



序言

新北市政府勞工局每年編印「防制就業歧視案例實錄」，收錄新北市所發生的真實事件，輔以專家學者詳盡解析，受到勞工朋友及事業單位的廣大迴響。本期方針收錄的案例類型更趨多元化，包含容貌歧視、懷孕歧視、性騷擾、外籍勞工性騷擾、生理假申訴案等各 1 篇。且鑒於職場性騷擾、霸凌案件持續存在，特別商請專家學者就此議題撰寫專題研究 3 篇；另外育嬰留職停薪後如何復職，已成勞工就業障礙之一，藉由專家學者之專題研究 1 篇，使勞資雙方更瞭解自身權益。另因應就業服務法第 5 條第 2 項之修訂內容，以勞工隱私權及雇主經營權之衡平作為專題研究。附錄更檢附相關法條及協助資源，期待藉此提升勞工朋友及雇主對於防制就業歧視及相關法令之認知，共創友善職場環境。

職場就業歧視層出不窮，本局 101 年度受理案件數有 97 件，雖申訴案件有逐年減少之趨勢，惟「懷孕歧視」仍排列第一，顯見女性勞動參與率逐年升高之際，對於女性受僱者的友善職場措施仍有待加強。

有鑑於此，勞工局透過辦理專題論壇、法令研習會、入廠勞教宣導團、補助自辦工作平權訓練、舉辦幸福心職場徵選等方式，宣導防制就業歧視及性別平等相關法令。另外也製作宣導海報、案例實錄等分送事業單位，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，藉此建立勞資雙贏的職場環境。

新北市政府勞工局長

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read '謝政達' (Xie Zhengda).

102 年 12 月

目錄

序

專題研究

- 妳或你，在職場被霸凌了嗎？
- 淺談職場性霸凌的勞工保護
林良榮助理教授 | 006
- 育嬰留職停薪及復職之相關配套措施
侯岳宏副教授 | 014
- 雇主對工作場所性騷擾事件應採取立即
有效之糾正及補救措施所指為何？
焦興鎧研究員 | 019
- 從就業服務法修法論勞工隱私權及
雇主經營管理權之衡平性
潘秀菊教授 | 024
- 高中建教生於建教合作機構發生
性騷擾事件之相關機關權責與配套方法
鄭津津教授 | 032

案例解析

- 案例 1 / 容貌歧視申訴案件
潘秀菊教授 | 040
- 案例 2 / 懷孕歧視申訴案件
林明珠律師 | 045
- 案例 3 / 職場性騷擾申訴案件
詹翠華律師 | 051
- 案例 4 / 外籍勞工職場性騷擾申訴案件
莊喬汝律師 | 056
- 案例 5 / 性平措施 (生理假) 申訴案
吳姿慧副教授 | 059

相關法規

- 就業服務法【摘錄】 | 068
- 就業服務法施行細則【摘錄】 | 070
- 性別工作平等法 | 071
- 性別工作平等法施行細則 | 080
- 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則 | 083

相關資源

- 新北市勞工就業歧視申訴書 | 088
- 工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒要點範本 | 090
- 事業單位符合性別工作平等法規定自我檢視表 | 093
- 職場性騷擾處理程序及法令規定 | 094
- 事業單位性騷擾申訴案件處理階段工作內容自我檢查表 | 100
- 相關聯絡窗口 | 109
- 勞工請假規定 | 113





專題 研究

- 妳或你，在職場被霸凌了嗎？
- 淺談職場性霸凌的勞工保護
- 育嬰留職停薪及復職之相關配套措施
- 雇主對工作場所性騷擾事件應採取立即有效之糾正及補救措施所指為何？
- 從就業服務法修法論勞工隱私權及雇主經營管理權之衡平性
- 高中建教生於建教合作機構發生性騷擾事件之相關機關權責與配套方法



妳或你， 在職場被霸凌了嗎？

- 淺談職場性霸凌的勞工保護

政大法律系 / 林良榮助理教授

一、什麼是職場霸凌 / 性霸凌？

我國社會近年以來雖然經由大眾傳播媒體之報導而不時耳聞「職場霸凌」之新聞事件，但實際上，所謂職場「霸凌」或「性霸凌」一詞並非我國現行法律(令)之用語，且性質上也與兩性相關法律規範之「性騷擾」一詞非屬同一概念。一般而言，所謂的「霸凌」(bully)通常是指人與人之間發生欺凌與壓迫的暴力性行為；其中，有以語言、文字為手段之霸凌行為，也有以侵害他人身體自由乃至傷害之霸凌行為。再者，若該霸凌行為是以身體、性別、性取向或性特徵為其行為實施之內容題材，則屬於對他人性自由侵害之霸凌行為，亦可稱之性霸凌。是以，如前述之性霸凌行為若發生於工作職場，即屬職場性霸凌。

就我國現行法律(特別是勞工法令)，並未有對職場霸凌(或性霸凌)之相關定義；不過，就該「霸凌(或性霸凌)」之用語，於相關教育法令或行政解釋上，則有針對「校園」內發生之霸凌(或性霸凌)行為所

生爭議事件之處理規範而有所提及。具體而言，我國現行「性別平等教育法」之第 21 條第 3 項規定「學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。」惟，該法亦未就何謂「性霸凌」有所定義。顯然地，就現階段而言，我國因「職場霸凌」之社會現象而引發之爭議，亦即對於此等行為是否該當於法的支配範圍，以及如何規範，乃至如何給予該行為之明確定義，尚屬我國新生之法律政策課題。

若從比較法制來看，歐美等國乃至國際相關勞工組織(ILO)近年來對於職場霸凌之問題亦相當注意，一般都以英文之「mobbing」、「bullying」或者是「moral harassment」等用語表示霸凌行為。其中，「bullying」通常是指較「mobbing」更為嚴重之侵害行為，包括暴力性之行為在內，而「mobbing」一般多認為是一種職場上組織性(或集團性)的迫害行為，包括集體性的對個別勞工所造成之精神壓制或虐待，或者是企業之裁員解僱對於個別勞工所造成之精神壓力等。此外，「moral harassment」有別於「mobbing」與「bullying」，係指來自「心理性的」(psychological)的侵害，而有別於來自「身體的」(physical)(如暴力)之行為，例如以言詞方式所為之霸凌。

近年來，我國鄰國之日本，其社會對於職場霸凌亦有相當熱烈之討論，尤其是對於所謂的「權力(或權勢)型」(一般稱パワーハラスメン)的霸凌行為尤其關注。就日本法制上，雖然「職場霸凌」之行為同樣亦非屬現行法令之用語，但在行政部門或法院判決，¹對於此一行為之概念已有相當的認知程度。例如於平成 24 年(2012)由內閣厚生労働省委託研究而提出之「職場霸凌問題圓桌會議報告書」，²即明確指出職場

¹ 例如法院相判決，東京高判平 17.4・20(勞判 914・82)、東京地判平 21.10・15(勞判 999・54)等，皆明確承認職場霸凌係屬權利之侵害行為。

² 該報告書，全名為「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」。

的霸凌行為乃是對於勞動者之尊嚴與人格之侵害；該行為不僅是藉由職務上之優勢地位或濫用人際關係而實施具有意圖性的霸凌行為，即使是基於職務上之教育指導但卻以過度不當之斥責方式為之者亦屬之。具體而言，該報告分別從「職場上的優勢性」，以及「業務執行之適當方式」之著眼，說明職場霸凌行為的性質；其主要內容有：

其一，職場之霸凌不僅存在於主管與部屬之間，也包括前輩與後進、同事之間，甚至也有可能發生部屬對於主管之霸凌，換言之，此之所謂的「職場上的優勢性」，不限於職務上之地位，也包括人際關係與專業知識之優勢性；

其二，業務上之指揮命令不應超越「業務執行之適當方式」，但如果是基於一般業務執行所必要之指示、指導或要求注意之業務行為，即使令勞工一方有感受不滿之情形者，亦難謂該當職場之霸凌。

事實上，就行為樣態來看，發生於職場的霸凌行為相當多元且複雜。具體言之，一方面，職場的霸凌經常包含(混合)「性侵害」型態的行為(尤其是發生於異性之間的霸凌)，而另一方面，職場的性霸凌，則又包括不同程度的性自由侵害，包括性別歧視，乃至更嚴重之性騷擾(尤其是發生在上司與下屬之間)。此外，基於職務關係而發生的霸凌/性霸凌，即職場霸凌之行為，不僅其發生地不限於勞務給付之職場，發生時點其亦不限於勞務給付之工作時間。

二、近年我國職場霸凌的情形

根據 2010 年行政院勞工委員會公布之「工作環境安全衛生狀況認知調查」研究報告指出，就我國各行業員工就工作環境安全狀況之觀察結果，男性員工暴露於暴力工作環境的比率依序為：肢體暴力(6.56%)、心理暴力(3.01%)、語言暴力(0.86%)、性騷擾(0.35%)；女性員工暴露於暴力工作環境的比率依序為肢體暴力(7.64%)、心理

暴力(3.76%)、性騷擾(1.86%)、語言暴力(0.58%)。其中，屬於高風險行業分別是礦業及土石採取業(16.0%)、醫療保健及社會工作服務業(12.4%)、藝術娛樂及休閒服務業(12.4%)、支援服務業(11.8%)、公共行政及國防強制性社會安全(11.8%)、運輸及倉儲業(10.8%)，以及金融保險業(10.8%)。

此外，再根據 1111 人力銀行於今年(2013)一月完成之調查報告顯示，就現階段我國職場霸凌之現況分析，職場霸凌之行為發生在貿易流通、媒體出版、傳產製造業最多，其中有 54% 受訪之上班族表示曾受霸凌，且以女性比例較高，有超過 60% 每周至少被霸凌一次以上，37% 幾乎每天都被霸凌。其中，有高達 61% 施暴者為上司，其職場霸凌之行為，最常發生之方式為：「言語謾罵」、「冷嘲熱諷」及「勞務分配不均」。此外，另有 35% 是受到同事霸凌，其霸凌行為主要樣態為「背後攻訐」、「遭受小團體排擠」，以及「冷嘲熱諷」。但根據上述之調查報告，面對職場之霸凌，有高達 70% 曾受霸凌的勞工會選擇暫時「隱忍」、亦有 47% 選擇「漠視/不予理會」，但也有 20% 勞工表示有可能選擇「離職/調單位」以表達抗議(複數選項)。

三、有關職場霸凌行為之類型與案例介紹

- 以性霸凌事件為例

(一) 職場霸凌行為之類型

雖然我國近年來有關職場霸凌事件並不在少數，但事實上由於大多數勞工仍採取「隱忍」之態度，有關職場霸凌之法院訴訟的勞資爭議事件相當稀少。根據我國近年相關新聞大眾傳播媒體所報導之新聞事件，發現與職場霸凌相關之勞資爭議事件概可區分為以下幾種類型：第一種類型屬於單純言詞之霸凌³；第二種屬於言詞加上一般行為之霸凌；第三種乃屬於言詞加上性騷擾之霸凌。前述第三種類型即屬於典

型之職場性霸凌。本文以下根據相關新聞媒體之報導，摘要介紹近年我國職場社會因性霸凌行為而發生之勞資爭議。

(二) 職場霸凌行為之案例介紹 - 以性霸凌事件為例

(1) 某線上遊戲公司 (A 公司) 性霸凌案例⁴

根據報載，某線上遊戲公司女性勞工遭同事集體性地以「大肥羊」來形容，甚至還發佈一篇主題為「妞妞」的侮辱文章，上傳至維基文庫，嘲笑「妞妞」總是狀況外，詢問事件牛頭不對馬嘴等。另外在公司傳閱的送別祝賀卡片上，有同仁寫上「乾！你又妞妞了」，對其進行言語侮辱和集體霸凌。此外，並將其參與員工旅遊夜釣小管照片修改為口交照片，還加上日文「純潔崩壞」等不雅標語，並註記定價、條碼和「Adult's Magazine」等文字。對此，該女性勞工向公司反映照片遭篡改感到不舒服，但公司僅對其同事予以口頭告誡不得再散佈及渲染照片。

就上述之行為事實，經所屬地方縣市就業歧視評議委員會認定雇主於性騷擾發生後，未採取立即有效的糾正及補救措施，決定裁罰 10 萬元；另屬言語侮辱之行為部分，以言語霸凌之同事因涉及刑事公然侮辱罪，地檢署認定 8 位同事集體霸凌，並依妨害名譽罪起訴。

(2) 某中小企業銀行 (B 銀行) 性霸凌案例⁵

根據報載，B 銀行原分行證券部 12 名女性職員對外爆料指控，該銀行業務經理 X 常以「又要跟誰睡」、「不要臉！」等言語，當眾羞辱下屬，還責罵產後女職員花太多時間擠母乳、拿尺要量裙子長度，讓下屬身心受創，壓力大到月經失調。

但該銀行經理 X 否認上述指控，還抱屈說自己要求嚴格，導致下屬不滿反彈，稱怒罵字眼是同事之間的「開玩笑」。

對此，地方所屬縣市政府勞工局指出，如有性騷擾或違反性別工作平等法事宜，雇主又未依此法第 13 條處置，可罰 10 萬至 50 萬元。

(3) 某知名醫院 (C 醫院) 「跨性別員工」遭性霸凌及歧視解僱案例⁶

根據報載，某知名醫院 (C 醫院) 之「跨性別員工」對媒體指控其在 C 醫院工作五年，因性別歧視而遭受解僱。該名員工表示，在其被解僱前一直以男裝上班且每年考績都是甲等。但於去年 (2010) 九月以女裝上班，卻受到資方的打壓和同事的排擠，並被要求立即換回男裝，否則以解僱威脅。爾後，資方為逼迫其自動離職，故意使其坐冷板凳，不予分配工作，並以「會引起女同事的困擾」為由，要求不得上女廁，且只要離開座位（包括上廁所）都應報備。

