是在討論說調動的問題，對，那時候是我有很多的單位可以去討論，包括是不是到董事長室或者是到稽核，那甚至你有提到是不是可以也在採購裡面，所以那時候我有問你兩個問題，第一個，你的site有沒有要變動，是要臺南為主還是可以調動到其他的site，第二個單位不是對你的權益有影響，這個我要特別澄清，我是因為000也在現場，所以大家考慮

說這一方面的單位的調動，……」一情，有原告提供的錄音紀錄譯文（本院卷第225頁）可佐，足認112年8月1日參加人與原告除提及調動外，尚討論可調動的單位。

2、原告主張於112年8月1日私下向晶片部門經理提及可否調動至其部門一事。惟參加人立即、有效的補救措施，除考量原告意願外，尚應考量原告專業、工作環境及人員配置等整體職場情形，由參加人與原告就整體討論方妥。經查，參加人人資處長於112年8月9日稱「你有口頭跟○○有提到說要調動的事情，……你整個案件，包括這個事件跟未來調動這一個部分，都是屬於保密的，那我跟那個000提到說那天不是已經都說我們HR會去處理這件事情，那怎麼裡面有提到，你已經跟○○說，你會調到他們部門。」（本院卷第226頁），可知參加人有安排人資部門員工處理原告申訴性騷擾事件，原告任意、自行和個別部門人員接洽詢問未果，尚難據以認定參加人未採取立即有效補救措施。

3、112年8月9日參加人人事處長與原告對談時，原告稱「處長那邊提議是說到稽核單位就是做調動保護，我會覺得這樣我的權益有受損」（本院卷第225頁）；人資主管提及「調動的部分，會再跟公司那邊去討論去規劃，那當然也會跟你做說明」（本院卷第227頁），足認原告於112年8月9日拒絕參加人提議調動至稽核單位，參加人則表示會再討論、規劃，並向原告說明，參加人非未立即採取有效補救措施。

4、參加人員工於112年9月12日以電子郵件詢問原告「為避免您與被申訴人（即行為人）之直接工作接觸，請問您是否有意願於工作地不變之前提下，調整職務呢？」，原告表示「已於8／31第一次訪談提及無意願，應為被申訴人調動」，可知雇主於112年8月31日及9月12日均有詢問原告職務調整一事，惟原告均以「應為行為人調動」為由拒絕。

5、112年9月11日參加人人資副理與原告對話時，人資副理：「……那我想問說如果說我們協調如果您也同意的話，那我們是不是協調如果轉換部門的話，不曉得那個想法是就是覺得ok嗎？」，原告：「我在訪談的錄音檔裡面也有表示過就是調動職務，目前不是我的考量方向，應該是說就是要以對於公司這個不法侵害的部分，對於這個加害人，作出處分才是。」、原告：「轉調部門應該是就主管的部門，轉調不是就我的吧？」；人資副理：「我想我現在提就是一個討論的狀況，那如果您同意轉調部門？」，原告：「我沒有同意」；人資副理：「對，我想安置的，老實說我認為安置的方式很多，那您提到的就是委員這邊提到的確是一種，那另外一種的話就是說，其實最主要的目的就是避免，你們之間的一個直接的接觸。」，原告：「對，所以我就是在一剛開始就有提到說，信件裡就有提到說，希望公司以調假的方式，就是避免這樣的接觸就是了。」；人資副理：「okay因為其實最早您是有提到說，希望可以轉調部門。」，原告：「那個是處長提的，人資處長提議的。」，有原告提供之112年9月11日對話錄音譯文（本院卷第229頁至第230頁）可參。可知參加人為避免原告與行為人接觸，建議原告轉調部分，原告不同意職務調整、轉調部門，原告認為應是行為人轉調職務，且「希望公司以調假的方式」避免與行為人接觸。

6、依上可知，參加人為避免原告與行為人接觸，於112年8月1日開始多次向原告提及職務調整、轉調等各種隔離處置，惟原告對參加人前揭處置均係以「應是行為人轉調」、「我的權益受損」、「我不同意」、「希望公司以調假的方式」明確拒絕參加人調整職務之意思表示，甚至不曾針對參加人人資處長所提「包括是不是到董事長室或者到稽核，那甚至你有提到是不是可以在採購裡面」等情有表達同意進一步討論之意願。則原告於本院審理時方以「雇主應明確告知職務、職位、薪資調整、工作地點，而

不是詢問我有無更動職務的意願」為由，主張參加人未立即採取糾正及補救措施，即非有理。

七、綜上所述，原告於112年7月21日提出申訴後，於性騷擾申訴調查期間，未與行為人有單獨、實體接觸；另參加人於112年8月1日起多次詢問原告調整職務一事，惟為原告明確拒絕，且原告自112年8月1日開始，多處於休假未出勤狀態，參加人所為難認有何違反行為時性別工作平等法第13條第2項之情。評議會以系爭審定書認參加人暫未給予公傷病假並無違法，參加人確有詢問於工作地不變之前提下調整職務，惟原告表示無意願為由，認本件違反性別平等工作法第13條第2項（新法）事由不成立，並以原處分通知原告；惟本件應適用行為時性別工作平等法第13條第2項，已如前述，原處分卻適用新法判斷參加人是否已為糾正及補救措施之採取，雖屬可議，然其認定不成立結果與本院上揭判斷並無二致，仍應予以維持，而訴願決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論駁之必要。

八、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　23　　日

審判長法官　林　彥　君

法官　黃　奕　超

法官　邱　美　英

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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49條之1第1項第3款）。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3項、第4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. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、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。	

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　23　　日

書記官　祝　語　萱