

新北市政府

防制就業歧視

案例實錄 14



序言 Sequence

「就業歧視」是指雇主以「執行特定工作無關之特質」，來決定是否僱用求職人或受僱人的勞動條件，且雇主對於該項決定因素通常為不平等及不合理的要求。

換句話說，雇主在決定招募、甄試、陞遷、調職、獎懲、訓練、福利等勞動條件時，未考量求職人或受僱人的能力、條件或表現，卻以與工作能力無關的「種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分」等因素，對求職人或受僱人造成不利的對待，而失去與其他人在工作上平等競爭的機會，這樣就是「就業歧視」。

新北市政府勞工局 106 年受理就業歧視申訴案件共有 101 件，其中最常見的歧視類型以「懷孕歧視」為最大宗，佔 38 件；「職場性騷擾」次之，有 31 件；「育嬰留職停薪不利對待」再次之，有 12 件。顯見企業對於提供受僱者性別友善之職場環境仍有待加強。

因此，勞工局每年皆透過各類管道宣導就業歧視防制及性別工作平等促進等相關規定，包括辦理工作平等宣導團入廠勞教、就業平等專題論壇及就業安全法令研習會等，另外也製作案例實錄供勞工朋友及企業主參考，讓勞工瞭解如遭遇就業歧視，應如何保障自身權益，也讓更多雇主了解相關法令規定，以避免觸法。

本期「防制就業歧視案例實錄」之編印，收錄新北市所發生的真實案件，輔以專家學者詳盡解析，共收錄性別歧視、婚姻歧視、身心障礙歧視、工會會員身分歧視、家庭看護工遭性騷擾、申訴人認雇主調查程序偏頗之性騷擾案例共 6 篇，並請專家學者針對性別工作平等法實務上的爭議重點撰寫專題研究，以反映目前職場就業歧視之態樣，另外亦檢附相關法條及參考資料，希望每一位拿到案例實錄的朋友都能受用。

新北市政府勞工局 局長

許秀能

107 年 9 月



Contents

序 Sequence

專題研究

Monographic study

- 006 專題 1 勞工於育嬰留職停薪期間，有勞基法第 12 條第 1 項第 4 款情事，得否逕予解僱爭議之研究…… 郭玲惠教授
- 011 專題 2 求職者於面試時遭遇敵意環境性騷擾是否適用性別工作平等法…… 鄭津津教授
- 016 專題 3 工作場所性騷擾民事責任之研究－以性別工作平等法第 27、28 條及非典型性別歧視為例…… 潘天慶律師
- 021 專題 4 非特殊性別不能完成工作態樣之探討－論特殊風格之店家能否以此限制求職者性別…… 莊喬汝律師

案例解析

Case study

- 032 案例 1 性別歧視（薪資差別待遇）之案例解析…… 莊喬汝律師
- 035 案例 2 家庭看護工遭職場性騷擾之案例解析…… 李玉春教授
- 038 案例 3 職場性騷擾（申訴人認雇主調查程序有瑕疵偏頗）之案例解析…… 吳姿慧教授
- 044 案例 4 婚姻歧視不成立之案例解析…… 李玉春教授
- 049 案例 5 身心障礙歧視不成立之案例解析…… 詹翠華律師
- 054 案例 6 以往工會會員身分歧視不成立之案例解析…… 鄭津津教授



目錄

相關法規

Relevant Laws and Regulations

- 060 法規 1 就業服務法【摘錄】
- 062 法規 2 就業服務法施行細則【摘錄】
- 063 法規 3 性別工作平等法
- 074 法規 4 性別工作平等法施行細則
- 077 法規 5 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

相關資源

Related Resources

- 082 資源 1 『新北市就業歧視評議委員會』之運作
- 086 資源 2 新北市政府辦理就業歧視申訴案件標準作業流程圖
- 087 資源 3 新北市政府勞工就業歧視申訴書
- 089 資源 4 工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法範例
- 092 資源 5 性別工作平等法自主檢視表
- 095 資源 6 職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】
- 097 資源 7 職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】
- 100 資源 8 職場性騷擾處理程序及法令規定
- 106 資源 9 事業單位性騷擾申訴案件處理階段工作內容自我檢查表
- 113 資源 10 相關聯絡窗口
- 117 資源 11 勞工請假規定

107年

防制就業歧視

案例實錄 14



專題

Monographic study 研究

專題 1 勞工於育嬰留職停薪期間，有勞基法第 12 條第 1 項第 4 款情事，得否逕予解僱爭議之研究

專題 2 求職者於面試時遭遇敵意環境性騷擾是否適用性別工作平等法

專題 3 工作場所性騷擾民事責任之研究－以性別工作平等法第 27、28 條及非典型性別歧視為例

專題 4 非特殊性別不能完成工作態樣之探討－論特殊風格之店家能否以此限制求職者性別



勞工於育嬰留職停薪期間，有勞基法第 12 條第 1 項第 4 款情事，得否逕予解僱爭議之研究

郭玲惠教授

壹、緒言

勞工育嬰留職停薪期間勞工與雇主之法律關係究竟是繼續存續或中止，性別工作平等法並未有明確說明，僅於該法第 21 條規定，不得因為育嬰留職停薪而有不利益對待。然實務上往往發生，育嬰留職停薪期間，雇主知悉勞工有於育嬰留職停薪期間或開始育嬰留職停薪之前，有違反勞動基準法第 12 條第 1 項各款之情形，此時雇主得否不經預告終止勞動契約，是否會因為使勞工不得復職，而為不利益對待。進一步而言，勞工是否因為育嬰留職停薪而有勞動基準法（以下簡稱勞基法）第 13 條，醫療期間，雇主不得終止契約之類推適用，值得探討。

貳、法律依據

育嬰留職停薪乃依性別工作平等法（以下簡稱性工法），法律給予勞工之權利，雇主不得拒絕。該法第 16 條規定，受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，

但不得逾 2 年。同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。惟育嬰留職停薪與否對於勞資關係是否有改變，性工法並未明文規定，主管機關僅針對三節獎金與全勤獎金有相關之規定。

首先主管機關解釋該等給予，如性質上為福利金，不因勞工未出勤而有影響，例如年終獎金屬事業單位之勞工福利，勞基法並無規定其發放要件、標準及方式，可由勞雇雙方約定或訂於工作規則。受僱者於育嬰留職停薪期間雖無出勤義務，惟事業單位仍可依比例發給年終獎金，以落實性工法之立法精神^❶。進一步有關於全勤獎金，主管機關亦主張雇主仍有依比例發放之義務^❷。

然晚近主管機關加入「在職與否」作為給予標準，認為事業單位如依民俗發給勞工年節獎金，因民俗節慶於特定期日發給，而以「在職與否」做為核發依據，尚無違反性工法第 21 條規定「其他不利之處分」^❸。換言之，主管機關並不認為勞工請領育嬰留職停薪期間為在職。因而有同法第 17 條第 1 項規定，受僱者於育嬰留職停薪期滿後，有申請復職之規定。且規定申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在 1 個月以上者。四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。第 21 條規定，受僱者為前開規定之請求時，雇主不得拒絕，亦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。違者，依同法第 38 條規定，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布雇主姓名或名稱、負責人姓名，同時限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

❶ 民國 103 年 07 月 24 日勞動條 4 字第 1030070998 號。

❷ 民國 104 年 05 月 27 日勞動條 4 字第 1040130878 號。

❸ 民國 104 年 12 月 11 日勞動條 4 字第 1040132583 號。

參、爭議問題

如前文無論是勞基法或性工法皆未直接對於育嬰留職停薪期間雇主得否中止勞動契約有所規定。而綜合前開條文規定與主管機關之解釋，應認為勞動關係並未終止，而因為中止而有不在職之認定，但雇主仍有部分義務存在，勞動關係仍然存在，因此而有解僱之可能。惟執行上將產生疑問，蓋性工法第 17 條既有雇主原則上不得拒絕勞工復職之明文規定，此乃考慮勞工育嬰留職停職期間，雖因為親自照顧子女而中斷，但對於期滿復職之期待可能性，是否到法律保障，舉重以明輕，似有勞基法第 13 條之類推適用，始可真正保護育嬰留職停薪之勞工。

然適用上仍有疑慮，本文暫不討論是否勞工構成違反勞基法第 12 條第 1 項，如有該情形，該條第 2 項規定，雇主依前項第 1 款、第 2 款及第 4 款至第 6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30 日內為之。我國目前實務對於勞基法第 12 條第 2 項關於除斥期間起算點之運作，有採較嚴格之認定，即須至雇主調查確定勞工確有違反勞基法第 12 條第 1 項第 1、2、4、5、6 款之事由時，始開始起算 30 日之除斥期間。學說亦有同於該實務見解，對於知悉之認定採嚴格解釋。然前述見解或符合學說上認為此為雇主之懲戒解僱權，對於勞工權益影響重，對於知



悉之認定應採嚴格之解釋。蓋勞基法第 12 條第 2 項規定之立法原意是認為雇主既然於知悉該情形之日起 30 日內，未曾將該勞工解僱，應認其已有不存在即刻無法繼續該勞動關係之情況，為使勞工能安心繼續工作，以及確保勞動關係之安定性，故特設該項規定，在時間上加以限制，依學說及實務見解，該 30 日為除斥期間。

勞基法第 12 條第 2 項中有關除斥期間起算點之認定應認亦採主觀說，基於對勞工保護之目的，如前文實務上對於「知悉」採從嚴解釋，應以調查程序完成，客觀上已確定，雇主知悉勞工違反勞基法第 12 條第 1 項各款事由時，方可開始起算，此係保護勞工免受不當處分所必要之程序。蓋如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，若僅憑雇主單方主張，不調查審酌勞工之辯解，則於無清楚知悉事實之情形下，逕行終止勞動契約，並不妥適。然如雇主雖然無法於勞工育嬰留職停薪期間解僱勞工，但因為育嬰留職停薪前或期間之事由，而有未經預告終止契約之可能性，且雇主知悉該事由，仍未逾越除斥期間而勞工已育嬰留職停薪期滿，雇主得否終止勞動契約。從法律文義而言，並未禁止期滿後之解僱，惟仍應有權利濫用禁止之必要，特別是如終止事由確實與勞工育嬰留職停薪有相關，則難謂非因勞工因有性工法第 16 條之事由而有不利益之待遇。同樣法理亦見於同法有關於懷孕期間禁止解聘之規定，後亦於性工法第 11 條第 2 及第 3 項，有明確之規定：工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前 2 項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

又勞雇關係間之懲戒及解僱事由，亦多於工作規則為明確規定。實務肯認，縱工作規則未如勞基法第 12 條第 2 項為除斥期間之規定，但勞基法為勞工最低限度之保障，基於保障勞工工作權益，工作規則仍應

受 30 日除斥期間之限制，否則易造成雇主事後再執數月乃至數年前勞工違反工作規則事由，恣意不經預告終止契約，致勞動關係處於不安定的狀態。惟因此如雇主知悉之時間點加計除斥時間，已無法等待勞工復職，則該如何處理。如前文所述，勞基法第 13 條並未規範期間終止後，解僱之禁止。因此除勞工能證明雇主有解僱權濫用之情形，難以認定其解僱為違法。然我國並未有如德國法解僱程序保障之規定，例如德國^④企業組織法第 75 條員工代表會之同意權或聽證制度，僅能事後經由訴訟獲得補償。未來修法上或可參考日本法制^⑤，給予勞工期滿後有 30 日之緩衝期，使雇主得以確認勞資關係是否有繼續之可能性。

因此縱使現行勞基法並未禁止期間之預告解僱，於類推適用上本文原則上仍採否定之見解，惟或可類推^⑥消滅時效終止之規定，待勞工復職後，雇主再重行思考是否有不經預告終止勞動契約之必要性，使勞工有時間另覓新職之可能性。

肆、結語

無論是性工法或勞基法皆未明文規定，育嬰留職停薪期間雇主得否終止勞動契約、本文由性工法第 17 條之保護意旨認定，以及類推適用勞基法第 13 條，主張雇主不得於該期間終止勞動關係。然依勞基法第 12 條第 1 項之規定，則恐因雇主知悉後而有除斥期間之限制，因此或可引用德國法之中斷或日本法之緩衝期之規定，作為法理基礎，類推消滅時效中斷之規定，使雇主有重行檢討之可能性，以判斷是否無法與勞工繼續勞動關係。

④ Kania, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 11.Aufl., S.1188ff.。

⑤ 轉引自劉志鵬，論停止工作期間或醫療期間內解僱之禁止，收錄於勞動法理論與判決之研究，頁 123。

⑥ 除斥期間中斷之類推適用，參閱最高法院 102 年度台再字第 18 號民事判決。



求職者於面試時遭遇 敵意環境性騷擾是否 適用性別工作平等法

鄭津津教授

壹、前言

97年4月3日，有媒體報導某科技大廠發生求職者在面試時受到敵意環境性騷擾的醜聞。根據1名女網友的控訴，其到1家科技大廠面試，男面試官問她三圍多少，還問她能不能接受男生講黃色笑話；另1名女性受害者也爆料，她到同一事業單位接受面試時，也被同1名男性面試官性騷擾，該面試官對她說好想抱抱她等噁心言語，在她腦海中揮之不去，決定不再隱忍因而提告。這家科技大廠隨後發出聲明，該名男性主管只任職3個月，自覺其行為和專業不符，已在同年3月31日請辭獲准。雖然求職者在面試過程中受到性騷擾並非新鮮事，但前述新聞所報導之性騷擾係屬求職者在面試時遭遇「敵意環境性騷擾」，雖是發生在職場，但是否可依性別工作平等法之規定來進行救濟，似有疑義。倘若不能適用性別工作平等法，那受害者應如何進行救濟，為本文所欲探討之主題。

貳、求職者面試時受到敵意環境性騷擾之救濟

一、性別工作平等法之適用可行性

依性別工作平等法第 12 條第 1 項之規定，性騷擾可分為兩種情形。第一種是「敵意環境性騷擾」，即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。此種性騷擾的受害人必須是受僱者，加害人可以是雇主、主管、同事或職場外的第三人，例如客戶、消費者等。性騷擾之方式可能是性要求、具有性意味或性別歧視之行為，性騷擾的效果是對受僱者造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，以致於侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。按報載，1 位女性求職者至 1 家科技大廠面試，男面試官問她三圍多少，還問她能不能接受男生講黃色笑話；另 1 名女性求職者則是在接受面試時，這名男性面試官對她說好想抱抱她等言語，該名男性面試官之行為顯然是一種具有性意味的言詞，但由於性別工作平等法第 12 條第 1 項所規範之敵意環境性騷擾主要在於防治「敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境」，以避免受僱者的人格尊嚴、人身自由受到侵犯或其工作表現受到影響，求職者尚未成為工作場所中的一員，因此當初立法者僅保護受僱者免於受到敵意環境性騷擾之侵害，求職者在面試時遭遇敵意環境性騷擾時，並不符合性別工作平等法所定義之「敵意環境性騷擾」。

另一種工作場所性騷擾是「交換式性騷擾」，即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。此種性騷擾之受害人有可能是求職者，也有可能是受僱者；加害人則是雇主。依性別工作平等法第 3 條第 3 款之規定，雇主係指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人

或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。因此，交換式性騷擾之加害人除了可能是僱用受僱者之人外，也有可能是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。由於雇主（含主管）手上握有勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之權力，其可利用該種權力，以威脅或利誘的方式，對求職者或受僱者進行性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為的交換。在前述報載之個案中，男面試官詢問女性求職者之三圍，問她能不能接受男生講黃色笑話；對另一名女性求職者則是說好想抱抱她等語。該名男性面試官應屬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，但因為該名面試官具有性意味的不當言詞並未涉及「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」，因此，該兩名求職者在面試時所遭遇的性騷擾也不符合性別工作平等法所定義之「交換式性騷擾」。

綜上所述，雖然前述面試者確實在面試時受到敵意環境性騷擾，但在性別工作平等法的規範下，該種性騷擾既不符合敵意環境性騷擾之定義，也不符合交換式性騷擾之定義，因此無法依性別工作平等法之相關規定進行救濟。

二、性騷擾防治法之適用可行性

發生在工作場所的性騷擾本應適用性別工作平等法之相關規定，惟因求職者在求職過程中遭遇敵意環境性騷擾不符合性別工作平等法對性騷擾的定義，受害人無法適用性別工作平等法來進行救濟，性騷擾防治法之相關規定因此成為此種受害人尋求救濟的可能途徑。

依性騷擾防治法第 2 條之規定，性騷擾係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：(1) 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。(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。本文所探討個案之兩位受害人，1 位是被男面試官問三圍以及能不能接受男生講黃色笑話；另 1 名則是被同 1 位男性面試官表示好想抱抱她，此應符合性騷擾防治法對性騷擾之定義：「…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…」。

該男性面試官之言詞既構成性騷擾防治法定義下之性騷擾，面試時受到性騷擾之求職人即可依性騷擾防治法第 13 條第 1 項之規定，於該事件發生後 1 年內，向加害人所屬僱用人（亦即該科技大廠）提出申訴。該科技大廠應於申訴之日起 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人^①。該科技大廠若逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起 30 日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴^②。

該科技大廠若有作成調查結果，應將調查結果以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關^③。針對該名男性面試官對於兩名求職者之性騷擾之行為，直轄市、縣（市）主管機關得對該男性面試官處新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰^④。此外，依性騷擾防治法第 21 條之規定，對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。在本文所探討之個案中，該名男性面試官係利用其面試求職者之機會以及其為面試官之權勢，對求職者進行性騷擾，依前述規定，直轄市、縣（市）主管機關得加重科處罰鍰至二分之一。

① 參見性騷擾防治法第 13 條第 3 項。

③ 參見性騷擾防治法第 13 條第 4 項。

② 參見性騷擾防治法第 13 條第 5 項。

④ 參見性騷擾防治法第 20 條。

綜上，面試者在面試時所遭遇的敵意環境性騷擾是符合性騷擾防治法定義之性騷擾，且因加害人是該科技大廠所僱用之人，受害之求職者得向該科技廠提出申訴，科技廠應依性騷擾防治法之規定進行調查與處理，倘若申訴成立，該面試官即會受到直轄市、縣（市）主管機關的處罰。

