



97年度

## 防制就業歧視

案 | 例 | 實 | 錄

6

DISCRIMINATION  
Prevention & Control

近來受到國際景氣低迷大環境的影響，企業裁員、關廠情況頻傳，失業率遽增，使得本縣勞工朋友們不論在求職或就業上均面臨相較於以往更多的不平等待遇；就本縣近5年來受理的就業歧視申訴案件觀之，受理案件總量確實有逐年增加趨勢，而案件類型雖仍以懷孕歧視、性騷擾案件為最多數，然自96年5月就業服務法新增年齡、性傾向及出生地歧視之禁止規定後，案件類型也顯得更多樣。

為保障本縣廣大勞工朋友的就業權益，臺北縣政府勞工局長期以來對於推動防制就業歧視以及提倡性別工作平等相關宣導上一直不遺餘力，除遴聘專家學者、律師及相關團體代表組成就業歧視評議委員會，定期評議本縣就業歧視申訴案件，為本縣勞工朋友就業權益把關外，更於96年4月首創成立「性別工作平等宣導團」，以社會教育方式深入各政府部門及事業單位積極宣導就業權益及性別平等觀念，此外，為了讓勞工朋友及雇主們能以最便捷的方式瞭解防制就業歧視的樣貌，本局自92年起每年度均編印「防制就業歧視案例實錄」，文中收錄數篇近年來發生之就業歧視申訴案例，並邀請專家學者或律師以法令觀點深入剖析，希望以真實案例提升勞工朋友及雇主們對於防制就業歧視之認知並熟悉相關法令。

根據專家學者對於本縣「性別工作平等宣導團」於96年度辦理之50場宣導會之後成效評估顯示，參加單位中有9成勞工認為宣導團所安排的課程內容有

幫助，並有近半數勞工希望能延長宣導會時間，顯見勞工朋友們對於如何維護自身權益已日益重視；而就97年度截至目前的申訴案件受理數量與去年度同月份相較，案件增加量略有減緩，相信這全都是由勞工朋友們與雇主們對於防制就業歧視的共同體認所得的成果，對於長期努力耕耘的本局而言，是莫大的鼓舞。

親愛的勞工朋友及雇主們，雖然目前我們正身陷就業市場困境中，但值得慶幸的是，在本局及各方共同努力下，以主計處最新失業率統計結果顯示，97年上半年，本縣失業率仍為全國25縣市中最低；未來本局仍將秉持熱忱繼續為各位服務，讓我們同心協力共同打造「0」就業歧視的完全友善就業城市。

臺北縣政府勞工局

局長 何孟華  
97.12

# 目錄

## 專題研究

我國就業年齡歧視判定標準之建立

/ 鄭津津教授

02

從性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治

法看工作職場性騷擾防治 / 賴芳玉律師

營造友善的職場哺乳環境 / 林宜昭女士

18

## 相關法規

就業服務法（摘錄）..... 60

就業服務法施行細則（摘錄）..... 62

性別工作平等法..... 63

性別工作平等法施行細則..... 71

工作場所性騷擾防治措施申訴及  
懲戒辦法訂定準則..... 73

## 案例解析

案例 1：職場性騷擾申訴案件 .....

24

案例 2：職場性侵害申訴案件 .....

29

案例 3：懷孕歧視申訴案件 .....

34

案例 4：懷孕歧視申訴案件 .....

39

案例 5：懷孕歧視申訴案件 .....

44

案例 6：年齡、性別歧視申訴案..... 50

案例 7：以往工會會員身份歧視案件 .....

55

## 相關資源

臺北縣就業歧視評議委員會之運作 .....

78

臺北縣就業歧視申訴案件處理標準作業流程圖 .....

82

臺北縣勞工就業歧視申訴書 .....

83

事業單位符合性別工作平等法規定自我檢視表 .....

85

相關單位聯繫窗口 .....

86

# DISCRIMINATION

專 | 題 | 研 | 究

## 防制就業歧視

97

# 我國就業年齡歧視判定標準之建立

國立中正大學法律系教授 謝津津

## 前言

### 壹

就業年齡歧視與年齡刻板印象有密不可分的關係，在年齡刻板印象的影響下，中高齡者常被認為較年輕勞動者「不具可僱用性」，對「改變與創新」較不積極，且較無能力因應未來的挑戰。如同其他被法律所禁止的就業歧視，職場上的年齡歧視被禁止的原因亦在於「年齡」是每個人「與生俱來，無法透過後天努力改變」的特質。年齡的增長是每一個人都必須面對的，邁入中高齡是每個人的宿命，任何人都無法透過後天的努力來改變這個事實。既如此，任何人因其年齡在職場上受到不當待遇即是不公平不合理的。禁止年齡歧視的法律雖無法提供雇主僱用中高齡者的誘因，但該項法律卻可處罰拒絕僱用合格中高齡者就業權利中高齡受僱者歧視待遇的雇主，進而達到保障中高齡者就業權利的目的。然而，對年齡歧視的禁止，並不代表雇主必須僱用或晉升不合格的中高齡者，為兼顧公平性與雇主的僱用自由，在此所禁止的年齡歧視僅指雇主不得因「合格的」求職者或受僱者的年齡而在僱用、勞動條件、福利的給予、調職、退休、升遷以及解僱的各個階段中給予差別待遇。

在民國96年修正就業服務法之前，我國職場中的年齡歧視現象十分普遍，尤其是對於中高齡者，就業服務法第5條的修正在就業歧視的項目中增加了「年齡歧視」，但就業年齡歧視的禁止並不是在就業歧視禁止項目中加入「年齡」即可解決問題，禁止就業年齡歧視的細部規定與配套措施若不能同時建立，單是在法律條文上禁止就業年齡歧視並不足以規範就業年齡歧視問題。因此，如何建立一個完備有效率的就業年齡歧視處理機制是當前的重要議題。

## 我國現行就業年齡歧視禁止法制之問題

就業服務法是目前唯一規範就業年齡歧視的法律，其規定為「...雇主對求職者或所僱用員工，不得以年齡為由，予以歧視...」，職場中的年齡歧視行為雖被禁止，但因缺乏其他明確規定，要落實就業年齡歧視禁止仍會遭遇許多困難，以下僅就可能會發生之問題作一整理分析：

### 一、保護對象不明

就業服務法第5條第1項僅禁止雇主對求職者或其所僱用員工，因其「年齡」予以歧視，但所謂「年齡」係指「各種年齡」或是「一定範圍之年齡」並不明確。就業服務法第5條第1項所禁止之年齡歧視若是指「對所有不同年齡者的歧視行為」，則所有求職者與受僱者皆為被保護之對象；若該條項所禁止之年齡歧視係指「對特定年齡層層者的歧視行為」，如「對45歲以上者的歧視行為」，則只有該特定年齡層之求職者與受僱者方可受到保護。

從就業服務法第5條第1項的文義上來看，「年齡」應是指「所有年齡」，但若從我國職場中實際發生的就業年齡歧視問題來看，會因年齡受到雇主歧視的求職者或受僱者多為中高齡者，且此次就業服務法第五條的修正亦是為了因應國內職場中嚴重的年齡歧視所造成的中高齡就業困難問題，故從實際的問題與修法的目的來看，就業服務法第5條第1項所欲禁止之「年齡歧視」應是針對「雇主對中高齡者的年齡歧視行為」。

### 二、年齡歧視定義不明

就業服務法第5條第1項雖列舉了16項就業歧視，但卻未針對每一項就業歧視做定義性的規定，年齡歧視亦不例外。在缺乏定義性規定的情況下，如何認定雇主何種行為或措施構成「年齡歧

「視」即可能會有爭議。雇主若是直接且明白地以求職者或受僱者為「年齡」作為僱用相關措施的條件，要認定此種雇主措施係一種年齡歧視較無爭議，但如果雇主的僱用措施表面上是中性的，未以年齡作為條件或限制，但實施的結果卻會負面地影響特定年齡層的求職者或受僱者，則此種雇主措施或行為是否應被視為「年齡歧視」即會發生爭議。

### 三、欠缺年齡歧視之例外規定

就業年齡歧視行為原則上應被禁止，但此並不代表所有雇主為以求職者或受僱者的「年齡」作為條件的措施或行為皆應被視為違法，畢竟有些工作的執行可能與執行者的年齡有密切之關係，若不在求職者或受僱者的年齡上設限，有些工作可能無法安全且有效地執行。就業服務法僅單純地禁止年齡歧視，未針對年齡歧視的例外做任何的規範，此可能會導致雇主即使有正當合理事由欲在求職者或受僱者的年齡上設限，仍會被視為違法之就業歧視行為。

另一方面，目前有許多公務人員考試對報考者之年齡設有長限制，使得許多有心擔任公職者因其年齡喪失機會，此種政策長期以來受到不少抨擊。然而，相關單位常引用就業服務法第1條之規定，「為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」來正當化此種考試對報考者的年齡限制。就業服務法第1條係就業服務法之立法目的，而非針對就業歧視禁止之外所做之規定，故以此規定來正當化可能之就業年齡歧視行為，並不妥當。

### 四、舉證責任規定的欠缺

當求職者或受僱者主張其受到雇主就業年齡歧視時，其應負擔何種舉證責任，該舉證責任又應如何轉換，就業服務法皆未

規定。舉證責任規定的欠缺會造成實際上處理就業年齡歧視案件時，雙方當事人無法明確瞭解其應負擔何種舉證責任，受理申訴案件之行政主管機關在判斷上亦會產生許多困難。

## 建立就業年齡歧視判定指標之建議



為了建立一套統一明確的就業年齡歧視判定指標，短期內可先由中央主管機關以訂定行政規則（名稱可訂為「就業年齡歧視判定標準」）的方式，並在該標準中涵蓋下列幾點來建立可行之就業年齡歧視判定指標：

### 一、保護對象明確化

就業服務法第5條第1項僅在文字上禁止「雇主對求職者或受僱者以其年齡為由予以歧視」，但並未進一步規定「年齡」之內容涵為何。若單純從文義來看，似應包含所有不同年齡，但此種解釋方式又與此次修法之目的不甚吻合。在就業服務法對「中高齡者」的認定與實際上因年齡因素受到差別待遇的求職者與受僱者之年齡層不甚吻合的情況下，若逕以就業服務法所定義之「中高齡者」作為就業年齡歧視禁止之保護對象，可能會造成在職場中許多因年齡因素受到雇主差別待遇之求職者或受僱者無法受到保障。此外，就業服務法並未針對年齡層作為就業歧視禁止之對象，因此在現階段得否切割特定年齡層作為服務法保障之對象，確有問題。但另一方面，勞動基準法原則上禁止15歲以下者從事工作，且又有65歲強制退休年齡的規定，似乎又不得不在就業年齡歧視保障範圍作適度的切割。

因此，現階段宜以「所有不同年齡層者」作為就業年齡歧視禁止之保護對象，亦即雇主不得因求職者或受僱人的「年齡」（不論是哪一個年齡層）給予差別待遇，但同時仍須配合其他相關勞動法律之規定，亦即當求職者或受僱者係15歲以

下或65歲以上者，雇主因其年齡不予僱用並不構成就業年齡歧視，但雇主若已僱用15歲以下或65歲以上者從事工作，仍不得在其他僱用措施或勞動條件上因其年齡而給予其差別待遇。未來若基於政策性考量，欲限縮就業年齡歧視禁止之保護對象，宜先做全國性的普查研究，精確瞭解我國職場中因年齡層作為就業年齡歧視禁止之保護對象。

## 二、規範內容明確化

就業服務法對就業年齡歧視行為的內涵並無規定，雇主因求職者或受僱者的年齡予以歧視的行為可能有不同態樣，若要在法條中一一列舉恐有困難。然而，若缺乏明確具體的規定，未來相關主管機關在認定就業年齡歧視時，即可能會因規範不明而有不同的判斷結果。

有關就業年齡歧視之內容，現階段可透過制定「就業年齡歧視判定標準」的方式，列舉雇主因求職者或受僱者的年齡因素最常見的差別待遇情形，如招募、僱用、升遷、勞動條件、調職、懲戒、退休與解僱等事項，並以舉例或以個案的方式（內容包括直接歧視與間接歧視）加以說明。以下僅以「招募」為例說明「就業年齡歧視判定標準」得以何種方式將就業年齡歧視的規範內容明確化：

「在招募方面，雇主對求職者的歧視行為可能有下列兩種情形：

### 1. 直接歧視：

所謂直接歧視係指雇主直接限制求職者之年齡，例如雇主在招募廣告中直接明白地限制求職者必須在35歲以下。雇主此種行為原則上構成就業年齡歧視，除非雇主能提出合法之抗辯。

### 2. 間接歧視：

所謂間接歧視係指雇主於招募時並未在求職者的年齡上設

限，而是採取表面上中性的招募措施，但該項措施會負面影響特定年齡層的求職者。舉例而言，雇主在招募時限制求職者不得有老花眼，此項要求雖未限制求職者之年齡，但畢竟有老花眼問題者多為中高齡者，故此項要求表面上雖是中性的，但由於其會負面影響中高齡者的就業機會，若雇主無法提出合法抗辯，該項招募措施即違反就業服務法第五條第一項之規定。」

## 三、訂定就業年齡歧視的例外規定

雇主對求職者或受僱者的就業年齡歧視行為雖為就業服務法所禁止，但雇主因求職者或受僱者的年齡給予差別待遇不應完全被禁止，有些雇主的差別待遇行為有其必要性與合理性，因此就業服務法應在就業年齡歧視的例外情形方面有所規定方才合理。欠缺就業年齡歧視禁止的例外規定，不僅私部門事業單位不知在何種情況下可以將求職者或受僱者的「年齡」作為相關僱用措施的「條件」或「標準」，公部門在「參考資格」與「招募資格」上亦無明確標準可遵循，因此很容易誤用就業服務法第1條後段的「本法未規定者，適用其他法律之規定」，故明確規範就業年齡歧視禁止之例外是絕對必要且非常重要的。現階段較為實際且有效率的作法還是透過制定「就業年齡歧視判定標準」的方式來說明雇主在就業年齡歧視問題上可能有的合法抗辯，具體作法建議如下：

