

01 臺北高等行政法院判決

02 109年度訴字第1303號

03) FKT64W1Z1X5L0;@110年4月15日辯

04 原 告 揚銘實業有限公司

05 代 表 人 林合賢 (董事)

06 訴訟代理人 楊進興 律師

07 被 告 桃園市政府

08 代 表 人 鄭文燦 (市長)

09 訴訟代理人 吳兆原 律師

10 李欣芄 律師

11 康賢綜 律師

12 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10
13 9年9月9日勞動法訴二字第1090170044號訴願決定，提起行政訴
14 訟，本院判決如下：

15 主 文

16 原告之訴駁回。

17 訴訟費用由原告負擔。

18 事實及理由

19 一、事實概要：

20 原告僱用員工30人以上，未依性別工作平等法第13條第1項
21 規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場
22 所公開揭示。另原告所僱勞工訴外人李○○（即申訴人，下
23 稱李女）於民國107年10月18日受僱於原告，擔任檢貨員，
24 其於108年5月16日向原告主管反映遭同事即原告員工謝禎
25 （下稱謝員）為碰觸臀部之性騷擾行為（下稱108年5月16
26 日事件），同年7月8日向原告反映遭該員工為觸碰手臂之性
27 騷擾行為（下稱108年7月8日事件）。因李女認原告未善盡

01 雇主防治職場性騷擾之責任，向桃園市政府勞動局提出申訴
02 案，案經該勞動局進行訪談調查，並提請桃園市就業歧視評議
03 委員會108年12月25日第8次會議評議，經該會審定：「原告
04 違反性別工作平等法第13條第1項後段、第2項規定成立」，
05 被告乃以原告違反性別工作平等法第13條第1項後段及第2項
06 規定，以109年1月20日府勞條字第1090014136號裁處書（下
07 稱原處分），依同法第38條之1第2項及第3項規定，各處罰
08 鍰新臺幣（下同）10萬元，合計共20萬元，並公布原告名稱
09 及負責人姓名。原告不服，提起訴願亦遭駁回，遂提起本件
10 行政訴訟。

11 二、本件原告主張：

12 （一）關於108年5月16日事件：申訴人李女及謝員均為原告派
13 駐在要派單位捷盟物流行銷股份有限公司（下稱捷盟公司）
14 零散區之理貨作業員。李女在2樓作業區工作，謝員在1
15 樓補貨區工作。李女於108年5月16日向原告主管反映昨
16 日在其置物櫃拿取東西時，感覺臀部被謝員故意觸碰，原
17 告旋即向捷盟公司調閱監視錄影畫面，陪同李女反覆查看
18 外，認定畫面內容顯示為李女站在自己置物櫃前，而謝員
19 往外走，此時有另一人欲進入置物間，因空間狹小，故謝
20 員反射性動作為要閃避，致不小心碰到李女。當時所有看
21 過錄影畫面者，均一致無異議認為謝員並非故意碰觸到李
22 女，李女也自認為應是誤會，故撤回申訴。是以該次職場
23 性騷擾情事，以不成立職場性騷擾結案，故原告並無「於
24 108年5月16日知悉所僱員工反映遭遇職場性騷擾情事，無
25 積極作為」之情事。

26 （二）關於108年7月8日事件：

27 1. 申訴人於同年7月8日向原告反映表示，於7月6日（註：李反

01 申訴於7月4日)下午3點多休息時間時，於要派單位捷盟公
02 司員工休息室內，遭謝員蓄意碰觸。原告調查人員林合賢
03 、傅青雲進行了解，認為當日李女與其他同仁(30人以上
04)，坐在休息室內休息，而謝員從李女後方經過，李女當
05 下對其大聲斥責「你又碰到我了」，謝員表示並無碰觸到
06 李女，可能是洗完手後水滴濺飛導致誤會，但李女不接受
07 。因案發當時休息室內並無監視器，也無目擊證人看到，
08 且謝員又堅決否認，且依常理，如係故意要碰觸性騷擾，
09 理應選擇人煙稀少處，以利遂行，豈會選在休息室內眾目
10 睽睽下為之；故原告實難僅憑李女片面單一指述，即妄認
11 謝員對其犯有碰觸職場性騷擾情事。

