

／ 優 惠 情 報 站 ／

義大皇家酒店&義大天悅飯店『2023年度商務特約計畫』

- 優惠日期 / 自112年1月1日起開始至112年12月31日止
- 優惠方案 / 住宿依每日彈性房價9折特約價優惠，並可視住房率享房型免費升等。
- 訂房業務聯絡電話 / (1)07-6568166 # 51210(洽林雍桓業務副協理)  
(2)07-6568166 # 51112(洽郭靜玲業務助理)
- 網 址 / (1)義大皇家酒店網址：<http://www.edaroyal.com.tw/>  
(2)義大天悅飯店網址：<http://www.edaskylark.com.tw/>

2023年度BMW MINI高雄汎德企業客戶銷售專屬禮遇優惠

- 優惠日期 / 自112年1月1日起開始至112年12月31日止
- 優惠方案 / 本會會員出示律師證購買BMW或MINI享有專屬購車及售後保養禮遇。
- 地 址 / 高雄市前鎮區新生路206號
- 聯絡電話 / 07-8220999 # 212



# 高雄律師會訊

## 壬寅之虎躍新程

雙月號

111-11/12月

感謝高律書法社陳富勇律師墨寶

行政院新聞局局版高誌字第59號 中華郵政南台字第132號執照登記為雜誌類

發行人：黃奉彬

發行所：社團法人高雄律師公會

地 址：高雄市前金區市中一路171號2樓

電 話：(07) 215-4892 215-4893

傳 真：(07) 281-0228

第十五屆律師會訊編輯委員會

審稿委員：黃奉彬、劉思龍、林夙慧、李偉如、石繼志、宋明政

編輯委員：楊宜樑、李亭萱、林怡廷、胡高誠、梁志偉、朱萱諭、蔡涵如、張瑋珊、王芊智、趙禹任、蔡育欣、孫嘉佑、徐鼎盛、蘇琬婷、陳秉宏、陳欣怡、陳思潔、陳韋樵、陳冠宇、蔡詠晴、王俊凱、邱敬瀚

總編輯：林信宏

雙月刊：111年12月31日出版

印刷者：奇威文化事業有限公司

地 址：高雄市鼓山區裕興路160號



## 1 理事長的話

## 本月動態

### 2 活動訊息

## 法學法令

- |                     |     |
|---------------------|-----|
| 13 最高法院民事裁判要旨 ..... | 朱萱諭 |
| 18 最高法院刑事裁判要旨 ..... | 趙禹任 |
| 21 最高行政法院裁判要旨 ..... | 陳秉宏 |
| 27 修法動向 .....       | 徐鼎盛 |

## 司法新聞

- |                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| 28 立院三讀通過刑訴法修正案 完善保安處分程序權保障等多則 ..... | 蔡涵如 |
|--------------------------------------|-----|

## 專題系列 - 性別法律

- |                                      |         |
|--------------------------------------|---------|
| 31 性工法雇主責任之困境 - 談性騷擾防治之難題 .....      | 郭玲惠     |
| 38 性別工作平等法上雇主性騷擾防治義務之實務發展 .....      | 侯岳宏     |
| 46 多元分治的性騷擾防治困境 (上) .....            | 陳竹上     |
| 54 性別平權與性別暴力防治 .....                 | 廖書雯     |
| 59 淺談性騷擾防治三法之適用 .....                | 莊喬汝、林家萱 |
| 67 性別平權之實踐 - 現行贍養費制度之檢討與立法修正建議 ..... | 陳令宜     |

## 法學專著

- |   |     |
|---|-----|
| 72 民事訴訟缺席判決實務運作現況之檢討 (系列二)<br>以民事訴訟法第386條第1款為中心 ..... | 蘇吉雄 |
|---|-----|

## 課程視野

- |                     |     |
|---------------------|-----|
| 80 多樣面向的不動產法律 ..... | 蔡詠晴 |
|---------------------|-----|

## 旅遊美食

- |                            |     |
|----------------------------|-----|
| 82 不開車也可以爬小百岳 - 東藤枝山 ..... | 蔡尚琪 |
|----------------------------|-----|

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| 84 會議紀錄：第15屆第14次理監事聯席會議紀錄 |  |
|---------------------------|--|

# 112

## 工程法律專業課程

# 熱烈報名中!!

課程內容：  
針對工程訴訟常見爭議、政府採購、促參案件、鑑定實務  
完整介紹及解析

超強師資陣容  
詹森林大法官

吳從周教授

陳愛娥教授

李昭彥院長

林家祺律師...等

棒棒強棒 精彩可期!

START FROM 2023/2/12

高雄律師公會 • 全國律師聯合會



# / 理 / 事 / 長 / 的 / 話 /

各位會員大家好，本會在 111 年 11 月 18 日與全律會共同主辦信託法律實務論壇，今年的主題是「家與傳承」律師辦理安養信託與家族信託的跨業協作，當天除了介紹與本會簽訂合作意向書之機關團體外，也進行第 1 屆律師信託專業學程授予結業證書之授證儀式，並邀請施秉慧律師、楊譜諺律師、吳怡諒會計師、信託公會黃伊莉副組長、三信商業銀行張齊家副總、高雄少年及家事法院施旭錦法官、高雄銀行黃啟州科長、中華民國智障者家長黃宜苑社工督導等等，擔任本次座談會的與談人，分別就「家族信託」在家族傳承與企業永續經營面臨的法令與實務問題探討、推展「安養信託」面臨的法令、實務問題及跨領域專業合作之探討等進行交流與談，本次信託法實務論壇，獲得與會來賓一致的讚賞與肯定，在此要感謝所有參與本次論壇之工作人員及會員。

全律會第二屆理事長、副理事長、理監事及會員代表之選舉已於日前順利完成，本會盧世欽前理事長高票當選副理事長，周元培、蘇俊誠前理事長高票當選理事，前理

事長李玲玲、謝以涵律師高票當選監事，石繼志律師、邱麗妃律師、張啟祥律師、林柏瑞律師、洪濬詠律師、葉孝慈律師、吳任偉律師高票當選會員代表，在此恭賀本會所有的當選人，也期盼當選人能盡心為全體律師爭取權益，排除執業障礙，創造更好的執業空間。

因應國民法官法將於 111 年 1 月 1 日正式施行上路，本會與全律會於 12 月 10 日共同舉辦國民法官法課程南區場，邀請檢審辯三方的實務工作者就案件理論及國民法官法操作思維，開審陳述與辯論選任程序與準備程序，如何在國民法官法庭成功及有效出證等議題進行座談與經驗分享，為會員提供國民法官法完整及全面性的內容，會議圓滿成功。

12 月份開始各行各業都會舉辦尾牙犒賞員工，全體會員也會受邀參加，在此提醒會員參加尾牙時，要注意行車安全，飲酒請勿過量，另外冬天高雄氣候早晚溫差大請注意保暖，避免感冒，在此先預祝大家新年快樂，事事順心，來年行大運。



## 活動訊息

### ❖ 本會訂於 111 年 12 月 30 日 (星期五) 晚上 7 時舉辦第 8 屆卡拉 OK 歌唱比賽活動

一、地點就在高雄市鹽埕區大義街 2 號 C6-1 倉庫 (駁二藝術特區大義倉庫群，晚上 6:30 報到入場)。

二、參賽資格：

1. 個人組一會員、會員直系血親或配偶、本會會務人員。
2. 合唱組一合唱中一人須為會員 (重唱、合唱不限，報名個人組者，亦得報名合唱組，但以一組為限)。

三、評分方式：

歌唱技巧 40%、音準節拍 30%、台風裝扮 30%，由本會邀請之評審依上開項目評分，於各組中取總分最高之前三名，現場頒獎以示獎勵。

四、本會得視報名情況調整比賽方式、賽制、活動地點與時間。各項分組比賽，須有會員 8 人 (不含會務人員及眷屬) 以上報名參加。如未逾上開人數，則取消該項比

賽，該組改為聯誼性質，不計算成績。

五、其他注意事項：

1. 現場備有飲料與簡便餐點，陪同到場加油之親友團以 2 人為限。
2. 本次活動比賽受限場地因素，並需事前規劃安排座位、比賽流程，如未報名者，當日恕難招待入場，敬請惠予配合。

### ❖ 原調整至 111 年 11 月 26 日上課之邱琦法官民事法系列課程，因全國九合一選舉，取消上課，待確定上課期日後，將另行公告，敬請留意。

### ❖ 財團法人臺灣營建研究院預計於 112 年 1 月 6 日開辦「公共工程竣工與逾期罰款之爭議及預防實務」課程

一、開課地點：臺灣營建研究院 (新北市新店區中興路二段 190 號 11 樓)。

二、報名費用：原價 3600 元 / 人，111 年 12 月 30 日前報名並完成繳費或三人以上團體報名 3,200 元 / 人。

## 婚喪喜慶

**悼** ~會員曾嘉雯律師父親老先生於 111 年 11 月 23 日壽終正寢，享壽 68 歲，於 111 年 12 月 04 日 (日) 中午 12:00 假高雄市立殯儀館永懷堂廳舉行公祭，本會致送福利金及花籃以表哀思。

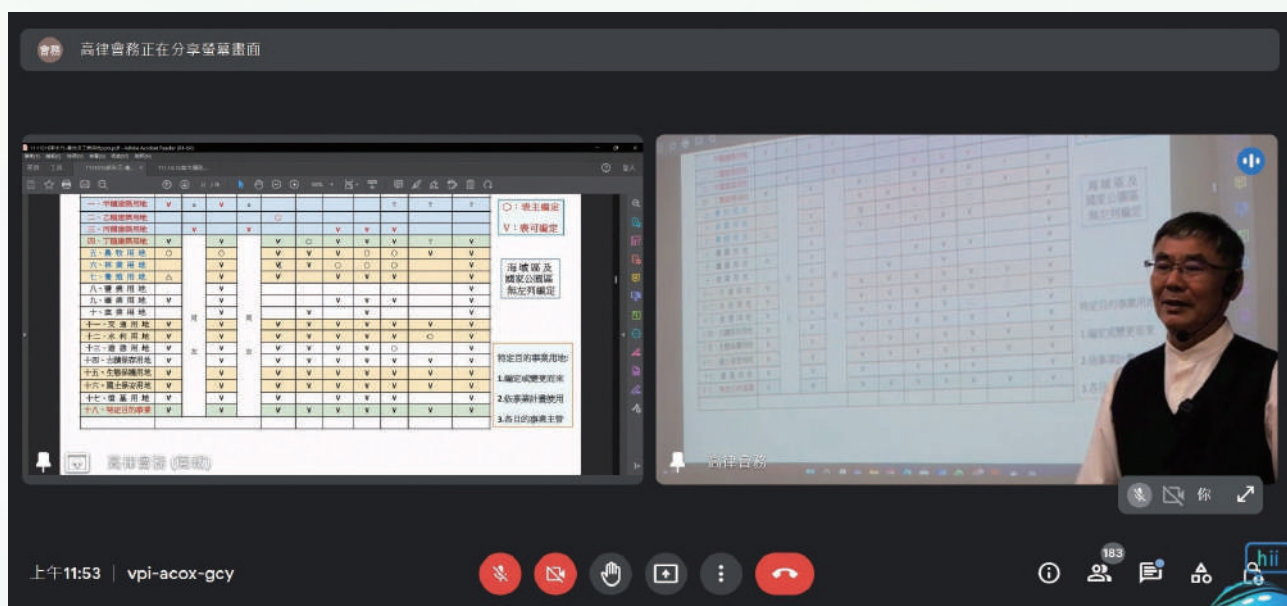
**悼** ~會員王俊智律師母親老夫人於 111 年 11 月 23 日壽終內寢，享壽 69 歲，於 111 年 12 月 03 日 (六) 中午 12:00 假虎尾惠來生命園區舉行公祭，本會致送福利金及花籃以表哀思。



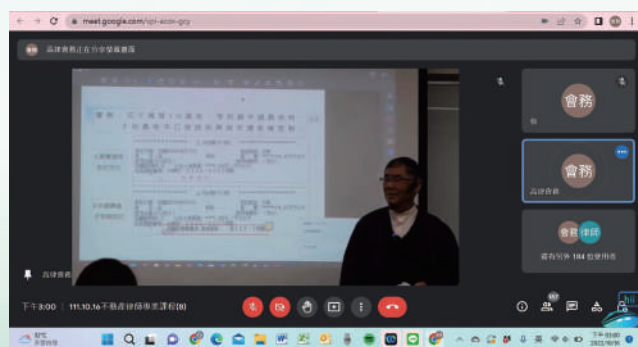
**悼**~會員楊美玲律師母親老夫人於 111 年 11 月 18 日壽終內寢，享壽 91 歲，於 111 年 11 月 28 日（一）上午 08：00 假台北市立第一殯儀館永念廳舉行公祭，本會致送福利金及花籃以表哀思。

**賀**~會員林怡廷 & 郭皓仁律師於 111 年 12 月 3 日（六）中午 12：00 假台中雅園新潮新宴會館舉行結婚喜筵。本會致福利金及送蘭花盆栽，以表祝賀。

## 活動照片



▲本會於 111 年 10 月 16 日，舉辦「111 年度不動產專業學程培訓班南區場」第八堂上午場，邀郭永元講師以視訊線上暨實體現場課程方式講授「農地之法規運用與實務案例解析」。



▲本會於 111 年 10 月 16 日，舉辦「111 年度不動產專業學程培訓班南區場」第八堂下午場，邀郭永元講師以視訊線上暨實體現場課程方式講授「工業用地之法規運用與實務案例解析」。



▲ 111.10.22 本會律師在職進修民事法系列課程 - 邀請邱琦法官主講【要件事實論三：無因管理與要件事實】。





▲ 10 月 18 日台灣高雄地方檢察署卷證開示室間進行揭牌儀式 - 邀請本會理事長、副理事長



▲本會於 111 年 10 月 23 日，舉辦「111 年度不動產專業學程培訓班南區場」第九堂上午場，邀蔡惠任建築師以視訊線上暨實體現場課程方式講授「都市更新與危老條例之實務案例解析」。



▲本會於 111 年 10 月 23 日，舉辦「111 年度不動產專業學程培訓班南區場」第九堂下午場，邀何彥陞講師以視訊線上暨實體現場課程方式講授「租賃住宅市場發展及管理條例之理論與實務運用」。



▲ 10 月 24 日台灣橋頭地方檢察署卷證開示室間進行揭牌儀式 - 邀請本會理事長

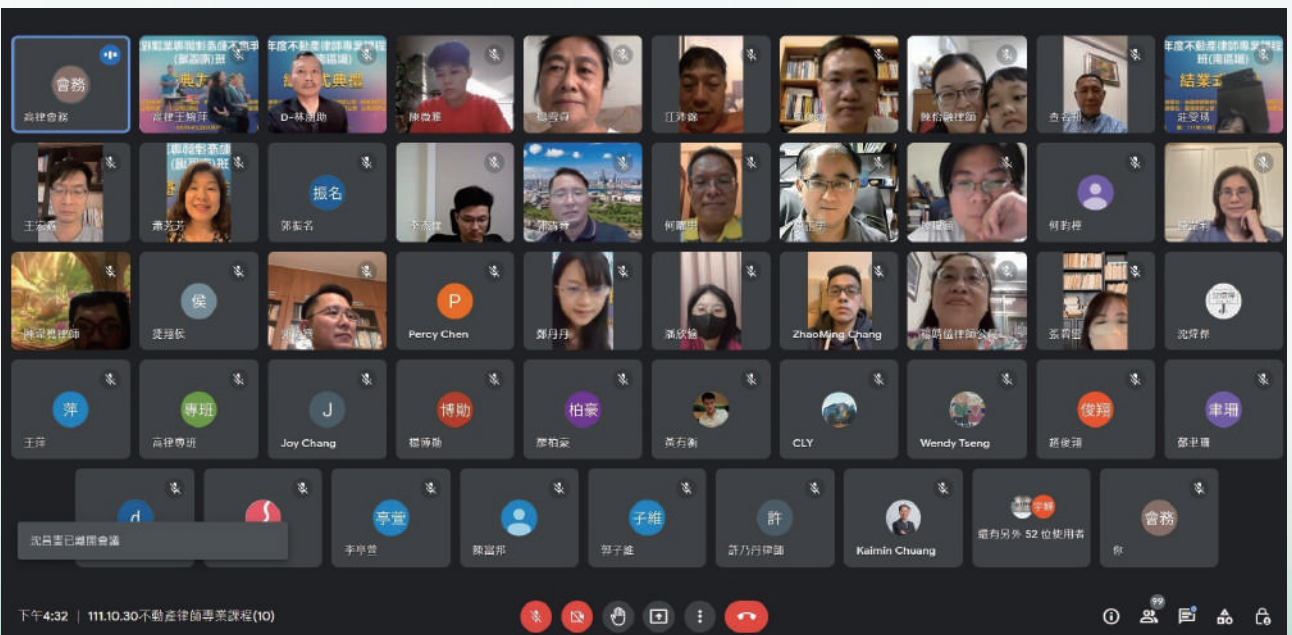




◀▲ 111.10.29 本會律師在職進修 - 會計師公會合辦座談會



◀▲ 111.10.30 本會 111 年度不動產專業課超程培訓班第 10 場 (上午場) - 邀請 (洪能超法官) 講授 - 不動產民事爭訟實務



▲ 111.10.30 本會 111 年度不動產專業課程培訓班第 10 場 (下午場) - 邀請 (邱泰錄法官) 講授 - 不動產強制執行實務暨結業式典禮





▲ 111.10.30 本會 111 年度不動產專業課程培訓班第 10 場（下午場）- 邀請（邱泰錄法官）講授 - 不動產強制執行實務暨結業式典禮



▲ 111.11.5 111 年度第 22 屆全國律師盃慢速壘球邀請賽





▲► 111.11.6~111.11.7 本會舉辦 111 年冬季旅遊「東埔溫泉二日遊」



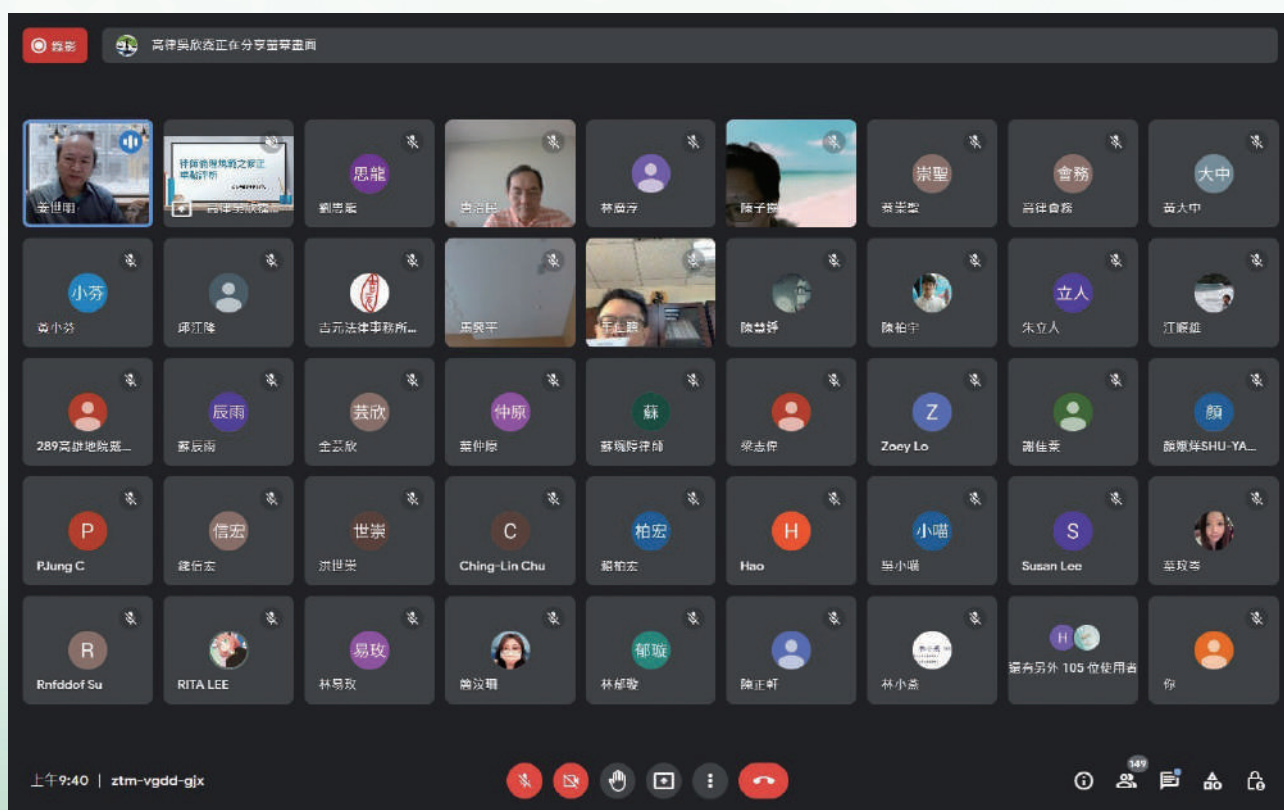
◀▲ 111.11.12 本會舉辦第 15 屆第 3 次會員大會





◀▲ 111.11.18 信託法律實務論壇-「家與傳承」律師辦理安養信託與家族信託的跨業協作（南區場）

▼ 111.12.3 本會律師在職進修-姜世明教授主講：律師倫理規範議題講座。







## 社團報報

# 我的朋友，今晚我們暫且不來談吉他，我們來「彈」吉他~

■王俊凱律師編輯

穿越盞盞昏暗的街燈，來到真善美樂器行的門口。一對尊爵不凡的爵士鼓，在店內橙黃色的燈光下熠熠生輝。推開樂器行的大門，店內陳列大片吉他牆，把把皆為一時之選。向熱情專業的老闆娘、慵懶的店犬輪輪打過招呼後，徑直穿過錯落有致的唱片架、來到店內深處。沿著樓梯拾級而下，位於走道盡頭的錄音室，每周三晚上八點至九點半，這裡總會響起一陣撩撥心弦的樂聲。客倌如不趕時間，何妨佇足停下，放下平常的忙碌。律師的生活總在為他人之事東奔西走，或可保留一個屬於自己的晚上，給靈魂一段沉靜放鬆的時刻。

高律吉他社成立得早，中間雖有一小段時間成員因緣不聚足，但在班長蘇淑華律師的熱情召集，及指導老師謝佳宏老師的點撥下，吉他社在這

幾年擴大規模復出。如今吉他社共有7位成員。吉他社因應律師公會徵召，配合年度律師節大會風格登台出演。以今年律師節「大不列顛之夜」為例，吉他社男性成員褪下開庭的戰袍，搖身一變、以一片皇室假髮演唱披頭四(The Beatles)經典曲目Let it be、Hey jude，令人眼睛一亮，也因此成員步下舞台後，馬上就有成員報名入社(詳后)。



▲第75屆律師節慶祝大會表演照片





▲指導老師謝佳宏

高律吉他社的指導老師(同時也是熱音社指導老師)謝佳宏老師是位幽默帥氣的職業音樂人。平時除了教導社團、長青團體外，也不定期在知名酒吧及駁二演出。對於教律師彈吉他一事，老師表示：教律師的感覺是大家頭腦都很聰明、邏輯思考能力非常好；另一方面抗壓性也很高，能夠承受我有時候比較直接的指點。不同於學校社團或是長青團體，我教律師向來都是直來直往、不會拐彎抹角；如果彈不好，就會直接點出來，下次再調整到更好就是了。畢竟律師很忙，大家願意花時間坐在這裡學吉他，我當然也要負起責任認真的教導大家。



▲吉他社團練照片

吉他社的班長蘇淑華律師之前就跟著謝佳宏老師一對一在外面練吉他。後來因高律有一些夥伴對吉他有興趣、卻苦無練習管道(畢竟對於家住公寓大樓的夥伴來說，夜半練習吉他有機會感受左鄰右舍對家庭成員滿懷熱情的問候)，蘇律師便號召多名志同道合的成員加入吉他社，並作為吉他社的班長、協助想學習吉他的夥伴們能在這裡享受到吉他社的資源。蘇律師在日常公務之餘，盡責地經營吉他社、深受成員們的信賴，也很關照新進夥伴。由於蘇律師與謝佳宏老師之前認識，兩人間活潑的互動也讓團練室的弦聲裡伴隨不少笑聲。

吉他社的李佳容律師受訪時表示：我很喜歡吉他社的上課氛圍。吉他社的社課很輕鬆、沒有壓力，但每堂課都很有收穫、且每周一個半小時的社課也讓我有許多練習機會。由於老師講課認真、有耐心地指導指法跟技巧，讓我更想精進吉他的能力，我的生活習慣也因此改變。尤其我平日晚上運動完、回家洗過澡後，以往都會躺在沙發上看電視、追韓劇，現在我則會選擇拿起吉他來練習。去年疫情爆發、社課暫停時，因少了

每周的練習，我就會轉而去追劇。當時的我甚至兩到三天就能追完一部劇。但加入吉他社後，因為每週上課都會有進度，所以我會抓空檔時間練習指法，這樣子就會很明顯地感覺自己技巧在進步。劇一樣會看，但也就不太看大長篇、或是集數太多的劇，以免自己沉迷，算是跟著老師學吉他之後在生活型態上的改變。





▲ 吉他社團練照片

吉他社的鄭翊秀律師表示：我去年剛開業。相較以往受雇律師的生活，自己開業之後時間比較彈性，當時就想做一些會讓自己快樂的事情、也想培養一些藝術相關的嗜好。由於我自身對繪畫比較沒興趣，所以選擇了音樂。我在加入吉他社以前從來沒有碰過吉他，但當我看到吉他社在大不列顛之夜的表演後受到啟發，就在吉他社演出結束下台後、立刻報名入社。對我來說，學吉他這件事是個拓展自己生活圈的好機會。畢竟律師雖然看似很多交際場合，但平常的生活圈可算是很狹窄。如果下班後沒有其他的嗜好，很容易流於躺在電視或是平板前面，度過一如往常的夜晚。但來這裡學琴之後，多了跟其他律師聊共同話題的機會，也會分享平常的生活，對我來說是個很棒的時光。

身兼吉他社及熱音社成員的黃雅慧律師表示：我目前執業大約半年，當初因為興趣，而且吉他社跟熱音社剛好團練的時間都在同一天、場次接續，所以我觀摩了熱音社跟吉他社之後，兩個社團都一起加入了。我以前大概也就只有高中社課的時候摸過吉他，離開學校後就再沒有彈過了。我很喜歡吉他社那種，像是回到高中在上社

課的感覺，大家輕鬆地坐在一起練琴，不管是吉他新手或是老手，在老師細心、認真地指導，以及上課進度的安排下都能有所進步。像我這樣的吉他新手遇到任何問題，大家都很熱心地協助處理跟討論，完全不會因為彈吉他的資歷深淺而有任何壓力。對於平日忙碌高壓的律師生活來說，這是個非常棒的紓壓機會！至少在練吉

他的時候，我會忘記自己的工作，專注地全心投入彈吉他的氛圍，是在我生活中非常重要的紓壓管道。

截至本篇刊出為止，吉他社仍不時有新進成員加入。讀者若想增添一些生活體驗、或為平常忙碌的自己安排一段紓壓的時間，不妨先來參觀高律吉他社的社課，說不定可以找到改變生活型態的契機！





# 2022全律盃專題報導

■ 陳欣怡律師編輯

對於全國各地公會壘球隊的年度最大盛事-全國律師盃壘球賽，今年輪到由高雄律師公會主辦，於11月5日在大坪頂球場隆重登場。對於身為地主隊的高律壘球隊來說，今年比賽當然更別具意義。在教練及隊長峻豪規劃下，高律壘球隊全體球員歷經一整年精實的友誼賽及賽前密集特訓，人人球技都有明星先發陣容的水準。身為一個專業的地下隊員（？）兼球迷，光是一大早開打前在大坪頂看著大家熱身練習，都感受到球員們眼神中透露出必勝的決心及光芒。

上午場比賽分別對上花蓮及基隆律師公會，下午則有中律、屏律及南律，如此緊湊的行程下，高律壘球隊員果然表現傲人，在小草學長及俊智學長兩位王牌投手的帶領下，無論是巨砲偉如學長積極地跑壘、小佑學長關鍵的防守及打擊、大翔大貴雙子星神乎其技的打點，都帶給場邊觀眾和啦啦隊職業級球賽的享受和刺激。上午兩場比賽在球員們攻守兼備、天衣無縫的配合下，橫掃全場獲得漂亮的勝利。中午吃飯聊天時，大家暫時放下緊繃的神經，一邊稱讚石律師幫大家特地爭取的雙主菜便當之餘，仍不忘討論下午比賽的戰術及調配。

短暫休息後，下午球員雖頂著大太陽及高速消耗的體力，仍然不疾不徐地展現充分實力，打擊者安打上壘連連，防守者銅牆鐵壁，而教練和宗儀學長不斷在場邊的提醒鼓勵，更是為大家注入了沙漠中的甘霖。而高律壘球隊果然不負眾望，連續取得前2場勝利，進入冠軍賽。

在面對南律的冠亞軍爭奪戰時，高律壘球隊更是給大家帶來了一場精彩萬分的好球，一度滿壘緊張刺激的場面，更是讓場邊觀賽的大家看得熱血沸騰、目不轉睛，連廁所都不敢去上，深怕錯過關鍵畫面，著實令人激賞。最終雖然因一整天比賽下來體力有點不足，也可能因為過於想要求勝而反而無法放開身手打球，遺憾地與金龍旗再度擦身而過，拿下亞軍的獎盃作收。不過比賽真正的目的，本非輸贏而是過程，高律壘球隊本次全國律師盃展現出的團隊精神和認真的態度，對大家來說已經是永遠的第一名。

沒關係，就讓金龍旗先暫時在外地遊山玩水一年，明年再乖乖回到高雄律師公會溫暖的懷抱吧。期待高律壘球隊，重新調整後再度出發將會有更優秀的表現，一起重新迎回金龍旗冠軍寶座！！





# 最高法院民事裁判要旨整理

■朱萱諭律師整理

## 一、最高法院 111 年度台上字第 605 號民事判決

爭點：股份為數人共有者，倘其中一人欲提起確認股東會決議不成立之訴時，是否應經全體共有人同意？

引用法條：民法第 828 條、831 條、公司法第 160 條、民事訴訟法第 56 條之 1 第 1 項、第 446 條第 1 項、第 255 條第 1 項第 5 款。

判決要旨：

按股份為數人共有者，其共有人應推定一人行使股東之權利，公司法第 160 條第 1 項定有明文。所謂股東之權利，乃股東基於其地位對公司享有之權利，依其權利行使目的之不同可分為自益權與共益權，訴請確認股東會決議不成立、無效或撤銷股東會決議之權利為行使共益權範疇，則在股份屬公司共有情形，於未經全體公司共有人同意推派一人行使其股東權利前，公司共有人中之一人或數人倘欲行使股東之共益權而提起上開訴訟，因屬公司共有財產權其他權利之行使，自應依民法第 831 條準用第 828 條第 3 項規定，得其他公司共有人全體之同意或由公司共有人全體為原告，其當事人適格始無欠缺。又公司共有人中一人或數人未得全體公司共有人同意而起訴請求者，如他公司共有人拒絕同為原告無正當理由者，已起訴之原告得聲請法院以裁定命該未起訴之人於一定期間內追加為原告，逾期未追加者，視為已一同起訴。此項追加，於第一審或第二審程序均得為之，觀諸民事訴訟法第 56 條之 1 第 1 項、第 446 條第 1 項、第 255 條第 1 項第 5 款規定亦明。本件上訴人基於因繼承而取得黃成杰 2 人之公司共有股份，提起確認系爭股東會決議不成立之訴部分，乃屬公司共有財產權其他權利之行使，應經全體公司共有人之同意，或由全體公司共有人為原告，訴訟當事人始為適格。上訴人誤認無須得黃成杰 2 人全體繼承人之同意，即具當事人之適格（原審卷第 202 頁）。原審審判長於言詞辯論時發問：「上訴人繼承父母之公司共有之股東權，出席股東會或提起訴訟……如係其他權利之行使，是否須經全體公司共有人之同意？」上訴人訴訟代理人陳述：「……提起本件訴訟部分，……其他繼承人部分確實並沒有取得同意的證據。本件是基於股東身分，而非基於股東財產權而提起訴訟的話，是否仍具適格之當事人，請鈞院審酌」（原審卷第 251 頁），乃原審未進一步闡明使上訴人聲請追加其他公司共有人為共同原告，遽以本件訴訟當事人不適格而為上訴人不利之判決，所踐行之訴訟程序即有未洽。



## 二、最高法院 111 年度台上字第 2195 號民事判決

爭點：於監督付款情形下，定作人所應負擔權利義務為何？

引用法條：民法第 299 條。

判決要旨：

按工程實務上所謂「監督付款」，係指承攬人發生財務困境難以繼續施工，定作人為確保承攬人之支付能力，使分包工程之次承攬人願意繼續進場施作，而以縮短給付方式，由定作人於辦理計價付款時，直接付款予次承攬人，或由承攬人將承攬報酬債權讓與次承攬人，由其逕向定作人請求，以確保次承攬人願意施作。亦即監督付款，僅為承攬報酬給付方式之改變，並未涉及承攬契約當事人地位之變更。從而，除定作人與次承攬人另就工程施作成立契約者外，定作人仍僅負原承攬契約之責任。查系爭監督付款協議係賦與被上訴人得以自己名義直接向上訴人請求給付之權利，法律性質為縮短給付，僅發生原契約付款方式重新約定之法律效果，並未改變上訴人與恒旺公司間原有之法律關係，上訴人與恒旺公司依原承攬契約應負擔之權利義務，除該付款方式外，均不因該監督付款方式之約定而免除，為原審確定之事實。果爾，上訴人所負系爭工程定作人給付承攬報酬之義務，仍應以上訴人與恒旺公司原承攬契約約定之範圍為限。乃原審一方面認為系爭工程契約主體並未變更，另一方面又認為恒旺公司讓與被上訴人之將來附停止條件之債權，與系爭監督付款協議成立前恒旺公司對於上訴人之工程款債權，並非基於同一履約行為所生，上訴人不得依民法第 299 條一般債權讓與規定，以其得對抗恒旺公司之事由對抗被上訴人，前後論述未盡相合，不無理由矛盾之虞。再者，被上訴人自恒旺公司所受讓之該將來附停止條件債權，是否仍在上訴人依原承攬契約應給付承攬人恒旺公司之工程款債權範圍？及該縮短給付之法律性質究應定性為何（除債權讓與外，第三人利益契約、債務承擔、有利害關係之第三人清償，均有縮短給付之可能）？與上訴人給付金額是否以恒旺公司所簽訂各債權讓與契約書所載之工程款債權範圍為限？及上訴人能否以得對抗恒旺公司之事由對抗被上訴人？所關頗切，非無再行研求之餘地。此外，本件被上訴人於第一審係依承攬契約及不當得利法律關係為請求，再於原審追加債權讓與之法律關係，上訴人則以系爭監督付款協議係債權讓與之法律關係置辯，是以兩造在第一審及原審所為之攻防過程，均未就該監督付款協議係縮短給付之法律性質，作為本件攻防之基礎。乃原審審判長逕認系爭監督付款協議之法律性質為縮短給付，未曉諭兩造就該協議之性質，為必要之法律上陳述，及為適當完全之辯論，即採為本件判斷之基礎，影響上訴人程序上之正當權益及合法聽審權，訴訟程序亦有瑕疵。又倘認係被上訴人於原審所追加之訴為有理由，上訴人應自何時負給付遲延責任？為何利息起算日自第一審起訴狀繕本送達翌日起算？案經發回，應注意及之。