雇主在就業年齡歧視方面可主張之抗辯（亦即就業年齡歧視禁止之例外規定）有下列幾項：

### 1. 「真實職業資格」抗辯

所謂「真實職業資格」抗辯係指「求職者或受僱者的年齡對特定行業的正常營運是合理需要的，此時雇主以求職者或受僱者的年齡作為僱用相關措施的條件即不違反就業服務法之規定。」舉例而言，當雇主在招募時限制求職者的年齡，雇主若欲主張「真實職業資格」抗辯，必須滿足下列之要件：

(1) 雇主對求職者的年齡設限，對於雇主事業經營的本質是合理的需要的，為證明此點，雇主可透過下列三種方式：

- 雇主有合理的原因（如充分的事實基礎或科學研究證據）相信所有或幾乎所有特定年齡層者皆不能勝任該項爭議的工作，因此無需針對該特定年齡層的個別求職者進行工作能力的測試；

b. 雇主要針對該特定年齡層的個別求職者進行工作能力的測試是不可能或是不切實際的；或是

c. 該特定年齡層者不能勝任該項有爭議的工作的原因只能由求職者的年齡推斷得知；

(2) 雇主所排除之特定年齡層者確實會負面影響該項有爭議的工作執行的安全性與有效性，除了以年齡來限制外，沒有其他方式可以解決此項問題。

惟須注意者為，雇主對特定年齡層求職者「福祉」的關切並不能作為「真實職業資格」抗辯。例如，雇主以其所提供的工作係屬「危險」、「艱辛」之工作，對中高齡者之健康恐有不利影響，因而拒絕僱用中高齡者，此即不能構成「真實職業資格」抗辯。「顧客偏好」亦不能作為「真實職業資格」抗辯，例如雇主不得因為顧客不喜歡接受中高齡者的服務而拒絕僱用中高齡者，亦不能構成「真實職業資格」抗辯。

### 2. 「營運需要」抗辯

「營運需要」抗辯主要是雇主被指控有「間接歧視」行為時所主張的一種抗辯，當雇主採取表面中性的僱用措施，而此項措施會對特定年齡層者的就業機會或工作造成負面影響時，雇主若欲提出合法抗辯，必須證明此項措施是「合理需要」的，否則即構成就業年齡歧視。

### 3. 「年齡以外的合理因素」抗辯

「年齡以外的合理因素」抗辯是雇主可以主張的另一種抗辯，當雇主所採用的措施具有差別待遇效果，例如雇主採用「年

資制度」造成不同年齡受僱者適用不同的勞動條件，只要雇主舉證說明此項措施是基於「年齡以外的合理因素」，且該項因素是有合理基礎的，該項措施即不會構成就業年齡歧視。

### 4. 「正當事由」抗辯

「正當事由」抗辯主要是用在懲戒與解僱的議題上，亦即雇主只要能舉證說明其解僱或懲戒某受僱者是基於正當事由，而不是因為受僱者的年齡，即可主張此項抗辯。然而，如果雇主在主張「正當事由」抗辯時採取雙重標準，則該項行為仍會違反就業服務法。例如，雇主解僱有偷竊行為的中高齡受僱者，但卻未解僱有相同偷竊行為的年輕受僱者，雇主此種雙重標準會使得其原有「正當事由」的懲戒措施構成違法之就業年齡歧視行為。

## 四、明確規範舉證責任

就業服務法未在差別待遇的舉證方面作任何的規定，不似性別工作平等法中對於「差別待遇的舉證」有較明確的規定。欠缺舉證責任之相關規定，會造成在處理就業年齡歧視爭議案件時的困擾。現階段可透過制定「就業年齡歧視判定標準」的方式來供舉證責任方面的規範，並以舉例或個案的方式加以說明。以下僅以「僱用」為例說明具體作法：

「當求職者在求職時因其年齡受到雇主差別待遇，而欲主張就業年齡歧視時，求職者可透過提出下列之事證來滿足其舉證責任：

- 雇主在招募時直接限制求職者之年齡，或是雇主雖未明白限制求職者之年齡，但其招募措施會負面影響特定年齡層者之受僱機會，而主張受到年齡歧視之求職者即屬於此特定年齡層者；
- 求職者具有執行該項工作之能力（求職者不須證明其是所有求職者中條件最好或能力最強的，只要證明其具有執行該項工作的能力即可）；

## (3) 未職者被拒絕僱用。

一旦求職者滿足上述之舉證責任後，舉證責任即轉移至雇主身上。雇主必須證明其在作成相關僱用決定時所考量的因素與年齡無關的，例如雇主係以教育程度、工作經驗、測驗成績或有犯罪記錄作為僱用之考量標準。若雇主係被指控「間接歧視」時，雇主須證明其採取該項措施的「必要性」，亦即雇主須證明其所採用之措施與「工作執行的效率與安全」有顯著密切之關係。

當雇主滿足上述舉證責任之後，舉證責任又回到未職者身上。求職者必須要進一步地證明雇主所提供的合法僱用標準只是一個掩飾年齡歧視的藉口，例如雇主實際上所僱用者在教育程度或工作經驗上皆較求職者為差，或是求職者可舉證雇主可以採用其他措施一樣可以達到測試求職者能否有效安全地執行該項工作之目的，如此對特定年齡層之就業所造成的负面影响較小，但雇主卻仍採取對特定年齡層者有明顯负面影响之措施，顯然雇主所提出的合法僱用標準只是一個掩飾年齡歧視的藉口。」

止規定會造成未來在實務上處理就業年齡歧視案件時的種種疑義與困難。為有效落實就業年齡歧視的禁止，現階段應儘快建立完備有效之配套機制，如制定「就業年齡歧視裁判定標準」，並在該標準中明確詳細地提供如何判定就業年齡歧視案件的原因參照，以作為地方主管機關判定與評議就業年齡歧視案件之參考。「就業年齡歧視裁判定標準」的訂定除了有助於地方主管機關處理就業年齡歧視案件，也可以藉由此項指導原則對勞資雙方進行宣導教育，期能儘快消弭職場中的年齡歧視問題。然「就業年齡歧視裁判定標準」畢竟只是行政規則，倘若被控告之雇主對就業歧視委員會之決定不服，提起訴願被駁回，進而提起行政訴訟，行政法院因不受「就業年齡歧視裁判定標準」之拘束而做出與該標準相左之判決時，對就業年齡歧視禁止法之穩定性與未來發展是不利的。因此長遠而言，仍以修正就業服務法，並在該法中明確授權中央主管機關針對就業歧視申訴案件的判定指標與處理流程制定辦法為宜。

## 肆 結論

近年來國內因雇主歇業關廠而失業的勞工多為中高齡者，這些勞工在失業之後面對再就業時，遭遇的困難常常較非中高齡者為多，因此格外需要政府在各方面予以協助。中高齡者在就業上所遭遇的困難往往不是因其不具備工作技能或缺乏就業資訊，而是因為他們的年齡。因此，制訂就業年齡歧視禁止法制，配合中高齡者就業促進措施的實施，應可有效地保障中高齡者的就業，使其在受到年齡歧視時，能依法主張權利尋求救濟。就業服務法此次的修正增加了就業年齡歧視的禁止，對解決目前我國職場中嚴重的年齡歧視問題應有一定之果效，但由於就業服務法第5條第1項僅在文字上禁止「雇主對求職者或受僱者以其年齡為由予以歧視」，而未進一步制定其他的相關規範，此種宣示性的禁

# 從性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法看工作職場性騷擾防治

元真聯合法律事務所律師 賴芳玉

## 前言

關於性騷擾的申訴與防治，目前有三套法律規範，即性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法；因該三套法律所規範的範圍、申訴方式等各有不同，也導致一般民眾不易瞭解而延誤申訴程序。或許有人誤認為工作職場性騷擾，一概適用性別工作平等法，但實際上並非如此，因此本文將以案例方式說明如何適用前開三套性騷擾防治之相關法律。

## 性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法區分之基礎概念：

### 一、「性騷擾」定義的不同

首先說明，性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法關於性騷擾的定義，可分為故意式性騷擾及交換式性騷擾（註1）。至於性騷擾是否包含性侵害，而另外性別平等教育法及性騷擾防治法則將「性騷擾」與「性侵害」分別規定不同的範疇（註2）。

### 二、適用範圍之區分

性別工作平等法在於保護「免於性騷擾、性別歧視的友善工作環境」，因此如屬於「執行職務之時」的敵意環境性騷擾，無論是否為同事之間、上下隸屬關係，縱算在執行職務之時遭到第

三人性騷擾，皆為性別工作平等法規範之範圍。

性別平等教育法則在於性騷擾事件雙方之「身分」上判斷，而非是否「執行職務之時」，其性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者，因此縱算非上班或上課期間，若性騷擾事件雙方的身分為上開規定的範圍者，皆屬於性別平等教育法規範的範疇。

至於性騷擾防治法，則是將有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，如屬於性別工作平等法及性別平等教育法者，則優先適用上開規定，非屬於前開二法的適用範圍者，方適用性騷擾防治法，但性騷擾防治法第12、24條（關於媒體不得報導性騷擾被害者身分規範及處罰規定）及25條（關於性騷擾之處罰規定）適用於任何性騷擾之情形，不受限於優先適用哪套法律。

### 三、管轄機構不同

性別工作平等法關於性騷擾的申訴，係由被騷擾者的雇主進行調查（參該法第13、32條規定），而性別平等教育法則是由行為人學校進行調查（參該法第28條第2項規定），另性騷擾防治法則由行為人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關調查，如無所屬單位者，則由警察進行調查。

茲應注意者，若適用性別工作平等法規定的範圍，其行為人為雇主者，仍由雇主進行性騷擾之調查；性別平等教育法規定的範圍，其行為人為學校負責人者，則由學校所屬主管機關調查（參該法第28條第2項但書規定）。而若適用性騷擾防治法之範疇者，其行為人為該單位首長時，則由該單位所在地直轄市、縣（市）主管機關進行調查，此參諸性騷擾防治法準則第5條規定：「加害人為前項機關首長、部隊主官（管）、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、部隊、學校、機構或僱用所在地直轄市、縣（市）主管機關提出，經受理後即應進行調查。」自明。

## 四、調查之期限

性別工作平等法關於性騷擾的調查時間，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（參工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第11條）。

性別平等教育法則是：學校或主管機關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，得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人（參該法第31條規定）。

另性騷擾防治法第13條規定，機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起7日內開始調查，並應於2個月內調查完成；必要時，得延長1個月，並應通知當事人。

## 五、行政罰不同：

此僅說明性騷擾行為人的行政罰部分，先予釐清。性別工作平等法科以行政罰處罰的對象，僅限於雇主（參該法第6章罰則之規定）。而性別平等教育法所科罰的對象則包括學校、及行為人拒絕配合調查之情形者（參該法第36條規定）；但性騷擾防治法則行為人所屬單位及行為人本人科以行政罰（參該法第5章相關規定）。至於對於媒體報導及趁機性騷擾等科以行政罰及刑事罰部分，則不分是用何種法律而一概適用（性騷擾防治法第12、24、25條）。

## 六、再申訴機構不同：

性騷擾事件當事人對於申訴調查結果不服者，得於一定期間內再申訴或申覆（復），惟三套法律的再申訴機構略有不同。性別工作平等法再申訴(申覆)機構仍為雇主（參工作場所性騷擾防

治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第11條）；性別平等教育法關於申覆機構亦為學校（該法第32條規定；申請人及行為人對於前條第3項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起20日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。」）。

性騷擾防治法之再申訴機構則為當地縣市主管機關，此參性騷擾防治法第13條規定：「機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起30日內，向直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴。」自明。

## 工作職場性騷擾的法律運用方式（三套法律交叉運用方式）



先釐清一個概念，並非「工作職場性騷擾」，一概適用於性別工作平等法規定。其仍須視狀況而定，謹一一以案例說明其適用方法：

(一) 某女子擔任客服部服務生，某客戶非常愛慕該女子，因此趁她在上班期間偷吻該名女子，該名女子受到嚴重驚嚇，請問該女子如何維護自身權益？

該名客戶雖非與女子為同事關係，但該名女子係處於執行職務之時，因此應依性別工作平等法向自己的雇主提出申訴。該名女子的雇主必須就該性騷擾事件進行事後的糾正與補救措施，倘若雇主就此置之不理，該名女子得向直轄市、縣(市)政府主管機關提出申訴，但宜注意者，當地主管機關所審議及科罰的對象為自己的雇主是否未有事後的糾正與補救措施，並非該名客戶，亦非進行性騷擾事件之調查。

實務上常見申訴人與雇主者對此混淆，有些雇主以自己無力調查或對該名客戶予以約束，而怠於處理甚至誤解程序，將申訴者的事件逕送當地主管機關，或是由申訴者逕向當地主管機關提出性騷擾的申訴，以致讓行為人無法透過此申訴程序而遭到調

查與懲罰，事後再收回該申訴，不僅延誤申訴程序，對於性騷擾審議準則，若有撤回者，同一事件不得再提出申訴，因此必須特別注意相關法規，此參照性別工作平等申訴審議處理辦法第3條規定：「申請人向主管機關性別工作平等會申請審議書送達前，撤回審議申請。撤回後，不得就同一案件再申請審議。」此外，該客戶趁其不備，意圖性騷擾而親吻該名女子，該名女子除了上開的申訴外，亦可向警局報案，主張該客戶涉及性騷擾防治法第25條規定的趁機性騷擾罪嫌，宜注意者，此為告訴乃論罪，應於知悉後6個月內提出告訴。此部份即會進入司法調查。