12 2.原告為求慎重，又於當晚召集李女、謝員、主管傅青雲，
13 進行調查及調解。李女當時表示要7萬元和解，惟謝員堅
14 決否認，表示絕無性騷擾之行為，無法接受該和解條件，
15 李女則表示要尋求法律處理。次日原告又再詢問當時休息
16 室的多位同仁，均無人目擊謝員有碰觸到李女之情事，故
17 原告實無法有證據的判定為性騷擾行為。原告乃再三要求
18 謝員不得靠近李女，並將2人工作地點分開為1樓及2樓
19 ，因原告只有一個捷盟公司之工作場地，故將伊等分在樓
20 上樓下工作已是最大隔離辦法，並將2人置物櫃隔離為不
21 同處所，指示謝員無需至休息室點名。

22 3.隨後原告指派助理彭翊念陪同李女前往警察局報案，此後
23 雙方已進入司法程序，故原告即告知雙方應靜待司法調查
24 處理。足見上開事實經過可證原告至為積極處理本案，並
25 無不積極處理之情。且謝員涉嫌違反性騷擾防治法案件，
26 業已於109年3月31日經臺灣桃園地方檢察署(下稱桃園
27 地檢署)檢察官108年度偵字第24783號不起訴處分在案

01

。

02 (三) 嗣後原告收到警察局函，說明李女對原告提出申訴，希望
03 原告再調查，故原告又先後於108年7月24日(2次)、7
04 月26日、9月25日、10月16日(2次)、10月25日等7次
05 進行開會調查。惟調查結果仍認為無證據可認有性騷擾情
06 事，原告也將調查結果交付告知李女，並有請李女於其上
07 簽名，惟其拒絕簽名。

08 (四) 又原告前經被告所屬勞動局調查約談時，係委由林明昌前
09 往說明，因林明昌對於原告相關事務了解有限，故而有些
10 回答說明並非正確。而原告確實於105年8月2日成立時
11 ，即將職場性騷擾申訴懲戒依規定訂定宣導並公告，且不
12 定時在月會中重複宣導。且原告亦已將性騷擾防制措施、
13 申訴及懲戒辦法補陳予被告在案等語。並聲明：訴願決定
14 及原處分均撤銷。

15 三、被告則以：

16 (一) 原告係違反性別工作平等法第13條第2項規定，依目前實
17 務見解，該法規係要求雇主於知悉員工有遭受性騷擾之情
18 形時，雇主當下需採取立即有效之糾正及補救措施，至於
19 申訴事件是否為性騷擾事件，與原告是否違反上開規定無
20 涉。換言之，縱嗣後經司法檢調機關查明申訴事件並未有
21 為性騷擾之行為，仍不影響原告本件違章行為之成立，蓋
22 上開規定並非要求原告擔任審判者之角色，究明申訴人遭
23 受性騷擾事件之真偽，而是透過公平公正、尊重的處理態
24 度，即時設身處地主動關懷，並採取具體有效之措施，積
25 極保護勞工並提供友善安全之職場環境，原告於知悉性騷
26 擾行為發生時，「糾正及補救」必須「立即」為之，且該
27 作為須足以給予申訴人完善之保障，是雇主知悉性騷擾行

01 為發生時，自應主動介入調查以確認事件之始末，並以「
02 假設所指控之性騷擾存在」為前題，提供未來防範之措施
03 。若原告僅陳稱：無性騷擾存在，而無立即之作為，亦或
04 原告以口頭要求謝員不得再靠近李女，然謝員於休息時或
05 打卡時仍有機會接觸李女，即難認已符合該項規定，準此
06 ，原告率然以李女未遭受性騷擾為由，未採取立即有效之
07 糾正及補救措施，顯非適法。

