

臺北高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@109年度訴字第

109年12月24日辯論終結

原告 黃○源即○○文理語文短期補習班

被告 新北市政府

代表人 侯友宜(市長)

訴訟代理人 劉姵含

黃月英

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109年4月8日勞動法訴二字第1080026171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：

甲(姓名年籍資料詳卷)於民國101年11月1日至108年6月28日受僱原告擔任導師職務。甲以其在職期間遭丁姓主管(下稱丁主任)多次言詞性騷擾，原告知悉後未採取立即有效的糾正及補救措施，向被告所屬勞工局提出申訴。經被告職權調查，並提請108年9月17日新北市就業歧視評議委員會第11屆第6次會議評議審定：「違反性別工作平等法第13條第2項規定成立」，被告乃於108年10月3日以新北府勞業字第1081166759號性別工作平等法罰鍰裁處書裁處原告罰鍰新臺幣(下同)10萬元，並公布姓名，命立即改善(下稱原處分)。原告不服，經訴願決定駁回後，提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

01 (一)原處分認定甲於108年4月19日向原告提出性騷擾申訴，並非
02 事實。因甲於108年1月9日已表示不參加招生發傳單工作，
03 原告也已同意。在甲未參加發傳單活動的情況下，不存在甲
04 因108年5月間要發傳單，不想再遭丁主任言詞性騷擾，而於
05 108年4月19日向原告提出性騷擾申訴的可能。甲於108年4月
06 19日僅是向原告反應班務事項，甲對丁主任的不滿是其他方
07 面，與丁主任對甲穿著衣服風格的評價無關。甲與丁主任均
08 為女性，甲沒有清楚說明要對丁主任的言詞提出申訴。原告
09 事後有與丁主任溝通。丁主任就甲所述情形回答沒印象，如
10 有也是開玩笑，但以後會注意用語等等。故原告絕非沒有積
11 極處理。

12 (二)原告、甲與丁主任於108年5月20日的對話，甲未提及108年4
13 月19日有爭執丁主任對其言詞性騷擾情況，也沒有詢問原告
14 要如何處理。由此可見甲於108年4月19日沒有要原告處理丁
15 主任言詞性騷擾的事。原告、甲與丁主任於108年6月3日談
16 話中，甲曾提到：「當然我自己穿衣服有我自己的風格……
17 我總是聽到你裙子怎麼不穿短一點……」等等，原告接話開
18 玩笑時，丁主任也接話說那只是開玩笑的話，當時甲也沒有
19 要求原告處理，而是改討論其他事情。在此情形下，實難認
20 定甲有提出性騷擾申訴。後來108年6月10日、13日原告與甲
21 談話時，甲未提任何丁主任言語性騷擾的事。甲於108年6月
22 16日向原告明確提出性騷擾申訴後，原告立即請甲補正書面
23 申訴文件，並組成委員會調查，積極處理。以上均可佐證甲
24 於108年4月19日確未提出性騷擾申訴，而是於同年6月16日
25 始提出。

26 (三)甲於108年6月18日委員會第1次訪談時表示：其於108年6月
27 3日正式向原告告知丁主任的騷擾行為等等。但甲於108年

01 6月26日又稱：其表達希望換單位那次，是第1次私下向原告
02 反應，但那次沒有講出來，只說對人際問題感到困擾，希望
03 可以調離原職，到4月19日才第1次完整告知原告關於丁主任
04 的言行，再來就是6月3日第2次告知等等。甲於108年4月 19
05 日第1次私下找原告，甲先稱第1次沒講出來，後又稱4月 19
06 日有完整告訴原告關於丁主任的言行，明顯前後矛盾。甲對
07 於遭丁主任言詞性騷擾的時間也陳述不一。以上均顯示甲的
08 說詞不可信。被告聽信甲的片面之詞，違反行政程序法第43
09 條應公平調查證據的規定。

