

臺北縣政府

防制就業歧視

案例實錄 5

序

近年來臺北縣政府勞工局透過各類途徑宣導防制就業歧視及兩性平等相關法令，其中包括製作DVD、宣導海報、案例實錄分送各事業單位及辦理法令宣導會，已讓更多的雇主了解相關法令規定，減少牴觸法令的機會，也讓勞工知道如遭遇就業歧視，應如何維護自身權益。今年本局更首創「兩性工作平等宣導團」，邀請專家學者到事業單位宣導兩性工作平等觀念及法律規定，頗獲好評。

除積極宣導法令外，在就業歧視案例的處理上，本府遴聘專家學者、律師、婦女團體、身障團體及勞工團體等團體代表，組成臺北縣就業歧視評議委員會，審慎調查評議所有案件，為勞工朋友就業權益把關。在行政院勞工委員會於95年對各縣市政府推動兩性工作平等業務進行績效評鑑，臺北縣政府推動兩性工作平等業務，榮獲全國第一級區第一名殊榮，更加肯定我們的努力。

目前在職場上常見的就業歧視為性別歧視（例如懷孕歧視、性騷擾），另在招募員工時限制性別或年齡等歧視情形亦很常見，自96年5月間就業服務法增訂禁止年齡、性傾向及出生地歧視規定以來，短短幾個月，本府也受理了不少件檢舉年齡歧視、出生地歧視案件，可見勞工朋友對就業歧視已有相當程度的認知，並勇於爭取自身權益，相對而言，雇主觀念的提昇及對法令的熟稔更顯重要。

本局今年曾針對約289家企業的承辦人員做過問卷，詢問他們在實施防制就業歧視相關措施時曾遭遇的困難，大多企業承辦人員認為「不瞭解法令」是他們遭遇的主要困難。因此，本局出版這本案例實錄，將近2年發生就業歧視申訴案件收錄整理，並輔以相關法令說明，供雇主及勞工朋友參閱，期能減少就業歧視之發生，共創友善職場環境。

臺北縣政府勞工局

局長 高登華 96.12

專題研究

- 什麼是就業上年齡歧視 ●焦興鎧研究員..... 4
- 性別主流化—婦女與貧窮 ●嚴祥鸞教授..... 8
- 性騷擾及性侵害的定義、蒐證與受理窗口 ●黃碧芬律師..... 12

案例解析

- 1 職場性騷擾申訴案件..... 17
- 2 職場性騷擾申訴案件..... 20
- 3 懷孕歧視申訴案件..... 23
- 4 年齡、容貌及五官歧視申訴案件..... 27
- 5 懷孕歧視申訴案例解析..... 32
- 6 身心障礙歧視申訴案例解析..... 36
- 7 出生地歧視申訴案例解析..... 41

相關法規

- 就業服務法（摘錄）..... 44
- 就業服務法施行細則（摘錄）..... 46
- 兩性工作平等法..... 47
- 兩性工作平等法施行細則..... 52
- 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則..... 53

相關資源

- 臺北縣就業歧視評議委員會之運作..... 55
- 臺北縣就業歧視申訴案件處理標準作業流程圖..... 57
- 臺北縣勞工就業歧視申訴書..... 58
- 事業單位符合兩性工作平等法規定自我檢視表..... 60



什麼是就業上年齡歧視

中央研究院 歐美研究所
研究員 焦興鎧

壹、序言

立法院已在本會期內三讀通過就業服務法之修正草案，將該法第五條原定之禁止歧視項目，由原先之十三項，增列年齡、性傾向及出生地三項，使得該法之法定禁止項目多達十六項之多，堪稱是全世界最為先進者。雖然此一發展因新聞媒體當時正大幅報導執政黨之總統初選活動，而未受到應有之注意，但值此全球化（globalization）過程中勞工基本人權之保障——就業歧視之防制正是其中不可或缺之一環——益受重視之際，我國此一法制改革實有其重大之意義。然而，我國目前此類立法法定禁止項目之多，比起其他歐美先進國家實屬更為進步，但由於在立法過程中，對於何種情形構成就業上年齡歧視之情形，並未曾做詳盡之討論，而國內學者過去之相關研究，又大多偏向於就業上性別歧視之禁止，至於各縣市之就業歧視評議委員會，又幾未曾處理過此類勞資糾紛，在理論基礎及實務經驗均呈欠缺之情形下，如驟行加以實施，不但會衍生更多之爭端，而且在就業服務法大幅提高罰則後，勢必會引發雇主之顧慮與抗拒，反而會影響實施之成效。從而，對於此項新興之就業歧視爭議，即有加以深入探究之必要，尤其對美國及歐洲聯盟在這方面所採取之相關作為及遭遇之困難，更應詳加分析，藉以參考，俾為我國建構一套既能符合國際潮流，而又能因應本土需求更完整之公平就業法制。

貳、美國之相關法制

一般而言，美國是歐美先進國家中推行禁止就業上年齡歧視最不遺餘力國家之一，它早在一九六七年即制定就業年齡歧視法（Age Discrimination in Employment Act: ADEA），藉以

保障年齡在四十歲至六十五歲之中高齡勞動者，不致因年齡唯一因素，而在職場上遭到不利之對待。嗣後，該法又曾在一九七四年、一九七八年、一九八二年、一九八四年及一九八八年，歷經五次之修正，除將適用範圍適用至政府機關（包括各州及聯邦政府）外，並將年齡上限由六十五歲調高至七十歲，而在最近一次之修正中，更將此一保護上限予以取消，而且也包括在海外工作之美國公民，除非雇主遵循此一法律，勢必會造成直接違反事業單位所在地國家相關法律之後果。目前，該法是由平等就業機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission: EEOC）來負責執行，而根據該委員會所發布之最新資料顯示，在二〇〇五年會計年度內，它共曾處理近二萬件之正式申訴案件，占該委員會所處理之全部就業歧視申訴案件近四分之一，而且自一九九九年即呈逐年增加之趨勢。更值得注意者是，美國最高法院自該法施行近四十年以來，共曾聽審判決近三十件相關之訴訟案件，足見此一問題受重視之程度。此外，該國國會在一九七五年曾另制定一年齡歧視法（Age Discrimination Act of 1975），禁止接受聯邦政府財政補助之計劃或活動，採行任何年齡歧視之措施，而被害人得向聯邦地方法院提起這類訴訟請求賠償，但因此法通常不適用於就業之情形，故與本專題演講之主題較無關聯，故將不作進一步之探討，但如前所述，就業上年齡歧視與身心障礙歧視一樣，已成為第二代之就業歧視問題，在處理上更是不易，因此，對其未來之發展趨勢，自宜更審慎加以觀察。

至於一九六七年就業上年齡歧視法之實體規定，大致是沿襲前述一九六四年民權法第七章之立法形式，但在補償及執行機制等方面，則又大多取材自一九三七年之公平勞動基準法（Fair Labor Standards Act of 1937），堪稱是此二重要勞動法之混合



體 (hybrid)。首先，該法及嗣後之修正案之適用對象，包括年滿四十歲之公私部門受僱者在內，但也特別排除某些特定之對象（其詳後述），同時，也適用於在海外設廠美國公司及子公司受僱之美國公民。其次，該法所稱之雇主，是指僱用員工超過二十人以上之事業單位，而這些員工必須在現在或過去歷年內工作至少二十週以上者。而除私營事業單位外，還包括各州、地方次級政府及跨州之機構，至於聯邦政府也在適用範圍，但在實體及程序上仍有某些差異存在。同時，該法也像前述一九六四年民權法第七章一樣，也適用於就業機構 (employment agency) 及勞工團體 (labor organization)。

再者，該法對所要禁止之就業措施 (prohibited practices) 方面，也做出相當廣義之規定，它禁止雇主基於年齡之因素，而：(a) 未能或拒絕僱用，或解僱受該法所保護之個人，或在薪資報酬、就業條件、情況或優惠上予以歧視；(b) 對受僱者加以限制、隔離或分類，致使他（她）們喪失就業機會，或嚴重影響其受僱者之身份；或 (c) 必須減少任何受僱者之薪資，藉以遵守該法之規定等。至於在就業機構及勞工組織方面，該法也分別各列舉三項禁止之規定。同時，該法還訂有一禁止報復 (anti-retaliation) 條款，不准雇主、就業機構及勞工組織等，對任何反對此類歧視、提出正式申訴、親自或協助做證、參與調查程序或根據該法提出訴訟之個人，採取任何具有歧視性之作為。此外，該法也禁止這些適用對象印製任何印刷品或廣告物，而在其內提及任何有關基於年齡因素之偏好、限制或分類等。

在此要特別注意者是，雖然該法對就業上年齡歧視是採原則上廣泛加以禁止之立場，但為符合市場運作之實際需求及因應雇主之經營特權 (managerial prerogatives)，它也設有為數甚

多之例外條款 (exemptions)。在前者之情形，它特別排除某些求職者及受僱者在該法適用範圍以外。舉例而言，各州經由選舉產生之公職人員、這些人士所聘用之個人幕僚人員、具有決策能力之政治任命人員，以及行使公職上憲法及法律權力之人員等，都不是該法之適用對象，然而，在各州或次級政府中受到公務員法適用之受僱者，則仍受該法之保護。至於在聯邦政府此一層級之受僱者，雖然該法曾在多次嗣後修正時將他（她）們列入保護，而且也同時廢止年齡之上限，但仍有為數甚多之聯邦公務員不在該法之適用範圍內。舉例而言，聯邦公務員中之機場塔台控制人員、消防隊員、執法人員、阿拉斯加州鐵路公司之受僱者、巴拿馬運河公司之受僱者及駐外使節人員等，則均不受該法之保護，而應受屆齡強迫退休 (mandatory retirement) 之限制。至於在私部門方面，較引發爭議者是所謂「真實之經理及高階決策者」(Bona Fide Executives and High-Level Policymakers) 及「取得終身任期之大學受僱者」(tenured university employees)。前者在國會一九七八年修正該法時被排除在外，藉以增進較年輕受僱者晉升至這類職位之機會，但也附帶規定雇主應給予較優厚之退休給付，然而在一九八六年該法最後一次修正時，此一類受僱者之強迫退休年齡即被廢除，而與一般受僱者同受保護。至於後者之情形，則更是複雜而每次修正都充滿政治角力之痕跡，因限於篇幅而無法在此詳述，而根據在一九九三年十二月三十一日之一項所謂「夕陽條款」(sunset provision)，目前取得終身任期制之大學教授是受該法之全面保護。

至於雇主根據該法所能提出之制定法上抗辯 (statutory defenses)，而這些抗辯有些是屬傳統上者，但也有些是雇主



必須主動提出並加以證明之所謂「積極抗辯」或「免責抗辯」(affirmative defense)。一般而言，雇主所以提出他(或她)不必遵守該法之抗辯共有以下六種：(a) 年齡是一「真實之就業資格」(Bona Fide Occupational Qualification: BFOQ)，而與特定事業單位之正常營運，有合理之必要關係；(b) 雇主所採取之作為，是基於年齡以外之合理因素(Reasonable Factors Other Than Age: RFOA)；(c) 在國外之企業，如雇主為遵循該法而採用之僱用措施，將會造成違反事業單位所在地國家相關法律之情形；(d) 雇主所採行之年齡歧視僱用決定，是為遵守一項「誠信資深制度」(Bona Fide Seniority System: BFSS) 就業條件之緣故；(e) 雇主所採行之年齡歧視僱用措施，是為遵守一項「誠信員工給付計畫」(Bona Fide Employee Benefit Plan: BFEBP) 就業條件之緣故；及(f) 雇主所採行之年齡歧視作為，純然只是以正當理由(good cause)解僱或懲戒一位個人之緣故。

該法之實際執行則是透過前述之平等就業機會委員會來處理，而如同該國其他就業歧視爭議之解決程序一樣，向該委員會先行提出行政上之申訴一事，是嗣後向各州或聯邦各級法院提出正式訴訟之一項先決條件(prerequisite)，從而，申訴人必須向該委員會提出及時而充份之申訴，而在該委員會做出終局裁定或終止這類程序後九十天內，再向法院提出相關之民事訴訟。雖然該法允許當事人提出這類就業歧視之集體訴訟，但與其他根據前述一九六四年民權法第七章之就業歧視案件相當不同，而且也不依聯邦民事訴訟程序(Federal Rules of Civil Procedure)之特定程序進行。至於在補償(remedies)之規定方面，該法則主要是採用前述一九三七年公平勞動基準法所設定之方式處理，