08 (二) 關於108年5月16日事件：由108年7月24日之職場性騷擾處
09 理案訪談紀錄、證人傅青雲之證詞，可知原告在獲悉申訴
10 人第1次遭受謝員騷擾後，並未基於即時設身處地主動關
11 懷，並採取具體有效之措施，積極保護勞工並提供友善安
12 全之職場環境，反係對於李女之性騷擾申訴，採取質疑、
13 懷疑之態度，並僅調閱監視器畫面，而無後續作為，令李
14 女遭受不平等對待僅能隱忍。原告卻曲解為李女並無意見
15 而結案，毫無性別平等意識，益證原告獲悉員工發生性騷
16 擾事件，原告確實未採取立即有效之糾正及補救措施。

17 (三) 關於108年7月8日事件：李女於108年7月8日向原告
18 表示再次遭受謝員性騷擾之情事，原告當下未採取任何作
19 為，僅於同年7月24日召開協調會，協調不成後，遲至同
20 年9月25日始成立調查委員會展開調查，足證原告未採取
21 立即有效之糾正及補救措施。

22 (四) 原告屬僱用員工30人以上之公司，於性別工作平等法之申
23 訴案件個案訪談時，林明昌自承並未訂定性騷擾防治辦法
24 ，嗣主張於105年8月2日已制定相關辦法，除無相關書
25 面資料可證已持續將該辦法公開揭示外；李女於訪談時，
26 亦稱其於108年9月16日前2日才發現原告在公告欄貼申
27 訴管道，之前未曾看過。又林明昌身為原告實際管理者，

01 負責工作現場管理與人事事務，竟不清楚原告是否有訂性
02 騷擾防治及管理辦法，更遑論其他員工均能知曉。另原告
03 於108年12月9日將其所訂性騷擾防治辦法送被告，卻仍
04 未能證明其於受檢前，已依法在工作場所顯著之處公告性
05 騷擾防治辦法，及已印發予各受僱者，亦無相關書面資料
06 可證其已持續將該辦法公開揭示，是原告違反性別工作平
07 等法第13條第1項規定，洵堪認定等語，資為抗辯。並聲
08 明：駁回原告之訴。

09 四、上開事實概要欄所述之事實，除下述爭點外，其餘為兩造所
10 不爭執，並有原告108年7月24日訪談紀錄、108年7月26
11 日調解紀錄、108年9月25日成立性騷擾處理委員會紀錄、
12 108年10月16日召開性騷擾處理委員會會議紀錄、108年10
13 月25日職場性騷擾案決議（見原處分卷第47至53頁）、李女
14 108年10月29日申訴書（見同上卷第1頁）、108年11月12
15 日桃園市性別工作平等申訴案件個案訪談紀錄（見同上卷第
16 41至43頁）、被告性別工作平等會審定書（見同上卷第68至
17 71頁）、被告召開108年度第8次性別工作平等會會議紀錄（
18 （同上卷第85至88頁）、原處分（見本院卷第75至79頁）、
19 訴願決定（見同上卷第27至45頁）附卷可稽，洵堪認定。經
20 核兩造之陳述，本件爭點厥為：被告以原告僱用員工30人以
21 上，未依性別工作平等法第13條第1項規定，訂定性騷擾防
22 治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示；復對員
23 工李女反映之職場性騷擾事件，未採取立即有效之補正措施
24 ，依同法第38條之1第2項及第3項規定，以原處分各處罰鍰
25 10萬元，合計共20萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，是
26 否合法有據？

27 五、本院之判斷：

01 (一) 按性別工作平等法第1條規定：「為保障性別工作權之平
02 等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精
03 神，爰制定本法。」第3條第3款規定：「本法用詞，定義
04 如下：三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關
05 。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事
06 務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第8
07 條、第9條、第12條、第13條、第18條、第19條及第36條
08 規定之雇主。」第12條規定：「(第1項)本法所稱性騷
09 擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任
10 何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對
11 其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干
12 擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對
13 受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性
14 別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或
15 分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條
16 件。(第2項)前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發
17 生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行
18 為及相對人之認知等具體事實為之。」第13條規定：「(第
19 第1項)雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30
20 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並
21 在工作場所公開揭示。(第2項)雇主於知悉前條性騷擾
22 之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。第1項性
23 騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管
24 機關定之。」第38條之1第2項及第3項規定：「(第2
25 項)雇主違反第13條第1項後段、第2項規定者，處新臺
26 幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。(第3項)有前2項規定
27 行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期

