

109年

新北市 政府



防制就業 歧視

☞ 案例實錄 15



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、星座、血型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 107 至 108 年受理性別工作平等及就業歧視申訴案件共有 180 件，其中最常見的類型以「未盡雇主性騷擾防治義務」為最大宗，佔 71 件；「懷孕歧視」次之，有 47 件；「育嬰留職停薪不利對待」再次之，有 24 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。

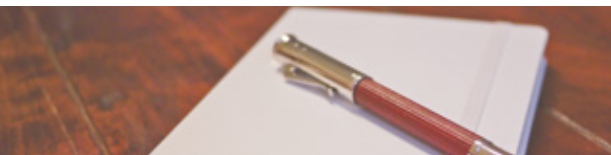
因此，勞工局透過各類管道宣導就業歧視防制及性別工作平等促進等相關規定，包括辦理工作平等宣導團入廠勞教及就業安全法令研習會等，另外也製作宣導影片及案例實錄供勞工朋友及企業主參考，讓勞工瞭解如遭遇性別工作平等問題或就業歧視，應如何保障自身權益，也讓更多雇主了解相關法令規定，以避免觸法。

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，共收錄懷孕歧視、職場性騷擾、育嬰留職停薪期間遭解僱、產假及安胎休養不利對待之案例共 6 篇，並請專家學者針對性別工作平等法及就業服務法實務上的爭議重點撰寫專題研究，以反映目前職場常見之問題態樣，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。

新北市政府勞工局長

陳瑞嘉

109 年 9 月



目錄

CONTENTS



序 Sequence

專題研究 Monographic study

- 專題 1 雇主本身就是性騷擾行為人時，究竟應該怎麼辦？ 006
.....焦興鎧教授
- 專題 2 由最高行政法院 109 年度判字第 114 號判決探討性別 012
工作平等法第 21 條第 2 項規定一勞工申請生理假時，
遭雇主不利處分之態樣.....詹翠華律師
- 專題 3 受僱者於育嬰留職停薪期間，與他人另訂勞動契約之 021
法律效果解析.....莊喬汝律師
- 專題 4 管理單位或要派公司如限制派駐至工作場所人之年齡， 026
是否有就業服務法第 5 條第 1 項的適用？
.....郭玲惠教授

案例解析 Case study

- 案例 1 懷孕歧視成立之案例解析.....鄭津津教授 038
- 案例 2 雇主如何落實職場性騷擾防治義務之案例解析 044
.....郭玲惠教授
- 案例 3 受僱者外出執行職務期間遭受性騷擾之案例解析 051
.....莊喬汝律師
- 案例 4 因懷孕及申請育嬰留職停薪所衍生爭議之案例解析 055
.....詹翠華律師
- 案例 5 受僱者申請產假影響年終獎金之案例解析 062
.....吳姿慧教授
- 案例 6 受僱者申請安胎休養遭拒絕及資遣之案例解析 066
.....李玉春教授

相關法規 Relevant Laws and Regulations

法規 1	就業服務法 [摘錄]	074
法規 2	就業服務法施行細則 [摘錄]	076
法規 3	中高齡者及高齡者就業促進法	077
法規 4	性別工作平等法	085
法規 5	性別工作平等法施行細則	095
法規 6	育嬰留職停薪實施辦法	098
法規 7	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則	100

相關資源 Related Resources

資源 1	「新北市就業歧視評議委員會」之運作	106
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	110
資源 3	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法參考範例	111
資源 4	性別工作平等法自主檢視表	115
資源 5	職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】	118
資源 6	職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】	120
資源 7	職場性騷擾處理程序及法令規定	123
資源 8	事業單位性騷擾申訴案件處理階段工作內容自我檢查表	130
資源 9	相關聯絡窗口	138
資源 10	性別工作平等法相關勞工請假規定	140



專題研究

Monographic study

- 專題 1 雇主本身就是性騷擾行為人時，究竟應該怎麼辦？
- 專題 2 由最高行政法院 109 年度判字第 114 號判決探討性別工作平等法第 21 條第 2 項規定一勞工申請生理假時，遭雇主不利處分之態樣
- 專題 3 受僱者於育嬰留職停薪期間，與他人另訂勞動契約之法律效果解析
- 專題 4 管理單位或要派公司如限制派駐至工作場所人之年齡，是否有就業服務法第 5 條第 1 項的適用？



雇主本身就是性騷擾行為人時，究竟應該怎麼辦？

焦興鎧教授

壹、前言

我國早在 2002 年之兩性工作平等法（現已更名為性別工作平等法）中，即以專章對發生在工作場所之性騷擾事件師法美國之做法，課雇主事先預防及事後處理之法律責任，並賦予善盡此類責任之雇主在民事賠償上免責抗辯之權利，對防治職場上這類事件之發生，確實發生甚大之功效，嗣後並陸續在性別平等教育法中，對校園性騷擾（還包括性侵害及性霸凌）事件加以規範，以及在性騷擾防治法中，對發生在軍中、公共場所、一般及專業服務之這類事件，也都能因應處理，堪稱是全世界最關心此一議題且法制最為健全之國家。然而，在經過近 18 年之實施後，卻也發現本法有些窒礙難行之處，其中最引人注意者，莫過於既然雇主在防治這類事件中扮演如此重要之角色，而且也希望儘量利用內部申訴機制，在事業單位內部先行加以解決，但如果雇主本身就是這類事件之行為人，即不太可能期待得以運用這種組織之力量來加以處理因應，尤其我國中小企業居多，甚至微型企業中只有單一雇主，再加上越來越多肩負家庭照護重責之家事外籍勞工，如果遭到雇主這類事件之侵擾時，究竟應如何追究雇主之法律責任？即成為值得探究之課題。