除聯邦政府之受僱者外，被害人均能請求陪審團參審，而該法所提供之補償措施共有兩類：衡平性（equitable）之補償包括頒發禁止命令、任職、復職及晉升等，而法律性補償則包括積欠（及應付）工資、故意違反規定之損害賠償金、律師費用及利息等。雖然該法並未允許被害人提出所謂「補償性及懲罰性」（compensatory and punitive）損害賠償金，但他（她）們得依有相關規定之州法提出此類請求。在此值得注意者是，聯邦最高法院針對該法曾做出近三十件相關判決，雖然多是以對該法之條文加以詮釋者居多，但亦有涉及聯邦憲法之高階爭議者，雖因限於篇幅無法在此詳加分析，但因該院某些判決常會造成該法嗣後進一步修正之後果，故對該院態度及立場之未來走向，仍有加以關注之必要。

參、歐洲聯盟之相關作為

雖然歐洲聯盟在二〇〇〇年制定之禁止就業上年齡歧視相關指令，要較美國所推行者晚了近三十多年之久，而且還准許會員國對年齡及身心障礙這兩種因素所引起就業歧視，延期至二〇〇六年正式實施，但並不表示它對此一重要議題並不關切，事實上，它早已將一九九三年訂為所謂「歐洲高齡年」（European Year of Older People），而根據在該年所從事一項會員國相關情況調查報告之結果顯示，雇主對高齡勞動者確有偏見存在，而且勞動市場也因各會員國之財政日益惡化而排斥這些勞動者，至於所採行之自願性獎勵措施，也因過於消極而無法產生預期之功效，所以主張應倣效美國現有法制及做法之呼聲從未間斷。目前，歐洲聯盟此一禁止就業上年齡歧視之指令雖甫經實施，而且也尚未見歐洲法院做出相關之判決，但某些重要會員國已開始加以推動，以英國為例，即為執行歐盟此一指令而特別制定一禁

止年齡歧視之法律，並自去（二〇〇六）年十月一日起生效，除禁止在求職、升遷及訓練上有因年齡因素而加以歧視之情形外，而且也廢除行之多年之屆齡六十五歲強迫退休制度。由於歐洲聯盟此一指令具有法律拘束力，而各會員國應在其所規定期限內完成內國法之調和任務，因此，可以預見在其會員國數目東擴至二十五個以後，這類相關法制之建構，堪稱是方興未艾。

肆、結語

防制就業歧視制度之建構，是檢視一個國家保障其勞工基本人權是否落實之一項重要指標，尤其在全球化過程中，由於無論是已開發國家、開發中國家及低度開發國家之勞工大多深受其害，因此，如何在經濟自由化、生產自動化、社會多元化及勞動市場彈性化之情形下，對勞動者基本人權加以保障一事，幾已形成共識，而就業歧視之禁止，即是其中一項不可或缺之課題。我國在過去實際十幾年所實施之就業歧視評議制度，在經過「嘗試與錯誤」之階段後，已經略具規模雛形，而經由兩性工作平等法所採行之禁止就業上性別歧視制度，在實施上確也產生一定成效，如果能利用過去所累積之經驗，再加上目前正要規劃建構全面性防制機制之機會，設置一既能符合國際潮流，又得以因應國內需求之制度，堪稱是一兼得兩利之舉，尤其更有助於我國日後得以重返國際社會。



性別主流化—婦女與貧窮

實踐大學社會工作學系
教授 嚴祥鸞

婦女的貧窮，根源於性別不平等的被扭曲，如，所得分配的不均，無法取得生產資源，信用。

壹、緣起

性別主流化的概念：性別主流化是策略，性別平等是目標。性別主流化的緣起於1995年，第四屆聯合國婦女大會北京行動綱領宣言，「性別主流化是促進性別平等的策略。」不論是北京宣言的十二項行動綱領，還是千禧年發展八大目標，都將「消除婦女貧窮」列為首項要務。

經過十年，目前世界仍有超過十億的人口，絕大多數是女性，生活在無法容忍的貧窮處境。

貳、人的貧窮代表人被拒絕基本生活的選擇權和機會

根據聯合國提升婦女地位國際研究和訓練機構（International Research and Training Institute for the Advancement of Women, INSTRAW）在2005年對婦女與貧窮的評估報告，主張婦女與貧窮的關鍵在於「缺乏經濟機會和自主權」、「缺乏使用經濟資源」、「缺乏教育機會和支持體系」、以及「缺乏決策參與」（2005:1）。由於婦女被排除平等的就業機會，同工不同酬，法律或傳統禁止婦女土地擁有和繼承，婦女成為家暴的受害者，都反映婦女貧窮是違反人權的結果。特別是婦女被排除平等的受教育機會，她們沒有決定生育子女權，她們承擔不平等的照顧責任，要避免貧窮困境的確很大的妥協！

換言之，貧窮是複雜和多面向的，它源起於國內和國際，全球化，長期的外債，社會變遷，國與國的衝突，供需失調等等

造成貧窮，尤其是婦女。由於婦女不在決策位置，不論是經濟或社會政策，或在資源分配，婦女都是缺席的。因此，反貧窮本質上不足以消弭婦女貧窮。於是，1995年在北京，國際社群明確認知，男女的貧窮經驗是不同的。同時，明確宣言，「婦女充權是消弭貧窮的關鍵。」消弭婦女貧窮策略應著重在貧窮的多元面向的原因，特別是婦女在參與決策、自主權，以及尊嚴等面向的充權。

過去十年，對於貧窮的認知有許多改變，包括貧窮政策的改變。從心理層次的被剝奪模型強調，貧窮者的物質和心理的不足，轉移到社會的被剝奪模型強調，貧窮係因缺乏自主權、尊嚴，以及毫無權力。Amartya Sen主張，人的貧窮(human poverty)收入貧窮(income poverty)，人的貧窮代表人被拒絕基本生活的選擇權和機會(INSTRAW, 2005: 2)。如此解釋貧窮的新視角正有助於說明性別不平等與貧窮的關係，而這種視角被運用在1997年聯合國發展計畫的人發展報告(the United Nations Development Programmes' s Human Development Report)。

此時，對於貧窮有新的認知，也有新詮釋。對於婦女貧窮有新的認知，也有新詮釋。婦女無法免於貧窮，主要根源於性別不平等的被扭曲，諸如，所得分配的不均，無法取得生產資源，信用，無法取得工作機會，無法掌控貧窮或所得分配。因此，定義「人的貧窮」必須超越基本的物質需求，應視貧窮是多元面向的，特別是性別不平等面向的認知，嚴肅地檢視個人、家庭、以及社區各個層次性別不平等存在的嚴重和一代代地再製的貧窮問題。

參、消除婦女貧窮的策略目標

根據此新貧窮定義，北京宣言的行動綱領在「消除婦女貧窮」有四項策略目標。INSTRAW檢視這四項策略目標，發現，儘管有些國家在「消除婦女貧窮」有些許進展。但是，整體而言，在開發中國家婦女貧窮的問題更糟。以下是這四大項策略目標：

- (一)、總體經濟政策和計畫方案著重婦女貧窮的需求和努力；
- (二)、修改法律和政策執行，確保婦女有均等機會取得經濟資源；
- (三)、提供婦女取得使用信用貸款和儲蓄的金融機制；
- (四)、發展以性別為基礎的方法，執行「婦女貧窮化」的研究。

聯合國宣布「2005年為國際小額信貸年」，旨在執行「消除婦女貧窮」四項策略目標的第三項，提供婦女取得使用信用貸款和儲蓄的金融機制。根據聯合國大會53/197決議，宣布「2005年為國際小額信貸年」，旨在〈一〉體認小額信貸、微型財務(micro-finance)、以及微型企業(micro-enterprise)對國家和國際發展的貢獻；和〈二〉鼓勵國家、聯合國的系統和貸款銀行，再次承諾小額信貸是消弭貧窮的關鍵策略。（詳見嚴祥鸞，2005；Daley-Harris, Sam. 2004. State of the Microcredit Summit Campaign Report 2004. <http://www.yearofmicrocredit.org>）

肆、小額信貸

以小額信貸(Women and Microcredit)為例，由於聯合國將今年訂為小額信貸年(year of microcredit)，今年在韓國舉行的APEC-WLN(Women Leaders' Networking Meeting)會議，也以此為主軸。聯合國倡導的小額信貸旨在投資女性，提升婦女經濟地位，首先要讓女性脫離貧窮，年輕女性則在知識教育的投資。

- (一)、何謂「小額信貸」？



「當銀行貸款給有錢人，小額信貸銀行的先鋒則貸款給窮人。當銀行貸款給男人，小額信貸銀行的先鋒則貸款給女人。當銀行的貸款是大型的，小額信貸銀行的貸款則是小額的。當銀行要求貸款抵押，小額信貸銀行則無貸款抵押。當銀行貸款要求許多文件簽署，小額信貸銀行則無需文件簽署，是友善的。」
(Daley-Harris, 2004小額信貸倡導高峰會報告)。

從Daley-Harris在2004小額信貸倡導高峰會報告的從這段文字，不難了解婦女在社會的地位仍是不平等的，連貸款也不例外。長久以來，婦女的經濟地位影響其能否獨立？不同國家，甚至同一國家的女性位置不同，女性地位大異其趣。只有少數婦女位於金字塔尖端，更多的婦女處於貧窮困境。

(二)、小額信貸的緣起

1997年二月2-4日，來自137國家，代表 1,500機構，超過 2,900人齊聚在Washington, D.C. 召開小額信貸高峰會議。在小額信貸倡導高峰會議，他們發起九年內，協助一億世界上最窮的家庭，特別是最窮家庭的女性，讓他們在2005年可以獲得貸款或其他財務協助，自行創業。北京第四屆聯合國婦女大會的四週年後，1999年小額信貸高峰會議，再次檢視成果。在中國，與會代表決議，提供貧窮女性貸款和儲蓄的機制和機構，是促進提昇世界女性地位承諾的必要行動。

截至2003年12月底，2,931小額信貸機構指出，已協助 80,868,343 的顧客，其中54,785,433最窮的人是第一次貸款。這些窮人顧客，有82.5%，約為四千五百萬人是女性。

根據2004小額信貸倡導高峰會報告，銀行業的革命創新需要國際發展的同步革命創新。由於銀行業的革命創新，小額信貸在

促進千禧年發展目標(Millennium Development Goals, MDGs) 漸具成效。然而，世界銀行(World Bank) 最近的世界發展報告指出，世界發展基金的受惠者並不是最窮的人。以尼泊爾(Nepal) 為例，教育發展基金的46%給予尼泊爾最有錢的百分之二十，只有11%的基金給最窮的百分之二十。尼泊爾這樣的情形，並不是唯一的例子(Daley-Harris, 2004:5)。

世界上最底層的百分之二十的十二億人口，經常是不見的。當然，世界上最底層的百分之二十的十二億人口，經常不見的迷失有三。

迷失一：小額信貸金融機構很難找到最底層的百分之二十的窮人，因為他們太難辨別，也太難激勵（儲蓄或工作）；

迷失二：即使小額信貸金融機構找到最底層的百分之二十的窮人，小額信貸金融機構很難成為自己自足的機構，因為相較於最底層的百分之二十的窮人的小額貸款和辨別和激勵他們的成本，機構成本太高；

迷失三：即使小額信貸金融機構找到最底層的百分之二十的窮人，小額信貸金融機構也成為自己自足的機構，這些(成本)將成為最底層的百分之二十窮人的負債負擔(Daley-Harris, 2004:7)。

總而言之，三個迷失源自於一個信念，即小額信貸不可能也不被建議當作輔助世界最窮家庭，提昇他們社經地位的工具。這樣的信念再次陷入「文化貧窮論」！

事實不然，研究結果顯示，窮人一直在存錢，多數都以非正式管道方式。有存款帳戶可以保障他們意外的費用，諸如支付突如其來的疾病，還可以累進資產，支付老年生活、學費、及婚喪



喜慶。多數窮人是女性，有存款帳戶也可以提昇婦女社會地位。女性取得財務資源提升她們在家庭和社區的地位，女性變得比較堅定和自信。小額財務資源的協助，女性擁有資產，包括土地和房子，在決策上扮演比較重要角色，在社區也扮演領導人的角色。

因此，根據聯合國大會53/197決議，宣布「2005年為國際小額信貸年」，旨在〈一〉體認小額信貸、微型財務(micro-finance)、以及微型企業(micro-enterprise)對國家和國際發展的貢獻；和〈二〉鼓勵國家、聯合國的系統和貸款銀行，再次承諾小額信貸是消弭貧窮的關鍵策略。誠如聯合國秘書長安南在「2005年為國際小額信貸年」的藍皮書重申，「2005年為國際小額信貸年旨在強調，微型財務的重要性猶如整合我們達成千禧年發展目標的集體智慧。我們眼前的挑戰則是著重排除窮人完全參與金融財務機構的限制，2005年為國際小額信貸年正好提供國際社區一起面對挑戰，完成共同承諾的重要機會。大家齊心協力，我們能夠，而且我們必須建立一個總括的金融財務機構(inclusive financial sectors)，可以協助人改善他們的生活。」

