臺北縣政府

防制就業歧視

Prevention of employment discrimination

8

案‧例‧實‧錄

序

防制就業歧視之成效如何，是一個城市乃至於一個國家對於其勞工基本人權重視程度之重要指標之一。就本縣近3年來受理之就業歧視申訴案件觀之，除98年因受到全球金融風暴大環境不景氣，以及企業關廠、歇業及實施無薪休假等層出不窮情形之影響，導致就業歧視案件總數較97年稍有提高外，隨著99年景氣復甦，截至99年8月底受理之就業歧視案件總數52件，相較於98年8月底之62件，已有顯著減緩；而案件類型仍以懷孕歧視為最大宗，年齡歧視與性騷擾案件量則互有消長。本局十分樂見就業歧視案件量有減緩之趨勢，然環顧目前就業職場，「就業歧視」問題仍普遍存在，絲毫不容許本局有些許懈怠，加強防制就業歧視觀念之建構及普及化仍為未來努力的方向。

本局為加強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」，所收錄案例皆為本縣所發生之真實事件，輔以專家學者詳盡解析，每每受到廣大勞工朋友及事業單位之迴響。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、性別、年齡、容貌及身障歧視各1篇，以實際反映目前職場就業歧視類型之多樣化；另有鑑於懷孕歧視及職場性騷擾情事，一直是影響女性就業之兩大障礙，故本期特邀請學者針對「性別工作平等措施對於促進女性就業之影響」、「懷孕歧視案件法院判決解析影響」及「雇主防治職場性騷擾之法規範與實務探討」等3議題提供專題研究；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。

揮別低迷的98年，迎接今年12月25日本縣即將改制為新北市，展望100年，本局除仍誠心祝福各位勞工朋友們工作順利、雇主朋友們事業亨通外，更期待您們能與本局攜手一同共創和諧、無歧視之友善職場！

臺北縣政府勞工局

局長 高家華

99.10

目錄 Contents

06 專題研究

性別工作平等措施對於促進女性就業之影響——劉梅君教授 ····· 08
懷孕歧視案件法院判決解析——李玉春教授 ····· 17
雇主防治職場性騷擾之法規範與實務探討——侯岳宏教授 ····· 24

33 案例解析

案例1：職場性騷擾申訴案件——詹翠華律師 ····· 34
案例2：懷孕歧視申訴案件——潘秀菊教授 ····· 41
案例3：懷孕歧視申訴案件——涂秀蕊律師 ····· 48
案例4：性別歧視申訴案件——林明珠律師 ····· 53
案例5：年齡歧視申訴案——林明珠律師 ····· 59
案例6：容貌歧視申訴案件——潘秀菊教授 ····· 64
案例7：身障歧視申訴案件——潘秀菊教授 ····· 68

74 相關法規

就業服務法【摘錄】 ····· 76
就業服務法施行細則【摘錄】 ····· 78
性別工作平等法 ····· 79
性別工作平等法施行細則 ····· 88
工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則 ····· 90

93 相關資源

臺北縣就業歧視評議委員會之運作 ····· 94
臺北縣就業歧視申訴案件處理標準作業流程圖 ····· 97
臺北縣勞工就業歧視申訴書 ····· 98
事業單位符合性別工作平等法規定自我檢視表 ····· 100
職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】 ····· 102
職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】 ····· 104
相關聯絡窗口 ····· 106
勞工請假規定 ····· 111

99年度

防/制/就/業/歧/視

Discrimination

專題研究

專題1

性別工作平等措施對於促進女性就業之影響

◆國立政治大學勞工研究所
教授 劉梅君

性別刻板印象導致有些行業不願意接納女性，結果造成所謂的「性別職業隔離」。

壹、前言

二十世紀是一個鉅變的年代，其中最引人注目的現象莫過於大量的女性走出家庭投入職場。然而，傳統規範下對女性的性別刻板印象，及千百年來女性被賦予的家庭照顧責任，卻是女性投入職場，追求職業生涯發展上最大的阻力與包袱。因而國際社會於二十世紀後半葉，採取了若干積極行動，來改善婦女就業所面臨這些結構性困境。臺灣也在二十世紀末開始關注性別就業歧視的現象，但直到千禧年後「性別工作平等法」的制訂實施，這項性別就業平等工程才稍有成果。以下簡略說明影響女性就業最重大的兩項結構障礙，之後檢視性別工作平等法在剷除這兩項障礙上，起了多大的作用。

貳、女性就業的兩大結構障礙

一、性別刻板印象

性別刻板印象導致有些行業或職業不願意接納女性，認為女性缺乏該工作所需的能力，或不願提拔升遷女性，結果造成所謂的「性別職業隔離」。

「性別職業隔離」又分為兩種情況，第一種是所謂的「水平隔離」，亦即男女勞工分別被隔離到傳統觀念中認為較適合男性或較適合女性的工作，但問題是何種工作較適合男性或女性，主要的判斷依據卻不是個人能力，而是性別。這讓許多男女勞工無法依其興趣或能力，選擇進入他個人認為適合的行職業裡，例如大家認為幼教工作是適合女性，因此對幼教有興趣的男性，就可能因為男性的身份而被拒絕僱用；同樣汽車修護工作被認為是男性較適合的工作，因而有興趣作黑手的女性，因此無法從事這份工作。

第二種狀況是所謂的「垂直隔離」。垂直隔離主要是關切女性在職場的升遷機會，也就是所謂「玻璃天花板現象」。以美國為例，根據美國非營利組織「觸媒」（Catalyst）的分析，美國「財星雜誌」的五百大公司之董事會的董事性別組成，指出女性董事比例僅佔14.7%（2006）；而「財星雜誌」一千大企業的調查顯示，這一千大中女性執行長的比例僅17%（2003）；至於英國，2005年FTSE一百大公司的統計顯示，僅10.5%席次是女性董事（directorship）（Singh and Vinnicombe, 2005）；又根據ILO的資料，法國的前兩百大公司的最高階經理人中女性僅5.3%（ILO，2004），顯然遠低於英美兩國；澳洲的官方資料顯示，澳洲前兩百大企業的董事會中，女性董事僅佔8.6%（Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency, 2004）。這些數據顯示半個世紀以來，女性就業機會擴增許多，得以展現能力，然而一旦碰到高階主管位置的徵選時，卻又被排除或忽略。

二、家庭照顧責任

在性別刻板印象之外，女性背負的「持家」（如家人生養照顧責任等）角色，一方面侷限了女性參與就業市場的範圍，如工作性質、工作時間、工作地點的考慮上，需將家庭責任一併納入；另一方面也讓雇主在僱用及升遷女性時，因為女性不同於男性的家庭角色而讓雇主有所顧慮。實務上，的確不少女性因為考慮家庭責任，而忍痛放棄較佳的工作機會，甚至升遷的機會。

參、性別工作平等的正面影響

這兩方面的就業障礙，於2002年立法通過施行的「性別工作平等法」，是否有效地回應了？「性別工作平等法」無論在條文的規範面及涵蓋面，均較1992年施行的「就業服務法」第5條（禁止就業歧視條款），有大幅度的

改善。該法第2章的章名即是：「性別歧視之禁止」，因此該章5個條文有明確規範招募、僱用、薪資、考績、升遷、福利、教育訓練、資遣退休等等，禁止性別歧視，亦即明示「平等對待」的原則。值得一提的條文是規定「工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由」，這回應了職場很常見的「單身條款」及「禁孕條款」的陋習，對懷孕生育的女性勞工，非常重要，也是就業服務法第5條籠統的規定所遠遠不及者。

此外，第4章「促進工作平等措施」的12個條文，則是本法最值得肯定的部分，因為這些措施回應了婦女就業時，所面臨的工作與家庭的衝突。許多女性在結婚生子後，因為無法兼顧工作與家庭責任，而被迫退出職場，「促進工作平等措施」，如育嬰假、家庭照顧假、托兒設施或措施、育嬰減少工時，讓勞工能有機會在照顧家人的同時，也可以保有工作。更重要的是這些措施的進步性在於：這些措施是鼓勵男女勞工都能使用，雖然男性勞工的使用率偏低，但法條所宣示的性別平等精神是很明確的。

另外值得一提的是，促進工作平等措施中的「育嬰假」，立法當時即考慮到育嬰所需的時間較長，因而若缺乏勞工保險的保障及工資的補償，則勞工申請的意願會不高，因此，仿效外國進步立法，育嬰假條款也提供育嬰期間勞工保險的持續，以及育嬰期間的所得補償。2009年育嬰津貼終於開辦，從統計數字來看，育嬰津貼的提供讓勞工使用育嬰假的比例大幅提昇，其直接效益是勞工可以兼顧工作與家庭，不必為了育嬰而放棄工作。

此外，其中第21條明確表示，勞工申請使用這些措施時，「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」，這個規定也是回應職場對懷孕生育勞工的常見陋習，由於此陋習攸關婦女勞工就業權益及職場生涯的發展，因此本法明文禁止，相當呼應了國際社會在「母性保護」規範上的精神。

當然該法的第3章「性騷擾之防治」，也必須加以肯定。職場性騷擾禁止的明文規範，始於本法，雖然立法周延度尚有改善的地方，但至少有以下兩點是相當具有進步性：其一，界定了性職場騷擾的涵意與類型，供實務及執行面時重要的參考；其二，將性騷擾防治的責任，主要是放在雇主身上，以此責成雇主積極採取行動，一方面提供員工無性騷擾之虞的工作環境，另一方面可以讓遭遇性騷擾之員工，得以在企業內部即可獲得妥善的處理。這些年來，因為本法及勞政部門積極的宣導，因此多數企業主也不得不重視這個現象，對於遭遇性騷擾事件的員工，其勞動權益的維護上，發揮了相當的作用。

肆、仍待努力的挑戰

但我們也知道，任何一部法律，「徒法不足以自行」，法規層面立意良善，但執行時仍面臨雇主及社會大眾根深蒂固的傳統刻板印象與陋習，因而未來在執行面仍有許多努力的地方，若干關鍵法條背後的論述基礎，需要透過宣導與討論，以導正雇主及民眾的觀念。此外，目前法規仍有立法當時思慮不及的地方，也有待未來修法時予以增補。限於篇幅，以下僅舉其中幾個例子說明。

一、「優惠待遇」的思考

本法缺乏屬於「優惠待遇」性質的「積極行動」。女性在職場所遭遇之困境，即使在「平等對待」及「母性保障」條款具體落實後，仍無法解決今天女性勞工所處的劣勢位置？原因是，前述兩方面條款處理的主要是明顯「直接歧視」的情況，如雇主在招募、僱用、分發、配置、升遷、福利、訓

練、資遣及退休等，禁止性別差異對待。雖然歐盟法庭於90年代也將「間接歧視」視為「平等對待指令」下所規範的行為，但各國仍時傳性別就業歧視的申訴，這表示即使「平等對待指令」及「母性保護」條款，已經在概念上涵蓋「直接歧視」與「間接歧視」的意義，仍無法有效落實對婦女就業權益的保障。

因此接下來我們面臨的挑戰是，還有哪些手段有助於婦女就業權益的維護？有些論者提出了「積極行動」的原則，究竟「積極行動」原則是否會是在其他手段之外的另一種選擇？

2002年歐盟法庭有一件判決，就是關係到「積極行動」的爭議。該案是發生於荷蘭，當時荷蘭農業部有提供托兒服務，不過該項服務僅開放給女性員工，男性員工唯有在緊急狀況下才可能例外被允許。因此農業部的一名男性員工認為這項差別待遇是對男性員工的歧視，而提起訴訟。但農業部主張因為農業部的女性員工人數不成比例的少，考察原因是現實情境裡，女性往往因托育的顧慮而難以就業或升遷，因此該項差異對待措施，是為協助女性員工克服這類結構障礙，以獲致男女就業實質平等。這個案子後來被移送歐盟法庭審理，歐盟法庭基本上認同並接受各國政府採取積極行動方案來剷除既存的不平等。

另外，美國最高法院曾審理的案子Johnson v. Santa Clara County，也是涉及性別歧視的積極行動案件，事關美國加州Santa Clara County 交通局為降低傳統職業隔離現象所採取的一個對女性的優惠待遇計畫，最高法院法官以該局男女員工比例如此懸殊（在238位技工中，全是男性，無一位女性），可證明以往故意性別歧視之存在，因而該局有迫切重大理由採取對女性的優惠方案。

臺灣關於性別歧視的申訴案件中，屬於積極行動性質者，幾乎沒有。但在身心障礙及族群（原住民）就業促進中，是有一定比例僱用的規定。這幾年來婦女團體並沒有在這一點上極力主張，如同婦女團體在政治領域主張女性從政或選舉要達到四分之一或三分之一的比例般，這點差異是很值得玩味。人事行政局所推動「金馨獎」或許可稱之為積極行動措施，因為該措施鼓勵政府各部會努力拔擢優秀女性出任高階職位。

最後要特別說明的是，積極行動方案基本上是屬於對過去歧視慣例的一種矯正手段，本身不符合「平等對待」的最終原則，但作為特定時空環境下的矯正手段，它僅能是過渡時期的非常手段，因此應用上要非常審慎，否則不僅會遭致「反歧視」的嚴厲指控，也會有觀念上的反挫。以後者而言，用積極行動方案來保障女性就業及升遷機會，在意識型態上很可能會陷入「女性競爭力不足，需要特別保護」之刻板印象，甚或強化社會對女性這類傳統的認知。以前述荷蘭農業部提供女性員工托兒服務這個事件為例，固然農業部此措施，的確實質上有效協助女性員工的育兒困境，但該項服務僅限女性員工的結果，也可能強化女性與幼兒之間的關係，因為男性員工正好可光明正大的以職場沒有提供男性員工該項服務，而將照顧幼兒的責任推還給女性。

總之，在傳統刻板之社會性別規範尚未完全改變之前，作為過渡矯正手段的積極行動方案，的確有必要存在，但在規劃實施上要非常小心，以免矯正目的未達，反強化該性別規範及其意識型態。

二、產假規定有待突破

勞動基準法及性別工作平等法共同均有的產假規定，與婦女就業權益息息相關，也發揮了相當的功能。不過，因為兩者現行規定，並不符合歐美國家的法制趨勢，因此有必要提出檢討。因為現行規定是要求個別雇主負擔產

