

114 新北市政府

職場平權

案例
實錄

17



序言

Sequence



職場不僅是勞工謀生的所在，更是社會價值實踐的重要場域。在全球化與多元化的潮流下，現代職場應以「平等、尊重、安全」為核心價值，讓每一位勞工發揮潛能；然而在實際勞動關係中，仍有部分勞工面臨就業歧視、性騷擾或欠缺性平意識的職場，使職涯發展上產生阻礙。因此，透過法制政策與教育推廣，防範及改善職場不平等待遇，是我們責無旁貸的重要工作。

新北市勞工局於 112 至 113 年間受理的職場平權申訴案件，以職場性騷擾防治相關案件 124 件居首，育嬰留職停薪案件 26 件次之，懷孕歧視案件 23 件排第三。這些數據反映出職場仍存在不平等與不友善的現象，尤其性騷擾防治與家庭照顧支持，仍是亟需努力的課題，也提醒我們職場平權之路仍須持續努力。

針對上述情形，勞工局持續從「制度落實」、「宣導教育」、「實務分享」三方面著手：以補助及獎勵措施，推動企業建構平等友善的職場環境；並透過研習會、入場勞工教育與多元宣導，提升雇主與勞工的法治意識；另一方面，透過真實案例的蒐集與分析，讓勞工更具體理解自身權益，並協助雇主建立符合法規的職場文化。

本期《職場平權案例實錄》選錄範圍涵蓋懷孕歧視、職場性騷擾，以及因申請生理假、安胎休養、育嬰留職停薪所衍生違法爭議，並邀請專家學者進行專題研究，深入解析「職場平權」範疇的疑難問題。勞工局希冀以專業與實證並進的方式，成為勞工與雇主的重要參考，更期望透過本期內容，強化性別友善及多元包容的職場文化，協助勞資雙方打造多元共融、平等尊重、免於恐懼的職場環境！

新北市政府勞工局 局長

陳瑞嘉

114 年 10 月

目錄 | CONTENTS

序 Sequence

專題研究 Monographic study

專題 1	對規範職場性騷擾法制最新修正之省思焦興鎧教授	006
專題 2	「要派單位」對「派遣勞工」之歧視行為是否受就業 服務法第 5 條第 1 項規範邱羽凡教授	019
專題 3	身心障礙者因身心狀況不能勝任工作遭雇主解僱是否 涉及就業歧視問題之探討鄭津津教授	026
專題 4	企業對服裝儀容的規範與容貌歧視之區辨林佳和教授	033

案例解析 Case study

案例 1	受僱者申訴員工旅遊遭遇性騷擾之案例解析黃怡翎執行長	042
案例 2	求職者申訴交換條件式職場性騷擾之案例解析黃怡翎執行長	047
案例 3	因育嬰留職停薪受到不利處分之案例解析鄭津津教授	053
案例 4	育嬰留職停薪復職及因育嬰留職停薪影響年終及其他 獎金之案例解析鄭津津教授	057
案例 5	員工請生理假，雇主可以拒絕或附條件同意嗎？ 一解析《性別平等工作法》第 14、21 條與相關案例莊喬汝律師・林家萱律師	063



- 案例 6** 安胎休養影響年終及考績獎金之案例解析—兼論安胎 068
休養之法制目的 吳姿慧教授
- 案例 7** 性別平等工作法下之懷孕歧視認定—雇主是合法終止 073
勞動契約？還是懷孕歧視？ 劉師婷律師・黃舒敏律師

相關法規 Relevant Laws and Regulations

- 法規 1** 就業服務法【摘要】 082
- 法規 2** 就業服務法施行細則【摘要】 084
- 法規 3** 中高齡者及高齡者就業促進法 085
- 法規 4** 性別平等工作法 093
- 法規 5** 性別平等工作法施行細則 109
- 法規 6** 工作場所性騷擾防治措施準則 112

相關資源 Related Resources

- 資源 1** 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範範例 122
- 資源 2** 性別平等工作法自主檢視表 130
- 資源 3** 事業單位職場性騷擾事件申訴書（參考格式） 133
- 資源 4** 事業單位職場性騷擾訪談紀錄（參考格式） 136
- 資源 5** 事業單位職場性騷擾事件調查報告（參考格式） 138
- 資源 6** 事業單位處理職場性騷擾自我檢核注意事項 141

114 新北市政府

職場平權 案例實錄 17



專題研究

Monographic study

- | | | |
|------|--|-----|
| 專題 1 | 對規範職場性騷擾法制最新修正之省思 | 006 |
| 專題 2 | 「要派單位」對「派遣勞工」之歧視行為是否受就業服務法第 5 條第 1 項規範 | 019 |
| 專題 3 | 身心障礙者因身心狀況不能勝任工作遭雇主解僱是否涉及就業歧視問題之探討 | 026 |
| 專題 4 | 企業對服裝儀容的規範與容貌歧視之區辨 | 033 |





對規範職場性騷擾法制 最新修正之省思

焦興鎧教授*

壹、序言

在近二十多年來，我國對性騷擾問題之防治與處理，實可謂「著力極深」，除在 2003 年正式實施之兩性工作平等法中，首創處理工作場所性騷擾問題之法制外，在 2005 年又進一步制定性別平等教育法，對發生在校園內之此類事件加以規範。到 2006 年，又藉由性騷擾防治法之相關規定，來處理發生在軍中、公共場所、一般服務及專業服務等場域之這類事件。透過這些所謂「性騷擾三法」之運作，已讓我國幾乎成為全世界最重視此一性別議題國家之一，也讓性別平等理念之實現更易達成。事實上，如果加上在 2021 年通過，而在 2022 年 6 月 1 日正式施行之跟蹤騷擾防制法，由於它特別限縮規範在性與性別之跟蹤騷擾行為上，因此，仍屬性騷擾或性別騷擾之重要一環。在這種情形下，我國此一法域之發展，在早期雖深受美國相關法制之影響，甚至連性騷擾之基本概念等，也是從該國直接引進，但在經過這麼多年之本土化實施後，實際上確已建構出一套相當完整周全之法制出來，這些經驗甚至還能對其他國家產生一定程度之影響，堪稱是另類之「臺灣之光」。

* 中央研究院歐美研究所兼任研究員、國立臺灣大學社會科學院歐盟中心兼任教授及財團法人中華勞資關係研究所所長。



然而，在 2023 年 6 月，我國開始爆發類似美國在 2016 年所發生之 #Me Too 運動，演藝界、學術界、運動圈、軍中，甚至連政界都紛紛傳出這類事件，在經過媒體廣泛報導後，幾已形成一股難以阻擋之風潮，各類檢討改革之聲浪亦隨之而起，其中較引人矚目者，是前述「性騷擾三法」是否應進一步加以整合強化，而行政院亦從善如流，在羅秉成政務委員之積極主導下，由各主管部會如勞動部、教育部及衛生福利部都各別提出相關之改革草案，而民間社團也紛紛貢獻各類建言，最終由立法院在 2023 年 7 月 31 日劍及履及完成三法修正之三讀程序，並由總統在 8 月 16 日正式公布，除部分條文將自 2024 年 3 月 8 日開始施行外，有些已在公布後即正式生效，包括將先前之性別工作平等法，改稱作性別平等工作法等。一般而言，雖然這次修法並未能完成在國內久已期盼之全面整合工作，但至少已讓此三法在經過多年運作後所面臨之某些困境，能夠得到及時之解決，實是令人心感快慰。個人雖已退休多年，但仍會抽空協助某些公私部門事業單位處理相關之性平事件，對此一議題仍是極為關注，在審閱各類資訊後，深覺這次大規模修法固能解決某些問題，但仍有某些力有未逮之處，而有進一步改進之必要。現謹依個人實際調查處理近 600 多件之各類案件，以及提供近 1,400 件之相關諮詢意見所長期累積之經驗，提出一些觀點及看法，俾讓這些新的改革措施在 2024 年 3 月 8 日正式上路後，能更進一步發揮應有之功效，也讓我國規範性騷擾之法制及運作，得以更健全發展。在此值得一提者是，由於個人之專長是在勞動法，所以過去一直是以職場性騷擾為關注重點，所實際處理之案例，也以發生在工作場所為絕大多數，因此，本文以下所關注之重點，將以性別工作平等法之相關修正為重點，至於其他場域之這類事件，則僅會附帶加以說明。



貳、性別平等工作法有關職場性騷擾規範之修正

如前所述，修正前性別工作平等法所建構之職場性騷擾防治體制，是我國「性騷擾三法」最率先實施者，而該法在立法當初，實際上受美國相關法制之影響最深，不論是在職場性騷擾之定義與態樣、事件認定之原則、內部申訴管道之建構，以及雇主法律責任之追究等，都是由該國直接移植到臺灣，但在經過多年之磨合後，確實也形塑出相當具有本土特色之制度來，不但能保護本國及外籍勞工，不致因這類行為而受害，甚至還能發揮所謂「境外適用」(extraterritorial application)之效果，讓在國外投資設廠我國籍企業服務之本國員工得以受惠。事實上，根據個人處理近 500 多件發生在工作場所這類爭議之經驗，絕大部分都能在事業單位內部即獲得解決，並無需透過國家公權力來特別介入，但在此類行為人即是事業單位之最高負責人，或在一人及微型企業之情形，希望完全透過內部申訴機制來尋求解決即會有失靈之處，至於國家專門追究雇主事先預防及事後處理之法律責任，而並不直接懲罰行為人之做法，則也往往讓被害人在不願得罪雇主之情形下無法聲張，而外部機制無法介入，也常會讓事業單位這種自行治理 (self-regulation) 解決紛爭方式無法發揮功效。同時，適格調查委員（尤其是男性委員）之欠缺不足，往往也會對此一制度之正常運作產生負面之影響。

一般而言，這次對原性性別工作平等法所規範職場性騷擾法制所從事之改革修法作為，大致上是從以下六個面向著手，更動範圍堪稱相當廣泛，而且也都牽涉到該法某些相關法條之修正。首先，為補救前述該法原先欠缺國家公權力介入外部申訴機制之缺失，這次修法特別規定在事業單位最高負責人或僱用人本身即是性騷擾行為人之情況下，由於根本無法預期得以運用事業單位所建構之內部申訴機制來加以處理解決，因此，特別增設外部申訴管道，規定如在最高負責人或僱用人即是性騷擾行為人之情形，被害人即得逕向地方主管機關提起申訴（新法第 32-1 條第 1 項規定），但仍應遵守相關之時效規定（同條第 2 項及第 3 項規



定)，且得於地方主管機關作成處分前撤回該申訴，而在撤回後，即不得再就同一案件提起申訴（同條第 4 項規定）。如最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有此類行為者，則會被科處新臺幣一萬元以上一百萬以下之罰鍰（新法第 38-2 條第 1 項規定）。同時，被申訴人如無正當理由規避、妨礙、拒絕此類調查，或有拒絕提供相關資料之情事，則會被科處新臺幣一萬元以上五萬元以下之罰鍰，並得按次處罰（新法同條第 2 項規定）。此外，新法此條亦對前述裁處權之時效，另訂有起算日之規定（新法同條第 3 項規定）。在此值得注意者是，鑑於最高負責人或僱用人所扮演之角色至關重要，在該法此次修正中即被列為重點，從而，該法第 12 條第 8 項，特別將他（她）們界定為：機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主管、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人（同項第 1 款規定）。至於法人、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或與該等職務相當之人，則也被包含在內（同項第 2 款規定）。同時，由於公務人員、教育人員或軍職人員之人事體制，與一般私部門所實施者有甚大之差異，因此，該法在此次修正時，對它們最高負責人之申訴程序、職務停止或調整，以及復職與補發薪資等事項，也設有詳盡之規定（新法第 32-3 條第 1 項至第 5 項規定），但因規定過於繁瑣，受限於本文之篇幅，不得不暫時割愛不談。

其次，雖然該法在過去特別重視雇主防治工作場所性騷擾之責任，但相關規定並不詳盡，且僅對僱用員工 30 人以上有一定規模之事業單位科以較重之事先預防義務（即訂定職場性騷擾防治規定），致雇主因防治意識不足或資源有限而成效不彰，反讓最需要協助之受僱者或求職者不能得到保護，從而，這次修法特別強化雇主之防治意識及責任，俾讓他（她）們能透過本身組織之力量，來有效遏阻這類事件發生，或在事後得以妥善處理，而讓所負之法律責任降至最低程度。在過去，雖然該法在第 13 條第 2 項中明定雇主在知悉後，即應採取立即有效之糾正及補救措施，但對知悉之情況或時間點，以及所採取糾正及補救措施之



程度及效果等，都未明確加以規定，致使許多雇主認為只有在被害人正式提出申訴後，才應採取相關之作為，但被害人卻往往憚於行為人之優勢地位，而不敢依此管道來維護自己的權利，從而，這次修法則是規定不論是否確有申訴人，雇主都要進行處理，也就是在雇主接獲正式申訴之情形，即應採行防範再度發生之措施，並對性騷擾事件進行調查，而在查明屬實後，即應對行為人給予適當之懲戒或處理，且應對申訴人提供轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務（新法第 13 條第 2 項第 1 款規定）。如雇主非因被害人提出正式申訴而知悉此類事件時，則仍應就相關事實進行必要之釐清，或依被害人之意願，協助她（或他）提起申訴，或適度調整工作內容或工作場所，或依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮詢處理、社會福利資源或其他必要之服務（新法同條同項第 2 款規定）。在此值得注意者是，為擴大保護對象，修正之新法還增訂 10 人以上 30 人以下事業單位應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示（新法第 13 條第 1 項第 1 款規定），但明定自 2024 年 3 月 8 日才開始施行。

再者，該法這次修法最重要重點之一，是希望能對這類事件被害人提供更充分週全之保護及扶助，以避免她（他）們因不知本身權益所在而不敢提出申訴，至於在這些所謂「接住被害人」之具體配套措施方面，則有以下幾項新機制之建構：第一，是在受僱者或求職者遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴時，應由政府對這類事件被害人提供必要之法律諮詢或扶助，而這類諮詢或扶助之業務，得委託民間團體辦理。在地方主管機關提供此一法律諮詢或扶助後，勞動部得依其實際財務狀況予以補助（新法第 37 條第 1 項及第 3 項規定）。此一新規定讓受僱者或求職者在提出申訴此一階段，即能獲致此類法律諮詢或扶助，而不是先前規定在法院訴訟階段，顯然保障程度要較過去更為完備。第二，是增訂向地方主管機關提起申訴之時效規定，如被申訴人係非具權勢地位，則自知悉性騷擾起逾二年始提起者，或自該行為終了起逾五年者，都不會被受理。在被申訴人是具權勢地位之情形，則此時效期間會延長為三



年及七年（新法第 32-1 條第 2 項規定）。此外，為保護未成年之被害人，新法還特別規定她（他）們得於成年之日起三年內提起申訴，而在行為人即是最高負責人或僱用人之情形，則被害人得於離職之日起一年內提申訴，但如該行為終了起已逾十年，則將不會被受理（同條第 3 項規定）。第三，為加強對這類事件被害人之保護，除前述雇主應提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務外，地方主管機關還應整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主採取立即有效之糾正補救措施，而中央主管機關勞動部則得視地方主管機關實際財務狀況給予補助（新法第 13 條第 5 項規定）。

次者，鑑於雇主過去對此類事件之處理欠缺經驗，該法這次修正除特別強化在處理過程中對申訴人或被害人之保護外，還增列多項新的規定，俾讓他（她）們得以更有效處理相關之爭議：第一，是訓令雇主對這類事件之查證，應兼顧客觀、公正，專業原則，並給予當事人陳述意見及答辯機會，而在有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，至於設有內部申訴機制之事業單位，則應有具性別意識之專業人士出任（新法第 13 條第 3 項規定）。第二，是對雇主依該法所應採取之各類防治措施，儘量將其內容予以具體化，俾讓他（她）們得以確實遵循，包括：性騷擾態樣、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基本及其組織、懲戒處理及其他相關措施等，至於此一防治準則之訂定，則是由中央主管機關勞動部負責擬定（同條第 5 項規定）。第三，鑑於這類事件之行為人如具權勢地位，而所涉案情又情節重大，則勢必會對被害人更形不利，且也會滋生管理之困擾，從而，該法這次修正時，特別訂有在調查期間將這類人員停職或調整職務之規定，但經調查未認定有性騷擾之情形，則停職期間之薪資應予補發（新法第 13-1 條第 1 項規定），以示公允。至於申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，如認定性騷擾成立且情節重大，則雇主亦得於知悉調查結果之日起 30 日內，將行為人不經預告即終止勞動契約（同條第 2 項規定）。



又次，該法這次修正還特別加重中央及地方主管機關在防治及處理這類事件之責任。在前者之情形，勞動部應建立性別平等人才資料庫、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理（新法第 12 條第 5 項規定）。同時，由於這次修正強化雇主所應採取防治措施之內容，因此，勞動部在訂定前述相關防治準則時，即應將相關措施等事項詳加訂定，俾供他（她）們得以遵循辦理（新法第 13 條第 6 項規定）。此外，由於該法此次修正前，勞動部依第 37 條第 2 項所訂定之法律扶助辦法，僅限於受僱者或求職者在法院提起訴訟之階段，而這次修法則增列向地方主管機關提起性騷擾申訴之條文，因此，勞動部此一法律扶助辦法之內容，自亦應隨之加以調整。至於在地方主管機關之情形，則所負責任顯然要較修法前吃重甚多，它們除前述應建構外部之申訴機制，藉以調查處理受僱者或求職者所提出之相關申訴外，還要採取下列之相關作為：第一，是應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理有關新法第 13 條第 2 項所規定立即有效之糾正及補救措施（新法第 13 條第 5 項規定）。第二，是對這類事件被害人在向它們提起申訴，或向法院提出訴訟時，應提供必要之法律諮詢或扶助（新法第 37 條第 1 項規定）。第三，是對認定成立性騷擾之最高負責人或僱用人，或無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料之被申訴人，科處一定金額之罰鍰，並得按次處罰（新法第 38-2 條第 1 項及第 2 項規定）。第四，是除某些情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會之審議而逕為處分（新法第 34 條第 3 項規定）。

最後，除上述之各項相關改革措施外，這次修法還有下列幾個重要的新規定值得重視：第一，是明確規定發生在工作場所之性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，均應依本法規定處理（新法第 1 條第 2 項規定），此一新的規定，除將此類事件之防治列為該法首條第 2 項，藉以彰顯其重要性外，更與國際勞工組織 (International Labour Organization: ILO) 在 2019 年 6 月，所通過第 190 號禁絕工作領域暴力與騷擾公約前言所揭櫫之精神相符。第二，是將發生在非工作期



間之此類事件，納入該法之適用範圍，諸如受僱者在此一時段，遭到所屬事業單位同一人為持續性騷擾；或遭到不同事業單位，而具共同作為或業務往來關係同一人為持續性騷擾；或遭到最高負責人或僱用人之性騷擾等均屬之（新法第 12 條第 3 項規定），此一新規定也與國際勞工組織前述公約第 3 條，將工作領域之概念加以全面放寬之理念相一致。第三，是規定雇主接獲此類事件被害人申訴時，應通知地方主管機關，而經他（她）們認定屬實之此類案件，也應將處理結果通知地方主管機關（新法第 13 條第 4 項規定）。平心而論，此一新規定固會增加雇主及地方主管機關之業務負擔，但至少能將事業單位之內部申訴處理管道，與新建構之外部處理機制做進一步結合，仍屬一利大於弊之改革措施。第四，如前所述，雖然此次「性騷擾三法」之修正，並未設法做任何整合之動作，但性別平等工作法之某些修正條文，確實對三法之適用範圍，有某些程度之釐清。舉例而言，除該法前述第 1 條第 2 項，明定校園性騷擾事件應依性別平等教育法之規定處理外，又在同法第 12 條第 7 項規定，如不特定人在公共場所，或公眾得出入之場所觸犯所謂「敵意工作環境性騷擾」時，則就該事件之調查、調解及處罰等事項，應適用性騷擾防治法之相關規定處理。同時，為加強對此類事件被害人之保護，該法還特別明定性騷擾防治法第 10 條、第 25 條及第 26 條之相關規定，均適用在工作場所性騷擾之情形（新法第 38-4 條規定）。

參、對最新修正之省思

個人在「性騷擾三法」自 2024 年 3 月 8 日正式生效施行後，已實際運用性別平等工作法及性別平等教育法新的相關規定，來調查處理發生在職場及校園之性騷擾事件，而根據一年多所累積之經驗，深覺我國防治職場性騷擾法制這次如此重大之變革，確有頗多正面之發展，但也難免會有某些缺點，而可能會造成日後實施之困難，至於易於產生爭議之處，則亦有在此略加提及之必要。