2007年 3月 8日行政院勞委會提出的「創業鳳凰」是台灣第一個創業信貸，成效如何？值得觀察。



性騷擾及性侵害的定義、蒐證與受理窗口

黃碧芬律師

壹、前言

依據「兩性工作平等法」第13條規定，雇主應防治性騷擾行為之發生，雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施；另外「性騷擾防治法」第13條規定，性騷擾事件被害人得於事件發生後一年內，向加害人所屬僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。在上述兩項法律規範之下，雇主於其勞工履行勞務期間或於工作場所之中，勞工如遭受到性騷擾時，雇主有排除侵害的義務，也有實施補救措施之義務；雇主之勞工如在外性騷擾他人時，被害人向加害人之雇主申訴時，雇主也有調查處理的義務，所以雇主在面臨法律所要求應盡之義務，應積極處理性騷擾的申訴，以免違反法義務，而且可以建立友善之工作環境。

貳、定義

「兩性工作平等法」及「性騷擾防治法」對於性騷擾與性侵害之定義是不一致的，「兩性工作平等法」所指性騷擾事件包含性侵害事件，「性騷擾防治法」所指性騷擾與性侵害則分屬不同事件，但是「性騷擾防治法」第26條規定性侵害事件準用性騷擾之防治與申訴處理程序，因此不論被害人向其雇主申訴遭受工作場所性騷擾或者被害人向加害人雇主申訴遭受性騷擾，不論申訴之內容為性騷擾事件或性侵害事件，雇主均需受理調查。又非屬「兩性工作平等法」或「性別平等教育法」適用之性騷擾、性侵害事件，始適用「性騷擾防治法」處理。關於上述法律所定義之性騷擾、性侵害事件需先說明如下：

一、「兩性工作平等法」的性騷擾事件定義：



(一)、兩性工作平等法第12條規定之定義：

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

(二)、類型：

- 1、性的交換：上司對下屬提出不當的性要求，以作為加薪、升遷的代價，否則可能給予降職、減薪、解僱的待遇。
- 2、敵意的工作環境：員工處於一個充滿黃色笑話或刊物、毛手毛腳、令人感到窘迫的工作環境之中。
- 3、顧客的騷擾：客戶因與員工接洽業務，藉機性騷擾員工。

二、「性騷擾防治法」的性騷擾、性侵害事件定義：

(一)、性騷擾定義：性騷擾防治法第2條規定

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，且有下列情形之一者：

- 1、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 2、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

(二)、性侵害的定義：依據性騷擾防治法施行細則第3條之定

義，係依據性侵害犯罪防治法的定義，係指觸犯刑法第221條至第227條、第228條、第229條、第332條第2項第2款、第334條第2款、第348條第2項第1款及其特別法之罪。

三、性騷擾、性侵害之具體行為如下：

(一)、言語上的行為：

- 1、含有性別歧視的言論，令人感到不舒服者：例如稱穿裙子的無法成大事，影射女性是較低等之人。
- 2、含有性意味之語言，令人感到不舒服者：例如稱呼女性為太平公主，令女性感到不悅者，或者講黃色笑話，令人感到不舒服者。
- 3、講髒話，令人感到不舒服者：髒話幾乎都是帶有性器官、性行為之內容，即使是說話人之口頭禪，只要聽者不悅，也是性騷擾之語言。

(二)、含有性別歧視、性意味之環境，令人感到不舒服者：例如在空間上貼滿或傳遞含有性別歧視、性意味，不堪入目之圖片、標語、影像。

(三)、肢體上之行為：

- 1、帶有性意味之目視，令人感到不舒服者：例如帶著性意味之眼神目視他人之性特徵、性器官。
- 2、毛手毛腳，令人感到不舒服者。
- 3、猥褻行為。
- 4、利用權勢為猥褻行為或性交行為。
- 5、強制性交行為。

上述各類型之行為也有可能涉及民事、刑事責任，即使行為人與申訴人已就相關行為之爭執訴請司法機關究辦，就雇主而言仍應



受理申訴，不可以置之不理。

參、蒐證

雇主受理申訴的時候，必須展開調查程序，如何了解雙方爭執之真相，有賴證據之顯現。就雇主而言，雇主受理申訴應主動調查證據，而非被動仰賴申訴人之提供證據，就申訴人而言，如能自己積極提供證據，可以加速調查程序之進行，也可促成自己權利之保障。本文分別就申訴者及調查者的角度，說明蒐證之方法。

申訴者如何蒐證

- (一)、對於遭受到性騷擾時，可以記載於日記之中，作為受害紀錄。
- (二)、對於遭受到非性侵害之性騷擾時，可以發存證信函，明確告知對方之行為，令申訴人感到不悅，要求對方道歉。
- (三)、遭受到性騷擾、性侵害之場所空間如有監視器裝置，可要求場所主人提供監視器錄影內容檢視，若有遭受到性騷擾、性侵害之證據，可要求場所主人提供作為證據。
- (四)、遭受到性騷擾為圖片、信件、e-mail時，應保留作為證物。
- (五)、如有目擊證人，可請證人作證。
- (六)、如遭受性侵害，應立刻報警，進入性侵害保護系統，包括做驗傷診斷、採證鑑定、社工員陪同應訊等。

調查者如何蒐證

- (一)、需分別訪談申訴者及被申訴者，並做成調查紀錄。
- (二)、就訪談者所述內容，可再訪談所提到之關係人，或者訪談雙方所提出之證人。在訪談關係人或證人時，不需告知申訴者及被申訴者所述內容，以免造成誘導詢問之情形。
- (三)、就訪談者所述內容，如涉及場所空間，可主動至該場所

空間訪視，以便判斷所述內容是否真實。

- (四)、性騷擾、性侵害事件發生之場所如有監視設備，但申訴人未提出，可協助申訴人要求場所主人提供監視器錄影內容檢視，如需檢視錄影帶，應讓當事人雙方確認內容。
- (五)、申訴者及被申訴者所述內容，如涉及有圖片、文書等，可請其提出以供判斷。

肆、受理窗口

雇主依據「兩性工作平等法」或「性騷擾防治法」處理性騷擾申訴之程序是不同的，茲分別說明之。

雇主依據「兩性工作平等法」之處理程序：

雇主所僱員工（含總管理處及分支單位總計）未達30人以上的時候，法令並未規定雇主須有特定部門作為受理窗口，雇主於知悉之後，可以指定特定人受理或者事先做任務指派受理窗口。

雇主所僱員工（含總管理處及分支單位總計）達30人以上的時候，依據「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第5條規定，雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱。雇主處理性騷擾的時候，依據「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第7條規定，雇主得設立由雇主與受僱者代表共同組成之申訴處理委員會處理之，惟該委員會之組成應注意性別之相當比例。

申訴人如認為雇主未採取立即有效之糾正及補救措施或拒絕受理申訴的時候，申訴人可以向事業單位所在之當地地方政府申訴雇主違反兩性工作平等法規定。

雇主依據「性騷擾防治法」之處理程序：



- (一)、雇主所僱員工（含總管理處及分支單位總計）未達10人以上，或受服務人員人數每月第一工作日未達十人以上者的時候，法令並未規定雇主須有特定部門作為受理窗口，雇主於知悉之後，可以指定特定人受理或者事先做任務指派受理窗口。
- (二)、雇主所僱員工（含總管理處及分支單位總計）達10人以上或受服務人員人數每月第一工作日達十人以上者，依據「性騷擾防治法」第7條第2項、「性騷擾防治準則」第4條規定，雇主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。
- (三)、如果被申訴人為雇主，依據「性騷擾防治準則」第5條規定，由雇主所在之當地主管機關受理申訴（即當地地方政府之社會局）。
- (四)、依據「性騷擾防治法」第13條規定，雇主處理申訴完畢之後，應以書面通知雙方當事人及當地主管機關（即當地地方政府之社會局），當事人對於申訴結果不服，得於收到通知後30日內向當地主管機關（即當地地方政府之社會局）提起再申訴。

伍、結語

乍看之下，雇主要如何依據法令受理性騷擾申訴案件，確實是一大難題，本文建議，雇主先分別依據「兩性工作平等法」、「性騷擾防治法」建立申訴受理之窗口，然後在申訴案件發生時，先判斷申訴事件是否適用「兩性工作平等法」，如果屬於適用「兩性工作平等法」之性騷擾申訴事件，則依據「兩性工作平等法」暨相關法令規定之程序處理；如果不屬於適用「兩性工作

平等法」、「性別平等教育法」之性騷擾、性侵害申訴事件，則依據「性騷擾防治法」暨相關法令規定之程序處理，當可避免適用上之困擾。



案 例 解 析

- | | |
|------------------|------------|
| 案例一：職場性騷擾申訴案件 | 王如玄律師 |
| 案例二：職場性騷擾申訴案件 | 紀欣律師 |
| 案例三：懷孕歧視申訴案件 | 林明珠律師 |
| 案例四：年齡、容貌及五官歧視案件 | 國防大學副教授潘秀菊 |
| 案例五：懷孕歧視申訴案件 | 勞工局 許慈敏 |
| 案例六：身心障礙歧視申訴案件 | 勞工局 許慈敏 |
| 案例七：出生地歧視申訴案件 | 勞工局 許慈敏 |

案例1 職場性騷擾申訴案件

一、申訴內容

任職於甲公司之A女士於民國96年3月12日向台北縣政府申訴：其自95年2月間起，其主管B先生在上班時公然在辦公室上色情網站，並叫女同事陪看，還指著全裸女性圖片A女士說：「你看，這個胸部形式很漂亮對不對？這個像不像我前妻？那個像不像你？」還叫A女士幫他列印裸女圖乙張，甚至使喚女同事用修圖軟體修改圖片中裸女之乳暈顏色；主管B先生亦常不經意稱讚A女士「脖子很漂亮，頭髮遮住太可惜」、「你的腳踝很美，應該常常穿七分褲才對」、「我最喜歡看年輕女生穿低腰牛仔褲，你這樣腿看起來真修長真漂亮」，又說他的中醫師說他火氣很大，所以要喝中藥降火，而且最快的方法是採陰補陽、陰陽調和，這些不堪入耳的言語常令A女士深感難堪及尷尬，主管B先生在事後便說他與A女士是哥兒們，藉以消毒，還說黃色笑話給A女士聽，甚至要她背起來以便說給其他2位女同事聽。96年3月5日A女士與主管B先生因故爭吵，提早2小時下班，A女士朋友便e-mail給甲公司負責人C，內容提及主管B先生之性騷擾行為並代其請辭；96年3月6日上午A女士尚在猶豫是否要上班，甲公司同事即以電話通知A女士已遭甲公司以曠職2小時開除。下午A女士自己亦打電話給負責人C，告知主管B先生的性騷擾行為及無故解僱她，希望他處理並叫主管向她道歉，負責人C很生氣地罵她說，他沒收到e-mail，又說A女士不是剛出社會，要保護自己，找人求救，她和主管的事要自己解決，不要把他拖下水，最後才說他要問會計。96年3月7日A女士又寄存證信函給負責人C，主張公司非法

解僱，並敘明主管B先生之性騷擾行為，請負責人C處理。甲公司主張：負責人C於96年3月8日才收到A女士朋友傳送之電子郵件，便於96年3月13日寄發存證信函給A女士表示接受她的辭職請其交接工作，另對辦公室事件會立即展開調查。但因負責人C在國外無法立即回國，便指派公司會計D先以電話對A女士進行訪談，但多次連絡，A女士都拒絕接聽，俟負責人C於96年3月31日回國與A女士取得聯繫後，雙方約定96年4月3日至A女士指定之處所面談，惟A女士情緒激動，雙方無法溝通。嗣經甲公司積極向雙方當事人及其他員工進行訪談，但因二人各執己詞，無法斷定真相，至於其他同仁說詞亦有所異。且因A女士在與主管B先生發生爭執而斷然自請離職後才提出之前發生之事件，向甲公司請求資遣費及賠償金，二者時間相隔許久，期間甲公司從未接獲員工反應辦公室有此事件發生，故A女士申訴內容是否必然與事實相符，容有疑慮。又甲公司有於96年4月11日張貼禁止性騷擾公告，並於96年4月18日進行性騷擾防治教育訓練，已有採取補救措施。

二、爭點重點

甲公司於知悉發生工作場所性騷擾情事時，是否有採取立即有效之糾正及補救措施？

三、案情分析

本件調查重點不在主管B先生性騷擾事實之有無，而在甲公司於受理性騷擾申訴後，是否立即採取有效之糾正及補救措施。而根據以下幾點判斷甲公司根本未採取相當行動以符合法律規範之要求：