托兒照顧責任問題，法制上分「設施」（如成立托兒所）及「措施」（如與民間托兒單位合作或簽約）。

假工資，這裡有幾個缺點：第一，願意僱用懷孕員工的雇主，將面臨較大的成本支出，這反而是對善意雇主的懲罰；第二，個別雇主負擔生育成本，但卻是未來所有雇主享有新生代勞動力的使用，這形同有人不用付費卻可坐享其成，顯然違反「使用者付費」的原則；第三，這種規定使得雇主之間出現不公平競爭，歧視懷孕者的雇主，負擔成本低，善待懷孕者的雇主，成本高。因此目前勞動基準法在產假上，訴諸個別雇主責任的規定，是不合理的。吾人不妨借鏡歐美社會的作法：將產假工資改成社會保險，亦即將原來是百分之一百個別雇主的責任，轉變為所有雇主或勞工共同的責任。例如將「勞工保險條例」當中的「生育給付」加以擴充，來取代勞動基準法的產假工資規定，如此一來，可相當程度降低雇主對懷孕者的就業歧視。

三、托兒規範的發展方向

至於影響女性就業甚巨的托兒照顧責任問題，目前法制上分「設施」（如成立托兒所）及「措施」（如與民間托兒單位合作或簽約）。由於企業性質、僱用規模、營運地點、營業內容與時間，差異頗大，很難期待所有的企業具備足夠的客觀條件來自行經營托兒所；再者，個別企業辦理托兒，也會因為各個企業條件不同，造成企業托兒的品質也會良莠不齊，因此政策上，對企業托兒這一項母性措施，國家應是站立鼓勵協助的立場。對國家而言，政府應有全盤完整的托育計畫，且國家承擔主要托育責任，而非放任此項責任由市場、企業或家庭承擔，這也是民間輿論所提出的「托育公共化」訴求的主軸。

倒是，現行不少企業自行辦理，但經營一些時日後，面臨到員工年齡層提高後，或經營策略變動後，托兒需求減少，使得托兒所經營上有難以為繼的困窘，但同時我們也看到有些企業也有辦理托兒所的意願，但因僱用規模有限，自行辦理的成本或不確定性太大而作罷，這些執行面所出現的問題，清楚表明目前勞政主管機關在企業托兒政策上，不妨化被動為主動，採取更積極的角色扮演，例如，積極協助已辦理托兒之企業，解決相關法制上的限制，使其可收托其他企業員工之子女，解決收托不足的問題。另外，企業成立托兒所，牽涉到相當龐大複雜的程序，涉及許多政府單位，因此政府有必要成立便捷單一窗口，減少有意願辦理企業托兒的事業單位，申請程序上所遭遇的困難。再者，不少地理位置鄰近，同時也有意願提供員工企業托兒的事業單位，政府更應積極輔導協助這些企業共同辦理托兒成立事宜，以解決單一企業因僱用規模有限，或空間不適當的因素，而無法單獨成立的困境。

總之，針對養兒育女這件國家大事，涉及的「利害關係人」（stakeholders）有國家、雇主及家庭／個人三方，但觀察目前法制，似乎雇主及家庭／個人的責任過大，而國家所承擔的責任過少，未來政策的發展方向，應該是以加重國家在這方面的責任，較為適當。

四、家庭友善政策與措施的推動

最後，臺灣缺乏豐富的自然資源，對外競爭所能依賴的只有高素質的人力資源了，因而確保質精量豐的人力，是政策要務。但令人擔憂的是，目前臺灣生育率快速下滑，要能達成該目標，首先要面對的是人民生育意願低落的現象，究其原因，主要是生養子女的經濟壓力與照顧壓力過重，目前生兒育女仍被視為是家務事，國家社會提供的支持非常有限，幾乎難以發揮任何實質的協助，因而在家庭經濟狀況不佳，或家庭照顧資源有限的客觀條件下，少生或不生，是人民面對缺乏支持性環境的理性回應。因此，政府若想有效的反轉此種少子化的趨勢，則政策焦點必須拉回到人民生養的基本需求上，並且在概念上要能改變「家務事」是個別家庭「私職」的這種缺乏「社

會連帶」的觀念。

因而提供一個友善家庭的工作環境與制度，是雇主責無旁貸的責任與義務。根據西方研究報告，實施這類支持性措施的企業，往往也會看到勞工對企業的忠誠度，對工作的承諾及投入也提高，勞工的流動率下降，甚至這類支持性措施能幫助企業吸引到優質的人力，從而大大增加了企業的生產力及市場的競爭力。

正因為「工作與家庭」的議題關係重大，因此目前越來越多歐美國家，甚至在正式政府組織架構下，成立專責小組，有計畫有時程的推動「友善職場/友善家庭」的支持性方案，這些經驗值得吾人重視。總之，從微觀層面而言，個別勞工所面臨的「工作與家庭」衝突，其實與整體宏觀的國家發展、國家競爭力，與企業的生產力及競爭力等，關係極其密切，是要優先處理的政策議題。

專題2

懷孕歧視案件法院判決解析

◆國立臺北大學法律學系博士教師 李玉春

壹、前言

性別工作平等法第11條第2項雖明文限制雇主不得因懷孕等因素而解僱受僱者，然由於勞動基準法（以下簡稱勞基法）採解僱法定主義，是實務上雇主依勞基法第11條或第12條之規定解僱懷孕受僱者之案例數見不鮮。於勞基法第11、12條之明文規定下，法院於判斷解僱是否合法時，究竟懷孕此一事實係扮演何種地位與角色，有待吾人探討。本文即針對我國法院之懷孕歧視案例，探討懷孕歧視爭議問題之所在，並嘗試分析法院之判斷基準。

貳、我國懷孕歧視法院判決之解析

一、雇主以經濟性事由解僱懷孕受僱者

勞基法第11條定有4款經濟解僱之事由，雇主得依其經預告後終止勞動契約。就同條第2款之相關案例以觀，有實務見解認為若雇主於資遣懷孕受僱者後旋即招募新人，則尚難認為已有業務緊縮，得預告終止勞動契約之事由[1]。相對地，亦有法院單純表示若公司於裁撤部門後資遣該部門之員工，得認確有業務緊縮之情事，並非歧視懷孕婦女[2]。惟亦有法院採較嚴格之見解，認為「雇主依勞基法第11條第2款規定以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約，應具備最後手段性之要件，即必須雇主業務緊縮或虧損之狀態已持續一段時間，且無其他方法可資使用，雇主為因應景氣下降或市場環境變化，方可以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約。」若僅是暫時工作量較為減少，自不能認為有依勞基法第11條第2款之規定資遣員工之餘地[3]。

此外，有雇主係依勞基法第11條第4款為由解僱懷孕受僱者，此類案件法院審酌之重點在於是否真正有減少勞工之必要。如資遣懷孕受僱者之當日即

於人力銀行刊登求才廣告時，則顯無減少勞工之必要[4]。

二、雇主以不能勝任工作為由解僱懷孕受僱者

由於「不能勝任工作」為勞基法之法定解僱事由之一，是司法實務於判斷雇主是否假不能勝任工作之名而行懷孕歧視之實時，常多方審究事實關係以為判斷依據。

例如士林地方法院88年度勞訴字第18號判決就雇主解僱懷孕受僱者之時間點觀察，資方於解僱勞方前曾不止一次約談勞方並要求其自動離職、又資方對「新進人員之要求，職位高、薪資較高者，雖『努力不足』、『需他人一步步指導，短期內無法獨立作業』，仍可獲得高分考評而予留用，並不要求該等員工能對被告（雇主）有何傑出貢獻；反觀職位不高，薪資平平之原告（懷孕受僱者），上班情況正常，沒有遲到早退、主管交辦之工作都有做，沒有出過大錯，卻只因『不夠投入、不會主動發現問題、解決問題』即被認能力不足，不適任業務助理之工作，顯與事理有違。」而判斷雇主係惡意以考評不及格之名，行非法解僱之實。此外，若懷孕受僱者因先兆性流產請假，而於銷假上班後旋遭解職，則即便雇主辯稱「不知勞工懷孕」、「資遣決定前三天始知懷孕」等語，亦可堪認定雇主有迴避懷孕係其終止兩造勞動契約動機之嫌[5]。

又臺北高等行政法院90年度簡字第7745號判決以為，資方於勞方試用期滿合格後又調增薪水繼續僱用之，就此以觀，雇主以外文能力差、工作不能勝任為由解僱懷孕受僱者，自屬可疑；且懷孕受僱者係以先兆性流產為由請假，雇主於其安胎假結束後即將之解僱，顯係歧視懷孕女性。又懷孕受僱者是否曾得到雇主讚許亦在審酌之列[6]。

須注意者係，若懷孕受僱者多次有工作疏失，經主管指正後仍未改善，復於主管約談時表示其無繼續留任之意願，顯然該受僱者已無心改善其工作態度。堪認該懷孕受僱者提供之勞務已無法達成雇主透過勞動契約所欲達成之客觀上合理經濟目的，是雇主以不能勝任工作為由終止系爭勞動契約，自為有理[7]。或是雇主支付費用請懷孕受僱者至補習班接受在職訓練，並表明亦可自行選擇到補習班學習之時間，並未增加其平時所負責之業務或上班時間，此時若懷孕受僱者不接受，足見其主觀上能為而不為，可以作而無意願，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，自屬不能勝任工作[8]。

亦有法院特別就懷孕受僱者之身心狀況加以衡量，例如臺北地方法院91年度勞訴字第66號判決認為，懷孕受僱者處於妊娠期間，於體力及思考、反應能力均較平常狀況為差，以致懷孕受僱者「犯下此次二種產品尺寸記載錯誤情形，且原告（懷孕受僱者）之直屬主管及客戶本身均未發現，造成客戶索賠之金額亦不大，且原告主張於試用期滿後，被告（雇主）每月均發給原告業績獎金，原告並於一年內開發十一位新客戶，證人吳〇〇且到庭結證稱，原告曾因有開發新客戶，在業務會議中被讚揚，被告對此並未爭執等情狀，認原告此次疏失，應未達不能勝任所擔任之工作情事，被告據此主張終止與原告間之勞動契約，自無理由。」，臺北地方法院93年度勞訴字第63號判決以為，斟酌「婦女於懷孕時身體因孕育新生命，其荷爾蒙內分泌產生重大變化，身體亦漸行沉重，行動不便且不宜久站，雇主基於照顧勞工之責任，本應予以適當的休息」，則任職專櫃小姐之懷孕受僱者「縱偶有因身體關係未能久站而坐在椅子上，或休息的時間及次數較一般員工為多，既係基於懷孕之因素，於懷孕期間之特殊狀況，自難以此即認其有不能勝任工作之情形。」此外，臺北高等行政法院97年度簡字第341號判決表示，受僱者縱「有因懷孕身體不適致違反勞動契約或工作規則之規定，因妊娠係為暫時狀態，該等情況待妊娠期間結束即可預期消滅，原告（雇主）尚不得濫用解僱

權，以其不能勝任工作終止勞動契約。龐〇〇係因懷孕期間之生理上變化，申請改調內勤工作，減少外勤次數，既係依法申請改調較為輕易工作，尚難以此謂龐〇〇有主觀上能為而不為，違反勞工應忠誠履行勞務給付義務之情形。是原告資遣龐〇〇，難謂非因性別之差別待遇所致。」

相較於上述三件案例，於判決文中更進一步針對孕期婦女之特殊身心狀況加以陳述法院見解者，當屬士林地方法院96年度勞訴第32號判決。法院表示「且婦女懷孕後，原本即因身體為適應懷孕而產生諸多不適現象，故請假日數較多，疏懈未能接聽電話、工作進度稍有遲緩等原屬懷孕生理反應所可能產生對工作上的影響，被告（雇主）以原告（懷孕受僱者）有上開情況就認為未能達於一般員工的工作表現，顯過於忽略懷孕生理上應有的影響，特別是被告從未將原告的懷孕期間的工作表現與男性員工的工作表現分離看待，仍不分性別的予以比較工作表現，顯然是要求懷孕之原告甚至須達於一般健全男性員工的平時表現，達不到就在不到15日內的期間就要求原告留職停薪，就男女性因生理結構及社會關係不同，女性投入職場的先天障礙原較男性為多的情形下」，被告之評比對於原告而言過於嚴格，雇主之解僱顯係出於性別歧視所為之決定。

上述之法院見解，不僅表示懷孕受僱者有身心不適之現象，更進一步指出男女之生理結構與社會關係不同，女性投入職場之先天障礙原較男性為多。是雇主之評比顯對懷孕受僱者過苛，該解僱應屬性別歧視。換言之，懷孕生產係女性特有之負擔，男性並不會遭遇到此種障礙。因此應將懷孕受僱者於孕期之工作表現與男性員工的工作表現分離看待，若等同視之而影響至懷孕受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷，或是既有之勞雇關係時，即有性別歧視之虞。

三、雇主以懲戒解僱事由解僱懷孕受僱者

除經濟解僱之事由外，勞基法第12條亦定有6款懲戒解僱之事由，雇主得依其不經預告即終止勞動契約。

實務上有雇主於法院爭訟時主張，除依不能勝任工作之規定解僱懷孕受僱者外，該懷孕受僱者亦有該當勞基法第12條第2款規定之情事。法院以為依證人證詞，該懷孕受僱者之不禮貌言詞前後僅有兩句，「且妊娠期間，本即容易因荷爾蒙之變化，產生情緒不穩的情形，自難認原告（懷孕受僱者）因一時情緒上不禮貌的言詞，對張〇〇（公司主管）已達重大侮辱程度。況原告主張89年12月23日張〇〇告知原告被資遣時，並未告知是因上述事由所致，依被告所提資遣通知，亦未載有上述事由，另被告（雇主）所提資遣令，雖載有惱羞成怒、大聲咆哮、態度惡劣等語，惟原告否認有看到此份資遣令，被告亦未就此資遣令係資遣當時所製作，舉證以實其說，被告主張當初資遣原告時，係以勞動契約第12條第1項第2款及職工工作規則規定終止勞動契約部分，自無可採。」[9]

