

新北市政府

防制就業歧視

案例實錄 12



年齡歧視



婚姻歧視



性別歧視



懷孕歧視



宗教歧視



種族歧視



容貌歧視



身障歧視



新北市政府勞工局
Labor Affairs Department, New Taipei City Government

新北市政府

防制就業歧視

案例實錄

12



序 sequence

職場就業歧視案件層出不窮，新北市政府勞工局 102 年受理案件共有 51 件，其中最常見的就業歧視類型以「性別歧視」案件最多，約有 29 件，其中又以「職場性騷擾」為最大宗；「懷孕歧視」則緊追在後，顯見事業單位對於女性受僱者友善職場措施仍有待加強。位居第 3 的是「育嬰留停」，受僱者於申請育嬰留停時，不僅經常遭遇瓶頸，甚至在育嬰留停過程中，也往往成為公司為精簡組織的首要人選。

有鑑於此，勞工局透過各類管道宣導防制就業歧視及性別平等相關法令，其中包含辦理幸福心職場徵選、金頭腦機智問答、論壇、法令研習會，另外也製作短片、宣導海報、案例實錄等分送至各事業單位，讓更多雇主了解相關法令規定，減少觸法機會；也讓勞工瞭解如遭遇就業歧視，應如何保障自身權益。

勞工局每年編印「防制就業歧視案例實錄」，收錄新北市所發生之真實事件，輔以專家學者詳盡解析，受到廣大勞工朋友及事業單位的迴響。本期編輯仍秉持一貫之專業性及實用性，收錄懷孕歧視、身障歧視、育嬰留職停薪調職及復職等案件共 5 篇，並請專家學者針對就業服務法及性別工作平等法修法內容撰寫專題研究，反映目前職場就業歧視之態樣。文末更檢附相關法條及資源，期待每位勞工朋友皆有平等的就業機會，共創友善職場環境。

新北市政府勞工局 局長



103 年 11 月

目錄 contents

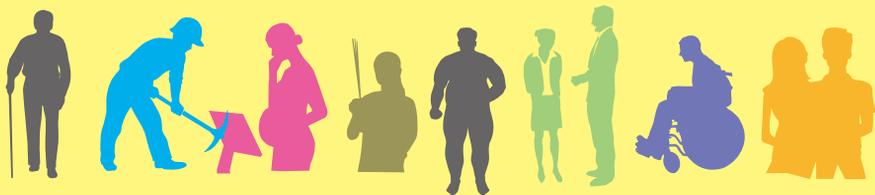
序

專題研究

- 就業服務法舉證責任及修法建議 沈以軒律師 008
- 連續性騷擾行為之處罰與法律適用 黃淑琳律師 013
- 淺論行政機關公布違法事業名單經撤銷後是否可申請國賠——以違反相關勞工法規為例 林良榮教授 024
- 103年6月18日性別工作平等法公佈修正後雇主責任的擴大適用範圍 黃碧芬律師 032
- 勞工隱私權之保護及其與就業歧視之關聯性 潘秀菊教授 038

案例解析

- 案例 1 懷孕歧視申訴案 莊喬汝律師 046
- 案例 2 育嬰留職案 潘秀菊教授 049
- 案例 3 育嬰留停復職案 詹翠華律師 055
- 案例 4 性平措施（育嬰留停調職）案 潘秀菊教授 061
- 案例 5 身心障礙歧視申訴案 吳姿慧教授 067



新北市政府

防制就業歧視

案例實錄

12

相關法規

- 就業服務法【摘錄】 076
- 就業服務法施行細則【摘錄】 079
- 性別工作平等法 080
- 性別工作平等法施行細則 093
- 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則 096

相關資源

- 新北市政府辦理就業歧視申訴案件標準作業流程圖 102
- 新北市勞工就業歧視申訴書 103
- 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點範本 105
- 公司（機關、團體）符合性別工作平等法規定自行檢視表 107
- 職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】 108
- 職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】 110
- 職場性騷擾處理程序及法令規定 112
- 勞工請假規定 116
- 相關聯絡窗口 118



PREVENTION of EMPLOYMENT DISCRIMINATION



專題研究

- 就業服務法舉證責任及修法建議
- 連續性騷擾行為之處罰與法律適用
- 淺論行政機關公布違法事業名單經撤銷後是否可申請國賠—以違反相關勞工法規為例
- **103年6月18日**性別工作平等法公佈修正後雇主責任的擴大適用範圍
- 勞工隱私權之保護及其與就業歧視之關聯性

就業服務法舉證責任及修法建議

沈以軒律師

一、就業歧視行政裁罰程序之舉證責任

(一) 按就業服務法第 5 條第 1 項、第 6 條第 4 項第 1 款及第 65 條第 1 項規定：「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。」「…。(第 4 項)直轄市、縣(市)主管機關掌理事項如下：(第 1 款)一、就業歧視之認定。…。」「違反第 5 條第 1 項…處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。」是主管機關認定雇主有違反本法第 5 條第 1 項之就業歧視規定時，應依規定對雇主裁處罰鍰。

(二) 然在就業歧視行政裁罰程序中，雇主是否應負舉證責任。查行政程序法第 6 節第 36 條至第 43 條規定屬「調查事實及證據」，第 39 條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」、第 40 條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或第三人提供必要之文書、

資料或物品。」。有關受僱者或求職者提出性別因素以外之就業歧視申訴，依就業服務法第 6 條第 4 項第 1 款規定就業歧視之認定屬直轄市、縣（市）主管機關掌理事項，並依就業服務法施行細則第 2 條規定，組成就業歧視評鑑委員會審理案件，必要時依行政程序第 39 條、40 條規定書面通知雇主陳述意見，又為職權調查證據，雇主依前開規定所提供之必要文書、資料或物品，負舉證責任。此有勞動部民國 100 年 05 月 11 日勞職業字第 1000072018 號函釋意旨可稽。

二、就業歧視行政訴訟程序之舉證責任

- （一）按最高行政法院 39 年度判字第 2 號判例意旨：「當事人主張事實，須負舉證責任，倘其所提出之證據，不足為主張事實之證明，自不能認其主張之事實為真實。又行政官署對於人民有所處罰，必須確實證明其違法之事實。倘不能確實證明違法事實之存在，其處罰即不能認為合法。」，即明「就業歧視」乃一不確定之法律概念，本質上仍須賴主管機關將此抽象之不確定概念經由解釋而具體化的適用於特定事實關係，是主管機關對雇主有「就業歧視」之待證事實應負客觀舉證責任。而「歧視」概念本質上包含「事實比較」之意涵，亦即主張雇主從事歧視行為時，必須先指出一項可供參考比較之事實指標，藉以說明被歧視者與該參考之事實指標，二者職業條件相同，卻因某項與工作能力不相關之因素而受（雇主）不平等之處遇，或者職業條件不同，卻因某項與工作能力不相關之因素而受相同之對待，始足當之。準此，主管機關自應具體指明事業單位構成就業歧視之情事。

(二) 承前，法院實務若在就業歧視案件逕將舉證責任由主管機關負擔，勢將造成先天上認定之困難，蓋雇主所為任何處分背後是否涉及就業歧視之差別待遇，須就企業經營狀況、管理制度、工作職業資格、組織權責劃分、過去類似案例與其他同事對待處遇等因素綜合判斷，然上開要屬雇主內部人事管理資料，外人取得不易，故課予握有重要證據資訊之雇主負擔舉證責任，即須對於不利益待遇與就業歧視無關乙事提出證據以實其說，方符事理之平，否則將造成認定不公之結果發生，例如在「以往工會會員身份歧視」案件中，縱使勞工擔任工會幹部後，方遭連續 4 年考績被評核為乙等以及遭調整職務，也無法直接認定雇主就業歧視成立，蓋判決內容常稱工會幹部不能因具有工會會員身份而豁免考績乙等及職務調整，尚須主管機關對於上開不利處分存在「差別待遇比較基準」或「參考比較事實指標」提出具體實證，方足以認定系爭考績評定與調動處分為就業歧視，此參臺灣臺北地方法院 101 年度簡字第 98 號判決：「參加人被調整職務係因其考績連續 3 年乙等，參加人不能因具有工會會員身分，而豁免其考績乙等及職務調整，則就評會僅於參加人具有工會幹部身分期間，遭連續 4 年考績被評核為乙等及於 99 年 2 月 10 日職務遭調整之客觀事實下，認定原告就業歧視成立之決定，並未全面性就相關事證進行評議，其判斷即未充分斟酌相關之事項，判斷基準尚有可議之處，且其判定原告有差別待遇之比較基準究竟何在，亦未見論理說明，即乏所據。」與臺北高等行政法院判決 101 年度訴字第 1425 號：「被告既亦肯認原告係依工作規則與相關規定所為，卻未說明究竟

有何具體事證或參考比較之事實指標，足以證明原告係因「以往工會會員身分」而對陳○○終止勞動契約之舉確有構成就業歧視之情形，僅以原告前所為系爭調動既經認定為就業歧視而經裁罰在案云云，即認原告終止與陳○○之勞動契約亦屬構成就業歧視而逕行裁罰，尚嫌率斷。」益明。

三、性別歧視行政裁罰與行政訴訟之舉證責任

相較於就業歧視案件主管機關負起舉證責任地位，性別工作平等法第 31 條特別明定，受僱者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。其立法目的要為雇主對受僱者之差別待遇，是否係基於性別因素，往往牽涉雇主之主觀動機與意圖，受僱者在舉證上多有困難；且有關差別待遇之證據，多屬雇主之人事管理資料，受僱者取得不易，故參考歐美先進國家處理性別歧視事件之作法，課予具有優勢地位且掌握人事資訊之雇主較重之舉證責任。亦即，受僱者僅須提出可供即時調查之證據，使處分機關或調查委員就其曾因性別因素致遭受雇主為不利對待一事，得有大致之心證，雇主則應就該項差別待遇並非出於性別因素，負舉證責任，否則即應受不利之認定。因此，在「懷孕性別歧視」案件中，雇主凡解僱懷孕女工涉及性別歧視，法院實務多認因雇主無法具體證明該懷孕員工有何不適任，且績效表現管理在員工懷孕前、甚至對其他員工有無一致性與公平性等，最後以舉證責任轉換、雇主亦未能舉證終止契約之不利益待遇與懷孕（性別）歧視無關為由，因此判決雇主應負擔此不利益（敗訴判決）。

四、小結暨立法建議

性別工作平等法第 31 條舉證責任倒置之立法，多係考量雇

主之於勞工常居於較優勢地位，究否因性別因素而為直接或間接不利之對待，受僱者往往舉證不易，故以法明定舉證責任倒置。前述此等資訊掌握、舉證責任公允分配等考量，在其他就業歧視爭議中也相同存在，即勞資雙方權利地位天生不對等，遑論在僱傭契約存續中，勞雇雙方具有上下從屬性關係，勞工負有忠誠義務，嚴格受到公司內部紀律規範，難以蒐集對己有利之證據，此時應參以民事訴訟法第 277 條但書「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。」法理，斟酌是否具有危險領域理論、武器平等原則、誠信原則或蓋然性理論、證據偏在、證據接近度、實體法加重責任之目的、損害歸屬等所考慮之因素存在，而將舉證責任分配一般規則所確立舉證責任歸屬，於該當事人屬於不可期待而顯失公平者，進行調整轉換。例如：雇主因就業歧視而為解僱處分，是否真有解僱事由，抑或是考量年齡較長、年資較深而薪資較高，宗教信仰不同而無法配合活動，又或是慮及工會幹部特殊身份，僅有雇主最為詳知，然前揭處分內含動機與形成脈絡甚隱晦不明，相關證據資料悉由雇主掌握，而該等證據資料又具有高度之專業性，且非一般人所能本諸一般生活經驗或知識而輕易取得。因此，勞工在一般情形下根本不可能提出對該等具有優勢能力之雇主不利之證據，反而是雇主在一般情形下，可以較勞工輕易地提出對其自己有利之證據資料，故勞資雙方間在本質上顯然缺乏平等地位。據此以言，基於武器平等原則、證據偏在及證據接近度等因素，現階段宜將勞工舉證責任予以減輕，至多僅需負擔釋明責任，舉證責任轉換由雇主承受，方符公平正義原則。而根本溯源之道，建議參照性別工作平等法第 31 條規定，將就業服務法第 5 條第 1 項就業歧視類型舉證責任倒置由雇主負擔。

連續性騷擾行為之處罰與法律適用

黃淑琳律師

一、問題之提出

過去傳統上將婦女工作者侷限於收入低且沒有願景職位之工作，致使諸多婦女工作者雖然在職場中遭受歧視或騷擾，乃隱忍不發，致不當損及其身心健康，嚴重時尚須被迫辭職，更有損其經濟性之利益及福祉，故性騷擾問題初即以普遍存在於工作職場上之形態而受重視；我國近十餘年來，由於性別意識抬頭，故在婦女團體努力推動之下，各類防治性騷擾之立法紛紛制定施行，自 2002 年公布施行之兩性工作平等法（嗣於 2008 年 1 月修正法規名稱為性別工作平等法），以第三章明文規定性騷擾之類別及雇主之防治責任後，旋即又於 2004 年公布施行性別平等教育法，也以第四章專章規範有關校園之性侵害或性騷擾之防治事項；更鑑於性騷擾之行為並非僅存在於工作場所及校園之內，而再於 2005 年制定，並自 2006 年 2 月 5 日正式施行性騷擾防治法，將防治保障之範圍擴大至職場及教育場域之外，以保障此類性騷擾事件之被害人人身安全及個人人格尊嚴，在當時係相當進步之立法，然因事件發生場域之不同而將性騷擾行為之申訴處理程序、處罰與主管機關、救濟管道等切割處理，亦致使在法律適用上，迭生爭議與困擾；過去亦有將三法有關性騷擾部分合併規定立法之主張與建議，但考量三法規範之目的等不盡相同，最終仍維持

分列於各該法規之狀態，從而部分性騷擾態樣及行為之法規適用，亦隨著國人對於相關法規之認知與識者之研討，逐一浮現。

近二、三年來，界線模糊而難以判斷應適用何一法規來處理之性騷擾行為逐漸增多，地方主管機關亦曾因法規適用上之爭議而遭監察院約詢、糾正者，然而，近十年間，法院有關性騷擾之判決數並不如想像之多，而對於三法法規適用之疑義，更付諸闕如，缺少足供依循之見解，致主管機關每於實際案例發生時，常生意見紛歧之困境；本文因此擬以性別工作平等法及性騷擾防治法為主，探討連續（接續）性騷擾行為一尤其是該一連續行為跨越執行職務與非執行職務期間時，對行為人之行政處罰及法規適用問題（以敵意環境性騷擾為本文討論範圍），藉此拋磚引玉，提供專家、學者及立法部門作為進一步研究及日後修法之楔子。

二、案例事實及法律問題

甲女在新北市一家員工超過 100 人之知名公司擔任業務員，因工作必要須經常與乙男開會，乙男對甲女暗生情愫，經常藉由簡訊噓寒問暖，甲女為維持同事情面，初時未予拒絕且會給予簡單回應，嗣擔心乙男誤會，乃不再回應乙男簡訊，乙男發覺有異，多次於上、下班時間以不堪之簡訊騷擾甲女，甚至於某日與甲女一同外出開會之際，糾纏甲女成為男女朋友，甲女嚴詞拒絕後，乙男仍尾隨甲女返家，途中一再以：「是怕妳沒人要，才找妳當女朋友」、「交往一下又不會怎樣」、「我們可以先同居再結婚」、「彼此熟悉身體後才知道適不適合」等言語騷擾，並企圖摟抱甲女，試問乙男之騷擾行為，究應適用性別工作平等法或性騷擾防治法？