本案例經所屬縣市政府「性別工作平等委員會」裁定：該 C 醫院以「穿裙裝上班」為由，將「跨性別員工」調整職務，乃違反獎懲規則和懲處程序，性別歧視成立，違反性別工作平等法第 11 條，裁罰 5 萬元。

四、職場霸凌的侵害防止與法律救濟

依我國現行法令規定，除涉及校園性別爭議事件以外，目前並無針對職場之霸凌行為有任何特別立法規範或相關行政部門之行政（函

3 參閱蘋果日報：「職場霸凌 被罵白痴憤辭 男獲賠 40 萬」，2011 年 11 月 05 日；網址：www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20111105/33793357

該事件主要爭議內容乃某全球提供企業外包服務之跨國集團公司主管（經理）於溝通業務時以言詞羞辱勞工「你程度很差，是小學生嗎？」「他媽的！白痴」、「你是智障嗎？」。經公司老闆介入調解後，雖將經理解僱，卻要求該受辱勞工向同仁道歉，該勞工拒絕，憤而離職，事後公司認定行為已屬曠職，並拒付資遣費。

4 參閱中時電子報：「職場霸凌性騷擾 Kuso 同事照片鹹濕化」，2013 年 1 月 3 日；網址：<http://www.ntpc.gov.tw/web/News?command=showDetail&postId=266676>

5 參閱 ETtoday 社會新聞：「又要跟誰睡，職場霸凌，職員控銀行女經理性歧視」，2012 年 10 月 25 日；網址：<http://www.ettoday.net/news/20121025/118635.htm#ixzz2bWvOop6C>

6 參閱苦勞報導：「馬偕解僱跨性別員工、○○○要求恢復工作權」，2011/01/09，苦勞網特約記者王毅丰，網址：<http://www.cooloud.org.tw/node/56675>

釋) 指導。因此，針對有關職場霸凌之行為發生，僅得依現行法律規範追究相關之民、刑事及行政責任。

具體言之，除為霸凌行為之當事人勞工須負相關法律責任以外，對於職場霸凌行為之「雇主責任」---- 包括雇主本身為行為人(加害人)之雇主責任，以及受僱勞工為行為人之雇主責任 ---- 乃分別就涉及：(1) 刑事責任、(2) 民事責任，以及(3) 相關勞動法令之義務違反。

(一) 涉及刑事責任：

為職場霸凌之行為(加害)人，根據其行為對於不同法益侵害的程度，概有以下相關刑法規範之違反。例如最嚴重者，乃對於人身之攻擊；強暴、傷害或殺害等。再者，如言語性之暴力，例如：恐嚇、威脅等。其三，屬於心理性(精神性)暴力，例如：騷擾、猥褻性之行為。

(二) 涉及民事責任：

一般而言，因霸凌行為而生之民事責任主要包括雇主之侵權行為(民法第 184 條或 192-195 條)、契約債務不履行責任(民法第 227 條之 1 或民法第 487 條之 1)，以及對勞工應負保護照顧義務而生之雇主責任(民法第 483 條之 1)。此外，根據我國民法第 188 條第 1 項規定，雇主對於受僱人因執行職務而不法侵害他人之權利時，應與受僱人(行為人)連帶負損害賠償責任。

(三) 有關勞動法令之義務違反：

相關之勞動法令，除勞動基準法(第 8 條)之外，並包括就業或性別歧視之相關法令(就業服務法第 5 條以及性別工作平等法第 7-10 條)，以及勞工安全衛生相關法令(勞工安全衛生法第 14 條)、「勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法」(第 12 條之 1)。

五、結論

近十來年，我國對於職場性別平等之法治建構與權利救濟雖已獲得一定之成效，但就職場霸凌之勞工保護方面，顯然尚難謂完備。不過，由於各縣市地方政府有關職場性別平等之行政救濟制度已逐漸完善，或許可先從「性霸凌」之侵害救濟著手，進而逐步擴大各種職場霸凌行為之救濟與侵害防止、預防之相關法制建構，以期未來友善職場環境之早日實現。





育嬰留職停薪 及復職之 相關配套措施

臺北大學法律學系 /
侯岳宏副教授

我國自 2002 年 1 月公布兩性工作平等法 (2008 年修正更名為「性別工作平等法」) 以來，在性別平等問題上，提供相當之保障。同法除了規範性別歧視之禁止、性騷擾之防治以及申訴救濟管道之外，也規範促進工作平等措施。特別是同法規範育嬰留職停薪制度後，對於需照顧幼兒的勞工而言，有相當之幫助。由於多數父母仍親自負擔養育幼兒的責任，對於申請育嬰留職停薪的勞工而言，較為關心者，乃育嬰留職停薪期滿復職時，能否順利回到工作崗位。此外，在目前法制度下，是否能有其他關於復職的配套措施，也值得大家共同思考。以下，先簡單介紹相關法制度，並說明目前實務實際處理方式後，再簡單說明對於復職相關配套措施之想法。

一、性別工作平等法關於育嬰留職停薪之規定

由於女性勞工的生理條件較容易在職場上受到不平等對待，特別

是在懷孕期間身體狀況產生變化，受到不利益的情形增多，因此，性別工作平等法第 11 條規定懷孕歧視之禁止。且考量到勞工撫育子女的需求，於同法第 16 條第 1 項規定：「受僱者任職滿 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 歲止，但不得逾 2 年。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」¹。此外，也考量育嬰留職停薪期滿復職的困難，於同法第 17 條規定：「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 1 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 30 日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。」。另外，考量勞工復職後，照顧子女之需求，同法第 19 條規定：「受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 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 1 小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間」。當勞工依第 16 條、第 17 條及第 19 條之規定為請求時，同法第 21 條規定：「……雇主不得拒絕 (第 1 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 (第 2 項)」。²另外，同法第 38 條規定：「雇主違反第 21 條……規定者，處新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。」

在救濟途徑上，同法第 34 條規定，受僱者或求職者發現雇主違反

日本一橋大學法學博士，臺北大學法律學系副教授。

¹ 關於申請方式，最高行政法院 101 年判字第 313 號判決認為：「原判決認受僱者申請育嬰留職停薪未依前開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，上訴人仍應先命其補正，倘申請育嬰留職停薪者拒絕提供或所提文件資料仍未符合性平法等所規定申請育嬰留職停薪之要件，始得拒絕申請等語，揆之以上說明，並無違誤」。

上述第 21 條規定時，可向地方主管機關申訴，若對於地方主管機關所為之處分有異議時，得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，並得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

二、育嬰留職停薪於實務上之現況

由於多數父母仍親自負擔養育幼兒的責任，因此，上述相關規定也受期待能有助於勞工得以同時兼顧工作與家庭之責任，並且於育嬰留職停薪期滿復職時，得順利回到工作崗位。特別是就業保險法育嬰留職停薪津貼自 2009 年 5 月 1 日施行後²，對於想要照顧幼兒的父母，在經濟上更是很大的支持。依據行政院勞工委員會統計處所作「101 年性別平等落實概況」³，101 年事業單位提供各項假別之比率均較 91 年提升，實施比率「育嬰留職停薪」42.7%，30 人以上規模為 79.8%，也較 91 年增加 40.9 個百分點。

雖然申請育嬰留職停薪的情形有增加，不過，在實務上育嬰留職停薪後的復職爭議也頗為常見。考量育嬰留職停薪期滿復職的困難，雖然有上述性別工作平等法第 17 條之規定，雇主非有該條所規定事由，並經主管機關同意者不得拒絕受僱者復職的請求。但是實際上「復職」係指「回復原職」還是「回復工作」即可並不明確。過去行政院勞工委員會也曾公布過幾號函釋，說明此問題。行政院勞工委員會民國 95 年 8 月 3 日勞動 3 字第 0950035573 號函便提及：「依據育嬰留職停薪實施辦法第 6 條，為使受僱者得以同時兼顧工作與家庭照顧，受僱者於育嬰留職停薪期滿復職時，應以回復原有工作為原則，不得降低其原有勞動條件」。行政院勞工委員會民國 99 年 7 月 14 日勞動 3 字第 0990130965 號函，也認為：「依據性別工作平等法第 17 條，受僱者育嬰留職停薪期滿後申請復職，雇主自應以回復原職為原則，若得受僱者同意，可調動受僱者，但應參照調動五原則相關規定辦理，以

保障受僱者之工作權」。考量雇主經營上的需要與勞工之權益保障，學者也指出該條規定應以解釋為回復原有工作為原則，且不得降低原有勞動條件⁴。

另外，實務上也曾發生過勞工與雇主簽署復職時不保證能回復相同職務及任職部門之約定是否違反性別工作平等法第 17 條之問題。臺灣高等法院 98 年度勞上易字第 107 號判決認為：「……性別工作平等法第 17 條第 1 項固定有明文。惟觀諸上開條文立法理由……再參以育嬰留職停薪實施辦法第 6 條規定……可知性別工作平等法第 17 條之立法意旨在於保障育嬰留職停薪期滿復職之員工得順利回到原職場，在育嬰留職停薪期間，雇主若考量業務尚可僱用替代人力，暫時執行受僱者之原有工作時，則受僱者於育嬰留職停薪期滿時，當以回復原有工作為原則，惟依勞動契約之特性，勞雇雙方基於各自立場，在不低於法定最低要件或強制規定之情形，即可協議訂定或變更受僱者之勞動條件」。並且進一步認為：「即若雇主因考量業務專業性之因素，已難保證育嬰留職停薪者復職時可回復原工作者，則仍得僱用非替代人力，否則於勞工申請育嬰留職停薪期滿後，相關業務及人事組織恐均已相當變化之情形下，卻反不准雇主為申請復職之勞工安排其他相當之職務，顯失事理之平，亦當非前開法條之規範目的。但前提仍須保障受僱者在育嬰留職停薪期滿時得回到原職場」。

² 依據就業保險法第 11 條與第 19 條之 2 規定，參加就業保險之被保險人保險年資合計滿 1 年以上，子女滿 3 歲前，且依性別工作平等法規定辦理育嬰留職停薪者即可請領育嬰留職停薪津貼，給付標準是以被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，按月發給，每 1 子女最長發給 6 個月，父母同為被保險人時，得分別請領，但期間不得重疊。另外，公教人員保險法之育嬰留職停薪津貼自 98 年 8 月 1 日施行，軍人保險條例之育嬰留職停薪津貼自 99 年 5 月 14 日施行。

³ 行政院勞工委員會統計處 2013 年 5 月 30 日所發布 101 年性別平等落實概況，http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_theme?page=4ffb7cef (2013 年 8 月 20 日)

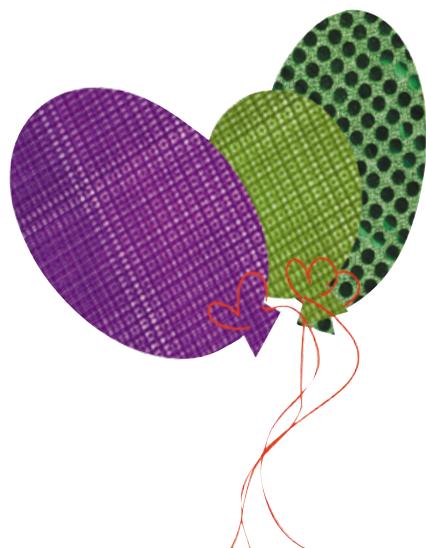
⁴ 鄭津津，育嬰假與復職，月旦法學教室，第 86 期，頁 25，2009 年 12 月。

三、復職時配套措施之構想

在上述法律規範及目前實務運作之狀況下，育嬰留職停薪期滿後復職之問題，涉及到雇主的經營需求與勞工的權益保障，因此，勞工與雇主之間有必要在復職前進行溝通與討論。事實上，勞工何時要復職？能否回復原職？復職後能否迅速銜接與適應相關工作？這些應該是勞工與雇主極為關心的問題之一。

在此情形下，對於育嬰留職停薪期滿復職相關的配套措施應該是必要的。相關措施，想像上，有下列幾點可提供參考：

- (1) 提供勞工與雇主間溝通之機會，應該會有助於後續相關問題之解決。
- (2) 為使勞工於育嬰留職停薪期滿復職後順利銜接工作職場之環境，雇主若能對於復職之勞工提供適當之教育訓練及必要的協助措施，應該有助於勞工人儘速熟悉工作所必需之技能。
- (3) 為使勞工與雇主能盡早確認何時復職，使雙方於復職前有所準備，雇主於勞工復職前相當期間（例如，1 個月），主動通知勞工復職後之職務，並說明相關教育訓練或協助措施之安排，也應該有助於問題的解決。



雇主對工作場所性騷擾事件應採取立即有效之糾正及補救措施所指為何？

中央研究院歐美所 / 焦興鐸研究員



一、序言

我國在 2002 年制定兩性工作平等法（現已更名為性別工作平等法，以下簡稱本法）時，有鑑於工作場所性騷擾事件在臺灣職場頗為盛行，乃師法歐美國家之經驗與作法，特別在本法第 3 章課雇主以事先防範及事後處理之重責大任。根據本該法第 12 條之規定，雇主共有三項責任，即：（1）防治此類事件發生；（2）僱用員工達 30 人以上之事業單位，應建構處理此類事件之內部申訴機制；及（3）在發生此類事件後，應採取立即有效之糾正及補救措施。本法對前一項責任並未訂有罰則，應屬宣示性質，而第二項責任根據行政院勞工委員會今年公布之《僱用管理性別平等概況》調查報告，我國大規模事業單位近百分之 83，都已設置此類申訴處理機制，而在公部門更幾已全數遵行。目前較引起爭議者，是雇主在事後究應採取何種立即有效之糾正及補救措施，才能免於遭受本法第 38 條之 1 所訂新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下之行政罰鍰，或在此類事件被害人受有損害，而依本該法

