

新北市政府

# 防制

案例實錄

10

# 就業歧視





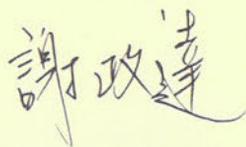
# 局長序

職場就業歧視案件層出不窮，新北市政府勞工局近 2 年受理案件共有 192 件，最常見的就業歧視類型以「性別歧視」案件最多，約有 112 件，其中又以「懷孕歧視」為最大宗；「職場性騷擾」則緊迫在後，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「年齡歧視」，中高齡於求職過程中不僅經常遭遇瓶頸，一旦遇到公司人事縮編，也往往成為精簡的首要對象。

有鑑於此，勞工局透過各種管道宣導防制就業歧視及性別平等相關法令，其中包含辦理體驗活動、掃街宣導、論壇、法令研習會、入廠勞教宣導團，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」，收錄新北市發生的真實事件，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、性騷擾、年齡、以往工會會員及出生地歧視各 1 篇，並請專家學者撰寫「徵才廣告中之就業歧視問題」等專題研究，反映目前職場就業歧視之多樣化。附錄更蒐集相關法條及協助資源，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



101 年 11 月

# 防制

## 案例實錄 10

### 就業歧視

#### 目錄

- |     |                      |       |
|-----|----------------------|-------|
| 001 | 序                    |       |
| 004 | 專題研究                 |       |
| 006 | ■企業落實促進工作平等措施之探討     | 鄭津津教授 |
| 012 | ■徵才廣告中之就業歧視問題        | 鄭津津教授 |
| 018 | ■男女同工同值同酬原則的法律問題     | 林佳和教授 |
| 029 | ■論出生地就業歧視            | 藍科正教授 |
| 034 | ■特種行業招募廣告是否該當就業歧視之檢討 | 周兆昱教授 |
| 040 | 案例解析                 |       |
| 042 | 案例 1：懷孕歧視申訴案件        | 潘秀菊教授 |
| 048 | 案例 2：職場性騷擾申訴案件       | 林明珠律師 |
| 058 | 案例 3：以往工會會員歧視申訴案件    | 詹翠華律師 |
| 066 | 案例 4：年齡歧視申訴案         | 潘秀菊教授 |
| 072 | 案例 5：出生地歧視申訴案        | 詹翠華律師 |

- 
- 078 相關法規
- 080 就業服務法【摘錄】
- 082 就業服務法施行細則【摘錄】
- 083 性別工作平等法
- 093 性別工作平等法施行細則
- 096 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則
- 100 相關資源
- 102 新北市就業歧視評議委員會之運作
- 106 新北市就業歧視申訴案件處理標準作業流程圖
- 107 新北市勞工就業歧視申訴書
- 109 工作場所性騷擾防制措施及懲戒要點參考本
- 112 事業單位符合性別工作平等法規定自我檢視表
- 113 職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】
- 115 職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】
- 117 職場性騷擾處理程序及法令規定
- 124 事業單位性騷擾申訴案件處理階段工作內容自我檢查表
- 134 相關聯絡窗口
- 138 勞工請假規定

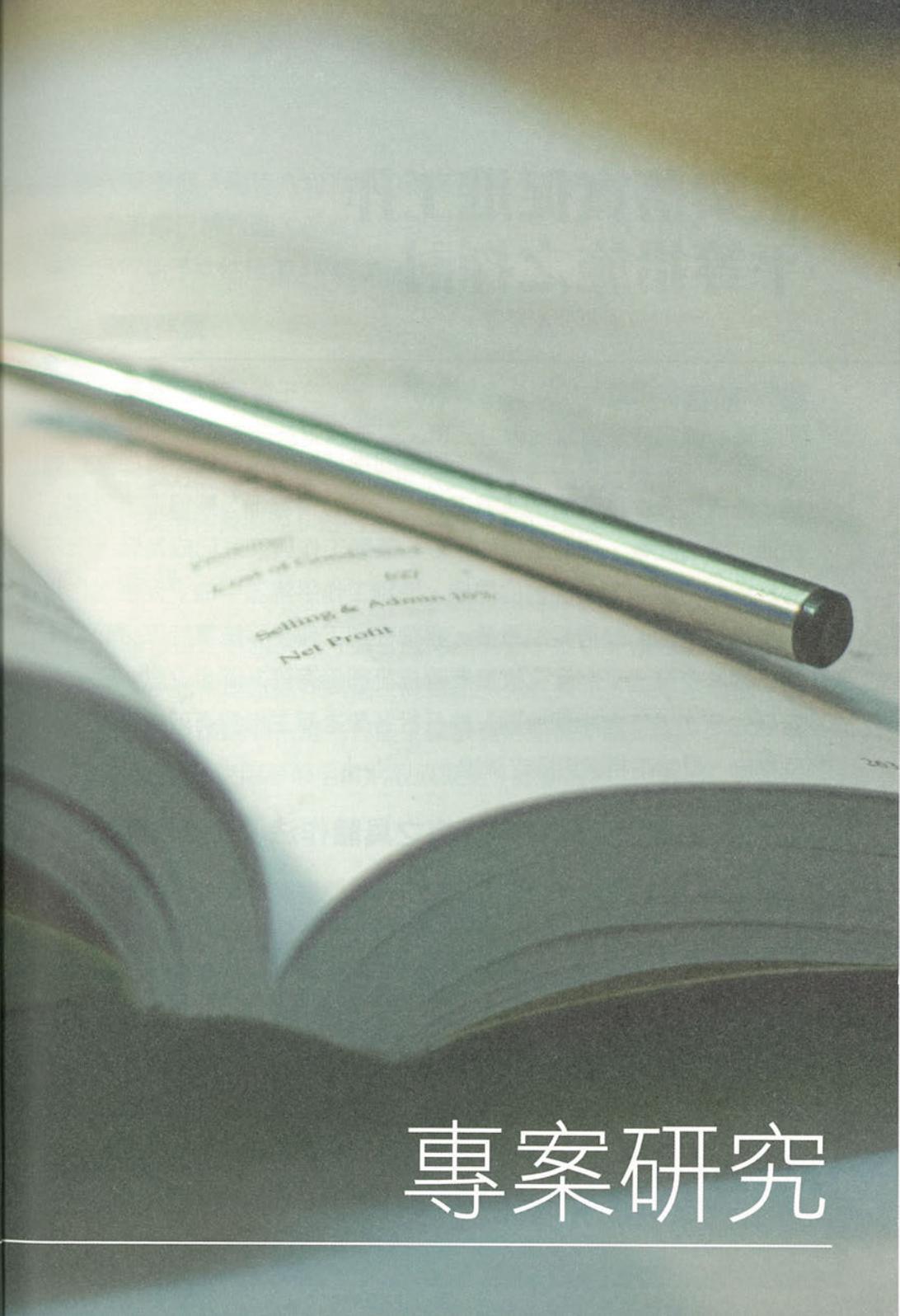
Example: Using Job Cards with two departments  
The Quick Pick Co makes special orders for its customers.  
order form Ms Anthems. The job was started in June.

On 1 June, the job card showed the following:

Direct Materials
Direct Labour
Factory Overhead Applied
Total

In June the following data is recorded in connection with the job:

Materials used - Department 1
Direct Labour Hours:
Department 1
Department 2
Machine Hours:
Department 1
Department 2
Hourly overhead rates:
Department 1
Department 2
Factory Overhead Applied
Total



# 專案研究

---

# 企業落實促進工作平等措施之探討

國立中正大學法律系 鄭津津教授

## 壹、前言

在傳統之性別分工環境下，家務的操持與照護責任多是由女性負擔，造成許多女性在無法兼顧工作與家庭的情況下，被迫退出職場。然而，隨著社會、家庭結構的改變，兼顧工作與家庭已成為職場中不分性別的勞動者皆須面對的問題，性別工作平等法中的「促進工作平等措施」也因此顯得相形重要。我國性別工作平等法實施迄今已滿十年，國內企業建立制度化家庭友善措施卻仍有許多不足之處，因此政府應如何透過完善相關機制，使各行各業之雇主均能有效提供友善家庭措施，是當前相當重要之課題。

## 貳、企業促進工作平等措施之具體作法

### 一、生理假

目前國內企業提供女性員工生理假之具體作法，大多是遵循性別工作平等法的相關規定，但亦有企業提供更優之作法，例如，中華電信高雄營運處於女性員工請生理假時發給全薪。

### 二、產假

目前有不少企業提供懷孕員工相當具有創意或是更為妥善之照護，例如中華汽車提供懷孕專用停車位、孕婦專用防輻射衣及產假期間的

完善代理制度；福特六和公司設置醫務室，並聘有醫師與護士。在產假與流產假日數方面，亦有企業提供優於法令之日數，例如瑞士商銀臺北分行給予女性員工 15 週之全薪產假。

### 三、安胎休養

目前國內亦有若干企業提供相當妥善之安胎休養措施，屏東基督教醫院之女性員工若有安胎需要，可入住安胎病房。在安胎休養期間的工資計算方面，中租迪和公司提供女性員工 15 日之全薪假；陽明海運則提供安胎休養期間 5 日內全薪、4 個月內半薪之措施。

### 四、陪產假

我國有些企業體恤男性員工的陪產需要，提供更優惠之措施，例如太平洋崇光中壢分公司與瑞士商銀給予男性員工 5 天之陪產假。關於陪產假的申請期間，國內有些企業放寬陪產假申請期間，例如中華汽車將男性員工之陪產假申請期限放寬至 8 星期內。

### 五、育嬰留職停薪

我國若干企業實施育嬰留職停薪之具體作法亦相當多元有創意，例如臺灣本田汽車股份有限公司對於育嬰留職停薪員工，仍繼續提供教育訓練等相關訊息；臺灣高鐵提供所有育嬰留職停薪員工積極之輔導復職訓練，且保障回復原職；屏東基督教醫院之員工申請育嬰留職停薪假期間，仍享有員工團體保險；中華汽車在員工申請育嬰留職停薪復職後，皆會依留職停薪期間之物價調整員工薪資；中華電信高雄營運處在員工申請育嬰留職停薪期間，皆會發給半薪；臺灣康寧之員工於育嬰留職停薪期間，年資仍可繼續計算。

## 六、哺乳時間

國內企業提供哺乳時間的具體作法，以設置完善的哺乳室、提供舒適哺乳環境為主要作法，例如：中租迪和公司備有通過臺北市優良哺乳室認證之哺乳室；美國運通國際股份有限公司於其設立之哺乳室中，免費提供溼紙巾和母乳保鮮袋，並在茶水間內提供元氣飲品；屏東基督教醫院提供餵哺母乳滿 1 年之女性員工可獲萬元獎勵金；高醫大醫院附設中和紀念醫院不限制女性員工之哺、集乳時間及次數。

## 七、家庭照顧假

國內有企業提供較為優渥的作法，例如：瑞士商銀臺北分行提供員工每年 5 日之全薪家庭照顧假；中華電信高雄營運處提供員工每年得申請 7 天之家庭照顧假，其中前 5 日發給全薪；門諾會醫院提供有需要照顧家庭之員工 1 個月以上之長假措施。

## 八、育兒措施

我國目前企業實施育兒措施之具體作法，以與托兒中心合作方式辦理為多，例如臺灣康寧為營造和諧之工作環境，與 3 家托兒所簽約，滿足員工托育之需求。另外，亦有一些企業採取成立托兒中心之作法，例如中華汽車於 1997 年成立中華汽車附設托兒所，提供優於業界的托兒設施及服務，且規劃暑期員工子女夏令營。

除了上述各項措施外，有些企業還會提供其他措施，例如友達光電股份有限公司桃園分公司（龍潭廠）會針對懷孕之員工調整其工作內容；瑞晶電子股份有限公司不但主動協助孕婦轉調職務、避免從事耗費體力之工作外，還於無塵室中為孕婦設計可加強識別的粉紅色無塵

衣，在工作區域亦設置提醒標語以避免碰撞，並特別調整置物櫃高度以方便取物。

## 參、企業促進工作平等措施之成效

### 一、生理假

基於勞資雙方之最大利益，事業單位對於員工生理假之申請，雖可要求其提出證明，但仍應多體諒、關懷女性員工之需要，建立一個重視女性員工健康與關懷女性員工需要的工作環境，藉由對女性員工的信任與關懷，使女性員工對於企業產生更多的歸屬感與認同感。

### 二、產假

事業單位若能在女性員工產後或流產後給予其產假，使其獲得充分休息，在其銷假上班後，將有更好的體力與更健康的身體投入工作<sup>1</sup>。女性員工也會感受到事業單位的關懷與善意，當然在工作時會更投入、更合群、更忠誠且更有效率。

### 三、安胎休養

女性安胎休養所需時間因人而異，有些女性可能需要安胎至生產為止。女性員工於安胎期間無法提供勞務，對事業單位之經營難免會有影響，此時雇主若能貼心地以女性員工及其胎兒之健康為主要考量，使女性員工安心地在家安胎休養，員工必會感受到事業單位的關懷與善意，增加對事業單位的歸屬感，進而使員工樂於為雇主提高工作效率<sup>2</sup>，最終受益者還是企業。

1 香港特別行政區政府勞工處，良好人事管理及家庭友善僱傭措施手冊，頁 17，2009 年 2 月。

2 良好人事管理及家庭友善僱傭措施手冊，香港特別行政區政府勞工處，頁 3-4，2009 年 2 月。

## 四、陪產假

陪產假的給予會增加員工對於企業的歸屬感與認同感，工作效率和表現自然會有所提升，對企業的發展當然會有助益<sup>3</sup>。企業透過陪產假讓男性員工得以兼顧家庭與工作，可使員工感受到企業的關懷與善意，使他們在工作時能更投入、更積極、更有效率。

## 五、育嬰留職停薪

觀察樂意給予員工留職停薪育嬰假的企業，可發現此種企業多半願意協助員工兼顧家庭與工作，員工因此容易與企業建立長久的夥伴關係。同時，員工大多會有積極進取的工作態度，自發性地提高工作效率，從而提升事業單位的生產力和競爭力<sup>4</sup>。

## 六、哺乳時間

事業單位給予餵哺母乳的女性員工充分之體諒與支持，除可減低在職母親離職之動機外，更可提高在職母親之士氣並促進和諧之勞資關係，建立企業之正面形象<sup>5</sup>。

## 七、家庭照顧假

企業若能諒解並支援員工的家庭照顧需要，使員工得以無後顧之憂地照顧家庭成員，員工定會感銘在心。員工家庭成員的需要得到滿足，員工自然能更專心地投入工作，提升效率，同時增加對企業的歸屬感<sup>6</sup>。

3 良好人事管理及家庭友善僱傭措施手冊，同前註，頁 17。

4 良好人事管理及家庭友善僱傭措施手冊，同前註，頁 3。

5 良好人事管理及家庭友善僱傭措施手冊，同前註，頁 39。

6 良好人事管理及家庭友善僱傭措施手冊，同前註，頁 47。

## 八、育兒措施

企業若能提供托兒措施，讓員工將其兒女帶到工作場所托育，此種措施可以讓員工在休息時間便於探望兒女，或是在兒女有需要時可以即時地處理，對身為父母的員工而言，是非常重要的福利。家有年幼兒女的員工，會將企業是否提供完善的托兒設施或是托兒措施視為一個重要的擇業條件。一個企業若有提供完善的托兒設施或是托兒措施，將會吸引並留住更多優秀、家有幼兒的人才。

## 肆、結論

我國女性勞參率的提升，與我國性別工作平等機制漸趨於完善、企業提供各項家庭友善措施之比例逐漸提高有相當密切之關係<sup>7</sup>。企業若採取適當的家庭友善方案，不只可使女性員工受惠，所有員工皆可在工作與家庭之間取得平衡，無後顧之憂的員工生產力勢必提高，企業效率當然亦會隨之提升<sup>8</sup>。且在此種企業文化氛圍下，員工滿意度、忠誠度自然會提高，缺勤率、離職率也自然會下降，可達到企業與員工雙贏之局面<sup>9</sup>。

