

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭
113年度地訴更一字第3號
114年7月23日辯論終結

原告 華立企業股份有限公司

代表人 張尊賢
訴訟代理人 莊喬汝律師
李文健律師
簡婕律師

被告 新竹縣政府

代表人 楊文科
訴訟代理人 呂昭昫
劉淑惠
陳蓮秋

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12月6日勞動法訴二字第1100010889號訴願決定，提起行政訴訟，本院以111年度訴字第110號判決駁回，原告不服，提起上訴，經最高行政法院111年度上字第930號判決廢棄發交本院地方行政訴訟庭，更為判決如下：

主 文

訴願決定及原處分（含審定書）均撤銷。
第一審及發交前上訴審訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

本件原告起訴後，原告代表人於訴訟進行中變更為張尊賢，並具狀聲明承受訴訟（見本院卷第63頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

原告僱用之員工張員（真實姓名詳卷，下稱申訴人）於民國

01 109年12月7日向原告提出性騷擾申訴書，主張其於109年5月
02 28日、9月3日以及11月25日與同事蔣員（真實姓名詳卷，下
03 稱行為人）之微信對話訊息（下稱系爭微信對話訊息），遭行
04 為人性騷擾，申訴人並副知高雄市政府勞工局，經高雄市政
05 府勞工局移請申訴人工作所在地主管機關即被告處理（下稱
06 本件申訴案）；被告據以函知原告於文到20日內，檢附相關
07 證明文件函復說明處理本件申訴案之程序及經過。原告收受
08 申訴人申訴書後，於109年12月10日依原告制訂之工作場所
09 性騷擾案件申訴及處理辦法（下稱原告之申訴處理辦法），
10 召集成立性騷擾申訴處理委員會（下稱原告申訴委員會）進
11 行調查後，於110年1月22日將本件申訴案調查結果及處置函
12 復被告，並將調查結果函知申訴人。被告就原告及申訴人所
13 提供相關資料進行調查結果，認原告於知悉前開性騷擾之情
14 形時，並未採取立即有效之糾正及補救措施，涉及違反行為
15 時性別工作平等法（下稱性平法，112年8月16日修正公布名
16 稱為性別平等工作法）第13條第2項情事，經提請110年4月7
17 日新竹縣就業歧視評議委員會（下稱評議會）110年度第10
18 屆第1次會議評議後，審定原告違反性平法第13條第2項規定
19 成立，被告爰以110年4月22日府勞資字第1103931872號函檢
20 送審定書（下稱審定書）予原告，並依評議會決議，以原告
21 違反性平法第13條第2項規定，依同法第38條之1第2項、第3
22 項規定，以110年4月27日府勞資字第1103931913號處分書
23 （下稱原處分）處原告罰鍰新臺幣（下同）10萬元，並公布原
24 告名稱、負責人姓名及令即日改善。原告不服，循序提起本
25 件行政訴訟。

26 三、原告主張及聲明：

27 (一)原告於收受系爭性騷擾申訴後，業已立即採取相關糾正、補
28 救措施，包含立即成立申訴處理委員會、聯繫雙方約定訪談
29 時間、確認申訴人所需協助、請行為人不得聯繫申訴人並應
30 保密等，並於2個月內完成申訴調查，給予行為人申誠一次
31 懲處並公告、調職，並請行為人向申訴人道歉。

01 (二)關於申訴人及行為人之職務安排，原告於訪談中確認過申訴
02 人之意願，綜合考量兩人業務情形，始於調查期間內未有任何
03 何調動：

04 1.被告於109年12月17日函文提供予原告之「雇主可採行防治
05 措施」，其中明確記載「調查過程應尊重被害人之意願」，
06 是原告相關糾正補救措施、調查過程，自不應以違反被害人
07 意願之方式為之，始能保護申訴人。由申訴人之訪談報告內
08 容明顯可知，申訴人係在代理人之建議下選擇暫時不就工作
09 職務上做調整，以避免因職務調整而衍生之職場八卦，而選
10 擇請原告於調查決議後，再為職務上之調整。而原告於調查
11 後雖認定性騷擾不成立，仍給予行為人懲處，並將行為人調
12 職，改分屬其他單位主管管理。是原告相關程序上安排，確
13 係基於考量申訴人主觀感受所為。

