

高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

114年度地訴字第123號

原告 薪睿精密科技有限公司

指定送達址：高雄市○○區○○街000

巷00號

代表人 蘇兆平 指定送達址：同上

訴訟代理人 蔡乃修律師

蕭宇凱律師

被告 高雄市政府勞工局

代表人 江健興

訴訟代理人 蔡郁俐

黃彥霖

上列當事人間性別平等工作法事件，原告不服高雄市政府中華民國114年7月2日高市府法訴字第11430507100號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、訴願決定及原處分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告於民國113年10月間，在THREADS及IG社群網站平台張貼徵才廣告及招募影片，影片內容登載「誠招募CNC女技師」、「我們這裡只招女生，你如果是男的，你去別家吧」等字樣（下稱系爭影片）。被告接獲民眾檢舉，認原告涉有違反性別平等工作法（下稱性工法）第7條規定之情事，於113年10月17日發函通知原告陳述意見。被告審酌相關證據及原告陳述意見後，提請高雄市就業歧視評議會114年3月18日第8屆第1次會議審議，經決議本案性別歧視成立，被告依

01 此核認原告違反性工法第7條規定之事實明確，依同法第38  
02 條之1第1項及第6項規定，以114年4月8日高市勞就字第  
03 11432626100號裁處書(下稱原處分)裁處新臺幣(下同)30  
04 萬元罰鍰，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反  
05 條文及罰鍰金額，及命自即日起改善。原告不服，提起訴  
06 願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

## 07 二、訴訟要旨：

### 08 (一)原告主張略以：

09 1. 原告代表人欲透過社群媒體網站網站認識新朋友，乃拍攝系  
10 爭影片張貼於以原告公司名義註冊之IG及THREADS平台帳號  
11 頁面，目的係為吸引他人注意，實際上並無招募員工之意。  
12 系爭影片固以較為誇大之旁白述說原處分所示文字，惟系爭  
13 影片整體內容實以反諷、戲謔手法彰顯CNC傳統工業及精密  
14 細緻之特性，並非意圖透過影片內容排除男性就業機會。況  
15 系爭影片中未提供雇主、工作待遇等資訊，且原告代表人刊  
16 登系爭影片時，併於系爭影片上、下方之貼文載明：「不會  
17 真的給錢」、「沒有任何招募資訊」、「影片內容均為演繹  
18 效果 沒有任何招聘資訊」等文字，客觀上尚不致於令第三  
19 人因此產生欲向原告公司應徵工作之期待心理。此外，原告  
20 非於傳統求職網站(如104人力銀行等)張貼系爭影片，而  
21 係於IG及Threads平台發布，常人透過上開平台觀賞系爭影  
22 片，均可理解系爭影片僅屬單純博君一笑之短影音，而無誤  
23 認原告確有招募員工需求之虞。況且，原告發布系爭影片貼  
24 文迄今均未接獲任何求職者履歷，未實質影響任何求職者就  
25 業機會。系爭影片至多僅屬創意展現或公司行銷手法，而非  
26 徵才廣告。原處分徒以系爭影片所示文字，認定原告構成就  
27 業歧視，乃過度擴張解釋，違反比例原則，難認適法等語。

28 2. 聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

### 29 (二)被告答辯略以：

30 1. 原告以公司名義發布貼文及張貼系爭影片，且將「誠招募  
31 CNC女技師」之頁面作為系爭影片之預覽縮圖，足令觀賞民

01 眾及潛在求職者認為原告具有招募員工需求。又系爭影片發  
02 布之社群平台用戶係以瀏覽影片或圖片為主，閱覽範圍則以  
03 影片及圖片為主體、貼文文字為次要，顯難期待閱覽民眾均  
04 會逐一點閱影片下方之隱藏註記。由於系爭影片內容中強調  
05 例如「我們這裡只招女生，你如果是男的，你去別家吧」、  
06 「歡迎美女們前來應聘」等用語，已達限縮男性就業機會之  
07 虞，尚難認定原告毫無過失或不具可非難性，原處分核無違  
08 失等語。