7 陳玉芳、王雅雲，性別勞動情勢，臺灣勞工季刊，第 29 期，頁 47，2012 年 3 月。

8 黃煥榮，運用友善家庭政策平衡工作與家庭—制度與經驗的探討，人事月刊第 48 卷第 1 期，頁 2-3，2009 年 1 月。

9 劉梅君，「工作生活平衡」政策：宏觀趨勢的意義及具體作為，臺灣勞工季刊第 25 期，頁 90-91，2011 年 3 月。

# 徵才廣告中之就業歧視問題

國立中正大學法律系 鄭津津教授

## 壹、前言

為了建立一個人人皆有機會公平競爭的工作環境，法律必須禁止雇主以「與工作能力無關的因素」，對求職人或受僱人作限制或要求。就業服務法是我國第一個禁止就業歧視的法律，在該法的規定下，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<sup>1</sup>。本文將針對發生就業歧視相當頻繁的「徵才」階段所發生之問題作探討，從而瞭解我國現行就業歧視相關法規範有何不足之處，以及未來應有之發展方向。惟限於篇幅，本文將以較具爭議性的女僕餐廳與役畢議題做為討論之範圍。

## 貳、女僕餐廳爭議

為因應消費型態的多元化，國內不少餐飲業者以具創意之方式來吸引顧客，「女僕餐廳」即是此種潮流下的產物。「女僕餐廳」的特色是把顧客當做是在私人住宅中的「主人」來提供服務，體驗古代貴族或是現代富豪方能享受之僕役服侍，故而有人認為在「女僕餐廳」，「女僕」服務人員的服務方式是一種表演。但「女僕餐廳」為了使顧客享受「主人」般的服侍，要求服務人員擔任服務的「僕人」，是否

1 參見就業服務法第5條第1項。

造成人與人之間的階級不平等，因而有歧視「女僕」服務人員之嫌？此外，為了要求服務人員扮演「女僕」的角色，「女僕餐廳」勢必會限制求職人之性別，是否構成性別歧視？另外，「女僕餐廳」皆會挑選具備可愛、甜美特質之年輕女性來擔任「女僕服務生」，此是否構成「容貌」、「五官」或是「年齡」歧視？分析如下：

## 一、階級歧視

根據勞委會之函釋<sup>2</sup>，「階級歧視」係指求職人或受僱人因「貧富、身分、財產、知識水準高低、職位區隔等因素而受到就業上的差別待遇」。因此，若要構成「就業階級歧視」，必須該當「雇主因求職人或受僱人之貧富、身分、財產、知識水準高低、職位區隔等因素而給予就業上的差別待遇」之要素。在女僕餐廳中，雇主對「服務人員」的要求主要在於「以『女僕』的裝扮與儀態來服務顧客」，並無「因求職人或受僱人之貧富、身分、財產、知識水準高低、職位區隔等因素而給予就業上的差別待遇」之問題，因此女僕餐廳之「女僕服務生」工作應不構成「就業階級歧視」。

## 二、性別歧視

女僕餐廳是主題餐廳的一種，其所營造之特色本是由女性服務人員裝扮成「女僕」的模樣，業者在招募時，自然會限制求職人之性別為女性。此種限制是典型的性別直接歧視，但如果雇主可以證明「全部或幾乎全部」的男性無法「有效率地執行」女僕服務生之工作，且

<sup>2</sup> 勞委會 96 年 12 月 5 日勞職業字第 0960032114 號函。

雇主無法找到「合理的替代方案」來取代限制女性擔任女僕服務生之僱用措施時，女僕餐廳應可以主張「真實職業資格」抗辯來正當化此種直接的性別歧視。

### 三、年齡、容貌 / 五官歧視

由於國內女僕餐廳中，女僕服務生的裝扮與特色多是參考”ACG”當中的女僕角色，因此許多女僕餐廳在僱用女僕服務生時會挑選年輕、相貌甜美、身材苗條之女性，此項措施主要是為了滿足某種顧客族群的幻想投射。「女僕服務生」若只是單純地提供顧客餐飲的服務，其「年齡」、「容貌、五官」與自身是否有能力執行女僕服務生之工作顯無關係，則女僕餐廳在僱用女僕服務生時考量年齡、容貌、五官之因素，很難滿足「真實職業資格」抗辯的舉證責任。然而，如果「女僕服務生」的工作如同戲劇裡的演員角色，該角色必須是「年輕」且「相貌甜美、身材苗條」，基於此一角色的表演需求，「年輕」且「相貌甜美、身材苗條」即是「真實職業資格」。

### 參、役畢爭議

我國男性皆有服兵役的義務<sup>3</sup>，兵役法規定中華民國男子皆有依法服兵役之義務<sup>4</sup>。兵役法的規定下，男子年滿 18 歲之翌年 1 月 1 日起役，至屆滿 36 歲之年 12 月 31 日除役，稱為「役齡男子」；身心障礙或痼疾、身高、體重、體格指標過高或過低達不適合服兵役者，稱為「免

3 參見中華民國憲法第 20 條。

4 參見兵役法第 1 條。

役」<sup>5</sup>。在許多徵求廣告中，雇主會以「役畢」做為招募的條件，其呈現之方式包括「男性須役畢」、「性別不拘（男須役畢）」、「男性須有退伍令或免役證明」、「役畢（空降、海陸、憲兵兵種退役者優先錄取）」以及「役畢（不包括替代役及國民役）」等，由於雇主此種限制會對某些人之就業造成不利影響，故仍有可能構成就業歧視，逐一分析如下：

### 一、性別歧視

「性別歧視」呈現之主要態樣有「基於性別之差別待遇」、「同工/值不同酬」、「懷孕歧視」以及「性騷擾」等，其中與「役畢歧視」最為接近者為「懷孕歧視」，以下僅就兩種類型作一比較：

役畢歧視	懷孕歧視
只有男性有服兵役的問題	只有女性會有懷孕的可能
不是所有的男性都需要服兵役	不是所有的女性都會懷孕
服役有一定之期間	懷孕有一定之期間
所有女性皆不可能因兵役問題而在職場中受到差別待遇	所有男性皆不可能因懷孕問題而在職場中受到差別待遇

「役畢歧視」與「懷孕歧視」有相當高的同質性，雇主拒絕僱用懷孕之女性既然構成性別歧視，以「役畢」作為招募之限制，應也構成性別歧視。

5 參見兵役法第 3、4 條。

## 二、年齡歧視

根據兵役法之規定，我國男性之服役年齡為 18 至 36 歲，故「限役畢」會影響的對象即落在此年齡區間。此外，雇主在「役畢」上的限制對於接近服役年齡（15-18 歲）的男性亦會產生不利影響。由於兵役法第 3 條規定男子起役及除役期限涉及特定年齡層者，雇主若在徵才廣告中註明「役畢」難免會負面影響特定年齡層者之就業機會<sup>6</sup>，因而構成間接之年齡歧視。

## 三、容貌或身心障礙歧視

依照現行相關規定，在判定役男體位時會涉及容貌與身心障礙問題，例如，顏面增生性疤痕佔顏面面積八分之一以上，未達六分之一者為替代役體位；顏面增生性疤痕佔顏面面積六分之一以上者為免役體位。在身心障礙方面，四肢及軀幹部位，拇指或食指缺失一節者為替代役體位；手指缺損程度低於替代役體位標準者為常備役體位；手指缺損程度超過替代役體位標準者為免役體位。綜上可知，當事業單位在徵才廣告中要求男性須「役畢（不包括替代役及國民役）」或「役畢（不包括免役）」，則難免會對替代役男、國民役男與免役男之就業機會造成不利影響。由於男性免役或服替代役及國民役多與其容貌與身心障礙狀況有關，因而有可能構成「容貌」或「身心障礙」歧視。

## 肆、結語

在「工作平等」尚未成為普世價值之前，就業歧視在職場中是相

6 勞委會 100 年 1 月 26 日勞職業字第 1000060982 號函。

當普遍的，尤其是在招募徵才階段。對雇主而言，其在作成僱用決定時，除了會有客觀的考量，如事業單位的需要、求職人的客觀條件以及求職人的面試表現外，還會有雇主的主觀認知。這些主觀認知有時並沒有堅強的道理，而是出於雇主的經驗、偏見、偏好或刻板印象。然而，就業歧視的禁止僅是原則，為兼顧雇主經營的合理利益與需要，仍應有例外的規定。目前禁止就業歧視之主要法律規定只有就業服務法第5條第1項，且僅是宣示性的禁止規定，該法對於就業歧視的成立、雇主的合法抗辯、舉證責任的配置等皆欠缺完備之規定。由於違反就業服務法第5條第1項之規定，可被處以30萬元以上150萬元以下之罰鍰，造成許多事業單位如驚弓之鳥，因而有「誠徵模特兒，性別不拘（但須著男性內褲拍照）」之徵才廣告。

就業歧視的防治也不應太過頭，造成某些行業的經營困難。舉例而言，餐飲業是一個高度競爭的行業，業者往往必須在菜單、裝潢、活動等方面不斷地推陳出新，以留住老顧客並開拓新客源，女僕餐廳即是此種潮流下的產物。「女僕餐廳」的特色本不在於餐飲的提供，而在於把顧客當做私宅中的「主人」來服務，此種服務事實上就是一種「表演」。如果女僕餐廳的經營純粹是出於主題的創意，即使此種主題餐廳的特色可能多少與社會主流價值不相合，但在多元社會中，此種主題餐廳仍應得到合理的包容。

# 男女同工同值同酬 原則的法律問題

國立政治大學法學院助理教授 林佳和

法律之前人人平等。但國籍、政黨、性別、年齡、職位另有規定者不在此限

*Gerd Wollschon*

我國勞動基準法第 25 條規定：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資」，此即學理上所稱之同工同酬、同值同酬原則，不論就其問題源始、發展過程與規範目的，都必須擺在「性別平等」之脈絡下來加以理解，雖然它的確可能在「勞動法領域一般平等原則之貫穿與建制」之中，有著截然不同的擴散結果。如果將觀察視野侷限於此，在抽象的法律構成要件描述之後，當然都有許多法釋義學問題值得進一步探索，包括該歧視禁止之內容、歧視禁止之範圍（工資與約定之定義）、成立合法差別待遇的例外、違反之法律效果、舉證責任等<sup>1</sup>；限於篇幅，本文在此無法作完整的討論，僅侷限於核心之「同值同酬之概念」、「基於性別之工資區別」兩個部分，作進一步的分析說明。

## 壹、同值同酬之概念

1 相關法釋義學的觀察體系，請見 Staudinger/Richardi, § 611a Rn. 22ff., § 612 Rn. 49ff.

在法釋義學的操作上，首先碰到的即是同工同值的掌握：德國聯邦勞動法院在判決中清楚的定義，不論勞工於不同或緊密相連之同一技術性工作位置上（*technische Arbeitsplätze*），提供同一或相同性質之勞務（*identische oder gleichartige Tätigkeiten*），即成立相同工作，如勞務之個別要素有所不同，則只要「重要核心之勞務部分」（*berwiegend ausübende Tätigkeit*）彼此相符，則應同認成立相同工作<sup>2</sup>，主要之個別勞動過程如果相同，雖然獨立各自觀之有可能排除與其他勞務之相同評價，但整體而言亦得認為係相同工作<sup>3</sup>，而如兩項工作之過程彼此相符，勞工皆可相互替代無虞者，亦得認成立相同、或至少同值之工作<sup>4</sup>。至於深受歐體 1975 年第 117 號《均衡會員國關於適用兩性工資平等指令》影響而放入之「同值工作」（*gleichwertige Arbeit*），學說上認為，應考量相互比較之工作相關之勞動過程、勞工教育職業訓練資格、勤勉與辛勞程度、責任範圍與勞動條件等因素，客觀上如無明顯與重要之區別，則成立同值工作<sup>5</sup>；聯邦勞動法院曾在一則判決中，主張「應依團體協約實務暨一般社會交易通念」加以認定<sup>6</sup>，而德國聯邦政府則在立法理由中建議，「應以勞動評量之客觀標準（*objektive Maßstäbe der Arbeitsbewertung*）來認定是否為同值工作」<sup>7</sup>。當然，聯邦政府的說法不免使人疑惑，因為德國並不存在所謂

2 BAGE 80, 343(351) = AP Nr. 48 zu § 612 BGB.

3 BAG AP Nr. 48 = NZA 1996, 579.

4 BAG AP Nr. 48 = NZA 1996, 579.

5 MünchKommBGB/Müller-Glöge, 4 Aufl., München 2005, § 612 Rn. 49.

6 BAGE 80, 343(353) = AP Nr. 48 zu § 612 BGB.

7 BT-Drucksache 8/3317.

「勞動評量之客觀標準」，也因此，是否為同值工作，就變成要一定程度取決為所採取之勞動評量方法為何<sup>8</sup>，所以雖然聯邦勞動法院曾強調「應就不同勞務內容之整體做客觀的比較」<sup>9</sup>，然而，還是未能徹底的解決此問題；此外，在具體的案例判斷上，德國團體協約實務所採取之「區分薪級相關之勞務內容描述」（Tätigkeitsumschreibungen für die Eingruppierung），也經常為法院所援引運用，以增加操作上之穩定性與可信度<sup>10</sup>。再者，如經雇主指示，勞工於同一機器上暫時性的履行不同於勞動契約所定之其他勞務內容，則不得逕認兩者係同值工作<sup>11</sup>。此外，如工作是由不同之個別功能部分所組成，則該等個別功能越多而繁複，同值之可比較性就越低，同時，如個別功能之價值越高，則其他不具或具較低之該個別功能之工作，兩者同值之可比較性也就越低，而此經常可由團體協約實務或企業之工資體系中看出，亦應注意<sup>12</sup>。

從理論的角度觀之，必須要提醒的是：「工作是否同值」本身並非一獨立的提問，而是必須緊密綁在「工資歧視」的脈絡下方有其意義，易言之，只有在具體個案上之認定是否成立性別歧視時，探究系爭不同性質之勞務工作是否為相同價值，方為一重要的法律適用動作，切勿本末倒置，在前階段即吹毛求疵、巨細靡遺的從各種科學角度比

8 Staudinger/Richardi, § 612 Rn. 63.

9 BAG AP Nr. 48 = NZA 1996, 579.

10 MünchKommBGB/Müller-Glöge, § 612 Rn 49; ErfK/Preis, § 612 BGB Rn. 63..

11 MünchKommBGB/Müller-Glöge, § 612 Rn 49.

12 MünchKommBGB/Müller-Glöge, § 612 Rn 50.

對不同工作是否同值，而是應在可能涉有性別歧視之嫌的具體類型中，方去在此目的與脈絡下去做比較，方為適論<sup>13</sup>。例如一向盛行於德國勞動生活的所謂「工資扣減條款」（Lohnabschlagsklauseln），亦即女性勞工之工資僅有男性之一定百分比，在1955年經聯邦勞動法院認定違憲，亦即抵觸基本法第3條第3項之歧視禁止<sup>14</sup>。然而，法院在判決中留了伏筆：法院認為，勞動領域中的兩性平等固然重要，但不能完全犧牲企業與經濟體系的負荷能力，因此，雇主當然可以區分所謂「輕易」（leicht）與「繁重」（schwer）之工作，進而在工資上有所差距；易言之，如以區分輕易或繁重工作為基礎，進而在團體協約實務上形成所謂的「輕易工作工資部門」（Leichtlohngruppen），而工資顯然較繁重工作者為低，則無違憲違法之問題<sup>15</sup>。聯邦勞動法院的意思是：關鍵不在性別，而是在於工作內容，只要是本於後者，即便該等工作「通常」或「多半」由女性勞工為之，則其較低之工資權利，並不違反同工同值同酬原則，只有在工作內容相同，男性勞工卻顯然被歸入高一級或二級之工資等級表者，方有抵觸違反之問題。歐洲法院對此亦作補充，認為輕易或繁重工作之別，尚須與不同性別之客觀能力相結合，不可脫離而獨立觀之，易言之，某些可能被歸類為繁重的工作，特別是對女性勞工而言，如果事實上對一般男性勞工來說不足當之，則仍不得據此為由而在工資上有所差別待遇，如此之問題經常發生於