14 2.行為人與申訴人分屬台北、新竹不同分公司辦公室。又行為
15 人與申訴人並無任何上下隸屬關係，申訴人亦於申訴訪談時
16 明確表示，直屬主管並非行為人。申訴人提出本件申訴時，
17 業已完成職務交接，並與行為人負責不同產品客戶，故已無
18 任何教導、交接之必要。申訴人對於業務執行事宜若有疑
19 問，應詢問其主管或秘書，而無詢問行為人之必要，故無論
20 於辦公空間、業務聯繫上，均無任何共同執行業務、彼此聯
21 絡之必要。

22 3.綜上，原告審酌申訴人之意願、申訴人與行為人之業務並無
23 聯繫必要，故尊重申訴人之意願，未立即變動申訴人及行為
24 人之職務，且因於調查期間原告均未再接獲申訴人任何應就
25 職務為其他安排主張，故未就申訴人之職務做任何變動，而
26 係待調查完畢、性騷擾認定不成立後，始將申訴人、行為人
27 調不同部門、隸屬不同主管，以保障申訴人權益。且自申訴
28 人並未提出要求需變動職務亦不難看出，申訴人知悉其業務
29 上，確實並無與行為人聯繫之必要，申訴人應係權衡與行為
30 人互動情形及職場八卦產生之可能，始決定暫時不就職務為
31 變動。是以，自不得僅以原告未變動行為人及申訴人之職

01 務，即逕認原告有未盡立即有效糾正補救措施之情。

02 (三)原告對於員工使用通訊軟體聯繫及發言，除加以告誡外，並
03 無任何限制之手段：

04 1.本件行為人與申訴人之業務上並無任何聯繫需求，原告除告
05 誡行為人不得聯繫申訴人，且應保密外，實難期待原告另為
06 任何其他強制性措施加以限制行為人。至申訴人109年12月
07 24日性騷擾申訴補充理由書（下稱系爭補充理由書）所附
08 「SIW-SW491100WW出貨」通訊群組（下稱系爭通訊群組）截
09 圖，乃員工為了與廠商聯繫所自行創立之通訊群組，由群組
10 名稱「SIW-SW491100」對照產品線負責分配表即可知，
11 「SIW-SW491100」係申訴人所負責產品，且行為人並非申訴
12 人之主管，此產品之聯繫事宜與行為人並無任何關連。

13 2.由行為人於群組中回應「這個要問AnNie，我被她投訴，不
14 能管她的案子」一語可見，行為人就申訴人負責業務未再行
15 接觸，僅係單純說明無法回答之原因，難認有刻意製造敵意
16 工作環境之情形。被告就此雖辯稱，行為人恐有將此申訴案
17 外部化之意圖云云，然此現實上並未發生，且原告就行為人
18 將申訴案外部化之可能乙節，亦早以告誡行為人需負保密義
19 務之方式予以防免，且由行為人上述發言，亦徵原告所為告
20 誡確有其效果。是被告逕以此訊息，即認原告未盡有效之糾
21 正補救措施，自屬無據。

22 (四)原告依法未負有應轉介輔導、醫療之義務，且被告亦未就本
23 件原告何以負有主動轉介申訴人輔導、醫療機構之義務及必
24 要性為說明。因專業輔導或醫療資源之引進，並非雇主依性
25 平法第13條第2項規定所應盡之義務。依工作場所性騷擾防
26 治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（下稱性騷擾防治準則）第
27 14條規定可知，就當事人有無輔導或醫療之必要事，雇主有
28 自行評估之權，若雇主不認為有必要，自無引介可言，且縱
29 雇主認為有必要，就專業輔導或醫療資源，雇主亦係「得」
30 「引介」，而非「應」引介，更非應「提供」，此並非性平
31 法第13條第2項所要求雇主應盡義務之內容。且本件申訴之

01 行為態樣乃以於通訊軟體中之不當文字訊息，且僅有3次事
02 件、各次事件均間隔約3至4個月，整體而言申訴情節尚非嚴
03 重，原告調查後亦認定性騷擾不成立。衡酌申訴人於訪談中
04 亦未表現、表達任何情緒上不適之情形，於原告業已提醒申
05 訴人公司訂有申訴處理辦法，辦法內亦已提及當事人得申請
06 協助轉介輔導醫療機構，申訴人已委請律師協助，仍未向原
07 告主動申請之情形下，自難認原告有轉介輔導、醫療之必
08 要。