三、法律之適用對象

(一) 性別工作平等法

按性別工作平等法第 12 條第 1 款規定：「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」者，為性騷擾，一般稱為「敵意環境性騷擾」，學者間有認為符合被害人是「受僱者」，加害人是「任何人」，而且性騷擾發生於「受僱者執行職務時」，即該當該法所稱之性騷擾¹；但亦有從立法沿革，以美國法為我國性別工作平等法之主要繼受對象等觀點出發，認為「敵意環境性騷擾」之概念主要是繼受自美國平等就業機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission）於 1980 年所頒布之性別歧視準則（Guidelines on Discrimination Because of Sex-Harassment），且有關敵意環境性騷擾及交換性騷擾之區分亦係參考美國通說之見解而來²，而在美國該項性騷擾態樣主要是針對雇主的連帶責任而設，亦即，加害人之性騷擾行為對被害人構成敵意工作環境，雇主即必須與加害人連帶負擔損害賠償責任；反之，若加害人之性騷擾行為對被害人並未構成敵意之工作環境，亦即，其性騷擾態樣並非惡質，或僅是偶爾出現一次，非經常持續性地出現，尚不致於被認定工作環境具有敵意或侵犯，則雇主自無須與加害人連帶負擔損害賠償責任，認為我國性別工作平等法第 12 條第 1 款須以「敵意工作環境」作為加害人

¹ 高鳳仙，性騷擾之行政救濟及調解案例分析，全國律師，2006年8月號，頁73。

² 劉志鵬，職場性騷擾之法律救濟—板橋地院96年訴字第774號判決評釋，台灣勞動法學會學報，第8期，頁125。

責任之成立要件，即其構成要件尚須加入該騷擾行為已達「敵意工作環境」之程度³；目前實務上於處理性騷擾事件之申訴程序中，似並未將「敵意工作環境」作為加害人責任之成立要件，或對該要件有過多之著墨與調查，而僅須符合受僱人在執行職務之要件即可。

（二）性騷擾防治法

性騷擾防治法第 2 條第 2 款則規定：「本法所稱之性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：二、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。」依此規定，則凡性侵害犯罪以外之行為，一切不受歡迎而與性或性別有關之言行舉止，會讓被害人感到不舒服、不自在，覺得被冒犯、侮辱，甚至影響其就業、就學表現者均屬性騷擾行為；而同法第 1 條第 2 項復規定：「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 12 條、第 24 條及第 25 條外，不適用本法之規定。」依前述規定，則性別工作平等法及性別平等教育法應為特別法，是以性騷擾行為如符合性別工作平等法及性別平等教育法之構成要件時，即僅能適用性別工作平等法或性別平等教育法之規定為救濟與處罰，而不能適用性騷擾防治法⁴。

³ 邱琦，工作場所性騷擾民事責任之研究，臺大法學論叢，第34卷第2期，頁199-200。

⁴ 高鳳仙，性騷擾之行政責任，萬國法律，第138期，頁122。

（三）行為人之行政處罰

相較於性別工作平等法於第五章（第 26 條以下）僅規定雇主應與行為人負擔民事連帶賠償責任，而未對行為人定有行政處罰，性騷擾防治法第 20 條規定：「對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。」此等對行為人科以行政罰鍰之處分，易為一般人（甚至部分主管機關）誤解為僅性騷擾防治法得對行為人為處罰，其規定較性別工作平等法對被害人之保障更為周到，故為達有效處罰行為人之目的，多要求或認為應放寬性騷擾防治法為程序之適用與救濟；然而如前所述，性騷擾防治法既規定適用性別工作平等法者，即不得再適用性騷擾防治法，自無以性騷擾防治法有行政罰之規定，即無視法律規定之優先順序，而任意排除或適用之餘地；況行政院勞工委員會（現改制為勞動部）修正發布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 12 條前段亦規定：「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。」已規範雇主須對性騷擾行為人為適當之懲戒，並無不能對行為人為一定處罰之情形；識者固有認為雇主對行為人之處分恐將因雇主與該人之親疏關係或重視程度而有差異，不能達有效之處分目的，惟性別工作平等法第 13 條第 2 項明定：「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 28 條亦規定：「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。」第 34 條更規定受僱者或求職者發現雇主違反前開義務時，得向地方主管機關提出申訴，地方主管機關得依同法第 38 條之 1 之規定，對雇主處以新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下之罰鍰，此外，前述「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 13 條亦明定：

「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。」足見適用性別工作平等法亦得對行為人為適當之處罰，以達嚇阻及處分之效果，只不過因一般性騷擾事件之最終處罰結果，並未通知被害人，致外界有所誤解罷了；筆者參與新北市多件公司、機關或部隊性騷擾事件之申訴調查程序，獲悉一旦行為經調查屬實後，甚多案件之行為人所受之處分甚至較主管機關依性騷擾防治法第 20 條規定之處罰為重，殊無保護不周延之情形。

不可諱言地，性別工作平等法要求雇主對發生在工作場域內之性騷擾行為負擔接受申訴及調查之責任，相較於國外區分不同情形負不同責任之規範，雇主之責任甚為吃重，尤其，以國內常見之中小型、甚至微型事業單位而言，確實令其無所適從，而要雇主能妥適且不偏頗地進行調查及處理程序，似亦有不切實際之期待，此亦係一般人排斥性騷擾行為之處罰與程序適用性別工作平等法之原因之一；然而，依照性騷擾防治法之規定，在工作場域外發生之性騷擾事件，原則上亦係由雇主負擔第一線之申訴及調查責任（參性騷擾防治準則第 3 條、第 5 條、第 10 條第 3 項），與性別工作平等法並無二致，從而上開顧慮無寧是對性騷擾防治法過度期待之結果，並無法解決問題之成因；筆者雖亦認為以現今環境及訓練方式，誠難期待雇主能具備足夠之專業素養與性別意識，而作出適切的調查結果，惟法律既然如此規定，在未修法或尋得更佳解決方案之前，亦僅能依法為之，殊無以此之故捨棄性別工作平等法而不予適用，並任意擴大性騷擾防治法適用範疇之理。

有為保護及安撫被害人權益與心情，於性騷擾行為稍涉及非執行職務之情形者，即不問該行為是否連續（接續）行為，均給予割裂適用，分別處罰者，即如前開案例中之乙男係自與甲女開會之際即已騷擾，及至會議結束返家途中仍不斷糾纏，持該見解者即認為會議中之騷擾部分應適用性別工作平等法，返家途中之騷擾行為則應適用性騷擾防治法而為分別裁處，並援引普通法院對於觸犯性騷擾防治法第 25 條之強制觸摸罪（有稱為乘機觸摸罪）之連續性騷擾行為者，亦係給予一罪一罰之處分，作為其立論之依據；然性騷擾防治法第 25 條之強制觸摸罪，係處以 2 年以下有期徒刑、拘役或科或並科罰金之處罰，本質上為刑事罰，故係適用刑事程序而由檢察機關及刑事法庭依法論罪科刑，考刑法第 56 條規定於 94 年間廢除後，有關連續犯之處罰已由「以一罪論而加重其刑至二分之一」，而改以「一罪一罰」論處，從而法院對於觸犯性騷擾防治法第 25 條之強制觸摸罪之連續性騷擾行為者，給予一罪一罰之處罰，與法並無不合；惟前開乙男之持續性騷擾行為，在本質上應屬接續犯之概念，應認為是單一行政法規之違反行為，而以一罪論之，是以將之割裂適用性別工作平等法及性騷擾防治法而分別處罰，無寧與行為之本質乖違，且有處罰過重而產生不合理現象之情形；再者，參考最高行政法院 98 年 11 月第 2 次庭長法官聯席會議中針對持續性（連續）違反郵政法第 6 條第 1 項規定，而依同法第 40 條第 1 款裁決罰鍰之事件，於決議理由內詳述：「立法者對於違規事實一直存在之行為，如考量該違規事實之存在對公益或公共秩序確有影響，除使主管機關得以強制執行之方法及時除去該違規事實外，並得藉裁處罰鍰之次數，作為認定其違規行為之次數，即每裁處罰鍰一次，即認定有一次違反行政法上義務之行為發生而有一次違規行為，因

而對於違規事實持續之行為，為按次連續處罰者，即認定有多次違反行政法上義務之行為發生而有多次違規行為，從而對此多次違規行為得予以多次處罰，並不生一行為二罰之問題，與法治國家一行為不二罰之原則，並無牴觸。惟以按次連續處罰之方式，對違規事實持續之違規行為，評價及計算其法律上之違規次數，並予以多次處罰，其每次處罰既然各別構成一次違規行為，則按次連續處罰之間隔期間是否過密，以致多次處罰是否過當，仍須審酌是否符合憲法上之比例原則，司法院釋字第 604 號解釋足資參照。又按次連續處罰既以違規事實持續存在為前提，而使行政機關每處罰一次即各別構成一次違規行為，顯以合理且必要之行政管制行為，作為區隔違規行為次數之標準，除法律將按次連續處罰之條件及前後處罰之間隔及期間為明確之特別規定，或違規事實改變而非持續存在之情形者外，則前次處罰後之持續違規行為，即為下次處罰之違規事實，始符所謂『按次連續處罰』之本旨。」上開決議內容雖與本文討論之性騷擾行為態樣不盡相同，但相當程度闡明持續（連續）性違規行為，且在法規明定連續處罰之情形下，應如何判定一行為之標準，與本文主張接續性騷擾行為應認為是包括上之一行為，概念相當，應可作為參考。故筆者認為於連續（接續）之性騷擾行為⁵，應先綜合判斷其適用何一法規，果已落入性別工作平等法之範疇者，即應一體適用該法，無須再分別就非執行職務部分之行為，另依性騷擾防治法之規定與處罰，如此方符立法原意，且不致生不合理之狀況。

⁵ 具體情形中，性騷擾行為之緊密程度如何方屬接續行為之概念，或其時間間隔多長而應被認為是數行為之概念，事涉另一嚴謹之法律概念，有待具體案例之適用以累積形成較為一致之見解，或參考刑事法中有關「接續犯」及「包括上一罪」等概念，不在本文擬探討之範圍內，併此說明。

有問題的是：現今科技發達，利用電子產品方式騷擾之案例日益增多，諸如以簡訊或 Line 傳遞不雅圖片或騷擾言語之方式，使人感覺不舒服之情形屬之；而行為人傳遞訊息之時間與到達被害人之時間（指經被害人閱讀）或有不同，設若行為人是在被害人非執行職務期間傳遞，然被害人至執行職務時方才閱讀；或反之，行為人在被害人執行職務期間傳遞訊息，但被害人卻於非執行職務期間閱讀，則各該行為究應認係屬執行職務期間之性騷擾行為，抑或是非執行職務期間之性騷擾行為？若係前者，則應適用性別工作平等法，而若認屬後者，則應適用性騷擾防治法，此節亦恐有甚大之爭議；考論者或將認為：以被害人閱讀之時點作為判斷性騷擾行為成立與否及法規適用之依據，將陷行為人於不確定之狀態，亦恐生不公平之情形；然本文以為：性騷擾本就是違反被害人之意願、造成被害人不舒服、感覺被冒犯等主觀意思作為其認定之標準，是以被害人尚未閱讀該不雅圖片或文句前，並不致發生違反被害人之意願、造成被害人不舒服、感覺被冒犯等遭性騷擾之感覺，而達須依法申訴、處罰之程度，亦即，性騷擾行為本質上應屬結果犯之概念，即須達到不法構成要件預定之結果，始能既遂，其與一般法律規定之行為犯，僅須單純地實現不法構成要件所描述之行為，而無待任何結果之發生即足以成立之犯罪不同，從而法律評價上自應以結果發生為判斷之標準，而非以行為之時點為判斷；當然具體案例中，對於適用法規如有爭議，兩造如何負擔舉證證明結果發生時點之責任，則是另一問題，但作法上實不能以舉證或判斷困難為由，認為應以行為時為斷，方符法理。

四、案例解析

本文設例中甲女初於接獲乙男問候簡訊時，未予拒絕且回覆簡訊，縱當時甲女亦覺不舒服或感覺被冒犯，但因其行為有使乙男誤會之虞，應不構成性騷擾；嗣甲女拒絕乙男後，乙男仍持續地為簡訊及言詞等方式騷擾甲女，言詞及行為之騷擾因係在開會（執行職務時）即開始騷擾行為，而延續至下班之後（非執行職務期間），依本文前開之分析，應認屬於執行職務期間之接續性騷擾行為，仍應適用性別工作平等法而為申訴、處理與處罰；至於乙男分別於上、下班時間所發之簡訊，則應以甲女閱讀簡訊之時間以為判斷究否屬執行職務之行為，並以該簡訊與言詞騷擾之行為間，能否視為一包括性的行為之連續，果是在短期間內持續以簡訊及言詞所為之騷擾，亦應視為一概括之行為，僅能適用同一法規而為一次性之處罰，但因其接續不斷之騷擾，得視為較嚴重之情節而加重其處罰，故本文設例應依照性別工作平等法，由雇主組成申訴處理委員會進行調查及懲處建議。

五、結語

我國目前關於性騷擾防治之法規制定及實施，於學者間雖有矯枉過正及國家社會現有資源無法配合負荷之弊等憂慮，但也確實提供處理部分既有法律無法適時充分解決之爭端，且符合聯合國「性別主流化」運動之潮流，然而將性騷擾之防治分列於性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法之中，而此三法對於性騷擾之定義、適用對象及行政救濟程序與處罰均各有不同，易使人對性騷擾相關法律規定產生過於分歧、複雜、難以理解及無所適從之感覺，尤其，在國人性別意識抬頭後，對於性騷擾行為處罰之要求與期待不同下，對於部分爭議性或界線模糊、難以

判斷之性騷擾行為之法規適用，更易產生扞格及窒礙難行之處，甚至影響人民對於行政機關適法之疑慮，本文僅以目前地方主管機關經常面臨之適用法律判斷爭議為楔子，提出部分不成熟之淺見，藉以拋磚引玉，提供專家、學者為更深入之研究，期待日後修法時，能整合相關規定，讓法制更完備，亦使性騷擾之被害人獲得更充分之保障，行為人亦能獲得應有與適當之處分，並藉以使性騷擾行為能因法制之建立及觀念之提昇，而逐漸消弭於無形。

淺論行政機關公布違法事業名單經撤銷後是否可申請國賠—以違反相關勞工法規為例

林良榮教授

一、前言

近年來由於我國社會逐漸重視雇主違法相關勞工法令之行為，因此為進一步強化對於違法事業單位之行政制裁效果，於是修訂部分相關法令，使地方政府或事業主管機關「得」或「應」公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善，以收違法事實之改善效果。

舉例而言，2011年勞基法修正第79條，增列第3項：「有前二項規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」。以及，2014年修正性別工作平等法第38條（第2項）及38-1條（第2項）規定：「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。」

尤其是，勞動部（前身為勞委會）為防止發生可能的模糊空間，並於民國100年7月統一執法標準，明訂下列各種情形之一

皆屬公布黑名單範圍：（一）屬於專案檢查、（二）限期改善未改善、（三）影響勞工權益重大、（四）主管機關認為有必要。

但上述依法「得」或「應」公布違法事業名單之行為，爾後如經受裁罰之事業單位因不服而提起行政救濟，則可能產生事業單位之裁罰經撤銷後是否可申請國賠之爭議。對此疑義，本文以下就我國相關之規定與行政法理試簡單說明之。

二、公布違法事業名單之「行為」性質

首先，就勞工行政機關公布違法事業名單之「行為」而言，其法律上之性質為何？我國現行行政罰法第 2 條規定，「本法所稱其他種類行政罰，指下列裁罰性之不利處分：……三、影響名譽之處分：公布姓名或名稱、公布照片或其他相類似之處分。」基此，我國學界通說認為，所謂「公布違法事業單位名單」之行為屬於行政罰法條第 3 款之「影響名譽處分」，屬於行政罰的一種。進一步言，該影響名譽處分的主要目的乃在於，藉由對公眾公布違反義務人違法情節及情事，以避免或排除危險、或藉此協尋違反義務人、或確認違反義務人身分。不過，亦有其他學說認為此「公布違法事業單位名單」之行為僅屬於「單純資訊提供之行政事實行為（莊國榮，行政法，三民書局，2013 年 9 月。）