13 參見 Wißmann 的提醒； dazu dersl., Die tarifliche Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten und das gemeinschaftsrechtliche Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung, FS Günter Schaub, München 1998, S. 793ff.。

14 BAGE 1, 258 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG.

15 Ebenda.

單以「身體上之體力消耗」(körperlicher Kraftaufwand)作為惟一區分標準的場合，是以，不應單以此為由，即完全合理性兩性間之工資差距<sup>16</sup>；德國各級勞動法院後來亦秉持相同意旨，強調不得以單純之體力(körperliche Kraft)，作為合理化男女差別待遇之事由，例如知名的法院強制執行人員案<sup>17</sup>，或女性不宜從事聯邦國防軍中必須持有武器之工作案等<sup>18</sup>，雖然說，不論德國法院或歐洲法院，都不忘提醒當涉及公共安全需求時，會員國有較大之區別兩性的空間<sup>19</sup>。不論如何，即便有如此之特殊考量，事實上都不會改變法律適用上的一個重點：只要涉及工作相同或同值，就沒有兩性差別待遇的可能性，這是第二階段，而非「特定勞務內容即得合法之排除女性從事」的第一階段問題。

同樣的問題，其實亦可從歐洲法院的形成中看出一些端倪：首先要強調的是，事實上歐洲法院很少在個案中，直接表明兩個具體的工作是否為同值，而是多半先接受各內國法院的事實認定，毋寧將論證重心擺在「如為同值/不同值，則是否構成間接歧視」的問題上。例如在著名的 Rummler 案，針對印刷工業團體協約中之所謂「以肌力作為敘薪標準」(muskuläre Beanspruchung als Entgeltkriterium)，亦即對體力消耗者有較佳的工資待遇，結果自然是從事該等工作的男性勞

16 EuGH AP Nr. 13 zu Art. 119 EWG-Vertrag; dazu auch Staudinger/Richardi, § 612 Rn. 64.

17 ArbG Hamm 06.09.1984 – 4 Ca 1076/82 = DB 1984, 2700; dazu auch Brors-Däubler/Bertz-bach, AGG, § 8 Rn. 21.

18 EuGH 11.01.2000 - Rs. C-285/98 = NJW 2000, 497.

19 Vgl. z.B. EuGH 11.01.2000 - Rs. C-285/98 = NJW 2000, 497; 26.10.1999 – C 273/97 = NZA 2000, 25; 15.05.1986 – Rs. C-222-84 – Slg. 1986, 1651.

工受益，針對團體協約之看似優惠「男人工作」(Männerarbeit)，歐洲法院提醒，不能單以此表象便逕認成立間接歧視，而是應該「站在觀察整個工資體系的角度，審查該體系是否含有成立性別間接歧視之標準」，換言之，「如果在整體工資體系中，在較高之工資等級裡，除了系爭較輕易由男性勞工所從事之工作外，亦有相當之適合女性勞工的勞務內容，則無間接歧視之問題」<sup>20</sup>。

在另外的兩個知名案例 Enderby 與 Royal Copenhagen 中，歐洲法院同樣面對此團體協約可能涉有間接歧視的工資體系問題：Enderby 案牽涉到公部門同一協約當事人所締結之兩份不同的團體協約，針對公立醫院受僱人員之工資，團體協約其一規定藥劑人員 - 多半為男性，另一則係語言治療師 - 幾全為女性，而前者之工資較高；在判決中<sup>21</sup>，歐洲法院首先表明接受內國法院認兩者為同值之立場，轉而將重點擺在「團體協約所為之同值但不同酬之規定，是否因其為團體協約而排除間接歧視之成立」，歐洲法院的回答很清楚：兩者無關，不得援引團體協約作為阻卻違法事由，雖然「勞動市場狀況可能足以當之」(“Allerdings kann die Arbeitsmarktlage ein Rechtfertigungsgrund sein”)。在另一則 Royal Copenhagen 案<sup>22</sup>，針對瓷器製造業的團體協約中，對於轉盤技師、塗裝人員與掛牆瓷盤繪製人員之計件報酬部份，有不同的差別待遇，其中最優與最劣之勞工幾全為女性，而介於

20 EuGH 1.7.1986 – Rs.237/85 – AP Nr. 13 zu Art. 119 EWG-Vertrag.

21 EuGH 27.10.1993 – Rs. C-127/92 – AP Nr. 50 zu Art. 119 EWG-Vertrag.

22 EuGH 31.5.1995 – Rs. C-400/93 – AP Nr. 68 zu Art. 119 EWG-Vertrag.

其中者則以男性居多；同樣的，歐洲法院接受內國法院認為三者同值之認定，法院還是將重點擺在「團體協約當然可能成立間接歧視」的強調，卻又弔詭的提醒「在客觀上判斷是否得以合法化差別待遇時，應考量其作為團體協約之特性」。如同德國聯邦勞動法院法官 Helmut Wißmann 所說<sup>23</sup>，歐洲法院之判決，是在猶豫之間的微妙觀察「團體協約與工資平等」之複雜關聯，誠然，協約實務可說是一足以參酌之客觀標準，但同樣不能逃避是否屬同值工作、但卻不同酬之合法性檢驗。

## 貳、基於性別之工資區別

成立違法同值同酬原則的第二個核心要件，無非「基於性別所為之工資差別待遇」，而不是本於其他非性別的事由，當然，本於其他事由亦可能構成歧視。值得注意的是，特別是在間接歧視的認定上，雇主約定或措施之「目的」不是重點，而是「事實上的影響」才是必須追究的關鍵，換言之，雇主主觀上涉及性別歧視本身不足當之，必須客觀上該約定或措施確有歧視，方得認係違反工資平等原則<sup>24</sup>。

在德國的司法實務上，早期透過學說發展，區分直接與間接歧視之不同類型來加以掌握，當然這在 2006 年一般平等對待法通過後，即因法律之明文納入而有了不同。在同值同酬原則的發展上，直接與間接歧視之概念，最早是來自於歐洲法院的影響：歐洲法院在一系列的

23 Wißmann, FS Günter Schaub, S. 801.

24 MünchKommBGB/Müller-Glöge, § 612 Rn 54.

判決中，定義本於性別所為之間接歧視，係指如某一差別待遇明顯對某一性別較為不利，而又無法以其他非關性別之客觀事由合理化者，即成立之<sup>25</sup>。以下可觀察幾個重要的案件類型：

- (1) 清楚的將男性勞工劃入較高之工資等級，給予男性勞工所謂的「配偶津貼」(Ehefrauzulage)，或女性勞工得以請求之「家務補貼」(Haushaltzulage) 綁在較嚴格之要件，兩者均成立工資不平等的直接歧視<sup>26</sup>。
- (2) 部分工時勞工：由於部分工時有顯然極高的比例是由女性勞工所從事，是以如在某些工資給付事項上（例如企業退休金），直接排除部分工時勞工之請求權，則認抵觸歐體條約第 119 條而成立性別歧視<sup>27</sup>。當然，就此部分，學者亦迭有批評，例如學者 Richardi 即認為，在論理上，不能單以「某一事項上受較差待遇之勞工，多屬某一性別」為由，即認成立違反同工同值同酬原則之性別歧視，而是應該進一步考量其「性別之數量比例關係」(zahlenmäßiges Verhältnis der Geschlechter)，也就是說，相較於部分工時者，如果女性的全時工時者在其中所佔之比例，與其

25 EuGH AP. Nr. 16 [Rinner-Kühn] und Nr. 21 [Kowalska] zu Art. 119 EWG-Vertrag; EuGH AP. Nr. 25 zu § 23a BAT [Nimz]; BAGE 72, 64(72) = AP. Nr. 28 zu § 23a BAT; BAG AP Nr. 3 zu § 612 BGB Diskriminierung.

26 BAG AP GG Art. 3 Nr. 136 = NZA 1986, 321; BAG AP GG Art. 3 Nr. 111 = NJW 1977, 1742.

27 EuGH AP. Nr. 10 zu Art. 119 EWG-Vertrag; BAGE 53, 161ff. = AP. Nr. 11 zu Art. 119 EWG-Vertrag.

在部分工時內相等，則恐無違反工資平等之問題，因並不存在兩性間的差別待遇。

- (3) 社工與技工：相對的，涉及者如為不同的工作，則只有在明確的證明，其差別待遇係本於與性別有關之標準時，方可能成立違反同值同酬原則之間接歧視；例如德國聯邦勞動法院即認為，針對聯邦雇員團體協約（BAT）所附之工資等級表，不能將社工人員拿來與技工相互比較工資，進而主張成立同值不同酬的性別歧視，蓋兩者無從認定係同值工作<sup>28</sup>。
- (4) 母性保護之工作禁止：針對特定之勞務提供，如因女性勞工不得為之，進而當然無法享有該勞務之對待給付工資者，並不成立工資平等原則之牴觸<sup>29</sup>。例如依據德國母性保護法（Mutterschutzgesetz）第 8 條「工作禁止」（Beschäftigungsverbot）之規定，懷孕女性勞工不得從事夜班工作，則自不能享有夜班工作津貼，亦當無性別歧視之問題；類似的，對於全時勞工，雇主須給付國定假日工資，則該等國定假日非工作日之部分工時女性勞工，自同樣不能享有國定假日工資給與，而亦無涉工資平等原則之違反<sup>30</sup>。

28 BAG AP. Nr. 3 zu § 612 BGB Diskriminierung.

29 EuGH AP. Nr. 13 zu Art. 119 EWG-Vertrag.

30 BAG AP Nr. 42 zu Art. 119 EWG-Vertrag; dazu siehe auch Staudinger/Richardi, § 612 Rn. 69.

2006年以前之德國民法第611a條第1項第2句規定：「差別對待之約定或措施係以勞工所提供之勞務為對象，且特定性別為該勞務不可或缺之要件者」，則其差別待遇雖本於性別，但例外的不成立性別歧視。有趣的是，攸關同工同值同酬原則的第612條第3項，並非類似的明文，依當然聯邦政府的說法，原因是「兩者不相干」<sup>31</sup>。對此，學者Richardi即提出批評，認為即使在同工同值之情形，仍可能有基於類似第611a條第1項第2句要件之阻卻違法問題，並非毫無可能，例如職業歌劇團中的男女歌手，想像中即不無本於「特定性別為該勞務不可或缺之要件」之由而作差別待遇，然而基於法律條文之解釋，於類似情形，恐仍不得以第611a條第1項第2句之要件來試圖合理化，而只能回到第612條第3項之「是否同值」去涵攝<sup>32</sup>。事實上，法院自己的見解也常說不清楚，例如聯邦勞動法院亦曾在判決中表明：「如果工資主要是因為某些特徵要素而做區別，該等特徵要素復顯然極少能由某一性別來滿足，而『此作法又無從以重要之企業或社會政策需求來合理化者』，則成立間接性別歧視」<sup>33</sup>，似乎又有將民法第611a條第2項放入第612條第3項脈絡中加以適用的傾向，似與Richardi的主張接近，而歐洲法院亦表明，如果只有男性勞工方從事夜班工作，是以夜班津貼便當然只有男性享有，則不構成間接歧視，因為這裡有

31 BT-Drucksache 8/3317, 10.

32 Staudinger/Richardi, § 612 Rn. 70.

33 BAG AP § 611 Gratifikation Nr. 164 = NZA 1995, 233; BAG AP BetrVF 1972 § 37 Nr. 123 = NZA 1997, 1242; EuGH AP EG-Vertrag Art. 119 Nr. 11 = NZA 1999, 1151.

「重要之企業或社會政策需求」，亦均同此意旨<sup>34</sup>。2006年通過之一般平等對待法，其中第8條《基於職業資格之合法差別待遇》，第1項亦明定「如因所從事之活動或其從事之條件，第1條所列事由係屬重要與關鍵之職業資格，且其目的為合法，該資格亦為適當者，基於該事由所為之差別待遇為合法」，看似並未有清楚排除同工同值同酬情形之適用，然而，通說卻均認原則上等同於民法第612條第3項時代的解釋<sup>35</sup>，雖然上述之司法實務見解仍有討論的空間。換言之，似乎可以說：基本上延續2006年以前民法的規範狀態，在繼續維持例外之合法差別待遇事由的設計上，排除此例外適用於同工同值同酬之限制，但在個案上並非毫無餘地，應加注意。

## 參、結論

同值同酬原則的操作上，「工作是否同值」並非獨立問題，而是必須緊密綁在「工資歧視」之下加以審查，只有在具體個案上之認定是否成立性別歧視時，探究系爭不同性質之勞務工作是否為相同價值，方為一正確的法律適用，而非在前階段巨細靡遺的從各種科學角度比對不同工作是否同值。

34 EuGH AP EWG-Vertrag Art. 119 Rn. 13; dazu auch MünchKommBGB/Müller-Glöge, § 612 Rn 55.

35 Brors-Däubler/Bertzbach, AGG, § 8 Rn. 18ff.

# 論出生地就業歧視

國立中正大學勞工關係學系副教授 藍科正<sup>1</sup>

2007年5月23日就業服務法修正第五條第一項，增列禁止出生地（以及年齡和性傾向）的就業歧視<sup>2</sup>；違反者的處罰為30萬以上、150萬元以下罰鍰<sup>3</sup>，算重。為促進公平就業、積極開發多元勞動力的運用效率，並避免處罰，本文討論出生地就業歧視的定義，以及出生地就業歧視禁止的適用階段和適用對象等。

## 壹、出生地就業歧視的定義

出生地就業歧視的定義內涵不只要看字義，還要看立法原旨意，故出生地就業歧視的內涵包括直接歧視及間接歧視。出生地的直接就業歧視指稱，不是因為真實職業需求<sup>4</sup>，或合理的業務上之必要<sup>5</sup>，雇主於招募或僱用時，基於應徵者或勞工小至鄉鎮區、大至國家的出生地，所採取的差別待遇。例如，我國文化習慣中，雇主有時會優先僱用同一個鄉鎮或縣市出生的同鄉，就可能被認定是出生地的直接就業歧視。

1 國立中正大學勞工關係學系副教授，labkci@ccu.edu.tw。

2 就業服務法第五條第一項：「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。」

3 參就業服務法第六十五條第一項：「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。」

4 例如，為利就業服務的執行，原住民鄉鎮區的就業服務人員以當地出生者，優先僱用。

5 例如，在國家安全的考量下，部分地區出生者在入籍後，一定期間內，不得擔任公務人員或軍人。

其次，大型投資案（如麥寮的六輕）為敦親睦鄰而優先僱用當地鄉鎮民的作為，若無合理的業務上之必要，就可能被認定是出生地的直接就業歧視。再者，雇主偏好聘僱（藍領）外國籍勞工的現象，支付給（白領）外國籍勞工較（本國籍勞工）高薪資的行為，也可能是對本國籍勞工的出生地就業歧視；雇主支付給（藍領）外國籍勞工較（本國籍勞工）低薪資，也可能是對外國籍勞工的出生地就業歧視。<sup>6</sup>