該名女子亦可依性別工作平等法第27條規定請求雇主負責與行為人就其財產上或非財產上損害賠償責任，即任，但若雇主已盡防止義務仍不免發生性騷擾事件者，即無庸負擔損害賠償責任，併此敘明。

(二) 某女子擔任專櫃小姐期間，其上司非常愛慕，展開追求，該女子不斷表示自己已有婚配而拒絕，但該名上司仍持續追求，無論其上班期間或下班後，皆陸續以簡訊、鮮花及陪同上下班的方式追求，同事們開始耳語雙方的關係，該名女子非常困擾，上班時也惶惶不安，請問該女子如何維護自身權益？

此屬於「過度追求」的「性別騷擾」類型，在實務上將此情形分作二部份法令適用，亦即在上班期間該男子的行為適用性別工工作平等法規定，下班期間則適用性騷擾防治法的規定，因此該名女子的雇主進行申訴與調查外，雇主經調查認定性騷擾屬成立者，除得依雇主自訂之性騷擾防治法函請主管機關科以行政罰。此外，該女子亦可依前開法規請求民事損害賠償責任，自不得言。

(三) 某女子任職於某學校教師，出公差到外地參加教育訓練，參加教育訓練時遭他校老師言語性騷擾，該女姓教師如何適用法律維護自身權益？

前開案例雖亦屬於職場上性騷擾類型，雖均屬於教育單位，但仍應適用性別工作平等法，而非性別平等教育法。幾年前媒體報導某學校主任於畢業旅行時對學生性騷擾者，則適用性別平等教育法之相關法規，併此敘明。

## 肆 結語

其實，現在關於如何對性騷擾事件提出申訴均有相當的資訊足以依循，但實務上發現不論政府部門或民眾對於如何分辨前開三套法規，似乎相當混淆，以致常見申訴案件被踢皮球，讓被害者權益延宕，故特此為文概要說明三套法律在適用職場上性騷擾事件的運作方式。

註釋：

註1：故意環境性騷擾、交換式性騷擾的定義，分見規範於性別工工作平等法第12條、性別平等教育法第2條規定、性騷擾防治法第2條規定。

註2：性別平等教育法第2條規定分別規範性侵害及性騷擾的定義、而性騷擾防治法第2條規定，特別於性騷擾定義內容內排除性侵害犯罪的範圍，其規定：「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…」。性別工作平等法則未有如上規定，實務通說即認定性騷擾包括性侵害的範圍。

## 營造友善的職場哺乳環境

台灣母乳協會政策組組長 林宜昭

### 前言

大陸毒奶粉事件讓人聞之色變，事件的發生讓許多家庭再一次正視母乳哺育的可能性。毒奶粉也讓愈來愈多的家庭及職業婦女意識到，哺育母奶是個天然又無害的最佳方案。然而，大家雖知道母乳的好，持續哺乳變成一大難題。特別是雙薪家庭，職業婦女產後返回職場持續哺乳的挑戰。依據國外調查資料也顯示出，職場的環境、時間與支持性，是影響婦女能否繼續哺乳的重要關鍵。衛生署國民健康局的免費哺乳諮詢專線：0800-870-870曾經統計過來電諮詢問題的內容，其中返回職場後如何繼續哺乳，為重要的頭痛問題之一。

### 哺乳是婦女及嬰兒應有的權利

哺乳是婦女的權利，也是嬰兒應有的權利。哺餵母乳是兒童獲得食物、健康及得到照顧的重要基礎，美國小兒科醫學會及世界衛生組織也都建議，寶寶最好在前6個月時完全哺餵母乳。一旦沒有經過母乳哺育，母親和嬰兒均無法達到最適當的健康狀態。世界衛生組織(WHO)更修正母乳哺育應持續到寶寶4歲。

### 台灣對於哺乳之婦女法律上的保障

#### 一、產假

勞基法附屬法規第5章第50條規定「女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期。」

### 二、哺乳婦女的保護

性別工作平等法第18條及勞基法第52條規定，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。

性別工作平等法施行細則第11條指出，依性別工作平等法第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。

勞工安全衛生法第22條第1項：「雇主不得使產後未滿1年之女工從事下列危險性或有害性工作…。」該哺乳期間可解釋為產後1年，但仍應視個別勞工之情況而定。

### 三、不應輪調夜班的保護

勞基法第49條規定，雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之間工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經營資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。女工因健康或其他正當理由，不能於午後10時至翌晨6時之間工作者，雇主不得強制其工作。第1項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後10時至翌晨6時之間內工作時，不適用之。

第1項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

### 四、不得從事危險工作

勞工安全衛生法第22條第1項規定：「雇主不得使產後未滿1年之女工從事左列危險性或有害性工作…。」該哺乳期間可解釋為產後1年，但仍應視個別勞工之情況而定。

## 肆 職場及企業主對於母乳哺育的態度

世界母乳協會1993年提出，有助於婦女在職場哺乳的重要因素，包括時間、空間及支援性。世界健康會議及聯合國兒童基金會也建議：在哺餵母乳的前6個月需要有支薪的產假，在返回工作崗位也需要有支薪的休息及設備，可以持續哺餵母乳或集乳。企業主有責建立更加完善、支持哺乳的友善工作環境。有責任依法設置哺(集)乳室供員工使用，營造友善的哺乳職場。友善的職場哺乳環境應包含彈性的工作時間，讓職業婦女有休息時間足以餵乳或集乳，或是提供親近、安全、乾淨及隱密的擠、存乳場所。

然而現實狀況與理想出入頗大。在台灣有許多的法律保障媽媽回職場後有權繼續以母乳哺餵嬰兒，然而實際發生在職場的狀況卻不盡相同。儘管每天有法律保障的哺乳時間1小時視為工作時間，真正會利用到且據理力爭的職業婦女少之又少，大多數的婦女仍選擇利用自己工作的休息時間，或是上班前、下班後的時段進行集乳。許多婦女為保障飯碗，通常對於在職場集乳一事相當低調，甚至許多不願讓公司知道自己仍在哺乳。

## 五 友善的職場哺乳環境

在政府機構大力推行母乳哺育幾年後，整個哺乳的環境已經改善不少。公家單位、醫院、車站幾乎都設有集乳室，設備通常不錯。能利用這幾個地方集乳的職業婦女算比較幸福，但不是所有媽都如此幸運，委身廁所集乳的職業婦女不在少數。

很多職場媽媽對集乳一事始終保持低調，是因為怕集乳而被同儕排擠、主管不諒解，因而升遷或者工作受到威脅。職業婦女往往因為辦公室沒有集乳室而利用倉庫、會議室、女主管辦公室、甚至到廁所集乳。由於沒有鑰匙或共用鑰匙在集乳過程中一直擔心被別人闖入，或是常常找不到適當的場所集乳而到處打游击。

擊是很多母乳媽媽真實的處境，真的勇於要求雇主設置集乳室的婦女實在少之又少。

許多企業主不願設置集乳室多認為沒必要，有些則以為應該需要很多的投資，如設備、空間、金錢等。哺(集)乳室的設置並不需要豪華設備、或是非常寬敞的空間。對母乳媽媽而言，一個隱密、安全、清潔、有電源的小小空間，可以容納下一張椅子一個小茶几就已經足夠，就已經可以滿足大部分媽媽們的需要。

哺(集)乳室的設置，可以當作企業主支持職場母乳哺育的表率，達到企業與個人雙贏的局面。有良好育兒環境的職場以及支持母乳哺育的雇主，不但能使職場媽媽可以專心工作，同時還能兼顧家庭及工作，這對企業主而言是一個利人又利己的支待行動。

愈支持母乳哺育的公司，婦女員工的忠誠度也愈高。支持哺乳的雇主當然也會受惠，因為母乳寶寶抵抗力好，不容易生病，不僅節省醫療成本，相對的婦女因為孩子生病需要請假的時間也會比較少。經過研究顯示，配方奶粉味的缺席率比母乳媽咪的缺席率高3-6倍，母乳媽咪的缺席率低了近27%，另外，母親卵巢癌及乳癌的發生率也比較低，可以為公司節省較多的人事成本、減少醫療保險支出。採用母乳哺育嬰兒的婦女較少缺勤，這對精打細算的雇主來說無疑是另一項降低成本的方法。

## 陸 社會支持

50年代以前，大部份的婦女皆以母乳餵養下一代，然而時代的變遷，配方奶逐漸取代母乳，成為餵養嬰幼兒的替代品。近年來各政府相關單位及民間協助推行的母乳哺育相關政策如「母嬰親善醫療院所」認證制度、醫護人員母乳哺育繼續教育、培育母乳支持志工、母乳哺育諮詢專線、鼓勵集乳室設置等策略，確實有效的提升純母乳哺育率。在各政府機構及民間團體的共同努力下，願意以母乳餵養嬰兒的家庭也愈來愈多。然而社會結構改

變，80%以上的婦女為職業婦女，友善職場的銜接變成推動哺乳工作中更重要的環。

母乳哺餵在很多方面對社會都有好處，並且有很好的經濟價值。家庭、雇主、醫療機構、及政府經由支持母乳哺餵都可以省錢。對母乳哺餵的投資就是對國家未來健康的投資。

## 公權力介入

許多政府機構和民間團體不遺餘力推展母乳哺育，整個政策的執行除了鼓勵，更重要的是，「要有明確的哺乳政策及支持性措施」，更需要公權力的介入方能奏效。在健保財務緊縮的同時，哺育母乳可以增加嬰兒抵抗力，降低醫療財務支出。政府在鼓勵生育及哺乳的同時，也應有相關配套，以建構完善的哺乳社會環境及友善的哺乳工作職場為目標。例如企業主設置哺乳室、鼓勵哺乳的措施、哺乳媽媽彈性工時、配合個別化需求調整工作時段、工作內容，給予持續哺乳的員工實質與公開獎勵等並徹底執行，讓有意願哺乳的婦女沒有後顧之憂。



97年

## 防制就業歧視

案 | 例 | 解 | 析

### 捌 結論

提高母乳哺育率，是衛生署既定之政策，而改善母乳哺育環境是有效提高母乳哺育率的方法之一。很多企業不了解為何要支持母乳哺育，不了解支持母乳哺育對企業主的好處。很多企業願意支持母乳哺餵，但是不知從何做起。除了各級縣市政府及民間支持團體推行的力量，除了政策的支持和鼓勵，公權力的發揮和執行更能使政策奏效。法律的確能有效改變大眾及企業主對哺育母乳之歧視與成見，並鼓勵更多母親選擇哺乳。希望有朝一日，不再聽到有媽媽委身在廁所集乳，不再聽到有媽媽因為集乳造成自己或是職場上的困擾，不再因為母親需要哺育嬰兒而面臨職場去留的選擇難題，應該是大家所樂於看見的。

### DISCRIMINATION DISCRIMINATION

# 案例1：職場性騷擾申訴案件

## 申訴內容

壹

申訴人I女士是外籍看護工，於96年9月6日來台當天下午就去雇主林先生家工作，工作內容為照顧阿嬤。在工作期間，I女士曾向仲介陳女士陳述雇主會對她說「你好可愛」，或摸她的屁股、摸她的臉，甚至於被照顧人生病住院時，I女士亦曾打電話告知陳女士，說林先生摸她大腿，並有隔壁床的女傭於電話中證實。另外，翻譯人員劉先生亦陳述，I女士於工作期間曾傳簡訊給他，提及雇主喜歡摸她大腿與屁股。所以，I女士於97年6月12日向勞工局提出申訴，申訴內容為雇主先生對她為性騷擾。

## 爭議重點

貳

- (1) 雇主林先生的行為是否構成性騷擾？
- (2) 申訴人I女士應如何舉證？

## 案情分析

參

- (1) 雇主林先生的行為是否構成性騷擾？
- (2) 申訴人I女士應如何舉證？

### 1. 性騷擾規範的由來與適用的法規

過去在法律規範上，並沒有「性騷擾」三個字，碰到問題時，只能以傳統的民、刑事法律規定來處理。刑事部分主要是刑法的「妨害性自主罪」，民事部分主要是侵權行為損害賠償，另外還可以社會秩序維護法的「以猥褻的言語、舉動或其他方法調戲異性」處新台幣六千元以下罰鍰來懲處加害人。為了有效處理性騷擾議題，立法院陸續通過了「性別工作平等法第3章性騷

擾之防治」、「性別平等教育法第4章校園性侵害或性騷擾之防治」及「性騷擾防治法」，規範雇主事前預防及事後善後責任。

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，將發生在不同人之間、不同場域之性騷擾事件加以區別，而有不同處理規定。基本上，三法的適用範圍如下：

- (1) 如果是雇主對受僱者或求職者性騷擾，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，應適用該法的規定。
- (2) 如果性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生意者，比如老師對學生上下其手，即適用性別平等教育法。
- (3) 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。

### 2. 性騷擾的定義與認定

依性別工作平等法第12條規定，所稱性騷擾係指下列二種情形之一：

- (1) 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- (2) 雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

由前揭規定可知，違反他人意願而實施與性或性別有關的行為，若造成對方的嫌惡與厭惡，或不當影響他人的正常生活的行為，都可算是「性騷擾」。所以，界定性騷擾的最重要因素是被害人的感覺與意願；因此，同樣一種行為發生在不同人的身上，可能就是「性騷擾」與「不是性騷擾」的區別。

### 3. 申訴人I女士應如何舉證？

在性騷擾的案件，被害人能否舉出證據證明被告有性騷擾的主要因素。然而，除非性騷擾發生在大庭廣眾面前；否則被害人確實無法舉出更多的證據。因為性騷擾違背被害人的意志，但並沒有對被害人的身體進行明顯的攻擊（如果直接攻擊被害人的身體，可能構成的是侮辱罪、強制猥褻或是侵害被害人的身體權）。性騷擾是對被害人的精神造成損害，而這種損害無法通過傳統的取證方式進行證明，更無法判斷精神損害與侵害人行為之間的因果關係。另外，在我國性騷擾案件的審理還遇到了傳統道德的約束，一些人認為被害人一定是過於招搖，這種道德和社會輿論的壓力迫使一些受害人忍氣吞聲，這在客觀上也抑制了人們對性騷擾案件的舉發。