### 三、最高法院 111 年度台上字第 2146 號民事判決

爭點：地上權人行使優先購買權之認定？

引用法條：土地法第 104 條。

判決要旨：

按土地法第 104 條第 1 項規定，基地出賣時，地上權人有依同樣條件優先購買之權。此一優先購買之權，係為保護地上權人之權益，並調和房屋與土地之利用關係，俾使房屋所有權與土地利用權得結為一體，以維持房屋所有權之安定性，避免危害社會經濟，而賦予地上權人之權利，具有法定形成權之性質，自不容許當事人任意予以限制或剝奪。又地上權人之權利有無，應依行使權利時之狀態認定之，倘地上權人行使優先購買權時，本於地上權而在土地上建有房屋者，其行使優先購買權即屬合法。查系爭契約簽訂後，上訴人曾於 109 年 11 月 18 日以存證信函請求被上訴人提供系爭契約供參，以利其行使優先購買權，被上訴人則於同年月 23 日以存證信函回覆並未與第三人就系爭土地成立有效之買賣契約，否認上訴人有優先購買權（見一審補字卷第 28、29、39、40 頁）。另系爭契約第 13 條第 2 項約定：「本約簽訂後，賣方（即被上訴人）應即出面與地上權及地上物權利人進行塗銷及補償等相關必要事宜，若於簽約日翌日起算三個月未獲結果（即：108.10.10 止），則由吳仁壽為代表人向法院提起訴訟逕行塗銷及地上物拆除等相關必要事宜」、第 3 項約定：「若須透過法院，雙方同意以確定判決書發文日為買賣成立生效日，雙方另約定前述期間最遲不得逾民國 110.04.10，屆期，非經買賣雙方書面同意，不得延期」（見一審重訴字卷第 52 頁），則上訴人一再主張系爭契約以地上權塗銷與拆屋還地訴訟判決確定為要件之上開約定，用意在於排除或妨礙其行使優先購買權，規避土地法第 104 條之規定等語（見原審卷第 69、70、197 至 203 頁），核屬重要攻擊方法，原審未於理由項下說明取捨意見，已嫌疏略。次查，上訴人早於 109 年 11 月 25 日起訴主張優先購買權（見一審重訴字卷第 9 頁），倘上訴人於斯時仍為系爭土地之地上權人，其行使優先購買權即屬合法，得否因系爭契約之終期嗣後屆至而受影響？核與系爭契約上開約定之效力所關頗切，原審未審酌上開約定是否有效，遽以系爭契約約定有終期，縱上訴人得行使優先購買權，系爭契約仍於 110 年 4 月 10 日因終期屆至而失其效力，尚有未合。未查，原審認定系爭契約於 110 年 4 月 10 日屆期而失效，無非以該契約第 13 條第 3 項約定為據。惟被上訴人曾於 110 年 9 月 3 日向原審陳明如其與上訴人成立調解，可能遭黃仁儒追究阻礙停止條件成就之責任等語（見原審卷第 101 頁），復於上訴人向原審聲請函詢巨正不動產經紀有限公司關於系爭契約之相關文件及代為保管之第 1 期款如何處理，據以明瞭系爭契約是否已於 110 年 4 月 10 日失效時，另具狀表明其等不爭執系爭契約已無期限之約定，及無向上開公司函查之必要（見原審卷第 139、140、159、160 頁）；上訴人亦主張被上訴人與黃仁儒應已協議延長系爭契約等語（見原審卷第 132 頁）。果爾，兩造就系爭契約不受 110 年 4 月 10 日期限之拘束，似無爭執，原審就此未予闡明、釐清，遽認系爭契約於 110 年 4 月 10 日失效，亦嫌速斷。



#### 四、最高法院 111 年度台上字第 1820 號民事判決

爭點：勞工確不能勝任工作之認定標準？

引用法條：民法第 487 條、勞動基準法第 10-1、11 條。

判決要旨：

按勞基法第 11 條第 5 款所謂勞工「確不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者均屬之。查上訴人因與思科公司簽立系爭服務合約，乃於 106 年 9 月 4 日指派其所屬勞工即被上訴人至思科公司任總務行政助理。嗣上訴人因受思科公司請求，為履行系爭服務合約義務，乃依系爭聘任書之約定為系爭調動，且除停止被上訴人至思科公司提供勞務外，上訴人仍繼續給付薪資予被上訴人，未為其他不利於被上訴人之勞動條件變更，與勞基法第 10 條之 1 規定無違。上訴人先後於 108 年 11 月 13 日、同年 12 月 13 日、12 月 19 日以電郵通知被上訴人，提供上訴人及關係企業內現有與被上訴人原任工作相類職缺予被上訴人參考，並於 108 年 12 月 19 日電郵內提醒被上訴人應及時提出工作申請，為原審認定之事實。又證人尤瑞君於原審證述：因為尊重員工意向，公司乃提出工作職缺予被上訴人考慮。且公司內部人選優先於外部人選，若被上訴人對某專案提出申請，會安排其至該專案現場，由該專案主管介紹工作環境及內容，由其做最後決定等語（見原審卷二第 14 頁），似見上訴人非以被上訴人有遭投訴之騷擾行為而不能勝任工作為由終止系爭勞動契約，且其已盡力提出多項相類職缺，在被上訴人提出職缺申請前，上訴人不願指定被上訴人擔任具體職務，致其未能為其進行職前訓練。果爾，被上訴人始終以上訴人未實質調查騷擾行為拒絕提出新工作申請，可否認為係正當事由？是否非屬「能為而不為」、「可以做而無意願做」，而有未能忠誠履行勞務給付義務之主觀上不能勝任工作情形？再者，上訴人有上揭多項作為，並自 108 年 11 月 8 日起至同年 12 月 31 日終止系爭勞動契約止持續付薪，被上訴人迄未提供任何勞務及表示選擇職缺之意願，是否於上訴人職場秩序、業務運作上無重大影響？上訴人依勞基法第 11 條第 5 款規定終止系爭勞動契約，是否於法未合？均非無再為斟酌之餘地，乃原審未遑詳查細究，徒以上訴人於 108 年 12 月 25 日始告知被上訴人中止調查遭投訴之騷擾行為，且於系爭調動後未為任何工作之派遣，不足認定被上訴人有拒絕忠誠履行勞務給付義務之主觀上不能勝任工作情形，暨上訴人不能證明被上訴人遲滯提出工作申請乙節，確有礙於其客觀經濟目的之達成，進而為不利於上訴人之論斷，自嫌疏略。



## 五、最高法院 111 年度台上字第 1145 號民事判決

爭點：公司負責人違反法令致公司受有損害，該公司股份之經濟價值因而減損者，股東得否請求公司與其負責人負連帶賠償責任？

引用法條：公司法第 23 條。

判決要旨：

按公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。公司法第 23 條第 2 項定有明文。依此規定，公司與其負責人同為對「他人」負損害賠償責任之主體，是此所謂「致他人受有損害」，解釋上應不包括公司本身所受之損害。準此，公司負責人違反法令致公司受有損害，該公司股份之經濟價值因而減損者，其股東自亦不得以受有間接損害為由，逕依前開規定請求公司與其負責人連帶賠償。查被上訴人為新永裕公司之股東，持有股份數為 1,000 股，上訴人為新永裕公司董事長，其於 107 年 3 月 2 日擅自出售該公司所有之系爭房地，扣除相關稅金、費用後實際得款 5,897 萬 5,271 元，均匯入其個人帳戶自行支配使用，已侵害新永裕公司之財產權，為原審所認定之事實。果爾，就新永裕公司所受前開損害，被上訴人尚不得以其所持系爭 1,000 股股份之經濟價值減損，受有間接損害為由，逕依公司法第 23 條第 2 項規定，請求上訴人賠償。原審見未及此，遽認被上人就系爭 1,000 股股份之經濟價值減損 655 萬 2,808 元，得依公司法第 23 條第 2 項規定請求上訴人賠償，爰為上訴人不利之判決，自有可議。

## 六、最高法院 111 年度台上字第 559 號民事判決

爭點：抵押權人已選擇行使流抵約款權利，於抵押物所有權尚未移轉登記於抵押權人前，得否改聲請拍賣抵押物？

引用法條：民法第 873、873-1 條。

判決要旨：

按抵押權人，於債權已屆清償期，而未受清償者，得聲請法院，拍賣抵押物，就其賣得價金而受清償，民法第 873 條定有明文。次按約定於債權已屆清償期而未為清償時，抵押物之所有權移屬於抵押權人者，非經登記，不得對抗第三人。抵押權人請求抵押人為抵押物所有權之移轉時，抵押物價值超過擔保債權部分，應返還抵押人；不足清償擔保債權者，仍得請求債務人清償，同法第 873 條之 1 第 1 項、第 2 項亦有明文規定。因抵押權之本旨在於擔保債權之優先受償，而抵押權人依民法第 873 條規定聲請拍賣抵押物



受償，或依同法第 873 條之 1 規定之流抵約款請求移轉抵押物所有權受償，均在實現擔保債權得以優先受償之權能，此觀民法第 873 條之 1 第 2 項規定債權人負有清算義務即明。故在訂有流抵約款之抵押權，抵押權人於抵押債權已屆清償期而未受清償時，得依民法第 873 條規定聲請法院拍賣抵押物，就其賣得價金而受清償；亦得依流抵約款，請求抵押人移轉抵押物之所有權，並依同法第 873 條之 1 第 2 項規定辦理清算等事宜。又抵押權人縱已選擇行使流抵約款權利，但於抵押物所有權尚未移轉登記於抵押權人前，該抵押權及其擔保債權仍未消滅，抵押人得依民法第 873 條之 1 第 3 項規定，清償抵押權擔保之債權，以消滅該抵押權。倘無權利濫用或違反誠信原則之情形，基於平等原則，應無不許抵押權人改依民法第 873 條規定聲請拍賣抵押物受償之理，俾能兼顧雙方利益之平衡。查被上訴人雖曾選擇行使流抵約款權利，經原法院 440 號判決認定至 103 年 4 月 10 日被上訴人提起該件訴訟時止，系爭抵押權擔保之債權額合計為 808 萬 9,397 元，而系爭房地鑑定之總價為 2,589 萬 5,700 元，因而判決上訴人應於被上訴人給付 1,780 萬 6,303 元之同時，將系爭房地之所有權移轉登記予被上訴人確定。因本件被上訴人應提出之對待給付金額高於其之債權額 2 倍以上，被上訴人表示其無資力提出對待給付，因而系爭抵押物目前仍登記為上訴人名義，系爭抵押權及其擔保債權尚未消滅。倘認被上訴人僅能依流抵約款受償，不得再聲請拍賣抵押物，將造成其債權難以實現，實與抵押權係擔保債權優先受償之本旨有違；且衡諸本件之情節，被上訴人依民法第 873 條規定聲請拍賣抵押物受償，亦難認有權利濫用或與誠信原則有違。

## 最高法院刑事裁判要旨整理

■趙禹任律師整理

### 一、最高法院 111 年度台上字第 4458 號刑事判決

裁判日期：民國 111 年 11 月 17 日

爭點：刑法普通誣告罪及未指定犯人之誣告罪之分析。

引用法條：中華民國刑法第 171 條。

要旨：

國家必須透過刑事司法制度維繫體制之正常運作及保障社會安全與人民福祉，然刑事制度無論如何設計，仍不免會對人民帶來程序不利益及誤判之風險，對於不幸受侵害之人，事後可藉由刑事補償制度予以補救。但相對於製造誤判風險之人若非國家，而係企圖誣陷他人入罪之個人時，國家就會透過誣告罪等規範對於妨害司法程序者予以制裁。蓋誣



告行為不止對於司法制度運作之順暢及真實性之掌握造成干擾，且誣告行為具有使被誣告者入罪之危險性，檢察官一旦開啟偵查程序，勢必影響被誣告者之個人行動自由（如被傳喚應訊、拘提，甚或遭法院誤為羈押等），以及伴隨訴訟程序而來之訟累及名譽損害，更嚴重者會因誤判造成被誣告者之生命、身體或財產侵害之危險。刑法所設普通誣告罪與未指定犯人之誣告罪同具使人入罪之危險，但刑度差異甚大，實因普通誣告罪之被誣告者係可得確定之人，當行為人為誣告時，刑事偵查程序必然會被啟動，因而產生誤判之危險性甚高；至於未指定犯人之誣告罪，因行為人之申告內容未直接具體指向何人犯罪，且犯罪證據通常亦顯薄弱，故對於刑事司法之干擾程度較低，甚而在查無實證下，偵查程序即止於警方調查階段，不致再將案件移由檢察官偵辦。則在究明普通誣告罪或未指定犯人之誣告罪時，檢察官是否因誣告者之申告行為啟動偵查能量之大小及所造成被誣告者入罪程度之輕重，亦得作為區別上述 2 罪參考因素之一。當排除所申告之事實顯非出於誤會或懷疑，而確屬捏造之情況下，倘誣告者「指名道姓」對特定之人提出虛偽刑事告訴時，檢、警勢必調查誣告者及被誣告者周遭之相關人事物以釐清案情，則偵查動能實被強力啟動，已大幅提昇被誣告者入罪之危險性，自應認屬普通誣告罪，不能以誣告者實際不知所申告者是否確為所誣指犯罪之行為人，即謂為未指定犯人之誣告罪，不可不辨。

## 二、最高法院 111 年度台上字第 3994 號刑事判決

裁判日期：民國 111 年 11 月 23 日

爭點：刑事訴訟第二審直接援用第一審之審判中勘驗筆錄，有無違反直接審理原則？

引用法條：中華民國刑法第 23 條。

要旨：

刑事訴訟以直接審理為原則，審判中之勘驗，係由法院、審判長、受命法官透過感官知覺之運用，親自觀察體驗現時存在之物或人之身體、場所等標的，就其察驗所得，獲得證據資料，而為判斷犯罪情形之調查證據方法，具有直接審理之意義，第二審援用第一審之勘驗筆錄，即係採用第一審法官直接觀察體驗之證據資料，如與第一審為相同之認定，固非法所不許，惟倘第二審未再行勘驗，以查明第一審之勘驗結果有無違誤，即援用第一審之勘驗筆錄，逕與第一審為相異之認定，顯失其依據，且違反直接審理原則。



### 三、最高法院 110 年度台上字第 5331 號刑事判決

裁判日期：民國 111 年 11 月 23 日

爭點：過失不純正不作為犯之「作為義務」與「注意義務」。

引用法條：中華民國刑法第 15 條、消費者保護法第 2、7 條。

要旨：

刑法上之「過失不純正不作為犯」，係結合不作為犯與過失犯二者，以「作為義務」與「注意義務」分別當成不作為犯與過失犯之核心概念。「作為義務」其法源依據主要係依刑法第 15 條第 1 項規定：「對於犯罪結果之發生，法律上有防止之義務，能防止而不防止者，與因積極行為發生結果者同。」乃以行為人是否具有「保證人地位」來判斷其在法律上有無防止犯罪結果發生之義務，進而確認是否應將法益侵害歸責予行為人之不作為。而「注意義務」其法源依據主要來自民法第 14 條第 1 項規定：「行為人雖非故意，但按其情節應注意，並能注意，而不注意者，為過失。」係以社會共同生活領域中之各種安全或注意規則，來檢視行為人有無注意不讓法益侵害發生之義務，進而決定其行為應否成立過失犯。是上述兩種義務法源依據不同，處理問題領域互異，或有重合交錯之情形，惟於概念上不應將「作為義務」與「注意義務」相互混淆，而不能以行為人一有違反「作為義務」即認違背「注意義務」。以從事設計、生產、製造商品之企業經營者（下稱商品製造人）而言，消費者保護法第 7 條第 1 項、第 2 項關於所提供商品流通進入市場，應確保該商品，符合當時科技或專業水準可合理期待之安全性；商品具有危害消費者生命、身體、健康、財產之可能者，應於明顯處為警告標示及緊急處理危險之方法等規定，固得為刑法第 15 條第 1 項所指防止結果發生之義務（即保證人義務）之法律依據，但此並非課予商品製造人杜絕所有可能發生一切犯罪結果之絕對責任，仍應以依日常生活經驗有預見可能，且於事實上具防止避免之可能性為前提，亦即須以該結果之發生，係可歸責於商品製造人故意或過失之不作為為其意思責任要件，方得分別論以故意犯或過失犯，否則不能令負刑事責任，始符合刑法歸責原則，此與該民法第 3 項關於商品製造人之民事責任係採無過失原則迥異。從而，法院對於商品製造人是否成立過失不純正不作為犯，除審查有否「應防止」之保證人義務外，尚應對於行為人是否「能防止」及其結果是否具「可避免性」等項，詳予調查，並綜合全部調查所得資料，本於職權審慎認定，並於理由中妥為記載，方為適法。



#### 四、最高法院 111 年度台上字第 4347 號刑事判決

裁判日期：民國 111 年 11 月 23 日

爭點：證人轉述被害人陳述被害經過或陳述其所目睹聽聞被害人當時之狀況等是否具備補強證據之適格。

引用法條：刑法第 225 條。

要旨：

證人陳述之證言，常有就其經歷、見聞、體驗事實與他人轉述參雜不分，一併供述之情形，故以證人之證詞作為性侵害被害人陳述之補強證據，應先釐清其證言組合之內容類型，以判斷是否具備補強證據之適格。其中如屬於轉述待證被害人陳述被害之經過者，因非依憑自己之經歷、見聞或體驗，而屬於與被害人陳述被評價為同一性之累積證據，應不具補強證據之適格；但依其陳述內容，苟係以之供為證明被害人之心理狀態，或用以證明被害人之認知，或以之證明對聽聞被害人所造成之影響者，由於該證人之陳述本身並非用來證明其所轉述之內容是否真實，而是作為情況證據（間接證據）以之推論被害人陳述當時之心理或認知，或是供為證明對該被害人所產生之影響，實已等同證人陳述其所目睹被害人當時之情況，則屬適格之補強證據。

## 最高行政法院裁判要旨整理

■ 陳秉宏律師整理

### 一、最高行政法院判決

#### （一）最高行政法院 110 年度上字第 515 號行政判決意旨

**\* 爭點：高度屬人性與判斷餘地**

判決意旨：

就強化國軍志願役軍官士官及士兵考評具體作法第 6 點第 1 款第 2 目至第 4 目所應參酌因素其考量期間為何，於未明文規定情形下，基於行為人是否「適服現役」具高度屬人性，倘人評會於考核時已參酌個案具體情節，就受考人考評前 1 年內個人平日生活考核、對任務賦予及工作態度、受懲罰或事實發生所生影響及其他佐證事項等「近期表現」為主要考量而綜合考評，則人評會判斷就軍士官是否不適服現役，除有出於與事物無關之考量外，享有判斷餘地，行政法院對其判斷應予尊重，尚難以人評會未以軍士官服役期間整體表現為考量，遽認有基於不完全資訊而為判斷之情形



## (二) 最高行政法院 111 年度上字第 474 號行政判決意旨

### \* 爭點：構成要件效力與再審之關聯性

勞工保險主管機關對於雇主符合提繳手續而未辦理，應作成行政處分，課予雇主限期補辦提繳之作為義務，於其屆期仍未補申報，得裁處罰鍰，並公布雇主名稱及負責人姓名等資訊。又有效行政處分（前行政處分）之存在及內容，成為作成他行政處分（後行政處分）之前提要件時，前行政處分作成後，後行政處分應以前行政處分為其構成要件作為決定之基礎。當事人若以後行政處分為訴訟客體，提起行政訴訟，具有構成要件效力之前行政處分非訴訟客體，其合法性即非受訴行政法院審理之範圍。若後行政處分經判決確定為合法，而前行政處分嗣後為其他有權機關撤銷變更，致後行政處分之合法性失所依據，其救濟方式則應依行政訴訟法第 273 條第 1 項第 11 款提起再審之訴。

## (三) 最高行政法院 110 年度上字第 727 號行政判決意旨

### \* 爭點：法不溯及既往原則之思考

國家安全法第 5 條之 2 明定對於喪失請領退休（職、伍）給與之權利而已支領者，應追繳之，及應自開始犯罪之時點起算應追繳之金額，乃因行為人開始犯罪時明確足供認定其悖離對於國家應有之忠誠義務，於其悖離後迄停止支付前已為支付部分，本屬國家所不應支付者，乃以追繳手段糾正已錯誤支出部分，此為本法所規定之意旨所在，並不具有以違反行政法上義務為要件之行政罰性質。又法文規定對於已支領者應追繳之，使在本條 108 年 7 月 5 日施行日之前已支領退伍給與之法律狀態發生變動，此乃法律衡量對違反忠誠義務之軍人提供保障與憲法意旨未符，損及公平正義之公益，與受領者之私益相較，應以維持公益為重要，而立法裁量追繳之，並不生違反法律溯及既往之違誤。

## (四) 最高行政法院 109 年度年上字第 345 號行政判決意旨

### \* 爭點：經宣告違憲並失效之法律不得作為行政處分之依據

行政法院對於審理中之撤銷訴訟事件，於訴訟之程序標的處分所依據之法律，若已經司法院大法官之憲法解釋或由憲法法庭裁判宣告為違憲並立即失效，即應依憲法解釋或憲法法庭裁判意旨而為裁判，不得再以經宣告違憲並失效的法律，作為維持程序標的處分合法性的法律依據，方足以落實憲法解釋或憲法法庭裁判之意旨，並使人民權利或法律上利益獲得有效救濟，貫徹憲法法治國原則。



...

而上訴人作成原處分所依據之系爭規定，業經司法院釋字第 781 號解釋以其有違憲法保障平等權之意旨，而認定為違憲，則原處分 1、2 以系爭規定作為停發被上訴人退休給與之法律上依據，均屬違法，原判決據以撤銷，於法並無不合。上訴意旨仍執前詞主張司法院釋字第 781 號解釋作成時，已有相關案件提起行政訴訟救濟中，大法官並未如司法院釋字第 592 號、第 752 號、第 786 號解釋明示行政救濟中之個案如何適用司法院大法官解釋意旨，僅表示自解釋公布之日起失其效力，實已衡酌法安定性原則及基本權保障等所為之裁量，而不賦予個案溯及效力，顯有不適用法規或適用不當之違背法令云云，尚無可取。

...

(四) 行政訴訟法第 8 條規定：「(第 1 項) 人民與中央或地方機關間，因公法上原因發生財產上之給付或請求作成行政處分以外之其他非財產上之給付，得提起給付訴訟。因公法上契約發生之給付，亦同。(第 2 項) 前項給付訴訟之裁判，以行政處分應否撤銷為據者，應於依第 4 條第 1 項或第 3 項提起撤銷訴訟時，併為請求。原告未為請求者，審判長應告以得為請求。」準此，一般給付訴訟之裁判，如以行政處分應否撤銷為據者，依行政訴訟法第 8 條第 2 項規定，應於提起撤銷訴訟時一併請求，如原告未為請求者，審判長應告以得為請求，以達訴訟經濟之目的，並免裁判結果相互牴觸。原處分 1、2 關於對被上訴人停發系爭期間退除給與部分，因有上述違法情形，業經原判決撤銷而溯及既往失其效力。原判決依被上訴人請求，判命上訴人應給付被上訴人自 107 年 10 月 1 日起至 108 年 8 月 22 日遭停發之退除給與 502,643 元，於法自無不合。

#### \* 延伸閱讀

##### 釋字第 781 號解釋理由書 (節錄)

十、第 34 條第 1 項第 3 款規定與憲法保障平等權之意旨有違，應自本解釋公布之日起，失其效力按等者等之，不等者不等之，為憲法平等原則之基本意涵。是如對相同事物為差別待遇而無正當理由，或對於不同事物未為合理之差別待遇，均屬違反平等原則。又法規範是否符合平等原則之要求，其判斷應取決於該法規範所以為差別待遇之目的是否合憲，其所採取之分類與規範目的之達成間，是否存有一定程度之關聯性而定（本院釋字第 593 號、第 682 號、第 694 號、第 701 號、第 760 號及第 764 號解釋參照）。系爭條例第 34 條第 1 項第 3 款規定：「支領退休俸或贍養金之軍官、士官，有下列情形之一時，停止領受退休俸或贍養金，至原因消滅時恢復之：……三、就任或再任私立大學之專任教師且每月支領薪酬總額超過公務人員委任第一職等本俸最高俸額及專業加給合計數額者。」係以受規範對象就任或再任私立大學專任教師及支領超過其所定數額之薪酬為由，而停止其原得領受之退休俸或贍養金，顯係以受規範對象是否就任或再任私立大學專任教師及支領超過其所定數額之薪酬為分類標準，而直接限制受規範對象之財產權；因退伍除役人員多為中高年齡族群，上開規定適用結果實際係對此等受規範對象之工作權，構成主觀資格條件之限制，使其受有相對不利之差別待遇。綜合考量上開規定之分類標準及其差別待遇所涉之權利類型，本院就此應適用較為嚴格之審查標準，以



判斷其合憲性，除其目的須為追求重要公共利益外，其手段與目的之達成間並須具有實質關聯，始符合憲法第 7 條保障平等權之意旨。查上開規定之立法目的，在於防止出現支領退休俸或贍養金之軍官、士官，就任或再任受有政府獎補助私立大學專任教師領取薪酬，而發生從政府實際領受雙薪之現象，以及提供年輕人較多工作機會（立法院公報第 107 卷第 74 期一冊院會紀錄第 341 頁、立法院公報第 105 卷第 82 期委員會紀錄第 364 頁至第 402 頁、考試院 108 年 5 月 10 日考臺組貳字第 1080003710 號復本院函所檢附銓敘部說明資料參照）。此二目的均係為追求重要公共利益。惟就其手段而言：

- 1、系爭條例於 107 年 6 月 21 日修正公布，依 106 年 11 月 23 日修正發布之教育部獎勵補助私立技專校院整體發展經費核配及申請要點第 9 點第 5 款第 3 目、107 年 1 月 30 日修正發布之教育部獎勵私立大學校院校務發展計畫要點第 8 點第 1 款第 1 目、104 年 6 月 10 日修正公布施行之學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例第 8 條第 8 項等規定，私立大學不得使用獎補助經費支付領有退休俸或贍養金之軍官、士官就任、再任薪資，政府亦不負擔其等就任或再任私立大學專任教師之退撫儲金等，足見政府對於私立學校之獎補助經費，原則上不致發生退休軍職人員就任或再任私立大學專任教師時，從政府直接領受雙薪之問題。且縱認政府對私立大學之補助亦可能構成對退伍除役人員就任或再任私校專任教師薪資之實質給付，致其有從政府實際上領受雙薪之顧慮，然查教育部依私立大學現有規模、政策績效及助學措施核發之補助經費，或依辦學特色與行政運作核發之獎勵經費（獎勵私立大學校院校務發展計畫要點）金額，於各大學間存有重大差異（以 108 年度為例，由最高之 1 億 6,314 萬餘元至最低之 50 萬元），甚有自願放棄獎補助之私立大學（見附件十二），可見並非所有就任或再任私立大學之專任教師者，都會發生上述從政府實際領受雙薪之問題。是上開規定未區分該私立大學是否受有政府獎補助，或獎補助金額是否足以支付專任教師薪資，即以防止受規範對象從政府實際領受雙薪為由，一律停止就任或再任私立大學專任教師領有超過上開規定金額薪酬之受規範對象，領受退休俸或贍養金，其所採分類標準顯然涵蓋過廣，尚難謂與防止從政府實際領受雙薪目的之達成間具有實質關聯。
- 2、政府給予獎補助之對象，並未限於私立大學。政府對於其他私人機構亦得依法提供獎勵、補助或稅捐之減免，例如為協助、促進產業創新活動，提升產業競爭力，給予計畫獎補助款，或准予抵減營利事業所得稅稅額，且明定獎補助款得用於該相關計畫之人事費用（例如產業創新條例第 9 條、第 10 條、經濟部協助產業創新活動補助獎勵及輔導辦法第 4 條、第 10 條參照）。然上開規定對於同樣受有政府獎補助之其他私人機構擔任全職之受規範對象，並未停止其繼續領受退休俸或贍養金。故任職於同受政府獎補助之私人機構之受規範對象，將因其係任職於私立大學或其他私人機構，而受有是否停發退休俸或贍養金之差別待遇。就避免政府實際支付雙薪、提供年輕人較多工作機會等目的之達成而言，上開規定所採之分類標準，亦顯然涵蓋過窄，尚難謂具有實質關聯。
- 3、再者，各級私立學校均得依法定程序向政府申請獎補助，並不限於私立大學。又私立大學或大學以外各級私立學校之專任職務有行政職或教職，兩者均可能由領有退



除給與之軍官、士官擔任。上開規定僅限制在私立大學領有超過上開規定薪酬之專任教師支領退除給與，而不及於在大學以外之私立學校擔任教師或於任何私立學校擔任行政職務之退伍除役人員，就上述二立法目的之達成而言，亦屬顯然涵蓋過窄之分類標準，尚難謂具有實質關聯。

- 4、況退伍除役人員本得自由選擇領取（一次）退伍金或月退休俸，二者僅有領取方式之差異，然其本質上均為退除給與，則無不同。上開規定僅限制支領月退休俸或月贍養金之軍官士官支領退除給與，而不及於領取（一次）退伍金者，其分類標準，顯然涵蓋過窄，亦尚難謂具有實質關聯。

綜上，上開停止就任或再任私立大學有一定數額薪酬專任教師之受規範對象，領受退休俸或贍養金規定，與憲法保障平等權之意旨有違，應自本解釋公布之日起，失其效力。至未來立法者如為提供年輕人較多工作機會而擴大限制範圍，將全部私立學校或私人機構之職務均予納入，或為促進中高齡再就業，改採比例停發而非全部停發以緩和不利差別待遇之程度，或採取其他適當手段，立法者固有一定形成空間，然仍應符合平等原則，自屬當然。

## 二、行政訴訟法修法摘要

### （一）組織改造，加強配套，兼顧專業與便利

司法院指出，《行政訴訟法》修法共計修正 83 條，以建構「堅實第一審」為階段目標，將原本分散在各地方法院的行政訴訟庭，改為集中於高等行政法院內增設「地方行政訴訟庭」，「地方行政訴訟庭」在訴訟法上相當於「地方行政法院」的審級，專責辦理部分第一審通常訴訟程序事件、簡易訴訟程序事件、交通裁決事件、收容聲請事件及其他法律規定等行政訴訟事件，以強化法官辦理行政訴訟事件的專業性。修法後，仍維持行政訴訟的既有審級，不影響人民的審級利益；並以「巡迴法庭」、「線上起訴」、「遠距審理」等配套措施，兼顧人民訴訟便利性。

#### 第 3-1 條

本法所稱高等行政法院，指高等行政法院高等行政訴訟庭；所稱地方行政法院，指高等行政法院地方行政訴訟庭。

#### 第 104-1 條

I 適用通常訴訟程序之事件，以高等行政法院為第一審管轄法院。但下列事件，以地方行政法院為第一審管轄法院：一、關於稅捐課徵事件涉訟，所核課之稅額在新臺幣一百五十萬元以下者。二、因不服行政機關所為新臺幣一百五十萬元以下之罰鍰或其附帶之其他裁罰性、管制性不利處分而涉訟者。三、其他關於公法上財產關係之訴訟，其標的之金額或價額在新臺幣一百五十萬元以下者。四、其他依法律規定或經司法院



指定由地方行政法院管轄之事件。

II 前項所定數額，司法院得因情勢需要，以命令增至新臺幣一千萬元。

## (二) 複雜案件律師協助，維護當事人權益

司法院並說明，為因應行政訴訟事件類型的複雜性及專業性，新法採行「漸進擴大強制律師代理制度」，明定高等行政法院管轄之環境保護、土地爭議的第一審通常訴訟程序事件及都市計畫審查程序等事件，原則上當事人應委任律師為訴訟代理人。當事人無資力委任訴訟代理人時，得聲請訴訟救助，以促進訴訟並保護當事人權益。

### 第 49-1 條第 1 項

下列各款事件及其程序進行中所生之其他事件，當事人應委任律師為訴訟代理人：一、高等行政法院管轄之環境保護、土地爭議之第一審通常訴訟程序事件及都市計畫審查程序事件。二、高等行政法院管轄之通常訴訟程序上訴事件。三、向最高行政法院提起之事件。四、適用通常訴訟程序或都市計畫審查程序之再審事件。五、適用通常訴訟程序或都市計畫審查程序之聲請重新審理及其再審事件。

## (三) 弱勢保護、防杜濫訴、強化統一法律見解

新法也增訂許多具開創性的規定。如：保障原住民族、弱勢兒少及身心障礙者近用司法權益、增訂防杜濫訴、調解、促進訴訟程序，強化高等行政法院移送最高行政法院大法庭統一裁判見解機制等。

### 第 15-3 條

因原住民、原住民族部落之公法上權利或法律關係涉訟者，除兩造均為原住民或原住民族部落外，得由為原告之原住民住居所地或經核定部落所在地之行政法院管轄。

### 第 263-4 條

I 高等行政法院受理上訴事件，認有確保裁判見解統一之必要者，應以裁定敘明理由移送最高行政法院裁判之。

II 高等行政法院審理上訴事件期間，當事人認為足以影響裁判結果之法律見解，先前裁判之法律見解已產生歧異，得向受理本案之高等行政法院聲請以裁定敘明理由移送最高行政法院裁判之。其程序準用行政法院組織法第十五條之四規定。

III 前二項之移送裁定及駁回聲請之裁定，均不得聲明不服。

IV 最高行政法院認高等行政法院裁定移送之事件，並未涉及裁判見解統一之必要者，應以裁定發回。受發回之高等行政法院，不得再將上訴事件裁定移送最高行政法院。

V 除前項情形外，最高行政法院各庭應先以徵詢書徵詢其他庭之意見，並準用行政法院組織法第十五條之一、第十五條之二、第十五條之五至第十五條之十一規定。



# 修法動向

■ 徐鼎盛律師整理

## 修正草案：

- ◎立法院委員羅致政等 19 人擬具「中華民國刑法」第 185-3 條條文修正草案。
- ◎立法院委員萬美玲等 22 人擬具「中華民國刑法」第 10、91-1、319-1、319-2、319-3、319-4、319-5、319-6 條條文修正草案。
- ◎立法院委員蘇治芬等 18 人擬具「中華民國刑法」第 183、276 條條文修正草案。
- ◎立法院委員林為洲等 31 人擬具「中華民國憲法增修條文」第 4、10 條條文修正草案。
- ◎立法院委員沈發惠等 19 人擬具「遺產及贈與稅法」第 16-1、20-1、23-1、24-1、24-2、26、33、41、44、59 條條文修正草案。
- ◎立法院委員張廖萬堅等 20 人擬具「中華民國刑法」第 80、228 條條文修正草案。
- ◎立法院委員林楚茵等 17 人擬具「證券交易法」第 43-1、183 條條文修正草案。
- ◎立法院委員李貴敏等 17 人擬具「勞工退休金條例」第 24-2 條條文修正草案。

## 法規新訊：

- ◎中華民國 111 年 11 月 30 日總統令總統華總一義字第 11100101131 號令修正公布「停車場法」第 32 條條文；並增訂第 27-1 條條文。
- ◎中華民國 111 年 11 月 30 日總統令總統華總一經字第 11100101171 號令修正公布「保險法」第 116 條條文。
- ◎中華民國 111 年 11 月 30 日總統令總統華總一義字第 11100101111 號令修正公布第 481 條條文；並增訂第 481-1 至 481-7 條條文。
- ◎中華民國 111 年 11 月 30 日總統令總統華總一經字第 11100101161 號令修正公布第 22-1 條條文。

## 最新實務見解：

- ◎最高法院民事大法庭作出 110 年度台抗大字第 1069 號裁定統一見解，若執行法院認為尚有其他已屆清償期的擔保債權存在時，就不得依債務人的聲明異議，駁回強制執行的聲請。
- ◎憲法法庭今於 111 年 10 月 28 日作成 111 年憲判字第 17 號判決，認為憲法增修條文第 10 條第 11 項及第 12 項前段規定所保障的原住民族，應包括既存於臺灣的所有臺灣南島語系民族。
- ◎最高法院刑事大法庭於 111 年 11 月 9 日宣示 111 年度台非大字第 15 號裁定，認為刑事訴訟法第 455 條之 10 第 1 項本文規定協商判決「不得上訴」，因此第一審依協商程序所作的科刑判決，於宣示判決時確定。
- ◎最高法院民事大法庭針對關於成年養子女之宣告終止收養事件，作出統一見解裁定，認屬家事非訟事件。