09 2. 聲明：原告之訴駁回。

10 三、本院之判斷：

11 (一)本件事實概要欄所述情節，有勞動部113年10月8日勞動條4  
12 字第1130081795號函檢附之檢舉函及系爭影片截圖（原處分  
13 卷第1-3頁）、勞動部職業安全衛生署113年10月9日勞職綜3  
14 字第1130122800A號函檢附之檢舉函及系爭影片截圖（原處  
15 分卷第5-10頁）、被告113年10月17日高市勞就字第  
16 11305235300號函檢附之陳述意見通知書（原處分卷第11-14  
17 頁）、原告代表人之談話紀錄（原處分卷第15-16頁）、原  
18 告代表人之陳述意見書暨檢附之系爭影片及對話紀錄截圖  
19 （原處分卷第19-27頁）、原告公司基本資料查詢表（原處  
20 分卷第39-42頁）、高雄市政府114年3月27日高市府勞就字  
21 第11432366900號函檢附之就業歧視評議會第8屆第1次會議  
22 紀錄（原處分卷第43-45頁）、原處分及送達證書（原處分  
23 卷第59-60、77頁）、訴願決定書及送達證書（原處分卷第  
24 67-75頁及訴願卷第1頁）等件在卷可參，堪認為真實。

25 (二)應適用法令：

26 1. 性工法：

27 (1)第1條第1項：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除  
28 性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本  
29 法。」

30 (2)第7條：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、  
31 分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差

01 別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」

02 (3)第38條之1第1項、第6項：「(第1項)雇主違反第7條…  
03 者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。(第6項)有  
04 前條或前5項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓  
05 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；  
06 屆期未改善者，應按次處罰。」

07 2. 性工法施行細則第2條：「本法第7條至第11條、第31條及第  
08 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  
09 或求職者為直接或間接不利之對待。」

10 (三)本件原告自始即無刊登招募廣告聘僱員工之意圖，其張貼系  
11 爭影片之行為，並未違反性工法第7條規定：

12 1. 按性工法第7條第1項規定之立法目的，在於貫徹憲法保障人  
13 民平等權之精神，確保勞動者在招募、甄試、進用、分發、  
14 配置、考績或陞遷等職場各階段，均不會因「性別」或「性  
15 傾向」而受到差別待遇，促進「實質性別平等」並消除就業  
16 障礙，而課予雇主在受僱者之求職或就業過程，不得直接或  
17 間接以性別或性傾向等因素為不利對待之義務。又上開法條  
18 既明文規定「雇主」對「求職者」或「受僱者」不得以該條  
19 項所列條件為由予以歧視，即要求雇主自開始招募至僱用員  
20 工過程中，均不得有該條項所列之歧視事由，否則即應處  
21 罰。故所謂「開始招募」，應限定於雇主因有實際招募員工  
22 之需求，而將求職廣告對外刊登，使不特定人或求職者得以  
23 知悉該求職廣告內容時方屬之。

24 2. 經檢視原告於THREADS平台所張貼系爭影片，其上方開宗明  
25 義即記載：「不會真的給錢!!!」（原處分卷第3頁）；  
26 而原告於IG帳號所張貼之系爭影片於左下方亦載明：「不會  
27 真的給你錢...」（原處分卷第10頁），且經點閱該文字，  
28 即會出現：「影片內容均為演繹效果 沒有任何招聘資訊 感  
29 謝各位 10月7日」等文字（本院卷第47頁）。由於前述「不  
30 會真的給錢!!!」、「不會真的給你錢...」文字乃顯示  
31 於系爭影片上顯而易見處，無論何人點閱觀覽系爭影片時，