第 27 條第 1 項向行為人請求賠償，並要求雇主負連帶損害賠償責任時，雇主應如何主張方能提出本法同條第 1 項但書所規定之所謂「免責抗辯」，常會令雇主頗有無所適從之感，而有待各級政府之性別工作平等會（或就業歧視評議委員會）、行政院勞工委員會之性別工作平等會、各級行政法院以個案認定之方式來加以澄清。

二、行政院勞工委員會之立場

雖然行政院勞工委員會之兩性工作平等委員會（現已更名為性別工作平等會）於本法剛開始施行時，在審議此類爭議時，曾是以性騷擾事件究竟有無實際發生為重點，但嗣後很快即發現不但耗費資源，而且也無助於發現事實，乃決定改變做法，而以雇主是否有無善盡其根據本法第 12 條前述所訂之法律責任來加以究責。從而，僱用員工超過 30 人之事業單位有無設置內部申訴救濟機制，以及在此類事件發生後，雇主究竟有無採取立即有效之糾正及補救措施，即成為最重要之認定基礎。但是由於每一個工作場所性騷擾事件之實際情況皆有不同，因此，在後者之情形，即需以逐案審查之方式為之，而幾乎沒有辦法以同一原則來加以解決，所幸經過近 12 年之努力後，該委員會已經逐漸根據個案之處理而整理出幾項得以遵循之原則來，而亦能為各直轄市及縣市政府之性平會或就歧會所遵循。首先，不論事業單位之規模是否超過僱用員工 30 人以上之規模，如果觸犯此類行為者正好是雇主或該單位最高負責人本身時，則勞委會之性平會通常都會認為在這種情形下，根本就無法期待雇主會採取任何積極有效之事前防範或事後處理之措施，從而，即使該事業單位本身原已訂有再週詳完備之內部申訴處理機制，勞委會之性平會通常都會尊重各直轄市及縣市政府就性騷擾事件是否實際發生所做出之事實認定，這種情形尤其在雇主本人或其家屬，甚至被照護者性騷擾外籍家庭看護工而被科罰時最為多見。其次，如果雇主在事發而被害人提出申訴後，採取消極不處理

之態度，諸如認為此類事情純屬當事人雙方互開玩笑或私人感情糾紛之情形，或應報警或另循司法途徑解決，或僅將雙方當事者找來就事件是否發生加以對質等，則該委員會通常都會持支持各直轄市及縣市政府性平會或就歧會所做雇主應負法律責任之相關審定。最後，雖然雇主在事件發生後確曾採取某些作為來加以善後，但如果勞委會性平會認為，這些措施並不够發揮立即有效之糾正及補救作用時，則通常亦會做出不利於雇主之審定來。舉例而言，在個人所曾調查過之一件相關案件中，性騷擾之行為人是公司女性負責人之配偶，而被害人則是其女性下屬，雖該負責人在知悉有性騷擾之情形發生後，即要求被害人應儘量避免與行為人有任何不當之接觸，根據勞委會性平會之審定，這種做法固符合本法第 12 條第 2 項中「立即」之規定，但卻無法滿足同條項所訂「有效」、「糾正」及「補救」等項目之要求，從而，該雇主即難逃被科處行政罰鍰之責。

三、各級行政法院之相關判決

根據本法第 34 條第 1 項後段之規定，當事人對行政院勞工委員會性平會所做職場性騷擾爭議之審定有異議者，得透過訴願及行政訴訟之途徑請求救濟。一般而言，行政院訴願委員會在這類問題上通常都會採支持性平會相關審定之立場，而各級行政法院在經過「嘗試與錯誤」階段後，也都能對何者構成本法第 12 條第 2 項所規定雇主之「立即有效糾正與補救措施」情形，做出相關之判決。舉例而言，臺北高等行政法院在 95 年度簡字第 978 號判決中即曾明示，雇主在此類事件發生後，是否即時啟動企業內部之申訴調查機制，並採取適當有效之解決措施，皆為該院之考量基準。此外，根據臺北高等行政法院 97 年度簡字第 457 號判決，雇主在調查程序中有無遵守保密、禁止報復或其他不利對待原則等，也是該院對他（她）們究否採取符合本法第 12 條第 1 項規定措施之認定標準。更重要的是，根據最高行政法院 98 年

度裁字第 2802 號裁定，雇主在受理此類申訴案件時，如未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，啟動所設置之處理機制，並持取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，即難認已符合後項（第 13 條第 2 項）規定。由於該院此一裁定是持贊同臺中高等行政法院 98 年度簡字第 61 號判決之立場，因此極具指標意義。在該案中，被指控之校方雇主在性騷擾事件發生後近 7 個月之久，始啟動內部之申訴調查機制，而且在事發當時也並未制定任何之內部申訴機制，並讓被害人長期仍處於騷擾者之指揮監督之下，故臺中高等行政法院即認為校方雇主並未採取立即有效之糾正及補救措施，而對之加以科罰。雖校方雇主嗣後提出上訴，但被最高行政法院以本裁定加以駁回，足見我國各級行政法院對此類爭議已逐漸形成共識，而這種見解不但符合國際上正視此一問題之發展趨勢，而且也能遵循本法制定時之立法原義，確是一非常正確之見解。

四、綜合評析

鑑於工作場所內各類性別互動關係益趨頻繁，雖然大部分均屬正面之發展，但難免亦可能會產生摩擦紛爭，職場性騷擾即屬其中之一，而在國內婦女團體之積極推動下，我國在制定本法藉以規範發生在工作場所之此類事件後，又先後頒布性別平等教育法及性騷擾防治法，分別來處理發生於校園、軍中、公共場所、專業服務及一般服務場域內之性騷擾紛爭，堪稱已建構出一全世界最先進週全之防治此類事件法制來。由於雇主是在職場內最有能力事先防範及事後處理此類事件者，因此，為避免不必要觸法，或得以減免法律責任，根據主管機關及各級行政法院過去十幾年來處理此類事件之經驗與態度，他（她）們如能採取下列之積極作為，則不但得以避免此類事件發生，且也能更進一步提昇員工之性別意識，讓各類性別受僱者得以在一免於性騷擾之工作環境內和諧相處並發揮所長。首先，雇主應

公開宣示一禁止性騷擾之書面政策，並要求所有員工簽名其上，表示已確實閱讀並願加以遵循。其次，事業單位應定期或不定期舉辦相關之教育訓練，藉以提昇同仁這方面之認知。再者，不論事業規模之大小，均應建構一套內部申訴處理機制，透過正式或非正式之管道，來對任何相關之投訴進行迅速確實而客觀公平之調查，並禁止對提出此類申訴者有任何報復或不利待遇之情事，而且要設法找出讓當事人都能滿意之解決之策，並將調查經過詳加紀錄。次者，如調查屬實，則應對行為人按照人事規章科以合乎比例原則之懲處，而對被害人給予適度之補償；如因證據不足而無法確認時，則仍應告知申訴人享有再提出之權利，並對行為人予以適度之告誡。但如有誣告或挾怨報復之情事，則也應對提出申訴者給予懲處。最後，在事件經處理完竣後，仍要向所有員工重申事業單位絕對不容忍此類行為發生之堅定立場。

五、結語

本法在經過近十二年之實施後，確實已對工作場所性騷擾之防治產生一定程度之功效，而它對雇主科以法律責任，更能發揮事先防範及事後處理之作用，但不容諱言過份加重雇主法律責任，也會有某些不良之後果。舉例而言，有些雇主為避免責任，動輒會對觸犯輕微性騷擾之行為人亦科以重罰，致有違比例原則。同時，本法並未設對行為人之罰則規定，亦易造成輕縱其犯行之誤解，且也不符被害人並不願讓其雇主受過之期盼，而且不論事業單位規範大小均一體適用，也可能會對以中小企業居多之我國業主造成困擾。所幸國內目前正在設法制定一新的工作平等法，而且也希望對職場性騷擾之防治做進一步之改革，為讓雇主更能事先防範及事後處理此類事件，對其所應負法律責任之範圍及程度，實應做更細緻之設計，然而，他（她）們在知悉此類事件後所應採取「立即有效之糾正及補救措施」，則是依然無法減免者，而前述主管機關及各級行政法院所持之立場與見解，仍是具有一定之指標作用。

從就業服務法 修法論勞工隱私權及 雇主經營管理權 之衡平性



國防大學管學院法律研究所 / 潘秀菊教授

一、前言

有關勞工資訊隱私權之保護，2010年5月27日總統公布之個人資料保護法（簡稱個資法）已有規定，但2012年6月13日立法院三讀通過，同年11月28日總統公布施行之就業服務法第5條第2項修訂內容，更明確規範雇主不得要求勞工提供非屬就業所需之隱私資料，而行政院勞工委員會（簡稱勞委會）則於102年6月7日修正就業服務法施行細則第1條之1之規定，明定所謂勞工隱私資料之範圍。本文擬就勞工資訊隱私權與雇主經營管理權間之衡平性為一探討，在現行規定下，雇主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。

二、勞工資訊隱私權與雇主經營管理權之內涵

勞工資訊隱私權依司法院釋字第603號解釋，係指「基於人性尊

嚴與個人主體性之維護及人格發展之完整，並為保障個人生活私密領域免於他人侵擾及個人資料之自主控制，隱私權乃為不可或缺之基本權利，而受憲法第22條所保障。其中就個人自主控制個人資料之資訊隱私權而言，乃保障人民決定是否揭露其個人資料、及在何種範圍內、於何時、以何種方式、向何人揭露之決定權，並保障人民對其個人資料之使用有知悉與控制權及資料記載錯誤之更正權」。

而雇主經營管理權背後影響的是雇營業利益或股東獲利的財產權、雇主設施管理的所有權、雇主信用權或營業信譽等¹。當勞工資訊隱私權與雇主經營管理權在勞動關係之權利行使過程中，為維護各自的權利，或一方行使預防性的權利過猶不及時，即產生基本權衝突。

三、勞工資訊隱私權保護之相關規範

有關勞工資訊隱私權之保護規範，最高位階之法律應為憲法，而專門針對企業主對於勞工資訊之蒐集與利用之限制，最早見於2010年所公布之個人資料保護法中，嗣後2012年所修訂之就業服務法及其施行細則更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）憲法

司法院釋字第603號解釋除對勞工資訊隱私權之內涵予以釐清，並針對該隱私權保障之限制予以說明，即「憲法對資訊隱私權之保障並非絕對，國家得於符合憲法第23條規定意旨之範圍內，以法律明確規定對之予以適當之限制」，準此，勞工資訊隱私權非絕對優先的基本權，當符合憲法第23條規定意旨亦得以法律規定為適當限制，故權利行使仍有其界限。

¹ 黃馨慧，勞資爭議行為與日本集體勞資關係之發展，收錄於勞資爭議行文論文集，行政院勞工委員會編，2007年，頁106。

(二) 個人資料保護法

按個資法第 19 條第 1 項規定：「非公務機關對個人資料之蒐集或處理，除第 6 條第 1 項所規定之資料外，應有特定目的，並符合下列情形之一者：一、法律明文規定。二、與當事人有契約或類似契約之關係。三、當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料。……五、經當事人書面同意。六、與公共利益有關。七、個人資料取自於一般可得之來源。但當事人對該資料之禁止處理或利用，顯有更值得保護之重大利益者，不在此限。」又同法第 20 條第 1 項規定：「非公務機關對個人資料之利用，除第 6 條第 1 項所規定的資料外，應於蒐集之特定目的必要範圍內為之。但有下列情形之一者，得為特定目的外之利用：一、法律明文規定。二、為增進公共利益。三、為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之危險。四、為防止他人權益之重大危害。……六、經當事人書面同意。」而同法第 5 條則規定：「個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯。」從前揭規定可知，個資法在蒐集者與資料本人的權利間，隱含利益權衡之精神。

(三) 就業服務法及其施行細則

依 101 年公布施行之就業服務法第 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。」而勞委會因應就業服務法第 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。」

就業服務法之立法理由主要有二：一、由於本國失業率居高不下，工作難尋，致使求職者與受僱者常須配合雇主無理之對待與要求，當前雖已有相關法律命令得以保障求職者與受僱員工之工作權利，然面對許多不肖雇主之「新型態」不合理之規定與要求，仍略顯有所不足。二、又近年來各式詐騙案頻傳，而起因往往是個人資料外洩，為使求職者與受僱員工之工作權利及個人隱私得以獲得保障，爰提案修正本條條文，於就業服務法第 5 條第 2 項增列第 2 款後段，明定雇主不得要求員工或求職人提供與工作內容無關之隱私資料。

綜言之，本次修法明定雇主要求員工或求職者提供隱私資料時，應尊重當事人的權益，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的關聯，然仍須視個案予以個別認定。違反者，依就業服務法第 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。

四、勞工資訊隱私權保護之範圍

有關勞工資訊隱私權之保護範圍，可分為求職人及僱用員工之個人資料，及雇主對於該資料之蒐集、處理、利用、安全維護與當事人行使資料之自主決定權。

(一) 求職人個人資料之保護

有關求職人個人之資料，可分為一般資料與敏感性之資料，所謂一般資料，本文認為應係指就業服務法施行細則第 1 條之 1 所列內容以外之其他資料，因此，前開施行細則所列之資料應屬於所謂敏感性資料。一般而言，一般資料包括求職人之姓名、聯絡電話、送達地址、學經歷、職能證明或其他法定證明文件、希望求職條件等，為合致求職工作之必要個人資料，且在相關欄位之質量上亦須符合最小蒐集之比例原則。不過，有謂關於求職人年齡資料、性別或妊娠資料、特殊工作之健康證明、聘任教師不得有性侵害行為等，除非有法律明定或為防止妨礙他人自由、維持社會秩序、增進公共利益所必要始得蒐集²。尤其是勞工年齡資料，前揭文章建議雇主以不蒐集為原則，除避免蒐集過度且特定之個人資料，以降低合法性判斷及安全維護之風險外，在就業歧視認定上亦較無問題。惟法規明定有蒐集或判斷年齡之必要者，例如勞動基準法第 45 條第 1 項本文，雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作等，則不在此限³。