## 立院三讀通過刑訴法修正案 完善保安處分程序權保障

立法院院會民國 111 年 11 月 15 日三讀通過「刑事訴訟法部分條文修正案」，本次修法重點包括依人身自由的拘束程度區分保安處分的種類，並規定應強制辯護之情形。三讀條文指出，如受治療者為精神障礙或其他心智缺陷無法為完全之陳述者，應有辯護人為其辯護；藉由本次修法，以完善保安處分程序權的保障。本次修法源於 2020 年 12 月底公布的司法院釋字第 799 號解釋，指出「刑事訴訟法」及「性侵害犯罪防治法」未規定應賦予受處分人於法院就聲請或停止強制治療程序，得親自或委任辯護人到庭陳述意見的機會，以及如受治療者為精神障礙或其他心智缺陷無法為完全之陳述者，應有辯護人為其辯護。修法重點包括，依人身自由的拘束程度區分保安處分的種類。拘束人身自由類型的處分，例如：許可延長監

護、施以強制治療、撤銷保護管束執行原處分等。非拘束人身自由類型的處分，則包括：免除處分之執行、停止強制治療、付保護管束、因執行保安處分而免其刑之執行等。三讀條文也增訂應強制辯護之情形，及準用輔佐人規定，如受治療者為精神障礙或其他心智缺陷無法為完全之陳述者，應有辯護人為其辯護；並規範受處分人如因身心障礙，致無法為完全陳述時，應指定公設辯護人或律師為其辯護。新法也規定，就涉及拘束人身自由保安處分的裁定程序，應傳喚受處分人，並通知檢察官、辯護人、輔佐人，給予陳述意見機會。此外，辯護人於許可延長監護、強制治療、撤銷保護管束、拘束人身自由的聲請案件時，得檢閱卷宗及證物並得抄錄、重製或攝影。(節錄自 2022-11-15 自由時報記者謝君臨報導)



## 有責配偶不得訴請離婚釋憲 憲法法庭邀兩造辯論

民法第 1052 條第 2 項但書規定，夫妻重大事由，難以維持婚姻者，夫妻之一方得請求離婚。「但其事由應由夫妻之一方負責者，僅他方得請求離婚」。法官及民眾認為民法不准婚姻破綻責任重者訴求離婚，有違憲之虞，聲請釋憲。憲法法庭今天舉行言詞辯論。聲請人說，規定牴觸平等原則；法務部說，規定沒違憲，請求宣告合憲。法界人士指出，民法採消極破綻主義，婚姻發生破綻時，僅責任較輕或沒有責任的一方得向責任較重的一方訴求離婚。舉例來說，如果丈夫有外遇，只有妻子可以向法院訴請離婚，丈夫則不行。高雄少年及家事法院法官朱政坤曾經在 1 件離婚判決中寫給 8 歲小孩「父母離婚不是你的錯」引起討論，朱政坤另審理 3 件離婚官司，認為民法第 1052 條第 2 項但書規定有違憲之虞，裁定停止審理後聲請釋憲。另有梁姓、方姓、高姓民眾等人也主張，民法第 1052 條第 2 項但書規定，不法侵害聲請人受憲法第 22 條保障之離婚自主權，有牴觸憲法第 7 條及第 23 條疑義，在訴訟確定後聲請解釋案。梁姓民眾後來具狀撤回聲請獲准。憲法法庭合併多案，今天開庭進行言詞辯論，爭點包含但書規定是否限制人民受憲法保障之婚姻自由？如認有涉及其他憲法基本權之限制，亦請一併說明。相關規定是否違反比例原則、平等原則？其理由為何。聲請人主張，婚姻自由既然作為基本權之一，雖然但書規定之目的可稱正當，但是進一步不准在婚姻破綻歸責較重者請求離婚，此手段應無法通過比例原則的檢驗。聲請人

表示，此但書規定，另與同婚施行法相較下，明顯為無正當理由的差別待遇，而違反平等原則，請求宣示此但書規定違憲而立即失效。法務部代表、法律事務司長鍾瑞蘭指出，婚姻與家庭為社會形成與發展的基礎，受憲法制度性保障。婚姻不僅涉及當事人個人身分關係的變更，且與婚姻人倫秩序的維繫、家庭制度的健全、子女的正常成長等公共利益攸關，為司法院釋字第 712 號及第 552 解釋理由書所揭示。鍾瑞蘭表示，但書規定可達成婚姻制度性保障的社會性功能以及公共利益，且為最小侵害手段並具法益衡量的相稱性，並未違反憲法比例原則；此但書規定並非以「性傾向」為分類標準，並沒有違反平等原則，請求宣告合憲。此外，大法官黃虹霞庭上表示：「聲請人除了法官，均是有責一方，也都承認有外遇，大法官釋字第 748 號（同婚案）已解釋婚姻的定義為排他性的永久結合關係，如果照你們的主張，今天這件釋憲案，可能要改寫婚姻的定義，裁判離婚，被離婚的屈辱要不要為對方想一想，應該要將心比心，有責一方覺得有委屈，對方也有委屈。家事法常講說『法不入家門』，但是大法官在符合聲請要件下就必須受理案件，在兩難時，須做一個不得已的決擇，但是絕對不是在肯定外遇，更不是認為任何人可以背叛婚姻」等語，言詞辯論歷時約 3 小時，憲法法庭審判長許宗力中午 12 時許宣示言詞辯論終結，並將再指定宣示判決期日。（節錄自 2022-11-15 中央社記者劉世怡報導）



## 行政訴訟新制

### —專業法庭提高裁判品質、六項配套措施照顧人民權益

司法院民國 111 年 10 月 25 日舉行例行記者會，由行政訴訟及懲戒廳廳長張國勳就「行政訴訟堅實第一審新制—提供民眾更為專業、及時、有效的權利救濟」進行專題報告。張國勳表示，行政訴訟新制將原本分散在 22 所地方法院行政訴訟庭審理的事件，改由臺北、臺中、高雄 3 所高等行政法院設置的「地方行政訴訟庭」審理，以強化法官專業性；配套措施包括：首創巡迴法庭制度、優化弱勢兒少及身心障礙者近用司法權益、搭配漸進擴大強制律師代理及防杜濫訴等制度，讓行政訴訟審判制度更專業、精緻。張國勳解釋，行政訴訟堅實第一審新制具有以下 6 項重要配套措施：1. 巡迴法庭、保障人民應訴便利：原本在地方法院行政訴訟庭開庭的簡易及交通等事件，於新制施行後，雖然改由高等行政法院的地方行政訴訟庭審理，但法官可透過巡迴法庭制度到各地方法院開庭，民眾應訴便利性不打折。2. 原住民無須奔波外地起訴、保障原民權益：因原住民或部落的公法上權利或法律關係爭訟的事件，原住民或部落可以就近提起訴訟，與過去要到被告所在地的行政法院起訴不同，保障原住民訴訟權益。3. 特定身心障礙者可由信賴的人陪同開庭：有聽覺、聲音及語言障礙的人，經審判長許可後，可以請自己信賴的人陪同一起開庭。4. 健全紛爭解決機制、早日和平解決紛爭：擴大行政訴訟和解的範

圍，增訂行政訴訟調解制度，節省寶貴的訴訟資源，共創三贏。5. 漸進擴大強制律師代理、捍衛民眾訴訟權益：經司法院指定的環保、土地爭議之第一審通常訴訟程序、都市計畫審查程序、向最高行政法院提起之事件及再審事件，原則上應委任律師為訴訟代理人，以保障當事人訴訟權。如果沒有錢請律師，可以依據訴訟救助的規定，向行政法院聲請選任律師為訴訟代理人。6. 防杜濫訴、節省寶貴司法資源：基於惡意、不當或是濫用程序目的提起訴訟，而且欠缺合理依據，法院可以駁回起訴，並視個案情節裁處新臺幣 12 萬元以下的罰鍰。張國勳強調，行政訴訟新制將於民國 112 年 8 月 15 日正式上路，距今已不到 1 年時間，各項籌備工作正如火如荼地展開，自總統公布迄今僅 4 個多月，已初步完成幾項重要子法的研議及修正，其中稅務專業法庭設置及專業法官證明書核發辦法已修正施行，新增的稅務專業法官培訓課程，將於民國 111 年 12 月中首次開訓，三所高等行政法院也正積極著手打造地方行政訴訟庭所需的空間設施，後續的籌備工作，也會按期程規劃逐步完成。此外，司法院也會加強宣導，充實司法院網站「行政訴訟堅實第一審新制」專區，方便各界瞭解新制最新訊息，期使新制順利推行、穩健上路，以提供民眾更為專業、及時、有效的權利救濟。（節錄自 2022-10-25 司法院司法新聞）



# 性工法雇主責任之困境 - 談性騷擾防治之難題

郭玲惠\*

性別工作平等法施行至今已逾越20年，實務上以性騷擾爭議為數最多，本文除回歸法理之論述外，針對該法施行上之困境，特別是一人受雇及行為人為雇主或最高負責人之情形，提出分析。

## 壹、雇主之保護照顧義務

職場性騷擾防治義務乃性別友善職場之一環，何謂性騷擾，雇主該負擔何種預防及救濟義務，應有進一步說明之必要。

### 一、性騷擾之定義

依性別工作平等法（以下稱性工法）第十二條規定，有二種情形，並依不同之情形，認定雇主是否盡到保護照顧義務之責任<sup>1</sup>：

#### 第一、敵意式性騷擾

受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

#### 第二、交換式性騷擾

雇主對受僱者或求職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行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

性工法除將「交換式性騷擾」之定義明

文化外，亦加入「敵意式性騷擾」之定義，可知<sup>2</sup>明確禁止任何人於受僱者執行職務時有性騷擾之行為，將性騷擾之防治由單純之人身安全保護，擴及雇主對於受僱者之保護義務，使受僱者能於友善之工作環境中，安全而不受干擾地工作。倘任何人於受僱者執行職務時有性騷擾之行為，致受僱者受有損害者，依同法第27條，雇主與行為人連帶負擔賠償責任，受僱者亦得依同法第29條，就非財產上損害請求賠償相當之金額。又行為人之言詞或行為是否造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，應以一般合理第三人之感受為準較具客觀性，始不因接受言詞或行為者之不同感受而有不同之認定結果<sup>3</sup>。

當然不可否認，「性騷擾」之定義依性工法並非相當明確，諸如執行職務之時間、地點與工作內容之關聯等等，立法過程中似乎亦無法有明確之結論，依實務之通說<sup>4</sup>雖然多援用民法第188條之相關規定或法理，採職務上予以機會之廣義解釋，然隨著性別平等教育法及性騷擾防治法之公佈施行，性工法中有關於性騷擾行為人是否為執行職務以及適用範圍之爭議，逐漸產生，仍有待未來三法整合之發展。

雇主性騷擾事件處理不當，除性工法有關於損害賠償之規定外，近年亦有實務判決，認定如受雇主因此而遭受精神上損害，屬於職業災害，雖然受雇者因為不能工作之舉證不完整而無法請求勞基法第59條之職

\* 本文作者係台北大學法律學系教授。

1. 最高行政法院110年度上字第68號行政判決；最高行政法院109年度上字第594號行政判決。  
2. 臺灣臺北地方法院96年訴字第6336號民事判決。

3. 最高行政法院98年度裁字第2802號行政裁定。

4. 臺北高等行政法院101年簡字第282號行政判決；最高法院98年台上字第2463號民事判決；臺灣臺北地方法院96年訴字第6336號民事判決；臺灣新北地方法院100年勞簡上字第22號民事判決。



災補償<sup>5</sup>，但法院對於因為雇主處理不當而有職業災害之可能性，採肯定之見解。

另有關於性侵害是否為性騷擾行為，性工法並未明文，然依其定義，刑法所稱之性侵害犯罪，自然已構成性工法之性騷擾定義。因此雖因性騷擾防治法及性別平等教育法之定義不同而有所疑問，然因各該二法乃為後法，特別是性別平等教育法將不同之樣態列舉，例如性霸凌、性騷擾或性侵害，致產生誤解，實務上亦將性侵害行為認為是性騷擾行為之一種，並無疑義。

## 二、保護照顧義務之內涵

雇主對於勞工之保護照顧義務屬於勞動契約附隨義務之一環，雇主應提供安全及友善之工作環境。在工作場所發生性騷擾事件，雇主除是最有能力事先防範者外，在該事件發生後，亦是最能透過所建構之內部申訴機制，來處理此類職場糾紛，及最有能力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之法律責任。準此，性工法第 13 條第 2 項規定，雇主於知悉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措施，其目的在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無受職場性騷擾疑慮之工作環境<sup>6</sup>。惟附隨義務其目的本為輔助勞動契約之履行，並非具有對價關係之給付義務<sup>7</sup>，原則上無法獨立請求。然工作場所之安全，與其他僅為輔助契約完成之附隨義務，畢竟仍有重大差異，特別是雇主如未履行，往往導致勞工之生命、身體或財產，產生重大危害之虞，我國因此也有性工法及

職安法之規定，使雇主有提供安全及友善之工作場所義務。然公法所課以雇主之義務，如未有民事法規之相輔相成，例如損害賠償與同時履行抗辯權等等請求權，則將產生法制上之缺漏，特別是勞工往往因為擔心職場上之不友善或不安全，而影響其工作表現或出勤意願。但不可否認者，回歸契約之本質，縱使承認雇主保護照顧義務之獨立請求可能性，除應盡量具體化其內容外，仍應考量是否符合比例原則以及雇主之可預見性，採取較保守之見解，此點德國之立法例<sup>8</sup>，或可為我國之參考。我國實務上已有採認損害賠償請求之案例<sup>9</sup>，學理上亦有將其範圍限定於已課以雇主公法義務部分<sup>10</sup>，未來學理與實務上如何發展，值得觀察。

### （一）德國保護照顧義務之規定

德國有關於雇主附隨義務違反時之法律效果，除有法律明文外，向來採取較保留之見解，與我國類似主要是規範在勞工安全衛生法（Arbeitssicherheitsgesetz）以及一般平等法（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz，以下簡稱 AGG）。有關於性騷擾防治部分，除原民法第 273 條同時履行抗辯權、第 280 條及第 823 條雇主義務違反之契約及侵權責任外<sup>11</sup>，另於一般平等法（AGG）第 13 條至第 15 條，有明確之規定，如雇主未採取或顯然不適當之方式，去阻止職場騷擾或性騷擾行為，當事人有權停止其勞務而不減少其薪資之獲得，只要該等停止為保護勞工所必要者。民法第 273 條同時履行抗辯權，仍有其適用（§ 14 A G G）。此規定將原本無法

5. 臺灣新北地方法院 109 年度勞訴字第 51 號民事判決。

6. 最高行政法院 110 年度上字第 68 號行政判決。

7. Preis, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Aufl., § 620, Rn. 615.

8. Preis, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Aufl., § 620 BGB,

Rn. 616.

9. 王澤鑑，債法原理，自版，頁 47，2012 年 3 月二版。

10. 黃程貫等，勞動、社會與法，元照出版有限公司，頁 16，2011 年 5 月初版。

11. Preis, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Aufl., § 620 BGB, Rn. 617.



獨立請求之同時履行抗辯權，基於勞工之安全保護，提升其法律效力<sup>12</sup>。

類似於我國性工法有關於救濟之規定，有關於損害賠償及補償請求，則規範於一般交易條款第 15 條<sup>13</sup>，如雇主違反歧視禁止原則時，雇主應對此產生之損害負損害賠償責任。但雇主未有故意或過失者，則不在此限。另有關於非財產損害其進一步規定，如該損害非財產上之損害時，該當事人得請求以金錢補償。如當事人於無歧視之情形下，自由選擇暫不提供勞務，則該精神補償之額度以其薪資三個月為限。除團體協約另有規定外，前開請求權應於二個月內以書面提出申請。

## （二）我國之規定

### （一）事先之預防措施

所謂預防勝於治療，因此性工法特別課以雇主提供受僱者免於遭受性騷擾工作環境之義務，防治性騷擾行為之發生。對於僱用受僱者三十人以上之雇主，該條第一款要求須訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。於此必須注意，所謂公開揭示，與勞基法第七十條工作規則之公開揭示意義上不相同，依前開第三款授權之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。其揭示之場所必須使受僱者與其他可能進入職場之「他人」皆可得知之情形，僅透過網路傳輸予每一位受僱者，仍未達到其目的。

同時該防治措施依前開準則，必須包含

下列幾點：

- (1) 雇主應建立預防與救濟並行之申訴管道，宣示禁止任何人於受僱者執行職務時，對其有性騷擾之行為。
- (2) 此外應於申訴辦法中明列處理申訴之專責人員、申訴之處理流程、處置方式與證人之保護。
- (3) 專責人員必須注意性別比例與專業性，不以各該單位主管為必要。
- (4) 處理流程必須以「迅速」、「隱密」與「專業」為原則（依該法第十三條第二項，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）。
- (5) 防治辦法必須於工作場所公開揭示。
- (6) 雇主對於認定有性騷擾之行為，處置必須適當。

### （二）事後之糾正及補救義務

性工法第 13 條有關雇主責任之規範乃著眼於制度面之建立，如該條第 1 項之預防與第 2 項之救濟。雇主為履行其法定與契約上之義務，於勞動關係中多半委由其受僱人，甚或履行輔助人代為履行。一般勞雇關係中，受僱人依勞動契約之內容執行職務，一方面為代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，而得依性工法第 3 條第 3 款之規定，視同雇主；另一方面其代理雇主為債之履行，無論雇主是否有故意或過失，該受僱人之故意或過失，雇主亦應負其責任。因此，雇主縱使已建立預防及申訴機制，然因其受僱人未能即時告知有性騷擾之情事，雇主亦無法因此而免除責任。依民法第 224 條之規定，債務人之代理人或

12. Schlachter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Aufl., § 14 AGG, Rn1~Rn.2.

13. Schlachter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Aufl., § 15 AGG, Rn1~Rn.3.



使用人，關於債務之履行有故意或過失時，債務人應與自己之故意或過失，負同一之責任。蓋所謂的「視為雇主」，性工法此種功能性雇主之概念，乃源於勞基法，學理上<sup>14</sup>並非純粹以契約當事人或權利義務人來認定何謂雇主，而是依照執行雇主功能與職權之自然人來認定何謂雇主，一般企業中，例如經理人或廠長等人，多因執行雇主之管理權而成為勞基法或性工法之雇主<sup>15</sup>；性別法不同於勞基法之規定，增加「視同雇主」規定，應已使其由履行輔助人之效力歸屬性質，提升為雇主之地位，始符合該法之立法本意。

性工法第 13 條第 2 項規定，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。所謂性工法第 13 條第 2 項所稱之「知悉」，乃制度面上之是否知悉，當包含「可得知悉」之情形，不因代為履行義務之人或受害之受僱人是否告知雇主而影響其認定。

「知悉」，實務見解有認定必須雇主或視同雇主在確實有被告知之情況下，始須負有該法之責任，此點相當值得探討。蓋提供一個安全之工作環境乃雇主因為勞動契約而生之附隨義務，無論是職安法所規範之職業災害，甚至「職場性騷擾」之預防及救濟，皆應包含其中，此論點於性工法通過後之九十一年及九十三年判決，皆有明確說明，特別於九十三年之判決明白指出，雇主未能保障勞工工作時免於遭受性騷擾，違反雇主應預防職業上之災害，建立適當之工作環境及福利措施，且如勞動契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效者，勞工得不經預告終止契約。此外當

受僱者遭受其他職場上之受僱者性騷擾時，雇主必須負擔類似民法上第 188 條之僱用人責任。因此該法為補充現行相關法規對於受到歧視者保障不足之情形，乃於第 26 條及第 28 條明確規定雇主之賠償義務，受僱者或求職者因第 7 條至第 11 條或第 21 條之情事，或受僱者或求職者因雇主違反第 13 條第 2 項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。另於第 27 條有雇主與行為人負連帶責任之規定，受僱者或求職者因第 12 條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負擔損害賠償責任。性工法施行後，司法實務上雖未直接引用前述規定，然對於雇主未能保障勞工工作時免於遭受性騷擾，違反雇主應預防職業上之災害，建立適當之工作環境及福利措施，且如勞動契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效者，勞工得不經預告終止契約，且勞工因此而離職，雇主不得請求違約金。

除民事賠償責任外，同法第 38 條之 1 規定：「雇主違反…第 11 條第 1 項、第 2 項或第 13 條第 1 項後段、第 2 項規定者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。」；另同法第 36 條規定：「雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。」及同法第 38 條規定：「雇主違反…第 36 條規定者，處新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。」，期使職場性騷之防治，因課以雇主民事及行政之責任，而建立完整之保障。

又所謂有效之糾正及補救措施，固不以滿足被性騷擾者之感受為必要，且亦包含事後之補救措施，性騷擾防治措施，依前開準

14. 黃程貫，勞動法，頁 77 以下，空中大學，2001 年修訂再版三刷。  
15. 臺灣高等法院 105 年度上易字第 1352 號民事判決；臺北高等行政法院

93 年度簡字第 495 號行政判決；臺灣高等法院 92 年度重勞上字第 11 號民事判決。



則第四條規定，應包括下列事項：

- (1) 實施防治性騷擾之教育訓練。
- (2) 頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
- (3) 規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
- (4) 以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- (5) 對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

當調查完畢，經調查屬實，雇主除依該準則第 12 條視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理，如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。此外更應注意對於未來之預防，該準則第 13 條規定，雇主應採取追蹤、考核及監督，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。準則第 14 條雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

值得一提者，雇主所應採行之糾正及補救措施，並非直到申訴處理完畢之後才進行。無論最後認定是否有性騷擾之情事，雇主亦應於調查申訴期間盡可能降低申訴人處於不友善工作環境之可能，而如雇主卻以調查仍未完畢而拒絕採取任何補救措施，使受僱者長期處於不友善之工作環境，確有可議之處。

## 貳、職場性騷擾與保護照顧義務之難題

依民法債編之修正理由，課以僱用人保護受僱人「服勞務」時之保護義務，所謂的服勞務除指勞務本身外，尚包括工作場所、設備、工具等有使受僱人受危害之虞之情形，因此僱用人於受僱人提供勞務時，如未為必要之指揮監督或其工作場所工具設備等

管理不當時，縱使該危害是因受僱人以外之第三人所引起者，皆構成保護義務之違反。又民法第 483 條之 1 之預防義務，範圍到底多大？應按具體個案，針對受僱人生命、身體或健康之保護為「必要」之預防，所謂的「必要措施」實應依民法第 148 條誠實信用原則，於個案依具體情形作評估，特別是如依職業安全衛生法、性工法等，有僱用人應提供之預防措施而未履行者，僱用人一方面將涉及行政處罰外，受僱人亦得依民法第 483 條之 1 請求僱用人履行保護義務。此外受僱人之健康法益除身體健康外，亦包含心理健康，工作場所中遭受性騷擾，而使受僱人心理健康有危害之虞時，僱用人應提供必要之預防措施，例如將加害之主管調職，否則受僱人得拒絕繼續提供勞務。

近年來實務相當困難解決者為該事業單位僅一人受僱或行為人為雇主。蓋當雇主僅僱用一人，特別是常見的家庭幫傭監護工，受僱者因感受到有心理健康，甚至再度遭受性侵害有危害之虞時，雇主並無法將其調職。勞工往往因為害怕，又不敢再回到雇主家中而消失匿跡，雇主該如何採取糾正及補救措施，實有疑點。另如性騷擾之行為人為雇主時，雇主保護照顧義務該如何履行，是否可以期待其履行性工法之義務，近年亦迭有爭議。

### 一、一人受僱

性工法第 13 條之「雇主」的範圍，以及是否構成性工法第 13 條之「雇主知悉性騷擾」的要件。

#### (一) 雇主之認定

不可否認地，當受僱人為一人時，相對於此之雇主卻非固定之一人，往往有許多是



為雇主之人，對於受僱人指揮監督，特別是家庭監護工與幫傭之情形，更困難認定。依據性工法第3條第3款規定，雇主為僱用受僱者之人，而代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關事務之人，亦視同雇主。勞動契約名義上之雇主為雇主，並無疑問；「視為雇主」對象為何，蓋性工法同勞基法之立法例，採用功能性雇主之概念，不以契約當事人或權利義務人來認定何謂雇主，而是依照執行雇主功能與職權之自然人來擴張認定何者為雇主。但此種規範如適用於家庭看護工或幫傭，即會產生疑義，蓋無論是受看護人、雇主之家屬等，皆非雇主，其是否代表雇主行使管理權或處理有關事務，認定上存有困難。主管機關<sup>16</sup>解釋，認為代表雇主行使對外勞管理監督地位之人，因此該等人員之行為，亦視同雇主之指派行為。

## （二）雇主知悉後之義務

性工法第13條規定於「雇主知悉性騷擾」後，應有糾正和補救措施之法定義務，但此義務必須雇主或視同雇主之人處於知悉或可得知悉之情況下，始須負有該法之糾正和補救責任。受僱人如為家庭幫傭或監護工時，家中之關係人除了雇主外，被照顧者、家中其他具有指揮監督權之人以及仲介，皆可能是視為雇主之人。但該等人員，屬於家屬或者是與雇主有契約關係負責仲介處理相關事務之人，則依民法第224條之規定，債務人之代理人或使用人，關於債務之履行有故意或過失時，債務人應與自己之故意或過失，負同一之責任，而債務人之家屬，亦為債務人之使用人。綜此，性工法第13條第2項所稱之「知悉」，乃制度面上之是否知悉，

包含「可得知悉」之情形，不因代為履行義務之人或受害之受僱人是否告知雇主而影響其認定，且基於同一法理，縱使無法認定為視同雇主之人，亦得將雇主之責任擴及該等人員知悉。

## 二、行為人為最高負責人之申訴處理機制

近年實務上爭議不斷者，為當性騷擾行為人為最高負責人時，一方雇主可能否認性騷擾行為之存在，而不調查或不依程序調查，另一方面受僱者往往難以提出申訴。雖然司法實務並不因行為人是否為雇主而有保護照顧義務之差異<sup>17</sup>，但如雇主未能啟動申訴處理程序時，主管機關是否有該等權限，介入事業單位之權責，或僅能依現行法，待雇主於藉由勞工或勞動主管機關通知而知悉後，如不進行申訴處理程序，始得認定雇主是否違反性工法第13條之義務。

### （一）最高負責人之定義

前項所稱之最高負責人，係指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人，因此，舉凡董事長、理事長等均屬之。規範加害人為最高負責人時，地方主管機關之調查程序，以及雇主之協助義務。

### （二）處理機制之盲點

行為人如為雇主，前開保護照顧義務，並不因此免除，110年最高行政法院之判決即明白指出<sup>18</sup>：「…主動調查以釐清確認事件始末之責任，如未能立即、完善調查，則是否為性騷擾事件？事件之樣態如何？即無法確認，善後處置措施難期有效，且主管機關亦無法為事後監督。且雇主如能逕自認定

16. 行政院勞工委員會民國九十一年勞職外字第0910205078號解釋函

17. 臺北高等行政法院108年度訴字第1363號行政判決。

18. 最高行政法院110年度上字第68號行政判決。



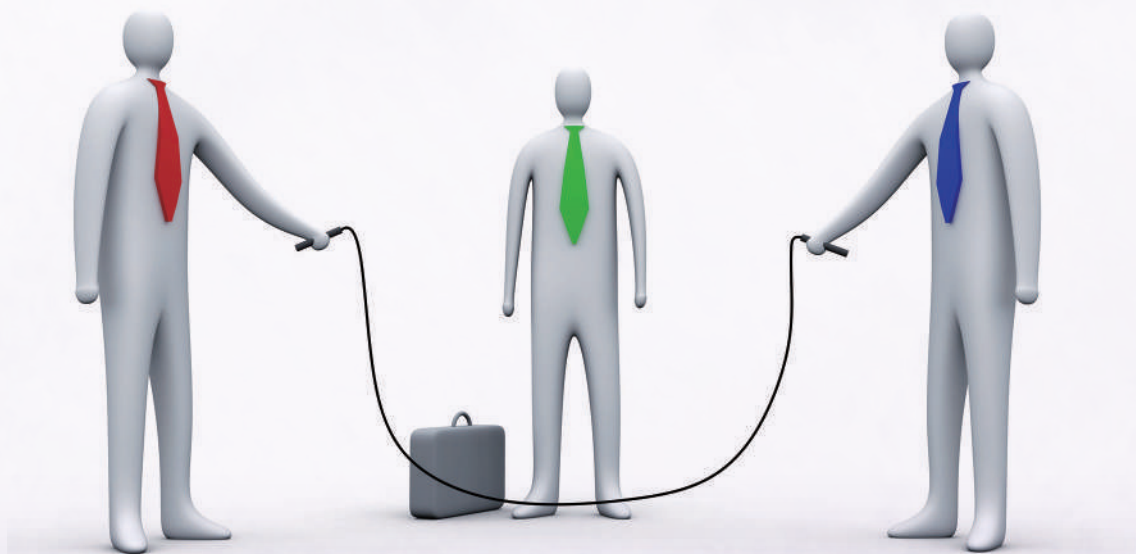
非性騷擾事件而不予調查，則所有之性騷擾申訴事件，雇主皆能託詞不予調查，主管機關更無從事後監督，性別工作平等法之立法目的顯無法達成。尤其，雇主負責人一方涉及性騷擾，與申訴人雙方各執一詞，更應立即展開調查，甚至委託第三方進行調查，如此始能釐清事件，以臻明確。」。

然而如行為人為最高負責人者，受僱者為能繼續工作，往往難以提出申訴或擔心申訴後，遭遇不利益之對待或未獲得應有之程序保障；縱使受僱者向地方主管機關請求調查，主管機關並無如性騷擾防治法之規定有此權限，雇主應協力配合調查，並提供必要相關資料或資訊之範圍，乃僅限於雇主是否有履行性騷擾申訴調查機制。主管機關並無法直接調查性騷擾是否成立，亦無法對於雇

主已進行調查之情形，要求停止調查之程序，並將調查相關資料移請主管機關續行調查。

## 參、結語

隨著社會之發展，建立友善之職場環境，為雇主之重要附隨義務，性工法雖然有性騷擾防治等規範，然面對部分類型，卻無法落實或適用。特別是人數眾多之家庭幫傭及監護工，基於其特殊性，典型雇主之定義亦難以涵蓋，雇主之事後補救機制，亦應建立更詳細之規範。另層出不窮之雇主為行為人之性騷擾事例，雇主往往否認而不予處理，或勞工礙於繼續受僱而難以申訴，主管機關依現行法制，確有其困難，修正性工法已為當務之急，本文提出未來適用法規及修法方向，期能拋磚引玉。





# 性別工作平等法上雇主對性騷擾防治義務之實務新發展

侯岳宏\*

## 大綱

### 壹、前言

### 貳、性別工作平等法上性騷擾之防治

- 一、性騷擾之定義
- 二、雇主之防治義務
- 三、申訴救濟與行政責任

### 參、雇主對性騷擾防治義務相關行政訴訟判決之考察

### 肆、「立即有效之糾正及補救措施」之判決發展

### 伍、結語

## 壹、前言

我國在婦女團體的推動之下，陸續通過實施許多防治性騷擾之法規，處理並解決性騷擾之問題。2002 年 1 月公布兩性工作平等法 (2008 年修正更名為「性別工作平等法」)，除了規範性別歧視之禁止以及促進工作平等措施外，也對於職場性騷擾之防治加以規範。2004 年公布性別平等教育法，規範校園性侵害及性騷擾之事項。2005 年公布性騷擾防治法，將性騷擾之防治擴大至職場及校園之外，並落實被害人權益之保障。2021 年 12 月 1 日制定公布跟蹤騷擾防制法，並於 2022 年 6 月 1 日施行。

在性騷擾的問題中，特別是職場性騷擾受到較大的關注。由於職場性騷擾對於雇主及事業單位而言，不但會造成員工彼此間之

猜忌敵對，而且也會造成士氣低落，帶來許多不利之後果。過去也有許多調查研究都反映出職場性騷擾問題在我國的嚴重性<sup>1</sup>。因此，性別工作平等法上訂有性騷擾之防治一章，並且於第 13 條第 1 項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示」，且於同條第 2 項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」依據這些規定，雇主應防治性騷擾行為之發生，並且訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒等辦法，且在性騷擾發生後應採取立即有效之糾正及補救措施處理相關問題。

當性騷擾問題發生後，雇主未必能夠清楚瞭解處理方式與所負擔之責任。特別是上述性別工作平等法第 13 條第 2 項規定之意義，常為實務上爭議之重點，法院判決近年來也有一些新的發展。因此，本文主要介紹目前性別工作平等法上相關雇主防治職場性騷擾相關法規，將核心著重於行政責任之問題，並介紹過去判決的狀況與最近新發展，以提供參考。

## 貳、性別工作平等法上性騷擾之防治

性別工作平等法主要為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神所制定 (同法第 1 條)。其內容主要除了有總則、性別歧視之禁止、促進工作平等措施之外，亦包含與本文相關

\* 本文作者係日本一橋大學法學博士，臺北大學法律學系教授兼法律學院院長。

1. 相關調查報告資料，可參見焦興鐙，工作場所性騷擾問題與法律對策，頁 11-20，2002 年 4 月。



的性騷擾之防治。以下就性騷擾之定義、雇主之防治義務、申訴救濟與行政責任說明之。

## 一、性騷擾之定義

關於性騷擾之定義，依性別工作平等法第 12 條規定，可分為兩種情形。一種為「受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現（第 1 款）」。<sup>2</sup>另一種為「雇主對受僱者或求職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行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件（第 2 款）」。<sup>3</sup>前者又稱為環境型性騷擾或敵意式性騷擾，後者稱為交換式性騷擾。依據此定義，可知性別工作平等法將性騷擾防治之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為，也禁止雇主以性騷擾作為受僱者或求職者之人事條件等對價，使受僱者能於友善的工作環境中安全不受干擾地工作。

## 二、雇主之防治義務

性別工作平等法所規定的性騷擾防治上，較大的特徵在於責成雇主事前防治及事後補救之義務。同法第 13 條第 1 項前段規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。」關於事前防治的部分，在同條第 1 項後段規定「其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」此項申訴規定為本法第 32 條建立申訴協調制度處理之特別規定，可以說彰顯本法重視性騷擾之防治與救濟。<sup>2</sup>關於事後補救之義務，同法於第 13 條第 2 項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，

應採取立即有效之糾正及補救措施。」第 13 條之立法主要是參考歐美國家之做法，因為根據國外經驗顯示，雇主是最有能力防杜這類事件發生，或即使發生後亦得以迅速尋求讓相關當事人滿意之解決方式，且本法定有「免責抗辯」條款，鼓勵雇主主動採取各項防治措施，並盡力防止事件發生<sup>3</sup>。

勞動部根據性別工作平等法第 13 條第 3 項之規定，也訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（以下簡稱工作場所準則）」，以供雇主採用。要求雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施（工作場所準則第 3 條）。並且規定雇主防治性騷擾之措施應包含：一、實施防治性騷擾之教育訓練；二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明；三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責；四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇；五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式（工作場所準則第 4 條）。

其中，也特別對於申訴及調查程序作出詳細規範。首先，要求雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示（工作場所準則第 5 條）。

其次，申訴程序要求受理申訴時，申訴人得以書面或言詞為之，言詞為之時並應作成紀錄（工作場所準則第 6 條），並且規定雇主處理時應以不公開方式為之（工作場所準則第 7 條第 1 項），調查時應保護當事人

2. 劉志鵬，兩性工作平等法之申訴及救濟體系，律師雜誌，第 271 期，頁 68，2001 年 4 月。

3. 參見焦興鑑，兩性工作平等法中性騷擾相關條款之解析，律師雜誌，第 271 期，頁 46，2001 年 4 月。



之隱私權及其他人格法益（工作場所準則第8條）。

再者，雇主在處理性騷擾之申訴時，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例（工作場所準則第7條第2項），申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學術經驗者協助（工作場所準則第9條），申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議（工作場所準則第10條）。