出生地的間接就業歧視指稱，不是因為真實職業需求，或合理的業務上之必要，雇主於招募或僱用時，基於應徵者或勞工的口音、文化、行為等差異（此係出生地不同間接導致的差異），而採取的差別待遇。例如，雇主在僱用時，以勞工的口音不純正，而不僱用或不升遷，或採取就業隔離，就可能被認定是出生地的間接就業歧視。

## 貳、出生地就業歧視禁止的適用階段

依照法理，就業服務法係適用於「僱用前」的招募階段，勞動基準法規係適用於僱用後的階段，但因就業服務法第五條第一項第二句的文字為「雇主對求職人或所僱用員工」，致讓該條文適用於僱用前和僱用後的階段。

僱用前的階段包括招募廣告的用字遣詞、內部審核流程實際標準、筆試內容<sup>7</sup>、口試問題與態度、應徵結果通知的用字遣詞等。在招募廣

6 雇主則辯稱，本國籍勞工與外國籍勞工間，教育程度、年資、技術和經驗都不同，故儘管從事同一部門的工作，係屬「不同工」，自然可以「不同酬」。

7 法律允許雇主採筆試來篩選應徵者，但筆試可能產生間接就業歧視的效果，因為文字和文化的熟悉度可能因出生地不同而產生差異。

告上，不論是平面或電子招募廣告，雇主和媒體<sup>8</sup>都需連帶負責。在內部審核流程方面，若無完整書面資料的保存，客觀上較難認定是否有出生地就業歧視；就業服務法第四十一條對於接受委託登載或傳播求才廣告者，要求保存委託者資料二個月；可是，就業服務法第五條未規定雇主是否要保存資料或保存多久<sup>9</sup>，也無申訴出生地（及其他）就業歧視的請求權有效期限（故請求權係永久有效），顯有不完整處。再者，雇主若採電子軟體篩選應徵者資料，政府若未能要求雇主及其代理人保存完整的應徵資料，將較難查察雇主是否違反出生地就業歧視禁止。

僱用後的階段包括教育訓練的機會、職務安排、薪資福利、資遣、退休等的規定，雇主若以出生地有關的理由，在前述措施採取差別待遇，便可能被認定是出生地就業歧視。出生地就業歧視禁止並未規範於勞動基準法規中，故不像性別就業歧視禁止有同一項違反事實卻面對不同程度的處罰之矛盾現象<sup>10</sup>。不過，雇主辦理僱用後階段人力資源管理措施的承辦人員若與辦理招募者不是同一人，或法律資訊不完整，便較可能在僱用後的階段發生出生地就業歧視，因為辦理招募者較熟悉就業服務法，未辦理招募者較不熟悉就業服務法。

## 參、出生地就業歧視禁止的適用對象

雇主方面，不論規模大小或類型，國內雇主都適用就業服務法，

8 目前較會引起爭議的網路平台之連帶責任，參見項三的論述。

9 雇主若未保存特定資料一定期間，一旦有申訴，政府如何蒐證、而雇主如何舉證呢？

10 就業服務法與性別工作平等法對違反性別就業歧視的處罰不一致，前法較重，後法較輕。

故也都適用出生地就業歧視禁止的規定；近些年來迅速發展的勞動派遣工作型態下，派遣業者和要派企業也都適用出生地就業歧視禁止的規定。全面適用的規定之合宜性，無庸置疑；惟小雇主如何舉證（資料保存）其確實遵守該規定，實務上較為困難。其次，私立就業服務機構適用就業服務法，故其就業服務適用出生地就業歧視禁止的規定，但會員制就業服務（求職與求才資訊）交流（網路）平台（不以招攬廣告營利為目的，常宣稱已公告「張貼資訊者需自負法律責任」之警語）是否適用雇主的連帶責任，必須釐清，否則實質分享就業服務資訊的該平台就有可能變成避法的空間矣。再者，隨著我國企業的全球化發展，臺商的海外子公司未來亦應適用就業服務法，但縣市政府屆時如何跨國蒐證與處理，允宜預為籌謀。

勞工方面，凡適用就業服務法者，應該也都適用出生地就業歧視禁止的規定；故海外出生的本國籍勞工（特別是已入籍、並獲有身分證的新移民），尚未入籍、尚未獲有身分證、但擁有合法工作權的新移民，以及來臺合法工作的（藍白領）外國籍勞工，照理都適用該條文的保護規定。較需關注的是，來臺合法工作的外國籍勞工可以提出出生地就業歧視嗎？目前各縣市政府都沒有受理該類申訴的紀錄，是否隱含各縣市都不曾發生對來臺合法工作的外國籍勞工之出生地就業歧視，抑或各縣市政府都不認同來臺合法工作的外國籍勞工可以提出出生地就業歧視？

不認為外國籍勞工可以提出出生地就業歧視的觀點有二：第一，

外國籍勞工不是「國民」<sup>11</sup>，所以不適用該條文；第二，外國籍勞工是定期契約工，所以所謂（相對本國籍勞工或不同國籍的外國籍勞工之）「差別待遇」只要符合所訂定的勞動契約，即不適用該條文的「歧視」定義。若第一項觀點成立，則尚未入籍的新移民亦不適用該條文，顯有未當；再者，依據國民待遇原則，就業服務法並未排除外國籍勞工的適用，甚至還是以外國籍勞工為主體的法律，迥異於就業保險法和勞工退休金條例的明文排除外國人之適用，故第一項觀點難以成立。而若第二項觀點成立，則簽訂定期契約的本國籍勞工（如派遣勞工）也不適用該條文，顯有未當；所以；第二項觀點亦難以成立。

<sup>11</sup> 參見就業服務法第五條第一項第一句「為保障國民就業機會平等」，以及就業服務法第一條係以「促進國民就業」為宗旨。

# 特種行業招募廣告是否該當就業歧視之檢討

國立中正大學法律學系助理教授 周兆昱

本文將以特種行業中之酒店為例，針對不同類型之酒店工作人員分別探討相關之招募廣告是否該當就業服務法（下稱就服法）或性別工作平等法（下稱性平法）所禁止之就業歧視，文章內容將以列舉實例方式安排，但不以此為限。

## 壹、大班

按大班之主要工作內容係負責於營業時間內安排、協調店內公關之坐檯、轉檯事宜；營業時間外則包括工作人員之出勤管理、教育訓練，必要時尚可能要去從事類似業務員之工作，可謂酒店內最重要之主管或是行政人員。有別於日本的酒店傳統上係由具有公關工作經驗之女性以「媽媽桑」（ママ）之頭銜來負責上述工作，臺灣的酒店似乎並無此一傳統。筆者上網搜尋相關之招募廣告，以「金0豹夜總會 KTV 酒店」廣告中之大班「麥0」為例，自其名稱看來應就是男性。因此，酒店於招攬大班時，除了依法必須年滿十八歲，至多僅能比照一般企業要求求職者具備相關工作經驗，應不得有性平法及就服法所禁止事項之限制。

## 貳、領檯人員

領檯人員主要工作只有負責帶領顧客進入店內或包廂內，之後即幾乎不再與顧客有所互動。故而，管見以為，對於領檯之招募廣告中

除了相關工作經驗外，只能再加上年齡的限制，不得更有其他限制。依據此一標準，部分領檯人員之招募廣告即有違反就服法或性平法之虞。實務上多數領檯人員招募廣告會要求應徵者必須符合一定的身高限制，外加氣質或形象佳或是直接要求外型甜美有氣質，以上條件都屬於直接涉及容貌歧視之條件。又領檯人員招募廣告中若所招募為「伴唱領檯」與「墊檯領檯」，兩者似乎不只單純帶位，本文將於伴唱人員或公關小姐時再一併探討。

筆者曾經對於熟悉酒店文化者進行訪談，而該名受訪者表示，由於領檯屬於一家酒店的「門面」，因此部分業者在招募時多少會「挑一下」，選一些帥氣英挺的男性求職者或高挑美麗的女性求職者來從事領檯人員的工作。惟管見以為，雇主不應在招募領檯人員時限制求職者之容貌，否則會有違法之虞。誠然一家店（不限於酒店，飯店或百貨公司亦同）的「門面」好看與否，可能會決定顧客的第一印象。但是，畢竟所謂的「門面」與該營業場所內提供之服務直接無關，單純只是迎合部分顧客之喜好而已。惟「顧客偏好」不得作為正當化雇主差別待遇之事由已如前述，因此管見以為對於單純的領檯人員不應有容貌之限制。

### 參、公主、少爺

按酒店之公主及少爺即等於一般餐廳中之外場服務生，在顧客消費時負責送酒、送餐、換毛巾、清潔桌面，顧客離開後或開店營業前則負責包廂之打掃，遇有需要時再幫忙外出買菸、買檳榔等跑腿的工作。在部分酒店中少爺有可能偶爾會充當圍事人員，但一般較有規模之業者會有專門負責圍事者，少爺只要從旁協助處理突發狀況就好了。至於公主則沒有圍事的需求，但是可能會有顧客要求喝酒（會給小費），

此時通常可喝可不喝，對於未正式下海陪酒者，酒店方面不會要求必須配合。既然如此，則不論是少爺或公主，應該都沒有特別的限制才是，至多是遵守法律規定必須年滿十八歲而已。

以筆者實際上網搜尋的結果，關於招募少爺或公主的廣告中最常出現的條件就是「年滿十八歲」，其次為「需役畢」或「備駕照」（僅少爺），只有一則是要求身高 170 公分（少爺）。特種行業要求員工需年滿十八歲當然沒有爭議，至於身高與從事服務生工作之並無關連，故不得列為招募條件亦無可議。惟雇主得否要求應徵少爺之求職者「需役畢」或「備駕照」？

首先，「男需役畢」之求才條件其實仍舊廣泛存在於各行各業的招攬廣告中，勞心者例如大學教師，勞力者例如工廠作業員，絕非特種行業特有之現象。雖然根據媒體報導我國即將全面採用募兵制，凡是 1984 年 1 月 1 日後出生之男性將不再須要入伍服兵役。然而，募兵制下役男雖可免除現行常備兵役之義務，卻仍舊需要接受為期四個月之軍事訓練，且 1983 年 12 月 31 日前出生之役男則仍需要服一年之常備兵役或替代役。因之，除了依兵役法第 4 條之規定免役或同法第 5 條之規定禁役者外，一般男性仍負有服兵役之義務（同法第 1 條），並非完全免除兵役義務。易言之，雇主於招募員工時要求「男需役畢」，勢將造成尚未服役之男性失去就業機會。惟因就服法並未將「兵役」列為禁止歧視之事項，故而雇主要求男性求職者「需役畢」尚未直接違反就服法第 5 條第 1 項之規定。

然則，因女性並無服兵役之義務，其就業機會不會受到「需役畢」之限制，因此女性會在此一條件下處於較男性求職者有利之情況。因此

之故，雇主於招募勞工時要求男性求職者「需役畢」是否可能形成性別歧視，尚有進一步討論之必要。惟「兵役」是否構成就業歧視係涉及多方層面之議題，故而在此暫不作全面之討論，待日後再行為文探討。

至於雇主可否要求求職者「備駕照」？雖然學經歷並非就服法所明文禁止歧視之事項，惟「駕照」之應考條件雖然只有年齡而無學歷，卻會排除部分身心障礙人士。因之，此項條件仍有可能構成對於部分求職者（色盲或肢體障礙）之間接歧視，故而仍有討論之必要。管見以為需要視該酒店中少爺實際工作內容而定。如果少爺除了上述類似餐廳服務生之工作外，尚須從事在駕車來店消費的顧客飲酒後代為駕車（即所謂指定駕駛），則雇主自然可以要求需「備駕照」。亦且，一般而言，有無汽車駕照是可以經由當事人努力而改變的事項，通常不屬於歧視項目（身障等無法應考者除外），因此雇主可以要求應徵少爺者需要「備駕照」。

## 肆、酒店公關或伴唱人員

### 一、性別、性傾向

有關視聽業伴唱人員之廣告中，有部分僅記載招募「伴唱人員」而未明白表示係以女性為招募對象，惟本文所討論之特種行業係限定於一般常見以娛樂男性顧客為主之業者，故而不擬特別就該類廣告進行討論。至於限定女性始能應徵之酒店或KTV的招募廣告，究竟有無違反性平法或就服法中有關禁止性別歧視之規定？

按酒店所提供之服務除了實體的酒類及餐點外，最重要的還是公關或伴唱人員對於客人所提供之無形的服務，所謂「醉翁之意不在酒」

是也。既是如此，則在特種行業顧客分流化，亦即一般的酒店就是以男性顧客為服務對象，此一存在多年的社會事實之下，吾人很難要求酒店的經營者必須接受所有性別之求職者前往應徵公關或伴唱的工作。事實上，雖然可能為數不多，但是國內亦存在專以女性為服務對象之所謂「星期五餐廳」或「牛郎酒店」，即可提供有志從事酒店公關工作之男性前往應徵。此外，尚有比「牛郎酒店」更為小眾之「第三性公關酒店」，專門以僱用有特殊性傾向之公關來提供服務。故而，男性或性倒錯者均仍有各自的就業機會。

從而，基於特種行業分眾經營之市場特性，管見以為普通的酒店僅限女性始得應徵公關或伴唱工作，雇主應該得以就業歧視法理上所謂「真實職業資格」(BFOQ)來作為合法抗辯事由。此外，酒店公關此一工作的特殊性亦可認為符合性平法第7條但書之規定，故而不違反性平法禁止性別歧視之規定。

## 二、容貌、五官、年齡

在有關酒店公關或伴唱人員的招募廣告中可以發現，雇主常會要求或期待求職者符合「佳麗」、「美眉」、「美人」、「外型佳」之條件，明確違反就服法第5條第1項禁止雇主對求職者以容貌或五官為由而予以歧視之規定。惟雇主有無合法抗辯之可能性則值得探討。

按酒店公關最重要的工作內容當然是陪酒，使顧客感到愉快並因此增加消費金額，例如增加酒類的消費量或等級(VSOP → XO、人頭馬 → 路易十三)。至於如何使上門的顧客感到滿意，其實要視公關個人的手腕而定，未必與公關之年齡或外貌有絕對關係。不過，對於初次上

門的顧客而言，在不知服務技術或手腕的情況下，外型佳的公關較不易被拒絕應該是合理的推論。因此之故，當酒店經營者對於求職者的專業能力或適性與否一無所悉時，先自外貌來進行初步的篩選似乎尚非不合理的作法。然則，「顧客偏好」不得作為雇主之合法抗辯事由已如前述，在此前提下，酒店經營者是否仍舊得以對於求職者作出容貌或五官之限制？

按酒店公關之主要工作即服務顧客固然與其容貌或五官無直接關連，然則酒店經營在臺灣已經走向分眾化亦是難以否認之事實，筆者整理臺灣特種行業之經營模式，得出至少就有「便服店」、「制服店」、「摸摸茶」等不同等級之酒店會依主要客層之需求提供不同的服務內容。一般而言，這三種酒店顧客之平均消費額是從高到低（「便服店」>「制服店」>「摸摸茶」），但公關之年齡則是從低到高（「便服店」<「制服店」<「摸摸茶」）。更有制服酒店店長露骨地表示，多數小姐都是「從便服店轉制服店，做應召、最後老了做阿公店。」易言之，「高消費」的「便服店」自然會以公關姿色出眾作為宣傳重點；較平價的「制服店」則改以公關「大膽敢玩」來吸引顧客；最廉價的「摸摸茶」據聞常是店內燈光昏暗，根本看不清楚服務小姐的臉，因為顧客也不在意小姐的容貌，反正上門來的客人就是要「摸摸」。

綜上所述，管見以為酒店經營者因為其有強烈的營運需要，故而可以基於本身的定位（高級或平價），去決定招募公關的條件，包括容貌、五官、年齡在內，不會違反就服法禁止歧視之規定。如同模特兒經紀公司在招攬新人時會對應徵者設下若干條件，如身材高挑、外形甜美等，也是基於BFOQ之合法差別待遇行為，不會構成就業歧視。