貳、性別工作平等法之相關規定及缺失

根據性別工作平等法第三章防治職場性騷擾之相關規定，除在第 12 條明定工作場所性騷擾之兩大重要類型及認定原則外，有關雇主法律責任部分，主要是第 13 條第 1 項前段之一般防治義務，以及第 2 項有關知悉此類行為後所應持取之相關作為。另外為鼓勵一定規模之事業單位，得以運用內部申訴機制來預防及處理此類行為，本章在第 13 條第 1 項後段及第 3 項另訂有僱用員工 30 人以上雇主應訂定防治措施、申訴及懲戒辦法之規定。同時，為鼓勵雇主儘量以內部申訴機制來處理這類事件，本法在第 27 條但書還訂有雇主如證明已遵守本法所定之各種防治性騷擾規定，且對這類事件已盡力防止而仍不免發生者，在被害人向行為人提出民事損害賠償之訴求時，即可以主張前述之免責抗辯。此外，為避免雇主對提出此類事件申訴之被害員工或證人等，採取不利之報復行動，本法在第 36 條中還訂有禁止報復之條款。最後，在本法之罰則中，還在第 38 條之 1 中對違反之雇主科以行政罰鍰，並有限期改善及連續處罰之規定，對此類事件之被害員工及相關證人等，都能提供相當週密之保障。

然而，即使在這種情形下，本法仍有一些「百密一疏」之缺失，而讓被害之受僱者（或求職者）往往有求助無門之憾。首先，本法第 13 條第 1 項前段，雖明確規定雇主有防治此類行為在職場發生之一般責任，堪稱是認定雇主這類法律責任之最重要法源依據，但此一規定之內容不但過於空泛，而且也沒有任何罰則，堪稱只是對雇主科以一種「努力義務」而已，所能發揮之規範效用極為有限。其次，處理這類事件最為有效，而且又能設法為當事人找出最適合解決之道的內部申訴機制，僅適用在僱用員工 30 人以上之事業單位，大概只能保護不到全國一半之受僱者。雖然中央主管機關勞動部訂有相關之訂定準則，而且各級政府主管機關也根據事業單位之規模，提供各類符合它們需要之範本，甚至還包括 30 人以下之事業單位在內，但對中小或微型企業之受僱者而言，即有保護不週之憾，更重的是，如果雇主本

身即是此類事件之行為人時，不論本人再「大公無私」，所設計規範之內部申訴機制再屬完備，甚至啟動調查機制後，連調查委員都是由外部委員來充當時，整個程序之公正性，仍會遭到所謂「球員兼裁判」之質疑批判。最後，目前我國有近 24 萬外籍勞工是屬「社福外勞」，大部分從事居家之照護工作，在工作性質及勞動檢查制度無法發揮效果之情形下，極易成為這類事件之被害人，不可能像「產業外勞」那樣，可能透過事業單位之內部申訴機制來請求救濟，更何況如果加害人即是居於雇主地位之被照護對象，或甚至行使管理權之家人親屬等，則處境更是危殆。綜而言之，在雇主本身即是此類事件之行為人時，本法為 30 人以上事業單位所設計之內部申訴機制即告幾乎完全失靈，而中小企業或微型企業之受僱者，以及為數甚多之社福外籍勞工等，即有直接向外部申訴機制求援之必要，否則勢必成為此一良制之「缺口」，而不得不早覓解決之道。

參、向外部申訴機制直接提出申訴之處理

事實上，在本法第 5 條中，早即責成各級主管機關應設置性別平等會，以做為處理關於性別工作平等事項（包括職場性騷擾）之外部申訴機制，藉以做為本法所建構內部申訴機制失靈時之最重要救濟管道，而且地方主管機關依據就業服務法所設置之就業歧視評議委員會，如果它們之組成符合本法第 5 條第 2 項之規定時，亦得處理相關之事宜。在過去 18 年來，這些委員會所發揮之成效相當可觀，尤其是它們針對工作場所性騷擾所做成之調查報告、評議或處分等，往往能在各級行政法院善盡審酌義務後，得到相當程度之認可，讓希望這類事件能在事業單位內部自治解決 (self-regulation)，而在如果內部機制失靈之情況下，又能藉由外部機制來加以匡正 (regulation of self-regulation) 之功效得以充分發揮。

目前，勞動部為處理前述雇主本身就是性騷擾行為人時，所造成被害人求訴無門之缺陷，勞動部已於 108 年 7 月 16 日發布通函，受僱者或求職者如遭受雇主性騷擾，得逕向各地方勞工行政主管機關

提出申訴，地方勞工行政主管機關受理後應就雇主是否違反性別工作平等法第 13 條規定進行查察，倘經查證雇主確於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施，應依本法第 38 條之 1 規定論處。此外，為利 30 人以上事業單位於所定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法納入相關規範，勞動部特別在今 (109) 年 4 月 6 日，以勞動條 4 字第 1090130029 號令，修正它先前所頒訂之〈工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則〉第 2 條及第 15 條之規定，明定在雇主即為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除依前述事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。至於負責公務體系員工工作條件之行政院人事行政總處也在同月 10 日，以總處培字第 10900300432 號函，明定非公務人員保障法第 3 條所指之公務人員，或為該法第 102 條所規定之準用對象者，亦得向地方主管機關（即勞工局或勞動局）提出申訴。由此一新的發展至少可以看出利用外部申訴機制來保護中小企業、微型企業（包括 1 人公司）或從事家庭照護工作之外籍勞工，在遭受雇主本身這類行為侵擾時，在除非因而離職他去之情形下，至少仍然可以得到一些救濟之道。

至於這類事件被害人向地方主管機關提出申訴後，究竟應如何進行調查訪談及評議之程序？根據個人過去擔任行政院勞工委員會兩性工作平等委員會（現為性別工作平等會），以及幾個縣市勞工局相同委員會之經驗，仍有幾個需要注意之處：首先，過去性別工作平等會根據本法第 34 條之規定，是類似對事業單位先前所處理性騷擾事件之申復或再申訴程序，主要是採取書面審理之方式進行，通常不會再訪談雙方當事人，但經過此次變革後，可能另要先組織一調查小組，在做成調查報告後，再由性別工作平等會來加以評議，整個程序會變得較為複雜冗長，但根據個人也曾擔任性騷擾防治法體系下各縣市性騷擾防治委員會委員之經驗，並不是一難以解決之問題。其次，透過事業單位內部之機制來解決此類爭議，較易找到當事人都希望之解決方式，但在被害人向行為人雇主在外部提出此類申訴時，雙方之對抗性相形提高，甚至會碰到有資力之雇主希望律師在場之情形，所以在程

