

新北市政府

防制就業歧視

Prevention of employment discrimination

案 | 例 | 實 | 錄

9



懷孕歧視



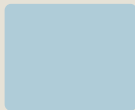
性別歧視



身障歧視



宗教歧視



種族歧視



年齡歧視



目前職場上就業歧視案件層出不窮，新北市政府勞工局近3年受理就業歧視案件高達254件，以「性別歧視」案件量最多，約佔173件，其中又以懷孕歧視為最大宗，就逐步邁向「少子化社會」的臺灣而言，職場上的懷孕歧視，無疑是雪上加霜；其次，「年齡歧視」案件量緊追在後，中高齡者往往成為雇主招募及裁員過程中的犧牲者，然而由於中高齡者多半具有多年工作經驗、並肩負家庭主要經濟來源，因此職場上的年齡歧視，犧牲的將不只是個人，亦是事業單位經驗傳承的損失，嚴重還會影響整個社會結構。

有鑑於此，本局致力於防制就業歧視觀念之宣導，每年定期編印「防制就業歧視案例實錄」，所收錄案例皆為本市所發生之真實事件，輔以專家學者詳盡解析，發行後每每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，而收錄之案例類型則更趨多樣，包含懷孕歧視2篇，性騷擾、年齡、以往工會會員、種族及婚姻歧視各1篇，實際反映了目前職場就業歧視類型之多樣化。鑑於職場性騷擾情事，亦是影響女性就業障礙之一，故本期針對此議題邀請學者撰寫3篇專題研究，又派遣及要派公司就業歧視問題較不為一般大眾所熟知，特邀請學者撰寫「派遣及要派公司就業歧視責

任歸屬法律問題」等專題研究；文末更檢附相關法條及相關資源，期待藉此提升勞工朋友及雇主朋友們對於防制就業歧視及相關法令之認知。

希望勞工局的每一步，都能成為促進新北市「友善職場」的一大步。

新北市政府勞工局

局長 高至華 100.11

目錄

Contents

序	2
---	---

專題研究

派遣及要派公司就業歧視之責任歸屬問題探討	◎邱駿彥教授	8
地方政府如何推動防制就業歧視	◎周兆昱教授	14
企業處理性騷擾申訴調查案件之相關問題探討	◎李玉春教授	21
工作場所性騷擾之定義類型與迷思之釐清	◎鄭津津教授	26
區辨性騷擾防治法相關法令之適用	◎潘秀菊教授	34

案例解析

案例1：懷孕歧視申訴案件	◎涂秀蕊律師	48
案例2：懷孕歧視申訴案件	◎林明珠律師	54
案例3：職場性騷擾申訴案件	◎潘秀菊教授	60
案例4：以往工會會員身分歧視申訴案件	◎潘秀菊教授	65
案例5：年齡歧視申訴案件	◎鄭津津教授	69
案例6：種族歧視申訴案件	◎詹翠華律師	74
案例7：婚姻歧視申訴案件	◎詹翠華律師	79

相關法規

就業服務法【摘錄】	86
就業服務法施行細則【摘錄】	88
性別工作平等法	89
性別工作平等法施行細則	98
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

新北市就業歧視評議委員會之運作	106
新北市政府辦理就業歧視申訴案件標準作業流程圖	110
新北市勞工就業歧視申訴書	111
工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒要點範本	113
公司（機關、團體）符合性別工作平等法規定自我檢視表	116
職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】	117
職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】	119
職場性騷擾處理程序	122
事業單位性騷擾申訴案件處理階段工作內容自我檢查表	129
相關聯絡窗口	138
勞工請假規定	142

100年防制就業歧視
案 | 例 | 實 | 錄

9



Monographic Study



【專題1】

派遣及要派公司就業歧視之責任歸屬問題探討

中國文化大學法律系○邱駿彥教授

壹、前言

勞動派遣在台灣發展迄今已將近二十年歷史，這些年來比較看得到成果者僅有學界的理論探討與司法實務判決，有關勞動派遣的法制規範可以說等於零。其結果導致派遣勞工幾乎一直處於未受合理保障的困境，比起一般正職勞工、甚至定期契約工、部分工時工，派遣勞工有如被過度利用、且被遺忘的一群。同樣都是付出勞務以換取工資維生的中華民國國民，在憲法第七條「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」、就業服務法第五條「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……為由，予以歧視」、憲法第153條「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策」等規定面前，當派遣勞工受到不合理待遇時，上述條文對於他們的保護，不但像似冷冰冰腐壞的麵包，更像是一種諷刺。筆者在此無意抨擊二十年來立法機關對於勞動派遣的立法怠惰，也對於中央勞政主管機關二十年來放任派遣勞工權益沈淪的重大過失行為痛心疾首。擺在眼前的只有兩條路，一是從嚴立法禁止台灣有勞動派遣的勞務給付型態，二是儘速制定專法確實保障越來越多被丟入勞動派遣行列裡的同胞。

一個國家如果出現立法怠惰時，法院有責任也有能力展現其固有的續造法律功能，以維護私權間的公平正義使命。學界在這些年來針對勞動派遣的法

律關係，舉凡勞動派遣定義、勞動派遣三方法律關係、派遣公司與要派公司的法律責任等^①，不斷加以探討提出各種見解，法院也有若干經典判決^②，但都無法建構出堅強有力的法律架構。其最大困難點除了在於實定法法律依據欠缺外，另一個主要原因恐怕在於勞動派遣三方法律關係的複雜性。派遣公司雇用派遣勞工，本來是屬於傳統的二當事人間法律關係，但勞動派遣的實際運用卻是派遣公司將自己雇用勞工基於勞動契約固有的指揮監督權限交付他人行使，導致原有二當事人間法律關係延伸至三方當事人法律關係。歷經二十年欠缺勞動派遣相關法制的約束，我國勞動派遣實務已如脫韁野馬好幾重的進化演變，早就兌變超脫傳統勞動派遣型態之外，此時應該積極思考假設未來五年我國仍然沒有勞動派遣法規範的情況下，應該如何嘗試以新思維新架構來重建足以解決我國兌變後勞動派遣實務的法理。

無可否認的，由於台灣目前尚未有勞動派遣的直接法律規範，因此派遣勞工的權益保障一定會有某些地方形成漏洞。雖然派遣勞工受僱於派遣公司，二者間有勞動基準法適用固無疑義，但派遣勞工另一方面卻是接受要派公司指揮監督提供勞務，派遣勞工在提供勞務過程中，有關勞動條件、勞動基準或安全衛生、平等原則保障等勞動事項，要派公司是否亦必須負起雇主責任，由於法律欠缺直接規範，不論勞政主管機關、或司法實務上要課予要派公司雇主責任，於法理上

①. 雖然有許多文獻多用「派遣人、要派人」等字眼，那是因為參考德國容許自然人使用派遣勞工，且把所謂的「人」擴張為自然人与法人。但筆者從來即認為，在台灣不應容許自然人可以經營派遣事業，對於派遣勞工的權益保障，第一要務就是嚴格規範僱用派遣勞工的事業主，必須有嚴謹的公司登記與行政管控，才能有效掌握派遣勞工人數消長，有利於僱用安定政策之實施與釐定，因此僱用派遣勞工事業主僅能限定為公司。至於使用派遣勞工這一端，比較值得關切的是大量使用的要派公司，對於個別使用派遣勞工的自然人，並非派遣法的規範重心所在，基於此理念，筆者從來未改「派遣公司與要派公司」之稱謂。

②. 筆者認為近年來比較著名的勞動派遣司法判決，首推台灣電力公司台中火力發電廠事件，台中地方法院93年度重勞訴字第3號判決、同事件台中高分院95年度重勞上字第3號判決、同事件最高法院96年度台上字第2013號裁定。



說明就會有一定的難題。本文因本次研討會所設定主題之限制，僅以就業歧視為主要議題，嘗試探討就業歧視問題上要派公司雇主是否可課予責任之看法。

貳、我國目前勞動法規針對就業歧視之規範

一、憲法規定

憲法第7條「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」

二、就業服務法第五條

我國就業服務法第5條第1項中明文規定：「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」。從此條文中可以明確知道所規範的對象是「雇主」對於求職人或所僱用之員工，則對於要派公司而言，派遣勞工既非求職人、亦非其所僱用之勞工，且要派公司亦非派遣勞工之雇主，因此要直接以就業服務法第五條規定來課予要派公司對派遣勞工就業歧視之雇主責任，不太容易。筆者搜尋法院實務判決，亦未見有法院認定要派公司視為就業服務法第5條雇主之判決。

三、性別工作平等法之規定

性別工作平等法中第3條第3款定義雇主為「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」。性別工作平等法為了周延雇主責任，仿照勞基法第2條雇主任義擴

張雇主任義，及於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。問題是要派公司並非是派遣公司（派遣勞工之雇主）之代表人、或代表派遣公司行使管理權之人，要派公司能夠對派遣勞工指揮監督，是基於要派公司與派遣公司之間訂有勞動派遣商務契約關係之故。因此要以性別平等法中雇主任義之規定，直接課要派公司雇主責任也有理論上之困難。

四、安全衛生法上之相關規定

勞工安全衛生法第2條第2項中有關雇主之定義，明訂「本法所稱雇主，謂事業主或事業之經營負責人」。雖未如勞基法或前揭性別工作平等法之規定，限定雇主一定要是僱用勞工之人、或勞動契約之當事人，似乎只要事業主或事業之經營負責人，就該當雇主之概念。不過吾人也不能因此規定，就直接認為依據安全衛生法之規定，要派公司即可能視為派遣勞工之雇主，可以屆此要求要派公司亦負擔安全衛生法以外之雇主責任。事實上，勞工安全衛生法之雇主任義為何會與勞基法或性別工作平等法有不同之規定，乃基於事業主或事業經營負責人，當有任何勞工在該雇主所有事業場所提供勞務時，就有義務要負擔安全衛生上之照顧責任，因此課予事業場所實際負責人有勞工安全衛生法上之照顧義務。基於此種法規範目的，要派公司對於提供勞務之派遣勞工，即使非其所僱用，亦必須負擔勞工安全衛生法之雇主任義。此觀念從安全衛生法第2條第1項勞工之定義為「受僱從事工作獲致工資者」、以及同條第3項規定事業單位為「本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構」，另外勞工安全衛生法第16條、17條、18條提及事業單位招人承攬時，亦必須與勞工之雇主負擔同一連帶責任，即可知基於勞工安全衛生法係課予雇主任義為其提供勞務之勞工的安全衛生義務，因此特別擴大雇主任義之範圍。但基於本立法目的下的立法措施，也只能適用在勞工安全衛生法上而已。同法之雇主任義，尚無法擴及



於安全衛生事項外之雇主概念。

司法實務上迄今為止亦有多起判決以勞工安全衛生法上之雇主義，認定要派公司雇主應負起安衛法上之雇主責任。例如台中地方法院認為要派公司因「具有對於派遣勞工之指揮監督管理權限」，因此要派公司應該負起勞工安全衛生法上之雇主責任^③。前揭台中地院判決上訴審之台中高分院亦贊同地院之見解^④。又最高法院判決雖非直接以勞工安全衛生法為依據但卻同意有指揮監督派遣勞工之要派公司，使派遣勞工提供勞務時受傷者，該當侵權行為之對照當事人（加害人），因此判決要派公司必須對派遣勞工負起侵權行為損害賠償責任^⑤。

不過如同本文之論點，即使要派公司在勞工安全衛生法上得被認為需負擔派遣勞工之雇主照顧義務，但也僅限於安全衛生法範圍內之適用。有關就業歧視等事項，尚難執安衛法之規定來課要派公司之雇主義務，應是不爭之事實。

基於以上所整理我國目前法規規範現狀，對於勞工在就業上之禁止差別待遇，要派公司是否當然必須負起就業歧視之雇主責任，恐怕難以提供堅強的法律依據。

參、他山之石可以攻錯

依據日本勞動派遣法之規定，不論勞動派遣是否以業為之，有關派遣勞工之就業保護責任分擔，在適用勞動保護法規上，置有如下明確規定：

- （一）勞動基準法規定之責任主體，原則上在派遣公司雇主。
- （二）依據勞動派遣法第47條之2規定，男女僱用機會均等法第9條第3項（雇主

③. 台中地方法院民視判決96年度勞訴字第106號參照。

④. 台灣高等法院台中分院民視判決98年度重勞上字第12號參照。

⑤. 最高法院民事判決99年度台上字第820號參照。

不得以所僱用之勞工生產或懷孕為理由予以差別待遇）、第11條第1項（職場性騷擾禁止義務）、第12條（產前及產後健康檢查時間之給予）、第13條第1項（產前產後輕易工作變更義務）之雇主義務，不僅存在於派遣公司，也存在於具有指揮監督關係之要派公司。

- （三）工作時間、休息、休假、禁止女性勞工從事危險有害工作、坑內勞動、哺乳時間給予、育嬰休假、生理日休假等義務，皆由要派公司負擔。

日本在勞動派遣法中置有如上明確課予要派公司對於派遣勞工在禁止就業歧視上之雇主責任，其理由在於要派公司既然對派遣勞工有勞務提供上之指揮監督權限，因此負有不得使派遣勞工提供勞務時受有就業歧視之差別待遇，雖然要派公司並非派遣勞工之勞基法上雇主，但也必須承擔就業歧視上之雇主責任。

不過在判斷使用派遣勞工之事業場所主人，究竟是屬於真正勞動派遣法律關係，或屬於業務處理承攬關係，也必須從嚴審慎認定，避免法律適用上之錯置。

肆、建議

筆者針對就業歧視問題上要課要派公司雇主責任之方法，幾度思索認為在沒有勞動派遣立法下，若硬要以似是而非的法理強加以解釋論為之的話，只會使我國勞動派遣法律關係一再突變演進，其法律上危險是將來有勞動派遣立法的機會時，容易變成無可收拾。因此若要從根本上解決，只有仿照日本法規範模式，在就業服務法第5條增訂一項，以及在性別工作平等法附則、或就業歧視禁止相關條文中，增訂要派公司也必須承擔雇主責任。如此方式，可能是目前修法最精簡，以及最切實能保障派遣勞工在要派公司提供勞務時，也不致受到就業歧視的最好保護管道。



【專題2】

地方政府如何推動防制就業歧視——以日本經驗為參考

中正大學法律系◎周兆昱助理教授

壹、前言

對於一般民眾而言，「就業歧視」可能仍舊不是一個普遍為人所知悉之概念，其普及之程度應遠不及「性別平等」。正因如此，諸如「限三十歲以下女性」、「誠徵洗碗歐巴桑」等違反法律之求才廣告仍隨處可見。禁止就業歧視之法律規定所以會難以落實，此與禁止就業歧視規定之屬性有密不可分之關係。按大多數民眾應可接受雇主不得無故剋扣勞工工資，或者是雇主不得無故解僱勞工之觀念，因為社會一般人已經普遍認知這些是「不對的行為」。但是，雇主「不得歧視勞工」否則就是違法之概念則否。特別是對於雇主而言，經營企業之最主要目的就是在謀求企業的利潤。故而，企業要找「最適合企業所需的員工」實乃天經地義之事，很難理解為何會因此違反禁止就業歧視法律之規定並受到處罰！！