參、結語

性別工作平等法的前身兩性工作平等法是我國第 1 個明文定義性騷擾的法律，在該法施行後，又陸續制訂了性別平等教育法與性騷擾防治法。性別工作平等法規範工作場所性騷擾，性別平等教育法規範校園校騷擾，其餘場域之性騷擾則由性騷擾防治法規範。理論上，求職者在面試時遭到敵意環境性騷擾，應是屬於工作場所性騷擾的範疇，但立法者當年制訂兩性工作平等法時或是出於疏漏，未將求職者在面試時遭到敵意環境性騷擾的情形納入性騷擾的定義中，導致此種受害人無法透過性別工作平等法之相關規定進行救濟。幸好性騷擾防治法之相關規定彌補了這個缺口，求職者在面試時遭到敵意環境性騷擾可透過性騷擾防治法之相關規定進行救濟，發生性騷擾之事業單位在知悉有性騷擾之情形時，亦應採取立即有效之糾正及補救措施^⑤。在性騷擾防治法的規定下，面試時受到敵意環境性騷擾之求職者得向求職之事業單位提出申訴，申訴若成立，加害人會受到主管機關的處罰。倘若發生性騷擾之事業單位在知悉有性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施，該事業單位亦會受到處罰^⑥。基於上述，即使性別工作平等法無法給與面試時受到敵意環境性騷擾之求職者救濟，但性騷擾防治法之相關規定應可提供有效之救濟，故未來修正性別工作平等法之性騷擾定義規定似乎也不是非常必要。

⑤ 參見性騷擾防治法第 7 條第 1 項。

⑥ 參見性騷擾防治法第 22 條。

工作場所性騷擾 民事責任之研究

— 以性別工作平等法第 27、 28 條及非典型性別歧視為例

潘天慶律師

壹、前言

性別工作平等法第 12 條規定：「本法所稱性騷擾，謂下列 2 款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件（第 1 項）。前項性騷擾之認定，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 2 項）」，亦即敵意性工作場所性騷擾及交換式工作場所性騷擾兩種，參酌同法第 1 條之規定，立法目的為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等。

對於受僱者在執行職務時可能遭受性騷擾之態樣，傳統上較常發生者，例如肢體接觸行為、以肢體碰觸做為交換條件（升遷、考核、調職等）、言語騷擾等等，即典型一般人得想像之方式。如受僱者認有同法第 12 條之性騷擾情事發生，除得向雇主申訴外，亦得依性別工作平等法第 27 至 29 條之規定，向雇主請求損害賠償。

然而，除了典型之職場性騷擾外，由於近年來 LGBTIQ 等彩虹族群（本文不稱「同志」族群，而稱「彩虹」族群，係因同志一詞有可能被解釋為僅指同性戀）之權益保障漸漸受到重視，我國司法院大法官於 106 年 5 月 24 日公布之釋字第 748 號解釋明文肯認相同性別二人之婚姻自由應受平等保護，將臺灣社會對彩虹族群的關注帶到了新的高峰，彩虹族群逐漸受到社會重視，除有正面積極的意義外，可預料也將帶來負面的影響，亦即將來可能有更多受僱者因為其彩虹族群之身分，在工作場所不被理解或甚至惡意對待，遭受性別歧視、性騷擾等案例浮上檯面。

或許是因為一但訴諸行政爭訟或民事求償，受僱者的彩虹族群身分幾乎等同暴露在陽光下，有可能必須承受同事、朋友或家人的不理解及質疑，因此訴訟實務上鮮見有相關案例。因此，本文試擬一例，並針對與性別工作平等法第 27、28 條相關部分為說明。

貳、問題之提出

曉華在 1 間證券公司上班，剛到職時，在公司個人資料上填選了男性，因為這符合她身分證上面的性別。

但在大學唸書期間，曉華就已經漸漸了解自己的性別認同與同學們不太一樣，因此畢業後決定一邊工作賺錢，一邊進行荷爾蒙治療，並且計畫將來接受性別重建手術，這些過程都需要一定的費用，所以曉華認真工作，業績一直都名列前茅。

隨著外觀、氣質因荷爾蒙治療而慢慢改變，曉華越來越像女性，卻引起主管的注意。有一天，主管找她進辦公室，質疑她的穿著看起來不男不女（事實上，曉華只是盡量穿著中性），要怎麼樣面對客戶？並且認為她的外表會影響公司的形象，不適合去面對較為年長的投資人，因此打算把曉華調到內勤辦公室（與目前曉華工作的地點也不同），薪水也會調低等等，曉華表示不能接受，主管竟然惱羞成怒表示若不接受，他也會建議公司高層將曉華解僱，並且諷刺曉華「你要不要自己辭一辭，去泰國發展？」

試問：曉華可否依性別工作平等法第 27、28 條之規定，向公司及主管連帶請求損害賠償？

參、案例說明與法律原則

一、因性別認同而產生之歧視及性騷擾，亦屬性別工作平等法所欲規範、保護之範圍

在上開案例中，曉華是因為她的性別認同與一般人不同，在工作場所遭到主管歧視性的針對。

關於性別認同，我國法律規定僅於性別平等教育法明列之，性別工作平等法僅列性別與性傾向。惟性別認同與性傾向並列為國際人權的核心術語，廣泛使用在多份聯合國人權報告中，故性別工作平等法第 7 條本文之規定「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇」，基於性別工作平等法係以消除性別歧視為目標，上開條文中的「性別」一詞，自應解釋為包括「性別認同」在內。

二、性別工作平等法第 27、28 條

按性別工作平等法明確禁止任何人於受僱者執行職務時有性騷擾之行為，將性騷擾之防治由單純之人身安全保護，擴及雇主對於受僱者之保護義務，使受僱者能於友善之工作環境中，安全而不受干擾地工作。倘若任何人於受僱者執行職務時有性騷擾行為，致受僱者受有損害者，依性別工作平等法第 27 條之規定，雇主與行為人連帶負損害賠償責任，受僱者亦得依同法第 29 條，就非財產上損害請求賠償相當之金額。在案例中，曉華任職的公司主管用「不男不女」形容曉華，固有可能係出於對跨性別者之不理解所致，但主管之言詞顯然已經對曉華造成敵意及冒犯，主管另藉詞逼迫曉華接受調職或甚至諷刺曉華不如自請辭職去泰國發展，亦構成以性別歧視為由進行勞務契約內容之變更。是就案例所述情形，主管顯然對於曉華構成性別工作平等法所稱的性騷擾行為，曉華自得依性別工作平等法第

27、28 條之規定，向公司（雇主）及主管（行為人）請求連帶損害賠償。

且查，106 年 1 月，兩公約第 2 次國家報告國際審查會議作成 78 點結論性意見及建議，其中就性別認同、跨性別、多元性別等議題，於第 22 點表示「審查委員會依舊關切多元性別認同者的生活狀況。跟在許多其他國家一樣，這些人經常遭到大多數民眾的排斥、邊緣化、歧視與侵犯，在學校也一樣，造成高自殺率以及生理及心理的健康問題。審查委員會知道政府已經努力為醫生、護士等醫院人員，以及各級學校教職人員提供有關尊重多元性別認同者人權的訓練，並且建議政府在大眾傳播媒體上，持續並且大規模地提供相關資訊，幫助臺灣民眾更瞭解多元性別認同者的人權」。則在工作場域，雇主若知悉有發生與多元性別認同有關之歧視或性騷擾行為時，亦應遵循性別工作平等法第 13 條第 2 項之規定，採取立即有效之糾正及補救措施，否則亦應依同法第 28 條負損害賠償責任。另外，雇主依同法第 13 條第 1 項所訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法內容，亦應開始構思納入如同本文案例之非典型性騷擾態樣。

三、舉證責任的轉換

最高法院 100 年度台上字第 1062 號民事判決曾指出：「按性別工作平等法第 26 條雖規定受僱者或求職者因第 7 條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任，而未如民法第 184 條第 2 項但書設有舉證責任轉換之明文，惟該法係為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神而制定（該法第一條規定參照），性質上應同屬保護他人之法律，且尋繹性別工作平等法第 26 條規定之立法過程，將原草案「故意或過失」文字予以刪除，及其立法理由提及參考德國民法第 611 條之 1（該條文捨德國一般侵權行為之舉證責任原則，將雇主違反兩性平等原則致勞工受損害者，改採舉證責任轉換為雇主）規定，明定雇主違反第 7 條規定時之賠償責任，並參照性別工作平等法第 31 條規定揭櫫舉證責任轉換為雇主之趣旨，應認雇主如有違反該法第 7 條因性別或性傾向而差別待遇之情事，依同法第 26 條規定負賠償責任時，雇主當受過失責任之推

定，亦即舉證責任轉換為雇主，僅於證明其行為為無過失時，始得免其責任」。簡言之，上開最高法院判決意旨認為雇主違反性別工作平等法第 7 條之規定，而受僱者依同法第 26 條向雇主請求損害賠償時，雇主被推定為有過失，必須由雇主自行舉證其無過失，始能免負賠償責任。在損害賠償訴訟中，此種舉證責任轉換之規定，大大的減輕了受僱者的舉證負擔。

而在性別工作平等法第 27 條第 1 項，立法者更是將此種舉證責任轉換、推定雇主有過失之法律技術，明白揭示在條文中，此參該條規定「但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任」即明。甚至，即便雇主能夠證明其已就性騷擾之發生盡力防止，依同條第 2 項之規定，法院仍有可能令雇主為全部或一部之損害賠償，亦即雇主縱無過失也須負責，此部分尚與性別工作平等法第 26 條不同。

因此，在上開案例中，曉華如依性別工作平等法第 12、27 條之規定，向公司及主管連帶請求損害賠償，只需舉證證明確實有案例中所述之性騷擾事實發生，無須證明公司有無遵行性別工作平等法防治性騷擾之規定，亦無須證明公司是否對主管盡到監督之義務，而改由公司就上開部分舉證證明，藉此保障曉華之權益。

肆、結語

性別工作平等法所處理之職場性騷擾，以往多著重在討論男性對女性之典型態樣，但「性別」工作平等法（97 年）從其前身即「兩性」工作平等法（91 年）而來，迄今已逾 10 年，立法意旨亦稱「消除性別歧視」，加上 LGBTIQ 等彩虹族群之權益漸受社會重視，未來勢必會有更多受僱者因其彩虹族群之身分在職場上受到歧視之情形發生，性別工作平等法既為我國反歧視類法律之重要環節，政府、法院、企業、雇主等都應該在關注兩性平等之餘，再往前進步，更關注職場多元性別歧視並設法消弭之，期能使社會更加公平。



非特殊性別不能完成 工作態樣之探討

— 論特殊風格之店家能否以此 限制求職者性別

莊喬汝律師



壹、前言

長期以來，對於雇主、企業經營者而言，為了謀求事業最大利益，找尋最適合之員工似乎理所當然，而為了減少招募過程成本、過濾雇主認定為不適合其事業之求職者，我國職場上充斥著各式各樣諸如「誠徵洗碗阿姨」、「徵服務員，限男性」、「限 35 歲以下」等招募廣告。為落實就業平等，我國於 81 年即制定就業服務法，明文規範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、容貌、五官、殘障或以往工會會員身分為由，予以歧視。另就性別工作權平等之強化，立法者則進一步於民國 91 年制定兩性工作平等法，並為因應性別多元時代，於 97 年將之更名為「性別工作平等法」，明文禁止雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。就業服務法及性別工作平等法，並均就有違法歧視行為之雇主設有罰鍰之規定。

然於保障求職者、受僱者不受歧視之同時，雇主對於何種情形得以依照自身企業需求，於招募過程中加以限制求職者之條件而不構成歧視，因相關規範及解釋函令仍不明確，導致媒體即曾報導：一男性內褲廠商欲徵產品型錄模特兒，又擔心刊載「徵男模」違法，最後於徵人訊息上刊登「內

褲模特兒（穿著男性內褲拍照），不限性別」之結果^①。此外，業者於數年前引進日本流行的女僕咖啡店時，亦引起相當之爭議^②。因此，就雇主招募過程中，何種對於性別之限制理由可被認為合法、並無歧視？店家之特殊風格是否可作為限制性別之理由？實有進一步討論必要。

貳、性別就業歧視之法律規定

關於性別就業歧視之法律規定，雖於就業服務法設有相關規範，惟因性別工作平等法乃特別針對性別平等之保護，且整體規定較就業服務法更加完備，故基於特別法優先於普通法之原則，於就業性別歧視之情形，優先適用性別工作平等法^③。

性別工作平等法第 7 條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限」；而就本條所稱「差別待遇」以及但書「工作性質僅適合特定性別者」，性別工作平等法施行細則第 2 條及第 3 條並進一步解釋：「本法第 7 條至第 11 條、第 31 條及第 35 條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待」、「本法第 7 條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作」。

此外，性別工作平等法第 31 條更進一步於申訴救濟程序中明確規定，受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

① 〈就業歧視規定模糊難倒徵才雇主〉，自由時報，<http://news.ltn.com.tw/news/focus/paper/544563>（最後瀏覽日：2018/6/13）。

② 〈女僕咖啡店 掀就業歧視爭議〉，台灣立報，<https://tw.news.yahoo.com/%E5%A5%B3%E5%83%95%E5%92%96%E5%95%A1%E5%BA%97-%E6%8E%80%E5%B0%B1%E6%A5%AD%E6%A0%A7%E8%A6%96%E7%88%AD%E8%AD%B0-134413289.html>（最後瀏覽日：2018/6/13）。

③ 行政院勞工委員會中華民國 100 年 3 月 2 日勞動三字第 1000004808 號函：雇主在刊登招募員工廣告時，對求職者訂有性別限制，違反就業服務法第 5 條第 1 項規定及性別工作平等法第 7 條規定，按特別法優於普通法原則，應適用性別工作平等法第 7 條規定及第 38 條之 1 規定裁處。

參、實務及學說上提供之判斷標準

一、法院見解

對於招募過程中，恐涉及不當限制求職者性別之情形，目前於民事、行政法院中累積之實務見解尚少^④，因此法院對於何謂「工作性質僅適合特定性別者」、「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」、何種限制性別之招募廣告乃合於規定，並未有充足詳細之要件論述。且或因所涉案件事實之性別歧視情形亦屬明顯，我國法院多僅概略探討「工作性質」^⑤、「工作特質及能力」^⑥是否僅限於特定性別、是否對於其他性別求職者之就業機會造成影響等因素加以判斷是否有不當限制求職者性別之情事。

二、主管機關函釋

（一）家教中心雇主基於受教者及其家庭成員人身安全考量，於刊登徵才廣告時限制性別，是否違反性別工作平等法規定疑義：

所詢雇主要求家教中心刊登家教老師徵才廣告，如以人身安全考量為由限制特定性別，與性別工作平等法第 7 條及同法施行細則第 3 條所稱工作性質僅適合特定性別者之規定不符。【行政院勞工委員會（現改制為勞動部；下同）101 年 2 月 9 日勞動 3 字第 1010130098 號函】。

④ 以「工作性質僅適合特定性別者」為關鍵字搜尋我國民事及行政法院裁判，僅有 3 則係關於招募過程中，限制特定性別求職者之情形。

⑤ 臺灣臺南地方法院 105 年度簡字第 101 號行政判決（魚子醬音樂酒吧餐廳徵正職、假日工讀，限女性）；「依原告於本院審理中所陳，係外場之接待及點餐人員，此一工作作在性質上，亦無僅適合特定性別者之情況。」。

⑥ 臺灣新北地方法院 105 年度簡字第 86 號行政判決（會計師事務所招募審計人員，限女性）：「有關審計人員工作所需之工作特質及能力，實非女性始能獨具有者，此工作並非僅女性所能擔任，是原告代表人陳君以「我們目標大部份是希望女孩子，男生比較沒有考慮」回覆，已使求職者非屬女性，而影響其就業平等機會之結果，難謂對何君之求職行為無性別歧視之差別待遇情事。」。

（二）雇主刊登人才招聘廣告僅徵男大夜班，是否有違反禁止性別歧視規定疑義：

查勞動基準法第 49 條規定，雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且雇主提供必要之安全衛生設施及無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍時，女工得於夜間工作。基上，所詢超商因 24 小時營業，需招募人才從事夜間工作，仍不得以避免違反勞動基準法第 49 條規定為由，僅徵「男大夜班」。（行政院勞工委員會 100 年 3 月 2 日勞動三字第 1000004808 號函）。

（三）事業單位以特定經營主題為由，招募特定性別員工，是否涉及性別歧視疑義：

查性別工作平等法第 7 條規定，雇主對求職者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。復查同法施行細則第 3 條規定，本法第 7 條但書所稱「工作性質僅適合特定性別者」，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。另查性別工作平等申訴審議處理辦法第 2 條規定，受僱者或求職者依性別工作平等法第 34 條規定向地方主管機關申訴時，地方主管機關之性別工作平等會應依本辦法審議。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，除得逕提訴願外，得於 10 日內，以書面向勞動部性別工作平等會申請審議。逾期，不予受理。基上，有關於函所述主題餐廳抑或其他以特定經營名義招募特定性別員工之事業單位，是否可以「真實職業資格」為由，而對求職者或受僱者有差別待遇乙節，應依前開規定辦理。（行政院勞工委員會 98 年 9 月 25 日勞動 3 字第 0980084549 號函）。

（四）事業單位以特定主題如女僕餐廳或僕人餐廳名義辦理招募行為，是否違反性別工作平等法性別歧視疑義：

查性別工作平等法第 7 條規定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄

試、進用、分發、配置等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。同法施行細則第 3 條規定，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。復查性別工作平等申訴審議處理辦法第 2 條規定，受僱者或求職者依性別工作平等法第 34 條規定向地方主管機關申訴時，地方主管機關之性別工作平等會應依本辦法審議。基上，有關事業單位以特定主題如女僕餐廳或僕人餐廳名義辦理招募行為，是否違反性別工作平等法性別歧視之規定，而對求職者或受僱者有差別待遇疑義，依前開規定辦理。（行政院勞工委員會 98 年 11 月 26 日勞動三字第 0980090244 號函）。

三、學說見解

我國學說上對於性別工作平等法及施行細則中，關於「工作性質僅適合特定性別者」、「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」之適用探討，主要係參考德國法以及美國法之相關發展。