序之公平性 (procedural fairness) 上即要特別留意。再者，由內部申訴機制來處理這類紛爭，往往可輔以非正式之程序來運作，但在外部申訴機制進行時是否可搭配這類做法，即有進一步探討之空間。最後，由於外部機制之處理較具抗爭性，極易在日後有「對簿公堂」之情形，因此，調查報告之內容即更會接受挑戰，在這種情形下，可能會增加調查委員及行政人員之負擔。

肆、被性騷擾受僱者（或求職者）自保之道

鑑於外部申訴處理機制之特性，受僱者（或求職者）可能無法如同內部申訴處理機制那樣，容易得到同事或其他相關人之支持與同情，尤其是所要抗爭之對象（雇主）是居於優勢之地位，從而，在對性騷擾事實之蒐證上即要特別注意，除應將事發經過仔細紀錄下來，並以書面（包括 line 及 e-mail）方式，直接向對方明確清楚表達這類行為不受歡迎或違反本身意願外，亦可以同樣方式向信得過之同事朋友，尤其是已離職之同仁表達自己之感受並尋求支持。在情形嚴重而影響自己身心健康之情形，亦可尋求專業人員之醫療諮詢服務，並取得相關證明以為佐證。如果事件發生在非執行職務之情形，可直接向警察單位報案，透過性騷擾防治法之相關規定取得相關之證據。至於向民意代表或媒體求援或在網站上發聲等，通常都會使事件變得更為複雜化，而且也會產生不利之法律後果，因此除非萬不得已，可說並不是很好的自保之道。最後，在根據外部機制提出這類申訴時，即應有無法復職 (reinstatement) 之心理準備，但與其每天在一個「色老闆」威脅下擔心受怕工作，換一個自由自在之環境可能是一個更好之選擇，但讓他（或她）在主管機關留下一個紀錄，至少也是一種彌補。

伍、結語

一般而言，在發生職場性騷擾時究應如何釐清雇主對這類事件預防及處理之法律責任範圍，一直是一難以處理之問題，以對此一問題最為重視之美國為例，在目前所有關於職場性騷擾爭議之相關判決，幾乎都是集中在此一爭議上，可見難度確屬很高。我國在這方面也是持繼不斷透過修法及函釋之方式，來讓所有受僱者都能得到更週全之保障，也使得雇主所擔負之法律責任更臻明確，堪稱是一相當正確之方向。



由最高行政法院 109 年度判字第 114 號判決探討性別工作平等法第 21 條第 2 項規定－勞工申請生理假時，遭雇主不利處分之態樣

詹翠華律師

壹、前言

106 年 10 月 11 日，媒體報導新北市政府公布當年第五波違法雇主名單，其中有某電子公司（以下稱甲公司）要求女性員工請生理假須前往公司驗試紙，經查證屬實開罰新臺幣（下同）10 萬元，甲公司違法的態樣前所未見。本案申訴人為甲公司女性離職員工，申訴人表示其於某日請生理假時，主管明確表示須至公司驗試紙，看身體是否不適到無法工作；另有兩名仍在職之員工亦作證表示，請生理假時，甲公司要求「沒有驗試紙就無法請生理假，須改請特休或事假」、「請生理假時，均遭公司要求至公司驗試紙，甲公司人資會要求以試紙碰觸尿液，再將試紙拿給人資拍照存證，人資甚至會要求試紙須沾上血跡，確認真的是生理期才准假，不然就只能請特休或事假。」全案經新北市政府就業歧視評議委員會認定違反性別工作平等法（以下稱性工法）第 21 條第 2 項，且因甲公司係對其所有女性員工全面實施上述驗試紙之措施，對勞工權益影響至大。新北市政府決定加重處罰，

對甲公司裁處最低罰鍰金額 2 萬元之 5 倍 10 萬元及公布甲公司名稱及負責人姓名（以下稱原處分）。甲公司不服原處分，提起訴願遭決定駁回，再提起行政訴訟，其訴之聲明為請求判決：(1) 訴願決定、原處分除公布名稱及負責人部分撤銷，(2) 確認原處分關於公布名稱及負責人姓名部分違法。案經臺灣臺北高等行政法院調查後，該法院雖認為受僱者依照性工法第 14 條請生理假，無論是否有生理日或生理日是否致工作困難，雇主皆不得要求提出相關證明文件，亦確認甲公司確實有要求請生理假之女性員工前往公司驗試紙，看身體是否不適致無法工作之行為，仍以 106 年度訴字第 1745 號判決如甲公司訴之聲明。新北市政府不服上述判決提起上訴，最高行政法院於 109 年 3 月 5 日以 109 年度判字第 114 號判決，將上述臺灣臺北高等行政法院判決廢棄，並駁回甲公司在第一審之訴定讞。意即最高行政法院 109 年度判字第 114 號判決確認，甲公司要求女性員工請生理假須前往公司驗試紙之行為，違反性工法第 21 條第 2 項規定，新北市政府依性工法第 38 條對甲公司所為之裁罰，於法無違。

貳、相關法令及主管機關解釋

性工法第 14 條規定：「（第 1 項）女性受僱者因生理日致工作困難者，每月得請生理假 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。（第 2 項）前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。」勞動部 104 年 9 月 18 日勞動條件 4 字第 1040131594 號解釋令：「核釋性別工作平等法第 14 條生理假規定，受僱者全年度所請併入病假之生理假連同病假之日數，已屆受僱者所適用相關法令所定病假之日數上限者，如年度內再有請生理假之需求，仍可依性別工作平等法第 14 條規定請生理假，但雇主得不給付薪資。……」性工法第 21 條規定：「（第 1 項）受僱者依前 7 條之規定為請求時，雇主不得拒絕。（第 2 項）受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利處分。」性工法第 38 條規定：「（第 1 項）雇主違反第 21 條、第 27 條第 4 項