一、本次修法之正面發展

根據個人過去多年調查處理職場性騷擾事件之實務經驗，這次對性別平等工作法相關條文之修正，除前述整體性之正面效果外，還有下列之幾項優點值得說明：首先，新法所建構之公權力介入外部申訴機制，將可補足事業單位內部申訴機制無法有效處理最高負責人或僱用人身為行為人之疑義，此時受僱者或求職者可逕向地方主管機關申訴，藉以發揮藉由外部機制來規範自治機制(regulation of self-regulation)之效應，至於對這類人員賠償責任之強化，則更能發揮一定之嚇阻作用。其次，新法將「非工作時間」遭受性騷擾之情形納入規範，不但符合前述將工作時間擴充適用之國際潮流，而且也可避免面臨是否同時應適用性騷擾防治法相關規定之情形。同時，新法將不同事業單位行為人納入，以及他（她）們之雇主亦應同負防治責任之規定等，都對能被害人提供更周延之保護。再次，新法強化雇主之防治意識及責任，也是這次改革措施之一大亮點，不論是在防治措施、通報義務、申訴管道、調查處理、所應採取之糾正及補救措施，以及對被申訴人之處置與懲戒等，都有極明確之規定，堪稱將這類事件雇主法律責任(employer liability)之重要性，發揮得淋漓盡致。又次，新法除訓令中央主管機關應建立相關之人才庫，彙整各項資料及作統計與管理外，還規定它應補助地方主管機關採取各類輔導及服務措施，並訂定相關之防治準則，至於地方主管機關在新法相關規定於 2024 年 3 月 8 日正式上路後，則對某些特定事件之申訴，即要負調查處理重責大任，在這種公私部門共同協力之情況下，自更能強化處理之效果。最後，新法對向地方主管機關提出之這類申訴訂有時效規定，並對當事人是未成年人，以及最高負責人或僱用人之情況另為規定，而且還對它們之裁處時效加以明定，堪稱都是相當正確之改革方向。



二、本次修正未足之處

一般而言，在性別平等工作法有關職場性騷擾規範之修正部分，個人覺得這次修法仍有下列不備之處。首先，這次修法特別加重地方主管機關在調查及其他方面之責任。事實上，根據個人過去之處理經驗，除幾個較有資源之院轄市，諸如：臺北市、新北市及桃園市外，其他勢必都會對它們造成相當程度之負擔，雖該法也訂有由中央主管機關勞動部酌予補助之規定，但是否能發揮應有之功效，實仍有待觀察。尤其是第一線之承辦人員，在過去並無相關之調查處理經驗，可能不得不仍委由專業人士或團體協助，這是該法此一部分在 2024 年 3 月 8 日正式實施後所面臨之一大考驗。其次，本法這次修正在雇主所應負擔之法律責任部分，往往賦予中小企業過重之負擔，亦將會造成它們執行之困難，除非事業單位之規模能達到僱用員工百人以上，並設置有前述之員工協助方案，否則要求它們對員工提供新法所規定之各類相關協助，即便中央及地方主管機關能給予協助或補助，仍可能會有「力有未逮」之情形。同時，這次新修正還規定僱用 10 人以上未達 30 人之事業單位，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示，且對屆期未改善之雇主訂有罰鍰之規定，一般而言，此一規定因能擴大保護對象，但對我國目前中小企業居絕大多數之勞動市場而言，確實會造成這些雇主之負擔，也容易增加勞動檢查之困難。最後，根據本法新修正之相關規定，這類事件被害之受僱者或求職者，在向地方主管機關這類外部申訴機制提起申訴時，還應遵守前述之時效規定，否則即會遭到不予受理之後果。根據個人過去處理這類發生在職場事件之經驗，被害人在向事業單位提出內部申訴時，常易將她（他）們不受時效限制之權利，與本法修法前第 30 條所規定之損害賠償請求權之 2 年及 10 年時效規定相混淆，致產生權益受損之情形，而這次修法對這類外部之申訴機制，訂有相當複雜之時效規定，對當事人而言，勢必也會產生相同之認知困擾，實有進一步加以澄清之必要。



三、本次修法引起爭議之處

本法此次修正引進公權力介入之外部申訴制度，固能對此類事件被害人提供更週全之保障，也促使機關及事業單位在進行內部申訴調查時更為嚴謹詳盡，以免嗣後被主管機關糾正處分，但也有讓雙方當事人（尤其是被申訴之行為人）越來越多在內部申訴調查程序進行時，特別延聘律師參與，以維護本身之權益，而這種將這類程序加以所謂「法律化」（legalization）之結果，勢必會使雙方對抗衝突之情緒升高，反而造成調查委員不易利用此類程序為當事人找出可以接受解決方案之困難。雖大部分律師都能提供專業之見解提供協助，但仍有利用此類程序責怪刁難提出申訴被害人之情形，甚至還有鼓動客戶採取其他法律行動之情形，而讓爭端益形擴大。目前我國性平三法經過多年實施後，檢察機關及法院在處理此類訟爭已日漸成熟，但根據個人處理審檢單位本身所發生此類事件之經驗顯示，不論是檢察官或承審法官，對此類涉及性別議題之法律爭端，仍時有誤解之處，往往會以兩造私人紛爭之立場來論斷，而忽略本法希望雇主以所謂「自治」（self-regulation）之方式來平息這類爭端之基本精神。本法此次修正固是對此類事件被害人有利，但會不會引發較有資源及地位之行為人，透過律師介入協助，而讓整個處理機制更形複雜，實是此次修法不得不正視之「後遺症」。

肆、結語

自立法院在 2023 年 8 月 16 日通過性騷擾三法之修正後，各中央及地方主管機關即全面上緊發條，展開相關子法之訂定及週邊配套措施之建構，俾便自 2024 年 3 月 8 日起三法大部分條文開始正式運作後，能夠順利無縫接軌，而讓我國規範性騷擾之法制得以更臻週全。以性別平等工作法中央主管機關之勞動部為例，它除在 2024 年 1 月 17 日頒布工作場所性騷擾防治措施準則，以供各事業單位參考遵循外，另外還依據該法制定多項子法，藉以協助地方主管機關能有效執行該法所新賦予之



責任，而各地方主管機關也都能全力配合辦理，舉辦各類之宣導及講習活動，讓所管轄之事業單位均能週知。然而，根據個人多年調查處理這類性騷擾案件之經驗，深覺即使法律制度訂定得再為完備，這類事件仍不免會持續發生，而且如處置不善，極易對被害人造成各種傷害，此由在這次 #Me Too 風潮中，她們談起十幾甚至二十多年前遭致這類事件之感受時，猶覺憤恨不平難消，甚至情緒失控之反應可見一斑。從而，應如何從事禁絕這類事件之紮根奠基工作，也就是建構在各個場域互動時正確之性別觀念，即成為刻不容緩之要務。一般而言，通常這類交流互動都是正面的，可以增進各種不同性別彼此間之相互瞭解，但只要稍有「擦槍走火」閃失之情形，即很有可能會惡化淪為性騷擾之爭議，造成個人或組織之困擾。事實上，根據歐美國家之經驗，在個人防範之道部分，有所謂「媽媽、太太、女兒、姐妹條款」之倡議，也就是如果我們不希望任何人，對我們所最鍾愛之異性至親們，講任何涉及性或性別不應該講的話語，或做不應該做的動作，我們自己不會去講或去做，則絕對就不可能觸犯性騷擾。換言之，也就是應該「將心比心」，發揮「己所不欲勿施於人」之精神。至於在組織介入之層面，則是希望雇主及事業單位能善用它們之資源，設置內部之防範及處理機制，儘量透過各類教育訓練之課程，灌輸正確之性別意識與觀念，讓各種不同性別之同仁、同學，甚至素昧平生之陌生人，都能在不同場域內和諧相處互動，即使萬一不幸發生這種事件，亦能啟動各類之調查處理機制，找到當事人都能滿意的解決之道，如果再配合這次三法修正所設置之外部處理機制、強化組織防治責任之相關作為，以及增加對被害人之保護措施等，相信能讓性別平等之理念更得以深植人心，而成為我國邁向已開發國家最重要之助力！



參考資料

- (1) 吳志光，〈簡評性平三法之修正〉，《萬國法律》，第 252 期，2023 年 12 月，頁 2-14。
- (2) 范朝詠、邱羽凡，〈論雇主「立即有效之糾正及補救措施」義務之實踐與發展—以國際人權法角度為觀察〉，《萬國法律》，第 246 期，2022 年 12 月，頁 15-34。
- (3) 徐婉寧，〈職場性騷擾之損害賠償責任：臺日比較法研究〉，《臺大法學論叢》，第 48 卷第 2 期，2019 年 6 月，頁 439-489。
- (4) 焦興鎧，〈對國際勞工組織第 190 號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之評析〉，《政大法學評論》，第 164 期，民國 110 年 3 月，頁 207-269。
- (5) 焦興鎧，〈我國防治性騷擾法制之建構〉，《法令月刊》，第 57 卷第 5 期，民國 95 年 6 月，頁 460-483。
- (6) Chiao, Cing-Kae, "Sexual Harassment in the Workplace in Taiwan," 1 *National Taiwan University Law Review* 97-142 (March 2006).
- (7) 焦興鎧，《工作場所性騷擾問題與法律對策》，臺北市：元照出版公司，2002 年，338 頁。
- (8) 焦興鎧，〈事業單位應如何建構工作場所性騷擾防治措施—美國之經驗〉，《臺北大學法學論叢》，第 46 期，2000 年 6 月，頁 25-78。



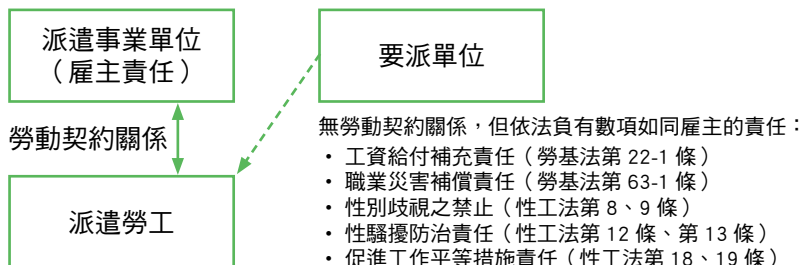
「要派單位」對「派遣勞工」之歧視行為是否受就業服務法第 5 條第 1 項規範？

邱羽凡教授*

壹、前言

勞動基準法（以下簡稱「勞基法」）於 2019 年修訂時，已將勞動派遣這種非典型勞動關係正式納入，並針對勞動派遣增訂了數項保障規範，在要派單位之責任上，增訂要派單位對派遣勞工工資之給付責任（勞基法第 22-1 條），以及要派單位與派遣事業單位負勞基法上雇主應負職業災害連帶補償責任（勞基法第 63-1 條），另於性別平等工作法（以下簡稱「性工法」）第 3 條第 3 款亦已於 2014 年 6 月 18 日修正時新增規定：「要派單位使用派遣勞工時，視為第 8 條、第 9 條、第 12 條、第 13 條、第 18 條、第 19 條及第 36 條規定之雇主。」無論在性別歧視之禁止、性騷擾之防治或促進工作平等措施上，要派單位均負有如同雇主的責任（參下圖一）。

圖一：派遣單位與要派單位對於派遣勞工之法定責任（本文製圖）



* 國立陽明交通大學科技法律學院副教授，德國哥廷根大學法學博士。



然而，在就業歧視禁止的保障上，依據就業服務法（以下簡稱「就服法」）第 5 條第 1 項之規定，就業歧視禁止之種類有十八種：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」禁止雇主基於所列法定禁止事由，對勞工或求職者有不利利益對待之就業歧視行為，然因就服務法第 5 條第 1 項所訂之保障，適用對象為「求職人或所僱用員工」，若派遣勞工遭要派單位有就業歧視的行為，是否受就服法第 5 條第 1 項保障？

此一問題的根源為「派遣勞工」是「受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務」的受僱者（勞基法第 2 條第 9 款），換言之，派遣公司為派遣勞工的雇主，要派單位僅是「實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者」（勞基法第 2 條第 8 款），並非派遣勞工的雇主，在就服法之就業歧視禁止上，並未如同勞基法或性工法課予要派單位予雇主責任時，「要派單位」對「派遣勞工」之歧視行為是否受就業服務法第 5 條第 1 項規範，非無疑問。

貳、勞動派遣關係之定義

勞基法第 2 條第 7 款至第 9 款中，對於勞動派遣關係中各方間的關係，均有所定義（參下表一），派遣事業單位與派遣勞工具具有勞雇關係，必須負起勞基法上的雇主責任；要派單位對於派遣勞工，僅在勞務提供的內容上有指揮監督權，兩者間不具有勞動契約關係，原則上於法律有所規範時始負有「如同雇主」之責任。勞動派遣關係之成立，需符合：第一、勞工同意為雇主以外之第三人提供勞務；第二、雇主為從事勞動派遣業務之事業單位；第三、派遣單位對於派遣勞工之勞動條件有實質決定權限；第四、要派單位僅實際指揮監督管理派遣勞工從事工作。以下說明之。



表一：勞動派遣關係中各方關係之定義（本文製表）

名詞	定義	規範依據
派遣事業單位	從事勞動派遣業務之事業單位	勞基法第 2 條第 7 款
要派單位	依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者	勞基法第 2 條第 8 款
派遣勞工	受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者	勞基法第 2 條第 9 款
要派契約	要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約	勞基法第 2 條第 10 款

參、要派單位對於派遣勞工之招募、甄試（面試）之歧視

一、人員轉掛禁止之規範

「就業歧視」是指雇主以求職人或所僱用員工「與執行特定工作無關」之特質，來決定是否僱用求職人或受僱人的勞動條件，且雇主在該項特質上的要求是不公平、不合理的行為，這可能包含如求職者的招募、甄試、勞務契約成立（進用），以及對於受僱者勞動契約的存續、變更或工作的分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲、舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動、各項福利措施提供等。在勞動派遣關係中，由於要派單位並非派遣勞工的雇主，所以要派單位對於派遣勞工不能有僱用的行為，僅能「實際指揮監督管理派遣勞工從事工作」（勞基法第 2 條第 8 款），也就是要派單位不能介入派遣勞動契約的存續或變更，否則將可能成為「假派遣」，勞基法第 17 條之 1 第 1 項對此也有明文禁止之規定：「要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。」此一規定也就是「人員轉掛禁止」的規定。



二、假派遣與要派單位之招募、甄試（面試）歧視行為

因此，若要派單位有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為，且基於就服法第 5 條第 1 項所禁止的年齡、婚姻、容貌等因素，此時所產生的問題已不是「要派單位」對「派遣勞工」之歧視行為是否受就服法第 5 條第 1 項規範，而是違反勞基法第 17 條之 1 第 1 項的規定，此時為保障派遣勞工之工作權益，要派單位若已受領派遣勞工勞務時，派遣勞工可以向要派單位要求直接訂定勞動契約，也就是要求要派單位擔任派遣勞工之雇主，此明訂於勞基法第 17 條之 1 第 2 項與第 3 項^①。

如臺灣最高法院 108 年度勞上字第 117 號民事判決的說明：「要派單位不得自行發出徵人啟事，經面試或甄試特定勞工後，再由派遣事業單位與特定派遣勞工成立勞動契約。」例如甲派遣勞工面試時，由名義上的要派公司乙所屬主管在場面試，甲勞工縱使與丙派遣公司簽訂勞動契約，甲若認為乙要派公司面試過程中有歧視行為，可以主張此種情形已受乙公司指定，乙公司真意是直接僱用甲，甲派遣勞工所得行使的權利有二：第一、依勞動基準法第 17 條之 1，書面向乙公司提出訂定勞動契約之意思表示，若乙公司在收到甲的書面表示後 10 內，未與甲協商訂定勞動契約或協商不成立者，視為甲乙自期滿翌日成立勞動契約，也就是乙公司即為甲的雇主。乙公司既然是甲的雇主，自受就服法第 5 條第 1 項的規範。但因面試的歧視行為發生在勞動契約成立之前，要派公司尚非甲之雇主，惟若甲非僅依勞動基準法第 17 條之 1 向乙公司提出訂定勞動契約之書面意思表示，而是同時提出確認僱傭關係的要求（甲認為乙公司自始至終為自己真正的雇主），在此項爭議中，無論是勞資爭議調解機關或勞動法庭在處理時，需先調查有無人員轉掛的假派遣問題，若確認存在之，則乙公司「自始」即為甲的雇主，自受就服法第 5 條第 1 項的規範。

① 勞基法第 17 條之 1 第 2 項：「要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。」與勞基法第 17 條之 1 第 3 項「要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期未協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。」



肆、要派單位對於派遣勞工之勞動條件決定上之歧視

由於派遣單位具有雇主之身分，始對派遣勞工之勞動條件具有實質決定權限，而要派單位僅能「實際指揮監督管理派遣勞工從事工作」（勞基法第 2 條第 8 款），而不能對勞動條件為實質決定。合法的勞動派遣中，「要派單位亦不得介入勞務提供以外諸如工資等勞動條件之實質決定，否則將造成雇主因使用特定勞工之需求，卻不直接僱用，而變相利用勞動派遣制度，以規避勞動法上所課予雇主諸如解僱保護等義務（臺灣高等法院 108 年度勞上字第 117 號民事判決^②），而構成假派遣。此時即如上所述，派遣勞工可以提出確認僱傭關係的要求，主張要派公司才是自己真正的雇主，在此項爭議中，無論是勞資爭議調解機關或勞動法庭在處理時，需先調查有無人員轉掛的假派遣問題，若確認存在之，則要派公司為派遣勞工真正的雇主，自受就服法第 5 條第 1 項的規範。

伍、要派單位在實際指揮監督管理上對於派遣勞工之歧視行為

由於要派單位對於派遣勞工可為實際指揮監督管理，在此範圍內亦可能發生就業歧視的問題，例如在性工法的規定下，要派單位舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，或是提供各項福利措施上，對於派遣勞工不得因性別或性傾向而有差別待遇。惟若為性別或性傾向以外的歧視行為，例如基於年齡或身心障礙時，是否受就服法第 5 條第 1 項規範？對此，勞動派遣權益指導原則第 4 條規定：「勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工提供勞務時之就業歧視禁止、性騷擾防治、性別平等及職業安全衛生等事項，要派單位亦應積極辦理。」然「要派單位亦應積極辦理」不等於同要派單位負有雇主責任，學說上多有認為應擴大就服法第 5 條第 1 項的雇主範圍，將要派單位納入，亦即如性工法第 3 條第 3 款規定要派單位使用派遣勞工時，視為雇主^③。

② 另外亦可參考臺灣士林地方法院 108 年度重勞訴字第 15 號民事判決。

③ 參侯岳宏，有關性平、就歧、女性夜間工作等之要派機構視同雇主之責任，台灣法學雜誌，第 243 期，40-43 頁，2014 年 03 月 01 日。



在行政院於 2024 年 5 月 2 日公告的「反歧視法」草案第 4 條，亦有規定：「要派單位使用派遣勞工時，視為第六條至第九條規定之雇主。」則要派單位依草案第 6 條即對於派遣勞工負有就業歧視禁止的責任：「（第 1 項）雇主對求職者或受僱者，不得基於種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰就下列事項為歧視。但基於職務需求或特性所必要之差別待遇，不在此限：一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。二、教育、訓練或其他類似活動。三、薪資之給付或各項福利措施。四、退休、資遣、離職或解僱。（第 2 項）雇主不得基於前項所定特徵，對求職者或受僱者為騷擾。」

在反歧視法立法之前，或是就服法為如同性工法第 3 條第 3 款的規定修法前，派遣勞工在提供勞務的過程中，若受要派單位在實際指揮監督管理為就業歧視行為，此時尚可援引職業安全衛生法對於「受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員」之保障，該法第 51 條第 2 項規定：「受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。」派遣勞工與事業單位勞工同樣受職業安全衛生法的保護，則派遣勞工在執行職務時，因他人就業歧視等行為而遭受身體或精神不法侵害時，因亦屬職場不法侵害之一種，可要求要派單位盡如同雇主在執行職務遭受不法侵害預防上的責任^④。

陸、結語

勞動派遣制度長期引起社會各界關注，其核心在於派遣單位、要派單位與勞工之間的三方關係，與傳統直接僱傭的二方關係有本質差異。由於現行勞工法令主要以傳統勞雇模式為基礎設計，對於派遣勞工權益的保障仍顯不足。縱使現行法已將勞動派遣相關條文入法，重點包括：

④ 參執行職務遭受不法侵害預防指引（第四版）



禁止派遣事業單位與派遣勞工簽訂定期契約、禁止要派單位人員轉掛行為、要派單位之代償工資責任及要派單位應與派遣事業單位負連帶職業災害補償之責任，但在名義上的要派單位在與派遣單位應共同雇主責任方面未有明文時一如本文討論的就業歧視禁止上，要派單位容易在人員轉掛的假派遣問題^⑤尚未能有效解決下脫免責任。未來制度改革應正視派遣勞工在勞動市場中的弱勢地位，完善就業歧視防制規範，以確保派遣勞工具有與直接僱用勞工同等的歧視禁止之保障。



⑤ 聯合報報導，〈政府承攬人力大增 假「派遣歸零」真添亂〉，2025 年 5 月 1 日，載於：
<https://udn.com/news/story/10974/8710088>



身心障礙者因身心狀況不能勝任工作遭雇主解僱是否涉及就業歧視問題之探討

鄭津津教授*

壹、前言

保護身心障礙者^①不但是國際主流價值，亦是我國重要政策。聯合國身心障礙者權利公約（Convention on the Rights of Persons with Disabilities，簡稱 CRPD）第 2 條禁止雇主基於身心障礙之歧視；我國憲法增修條文第 10 條第 7 項規定，國家對於身心障礙者之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發展。國家對身心障礙者的保護是全方面的，在就業方面的保障，不僅保護身心障礙者不因其身心障礙狀況在求職或受僱時受到差別待遇，還有積極促進身心障礙者就業的規定。就業服務法第 5 條第 1 項規定雇主對求職人或所僱用員工，不得以身心障礙為由，予以歧視；身心障礙者權益保障法第 16 條第 1 項亦規定身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受進用與就業權益，不得有歧視之對待，該法第四章以專章方式保護身心障礙者之就業權益，其中第 40 條第 1 項規定進用身心障礙者之機關（構），對其所進用之身心障礙者，

