

臺北高等行政法院判決

111年度訴字第110號

111年9月21日辯論終結

原告 華立企業股份有限公司

代表人 張瑞欽（董事長）

訴訟代理人 莊喬汝 律師

李文健 律師

簡 婕 律師

複代理人 潘天慶 律師

被告 新竹縣政府

代表人 楊文科（縣長）

訴訟代理人 劉淑惠

陳蓮秋

葉時羽

上列當事人間性別工作平等法事件，原告不服勞動部中華民國110年11月26日勞動法訴二字第1100010889號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告員工張員（下稱申訴人）於民國109年12月7日向原告提出申訴，主張其在職期間遭同事蔣員（下稱行為人）性騷擾，申訴人並副知高雄市政府勞工局，經該勞工局移請被告處理；原告於109年12月9日收受申訴人申訴書後，於同年12月10日依原告制定之工作場所性騷擾案件申訴處理辦法，召

01 集成立性騷擾申訴處理委員會，並於同年12月14日進行訪
02 談。然經被告調查並提請110年4月7日新竹縣就業歧視評議
03 委員會110年度第10屆第1次會議評議後，審定原告「違反性
04 別工作平等法(下稱性平法)第13條第2項規定成立」，並以1
05 10年4月22日府勞資字第1103931872號函檢送審定書；被告
06 據該審定以110年4月27日府勞資字第1103931913號處分書
07 (下稱原處分)，認為原告於知悉前開性騷擾之情形時，並
08 未採取立即有效之糾正及補救措施，以原告違反性平法第13
09 條第2項規定，依同法第38條之1第2項、第3項規定處罰鍰新
10 臺幣(下同)10萬元，並公布原告名稱、負責人姓名及令即日
11 改善。原告不服，提起訴願遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

12 二、本件原告主張：

13 (一)原告於109年12月9日收受申訴人申訴書後，於同年12月10日
14 依原告制定之工作場所性騷擾案件申訴處理辦法，召集成立
15 性騷擾申訴處理委員會，由一線單位主管、人資、法務等人
16 擔任委員，委員會與申訴人及其律師聯繫，配合申訴人約定
17 訪談時間、地點；於同年12月14日進行訪談，告知申訴人原
18 告提供之申訴管道，並確認申訴人是否有需要原告協助為相
19 關職務安排，申訴人堅持在調查階段不進行職務變動安排，
20 以避免職場八卦造成二度傷害，並強調於調查決議出爐後，
21 原告需為相關職務安排；申訴人亦表示調查過程若有業務上
22 調動之需求，會隨時跟原告反應，而原告後續並未收到任何
23 申訴人就職務安排所為之建議。又從申訴人訪談該日所提性
24 騷擾補充申訴書及所檢附行為人於通訊軟體中留言表示「我
25 被她投訴，不能管她的案子」之訊息可知，行為人確實已知
26 悉此類案件不應公開，縱使業務上有需求，其亦不得接觸申
27 訴人、管理申訴人之案子，更不得透露案情。同年12月15
28 日，委員會與行為人訪談，訪談中並提醒行為人不得聯繫申
29 訴人，且相關事項均應保密。期間，行為人聯繫委員會，表
30 達欲對申訴人提告誹謗，經委員會再次告誡事件需保密、時
31 機不適當。嗣原告之委員會認申訴人與行為人間訊息往來良

01 好，乃於110年2月8日函覆申訴人、行為人，本件性騷擾申
02 訴調查結果為「認定性騷擾不成立」；並於隔日懲處行為人
03 申誠一次併公告，經原告曉諭行為人後，行為人寄發電子郵件
04 向申訴人道歉；原告再於同年2月26日公告人事異動，將
05 行為人調職，改分屬不同主管管理。綜上各節，應認原告已
06 盡一切調查處理，且對於申訴人感受、意願予以尊重，應已
07 確實履行性平法第13條第2項之性騷擾防治義務及被告109年
08 12月17日府勞資字第1093935474號函檢附之「性騷擾防治規
09 定有關雇主可採行之防治措施」。