此外，就勞基法第12條第4款之相關案件以觀，或有法院多方審酌雇主於知悉受僱者懷孕前後之言行，以判斷雇主所持「違反工作規則、業務上過失」等理由是否為事後羅織之藉口。即便確有業務上過失，尚須判斷懲戒解僱是否失當[10]；若僅具有屬申誡、記過或記大過之情形，公司卻將之懲戒解僱，則顯不合法[11]。至於工作態度、敬業精神等較為抽象之人事考評項目，法院則表示若懷孕受僱者有未臻完美之處而有改進餘地時，雇主藉由重申對工作態度的嚴格要求，或施予降級、減薪之懲罰，應有改變懷孕受僱者日後工作態度之可能；若驟然予以懲戒解僱，難謂符合比例原則及最後手段性原則[12]。

又實務上亦有案例係懷孕受僱者於生產後未依公司規定正式向公司請

懷孕歧視固為法所不許，惟若懷孕受僱者確有不適任或工作上之重大疏失時，亦不能驟然冠以雇主懷孕歧視之罪名。

假，而遭公司依勞基法第12條第6款解僱。法院以為懷孕受僱者妊娠生產，約須經10個月之期間，公司自屬知之，員工臨盆生產既係公司可預期之事，則懷孕受僱者於生產後以口頭或其他方式通知公司生產之事實，公司依客觀情事即知員工已請產假，應依勞動基準法第50條之規定，給予產假，不得逕行終止勞動契約[13]。

參、結語

觀察我國司法實務之懷孕歧視案例，由於勞基法第11、12條明列法定解僱事由，是以即便性別工作平等法第11條第2項明文規定雇主不得因受僱者之結婚、懷孕、分娩或育兒之情事，而要求勞工離職、留職停薪或將之解僱，雇主仍得循勞基法第11、12條之規定解僱女性受僱者。由於此種案件係屬混和動機歧視（同時包含合法與不合法之動機），處理難度較直接歧視與間接歧視之案件為高，尤須審慎為之方能兼顧母性保護與雇主之經營權。本文以為，若雇主確有經濟解僱之必要性，是否可立即解僱懷孕受僱者，目前我國法院於審理相關案件時僅考慮解僱最後手段性原則，日後是否有法院提出新的見解，有待吾人持續觀察。另懷孕歧視固為法所不許，惟若懷孕受僱者確有不適任或工作上之重大疏失時，亦不能驟然冠以雇主懷孕歧視之罪名。如何在諸多事實關係中抽絲剝繭，以判斷雇主是否因受僱者懷孕而給予差別待遇，當是日後吾人於觀察、解析此類案件時之重點之一。

文中註解：

1. 高雄地方法院92年度勞訴字第72號判決。
2. 高雄地方法院91年度勞訴字第35號判決、士林地方法院92年度勞訴字第25號判決、臺北地方法院94年度勞簡上字第20號判決。
3. 臺北地方法院93年度勞訴字第59號判決。
4. 臺南地方法院96年度勞簡上字第7號判決。
5. 士林地方法院89年度勞訴字第9號判決。
6. 臺北地方法院92年度勞訴字第104號判決、臺北地方法院93年度勞訴字第36號判決。
7. 臺北地方法院94年度勞訴字第105號判決。
8. 臺北地方法院93年度勞簡上字第25號判決。
9. 臺北地方法院91年度勞訴字第66號判決。
10. 臺北高等行政法院93年度簡字第495號判決。
11. 臺北地方法院92年度勞訴字第104號判決。
12. 臺北地方法院92年度勞訴字第12號判決。
13. 板橋地方法院92年度勞訴字第71號判決。

專題3

雇主防治職場性騷擾之法規範與實務探討

◆國立臺北大學法律學系
助理教授 侯岳宏

壹、前言

近年來，我國在婦女團體的推動之下，陸續通過實施許多防治性騷擾之法規，處理並解決性騷擾之問題。2002年1月公布兩性工作平等法（2008年修正更名為「性別工作平等法」），除了規範性別歧視之禁止以及促進工作平等措施外，也對於職場性騷擾之防治加以規範。2004年公布性別平等教育法，規範校園性侵害及性騷擾之事項。2005年制定並自翌年2月正式施行的性騷擾防治法，將性騷擾之防治擴大至職場及校園之外，並落實被害人權益之保障。

在性騷擾的問題中，特別是職場性騷擾受到較大的關注。因此，在上述性別工作平等法上定有性騷擾之防治一章，並且要求雇主應防治性騷擾行為之發生，並且訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒等辦法，且在性騷擾發生後應採取立即有效之糾正及補救措施處理相關問題。

由於職場性騷擾對於雇主及事業單位而言，會帶來許多不利之後果。不但會造成員工彼此間之猜忌敵對，而且也會造成士氣低落，且由於整個工作環境氣氛惡化，更易產生工作效率降低、甚至導致員工難以繼續工作而跳槽等問題。因此，本文主要從雇主防治職場性騷擾的角度，考察目前性別工作平等法上相關法規範以及法院實務的處理情形。

貳、 性騷擾之定義

關於性騷擾之定義，依性別工作平等法第12條規定，可分為兩種情形。一種為「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（第1款）」。另一種為「雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，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2款）」。前者又稱為環境型性騷擾或敵意式性騷擾，後者稱為交換式性騷擾。依據此定義，可知性別工作平等法將性騷擾防治之範圍設定於禁止任何人於受僱者執行職務時有性騷擾之行為，也禁止雇主以性騷擾作為受僱者或求職者之人事或勞動條件等對價，使受僱者能於友善的工作環境中安全不受干擾地工作。

參、 雇主之防治義務

性別工作平等法所規定的性騷擾防治上，較大的特徵在於責成雇主事前防治及事後補救之義務。同法第13條第1項前段規定，「雇主應防治性騷擾行為之發生」。關於事前防治的部分，在同條第1項後段規定「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」。關於事後補救之義務，同法於第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」。第13條之立法主要是參考歐美國家之做法，因為根據國外經驗顯示，雇主是最有能力防杜這類事件發生，或即使發生後亦得以迅速尋求讓相關當事人滿意之解決方式，且本法定有「免責抗辯」條款，鼓勵雇主主動採取各項防治措施，並盡力防止事件發生[1]。

勞委會根據性別工作平等法第13條第3項之規定，也訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法（以下簡稱工作場所準則）」，以供雇主採用。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（工作場所準則第3條）。並且規定雇主防治性騷擾之措施應包含：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（工作場所準則第4條）。

其中，也特別對於申訴及調查程序作出詳細規範。首先，要求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（工作場所準則第5條）。其次，申訴程序要求受理申訴時，申訴人得以書面或言詞為之，言詞為之時並應作成紀錄（工作場所準則第6條），並且規定雇主處理時應以不公開方式為之（工作場所準則第7條第1項），調查時應保護當事人之隱私權及其他人格法益（工作場所準則第8條）。再者，雇主在處理性騷擾之申訴時，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（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，並得邀請具相關學術經驗者協助（工作場所準則第9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（工作場所準則第10條）。

並且，要求申訴應自提出起3個月內結案（工作場所準則第11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；如證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲戒或處理（工作場所準則第12條）。此外，性別工作平等法第36條亦規定，「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」。

肆、 行政責任與行政訴訟

一、 行政責任

為確保雇主履行第13條等規定，性別工作平等法訂有外部申訴制度及罰則。外部申訴制度則是指受僱者及求職者對於雇主違反第13條或第36條規定時，得依第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，或逕行提起訴願。如對其處分仍有異議時，則得提起訴願或進行行政訴訟。

其次，關於罰則的部分，過去2002年立法當時第38條規定，「雇主違反第13條第1項後段、第2項…或第36條者，處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰」。2008年11月第38條被修正為，「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」。並且另增訂第38條之1規定，「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」。修正之後，違反第13條第1項後段、第2項規定之罰鍰金額明顯較修正前為重。

二、 行政訴訟判決之考察

因上述規定違反受罰而提起訴願，對訴願不服再提起行政訴訟之案件中，較常見者，主要是雇主違反第13條第2項規定而被罰鍰之爭議。特別是第13條第2項規定中「雇主是否知悉性騷擾」，以及「立即有效之糾正及補救措施」，時常為訴訟攻防之重點，茲說明如下：

首先，必須雇主知悉性騷擾情事，才能要求雇主採取立即有效之糾正及補救措施。例如，臺北高等行政法院92年度簡字第466號判決指出，「是須因雇主人知悉受僱者於執行職務時有遭受性騷擾，而未立即採取有效之糾正

及補正措施，始得以前揭前揭兩性工作平等法第三十八條規定予以裁罰」。不過需留意者，當事人申訴後，尚未進行調查便認定非為性騷擾而未採取相關措施，也會違反性別工作平等法第13條第2項（例如，臺中高等行政法院98年度簡字第61號判決）。

其次，對於何謂立即有效之措施，最高行政法院98年度裁字第2802號裁定指出，「查性別工作平等法第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，希藉以提供受僱者免受性騷擾之工作環境，以免侵犯其人格尊嚴、人身自由或影響工作表現。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」。

再者，員工申訴後，雇主應儘快依照性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法進行處理。並且，應留意者，性騷擾事件發生後，雇主若未啟動正式調查程序，僅就該性騷擾事件所為更動座位、調職之處置，也不符合「立即有效之糾正及補救措施」（例如，台北高等行政法院95年度簡字第978號判決）。此外，性騷擾發生後，即使員工要求不要張揚時，也要按照性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法處理（例如，臺北高等行政法院96年度簡字第744號判決）。

除上述實例之外，值得留意者，即使受僱者僅有一人，性騷擾發生後，雇主也應該依第13條第2項規定，採取立即有效之糾正及補正措施。例如，臺北高等行政法院95年度簡字第590號判決指出，「只要受僱人有受性騷擾之情事，縱其僱用之受僱者未達30人以上，依第13條第2項規定，雇主於知悉時，亦有義務採取立即有效之糾正及補救措施」。

伍、 民事責任

為了落實上述職場性騷擾防治措施，性別工作平等法不僅課予雇主行政責任對於雇主行為之違反加以處罰，也針對雇主之民事責任進行規範，使受僱者之損害能獲得填補。

一、 性別工作平等法上之責任

在性別工作平等法成立之前，當性騷擾問題發生後，受害人可能會依據民法第184條向加害人提起損害賠償，也可能依據民法第188條向雇主請求負連帶損害賠償[2]。性別工作平等法立法後，對於雇主的民事損害賠償訂有特別規定，其內容大概可區分為三種情形。一種是同法第27條規定「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（第1項）。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（第2項）。雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權（第3項）」。另一種則是同法第28條規定，「受僱者或求職者因雇主違反第13條第2項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任」。第三則為本法還規定對被害人所受非財產上損害，得請求相當之損害賠償金額，而因此名譽受損害者，亦得請求恢復名譽之適當處分（第29條）。此外，為使雙方權益關係及早確定，又訂有二年及十年之時效期間限制（第30條）。

從上面的規定可知，性別工作平等法上雇主對於性騷擾行為負有第27條或28條之雙重損害賠償責任。在第27條的責任上，類似民法第188條之雇用

性別工作平等法所稱之性騷擾有兩種：一、「敵意式工作場所性騷擾」；二、「交換式工作場所性騷擾」。

人責任[3]。從此規定可知，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，則根據本法第27條之規定，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守本法所訂之各種防治規定，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。例如，臺北地方法院96年度訴字第6336號判決指出，「亞永公司既於接獲原告申訴後，立即指示員工進行調查，並採取前述之相關糾正補救措施，堪認已遵行相關規定，依兩性工作平等法第27條第1項但書之規定，應得免除賠償責任」。

此外，第28條為雇主之獨立民事責任，在雇主違反第13條第2項之義務時成立；反之，當雇主履行第13條第2項救濟性騷擾之義務時，便不負損害賠償。例如，上述臺北地方法院96年度訴字第6336號判決指出，「亞永公司負責人在國外，雖無法親自處理，惟已即刻指示公司人員調查，並寄發存證信函予原告請其配合調查，嗣後並發布公告、參加臺北縣政府所舉辦之兩性平等宣導課程、研習會，並對被告己〇〇提出告誡，由此足徵亞永公司實已竭盡所能踐行之兩性工作平等法之規範。原告拒絕回應及回復其職，自難期亞永公司為更妥適之處理，不得因此責令亞永公司再行負兩性工作平等法第28條之損害賠償責任」。

二、 債務不履行責任

除此之外，在契約責任的部分，性別工作平等法雖未明白規定，解釋上當雇主未能保障勞工工作時免於遭受性騷擾，違反雇主應預防職業上之災害，建立適當之工作環境及福利措施，且如勞動契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效者，勞工得不經預告終止契約。且民法第483條之1規定：「受僱人服勞務，其生命、身體健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防」。因此，在民事損害賠償的部份，受性騷擾之員工，依據民法第483條之1規定，主張雇主負擔不完全給付之債務不履行責任，此時，雇主須依據民法第227條第2項對被害勞工負損害賠償責任，如被害勞工受到人格權之侵害時，根據民法第227條之1準用第195條之結果，尚須負擔非財產之損害賠償責任[4]。

陸、 結語

從上面之介紹，可知性別工作平等法不僅要求雇主應防治性騷擾行為之發生（第13條第1項前段），並且責成雇主之事先防治（第13條第1項後段）與事後補救之義務（第13條第2項）。當雇主違反第13條所規定之義務時，受僱者或求職者可依第34條提起申訴，對於第13條第1項後段或第2項的違反，主管機關亦可依第38條之1處以罰鍰。在民事損害賠償的部分，受僱者或求職者遭受性騷擾而受有損害時，根據第27條之規定，應由雇主及行為人連帶負損害賠償責任，但是雇主防治性騷擾的義務可作為同法第27條第1項但書免責之依據。此外，雇主違反本法第13條第2項怠於救濟性騷擾之義務時，依據第28條規定應負損害賠償責任。

因此，雇主應確實依照性別工作平等法與勞委會所公布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，進行性騷擾之事先防治與事後補救，才能避免受罰或負擔民事責任。