並且，要求申訴應自提出起3個月內結案（工作場所準則第11條）。性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理；如證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲戒或處理（工作場所準則第12條）。此外，性別工作平等法第36條亦規定：「雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。」

### 三、申訴救濟與行政責任

為確保雇主履行第13條等規定，性別工作平等法定有外部申訴制度及罰則。外部申訴制度則是指受僱者及求職者對於雇主違反第13條或第36條規定時，得依第34條向地方主管機關提出申訴，如對其處分有異議時，則得向中央主管機關之兩性工作平等委員會申請審議，或逕行提起訴願。如對其處分仍有異議時，則得提起訴願或進行行政訴訟。

其次，關於罰則的部分，過去2002年

立法當時第38條規定：「雇主違反第13條第1項後段、第2項、…或第36條者，處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰」。2008年新增訂第38條之1規定：「雇主違反第7條至第10條、第11條第1項、第2項者，處新台幣10萬元以上50萬元以下罰鍰」。因此產生防治職場性騷擾與防治職場性別歧視，兩者採取不同罰則標準。但因性騷擾為性別歧視態樣之一<sup>4</sup>，且對於婦女等人身安全影響重大，為督促雇主防治職場性騷擾，因此於2008年11月修法使雇主防治性騷擾義務違反之罰鍰與其他性別歧視違反罰鍰額度相同。第38條被修正為：「雇主違反第21條或第36條規定者，處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰」。並且另增訂第38條之1，規定：「雇主違反第7條至第10條、第11條第1項、第2項或第13條第1項後段、第2項規定者，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰」<sup>5</sup>。修正之後，違反第13條第1項後段、第2項規定之罰鍰金額明顯較修正前為重。其後，又歷經多次修正後，目前在第38條之1第2項、第3項規定：「雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。」、「有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。」

### 參、雇主對性騷擾防治義務相關行政訴訟判決之考察

因上述規定違反受罰而提起行政訴訟之

4. 例如，臺北高等行政法院97年度簡字第457號判決指出：「兩性工作平等法係為消除性別歧視所訂定（該法第1條規定參照），是有關該第2章『性別歧視之禁止』，及第3章『性騷擾之防治』均應在第1章『總則』第1條所指廣義應消除之『性別歧視』範疇，故前開審定書中有關『性別歧視成立』之用語，無非係指明本件有兩性工作平等法第1條規

定應消除之性別歧視情事存在，是原告主張本案與兩性工作平等法第2章第7條至第11條規定無涉，原處分及訴願決定認『性別歧視成立』係有不當云云，容有誤解，尚非可採」。

5. 立法院公報第97卷第63期，頁73-76。



案件中，較常見者，主要是雇主違反第 13 條第 2 項規定而被罰鍰之爭議。特別是第 13 條第 2 項規定中「雇主是否知悉性騷擾」，以及「立即有效之糾正及補救措施」，時常為訴訟攻防之重點。在介紹判決新發展之前，有必要先整理目前實務狀況，茲說明如下<sup>6</sup>：

首先，必須雇主知悉性騷擾情事，才能要求雇主採取立即有效之糾正及補救措施。例如，臺北高等行政法院 92 年度簡字第 466 號判決指出：「是須因雇主人知悉受僱者於執行職務時有遭受性騷擾，而未立即採取有效之糾正及補正措施，始得以前揭前揭兩性工作平等法第三十八條規定予以裁罰，若雇主並未得悉有何前開性騷擾情事，要無從採取任何糾正或補救措施，自難僅以受僱者有遭受性騷擾，即認雇主應依前揭規定科處罰鍰至明」。須留意者，常有雇主誤以為該當於性騷擾要件，才會產生性別工作平等法第 13 條第 2 項規定之義務。對此爭議，高雄高等行政法院 105 年度訴字第 525 號判決略以：「而雇主所應採行之糾正及補救措施，並非直到申訴處理完畢後才進行，亦不以雇主所知悉之情事應經調查確定該當性騷擾之構成要件為前提，換言之，雇前一經接獲員工為性騷擾之申訴，即處於性平法第 13 條第 2 項之『知悉』狀態，即應採取適當之糾正及補救措施，藉以提供受僱者免受性騷擾之工作環境，以免侵犯其人格尊嚴、人身自由或影響工作表現……」。

不過需留意者，當事人申訴後，尚未進行調查便認定非為性騷擾而未採取相關措

施，也會違反性別工作平等法第 13 條第 2 項。例如，臺中高等行政法院 98 年度簡字第 61 號判決指出：「原告主張性別工作平等法第 13 條第 2 項規定雇主應採取有效之糾正或補救措施，係指雇主於申訴案結案之後，認為有符合性騷擾之情事時，始能採取立即有效之糾正及補救措施云云。惟依上開說明，申訴人於 96 年 11 月間向原告申訴後，原告既未採取立即有效之糾正及補救措施，即已違反性別工作平等法第 13 條第 2 項之規定。而該性騷擾案經調查後是否成立，乃係原告應依工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒訂定準則第 12 條規定，對於申訴人或相對人應為適當懲戒或處理之問題，對於原告於知悉申訴人申訴性騷擾之情形時，依法應採取立即有效之糾正及補救措施，並不生影響。」

其次，對於何謂立即有效之措施，最高行政法院 98 年度裁字第 2802 號裁定指出：「查性別工作平等法第 13 條第 2 項規定，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，希藉以提供受僱者免受性騷擾之工作環境，以免侵犯其人格尊嚴、人身自由或影響工作表現。其所稱立即有效之糾正及補救措施，固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若機關、學校、團體或事業單位於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，啟動所設置之處理機制，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，即難認已符合該項規定<sup>7</sup>。」

6. 關於此部分，侯岳宏，雇主對職場性騷擾之行政責任－臺中高等行政法院判決 104 年度簡上字第 16 號判決評釋，臺北大學法學論叢，第 110 期，頁 227-269 有詳細介紹。另外，關於性別工作平等法相關判決之發展，也請參見侯岳宏編，性別工作平等法：判決與解釋令彙編，2016 年，

以及侯岳宏編，性別工作平等法：判決與解釋令彙編（二），2020 年。

7. 關於此判決之評釋，請參見焦興鎔，雇主對職場性騷擾之防治義務－最高行政法院 98 年裁字第 2802 號裁定，載：臺北大學法律學院勞動法研究中心編，勞動法精選判決評釋，頁 183-191，2014 年 4 月。



再者，員工申訴後，雇主應盡快依照性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法進行處理。例如，臺北高等行政法院 94 年度簡字第 64 號判決認為：「原告雖於 93 年 2 月間知悉上情，然未正視其嚴重性而妥善處理，遲至 93 年 4 月 23 日始成立『性騷申訴處理委員會』，又該委員會中女性成員不僅少於二分之一而有違『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 項中所規定『應注意委員性別之相當比例』，且該委員會亦未對本事件（包括董事長涉及性話題之發言及行內男性員工具性意味、性別歧視之言詞所造成敵意性、冒犯性之工作環境，致侵犯女性行員之人格尊嚴，並影響女性行員之工作表現等情）進行調查，此有臺北市兩性工作平等委員會第 8 次會議紀錄附原處分卷，足見原告於知悉其行內有女性員工已處於敵意工作環境性騷擾中，未採取立即有效之糾正及補救措施，確已違反兩性工作平等法第 13 條第 2 項之規定。」

並且，性騷擾事件發生後，雇主未啟動正式調查程序，僅就該性騷擾事件所為更動座位、調職之處置，是否符合「立即有效之糾正及補救措施」也曾產生爭議。臺北高等行政法院 95 年度簡字第 978 號判決，指出：「立即有效之糾正及補救措施，固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若事業單位於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時啟動所設置之申訴調查處理機制，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，自難認已符合該項規定…雇主僅於與雙方分別面談後，將行為人調至審查室並調整座位，同樣未審慎啟動正式調查程式…未依

勞委會性騷擾防治辦法訂定準則及原告自訂之性騷擾防治辦法加以調查，顯未善盡兩性工作平等法第 13 條第 2 項之糾正及補救義務。」

此外，調查時，對當事人身分均應保密以維護其隱私。例如，臺北高等行政法院 97 年度簡字第 457 號判決也指出：「原告雖主張調查時已遵守相關之保密規定，且認行為時兩性工作平等法第 13 條第 2 項，並未包括所謂『保密、禁止報復或其他不利對待原則』等構成要件云云，然原告既認本件事實尚待調查，則不論在調查時或職場中，對當事人身分均應保密以維護其隱私，並禁止以職務身分為不當干擾、報復、及不利對待，以免當事人於調查完成前，其工作表現或工作權遭受影響或侵害，此均屬前開法條期待雇主應盡力維護確保之事項，當然亦為有效補救措施之實質內涵及與事件相關之考量。原告縱於調查中就前開事項均已採取必要措施，然原告召開前述說明會，未採取說明學校處理過程所依據之法律及處理原則，以落實性別平等教育之實施，反任由當事人爭執事件發生始末，顯非有效之補救措施，故原告認其並無違反行為時兩性工作平等法第 13 條第 2 項之規定，且被告就本件決定涉入與事件無關之考量，應難憑採。」

除上述實例之外，值得留意者，第 13 條第 2 項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施」。在適用對象上，並未如同第一項後段要求僱用受僱者 30 人以上者。因此，即使受僱者僅有一人，性騷擾發生後，雇主也應該採取立即有效之糾正及補正措施。例如，臺北高等行政法院 95 年度簡字第 590 號判



決指出：「查本件原告合法聘僱印尼籍外國人 S 君從事家庭看護工工作，看護原告婆婆陳林拈君。惟 S 君向台北市政府勞工局申訴，謂遭受原告之夫性侵害及傷害，曾透過仲介公司人員向雇主求援，卻未獲協助處理。案經台北市兩性工作平等委員會 95 年 1 月 20 日第 15 次會議評議，以雇主未能事前防治性騷擾情事發生，並於知悉案件發生時不進行任何處理，僅表示要相關單位看著辦，雖要求勞方回來工作，卻未承諾給予友善之工作環境，而裁定雇主性別歧視成立。台北市政府以本案係屬性侵案件，乃依首揭兩性工作平等法第 13 條第 2 項、第 38 條暨裁罰基準第 8 項規定，裁處原告罰鍰新台幣 10 萬元，於法並無不合。…只要受僱人有受性騷擾之情事，縱其僱用之受僱者未達 30 人以上，依第 13 條第 2 項規定，雇主於知悉時，亦有義務採取立即有效之糾正及補救措施，否則依第 38 條規定，即得處新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。本件被告係因原告違反第 13 條第 2 項規定，而依第 38 條規定處罰，並非以第 13 條第 1 項前段規定處罰，是原告稱其無第 13 條第 1 項前段所定之情形，且其並非僱用 30 人以上之雇主，被告不應援引第 38 條科處原告罰鍰云云，即不足採。」

從上述判決的整理，可清楚瞭解目前法院實務上的判斷方式。也可發現此項義務，其實與勞動部根據性別工作平等法第 13 條第 3 項規定，所訂定上述工作場所準則之要求有相同之處。同準則，要求雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施（工作場所準則第 3 條）。並且於同準則第 4 條規

定雇主防治性騷擾之措施應包含：一、實施防治性騷擾之教育訓練；二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明；三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責；四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇；五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

## 肆、「立即有效之糾正及補救措施」之判決發展

如同上述，對於何謂立即有效之措施，最高行政法院 98 年度裁字第 2802 號裁定曾作出解釋。不過值得留意者，這兩年最高行政法院也有判決對此表示意見。最高行政法院 109 年度上字第 594 號判決提到：「……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，此自應包括雇主知悉時即啟動調查機制，以釐清確認性騷擾事件始末。如未能立即、完善調查，則性騷擾之樣態無法確認，即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救措施。是自不得由雇主逕行認定申訴內容非屬性騷擾事件，而恣意決定不啟動調查機制。」

另外，最高行政法院 110 年度上字第 68 號判決也指出：「……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。」對於「知悉」的解釋，同判決強調：「（三）前揭性平法第 13 條第 2 項規定雇主於知悉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措施，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。而上開法律係在規範雇主於知悉受僱者有遭受性騷擾情形時，課予雇主有防治受僱者受性騷擾之義務，若未採取立即有效之糾正及補救措施，訂有罰則，以防雇主怠於踐行此一義務。因此，必須雇主確實有被告知性騷擾情事，始負有該法之責任。」此判決一方面強調「其他第三人告知或檢警調查而知悉」都算是「知悉」，並且說明必須雇主確實有被告知，才負此責任。

另外，值得留意者，應該是僱用之受僱者未達 30 人以上之微型企業如何適用性別工作平等法第 13 條第 2 項之爭議。如同前面所介紹，性別工作平等法第 13 條第 2 項之規定，在適用對象上，並未如同第一項後段要求僱用受僱者 30 人以上者。因此，即使受僱者僅有一人，性騷擾發生後，雇主也應該採取立即有效之糾正及補正措施。

對於受僱者未達 30 人以上之微型企業在性別工作平等法第 13 條第 2 項規定之爭議，上述最高行政法院 109 年度上字第 594 號判決也提到：「至於上訴人所舉行政院勞工委員會（下稱勞委會，現改制為勞動部）102 年 5 月 20 日勞動三字第 1020130988 號函，其函釋意旨係認：事業單位無論規模大小，均應依性別工作平等法第 13 條第 1 項及第 2 項規定，防治性騷擾行為之發生，並於知悉性騷擾之情形時，採取適當之處理措施；另依同法第 32 條規定，雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理；又該法固無雇主可委由第三人進行性騷擾事件之調查規定，惟雇主接獲性騷擾申訴後，得進行調查，並得邀請相關學識經驗者協助。是原判決所論；上訴人除負責人外另有

7 名員工，本事件如當時能立刻由公正第三方對員工為調查訪談，員工較少利害權衡及顧忌，亦有機會藉渠當時見聞，釐清事件始末等語，僅在指出調查方法之一種，並未認為上訴人必須對該 7 名員工全部予以調查；且所謂藉由公正第三方對員工為調查訪談，應與勞委會 102 年 5 月 20 日上開函所稱『雇主得邀請相關學識經驗者協助調查』相當，亦非另創設之行政法上義務。尤其在公司高層涉及性騷擾事件時，如果有具相關學識經驗之外部第三人參與調查，更可擔保調查結果之公正性，有助於事實之澄清及後續糾正補救措施之進行。上訴意旨以：主管機關已揭示性別工作平等法並無雇主可委由第三人調查性騷擾事件之規定，原判決創設上訴人有委由公正第三方調查訪談之義務，更以高於刑事偵查機關之嚴苛標準，要求上訴人須對事發時均不在場之全體 7 名員工調查訪談，進而裁罰上訴人，顯有悖於行政罰法第 4 條之處罰法定原則，且原判決亦未就如何委託第三人進行調查之執行層面提出具體教示，而有判決理由不備之違誤云云，洵無可採。」

最高行政法院 110 年度上字第 68 號判決也指出：「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，縱所僱用之受僱者未達 30 人以上，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。然當涉及性騷擾之行為人即為雇主時，一方面為否認有性騷擾行為之行為人，另一方面卻為須要採取立即有效之糾正及補救措施之雇主，存在



角色衝突之情事。此時在判斷涉案行為人亦係雇主有無違反性平法第 13 條第 2 項之規範義務時，應就個案情形，依客觀情事並參酌義務人之特殊處境，斟酌其所負擔之義務在事實上或法律上是否無法期待人民遵守等情形綜合判斷之。」

確實如同最高行政法院所言：「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。」因此貫徹性別工作平等法的體系，以及同法第 13 條規定所課予雇主事前防治及事後補救之義務。在目前事後調查之處理模式下，在微型企業的類型，當雇主被懷疑為性騷擾行為人時，其相關調查，或許可思考要求雇主採取委託外部調查，或讓受僱者直接採外部申訴之方式，比較能夠擔保調查結果之公正性。

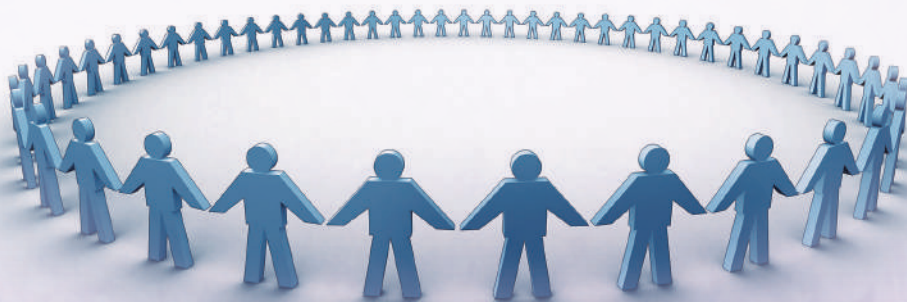
## 伍、結語

依據勞動部性別勞動統計專輯（109 年）之統計，性別工作平等法實施情形中，性騷擾防治涉及未採取立即有效之糾正補救措施，109 年受理 185 件，評議 112 件<sup>8</sup>。且依據性別工作平等法第 38 條之 1 之規定，雇主違反第 13 條第 2 項規定者，處新臺幣

十萬元以上五十萬元以下罰鍰，且會被公布其姓名或名稱、負責人姓名等。對於企業形象可能會產生影響，雇主也不可不慎。

另外，從上述對於法院判決的介紹可知，性別工作平等法第 13 條第 2 項規定，在適用對象上，並未如同第 1 項後段要求僱用受僱者 30 人以上者。因此，依據此規定，事業單位無論規模大小，均應於知悉性騷擾之情形時，採取相關措施。不過，在此情形之下，對於受僱者僅一人之雇主，應如何課與職場性騷擾防治與處理義務？以及在此情形下，性騷擾之行為人若為雇主時，後續要如何處理等問題，如同本文所介紹，目前最高行政法院對於處理方式表示其想法。確實如同法院判決所言，性別工作平等法第 13 條第 2 項規定之目的，在於規範雇主建立友善工作環境之義務，在此情形下，如何使相關調查與處理達到此目的，應該也是目前勞動實務需進一步思考與處理的問題。若採取委託外部調查或讓受僱者直接採外部申訴不可行，可能就得思考在法制度上如何調整。

8. 依據勞動部性別勞動統計專輯（109 年）之統計，性別工作平等法實施情形中，性騷擾防治涉及未採取立即有效之糾正補救措施，109 年受理 185 件，評議 112 件。性別勞動統計專輯（109 年）可在勞動部下列網址查詢，<https://www.mol.gov.tw/1607/2458/2464/2474/>（2022 年 7 月 15 日）。





# 多元分治的性騷擾防治困境： 以四所法律頂尖大學及高雄市政府相關規定為例（上）

陳竹上\*

## 摘要

本文前半部分係參考衛生福利部關於性騷擾行為態樣之統計、監察院對於教育部之糾正案（大學迎新活動涉及性騷擾且督考不周）、國外關於新型態性騷擾之立法，設計出虛擬但貼近現實之案例，並由變更該案例之情節設定，藉以模擬及操作性騷擾防治法、性別工作平等法、性別平等教育法間關於性騷擾事件之適用課題。有鑒於性騷擾事件之處理，除上述中央法規外，尚須搭配學校、企業等組織內部依法令訂定公告之措施及規範，故本文後半部分另以四所法律頂尖大學（國立臺灣大學、國立政治大學、國立臺北大學、國立成功大學）之內部規範為例，分析其是否可契合上述中央法規之分類體系；此外並以高雄市政府之性騷擾防治規定為例，探討其雇主防治義務、再申訴處理程序等是否亦能符合中央法規及司法檢視。整體而言，我國現行多元分治下之性騷擾防治政策，適用上確實有其難度，法律頂尖大學之內部規範亦未必均能充分契合中央法規；高雄市政府之性騷擾再申訴處理程序，部分案件經法院認定未能實踐多元代表之合議制精神，也間接呈現出三大處理系統間關於組織合理性、正當法律程序之落差，值得持續研商改善之道。

## 壹、前言

民國 95 年 2 月 5 日施行之性騷擾防治

法第 1 條第 2 項即規定：「有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。」從而形成同樣是為了防治性騷擾及保護被害人之權益，制度上卻是性騷擾防治法、性別工作平等法、性別平等教育法三分天下的局面，共通適用者僅上述性騷擾防治法關於媒體報導之限制（第 12 條）、報導違規之罰則（第 24 條）及乘機觸摸罪（第 25 條）。

單就性騷擾之定義而言，曾任法官之高鳳仙前監察委員即表示：『三法之定義各不相同，可以說是「一國三制」，常常造成適用上之困難。』<sup>1</sup>除了實體面外，若再就性騷擾事件之處理及防治等程序面觀之，往往亦同樣面臨「一國三制」的法令適用窘境。曾任地方政府性別平等教育業務承辦人之黃榆庭即於其碩士論文「從特殊性騷擾個案探討我國性騷擾三法之適用問題」表示：性騷擾三法規內容誠屬錯綜複雜，期待不同領域或非法律專業之承辦人能夠依不同之性騷擾個案正確適用法規，乃有相當困難度<sup>2</sup>。

雖然在校園、職場、社會人士三大場域間，就性騷擾防治發展不同的因應策略，確實有其政策上的價值，但現有制度上各種有意無意的差異與分歧，是否均是落實政策價值的妥適規劃？抑或在立法上已有重新檢視及盤點整理的需求？為此，本文將參考社會

\* 本文作者係國立高雄師範大學通識教育中心教授、臺灣高雄少年及家事法院家事調解委員

1. 引述自高鳳仙（2012），性騷擾及性侵害之定義，月旦法學雜誌，207 期，頁 87。

2. 摘引自：黃榆庭（2015），從特殊性騷擾個案探討我國性騷擾三法之適用問題，國立中正大學法律學研究所碩士論文，嘉義縣，前言部分。取自〈瀏覽日：111/12/10〉<https://hdl.handle.net/11296/df7289>



新聞，虛擬一件大學生迎新活動時發生性騷擾之案例，藉由事件情境條件的異動，呈現出法規適用上的分歧狀態；此外，並將以四所法律頂尖大學（國立臺灣大學、國立政治大學、國立臺北大學、國立成功大學）及高雄市政府之性騷擾防治規定為例，探討及呈現多元分治下性騷擾防治之困境及突破之道。

## 貳、我國性騷擾案之行為態樣及本文之案例說明

為了呈現我國性騷擾案之社會實況，並使本文用以分析及檢視三大場域法令（校園、職場、社會人士間）之案例貼近現實，以下將分述我國性騷擾案之行為態樣統計及本文撰寫案例之說明。

### 一、性騷擾的定義、類型、發生率統計

在性騷擾的定義及類型上，我國性騷擾防治法大致參照國外立法例而區分為「交換利益式性騷擾」及「敵意環境式性騷擾」兩類，並明定於性騷擾防治法第 2 條，茲呈現如下表<sup>3</sup>。

表 1：我國性騷擾之類型及定義

類型	定義及要件
共通要件	性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為

交換利益式性騷擾	以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
敵意環境式性騷擾	以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

立法上，性騷擾防治法第 2 條雖將「交換利益式性騷擾」列於第 1 款，「敵意環境式性騷擾」列於第 2 款，但若參照衛生福利部之統計，則社會生活中實際發生並由被害人提出申訴之事件，顯然以「敵意環境式性騷擾」為主。統計上，衛生福利部將性騷擾之「行為態樣」區分為八類，在民國 110 年合計 1284 件性騷擾成立案中，若依件數及比率高低排序，依序為：1. 趁機親吻、擁抱或觸摸胸、臀或其他身體隱私部位。2. 展示或傳閱色情圖片（檔）或騷擾文字。3. 羞辱、貶抑、敵意或騷擾的言詞或態度。4. 偷窺、偷拍。5. 毛手毛腳、掀裙子。6. 跟蹤、尾隨、不受歡迎追求。7. 曝露隱私處。8. 其他（詳細數據請參考表 2）。除「其他」尚待確認外，其餘七種行為態樣均可歸屬為「敵意環境式性騷擾」。

表 2：性騷擾之「行為態樣」統計<sup>4</sup>

年度／類型	合計	趁機親吻、擁抱或觸摸胸、臀或其他身體隱私部位	展示或傳閱色情圖片(檔)或騷擾文字	羞辱、貶抑、敵意或騷擾的言詞或態度	偷窺、偷拍	毛手毛腳、掀裙子	跟蹤、尾隨、不受歡迎追求	曝露隱私處	其他
105年2016	586	255	71	116	19	83	24	14	4
106年2017	539	295	76	77	12	41	20	10	8
107年2018	581	266	97	68	27	74	20	20	9
108年2019	672	298	133	93	21	62	18	25	22
109年2020	908	381	167	118	62	84	19	46	31
110年2021	1,284	419	276	166	161	93	77	51	41
110年比率	100%	33%	21%	13%	13%	7%	6%	4%	3%
高雄市110年件數	138	38	37	14	18	10	9	8	4

3. 詳細論述請參考高鳳仙（2012），註 4 文，頁 87。

4. 數據來源：衛生福利部統計專區（109 年起「行為態樣」及「事件發

生地點」均刪除「可複選」文字）。網址（瀏覽日：111/12/10）：  
<https://dep.mohw.gov.tw/DOPS/1p-1303-105-xCat-cat03.html>



## 二、由一個虛擬實境的案例談起

### （一）案例場域及情境：大學生迎新活動

誠如上述，有鑒於台灣社會生活中實際發生並由被害人提出申訴之事件，主要為「敵意環境式性騷擾」，因此本文將以此類型設計案例。此外，民國 106 年 11 月 17 日監察院對教育部提出「106 教正 0013 號糾正案」，主要係因監察委員高鳳仙調查得知：「教育部對於景文科技大學、龍華科技大學於辦理 105 學年度迎新活動內容涉及性騷擾，違反通報義務，卻認定該兩校非屬延遲通報而不予究責，核有違失；除該兩校之外，自 102 年迄 106 年 10 月止，國立臺灣海洋大學、中臺科技大學、國立虎尾科技大學、國立屏東科技大學、世新大學、中山醫學大學、國立清華大學、大同大學及亞洲大學等 9 所公私立大學，於辦理迎新活動均涉及學生可能遭性騷擾之情形，教育部未積極查明實際案情及件數，對於部分學校延遲校安通報未予究責，對於部分學校處理違失，遲至本院調查始督導改善，即有違失，顯見教育部對校園性騷擾案件未予正視及列管，違失情節嚴重，爰依法提案糾正。<sup>5</sup>」由此可知，大學生辦理迎新活動之際，因文化傳承、活動效果、同儕戲謔或好奇等動機而導致性騷擾事件，仍有一定之發生可能性。陳淑芬於其研究亦指出：一般對於性騷擾議題的研究，多集中於明顯的權力關係或身份差異上，然而最常發生於青少年之間的同儕性騷擾，則是以性好奇為主體的性騷擾<sup>6</sup>。從而本文以此為案例場域及情境，具有貼近現實及促進預防之效果。

### （二）案例敘述

#### 1、A 大學四系聯合於民間經營之 B 森林遊樂區辦理迎新露營，期間進行「真心話

大冒險」活動時，C 生因團康遊戲落敗，被要求對稍後將前來提供營區設施之 D 員（受僱於 B 森林遊樂區）表示愛慕之意，C 生遂於 D 員前來時對其吹口哨，並引發哄堂大笑。D 員感到被冒犯，遂提出性騷擾申訴。本案應適用何種程序辦理？

- 2、假設 D 員於打卡下班後路過營區時，再度遭 A 生吹口哨示意，則本案應適用何種程序辦理？
- 3、假設本案迎新露營並非於民間經營之 B 森林遊樂區辦理，而是借用 A 大學負責經營管理之附屬林場（D 員係受僱於學校之人員），則應適用何種程序辦理？
- 4、本案若有以下情事，處理程序上是否有所不同？
  - （1）D 員希望透過調解方式處理本案
  - （2）D 員超過一年後方提出申訴
  - （3）媒體報導本案
  - （4）C 生並非對 D 員吹口哨，而是乘機親吻其臉頰

## 參、我國的性騷擾防治體系：三大模組多元分治下的案例解析

### 一、三大模組多元分治下的性騷擾防治體系

誠如上述，我國的性騷擾防治體系係在校園、職場、社會人士三大場域間發展不同的因應策略，法規的中央及地方主管機關亦不盡相同，並各有立法院通過之法律（母法）、主管機關訂定之施行細則、防治準則，從而共有九部中央法規，若再加上性騷擾防治法獨有之「性騷擾事件調解辦法」，則合計共十部。為求明確並作為後續案例解析之依據，謹製作以下表 3 呈現校園、職場、社會人士三大場域性騷擾防治之適用範圍、中央法規、共通條款、主管機關、調查啟動原因、受理單位、調查組織、辦理時限、救濟程序、行為責任、申訴時效等面向。

5. 取自監察院，網址（瀏覽日：111/12/10）：<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?n=134&s=5858>

6. 摘引自：陳淑芬（2000），青少年同儕性騷擾：影響性騷擾界定、態度之相關性探討，國立陽明大學臨床護理研究所碩士論文，新竹市，摘要部分。取自 <https://hdl.handle.net/11296/v5ggc>



表 3：校園、職場、社會人士三大場域性騷擾防治之制度重點

	校園類	職場類	社會類
適用範圍	性騷擾之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。	1.受僱者於執行職務時，任何人對其性騷擾。 2.雇主對受僱者或求職者之性騷擾。	非校園及職場類之性騷擾事件
中央法規	性別平等教育法	性別工作平等法	性騷擾防治法
	性別平等教育法施行細則	性別工作平等法施行細則	性騷擾防治法施行細則
	校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則	性騷擾防治準則 性騷擾事件調解辦法
共通條款	性騷擾防治法第12條（媒體報導限制）、第24條（報導違規之罰則）、性騷擾防治法第25條（乘機觸摸罪）		
主管機關	中央：教育部 地方：縣市政府教育局（處）	中央：勞動部 地方：縣市政府勞工局（處）	中央：衛生福利部 地方：縣市政府社會局（處）
調查啟動原因	1.被害人申請調查 2.任何人檢舉 3.媒體報導	1.被害人申訴 2.雇主知悉後之因應義務	1.被害人申訴 2.行為人所屬單位知悉後之因應義務
受理單位	行為人所屬學校	被害人所屬雇主	行為人所屬機關/學校/雇主（不明：發生地警察機關）
調查組織	性別平等教育委員會 ●法定組織成員 ●得成立調查小組（可全數外聘）	申訴處理委員會 （雇用30人以上雇主，得與受雇者代表合組） ●組織成員法未明定 ●應注意性別比例相當 ●雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會處理	申訴處理調查單位 （組織成員達30人以上機關應組成之） ●組織成員法未明定 ●有2人以上者，女性代表不得低於1/2
調查時限	二個月（必要時，得延長二次，每次不得逾一個月）	二個月（必要時，得延長一個月）	二個月（必要時，得延長一個月）
救濟程序	申復：性別平等教育委員會（應另組調查小組）	申復：雇主防治措施自訂組織 申訴：勞工局（雇主未妥速處理時） ●軍公教另依其救濟程序	再申訴：社會局性騷擾防治委員會（應組成調查小組）
行為責任	1.依教職員工生相關規定 2.性騷擾防治法第25條刑責	1.雇主應對行為人為懲戒或處理 2.雇主與行為人之連帶民事責任 3.雇主未妥速處理之民事責任 4.雇主未妥速處理之罰鍰 5.性騷擾防治法第25條刑責	1.民事責任 2.行政罰鍰 3.性騷擾防治法第25條刑責
申訴時效	無	無	一年內



## 二、案例解析

### （一）實體面之說明

本文案例將性騷擾之行為設定為吹口哨，係參酌法國「性別平等國務卿」席亞帕（Marlene Schiappa）於 2018 年 5 月 15 日宣布國會已通過：將開罰在街上對女性吹口哨、有性騷擾行為的民眾，當場可罰款 750 歐元（約新台幣 2 萬 6 千元）。席亞帕表示，女性很清楚性騷擾和調情的差別，「我們很清楚何時感到恐懼、不安，以及在街上被騷擾」。法國總統馬克宏（Macron）亦表示：此法案是要確保法國女性「不再害怕走出戶外」<sup>7</sup>。在台灣雖尚無相關之立法或決議，但於公開場所對於他人吹口哨，仍可能構成上述表 2 中「羞辱、貶抑、敵意或騷擾的言詞或態度」，屬於我國性騷擾成立案之第三大行為態樣，值得適時有所宣導。至於本文案例是否構成性騷擾，須就個案審酌「事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知」等具體事實認定之（性別平等教育法施行細則第 2 條第 2 項、性別工作平等法第 12 條第 2 項、性騷擾防治法施行細則第 2 條參照），本文仍以程序面之探討為核心。

### （二）程序面之探討

依據中央法規標準法第 16 條：「法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用。」就性騷擾事件之處理而言，誠如上述，性騷擾防治法第 1 條第 2 項但書已排除性別工作平等法及性別平等教育法之適用（除第 12 條、第 24 條及第 25 條外）；至於性別平等教育法、性別工作平等法間，

若個案情節同時符合兩者，經核對相關構成要件，則應以性別平等教育法優先適用。以下將依此原則，就上述案例應適用之處理程序予以析論：

1、關於 C 生對前來提供營區設施之 D 員（受僱於 B 森林遊樂區）吹口哨：

#### （1）應適用之法規：性別工作平等法

本案因 C、D 間不具有性別平等教育法第 2 條第 7 款所定「性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者」之關係，並非校園性騷擾事件，不適用性別平等教育法。另因 D 員受僱於 B 森林遊樂區，在前來提供營區設施即執行職務之際，遭到 C 生疑似性騷擾之行為，故應適用性別工作平等法（以下簡稱性工法）第 12 條第 1 款：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。」

#### （2）調查之啟動：

依據性工法第 13 條第 3 項訂定之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」（以下簡稱性工準則），其第 2 條第 1 項要求「僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。」假設 B 森林遊樂區屬於僱用受僱者三十人以上之企業，則 D 員應依據該企業之性騷擾申訴及懲戒辦法，向雇主提出申訴。另雇主於知悉有受僱者執行職務遭受性騷擾之情形時，亦應採取立即有效之糾正及補救措施（性工法第 13 條第 2 項參照）。

#### （3）處理流程：

7. 摘錄自自由時報 2018.5.21 報導：「法國杜絕街頭性騷！上街對女性吹口哨開罰 2.6 萬元」。網址（瀏覽日：111/12/10）：<https://news.1tn.com.tw/news/world/breakingnews/2432571>



## A、首次調查：雇主防治措施自訂之組織

本案若無不受理之事由，雇主受理後，即依據該企業之性騷擾申訴及懲戒辦法進行調查。性工準則第7條第2項僅規定由雇主與受僱者代表共同組成「申訴處理委員會」，並應注意委員性別之相當比例，故是否組成「申訴處理委員會」，法令上並未強制。申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

## B、申復：雇主防治措施自訂之組織

申訴人或行為人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復（性工準則第10條、第11條），性工準則亦未明定申復受理單位，故為雇主防治措施自訂之組織。

### （4）行為人責任

性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對行為人為適當之懲戒或處理。雇主亦應採取追蹤、考核及監督，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（性工準則第12條、第13條）。然因本案行為人C生並非同一事業單位或組織之成員，故衡情B森林遊樂區僅能發函A大學並副知當地縣市政府勞工局（處），要求A大學對C生為適當之懲戒或處理。

### （5）雇主責任

雇主除於知悉上述性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施外（性工法第13條第2項），同法第26條至第30條亦規定D員因本案而受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。如被害人因此不能

受損害賠償時，法院因D員聲請，得斟酌雇主與D員之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。雇主賠償損害時，對於C生有求償權。另D員雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。此即性工法所明確建立雇主防治工作場所性騷擾發生之義務，並使雇主同時負有侵權行為法上的注意義務，以及僱傭契約上保護受僱人免於遭受性騷擾之附隨義務<sup>8</sup>。

2、關於D員於打卡下班而路過營區時，再度遭A生吹口哨：

### （1）應適用之法規：性騷擾防治法

誠如上述，本案非校園性騷擾事件，不適用性別平等教育法；另因D員二度遭A生吹口哨，已是打卡下班而路過營區時，並非執行職務之際，亦不符合性工法第12條第1款「受僱者於執行職務時」之要件，因此必須回歸性騷擾防治法之適用。