10 (二)原告成立之委員會成員於與申訴人訪談時即有和申訴人說
11 明，公司均設有隱藏式申訴管道、訂定辦法，並且亦有公
12 告。而依原告所訂定之工作場所性騷擾案件申訴及處理辦法
13 第5條(二)規定「……當事人有輔導或醫療等需要者，本公
14 司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構」，且此處理辦
15 法均有放置於公司內部網站，並於招募新進成員時加以說
16 明，顯見原告確實設有轉介機制供當事人申請。至於被告稱
17 原告應負有對行為人採取轉介輔導機制；惟該輔導機制採取
18 之對象毋寧應係經確認為性騷擾事件之加害人，然依原告調
19 查結果，本件性騷擾事件為不成立，行為人既經調查結果認
20 定非屬性騷擾之加害人，原告自更無立場要求行為人參加相
21 關治療。此亦係原告僅給予行為人調職、申誠，並命向申訴
22 人道歉之原因。再者，被告稱原告應負有對行為人採取轉介
23 輔導機制、對申訴人負有提供心理諮商、輔導治療、因應處
24 境與轉介機制，然被告上開所指之相關措施，均未見於檢附
25 予原告之可採行防治措施中，且就上開原告應負之義務，其
26 法令依據究竟為何、被告是否曾以相同之標準為認定及裁
27 罰，又實務上是否有相類之認定標準，均未見被告說明。而
28 由上述被告主張之內容，可知被告對於性平法第13條第2項
29 之認定標準，未能提出合理依據，對於原告應負之義務內容
30 標準浮動，甚至有無限上綱之情形，實令原告無所適從。

01 (三)從被告提出之被證3至被證8裁判案例事實可知，實務上主管
02 機關對於雇主加以裁罰者，均係雇主漠視性騷擾申訴事件，
03 未成立調查小組予以調查，又或調查顯有重大拖延之情形，
04 且罰鍰數額於新法下，均為法定最低罰鍰10萬元。對比本件
05 原告就申訴案件立即處理之審慎、重視程度，卻同遭認定違
06 反性平法第13條第2項規定裁處10萬元，僅更加顯見原處分
07 所為之認定、裁罰難謂合理等語。並聲明：訴願決定及原處
08 分（含審定書）均撤銷。

09 三、被告則以：

10 (一)原告於109年12月9日知悉有申訴事件後，雖隔日成立調查委
11 員會並訪談申訴人及行為人，然原告以申訴人及行為人分屬
12 新竹辦公室及台北分公司，平時並無實際接觸見面，而未變
13 動雙方職務，致申訴人與行為人仍於同一單位任職，仍會因
14 執行職務而有接觸可能性，又申訴人所陳行為人之騷擾行為
15 均透過通訊軟體，原告未採取適當措施以避免行為人經由通
16 訊軟體與申訴人聯繫或接觸，是原告之處理流程未足以保障
17 申訴人之權益及感受；原告雖於事後處以加害人申誠處分，
18 並需對申訴人以電子郵件道歉，然原告未有對加害人轉介機
19 制輔導，亦未有輔導企業職場員工心理健康管理措施、承諾
20 給予申訴人友善之工作環境。是以，原告實為漠視申訴人之
21 主觀感受及認知，未正視該申訴事件對申訴人職場工作環境
22 及工作權之影響，並進而採取審慎態度及積極調查作為。據
23 此，原告居於雇主之地位，為維持其對事業的控制權及企業
24 秩序之必要，原告仍未提出任何規範防治性騷擾之相關改善
25 作為，以維護後續新進員工免受性騷擾，難謂原告已立即採
26 取有效的「糾正」及「補救」措施，而原告之消極不作為，
27 縱無故意，亦難謂無應注意、能注意而不注意之過失責任，
28 故原告有違章之主觀責任，違反性平法第13條第2項之規
29 定。

30 (二)新竹縣就業歧視評議委員會110年度第10屆第1次會議係依性
31 平法第5條、新竹縣就業歧視評議委員會設置要點第2點等相

01 關規定設立、調查及審議。而本件委員會於召開前已通知原
02 告到場陳述意見，然原告並未出席；並就原告違反性平法第
03 13條第2項部分，以票數9票通過審定結果成立等語，資為抗
04 辯。並聲明：駁回原告之訴。