或第 36 條規定者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。（第 2 項）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」。性工法施行細則第 13 條規定：「受僱者依本法第 15 條至第 20 條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。」。

參、受僱者請生理假，雇主是否得要求提出「有生理日」或「生理日致工作困難」之相關證明？

女性生理期前及期中，常發生嚴重腹痛、腰酸背痛、大量出血等等身體不適之現象，很多女性朋友有過生理期時痛到無法下床的經驗。然而在 91 年 1 月 16 日制定性工法明文賦予女性受僱人生理假之前，女性受僱者因生理期身體不適難以工作時，只能請普通病假。勞工請病假時，根據勞工請假規則第 10 條後段規定，雇主得要求勞工提出有關證明文件。然女性生理期不適之程度，是否達到致工作有困難之程度，乃當事人自己之感受，並非以驗血或醫療儀器可以檢驗判讀。醫生僅能依據患者之陳述登載病歷及開立診斷證明，實無從判斷及證明其不適是否達到工作困難需要在家休息之程度。要求女性員工因生理日請普通病假時，須提出醫療院所之診斷證明，只是徒增女性員工之勞費，實無意義。因此，勞動部於 80 年 7 月 1 日 (80) 台勞動三字第 16614 號函釋規定：「女工因生理原因請普通病假，無庸提出醫療機構或醫師證明。」80 年 10 月 7 日 (80) 台勞動三字第 25684 號函，再度重申此意。91 年 1 月 16 日總統令制定公布兩性工作平等法（97 年 1 月 16 日修正名為性別工作平等法），雖於該法第 14 條將生理假之規定明確法制化，但該法施行細則第 13 條卻規定：「受僱者依第 14 條至第 20 條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。」而性工法第 14 條即為生理假之規定。導致某些雇主或許出於防免女性員工假藉生理日任意請假之目的，訂定嚴苛之勞工請假規則，無論是否確有必要，皆規定女性員工請生理假時，須於當日親自前往公司繳交公司認可之醫療院所開立且載明宜休

養日數之診斷證明書，否則以曠職論處^①，提高女性員工申請生理假之困難，技術性刁難阻礙生理假之申請。上揭修正前性工法施行細則第 13 條規定，對於女性勞工之工作權益保障，明顯開倒車，大走回頭路。為符合生理假維護女性受僱者身體健康之意旨，勞動部於 103 年 1 月 16 日修正性工法施行細則第 13 條，將該條修正為「受僱者依第 15 條至第 20 條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。」刪除受僱者依性工法第 14 條請生理假時，雇主得要求提出相關證明文件之規定。勞動部 105 年 2 月 3 日勞動條件 4 字第 1040132621 號函，亦再度重申「自 103 年 1 月 16 日性別工作平等法施行細則第 13 條規定修正後，受僱者提出生理假申請時，無需提出證明文件」之意旨。因此，依照現行性工法施行細則第 13 條規定，受僱者依照性工法第 14 條請生理假，無論是否有生理日或生理日是否致工作困難，雇主皆不得要求提出相關證明文件，此一見解亦為上開臺灣臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1745 號判決所認同。

肆、如何解釋性工法第 21 條第 2 項規定之「其他不利處分」？

雇主要求女性員工請生理假時須提出證明，是否屬性工法第 21 條第 2 項規定之「其他不利處分」？

性工法第 21 條第 2 項規定：「受僱者依第 14 條規定請生理假時，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。」立法形式係採例示兼概括規定。關於上述立法形式之法條之解釋方法，司法實務上多認為概括規定係補充例示規定之不足，故概括規定須以類似例示規定之意旨，作為其解釋之根據。臺灣臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1745 號判決即認為「性工法第 21 條第 2 項條文中，影響『全勤獎金』及『考績』為例示規定，『其他不利處分』為概括規定，『其他不利處分』應與影響全勤獎金、考績等性質上相類

① 前立委黃淑英 2011 年 6 月 26 日立法院新聞稿。

似之情形，始足當之。原告（即甲公司）要求申訴人請生理假時，須至公司驗試紙之行為，固屬無據，但其性質上尚與影響全勤獎金、考績等情形有別，實無將其解釋為係性工法第 21 條第 2 項所規定之『其他不利處分』之餘地。」故判決如前述。前大法官姚瑞光教授則認為，所謂例示規定兼採概括規定之立法體例，係指制定法律時，於條文內規定多數事項者，因事項繁多，無法一一列舉，乃列舉一事項或數事項為例，而於列舉事項之末，綴以概括全部事項之文句。前者謂之例示規定，後者謂之概括規定。從而，例示規定中列舉之事項，係從概括規定範圍內抽出，故概括規定之事項必與例示規定事項性質相類，就所得稅法第 11 條第 1 項言之，「律師、會計師、建築師、技師、醫師、藥師、助產士、著作人、經紀人、代書人、工匠、表演人」，係例示規定，「其他以技藝自力營生者」，係概括規定，例示規定中之律師、會計師、建築師、技師、醫師、藥師、助產士、著作人、經紀人、代書人、工匠及表演人，均屬於「以技藝自力營生者」之範圍，無性質不相類者在內^②。申言之，所得稅法第 11 條第 1 項中例示規定之「律師、會計師、建築師、技師、醫師、藥師、助產士、著作人、經紀人、代書人、工匠及表演人」等 12 項執行業務者，其技藝內容、業務型態、業務種類、工作性質、收費方式，皆相去甚遠，唯一相同之性質僅有所得稅法第 11 條第 1 項概括規定之「以技藝自力營生」。換言之，所得稅法第 11 條第 1 項之「概括規定」中所述之「以技藝自力營生」即為該條「例示規定」之各項業務執行者，所共同具備之性質。本文認為解釋例示規定兼採概括規定之法條時，「例示規定以外，凡具備概括規定所定之性質事項，即為該例示規定兼採概括規定之法條所規範之事項」。而非概括規定須以類似例示規定之意旨，作為其解釋之根據。因此，當認定上述律師等 12 項以外之行業從業者，例如，命理師、室內設計師、地理師、風水師、美容師等是否為所得稅法所規範之「執行業務者」時，亦應以命理師、室內設計師、地理