09 (五)被告就本案顯有「先處罰，再找理由」，無限上綱對於雇主
10 責任要求顯然違法，被告做出原處分時，實係在「尚未查得
11 原告違反性平法第13條第2項具體事證」的情況下，僅因被
12 告對調查結果不滿意，就處罰原告；一直到原告採行救濟程
13 序以後，被告才「接收」訴願機關(逾越中立立場)幫忙找
14 理由，包含未調職、未給予輔導醫療資源，另關於未「禁止
15 『員工』透過通訊軟體進行公務聯繫」之理由，更是本件審
16 理時始另行提出之荒謬且無限上綱之要求，此為依法行政原
17 則所不容等語。

18 (六)並聲明：訴願決定及原處分(含審定書)均撤銷。

19 四、被告答辯及聲明：

20 (一)依原告109年12月14日性騷擾申訴人訪談紀錄，申訴人與行
21 為人係因公務往來所需而必須維持微信通訊之聯絡管道，申
22 訴人顯然無法自行決定封鎖行為人。原告雖主張雙方分處台
23 北、新竹辦公室，且負責業務範圍並無重疊，並無公務上聯
24 繫之必要，然申訴人也於原告內部調查過程中提及「但是他
25 來新竹的時候，因為新竹這邊，我是有跟他做一些業務上的
26 往來……」、「我剛進公司他真的是我前輩，我有很多事情
27 是需要跟他做詢問的，其實我是不敢得罪到他的，因為畢竟
28 他如果是有些事，像他不告訴我，不交接給我，那我的工作
29 沒辦法推進……」、「人資：可是如果我沒記錯，你們同樣
30 都是負責3com works 是不是?的產品。申訴人：是。人資：
31 那這樣就很難免沒有overlap到……」，以及系爭通訊群組

01 中行為人：「這個要問ANNIE，我被她投訴，不能管她的案
02 子。」，訴外人金炳旭即回應「你不是組長嗎？」更可證明
03 就外部人士認知，行為人於此產品聯繫上具有一定關連，且
04 原告調查期間組成之調查小組曾向雙方確認有業務往來，申
05 訴人提出申訴時，調查小組成員亦不確定交接是否已完成，
06 顯然調查期間申訴人與行為人是否如原告主張已無業務往
07 來，已有疑義。

08 (二)原告主張在調查期間尊重申訴人意願不進行職務變動安排，
09 且已向行為人明白強調，不得與申訴人有任何接觸，就相關
10 事項均應保密等語，並稱行為人在系爭通訊群組的回應恐因
11 個人情緒，故意間接表達遭投訴之事，就此行為人之個人行
12 為，原告實無從以其他方式加以控制云云，足認原告也認為
13 行為人有故意間接表達遭投訴之情形，且原告調查小組雖有
14 明確告知行為人不可再接觸申訴人，卻無任何追蹤機制，讓
15 申訴人透過系爭補充理由書向原告反映，行為人於系爭通訊
16 群組的回應，使其陷於恐懼，原告既知申訴人申訴事項多與
17 通訊軟體相關，且內部已設有公務信箱可達到公務聯繫之需
18 求，何以僅「告知行為人不可與申訴人接觸」，又無進行追
19 蹤，仍讓員工維持「通訊軟體」聯繫方式，因此原告接獲性
20 騷擾申訴後仍讓申訴人持續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性
21 之工作環境，其採取的「調查期間告知行為人不可與申訴人
22 接觸」作為，難認符合性平法第13條第2項規定之「立即有
23 效」的糾正及補救措施。

24 (三)按勞動部依據性平法第13條第3項之授權訂定性騷擾防治準
25 則第14條：「雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引
26 介專業輔導或醫療機構。」，係希望雇主能主動同理、關懷
27 被騷擾人需求，進而提供相關輔導措施，就本案申訴人自訴
28 因行為人性騷擾行為致使申訴人剛進公司不久即心生畏懼與
29 不舒服感，行為人為公司前輩，其為新進人員，為了工作只
30 能隱忍不敢言，令申訴人感不適，並內心產生極度不安與恐
31 懼之感受，也擔心會被當成所謂的八卦話題去謠傳等等，因

