

臺 | 北 | 縣 | 政 | 府

臺北縣政府防制就業歧視案例實錄 4

# 防制就業歧視

案例實錄4



臺北縣政府勞工局 編印

# 序

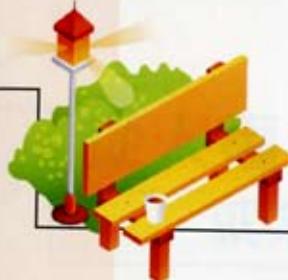


近年來，臺北縣政府勞工局為有效維護勞工權益，積極推動就業歧視防制觀念，從防制性別歧視、身心障礙歧視到種族歧視；除了辦理各項研習課程外，還舉辦網路徵文、徵選代言人等活動，並印製宣導品，透過多元化的宣導管道，讓雇主更加了解相關法令規定，以減少誤觸法令的機會，也讓勞工知道如受到就業歧視，應如何維護自身權益。經過長期的宣導，本局受理的就業歧視申訴案件有逐漸增加的趨勢，顯見就業歧視的觀念已開始萌芽，勞工朋友對就業歧視已有相當程度的認知，因而能勇於爭取自身權益，讓就業服務法及兩性工作平等法能更落實，更能維護勞工權益。

為處理就業歧視申訴案件，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，為勞工朋友就業權益把關。藉著委員們的專業與用心，以及多年來所累積的豐富經驗，使本局處理就業歧視申訴案件之品質深受肯定，無論在推動防制就業歧視或兩性工作平等法之業務，都深獲勞工界的肯定，更在行政院勞工委員會的績效評鑑中，屢次被評定為績優單位。這些正面的評價，將化成本局持續推動防制就業歧視之動力。因此，本局出版這本案例實錄，將部分就業歧視申訴案件收錄整理，供雇主及勞工朋友參閱，期能降低就業歧視之發生，創造一個更優質的工作職場與生活環境。

臺北縣政府勞工局

局長 高寶華 95.12



# 目 錄

## 專題研究

- 從人權角度看就業歧視之觀念 ●劉梅君教授 … 01
- 職場就業歧視之認識－以階級歧視為主軸 ●潘秀菊副教授 … 11
- 當您遇到性騷擾時應如何保障您的權利 ●焦興鑽研究員 … 19
- 臺北縣就業歧視評議委員會之運作 ……………… 27

## 案例解析

- 1 懷孕歧視申訴案件 ……………… 35
- 2 懷孕歧視申訴案件 ……………… 45
- 3 職場性騷擾申訴案件 ……………… 52
- 4 職場性騷擾申訴案件 ……………… 61
- 5 婚姻歧視申訴案件 ……………… 67
- 6 招募歧視檢舉案件 ……………… 75

## 相關法規

- 就業服務法（摘錄） ……………… 81
- 就業服務法施行細則（摘錄） ……………… 83
- 兩性工作平等法 ……………… 84
- 兩性工作平等法施行細則 ……………… 92
- 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法  
訂定準則 ……………… 94

# 從人權角度看 就業歧視之觀念



■ 國立政治大學勞工研究所 劉梅君教授



## 壹 | 國際社會的價值與理念

工作場所的就業歧視，必然會傷害特定勞動族群的就業機會、工作權益及福祉，因此就業歧視的發生，不僅傷害的是個人的前述權益，對整個社會而言，更是人權理念與價值的重創，任何自許為文明的社會，都不應容許此類行為的發生。這個基本的立場與宣示，一再出現於國際社會及國際組織的公約及會議議程中。此篇短文旨在說明國際社會在這個議題上所做出的宣誓與努力，筆者以此期許政府及企業在就業歧視問題的防制上有更積極的行動，以落實我國「人權立國」的理念與目標。

一九九八年「國際勞工組織」(International Labor Organization，簡稱ILO)頒訂了「國際核心勞動基準」(core labor standards)作為各國勞動政策與立法的準則，無論經濟發展程度高低，均應尊重該項基準，以符合文明社會對工作者之勞動人權保障的理念。在「國際核心勞動基準」所包含的四大核心基準中(團結、協商及爭議權、禁止就業歧視、禁





止強迫勞動、禁止童工)，「就業歧視」是其中一項重要的核心基準。而就業歧視能成為核心基準，是因她彰顯的是西方自啟蒙運動以來所珍惜的「平等」的價值，「人生而自由平等」的理念會因歧視舉措而蒙塵，因此「就業歧視」能成為核心勞動基準，絕非偶然與僥倖。

其次，近幾年隨著全球化腳步的加速，企業面臨愈來愈劇烈的全球競爭壓力，因而組織再造重整、企業瘦身精簡蔚為風潮，影響所及在勞動力運用上有所謂的「彈性化」策略，企業人力外包、派遣等人力運用型態似有擴大之趨勢，造成受僱者面臨的是就業的不穩定與勞動條件的惡化，許多工業先進國家的勞動人口中，屬於短期臨時性勞動的比例日漸上升，這個趨勢對全球勞動大眾形成極大的威脅。這個趨勢與近年來以ILO為主之國際組織所大力倡揚的「尊嚴勞動」的內涵與精神，恰是背道而馳。

「尊嚴勞動」運動所關懷的三大核心內容之一，就是「就業歧視」的問題(其他兩大核心關懷內容為「低劣的勞動條件」及「不穩定的就業狀況」)。近年來國際組織將「尊嚴勞動」設定為全球性的目標，清楚地突顯了缺乏公平機會與權利的議題。由上述簡短的說明可知，無論是ILO所頒訂的「國際核心勞動基準」或近年來所倡議的





「尊嚴勞動」，兩者均將職場的「就業歧視」行為，視為是對勞動人權的重大威脅。須要各國政府正視這個問題的重要性。以下將簡略的說明我國在就業歧視防制工作上所面臨的問題。



## 貳 | 我國目前的發展與問題

民國81年「就業服務法」的制定與實施，是我國就業歧視防制工作上，開始有了法源依據，之後各地縣市政府陸續成立「就業歧視評議委員會」，以審理評議就業歧視申訴案件，然而這畢竟是新興議題，當時大家對「就業歧視」毫無概念外，就業服務法的規範也相當簡陋，無法提供勞資政三方足夠的訊息來學習與判斷，同時學理上的討論亦非常不足，因此申訴案件有限。許多表面上勞資爭議案件，其實涉及的正是就業歧視的問題，但都以勞資爭議的機制處理了，錯失了勞資政三方學習及成長的機會。

雖然「就業服務法」是政府宣示禁止就業歧視之政策的具體展現，但弔詭的是，若干就業歧視事件的發生，源頭正是來自不當的政策設計。舉例而言，台灣的中高齡勞工面臨相當嚴重的年齡就業歧視，有很大一部分的原因出在當時「勞動基準法」中的企業退休金的強制規定，造成雇主解僱中高齡勞工



的事件時有所聞，同時僱用中高齡勞工的意願低落。但「就業服務法」卻沒有將「年齡」列為禁止歧視的項目之一，造成勞工求助無門的後果。

女性勞工面臨最大宗的就業歧視，莫過於「懷孕歧視」，懷孕歧視的發生也跟不當的政策立法有關。「勞動基準法」規定女性勞工生產時，除了取得8周產假外，雇主另得支付產假期間的工資，此種要求個別雇主，而非所有雇主負擔產假工資的規定，造成的影響是個別雇主傾向將此社會責任「外部化」，因懷孕被解僱及不被僱用的發生，就毫不意外。目前這部份規定已著手修法了，修法的方向是改採勞工保險給付產假工資，相信這對降低未來懷孕歧視的發生，可以發揮一定作用。

總之，目前就業歧視法制面闕漏甚多，有待補強外；在實務面執行者對此議題的認知，幾乎才剛起步，有極大努力成長的空間。但這兩件重要工作要有突破，其實是需要在理論及論述上的支持，否則該項工作的推動永遠停留在摸著石頭過河的猶豫或狼狽狀況。以下對這點提供筆者個人的淺見，藉此拋磚引玉，讓就業歧視的論述更成熟，俾有益於就業歧視防制工作的進步。



### (一)、何謂平等？

「性別平等」在進步社會已成一種普世價值，但究竟什麼樣情況才叫做「平等」則仍爭論不休？一模一樣的對待，才是平等嗎？差別對待或對女性的保障名額，就一定違反平等的原則與精神嗎？

民國九十一年「勞動基準法」修訂，將過去男女勞工不同的加班時間拉齊，無論男女，一天工作最長一律是12小時；論者謂這才符合男女平等的精神。顯然此次「勞動基準法」工時部份的修法，是服膺所謂的「一模一樣」的對待原則，然而「一模一樣」的對待原則，雖滿足了「形式平等」的要求，但在滿足「實質平等」的精神上或有缺漏，因為「形式平等」的問題在於，它往往忽略了存在於社會中不同族群或性別所面臨的「立足點不平等」的結構困境。這裡所謂的「立足點不平等」在性別議題上，指的是女性面臨與男性不同的一套價值規範，在傳統性別角色分工仍深深拘束著女性及社會的價值觀的前提下，女性工時延長為12小時，勢必與其家庭角色的實踐，出現嚴重的扞格，結果可能是顧此失彼，蠟燭兩頭燒的煎熬！女性很難在職場上成為雇主眼中的「理想工人」。



換言之，這種一模一樣的對待，帶給男性與女性的影響可能是不同的，許多女性在順應職場加班的要求，及家庭照顧需求上，會面臨極大的衝突，而這樣的衝突是男性面臨不到，或較少面臨，結果是，女性因無法兼顧兩者，而被迫在工作與家庭中做選擇，或因常常不能順應雇主的加班要求，而被視為不敬業、配合度低的員工，從而遭受歧視。換言之，若從「實質平等」的角度來考察，我們會了解一模一樣的對待，有時反而對女性會造成落井下石的作用，不可不慎。

### (二)、優惠待遇，違反男女平等的精神嗎？

相對的，「差異對待」就必定違反平等原則嗎？如給予女性特別優惠或保障名額的政策做法，是否與男女平等的精神背道而馳？以保障名額這個做法而言，現行保障女性名額的規定，其實還不足以反映女性在人口中的比例。保障名額這類優惠待遇的措施，究竟合不合理？此時我們必須從根源處談起，為何女性在若干方面無法憑藉機會平等原則，爭取到資源？許多研究指出這是因為女性千年來在男尊女卑的文化規範下，被剝奪參與公領域的機會，在社會資源的分配中也落居劣勢，因而失去競爭力，但這不表示女性缺乏能力或企圖心，而是環境結構限制使然，只要提供女性一個參與機會，女性自然可以表現得不輸男性。

例如，今天還有許多公家機關在招募、就學考試上，訂定有限制女性錄取名額的陋習，這種做法是典型對女性能力的

壓抑，及對女性機會的剝奪，連滿足「機會平等」或「形式平等」的要求，都稱不上，就遑論「實質平等」的原則了！還有一項似是而非的論調表示，現在高普考女性及格的比例已超過男性，因此將來要設定男性保障名額，這種主張實在是只見表象，缺乏對問題本質的性別分析，早先女性保障名額之所以站得住腳，是因為長久以來女性在國家、社會及家庭資源的分配中，一直是處於劣勢地位，因此保障名額的政策手段，是企圖改變以往結構及資源分配不公的手段，具有正當性。今天男性既不是處於社會結構的弱勢處境，資源分配上也不少於女性，甚至是比女性還優厚，在這樣的條件下，男性保障名額的理由何在？