文中註解：

1. 參見焦興鎧，兩性工作平等法中性騷擾相關條款之解析，律師雜誌，第271期，頁46，2001年4月。
2. 關於民事責任的部分，可參照邱琦，工作場所性騷擾民事責任之研究，臺大法學論叢，第34卷第2期，頁181-213，2005年3月；劉志鵬，職場性騷擾之法律救濟－板橋地院96年度訴字第774判決評釋，台灣勞動法學會學報，第8期，頁109-146，2009年12月。
3. 第27條與民法侵權行為相關規定之關係，可參見劉志鵬，前揭職場性騷擾之法律救濟，頁133-140。
4. 參見劉志鵬，前揭職場性騷擾之法律救濟，頁142；此外，板橋地方法院民事判決96年度訴字第774號判決也援引民法第483條之1、第487之1規定。

99年度

防/制/就/業/歧/視

Discrimination

案例解析

案例1 職場性騷擾申訴案件

◆律師 詹翠華

雇主在知悉有性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，不然就有可能因違反性別工作平等法而被罰款新台幣10萬元以上50萬元以下。

壹、申訴內容

一、美莉自民國94年6月1日起受僱於康得公司。98年9月3日康得公司通知解僱美莉，理由為美莉繼續曠職3日。但美莉認為真正之解僱原因係因其申訴遭上司吳總跟蹤性騷擾。吳總為美莉之直屬主管，同時也是康得公司負責人之子、總經理之妻舅。美莉在未發現遭吳總跟蹤前，便覺得吳總經常藉故打電話給她，美莉也曾將此事告知同事。98年5月15日，美莉於下班返家途中，第一次發現遭吳總跟蹤，當天美莉即發簡訊警告吳總不可再犯，否則會報警處理。吳總當時有回簡訊表示「對不起！今天是去逛街購物的路上無意中看到妳，才臨時起意的…。事後美莉將此事告知同事陳小姐，陳小姐曾就此事詢問吳總，吳總亦為相同解釋。美莉此後每次騎車都會東張西望看看有沒有被跟蹤，心理壓力很大，且為了不再受吳總電話騷擾，美莉更換手機號碼，吳總曾詢問其新號碼但遭美莉拒絕，美莉明白表示不想被騷擾。98年7月22日，美莉再度發現遭吳總跟蹤，而再度發簡訊警告吳總。翌晨美莉上班，即發現桌上放了一封吳總辯解其前晚跟蹤一事之信件。98年8月5日，美莉於下班返家途中，再度發現遭吳總跟蹤，隔日美莉質問吳總，但吳總否認。98年8月10日，吳總辭職並即辦妥離職手續。美莉因忌憚吳總為公司負責人及總經理之近親，顧慮若公開其遭吳總跟蹤一事，恐對其工作產生不利之影響，因此遲遲未向公司提出申訴；然吳總離職後，美莉擔心其可能更肆無忌憚的跟蹤騷擾，乃至警察局備案，並於98年8月18日將其遭吳總跟蹤一事告知總經理。98年8月19日，總經理請美莉及公司王副總經理三人，於公司外面的咖啡館討論此事；王副總聽了美莉之陳述後，僅表示：「吳總怎麼那麼變態！」，而總經理則僅說：「真不知道他在幹嘛？」，最後不了了之。

98年8月21日，康得公司安排美莉與吳總於公司進行對質。對質時總經理及王副總均在場，美莉提出其遭吳總跟蹤騷擾之簡訊、信件及報案三聯單等相關證據，吳總當場承認並向美莉道歉，也承諾絕對不會再犯。總經理及王副總即對美莉說：「事情都已經結束了，妳可以安心上班了」，此外別無其他處置。98年8月24日一早，總經理太太（吳總之親妹妹）突然打電話責怪美莉「跑銀行不接聽電話、居心叵測」、「換電話號碼也不跟公司說」，當時美莉雖曾提出解釋，但總經理太太不接受，還於電話中不斷對美莉咆哮，美莉向總經理反映上情，總經理僅回答「我知道、我知道」，並無其他表示。詎料，當天下午王副總及總經理便要求美莉離職，當時美莉主張：「你們上星期才叫我安心上班，現在卻又要我離職」，但總經理及王副總皆不回應，只要求美莉把工作交代清楚，當天離職，並要求美莉簽署離職單，但美莉拒簽。隔日98年8月25日美莉因病在家，未上班，打電話詢問臺北縣勞工局相關權益事項，勞工局提醒其公司可能會以曠職3日為理由終止僱傭關係，建議其寄發存證信函。98年8月26日，美莉前往康得公司要求開立非自願離職證明，遭王副總拒絕。美莉於是申請8月25日至28日共計4天之病假獲准，並於8月27日寄發存證信函給康得公司，之後王副總曾透過同事小良要求美莉進公司商談此事，美莉未予回應。98年9月3日，康得公司通知美莉終止僱傭關係，解僱理由為美莉自98年8月31日起繼續曠職3日。康得公司辯稱沒有資遣美莉，美莉曠職後，公司曾請小良同事通知其回公司上班，但遭美莉否認。美莉認為康得公司事實上係因其揭發吳總跟蹤性騷擾一事，而藉故解僱她，因此至臺北縣政府勞工局提出申訴。

二、對於美莉之申訴，資方回應如下：

(一)總經理太太聲稱：美莉於98年8月28日病假期滿後便開始曠職。於美莉離職前，劉太太曾發現美莉給公司的電話是空號，詢問美莉時，

美莉卻堅稱是邱姓同事抄錯電話；劉太太認為因美莉之職務性質，有時需緊急聯繫美莉，因此曾很嚴厲的告誡美莉，但並未因此要求美莉離職。美莉曠職後，公司曾請同事小良與美莉聯繫，但無下文。後來康得公司是因美莉繼續曠職3日，因此才會將其開除。

(二)王副總聲稱：美莉於98年8月19日向總經理申訴遭吳總跟蹤一事後，總經理立即請王副總一同於辦公室聆聽，並於隔日三人相約於公司外的咖啡廳談論此事；當時吳總因預備自行在外開立公司，已先於98年8月10日離職。吳總離職後，曾於98年8月21日回公司交接業務，公司趁此機會安排美莉與吳總面對面溝通；當時美莉表示曾在住家及市區遭吳總跟蹤，而吳總則回應「我沒有騷擾妳啊」、「如果我有騷擾妳，我也不會再跟蹤妳，我也離職好幾個月了」。王副總認為「跟蹤」與「性騷擾」間差距甚大，且發生的時間點均在非上班時間、非執行職務時，加上美莉告知公司時，吳總已離職，因此公司無法作任何處理，且據知美莉亦已至警局備案。98年8月25日美莉無故未至公司上班，當天曾請同事小良聯繫，請美莉回公司請假或上班，隔天美莉上班，即向王副總表示因身體不舒服，要求補請8月25日之病假，並申請8月26日至及28日病假。98年8月31日美莉理應銷假上班，卻沒來也沒請假，於是公司請小良與美莉聯繫，要求其回公司上班，卻聯繫不上。公司並未資遣美莉，公司係因美莉無故繼續曠職3日而開除之。

(三)同事小良證稱：小良與美莉為好友，在康得公司之前，即曾同時任職於另一家公司。98年8月24日下班前美莉突然告知「我接到總經理太太電話…，總經理太太很激動、雙方談得不愉快…，總經理太太要求我離職…」；當天晚上小良與美莉通電話，美莉有提到工作上發生的事情，但並未提到性騷擾事件。隔日美莉生病未上班。美莉病假結束不久，公司收到美莉寄發之存證信函，總經理太太激動的表示並未要求美莉離職，並請小良打電話請美莉回公司上班，但小良知道當時美莉經常出入醫院，因此便直接告訴總經理太太「美莉目前還不適合返回工作」，之後小良曾轉達公司希望美莉回公司上班之訊息，然美莉以其身體狀況仍不佳而回絕。康得公司不曾發生過性騷擾事件；二年前公司辦理ISO時，就已訂定性騷擾防治措施。

貳、爭議重點

一、僅有「跟蹤」而無肢體碰觸或其他騷擾舉動，是否構成性騷擾？

二、康得公司知悉吳總跟蹤美莉之行為後，未為任何糾正或補救措施，是否違反性別工作平等法？

三、康得公司解僱美莉是否違法？

參、案情分析

一、僅有「跟蹤」而無肢體碰觸或其他騷擾舉動，是否構成性騷擾？

在現行法令中，有明文規定「性騷擾」之定義者有性騷擾防治法、性別工作平等法及性別平等教育法三法。性騷擾防治法第2條規定：「本法所稱性騷擾係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。二、

以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人之人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行」；性別工作平等法第12條則規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞行為，作為勞務契約成立、續存、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。」；性別平等教育法第2條第4款則規定：「性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：(一)以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞行為，致影響他人之人格尊嚴、學習或工作之機會或表現者。(二)以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。」

由前述三法對「性騷擾」所規定之定義可知，判定某一行為是否構成性騷擾，最重要之要件是「被害人之主觀感覺與意願」。違反他人之意願而實施與性或性別有關之舉止動作，如使對方感到嫌惡或恐懼，或不當影響他人之生活、就業、學習或其他正常活動者，都可成立「性騷擾」。吳總跟蹤美莉之行為，據其自承係因喜歡美莉，顯然與性有關。由美莉在第一次發現遭跟蹤後，即立刻發簡訊警告吳總及此後騎車時都會東張西望，深恐再遭吳總跟蹤，心理上產生重大壓力等情節，可知吳總之跟蹤行為已造成使美莉心生畏怖、感受被冒犯之情境，因此雖然吳總並無肢體之碰觸或言詞之騷擾，仍應構成性騷擾。

二、康得公司知悉吳總跟蹤美莉之行為後，未為任何糾正或補救措施，是否違反性別工作平等法？

性騷擾事件因加害人與被害人之關係不同、發生的場域不同，而有不同之處理規定。簡單區分，性別工作平等法原則上是處理發生於職場之性騷擾事件，例如，雇主對受僱人或求職者性騷擾、受僱人在工作場所或執行職務時遭他人（任何人，不限於雇主或同事）性騷擾，即應適用性別工作平等法處理。倘若性騷擾事件之一方為學校校長、教師、學校職員、工友或學生，而他方為學生時，應適用性別平等教育法處理。其他不屬於性別工作平等法或性別平等教育法所得處理之性騷擾事件，則屬性騷擾防治法所規範之範圍。性別工作平等法第13條第1項明訂：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」；同條第2項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」，雇主如違反前述規定者，依同法第38條之1規定，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。然而吳總跟蹤美莉之行為皆發生於下班以後且非執行職務之時，且康得公司知悉本件性騷擾行為之時，吳總業已離職，而非康得公司之受僱者，康得公司已無法依據性別工作平等法予以糾正或補救，康得公司應無違反性別工作平等法。但美莉仍得依據性騷擾防治法之規定，追訴吳總之性騷擾罪行。

三、康得公司解僱美莉是否違法？

性別工作平等法第36條固然規定：「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。」，惟本件康得公司解僱美莉之理由，並非因美莉提出前述申訴，而係因美莉病假期滿後，未銷假回公司上班，繼續曠職3日，此由同事小良證稱「美莉病假結束不久，

康得公司收到美莉寄發之存證信函，總經理太太激動的表示並未要求美莉離職，並請小良打電話請美莉回公司上班」及「之後小良曾轉達公司希望美莉回公司上班之訊息，然當時美莉以其身體狀況仍不佳而回絕。」可證。美莉向公司申請自98年8月25日至同年月28日共計4天之病假，期滿後如仍有繼續請假之需要，應根據康得公司之請假規則提出申請獲准後，方得不上班，否則即應銷假回公司上班。美莉未再請假又無正當理由繼續曠職3日，根據勞動基準法第12條第1項第6款規定，雇主康得公司得不經預告終止勞動契約。

肆、結論

被害人之感覺和主觀意願是判斷某一種行為是否構成性騷擾之重要因素，即使加害人主觀上不認為自己之行為已達性騷擾之程度，亦同。吳總之行為違反美莉之意願，且造成美莉心生畏怖、感受被冒犯之情境，雖然並無肢體之碰觸或言詞之騷擾，仍應構成性騷擾。惟由於美莉遲至吳總因其他因素先行離職後，始告知公司遭性騷擾一事，致公司無法採取立即有效之糾正及補救措施，且證據顯示美莉確曾於4天病假結束後未銷假上班，且繼續曠職3日，康得公司據此解僱，尚屬合法。而本案之其他事證尚不足以認定康得公司係因其申訴跟蹤事件而對美莉有不利之處分，故本案申訴不成立。惟本案應屬性騷擾防治法適用範圍，故建議美莉可向社會局提出申訴。

案例2 懷孕歧視申訴案件

◆國防大學管理學院法律學系　副教授 潘秀菊

壹、申訴內容

外籍配偶月梅於94年6月進入成泰公司，97年間懷孕3個月時因發現胎兒畸形而引產，當時懷疑是高溫的工作環境而導致胎兒畸形，於是97年10月月梅再度懷孕後，月梅於97年11月份分別向原印刷部門主管許先生及職務調動後之檢驗包裝部門主管黃女士告知懷孕一事，希望能調動職務，隨即月梅便被調任至黃女士負責之部門，但調任後仍須協助原部門工作。

98年4月產檢時，醫生診斷月梅胎位不正，且有尿糖現象，因月梅不諳國語，於是月梅的先生李先生於98年4月15日代為向公司人事主管陳女士口頭提出月梅將提前於預產期（98年7月14日）前1個月申請產假及10天特休假；陳女士經與公司高層主管討論後，於同年4月27日電話回覆公司同意月梅自98年6月15日起請產假及5天特別休假。就在公司同意月梅申請產假後不久（4月底某天），月梅陳述因其未被教導如何包裝貨品，導致包裝錯誤而需重新拆裝，隔日部門主管黃女士當眾指責月梅不是，並與月梅發生言語衝突，事後月梅的先生曾致電人事主管陳女士關切此事，當時陳女士僅回應「沒事啦」。