② 司法院大法官會議釋字第 173 號解釋姚瑞光大法官不同意見書。

師、風水師、美容師等是否具有所得稅法第 11 條第 1 項概括規定之「以技藝自力營生」性質為依據。基此，雖然命理師、室內設計師、地理師、風水師、美容師等行業之技藝內容、業務種類、業務型態、工作性質，與「律師、會計師、建築師、技師、醫師、藥師、助產士、著作人、經紀人、代書人、工匠及表演人」毫不相同，但因皆具有「以技藝自力營生」之性質，故亦皆屬所得稅法所規範之執行業務者。勞動部解釋性工法第 20 條第 1 項規定時，亦採用與本文相同之解釋方法。性工法第 20 條第 1 項規定：「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需親自照顧時，得請家庭照顧假……」，其立法體例亦為例示規定兼採概括規定。而「教師子女就讀之幼兒園於國定假日停課」此一事由之性質，顯與「家庭成員預防接種」及「家庭成員發生嚴重之疾病」，迥然不同。然勞動部與教育部皆核釋，如教師之子女就讀之幼兒園於國定假日停課，教師確有親自照顧子女之需求，經敘明親自照顧之必要性，得依性工法及教師請假規則之相關規定申請核給家庭照顧假^{③④}。顯然勞動部與教育部解釋性工法第 20 條之受僱者得請家庭照顧假之概括事由時，亦係以概括規定之「有親自照顧之必要」此一性質作為依據，而不論是否與該條例示規定中「家庭成員預防接種」及「家庭成員發生嚴重之疾病」之性質相同。基於同一解釋邏輯，本文認為性工法第 21 條第 2 項所例示之兩項不利處分，其一為「全勤獎金」，其二為「考績」，前者係就全未缺勤之受僱者而發給之金錢，後者則係就受僱者之全部工作表現、對公司之貢獻度綜合評估而為，兩者性質並不盡相同，唯一相同之處係若雇主不發給全勤獎金或考績劣等，皆對受僱人「造成不利之影響」。基此，凡對受僱人之經濟利益、事業發展性、人格權、隱私權或其他合法利益，造成不利影響之處分，應皆屬性工法第 21 條第 2 項所禁止之「其他不利處分」。

③ 勞動部 105 年 9 月 6 日勞動條 4 字第 1050079026 號函。

④ 教育部 105 年 9 月 12 日臺教人(三)字第 1050127386 號函。

再者，本文亦認為關於法律解釋，除文義解釋外，尚有兼採論理解釋及他種解釋方法之必要。綜合運用各項適當之解釋方法，推求立法原意，不拘泥於文義，方得以落實立法意旨所欲施行之政策，確實保障法律所欲保護之法益及權利。憲法第 153 條第 2 項規定：「婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。」憲法增修條文第 10 條第 6 項規定：「國家應維護婦女之人格尊嚴、保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」性工法第 1 條明文揭櫫該法之立法目的「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之精神」，為落實前揭性工法立法目的，該法制定了「生理假」、「產假」、「流產假」、「安胎假」、「產檢假」、「陪產假」、「育嬰留職停薪」及「家庭照顧假」等項促進工作平等之措施。同時為了落實促進性別平等的措施，性工法第 21 條特別規定雇主不得拒絕受僱者依性工法第 14 條至第 20 條所為之請求或申請；亦不得因受僱者為前述之申請或請求，而視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」並於同法第 38 條規定對違反者之處罰。立法院且明揭性工法第 21 條規定之立法理由為「明定雇主不得因受僱者有請求生理假、產假、流產假、陪產假、育嬰假、哺乳假、減少工作時間、調整工作時間或家庭照顧假等，而有不利待遇。」而非僅「視為缺勤而影響其全勤獎金及考績」。而對受僱者不利待遇之態樣不一而足，除全勤獎金及考績外，不予公平調增薪資、調職、調班、加重工作、不提供教育或訓練、不發給三節獎金…等等，其性質雖皆不同於全勤獎金及考績，但皆對受僱者之經濟利益及事業發展，有重大之不利影響。雇主以窺探隱私或羞辱人格之方式，使受僱人請生理假之手續變得極為困難或有所忌憚，縱使與經濟或事業發展無直接關係，亦顯然與性工法將生理假法制化且明文禁止雇主要求提供相關證明文件，以保障女性受僱者身體健康之立法目的相悖。因此，本文認為性工法第 21 條第 2 項所禁止之雇主持行為，應泛指客觀上一切對受僱人不利之待遇，無需與全勤獎金、考績有相同之性質。最高法院 109 年度判字第 114 號判決亦闡明「對法規之解

釋，應在法規文字之可能含義中，探求適合於具體生活事實之含義，據以處理具體事實之決定規範。」、「性工法第 21 條規定之立法理由已載『明定雇主不得因受僱者有請求生理假、產假、流產假、陪產假、育嬰假、哺乳假、減少工作時間、調整工作時間或家庭照顧假等，而有不利待遇』等語，佐以生理假是促進工作平等措施之一，因此，女性受僱者為生理假之請求時，雇主將生理假視為缺勤而影響請假者之全勤獎金、考績，固屬不利待遇，雇主以探究隱私方式，使請生理假手續變得極為困難，明顯阻礙女性受僱者生理假之申請，本質上也是一種不利待遇，縱無涉獎金及考績，解釋上乃屬前開（性工法）第 21 條第 2 項規定之其他不利處分，方足以落實促進工作平等之規範目的。」。