01 皆能輕而易舉得悉上開資訊。而經點閱系爭影片下方文字註  
02 解，復已明文註記影片效果均屬演繹，並無任何招聘資訊等  
03 語，上開文字與系爭影片緊密連結，即無令瀏覽該頁面之不  
04 特定人產生系爭影片確屬具有實質對價僱傭關係徵才廣告之  
05 聯想。若原告自始確係基於「實際招募員工」之意圖，於上  
06 開平台登載系爭影片，自無併同刊登上開澄清用語之必要；  
07 又若原告自始存有企圖混淆他人，欲達到足令不特定第三人  
08 或潛在求職者誤認原告確有實際招募員工之目的，亦無須於  
09 系爭影片上、下方另再同時刊登上述澄清文字，是原告主張  
10 其並非基於發布徵才招募廣告之真意而張貼系爭影片，堪認  
11 為真。對此，被告固稱：上述2個平台之使用者都只注重瀏  
12 覽影片或圖片，難以期待使用人會去查證或點開隱藏文字說  
13 明，具體判斷究竟是否為真實徵才廣告，仍會讓使用人誤  
14 認，且系爭影片一張貼，潛在求職者就會遭受直接歧視等語  
15 （本院卷第100-101、134-135頁）。然由於求職者對於公司  
16 招募廣告內容，最為在意事項應屬該項職務之實際勞動條件  
17 即舉凡工作地點、內容、薪資結構等節，為了解工作條件及  
18 薪資待遇，自會點入求職影片觀看。而點開系爭影片時，已  
19 可直接得悉「不會真的給錢」等文字，系爭影片下方又有  
20 「沒有任何招聘訊息」等文字註解，自無誤認系爭影片為存  
21 在薪資對價結構招募徵才廣告之虞。故被告上開辯解，純係  
22 其個人主觀認知，並未提出客觀證據以實其詞，要難遽採。

- 23 3. 再者，揆諸性工法第7條之立法目的係在貫徹憲法保障人民  
24 平等權之精神，確保勞動者在招募、甄試、進用、分發、配  
25 置、考績或陞遷等職場各階段，均不會因性別或性傾向而受  
26 到差別待遇，促進實質性別平等並消除就業障礙，而課予雇  
27 主在受僱者之「求職」或「就業」過程，不得直接或間接以  
28 性別或性傾向等因素為不利對待之義務，以建構實質僱傭關  
29 係存在前、後階段之性別平等環境。原告自始既無實際招募  
30 員工之真意，且於刊登系爭影片時即強調「不會真的給  
31 錢」、「影片內容均為演繹效果 沒有任何招聘資訊」等

01 語，益徵原告並非基於發布招募徵才廣告之真意而張貼系爭  
02 影片，其所為即與性工法第7條規定之雇主對求職者或受僱  
03 者之「招募」行為核屬有間，而與上開規定無涉。被告未斟酌  
04 酌上情，逕認原告張貼系爭影片之行為，違反性工法第7條  
05 規定，而以原處分裁罰，難認適法。

06 (四)綜上所述，原處分認事用法應有違誤，訴願決定遞予維持，  
07 亦有未合，原告訴請撤銷如聲明所示，為有理由，應予准  
08 許。

09 (五)本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張陳述，均  
10 與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

11 五、結論：原告之訴有理由。

12 中 華 民 國 115 年 6 月 11 日

13 審判長 法官 顏珮珊

14 法官 楊詠惠

15 法官 林婉昀

16 一、以上正本係照原本作成。

17 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其  
18 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  
19 書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁  
20 定駁回。

21 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴  
22 訟法第49條之1第1項）

23 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同  
24 條第3項、第4項）

25

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	1. 當事人或其代表人、管理人、法定代

01

<p>一者，得不委任律師為訴訟代理人。</p>	<p>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。</p> <p>2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。</p> <p>3. 專利行政事件，當事人或其代表人、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。</p>
-------------------------	---

<p>(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。</p>	<p>1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。</p> <p>2. 稅務行政事件，具備會計師資格。</p> <p>3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。</p> <p>4. 當事人為公法人、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。</p>
---	--

是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，當事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 115 年 6 月 11 日

03

書記官 李虹賢