98年5月6日月梅以書面向公司申請產假及特別休假，並經原部門主管許先生核准，但當天下午月梅卻接獲人事主管陳女士發給的資遣通知。月梅遭公司資遣當日，其先生曾致電公司提醒公司涉及懷孕歧視，公司卻回應資遣是依「勞動基準法」（以下簡稱勞基法）第12條第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之規定，李先生認為公司違法，故向臺北縣勞工局提出申訴。但公司於資遣月梅月梅之資遣勞工預告通知單中，則係以勞基法第11條第5款規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」予以資遣。

貳、爭議重點

本案公司於資遣月梅的資遣勞工預告通知單中，敘明資遣之主要理由為(一）月梅於任職自粘膠部門時（月梅被轉調至檢驗包裝部門期間，偶爾因自粘膠部門之業務量增加而轉往支援），因該部門組長考量其有孕在身，特別安排較安全之機台讓其操作，但月梅卻不願聽從，另選擇有安全疑慮之機台操作。（二）檢驗包裝組長告知月梅需依照檢驗標準作業程序工作，月梅不聽從指導，以致造成產品需全數拆除重新包裝等。依據上述理由，公司決定依勞基法第11條第5款規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」予以資遣。故本案之爭點為：

一、月梅不願選擇雇主認為較安全之機台操作，是否構成不能勝任之情形？

二、月梅對於包裝錯誤之事實是否係完全可歸責於月梅之事由，而有不能勝任之情形？

參、案情分析

一、月梅不願選擇雇主認為較安全之機台操作，是否構成不能勝任之情形？

（一）公司總經理說明月梅懷孕後曾向原部門（印刷部門）反應有異味、不舒服，後經公司副總調任至自粘膠部門，但月梅不願配合使用該部門添購的新機台（自動裁斷機），堅持使用舊機台，該部門主管擔心舊機台操作會傷及月梅肚子，因此申請將其轉調至其他部門，經副總裁決轉調檢驗包裝部門，卻又於98年4月16日發生包裝錯誤而引發月梅與該部門主管之衝突事件，所以總經理於98年5月4日返國後便與部門主管開會，決定將月梅資遣。但依公司嗣後之補充說明，月梅因印刷部門有味道感覺不舒服之理由將其調至檢驗包裝部門，此期間偶爾有自粘膠部門之業務量增加需求而轉往支援。98年4月16日包裝錯誤事件後，同年4月20日之部門檢討會議中，發生月梅對檢驗包裝部門主管頂撞咆哮事件，經4月21日幹部會議副總以該員多次與部門主管及同事發生衝突，難以溝通，建議資遣月梅，但因需等負責人回國後做最後裁決，在這段期間（4/20至4/30）先調任自粘膠部門。月梅轉調自粘膠部門後，又發生不願意配合主管給予較安全之新機台作業，偏要選擇較難操作之舊機台作業的事件。5月4日負責人回國後第一天進公司，副總要求開臨時會，討論月梅之適任問題，會中因所有部門主管均表示無法與月梅共事，所以總經理裁定予以資遣，並要求人事主管依勞基法規定核算資遣費並通知月梅。

（二）由上述公司之回應可知，公司首先決定資遣月梅之決定是於幹部會議中做成，而其主要原因為月梅多次與部門主管及同事發生衝突，難以溝通，而非以其不選擇新機台操作為由。另外，依公司之書面陳述，月梅調至自粘膠部門後，該部門組長教導月梅新機台操作之教育訓練，但月梅操作幾次後，便告知組長「不想使用新機台，還是比較習慣舊機台」，但因舊機台之安全裝置並未如新機台周全，若不小心，可能於進出模間造成衝撞，且舊機台屬完全手控，須用力，對於當時已有孕在身的月梅而言，自粘膠部門組長實感壓力太大，才會要求將月梅調至其他部門。在本案中，以當時自粘膠部門之機台操作，有新機台與舊機台，對於月梅而言，其認為使用舊機

產假56天重點在於給予母體修復時間，雖勞資雙方合意勞方提前工作，亦屬無效。

台較為習慣，故不願依公司指示使用新機台，在當時公司既然未禁止員工使用舊機台，對月梅而言，其當然可選擇其認為較習慣之機台使用，公司從其立場認為新機台對月梅而言較為安全，但也無法因此而強迫月梅使用新機台，或甚至以此為理由認其不能勝任工作而將其資遣。至於公司最後決定再將其調至其他部門，亦為公司之內部決定，而非月梅不適任。

（三）綜上，公司以月梅不願選擇雇主認為較安全之機台操作，而構成不能勝任之情形，並將其資遣，應無理由。

二、月梅對於包裝錯誤之事實是否係完全可歸責於月梅之事由，而有不能勝任之情形？

（一）按勞工非有對於所擔任之工作確不能勝任，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。勞基法第11條第5款之規範目的在於當勞工提供之勞務，無法達成雇主透過勞動契約所欲達成之客觀上合理經濟目的時，自無法期待一合理雇主繼續該勞動契約，應允許雇主終止勞動契約，故雇主以勞工對於所擔任之工作確不能勝任，應以該勞工所提供之勞務不能達到雇主客觀上合理經濟目的為限，其事由包括勞工在客觀上之學識、品性、能力、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務(最高法院92年度台上字第353號判決要旨參照)。是故前揭條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵蓋在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號判決）。

（二）本案月梅聲稱其未被告知如何包裝而導致包裝錯誤，但公司則回應月梅於任職公司期間，曾多次前往檢驗包裝部門支援，對於該部門之工作已很熟悉，甚至於發生包裝錯誤之前，還常從事相同之工作內容。雖然從公司所提供之98年1月之檢驗部生產日報表，知悉月梅的確多次前往檢驗包裝部門支援，但對於公司於將月梅調至包裝部門時，是否有給予教育訓練，並未從公司之書面回應或相關資料中發現，所以公司不得以月梅曾多次至該部門支援，應知悉如何為包裝，而將月梅之第一次包裝錯誤，就認為月梅有不能勝任之情形。另外，要求公司於將員工調至新部門時應給予教育訓練，主要目的乃在給予該工作之全面訓練，而非由員工自行摸索並因此推定員工完全熟悉該部門之作業程序。又月梅在懷孕之後，身心會產生較為顯著之變化，也因此會影響工作效能，所以月梅之包裝錯誤亦可能係因其懷孕而造成之錯誤。

（三）公司對於月梅於98年4月16日發生包裝錯誤情事，該部門主管曾糾正她，但並未對其處罰，又公司於資遣月梅（即98年5月6日）之前一日曾對月梅記一大過，主要原因為月梅於98年4月20日對部門主管咆哮事件，而非針對其包裝錯誤事件。

（四）按雇主須於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情

況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」。本案中，公司對於月梅包裝錯誤之事件，於當時曾經該部門主管予以糾正，但並未處罰，所以公司應再給予月梅改正之機會，而不是在事件發生當時予以糾正，嗣後以此認為月梅無法勝任工作，進而以勞基法第11條第5款「員工不能勝任工作」之規定終止勞動契約，於法無據。

（五）雇主對受僱者之退休、資遣、離職、解僱，不得因性別而有差別待遇。由於公司涉及因月梅懷孕而予以資遣，應係屬性別歧視之範圍。又受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實，雇主應就差別待遇之非性別因素，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，性別工作平等法第11條第1項、第31條分別定有明文。本案公司對於月梅有不能勝任工作之具體情事，雖能舉證證明；但該不能勝任之情形，並未達能資遣之程度，因公司於將月梅調至檢驗包裝部門時，並未給予全面之教育訓練，且月梅之犯錯應係為第一次，公司應給予指正並再次給予機會，以符合雇主須於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約之「解僱最後手段性原則」。

肆、結論

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，其約定或規定無效，勞動契約之終止不生效力。」。由於只有女性方能懷孕，因此懷孕歧視應是屬性別歧視之一種，在實務上也是性別歧視中最常見的一種類型。所謂「懷孕歧視」，係指企業經營者因勞工懷孕，而予以差別待遇，例如加重其工作或非法解僱等情形。

至於有關懷孕歧視之舉證責任分配，依性別工作平等法第31條規定，應先由懷孕員工就雇主是否有差別待遇之為舉證，再由雇主對於差別待遇非因懷孕因素，負舉證責任。在本案中，月梅已就差別待遇之事實為舉證，即公司為何只有資遣月梅一人，此時舉證責任就轉換至雇主，雇主必須就資遣月梅之原因非因其懷孕，而是有其他正當之事由為舉證。由於公司係因月梅不願配合使用新機台及因包裝錯誤之理由而予以資遣，惟在資遣月梅當時，公司並未禁止員工選擇使用舊機台操作，對於懷孕員工是否有利之選擇，應由員工依其狀況而決定，而非單方面由雇主認定。另有關於包裝錯誤一事，雇主未證明曾對月梅給予全面之教育訓練，且對於該次之犯錯，雇主應考量是否因月梅懷孕之情況所造成，又基於「解僱最後手段性原則」，雇主應再給予改正之機會，而非於一次之犯錯即斷然予以資遣。所以，雇主以月梅所擔任工作不能勝任為理由而予以資遣，實難另人信服。

綜上，因公司資遣月梅之理由未具正當性，因此公司未對其資遣月梅之理由已盡其舉證之責任，故推定有懷孕歧視之成立。

案例3 懷孕歧視申訴案件

◆大立法律代書聯合事務所　律師 涂秀蕊

公司未考量勞工懷孕期間之需要及意願，安排較為輕易的工作排班，已違反勞動基準法第51條規定。

壹、申訴內容

雅芬於慈愛醫院放射科工作，擔任放射師，簽訂一年期97年11月1日至98年11月1日勞動契約。慈愛醫院與仁人公司另簽訂有合作契約，放射科內所有設備、醫療儀器及放射科醫師、技術執行人員由仁人公司提供，因此放射科有關人員透過仁人公司徵選、給付薪水，由慈愛醫院與仁人公司共同管理，仁人公司技術長陳先生（以下簡稱陳先生）負責有關雅芬等放射師工作排班事務。雅芬知悉懷孕4週後，於2月底告知陳先生請求調整3月至6月之班表，但陳先生卻未調整班表，只向雅芬表示請自行跟同事換班，且雅芬懷孕期間被安排上大夜班及更多工作繁重的小夜班工作。同年8月初陳先生告知雅芬期滿不續約，會以資遣方式處理，但雅芬希望繼續留任工作。9月7日仁人公司問雅芬要選擇資遣或繼續留下工作，並給予一星期考慮，適因9月9日雅芬協助院長看診時發生疏失，陳先生再次表示無法續約，雅芬回應如無法續約則選擇資遣。9月17日雅芬表示自10月1日要請產假，9月21日雅芬去上班，陳先生稱不用上班直接回家，並表示會給付雅芬2個月產假工資、資遣費及非自願離職證明。9月22日雅芬問陳先生何時拿到非自願離職證明，陳先生稱簽自願離職證明才開立，雅芬覺得不合理，不願意簽立仍繼續回去上班，但工作氣氛很尷尬，並聽同事說，陳先生要同事不要幫她，雅芬覺得難過，決定提前請產假，於9月23日打電話請產假，並寄出存證信函給慈愛醫院及向臺北縣就業歧視委員會申請遭到懷孕歧視。慈愛醫院及仁人公司回應表示確因雅芬任職以來常犯錯誤，才決定不續約，慈愛醫院及仁人公司並未資遣雅芬，亦給予產假，並表示無懷孕歧視。

貳、爭議重點

一、雅芬於知悉懷孕後，請求陳先生調整排班時間，陳先生未調整班表，只向雅芬表示請自行跟同事換班，有無違反勞動基準法第51條規定？

二、陳先生不但未考量孕婦的特殊需要及意願，調整工作班表，且雅芬懷孕期間被安排更多工作繁重的小夜班工作，是否對雅芬構成差別待遇？

參、案情分析

一、慈愛醫院及仁人公司未考量雅芬懷孕期間之需要及意願，安排較為輕易的工作排班，已違反勞動基準法第51條規定：

（一）查勞動基準法第51、78條明文規定：「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」；「違反第13條、第17條、第26條、第50條、第51條或第55條第1項規定者，處3萬元以下罰金。」，立法意旨在貫徹妊娠期間對女性勞工之保護措施。又所謂「較輕易之工作」係指工作為女性勞工所能勝任，又不會影響母體與胎兒的健康，而該工作是否會影響女性勞工與其胎兒之健康，仍須依個案審慎認定，若是沒有較輕易之工作可以改調，而女性勞工之身心狀況及無法勝任原工作時，除可請假調適外，亦得由勞資雙方協議留職停薪（行政院勞工委員會77年11月29日台(77)勞動三字第28580號、77年1月26日台(77)勞動三字第01093號函令參照）。

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。

（二）雅芬於懷孕4週時，告知仁人公司技術長陳先生因懷孕初期身體不適，常常半夜及清晨孕吐，且因3月至6月都要上大夜班（下午5點至隔日早上8點），尤以5、6月班表更高達1個月9次，故請求調整3月至6月的班表，然陳先生卻未調整班表，只向雅芬表示請自行跟同事換班。雅芬因而在懷孕期間仍被安排上人最多的院長診（病患都掛號到100多號），因病患人數眾多，必須一直照X光片，很難坐下來休息，而懷孕初期為胎兒發育之時，雅芬必須推著機器至病房照X光片（安養病房的老人家因行動不方便，故放射師都需親至病房照X光片），雖有鉛版隔離，但心裡還是害怕，之後雅芬因害怕至病房照X光片，而與同事換工作。慈愛醫院劉姓放射師亦表示，陳先生最大的問題在於對雅芬的排班上，因陳先生認為小夜班上班時數較短，所以安排雅芬上小夜班，但劉姓放射師認為白班有4個人力（3個放射師1個書記），而小夜班只有2個人力（2個放射師），且小夜班會遇到院長門診（骨科），因院長要負責開刀且病人多，掛號都100多人，且院長對於病人要照X光片的部位非常的多、繁瑣，常常1個病人都需要到6、7張X光片，所以小夜班雖然時數較短，但工作量並不比白班少，有時還比白班多。