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。至於敏感性資料，除求職人資訊隱私權應絕對優先考量，在蒐集、處理或利用之必要性判斷上，亦較一般資料更為嚴格。因此，雇主須在法律規定義務之履行上，例如勞工安全衛生法第 12 條第 1 項及同條第 3 項授權訂定之「辦理勞工體格及健康檢查指定醫療機構辦法」，雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查，始得依法蒐集與體格有關之健康檢查資料。如經體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作時，不得僱用其從事該項工作。又參照勞工安全衛生法第 13 條第 1 項，其他敏感性資料部分亦同，例如犯罪前科資料，必

須在法律明定或雇主履行法定義務所必要者等情形，始得蒐集，例如教師法第 14 條第 3 項前段，教師有性侵害行為事實，不得聘任為教師；或其他法律定有消極資格限制者。

雇主蒐集求職人之個人資料，原則上須在求職工作之目的必要範圍內處理或利用，除非符合其他法律規定或本人書面同意之情形下（參照個資法第 20 條第 1 項但書），始得為求職目的外之利用。又為保護勞工之資訊隱私權，依個資法第 27 條第 1 項規定，非公務機關保有個人資料檔案者，應採行適當之安全措施。

另外，依個資法第 3 條，求職人就其個人資料享有查詢、閱覽、製給複製本、補充、更正、停止或刪除之權利，且不得預先拋棄或以特約限制，如須限制，則須法律規定始得為之。又當求職人未經錄用時，除非求職人本人同意雇主在相當期間內繼續保存其個人資料，以便雇主有其他職位需求時得以利用，否則雇主應主動或依當事人之請求刪除其個人資料。

(二) 僱用員工個人資料

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、分析評估資料、職員通訊錄、影像或聲音等電子記錄、特定組織或活動資料等，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

² 黃荷婷，勞工資訊隱私權與雇主任營管理權 ---- 建構就業資料保護之衡量標準與權利救濟，前瞻科技與管理，第 2 卷第 2 期，2012 年 11 月，頁 74-75。

³ 黃荷婷，前揭註，註 11，頁 74。

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。

雇主對於僱用員工個人資料之利用，原則上須在營業達成目標之風險承擔範圍而為員工行為管理之目的必要範圍內處理或利用，除非符合其他法律規定或本人書面同意之情形下，始得為該經營管理所需目的外之利用。而有關員工個人資料檔案之安全維護措施，原則上與前述雇主對求職人個人資料檔案之安全維護措施相同，均須在檔案之安全管理及從業人員之監督、受託處理個人資料者之監督及提供第三人個人資料之安全管理等面向上予以安全管理。

員工對其個人資料亦享有查詢、閱覽、複製複製本、補充、更正、停止或刪除之權利，其中有關停止或刪除之權利可能會有較多之限制，因勞動契約尚在存續中，雇主於僱用管理之目的需求下有處理或利用個人資料之必要，甚至為遵循主管機關之相關法令，可能還須保存員工資料至一定年限。但若員工已離職，則行使停止或刪除等權利之強度較大，除非雇主有執行業務之需求（例如主管機關關法令有保存期限之規定等）或當事人書面同意（例如工作經歷紀錄之需求、訴訟證明之需求等），始得繼續保有該離職員工之個人資料，而且在個人資料安全維護與該離職員工信賴之執行上，建議雇主以停止處理或利用該離職員工資料為宜⁴。

五、結論

由上述之討論可知，雖然就業服務法及其施行細則已修訂，明文規定雇主不得違反求職人或員工之意思，而要求提供非屬就業所需之隱私資料，並就隱私資料之內容予以列舉。惟僅就該二條之規定，並無法完全解決勞工資訊隱私權保護所生之相關問題，反觀個人資料保護法，則有較有完整之規定，故就勞工資訊隱私權部分，原則上應優

先適用就業服務法及其施行細則，至於個資法之規範則為補充之用。

另外，無論是一般資料或是施行細則第 1 條之 1 所規定之隱私資料，雇主在蒐集或利用時，均應以就業所需為限制，若有超越就業所需目的時，則可能有侵害隱私權之可能性，故須由雇主負舉證責任。



⁴ 黃荷婷，前揭註，頁 78-80。



高中建教生於建教合作機構 發生性騷擾事件之 相關機關權責與配套方法

國立中正大學法律系 / 鄭津津教授

一、前言

我國實施建教制度已數十年，建教合作機制透過學校與建教合作機構間之合作，安排建教生一方面在學校中修習一般科目及專業理論課程，另一方面到相關建教合作機構接受技能訓練，以落實「做中學」之教育方案。因此，建教生在畢業之前，會有相當時間在建教合作機構處接受技能訓練。建教生在學校上課時，其身分是單純的學生，其若在學校中受到性騷擾，即是校園校騷擾，應依性別平等教育法之相關規定進行救濟與處理。一旦建教生進入建教合作機構接受訓練，在建教合作機構受到性騷擾時，其該如何進行救濟與後續應如何處理，即相對複雜許多，在實務操作上會發生法律適用與主管機關權責不明之問題¹。基於過去有不少建教生在建教合作機構學習技能時，受到不當的剝削與對待，相關法令又不完備，無法有效保障建教生之相關權益，立法院因而於2012年12月14日三讀通過「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」，期能有效規範建教合作機構、建教生與學校間之權利義務，並充分保障建教生在建教合作機構學習技能時之相關權益。雖然「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障

法」針對建教生在建教合作機構受到性騷擾之問題有所規定，但在實際操作時仍發生問題。本文將從探討相關法規範出發，嘗試釐清此項疑義，並提出可能之因應對策。

二、相關法律規範之介紹

(一)「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」施行前

在「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」施行前，規範建教生與建教合作機構間權利義務的法律主要為勞動基準法與工廠法中有關技術生、學徒之規定，但不論是勞動基準法或是工廠法，對建教生在建教合作機構遭遇性騷擾時應如何處理與救濟並無規定。教育部針對建教生在建教合作機構遭遇性騷擾之問題曾做成下列函釋：「為加強學生於校外實習（建教合作）期間之保障，如學生遭性騷擾，行為人若為實習場所負責指導（執行教學或教育實習）學生之人員，則屬『校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則』第9條所稱之教師，應依性別平等教育法之規定調查處理。如遭該場所之其他人性騷擾，則不適用性別平等教育法，學校應依性騷擾防治法第13條規定協助學生向加害人雇主提起申訴。」²基於前述，在「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」施行前，建教生在建教合作機構接受技能訓練期間受到性騷擾時，會因加害人身分不同而適用不同之規定。至於在此種情形下得否適用性別工作平等法性騷擾專章，則因考量到性別工作平等法性騷擾專章係規範工作場所性騷擾，建教生與建教合作機構之間並無勞雇關係³，故無法適用性別工作平等法⁴。

- 1 自由時報，老外強吻實習生 勞委會、教育部踢皮球，2012年10月9日。
<http://www.libertytimes.com.tw/2012/new/oct/9/today-life14.htm>（最後瀏覽日：2013年8月7日）
- 2 行政院教育部101年10月16日臺訓(三)字第1010191724號函。
- 3 參見勞動基準法第2條第1款、性別工作平等法第3條第1款。
- 4 行政院勞工委員會101年6月8日勞動3字第1010014059號函。

(二)「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」施行後

在「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」施行後，建教生在建教合作期間之權益因而受到較為明確具體之保障，其中包括建教生在建教合作機構接受訓練時遭遇性騷擾之救濟權益，相關規定整理如下：

(1) 雇主防治性騷擾之責任

依「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」之規定，建教合作機構於建教生受訓期間，應防治性騷擾之發生；建教合作機構於知悉有性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施⁵。

(2) 性騷擾申訴之提出與認定

建教生於建教合作機構受訓期間遭到性騷擾時，其申訴之提出與認定，準用性別工作平等法及其相關法規之規定⁶。依性別工作平等法施行細則第 4 條之規定，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。

(3) 建教合作機構之賠償責任

依「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」第 27 條第 2 項之規定，建教生於建教合作機構受訓期間遭到性騷擾時，建教合作機構之賠償責任準用性別工作平等法及其相關法規之規定。

(4) 相關罰則

建教合作機構若違反「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」第 27 條第 1 項之規定，未防治性騷擾行為之發生或未採取立即有效之糾正及補救措施情形者，處新臺幣 5 萬元以上 25 萬元以下罰鍰，並得按次處罰；經處罰 2 次仍未改善者，3 年內不得參與建教合作，並公布其名稱及負責人姓名⁷。

(5) 其他規定

當建教生在建教合作機構學習技能，任何人意圖對建教生性騷擾，乘建教生不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處時，依性騷擾防治法第 25 條之規定，該加害人可被處 2 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 10 萬元以下罰金，此罪須告訴乃論。

三、現行相關規定之問題

建教生在學校上課期間遭到學校校長、教師、職員、工友或學生性騷擾時，適用性別平等教育法之相關規定進行救濟，並無疑義。但當建教生在建教合作機構受到性騷擾，加害人並非學校校長、教師、職員、工友或學生時，受害的建教生即無法適用性別平等教育法之相關規定進行救濟。另一方面，建教生進入建教合作機構學習技能時，其身分不再是單純的學生，其在建教合作機構是透過實做來學習技能，實做過程需要建教合作機構的指導，此種指導某種程度也是指揮監督；實做某種程度亦是勞務的提供，且實做會對雇主產生經濟價值。此種關係很像勞雇關係，但由於建教生在建教合作機構係為了學習技能，而非為了賺取工資而提供勞務，故兩者之間並非勞雇關係，建教生若在建教合作機構受到性騷擾，無法直接適用性別工作平等法有關性騷擾之規定進行救濟。基於建教生與建教合作機構間之關係與勞雇關係的類似性，「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」因而規定此種性騷擾申訴之提出、認定與建教合作機構之賠償責任準用性別工作平等法及其相關法規⁸。然而，此項規定在實際操作時仍發生問

⁵ 參見高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 27 條第 1 項。

⁶ 參見高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 27 條第 2 項。

⁷ 參見高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 32 條第 1 項第 9 款。

⁸ 參見高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 27 條第 2 項。

題。依「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」第 2 條之規定，該法之主管機關在中央為教育部，在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府；該法所定事項，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。當建教生在建教合作機構被性騷擾而欲對外申訴時，究應依性別工作平等法之規定向各地方政府所設置之性別工作平等會/就業歧視評議委員會⁹提出申訴，或是依「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」第 20 條之規定向學校主管機關所組成之「建教生申訴審議會」提出申訴，「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」並無明確之規定，因而有申訴管道不明之問題。各地方政府所設置之性別工作平等會/就業歧視評議委員會，其設置之目的、任務、功能與運作方式，與學校主管機關所組成之「建教生申訴審議會」大不相同。申訴管道不明，勢必影響申訴案件的後續處理，此項爭議若不盡快釐清，建教生在建教合作機構受到性騷擾之救濟機制將難以發揮功能。

四、結論

高中建教生的學習過程與一般高中生不同，其不僅要在學校上課，還要有一定之時間在建教合作機構學習技能，在建教合作機構學習技能時，建教生與建教合作機構之間的關係有諸多類似勞雇關係之處。因此，「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」在規範建教生於建教合作機構受到性騷擾之問題時，規定此種申訴之提出、認定及建教合作機構之賠償責任，準用性別工作平等法及其相關法規之規定。然而，此項規定仍無法使建教生在建教合作機構遭到性騷擾時得免於主管機關互踢皮球之窘境。為解決此項問題，修法似乎是無可避免的。但不論是修改「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」或是性別工作平等法，對既有機制都會造成相當之影響。因此，若能刪除「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」有關性

騷擾準用性別工作平等法及其相關法規之規定，則建教生於建教合作機構受到性騷擾時，既然不能適用性別工作平等法，也不能適用性別平等教育法，即可以適用性騷擾防治法來處理，或許是有效解決此項問題之方案。



⁹ 有些地方政府並未單獨設立性別工作平等會，故有關性別/性傾向歧視之申訴案件仍需向就業歧視評議委員會提出。



案例 解析

- 容貌歧視申訴案件
- 懷孕歧視申訴案件
- 職場性騷擾申訴案件
- 外籍勞工職場性騷擾申訴案件
- 性平措施（生理假）申訴案

容貌歧視申訴案件

國防大學管學院
法律研究所 / 潘秀菊教授



一、申訴內容

(一) 申訴人之申訴內容

阿林在 A 清潔公司擔任業務司機，主要工作內容為開車送貨至相對人之盤商、超市或是個人自用戶。某天因為天氣太熱，阿林脫掉 T 恤剩下背心卸貨，總經理看到阿林身上有刺青，由副理向阿林表示總經理看見刺青，怕送貨時被客戶看到觀感不佳，阿林經副理提示後便立即穿上 T 恤。當天下班時副理跟幾位業務司機到便利商店聊天，業務主任當場告知阿林，老闆是基督徒，今天看到阿林身上有刺青，故告知阿林做到這個月底，阿林表示從未被告知哪裡表現不好或須要改進的地方，就突然被資遣，因此向本局申訴雇主有容貌歧視。

(二) 被申訴人之主張

被申訴人 A 公司主張阿林曾向公司表示晚上有正職工作，其工作

時間約晚上 11 點開始至隔天清晨，公司認為阿林職稱為業務司機，該工作需有良好的精神狀態，考量阿林之時間及精神狀態才終止其與阿林的僱用關係。又阿林常穿著拖鞋、背心及戴墨鏡上班，也被客戶端反應這樣穿著不合宜，公司多次向阿林告知請求改善穿著，但一直未見阿林有任何改善。另外，公司訂有業務部工作規則略以「業務、司機在外形象一切代表公司，不得有任何損害他公司之行為，若在外滋事，依情節輕重，予以記過或開除處分。」且公司所僱用之員工中亦有人有刺青，故公司非以阿林身上有刺青而將其資遣。