若從比較法的角度來看，日本法之多數學說則認為「公布違法事業單位名單」之行為並非屬行政處分，但是具有一定程度之制裁效果，以及行政指導的實效性（塩野宏「行政法 1」；村上武則編「基本行政法」；阿部泰隆「行政の法システム（上）（下）」）。

三、公布違法事業名單經撤銷後是否可申請國賠

就一般行政活動而言，行政機關經常對於不履行義務或不服從行政指導之個人或事業單位者，公布其姓名與事實。就其效果言，除可正確提供消費者有關生活資訊（如環保、食品、消防等標章制度）外，另一方面亦能影響該行為者之名譽，以造成其心理壓迫而間接達成行政規制之機能。

然而，此種兼具有「資訊公開」與「制裁」效果之公布制度，就法治上，自應有檢討於事前有無法律保留之必要，以及事後有無給予正當程序之保障，乃至有無國家賠償或行政爭訟救濟等之問題。不過，就我國法院相關實務案例之觀察，因受政府（勞工行政）機關公布違法事業名單，爾後經法院經撤銷之案件者並不多見。

經筆者調查，近年以來，就國司法實務上相關之判決，經法院經撤銷原處分（或訴願）之案件中（即雇主勝訴），屬於違反性別工作平等法之案件者，包括：臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 104 號（育嬰留職停薪）、臺北高等行政法院 101 年度簡字第 158 號（職場性騷擾）、臺北高等行政法院 99 年度簡字第 724 號涉及懷孕歧視（解僱）等；屬於違反勞基法 79 條之案件者，包括：台北高等行政法院 101 年度訴字第 1183 號、台北高等行政法院 102 年度訴字第 1515 號等。

承上，行政機關公布違法事業名單，如經撤銷後是否可申請國賠？就我國司法實務上，似乎甚少發現有實際訴訟案例。

就一般學說，所謂國家賠償責任之法理而言，主要有以下之理論：

- (一) 國家無責任論：此理論認為「國家不會犯錯」，國家對人民不負任何法律責任，人民只是國家統治下的客體；
- (二) 國家代位責任論（過失責任論）：此理論認為國家僱用之公務員不法侵害人民權利，但公務員資力有限，於是由國家對人民直接負責，確保人民獲得賠償。國家賠償人民後，有向公務員求償之權。又需以公務員有故意過失構成侵權方由國家代位負責，又稱過失責任論；
- (三) 國家自己責任論（無過失責任）：此理論認為如果公務員執行職務發生侵權時，縱然公務員無故意或過失，也不認國家是否有盡到監督之責，國家皆應負賠償責任，故又稱無過失責任論。（李震山，行政法導論，2010年）

如就我國之立法例而言，現行法乃採取：國家代位責任論＋國家自己責任論之立法構成的立場。

又，根據我國國家賠償法之第 2 及 3 條，乃規定得請求國家賠償之要件。國家賠償法第 2 條之要件規定：（一）本法所稱公務員者，謂依法令從事於公務之人員。（二）公務員於執行職務行使公權力時，因故意或過失不法侵害人民自由或權利者，國家應負損害賠償責任。公務員怠於執行職務，致人民自由或權利遭受損害者亦同。（三）前項情形，公務員有故意或重大過失時，賠償義務機關對之有求償權。再者，根據國家賠償法第 3 條之要件：（一）公有公共設施因設置或管理有欠缺，致人民生命、身體或財產受損害者，國家應負損害賠償責任。（二）前項情形，就損害原因有應負責任之人時，賠償義務機關對之有求償權。

具體言之，就我國就一般學說，通常將國賠責任區分為三個部分：其一、公務員之積極作為：國賠法第 2 條第 2 項前段；其二、公務員之消極不作為：國賠法第 2 條第 2 項後段；其三、公有公共設施管理有所欠缺：國賠法第 3 條規定。

而其中就國賠法第 2 條第 2 項前段部分，學說上認為需有下列要件：一、須有公務員之行為；二、須為執行職務行使公權力之行為；三、須為不法之行為；四、須為有責之行為；五、須因不法行為致人民受有損害。

簡言之，我國學說一般通認，事業單位若要請求國賠，須證明公務員之行為係屬不法且有責，並必須提出「公布違法事業單位名單」所造成之損害。

一般而言，由於上述要件規定之門檻過高，公務員若依內部之裁罰基準而為執法，即使經法院撤銷後亦難認公務員之行為係屬不法而有責任。

進一步言，公務員因違法而生有國家賠償之責任（國賠法第 2 條第 2 項前段），其相關要件如下：（李震山，行政法導論，2010 年）

（一）行為人必須為公務員

國賠法第 2 條第 1 項：「本法所稱公務員者，謂依法令從事於公務之人員。」；

國賠法第 4 條 1 項：「受委託行使公權力之團體，其執行職務之人於行使公權力時，視同委託機關之公務員。受委託行使公

權力之個人，於執行職務行使公權力時亦同。」就定義上：採最廣義之解釋，認為不管是受託行使公權力之個人或是行政助手皆屬之。

（二）執行職務為公權力之行為

所謂執行職務行為，指公務員之行為係行使其職務上的權力或履行職務上的義務而與其所職掌之之公務有關行為，且行為目的和職務作用之間有其內部密切的關係。所謂公權力行為指公務員居於國家機關地位，所為之公法上行為，而該行為是否有讓人民受益性質並不重要。如基於保障人民立場，福利行政雖有許多非權力作用，仍應包含在公權力的範疇。

（三）行為屬不法

國賠法上所謂之「不法」，有認為應與民法上之「不法」做相同解釋之概念；包括違反法規範、違反上級合法職務命令、權利濫用、逾越裁量、違背經驗法則等。不過，亦有學者認為，所謂「不法」係指：違反法規範，故須以有法規範存在為前提；而所謂「違法」，指無正當理由或無阻卻違法原因而侵害人民權利。

（四）行為人有故意或過失

多數學說乃認為，行為人之故意或過失的認定可參考刑法之標準。「故意」，係指公務員執行職務時，對於構成不法侵害之事實，明知其行為有背於職務之義務，仍有意行使，或能遇見其發生但不違背其本意。「過失」，係指公務員非故意，但按其情節應注意而未注意，或對於構成不法侵害之事實，雖能遇見其發生但確信其不發生；不知法律、誤解法律、判例亦同。而所謂

注意能力之判斷標準乃指一般公務員的平均能力。就舉證責任而言，人民只需證明公務員有違背其職務之行為而受害即可，國家若欲免責，須證明公務員違背職務有不可歸責事由才行。

（五）人民之權利受侵害

此指之「人民」乃一般概念之自然人或法人；所謂的「權利」，指憲法保障人民之各種自由及權利，並不以財產上損害為限，生命、身體、健康、自由、名譽、物權、智慧財產權、債權等皆可。

（六）行為與損害有因果關係

通說認為因果關係應採「相當因果關係說」，指「依客觀觀察有此行為，通常即會發生此損害」，且不以加害行為為發生損害之唯一原因。該損害之發生，除公務員之行為外，如尚有其他因素可認公務員之行為和損害有因果關係，國家仍應負賠償責任。

就日本相關學說與判例，倘若行政機關「公布事業名單」的行為可被認為違法，即便是該公布行為具有資訊提供的目的，當事人仍有可能提出國家賠償的請求訴訟，或者是民事上的損害賠償請求訴訟。不過，有關名譽毀損之賠償請求，如果證明相關公布之事實係屬真實，則難以認為有不法行為之成立（最判昭和41・6・23）。

四、結論

就以上之說明，雖然行政機關公布違法事業名單，爾後如經行政訴訟撤銷後，當事人有可能可以申請國賠，但是就國賠申請之相關法律要件規定，尤其是必須證明有公務員有「過失」之行

為，就此，顯然該國賠之申請並非易於成立。不過從當代社會普遍要求政府資訊公開的潮流來看，尤其是在各國相繼確立政府資訊公開制度之後，縱然行政機關不作成具有「制裁性質」的公布，惟人民亦得請求政府提供相關之企業資訊以滿足人民「知」的權利，是以，就立法政策上，原本直接公布名單之行為或許可轉換成對企業之「課予公布義務」之方式。

103年6月18日性別工作平等法公佈修正後雇主責任的擴大適用範圍

黃碧芬律師

一、前言

性別工作平等法主要規範雇主對於求職者或受僱人必須遵守性別歧視禁止、性騷擾防治、促進工作平等措施之三大義務。性別工作平等法立法時，對於雇主之定義，是與勞動基準法連結，勞動基準法第2條對於雇主定義為：「僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。」，所以性別工作平等法第3條對於雇主之定義為：「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。」，所以性別工作平等法之規範義務人是勞務契約之法定雇主。

這樣的規定，雇主責任是很清楚的，對於一般事業單位適用上，也不會有爭議。但是在發生數起建教生、實習生、派遣人員於建教場所、實習場所、要派單位遭受歧視或性騷擾事件，建教場所主人、實習場所主人、要派單位並非建教生、實習生、派遣人員之法定雇主，不受性別工作平等法之規範義務拘束，如果建教生、實習生、派遣人員於建教場所、實習場所、要派單位學習或執行職務時遭受歧視或性騷擾的話，建教生、實習生所屬學校

或派遣單位，往往無法為立即有效的處理，若能要求建教場所主人、實習場所主人、要派單位需要為立即有效的處理，方能實際保障建教生、實習生、派遣人員之權益。

因此，立法院三讀通過修正，並於 103 年 6 月 18 日總統令公布施行，在不紊亂教育學程、法定雇主的制度下，擴大雇主責任適用範圍：

- (一) 雇主依據勞動基準法規定招收之技術生、準技術生，除了育嬰留職停薪之制度外，適用性別工作平等法。
- (二) 實習生於實習期間如果遭受性騷擾，適用性別工作平等法。
- (三) 要派單位對於派遣勞工也要依據性別工作平等法第 8 條、第 9 條負擔歧視禁止之責任；第 12 條、第 13 條負擔性騷擾防治責任；第 18 條、第 19 條哺乳時間、育兒彈性時間之促進就業措施責任；第 36 條之禁止報復責任。

至於建教生沒有納入性別工作平等法修正之中，是因為建教生存在於高中技職體系，屬於教育制度的範疇，已經規範於「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」，建教生的權益事項、性騷擾防治已經規範於該法第 21 條至第 28 條，學校或建教合作機構如果違反規定，該法也有罰則規定。

二、雇主依據勞動基準法規定招收之技術生、準技術生，雇主應負擔之性別工作平等法責任

性別工作平等法本次增修第 2 條第 4 項規定：「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 16 條及第 17 條之規定，不在此限。」雇主依據勞動基準法規定招收之技術生、準技術生，與雇主並無僱傭關係存在，原本不適用性別工作平等法，但是技術生及準用技術生事實上也在雇主提供之場域工作，有時也很難區分是學習技能養成，或是勞務提供，為了保障技術生及準用技術生之人在事業單位內免於遭受性別歧視，因此雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準技術生，雖然與雇主不產生僱傭關係，但是特別增修條文使雇主對於所招收之技術生及準技術生仍應適用性別工作平等法規定，但是技術生、準技術生畢竟是以學習為目的，與一般勞工性質仍然不一樣，所以排除適用性別工作平等法第 16 條及第 17 條關於育嬰留職停薪之規定。

三、雇主對於實習生應負擔之性別工作平等法責任

性別工作平等法本次增修第 3 條第 5 項規定：「實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。」、第 3 條第 1 項第 4 款規定：「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。」有鑒於業界對於實習生之職缺，界定不明確，甚至於有職務名稱雖為實習生，但實際上就是常設職缺，所以性別工作平等法第 3 條第 1 項第 4 款定義本法所指之「實習生」是指具有正式學籍的公私立高中以上，修習校外實習課之學生，雇主如果提供實習課程供其實作實習，雖然雇主與實習生之間，並無僱傭關係，在實習期間，實習學生遭受性騷擾時，雇主原本不適用性別工作平等法之雇主責任，實習學生如果遭受顧客、實習單位之人員性騷擾，雖有性騷擾防治法可適用，但是不若實習單位之雇主能夠立刻為積極有效處理，所以為了保障實習學生權益，特別增修條文，如果實習生於實習期間遭受性騷擾時，

適用本法之規定，也就是實習單位的雇主於知悉實習學生遭受性騷擾時，雇主應採取立即有效之糾正及補救措施。

四、要派單位使用派遣勞工雇主，雇主應負擔之性別工作平等法責任

性別工作平等法本次增修第 3 條第 1 項第 3 款後段規定：「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。」、第 3 條第 1 項第 5 款規定：「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。」、第 3 條第 1 項第 6 款規定：「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。」、第 3 條第 1 項第 7 款規定：「派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。」有鑒於現行公私部門均有使用派遣勞工的情況，派遣勞工是受其法定雇主（即派遣事業單位）派遣至要派單位工作，派遣勞工雖然在要派單位工作，但不是要派單位的勞工，派遣勞工是派遣事業單位的勞工，依據僱傭契約關係，派遣勞工受否遭受性別歧視？是否遭受性騷擾而須雇主為積極有效處理及補救措施？是否須因哺乳而有哺乳時間？是否須因育兒而須減少或調整工時？理應向其雇主（即派遣事業單位）提出要求或申訴，但是派遣事業單位與要派單位為契約關係，要派單位為派遣事業單位的收入來源，往往派遣事業單位不敢得罪要派單位，致派遣勞工在要派單位工作時，要派單位將性別歧視之因素，透過要派契約，要求派遣事業單位執行，或者無法為性騷擾防治之積極有效處理及補救措施，甚而因為向派遣事業單位申訴而遭致要派單位不利益之對待，所以特別增修條文，以保障派遣勞工之權益。

因為派遣勞工有其法定雇主，所以不可能要求要派單位對派遣勞工負擔全部之性別工作平等法之雇主責任。依據此次增修條文，要派單位使用派遣勞工時，負擔性別工作平等法之雇主責任如下：

- (一) 要派單位對派遣勞工舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別而有差別待遇。
- (二) 要派單位對派遣勞工舉辦或提供各項福利措施，不得因性別而有差別待遇。
- (三) 派遣勞工於要派單位執行職務時，任何人對其性騷擾，或要派單位雇主對於派遣勞工為明示或暗示之性的交換之要求，都屬於工作場所性騷擾，要派單位均有防治性騷擾義務。
- (四) 要派單位於知悉派遣勞工遭受工作場所性騷擾時，應採取立即有效之糾正及補救措施。
- (五) 要派單位所屬之勞工及派遣勞工合計為 30 人以上者，要派單位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。
- (六) 派遣勞工如有子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，要派單位應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。該哺乳時間，視為工作時間。
- (七) 要派單位所屬之勞工及派遣勞工合計為 30 人以上者，派遣勞工為撫育未滿三歲子女，得選擇向要派單位雇主請求

每天減少工作時間一小時（減少之工作時間，派遣勞工不得請求報酬）或調整工作時間。

- （八）要派單位不得因派遣勞工提出性別工作平等法之申訴或協助他人申訴，而要求派遣事業單位予以解僱、調職或其他不利之處分。

伍、結語

本次增修條文之後，擴大雇主責任之適用範圍，一方面增加技術生、準技術生、實習生、派遣勞工之權益保障，一方面也增加使用技術生、準技術生、實習生、派遣勞工之雇主，在性別工作平等法範圍之責任，雇主若有違反，也一樣須依據違反之義務，分別負擔性別工作平等法第 38 條、第 38 條之 1 行政罰責任，勞資雙方均須注意此項新規定。