（一）德國法

德國法中主要認為，若性別對於執行職務或履行職務為重要且關鍵，且雇主設定限制之目的為合法，手段於比較企業所獲之利益相較於受僱者之不利益下屬溫和且必要時，得以認職業限制特定性別為合法。主要情形有^⑦：

1. 法律上不能

指法律有明文禁止僱用之情形，例如禁止女性進入特種部隊服役。

2. 事實上不能

所謂事實上不能乃取決於生理上性別之必要性。例如保母之工作如包含哺乳，則無法由男性擔任。又如性別表徵了該項工作之根本任務，例如酒吧上空女舞者、花花公子雜誌中兔女郎。

⑦ 洪瑩容，〈非特定性別不能履行之工作——以德國法制之觀察為中心〉，月旦法學雜誌，第 273 期，2018 年 2 月，頁 197-210。

3. 他性別雖然可以履行該職務，惟執行職務成果，因生理性別差異，事實上不如雇主指定之性別

例如，職務內容涉及第三人隱密領域。如婦科開設於穆斯林地區，就診病患絕大部分為穆斯林女性之情形，德國法院允許該診所僅招募女性護理人員。另外，於涉及公共利益之工作，雖然執行職務之能力與生理性別無關，惟基於公共利益之考量，仍可認為特定性別工作者較適合而得以加以限制性別，例如鎮暴警察，仍得限制由男性擔任。

4. 因顧客偏好所為之特定性別限制

此情形具相當之爭議。有認為若容許雇主因顧客偏好而對於受僱者為差別待遇，無助於消弭社會上之偏見、性別刻板印象。亦有折衷見解認為，應視顧客期待本身是否構成歧視而定。另有將顧客之偏好以「合法目的」加以審查，在與顯露體型有關（涉羞恥感，如泳衣試穿）、與信任有關或與真實可靠性有關（例如標榜服務女性客群為主之書店），則可以認為是合法之差別待遇；但若係涉及吸引、刺激顧客偏好，例如僱用年輕貌美女性吸引有經濟能力之男性消費等，則仍屬不合法之差別待遇。

（二）美國法

美國法中，得以認職業限制特定性別為合法之情形主要包含^⑧：

1. 真實職業資格

所謂真實職業資格，係指雇主必須能證明，拒絕僱用之受僱者無法安全且有效率之執行該項工作，而全部或幾乎全部被排除僱用之特定群體之求職者，無法執行該項工作之實質功能，或者雖有能力執行實質功能，惟會帶給雇主或其他第三人實質之風險。例如，女性警衛雖有管理男性監獄能力，但較容易引起男性受刑人之攻擊，一旦發生攻擊，對監獄之安全會造成相當損害，因此雇主應得主張「真

⑧ 鄭津津，〈各國工作平等法制之比較研究結案報告〉，行政院勞工委員會委託研究，2006年12月，頁7-9。

實職業資格」拒絕僱用女性警衛。

顧客偏好原則上不得作為一種真實職業資格，除非顧客之偏好會根本影響受僱者執行職務之主要功能。例如，醫院需對於受過性侵害之女性病患進行心理治療時，可能因病患對於與男性互動已有障礙，故醫院即以性別作為心理治療師之標準，仍屬真實職業資格。

此外，真實職業資格對於雇主事業營運必須是合理需要，若雇主有合理替代方案來取代排除僱用特定群體求職者時，即不得主張真實職業資格作為合法差別待遇之理由。

故若雇主欲主張「真實職業資格」作為其限制特定性別求職者之理由，其必須能證明，其拒絕僱用之特定性別求職者無法安全、有效率地執行該項工作、全部或幾乎全部被排除之特定性別求職者無法執行該工作的主要功能，且雇主無法以合理替代方案，來取代排除僱用特定性別求職者。

2. 營運需要

在雇主已採取中性的選擇措施，但仍會對特定群體之就業機會造成負面影響時，雇主必須證明其拒絕採用特定群體求職者係基於營運上合理需要，否則即構成歧視。

營運上合理需要相較於真實職業資格中之合理需要要件，差別在於營運上合理需要係在處理間接歧視之情形。例如：雇主要求求職者之身高必須在 170 公分以上，此要求雖然形式上公平中性，且並未將特定性別或群體之求職者全部排除，惟實質上會對女性求職者之就業機會產生負面影響。此時，雇主必須說明身高與該工作之執行具有顯著關係（例如搬運物品上架）；但若雇主有將特定群體全部排除之情形，雇主則必須證明全部排除係對於工作執行有絕對必要性。

3. 積極行動

積極行動係指，當雇主依照積極行動方案，將僱用之特定對象限定

為女性或少數族裔，因此遭致男性與白種族裔求職者主張「反向歧視」時，即可以「積極行動」作為正當化之理由。

四、本文評析

由上述說明可知，無論係德國法或美國法，於審查雇主限制特定性別之職位條件時，均要求該限制必須與職務內容有關，並僅有在該職務與特定性別具備絕對相關性時，或限制特定性別屬合法且必要時，始肯認限制特定性別為合法。

關於我國性別工作平等法施行細則第 3 條中所稱：「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」之要件，確實可等同理解為美國法中之「真實職業資格」。行政院勞工委員會 98 年 9 月 25 日勞動三字第 0980084549 號函中雖亦提及是否具「真實職業資格」應以性別工作平等法第 7 條及施行細則第 3 條加以判斷，惟未能具體說明其判斷標準，導致該函釋實質上形同未解決所詢問題，實屬可惜。

事實上，性別工作平等法施行細則第 3 條其中「不能完成」亦應可等同理解為德國法中之「法律上、事實上不能」；「難以完成」之情形則應進一步判斷所為限制之目的、手段加以衡量。例如，前開函釋中，家教中心雇主徵求家教教師，此一職業並無因性別因素而有法律上、事實上不能完成之情形，又家教中心基於受教者及其家庭成員人身安全考量，於刊登徵才廣告時限制性別時，因雇主係「家教中心」，其所收學生應包含所有性別，僅限制特定性別者始可求職，確無法合理說明其限制之合法目的，因此認定其限制性別不合法應屬正確；然若僅係一般父母為替其尚未成年之女兒找尋一對一家教，則此時父母基於保護女兒安全僅限女性應徵，則應可認為其目的為合法。而前述函釋中關於僅徵男大夜班之案例，亦屬「難以完成」之情形，惟因雇主仍得以採取與安排交通等其他措施僱用女性員工值大夜班，故直接排除女性應徵，其手段於目的間並不相當，難認為合法。

整體而言，雇主究竟是否得以限制僅有特定性別者始得擔任特定職位工作，除有事實上、法律上明顯不能之情形，其餘情形仍均需符合比例原

則中適當性、必要性以及衡平性原則之檢驗；亦即，雇主就特定職位限制特定性別者始得任之，是否有助於其所追求目的之達成、雇主是否有其他侵害較小之手段得以為之、雇主所獲之利益，相較於所為限制手段對於特定性別求職者所造成之不利利益，是否衡平。僅有在符合檢驗之情形下，雇主限制特定性別始屬合法。

肆、結語－特殊風格之店家能否以此限制求職者性別？

關於如女僕店、執事店等特殊風格店家，是否得以其店家主題風格作為限制特定性別求職者之理由，學者雖有基於主題餐廳除餐飲服務本身外，特定情境之演出亦係其重要賣點或與市場區隔之核心，而認由女性擔任女僕應符合工作實質需要以女性來擔任之要件，且全部或幾乎全部之男性並無法勝任此工作，而認女僕餐廳招募員工限制女性並不構成性別歧視⁹。惟本文認為，於招募廣告中限制特定性別，係於最初徵才之時即將他性別者完全排除於應徵可能之外，屬對於他性別者之最大侵害，且因徵才廣告係社會上不特定多數人均可見聞，有相當之可能造成性別刻板印象之加深，而無助於性別平權之實現，加以現今社會對於性別之界線較為開放，本文認為，即便係主題風格店，仍得於徵才廣告中藉由敘明工作需求（例如：需穿著女僕裝等），由求職者自行判斷是否得以接受該工作需求而選擇是否應徵，而無需直接於廣告中排除特定性別之求職者。是以，於徵才廣告敘明工作範圍而非限制特定性別，始屬對於性別平等侵害最小之手段，且更有助於整體社會性別平權之提昇。

因此，本文認為，雇主於招募階段、徵才廣告中，除確有非由特定性別之求職者或受僱者從事不能完成之情形，均不應直接排除特定性別，此除可使雇主於徵才時不致發生如前揭新聞所述不知如何為徵才廣告始不違法之情形，亦更可達到促進性別平等之目的。

⁹ 周兆昱、鄭津津，〈就業歧視新興爭議問題之研究〉，法令月刊第 65 卷第 6 期，2014 年 6 月，頁 815。

107年

防制就業歧視

案例實錄 14



案例解析

Case Study

案例 1 性別歧視（薪資差別待遇）之案例解析

案例 2 家庭看護工遭職場性騷擾之案例解析

案例 3 職場性騷擾（申訴人認雇主調查程序有瑕疵偏頗）之案例解析

案例 4 婚姻歧視不成立之案例解析

案例 5 身心障礙歧視不成立之案例解析

案例 6 以往工會會員身分歧視不成立之案例解析





性別歧視 (薪資差別待遇) 之案例解析

莊喬汝律師



壹、申訴內容

申訴人為男性，於 103 年 1 月 15 日起受僱於被申訴人，擔任銷售人員，工作內容為銷售貨品及補貨。申訴人主張，其任職時，薪資與同單位工作之女同事林小姐有所差別，且請特休假時，需自費請人代班，林小姐則不需要，申訴人認被申訴人對其有同工不同酬及勞動條件上之差別待遇，涉及性別歧視，故提出本件申訴。

貳、爭議重點

- 一、被申訴人有無因性別之關係，在薪資計算上，對於申訴人有差別待遇？
- 二、申訴人表示其請特休假必須自費找人代班，而性別相異之同事則不用，此部分是否係基於性別而生之差別待遇？

參、案情分析

- 一、按就業服務法第 5 條第 1 項之規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」，若違反，依同法第 65 條規定，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。

再按，性別工作平等法對於性別歧視之禁止，規定於第 7 條：「雇主對於求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績及陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」；禁止薪資差別待遇則規定於第 10 條：「雇主對於受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。」

但基於年資、獎懲績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。」違反前述第 7、10 條者，依同法第 38 條之 1 第 1 項規定，得各處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。

此為現行法上對於性別歧視禁止及處罰之規定，而依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）97 年 3 月 25 日勞職業字第 0970062938 號函內容略以，因「性別」而生歧視部分係違反就業服務法第 5 條第 1 項及本法第 7 條規定，依特別法優於普通法原則，本案應適用性別工作平等法第 7 條之規定。

二、又依性別工作平等法第 31 條之規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」此為性別或性傾向差別待遇禁止法律架構下，有關舉證責任倒置之規定。當初立法理由係考量受僱者舉證困難之實務困境，蓋雇主對受僱者之差別待遇，是否係基於性別因素，往往牽涉雇主之主觀動機與意圖，受僱者往往舉證上多有困難；且有關差別待遇之證據，多屬雇主之人事管理資料，受僱者取得不易，故課予具有優勢地位且掌握資訊之雇主較重之舉證責任。亦即，受僱者僅須提出可供即時調查之證據，使處分機關或調查委員就其曾因性別因素致遭受雇主為不利對待一事，得有大致之心證，雇主即應就該項差別待遇並非出於性別因素，負舉證責任，否則即應受不利之認定。

三、本件申訴人主張，其於任職時，薪資與同單位工作之女同事有所差別，

且請特休假時，需自費請人代班，該名女同事則不需要，故本件所應審究者為，被申訴人是否有於「薪資計算」及「特休假請假方式」上，對申訴人有差別待遇？若有，該差別待遇是否與申訴人之性別因素有關？

首先，於薪資計算部分，申訴人之薪資結構分為「基本底薪」（包含本薪、伙食津貼、加班費、三節獎金、全勤等）與「獎金」，本案經調查，申訴人之基本底薪數額與林小姐並無不同，而該公司獎金計算之方式有二，分別是 1. 以每個分店或據點當月營業額計算 1.5% 之抽成獎金，另於業績達標時，會再提高抽成比例 2. 若賣出高單價之貨品時，每個銷售會給予新臺幣 1,000 元獎金。前述獎金計算之方式一體適用於所有員工，而查申訴人與林小姐共同在職的 25 個月中，其中有 8 個月兩人獎金數額相同，有 6 個月申訴人獎金高於林小姐，其餘 11 個月林小姐獎金高於申訴人。故本件經調查後，認定被申訴人所提供之獎金計算方式既一體適用於所有員工，並無對申訴人有何不利益之情事，則申訴人主張其於薪資計算方式上受有差別待遇並不可採。

- 四、申訴人另主張其於特別休假之請假方式上，需自費找尋代班一事，與同事林小姐所受之待遇不同，故受有性別上之歧視。惟查，被申訴人曾於公司內公告員工得請特休假之期間，並表示若員工非於該公告得請假之期間請假，則需自費找尋代班，該項規定係一體適用於所有員工，並非僅針對申訴人一人，而申訴人亦陳述，其自費請代班時，當月仍有全勤且沒有被扣除特休假日數。至雇主能否片面限制員工請特休假之時間，係為另一勞資爭議問題，然於本案中，尚難謂雇主此一規範特休假請假之方式，係因申訴人之性別所為之差別待遇。

肆、結論

本件申訴人雖主張被申訴人於薪資之計算及特休假請假之方式上，受有不利益之差別待遇，惟經調查後，被申訴人所為薪資之計算方式及特休假請假規則均係適用所有員工，並非針對申訴人性別所為之差別待遇，故本案調查結果認被申訴人並無違反性別工作平等法第 7 條及第 10 條之規定。

家庭看護工遭職場性騷擾之案例解析

李玉春教授

壹、申訴內容

申訴人莎莎表示，自己從 105 年 5 月 20 日起受僱於張先生，擔任阿公（張先生之父親）之家庭看護一職。莎莎到職後，被安排與阿公同房睡並於當日晚上遭阿公性騷擾；其後，阿公於 105 年 6 月 1 日拿了保險套及新臺幣 3,000 元，要求莎莎和他性交易，遭莎莎拒絕。莎莎指出於 105 年 6 月初告知張先生之配偶遭阿公性騷擾，也曾經不只一次告訴張先生遭阿公性騷擾情事。張先生的母親知道莎莎反映遭到阿公性騷擾後，告訴莎莎：「摟摟抱抱這種事情在外面是很普遍的」。張先生並要求莎莎忍耐，表示阿公是因為腦筋有問題才會做這種事。

莎莎認為張先生並未採取立即有效之糾正及補救措施，也就是說未善盡雇主防治職場性騷擾的責任，於 106 年 2 月向勞工局提出申訴。

貳、爭議重點

- 一、張先生何時知悉性騷擾及性侵害發生情事？
- 二、張先生知悉性騷擾及性侵害情形後，是否採取立即有效之糾正及補救措施？

參、案情分析

- 一、「知悉」的認定：張先生知悉性騷擾發生情事之時點

有關莎莎遭到阿公性騷擾一事，依照莎莎與張先生的訪談紀錄，莎莎於 105 年 5 月 20 日到職當日遭到阿公性騷擾，大約經過 1 個多禮拜後，因為仍然持續遭到性騷擾，所以將此事告知張先生的配偶，又大約經過 1 個半月後，張先生主動詢問莎莎以瞭解事件發生經過。

雖然莎莎無法確定告知的時間，張先生也無法提供確定的知悉時點，但依照仲介所提供的客戶服務紀錄，105 年 8 月 15 日仲介公司的翻譯老師接獲莎莎通知遭到性騷擾後，仲介隨即前往處理，故張先生至遲於 105 年 8 月 15 日應該已經知悉莎莎遭到阿公性騷擾。

二、是否「採取立即有效之糾正及補救措施」的認定：對於阿公之性騷擾是否採取立即有效之糾正及補救措施之判斷

有關阿公性騷擾莎莎一事，張先生於訪談時表示：「我知道後就馬上詢問阿公，阿公說沒有，然後我就去問莎莎，聽完 2 人的陳述後，我認為阿公沒有騷擾她，而且她有段時間沒再提起，但我偶爾仍會關心她…」。

另一方面，莎莎於訪談時表示：「…因阿公繼續對我性騷擾，故我直接告知雇主的配偶，至於雇主的配偶有沒有告知雇主，我不知道，但約過 1 個半月後，雇主問我，阿公還有再要求妳嗎？我說『有』，但雇主還是讓我住在阿公的房間。」。

張先生知道莎莎遭性騷擾後，雖然有立即詢問阿公，並偶爾會主動關心莎莎，但卻主觀地認為阿公未性騷擾莎莎，加上莎莎已經有一段時間未再提起遭到性騷擾，便未再啟動其他防治處理機制，且未考量莎莎之感受及莎莎仍有繼續遭到阿公性騷擾之可能，而讓莎莎與阿公繼續睡在同一個房間，使莎莎繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境。顯見張先生於知悉本件性騷擾發生情事後，未以審慎態度視之，亦未採取立即有效的糾正及補救措施。

肆、結論

於我國法制上，性騷擾防治之相關法規包括性別工作平等法、性別平等教育法與性騷擾防治法。性別工作平等法旨在消弭職場中之性別不平等現象，適用於受僱者執行職務時或求職者求職時所遭遇之性騷擾事件。性別平等教育法則適用於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，即性侵害、性

騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，而他方為學生之事件。性騷擾防治法則適用於不適用性別工作平等法、性別平等教育法之性騷擾事件。

再者，外籍看護工之類型計有家庭幫傭工作、機構看護工作、家庭看護工作與外展看護工作 4 種類型（外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 3 條第 1 項第 2-5 款）。而就我國勞工行政實務而言，提出性騷擾申訴者往往為家庭看護工。由於家庭看護工大多居住於雇主或被看護者的家庭中，性騷擾之行為人多為雇主、雇主家人或受看護者等，較諸於發生於一般事業單位之性騷擾案件，受害者可能因為雇主以遣返威脅而選擇忍氣吞聲，也可能受限於語言能力或不熟悉申訴管道而無法求助；即便能順利申訴，亦極有可能因案件發生於家庭內而缺乏證據，所以處理上頗費周章。