10 (四)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

11 三、被告答辯及聲明：

12 (一)依甲於108年7月3日的訪談紀錄記載，丁主任於甲至鄰近國
13 小發放補習班傳單時，告知甲：「裙子穿短一點啊……衣服
14 拉低一點啊…」，造成甲不舒服感受，甲於108年4月19日即
15 告知原告前開情事，亦於同年6月3日向原告及丁主任再次反
16 應上述情事，但原告直至甲於6月16日向原告表示應採取糾
17 正及補救措施後，原告才允諾向教育局瞭解，6月18日才有
18 調查委員向甲瞭解事發經過。原告於108年7月18日的訪談紀
19 錄也顯示，甲於4月19日就反應丁主任於招生活動時，會對
20 甲說要穿得辣一點等，原告事後有提醒丁主任講話應注意用
21 詞等等。又依原告提供的性騷擾事件申訴調查報告書，甲表
22 示於4月19日即正式告知原告遭丁主任言詞性騷擾。以上均
23 顯示原告早於108年4月19日即知悉丁主任對甲可能涉及言詞
24 性騷擾，卻未採取立即有效的糾正及補救措施，已違反性別
25 工作平等法第13條第2項規定。

26 (二)依一般社會通念，甲指稱丁主任所言內容，有物化女性的性
27 別歧視意涵，依性別工作平等法第12條第1項第1款規定，屬

01 言詞性騷擾行為。甲於108年4月19日告知原告有關丁主任言
02 詞內容，應足使原告知悉應採取立即有效的糾正及補救措施
03 ，避免甲持續處於敵意環境中。但原告僅口頭要求丁主任注
04 意言詞，直至甲於6月16日要求採取糾正及補救措施後，原
05 告始處理甲的申訴，並組成調查委員會，距離4月19日知悉
06 時點已近2個月，且無關懷甲的舉措，實難認符合性別工作
07 平等法第13條第2項所稱「立即」有效糾正及補救措施的規
08 定。

09 (三)聲明：原告之訴駁回。

10 四、前開事實概要欄所載事實，除後述爭點外，餘為當事人所不
11 爭執，且有新北市短期補習班立案證書、原告與甲的勞動契
12 約（本院卷第189、403-406頁）、甲的申訴書、甲於108年7
13 月3日在被告的訪談紀錄、原告於108年7月18日在被告的訪
14 談紀錄（原處分卷1第1-9頁）、新北市就業歧視評議委員會
15 108年10月3日審定書、原處分及訴願決定（原處分卷2第1-2
16 7頁）等可以證明，足以認定。本件爭點為：原告是否違反
17 性別平等工作法第13條第2項規定？

18 五、本院的判斷：

19 (一)應適用的法律及說明：

20 1.性別工作平等法第1條規定：「為保障性別工作權之平等，
21 貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰
22 制定本法。」第12條規定：「（第1項）本法所稱性騷擾，
23 謂下列2款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以
24 性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵
25 意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊
26 嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職
27 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

01 行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬
02 、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。（第2項）前項
03 性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、
04 當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體
05 事實為之。」第13條第2項規定：「雇主於知悉前條性騷擾
06 之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」第38條之
07 1第2項及第3項規定：「（第2項）雇主違反第13條……第2
08 項規定者，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。（第3項
09 ）有前2項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人
10 姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

11 2. 依性別工作平等法第12條第1項第1款規定，受僱者於執行職
12 務過程中，遭遇任何具有性意味或性別歧視的言詞或行為，
13 造成敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，致侵犯或干擾其
14 人格尊嚴者，即屬該法所規範的性騷擾。又同法第13條規定
15 課予雇主事前預防（第1項）及事後改善、補救（第2項）的
16 義務。就事後改善、補救義務部分，目的在使雇主於知悉有
17 性騷擾情事時，須立即採取有效行動，啟動調查處理機制，
18 以審慎的態度，查知實情，瞭解原委；同時對受害人給予合
19 理的補救措施，改善工作環境，或建立標準作業流程，避免
20 受害者遭報復或持續處於有受性騷擾之虞的工作環境；並於
21 確認屬性騷擾後，給予行為人必要的懲戒或處理。雇主所應
22 採行的改善及補救措施，並非直到申訴處理完畢後才進行，
23 亦不以雇主所知悉的情事應經調查確定該當性騷擾的構成要
24 件為前提。只要雇主依一般客觀合理的判斷，足已知悉或可
25 得知悉受僱者於執行職務時遭受性騷擾，即應啟動調查程序
26 ，對受害者個人及其所處的工作環境採取有效的糾正及補救
27 措施。僅於雇主對受僱者於執行職務時遭受性騷擾乙節，毫