### （2）調查之啟動：

依據性騷擾防治法第13條：D員可於事件發生後一年內，向加害人所屬學校（即A大學）或直轄市、縣（市）主管機關（以下簡稱社會局）提出申訴。若D員係向社會局申訴，社會局應即將該案件移送A大學調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。此外，A大學於知悉有性騷擾之情形時，亦應採取立即有效之糾正及補救措施（同法第7條第1項後段）。

### （3）處理流程：

A、首次調查：A大學之申訴處理調查單位

8. 參引自：邱琦（2005），工作場所性騷擾民事責任之研究，國立臺灣大學法學論叢，第34卷第2期，頁181-213。



本案若無不受理之事由，依據性騷擾防治法第 13 條及第 14 條、性騷擾防治準則第 14 條：A 大學應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，因 A 大學屬於組織成員三十人以上之學校，故處理性騷擾事件之申訴時，應組成「申訴處理調查單位」進行調查。調查單位成員有二人以上者，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。調查結果應以書面通知當事人及社會局。

#### B、再申訴：社會局之性騷擾防治委員會

A 大學逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向社會局提出再申訴，由「性騷擾防治委員會」組成調查小組進行調查（性騷擾防治法第 13 條及第 14 條）。

#### （4）行為人責任

性騷擾行為經調查屬實，C 生除須對 D 員負財產及非財產之損害賠償責任、回復名譽之適當作為外（性騷擾防治法第 9 條、第 10 條），尚須由社會局處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰（同法第 20 條）。

#### （5）學校責任

A 大學於知悉有性騷擾之情形時，若未採取立即有效之糾正及補救措施，將由社會局處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰（性騷擾防治法第 7 條第 1 項後段、第 22 條）。

3、假設本案發生於 A 大學之附屬林場，D 員係受僱於學校之人員：

#### （1）應適用之法規：性別平等教育法

D 員若係受僱於學校之人員，C、D 間

因具有性別平等教育法第 2 條第 7 款所定「性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者」之關係，因此本案將屬於校園性騷擾事件，應適用性別平等教育法。因校園性騷擾事件之定義係以雙方當事人之身份為準，並不因是否發生在 D 員執行職務之際而受影響，因此不論上述 C 生第一次（D 員執行職務時）或第二次（D 員非執行職務時）之吹口哨行為，均應適用性別平等教育法。

#### （2）調查之啟動：

依據性別平等教育法（以下簡稱性平法）第 28 條：D 員得以書面向行為人所屬學校即 A 大學申請調查。任何人知悉校園性騷擾事件時，亦得依程序向學校或主管機關檢舉之。

#### （3）處理流程：

A、首次調查：A 大學之性別平等教育委員會

本案若無不受理之事由，A 大學受理後，應交由所設之「性別平等教育委員會」（以下簡稱性平會）調查處理。調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校提出報告。學校應於接獲調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人（性平法第 30 條、第 31 條參照）。

B、申復：A 大學之性別平等教育委員會

申請人及行為人對於處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查（性平法



第 32 條、第 33 條參照）。

#### （4）行為人責任

依據性平法第 25 條：校園性騷擾事件經學校調查屬實後，應依相關規定予以行為人適當之懲處，並應命行為人接受心理輔導，且得命其：「一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。二、接受八小時之性別平等教育相關課程。三、其他符合教育目的之措施。」就本案之 C 生而言，原則上係參照調查報告及處理建議，依據 A 大學之學生獎懲規定進行懲處（例如警告）；若認定情節輕微，可決議僅為上述道歉、上課等教育措施（性平法第 25 條第 4 項）。

#### （5）學校責任

學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性騷擾事件者，應依規定辦理通報，至遲不得超過二十四小時（性平法第 21 條第 1 項）。

4、本案若有以下情事，處理程序上是否有所不同？

#### （1）D 員希望透過調解方式處理本案

由於目前僅性騷擾防治法於第四章設有「調解程序」，使性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解（第 16 條參照），此等規定亦非性工法、性平法所共通適用，因此本案僅 D 員非屬 A 大學員工、非執行職務之受騷擾部分可申請調解，其他部分應僅能依撤回之相關規定辦理。

#### （2）D 員超過一年後方提出申訴

由於目前僅性騷擾防治法第 13 條第 1 項規定被害人得於事件發生後一年內提出申訴，此等規定亦非性工法、性平法所共通適用，因此若 D 員超過一年後方提出申訴，僅

D 員非屬 A 大學員工、非執行職務之受騷擾部分不受理，其餘仍應受理。

#### （3）媒體報導本案

經媒體報導之校園性騷擾事件，應視同檢舉，學校或主管機關應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助（校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 19 條）。從而，假設 D 員屬 A 大學員工，縱無意追究此事，學校仍應調查處理；其餘情形則須受害人提出申訴。

#### （4）C 生並非對 D 員吹口哨，而是乘機親吻其臉頰

依據性騷擾防治法第 25 條：「（第 1 項）意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。（第 2 項）前項之罪，須告訴乃論。」性騷擾防治準則第 7 條則規定：「（第 1 項）性騷擾事件被害人向警察機關報案者，警察機關應依職權處理並詳予記錄。知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣（市）主管機關及申訴人；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即行調查。（第 2 項）前項性騷擾事件涉及本法第二十五條第一項所定情事者，警察機關應即行調查，並依被害人意願移送司法機關。」從而，若 C 生乘機親吻 D 員臉頰，屬於性工法、性平法之部分仍各依其程序處理外，適用性騷擾防治法之部分，若 D 員係向警察機關報案而非向 A 大學或社會局申訴，則警察機關應即行調查，而非移請 A 大學續為調查。



# 性別平權與性別暴力防治 --

## 從《消除對婦女一切形式歧視公約》到創傷與暴力知情的刑事政策發展

廖書雯\*

### 壹、《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW) 在台灣的實踐與全球性別暴力防治趨勢

中華民國於 2007 年主動簽署《消除對婦女一切形式歧視公約》(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 簡稱 CEDAW), 並於 2011 年通過《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》, 2012 年 1 月 1 日正式施行。依據公約施行法第 6 條的規定, 政府必須每四年提交國家報告, 並邀請所有相關專家和非政府組織代表參與審查。第四次國家報告國際審查委員會議於 12 月 2 日圓滿閉幕, 國際審查委員除提出了 86 點結論性意見與建議, 也指出台灣致力於保護和促進婦女人權和性別平等, 每四年對 CEDAW 執行情況所進行的定期審查, 有政府代表與非政府組織的全面積極參與, 堪為世界典範<sup>1</sup>。其中歷次的 CEDAW 國家報告結論性意見與建議, 都非常重視性別暴力的議題與對司法相關人員進行 CEDAW 的培訓與具體的實踐, 此次結論性意見更建議 CEDAW 的培訓成為在職培訓的必修課, 而且應儘早從學校法律系所和檢察官以及法官的職前培訓開始<sup>2</sup>。事實上近年來, 在全球風起雲湧的女性運動發展下, 性別暴力與

性侵害議題受到高度重視, 成為全世界關注的趨勢。2020 年聯合國秘書長發起「2030 團結終止婦女受暴倡議行動」(UNiTE Campaign), 將性侵害議題置於全球關鍵優先事項, 呼籲全世界各國採取特別措施, 預防和消除暴力侵害婦女和女童行為。2021 年至 2025 年的全球的加速性別平權計畫, 性別暴力的防治更成為性別平權中的重中之重, 首要優先的全球議題<sup>3</sup>。

聯合國於 1993 年所發表的《消除對婦女的暴力行為宣言》將對婦女的暴力行為定義為「對婦女造成或可能造成身心方面或性方面的傷害或痛苦的任何基於性別的暴力行為, 包括威脅進行這類行為、強迫或任意剝奪自由, 而不論其發生在公共生活或還是私人生活中」。也就是說, 對婦女的暴力行為有多種形式—包括身體、性、精神和經濟方面的暴力, 這些暴力形式相互關聯, 對婦女從出生前直到暮年的一生都具有影響。而某些暴力形式, 例如販賣人口, 已成為跨越國界的暴力行為。此外, 《宣言》申明對婦女的暴力行為侵犯了婦女的人權和基本自由, 也妨礙或否定了婦女享有這些人權和自由, 並關切地看到在有關對婦女的暴力行為方面長期未能保護和促進這些權利和自由, 認識到對婦女的暴力行為是歷史上男女權力不平

\* 本文作者係台灣防暴聯盟秘書長。

1. CEDAW 第四次國家報告結論性意見與建議。file:///C:/Users/User/Downloads/CEDAW%E7%AC%4%E6%AC%A1%E5%9C%8B%E5%AE%B6%E5%A0%B1%E5%91%8A%E7%B5%90%E8%AB%96%E6%80%A7%E6%84%8F%E8%A6%8B%E8%88%87%E5%BB%BA%E8%AD%B0(%E8%8B%B1%E6%96%87%E7%89%88%E5%AE%9A%E7%A8%

BF)%20(1).pdf

2. CEDAW 第四次國家報告結論性意見與建議第 17 點與第 18 點意見; CEDAW 第三次國家報告結論性意見與建議第 14 點至 19 點意見。

3. 廖書雯 (2021)。【國際女權篇】後疫情下, 全球性別平等進程的國際觀察與本土響應。



等關係的一種表現，此種不平等關係造成了男子對婦女的支配地位和歧視現象，並妨礙了她們的充分發展，還認識到對婦女的暴力行為是嚴酷的社會機制之一，它迫使婦女陷入從屬於男子的地位。我國自 1997 年公布施行的性侵害犯罪防治法是第一個專門以婦女人身安全為保障的法律，1998 年通過的家庭暴力防治法，則是亞洲第一個涵蓋保護令的專法，2022 年 6 月 1 日正式實施的跟蹤騷擾防治法更進一步將跟騷行為犯罪化與規範警方公權力書面告誡的及時介入及法院預防性羈押等，我國在婦女安全議題的法律建制已逐漸完備與不斷滾動式修法，回應人民的需求。而 2012 年《消除對婦女一切形式歧視公約》的內國法化後，更引領我國以 CEDAW 來建構保護婦女的新願景，與世界同步消除性別暴力。依照我國消除對婦女一切形式歧視公約施行法第 3 條之規定：「適用公約規定之法規及行政措施，應參照公約意旨及聯合國消除對婦女一切形式歧視委員會對公約之解釋」，因此，我國雖非聯合國一員，但聯合國對性別暴力相關之解釋與文件意旨精神，亦將成為我國性別暴力防治的重要指引，相關刑事司法體系人員有必要深入瞭解與落實。

## 貳、正視性別刻板印象與創傷對性侵害被害者的司法權益影響

對婦女一切形式的暴力行為（性別暴力）其實是一個結合人權、性別、公共衛生等面向防治的犯罪問題，涉及極其複雜與精細的現象！2016 年 3 月 2 日衛生福利部首次公布台灣受暴盛行率，目前僅針對瞭解我國婦女遭受親密關係暴力之樣態、嚴重性、發生率與盛行率，並與國際相關調查接軌，並於 2021 年再完成第 2 次大規模調查。調

查結果顯示，我國 18~74 歲曾有或現有親密伴侶的婦女，遭受伴侶暴力的一年盛行率為 8.99%，終生盛行率為 19.62%，也就是說，每 5 名婦女就有 1 人在其一生中曾經遭受親密伴侶暴力。與 106 年首次調查結果相較，終生盛行率下降 4.83%，顯示我國在性別平權與家庭暴力防治上呈現一定的成效。但值得關注的是經濟暴力、性暴力、跟蹤及騷擾等 3 種暴力型態呈現微幅增加<sup>4</sup>。其中性侵害事件有其獨特社會意涵，許多實證研究指出，性暴力是一深具創傷性的生命事件，對被害者的身心發展造成重大且深遠的傷害。根據王育民、王珮玲、陳怡青（2019）針對我國保護資訊系統 2016 年 7 月至 2018 年 6 月保護案件資料內容進行大數據分析，將性侵害被害人自填之性侵害創傷量表分數總分，區分成高度創傷與低度創傷個案，研究發現成人性侵害通報案件，經評估開案服務的 4180 件之被害人，其中有 35.2% 被害人在一般性侵害創傷症呈現高度創傷<sup>5</sup>，46.2% 之被害人在 PTSD 創傷症呈現高度創傷。從資料顯示，被害人高比例地呈現創傷反應，此現象並會嚴重影響其在司法程序中為完整陳述、提供證詞的能力，若在欠缺完整被害人保護機制下，不僅會造成其二度傷害，亦將有礙於犯罪真實發現之進行。更何況對婦女的暴力行為，它是一個根源自基於性別的歧視及自古以來的男女不對等關係，受制於性別的價值觀框架，絕大多數案件中，性侵犯審判中的受害人證人是主要的證據來源，因此她的證詞至關重要。然而，正是在如何聽到，接受和理解這一證詞（包括被誤解）的過程中，刑事司法系統處理性侵犯案件的許多困難才出現。這是因為許多誤解仍然是

4. 109 年度「台灣婦女遭受親密關係暴力統計調查計畫」。

5. 台灣實務上社工用來評估或了解倖存者的創傷是使用王燦槐教授發展的性侵害心理創傷量表。（王燦槐、吳志光，2001；王燦槐，2006）。



由於仍然普遍存在的刻板印象與迷思，對常見創傷反應的理解不力以及對令人不快和創傷事件的回憶中明顯的不一致的錯誤假設而引起的。這些也是導致人們錯誤地認為受害者證人證詞缺乏可信度或可靠性。

在傳統父權結構下，以男性為中心的刑事司法人員與司法體制無法理解或回應婦女的需要，雖然台灣已通過家庭暴力防治法、性侵害犯罪防治法等相關的性別暴力防治立法，以回應婦女遭受性別暴力的議題，不過刑事司法人員在看待與詮釋婦女受暴事件時，依然可能侷限在一般的刑事思維與父權傳統觀念，導致解釋或運用相關法條時，仍無法回應婦女需要、保障婦女權益，甚至造成二度傷害婦女。因此我國於 2015 年 12 月 23 日修正性侵害犯罪防治法，增訂第 16 條之 2 之規定：「性侵害犯罪之被告或其辯護人於審判中對被害人有任何性別歧視之陳述與舉止，法官應予制止。」再次呼籲了法院人員應正視性別歧視議題。同時，依據 CEDAW 第三次國家報告審查委員會結論性意見與建議政府確保能力建構計畫解決女性當事人和證人證詞可信度的問題，強調了社會看見「被害人的需求」的必要。因此以性侵害案件而言，從通報、偵查、庭審到判決，整個社會與司法過程充斥著太多性別刻板印象、太多性侵害犯罪迷思，以及那些說不出口、說不清楚的隱晦事證，導致性侵被害人在訴訟之途，僅能飲淚嚥口，成為大量的犯罪黑數。也許社會文化的因素與對創傷的不了解，更是犯罪被害人在權利（益）行使時，保持沉默與無法言語的障礙。因此，如何消除性別刻板印象與性侵害犯罪迷思，更進而對暴力與創傷知情的實務作為，是整個社會與刑事司法體系為消除性別暴力的使命下，刻不容緩的責任。

## 參、台灣司法的進步—消除性別刻板印象與性侵害犯罪迷思

CEDAW 第 19 號一般性建議明確規定國家對性別暴力行為負有預防、保護、調查、懲罰與補償的恪盡職責義務，也提到對婦女的暴力行為是一種基於性別的歧視，而歧視就是造成暴力的主要原因，相關執法人員必須認知到對婦女的暴力行為與一般犯罪的不同，並以獨特及合作的方式來處理，協調與整合刑事司法系統的回應，以確保被害人的司法正義。2015 年 8 月在一群律師倡議下的 CEDAW 委員會所做出的第 33 號一般性建議，強調遭受性別暴力婦女的司法救助權，包括可訴性、可得性、可及性、優良品質、提供補救措施及司法系統之間責制等，更重申陳規定型觀念（性別刻板印象）將損害司法系統的公正性和完整性，且婦女應能信賴一個不受錯誤看法和陳規觀念影響的司法系統。

根據防暴聯盟的整理，法院判決書中或不起訴處分對於性侵害案件被害人具有的迷思及性別刻板印象、對被害人創傷的不理解大致可分為下列幾點：被害人於案發後未立即報案不符常態、若有性侵害之事實一定會顯現在驗傷單上、被害人沒有積極呼救或逃脫、被害人事後聯繫加害人表示未違反意願、責備被害人穿著裸露就是要勾引男人、若被害人是性工作者，只是性交易價錢談不攏的問題、詢問被害人性經驗歷史等性侵害迷思；以及認為人之記憶通常會隨時間經過而有所淡忘，但倘遭性侵害，其所受之身心傷害重大，記憶自係深刻難以抹滅等對性侵害被害人因創傷事件而無法記憶事件經過的困境缺乏理解。其實司法刻板印象化所產生的影響，不僅會扭曲司法界對性別暴力案件事實的感知，影響到對性別暴力被害人、遭



指控性別暴力嫌疑人的看法，更是直接影響到最終的判決結果<sup>6</sup>。建立更友善的司法環境是迫切且符合《消除對婦女一切形式歧視公約》的國際思潮，我們必須認識到一切的不友善來自於不了解，必須從了解被害人的經驗開始，理解婦女被害者的經驗來自它本來的社會性別的特質。

最高法院於 2017 年的判決打破過去最高法院對性侵害犯罪要求立即報案等的諸多迷思，昭示出所謂理想的被害人形象是僅存於父權體制之想像中。最高法院 107 年度台上字第 887 號刑事判決，節錄如下：

「妨害性自主罪之被害人，殊無可能有典型之事後情緒反應及標準之回應流程，被害人與加害者間之關係、當時所處之情境、被害人之個性、被害人被性侵害之感受及被他人知悉性侵害情事後之處境等因素，均會影響被害人遭性侵害後之反應，所謂理想的被害人形象，僅存在於父權體制之想像中。而性侵害之被害人，往往為顧及名譽，採取較為隱忍之態度而未為異常反應、立即求助，以免遭受二度傷害，亦事所常有，尚難僅憑被害人未為異常反應，即謂其指訴不實」。最高法院 110 年台上字第 1781 號刑事判決更昭示重申 CEDAW 的重要性、性同意權無模糊空間與強調加害人的責任，節錄如下：

「CEDAW 於國內生效是我國推動性別平等的重要里程碑，促使我國性別人權狀況與國際接軌，兩性權益均獲得平等保障，性別歧視逐步消除。落實在性侵害事件，主要為打破以往對於性別刻板印象及普遍存在性侵害犯罪迷思；無所謂「沒有說不行，就等於願意」或有「半推半就」的模糊空間，避免「性同意」成為性侵害事件能否成立的爭議

點；猶不得將性侵害的發生歸咎於被害者個人因素或反應（例如不得將被害人穿著曝露或從事與性相關之特殊行業等作為發生性行為的藉口，或指摘被害人何以不當場求救、立即報案、保全證據，或以被害人事後態度高自若，仍與加害者保有曖昧、連繫等情狀即推認被害者應已同意而合理化加害者先前未經確認所發生的性行為），卻忽視加害者在性行為發生時是否確保對方是在自願情況下的責任」。

### 肆、跨領域的科技合作回應性侵害案件—創傷與暴力知情的刑事司法政策

近年來，公眾與媒體對性侵害與性暴力問題投以極大關注，由於一些著名的審判、#MeToo 運動以及與其他國家關於此類行為的大量揭露，社會中的性侵害與普遍性已不再是秘密，性侵害對整個社會、健康、經濟與法律成本都形成一個重大問題。因此，越來越多的呼籲刑事司法系統需要進行重大改革，以便為遭受這種犯罪的被害者取得更好的結果，並改進司法制度。而依據加拿大政府司法部 2019 年所發布的報告顯示，其中應用創傷與暴力知情方法就是朝著這個方向邁出的基本與必要的一步。刑事司法專業人員及服務被害人之相關體系，需要在案件經由司法系統進展的過程中應用創傷知情方法，對創傷的神經生物學及其對性侵害被害者與其傷害之影響有基本瞭解。

性侵害是一種創傷經歷，創傷具有神經生物學影響——也就是說，它會影響我們的大腦和神經系統。因此，刑事司法系統內的工作人員必須了解創傷對性侵犯被害者的影響，以便他們能夠更有效地處理性侵犯案件並公平公正地聽取這些案件的證據。最新的

6. Dr. Lori Haskell, C. Psych. Dr. Melanie Randall (2019): The Impact of Trauma on Adult Sexual Assault Victims.



研究<sup>7</sup>指出，創傷對於腦部及身體都可能造成生理上的傷害，被害人的情緒健康可能受到影響，例如感受到情緒低谷、憤怒及焦慮揮之不去，若沒有適當的支持或是干預，則可能造成憂鬱、焦慮、精神病發或暴怒；研究更進一步地表明，創傷對於腦部及身體都可能造成生理上的傷害，極大可能會改變人的思維方式、思維內容，以及大腦儲存記憶、感受健康依戀關係和建立信任的能力，致使創傷受害者的記憶呈現破碎混亂的狀態，難以記起事件發生的順序或細節，或者只能以強烈感官的方式記憶事件經過。尤其在性別暴力案件中，大部分的被害人受害後會有罪惡感、沮喪、焦慮及不信任他人的反應，甚至發生嚴重的創傷反應。創傷對被害人在生/心理方面造成的改變，亦會連帶影響他們在整個刑事司法程序中的行為表現，諸如：延遲報案、不願意配合或試圖逃避社工的協助、警詢及偵查、無法記憶事件發生的細節與順序、說詞矛盾，這些行為都有可能是因為受害者仍處於混亂及創傷之中，或者自始無法記憶事件時間順序而造成的結果。因此，如何使性別暴力防治網絡各單位加強並深化對性別暴力被害人創傷的認識與理解，使其不論是在案件通報、警詢、偵訊、審理的整體過程中，都能以適當且有效的方式面對被害人，增加發現真實的可能並且能夠避免被害人在求助過程中遭受二度傷害，便是能否達到落實性別司法正義目標的關鍵。

受害者對性侵犯的一些最常見的反應方式正是人們常常難以理解的。遭受性暴力的婦女可能並不總是能夠做出保護自己的決定。事實上，他們可能會：凍結、不報告或延遲報告、不記得事件的各個方面、記憶中

有空白、提供在不同時間點可能看起來不一致的陳述、沒有明確拒絕不必要的性接觸、性侵犯後沒有表現出明顯的情緒表達、在性侵後仍與侵犯者有關係；而經常這些反應是會被刑事司法系統工作人員的理解為“違反直覺常理”<sup>8</sup>。實際的案例顯示，被害者通常會回憶起許多關於性侵害經歷的枝微末節，請聆聽這些細節，這些細節實際上可以支持被害者的敘述，所以要尋找證實它們的方法，與支持證據紀錄。儘管某些感官問題對部分被害者來說可能難以回答，但許多被害者，包括受到高度創傷的被害者，表示當他們接受善解人意、專業及有效率的詢問時，會有一種宣洩感。在性侵害過程中經歷過僵直（freeze）反應的被害者可能會對發生在他們身上的事情感到更為自責。這些複雜的反應對於事實的審判者而言可能沒有意義。然而被害者需要一些技巧與資訊引導才有辦法解釋事情的脈絡，尤其是考慮到辯方可能會利用被害者的僵直反應，採取暗示被害者實際上表示同意性接觸之辯護策略（儘管這是一個法律上的錯誤），檢察官應對此表示異議並由法官糾正。國外的文獻（Craig, 2018）已顯示法律中的「積極同意」（affirmative consent）標準不允許此類訴訟策略，但辯護律師仍然繼續延續這種性侵害犯罪迷思（rape myth）。

為了有效終止性別暴力，整個社會與司法體系應作出更大的努力，並持續支持刑事司法與其部門進行及/或新建立的夥伴關係，包括社政、警政、衛政、檢察官、法官與律師等共同合作，各司專業，透過網絡間的交流與整合，最終發現真實，避免二度傷害，保障被害人人權與司法正義！

7. <https://jimhopper.com/topics/sexual-assault-and-the-brain/>

8. 雖然依據法務部性侵害案件之檢察書類分析——以偵查結果為中心之實證研究成果報告，指出未發現因當事人及證人為女性，即認其證詞可

信度較低之情形。但分析 192 份不起訴處分確實包含相當多次出現「被害人未積極呼救或逃脫」、「案發後仍與被告往來」、「案發後未迅速離開現場」等語句之記載，存在可能是「建基於個人的直覺常識」的經驗法則。



# 辦理性騷擾案件應該注意什麼？

## ——淺談性騷擾防治三法之立法及適用

莊喬汝\*

林家萱\*\*

### 壹、立法緣由

由於近年來社會大眾的性別意識逐漸抬頭，如何在校園、職場以及其他生活場域內保障性別弱勢族群，讓他們可以安心地生活、就學、就業，便成了立法者的重要課題之一。

於民國七〇年代，縱使外出就業的女性愈來愈多，社會上對於女性就業的歧視與限制仍然層出不窮，最常見的諸如禁婚、禁孕條款，亦即要求女性員工承諾年過一定歲數、或結婚生子即須自動辭職，美其名曰「幫助女性回歸家庭」、「減低女性蠟燭兩頭燒的壓力」等，然而，這樣的就業歧視不僅貶損了女性的職場競爭力，無形中也使得國民生產力大幅下降。為了保障女性就業、與異性公平競爭之機會，曾有婦女團體召集專家學者研擬民間版的《男女工作平等法》草案，內容包含：性別歧視、同工不同酬、職場性騷擾等。無奈的是，民國79年該草案經立法委員首次提案後，竟遭到工商團體的強烈反彈，甚至將之斥為「逼企業出走的十大惡法之一」，於此之後，該草案即持續遭到冷凍，直到民國89年始獲得多名立法委員支持，並以《兩性工作平等法》為名提案討論，最終於民國90年12月21日三讀通過，並於民國91年3月8日國際婦女節開始施行。97年1月16日《兩性工作平等法》更名為《性別工作平等法》，並擴大育嬰留

職停薪、陪產假、家庭照顧假之保障範圍，同時提高相對應的罰則。其後，該法因應社會變遷又歷經多次修正，以提供性別弱勢族群更加全面、充足的保障。

除了職場上有保障性別弱勢族群安穩就業的需求，無獨有偶，在校園中亦有許多因性別而生的問題需要注意，故於民國86年間，教育部成立「兩性平等教育委員會」，試圖推動兩性平等教育，然而真正推動立法的，卻是「葉永鋕事件」的發生——民國89年4月20日，就讀屏東縣高樹國中三年級、因特殊性別氣質多次遭同學霸凌的葉永鋕，被發現獨自倒臥在洗手間的血泊之中，送醫後仍不幸身亡，他短暫的15歲生命就此消殞。在那之後，尊重他人的性傾向、性別氣質，以及保障性別弱勢族群安穩受教的權利，成為社會大眾關注的議題之一。民國93年4月16日，由行政院提案的性別平等教育法草案送交立法院討論，並於同年6月4日三讀通過，復於同年6月23日開始施行。其後，性別平等教育法亦順應社會變遷幾度修正，冀望能給予性別弱勢族群更加安穩的求學環境，並避免校園性侵害、性騷擾、性霸凌之發生。

在性別工作平等法、性別平等教育法訂定之後，性別弱勢族群在職場、校園的權益確實受到了一定程度的保障，然而，社會上仍有很多許多地方存在著性騷擾及性別歧視，為了使性別弱勢族群在職場、校園以外

\* 本文作者係德臻法律事務所合夥律師

\*\* 本文作者係德臻法律事務所律師



也能不受歧視地安穩生活，《性騷擾防治法》於民國 94 年 1 月 14 日經立法院三讀通過，並於 95 年 2 月 5 日開始施行。性騷擾防治法不僅填補了許多性別工作平等法、性別平等教育法所不及之處，該法第 25 條「性騷擾罪」將「乘人不及抗拒」納入規範，更是填補了《刑法》妨害性自主罪章當中，強制性交及強制猥褻罪之「違反意願」要件未能處理到的問題。

性騷擾防治三法陸續施行至今已有二十餘年，為了給予性別弱勢族群更加妥適、友善的生活環境，時至今日，性騷擾防治三法仍在不斷修正當中，而隨著與時俱進的修法，律師們在執業時也有許多需要特別注意的小眉角，以下將分別就性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法具體說明之。

## 貳、性騷擾防治三法之個別特色及適用

### 一、性別工作平等法部分

如前所述，性別工作平等法（下稱性工法）的制定是為了保障性別弱勢族群的工作權，避免他們在職場上遭遇性騷擾或性別歧視等等，同時課予雇主、勞工一定之義務，以共同維繫性別友善的工作環境。因此，性工法的適用對象為雇主、受僱者及求職者。以下分別就性工法中的「性別歧視禁止」、「性騷擾防治」、「促進工作平等措施」、「實務上常見之爭議」來作說明。

#### （一）性別歧視禁止

就「性別歧視禁止」部分，性工法第 7 至 11 條明文規定，雇主不得因求職者或受僱者之「性別」或「性傾向」給予差別待遇，亦即，雇主不得因渠等之性別或性傾向給予

直接或間接之不利對待。常見的性別歧視如：雇主因求職者或受僱者結婚、懷孕、分娩、育兒，或是因為他們在生理或心理性別上的差異，而給予直接或間接的不利對待等等。

倘若雇主違反性別歧視禁止，性工法第 38 條之 1 規定課予雇主新臺幣 30 萬元以上至 150 萬元以下之罰鍰，除此之外，主管機關應公布事業單位之姓名或名稱及負責人姓名，逾期未改善者，應按次處罰。

倘受僱者或求職者發現雇主有性別歧視之情事，得向地方主管機關申訴，雇主或申訴人如就主管機關所為之處分有異議，得於 10 日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕提起訴願，倘對於中央主管機關性別工作平等會之處分仍有異議，亦得提起訴願或行政訴訟。

除此之外，倘受僱者或求職者因此受有損害，性工法第 26 條亦規定雇主應負賠償責任。

#### （二）性騷擾防治

就性騷擾防治部分，於一般情況下，性騷擾的定義為：「一切不受歡迎的、與性或性別有關的言行舉止，且讓被行為人感受到不舒服或不自在，或覺得被冒犯或被侮辱」，其行為態樣包含肢體、言語或是張貼情色海報等等。而性工法第 12 條更是進一步將性騷擾區分為「敵意環境式性騷擾」、「交換式性騷擾」，前者指的是，任何人於受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；後者指的是，雇主（包含代表雇主行使管理權或代表雇主處理有關受僱者事務之人）對受僱者或求職者為明示或



暗示之性要求、或具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。而就性騷擾之認定，則應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

另外，除性工法第 13 條規定雇主應防治性騷擾行為之發生、並於知悉有性騷擾之情形時應採取立即有效之糾正及補救措施外，同時亦規定受僱人數達 30 人以上者，雇主應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

不僅如此，於衛生福利部訂定之《性騷擾防治準則》及勞動部訂定之《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》中，亦特別規定倘雇主不受理性騷擾申訴，應於申訴之日起 20 日內，以書面敘明理由通知相對人、並副知主管機關；而性騷擾防治法則規定，雇主受理性騷擾申訴，應於申訴 7 日內開始調查，並於 2 個月內調查完成，必要時得於通知當事人後延長 1 個月。性騷擾防治準則及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則另規定，調查應以不公開方式為之，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。受僱人達 30 人以上者，雇主於處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位進行調查，若調查單位之成員有二人以上，女性代表比例不得低於 2 分之 1，並得由雇主或受僱者代表共同組成處理委員會，或視需要聘請專家學者擔任調查單位之成員。此外，雇主除了應就性騷擾事件進行調查以外，亦得於調查過程中視當事人之身心狀況，主動轉

介或提供心理輔導及法律協助。

雇主就性騷擾事件調查及處理完畢後，應將包含理由、再申訴期限及受理機關之結果以書面通知當事人，同時通知地方主管機關。若性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，給予加害人適當之懲處，並持續對之追蹤、考核及監督，以避免再次發生性騷擾或報復等情事。

除此之外，若被害人因性騷擾事件衍生之法律訴訟出庭應訊，雇主應給予公假，否則，性工法第 28 條將課予雇主新臺幣 2 萬元以上至 30 萬元以下之罰鍰，且主管機關應公布事業單位之姓名或名稱及負責人姓名，逾期未改善者，應按次處罰。須特別注意的是，倘受僱者或求職者因性騷擾事件受有損害，性工法第 27 條第 1 項規定，除非雇主證明其已遵循該法所定之各種性騷擾防治規定，且該事件於其盡力防止仍不免發生，否則，雇主應與行為人連帶負損害賠償責任，當然，雇主賠償被害人之損害後，其對於行為人是有求償權的。此外，縱使雇主證明自己符合前述之排除條款而免除賠償責任，依性工法第 27 條第 2 項規定法院仍得依被害人之聲請，斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為一部或全部之損害賠償。

### （三）促進工作平等措施

就促進工作平等措施部分，性工法第 14 條至 25 條分別定有生理假、（陪）產假、流產假、（陪）產檢假、育嬰留職停薪、哺乳、家庭照顧假等促進性別工作平等之措施，倘若雇主拒絕受僱人之前揭請求，性工法第 38 條將課予雇主新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，除此之外，主管機關並應公布事業單位之姓名或名稱及負責人姓名，逾



期末改善者，應按次處罰。

受僱者如發現雇主拒絕落實促進工作平等措施，得向地方主管機關申訴，其後，倘雇主或申訴人就主管機關所為之處分有異議，亦得於 10 日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕提起訴願，倘對於中央主管機關性別工作平等會之處分仍有異議，亦得提起訴願或行政訴訟。除此之外，倘受僱者因此受有損害，性工法第 26 條亦規定雇主應負賠償責任。

#### （四）實務上常見之爭議

就性別歧視禁止部分，儘管依據性工法之規定，雇主不得預設特定職位僅適合特定性別、性傾向的求職者或受僱者，而逕自排除不符合其期待的人選，然而，實務上時常遇到的爭議是——如果雇主確實有因應特定主題產生的特殊招募需求呢？比如：男性或女性內褲的模特兒、女僕或執事咖啡廳的店員等等。於此情境下，雇主對於求職者、受僱者的性別及性傾向作出限制是否有違法之虞？性工法第 7 條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」同時，性工法施行細則第 3 條亦規定：「本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。」

對此，主管機關曾作出函釋，認定如下情況仍舊是違反性別工作平等法的：超商於招聘大夜班店員時以店員人身安全為由限制性別<sup>1</sup>、雇主透過家教中心招聘家教時以家庭成員人身安全為由限制性別<sup>2</sup>等。至於前面提到的「因應特定主題產生的特殊招募需求」，主管機關則給予較彈性的解釋，認為倘求職者或受僱者對此有疑義，可依性工法第 34 條向地方主管機關申訴，而地方主管機關亦應依據性別工作平等申訴辦法第 2 條規定審議之<sup>3</sup>。

就性騷擾防治部分，實務上常見爭議是——「雇主知悉性騷擾之情形」應由何時起算？以及，什麼才叫作「立即有效之糾正及補救措施」？關於前者，實務見解多認為：雇主依一般客觀合理的判斷，足以知悉或可得知悉受僱者於執行職務時遭受性騷擾，即應啟動調查程序以查知實情<sup>4</sup>，亦即，雇主於知悉受僱者「可能」遭遇性騷擾情事時，即應啟動調查程序，不得等到「確認」有性騷擾情事後始啟動調查，否則即有違法之疑慮；而關於後者，實務見解則多認為，雇主之作為應足以「糾正」及「補救」性騷擾之情形<sup>5</sup>，如：主動介入調查、依據個案情形啟動隔離，為受害人提供心理輔導及法律援助等。倘若雇主未即時介入調查，放任被害人繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，即有違法之疑慮。