不過，依據性別工作平等法第 13 條第 2 項之規定，雇主於知悉性騷擾之情事後，應採取立即有效之糾正及補救措施。我國性別工作平等法第 13 條第 1 項雖然僅要求僱用 30 人以上之雇主必須訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，然而並非意謂同條第 2 項也有人數的限制；即便受僱者僅有 1 人，雇主亦應就性騷擾案件加以妥善處理。換言之，家庭看護工的申訴案件同樣必須檢視雇主是否有採取立即有效之糾正及補救措施。因此，雇主如果知悉擔任家庭看護工遭到性騷擾或性侵害，卻沒有加以妥善處理，亦有可能被認定為違反性別工作平等法第 13 條第 2 項之規定，主管機關得依照性別工作平等法第 38 條之 1 第 2 項處以新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下的罰鍰（參見臺北高等行政法院 95 年度簡字第 590 號判決）。

本案張先生至遲應於 105 年 8 月 15 日即已知悉莎莎遭到阿公性騷擾，知悉後雖然有立即詢問阿公，並偶爾會主動關心莎莎，但是張先生未再啟動有效的防治處理機制，而且沒有考量莎莎感受及莎莎仍有繼續遭阿公性騷擾之可能，而讓莎莎與阿公睡在同一個房間，使莎莎繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，未善盡雇主應防治職場性騷擾發生的責任，顯然張先生於知悉本件性騷擾發生情事後，未以審慎態度視之，亦未採取立即有效的糾正及補救措施，因此違反性別工作平等法第 13 條第 2 項規定成立。

職場性騷擾 (申訴人認雇主調查程序有瑕疵偏頗)之案例解析

吳姿慧教授



壹、申訴內容

本案申訴人 A 女士受僱於被申訴人擔任秘書，主張其於工作期間遭直屬主管性騷擾，翌日即連繫上級主管有關性騷擾一事，雖被申訴人知悉性騷擾情事後立即啟動調查，惟申訴人於收受調查結果報告後，認被申訴人之調查有瑕疵而作出偏頗之決議內容，以致於未對性騷擾行為人為糾正措施，主張被申訴人於知悉性騷擾後未盡糾正及補救措施之責而提起之申訴。

貳、爭議重點

本案申訴重點在於，被申訴人於收受書面之性騷擾申訴書後即組成專案小組並調閱監視器，分別訪談行為人、申訴人及關係人，隨後召開評議會議決議，認本案尚難認定係性騷擾案件。申訴人認被申訴人之調查有瑕疵而作出偏頗之決議內容，故爭議之重點在於，我國性別工作平等法（下稱性工法）關於事業單位設置性騷擾申訴調查處理機制有否瑕疵應如何認定？以及企業設置性騷擾申訴委員會之調查或評議結果，其拘束力如何？

參、案情分析

一、本案雇主於知悉性騷擾之情形時是否為立即有效之糾正及補救措施？

為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，性工法明文課予雇主於知悉性騷擾情形時，有採取立即有效措施之義務，並訂以罰則防止雇主怠於踐行此一義務，且明定受僱者得依規定向當地主管機關申訴，有性工法第 13 條第 2 項「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施」、第 34 條及第 38 條之 1 之規定可參，立法目的在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無受職場性騷擾疑慮之工作環境，以保障其人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之自由公平，達到性工法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的。

又所謂立即有效之糾正及補救措施，依法院判決之見解係指雇主於知悉發生性騷擾之情事時，應有「立即」之作為，而此作為須能「有效」的「糾正及補救」性騷擾之情形；包括雇主知悉性騷擾行為發生時，即刻主動介入調查以確認事件之始末，以及調查完成後設處被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，給予完善之保障，方與本法之立法目的相符。惟若雇主於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時啟動所設置之申訴調查處理機制，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，實難認已符合該項規定^①。

本案之被申訴人於知悉申訴人遭性騷擾後，確有立即啟動調查機制處理並以書面通知申訴人調查結果，該申訴案件雖經被申訴人之申訴委員會認定非性騷擾事件，被申訴人仍召開會議要求行為人向申訴人致歉、將申訴人調離原辦公地點，以區隔申訴人與行為人之辦公環境及避免申訴人持

① 參照台北高等行政法院 95 年度簡字第 978 號判決。

續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，另亦由行為人之上級主管針對行為人之管理權進行督導，以減少性騷擾情事之發生等作為，是本案經新北市政府就業歧視評議委員會審定認為，本案違反本法第 13 條第 2 項規定不成立。惟，性工法關於事業單位設置性騷擾申訴調查處理機制有否瑕疵、申訴委員會之調查 / 評議結果之拘束力如何，仍是本案值得探討之重點。

二、事業單位設置性騷擾申訴處理委員會之組成以及其決議之效力

（一）性騷擾申訴處理委員會之組成

性工法第 13 條第 1 項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 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。」依此僱用 30 人以上之雇主，在防治性騷擾行為之發生，平時或事前最重要之義務在於訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，此亦為學說所稱之事前防治義務。不過雇主事前防治義務非僅形式上發布工作規則或訂定幾個象徵性之條文即足，勞動部於 91 年 3 月公布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」（底下簡稱「訂定準則」），共計 15 條，舉凡工作場所性騷擾防治之規範對象、雇主之安全照顧義務、防治性騷擾之措施、非雇主能支配工作場所應為性騷擾風險類型辨識與防護、性騷擾申訴程序與方式、調查結果處理方式、禁止報復情事發生、引介專業輔導之義務…事業單位均須予以規範，其中關於事業單位性騷擾申訴處理委員會之設置，參照訂定準則第 6 至 11 條，尤應注意以下幾點：

1. 申訴程序與方式：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。
2. 雇主為處理性騷擾事件之申訴，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。雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。

3. 性騷擾之申訴案件，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。
4. 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。
5. 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。
6. 申訴應自提出起 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面提出申復。前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。

是以雇主設置性騷擾申訴處理委員會，其組成、調查程序以及決議如實際運作未符上訴「訂定準則」揭櫫之精神，縱雇主訂有相關準則仍有被認為違反性工法性擾防治義務之虞。

（二）申訴評議委員會認定結果之效力

上述性工法關於企業內部建立性騷擾調查機制之規範係參酌美國制度而來，主要考量各事業單位本身亦大多聘有法務人員或法律顧問，透過這些專業人員之合作，自易制定較符合企業需求之內部處理機制，而無須借重外力，不論是基於運作順暢或節省人事成本之因素，均屬兼得兩利之舉^②。至於依企業內部之申訴辦法進行申訴案件調查委員會之調查結果，美國聯邦各級法院一向尊重該委員會在這些企業

②參焦興鎰，事業單位應如何建構工作場所性騷擾防制措施—美國之經驗，臺北大學法學論叢，第四十六期，頁 54-55（2000）。

文件中所採取之立場，而企業認為經由內部調查委員對此項申訴調查可成為有效處理此類糾紛之機制，因而有些企業還擴大此類措施之範圍，用以處理日益複雜之工作場所兩性互動關係等問題^③。

對於企業所設置之申訴委員會或內部進行懲處之人事評議委員會所做成之決議效力如何？我國法院判決雖有認為：「被告人評會組織掌管被告所屬員工之獎懲事項，且依據團體協約規定，甚而於召開時必須有工會代表出席參與員工之獎懲作成，……就此以人評會組織方式調查、討論、議決勞工有無構成獎懲事由，已為目前大型企業、雇主所採，此舉不僅有助於獎懲作成之公正、客觀、透明性，更得人評會中賦予當事人陳述意見之程序表達權，以避免獎懲作為之爭議性。被告就人評會組織，行之已久，對於其他勞工之懲戒，尤其最嚴重之懲戒解僱，皆須透過此人評會程序為之。」^④ 傾向尊重其判斷餘地，而採行該企業之評議委員會之調查與決議結果。

惟，對於事業單位對性騷擾成立之申訴評議委員會所為之評議或判斷亦有法院認為：「至被上訴人組成申評會就系爭性騷擾事件所為性騷擾之認定，及被上訴人組成人評會就該事件所為『擬予以終止僱傭關係』之審議結論，均僅係供被上訴人決定是否終止僱傭契約之參考，並非被上訴人行使終止權之要件，該申評會及人評會之組織、調查或送達程序不論有無瑕疵？人評會之審議結論是否援引上開『客艙組員獎懲規定及作業辦法』第 5.2、5.3 條之規定？對於被上訴人依據勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款、第 4 款所得行使之終止契約權利，均不生影響。」^⑤ 而認為雇主最終之決定並不受其評議結果之拘束。法院甚至對於性工法所定各級主管機關之性別工作平等會或就業歧視評議委員會對於性騷擾事件申訴案件之審理所為之調查報告，是否具有專業性、享有專業判斷之餘地，傾向否定之立場^⑥，也因此行政法院審查申評會對於性騷擾事件之判斷，認為即使在判斷餘地理論

中，若行政機關對於不確定法律概念之判斷，係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或抵觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準或法定正當程序等情事，即無判斷餘地可言，法院仍應介入審查其是否違法^⑦。

肆、結論

從前揭最高法院之判例可知，性平會或就歧會對於性騷擾事件所為之調查報告，是否具有專業性、享有專業判斷之餘地，法院仍有介入審查其是否違法之餘地。爰此法理，本案申訴人主張事業單位內部所設置之申訴評議會之調查有瑕疵，是否確有其事，就歧會或性平會仍應介入審查。本案經就歧會之審定認依被申訴人訪談紀錄及調查結果報告，被申訴人於收受申訴人提出之性騷擾申訴書，即成立調查小組並調閱監視器，同時啟動調查，由同性專案人員陸續訪談行為人、申訴人與關係人李小姐，顯見被申訴人於知悉申訴人遭性騷擾後，確有立即啟動調查機制處理，此些審查內容均屬性別工作平等會對事業單位之申訴評議委員會及其評議結果可審查之對象。



③ 參焦興鎧，事業單位應如何建構工作場所性騷擾防制措施—美國之經驗，臺北大學法學論叢，第四十六期，頁 54-55（2000）。

④ 例如台北地方法院 94 年勞訴第 218 號判決。

⑤ 參見台灣高等法院 96 年度勞上字第 14 號判決。

⑥ 參見最高行政法院 101 年度判字第 592 號判決。

⑦ 參見台北高等行政法院 103 年度訴字第 1911 號判決。



婚姻歧視不成立之案例解析

李玉春教授



壹、申訴內容

翠花於 105 年 8 月 1 日起受僱於甲公司，擔任會籍管理人員一職，於 106 年 4 月 28 日提出將於同年 6 月申請婚假，甲公司雖予以准假，卻於 106 年 5 月 15 日以勞動基準法第 11 條第 4 款規定事由將翠花資遣，惟翠花認為自己所擔任之職務仍然有在執行，甲公司並無該法定事由之適用，因此甲公司的資遣行為有婚姻歧視的疑慮，於是向勞工局提出就業歧視申訴。

貳、爭議重點

- 一、甲公司是否知悉翠花提出婚假申請？
- 二、甲公司是否因翠花的婚姻因素而將其資遣？

參、案情分析

一、甲公司是否知悉翠花提出婚假申請？

甲公司主張，翠花是在 106 年 4 月 28 日申請同年 6 月之婚假，並經當時直屬主管劉女士及上層主管林女士簽核。之後，翠花之新任直屬主管許女士於 106 年 5 月 4 日到職，許女士在 106 年 5 月 13 日決定資

遣翠花並向廖總經理報告時，還不知道翠花已於 106 年 4 月 28 日申請婚假。

但是，因為翠花的婚假已經在申請當日由前直屬主管劉女士簽核，並在 106 年 5 月 2 日經上層主管林女士核准，而且 106 年 5 月 9 日翠花與上層主管林女士的 line 對話紀錄顯示，林女士以「新娘子」一詞稱呼翠花，對照前直屬主管劉女士的公務電話紀錄，劉女士表示曾向許女士及人力資源部總監張女士提到翠花日後將請婚假或可能生育，所以必須為翠花的職務設置代理人員。因此，甲公司所主張的直屬主管許女士在決定資遣翠花時，還不知道翠花已經於 106 年 4 月 28 日申請婚假，並不能採信。再者，就算許女士不知道翠花請婚假一事，依照前主管劉女士的公務電話紀錄的內容，難以認定許女士不知道翠花即將結婚。

二、甲公司是否因翠花的婚姻因素而將其資遣？

（一）甲公司是否得因業務性質變更而資遣翠花？

勞動基準法第 11 條規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：1. 歇業或轉讓時。2. 虧損或業務緊縮時。3. 不可抗力暫停工作在 1 個月以上時。4. 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。5. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」而所謂的業務性質變更，原則上必須就事實認定，而非僅指營業項目或生產品有無變動（最高法院 88 年度台上字第 2170 號判決）。倘若事業單位基於調整工作分配或是內部組織結構，而將各相關單位加以裁減或整併，如果勞工原本所負責的工作並沒有減少或消失，只是轉由其他部門負責管理，因為事業單位仍然需要人力處理原來的工作，所以不能認定為雇主因為業務性質變更而有減少勞工的必要（臺灣高等法院 95 年度重勞上字第 27 號判決）。

甲公司表示，為了簡化工作流程，將翠花業務移交給會員服務部辦理，也就是說業務分配產生變動，因此以勞動基準法第 11 條第 4 款規定之事由資遣翠花，並提供業務性質變更說明。但是甲公司將翠花業務移交給會員服務部之後，因為該項業務仍然存在，甲公司自然應該將翠花隨同業務一併調整至會員服務部繼續執行原職務，況且甲公司並未舉證闡明確實有減少勞工之必要，因此甲公司可以勞動基準法第 11 條第 4 款規定事由作為資遣翠花之主張，並不足以採信。

（二）甲公司是否得因工作表現不佳而資遣翠花？

甲公司表示，直屬主管許女士於到職後觀察翠花的工作情形，發現翠花桌上淨空、會籍資料業務執行不理想與會員卡製卡工作天數過長，經過與製卡廠商確認後，認為是翠花與廠商溝通不良所導致；此外，翠花經常請假，而且沒有將業務交代其他同仁，以致延誤交卡時間。是翠花工作表現不佳，生產力相對低，乃決定資遣翠花。

但是，依據翠花 106 年 4 月 26 日的考評紀錄，足以認為翠花前直屬主管劉女士對翠花之工作表現抱以肯定。而新任直屬主管許女士係 106 年 5 月 4 日到職，106 年 5 月 13 日即決定資遣翠花並向廖總經理報告。另一方面，查閱翠花事、病與特別休假請假紀錄，可知翠花於 106 年 5 月 8 日、9 日及 12 日皆請假，而且翠花出勤時間係週一至週五；也就是說，自直屬主管許女士到職後，僅利用 106 年 5 月 5 日、10 日及 11 日的 3 天時間觀察翠花後，便馬上認為翠花業務執行不理想，並進一步作成資遣決定，就時間而言，與翠花請婚假之時間過度緊密。再者，就資遣理由而言，經新北市政府勞工局電話訪問翠花前直屬主管劉女士後，劉女士肯認翠花的工作表現；又電話訪問甲公司製卡廠商葉女士後，葉

女士亦表示與翠花之溝通並沒有發生問題。換言之，甲公司資遣翠花之理由與其他證人之表示明顯衝突。因此，顯見甲公司資遣翠花與翠花結婚請婚假有相當因果關係。

至於甲公司所表示的翠花經常性請假、未將業務交代其他同仁與延誤交卡時間等主張，查閱翠花事、病與特別休假請假紀錄，翠花 106 年年初至離職時總共請了事、病與特別休假等假別共 9 日，該等假別皆為甲公司所核准，且甲公司亦未提供翠花因經常性請假導致交卡時間延誤的事證，以證實其說法。因此，各項甲公司所述翠花工作表現不佳，生產力相對低之事由，難以令人採信。

（三）甲公司是否得因翠花拒絕職務調整而資遣翠花？

勞動基準法第 10 條之 1 規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」

甲公司表示，曾經與翠花協議調整職務為管理發票業務，但翠花拒絕，故將翠花資遣。但是，依照公司與翠花間之勞動契約，翠花係為甲公司僱用擔任財務部會籍管理職務，是甲公司如欲調整翠花之職務，自然不能違反當初雙方間勞動契約的約定。再者，翠花之所以拒絕職務調動，是因為翠花認為管理發票職務恐有涉及觸犯稅務法規的疑慮，從這點來觀察，可以推測出翠花並不熟悉稅法的各種規定與細節，也就是說新的工作並不適合翠花，因此，甲公司自不得以翠花拒絕職務調整作為資遣翠花之事由。

肆、結論

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身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」因此，求職者在求職的過程中、或受僱者在就業時，雇主因為就業服務法第 5 條第 1 項所明定的婚姻、容貌或五官等等事由，對求職者或受僱者為直接或間接不利的對待，而使得求職者於求職過程或受僱者於受僱期間，因為婚姻、容貌或五官等等與工作能力或工作內容並沒有直接相關之因素，遭受不具有正當理由的不公平待遇，就是所謂的就業歧視。主管機關得處以新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下的罰鍰（就業服務法第 65 條第 1 項）。

但是，由於勞動基準法第 11、12 條明列法定解僱事由。是以即便就業服務法第 5 條明文禁止就業歧視，雇主仍然可能依據勞動基準法第 11、12 條之規定解僱受僱者；由於此種案件屬於混和動機歧視，尤其必須審慎處理方能判斷是否成立就業歧視。此外，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，基於職權行使管理權時，如果涉及就業服務法第 5 條所規定之情形，雇主仍然應該負責（改制前行政院勞工委員會 101 年 9 月 6 日勞職業字第 1010501830 號函）。

翠花於 106 年 4 月 28 日甫提出婚假之申請，106 年 5 月 15 日即遭甲公司資遣，直屬主管許女士所為的資遣決定與翠花的婚假申請於時間上相當緊密，難以認定許女士資遣翠花的事由與翠花即將結婚並無關聯，而許女士為代表甲公司行使管理權之人或代表甲公司處理有關受僱者事務之人，許女士基於職務關係或代理權限範圍內所作的資遣決定，甲公司自然應該負責。由於甲公司資遣翠花之主張皆不足以採認，甲公司資遣翠花之事由顯不具合理性及必要性，因此，足以認定甲公司違反就業服務法第 5 條第 1 項之規定。