一旦性騷擾事件發生在你身上，切莫驚慌，雖然沮喪憤怒是必經的過程，但如果你已決定提出性騷擾事件申訴，為了使申訴順利進行，證據的蒐集便相當重要。若性騷擾事件發生的當時，有第三者在場，該第三者可做為證人；但性騷擾事件則多發生在加害人與被害人獨處的場合，因此許多被害人很難舉證。然而，性騷擾加害人的行為往往有一定的模式，因此相類似的性騷擾行為有可能不只一次，只要觀察加害人的行為模式，抓住正確的時間點，蒐證就變得容易許多。再者，錄音是最簡便也是最省錢的蒐證方式，錄音時必須你自己的聲音出現在錄音帶中才算是合法的錄音行為。利用電話錄音或隨身錄音機皆是可考慮的選擇，只要在談話中讓加害人說出他曾經對你性騷擾的事情，就算是蒐證成功了。

## 肆 結論

在本案中，I女士宣稱林先生曾摸其大腿、摸屁股，雇主也承認曾作勢要打I女士屁股及稱讚I女士皮膚變白，不論雇主有無

性騷擾的意圖，只要雇主的動作令當事人I女士覺得不愉快、不舒服，即構成性騷擾。另外，林先生對I女士的性騷擾行為，雖無直接證據，但可由間接證據來佐證。本案間接證據包括I女士曾跟仲介老闆娘反應及傳簡訊跟印尼翻譯黃先生反應會被摸大腿、摸屁股等。另外，從I女士有逃跑之意圖及向警局報案、警局工作紀錄簿中載明「雇主無緣無故打其屁股，好幾次摸其臉頰」，工作紀錄簿上有雇主的簽名，表示雇主曾確認其內容。因此，由前揭事實可判斷林先生的確對I女士有為性騷擾之行為。依性別工作平等法第13條第2項規定，雇主於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。依該規定，雇主本身就有防治性騷擾的責任，但本案中雇主本身就是為性騷擾的行為人，仍視為違反性別工作平等法第13條第2項的規定。

若雇主違反應負的義務，即於知悉性騷擾情事而未採取立即有效的糾正及補救措施時，主管機關可依性別工作平等法第38條規定，對雇主處新台幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。本案的雇主本身就是為性騷擾的行為人，主管機關當然亦可依前揭規定，對其為罰鍰的處分。又依性別工作平等法第27條第1項前段規定，受僱者I女士可向雇主請求損害賠償，該損害賠償包括財產上的損害賠償及精神上的損害賠償。

由於本案的情形為單一雇主與單一受僱人，但更多的性騷擾案件是發生在企業的主管與員工彼此間，針對屬於企業型態的雇主，應如何做好性騷擾的事前預防，即誠屬重要。依性別工作平等法及性騷擾防治法相關規定，雇主所應做好的事前預防包括如下：

### 一、設計適當的防治措施

用以防止性騷擾行為的發生，除了塑造一個和平、溫暖的工作環境，提升員工性別平權觀念之外，宣示反性騷擾的政策，建構一套合理、合法的性騷擾事件糾正與懲處機制如調查、降薪

等，並公告周知，對於有性騷擾意圖的員工，應該能產生相當程度的嚇阻效用。如果企業規模較大，組織成員、受僱人達30人以上，依法應有訂定性騷擾事件糾正與懲處機制的義務。該糾正與懲處機制應包含以下的內容：

1. 防治性騷擾的政策宣示。
2. 性騷擾的申訴、調查及處理機制。
3. 加害人懲處規定。
4. 當事人隱私的保密。
5. 其他性騷擾防治措施。

## 二、舉辦性騷擾防治相關教育訓練

教育是最好的預防措施，每年定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並提供參與的員工公差登記及經費補助，對員工的參與度必定有正面的影響。

## 三、建立內部性騷擾申訴系統

性騷擾防治法規定，受僱人或受服務人員人數達10人以上者，應設立受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位，讓員工遭遇到性騷擾事件時無後顧之憂。另外，性騷擾事件申訴系統可與現有的人力資源部門或員工協助部門整合，提供員工更多的協助。

## 案例2：職場性侵害申訴案件

### 申訴內容：

**壹**

明美在A公司擔任業務主任乙職，某次，公司派明美單獨去參加一場大大建設公司開工酒會。因為明美遲到，在場參與酒會的客戶說要罰喝酒，本想喝完後致意就離開，但明美喝了酒後腳步有些踉蹌，下樓梯再上她自己的車後就不醒人事，等到明美醒來，才發現自己在旅館，並聽到建設公司B先生講電話的聲音，開始知道自己性侵，但為保全自身安全，仍佯裝熟睡，等到確定B先生離去後，才起身離開旅館。

約事發後10天，明美與總經理因業務需要行經該工地時，明美跟總經理說「大大建設公司開工酒會那天我被設計了！」「都是你害我的！」總經理問的是誰，明美表示是工地監工人員，但未說姓名。隔了一個多月，有一次討論大大建設公司案子，桌上正巧有該加害人資料，明美告訴總經理，就是這個人，並告訴總經理說「你知道就好」。明美心裏希望總經理能主動幫她想想辦法處理，但一直都未見總經理積極處理。

有一次，明美直接問總經理要如何處理她陳述的性侵案子，總經理反問明美「那您認為我應該怎麼做？」明美覺得公司處理態度不積極，且在得知她遭客戶員工性侵後，不但未積極處理，還要求明美去該加害人工作場所進行工作進度交涉，甚而到其工作場所觀察，完全不顧明美的感受及工作安危，明美隱忍至離職後，向臺北縣政府勞工局就業歧視委員會提出申訴。

**貳**

(一) 發生於工作場所之性侵害行為是否適用性別工作平等法  
(下簡稱性平法)？

(二) A 公司對明美的處置是否違反性平法？

### 參 案情分析：

(一) 本案工作場所性侵害行為為應有性平法之適用：

1. 性平法第12條第1款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。……」；同法施行細則第4條規定，認定是否為本法所稱性騷擾，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之間係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。顯見「性騷擾」一詞，係屬不確定之法律概念，應按立法規範目的及個案具體事實加以判斷，實不能拘泥於法令規範之定義上面。

2. 又，性騷擾防治法第1條第2項規定：「有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第12條、第24條及第25條外，不適用本法之規定。」足見性平法有關性騷擾之定義，與性騷擾防治法之規定不盡相同。因此，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：…」在本案有關違反性平法之事件上即無適用之餘地。

3. 此外，依據性平法第1條規定：「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。」可知性平法之立法目的在維護及促進性別工作權之平等，與性騷擾防治法著重在保護

男女性自主之旨意不同。另性騷擾防治法主要係課予行為人（加害人）之法律責任，而性平法第13條、第38條則係課以雇主防治性騷擾行為為發生之責任，二者規範之對象及目的並不相同。故而性平法有關性騷擾之定義，自應與性騷擾防治法之規定有別，且未將刑法妨害性自罪及性侵害罪防治法之性侵害行為排除在外。

4. 再者，就性平法第12條第1款之規定意涵而言，「受僱者於執行職務時，任何人所為與性有關之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，即屬於該法所稱性騷擾範疇。」核其立法體例，係屬一般抽象性之規範，故在解釋適用上，應可將性騷擾行為為涵攝在內，無須借用舉輕明重法理之適用。

5. 未查，參酌性平法第1條規定性平法之立法目的係保障性別工作權之平等，而同法第13條既課以雇主應防治性騷擾行為為發生之責任，其防治範圍自當包含性侵害行為，否則即與立法旨意相違悖。綜上，本案工作場所性侵害行為為應有性平法之適用至明。

(二) A 公司知悉明美遭受性侵害情形時，未採取立即有效糾正及補救措施，甚至又派明美至加害人工地服務，違反性平法第13條第2項及第38條規定：

1. 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，應非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，而應審慎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，否則難認已符合本條項規定。本案A公司之離職員工明美於94年12月因執行業務遭客戶之員工B先生性侵害得逞，期間曾向

A公司代理人陳述性侵害發生之經過，但A公司代表人並未積極採取立即有效之糾正及補救措施，甚至仍要求求明美至B先生之工作場所視察，顯見A公司在知悉明美遭性騷擾（性侵害）之後，並未在合理的時間內採取立即有效之糾正及補救措施，應已違反性平法第13條第2項及第38條規定。

2. A公司總經理於臺北縣政府勞工局訪談時雖供稱：「……，我有問過她是否要公司出面處理，但遭她婉拒並表示要自行處理，我考量她已婚的身分，或許有其他顧慮，所以在她表示要自行處理情形下，公司也覺得不宜介入。…由於她自始至終未說明遭性侵情形，我才要問她『那您認為我應該怎麼做？』，她當時也表示自己處理。…事發後明美一如往常到該工地服務（例如：送文件、材料等工作），但大多接洽對象是工地主任，並非監工人員。而明美也未對我反映過不願去該工地的想法。…」云云，然而，性平法第13條第2項既規定，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，若有違反，可依同法第38條加以處罰，即屬法律賦予雇主之公法上責任，不容推諉；且上開糾正及補救措施之採取，務須「立即有效」，有其時效性及成效性之要求，自不許藉故拖延或敷衍了事，否則即難達立法規範之目的。至於應採取何種措施，要屬技術性問題，並非不可克服，縱涉及專業性，雇主亦非不可求助於相關政府機關或事業團體。A公司所稱「明美她已婚的身分，或許有其他顧慮」等語，要屬技術性問題，並非不可以適當之方式加以克服；另外辯稱「明美也未對我反應過不願去該工地之想法」等語，顯與A公司基於雇主在公法上應主動積極之作為為義務有違；又所言「那您認為我應該怎麼做」一詞，更能證明A公司敷衍消極之態度，並未善盡其應達成時效性及成效性之要

求，故A公司上開辯解，皆屬托詞，均不能作為解免本件違反性平法第13條第2項及第38條規定之正當理由。

## 肆 結論

1. 不論職場性騷擾、或性侵害，均嚴重威脅被害人之人身安全，經常造成被害人自責、無力感、失眠、憤怒、憂鬱及其他心理病徵，以及頭痛、背痛、嘔吐、高血壓、體重變化及疲勞等生理症狀。被害人更常因身處敵意工作環境，或是受不了暴力陰影，自動離職；或者被迫離職，無疑造成被害人喪失其有的工作權益，不當損及被害人經濟利益及福祉。
2. 為防杜職場性騷擾（性侵害），性平法課雇主建立友善工作場之義務，雇主為防治性騷擾之發生，應採取事前預防及事後懲戒措施。雇用受僱者30人以上者，雇主應訂定性騷擾防控行為標準，並在工作場所公開揭示，且於知悉性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。發生職場性騷擾（性侵害）時，雇主如能證明已訂定性騷擾防治措施及懲戒辦法，並加以揭示，且在知悉有性騷擾情形時，已採取立即有效之糾正及補救措施，則雇主可以免責，否則雇主須與加害人負連帶賠償責任，且另有行政罰鍰（性平法第27條、第38條參照）。
3. 本案A公司在知悉明美遭性騷擾（性侵害）之後，並未在合理時間內採取立即有效之糾正及補救措施，自有違反性平法第13條第2項及第38條之客觀行為；又，A公司為被騷擾人明美之雇主，本應依規定採取立即有效之糾正及補救措施，然其消極不作為，縱無故意，亦難謂無應注意、能注意而不注意之過失責任，故A公司有違法之主觀責任，亦堪認定，參酌性平法上開規定，A公司確已違法。從而，臺北縣政府勞工局就業歧視委員會審酌A公司違反本件行政法上義務行為應受責難程度、所生影響等情節，對A公司量處罰锾新台幣5萬元。

## 案例三：懷孕歧視申訴案件

### 申訴內容

壹

春花於97年2月26日向臺北縣政府申訴因懷孕遭A公司解僱，主要內容為：伊於96年4月1日進入A公司工作，擔任業務助理，上班將近5個月得知懷孕，因伊體質較差，且因工作上需要搬運書籍，所以時常懷孕出血，為就醫而請假，出勤狀況較差。伊沒有向公司反應懷孕出血的情形，但請長假時，有註明懷孕，因此公司一定知道伊懷孕。

此外，春花又表示：A公司於97年2月將伊資遣，主要理由有二：（一）伊請假、遲到太多次，且時常未依公司「人事行政規章」之規定填寫請假單，即出勤不良、工作態度欠佳。（二）公司預測大環境不景氣，業務將會緊縮，故以資遣云云。然而，伊之前為請假，都僅需向人事主管請假，只要人事經理核准即可，並不需要提供請假單，而其他同事也有請特休假，且也有同事經常遲到，卻沒有被資遣。A公司目前並沒有業務緊縮，竟將伊資遣，顯然係因伊懷孕所致，應構成懷孕歧視。

A公司女性員工有無請過產假？春花並不知道，但在伊工作一年期間，並沒有員工請過產假。公司經理曾經表示：本公司在過年前就要資遣春花，但考慮過年期間而未資遣，因此過年後，才請春花工作到97年2月22日。春花要求A公司應回復其工作權，或補貼伊4個月薪水。

### 爭議重點

貳

（一）A公司是因春花請假、遲到太多，影響工作，且未依規定書寫請假單而加以資遣？或是單純因春花「懷孕」請假而

加以解僱？亦即A公司是否構成懷孕歧視？

（二）本件春花就遭到差別待遇有無盡到釋明的責任？按性別工作平等法第31條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇所從事工作之特定性別因素，或該受僱者或求職者所舉證責任。」，依此條規定，春花須就遭到A公司差別待遇盡到「釋明」的責任，亦即僅須說明因懷孕受到公司如何之不公平待遇？相反地，A公司應「證明」對春花差別待遇，並非因其性別因素（懷孕）所致，此即所謂舉證責任之轉換。法律如此規定之本旨，在於保護女性員工，使其不致因性別因素（懷孕）而受到歧視。