### (三)、直接歧視vs.間接歧視

「就業服務法」已實施14年了，但目前雇主仍普遍缺乏就業歧視的概念與認識，因此在招募廣告上仍大拉拉的出現「限男性」或「限女性」等違法的字眼。諸如此類直接以求職人的性別作為取才依據，或員工的性別作為工作進用、分配、升遷、進修、資遣、解僱等考量的作法，涉及的是就業歧視樣態中的「直接歧視」。

但即使雇主在招募及工作配置等方面，是以求職者及員工之人力條件等「中立」的資格，而非性別作為考慮依據，是否就不會觸犯性別歧視的法律？一般咸認中立的審查標準，若





對特定性別產生差異的影響，如招募結果出現性別失衡的錄取比例，那麼這項招募雖無「直接歧視」之嫌，但卻有「間接歧視」之虞。換言之，僱用措施是「間接」地令某一性別處於不利就業機會的結果，在美國司法實務上，也被認定是一種就業上的性別歧視，名之為「間接歧視」。

我國「兩性工作平等法」有規定雇主不得因員工懷孕生育，而影響考績。實務上，許多雇主的績效考核規章，也無歧視懷孕生育條款，亦即無直接歧視，但是績效考核下來，往往懷孕生育的員工，考績落後於一般員工之下，追究原因是績效考核辦法所訂的考核標準，經常以出缺勤日數、生產力高低、有無重大違規等事項來評定，這些表面看起來是中立的評定標準，用在評定一般員工及懷孕生育員工時，立刻就出現不同的結果，因為懷孕生育員工的出勤日數，會受到很大的影響，生產力也經常因懷孕生理變化而出現異於常態的表現，因此，這套缺乏「性別敏感」的中立標準，會導致對懷孕生育員工不利的績效考評結果，換言之，制度規章中立，不表示就無性別就業歧視之虞。



#### (四)、就業歧視的豁免情況：「真實職業資格」及「業務必要」

前述雇主不得違反就業歧視的兩種樣態：「直接歧視」與「間接歧視」，並非絕對禁止，若雇主能舉證在招募僱用上有明定特定性別之必要的合理說詞，或對求職者/員工有差別影響的正當性，則不受前述直接及間接歧視原則的約束。

舉例來說，經營專收女性失能者之養護中心的雇主，要招募看護工，基於該養護中心專收女性失能者，因此看護工作主要內容，會涉及身體私密的碰觸，在此情況下，以「真實職業資格」作為招募限女性的防禦，可免於「直接歧視」的訴訟。

另一種情況是，雖然招募與任用上沒有限定性別(無直接歧視)，但結果是特定性別出線的比例特高(可能涉及間接歧視)，只要雇主能證明該中立的甄選資格標準，與執行該業務，有必然的關連，即使結果是男多於女(或反過來女多於男)被甄選上，也不用擔心會違反「間接歧視」的精神。舉環保單位招募清潔隊員為例，該環保單位的甄試標準是扛重物跑百米，跑最快的若干名，即是入選名單。這項甄選方式是否恰當？我們就來考察該甄試標準，與執行清潔隊員工作有無業務必要相關性，若市區經常性的清潔工作業務，是不需負荷重物，且不需以跑百米的方式執行，那麼這種甄選方式顯然就違反了「業務必要」的原則，而易於被認定有就業歧視之嫌了。



## 肆 | 小 結

資本主義社會經濟關係下，就業與否及安定，關乎生存與尊嚴，特別是社會安全體制闕漏的社會，能否順利就業，至關重要。然而只要就業市場對特定工作族群，存在就業歧視的成見與排斥，則該成見與排斥將導致該工作族群面臨經濟不安全及社會排除的後果。



前述後果是為所有文明社會所不容許，因其嚴重違反了國際社會所擗棄的普世人權理念與價值，也是公然違反國際社會所致力落實的「核心勞動基準」。在此宏觀意義上，我國各級政府豈可繼續漠視這項工作的重要性。筆者也期待一部更周延的工作平等法能於不久將來出現於這個島嶼上。

# 職場就業歧視之認識－ 以階級歧視為主軸



■ 國防大學法律研究所 潘秀菊副教授



## 壹 | 前 言

「工作權」是憲法保障人民的基本權利，而保護求職者或受僱人免於就業歧視，亦屬勞工行政上重要的一環；人民不應由於本身具有某種身分條件，造成工作機會的取得、工作中的勞動條件，被雇主集體歧視。立法上為了保護勞動者的工作權，分別在就業服務法與兩性工作平等法訂立勞動者免於被歧視的條款。而就業服務法係屬全面性的規定，其在第五條第一項明定「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。」由此可知，雇主對於工作機會之供給及對於員工的勞動條件，不得因為前揭因素而有歧視的措施處遇。如果雇主違反就業服務法第五條第一項規定，就業服務法第~~六~~十五條規定，應處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

依據就業服務法之規定，我國就業歧視之類型計有十三種，有些類型可從字義清楚得知，例如種族歧視、性別歧視等；但有些則會使人產生疑惑，例如階級歧視。為了解各種歧視型態之差異，首先就階級歧視以外的各種歧視之類型為



一概要說明；其次；再就階級歧視為更進一步之說明，以瞭解階級歧視之內涵與由來及其在我國發生之情形。



## 貳 | 就業歧視類型

### 一、種族歧視

在我國職場中，種族歧視的問題並不顯著，較受矚目的種族歧視問題是臺灣原住民因其種族因素在就業上所受到的差別待遇。

### 二、語言歧視

目前在臺灣國語是官方語言，地方方言則有閩南語、客家語以及原住民的母語等。按就業服務法第五條字面上的意思，係指雇主不得因對某種語言的偏見或偏好，而對會使用某種語言的求職人或受僱人在就業上給予差別待遇。

### 三、思想歧視

依社會通念，思想指的是個人的意識型態，故雇主不得因具有某種意識型態，而對與其不同意識型態之求職人或受僱人在就業上給予差別待遇。

### 四、宗教歧視

雇主因對某種宗教信仰的偏好或偏見，並以之做為僱用措施之標準者，在國內並不多見，然而若雇主因對某種宗教

信仰的偏見或偏好，而以求職人或受僱人有無該種宗教信仰而在就業上給予差別待遇，即是一種宗教歧視。

### 五、黨派歧視

依社會通念，『黨派』指的應是『政黨』。黨派歧視的禁止，應是禁止雇主因對某個政黨的偏見或偏好，而以之作為僱用措施的標準，進而對是否歸屬於某一政黨之求職人或受僱人在就業上給予差別待遇。

### 六、籍貫歧視

依社會通念，『籍貫』應是指過去身份證上所記載的籍貫。籍貫歧視的禁止應在於禁止雇主因對某一省籍的偏見或偏好，而以之作為僱用措施的標準，進而對是否歸屬於某一省籍之求職人或受僱人在就業上給予差別待遇。

### 七、性別歧視

近年來，我國由於教育水準的提高，社會觀念的轉變以及女性意識的抬頭，在工作場所中因性別不同而受到不同待遇的問題日漸受到重視。性別歧視在我國可說是受到最多重視與調查研究的就業歧視類型。就業服務法第五條僅是宣示性地禁止性別歧視，並無其他的相關規定，故其他有關性別歧視的問題，如單身條款、禁孕條款、男女同工不同酬、工作場所性騷擾等則是由其他法律規定。



### 八、婚姻歧視

依其字面意義應是禁止雇主因求職人或受僱人的『婚姻狀況』而給予差別待遇，例如，雇主因求職人已婚而拒絕予以僱用。一般而言，婚姻歧視多與性別歧視有關，由於受到已婚女性無法專注工作的刻板印象影響，雇主多會因女性求職人或受僱人的婚姻狀況而給予差別待遇，過去國內普遍存在的『單身條款』即是一個明顯的例子。

### 九、容貌歧視

依社會通念，『容貌』應是指「個人的相貌美醜、端正及是否有殘缺」而言。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，而在就業上給予差別待遇。

### 十、五官歧視

在就業服務法的規範下，雇主不得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，而在就業上給予差別待遇。

### 十一、身心障礙歧視

依社會通念，『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，而在就業上給予差別待遇。

## 十二、其他歧視

除了前面所列舉的就業歧視之外，就業服務法第五條還列舉了以『以往工會會員身份』為由的歧視。因此，雇主不得因求職人或受僱人以往係工會會員，而在就業上給予其差別待遇。

另外，雖然我國就業服務法第五條第一項禁止的就業歧視並未涵蓋年齡歧視，但年齡歧視是許多國家共同面臨的問題，在我國職場中亦是處處可見，事業單位在徵才時多會在求職人的年齡上設限，且年齡的限制往往與工作的執行能力無關。目前國內許多合格的中高年齡者不論是在求職或職場上因其年齡被拒絕僱用或解僱，在現行法律的規範下很難尋求周全的救濟。當就業歧視法律不禁止雇主年齡歧視行為時，中高年齡者的就業問題是難以得到根本的解決，因此現行就業歧視相關法律未禁止年齡歧視實為一大缺漏。



### 參 | 階級歧視的意涵與立法背景

就業服務法並未對階級歧視的『階級』作定義性的規定，惟因憲法第七條所規定的「階級平等」，係指人民不分貧富、身份、財產、知識水準高低、職位等，在法律上一律平等。而所謂的『歧視』，應係指造成差別待遇的效果，而此差別待遇之結果並無合理之理由存在。在封建時代有所謂



的「血統尊重」，其所著眼的並不在於本身的武力、能力，乃在於其歷史性及來歷；因此，即使具有能力仍然不易被認同。簡言之，便是依據「出身門第」而給予社會評價。出身門第卑微者便被鄙視為“下等階級”。這便是早期的階級歧視，而階級歧視亦可能同時涉及種族與性別歧視。

最初在制訂就業服務法，立法委員在討論第五條之規定內容時，對於要將「階級」歧視列於其中，主要理由如下：

- 一、因為根據憲法第七條對平等權的規定，除了種族、宗教、黨派、性別之外，尚有階級。今天在台灣雖然並沒有明顯的階級，但是多少有階級的不正常觀念，因此雇主若以階級為理由而歧視員工，應加以禁止。
- 二、就業服務法第五條的精神在於舉凡有工作能力之人，就業服務一律平等，受到公平對待，不能有所歧視。為使本條文訂定得更周延，故應將「階級」歧視列入其中。
- 三、在各個機關中，均有高官、中官或是職員之不同，很多機關即因階級不同而有歧視，我們希望既然在同一個機關中，無論學歷、職位之高低，大家均應受到尊重，不應有所歧視。故「階級」歧視禁止之規定有必要納入第五條。



## 肆 | 階級歧視發生之情形

事實上，在立法之初有人認為種族與性別歧視中皆有廣義階級的含義，故無須將「階級」歧視納入。有關階級方面，目前台灣地區雖無階級僵化現象，勞動階級與中小企業之間的角色互換頻率非常高，絕無父母因為勞動階級，其子女也一定是勞動階級現象；但自從台灣引進外籍勞工之後，在我國會發生階級歧視之情形，普遍是在外籍勞工的對待上。外勞基本上是台灣的社會因企業主為求降低成本、提高利潤以及為經濟發展所引進的；但臺灣人對東南亞外勞的種族歧視與階級歧視常被雇主及人蛇合理化----「他們髒、懶、無知、貪婪又不守紀律，要不像豬、牛、狗一般地管理，根本叫不動。」；「這些外勞就是不能放他在一邊兒閒，一閒就出事。」等等。又男性外勞進來之前並未被要求結紮，然而女性外勞在台期間卻被限制不得懷孕。以上這些對外籍勞工的印象及措施皆顯有階級歧視之嫌。另外，針對勞委會在民國93年所研擬的「外勞錢流管理系統」中的三千元擔保金(亦即該系統中的「不可支用儲金」)實有違法、違憲、侵害人權以及任由外勞遭受剝削之嫌，在經過移民/移住人權修法聯盟強烈反對之下，勞委會對於前揭「外勞錢流管理系統」中的三千元擔保金才暫緩實施。前揭勞委會所研擬的「外勞錢流管理系統」在人權方面，具有下列之問題：