身心障礙歧視 不成立之案例解析

詹翠華律師

壹、申訴內容

一、申訴人彭女士（以下稱申訴人）為聽障者並領有身心障礙證明，自認因其身心障礙身分遭雇主不當解僱，故向新北市政府提出申訴，聲稱：申訴人自 106 年 3 月 1 日起，受僱於青島物業管理股份有限公司（以下稱被申訴人），被申訴人指派申訴人擔任該公司客戶迎欣社區管理中心之會計助理，工作內容為負責收取迎欣社區住戶之管理費等現金、將該社區的資料登打輸入至電腦及直屬主管王小姐交辦之其他事項。106 年 3 月 5 日，被申訴人以申訴人無法與住戶互動及無法接電話為由，資遣申訴人。被申訴人顯然對身心障礙者有就業歧視云云。

二、對於申訴人之申訴，被申訴人答辯如下：

（一）迎欣社區管理委員會於 102 年 7 月 1 日與被申訴人簽訂委託契約，委託被申訴人代為辦理該迎欣社區之保全、清潔、公設維護、住戶服務及其他相關工作。申訴人於 106 年 3 月 1 日到職，擔任迎欣社區管理中心之會計助理，主要工作內容是處理迎欣社區管理委員會（以下稱迎欣管委會）的帳務，例如幫迎欣管委會作帳、整理傳票、上網將迎欣社區住戶繳款資料彙整與列印、製作表單送簽用印、協助迎欣管委會跑銀行等事項。被申訴人於 106 年 3 月 5 日，因申訴人之能力不足以勝任上述工作，

予以資遣。資遣事由及原因是因申訴人在職期間發生以下工作缺失：

1. 106年3月3日，申訴人登入迎欣管委會之網路銀行帳號時，疏於注意，連續登入錯誤，使該銀行帳號被鎖，導致迎欣管委會對被申訴人之服務品質及能力皆產生重大疑慮，而不信任被申訴人，而欲與被申訴人解除契約。經被申訴人保證絕不再犯錯，方才挽回上述客戶。
 2. 申訴人執行會計作帳工作時，未重新檢視資料，有不明之處時，亦未詢問他人，就直接製作錯誤之報表，其後亦未複檢確認無誤，即逕送簽呈，以致所收取的金額與報表中金額不一致。
 3. 申訴人執行影印資料、黏貼或整理收據等工作時，其影印之資料有漏頁、收據黏貼不確實及製作表時未注意月份等缺失。
 4. 申訴人之工作內容需協助作帳，但申訴人都不會再次檢視其製作之報表等帳務資料，以致無法及時發現錯誤，加以修正。然而會計作帳程序牽一髮而動全身，會計人員工作時必須小心謹慎，但由申訴人上述工作缺失，足認申訴人欠缺警覺性及謹慎度。申訴人負責的工作內容，均屬被申訴人之客戶迎欣管委會的帳務資料，被申訴人很擔心申訴人再次發生錯誤，導致迎欣管委會不再委任被申訴人。
 5. 被申訴人之人力有限，每個人均須自行完成份內工作，但申訴人之工作屢屢出錯，導致被申訴人需派員重複檢視申訴人所做之工作，增加額外之人力負擔。基於上述事由，被申訴人認為申訴人無法勝任會計助理之工作。當時被申訴人又無適合申訴人之職缺，因此於3月5日由人資薛經理通知資遣申訴人。
- (二) 申訴人的家屬事後曾致電薛經理，詢問為何要以不會接電話為由資遣申訴人？惟薛經理表示通知資遣申訴人時，是告知申訴

人可能不適合會計助理這個職務，也曾想協助申訴人轉職，但被申訴人當時的職缺為迎欣社區行政助理，因社區行政助理之工作必須要接待住戶、協助住戶開啟公共設施、接聽社區大樓的電話及跟社區住戶溝通等，申訴人可能無法轉任云云，並沒有說因申訴人無法接電話而資遣之。但申訴人可能聽到薛經理說社區行政助理必須接聽社區大樓的電話，即誤認薛經理是因為伊無法接電話而予以資遣。

- (三) 被申訴人於僱用申訴人時，就知道申訴人是聽障者，仍願意予以僱用。另被申訴人亦考量申訴人聽障，需與申訴人使用大量書信溝通，被申訴人特別於 106 年 2 月間申辦企業郵件代管服務（即公務信箱），以協助申訴人工作。除申訴人外，被申訴人於 106 年 2 月份及 105 年 10 月亦分別僱用張○○及李○○，此二人皆為身心障礙者，被申訴人絕對不會歧視身心障礙者。另迎欣社區管理中心辦公室內，除了申訴人之外尚有其他人員辦公，電話才二線，不可能有那麼多電話可以接，故自始即未將接聽電話納入申訴人之工作項目。完全是因為申訴人工作內容涉及帳款作業、客戶端的資料處理，但工作過程中發現申訴人不夠細心及謹慎、警覺性不夠，甚至發生因申訴人工作缺失造成客戶對被申訴人不信任而欲解約之情況，被申訴人因此認為申訴人不適任，而予以資遣。

貳、爭議重點

被申訴人是否因申訴人之身心障礙身分而予以資遣？



參、案情分析

- 一、申訴人主張 106 年 3 月 5 日，被申訴人以申訴人無法與大樓住戶互動及無法接電話為由予以資遣；被申訴人否認申訴人前述指摘，並辯稱係因申訴人工作發生缺失，致被申訴人認為申訴人不夠細心及謹慎、警覺性不足，無法勝任會計助理之職務，又因無適合之職缺協助申訴人轉職，因此於 106 年 3 月 5 日通知資遣申訴人。被申訴人資遣申訴人之事由為何，兩造主張尚有出入。
- 二、惟關於上述被申訴人所提出之申訴人於 106 年 3 月 1 日至 3 月 4 日期間，連續多次輸入錯誤帳號，使迎欣管委會網路銀行帳號被鎖、申訴人所收取之金額與其會計報表資料不一致、影印資料有漏頁、收據黏貼不夠確實及製表時未注意月份等缺失，申訴人於新北市政府調查時承認確實有因失誤造成迎欣管委會之網路銀行帳號被鎖及交辦之影印資料有漏頁等疏失。針對所收金額與做帳資料不一致、收據黏貼不夠確實及製表時未注意月份等缺失，申訴人則未否認，僅表示無法確認；復查被申訴人所提供申訴人在職時之公務信箱電子郵件，被申訴人於 3 月 3 日郵件內容中，有記載申訴人使客戶網路銀行帳號被鎖之失誤，及 3 月 4 日郵件內容中，則記載交辦申訴人影印的資料有漏頁之失誤。由此可確認申訴人工作過程中，確實有發生上述疏失，被申訴人主張其係因申訴人工作缺失，致被申訴人認申訴人無法勝任會計助理一職，尚能採信。申訴人雖主張被申訴人係因申訴人無法與住戶互動及無法接電話為由予以資遣，惟查無具體事證。
- 三、另查，由申訴人應徵時向被申訴人提出之履歷上，有記載申訴人為聽障者，足證被申訴人於僱用之前面試申訴人時，已知悉申訴人為身心障礙者，仍予僱用。除申訴人外，被申訴人另有僱用其他身心障礙之員工，亦有張○○及李○○二人之身心障礙證明及被申訴人為張○○及李○○二人加保勞工保險之資料可證，足認被申訴人於決定僱用與

否時，應未將身心障礙因素納入考量；又被申訴人為僱用申訴人，亦考量需與申訴人使用大量書信做為溝通，而於 2 月 23 日辦理企業郵件代管服務（即公務信箱），亦有公務信箱申請書及契約書可稽。基上，被申訴人於僱用申訴人時，已知悉申訴人為身心障礙者，未因此不予僱用，復於決定僱用申訴人後，申訴人尚未到職前，就已設想如何協助申訴人在工作上之溝通，積極提供申訴人平等友善之工作環境，被申訴人主張其不會歧視身心障礙者，尚非無據。

肆、結論

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身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。違反者，依同法第 65 條第 1 項規定，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。又「歧視」概念本質上包含「事實比較」之意涵，亦即主張雇主從事歧視行為時，必須先指出一項可供參考比較之事實指標，藉以說明被歧視者與該參考之事實指標，二者職業條件相同，卻因某項與工作能力不相關之因素而受（雇主）不平等之處遇，或者職業條件不同，卻因某項與工作能力不相關之因素而受相同之對待，始足當之，此有臺北高等行政法院 101 年訴字第 1425 號判決可參。本案依調查資料所示，申訴人工作過程中確有發生失誤，該失誤之情節，依一般社會通念，足以使他人認定申訴人不夠謹慎、細心，無法勝任會計助理之職務。被申訴人因申訴人之工作錯誤，而認其缺乏會計助理所需之工作能力及特質，予以資遣；且被申訴人在決定僱用申訴人時，即已知悉申訴人為身心障礙者仍予以僱用，同時亦僱有 2 位身心障礙之員工；另為協助申訴人任職，亦積極增加設備，提供友善申訴人之工作環境。因此，難認被申訴人資遣申訴人之事由，與申訴人為身心障礙者有關，被申訴人應無違反就業服務法第 5 條第 1 項規定。

以往工會會員身分歧視不成立之案例解析

鄭津津教授

壹、申訴內容

一、申訴人向新北市政府提出申訴稱：

申訴人自 100 年 2 月 18 日起任職於被申訴人 A 分公司之生鮮處蔬果課，101 年起加入被申訴人總公司企業工會及 A 分公司企業工會，並於 102 年開始擔任 A 分公司企業工會理事。103 年 2 月 28 日申訴人辦理留職停薪入營服役，104 年 2 月 18 日退役後向被申訴人提出復職，被申訴人表示生鮮處蔬果課已無職缺，並於 104 年 3 月 4 日通知申訴人至雜貨處復職。申訴人主張被申訴人 A 分公司之生鮮處蔬果課之後陸續有人員異動，但被申訴人並未優先考量將申訴人調回生鮮處蔬果課。此外，申訴人至雜貨處任職後，遭該部門主管漠視，刻意不與申訴人交談，若有其他員工臨時缺勤，部門主管皆會打電話關切詢問，但對申訴人之臨時缺勤，皆未聯繫了解其狀況。申訴人認為此係因其具有工會會員身分，被申訴人因而對其有差別待遇，因而向新北市政府提出「以往工會會員身分」就業歧視申訴。

二、被申訴人之回應：

被申訴人於申訴人復職前，即已告知申訴人 A 分公司生鮮處蔬果課已無職缺，是否要暫延復職或是至公司其他部門復職，經申訴人同意先至其他部門復職後，始指示申訴人至雜貨處復職。之後生鮮處蔬果課有人事異動時，被申訴人因考量申訴人之缺勤情形，故未將申訴人調回生鮮處蔬果課。另申訴人之缺勤狀況已由其主管反覆提醒過，被申訴人並未因申訴人具工會會員身分，而對其有差別待遇。

貳、爭議重點

被申訴人是否因為申訴人之工會會員身分，而在申訴人復職時與復職後給予差別待遇？

參、案情分析

以下僅由本案之主要爭點來分析被申訴人是否有因申訴人之工會會員身分而給予其差別待遇：

一、被申訴人是否因申訴人之工會會員身分而在復職時給予其差別待遇？

自 102 年起，被申訴人即已知悉申訴人具有工會會員身分，此為雙方當事人所不爭執之事實。申訴人主張其在退役後向被申訴人申請復職，被申訴人以申訴人原任職單位無職缺為由，通知申訴人至雜貨處復職，且之後生鮮處蔬果課人員有異動時，被申訴人亦未考量將申訴人調回生鮮處蔬果課。此外，申訴人亦指稱被申訴人有其他 5 名未具工會會員身分之員工，於兵役留職停薪後順利返回原部門工作，申訴人無法回復原職顯然是因為申訴人之工會會員身分而受到被申訴人之差別待遇。

根據被申訴人 104 年 2 月及 3 月員工分布清冊所載，被申訴人生鮮處蔬果課當時確實已無職缺，該項資料顯示 104 年 2 月生鮮處蔬果課預計員工需求數為 9 人，實際僱用數為 10 人；104 年 3 月預計員工需求數為 8 人，實際僱用數為 10 人，人力顯然已足。因此，被申訴人通知申訴人生鮮處蔬果課已無職缺，申訴人若不願等待即必須至其他單位復職，經申訴人同意後，被申訴人才使申訴人在雜貨處復職。此外，被申訴人也提出有其他員工同屬兵役留職停薪無法返回原工作部門復職之情形。依被申訴人提供近 2 年因兵役留職停薪員工名單，除申訴人以外，另有 3 名員工皆因原工作部門已無職缺，而被安排至其他部門工作，這 3 位員工並未具工會會員身分。

基於上述，被申訴人在員工申請復職時，應是以公司各部門之人力需求為考量，而非以申請復職者是否具工會會員身分為考量。

二、被申訴人於生鮮處蔬果課有人員異動時，未將申訴人調回生鮮處蔬果課，是否是因為申訴人具工會會員身分？

申訴人表示在其復職後，生鮮處蔬果課陸續有人員異動，但被申訴人皆未優先考量將申訴人調回生鮮處蔬果課，並提出人員異動名單以實其說。被申訴人則主張因考量到申訴人出勤有遲到及臨時請假之情況，而生鮮處蔬果課之人員必須比雜貨處之人員更早且更準時上班，故方才未將申訴人調回生鮮處蔬果課。

按被申訴人生鮮處蔬果課與雜貨處員工之排班表，生鮮處蔬果課之上班時間為早上 7 點，雜貨處之上班時間為早上 8 點，前者上班時間確實早於後者。此外，被申訴人提出申訴人於 106 年 5 月至 6 月之出勤異常表，申訴人在該期間共有 11 次出勤異常；且該資料顯示 106 年申訴人與其部門主管於 105 年 11 月 11 日至 106 年 5 月 18 日之對話紀錄，部門主管曾多次提醒並詢問申訴人之出勤狀況，對話中確實能證明申訴人偶有遲到及臨時請假之狀況。

基於上述證據，被申訴人未將申訴人調回生鮮處蔬果課，應是考量其有遲到及臨時請假之情形，不適合在生鮮處蔬果課工作，與申訴人具工會會員身分應無關連。

三、被申訴人是否因申訴人之工會會員身分而遭其主管漠視？

申訴人主張其在雜貨處復職後，遭該部門主管漠視，長期不願與申訴人對話；且其部門主管遇員工有臨時缺勤狀況時，皆會主動撥打電話詢問其缺勤原因，但卻未曾主動撥打電話詢問申訴人臨時缺勤是否有請假需求，顯然是因為申訴人具工會會員身分而給予差別對待。然經調查，申訴人與其部門主管於 105 年 11 月 11 日至 106 年 5 月 18 日之對話紀錄內容顯示申訴人曾多次臨時缺勤情形，其部門主管皆有主動詢問申訴人之未出勤原因，例如「今天怎麼沒來上班」、「你今天不是有班嗎」、「今天不是有班嗎」等語；以及申訴人告知「課長，我今天請病假一天」、「課長，今天請假一天」等語，部門主管亦有回應「好」、「現在才講…」、「OK」等語。由上述對話可看出雙方之對話並無主管漠視申訴人之情況，且其對話也顯示申訴人有多次臨時缺勤之情事。

綜上，被申訴人雜貨處之主管應無因申訴人具工會會員身分，而在態度上給予漠視之對待。

肆、結論

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身分為由，予以歧視；違者，依同法第 65 條第 1 項規定處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。前述規定僅宣示性地禁止雇主以種族、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，對求職人或所僱用之員工，給與差別待遇。至於差別待遇如何判斷，法無明文。在學理上，所謂「差別待遇」應有「對照組」，例如「性別歧視」之對照組為「男性」與「女性」，雇主若在同一事項上，對男性組或女性組的求職者或員工有不同的對待，即為以性別為由的差別待遇，亦即性別歧視。在本案中，申訴人主張其受到被申訴人基於「工會會員身分」之歧視，因此在判斷被申訴人是否真有違法之工會會員身分歧視行為，應從「工會會員身分組」與「非工會會員身分組」來分析判斷。

本案申訴人主張其在三方面受到被申訴人的「工會會員身分歧視」：（一）復職（二）調動（三）主管態度。在復職方面，申訴人屬「工會會員身分組」，其在申請復職時，未能回復其原有之職務。但在「非工會會員身分組」亦有 3 名員工在退役申請復職時亦因原單位無職缺而未能恢復原職。因此，雇主在復職一事上，顯然未在「工會會員身分組」與「非工會會員身分組」之間有不同之對待。在調動方面，申訴人主張在其原服務單位有人事異動時，被申訴人未優先將其調回原服務單位。惟並無證據顯示被申訴人在各單位有人事異動時，拒絕將「工會會員身分組」之員工調回原單位，而將「非工會會員身分組」之員工調回原單位，故亦無在「工會會員身分組」與「非工會會員身分組」之間有不同的對待。在主管態度的爭議上，申訴人主張其受到部門主管的漠視，但相關證據顯示，申訴人在缺勤時，部門主管曾多次給予關心與詢問，確認申請人請假事由，並無申訴人指稱之漠視對待，且亦無任何證據顯示被申訴人在員工缺勤時僅關切「非工會會員身分組」員工之事實。

綜合上述，被申訴人並未在復職、調動與主管態度上，因申訴人具有工會會員身分而給與差別待遇之情事，故本案違反就業服務法第 5 條第 1 項規定不成立。

107年

防制就業歧視

案例實錄 14



相關

Relevant Laws and
Regulations

法規

法規 1 就業服務法【摘錄】

法規 2 就業服務法施行細則【摘錄】

法規 3 性別工作平等法

法規 4 性別工作平等法施行細則

法規 5 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則



就業服務法

【摘錄】

修改日期：中華民國 105 年 11 月 03 日最新修法

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，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。
- 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：在中央為勞動部；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原住民族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】