（三）A公司就對春花差別待遇的非性別因素，已否盡到舉證的責任？

### 案情分析

參

（一）春花於96年4月1日到A公司任職，擔任業務助理，依A公司所言，春花幫忙整理物品、繕打資料，偶爾須處理退貨、搬重物。試用期間，出勤情況即不佳，且經常請假未依規定填寫假單。正式上班後，依然故我，毫無改善，然公司多次請資深員工即業務部陳主任和業務部同事林小姐勸告春花，雖然春花承諾改善，但事後卻依然如故，公司基於人情立場，仍給予准假。

（二）雖然春花表示：以往伊請假都只須口頭向人事主任請假，不須提出請假單，而其他同事也有多人請假、遲到，然公司卻未資遣其他員工，而僅資遣伊一人，顯然係因伊「懷孕」請假，即懷孕歧視所致等語，但A公司就此點則反駁：

- 員工一開始進入該公司上班時，公司主管人員就會給員工看「人事行政規章」，依該規章規定，員工請假都要填寫

請假單，公司並非只針對春花一人。該人事行政規章雖然未於公司內公佈，但公司皆有告知每位新進員工。

2. 春花聲稱96年9月已經懷孕，但卻於12月5日遞請假單時，才告知公司人員。公司主管得知此種情形後，即減少其粗重工作，但春花經常請假，最嚴重時，一個月30天，請假12天，12天當中，有時連續請假，有時也有單日請假的，且經常不填寫請假單，事後才補填假單，其工作態度不佳，工作上的表現，造成公司管理上的困擾，其他員工都在看，公司不得不作出資遣的決定，並非因性別或伊懷孕而給予差別待遇。

3. 該公司係以春花不適任工作為由，予以資遣（按「勞工對於所擔任的工作確實不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞動基準法第11條第5款定有明文）。

4. 該公司至今仍有女性員工於服務期間結婚、生子，甚至有因生產而不來上班，又不請假，待缺勤後，再補寫假單，造成公司工作上、管理上的困擾。由該公司以往有多位女性員工請婚假、產假之事實，足以證明該公司並非歧視懷孕女性員工。

5. 目前該公司雖未有業務緊縮之情況，但公司主管預測大環境不景氣，業務會緊縮，因此資遣春花，但資遣春花之主要原因原因是因春花出勤太差、工作態度不佳。除春花外，該公司並未資遣其他員工，亦未再徵人。公司於97年2月19日通知春花因其不適任工作，且公司業務緊縮，將伊資遣，並給予謀職假、資遣費，當月工資計算至2月底。春花要求恢復工作權（即回去上班）部分，公司無法同意。

(三) 本案經臺北縣就業歧視評議委員會討論，部分委員認為：春花表示以往請假都可不填寫假單，公司卻表示依規定須填寫假單，但基於人情，公司事後均有准假，果真如此，

則A公司為何早不提出此一問題，卻待春花懷孕之後才提出？但有部分委員則認為：A公司有3位業務助理，春花若經常請假，則其他兩位業務助理就須分擔春花的工作，長期下來，勢必影響A公司的工作秩序和管理。最後決議請A公司提供3位業務助理的出勤紀錄，包括打卡的出勤卡紀錄，以及出勤紀錄總表，再依該出勤紀錄，決定春花或公司的主張較為可採。

(四) 依A公司提出3位業務助理之出勤紀錄表所示：自96年4月起，至97年2月為止，春花有填假單的請假次數為145次，而遲到次數高達114次，其中97年1月遲到16次，96年7月遲到4次，而96年6月、8月、10月、11月，各遲到12次，而總計遲到時間高達1508分。至於未附假單請假部分，共有14次，合計有填假單、未填假單部分，總數達28.5次，請假、遲到次數確實偏高，且居3位業務助理之冠，足證A公司主張春花出勤不佳、工作態度不良，確有依據。

(五) 春嬌是否就伊因懷孕而遭差別待遇盡釋明之責？春嬌於懷孕期間，遭A公司資遣，而A公司其他員工未遭資遣，係屬事實，亦即春花已就其懷孕而受差別待遇，加以釋明。

(六) A公司就資遣春花（即對伊為差別待遇），是否非因其懷孕（性別）之因素，盡到舉證責任部分？  
1. A公司提出員工出勤表，證明春花請假、遲到過多，工作態度不佳。另提出其他女性員工有結婚、生子請假之資料，且提出文件證明曾請深員工多次勸告春花改善而無效果，即已盡到舉證之責任。  
2. A公司並未業務緊縮，卻以未來會業務緊縮為由資遣春花，雖與勞動基準法之規定不符，但此與春花是否懷孕無關，故此部分並不構成懷孕歧視。

(七) A公司是否構成懷孕歧視？  
本案經臺北縣就業歧視評議委員會決議：不構成懷孕歧

視。主要理由為A公司已舉證證明資遣春花，係因其出勤欠佳、工作態度不良，影響公司工作及管理所致，而非基於其懷孕之因素。

## 案例4：懷孕歧視申訴案件

### 肆 結論

按性別工作平等法第11條規定「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇」，此即禁止性別歧視。雇主因女性員工懷孕而給予差別待遇，例如：加重其工作、非法解僱（包括單純解僱、資遣），即屬於「懷孕歧視」。雇主對女性員工的性別歧視，即係對女性員工懷孕歧視，即為懷孕歧視。

雇主解僱員工，是否構成懷孕歧視？有時甚難分辨，而分辨的重點在於（一）雇主本有無差別待遇？（二）若有差別待遇，是否純粹因其「懷孕」所致？若雇主在主觀上，因女性員工懷孕而予以不利對待，即構成懷孕歧視。依性別工作平等法第38條之1規定，雇主對女性員工懷孕歧視，主管機關可處新台幣10萬元以上50萬元以下罰鍰，處罰可謂不輕，因此雇主應避免觸法，以利勞資和諧。本件春花遭A公司規定期定寫請假單，影響公司之管理，屬於工作不適任之問題。換言之，A公司解僱春花，並非因伊懷孕而對其差別待遇，亦即主觀上並無歧視春花之動機，故不構成懷孕歧視。

由本案例所示，雇主固然不得任意解僱或資遣懷孕員工；相對的，女性懷孕員工亦不得以懷孕為藉口，任意遲到、經常請假，又不遵守公司之行政規章規定，否則若因此影響公司之工作及管理，即有可能遭公司以工作「不適任」為由，予以解僱。雖然A公司解僱春花是否符合勞動基準法之規定？雙方有爭執，尚須經法院判決，才能定案，但是法院訴訟程序費時甚久，縱然春花日後獲得勝訴判決，仍然倍受困擾，可引以為鑑。

### 申訴內容

#### 壹

阿美於民國（下同）97年2月21日向臺北縣政府申訴，她於93年3月受僱於甲公司擔任業務部業務助理一職，97年1月29日公司公告將於2月1日調她至生產處製造部包裝課，阿美回覆自己已懷孕4個月，無法接受環境較差、工作較繁重的職位調動，要求公司撤銷調整職務之決策，並回復她原有職務，公司不但始終未予回覆，並藉阿美請假3天手續不符公司規定為由解僱她，過程詳述如下：

阿美在93年3月10日受僱於甲公司擔任業務部業務助理一職，從事文書處理，客戶聯繫等工作。甲公司原有四位業務專員，配置4位業務助理，但在96年中有2位業務專員離職，致國內訂單量縮減，同年12月下旬，協理告訴阿美等3個業務助理說，生管課那邊缺一位助理管理管課（另一位助理則可留在業務課），隔日在無人自願擔任生管課助理的情形下，阿美等三位業務助理抽籤，抽籤前阿美告訴協理她已懷孕，但協理仍要她參加抽籤，但當阿美抽到籤後，協理要求另外兩位助理重抽，抽中者隨即轉任生管課助理一職。不料97年1月29日公司公告將於2月1日調阿美至生產處製造部包裝課，1月30日協理又口頭告訴她調動乙事，但阿美並不知道包裝課有出缺情形，所以感到非常錯愕，隨即詢問協理：包裝課多為計時人員，而她是月薪人員，調動後薪水如何計算？有無變動？包裝課工作內容為何？協理均無法明確回答，阿美即向袁協理表明不希望被調動。次日阿美主動打電話詢問包裝課課長究竟她將擔任什麼工作，課長回答未來工作需輪三班級備料（用一台油壓車拉紙箱或其他材料），「包裝課的職務是助理管理師，工作時間是8:00至16:30」。阿美因知道包裝課工作位置鄰近印刷

一職，工作內涵為文書處理，客戶聯繫等工作，97年2月1日公司擬將阿美調動至一樓生產處製造部包裝課，工作位置鄰近印刷機，不但有油墨的味道，且會有印刷機的噪音，而且包裝課員工雖在工作時有座位，並無固定的位置，而是由組長依工作需求調度。甲公司此項調動至少有以下幾點不合理處：

1. 公司主張考慮調動阿美至包裝課，主要是因公司覺得包裝課助理管理師的工作內容或工作時間，都較阿美原先擔任的業務助理工作輕鬆，較適合正值懷孕的阿美。但有關該調動是否有利於阿美，應由阿美自行判斷，而非由公司逕自認定為之。從阿美頻頻反對即可知，她不認為被調到包裝課，是一個比較有利的工作調整。
2. 包裝課的工作與阿美受僱時雙方約定的業務助理不符，且工作性質有極大落差，而且阿美正值懷孕期間，包裝課的工作環境，空氣品質，都可能危及母體及胎兒的健康，另包裝課工作所需體力通常遠較業務助理來得繁重，對孕婦健康自然有所不利影響。
3. 甲公司於96年12月已做過一次職務調動，是否有必要在一個多月後再次調整職務，尤其是在阿美主動告知她已懷孕的情況下。何況，前次調動有先說明理由，也要求3位員工抽籤，此次阿美調動至生產處製造部包裝課則由公司公告並立即生效，甲公司未於調動前向她積極說明其職務內容，或於調動公告文件載明，致阿美對該項調動無異議的機會，顯有不公。
4. 不僅阿美本人不知道包裝課有出缺情形，從對甲公司多位職員的訪談中得知，甲公司以往在包裝課並未設置助理管理師，該調動又在公司獲知阿美懷孕後，很難不令人懷疑甲公司是因知道阿美懷孕而不接受她請假，並以曠職為由而解僱她？

(二) 甲公司是否因阿美懷孕而不接受她請假，並以曠職為由而解僱她？

機，不但有油墨的味道，而且包裝機的噪音，而且包裝課員工並無固定的位置，而是由組長依工作需求調度，因此擔心包裝課的工作環境與空氣品質會危及母體及胎兒的健康，又恐怕包裝課助理管理師的工作會較繁重，對孕婦健康有所影響，乃於2月1日發存證信函給公司，要求公司撤銷調動職務之決策，並回復她原有職務。

阿美本已於97年1月28日向原單位申請2月4日及5日特別休假，後又於1月31日向包裝課長遞交2月1日假單，但未寫假別及事由，當時包裝課課長說明如要簽核假單，須阿美確認調動至包裝課，但阿美僅表示2月1日要請假，未直接答覆對調動有無異議，於是課長對阿美說「妳要我簽假單，就表示對調動至包裝課一事認同」，也隨即簽核了2月1日假單，但呈閱至協理時，協理以阿美未註明事由，故要求重填假單，重填之假單亦獲協理簽核。

阿美在97年2月1日、2月4日、2月5日連續休了3天假，接著（自2月6日起）就開始放春節假。阿美一直等到2月12日仍未得到公司任何回應，乃於當天再度發出存證信函，向公司表示，因公司違反勞工法令，有損害其權利之虞，所以要求終止勞動契約，並要求公司給付資遣費及開立資遣證明。而公司則以阿美自2月1日起曠職迄2月5日，於2月5日將阿美解僱。

## 爭議重點

### 貳

- (一) 甲公司是否因阿美懷孕而調動其原有職務，並加重其工作？
- (二) 甲公司是否因阿美懷孕而不接受她請假，並以曠職為由解僱她？

## 案情分析

### 參

- (一) 甲公司是否因阿美懷孕而調動其原有職務，並加重其工作？  
阿美在93年3月受僱於甲公司擔任業務部（2樓）業務助理

阿美於1月28日先向原單位申請2月4日、2月5日兩天特休，業務課課長及協理均簽核同意，阿美並要求會計助理將請假核准的資料幫忙帶到人事室，因此阿美認為公司說她2月4日、2月5日曠工，完全不符合事實。阿美又於1月31日改向新單位提出2月1日請特別休假，經協理核准。另公司以阿美未辦理交接為由，未發給97年1月份工資，但阿美確實已在1月31日將她工作交接給其他人。

公司辯稱基於管理經營與考量工作安排之必要，公司規定特別休假請假應於一個月前提出申請，且經核准始效力，阿美明知公司特別休假之請假規定，且被新單位主管告知無法准假之情形下，2月1日依然未向新單位報到，就具有曠職之事實。但經訪談多位甲公司職員得知，很多員工都在一個月內請特休假，休假原因也多以「家中有事」簡單帶過，並未遭到公司主管刁難，顯然甲公司想以核准2月1日休假作為阿美同意調職的條件，在未獲阿美正面回應且收到存證信函後，才轉以曠職為由解雇她，解雇理由既與阿美不同意調動有關，該解雇自然構成懷孕歧視。