### 一、嚴重侵害人權，顯有違法、違憲之嫌

該系統規定外勞帳戶可由他人提領款項，並規定本國銀行得提供專戶錢流情況供公務使用，顯有違反銀行法第48條規定及違反人權之嫌。

### 二、對藍領外勞之差別待遇，顯有階級歧視之嫌

該系統之「外勞」係指藍領外籍勞工，但並未說明何以只針對藍領而非全體外勞，甚或全體勞工，不但有違行政程序法第6條之嫌，更是明顯的階級歧視。



## 伍 | 結 語

近年來台北縣政府積極建構消弭職場上各種歧視的法令與政策，台北縣勞工局將消除就業歧視，視為非常重要的業務，除了依據就業服務法、兩性工作平等法相關規定成立「台北縣就業歧視評議委員會」，只要是求職者或受僱人申訴在求職或工作之中受有雇主因其種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、五官、身心障礙或以往工會會員身分之歧視而有差別待遇時，就由「台北縣就業歧視評議委員會」予以審議評定。另外，申訴個案的來源也非常多元化，而接受申訴對象亦不限於本國勞工，對於外籍勞工台北縣勞工局亦會主動積極協助其提出申訴，並為適當的保護措施。

# 當您遇到性騷擾時 應如何保障您的權利



■ 中央研究院歐美研究所 焦興鑑研究員



## 壹 | 序 言

近年來在我國，由於性別意識逐漸抬頭，在婦女團體之努力推動下，各類防治性騷擾之立法紛紛制定。以工作場所為例，在二〇〇二年公布並自三月八日實施之兩性工作平等法中，即曾以第三章明文規定職場性騷擾之類別及雇主防治此類事件之法律責任。在二〇〇四年公布施行之性別平等教育法中，也以第四章來規範有關校園性侵害或性騷擾防治之事項。至於在二〇〇五年制定，並自今年二月五日正式施行之性騷擾防治法中，更將防治保障範圍擴大至職場及教育場域以外，並以保護此類事件被害人之人身安全及個人尊嚴為重心，使我國成為全世界在這方面投注最大心力與資源之國家之一。然而，由於此類立法在我國究屬首創之舉，國人瞭解程度相當有限，一旦面臨時往往不知如何主張自己之權利，使得執行成效大打折扣，因此，有在此加以進一步說明之必要。



## 貳 | 我國規範性騷擾事項法制之現況

雖然根據目前我國之民法、刑法、勞動法或社會秩序維護法等，對發生在各類場域之性騷擾事件，都有相關之規定來加以防制，但基於舉證責任之困難、訴訟程序之遲緩，以及救濟制度之不健全等因素，對此類事件之被害人往往無法提供充分之保障，於是有所前述兩性工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法等相關防治法制之建構。首先，兩性工作平等法特別科雇主事先防範及事後處理此類事件之法律責任，除鼓勵僱用員工三十人以上之事業單位設置內部申訴機制外，並規定受僱者或求職者因此類事件而受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任，且對非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，而在名譽被侵害時，並得請求回復名譽之適當處分。此外，在當事人不服雇主對此類事件之處理時，得向各地方主管機關之兩性工作平等委員會（或就業歧視評議委員會）提出申訴，如仍有異議，尚可向行政院勞工委員會之兩性工作平等委員會申請審議，或逕行提起訴願，如仍有不服，得提起訴願或進行行政訴訟，其保障堪稱相當完備。

其次，對發生在校園內之性騷擾事件，根據性別平等教育法及校園性侵害或性騷擾防治準則之相關規定，則可向學校之學生事務處或訓導處提出，而交由校方之性別平等教育委員會來進行調查處理。為讓此類事件之調查得以順利進行，並同時對相關當事人之受教權及工作權加以保護，此法

及防治準則還特別重視調查程序之客觀、公平及專業原則，而且還尊重當事人之隱私權。同時，在調查程序完成後，此法也訂有相當詳盡之處理及救濟措施。在此值得注意者是，為避免此類事件之加害人（包括師生在內）繼續有對他人從事此類行為之機會，此法及防治準則還特別訂有通報制度，這是我國防治其他場域此類事件法律所未見者。

最後，性騷擾防治法則是特別針對公共場所、軍中、一般服務及專業服務領域所發生之此類事件而訂定，其保障範圍較前兩項法律更為廣泛。舉例而言，在常見之醫療行為性騷擾事件中，如果是發生在醫生（或護理人員）與病患之間者，則並非前述兩性工作平等法所能處理者，因為所涉及者不是工作權之保障，而是接受專業服務及人身安全之權利，即應有此法之適用。此外，發生在當事人間下班以後之此類行為，因與執行職務無關，故也不應適用兩性工作平等法之相關規定，而應透過此法來加以處理。依據此法之規定，各直轄市及縣市政府應設置性騷擾防治委員會，實際負責處理此法有關爭議之調查、調解及移送有關機關之事宜。在此值得注意者是，有鑑於某些肢體性騷擾情節特別重大，此法在第二十五條特別訂有「性騷擾罪」，即：「意圖性騷擾、乘人不及抗拒而親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。」雖另訂有告訴乃論之規定，但其刑度堪稱甚高，是其他場域性騷擾所未見者。



## 參 | 如何透過事業單位內部申訴及外部救濟 機制爭取權益

如前所述，在我國前述三個規範防治性騷擾之相關立法中，均訂有詳盡之內部申訴處理機制，其目的是希望透過所謂「替代性解決紛爭」（*alternative dispute resolutions: ADRs*）之途徑，來尋求讓雙方當事人均能滿意之解決方案，以避免此類爭議被不當擴大，而造成事業單位及雙方當事人均蒙其害之後果。以工作場所或校園性騷擾為例，事件當事人平素多有同事或師生情誼，除情節特別嚴重外，對此類事件大多僅希望行為人能立刻停止此類行為，或對被害人致歉，並保證嗣後不會再犯而已，再加上對雙方當事人平日互動關係較易瞭解，而且在找尋證人上也不致有困難。更重要的是，此類事件之調查與認定，並無需與一般訴訟程序同等看待，必須以直接證據為準，而依間接或情況證據即為已足，如果運用得宜，不但可以撫平被害人怨憤之情，而且還可較易覓得圓滿解決之途徑。當然，此類內部處理程序要發揮作用，必須還要同時尊重當事人隱私權之保護，以及不會讓申訴人因提出此類申訴而遭到任何不利之對待。事實上，此類事件之處理首在防微杜漸，而內部申訴機制即是最好之設計，雇主如能以正面之態度來看待此類機制，不但可收預防之效，而且還能依前述兩性工作平等法第二十七條第一項之規定提出免責之抗辯。

在性騷擾事件被害人希望透過內部申訴機制主張權利時，仍然要注意蒐證之準備，雖然直接證據之蒐集可遇不可

求，但如能遵守「講出去」及「寫下來」兩個要領，在間接證據及情況證據之取得上即可發揮一定之作用。前者是指在遭遇此類事件後，如直覺不舒服並不歡迎對方這種行為，即有被性騷擾之可能，此時絕對不要自責或刻意逃避，而應主動嚴正表達不願接受此類行為之立場，但因騷擾者往往是長官、師長或資深同事，直接抗拒並非易事，即應在事後立即告知可靠之同事或友人，一方面尋求支持並安撫受辱情緒，一方面亦可尋找同樣受害者，更重要的是此類同事或友人在嗣後內部調查程序中所提及曾被告知之證詞，亦可作為調查小組認定事實之基礎。後者則是指詳細記錄行為人對自己所為之各種性騷擾行為，除可在嗣後之調查程序中作為書面證據外，並可在適當時機根據這些記錄，以簡單之書面向加害人提出抗議，除列舉這些事實外，還要在信中明確表達不願接受此類行為之意思，根據國內外之經驗顯示，通常加害人在接獲此類函件後即會自我警惕而收斂其行為。

至於在外部救濟機制方面，由於各直轄市及縣市政府兩性工作平等委員會之組成，均能符合兩性工作平等法中女性委員人數應占二分之一以上之規定，因此，通常都會以較審慎之態度來處理此類事件，而且通常都會詳細審酌事業單位是否訂有內部申訴機制，以及此類機制是否確實能發揮程序公正（procedural fairness）之作用，而得以保障事件雙方當事人之權益，在這種情形下，如果被害人能在事業單位內部處理機制啟動後充份主張自己之權利，並善盡前述蒐證之責任，則通常在外部救濟機制中獲勝之可能性亦大。在此值得一提者是，雖然性騷擾防治法在第七條亦責成機關、部隊、



學校、機構及僱用人應設置申訴管道，但因此法所主要規範者是發生在公共場所之性騷擾事件，主要應屬警察法之性質，被害人在這類場域遭到性騷擾行為之侵擾時，應即直接向警察機關投訴，較易查明加害人之身份及服務單位，而有助於嗣後之調查處理，雖然有婦女團體提倡「以暴制暴」之觀念，但為顧及「違法在先」之疑慮，還是直接請求警察機關介入處理為宜。此外，在性騷擾防治法實施之初，亦有對性騷擾防治委員會此類外部救濟機制能否發揮作用感到懷疑者，但根據筆者擔任臺北市政府此一委員會委員半年多之觀察發現，則尚未見有任何無法運作之情形出現。



### 肆 | 結 語

隨著我國經濟快速成長，職業區隔之現象已逐漸消除，某些本是屬男性主導之職業，諸如軍隊、警察、法官、律師及建築業等已有相當數量之婦女投入參與，而某些原本以女性員工為絕大多數之職業，諸如護士、中小學教職、餐飲業及金融服務業等，也逐漸有男性加入工作行列。在這種情形下，尋求兩性在工作場所之和諧相處，可說更具重要性。性騷擾在本質是一種性別歧視行為，它不但會對被害人本身、雇主、事業單位及整個社會產生負面影響，而且也與兩性平等工作權之理念直接抵觸。目前，這類問題在我國已經因兩性工作平等法之實施逐漸受到重視，而隨著兩性平權意識之普遍覺醒，將來應如何徹底防杜這類事件發生或迅謀解決之

道，實值得吾人密切加以關懷及注意。校園性騷擾在本質也是一種性別歧視行為，它不但會對受害學生本身、校方及整個社會產生負面影響，而且也與兩性平等教育權之理念直接牴觸。目前，這類問題在我國已經逐漸開始受到重視，而隨著女權意識之普遍覺醒，將來應如何在校園內徹底防杜這類事情發生或迅謀解決之道，實值得吾人密切加以關懷及注意。至於性騷擾防治法之制定及實施，雖有矯枉過正及國家社會現有資源無法配合負荷之弊，但也確能處理一些現有法律無法適時充分解決之爭端，況且在聯合國「性別主流化」(gender mainstreaming) 運動高唱入雲之際，我國能向國際社會展示追求各領域性別平等一事，對提高國際形象，以及突顯被排除國際社會以外之不合理現象，都屬正面之發展。目前雖然可以預見會遭到甚多之阻力，甚至會影響各領域各類性別者之良性互動，但透過兩性工作平等法及性別平等教育法在職場及教育領域所發揮之功效，再加上對此法某些窒礙難行之處加以修正，我國假以時日將會逐漸由男性主導之社會，向上提昇為各類性別者在各個領域內均能和諧共處各展所長，這可能是此法未來所能發揮意想不到之功效！