從而，管見以為要使「禁止就業歧視」這種尚非已經深入人心而被視為理所當然之法律概念能夠更普遍為企業所接受，主管機關能夠正確地將法令規定「說清楚講明白」是非常重要的不可或缺之前提要件。特別是究竟什麼樣的行為會構成就業歧視，必須以具體的案例來加以說明之，否則僅有法律條文之抽象的規定，對於多數民眾而言實在難以理解。且可能因為難以理解法律之規定，就乾脆不去理會，以致違法現象仍層出不窮。相較之下，日本的勞政機關即在禁止就業歧視的法律規定之外，還作出許多詳盡的解釋可供民眾遵循，以

利防制就業歧視工作之推動。他山之石可以攻錯，以下簡介日本之作法以供我國相關工作人員參考。

貳、日本有關就業歧視之行政函釋——以雇用機會均等法為例

「雇用機會均等法」（以下簡稱均等法）係有關禁止性別因素就業歧視的法律，主要規定包括第5條要求雇主於招募及僱用勞工時，應不拘泥於性別而給予均等之機會；第6條禁止雇主以勞工之性別為理由，於勞工之配置（含業務之分配與權限之賦予）、晉升、降級、教育訓練、福利厚生措施、職種及僱用形態之變更、退職勸告^①、退休、解僱、勞動契約更新等事項上給予差別待遇。均等法第7條則係禁止雇主在與同法第5、6條有關之事項上為間接歧視。如果只就法律規定本身來看，除了禁止間接歧視之規定外，均等法與我國性別工作平等法規內容相差有限。但是，均等法之主管機關厚生勞動省就該法所頒布之行政函釋（「禁止性別歧視相關事項指針」，以下簡稱指針）則可謂鉅細靡遺，可以供作第一線工作人員及民眾之參考，提升法律之施行成效。茲摘譯指針之重要內容如下。

一、直接歧視相關規範

（一）招募及僱用勞工部分

- （1）在招募及僱用時，排除了男性或女性之任一性別。
- （2）在招募及僱用時，男女之條件不一。

^① 所謂退職勸告，日文原文為「退職勧奨」。退職勸告為日本企業甚至於公務部門常用之人事管理手段，主要係作為代替直接解僱之緩衝措施，亦即給勞資雙方保留一些餘地，雇主有時並會以增加退職金之方式來勸誘勞工同樣自行離職。然而，日本最高法院認為，如勞工已明示拒絕但雇主仍執拗地持續進行退職勸者，會構成對被勸告者之侵權行為須負損害賠償責任。



(3) 在僱用考試時，於判斷求職者之能力或資質時，男女之方法或基準不一。

(4) 在招募及僱用時，對男性或女性的任一性別有所優待。

(5) 在求才說明或提供與僱用相關之資訊時，對男女有相異之處理。

(二) 勞工之配置部分

(1) 在一定的職務之分配時，排除了男性或女性中之任一性別。

(2) 在一定的職務之分配時，男女之條件不一。

(3) 在一定的職務之分配時，於判斷能力或資質時，男女之方法或基準不一。

(4) 在一定的職務之分配時，對男女有相異之處理。

(5) 於進行業務分配時，對男女有相異之處理。

(6) 於進行業務分配時權限之給予，對男女有相異之處理。

(7) 於調動職務時，對男女有相異之處理。

(三) 勞工晉升的部分

(1) 辦理特定職務晉升之際，排除了男性或女性之任一性別。

(2) 辦理特定職務晉升之際，男女適用之條件不一。

(3) 辦理特定職務晉升之際，於判斷能力或資質時，男女之方法或基準不一。

(4) 辦理特定職務晉升之際，對男性或女性之任一性別有所優待。

(四) 在降級的部分

(1) 雇主執行降級時，僅對男性或女性中任一性別實施。

(2) 雇主執行降級時，男女適用之條件不一。

(3) 雇主執行降級時，於判斷能力或資質時，男女之方法或基準不一。

(4) 雇主執行降級時，針對男性或女性之任一性別優先實施。

(五) 在教育訓練的部分

(1) 在執行以擔任一定職務者為對象之教育訓練時，僅對男性或女性之任一性別實施。

(2) 在執行教育訓練時，男女適用之條件不一。

(3) 教育訓練之內容，對男女有相異之處理。

(六) 合法之差別待遇行為

依同一指針，以下五種雇主有關招募、僱用及勞工配置之行為，得被承認不違反均等法。欠缺明確之雇主合法抗辯事由是我國現行有關就業歧視法規之一大疏漏，故此部分之內容特別值得吾人參考。

(1) 在藝術、藝能之領域內，因表現之真實性的要求，必須僅能由男女中之單一性別從事的職業之情形。

(2) 守衛、保全員等防治犯罪上之需要而必須由男性從事之職業。

(3) 除了上述事由之外，因宗教上、風紀上、運動競技之性質及其他業務之性質上，有與上述(1)、(2)相同之必要性而必須僅由單一性別從事的職業之情形。

(4) 屬於因勞基法、保健師助產師護理師法等法令之規定，不得使女性或男性從事之工作時。

(5) 有必要從事因當地風俗習慣之差異，致男、女之任一性別會難以發揮其能力之海外勤務^②。

②. 例如部分回教國家迄今仍舊堅持女性不得出外「拋頭露面」，故而即便是外國人且非回教徒女性，仍拒絕與之進行洽商工作。此時雇主因不可能指派女性員工前往此種國家出差，只能選派男性員工負責此一工作。



二、間接歧視相關規範

在間接歧視部分，指針先就間接歧視作了如后之詳細定義，「僱用領域中與性別相關之間接歧視是指：1、以性別以外之事由為要件之措置；2、與其他性別之構成員相比較後，會帶給一方性別構成員相當程度之不利益者；3、無正當理由而採行此種措置。」至於具體事項如下：於招募或僱用勞工之際，以勞工之身高、體重或體力為要件；實施職種別僱用管理時，對於「綜合職^⑨」勞工之招募或僱用係採用以能配合需遷居的調職為要件；於決定勞工晉升之際，以有調職之經驗為要件。至於所謂無正當理由，以下所舉之各事例係為該當無正當理由之行為態樣。

（一）以勞工之身高、體重或體力為要件

- （1）針對以搬運重物為業務內容之職務，以超過從事該當業務所需之肌力要求作為要件。
- （2）雖然是以搬運重物為業務內容之職務，但已導入搬運所需之機械、設備，於通常作業時不要肌力時，卻以一定程度以上之肌力作為要件。
- （3）對於僅從事接受報到或進出人員之確認等與防盜無關之保全員的職務，以一定的身高體重作為要件。

（二）以能配合需遷居的調職為招募或僱用「綜合職」勞工之要件

- （1）並無於大區域內設立分公司、分店，且無於大區域內設立分公司、分店之計畫。
- （2）雖然於大區域內擁有分公司、分店，但是長久以來除了勞工

個人的期望之外，幾乎沒有能配合需遷居的調職之實態。

- （3）雖然於大區域內擁有分公司、分店，但是於不同地區之分公司、分店擔任主管所累積之經驗並非幹部能力養成所必要，亦且，企業之組織營運上並無特別進行需遷居的調職之必要者。

（三）決定勞工晉升時以有調職之經驗為要件

- （1）晉升總公司課長時，具有在不同地區之分公司、分店工作的經驗，並非執行該總公司課長之職務所需之必要條件，亦且，企業之組織營運上並無特別進行需遷居的調職之必要者。
- （2）於執行特定分店之主管的職務時，並不需要有在不同分店工作之經驗，卻於辦理該分店主管晉升之際，以有在不同分店工作之經驗為要件。

參、結論

防制就業歧視工作在我國係處於既「先天不足」（一般民眾仍未普遍有所認知）又「後天失調」（就服法之規範過於簡陋）之困境中，推動成效有限亦不令人意外。然則，在資源有限且修法權限專屬中央的情況之下，地方主管機關仍舊可以有所作為，以下簡要說明本文意見供參。

首先，主管機關應以務實的態度來看待防制企業就業歧視行為。既然法律規範不足，則只能在法律已經納入規範之範疇內努力以赴，無須設定過高之目標以免徒增挫折。因此，管見以為，應將就業歧視行為區分為「性平法之就業歧視」與「就服法之就業歧視」二大類型。「性平法之就業歧視」因為所依據之法律即性平法之規範較為詳盡，因此可以自招募到契約終止為止的全部過程都納入取締的對象；然則，「就服法之就業歧視」則只能就「損及國

⑨. 所謂「綜合職」係指職務內容較為複雜且重要之工作，以綜合職身分進入企業之勞工，通常即等未來的主管候選人。



民就業機會平等」之行為進行裁處。如此區分並非為主管機關尋求推卸責任之藉口，而是在現行法下所不得不之作法。其次，參考上述日本行政機關發布指針之作法，明確告知雇主或企業經營者，那些僱用管理行為可能會違法，否則即可能因違法而受罰。又企業因經營之合理需要難免有實施合法差別待遇之需要，但我國現行法中不論是性平法或就服法均幾乎未就此具體之違法態樣為規定，以致雇主難以掌握合法行為之界限何在。因此之故，指針中除了應詳列「違法行為態樣」之外，也應一併說明合法抗辯之事例，俾使企業能有所遵循。有詳細之實例可供參考後，應可期望違法之狀態得到若干程度的改善。

再者，針對經宣導後仍持續違法或根本拒絕參加宣導之「不受教雇主」，則應採取斷然執法之決心。以新北市為例，待「性別工作平等自治條例」完成制定並公布施行後，即可利用實施該條例所規定「入廠宣導活動」之機會，進行有關案例之宣導，並附帶說明性別以外就業歧視之相關規範與案例。易言之，運用現有之一切資源來推動防制就業歧視工作，係「先天不足、後天失調」之大環境下所必要的作法。

【專題③】

企業處理性騷擾申訴調查案件之相關問題探討 —以性別工作平等法為中心

世新大學法律學系◎李玉春教授

壹、前言

根據行政院勞工委員會所作之「性別僱用管理調查（100年版）」，2010年員工規模30人以上之事業單位訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」者占81.4%^①，顯見我國之性騷擾防治實務，已有相當好之成效。惟我國事業單位訂定該辦法之比率雖已相當高，但當真正發生性騷擾申訴案時，難免因雙方認知上之差距而產生紛爭。因此，本文謹簡要探討雇主於處理性騷擾申訴調查案件時之相關問題，期能有助於我國性騷擾防治之行政、司法實務。

貳、性別工作平等法上性騷擾防治措施之相關規定

依性別工作平等法（以下簡稱性平法）第13條第1項之規定，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項則責成雇主於知悉性騷擾之情事後，應採取立即有效之糾正及補救措施。目前行政院勞工委員會並依同條第3項定有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」（以下簡稱工作場所準則）。要求雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私（工作場

①. 參見行政院勞工委員會，性別僱用管理調查（100年版），<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy99/9904001.xls>（最後瀏覽日：2011年10月12日）。



所準則第3條）。依該準則，所謂性騷擾防治措施應包括實施教育訓練、規定處理性騷擾事件之申訴程序等5項（工作場所準則第4條）。

至於性騷擾之申訴及調查程序，該準則首先規定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，並於工作場所顯著之處公開揭示相關資訊（工作場所準則第5條）。又性騷擾之申訴得以言詞或書面提出（工作場所準則第6條）。

受僱人提出性騷擾之申訴後，雇主應以不公開方式處理之（工作場所準則第7條第1項）。處理申訴時，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，惟應注意委員性別之相當比例（工作場所準則第7條第2項）。申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助（工作場所準則第9條）。申訴處理委員會之決議應附理由，並得作成懲戒或其他處理之建議；又委員會應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主決議內容（工作場所準則第10條）。申訴應自提出起3個月內結案。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於10日內提出申覆；申訴案件經結案後，當事人不得就同一事由再提出申訴（工作場所準則第11條）。雇主處理性騷擾申訴調查案件經查屬實者，應視情節輕重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（工作場所準則第12條）。

又工作場所準則亦課以雇主事後防治義務，規定雇主應追蹤、考核及監督，或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（工作場所準則第13、14條）。

參、性別工作平等法上性騷擾防治措施之相關問題探討

一、雇主「知悉」之認定

性平法第13條第2項要求「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。」有疑義者，乃何種情形得認為雇主已知悉性騷擾之情形？進一步言之，若於被害人提出申訴前，雇主已經由員工間流傳之電子郵件、工會傳單、甚至是員工私語而得知公司內部已存在性騷擾之疑雲時，是否同樣需採取立即有效之補救措施？

司法實務上，臺北高等行政法院94年度簡字第64號判決曾就公司員工向工會反映有不舒服之感受，與公司之人力資源部先於公司內部網路有所回應、其後復於各媒體發表聲明之事實，認定雇主已知悉行內有女性員工處於敵意工作環境性騷擾中。

就立法體例以觀，性平法第13條第1項係規定「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。」而就前開「貳」所述工作場所準則之內容以觀，包括性騷擾被害人之申訴程序、申訴之受理與初步處理、調查過程、申訴處理委員會之召開與決議，被害人不服決議結果之救濟等，吾人可謂現行法令實責成雇主應審慎地、以正式程序處理性騷擾申訴調查案。是以，於被害人未正式提出申訴之情形下，若認雇主於「略知」性騷擾之情事後即需採取糾正及補救措施，恐與立法者之原意有違。惟性平法僅責成受僱者30人以上之雇主應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，亦即受僱人30人以下之事業單位，可能並未有正式之性騷擾申訴管道。是作者以為，若為受僱者30人以上之事業單位，被害人應循內部正式管道提出申訴，雇主方有糾正及補救之責。若為受僱人30人以下之事業單位，則須視情形而定，倘公司內部仍有正式之性騷擾申訴管道時，於被害人循該管道提出申訴後，方得認定雇主已知悉；若該公司內部未有正式之性騷擾申訴管道，則於被害人正式要求雇主善加對應處理時，雇主即為「知悉」而應採取適當之糾正及補救措施。



二、「立即有效之補救措施」之概念內涵

法所課予雇主之責任乃係「於知悉後採取立即有效之補救措施」（性平法第13條第2項），此乃是課予雇主於事後積極處理已發生之職場性騷擾之責。解釋上，性騷擾之被害人於申訴後，雇主即為知悉該性騷擾之情事而應謀求事後之補救措施；至若性騷擾申訴案於調查後是否成立，乃屬應否對於行為人或申訴人應為適當懲戒或處理之問題。換言之，若雇主於當事人申訴後，尚未進行調查即認定非屬性騷擾，而未為適當之處理，顯有違性平法第13條第2項之意旨^②。又雇主之調查程序應掌握時效性。

再者，性騷擾案件之被害人亦有另行對行為人提起民刑事訴訟之可能性，然司法機關之審理程序與事業單位內之申訴調查程序並不相同，雇主不得以性騷擾案件「已進入司法程序、不宜介入調查」，或是應當事人「保守秘密」為由，不予理睬當事人之申訴，而拒絕採取事後之補救措施。若拒絕之，即屬知悉而未處理。

至於補救措施之應有作法，雇主若於性騷擾發生後，未依工作場所準則及事業單位自訂之性騷擾防治辦法加以調查，僅於與雙方分別面談後，調動行為人之職務並調整座位，而雙方當事人於業務上仍須經常接觸，尚不能謂已善盡性平法第13條第2項之糾正及補救義務^③。另於調查程序中盡力保密與維護當事人之隱私、不以職務上之身份關係對當事人為不當干預等，亦屬有效補救措施之實質內涵。是以，若雇主於處理申訴調查案件時，要求被害人公開說明，或於程序進行中任由雙方爭執事件發生始末，均不能評價為有效之補救措施^④。