* 國立中正大學法律系教授

① 在身心障礙權利保護法第 5 條的規定下，該法所稱身心障礙者，係指該條所定各款身體系統構造或功能，有損傷或不全導致顯著偏離或喪失，影響其活動與參與社會生活，經醫事、社會工作、特殊教育與職業輔導評量等相關專業人員組成之專業團隊鑑定及評估，領有身心障礙證明者。



應本同工同酬之原則，不得為任何歧視待遇；第 38 條第 1 至 2 項^②以比例進用方式積極促進身心障礙者之就業。雖然我國相關法律積極保護身心障礙者的就業權益，保護其在職場中免於受到身心障礙歧視，然身心障礙者因其障別以及障礙程度不同，確實在求職或是就業過程中，仍有可能因其身心障礙因素受到差別待遇或是不利對待，其中頗為常見的爭議是雇主以身心障礙勞工不能勝任工作為由予以解僱之樣態。

不可否認，身心障礙者確實會因其障別與障礙程度而相當地影響其工作能力或工作表現，但有時某些障礙非但不會負面影響工作能力，反而是一種正面影響。例如，聽障者在執行一般工作時可能會因為聽力障礙而產生工作上的溝通問題，但若是在噪音極大的工作環境中，一般人可能無法負荷的噪音，對聽障者而言反而不會受到影響。因此，身心障礙者之身心障礙因素會造成工作執行上的不便或危險，常是刻板印象，不見得必定如此。基此，倘若身心障礙者可以勝任特定工作，而雇主因其身心障礙拒絕予以僱用或是給予不利對待，例如解僱，即有身心障礙歧視之嫌。惟倘若身心障礙者因其身心障礙因素確實無法勝任特定工作，法律當然也不能強制雇主僱用該身心障礙者，仍應允雇主依勞動基準法（下稱勞基法）第 11 條第 5 款終止勞動契約。

實務上，勞雇雙方對於身心障礙勞工是否不能勝任工作一事常有爭議，本文從衡平身心障礙者工作權與雇主經營權出發，並透過相關實務見解的分析，探討身心障礙者因身心狀況不能勝任工作遭雇主解僱是否涉及就業歧視之問題。

② 身心障礙權利保護法第 38 條第 1-2 項規定：「各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在三十四人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之三。私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人。」



貳、身心障礙者工作權與雇主經營權之衡平

依身心障礙者權益保障法第 5 條之規定，身心障礙者係指下列各款^③身體系統構造或功能，有損傷或不全導致顯著偏離或喪失，影響其活動與參與社會生活，經醫事、社會工作、特殊教育與職業輔導評量等相關專業人員組成之專業團隊鑑定及評估，領有身心障礙證明者。惟為積極保障身心障礙者勞動權益並遵守「身心障礙者權利公約」精神，在判斷個人是否受到「身心障礙歧視」時，並不以依身心障礙者權益保障法取得「身心障礙證明」者為限，倘個人之情狀屬「身心障礙者權利公約」所揭示之身心障礙情形，且確實因為該項情形而在就業時受到差別待遇，仍得依就業服務法第 5 條第 1 項規定主張受到身心障礙歧視。至於就業歧視是否成立，則仍應就申訴人之身心功能損傷或障礙情事與所受差別待遇之關聯性等具體個案事實認定之^④。

身心障礙者之身心損傷難免會影響其工作能力，但其影響不見得是完全負面的，但雇主卻有可能因為身心障礙者的身心損傷狀況而給予不利對待，倘若身心障礙者具有執行系爭工作之能力，卻因其身心損傷而受到雇主的差別待遇，顯不合理。當然如果身心障礙者確實會因為其身心損傷狀況而無法安全有效地執行特定工作，雇主也不應被迫僱用該身心障礙者。然而，有些情形是雇主如果能對身心障礙者提供相關配合措施，身心障礙者即可安全有效地執行特定工作。對雇主而言，對身心障礙者提供相關配合措施定會增加相關成本，對雇主的經營難免有所負擔，為了衡平身心障礙者的工作權與雇主的經營權，雇主應僅有責任提供「合理」的配合措施，而不是無限上綱地要求雇主提供可以讓身心障礙者執行特定工作的所有配合措施。

③ 包括：一、神經系統構造及精神、心智功能。二、眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛。三、涉及聲音與言語構造及其功能。四、循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能。五、消化、新陳代謝與內分泌系統相關構造及其功能。六、泌尿與生殖系統相關構造及其功能。七、神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能。八、皮膚與相關構造及其功能。

④ 勞動部民國 106 年 4 月 10 日勞動條 4 字第 1010077980 號。



所謂合理配合措施應依個案具體需要，在不造成雇主過度或不當負擔之情況下，要求雇主配合身心障礙者得安全有效執行工作所需要的必要且適當的修改或調整，以確保身心障礙者可以與其他非身心障礙者在平等的基礎上公平競爭。此外，雇主對身心障礙者是否有就業歧視之行為，應綜合觀察雇主一切作為或不作為的整體情況，以社會通念進行合理評價，而非僅以身心障礙者之主觀感受為據^⑤。

參、相關實務見解

一、雇主對身心障礙者提供合理調整措施是「義務」而非優惠性措施

在最高行政法院 110 年度上字第 502 號判決一案中，上訴人在擔任路邊開單服務員，因發生職業災害造成右肢行動不便，上訴人還有重大視覺障礙，無法騎乘交通工具及擔任夜間外勤工作，只能以步行方式開單履行職務，但因職災導致行動不便，步行開單之職務對其身體健康仍造成相當之負擔，輔助參加人（高雄市政府交通局）因上訴人在執行職務時顯有困難，依勞基法第 11 條第 5 款規定終止和上訴人間之勞動契約，上訴人認為輔助參加人之解僱行為涉及身心障礙歧視，向被上訴人（高雄市政府勞工局）提起就業歧視的申訴，申訴不成立，上訴人提起訴願，訴願遭駁回，故提起行政訴訟。

原審判決^⑥認為雇主的「合理調整義務」並非公法上之個人請求權，而是優惠性措施；身心障礙者權利公約主要在保障身心障礙者與其他人在平等基礎上享有公平與良好之工作條件，國家應在不過度違反平等原則情況下適當提供身心障礙者各類扶助，使身心障礙者得以在實質平等的基礎上與其他人公平競爭，但國家並無賦予個人得對雇主請求為其積極調整或創造出符合其身心障礙狀態之工作環境權利。基此，高雄市政

⑤ 最高行政法院 109 年度上字第 144 號判決。

⑥ 高雄高等行政法院 109 年度訴字第 257 號判決。



府交通局已因應原告之需求進行合理調整，如將原告轉由定點開單、免除其輪夜班之職務，並對其執勤作業之績效從寬規定，惟原告仍多次請假且業績未達標，故高雄市政府交通局基於安全與管理原則終止契約，應屬正當。

前述原審判決之見解並未獲得最高行政法院之支持，最高行政法院認為雇主針對身心障礙員工之工作進行「合理調整」並非優惠性措施，而是協助身心障礙者全面參與社會的重要手段，建構國家實踐實質平等之積極作為義務。基此，若合理調整措施未違反比例原則，未對雇主造成過度負擔，雇主無正當理由而拒絕提供合理調整者，即屬身心障礙歧視。最高行政法院依身心障礙者權利公約第 6 號一般性意見有關「合理調整」之解釋，對實務上之雇主是否善盡其合理調整義務之審查提出 7 項判定標準⁷，並基此認為原審判決未審查高雄市政府交通局對上訴人之工作調整是否合理，也未釐清系爭勞動契約終止是否為雇主未善盡合理調整義務而構成之身心障礙歧視，因而廢棄原審判決。

二、雇主若已善盡合理調整之責，勞工仍無法勝任工作，雇主得合法解僱

在臺灣高等法院高雄分院 103 年度重勞上字第 1 號民事判決中，上訴人為被上訴人國防部軍備局中山科學研究院所僱用之技術員，因兩度中風導致右手中度障礙，領有身心障礙手冊，其在第二次中風兩年後遭被上訴人依勞基法第 11 條第 5 款不能勝任工作為由解僱。上訴人主張被上訴人未考慮上訴人單手障礙之情形，分派需雙手操作之工作給上訴人；被上訴人未提供上訴人職業訓練計劃和教育訓練；被上訴人未考量上訴人之身心障礙情形，將上訴人與一般受僱人以相同標準評定，故主張系爭解僱違法。

⁷ 合理調整義務之判斷則包含 7 項核心要素：(1) 與身心障礙者對話，找出其行使權利的障礙；(2) 評估某項調整措施在法律上與事實上是否可行；(3) 評估某項調整措施是否為行使特定權利所需；(4) 評估某項調整措施是否帶給調整義務人過度或不當負擔，是否合乎比例原則；(5) 確保調整措施有助於達成平等與消除對身心障礙者歧視之基本目標；(6) 確保身心障礙者儘可能不負擔所需支出之成本；(7) 調整義務人對於主張過度或不當負擔之調整義務負舉證責任。



被上訴人則主張其已調整上訴人之職務內容，但上訴人仍於五年內三次考績乙等，三次被列為加強考核人員，被上訴人因而核定上訴人為不適任人員，經被上訴人人評會複審，認為上訴人所做的工作遠低於其三等功三技術員對應之工作。被上訴人已盡力依上訴人之身障身分，設計、調整其可勝任之工作，但上訴人一概不接受，致被上訴人無其他可再調整之彈性與空間，只能依勞基法 11 條第 5 款解僱上訴人。

法院雖肯認上訴人請求之利益存在，但上訴人無法勝任工作之事實明確，上訴人之職務已被調整為組內最輕鬆之工作，但錯誤率仍過高，無法達到基本工作要求，也不符薪資與工作內容對等原則，若再容許上訴人從事原職，將帶給被上訴人過度之負擔，不符比例原則；且被上訴人依內部規定，提供上訴人三種新職務選擇，但上訴人拒絕接受也不願意進一步協商，基此被上訴人以不能勝任工作為由終止與上訴人間的勞動契約，為被上訴人所能採取之唯一手段，符合解僱最後手段性原則。

三、身心障礙者應忠誠履行勞務給付義務

身心障礙者因其身心障礙因素影響其工作執行，雇主雖有責任提供合理調整，但身心障礙並非尚方寶劍，身心障礙者仍應忠誠履行勞務給付。以臺灣高等法院 102 年度勞上字第 30 號民事判決為例，該案上訴人受僱於被上訴人公司擔任作業員，在工作時突對不特定人有恐嚇性言語謾罵之情緒激動行為，經被上訴人主管協助前往精神科門診就醫後，上訴人確診有精神疾病，被上訴人之後終止與上訴人之勞動契約，上訴人不服，提起確認僱傭關係存在之訴。在本案中，上訴人經被上訴人主管陪同就醫後，確診罹患幻聽和迫害妄想症，需按時服藥，被上訴人亦因此給上訴人一週之帶薪休養假，但上訴人不承認自身罹患精神疾病，拒絕配合治療與按時服藥，故於上班期間仍處於精神不穩之狀態。法院認為上訴人之工作須持高溫烙鐵，上訴人有幻聽、幻想之症狀，會對其他員工有恐嚇性言語，影響其他員工於工作時之專注、產能和品質；且上訴人不按醫囑服用藥物，情緒易不穩定，有傷及其他員工之可能，會



大幅增加被上訴人之管理成本，危害職場安全。勞工於工作時除應注重自身利益，亦應考量其他勞工之利益，盡自己最大之能力提供一定水準之工作品質，以忠實維護雇主之合法利益。上訴人既已經醫師診斷為精神分裂疾病，且開立藥物囑咐上訴人須按時服用，上訴人應配合按時服藥以控制自己病情，以提供雇主一定水準之工作品質。惟上訴人不遵醫囑，導致其於工作時影響自己和其他員工之工作效能，顯未盡自身之責任提供符合一般水準之工作品質，違反忠誠履行勞務給付義務。被上訴人已給予上訴人帶薪休假一週，並在上訴人休假期間，透過電話關心上訴人之狀況，叮囑上訴人服藥，並聯絡社福人員前往關心等，足見被上訴人已盡各種保護手段，被上訴人終止和上訴人之勞動契約符合解僱最後手段性原則。

肆、結論

有關身心障礙者因身心狀況不能勝任工作遭雇主解僱是否涉及就業歧視之問題，首先應確定的是身心障礙者之身分，除了領有「身心障礙證明」者外，倘個人之情狀屬「身心障礙者權利公約」所揭示之身心障礙情形，仍得被視為身心障礙者。

身心障礙者若不會因其身心損傷影響其安全有效執行特定工作之能力，或只要雇主提供合理配合措施，身心障礙者即可有效安全執行工作，則雇主不可因身心障礙者之身心障礙因素而給予不利對待，否則即有可能構成就業歧視。倘若身心障礙者因其身心損傷會影響工作執行，雇主對此已善盡提供合理配合措施責任，身心障礙者仍無法勝任合理調整後之工作，則雇主得以不能勝任工作為由終止勞動契約。



企業對服裝儀容的規範 與容貌歧視之區辨

林佳和教授*

壹、概念區別

企業基於特定目的，如整體形象與企業認同的展現（Corporate Identity），特定理念的傳達，工作專業上的考量，甚至只是與第三人的區隔，常見強制員工必須穿著規定的制服，也可能來自某些類似理由，要求員工一定形式的儀容呈現，特別是某種「負面儀容」的避免與禁止，如因安全考量而禁止留長指甲、穿鼻環，或其他理由的強制褲子顏色、頭髮長度、體重等規範。作為勞動生活日常，企業對員工服裝儀容規範，所在多有，來自於勞動契約約定—多以作為定型化契約之工作規則，來單方強制拘束。

本文主題在於「區辨」，顧名思義，並非企業對員工服裝儀容的規範，皆屬合法適當，然而，也不是違法不當的規範，就構成容貌或其他歧視，在法律上，必須清楚辨明。談到法律上的歧視，意思就是無法合理化、因而構成不法的差別待遇，以區別具備實質職業上事由、合法差別待遇。言之差別待遇，必然有一具體或抽象的比較組，這個比較組，與當事受害人必須有重要的相同點，如工作能力、職務職位或其他面向的相當，但同時有明確的不同點，如性別、年齡、是否為身心障礙、特定容貌上的差異（有無刺青、臉上胎記等），進一步，當事人最後所受較差之待遇，比方不被僱用，遭懲戒、降調或解僱等，與此差異有相當關聯性，所謂因果關係，「如無此差異，當事人將不致遭較差待遇」，

* 國立政治大學法學院副教授，台灣大學法學博士，德國布萊梅大學法學博士候選人。



才構成歧視。此類差異，通常稱之歧視性特徵或指標，來自法律明定或法官法發展，就業服務法第 5 條第 1 項的 18 個特徵指標，常見如性別、年齡、身心障礙、種族、性傾向、工會會員身分，或幾年前修法引入之血型、星座，正是此例。

如果沒有比較組，萬一找不到特定歧視性指標特徵，或難以確立因果關係，則就算出現較差之待遇，也不會構成歧視。沒有歧視，並不代表就必然合法，亦可能只是單純違法，如不具備勞動關係上的實質事由，而勞工卻因未遵守而遭雇主如懲戒等不利對待。是以，如規定員工特定形式，或禁止特定形式的服裝儀容，能夠符合認定歧視的操作，便可能成立歧視，雖無法符合，沒有歧視問題，但有可能因不具實質事由的要求與命令，使不遵循的員工受不利待遇，或讓遵守的同仁在人格權上遭侵害，則仍屬違法，雖然不是歧視。

本文主題之一，容貌歧視，在中央主管機關闡釋中，係指「雇主因求職人或受僱人的臉型相貌美醜、端正、體格身高與殘缺等外在條件，而給予其不同的待遇」，套至前述歧視認定步驟：歧視性特徵、指標，即屬「臉型相貌美醜、端正、體格身高與殘缺等外在條件」所統整描述之「容貌」- 雖說就業服務法第 5 條第 1 項還有其他國家難得一見的「五官歧視」，而給予其不同，邏輯上必然是較差之待遇。來自雇主以此「容貌特徵」作為具有相當關聯的基礎，成立容貌歧視。此時，比較組必然為一沒有具備此容貌特徵之第三人，不必具體可辨（例如招募時決定僱用其他無此容貌特徵之人），只要抽象存在，亦不妨礙其成立。



貳、服裝儀容：雇主能否強制規範？

在委託單位訂定的題目下，必須先釐清一根本問題：雇主對勞工服裝儀容之規範（顯然意指強制命令），法律如何看待？原則上容許、例外不准？還是倒過來？即便雇主的強制規範服儀有所疑問，可能不法，並不同於容貌或其他歧視，兩者適用顯然不同，雖當有重疊之處。

原則上，勞工享有自由發展人格之權利，不因受僱而有所不同，引申至雇主保護勞工私領域的義務，作為附隨義務之一，也包括勞工上班之穿著，應尊重之。本此，雇主的保護義務，將限制其命令勞工上班時穿戴特定服裝與配件的權力，自無疑問。一個重要例外，來自勞動保護公法，此時雇主有符合法律要求的命令權，除此之外，只有在「特定的服裝要求，符合各該企業關係上所必須」時，雇主才能影響勞工的穿著（如德國聯邦勞動法院 1989 年 8 月 8 日判決所示）。透過相關服裝的命令，進而限制勞工人格上的行動自由，必須是為達到特定目的所適當，必要，且經衡量勞工之個別利益後，符合比例原則者，方為合法，就是面對此問題的出發點（參照德國聯邦勞動法院 2007 年 2 月 13 日判決）。

具體而言，何謂雇主對勞工服裝，擁有合法的要求呢？本於通常社會認知，法律上所謂一般交易習慣，乃至於特定產業部門對員工外在展現形式的正當期待，如銀行行員應有「正確的穿著」，處理生鮮食材者基於衛生理由應如何服裝裝扮等，公認不違反前述雇主保護勞工人格發展的義務。常見的，來自廣告宣傳、公關目的，員工一致性的服裝被視為必要時，普遍亦認不違法，同樣的德國聯邦勞動法院 2007 年 2 月 13 日判決：賭場老闆要求男女性員工在工作時，一律穿著黑色西裝與套裝，不構成以不符比例原則的方式，侵害了勞工的一般行動自由、人格上自由的發展權，應為合法。



進一步延伸：雇主禁止員工工作時，穿戴一定的、外顯的政治、哲學或宗教符號，如伊斯蘭頭巾呢？一般咸認，公開展現個人的宗教信仰，當受保障，但雇主就其內部關係，同樣受到必須嚴守中立的要求，適用於所有形式之確信的展現，雇主不能偏頗。換言之，如禁止員工佩戴伊斯蘭頭巾，看似構成間接歧視，但此差別待遇，卻可能因雇主遵循之合法目標而被合理化，特別是雇主對其顧客，必須呈顯之政治、哲學與宗教上的中立，則禁止員工類似的展現行為，就可通過比例原則檢驗，不構成歧視。這樣的見解必須小心，端視具體的脈絡與特定產業、企業部門，切勿任意普遍化，反成為雇主恣意干預勞工穿著與外貌的藉口。歐洲法院在一個案例上說（2017 年 3 月 14 日判決）：對一般雇主而言，並未存有甚麼普遍性中立義務的要求，只因某一顧客的嫌惡，就要求員工將穿戴的伊斯蘭頭巾解下，構成違法歧視，兩者不可相提並論。

體重，或是 BMI，身體質量指數，並非合法的判斷勞工資格能力之標準，然而，如因體重過高，致無法依約履行勞務，卻可能在個案中合理化解僱，兩者也必須清楚識別：前者構成容貌歧視，後者則是勞動契約上的實體事由，截然有別。工作上必須頻繁與顧客接觸的員工，雇主本於合法利益，限制勞工服裝儀容的可能空間就越大。原則上，只在工作時間內限制勞工的特定外貌展現，但不延伸、產生任何對其私生活的影響者，通過法律檢驗的可能性就越高。社會通念，一般人對特定職業之想法，也會影響合法標準的內涵，更重要的，如此社會通念與想法，會隨時間而改變流轉。越來越被認為不再需要的打領帶，刺青與穿鼻環沒甚麼大不了，但不可諱言，即便走到當代，不同部門與領域的差異仍然不小：在年輕人居多的新創公司，穿 T 恤常被認為有創造力，但在較為保守的金融業，就可能變成不莊重不適當。



參、形象、安全、自決？歧視與否的爭議

雇主對勞工可能不當的服裝儀容規範，是否必然為容貌或其他歧視？國內有個典型爭議。桃園市空服員職業工會於 2023 年 8 月向國家人權委員會申訴，提及多數國籍航空公司限制女性空服員「須穿著裙裝制服、絲襪、跟鞋、妝髮等」，指控此服儀規範是嚴重性別歧視，違反《消除對婦女一切形式歧視公約》（CEDAW），亦影響女性空服員緊急應變能力，且容易曝光，遭受窺視。

國家人權委員會調查發現，國籍航空公司對男女空服員的服儀規範確有區別，且對女性空服員妝髮容貌有多項細節要求；不論是將服儀表現列入獎懲或考核項目，或透過繁瑣檢查和管考來執行服儀要求，造成女性空服員絕對或相對不利的後果和影響，也加深社會的性別刻板印象。女性空服員飛安訓練時係著褲裝而無裙裝的緊急應變經驗，制服鞋襪樣式又使女性承受較高跌倒、性騷擾、遇火易燃等風險。