1. 參行政院勞工委員會中華民國 100 年 3 月 2 日勞動三字第 1000004808 號函。

2. 參中華民國 101 年 2 月 9 日勞動 3 字第 1010130098 號函。

3. 參中華民國 98 年 11 月 26 日勞動三字第 0980090244 號函。

4. 參臺灣臺北地方法院 103 年度簡字第 238 號行政判決：「就第 13 條第 2 項所定義務而言，其目的在使雇主於知悉有性騷擾情事時，須採取行動，啟動調查處理機制，儘可能地查知實情，瞭解原委，於確認屬性騷擾時，給予行為人必要之懲戒或制裁，並對受害人給予合理之補救措施，改善工作環境，或建立標準作業流程，避免受害者遭報復或持續處於有性騷擾之虞之工作環境。是以，當雇主依一般客觀合理之判斷，足已知悉或可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，對受害者個人及其所處之工作環境採取有效之糾正及補救措施。如雇主對受僱者於執行職務時遭受性騷擾乙節，毫無知悉可能，自難期待其得採取任何糾正或補救措施。」

參臺北高等行政法院 109 年度訴字第 1303 號行政判決：「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；是所謂糾正及補救，自應包括雇主知悉性騷擾行為發生時，主動介入調查以確認事件之始末，以及調查完成後設法處被性騷擾者之感受，採取具體有效措施，給予完善之保障，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，並進而促使所有受僱者均有免受職場性騷擾疑慮之工作環境，方與前揭立法目的相符。」

5. 參臺北高等行政法院 99 年度簡字第 590 號行政判決：「而所稱立即有效之糾正及補救措施，固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若機關、學校、團體或事業單位於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，啟動所設置之處理機制，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，即難認已符合該項規定。」



## 二、性別平等教育法部分

如前所述，性別平等教育法（下稱性平法）的制定是為了消除性別歧視，促進性別地位之實質平等，並保障性別弱勢族群的受教權，因此，當性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為「學生」，無論他方為校長、教師、職員、工友或學生，皆適用性別平等教育法。以下除簡單說明促進性別實質平等之措施，亦將就「校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治」著重說明。

### （一）性別實質平等之促進

為促進性別地位之實質平等，性平法規定中央、地方主管機關及學校內部皆應設立性別平等教育委員會（下稱性平會），其中女性委員應占委員總數2分之1以上，另外，視中央、地方主管機關及學校之層級不同，亦強制或建議聘請性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者，或教師代表、職工代表、家長代表、學生代表等擔任性平會委員。性平法透過前揭設置，協調及整合性別平等相關資源，推動、落實校園內之性別實質平等，相關措施請詳參本法及相關法規，茲不贅述。

### （二）校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治

除了援用性侵害犯罪防治法針對性侵害之定義，性平法第2條第1項第4款亦將性騷擾區分為「敵意環境式性騷擾」、「交換式性騷擾」，前者指的是，以明示或暗示的方式，透過不受歡迎且具有性意味或性別歧視的言行，影響他人的人格尊嚴、學習或工作的機會及表現；後者指的是，以性或與性別有關的行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損學習或工作機會權益的條件。

而為了進一步落實校園內的性別實質平

等，性平法更是在性侵害、性騷擾之外特別就「性霸凌」作出定義與規範，意即透過言語、肢體或其他暴力行為，對於他人的性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同作貶抑、攻擊或威脅，且非屬於性騷擾者，即屬於性霸凌。

性平法明文規定，中央主管機關應就校園性侵害、性騷擾、性霸凌訂定防治準則，且各級學校應將前揭準則於校園內公告周知；校長、教師、職員或工友於知悉校內發生疑似校園性侵害、性騷擾、性霸凌事件時，有義務立即於24小時內向學校及當地主管機關通報，以利後續之調查及處理。

除此之外，性平法及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則中，亦規定當疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件發生時，被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學校申請調查，而倘若加害人即為該校之首長，則應向學校所屬主管機關申請調查。

性平法及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則亦規定，學校或主管機關於接獲檢舉或調查申請後，應於20日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。倘若不予受理，應敘明理由並告知申復之期限及受理單位；若予以受理，則應於3日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付予性別平等教育委員會調查處理，倘若學校或主管機關繞過性別平等教育委員會，另設調查機制，則其調查結果即屬無效。除此之外，性別平等教育委員會應於受理後2個月內完成調查，必要時亦得於通知當事人後延長1個月，惟延長次數以2次為限。過程中，學校或主管機關之性別平等教育委員會亦得成立調查小組，人數以3至5人為原則，得部分或全部外聘委員，



其中女性成員不得少於 2 分之 1，具調查專業素養之專家學者則區分學校或主管機關，分別應占 3 分之 1、2 分之 1；倘若當事人分屬不同學校，並應有被害人現所屬學校之代表參與。

附帶一提，性平會之調查及處理，並不受該事件司法程序進行之影響，仍得依據其專業獨立作出判斷。

性平法亦規定，性別平等教育委員會完成調查後，應將調查報告及處理建議以書面向所屬學校或主管機關提出報告，而學校或主管機關亦應於接獲報告後 2 個月內，自行或移送相關權責機關議處，並將處理結果以書面敘明理由通知申請人、檢舉人及行為人。同法亦規定，倘若當事人對於處理結果不符，得於收到書面通知之次日起 20 日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復，倘對於申復結果不服，復得於接獲書面通知之次日起 30 日內依相關規定提起申訴等救濟。

除前述針對性侵害、性騷擾及性霸凌之調查程序外，性平法亦規定於必要時，學校或主管機關應提供被害人包含心理諮商、法律諮詢等保護措施或必要協助；若經調查認定成立性侵害、性騷擾或性霸凌，學校應給予行為人解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係等處分，同時通報各級主管機關及學校，以避免前揭情事再次發生。

### （三）實務上常見之爭議

由於性平法於實務上之常見爭議多屬就「性騷擾行為」之認定，此部份可參酌本文就性別工作平等法、性騷擾防治法之整理，茲不贅述。

## 三、性騷擾防治法部分

如前所述，性騷擾防治法（下稱性騷法）

的制定是為了填補性別工作平等法、性別平等教育法之不足，並擴大保障性別弱勢族群的權利，因此，性騷擾防治法的適用場域除了職場、學校以外，亦包含社會大眾生活等其他場域。以下將分別就「性騷擾之防治與責任」、「申訴、調查及調解程序」、「罰則」及「實務上常見之爭議」來作說明。

### （一）性騷擾之防治與責任

性騷法所定義的性騷擾，指的是性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願、與性或性別有關的行為，而性騷法第 2 條亦進一步將性騷擾區分為「敵意環境式性騷擾」、「交換式性騷擾」，並規定行為人對於受害人負有財產上及非財產上的損害賠償責任。

為了處理性騷擾防治有關議題，性騷法規定，直轄市、縣市政府應設置性騷擾防治委員會，就委員之組成，社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一。

同時，性騷法亦將性騷擾防治範圍擴大至機關、部隊、學校、機構或僱用人，並規定前揭組織於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正或補救措施，除此之外，倘若組織成員、受僱人或受服務人員人數達 10 人以上者，應設立申訴管道協調處理；倘若其人數達 30 人以上，應訂定性騷擾防治措施並公開揭示。並且，為了防患於未然，機關、部隊、學校、機構或僱用人亦應定期舉辦或所屬人員參與防治性騷擾的相關教育訓練。

### （二）申訴、調查及調解程序

當疑似性騷擾事件發生，被害人得於事件發生後 1 年內向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣市主管機關提出申訴，倘若加害人或所屬組織不明，



則應移請事件發生地警察機關調查之。

前揭管轄單位接獲申訴後，應於 7 日內開始調查，並於 2 個月內調查完成，必要時亦得於通知當事人後延長 1 個月。過程中，前揭管轄單位不得對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人為不當之差別待遇，否則須負損害賠償責任。

調查完成後，管轄單位應以書面敘明理由通知當事人及直轄市、縣市主管機關。倘若管轄單位逾期末完成調查，或當事人不服調查結果，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起 30 日內，向直轄市、縣市主管機關提出再申訴。

直轄市、縣市主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於 7 日內指派委員 3 至 5 人組成調查小組進行調查，並應於 2 個月內調查完成，必要時亦得於通知當事人後延長 1 個月，於調查完成後，應以書面敘明理由通知當事人及直轄市、縣市主管機關。

附帶一提，倘若性騷擾事件已進入偵查或審判程序，且直轄市、縣市性騷擾防治委員會認有必要，得議決於該程序終結前停止該事件之處理。

當事人若不服再申訴結果，得依性騷擾防治法及訴願法向衛生福利部提出訴願<sup>6</sup>；若仍不服訴願結果，亦得向行政法院提起訴訟。須說明的是，依行政訴訟法規定，倘若衛生福利部駁回訴願（即維持原處分），則當事人起訴之被告應為原處分機關；倘若衛生福利部撤銷或變更原處分，則被告應為衛生福利部。

6. 雖性騷擾防治法第 4 條前段規定：「本法所稱主管機關：在中央為內政部」，惟由於自 102 年 7 月 23 日起，原行政院內政部衛生署升格為衛生福利部中央健康保健署，故性騷擾事件之訴願受理機關應為衛生福利部。

除了前揭調查程序，當事人亦得以書面或言詞向直轄市、縣市主管機關申請調解，若調解成立，應作成調解書；若不成立，當事人得向地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送至該管司法機關處理。

### （三）罰則

除性騷法第 25 條規定之性騷擾罪之外，同法第 20 條以下亦規定，對他人為性騷擾者，課予新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下之罰鍰利用權勢或機會為性騷擾者，得加重處罰。

除此之外，機關、部隊、學校、機構或僱用人未於知悉性騷擾情事發生時，採取立即、有效的糾正補救措施，或未依法設立申訴管道、制定及公開揭示性騷擾防治措施時，或對於申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人為不當之差別待遇，亦可能被課予新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下之罰鍰，且若經通知限期改正仍不改正者，亦可能遭按次連續處罰。

### （四）實務上之爭議

須事先說明的是，依據性騷法及性騷法施行細則之規定，不論是申訴、再申訴、訴願機關或行政法院，認定性騷擾行為成立與否，皆應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、行為人之言詞及行為，以及相對人之認知等具體事實為之。而在認定過程中，最常遇到的爭議不外乎「行為人主觀上無性騷擾意圖是否成立性騷擾」及「被害人是否符合『合理被害人』標準」？

前者是許多行為人採取的抗辯，實務上雖然對於性騷擾的認定，除了前揭提到的事件背景、當事人的關係以及行為人的言行舉止以外，亦會考量被害人的主觀感受及認知，然而行為人是否具有性騷擾意圖，卻並



非認定性騷擾成立的絕對要件<sup>7</sup>。

問題在於，既然被害人的主觀感受及認知也是性騷擾成立與否的評斷標準之一，即常見有行為人抗辯，由於被害人於事發之後反應如常，甚至仍與行為人互動融洽，因此其未符合「合理被害人」標準，亦未因行為人之言行舉止感到敵意或冒犯云云，然而所謂的「合理被害人」指的是，考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受<sup>8</sup>。如前所述，實務上認定性騷擾是否成立，係採取諸多面向之綜合考量，由於每個被害人遭遇性騷擾時，態度、反應各有不同，因此若單憑以「合理被害人」標準檢視被害人，或要求被害人應符合哪些受害反應，以此所為之抗辯，恐怕難以說服裁量者。

## 參、結語

自性騷擾防治三法陸續施行以來已經歷二十餘年，當中確實衍生出不少法律適用問題，然礙於篇幅，本文僅能擇選介紹較常被適用、討論的法律條文及實務爭議。然而，隨著社會大眾的性別意識抬頭，性騷擾、性別歧視等議題也逐漸受到廣泛的討論，與傳統民、刑事訴訟較為不同的是，性騷擾防治三法跨越了行政、司法兩個領域，目的固然是希望透過全面的法制化，進一步落實性別實質平等，不過也因此，性騷擾防治三法在解釋與適用上往往需要交互參照，方不至於掛一漏萬。

期待本文對於性騷擾防治三法的介紹與說明，能為各位同道、先進化繁為簡，同時也能使各位在處理與性騷擾防治三法有關的案件時，能夠更加得心應手。

7. 參臺北高等行政法院 101 年度簡字第 471 號、103 年度訴字第 1818 號行政判決：「有關性騷擾行為之認定，除應從事件發生之背景、環境、當事人之關係及行為人之言詞等客觀情狀綜合研判之外，尚應考量被害人主觀感受及認知，至行為人是否有侵犯意圖則非絕對之要件。」

8. 參臺北高等行政法院 110 年度訴字第 262 號行政判決：「行為是否構

成性騷擾，雖非單以被害人之被侵犯感或個人認知、主觀感受為認定基準，惟仍以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思考（諸如『相對人認知』），在『合理被害人』的標準下，考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受。」





# 性別平權之實踐

## — 現行贍養費制度之檢討與立法修正建議

陳令宜\*

重物敲擊物品破碎的聲音，伴隨著震耳欲聾的女性尖叫聲，劃破了午後昏昏欲睡的寧靜，從家門口探頭出來的人不少，但爭吵聲仍固執地蓋住街坊鄰居的竊竊私語。

「你竟然敢拿椅子丟我？」三姑聽出這是 26 號女主人春嬌的聲音，「陳志明，我要告你家暴。」

「我才要告妳家暴，」與春嬌對話的人當然是男主人志明，「妳剛才從後面要套我布袋想打我，我都錄到了！」

「我是要矇你眼，給你一個驚喜。」春嬌氣急敗壞地說。

「少來，明明就是驚嚇，少來這一套，我不會相信妳的。」志明斬釘截鐵一絲不讓，「前幾天才為了錢跟我吵架，今天就說驚喜？妳根本是要謀殺親夫吧？你這個心腸歹毒的女人！」

春嬌氣到一句話都說不出來，指著志明緩了好一會兒才把話說出口：「你少含血噴人！」

「妳別賴帳，我都錄到了。」志明把玩著手機說。

春嬌紅著眼眶抓著皮包奪門而出，「離婚！我們離婚！」她再也不要跟這個男人繼續下去了。

「離！趕快離。妳以為我多想跟妳一起生活嗎？但是離婚妳就自己滾蛋，不要想拿我一毛錢，小孩也別想帶走，滾！快滾！」

志明冷淡嘲諷的話語伴隨著春嬌的腳步，一字一句飄出了家門外，飄進了鄰居的耳朵，也把春嬌的心扎得鮮血淋漓。

只剩志明背後餐桌上的結婚紀念日禮物及卡片，默默無言地見證著兩人間已經荒腔走板的「愛情」。

春嬌滿臉淚痕地出了門，還來不及走兩步就被鄰居們簇擁著帶進里長家。

「前幾天吵到帶著孩子回娘家，昨天才回來住，今天又怎麼了？」三姑問。

「今天是我們結婚紀念日，我想趁今天好好跟志明和好，以後好好過，我也出去工作，以後就不用再為了錢的事情吵架了。」春嬌說，「我禮物都準備好了，看他今天請假在家，猜他是不是也記得結婚紀念日，才想說給他一個驚喜拿布條要蒙他眼，沒想到剛靠近他，就看到他在跟一個小妖精視訊，約她等一下要去約會，我才停住了，他從螢幕看到我在背後竟然直接拿起沙發旁邊的小椅子砸我，幸好我躲得快才沒砸到。」

「砸東西可不得了，要不要報警還是去驗傷？」里長說，「最少也打個 113。」

「我是真的不想跟他繼續了，」春嬌停了淚，眼睛裡卻是一片虛無，「可是我是家庭主婦，十幾年沒有工作了，兩個孩子國高中唸書正是需要用錢的時候，志明雖然賺得多，但是我們一家四口跟他爸媽加起來花得也多，根本沒有什麼存款，如果現在要離婚，沒有錢，我跟孩子要怎麼辦呢？」

\* 本文作者係執業律師



志明揚言要讓春嬌離婚後沒錢沒小孩，儼然是時下流行語所稱「淨身出戶」，可能嗎？在民法制度的設計上，春嬌若係經濟弱勢一方，對志明是有請求權，以下就夫妻剩餘財產分配、未成年子女之扶養費、贍養費等三面向說明之。

### 一、夫妻剩餘財產分配（民法第 1030 條之 1 第 1 項）：

（一）夫妻於法定財產關係消滅時，例如離婚，雙方將離婚時現存的婚後財產列表計算，正資產減掉負債的所得之淨值即為剩餘財產之數額，剩餘少的一方可向剩餘多的他方請求雙方剩餘財產差額之一半。關於夫妻剩餘財產分配之規定歷經多次修正，摒除過去以夫為主之財產分配概念，目前核心的觀念係對於夫妻各自「現存」「婚後」之「勞力所得」進行符合「公平」之「分配」，以符合性別平等之憲法原則。

（二）以上開案例而言，春嬌和志明離婚時，若志明的剩餘財產數額比春嬌的剩餘財產多，春嬌即得向志明請求雙方剩餘財產差額之分配，惟若志明、春嬌均無不動產、存款也很少，在雙方剩餘財產相差無幾之情況下，幾乎無差額得以分配，春嬌可能即無法請求雙方剩餘財產差額。

### 二、未成年子女之扶養費：

（一）依據民法第 1114 條第 1 項第 1 款、第 1115 條第 3 項及第 1116 條之 2 等規定：父母對未成年子女負擔扶養義務，並依經濟能力比例分擔其義務，且不因離婚而受影響。

（二）如春嬌和志明所生之未成年子女之權利

義務由春嬌單獨行使或負擔，或雙方共同負擔但由春嬌任主要照顧者時，春嬌得以依據上開關於扶養費規定，向志明請求給付未成年子女之扶養費，並主張係家庭主婦沒有收入，未成年子女之扶養費應由志明全部負擔。

### 三、贍養費：

依現行民法第 1057 條之規定，春嬌和志明若透過法院判決離婚，春嬌必須舉證其對離婚原因無過失之情形，其係家庭主婦，婚後受志明扶養，並因離婚而陷於生活困難，始得向法院訴請志明給付贍養費。

從春嬌與志明之案例，不難窺見有些女性為了婚姻、家庭，犧牲自己的職業、工作等規劃，改以投入懷孕、負擔育兒責任及家務勞動或支持丈夫發展事業，漸漸地女性成為婚姻中之經濟上弱勢、男性成為經濟上強勢，形成性別不平等之情形。縱然家庭的貢獻得以透過夫妻剩餘財產分配制度評價，但身為家庭經濟弱勢一方，在婚姻中所受到的不平等待遇或歧視卻無從填補，更不用說還有回歸婚前職場所增加的困難及所需要的成本，都是女性選擇維持婚姻、家庭而喪失的經濟利益及機會成本，此應為雙方應一同承受，並於離婚後將這個部分予以金錢補償方為公平，惟現行法並無規劃一方對他方喪失經濟利益及機會成本之補償規定，故婦女新知基金會提出贍養費的修法草案來保障婚姻中經濟弱勢一方之權益，並維護性別間之平等。筆者在此拋磚引玉提出現行法關於贍養費之檢討與修正建議如下。

### 一、民法現行關於贍養費的規定與現實脫節：

（一）民法第 1057 條規定：「夫妻無過失之一方，因判決離婚而陷於生活困難者，



他方縱無過失，亦應給與相當之贍養費。」，將請求贍養費之要件限於「因判決離婚」、「夫妻無過失之一方陷於生活困難」等情形，導致目前實務上夫妻之一方請求贍養費十分困難。蓋由法條規定之要件中，已排除透過協議離婚及調解離婚之夫或妻向他方請求贍養費之情形，另外上開規定又要求請求之一方須無過失，然在目前實務上判決離婚之法律基礎通常係用民法第 1052 條第 2 項且認為雙方過失均等的情形，亦增加請求贍養費上之困難，而使民法第 1057 條之規定形同具文。

(二) 民法在近年間為了符合性別平等而多次不斷修改，對於結婚、離婚的方式、要件，夫妻財產制之所有權、管理，剩餘財產分配之計算及方式等相關條文都有重大之修正，而有現在較符合性別平等之法律圖像。然而民法第 1057 條規定之內容尚未經過檢討修正，仍係由過去民法父權至上之觀念而來，預設以「男主外、女主內」的傳統婚姻型態為家庭圖像，即由丈夫負擔弱勢婦女的經濟需求，而離婚後弱勢婦女勢必生活陷於困難，前夫也因此必須承擔照顧前妻的責任。故在法律解釋上，民法第 1057 條贍養費亦為婚姻中負擔扶養義務之一方配偶，對於受扶養之他方，在離婚後扶養義務之延伸或變形，該規定背後的概念與現代民法應符合性別平等之基礎概念係截然不同的。

(三) 現今社會女性知識水準與就業率大幅提昇，雙薪家庭不在少數，加上現在薪資水準與消費水準的落差，甚至不少家庭

需要雙薪才能負擔家庭支出，家庭結構由傳統的家父長制轉向平等夥伴關係。在雙薪之情形下，夫妻任何一方皆不會因離婚而陷於生活困難，則更無從請求贍養費。

(四) 此外，在夫妻之一方得向他方請求夫妻剩餘財產分配的情況，既然一方已經取得剩餘財產差額（至於實際上是否有拿到錢，則另當別論），則該一方就有財產得以維持自己生活，而不致陷於生活困難，故也不符請求他方給付贍養費之要件。換句話說，在社會現實狀況下，及民法夫妻財產相關規定愈趨符合性別平等之同時，也壓縮一方依現行民法請求贍養費之空間，將贍養費之請求限縮於非常小的範圍內，導致無從適用，故檢討修正現行贍養費規定之聲音日漸增多，亦勢在必行。

## 二、贍養費立法修正之建議：

(一) 對於行政院提出關於贍養費之修正草案之評析：

1、民法第 1057 條第 1 項修正草案規定：「夫妻之一方因離婚而生活陷於困難者，得向他方請求贍養費。但他方因負擔贍養義務而不能履行其對直系血親之扶養義務或不能維持自己生活者，不在此限。」，顯見行政院修正草案維持「因離婚而生活陷於困難」的弱勢配偶方得請求贍養費之立場，而該規定雖放寬「判決離婚」之條件而改為「離婚」即得請求贍養費，惟仍有「一方因離婚而生活陷於困難」之要件，請求要件仍過於嚴格，不僅未符現代婚姻弱勢配偶的需求、亦無法解決現代婦女離婚後復歸職場的困境，無



法解決贍養費之規定在民法形同虛設之窘境。

2、民法第 1057 條之 1 第 1 項修正草案規定：

「有下列情形之一者，贍養義務人得請求法院減輕或免除其給付義務：一、贍養權利人對贍養義務人或其直系血親故意為虐待、重大侮辱或其他身體、精神上之不法侵害行為。二、結婚未滿二年。三、有事實足認給付贍養費對於贍養義務人顯失公平。」，乃增加贍養權利人對於義務人或其直系血親有故意虐待、重大侮辱或其他身體、精神上之不法侵害行為、結婚存續期間未滿兩年或其它顯失公平的情形，得進一步減輕或免除贍養義務人的給付義務。

3、民法第 1057-2 條之修正草案亦規定贍養費之給付程度必須綜合審酌贍養權利人之需要狀況及義務人之經濟能力，以及第 1057-3 條之修正草案亦規定，若贍養權利人「再婚」或死亡，贍養費請求權（消滅時效長達五年）或未到期之定期金給付亦將消滅，然雙方離婚自行約定贍養費之情形則不受法規之限制。

（二）筆者擔任董事之婦女新知基金會，提出另一思維之修法方向，更符合性別平等及對於家庭貢獻評價之立法思維，應可提供作為贍養費修法之參考：

1、《消除對婦女一切形式歧視公約》第十六條規定，締約國應採取一切適當措施，消除有關婚姻和家庭關係一切事務上對婦女的歧視，包括婚姻存續期間以及解除婚姻關係時的權利義務關係。現行民法關於剩餘財產分配之規定，可以保障婚姻中經濟弱勢之一方對於婚姻之協力、

貢獻等積極面向，從而自經濟較強勢之配偶取得應得之財產。然而目前現行之民法並未關注經濟弱勢之一方因進入婚姻家庭所遭致之教育、就業等方面歧視，以及為兼顧工作和家庭需要，對經濟弱勢之一方工作能力影響等消極面向之不平等議題。

2、在進入婚姻、家庭、育兒等議題時，如在家庭中需要有人負擔家務、承擔育兒、照顧病老等家庭責任時，通常會犧牲薪水較低之一方，由其辭去有薪工作而改在家庭中從事無薪之家務勞動，使經濟較弱勢之一方因中斷學業、就業而陷入更弱勢之地位，且增加將來回歸職場之機會成本。這部分婚姻存續期間的經濟利益和機會成本，及婚姻關係解消後所帶來的經濟後果，均應由夫妻雙方平等承受，乃符合性別平等之概念。故以「贍養費」制度，使婚姻關係中經濟優勢之一方，於離婚後補償弱勢者於婚姻存續期間對家庭經濟福祉所為的貢獻與基此衍生之機會成本，係屬「婚姻補償金」之性質。贍養費制度作為剩餘財產分配不足之輔助措施，使剩餘財產分配數額不足以補償就業能力減損之一方得以贍養費作為救濟管道，獲得更完善之經濟協助。

3、婦女新知基金會所提出民法第 1057 條修正草案為：「夫妻之一方因結婚、懷胎、養育子女或從事家務勞動，於離婚時減損其就業能力，且無以下情形之一者，得向他方請求贍養費：一、已自他方獲得夫妻剩餘財產分配或相當之給付，足以補償就業能力減損。二、受請求之他方因給付贍養費而不能維持自己生活者。



裁判離婚時，前項所稱就業能力減損之認定，以起訴或聲請調解時為準。贍養費給付之數額及方法由當事人協議定之；不能協議時，由法院定之。」，對於夫妻之一方得請求他方給付贍養費之要件等，提出完善之解決方案，此外，尚有其他配套之相關規定，如審酌因素、減免給付義務之事由、給付期限、請求權消滅事由、時效及得由夫妻雙方自行約定等修正草案，更能完整表達對於贍養費作為婚姻補償金之意旨，惟囿於篇幅，難以一一詳述。

- 4、上開婦女新知基金會的制度設計，撇除現行條文「陷於生活困難」之要件，也遠離「扶養義務延伸」等傳統思想的束縛，而著眼於配偶雙方對於家庭經濟利益之貢獻與犧牲，更具性別平等之意涵，在生活形態快速變遷、家庭經濟支撐不限於單方或雙方之現代社會，無疑是更適合的一種制度設計，避免忘卻長期從事家務勞動配偶因婚姻貢獻所衍生之經濟不公平現象，並符合《消除對婦女一切形式歧視公約》第二十九號一般性建議之意旨，消除經濟弱勢之一方於婚姻解消後所帶來之經濟衝擊。

筆者從事家事法律案件的過程中，時常會遇到像春嬌這樣的女性當事人，結婚或懷孕生產以後，因為丈夫或家人的期待，辭去原有前景看好的工作而投入經營家庭，將婚姻家庭當作自己事業，支持其他家庭成員（包含但不限於丈夫、子女）發展自己的志業，出錢、出人、出力毫無保留，然而在婚姻崩塌、家庭破裂時，始發現自己的付出都是成就別人，離開家庭成員後，自己一無所有，

沒有工作、沒有錢、看不見未來；隨之帶來的恐慌和焦慮瞬間將整個人淹沒，要重新進入職場也受到年齡、經歷的限制，只能選擇相對勞力密集的工作，而不是原本自己真正有興趣的職場。這樣強烈的對比之下，很多女性當事人寧願抱著變心的丈夫、破碎的婚姻不肯放手，日復一日地為難自己，有時候也為難別人，只為了不肯正視曾經原地踏步又沒有職場未來的自己。而在現行法制下，某些情形（比如上述春嬌的例子）律師很難透過法律規定去幫助當事人，筆者也只能很委婉又很遺憾地告知當事人，並面對當事人直白的失望。因此贍養費的制度若真得以改為婚姻補償金的機制，讓這些為了婚姻、家庭放棄過職場的人，在面對離婚的決定後，能有經濟補償換得一個機會能夠再次重啟職業生涯的話，更能保障婦女權益，而當離婚與否的決定脫離經濟的控制之後，對於婚姻自由及性別平等也是一種更正向的實踐。

1. 所指婚姻貢獻所指之「就業能力（Employ Ability）」減損，係指弱勢配偶於離婚後首度或再度進入勞動市場從事有薪工作之前所需具備的條件與準備。包括：參與相關職訓服務、求職技巧、工作習慣訓練、面試應對與簡報能力、人際溝通互動、培養自信與一般性的職場文化訓練等支持性方案。在離婚後給付贍養費，協助就業能力之復原。





# 民事訴訟缺席判決實務運作現況之檢討（系列二）

## 以民事訴訟法第 386 條第 1 款為中心

蘇吉雄\*

### 壹、序言

本文針對歷年民事訴訟缺席判決實務運作具體個案裁判作系列研究，提出檢討與省思的淺見，已經選擇系列一藉由台灣高等法院 111 年度原上易字第 1 號缺席判決，探討歷年來我國民事訴訟缺席判決實務運作現況，究竟有無侵害未到場當事人之聽審請求權以及有無救濟途徑可循<sup>1</sup>。後續系列擬再針對上級審法院如何詮釋民事訴訟法第 386 條所列 4 款不得一造辯論判決之情形，藉以審查下級審法院缺席判決之適法性，依據具體個案資料加以整理類型與評析。本文選擇系列二先以民事訴訟法第 386 條第 1 款為中心。

### 貳、研究議題

不論依聲請或依職權准許由一造當事人辯論而為判決，如有民事訴訟法第 386 條所列 4 種情形之一者，即構成訴訟程序有重大瑕疵，未到場之當事人如遭受敗訴判決自得據為上訴理由。換言之，民事訴訟法第 386 條所列 4 款情形均係構成違法缺席判決之事由。

民事訴訟法第 386 條第 1 款所謂「言詞辯論期日不到場之當事人未於相當時期受合法通知」，兼指言詞辯論期日通知書未經合法送達，或違反就審期間之相關規定而言，兩者只需具備其一，即可構成違法缺席判決之事由。準此，上級審法院如何詮釋合法送達之構成要件以及就審期間之適用對象，即

為本系列之研究議題。

### 參、當事人未受合法通知之類型

#### 一、職權公示送達不合法

- （一）當事人或代理人向法院陳明指定○○○為其送達代收人，依民事訴訟法第 133 條第 1 項規定，對於當事人或代理人之送達應向○○○為之，並無當事人或代理人應為送達之處所不明之情形，法院即不得引用民事訴訟法第 149 條第 3 項規定依職權對當事人或代理人為公示送達<sup>2</sup>。
- （二）原告如變更其送達之處所，並向受訴法院陳明者，法院即應向原告所陳報之處所為送達，如未對該新處所為送達，而僅對原告原來之處所送達無著，即以原告應為送達之處所不明，逕依職權為公示送達，於法即有未合<sup>3</sup>。
- （三）附帶說明

110 年 1 月 20 日修正公布增訂民事訴訟法 133 條第 2 項規定原告、聲請人、上訴人或抗告人於中華民國無送達處所者，應指定送達處所在中華民國之送達代收人。並增訂同法第 149 條第 5 項規定原告、聲請人、上訴人或抗告人未依第 133 條第 2 項規定指定送達代收人者，受訴法

\* 本文作者曾任高雄律師公會首屆理事長暨全國律師聯合會第 6 屆第 1 任理事長。

1. 請見高雄律師會訊 111 年 9/10 月雙月號「民事訴訟缺席判決實務運作現況之檢討（系列一）」一文。

2. 參最高法院 87 年度台上字第 785 號民事判決意旨。

3. 參最高法院 92 年度台上字第 2544 號、93 年度台上字第 2135 號民事判決、100 年度台抗字第 660 號民事裁定等意旨。



院得依職權，命為公示送達。揆其立法理由，旨在方便訴訟文書之送達，以免延宕程序之進行（參照修法說明）。準此，原告、聲請人、上訴人或抗告人書狀所記載之送達處所為外國地址，且未指定送達處所在中華民國之送達代收人，受訴法院即得依上開規定裁定對於原告、聲請人、上訴人或抗告人應為公示送達<sup>4</sup>。

## 二、寄存送達不合法

（一）花蓮市○○街三四之五號並非上訴人之應為送達處所，則本件縱曾依址送達訴訟文書予上訴人，由其○○○代為收受或以寄存送達方法為之，上訴人並因之到場，亦僅於轉交上訴人本人時起，視為合法送達，在未轉交前尚難謂已合法送達。原審未究明上訴人之應為送達處所，即按花蓮市○○街三四之五號送達言詞辯論通知書，且該通知書以寄存送達方法送達後，是否有轉交上訴人本人，亦不明確，而於上訴人未到場，遽認其無民事訴訟法第 386 條所列各款情形，依被上訴人聲請，准由其一造辯論而為判決，其訴訟程序顯有重大之瑕疵，自屬違背法令<sup>5</sup>。

（二）民事訴訟法第 138 條規定之寄存送達，限於不能依同法第 136 條及第 137 條規定為送達者，始得為之。倘其送達之處所，並非應受送達人之住居所、事務所或營業所，即不得於該處所為寄存送達<sup>6</sup>。倘其送達之處所，雖原為應受送達人之住居所、事務所或營業所，但實際上已變更者，則該原住居所、事務所或營業所，即非應

為送達之處所，自不得於該原處所為寄存送達。如為寄存送達，則應於應受送達人實際領取該訴訟文書時方生送達之效力<sup>7</sup>。

（三）受區分所有建物大樓住戶僱用擔任大樓管理員，其所服勞務包括為公寓大廈住戶接收郵件者，性質上可認為係全體住戶之受僱人，與民事訴訟法第 137 條第 1 項規定所稱之受僱人相當，由其收受而生送達之效力。法院言詞辯論期日通知書交郵務機構為送達，受送達之當事人居住區分所有建物大樓，郵差於送達當事人時雖未獲會晤當事人，但當事人所住大樓既設有管理員，郵差即可將該文書交付大樓管理員，以為送達，足認無不能依民事訴訟法第 137 條第 1 項規定送達之情形，郵差竟逕為寄存送達，自不發生送達之效力<sup>8</sup>。如該應受送達人之住居所、事務所或營業所實際上倘已變更者，該原住居所、事務所或營業所，即非應為送達之處所，該管理員亦非應受送達人之受僱人，自不得於該原處所將文書付與管理員而為補充送達。至該原處所管理員代收送達雖不合法，但於其轉交本人時起，仍應視為合法送達<sup>9</sup>。

（四）民事訴訟法第 138 條規定之寄存送達，限於不能依同法第 136 及第 137 條規定為送達者，始得為之。準此，司法實務如何詮釋民事訴訟法第 136

4. 最高法院 111 年度台聲字第 1518 號民事裁定、111 年度台聲字第 1906 號民事裁定。

5. 參最高法院 88 年度台上字第 3403 號民事判決意旨。

6. 參最高法院 111 年度台上字第 545 號民事判決意旨。

7. 參最高法院 93 年度台上字第 2135 號民事判決意旨。

8. 參最高法院 83 年度台抗字第 3 號民事裁定意旨。

9. 參最高法院 100 年度台抗字第 397 號民事裁定意旨。



條所稱居所、事務所或營業所之定義，攸關寄存送達是否合法之判斷，值得研究：

1. 最高法院 106 年度台上字第 2635 號判決意旨略以：民事訴訟法第 136 條第 1 項前段所謂住居所，乃應受送達人安息休養之所，不問其一時的與繼續的，故家屋旅舍船舶皆是。（該條立法理由參照）次按民法第 20 條第 1 項規定，依一定事實，足認以久住之意思，住於一定之地域者，即為設定其住所於該地。顯見我國民法關於住所之設定，兼採主觀主義及客觀主義之精神，如當事人主觀上有久住一定地域之意思，客觀上亦有住於一定地域之事實，該一定之地域即為其住所。而判斷有無「久住之意思」，自應依客觀之「一定事實」探究並認定之。至「一定事實」，包括戶籍登記、居住情形、家屬概況、對外連繫等項均屬之。又依一定事實，足認以廢止之意思離去其住所者，即為廢止其住所，固為民法第 24 條所明定。然離去其住所（如留學、就業、服役、服刑、避債等），如有歸返之意，尚不得遽認廢止其住所。
2. 戶籍法為戶籍登記之行政管理規定，戶籍地址乃係依戶籍法所為登記之事項，戶籍地址並非為認定住所之唯一標準。蓋：設定戶籍地址之原因多端，為特定目的例如子女就讀學區、長期出境、贊助選舉或參與競選等事由而寄託戶籍於親友住處、實際上並未居住於戶籍地址。當事人如果主張實際上並未居住於戶籍地址，自應負舉證責任。諸如依據