②. 臺中高等行政法院98年度簡字第61號判決參照。

③. 臺北高等行政法院95年度簡字第978號判決。

④. 臺北高等行政法院97年度簡字第457號判決。

綜上所述，所謂立即有效之糾正及補救措施，應就時間面與實質內容面兩方面來觀察，前者需具有時效性，後者需具有成效性，方可謂立即有效之補救措施^⑤。就時間面而言，雇主必須於知悉後「立即」有所作為，不可毫無行動而置之不理。就實質內容面而言，除妥為調查外，尚須設法解除申訴人所處之不友善工作環境，方屬有效之糾正及補救措施。該類措施「固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若機關、學校、團體或事業單位於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，啟動所設置之處理機制，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，即難認已符合該項規定^⑥。」

三、對「性騷擾行為人為適當之懲戒或處理」之概念內涵

工作場所準則第12條責成雇主於性騷擾調查屬實後，應對行為人為適當之懲戒或處理。司法實務上，臺北地院94年度勞訴字第218號判決表示若性騷擾申訴案經調查屬實且情節重大，雇主得以公司之人事會議決議及工作規則為據，行使懲戒權。

肆、結語

性騷擾案件難免對企業內部氛圍產生重大影響。若能防患於未然、或於事後儘速處理，不僅有助於企業秩序之維持，員工們亦因身處於友善之工作環境而能全心工作；以長遠眼光而言，對勞資雙方均屬有利。本文謹簡要介紹性騷擾防治措施之相關問題並略述淺見，尚祈各界先進，不吝指教。

⑤. 臺北高等行政法院97年度簡字第247號判決參照。

⑥. 最高行政法院98年裁字第2802號裁定。



【專題4】

工作場所性騷擾的定義類型 與迷思的釐清

中正大學法律系◎鄭津津教授

壹、前言

兩性工作平等法（現已更名為「性別工作平等法」）是我國第一個針對工作場所性騷擾有明確規範的法律，雖然該法性騷擾防治專章中只有兩個條文，但對規範工作場所性騷擾議題仍有相當的重要性。然而不可否認，性騷擾的態樣多元，很難以一、兩個條文來作完整的規範，再加上國內職場普遍對性騷擾存有不少迷思，因此工作場所性騷擾防治在實務操作上仍出現不少問題。本文將針對工作場所性騷擾之定義類型作探討，並釐清相關之迷思。

貳、性騷擾為何物

不論是在職場，或在學校，或在任何場所，性騷擾皆有可能發生。性騷擾究為何物，在相關法律未給予明確定義之前，性騷擾的討論多止於學術討論或是媒體報導。大多數人民不會去閱讀有關性騷擾的學術論文，因此媒體對性騷擾的報導與描述即成為大多數人理解性騷擾的來源，也因之產生許多似是而非的迷思，其中常見的迷思有下列幾項：

迷思一：性騷擾一定是與「性要求」有關的行為

許多性騷擾行為的確與「性要求、性好處」有關，但並非絕對，有些性騷擾行為係屬於「具有性意味或性別歧視之言詞或行為」，例如，男同事以專門侮辱女性的三字經辱罵女同事，此種行為顯然不是「性要求」，該男性員工

亦無意圖從該女同事身上得到「性好處」，但此種行為仍構成「性騷擾」。

迷思二：性騷擾的行為人都是男性，性騷擾的受害人都是女性

不可否認，大多數性騷擾事件中的行為人是男性，受害人是女性，但此亦非絕對。在多元複雜的社會中，性騷擾的行為人可能是男性亦可能是女性，受害人亦同。此外，性騷擾不僅會發生在異性間，亦可能發生在同性之間。

迷思三：只有年輕貌美（英俊）者才有可能受到性騷擾

由於許多人以為性騷擾與「性要求、性好處」有必然之關係，因此，被害人若是女性，當是年輕貌美者；若是男性，必是高大英俊者。在此種迷思下，如果一個有點年紀也不貌美的女性指控其受到主管性騷擾，往往會受到異樣眼光的質疑。然而，如前所述，性騷擾不一定與「性要求、性好處」有關，其可能是「具有性意味或性別歧視之言詞或行為」，因此受害人的容貌與性騷擾是否成立並無絕對之關係。

參、職場性騷擾之定義與類型

性別工作平等法將工作場所性騷擾分為兩種，茲分述如下：

一、敵意環境性騷擾（hostile environment harassment）

（一）定義：

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^①。

（二）敵意環境性騷擾的判斷：

「敵意環境性騷擾」之行為人可以是「任何人」，包括雇主、雇主

①. 參見性別工作平等法第12條。



代理人、管理監督階層受僱人（如主管）、一般受僱人、職場外的第三人（如顧客、廠商等）；受害人為受僱者；且是發生於執行職務之時。此種性騷擾之特質在行為人的言詞或行為對受僱者造成「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」。

由於每個人對「性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為」的忍受程度不同，故同一行為人在工作場所所做的相同言詞或行為，對不同的受僱者而言，可能會產生不同的效果。舉例而言，一個受僱者在辦公室講黃色笑話，可能大多數同事都認為無傷大雅，但卻有一兩位同事覺得被冒犯。在此種情形下，應以何種標準來認定該行為人的言詞是否構成敵意環境性騷擾，性別工作平等法並未明確規定。

每個人對何種「性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為」會造成「敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境」皆有一套標準。因此，在認定敵意環境性騷擾時應採取何種認定標準即相當關鍵。若採取「受害者標準」，亦即以指控者之主觀感受作為認定標準，若遇到極度敏感的指控者，即可能造成一個在一般通念檢驗下並無不當的言詞或行為，被認為敵意環境性騷擾。因此，「受害者標準」並不是一個妥當的認定標準。

「合理第三人標準」是另一個可以採用的認定標準，此種認定標準的適用係以一般合理第三人之客觀感受來認定「系爭性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為是否造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境」，較具客觀性，不會因接受系爭言詞或行為者之不同感受而有不同的認定結果。

當行為人之言詞或行為在「合理第三人標準」的認定下是不妥當的，該項言詞或行為是否就一定構成敵意環境性騷擾呢？基於個人觀念的差異，即使是一個一般合理第三人都無法忍受的言詞或行為，仍可能有人覺得無所謂。舉

例而言，A先生在公司中喜歡喊女同事「親愛的、甜心」，打招呼也常用「抱抱」的方式，此種言詞與行為在「合理第三人標準」的檢驗下，顯然是不妥當的，但若同一公司的B小姐覺得A的方式很有趣，故亦以「親愛的、甜心」和「抱抱」的方式回應A。在此種情形下，A的言詞與行為顯然並未使B感到敵意、被脅迫或被冒犯，故B當然不能在事後主張A的言詞與行為對其造成敵意環境性騷擾。

綜合上述之分析可以得到一個認定敵意環境性騷擾的標準與步驟。首先，應以「合理第三人標準」來檢驗行為人被指控之「性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為」是否妥當，若是妥當，則敵意環境性騷擾之指控不成立；若是不妥當，則進入第二個認定標準。第二個認定標準是「指控行為人之受僱者的主觀感受」，如果受僱者對行為人之言詞或行為並未感受敵意，或感覺被脅迫、被冒犯，則敵意環境性騷擾不成立；相反地，如果受僱者因行為人之言詞或行為而感到敵意、被脅迫或被冒犯，且結果會侵犯或干擾該受僱者之人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，則成立敵意環境性騷擾。

（三）迷思：

迷思一：只要當事人覺得不舒服就構成敵意環境性騷擾

雖然敵意環境性騷擾之特質在於行為人的言詞或行為對受僱者造成「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」。然而，畢竟每個人對「具有性意味或性別歧視之言詞或行為」的認定與認知有不同尺度，有些人可能生性極度敏感，對他人的言語行為很容易產生聯想，因此有可能對一個一般人都覺得沒問題的言詞或行為感到不舒服。在此種情形下，若即課與行為人敵意環境性騷擾之責任，似乎過於嚴苛，不合情理。



迷思二：只要別人的言詞或行為沒有被控性騷擾，我說同樣的話作同樣的事應該不會構成性騷擾

同樣的言詞與行為，由不同的人說，不同的人做，對接受該項言詞或行為的人而言往往會產生不同的效果。舉例而言，甲（男）、乙（男）、丙（女）三人為同事，甲觀察到乙常常跟丙打情罵俏，開一些曖昧的玩笑，且常常有一些肢體接觸的行為，如勾肩搭背。丙非但沒有不悅，還很開心的回應。甲暗戀丙已久，見丙似乎在男女同事的互動上尺度頗大，因此仿效乙對丙的言詞與行為，結果被丙指控性騷擾。甲覺得自己很無辜，因為他所說所做的與乙並無差別，為何丙不指控乙？理由很簡單，因為乙與丙的關係好，因此乙的言詞或行為對丙而言，不會造成「敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境」，但丙顯然對甲並無好感，因此雖然甲係仿效乙對丙的言詞與行為，仍會對丙造成「敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境」。

二、交換式性騷擾（quid pro quo harassment）

（一）定義：

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^②。

（二）交換式性騷擾的判斷：

「交換式性騷擾」之行為人為雇主^③，受害人可能是求職者，也可

能是受僱者，此種性騷擾之特質在於行為人利用其擁有之權力優勢，或是威脅；或是利誘，以勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲來「交換」受僱者或求職者接受雇主的性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為。

（三）迷思：

迷思一：只要受僱者或求職者是出於自願接受「交換」就不能再指控雇主「交換式性騷擾」

當雇主對求職者或受僱者提出明示或暗示的性要求，該求職者或受僱者在思考之後，願意以滿足雇主的性要求去交換工作的好處，表面看來雖像「銀貨兩訖」、「各取所需」，但「交換式性騷擾」的定義並未排除此種情形之求職者或受僱者事後主張「交換式性騷擾」，畢竟立法者所欲規範之重點應在於禁止雇主濫用其擁有之權力。

肆、個案探討

（個案解析將在研習過程中進行）

一、個案A

A醫院醫生甲（男）在單位中趁護士乙（女）不注意時，對其搭肩並撫摸背部，護士乙怒斥，醫生甲反唇相譏：「幹嘛那麼兇？我讓你摸回來就是了嘛！」

二、個案B

B醫院醫生丙（男）看診時，病人丁（女）觸摸戊的手臂並詢問「醫生，你真的超帥，我們可以一起吃飯嗎？」

②. 參見性別工作平等法第12條。

③. 所謂「雇主」係指「僱用受僱者之人、公立機構或機關。代表雇主任行使管理權之人或代表雇主任處理有關受僱者事務之人」，參見性別工作平等法第3條第3款。



三、個案C

C公司人事主管戊（男）在辦公室，向下屬己（女）表示有意給予其升遷之機會，戊同時表示自己單身十分寂寞，己若答應與其交往，戊會在工作上給己特別的照顧與方便。

四、個案D

D公司總經理庚（女）在工作場所常常拍打下屬辛（男）的小腹，讓辛感到很不舒服。且庚常以「大圖釘」和「小圖釘」取笑該單位女性員工的胸部，辛與該單位的女性員工因擔心被庚報復修理，對庚之行為皆敢怒不敢言。

五、個案E

甲小姐於E公司擔任會計人員，在公司內常對男同事勾肩搭背，甚至上下其手，大多數男同事都不以為意。一日，甲自洗手間出來時，恰巧遇到正要進洗手間的同事乙先生，甲順手捏了一下乙的臀部，並說：「很急喔！」乙怒不可遏，指控甲對其進行性騷擾，甲覺得很無辜，認為自己並無惡意，只是開個玩笑，且她對其他男同事也做同樣的事，並未引起任何反彈。

六、個案F

A（女）任職於F旅運社股份有限公司，擔任業務員工作，出勤狀況均屬正常。公司副總經理C（男）曾要A至公司商談業務分配事宜，但A至公司後卻發現四下無人，且C事後還邀請她一起至西門町看電影。某日，C在上班時間帶A出去拜訪客戶，拜訪工作完成後，C以業務為由，邀A至某KTV觀看錄影帶。至該店包廂後，C在A入座後趁機毛手毛腳（撫摸肩部、胸部及大腿），A先是一愣，隨即嚴詞拒絕並逃離現場，但因深怕得罪上司，故在KTV大廳等候。嗣後C又多次單獨邀約A，但A因有前車之鑑均予婉拒，此後C即開始軟

硬兼施，利用職權多方打壓，致使A身心俱疲，無法專心做事而經常請假。最後，F公司以A業務績效不彰且出勤記錄不佳為由予以解僱。

伍、結語

性別工作平等法所定義的「敵意環境性騷擾」中所使用的文字，如「性要求」、「性意味」、「敵意性」、「脅迫性」或「冒犯性」等，並非明確的法律概念，該法施行細則亦未例示說明，在認定「敵意環境性騷擾」時難免會產生一些爭議與困擾^④。另外，每個人對所謂的「敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境」往往有不同的認知，單憑性別工作平等法第十二條第一款對「敵意環境性騷擾」所提供的定義，在認定「敵意環境性騷擾」時是不足的。事實上，目前事業單位在處理工作場所性騷擾事件時最感困難的問題即是「性騷擾標準難訂定」^⑤。因此，性別工作平等法未來修法時應對「敵意環境性騷擾」中所使用的文字，如「性要求」、「性意味」、「敵意性」、「脅迫性」或「冒犯性」等，做明確的定義規定。在認定「敵意環境性騷擾」方面，亦建議增加較為明確具體的認定原則：先以客觀標準來審視性騷擾行為人之言詞或行為是否有不當之處，若無不當之處，敵意環境性騷擾不成立；若有不當之處，進一步以性騷擾被害人之實際反應來判斷，性騷擾被害人之實際反應若無被冒犯或被脅迫的情況，敵意環境性騷擾不成立；性騷擾被害人之實際反應若有被冒犯或被脅迫的情況，敵意環境性騷擾方成立。

④ 焦興鑑，性別工作平等法中性騷擾相關條款之解析，律師雜誌第271期，頁46，2002年4月。

⑤ 行政院勞委會，九十四年女性僱用管理調查報告—統計結果表，<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/i0000089401040.htm>，2005年。



【專題⑤】

區辨性騷擾防治法相關法令之適用

國防大學管理學院法律研究所◎潘秀菊教授

壹、前言

為有效處理性騷擾議題，於是立法院陸續通過了「性別工作平等法」（2002年）、「性別平等教育法」（2004年）及「性騷擾防治法」（2006年），規範雇主事前預防及事後善後責任，希望能透過事前預防、加重雇主責任、採用申訴手段，以快速及減少被害人成本支出之方式來徹底處理性騷擾問題。這三部法律在性騷擾的定義、主管機關、規範範圍、防治責任、救濟程序等方面皆有不同之規定，故本文分別就此三法為一比較說明，以對此三法有一相關之認識。

貳、性騷擾之適用對象

「性別工作平等法」、「性別平等教育法」及「性騷擾防治法」這三個法律是以性騷擾事件中被害人與加害人間的關係作為區分點，將發生在不同人間及不同場域之性騷擾事件加以區別，而有不同處理方式。此三法之適用範圍如下^①：

一、如果是雇主對受僱者或求職者交換式性騷擾，以及受僱者在執行職務時被任何人性騷擾，就屬『性別工作平等法』範圍。例如有某公司經理喜歡在

辦公室張貼裸女海報，然後在上班時間叫女職員進辦公室後，對裸女海報品頭論足，讓女職員覺得很不舒服，就屬「性別工作平等法」規範範圍。
二、如果性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，比如老師對學生上下其手，即適用「性別平等教育法」。
三、其他的性騷擾行為，就屬「性騷擾防治法」的規範範圍，最常見的就是發生在大眾運輸工具或公共空間的性騷擾行為。