國家人權委員會 2024 年 7 月 23 日第 1 屆第 55 次委員會議決議，通過桃園市空服員職業工會申訴案之調查報告，認為國籍航空公司空服員服儀規範構成性別歧視，建議政府應積極履行 CEDAW 之國家義務，督促國籍航空公司儘速增加女性空服員褲裝制服選項，一如歐美紐澳地區航空公司已近 100% 兼有裙裝及褲裝制服選項。





女性空服員，就其職業上合理之正當要求，限制其本於人格發展自由、一般行動權之服裝儀容選擇，在航空服務業之產業、企業之具體關聯上，應可合理化，包括服裝儀容等一定規範。然而，在裙裝制服、絲襪、跟鞋方面，不提供褲裝選項，忽略裙裝與絲襪、跟鞋所造成甚至是行使職業自由上的障礙、風險與危險，包括可能的物理、化學或人因行為（性騷擾）之侵害，就無法構成足以合理化的限制事由，應作違法判斷，但此時並無真正以性別為差別待遇的事由，並無歧視問題。相對的，在女性妝髮容貌上，透過「繁瑣的檢查和管考來執行服儀要求」，並納入獎懲考核，明顯有別於男性空服員者，則有性別歧視之嫌。換言之，將所有爭議統整為都是性別歧視，其實不無商榷餘地。

肆、違法不等於歧視：一則法院判決

基隆地方法院在一則判決中（106 年度基小字第 1591 號），針對有關殯葬服務業女性員工的服裝儀容，做了一些典型闡釋。本案中，主管公開指責當事勞工「不應穿平底鞋」、「禮賓女性同仁必須要頭髮一致盤頭」、「不要刻意再去剪髮」、「從來沒有看過梳過包頭，再剪都是短髮」、「給人家感覺上就會不一致，以後就是通通留包頭梳包頭」、再稱「下個月開始高跟鞋一律 5 公分以上」等情，法院認為：《為維護殯葬服務業者之整體專業形象，如訂定相關服儀管理規定，通令全體員工一律遵守，核屬雇主對員工一定程度之指揮管理所為必要之限制，仍為雇主行政管理上之合理行為…被告公司之服儀管理規定，男性禮賓接待員著制服、黑皮鞋、髮型梳理整齊、不留鬍鬚；女性禮賓接待員著制服、高跟鞋、盤髮型，考其目的乃殯葬服務業之整體形象需求所必要，對於男、女性禮賓接待員儀容均有不同之要求，並非僅針對特定性別有特定要求，亦非專就原告之髮型、儀容加以限制而為差別待遇，依一般合理社會通念，自無因被告等公開宣導公司限制髮型及高跟鞋言論，即造成敵意性工作環境之可言》。



敵意性工作環境，在本案中，指涉的當然是性別歧視，雇主規範的服裝儀容，自然男女有別，如同前述國家人權委員會的申訴案：站在男女員工承受不同服裝儀容之規範下，即便對女性部分規定失之周延，不當且無實質理由，或違反比例原則的限制其人格自由發展權，應評價為違法，仍不直接等同於性別歧視的成立，必須更細膩地看待兩個不法類型的不同認定與適用。基隆地院這則判決，間接強調了這個正確的出發點。



114 新北市政府

職場平權 案例實錄 17



案例解析

Case study

案例 1	受僱者申訴員工旅遊遭遇性騷擾之案例解析	042
案例 2	求職者申訴交換條件式職場性騷擾之案例解析	047
案例 3	因育嬰留職停薪受到不利處分之案例解析	053
案例 4	育嬰留職停薪復職及因育嬰留職停薪影響年終及其他獎金之案例解析	057
案例 5	員工請生理假，雇主可以拒絕或附條件同意嗎？ —解析《性別平等工作法》第 14、21 條與相關案例	063
案例 6	安胎休養影響年終及考績獎金之案例解析 —兼論安胎休養之法制目的	068
案例 7	性別平等工作法下之懷孕歧視認定 —雇主是合法終止勞動契約？還是懷孕歧視？	073





受僱者申訴員工旅遊遭性騷擾之案例解析

黃怡翎執行長*

壹、申訴內容

本案申訴人A女（下稱申訴人）於113年進入某公司擔任銷售人員，於同年參加公司員工旅遊期間，遭同事有不當言語與肢體行為，認為已構成性騷擾。申訴人於事發後一週內分別向直屬主管與管理幹部反映情形，但公司在知悉事件後，未立即啟動正式處理機制，反先安排當事人雙方協商並簽署和解書，後續調查期間亦發生有主管於性騷擾防治之宣導會議中公開提及申訴人姓名並加以貶抑等情事。申訴人遂以雇主未依《性別平等工作法》（以下簡稱《性工法》）履行防治職場性騷擾義務為由提出申訴。

貳、爭議重點

- 一、員工旅遊中的性騷擾是否屬於工作範疇內的行為？
- 二、雇主於知悉性騷擾之情形時，其後續處理程序是否符合《性工法》第13條第2項規定「立即有效之糾正及補救措施」？

* 社團法人台灣職業安全健康連線執行長



參、案情分析

一、員工旅遊中的性騷擾是否屬於工作範疇內的行為？

根據《性工法》第 12 條第 1 項規定：「本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、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。二、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。」其中第一款定義「受僱者於執行職務時」所遭遇之性騷擾相關行為屬之，然而員工參加員工旅遊是否所謂「執行職務時」可進一步探討。

按勞動部 104 年 10 月 12 日公布之勞動條 4 字第 1040131158 號函釋指出：「性別工作平等法旨在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無遭受職場性騷擾疑慮之工作環境，俾保障其人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之自由公平，以達消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的。旨揭公司尾牙聚餐，**如為雇主舉辦之活動，於該場合發生員工遭受性騷擾事件時，雇主仍應盡性騷擾之防治責任，並有性別工作平等法之適用。**」另勞動部所公布《職場性騷擾申訴處理指導手冊》亦表示「受僱者如參加雇主舉辦之尾牙或春酒活動，員工間發生性騷擾，屬於性別平等工作法的適用範圍」。

由上述勞動部相關解釋可知，所謂「執行職務」不僅包括日常工作，亦涵蓋雇主指派或組織的各種活動，例如員工旅遊、教育訓練、尾牙、春酒聚餐等，雖不在日常辦公場所與辦理相關業務，因屬雇主安排之活動，仍屬於《性工法》的適用範圍，雇主對相關防治與處理負有法定責任。



二、被申訴人知悉性騷擾情事後是否採取立即有效之糾正與補救措施

（一）相關法律規範

《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，包括：

1. 雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - (1) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
 - (2) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
 - (3) 對性騷擾事件進行調查。
 - (4) 對行為人為適當之懲戒或處理。
2. 雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
 - (1) 就相關事實進行必要之釐清。
 - (2) 依被害人意願，協助其提起申訴。
 - (3) 適度調整工作內容或工作場所。
 - (4) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

許多法院見解亦指出，所謂立即有效之糾正及補救措施，係指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」之作為，而此作為需能「有效」的「糾正及補救」性騷擾之情形，包括主動介入調查以確認事件之始末，以及設身處地主動關懷被騷擾者之感受，啟動所設置之處理機制，並採取適當解決之措施，給與完善之保障，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（臺北高等行政法院 101 年度簡字第 324 號判決、臺北高等行政法院 109 年度訴字第 1484 號判決參照）。

（二）和解後雇主仍有釐清性騷擾事件及採取補救措施之義務

本案依申訴人所述，雇主於知悉疑似性騷擾事件，以當事人雙方協商、簽署和解作為處理方式，認有違處理程序之正當性。然而根據相關事證指出，針對和解書簽署始末，為申訴人與被申訴人討論之結果，要



求行為人對性騷擾事件公開道歉，便簽署和解書，似無違反申訴人之自由意志，且被申訴人後續亦有採取雙方當事人之隔離措施，並於 1 個月內完成調查程序，決議性騷擾事件成立，並對行為人有調離現職、降級、記大過以及減發年終獎金之懲處。顯示被申訴人並未因雙方當事人已簽署和解書，而無啟動釐清調查性騷擾事件之程序。

然而，雖然雇主已於事發後隔離雙方當事人，且依公司所自訂之性騷擾防治辦法規定，於時效內完成調查程序，同時依該辦法所訂之人數、出席人員職務、性別比例組成性平審議會進行後續處理，於調查結果完成後給予行為人相對應之懲處。但再進一步確認調查小組成員則發現，申訴人為僱用受僱者 100 人以上之事業單位，依據《工作場所性騷擾防治措施準則》第 13 條第 2 項規定，所組成之調查小組成員應有具性別意識之外部專業人士參與，但本案之調查小組成員皆為公司內部主管共 3 人，且也未依公司所訂之辦法，包含申訴人以及行為人之部門主管參與，顯示調查程序存有瑕疵。

（三）調查期間未落實保密原則，致使申訴人二次傷害

調查期間發生有非調查成員之主管，於內部宣導性騷擾防治之場合中公開發及申訴人姓名並影射申訴人行為不檢加以貶抑，使申訴人再度感受壓力。根據《工作場所性騷擾防治措施準則》第 6 條第 1 項規定：「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，並確實維護當事人之隱私。」本案在調查期間，非屬調查小組或相關處理之成員，卻能得知性騷擾事件內容，顯未落實保密與保護原則，甚至在辦理性騷擾防治的宣導會上公開發及並加以貶抑，帶給申訴人二次傷害。

上述情境顯示雇主在受理申訴後，雖然有展開調查並對事件做出處理，但其調查小組的組成與性騷擾防治措施均有不足與瑕疵，且在調查過程中未能妥善維護申訴人的隱私及人格權，因此雇主之相關作為顯難認符合《性工法》第 13 條第 2 項之相關規定。



肆、結論

本案發生於員工旅遊期間，雖非日常辦公場域與業務內容，惟活動由公司組織、具集體參與性，應認屬職場工作之延伸，性騷擾行為亦應納入《性工法》所規範之範疇。雇主在面對性騷擾申訴時，即有防治與處理之法定義務。雖然被申訴人事後啟動調查並對行為人做出懲處，惟調查機制未納入法定必要之外部專家，過程中更有內部主管違反保密原則、於公開場合點名與貶抑申訴人，導致申訴人再度受創，顯示雇主之調查與防治措施並未符合法定之「立即有效」標準，亦未充分落實對受害人的隱私與尊嚴保護。

此案例凸顯出部分企業雖設有性騷擾防治制度，然實際運作中可能因程序設計不當或人員認知不足而失效，反而加深被害人不信任與創傷感受。事業單位應將性騷擾防治制度內化為組織文化之一環，而非僅止於紙本文字規章。建議雇主除落實法定處理機制與時效，應強化制度執行力與內部教育訓練，特別是建立具備性別意識與外部中立參與的調查機制，並確保調查與宣導過程中對當事人隱私的嚴格保護。唯有如此，方能真正實現性騷擾防治規範的制度正義與信賴基礎，營造安心、安全的工作環境。





求職者申訴交換條件式 職場性騷擾之案例解析

黃怡翎執行長*

壹、申訴內容

本案申訴人 A 女（下稱申訴人）表示，其於 112 年間應徵某單位工作，面試結束後當日傍晚，負責面試之主管 B 男（下稱行為人）即以通訊軟體向其表達交往意願，並邀約隔日至汽車旅館唱歌以及討論工作相關事宜。申訴人赴約後，於現場遭到性侵害。事發約一週後，申訴人以電話及求職平台訊息功能向公司負責人（下稱被申訴人）反映，惟被申訴人未有實質處理作為。申訴人認為被申訴人未善盡雇主防治職場性騷擾之責任，遂提出申訴。

貳、爭議重點

本案是否屬《性別平等工作法》（下稱《性工法》）所規範之防治職場性騷擾責任範圍？以及雇主於知悉性騷擾情事後，是否已採取立即有效的糾正及補救措施，並依規定進行調查與處理？

參、案情分析

一、本案是否適用職場性騷擾防治之範疇

（一）職場性騷擾定義

* 社團法人台灣職業安全健康連線執行長



依據《性工法》第 12 條規定，職場性騷擾包括兩大類型：一為「敵意性工作環境性騷擾」，即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；二為「交換條件式性騷擾」，即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。

在交換條件式性騷擾類型，現行法規明確將「求職者」納入保護對象，亦即縱使尚未正式受僱，雇主對求職者提出性要求等方式，並以錄用、報酬等作為交換條件，即屬於職場性騷擾的範疇。雇主於知悉性騷擾情形時，無論對象是否已成為員工，均有防治性騷擾事件之責任與義務。

需特別強調的是，《性工法》第 12 條第 6 項明定，於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務、調查期間之暫時性作為等規定均適用之，此條文直接確立性侵害案件屬於職場性騷擾防治範圍，雇主對相關事件負有同等防治責任。

（二）本案之判斷

本案依據申訴人之主張，行為人對其之求職具有錄用同意權，於面試後即表達交往意願，且以唱歌順便討論工作計畫為由邀約求職者至汽車旅館，最終在該非職場空間發生性侵害事件。雖然行為人並未明確表示「必須答應交往或赴約才能取得工作」，但其職務身分具有錄用決定權，即對求職者產生權力上之壓力，求職者面對其所提出之邀約或行為，恐因擔憂錄用結果而難以拒絕，其所反映的互動情境已涉及《性工法》所稱之「權力不對等」風險，應屬於交換條件式性騷擾之疑義範疇，惟是否構成性騷擾或妨礙性自主，則仍須透過進一步調查，審酌相關具體事實後認定。



針對「交換條件式性騷擾」之定義，前段已揭示為：「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…」，條文雖明訂為雇主之行為，但依《性工法》第 3 條第 3 款規定：「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，視同雇主。」本案行為人對申訴人之面試具備錄用決定權，依法應視為雇主，故相關行為即受《性工法》之規範，單位負責人亦須承擔防治義務。

二、被申訴人知悉性騷擾情事後是否採取立即有效之糾正與補救措施

（一）雇主責任之現行法律規範

根據《性工法》第 13 條第 2 項以及《工作場所性騷擾防治措施準則》第 6 條規定，雇主於知悉性騷擾情形時，應採取「立即有效之糾正及補救措施」，包括：

1. 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
2. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
3. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
4. 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
5. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依《性工法》第 13 條之 1 第 2 項規定，不經預告終止勞動契約。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。



倘若雇主並非因受害人申訴而知悉性騷擾情形時，亦須採取如下措施：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
4. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

勞動部《職場性騷擾申訴處理指導手冊》也明確指出，雇主知悉性騷擾事件時，責任即已發生，必須「即時啟動調查機制」、「考量申訴人意願採取隔離措施」、「提供心理諮詢或法律協助」等，並強調調查過程應保障申訴人隱私與安全，避免二度傷害。

實務上，法院亦強調雇主對於性騷擾事件負有高度注意義務，並應展現積極作為。例如臺北高等行政法院 109 年度訴字第 1484 號判決即指出：「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，且該等作為足以『糾正及補救』性騷擾之情形。詳言之，雇主於知悉性騷擾行為發生或受理性騷擾申訴案件後，為釐清事件之始末，應即時以審慎態度應對並啟動調查機制，該等機制之啟動並非要求雇主擔任審判者之角色來究明性騷擾事件之真偽，而是透過公平公正、尊重的處理態度協助申訴遭性騷擾之員工得以安心地在職場上工作。」換言之，雇主不應逕自認定申訴內容非屬性騷擾而未啟動調查程序，應仍透過公平、公正的調查完成後，採取防止再發生之措施。

（二）本案之判斷

本案申訴人於反映遭遇性騷擾後，被申訴人卻指派行為人直接聯繫申訴人及其家屬，作為釐清事實之負責人。行為人在聯繫過程中，要求申訴人提供證據，並透過簡訊表示「若有誣告及妨礙名譽情事及危害本



公司任何權益問題，將提起法律訴訟保障本公司商譽」等語。此外，行為人與申訴人家屬對話時，甚至要求其勸導申訴人撤銷檢舉，並表示「如果家屬可以勸她收手，公司不會做任何動作」、「我只想證實她是說謊的，而且撤銷檢舉，如果相安無事，我可以不提告」。

在尚未完成任何正式調查之前，便由行為人進行對申訴人及其家屬之聯繫與對話，顯然未能建立中立客觀之處理機制。被申訴人將聯繫與調查行動交由遭指控之人主導進行，不僅未妥善避免申訴人與行為人之直接接觸，未落實受害人保護原則，更違反調查中立性，難以期待調查結果的公正性。

被申訴人雖稱已依公司內部所訂之性騷擾防治辦法進行調查，但並未於法定期間內完成調查並通知當事人。依規定，雇主應於知悉事件起二個月內完成調查，必要時得延長一個月，惟本案直至主管機關詢問後始作成書面決議並通知當事人，顯已逾期。調查期間內亦未見任何實質保護或協助作為，例如暫時調整行為人職務、提供申訴人心理輔導、協助報警處理等。反之，行為人仍持續以個人手機傳送訊息給申訴人，重申公司商譽與法律風險等語，使申訴人產生噤聲疑慮，無法獲得安心回應與支持。整體處理過程延宕、消極，缺乏即時有效之補救措施與制度性應對設計，顯未符合法令課以雇主應負之防治責任。

再者，被申訴人於接受主管機關初步通知後，曾以「應屬私人感情糾紛」回應，並未就事件性質啟動正式調查機制。此種將事件直接認定為感情糾紛之處理態度，反映部分雇主對性騷擾概念之誤解與制度認知不足。依《性工法》立法意旨，職場性騷擾之判斷標準不在於雙方是否存在感情關係，而是檢視行為是否涉及性與性別有關，並以權力關係進行交換或造成不友善工作環境。若雇主將有權勢者與新進求職者之互動簡化為「你情我願」或「情感糾紛」，不僅容易忽略性別與權力的本質問題，亦可能形成制度上之處理漏洞與責任逃避。



肆、結論

本案屬於「交換條件式性騷擾」之申訴類型，雇主在接獲申訴後未即時展開公平、公正的調查，反由行為人持續接觸申訴人，不僅違反程序正義，亦使防治義務流於形式。職場性騷擾不僅是個人行為，更是嚴重的職場安全問題，雇主負有不可推卸的防治責任。建議雇主亦可參照《職場性騷擾申訴處理指導手冊》進行處理，以確保程序正義與兼顧被害人權益保護。

值得注意的是雇主逕自將性騷擾事件判斷為感情糾紛，要求當事人自行解決，是實務上極為常見卻嚴重的錯誤。這種做法不僅違反《性工法》課予雇主的積極防治義務，更可能導致被害人求助無門，甚至遭受二次傷害。提醒雇主一旦知悉任何性騷擾的訊息，無論是直接申訴或間接耳聞，都應立即啟動法定的調查或釐清程序，而非憑藉主觀判斷妄下結論。將性騷擾誤認為感情糾紛，亦凸顯仍有部分雇主對於職場性騷擾定義與處理程序認識不足。

因此，加強性別平等與權力關係敏感度之教育訓練，並建立合理的處理流程，從預防性機制出發，透過持續的教育與制度面的完善，才能破除「感情糾紛」或「有好感所致之追求行為」的迷思，確保每個性騷擾事件都能獲得應有的重視與處理，真正落實性別友善的職場文化，讓性別平等價值在招募、錄用、受僱等每一環節中，都能有效落實。



因育嬰留職停薪受到不利處分之案例解析

鄭津津教授*

壹、申訴內容

申訴人自 101 年 9 月 3 日起受僱於被申訴人，擔任高級專員一職。申訴人於 112 年 11 月 30 日起開始育嬰留職停薪，113 年 2 月 6 日申訴人發現其 112 年度年終獎金遭被申訴人減發，所領金額較前 3 年減幅達一半以上，且未領到 112 年第 4 季獎金。申訴人認為被申訴人係因為申訴人育嬰留職停薪而為之不利處分，故向新北市政府提出被申訴人違反性別平等工作法（下稱性工法）相關規定之申訴。

貳、爭議重點

本案只有一個爭點：被申訴人是否因申訴人育嬰留職停薪而為減發年終獎金及未發給季獎金之不利處分？

參、案情分析

一、申訴人之主張

針對本案之唯一爭點「被申訴人是否因申訴人育嬰留職停薪而為減發年終獎金及未發給季獎金之不利處分」，申訴人表示 113 年 2 月 6 日收到被申訴人所發 112 年度年終獎金共新臺幣（下同）78,442 元，較前

* 國立中正大學法律系教授



3 年平均所領金額 18 至 19 萬元約少了一半以上，且申訴人未領到 112 年第 4 季季獎金。申訴人自認其工作績效一向不錯，經詢問與其年資相近之同仁，113 年所領前一年度年終獎金與前幾年之年終獎金金額相比，有人領比較多，也有人領比較少，但沒有人減發幅度像申訴人這麼多的。申訴人主張其曾聽聞部門主管表示申訴人若未依指示交接一週即請育嬰留職停薪，會將其年終考績打得很難看。因此，申訴人認為其所領取之 112 年度年終獎金金額減少頗多及未領到 112 年第 4 季季獎金，都是被申訴人因申訴人育嬰留職停薪所為之不利處分。