雇主係以申訴人於試用期間之工作表現不佳，因此認為申訴人不適任該項工作，而依法終止與申訴人間之試用關係並不予正式聘僱，雇主並非因容貌或其他歧視而終止與申訴人間之試用關係。

二、爭議重點

- (一) 阿林是否因其身上有刺青而被資遣，因而構成容貌歧視？
- (二) 試用期間勞工是否受就業歧視禁止規定之保障？

三、案情分析

(一) 法令依據與容貌歧視之意涵

所謂「就業歧視」是指求職人在求職的過程中、或受僱者在就業時，不能享有平等的工作機會與薪資、配置、升遷、訓練機會等就業安全保障的平等待遇。依就業服務法第 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分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」又同法第 65 條第 1 項規定「違反第 5 條第 1 項…規定者，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。」又所謂「容貌歧視」，係指當求職人在招聘過程或受僱者在僱用期間，

由於本身容貌的因素而受到不公平或差別待遇。「容貌」應是指「個人臉型相貌美醜、端正、體格胖瘦、身材高矮與殘缺等外在條件。」

(二) 阿林被資遣原因之分析

依公司另一位業務司機小陳之證詞，其表示在便利商店確實有聽到副理告知阿林，老闆是基督徒，今天看到阿林身上有刺青，故要求阿林做到這個月底。小陳本身也有刺青，只是較不易被發現。而阿林平常工作表現並未不佳，工作內容是疊貨，當天實在太熱才脫掉T恤，剩下背心。另外被申訴人客戶B商行之會計林小姐表示，有看過阿林送貨，印象中阿林穿著布鞋，偶而戴太陽眼鏡，其穿著對B商行無任何影響。又，被申訴人公司內部工作規則並未有禁止員工兼職之規定，且依業務部工作規則規定「業務、司機在外形象一切代表公司，不得有任何損害他公司之行為，若在外滋事，依情節輕重，予以記過或開除處分。」若阿林在外形象有損害被申訴人形象，被申訴人應提出相關之事證，但未見被申訴人有具體事證提出；且依上開規定若在外滋事，尚須依情節輕重予以記過或開除處分，故縱使阿林之穿著有損被申訴人形象，其不如在外滋事嚴重，應不至於予以資遣。綜上可知，被申訴人無法提出阿林有不適任之具體事證，且從證人之證詞可推斷出被申訴人係因老闆主觀之偏好而對阿林之刺青有意見，因此造成阿林被資遣。另外，被申訴人內部雖亦有其他員工身上有刺青，但並不表示被申訴人對阿林得因此免除容貌歧視之控訴，相對地，被申訴人應證明阿林確實有工作不能勝任之情形，在被申訴人未能提出具體事證情形下，本案應以被申訴人對於申訴人有容貌歧視為認定。

(三) 試用期間勞工是否受就業歧視禁止規定之保障？

所謂「試用期間」，係指雇主在僱用勞工時，先行約定一段測試的期間，並在該期間內觀察勞工的能力與態度，作為是否予以正式僱用的參考，我國有關試用期間之規定，民國86年6月22日修正前我

國勞動基準法施行細則第6條第3項規定：「勞工之試用期間，不得超過40日。」為有鑑於勞動基準法並無試用期間之規定，亦未對試用期間設限；因此，為避免抵觸母法，杜絕爭議，此項施行細則之規定已於86年6月22日修正時予以刪除。但實務上勞資雙方仍會有試用期間之約定，我國司法實務界也多採肯認之態度；另外，行政院勞工委員會(86)台勞資二字第035588號函表示：「至該法施行細則修正後，有關『試用期間』之規定已刪除，勞資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理之試用期，尚非法所不許。」由此可知，我國實務上均因僱用人得用以評量受僱人之職務適合性及能力，作為是否於期滿後締結僱傭契約之考量，並尊重雙方契約自由原則，而肯認雇主與勞方訂立試用期間。

有關試用期間之勞工和一般勞工享有就業歧視禁止規定之保障，乃是絕大多數之見解，至於雇主若認為試用勞工有不適任之情形時，法院均會要求雇主證明勞工確有工作能力不足之情形；否則，其解僱即不生合法之效力。在本案中，由於被申訴人無法具體證明申訴人有工作不能勝任之情形，且從證人之相關證詞觀之，被申訴人確實係因申訴人身上之刺青而予以資遣，故應認定有就業服務法第5條第1項所規定之容貌歧視，而應由主管機關對被申訴人予以30萬元以上150萬元以下之罰鍰處罰。

四、結論

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，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。由於就業服務法第5條第1項所列16種就業歧視之項目乃是屬列舉之規定，即求職者或受僱者所申訴之就業歧視類型應在前開規定之列，否則並不構

成就業服務法所謂之就業歧視。其中有關「容貌歧視」，乃是著重在於求職者或受僱者之外在條件與特徵，在行政院勞工委員會對於容貌歧視之定義中，僅列舉數種外在條件之內容，例如臉型相貌、體格、身材等，但刺青亦屬外在條件與特徵，故依一般通識會將其列在容貌歧視之範圍中，此亦有前例可證，例如軍事院校在 101 年之招生簡章中，明定「身體任何部分有刺青(紋身)者，不得報考」，在經過台北市政府主管機關之認定，認為此係屬容貌歧視而給予國防部行政指導。

另外，有關受僱者或求職者單純提出就業歧視申訴，雇主是否應負舉證責任？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議委員會審理案件，必要時依行政程序法第 39 條、第 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(中華民國 100 年 5 月 11 日勞動 3 字第 1000072018 號函)。又有關舉證責任之分配，因就業服務法未規定，應類推適用性別工作平等法第 31 條規定，故在本案「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容貌因素，負舉證責任」。

懷孕歧視申訴案件

為理法律事務所 / 林明珠律師



一、申訴內容

夏荷於民國(下同)101年8月6日向新北市政府勞工局申訴，伊自99年6月起任職於甲公司，擔任作業員。伊於101年1、2月間懷孕，在3、4月時，將懷孕之事實告知林老闆，因為一向身體不好，經常感冒，且有心律不整現象，在未懷孕前，就常因身體欠佳而請假，但公司從未表示伊工作績效不佳，或因請假而影響工作。由於伊身體不佳，醫生建議伊最好1至2週產檢一次，伊為了產檢只好請假。

夏荷又表示：甲公司於101年5、6月間要求伊回家待產，並聲稱待產後會把勞、健保轉出，但伊當場拒絕。101年8月3日下班後，林老闆突然收走她的上班打卡紀錄，將7、8月份薪資一起結算給伊，並叫伊回家待產，夏荷表示預產期在10月，仍可繼續工作，但林老闆說仍然要求伊回去待產，夏荷要求產後繼續工作，但林老闆立即表明生產完就在家帶小孩，不要再回來工作。

雖然夏荷向林老闆表示可否等到產假結束，申請完育嬰留停之後，再予以資遣，但林老闆卻說這樣雇主原來負擔的勞、健保費部分，就必須由夏荷自己負擔。此外，夏荷發現和伊一樣月投保金額為新台幣（下同）19,200 元之同事黃女士，每月之勞、健保費自付額，卻比伊低，極不合理。夏荷認為公司知道伊懷孕後，便對伊有不利的行為，起初要求伊自動離職回家待產，事後又非法將伊資遣，純粹是因為伊懷孕的緣故，認為公司涉及懷孕歧視，因此提出申訴。

夏荷另稱，工廠打卡鐘的時間較中原標準時間早 4 分鐘，加上伊每天早上都因懷孕而嘔吐，所以就遲到了，況且並不是只有伊經常遲到，之前有一位已離職的員工也是經常遲到。夏荷表示雖然林老闆有囑咐伊別再遲到了，但是林老闆並未表示一直遲到就要資遣伊。

二、爭議重點

- (一) 甲公司資遣夏荷，是否構成懷孕歧視？
- (二) 夏荷每月勞、健保費之自付額，是否較黃女士為多？亦即甲公司對夏荷有無不公平之待遇？

三、案情分析

(一) 甲公司資遣夏荷，是否構成懷孕歧視？

(1) 林老闆表示，公司上班時間是從早上 8 點起，至下午 5 點，中午休息 1 小時，而夏荷要不是每天一直遲到，就是沒有請假，早上 9 點多才打電話到公司，說是因為感冒、不舒服沒辦法上班。林老闆又表示，夏荷出勤狀況一直欠佳，經常作 5 天休 3 天，且遲到狀況頻繁。夏荷常常遲到又帶早餐到公司吃，而同事們都在旁邊工作，並且看著，此有出勤紀錄可供參考。

- (2) 林老闆又稱夏荷在 100 年 12 月時，遲到、請假非常誇張，當時公司就告訴伊，如果身體不舒服，就回家休養不要上班。101 年 4、5 月時，夏荷表示伊懷孕了，因為伊無法配合部分工作，而且工廠環境實在不適合孕婦，因為公司之前有接一些工程，雖然目前已經停擺，但是機具都還隨處堆放，到處都很危險，林老闆也擔心夏荷會跌倒或受傷。
- (3) 此外，夏荷經常缺勤，事後請假並沒有提出任何證明，林老闆表示對於其他同事很難交代，所以林老闆在 5 月間就要求夏荷回家休養待產，夏荷後來請其他同事來求情，當時林老闆曾表示，不然就再讓夏荷工作兩個月後就回家待產。
- (4) 新北市政府接受申訴後，就訪問甲公司員工黃女士、陳女士，她們表示目前擔任作業員，而作業員的工作都是組裝機械、作測試、裝箱等。
- (5) 黃女士又稱，伊 100 年 9 月份開始進公司工作時，常常不見夏荷來上班，並表示夏荷有時中午才來上班。在 100 年 12 月時，由於夏荷當月出勤狀況甚差，而且又提不出請假資料，林老闆曾經當面告知夏荷直接在家休養，不要來公司上班，但是夏荷第 2 天又到公司要求要上班。



- (6) 黃女士與陳女士表示在 101 年 4 月時夏荷說自己懷孕，在同年 5 月時便告知林老闆，老闆擔心階梯很高，機台又到處堆的都是，塑膠箱也是堆疊很高，機台抹油很滑，又考慮夏荷身體狀況不佳，唯恐伊工作滑倒，所以在 5 月時林老闆曾請黃女士轉告夏荷，請伊回家休養待產。
- (7) 黃女士又稱，雖然之後林老闆也有向夏荷說明，請伊回家待產，但夏荷表示很想繼續工作，所以陳女士與另一位作業員一起向林老闆求情，當時林老闆說工廠環境不好，而且地板又很滑，而夏荷的肚子越來越大，實在太危險，所以林老闆就說不然夏荷就再做兩個月，就回家待產。
- (8) 雖然勞動基準法（下稱勞基法）第 11 條第 5 款規定，勞工對於所擔任的工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，但是法院認為，雇主依上開法條解僱勞工時，必須以該勞工所提供的勞務不能達到雇主客觀上合理經濟目的為限，而且所謂勞工對於所擔任的工作確不能勝任，包括勞工客觀上的能力、學識、品行，以及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務，都應包括在內。又雇主必須使用勞基法所賦予保護勞工的各種手段後，仍然無法改善，才能終止勞動契約，此即一般所稱「解僱最後手段性原則」。
- (9) 「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」，性別工作平等法第 11 條第 1 項定有明文。又同條第 2、3 項規定「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 2 項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力」。違反該條規定者，依同法第 38 條之 1 規定可處 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。

- (10) 性別工作平等法第 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。本件夏荷表示因懷孕遭到資遣，已釋明差別待遇的事實，則依上開規定，甲公司應就差別待遇的非性別因素（即非因夏荷懷孕而加以資遣），負舉證責任。
- (11) 甲公司雖然主張夏荷經常遲到、請假，而且工廠環境不佳、地板很滑，基於安全考量，請夏荷回家休養待產，但是對於夏荷出勤狀況不佳部分，僅口頭要求伊改善，並未對其未改善之情況，予以明確督促，也未加以警告、記過等懲處，給予夏荷改善的機會，即率加資遣，顯然違反「解僱最後手段性原則」，因此解僱並不合法，應係於夏荷懷孕期間，給予非法解僱的差別待遇。甲公司雖提出相關證人的證詞，但並未提出對於夏荷績效評核、勸導改善的書面紀錄等具體證據，以證明資遣夏荷與其懷孕無關，故應構成懷孕歧視。
- (12) 次按勞基法第 51 條規定「女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資」。夏荷在懷孕期間，如甲公司有較為輕易的工作，夏荷可申請改調，甲公司不得拒絕。又雇主有義務提供安全、友善的工作環境，給予員工，因此，甲公司不得以工廠的工作環境危險為理由，要求夏荷回家休養待產，更不得以此理由加以資遣。

(二) 夏荷每月勞、健保費之自付額，是否較黃女士為多？亦即甲公司對夏荷有無不公平之待遇？

- (1) 經新北市政府查閱甲公司相關勞工退休金名冊，黃女士月投保薪資為 18,780 元，並非夏荷所稱的 19,200 元，因此黃女士勞、健保之

自付額，本來就會較夏荷所繳納的為低，甲公司皆按勞工保險費用明細收受員工之自付額，並無對夏荷有不公平的待遇。

- (2) 按「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。…」、「雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定」，性別工作平等法第 10 條第 1 項、第 2 項定有明文。因此，倘若夏荷與黃女士勞工保險月投保金額，均為 19,200 元，但是向夏荷收取每月自付額，都比黃女士要多，則有違反上開規定之嫌疑。