01 此原告可從申訴人申訴、訪談內容中主動評估有無轉介或提供
02 相關輔導措施之必要性，進而在尊重申訴人的意願下予以
03 協助，然就原告之申訴處理辦法第5條第2項，卻轉而被動等
04 待被騷擾人提出申請，原告再視申請予以協助轉介至專業輔
05 導或醫療機構，原告從制度面即輕視雇主應提供受僱者及求
06 職者免於性騷擾工作環境之責任，又僅選擇「告知行為人不
07 可與申訴人接觸」之作為，均難認原告有依性平法第13條第
08 2項規定採取「立即有效」的糾正及補救措施等語。

09 (四)並聲明：駁回原告之訴。

10 五、本院之判斷：

11 (一)按行為時性平法第13條規定：「(第1項)雇主應防治性騷
12 擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防
13 治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。(第2
14 項)雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾
15 正及補救措施。(第3項)第1項性騷擾防治措施、申訴及懲
16 戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」此規定嗣於
17 112年8月16日修正公布、113年3月8日施行，參諸修正後之
18 規定，將「雇主」概念明文包含不同事業單位行為人之雇
19 主，且將雇主應採行之「立即有效之糾正及補救措施」予以
20 類型、明文化，強化性平法課予雇主事後即時補救義務之內
21 涵，相較於修正前規定，並非較有利於行為人，故本件應適
22 用行為時之性平法第13條第2項規定。次按雇主對於勞工之
23 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
24 全及友善之工作環境。在工作場所發生性騷擾事件，雇主除
25 是最有能力事先防範者外，在該事件發生後，亦是最能透過
26 所建構之內部申訴機制，來處理此類職場糾紛，及最有能力
27 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
28 之法律責任。準此，性平法第13條第2項規定，雇主於知悉
29 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
30 措施，其目的在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱
31 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

01 之受僱者人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之公平，期能
02 達到保障性別工作權之平等、消除性別歧視、促進性別地位
03 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
04 者受性騷擾之義務，並訂有罰則以防雇主怠於踐行此一義
05 務。所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷
06 擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，該作為足
07 以「糾正及補救」性騷擾之情形。析其違章行為之該當，應
08 有1.性騷擾行為發生、2.雇主知情、3.未採取立即有效之糾
09 正及補救措施。雖性平法將事後補救措施之義務課之予雇
10 主，惟在雇主與受僱人間係基於私法關係而成立時，雇主與
11 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
12 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
13 雇主，應擇取何等內容之措施，方屬有效立即排除性騷擾狀
14 態之方式，尚應考量企業性質、職場環境、工作場域、被性
15 騷擾者與性騷擾行為者間職務關係、工作互動方式，及被騷
16 擾者之意願等節，綜合判斷之。

17 (二)上開事實概要欄所述之事實經過，業據兩造陳述在卷，並有
18 申訴人109年12月7日申訴書（原處分可閱卷第4-11頁）、系
19 爭補充理由書（原處分可閱卷第15-18頁）、系爭微信對話
20 訊息（原處分可閱卷第12-14頁）、原告110年1月22日（110）
21 華立公字第01221號函（見原處分可閱卷第21-23頁）、原告
22 110年2月8日（110）華立公字第02081號函（原處分可閱卷
23 第25-27頁）、申訴人訪談紀錄/2020-12-14（前審卷第43-
24 57頁）、行為人訪談紀錄/2020-12-15（前審卷第123-131
25 頁）、審定書（前審卷第23-29頁）、原處分（前審卷第31-
26 32頁）、訴願決定（前審卷第36-41頁）、原告之申訴處理
27 辦法（前審卷第119-121頁）、原告組織圖（前審卷第403-
28 407頁）、原告之申訴處理辦法之公告（前審卷第409頁）、
29 原告提供之人事異動公告、懲處公告（前審卷第115-117頁）
30 附卷可稽，洵堪認定。