（三）如前所述，妊娠期間女性勞工可以請求改調較為輕易之工作，雇主不得拒絕，如因雅芬之放射師職務無法改調，但至少可以請求安排較為輕易的工作。陳先生對於雅芬於懷孕期間出現的孕吐及身體不適要求調整班表之請求，不但置之不理，還自以為是的安排小夜班，事實上，是否較為輕易或有利於女性勞工，應以雅芬自身的需求意願而定，不應為管理階層單方之決定，才能貫徹保護妊娠期間女性勞工母體與胎兒健康之立法目的。另依勞動基準法第49條規定，雇主不得使妊娠期間女性勞工於夜間從事工作（午後10點至翌日6點），併予敘明。

二、慈愛醫院及仁人公司安排雅芬擔任更多工作繁重的小夜班工作，已構成差別待遇：

（一）性別工作平等法第7條、第38條之1明文規定：「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……」；「雇主違反第7條至第10條……處新臺幣10萬以上50萬元以下罰鍰。」；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。」。因此，雅芬僅需就遭到仁人公司差別待遇盡「釋明」之責任，亦即僅需說明因懷孕受到公司如何不平等待遇，然仁人公司則需「證明」對雅芬之差別待遇，並非因性別因素（懷孕）所致。

（二）雖仁人公司陳先生稱雅芬可以自行和同仁換班，且雅芬5月後就沒上大夜班了，只有上小夜班（小夜班的班制為下午5點至10點或下午5點至12點），然由雅芬懷孕期間的工作班表顯示，雅芬在懷孕後的確上小夜班及院長門診較多。慈愛醫院及仁人公司所為已違反性別工作平等法第7條、第38條之1規定，得科處新臺幣10萬以上50萬元以下罰鍰。

案例4 性別歧視申訴案件

◆為理法律事務所　律師 林明珠

壹、申訴內容

芳瑜向臺北縣政府勞工局申訴，她從民國98年6月22日起受僱於榮泰公司，至98年9月30日離職，期間三個多月。當時面試芳瑜的是負責人夏荷，雙方口頭約定為半年的工作，如果表現良好就可續聘。後來芳瑜就開始在榮泰公司擔任業務工作，每天都必須以電話招攬客戶。

由於芳瑜對這份工作有熱忱，因此工作上有問題，便會請教夏荷，但夏荷言談之間都一直表現出不耐煩的態度。一個月後，業務的成績出爐，三個業務當中，芳瑜聯絡的客戶最多，但夏荷卻在大家面前表示：招攬最多客戶不代表甚麼，讓芳瑜感到頗為氣餒。夏荷甚至向芳瑜表示：業務須要求外在條件，叫芳瑜不要吃太多，要求她去減肥，甚至出言諷刺「某某（其中一位業務）至少有胸部，那妳呢？」，令芳瑜非常尷尬。

因為榮泰公司男性客戶較多，故夏荷要求芳瑜必須留長髮，芳瑜表示自己比較喜歡短髮，但如公司要求，她會準備一頂假髮，作為外出訪客用。芳瑜表示，後來她依照夏荷的吩咐買了頂假髮，其他同事都表示那頂假髮很自然，但夏荷卻說她戴假髮老了十歲，要求她立刻拿下來。之後，芳瑜就恢復其原本髮型拜訪客戶；夏荷還送了一件粉紅色上衣給芳瑜，並說下次可以穿去上班等語。

芳瑜對於夏荷的高壓管理方式，感到莫大的壓力，最後不堪其辱，乃向榮泰公司提出辭呈，這時夏荷才請芳瑜填寫契約書，且僱傭期間為6月22日至9月30日，而非先前所談的半年。依照常理，此份契約應於芳瑜開始上班時（6月22日）就應簽訂，但榮泰公司卻在她任職最後一天才請她簽訂，顯然無視於勞工的工作權益，因此芳瑜乃提出就業歧視的申訴，希望榮泰公司和夏荷給她一個正式的道歉。

肆、結論

本案雅芬因懷孕身體不適緣故，要求慈愛醫院及仁人公司陳先生調整工作排班，實係符合我國勞動基準法關於保護母體及胎兒安全立法意旨，然慈愛醫院及仁人公司不但未依雅芬需求及意願，以較為輕易及有利於雅芬的方式調整工作排班，反而還安排更多擔任工作繁重的小夜班工作，不但違反勞基法等51、78條規定，亦已構成性別工作平等法第7條、第38條之1規定的懷孕差別待遇。

工作權應該是平等的，若因性別不同而遭受求職或工作上不平等之差別待遇，即是職場性別歧視。

貳、爭議重點

一、 榮泰公司負責人夏荷是否構成性別歧視？

二、 榮泰公司有無違反性別工作平等法之規定？

參、案情分析

一、 榮泰公司負責人夏荷是否構成性別歧視？

（一）夏荷的辯解及反應：

榮泰公司負責人夏荷表示：因為芳瑜沒有相關的業務經驗，所以常常向她詢問工作細節，她要芳瑜直接按照她交辦的事項去做，除了可以增加效率之外，也不會因為頻頻發問而打亂夏荷原本的工作進度。

夏荷曾經多次告知三位業務人員，對於她們並沒有差別待遇，她認為：因為其他兩位業務人員對於交辦的工作事項可以立即反應，而芳瑜對於交辦的事務，卻需要別人一再的說明，才讓芳瑜感覺有差別待遇。芳瑜表示她的業績最好，其實公司的終極目標是販賣軟體，而芳瑜電話聯絡的客戶並非主要會購買軟體的客戶群，所以不是電話聯絡的客戶較多，就是代表業績較佳。

關於芳瑜所說夏荷出言譏諷「某某至少有胸部，那妳呢？」部分，夏荷表示並沒有印象說過此類言語，比較類似的狀況，是因為芳瑜都穿著學生型胸罩，而學生型胸罩比較沒有支撐性，由於夏荷看到芳瑜總是駝背，因此建議她應該穿著成年女性內衣而已，並沒有任何強制的口氣。

至於頭髮部分，夏荷說從沒有強制要求任何員工留長頭髮，而是因為芳瑜剛進公司時是短髮，所以她建議芳瑜可以做較柔性的打扮，後來芳瑜又修剪了一次頭髮（接近小平頭），夏荷只是說：「你怎麼剪的更短了？」。由於公司的客戶群多為學校教授及研究單位，雖然業務人員不需要與客戶交際應酬，但至少必須具備基本的商業禮儀，因此夏荷只要求芳瑜不能穿牛仔褲、T恤或POLO衫拜訪客戶，不會要求業務的外在條件，也沒有要求員工都須穿著名牌服飾，或必須打扮得花枝招展。該公司也沒有因為芳瑜剪短頭髮而有懲處等情事。

有次夏荷送衣服給員工，大家請芳瑜換上其中一件，夏荷表示那是送給芳瑜作為私底下穿的，夏荷從來沒有要求芳瑜穿著那件衣服上班。有次芳瑜突然買了一頂假髮，說要試戴給夏荷看，但夏荷從來沒有要求她必須購買假髮。當時芳瑜在辦公室試戴，每個人的觀感不同，夏荷以類似朋友的口氣，說不好看，並請她拿下來。

夏荷另表示，至於減肥一事，是芳瑜個人誤會，原因是有一次公司至臺中參加活動，晚餐結束後回臺北，在車上芳瑜突然表示想嘔吐，並說她只要晚上吃東西，胃就會不舒服，當天晚上芳瑜就去醫院急診，同事知道她的身體狀況後，常會提醒她不要吃太多，並非有人要求芳瑜必須減肥。

由於芳瑜之前接到來電，都會告知對方自己是產學合作案所聘用的員工，工作至12月10日就要離職，夏荷認為這是公司的保密條件規範，不宜洩漏太多，因此多次提醒芳瑜，但芳瑜仍一再違規，因此她就嚴厲的告知芳瑜，如此的行為會對公司形象造成影響，當天晚上夏荷就接到芳瑜的辭呈。

有關聘僱契約部分，當初是夏荷的疏失，沒有讓業務人員剛進來時就簽訂，而且當初公司是向新進業務人員說明這個企劃案是半年時間，大約到年底前結束，因為芳瑜只工作三個月許，所以在芳瑜離職當天請她補簽合約書，期間也是6月30日至9月30日，並不是要求她簽訂半年的期間。

（二）相關證人證詞：

1、業務黃女士表示：

（1）夏荷對三個業務人員都是平均分派工作，芳瑜會覺得有差別待遇，應該是個人認知、感受不同所致。又黃女士覺得芳瑜是個很自卑的人，因為她在言談中常常說自己是業務新手，並且說自己很胖，需要減肥等符語。

（2）有關夏荷贈送粉紅色上衣給芳瑜一事，起因是夏荷常會把適合的衣服送給員工，當天夏荷又帶了幾件來讓大家挑，大家都覺得其中一件上衣很適合芳瑜，就請她換給大家看，並不是請她上班一定要穿那件衣服。

2、業務張女士表示：

（1）有一次芳瑜突然買了一頂短假髮，在上班時間戴給大家看，黃女士和她就想既然都買了，就戴著吧！但芳瑜後來也沒有再戴那頂假髮上班。

（2）在衣著方面，芳瑜因為沒有工作經驗，所以不知道須搭配何種穿著，例如有次辦活動，芳瑜穿了短襪和涼鞋，後來張女士基於好意，提醒她要注意基本的商業禮儀，芳瑜也稍有改進。

3、會計陳小姐表示：

芳瑜曾說過她晚上不能吃東西，因為胃會不舒服，但是芳瑜似乎有種補償心態，中午就會吃比較多，基於她身體狀況考量，才會提醒她少吃點。

4、已離職黃工程師表示：

芳瑜工作很認真，但她認為「一就是一」，並且常常會問夏荷「你這次說的、做法和上次的不一樣！」，夏荷會告訴她不同情況應有不同作法，但芳瑜往往不知變通。

（三）夏荷的行為並不構成性別歧視

雖然芳瑜申訴夏荷曾出言譏諷「某某有胸部，那妳呢？」云云，但為夏荷所否認，芳瑜又無法提出具體證據；又依夏荷及相關證人所提的事證觀之，夏荷只是要求芳瑜工作的態度比較嚴苛而已，並未涉及歧視及差別待遇，因此不成立就業歧視。

二、榮泰公司有無違反性別工作平等法之規定？

（一）雖然芳瑜表示夏荷曾經出言譏諷她：「某某有胸部，那妳呢？」，此部分似乎涉及性別工作平等法第12條之規定，亦即受僱人在執行職務時，遭任何人以性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意的工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴，或影響其工作表現。然而，夏荷否認有說過類似的話語。退一步言，縱認夏荷有說過類似的話，如果只憑這一句話，就認定構成性騷擾，似乎有些勉強，且未涉及性別歧視。

（二）依芳瑜所述，夏荷並未對男性及女性員工有何差別待遇，僅對芳瑜較為嚴苛而已，應與性別歧視無關，反而較接近就業服務法第5條的容貌歧視，但芳瑜並未申訴夏荷有容貌歧視。

（三）綜上所述，依夏荷及證人所提的事證，夏荷並未涉有歧視及差別待遇，故不成立就業歧視。從而，榮泰公司並未違反性別工作平等法的規定。

案例5 年齡歧視申訴案件

◆為理法律事務所　律師 林明珠

壹、申訴內容

國榮向臺北縣政府勞工局申訴，他今年66歲，在求職網站看到康博綜合研究院徵才廣告，乃在民國98年8月20日備齊資料郵寄給康博綜合研究院，應徵研究員，卻在8月22日就收到該院王所長以電子郵件回覆：「感謝你的應徵，由於本院研究人員有服務年齡的限制，亦即最高65歲，故無法接受你的求職申請」等語，國榮認為康博綜合研究院僅因他年齡超過65歲，就拒絕錄用他，明顯因他的年齡而給予差別待遇，應構成年齡歧視。

嗣後康博綜合研究院王所長表示，該院拒絕國榮的求職申請，並非係考量年齡，而是因國榮學、經歷不符合，但國榮對此有異議，因為他在8月20日寄出學、經歷、自傳及著作等相關資料，但該院卻在2、3天後就回絕他的申請，這麼短的時間真的有看過他的資料嗎？實在令人質疑，且王所長自己表示，該職位有許多求職者申請，依照常情，審核這麼多求職者的資料，應該需要時間，為何會在短短的2、3天就回絕他呢？

國榮認為康博綜合研究院處理他的應徵案十分輕率，甚且質疑該院並未審核他所提供的資料，僅看到他的年齡就直接回絕他的求職申請。又該院當初回覆他的求職申請，也僅以「年齡」為理由，因此對於王所長事後所說的理由，自然不能採信，該院對他有年齡歧視，已是明顯事實。

貳、爭議重點

一、 康博綜合研究院所長是否因國榮之年齡而給予差別待遇？

二、 康博綜合研究院有無構成年齡歧視？是否違反就業服務法之規定？

肆、結論

為保障國民就業機會的平等，雇主對於求職人或所僱用的員工，不可以種族、性別、性傾向、婚姻、容貌等為由，予以歧視，就業服務法第5條定有明文；違反上開規定者，依同法第65條第1項規定，可處新臺幣30萬元以上，150萬元以下罰鍰，處罰不可謂不重。雇主宜知悉上開法律的規定，並確實遵守，以免誤觸法律，遭受重罰，甚且因此影響企業形象。

本件依芳瑜所述，夏荷對她並未有差別待遇，或歧視的行為，因此就業歧視不成立，但因夏荷部份言詞確有不當，涉有性騷擾之嫌，故臺北縣就業歧視評議委員會建議給予榮泰公司行政指導，以促其注意。

所謂「就業年齡歧視」，是指雇主以年齡為由，對求職人在招聘過程或對受僱者在僱用期間施予不公平或不同的差別待遇。

參、案情分析

一、康博綜合研究院所長是否因國榮的年齡而給予差別待遇？

（一）王所長的辯解及反應：

1、康博綜合研究院在招聘員工時，很重視的徵選資格，第一是學歷，因該院的研究人員是專任研究員，並非臨時或工讀，所以一定要碩士畢業以上學歷，第二是經歷，凡是有相關研究經驗的人優先考量，這是該院在招聘時重視的徵選考量。該院有三個院所，對於擁有經濟、社會政策領域專才研究經驗的人，非常歡迎，所以在徵選人才時，不會考量國籍、年齡等因素。