(一)、甲公司負責人C於96年3月8日即已知悉有工作場所性

騷擾乙事，卻遲至96年4月2日才進行調查。

- (二)、除申訴人A女士以外，甲公司尚有其他同事表示主管B先生有以水果影射生殖器、邀集女同事看色情網站等與性有關而讓其他同事覺得不舒服、不自在、覺得被冒犯、被侮辱感受之舉動，而甲公司仍未積極處理，尚以雙方各執己詞為由，質疑申訴內容之真實性，疑有偏頗立場，而未以公平、公正、具性別平等價值之態度認真調查該案。
- (三)、甲公司對其調查結果未做出具體調查結論及採取因應措施，亦有維護主管B先生之嫌。
- (四)、甲公司其他張貼禁止性騷擾公告、進行性騷擾防治教育訓練等所謂補救措施俱在台北縣政府調查之後被動臨時補做，已不符「即時」採取有效糾正、補救措施之要求。

四、結論

- (一)、按兩性工作平等法（以下簡稱本法）第13條第1項規定，雇主應防治性騷擾行為之發生；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。違反第2項規定者，依本法第38條規定，處新台幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。另本法第3條第1項第3款規定，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。
- (二)、甲公司自96年3月8日知悉主管B先生涉嫌對A女士為性騷擾行為後，直至4月2日才進行調查，調查資料中亦確有其他同事表示主管有以水果影射生殖器官、邀集女同事看色情網站、裸女圖等性騷擾行為，惟甲公

司仍未積極處理，以雙方各執己詞為由，質疑申訴內容真實性，未做出具體調查結論及採取之因應措施，顯有維護主管B先生之嫌。另甲公司於辦公室公告員工不得有性騷擾行為及辦理員工教育訓練，均係於台北縣政府進行調查之後才採取之作為，甲公司之作為顯然不符兩性工作平等法第13條第2項「立即有效之糾正及補救措施」之規定，應依本法第38條規定予以裁罰。



案例2 職場性騷擾申訴案件

一、申訴內容

C女士是印尼籍家庭看護工，於民國（下同）96年7月向台北縣政府申訴。她於95年4月到雇主家服務，照顧雇主罹患糖尿病、高血壓及中風的太太。C女士與雇主太太住同一房間，房間門可以上鎖，但雇主有鑰匙可以開門，雇主住在同一層樓另一個房間。C女士第一次遭雇主性侵害是在95年8月16日，C女士當時在三樓打掃一間沒人睡的房間，雇主尾隨C女士上樓，並從後面將C女士抱住，進去房間用腳把房門關上，將C女士的褲子拉下性侵犯得逞。C女士當時曾抗拒及呼救，但因雇主（68歲）體重80幾公斤，C女士體力上無法抗拒。雇主的孫子（11歲）當時在隔壁房間睡覺，未聽到C女士的叫聲。第二性侵犯發生在同一個月，當時C女士正在雇主房間打掃，雇主再度將C女士撲在床上對其性侵害，C女士雖有呼救，但雇主太太在另一個房間沒有聽到。

C女士因為怕被遣返不敢跟人說，一直到95年10月才跟朋友講，並在10月31日跟仲介說「雇主對我不禮貌，有摸我胸部」。仲介11月3日到雇主家處理雇主對C女士不禮貌事，雇主當著仲介的面向C女士道歉，並拜託C女士不要張揚，以免子女或家人知道。但雇主並未停止對C女士性騷擾，96年5月底C女士再跟仲介反應雇主摸她胸部，當天下午仲介即前往雇主家協處，雇主嚴詞否認，仲介再次提醒雇主少跟C女士身體接觸。

據C女士告訴勞工局，從95年8月到96年6月22日逃離雇主家前，雇主每月約3至4次對她性騷擾，大部份都是趁她在洗碗、煮菜或做家事的時候，雇主會從後面將她抱住，摸她胸部，或臀部或下體。每次發生後雇主都跟C女士說對不起，並要求C女士不要說出去。

C女士曾於95年11月跟雇主太太反應過，雇主太太聽完後當天曾罵她先生。之後每次發生性騷擾，C女士都會跟雇主太太說，雇主太太每一次聽到後，也都會在當天罵她先生，雇主在被罵後的一周內會停止性騷擾，但雇主太太也拜託C女士不要跟子女說。

二、爭議重點

- (一) 本案工作場所性騷擾是否確有其事？
- (二) 雇主於知悉發生工作場所性騷擾情事時，是否曾經採取立即有效之糾正及補救措施？

三、案情分析

- (一) 本案工作場所性騷擾是否確有其事？

經查雇主雖一再否認有性騷擾情形，但仲介表示，當他95年11月3日及96年6月20日兩次赴雇主家協處時，雇主承認有時C女士煮菜太鹹，他會拍拍C女士的肩膀，或拍拍她的屁股說不要煮太嫌，又承認有一次看到C女士對著電視螢幕跳舞，就輕拍了C女士的屁股。雇主並當著仲介的面，對C女士說「如果無心的碰觸導致您不舒服，我跟妳道歉」，並希望C女士不要張揚。仲介還跟雙方說明國情文化不同，請雇主務必小心，不要碰觸C女士。

雇主的女兒在被勞工局約談時表示，C女士未曾跟她反應遭雇主性騷擾這件事，她是在仲介96年6月二度前來協處時，才知道C女士提到「先生有摸我胸部」。事後她曾問雇主「你究竟有無做這件事？」，雇主非常激動的說「我是妳父親，你為什麼不相信我？」。當天晚上，她也問媽媽說「妳知道爸爸有摸C女士這件事嗎？C女士有沒有告訴妳？」，雇主太太說「沒有啊！C女士沒有跟我說，我也沒看到爸爸對她不禮貌」，雇主女兒問媽媽說「C女士在扶妳時，爸爸過來幫忙，會不會不小心碰到」，雇

主太太說「有可能，難免會在扶我的時候碰到」。雇主太太在約談時也表示，她不知道雇主對C女士性騷擾，她是C女士離職後才聽雇主說有這件事。但C女士的外勞朋友A女士在約談時表示，C女士曾兩到三次到A女士的雇主家中，跟她哭訴雇主想跟她在一起（時間約在C女士離職前），而C女士不想要，A女士當時還勸C女士要告訴雇主家人。

本案雇主雖不承認有性騷擾情事，其家人亦表示不知情，但雇主自己承認，有時C女士煮菜太鹹，他會拍拍C女士的肩膀，或拍拍她的屁股說不要煮太嫌，又承認有一次看到C女士對著電視螢幕跳舞，就輕拍了C女士的屁股。拍肩膀是否構成性騷擾或有不同見解，但拍屁股的行為絕對構成性騷擾。仲介曾在告誡雇主時表示，因雙方國情不同，雇主拍屁股的動作會導致C女士不舒服，應立即停止。即使依據台灣國情，隨便拍人家屁股，也不合乎國情。而且在C女士向仲介抱怨，以及仲介當面勸戒之後，性騷擾行為仍持續發生，情節嚴重。至於雇主是否性侵害C女士，屬於刑事責任，C女士已提告，有待法院審理判決。本案只決定工作場所性騷擾確有其事。

（二）雇主於知悉發生工作場所性騷擾情事時，是否曾經採取立即有效之糾正及補救措施？

《兩性工作平等法》處理的是雇主在知悉性騷擾情事後，是否採取立即有效之糾正及補救措施。本案行為人就是雇主，雇主本身就是加害人，不可能採取有效的糾正及補救措施。尤其，第一次仲介前往雇主家協處時，已告誡過雇主，雇主也對C女士表示「如果無心的碰觸導致妳不舒服，我跟你道歉」，顯然於知悉性騷擾行為後，並未採取立即有效之糾正及補救措施。性騷擾加害人不能每次對受害人說「妳不舒服，我跟你道歉」，卻不停止

性騷擾行為。因此違反了《兩性工作平等法》第13條第2項規定。

至於雇主的太太、女兒，雖非雇主，但明顯有管理C女士的權利，甚至可影響C女士的工作權，因此是「視同雇主之人」。C女士表示曾告訴雇主太太，但雇主太太事後完全否認，而雇主女兒很晚才知悉，亦未採取有效之糾正及補救措施。

四、結論

《兩性工作平等法》第13條第2項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」本法條之意旨，係要求雇主負有排除工作場所性騷擾之義務，建立友善之工作環境。雇主知悉受僱人於履行職務期間或於工作場所遭受性騷擾時，或受僱人向雇主提出申訴時，雇主未曾採取立即有效之糾正及補救措施，即屬違反《兩性工作平等法》第13條之規範，地方主管機關即得依《兩性工作平等法》第38條規定處罰雇主行政罰鍰。

本案雇主本身即為加害人，自然未盡防治責任。又雇主自承對C女士有拍屁股之性騷擾行為，經仲介處理後，雇主雖向C女士道歉，但日後未見改善而持續有性騷擾行為，顯然於知悉性騷擾行為後，並未採取立即有效之糾正及補救措施，已違反《兩性工作平等法》第13條第2項規定，而應受同法第38條規定裁罰處分。



案例3 懷孕歧視申訴案件

一、申訴內容

春嬌於民國(下同)96年2月8日向台北縣政府申訴因懷孕遭甲公司解僱，主要內容為：伊於94年11月8日進入公司擔任食品部門編輯，95年10月開始主編一本新書。伊於95年12月初懷孕，因懷孕嚴重嘔吐而請病假，由於伊於95年11月剛請婚假，不久又陸續請病假，致引起甲公司負責人不滿，認為伊請假過多，已影響出書進度。

此外，春嬌又表示：甲公司總編輯於95年12月底，詢問伊是否辦理留職停薪，因伊認為孕吐僅為懷孕初期2、3個月之短暫狀況，便予以拒絕。96年1月初，總編輯又詢問伊是否要轉做外稿人員，按件計酬，可以在家工作，但伊認為不該因懷孕初期孕吐而丟掉工作，因此再次拒絕，但伊主編的新書，公司想在農曆年前出版，於是請伊先將該工作交給另一位同仁茉莉。

春嬌於96年1月30日孕吐較緩和後，便正常上班。公司負責人於2月1日看見伊上班，便叫總編輯再次詢問伊轉做外稿人員的意願。春嬌仍然拒絕，總編輯告訴伊，以其狀況，公司不知道伊日後是否繼續請假，也不敢交待工作給伊。96年2月5日，負責人向春嬌表示：伊請假太多影響公事，導致新書品質不佳，請伊隔天交接完離職，並發給離職通知書。

二、爭議重點

(一) 甲公司是否因春嬌請假太多而解僱伊？或是因春嬌「懷孕」請假過多而予以解僱？即是否構成懷孕歧視？

(二) 按兩性工作平等法第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。」，春嬌就遭到差別待遇有無盡到釋明之責？雇主就差別待遇之非性別因素，是否已盡舉證責任？

三、案情分析

(一)春嬌連續請假十幾天，甲公司人員又無法聯絡上伊，造成極大困擾。春嬌於訪談時，亦自承公司負責人認為其出勤狀況已影響出書進度，總編輯亦於95年12月表示公司無法掌握春嬌之工作進度，並於當時將春嬌負責之工作交給其同事。由於春嬌之工作性質係屬連續性，且有時間性，由春嬌95年12月份出勤狀況觀之，已無法適任工作。

以春嬌工作之特性及請假之頻繁，對甲公司之正常營運已生影響，為確認春嬌請假的確係因懷孕因素，故要求春嬌提出診斷證明，但春嬌總是不願配合，致使甲公司對春嬌未來請假情形無法掌握，也無法分配工作。由此可知，甲公司解僱春嬌，並非考慮懷孕因素，而係春嬌未能依規定與甲公司配合，造成公司營運管理上之困擾所致。

(二)春嬌於95年12月及96年1月請假，均係事後補辦請假手續，連續請假亦未依甲公司之規定，檢附醫院診斷證明書。原本總編輯並未批准春嬌之請假單，係因春嬌於95年12月同意轉作外稿人員，才批准95年12月之假單；96年1月，春嬌又於事後提出請假單請假，總編輯亦係在春嬌答應離職後才同意其假單。由此可知，春嬌之請假手續不符規定，甲公司依法得以曠職論處，並得予以解僱。但基於春嬌與甲公司間所達成之合意，故總編輯才批准假單，而該批准應是屬附停止條件，事後春嬌未依雙方之合意轉作外稿人員或離職時，該批

准即失其效力。

雖然春嬌否認有答應轉作外稿人員或離職，但春嬌於96年1月11日至30日上午，連續14天半工作日未上班，加上期間有5天假日，前後長達19天半。衡諸常情，若不是雙方有合意條件，甲公司應無准假之可能。甲公司若未准假，本得依勞動基準法第12條規定予以解僱。