31 (三)查申訴人於109年12月7日向原告提出本件申訴案，有申訴人

01 申訴書在卷可參，足認原告當已知悉本件申訴案之性騷擾行
02 為發生。又原告於知悉本件申訴案後，於109年12月10日即
03 依原告之申訴處理辦法，召集成立申訴委員會進行調查，並
04 於109年12月14日及同年月15日，與申訴人及行為人分別進
05 行訪談，最終認本件申訴案雖未構成性騷擾，但行為人之行
06 為仍屬不當，故對行為人為調職及申誡1次之懲處處分，另
07 由行為人以電子郵件向申訴人寄送道歉信等情，有前揭卷附
08 之申訴人及行為人之訪談紀錄、原告110年1月22日（110）
09 華立公字第01221號函、110年2月8日（110）華立公字第
10 02081號函、原告之人事異動公告、懲處公告及行為人電子
11 郵件列印內容(原處分可閱卷第68頁)在卷可憑，堪認原告就
12 本件申訴案有立即進行調查並為糾正措施。另據證人即原告
13 申訴委員會委員楊于廣到庭證稱：「（提示原處分卷第95頁
14 至第98頁【系爭補充理由書及其證據】並告以要旨）是否看
15 過本件性騷擾申訴補充理由書及證物截圖？）有。」、
16 「（你當時看到上開文件的內容後，有做什麼處理？）我們
17 做了兩件事情，第一，小組成員有召集會議如何應對，第
18 二、由我代表小組與行為人單獨當面說明，強調不要再接觸
19 申訴人並對該事件不要再對外發言，還有保密。」、「（公
20 司在第一次受理申訴案的時候，調查小組有向雙方確認雙方
21 的業務往來？）有。」、「（當時在調查期間，怎麼避免雙
22 方的業務接觸？）因為辦公位置不同，申訴人在新竹，行為
23 人在臺北，當下有明確告知行為人不要接觸申訴人，在調查
24 的過程中，有詢問過申訴人，是不是要做職務調動的安排，
25 但申訴人想要維持低調，所以申訴人並未同意做職務調動，
26 當時申訴人的委任律師有告訴我們，關於申訴人的一些問題
27 點的話，由我們直接對應律師，就不要再打擾申訴人。」、
28 「（收到申訴人的申訴補充理由書後，你有再次告誡行為人
29 不可以接觸申訴人，告誡之後，行為人的反應為何？有何回
30 應？）行為人稱會遵照小組的規範要求，不要再接觸申訴
31 人。」、「（你剛才所述，申訴人的律師跟你說，之後有什

01 麼事情，就直接對應律師，之後申訴人的律師有再跟你提起
02 申訴人想要做職務調動的事情嗎？）沒有。」（本院卷第
03 179-183頁），是依證人所述，可認原告申訴委員會於收受第
04 一次申訴及系爭補充理由書後，均有召開申訴委員會，並均
05 立即由證人向行為人強調，不得與申訴人有任何接觸，就相
06 關事項均應保密不得對外發言，是依原告上開處理之時程及
07 經過，並綜合考量申訴人與行為人工作場域分別位於新竹市
08 及台北市，工作環境並非緊密，且申訴人無意願調整職務等
09 節，堪認原告對行為人為調職及申誡1次之懲處處分，並由
10 行為人向申訴人寄送道歉信之處置，已依行為時性平法第13
11 條第2項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

12 (四)至行為人嗣於109年12月24日在系爭通訊群組，對於訴外人
13 金炳旭詢問「這次410K貴司跟Tianma取消，我們跟貴司不取
14 消可以嗎？」，固回應：「這個要問ANNIE，我被她投訴，
15 不能管她的案子。」等語（原審卷第133頁），然衡以系爭通
16 訊群組並非原告公司之業務用通訊群組，難認原告得採取何
17 等具體措施強使申訴人或行為人退出系爭通訊軟體群組，或
18 可介入行為人及申訴人使用系爭通訊群組之自由，況依行為
19 人之上開發言並未有提及本件申訴案相關之性騷擾議題，僅
20 係單純的說明無法回答所詢之原因，難認有刻意製造敵意工
21 作環境之情形。再衡以行為人及申訴人均有申辦原告公司之
22 電子信箱，若申訴人真有因公司業務聯繫行為人之需求，自
23 可以原告公司之電子信箱聯繫，申訴人若無欲與行為人以通
24 訊軟體進行聯繫，可自行以封鎖行為人通訊軟體之方式即可
25 達到阻止行為人通訊之目的，因申訴人及行為人均有使用手
26 機及通訊軟體之自由，尚難由原告介入並糾正申訴人及行為
27 人聯繫管道使用情形，自不得以原告未介入行為人與申訴人
28 通訊軟體之使用，即認原告有違行為時性平法第13條第2項
29 之規定。