01 無知悉可能，始難期待其得採取任何糾正或補救措施。至雇
02 主採取的糾正及補救措施是否立即、有效，非單純以被性騷
03 擾者的主觀感受為據，且不以被性騷擾者是否已離開工作環
04 境而有差別，應依個案情節、期待可能性及其行業屬性，按
05 社會一般通念客觀判斷。

06 (二)原告已違反性別平等工作法第13條第2項規定：

07 1.有關證據及內容：

08 (1)甲於108年6月24日就業歧視申訴書記載：「勞方（即甲）於
09 108年4月19日初次向雇主（即原告，下同）告知丁姓主管（
10 即丁主任，下同）的不適當言行，表示招生活動時要我裙子
11 穿短一點，衣服拉低一點……等言詞，雇主並未對該情形有
12 任何回應，並說我的工作表現不良，6月3日我於丁姓主管及
13 雇主面前再次申訴，丁姓主管並未答覆，雇主反應這是開玩
14 笑的話，當下並未對該名主管行為有任何詢問及糾正，亦無
15 回覆後續之處置，6月10日我提醒雇主有責任提供安全的工作
16 環境，雇主未有表示，6月16日下午傳line給雇主，要求
17 採取糾正及補救措施，雇主才回覆上次已提醒丁姓主管注意
18 用詞，問我還要怎麼樣，我表示依法處理，6月17日雇主指
19 示邱姓主任及依嬋導師擔任調查委員，展開調查……」等等
20 （原處分卷1第2頁）。

21 (2)甲於108年7月3日接受被告訪談時也陳述：丁主任於甲至鄰
22 近國小發放補習班傳單時，告知甲：「裙子穿短一點啊……
23 衣服拉低一點啊……」等言詞，造成甲不舒服感受；甲於10
24 8年4月19日即告知原告前開情事，當時原告沒有處理，反而
25 說甲工作表現不好；108年5月20日原告告知甲下學期要降職
26 為副班導，請甲考慮一下，甲於108年6月3日拒絕，因當時
27 丁主任也在場，於是甲再次向原告反應丁主任於招生時要求

01 甲裙子穿短一點，衣服拉低一點等，原告聽完只說那是開玩
02 笑的；甲於6月10日提醒原告應提供安全的工作環境給員工
03 ，並於6月16日傳line給原告，要求採取糾正及補救措施，
04 原告則表示待詢問教育局後處理等等（原處分卷1第4頁）。

05 (3)原告於108年7月3日接受性騷擾調查小組訪談時亦稱：108年
06 4月19日甲雖然主動找他，但當天談論的許多內容是甲與主
07 管相處的問題，而非單指性騷擾事件，對於性騷擾事件，甲
08 提到主管沒有重視甲的建議，導致甲不想配合發傳單，加上
09 主管說穿辣一點，讓甲更不想配合，此外，甲沒有表明要提
10 出申訴，因此他只有提醒主管往後注意用詞；108年6月3日
11 他與甲及丁主任共同溝通班務，甲再次提及不願意配合發傳
12 單是因為丁主任沒有採納甲的建議，甲又提到丁主任在甲來
13 協助時，會說甲衣服穿辣一點等，丁主任當下有回應這是玩
14 笑話，甲則認為這是甲不願配合來班協助活動的主因，溝通
15 到最後，甲還是沒有提到要申訴的事等等（本院卷第289頁
16 ）。

17 (4)原告於108年7月18日接受被告訪談時，對於被告詢問是在何
18 時及何狀況下知悉甲遭性騷擾的提問，原告答稱：108年4月
19 19日甲向原告反應丁主任於招生活動時，會對甲說要穿辣一
20 點，甲不想配合，當時甲未表示要提申訴，但原告事後有提
21 醒丁主任講話應注意用詞；甲另於108年6月3日原告及丁主
22 任在場時反應前開情事，丁主任向甲表示是玩笑話，甲當時
23 未表示欲提出申訴，一直到108年6月16日甲傳line要求依法
24 處理性騷擾事件，原告即組織調查委員會處理等等（原處分
25 卷1第8頁）。原告就此部分雖主張：當天受訪者非原告本人
26 ，而是原告所組性騷擾調查委員會委員邱媚雀，該次訪談中
27 ，邱媚雀對於「事業單位（包含主管、同事）是在何時？何