依甲公司之工作規則規定，請假2天以上，須由副總經理或總經理核准，然春嬌95年12月及96年1月之請假單，均未經負責人簽核，更可證明其請假未經正常手續，而是雙方之合意，故春嬌事後未依約定轉作外稿人員或離職，批准之假單即失其效力，公司以其請假日數過多，予以免職，與春嬌是否懷孕無關，應非屬懷孕歧視。

春嬌主張95年、96年請病假天數均未超過「勞工請假規則」所規定之30天，唯上述規則乃考量勞工全年請病假之需求，並非集中於單一月份，況且春嬌所請病假是因為跨95年、96年兩個年度才未超過每年30天，其請假密度確實過高，致無法交付工作。

(三)1. 春嬌是否盡釋明之責？

春嬌表示因懷孕不適而請假，因請假而遭甲公司不利對待，則對於因「懷孕不適」而請假，應負釋明責任。

然而，春嬌自95年12月8日起，經常請連續假，雖附門診收據，僅能證明請假當天看診之事實，無法證明與懷孕有關。退一步言，縱使與懷孕有關，但伊請95年12月12日至15日共計3天2時病假，僅附上95年12月12日門診收據，無法證明95年12月13日至15日所請病假係因懷孕不適，其他請假情

況亦復如此。春嬌甚至自96年1月11日起即未出勤，直至30日下午才到甲公司上班，補請假時，不但分為4張請假單，連申請日期都是請假日。自95年12月8日至96年1月30日期間，春嬌從未提供診斷證明，待甲公司決定解僱春嬌後，春嬌才出具部份請假天數之診斷證明，難謂已釋明「因懷孕不適請假而遭雇主不利對待」。

春嬌事後提出醫院於96年2月3日開立之診斷證明書，證明伊於95年12月12日、12月18日，96年1月4日、1月12日、1月15日、1月20日、1月25日因懷孕劇吐，至該醫院求診，宜在家休養。然依據診斷證明書所載，醫囑內容並未敘明宜在家休養之日數，解釋上，應係指求診「當日」宜在家休養，即便醫囑應在家休養數天，亦應於請假當時提出診斷證明書，故醫囑既未敘明應休養多日，春嬌亦未於請假當時提出證書，難謂已釋明「因懷孕不適而請假」。

甲公司之總編輯於95年12月下旬及96年1月時，商請春嬌留職停薪或轉作外稿人員，均表明伊如果是因為懷孕身體不適，請醫生開診斷證明，以利後續工作安排，係屬情商之舉，伊若同意，實屬自願，事後即不得反指公司有不利之對待，亦不得指公司未具備友善的工作環境。換言之，春嬌同意轉作外稿人員時，性質上，即屬自行辭職，事後不得主張遭受公司懷孕歧視。

2. 雇主已否盡舉證之責任？

依據兩性工作平等法第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。雇主已舉證春嬌經常請假造成工作不適任之情況，

但是否成就性別因素？在於春嬌究竟是否因懷孕須經常請假，而「春嬌究竟是否因懷孕須經常請假」，僅有春嬌能提出病歷等資料，以資證明，而伊未提供，則不應將責任歸責於雇主。

為避免雇主任意以工作不適任之理由資遣懷孕員工，兩性工作平等法才規定，將舉證責任轉換至雇主，要求雇主提出具體明確之非性別因素，證明懷孕員工之不適任，但若證據存在於員工之一方，則不得要求雇主舉證，例如本案要求雇主證明解僱春嬌，不是因春嬌懷孕之因素，對雇主顯然是不可能達到之苛求。

按民事訴訟法第277條規定：「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。」，同法第345條規定：「當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。」，參照其立法精神，春嬌不願提供文書證明確有因懷孕而連續請假之必要，即應認為雇主之主張（春嬌請假過多，無法證明確因孕吐有請假之必要），係屬真實。

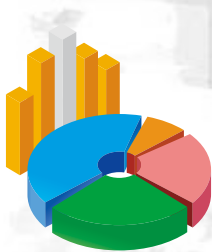
四、結論

「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…性別…予以歧視」，就業服務法第5條定有明文；又兩性工作平等法第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。」，此均為性別歧視之禁止。因兩性工作平等法為就業服務法之特別法，因此優先適用兩性工作平等法之規定。雇主若違反上開兩性工作平等法之規定，依同法第38條規定，可處新台幣1萬元以上，10萬元以下罰鍰。

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、非法解僱等情形。唯本件甲公司並非因春嬌懷孕而予以解僱，此外，並無積極證據證明甲公司對於春嬌懷孕而有差別待遇，故本案懷孕歧視不成立。

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，而性別歧視包含懷孕歧視，三者關係密切，範圍大小不同。換言之，就業歧視範圍最廣，其次為性別歧視，最後為懷孕歧視。實務上，懷孕歧視為性別歧視中，最常見之一種類型。

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。本案春嬌係因請假日數過多，又未依照程序辦理請假手續，影響工作進度，屬於工作不適應，甲公司解僱春嬌，或接受春嬌之辭職，與春嬌是否懷孕無關，即無歧視動機，故不構成懷孕歧視。



案例4 年齡、容貌及五官歧視申訴案件

一、申訴內容

96年6月自由時報記者洪女士申訴，認為國家考試調查人員特考之考試簡章內容有違反就業服務法第5條之規定。法務部調查局調查人員之考試簡章中，對於應考資格規定須為中華民國國民，年齡在18歲以上，30歲以下。在體檢標準部分，有下列情形者為不合格：(一)男性身高不及155公分者，女性身高不及150公分者。(二)體格指標—以體重(公斤)除以身高(公尺)的平方，其小於18或大於31者。(三)患有精神病者。(四)五官有嚴重畸形者。

二、爭議重點

- (一) 法務部調查局96年調查人員特考其「應試資格」之年齡限制及「體檢標準」設定身高、體重、患有精神疾病及五官有嚴重畸形者之應考限制規定，是否屬有理由？
- (二) 調查局對於調查人員考試資格之限定是否有其合法性，而被排除在就業服務法第5條禁止歧視範圍之外？

三、案情分析

- (一) 法務部調查局96年調查人員特考其「應試資格」之年齡限制及「體檢標準」設定身高、體重、患有精神疾病及五官有嚴重畸形者之應考限制規定，是否屬有理由？

就業服務法第5條第1項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」法

務部調查局特考有關其「應試資格」之年齡限制及「體檢標準」設定身高、體重、患有精神病及五官有嚴重畸形之應考限制規定，可能涉及就業歧視之項目，包括年齡、容貌、五官及身心障礙，茲分別說明之。

1. 年齡歧視

為因應社會與人口變遷，保障國民就業機會平等，行政院院會於民國95年5月17日通過「就業服務法」修正草案，參考先進國家立法，在第5條規定增列，雇主不得因求職者的「年齡」而有所歧視，給予就業機會差別對待。所謂年齡歧視，是指勞動者由於年齡的原因，在就業、晉升、就業訓練等方面受到不公平或不同的待遇。

調查局調查人員考試只限於三十歲以下的人報考，針對此一年齡限制，調查局表示，調查人員特考並非一般的高、普考或其他國家考試，乃是針對調查局偵辦犯罪等特性，對外招考，性質上是屬於特考特用，故因應職務特殊性的需要，訂定應考年齡、考試類科及應試科目。至於應考年齡訂在三十歲以下，是因招考進入調查局的調查員，須經過展抱山莊新生養成專業訓練、在職訓練，才可負責犯罪調查工作，並不適宜年紀太長者擔任，三十歲是適合的應試年紀門檻。

有關調查局對於年齡限制之說明，專家表示，體能年齡跟實際年齡本來就是兩件事，用人時與其只看外表生理年齡，不如探查實際的體能年齡。由於體能可以透過運動重新調節，一般人只要持續運動兩個月，體能就會改變，「體能年齡」與「生理年齡」，是兩回事。所以需要體能的職缺，不如用體適能標準來替代身分證上的年齡。所以，調查局對於年齡所為之限制規定，應屬無理由。

2. 容貌、五官及身心障礙歧視

有關容貌、五官及身心障礙歧視，就業服務法並未對「容貌」、「五官」及「身心障礙」做定義性的規定，依社會之通念，「容貌」應是指「個人的相貌美醜、端正及是否有殘缺」；「五官」應是指「個人的眼、鼻、嘴、耳及眉毛」；「身心障礙」應是指「個人肢體或心理上的損傷或功能障礙」。因此，在就業服務法的規範下，雇主不得因對求職人或受僱人相貌的偏見或偏好，或因對求職人或受僱人的眼、鼻、嘴、耳及眉毛長相的偏見或偏好，或因對求職人或受僱人肢體或心理上的損傷或功能障礙，而在就業上給予其差別待遇。另外，雇主對於受僱人之身高及體重為限制時，如該項限制應徵條件與工作本身或業務營運需求無關時，求職者卻因而無法得到一個公平就業的機會，就會構成容貌之歧視。美國聯邦最高法院亦主張雇主若要對工作申請者之身高及體重設限，必須證明此種要求係與工作有關。

就此部分，調查局對於其在體檢標準設定身高、體重、患有精神病及五官有嚴重畸形之應考限制規定，並未為說明，所以前揭限制規定亦屬無理由。

(二) 調查局對於調查人員考試資格之限定是否有其合法性，而被排除在就業服務法第5條禁止歧視範圍之外？

就業服務法第五條雖然明文地禁止16種就業歧視，但並未在該法中進一步規定如何認定就業歧視，因此在該法的規範下，求職人或受僱人很難了解雇主何種僱用措施係就業歧視行為。又現行就業歧視相關法律中除了兩性工作平等法之外，對雇主合法抗辯皆無規定，因此如果雇主是因為「真實職業資格」或「營業需要」而必須採取具有就業歧視效果的僱用措施時，在

現行就業歧視相關法律(兩性工作平等法除外)的規範下，雇主很難找到合法化該項僱用措施的依據。

但法務部調查局特考有關其「應試資格」之年齡限制及「體檢標準」設定身高、體重、患有精神病及五官有嚴重畸形之應考限制規定，主張依就業服務法第五條之後段規定，即「其他法律有明文規定者，從其規定」，而有其合法性。因此，調查局有關調查人員特考訂定應試資格及體格檢查規定，依據「考試法」第6條規定「公務人員考試得視實際需要實施體格檢查。體格檢查時間及標準由考試院定之」。按考試院為國家最高考試機關，得依法定職權訂定考試規則，如未逾越職權範圍或侵害人民應考試之權利，即無牴觸憲法可言，業經司法院釋字第155號解釋示在案。是以考試院依據法律授權，考量考試性質及用人機關之特殊需要而訂定各種國家考試之考試規則，規範不同的應試資格(如應考年齡、學歷及體格檢查標準)，藉此考選適任各類公部門不同職系需求之公務人員，實係基於增進考選效度、經濟效益與提昇公部門行政效能之重要考量，具有公益上之必要性，並且符合法律保留原則及授權範圍明確之法理，實與就業歧視無涉。

四、結 論

綜上所述，就業服務法雖不得有就業歧視規定，但其中規定「法律有明文規定者，從其規定」；因此，調查局對於各種考試之應考年齡與體檢標準設定身高、體重、患有精神病及五官有嚴重畸形之應考限制規定，並不受就業服務法之規範。

在本案例中，涉及之歧視項目有年齡、容貌、五官及身心障礙，其中年齡之部分，尤須要提醒一般企業主。過去企業徵才常見年齡限制，但在95年5月17日通過之就業服務法修正草

案，已將年齡列為禁止歧視之項目，違反者可罰30萬元-150萬元。在立法院三讀通過修正案後，首件遭罰的是台中市某家建設公司，因在平面媒體刊登「業務專員」招募廣告，徵人條件列明「限女性，40歲以下」，經台中市政府函請改善，以免觸法後，該公司又在同年8月30日於另一家媒體刊登徵才廣告時，仍列明「限26-40歲」，因此台中市政府在9月26日依違反就業服務法第5條有關年齡歧視規定，處罰30萬元。而台北縣政府亦在96年下半年對4家企業予以開罰，因其在徵才廣告中列明年齡之限制。所以，一般企業應如何消除就業方面之年齡歧視，以下提出幾點意見以供企業參考：

(一)劃一的甄選準則

制定劃一的甄選準則以確保在招聘、培訓、晉升、調職、解僱及裁員方面有明確指引。

(二)招聘

1. 向參與招聘工作的員工提供訓練，使他們認識如何避免年齡歧視。
2. 按照劃一的甄選準則，評估應徵者的工作能力。
3. 避免以偏概全，對某一年齡組別的能力做出假設，因為工作能力是因人而異的。