# 案例分析

---



# 懷孕 歧視案例

國防大學管學院  
法律研究所  
潘秀菊教授

## 壹、申訴內容

阿雪於 100 年 4 月至 A 客運公司任職，擔任隨車人員，負責臺北至嘉義或臺北至高雄路線，100 年 12 月懷孕，101 年 1 月 11 日向陳經理告知其懷孕，想調內勤，陳經理請阿雪先做到過完年，再安排職務調動，2 月 6 日阿雪向陳經理詢問職務調動的安排，



陳經理請其找運務部

王主任。王主任表

示公司基於安全考

量，懷孕者不得擔

任隨車人員，阿雪

表示可擔任售票人

員，王主任反問：「有

看過公司有大肚子的在售

票嗎？」，並表示公司目前沒

有內勤職缺，希望阿雪先辦離職手續，生

產完可再到公司復職。2月29日運務部王主任打電話給阿雪，請阿雪

至公司辦理留職停薪，但阿雪不願意，又詢問王主任公司有無其他職

缺，王主任表示目前沒有適合職缺，但阿雪至2月7日還有看到公司

於報紙刊登徵內勤人員。3月6日人事室王主任打電話給阿雪表示3月

2日有一位內勤離職，可以安排阿雪擔任此職務，但阿雪考量，公司等

到其向勞工局申訴才表示有職缺，擔心接受職務調動後，公司可能會

有不友善的舉動，所以不願回去上班。



## 貳、爭議重點

- 一、當懷孕員工對於原來所擔任工作無法勝任時，雇主得否要求其留職停薪或離職？
- 二、售票人員是否屬懷孕員工可勝任之工作？

## 參、案情分析

### 一、當懷孕員工對於原來所擔任工作無法勝任時，雇主得否要求其留職停薪或離職？

依《性別工作平等法》第 11 條規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。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、分娩或育而之情事時，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。」第 1 項規定『不得因「性別」而有差別待遇』，懷孕歧視是否為性別歧視的一種，即雇主因女性的懷孕、生產或其他相關因素而給予差別待遇是否構成性別歧視，因雖然並非每個女性皆會選擇懷孕或都可以懷孕，但可確定的是因懷孕而在職場中受到差別待遇者皆為女性，沒有一個男性會遭遇此種困境與問題。因此，懷孕歧視仍應被視為雇主基於「性別」而採取之差別待遇。另觀諸美國之法制，1978 年禁止懷孕歧視法規定，「所謂『因性別』或『基於性別』，包含（但不限於）因為或基於懷孕、生產、或相關之醫療情況」、「基於所有僱用相關目的，包括接受福利待遇計畫中的津貼，因受懷孕、生產、或相關醫療情況影響之女性，應受平等對待，正如其它雖影響非如此大但情況相似之具工作上的能力或失能的員工」條文第一個部分，定義「因性別」的歧視包含「因懷孕」的歧視。由此可以確定，「懷孕歧視」當然是為「性別歧視」的一種。

當阿雪告知公司其懷孕時，公司基於母體安全的考量，認為懷孕者沒有辦法擔任隨車服務的工作，阿雪有向公司表示要申請調動職務，但公司運務部主任卻要阿雪辦理留職停薪或辦理離職。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。故運務部主任於法律上亦視同雇主，雖然其辯解當時是因為阿雪有向其反應去看醫生，醫生表示阿雪有出血的狀況宜多休養，所以向阿雪說她自己要考量看看，如果覺得安全，是可以再排班跑車，但她的狀況沒有很好，而當時也沒有適合的職缺，我才想說她要不要辦離職然後好好安胎休養。不管其動機為何，一旦要受僱者於懷孕時辦理留職停薪或予以解僱，即構成違反《性別工作平等法》第11條之規定。

## 二、售票人員是否屬懷孕員工可勝任之工作？

阿雪在告知公司其懷孕時，曾向運務部王主任表示要轉為售票人員，但王主任表示售票員依公司規定須穿高跟鞋且長時間久站，基於對懷孕員工的安全考量，也鮮少有轉售票員的安排，所以才對阿雪說「有看過有大肚子的在售票嗎」這句話。公司人事主任也認為票務員的工作必須穿著高跟鞋且長時間站立於櫃檯售票，公司考量阿雪懷孕後有出血及安全情況，認為此工作不適合阿雪。依公司之工作規則手冊，第二章服務手則中規定「凡配有制服人員出勤時，一律按規定穿著，並保持整齊清潔」。另於處分標準有規定「未依規定穿戴配件者，每次記過乙次」。工作規

則中沒有明定售票員須穿著高跟鞋，其他服務業如百貨業者亦有針對孕婦製作較大尺寸之制服且許可穿著平底鞋，故售票員亦得改穿平底鞋與大尺寸的制服，服裝與鞋子之尺寸與高度對於售票員之工作並不會有影響，平時雖有規定其應穿著高跟鞋，此規定可能是一種紀律及公司形象之考量，但在特殊狀況，例如受僱者懷孕時，應考量其實際狀況而例外允許其穿著平底鞋。另外，售票員之工作平時或許公司規定必須要站著，但對於懷孕員工擔任售票員應可允許其坐著販售車票，只是可將其椅子調高以便能與旅客應答，故公司以前揭服裝及不適合站著售票之理由拒絕阿雪之要求，實在是屬不合理。又依《勞動基準法》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。」除非公司內部並無職缺，或是公司能證明懷孕員工無法勝任該工作，否則公司即可能構成懷孕歧視。

雖然公司於阿雪申請調動職務當時並未有任何職缺，但在當時公司又有在報紙刊登徵櫃檯人員及客服人員之廣告，而公司亦以服裝之要求認為阿雪懷孕之狀態不適合擔任櫃檯人員與客服人員，故公司應可認定有懷孕歧視之事實。

## 肆、結論

職場上有很多的行業會因受僱者懷孕而有不適任之情形，例如航空業之女性空服員，過去這類行業之雇主往往在工作規則中規定，一旦女性受僱員工懷孕而無法勝任目前之工作時，就必須要留職停薪或是自動離職；但自從《性別工作平等法》開始施行後，該法第 11 條即

禁止類似規定，且工作規則中有留職停薪或自動離職之規定者，該規定或約定無效；勞動契約之終止也不生效力。另外，依實務見解，按所謂「留職停薪」，勞基法雖未對之有所定義，但在解釋上，應可視為使原本為繼續性契約性質之勞動契約處於暫時停止之狀態；換言之，在勞動契約繼續存續之前提下，於留職停薪之期間，勞工毋庸提供勞務，雇主亦毋庸支付工資，是以留職停薪制度之存在，只要基於勞動契約雙方之意思自主，本質上並非對勞工單方不利，自應允許該制度之存在（92年度埔簡字第201號判決）。換言之，雇主若要懷孕員工留職停薪，須得到受僱者之同意，此種留職停薪之約定於法律上才生效力。總之，依《性別工作平等法》制定之精神，雇主有義務提供受僱員工友善之職場環境，故在遇到受僱員工懷孕而無法擔任現行工作時，雇主應儘量按受僱者之意思將其調整至其能擔任之工作，並於工作上予以協助，如此才能創造雙贏的局面。

# 職場性騷擾



## 申訴案件

### 壹、申訴內容

春花、夏荷、秋月三人於民國（下同）100年10月初，共同召開兩次記者會，表示她們三人都任職於甲公司，主管王協理於巡視門市時，經常性騷擾女性職員，下班後私人聚會時，也會對她們有性騷擾的行為。春花並且表示，她被性騷擾後向公司申訴，竟遭到資遣，甲公司顯然構成性別歧視，違反性別工作平等法之規定。

林明珠律師事務所  
林明珠律師



在召開第一次記者會之後，春花等三人陸續向新北市政府勞工局申訴，表示甲公司涉及性別歧視，希望勞工局依法予以處罰。她們三人申訴內容分別如后：

### 一、春花部分：

在中和門市以及王協理主辦的聚餐場合中，王協理經常摟春花的腰，並且好幾次突然從春花的身後伸手到她腋下，然後抬起來說看看有沒有變胖。有一次春花坐在椅子上，王協理還從春花身後偷親她的額頭，當時春花趕快站起來制止他。公司聚餐時，王協理也都會將他的臉貼近春花的臉，有一次王協理還抓住春花雙手，要求春花親他的嘴唇，遇到這種情形時，春花都會閃躲，但有時隔天會接到王協理打來門市的電話，質問春花為何在聚餐時要躲他？

春花表示就王協理的性騷擾行為，她在 100 年 9 月 26 日即向公司謝玉



協理申訴。9月25日春花處理一件商品維修的事情，因為客戶不願支付新臺幣（下同）1,200元運費，姜主任先要求春花負擔一半運費，遭到春花拒絕，最後姜主任表示由他全額負擔。姜主任和春花談完運費負擔的問題後，就馬上提到公司要將她調到其他門市，春花當時表示不能因為她不願負擔運費就要調她到其他門市，姜主任表示公司本來就要將她調到其他門市，並不是因為運費的問題。不過據春花瞭解，其實公司北區人事的調動都是由王協理在作調配。

然而，甲公司人員表示因為春花九月份的業績沒有達成，所以加以調動，但隔天又表示，無論其業績有沒有達成，公司都一定會調春花到其他門市。春花強調只要公司提出正當理由，她一定會配合調動，但她不接受公司是因為她不願負擔運費1,200元，或因為她閃躲王協理性騷擾行為的事而調動職務。甲公司在10月3日竟然表示將她資遣，理由是因為春花不配合調動，春花認為甲公司是因為她申訴王協理性騷擾的事情，才將她資遣，而且對於她的申訴，未依法調查處理，已構成性別歧視。又春花表示：並不知道如何申訴王協理的性騷擾行為，因為公司舉辦的教育訓練課程都沒有講過這方面，而且公司也沒有進行相關宣導。

## 二、夏荷部分：

夏荷表示從99年12月至100年9月，持續遭王協理性騷擾，有時王協理到門市巡店時，會用很輕挑的語氣對夏荷說愛不愛他、想不想他？讓她不堪其擾。

王協理第一次對夏荷性騷擾是在 99 年 12 月中，地點是在中和門市，當時夏荷嘴巴撕裂傷，王協理假藉要看她的傷口有沒有好一點，然後就突然靠近，想要親夏荷，夏荷當時嚇到將他推開，王協理覺得不好意思就走開了。100 年 1 月 1 日，王協理到門市盤點時，突然從夏荷背後將她抱住，夏荷當場將他推開，然後衝出門。

100 年 9 月底，王協理到門市視察時，突然摸夏荷的臀部，對夏荷說要加油就走開了。公司聚餐時，王協理會要求夏荷抱著他拍照，雖然夏荷拒絕，但是王協理不理會，仍然摟著夏荷拍照，有照片為證。

夏荷向新北市政府勞工局申訴，甲公司到 100 年 10 月 5 日，才將性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法（下稱申訴及懲戒辦法）張貼於門市，已違反性別工作平等法。

### 三、秋月部分：

王協理於 99 年 12 月下旬至門市視察時，問秋月為什麼進口床墊都賣不出去，如果再賣不出去，信不信他會從背後抱秋月，接著就要去抱秋月，秋月馬上躲開，王協理好像惱羞成怒，就考詢秋月床墊的知識，其後不久，秋月即被調職，當時秋月有向店長反映王協理騷擾她，但公司並沒有處理。

秋月被調到復興店之後，王協理即處處針對她，並對店長說秋月工作能力不佳、上班不認真云云。其他騷擾情形大多發生在

聚餐時，99年9月到12月，王協理舉辦2、3次聚餐，他每次都會強制把女性員工抱在懷裡，或摟肩拍照。秋月認為甲公司對於她的申訴，未依法處理，她沒有看過公司有張貼申訴及懲戒辦法在工作場所，甲公司已違反性別工作平等法。

## 貳、爭議重點

- 一、 甲公司有無依「性別工作平等法」第13條第1項後段規定，訂立「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並公開揭示？
- 二、 甲公司於知悉春花、夏荷、秋月遭受性騷擾之情事後，有無採取立即有效之糾正及補救措施？

## 參、案情分析

- 一、 甲公司有無依「性別工作平等法」第13條第1項後段規定，訂立「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並公開揭示？
  - (一) 春花、夏荷、秋月均表示：她們都沒有看過公司有張貼申訴及懲戒辦法，當初向公司申訴王協理的騷擾行為時，公司雖然說有訂立上開辦法，但是她們一直到100年10月5日收到公司的電子郵件，才知道有上開辦法。公司將該申訴及懲戒辦法 mail 給所有員工，同時張貼在門市，但時間是在100年10月5日，也就是在春花申訴之後，顯然與性別工作平等法之規定不符。
  - (二) 甲公司表示，該公司於91年8月25日即公佈實施「性

騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，於 99 年 2 月 1 日進行第 1 次修訂，當時除以電子郵件周知公司全體員工外，亦公開揭示於各門市與營業單位。

- (三) 證人李女士、劉女士、林先生、葉女士大多表示：公司一般都是透過電子郵件傳送公文訊息，因這次發生較嚴重的性騷擾問題，因此公司於 100 年 10 月，有透過電子郵件再次宣導性騷擾相關辦法，並於 10 月 24 日發公告要求各門市張貼於工作場所中。
- (四) 按「性別工作平等法」第 13 條第 1 項規定，雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。本案甲公司勞工人數高達 240 人，依上開規定，除了必須訂定申訴及懲戒辦法之外，尚須將該辦法公開揭示於工作場所。
- (五) 申訴人春花、夏荷、秋月三人表示，並未於門市或營業單位看過上開申訴及懲戒辦法，而證人李女士等人也表示甲公司於 100 年 10 月 24 日才將上開辦法的紙本張貼於門市，甲公司於新北市勞工局調查時，主張於 99 年 2 月 1 日，以電子郵件將上開辦法周知全體員工外，亦公開揭示於各門市與營業單位，但並未提出任何文件證明在春花、夏荷、秋月工作期間，有將上開辦法揭示於工作場所。

(六) 新北市政府勞工局因此認定甲公司違反性別工作平等法第 13 條第 1 項規定，因為該公司僅於 99 年以電子郵件通知員工，申訴人皆表示不知有該申訴及懲戒辦法，且甲公司亦無法證明已在工作場所張貼上開申訴及懲戒辦法，故依據同法第 38 條之 1 規定處以 25 萬元罰鍰。

二、甲公司於知悉春花、夏荷、秋月遭受性騷擾之情事後，有無採取立即有效之糾正及補救措施？

(一) 春花表示在 100 年 9 月 26 日就向謝玉協理提出申訴，但是甲公司表示 10 月 3 日才知悉，9 月 26 日春花只表示調點的事情，並未申訴遭受性騷擾，因此公司於 100 年 10 月 3 日成立調查小組，於 10 月 6 日、13 日、14 日召開三次調查程序，訪談相關人員，並請申訴人、證人與王協理交叉對質，10 月 12 日將王協理暫調任行銷部特別助理，於 11 月 17 日作成調查報告書，就確認調降王協理為行銷部特別助理。

(二) 甲公司成立調查小組後，訪談夏荷兩次，其中一次是與王協理對質。夏荷在被訪談時，表示她也曾遭王協理性騷擾，並且向甲公司提出申訴，而王協理大約從 10 月中開始就沒有到門市巡店。此外，甲公司約於 17 日、18 日，也找過秋月與王協理對質，而秋月也表示王協理大約從 10 月中開始就沒有到各門市巡視。