四、結論

由於女性懷孕常有身體不適之情形，因此難免影響工作績效，以往雇主常在工作規則或勞動契約中，規定女性員工懷孕時，就必須自動辭職，或辦理留職停薪，對於女性員工極為不利。所幸性別工作平等法施行以後，該法第 11 條規定，工作規則、勞動契約，不得規定或事先約定受僱者有懷孕之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由，此即禁止懷孕歧視。

所謂「懷孕歧視」是指雇主因女性員工懷孕，而給予不利的差別待遇，例如：加重其工作、非法解僱。懷孕歧視係對女性之歧視，屬於性別歧視的一種。本件夏荷正值懷孕期間，甲公司將其資遣，究竟是因其工作情形欠佳？抑或涉及懷孕歧視？依性別工作平等法第 31 條規定，甲公司應就資遣行為（差別待遇）的非性別因素負舉證責任，因甲公司無法證明夏荷確實不能勝任工作，同時無法證明曾經給予改善機會，故而構成懷孕歧視。

參照性別工作平等法制定的立法意旨，甲公司有義務提供夏荷友善的工作環境，因此若夏荷懷孕而無法擔任工作，甲公司應儘量按夏荷的意思調整其工作內容，並加以協助，如此才能符合法律的規定，同時使得勞資關係和諧。

職場性騷擾 申訴案件

東言法律事務所 / 詹翠華律師



一、申訴內容

- (一) 范姜女士前來本局申訴稱其自 99 年 6 月 1 日起受僱於天龍股份有限公司。100 年 6 月間，范姜女士參加天龍公司員工旅遊，旅遊行程中有夜釣小管之活動，當時大家都很興奮，拍了不少照片，范姜女士也不例外。
- (二) 天龍公司電腦內有設置共用資料夾，裡面有公司每個員工之個別資料夾。同事黃曉皮未經范姜女士同意，擅自修改范姜女士於上述夜釣小管活動時所拍攝之照片，將照片之畫面修改為狀似口交，並在照片圖面上增加意思為「今天也要把你的汁吸出來」之日文字句及定價與條碼等符號。100 年 8 月 10 日，黃曉皮告訴同組之其他同仁其有修改范姜女士之照片，放在其資料夾內，想看的人都可以去看，當時在公司內引起一陣騷動，范姜女士方才知悉黃曉皮擅自修改自己照片之事，感覺被冒犯、很不舒服。
- (三) 100 年 8 月 20 日，范姜女士就上述擅改照片情事向天龍公司人

資經理及法務經理提出申訴，同時表示同組之同事也用不雅之綽號稱呼他，對此他也覺得壓力很大、很不愉快。當時兩位經理皆表示會進行調查，若屬實會依規定懲處行為人。100年8月24日，天龍公司召集范姜女士所屬部門之全體員工開會，就范姜女士申訴照片遭修改一事進行調查，會中黃曉皮承認照片為其利用photoshop程式修改，但只是kuso好玩，沒有傷害范姜女士之意，其他同事的旅遊照片也有被kuso云云。然而，其後天龍公司僅口頭警告黃曉皮不得再有渲染及散佈上述照片之行為，未為懲處。范姜女士不滿天龍公司之處置方式，於100年9月12日再度以電子郵件向天龍公司提出異議，該電子郵件載有「黃曉皮將其照片修改成口交畫面之色情照片，旁邊還用日文備註今天也要把你的汁吸出來，圖片右上角還加上定價、條碼等符號」等內容，其後即憤而離職，並向本局提出申訴。

(四) 對於范姜女士之申訴，天龍公司回應如下：

- (1) 100年8月20日范姜女士係申訴其同組之同事言詞不當，造成其心理壓力與不愉快。天龍公司已針對范姜女士之申訴事項進行處理，並對言行失當之員工進行懲處。范姜女士係自行離職，但要求公司開立非自願離職證明書，天龍公司認為有偽造文書之虞而拒絕。范姜女士因此不滿才提出申訴。范姜女士在職期間從未表示其遭到性騷擾，僅曾表示其遭同事以不當之言詞對待，有不舒服之感覺。天龍公司並無特別訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，但於工作規則中有關於性騷擾防治之規定，在公司內部網站上都可以看到相關規定。
- (2) 對於范姜女士指稱100年8月24日天龍公司召集范姜女士所屬之部門同仁開會，就范姜女士照片遭修改一事進行調查時，黃曉皮承認照片為其利用photoshop程式修改一事，天龍公司未為否認。

二、爭議重點

- (一) 黃曉皮擅自修改范姜女士之照片之行為是否構成「性騷擾」？
- (二) 天龍公司於范姜女士提出申訴後，僅口頭警告黃曉皮不得再事渲染及散佈kuso照片，未為其他糾正或補救措施，是否違反性別工作平等法？

三、案情分析

(一) 黃曉皮擅自修改范姜女士之照片之行為是否構成「性騷擾」？

現行法令中明文規定「性騷擾」之定義者有性騷擾防治法、性別工作平等法及性別平等教育法三法。性騷擾防治法第2條規定：「本法所稱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：一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。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，而有損害他人之人格尊嚴，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」；性別工作平等法第12條規定：「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行為，作為勞務契約成立、續存、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。」性別平等教育法第2條第4款規定：「性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：(一)以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞行為，

致影響他人之人格尊嚴、學習或工作之機會或表現者。(二)以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。」

由前述三法對「性騷擾」所規定之定義可知，判定某一行為是否構成性騷擾，最重要之要件是「被害人之主觀感覺與意願」。違反他人之意願而實施與性或性別有關之舉止動作，如使對方感到嫌惡、恐懼或不當影響他人之生活、就業、學習或其他正常活動者，都可成立「性騷擾」。黃曉皮未經范姜女士之同意，擅自將范姜女士之照片畫面修改為狀似口交，在同一畫面上復增加「今天也要把你的汁吸出來」之日文、定價與條碼等有色情及性交易價碼等意味之文字與符號，顯然與性有關。范姜女士發現黃曉皮擅改照片後，即向公司主管提出申訴，其後復因天龍公司未對黃曉皮實施懲處，憤而離職，可知黃曉皮之行為已使范姜女士感受被冒犯及嫌惡。黃曉皮擅改范姜女士之照片，係出於故意，雖然其動機可能如其所辯只是好玩，仍應構成性騷擾。

(二) 天龍公司於范姜女士提出申訴後，僅口頭警告黃曉皮不得再渲染及散佈 kuso 照片，未為其他糾正或補救措施，是否違反性別工作平等法？

性別工作平等法第 13 條第 1 項明定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」同條第 2 項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」雇主如違反前述規定者，依同法第 38 條之 1 規定，處新台幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。天龍公司雖辯稱范姜女士在職期間從未表示其遭到性騷擾，僅曾表示其遭同事以不當之言詞對待，有不舒服之感覺云云，但上述辯詞，難以採信。蓋該公司對於范姜女士向本局申訴時指稱「100 年 8 月 24 日天龍公司召集范姜女士所屬部門之全體同仁開會，

就范姜女士照片遭修改一事進行調查，會中黃曉皮承認照片為其利用 photoshop 程式修改」一節，未為否認。范姜女士 100 年 9 月 12 日之電子郵件內，亦記載「黃曉皮將其照片修改成口交畫面之色情照片，旁邊還用日文備註今天也要把你的汁吸出來，圖片右上角還加上定價、條碼等符號」等內容。足證天龍公司於 100 年 8 月 24 日即知悉本件性騷擾行為，100 年 9 月 12 日又再度知悉。然天龍公司僅口頭警告黃曉皮日後不得再事渲染與散佈照片，皆未依據該公司工作規則內有關性騷擾防治之規定，懲處黃曉皮，亦未令黃曉皮向范姜女士道歉或為其他賠償。該公司對本案所為之處置方式，非屬「立即採取有效之糾正與補救措施」，該公司應已違反性別工作平等法第 13 條第 2 項之規定。

四、結論

被害人之感覺和主觀意願是判斷某一種行為是否構成性騷擾之重要因素，即使加害人主觀上認為自己沒有性騷擾之故意，亦同。黃曉皮先生之行為具有性意味、違反范姜女士之意願，且范姜女士感受被冒犯，雖然並無肢體之碰觸，仍應構成性騷擾。天龍公司於知悉上述性騷擾之情事後，雖然已立即召開會議進行調查，但其後僅口頭警告黃曉皮不得再犯，而無任何懲處。該公司之處置方式，在客觀上顯然過於輕忽，既不能對員工傳達該公司禁止及懲處職場性騷擾行為之政策態度，亦不足以產生嚇阻再度發生性騷擾行為之效果，顯非「立即有效之糾正及補救措施」，而有虛應故事之嫌。本局審酌其應受責難之程度及資力後，依據性別工作平等法第 38 條之 1 規定，對天龍公司處以新台幣 10 萬元整之罰鍰。



外籍勞工 職場性騷擾 申訴案件

常青國際法律事務所
/ 莊喬汝律師



一、申訴內容

印尼籍 S 小姐受僱於 A 雇主，擔任照顧 A 雇主年邁中風公公的家庭看護工，S 小姐向 A 雇主表示被看護人時常以眼光瞄其胸部，讓 S 小姐十分不舒服，並有摸胸、摸臀等行為，甚至要求 S 小姐與他發生性關係，S 小姐主張其多次向 A 雇主反映，但 A 雇主並未予以理會或協助，故 S 小姐依性別工作平等法規定向勞工局提出性別歧視（性騷擾）之申訴。

二、爭議重點

雇主於知悉性騷擾情形之後，是否有採取立即有效的糾正及補救措施？

三、案情分析

本案中，S 小姐主張其自從擔任照顧被看護人家庭看護工之後，被看護人即時常以眼光瞄其胸部，並出現有摸胸、摸臀等行為，甚至

要求申訴人與其發生性關係。申訴人於事發後，即多次以電話或當面口頭告知雇主，惟 A 雇主於知悉有性騷擾情事後，僅向受僱者 S 小姐表示，因事發當時無其他在場人可以佐證，所以要 S 小姐於下次有類似情形發生時，再向其反映，其會裝設監視器查看。其後，A 雇主並以口頭告誡被看護人，及詢問 S 性騷擾之狀況是否有改善、要 S 小姐自己保護自己等，然 S 小姐表示情況並未改善，被看護人依然故我。

依性別工作平等法第 13 條第 2 項規定，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，揆其用意，在於雇主本身為最有能力事先防範及事後處理性騷擾事件的一方，以提供受僱者免於性騷擾侵襲之工作環境，所以課以雇主有知悉後即時啟動性騷擾處理機制，審慎調查並採取適當解決措施之義務。

本案例中，雇主於知悉性騷擾情事後，雖曾口頭告誡被看護人勿再為此行為，然被看護人依然故我，S 小姐並未從性騷擾之侵襲環境中脫離，而雇主承諾下次類似事情再發生時要裝監視器，並告知 S 小姐要保護自己等作為，均難認為這些建議，有任何可以達到解決性騷擾侵襲環境之效用，故雇主所為，並未符合性別工作平等法第 13 條第 2 項之要求。

四、結論

依性別工作平等法第 13 條第 1 項本文及第 2 項之規定，雇主應防治性騷擾行為之發生；雇主於知悉職場性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，此乃性別工作平等法對於職場性騷擾雇主防治責任之明文規定，前揭法條規定，除課予雇主有維護友善工作環境之義務外，更是以保護工作場所受僱者之權益為目的，其保護之範圍，即為受僱者之人格尊嚴。詳言之，雇主需提供一個不具有敵意性、脅迫性或冒犯性，保障受僱者人格尊嚴、人身自由、工作表現等不被侵

犯或影響之工作環境。又雇主於知悉性騷擾情事時，應以審慎之態度視之，並即時設身處地主動關懷，啟動所設置之處理機制，並採取適當解決之措施，以防免更大損害之發生或擴大。

經查 A 雇主對於 S 小姐之工作環境並無設置或安排任何職場性騷擾之防治措施，於知悉 S 小姐遭受性騷擾時，亦未採取立即有效之糾正及補救措施，以維護 S 小姐之人身安全與工作權益，僅消極口頭告誡被看護人勿再犯，並要 S 小姐保護自己，A 雇主所為難認已符合性別工作平等法中性騷擾防治之要求，故本件性別歧視（性騷擾）成立，主管機關得依性別工作平等法第 38 之 1 條規定裁罰。



性平措施（生理假） 申訴案件

中原大學財法系
/ 吳姿慧副教授¹



一、申訴內容

申訴人申訴：其任職之設計公司新任主管於早會中討論，將視員工出勤狀況發給全勤獎金，請假則予扣除，申訴人隨即提出女性員工請生理假是否影響全勤獎金之問題時，主管當場表示「我老婆在公司待了 20 年從未請過生理假，基本上會請生理假的人只有兩種，一種是囂張，另一種是不想待在公司」。申訴人係 99 年 7 月受僱，工作一年多後留職停薪，101 年 1 月復職，負責業務工作，101 年 4 月由外勤轉內勤，著手新業務未滿 3 個月後即於 101 年 7 月 10 日遭到資遣。申訴人認為其資遣係因先前會議中關於生理假之言論，因過去離職員工離職前也曾經連續 3 個月請過生理假，另外應與其 101 年 6 月 4 日向新北市政府勞工局提出公司違反工作平等措施（生理假）之申訴，亦有關聯。

¹ 本文作者現任中原大學財法系副教授、新北市就業歧視評議委員會委員。

公司主管回應指出，公司並不會在乎員工一、兩天的生理假，申訴人請生理假完全照准，從未拒絕，資遣申訴人之原因單純僅因申訴人進公司以來未成立案件、工作表現不佳，以及利用上班時間烤麵包、作網拍等與職務不相關的事情，與其向勞工局提出申訴毫無關係。

二、爭議重點

- (一) 雇主於公司會議中關於生理假之言論，是否違反受僱者依性平法第 21 條請求生理假，雇主不得拒絕，且不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利處分之規定？
- (二) 雇主解僱申訴人是否與其向主管機關提出違反促進工作措施（生理假）之申訴有關，違反性平法第 36 條之規定？