## 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，雇主對求職人或所雇用員工，不得以…性別…予以歧視」，又《性別工作平等法》第11條第2項規定：「雇主對受雇者之退休、資遣、離職及解雇，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雇者有結婚、懷孕、分娩或育而知情事時，應行離職、或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。」，兩者均為性別歧視之禁止。因性別工作平等法為就業服務法之特別法，因此優先適用《性別工作平等法》之規定，依同法第38條之1規定處以該公司新台幣25萬元。

就業歧視包括性別歧視、種族歧視、年齡歧視、出生地歧視等數種情形，而由於只有女性方能懷孕，因此懷孕歧視屬於性別歧視之一種，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、非法解雇等等情形。而分辨懷孕歧視與否，主要關鍵在於企業經營者對於「懷孕之員工」，有無差別待遇？亦即若有差別待遇，是否純粹因其「懷孕」所致？若其主觀上，因員工懷孕而予以不利對待，即構成懷孕歧視。

本案甲公司主張調動阿美至包裝課，主要是因公司覺得包裝課助理管理師的工作內容或工作時間，都較阿美原先擔任的業務助理工作輕鬆，較適合正值懷孕的阿美。但有關該調動是否有利於阿美，應由阿美自行判斷，而非由公司逕自認定為之，阿美多次強烈表達不滿，足見她主觀上完全不能接受該調動。其次，從客觀環境來看，包裝課位於一樓生產處製造部，又鄰近印刷機，不但有油墨的味道，且會有印刷機的噪音，而且包裝課員工並無固定的位置，該工作環境應遠不如2樓的業務部。再者，甲公司以往在包裝課並未設置該職缺，甲公司未於調動前向阿美積極說明其職務內容，致阿美對該項調動無異議的機會。以上種種都顯示，甲公司知道阿美懷孕後，不但未對其做較有利的安排，反而刻意採取差別待遇。

有關甲公司主張阿美因曠工3日才遭解僱乙事，阿美97年2月1日及2月4日、5日均填具請假單向公司請假，其中2月4日、5日兩天係於1月28日即申請，並經處級主管及人事主管簽核，應算完成請假手續。甲公司嗣後以其調整至包裝課，要求其重新向包裝課遞假單，處置就有失公允。2月1日之假單更以其未填請假單而有所留難，甚而以阿美3天曠工論處，並以連續曠工3日即將其解僱，於法未合。

綜上，本案有充分證據證明甲公司因阿美懷孕而有差別待遇甚而解僱，故懷孕歧視成立。

## 案例五：懷孕歧視申訴案件

### 申訴內容

壹

(一) 申訴人麗玉於95年5月1日起受僱於甲公司，擔任會計，於97年3月12日離職。97年1月初，麗玉口頭向甲公司總經理丁先生請產假，請假期間自97年1月16日起至97年3月11日止，並即與同事素珍（負責做外帳）辦理交接事宜。97年2月15日（麗玉產假期間），麗玉接到素珍小姐來電通知其「暫時休息」。97年2月16日丁總經理與麗玉通電話時，丁總經理向麗玉小姐表示「該付的我會付」、「公司已經請朋友的老婆邱小姐來幫忙，做得還不錯」等語，麗玉直覺認為公司要資遣她，但麗玉並未向丁總求證；當日晚上丁總經理夫人主動致電問候麗玉時，麗玉提及與丁總經理之通話內容，丁太太聞言驚訝的說：「公司何時請了新人，我怎麼不知道，怎麼會這樣？我會再問問丁總」，但之後便無回音。

(二) 麗玉產假屆滿前幾天，麗玉接到丁總經理來電表示「你3月12日到公司來，我會請小姐該算的算給你」，但麗玉並未詢問領什麼錢，因其已心知肚明。97年2月20日麗玉收到公司指摘其「不適任」之公告，麗玉認為公司係暗示將予以資遣，故麗玉即主動致電公司查詢，當時接聽者為邱小姐，邱小姐表示該公告是丁總經理請其寄發，麗玉質疑產假期間何來「不適任」，邱小姐表示「應該是公司例行性之說法」。

(三) 97年3月12日麗玉結束產假到公司領取資遣費，同時提出其至就業服務中心領取之離職證明書表格，請丁總經理協助蓋公司章，離職證明書上之基本資料是麗玉事先填妥，但離職日期及離職原因皆是由公司填寫。當日麗玉曾再度

質疑丁總經理「為何產假期間先叫我休息、之後又責備我？」，但丁總經理並未正面回應此問題。

(四) 麗玉認為其於產假期間向來「不適任資遣」之事由，且公司在強制資遣後僅給付資遣費，並無其他賠償，其認為公司無法並有損其工作權，故向本府提出檢舉，請求處分公司。

### 爭議重點

貳

- (1) 麗玉是自己主動請辭，還是遭甲公司解僱？
- (2) 麗玉如係遭甲公司解僱，甲公司是否構成懷孕歧視？

### 案情分析

參

#### 一、對於麗玉之申訴，資方回應如下：

麗玉自95年起才至甲公司工作。麗玉請產假後，因公司業務繁忙，因此於97年2月初僱用邱小姐來公司幫忙，邱小姐到職後因發現麗玉帳務十分凌亂，於是主動與麗玉聯繫，然麗玉卻經常未接聽電話或由其先生代接，且口氣均十分不佳，因此公司才決定寄發不適任公告，同時命邱小姐製作另一份要將麗玉調職之公告，但不清楚邱小姐有無寄給麗玉，也不清楚為何要分兩張纏打。當初決定發不適任公告的目的在於希望麗玉能瞭解當時邱小姐已接替其職務，因此麗玉產假回來後，公司將對她進行調職，公司原本就有不定時調動員工職務之慣例（關於調職公告，麗玉表示其未收到。且麗玉表示自其95年進入公司後，公司行政人員就一直維持著會計、外帳人員及業務助理（行政助理）等3個職務，從來沒有見過誰被調職，因除了業務助理的工作外，另外會計及外帳2個職務是需要專業能力，所以並無法隨意調職）。97年3月初麗玉產假即將屆滿前，丁總經理有致電問候麗玉，對談間有跟麗玉提到「公司該付的，我會付給你」，意思是說「按照

公司婚喪喜慶慣例，會發禮金」。公司從頭到尾都沒說要麗玉離職，是麗玉主動於97年3月12日當天帶著已填妥的離職證明書及已計算好之薪資明细，要求公司同意其離職並給付資遣費，且麗玉於離職證明書上已填妥離職日期為97年3月31日，並表示其即將於97年3月31日任職滿2年，若將離職證明書上所勾選之離職原因為何為「虧損或業務緊縮」，丁總表示離職證明書完全是麗玉自行填妥，公司僅負責蓋章，所以不清楚離職證明書上離職原因是誰勾選的。丁總經理認為麗玉是因為公司不同意其將離職時間填為97年3月31日，導致其無法請領較多失業給付金，因此對公司懷恨在心，故提起申訴。

## 二、甲公司其他人員說法：

(1) 素珍：曾於麗玉請產假期間（農曆年前）打電話問候麗玉請其「好好休息」，意思是希望麗玉「好好做月子」。97年2月間，麗玉因欲向勞保局申請生育給付，需要檢附薪資印領清冊，於是麗玉自行將印領清冊打好後傳真至公司，並以電話請公司行政助理林女士協助蓋好公司大小章後傳真至勞保局，事後發現麗玉私自將印領清冊上之薪資由原投保薪資額21,000元改為37,000元，害得公司遭勞保局處以罰款9,176元。97年3月12日當天銷假上班時，是麗玉親自帶著已填妥之離職證明書前來。當天公司即以付現方式發給麗玉資遣費、預告工資及2、3月份薪資。

(2) 邱小姐：印象中於97年2月12日即聽聞丁總覺得麗玉不適任會計這份工作，想將她調職一事，之後丁總請當時行政助理林女士寄出不適任公告給吳女士，另外一份調職公告，也是林女士發的，但是不清楚林女士有無寄給麗玉，至於

為何要在同一天發2張不同公告，則猜想是因為林女士「做事常會漏東漏西的」，認為是林女士後來想到才再補打電話請教麗玉，但是麗玉態度不佳。97年3月12日麗玉產假結束後第一天上班，當天麗玉帶著一份離職證明書前來要求蓋公司大小章，當時離職證明書上已填上離職日為3月31日，並表示其至97年3月31日工作年資即滿2年，若離職證明書寫至3月31日，便可以多領幾個月之失業給付，因此希望公司協助，然邱小姐表示必須先詢問老闆意思，於是當天麗玉就先行離去。隔天麗玉又帶著另一張離職證明書要求蓋章，邱小姐詢問過丁總後將離職日填為3月12日後蓋章。3月12日當天，除因離職證明書上日期未談籠而未於當天蓋章外，麗玉之2月份薪資、資遣費及預告工資都已於當天以現金發給；但由於麗玉申請勞保局生育給付時，擅自將由原申報之投保薪資額21,000元改為37,000元，使得公司遭勞保局罰款9,176元，於是邱小姐事先從麗玉2月份薪資中預扣罰款之一半金額，但之後經與麗玉協調，公司同意自行負擔罰款，並於隔日以現金歸還。

(3) 行政助理林女士：麗玉請產假後，麗玉的業務（做內帳）就由林女士及素珍共同承接，然因為忙不過來，於是公司就請邱小姐來接手麗玉之業務。在麗玉產假即將結束前，一天林女士見到素珍從丁總辦公室出來後便與邱小姐討論要發文通知麗玉不用回來上班的事情，之後素珍便拿了一封信請林女士以掛號信方式寄給麗玉。林女士雖未見到信件內容，亦不知是由誰撰寫，但可以猜想就是有關通知麗玉不用回來上班的公告。麗玉接到公告後，曾經來電公司對素珍表示要告公司，在素珍與丁總討論後，公司表示願意發給麗玉資遣費和解。

## 肆 結論

之詞，甲公司復未舉證證實其說，難以採信。麗玉於產假結束後返回公司之第一天雖自行提出離職證明書要求甲公司用印，係基於自己遭公司資遣之確信，其目的是申請失業給付，不足以執此證明麗玉有主動離職之意。甲公司所為麗玉係自動請辭之抗辯，不成立。

(三) 麗玉申請勞保局生育給付時，擅自將投保薪資額由原申報之21,000元改為37,000元，使得公司遭勞保局罰款9,176元，是否足以構成甲公司得合法解僱麗玉之事由？依照受僱人實際領取之薪資金額，為受僱人投保勞工保險，係雇主之法定義務，倘若雇主短報投保薪資，除應依勞工保險法處罰之外，如致受僱人遭受損失時，雇主並應負損害賠償責任。依照實領薪資申請生育給付，係麗玉之權利且與麗玉是否勝任工作無關，短報投保薪資又為甲公司所指示，甲公司不得因自己之違法行為而認定麗玉不適任，進而解僱麗玉。

(四) 甲公司於麗玉懷孕期間寄發不適任公告解僱麗玉，但未舉證證明其有合法解僱之事由，亦未證明其非因麗玉懷孕而解僱，違反性別工作平等法第11條第2項規定，構成懷孕歧視。臺北縣政府審酌雇主責力，依行政罰法第8條及第18條規定減輕其處分後，依性別工作平等法第38條之1規定處以新台幣5萬元。

(二) 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…性別…予以歧視」；

性別工作平等法第11條亦規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協議，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，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。」性別工作平等法為就業服務法之特別法，因此優先適用性別工作平等法之規定。雇主若違反上開性別工作平等法之規定，依同法第38條之1規定，可處新台幣10萬元以上，50萬元以下罰鍰。本案所涉及者係懷孕歧視，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、非法解雇等情形。

(二) 按性別工作平等法第31條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」本案由前述首方之陳述及邱小姐與林女士之證詞足以證實，甲公司確實於麗玉產假期間寄發「不適任」公告，再佐以丁總經理曾對麗玉表示「公司該付的，我會付給你」、「你3月12日到公司來，我會請小姐該算的算給你」，足以證明前述不適任公告之真意是解僱麗玉，麗玉已經釋明有差別待遇（解僱）之事實，則公司應舉證證明非因麗玉懷孕而解僱。然甲公司對於麗玉如何不適任工作，並未提出足夠之事證證明，亦未讓麗玉有答辯澄清之機會，甲公司解僱麗玉應不合法。至於甲公司所謂「按照公司婚喪喜慶慣例，會發禮金」等詞及所謂「調查職」公告，應係麗玉提出申訴後，方才編造之辯解、掩飾

## 案例六：年齡、性別歧視申訴案件

### 申訴內容

壹

志明在中國時報G版看到太堂保全股份有限公司（以下簡稱太堂公司）刊登招募人員廣告，內容為「徵保全人員，45歲以內佳」、「大樓清潔員，適女性」，認為該廣告訂有年齡及性別限制，涉有就業歧視之嫌，乃檢附報紙廣告向行政院勞工委員會申訴，行政院勞工委員會收到志明的申訴函件後，函轉臺北縣就業歧視評議委員會處理。

### 爭議重點

貳

- (一) 太堂公司所刊登的廣告：「徵保全人員，45歲以內佳」，是否表示45歲以上之人員即不予僱用？有無構成年齡歧視？
- (二) 太堂公司所刊登的廣告：「大樓清潔員，適女性」，是否表示男性即不予錄用？有無構成性別歧視？
- (三) 太堂公司一個廣告行為，同時涉及違反年齡歧視、性別歧視之規定，究應分別處罰？或從一重處罰？

### 案情分析

參

- (一) 臺北縣就業歧視評議委員會收到行政院勞工委員會轉來的申訴書後，即函請太堂公司陳述意見。太堂公司於96年11月具函陳述意見，略以：該公司於10月22日委外報社刊登廣告，徵才內容用語涉嫌違反就業服務法及（行為時）「兩性工作平等法」，該公司深感抱歉，實際上，絕無任何歧視之意，往後保證完全依法辦理。
- (二) 太堂公司於96年12月另具函補充陳述意見，主要答辯如后：