勞工隱私權之保護及其與就業歧視之關聯性

潘秀菊教授

一、前言

勞工之就業權，依就業服務法（以下簡稱就服法）第 5 條第 1 項規定與性別工作平等法（以下簡稱性平法）規定之精神，係在促進勞工之平等就業權，而「平等就業權」是指平等地獲得就業機會的權利，是社會平等在就業方面的必然要求。其要義是，勞動者不分性別、年齡、民族，在就業機會面前一律平等。維護平等就業的權利，就必須反對就業上的歧視現象¹。

惟就服法於 101 年修訂第 5 條第 2 項第 2 款規定，其中後段規定「雇主招募或僱用員工，不得要求提供非屬就業所需之隱私資料」，嗣就業服務法施行細則第 1 條之 1 將前揭所謂的「隱私資料」內容與範圍予以明定。由此可知，勞工於就業上的權利，應包括平等就業權及個人資料之保護，故本文擬就勞工隱私權之保護及雇主要求勞工提供個人資料是否會構成就業歧視為探討，藉此讓雇主瞭解基於其經營管理之必要性，在何種情形下得要求勞工提供有涉及其隱私之資料並予以利用，而勞工應如何保護其隱私權，並能兼顧其工作權。

¹ 李以德，我國公務人員特種考試體格檢查身高標準規定之就業歧視爭議解析，高餐通識教育學刊，第 7 期，2011 年 12 月，頁 28-30。

二、就業服務法對於勞工隱私權保護之規範

勞工資訊隱私權之保護規範，於 101 年所修訂之就業服務法及其施行細則清楚地將隱私權保護之內容予以明定，茲就相關之規範內容說明之。

（一）雇主之義務與勞工隱私資料之範圍

依 101 年公布施行之就服法第 5 條第 2 項第 2 款規定：「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：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。」勞動部因應就服法第 5 條第 2 項第 2 款之修訂，而於 102 年增訂施行細則第 1 條之 1 之內容，即「本法第 5 條第 2 項第 2 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。」

（二）雇主違反時之罰則

誠如前述，就服法第 5 條第 2 項第 2 款規定，雇主不得違反求職人或員工之意思，要求提供非屬就業所需之隱私資料；違反者，依就服法第 67 條規定，將處 6 萬元至 30 萬元之罰鍰。亦即，雇主要求求職者或員工提供隱私資料，不管是口頭或書面，如所要求之隱私資料與從事該項工作無關，又未經當事人同意，即可能觸法，如為與就業或職務相關所要求提供之隱私資料，涉有違法疑義時，雇主應提出舉證說明。

三、勞工個人資料之提供與就業歧視之關聯性

(一) 就業歧視之意義與認定

所謂「就業歧視」，乃是基於國民之就業機會均等，因此若求職人於求職過程中，未能享有平等之工作機會，或受僱人於就業時，未能享有平等之薪資、配置、考績或陞遷、訓練機會、福利措施、退休、終止勞動契約等就業安全保障之待遇，即構成就業歧視²。依就服法第5條第1項列載，就業歧視主要可分為種族、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、身心障礙與以往工會會員身分等16種。

為了讓每一個人有公平參與經濟生活的機會，雇主在用人選擇上，應以工作性質、需求及受僱者工作能力為考慮，而非依據雇主個人的偏好決定用人，或是選擇用人的形式，其中有些考慮因素係「與生俱來無法由人力加以改變」，例如種族、膚色、性別、年齡、殘障等，因此對受僱者造成不平等，也違反了國民就業機會均等的原則，產生「就業歧視」的狀況。

就服法第5條第1項所規定之16種項目歧視，就其形式應為列舉規定³，故若非就業服務法第5條所列舉之歧視項目，則須視第5條第1項後段「其他法律有明文規定者，從其規定」，而決定是否構成就業歧視。

另外，就業歧視有兩種態樣，分別為「直接歧視」與「間接歧視」。所謂「直接歧視」，係指可以從雇主的決定或措施的表

² 林明珠，淺論就業歧視之禁止—我國法律之規定與實務問題探討，全國律師，2002年3月，頁16。

³ 參97年3月25日勞職業字第0970063292A號函。

面觀察出來，例如雇主在招募廣告中清楚明白地限制求職人必須是男性。所謂「間接歧視」，係指當雇主的僱用措施或決定表面上是中性客觀的，但實施的結果卻會對具備某種特質的求職人或受僱人造成不利的影響，例如雇主在招募廣告中限制求職人不得有老花眼，「老花眼」雖不是對年齡的限制，但不可否認大多數中高年齡者都有老花眼的問題。雇主此項限制雖不至於造成所有中高齡者都無法參與此項求職，但會造成許多中高年齡者因此連應徵的機會都沒有，這樣就是間接歧視⁴。

（二）事業單位制式履歷表內容是否構成就業歧視

若事業單位制式履歷表內容要求填寫年齡、性別、婚姻狀況、家庭背景、健康紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫等，是否構成就業歧視？就業歧視監督聯盟（台灣電子電機資訊產業工會、青年勞動九五聯盟、台灣酷兒權益推動聯盟、性別不明關懷協會；下稱監督聯盟）與立法委員尤美女於 103 年 6 月 6 日召開記者會，針對監督聯盟收集 34 份大企業的履歷表要求求職人填寫的項目，可能涉及就業歧視或侵犯隱私權的項目為檢視。其中有可能違反就服法及性平法之項目內容，監督聯盟將其整理如下：

1. 有可能違反就服法第 5 條第 1 項規定者：身分別（原住民、身心障礙……etc、宗教信仰、籍貫、出生地、性別、年齡／出生年月日、婚姻狀況、相片、體重、身高、參加工會）。

⁴ 行政院勞工委員會職業訓練局（現為勞動部勞動力發展署），防制就業歧視指導原則手冊，2010 年 11 月發行，頁 2。

2. 有可能違反性平法第 7 條與第 11 條規定者：性別、懷孕。
3. 有可能違反就服法施行細則第 1 條之 1 規定者：家庭狀況／背景、健康紀錄、犯罪紀錄、是否曾經服用迷幻藥及其他違禁藥物。

在就服法第 5 條第 1 項及性別工作平等法並未禁止事業單位於招募時不得要求求職人提供相關資訊，依勞動部勞動條件及就業平等司科長王雅芬表示，履歷表之目的，主要是讓求職者展現專業能力、雇主短時間內找到合適人才，若雇主要求填寫的項目與工作特質無關（例如年齡、性別、宗教信仰等），事業單位並以此篩選人才，即構成就業歧視，但勞政主管機關不能由「履歷表提供這些資料」，直接推論到「企業藉此篩選」，而是須經求職者申訴，經縣市政府就業歧視評議委員會認定後，才能成立⁵。

惟履歷表中項目如為施行細則第 1 條之 1 所規定之隱私資料範圍，即已涉及違反就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款所規定的「不得要求提供非屬就業所需之隱私資料」，即應依就服法第 67 條規定，處罰事業單位新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，另據王雅芬科長指出，今年（2014 年）勞動檢查會將此納入專案檢查的重點。

四、結論

綜整以上說明，可知事業單位對於求職人一般資料之蒐集，應給予求職人隱私權之最大尊重，雖在求職契約或書面同意範圍內即得蒐集，但為避免雇主濫用契約自由或權利，對於蒐集資料

⁵ 陳韋綸，企業履歷表藏歧視 就督盟要勞動部開罰，苦勞報導，2014年6月6日。

之範圍應予限制，即須與求職工作目的有關且必要者始得加以蒐集。

而雇主對於所僱用員工資料之蒐集與利用內容與求職人會有所不同，在僱用員工方面，雇主為了管理及提供福利措施，需要員工之相關個人資料，除了求職人之一般資料外，尚可能包括家族關係與活動、家族成員個人資料、社會活動、薪資與財產性資料、人事考核資料等，原則上只要在僱傭關係所需管理之必要範圍內，雇主均得以與員工有勞動契約之存在而合法蒐集，員工之資訊隱私權須有所退讓，所以雇主是否違法，原則以雇主是否有濫用契約權利或違反比例原則加以判斷。



PREVENTION of EMPLOYMENT DISCRIMINATION



案例解析

- 案例 1 懷孕歧視申訴案
- 案例 2 育嬰留職案
- 案例 3 育嬰留停復職案
- 案例 4 性平措施（育嬰留停調職）案
- 案例 5 身心障礙歧視申訴案

案例
1

懷孕歧視申訴案

莊喬汝律師

一、申訴內容

申訴人林秀英女士任職於銘記生物科技公司，其於 100 年 8 月 31 日起向銘記公司申請育嬰留職停薪，一年期滿後申請復職時，公司告知目前無適合職缺須資遣，申訴人續請育嬰留職停薪三個月，期滿時，公司仍表示目前營運狀況不佳，故無合適職缺，申訴人於是續請育嬰留職停薪至兩年（即 102 年 8 月 31 日）。

102 年 6 月中旬，公司方面請申訴人回公司協調復職事項，並安排其他職缺之面試，面試完後，申訴人告知公司其懷孕之事實。102 年 7 月初，公司通知申訴人無法讓其復職，必須資遣。申訴人於 102 年 9 月 2 日正式復職，惟公司於同月 8 日資遣申訴人，被申訴公司主張其與申訴人 101 年 8 月即達成資遣合意，僅因為配合申訴人領取社會補助，始延後資遣，申訴人認公司此一解僱涉及懷孕歧視，故提出本件申訴。

二、爭議重點

- （一）兩造是否於 101 年 8 月達成資遣的合意？被申訴公司是否依性別工作平等法第 17 條規定，有讓申訴人回復原職的義務？

- (二) 被申訴公司有無違反性別工作平等法第 11 條第 2 項規定，對懷孕的申訴人予以不利對待？

三、案情分析

- (一) 依性別平等工作法第 16 條規定，受僱者任職滿一年後，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為止，但不得逾兩年。而育嬰留職停薪期滿之後，受僱者於申請復職時，除有下列情形外，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，有減少受僱者的必要，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，性別工作平等法第 17 條亦訂有明文。

本案例中，被申訴公司雖一再表示其與申訴人早於申訴人第一次申請復職時，雙方即達成資遣之合意，惟並未舉證以實其說，故尚難採信被申訴公司之主張。再者，被申訴公司亦未舉證其有性別工作平等法第 17 條所列無法讓申訴人回復原職之各款法定事由，故被申訴公司負有讓申訴人回復原職之義務。

- (二) 依性別工作平等法第 11 條之規定：「雇主對於受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。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。」又「受僱者經醫師診斷需安胎修養者，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。」此為性別工作平等法第 15 條第 3 項所明定。而依勞工請假規則第 4 條之規定，懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。

查本案中，申訴人於復職前即告知被申訴公司懷孕並欲請安胎假一事，被申訴公司仍要求申訴人復職時必須至較遠的其他地區辦公室報到，申訴人亦確實至較遠之辦公室處所報到，並提出醫師診斷證明向被申訴公司申請安胎假，被申訴公司當下雖同意安胎假，然旋即以勞動基準法第 11 條第 2 款「業務虧損」及第 5 款「不能勝任工作」為由資遣。按被申訴公司之舉，不但未提出業務虧損之證明，更無法合理說明何以在申訴人復職僅幾天之期間中，即可有具體事證斷定申訴人有不能勝任工作之情事，其所為，難認無係因申訴人懷孕所為之不利差別對待。

四、結論

本案被申訴公司雖形式上讓申訴人於育嬰留職期滿之後復職，然旋即於幾日之後資遣申訴人，雖於形式上符合性別工作平等法規定，然若探詢被申訴公司之真實意思，其主觀上根本不欲申訴人復職，故其讓申訴人復職後再行資遣，在無第 17 條所列之事由下，實質上不無取巧並遊走法律邊緣之嫌。

再者，本案被申訴公司於聽聞申訴人懷孕欲請安胎假之後，即資遣申訴人，難謂其無因懷孕之因素而給予不利之對待，故依性別工作平等法第 38 條之規定，懷孕歧視成立，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下之罰鍰。

案例
2

育嬰留職案

潘秀菊教授

一、申訴內容

申訴人阿美於 101 年 5 月 1 日起擔任被申訴人天才寶寶托嬰中心（下稱托嬰中心）保母一職，其子女亦就讀該幼兒園。於 102 年 4 月 24 日阿美以通訊軟體向托嬰中心提起新學期有意願申請育嬰留職停薪，托嬰中心告知只要確定育嬰留職停薪起訖日期並與替代人力完成交接，且提出書面文件申請即可。嗣於 102 年 4 月 29 日阿美就讀於該幼兒園的長子因班導師管教不慎受傷，隨後阿美攜子前往醫院驗傷，托嬰中心得知此事後，即要求阿美自行離職或辦理長子轉學手續，阿美遂向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，惟托嬰中心於 102 年 5 月 27 日收到調解開會通知單後，即與阿美進行面談，面談中阿美提出育嬰留職停薪申請，遭托嬰中心拒絕，並要求其辦理交接，故阿美向新北市政府勞工局提出申訴。

二、爭議重點

- （一）受僱者申請育嬰假的要件為何？雇主是否有權利拒絕受僱者的申請？

- (二) 雇主得否以受僱者未以書面提出申請為由而予以拒絕？
- (三) 性別工作平等法所稱的“雇主”，其意義與範圍為何？
- (四) 雇主得否要求受僱者的職務有人接替後才能申請育嬰假？

三、案情分析

有關本案的爭議重點，乃是源自阿美所提出其與園長的面談錄音內容，該內容為「…我也打電話問過，勞動局回覆說，應該可以跟你討論等到確定有人接，要不你現在馬上要請，造成校方的損失，你要賠償嗎？你自己選擇。…」¹、「…你去請阿，我不是不給你請嗎？那你就辭職阿，你現在班上就沒有人帶你硬要請，那你就辭職好了，我們還是找福利組來討論好了…」²、「…那從明天開始你就不要來了阿，這樣不就結束了嗎？…」³、「我跟你講，我剛也打電話問過，這是需要協調的，你申請學校有權利蓋不蓋。你覺得我們這種關係，你還會希望我會給你育嬰假嗎？育嬰假不是你在這地方工作 1 年，大家互相很好才會很開心的給你育嬰假嗎？」等語。

以下分別就上開綜整的爭議為說明：

- (一) 受僱者申請育嬰假的要件為何？雇主是否有權利拒絕受僱者的申請？

依性別工作平等法第 16 條第 1 項規定，受僱者（女性、男性、已婚、未婚均可¹）任職滿 1 年後，於每 1 子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲前，但不得逾 2 年。同時

¹ 柯素珍，育嬰留職停薪期間也可以繼續參加勞工保險，勞動保障雙月刊，2007年1月，頁44。

撫育子女 2 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 2 年為限。此為受僱者申請育嬰假的要件。

又申請的資格，依性別工作平等法第 22 條規定，受僱者之配偶未就業者，不得申請育嬰留職停薪，但有正當理由者，則屬例外。該規定係因受僱者的配偶如未就業，應可照顧其家屬，受僱者自無須請假。而所謂「正當理由」，包括受僱者之配偶在服刑、服役或失蹤等原因未就業。

另外，若受僱者具有申請育嬰假的條件而為申請時，雇主是否有拒絕的權利？依性別工作平等法第 21 條規定：「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。」，意即受僱者倘已符合育嬰留職停薪之要件，即可向雇主申請育嬰留職停薪，雇主不得拒絕。

在本案，阿美自 101 年 5 月 1 日起受僱於托嬰中心擔任保母一職，至 102 年 5 月 27 日口頭提出育嬰留職停薪申請時即已任職滿 1 年，且其次子年僅 1 歲 6 個月，因此阿美得依法申請育嬰留職停薪。惟依據前開園長之談話內容觀之，足認托嬰中心已拒絕阿美育嬰留職停薪申請。另依據阿美與托嬰中心 102 年 6 月 4 日勞資爭議調解紀錄，阿美曾在調解會中再次提出育嬰留職停薪申請，托嬰中心仍拒絕同意。爰此，托嬰中心屢次明示拒絕阿美依法所提育嬰留職停薪申請，當已違反性別工作平等法第 21 條規定。臺灣新北地方法院 103 年度簡字第 43 號行政訴訟判決亦採相同之認定，且該判決進一步探討，托嬰中心對於阿美於 102 年 5 月 27 日前、後就該育嬰留職停薪之申請是否予以拒絕，其認為並不影響 102 年 5 月 27 日處罰要件且具備違反性及有責性