中華民國 103 年 04 月 25 日最新修法

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。





性別工作平等法

1. 中華民國九十一年一月十六日總統（91）華總一義字第 09100003660 號令制定公布全文 40 條；並自九十一年三月八日起施行
2. 中華民國九十七年一月十六日總統華總一義字第 09700003951 號令修正公布名稱及第 1、5～11、15、16、20、21、26、31、34、35、38、40 條條文；並增訂第 6-1、38-1 條條文；第 16 條條文施行日期，由行政院定之（原名稱：兩性工作平等法）
中華民國九十八年四月二十四日行政院院臺勞字第 0980022196 號令發布第 16 條定自九十八年五月一日起施行
3. 中華民國九十七年十一月二十六日總統華總一義字第 09700250571 號令修正公布第 38、38-1 條條文
4. 中華民國一百年一月五日總統華總一義字第 09900358591 號令修正公布第 15、20 條條文
5. 中華民國一百零二年十二月十一日總統華總一義字第 10200225241 號令修正公布第 14 條條文
中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 4 條第 1 項所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄
6. 中華民國一百零三年六月十八日總統華總一義字第 10300092631 號令修正公布第 2、3、38、38-1、40 條條文；並自公布日施行
7. 中華民國一百零三年十二月十一日總統華總一義字第 10300189191 號令修正公布第 4、12、14～16、23、38-1 條條文
8. 中華民國一百零五年五月十八日總統華總一義字第 10500042821 號令修正公布第 18、23、27、38 條條文

第一章 總則

第 1 條 為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

第 2 條 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、第三十八條及第三十八條之一之規定，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。
本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。
實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

第 3 條 本法用詞，定義如下：

- 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。
- 四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。

五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。

六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。

七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。

八、薪資：指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。

九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

第 4 條 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條 為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。

前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。

前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

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

第 6 條 直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，

辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第 6-1 條 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第二章 性別歧視之禁止

第 7 條 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 8 條 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

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

違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第三章 性騷擾之防治

第 12 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，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。

前項性騷擾之認定，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 13 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形時，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 14 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，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

第 15 條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；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者，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。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。

產檢假及陪產假期間，薪資照給。

第 16 條 受僱者任職滿六個月後，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。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項

規定申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條 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 18 條 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

第 19 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 20 條 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 21 條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

第 22 條 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 23 條 僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

一、哺（集）乳室。

二、托兒設施或適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第 24 條 主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第 25 條 雇主僱用因結婚、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 26 條 受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 27 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。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

第 28 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 29 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 30 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，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第 31 條 受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

第 32 條 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第 33 條 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 34 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性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

第 36 條 雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第 37 條 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

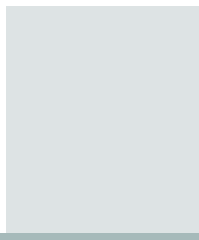
第 38 條 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。

第 38-1 條 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。
雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。
有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。

第七章 附則

第 39 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 40 條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。
本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。



性別工作平等法 施行細則

1. 中華民國九十一年三月六日行政院勞工委員會（91）勞動三字第 0910010554 號令訂定發布全文 15 條；並自發布日施行
2. 中華民國九十七年七月十一日行政院勞工委員會勞動 3 字第 0970130523 號令修正發布名稱及第 1、2、7 條條文（原名稱：兩性工作平等法施行細則）
3. 中華民國一百零一年四月二十三日行政院勞工委員會勞動 3 字第 1010131102 號令修正發布第 5、7 條條文
4. 中華民國一百零三年一月十六日行政院勞工委員會勞動 3 字第 1030130033 號令修正發布第 13、14 條條文
5. 中華民國一百零三年十月六日勞動部勞動條 4 字第 1030132090 號令修正發布第 7 條條文；增訂第 4-1 條條文
6. 中華民國一百零四年三月二十七日勞動部勞動條 4 字第 1040130464 號令修正發布第 7 條條文；刪除第 4 條條文

第 1 條 本細則依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。

第 2 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，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。

第 3 條 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 4-1 條 實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。

申訴案件之申訴人為實習生時，地方主管機關得請求教育主管機關及所屬學校共同調查。

第 5 條 本法第十三條第一項、第十九條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。

本法第十九條所定之僱用人數，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 6 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 7 條 本法第十五條第五項規定之五日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之五日請假。

第 8 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 9 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 10 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 11 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 12 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 13 條 受僱者依本法第十五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 14 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服務機構辦理者。

第 15 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



1. 中華民國九十一年三月六日行政院勞工委員會（91）勞動三字第 0910010443 號令訂定發布全文 15 條；並自發布日施行
2. 中華民國九十七年七月八日行政院勞工委員會勞動 3 字第 0970130472 號令修正發布第 1 條條文
3. 中華民國一百零一年八月二日行政院勞工委員會勞動 3 字第 1010132047 號令修正發布第 7、11 條條文
4. 中華民國一百零四年五月十四日勞動部勞動條 4 第 1040130772 號令增訂發布第 4-1 條條文

第 1 條 本準則依性別工作平等法第十三條第三項規定訂定之。

第 2 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 3 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 4 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 4-1 條 受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。

第 5 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 6 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 7 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。

雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。

- 第 8 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 9 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 10 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 11 條** 申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。
申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。
前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。
- 第 12 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 13 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 14 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 15 條** 本準則自發布日施行。

107年

防制就業歧視

案例實錄 14



相關資源

Related Resources

資源 1 『新北市就業歧視評議委員會』之運作

資源 2 新北市政府辦理就業歧視申訴案件標準作業流程圖

資源 3 新北市政府勞工就業歧視申訴書

資源 4 工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法範例

資源 5 性別工作平等法自主檢視表

資源 6 懷孕歧視自我檢視表【雇主版】

資源 7 懷孕歧視自我檢視表【勞工版】

資源 8 職場性騷擾處理程序及法令規定

資源 9 事業單位性騷擾申訴案件處理階段工作內容自我檢查表

資源 10 相關聯絡窗口

資源 11 勞工請假規定



『新北市就業歧視 評議委員會』 之運作

壹、目的

為促進工作權平等、保障在職場中遭受就業歧視勞工之權益，並即時提供相關資訊，使其透過申訴管道以為救濟後，能藉由本會之調查與評議，認定就業歧視是否成立。

貳、法源依據

- 一、就業服務法第 5 條及第 6 條。
- 二、就業服務法施行細則第 2 條。
- 三、性別工作平等法第 5 條第 1 項。
- 四、新北市就業歧視評議委員會設置辦法。

參、就業歧視類型

一、就業服務法第 5 條第 1 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。

二、性別工作平等法第 2 章明定：

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、教育訓練、福利措施、薪資給付、退休、資遣、離職、解僱或其他類似活動，不得因性別而有差別待遇。

三、性別工作平等法第 3 章規定：

性騷擾行為被視為性別歧視之一種，性別工作平等法明定雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。而且雇主於知悉職場發生之性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

肆、職權

一、性別工作平等之促進、審議及諮詢事項。

二、就業歧視案件之認定事項。

三、就業歧視申訴案件之協商及調查事項。

四、防制就業歧視之政策研擬事項。

五、就業歧視之諮商服務事項。

伍、運作方式

本會置委員 13 人，委員任期 2 年，主任委員由本府勞工局局長兼任，並敦聘專家學者及勞工、婦女、身心障礙、原住民等團體代表為委員，委員會至少每 2 個月召開一次會議，如有必要得隨時召開，為避免案件延宕，每年本會均召開 7 次以上會議。

本會執行秘書由本府勞工局承辦科科長兼任，並設有諮詢專線、傳真及電子信箱。每次會議前 1 個月，由承辦科連絡委員，確定開會時間，並準備相關事宜。

陸、申訴案件處理作業流程

一、受理申訴階段：

受僱者或求職者發現雇主有不當對待或差別待遇之行為，涉嫌違反就業服務法或性別工作平等法時，可向新北市政府就業歧視申訴及諮詢專線（2967-6902）諮詢，亦可向新北市政府勞工局（下稱勞工局）索取「新北市勞工就業歧視申訴書」，或至新北勞動雲 goo.gl/JEjZ1G 下載申訴書，填寫完畢後郵寄至勞工局（板橋區中山路 1 段 161 號 7 樓），即可完成申訴。

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：

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。勞工局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：

申訴案件經勞工局調查後之調查紀錄，將送交本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

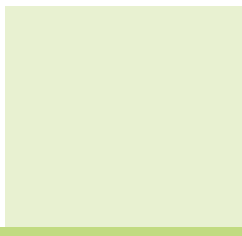
件調查紀錄，並經討論後，認為雇主違反就業服務法或性別工作平等法者，則決議就業歧視成立。若委員認為調查資料不足以評定就業歧視是否成立，則繼續蒐證後提報下一次委員會評議，如有必要，則由委員組成調查小組協助調查。如決議就業歧視不成立，則視需要進行後續轉介處理。

勞工局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。

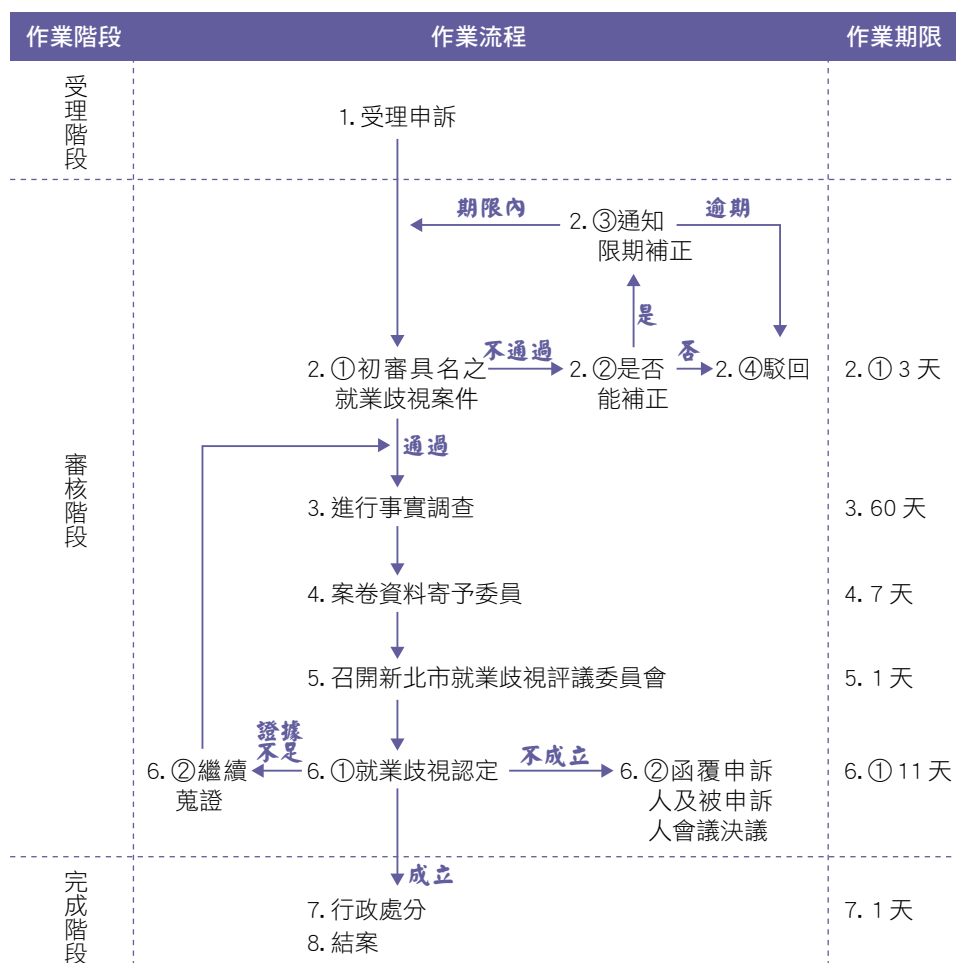
四、後續處理階段：

申訴案經本會決議就業歧視成立，由新北市政府依就業服務法第 65 條或性別工作平等法第 38 條或 38 條之 1，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，則由新北市政府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，亦可向勞工局申請勞工涉訟補助。

申訴案經本會決議就業歧視不成立，將檢視是否損及申訴人其他權益，如未損及其他權益，則由新北市政府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，亦可向勞工局申請勞工涉訟補助。



新北市政府辦理就業歧視申訴案件標準作業流程圖



新北市政府勞工 就業歧視申訴書

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 (申訴懷孕 歧視者填)		分娩日期 (申訴懷孕 歧視者填)	／／ }
聯絡電話		地址			
勞務提供地		是否曾經調解	☐ 否 ☐ 是： 年 月 日		
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	☐ 招募性別歧視 ☐ 職場性騷擾防治義務 ☐ 懷孕因素造成之差別待遇或解僱 ☐ 性別或性傾向因素造成之差別待遇 ☐ 性別工作平等措施 (生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假、產檢假、安胎休養請假) ☐ 就業服務法第 5 條禁止項目 (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、以往工會會員身為由) ☐ 其他 _____				

申訴 內 容			
	證明文件 (請提供影 本)	☐ 勞工保險相關資料 ☐ 服務證明書 ☐ 醫師診斷證明書 ☐ 身心障礙手冊 ☐ 其他_____	
	申訴人簽名		代理人簽名

中 華 民 國 年 月 日

承辦單位：新北市政府勞工局就業安全科
新北市就業歧視諮詢專線：02-29676902
申請案編號：110216，公告期限：83 天

工作場所性騷擾防 制措施、申訴及懲 戒辦法範例



（事業單位名稱）工作場所性騷擾防治措施、
申訴及懲戒辦法（符合性別工作平等法參考範例）

壹、目的

為防治工作場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴，特依「性別工作平等法」及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定本辦法。

貳、定義

一、性騷擾：

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

二、適用對象：

包含員工（受僱者、派遣勞工、技術生、實習生皆屬之）及求職者（參酌性別工作平等法第 2、3 條相關規定）。

三、工作場所：

由雇主所提示，使員工履行契約提供勞務，且為雇主所能支配、管理之場所，

或使求職者前來應徵之場所。員工於非雇主所能支配、管理之場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

參、性騷擾防治措施

- 一、雇主或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對受僱者或求職者性騷擾。
- 二、員工不得於工作場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。
- 三、工作場所有以上性騷擾之情形時，雇主或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。
- 四、雇主應致力防治性騷擾、改善工作場所設施以保護員工免於性騷擾，並應定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防治之教育講習。

五、申訴及調查

- (一) 為處理性騷擾申訴，雇主得常設部門(_____(部門名))或人員(_____(人員名))受理申訴，或於申訴_____日內成立申訴處理委員會並開始為調查、審議；委員會成員共_____人，其中_____人為資方代表，_____人為勞方代表，女性成員總數不少於二分之一，男性成員總數不少於三分之一。開會應由半數委員出席，委員對於知悉之內容應予保密。
(註：為利議決委員會成員人數應為奇數，且建議勞方代表人數應大於資方代表人數)
- (二) 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。書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：1. 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。2. 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。3. 申訴之事實及內容。
- (三) 受理申訴者為處理申訴案件，應以不公開方式為之，必要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。性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會，並保護當事人之隱私權及其他人格法益。
- (四) 申訴人於釋明受性騷擾之事實後，雇主或工作上有管理監督權者否認該事實時，應就該事實不存在，負舉證責任。申訴人之陳述明確，已無詢問

必要者，應避免重複詢問。性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形，應避免其對質。

- (五) 受理申訴者為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。
- (六) 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料及申訴事件內容，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，應終止其參與，並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任。
- (七) 受理申訴者應於受理申訴之日起 2 個月內作成決定，必要時得延長 1 個月，並以延長 1 次為限。
- (八) 受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，密封存檔_____年。
(註：建議至少 3 年) 並應為附理由之決議，以書面通知申訴人、被申訴人及雇主。
- (九) 雇主不得因員工提出性騷擾申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處置。
- (十) 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。

肆、罰則

- 一、如確有性騷擾之事實，雇主將依情節輕重對被申訴者作成申誡、記過、大過、調職、降級等處分，或依各相關法令規定予以免職；如該事實涉及刑責，雇主得同時移送司法機關。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。申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內提出申復，經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
- 二、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。

※ 本公司 / 機構 / 機關性騷擾申訴受理單位人員：

(_____ (部門名、職稱)) 或人員 (_____ (人員名))

申訴專線電話：

傳真：

電子信箱：

性別工作平等法 自主檢視表



壹、自主檢視前說明：

- 一、為保障勞工權益，促進工作平等，營造友善工作環境，藉由自主檢視方式，協助事業單位瞭解及遵守相關規定，同時提昇勞工之勞動條件，爰將該法檢查重點項目分列如下，由事業單位以自主管理方式，檢視是否符合法令規定。
- 二、本公司已置備下列文件及辦理相關事項：
 - (一) 人員招募廣告。
 - (二) 工作規則及人事規章(含教育訓練、福利措施、薪資管理辦法、獎金給付、工作場所性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法等)。
 - (三) 勞工名卡(冊)(記載勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一編號、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項)。
 - (四) 出勤紀錄(含請假紀錄)。
 - (五) 薪資清冊(包括每位勞工之工資計算項目、金額及工資總額等事項)。
 - (六) 促進工作平等措施(如生理假、產假…)相關申請制度，及近1年實際申請勞工人數等資料。
 - (七) 設置哺(集)乳室與托兒設施或提供托兒措施等相關資料。
 - (八) 勞工請領勞工保險生育給付及育嬰留職停薪津貼情形。

三、自我檢視如有任何疑問，可逕洽當地勞工行政主管機關（聯絡方式可至勞動部官方網站業務專區 / 勞動基準法適用 / 勞動基準法權益簡介查詢）或洽勞動部免付費專線 0800-085151（請於上班時間上午 8 點至下午 6 點來電洽詢）。

四、勞動檢查之重點檢查項目如下所列。

貳、重點檢視項目：

自主檢視內容	法規條款
1. 本公司於招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，未對受僱者或求職者之性別或性傾向而有差別待遇。 2. 本公司於薪資給付、退休、資遣、離職、解僱，未對受僱者之性別或性傾向而有差別待遇。	性別工作平等法第 7 條、第 10 條及第 11 條第 1 項
沒有規（約）定勞工結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職、留職停薪或解僱。	性別工作平等法第 11 條第 2 項
已訂有性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並於工作場所公開揭示。	性別工作平等法第 13 條第 1 項後段
本公司未拒絕女性勞工請生理假，且依規定給予生理假工資。	性別工作平等法第 14 條
對於勞工生產或流產者，皆依規定給予產假及薪資。	性別工作平等法第 15 條第 1 項、第 2 項勞動基準法第 50 條
對於勞工有安胎休養之需要，給予其安胎休養請假，並依規定給予工資。	性別工作平等法第 15 條第 3 項、勞工請假規則第 4 條第 2 項、第 3 項
有給予勞工產檢假 5 日。其配偶生產時，給予陪產假 5 日。產檢假及陪產假期間，薪資照給。	性別工作平等法第 15 條第 4 項、第 5 項及第 6 項
同意勞工申請育嬰留職停薪。	性別工作平等法第 16 條