參、性騷擾之定義與判斷

一、性騷擾之定義

「性別工作平等法」、「性別平等教育法」及「性騷擾防治法」對於性騷擾，皆有為定義性之規定，雖其內容稍有不同，但對於性騷擾之態樣皆分為二種，即「交換式性騷擾」與「敵意環境之性騷擾」。

（一）性別工作平等法

依該法第12條規定，所謂「敵意工作環境性騷擾」，是指任何人在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵害或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。「交換性騷擾」是指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、獎懲之交換條件。

（二）性別平等教育法

依該法第2條第4款規定，所謂「敵意環境性騷擾」，是指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或

①.內政部性騷擾Q&A手冊，2006年12月出版，第6頁至第7頁。



行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現。「交換性騷擾」是指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。

（三）性騷擾防治法

依該法第2條規定，所謂性騷擾，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：

1.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（交換式性騷擾）；2.以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行（敵意環境性騷擾）。另外，同法第25條有關強制觸摸罪之規定，於職場及校園之性騷擾亦有適用，依該條規定：「意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。」

二、性騷擾之判斷

此三法對性騷擾的定義在字義上雖略有不同，但可歸納性騷擾之主要特徵有二，即「行為具有性本質」與「行為不受歡迎」。具有性本質之行為，如係出於兩情相悅，自然不構成性騷擾；因此必然是被害人不喜歡、不受歡迎者，始構成性騷擾。從而當具有性本質之行為，是針對某特定人時，以該特定人之感受為準，被害人如果表示不歡迎該行為，而行為人仍繼續實施該具有性

本質之行為，即構成性騷擾。至於加害人之動機及想法等，則不在考慮之列。

但為避免有被害人過分敏感的情形，「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」二法之施行細則中均定有性騷擾的認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。雖然「性別平等教育法」未有認定標準之規定，但在判斷是否有性騷擾情事時，亦應適用上開之認定標準。

肆、性騷擾之救濟—申訴與調解

一、性別工作平等法之行政救濟制度

（一）內部申訴

依據該法第13條第1項後段規定，若雇主僱用之員工在30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，而該辦法依同法第13條第3項規定，由中央主管機關定之。依據中央主管機關所訂定之『工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法準則』，該則明定申訴程序如下：

- 1.申訴人：只有性騷擾被害人（包括受僱者與求職者）可以提出申訴。
- 2.受理單位：被害人之雇主。
- 3.調查單位：雇主或由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會。
- 4.調查程序：

（1）雇主為處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。又雇主為處理性騷擾之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申



訴處理委員會。

(2) 雇主在接獲申訴後，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。又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。申訴應自提出起3個月內結案，申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於10日內提出申覆。經結案後，被害人不得就同一事由，再提出申訴。

5. 調查結果之處理：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。該決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。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，雇主亦應對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二) 外部申訴

性騷擾之被害人如發現雇主未依規定採取性騷擾防治措施，如：未設立申訴管道、未採取適當之懲戒等，得依『性別工作平等法』第34條向地方主管機關提出申訴，如對其處分有異議時，則得向中央主管機關之性別工作平等委員會申請審議，或直接提起訴願。如對中央主管機關之處分仍有異議時，則得提起訴願或進行行政訴訟。

二、性別平等教育法之救濟制度

(一) 申請調查程序

1. 申請人或檢舉人：被害人或其法定代理人可以申請調查，任何知悉情事者也可以提出檢舉。

2. 受理單位：原則上係行為人所屬「學校」。但學校之首長為加害人時，或學校在處理性暴力事件違反規定時，應向學校所屬「主管機關」申請調查。

3. 調查程序：學校或主管機關應於受理申請或檢舉後3日內交由性別平等教育委員會調查處理，並於20日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。其中調查小組之人數以3至5人為原則，其中女性委員之比例應有1/2以上，部分委員得外聘。

4. 議處程序：性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後2個月內完成調查，必要時可以延長2次，每次延長不可以超過1個月。調查完成後，委員會應將調查報告及處理建議以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。學校或主管機關應於接獲報告後2個月內，自行或移送相關權責機關依規定議處，並將處理結果以書面通知申請人、檢舉人及行為人。

(二) 申復與重新調查程序

1. 申請申復人：申請調查人及行為人。

2. 受理單位：學校或主管機關。

3. 法定期限：收到處理結果之書面通知次日起20日內。

4. 重新調查：學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，可以要求委員會重新調查。委員會於接獲學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組重新調查。

(三) 不服申復結果之救濟程序

1. 申請救濟人：申請申復人或行為人。

2. 法定期間：接獲學校或主管機關之申復結果書面通知書之次日



起30日內。

3. 救濟方式：

- (1) 公私立學校校長、教師依教師法之規定。
- (2) 公立學校之職員依公務人員保障法之規定。
- (3) 私立學校之職員依性別工作平等法之規定。
- (4) 公私立學校工友依性別工作平等法之規定。
- (5) 公私立學校學生依規定向所屬學校提起申訴。

三、性騷擾防治法之行政救濟及調解制度

(一) 申訴程序

1. 申訴人：只有性騷擾被害人可以提出申訴。
2. 受理單位：被害人可以向「加害人所隸屬的機關、機構或雇主」提出申訴，也可以向「地方主管機關」提出申訴。
3. 法定期間：應在性騷擾事件發生後一年內提出；否則主管機關可以不受理申訴案件。
4. 調查單位：知道加害人是誰，也知道加害人所隸屬的機關、機構或雇主是何人時，應該由加害人所隸屬的機關、機構或雇主調查。不知道加害人或加害人隸屬的機關、機構或雇主時，應由事件發生地的警察機關進行調查。
5. 調查程序：加害人所隸屬的機關、機構或雇主應該在申訴或移送到達之日起7日內開始調查，且要在2個月內完成調查，必要時得延長1個月。調查完成時，機關、機構或雇主應將調查結果以書面通知當事人及地方主管機關。

(二) 調解程序

1. 處理單位：地方主管機關受理申請後，應即將案件交給性騷擾防治委員會辦理。
2. 調解成立時，應作成調解書，調解書於經過法院核定，其與法院之確定判決具有相同的效力，不僅當事人不可以就同一事件再提起訴訟或繼續進行訴訟，而且當事人可以向法院請求強制執行。
3. 調解不成立時，當事人如果要提起訴訟，可以向性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關，而且可以不必繳納第一審裁判費用。

伍、性騷擾之責任與罰則

一、性別工作平等法

(一) 雇主之一般防治責任

所謂雇主之一般防治責任包括『性別工作平等法』第13條第1項前段所稱雇主應事先防治此類行為發生，以及同條第2項所稱雇主在知悉此類事件後所應採取之立即有效糾正及補救措施。

(二) 雇主與行為人之損害賠償責任

1. 『如受僱者或求職者遭受敵意工作環境或交換性騷擾而受有損害，應由雇主及行為人連帶負損害賠償責任，但雇主亦得提出所謂「免責抗辯」，也就是如能證明其已遵行『性別工作平等法』所規定之各種防治規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，即不必負賠償責任；惟如被害人依此一規定無法受償時，法院仍得因其聲請，在斟酌雇主與其之經濟狀況後，



令雇主為全部或一部之損害賠償。此外，同條復規定雇主於賠償損害後，對性騷擾之行為人有求償權。

2. 雇主未能在此類事件發生後採取立即有效之糾正及補救措施，致使受僱者及求職者受有損害之情形，雇主亦應負賠償責任。
3. 受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

（三）罰則

雇主可能觸犯『性別工作平等法』而遭受行政罰情形有：

1. 僱用員工在30人以上者未能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者，應處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。
2. 雇主在知悉性騷擾事件發生後未能採取立即有效之糾正及補救措施者，應處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。
3. 雇主對提出性騷擾申訴或協助他人申訴之受僱者採取報復不利處分者，應處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。

二、性別平等教育法

（一）違反防治義務

學校應訂定校園性侵害及性騷擾防治規定，並公告周知，違反者，應處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。

（二）違反保密義務

學校或主管機關在處理性騷擾及性侵害事件時，當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，應處新臺幣1萬元以上10萬元以

下罰鍰。

（三）違反配合調查義務

學校或主管機關之性別平等教育委員會或調查小組依規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。行為人無正當理由違反此規定時，由學校報請主管機關處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰，並得連續處罰至其配合或提供相關資料。

三、性騷擾防治法

（一）行為人之處罰

1. 對於性騷擾之加害人，地方主管機關可以處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。
2. 加害人若是利用權勢或機會，對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人為性騷擾時，地方主管機關可以加重罰鍰至二分之一。

（二）機關、機構或雇主之處罰

1. 違反防治義務：於知悉性騷擾時沒有採取立即有效糾正及補救措施，或沒有設立申訴管道協調處理時，地方主管機關可以處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。地方主管機關若通知限期改正，逾期仍不改正，可以按次連續處罰。
2. 違反報復條款：對於性騷擾事件為申訴、告訴、訴訟、作證或其他提供協助或參與申訴、調查、偵查或審判之人，為相關權益之差別待遇或侵害行為時，地方主管機關可以處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。地方主管機關若通知限期改正，逾期仍不改正，可以按次連續處罰。



陸、結語

雖然「性別工作平等法」、「性別平等教育法」及「性騷擾防治法」對於性騷擾均設有行政救濟程序之規定，但因此三法之適用對象並不相同，故行政救濟程序也有相當大的差異。「性別工作平等法」主要規範職場上的性騷擾，其目的在創造友善之職場環境，故其主要處罰對象為雇主，因此在該法中並未對行為人課有行政責任之懲處。就「性別平等教育法」而言，主要規範校園性騷擾，但在學校中可能會適用到其他二法，例如教師間之性騷擾，就須適用「性別工作平等法」，若是教師於下課後在捷運上對他人為性騷擾，就須適用「性騷擾防治法」，所以學校就須依三個法律的規定設置不同的防治措施與處理機制，可說是責任最為複雜。至於「性騷擾防治法」，則是適用範圍最為廣泛，又其設有調解制度，相關規定也較為完善。



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

100年防制就業歧視
案 | 例 | 實 | 錄 9



【案例①】

懷孕歧視申訴案件

涂秀蕊律師

壹、申訴內容

小美於甲公司已任職多年，98年6月1日曾申請育嬰留職停薪，業於100年6月1日期滿。小美留職停薪前原擔任訂單管理部門工作，6月1日復職後，因原有工作已有替代人力，剛好生管部分另有一員工要申請育嬰留職停薪，於是由小美接任該工作。大約過了3、4天總經理請小美改接任「客服中心」業務，嗣並有美國公司主管前來視察，就該業務與小美面談。

同年6月15日小美得知自己懷孕後，遂於6月20日主動告知經理，且因擔心日後產檢請假及不便出差至美國總公司，故請求經理調整「客服中心」職務。之後，小美申請一星期家庭照顧假，7月5日上班時，甲公司表示因公司虧損、業務緊縮，小美職務已無需要，要小美辦理離職資遣手續。小美認為甲公司尚在招募採購人員，且過去既從訂單業務部分調到職務不同的生管部分，為何不調至採購部分，不符合「解僱最後手段性原則」，並且，認為甲公司係因其懷孕而資遣她，涉有懷孕歧視。

貳、爭議重點

一、甲公司以公司虧損、業務緊縮為由資遣小美，是否符合「解僱最後手段性原則」？

二、甲公司以公司虧損、業務緊縮為由資遣小美，是否構成懷孕歧視？

參、案情分析

一、甲公司以公司虧損、業務緊縮為由資遣小美，是否符合「解僱最後手段性原則」？

（一）按「解僱最後手段性原則」最初源自德國聯邦勞動法院1978年5月30日判決文，為德國學說普遍肯定。從文義而言，係指解僱應為雇主終極、無法迴避、不得已的手段，就其內容而言，係廣義的比例原則下的必要性原則。我國學者主張本原則在勞動基準法第11條各款及第12條第1項第2、4、5款皆有其適用，台北地方法院86年勞訴字第54號民事判決首先採用此原則，法院判決理由指出：「按雇主為維護企業內部秩序，對於不守紀律之公司勞工得以懲罰，在各種懲戒手段中，以懲戒解僱終止勞雇雙之勞動契約關係，所導致之後果最為嚴重。在行使懲戒解僱之處分時，因涉及勞工既有之工作將行喪失之問題，當屬憲法保障工作權之核心範圍，因此在可期待雇主之範圍內，捨解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施，應符合憲法保障工作權之價值判斷。換言之，解僱應為雇主終極、無法迴避、不得已的手段、即『解僱之最後手段性』（ultima ratio），就其內容言，實不外為比例原則下之必要性原則之適用」。

（二）「依勞動基準法第11條第2款規定，雇主得因業務緊縮，預告勞工終止勞動契約者，必以雇主確有業務緊縮之事實，而無從繼續僱用勞工之情形，始足當之，是以雇主倘僅一部歇業，而同性質之他部門，依然正常運作，甚或業務增加，仍需用勞工時，本諸勞動基準法保障勞工權益，加強勞雇關係之立法意旨（勞動基準法第1條參

照），尚難認為已有業務緊縮，得預告終止勞動契約之事由。」
亦有最高法院83年度台上字第2767號判決，足供參照。

（三）查本件：

1. 甲公司主張自金融海嘯以後，公司營運狀況就一直呈現虧損狀態，美國總公司每個月開會，會向全球分公司宣達營運狀況，因台灣公司是百分之百美資，因此全球營運狀況會影響台灣公司，最新財報出來，光是第2季全球即虧損222萬美金，因此，美國於6月底、7月底進行適度人員裁減，台灣公司總經理向美國總公司極力爭取不要裁員，而採取遇缺不補的方式，故除重要職缺外，譬如攸關公司產品生產製造的「採購人員」（目前採購人員有1位人員預計8月離職、另1位人員預計10月產假後繼續申請育嬰留職停薪）；另「SMT技術員」則因公司走了好幾個人，而機器須人員操作，因此一定要再應徵一位。其他離職人員應遞補的職缺，以及生產線原應遞補的5個職缺，皆遇缺不補。99年2月1日開始公司已進行部門合併，小美申請育嬰留職停薪前原有訂單管理部門工作，並非有替代人力，而係於99年2月11日組織進行簡化合併時取消該職務。
2. 小美亦自述其至人事部門辦理離職手續時，公司幾位主管均表示不知其懷孕，主管並告知公司是因美國總公司裁員，所以台灣公司也要同步。足見，公司確有虧損狀況，且因部門合併，有緊縮人力之情事。
3. 另查，小美100年6月1日復職後，不願擔任生管排程人員，後來公司爭取「客服中心」業務新職缺，安排由小美接任，又因小美表示英文對話能力不足恐無法勝任，希望改派他人擔任

【詳後（二）2、所述】，而採購人員需3-5年物料採購經驗，非其所能勝任情形下，則在甲公司面臨虧損、業務緊縮之際，公司先後安排小美接任生管排程人員、「客服中心」業務人員，在無同性質之他部門，無其他適合職務提供予小美之情事下，甲公司依勞動基準法第11條第2款規定資遣小美，應無違反「解僱最後手段性原則」。

二、甲公司以虧損或業務緊縮為由資遣小美，是否涉及懷孕歧視？

（一）按「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，應須離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。」性別工作平等法第11條明文規定。同法第31條亦有「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。」核其立法意旨，係為保護女性勞工，使其不致因性別因素（懷孕）而受到歧視。依上述規定，小美僅需就遭到甲公司差別待遇盡「釋明」的責任，亦即僅欲說明因懷孕受到公司如何不平等待遇，由甲公司「證明」對小美之差別待遇，並非因其性別因素（懷孕）所致，因此，本件另須審究者為甲公司針對小美差別待遇的非性別因素，是否已盡到舉證的責任。