伍、結語

目前我國之女性受僱者，每月得請 1 天生理假，全年 3 天以下部分，不併入病假，超過 3 天部分併入病假。凡女性受僱者，每年自動取得 33 天之半薪假，其中 12 天，雇主不得拒絕，亦不得要求提出相關證明。對於生理假法制化，正反意見皆有，目前亦尚非國際間普遍之立法，除我國外，亞洲僅有日本、韓國及印尼，中國則有部分省分施行。贊同生理假者，認為男女先天有生理差異，生理假是一種可使男女立足點平等之措施。反對者或認為生理假法制化，沒有顧及男性的生理，女性只因性別即當然可請生理假，且無須提出相關證明，造成男女不平等；或認為生理假使女性之隱私暴露、生理假法制化，可能造成反效果，讓女性的職涯發展受阻，額外的生理假，會成為女性薪資較男性低的理由，也間接暗示月經為生理缺陷等等，不一而足。據說俄羅斯早於西元 2003 年即曾提出生理假之法規草案，但遭女性主義者譴責，最終沒能完成立法^⑤。

⑤ 2019/01/21 The News Lens 關鍵評論。

我國雖是國際上少數將生理假法制化之國家，但不可諱言，社會上仍不時傳出不以為然之聲浪。女性受僱者因害怕影響事業，而不敢請生理假者，亦大有人在。最高行政法院 109 年度判字第 114 號判決關於性工法第 21 條第 2 項規定之「其他不利之處分」所為之解釋，對於落實性工法促進工作平等之規範目的，確實向前跨出一大步，值得喝采。



受僱者於育嬰留職停薪期間，與他人另訂勞動契約之法律效果解析

莊喬汝律師

壹、前言

現行性別工作平等法第 16 條第 1 項及第 2 項規定：「受僱者任職滿六個月後，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。受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延 3 年繳納。」此為我國育嬰留職停薪之法律依據，立法目的希望能創造更為友善的育兒及職場環境。

另依性別工作平等法第 16 條及育嬰留職停薪實施辦法之規定，申請育嬰留職停薪的要件如下：（一）受僱者任職滿 6 個月；（二）為撫育 3 歲以下子女，期間最長 2 年；（三）配偶須有就業事實；（四）以書面向雇主提出。符合以上 4 個條件下，雇主不得拒絕受僱者育嬰留職停薪之申請，亦不得視為缺勤並進而影響受僱者之全勤獎金、考績或為其他不利處分，否則，即違反性別工作平等法第 21 條之規定，依同法第 38 條之規定，主管機關得裁處雇主新臺幣 2 萬以上 30 萬元以下的罰鍰，並公告事業單位、負責人名稱。

育嬰留職停薪制度立法目的在於使家中有年幼子女之父母，於不犧牲工作機會之情形下，得以親自撫育幼兒，法律制度設計上，此段期間勞工得免除依原本勞動契約約定之勞務給付義務，而雇主亦暫免發放薪資，然而因雙方之勞雇契約法律關係仍然存在，故依性別工作平等法第 17 條之規定，於育嬰留職停薪期滿時，雇主有使勞工復原職之義務，對等地，勞工對於雇主之附隨忠誠義務，此段期間同樣存在。故依育嬰留職停薪實施辦法第 7 條規定：「受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。」。

實務上爭議點為，倘若受僱者於育嬰留職停薪期間另與他人訂定勞動契約，雇主發現後，能否以勞動基準法第 12 條第 4 款規定：「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」為由，不經預告即終止勞動契約？而勞工能否主張，依照性別工作平等法第 17 條之規定，雇主有使其復職之義務？對此，本文以下擬整理現行法院實務見解分析之。

貳、育嬰留職停薪期間，勞工與他人訂定勞動契約產生之爭議問題

一、現行法令規定

育嬰留職停薪實施辦法第 7 條規定：「受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。」關於受僱者是否有與他人另訂勞動契約，實務上認定相當嚴格，只要與原勞動契約應提供勞務之時段有重疊且有獲得勞務之報酬，原則上均屬之。除此之外，倘申請人於育嬰留職停薪期間在受訓單位上課，因而領有政府核發之相關津貼補助者，亦不得繼續請領育嬰留職停薪津貼^①。

二、雇主能否於工作規則中能否約定「勞工育嬰留職停薪期間另與他人訂定勞動契約」視為自動離職？

^① 參勞動部 99 年 7 月 27 日勞保 1 字第 0990140163 號函表示：「就業保險法第 11 條規定發給育嬰留職停薪津貼，係為提供被保險人於育嬰留職停薪期間，因無工作收入而給予部分所得損失補助。爰勞工育嬰留職停薪期間，如另有工作收入或另在受訓單位上課，因而領有政府核發之相關津貼補助者，不得『繼續』請領育嬰留職停薪津貼。」

實務上曾見之爭議有，公司於工作規則或人事業務手冊中條文明定：「若員工留職停薪期間另就他職，則視為自動離職」，此一規則之效力如何？

對此，法院實務肯定前述工作規則條文之效力，曾有法院表示：「…上開留職停薪規定即以勞工於留職停薪期間，有未經原告核准而擅就他職之事實時，擬制發生勞工自請離職之效力。而勞工於留職停薪期間，違背對雇主之忠誠義務，另向他處提供勞務以獲取報酬，客觀上已難期待雇主繼續僱傭關係，其違反勞動契約之情結應屬重大，雇主本得依勞動基準法第 12 條規定不經預告終止勞動契約。^②」換言之，法院認該人事規則中條文規定員工留職停薪期間，不能就他職，乃勞工本於忠誠義務之當然結果，並以「視為自動離職」之規定使原告公司無庸再為終止勞動契約之意思表示，屬於有效之規定。