二、被申訴人之抗辯

被申訴人則表示依該公司工作規則之規定，年終獎金發放時，員工若未在職，可不發給。申訴人工作績效並不佳，但被申訴人考量申訴人 112 年度全年已服務了 10 個多月，仍在預算餘額內，故由主管依申訴人績效審酌發給其 112 年度之年終獎金。至於申訴人未領到 112 年第 4 季季獎金，係因申訴人在該季中有將近 3 分之 1 的時間皆未在職，且申訴人工作績效不佳。因此，申訴人所領取之 112 年年終獎金較前年度大幅減少以及未領到 112 年第 4 季季獎金，與申訴人於 112 年 11 月 30 日起育嬰留職停薪無關，亦無部門主管因申訴人未按指示交接一週而刁難其年終考績之情事。

三、本案之申訴結果

（一）有關申訴人 112 年年終獎金大幅縮水之部分

依被申訴人所訂工作規則第 3.12.1 規定：「本公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐，彌補虧損及提列利息、公積金外，對於全年工作並無過失之員工，得給與年終獎金或紅利」；第 3.12.2 規定：「本公司於每季終了結算，如有盈餘，對於全季度工作並無過失之員工，得給與季度獎金。」；第 3.12.5 規定：「以上給與依本公司經營狀況、員工考核結果發給，並以核發時在職，且有實際提供勞務者為限。」



被申訴人表示依其所訂之工作規則，年終獎金發放時未在职者可不發給，且申訴人工作績效不佳，被申訴人係因考量申訴人 112 年度全年已服務了近 10 個多月，乃由其部門主管審酌申訴人績效發給年終獎金。然而，從被申訴人提供申訴人 109 年至 112 年年終獎金發放資料觀之，申訴人從 109 至 112 年所領年終獎金各為 192,700 元、197,000 元、188,000 元及 78,442 元，申訴人所領 112 年年終獎金金額較前三年額度顯有極大的落差。

申訴人 112 年年終獎金備註欄註明預分配 143,000，經與被申訴人確認，「預分配」意指不考慮績效差異的前提下，依據公司年度獲利水準，預計可發放的推估值，並由主管依員工績效表現進行差異化分配。申訴人預分配金額為 143,000 元，與實際領取年終獎金金額 78,442 元相差甚大。申訴人 112 年在職近 11 個月，其所領金額與預分配金額相比，約有五成之比例與其在職期間顯不相當。被申訴人對此僅說明獎金之發放額度係由部門主管主觀地依員工績效與工作表現來決定，卻未提供同部門員工績效數據及其他可證明被申訴人減發申訴人 112 年度年終獎金與其育嬰留職停薪無因果關係之具體事證。事實上，與申訴人同部門之 A 及 B 專員 112 年所領金額較前 1 年持平或更多；另 C 專員 112 年才任職 9 個多月，較申訴人 10 個多月為短，仍領到高於申訴人之金額。基於上述，依被申訴人所提供之相關資料，難認申訴人遭被申訴人減發 112 年度年終獎金為合理。

（二）有關被申訴人未發給申訴人 112 年第 4 季獎金部分

被申訴人表示未發給申訴人 112 年第 4 季獎金，係因申訴人在當季有 3 分之 1 的時間未在职，再加上申訴人之工作績效不佳。然而，被申訴人針對此項主張並未提供申訴人之具體工作績效，且申訴人當季有 3 分之 1 的時間未在职係因為育嬰留職停薪，係行使其合法權利，被申訴人不應將申訴人當季 3 分之 1 未在职一事納入是否核發申訴人 112 年第 4 季獎金之考量。



（三）小結

依勞動部 106 年 8 月 23 日勞動條 4 字第 1060131684 號函釋之意旨，被申訴人所發之年終獎金及季獎金，除考量公司之盈餘外，應就申訴人該年度與該季之工作表現、考核作為發放標準，亦即非屬「節金」性質之給予。若申訴人已符合被申訴人所定之發放條件，即使雙方約定之實際發放日落在申訴人育嬰留職停薪期間，被申訴人仍應依約定或依比例發給。

綜上所述，申訴人於 112 年 11 月 30 日起育嬰留職停薪，被申訴人雖一再表示申訴人 112 年年終獎金減發及 112 年第 4 季季獎金未發放係因申訴人工作績效不佳，但被申訴人並未能提供具體事證來證明申訴人績效不佳。此外，依本案所有資料，申訴人與同部門其他同仁相比，其所領到之年終獎金金額確實不合理。因此，被申訴人確有因申訴人育嬰留職停薪而對其作成減發年終獎金及未發放季獎金之不利處分，違反性工法第 21 條第 2 項之規定。

肆、結論

本案之事實與爭點相對單純，申訴人 112 年 11 月 30 日起開始育嬰留職停薪，隔年 2 月 6 日即發現遭被申訴人大幅減發 112 年度年終獎金，且未領到 112 年第 4 季獎金。雖然被申訴人主張其係依公司規定標準發放年終獎金與季獎金，且申訴人工作績效不佳，所以才會有年終獎金大幅減少與未發季獎金之情事。

年終獎金與季獎金的發放，大多或與員工之工作績效與表現連動，但倘若雇主無法提出具體事證證明員工確有績效或表現不佳，且員工確有提供勞務之事實，即便雙方約定發放年終獎金或季獎金的時間，員工因行使合法權利（例如有育嬰留職停薪）而不在職，雇主不得以之為由拒絕發放，即使因為員工在職時間較少，也應按比例減少發放，而不是完全不發放或是發放不合理或不合比例的金額。



育嬰留職停薪復職及因育嬰留職停薪影響年終及其他獎金之案例解析

鄭津津教授*

壹、申訴內容

申訴人自 106 年 10 月 26 日起受僱於被申訴人擔任工程師，於 109 年發現懷孕後有告知其直屬主管，並於 112 年 7 月 13 日起申請育嬰留職停薪。申訴人在職期間未獲升等，認為係因其懷孕及分娩所致，申訴人在育嬰留職停薪期滿後未能順利回復原職，並於 113 年 2 月 29 日遭被申訴人資遣，申訴人因而主張被申訴人涉及懷孕歧視並違反性工法有關性別工作平等措施等規定，向新北市政府提出申訴。

貳、爭議重點

本案之爭點有三：

- 一、被申訴人是否因申訴人懷孕而給予不利對待？
- 二、被申訴人是否未使申訴人於育嬰留職停薪期滿後回復原職？
- 三、被申訴人是否因申訴人育嬰留職停薪而予以不利對待？

* 國立中正大學法律系教授



參、案情分析

一、被申訴人是否因申訴人懷孕而給予不利對待

申訴人自 106 年 10 月 26 日起受僱於被申訴人擔任工程師，於 109 年懷孕後，有以口頭方式告知其直屬主管，亦有申請產檢假及產假。被申訴人稱申訴人有於同年 8 月 25 日申請產檢假，故應可認被申訴人至遲於 109 年 8 月 25 日知悉申訴人懷孕一事。

申訴人自 107 年起受評考績依序為 C、A、B、B、B、B，前述結果已符合被申訴人所定之升職標準，但申訴人未獲得升遷，申訴人認為被申訴人應是因為申訴人懷孕故而未給予其升遷，涉及懷孕歧視。被申訴人則表示其所定之升遷辦法內容為連續 3 年達 B 等即符合升遷資格，再由部門主管決定是否給予升遷，而非保證升遷，與申訴人同部門即有其他男性同事考績連續 4 年達 B 等，亦未獲得升遷。

申訴人擔任「師職等 4」工程師，適用被申訴人「員工年度資 / 職位晉升管理辦法」第 6 點所載「適用對象、提報資格、自動提報晉升審核、自動提報後但未晉升作業」等規範，前述規範規定員工符合晉升資格後，仍須由主管考量員工之工作表現及個人特質等因素，決定是否給予員工升遷。申訴人自 107 年起之受評考績確實已符合被申訴人所定升職標準，但僅是符合晉升資格，而非保證升遷。此觀與申訴人同屬 SIS 部門另名男性員工之考績情形，該男性員工於 109 年至 112 年期間共獲得 4 次 B 等評比，其考績分布狀況與申訴人相同，且職等位階亦適用於前開晉升管理辦法第 6 點之規範，亦未獲得升遷，可見被申訴人並未因申訴人懷孕而不給予升遷。

申訴人自 107 年起受評考績結果，依序為 C、A、B、B、B、B，申訴人懷孕當年之考績為 B 等，後續 110 年至 112 年期間，仍是 B 等的考績，並無明顯波動，可見被申訴人並未於知悉申訴人懷孕後，對其考績評核有特別不利對待的情形。



綜上，依被申訴人所定晉升管理辦法，申訴人於符合晉升資格後，被申訴人仍會視其工作表現及個人特質，決定是否給予升遷；申訴人任職部門內亦有考績情形相同之男性員工未獲得升遷；申訴人懷孕期間與生產後年度所獲之考績是相同的，因此被申訴人應未因申訴人懷孕而給予不利對待。

二、被申訴人是否未使申訴人於育嬰留職停薪期滿後回復原職

申訴人於 112 年 7 月 13 日起至 113（下同）年 1 月 14 日期間申請育嬰留職停薪，申訴人於 1 月 15 日復職後發現原同任職於「數據科學」的同事皆已轉調至其他單位，僅申訴人遭被申訴人調動至 SIS 部門下「應用開發一部」，且被申訴人於 1 月 17 日通知申訴人，如未能於 2 月 29 日完成分流，將予以資遣，申訴人因此認為被申訴人未依法使其回復原職。

被申訴人表示其於 113 年執行組織改造計畫，申訴人原任職單位「數據科學」團隊人員編入 AI 部門下「計算智慧」單位，考量申訴人能力偏向系統開發，因而續留於 SIS 部門的「應用開發一部」，雖然申訴人復職單位與原任職「數據科學」名稱不同，但申訴人復職前後皆從事「POWER BI」相關工作，且申訴人育嬰留職停薪前已常與甲主管的團隊合作（申訴人 113 年復職單位也是由甲主管帶領），因此主張已有使申訴人在育嬰留職停薪期滿後復職。

從被申訴人提供的 112 年及 113 年組織架構圖觀之，SIS 部門轄下的「數據科學」單位於 113 年確已不存在，112 年「數據科學」單位主管乙亦已於 113 年調任至 AI 部門下「計算智慧」擔任主管，故被申訴人所稱組織改造及團隊整編等說法應係屬實。

依性別平等工作法（下稱性工法）第 3 條第 9 款之規定，「復職」係指「回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作」，此規定只有原則沒有例外，旨在保障受僱者於申請育嬰留職停薪期滿後，得於原有職務



繼續工作；雇主若有符合性工法第 17 條所定無法使受僱者復職的法定事由，經主管機關同意後，得預告並依法資遣。

本案申訴人於 1 月 15 日復職，被申訴人立即於 1 月 17 日對申訴人表示因應組織整併現況，將申訴人列為人事精簡對象，如申訴人未能順利「分流」至集團內其他單位，被申訴人即會於 2 月 29 日資遣申訴人。被申訴人於申訴人育嬰留職停薪期滿後，在申訴人於「應用開發一部」尚未能表現工作優劣之情形下，旋即於 3 日內對其採取人事異動作為，並明確通知可運用謀職假及對其預告資遣日期，顯有違性工法第 17 條之立法意旨，且與被申訴人以申訴人工作能力偏向系統開發，適合安置於「應用開發一部」之說法有所矛盾。

基於上述，被申訴人雖在形式上同意申訴人復職，但實質上卻於申訴人復職後隨即要求其分流至集團內其他單位，若無法成功分流，即會予以資遣，此舉顯然違反性工法第 17 條之立法目的，且被申訴人亦有規避將申訴人未能復職事由報經主管機關檢視同意之嫌，故被申訴人應未依法於申訴人育嬰留職停薪期滿後使其實質復職。

三、被申訴人是否因申訴人育嬰留職停薪而給予不利對待

申訴人表示被申訴人於 113 年 2 月發放員工 112 年度績效獎金時，僅申訴人遭延遲至 3 月發給，且在育嬰留停屆滿復職後遭遇諸多不平等對待，例如主管要求非必要勿出現在其面前、不讓申訴人參加新春團拜、座椅消失、辦公桌被放置垃圾、座位安排不公等，認為這些都是被申訴人因其申請育嬰留職停薪所為的不利對待。

被申訴人則主張申訴人所屬 D 事業群營運狀況不理想，未對考績 B 等以下之員工發給當年度績效獎金，另考量申訴人之處境例外發給 1 個月工資的績效獎金，並非延遲發放；至於新春團拜的部分，因為時間在上午 7 時 30 分，被申訴人體恤申訴人故而告知不必參加，且有許多員工也沒有參加新春團拜，並未針對申訴人；被申訴人並否認申訴人所指



摘之座位安排不公、座椅消失、辦公桌被放置垃圾等情事。

從被申訴人所提供 D 事業群員工未獲 112 年績效獎金名單，共有 15 名員工未取得績效獎金，這些員工的考績皆為 B、C 等第，皆符合被申訴人所主張績效獎金發放標準，故被申訴人並未因申訴人申請育嬰留職停薪而拒絕或遲發績效獎金。

至於申訴人所主張新春團拜、座位安排不公、座椅消失及辦公桌被放置垃圾等情事，由於欠缺被申訴人因申訴人育嬰留職停薪而蓄意為之的具體事證，且其性質有別於性工法第 21 條第 2 項所定不利處分之情形，亦與同法第 11 條第 2 項後段所定因育兒情事為解僱不同，因此難以認定被申訴人有因申訴人申請育嬰留職停薪而給予不利處分。

至被申訴人選擇申訴人為資遣對象是否屬因申訴人育嬰留職停薪所為之不利處分，被申訴人主張其係為了執行精實人力，D 事業群先後啟動 3 梯次員工分流或資遣，時間分別為 112 年年底、113 年農曆年後及 113 年 3、4 月期間，並因申訴人考績結果及工作表現較不突出，而選擇申訴人為分流或資遣對象。對照 1 月 17 日被申訴人人資丙與申訴人對話內容，確曾對申訴人表示「這次年後這一波是第 1 波，不會是唯一的一波」、「後來人力也凍結了，不能外招」、「前一陣子就是遇缺不補，目前還是」等語，可見被申訴人應確實有分批精簡人力的規畫，再依被申訴人於 109 年至 112 年期間對申訴人工作表現評價，經主觀認定及專業考量後，皆給予申訴人考績 B 等評價，與被申訴人前述說法尚稱符合。

綜上，被申訴人 D 事業群計有 15 名員工因考績結果未獲得年度績效獎金，並已執行分批人力精簡計畫，而申訴人所指其他被申訴人對申訴人之不利對待情形亦與性工法規定不利處分實質內涵不同，因此被申訴人應未因申訴人育嬰留職停薪而給予不利處分。



肆、結論

由於性工法課予雇主在受僱者懷孕、生產以及育兒期間諸多責任，造成我國有關懷孕歧視、育嬰留停（含復職）之爭議頗多，受僱者也較容易在懷孕、生產、育嬰留停（含復職）期間感到不利對待時，主張其在性工法規定下的權利受到侵害。在育嬰留停復職方面，由於性工法第3條第9款規定「復職」為「回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作」，該規定只有原則沒有例外，除非雇主有性工法第17條所定無法使受僱者復職的法定事由，並經主管機關同意後預告並依法資遣，否則雇主就須在受僱者育嬰留停屆滿時，使受僱者回復申請育嬰留職停薪時之原有工作。

至於雇主是否因受僱者育嬰留職停薪而給予不利對待，則要看雇主與受僱者雙方提出之事證來進行判斷。不論是影響員工的年終獎金或是其他利益，雇主須提出相關事證證明系爭利益的給予是在明確客觀的標準下進行分配，並未針對育嬰留停的員工，否則即有可能違反性工法相關規定。





員工請生理假，雇主可以 拒絕或附條件同意嗎？ 一解析《性別平等工作法》 第 14、21 條與相關案例

莊喬汝律師 · 林家萱律師

壹、申訴內容

本件案例的申訴人 A 女自 112 年（下同）間受僱於被申訴人甲公司並擔任門市職員乙職。

同年 6 月間，A 女曾經因為生理期到來，向甲公司請生理假並獲得同意。同年 11 月間某日，A 女原本當值晚上 11 點開始的大夜班，然而，她因為生理期到來感到不舒服，遂在晚上 6 點多的時候透過電話、LINE 訊息聯繫門市店長，不久後，店長回電，表示因為自己已經上班十幾個小時，希望 A 女可以直接聯繫甲公司在該地區的擔當請假。

A 女在晚上 8 點左右傳訊息聯繫擔當，然而，擔當以臨時找不到人為理由，卻要求 A 女找人代班，不然就是先去看醫生，然後再去上班。

最後，A 女沒有辦法，只好在自行服用止痛藥，然後忍痛去上班。

嗣後，甲公司表示，公司一定會讓員工請生理假，過去也有相關的案例紀錄，當天是因為申訴人臨時請假，公司的人力調度吃緊，才會請 A 女一起找代班人力，後續擔當也曾經試圖聯繫 A 女，不過 A 女並沒有接電話。



貳、爭議重點

本件案例之爭議重點為：甲公司附條件同意 A 女請生理假（即要求 A 女自行找人代班）是否違反性別平等工作法第 14 及 21 條之規定？

參、案情分析

甲公司附條件同意 A 女請生理假，是否違反性別平等工作法第 14 及 21 條之規定？

一、參考法條

性別工作平等法第 3 條第 1、3 款

本法用詞，定義如下：

一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。

三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。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，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第 8 條、第 9 條、第 12 條、第 13 條、第 18 條、第 19 條及第 36 條規定之雇主。

性別平等工作法第 14 條

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

性別平等工作法第 21 條

受僱者依前 7 條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

性別平等工作法第 38 條

雇主違反第 21 條、第 27 條第 4 項或第 36 條規定者，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。



有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

二、說明

- （一）由於 A 女是受雇主甲公司僱用，從事門市職員工作並獲取薪資的人，而她聯繫的該地區擔當是代表甲公司行使管理權，調度門市人力的人，依性別平等工作法第 3 條第 3 款規定，視同雇主身分。
- （二）再者，雖然性別平等工作法第 14 及 21 條規定，雇主不得拒絕女性受僱者因為生理期到來，導致工作有困難而請的生理假，在本件案例當中，作為雇主的甲公司卻不是直接拒絕，而是以 A 女是臨時請假為理由，要求 A 女在請假之前應該自行找人代班，也就是說，甲公司在附加了法無明文的條件後，始「同意」A 女請生理假，也因為如此，A 女最終因為找不到人代班，不得自行服用止痛藥，忍痛去上班。
- （三）事實上，甲公司這樣做，不僅轉嫁公司人力調度的負擔到 A 女身上，也增加 A 女請生理假的難度，顯然已經違反性別平等工作法第 14 及 21 條之條文文義及立法目的，遭地方主管機關依性別平等工作法第 38 條規定，對該公司裁處新臺幣 2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。

肆、結論

過去因為請生理假衍生的爭議並不只一種，另整理常見的爭議如下：

一、受僱者請生理假有年齡限制嗎？

依據行政院勞工委員會（即現在的勞動部）91 年 6 月 14 日勞動 3 字第 0910026837 號函釋，女性受僱者在停經以前，因為生理日導致工作有困難，每月皆可以請假 1 日，並沒有年齡限制。



二、工讀生可以請生理假嗎？

依據勞動部 105 年 6 月 27 日勞動條 4 字第 1050131141 號函釋，部分工時勞工（即工讀生）亦適用性別平等工作法第 14 條之規定，每月得請生理假 1 日，

三、雇主可以要求受僱者提供證明嗎？

許多雇主會因為性別平等工作法第 14 條在提及生理假的時候，同時提及病假，便以為生理假和病假一樣，可以要求受僱者在請假的時候提供證明，然而，依據行政院勞工委員會（即現在的勞動部）80 年 7 月 1 日勞動 3 字第 16614 號函釋，女性受僱者請生理假是毋須提供任何醫療機構或醫師證明的，如果強行要求受僱者提供證明，不管是照片、就醫紀錄或是診斷證明，都可能因為增加受僱者請生理假的難度，而違反性別平等工作法第 14 及 21 條規定。

四、雇主可以要求受僱者親至公司請生理假嗎？

依據勞工請假規則第 10 條規定，勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。因此，如果雇主堅持受僱者親至公司請假，可能因為增加受僱者請生理假的難度，而違反性別平等工作法第 14 及 21 條規定。

五、雇主可以以受僱者當年度請生理假超過 3 日為由影響其全勤獎金、考績或為其他不利處分嗎？

依據性別平等工作法第 14 及 21 條之規定，女性受僱者全年請生理假的日數如果沒有超過 3 日，就毋須併入病假計算，如果超過 3 日，才會併入病假計算，然而，不管併入病假計算與否，生理假的薪資都是減半發給；另外，依據性別平等工作法第 21 條規定，不論受僱者請生理假的日數超過 3 日與否，雇主皆不得視為缺勤，進而影響受僱者的全勤獎金、考績，或對其為其他不利處分。



綜上，依據性別平等工作法第 14 及 21 條規定，在停經以前，女性受僱者每月可以請生理假 1 日，每年有 3 日額外的生理假，毋須併入病假計算。另外需強調的是，受僱者請生理假，雇主不僅不得拒絕，亦不能附加額外的限制或條件，且不能視為缺勤，進而影響受僱者的全勤獎金、考績，或因此對受僱者為其他不利的處分，否則便可能違反性別平等工作法第 14 及 21 條規定，從而遭開罰 2 萬元以上至 30 萬元以下之罰鍰，此不可不慎。