1. 該公司前在中國時報刊登招募保全人員與清潔人員廣 告，內容涉及年齡及性別限制，係該公司以承攬政府機關採購保全、清潔合約為主，因接案至合約生效時間緊迫，承辦人為免除不合格人員往返奔波，一時不 察，而訂定年齡與性別要求，實屬不當。

2. 該公司所承攬之園區保全、機電、清潔工作人力中有 80%均屬50歲以上，其中清潔人員男女各半，近三個月 招募之各項人力中，50歲以上亦佔3分之1，性別包含保 全人員男、女皆有。

3. 為響應政府政策，太堂公司向殘障協會招募10%有殘障 手冊之人員擔任清潔工作，並曾獲臺北縣政府於身心障 社表揚大會表揚在案。承辦人員對於立法院修法通過之 就業服務法與（行為時）兩性工作平等法欠缺瞭解，已 予以行政懲處，並保證爾後不會再犯。

(三) 經臺北縣就業歧視評議委員會決議：太堂公司所登徵才廣 告，明白限定期限者之年齡及性別，故成立就業歧視及差 別待遇。本案係一行為分別違反就業服務法第5條規定及兩 性工作平等法第7條規定，依行政罰法第24條第1項規定，應 從一重處分。另審酌太堂公司應受責難之程度，並考量其 資力，依行政罰法第8條、第18條規定減輕處罰，因此依就 業服務法第65條第1項規定，處以新臺幣16萬元罰鍰。

(四) 太堂公司不服上開處分，向行政院勞工委員會提起訴願， 理由大致如下：

1. 刊登「徵保全人員，45歲以內佳」，實不能解釋成45歲 以上即不得僱用，而所謂「大樓清潔人員，適女性」， 亦不能解釋為男性即不予錄用。
2. 該公司在96年10月22日刊登徵才廣告後，迄臺北縣政府 於96年11月23日函請陳述意見之期間約1個月，共僱用45 歲以上之男性員工9人。
3. 公務員考試往往訂有年齡限制，明顯違反憲法第7條之 平等原則，但實務上均認為合法，憲法第7條規定係保

障人民在法律上地位之實質平等，即得斟酌事務性質之差異而為合理之區別對待，故臺北縣政府上開處分對該公司不公平，不符合憲法第7條之平等原則。

#### (五) 行政院勞工委員會駁回太堂公司之訴願，主要理由如下：

1. 按就業服務法第5條第1項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、……、性別、性傾向、年齡、婚姻……為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」，同法第65條第1項規定：「違反第5條第1項……規定者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。」。
2. 兩性工作平等法（行為時法律，現已修改為「性別工作平等法」）第7條規定：「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，不得因性別而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」，同法第38條規定：「雇主違反第7條至第10條……者，處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。」。
3. 性別工作平等法第7條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用……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。」，同法第38條之1規定：「雇主違反第7條至第10條或第11條第1項、第2項者，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。」。
4. 行政罰法第18條規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」，同法第24條第1項規定：「一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰額最高之規定裁處。但裁處之額度，不得低於各該規定之罰鍰最低額。」。
5. 就業服務法之宗旨為保障國民就業機會平等，該法第5條第1項就業歧視禁止項目中所定「性別」、「年齡」等因屬與生俱來無法改變之特質，此一特質即是

禁止就業歧視的基本精神所在。所謂「就業歧視」，係指當雇主以求職人或所僱用員工「與執行該項特定工作無關之特質」來決定受僱與否，或其勞動條件，且雇主該項特質上的要求有不公平且不合理情事，可認定為雇主對求職人或所受僱之員工歧視。

6. 本件太堂公司於登報資料明訂「45歲以內佳」及「適女性」之內容，足使超過上述年齡或不符合其性別規定之求職者，認定太堂公司係以上述年齡或性別來決定僱用與否，太堂公司之行為已悖離就業平等原則。
7. 緯令太堂公司於所述該段期間有僱用45歲以上之人為保全人員，亦無法證明96年10月22日在中國時報G1版刊登招募保全人員廣告訂有年齡限制一事，確無抗拒逾45歲求職者情形，且該廣告實際上對閱報後有意徵保全人員職缺而超過其年齡限制之求職者，因太堂公司訂有該項年齡限制之故，亦可能預測恐遭該公司抗拒，致影響其求職機會，故太堂公司之行為成立年齡歧視及性別差別待遇，洵堪認定。
8. 本案年齡歧視部分，違反就業服務法第5條第1項規定；性別歧視部分，違反兩性工作平等法（行為時法律）第7條規定，太堂公司同一招募行為，分別違反就業服務法及兩性工作平等法規定，應依行政罰法第24條第1項規定，亦即依法定罰鍰額最高之就業服務法規定裁處。又本件依行政罰法第8條規定得減輕處罰，臺北縣政府再審酌太堂公司應受責難程度、所生影響、考量其資力，依同法第18條規定酌減，裁處太堂公司罰鍰新臺幣16萬元整，並無違誤。

- (六) 由上述可知：
  1. 本件求才廣告雖然寫「45歲以內佳」，然易使求職者認為45歲以上即不予以僱用，降低求職者之應徵機會，性質上屬於限定年齡，且性質上屬於限定性別，應構成年齡歧視。
  2. 廣告中所謂「適女性」，易使男性應徵者擔心不被錄

用，而未前往應徵，且性質上屬於限定性別，應構成性別歧視。

3. 一般45歲以上之男性，只要身心健全，仍可擔任保全人員，招募廣告限定45歲，即屬年齡歧視。而男性亦無不能從事清潔工作，故求才廣告限定女性，即對男性的差別待遇，應構成性別歧視。

4. 同一招募廣告，分別違反兩個法律之規定，應從一重處罰。

## 肆 結論

隨著時代的進步，各國政府為保障勞工就業的平等，紛紛立法，規定企業在招募員工時不得有年齡、性別歧視（對待在職員工亦同），我國亦不落人於後，行政院在95年修正就業服務法時，於第5條、第65條第1項將年齡歧視之禁止，納入規定。原則上，招募、僱用員工不得有年齡限制，除非法律另有規定（例外情形，例如部分公務人員之任用）。

以往雇主刊登徵才廣告所適用的「限45歲以下」「限女性」，於法有違。同樣的，「45歲以內佳」「適女（男）性」，文字雖略有不同，但在法律性質上受到相同的評價，即仍然分別構成年齡歧視、性別歧視，企業經營者不能再咬文嚼字，心存僥倖。

一位勞工是否能勝任某一工作，應該綜合考量其能力、知識、體能各方面因素，而不該只單就其年齡、性別加以論斷，這是企業經營者應有之基本概念，勞工也可以據理力爭。法律規定招募員工禁止年齡歧視，可以使企業經營者不再歧視中、高年齡之勞工，從而，使中、高年齡之勞工受到公平、合理之對待，即有平等之就業機會，對於社會的和諧、進步，應有極大的助益。

男女平等是憲法賦予人民的權利，因此，在就業方面，企業經營者招募、僱用員工，原則上，不得限制某一性別（例外情形如：工作性質僅適合男性或女性），以免觸犯性別工作平等法之規定。

## 案例7：以往工會會員身分歧視案件

### 申訴內容

#### 壹

申訴人李先生等19人任職於公共汽車運輸業，擔任司機之職務，並有加入工會。申訴人主張因89年公司取消年資金及92年取消逾時金後，工會帶領該19名會員提起訴訟；之後公司即針對該19名會員拒發94、96及96年終獎金，與變動跟車班表，所以該19名會員向台北縣勞工局申訴，主張客運公司以“以往工會會員身分”為由，予以歧視。

### 爭議重點

#### 貳

(1) 就業服務法所謂「以往工會會員身分」之構成要件為何？  
 (2) 本案汽車客運業對於申訴人等拒發94、95及96年終獎金，與變動跟車班表，是否構成就業歧視？

### 案情分析

#### 參

(一) 就業服務法所謂「以往工會會員身分」之構成要件為何？就業服務法為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，對於國民就業機會的保障，於第5條第1項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。」

該法所謂「以往工會會員身分」之構成要件為何，行政院勞工委員會曾以93.12.22勞職業字第0930204949號函解釋：「…其中所稱『以往工會會員身分』，係以就業歧視

事件審（認）定期點加以判斷，因就業歧視事件之發生時點當在該事件審（認）定期前，故就業歧視事件發生當時或之前，求職人或所僱用員具有工會會員身分，即符合本條『以往工會會員身分』之身分構成要件。」由此可知，只要勞工在就業歧視事件發生當時或之前，具有工會會員身分，即可認定符合本條「以往工會會員身分」之構成要件。

在本案中，申訴人等在其所主張就業歧視事件發生當時或之前，即具有工會會員身分，應可認定符合就業服務法第5條有關「以往工會會員身分」之構成要件。

(二) 本案汽車客運業對於申訴人等拒發94、95及96年年終獎金，與變動跟車班表，是否構成就業歧視？

所謂「就業歧視」，是指求職人在求職的過程中，或受僱者在就業時不能享有平等的工作機會與薪資、配置、升遷、訓練機會等就業安全保障的平等待遇。而對於“以往工會會員身分歧視”之規定，即是要求雇主不得因求職人或受僱者以具有工會會員身分，而在僱用上予以歧視。

本案申訴人主張公司因其具有工會會員身分，而拒發94、95及96年年終獎金，與變動跟車班表，以下分別就拒發獎金與變動跟車班表之主張分析如下：

#### 1. 拒發94、95及96年年終獎金

申訴人陳述依據公司94年發佈的年終獎金發放辦法，其均符合發放年終獎金的標準，但公司未依該標準發放，而以「老闆要發給誰就發給誰」做為對申訴人詢問的回答。對於95年年終獎金，申訴人等不清楚公司為何在申訴人等19人中，僅發給其中4人，且比較之下，前揭4人之工作績效及勤惰情形並未比其他15人表現優良。又97年2月4日發放之96年年終獎金，申訴人僅領到3,000元，其餘員工未涉及向公司提告的人員均領到7,000元（半個月）或14,000元（一個月）之年終獎金，所以申訴人認為公司確有就業歧視的事實。

公司對於申訴人的主張，其認為年終獎金並非為勞動對價而給付的經常性給付，且勞動基準法並無強制雇主給予的義務，此種給付是具有勉勵與惠性質，是屬任意性給付，是否給予係由雇主決定。又公司聲稱其所發放的並非屬「年終獎金」，而是以「其他給付」為其名稱，此金額的發放並無一定認定標準可循，所以公司並無所稱違反「就業歧視」的事實。

在本案中，由於雇主於96年1月的確未發給具該公司工會會員身分之申訴人等15人所謂的「其他給付」，且無法說明對該員工未發放之原因及情節，又無提供相關事證資料；因此，本案雇主有違反就業服務法第5條的規定，就業歧視成立。

#### 2. 變動跟車班表

申訴人主張原跑4趟車的員工因與公司訴訟後，自96年5月1日起改為跑3趟，造成其薪資減少6,000元以上，且遭減班員工都是屬工會會員。對此公司回應有關變更跟班表一事，因公司考量原有班表會有超時工作的爭議，且為符合勞動基準法第30條第1項規定，每2週工作時數不得超過84小時，故調整班車排班表，並可減輕員工工作壓力。然公司同時考量部分員工生計及班次需要，如有員工願意延長工時上班，可簽署同意書；惟申訴人等又不願簽署。

從本案的事實來看，公司調整班車排班表，乃為符合勞動基準法之相關規定，且申訴人亦無法提出其已簽署延長工時上班之同意書，而公司有因其為工會會員身分而未允許其延長工時上班，所以就公司變動跟車班表之做法，並不構成就業歧視。

在本案中，公司對於申訴之員工未發給公司所謂的「其他給付」，因公司無法提出合理的理由，故構成公司有因員工以往具有工會會員身分而予以就業歧視。至於變動跟車班表部分，因公司有充足理由，故不構成就業歧視。

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。

然而，企業用人的考慮因素很多，可能與求職者或員工認知上有很大差距，所以所謂就業歧視的成立，也就需要公正客觀的第三者來認定。就業服務法施行細則第2條規定，就業歧視認定之主管機關為直轄市、縣（市）政府，並由其成立就業歧視評議委員會，接受民眾之申訴，針對有無構成就業歧視的具體個案事實進行評議，再由行政機關依評議結果依法作成罰鍰或其他處分。而主管機關所成立的就業歧視評議委員會的成員，依規定包括有相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家，所以就該委員會之專業性與公正性應無任何疑義。至於有關罰鍰部分，依就業服務法第65條第1項規定，主管機關可處新臺幣30萬元以上150元以下額度。

其實參加工會是憲法所保障勞工結社權，受到法律保障，因為工會能夠組織會員共同意向與關心議題，進而發揮群體力量為會員爭取法定權利與增進福利措施；為了保障與爭取勞工的權利、福利，勞工都應該積極組織加入工會，讓弱勢一群受到合理保障與公平對待。且參加工會或任職工會幹部就會受到工會法保護，雇主對其不可以有拒絕僱用或解僱及其他不利之待遇。

97年

## 防制就業歧視

相 | 關 | 法 | 規

DISCRIMINATION  
DISCRIMINATION

## 就業服務法（摘錄）

### 第5條

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。

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。

七、其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。

- (一) 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。

# 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。

# 性別工作平等法

90年12月21日總統公布  
91年3月8日施行  
97年1月16日修訂  
97年11月26日修訂

## 第1章 總則

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。

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，視為雇主。
- 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，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專員各2人，女性委員人數占全體委員人數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。

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** 屢主對受僱者之退休、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。

性騷擾；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。

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。

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。

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。

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。

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。

性騷擾；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。

性騷擾；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。

性騷擾；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4章 促進工作平等措施

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。

### 第21條

家庭照顧薪資之計算，依各該事假規定辦理。受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

### 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。

### 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。

受僱者任職滿1年後，於每一子女滿2歲前，得申請育嬰留薪，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。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