之違規行為。但臺灣臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 104 號判決則有不同之見解，該不同之見解主要是針對第二個爭點，故有關前開高等行政法院之見解擬於第二點說明之。

（二）雇主得否以員工未以書面提出申請為由而予以拒絕？

經查，托嬰中心雖主張因阿美未依育嬰留職停薪實施辦法第 2 條規定提出書面申請，而拒絕其育嬰假之請求，惟阿美既已任職滿 1 年且有未滿 3 歲子女撫育之事實，阿美即可依性別工作平等法第 16 條規定提出育嬰留職停薪之申請。雖然按育嬰留職停薪實施辦法第 2 條規定²，受僱者應事先以書面向雇主提出，惟查該條規定並無明文規定不得事後補正，此有最高行政法院 101 年度判字第 313 號判決之見解可稽。換言之，受僱者申請育嬰假若未依育嬰留職停薪實施辦法所定程序以書面提出相關資料供核，雇主仍應先命其補正，倘申請育嬰假者拒絕提供或所提文件資料仍未符合性別工作平等法所規定申請育嬰假之要件，始得拒絕申請。

因此，本案托嬰中心本即無意願同意阿美育嬰留職停薪的申請，嗣後推稱係因阿美未以書面提出而拒絕其育嬰留職停薪申請，然其未給予阿美任何補正機會，故托嬰中心的主張是沒有理由的。

² 育嬰留職停薪實施辦法第2條規定：「受僱者申請育嬰留職停薪，應事先以書面向雇主提出。前項書面應記載下列事項：一、姓名、職務。二、留職停薪期間之起迄日。三、子女之出生年、月、日。四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。五、是否繼續參加社會保險。六、檢附配偶就業之證明文件。前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。」

（三）性別工作平等法所稱的“雇主”，其意義與範圍為何？

依性別工作平等法第 3 條第 3 款規定，所謂「雇主」，係指僱用受僱者之人、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。在本案，拒絕阿美育嬰假申請之人為天才寶寶托嬰中心的園長，因其有代表天才寶寶托嬰中心行使管理權及處理有關受僱者事務之人，因此當其為拒絕之意思表示時，即代表雇主拒絕阿美的申請。

（四）雇主得否以員工之職務有人接替後才能申請育嬰假？

在本案中，園長曾經跟阿美說，「等到確定有人接，要不你現在馬上要請，造成校方的損失，你要賠償嗎？」，而在法院的實務判決中，亦有雇主主張受僱者申請育嬰假之前，雇主曾與受僱者表示，等新人願意接手再提出申請，而受僱者亦同意，雇主此種附條件的申請要求是否適法？按性別工作平等法第 21 條規定，倘受僱者已符合育嬰留職停薪申請之要件，即可向雇主申請育嬰留職停薪，雇主不得拒絕。因此，前開雇主附條件之要求是屬違法的，故在本案，即使托嬰中心尚未找到替代人選，阿美仍舊是可以提出育嬰假的申請，若因此造成雇主的損失，亦不用對雇主負損害賠償的責任。

綜上，被申訴人天才寶寶托嬰中心拒絕申訴人阿美申請育嬰留職停薪之舉，已確實違反性別工作平等法第 21 條第 1 項規定，故新北市政府政府勞工局依性別工作平等法第 38 條規定，處新臺幣 1 萬元罰鍰。

四、結論

育嬰留職停薪的規定是為婦女在平衡家庭照顧與職場持續參與所建構之重要規定，而育嬰留職津貼則是在協助育嬰期間家庭在停職期間取得有效的經濟支援，從台灣人口及勞動政策的發展過程中，針對育嬰留職停薪及育嬰津貼的推動主要目的為：一、透過津貼輔助，使在生育率偏低的台灣，能藉以鼓勵婦女生育；二、協助職業婦女於生產後能重回職場，藉以提升總體勞動就業參與率³。

在勞動部過去的調查實施計畫中，可以知悉事業單位規模愈大者，有提供育嬰留職停薪之比率愈高，而針對小規模事業單位未提供之原因調查，其中因不知道有此規定而未提供者佔 2.7%。且在實務上亦有勞工申訴因僱主未告知其相關規定而致使勞工權益受損之案件，故主管機關有必要加強對事業單位與勞工之宣導，使該符合國際潮流之育嬰假制度確實執行，如此不僅能提升職場之性別平權，創造一個友善職場，並能使事業單位與勞工同蒙其利。

³ 馬財專，回首來時路：育嬰留職津貼的初步思索，社區發展季刊，第119期，頁431。

案例
3

育嬰留停復職案

詹翠華律師

一、申訴內容

- (一) 申訴人王柏榕於 100 年 12 月 1 日起受僱於被申訴人美德美有限公司（以下稱「美德美公司」），擔任業務人員。101 年 5 月 1 日，美德美公司取得王柏榕同意後，將王柏榕轉調至美德美興業有限公司（以下稱「美德美興業公司」）。101 年 12 月 28 日，在王柏榕不知情之情況下，王柏榕復被轉調回美德美公司。王柏榕雖經雇主兩次調動，但其勞動條件、職稱、工作內容及工作地點皆未改變，亦未重新簽定勞動契約或將其兩次調動前之年資結清。
- (二) 102 年 8 月 1 日，王柏榕向美德美公司申請育嬰假。102 年 8 月 29 日，美德美公司與王柏榕簽定育嬰留停協議書，約定育嬰假之期間及復職等相關事宜，上述協議書內載明王柏榕如欲復職應於 30 日前通知公司，美德美公司同意其原職、原薪復職，不得拒絕；未盡事項依相關法令辦理。102 年 11 月 29 日，王柏榕通知美德美公司其欲於 103 年 1 月 1 日復職，數日後美德美公司回覆王柏榕稱因其在職

期間之工作表現不佳，且其業務已經有其他同事承接，又無其他職位可供安置，故將依法資遣王柏榕。王柏榕認為美德美公司拒絕其復職，違反性別工作平等法並有損其工作權，故向本局提出申訴。

二、爭議重點

- (一) 王柏榕是否具備申請育嬰假之資格？
- (二) 美德美公司拒絕王柏榕之復職申請是否有理由？

三、案情分析

- (一) 對於王柏榕之申訴，美德美公司總經理趙錢孫回應如下：
王柏榕於 100 年 12 月 1 日到職，於 101 年 5 月 1 日轉任美德美興業公司，至 101 年 12 月 28 日再度轉回美德美公司。王柏榕提出育嬰假之申請時，其勞保投保年資未達一年，不符合性別工作平等法第 16 條規定，但美德美公司基於善待員工之理念，故仍然同意給予王柏榕育嬰假且先行墊付育嬰津貼予王柏榕。王柏榕未向主管機關申請育嬰假，也從未向勞工保險機關申請育嬰津貼，美德美公司與王柏榕於 102 年 8 月 29 日簽定育嬰留停協議書，約定育嬰假期間及復職等相關事項，作為替代方案，但該協議書僅屬私人間之契約，美德美公司並無優待王柏榕之意思，也沒有打算以私法上契約代替勞工主管機關認定育嬰假資格，應無性別工作平等法之適用。此外王柏榕在職期間請假過多，沒有開發成功任何國外新客戶，顯然無法勝任其工作。且王柏榕已於 103 年 1 月間登記設立新公司，營業項目與美德美公司相同，並已著手接觸美德美公司之客戶

與供應商，為美德美公司之競爭對手，美德美公司無法同意王柏榕復職。

- (二) 美德美公司負責人周美玉說法：將王柏榕自美德美公司轉調至美德美興業公司一事，有事先告訴王柏榕並取得其同意，但並無重新簽定勞動契約、變動勞動條件，也沒有以資遣方式結清其在美德美公司之年資。後來再將王柏榕調回美德美公司時，不記得是否有告訴王柏榕，但美德美公司有依法給予王柏榕應有的休假權利。
- (三) 美德美公司提出之「銷售利潤統計表」與「王柏榕請假紀錄表」記載，王柏榕之到職日為 100 年 12 月 1 日。
- (四) 根據本局調查：王柏榕有一女兒，年齡為二歲，王柏榕之妻子亦就業中。

四、結論

(一) 王柏榕是否具備申請育嬰假之資格？

1. 性別工作平等法第 16 條規定：「受僱者任職滿一年後，於每一子女滿 3 歲前，得申請留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 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……」；因此，關於王柏榕是否具有申請育嬰假之資格此一問題，首應調查之事項為王柏榕在美德美公司任職之年資是否滿一年？勞動基準法第 57 條規定：「勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。」改制前行政院勞工委員會 87 年 7 月 3

日(87)台勞資2字第025697號函：「查勞動基準法第57條規定：『勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，… …，應予併計』。本案原事業單位與關係企業如為個別之法人，以其為個別之權利主體，勞工若基於『借調』，由原事業單位調往關係企業工作，其勞僱關係存在於原事業單位與勞工之間，若非基於『借調』關係，而係經勞工之同意，則屬另一勞動契約之履行，與原事業單位之勞僱關係亦因合意而終止，年資自應重新起算。如嗣後該員工返回原單位工作，該員工前後年資或於關係企業之年資，如無勞動基準法第10條情事者，依法可不併計。惟如勞資雙方如另有約定併計年資，因此約定優於法律，當然有效，且勞資雙方應從其約定。另前開約定之效力，並無因關係企業為認許之外國公司而有所不同。」台北地方法院94年勞訴字第157號判決意旨則認為，「倘僅因非屬同一法人格而認非屬同一雇主，即遽認被調動之勞工之年資不能併計，顯然有失衡平，而應視實際情形予以承認勞工在各事業單位之工作年資得以併計，以免雇主藉此方式規避應予勞工按工作年資計算之各項給與」。

2. 查王柏榕自100年12月1日起受僱於美德美公司，至102年9月1日開始育嬰假止，期間曾受公司指派至美德美興業公司工作，至101年12月28日又再經公司調派回美德美公司工作，然美德美公司並未重新計算王柏榕之工作年資，此有美德美公司提出之王柏榕請假紀錄表明載王柏榕之到職日為「100年12月1日」可資證明，應可視為王柏榕與美德美公司間有約定王柏榕在美德美公司與

美德美興業公司之工作年資應予併計。該約定對於勞工優於法令規定，應屬有效。王柏榕於 100 年 12 月 1 日到職，至 102 年 8 月 1 日（即王柏榕提出育嬰假申請之日）其工作年資已逾 1 年，且王柏榕之子女未滿三歲，配偶亦就業中，王柏榕符合性別工作平等法第 16 條規定之育嬰假資格。

（二）美德美公司拒絕王柏榕之復職申請是否有理由？

1. 性別工作平等法第 17 條規定：「前條受僱者於留職停薪期滿後，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。」；同法第 21 條規定：「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。」；同法第 38 條規定：「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。」（編按：於 103 年 6 月 18 日修訂為「處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰」）；縱使美德美公司誤認王柏榕不符合性別工作平等法第 16 條之規定，但該公司既然同意給予王柏榕育嬰假，並與王柏榕簽定協議承諾育嬰留停期滿後，王柏榕得原薪、原職復職，美德美公司不得拒絕。雙方復於育嬰留停協議中約定，

「未盡事項依相關法令辦理」，由此可認雙方同意依性別工作平等法相關規範辦理留職停薪及復職等事項。依勞動部 103 年 5 月 13 日勞動條 4 字第 1030130929 號函釋：「…雇主優於性別工作平等法第 16 條第 1 項規定，同意受僱者育嬰留職停薪，此意即雙方同意依性別工作平等法相關規範辦理，自非法所不許。基上，該等人員育嬰留職停薪期間及期滿復職時，即應有性別工作平等法第 17 條、第 21 條及第 38 條規定之適用。」美德美公司拒絕王柏榕復職之理由為：請假過多、績效不佳不能勝任工作、其業務已經有其他同事承接，無其他職位可供安置及王某已自行成立競爭公司、惡意接觸美德美公司之客戶及供應商等，皆非性別工作平等法第 17 條所規定之雇主得拒絕受僱者復職之事由，美德美公司以此拒絕王柏榕之復職申請無理由，違反性別工作平等法第 21 條規定，依同法第 38 條得處新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。（編按：於 103 年 6 月 18 日修訂為「處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰」。）

案例

4

性平措施（育嬰留職停調職）案

潘秀菊教授

一、申訴內容

素琴於 101 年 2 月 26 日任職於幸福電子股份有限公司，先於人力資源處擔任資深經理，復於 3 個月內晉升人力資源處擔任副處長，工作內容主要為管理人力資源單位以及負責規劃人員的配置、招募、任用、晉升、考核、組織規劃等等，為各單位的最高決策主管，另兼任安全衛生室主管。素琴自任在職期間工作勝任有餘，育嬰留職停薪前考績皆為 B 等以上，於 102 年初調薪將近 8%，離職時月薪為 7 萬 1,200 元。素琴於 103 年 4 月 18 日口頭向直屬長官總經理張先生提出育嬰留職停薪，並於同年 4 月 25 日正式提出書面申請，請假期間自 103 年 5 月 30 日至同年 11 月 29 日止，然公司卻於 5 月 9 日召開人評會辦理人力資源處最高主管異動，素琴當天因家庭照顧假未參加人評會議，嗣公司於 103 年 5 月 23 日公布人事派令，將人資部主管林女士調至人力資源處擔任資深經理，取代素琴原先職務內容，並將素琴調動至安全衛生室擔任副處長，故素琴向新北市政府勞工局提出申訴。

二、爭議重點

- （一）申訴人素琴是否符合育嬰留職停薪的申請要件？
- （二）公司對於素琴的調動是否對素琴的薪資及其他勞動條件，有做不利的變更？
- （三）公司對於素勤的調動是否因素秦申請育嬰留職停薪，或是基於企業經營所必須，或是基於素琴工作上的行政疏失所導致？

三、案情分析

- （一）申訴人素琴是否符合育嬰留職停薪的申請要件？

按性別工作平等法第 16 條第 1 項前段規定：「受僱者任職滿一年後，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。」另按育嬰留職停薪實施辦法第 2 條第 1、2 項規定：「受僱者申請育嬰留職停薪，應事先以書面向雇主提出。前項書面應記載下列事項：一、姓名、職務。二、留職停薪期間之起迄日。三、子女之出生年、月、日。四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。五、是否繼續參加社會保險。六、檢附配偶就業之證明文件。」

在本案，申訴人素琴雖於 103 年 4 月 18 日以口頭向直屬長官總經理張先生提出育嬰留職停薪，但其於同年 4 月 25 日已正式提出書面申請，且其自 101 年 2 月 26 日到職，於 103 年 4 月 25 日書面提出育嬰留職停薪申請時，已任職滿一年，其小孩為 11 個月，配偶亦有在就業，故素秦有關育嬰留職的申請，係符合性別工作平等法及其實施辦法之申請要件與形式。

(二) 公司對於素琴的調動是否對素琴的薪資及其他勞動條件，有做不利的變更？

被申訴人公司表示申訴人素琴調職前後薪資福利皆對等，並無不利對待之情事，惟查雖然申訴人調動後的職稱、薪資、福利皆未改變，而只是就單位及工作職掌內容做變更，但深究人力資源處資深經理安全衛生室副處長兩單位的組織規模與人員編制，人力資源處的組織規模與人員編制遠大於安全衛生室，掌握較多組織資源且在工作表現上較具展現機會。由於勞工之工作內容涉及其本人之所學、長處或能力及生涯規劃，因此，對工作場所或工作內容的選擇也常是勞工在求職時的重要考量事項之一。