2、該院每次招聘人員時，都有很多求職者投遞履歷，通過初選的人，再進行面試。對於未通過初選，或未適合的求職者，因人數眾多，因此該院無法一一回覆。然而，去年有一位超過60歲的求職者，因其學、經歷亦未符合，康博綜合研究院依照往例未加回覆，但該求職者來電表示，希望能回覆結果，以避免求職者一直等待，該院基於尊重長者，對於中高年齡者特別重視，故對於國榮的案件才會特別回覆。

3、國榮在初選時，其學、經歷並不符合本次招選人員的資格，因該院接受委託承辦大陸配偶相關問題研究計畫，故須招聘一位社會政策學門碩士畢業以上學歷、具有社會經濟研究經驗，且瞭解兩岸情勢的研究人員，而國榮的學、經歷並不符合，從而未能通過初選。

4、雖然國榮曾到過日本、美國、加拿大、大陸等國家，並在加拿大、大陸取得碩士學位，但他所附上的學歷文憑並未經過驗證，而且履歷表中的自傳也看不出他有該領域的經歷。又國榮雖有兩岸「政治」研究經歷，但該院本次徵選是必須具有「經濟、社會學及兩性方面」的研究經歷，且該院研究領域是偏向經濟、社會學方面，而非政治，因此國榮的學、經歷不符合。該院考量國榮年紀較大，基於尊重長者，才會特別回覆，但在回覆時，因考量若以「學、經歷不符合資格」回覆，恐怕會傷害國榮，所以才會以該院退休規定為由，予以回覆。按該院退休辦法規定：研究人員年滿65歲辦理退休，國榮應徵時66歲，若加聘用，則隨即必須通知他辦理退休。

5、該院在招聘人員時，是由各所所長決定，而非人事單位，因所長並不瞭解就業服務法第5條第1項的規定，故在回覆國榮時，基於上述考量，予以簡單回覆，並沒有惡意，也沒有歧視年齡大的人。該院中高年齡研究人員佔有五分之一比例，且去年和今年也有聘用兩位中高年齡者（分別為54歲、57歲），因其學、經歷非常豐富，很適合該院的研究計畫，由此足以證明該院徵選人員，並非考量年齡，而是考量該人員的學、經歷，以及是否符合該研究計畫所須條件。

6、由於該院每次徵選人員求職者都非常多，為避免求職者的資料外洩，所以對於沒有錄取的履歷資料都會被銷毀，國榮的履歷資料已被銷毀。又該院對於弱勢者非常重視，連續幾年獲得勞委會的感謝狀，由此足以證明該院並沒有歧視任何人。因此，也不會因為國榮年紀大就加以歧視。

（二）依王所長上開說明，未聘用國榮，係因其學、經歷不符，而非因其年紀較高所致，即非因國榮的年齡而予以差別待遇。

二、康博綜合研究院有無構成年齡歧視？是否違反就業服務法之規定？

（一）康博綜合研究院之回應

1、該院招聘研究人員，除專業領域、研究經驗及學歷考量外，並無年齡、籍貫等條件限制。該院此次接受委託承辦大陸配偶相關問題研究計畫，透過網路招聘一位社會政策學門碩士畢業以上學歷、具有社會、經濟研究經驗，且瞭解兩岸情勢的研究人員，因國榮所提出的學、經履歷等資料，尚無從事類似的研究經驗，並不符合此次招聘研究人員的需求，故在初審時，未予納入面談候選人員之中。

2、國榮應徵時，已年滿66歲，倘該院加以聘用，則隨即必須依據該院人員退休辦法的規定，以研究人員年滿65歲為由，通知其辦理退休，故在電子郵件中未加詳述不符合的原因，僅簡便以該院退休辦法的規定婉轉回覆國榮，然而國榮確實係因學、經歷不符合，致未安排面談，該院對國榮並無年齡歧視。

（二）就業服務法第5條第1項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對於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為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」；又勞動基準法第54條規定，勞工年滿65歲，雇主得強制其退休，在勞工年滿65歲時，依上開規定，雇主可以繼續僱用，也可以強制其退休。勞動基準法第54條之規定，可以解釋為上開就業服務法第5條第1項後段所規定「其他法律有特別規定者」。換言之，勞工年滿65歲，雇主強制其退休，應不構成年齡歧視。

雖然康博綜合研究院係以國榮的年齡因素，未加聘用，但依康博綜合研究院的內部退休辦法規定，研究人員年滿65歲，予以強制退休，並不違反勞動基準法，因此，如謂康博綜合研究院必須聘用66歲的國榮，再依退休辦法規定，強制其退休，顯然極不合理。康博綜合研究院未聘用66歲的國榮，如認係構成年齡歧視，而主管機關加以處罰，即屬不合理至極。從而，應認為康博綜合研究院對於國榮不構成就業歧視。換言之，康博綜合研究院並未違反就業服務法的規定。

肆、結論

按就業服務法第5條第1項僅規定：禁止雇主對於求職者或受僱者以其年齡為由，予以歧視，但並未規定所保護的對象，究竟包括所有年齡層？或限於中高年齡者（指年滿45歲至65歲之人）？然而，勞動基準法原則上禁止15歲以下的孩童工作，而且又規定65歲強制退休，因此，雇主是否可以拒用15歲以下的人？若僱用65歲以上的人，在理論上，僱用後隨即可強制其退休，則雇主是否可以拒絕僱用年滿65歲的人？若拒用年滿65歲的人，是否構成就業歧視？乃成為一個既矛盾又有趣的問題。

有學者認為：年齡歧視的禁止，與65歲強制退休的規定並存，在實務運作時，易生困擾，因此建議日後宜進行修法，若要保障所有年齡層者不受到就業歧視，則應刪除勞動基準法強制退休年齡的規定。反之，若認為強制退休年齡有規定的必要，則應修改就業服務法，將就業年齡歧視的保障上限規定為65歲。

違反就業服務法第5條規定者，依同法第65條規定，可處新臺幣30萬元以上，150萬元以下罰鍰，處罰可謂甚重。如前所述，雇主在招募員工與強制員工退休之間，存在著矛盾與兩難的現象。為解決上述法律規定互相矛盾的問題，立法者確有必要參考上開學者的見解，進行修法的工作。

案例6 容貌歧視申訴案件

◆國防大學管理學院法律學系　副教授 潘秀菊

壹、申訴內容

大華透過人力銀行得知大慶公司在徵才，於接到該公司通知面試之來電後，依約前往大慶公司面試作業員一職。大華至該公司後，公司負責面試之劉小姐表示目前全職作業員一職已額滿，尚有職缺之工作為兼職之工作。大華詢問為何在人力銀行刊登之招募廣告為全職工作，且質疑為何工作條件性質變動，也不先在電話中向其說明，致使其白跑一趟。劉女士表示她習慣與求職者會面後再說明工作內容，至於人力銀行的部分是她個人疏忽導致刊登錯誤，並再次詢問大華是否願意接受兼職之工作，大華當面拒絕後離開公司。嗣後，大華打電話至人力銀行求證該公司刊登之職缺是否為全職，人力銀行表示該工作確為全職，因此大華認為該公司是因歧視其身材較為肥胖，乃以全職作業員已額滿之藉口，使其知難而退，故向臺北縣政府勞工局提出就業歧視申訴。

貳、爭議重點

大慶公司未於電話中告知大華有關工作之性質，而在面試當時才告知林先生有關全職作業員一職已額滿，而拒絕大華之應徵，是否構成「就業服務法」之容貌歧視？

參、案情分析

所謂「容貌歧視」，係指求職者在招聘過程或受僱者在僱用期間，由於本身容貌的因素而受到不公平或差別待遇。其中「容貌」應是指個人臉型相貌美醜、端正、體格胖瘦、身材高矮與殘缺等外在條件。就業服務法第5條第1項明文規定，雇主對求職人或所僱用員工，不得以容貌為由，予以歧視。而有關前揭是否受有歧視之舉證責任，在就業服務法中並未有所規範，但得類推適用性別工作平等法之規定。因所謂「類推適用」，是指對於某種事項，在現行法上尚乏規定，法院於處理此種事項時，得援引其性質相似之法規，以資解決。而容貌歧視事件與性別歧視事件乃屬性質相似，故可予以類推適用。

依性別工作平等法第31條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」。本案中，求職人大華須先舉證大慶公司有因其容貌因素，而有差別待遇之事實；然在大華申訴內容中，僅提及面試之劉小姐未在電話中說明工作之性質，及劉小姐所稱「全職作業員一職已額滿」與人力銀行所刊登之職缺為「全職」有所不同，所以揣測劉小姐是因其身材較為肥胖，而以全職作業員已額滿之藉口使其知難而退。

有關公司之回應如下：「由於包裝部需要一位全職作業員，故公司於98年8月31日於人力銀行開啟作業員職缺，該職缺於同年9月9日關閉。在進行面試時，劉女士感覺大華態度並不是非常友善，由於公司大部分員工都是二度就業婦女，公司必須先過濾篩選員工；而根據大華當天的表現，劉女士認為並不適合該全職之工作，故向大華表示目前生產線作業員職缺已經額滿，因有3位新進之作業員於9月1日、9月9日及11日報到，大華便馬上回應『你是不是嫌我太胖？』，並強烈表示其不滿之意，劉女士乃向其解釋公司包裝部每星期五都會大量出貨，需要一兼職之包裝人員，問其有沒有意願，希望能給他一個就業之機會，但大華馬上回絕後離開公司。劉女士送大華至電梯口，大華還不斷詢問『你是不是看我的身材就不要我？』，劉女士向其表示

「容貌」應是指個人臉型相貌、美醜、端正、體格胖瘦、身材高矮與殘缺等外在條件。

對於徵選員工不會有任何歧視，並向其表示歉意。另公司表示在招募新人考量的是有無相關工作經驗及能否配合公司加班，新進之3位作業員中，也有1位身材稍為豐腴之女性，因此公司絕無就業歧視之可能。」

由大華之申訴內容與公司之回應中，可知大慶公司對於大華並未有因「容貌」因素而有差別待遇之事實，大慶公司是否因大華身材較為肥胖而不予錄用，乃是大華私自之揣測，而非有其他具體事實之佐證。一旦大華未釋明大慶公司有因其容貌而對其有差別待遇之事實，則本案即不構成容貌歧視。至於大慶公司過去所僱用之員工中是否有身材較為豐滿者，或大慶公司是否曾另外提供兼職工作予大華之事實，即可不予探究。惟在公司之回應中，曾提及「由於公司大部分員工都是二度就業婦女，公司也必須先過濾篩選員工」，另參酌大慶公司於大華應徵當時所錄取3位新進人員，若都是女性員工，則大慶公司可能有涉及構成「性別」歧視之嫌，此為大慶公司所不可不知。

另外，依就業服務法第5條第2項第1款規定，雇主招募或僱用員工，不得有為不實之廣告或揭示；違反者，依同法第65條第1項規定，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。本案中，大慶公司於人力銀行刊登所需職缺為「全職」而非「兼職」，但在公司之回應中，得知由於面試的劉小姐依據大華當天的表現，認為其並不適合該全職之工作，故向大華表示目前生產線作業員員額已經額滿。另在大華之申訴內容中，亦提及「大華問劉小姐為何在人力銀行刊登之招募廣告為全職工作，且工作條件性質變動也不在電話中向其說明，致使他白跑一趟，然劉女士表示她習慣與求職者會面後並說明工作內容；至於人力銀行的部分是她個人疏忽，刊登錯誤」，若前揭內容皆為屬實，則大慶公司亦有可能違反就業服務法第5條第2項第1款之規定。

肆、結論

按就業服務法第5條第1項規定之意旨，乃在明文禁止因種族、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等因素造成之就業歧視，藉以保障工作權之平等；故透過該項規範所要禁止之「容貌就業歧視」，當係指雇主在求職者或受僱者之求職或就業過程，不得因容貌因素而對之為直接或間接之不利對待。且所謂求職過程，解釋上應包括不特定求職者於知悉徵才廣告時，依據廣告所載內容考量己身是否符合徵才資格，有無獲得該工作之機會，進而判斷是否前往參與面試之階段，以及決定參與面試後，實際前往徵才公司參與面試之面試階段，始符合該條項所揭櫫「保障國民就業機會平等」之意旨。

而較常見之容貌歧視態樣，通常是雇主於徵才廣告中言明「身高」、「體重」等有關容貌之限制，尤其是若求職者太胖，面試者表現出令人不舒服的言語、行動，亦可能涉及容貌歧視。另外，相關公務人員之招考亦曾發生此一情形，例如公務人員特種考試基層行政警察人員考試規則涉及違反「就業服務法」容貌歧視一案，經臺北市政府就業歧視評議委員會會議評議結果，裁定容貌歧視成立。其主要理由為：本案警政署未證明設定身高之基礎為何，且能接受原住民男性身高不及158公分，女性身高不及155公分者，無法證明身高是工作所必須的，建議該機關招募時不應限制身高，而應以員工之能力為考量。

綜言之，雇主在僱用員工時應以員工之工作能力，而非以其他與工作能力無關之因素為用人之考量，在本案大華之申訴中，大華主張雇主有容貌歧視，但因大華並未舉證出大慶公司確實有因容貌因素，對其有差別待遇之事實，故本案並不構成容貌歧視。

案例7 身心障礙歧視申訴案件

◆國防大學管理學院法律學系　副教授 潘秀菊

壹、申訴內容

一、武雄為重度憂鬱症患者，領有身心障礙手冊。98年6月間，武雄向104人力銀行登錄求職資料，尋覓「維修工程師」之工作。98年7月初，貝瑞科技公司股份有限公司（以下簡稱貝瑞公司）面試後，於98年8月14日通知錄取並請武雄於98年8月20日至公司報到。武雄因擔心會使徵人之公司留下負面印象，故未於104人力銀行之求職基本資料上據實填寫其身障身分，於貝瑞公司面試前即要求填寫之人事資料表有無重大疾病欄位，武雄則勾選「否」。收到錄取通知當晚，武雄認為上班後公司辦理勞健保投保事宜時，便會發現其具有身障身份，於是便e-mail給貝瑞公司人事專員金先生，表明其因長期失眠引發憂鬱症，為重度憂鬱症患者，不知是否會影響錄取。98年8月15日武雄接獲金專員來電表示，經主管討論，因武雄為重度精障者，公司需要的是正常人，因此取消武雄之錄取資格。武雄認為貝瑞公司歧視身心障礙求職者，故向臺北縣政府勞工局提出申訴。