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	TEL:08000380038	台北市延平北路2段83號
臺北縣就業歧視評議委員會	TEL:29676902	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	TEL: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	TEL:25028715 E-mail: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	TEL:23917133 E-mail:mwf.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	TEL:27621006 E-mail:tgwwc@ms16.hinet.net	台北市健康路208-3號
台灣性別人權協會	TEL:22289598	台北市仁愛路3段17號9樓
台北市女性權益促進會	TEL:33221350 E-mail: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	TEL:23511678	台北市牯嶺街9巷3號4樓

# 臺北縣就業歧視評議委員會 之運作

段 83

161

段 75

號 4

段 7

-3 號

段 17 號

段

3 號 4



## 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，由承辦課聯絡委員，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](http://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，如調查報告完成，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：

申訴案件經調查後將調查紀錄送交委員會評議就業歧視是否成立，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，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。

#### 四、後續處理階段：

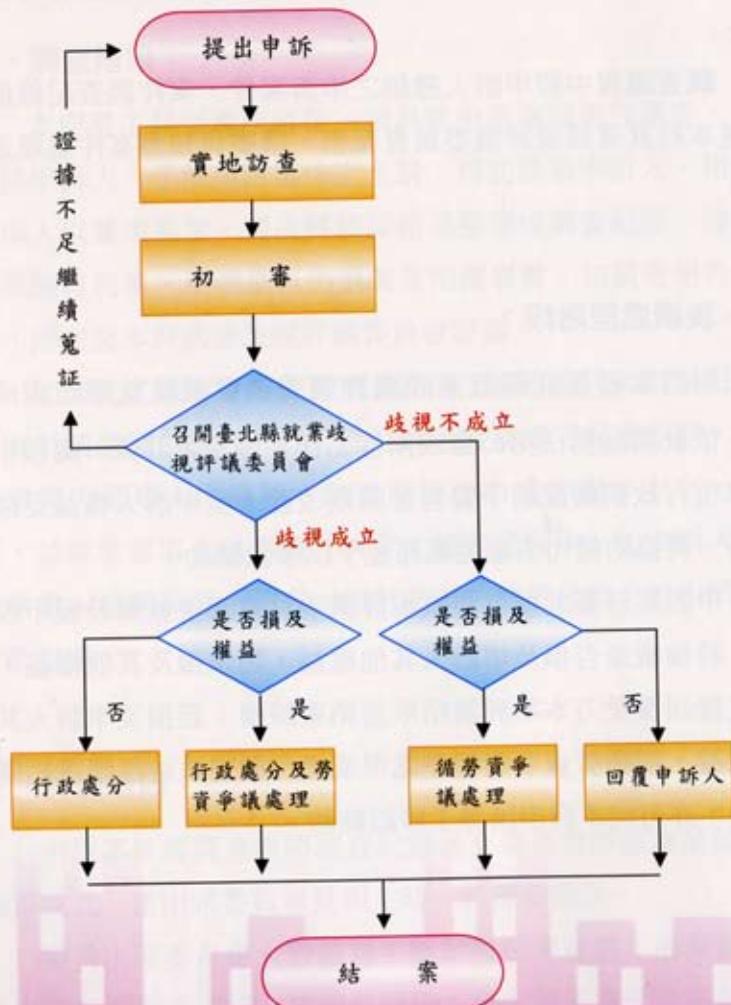
申訴案經臺北縣就業歧視評議委員會議決就業歧視成立，依就業服務法第65條或兩性工作平等法第38條，處被申訴單位行政罰鍰或給予警告並限期改善。至申訴人權益受損部份，將協助循司法途徑處理並予以涉訟輔助。

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。

# 防制就業歧視

## 案例實錄④

臺北縣就業歧視申訴案件處理標準作業流程圖



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</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>				

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_____			
申訴人簽名		代理人簽名		

中 華 民 國                  年                  月                  日

承辦單位：臺北縣政府勞工局勞工福利課

台北縣就業歧視諮詢專線：2967-6902

# 案例 解析

臺北縣政府94年接獲61件就業歧視申訴案件，其中仍以懷孕歧視及職場性騷擾案件佔多數，透過下列個案解析，期能降低就業歧視發生率。

## ■編輯小組

臺北縣就業歧視評議委員會委員林明珠、黃碧芬、楊芳婉及承辦人許慈敏

案例 1 懷孕歧視申訴案件

案例 2 懷孕歧視申訴案件

案例 3 職場性騷擾申訴案件

案例 4 職場性騷擾申訴案件

案例 5 婚姻歧視申訴案件

案例 6 招募歧視檢舉案件

**案例****1****懷孕歧視申訴案件****一、申訴內容****二、爭議重點****三、案情分析****四、結論**

春嬌於民國（下同）94年1月向台北縣政府申訴，伊於90年8月1日進入甲藥品公司擔任客服部業務助理，93年7月，伊知悉自己懷孕，同年8月1日被調至資材部擔任進貨人員，伊在同年8月底，將懷孕之事告訴主任。自公司知道伊懷孕後，便對伊百般刁難，起初希望伊自動離職，嗣又非法解僱伊，該期間對伊之懷孕歧視行為，主要有下列三大部分：

**（一）工作量增加：**

公司在93年8月底知悉春嬌懷孕後，在第二個月（即9月）開始要求伊控管庫存金額要在新台幣（下同）1,000萬元以下，經盤點後，庫存高達1,000多萬元，主管便開始找些較沒有流動性的藥品，要求伊跟廠商辦理退貨事宜，但其中有些90年即已進藥品之廠商，根本不願意退貨。

93年10月，甲公司要與乙公司合併，公司便要伊做兩家公司的事，但其他職位均有增加人手，只有伊負責之進貨未增加人手。十月底，伊以工作量增加為由，連續兩次向主管要求增加人手或調回客服部，主管雖口頭答應增加人手，但一直沒有增加，僅表示還沒找到接替人選云云。



一、申訴內容

二、爭議重點 三、案情分析 四、結論

(二) 強迫簽署員工輔導紀錄：

93年12月21日，公司A副總告訴春嬌，除非伊將目前的工作做好，否則不會讓伊調職，並提出員工輔導紀錄，表示紀錄表內「事實評估」是伊未做到的，要伊看看，若無問題就簽名。倘94年1月10日前仍未改善，即予以解僱。春嬌認為績效指標太不合理，評估標準太嚴苛，評估結果與事實不符，所以不同意簽名。

94年1月10日，A副總叫春嬌進辦公室，並對伊說，基於公司立場，認為伊不適任，故不會付伊資遣費，並請春嬌在一小時內將東西收好，離開公司，但春嬌回座位半小時後，A副總又叫伊進辦公室，說員工輔導紀錄的內容可以改，只要伊簽名就可留下來，若不簽名就解僱。春嬌最後還是決定不簽名，並找人事室人員發給解僱證明。

(三) 公司不發給解僱證明：

94年1月11日上午，春嬌照常至公司上班，並向人事室王小姐索取解僱證明，但王小姐表示：公司只能開立離職證明，不能發給解僱證明。又執行長B也說：公司只能發給離職證明，因為乙公司的人事規章裡有不適任員工的離職規定。

春嬌向執行長 B 表示，若公司用不合理的理由，不給伊解僱證明，伊將採取正當的申訴，便轉身離開，B 執行長便很生氣追出來，並大聲吆喝，說如果春嬌未交接，就要告伊賠償公司損害。春嬌就表示：是公司於 94 年 1 月 10 日將伊立即解僱，不是伊不交接等語，說完便轉身離開，B 執行長又追到櫃檯要公司其他人員不准春嬌進公司。

B 執行長在 94 年 1 月 14 日到中和分局報案，指春嬌恐嚇及妨害名譽，並寄發人事解僱令給春嬌，表示伊於 94 年 1 月 11 日出言侮辱 B 執行長，故予以解僱，但春嬌表示，伊只說一定要告 B 執行長，並沒有說其他侮辱的話。





一、申訴內容

二、爭議重點

三、案情分析

四、結論

(一) 甲公司是否因春嬌懷孕而故意加重其工作？

如果甲公司知道春嬌懷孕後，即故意加重其工作量，則應有懷孕歧視。

(二) 春嬌因懷孕而無法負擔過重的工作量，乃向甲公司提出增派人手，或調回客服部的要求，但甲公司有無積極處理？若未積極處理，是否係懷孕歧視？

春嬌認為公司遲遲不增加其部門之人手，又不將其調職，且乙公司於 93 年 12 月 24 日即已刊登求職廣告，足證公司有預謀要逼伊走路。

(三) 甲公司於 93 年 12 月由 A 副總提出「員工輔導紀錄」，要求春嬌簽名，否則即予以解僱，公司是否藉此手段解僱春嬌？是否屬懷孕歧視？

(四) 春嬌表示甲公司 A 副總將其解僱，公司卻不發給伊解僱證明，並表示春嬌係自願離職，B 執行長並對伊大聲怒吼，藉故再將伊解僱一次，是否屬懷孕歧視？

(一)甲公司是否因春嬌懷孕而將其調動職務、加重工作？

1. 調動職務部分：

春嬌於 90 年 8 月 1 日進入甲公司上班，至 93 年「8 月 1 日」被調至資材部擔任進貨工作，但伊係 93 年 7 月知道自己懷孕，在「8 月底」才告訴主任伊懷孕，由此可證甲公司是在知悉春嬌懷孕之前，即調動其工作。換言之，調動職務與懷孕與否無關，此部分自無懷孕歧視可言。

2. 是否加重工作部分：

(1) 經查甲公司計劃與乙公司進行合併後，即開始採取建立公司制度之作為，例如要求控管庫存金額，以降低成本；導入區域網路，以建立電腦化；另要求所有行政程序書面化等，因兩公司之合併，包括商譽、員工、客戶等，且合併後，甲公司將辦理註銷登記，故對於管理與人力調整部分（例如重新定位勞動條件、職務等），應屬合理之範疇，並非針對春嬌懷孕而採取之差別待遇，且春嬌離職後，接替人員仍為一人，工作量亦未減少，故難謂甲公司刻意增加春嬌之工作量。從而，此部分應不構成懷孕歧視。

(2) 關於春嬌所言，93 年 10 月甲公司與乙公司合併，伊便要做兩家公司的事，同屬資材部門，例如會計增加二人、倉管增加二人等，只有進貨部門未增加人手部分，甲公司表示，公司合併初期，因為甲公司尚未消



減，當然很多事兩邊都要處理，每個員工都一樣，並非對春嬌有不同待遇。又該時間僅增聘內部控管所需人員，例如會計二人，另因 93 年中，於地下室承租一倉庫，故增聘倉管二名，而銷貨客服係遞補已離職員工，亦合乎經營常規，應無懷孕歧視。