歷年入出境資訊，當事人自某期間起迄今，單次出境期間多為數月，單次入境期間則僅數日，在臺灣境內期間甚短，且住居於親友住處，非住居於系爭戶籍地址，亦未前往派出所領取寄存送達於系爭戶籍地址之訴訟文書等情，足認當事人並無長期或短暫住居於系爭戶籍地址之事實，法院如將言詞辯論期日通知書寄存送達於系爭戶籍地址，自不生合法送達當事人之效力<sup>10</sup>。

3. 當事人公司登記地址，僅有推定為當事人公司所在地之效力，當事人公司如果主張實際上當事人公司並不在公司登記地址營業，則當事人公司及其法定代理人應受送達處所為何，仍應調查事證以憑判斷按公司登記地址送達訴訟文書是否發生送達之效力<sup>11</sup>。

（四）寄存送達訴訟文書不合法可能衍生諸多法律問題，除審判程序缺席判決是否有訴訟程序重大瑕疵，已如前述外，就督促程序寄存送達支付命令不合法而誤發確定證明書，債權人憑以聲請強制執行，債務人如何謀求救濟程序，並不在本文討論之範圍，擬另以其他系列名稱研討，併此預告。

### 三、其他類型之不合法送達

- （一）對於在監所人為送達者，應託該監所長官為之，民事訴訟法第 130 條定有明文。當事人因案在監所執行，法院言詞辯論期日通知書向當事人之住所送達，雖經同居人受領，但依上開

10. 參最高法院 97 年度台抗字第 118 號民事裁定、最高法院 98 年度台抗字第 858 號民事裁定、最高法院 103 年度台抗字第 397 號民事裁定、臺灣高等法院 107 年度上更一字第 6 號民事判決等意旨。

11. 同註 6（公司登記地址僅有推定之效力）。



說明，尚不能謂已為合法之送達，而且當事人既羈押在監獄，亦難自行到場為言詞辯論，法院疏未注意及此，竟准許由對造當事人一造辯論而為判決，其訴訟程序顯有重大瑕疵<sup>12</sup>。

(二) 原告起訴狀將被告住所○○○誤載為△△△，致使第一審法院開庭期日通知書均向錯誤地址△△△送達，而為訴外人甲、乙分別代為收受。錯誤地址△△△既非被告之住居所、事務所或營業所，訴外人甲、乙亦非被告之同居人或受僱人，依民事訴訟法第136條第1項及第137條第1項規定，該項送達自不發生合法送達之效力。第一審法院疏未注意及此，竟准許由對造當事人一造辯論而為判決，其訴訟程序顯有重大瑕疵<sup>13</sup>。

(三) 原審指定93年3月23日為言詞辯論期日後，雖向上訴人甲送達言詞辯論期日通知書，惟該通知書係由中華電線電纜股份有限公司收受，上訴人甲應受送達之處所為台北縣林口鄉瑞平村瑞樹坑五二號，與送達證書上該公司所蓋印章上記載之地址為台北市○○路○○○號B，並不相同，且該公司又未經甲指定陳明為其送達代收人，是不到場之甲於原審尚難謂為已於相當時期受合法之通知。原審疏未注意及此，竟依到場之乙之聲請，准由其一造辯論而為判決，其訴訟程序，顯有重大瑕疵<sup>14</sup>。

(四) 被上訴人起訴時所列上訴人○○公司之法定代理原為甲，嗣於第二審審理中提出○○公司資料查詢表，主張其

法定代理人已變更為丙，並聲明由丙承受訴訟，惟該查詢表係經由電腦網路所列印，又無丙之詳細年籍及住居所資料，第二審並未依職權向主管機關函查○○公司法定代理人實際變動狀況及丙之真實年籍及住居所，徒認經由內政部戶役政資訊連結系統所查得之「丙」，即係○○公司之法定代理人，並以該人之住所為送達，復因均為寄存送達而無從得悉該人是否確為○○公司真實之法定代理人，致生○○公司是否經合法代理及上訴人○○公司是否受合法送達之疑義；如果上訴人○○公司未經合法代理，則第二審准由被上訴人一造辯論而為判決，即不合於民事訴訟法第386條之規定，其所踐行之訴訟程序顯有重大瑕疵<sup>15</sup>。

#### 四、就審期間不合法

(一) 第一審之第一次言詞辯論期日通知書及起訴狀繕本，係於68年9月3日送達被告，按法令審判所定之期日或期間，其計算依民法之規定，以日定期間者，其始日不算入，並以期間末日之終止，為期間之終止，民法第119條、第120條第2項及第121條第1項分別定有明文。則自送達之翌日即9月4日起算，至9月13日止始滿10日。第一審係定於68年9月13日行言詞辯論，即屬違背關於10日就審期間之規定，其准由原告一造辯論而為被告敗訴之判決，其所踐行

12. 參最高法院69年度台上字第2770號民事判例意旨。

13. 參最高法院69年度台上字第3752號民事判例意旨。

14. 參最高法院93年度台上字第1828號民事判決意旨。

15. 參最高法院96年度台上字第1735號民事判決意旨。



之訴訟程序顯有重大瑕疵<sup>16</sup>。

- (二) 債務人對支付命令為合法之異議，債權人支付命令之聲請即視為起訴，法院依通常程序分案開始審理，法院所定第一次言詞辯論期日通知之送達，仍應留 10 日或 5 日之就審期間，始謂於相當時期受合法通知，尚難以法院依督促程序寄發支付命令時，已連同債權人支付命令聲請繕本一併送達債務人，即可不留就審期間<sup>17</sup>。

### 肆、就審期間適用對象之爭議

- 一、民事訴訟法第 251 條規定：訴狀，應與言詞辯論期日之通知書，一併送達於被告。前項送達，距言詞辯論之期日，至少應有十日為就審期間。但有急迫情形者，不在此限。曾行準備程序之事件，前項就審期間至少應有五日。足認訴訟當事人聽審請求權之保障，關於訴訟繫屬及期日之認識（受通知權），係仰賴送達制度予以實踐。
- 二、依民事訴訟法第 251 條第 2 項所應留之就審期間，係使被告準備辯論及到場辯論之期間，於第一審程序，僅限於被告及初次辯論期日始有其適用，於第二審程序，依同法第 463 條準用第 251 條之規定，亦限於被上訴人及初次辯論期日始有其適用。此為最高法院有關民事訴訟就審期間之適用對象所持之一致見解<sup>18</sup>。
- 三、惟查最高行政法院有關行政訴訟就審期間之適用對象，於 109 年 7 月 28 日以前，所持見解互有歧異：

- (一) 甲說：應對兩造當事人（包括原、被告）均適用

不到場之當事人未於相當時期受合法之通知，而由另一造到場當事人辯論判決者，即屬訴訟程序有重大瑕疵，構成適用法規不當之違法，自得作為上訴最高行政法院之理由，行政訴訟法第 218 條準用民事訴訟法第 386 條第 1 款、行政訴訟法第 243 條第 1 項、第 242 條定有明文。本件原審言詞辯論期日通知書係於 92 年 4 月 7 日送達於上訴人（即原審原告）。依行政訴訟法第 88 條第 3 項：「期間之計算，依民法規定」，即以日定期間者，其始日不算入，並以期間末日之終止，為期間之終止，民法第 120 條第 2 項、第 121 條第 1 項分別定有明文，則自送達翌日即 4 月 8 日起算，至 4 月 17 日始滿 10 日，原審係定於 92 年 4 月 17 日行言詞辯論，即屬違背關於 10 日就審期間之規定，其准由被上訴人（即原審被告）一造辯論而為判決，訴訟程序自有重大瑕疵<sup>19</sup>。

- (二) 乙說：應對原告不適用

行政訴訟法第 109 條第 2 項規定「言詞辯論期日，距訴狀之送達，至少應有 10 日為就審期間」，所謂「訴狀之送達」係指起訴狀送達被告而言，俾使被告有相當之時間得準備辯論與到場應訴，以防禦其權益。而原告乃訴訟之發動者，早已準備就緒，本無須就審期間，故前開條文並未規定言詞辯論期日通知書送達原告與言詞辯

16. 參最高法院 69 年度台上字第 1522 號民事判決意旨。

17. 參司法院第一廳 75.7.25 (75) 廳民一字第 1405 號研究意見。

18. 參最高法院 23 年度上字第 2678 號民事判例、87 年度台抗字第 531 號民事裁定、最高法院 30 年渝上字第 736 號民事判決、87 年度台上字第 694 號民事裁定、87 年度台上字第 2593 號民事裁定、94 年度台上字第 149 號民事裁定等意旨。

19. 參最高行政法院 93 年度判字第 1283 號行政判決意旨。



論期日之間，應有相當之時間。對照民事訴訟法第 251 條之規定內容，亦見相同之立法意旨<sup>20</sup>。

四、最高行政法院 109 年 07 月 28 日 109 年度判字第 397 號行政判決意旨略以：本庭審理本件上訴人事件，就涉及行政訴訟法第 109 條規定，即本件原審以未到場上訴人即原審原告已受合法通知，准被上訴人即原審被告為一造辯論判決，有無違反行政訴訟法第 218 條準用民事訴訟法第 386 條第 1 款規定？亦即准一造辯論之「受合法通知」要件之就審期間，是否對兩造當事人（包括原、被告）適用，或僅對被告適用，對原告不適用？之法律爭議，經評議後，擬採就審期間對原告不適用之見解。乃依行政法院組織法第 15 條之 2 第 2 項規定，循序踐行對其他各庭徵詢意見之徵詢程序，提具本院 108 年度徵字第 7 號徵詢書，徵詢本院其他庭之意見，業經受徵詢庭均回復同意本庭擬採之法律見解，已為本院統一之法律見解。

#### 五、本文見解

- （一）大法官釋字 482 號解釋闡釋憲法第十六條規定，人民有請願、訴願及訴訟之權。所謂訴訟權，乃人民司法上之受益權，即人民於其權利受侵害時，依法享有向法院提起適時審判之請求權，且包含聽審、公正程序、公開審判請求權及程序上之平等權等。
- （二）所謂程序上之平等權即學說上所稱之武器平等原則。其內涵係指當事人在訴訟程序上享有地位平等、機會平等及風險平等而言。就地位平等而言，

係指當事人不論為攻擊者（原告或上訴人）或防禦者（被告或被上訴人），亦不論其在訴訟外之實體法律關係是否有上下從屬關係，在訴訟上均享有相同之地位。就機會平等而言，係指當事人享有平等接近法院、利用法院以及提出攻擊防禦方法之機會。就風險平等而言，則指訴訟勝敗之風險，應平等分配於兩造當事人，不應由一造當事人負較高之敗訴不利益風險。而且不僅為形式上之平等，亦須為實質平等之保障，使有意主張權利之人均能有機會使用訴訟制度，而為其排除主張權利之障礙<sup>21</sup>。

（三）基於下列理由，本文認為就審期間應對兩造當事人（包括原、被告）均適用，始符武器平等原則：

1. 民事訴訟法第 251 條第 1 項及第 267 條第 1 項所謂「訴狀」，均係指「起訴狀」而言，此為司法實務之一致見解。民事訴訟法第 251 條雖規定：訴狀，應與言詞辯論期日之通知書，一併送達於被告（第 1 項）。前項送達，距言詞辯論之期日，至少應有十日為就審期間。但有急迫情形者，不在此限（第 1 項）。惟從民事審判實務觀察，司法院 111 年 9 月 12 日修正各級法院辦案期限實施要點規定：民事通常程序第一審審判案件辦案期限為 1 年，逾該期限，尚未終結，而有該實施要點第 10 點所列各款情形之一者，經承辦法官敘明理由，報請該管法院院長核可者，尚可視為不遲

20. 參最高行政法院 94 年度判字第 333 號行政判決意旨。

21. 沈冠伶，訴訟權保障與民事訴訟，第 232 頁（台大法學論叢第 34 卷第 5 期）、姜世明，民事程序法之發展與憲法原則，第 174~179 頁；許士宦，程序保障與闡明權，第 54~60 頁。



延事件，足認承辦法官顯無收受「起訴狀」後速定言詞辯論期日之必要。何況僅憑起訴狀記載之內容而無需審酌被告如何答辯，即可速定言詞辯論期日，將訴狀及言詞辯論期日通知書一併送達於被告，準備「一庭終結」之情形，堪稱司法天方夜譚！

2. 民事訴訟法第 267 條規定被告於收受訴狀後，如認有答辯必要，應於十日內提出答辯狀於法院，並以繕本或影本直接通知原告；如已指定言詞辯論期日者，至遲應於該期日五日前為之（第 1 項）。應通知他造使為準備之事項，有未記載於訴狀或答辯狀者，當事人應於他造得就該事項進行準備所必要之期間內，提出記載該事項之準備書狀於法院，並以繕本或影本直接通知他造；如已指定言詞辯論期日者，至遲應於該期日五日前為之（第 2 項）。對於前二項書狀所記載事項再為主張或答辯之準備書狀，當事人應於收受前二項書狀後五日內提出於法院，並以繕本或影本直接通知他造；如已指定言詞辯論期日者，至遲應於該期日三日前為之（第 3 項）。綜觀民事訴訟法第 267 條條文內容，第 1 項係規定被告於收受訴狀後，如認有答辯必要所需提出答辯狀之期間，第 2 項及第 3 項則係分別規定兩造提出準備書狀（補充陳述）及收受答辯狀或準備書狀（補充陳述）再為主張或再為答辯之期間，如已指定言詞辯論期日者，3 項規定均要求至遲應於該期日五日前或 3 日前為之。並無因原被告身分而有所不同。該條規定依民事訴訟法第 463 條規

定為第二審程序所準用，充分展現事實審法院有關造當事人協力促進準備辯論之期間規範，均實踐武器平等原則。

3. 第一審程序原則上准許兩造當事人於言詞辯論終結前適當時期提出攻擊或防禦方法，此觀民事訴訟法第 196 條第 1 項之規定至明。第二審程序原則上規定兩造當事人不得提出新攻擊或防禦方法，除非具有民事訴訟法第 447 條第 1 項但書規定所列 6 款情形之 1 者，始得為之。由此可見事實審兩造當事人之攻擊或防禦方法瞬息萬變甚至改採防禦方法為攻擊方法。
4. 兩造當事人就法律知識及社經地位而言，實際上可能存在懸殊差距。類此差距對訴訟程序之進行及其訴訟結果難免造成若干影響。如果僅有一造委任律師為訴訟代理人之情形，訴訟勝敗之風險可能較為顯著。縱使兩造當事人均各委任律師為訴訟代理人，亦會因律師之專業能力、執業經驗及職業道德等因素之差距，以致未能使當事人之權利在裁判上實現之機會獲得實質平等。
5. 綜上所述，堪認所謂「原告乃訴訟之發動者，早已準備就緒，本無須就審期間」，似與民事訴訟法第 267 條所展現兩造當事人武器平等原則之立法意旨不符，而無從徒憑民事訴訟法第 251 條規定即可導出就審期間之規定僅適用於被告之結論。

- （四）111 年 1 月 4 日施行憲法訴訟法第 59 條第 1 項所規定裁判憲法審查制度，旨在使大法官憲法審查效力擴及於司法權作用下之法院確定終局裁判，提



供人民更完整之基本權保障。最高法院有關民事訴訟就審期間之適用對象所持之一致見解認：依民事訴訟法第 251 條第 2 項所應留之就審期間，係使被告準備辯論及到場辯論之期間，於第一審程序，僅限於被告及初次辯論期日始有其適用，於第二審程序，依同法第 463 條準用第 251 條之規定，亦限於被上訴人及初次辯論期日始有其適用，既如前述，則確定終局判決如事實審所為一造辯論判決係基於原告或上訴人未到場為言詞辯論而有就審期間不足之情形，即屬侵害原告或上訴人之聽審權及程序上之平等權，不符憲法第 16 條保障人民訴訟權之意旨，而涉及裁判憲法審查之爭議。

## 伍、結語

民事訴訟法第 386 條第 1 款所謂「言詞

辯論期日不到場之當事人未於相當時期受合法通知」，涵蓋言詞辯論期日通知書未經合法送達，或就審期間不足之情形，前者主要包括職權公示送達不合法、寄存送達不合法以及其他類型之送達不合法；後者表面上似較單純，實際上卻有就審期間適用對象之違憲爭議。本文藉由實際訴訟案例，探討歷年來我國民事訴訟缺席判決有關民事訴訟法第 386 條第 1 款及第 251 條規定之實務運作現況，究竟有無侵害未到場當事人之聽審請求權、武器平等權以及有無救濟途徑可循，純屬個人淺見，旨在拋磚引玉，絕無蓄意挑戰最高法院有關民事訴訟就審期間之適用對象所持之一致見解及最高行政法院 109 年 07 月 28 日 109 年度判字第 397 號判決有關行政訴訟就審期間之適用對象，所闡釋該院之統一見解，併此敘明。



## 多樣面向的不動產法律

蔡詠晴\*

律師執業愈久，愈覺得不動產處處都是學問，意想不到的法令規定與實務作法，都是在學校教育中難以企及的，故在面對不動產案件時，往往除了靠過往承辦經驗外，經常還是要花費許多精力摸索。

所幸高雄律師公會關注會員執業需求，籌辦不動產專業學程，內容從土地利用計畫法規體系概覽導論起，使學員得以從國土計畫、都市計畫、市地重劃、區段徵收的角度，鳥瞰土地管理、利用的全盤規制。高雄律師公會所邀請的講師對高雄非常了解，課程進行中經常提起高雄在地律師熟悉的都市角落，在舉例中滿滿的既視感，除了拉近講師與學員的距離，更讓學問具體解釋了生活所見所聞，聽講過程中，心中好幾次響起：「啊！原來是這樣啊！」的悟道感。

接著，課程安排從上位法規鳥瞰，進入辦理不動產案件不可不知的基礎技術細節規範。從土地登記法規、農地、工業用地、不動產測量實務介紹，到祭祀公業條例與地籍清理條例實務案例解析、不動產拍賣、土地開發、國有財產，讓學員在遇到祭祀公業祀產登記或處分疑難、拍賣標的評估、土地開發爭議時，可以先精準的解讀地籍謄本上的資訊，說是了解一筆不動產的前世今生也不過！

除此之外，學程也加入了公寓大廈管理條例、租賃住宅市場發展及管理條例、不動產經紀管理條例，深化學員對各該法令的了解，範圍更涵蓋了近年牽動政治神經的都市更新、危老條例。課程尾聲，也不忘請到大家都很熟悉的高等法院高雄分院法官分享不動產爭訟、強制執行實

\* 本文作者係執業律師





務，在逡巡了不動產規劃、登記、測量、管理、開發等技術細節後，不忘律師道長本業專長之所在，回到法令、訴訟、執行中再精進。

目前不動產學程進行雖暫時畫下一個完美的休止符，但這一系列充滿實務與法令交錯的課程，已經在學員心中埋下了一枚繼續追求知識的種子與好奇心，想必在將來執業過程中，在某些時刻，必會因為這些進修，讓各位學員面對種種疑難雜症時迎刃而解；各種不動產相關知識信手拈來、心領神會。

回憶起 111 年下半年，這段與同道、講座在每週日早起進修到日落的點點滴滴，覺得收穫的果實，非常甜美。



## 不開車也可以爬小百岳 ---東藤枝山

蔡尚琪\*

台灣小百岳之一的東藤枝山，標高 1804 公尺，位於高雄市桃源區的藤枝國家森林遊樂區內，在民國 98 年經歷莫拉克風災重創，連外道路受損嚴重而關閉，歷經 12 年的修復後，終於在 110 年 5 月重新開放！

但是，像桃源區這幾乎要到台東的地方，到底要怎麼不開車去呢？這次我們選擇直接騎機車去！看到這裡的人應該都覺得傻眼了，為什麼就是不開車去？主要是因為藤枝國家森林遊樂區的聯外道路目前尚未完全開放，若是開車前往，無法直接停車在藤枝國家森林遊樂區內，而是必須將車停在位於聯外道路 16.5K 處的「寶山二集團櫻花公園」（且聯外道路全數紅線不能路邊停車），再乘坐接駁車至 18.4K 處，接著徒步行走 1 公里左右的「林下步道」，才能抵達藤枝國家森林遊樂區的大門口。考量停車場可能沒有停車位，以及萬一沒搭上接駁車還要多走 2 公里等等因素，最後決定騎機車前往。

這次因為預估車程需要 2 個小時，路途

比較遙遠，就不能睡到自然醒了。早上差不多 7 點出門，騎車約一小時後會抵達屏東縣高樹鄉，可以先到當地熱門的「高樹飯糰早餐攤」享用份量充足的早餐，親切熱情的老闆絕對可以提供爬山所需的飽足感，附近也有 7-11 可以做最後採買，稍作休息後再繼續上路。騎機車的上山途中，會經過新造的鮮紅色原住民風格的橋，與山色形成鮮明的對比，欣賞風景之餘也要特別小心落石，要注意的不是頭上，而是石頭躺在地面上可能會害人「雷殘」。

抵達寶山二集團櫻花公園停好車後，就可以在這邊等待接駁車，來回費用是每人 100 元，本來以為接駁車的班次就如同網站上記載的一小時一班，不過實際上是如果可以湊滿一車 8 人的話就發車，同時有許多台車在接駁，比想像中彈性許多！接駁車下車處，是在一段被圍起來的產業道路旁，路邊有一個棚子，回程就是在這邊搭乘接駁車，

\* 本文作者係執業律師。



據說前方因為道路還沒有完全修好，所以這段徒步前往林下步道的路程，是跟當地土地所有權人協調通行他的私人土地，現在才得以通過。而林下步道周圍是高聳的衫樹，路面有做枕木階梯，維護得還不錯，走起來算是相當舒服。林下步道的終點，終於來到藤枝國家森林遊樂區的入口處。

在入口處旁邊有原住民的小吃攤，也可以先在這邊吃小米甜甜圈或愛玉稍作休息，檢驗預約入園許可並買好門票後，就可以進入園區。園區內有秋海棠步道、西施花步道、樹海循環步道、雲衫步道等主要步道，這次我們決定先走秋海棠步道，單程 1.4 公里，步道路面有木棧道階梯也有原始山徑，氣候涼爽，有多種鳥類鳴叫的聲音，感覺非常怡人，



大概走 1 小時就會抵達一個大涼亭，連接雲衫步道，再往上走便是三角點的瞭望台，天氣好時據說可以看見遠方的玉山和北大武山，這裡也有涼亭，可以在此享用午餐，感受山頂的涼風，越到下午霧氣越濃，此時再來杯熱茶或熱咖啡當下午茶，真是太享受了！

回程因考量接駁車最後一班是下午 4 點，除了園內步道外還要走林下步道大概 1 小時回去，所以我們選擇從雲衫步道慢慢下山，或走或躺或拍照，好好體會四周雲衫圍繞的森林芬多精，其他的步道就等下次再來體驗了。

騎車下山後，晚餐時間剛好經過美濃，我們選擇嚐嚐美濃朋友推薦的在地美食「好味板條」作為我們爬山後的慶功宴，筆者私心最喜歡的就是他們家的炒板條，Q 彈的板條以及鹹淡合宜的調味，不知不覺就扒了一大碗，不愧是在地人推薦的板條！另外熱門的餐點如薑絲大腸、客家小炒也是必點之一，總體而言是筆者覺得下次經過美濃一定會再來的店。

補充一下關於預約藤枝國家森林園區入園，因為每日都有限制名額，所以需要提早預約才能進場，一般來說假日預約都很滿，不一定約得到，建議可以在出發前一天晚上再上網確認有沒有人取消預約，通常有機會可以預約成功。





## 社團法人高雄律師公會第 15 屆第 14 次理監事 聯席（視訊）會議記錄

- 一、時間：民國 111 年 7 月 27 日下午 6 時
- 二、地點：高雄國賓大飯店 2 樓夜宴廳
- 三、出席：理事 - 黃奉彬、石繼志、劉思龍、李偉如、  
李亭萱、胡高誠、邱麗妃、葉孝慈、  
洪濬詠、葉玟岑、吳任偉、林信宏、  
李淑妃

監事 - 宋明政、謝國允、蔡明哲、林柏瑞

- 四、列席：莊雯琇、楊譜諺、薛國棟
- 五、請假：林夙慧、張啟祥、孫嘉男

主席：黃奉彬

記錄：王婉萍

### 壹、司儀報告：

本次應出席理事 15 人，實到 13 人，監事應出席 5 人，實到 4 人，已達法定人數，請主席宣布開會。

### 貳、主席宣布開會暨報告

- 一、出席全國律師聯合會（下稱全律會）111 年 6 月 18 日（視訊）、111 年 7 月 16 日第 1 屆第 19、20 次理監事聯席會議。
- 二、線上出席全律會 111 年 7 月 3 日（視訊）第 1 屆第 5 次會員代表大會。
- 三、線上出席全律會 111 年 7 月 19 日國民法官法在職進修專案工作小組視訊會議。
- 四、高雄市醫師公會請本會推薦擔任高雄市醫師公會輪值法律諮詢服務律師 6 名（劉思龍、莊雯琇、邱麗妃、蔡明哲、葉玟岑、葉孝慈律師），法律諮詢服務自 111 年 7 月起實施。
- 五、出席 111 年 6 月 27 日上午 10 時（高雄地院大禮堂）台灣高雄地方法院卸、新任院長交接典禮。
- 六、拜會高雄地區卸 / 新任院檢首長
  - 1. 111 年 6 月 24 日上午拜會即將卸任臺灣高雄地方法院陳中和院長，表達擔任院長期間支持與協助（出席：黃奉彬理事長、劉思龍副理事長、莊雯琇秘書長）。
  - 2. 111 年 7 月 13 日拜會
    - ①上午拜會臺灣高等檢察署高雄檢察分署費玲玲檢察長（出席：黃奉彬理事長、劉思龍副理事長、李偉如常務理事、莊雯琇秘書長、邱麗妃理事）。
    - ②上午拜會臺灣高雄地方法院蔡國卿院長（出席：黃奉彬理事長、劉思龍副理事長、李偉如常務理事、莊雯琇秘書長、邱麗妃理事、李淑妃理事、吳任偉理事）。
    - ③上午拜會臺灣高雄地方檢察署洪信旭檢察長（出席：黃奉彬理事長、宋明政常務監事、劉思龍副理事

長、李偉如常務理事、莊雯琇秘書長、邱麗妃理事、吳任偉理事）。

- ④下午拜會臺灣橋頭地方檢察署鍾和憲檢察長（出席：黃奉彬理事長、宋明政常務監事、莊雯琇秘書長、葉孝慈理事）。

- ⑤下午拜會高雄高等行政法院蘇秋津院長（出席：黃奉彬理事長、宋明政常務監事、莊雯琇秘書長）。

- 七、司法院 111 年 8 月 5 日下午 4 時【司法相關事務座談會】。

### 叁、介紹來賓

### 肆、確認本次會議議程

### 伍、確認本屆第 13 次理監事聯席會議紀錄附件 1/P 及出席登載情形。

### 陸、秘書處報告

- 一、本會會員人數（111 年 7 月 25 日止）計 1482 人【一般會員 949 人（含外國律師 1 人）、特別會員 533 人】，跨區執業登記 1906 人。
  - 二、台灣高雄少年及家事法院律師閱卷室及專用停車場事。
  - 三、高雄高等行政法院蘇秋津院長為提供律師舒適之休息室，請羅榮全書記官長規劃安排訴訟代理人室；休息室內備有專用小型開飲機、茶包等。
  - 四、本會提供臺灣澎湖地方法院（放置地點：閱卷室、律師休息室）及臺灣澎湖地方檢察署（放置地點：討論中）律師袍各 2 件，供律師會員借用。
  - 五、【律師倫理規範 --111 年 8 月 1 日施行】業經全國律師聯合會 111 年 5 月 29 日、7 月 3 日第 1 屆第 4 次及第 5 次會員代表大會修正通過全文 55 條，律師倫理規範修正總說明及對照表請參連結 [http://www.twba.org.tw/bylaw\\_detail.asp?N\\_id=1453](http://www.twba.org.tw/bylaw_detail.asp?N_id=1453)，於本會網站公告周知。
  - 六、【律師推展業務規範 --111 年 8 月 1 日施行】業經全國律師聯合會 111 年 7 月 3 日第 1 屆第 5 次會員代表大會修正通過，律師推展業務規範修正總說明及對照表請參連結 [http://www.twba.org.tw/bylaw\\_detail.asp?N\\_id=1454](http://www.twba.org.tw/bylaw_detail.asp?N_id=1454)，於本會網站公告周知。
- ### 柒、本會第 15 屆第 13 次理監事聯席會議決議執行情形
- 一、蘇端雅律師 4 位律師申請入會，已准入會。
  - 二、111 年 3 月 22 日~111 年 5 月 23 日等共計 137 位律師完成跨區執業登記。
  - 三、111 年 3 月 23 日~5 月 13 日共有 18 位律師申請退會，已准退會。



- 四、111 年 3 月 22 日~5 月 23 日等 80 位律師申請終止跨區執業。
- 五、凌有成律師 101 年 3 月 21 日逝世，予以退會。
- 六、111 年度新春暨會員聯誼經復議取消舉辦。
- 七、有關本會推派人選參與全律會第二屆理事長及副理事長、理事、監事、會員代表選舉事由理監事會推派人選參與，並成立工作小組（小組成員：理事長、常務理事、常務監事、秘書長、財務主任、總務主任及謝國允監事）。
- 八、全律會與本會兩岸事務交流委員會 111 年 6 月 11 日共同主辦大陸律師考試、執業經驗分享會。
- 九、通過本會 111 年度修復式正義委員會追加工作計畫暨追加預算。
- 十、本會 111 年度志工服務計畫，修正通過後實施。
- 十一、通過本會 111 年度「信託法委員會」工作計畫暨預算。
- 十二、有關制訂「信託專業律師登記及核發證明書辦法」及簽訂「MOU 推廣信託合作」成立工作小組（小組成員：理事長、常務理事、常務監事、秘書長、財務主任、總務主任、信託法委員會召集人、公共關係委員會蘇俊誠召集人），於 111 年 7 月 18 日召開第 1 次工作小組會議。
- 十三、本會 111 度工作計畫暨工作目標送交第 15 屆第 3 次會員大會審議。
- 十四、本會以 111 年 6 月 30 日高律奉文字第 0215 號函通知會員，可到會領取「高律專屬客製化口罩」1 盒（3 種款式各 10 個共 30 個），目前已領取 470 盒。
- 十五、本會「瑜珈社」於 111 年 7 月 5 日已正式開班。
- 十六、補助本體育委員會壘球隊 111 年 4 月 23 日、24 日舉辦第 111 年度外地訓練賽活動經費。
- 十七、本會舉辦第三屆「111 年高律菁英盃慢速壘球邀請賽」活動，業於 111 年 6 月 11 日假高雄市小港區大坪頂壘球場舉行，邀請臺灣高雄地方法院、臺灣高雄地方檢察署、臺灣雲林地方法院、臺灣雲林地方檢察署、臺灣高雄少年及家事法院、臺南律師公會、臺中律師公會、屏東律師公會、新莊高中校友會，業已順利舉辦完畢。
- 十八、本會「110 年度參與本會律師在職進修之點數」業經本會律師在職進修委員會依規定彙報理監事會議審定完畢。
- 十九、會員劉思龍律師等 139 人於 110 年度參與在職進修滿四十點數以上，擬於本會會訊刊登表揚，並提交本次會員大會頒發獎狀予以表揚。
- 二十、110 年高律倫字第 1501027 號謝天傑申訴楊○勛律師一案，本會以 111 年 5 月 27 日高律奉文字第 0172 號函楊○勛律師告誡處分。

- 二十一、110 年高律倫字第 1501017 號張耀東、林佳儒、張曉函、顏立杰、任軒宏、林明志、黃唯宸申訴魏○勝律師一案，本會以 111 年 5 月 27 日高律奉文字第 0174 號函律師懲戒委員會，將魏○勝律師移付懲戒。
- 二十二、110 年高律倫字第 1501010 號施文富申訴陳○裕律師一案，本會以 111 年 5 月 27 日高律奉文字第 0175 號函律師懲戒委員會，將陳○裕律師移付懲戒。
- 二十三、110 年高律倫字第 1501020 號張慶昌申訴唐○民律師律師一案，無故不出庭部分，本會以 111 年 5 月 27 日高律奉文字第 0177 號函律師懲戒委員會，將唐○民律師移付懲戒。另未遵期提出書面說明部分，本會以 111 年 5 月 27 日高律奉文字第 0177 號函唐○民律師予以勸告處分。
- 二十四、本會 102 年~110 年會訊雜誌贈閱訊息於公會網站、APP 公告，於 111 年 8 月 31 日前供會員自由領取，發完為止，歡迎會員至本會「高雄高分院律師休息室」踴躍索取。
- 二十五、有關【菱傳媒】2022 年 5 月 24 日貪律師律懲會拖 2 年不罰相關報導，本會以 111 年 5 月 30 日高律奉文字第 0186 號函【菱傳媒】就上開相關報導，發表聲明。

## 捌、來賓致詞

## 玖、工作暨文書報告

### 一、律師在職進修暨法律專題演講事項

#### （一）本會律師在職進修事項

1. 本會舉辦 111 年度律師在職進修研討會 - 【民事法系列課程】，本次研討會邀請邱琦法官擔任講座，因故延期，屆時將另行通知。
2. 本會於 111 年 6 月 25 日上午舉辦 111 年度律師在職進修（視訊）研討會 - 【調解的藝術 - 來法院調解應該知道的兩三事】，邀請黃柄縉法官擔任講座，本會以 111 年 6 月 9 日高律奉文字第 0184 號函通知會員報名參加，共有會員 125 位報名。
3. 本會勞動法委員會於 111 年 7 月 2 日上午舉辦 111 年度律師在職進修（視訊）研討會 - 【勞工職業災害保險及保護法研討】，邀請鄭正一執行長擔任講座，本會以 111 年 6 月 17 日高律奉文字第 0207 號函通知會員報名參加，共有會員 230 位報名。

- #### （二）財團法人法律扶助基金會橋頭分會法扶橋字第 1110000093 號函，邀請本會、屏東律師公會、財團法人犯罪被害人保護協會及臺灣屏東地方檢察署合辦「111 年修復式司法修復促進者線上培訓」，視訊上課日期：111 年 7 月 15 日（五）、7 月 16 日（六）、7 月 23 日（六）、8 月 5 日（五）、8 月 6 日（六），共五日 / 上午 9：00-12：00、

下午 13:30-16:30，限額 60 名。因報名時間急迫，本會以 111 年 6 月 20 日高律奉文字第 0210 號函以電子傳送方式通知會員報名。

(三)「111 年度不動產律師專業課程培訓班」南區場系列課程本次課程自 111 年 8 月 14 日開課，依序上課日期為 111/8/21、111/8/28、111/9/04、111/9/18、111/9/25、111/10/02、111/10/16、111/10/23、111/10/30，每次 6 小時，共計 10 週 60 小時（授課時間為分為上午場 9：00~12：00；下午場 13：30~16：30），共 211 位律師完成繳費（實體上課 27 位，線上上課 184 位）。