前條受僱者於育嬰留職停薪期滿之申請復職

第17條  
(育嬰留職停薪期滿之申請復職)

前條情形之一，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。

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。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31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32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，並得依前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

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33條（申訴之處理）

第34條（性騷擾之損害賠償責任）

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。

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26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）

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。

#### (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，由中央主管機關制定之。

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。

雇主違反第21條或第36條者，處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。

## 第6章 罰則

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

#### (施行細則)

本法施行細則，由中央主管機關制定之。

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

第37條	(法律扶助)	91年3月6日勞動3字第091001054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員數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人員數。
第6條	(產假期間依曆連續計算)	本法第16條第1項、第19條及第20條第1項所定之僱用人員數，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7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 8 條 (產假)

受僱者於依本法第16條第1項規定申請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

97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號令修正發布單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。  
(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 2 條 (雇主對性騷擾之防務義務)

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 3 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。

## 第 4 條 (性騷擾防治措施)

五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。  
(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、專用信箱或電子郵件，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

## 第 5 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 (不公開原則與輸訴處理委員會)

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。  
(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11條 (調查後之裁或處理)

性騷擾行為為經調查屬實，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。

#### (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。  
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。

#### (引介輔導或醫療)

#### 第13條 (施行日期)

本準則自發布日施行。

#### 第14條 (施行日期)

本準則自發布日施行。

#### 第15條 (施行日期)

本準則自發布日施行。



Q7年

## 防制就業歧視

相 | 關 | 資 | 源

DISCRIMINATION  
DISCRIMINATION

# 『臺北縣就業歧視評議委員會』之運作

**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利，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。

**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。

**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。

**五**

**運作方式**

本會置委員11人，委員任期2年，主任委員由臺北縣政府勞工局局長兼任，副主任委員由臺北縣政府社會局局長兼任，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。

本會執行秘書由臺北縣政府勞工局承辦課課長兼任，並設有諮詢事線、傳真及電子信箱。每次會議前1個月，由承辦課連絡委員，確定開會時間，並準備相關事宜。

**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利，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。

## 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，可向臺北縣政府就業歧視申訴及諮詢專線（2967-6902）諮詢，亦可向臺北縣政府勞工局索取「臺北縣勞工就業歧視申訴書」，或至勞工局首頁 [www.labor.tpc.gov.tw](http://labor.tpc.gov.tw) 表單下載處下載申訴書，填寫完畢後郵寄至臺北縣政府勞工局（板橋市中山路1段161號7樓），即可完成申訴。

臺北縣政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：

臺北縣政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報告，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，則送交臺北縣政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。臺北縣政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，認為為雇主違反就業服務法或別工作平等法者，則議決就業歧視成立，並決定科處行政罰鍰額度。**

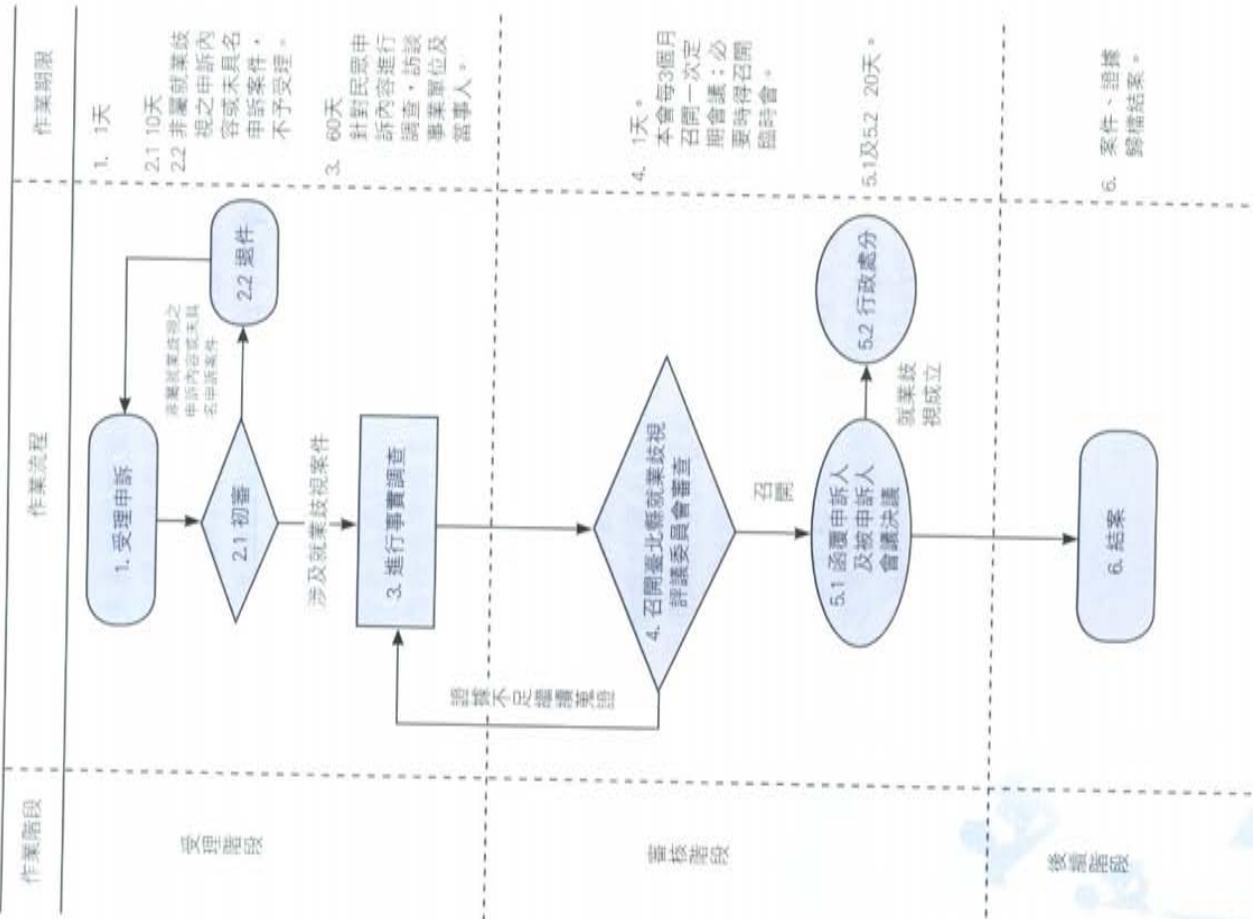
若委員認為調查資料不足以評定就業歧視是否成立，則繼續蒐證後提報下一次委員會評議，如有必要，則由委員組成調查小組協助調查。如議決就業歧視不成立，則視需要進行後續轉介處理。

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

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，亦可向本府申請工涉訟輔助。

## 臺北縣政府勞工局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
身分別	國籍
職稱	出生日期
聯絡電話	分娩日期
地址	
代理人基本資料(無且免填)	
姓名	性別
身分	身分證字號
聯絡電話	出生日期
雇主基本資料	
公司名稱	行業
代表人	統一編號
聯絡電話	設立日期
地址	

被申訴服務單位，因下列各事項予以歧視：

一、就業服務法第5條

種族歧視 階級歧視 口語言歧視 思想歧視 宗教歧視 口齒音歧視  
口稱實歧視 出生地歧視 性別歧視 口性傾向歧視  
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條一雇主對女職者或受僱者之招募、甄試、選用、分發、配置、考課或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。  
第8條一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條一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條一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；亦不得以其工作或價值相同者，應給付同等薪資。  
第11條第1項一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12條第2項一工作規則、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項一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、申訴及慰成辦法，並在工作場所公開揭示。  
第13條第2項一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。

三、  
 訟  
 事  
 項

6. 案件、證據  
 彙檔結束。

公司（機關、團體）符合性別工作平等法規定自行檢視表

證明文件 (請提供影本)	<input type="checkbox"/> 勞工保險卡 <input type="checkbox"/> 其他	<input type="checkbox"/> 服務證明書 <input type="checkbox"/> 醫師診斷證明書 <input type="checkbox"/> 身心障礙手冊	申請人簽名	代理人簽名	年	月	日
申訴單位：臺北縣政府勞工局勞資關係科 臺北縣就業歧視諮詢專線：29676902							

項次	法定項目	符合規定	尚未改善
申訴	1 指導、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 雜資給付規定，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雇		
	10 已訂有性騷擾防治措施、申訴及警戒辦法，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暨調處機制		
	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）		
建議項目	1 已設置哺乳室空間與設施	建置完成	尚待規劃
	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：		

## 直轄市及各縣市政府就業歧視評議委員會申訴窗口

單 位	聯絡方式	地 址
臺北縣就業歧視評議委員會	/02-29676902	臺北縣政府勞工局＼臺北縣板橋市中山路1段161號7樓
臺北市就業歧視評議委員會	/02-27287023	臺北市政府勞工局＼臺北市府路1號5樓（北區）
高雄市就業歧視評議委員會	/07-8224812 * 352	高雄市政府勞工局＼高雄市前鎮區鎮中路6號
宜蘭縣就業歧視評議委員會	/03-9251000 * 1494 - 1483	宜蘭縣政府勞工處＼台北市關江路26號4樓
桃園縣就業歧視評議委員會	/03-3323530	桃園縣政府勞動及人力資源處＼桃園縣縣府路1號3樓
新竹縣就業歧視評議委員會	/03-55181011 * 3025	新竹縣政府勞工處＼新竹縣竹北市光明六路10號
苗栗縣就業歧視評議委員會	/037-357040	苗栗縣政府勞工局＼苗栗縣府路100號
彰化縣就業歧視評議委員會	/04-7264150 * 1062	彰化縣政府勞工處＼彰化市中興路100號8樓
南投縣就業歧視評議委員會	/049-2222347 * 271 - 272	南投縣政府社會處＼南投市中興路660號
台中縣就業歧視評議委員會	/04-25263100 * 2843	臺中縣政府勞工處＼臺中縣豐原市復明街36號
雲林縣就業歧視評議委員會	/05-5341741	雲林縣政府勞工局＼雲林縣斗六市雲林路2段515號
嘉義縣就業歧視評議委員會	/05-3620900 * 109	嘉義縣政府社會處＼嘉義縣太保市祥和二路東段1號
臺南縣就業歧視評議委員會	/06-6320310	臺南縣政府勞工處＼臺南縣新營市民治路36號
高雄縣就業歧視評議委員會	/07-7330823 * 320	高雄縣政府勞工局＼高雄縣局松竹大潭路117號
屏東縣就業歧視評議委員會	/08-7558048	屏東縣政府勞工處＼屏東市自由路17號
臺東縣就業歧視評議委員會	/08-9326254	臺東縣政府社會處＼臺東市中山路276巷

花蓮縣就業歧視評議委員會	/03-8227171 * 396	花蓮縣政府社會科＼花蓮市府前路17號
基隆市就業歧視評議委員會	/02-24287801	基隆市政府社會處＼基隆市長一路1號
新竹市就業歧視評議委員會	/03-5324900 * 36	新竹市政府勞工處＼新竹市國華街69號5樓
臺中市就業歧視評議委員會	/04-22291731	臺中市政府勞工處＼臺中市自由路2段53號2樓
嘉義市就業歧視評議委員會	/05-22231920	嘉義市政府社會處＼嘉義市中山路160巷2段6號8樓
臺南市就業歧視評議委員會	/06-3901063	臺南市市政府勞工處＼臺南市永華路2段6號32號
澎湖縣就業歧視評議委員會	/06-9274400 * 356	澎湖縣政府社會局＼澎湖縣馬公市和平路1號
連江縣就業歧視評議委員會	/083-6223811 ; 083-626022	連江縣政府社會課＼連江縣南竿鄉介壽村76號

## 中央、直轄市及各縣市政府性別工作平等申訴窗口

單 位	聯絡方式	地 址
行政院勞工委員會工作平等會	/02-85902567	臺北市延平北路2段83號
臺北市性別工作平等會	/02-2720-88899 * 7023	臺北市市府路1號5樓
宜蘭縣性別工作平等會	/03-9251000 * 1483	宜蘭市經政北路1號
彰化縣性別工作平等會	/04-7264150 * 1023	彰化市中興路100號3樓
雲林縣性別工作平等會	/05-5371542	斗六市雲林路2段515號
嘉義縣性別工作平等會	/03-3620900 * 108	嘉義縣太保市祥和二路東段1號
新竹市性別工作平等會	/03-5324900 * 36	新竹市國華街69號5樓
臺中市性別工作平等會	/04-22291730	臺中市自由路2段53號2樓

嘉義市性別工作平等會	/05-2254 185	嘉義市中山路199號
臺南市性別工作平等會	/06-29911111*8460	臺南市永華路2段6號8樓
金門縣性別工作平等會	/082-373291；082-371450	金門縣金城鎮民生路60號
經濟部加工出口暨管理處性別工作平等會	/0600-711536	高雄市楠梓加工出口區加昌路600號
科學工業園區管理局性別工作平等會	/03-5773311*2315	新竹市新安路2號
南部科學工業園區管理局性別工作平等會	/06-5051001*2310	臺南縣新市鄉南科3路22號



備忘錄

#### 其他相關機構聯絡窗口

財團法人婦女權益促進發展基金會	/02-23212100	臺北市杭州南路1段15號9樓
財團法人婦女新知基金會	/02-25028715 linsindi@ms10.hinet.net	臺北市龍江路264號4樓
財團法人現代婦女基金會	/02-23917133 lmmwf.org@msa.hinet.net	臺北市羅斯福路1段7號7樓之1・B室
臺灣基督教女勞工中心	/02-27021006	臺北市雙康路208-3號
臺灣性別人權協會	/02-22289598	臺北市仁愛路3段17號9樓
臺北市女性權益促進會	/02-33221350 L2@Wet.Taiwan@msa.hinet.net	臺北市新生南路1段102號2樓
臺北市婦女新知協會	/02-23511678	臺北市南昌路1段114-1號1樓



備忘錄