(三)招聘廣告

1. 以劃一的甄選準則和中立的措辭刊登招聘廣告。
2. 除非有關職位確實需要年齡規定，例如兒童劇場的小演員，否則不要在招聘廣告內列明應須介乎某個年齡。

(四)面試

1. 面試時提出的問題，只應直接與工作的真正需要有關，或

有助瞭解應徵者的性格和能力。

2. 不要提出一些帶有年齡歧視成分的問題。

(五) 僱用條款

不論僱員的年齡，雇主都應該提供與職級、職責、經驗等相配的僱用條款、福利和設施。

(六) 評核、晉升、調職和培訓

1. 制定可量度的準則評估僱員的工作表現。

2. 確保僱員是因為工作表現出色而獲晉升，以及所採取的評核準則並沒有年齡歧視成分。

3. 檢討調職規定及揀選僱員接受培訓的政策，確保並無年齡歧視成分。

(七) 解僱及裁員

1. 檢討解僱和裁員的程序，確保這些程序並無歧視某一年齡組別的員工。

2. 如果裁員確實是無可避免，雇主應根據公正無私、不帶懲罰或歧視成分的準則，例如依據工作的需求、工作性質及個別僱員的職業技能等，來決定裁減那些僱員，而非基於僱員的年齡而做出決定。

(八) 申訴程序

雇主可設立內部申訴程序，處理與年齡歧視有關的投訴，並鼓勵僱員在有需要時循申訴程序以表達不滿。



案例5 懷孕歧視申訴案例解析

一、申訴內容

阿君於民國（下同）95年9月向臺北縣政府申訴，伊於92年2月進入己托兒所擔任帶班老師，因子宮水瘤開刀，故於94年2月離職休養。94年7月時，托兒所的同事告訴她有助教職缺，詢問她回所裡上班的意願，當時阿君的女兒在己托兒所附近唸小學，於是阿君答應回去擔任助教，負責餐點發放、清潔工作、代老師的班、協助幼小班及環境佈置。94年9月己托兒所的帶班老師出缺，就將阿君升為帶班老師。

95年3月阿君發現懷孕後，便告訴園長及同事，園長只交待同事要幫忙清冷氣，未做其他反應與安排。95年7月時，阿君帶的中班要升大班，園長便表示她正值懷孕後期，要帶大班不太方便，因為大班的課程比較重，阿君如果請產假，她的班就沒人帶，要阿君先轉為助教，以後有幼幼班再給她帶，薪水也降為助教的薪水，為了工作，她只好答應。

95年8月初，園長曾問阿君是不是生完就不做了，小孩要不要找保母，她回答有班帶就找保母，園長卻表明總公司不可能讓她產假結束後立即離職，勸阿君考慮做到10月底分娩前，或是等產假結束後復職2個月，到2月底學期結束後自動離職，並要她回家和先生討論。阿君和配偶討論結果是後者，隔天也回覆園長。但過沒幾天，園長就說總公司已發函告知，因學生人數不足，需資遣一位助教，叫阿君做到8月底，9月1日就不用上班了，阿君告訴園長她前兩胎在別的托兒所也是做到分娩、請完產假再離職，但園長說他們是小托兒所，很多事都要老師自己做，阿君現在懷孕，不方便做那些事，為了確保胎兒安全，加上學生人數不足，因此要她自9月起離職，且以雙方沒有簽約為由不給付資遣

費。

當初阿君升帶班老師之後，己托兒所又新聘一位助教邱老師，針對學生人數不足要資遣助教乙事，曾於園內開會時討論過，因邱老師年資最淺列入優先考量。但園長後來卻叫阿君離職，因此阿君提出質疑，園長回應的理由竟是因為她懷孕有很多事沒辦法做，堅持叫她離職，園長並提到其他分校學生人數不夠，也資遣一位助教，這是合法的，並於95年8月31日將她的勞健保退保。

二、爭議重點

- (一) 園長並非法定代理人，雇主是否應為其行為負責？
- (二) 己托兒所是否因阿君懷孕而將她調職降薪？
- (三) 阿君不能於產假結束後立即離職？
- (四) 己托兒所是否因阿君懷孕而資遣她？

三、案情分析

- (一) 園長並非法定代表人，雇主是否應為其行為負責？

經查己托兒所為一連鎖機構其中一處分校，各園所必須遵守總公司之人事規定，並由總公司控管各分校之招生人數及教職人員的人數比例，而聘用及調整教職人員乙事，則授權各分校園長辦理，由此可知，園長有實際管理權，所做決定足以代表雇主。但總公司表示絕不會歧視懷孕員工，給予不利對待，若有員工請產假，總公司也規定園所可以另請代課老師或由其他老師兼代並另付加給。而且員工子女幾乎都會進入自家園所就讀，相對來說，員工懷孕對公司反而是一件好事。

- (二) 己托兒所是否因阿君懷孕而將她調職降薪？

經查阿君原本為中班老師，確實於95年7月轉任助教，也改領助教薪資。己托兒所主張95年6月開始新學期招生時，即告知所有的老師，如招生狀況不佳，將做人員的職務調動，將阿君調為助教一職，是因為招生狀況不佳，必須縮減帶班老師，阿君是最資淺的帶班老師，在95年7月編排工作時，阿君也提出有很多工作她不能做，例如：她不能做早班，因為7:00到校對她來說太累了，她也不能抱幼幼班的小孩回家。再者，阿君帶的中班原本有8位小朋友，其中4位不願意繼續讓她繼續帶，於是將她降調為助理，當初她也同意。針對阿君提出有很多工作她不能做部分，園長表示，如果是短期的狀況，可以做人員調配，但長期的、常態性的就不行，因為這樣對其他老師不公平。

（三）阿君不能於產假結束後立即離職？

經查95年8月初，園長曾問阿君是不是生完就不做了，小孩要不要找保母，她回答有班帶就找保母，園長卻表明總公司不可能讓她產假結束後立即離職，勸阿君考慮做到10月底分娩前，或是等產假結束後復職2個月，到2月底學期結束後自動離職，並要她回家和先生討論。後來己托兒所提早要求她離職。但懷孕員工在分娩前後56天內即已具備產假請求權，不因產假結束後立即離職而有所影響。

（四）己托兒所是否因阿君懷孕而資遣她？

查己托兒所主張因招生人數不足才資遣阿君。非因其懷孕，但阿君質疑新進助教比她資淺，之前在內部會議中也曾提過會先資遣新進助教，最後卻資遣阿君，明顯是考量阿君懷孕所致。園長則主張招生人數不足是一時的，只要人數增加，可再增加帶班老師或助教，就會優先詢問阿

君回去帶班的意願，且考量她的身體狀況，做短暫的休息也很好，剛開始阿君確實情緒激動，園長便告訴她如果不願意暫時離職，可以跟總公司爭取資遣她，但日後就無法再回己托兒所上班，阿君沒有確切回覆園長，園長便認為她同意自動離職。至於園長決定請阿君離職，而非最後一位新進助教，是因為阿君自己提出有很多事情不能做，及家長反應小朋友回家後無法應用學校教學內容，甚至阿君的小孩在托兒所和其他小孩爭吵時，阿君竟以家長身分維護她的小孩，對托兒所影響很大，園長不會因為阿君懷孕就和她終止契約，阿君懷孕期間，園長並沒有對她有苛刻的要求，反而提醒她有些事不能做。雖然阿君在第1次進己托兒所服務期間就有溝通方面的缺點，但園長認為阿君是善良的，而且當初學生反彈比例沒這麼高，因此想再給她一次機會，才讓她又進己托兒所服務。

四、結論

「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、宗教、階級、語言、思想、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」，就業服務法第5條定有明文，此即雇主對員工不得有性別等就業歧視。又兩性工作平等法第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。」，此即性別歧視之禁止。雇主若違反上開兩性工作平等法之規定，依同法第38

條規定，將會被處以新台幣1萬元以上，10萬元以下罰鍰。因為只有女性方能懷孕，因此懷孕歧視屬於性別歧視之一種，雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因懷孕而有差別待遇。另，兩性工作平等法第3條規定：「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。」

本案己托兒所之園長雖非法定代表人，然依據兩性工作平等法第3條規定，園長具有任免、調度及管理教職員之實際管理權，即已視同雇主，其任何行為都代表雇主，雇主無法以該行為屬園長個人行為、不代表雇主為免責之理由。

己托兒所主張95年6月開始新學期招生，招生狀況不佳，必須縮減帶班老師，才將阿君轉調為助教，但在選擇的時候，是否將懷孕因素列入考量，才是該行為是否造成歧視的關鍵。而園長自承，在95年7月編排工作時，阿君提出有很多工作她不能做，例如：她不能做早班，因為7:00到校對她來說太累了，她也不能抱幼幼班的小孩回家等因素，為園長決定調派阿君為助教之原因。上列工作之所以不能做，實為懷孕期間無法負重及需要充分之休息，因此，園長將阿君降調為助理，明顯是考量其懷孕因素。

己托兒所主張業務緊縮需資遣員工，若阿君未懷孕，則公司應依勞動基準法第11條第5款、第17條之規定，於10天前預告阿君資遣日期，並發給資遣費，始能終止勞動契約，非如園長所說，請阿君暫時離職，待日後招生足額時再予以聘用，以規避預告期間及資遣費。且阿君正值懷孕

期間，雇主資遣阿君是否涉及懷孕因素，是本案應釐清之重點。依據兩性工作平等法第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。因此，己托兒所應就資遣阿君之非性別因素提出證明，雖托兒所招生不足是事實，但在選擇被資遣員工時，仍應排除懷孕因素，惟園長主張選擇請阿君離職除考量她提出有很多事不能做之外，工作上也有許多不適任之情況，但以園長告訴阿君日後增班優先通知她復職來看，工作不適任顯非己托兒所希望阿君離職主要的原因，由此可見，園長在決定資遣阿君時，仍以懷孕導致很多事不能做列為主要因素，顯有歧視懷孕婦女之事實。



案例6 身心障礙歧視申訴案例解析

一、申訴內容

小慧為一下肢輕度障礙之身心障礙者，於民國（下同）96年5月向臺北縣政府申訴，伊於94年1月進入位於內湖的戊公司擔任作業員，戊公司有完善的無障礙空間，小慧也工作得很高興，唯一美中不足的是，小慧的工作需搬重物，當她要求公司請就業輔導員協助申請輔具時，竟遭公司拒絕。

戊公司由於擴編及廠房租金問題，於95年4月搬到五股，新的廠區是一棟6層樓的建築，小慧在3樓工作，除了廁所外，完全沒有扶手，有階梯處也無斜坡，小慧向經理陳情後，公司才於95年5月完成安裝3樓工作區的扶手，但公司內部及大門等其他有樓梯的地方仍然未加裝扶手或做斜坡，當小慧問及何時可加裝扶手或做斜坡時，經理竟然回答那很難看，歧視無障礙設施的意味相當濃厚。而且公司搬到新廠區之後，小慧的課長經常無聲無息地站在她後面，小慧向課長反應這樣的行為會造成她心理壓力時，課長回應就是要看她在做什麼，於是小慧認為課長故意造成她的心理壓力。

96年2月過農曆年前，課長告訴小慧，因為她請假天數太多，所以她的考績很差，除了年假7天之外，小慧還請了5天事假及3天病假，依據公司考績規定，這樣的情況已符合開除要件，但小慧認為勞工請假規則明訂，勞工每年可請7天事假及30天病假，公司的規定顯然比勞工作法規定還要苛刻，有可議之處。過完農曆年後，第一天上班日即96年2月26日，因為公司員工增加，小慧的課長決定重新分配3樓的



案例實錄 5

置物櫃，並以抽籤方式決定，以示公平。小慧因為蹲下及墊腳都不方便，又怕擋到其他同事拿東西，便向課長要求一個在邊邊、高度適當的櫃子，但課長卻拒絕並表示要公平分配，小慧認為以她是身心障礙者的情況下，跟大家一起抽籤，可謂公平？當天公司還頒布1個新規定，就是每個員工的鞋子都要放在一樓的個人置物櫃；3樓的置物櫃放零食，2人共用1個；個人水杯則放置在3樓工作廠區的廁所旁的水杯櫃，4人共用1個。由於公司很大，上、下午休息時間只有10分鐘，中午休息時間只有40分鐘，物品置放如此分散讓她很不方便，於是她問課長為何不能讓大家像在內湖一樣，一人一個櫃子，隨便擺什麼都在同一個櫃子，課長回答等小慧當老闆時就可以一個人一個櫃子，小慧無法接受公司如此對待基層員工，拒絕抽櫃子的號碼。隨後小慧在3樓工作廠區打電話給公司的人事人員，告訴她公司的新規定讓她很難待在公司，可是她肢障又年近五十，本來工作就很難找，公司又規定要1個月前提辭呈，如果找到工作，不可能1個月之後才去報到，人事人員同意如果小慧找到工作，公司可以同意讓她馬上離職。當天下午上班時間一到，課長就找小慧至會議室，告知她如果要離職可以在2月底離職，小慧又考慮她已報名4月份員工旅遊，於是向課長要求等參加完員工旅遊之後再離職，課長不答應，要小慧在資遣及員工旅遊之間選一個，小慧只好選擇立刻離開，不過小慧認為員工旅遊本來就是她的權利，卻被硬生生地剝奪。隨後課長帶小慧至6樓辦公室領取支票(含當月薪資、加班費、資遣費及預告期間工資)，至於資遣證明則另外郵寄，資遣事由為「工作不適