自主檢視內容	法規條款
員工育嬰留職停薪期滿後申請復職時，公司未拒絕其復職。	性別工作平等法第 17 條
子女未滿二歲，須受僱者親自哺（集）乳者，本公司於每日正常工作時間中給予需親自哺（集）乳勞工 60 分鐘之哺（集）乳時間；延長工作時間達 1 小時以上者，給予哺（集）乳時間 30 分鐘。	性別工作平等法第 18 條
同意勞工因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，而申請家庭照顧假之請求。	性別工作平等法第 20 條
不會拒絕勞工生理假、產假、安胎休養請假、產檢假、陪產假、家庭照顧假、哺乳時間之請求，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利之處分。	性別工作平等法第 21 條
1. 已依「雇主設置員工哺（集）乳室檢核表」所列事項設置哺（集）乳室。 2. 已設置托兒服務機構或以委託方式與托兒服務機構簽約，或提供受僱者托兒津貼辦托兒服務。 * 托兒服務機構係指經許可設立之托嬰中心、幼兒園或兒童課後照顧服務中心等。	性別工作平等法第 23 條第 1 項【僱用受僱者 100 人以上之雇主，應提供下列設施、措施：一、哺（集）乳室。二、托兒設施或適當之托兒措施。】



職場禁止 懷孕歧視檢視表 【雇主版】

親愛的雇主您好：

女性投入職場愈來愈普遍，貴公司是否曾因求職者或受僱者懷孕感到困擾，深怕不瞭解相關法令規定而觸法？為協助雇主建立友善的工作環境，本部特訂定「禁止懷孕歧視檢視表」，幫助您瞭解相關法令規定，消除職場懷孕歧視，對懷孕求職者或受僱者友善對待，增加員工的向心力，並提昇公司有形的競爭力及無形的企業形象。

勞動部 敬上

項次	項 目	符合規定	尚待改善
1	本公司招募、甄試、進用措施不因求職者懷孕而有不利對待。 (性別工作平等法第 7 條)		
2	本公司分發、配置措施不因受僱者懷孕而有不利對待。 (性別工作平等法第 7 條)		
3	本公司不因受僱者懷孕而影響其考績。 (性別工作平等法第 7 條)		
4	本公司不因受僱者懷孕而影響其陞遷。 (性別工作平等法第 7 條)		
5	本公司舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，考量懷孕受僱者需求及參加意願。 (性別工作平等法第 8 條)		
6	本公司舉辦或提供各項福利措施，不因受僱者懷孕而有不利對待。 (性別工作平等法第 9 條)		

項次	項 目	符合規定	尚待改善
7	本公司之薪資給付，不因受僱者懷孕而有不利對待。 (性別工作平等法第 10 條)		
8	本公司之退休、資遣、離職及解僱，不因受僱者懷孕而有不利對待。 (性別工作平等法第 11 條)		
9	本公司未規定或事先約定受僱者因懷孕或分娩情形時，須自行離職、留職停薪或以相關理由予以解僱。 (性別工作平等法第 11 條)		
10	本公司依法給予受僱者產假。 (性別工作平等法第 15 條)		
11	本公司對請產假之受僱者，不視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利之處分。 (性別工作平等法第 21 條)		
12	本公司於受僱者產假期間，未終止其勞動契約。 (勞動基準法第 13 條)		
13	本公司未使懷孕受僱者於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。 (勞動基準法第 49 條)		
14	本公司依法給予產假期間工資。 (勞動基準法第 50 條)		
15	本公司考量懷孕受僱者生理狀態，如有較為輕易之工作，尊重其意願，讓其申請改調，且未減少工資。 (勞動基準法第 51 條)		

【檢視結果】

- 一、貴公司如全部符合規定，表示貴公司提供一個無歧視、重平等的友善職場，落實性別工作平等法等規定，致力於職場平權之實踐。
- 二、貴公司如有部分項目尚待改善，可上勞動部網站（<http://www.mol.gov.tw>）「勞動條件及就業平等」業務主題項下查詢性別工作平等法相關規定，或向工作所在地勞工行政主管機關【縣市政府勞工或社會局（處）】洽詢。

職場禁止 懷孕歧視檢視表 【勞工版】

親愛的朋友您好：

恭喜您懷孕了！您是否擔心因為懷孕，在職場上受到老闆或主管不公平的對待？或有此方面的困擾，卻不知該向誰詢問？本部為協助懷孕的求職者與受僱者，特訂定本檢視表，協助您檢視職場上是否有懷孕歧視的情形，並提供諮詢及申訴管道。

勞動部 敬上

項次	項 目	是	否
1	面試時，老闆或主管曾特別詢問我是否懷孕或有無懷孕打算？（性別工作平等法第 7 條）		
2	曾聽說同事因懷孕而遭老闆或主管不利對待（例如：請假產檢困難、申請調動較輕易的工作遭拒絕……等）？ （性別工作平等法第 7 條、勞動基準法第 51 條）		
3	曾聽說同事因懷孕而未調薪或升遷，但年資相同或工作表現相當的其他同事已調薪或升遷？（性別工作平等法第 7 條）		
4	老闆或主管在得知同事懷孕後，曾在言語或行為上表現出擔憂工作無法完成或將來請產假無法配合工作進度？ （性別工作平等法第 7 條）		
5	懷孕期間，發現自己經常被老闆或主管指正錯誤或是要求改善工作效能或考績受影響，但是我認為我的工作表現並未有過錯？ （性別工作平等法第 7 條）		

項次	項 目	是	否
6	懷孕期間，被要求經常加班的情形增加，但是其他同事未被要求加班或業務並無明顯增加之情形？（性別工作平等法第 7 條）		
7	懷孕期間，公司有教育、訓練或其他類似活動的機會，老闆或主管未徵詢我的意願，就因我懷孕而指派或不指派我去？（性別工作平等法第 8 條）		
8	懷孕期間，公司為員工舉辦或提供各項福利措施，老闆或主管未徵詢我的意願，就因我懷孕而不讓我參加？（性別工作平等法第 9 條）		
9	老闆或主管要求我簽署如果懷孕就必須離職或留職停薪的約定？（性別工作平等法第 11 條）		
10	老闆或主管未依規定給予產假？（性別工作平等法第 15 條）		
11	老闆或主管將產假視為缺勤而影響我的全勤獎金、考績或做其他不利處分？（性別工作平等法第 21 條）		
12	懷孕期間，老闆或主管安排我在晚上 10 時至凌晨 6 時之時間內工作？（勞動基準法第 49 條）		
13	老闆或主管以各種理由不給產假期間工資或藉故扣一部分？（勞動基準法第 50 條）		
14	懷孕期間，公司有較輕易的工作，我申請改調，但遭老闆或主管拒絕？（勞動基準法第 51 條）		
15	懷孕期間，老闆或主管讓我改調較輕易的工作，但卻要求我必須依據新的工作內容重新核定較低的工資？（勞動基準法第 51 條）		

【檢視結果】

- 一、第 1 項至第 4 項為工作環境氛圍之檢視，如有回答「是」，表示您所處的職場對懷孕求職者或受僱者可能不太友善。有關性別工作平等法等規定，可上勞動部網站（<http://www.mol.gov.tw>）「勞動條件及就業平等」業務主題項下查詢，或向工作所在地勞工行政主管機關【縣市政府勞工或社會局（處）】洽詢。
- 二、第 5 項至第 15 項為法令規定事項之檢視，如有回答「是」，表示您的老闆或主管可能違反性別工作平等法等規定，您可敘明服務單位名稱、地址，逕向事業單位所在地之主管機關【各地縣市政府勞工局（處）或社會局（處）】申訴或請求協處。對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於 10 日內向勞動部性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。對勞動部性別工作平等會所為之處分有異議時，得依法提起訴願及進行行政訴訟。



職場性騷擾處理程序及法令規定



壹、職場性騷擾之意涵為何：

所謂之性騷擾係指不受僱者或求職者歡迎，或違反其意願之性方面示好之舉，要求性方面之好處，或其他具有性本質之言語、肢體或視覺之明示或暗示行為。性騷擾或被用以做為勞動契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷或獎懲之交換條件；或對被害人造成脅迫性、敵意性或冒犯性之工作環境；或侵犯或干擾被害人之人格尊嚴或人身自由；或影響被害人正常工作表現。

貳、何謂職場性騷擾：

職場性騷擾適用性別工作平等法。

何謂職場性騷擾：依性別工作平等法第 12 條規定，本法所稱之性騷擾謂下列 2 種情形之一：

*「敵意性工作場所性騷擾」：受僱者在工作時，雇主、同事、客戶，以性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形通稱敵意性工作場所性騷擾。

*「交換式工作場所性騷擾」：雇主利用職權，對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件之情形通稱交換式工作場所性騷擾。

參、職場性騷擾事件如何認定

依性別工作平等法施行細則第 4 條規定，本法所稱性騷擾之認定，應就個

案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

肆、發生職場性騷擾事件，勞雇雙方應如何處理？

一、勞工在面對職場性騷擾應採取的應對方式

步驟
1

嚴詞拒絕：告訴騷擾者停止這種行為



（若情況沒改善）

步驟
2

*** 告知可信任之人：**

直接告訴可信任的同事；不管如何，只要不想和騷擾者接觸，一定要告訴其他人發生了什麼事及對這事件的看法。

*** 蒐證並記錄性騷擾事件：**

事件發生後儘速寫下來並妥善保存。

- A. 詳盡紀錄事情發生的完整經過（時間、日期、地點和經過）。
- B. 試圖阻止性騷擾的所有行為。
- C. 面對騷擾者，你如何應對？
- D. 被騷擾時的感覺，及對你所產生生活、精神或工作上的影響。
- E. 列舉目擊者，目擊者的反應。



步驟
3

循事業單位內部申訴、救濟處理管道



（若事業單位未採取立即有效之糾正及補救措施）

步驟
4

向主管機關申訴：

可檢具相關事證及申訴書向工作所在地之勞工行政主管機關提起申訴。

二、雇主或事業單位應如何處理職場性騷擾事件

註：性騷擾調查處理程序可參考：事業單位對性騷擾申訴案件處理、調查工作內容自我檢查表（資源 9）

（一）僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法者，並在工作場所公開揭示。

步驟
1

受理申訴：性騷擾之申訴得以言詞或書面提出

1. 以言詞為申訴者：受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
2. 以書面提出申訴者：書面申訴須有申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
 - A：申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
 - B：有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
 - C：申訴之事實及內容。



步驟
2

組成調查委員會：應遵守保密原則、公平對待原則、專業原則

1. 處理性騷擾之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，委員會應置委員至少 3 人以上（建議委員人數為奇數，以利表決），女性委員應有 1/2 以上之比例，男性委員亦不得少於 1/3。
2. 調查之時程，自申訴起 2 個月內結案，必要時得延長 1 個月，延長以 1 次為限。
3. 調查過程應保護當事人（包含申訴人、被申訴人、關係人）之隱私權及其他人格法益。
4. 參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密。
5. 調查委員應對雙方當事人有利及不利之證據調查。



步驟
3

召開審查會議：

1. 申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議。

步驟 3

2. 申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作為懲戒或其他處理之建議。



步驟 4

調查結果：

1. 將調查結果及理由函覆雙方當事人。
2. 性騷擾行為經調查屬實者，雇主應視情節輕重對申訴之相對人為適當之懲戒或處理，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。
3. 申訴人若有輔導或醫療等需要者，公司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。
4. 受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，密封存檔 3 年。



步驟 5

救濟程序：

1. 申訴人及申訴相對人對申訴案之決議有異議者，得於 10 日內提出申覆。當事人提出申覆，由申訴委員會另召開會議決議處理之（建議申覆處理委員會委員與原決議之委員不同）。
2. 經結案後，不得就同一事由再提起申訴。

（二）僱用受僱者未滿 30 人，無訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法者，於知悉性騷擾情事時，仍得參考前開方式處理，或採取下列糾正及補救措施：

1. 以審慎態度立即啟動調查，釐清真相，調查時應選擇適當人員進行瞭解（調查），如認性騷擾成立，應對行為人為適當之懲戒或處理。
2. 避免雙方當事人單獨相處或接觸，並關懷申訴人感受，如：可調整行為人職務或班別，當性騷擾行為有親吻、擁抱或觸摸胸部、臀部或其他身體隱私處等涉及刑事犯罪時，應依申訴人意願協助報警，並保留及提供相關事證。

3. 對所有員工辦理職場性騷擾防治宣導或教育訓練等，以防止類似事件再次發生。

※ 注意！雇主於知悉性騷擾情事時所採取之相關作為，不得有下列行為，以免造成申訴人二次傷害：

- (一) 當事人或證人有權力不對等情形時，應避免對質。
- (二) 不應由涉及行為之人進行調查。
- (三) 不得因當事人已離職或將離職而完全無作為。
- (四) 不得未經調查即逕認無性騷擾行為。
- (五) 不得限制性騷擾申訴期間。

※ 注意！所僱勞工如為被害人，因職場性騷擾情事致生法律訴訟，於司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

伍、如何防治職場性騷擾

一、雇主或事業單位應如何做好職場性騷擾防治

(一) 公布性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

1. 雇主對於性騷擾之態度，關係事業單位之勞工能否免於遭受性騷擾，為此雇主訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法為首要措施。
2. 設置性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並指定人員或單位負責。
3. 允諾以保密方式處理性騷擾申訴案件，並使申訴人免遭任何報復或其他不利處分。
4. 明示對調查屬實之加害人將予懲處。
5. 本辦法應揭示於工作場所顯著之處使所有受僱者知悉，進而行成全體員工之行為規範。

(二) 實施性騷擾防治之教育訓練

二、勞工如何防範職場性騷擾

(一) 培養對性騷擾的正確認知

(二) 建立身體自主權的觀念

(三) 相信自己的直覺：假如行為是不受歡迎，你不想要的或讓你覺得不舒服，你有權要求停止該行為，最好不要允許類似行為繼續出現或保持原狀

(四) 自我賦權：

- | | |
|-----------|----------|
| 1. 不接受脅迫 | 3. 要勇敢拒絕 |
| 2. 不要懷疑自己 | 4. 要立即反應 |

陸、雇主罰則

一、未訂定性騷擾防治措施

依性別工作平等法第 13 條第 1 項後段規定，僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，規定處理性騷擾事件之程序。未依規定訂定者，依性別工作平等法第 38 條之 1 規定，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。

二、雇主知悉性騷擾情事未採取適時措施

依性別工作平等法第 13 條第 2 項規定，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，開始進行性騷擾之調查及結果之處置。雇主知悉性騷擾情事而未採取立即有效之糾正及補救措施，依性別工作平等法第 38 條之 1 規定，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。

三、與行為人負連帶責任

依性別工作平等法第 27 條規定，受僱者或求職者因第 12 條（即性騷擾）之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。

四、雇主免責條件

依性別工作平等法第 27 條但書規定，雇主證明其已遵行性別工作平等法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

事業單位性騷擾申訴案件處理階段工作內容自我檢查表



壹、受理階段

一、調查人員應優先評估判斷之事項

(一) 判斷是否須通報。

1. 涉及性侵害案件，應優先協助申訴人於 3 日內完成檢體採驗。
2. 涉及性侵害案件，應於接獲申訴 24 小時內，填寫「性侵害犯罪事件通報表」，通報當地家庭暴力暨性侵害防治中心。
3. 通報後應持續追蹤，確認家庭暴力暨性侵害防治中心提供申訴人所需之協助。

(二) 評估申訴人是否須庇護安置。

1. 外勞申訴人如因生命安全堪慮，不適宜繼續居住於雇主家中，應立即協助安置於適當收容單位。
2. 持續追蹤申訴人安置後身心狀況。

(三) 評估申訴人的情緒狀況。

申訴人如有情緒不穩情形發生，應尋求專業機構給予情緒支持與輔導。

二、調查人員應充分告知申訴人之事項

(一) 告知處理申訴案件之流程。

告知內容包括調查方式、審議過程、所需時間、後續救濟途徑等。

(二) 告知申訴人應有之權利義務。

告知內容包括隱私受保護、撤案等權利，以及配合調查等義務。

三、申訴案件之紀錄登記

(一) 登入受理案件統計表。

(二) 填寫接案單並陳核主管。

貳、調查階段

一、訪談前準備之工作

（一）聯絡受訪者與協同訪查者。

1. 於接獲申訴案後儘快安排與申訴人當面訪談。
2. 與受訪者約定訪談時間、地點，應注意個別分開訪查之原則，並注意訪談地點的安全性、隱密性。
3. 聯絡過程，如對方拒絕接受訪談調查，以公文函知。
4. 如為外籍勞工申訴案件，則視其母語需要，尋求翻譯陪同訪查。
5. 需要其他專業人士協助訪查，如委員組成調查小組協助偵查、特教專業人士評估受訪者心智發展程度等，應提早聯絡安排。且事前溝通訪查目的與內容，確認對方了解與注意事項。

（二）準備訪談工具

1. 包括訪談紀錄單、錄音機、錄音帶、電池、印泥、相關資料文件等。
2. 電話訪談亦須準備錄音器材，以記錄訪談內容。

（三）訪談事先預習模擬內容。

1. 訪查前先閱讀過已蒐集到的案件資訊，以增加對案件的掌握度。
2. 釐清本次訪查目的，列出問題清單，應注意為扣環式問句及及有意義之對話。並自行模擬問話方式與順序，檢查是否流暢、有順序性且完整。

（四）注意調查人員自身安全。

1. 出發訪查前，告知主管訪查地點與時間，以免發生意外，無人知曉。
2. 外出訪查，盡量以公務車代步。
3. 保持手機等聯絡通訊管道順暢。
4. 除實地訪查外，調查人員訪談地點可約於公司。