二、對於武雄之申訴，資方回應如下：

（一）武雄於人事資料表「健康紀錄有無重大疾病」欄位中勾選「無」任何健康問題，已明顯有偽造文書，蓄意欺瞞情形。若錄取武雄，將嚴重影響公司基本企業文化。

（二）貝瑞公司人事金專員說明：9年7月間曾經安排武雄前來面試，公司並事先寄發人事資料表要求武雄於面試之前填妥交回。98年8月14日，金專員先後以電話及e-mail通知武雄錄取，並請其於98年8月20日前來公司報到。然而當晚武雄卻回e-mail表示其領有身障手冊，患有重度憂鬱症，公司加保時便會發現，因此詢問是否會影響其錄取資格。金專員於隔日向主管報告此事，經主管討論，認為武雄於104求職資料上並未據實填寫領有身障手冊，亦未於貝瑞公司之人事資料表中據實填寫健康情況，武雄之行為有違誠信，因此取消其錄取資格，完全與武雄是否為身障者無關。

（三）貝瑞公司人事王經理說明：武雄所應徵之職缺為「作業員」，缺額為2名，貝瑞公司於6月下旬開始徵才。公司徵才面試前，人事部門會先e-mail「人事資料表」及「性向測驗試題」請求職者填寫，並請面試者於面試當天一併繳交，若無e-mail信箱之求職者，則於面試當場填寫。經過面試後，貝瑞公司決定錄用武雄，並於98年8月14日由金專員通知武雄，並請武雄於同年8月20日報到。8月15日金專員告知武雄領有身障手冊及罹患重大憂鬱症一事，經職缺部門主管林經理與部門課長討論後，認為武雄不誠實、未事先主動告知健康狀況，因此決定取消其錄取資格。取消武雄之錄取資格與其身障身份完全無關，乃由於公司與武雄聯絡面試過程中，武雄曾提及其眼睛需開刀狀況，卻未一併提及其精神障礙情況，且於人事資料上不實填寫，公司認為武雄刻意隱瞞，擔心武雄未來於工作上亦會發生相同狀況，尤其公司原定位要培訓武雄擔任儲備幹部，然武雄已違反公司「誠信、正直」之企業精神，因此才取消其錄取資格。95年公司曾有一名肢障之求職者主動應徵「維修人員」一職，當時公司並未因其身障而拒絕安排面試，且亦視其資格符合予以錄取，該員於97年9月份因無法負荷公司培訓而自動離職，該員離職後，目前公司並未再僱用身障者。貝瑞公司求才乃視求職者學歷、經歷及專業背景做審核，不會因求職者身障身份而拒絕錄取，

或為了符合身障進用比例而僱用身障者。

(四) 貝瑞公司生產部林經理說明：貝瑞公司生產部門「作業員」自6月底出缺，其於98年7月7日自行上104人力網站蒐集人選，發現武雄資料符合公司需求（具帶生產線經驗），於是將武雄之資料交由人事部門金專員安排面試，據林經理所知，金專員聯絡武雄時，武雄曾表示因眼睛開刀、暫時無法接受面試安排，直至7月15日上午，武雄主動來電表示可以面試，便由公司人事部門安排於當日下午進行面試。面試當天由林經理及生產部門課長與武雄進行面談，面試內容包含詢問武雄之相關工作經驗，並檢視武雄之相關資格。8月14日林經理請金專員通知武雄錄取及報到時間，然當晚武雄卻e-mail表示其患有重度精神疾病，隔日經林經理與部門課長開會討論，認為武雄於人事資料表一欄「是否有重大疾病」之問項中勾選「否」，且當天面談時並未事先告知其患有精神疾病，雖精神疾病對武雄應徵之「作業員」工作並未有直接影響，但考量武雄未來將成為公司儲備幹部，其隱匿患有精神疾病之行為有違誠信，因此才會取消其錄取資格。

(五) 根據貝瑞公司所提出之面試紀錄表，武雄面試時不論是服裝、言談、個性及工作能力方面，均獲得「優秀」或「很好」之評分。

貳、爭議重點

一、「取消錄取資格」之法律性質為何？貝瑞公司取消武雄之錄取資格是否合法？

二、貝瑞公司以武雄未告知身障身分及未將其罹患重度憂鬱症一事據實填寫於人事資料表，違反誠信，進而取消武雄之錄取資格，是否構成身障歧視？

參、案情分析

一、「取消錄取資格」之法律性質為何？貝瑞公司主張武雄於面試之前未主動告知其身障身分及未於人事資料表據實勾選重大疾病狀況之行為，違反誠信且虛偽意思表示，有使公司受損害之虞，故取消武雄之錄取資格是否合法？

民法第153條規定：「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。」。查武雄於104人力銀行網站上登錄資料求職，貝瑞公司認為其資格符合，而通知其前來面試後決定錄取，進而於98年8月14日將錄取之意思，經由人事金專員以電話及e-mail送達武雄。因此，武雄與貝瑞公司間僱傭關係之意思表示，於98年8月14日錄取通知到達武雄之時，即已一致，僱傭契約即告成立。貝瑞公司事後取消武雄之錄取資格，其真意與法律性質是「終止與武雄間之僱傭契約」。

資方得片面終止僱傭契約之事由，勞動基準法明定於第11條及第12條，

除非有前述兩條所列舉之事由發生，資方不得片面終止勞動契約。勞動基準法第11條規定：「非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」，同法第12條則規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品、或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日或一個月內曠工達六日者。」。貝瑞公司自承武雄之精神障礙對其應徵之工作並無影響，故顯然不符合前述勞動基準法第11條第5款所定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之情形。武雄隱匿其患有重度憂鬱症之事實，於貝瑞公司要求於面試之前填寫之人事資料表上勾選「無」重大疾病之行為，雖然符合勞動基準法第12條第1項第1款前段「勞工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示」之規定，亦屬不誠實，但武雄於報到之前即主動告知公司自己罹患重度憂鬱症之事實，其不誠實之情節尚非重大，況且光是「違背誠信」一點，亦非勞動基準法規定之終止勞動契約事由。再根據貝瑞公司所提出之面試紀錄表，武雄於服裝、言談、個性及工作能力各方面，均獲得「優秀」或「很好」之評分。貝瑞公司又自述武雄之精神障礙不會影響其工作、其取消錄取之原因是武雄未誠實告知其患有重度憂鬱症。換言之，倘若武雄將其健康狀況據實填寫於人事資料表，貝瑞公司即不會取消錄取，由此可以推論武雄隱匿健康狀況之行為，尚不至於影響其履行勞動契約之義務，貝瑞公司縱使誤信武雄為無重大疾病者，似亦無因此而遭受損害之虞。綜合上述理由，貝瑞公司取消武雄之錄取資格片面終止勞動契約，不符合勞動基準法第12條第1項規定。

二、貝瑞公司以武雄未告知身障身分及未將其罹患重度憂鬱症一事據實填寫於人事資料表，違反誠信，進而取消武雄之錄取資格，是否構成身障歧視？

所謂「身障歧視」係指因受僱人身心障礙而予以差別待遇，例如；不予面試機會、不予錄用、非法解僱、不予陞遷、降低或減少其薪資或福利等。本案武雄於面試時，在工作能力、服裝、言談及個性各方面，均獲得「優秀」或「很好」之評分，但貝瑞公司於錄取之後，一旦知悉武雄患有重度憂鬱症為身心障礙者，雖明知武雄之疾病並不影響其工作，仍託辭武雄違反誠信，立即取消錄取，非法終止勞動契約，應成立身障歧視。

肆、結論

就業服務法第5條規定：「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…身心障礙…予以歧視」。基於前述分析，貝瑞公司因武雄為患有重度憂鬱症之身心障礙者，而非法解僱，構成身障歧視，違反前述規定，依同法第65條規定，應處新臺幣30萬元以上150萬元以下之罰鍰。

99年度

防/制/就/業/歧/視

Discrimination

相關法規

法規1 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（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。

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（罰則）

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。

法規2 就業服務法施行細則（摘錄）

第2條（就業歧視評議委員會之組成）

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。

法規3 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. 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。
4. 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。

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。

接下頁

承上頁

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 受僱於僱用5人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以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。

法規4 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 （工儘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。

法規 5

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

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　（不公開原則與諭訴處理委員會）

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。

99年度

防/制/就/業/歧/視

Discrimination

相關資源

法規 1

『臺北縣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、臺北縣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，副主任委員由本府社會局局長兼任，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3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「臺北縣勞工就業歧視申訴書」，或至勞工局首頁www.labor.tpc.gov.tw表單下載處下載申訴書，填寫完畢後郵寄至本府勞工局（板橋市中山路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。

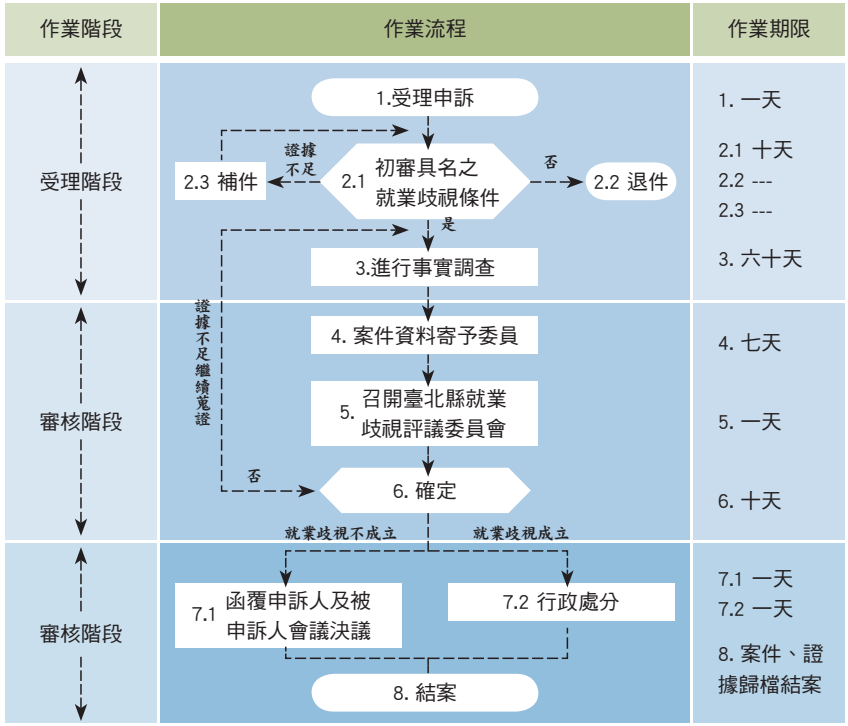
調查過程中經申訴人撤銷之申訴案件，案件調查紀錄僅呈送本府就業歧視評議委員會報告，讓委員知悉案件處理過程。未撤銷之

四、後續處理階段：

申訴案經臺北縣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。

申訴案經臺北縣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。

臺北縣政府辦理就業歧視申訴案件標準作業流程圖



臺北縣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：	

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。

申訴事由

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：臺北縣政府勞工局勞資關係科

臺北縣就業歧視諮詢專線：02-29676902

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（受僱者5人以上之公司、機關、團體請填列）		
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.	已設置哺集乳室空間與設施		
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：		

MEMO

職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】

親愛的雇主您好：

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

項次	項　　目	符合規定	尚待改善
12.	本公司於受僱者產假期間，未終止其勞動契約。（勞動基準法第13條）		
13.	本公司未使懷孕受僱者於午後10時至翌晨6時之時間內工作。（勞動基準法第49條）		
14.	本公司依法給予產假期間工資。（勞動基準法第50條）		
15.	本公司考量懷孕受僱者生理狀態，如有較為輕易之工作，尊重其意願，讓其申請改調，且未減少工資。（勞動基準法第51條）		

【檢視結果】

一、貴公司如全部符合規定，表示貴公司提供一個無歧視、重平等的友善職場，落實性別工作平等法等規定，致力於職場平權之實踐。

二、貴公司如有部分項目尚待改善，可上行政院勞工委員會網站（http://www.cla.gov.tw）「勞動條件業務」項下查詢性別工作平等法相關規定，或向工作所在地勞工行政主管機關【縣市政府勞工或社會局（處）】洽詢。

職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】

親愛的朋友您好：

恭喜您懷孕了！您是否擔心因為懷孕，在職場上受到老闆或主管不公平的對待？或有此方面的困擾，卻不知該向誰詢問？本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）		
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）		

項次	項　　目	符合規定	尚待改善
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。

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 #336 (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
臺北縣 就業歧視評議委員會	臺北縣板橋市中山路一段161號7樓 （臺北縣政府勞工局）	(02)2960-3456 #6517~26 (02)2965-3900
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
臺中縣 就業歧視評議委員會	臺中縣豐原市陽明街36號6樓 （臺中縣政府勞工處）	(04)2526-3100 #2842 (04)2524-9875
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 （臺中市政府勞工處）	(04)2228-9111 #3305~06 (04)2229-1730
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 1063
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
臺南縣 就業歧視評議委員會	臺南縣新營市民治路36號 （臺南縣政府勞工處）	(06)632-0310 #131 (06)635-4326
臺南市 就業歧視評議委員會	臺南市安平區永華路二段6號8樓 （臺南市政府勞工處）	(06)299-1111#1083 (06)390-1083
高雄縣 就業歧視評議委員會	高雄縣鳥松鄉大埤路117號3樓 （高雄縣政府勞工局）	(07)733-0823#316
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

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
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

接下頁

承上頁

性別工作平等委員會通訊錄

單　位	地　址	電　話
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)2229-1730
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	臺南市安平區永華路二段6號8樓	(06)299-1111 #8460
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)23971 H1214 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

MEMO

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		
	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	
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		

假別	申請資格	日　數	工資計算	附　註
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。

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，且不影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

2、勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，事業單位得要求勞工提出有關證明文件。

3、勞工請事假、普通傷病假、婚假、喪假，除延長假期在1個月以上者外，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。

4、全年總日數的計算，均自當年度1月1日起至12月31日止。

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

MEMO