### (二)春嬌要求甲公司就其部門增加人手，或將伊調回客服部，公司是否未積極處理？有無懷孕歧視？

1. 經查春嬌於 93 年 10 月底要求公司增派人手，C 副總僅答應考慮，並未答應。直至 11 月人事室人員才答應將春嬌調回客服部，既然公司欲為職務調動，當然必須考量各職位出缺遞補之問題，故春嬌提出甲公司於 93 年 12 月 24 日在 1111 人力銀行刊登求才廣告，其他員工亦證明公司於 93 年 12 月底宣佈調整業務，以上均可證明公司確實要調整春嬌之職務。
2. 公司美容部業務助理茉莉已證明：該公司於 93 年底，公告並書面通知茉莉，於 94 年 1 月 1 日與春嬌交接採購工作，而春嬌則和另一位女士交接客服的工作，但因業務助理尚未找到接替人選，故拖延至 94 年 1 月 11 日，才和春嬌辦理交接，由此可證公司已積極處理春嬌職務調動事宜，故應不構成懷孕歧視。

(三)公司有無強迫春嬌簽署「員工輔導紀錄」？行為是否構成懷孕歧視？

1. 經查公司其他員工證明：(1)春嬌採購藥品常有庫存不足、無法出貨之情事，因此廠商抱怨連連，公司內部會議亦曾討論此事，但春嬌一直無法改善。(2)春嬌曾任意開啟病毒郵件，安裝下載不明軟體，致引起電腦中毒，以致影響工作，公司為此花費十餘萬元修理，公司雖再三要求員工不要再開啟病毒郵件，但春嬌仍然我行我素。(3)甲公司在合併前，即已知春嬌懷孕，主管知道此消息都很開心，且春嬌於三年前即已公證結婚，直到日前懷孕才說要辦理結婚請客，B 執行長也同意春嬌請婚假，公司還包 1 萬 2 千元紅包。(4)員工輔導紀錄是工作未達標準的人才需要寫。
2. 由上可知：公司要求春嬌填寫「員工輔導紀錄」，目的在要求春嬌就工作上表現不佳之處，予以評估、要求改善，以增加工作效率，符合企業管理原則，並非針對其懷孕所作之差別待遇。
3. 雖然 A 副總曾說過：如果春嬌不在「員工輔導紀錄」簽名，即予以解僱，但春嬌亦表示，A 副總事後亦同意伊自行修改內容，春嬌基於「改了也沒用」之考量，而不願簽名，亦不願修改內容，此難謂公司欲藉此手段非法解僱春嬌，亦與春嬌懷孕無關，自不構成懷孕歧視。



**(四) B執行長對春嬌大聲怒吼，並將春嬌解僱，是否構成懷孕歧視？**

1. 公司員工證稱：B 執行長欲與春嬌溝通公司發給「離職證明」事宜，但春嬌認為伊非自願離職，公司應發給「解僱證明」，春嬌走出辦公室後有說「幹！」，回到座位又邊收東西邊罵，最後打卡出門還說：「咱們走著瞧！」等語；然春嬌則表示：伊離開 B 執行長的辦公室，B 執行長還很生氣追出來大聲吆喝，並於 94 年 1 月 14 日至中和分局報案，控告春嬌恐嚇及妨害名譽。
2. 春嬌也曾反控 B 執行長妨害名譽，事後雙方和解，撤回告訴，故經檢察官為不起訴處分。綜上，甲公司以春嬌出言「重大侮辱」B 執行長為由，堅持解僱春嬌（雙方另案訴訟中），屬於勞資糾紛，與春嬌是否懷孕無涉，故非屬懷孕歧視。



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（即對其他員工未加要求，卻只對懷孕員工要求），例如：加重其工作，非法予以解僱等情形。本件甲公司並非因春嬌懷孕而加重其工作，亦非因春嬌懷孕而特別要求伊簽署「員工輔導紀錄」，對於春嬌要求調整職務，也已積極處理。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。

「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…性別…予以歧視」，就業服務法第5條定有明文，此即僱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」，此即性別歧視之禁止。僱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。懷孕歧視屬於性別歧視之一種，而性別歧視屬於就業歧視之一種，換言之，就業歧視包括性別歧視，而性別歧視包含懷孕歧視，三者關係密切，範圍大小不同。

本案春嬌工作不適任，或拒不簽署員工輔導紀錄，依勞動基準法第11條第5款、第17條之規定，甲公司必須給予春嬌預告，並發給資遣費，始能終止勞動契約，即不得解僱春嬌，而不發給資遣費。至於春嬌對B執行長口出穢言，若構



一、申訴內容

二、爭議重點

三、案情分析

四、結論

成「重大侮辱」，則甲公司可依勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款規定，予以解僱。以上兩種情形，均屬勞資糾紛，即屬於解僱是否合法之問題，而與勞工懷孕無關，故非懷孕歧視。

綜上所述，不少人極易將純粹之勞資糾紛事件，誤解為懷孕歧視，本件春嬌即係將勞資爭議誤解為懷孕歧視。其實，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」，是否有「差別待遇」？

**例如：**本案若春嬌對於工作並無不適任之情形，甲公司因其懷孕，為避免給予產假及產假工資，故意以「工作不適任」為由，加以解僱或資遣，即屬差別待遇，構成懷孕歧視。反之，若春嬌確實不適任工作，甲公司以其不適任為由，加以解僱，而未考慮其懷孕之因素，則不構成懷孕歧視。





2

## 懷孕歧視申訴案件

### 一、申訴內容

### 二、學議重點

### 三、案情分析

### 四、結語

阿君於民國（下同）94年9月向台北縣政府申訴，伊於94年3月進入乙不動產公司的某家分店擔任店祕書，在應徵時，公司負責人問她會不會在近期內懷孕，阿君則以目前有經濟壓力無此打算回應。同年6月，伊知悉自己懷孕，9月負責人發現後，即要求她做到9月底予以解職，過程詳述如下：

94年9月14日下班前約4點，阿君去找店長，告訴他隔天不去負責人父親的公祭，店長問為什麼，阿君說不方便，店長接著說那以後坐月子時工作怎麼辦，誰要做，負責人其實很早就知道阿君懷孕，當初阿君應徵時那樣說，現在又懷孕，負責人希望阿君可以做到9月底，阿君表示懷孕不影響她的工作，她可以工作到生產那天，做完月子再回公司，店長又問阿君小孩誰帶，阿君說有人會幫她帶，但店長說負責人堅持，而且坐月子期間工作誰要做，公司總不能請1個人來做2、3個月又叫他走，這樣也不是辦法，叫阿君做到月底，阿君只好答應由公司安排。

94年9月20日晚上6點多阿君下班剛回到家，店長打手機給阿君確定她只能做到9月30日，因為負責人堅持，不



## 一、申訴內容

## 二、爭議重點

## 三、案情分析

## 四、結論

然請阿君自己跟負責人爭取，雖然阿君仍在思考要如何因應，沒有跟任何同事說要離職，但同事都已經知道並去問阿君為何要離職。

94年9月27日店長問阿君找負責人談了沒，阿君回答她自己要辭職才找負責人談，現在負責人有問題應該找阿君談，店長便找負責人到店裡跟阿君2人在會議室裡談。負責人說不曉得阿君會發生這種事，他也沒遇過不知道如何處理，當初阿君說1、2年內不生小孩，他也很相信她，現在這樣他也不知要如何處理，阿君坐月子期間工作要誰做，秘書的工作是無可取代的，又舉些其他同事在公司懷孕的例子給阿君聽，反問阿君想怎麼辦，阿君表示她還可以繼續工作，負責人告訴她馬上離職跟產前待產不是一樣，阿君質問負責人因為她懷孕才叫她做到月底，負責人表示不是因為她懷孕，而是她沒有一知道懷孕就告訴公司，算一算阿君在試用期就懷孕，公司如果知道也好做安排，這樣感覺是阿君欺騙公司，阿君表示不知道這種事還要告訴公司，負責人說怎麼會不知道，阿君回答她有跟業務說，而且大家都在傳，她有必要特別去宣傳嗎？負責人又問阿君覺得怎麼做比較好，阿君說那請負責人找新人去交接，她辦好交接就離職，但阿君希望公司給她2個月薪水去外面找工作，負責人說阿君這樣還要去外面找工作，阿君說對，她有經濟壓力不能沒有工

## 一、申訴內容

## 二、爭議重點

## 三、案情分析

## 四、結論

作，負責人又說他現在這樣怎麼找得到工作，阿君回答負責人那他還此時叫阿君走。後來店長進會議室，阿君先出去，負責人和店長談完就離開，下班前店長告訴阿君，負責人叫她做到9月底，他叫總秘書跟阿君交接，並給阿君半個月資遣費。

## 一、申訴內容

## 二、爭議重點

## 三、案情分析

## 四、結論

(一)乙公司是否因阿君懷孕而資遣她？

(二)阿君有義務告知乙公司她懷孕的訊息嗎？

(三)若阿君於試用期懷孕，乙公司即可資遣她而無涉懷孕歧視？





### (一)乙公司是否因阿君懷孕而資遣她？

經查乙公司主張資遣阿君的理由是工作不適任，指稱阿君清潔工作都不做，和業務員及其他分店的聯繫也不好，曾於94年5月約談過，之後又約談2次，但時間不記得了。94年9月店長約談阿君告訴她可能不適合該工作，阿君就說她懷孕了，店長告訴阿君有房子進公司資料她也沒整理，有房子賣出她也不及時登錄，造成業務員做白工，引起很大的反彈，阿君則反駁說她都有做，但是店長認為有做跟時效性是有差別的，而且他不是第1次約談阿君，可是阿君都未改善，甚至有1次3家分店業務員要開會，開會地點的影印機壞掉，請阿君幫忙印再由業務員帶過去，阿君竟回答說沒空。店長並聲明9月約談之前，他不知道阿君已經懷孕，阿君並未告知店長及負責人，而且她跟其他業務員互動不好，所以也沒有其他業務員跟店長說阿君已懷孕。約談隔天阿君告訴店長她已懷孕不能叫她離職，店長認為阿君沒有事先告知，而且資遣是她同意的，故堅持資遣阿君。雖然工作不適任部分經店長、店祕書及其他業務員證實確有部分需改進，惟阿君質問店長是否因她懷孕才資遣她，店長竟以阿君懷孕沒有事先告知而堅持資遣，是否意旨阿君若事先告知店長懷孕消息，會影響資遣時間，甚至資遣與否，如果阿君沒有懷孕，公司會不會繼續訓練她成為優秀的店祕書，而非在她懷

孕時資遣她。

### (二)阿君有義務告知乙公司她懷孕的訊息嗎？

經查乙公司主張阿君面試時承諾1~2年內不會懷孕生產，但進公司後短期內即懷孕，有刻意欺瞞之嫌，雖負責人否認有詢問阿君生產意願，但店長主張阿君未事先告知，顯然將懷孕列為考量因素，再者，有業務員指稱公司店祕書本來就要請未婚女性，不知為何會請阿君這個已婚女性，更加強公司因阿君承諾短期內不生產才予以錄用之可能。而且，員工並無告知雇主自身懷孕訊息的義務與法律責任，當然，也不應由於未告知雇主自身懷孕的消息而遭受任何不利對待。

### (三)若阿君於試用期懷孕，乙公司即可資遣她而無涉懷孕歧視？

經查負責人主張阿君於試用期即已懷孕，如果及早告知，公司可做安排。如未有懷孕歧視，何須另作安排，顯見公司欲於試用期間，以工作不適任為由，以規避產假責任，然乙公司主張資遣阿君之理由，只要涉及懷孕因素，即可認定為懷孕歧視，不會因雙方約定試用期而除外。