05 四、上開事實概要欄所述之事實經過，關於申訴人向原告提出申
06 訴，主張其在職期間遭行為人性騷擾，原告於109年12月9日
07 收受申訴人申訴書後，於同年12月10日召集成立性騷擾申訴
08 處理委員會，並於同年12月14日進行訪談。經被告調查後，
09 以原處分處罰鍰以及公布負責人姓名等情，為兩造所不爭
10 執，並有申訴人109年12月7日申訴書（原處分可閱卷第4-11
11 頁）、行為人於109年5月28日、9月3日以及11月25日與申訴
12 人間微信對話訊息（原處分可閱卷第12-14頁）、原告回覆被
13 告勞工處之110年1月22日（110）華立公字第01221號函（關
14 於原告何時收受申訴人申訴以及後續處理過程，見原處分可
15 閱卷第21-23頁）、原告回覆高雄市政府勞工局110年2月8日
16 函送資料（原處分卷第25-27頁）、申訴人之訪談紀錄/0000
17 -00-00（本院卷第43-57頁）、行為人訪談記錄/0000-00-00
18 （本院卷第123-131頁）、新竹縣就業歧視評議委員會110年
19 度第10屆第1次會議資料（原處分不可閱卷第71-75頁）、審
20 定書（本院卷第25-29頁）、原處分（本院卷第31-32頁）、
21 訴願決定（本院卷第36-41頁）以及原告制定之工作場所性
22 騷擾案件申訴及處理辦法（本院卷第119-121頁）、原告組
23 織圖（本院卷第403-407頁）、原告之工作場所性騷擾案件
24 申訴及處理辦法公告（本院卷第409頁）、原告提供之人事
25 異動公告、懲處公告（本院卷第115-117頁）附卷可稽，洵堪
26 認定。此外，由原告110年1月22日、同年2月8日函送資料以
27 及原告提供之人事異動公告、懲處公告可知，原告針對申訴
28 人申訴之性騷擾事由，最後乃因查無證據而未認定，惟認為
29 行為人仍有不當之行為（將女鞋放置於申訴人桌上），而懲處
30 行為人（調職以及申誡1支）等情，堪以認定。本件爭點厥

01 為：原告是否違反性平法第13條第2項課與雇主性騷擾防治
02 之行為義務？原告系爭違章行為是否具備主觀可責性？

03 五、本院得心證之理由：

04 (一)本件應適用之相關法令說明：

05 1. 按現行有關性騷擾防治相關法令包含性平法、性騷擾防治
06 法、性別平等教育法（下合稱性騷擾防治三法），然性騷擾
07 防治三法就性騷擾防治而言之立法目的、防治手段及救濟程
08 序、範圍均有差異。性平法主要在保障受僱者及求職者免於
09 性騷擾之工作及求職環境，保障性別工作權之平等，以維護
10 其工作權益，並由雇主負擔主要之防治責任；性別平等教育
11 法主要保障學生之受教育權，由學校負擔主要之防治責任；
12 性騷擾防治法旨在保障一般人在職場及校園領域外免於性騷
13 擾之人身安全維護，合先敘明。

14 2. 性平法第1條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法
15 消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本
16 法。」第3條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……三、
17 雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行
18 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
19 主。……。」第12條規定：「（第1項）本法所稱性騷擾，
20 謂下列2款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以
21 性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵
22 意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊
23 嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職
24 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
25 行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報
26 酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。（第2項）前
27 項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環
28 境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等
29 具體事實為之。」第13條第1項、第2項規定：「（第1項）
30 雇主應防治性騷擾行為之發生。……（第2項）雇主於知悉
31 前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措

01 施。」第38條之1第2項、第3項規定：「……（第2項）雇主
02 違反第13條第1項後段、第2項規定者，處新臺幣10萬元以上
03 50萬元以下罰鍰。（第3項）有前2項規定行為之一者，應公
04 布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期末改
05 善者，應按次處罰。」