01 令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

02 (二) 次按依性別工作平等法第13條第3項規定授權訂定之「工
03 作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第2條
04 規定：「僱用受僱者30人以上之雇主，應依本準則訂定性
05 騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處
06 公告及印發各受僱者。」第3條規定：「雇主應提供受僱
07 者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾
08 正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。」第4
09 條規定：「性騷擾防治措施應包括下列事項：一、實施防
10 治性騷擾之教育訓練。二、頒布禁止工作場所性騷擾之書
11 面聲明。三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人
12 員或單位負責。四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免
13 於遭受任何報復或其他不利之待遇。五、對調查屬實行為
14 人之懲戒處理方式。」第5條規定：「雇主應設置處理性
15 騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將
16 相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。」第6條第1項
17 規定：「性騷擾之申訴得以言詞或書面提出……。」第7
18 條第1項及第2項規定：「(第1項) 雇主處理性騷擾之申
19 訴，應以不公開方式為之。(第2項) 雇主為處理前項之
20 申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，
21 並應注意委員性別之相當比例。」第10條規定：「申訴處
22 理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之
23 建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及
24 雇主。」

25 (三) 又按性別工作平等法第13條第2項規定，雇主於知悉受僱
26 者有遭受性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措
27 施，其目的在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱

01 者無受職場性騷擾疑慮之工作環境，以保障地位上居於弱
02 勢之受僱者人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之公平，
03 期能達到本法保障性別工作權之平等、消除性別歧視、促
04 進性別地位實質平等之立法目的，此係法律所明文課予雇
05 主有防治受僱者受性騷擾之義務，並訂有罰則以防雇主怠
06 於踐行此一義務。又所謂立即有效之糾正及補救措施，當
07 指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效
08 」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形；是
09 所謂糾正及補救，自應包括雇主知悉性騷擾行為發生時，
10 主動介入調查以確認事件之始末，以及調查完成後設處被
11 性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，給予完善之保障
12 ，以免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作
13 環境，並進而促使所有受僱者均有免受職場性騷擾疑慮之
14 工作環境，方與前揭立法目的相符。惟若雇主於受理性騷
15 擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關
16 懷，並採取適當之解決措施，以免被性騷擾者處於具敵意
17 性、脅迫性或冒犯性之工作環境，自不得逕認已符合該項
18 規定。

19 (四) 本件申訴人李女於108年5月16日，向原告反映遭其員工謝
20 員為碰觸臀部之性騷擾行為部分，原告主張其立即向捷盟
21 公司調閱監視錄影畫面反覆查看後，認為因置物櫃空間狹
22 小，謝員並非故意碰觸到李女，李女亦認同此結論而撤回
23 申訴，故此次職場性騷擾事件，以不成立結案，原告並無
24 知悉所僱員工反映遭遇職場性騷擾情事，無積極作為之情
25 事云云。經查，原告於李女於108年5月16日反映後確於翌
26 日向捷盟公司調閱監視錄影畫面，由原告主管林合賢、捷
27 盟公司主任吳聲廣陪同李女查看，為兩告所不爭執，且有