一、申訴內容

二、爭議重點

三、案情分析

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、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、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。

本案乙公司主張阿君工作不適任，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。但阿君正值懷孕期間，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，乙公司應就資遣阿君之非性別因素，即公司必須舉證阿君工作不適任之證據，惟店長及負責人除主張阿君工作不適任外，卻也強調阿君應徵時允諾短期不懷孕、懷孕未事先告知及懷孕期間工作替代人力問題，顯見負責人在決定是否資遣阿君時，將懷孕因素列為考量項目，同時公司進用店秘書有錄取未婚女性之喜好，為公司同仁眾所周知，顯有歧視已婚婦女之嫌。

乙公司雖有其他業務員請產假，產假工資亦足額給付，但並無任何店秘書請產假之記錄，況且店秘書與業務員之工作替代性截然不同，業務員不會受限於人數限制，同時執行勤務也不限於工作場地，因此業務員請產假並不會造成其他業務員之負擔，但各分店只僱用一名店秘書，店秘書負責所有行政事務，必須每天製作書面資料及協助業務員，一旦店秘書請產假，公司勢必要找一個人來做她的工作，因此乙公司有業務員請產假之事實不足以證明公司不會對懷孕之店秘書有不利對待。而且，有其他員工請產假僅能成為佐證資料，事實上對A員工沒有懷孕歧視不代表對B員工一定不會有懷孕歧視，不能成為唯一判斷依據。

案例  
4-4

3

## 職場性騷擾申訴案件

## 一、申訴內容

## 二、學讀重點

## 三、案情分析

## 四、結論

莎莎於民國（下同）94年7月向台北縣政府申訴，她於92年10月進入丙醫院擔任護士工作。94年2月間某日下午4:30左右，莎莎在護理站正準備下班，與男友共赴約會之際，丙醫院之行政副院長B副院長要其至副院長辦公室，莎莎只好將皮包交給男友，請男友稍做等待，即前往2樓副院長辦公室，莎莎到達副院長辦公室之後，B副院長將正在打掃之清潔工支開，辦公室只剩下B副院長與莎莎二人，B副院長一開始用稀鬆平常的口氣詢問莎莎的工作近況，接著問感情生活，由於涉及個人隱私，莎莎僅輕描淡寫帶過，B副院長後來轉為批評莎莎的交往對象條件不佳、和莎莎不相配，甚至反覆多次罵莎莎如果嫁給其男友，不如去死好了，還罵莎莎白痴等語，莎莎一再容忍，希求趕快脫身，然而B副院長又用一種令人極不舒服的眼光盯著莎莎，以曖昧的口氣說了三、四次：「你老實說，你是不是很寂寞？你是不是很缺男人？」，B副院長甚至不准莎莎以後跟她的男友見面，莎莎見狀委婉表示跟朋友有約要離開，B副院長頻頻追問莎莎要去哪裡？跟誰出去？甚至要求她推掉約會跟B副院長去吃情人節晚餐，莎莎一一拒絕並匆匆告別逃離現場。

莎莎將上述所遭遇情節告訴同為護士之小玲，但她們都不知以自己小小的護士身分，應如何解決？後來莎莎跟護理長反應這件事，但她見怪不怪地說B副院長應該是喝醉了，酒醒後通常連自己說過什麼、做過什麼都不記得；幾天後，莎莎再向護理部主任反應，她也只是說，B副院長下次再這樣，她就跟B副院長的媽媽(醫院董事)說，並交代莎莎，如果B副院長再叫她去辦公室就別理他。莎莎心想，這就是在私人醫院工作的悲哀，主管只會幫著老闆息事寧人，接下來的日子，莎莎很恐懼跟B副院長碰面，晨間會議總是匆匆來去，護理站的電話一響就緊張起來，若是找莎莎的電話總要問清楚來電對象才接，甚至隔天上班可能會碰到B副院長，莎莎就會焦慮失眠。





一、申訴內容

二、爭議重點

三、案情分析

四、結論

(一)丙醫院是否屬於僱用三十人以上員工之事業單位？若為僱用三十人以上員工之事業單位是否訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」？若訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，是否業經公開揭示？

(二)丙醫院或視同雇主之人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？



(一)丙醫院是否屬於僱用三十人以上員工之事業單位？若為僱用三十人以上員工之事業單位是否訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」？若訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，是否業經公開揭示？

經查丙醫院已於 91 年訂定性騷擾防制措施及懲戒辦法，並於 11 月函文台北縣政府備查。然莎莎及小玲都未曾聽聞該辦法，顯見公司並無公開揭示之事實。

(二)丙醫院或視同雇主之人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？

**1. 有關性騷擾部分：**

經查除莎莎遭 B 副院長性騷擾之外，另一位護士小佩也曾遭 B 副院長性騷擾，B 副院長甚至曾滿身酒氣闖入女性員工宿舍，邊敲每一間房門邊大叫要小佩出來，此事鬧得全院皆知。

小佩遭受性騷擾詳細情況為：小佩自 93 年 6 月到丙醫院擔任護士，大部分時間都在病房或護理站。當年丙醫院慶時，B 副院長打電話給小佩及另一女同事，叫她們在聚餐時把那些來賓灌醉，該女同事告訴小佩說 B 副院長常會叫人喝酒，而且同事會說閒話，叫她能逃就逃，小佩想反正當天她要上班，而且護理長也在，應可順利離開。93 年 11 月 1 日中午餐會時，B 副院長叫小佩及另一女同事向來賓那一桌敬



一、申訴內容

二、爭議重點

三、案情分析

四、結論

酒，小佩敬完後就藉故回到護理部那一桌，小佩跟護理長說她不想再被B副院長灌酒，而且她還在上班要先回護理站便離開，下午1點半，B副院長打電話到護理站叫小佩去餐會喝酒，下午算休假，小佩一直拖延，希望能躲過，但B副院長一直打電話到護理站，又打給護理部主任，要求小佩下午放假去餐會陪他們，護理部主任就叫小佩自己找機會溜掉，小佩心想大家都知道她被叫去喝酒，應該不會有危險才對。一到餐會會場，B副院長就叫小佩一直敬酒，全桌就只有她一位女性，讓她覺得非常尷尬。隔幾天大約中午時間，小佩正在宿舍睡覺，B副院長醉醺醺跑到宿舍，一直大叫小佩的名字叫她出來，還一間一間開宿舍房間的門，小佩叫自己要冷靜，怕打手機求救有聲音反而讓B副院長找到她，便傳簡訊給護理長請其前來解救小佩，護理長趕到宿舍，小佩才安心，護理長勸B副院長回去休息，B副院長還罵她及另一位同行的護佐三字經，B副院長走了之後，護理長怕B副院長又折返，便要小佩躲去另一位同事的房間，到了下午4點多，同事下班回宿舍叫她可以出來了，她才敢出來，由於醫院生活圈很小，小佩怕別人說是她勾引B副院長，便立即把這件事告訴同事及舍監，後來大家都知道了，小佩便跟護理部主任說她要辭職，並要求B副院長跟她道歉，後來B副院長一直跟小佩道歉並保證不再犯，主任又一直慰留，小佩

才打消辭意，之後便刻意躲著B副院長，除了晨會一定要參加之外，只要B副院長會出席的場合她就不出席，後來就再也沒有遭B副院長性騷擾。

B副院長矢口否認有任何對莎莎言語上侵犯之行為，並稱其從未找莎莎到他辦公室，可能是因為94年4月或5月時，護理長跟B副院長報告莎莎晚上睡不著，上班精神不好，丙醫院是精神科專門醫院，為考量病友安全才資遣莎莎，也許因為這樣莎莎認為B副院長在找她麻煩，才故意指控他。至於酒後闖入女員工宿舍失態之事，B副院長表示丙醫院每年都會辦院慶餐會，為了使全體員工都能參加並不致影響工作，選擇中午在院內舉辦，原則上用餐結束就可以離開，員工如當天休假也可以留下來繼續喝酒，去年院慶時，小佩有繼續留下來喝酒，但並非B副院長強迫她留下來的。而且平常女生宿舍有舍監而且是上鎖的，B副院長不會無故進出，只有舍監需要他出面處理事情才會進去。但他不敢保證他酒醉之後確實沒闖進女性員工宿舍，事後並沒有任何員工或主管告知，如果確有此事，B副院長一定會道歉，而且向董事會自請處分，並保證以後絕對不再發生。

莎莎於事後曾告知其他同事，小玲及護理長也證實B副院長確實有酒後闖入女性員工宿舍之情事，故性騷擾事件顯然屬實，且護理長、主任等主管均已知悉。



一、申訴內容

二、爭議重點

三、案情分析

四、結論

**2.丙醫院採取之措施：**

經查護理長在庫房接到小佩電話，得知 B 副院長擅闖女性員工宿舍的消息，又聽到 B 副院長要上樓的聲音，就馬上跟上去請他離開，當時他身上有酒味。護理長並表示 B 副院長愛喝酒，院慶會邀大家一起喝，如果他的動作太過分，她媽媽（丙醫院的董事）會出面制止，護理長也會協助處理。當台北縣政府確認 B 副院長擅闖女性員工宿舍屬實後，立即函請丙醫院說明當初處理過程，以了解丙醫院是否採取立即有效之糾正及補救措施，但丙醫院竟然函覆查無此事，明顯偏袒縱容 B 副院長，而且實際上護理長在知悉性騷擾情況後，並未依據丙醫院之性騷擾防制措施及懲戒辦法，進行調查及審議，僅僅息事寧人，難謂採取立即有效之糾正及補救措施。



兩性工作平等法第十三條第一項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」，同條第二項規定：「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十三條之規範，地方主管機關即得依兩性工作平等法第三十八條規定處罰雇主行政罰鍰。

本案台北縣政府受理莎莎申訴後，實施行政調查權時，發現尚有小佩亦遭受性騷擾情節，亦得一併加以調查。惟所須注意者，地方主管機關依法不需審就究竟有無性騷擾之證據，B副院長對於莎莎、小佩是否真有性騷擾行為，而是審就丙醫院及其管理階層是否知悉莎莎、小佩可能遭受B副院長性騷擾，而知悉後是否採取立即有效之糾正及補救措施？

B副院長、護理長、護理部主任均屬於丙醫院之管理階層，依據兩性工作平等法第三條第一項第三款之定義，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。



B 副院長雖矢口否認曾對莎莎及小佩性騷擾，惟其於酒後跑至女員工宿舍找護士之情節業經小玲及護理長於受訪時陳述可證，B 副院長要求小佩陪客人喝酒引起其不悅，亦有護理長之陳述可證，衡量其行為，B 副院長一再造成性騷擾的工作環境，即屬未採取立即有效之糾正及補救措施。護理長、護理部主任均知悉莎莎及小佩訴說 B 副院長性騷擾，姑不論她們所言的真實性如何，但是護理長及護理部主任一味採取迴避、容忍的消極態度，並未向 B 副院長查明真相或向丙醫院院長、人事部門或董事階層反應要求處理，即屬於知悉受僱者可能遭受 B 副院長性騷擾時，未採取立即有效之糾正及補救措施，自屬違反兩性工作平等法第十三條第二項規定，而應受兩性工作平等法第三十八規定裁罰處分。