三、案情分析

(一) 雇主對生理假之相關言論，非屬對受僱者請求生理假不利之處分

(1) 生理假作為促進工作平等措施之意義與規定

我國於民國 91 年通過「兩性工作平等法」，97 年修正名稱為「性別工作平等法」（底下簡稱性平法），除訂定禁止性別因素造成之就業歧視規定外，尚有促進就業各項積極性之措施，蓋男女生理有別，如僅消極禁止性別因素造成工作之差別待遇，未能考量男女先天生理差異所致之障礙，並另為積極之措施，實際上仍未能促進性別地位之實質平等（性平法第 1 條參照），爰此我國性平法第四章訂有促進工作平等之各項措施，生理假即為其中之一。不過以世界主要工業國家而言，促進就業措施之各種假期中生理假較為特殊，訂定之國家仍非多數²。依我國之規定，生理假請假日數併入病假計算，但其意義應非以勞工之疾病視之，而應基於勞工健康、母性保護以及防止災害之綜合性制度面之觀察，特別是勞工生理期間，確實有因經期因素造成身體不適致影響其職場表現之可能，此一生理因素僅女性所有，實不宜

由負擔生育任務之女性，單獨負起因生理不適導致工作表現不佳之成本，故訂定生理假確有實質促進工作平等之積極意義。

依性平法第 14 條之規定「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日，其請假日數併入病假計算。」生理假薪資之計算，依第 2 項之規定，依各該病假規定辦理。依此，生理假之請求要件為因生理日致工作有困難者，然何謂生理日？是否導致工作有困難？欲求普遍性之認定標準，恐有不易。依衛生署之解釋「臨床上可利用內診、抽血等方法來確定生理日，非臨床醫學單位則不易判定生理日，只能根據當事人的陳述來判斷」³可知，除非利用內診、抽血等方法來確定生理日，否則僅能根據當事人的陳述來判斷，雖性平法施行細則第 13 條有「受僱者依本法第 14 條至第 20 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件」之規定，然同一人請生理假之原因通常固定，雇主若要求每次生理假皆須提出醫師證明，恐非屬「必要」之範圍，此亦有勞委會之函釋可查⁴，因此學者認為應只能由受僱者依誠信原則為之⁵。依此是否有業界擔心員工因而濫用之疑慮，從實證結果顯示，由於主管平日都有記錄與觀察，而請假的女性是否真的處於生理期，主管也可以從平日表現而略知一二，濫用情形實為少見，甚至部分勞工因擔心請假造成全勤獎金或考核之不利影響，即使有生理不適致不能工作者，反而是不願請生理假⁶。

² 張珣 / 陳芬苓 / 張菊惠 / 徐做暉，職場經期健康與生理假實施初探，台灣衛誌 2011, Vol.30, No.5, P.436-437。

³ 中華民國 91 年 9 月 23 日衛署國健字第 0910012162 號書函。

⁴ 中華民國 91 年 6 月 14 勞動 3 字第 0910026837 號函。

⁵ 郭玲惠，兩性工作平等法面面觀，律師雜誌第 271 期，頁 34。

⁶ 參照張珣 / 陳芬苓 / 張菊惠 / 徐做暉，職場經期健康與生理假實施初探，台灣衛誌 2011, Vol.30, No.5, P.445 所作之問卷以及訪談實證結論。

(2) 違反性平法關於生理假規定之法律效果與裁罰

受僱者依第 14 條之規定請求生理假，雇主不得拒絕，且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，此為性平法第 21 條之明文規定。而第 26 條規定「受僱者或求職者因第 7 條至第 11 條或第 21 條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。」、第 29 條規定「前 3 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。」以及第 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 萬元以罰鍰。」故，雇主如違反性平法第 21 條之規定拒絕受僱者請求生理假，或視生理假為缺勤而影響其全勤獎金、考績，或對其請求生理假為其他不利之處分時，可能發生性平法第 38 條行政法上之裁罰與私法上民事損害賠償責任或回復名譽之責。

(3) 本案雇主對生理假之相關言論尚難認定對受僱者請求生理假時為不利之處分

析論本案申訴人所提之申訴內容，要點有二，第（一）申訴人認為主管於會議中關於生理假之言論，已構成用言語歧視女性員工，第二、申訴人認其嗣後遭受資遣，應與會議當中質疑生理假得否影響全勤獎金之言論，以及向勞工局提出申訴案有關。

關於第一點，資方於 101 年 7 月 6 日上午之訪談認為其對於生理假之公開言論，實係申訴人斷章取義，並辯稱會議中所為「我老婆在公司待了 20 年從未請過生理假，基本上會請生理假的人只有兩種，一種是囂張，另一種是不想待在公司」之言論，只是引用其太太任職之公司，眾人普遍存在之認知，同時也表示自己身邊大部份友人也認為「員工的態度可能是不太在乎考績才會請生理假」，另再參照公司其他受訪員工指出，主管簽署公司文件時，對該名也曾請生理假之員工說道「會請生理假的人就是白目」之言論，綜合各方陳述可知，該名主管

對於員工請求生理假一事，縱未達敵視之程度，仍可認其懷有強烈不友善之態度。

然本案申訴人（包括申訴人所指先前多次請求生理假後遭資遣之勞工）數次請求生理假，均未遭拒，故無性平法第 21 條第 1 項「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕」之態樣，有疑義的是，雇主對於生理假懷有不友善之態度或發表之言論，如果造成受僱者心理不舒服或心生忌憚不敢請生理假，是否該當本條第 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」？從本條之構成要件來看，裁罰態樣僅限於雇主拒絕給予生理假、對員工請求之生理假視為缺勤而影響其全勤獎金、考績，或因受僱者提出請求予以其他不利之處分，並無以雇主對生理假主觀上不友善之態度或言論逕為裁罰對象，換言之，現行法並無以雇主「發表不當言論致受僱者忌憚提出生理假請求」之意圖，作為本條性別歧視之態樣並以之為裁罰對象⁷，也因此本案雇主縱對生理假有不友善之相關言論，尚難以之認定為對受僱者請求生理假時之不利處分。

(二) 雇主解僱申訴人與其向主管機關提出違反促進工作措施（生理假）之申訴有關，違反性平法第 36 條之規定

本案申訴人申訴之第二個重點是，申訴人認其嗣後遭受資遣應與會議當中質疑生理假得否影響全勤獎金之言論，以及向勞工局提出申訴案件有關。資方於 101 年 7 月 6 日上午之訪談提出資遣申訴人之原因主要係工作不佳。除進入公司迄今約 2 年，均未有成立（設計）案件

⁷ 此與「不當勞動行為制度」對於雇支配介入工會活動，縱無故意，只要對其行為將影響工會運作有認識即為已足之規定，並不相同，參照工會法施行細則第 30 條第 1 項「本法第三十五條第一項第一款及第三款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」法條所定其他不利之待遇包括「意圖」阻礙在內。性平法關於生理假之規定，並無以「意圖」阻礙勞工請求生理假為其裁罰之類型。

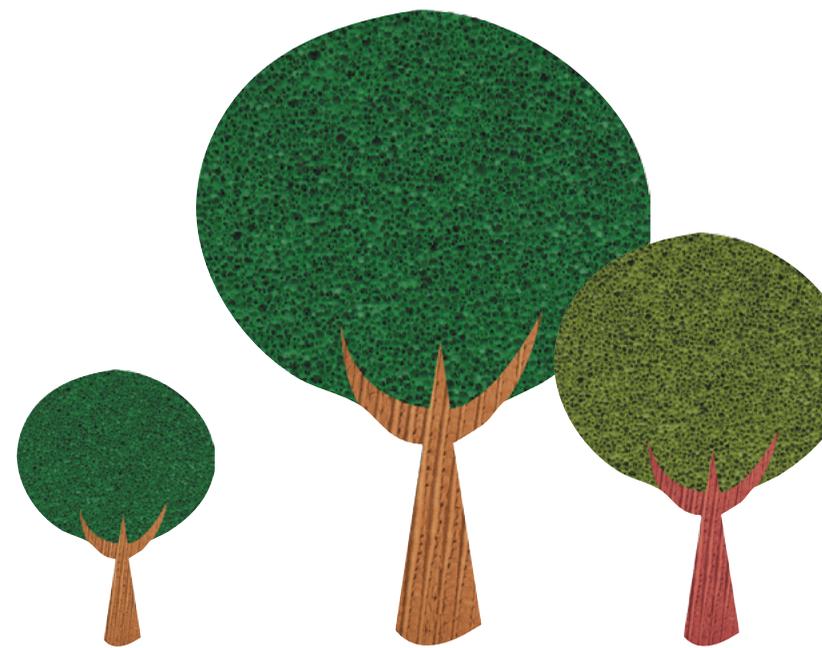
之外，利用上班時間烤麵包作網拍等與職務無關事務，且又超休特休日 1.5 日等。然申訴人係於 101 年 6 月 4 日提出申訴，資方於 101 年 7 月 6 日上午受地方主管機關訪談後，101 年 7 月 10 日即口頭資遣申訴人，就時間之關聯性，實難與申訴人之提出申訴案不作聯想。再從舉證責任而言，依性平法第 31 條「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任」之規定可知，本法為落實禁止性別因素之工作歧視並促進工作機會之實質平等，對於雇主主觀上可能基於性別因素所為之差別待遇，受僱者只要依本條釋明差別待遇之事實後，雇主即應就差別待遇之非性別、性傾向因素，負舉證責任。

本案雇主除 101 年 7 月 16 日提出解僱原因之說明外，不再另為其他舉證或說明，解僱與受資遣員工提出之申訴並無關聯，縱使未能因之作出解僱無效之認定（此點亦應由司法機關予以確認解僱之效力），就雇主所提之解僱事由來看，例如申訴人進公司已經兩年均無案件、喜歡在辦公室烤麵包或上網作網拍等，均非近日發生之事件，但卻於申訴人提出申訴、資方受地方主管機關訪談之後 4 日之內，即迅速予以口頭解僱，對其指稱申訴人散漫之工作態度未予警告、糾正、調職或施以其他訓練，該項解僱應可認定與申訴人向主管機關提出僱主違反促進工作措施（生理假）之申訴有關，故本案終以雇主違反性平法第 36 條之規定，予以裁罰。

四、結論

為貫徹憲法「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」之精神（憲法增修條文第 10 條第 6 項參照），我國性別工作平等法除訂定禁止性別因素造成之就業歧視之規定外，尚有各項促進就業積極性之措施，以促進性別地

位之實質平等，生理假即為其中之一。不過部份雇主對於生理假未能以友善態度視之，致勞工擔憂被視為異類或影響全勤獎金及考核，未能放心依法請求。另，現行法對於生理假之規定亦有檢討餘地，例如生理假以病假視之是否妥當，此外生理期間之不適狀況，因人而異，如致工作有困難而須請生理假，未必需以 1 日為單位，半日甚至數小時即能恢復，亦因體質差異而有可能，請假方式彈性化，對於勞雇雙方應有其便利之處，均是未來可以思考之方向。





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】

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。
- 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。

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



就業服務法 施行細則【摘錄】



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. 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。

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、第三十四條及第三十八條之規定，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。

第 3 條

本法用辭定義如下：

- 一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：謂僱用受僱者之人、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。

四、薪資：謂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。

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，其請假日數併入病假計算。

生理假薪資之計算，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

雇主為處理受僱者之申訴，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，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

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。

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。

本法中華民國九十六年十二月十九日第十六條修正條文施行日期，由行政院定之。

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。

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 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二日之五日期間內，擇其中之三日請假。

前項期間如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。

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

受僱者依本法第十四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機構、幼稚園辦理者。

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。



相關 資源

- 新北市勞工就業歧視申訴書
- 工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒要點範本
- 事業單位符合性別工作平等法規定自我檢視表
- 職場性騷擾處理程序及法令規定
- 事業單位性騷擾申訴案件處理階段工作內容自我檢查表
- 相關聯絡窗口
- 勞工請假規定

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			
申訴事項	<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 <input type="checkbox"/> 黨派歧視</p> <p><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 <input type="checkbox"/> 年齡歧視 <input type="checkbox"/> 婚姻歧視</p> <p><input type="checkbox"/> 容貌歧視 <input type="checkbox"/> 五官歧視 <input type="checkbox"/> 身心障礙歧視 <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>				

申訴事項	<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> <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。</p> <p><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。</p> <p><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。</p> <p><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。</p> <p><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。</p>		
申訴事項			
申訴事項			
申訴事項			
證明文件(請提供影本)	<p><input type="checkbox"/> 勞工保險相關資料 <input type="checkbox"/> 服務證明書 <input type="checkbox"/> 醫師診斷證明書</p> <p><input type="checkbox"/> 身心障礙手冊</p> <p><input type="checkbox"/> 其他 _____</p>		
申訴人簽名		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：02-2967-6902

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

為防制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、公司應致力防制性騷擾、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制之教育講習。

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，應就該事實不存在，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：最少應保存 2 年為宜)

(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：

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的言詞或行為，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（附錄）

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 3 個月內結案。
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。

■ 如何防制職場性騷擾

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。

事業單位性騷擾申訴案件處理階段工作內容 自我檢查表

□ 受理階段

一、調查人員應優先評估判斷之事項

(一) 判斷是否須通報。

1. 涉及性侵害案件，應優先協助申訴人於3日內完成檢體採驗。
2. 涉及性侵害案件，應於接獲申訴24小時內，填寫「性侵害犯罪事件通報表」，通報當地家庭暴力暨性侵害防治中心。
3. 通報後應持續追蹤，確認家庭暴力暨性侵害防治中心提供申訴人所需之協助。