故在本案的調動是否為不利的對待，應就勞工接受調職命令後，可能產生生活上、職涯上的不利利益程度實質綜合考量，非僅單純比較表面上的薪資福利，否則對勞工十分不利，亦有違反勞動法保護勞工的精神。本次調動中，申訴人的職位、薪資與勞動條件雖無變動，但整體評估仍對其職涯產生影響，難謂無不利對待。

(三) 公司對於素琴的調動是否因素琴申請育嬰留職停薪，或是基於企業經營所必須，或是基於素琴工作上的行政疏失所導致？

1. 有關雇主將員工調動職務，依勞動基準法解釋令，公司調動勞工確有法源可為遵循，其中規範雇主調動勞工工作必須遵守的五大項原則，於內政部 74 年 9 月 5 日（74）台內勞字第 328433 號函中明示：(1) 基於企業經營上所必須。(2) 不得違反勞動契約。(3) 對勞工薪資及其他勞動條件，未做不利之變更。(4) 調動後工作與原有工作性質

為其體能及技術所可勝任。(5) 調動工作地若過遠，雇主應予必要之協助。

在本案，被申訴人考量公司永續經由培育人才且人力資源處職掌範圍甚廣，職位無法懸缺太久亦無法以代理處理，故依工作規則第 9 條規定「同仁之職務，得由公司視業務需要，予以遷調」，將申訴人調任為安全衛生室副處長，而將人資部主管林女士調至人力資源處擔任資深經理，遞補申訴人的職缺。惟查申訴人的職務為高階管理層級，其育嬰留職停薪期間雖無法僱用短期替代人力代理之，但由同一部門的主管暫代之，尚無不可；且被申訴人實際的因應作法，即是由原人力資源處底下人資部的林女士部長接任之而非代理，此種作法對於申訴人之權益確有影響。再者，被申訴人並未具體指出在申訴人申請育嬰留職停薪半年期間，其何項業務無法代理且將對於企業永續培育人才造成何種問題，由此可推論，被申訴人對於申訴人之調動職務，並非是基於企業經營所必須，且對申訴人的勞動條件有為不利之變更，實有違反上開調動五原則之內容。

除此之外，依被申訴人之留職停薪申請書備註第 2 點後段規定「育嬰因素留停者，依育嬰留職停薪實施辦法第六條規定：『育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作』，則如復職時原職務已有配置人力，將調整與原職務性質相同之工作職務進行安排」，被申訴人於申訴人申請育嬰留職停薪時，即將其職務為調動，由他人取代申訴人之職務，顯有違反上開規定。

2. 被申訴人主張總經理於 103 年 1 月時發現申訴人處理年終獎金發生缺失，認定申訴人之操守不能勝任人資主管職

務，考量申訴人的誠信及操守，故於 5 月初將申訴人調至安全衛生處擔任副處長。有關申訴人是否無法勝任工作一事，經查，101 年與 102 年申訴人考績評核等第為「B」，但依被申訴人提供的績效管理辦法相關資料得知，B 等第雖表示「和同儕相比，能夠達成目標，在某些領域也能符合高度期望」。

另有關申訴人誠信及操守問題，總經理於 103 年 1 月申訴人陳核年終獎金試算金額時，即發現金額有誤，當下並未立即詢問亦未懲處，直至申訴人於 103 年 4 月 25 日以書面提出育嬰留職停薪申請後，被申訴人方於 103 年 5 月初一併針對育嬰留職停薪及調動一事與申訴人進行面談，故被申訴人主張申訴人對於所任工作不能勝任而予以調動職務，實不足採。

3. 申訴人 103 年 4 月 25 日以書面提出育嬰留職停薪申請後，被申訴人隨即於 103 年 5 月初告知為因應其育嬰留職停薪期間人力調度，而調整職務，致申訴人認為本次調動之不利對待乃為其申請育嬰留職停薪所致，當申訴人已為相當的釋明，被申訴人應針對調動職務一事，非因申訴人申請育嬰留職停薪之因素負舉證責任。觀諸被申訴人所提供 5 月 9 日人評會議紀錄及 8 月 12 日被申訴人訪談記錄內容，皆載明係因申訴人育嬰留職停薪期間，職務無法代理而將其調任安全衛生處，並未提及申訴人無法勝任工作之情事，而被申訴人又無法善盡舉證之責，顯見被申訴人調動職務的動機與申訴人申請育嬰留職停薪係有關係的。

四、結論

綜上所述，本案申訴人提出育嬰留職停薪申請後，被申訴人不僅單方擅意調動其職務、變更工作內容而未與受僱者達成協議，更未能提出具體事證以作為有必要為此重大職務調動之依據，則此勞動條件的變更，顯然已涉及考量「申請育嬰留職停薪與否」之因素，因該調動職務之不當動機，使得被申訴人之調職命令已構成權利濫用，有違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定，即「受僱者為前項（育嬰留職停薪）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」。按性別工作平等法第 38 條規定，應處罰雇主新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，且應公布雇主姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。

案例
5

身心障礙歧視申訴案

吳姿慧教授

一、申訴內容

本案申訴人擔任被申訴人停車場機電工程師，負責停車設備維修、保養及故障排除。申訴人自認在職期間表現正常且無過失，雖有輕度肢體障礙，但無礙從事勞務，且領有技術士證照及相關工作經驗，然試用期間卻突遭公司主管告知因其工作表現不適用，應於隔日離職，申訴人認為公司代表於調解會中表示係因申訴人身障身分無法勝任他們的工作，且其刻意隱瞞身障事實進入公司，故於發現時依勞基法第 12 條第 1 項規定將之解僱。申訴人認為公司此舉違反就業服務法第 5 條第 1 項之規定，故提出申訴。

二、爭議重點

本案被申訴人抗辯解僱申訴人係因其能力不能勝任工作且應徵時刻意隱瞞身心障礙，故於試用期間依法解僱。故，爭議之重點在於，被申訴人是否因申訴人之身心障礙而予解僱，違反就業服務法第 5 條（下簡稱「就服法」）第 1 項之規定？

三、案情分析

(一) 雇主原得援引 102 年 5 月 9 日試用第 1 個月之考核結果，合法終止試用關係

1. 試用期間雇主具有較寬鬆之解僱權限，不受解僱保護制度相關原理之拘束

按雇主於正式僱用勞工之前，為確保應徵者適材適所，通常會與應徵之勞工約定一段試用期間，待試用期間屆滿如合乎企業之需才成為正式勞工。因此試用期間之約定，對企業而言，旨在發現勞工是否具有企業所需之專業能力以及人格特質，對勞工而言，亦可使勞工發現受僱之企業文化或雇主性格是否符合原先之預期，避免雙方未有實際接觸僅憑學位或工作證明等書面文件即簽訂契約，卻於事後發現欠缺職務適格能力時，方才面臨必須消滅勞動關係之困境，因此觀諸僱用實務，普遍均有約定試用期間之情形，而依契約自由原則，法院判決向來亦承認試用期間約定之私法效力。

由於試用之目的著重考核，具有實驗性，考核即會產生通過或未通過兩種結果，如嚴格遵守解僱保護之相關原則，將使考核結果不適格時，雇主仍須勉強尋找其他安置可能性、遵循解僱最後手段性，不可直接依考核結果排除不符企業所需者，如此一來，將與試用之目的抵觸，承認勞雇雙方得自由約定試用期間，將無意義，因此試用期間雇主具有較寬鬆之解僱權限，此即試用關係之「附保留終止權契約說」，現為我國學說¹及實務²所採。

¹ 參見劉志鵬，前揭書，頁89；關於試用期間之法律性質、須否預告以及發放資遣費之不同見解參見邱駿彥，勞動契約訂定階段之相關法律問題，華崗法萃30期，2003，頁126以下。

² 例如最高法院95台上第2727、94台上第240號判決等。

2. 申訴人之試用考核結果不及格，雇主如以此原因終止僱用關係，私法關係應無爭執

申訴人於進行試用第 1 個月考核，考核結果有五項「尚可」，一項「不佳」，依公司自訂之考核基本原則內容所載：「有一項不佳或兩項尚可，即判定不及格，終止試用」，以及試用考核表中之綜合評語「程式能力與相關部份業已脫離太久，還有許多不熟悉需加強」，考核主管於考核建議欄位中勾選「終止試用」，總經理並予「核准」之核示。此外，申訴人於 102 年 4 月 8 日應徵申訴人公司時，簽訂試用申請同意書，雙方有「試用三個月期間，接受貴公司考核，考核若不適用，公司可不予續聘，本人絕無異議」之約定，故，依前揭各級主管批核之結果，公司得以申訴人未通過考核，並參照上述試用關係法理，終止僱用關係，雙方之私法關係因而終止，應無疑異。

(二) 雇主卻以申訴人「刻意隱瞞身心障礙身分，故依勞基法第 12 條規定解僱」為解僱理由

1. 雇主未於考核不及格即予終止試用關係，卻於知悉申訴人具有肢體身心障礙身份後即以隱瞞身障身份予以解僱

承上所述，申訴人於 102 年 5 月 8 日考核不及格，總經理核示終止試用關係後，隨即又裁量再予一至兩星期之觀察期，繼續僱用，公司卻於 12 日後（10 年 5 月 21 日）收到勞保局身障者保費補助通知書，知悉申訴人具有肢體身心障礙身份，當日下午即告知申訴人不適任，予以即時終止僱用關係。102 年 6 月 7 日勞資爭議調解會議中公司代表亦表明解僱之因係因李先生隱瞞身障身分造成公司管理困擾以及人力成本之損失。

2. 求職人並無主動揭示身心障礙之義務

按就服法第 5 條第 1 項規定，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、身心障礙或以往工會會員身為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。違者，依本法第 65 條規定，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。其次，行政院勞工委員會 96 年勞職業字 0960080503 號解釋令略以，就業服務法第 5 條第 1 項之制定，係以保障國人就業機會平等，禁止雇主對求職人或所僱用員工以「與從事特定工作無關之特質」來決定其受僱機會或勞動條件，而為直接或間接不利之對待，造成「就業歧視」。上開本法第 5 條規定，旨在規範雇主不得以「身心障礙」作為直接或間接不利之對待，亦即禁止雇主對於勞工不具實質理由，而與其他類似或可資比較者予以較差之對待，此包括雇主對各階段求職過程之處理，因不特定求職者於知悉徵才廣告時，依據廣告所載內容考量己身是否符合徵才資格，有無獲得該工作之機會，進而判斷是否前往參與面試之階段，以及決定參與面試後，實際前往招募公司參與面試，及面試及格至就職報到與以後之任職期間等各階段，其目的亦為落實該條項所揭槩「保障國民就業機會平等」之意旨。身心障礙原因為就業服務法、身心障礙者保障法所保護之事項，即為法定禁止歧視原因，則求職人於招募乃至就職過程中，雇主均不得以此原因為直接或間接之不利對待，且求職人亦無主動揭示身心障礙之義務，此有台北高等行政法院 99 年簡字第 648 號判決可稽。

本案被申訴人於調解會中表示，解僱之因在於申訴人應徵時隱瞞身障身分，該項理由與上述法院判決認定求職人並無主動揭示身心障礙之義務之見解未合。退步言之，申訴人求職時雖未明白揭示身障身份，主管對於申訴人應徵之該項工作職務所需之能力或資格，心中必持有一定之標準，申訴人求職時歷經總經理面試之程序，非僅審查書面資料即予錄取，被申訴人謂公司因勞工虛偽意思表示致誤信而訂立契約，然申訴人輕度肢障對執行該項職務有何影響，被申訴人於申訴人實際工作之試用期間非無觀察機會，公司因誤信而受有何項損害之虞，卻未見具體說明。

3. 解僱原因除考核不佳之外，確有考慮因其身障身份之因素

本案被申訴人之解僱事由，係考量申訴人工作特性、工作態度、故意隱瞞與其職務有直接關聯之健康狀況等原因。然而，申訴人試用考核不及格，依總經理先前終止試用之核示，原得予以終止試用，公司卻於其時經總經理裁量之後，仍願再予一段觀察期，可知申訴人之工作能力或態度，未必已達到不能勝任之程度，更遑論須以即時解僱之程度。

然公司於觀察期間收到勞保局身障者保費補助通知書，知悉申訴人身障身份之當日下午即予解僱，並表示「因李先生是身障身分，無法勝任他們的工作，且李先生刻意隱瞞身障事實進入公司，故於發現時依勞基法第 12 條第 1 項規定將李先生解僱」（參調解會之說明）。依上述之證據顯示，公司解僱原因雖有考核不及格之因，但在本項原因之外，卻混合對申訴人身障身分之排斥、疑慮或擔憂，從調解會之陳述，後者恐更是形成予以即時解僱

之決定性動機，故本案難謂單純符合勞基法 12 第條第 1 項之合法解僱而無歧視之實。

四、結論

就業服務法第 5 條第 1 項之制定，係以保障國人就業機會平等，禁止雇主對求職人或所僱用員工以「與從事特定工作無關之特質」來決定其受僱機會或勞動條件，而為直接或間接不利之對待，造成就業歧視，且其保障自招募至就職階段均包括在內。本案雇主於知悉受僱者具身障身分即予即時解僱，與就服法揭櫫保障國民就業機會平等之意旨不合，經評議認定構成身障歧視，並非無據。



PREVENTION of EMPLOYMENT DISCRIMINATION

相關法規

- 就業服務法【摘錄】
- 就業服務法施行細則【摘錄】
- 性別工作平等法
- 性別工作平等法施行細則
- 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

就業服務法【摘錄】

中華民國 102 年 12 月 25 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。

第 6 條

本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；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行政院原住民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 條第 1 項

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、第四十條第二款、第七款至第九款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

就業服務法施行細則【摘錄】

中華民國 102 年 12 月 25 日最新修法

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。

性別工作平等法

1. 91年1月16日總統(91)華總一義字第09100003660號令制定公布全文40條；並自91年3月8日起施行。
2. 97年1月16日總統華總一義字第09700003951號令修正公布名稱及第1、5～11、15、16、20、21、26、31、34、35、38、40條條文；並增訂第6-1、38-1條條文。
3. 97年11月26日總統華總一義字第09700250571號令修正公布第38、38-1條條文。
4. 98年4月24日行政院院臺勞字第0980022196號令發布第16條定自98年5月1日施行。
5. 中華民國100年1月5日總統華總一義字第09900358591號令修正公布第15、20條條文
6. 中華民國102年12月11日總統華總一義字第10200225241號令修正公布第14條條文中華民國103年2月14日行政院院臺規字第1030124618號公告第4條第1項所屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自103年2月17日起改由「勞動部」管轄
7. 中華民國103年6月18日總統華總一義字第10300092631號令修正公布第2、3、38、38-1、40條條文；並自公布日施行

第一章 總則

第1條

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，爰制定本法。

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。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。

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：在中央為行政院勞工委員會；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

為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。

前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，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、女性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。

前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

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 條之 1 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，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。
- 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。

第 13 條

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。

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。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

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，依各該病假規定辦理。

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。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。

陪產假期間工資照給。

第 16 條

受僱者任職滿一年後，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。

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

子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，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。

第 20 條

受僱於僱用五人以上雇主之受僱者，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

受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。

第 23 條

僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關托兒設施、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

受僱者或求職者因第十二條之情事，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，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

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

雇主為處受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

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、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

前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，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、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，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

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；屆期末改善者，應按次處罰。

第 38 條之 1

雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或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。

第七章附則**第 39 條**

本法施行細則，由中央主管機關定之。

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，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。

性別工作平等法施行細則

1. 91年3月6日勞動3字第0910010554號令訂定發布施行
2. 97年7月11日勞動3字第0970130523號令修正發布名稱及第1、2、7條文條文
3. 101年4月23日勞動3字第1010131102號令修正發布第5、7條條文
4. 103年1月16日行政院勞工委員會勞動3字第1030130033號令修正發布第13、14條條文
5. 103年10月6日勞動條4字第1030132090號令修正發布第7條條文；增訂第4-1條條文