- (三) 夏荷、秋月表示：她們沒有先向甲公司提出性騷擾申訴，但她們是調查小組約談的對象，在約談當天她們才說出遭王協理性騷擾的經過。甲公司因此一併調查，在調查期間即讓王協理留在總公司，不再讓他到各門市巡視，而 10 月 12 日即公告將王協理暫調任非管理職的職務。
- (四) 甲公司表示，該公司的例行性調動是一貫政策，有以往的調動紀錄為證，該公司於 7、8 月就與春花溝通調點事宜，但春花拒絕調動，春花是第一個不接受公司調動的人員。該公司資遣春花的理由，是因她不服從公司職務調動，上班期間在營業場所抽菸，屢勸不聽，並且私自囤積公司贈品、服務態度不佳，造成公司名聲受損。春花後來與甲公司達成和解，因此向新北市政府勞工局撤回申訴。
- (五) 關於甲公司作成的調查報告書，主要內容如後：
- 1、王協理確有與女性員工肢體接觸情形，部分員工可以接受此種肢體碰觸行為，但部分員工感覺不舒服，因此造成管理問題，故予以調降職務，作為懲戒。
  - 2、對申訴人給予適當的心裡輔導，並確保其工作權益。公司日後將加強性騷擾防治的宣導。
- (六) 本案經就歧會決議：甲公司無違反性別工作平等法第 13 條第 2 項規定，因該公司知悉性騷擾事件後，隨即

於 10 月 3 日組成調查小組，並進行多次調查程序，且於 10 月 12 日及 11 月 17 日將王協理暫時及正式調降為行銷部特別助理，斷絕與被騷擾員工接觸的機會，已採取立即有效的糾正及補救措施。

## 肆、結論

本案王協理在下班後聚餐的場合中，喜歡與女同事勾肩搭背，有的女同事不認為他的行為構成性騷擾，但是有的認為已受到性騷擾，也許王協理本人不認為自己有性騷擾的行為，然而，就法律觀點而言，某一個行為是否對他人構成性騷擾？應以被害人的主觀感覺和意願，作為認定的重要因素。因此，本案應以春花、夏荷、秋月的感受，作為認定標準，既然她們都認為被性騷擾，那麼王協理的行為就構成性騷擾。

依性別工作平等法第 13 條第 1 項規定，雇主僱用受僱者 30 人以上時，必須訂立性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並應在工作場所公開揭示，本案甲公司雖有訂立該辦法，但未在工作場所公開張貼，違反上開規定，因此遭處罰鍰（依同法第 38 條之 1 規定，可處 10 萬元以上，50 萬元以下罰鍰）。雇宜瞭解相關法律，並確實遵守，以免受罰。

雇主於知悉員工遭受性騷擾的情形後，必須採取立即有效的糾正及補救措施（參照性別工作平等法第 13 條第 2 項規定），否則依同法第 38 條之 1 規定，將被處 10 萬元以上、50 萬元以下罰鍰。本案甲公司已採取立即有效的糾正及補救措施，因此並未違反上開規定。

A series of horizontal dashed lines for writing.



# 以往工會會員身份歧視

## 申訴案件



東言法律事務所  
詹翠華律師

### 壹、申訴內容

方中原先生自 94 年 7 月 1 日起，受僱於家佳樂股份有限公司（以下稱家佳樂公司）且為家佳樂公司板橋工會之常務理事。方先生認為家佳樂公司為打壓工會，因為其工會會員身份，於工作上予以歧視，故向勞工局提出申訴。方先生提出家佳樂公司對其歧視之事實如下：



- 一、方先生原任職於家佳樂公司板橋分店。該公司板橋工會於 99 年 6 月成立，方先生被推選為工會常務理事。同年 8 月底，公司未事先徵求其同意，即臨時通知要將其轉調樹林分店。板橋分店店長告訴他調職原因係其於公司進行盤點時，未到場執行職務、期中盤點有差異等，但方先生認為其他同仁也曾經發生盤點未到或是期中盤點有差異的情形，但是只有他一人被調店降職，因而認為公司係因其工會會員身分而予以歧視，藉此打壓工會。
- 二、家佳樂公司於 99 年 5 月間以方先生盤點未到、期中盤點有差異、盤損 30 餘萬元為由，要求他簽立降職降薪書，但該降職降薪書並未生效，直至目前方先生都還是課長職，領課長薪資，方先生認為家佳樂公司於 99 年 5 月間要求他簽立降職降薪書，係為了日後調動他，而預作準備，公司對工會會員有歧視作為。

- 三、方中原先生被調至樹林分店後，樹林分店在員工進出口設置進出管制簿，該管制簿由公司安全課保存。雖然家佳樂公司表示每位員工進出都要在管制簿上簽名，但實際上卻只有方先生被要求簽名。
- 四、100年7月間，樹林分店之郭經理指控方中原先生竊取賣場之酒及風扇等贈品，且因此要求他隨身攜帶對講機、進出倉庫不得攜帶腰包，不能進出放置菸酒等高單價貨品之倉庫，甚至開會亦不通知，架空其課長職權。

## 貳、爭議重點

- 一、家佳樂公司是否構成就業歧視？

## 參、案情分析

- 一、對於方中原先生申訴所指摘之歧視事項，家佳樂公司答辯如下：

### (一) 關於將方中原先生由板橋分店轉調至樹林分店一事

家佳樂公司原則上每三年會有一次定期性的營業幹部調動，目的在於讓幹部在不同的店況中學習、累積經驗以提昇其經營能力。99年8月份，被調動者除方中原先生外，尚有其他20位營業幹部，並不是針對方中原先生個人而為調動。關於此一爭議，新北市政府勞工局在99年12月間已經召開過勞資爭議調解會議且調解成立，方先生同意此項調動。再者，家佳樂公司樹林分店與板橋分店之距離不遠，工作內容相同，並不會造成方先生不方便，且方先生在其當其年度的職涯評估表

中表示，如果公司要調動工作地點的話，希望以北北區和北南區為主，而樹林店及板橋店都屬北南區，兩店的距離也是適當的。家佳樂公司調動方先生之工作地點並無違法。

## （二）關於 99 年 5 月要求方中原先生簽立降職降薪書一事

此乃員工管理獎懲事務，當時家佳樂公司板橋工會尚未成立（板橋工會成立於 99 年 6 月 1 日），方先生亦無工會會員身份。99 年 5 月板橋分店店長確實曾要求方先生簽收降職降薪書，但總公司最後未對方先生執行降職降薪處分。板橋分店店長對方先生開立降職降薪書之原因，是因方先生有重大缺失。方先生身為公司營業幹部（雜貨課長），理應遵守公司之工作規則，準時上下班，確實執行其任務，但方先生出勤狀況持續異常，經常遲到或擅自早退。再者，家佳樂公司之主要營業項目為量販業，盤點是相當重要的工作，經由確實的盤點，才能了解貨物銷售、庫存及帳務之狀況。因此，家佳樂公司規定進行盤點時，幹部一定要到場，但方先生屢次盤點不到場，且其部門盤損情形嚴重。對於方先生上述缺失，板橋分店店長曾以口頭警告及開立書面輔導單、警告信的方式加以糾正，此有經方先生簽名確認之輔導單及警告信，可資證明。另其職涯發展評估表主管評語欄內亦記載「出缺勤的狀況應盡速改善，並加強其課長的訓練及員工、部門的管理技巧」等語，亦可證明。然而方先生置若罔聞，依然故我，一直沒有改善，板橋分店店長因而對方先生開立降職降薪書，建請總公司懲處。但板橋分店的懲處報告呈送總公司人力資源部後，人力資源部考量

方先生的整體表現及其員工權益後，決定再給其一次改善機會，暫不執行降職降薪處分，其職稱及薪資都未受到任何影響。

### (三) 關於樹林分店設立員工進出管制簿一事

家佳樂公司各分店內均放置大量之貨物，基於安全控管之需要，員工進出賣場，須有相關的管制措施，因此在各分店之員工出入口均設置進出管制簿，所有員工出入賣場時，皆需在管制簿上簽名。此一安全管控措施並非僅針對方先生個人所為，此有公司其他人員於管制簿上之簽名可證。

### (四) 關於辦公室贈品酒及風扇遺失一事

100年9月間，樹林分店辦公室遺失兩瓶贈品酒，當時該店郭經理曾向所有進出辦公室的幹部及店長查詢有無拿取，並非僅詢問方先生一人；同年10月間，郭經理休假回來後，發現其原本放置於其辦公桌上之2台加菲貓風扇，不翼而飛，即詢問辦公室內同仁有無看見風扇，所有人皆回答沒看見。待郭經理因而要求安全課長調閱監視錄影帶調查時，方先生才請安全課工讀生李燕丘將兩台風扇拿給郭經理，且未說明原因。郭經理之後也未追究方先生之責任。

### (五) 關於佩戴對講機及不得攜帶私人腰包進入倉庫一事

家佳樂公司規定所有課長級以上之幹部在店內都需佩戴對講機，若課長不在則由助理佩戴，過年或其他較忙碌的檔期，幹部與助理都需要佩帶，以便聯繫業務，並非僅要求方先生個

人佩帶對講機。又家佳樂公司在各分店之倉庫內皆另行設置高單價倉庫，專供放置菸、酒等高單價之商品。高單價倉庫有上鎖，進出皆需有安全人員陪同，並不定時有安全人員巡邏。而員工私人的背包或其他物品，規定一律放置在辦公室或公司提供的置物櫃內，不得攜入賣場及倉庫，若有員工攜帶私人背包進出倉庫時，安全人員亦需進行例行的安全檢查。上述措施皆明文規定於員工工作手冊內，非僅針對方先生一人而為。

#### (六) 關於方中原先生不得進出敏感性倉庫一事

敏感性倉庫內放置的貨品皆為高單價之商品，家佳樂公司規定有權進出敏感性倉庫之人員有：店長、會計經理、雜貨經理、10 部門（菸酒飲料部）員工、安全課長及安全課員。方先生於 100 年 11 月之前係擔任 15 部門課長兼任 10 部門課長，故擁有進出敏感性倉庫之權限，其後因不再兼任 10 部門課長，故沒有進出敏感性倉庫之權限。100 年 11 月以後未讓伊兼任 10 部門課長之原因，係因方先生長期出勤狀況不佳，該部門之員工常常反映店內找不到方先生。加上方先生曾向樹林分店店長反應，因伊長期搬運重物導致其手臂及腰部酸痛。10 部門係菸酒飲料部，工作上有時需要搬動飲料及酒類等較重之貨品，樹林分店店長考量其身體狀況後，才將方中原先生調離 10 部門，自 100 年 11 月起，方中原先生僅負責 15 部門（雜貨部門）的業務。

#### (七) 關於開會未通知、架空職權一事

家佳樂公司各分店之雜貨部門除了每天有固定會議外，因應檔期也會不定時開會，但方先生常未依照班表出勤，持續性遲到或早退，有其出缺勤紀錄可考。對於部內固定的會議，方中原先生都未出席；店內或部內臨時需要開會時，亦都找不到人，電話也常常未接。部內同仁也曾使用手機傳遞開會通知給他，但方中原先生都無回應，公司並未開會不通知他，更無架空其職權。方中原先生出勤狀況異常，影響其部門業務運作，家佳樂公司曾請板橋工會勸導方中原先生改善工作態度，但板橋工會表示，他們知悉方中原先生的狀況但勸導無效，請公司公事公辦。以上有方中原先生之出缺勤紀錄、請假卡、會議通知簡訊及板橋工會回文等，可資證明。

- 1、本局就加菲貓風扇事件訪談家佳樂公司樹林分店安全課工讀生李燕丘小姐，李燕丘小姐證稱：100年10月間，方中原先生曾拿2台加菲貓風扇請其轉交郭經理，但不知道發生什麼事情。
- 2、本局訪談家佳樂公司樹林分店15部門助理王小平女士，王小平女士證稱：平時很少在賣場看見方中原先生，盤點是公司每半年一次的大事，盤點時方中原先生也未出席，以致人手不足，其他同事要分攤方中原先生的工作。公司要求所有課長級以上的幹部都需要佩戴對講機，甚至助理級有時也會被要求佩戴。

## 肆、結論

按就業服務法第五條第一項規定：「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、身心障礙者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」。雇主倘若違反上開規定，依同法第六十五條第一項規定，可處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下之罰鍰。惟本案綜合上述事證，勞工局判定家佳樂公司將方中原先生由板橋分店轉調至樹林分店，為合理之職務調動，且事後已調解成立經方中原先生同意，與方中原先生之工會會員身分無關；關於家佳樂公司板橋分店店長要求方中原先生簽收降職降薪書一事，發生於 99 年 5 月份，當時該公司板橋工會尚未成立，方中原先生亦不具備工會會員身分，與方中原先生之工會會員身分應無關聯；關於該公司樹林分店設立員工進出管制簿一事，係對該公司全體員工實施之安全管控措施，而非針對方中原先生個人所為之差別待遇。關於辦公室贈品酒及風扇遺失一事，該公司郭經理係向所有可能有關係之人員查詢，非僅針對方中原先生一人。要求方中原先生佩戴對講機、方中原先生不得進出敏感性倉庫及不得攜帶私人腰包進入倉庫等事，皆為家佳樂公司明定之員工工作規則及權限分配事務，一體適用於全公司員工，非針對方中原先生一人，其規定之事項與性質，對員工而言，亦無不利可言。關於方中原先生指摘公司開會未通知伊、架空其職權一事，與證據不符，難以採信。方中原先生申訴家佳樂公司因其工會會員身分而予以歧視，不成立。



# 年齡 歧視 申訴案件

## 壹、申訴內容

麗蓉透過 518 人力銀行網站知道幸福汽車旅館在應徵櫃檯人員，便於 101 年 1 月 11 日打電話去應徵，接聽電話的小姐表示要請主任接電話，男主任一接電話立即詢問麗蓉幾歲，麗蓉回答：「30 幾歲」，該主任又問：「是 30 幾歲？」，麗蓉回答：「63 年次」，主任表示：「要找 30 歲以下的」，隨即掛了電話。

國防大學管學院  
法律研究所  
潘秀菊教授



## 貳、爭議重點

- 一、主任或櫃檯人員於電話要求求職者之年齡限制是否構成年齡歧視？
- 二、在就業歧視案件中雇主與求職者或受僱者之舉證責任為何？
- 三、人力銀行之徵才廣告若有構成就業歧視情形是否處罰人力銀行？

## 參、案情分析

- 一、主任或櫃檯人員於電話中要求求職者之年齡限制是否構成年齡歧視？

所謂「年齡歧視」，從文義上看，是指「雇主在招募、甄試、勞動條件、陞遷、調職、獎懲、訓練、福利或解僱等方面，因為求職人或受僱人的年齡而直接或間接地給予不同的待遇。」換句話說，「年齡歧視」是指雇主在作成相關僱用決定時，不以求職人或受僱人的能力、條件或表現為判斷，而是以與執行該工作能力無關的「年齡」因素作為考量的標準，因而造成某個年齡層的人無法和其他年齡層的人公平競爭。在本案，依申訴人麗蓉之陳述，幸福汽車旅館的主任在電話中就告知其該職務所需的年齡是在 30 歲以下，該事業單位未針對求職者之工作能力為是否錄用之依據，直接以年齡作為適用僱用之依據，當然構成年齡之就業歧視。

另外，就業服務法要處罰的對象為雇主，本案的主任及接電話之櫃檯人員是否得視為雇主？依《勞動基準法》第2條第2款規定，所謂「雇主」，係指僱用勞工事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。又《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。雖然《就業服務法》對於雇主之定義並未明定，但可類推適用《勞動基準法》與《性別工作平等法》有關雇主之定義性規定。故本案之主任既然是負責對求職人之面試工作，當然是屬有代表雇主處理有關受僱者事務之人，應可視為「雇主」。至於櫃檯人員，其職務是負責接聽電話，雖在表面上其並未有代表雇主有行使管理人之人，或代表雇主處理有關受僱者事務之人；惟其對於公司內部要求求職人之資格當然有一定之瞭解，所以當櫃檯人員告知求職者有關僱用之年齡限制時，可推定雇主係以該資格作為僱用求職人之條件，故舉證責任應轉換至雇主，由雇主負舉證責任。