06 3. 依上開性平法第12條第1項規定定義可知性平法將性騷擾防
07 治範圍設定於禁止任何人於受僱者執行職務時有性騷擾之行
08 為，也禁止雇主以性騷擾作為受僱者或求職者之人事條件為
09 對價，使受僱者能於友善的工作環境安全不受干擾地工作。
10 承前所述，性平法不同於其他性騷擾防治三法之特色在於課
11 與雇主負擔主要之防治責任，大抵可區分為事前防治及事後
12 補救之義務，此可觀諸性平法第13條第1項、第2項規定即
13 明，此乃立法者著眼於雇主為最有能力防杜職場性騷擾事件
14 之人，而課予雇主之行為責任，勞動部因此依據性平法第13
15 條第3項之授權訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒
16 辦法訂定準則」，於申訴及調查程序訂定基本之規範，以供
17 雇主訂定相關措施及辦法時參考。

18 4. 據此，雇主對於勞工之保護照顧義務屬於勞動契約附隨義務
19 之一環，雇主應提供安全及友善之工作環境。在工作場所發
20 生性騷擾事件，雇主除是最有能力事先防範者外，在該事件
21 發生後，亦是最能透過所建構之內部申訴機制，來處理此類
22 職場糾紛，及最有能力負擔損害賠償責任者，所以立法規範
23 其事先防範及事後處理之法律責任。因而，性平法第13條第
24 2項規定，雇主於知悉受僱者有遭受性騷擾情形時，應採取
25 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
26 場性騷擾，並提供受僱者無受職場性騷擾疑慮之工作環境，
27 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
28 工作表現之公平，期能達到保障性別工作權之平等、消除性
29 別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的，此係法律所明
30 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
31 雇主怠於踐行此一義務。而所謂「知悉」不限於申訴人告知

之情形，若係其他第三人告知或檢警調查而知悉亦屬之。又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。又性平法的立法目的並非規範性騷擾行為人與被害人間之法律責任，而係規範雇主建立友善工作環境之義務。依前揭性平法第13條規定意旨，事業單位無論規模大小，當其知悉性騷擾之情形時，均有義務採取立即有效之糾正及補救措施（最高行政法院110年度上字第68號判決意旨參照）。詳言之，雇主於知悉性騷擾行為發生或受理性騷擾申訴案件後，為釐清事件之始末，應即時以審慎態度應對並啟動調查機制，該等機制之啟動並非要求雇主擔任審判者之角色來究明性騷擾事件之真偽，而是透過公平公正、尊重的處理態度協助申訴遭性騷擾之員工得以安心地在職場上工作。此外，在調查期間亦應「設身處地」考量申訴人之感受、採取滾動式之具體措施，使申訴人得以免於有在該段期間於職場環境上遭遇不友善之眼光及待遇之虞；如雇主未能立即完備調查程序，不但將使所申訴之性騷擾事件之相關事證無從獲得及時保存，導致事情真相不易查明外，更難期後續得以進行積極有效之糾正及補救措施。換言之，不論後續是否有認定性騷擾情事存在，均應設身處地主動同理、關懷被騷擾人，並採取適當之解決措施，以免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，導致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。而該等處置及應對方式並應能進而促使所有受僱者均得以享有免受職場性騷擾疑慮之友善工作環境，方得謂之與前揭立法規範之目的相符。

