

最 高 行 政 法 院 裁 定

111年度上字第590號

上 訴 人 謝宗融

訴訟代理人 張俊文 律師

被 上 訴 人 高雄市政府勞工局

代 表 人 周登春

訴訟代理人 李美慧

鍾佳宏

王矜懿

上列當事人間性別工作平等法事件，上訴人對於中華民國111年6月16日高雄高等行政法院111年度訴字第85號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、按對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第242條定有明文。依同法第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同法條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於高等行政法院判決上訴，如依行政訴訟法第243條第1項規定，以高等行政法院判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為司法院大法官解釋，則應揭示該解釋之字號或其內容。如以行政訴訟法第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已對高等行政法院判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

01 二、被上訴人接獲民眾檢舉，於民國110年3月1日前往上訴人位
02 於高雄市○○區○○路00號咖啡店之營業場所（下稱系爭營
03 業場所）檢查，發現張貼招募廣告（下稱系爭廣告），內容
04 登載「誠徵工作伙伴（限女性）」等字樣。被上訴人調查
05 後，認上訴人涉有違反性別工作平等法第7條規定之情事，
06 乃於110年3月17日發函舉發並通知上訴人陳述意見。被上訴
07 人審酌相關證據及上訴人陳述意見後，提請高雄市就業歧視
08 評議會110年9月23日第6屆第3次會議審議，經決議本案性別
09 歧視成立，被上訴人依此核認上訴人違反性別工作平等法第
10 7條規定之事實明確，遂依同法第38條之1第1項及第3項規
11 定，以110年10月19日高市勞就字第11038477000號裁處書
12 （下稱原處分）裁處新臺幣（下同）30萬元罰鍰，並公布上
13 訴人姓名。上訴人不服，提起訴願遭駁回，循序提起行政訴
14 訟，求為判決撤銷訴願決定及原處分。經原判決駁回。

15 三、上訴人對原判決上訴，主張略以：

16 (一)參酌臺灣臺南地方法院（下稱臺南地院）110年度簡字第49
17 號及107年度簡字第56號判決，類似之性別工作平等法案
18 件，處分機關均衡酌受處分人之營業規模及資力，核其應受
19 責難程度尚非重大，而援引行政罰法第8條規定減輕該部分
20 處罰，基於行政自我拘束原則，被上訴人就本件應為相同處
21 理，方為適法。遑論臺南地院107年度簡字第56號判決中之
22 受處分人為碩士學歷，卻仍得以適用行政罰法第8條規定，
23 顯見學歷並非認定違法性之唯一標準。

24 (二)上訴人非大型企業，自難深諳法律規範，縱被上訴人已裁處
25 最低之30萬元罰鍰，對上訴人已造成嚴重負擔，此於疫情期
26 間對上訴人影響甚鉅，若無衡酌上訴人經營型態等事實而為
27 上訴人有利之認定，實與比例原則有違。

28 (三)上訴人所經營之咖啡店非大型連鎖企業，並無參加開業相關
29 講座訓練，實無法得知刊登「限女性」之徵才廣告，已違反
30 性別工作平等法之規定，上訴人對違法性認知極為薄弱，且
31 違章情事屬極輕微之損害，應受責難程度甚低，且所生影響

輕微，應符合行政罰法第8條但書規定。原審僅以上訴人具大學學歷無法諉為不知，即認定無行政罰法第8條但書規定適用，卻未審酌上訴人經營型態等一切客觀情狀，顯有違反比例原則、判決不備理由、適用法規錯誤之違誤。

四、本院按：

(一)上訴人雖以原判決違背法令為由提起本件上訴，惟查原判決已論明：上訴人為經營咖啡店之雇主，於僱用員工前，應注意了解性別工作平等法、勞工法等相關法令，俾能確實遵守，以避免觸法。上訴人違反性別工作平等法第7條規定，依其情形有能注意、未注意之過失，依行政罰法第7條第1項規定，自應受罰。從而，被上訴人審酌上訴人違章之個案情節、行政罰法第18條之各項事由，依性別工作平等法第7條、第38條之1第1項及第3項規定，裁處上訴人法定罰鍰最低額30萬元罰鍰，並公布上訴人姓名，未逾越法定裁量範圍，並無裁量濫用或裁量怠惰情事，實已考量上訴人違章程度所為之適切裁罰，於法並無違誤。上訴人雖主張其有應適用行政罰法第8條但書規定得減輕或免除處罰之例外情形云云。惟依行政罰法第8條規定意旨，行為人因不瞭解法規之存在或適用，進而不知其行為違反行政法上義務時，原則上仍不得免除行政處罰責任。倘其可非難程度較低，依但書規定，例外得由裁處機關為裁量權之行使，按其情節減輕或免除其處罰，可知該條但書規定之適用，仍須以行為人「不知法規存在」為前提，裁罰機關始得依同條但書規定，參酌其具體特殊情節而發動裁量之行使。又該條規定「不知法規」之規範意旨，係指行為人不知其行為係法規所禁止（不得作為）或誡命（要求作為）而欠缺違法性認識，倘已知悉法規所禁止或要求應為之行為義務大致為何，即屬具有違法性認識，自無行政罰法第8條但書規定適用之餘地，而非必須瞭解法規內容或對自己所為究係違反何法規有所認知始為「知有法規存在」。觀之性別工作平等法、性別平等教育法已實施多年，且經政府機關、學校單位及民間大力宣導，基

於人性之平等與及尊重，對其他人不得為差別對待之性別平等權，業已落實為國民遵循之共同價值。衡諸上訴人係受有大學教育之智識程度的成年人，縱然無法明確知曉法律之規定內容，但對性別工作平等法規所禁止之行為義務大致為何，應有相當之瞭解，其就雇主不得對勞工有性別歧視行為，應具有違法性認識，核與行政罰法第8條規定「不知法規存在」之前提要件不合，自無該條但書規定之適用。從而，被上訴人未依行政罰法第8條但書規定行使裁量權予以減輕或免除裁罰，即無裁量怠惰之違法。至於上訴人援引之臺南地院110年度簡字第49號行政訴訟判決，係裁罰機關認為人有不知法律之具體特殊情形存在，依職權行使裁量權，適用行政罰法第8條但書、第18條第3項規定，依其情節減輕後，裁處罰鍰10萬元，嗣受處分人不服，提起訴訟，經臺南地院行政訴訟庭判決駁回，維持原裁罰處分，核其個案情形與本件並不相同（至少指明案件之時空不同），尚難援例適用等語。

(二)經核其上訴理由，無非係重述其在原審提出而為原審所不採之主張，或重申其一己之法律見解，就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，並就原審已論斷者，泛言未論斷或論斷違法，而非具體表明合於不適用法規、適用法規不當、或行政訴訟法第243條第2項所列各款之情形，難認對原判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開規定及說明，應認其上訴為不合法。

五、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第249條第1項前段、第104條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中 華 民 國 111 年 9 月 15 日

最高行政法院第二庭

審判長法官 帥 嘉 寶

法官 林 玫 君

法官 李 玉 卿

01

法官 洪 慕 芳

02

法官 鄭 小 康

03

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

04

中 華 民 國 111 年 9 月 15 日

05

書記官 徐 子 嵐