## 二、在就業歧視案件中雇主與求職者或受僱者之舉證責任為何？

雖然《就業服務法》對於雇主與求職者之舉證責任未為規定，但可類推適用《性別工作平等法》之規定，依該法第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。」故本案申訴人麗蓉已就雇主之年齡歧視已有釋明差別待遇之事實，即該事業單位之主任告知其需要人員為 30 歲以下之人，此時舉證責任轉換至雇主，其須證明年齡因素對於櫃檯人員之工作能力有何影響，而須僱用 30 歲以下之人。由於本案雇主無法證明求職者所從事的工作須是在 30 歲以下的人才能擔任，故雇主對於年齡之限制是構成就業歧視。

另外，本案雇主代表戴主任表示求職者打電話來詢問時，由櫃檯人員負責接聽，和求職者約時間面試，面試則由主任（戴主任或游主任）負責，如果面試覺得適合，就先讓求職者實習，實習後再由老闆決定是否錄取。如果求職者直接來應徵，主任在則直接面試，主任不在則由櫃檯人員先收履歷表，後再約時間面試。公司沒有年齡的限制，也有超過 30 歲的櫃檯人員，於招募廣告上亦無限制年齡，接聽電話皆由櫃檯人員負責，應該是櫃檯人員個人的口誤。但新北市政府勞工局有派人進行電話測試，而接電話小姐詢問年齡後表示：「我們主任有說要應徵 30 歲以內的。」誠如前述，雖然接電話小姐在表面上其並未有代表雇主有行使管理人之人，或代表雇主處理有關受僱者事務之人；惟其對於公司內部要求求職人之資格當然有一定之瞭解，所以當櫃檯人員告知求職者有關僱用之年齡限制時，可推定雇主係以該資格作為僱用求職人之條件，故舉證責任應轉換至雇主，由雇主負舉證責任。本案由申訴人之主張與新北市政府勞工局之電話

測試，應可推認被申訴人對於求職者的確有年齡之限制。故該事業單位有違反就業服務法第 5 條規定，依同法第 65 條規定，裁罰新臺幣 30 萬元。

### 三、人力銀行之徵才廣告若有構成就業歧視情形是否處罰人力銀行？

依《勞動基準法》第 40 條第 2 款規定，私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務，不得有為不實或違反第 5 條第 1 項規定之廣告或揭示。另依同法第 65 條規定，違反第 40 條第 2 款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。故人力銀行對於其所刊登之徵才廣告，應注意不得有違反《就業服務法》第 5 條第 1 項有關就業歧視之情形，否則主管機關亦得對人力銀行為處罰。

### 肆、結 論

在過去新北市政府勞工局所受理之申訴案件，有關在面試或電話過程中因接待人員與求職者之對話，接待人員往往會告知求職者公司對於求職者之相關限制要求，一旦這些要求構成《就業服務法》所規定之就業歧視時，雇主欲脫免其責任，就會以接待人員之口誤或其個人之說詞為主張，但在經過主管機關之調查後，對於所調查之事實若與申訴者之主張吻合，往往會說服委員有構成就業歧視之嫌疑，故雇主應對於其內部人員有關就業歧視之相關法律規定應不定期為宣導，且雇主亦應遵守相關規定，以免觸法而受到處罰。

A series of horizontal dashed lines for writing.

# 出生地 就業歧視 申訴案件



## 壹、申訴內容

東言法律事務所  
詹翠華律師



申訴人溫紅玉女士籍貫中國山西省，99年8月間與臺灣籍之配偶結婚後來臺依親。溫紅玉女士前來本局申訴稱伊於101年3月18日，在婆婆陳王美緞女士之陪同下，前往合家歡量販店股份有限公司（以下稱合家歡量販店公司）內湖分公司之西

點麵包區應徵時，麵包師傅指引申訴人至服務台填寫履歷表，當時申訴人有告訴該公司服務台人員伊為中國山西人，曾經受過烘焙訓練，可以勝任西點麵包區之工作。婆婆陳王美緞女士則告訴該公司服務台人員，伊曾經詢問本局，本局告訴她中國籍配偶依法可以在臺灣工作。然而該公司服務台人員卻沒有拿履歷表給申訴人填寫，反而對申訴人說：「麵包區沒有缺人，本公司也不要請外籍新娘，你要做可以，只能做清潔工」云云，申訴人深覺受到羞辱。申訴人認為合家歡量販店公司內湖分公司係因為其為中國籍，而羞辱並拒絕僱用其為麵包區人員，故前來勞工局申訴。



## 貳、爭議重點

- 一、合家歡量販店公司服務台人員若有如申訴人所指之言行，該人員個人是否構成就業歧視？
- 二、合家歡量販店公司是否因其服務台人員之言行而構成就業歧視？

## 參、案情分析

對於溫紅玉女士申訴所指摘之歧視事項，合家歡量販店公司答辯如下：

- 一、關於員工之招募，合家歡量販店公司規定課長級以下之賣場工作人員，由各分公司自行招聘，受理應徵之窗口為各賣場之人力資源部人員（通訊應徵時）或總機（現場應徵時），面談由需求人力相關部門之處長負責，最終決定錄取與否者為各該分店之店長。人員招聘流程為：1. 求職者填寫履歷表 → 2. 總機或各賣場之人力資源部人員收件 → 3. 人力資源部門審核應徵者之各項條件，進行初步篩選 → 4. 經初步篩選條件合適之應徵者，將其履歷轉交需求人力相關部門之主管審核 → 5. 需求人力部門主管核可後，由人力資源部門通知應徵者面談（條件不適合者，以書面通知求職者無法僱用） → 6. 面談合格者，呈報分店店長決定錄取與否並決定薪資與職等 → 7. 人力資源部以書面通知求職者錄取與否。又倘若求職者

親自至賣場詢問相關職缺訊息時，而需求人力部門之主管當時若在辦公室且有空可進行面談時，通常會安排求職者立即面談，省略初步篩選之程序。僱用課長級以下之賣場現場工作人員與否，乃各分店店長之權限，非服務櫃檯人員或人力資源部人員可自行決定。關於溫紅玉女士所申訴之情事，經詢問內湖分店各服務櫃檯人員，彼等皆否認曾經對任何求職者發表溫紅玉女士所控之言論。

- 二、合家歡量販店公司各賣場人力需求很大，在招募甄選工作人員時，絕對不會因求職者之年齡、國籍或容貌，而有差別待遇，目前內湖分公司即僱用一位越南籍外配阮氏香香，有阮氏香香之員工基本資料可證。阮氏香香原本係應徵兼職人員，因為她工作態度積極、表現優異，目前已升任為正職人員。在此之前，合家歡量販店公司新店分公司也曾僱用一位澳門籍外配，但她後來自行離職，離職原因係因她要長時間返鄉探親。
- 三、合家歡量販店公司為避免人員誤觸法網，在賣場各個角落，例如走道公佈欄、樓梯間、書報間等，皆有張貼防制就業歧視宣導海報並有放置書籍，供員工閱覽。同時為避免錯失合適人才，因此曾要求賣場員工若碰到有求職者詢問職缺時，應直接交由人力資源部處理，合家歡量販店公司不會無故歧視或拒絕僱用外國籍人士。

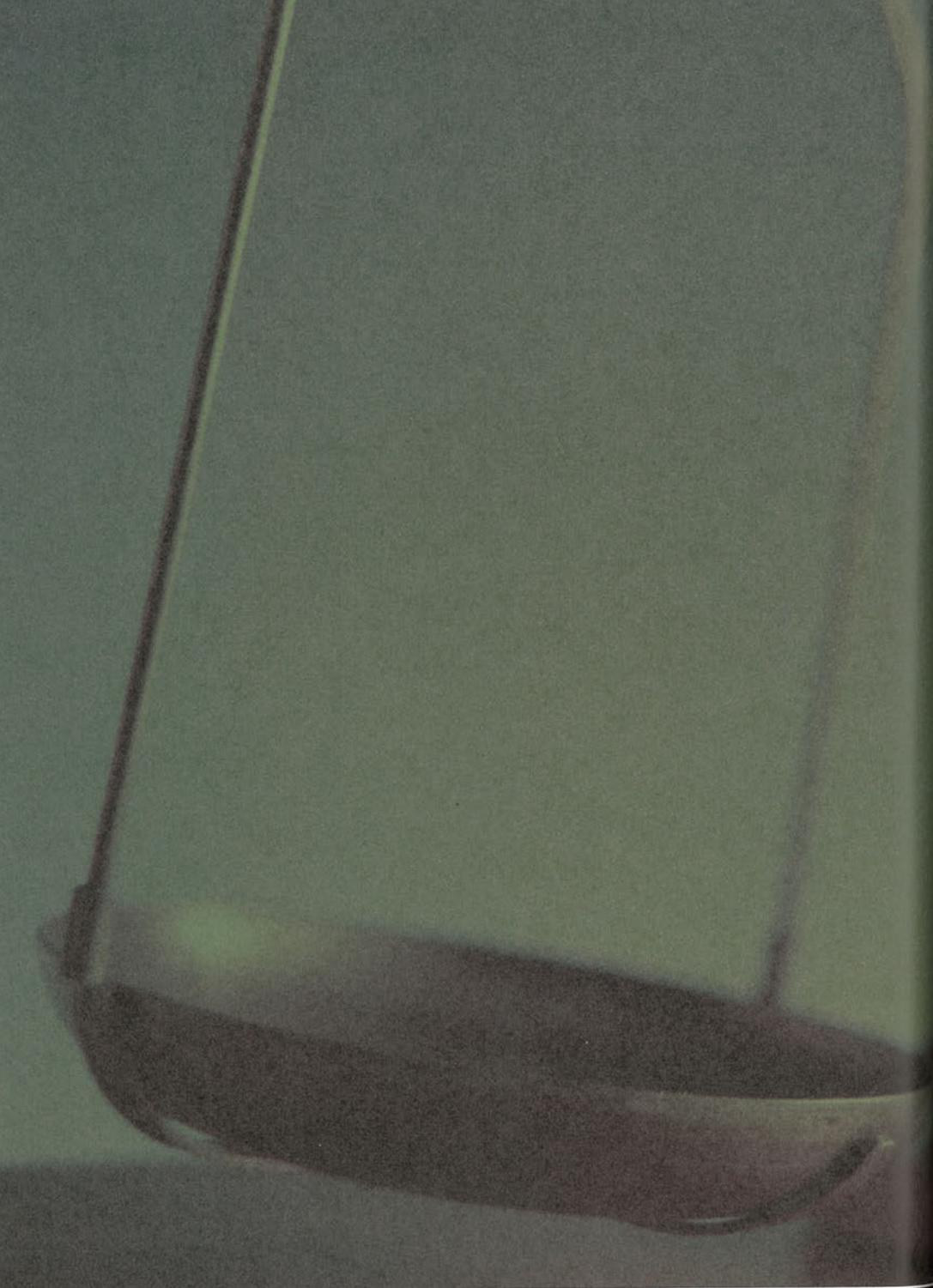
- 四、 本局訪查合家歡量販店公司內湖分店，經檢查其員工資料表，其內確實有越南籍員工阮氏香香，受僱日期為 100 年 2 月間。另訪談該分公司服務台人員林芬芬女士及人力資源部課長蔣曉梅女士。林女士表示如有人前來應徵工作，她會拿公司印的空白履歷表給應徵者填寫，寫好後就交給人力資源部，後續由人力資源部處理，服務台人員無權拒絕任何人應徵。她當班時沒有受理過溫紅玉女士之應徵履歷，也沒有聽過其他人曾經受理。人力資源部課長蔣曉梅女士表示該公司沒有禁止僱用外籍配偶，各賣場課長級以下人員之任命權限，為各該分店店長所有，服務台人員只能收受現場應徵者之履歷後，轉交給人力資源部，無權拒絕受理。

## 肆、結論

- 一、 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、身心障礙者或以往工會會員身分為由，予以歧視，就業服務法第五條第一項定有明文。雇主倘若違反上開規定，依就業服務法第六十五條第一項規定，可處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下之罰鍰。上述規定所規範及處罰之對象為「雇主」，所謂雇主係指欲與求職者成立僱傭契約，接受求職者提供勞力服務，並負有依約給付工資義務者。雇主為法人時，其有權代表雇

主處理相關事務者之行為，視同該法人之行為，其效力及於該法人。本案申訴人指控其前往合家歡量販店公司內湖分公司應徵西點麵包區人員時，該分公司服務台人員有前述歧視性之言詞，此一指控事項，為合家歡量販店公司否認，申訴人未提出可資佐證之證據，已難以採信。關於合家歡量販店公司主張其未拒絕僱用外籍配偶一事，則有越南籍外配阮氏香香之人事資料可資證明。因此，勞工局判定溫紅玉女士申訴合家歡量販店公司因其為中國山西人而於其求職時予以歧視一案，不成立。

- 二、次查申訴人溫紅玉求職之對象為合家歡量販店公司，非該公司服務台人員個人，該服務台人員個人亦無自任雇主招募人員之意思。因此，該服務台人員並非就業服務法第五條第一項所指之「雇主」，假設該服務台人員有申訴人所指控之歧視性言詞，亦非就業服務法所處罰之對象。再者，該服務台人員僅有收受求職者之履歷及轉交予該公司人力資源部門之權限，無權決定及辦理其他有關人員招募之工作，非代表合家歡量販店公司處理人員僱用事務之人，其個人之行為，效力不及於公司。合家歡量販店公司不因服務台人員個人之言行而構成就業歧視。



相關法規

---

## 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、僱主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表僱主行使管理權之人或代表僱主處理有關受僱者事務之人，視同僱主。

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。

僱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，僱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僱主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向僱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僱主之受僱者，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，僱主不得拒絕。

受僱者為前項之請求時，僱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，由中央主管機關會同有關機關定之。

### 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

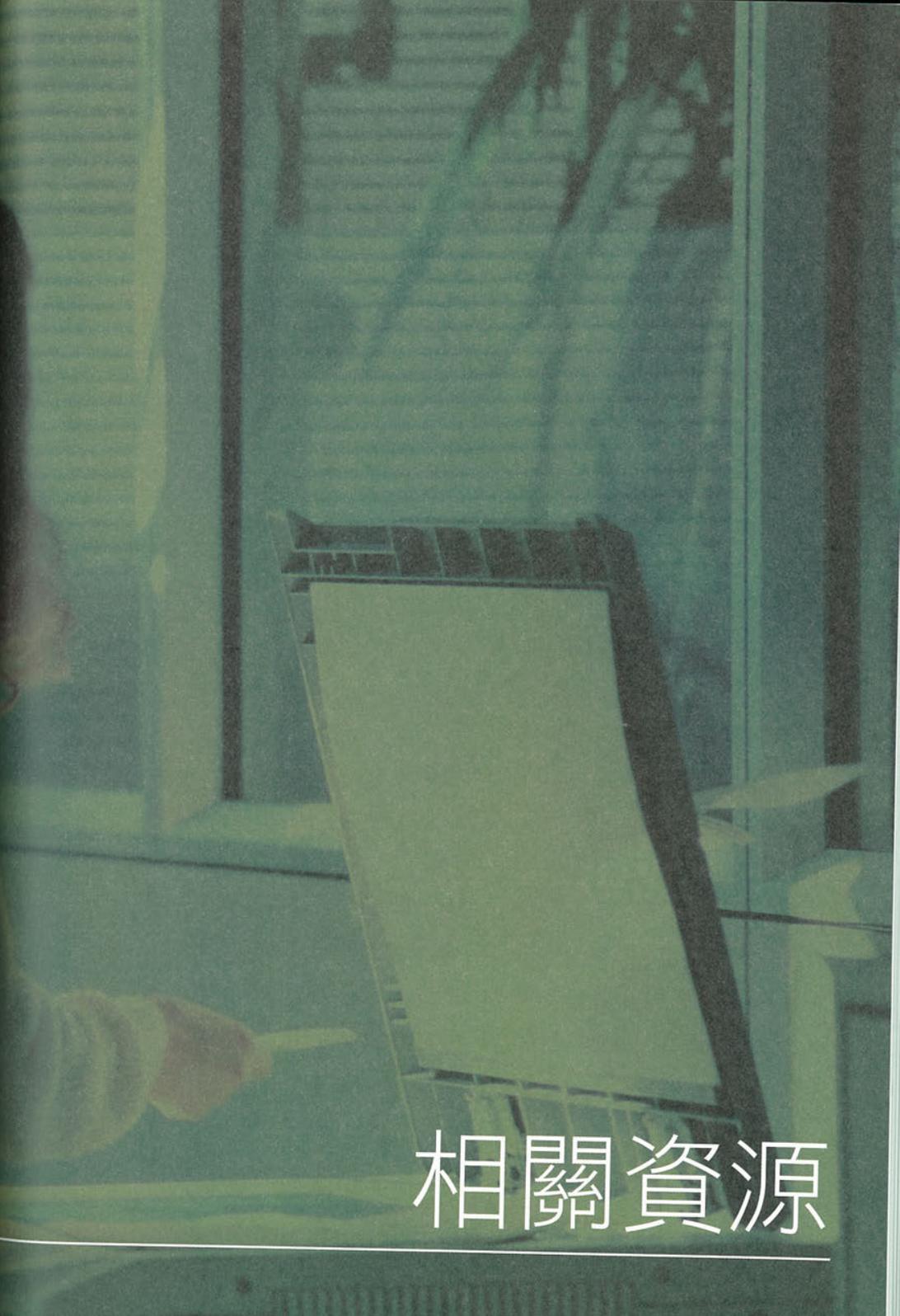
雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

## 第 15 條

本準則自發布日施行。

A series of horizontal dashed lines for writing on a memo page. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for text alignment.