第 1 條

本細則依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。

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

本法所稱性騷擾之認定，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。

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 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

本法第十五條第四項規定之三日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之三日請假。

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，不包括參加勞工保險之職業災害保險，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。

工作場所性騷擾防治措施 申訴及懲戒辦法訂定準則

1. 91年3月6日勞動3字第0910010443號令訂定發布施行
2. 97年7月8日勞動3字第0970130472號令修正發布第1條條文
3. 101年8月2日勞動3字第1010132047號令修正發布第7、11條條文

第 1 條

本準則依性別工作平等法第十三條第三項規定訂定之。

第 2 條

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。

第 3 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。

第 4 條

性騷擾防治措施應包括下列事項：

- 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。

第 5 條

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。

第 6 條

性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面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、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 三、申訴之事實及內容。

第 7 條

雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。

雇主為處理前項之申訴，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。

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 8 條

雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。

第 9 條

申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第 10 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。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。

第 11 條

申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人及申訴之相對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。

前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。

第 12 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。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

第 13 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，並避免相同事件或報復情事發生。

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。

第 15 條

本準則自發布日施行。

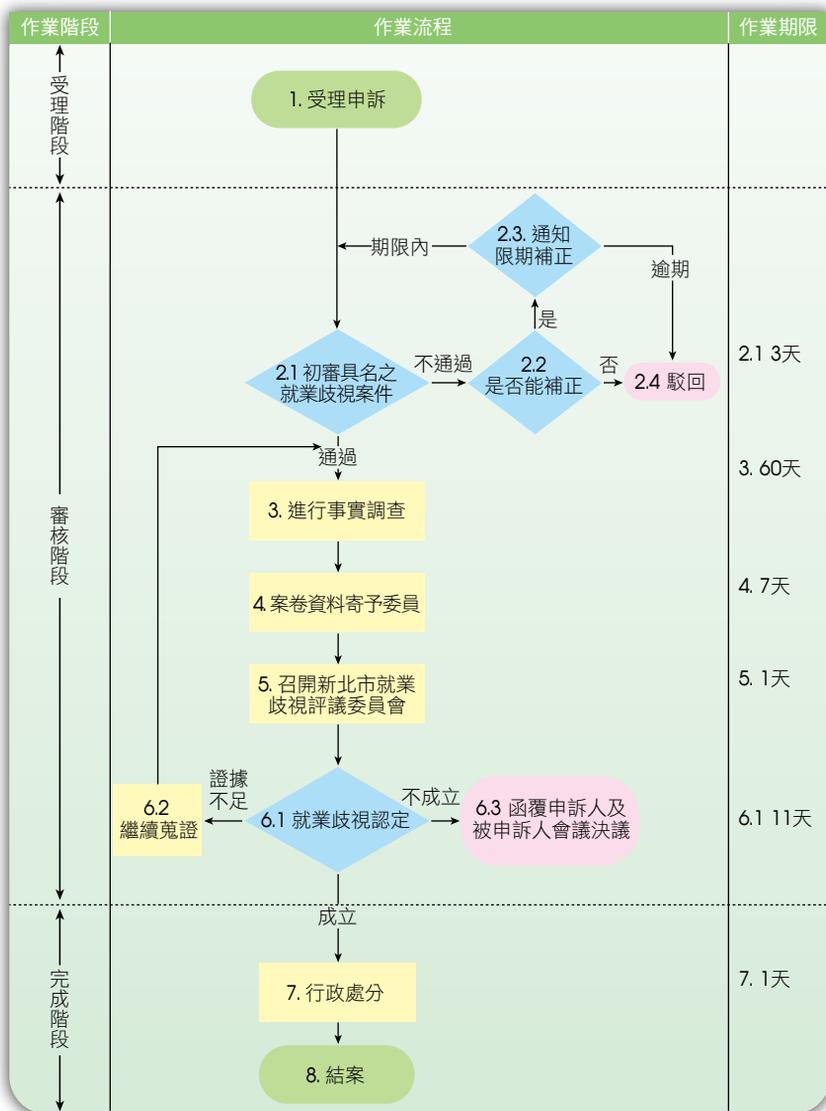


PREVENTION of EMPLOYMENT DISCRIMINATION

相關資源

- 新北市政府辦理就業歧視申訴案件標準作業流程圖
- 新北市勞工就業歧視申訴書
- 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點範本
- 公司（機關、團體）符合性別工作平等法規定自行檢視表
- 職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】
- 職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】
- 職場性騷擾處理程序及法令規定
- 勞工請假規定
- 相關聯絡窗口

新北市政府辦理就業歧視申訴案件標準作業流程圖



新北市勞工就業歧視申訴書

申訴人基本資料					
姓名		性別		身分證字號	
身分別		國籍		出生日期	/ /
職稱		胎次		分娩日期	/ /
聯絡電話		地址			
代理人基本資料（無則免填）					
姓名		性別		身分證字號	
身分		國籍		出生日期	
聯絡電話		地址			
雇主基本資料					
公司名稱		行業		統一編號	
代表人		人數		設立日期	
聯絡電話		地址			
申 請 事 項	<p>* 被申訴服務單位，因下列各事項予以歧視：</p> <p>一、就業服務法第 5 條</p> <p><input type="checkbox"/> 種族歧視 <input type="checkbox"/> 階級歧視 <input type="checkbox"/> 語言歧視 <input type="checkbox"/> 思想歧視 <input type="checkbox"/> 宗教歧視</p> <p><input type="checkbox"/> 黨派歧視 <input type="checkbox"/> 籍貫歧視 <input type="checkbox"/> 出生地歧視 <input type="checkbox"/> 性別歧視 <input type="checkbox"/> 性傾向歧視</p> <p><input type="checkbox"/> 年齡歧視 <input type="checkbox"/> 婚姻歧視 <input type="checkbox"/> 容貌歧視 <input type="checkbox"/> 五官歧視 <input type="checkbox"/> 身心障礙歧視</p> <p><input type="checkbox"/> 以往工會會員身份歧視</p> <p>二、性別工作平等法</p> <p><input type="checkbox"/> 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。</p> <p><input type="checkbox"/> 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。</p> <p><input type="checkbox"/> 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。</p> <p><input type="checkbox"/> 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。</p> <p><input type="checkbox"/> 第 11 條第 1 項－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。</p> <p><input type="checkbox"/> 第 11 條第 2 項－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。</p>				

	<input type="checkbox"/> 第 13 條第 1 項－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。 <input type="checkbox"/> 第 13 條第 2 項－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。 <input type="checkbox"/> 第 21 條第 1 項－受僱者依前七條之規定為請求（請生理假、產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪、哺乳時間及家庭照顧假）時，雇主不得拒絕。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 第 23 條－僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。					
申 訴 事 項						
證明文件 <small>(請提供影本)</small>	<input type="checkbox"/> 服務證明書 <input type="checkbox"/> 醫師診斷證明書 <input type="checkbox"/> 其他 _____					
申訴人 簽名	<table border="1" style="width: 100%; height: 45px;"> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td style="width: 50%; text-align: center;">代理人簽名</td> </tr> </table>		代理人簽名			
	代理人簽名					
中	華	民	國	年	月	日

承辦單位：新北市政府勞工局勞資關係科
 新北市就業歧視諮詢專線：02-29676902

申請案編碼：110105，公告期限：83 天

工作場所性騷擾防治措施、 申訴及懲戒要點範本

(事業單位名稱) 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

壹、目的

為防治就業場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴，特依「性別工作平等法」制定本要點。

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。
- (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。

二、就業場所：由公司所提示，使員工履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

參、性騷擾防治措施

- 一、雇主或因工作關係有管理監督權者，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，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。
- 二、員工不得於就業場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。
- 三、就業場所有以上性騷擾之情形時，雇主或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。
- 四、公司應致力防治性騷擾、改善就業場所設施以保護員工免於性騷擾，並應定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防治之教育講習。
- 五、申訴及調查

- (一) 為處理性騷擾申訴，公司得常設部門(_____(部門名))或人員(_____(人員名))受理申訴，或於申訴____日內成立調查小組並開始為調查、審議；小組成員共____人，其中____人為資方代表，____人為勞方代表，女性成員總數不少於二分之一。(註：為利議決小組成員人數應為奇數，且勞方代表人數應大於資方代表人數)

- (二) 受理申訴者為處理申訴案件，必要時得邀請申訴人列席說明或陳述意見，並得依申訴人之申請，進行調查；申訴人非有正當理由，不得拒絕。
- (三) 申訴者於釋明受性騷擾之事實後，雇主或工作上有管理監督權者否認該事實時，應該該事實不存在，負舉證責任。
- (四) 受理申訴者為調查、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。
- (五) 調查、審議過程中應維護申訴人權益，以保密方式處理申訴案件，不得洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料。
- (六) 受理申訴者應於受理申訴之日起____日內作成決定，必要時得延長____日，並以延長一次為限。（註：受理申訴調查日期加延長日期不得超過90日）
- (七) 受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔____年。（註：建議至少2年）
- (八) 公司不得因員工提出性騷擾申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處置。

肆、罰則

如確有性騷擾之事實，公司將依情節輕重對被申訴者作成申誡、記過、大過、調職、降級等處分，或依各相關法令規定予以免職；如該事實涉及刑責，公司得同時移送司法機關。申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於20日內提出申復，經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

※ 本公司性騷擾申訴專線電話：

傳真：

電子信箱：

公司（機關、團體）符合性別工作平等法規定自行檢視表

項次	法定項目	符合規定	尚待改善
1	招募、甄試、進用措施不因性別或性傾向而有差別待遇		
2	分發、配置措施不因性別或性傾向而有差別待遇		
3	考績規定不因性別或性傾向而有差別待遇		
4	陞遷規定不因性別或性傾向而有差別待遇		
5	舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不因性別或性傾向而有差別待遇		
6	提供各項福利措施，不因性別或性傾向而有差別待遇		
7	薪資給付規定，不因性別或性傾向而有差別待遇		
8	退休、資遣、離職及解僱規定，不因性別或性傾向而有差別待遇		
9	工作規則、勞動契約或團體協約等未規定，員工因結婚、懷孕、分娩或育兒情形時須自行離職或留職停薪，或以相關理由予以解僱		
10	已訂有性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並公開揭示（受僱者 30 人以上之公司、機關請填列）		
11	已訂定性騷擾事件申訴協調處理機制		
12	請假規則已納入生理假、產假、陪產假之規定及請假處理程序		
13	已訂定育嬰留職停薪（包括復職）、哺乳時間、育兒工時調整之規定及請假處理程序		
14	已訂定家庭照顧假之規定及請假處理程序		
15	已設置托兒設施或提供適當之托兒措施（受僱者 250 人以上之公司、機關、團體請填列）		
項次	建議項目	建置完成	尚待規劃
1	已設置哺乳室空間與設施		
2	已針對主管階層規劃性別工作平等法說明、實施防治及處理職場性騷擾之教育訓練		
3	已針對員工規劃性別工作平等法說明、實施防治及處理職場性騷擾之教育訓練		
4	其他落實性別工作平等之積極措施：		

職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】

親愛的雇主您好：

女性投入職場愈來愈普遍，貴公司是否曾因求職者或受僱者懷孕感到困擾，深怕不瞭解相關法令規定而觸法？為協助雇主建立友善的工作環境，本部特訂定「禁止懷孕歧視檢視表」，幫助您瞭解相關法令規定，消除職場懷孕歧視，對懷孕求職者或受僱者友善對待，增加員工的向心力，並提昇公司有形的競爭力及無形的企業形象。

勞動部 敬上

項次	項 目	符合規定	尚待改善
1	本公司招募、甄試、進用措施不因求職者懷孕而有不利對待。（性別工作平等法第 7 條）		
2	本公司分發、配置措施不因受僱者懷孕而有不利對待。（性別工作平等法第 7 條）		
3	本公司不因受僱者懷孕而影響其考績。（性別工作平等法第 7 條）		
4	本公司不因受僱者懷孕而影響其陞遷。（性別工作平等法第 7 條）		
5	本公司舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，考量懷孕受僱者需求及參加意願。（性別工作平等法第 8 條）		
6	本公司舉辦或提供各項福利措施，不因受僱者懷孕而有不利對待。（性別工作平等法第 9 條）		
7	本公司之薪資給付，不因受僱者懷孕而有不利對待。（性別工作平等法第 10 條）		
8	本公司之退休、資遣、離職及解僱，不因受僱者懷孕而有不利對待。（性別工作平等法第 11 條）		
9	本公司未規定或事先約定受僱者因懷孕或分娩情形時，須自行離職、留職停薪或以相關理由予以解僱。（性別工作平等法第 11 條）		
10	本公司依法給予受僱者產假。（性別工作平等法第 15 條）		

項次	項 目	符合規定	尚待改善
11	本公司對請產假之受僱者，不視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利之處分。（性別工作平等法第 21 條）		
12	本公司於受僱者產假期間，未終止其勞動契約。（勞動基準法第 13 條）		
13	本公司未使懷孕受僱者於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。（勞動基準法第 49 條）		
14	本公司依法給予產假期間工資。（勞動基準法第 50 條）		
15	本公司考量懷孕受僱者生理狀態，如有較為輕易之工作，尊重其意願，讓其申請改調，且未減少工資。（勞動基準法第 51 條）		

【檢視結果】

- 一、貴公司如全部符合規定，表示貴公司提供一個無歧視、重平等的友善職場，落實性別工作平等法等規定，致力於職場平權之實踐。
- 二、貴公司如有部分項目尚待改善，可上勞動部網站（<http://www.mol.gov.tw>）「勞動條件及就業平等」業務主題項下查詢性別工作平等法相關規定，或向工作所在地勞工行政主管機關【縣市政府勞工或社會局（處）】洽詢。

職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】

親愛的朋友您好：

恭喜您懷孕了！您是否擔心因為懷孕，在職場上受到老闆或主管不公平的對待？或有此方面的困擾，卻不知該向誰詢問？本部為協助懷孕的求職者與受僱者，特訂定本檢視表，協助您檢視職場上是否有懷孕歧視的情形，並提供諮詢及申訴管道。

勞動部 敬上

項次	項 目	是	否
1	面試時，老闆或主管曾特別詢問我是否懷孕或有無懷孕打算？（性別工作平等法第 7 條）		
2	曾聽說同事因懷孕而遭老闆或主管不利對待（例如：請假產檢困難、申請調動較輕易的工作遭拒絕……等）？（性別工作平等法第 7 條、勞動基準法第 51 條）		
3	曾聽說同事因懷孕而未調薪或升遷，但年資相同或工作表現相當的其他同事已調薪或升遷？（性別工作平等法第 7 條）		
4	老闆或主管在得知同事懷孕後，曾在言語或行為上表現出擔憂工作無法完成或將來請產假無法配合工作進度？（性別工作平等法第 7 條）		
5	懷孕期間，發現自己經常被老闆或主管指正錯誤或是要求改善工作效能或考績受影響，但是我認為我的工作表現並未有過錯？（性別工作平等法第 7 條）		
6	懷孕期間，被要求經常加班的情形增加，但是其他同事未被要求加班或業務並無明顯增加之情形？（性別工作平等法第 7 條）		
7	懷孕期間，公司有教育、訓練或其他類似活動的機會，老闆或主管未徵詢我的意願，就因我懷孕而指派或不指派我去？（性別工作平等法第 8 條）		
8	懷孕期間，公司為員工舉辦或提供各項福利措施，老闆或主管未徵詢我的意願，就因我懷孕而不讓我參加？（性別工作平等法第 9 條）		