安胎休養影響年終及考績獎金之案例解析

一兼論安胎休養之法制目的

吳姿慧教授*

壹、申訴內容

申訴人表示自 109 年 4 月 13 日起受僱於被申訴人，於電宰課擔任技術士一職，被申訴人所訂「年度績效加扣點標準補充規定」第 5 點規定申請安胎假 1 日扣 2 點，申訴人於 111 年 12 月 19 日至 22 日申請安胎休養 4 日，且所領 111 年度年終獎金較同薪點、考績者低，認是因其申請安胎休養所致，並認被申訴人因調解不成立於其懷孕期間調整工作屬懷孕歧視，涉及違反性別平等工作法規定而提起申訴。

貳、爭議重點

申訴人認其所領年終獎金較同薪點、考績者低是因其申請安胎休養所致，被申訴人所訂「年度績效加扣點標準補充規定」第 5 點規定「申請安胎假 1 日扣 2 點」之相關規定是否違反性別平等工作法（下稱性工法）第 21 條第 2 項規定？

參、案情分析

一、雇主年度績效考核權限與界限

* 國立政治大學勞工研究所教授



- (一) 按勞工之年度考績，係對其整年度工作表現予以考核評定，應本諸綜覈名實之旨，由其長官衡量其平時表現及獎懲，並就其具體事蹟，綜合評定適當考績等第。此類考評固因具有高度屬人性，而認雇主有裁量餘地，但不得有恣意濫用及不當之情事。是勞工對考績評定有所爭執時，應由雇主就考績具有正當性之有利事實負舉證之責，此有最高法院 112 年度台上字第 1278 號判決要旨可參。
- (二) 誠然，人事考評為雇主管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，專屬企業主對員工所為之考核，非法院所得取代，以免害及企業主人事管理權之具體行使，然企業之考核不得恣意濫用或有不當之情事，此應包括考核之進行應依企業之規定、流程，並以勞工工作表現及貢獻度為評核，就其現任職務適任狀況予以檢討分析，並對其潛在能力做一判斷，就其將來在執行業務之適應性及前瞻性為建議，核屬人力資源管理體系中開發管理之一環，據此核定勞工之年度績效。

二、安胎休養為我國生育責任公共化政策並明定於性工法之性平促進措施

- (一) 我國學者長期以來即推動生育責任公共化，並提出呼籲在世代間契約與社會連帶下，人群之間存在集體互助互利之緊密關聯，養兒育女已非個別家庭或家族之責，而是國家人口永續的傳承也是確保世代勞動力之來源，育兒勞動並非是傳承個別家庭香火，而是與國家人口永續傳承、企業經營永續經營有關之「公共財」^①。尤其在人口結構普遍趨向高齡化與少子化之際，受僱者如何兼顧家庭與工作已非是受僱者個人之「家務事」，而是社會整體家庭照顧與勞動力間如何調和與促進之問題，更是國家對家

① 劉梅君，兩性工作平等法中「育嬰津貼」的定位及立法意義淺析，萬國法律，第 125 期，2002，頁 6-7；吳姿慧，我國育嬰留職停薪制度申請要件及程序之檢討——兼論育嬰之本質及責任，台北大學法學論叢 98 期，2016，頁 120。



庭制度之保護義務，國際公約亦不乏國家對家庭應有積極保護義務之規定^②。

- (二) 性工法為貫徹憲法母性保護之精神，於 99 年 12 月 21 日第 15 條新增第 3 項規定「受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。」，參其理由：「為保障在懷孕期間有安胎需求的女性勞工，勞委會於 99 年 5 月 4 日修改勞工請假規則，將懷孕期間需安胎休養者，其休養期間，併入住院傷病假計算。然而，生育乃國家的大事，並非個人的事，其所帶來的成本亦應由社會共同承擔。尤其在現今面臨少子女化的情況下更是如此，此亦是婦女團體多年來提倡『生育責任公共化』的主張。鑑於『生育』與『生病』不同，若僅於勞工請假規則中納入病假計算，則懷孕勞工一旦有安胎需求請病假，將影響其考績、全勤或受其他不利處分等。為使安胎假得以適用同法第 21 條第 2 項『受僱者為前項請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。』，爰修訂本條文。」
- (三) 上述性工法之規定與修正即為學說與婦女團體長期提倡生育責任公共化主張之呈現，將生育帶來的成本轉由社會共同承擔，性工法所定之產假固屬之，安胎休養更不再視為病假而增定於性工法之列，其後新增性工法於第四章「促進工作平等措施」之產檢假、陪產檢假等均為此一政策之具體實踐；且為使有安胎需求者，能免除請假將影響其考績、全勤或受其他不利處分之擔憂，更於性

^② 例如，《歐盟基本權憲章》（EU-GRCharta）第 7 條：「私人與家庭生活之尊重」、《經濟社會文化權利國際公約》（ICESCR）第 10 條第 1 款：「家庭為社會之自然基本團體單位，應儘力廣予保護與協助，其成立及當其負責養護教育受扶養之兒童時，尤應予以保護與協助。婚姻必須婚嫁雙方自由同意方得締結。」、《公民與政治權利國際公約》（ICCPR）第 17 條第 1 項：「任何人之私生活、家庭、住宅或通信，不得無理或非法侵擾，其名譽及信用，亦不得非法破壞。」、第 23 條第 1 項：「家庭為社會之自然基本團體單位，應受社會及國家之保護」等，均可見國際上對於婚姻家庭應廣泛保護義務之規定，參照 Jarass, in: Jarass/Pieroth, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 17. Aufl., München: Beck, 2022, Art. 6 Rn. 1.



工法第 21 條第 1、2 項規定，受僱者為安胎休養、產假、陪產假、生理假及家庭照顧假等請求時，雇主不得拒絕，亦不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。違者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，同時限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。均可視為我國落實生育責任公共化之政策內容。

三、雇主以安胎休養之出缺勤紀錄作為績效考核評點項目所生爭議

- （一）依我國勞動法令所定之各類假別均具政策目的並定有申請要件與工資風險分配之規定，有申請法定假期而工資照給之類型（例如特別休假等），亦有雖得依法提出申請但不發給工資，例如事假之規定。勞工申請各類假別必有出缺勤紀錄，雇主以勞工之出缺勤紀錄作為績效考核基礎，並非絕對不可，但應考慮是否因勞工提出申請而受有利益或不利益之連結，尤其擔心影響考績之評價而怯於申請該些假別，造成無法落實基於特定政策目的所定之假別，例如性工法第 21 條明定雇主不得拒絕勞工請求之假別均屬之，且為落實特定政策目的，性工法並明定受僱者提出該些假別之申請，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分，違者有裁罰之規定，俱為實踐性工法「保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神」。
- （二）承前所述，雇主基於經營需求及人事管理權責，本得頒訂其人事管理辦法（性質上為工作規則），就相關考核、績效、獎懲及升遷內容為規定，俾供評核受僱人之工作表現，以瞭解其是否具有勝任工作之能力。苟該等人事管理辦法未違反法令之強制或禁止規定，或其他有關該事業適用之團體協約規定者，即屬有效（勞基法第 70 條第 6 款、第 71 條規定參照）³，因而雇主辦理績效考核時所依循之規範及程序，如有違反法令，恐難因績效考核具有高度屬人性、雇主享有裁量餘地而逸脫法令之拘束。



(三) 本案中被申訴人主管針對申訴人之缺失，指出其休假率高，雖未直接提及申請安胎休養一事，然由被申訴人工作考核紀錄表內容可知，申訴人及其同事林君出勤狀況一直被列為休假第 1 名或第 2 名，經常性受直接主管考核丙等，而申訴人 111 年度僅申請過特別休假及安胎休養，林君則為特別休假及公傷病假，皆屬法定假別，且被申訴人於工作紀錄表內，有將放棄休假支援的同仁加分，可見不論申請何種假別，實際出勤率及貢獻度是被申訴人評核的重點。

再則，不論被申訴人之工作考核是否直接與其申請安胎休養一事有關，被申訴人所訂之「加扣點補充規定」中明確載有「…懷孕期間須安胎休養者，其治療或休養期間併入病假計算，依年度績效扣點標準按日扣 2 點。…」則被申訴人無論是否落實該規定，均已造成受僱者主觀上認為申請安胎休養會遭扣點而怯於申請，被申訴人訂定申請上開假別會影響績效及獎金之規定，恐難謂未牴觸性工法第 21 條第 2 項「受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」之規定與精神。

肆、結論

勞工之績效考核固為雇主之經營管理權限，然企業訂定相關之考核規章與程序不應與法律規範目的相牴觸而逸脫對勞工保護之規範目的，此參勞基法關於工作規則之規定可知。事業單位如訂定因懷孕或懷孕期間須安胎休養者，將休養期間依年度績效扣點或予以不利之考核結果等規定，無論是否落實該規定，均會造成受僱者主觀上認為申請安胎休養會遭扣點或影響績效及獎金等不利益而怯於申請，此舉恐難謂未牴觸性工法促進工作平等措施之相關規定，並與我國落實生育責任公共化政策之精神有所悖離。



性別平等工作法下之懷孕歧視認定一雇主是合法終止勞動契約？還是懷孕歧視？

劉師婷律師 · 黃舒敏律師

壹、申訴內容

本件申訴人 A 女士受僱於茶飲店，擔任正職人員，其於 110 年 8 月 20 日向雇主 B 告知懷孕一事，於同年 8 月 22 日至 9 月 20 日請假安胎休養，並預計於 111 年 2 月 27 日起請產假及特休。

之後，雇主 B 於 111 年 2 月 5 日以虧損為由資遣 A 女士。A 女士認為雇主 B 係因其懷孕而終止勞動契約，涉及懷孕歧視，進而提起申訴。

貳、爭議重點

本案申訴重點在於：懷孕歧視的定義為何？如何判斷雇主 B 究竟係因 A 女士懷孕而予以差別待遇，抑或是有資遣之正當事由？





參、案情分析

一、懷孕歧視的定義

- (一) 所謂的懷孕歧視，係指雇主因受僱者懷孕而為退休、資遣、離職及解僱之差別待遇，屬性別歧視之範疇（最高法院 110 年度台上字第 576 號民事判決參照）。根據性別平等工作法第 11 條第 1 項規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」另外，勞動部 105 年 9 月 29 日 1050132108 號函釋亦明確指出：「性別工作平等法制定時，業參考歐美先進國家處理懷孕歧視之經驗及作法，將懷孕歧視直接視為「性別歧視」類型之一。倘雇主因受僱者懷孕而為退休、資遣、離職及解僱之差別待遇，當屬違反第 11 條第 1 項性別（懷孕）歧視之範疇。」
- (二) 在傳統觀念下，懷孕女性常被認為缺乏生產力、增加企業人事成本，且因生產期間需請產假，使得部分雇主不願錄用或留任懷孕女性，甚至以減薪、解僱、資遣等方式加以排擠^❶，迫使許多女性不得不在工作與生育之間做出艱難抉擇，長期以來形成對女性極不友善的職場環境。雖然並非每個女性皆會選擇懷孕，但因懷孕而在職場中受到差別待遇者均為女性，男性不會遭遇此種困境與問題，雇主對懷孕求職者或受僱者的差別待遇，本質上屬於性別歧視之範圍。因此，若雇主以懷孕為由與員工終止勞動契約，或藉故援引法定終止事由掩蓋其歧視動機，即構成性別差別待遇（最高行政法院 110 年度上字第 658 號判決意旨參照）。

❶ 婦女新知基金會網站，<https://www.awakening.org.tw/faq/category/59>（最後瀏覽日：2025 年 4 月 15 日）



(三) 依照性別平等工作法第 11 條第 3 項規定：「違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。」違反上開規定，依同法 38 條之 1 第 1 項及第 6 項，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。因此，若雇主終止契約之行為涉及懷孕歧視，不僅是該終止行為無效，勞動契約仍繼續存在，且雇主也會遭受裁處罰鍰、公布事業單位名稱以及負責人姓名等處罰。

二、懷孕歧視之舉證責任分配

- (一) 依照性別平等工作法第 31 條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」同法施行細則第 2 條規定：「本法第 7 條至第 11 條、第 31 條及第 35 條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。」
- (二) 性別平等工作法已明確禁止雇主以懷孕為由片面終止勞動契約。然而，若雇主在知悉員工懷孕後，援引法定終止事由，則須釐清其是否確實有正當的終止理由，或是雇主係以合法形式掩飾其歧視動機。此類案件往往涉及雇主的主觀意圖，且與員工待遇有關的證據多掌握在雇主手中，導致員工於舉證上處於不利之地位。
- (三) 因此，性別平等工作法課予雇主較重的舉證責任：員工僅須提出可以即時調查的證據，使處分機關或調查委員就其因性別因素遭受不利對待一事，得大致之心證，雇主即應就該差別待遇並非出於性別因素，負舉證責任（台北高等行政法院 99 年簡字第 110 號判決參照）。申言之，就本案而言，A 女士只要釋明其可能係因懷孕而遭資遣，雇主 B 即應舉證證明資遣之行為並非出於性別因素，而是有其他正當事由。



三、如何判斷合法終止與懷孕歧視

（一）A 女士是否因懷孕而受有不利對待？

1. 在實務上，「雇主終止勞動契約的時間點」常被視為判斷是否存在懷孕歧視的重要因素：若雇主單方終止勞動契約的時間點，與雇主得知員工懷孕或員工提出產假申請的時間相當接近，便可能推論該終止決定已受到員工懷孕事實的影響（最高行政法院 110 年度上字第 658 號判決、最高行政法院 110 年度上字第 765 號裁定、最高法院 110 年度台上字第 576 號民事判決意旨參照）。
2. 就本案而言，雇主 B 資遣 A 女士的時間，在 A 女士告知懷孕、進行安胎休養，並預告將申請產假之後，且資遣日期（2 月 5 日）與其原規劃的產假起始日（2 月 27 日）相當接近。因此，雇主 B 確有可能基於 A 女士懷孕及規劃產假的事實，而做出資遣的決定，涉及懷孕歧視。

（二）雇主 B 以勞動基準法第 11 條第 2 款規定資遣 A 女士，是否合法？

1. 即使雇主引用法定的終止事由，若其理由不夠充分、正當，仍可能被認定為以合法形式掩飾懷孕歧視意圖，構成權利濫用。舉例而言，若員工長期表現正常，雇主卻於得知員工懷孕後，突然指責其不勝任工作，並依勞動基準法第 11 條第 5 款「不能勝任工作」進行資遣；或依同法第 11 條第 2 款「虧損或業務緊縮」資遣員工，但實際上仍持續對外招募新人等情形，皆很可能構成懷孕歧視（最高行政法院 110 年度上字第 765 號裁定、最高法院 110 年度台上字第 576 號民事判決意旨參照）。



2. 就本案而言，若雇主 B 要以勞動基準法第 11 條第 2 款「虧損或業務緊縮」為由終止勞動契約，必須是該狀況已持續一段時間並持續擴大中，如不以終止勞動契約而減少成本為手段，已無其他方法可資使用，雇主才可以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約。倘若僅為一時之虧損、或可合理預期該企業因經營策略或其他環境情事之變更，已轉虧為盈，則雇主 B 不得以「虧損」為由終止勞動契約（最高法院 109 年度台上字第 7 號民事判決、高等法院 108 年度勞上字第 58 號民事判決參照）。
3. 雇主 B 主張自 110 年 5 月起受新冠疫情影響致連續虧損，並提出財務帳冊佐證，自 110 年 5 月至 111 年 1 月連續虧損 9 個月，然而自 111 年 1 月起虧損情況已趨緩，且茶飲店自 110 年 4 月開業至 111 年 2 月資遣 A 女士止，尚未滿 1 年，難謂為「長期且持續擴大」之虧損。此外，雇主 B 持續擴充人力，於 110 年 12 月聘入 2 名正職員工、又於 111 年 4 月聘入 1 名正職員工，可見其並非陷入「僅能藉終止勞動契約以因應虧損」之情形。
4. 綜上所述，雇主 B 並不符合勞動基準法第 11 條第 2 款「虧損或業務緊縮」之法定終止事由，不得逕行資遣 A 女士。

（三）雇主 B 主張 A 女士工作表現不佳、擠壓其他同事權益，是否合理正當？

1. A 女士與雇主 B 對於 111 年春節期間之班表安排意見不一，原本雇主 B 於 111 年 1 月 30 日公布春節班表，載明 A 女士自 1 月 30 日至 2 月 3 日「無須到班」，惟當日稍晚即修正班表，改為 A 女士於 1 月 31 日至 2 月 1 日「須到班」。對此，A 女士回覆以特休或事假處理。



2. 雇主 B 主張，因考量 A 女士懷孕，早在 110 年 9 月即增派人力協助，惟 A 女士工作表現不佳，常推辭工作，且常規劃於週末休假，引發其他員工不滿。雇主 B 援引工作規則「績效獎金發放標準」，指出國定假日應依規定排班；然 A 女士拒絕配合春節排班，雙方溝通破裂，最終予以資遣。
3. 然而，茶飲店多數員工皆認為 A 女士工作表現正常。另外，依據雇主 B 提供之「正職員工守則及排班規則」，若員工執意請假或違反休假規定，將不發給獎金，但並未規定得據此終止勞動契約。因此雇主 B 未依自訂規則扣除獎金，而逕行資遣 A 女士，欠缺合理性與正當性。

肆、結論

懷孕歧視係指雇主因女性員工懷孕或生產而予以減薪、解僱、資遣、留職停薪等不公平待遇，屬性別平等工作法所禁止之性別歧視。儘管該法已明確禁止雇主以懷孕作為終止勞動契約的原因或動機，實務上仍常見雇主在知悉員工懷孕後，援引法定終止事由，終止雙方間勞動關係。因此，有必要釐清該終止行為是否確有正當理由，抑或僅是以合法形式掩飾其歧視動機。

考量到員工於舉證上處於相對不利之地位，性別平等工作法第 31 條課予雇主較重的舉證責任：員工釋明其可能因性別因素而遭受不公平待遇，雇主即應就該差別待遇並非出於性別因素，負舉證責任。

「雇主終止勞動契約的時間點」以及「終止事由是否充分正當」，是判斷有無懷孕歧視時重要的考量因素。以本案為例，A 女士於告知雇主 B 其懷孕事實後即遭資遣，且資遣時間點與其預定產假時間相近，因此雇主 B 極有可能因得知 A 女士懷孕並計畫休產假，而決定資遣 A 女士。此外，雇主 B 的情形不符合勞動基準法第 11 條第 2 款所規定的「虧損



或業務緊縮」，也無法提出足以證明其資遣行為並非出於懷孕歧視的相關事證。

因此，雇主 B 資遣 A 女士的行為，已構成懷孕歧視，依照性別平等工作第 11 條第 3 項規定，該資遣行為無效，且依照同法第 38 條之 1 規定，雇主 B 也會遭受裁處罰鍰、公布事業單位名稱與負責人姓名等處罰。



114 新北市政府

職場平權 案例實錄 17



相關法規

Relevant Laws and Regulations

法規 1	就業服務法【摘要】	082
法規 2	就業服務法施行細則【摘要】	084
法規 3	中高齡者及高齡者就業促進法	085
法規 4	性別平等工作法	093
法規 5	性別平等工作法施行細則	109
法規 6	工作場所性騷擾防治措施準則	112





就業服務法【摘要】

中華民國 114 年 1 月 20 日最新修法

第 5 條

為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

- 一、為不實之廣告或揭示。
- 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。
- 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
- 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 六、提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。

第 6 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

中央主管機關應會同原住民族委員會辦理相關原住民就業服務事項。

中央主管機關掌理事項如下：

- 一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。
- 二、全國性就業市場資訊之提供。



- 三、就業服務作業基準之訂定。
 - 四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。
 - 五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。
 - 六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：
 - (一) 仲介外國人至中華民國境內工作。
 - (二) 仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。
 - (三) 仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。
 - 七、其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。
- 直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：
- 一、就業歧視之認定。
 - 二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。
 - 三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。
 - 四、前項第六款及前款以外私立就業服務機構之管理。
 - 五、其他有關國民就業服務之配合事項。

第 65 條

違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，依前項規定處罰之。

違反第五條第一項規定經處以罰鍰者，直轄市、縣（市）主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。



就業服務法施行細則【摘要】

中華民國 113 年 6 月 18 日最新修法

第 1-1 條

本法第五條第二項第二款所定隱私資料，包括下列類別：

- 一、生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、智力測驗或指紋等。
 - 二、心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。
 - 三、個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。
- 雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。

第 2 條

直轄市、縣（市）主管機關依本法第六條第四項第一款規定辦理就業歧視認定時，得邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會。





中高齡者及高齡者 就業促進法

中華民國 113 年 07 月 31 日最新修法

第一章 總則

第 1 條 為落實尊嚴勞動，提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業，保障經濟安全，鼓勵世代合作與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者就業權益，建構友善就業環境，並促進其人力資源之運用，特制定本法。

中高齡者及高齡者就業事項，依本法之規定；本法未規定者，適用勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、職業安全衛生法、就業保險法、職業訓練法及其他相關法律之規定。

第 2 條 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 3 條 本法用詞，定義如下：

- 一、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之人。
- 二、高齡者：指逾六十五歲之人。
- 三、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資之人。
- 四、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 五、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。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，視同雇主。