任」，小慧不願意接受此理由，她認為公司在內湖時，她就沒有工作不適任的問題，公司搬到五股所衍生的問題，其實是無障礙設施不足所引起，才迫使她離職，但人事人員告訴她不用這個理由，公司就無法發放資遣費。

由於戊公司是美商公司台灣分公司，小慧工作期間曾由美國總公司派員為全體員工上一堂有關人權及就業歧視的課程，於是小慧於96年4月20日寫E-MAIL給美國總公司，告知戊公司歧視她的情況，請美國總公司調查，美國總公司調查之後，仍認為小慧是工作不適任，並非因為其身心障礙者身分而遭資遣。

二、爭議重點

- (一) 課長並非法定代理人，雇主是否應為其行為負責？
- (二) 小慧能否要求公司單獨考量她的身心障礙情況而給予特別對待？
- (三) 公司一定要同意小慧參加員工旅遊後才離職？
- (四) 戊公司是否因小慧是身心障礙者而資遣她？

三、案情分析

- (一) 課長並非法定代表人，雇主是否應為其行為負責？

經查無論小慧的工作分配、置物櫃的分配及一般出勤管理，均由課長決定即可，因此課長有實際管理權，所做決定足以代表雇主。

- (二) 公司是否應考量小慧的身心障礙情況而給予特別對待？

經查公司在內湖時僅為一層樓，因此沒有無障礙設施的問題，搬遷到五股之後，因為小慧工作區在3樓，考量

其行動不便，便在3樓工作廠區訂做雙邊扶手，亦在其中一間女廁中訂製扶手，甚至在需穿著靜電衣的工作區，同意小慧開電動車進去，已考量小慧的身心障礙情況而給予特別對待，俟後小慧沒有開電動車至公司，課長還主動詢問她，她回答走動還OK故不需要。

至於小慧要求指定置物櫃乙事，該置物櫃有5層，課長在分配時已先考量高度及人數，決定空出最下面一層暫不使用，最高的第5層則安排給男性員工使用，女性員工則由第2-4層中抽籤，對小慧取物而言並無困難，應不需特別指定，以免引發其他同仁質疑。而且公司員工日益增加，實在不可能單獨給小慧1個櫃子。

(三) 公司一定要同意小慧參加員工旅遊後才離職？

經查小慧自行打電話給公司的人事人員，告訴她公司的新規定讓她很難待在公司，表達離職之意，可是考量她肢障又年近五十，找工作很困難，希望公司放寬提前1個月遞辭呈之規定。課長得知消息後，考量其工作狀況，便於當天下午找小慧至會議室，用公司資遣的方式讓小慧離開，並告知離職時間在2月底，小慧考慮其已報名參加4月份員工旅遊，向課長要求參加完員工旅遊後再離職，課長不答應，課長認為公司既然要資遣小慧，怎麼可能又拖2個月才資遣她。

(四) 戊公司是否因小慧是身心障礙者而資遣她？

戊公司否認是因為小慧之身心障礙情況而資遣她，因為公司任用小慧時已知其下肢障礙，安排工作時均安排固

定簡單、不需經常走動之工作，但小慧卻經常出錯以致於影響下一位同仁的流程，課長雖常提醒她，小慧也知道問題所在，卻無法提升工作品質，在此情況下，課長甚至將部份工作撥予其他同仁分攤。

95年12月時，公司進行年終考核，小慧考績為E，已達公司不繼續任用標準，但考量其身心障礙及年齡因素，仍以一個月作為觀察期，於96年農曆年後再考量。但小慧卻因為鞋子想放在3樓置物櫃及杯櫃分配問題，於96年2月26日主動向人事部門提出希望被公司資遣，並認為課長不夠貼心。當天下午找小慧面談時，課長其實已向她解釋，因員工人數增加，櫃子不夠分，配合新設置杯櫃才要重新分配，而且一進公司就要換靜電衣及靜電鞋，統一在1樓換比較方便，如果她穿、脫鞋不方便，課長會在小慧櫃子旁放一張椅子，當時小慧表示了解課長用意。再談到工作表現，課長希望小慧不要開錯單據，她卻嫌課長要求太過完美，但課長認為那是她的工作責任。此外針對站在小慧身後一事，課長也說明是協助檢查，否則小慧未察覺錯誤將造成重工，浪費無謂工時，而小慧當場也承認有時不知道自己錯在哪裡，最後才提出請小慧做到2月底，小慧考慮之後即向課長表示要做到當天就好，課長並再次重申絕無歧視小慧。

四、結論

「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、宗教、階級、語言、思想、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」，就業服務法第5條定有明文，此即雇主對員工不得以身心障礙為由予以歧視。雇主若違反上開規定，依同法第65條規定，將會被處以新台幣30萬元以上，150萬元以下罰鍰。

本案戊公司之課長雖非法定代表人，但其具有實際管理權責，所為行為自應視同雇主，雇主無法以該行為屬課長個人行為、不代表雇主為免責之理由。

戊公司在五股之廠區，大門有斜坡，階梯旁雖無扶手，但僅二、三階，且旁有牆壁，此外，同事表示未聽小慧抱怨過大門扶手問題，可見該問題不致造成小慧行走不便，且公司已於小慧工作區訂做雙邊扶手，亦在其中一間女廁中訂製扶手，甚至在需穿著靜電衣的工作區，同意小慧開電動車進去，已考量小慧的身心障礙情況而給予特別對待，應無歧視身心障礙者之意圖。再者，實際勘查置物櫃之高度及位置，小慧確實沒有指定之必要，而所有櫃子之擺放均考量全公司員工之動線之需要，並未特別針對小慧給予不利之對待，難謂公司有身心障礙歧視之實。

小慧自行向公司表達離職之意，若小慧屬自動離職，自可決定離職日期，但自動離職時公司毋需支付資遣費，但小慧後來選擇被公司資遣，既然是公司決定資遣員工，自當由公司決定資遣日期，小慧並無置喙餘地，且員工旅遊在資遣日期之後，自無權利受損問題，如果員工旅遊日期在資遣日之前，公司當然不得拒絕小慧參加。

戊公司主張小慧工作不適任，因其出勤狀況不佳，工作缺失又無法改進，此皆為小慧所無法否認之事實，惟

小慧辯稱是公司工作環境所造成。然公司是否必要為小慧打造完全之無障礙空間，並無法令依據，亦即公司即使沒有做，僅能認為公司對身心障礙員工不夠友善，何況公司並非完全沒有為小慧設置部分無障礙設施，甚至為小慧將工作區之男廁所改為女廁所，令男性員工需到其他較遠的廁所，難謂公司有歧視身心障礙者，而給予不利對待之情形。

然公司之考績辦法並未特別將身心障礙者所需至醫院回診或身體易不適之情況考量在內，使身心障礙者極易落入劣等考績。希望公司能修改該辦法，以營造友善身心障礙者之工作環境。





案例7 出生地歧視申訴案例解析

一、申訴內容

小雲為大陸籍配偶，於104人力銀行登記求職，於96年9月5日透過104人力銀行接獲戊公司所發求才信函，經聯絡後約定於當日下午2時30分至公司面試，小雲依約前往後，公司人事人員余小姐安排小雲至會議室填寫面試資料表，填寫過程中該員發現小雲為大陸籍，便詢問小雲是否已取得國籍，小雲說明自己雖未取得我國身分證，但已取得工作證，報稅的方式無異，只是她持中華人民共和國護照，出入境手續可能會麻煩一點。余小姐去請示公司協理後，向小雲說明公司在大陸設有工廠，那邊除外派的協理、副理外，勞工大都是大陸人，但台灣的公司都僱用本國人，不然小雲的條件還不錯，另該工作需要出差，如果員工持中華人民共和國護照可能會造成一些不便，就這樣小雲尚未填完面試資料表，即取消面試。

在面談過程中除余小姐外並無其他人員在場，小雲的履歷資料中，求職身份欄因電腦選項因素只顯示為外籍人士，無法顯示為大陸籍。小雲覺得她已經說明稅法適用並無差異，戊公司取消面試，應非考量稅法問題，且余小姐自己說台灣的公司都僱用本國人，即意指余小姐因其大陸籍而喪失其取得工作權之機會，認為公司涉及出生地歧視。

二、爭議重點

- (一) 余小姐或協理並非法定代理人，雇主是否應為其行為負責？
- (二) 戊公司是否因小雲為大陸籍而不錄用她？

三、案情分析

(一) 余小姐並非法定代理人，雇主是否應為其行為負責？

經查余小姐為人事人員，為戊公司徵才的第一關，是否能取得面試機會為進入公司工作的重要關卡，而且人事人員篩選應徵勞工時，必然依據公司設定之求才要件予以執行，不會自行更改求才要件，且本案調查時，亦由余小姐代表雇主陳述意見，因此人事人員余小姐代表雇主通知小雲取消面試之行為，足以代表雇主，雇主自應為該行為負責。

(二) 戊公司是否因小雲為大陸籍而不錄用她？

戊公司人事人員余小姐表示，96年9月4日在104人力銀行網站上看到小雲的履歷，便於9月5日安排她到公司面談，當天小雲到公司後，余小姐先請她填寫面試資料表，用人單位主管看到小雲的履歷後，發現其身份類別為外籍人士，學歷則是中國大陸某學校畢業，故請余小姐再進一步詢問小雲的身份，小雲則說明自己是大陸籍人士，有工作證。余小姐向主管說明後，主管考量以往僱用外國留學生曾遇到的稅法或出入境問題可能衍生之行政程序頗為繁複，便請余小姐委婉告知小雲中止面試並非因為其大陸籍身分，而是公司對僱用外籍人士的相關法令（包含稅法或出入境等問題）仍有許多不了解的地方，所以在僱用上會有些猶豫。

四、結論

「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、宗教、階級、語言、思想、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」，就業服務法第5條定有明文，此即雇主對員工不得以出生地為由予以歧視。

雇主若違反上開規定，依同法第65條規定，將會被處以新台幣30萬元以上，150萬元以下罰鍰。

本案戊公司之人事人員余小姐及主管雖非法定代表人，但由其通知面試及通知取消面試之行為，可見兩人具有實際決定權，所為行為視同雇主，應無疑義。

戊公司雖於陳述意見時表達其並非因小雲之大陸籍身分，而是因稅法及入出境問題，及公司之前僱用外籍人士衍生行政程序問題所致，惟小雲履歷表已勾選外籍人士，公司仍通知其面試，因此公司並非完全不錄用外籍人士。

戊公司另以稅法為由，取消小雲面試機會，惟小雲為大陸籍配偶，在台依親，亦領有工作證，依據我國稅法規定，根本沒有任何問題，再者，公司考量小雲手持中華人民共和國護照出入境，程序繁複，惟公司徵才條件設定為「不需出差」，即不應以入出境問題作為考量，縱使公司需指派小雲至香港、大陸出差，小雲持中華人民共和國護照出入境其實更為方便，因此公司舉證理由均不足以證明其未歧視小雲。



相關法規

就業服務法（摘錄）

第5條

為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

- 一、為不實之廣告或揭示。
- 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
- 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
- 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

第6條

本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

中央主管機關應會同行政院原住民委員會辦理相關原住民就業服務事項。

中央主管機關掌理事項如下：

- 一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。
- 二、全國性就業市場資訊之提供。

- 三、就業服務作業基準之訂定。
- 四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。
- 五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。
- 六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：

- (一) 仲介外國人至中華民國境內工作。
- (二) 仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。
- (三) 仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。

七、其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。

直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：

- 一、就業歧視之認定。
- 二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。
- 三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。
- 四、前項第六款及前款以外私立就業服務機構之管理。
- 五、其他有關國民就業服務之配合事項。

第65條

違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第二款、第七款至第九款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

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



就業服務法施行細則（摘錄）

第2條

直轄市、縣(市)主管機關依本法第六條第四項第一款規定辦理就業歧視認定時，得邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會。



兩性工作平等法

立法院2001年12月21日通過

2002年03月08日施行

第一章

總則

第一條

為保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視，促進兩性地位實質平等之精神，爰制定本法。

第二條

雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。
本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

第三條

本法用辭定義如下：

- 一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。
- 四、薪資：謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。