01 種情況下知道A女（即甲）遭受性騷擾」的回答內容並非邱
02 媚雀主動答覆，而是被告人員自行擷取原告於108年7月3日
03 接受性騷擾調查小組訪談內容填入，導致訪談紀錄對原告不
04 利等等。然而，邱媚雀到庭證稱：被告人員詢問該問題時，
05 她不知道如何回答、如何判斷申訴人提出申訴的時間點，且
06 她的認知是甲於108年6月間提出申訴，她就問被告人員，並
07 提出原告先前的訪談紀錄給被告人員看，被告人員說訪談紀
08 錄中有記載108年4月19日就提到相關內容了，應該就是這個
09 時間點，所以就在這次訪談紀錄中寫上這個時間點，108年7
10 月18日訪談紀錄中關於上述問題的記載沒有錯誤，沒有違背
11 她的意思等等（本院卷第353頁）。據此，邱媚雀代表原告
12 於108年7月18日接受被告訪談，對於原告在何時及何狀況下
13 知悉甲遭性騷擾之提問的答覆，應具可信性，且內容與原告
14 於108年7月3日接受性騷擾調查小組訪談時所述情形相當，
15 得為被告作成原處分時所參採。

16 (5)原告提出甲於108年6月3日與原告及丁主任交談的錄音譯文
17 顯示：「（甲）這麼多年來，還有一點讓我，我必須要講的
18 事……我自己穿衣服有我自己的風格，每次我來大班升小一
19 的時候，總是聽到，李老師你裙子怎麼不穿短一點，領子怎
20 麼不拉低一點，我今天DM發得好，家長願意拿，不是因為
21 我衣服穿得短、裙子穿得短……我知道現在招生有問題我願
22 意來幫忙，可是當我來到以後，接受到的是這樣子的東西，
23 說句實在的，一次兩次三次到最後我就選擇不要了……這樣
24 子的方式可能不是我要的配合方式，對。（原告）開玩笑的
25 時候。（丁主任）因為像李老師（即甲，下同）那只是個玩
26 笑話，可是假如說因為我覺得啦，我這樣聽下來，李老師，
27 其實啊，有很多的東西你說計不計較？那你說互不互相？我

01 覺得你今天，我不知道我這樣講話對不對？就是你今天來一
02 個公司，你假如什麼東西都要去追究這個是誰做出來？這個
03 是誰貢獻的？（甲）我從來沒有要這樣子……」等等（本院
04 卷第81頁）。

05 (6) 甲於108年6月16日與原告的line對話紀錄也顯示：「（甲）
06 ……另外我曾經跟主任（即原告，下同）反應過丁主任在工
07 作時間內對我做出的言詞性騷擾，並不是私下抱怨，希望主
08 任能夠採取糾正及補救措施……。（原告）你上次反應丁主
09 任言詞性騷擾時，丁主任也在，會後我也提醒他以後開會對
10 每個人用詞要注意，所以我不知道你指的糾正及補救措施是
11 ……，是指開會時提出來嗎？如果是，我下周2開會可以提
12 出來，請所有同仁注意。（甲）依法處理。（原告）我明天
13 早上去教育局詢問再跟你說」等等，有該對話紀錄可以證明
14 （原處分卷1第29-30頁）。

15 (7) 甲於109年10月28日準備程序中證稱：她在補習班擔任課輔
16 部導師，她最不能接受的是招生時，她去幫忙發傳單、要資
17 料，因為她取得的資料最多，丁主任就問是不是去找男性家
18 長取得資料，要她把衣服拉低一點、裙子穿短一點，這種情
19 形大概發生3次，都是發生在招生的時候，她是透過原告查
20 證該3次招生的時間，她也因此不想參與招生活動，但丁主
21 任反而說她有特權；她曾暗示丁主任她不喜歡上述言詞性騷
22 擾的行為，但107年招生時仍然發生；108年4月19日她告知
23 原告有關丁主任言詞性騷擾的情形，也表明她的感受，原告
24 應該可以理解她的申訴；108年6月3日的談話是發生在她被
25 通知降級為副導師後，當時原告對她有些指控，她要回應，
26 後來也有提到言詞性騷擾的事，但接著又繼續討論其他事情
27 等等（本院卷第357頁以下）。