01 證人吳聲廣、傅青雲於本院110年2月2日準備程序證述明
02 確（見本院卷第147至157頁）。惟依李女書寫之職場性騷
03 擾詳細說明及接受訪談紀錄所載，原告人員查看監視錄影
04 畫面後一直說服李女接受謝員不小必碰觸之事實，李女只
05 好隱忍（見原處分卷第7、8、47頁）。又遍查本案卷證資
06 料，並無李女認同謝員並非故意，同意撤回本次性騷擾事
07 件申訴之情，原告此部分主張，並無憑據，難以採認。再
08 者，性別工作平等法第13條第2項規定之立法意旨，係課
09 以雇主防治性騷擾行為之責任，雇主於知悉性騷擾之情形
10 時，應採取立即有效之糾正及補救措施，期藉以提供受僱
11 人免受性騷擾之工作環境，以免侵害受僱者之人格尊嚴、
12 人身自由或影響其工作表現。所謂「立即有效之糾正及補
13 救措施」，應包括雇主知悉性騷擾行為發生時，主動介入
14 調查以確認事件之始末，即啟動相關機制，此一機制並非
15 要求雇主擔任審判者之角色，究明性騷擾事件之真偽，而
16 是透過公平公正、尊重的處理態度，即時設身處地主動關
17 懷，並採取具體有效之措施，積極保護勞工並提供友善安
18 全之職場環境，方與前揭立法目的相符。換言之，縱然嗣
19 後經司法檢調機關查明被申訴人對於申訴人並「未」有為
20 性騷擾之行為屬實，仍不影響雇主違章行為之成立。依證
21 人傅青雲到庭證稱：「（問：公司調閱完監視器畫面後，
22 有做什麼處理嗎？）我事後聽到說他們3個人一起看監視
23 畫面後，就覺得謝男只是經過而已，不是像她所說謝男是
24 故意摸她的，後來就沒有後續了。」等語（見本院卷第15
25 4、155頁之110年2月2日準備程序筆錄）。另衡諸李女於
26 108年7月24日接受訪談表示：「第1次發生我明知他蓄意
27 ，但只能隱忍，可是發生第2次我已忍無可忍」等語（見

01 原處分卷第47頁之職場性騷擾處理案訪談紀錄），顯見原
02 告在獲悉李女反映遭受謝員性騷擾後，雖有進行調查，然
03 基於謝男並非故意碰觸李女臀部之主觀認定，曲解申訴人
04 無意見而結案，並未基於即時設身處地主動關懷，並採取
05 具體有效之措施，積極保護勞工並提供友善安全之職場環
06 境。基此，李女指訴謝員於108年5月16日碰觸其臀部，涉
07 嫌違反性騷擾防治法第25條第1項性騷擾罪嫌，雖經桃園
08 地檢署檢察官以證據不足為由為不起訴處分，固據本院調
09 取該署108年度偵字第24783號偵查卷宗核閱屬實，然依前
10 開說明，仍無礙原告違反性別工作平等法第13條第2項規
11 定。

12 (五) 關於108年7月8日性騷擾事件部分，原告雖主張其成立
13 職場性騷擾調查處理委員會展開調查、採取將申訴人李女
14 與謝員休息場所分開等措施與作為云云。然查，證人傅青
15 雲到庭證述略以：公司有指示謝員不要再靠近李女，其動
16 線要維持在1樓；但因為食物不能帶到工作現場，所以謝
17 員還是會上樓去休息室拿飲食物品，李女仍與謝員會在2
18 樓休息室碰面等語（見本院卷第157至160頁之110年2月2
19 日準備程序筆錄），顯見原告並未有效隔離李女及謝員。
20 又申訴人李女於108年7月8日向原告反映其再次遭受謝員
21 為性騷擾行為，惟原告當下未採取任何作為，至同年7月
22 24日始由經理林明昌訪談李女及謝員（見原處分卷第47至
23 49頁之訪談紀錄）；於同年7月26日進行調解（見同上卷
24 第49頁之調解紀錄）。雙方調解不成後，原告遲至同年9
25 月25日始成立調查委員會展開調查（見同上卷第50頁之開
26 會紀錄），於同年10月16日進行訪談，於同年10月25日以
27 兩造陳述各自成理，因證據不足，無法為任何懲戒及處理

01 ，調查委員會決議結案（見同上卷第51至53頁之開會紀錄
02 ），有上開資料影本附卷可稽。如前所述，性別工作平等
03 法課予雇主性騷擾防制義務，並非要求雇主擔任審判者之
04 角色，究明性騷擾事件之真偽，而設身處地主動關懷，並
05 採取具體有效之措施，積極保護勞工並提供友善安全之職
06 場環境，依前開所述，原告顯未採取立即有效之糾正及補
07 救措施，被告對此審認原告違反性別工作平等法第13條第
08 2項規定，依同法第38條之1第2項及第3項規定所為之裁罰
09 ，並公布原告名稱及負責人姓名，於法並無不合。