30 (五)又申訴人係於109年3月23日到原告公司任職(本院卷第261
31 頁)，雖申訴人稱於到職之初，有與行為人進行業務交接之

01 情形，惟申訴人於109年8月3日已為SIW(SIW-SW491100)業務
02 之負責人，且申訴人與行為人非負責相同產品之業務，2人
03 除不具有上下隸屬之職務關係外，所屬主管亦非同一，此有
04 工作分配表在卷可參(本院卷第79頁)，是原告於109年12月7
05 日收受本件申訴案時，因申訴人已到職逾8個月，依上開工
06 作分配表可知，申訴人與行為人應無持續密切進行工作交接
07 之情，且2人工作地點分處新竹及臺北兩地，足認申訴人與
08 行為人於工作場合並無密切互動之可能，是原告縱再調整申
09 訴人及行為人職務內容，亦難認有助於避免兩人接觸情形之
10 發生。再參以申訴人與訴訟代理人於訪談時一再提及不願告
11 知申訴人主管本件申訴案，此有前開申訴人訪談紀錄在卷可
12 參，證人楊于廣亦證稱申訴人於訪談時並未同意為職務調
13 動，故原告考量申訴人意願而未調整其職務內容，難認有違
14 行為時性平法第13條第2項規定之義務。另觀以系爭微信對
15 話訊息內容雖有提及申訴人之腿部及外觀(原處分可閱卷第
16 12-13頁)，惟細譯該對話之前後內容，並未見行為人進一步
17 具有性要求、性意味或性別歧視之言詞或行為，可認其內容
18 雖有不當，但情節仍非嚴重，是原告於本件申訴案為前開所
19 述之處置後，未繼續追蹤行為人與申訴人互動之情，亦難認
20 有何違反行為時性平法第13條第2項規定之處。據上各情，
21 原告並未違反行為時性平法第13條第2項之雇主保護義務，
22 被告執此審定及裁處原告之決定，自有違誤。

23 (六)況且，原處分裁量10萬元罰鍰部分，亦有瑕疵：

- 24 1.按行政罰法第5條規定：「行為後法律或自治條例有變更
25 者，適用裁處時之法律或自治條例。但裁處前之法律或自治
26 條例有利於受處罰者，適用最有利於受處罰者之規定。」參
27 照該條111年6月15日修正公布時之立法理由揭示，所謂「裁
28 處時」，除行政機關第一次裁罰時，包括訴願先行程序的決
29 定、訴願決定、行政訴訟裁判，乃至於經上述決定或裁判發
30 回原處分機關另為適當的處分等時點。
- 31 2.查被告係以原告違反行為時性平法第13條第2項規定，依同

01 法第38條之1第2項、第3項前段規定，於110年4月27日作成
02 原處分，其中裁處原告法定最低罰鍰額10萬元部分，因性平
03 法第38條之1嗣於112年8月16日修正公布、113年3月8日施
04 行，修正後第3項僅文字配合調整移至第6項，第2項則規定
05 為：「雇主違反第13條第2項規定…，處2萬元以上100萬元
06 以下罰鍰。」將法定最低罰鍰額自10萬元降低至2萬元。揆
07 諸上開說明，比較性平法第38條之1第2項修正前後之罰鍰法
08 律效果，以修正後即本院裁判時之規定有利於原告，是縱認
09 原告有違反行為時性平法第13條第2項之情事，仍應適用修
10 正後規定作為裁處原告罰鍰之依據，原處分、訴願決定於此
11 未及適用修正後之規定，於法亦有未洽。

12 六、綜上所述，原處分（含審定書）認定原告違反行為時性平法
13 第13條第2項規定，已於法無據，原處分據依同法第38條之1
14 裁處原告罰鍰10萬元，並公布原告名稱、負責人姓名及令即
15 日改善之結論，自無可維持，訴願決定未予糾正，亦有違
16 誤，原告訴請判決如聲明所示，為有理由，應予准許。

17 七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法核與判決
18 結果不生影響，無逐一論述之必要，併予敘明。

19 八、結論：本件原告之訴為有理由，爰判決如主文。

20 中 華 民 國 114 年 9 月 3 日

21 審判長法官 劉正偉

22 法官 余欣璇

23 法官 陳宣每

24 一、上為正本係照原本作成。

25 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭
26 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
27 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
28 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
29 繕本）

30 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，
31 逕以裁定駁回。

01 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
 02 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
 03 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
 04

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. 原告或其代表人、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，原告或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，原告或其代表人、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，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 原告之配偶、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. 原告為公法人、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，原告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。	

05 中 華 民 國 114 年 9 月 3 日
 06 書記官 洪啟瑞