①成立工作小組辦理，小組成員：黃奉彬理事長、劉思龍副理事長、莊雯琇秘書長、李亭萱理事、胡高誠理事、洪濬詠理事、葉孝慈理事、吳任偉理事。

② 111 年 4 月 14 日、6 月 20 日共計召開 2 次工作小組會議，討論規畫預算及課程、南區公會報名互惠等相關事宜。

③始業式典禮定 111 年 8 月 14 日（星期日）上午 09:00~09:20，假中華民國仲裁協會高雄辦事處（高雄市一心二路 128 號 14 樓）舉行。

④徵得全國律師聯合會同意共同合辦，核發本次不動產學程結業證書。

⑤屏東律師公會同意互惠併列主辦單位，嘉義律師公會、台南律師公會、台東律師公會為協辦單位。

⑥本會以 111 年 6 月 29 日高律奉文字第 0212 號函通知全體會員及主辦、協辦單位有關「111 年度不動產律師專業課程培訓班（南區場）」報名等相關事項，並於本會會網站、高律 APP 公告週知。

(四)全國律師聯合會 111 年 7 月 12 日律聯字第 111240 號函，有關全律會家事、性別及兒少委員會、本會及台灣家事法學會等共同舉辦「111 年憲判字第 8 號判決研討會」，定 111 年 8 月 19、26 日上午 9 時至 16 時 50 分假台北律師公會會議室及臺大法學院霖澤館多功能會議室舉行，因報名時間急迫及名額限制，本會已於 7 月 15 日電子傳送通知會員報名。

## 二、行政及司法機關委辦事項

### (一)推薦

1.高雄市政府工務局 111 年 5 月 12 日高市工務建字第 11134606200 號函，請本會推薦代表一人擔任「高雄現有巷道評議小組」委員人選，依本會受邀推薦會員參與社會公共事務遴選辦法第 3 條等規定，推薦吳任偉律師擔任，本會以 111 年 6 月 1 日高律奉文字第 0189 號函復。

2.經濟部加工出口區管理處高雄分處 111 年 5 月 19 日經加高四字第 1110100826 號函，為建立該分處下屆勞資爭議調解人名冊，依本會受邀推薦會員參與社會公共事務遴選辦法第 3 條等規定，推薦宋

克芳律師、李宜庭律師擔任，本會以 111 年 06 月 10 日高律奉文字第 0196 號函復。

3.高雄市政府 111 年 6 月 9 日高市府民戶字第 11131297800 號函，請本會指派人員出席 111 年 6 月 13 日下午假鳳山行政中心民政局 4 樓會議室辦理「備選國民法官初選」公開抽選，依本會受邀推薦會員參與社會公共事務遴選辦法第 3 條等規定，推薦梁志偉律師擔任。

4.司法院 111 年 7 月 4 日院台人二字第 1110020045 號函，為辦理 111 年度律師轉任法官書狀審查委員聘任事宜，請本會推薦代表擔任，依本會受邀推薦會員參與社會公共事務遴選辦法第 3 條等規定，推薦林夙慧律師擔任「轉任法官民事書類（狀）審查委員」律師代表人選；推薦莊雯琇律師擔任「轉任法官刑事書類（狀）審查委員」律師代表人選；推薦蔡建賢律師擔任「轉任法官行政訴訟書類（狀）審查委員」律師代表人選，本會以 111 年 7 月 15 日高律奉文字第 0239 號函復。

5.司法院秘書長 111.7.15 秘台廳少家二字第 1110021537 號函，於 111 年 7 月 25 日辦理 111 年度「家事調解業務分區座談會（南區場）」，請本會推薦家事專科律師擔任上午場紀錄片賞析之回應人，本會推派曾慶雲律師擔任。

### (二)委辦

1.全國律師聯合會 111 年 5 月 16 日律聯字第 111157 號函轉最高行政法院 111 年 5 月 10 日院鴻文字第 111000185 號函，函請本會推薦最高行政法院行政訴訟強制代理律師，本會以 111 年 05 月 25 日高律奉文字第 0170 號函，徵詢會員意願，經彙整，本會以 111 年 06 月 10 日高律奉文字第 0195 號函復最高行政法院。

2.全國律師聯合會函請本會協助司法院民事廳辦理民間公證人遴任事宜，因時間急迫，爰徵詢全體理事、監事，請理監事提供意見，經秘書處彙整，本會以 111 年 6 月 6 日回復全國律師聯合會。

3.全國律師聯合會 111 年 5 月 31 日律聯訓字第 111044 號函暨 111 年 7 月 8 日律聯訓字第 111242 號函，有關第 30 期第 1、2 梯次律師職前訓練第二階段實務訓練學習律師及指導律師名冊，其中所列指導律師是否符合資格，本會以 111 年 6 月 10 日、7 月 15 日高律奉文字第 0197、0240 號函復。

4.司法院秘書長 111 年 7 月 8 日秘台廳刑五字第 1110020752 號函，為推動國民法官制度，於 111 年度下半年持續辦理「國民法官制度校園推廣（第七期）計畫」，已週知。

5.全國律師聯合會 111 年 7 月 12 日律聯字第 111242 號函，勞動部為利地方勞動行政主管機關辦理勞工勞資爭議調解法律扶助一案，請本會提供有意願擔任之一般會員名單，因時間急迫，本會於



111 年 7 月 15 日電子傳送方式通知一般會員徵詢意願。經彙整，共有 55 位會員報名，本會於 111 年 7 月 21 日電子傳送方式回復全律會。

6. 臺灣高雄地方檢察署 111 年 7 月 21 日電子郵件請本會協助工商普查公告延後至 8 月 25 日，業於本會網站公告周知。
7. 司法院函請本會推派代表參加 111 年 8 月 4 日上午「民事訴訟金字塔修正草案說明會」，採視訊會議方式進行，本會推派劉思龍副理事長出席。
8. 全國律師聯合會 111 年 7 月 18 日律聯字第 111259 號函，為辦理本會第 2 屆理事長、副理事長、理事、監事及個人會員代表選舉，檢送「全國律師聯合會選舉辦法」、選舉公告、候選人登記表、登記委託書等資料，請本會協助轉知全體一般會員，本會以 111 年 7 月 25 日高律奉文字第 0245 號函知。
9. 「國民法官模擬法庭」系列活動臺灣高雄地方法院辦理「國民法官模擬法庭」第 2 輪次第 4 場系列活動，本會推派葉玟岑律師、薛政宏律師擔任辯護人，李偉如律師擔任評論員，臺灣高雄地方法院提供本會會員 10 位名額，請本會派員參加，本會以 111 年 6 月 9 日高律奉文字第 0203 號函知會員報名，各場次期程如下：

- ①選任程序：111 年 7 月 26 日（二）上午 9 時至 17 時 30 分
- ②審理程序：111 年 7 月 27 日（三）上午 9 時至 17 時 30 分
- ③評議、宣判程序：111 年 7 月 28 日（四）上午 9 時至 12 時
- ④座談會：111 年 7 月 28 日下午 14 時至 17 時 30 分

### 三、會員權益暨福利事項：

1. 本（111）年度會員投保團體傷害保險由富邦產物保險公司續辦，本會配合保險公司行政作業，以 111 年 6 月 6 日高律奉文字第 0179 號函通知會員並檢送保險證 1 件，另本保險專案，除會員外亦適用於會員事務所員工，供會員自行評估，費用由會員自行負擔，相關訊息請參閱本會網站/高律 APP【公會訊息】之【會員福利區】。
2. 本會續與高雄醫學大學附設中和紀念醫院、高雄市立大同醫院、高雄榮民總醫院、高雄長庚醫院、義大醫院（含大昌分院）及新增馨蕙馨醫洽商 111 年度健康檢查優惠專案，補助會員本人每人新台幣 2000 元等相關事項，本會以 111 年 7 月 25 日高律奉文字第 0238 號函通知會員。
3. 全國律師聯合會律聯字第 111159 號函，為加強清查舉發違法執行律師業務行為，以維護會員執業權益事項，本會於 111 年 6 月 1 日轉知會員。

4. 本會以 111 年 6 月 9 日高律奉文字第 0193 號函通知會員，111 年第 3 季各社團招生報名事宜，經統計：【英文會話班共有 9 人報名】、【吉他社 6 位】、【薩克斯風班共有 6 人報名】、【熱音社共有 10 人報名】、【K 歌社共有 16 人報名】、【瑜珈班共有 11 人報名】。

5. 111 年度第 75 屆律師節慶祝大會本會第 75 屆律師節慶祝大會定 111 年 9 月 2 日假高雄漢來成功店 9 樓龍鳳廳舉行，成立籌備小組（小組成員：理事長、常務理事、常務監事、秘書長、財務主任、總務主任）規劃活動內容暨預算，並於 111 年 7 月 13 日召開第 1 次籌備會議。

① 台中律師公會 111 年 7 月 8 日中律德九字第 1110518 號函，定 111 年 8 月 27 日上午 9:00 至下午 6:00 假台中優漾複合運動會館舉辦「111 年度法律盃全國羽球邀請賽」，邀請本會組隊參加，已轉本會體育委員會召集人。

② 台北律師公會 111 年 7 月 15 日北律文字第 1111179 號函，定 111 年 9 月 10、11 日（星期六、日）假台北和平籃球館暖身球場（地址：台北市大安區敦南街 76 巷 28 號）舉辦「111 年台北律師公會盃籃球邀請賽」，邀請本會組隊參加，已轉本會體育委員會召集人。

③ 全國律師聯合會 111 年 7 月 21 日律聯字第 111261 號函定 111 年 9 月 3 日（六）上午 10 時假「天成大飯店 TICC 世貿會館」舉行第 75 屆律師節慶祝大會，本會以 111 年 7 月 25 日高律奉文字第 0246 號函通知會員。

④ 彰化律師公會 111 年 7 月 8 日彰律秘字第 085 號函，定 111 年 9 月 3 日上午假彰化大肚溪球場舉辦「111 年度彰化律師公會盃慢速壘邀請賽」，邀請本會組隊參加，已轉本會體育委員會召集人。

四、全國律師聯合會 111 年 5 月 30 日律聯字第 111171 號函邀請本會與該會中國大陸事務委員會共同舉辦線上「大陸司法考試準備經驗分享會」（南區場），舉辦時間為 111 年 6 月 11 日上午 9 時舉行，本會以 111 年 5 月 31 日高律奉文字第 0187 號函知會員報名參加，共有 90 位律師報名。

五、本會 111 年度國內聯誼旅遊，於 111 年 4 月 6 日、7 月 13 日召開第 1、2 次小組會議，經討論，暫定 11 月 6 日~7 日（星期日、一）舉辦，旅遊景點請旅行社規劃東埔溫泉等景點，相關細節及路勘等現正規劃中。

### 拾、財務主任報告

一、本會 110 年度收支決算表附件 2、110 年度資產負債表附件 3、111 年度收支預算表附件 4、本會高雄高分院律師休息室 110 年度收支決算表附件 5。

二、本會財務報告財務報告附件 6。

三、高雄高分院律師休息室財務報告附件 7。

### 拾壹、總務主任報告

#### 一、台灣橋頭地方檢察署律師休息室門禁系統

1. 橋檢休息室加裝門禁系統 - 日後可與橋院休息室門禁卡共用，與台灣橋頭地方檢察署李書記官長聯繫，已獲同意在案。
2. 門禁系統網路及設定於 111 年 7 月 20 日已完成，另提供 10 張門禁卡放置橋檢法警室，供會員律師借用。

#### 二、台灣橋頭地方法院律師休息室擬增設 2 組 3 插式插座及 1 張圓桌，供會員使用，秘書處辦理中。

### 拾貳、各委員會工作報告

#### 一、律師倫理風紀委員會李偉如召集人：

111 年 6 月 30 日下午 12 時 10 分召開第 15 屆第 2 任律師倫理風紀委員會第 3 次委員會會議。

#### 二、平民法律服務中心薛國棟主任委員：

111 年 5~6 月服務件數統計表附件 8

#### 三、信託法委員會楊譜諺召集人：

參討論事項第 18、19 案

### 拾參、監事會報告

審核本會 110 年度收支決算表附件 2、110 年度資產負債表附件 3、111 年度收支預算表附件 4、本會高雄高分院律師休息室 110 年度收支決算表附件 5。

### 拾肆、討論事項

#### 第 1 案

周章欽律師入會日期 111.06.01(下同)、楊富強 111.06.07、王振宇 111.06.08、林姿伶 111.06.08、徐旻 111.06.17、陳明富 111.06.27、鄭俊彥 111.06.28、黃雅慧 111.07.01、蕭乙萱 111.07.19、張立杰 111.07.21 等計 10 位律師申請入會，已准入會，請追認案。

(提案人：黃奉彬理事長，附署人：劉思龍副理事長)

決議：通過。

#### 第 2 案

李佳霖律師跨區執業登記日期 111.05.24 (下同)、李文中 111.05.25、蔡宗軒 111.05.25、楊雅鈞 111.05.25、吳光中 111.05.26、汪士凱 111.05.26、湯建軒 111.05.26、葉展辰 111.05.27、王奕仁 111.05.30、郭祐舜 111.05.20、陳倩芸 111.05.31、黃昱銘 111.05.31、陳韶瑋 111.05.31、賈世民 111.06.01、陳彥潔 111.06.01、胡毓真 111.06.01、蘇靜怡 111.06.01、洪肇彤 111.06.02、蕭宇廷 110.10.25、郭德田 111.06.02、陳姿君 111.06.02、王漢 111.06.02、黃貽珮 111.06.02、劉定坤 111.06.06、陳禹齊 111.06.06、劉鴻基 111.06.06、賴爵豪 111.06.06、蔡幸紋 111.05.30、何婉菁 111.06.06、邱竑錡 111.06.06、林根億 111.06.06、游光德 111.06.07、曾茗妮 111.06.07、李茂瑋 111.06.07、陳品維 111.06.08、林助信 111.06.08、楊軒廷 111.06.08、

彭煥華 111.06.08、鄭雅方 111.06.09、柯毓榮 111.06.09、黃健誠 111.06.08、陳婉寧 111.06.10、陳以儒 111.06.10、簡維弘 111.06.13、林春發 111.06.14、洪郡佑 111.06.14、沈明顯 111.06.15、侯莘渝 111.06.15、蔡本勇 111.06.16、周武榮 111.06.16、黃啟翔 111.06.16、許邦鈺 111.06.17、朱茵 111.06.17、陳佩琪 111.06.20、林于舜 111.06.20、楊淳涵 111.06.20、張憲瑋 111.06.20、周翰萱 111.06.17、廖威智 111.06.21、陳玫儒 111.06.22、鍾亦琳 111.06.23、王彥 111.06.23、施瑋婷 111.06.24、黃正龍 111.06.24、溫宏毅 111.06.24、莊婷聿 111.06.24、趙芷芸 111.06.24、鍾昌賢 111.06.27、蘇維國 111.06.27、簡旭成 111.06.28、黃馨寧 111.06.28、許育誠 111.06.29、鍾永盛 111.06.29、鍾佩潔 111.06.29、彭光暉 111.06.29、張盛喜 111.07.01、何中慶 111.06.30、蘇燕貞 111.07.01、洪錫欽 111.07.04、張嘉玲 111.07.04、張宏暉 111.07.04、陳宗元 111.07.04、黃建章 111.06.29、蘇衍維 111.07.04、陳怡凱 111.07.04、林季宥 111.07.01、鄭嘉欣 111.07.06、王燕玲 111.07.06、黃昱傑 111.07.06、謝明展 111.07.06、蔡崧萍 111.07.07、蘇顯讀 111.07.07、蘇慶良 111.07.08、張瑋好 111.07.08、林孝璋 111.07.08、張淵森 111.07.08、簡逸豪 111.07.06、李惠家 111.07.08、黃慧萍 111.07.08、張庭維 111.07.11、張義群 111.07.11、張馨月 111.07.11、邱安澄 111.07.11、林東乾 111.07.11、楊汶斌 111.07.12、魏仰宏 111.07.12、張宇脩 111.07.12、張榮成 111.07.12、周聖錡 111.07.12、許盟志 111.07.12、蔣瑞安 111.07.12、苗怡凡 111.07.13、紅沅岑 111.07.13、嚴柏顯 111.07.13、余嘉哲 111.07.12、耿依安 111.07.13、沈宏儒 111.07.13、范呈楷 111.07.14、謝昀蒼 111.07.14、陳叔媛 111.07.14、林楊鎰 111.07.14、李悅慈 111.07.15、劉富雄 111.07.15、鄭衍昕 111.07.15、吳俐慧 111.07.18、陳信瑩 111.06.15、林大偉 111.07.18、吳光明 111.07.18、黃俊華 111.07.19、陳信伍 111.07.20、陳威男 111.07.20、廖煜堯 111.07.21、鄭智陽 111.07.21、蔡昀圻 111.07.21、邱琦瑛 111.07.21 等共計 136 位，已完成跨區執業登記，請追認案。

(提案人：黃奉彬理事長，附署人：劉思龍副理事長)

決議：通過。

#### 第 3 案：

黃鈺淳律師退會日期 111.05.25 (即退會之函到達本會之日期，下同)、盧宗澤 111.05.26、王炳梁 111.05.26、姜照斌 111.05.31、許正欣 111.05.31、蓋威宏 111.06.06、吳姿微 111.06.08、陳俐蓁 111.06.15、陳姿樺 111.06.16、張景婷 111.06.28、邱云莉 111.06.28、洪弼欣 111.07.12、紀柔安 111.07.13 等共計 13 位律師申請退會，請追認案。

(提案人：黃奉彬理事長，附署人：劉思龍副理事長)

決議：通過。

#### 第 4 案

蔡宜均律師終止跨區執業日期 111.05.24 (即函到達本會之日期，下同)、唐淑民 111.05.25、蔡鈞傑 111.05.25、鐘耀盛 111.05.25、溫啓仁 111.05.26、邱靖貽 111.05.27、



方文獻 111.05.27、黃于珊 111.05.27、余德正 111.05.30、鄭涵雲 111.05.31、吳宛亭 111.05.31、雷宇軒 111.05.31、周慧心 111.05.31、郁旭華 111.06.01、王俊怡 111.06.01、謝尚廷 111.06.02、翁鵬倫 111.06.02、陳世勳 111.06.06、徐家媛 111.06.08、陳力瑄 111.06.08、郭俐文 111.06.10、李柏杉 111.06.14、張耕豪 111.06.14、邱正裕 111.06.16、黃立心 111.06.16、陳立婕 111.06.16、陳珮瑾 111.06.16、黃俊華 111.06.17、范振中 111.06.17、陳彥彰 111.06.20、蔡志忠 111.06.20、陳玉民 111.06.20、曾偉哲 111.06.20、陳彥潔 111.06.21、侯莘渝 111.06.21、黃煦詮 111.06.23、陳文祥 111.06.24、李茂璋 111.06.24、黃柏諺 111.06.27、陳 瑀 111.06.27、王龍寬 111.06.28、鄭俊彥 111.06.28、葉伊馨 111.06.29、黃啟翔 111.06.29、簡 瑜 111.06.30、楊玉珍 111.06.30、朱清奇 111.06.30、王思雁 111.06.30、陳鎮宏 111.07.01、洪志文 111.07.01、林伊柔 111.07.04、黃健誠 111.07.04、吳祚丞 111.07.05、潘俞宏 111.07.05、游光德 111.07.05、劉文崇 111.07.06、溫翊煊 111.07.06、盧駿毅 111.07.07、賴 頡 111.07.07、張嘉珉 111.07.07、丁士哲 111.07.08、張啟富 111.07.08、廖晏崧 111.07.11、張顯璞 111.07.12、陳志隆 111.07.13、林晉源 111.07.13、莊婷聿 111.07.13、鞠金蕾 111.07.14、顏嘉德 111.07.14、汪思翰 111.07.14、耿依安 111.07.14、沈巧元 111.07.15、張雙華 111.07.15、吳胤如 111.07.15、蔡明翰 111.07.18、柯悌云 111.07.18、林子舜 111.07.19、陳佩琪 111.07.20、林京鴻 111.07.21、洪若純 111.07.22、陳逸華 111.07.22、謝宜庭 111.07.22 等 82 位申請終止跨區執業，請追認案。

(提案人：黃奉彬理事長，附署人：劉思龍副理事長)

決 議：通過。

#### 第 5 案

本會 110 年度收支決算表 (110 年 1 月至 110 年 12 月)，請審查後送交第 15 屆第 3 次會員大會審議。

(提案人：李亨萱理事兼財務主任，附署人：胡高誠理事兼總務主任)

說 明：本會 110 年度收支決算表 (110 年 1 月至 110 年 12 月，詳附件 2)- 財務主任口頭說明。

決 議：通過。

#### 第 6 案

本會 110 年度資產負債表 (110 年 1 月至 110 年 12 月)，請審查後送交第 15 屆第 3 次會員大會審議。

(提案人：李亨萱理事兼財務主任，附署人：胡高誠理事兼總務主任)

說 明：本會 110 年度資產負債表 (110 年 1 月至 110 年 12 月，詳附件 3)- 財務主任口頭說明。

決 議：通過。

#### 第 7 案

本會 111 年度收支預算表 (111 年 1 月至 111 年 12 月)，請審查後送交第 15 屆第 3 次會員大會審議。

(提案人：李亨萱理事兼財務主任，附署人：胡高誠理事兼總務主任)

說 明：本會 111 年度收支預算表 (詳附件 4)- 財務主任口頭說明。

決 議：通過。

#### 第 8 案

本會高雄高分院律師休息室 110 年度收支決算表 (110 年 1 月至 110 年 12 月)，請審查後送交第 15 屆第 3 次會員大會審議。

(提案人：李亨萱理事兼財務主任，附署人：胡高誠理事兼總務主任)

說 明：本會高雄高分院律師休息室 110 年度收支決算表 (110 年 1 月至 110 年 12 月，詳附件 5)- 財務主任口頭說明。

#### 第 9 案

全律會家事性別少年委員會規劃舉辦 111 憲判字第 8 號研討會，本會同意合辦及分擔經費 1 萬元，提請追認案。

(提案人：葉玟岑理事兼婦女及青少年事務委員會召集人，附署人：劉思龍副理事長)

說 明：

一、111 年憲判字第 8 號研討會預計舉辦時間：111 年 8 月 19 日、8 月 26 日，兩個整日會議，分四主題場次，預計舉辦方式：線上，以 Google meet 方式進行，目前同意合辦的單位有台北、桃園、雲林、嘉義律師公會，因為網路流量問題，名額有限，本會葉玟岑理事兼婦女及青少年事務委員會召集人已請全律會保留 25 人。

二、因時間急迫，本案業經經理監事群組討論通過「同意合辦，經費 1 萬元由婦女及青少年事務委員會 111 年度工作計畫暨預算項下支出」，提本次理監事聯席會議追認。

決 議：通過。

#### 第 10 案

因應高雄疫情漸緩，「高律專屬客製化口罩」調整發放條件為「截至 110 年 12 月，並無欠費」之會員可至公會領取，提請復議案。

(提案人：黃奉彬理事長，附署人：劉思龍副理事長)

說 明：

一、111 年 5 月 25 日第 15 屆第 13 次理監事聯席會討論事項第 15 案，「高律專屬客製化口罩」、製作完成之後如何發給等相關事項。原規劃發放條件為：截至 111 年 6 月，並無欠費之會員可至公會領取 (可領三個款式各 10 個，共 30 個) 等相關事項授權總務主任、秘書處辦理。

二、考量 30000 個口罩，於 6 月下旬已製作完成，及新冠疫情稍緩，口罩仍有需求，建議應儘快發放為宜，為爭取時效，本案業經經理監事群組討論通過「同意調整發放條件為：截至 110 年 12 月，並無欠費之會員可至公會領取」，提本次理監事聯席會議提案復議。

決 議：通過。

#### 第 11 案

全國律師聯合會函請本會推薦 111 年「優秀公益律師」，本會推薦「高雄律師公會因應高雄市城中城大樓火災事件法律諮詢工作團隊」，提請追認案。

(提案人：黃奉彬理事長，附署人：劉思龍副理事長)

說 明：

- 一、全國律師聯合會為辦理 111 年「優秀公益律師」表揚(附件-111 年 5 月 31 日律聯字第 111172 號函)，請本會於 111 年 6 月 30 日前推薦「優秀公益律師」，俾送交評選小組評選後加以表揚乙案。
- 二、因時間急迫，本案業經監事群組討論通過，本會參與去年 10 月間高雄鹽埕區城中城大火事件專案法諮參與服務相關律師為優秀公益律師(團體組)」，提本次理監事聯席會議追認。
- 三、本會以 111 年 6 月 27 日高律奉文字第 0213 號函全國律師聯合會，推薦「高雄律師公會因應高雄市城中城大樓火災事件法律諮詢工作團隊」(公益律師團體獎-林夙慧等 24 位律師)，供全律會辦理 111 年「優秀公益律師」表揚評選。

決 議：修正通過如附件。

#### 第 12 案

深圳市律師協會擬與本會續簽新的合作協議，是否簽署及合作備忘錄內容，請討論案。

(提案人：黃奉彬理事長，附署人：劉思龍副理事長)

說 明：

- 一、深圳市律師協會 111.07.05 來函，前與本會之間簽訂的合作協定已於 2019 年 3 月到期，擬簽訂新的合作協議。
- 二、附件 9：深圳市律師協會與社團法人高雄律師公會 2022~2026 年度合作協議。

決 議：修正合作協議內文「臺灣」修正為「高雄」後同意簽署。

#### 第 13 案

本會因應全律會第二屆理事長及副理事長、理事、監事、會員代表選舉工作小組建議擬推派人選參與全律會第二屆理事、監事、會員代表，請公決案。

(提案人：黃奉彬理事長，附署人：劉思龍副理事長)

說 明：

- 一、考量經驗、傳承、性別世代交替與個人意願，擬推舉蘇俊誠前理事長、周元培前理事長競選全律會第二屆理事，李玲玲前理事長競選監事。擬推舉會員代表建議人選：石繼志常務理事、邱麗妃理事、張啟祥理事、林柏瑞理事、洪濬詠理事、葉孝慈理事、吳任偉理事等 7 人。
- 二、詳黃奉彬理事長口頭報告。
- 三、附件 10：全律會選務工作小組時程表(含秘書處時

程)。

決 議：通過。

【註記：黃奉彬理事長因故先行離席迴避第 14 案討論暨決議，由劉思龍副理事長代理主席】

#### 第 14 案

111 年高律倫字第 1502006 號黃奉彬理事長交查黃 O 熹律師違反律師法一案，擬予以移付懲戒，提請公決。

(提案人：李偉如常務理事，附署人：劉思龍 副理事長)

說 明：

- 一、提案人口頭報告：請參閱本會倫理風紀委員會 111 年高律倫字第 1502006 號審查意見書(附件 A，僅供現場審閱，會後收回。)
- 二、本會第 15 屆第 2 任律師倫理風紀委員會第 3 次委員會會議決議：「同意移付懲戒，提案理監事會可決。」

辦 法：同意本會律師倫理風紀委員會之決議，予以移付懲戒(附件 B，僅供現場審閱，會後收回)。

決 議：通過。

【註記：討論完畢，決議後，秘書處請黃奉彬理事長入席，接續擔任主席。】

#### 第 15 案

本會承辦 111 年 11 月 5 日全律會 111 年度律師節全國律師盃壘球邀請賽，相關活動經費預算，請討論案。

(提案人：石繼志常務理事，附署人：葉玟岑理事)

說 明：相關活動經費預算提本次理監事聯席會議通過預算後，予以補助，相關內容及所需經費，請參體育委員會召集人石繼志提交之活動申請書、經費預算表 附件 11。

決 議：依體育委員會召集人石繼志調整相關活動經費預算後修正通過。

#### 第 16 案

本體育委員會壘球隊受邀參加彰化律師公會主辦 111 年度彰律盃慢速壘球賽邀請賽專案補助預算費用新台幣 26,000 元，請討論案。

(提案人：石繼志常務理事，附署人：葉玟岑理事)

說 明：

- 一、彰化律師公會定 111 年 9 月 3 日 111 年度彰律盃慢速壘球賽邀請賽，邀請本會組隊參加。
- 二、相關活動經費預算提本次理監事聯席會議通過預算後，予以補助，相關內容及所需經費，請參體育委員會召集人石繼志提交之活動申請書、經費預算表、彰化律師公會函附件 12。

決 議：通過。

#### 第 17 案

本體育委員會羽球隊受邀參加 111 年 8 月 27 日台中律師公會主辦之 111 年度法律盃全國羽球邀請賽專案補助預算費用新台幣 56600 元，請討論案。



(提案人：石繼志常務理事，附署人：葉玟岑理事)

說明：

- 一、台中律師公會定 111 年 8 月 27 日上午 9:00 至下午 6:00 假台中優漾複合運動會館舉辦「111 年度法律盃全國羽球邀請賽」，邀請本會組隊參加。
- 二、相關活動經費預算提本次理監事聯席會議通過預算後，予以補助，相關內容及所需經費，請參體育委員會召集人石繼志提交之活動申請書、經費預算表、台中律師公會函附件 13。

決議：通過。

#### 第 18 案

本會信託法委員會建議擬委託「台灣金融研訓院」辦理【111 年度「家族信託規劃顧問師」訓練系列課程】事宜，請討論案。

(提案人：林夙慧常務理事 附署人：劉思龍副理事長)

說明：

一、包班上課目的：

- (1) 使會員得以透過本會協助，取得信託專業證照。
- (2) 讓 111 年度第一次信託學程無法報名參訓會員取得專業培訓機會。
- (3) 銜接未來「信託專業律師」相關辦法上路時，增加會員認證資格。
- (4) 提升律師信託專業能力，擴大律師業參與信託專業服務之能見度。

二、經意見調查表結果彙整，本會有 52 名會員有意參加「家族信託規劃顧問師」包班上課。

三、有關本會是否委託辦理「家族信託規劃顧問師」訓練系列課程（第一屆）之包班（下稱「包班上課」）、時間以及預算討論。【報名人數未達 80 人是否不予開課？如報名人數超過 80 人是否可採固定價格，例如：19,500 元/人，增加費用可作為本會收入來源？】

四、

舉辦單位	費用說明	研訓院收取費用（元/人）	備註
研訓院網路 公開班 實體上課	（原）定價：每系列新台幣3,500元整、套裝優惠價：一次報名全系列九門課程（含講師、書籍費、課程行政作業以及郵寄費用）。	27,000 （網路價）	7/23已開課 （費用參考）
律師公會 「包班」 Webex 網路直播	<u>最低委辦人數為80人（含講師、書籍費、課程行政作業）</u> ，每增加一人，仍以NT18,900元計；書籍由公會可自行寄送；如由研訓院寄送，郵寄費用一次250元/人（單次宅配寄送）。	18,900 （七折、不含郵）	本會行政作業 費用成本預估 400元/人
		18,900+250=19,150 （含郵寄費用）	
	100人以上可另行議價，以180人為上限（顧及網路品質）。	另議	
	人數不足80人者，研訓院表示：以60人為例，需分攤80人費用（18,900元*80人），每人25,200元。	25,200+250=25,450 （含郵寄費用）	
備註：1.研訓院負責：課程行政（包括講師、書籍、視訊流程、出席管理及上課證書發給）。 2.本會負責：報名資格、報名資料、報名費收取以及退款等行政作業（盈虧自負）。			

辦法：附件 14：「台灣金融研訓院」提供之委辦培訓課程說明以及本會【家族信託規劃顧問師】培訓課程之意見調查表結果彙整。

決議：相關事宜授權秘書長及信託法委員會召集人商議後辦理。

#### 第 19 案

擬與全國律師聯合會、信託業同業公會、高雄市會計師公會合辦或協辦【信託法律座談會～律師業在信託業務可發揮的角色與功能】（題目暫訂）事宜，請討論案。

(提案人：林夙慧常務理事、附署人：劉思龍副理事長)

說明：

- 一、依本會信託法委員會工作計劃辦理。
- 二、共同主辦單位、時間、主題及講者：
  - (一) 主辦或協辦單位及貴賓：
    1. 主辦或協辦單位：本會、全國律師聯合會、信託公

會、高雄市會計師公會、其他地方公會等（待邀）

2. 貴賓 - 政府機關：高雄市政府法制局、社會局、教育局等（待邀）

3. 貴賓 - 法院：高雄少家法院、屏東地院、台南地院等（待邀）

4. 貴賓 - 銀行業：銀行界代表等（待邀）

5. 貴賓 - 社團團體：家長總會、高雄失智症協會等（待邀）

(二) 座談會採實體 120 人（備註：受限場地設備及經費，無法兼採視訊會議）事先報名。

三、主題及議程暫規劃如下：

(一) 貴賓致詞：如上（待邀）

(二) 日期：2022/11/18（五）下午 14:00~17:00

(三) 地點：高雄林皇宮（3 樓樂宴廳）或高雄萬豪酒店（8 樓萬享宴會廳）

(四) 議程：

時間	主題	人員	備註
14:00 {	介紹簽訂「合作意向書MOU」之合作單位	共同主辦單位、主持人、合作單位	
	高雄律師公會信託學程參與學員授證儀式（邀請取得結業證書學員參與）	共同主辦單位、主持人、結業學員	
17:00	律師業在信託業務的角色與功能	主講講師（暫訂：王志誠教授）	
	律師業與信託業者及社會團體之異業結盟	共同主辦單位、主持人、與談人	

四、預算規劃：

信託座談會預算表（時間：111.11.18下午14-17）							
場地：林皇宮				場地：萬豪酒店			
序	項目	單價	合計	序	項目	單價	合計
1	場地租用-3樓樂宴廳（紙/鉛筆/礦泉水/熱茶自取/講桌花/教室型132位/LED費用/席位卡50張以內免費）	29,700	29,700	1	場 地 租 用 - 8 樓 萬 享 宴 會 廳 B-147坪（紙/鉛筆/礦泉水/薄荷糖/人數120位/專屬會議管家/LED費用）	30,000	30,000
2	餐飲：咖啡、茶點等（40人份）	330	13,200	2	餐飲：咖啡、茶點等（40人份）	440	17,600
3	主講講師鐘點費（暫訂：王志誠教授）	10,000	10,000	3	主講講師鐘點費（暫訂：王志誠教授）	10,000	10,000
4	與談人3人	2,500	7,500	4	與談人3人	2,500	7,500
5	講師及與談人交通費（4人高鐵+計程車）	3,500	14,000	5	講師及與談人交通費（4人高鐵+計程車）	3,500	14,000
6	餐敘費：10人/桌（講師、與談人等）	13,200	13,200	6	餐敘費：10人/桌（講師、與談人等）	13,200	13,200
7	手冊：編印100人份	70	7,000	7	手冊：編印100人份	70	7,000
小計（1-7）（含稅）			94,600	小計（1-7）			99,300
8	雜支	25,400	25,400	8	雜支	20,700	20,700
合計（1-8）			120,000	合計（1-8）			120,000
備註：1.以上項目經費可相互勾支。							
2.本次座談會費用由全律會與本會均攤（惟全律會以5萬元、本會以7萬元為上限）。							

辦 法：附件 15：高雄林皇宮以及高雄萬豪酒店報價資料。

決 議：本會負擔經費新台幣 3 萬 5 千元，後續相關事宜授權秘書長、信託法委員會召集人辦理。

第 20 案

本會會員林行之律師（48 年入會，入會時年 51 歲，推算約民前 3 年出生）失聯多年，又法務部系統查無資料附件 16，建議予以退會，請續予討論案。

（提案人：黃奉彬理事長，附署人：劉思龍副理事長）

說 明：經本會 110 年 8 月 25 日第 15 屆第 8 次理監事聯席會議決議，本會以 110 年 11 月 02 日高律慧字第 0568 號函法務部函詢林行之律師會籍事，業經法務部 110 年 11 月 15 日法檢決字第 11000655380 號函復，請本會依律師法第 18 條規定，辦理會員資格之異動。

決 議：通過，予以退會。

拾伍、臨時動議

為因應全律會章程自 112 年 1 月 1 日起實施全國跨區執業，本會預算編列如何調整因應，請討論案。

（提案人：黃奉彬理事長，附署人：劉思龍副理事長）

說 明：全律會章程日前已通過自 112 年 1 月 1 日起實施全國跨區執業（繳交全國執業費用），本會明年度申請跨區執業收入勢將短少，112 年各委員會預算編列如何因應調整等事宜，詳理理事長口頭報告。

決 議：成立財務工作小組，小組成員：理事長（召集人）、副理事長、常務監事、秘書長、財務主任、總務主任。

拾陸、散會