（二）查本件：

1. 甲公司表示於100年6月1日小美復職後，先安排小美擔任生管部門工作，然因小美表示不適合生管部門工作，高中擔任工讀

生已擔任過該工作，對她而言太簡單，沒有意義。後來公司站在惜才的角度向美國總公司爭取「客服中心」業務新職缺，安排由小美接任，又因小美表示英文對話能力不足恐無法勝任，希望改派他人擔任。而公司自金融海嘯以後，營運狀況就一直呈現虧損狀態，美國於6月底、7月底進行適度人員裁減，台灣公司爭取不裁員，故除重要之採購人員職缺外，其他採遇缺不補，99年2月1日開始公司進行部門合併，已如前述，公司已無其他職務可以提供。

2. 甲公司表示不知道小美懷孕，該公司安排小美復職後的工作職務都是在小美所稱6月20日她懷孕之前，100年6月1日安排小美至生管部門，3、4天後小美二次表態不適合生管部門職務、該公司又即刻將她安排「客服中心」業務工作，但小美又表示因其英文能力不足、不適合這項職務，與其懷孕與否無關。
3. 小美亦自承其示至人事部門辦理離職手續時，公司幾位主管均表不知其懷孕，主管告知公司是因美國總公司裁員，所以台灣公司也要同步，可以證明甲公司並無懷孕歧視。加以甲公司96年即有同仁申請育嬰留職停薪，96至100年共有6位員工申請，目前亦有3位女性懷孕在職勞工，足見公司對女性員工並無不友善之對待。
4. 至於小美表示希望調至採購部門乙節，甲公司亦提出由於資深採購人員，一位離職，一位將要生產申請育嬰留職停薪，剩下係年資尚淺人員，故招募需有3年以上的相關經驗者，該職務亦不適合由小美擔任，尚得理解。基上，甲公司業就其確非因性別因素（懷孕）而資遣申請人，善盡其舉證責任，本件應無構成懷孕歧視。

肆、結論

本件小美育嬰留職停薪前原擔任訂單管理部門工作，100年6月1日復職後，已無原有工作可以續任，經甲公司先後二次為其安排生管部門職務及「客服中心」業務工作，然小美均表示不適合，在公司確有虧損、業務緊縮之情形下，又無其他適當工作職務可以提供，甲公司對小美進行資遣，與其懷孕與否無關，且並不違反解僱最後手段性原則，亦無涉及懷孕歧視的問題。

【案例②】

懷孕歧視申訴案件

林明珠律師

壹、申訴內容

秋芳於民國（下同）99年8月10日起，任職於甲公司，擔任執行秘書的工作，協助陳執行長處理事務。任職之初，執行長很照顧她，曾經在99年12月初帶秋芳至香港喝喜酒。秋芳於99年12月8日發現自己懷孕了，於當日下午向執行長說明自己懷孕的事實。

秋芳表示99年12月間，陳執行長問她，妳這麼年輕還沒玩到，是否考慮拿掉小孩？秋芳回答，因為宗教信仰沒有考慮拿掉小孩；陳執行長亦曾經提到，秋芳因為懷孕都不工作，又說秋芳“放任自己懷孕，而懷孕這件事是工作不能犯的錯”之類的話。

甲公司林副總於100年2月7日拿獎懲建議書給秋芳，表示要秋芳選擇自請離職，或是由公司免職她，並要求秋芳說明自己對公司有何具體貢獻，秋芳表示自己並無任何不適任之處，故予以拒絕。2月8日早上秋芳打電話給陳執行長，詢問此事，執行長說她不知道，她要先詢問林副總，才能答覆，但之後秋芳就再也找不到執行長了，之後，林副總卻改以資遣方式解僱秋芳，又說公司是依勞動基準法第11條第5款之規定（勞工對於所擔任之工作確不能勝任），予以資遣。秋芳第二天仍去上班，林副總竟強制秋芳離開辦公室，因此秋芳不得不離開。

秋芳認為其懷孕之前，陳執行長很照顧她，但她懷孕之後，陳執行長竟嫌秋芳不會開車，以致每次出去洽公，都由執行長開車；又說秋芳身為秘書無法分辨事情輕重緩急，也覺得秋芳身為執行秘書，不注重服裝儀容，經常蓬頭

垢面上班，雖然林副總曾提醒她，但秋芳依然我行我素；秋芳的鞋子行走時會發出很大的聲響，執行長希望秋芳能減低其高跟鞋聲音，但秋芳竟回答她覺得這聲音很好聽，繼續在辦公室穿著，拒絕改善。

秋芳表示，在應徵工作時，陳執行長即知道她沒有汽車駕照，而且並未要求秋芳須在一定期限內考取駕照。當林副總於99年12月到職後，執行長都是透過林副總指派她工作。在秋芳懷孕之前，執行長並沒有特別提醒她的穿著，懷孕之後，執行長也沒有直接跟秋芳說過穿著不妥之處。林副總有次提醒秋芳走路時，鞋跟會發出很大的聲響，執行長不喜歡，隔天秋芳就換了平底膠鞋。

秋芳認為她並沒有不能勝任工作，公司資遣她，純粹是因為她懷孕的關係，認為公司涉及懷孕歧視，因此在100年2月下旬，至新北市政府勞工局提出申訴。

貳、爭議重點

一、甲公司以秋芳不能勝任工作為由，加以資遣，是否合乎勞動基準法第11條第5款之規定？

二、甲公司資遣秋芳，是否構成懷孕歧視？

參、案情分析

一、甲公司以秋芳不能勝任工作為由，加以資遣，是否合乎勞動基準法第11條第5款之規定？

（一）甲公司表示，秋芳除了辦事無法分辨輕重緩急、不注重服裝儀容

外，陳執行長曾要求秋芳將卷宗檔案即時歸檔，但秋芳還是把卷宗放到沙發上，過多的卷宗造成沙發下陷，最後執行長只好請其他人處理；另外執行長經常召開會議，需要秋芳幫忙作會議記錄，但她常無法配合。

（二）陳執行長表示，去年尾牙時，請秋芳準備一大箱禮物，準備分送給賓客，但最後這箱禮物還是原封不動載回公司；又因執行長常用手機，故請秋芳幫忙準備藍牙耳機，結果秋芳買了之後，一直放在家裡，執行長雖然一再催促，但經過六個月，秋芳還是沒有裝置。

（三）陳執行長表示，從來不會因為員工懷孕就加以資遣，也是有員工請完產假再復職，另外有兩位員工目前懷孕中，也還在職。在秋芳還沒懷孕前，執行長表示已曾跟林副總談論要資遣秋芳，但因為快過年了，基於傳統習俗，決定過完年再資遣她。執行長並稱，對於秋芳的表現，過年前即有先口頭警誡她，但秋芳還是我行我素，執行長也表示沒有說過要秋芳拿掉小孩這類的話，而目前公司只需要司機及護士，但秋芳不會開車，也非護士相關科系畢業，因此無法提供其他職務給秋芳，只能資遣秋芳。

（四）新北市政府勞工局接受申訴後，訪問甲公司員工A女士，她表示陳執行長知道秋芳懷孕後，初期覺得很開心，可是後期就覺得秋芳工作不積極，但是執行長請秋芳做的事，秋芳還是都有做，可能是每個人的標準不同，對工作品質要求也不同。後來，林副總進公司之後，執行長與秋芳的溝通都透過林副總，A女士也不知道為什麼她們的關係會變成如此，A女士聲稱執行長有向秋芳說過拿小孩這件事。

（五）秋芳表示檔案櫃是開放的空間，其他員工隨時可以拿取，因此她不

可能隨時都在檔案櫃旁等待整理。在她到職後，有一部分卷宗沒歸檔，會放置於會議桌上，執行長請她幫忙處理，她則依檔案先進行分類，另也詢問執行長如何歸類，但執行長都沒有下達明確指令，導致她無法將卷宗歸檔，直至她離開前還一直放在執行長的辦公室，也沒有人去整理。秋芳另稱她只有一次未做會議紀錄，但有請林副總幫忙記錄。又她因懷孕身體不適，所以穿著比較寬鬆衣服，又因為她知道不需外出辦事，故才會穿著較輕便些，並沒有不注重儀容。

（六）關於尾牙禮物發放部分，秋芳表示尾牙那天與賓客對應的窗口是林副總，當天晚上她一共提醒林副總3次禮物放置之處，後來尾牙結束時，陳執行長與來賓說話，忘記禮物這件事，秋芳曾試著要提醒執行長，但林副總表示執行長正在與來賓說話，如果過去詢問很不禮貌，因此林副總要秋芳直接將禮物帶回公司，秋芳就照辦。雖然秋芳事後向執行長解釋已有請示林副總，但是執行長卻認為是秋芳推拖。

（七）關於藍牙耳機之事情，秋芳表示，那時買了耳機之後，因為不會安裝，所以有跟執行長說過幾次，如果她在辦公室時，秋芳再請自己的先生安裝，但是執行長都沒有回應，不然就是說她不會進來，以致一直沒有辦法安裝藍牙耳機。公司之前都沒有員工績效評核制度，直到林副總就任之後，才開始規劃並收集資料，但是到秋芳離職前，也還沒開始實施，因此沒有這方面的資料。

（八）參照甲公司員工A女士所言，陳執行長請秋芳做的事，秋芳都有做，由於每個人的標準不同，所以對工作品質的要求也不同。甲公司對於秋芳的工作不滿意，應該是要要求的標準較高，秋芳對於她所

擔任的工作，雖然並非做得盡善盡美，但是依一般客觀標準而言，應該沒有至不能勝任的程度，甲公司以秋芳不能勝任工作為由，加以資遣，並不符合勞基法第11條第5款之規定。

二、甲公司資遣秋芳，是否構成懷孕歧視？

- (一) 勞基法第11條第5款雖然規定，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，但是法院實務上認為，雇主引用上開法條解僱勞工時，應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。又雇主必須於使用勞基法所賦予保護勞工的各種手段後，仍然無法改善的情況下，才能終止勞動契約，此即所謂「解僱最後手段性原則」。
- (二) 甲公司沒有任何績效評核制度，都由陳執行長口頭勸導秋芳，而秋芳對於公司不滿意之處，均有提出說明。甲公司主張秋芳無法勝任工作，並未提出曾經給予秋芳改善機會的證據，況且秋芳請示執行長如何處理事務時，執行長均無明確的指示，致秋芳無法妥切處理事務，而林副總進入甲公司之後，執行長都透過林副總指示秋芳工作，更讓秋芳無所適從。
- (三) 雖然執行長資遣秋芳的理由為：秋芳懷孕後不注重儀容，未整理檔案卷宗，將卷宗放在沙發上等失職行為，然縱認秋芳有上開行為，但亦非不能勝任工作，其情況並沒有嚴重到必須加以解僱的程度，更何況甲公司並未加以勸導，給予秋芳改善的機會，即率然加以資遣，顯然違反「解僱最後手段性原則」，因此解僱並不合法。雖然

甲公司提出目前仍有女性員工懷孕，但是並不足以表示本件沒有懷孕歧視，由於資遣違法，且於秋芳懷孕期間，予以非法解僱之差別待遇，故應構成懷孕歧視。

肆、結論

按雇主對受僱者之離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。工作規則、勞動契約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、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，性別工作平等法第11條定有明文，此即性別歧視之禁止。雇主若違反上開規定，依同法第38條之1規定，將遭處以新台幣10萬元以上、50萬元以下罰鍰。

懷孕歧視屬於性別歧視的一種，而所謂「懷孕歧視」，係指雇主因勞工懷孕，而予以差別待遇（例如：加重其工作、非法解僱）。本案秋芳正值懷孕期間，雇主資遣秋芳是否涉及懷孕歧視？係本案之爭執所在。依據性別工作平等法第31條規定，受僱者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任，因甲公司無法證明秋芳確不能勝任工作，亦未證明曾給秋芳改善的機會，因此構成懷孕歧視。

【案例③】

職場性騷擾申訴案件

國防大學管理學院法律研究所◎潘秀菊教授

壹、申訴內容

阿嬌於100年1月20日受僱於甲公司，工作內容為負責拉貨、補貨、搬貨並服務客戶，任職期間王課長指示同事阿翔負責指導阿嬌，協助阿嬌熟悉職場環境。阿嬌平時僅在工作上會與阿翔有所接觸，並無私交，其會覺得不舒服是因為阿嬌平時在公司整理貨物時，阿翔會突然拍其臀部，有時講話講到一半突然握住阿嬌的手，或是未經阿嬌允許就拿其胸前識別證上的文具（筆或刀片），有時阿翔要拿對講機給阿嬌，因阿嬌忙著補貨，要求阿翔將對講機放置架上，但阿翔偏偏要將對講機插進阿嬌口袋中，這些舉動已造成阿嬌不舒服。

阿嬌因礙於與阿翔尚需有工作上的接觸，並未直接告知或制止其行為，但分別曾在100年2月中旬、3月中旬及4月中旬三次向王課長反應，阿翔此舉已照成阿嬌不舒服，但王課長僅問其有無制止阿翔，並表示如果是他也會很生氣，但卻也沒有任何處理的動作，僅有一次集合大家，告知不可以對女性性騷擾，但並無效果，阿翔依然我行我素。

在與同事聊天中發現，阿翔對其他女生也有類似舉動，但其他同事目前仍任職中，不便提起申訴。另外，阿嬌主張公司並無於工作場所公開揭示「性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法」，因阿嬌任職期間從未見過公司訂定的「性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法」，另因公司內部無新人訓練，所以其並不知悉內部性騷擾申訴管道。嗣後阿嬌就其遭受性騷擾及公司未依法訂定「性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法」之事實，向新北市政府勞工局提起申訴。

貳、爭議重點

- 一、甲公司是否已依《性別工作平等法》第13條第1項後段訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並公開揭示？
- 二、甲公司於知悉阿嬌遭受性騷擾之情形時，是否已採取立即有效之糾正及補救措施？

參、案情分析

- 一、甲公司是否已依《性別工作平等法》第13條第1項後段訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並公開揭示？

依《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。」另依行政院勞工委員會所頒訂之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」中，明定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。

本案阿嬌主張甲公司並未於工作場所公開揭示「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，且其任職期間從未見過公司訂定的前揭辦法，又因公司無新人訓練，所以其並不知悉性騷擾申訴管道。針對上開主張，公司有提出其於員工置物處、員工休息室及員工出入口等張貼「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」並公開揭示的證明，且公司要求每位員工皆須接受防治性騷擾相關課程的教育訓練。因為每年度辦理的防治性騷擾相關課程不固定，所以阿嬌剛好沒上到防治

性騷擾相關課程的教育訓練。

又，新北市勞工局於受理阿嬌之申訴案件後，於調查階段曾至甲公司實地訪查，證實甲公司確實有於工作場所張貼性騷擾懲戒辦法，且公司亦有提出相關的證明，雖然該辦法中的申訴專線為總公司員工關係專線，但定有申訴管道。阿嬌雖主張其未見過該辦法，但事實上阿嬌也將其遭受性騷擾事實向王課長反應，此亦屬申訴之一種形式，已達到法律要求公司訂定前揭辦法之目的。另外，甲公司也有不定期舉辦教育訓練，只是阿嬌是新進人員，剛好未銜接到相關課程，故甲公司並未違反《性別工作平等法》第13條第1項之規定。