(二)原告已經違反性平法第13條第2項課予雇主性騷擾防治之行為義務：

1. 關於本件原告在調查過程有無任何處理申訴人若又受到行為人騷擾時之處理方式，原告僅回應：本件調查過程中，不論訪談或者訪談後均有向行為人強調不得再和申訴人聯

01 繫，我們的性騷擾申訴辦法以及員工獎懲辦法也都有公
02 告，另也有提醒申訴人可以利用公司提供之管道，惟本件
03 申訴人或者行為人均仍在同一單位，又工作所用之通訊軟
04 體也未有任何處置等語(本院卷第415-416頁)，從而，原告
05 知悉性騷擾行為發生或受理性騷擾申訴案件後，雖然已經
06 啟動調查程序，但關於如何因應申訴人以及行為人間仍同
07 處相關工作環境(共用通訊軟體)，僅依照申訴人之意見而
08 無任何作為，惟性平法上開規定，並非要求雇主擔任審判
09 者之角色來究明性騷擾事件之真偽，而是透過公平公正、
10 尊重的處理態度協助申訴遭性騷擾之員工得以安心地在職
11 場上工作。簡言之，原告本應在調查期間「設身處地」考
12 量申訴人之感受、採取具體措施，使申訴人得以免於有在
13 該段期間於職場環境上遭遇不友善之眼光及待遇之虞，而
14 非僅因「尊重」申訴人意願，而無任何作為，亦即，本件
15 原告仍置申訴人於同樣的「敵意」環境內，自難謂此舉乃
16 屬於雇主於知悉性騷擾行為發生時，有「立即」且「有
17 效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形；
18 更遑論本件行為人甚而於性騷擾申訴程序後，於109年12月
19 24日仍於公司業務通訊軟體中，對於同事詢問和申訴人間
20 之業務相關事宜，明白回應：「這個要問ANNIE(按：即申
21 訴人)，我被她投訴，不能管她的案子。」(見本院卷第133
22 頁、第416頁原告於本院準備程序之回應)更足以瞭解行為
23 人仍在刻意製造敵意環境，原告事後也未設身處地主動同
24 理、關懷被騷擾人，並採取適當之解決措施，以免被性騷
25 擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，導致侵
26 犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。是
27 以，原告就手段上並未採取「立即」且「有效」之作為，
28 以達到立法目的要求之意旨，自屬違反性平法第13條第1
29 項、第2項課予雇主性騷擾防治之行為義務。原告固然主
30 張：本件經申訴人申訴後，均依照申訴人意願始不進行職

務變動安排，對於申訴人的感受、意願予以尊重云云，自未符合法規意旨，應予駁回。

2. 再者，原告固然陳稱已經依照原告制定的工作場所性騷擾案件申訴處理辦法進行調查，原告已經達到法規標準云云，惟觀諸原告依法制訂公布之工作場所性騷擾案件申訴處理辦法，僅能提供原告公司營業場域內所屬員工或受服務人員發生性騷擾事件時，申訴調查之管道，然而，依照該申訴處理辦法第5條可知，僅提及公司會視情節輕重，對於申訴人申訴之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理，並於同條第2項敘及原告對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。當事人有輔導或醫療等需要者，原告得依「申請」協助轉介至專業輔導或醫療機構等節（見本院卷第121頁），但同前原告對於本案之處理方式，關於協助轉介、輔導等均係原告被動等待申訴人申請協助，而忽視性平法第13條規範雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施之初衷，此亦有違原告申訴處理辦法第5條第2項對於性騷擾行為應採取相關追蹤、考核等以確保措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生，自然無助工作領域所發生前述「交換條件之性騷擾」及「敵意環境之性騷擾」之救濟，更難謂此屬於友善環境之建立。

3. 最後，就性騷擾之定義而言，性平法為使受僱者能於友善的工作環境安全不受干擾地工作，特因應職場工作環境之特性，依第12條規定將性騷擾定義區分為「交換條件之性騷擾」及「敵意環境之性騷擾」，準此，此也與性騷擾防治法第2條規定有所不同，兩者針對性騷擾之定義與範圍均不相同；又雇主為處理依性平法提出之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成「申訴處理委員會」（工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第7條第2項規定參照），以為內部調查之機制，此與性騷擾防治法第3章申訴