莎莎及小佩如認為自己尚受有損害時，可以依據兩性工作平等法第二十七條至第二十九條規定向雇主丙醫院或行為人 B 副院長請求損害賠償，惟須注意有二年消滅時效之規定。





## 4

# 職場性騷擾申訴案件

## 一、申訴內容

## 二、爭議重點

## 三、案情分析

## 四、結論

阿芳是越南籍家庭監護工，於民國（下同）94年8月向台北縣政府申訴，伊於93年9月到三峽雇主家服務，照顧雇主的父親（以下簡稱阿公），她和阿公兩個人住在一棟透天厝裡，一樓是客廳，兩人分別睡在2樓相鄰的房間，雇主則住在對面另一間房子，阿公的腳不方便，走路、洗澡都需要阿芳協助，家事也由阿芳來做。一個月後，阿公開始性騷擾阿芳，趁阿芳幫他洗澡時摸她的胸部，經阿芳制止並警告阿公如果再犯要告訴雇主後，阿公惱羞成怒，想要打阿芳，阿芳一閃開，阿公站不穩就跌倒了，因此阿芳被雇主斥責，為了工作，阿芳只好忍耐。二個月後，阿公要求阿芳幫他洗生殖器，阿芳予以拒絕，阿公日後有時即把玩他的生殖器給阿芳看，阿芳把這件事跟以前阿公摸胸部的事告訴雇主的太太，雇主的太太要阿芳在阿公把玩他的生殖器時，先離開浴室，如果阿公再摸她胸部，就告訴雇主。

阿公也常常叫阿芳陪他睡，並表明他會給她錢，也會在雇主面前誇獎她的工作表現，阿芳拒絕後，阿公便常常找她麻煩，而且仍然不斷邀約，要求阿芳只要陪他睡一次就好，阿芳不勝其擾只好於94年4月某一天洗完澡後坐在阿公生殖

**一、申訴內容****二、爭議重點****三、案情分析****四、結論**

器上摩擦，滿足阿公的性慾。那天之後，阿公並未遵守承諾，仍然不斷邀約，阿芳不再答應，阿公便百般刁難，甚至要送阿芳回國。

**一、申訴內容****二、爭議重點****三、案情分析****四、結論**

(一)雇主或視為同雇主之人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？

(二)本案工作場所性騷擾是否確有其事？



(一) 雇主或視同雇主之人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？

經查雇主的太太雖然並非雇主，但她明顯有管理阿芳的權力，甚至可影響阿芳的工作權，因此雇主的太太為「視同雇主之人」。至於阿公，受阿芳照顧，與阿芳住在一起，阿芳表現優良與否由阿公來斷定，阿公只要向雇主告狀，阿芳馬上受到雇主指責，影響雇主對阿芳工作表現的觀感，顯然亦為「視同雇主之人」。

雇主未知悉發生工作場所性騷擾情事，當然未採取任何作為；但阿君曾將被阿公摸胸部及把玩生殖器之事告訴雇主的太太以尋求協助，雇主的太太認為是姿勢的問題造成誤會，僅要阿芳小心一點，並未向阿公求證或提及改善雙方互動姿勢，難謂曾經採取立即有效之糾正及補救措施。阿公亦為「視同雇主之人」，因此有防範職場性騷擾發生之責任，如本案確有性騷擾情事，阿公自然未盡防治責任，更遑論採取立即有效之糾正及補救措施。

(二) 本案工作場所性騷擾是否確有其事？

經查阿公雖然否認性騷擾阿芳，還指稱阿芳勾引他進而要錢，雇主亦表示未有此事，並辯稱阿公年輕時作生意不沾女色；雇主的太太也辯稱她們家人及國內居家服務員並無阿芳指稱性騷擾情況發生。惟阿芳確曾將此事告訴雇主的太



一、申訴內容

二、爭議重點

**三、案情分析**

四、結論

太、仲介公司翻譯人員及她的朋友，且時間並非在雇主欲遣送阿芳回國之前，顯然二者並無直接關聯，非雇主質疑因工作權不保而胡亂栽贓。另雇主在請外籍家庭監護工之前，亦曾請過國內居家服務員，據國內居家服務員阿美指稱，她雖然和阿公約定生殖器由他自己洗，但阿公會問她一週行房幾次，也說過他七十幾歲硬不起來了，由於居家服務員在受訓時有相關課程，所以阿美不吭聲，阿公就不會再繼續講下去，不過每當阿公和阿美聊天時，話題總是圍繞在性方面，甚至阿公還告訴阿美他年輕時會去茶室找女人，也曾一次找2個女人一起玩。另一居家服務員阿秀也指稱阿公曾在2人聊天時談到他以前去觀光時，每一國的小姐都跟他睡過，還有1次在房間做復健運動時，阿公突然說要找小姐，阿秀問他要找怎樣的小姐，他說要找像阿秀這樣的，不然阿秀也可以，阿秀以她結婚又做居家服務為由拒絕。兩人都因工作關係，不方便向雇主反應。2位居家服務員的證詞，推翻雇主及雇主的太太為阿公辯護的說詞，顯見性騷擾事件確有其事。

兩性工作平等法第十三條第一項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」，同條第二項規定：「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十三條之規範，地方主管機關即得依兩性工作平等法第三十八條規定處罰雇主行政罰鍰。

本案阿君受阿公性騷擾之後，曾告知雇主的太太，依據兩性工作平等法第三條規定，「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。因此，雇主的太太及阿公因有管理阿芳之權力，均「視同雇主」。雇主的太太知悉阿公性騷擾阿君之情事後，雇主的太太應究其事實，不應單方面認為阿公不會有這樣的行為，僅消極教導阿芳應對之策；縱使阿公否認，雇主的太太仍應就雙方說詞進行了解與溝通，以防止日後再次發生。尤其性騷擾極易對女性造成心理影響，於社會觀點更對女性名節有負面影響，故一般女性不會無故自訴被性騷擾，無風不起浪，無論事實如何，即使



是誤會，亦應詳加查詢方能了解實際情形，以採取後續處理措施，雇主的太太未向阿公求證，亦未請阿公注意自身言詞及行為，難謂已採取立即有效之糾正及補救措施。

阿公雖否認對阿芳的性騷擾行為，並辯稱阿芳勾引他，拉他的手去摸阿芳的胸部，藉此向阿公要求報酬，但居家服務員阿美及阿秀亦證實阿公和她們曾談及行房次數、話題離不開「性」、要找小姐，甚至以居家服務員為性邀約的對象，種種性騷擾之言詞，可證明阿公之性騷擾行為屬於慣性性騷擾，對本國女性勞工尚且如此，遑論隻身來台，毫無支持系統之外籍勞工，況且兩人終日相處在同一屋簷下，阿公既為「視同雇主」之人，衡量其行為，阿公一再造成性騷擾的工作環境，即屬未採取立即有效之糾正及補救措施，自屬違反兩性工作平等法第十三條第二項規定，而應受兩性工作平等法第三十八條規定裁罰處分。



**一、申訴內容****二、爭議重點****三、案情分析****四、結論**

小茹於民國（下同）94年5月向台北縣政府申訴，她於89年4月11日進入己公司石牌分公司任職，之後曾輪調至其他分公司，94年4月25日因故離職，在職期間自92年9月接受B區經理管理，發現B區經理對未婚員工比較重視，對已婚員工會予以刁難，希望己公司知道B區經理的行為，並予以改善。小茹所指述B區經理的行為包括：

**(一)刁難已婚店長：**

小茹在淡三分公司時，店長是已婚女性，有個一歲多的小孩，平時24小時託給褓母，所以店長每個月都會請2~3天的連假去看小孩，B區經理認為這樣做不盡責，甚至B區經理到店裡巡店時，發現店裡不整齊，即使店長請假，還叫她要回公司處理。後來B區經理甚至要求店長若要請2天以上的假，必須經過B區經理同意，但店長一請假，B區經理就不准假，小茹還聽說B區經理對所有已婚店長，不分性別，都會這樣要求。後來店長調到延平分公司，當時已懷孕初期，因為身體比較累，沒有參與部份店內宣傳活動，因此B區經理認為她無法兼顧工作與懷孕，就詢問她是否考慮先

**一、申訴內容****二、爭議重點****三、案情分析****四、結論**

不要接店，調任非主管職。

**(二)以婚姻狀況為陞遷要件：**

小茹在淡水分公司時，店副理也是已婚女性有小孩，有一天她姊姊帶副理的小孩到附近逛街時，順便到店裡看她，恰巧B區經理打電話去，聽到有小孩在叫媽媽，便以為副理帶小孩到店裡上班，為此凶她一頓，事後B區經理還曾詢問小茹，那位副理是否常帶小孩到店裡上班，並指責不應如此做。那家店店長當初要從別家店調過去時，B區經理還問她2、3年內有沒有打算結婚，如果沒有就可以接管那家店。

**(三)招募限未婚女性：**

94年初己公司在徵保養品專櫃小姐，B區經理要求小茹不能用已婚的，因為已經有幾位專櫃小姐懷孕了，如果新進人員又已婚，不知何時會懷孕，當時有1位73年次的女生外型不錯，就是因為她已婚而不錄用她。

一、申訴內容

二、爭議重點

三、案情分析

四、結論

- (一)B區經理巡店時要求店長回店，要求店長請連假要經過她同意等行為，是否因店長已婚而加以刁難？還是對未婚店長亦有相同要求？
- (二)B區經理拔擢店長時，是否考量其婚姻狀況？
- (三)己公司招募保養品專櫃人員時，是否排除已婚女性錄取機會？





一、申訴內容

二、爭議重點

三、案情分析

四、結論

(一) B 區經理是否因店長已婚而加以刁難？還是對未婚店長亦有相同要求？

**1. 巡店部分：**

經查 B 區經理表示她巡店時如果發現店裡有問題，店長又請假，就會找店副理，或是用電話跟店長講，並不會要求店長一定要回店裡，但如果是有宣傳活動，會希望店長可以跟別人調班，可以參與宣傳活動。其他店長也證實 B 區經理巡店時喜歡店長陪同，雖打電話要求店長回店裡，但店長婉拒後也不會因此受到不利對待，顯然是 B 區經理個人管理風格，無關店長婚姻狀況。

**2. 休假部份：**

經查己公司各分公司店務的運作由各店店長負責，員工及店長排休假也不需經 B 區經理批准，由店長全權負責。且 B 區經理在公開會議要求所有店長不管性別及婚姻狀況，要排 2 天以上連休假，須知會她、經她許可，而且一個月只能排連休 1 次，但部份店長認為店裡有足夠人手，手機 24 小時開機，隨時可聯絡，仍照常排連休假，事後 B 區經理亦無不利對待，顯然 B 區經理並非只要求已婚店長不能排連休假，亦無影響店長休假之權力，此部分應無婚姻歧視可言。

### (二)B 區經理拔擢店長時，是否考量其婚姻狀況？

經查己公司每年均定期做員工績效評估，為員工升遷依據，不會跟婚姻狀況有關係。如有需要做各店的店長調動時，B 區經理會和主管討論過再徵詢店長的意願，只要表現好，婚姻狀況不會是問題，也不會因為員工有結婚的打算而影響其升遷的機會。有店長也證實 B 區經理在擢升店長時，會以能力及配合度為考量，不會特別以婚姻狀況為考量，如果已婚員工能和未婚員工配合度一樣好，隨傳隨到的話也可能升職，因此 B 區經理拔擢店長時，未考量其婚姻狀況，應無涉婚姻歧視。