- 第 4 條** 本法適用對象為年滿四十五歲之下列人員：
- 一、本國國民。
 - 二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准在臺灣地區居留之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。
 - 三、前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者。
- 第 5 條** 雇主應依所僱用之中高齡者及高齡者需要，協助提升專業知能、調整職務或改善工作設施，提供友善就業環境。
- 第 6 條** 中央主管機關為推動中高齡者及高齡者就業，應蒐集中高齡者及高齡者勞動狀況，辦理供需服務評估、職場健康、職業災害等相關調查或研究，並進行性別分析，其調查及研究結果應定期公布。
- 第 7 條** 中央主管機關應會商中央目的事業主管機關及地方主管機關，至少每三年訂定中高齡者及高齡者就業計畫。
- 前項就業計畫，應包括下列事項：
- 一、推動中高齡者及高齡者之職務再設計。
 - 二、促進中高齡者及高齡者之職場友善。
 - 三、提升中高齡者及高齡者之職業安全措施與輔具使用。
 - 四、辦理提升中高齡者及高齡者專業知能之職業訓練。
 - 五、獎勵雇主僱用失業中高齡者及高齡者。
 - 六、推動中高齡者及高齡者之延緩退休及退休後再就業。
 - 七、推動銀髮人才服務。
 - 八、宣導雇主責任、受僱者就業及退休權益。
 - 九、推動中高齡者及高齡者之部分時間工作模式。
 - 十、其他促進中高齡者及高齡者就業之相關事項。
- 地方主管機關應依前二項就業計畫，結合轄區產業特性，推動中高齡者及高齡者就業。



- 第 8 條** 主管機關得遴聘受僱者、雇主、學者專家及政府機關之代表，研議、諮詢有關中高齡者及高齡者就業權益事項；其中受僱者、雇主及學者專家代表，不得少於二分之一。前項代表中之單一性別、中高齡者及高齡者，不得少於三分之一。
- 第 9 條** 為協助中高齡者及高齡者就業，主管機關應提供職場指引手冊，並至少每二年更新一次。
- 第 10 條** 為傳承中高齡者與高齡者智慧經驗及營造世代和諧，主管機關應推廣世代交流，支持雇主推動世代合作。
- 第 11 條** 主管機關應推動中高齡者與高齡者就業之國際交流及合作。

第二章 禁止年齡歧視

- 第 12 條** 雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。
前項所稱差別待遇，指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列事項之直接或間接不利對待：
- 一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。
 - 二、教育、訓練或其他類似活動。
 - 三、薪資之給付或各項福利措施。
 - 四、退休、資遣、離職及解僱。
- 第 13 條** 前條所定差別待遇，屬下列情形之一者，不受前條第一項規定之限制：
- 一、基於職務需求或特性，而對年齡為特定之限制或規定。
 - 二、薪資之給付，係基於年資、獎懲、績效或其他非因年齡因素之正當理由。
 - 三、依其他法規規定任用或退休年齡所為之限制。



四、依本法或其他法令規定，為促進特定年齡者就業之相關僱用或協助措施。

第 14 條 求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，或其符合前條所定之差別待遇因素，負舉證責任。

第 15 條 求職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反第十二條第一項規定時，得向地方主管機關申訴。
地方主管機關受理前項之申訴，由依就業服務法相關規定組成之就業歧視評議委員會辦理年齡歧視認定。

第 16 條 雇主不得因受僱之中高齡者及高齡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。

第 17 條 求職或受僱之中高齡者及高齡者，因第十二條第一項之情事致受有損害，雇主應負賠償責任。
前項之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有違反行為時起，逾十年者，亦同。

第三章 穩定就業措施

第 18 條 雇主依經營發展及穩定留任之需要，得自行或委託辦理所僱用之中高齡者及高齡者在職訓練，或指派其參加相關職業訓練。

雇主依前項規定辦理在職訓練，中央主管機關得予訓練費用補助，並提供訓練輔導協助。

第 19 條 雇主對於所僱用之中高齡者及高齡者有工作障礙或家屬需長期照顧時，得依其需要為職務再設計或提供就業輔具，或轉介適當之長期照顧服務資源。



雇主依前項規定提供職務再設計及就業輔具，主管機關得予輔導或補助。

第 20 條 雇主為使所僱用之中高齡者與高齡者傳承技術及經驗，促進世代合作，得採同一工作分工合作等方式為之。

雇主依前項規定辦理時，不得損及受僱者原有勞動條件，以穩定其就業。

雇主依第一項規定辦理者，主管機關得予輔導或獎勵。

第 21 條 雇主繼續僱用符合勞動基準法第五十四條第一項第一款所定得強制退休之受僱者達一定比率及期間，中央主管機關得予補助。

第 22 條 前四條所定補助、獎勵之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第四章 促進失業者就業

第 23 條 公立就業服務機構為協助中高齡者及高齡者就業，應依其能力及需求，提供職涯輔導、就業諮詢與推介就業等個別化就業服務及相關就業資訊。

第 24 條 中央主管機關為提升中高齡者及高齡者工作技能，促進就業，應辦理職業訓練。

雇主依僱用人力需求，得自行或委託辦理失業之中高齡者及高齡者職業訓練。

雇主依前項規定辦理職業訓練，中央主管機關得予訓練費用補助。

第 25 條 主管機關為協助中高齡者及高齡者創業或與青年共同創業，得提供創業諮詢輔導、創業研習課程及創業貸款利息補貼等措施。



- 第 26 條** 主管機關對於失業之中高齡者及高齡者，應協助其就業，提供相關就業協助措施，並得發給相關津貼、補助或獎勵。
- 第 27 條** 前三條所定補助、利息補貼、津貼或獎助之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第五章 支持退休後再就業

- 第 28 條** 六十五歲以上勞工，雇主得以定期勞動契約僱用之。
- 第 29 條** 雇主對於所僱用之中高齡者及高齡者，得於其符合勞動基準法第五十三條規定時，或第五十四條第一項第一款前二年內，提供退休準備、調適或再就業之相關協助措施。雇主依前項規定辦理時，中央主管機關得予補助。
- 第 30 條** 雇主僱用依法退休之高齡者，傳承其專業技術及經驗，中央主管機關得予補助。
- 第 31 條** 前二條所定補助之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 32 條** 中央主管機關為提供退休之中高齡者及高齡者相關資料供查詢，以強化退休人力再運用，應建置退休人才資料庫，並定期更新。
退休人才資料庫之使用依個人資料保護法相關規定辦理。

第六章 推動銀髮人才服務

- 第 33 條** 中央主管機關為促進依法退休或年滿五十五歲之中高齡者及高齡者就業，應辦理下列事項，必要時得指定或委託相關機關（構）、團體推動之：
- 一、區域銀髮就業市場供需之調查。



- 二、銀髮人力資源運用創新服務模式之試辦及推廣。
- 三、延緩退休、友善職場與世代合作之倡議及輔導。
- 四、就業促進之服務人員專業知能培訓。
- 五、銀髮人才服務據點工作事項之輔導及協助。

- 第 34 條** 地方主管機關得成立銀髮人才服務據點，辦理下列事項：
- 一、開發臨時性、季節性、短期性、部分工時、社區服務等就業機會及就業媒合。
 - 二、提供勞動法令及職涯發展諮詢服務。
 - 三、辦理就業促進活動及訓練研習課程。
 - 四、促進雇主聘僱專業銀髮人才傳承技術及經驗。
 - 五、推廣世代交流及合作。

地方主管機關辦理前項服務，中央主管機關得予補助，其申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

- 第 35 條** 地方主管機關應定期向中央主管機關提送銀髮人才服務據點執行成果報告。
- 中央主管機關對地方主管機關推動銀髮人才服務據點應予監督及考核。

第七章 開發就業機會

- 第 36 條** 中央主管機關為配合國家產業發展需要，應會商中央目的事業主管機關，共同開發中高齡者及高齡者產業及就業機會。

- 第 37 條** 公立就業服務機構應定期蒐集、整理與分析其業務區域內中高齡者及高齡者從事之行業與職業分布、薪資變動、人力供需及未來展望等資料。
- 公立就業服務機構應依據前項調查結果，訂定中高齡者及高齡者工作機會之開發計畫。



- 第 38 條** 公立就業服務機構為協助中高齡者及高齡者就業或再就業，應開發適合之就業機會，並定期於勞動部相關網站公告。
- 第 39 條** 主管機關為協助雇主僱用中高齡者及高齡者，得提供相關人力運用指引、職務再設計及其他必要之措施。
- 第 40 條** 主管機關對於促進中高齡者及高齡者就業有卓越貢獻者，得予獎勵。
前項所定獎勵之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第八章 罰則

- 第 41 條** 違反第十二條第一項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。
違反第十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- 第 42 條** 有前條規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
- 第 43 條** 本法所定之處罰，由地方主管機關為之。

第九章 附則

- 第 44 條** 本法施行細則，由中央主管機關定之。
- 第 45 條** 本法施行日期，由行政院定之。



性別平等工作法

中華民國 112 年 08 月 16 日最新修法

第一章 總則

第 1 條 為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。

第 2 條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不適用之。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。

實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

第 3 條 本法用詞，定義如下：

- 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。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，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。



- 四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
- 五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。
- 九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條

各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。

前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之；其中經勞工團體、性別團體推薦之委員各二人；女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。

前二項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關設有就業歧視評議委員會者，第一項性別平等工作會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項規定。



第 6 條 直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第 6-1 條 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第二章 性別歧視之禁止

第 7 條 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。

第 8 條 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。



工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第三章 性騷擾之防治

第 12 條 本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

- 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。
- 二、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。

本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

有下列情形之一者，適用本法之規定：

- 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
- 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

前三項性騷擾之認定，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。



中央主管機關應建立性別平等人才資料庫、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。

第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。

第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

本法所稱最高負責人，指下列之人：

- 一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。
- 二、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或與該等職務相當之人。

第 13 條 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：

- 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。
- 二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

- 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - （一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
 - （二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
 - （三）對性騷擾事件進行調查。



(四) 對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一) 就相關事實進行必要之釐清。

(二) 依被害人意願，協助其提起申訴。

(三) 適度調整工作內容或工作場所。

(四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。

雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。

雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

第 13-1 條 性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。



第四章 促進工作平等措施

第 14 條 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

第 15 條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。

受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。

產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。

雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。

前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。

第 16 條 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。



受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條

前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
- 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
- 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第 18 條

子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

第 19 條

受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

- 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
- 二、調整工作時間。



受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。

第 20 條 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。
家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第 21 條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。
受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

第 22 條 （刪除）

第 23 條 僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：
一、哺（集）乳室。
二、托兒設施或適當之托兒措施。
主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。
有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第 24 條 主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第 25 條 雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

第五章 救濟及申訴程序

第 26 條 受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。



- 第 27 條** 受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，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，雇主不負損害賠償責任。如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。
- 雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。
- 被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。
- 行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。
- 前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。
- 第 28 條** 受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。
- 第 29 條** 前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，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。
- 第 30 條** 第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。
- 第 31 條** 受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。



第 32 條 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第 32-1 條 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

- 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
- 二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。

受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

- 一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。
- 二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。

有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：

- 一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。
- 二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

第 32-2 條 地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。



地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。

前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。

第 32-3 條 公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。

第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。

私立學校校長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。

依前二項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。



機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。

第 33 條 受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。

其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第 34 條 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。

前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願；如有不服中央主管機關性別平等工作會之審定，得逕行提起行政訴訟。

地方主管機關對於第三十二條之一第一項但書所定申訴案件，經依第三十二條之二第一項及第二項規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。

第一項及第二項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別平等工作會所為之調查報告、評議或處分。



第 36 條 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。

第 37 條 受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

地方主管機關提供第一項之法律諮詢或扶助，中央主管機關得視其實際財務狀況，予以補助。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第六章 罰則

第 38 條 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 38-1 條 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第一項第一款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

雇主違反第三十二條之二第五項規定，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。



有前條或前五項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 38-2 條 最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。

被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。

第 38-3 條 第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。

前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。

第七章 附則

第 38-4 條 性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於本法所定性騷擾事件，適用之。

第 39 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 39-1 條 本法中華民國一百十二年七月三十一日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及修正施行前已發生性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

**第 40 條**

本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條及一百一十一年一月十二日修正公布之條文施行日期由行政院定之；一百一十二年七月三十一日修正之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一至第三十八條之三自一百一十三年三月八日施行外，自公布日施行。





性別平等工作法施行細則

中華民國 113 年 01 月 17 日最新修法

- 第 1 條** 本細則依性別平等工作法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。
- 第 1-1 條** 本法中華民國一百十二年八月十六日修正公布之第五條第二項至第四項施行前，各級主管機關已依本法第五條設性別平等工作會，且委員任期於修正施行後屆滿者，得繼續擔任至任期屆滿之日止。
- 第 2 條** 本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。
- 第 3 條** 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。
- 第 4 條** （刪除）
- 第 4-1 條** 實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。
申訴案件之申訴人為實習生時，地方主管機關得請求教育主管機關及所屬學校共同調查。
- 第 4-2 條** 本法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。



本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。

本法第十三條第二項序文所定知悉，不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限。

第 4-3 條 本法第十三條第四項所稱地方主管機關，指被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關。

第 4-4 條 本法中華民國一百十二年八月十六日修正公布之第三十四條施行之日起，中央主管機關性別平等工作會依本法第三十四條第二項規定所為之審定，雇主、受僱者或求職者如有不服，不經訴願程序，得依法提起行政訴訟。

第 5 條 本法第十三條第一項、第十九條及第二十三條第一項所定僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。
本法第十九條所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第一個工作日雇主僱用之總人數計算。

第 6 條 本法第十五條第一項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。

第 7 條 本法第十五條第五項規定之七日陪產檢及陪產假，除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之。

第 8 條 受僱者於依本法第十六條第一項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第十五條第一項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。



- 第 9 條** 受僱者依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。
- 第 10 條** 依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險者，其投保手續、投保金額、保險費繳納及保險給付等事項，依各該相關法令規定辦理。
- 第 11 條** 本法第十八條第一項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。
- 第 12 條** 本法第十六條第一項、第十八條第一項及第十九條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。
- 第 13 條** 受僱者依本法第十五條至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。
- 第 14 條** 本法第二十三條第一項所定雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒服務機構辦理者。
- 第 15 條** 本細則自發布日施行。
本細則中華民國一百十一年一月十八日修正發布之第七條自一百十一年一月十八日施行，第九條自一百十一年五月一日施行；一百十三年一月十七日修正發布之第四條之二、第四條之三自一百十三年三月八日施行。



工作場所性騷擾防治措施準則

中華民國 113 年 01 月 17 日最新修法

第 1 條 本準則依性別平等工作法（以下簡稱本法）第十三條第六項規定訂定之。

第 2 條 僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主，為防治性騷擾之發生，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。
前項所定申訴管道，應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。

第 3 條 僱用受僱者三十人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。

前項規範之內容，應包括下列事項：

- 一、實施防治性騷擾之教育訓練。
- 二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。
- 三、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。
- 四、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。
- 五、明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依本法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。



僱用受僱者未達三十人之雇主，得參照前二項規定辦理。

第 4 條 政府機關（構）、學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構依前條規定所訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，應明定申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依本法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

第 5 條 性騷擾之調查，除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第 6 條 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，並確實維護當事人之隱私。

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

- 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - （一）考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
 - （二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
 - （三）啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。



- (四) 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (五) 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依本法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- (六) 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二) 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- (三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

僱用受僱者五百人以上之雇主，因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

第 7 條

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：



- 一、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。
- 二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

第 8 條 受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。

第 9 條 僱用受僱者三十人以上之雇主，依第三條第二項第一款規定，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- 一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- 二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。

前項教育訓練，應對下列對象優先實施：

- 一、雇主依第三條第二項第二款指定之人員或單位成員。
- 二、事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者。
- 三、政府機關（構）、學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管。

第 10 條 雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：

- 一、保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 二、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。



第 11 條 性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

雇主於接獲第一項申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式，依本法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

第 12 條 雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。僱用受僱者三十人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。

僱用受僱者未達三十人之雇主，為處理性騷擾之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例。

雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。

第 13 條 雇主接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。前條第二項及前項之專業人士，雇主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。



第 14 條 性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

- 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、事實認定及理由。
- 四、處理建議。

性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理。

第 15 條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向雇主申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在雇主就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由雇主命其迴避。

第 16 條 申訴處理單位或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第 17 條 性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之。



申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，雇主應以書面通知申訴人及被申訴人。

第 18 條 雇主應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，申訴人得依本法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

雇主於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，受僱者或求職者得依本法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第 19 條 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，並按中央主管機關規定之內容及方式，依本法第十三條第四項規定，將處理結果通知地方主管機關。

第 20 條 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，避免相同事件或報復情事發生。

第 21 條 本準則自中華民國一百十三年三月八日施行。



114 新北市政府

職場平權 案例實錄 17



相關資源

Related Resources

資源 1	工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範範例	122
資源 2	性別平等工作法自主檢視表	130
資源 3	事業單位職場性騷擾事件申訴書（參考格式）	133
資源 4	事業單位職場性騷擾訪談紀錄（參考格式）	136
資源 5	事業單位職場性騷擾事件調查報告（參考格式）	138
資源 6	事業單位處理職場性騷擾自我檢核注意事項	141





工作場所性騷擾防治措施、 申訴及懲戒規範範例

（事業單位名稱）_____ 工作場所性騷擾防治措施、
申訴及懲戒規範（符合性別平等工作法參考範例）【工作職場適用】

壹、目的

為防治工作場所性騷擾行為，維護性別平等工作及人格尊嚴，特依「性別平等工作法」及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」，訂定本規範。

貳、定義

一、性騷擾：

- （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。（敵意環境性騷擾）
- （二）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。（交換式性騷擾）



二、性騷擾行為包括但不限於以下態樣：

- (一) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之，亦同。
- (二) 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- (三) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

三、本規範所稱最高負責人，係指以下人員：（註：視單位組織結構依定義調整）

- (一) 機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。
- (二) 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或與該等職務相當之人。

四、適用對象：

包含員工（受僱者、派遣勞工、技術生、實習生）及求職者。

五、適用情形：

- (一) 員工於工作場所或執行職務期間。
- (二) 員工於非工作時間，遭受所屬事業單位、不同事業單位具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾；或遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

六、立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 本單位因接獲員工申訴而知悉性騷擾之情形時：
 1. 將考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免其受性騷擾情形再度發生，並維持其薪資等勞動條件。



2. 啟動調查程序，對相關人員進行訪談或適當之調查。
3. 行為人具權勢地位且情節重大者，得暫時停止或調整其職務。
4. 性騷擾行為經調查屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者依性別平等工作法第 13-1 條第 2 項規定，不經預告終止勞動契約。
5. 對申訴人提供或轉介適當協助，包括但不限於法律諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
6. 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。

(二) 本單位非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時：

1. 將訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
4. 依被害人意願提供或轉介適當協助，包括但不限於諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

(三) 500 人以上之事業單位適用

申訴人如有需要，至少應提供 2 次之心理諮商協助。

參、性騷擾防治措施

- 一、本單位禁止一切工作場所內或工作場所外之性騷擾行為，並致力防治性騷擾、改善工作場所設施以保護員工免於性騷擾，並針對受僱者、擔任主管職務、參與性騷擾申訴事件相關人員定期辦理性騷擾防治相關教育訓練。



二、100 人以上之事業單位適用

各部門主管應妥適利用集會、廣播、電子郵件 或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工宣導本單位性騷擾防治措施及申訴管道。

- 三、本單位人員有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對受僱者或求職者性騷擾。
- 四、員工不得於工作場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾，更不得於非工作時間為持續性性騷擾。
- 五、性騷擾之行為人如非為本單位員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本單位仍將依本規範相關規定辦理，並採取立即有效之糾正及補救措施。
- 六、行為人若屬其他事業單位，且與本單位具共同作業或業務往來關係者，於知悉性騷擾之情形時，將以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知行為人所屬事業單位共同協商解決，採取立即有效之糾正及補救措施，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 七、申訴及調查（註：視單位人數擇一方框填寫）

（一）30-99 人之事業單位適用（未達 30 人之事業單位亦可參採）

為處理性騷擾申訴，本單位設置申訴處理單位，並置成員____人，其中有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不低於二分之一、男性成員比例不少於三分之一；專業人士將自勞動部建置之「工作場所性騷擾調查專業人才庫」（網址：<https://gepd.mol.gov.tw>）、衛生福利部建置之「性騷擾調查專業人才庫」（網址：<https://expert.mohw.gov.tw/>）或教育部建置之「校園性別事件防治與處理調查專業人才庫」（網址：<https://www.gender.edu.tw/>）遴選之。開會至少由半數成員出席，且對於知悉之內容應予保密。（註：單位成員人數建議 3 人以上為宜）



100 人以上之事業單位適用

為處理性騷擾申訴，本單位除設置申訴處理單位外，將組成申訴調查小組調查之。申訴處理單位置成員____人，其中有具備性別意識之專業人士，調查小組成員包含具備性別意識之外部專業人士，且女性成員比例不低於二分之一、男性成員比例不少於三分之一；專業人士將自勞動部建置之「工作場所性騷擾調查專業人才庫」（網址：<https://gepd.mol.gov.tw>）、衛生福利部建置之「性騷擾調查專業人才庫」（網址：<https://expert.mohw.gov.tw/>）或教育部建置之「校園性別事件防治與處理調查專業人才庫」（網址：<https://www.gender.edu.tw/>）遴選之。開會至少由半數成員出席，且對於知悉之內容應予保密。（註：100 人以上事業單位之單位成員人數建議 3 人以上為宜；500 人以上事業單位之單位成員人數建議 5 人以上為宜）