(二) 評估申訴人是否須庇護安置。

1. 外勞申訴人如因生命安全堪慮，不適宜繼續居住於雇主家中，應立即協助安置於適當收容單位。
2. 持續追蹤申訴人安置後身心狀況。

(三) 評估申訴人的情緒狀況。

申訴人如有情緒不穩情形發生，應尋求專業機構給予情緒支持與輔導。

二、調查人員應充分告知申訴人之事項

(一) 告知處理申訴案件之流程。告知內容包括調查方式、審議過程、所需時間、後續救濟途徑等

(二) 告知申訴人應有之權利義務。告知內容包括隱私受保護、撤案等權利，以及配合調查等義務。

□ 調查階段

一、訪談前準備之工作

(一) 聯絡受訪者與協同訪查者。

1. 於接獲申訴案後儘快安排與申訴人當面訪談。
2. 與受訪者約定訪談時間、地點，應注意個別分開訪查之原則，並注意訪談地點的安全性、隱密性。
3. 聯絡過程，如對方拒絕接受訪談調查，以公司函通知。
4. 如為外籍勞工申訴案件，則視其母語需要，尋求翻譯陪同訪查。
5. 需要其他專業人士協助訪查，如委員組成調查小組協助偵查、特教專業人士評估受訪者心智發展程度等，應提早聯絡安排。且事前溝通訪查目的與內容，確認對方了解與注意事項。

(二) 準備訪談工具

1. 包括訪談紀錄單、錄音機、錄音帶、電池、印泥、相關資料文件等。
2. 電話訪談亦須準備錄音器材，以記錄訪談內容。

(三) 訪談事先預習模擬內容。

1. 訪查前先閱讀過已蒐集到的案件資訊，以增加對案件的掌握度。
2. 釐清本次訪查目的，列出問題清單，應注意為扣環式問句及及有意義之對話。並自行模擬問話方式與順序，檢查是否流暢、有順序性且完整。

(四) 注意調查人員自身安全。

1. 出發訪查前，告知主管訪查地點與時間，以免發生意外，無人知曉。
2. 外出訪查，盡量以公務車代步。
3. 保持手機等聯絡通訊管道順暢。
4. 除實地訪查外，調查人員訪談地點可約於公司。

二、調查受阻時之因應措施

(一) 突破受訪者之防衛機轉。

- 1、以關心、了解的態度面對受訪者，並說明調查人員的角色與調查方式，減少受訪者焦慮或防衛心理。
- 2、如遇申訴人中途撤案，應了解其撤銷原因，如為心理壓力，應給予情緒支持，協助其克服障礙。

(二) 如遇受訪者規避或拒絕，以正式公司函知權利及義務。

事業單位應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。

三、應遵守之訪談技巧

(一) 安排適當的訪談情境。

- 1、遵守個別訪談的原則。應於獨立、不受干擾的空間進行訪談。
- 2、請受訪者在受訪期間能盡量排除其他事務，專心受訪。
- 3、向受訪者介紹在場各位訪查者的角色，讓受訪者有心理準備。

(二) 非仲裁者的調查人員角色。

調查人員的角色在蒐集資訊，而非審判或仲裁者，應避免發生責難受訪者的行為。

(三) 運用交叉調查的技巧。

調查的程序首先訪問申訴人，了解其申訴內容後，再向被申訴人員與其他關係人進行求證動作，而後針對證詞不一致與尚未釐清之疑點部分，回頭繼續求證。

(四) 聚焦於性騷擾事件之調查。

調查人員應注意調查重點在於性騷擾事件之蒐證與釐清，勿被其他事實誤導焦點。

(五) 避免跳躍式問題。

訪談的問題應有順序性、連貫性。

(六) 採開放性問話方式。

求證時技巧性的運用開放性問話，以避免受訪者事先知曉問話目的，而隱瞞或謊稱實情。

(七) 重視受訪者之情緒反應。

面對受訪者表現出的情緒反應(如哭泣、顫抖、憤怒)，不宜忽視之，應給予支持與回應。

四、訪談時應記錄之事項

(一) 以書面紀錄為主。

將訪談蒐集到的資訊彙整，寫成訪談紀錄，並請受訪者閱後無誤，簽名以示同意。若有塗改處，應蓋印以示負責。

(二) 以錄音紀錄為輔。

- 1、關鍵性訪談或欲搜集大量資訊可輔以錄音紀錄，可避免遺漏、忘記資訊，亦可做為將來審議與訴訟之依據。
- 2、訪談過程如需錄音，應事先告知受訪者，以尊重其基本權益。若受訪者不願錄音，則以書面紀錄為主。

五、應調查之關鍵重點

◆ 申訴人部分

(一) 基本資料

- a. 姓名
- b. 身分證字號
- c. 聯絡電話與地址
- d. 出生年月日
- e. 國籍
- f. 受僱單位
- g. 職稱

- h. 到職日期
- i. 離職日期
- j. 申訴日期

(二) 問題描述

- a.who- 行為人是誰？
身體特徵與穿著？
- b.When- 發生什麼時間？
問題發生頻率與次數？
- c.Where- 在什麼地點發生？
當時四周是否有其他人在場？
- d.What- 發生了什麼事情？
對話內容與音量？
- e.How- 對性騷擾事件的感受與反應？
包含情緒與外在行為。
- f.Relationship- 申訴人主觀描述、認定其與各關係人的關係。
- g. 其他

(三) 求助過程

- a.who- 告知何人？
- b.When- 何時告知？
- c.What- 告知內容？
- d.How- 使用何種方式告知？

(四) 工作情形

- a. 釐清與行為人的工作關係。
(是否具監督管理權？平時互動情形？)
- b. 工作主要內容與作息。

- c. 性騷擾事件對工作權益的影響。
- d. 過去受僱情形以及對申訴人過去僱用情形的了解。
(過去是否曾發生類似情形？)
- e. 如為外籍監護工申訴案件，須了解外勞與被申訴人工作和非工作時的居住關係。
- f. 如為外籍監護工申訴案件，須了解外勞平時的自主權限。
(如房門能否上鎖？誰擁有鑰匙？平時與外界接觸聯絡的情形等。)

◆ 被申訴人部分

(一) 基本資料

- a. 姓名
- b. 身分證字號
- c. 聯絡電話與地址
- d. 出生年月日
- e. 職業與職稱

(二) 對性騷擾事件之回應

- a. 主觀描述
對照申訴人自述證詞，求證被申訴人對性騷擾事件之回應。
特別注意保護申訴人隱私權以及運用開放性問話技巧。
- b. 客觀證據
不在場證明 - 尋求其他人證、物證，以釐清不在場證明之真偽。

(三) 關係釐清

- a. 釐清與被申訴人的工作關係。
- 是否具監督管理權？工作互動情形？
- b. 被申訴人主觀描述、認定平常和申訴人的互動關係。

◆ 相關關係人部分

一、具監督管理權者(雇主、申訴人主管)

(一) 基本資料

- a. 姓名
- b. 身分證字號
- c. 聯絡電話與地址
- d. 職稱

(二) 舉證與防制責任

- a. 是否了解性騷擾事件
- b. 對性騷擾事件的處理態度與方式
- c. 如為外籍監護工申訴案件，須了解被照顧人的身體狀況，如身體狀況、行動能力、記憶力、生活自主性等觀察

二、相關證人

(一) 基本資料

- a. 姓名
- b. 身分證字號
- c. 聯絡電話與地址
- d. 職稱

(二) 主觀描述

- a. 與申訴人的關係
- b. 對性騷擾事件的了解過程與內容
- c. 被申訴人平時言行舉止與人際互動情形
- d. 職稱

◆ 外勞仲介公司

- a. 求證性騷擾事件
- b. 對性騷擾事件的了解。
- c. 對性騷擾事件的處理態度與方式。
- d. 過去申訴人與雇主家庭的相處情形。
- e. 要求仲介公司提供仲介輔導紀錄。

□ 評議階段

一、召開委員會前的準備工作

(一) 整理撰寫調查紀錄。

每個案件調查結束後，應於召開委員會前 1 個星期將資料彙整成一份調查紀錄提供予委員，作為委員會會議討論案情之用。

(二) 聯絡委員會開會事宜。

1. 通知委員開會前，應事先租借好開會場地。
2. 開會 1 週前以公司函知全體委員開會時間與地點。
3. 確定 1/2 以上委員可出席會議。

(三) 開會時應備妥案件之所有原始資料，以利委員查證。

二、會議紀錄之要項

(一) 會議應做錄音紀錄，作為專業責信與經驗傳承之用。

(二) 會議決議事項應做成書面紀錄，做為後續處遇之依據。並於開會後 1 週內陳核完畢，並將會議紀錄寄送給委員確認。

□ 後續處理階段

一、決議未成之處理要項

如證據不足尚未能判定性騷擾是否成立，則針對委員建議之待查

內容繼續進行調查工作、並提報下一次委員會審議。

二、議後處理要項：函知會議決議結果

1. 審議結果應於會議紀錄完成後1週內發文告知雙方當事人。
2. 函復內容應包含性騷擾是否成立、理由、救濟程序等。

三、救濟程序：

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定之委員不同）



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 (臺北市政府勞工局)	(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
基隆市 就業歧視評議委員會	基隆市中正區義一路1號 (基隆市政府社會處)	(02)2420-1122 #2209~10 (02)24287801
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)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8樓 (桃園縣政府勞動及人力資源處)	(03)332-2101 #6804
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 #56
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)559-246
臺中市 就業歧視評議委員會	臺中市西區自由路二段53號2樓 (臺中市政府勞工局)	(04)2228-9111 #3560
南投縣 就業歧視評議委員會	南投縣南投市中興路660號 (南投縣政府勞工行政科)	(049)224-3667#556 565
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)724-3427 #1062
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)552-2846
嘉義縣 就業歧視評議委員會	嘉義縣太保市祥和二路東段1號 (嘉義縣政府勞工行政科)	(05)362-0900 #5109

單位	地址	電話
嘉義市 就業歧視評議委員會	嘉義市東區中山路 199 號 (嘉義市政府社會處)	(05)223-1920
臺南市 就業歧視評議委員會	臺南市新營區民治路 36 號 (臺南市政府勞工局)	(06)632-0310 #6686 (06)632-0832
屏東縣 就業歧視評議委員會	屏東縣屏東市自由路 17 號 (屏東縣政府勞工處)	(08)755-8048 #52
宜蘭縣 就業歧視評議委員會	宜蘭縣宜蘭市縣政北路 1 號 (宜蘭縣政府勞工處)	(03)925-1000 #1755
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	臺東縣臺東市中山路 276 號 (臺東縣政府社會處)	(089)328-254 #55
澎湖縣 就業歧視評議委員會	澎湖縣馬公市治平路 32 號 (澎湖縣政府社會局勞工課)	(06)927-4400 #356
連江縣 就業歧視評議委員會	連江縣南竿鄉介壽村 76 號 (連江縣政府民政局社會勞工課)	(0836)25022 #308
金門縣 就業歧視申訴管道	金門縣金城鎮民生路 60 號 (金門縣政府社會局)	(082)373-291 #62532

中央、直轄市及各縣市政府性別工作平等會申訴窗口

單位	地址	電話
行政院勞工委員會 性別工作平等委員會	臺北市大同區延平北路二段 83 號 9 樓	(02)8590-2866
臺北市 性別工作平等委員會	臺北市信義區市府路 1 號 5 樓北區	(02)2720-8889 #7023
宜蘭縣 性別工作平等委員會	宜蘭縣宜蘭市縣政北路 1 號	(03)925-1000 #1755
彰化縣 性別工作平等委員會	彰化縣彰化市中興路 100 號 8 樓	(04)726-4150 #2412

單位	地址	電話
雲林縣 性別工作平等委員會	雲林縣斗六市雲林路二段 515 號	(05)552-2817
嘉義縣 性別工作平等委員會	嘉義縣太保市祥和二路東段 1 號	(05)362-0900 #1124
新竹市 性別工作平等委員會	新竹市北區國華街 69 號 5 樓	(03)532-4900 #36
臺中市 性別工作平等委員會	臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號 4 樓	(04)2228-9111 #35212
嘉義市 性別工作平等委員會	嘉義市東區中山路 199 號	(05)225-4185
臺南市 性別工作平等委員會	臺南市新營區民治路 36 號	(06)632-0310 #6686
高雄市 性別工作平等委員會	高雄市前鎮區鎮中路 6 號	(07)812-8330 #242
金門縣 性別工作平等委員會	金門縣金城鎮民生路 60 號	(082)373-291 (082)371-450
經濟部加工出口區管理處 性別工作平等委員會	高雄市楠梓加工出口區加昌路 600 號	0800-711536
科學工業園區管理局 性別工作平等委員會	新竹市科學工業園區新安路 2 號	(03)577-3311 #2315
南部科學工業園區管理局 性別工作平等委員會	臺南縣新市鄉南科三路 22 號	(06)505-1001 #2319

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	臺北市大安區新生南路一段 161 巷 35 號 2 樓	Tel: (02)2397-1214 Email: newwomen@seed.hinet.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
臺灣婦女成長資源協會	臺北市 100 中正區南昌路一段 66 號 2 樓	Tel: (02)2536-8127

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，請假日數併入病假計算	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。
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	於分娩日前後共5日中，擇3日休假；遇假日不另給假。
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
<p>備註：</p> <p>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，且不影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>				

(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。)

MEMO



Handwriting practice lines on page 116, consisting of 15 horizontal dashed lines.

Handwriting practice lines on page 117, consisting of 15 horizontal dashed lines.

MEMO



A series of horizontal dashed lines for writing on page 118.

A series of horizontal dashed lines for writing on page 119.



書 名：新北市政府防制就業歧視案例實錄 11

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、吳佳容、蔡佩珊、康亞楨、蔡宜珊、馬慧珍

地 址：新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓

電 話：02-2967-6902

網 址：<http://www.labor.ntpc.gov.tw>

出版年月：102 年 12 月

ISBN：978-986-03-9582-2

GPN：1010203195