二、甲公司於知悉阿嬌遭受性騷擾之情形時，是否已採取立即有效之糾正及補救措施？

在本案中，阿嬌曾三次向王課長反應，阿翔的行為已造成其不舒服的感覺，其中第一次的反應後，王課長雖答應阿嬌會了解狀況，並有詢問阿翔為何有此舉動，並在阿嬌反應當日下午召集公司員工至賣場開會，重申性騷擾的定義，要求員工須自重，言行舉止要得體，說話不要輕浮；但阿翔仍然我行我素，並未停止其對阿嬌的性騷擾行為。

依《性別工作平等法》第13條第2項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」另依同法第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。本案之王課長，因有代表雇主行使管理權及處理有關受僱者事務的人，故王課長於法律上亦應視為雇主。當阿嬌向王課長反應有關其遭受阿翔之性騷擾行為時，王課長僅有訪談阿翔，即依據其片面否認言詞，而未做後續處理。又雖有召集員工宣導防治職場性騷擾的觀念，但未依規定進行調查，且無書面報告，難謂已善盡採取立即有

效之糾正及補救措施的責任，故甲公司有違反《性別工作平等法》第13條第2項之規定，應處以10萬元以上50萬元以下罰鍰。

肆、結論

《性別工作平等法》有關性騷擾的處罰，僅針對雇主為規定，而未處罰行為人，依該法第13條第1項規定，雇主於其員工有30人以上時，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，未訂定者，依同法第38條之1規定，將被處以10萬元以上50萬元以下罰鍰。雇主對該義務應注意之處有：（一）應將該辦法向員工宣導並發給員工，以避免嗣後員工主張其不知悉。（二）該辦法之內容應參考行政院勞工委員會或地方主管機關所頒布之相關準則內容訂定，以求完整。（三）地方主管機關應於勞動檢查時，針對事業單位是否訂定前揭辦法及其內容為檢查項目，若發現有違反規定者，應予以行政指導，藉此避免雇主因違反規定而受罰，及使勞工有充分資訊以保障其權益。

又，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，應採取立即有效的糾正及補救措施，違反者，依同法第38條之1規定，將被處以10萬元以上50萬元以下罰鍰。

有關雇主於性騷擾發生後之補救義務部分，判決通說認為以雇主知悉性騷擾作為糾正及補救義務發生之要件（最高行政法院94年度裁字第1463號裁定）；但如何認定雇主「已採取立即有效之糾正及補救措施」？台北高等行政法院判決認為「其所稱立即有效之糾正及補救措施，固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若事業單位於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時啟動所設置之申訴調查處理機制，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，實難認已符合該項規定

（台北高等行政法院95年度簡字第978號判決）。按雇主依法所須採取之糾正或補救措施是否立即有效？本非單純依照被性騷擾者之主觀感受為據，而須綜合社會一般通念客觀判斷之，但於法院個案中判斷雇主所採取之糾正或補救措施是否立即有效時，判決所採取之標準確是寬鬆互異。

另外，依《性別工作平等法》第13條第1項前段規定，雇主負有防治性騷擾之義務，而於雇主未盡該義務時，其應負擔損害賠償責任。而有關雇主之防治性騷擾義務內容，法則無明文規定，只有在《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》第4條規定雇主對性騷擾之防治義務，其內容為「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」。又第5條則對性騷擾之防治措施內容所應包括事項為一規定，內有有：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。而這些防治措施內容是否已達合理程度，而得以免除雇主之損害賠償責任，有賴於審判機關或行政機關就具體個案加以認定。

【案例4】

以往工會會員身分歧視申訴案件

國防大學管理學院法律研究所◎潘秀菊教授

壹、申訴內容

阿承是甲銀行產業工會的常務理事，工會於97年6月1日成立，阿承原先在石牌分行擔任「總務」工作，97年6月底被調任「櫃員」職務。97年7月初發表96年考績，阿承被打為「丙等」。因阿承認為其本人與工會常遭到資方打壓，故阿承於97年9月15日透過立法委員在立法院召開記者會，控訴資方打壓工會。因為阿承開這場記者會，因此97年9月25日被資方終止勞動契約，工會也因此陷入停擺狀態。98年11月中開始，與資方打確認僱傭關係之訴，一直到99年8月15日才三審定讞，阿承獲得勝訴。其間阿承也向台北市政府勞工局申請工會歧視之申訴，經98年2月19日台北市就業歧視評議委員會決議工會歧視成立，裁罰資方30萬元罰鍰；資方當時不服，打到最高法院也定讞，資方敗訴。

資方敗訴後，阿承於99年10月18日復職，資方將其調至甲銀行泰山分行服務，上班後繼續開始工會會務。99年10月18日至99年12月31日這段期間，阿承請了20日的特別休假、也請了工會的會務假。100年1月25日公佈99年考績，阿承得到了「乙三」的考核結果（獎金部分為0.4個月薪資）。由於這個考績結果是泰山分行全部員工中成績最末的，令阿承不服，其向分行、總行反應抗議，但分行、總行相互推託、置之不理。阿承認為99年1月1日到99年10月17日是他在訴訟的期間，究竟是否列入考績評分；而如果這段時間要列入評分，然公司的評分依據為何？且在99年10月18日復職前，阿承是屬於石牌分公司，因此泰山分公司也應無權責評定這段期間的考績。而99年10月18日

到99年12月31日期間，阿承實際上班日不到30日，但考績卻被打為全分行員工中最末的。因此阿承認為資方是因為他是工會負責人的身分，而在考績上對其有不當之對待，故向新北市勞工局提出申訴。

貳、爭議重點

甲銀行泰山分行對於阿承的考績評核是否構成以往工會會員歧視？

參、案情分析

阿承於99年10月18日復職，資方將其調至甲銀行泰山分行服務，而阿承所申訴之考績評核期間，係從其復職（99年10月18日）至同年12月31日。而該期間有關阿承之表現分別說明如下：

一、當阿承復職時，雇主代表泰山分行邱經理有跟他說明不會因為他請會務假而做考績上的考量，而是會針對他在處理行務上的表現，與其他員工做比較考核；而且只會從他99年10月18日復職至12月31日止這段期間的表現去作考核。另泰山分行由於阿承是於99年10月18日復職，考量到他中間已停職一段時間，所以暫時先請他單純處理收付的工作，而此收付工作與他離職前所從事者大同小異，是他所熟悉的職務內容。

二、有關阿承考績等第乙三的理由：

（一）臨櫃業務之正確性及效率性不符合基本要求

阿承在99年10月18日至12月底的這段期間，其所負責的單純收付工作以及幫客戶存提款的工作都常出差錯，例如常錯帳更正或是錯帳須捉帳，導致影響客戶的信賴感。其他幹部與邱經理針對此點皆

不時提醒阿承，因為銀行的誠信很重要，因此請阿承務必要改善此點。但是同樣的情形卻依然持續發生。錯帳的部分，例如客戶要存5000元，而陳先生卻誤植1000元，有時客戶當下就會發現、並請其立即更正；或是有溢帳情形、錯帳更正情形等。另外，同分行的劉先生是99年9月7日新進同仁，而他的錯誤率卻遠低於阿承，且對於錯帳須更正情形，阿承亦承認確有其事。

（二）違反櫃員基本操守，並影響分行整體業務運作

比較嚴重的是，當阿承錯帳時，由於他下午時段已請好公假，因此雖有帳務不合情形但他卻聲稱帳合即先行離開，或私下自行以差額補齊，導致其他同仁必須幫他抓帳，並延後分行結帳時間。

（三）業績表現不理想

泰山分行會定期開週（月）會，會中邱經理都會提醒同仁當月的工作表現以及業績表現，讓同仁可以有良性的競爭。會中並會宣導年度考核的項目包括工作績效（是否嫻熟工作相關知識及技能，並能掌握品質及時效）、工作態度、品德操守、服務精神等，由幹部對所屬同仁表現作比較分析考核。

99年10月26日分行開的9月份檢討會議中，有特別宣導一項重點加強改善業務－產險開發業務，所有同仁（包括幹部、經理）都必須執行該項業務。該項業務下半年度是從7月份開始統計，全分行下半年度目標是70件，但是從7月份至10月26日止，當時全分行只達成13件，由於進度不是很理想，因此在該會議中要求從10月26日開始到年底止，每個人目標需達5件。但阿承在年底業績結算時只達成1件，低於其他同仁。而由於阿承是於99年10月18日復職，因此針對他此項業務的考核，泰山分行是依其復職日到年底這段期間的業績件數和其他同仁此段期間的業績件數去做比較。

綜合以上，且依照總行規定泰山分行99年的考績必須有3位員工乙等，因此泰山分行針對考核表現落在乙等的3位同仁再去進行差異性比較，由於阿承在工作的表現上確實比較差，所以才得了乙三的評等。

肆、結論

《就業服務法》第5條明文規定：「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…以往工會會員身分為由，予以歧視…」所謂以往工會會員身分歧視，係指雇主因求職人或受僱者以往工會會員，而在僱用上予以歧視。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、需求及員工工作能力為選擇依據；若非如此，而依據雇主個人的偏好或刻板印象、傳統角色的認知決定用人，或是選擇用人的形式、條件上雖然看似平等，但對不同員工卻造成實質效果的不平等，也就違反了國民就業機會均等的原則，而有就業歧視的狀況發生。

本案甲銀行於其各分行內員工的考績部分，主要是依據員工平時工作表現計算分數後予以考績等級，而阿承被調至泰山分行時，該分行的經理亦告知他有關考績評核之情形，只會針對阿承在處理行務上的表現，與其他員工做比較考核；而且只會從他99年10月18日到同年12月31日該段期間的表現去作考核。另外，阿承的業務都只是單純處理收付的工作，而此收付工作與他離職前所從事者亦大同小異，是他所熟悉的職務；但阿承卻於臨櫃業務常出錯、效率不彰及業績表現名列最後，所以在與其他員工於相同期間之工作表現比較之下，其考績等級因此被列為乙三。由此可推知，甲銀行泰山分行對於阿承的考績評核，並非因其是工會會員身分，而係依據其復職這段期間的表現，故尚難認定有就業歧視。

【案例5】

年齡歧視申訴案件

中正大學法律學系◎鄭津津教授

壹、申訴內容

陳先生於民國100年4月在全國就業E網上看到甲公司（餐飲業）在招募服務人員，陳先生看到甲公司的招募廣告後，即請就業服務站的同仁打電話詢問甲公司是否仍有職缺，得到甲公司正面回應後，陳先生即表示過幾天會過去甲公司面試。

過了數日，陳先生打電話到甲公司詢問有關招募服務人員之細節，接電話的是甲公司的一位男性員工，雙方對話如下：

陳先生：「請問你們這次招募服務人員有年齡限制嗎？」

男性員工：「有」。

陳先生：「幾歲？」

男性員工：「你幾歲？」

陳先生：「40幾歲」。

男性員工：「那就…」

陳先生：「那你們限制幾歲呢？」

男性員工：「35歲還勉強可以，你都40幾歲了…」

陳先生：「40歲不行嗎？」

男性員工：「沒錯，但你要來面試也可以啦！」

陳先生針對甲公司員工在招募時對求職人年齡限制的回應，向新北市政府勞工局提出年齡歧視之申訴。

甲公司針對陳先生之申訴內容，提出下列之說明：

甲公司表示該公司之人力資源部門副理王先生專門負責甲公司所有新進人員之面試，甲公司都是透過網路或是報紙刊登招募廣告，求職人多會先打電話到公司洽談面試時間，再由王先生安排時間進行面試。甲公司之面試標準會因招募之職務不同而有所不同，以門市服務人員為例，王先生通常會詢問求職人是否有從事服務工作之經驗，求職人若有餐飲服務之經驗就較有機會被僱用。除了考量相關工作經驗外，王先生還會考量求職人的談吐與應對態度，因為服務業需要有笑容、有禮貌之工作人員。此外，餐飲業時常需要員工搬動煮好的桶裝菜餚，因此員工需要相當的體力與良好的體能，故此王先生也會考量求職人是否有傷痛病史；求職人是否已有機車駕照亦是必備條件，以便從事門市外送。

甲公司主張其在招募員工時並無年齡限制，可能是陳先生在與甲公司員工溝通時，在表達上有所誤會，因為甲公司現有之門市服務人員也有40歲以上的。事實上，在甲公司從事服務人員之工作，40幾歲應是沒有問題的，只是餐飲這個行業工作時間長，且相當耗費體力，大多數員工都必須站著工作，因此50歲以上或年紀較大的員工，在體力上確實較無法負荷，也因此都待不久。甲公司還舉例其在近期曾僱用一個50歲的員工，該員工做了兩天即因體力因素而離職。

貳、爭議重點

一、陳先生打電話給甲公司詢問甲公司之僱用條件時，甲公司員工針對年齡限制之回應是否構成就業年齡歧視？

二、甲公司基於服務人員之工作性質需要堅強體力，而主張年齡過大者可能不適合擔任服務人員之工作，是否構成合法抗辯？

參、案情分析

一、陳先生打電話給甲公司詢問甲公司之僱用條件時，甲公司員工針對年齡限制之回應是否構成就業年齡歧視？

雖然甲公司主張該公司並未在招募時限制年齡，申訴人陳先生可能是在與甲公司之員工溝通時在表達上發生誤會。然而，在陳先生提出申訴後，承辦該申訴案之人員曾於100年5月25日打電話至甲公司表示欲應徵服務人員，並詢問甲公司對求職人是否有任何的條件限制，當時甲公司接電話之員工也是表示，求職人必須具有機車駕照，且由於服務人員之工作時間很長，需要相當好之體力，年齡在45歲以下比較適合。

對照新北市政府承辦人員與甲公司員工在電話中之對話內容，可看出甲公司面對求職人之應徵資格詢問時，其回應是大致相同的，皆是強調求職人必須具備機車駕照，工作時間很長，求職人需要有堅強體力，因此年齡過大者不適合。基此，甲公司主張陳先生應是與其員工之間因溝通產生誤解，而認為甲公司對求職人有年齡歧視係場誤會的說法並不可信。是故，陳先生打電話給甲公司詢問甲公司之僱用條件時，甲公司員工針對年齡限制之回應應構成就業年齡歧視。

二、甲公司基於服務人員之工作性質需要堅強體力，而主張年齡過大者可能不適合擔任服務人員之工作，是否構成合法抗辯？

甲公司雖然主張其在招募員工時並無年齡限制，但其仍強調甲公司是餐飲業，這個行業工作時間長，從事這種工作需要耗費相當多之體力，因此50歲以上或年紀較大的員工，確實在體力上較無法負荷，甲公司還特別提及其在近期僱用了一個50歲的員工，該員工做了兩天即因體力無法負荷而離職。從

甲公司的主張中不難看出其在招募員工時確實有考量求職人之體力問題，而且甲公司顯然會從求職人的「年齡」判斷求職人是否具備從事服務人員工作所應具有之體力。

在餐飲業從事服務人員工作，常因需要長久站立，搬動沉重之食物，確實需要較為堅強之體力，有此種人力需求的雇主，在招募時限制求職人必須具備一定之體能，並不會有就業歧視的問題。然而，如果雇主未以客觀、合理之方式來測試求職人之體能，而是從求職人之年齡來判斷其是否具備從事該項工作之能力，即使雇主並無歧視年齡較大求職人之惡意；換言之，即使雇主考量求職人之年齡係出於營運之考量，但畢竟個人之體力與年齡並無絕對之關連，雇主若單從求職人之年齡來判斷求職人是否具備執行特定工作之能力，而造成年齡較大之求職人被拒絕僱用，即使雇主係出於服務人員需要堅強體力之動機，此項主張仍不能作為合法抗辯，甲公司之作法仍係違法之就業年齡歧視。