項次	項目	是	否
9	老闆或主管要求我簽署如果懷孕就必須離職或留職停薪的約定？（性別工作平等法第 11 條）		
10	老闆或主管未依規定給予產假？（性別工作平等法第 15 條）		
11	老闆或主管將產假視為缺勤而影響我的全勤獎金、考績或做其他不利處分？（性別工作平等法第 21 條）		
12	懷孕期間，老闆或主管安排我在晚上 10 時至凌晨 6 時之時間內工作？（勞動基準法第 49 條）		
13	老闆或主管以各種理由不給產假期間工資或藉故扣一部分？（勞動基準法第 50 條）		
14	懷孕期間，公司有較輕易的工作，我申請改調，但遭老闆或主管拒絕？（勞動基準法第 51 條）		
15	懷孕期間，老闆或主管讓我改調較輕易的工作，但卻要求我必須依據新的工作內容重新核定較低的工資？（勞動基準法第 51 條）		

【檢視結果】

- 一、第 1 項至第 4 項為工作環境氛圍之檢視，如有回答「是」，表示您所處的職場對懷孕求職者或受僱者可能不太友善。有關性別工作平等法等規定，可上勞動部網站（<http://www.mol.gov.tw>）「勞動條件及就業平等」業務主題項下查詢，或向工作所在地勞工行政主管機關【縣市政府勞工或社會局（處）】洽詢。
- 二、第 5 項至第 15 項為法令規定事項之檢視，如有回答「是」，表示您的老闆或主管可能違反性別工作平等法等規定，您可敘明服務單位名稱、地址，逕向事業單位所在地之主管機關【各地縣市政府勞工局（處）或社會局（處）】申訴或請求協處。對於地方主管機關所為之處分有異議時，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行提起訴願。對中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依法提起訴願及進行行政訴訟。

職場性騷擾處理程序及法令規定

■ 職場性騷擾之意涵為何：

所謂之性騷擾係指不受受僱者或求職者歡迎，或違反其意願之性方面示好之舉，要求性方面之好處，或其他具有性本質之言語、肢體或視覺之明示或暗示行為。性騷擾或被用以做為勞動契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷或獎懲之交換條件；或對被害人造成脅迫性、敵意性或冒犯性之工作環境；或侵犯或干擾被害人之人格尊嚴或人身自由；或影響被害人正常工作表現。

■ 何謂職場性騷擾：

職場性騷擾適用性別工作平等法。

何謂職場性騷擾：依性別工作平等法第 12 條規定，本法所稱之性騷擾謂下列 2 種情形之一：

- * 「敵意性工作場所性騷擾」：受僱者在工作時，雇主、同事、客戶，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形通稱敵意性工作場所性騷擾。
- * 「交換式工作場所性騷擾」：雇主利用職權，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，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件之情形通稱交換式工作場所性騷擾。

■ 職場性騷擾事件如何認定

依性別工作平等法施行細則第 4 條規定，本法所稱性騷擾之認定，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。

■ 發生職場性騷擾事件，勞雇雙方應如何處理？

一、勞工在面對職場性騷擾應採取的應對方式

步驟 1：

嚴詞拒絕：告訴騷擾者停止這種行為

↓ (若情況沒改善)

步驟 2：

* 告知可信任之人：

直接告訴可信任的同事；不管如何，只要不想和騷擾者接觸，一定要告訴其他人發生了什麼事及對這事件的看法。

***蒐證並記錄性騷擾事件：**

事件發生後儘速寫下來並妥善保存。

- A. 詳盡紀錄事情發生的完整經過（時間、日期、地點和經過）。
- B. 試圖阻止性騷擾的所有行為。
- C. 面對騷擾者，你如何應對？
- D. 被騷擾時的感覺，及對你所產生生活、精神或工作上的影響。
- E. 列舉目擊者，目擊者的反應。

↓

步驟 3：

循事業單位內部申訴、救濟處理管道

↓（若事業單位未採取立即有效之糾正及補救措施）

步驟 4：

向主管機關申訴：可檢具相關事證及申訴書向工作所在地之勞工行政主管機關提起申訴。

二、雇主或事業單位應如何處理職場性騷擾事件

註：性騷擾調查處理程序可參考：事業單位對性騷擾申訴案件處理、調查工作內容自我檢查表

步驟 1：

受理申訴：性騷擾之申訴得以言詞或書面提出

- (1) 以言詞為申訴者：受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- (2) 以書面提出申訴者：書面申訴須有申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
 - A：申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
 - B：有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
 - C：申訴之事實及內容。

↓

步驟 2：

組成調查委員會：應遵守保密原則、公平對待原則、專業原則

1. 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委員會，委員會應置委員 3 人至 5 人（建議委員人數為奇數，以利表決）勞方代表人數應大於資方代表人數，女性委員應有 1/2 以上之比例。

2. 調查之時程，自申訴起2個月內結案，必要時得延長1個月，延長以1次為限。
3. 調查過程應保護當事人（包含申訴人、被申訴人、關係人）之隱私權及其他人格法益。
4. 參予性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密。
5. 調查委員應對雙方當事人有利及不利之證據調查。



步驟 3：

召開審查會議：

1. 申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議。
2. 申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作為懲戒或其他處理之建議。



步驟 4：

調查結果：

1. 將調查結果及理由函覆雙方當事人。
2. 性騷擾行為經調查屬實者，雇主應視情節輕重對申訴之相對人為適當之懲戒或處理，以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。
3. 申訴人若有輔導或醫療等需要者，公司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。



步驟 5：

救濟程序：

1. 申訴人及申訴相對人對申訴案之決議有異議者，得於20日內提出申復。當事人提出申復，由申訴委員會另召開會議決議處理之（建議申復處理委員會委員與原決議之委員不同）。
2. 經結案後，不得就同一事由再提起申訴。

■如何防治職場性騷擾

一、雇主或事業單位應如何做好職場性騷擾防治

（一）公布性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

1. 雇主對於性騷擾之態度，關係事業單位之勞工能否免於遭受性騷擾，為此雇主訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法為首要措施。
2. 設置性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並指定人員或單位負責。
3. 允諾以保密方式處理性騷擾申訴案件，並使申訴人免遭任何報復或其他不利處分。
4. 明示對調查屬實之加害人將予懲處。
5. 本辦法應揭示於工作場所顯著之處使所有受僱者知悉，進而行成全體員工之行為規範。

(二) 實施性騷擾防治之教育訓練

二、勞工如何防範職場性騷擾

(一) 培養對性騷擾的正確認知

(二) 建立身體自主權的觀念

(三) 相信自己的直覺：假如行為是不受歡迎，你不想要的或讓你覺得不舒服，你有權要求停止該行為，最好不要允許類似行為繼續出現或保持原狀

(四) 自我賦權：

1. 不接受脅迫
2. 不要懷疑自己
3. 要勇敢拒絕
4. 要立即反應

■ 雇主罰則

一、未訂定性騷擾防治措施

依性別工作平等法第 13 條第 1 項後段規定，僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，規定處理性騷擾事件之程序。未依規定訂定者，依性別工作平等法第 38 條之 1 規定，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。

二、雇主知悉性騷擾情事未採取適時措施

依性別工作平等法第 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，開始進行性騷擾之調查及結果之處置。雇主知悉性騷擾情事而未採取立即有效之糾正及補救措施，依性別工作平等法第 38 條之 1 規定，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。

三、與行為人負連帶責任

依性別工作平等法第 27 條規定，受僱者或求職者因第 12 條（即性騷擾）之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。

四、雇主免責條件

依性別工作平等法第 27 條但書規定，雇主證明其已遵行性別工作平等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。

勞工請假規定

假別	申請資格	日數	工資計算	附註
婚假	本人結婚	婚假 8 日	工資照給	
喪假	父母、養父母、繼父母、配偶喪亡	喪假 8 日	工資照給	左列所稱之祖父母或配偶之祖父母均含母之父母
	祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡	喪假 6 日		
	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡	喪假 3 日		
普通傷病假	未住院者	1 年內合計不得超過 30 日	普通傷病假 1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由事業單位補足	普通傷病假超過前述期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得申請留職停薪。留職停薪期間以 1 年為限。逾期仍未癒者得予資遣，其符合退休要件者，應發給退休金
	住院者	2 年內合計不得超過 1 年		
	未住院傷病假與住院傷病假	2 年內合計不得超過 1 年		
事假	勞工因有事故必須親自處理者	1 年內合計不得超過 14 日	事假期間不給工資	
公假	依法令規定應給予公假者	視實際需要給假	工資照給	
公傷病假	因職業災害而致殘廢、傷害或疾病	治療、休養期間，視實際需要給假	按原領工資數額補償	
特別休假	於事業單位繼續工作滿一定期間	依特別休假規定給假	工資照給	
生理假	女性勞工因生理日致工作有困難	每月得請 1 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	依病假規定辦理	普通傷病假 1 年內合計未超過 30 日部分，工資折半發給
安胎假	女性勞工因懷孕期間需安胎休養	治療或休養期間，併入住院傷病假計算	依病假規定辦理	普通傷病假 1 年內合計未超過 30 日部分，工資折半發給

假別	申請資格	日數	工資計算	附註
產假	女性勞工分娩	8 星期	工作在 6 個月以上者，產假期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給	「分娩」與「流產」，依醫學上之定義，妊娠 20 週以上產出胎兒為「分娩」，妊娠 20 週以下產出胎兒為「流產」
	妊娠 3 個月以上流產	4 星期		
	妊娠 2-3 個月流產	1 星期	勞工選擇請產假者不給薪，選擇請病假者給半薪	
	妊娠未滿 2 個月流產	5 日		
陪產假	男性勞工之配偶分娩	3 日	薪資照給	於配偶分娩前後合計 15 日期間內，擇其中 3 日休假
哺乳時間	子女未滿 1 歲須受僱者親自哺乳	每日 2 次，每次 30 分鐘	哺乳時間視為工作時間	應有親自哺乳之事實
育嬰留職停薪	1. 勞工任職滿 1 年 2. 撫育未滿 3 歲子女	1. 至少 6 個月最多 2 年 2. 同時撫育子女 2 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 2 年為限	無薪	1. 勞工勞健保繼續享有（可延遲 3 年繳納），事業單位不需負擔保費 2. 不適用配偶未就業者，但有正當理由者不在此限
家庭照顧假	家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故	全年以 7 日為限，請假日數併入事假計算	依事假規定辦理	不適用配偶未就業者，但有正當理由者不在此限

備註：

1. 事業單位不得因勞工請特別休假、婚假、喪假、公傷病假、公假或產假時，扣發全勤獎金。另不因勞工提出申請生理假、陪產假或家庭照顧假時拒絕其請求，且不得影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
2. 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。辦理請假手續時，事業單位得要求勞工提出有關證明文件。
3. 勞工請事假、普通傷病假、婚假、喪假，除延長假期在 1 個月以上者外，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。
4. 全年總日數的計算，均自當年度 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。

（本表所列為勞動基準法及相關法令所定最低勞動條件基準，事業單位如有優於法令者，從其規定。）

相關聯絡窗口

直轄市及各縣市政府就業歧視評議委員會申訴窗口

單位	地址	電話
臺北市 就業歧視評議委員會	臺北市信義區市府路 1 號 5 樓北區 (臺北市政府勞動局)	(02)2720-8889 #7023 (02)2728-7023
高雄市 就業歧視評議委員會	高雄市前鎮區鎮中路 6 號 (高雄市政府勞工局)	(07)812-4613 #427~8 (07)812-8330
基隆市 就業歧視評議委員會	基隆市中正區義一路 1 號 5 樓 (基隆市政府社會處)	(02)2420-1122 #2209~10
新北市 就業歧視評議委員會	新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓 (新北市政府勞工局)	(02)2960-3456 #6436-6441 (02)2967-6902
桃園縣 就業歧視評議委員會	桃園縣桃園市縣府路 1 號 4 樓 (桃園縣政府勞動及人力資源局)	(03)332-3530
新竹縣 就業歧視評議委員會	新竹縣竹北市光明六路 10 號 (新竹縣政府勞工處)	(03)551-8101 #3051
新竹市 就業歧視評議委員會	新竹市北區國華街 69 號 5 樓 (新竹市政府勞工處)	(03)532-4900 #36
苗栗縣 就業歧視評議委員會	苗栗縣苗栗市府前路 1 號 (苗栗縣政府勞動及社會資源處)	(037)559-248
臺中市 就業歧視評議委員會	臺中市西屯區臺灣大道三段 99 號 4 樓 (臺中市政府勞工局)	(04)2228-9111 #35604 (04)22520417
南投縣 就業歧視評議委員會	南投縣南投市中興路 660 號 (南投縣政府社會處)	(049)224-3667
彰化縣 就業歧視評議委員會	彰化縣彰化市中興路 100 號 8 樓 (彰化縣政府勞工處就業服務科)	(04)7532412
雲林縣 就業歧視評議委員會	雲林縣斗六市雲林路二段 515 號 (雲林縣政府勞工處)	(05)5522822
臺南市 就業歧視評議委員會	臺南市新營區民治路 36 號 7 樓 (臺南市政府勞工局)	(06)299-1111 #6686
屏東縣 就業歧視評議委員會	屏東縣屏東市自由路 17 號 1 樓 (屏東縣政府勞工處)	(08)755-8048 #52 (08)751-3784

單位	地址	電話
宜蘭縣 就業歧視評議委員會	宜蘭縣宜蘭市縣政北路 1 號	(03)925-1000 #1726
花蓮縣 就業歧視評議委員會	花蓮縣花蓮市府前路 17 號 (花蓮縣政府社會暨新聞處勞資科)	(03)822-7171 #390~1, 396
臺東縣 就業歧視評議委員會	臺東縣臺東市桂林北路 201 號 (臺東縣政府社會處)	(089)328-254
澎湖縣 就業歧視評議委員會	澎湖縣馬公市治平路 32 號 (澎湖縣政府社會處勞工行政科)	(06)927-4400 #356 (06)927-0907 (專線)
連江縣 性別工作平等暨就業 歧視委員會	連江縣南竿鄉介壽村 156 號 3 樓 (連江縣政府民政局社會勞工課)	(0836)25019 (0836)25022 #304
金門縣 就業歧視申訴管道	金門縣金城鎮民生路 60 號 (金門縣政府社會處)	(082)373-291 (082)371-450 (就歧專線)

其他相關機構聯絡窗口

社會資源名稱	地址	電話與電子信箱
財團法人婦女權益 促進發展基金會	臺北市杭州南路一段 15 號 9 樓	Tel: (02)2321-2100 Email: womenweb@wrp.org.tw
中華民國新女性聯 合會	臺北市林森北路 9 巷 10 號 2 樓	Tel: (02)2397-1214 Email: newwomen@seed.net.tw
財團法人婦女新知 基金會	臺北市龍江路 264 號 4 樓	Tel: (02)2502-8715
財團法人現代婦女 基金會	臺北市羅斯福路一段 7 號 7 樓之 1・B 室	Tel: (02)2391-7133 Email: mwf.org@msa.hinet.net
臺灣基層婦女勞工 中心	臺北市健康路 208-3 號	Tel: (02)2762-1006 Email: tgwwc.a069108@msa. hinet.net

新北市政府

防制就業歧視

案例實錄

12

書名：新北市政府防制就業歧視案例實錄 12

發行人：謝政達

出版者：新北市政府勞工局

總編輯：許秀能

編輯：陳聖聰、王曉雲、蔡弘傑、蔡佩珊、林采婕、
馬慧珍、許競文、蔡宜珊

地址：新北市板橋區中山路 1 段 161 號 7 樓

電話：(02)2967-6902

網址：<http://www.labor.ntpc.gov.tw>

出版年月：103 年 12 月

ISBN：978-986-04-2760-8

GPN：1010302137

廣告

新北市政府

防制就業歧視

案例實錄

12

PREVENTION of EMPLOYMENT DISCRIMINATION



新北市政府勞工局
Labor Affairs Department, New Taipei City Government



新北市政府勞工局