10 （六）又查原告為僱用員工30人以上之公司（見原處分卷第58頁
11 之全國勞工行政資訊管理整合應用系統），依性別工作平
12 等法第13條第1項規定，應訂定性騷擾防治措施、申訴及
13 懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。然原告於本件行為時
14 並未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，業據原告經
15 理林明昌於被告進行調查時陳述明確（見原處分卷第41至
16 43頁之訪談紀錄）。原告雖主張早於105年間已制定該辦
17 法，且林明昌對於相關事務了解有限，故其回答說明並非
18 正確云云，然未提出任何事證資料以證其實。另林明昌為
19 原告公司經理，亦為實際管理者，負責現場管理及人事事
20 務（見上開訪談紀錄所載）；且原告就李女之申訴所為之
21 訪談、調解，嗣成立性騷擾調查委員會所為調查，均由林
22 明昌參與並擔任主席（見同上卷第47至52頁之開會紀錄）
23 ，原告上開主張，顯違反常理，委無足採。況林明昌身為
24 原告公司實際管理者，負責原告公司現場管理與人事部分
25 ，若仍不清楚原告是否有訂性騷擾防治、申訴及管理辦法
26 ，更遑論其他員工，益徵原告並未在工作場所顯著之處公
27 告前述辦法，及已印發予各受僱者，是原告違反性別工作

01 平等法第13條第1項規定，洵堪認定。至證人傅青雲、彭
02 翊念雖均證稱在員工休息室之佈告欄有看見防制性騷擾之
03 宣傳文件（見本院110年2月2日準備程序筆錄），然其員
04 工休息室為捷盟公司提供原告及其他協力廠商所共用，為
05 證人吳聲廣證述明確（見同上準備程序筆錄），尚難認定
06 係原告所制定。且依原告事後提出之公告，其上僅載明申
07 訴電子信箱及電話（見原處分卷第58頁），與工作場所性
08 騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第4條、第5條規定
09 之內容相差甚多，核與性別工作平等法第13條第1項規範
10 之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法有間，自難以此作為
11 有利於原告之認定。

12 （七）綜合以上各節以析，原告僱用員工30人以上，未依性別工
13 作平等法第13條第1項規定，訂定性騷擾防治措施、申訴
14 及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。另原告於明知有本
15 件職場性騷擾事件後，未立即採取適當有效之糾正及補救
16 措施，核其所為已違反性別工作平等法第13條第2項、第
17 3項之規定。被告依同法第38條之1第2項及第3項規定，各
18 處最低罰鍰10萬元，合計20萬元，並公布原告名稱及負責
19 人姓名，請原告立即改善之行政處分，於法並無不合，亦
20 無裁量濫用或裁量怠惰之情事。

21 六、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，原處分並無違誤，訴
22 願決定遞予維持，亦無不合，原告徒執前詞，訴請撤銷，為
23 無理由，應予駁回。

24 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
25 果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

26 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
27 1項前段，判決如主文。

01 中 華 民 國 110 年 5 月 6 日

02 臺北高等行政法院第四庭

03 審判長法官 畢乃俊

04 法官 彭康凡

05 法官 侯志融

06 一、上為正本係照原本作成。

07 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
08 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判
09 決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

10 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
11 訟法第241條之1第1項前段）

12 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
13 條第1項但書、第2項）

14

15 得不委任律師為訴訟
16 代理人之情形

所 需 要 件

17

18 (一)符合右列情形之一
19 者，得不委任律師
20 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。

21

22

23

24

25

26

27 (二)非律師具有右列情

1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、

01 形之一，經最高行
02 政法院認為適當者
03 ，亦得為上訴審訴
04 訟代理人

- 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。

11 是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴
12 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
13 文書影本及委任書。

15 中 華 民 國 110 年 5 月 6 日

16 書記官 徐偉倫