- （二）行為人為最高負責人或僱用人時，受僱者或求職者（非屬軍公教人員者）除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

（三）軍公教單位適用

行為人為最高負責人時，受僱者或求職者屬軍公教人員者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴；非屬軍公教人員者，除依單位內部管道申訴外，亦得向勞務提供地主管機關提出雇主涉及違反性別平等工作法之申訴。

- （四）性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，將作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，將要求申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：



1. 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
2. 有法定、委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者並應檢附委任書。
3. 申訴之事實內容及相關證據。

本單位接獲工作場所性騷擾之申訴時，將依規定進行調查並通知地方主管機關。

(五) 申訴人得於本單位決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴，但同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

(六) 本單位為處理申訴案件，將以不公開方式為之，必要時將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。對於性騷擾事件之調查將秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會，並保護當事人之隱私權及其他人格法益。

(七) 派遣勞工遭受本單位所屬人員性騷擾時，仍受理申訴，並將與派遣單位共同調查，將結果通知派遣單位及當事人。

(八) 針對申訴事件之調查結果，內容包含：

1. 申訴事件之案由，包括當事人敘述。
2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3. 事實認定及理由。
4. 處理建議。

5. 100 人以上之事業單位適用

移送申訴處理單位審議處理。

(九) **100 人以上之事業單位適用**

申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，申訴處理單位參考調查結果處理之。



- (十) 本單位為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。
- (十一) 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料及申訴事件內容，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反者，應終止其參與，並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任。
- (十二) 針對性騷擾申訴之調查，將於受理申訴之翌日起 2 個月內結案，必要時得延長 1 個月，延長以 1 次為限，並通知當事人。
- (十三) 本單位針對調查結果應為附理由之決議，以書面通知申訴人及行為人，並將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，密封存檔____年。（註：建議至少 3 年）
- (十四) 申訴人或行為人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內以書面附具理由提出申復，本單位於受理之日起 30 日內，將申復處理結果以書面通知申訴人或行為人。（註：法無明定，建議增訂）
- (十五) 申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。
- (十六) 雇主不得因員工協助他人申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處分。

八、迴避原則：

- (一) 參與申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列情形之一，應自行迴避：
 - 1. 本人為申訴人或行為人時。
 - 2. 與申訴人或行為人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係時。



- (二) 人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或行為人得以書面舉其原因及事實，向雇主申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
- (三) 雇主就該申請事件為準駁之決定前，被申請迴避之人員應停止處理、調查或決議工作。
- (四) 人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或行為人申請迴避者，應由雇主命其迴避。

肆、罰則

- 一、如性騷擾行為經調查屬實，本單位將依情節輕重對行為人作成申誡、記過、大過、調職、降級等適當之懲處，並通知地方主管機關；如該事實涉及刑責，將協助申訴人提出告訴。
- 二、本單位依性別平等工作法第 27 條第 1 項及第 2 項 與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。
- 三、本單位針對性騷擾事件的處理將採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

※ 本公司／機構／機關性騷擾申訴受理單位人員：

(_____ (部門名、職稱)) 或人員 (_____ (人員名))

申訴專線電話：

傳真：

電子信箱：



性別平等工作法自主檢視表

一、自主檢視前說明：

- (一) 為保障勞工權益，促進工作平等，營造友善工作環境，藉由自主檢視方式，協助事業單位瞭解及遵守相關規定，同時提昇勞工之勞動條件，爰將該法檢查重點項目分列如下，由事業單位以自主管理方式，檢視是否符合法令規定。
- (二) 本公司已置備下列文件及辦理相關事項：
 1. 人員招募廣告。
 2. 工作規則及人事規章（含教育訓練、福利措施、薪資管理辦法、獎金給付、工作場所性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法等）。
 3. 勞工名卡（冊）（記載勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一編號、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項）。
 4. 出勤紀錄（含請假紀錄）。
 5. 薪資清冊（包括每位勞工之工資計算項目、金額及工資總額等事項）。
 6. 促進工作平等措施（如生理假、產假…）相關申請制度，及近 1 年實際申請勞工人數等資料。
 7. 設置哺（集）乳室與托兒設施或提供托兒措施等相關資料。
 8. 勞工請領勞工保險生育給付及育嬰留職停薪津貼情形。
- (三) 自我檢視如有任何疑問，可逕洽當地勞工行政主管機關（聯絡方式可至勞動部官方網站業務專區／勞動條件、就業平等／勞動基準法適用／勞動基準法簡介查詢）或洽勞動部 1955 勞工諮詢申訴專線 1 線。
- (四) 勞動檢查之重點檢查項目如下所列。



二、重點檢視項目：

自主檢視內容	法規條款
1. 本公司於招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不會因受僱者或求職者之性別或性傾向而有差別待遇。	性別平等工作法第 7 條、第 8 條、第 9 條、第 10 條及第 11 條第 1 項
2. 本公司舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，或提供各項福利措施，不會因受僱者之性別或性傾向而有差別待遇。	
3. 本公司於薪資給付、退休、資遣、離職、解僱，不會因受僱者之性別或性傾向而有差別待遇。	
沒有規（約）定勞工結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職、留職停薪或解僱。	性別平等工作法第 11 條第 2 項
1. 僱用受僱者 10 人以上未達 30 人者，已訂定申訴管道，並於工作場所公開揭示。	性別平等工作法第 13 條第 1 項 （標註底線部分，自 113 年 3 月 8 日施行）
2. 僱用受僱者 30 人以上者，已訂有性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並於工作場所公開揭示。	
本公司未拒絕女性勞工請生理假，且依規定給予生理假工資。並符合以下事項： (1) 每月給予 1 日之生理假。 (2) 全年請假日數未逾三日，不併入病假計算。 (3) 生理假薪資，減半發給。 (4) 無須提供證明。	性別平等工作法第 14 條
對於勞工生產或流產者，皆依規定給予產假及薪資，並符合下列規範： (1) 於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期。（發給工資） (2) 妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期。（發給工資） (3) 妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期。 (4) 妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。	性別平等工作法第 15 條第 1 項、第 2 項 勞動基準法第 50 條
對於勞工有安胎休養之需要，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。	性別平等工作法第 15 條第 3 項、 勞工請假規則第 4 條第 2 項、第 3 項



自主檢視內容	法規條款
有給予勞工產檢假 7 日。陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，給予陪產檢及陪產假 7 日。產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。	性別平等工作法第 15 條第 4 項、第 5 項及第 6 項
同意勞工申請育嬰留職停薪。	性別平等工作法第 16 條
員工有嬰留職停薪期滿後申請復職時，不會拒絕其復職。	性別平等工作法第 17 條
子女未滿二歲，須受僱者親自哺（集）乳者，本公司於每日正常工作時間中給予需親自哺（集）乳勞工 60 分鐘之哺（集）乳時間；延長工作時間達 1 小時以上者，給予哺（集）乳時間 30 分鐘。哺（集）乳時間，視為工作時間。	性別平等工作法第 18 條
1. 僱用三十人以上之雇主，同意受僱者為撫育未滿三歲子女，得每天減少工作時間一小時或調整工作時間。 2. 受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。	性別平等工作法第 19 條
同意勞工因其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧，而申請家庭照顧假之請求。	性別平等工作法第 20 條
不會拒絕勞工生理假、產假、安胎休養請假、產檢假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假、哺乳時間之請求，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利之處分。	性別平等工作法第 21 條
僱用受僱者一百人以上之雇主： 1. 已設置員工專用哺（集）乳室。 2. 已設置托兒服務機構，或提供托兒措施。 (1) 托兒服務機構：係指經許可設立之托嬰中心、幼兒園、職場互助教保服務中心或兒童課後照顧服務中心等機構。 (2) 托兒措施（可三擇一）：係指 A. 與托兒服務機構簽約。 B. 聘僱或委託托育人員至雇主設置之指定地點提供受僱者子女之托育服務。 C. 提供受僱者托兒津貼。	性別平等工作法第 23 條第 1 項



事業單位職場性騷擾 事件申訴書（參考格式）

○○○○○○（事業單位名稱）職場性騷擾事件申訴書
（參考格式）

申訴人基本資料					
姓名		性別	☐ 男 ☐ 女	出生日期	年 月 日
身分證字號 (或護照號碼)		聯絡 電話		服務部門	
				職稱	
通訊地址					
性騷擾事件申訴內容					
行為人	姓名：		服務部門：		職稱：
發生時間					
發生地點					
事件經過					
相關證據 (無者免填)					
※ 本案申訴人是以 ☐言詞 ☐電子郵件提出申訴，經本事業單位向申訴人朗讀或使其閱覽，確認上述內容無誤。(如本申訴書為申訴人親自填寫，本欄免填) 本事業單位紀錄人員簽名或蓋章：_____					
申訴人 簽名或蓋章				申訴日期	年 月 日



※ 備註：

1. 本事業單位處理性騷擾申訴事件，將以不公開方式為之，調查過程保密並保護當事人隱私。
2. 本事業單位將自接獲性騷擾申訴翌日起 2 個月內結案；必要時得延長 1 個月，並通知當事人。
3. 申訴人有法定代理人或委任代理人者，應檢附委任書，並填寫受委任人下列資料：

受委任人姓名：_____ 聯絡電話：_____

聯絡地址：_____

新北市政府勞工局提醒事業單位：

一、性別平等工作法第 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；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同。」違者，依同法第 38 條之 1 第 2、6 項規定，得處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公布姓名或名稱、負責人姓名。

二、事業單位應採取立即有效之糾正及補救措施如下：

被害人提出申訴而知悉	非因被害人提出申訴而知悉 (如：傳聞、聽說)
採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施	就相關事實進行必要之釐清
對性騷擾事件進行調查	依被害人意願協助其提起申訴
對行為人為適當之懲戒或處理	適度調整工作內容或工作場所
對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務	依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務



三、應以積極、謹慎態度處理性騷擾申訴案件，切勿有以下常見錯誤：

常見錯誤 (X)	正確處置 (O)
被害人雖有向事業單位提出申訴，但因被害人亦已向勞工局申訴或警局報案，事業單位即表示靜待公部門結果再處理。	無論被害人無向公部門反映，只要事業單位接獲申訴或知悉性騷擾事件，均應採取立即有效之糾正及補救措施。
性騷擾行為人即為負責人本人，逕認未有性騷擾事件，而忽略其他應採取的協助措施。	為求公平公正，負責人應自行迴避，交由他人調查，但仍應依法採取糾補措施。
認為被害人未主動提申訴、未填寫申訴書，故消極處理性騷擾事件。	申訴不以書面為要件，知悉性騷擾事件即應啟動程序（確認申訴意願、採取糾補措施等）
未注意被害人隱私，散播事件內容予非必要第三者，造成二次傷害。	保護被害人與受邀協助調查之個人隱私，對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或公共安全考量外，應予保密。

四、相關法令與資源：

項目名稱	網址
1. 性別平等工作法、施行細則	https://gov.tw/NNA 、 https://gov.tw/2Sg
2. 工作場所性騷擾防治措施準則	https://gov.tw/2mh
3. 勞動部 - 職場性騷擾申訴處理指導手冊	https://gov.tw/4YS
4. 工作場所性騷擾調查專業人才資料庫	https://gov.tw/BwY
5. 職場性騷擾案件通報系統	https://gov.tw/LB2
6. 新北市 勞工局	雇主職場性騷擾防治義務專區 https://gov.tw/Dm1
	諮詢、醫療、心理諮商、社福資源一覽表 https://gov.tw/Dj2



事業單位職場性騷擾 訪談紀錄（參考格式）

○○○○○○（事業單位名稱）職場性騷擾事件訪談紀錄
（參考內容）

案由					
受訪者				記錄人員	
訪談時間	年	月	日	時 分	訪談地點

參考訪綱 1：訪談申訴人

1. 請問性騷擾事件發生時您任職部門為何？工作內容為何？
2. 請問行為人為何人？職務為何？
3. 請問行為人與您的關係及熟識程度為何？於職務上的接觸頻率及平時互動為何？
4. 請詳述性騷擾事件發生的過程？
5. 請問您是否曾向行為人上述行為表達不滿、抗議或拒絕？
6. 請問您對上述性騷擾事件的感受與反應？
7. 請問上述性騷擾事件，您是否能提供相關證據或證人？
8. 請問您對於此次申訴主要的訴求為何？
9. 請問您是否有其他意見要補充？
- 10.（依陳述內容延伸需詢問之問題）

參考訪綱 2：訪談行為人

1. 請問您任職部門為何？職務為何？
2. 請問您與申訴人是否認識？關係及熟識程度為何？於職務上的接觸頻率及平時互動為何？
3. 申訴人表示（性騷擾事件內容），請問您的說明為何？
4. 針對上述提及的行為，申訴人是否曾向您表示不滿、抗議或拒絕的意思？後續如何處理？
5. 請問就您所陳述的內容，是否能提供相關證據或證人？
6. 請問您是否有其他意見要補充？
- 7.（依陳述內容延伸需詢問之問題）



參考訪綱 3：訪談證人

1. 請問您現職部門為何？職務為何？
2. 因本案申訴人表示遭受性騷擾，並告知您可以作為本案證人，請問是否正確？
3. 請問您是否知悉申訴人所述性騷擾事件之始末？
4. 請問您是否曾看見上述性騷擾行為？時間、地點為何？
5. 請問您是否曾知悉或聽見申訴人表達對行為人拒絕之意思？
6. 請問您是否有本案相關證據可提供？
7. 請問您是否有其他意見要補充？
8. (依陳述內容延伸需詢問之問題)





事業單位職場性騷擾事件 調查報告（參考格式）

○○○○○○（事業單位名稱）職場性騷擾事件 調查報告（參考格式）

案由

調查過程

- 一、____年____月____日，訪談☐申訴人 ☐行為人 ☐證人。
二、____年____月____日，訪談☐申訴人 ☐行為人 ☐證人。
三、____年____月____日，訪談☐申訴人 ☐行為人 ☐證人。
四、陳述內容：

五、相關證據：

調查結果

- 一、經調查認定性騷擾事件 ☐成立 ☐不成立
二、事實認定及理由：（例如：性騷擾之判斷依據及標準、申訴行為是否發生、事件發生背景、雙方關係、申訴人之反應及對此事件之影響、被申訴人的認知等）

處置決議

性騷擾事件成立／不成立，本事業單位後續處置如下：

（如為成立，雇主應視情節輕重，對於受僱的行為人為適當的懲戒或處理。

另無論成立與否，雇主仍應積極採取防治性騷擾相關措施，例如：辦理相關教育訓練或宣導、辦公空間風險類別及評估危害等）

※ 申訴人如對調查結果或處置決議不服，得於收到本調查報告 30 日內，向本事業單位提出申復（依事業單位自訂規範）。



新北市政府勞工局提醒事業單位：

- 一、無論事業單位規模大小，接獲被害人申訴性騷擾事件時，依法均應進行調查。處理性騷擾事件以不公開方式為之，在調查過程應保護當事人的隱私，亦應保護受邀協助調查者之身分資訊（如代號化），秉持客觀、公正的原則進行調查，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人的必要時，應避免重複詢問，亦切勿使當事人互相對質。
- 二、事業單位依僱用受僱者人數不同，組成申訴處理單位或調查小組應遵守法定規範。

僱用受僱者人數	申訴處理單位	申訴調查小組
100 人以上	1. 法定應組成 2. 成員應有具備性別意識的專業人士，女性成員不得低於 2 分之 1 3. 人數建議：3 人以上；僱用受僱者 500 人以上者，建議 5 人以上	1. 法定應組成 2. 成員並應有具備性別意識之外部專業人士 3. 人數建議：2 人以上（應包括外部專業人士至少 1 人）
30 人以上 未滿 100 人	1. 法定應組成 2. 成員應有具備性別意識的專業人士，女性成員不得低於 2 分之 1 3. 人數建議：3 人以上	1. 未強制組成 2. 建議可由「申訴處理單位」指定適當內部成員或可委由具備性別意識之外部專業人士協助調查 3. 人數建議：2 人以上
未滿 30 人	1. 未強制組成 2. 得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例 3. 實際運作上如有困難，建議可委由具備性別意識之外部專業人士協助處理調查	

- 三、申訴處理單位、調查小組之專業人士，事業單位得視需求，自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。



四、相關法令與資源：

項目名稱		網址
1. 性別平等工作法、施行細則		https://gov.tw/NNA 、 https://gov.tw/2Sg
2. 工作場所性騷擾防治措施準則		https://gov.tw/2mh
3. 勞動部 - 職場性騷擾申訴處理指導手冊		https://gov.tw/4YS
4. 工作場所性騷擾調查專業人才資料庫		https://gov.tw/BwY
5. 職場性騷擾案件通報系統		https://gov.tw/LB2
6. 新北市 勞工局	雇主職場性騷擾防治義務專區	https://gov.tw/Dm1
	諮詢、醫療、心理諮商、社福資源 一覽表	https://gov.tw/Dj2





事業單位處理職場性騷擾 自我檢核注意事項

雇主應如何正確處理「職場性騷擾」？

一、建立申訴機制：

受僱者有 10 至 29 人：應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。

受僱者達 30 人以上：應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。（新北市勞工局已訂定參考範例，詳見 QRcode）



二、「知悉」事件立即啟動：

請留意！不論僱用受僱者多寡，雇主只要知悉有性騷擾事件，就應採取立即有效之糾正及補救措施：

接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件	非因申訴（如傳聞、新聞事件、他人轉告）而知悉性騷擾事件
1. 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。 2. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要服務。 3. 對性騷擾事件進行調查。 4. 對行為人為適當懲戒或處理	1. 就相關事實進行必要釐清。 2. 依被害人意願，協助其提起申訴。 3. 適度調整工作內容或工作場所。 4. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要服務。



三、事業單位依受僱者人數不同，相關法定規範：

僱用受僱者人數	申訴處理單位	申訴調查小組
100 人以上	1. 依規定須組成 2. 成員應有具備性別意識的專業人士，女性成員不得低於 2 分之 1	1. 依規定須組成 2. 成員應有具備性別意識之外部專業人士
30 人以上 未滿 100 人		1. 未規定須組成 2. 可由「申訴處理單位」指定適當內部成員，或委由具備性別意識之外部專業人士協助調查
未滿 30 人	1. 未強制組成 2. 得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例 3. 可委由具備性別意識之外部專業人士協助處理調查	

※ 具性別意識的外部專業人士可由「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」查詢

四、性騷擾事件雇主自主檢核表：

- ☐ 1. 至勞動部「職場性騷擾案件通報系統」進行通報；調查完畢亦須通報結果
- ☐ 2. 依事業單位內部訂定之性騷擾防治規範處理
- ☐ 3. 考量申訴人意願，採取適當隔離措施，或適度調整工作內容 / 場所
- ☐ 4. 設身處地關懷申訴人，確認是否需提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要服務
- ☐ 5. 對相關人員進行訪談或適當之調查
- ☐ 6. 辦理性騷擾防治相關教育訓練
- ☐ 7. 調查過程應保護當事人之隱私、善盡保密義務
- ☐ 8. 依僱用人數，組成申訴處理單位及調查小組，並注意性別比例及成員是否包含具備性別意識之外部專業人士
- ☐ 9. 調查應自接獲申訴翌日起 2 個月內結案，必要時得延長 1 個月，並通知當事人
- ☐ 10. 如性騷擾行為經調查屬實，依情節輕重對行為人適當懲處。
- ☐ 11. 調查結果（附理由的決議），以書面通知申訴人及行為人。



五、應以積極、謹慎態度處理性騷擾申訴案件，切勿有以下常見錯誤：

常見錯誤 (X)	正確處置 (O)
被害人雖有向事業單位提出申訴，但因被害人亦向勞工局申訴或警局報案，事業單位即表示靜待公部門結果再處理。	無論被害人有無向公部門反映，只要事業單位接獲申訴或知悉性騷擾事件，均應採取立即有效之糾正及補救措施。
性騷擾行為人即為負責人本人，逕認未有性騷擾事件，而忽略其他應採取的協助措施。	為求公平公正，負責人應自行迴避，委由他人調查，但仍應依法採取糾補措施。
認為被害人未主動提申訴、未填寫申訴書，故消極處理性騷擾事件。	申訴不以書面為要件，知悉性騷擾事件即應啟動程序（確認申訴意願、採取糾補措施等）
未注意被害人隱私，散播事件內容予非必要第三者，造成二次傷害。	保護被害人與受邀協助調查之個人隱私，對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或公共安全考量外，應予保密。



其他資訊請洽

「新北勞動雲→就業安全→雇主職場性騷擾防治義務」

網址為 <https://gov.tw/Dm1>

電話：(02)2967-6902



版權
copyright



114 新北市政府
職場平權 案例實錄 **17**

書名：新北市政府職場平權案例實錄 17

發行人：陳瑞嘉

出版者：新北市政府勞工局

總編輯：胡華泰

編輯：王憶芬、陳怡潔、范燕婷、林子軒

地址：新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓

電話：(02)2967-6902

網址：<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>

出版年月：114 年 10 月

ISBN：9786267687369

GPN：1011401106



114

新北市政府

職場平權

案例
實錄

17



新北市政府勞工局

Labor Affairs Department, New Taipei City Government

勞動部就業安定基金補助

廣告