肆、結論

由於我國雇主對求職人與受僱人之「年齡」普遍存有刻板印象，尤其是對中高齡者多存有體力差、反應慢、賣相不佳等偏見，中高齡者在職場中因其年齡受到差別待遇的問題一直相當嚴重。就業服務法第5條第1項於2007年修正之後，在就業歧視禁止項目中增加了「出生地、性傾向與年齡」，此項修正使得我國就業年齡歧視正式地受到法律的規範。然而，由於就業服務法僅是規定「...雇主對求職人或所僱用員工，不得以...年齡...為由，予以歧視...」，在缺乏其他具體規定的情形下，雇主之相關決定與措施是否構成就業年齡歧視常有判斷標準不明之情況。

「就業年齡歧視」係指「雇主因求職人或受僱人之年齡因素而給予其差別待遇」，其又可分為「直接年齡歧視」與「間接年齡歧視」。「直接年齡歧

視」可從雇主之相關決定或措施的表面觀察得知，例如雇主明白限制求職人的年齡不得超過30歲。「間接年齡歧視」則係指雇主的相關僱用決定或措施在表面上是中性客觀的，但實施的結果會對特定年齡層者造成不利影響，例如雇主限制求職人不得有老花眼，因而對中高齡求職人產生不利影響。

當雇主在招募時直接明白地限制求職人之年齡時，顯然是直接年齡歧視行為，但直接歧視不一定是違法的，如果雇主能提出證據證明其對求職人年齡的限制是「真實職業資格」，亦即求職人之年齡與是否能安全有效執行特定工作有絕對之關係，則雇主得以此作為合法抗辯來正當化其原本違法之行為。

在本案中，不論是陳先生或是新北市政府之承辦人員，打電話至甲公司詢問求職人之應徵資格時，甲公司之員工在電話中之回應皆是強調服務人員工作時間很長，求職人需要具備堅強體力，因此年齡過大者不適合。甲公司雖主張其在招募員工時並無年齡限制，一切都是溝通時產生的誤會，但甲公司同時也強調餐飲這個行業工作時間長，且相當耗費體力，因此50歲以上或年紀較大者確實較無法負荷。綜上，可以認定甲公司在招募服務人員時確實因為考量求職人之體力而對年齡較大者有不利益之差別待遇。雖然，甲公司對求職人年齡之限制係出於對員工體能之要求，但個人之體力與年齡並無直接關連，甲公司得以其他不會有年齡歧視之方式（如體能測驗）來測試求職人之體能是否能勝任工作，而不得直接以求職人之年齡作為考量僱用與否之標準。

【案例⑥】

種族歧視申訴案件

詹翠華律師

壹、申訴內容

申訴人林約翰先生出生於美國，同時持有美國之護照及中華民國之身分證且在我國有設籍。林約翰先生於民國100年6月間，經由1234人力銀行之網頁，看到私立華盛頓幼稚園正在招募英語教師之徵才廣告，乃於同年6月中旬打電話到上述幼稚園應徵上述職位。華盛頓幼稚園與林約翰先生電話洽談者為Susan老師，但Susan並未安排林約翰先生前往面試，反而告知「只歡迎白人國籍的老師，不歡迎黃種人國籍的老師」而拒絕，林約翰先生認為華盛頓幼稚園涉及種族就業歧視，因而提出其與Susan老師間之電話錄音向新北市政府勞工局申訴。

貳、爭議重點

一、私立幼稚園是否絕對不得僱用外國人擔任教師？

二、私立華盛頓幼稚園之行為是否構成就業種族歧視？

參、案情分析

一、對於林約翰先生申訴所指摘之事項，私立華盛頓幼稚園回應如下：

因為我國法令禁止私立幼稚園僱用外國人擔任老師，因此私立華盛頓幼稚園一向不聘僱外國老師。今年6月間，華盛頓幼稚園之幼教老師Susan曾經

接到一位外國人打電話到華盛頓幼稚園詢問工作問題，Susan老師因為英語不是很好，無法很明白告訴該外國人「我們私立幼稚園，基於法令之規定，不能聘請外國老師」，對方又說了很多Susan老師聽不懂的英文。因此，Susan老師就用很簡單的英文告訴該外國人「我們真的很抱歉，不能請他來校授課」，華盛頓幼稚園並無種族歧視之意思，而是因Susan老師語言溝通不良而造成該外國人之誤會。又私立華盛頓幼稚園之負責人章小慧女士同時另有經營一間兒童英語補習班－快樂天堂，如果此位外國人有意從事英語教學工作，歡迎他到快樂天堂兒童英語補習班與該班之外籍班主任接洽及面談。

二、經本局調查林約翰先生與Susan老師間之電話交談錄音內容及其他相關資料後發現下列事實：

- (一) 私立華盛頓幼稚園於1234人力銀行網頁上所刊登之人才招聘廣告內，所登載之聯絡人為Susan老師。因此Susan老師有代表私立華盛頓幼稚園與林約翰先生洽談應徵工作事宜及安排面試與否等之權責，Susan老師係代表華盛頓幼稚園拒絕林約翰先生之應徵。
- (二) 林約翰先生致電私立華盛頓幼稚園時，Susan老師先詢問林約翰先生是否為美國人，林約翰先生告知其為「American borne Chinese」並詢問Susan老師這點有問題嗎？Susan老師答覆稱：「有問題」。林約翰先生聞言又問：「但是我會說英文啊，這點會有什麼問題呢？」Susan老師答覆稱：「幼稚園老闆告訴我學生家長比較喜歡白人老師，不喜歡黃種人老師」；林約翰先生又說：「你們可以跟學生家長說我是在美國出生長大的，我會說英語啊！」；Susan老師又答覆稱：「但是學生家長不知道啊！」，而拒絕林約翰先生之應徵。電話錄音中沒有Susan老師告訴林約翰先

生私立幼稚園不能聘請外國老師及請林約翰先生與快樂天堂兒童英語補習班之外籍班主任面談等內容。

(三) 林約翰先生出生於美國，出生時其父親與母親皆為中華民國國民。因此，林約翰先生同時具有美國及中華民國之國籍。

三、私立幼稚園是否得僱用外國人擔任教師？

就業服務法第46條規定：「雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：

- (一) 專門性或技術性之工作。
- (二) 華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
- (三) 下列學校教師：
 - 1. 公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。
 - 2. 公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。
 - 3. 公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。
- (四) 依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。
- (五) 運動教練及運動員。
- (六) 宗教、藝術及演藝工作。
- (七) 商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。
- (八) 海洋漁撈工作。
- (九) 家庭幫傭。
- (十) 為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。

(十一) 其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。」

就業服務法第51條規定：「雇主聘僱下列外國人從事工作，得不受第四十六條第一項、第三項、第四十七條、第五十二條、第五十三條第三項、第四項、第五十七條第五款、第七十二條第四款及第七十四條規定之限制，並免依第五十五條規定繳納就業安定費：

- 1. 獲准居留之難民。
- 2. 獲准在中華民國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿五年，品行端正，且有住所者。
- 3. 經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者。
- 4. 經取得永久居留者。

前項第一款、第三款及第四款之外國人得不經雇主申請，逕向中央主管機關申請許可。」

由上述規定可知，就業服務法第46條固然未准許私立幼稚園聘僱外國人擔任老師，但外國人如具備就業服務法第51條各款所規定之條件時，私立幼稚園仍得聘僱其擔任教師，不受同法第46條第1項、第3項、第47條、第52條、第53條第3項、第4項、第57條第5款、第72條第4款及第74條等之限制。因此，私立華盛頓幼稚園辯稱「私立幼稚園基於法令不能聘請外國老師」，實係對法令之一知半解，不全然正確。

至於林約翰先生雖係出生於美國之華人，擁有美國國籍，但因其出生時，其父親與母親皆為中華民國國民，依據國籍法第2條第1項第1款規定，林約翰先生亦同時擁有中華民國國籍，依就業服務法第5條規定，享有就業機會

平等之權利，不受就業服務法有關外國人之限制。

四、私立華盛頓幼稚園之行為是否構成就業種族歧視？

私立華盛頓幼稚園雖辯稱其係因認為法律禁止私立幼稚園聘僱外國人擔任教師，故不聘僱林約翰先生，沒有種族歧視之意思，而Susan老師英語能力不佳，無法準確的向林約翰先生傳達上述不聘僱之原因，才造成林約翰先生之誤會云云。但由Susan老師所稱「幼稚園老闆告訴我學生家長比較喜歡白人老師，不喜歡黃種人老師」及「但是學生家長不知道（林約翰先生為美國人）啊！」等語可證，私立華盛頓幼稚園實際上係因林約翰先生為華人而不予以面試及僱用之機會，此一行為應構成就業種族歧視，其辯詞難以採信。

肆、結論

就業服務法第5條第1項明文規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所雇用員工，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，而有就業歧視之行為時，依同法第65條第1項規定，可處新台幣30萬元以上150萬元以下之罰鍰。本案由前述Susan老師拒絕林約翰先生應徵之說辭及理由，足以證實私立華盛頓幼稚園實際上是要僱用看起來為白種人之外國籍人士擔任英語老師，因林約翰先生係生於美國之華人非白種人，而剝奪其面試及受僱之機會，顯已違反就業服務法第5條第1項之規定，構成就業種族歧視。本府審酌其行為應受責難之程度及其資力後，依就業服務法第65條第1項規定處以新台幣30萬元之罰鍰。

【案例7】

婚姻歧視申訴案件

詹翠華律師

壹、申訴內容

- 一、申訴人吳淑如女士於民國99年5月間前往鴻寶電腦科技股份有限公司應徵業務助理一職。第一階段面試由業務部廖協理與吳女士面談，廖協理除詢問吳女士之前的工作經歷外，且表示鴻寶公司可能最近業務會很忙，問吳女士近期有無結婚的打算，吳女士回答沒有。第二階段則由管理部協理黃女士面談，黃協理亦詢問吳女士是否有結婚的打算，同時也表示希望新進人員可以好好的協助公司，全力為公司衝刺。
- 二、民國99年7月19日，吳女士正式受僱於鴻寶公司，擔任國內部業務助理。同年10月下旬，吳女士告知其部門主管蔡先生自己將於民國100年1月1日完婚，99年11月開始會為準備婚禮而請假，當時蔡先生雖表示國內事業部才剛起步，但仍說結婚乃人生大事，答應讓其請假，因為公司請假流程都是由直接主管先簽核後再交由管理部簽核，但公司規定婚假須於結婚事實發生日起一個月內休假完畢，故吳女士於100年1月1日以前都是請事假。
- 三、99年12月28日，吳女士有向蔡先生確認其欲於100年1月份請的婚假，不需要跟管理部黃協理講，蔡先生說不需要。99年12月31日吳女士請了半天事假，100年1月1日及同月2日號剛好適逢週末，1月3日請婚假，1月4日回鴻寶公司上班當天，吳女士申請將其剩下7天的婚假於100年1月24日至2月1日休畢，當時蔡先生核准了，但遭管理部黃協理否決，理由是因吳女士請假都是在月底，月底剛好都是公司最忙的時候，職務代理人又

無法負擔吳女士的工作。但實際上公司最忙的時段是年底，剛好吳女士結婚也是在年底。

四、民國100年1月間，因為鴻寶公司剛開始一個新的事業，所以正在蒐集相關的東西，黃協理曾在公開的會議上表示吳女士不適合這份新工作，覺得其對數字及會計流程不熟悉，當時蔡先生表示欲讓吳女士接替另一個人的職務，黃協理不同意，因她已經找人接替該名員工的位置，並表示也許其他地方比較適合吳女士。

五、吳女士並稱之前有其他同事面試時，也曾被詢問是否有要結婚的打算。而公司已婚未婚者都有，但已婚者似乎比較多。

六、吳女士於民國100年2月中自請離職，但其認為鴻寶公司於面試時詢問其是否有結婚之打算、不准其請婚假及黃協理在公開之會議上聲稱吳女士不適合鴻寶公司新事業之工作及其他地方也許比較適合吳女士等語皆涉及婚姻歧視，因此提出申訴。

貳、爭議重點

一、雇主於招募員工面試時，詢問應徵者是否有結婚之打算，是否構成就業婚姻歧視？

二、雇主拒絕員工請婚假，是否構成就業婚姻歧視？

三、雇主在公開之會議上聲稱已婚之員工不適合某項工作及其他地方也許比較適合該已婚之員工等行為是否構成就業婚姻歧視？

參、案情分析

一、對於吳女士申訴之事項，鴻寶公司回應如下：鴻寶公司面試新進人員的流程是先由用人部門之主管先就業務內容與應徵者面談，先初步審核應徵者符合工作條件與否，其後再由管理部主管來進行面試。管理部黃協理通常都是會問應徵者以前的工作經歷，並向其介紹公司的企業文化等。錄取與否由管理部主管和用人部門主管共同決定。吳女士來面試時，黃協理有詢問其是否有男友？有否短期或中長期的計畫？黃協理之所以有此一問，是因為安排職務上的考量，因為如果應徵者有出國進修計畫的話，公司就會把其放在可獨立完成業務的位置，或不需要跟其他部門有互動的職務，因為黃協理基於管理之目的，必須考量公司整體之運作流程，但這完全不會影響錄取與否。

二、鴻寶公司之請假規則是，請假日數2天以下時，由請假人員所屬部門之直接主管准駁，請假日數3天以上時，則需上呈至管理部由管理部協理准駁。因為每月月底是公司業務最繁忙的時候，而吳女士連續3個月皆在月底請假（99/11/30~99/12/2、99/12/30~100/1/3及100/1/24~100/2/1）。99年11月份吳女士第1次請3天以上的假時，並未上簽至管理部，所以當時黃協理有寄電子郵件向其說明請假規則，但表示因為吳女士的部門直接主管疏忽未告訴她請假的流程，所以並不怪她。但其後吳女士應依照公司之請假規則辦理請假事宜。由於鴻寶公司以前都是做外銷，從99年度開始才做內銷，所以吳女士跟蔡先生在工作上有很多是新的流程，因為國內銷售有部分是寄售，北中南的3C通路商有20幾家，公司對帳結帳都是在月底，而吳女士請假都是碰巧在月底最忙的時候，因為他們那部份的帳已經很難對了，吳女士又請假，會影響到會計部的結帳作業，吳女士的工作一直沒有辦法被完全代理，所以黃協理會有所顧慮，因此黃協理才否決吳

女士100/1/24~100/2/1之婚假申請。

三、黃協理從來沒有在公開會議上批評吳女士的工作能力，亦要求吳女士離職。100年2月10日吳女士突然主動請辭，並於2月底正式離職，吳女士提出之離職原因為他們夫妻想自行創業。

四、鴻寶公司總共36位員工，業務部有14位員工，已婚者有6位，結婚與否對於吳女士我負責之工作並無影響，因為業務助理不用出去應酬或出差，都待在辦公室做後勤支援。鴻寶公司的婚假規定是於事實發生後1個月內「申請」，並可分2次申請，沒有規定1個月內要請畢。

五、鴻寶公司業務助理劉女士證稱：劉女士比吳女士早一點進入鴻寶公司，吳女士負責國內銷售，劉女士負責國外銷售，兩者工作內容跟流程不太一樣。劉女士不記得自己當初面試時有無被問結婚的事情。主管從來沒有在會議上批評吳女士的工作能力。公司內已婚者還蠻多的，目前業務助理雖然都是未婚，但劉女士覺得業務助理的工作有沒有結婚其實沒有太大的影響。