### (三)己公司招募保養品專櫃人員時，是否排除已婚女性錄取機會？

#### 1. 公司部分：

經查己公司保養品專櫃人員的招募作業是由總公司人資部負責，並非由門市負責，而且徵才廣告內容並未限制性別或婚姻狀況，因此不應會有 B 區經理交待門市人員不錄用已婚人員的情形。此外己公司目前員工人數三千多人，雖然九成未婚，員工平均年齡不到 30 歲，未婚比率較高，但無特別排斥已婚員工之意，純粹是因為公司型態使然，且 94 年度有多位員工請婚假、產假、陪產假者，公司並與托兒所、



一、申訴內容

二、爭議重點

三、案情分析

四、結論

幼稚園簽立員工子女就讀優惠專案，讓已婚員工不需費心子女就學問題，顯見公司並無歧視已婚員工。部份店長也證實己公司應徵人員不限制性別、婚姻條件。

## 2. B 區經理：

B 區經理表示己公司招募員工不會考量已婚、未婚或性別，有關個別門市的人員召募及差勤管理都由店長全權負責，此次招募保養品專櫃人員，應徵資料則統一交給總公司處理，因此 B 區經理否認曾交待門市過濾已婚的應徵者，而且之前新進的保養品專櫃人員也有已婚的，她倒是比較在意他們的膚質好壞。某位女店長證實 B 區經理不會直接交待她要限制婚姻的條件；某位男店長亦證實 B 區經理未交待他不能用已婚員工，他也沒有聽其他員工或店長抱怨過 B 區經理禁止用已婚員工的事情；且某位未婚女店長表示，B 區經理沒說過她不結婚就可以接門市店的話，平常聊天雖會問及有小孩的員工會不會忙不過來，要不要接小孩，要不要調整職務等，但不會強制要員工調職或離開，也不曾交待她不能用已婚員工，因此她認為那僅止於關心。

為保障就業機會平等，就業服務法第5條禁止雇主對求職人或所僱員工，以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視，否則可依同法第65條第1項，對雇主處以新台幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

B區經理如真有刁難員工情事，是否係屬雇主行為，亦或可用個人行為來規避雇主責任？本案雇主為己公司，B區經理為地區督導，代表公司行使管理權，因此B區經理於公務上之行為即代表雇主行為，雇主自應承擔管理者行為所衍生之責任。因此小茹申訴己公司B區經理對已婚員工刁難行為，是否構成就業服務法第5條所定雇主對所屬員工之婚姻歧視，須調查B區經理的行為是否使己公司的員工因其已婚(婚姻狀況)而受有差別待遇。

本案有關公司部分，己公司女性未婚員工雖占大多數，但有請產假、生理假、陪產假之員工，並與托兒所、幼稚園簽立員工子女就讀優惠專案，讓已婚員工不需費心子女就學問題，同時未要求各門市店長限制招募員工之婚姻或性別條件，顯見己公司於政策、規定及招募方面，並無歧視已婚員工。有關B區經理部分，B區經理要求店長陪同巡店、參與宣導活動、注意員工是否能配合公司營運等行為，經查對性別、婚姻狀況不同之員工並無差別對待，亦即B區經理對所



一、申訴內容

二、爭議重點

三、案情分析

四、結論

屬員工要求雖然嚴厲，但未影響員工工作權益，應屬 B 區經理個人管理風格，此外並無其他積極明顯事證可證明 B 區經理行為導致己公司對已婚員工有差別待遇。因此，本案己公司應無婚姻歧視之實。



案例



6

## 招募歧視檢舉案件

一、申訴內容

二、爭議重點

三、案情分析

四、結論

小蘭於民國（下同）94年4月向台北縣政府檢舉，她找工作時發現戊科技公司刊登徵才廣告時指定要女性業務，雖然她是女性，但總覺得這家公司怪怪的，而且另一個職缺還要求男性，請相關單位落實兩性工作平等法之規定，拘束該公司行為。

一、申訴內容

二、爭議重點

三、案情分析

四、結論

(一)戊公司是否刊登限制性別徵才廣告？

(二)限制性別職務之工作性質是否符合「僅適合特定性別」？



### (一) 戊公司是否刊登限制性別徵才廣告？

經查戊公司負責刊登徵才廣告的是人事阿貴，阿貴說明公司在 104 人力銀行公司刊登廣告前三週都沒有限制性別，到最後一週才限制性別。當時是因為他急需用人，而且戊公司與 104 人力銀行之契約即將到期，阿貴擔心到時候還請不到人，廣告費就白花了，於是打電話給 104 人力銀行說：「你們這家人力銀行媒合到我們公司的員工成功率為 0，你可不可以軟體設定之項目上提示一下寫『此工作不太適合女性』」，但 104 人力銀行的服務人員不同意加上「限制男性」字眼，阿貴眼看契約截止時間快到了，於是自行上網加上「男」操作員、「女」業務員之字眼，並登錄在網頁上。實際上，戊公司於 104 人力銀行刊登「內勤女業務」與「男操作員」時間僅一週；沒有限制性別期間，也有女性員工去電詢問或到現場了解，當時阿貴不分男女，對每一位到公司的求職者都先講解工作內容，再徵詢其意願，平均每個人就花 40~50 分鐘講解，如果女性員工願意來，公司也會錄用，但一般女性求職者來面談、看過現場工作流程後，就跟公司說要再考慮看看，後來就沒有回音。顯然戊公司確實有刊登限制性別徵才廣告之事實，不因刊登時間長短而有所影響。

求證於 104 人力銀行，人力銀行指稱 94 年 3 月與戊公司簽約時，阿貴就表示要在職稱前加註性別，成為「男」操作

員、「女」業務員時，他們就已經盡其義務向阿貴說明，依據兩性工作平等法規定雇主在徵才時，不應預設性別，除非公司有足夠理由說明該職務只能限定男性或女性才能完成，並建議阿貴不要預設性別，可以在「工作內容」一欄加註工作過程要負重五十公斤、搬重物或體健等說明，但阿貴擔心求職者看到要搬重物就會嚇到不敢應徵，所以他不要寫搬重物。當時 104 人力銀行服務人員亦向阿貴表示，曾有公司因刊登之招募廣告預設性別而遭行政院勞工委員會罰鍰，所以除非公司能有足夠理由向主管機關說明清楚設定性別之原因，否則可能會遭罰鍰，到時公司不要怪人力銀行沒有事先說明。後來，104 人力銀行審查客戶刊登內容時，發現戊公司還是將「性別」限制顯現在網頁上。可見戊公司明知招募廣告不得限制性別條件，仍執意加註性別條件，可謂「明知故犯」。

## (二)限制性別職務之工作性質是否符合「僅適合特定性別」？

經查戊公司限制性別之職務為「操作員」及「業務員」，「操作員」的工作內容是製作自粘標籤紙，主要是操作自粘標籤印刷機，工作過程會搬運標籤紙，標籤紙一捆最重八十幾公斤，最輕為十幾公斤，訂單較多的是四十至六十公斤的標籤紙。操作員工作時，要先把捆紙搬到第一個機台



一、申訴內容

二、爭議重點

三、案情分析

四、結論

上，將每一捆標籤貼紙熱切，形成半成品，再將半成品搬到第二個機台上，機器把捆紙收縮變緊，再放到第三台機台上切割，最後包裝。一個標籤紙從捆紙做成貼紙的流程約在一至二個小時之間，且整個工作流程不能中斷，否則原料會變成廢料，廠房共有四位員工，每位員工負責完成一個訂單。因此戊公司限制男性應徵「操作員」一職是因為『需要搬重物』，而戊公司目前的操作員證稱捆紙重量通常在二十至三十公斤左右，該工作不會粗重，主要是技術要熟練，會調機器，否則機器會切斷標籤紙，造成標籤紙無法製成成品。「業務員」的工作內容是報價、與客戶聯絡、解釋產品內容以及回答客戶問題，公司限定女性應徵的原因是因為那是內勤工作，男性比較坐不住，但戊公司目前5位業務員中有1位男性，顯然這個職務的工作性質並非特定性別才可勝任。

「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、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。」，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。

另依兩性工作平等法第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。」本案小蘭檢舉戊公司對求職者之招募限制性別，即因性別而有差別待遇，戊公司應就該工作之特定性別因素，負舉證責任。戊公司舉證「操作員」需要獨力搬重達二十至八十公斤重的標籤紙，因此較適合男性；「業務員」的工作是報價、與客戶聯絡、解釋產品內容以及回答客戶問題等內勤工作，較適合女性。

兩性工作平等法施行細則第3條規定，本法（兩性工作平等法）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。搬重物是否必須由男性完成，女性無法完成？雖然就先天體型上，男性具有較大力氣，但如舉重選手、柔道選手



一、申訴內容

二、爭議重點

三、案情分析

四、結論

等受過訓練的女性，其力氣不見得輸給男性，何況在現今社會，多樣工作可輔以工具，有時需要的是爆發力，而那也許僅是技巧性的問題，又如工地女工，雖不如男性搬得重，比起一般男性可是有過之而無不及，再者，並非所有男性都是「洛基」，也有手無縛雞之力的「弱雞」，因此並非只有男性才有力氣可以搬重物，而所有女性都搬不動，這個因素不被認可為可限制性別之特定因素。

內勤工作是否為男性無法完成，報價、與客戶聯絡、解釋產品內容以及回答客戶問題等，只要有嘴有頭腦的人，應該都可以做吧！更何況戊公司已有1位男性業務員，顯然這個因素無法成為限制性別的特定因素。這就關係到社會對性別的偏見，總認為女性有細心、耐心、愛心，個性溫和安定，薪水只是貼補家用，所以會計、行政、秘書等需要坐辦公室、工作內容沒有挑戰性、薪水較低等工作，就覺得是女性應該做的工作；反之，男性被認為有活力、體力、創造力，因此外務、粗重、危險等工作，就覺得是男性應該做的工作。影響所及，教育子女時也多以此觀念教導他們，將他們導向社會期待的形象。近年來，由於教育開放、性別意識提升，情況漸漸有所改變，有男性護佐、女飛機駕駛、女貨車駕駛等已突破性別藩籬，兩性工作平等法規定招募不得因性別而有差別待遇，並非要大家一定要僱用相反性別的員工，而是期待大家把門打開，開放機會給所有員工，才能在裡面找到最適當的人。

# 相關 法規





# 就業服務法（摘錄）

民國 95 年 05 月 30 日修正



**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、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。

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、扣留求職人財物或收取保證金。
- 四、指派求職人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)

民國 93 年 01 月 13 日修正



- 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** 雇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** 雇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。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

**第十一條** 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。

工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

違反前二項規定者，其約定或規定無效；勞動契約之終止不生效力。

### 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、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，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，屬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

勞動三字第〇九一〇〇一〇四四三號

- 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。

## Discrimination

拒絕歧視  
由你我做起

臺北縣政府防制就業歧視案例實錄4

【發行人】周錫璋

【出版者】臺北縣政府勞工局

【總輯輯】高寶華

【副總編輯】許秀能

【主編】張麗淑

【執行編輯】許慈敏

【校稿】陳婉毓

【地址】板橋市中山路1段161號7樓

【電話】(02)29676902

【網址】[http://www.labor\(tpc.gov.tw](http://www.labor(tpc.gov.tw)

【印刷】快展印刷實業有限公司

【出版年月】95年12月

版權所有 翻印必究

工本費：90元

ISBN-13：978-986-00-8226-5

ISBN-10：986-00-8226-X

GPN：1009503601

臺 | 北 | 縣 | 政 | 府