二、調查受阻時之因應措施

（一）突破受訪者之防衛機轉。

1. 以關心、了解的態度面對受訪者，並說明調查人員的角色與調查方式，減少受訪者焦慮或防衛心理。

2. 如遇申訴人中途撤案，應了解其撤銷原因，如為心理壓力或害怕行政救濟程序等情緒障礙，應給予情緒支持，協助其克服障礙。

(二) 如遇受訪者規避或拒絕，以正式公文函知權力及義務。

事業單位應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。

三、應遵守之訪談技巧

(一) 安排適當的訪談情境。

1. 遵守個別訪談的原則。應於獨立、不受干擾的空間進行訪談。
2. 請受訪者在受訪期間能盡量排除其他事務，專心受訪。
3. 向受訪者介紹在場各位訪查者的角色，讓受訪者有心理準備。

(二) 非仲裁者的調查人員角色。

調查人員的角色在蒐集資訊，而非審判或仲裁者，應避免發生責難受訪者的行為。

(三) 運用交叉調查的技巧。

調查的程序首先訪問申訴人，了解其申訴內容後，再向被申訴人員與其他關係人進行求證動作，而後針對證詞不一致與尚未釐清之疑點部分，回頭繼續求證。

(四) 聚焦於性騷擾事件之調查。

調查人員應注意調查重點在於性騷擾事件之蒐證與釐清，勿被其他事實誤導焦點。

(五) 避免跳躍式問題。

訪談的問題應有順序性、連貫性。

(六) 採開放性問話方式。

求證時技巧性的運用開放性問話，以避免受訪者事先知曉問話目的，而隱瞞或謊稱實情。

(七) 重視受訪者之情緒反應。

面對受訪者表現出的情緒反應（如哭泣、顫抖、憤怒），不宜忽視之，應給予支持與回應。

四、訪談時應記錄之事項

(一) 以書面紀錄為主。

將訪談蒐集到的資訊彙整，寫成訪談紀錄，並請受訪者閱後無誤，簽名以示同意。若有塗改處，應蓋印以示負責。

(二) 以錄音紀錄為輔。

1. 關鍵性訪談或欲搜集大量資訊可輔以錄音紀錄，可避免遺漏、忘記資訊，亦可做為將來審議與訴訟之依據。
2. 訪談過程如需錄音，應事先告知受訪者，以尊重其基本權益。若受訪者不願錄音，則以書面紀錄為主。

五、應調查之關鍵重點

◆申訴人部分

(一) 基本資料

- | | | |
|------------|---------|---------|
| a. 姓名 | e. 國籍 | i. 離職日期 |
| b. 身分證字號 | f. 受僱單位 | j. 申訴日期 |
| c. 聯絡電話與地址 | g. 職稱 | |
| d. 出生年月日 | h. 到職日期 | |

(二) 問題描述

- a. Who - 行為人是誰？身體特徵與穿著？
- b. When - 發生什麼時間？問題發生頻率與次數？
- c. Where - 在什麼地點發生？當時四周是否有其他人在場？
- d. What - 發生了什麼事情？對話內容與音量？
- e. How - 對性騷擾事件的感受與反應？包含情緒與外在行為。
- f. Relationship - 申訴人主觀描述、認定其與各關係人的關係。
- g. 其他

(三) 求助過程

- | | |
|-----------------|--------------------|
| a. Who - 告知何人？ | c. What - 告知內容？ |
| b. When - 何時告知？ | d. How - 使用何種方式告知？ |

(四) 工作情形

- a. 釐清與行為人的工作關係。(是否具監督管理權？平時互動情形？)

- b. 工作主要內容與作息。
- c. 性騷擾事件對工作權益的影響。
- d. 過去受僱情形以及對申訴人過去僱用情形的了解。（過去是否曾發生類似情形？）
- e. 如為外籍監護工申訴案件，須了解外勞與被申訴人工作和非工作時的居住關係。
- f. 如為外籍監護工申訴案件，須了解外勞平時的自主權限。（如房門能否上鎖？誰擁有鑰匙？平時與外界接觸聯絡的情形等。）

◆被申訴人部分

（一）基本資料

- a. 姓名
- c. 聯絡電話與地址
- e. 職業與職稱
- b. 身分證字號
- d. 出生年月日

（二）對性騷擾事件之回應

a. 主觀描述

對照申訴人自述證詞，求證被申訴人對性騷擾事件之回應。特別注意保護申訴人隱私權以及運用開放性問話技巧。

b. 客觀證據

不在場証明 - 尋求其他人證、物證，以釐清不在場證明之真偽。

（三）關係釐清

- a. 釐清與被申訴人的工作關係。
 - 是否具監督管理權？工作互動情形？
- b. 被申訴人主觀描述、認定平常和申訴人的互動關係。

◆相關關係人部分

（一）具監督管理權者（雇主、申訴人主管）

a. 基本資料

- （a-1）姓名
- （a-2）身分證字號
- （a-3）聯絡電話與地址
- （a-4）職稱

b. 舉證與防制責任

- （b-1）是否了解性騷擾事件
- （b-2）對性騷擾事件的處理態度與方式

(b-3) 如為外籍監護工申訴案件，須了解被照顧人的身體狀況，如身體狀況、行動能力、記憶力、生活自主性等觀察

(二) 相關證人

a. 基本資料

(a-1) 姓名 (a-3) 聯絡電話與地址

(a-2) 身分證字號 (a-4) 職稱

b. 主觀描述

(b-1) 與申訴人的關係

(b-2) 對性騷擾事件的了解過程與內容

(b-3) 被申訴人平時言行舉止與人際互動情形

(b-4) 職稱

◆外勞仲介公司

(一) 求證性騷擾事件

(二) 對性騷擾事件的了解。

(三) 對性騷擾事件的處理態度與方式。

(四) 過去申訴人與雇主家庭的相處情形。

(五) 要求仲介公司提供仲介輔導紀錄。

六、案件紀錄之撰寫

(一) 整理撰寫調查紀錄。

每個案件調查告一段落後，應於召開委員會前將資料彙整成一份調查紀錄，並於開會前 1 星期提供予委員了解案情，以利委員於會議時討論。

參、評議階段

一、召開委員會前的準備工作

(一) 整理撰寫調查紀錄。

每個案件調查結束後，應於召開委員會前 1 個星期將資料彙整成一份調查紀錄提供予委員，作為委員會會議討論案情之用。

(二) 準備會議之文件資料。

1. 開會之書面資料內容可包含本次呈報案件之調查紀錄。
2. 呈報案件分為報告案與審議案。視案件情況而定，是否列為報告案可參考以下條件：無法求證於申訴人（如被遣送回國）、無法求證於被申訴人（如已離職）、申訴人中途取消申訴。其餘案件應列為審議案。
3. 於開會至少一週前將本次委員會議程之文件資料寄送給全體參閱。

（三）聯絡委員會開會事宜。

1. 通知委員開會前，應事先租借好開會場地。
2. 開會 1 週前已公文函知全體委員開會時間與地點。
3. 確定 1/2 以上委員可出席會議。

（四）開會時應備妥案件之所有原始資料，以利委員查證。

二、會議紀錄之要項

- （一）會議應做錄音紀錄，作為專業責信與經驗傳承之用。
- （二）會議決議事項應做成書面紀錄，做為後續處遇之依據。並於開會後 1 週內陳核完畢，並將會議紀錄寄送給委員確認。

肆、後續處理階段

一、決議未成之處理要項

如證據不足尚未能判定性騷擾是否成立，則針對委員建議之待查內容繼續進行調查工作、並提報下一次委員會審議。

二、議後處理要項：函知會議決議結果

- （一）審議結果應於會議紀錄完成後 1 週內發文告知雙方當事人與雇主。
- （二）公文函復內容應包含性騷擾是否成立、理由、被申訴人應接受之行政處分、公司應擔負之責任等。

三、救濟程序：

申訴人及申訴相對人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內提出申復當事人提出申復，由申訴委員會另召開會議決議處理之。（建議申復處理委員會委員與原決定之委員不同）

相關聯絡窗口

直轄市及各縣市政府就業歧視評議委員會申訴窗口

單位	地址	電話
臺北市 就業歧視評議委員會	臺北市信義區市府路 1 號 5 樓北區 (臺北市政府勞動局)	(02)2720-8889 #7023 (02)2728-7023
高雄市 就業歧視評議委員會	高雄市前鎮區鎮中路 6 號 (高雄市政府勞工局)	(07)812-4613 #427、430 (07)812-8330
基隆市 就業歧視評議委員會	基隆市中正區義一路 1 號 (基隆市政府社會處)	(02)2420-1122 #2209~10 (02)24287801
新北市 就業歧視評議委員會	新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓 (新北市政府勞工局)	(02)2967-6902
桃園市 就業歧視評議委員會	桃園市桃園區縣府路 1 號 3 樓 (桃園市政府勞動局)	(03)332-2101 #6804-6806
新竹縣 就業歧視評議委員會	新竹縣竹北市光明六路 10 號 (新竹縣政府勞工處)	(03)551-8101 #3063
新竹市 就業歧視評議委員會	新竹市北區國華街 69 號 5 樓 (新竹市政府勞工處)	(03)532-4900 #56
苗栗縣 就業歧視評議委員會	苗栗縣苗栗市府前路 1 號 (苗栗縣政府勞動及社會資源處)	(037)559-414
臺中市 就業歧視評議委員會	臺中市西區自由路二段 53 號 2 樓 (臺中市政府勞工局)	(04)2228-9111 #35605

單位	地址	電話
南投縣 就業歧視評議委員會	南投縣南投市中興路 660 號 (南投縣政府勞工行政科)	(049)224-6823 (049)222-2106 #1821
彰化縣 就業歧視評議委員會	彰化縣彰化市中興路 100 號 8 樓 (彰化縣政府勞工處就業服務科)	(04)753-2415
雲林縣 就業歧視評議委員會	雲林縣斗六市雲林路二段 515 號 (雲林縣政府勞工處)	(05)552-2815
嘉義縣 就業歧視評議委員會	嘉義縣太保市祥和二路東段 1 號 (嘉義縣政府勞資關係科)	(05)362-0900 #1106
嘉義市 就業歧視評議委員會	嘉義市東區中山路 199 號 (嘉義市政府社會處)	(05)223-1920 (05)225-4185 #154
臺南市 就業歧視評議委員會	臺南市新營區民治路 36 號 (臺南市政府勞工局)	(06)632-0310 (06)632-2231 #6686
屏東縣 就業歧視評議委員會	屏東縣屏東市自由路 17 號 (屏東縣政府勞工處)	(08)755-8048 #53
宜蘭縣 就業歧視評議委員會	宜蘭縣宜蘭市縣政北路 1 號 (宜蘭縣政府勞工處)	(03)925-1000 #1753
花蓮縣 就業歧視評議委員會	花蓮縣花蓮市府前路 17 號 (花蓮縣政府社會處勞資科)	(03)822-7171 #390、391、396
臺東縣 就業歧視評議委員會	臺東縣臺東市中山路 276 號 (臺東縣政府社會處)	(089)351-834 #370
澎湖縣 就業歧視評議委員會	澎湖縣馬公市治平路 32 號 (澎湖縣政府社會局勞工課)	(06)927-4400 #356
連江縣 就業歧視評議委員會	連江縣南竿鄉介壽村 76 號 (連江縣政府民政處勞動行政科)	(0836)22381 #17
金門縣 就業歧視申訴管道	金門縣金城鎮民生路 60 號 (金門縣政府社會局)	(082)371-450 #62533

中央、直轄市及各縣市政府性別工作平等會申訴窗口

性別工作平等委員會通訊錄		
單位	地址	電話
勞動部 性別工作平等委員會	臺北市中正區館前路 77 號 9 樓	0800-085-151 (02)8995-6866
臺北市 性別工作平等委員會	臺北市信義區市府路 1 號 5 樓北區	(02)2720-8889 #7023
宜蘭縣 性別工作平等委員會	宜蘭縣宜蘭市縣政北路 1 號	(03)925-1000 #1753
彰化縣 性別工作平等委員會	彰化縣彰化市中興路 100 號 8 樓	(04)753-2503
雲林縣 性別工作平等委員會	雲林縣斗六市雲林路二段 515 號	(05)552-2815
嘉義縣 性別工作平等委員會	嘉義縣太保市祥和二路東段 1 號	(05)362-0900 #1106
新竹市 性別工作平等委員會	新竹市北區國華街 69 號 5 樓	(03)532-4900 #36
臺中市 性別工作平等委員會	臺中市西區自由路二段 53 號 2 樓	(04)2228-9111 #35604
嘉義市 性別工作平等委員會	嘉義市東區中山路 199 號	(05)225-4185 #154
臺南市 性別工作平等委員會	臺南市新營區民治路 36 號	(06)632-0310 (06)632-2231 #6686
高雄市 性別工作平等委員會	高雄市前鎮區鎮中路 6 號	(07)812-8330
金門縣 性別工作平等委員會	金門縣金城鎮民生路 60 號	(082)373-291 (082)371-450 #62532
經濟部加工出口區管理處 性別工作平等委員會	高雄市楠梓加工出口區加昌路 600 號	0800-711536
科學工業園區管理局性別 工作平等委員會	新竹市科學工業園區新安路 2 號	(03)577-3311 #2315
南部科學工業園區管理局 性別工作平等委員會	臺南縣新市鄉南科三路 22 號	(06)505-1001 #2319

其他相關機構聯絡窗口

社會資源名稱	地址	電話與電子信箱
財團法人婦女權益促進發展基金會	臺北市杭州南路一段 15 號 9 樓	(02)2321-2100 apegender@wrp.org.tw
中華民國新女性聯合會	臺北市大安區敦化南路二段 200 巷 16 號 7 樓	(02)2377-3621 newwomen104@gmail.com
財團法人婦女新知基金會	臺北市龍江路 264 號 4 樓	(02)2502-8715
財團法人現代婦女基金會	臺北市羅斯福路一段 7 號 7 樓之 1，B 室	(02)2391-7133 mwf.org@msa.hinet.net
臺灣基層婦女勞工中心	臺北市健康路 208-3 號	(02)2762-1006 yvonnelimtaiwan@gmail.com
臺灣婦女成長資源協會	臺北市 100 中正區南昌路一段 66 號 2 樓	(02)2356-8127



勞工請假規定

假別	申請資格	日數	工資計算	附註
婚假	本人結婚	婚假 8 日	工資照給	
喪假	父母、養父母、繼父母、配偶喪亡	喪假 8 日	工資照給	左列所稱之祖父母或配偶之祖父母均含母之父母。
	祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡	喪假 6 日		
	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡	喪假 3 日		
普通傷病假	未住院者	1 年內合計不得超過 30 日	普通傷病假 1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由事業單位補足	普通傷病假超過前述期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得申請留職停薪。留職停薪期間以 1 年為限。逾期仍未癒者得予資遣，其符合退休要件者，應發給退休金。
	住院者	2 年內合計不得超過 1 年		
	未住院傷病假與住院傷病假	2 年內合計不得超過 1 年		

假別	申請資格	日數	工資計算	附註
事假	勞工因有事故必須親自處理者	1 年內合計不得超過 14 日	事假期間不給工資	
公假	依法令規定應給予公假者	視實際需要給假	工資照給	
公傷病假	因職業災害而致殘廢、傷害或疾病	治療、休養期間，視實際需要給假	按原領工資數額補償	
特別休假	於事業單位繼續工作满一定期間	依特別休假規定給假	工資照給	
生理假	女性勞工因生理日致工作有困難	每月得請 1 日，請假日數未逾 3 日不併入病假，其餘日數併入病假計算	依病假規定辦理	併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。
安胎休養	女性勞工因懷孕期間需安胎休養	治療或休養期間，併入住院傷病假計算	依病假規定辦理	普通傷病假 1 年內合計未超過 30 日部分，工資折半發給。
產假	女性勞工分娩	8 星期	工作在 6 個月以上者，產假期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給 勞工選擇請產假者不給薪，選擇請病假者給半薪。	「分娩」與「流產」，依醫學上之定義，妊娠 20 週以上產出胎兒為「分娩」，妊娠 20 週以下產出胎兒為「流產」。
	妊娠 3 個月以上流產	4 星期		
	妊娠 2-3 個月流產	1 星期		
	妊娠未滿 2 個月流產	5 日		
陪產假	男性勞工之配偶分娩	5 日	薪資照給	於分娩日前後共 15 日中，擇 5 日休假。

假別	申請資格	日數	工資計算	附註
哺乳時間	子女未滿 2 歲須受僱者親自哺乳	每日給予 60 分鐘	哺乳時間視為工作時間	應有親自哺乳之事實。
育嬰留職停薪	1. 勞工任職滿 6 個月 2. 撫育未滿 3 歲子女	1. 至少 6 個月最多 2 年 2. 同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限	無薪	1. 勞工勞健保繼續享有（可延遲 3 年繳納），事業單位不需負擔保費。 2. 不適用配偶未就業者，但有正當理由者不在此限。
家庭照顧假	家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故	全年以 7 日為限，請假日數併入事假計算	依事假規定辦理	不適用配偶未就業者，但有正當理由者不在此限

備註：

1. 事業單位不得因勞工請特別休假、婚假、喪假、公傷病假、公假或產假時，扣發全勤獎金。另不因勞工提出申請生理假、陪產假或家庭照顧假時拒絕其請求，且不影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
2. 勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，事業單位得要求勞工提出有關證明文件。
3. 勞工請事假、普通傷病假、婚假、喪假，除延長假期在 1 個月以上者外，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。
4. 全年總日數的計算，均自當年度 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。

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



新北市政府

防制就業歧視

案例實錄 14

書名：新北市政府防制就業歧視案例實錄 14

發行人：許秀能

出版者：新北市政府勞工局

總編輯：吳仁煜

編輯：陳兆年、黃月英、范燕婷

地址：新北市板橋區中山路 1 段 161 號 7 樓

電話：(02)2967-6902

網址：<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>

出版年月：107 年 09 月

ISBN：978-986-05-6784-7

GPN：1010701482



新北市政府勞工局

Labor Affairs Department, New Taipei City Government



廣告