01 2.綜合上開證據可知，原告早於108年4月19日即已知悉甲對丁
02 主任所為裙子穿短一點，衣服拉低一點等言論，感到不舒服
03 。由於此等言論有暗示甲憑藉穿著曝露，吸引異性，以利於
04 發送補習班廣告傳單的意涵，已涉及以物化女性、性別歧視
05 的言詞，造成甲處於敵意性或冒犯性的工作環境中，侵犯甲
06 的人格尊嚴，而屬於性騷擾的可能性，依性別工作平等法第
07 13條第2項規定，原告即應立即採取有效的糾正及補救措施
08 ，設身處地主動關懷，啟動調查處理機制，並採取適當解決
09 措施等等。又如上所述，原告應立即採取有效的糾正及補救
10 措施，不以甲明確表示申訴或完成申訴的形式要件為前提，
11 也不以原告經調查程序確認性騷擾是否成立為必要。原告對
12 於甲108年4月19日反應的性騷擾事件，未有任何立即的糾正
13 及補救措施，反而於原告108年6月3日再次反應時，表示丁
14 主任只是開玩笑等等，而未進一步採取有關調查，直至原告
15 108年6月16日以通訊軟體line通知原告有採取糾正及補救措
16 施的義務時，原告仍不清楚其於知悉甲108年4月19日反應的
17 性騷擾事件後，依性別工作平等法第13條第2項規定所負的
18 行政法上義務，遲至108年6月17日始正式組成委員會進行性
19 騷擾申訴的調查，遲誤近兩個月，客觀上已違反性別平等工
20 作法第13條第2項規定，而該當於同法第38條之1第2項及第3
21 項的處罰要件。原告雖主張：甲於108年4月19日告知原告的事
22 項眾多，只是過程中夾帶提及丁主任就甲女穿著的評述而已，
23 原告無法認知甲有提出性騷擾申訴之意等等，然而，違反
24 行政法上義務的處罰，除故意犯外，對於應注意、能注意
25 而不注意的過失犯，亦有處罰，此觀行政罰法第7條規定明
26 確。甲指摘丁主任所為前開性騷擾言論，已涉及物化女性、
27 性別歧視的言詞，一般理性且謹慎、小心的事業經營者，應

01 能注意及此，卻疏未注意，縱無違章故意，亦有過失，仍已
02 具備處罰的主觀責任要件。

03 3. 原告雖質疑甲對於何時提出申訴有多次陳述不一的情形，但
04 依上述證據顯示，甲確實於108年4月19日即曾告知原告有關
05 丁主任所為言詞性騷擾的情形。原告既已知悉，即應以謹慎
06 的態度面對，探求甲的感受與需求，立即採取糾正及補救措
07 施，而不以甲有明確表達追究或申訴之意為必要。甲於108
08 年6月3日再次提出丁主任言詞性騷擾情事時，原告仍未深究
09 ，僅以丁主任是玩笑話等，一語帶過，可見原告就此申訴事
10 件處理的輕忽，而未以審慎態度妥適處理。現原告拘泥於甲
11 究竟於何時明確提出申訴，應已誤解性別平等工作法第13條
12 第2項規定的立法目的，應不可採。原告主張：甲於108年4
13 月19日並未明確表達申訴之意等等，尚不能免除其應於108
14 年4月19日知悉性騷擾情事時立即採取改善及補救措施的行
15 政法上義務。又原告就甲對丁主任言詞性騷擾的指述真實性
16 亦有質疑，但這涉及性騷擾成立與否的認定問題，而性別平
17 等工作法第13條第2項規定雇主應採行改善及補救措施的義
18 務，並非以性騷擾成立為前提。由於性騷擾事件非經過一定
19 時日的調查難以認定，如一律等候調查結果再採取改善或補
20 救措施，則被害人在這段期間持續處於敵意性、脅迫性或冒
21 犯性的工作環境，其人格尊嚴或工作表現有持續受侵害或影
22 響的風險，應非性別平等工作法第13條第2項規定應「立即
23 」採取「有效」措施的立法意旨。故原告就甲對丁主任言詞
24 性騷擾的陳述如何不可採等等，亦不能免除其應於108年4月
25 19日知悉性騷擾情事時立即採取改善及補救措施的行政法上
26 義務。