A photograph of a person's hand pointing at a whiteboard in a meeting room. The room has large windows with blinds in the background. The text '相關資源' is overlaid at the bottom right.

相關資源

---

# 「新北市就業歧視評議委員會」之組成與運作

## 壹、目的：

為促進工作權平等、保障在職場中遭受就業歧視勞工之權益，並即時提供相關資訊，使其透過申訴管道以為救濟後，能藉由本會之調查與評議，認定就業歧視是否成立。

## 貳、法源依據：

- 一、就業服務法第 5 條及第 6 條。
- 二、就業服務法施行細則第 2 條。
- 三、性別工作平等法第 5 條第 1 項。
- 四、新北市就業歧視評議委員會設置辦法。

## 參、就業歧視類型

### 一、就業服務法第 5 條明定：

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、性別、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。

### 二、性別工作平等法第 2 章明定：

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績、

陞遷、教育訓練、福利措施、薪資給付、退休、資遣、離職、解僱或其他類似活動，不得因性別而有差別待遇。

### 三、性別工作平等法第 3 章規定：

性騷擾行為被視為性別歧視之一種，性別工作平等法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。而且雇主於知悉職場發生之性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

### 肆、職權：

- 一、性別工作平等之促進、審議及諮詢事項。
- 二、就業歧視案件之認定事項。
- 三、就業歧視申訴案件之協商及調查事項。
- 四、防制就業歧視之政策研擬事項。
- 五、就業歧視之諮商服務事項。

### 伍、運作方式

本會置委員 13 人，委員任期 2 年，主任委員由本府勞工局局長兼任，並敦聘專家學者、社會人士及勞工、雇主、婦女、身心障礙、原住民團體代表為委員，委員會至少每 2 個月召開一次會議，如有必要得隨時召開，為避免案件延宕，每年本會均召開 5 次以上會議。

本會執行秘書由本府勞工局承辦科科長兼任，並設有諮詢專線、傳真及電子信箱。每次會議前 1 個月，由承辦科連絡委員，確定開會時間，並準備相關事宜。

## 陸、申訴案件處理作業流程

### 一、受理申訴階段：

受僱者或求職者發現雇主有不當對待或差別待遇之行為，涉嫌違反就業服務法或性別工作平等法時，可向本府就業歧視申訴及諮詢專線（2967-6902）諮詢，亦可向勞工局索取「新北市勞工就業歧視申訴書」，或至勞工局首頁 [www.labor.tpc.gov.tw](http://www.labor.tpc.gov.tw) 網路 e 櫃檯處下載申訴書，填寫完畢後郵寄至本府勞工局（板橋區中山路1段161號7樓），即可完成申訴。

本府勞工局收受申訴書後，如發現非屬就業歧視申訴案件，則函轉權責單位處理。

### 二、調查階段：

本府勞工局受理申訴後，派員就申訴事項進行調查，先訪談申訴人，了解申訴案件之全貌，再訪談被申訴人、相關關係人以釐清案情。最後將訪談結果整理成調查紀錄，進行內部陳核初審，檢視是否仍須調查相關事實，如調查報告已臻完備，則送交本府就業歧視評議委員會評議。

如涉及工資、資遣費及預告期間工資等給付，則另召開勞資爭議協調會處理。本府進行調查時將遵守保密原則，並注意雙方當事人之隱私，訪談過程中力求客觀、中立、公正，並尊重當事人之意願及決定。調查過程中，如申訴人因故撤案，該案即停止調查，如有必要，並發函給予被申訴人行政指導。

### 三、評議階段：

申訴案件經調查後之調查紀錄，將送交委員會評議就業歧視成不成立，當出席委員意見相左時，將採多數決。

委員出席委員會人數超過半數始得召開會議，由委員審視申訴案件調查紀錄，並經討論後，認為雇主違反就業服務法或性別工作平等法者，則議決就業歧視成立，並決定科處行政罰鍰額度。若委員認為調查資料不足以評定就業歧視是否成立，則繼續蒐證後提報下一次委員會評議，如有必要，則由委員組成調查小組協助調查。如議決就業歧視不成立，則視需要進行後續轉介處理。

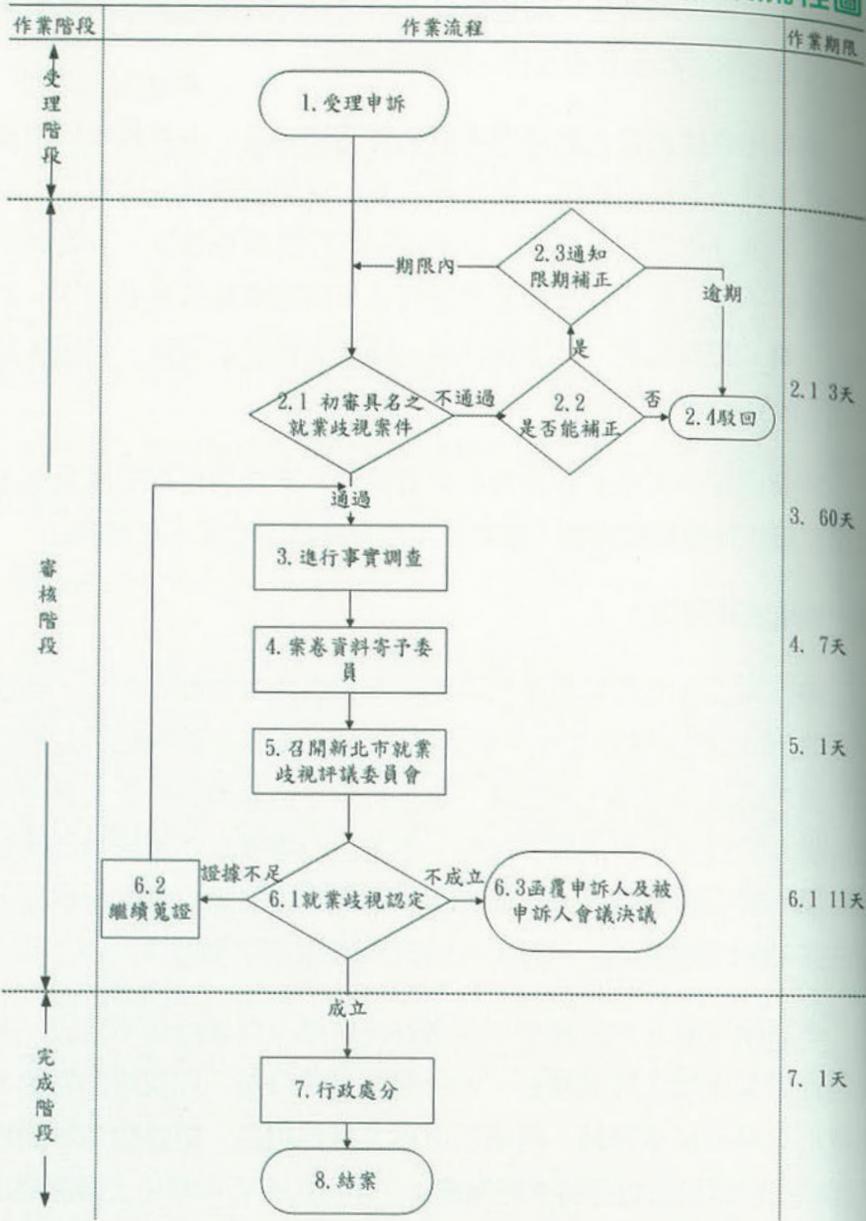
調查過程中經申訴人撤銷之申訴案件，案件調查紀錄僅呈送本府就業歧視評議委員會報告，讓委員知悉案件處理過程。未撤銷之

#### 四、後續處理階段：

申訴案經新北市就業歧視評議委員會議決就業歧視成立，依就業服務法第 65 條或性別工作平等法第 38 條，處被申訴單位行政罰鍰或給予警告並限期改善。若已達申訴人訴求，且無損及申訴人其他權益或申訴人已獲得法定之權益保障，則直接回覆雙方本案評議結果並結案歸檔；若仍損及申訴人其他權益，則循勞資爭議程序處理或逕行循司法途徑請求相關權益，亦可向本府申請勞工涉訟輔助。

申訴案經新北市就業歧視評議委員會議決就業歧視不成立，將檢視是否損及申訴人其他權益，如未損及其他權益，則直接回覆雙方本案評議結果並結案歸檔；若損及申訴人其他權益，則循勞資爭議程序處理或逕行循司法途徑請求相關權益，亦可向本府申請勞工涉訟輔助。

## 新北市政府辦理就業歧視申請案件標準作業流程圖



(民)勞勞資 09- 流程圖

# 新北市勞工就業歧視申訴書

編號：

## 申訴人基本資料

姓名		性別		身分證字號		工作期間
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			

\* 被申訴服務單位，因下列各事項予以歧視：

### 一、就業服務法第 5 條

- 種族歧視     階級歧視     語言歧視     思想歧視     宗教歧視  
 黨派歧視     籍貫歧視     出生地歧視     性別歧視  
 性傾向歧視     年齡歧視     婚姻歧視     容貌歧視     五官歧視  
 身心障礙歧視     以往工會會員身份歧視

### 二、性別工作平等法

- 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。  
 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。  
 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。

申訴事項

<p>申訴事項</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>	
<p>申訴事項</p>	<p> </p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p> </p>	
<p>證明文件 (請提供影本)</p>	<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> <p>_____</p>	
<p>申訴人 簽名</p>	<p>代理人簽名</p>	<p> </p>

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

## 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：

- (1) 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- (2) 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
  - (1) 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）
  - (2) 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。
  - (3) 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。
  - (4) 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。

- (5) 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。
- (6) 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）
- (7) 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。
- (8) 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 日內提出申覆，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）		
16	已設置哺乳室空間與設施		
17	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		
18	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		
19	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，勞委會特訂定「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。

新北市政府勞工局 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）		

項次	項 目	符合規定	尚待改善
10	本公司依法給予受僱者產假。 (性別工作平等法第 15 條)		
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)		

## 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？本會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。

行政院勞工委員會 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）		
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）		

項次	項 目	是	否
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】

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，可上行政院勞工委員會網站（<http://www.cla.gov.tw>）「勞動條件業務」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。

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（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，必要時得延長 2 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. 參與性騷擾事件之處理、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 日內提出申覆。當事人提出申覆，由申訴委員會另召開會議決議處理之（建議申覆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。

### 三、申訴案件之紀錄登記

- (一) 登入受理案件統計表。
- (二) 填寫接案單並陳核主管。

## □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，以公文函知。
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，如為心理壓力或害怕行政救濟程序等情緒障礙，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，以正式公文函知權力及義務

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      | f. 受僱單位 |
| b. 身分證字號   | g. 職稱   |
| c. 聯絡電話與地址 | h. 到職日期 |
| d. 出生年月日   | i. 離職日期 |
| e. 國籍      | 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。

## 六、案件紀錄之撰寫

### (一) 整理撰寫調查紀錄

每個案件調查告一段落後，應於召開委員會前將資料彙整成

一份調查紀錄，並於開會前 1 星期提供予委員了解案情，以利委員於會議時討論。

## □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) 準備會議之文件資料

1. 開會之書面資料內容可包含本次呈報案件之調查紀錄。
2. 呈報案件分為報告案與審議案。視案件情況而定，是否列為報告案可參考以下條件：無法求證於申訴人（如被遣送回國）、無法求證於被申訴人（如已離職）、申訴人中途取消申訴。其餘案件應列為審議案。
3. 於開會至少一週前將本次委員會議程之文件資料寄送給全體參閱。

#### (三) 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 週前已公文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。

#### (四) 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與雇主。
2. 公文函復內容應包含性騷擾是否成立、理由、被申訴人應接受之行政處分、公司應擔負之責任等。

### 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 日內提出申覆當事人提出申覆，由申訴委員會另召開會議決議處理之（建議申覆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 (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 (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)2960-3456 #6435-37.39-41 (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 #6808-09 (03)338-6165
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)559-136
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 #35616
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)222-2106 #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)726-4150 #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 #5101
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

單位	地址	電話
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 #6287 (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 (08)751-3784
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
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 (06)927-0907
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 (082)371-450

## 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	0800-380-038 (02)8590-2567
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 #1024
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)552-2846
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 #1125

單位	地址	電話
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	臺中市西區自由路二段 53 號 2 樓	(04)2228-9111 #35207
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 #6287
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
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.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)2356-8127

## 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 勞工選擇請產假者不給薪，選擇請病假者給半薪。	「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		
	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> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>				

（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。）

A series of 15 horizontal dashed lines for writing.

A large rectangular area with horizontal dashed lines, intended for writing notes or a memo.

A series of 15 horizontal dashed lines spaced evenly down the page, intended for writing notes or a memo.



A series of horizontal dashed lines for writing.



A series of 18 horizontal dashed lines for writing.

新北市政府

# 防制 案例實錄 10 就業歧視

書名：新北市政府防制就業歧視案例實錄 10

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、  
李宜樺、康亞禎、林郁馨、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：101年12月

ISBN：978-986-03-4854-5

GPN：1010103090

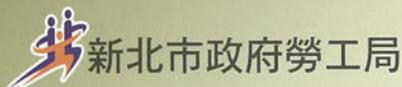






## 職場無歧視 就業非難事

拒絕歧視 由你我做起



電話：02-29603456 或 1999 (限新北市境內直撥)  
傳真：02-29642708  
諮詢專線：02-29676902  
地址：(22001) 新北市板橋區中山路一段161號7樓