法院更進一步表示，性別工作平等法第 16 條第 1 項受僱者申請育嬰留職停薪之規定，係考量父母親自負擔養育幼兒之責任，為同時保障其工作權益，使其得以兼顧工作與家庭之責任，爰加以制定。又於育嬰留職停薪期間，雇主係基於照顧勞工家庭福祉之目的，犧牲雇主對本身人力之有效利用，使勞工得暫時免除提供勞務給付之義務，是勞工如向他人提供勞務，顯然有悖於雇主之信賴，違反勞動契約應遵守之忠誠義務。是主管機關依性別工作平等法第 16 條第 4 項規定訂定之育嬰留職停薪實施辦法第 7 條規定，受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。因此性別工作平等法第 16 條第 1 項規定係為符合父母全力撫育幼兒之立法原意，受僱者於育嬰留職停薪期間，其所免除原勞動契約的約定應提供勞務之時段，受僱者應不得與他人另訂新勞動契約。若受僱者有獲取報酬維持生活之需要，即應申請復職，停止留職停薪之狀態，而不得另覓新職，致違背對雇主之忠誠義務。換言之，法院認該人事規則中條文規定員工留職停薪期間，不能就他職，乃勞工本於忠誠義務之當然結果，並以「視為自動

② 參士林地方法院 102 年度勞訴字第 21 號判決、高等法院 103 年度勞上字第 10 號判決。

離職」之規定使原告公司無庸再為終止勞動契約之意思表示，屬於有效之規定。

法院更進一步表示，性別工作平等法第 16 條第 1 項受僱者申請育嬰留職停薪之規定，係考量父母親自負擔養育幼兒之責任，為同時保障其工作權益，使其得以兼顧工作與家庭之責任，爰加以制定。又於育嬰留職停薪期間，雇主係基於照顧勞工家庭福祉之目的，犧牲雇主對本身人力之有效利用，使勞工得暫時免除提供勞務給付之義務，是勞工如向他人提供勞務，顯然有悖於雇主之信賴，違反勞動契約應遵守之忠誠義務。是主管機關依性別工作平等法第 16 條第 4 項規定訂定之育嬰留職停薪實施辦法第 7 條規定，受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。因此性別工作平等法第 16 條第 1 項規定係為符合父母全力撫育幼兒之立法原意，受僱者於育嬰留職停薪期間，其所免除原勞動契約的約定應提供勞務之時段，受僱者應不得與他人另訂新勞動契約。若受僱者有獲取報酬維持生活之需要，即應申請復職，停止留職停薪之狀態，而不得另覓新職，致違背對雇主之忠誠義務。

參、雇主如單方終止勞動契約，是否有違反性別工作平等法？

雇主於發現勞工於育嬰留職停薪期間，已與他人另定勞動契約，則雇主能否單方終止勞動契約？員工能否主張依性別工作平等法第 17 條第 1 項之規定，雇主不得拒絕復職？或主張雇主應給予資遣費？對此，實務上目前見解認為，勞工此舉對於勞雇雙方之信賴嚴重打擊，違反忠誠義務情節重大，故賦予雇主此時取得一得單方未經預告終止勞動契約之權，而因勞動契約於勞工「復職」前即已終止，故勞工無權主張雇主應依性別工作平等法第 17 條之規定，於約定之育嬰留職停薪期間期滿後，負有使其復職之義務。

於此，法院見解清楚表示：「勞動關係之人格信賴即所謂受僱人對僱用人應盡之忠誠義務極為重要，受僱人違反忠誠義務應為勞僱關係無法彌補之重大缺憾。而本件原告若於育嬰留職停薪期間有生計上之需要，即可依育嬰留職停薪實施辦法第 3 條之規定，向被告申請提前復職，惟原告竟在留職停薪期間之始日即另在他處任職，實係對被告之重大不誠實行為，且違反被告對原告信賴之忠誠義務，原告之行為顯然違反系爭契約情節重大，因認被告抗辯原告以育嬰留職停薪為名，而行兼職之實，為可採，故被告依系爭契約第 5 條第 4 項之約定將原告解僱而終止契約，即不違法，且未違反比例原則及最後手段性原則，原告主張被告單方解僱處分無效云云，並非可取。⁹」。

至於勞工能否主張雇主終止契約後應給付資遣費，法院實務見解亦認為，雇主終止勞動契約既係本於勞動基準法第 12 條第 4 款之規定，即勞工違反工作規則及勞動契約情節重大，則雇主並無違反性別工作平等法立法意旨之情事，此處之情形與雇主依性別工作平等法第 17 條第 1 項規定之事由終止勞動契約迥然不同，故雇主並無給付資遣費之義務。

肆、結論：

倘受僱者以申請育嬰留職停薪為藉口，實際上卻趁著該段時間至其他工作單位任職的情況，依目前實務所採行之見解認為，此已嚴重違反僱傭關係中核心之忠誠義務，蓋雇主為受僱者保留原職位而僅聘僱暫時性人力，而受僱人卻利用此段時間在外工作，甚至將來有不願復職之情形，自可認雙方間之互信基礎已不存在，不得兼職之性質雖為勞動契約之附隨義務，惟該附隨義務之違反倘有害契約目的之達成時，於此情況雇主得依勞動基準法第 12 條第 4 款規定認為違反勞動契約或工作規則情節重大不經預告終止勞動契約。

⁹ 參台北地方法院 96 年度勞訴字第 123 號判決、台灣高等法院 96 年度勞上易字第 115 號判決。

管理單位或要派公司如限制派駐至工作場所人員之年齡，是否有就業服務法第 5 條第 1 項的適用？

郭玲惠教授

壹、緒言

近年實務上發生多起受僱者因為年齡而遭受不利益對待之事例，可能是直接以年齡限制，可能未以年齡限制，卻以限役畢作為徵才要件或形式上雖未以年齡，但實質上被解僱者多為資深員工，產生諸多爭議。另勞動基準法（以下簡稱勞基法）於 108 年修正，確立要派單位、派遣單位與派遣勞工之法律地位，對於實務上常見管理單位或派遣公司限制派駐至工作場所人員之年齡之情事，是否受到就業服務法第 5 條第 1 項的拘束等等，本文擬以德國立法例說明，並嘗試比較我國可參考之處。