27 4. 行政罰法第8條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責

01 任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」其立法理由表示
02 ：「一、本條係規定行為人因不瞭解法規之存在或適用，進
03 而不知其行為違反行政法上義務時，仍不得免除行政處罰責
04 任。然其可非難程度較低，故規定得按其情節減輕或免除其
05 處罰。二、……此部分實務上應由行政機關本於職權依具體
06 個案審酌衡量，加以裁斷。三、參考刑法第16條。」由此可
07 知，欲適用行政罰法第8條但書規定對違反行政法上義務的
08 行為人予以減輕或免除其處罰時，須以行為人有「不知法規
09 」存在為前提。而所謂「不知法規」，是指行為人不知法規
10 所「禁止」或「要求應為」的行為或不行為義務為何而言，
11 也就是學說上所稱的「禁止錯誤」或「欠缺違法性認識」，
12 而非指違反行政法上義務行為人必須要對自己的行為究竟是
13 違反哪一法規規定有所認知。所以，行為人如已知悉法規所
14 禁止或要求應為的行為義務為何，就該違反行政法上義務的
15 行為而言，行為人即已具備不法意識（違法性認識），應無
16 行政罰法第8條但書規定適用的餘地。至於所謂「按其情節
17 ，得減輕或免除其處罰」的情況，除可參酌刑法第16條「除
18 有正當理由而無法避免者外，不得因不知法律而免除刑事責
19 任。但按其情節，得減輕其刑」的規定外，亦可參考德國聯
20 邦普通法院刑事庭在卡特爾（Kartell）違反秩序罰法的裁
21 判中針對「無可避免性」所建立的判斷標準：「依行為人於
22 事件發生時所處情境、其個性、生活圈及職業圈應有的認知
23 ，推定對自己行為的違法理解，且雖經運用其精神上辨識力
24 ，或曾產生懷疑而經深入思考甚至必要時曾諮詢他人，仍無
25 法克服其錯誤時，便屬於所謂無從避免性。但按其應有的認
26 知理當知悉其行為違法時，仍應負責」（詳參吳庚、盛子龍
27 ，行政法之理論與實用，15版，頁467-468，三民，2018年7

01 月)。依甲與原告108年6月16日的line對話紀錄(原處分卷
02 1第29-30頁),原告對於甲明確告知雇主有採取糾正及補救
03 措施的義務時,原告仍不清楚甲所指為何,似不知其依性別
04 工作平等法第13條第2項規定所負的行政法上義務,而涉有
05 禁止錯誤。然而,原告經營補習班事業,聘僱員工、教師,
06 並招募學生營業,對其雇主及事業責任本應多方了解,且原
07 告非無管道透過專業諮詢尋求法律意見。再者,原告原已訂
08 有「學盟補習班性騷擾防治、申訴及調查處理措施」,其第
09 7點規定:「於知悉有性騷擾之情形時,應採取立即且有效
10 之糾正及補救措施,並注意下列事項:(一)保護被害人之權益
11 及隱私。(二)對所屬場域空間安全之維護及改善。(三)對行為人
12 之懲處。(四)其他防治及改善措施。」(原處分卷1第15頁)
13 故原告應無不知於其知悉性騷擾事件時,所應負行政法上義
14 務的可能,尚無不知法令的禁止錯誤問題,無行政罰法第8
15 條但書的適用,併予說明。

16 (三)本件判決基礎已經明確,兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料
17 經本院斟酌後,認與判決結果不生影響,無一一論述的必要
18 ,一併說明。

19 六、結論:原處分合法,訴願決定予以維持,亦無不合,原告訴
20 請撤銷為無理由,應予駁回。

21 中 華 民 國 110 年 1 月 28 日

22 臺北高等行政法院第七庭

23 審判長法官 許麗華

24 法官 梁哲瑋

25 法官 楊坤樵

26 一、上為正本係照原本作成。

27 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

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

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

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

07

08 得不委任律師為訴訟
09 代理人之情形

所 需 要 件

10

11 (一)符合右列情形之一
12 者，得不委任律師
13 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。

14

15

16

17

18

19

20 (二)非律師具有右列情
21 形之一，經最高行
22 政法院認為適當者
23 ，亦得為上訴審訴
24 訟代理人

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。
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

25

26

27

01
02
03
04
05
06
07
08
09

| | |
|---|------------------------------|
| | 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。 | |

中 華 民 國 110 年 1 月 28 日
書 記 官 高 郁 婷