六、吳女士之直屬主管蔡先生證稱：吳女士於99年10月有提到即將要結婚，從婚假之前就因為訂婚及拍婚紗陸續請假，但是站在主管的立場，吳女士請假的時間點，都是在公司最忙的時候。因為國內部只有她一個助理，所以她請假會有些困擾，主管只好請國外業務助理幫忙，但是國內外作業流程不太一樣，所以曾向吳女士表達希望其不要集中在月底請假。而她最後一次的婚假又是在過年的時候，因為年前國內市場會比較忙碌，當時蔡先生有跟吳女士協調希望能夠調整一下。

當時主管有討論過，因國內部事情比較繁雜，且吳女士本身不是學會計，會計帳務上對應比較不是那麼專精，主管有提到如真的負荷不了請吳女士要提出來，不要等到事情發生了才來處理，但並沒有要她離職的意思。過完年

後吳女士就表示她要離職，蔡先生還問她是否確定要離職，因為蔡先生只有她一位助理，但在公司尚未找到接替人選之前吳女士就已離職。業務部已婚者幾乎都是主管職，蔡先生覺得業務助理的工作有沒有結婚沒有影響，因為公司職務其實很單純，每個業務及流程都分的很細，都有專人在負責。

肆、結論

就業服務法第5條第1項明文規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所雇用員工，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，而有就業歧視之行為時，依同法第65條第1項規定，應處新台幣30萬元以上150萬元以下之罰鍰。雇主於招募員工面試時，詢問應徵者是否有結婚之計劃，其目的若是將結婚作為錄取與否或核定薪酬待遇等之標準，則構成就業婚姻歧視。再者雇主如因員工之已婚身分而無正當理由拒絕員工請婚假、或無確實根據批評已婚員工不適任工作或要求其離職，對已婚之員工予以差別待遇，皆應構成就業婚姻歧視。但本案吳女士係主動離職，亦無證據足以證明鴻寶公司於面試吳女士時有無詢問其是否有結婚之計劃。黃協理基於月底公司業務較忙碌及吳女士所負責之業務無人可以代理而駁回吳女士之婚假申請，尚屬企業營運之合理裁量。本案尚無證據足以證明鴻寶公司有就業婚姻歧視之行為。

100年防制就業歧視
案 | 例 | 實 | 錄

9



Relevant Laws and Regulations



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

違反第5條第1項、第2項第1款、第4款、第5款、第34條第2項、第40條第2款、第7款至第9款規定者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第40條第2款、第7款至第9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6條第4項第1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1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 （適用對象）

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33條、第34條及第38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 （用辭定義）

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 （主管機關）

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5人至11人，任期兩年，由具勞工事務、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2人，女性委員人數應占全體委員人數2分之1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2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6-1條 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第2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3章 性騷擾之防治

第12條 （性騷擾之定義）

本法所稱性騷擾，謂下列2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（性騷擾防治措施、申訴及懲戒）

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。

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1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4章 促進工作平等措施

第14條（生理假）

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8星期；妊娠3個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假4星期；妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應使其停止工作，給予產假1星期；妊娠未滿2個月流產者，應使其停止工作，給予產假5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3日。

陪產假期間工資照給。

第16條 受僱者任職滿1年後，於每一子女滿2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。

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3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（育嬰留職停薪期滿之申請復職）

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。

第18條（哺乳時間）

子女未滿1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2次，每次以30分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第19條（工作時間之減少及調整）



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。

第20條 受僱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7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（配偶未就業之規定）

受僱者之配偶未就業者，不適用第16條及第20條之規定。但有正當理由者，不在此限。

第23條（托兒設施或措施）

僱用受僱者250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（離職者之再就業）

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（雇主之獎勵）

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5章 救濟及申訴程序

第26條 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27條（性騷擾之損害賠償責任）

受僱者或求職者因第12條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。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（性騷擾之賠償責任）

受僱者或求職者因雇主違反第13條第2項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第29條（賠償金額及回復名譽）

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（損害賠償請求權）

第26條至第28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10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（申訴制度之建立）

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（申訴之處理）

受僱者發現雇主違反第14條至第20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7日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後7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7條至第11條、第13條、第21條或第36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。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（雇主不得為不利之處分）

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（法律扶助）

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1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6章 罰則

第38條 雇主違反第21條或第36條規定者，處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。

第38-1條 雇主違反第7條至第10條、第11條第1項、第2項或第13條第1項後段、第2項規定者，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。

第7章 附則

第39條（施行細則）

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91年3月8日施行。

本法中華民國96年12月19日第16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

91年3月6日勞動3字第0910010554號令訂定發布施行

97年7月11日勞動3字第0970130523號令修訂

第1條 本細則依性別工作平等法（以下簡稱本法）第39條規定訂定之。

第2條 本法第7條至第11條、第31條及第35條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。

第3條 （工作性質僅適合特定性別之定義）

本法第7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 （認定性騷擾時應審酌之具體事實）

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 （僱用人數之計算）

本法第13條第1項、第16條第1項、第19條、第20條第1項及第23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16條第1項、第19條及第20條第1項所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第1個工作日雇主僱用之總人數計算。

第6條 （產假期間依曆連續計算）

本法第15條第1項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。

第7條 本法第15條第3項規定之3日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後2日之5日期間內，擇其中之3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 （產假）

受僱者於依本法第16條第1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15條第1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 （繼續參加原有之社會保險）

受僱者依本法第16條第2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 （依法令辦理投保手續等）

依本法第16條第2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 （親自哺乳）

本法第18條第1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 （子女之定義）

本法第16條第1項、第18條第1項及第19條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。

第13條 （雇主得要求受僱者提出相關證明文件）

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文件。

第14條 （設置托兒設施或提供適當之托兒措施）

本法第23條第1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 （施行日期）

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

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

第1條（依據）

本準則依性別工作平等法第13條第3項規定訂定之。

第2條（應訂定相關防治措施辦法之雇主）

僱用受僱者30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（雇主對性騷擾之防治義務）

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）

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（性騷擾申訴專線）

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（申訴時應備文件）

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（不公開原則與申訴處理委員會）

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。

第8條（調查）

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（到場說明）

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（決議及書面通知）

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（期限與申覆）

申訴應自提出起**3**個月內結案。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於**10**日內提出申覆。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第12條（調查後之懲戒或處理）

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（管考懲戒或處理措施之執行）

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（引介輔導或醫療）

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（施行日期）

本準則自發布日施行。

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

100年防制就業歧視
案 | 例 | 實 | 錄

9



Related Resources

『新北市就業歧視評議委員會』之運作

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11人，委員任期2年，主任委員由本府勞工局局長兼任，並敦聘專家學者及勞工、婦女、身心障礙、原住民等團體代表為委員，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.ntpc.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。

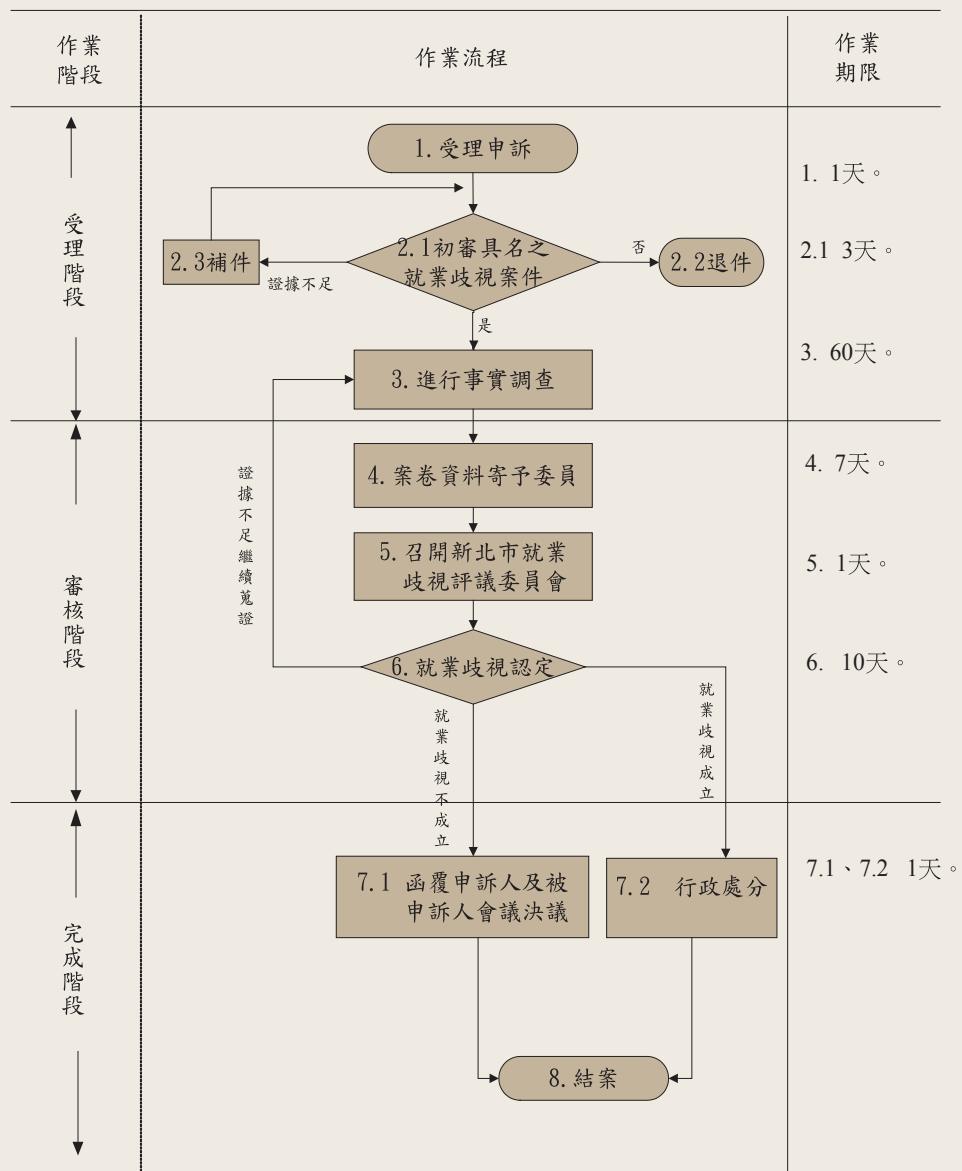
調查過程中經申訴人撤銷之申訴案件，案件調查紀錄僅呈送本府就業歧視評議委員會報告，讓委員知悉案件處理過程。未撤銷之

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訴案件標準作業流程圖



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	
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	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。 ☐ 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。 ☐ 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。 ☐ 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。 ☐ 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。 ☐ 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。 ☐ 第23條—僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。				

申 訴 事 項			
證明文件 (請提供影本)	☐ 勞工保險相關資料 ☐ 服務證明書 ☐ 醫師診斷證明書 ☐ 身心障礙手冊 ☐ 其他 _____		
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: 02-29676902

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：

- (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。
- （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10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）		
項次	建議項目	建置完成	尚待規劃
1	已設置哺乳室空間與設施		
2	已針對主管階層規劃性別工作平等法說明、實施防治及處理職場性騷擾之教育訓練		
3	已針對員工規劃性別工作平等法說明、實施防治及處理職場性騷擾之教育訓練		
4	其他落實性別工作平等之積極措施： _____		

職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】

親愛的雇主您好：

女性投入職場愈來愈普遍，貴公司是否曾因求職者或受僱者懷孕感到困擾，深怕不瞭解相關法令規定而觸法？為協助雇主建立友善的工作環境，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。

行政院勞工委員會 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）		

項次	項目	符合規定	尚待改善
8	本公司之退休、資遣、離職及解僱，不因受僱者懷孕而有不利對待。 (性別工作平等法第11條)		
9	本公司未規定或事先約定受僱者因懷孕或分娩情形時，須自行離職、留職停薪或以相關理由予以解僱。 (性別工作平等法第11條)		
10	本公司依法給予受僱者產假。 (性別工作平等法第15條)		
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)		

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

【檢視結果】

- 一、第1項至第4項為工作環境氛圍之檢視，如有回答「是」，表示您所處的職場對懷孕求職者或受僱者可能不太友善。有關性別工作平等法等規定，可上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。
- 二、第5項至第15項為法令規定事項之檢視，如有回答「是」，表示您的老闆或主管可能違反性別工作平等法等規定，您可敘明服務單位名稱、地址，逕向事業單位所在地之主管機關【各地縣市政府勞工局（處）或社會局（處）】申訴或請求協處。對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於10日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。對中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依法提起訴願及進行行政訴訟。

職場性騷擾處理程序

■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10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極有意義之對話。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）突破受訪者之防衛心。

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
- 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-什麼時間發生？

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週前以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10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
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 #6552~4 (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 #6802~05 (03) 336-6075
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 #3055~59
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) 535-2526
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) 322-150 #300 (037) 357-040 #2010
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 #35603 (04) 22520417
南投縣 就業歧視評議委員會	南投縣南投市中興路660號 (南投縣政府勞工行政科)	(049) 222-2106 #556 565 (049) 224-3667
彰化縣 就業歧視評議委員會	彰化縣彰化市中興路100號8樓 (彰化縣政府勞工處就業服務科)	(04) 726-4150 #1062~3
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) 537-2154
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) 362-0123 #709 (05) 362-0900 #112

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) 225-4321 #154
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 #113 (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 #1482
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) 22381 #26
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

性別工作平等委員會通訊錄		
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 #1482

性別工作平等委員會通訊錄		
單位	地址	電話
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 #1022
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) 532-2154
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 #108
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#113
高雄市 性別工作平等委員會	高雄市前鎮區鎮中路6號	(07) 812-4613#222、229
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

性別工作平等委員會通訊錄		
單位	地址	電話
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: tgwww.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	

假別	申請資格	日數	工資計算	附註
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。



假別	申請資格	日數	工資計算	附註
哺乳時間	子女未滿1歲須受僱者親自哺乳	每日2次，每次30分鐘	哺乳時間視為工作時間	應有親自哺乳之事實。
育嬰留職停薪	1、勞工任職滿1年 2、撫育未滿3歲子女	1、至少6個月最多2年 2、同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限	無薪	1、勞工勞健保繼續享有（可延遲3年繳納），事業單位不需負擔保費。 2、不適用配偶未就業者，但有正當理由者不在此限。
家庭照顧假	家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故	全年以7日為限，請假日數併入事假計算	依事假規定辦理	不適用配偶未就業者，但有正當理由者不在此限
備註： 1、事業單位不得因勞工請特別休假、婚假、喪假、公傷病假、公假或產假時，扣發全勤獎金。另不因勞工提出申請生理假、陪產假或家庭照顧假時拒絕其請求，且不影响其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。 2、勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，事業單位得要求勞工提出有關證明文件。 3、勞工請事假、普通傷病假、婚假、喪假，除延長假期在1個月以上者外，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。 4、全年總日數的計算，均自當年度1月1日起至12月31日止。				

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

發行人 高寶華
出版者 新北市政府勞工局
總編輯 許秀能
編 輯 陳淑貞、何佩芬、陳憶榕、
劉潔樺、林瓊如、游紫茵
地 址 新北市板橋區中山路1段161號7樓
電 話 1999、(02) 29676902
網 址 <http://www.labor.ntpc.gov.tw>
出版年月 100年11月
ISBN：978-986-02-9946-5
GPN：1010003587