01 及調查程序所規範之組織及程序要求均有所不同；性騷擾
02 行為經調查屬實，性平法係由雇主負擔主要之防治責任，
03 雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理
04 （工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第12
05 條規定參照），反觀性騷擾防治法第20條規定則是授予地
06 方主管機關介入對性騷擾行為人裁罰之公權力，至性平法
07 對於性騷擾行為人則無任何行政處罰之規定。從而，性平
08 法與性騷擾防治法不論是立法目的、性騷擾之定義、申訴
09 及調查之組織與程序，及對性騷擾者行為之處罰等，均有
10 顯著之不同，然而，觀諸性騷擾防治法第13條第5項：「機
11 關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人
12 不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知
13 到達之次日起30日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出
14 再申訴。」。因此，本件依照原告110年1月22日、同年2月
15 8日函送資料（原處分卷第21-23、25-27頁）以及原告提供
16 之人事異動公告、懲處公告（本院卷第115-117頁）可知，原
17 告針對申訴人申訴之性騷擾事由因查無證據而未認定，惟
18 最後認為行為人仍有不當之行為，而將行為人調職並記申
19 誡1支，則本件原告是否有積極主動告知申訴人上開性騷擾
20 防治法第13條第5項之規範，而使申訴人受到關懷，被告是
21 否有主動再行確認申訴人後續動向，善盡主管機關職責，
22 依照卷內事證並未可知，然而，如為了達到性騷擾防治三
23 法之設立目的，尤其是性平法之給予友善環境一事，本院
24 建議兩造對此仍應有積極之認知，併此敘明。

- 25 4. 綜上，原處分認定原告違反性平法第13條第2項規定，被告
26 乃以原處分依同法第38條之1第2項、第3項等規定處原告罰
27 鍰共計10萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，經核於法
28 無違。

29 (三)原告就系爭違章行為具備主觀可責性：

- 30 1. 雇主於知悉員工反映遭性騷擾情事時，依性平法第13條第2
31 項規定意旨，即應啟動調查機制並進行積極有效之糾正及

01 補救措施，係為避免被性騷擾者繼續處於具敵意性、脅迫
02 性或冒犯性之工作環境，至該性騷擾事件經調查後是否成
03 立，尚非所問（最高行政法院109年度上字第594號判決意
04 旨參照）。

05 2. 性平法第13條第1項及第2項規定早於91年間即制定公布並
06 施行，原告也至少於106年11月23日制定工作場所性騷擾案
07 件申訴及處理辦法；又原告經營事業規模非小，聘僱員工
08 人數眾多，對於雇主及事業責任本應多方了解，且非無管
09 道透過專業諮詢尋求法律意見，換言之，依本件當時情
10 狀，原告基於利害權衡，本應積極採取立即糾正及補救措
11 施，甚至邀請其他具有相關學識經驗者之外部第三人協
12 助，參與調查、予以行為人關懷，除可擔保調查結果之公
13 正性外，更有助於事實之澄清及後續糾正補救措施之進
14 行，以建立友善及安全之職場環境。

15 3. 再者，原告確違反性平法第13條第2項規定，且其主觀上縱
16 無違反之故意，亦具有過失，且依當時情狀，非無期待原
17 告負性平法第13條第2項所定行政法上義務之可能，詳如前
18 述，且本件提經新竹縣就業歧視評議委員會110年度第10屆
19 第1次會議，經該會委員審酌雙方全部陳述及相關資料後，
20 評議及審定原告違反性平法第13條第2項規定成立（原告並
21 未爭執該次會議）。是被告依該審議結果，作成原處分，依
22 同法第38條之1第2項及第3項規定裁處原告法定罰鍰最低額
23 10萬元，並公布原告名稱、負責人姓名，並命立即改善，
24 於法並無不合。

25 六、綜上所述，原告主張各節均非可採，本件被告查認原告違反
26 性平法第13條第1項、第2項規定皆成立，以原處分依同法第
27 38條之1第2項、第3項等規定處原告罰鍰共計10萬元，並公
28 布原告名稱及負責人姓名，於法無違，訴願決定遞予維持，
29 亦無不合。原告訴請判決如訴之聲明，為無理由，應予駁
30 回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。
據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 10 月 26 日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法官 楊 得 君

法官 彭 康 凡

法官 周 泰 德

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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）

四、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	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。

01

法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人

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。

02

中 華 民 國 111 年 10 月 26 日

03

書記官 徐 偉 倫