第四條

本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第五條 為審議、諮詢及促進兩性工作平等事項，



各級主管機關應設兩性工作平等委員會。

前項兩性工作平等委員會應置委員五至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、兩性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、婦女團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。

前項兩性工作平等委員會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

第六條 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，以促進兩性工作平等。

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。

第二章 性別歧視之禁止

第七條 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，不得因性別而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第八條 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別而有差別待遇。

第九條 僱主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別而有差別待遇。

第十條 僱主對受僱者薪資之給付，不得因性別而有差別待遇；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因素之正當理由者，不在此限。

僱主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第十一條 僱主對受僱者之退休、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。

第三章 性騷擾之防治

第十二條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

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

二、僱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，做為勞務契約成立、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。



第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情況時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

第四章 促進工作平等措施

第十四條 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。

生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。

第十五條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假二日。

陪產假期間工資照給。

第十六條 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會

保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第十七條 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

一、歇業、虧損或業務緊縮者。

二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。

四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第十八條 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第十九條 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。

二、調整工作時間。

第二十條 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自

照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第二十一條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

但第十九條雇主有正當理由者，不在此限。

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。

第二十二條 受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十一條之規定。但有正當理由者，不在此限。

第二十三條 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關托兒措施、設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。

第二十四條 主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第二十五條 雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

第五章 救濟及申訴程序

第二十六條 受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條第二項之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，

由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其以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。

如被害人依前條但書之規定不能受損害賠償時，法院依其聲請，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。

第二十八條 受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第二十九條 前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第三十條 第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，兩年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第三十一條 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。

第三十二條 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第三十三條 受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。

其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第三十四條 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條第二項或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關兩性工作平等委員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兩性工作平等委員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。

第三十五條 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌兩性工作平等委員會所為之調查報告、評議或處分。

第三十六條 雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第三十七條 受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第六章 罰則

第三十八條 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項第二項、第十三條第一項後段第二項、第二十一條第二項或第三十六條者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第七章 附則

第三十九條 本法施行細則由中央主管機關定之。

第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。

附帶決議

本法施行後，各機關就其職掌及業務範圍，應致力消弭性別歧視，宣導兩性平權觀念，並視其推行成效，報請行政院、司法院、考試院予以獎懲。

增列附帶決議

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由行政院協調財團法人婦女權益促進發展基金會爭取經費補助。





兩性工作平等法施行細則

- 第一條 本細則依兩性工作平等法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。
- 第二條 本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。
- 第三條 本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。
- 第四條 本法所稱性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。
- 第五條 本法第十三條第一項、第十六條第一項、第十九條、第二十條第一項及第二十三條第一項所定僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。
本法第十六條第一項、第十九條及第二十條第一項所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第一個工作日雇主僱用之總人數計算。
- 第六條 本法第十五條第一項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。
- 第七條 本法第十五條第三項規定之二日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後二日之五日期間內，擇其中之二日請假。
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。
- 第八條 受僱者於依本法第十六條第一項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第十五條第一項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產

假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。

第九條 受僱者依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工保險之職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。

第十條 依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險者，其投保手續、投保金額、保險費繳納及保險給付等事項，依各該相關法令規定辦理。

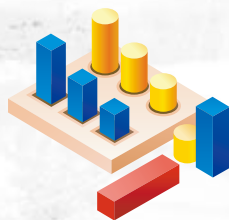
第十一條 本法第十八條第一項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。

第十二條 本法第十六條第一項、第十八條第一項及第十九條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。

第十三條 受僱者依本法第十四條至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

第十四條 本法第二十三條第一項所定雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒機構、幼稚園辦理者。

第十五條 本細則自發布日施行。





工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

中華民國91年3月6日 勞動三字第○九一○○一○四四三號

第一條 本準則依兩性工作平等法第十三條第三項規定訂定之。

第二條 僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。

第三條 雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

第四條 性騷擾防治措施應包括下列事項：

- 一、實施防治性騷擾之教育訓練。
- 二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
- 三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
- 四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- 五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

第五條 雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

第六條 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

三、申訴之事實及內容。

- 第七條 雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。
- 第八條 雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。
- 第九條 申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 第十條 申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。
- 第十一條 申訴應自提出起三個月內結案。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於十日內提出申覆。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
- 第十二條 性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。
- 第十三條 雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。
- 第十四條 雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。
- 第十五條 本準則自發布日施行。

相關資源

『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、兩性工作平等法第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、兩性工作平等法第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、兩性工作平等法第3章規定：

性騷擾行為被視為性別歧視之一種，兩性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、兩性工作平等之促進、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課課長兼任，並設有諮詢專線、傳真及電子信箱。每次會議前1個月，由承辦課連絡委員，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兩性工作平等法時，可向本府就業歧視申訴及諮詢專線（29603456-6419）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兩性工作平等法者，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：

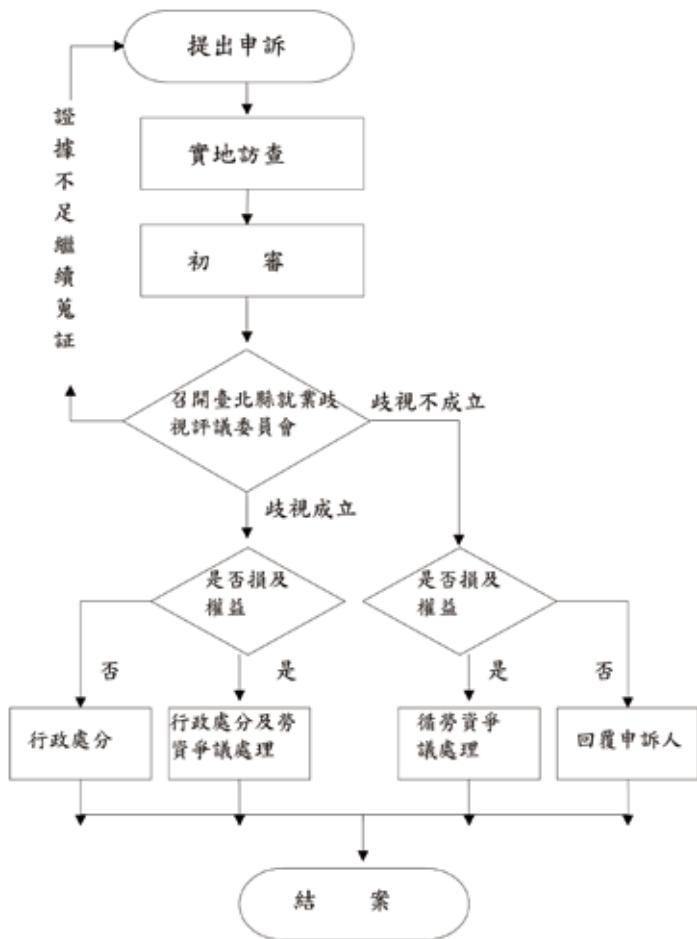
申訴案經臺北縣就業歧視評議委員會議決就業歧視成

立，依就業服務法第65條或兩性工作平等法第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。



臺北縣就業歧視申訴案件處理標準作業流程圖



臺北縣勞工就業歧視申訴書

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
身分別		國籍		出生日期
職稱		胎次		分娩日期
聯絡電話		地址		
代理人基本資料(無則免填)				
姓名		性別		身分證字號
身分		國籍		出生日期
聯絡電話		地址		
雇主基本資料				
公司名稱		行業		統一編號
代表人		人數		設立日期
聯絡電話		地址		
申訴事項	<p>* 被申訴服務單位，因下列各事項予以歧視：</p> <p>一、就業服務法第5條</p> <p><input type="checkbox"/>種族歧視 <input type="checkbox"/>階級歧視 <input type="checkbox"/>語言歧視 <input type="checkbox"/>思想歧視 <input type="checkbox"/>宗教歧視 <input type="checkbox"/>黨派歧視 <input type="checkbox"/>籍貫歧視 <input type="checkbox"/>婚姻歧視 <input type="checkbox"/>容貌五官歧視 <input type="checkbox"/>身心障礙歧視 <input type="checkbox"/>工會身份 <input type="checkbox"/>年齡歧視 <input type="checkbox"/>性傾向歧視 <input type="checkbox"/>出生地歧視</p> <p>二、兩性工作平等法</p> <p><input type="checkbox"/>第7條—招募、甄試、進用、分發、配置、考績或升遷，因性別而有差別待遇 <input type="checkbox"/>第8條—舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，因性別而有差別待遇 <input type="checkbox"/>第9條—舉辦或提供各項福利措施，因性別而有差別待遇 <input type="checkbox"/>第10條—薪資給付因性別而有差別待遇 <input type="checkbox"/>第11條第1項—退休、資遣、離職及解僱，因性別而有差別待遇 <input type="checkbox"/>第11條第2項—工作規則、勞動契約或團體協約，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；或以其為解僱之理由。 <input type="checkbox"/>第13條第1項—雇主未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並公開揭示 <input type="checkbox"/>第13條第2項—雇主知悉員工遭受性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施。 <input type="checkbox"/>第21條第1項—雇主拒絕員工請生理假、產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪、哺乳時間及家庭照顧假 <input type="checkbox"/>第21條第2項—員工請上述假別遭雇主視為缺勤而影響全勤獎金、考績等不利之處分 <input type="checkbox"/>第23條—僱用受僱者250人以上之雇主未設置托兒設施或措施</p>			

(民)勞勞資03-(民)表一/2

申 訴 事 實			
證明文件 (請提供影 本)	<input type="checkbox"/> 勞工保險卡 <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 <input type="checkbox"/> 其他 _____		
申請人簽名		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

台北縣就業歧視諮詢專線：29676902

事業單位符合兩性工作平等法規定自我檢視表

檢 視 項 目	符合規定	尚待改善
本公司之招募、甄試、進用是否因性別而有差別待遇		
本公司之分發、配置是否因性別而有差別待遇		
本公司之考績是否因性別而有差別待遇		
本公司之陞遷是否因性別而有差別待遇		
本公司舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，是否因性別而有差別待遇		
本公司提供各項福利措施，是否因性別而有差別待遇		
本公司薪資之給付，是否因性別而有差別待遇		
本公司之退休、資遣、離職及解僱，是否因性別而有差別待遇		
本公司之工作規則、勞動契約或團體協約等中是否有規定，因結婚、懷孕、分娩或育兒情形時，員工應自行離職或留職停薪或予以解僱		
本公司是否訂有性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 (僱用受僱者三十人以上之雇主請填列)		
本公司內部是否有申訴協調處理制度		
本公司針對 主管階層 規劃有兩性工作平等法說明、實施防治性騷擾之教育訓練活動		
本公司針對 員工 規劃有兩性工作平等法說明及實施防治性騷擾之教育訓練活動		
本公司請假規則已納入生理假、產假以及陪產假之規定		
本公司已具備育嬰留職停薪(包括復職)、育兒工時調整、家庭照顧假之規定以及請假處理程序 (僱用受僱者三十人以上之雇主請填列)		
本公司有設置托兒設施或提供適當之托兒措施 (僱用受僱者二百五十人以上之雇主請填列)		
本公司員工於育嬰留職停薪期間，仍隨時與員工聯繫，告知與其職務相關之教育訓練訊息		

相關資源

單位	聯絡方式	地址
行政院勞工委員會兩性工作平等委員會	 :0800380038	台北市延平北路2段83號
臺北縣就業歧視評議委員會	 :29603456-6419  :tpc01004@ms.tpc.gov.tw	板橋市中山路1段161號7樓
財團法人婦女權益促進發展基金會	 :23635530	台北市羅斯福路2段75號8樓
財團法人婦女新知基金會	 :25028715  :hsinchi@ms10.hinet.net	台北市龍江路264號4樓
財團法人現代婦女基金會	 :23917133  :mf.org@msa.hinet.net	台北市羅斯福路1段7號7樓之1B室
台灣基層婦女勞工中心	 :27621006  :tgwwc@ms16.hinet.net	台北市健康路208-3號
台灣性別人權協會	 :22289598	台北市仁愛路3段17號9樓
台北市女性權益促進會	 :33221350  :tapwer.taiwan@msa.hinet.net	台北市新生南路1段102號2樓
台北市婦女新知協會	 :23511678	台北市牯嶺街9巷3號4樓

臺北縣政府防制就業歧視案例實錄5

【發行人】臺北縣政府

【出版者】台北縣政府勞工局

【編輯監督】高寶華、許秀能、張麗淑

【執行編輯】張惠予

【校稿】王曉雲

【地址】板橋市中山路1段161號7樓

【電話】(02)29603456轉6542

【網址】<http://www.labor.tpc.gov.tw>

【印刷】印刷有限公司

【出版年月】96年12月

版權所有 翻印必究

ISBN：

GPN：