貳、法律依據與法制之發展

我國早於 81 年即有就業服務法之制定，但其內容相當簡略僅有列舉歧視之樣態及處罰之規定，該法第 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、星座、血型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。」。

年齡歧視禁止之年齡於前開就業服務法規定，並未有明確定義，按憲法第 7 條、第 15 條係保障人民之平等工作權，並未明文工作權保障之年齡，因此理論上如求職者未享有平等之工作機會，或受僱者未享有平等之薪資、配置、考績或陞遷、訓練機會、福利措施、退休、終止勞動契約等就業安全保障之待遇，即可能構成就業歧視，並不以實務上常見就業促進之年齡區間年滿 45 歲至 65 歲之中高齡國民為限。

晚近 108 年 12 月 4 日總統公布「中高齡者及高齡者就業促進法」，雖然仍未施行，但已跨出另一層次之里程碑。該法第二章為禁止年齡歧視專章，第 12 條為有關於差別待遇之禁止與樣態。

類似前開就業服務法直接規定，雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。歧視禁止除直接歧視外，並包含間接歧視，適用於第一款，招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。第二款，教育、訓練或其他類似活動。第三款，薪資之給付或各項福利措施。第四款，退休、資遣、離職及解僱。有關於差別待遇之例外則規範於第 13 條：第一款，基於職務需求或特性，而對年齡為特定之限制或規定。第二款，薪資之給付，係基於年資、獎懲、績效或其他非因年齡因素之正當理由。第三款，依其他法規規定任用或退休年齡所為之限制。第四款，依本法或其他法令規定，為促進特定年齡者就業之相關僱用或協助措施。

類似性別工作平等法之規定，第 14 條加重雇主之舉證責任，規定求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，或其符合前條所定之差別待遇因素，負舉證責任。此外對於損害賠償請求權亦於第 17 條規定，求職或受僱之中高齡者及高齡者，因此受有損害，雇主應負賠償責任；其損害賠償

請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，2 年間不行使而消滅。自有違反行為時起，逾 10 年者，亦同。

如該年齡限制來自於要派單位，因其非雇主，往往無法規範，除性別工作平等法於 103 年修正加入要派單位亦為雇主之規定外，勞基法亦於 109 年修正，第 2 條首先明定：…七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。八、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。九、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。十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。

為阻止形式上為派遣，實質上為僱傭之情形，第 17 條之 1 規定：要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起 90 日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。換言之依目前之法制，除依性別工作平等法因為性別歧視，要派單位使用派遣勞工時，視為性別工作平等法第 8 條、第 9 條、第 12 條、第 13 條、第 18 條、第 19 條及第 36 條規定之雇主外，對於年齡歧視禁止之規定，仍侷限於派遣公司。此部分或可參考德國一般平等法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz，以下簡稱：AGG) 第 3 條之規定。

參、實務分析

實務上案例眾多，本文僅以幾個重要裁判，釐清實務上之判斷基準。

一、直接歧視

(一) 關聯性判斷

首先討論者為是否有直接關聯性，例如臺北高等法院之判決^①指出：獎金之多寡與是否於 107 年度屆齡退休，並無正向關聯，足徵參加人並未有系爭年齡歧視情形。另是否受到歧視必須以相同地位或相類似者為比較，例如前開獎金發放之案例及比較獎金比例與考核等第之獎金比例平均值從低自高排序，雖然最低者為主張被歧視者，且較平均值少 1.58；然其他可與其比擬之受僱者，較平均值少了 0.84 個月、0.72 個月、0.03 個月不等。顯示參加人並未以年齡作為給予績效獎金之依據。

（二）比較基準

「歧視」概念，本質上包含「事實比較」之意涵，亦即主張雇主具有「歧視」行為時，若可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，即足當之^②。

另是否受到歧視必須以相同地位或相類似者為比較，例如前開獎金發放之案例及比較獎金比例與考核等第之獎金比例平均值從低自高排序，雖然最低者為主張被歧視者，且較平均值少 1.58；然其他可與其比擬之受僱者，較平均值少了 0.84 個月、0.72 個月、0.03 個月不等。顯示參加人並未以年齡作為給予績效獎金之依據。

二、間接歧視

（一）肯定說

年齡歧視是否侷限於直接歧視，有不同之見解，採肯定說者認為：「就業服務法第 5 條第 1 項僅規定雇主對求職人或所

① 臺北高等行政法院 108 年度訴字第 63 號判決。

② 最高行政法院 101 年度判字第 702 號判決。

僱用員工不得以年齡為由予以歧視，然並未規範年齡之限制，就該條立法意旨及修正過程，上開年齡歧視應解釋為禁止雇主對中高年齡者之就業歧視行為較為合理。復按就業服務法第2條所指中高齡者係指年滿45歲至65歲者，益徵年齡歧視應專指中高齡者之歧視行為，故對未滿45歲之求職者或受僱者自無成立年齡歧視之虞。又違反就業服務法第5條第1項年齡歧視禁止而課予罰鍰，屬侵益處分類型，基於憲法對於人民基本權之保障，該就業年齡歧視之範圍應有限制，應限縮於直接歧視類型。」。

（二）否定說

反之最高法院於日本航空案^③，上訴人因公司重整及業務緊縮因素，提出「優惠離職方案」，嗣因申請之人數未如預期（精簡目標70人），遂於99年7月26日通知18名空服員，自99年7月28日終止勞動契約。嗣經99年8月24日勞資爭議協調後，上訴人再度開放「優惠離職方案」，有11人提出申請，其中7人即本案申訴人不同意前揭方案，主張上訴人裁員資遣之判斷標準已涉及種族、階級、性別、年齡及以往工會會員身分之就業歧視，於99年8月26日向被上訴人提出申訴。又上訴人之資遣標準顯非以功能性為主，對照「留任及解僱空服員名單」，可知其針對資深空服員每月薪資44,410元，且最高年齡僅35歲者一律留用，高於此者則幾未留用，並無參照最近3年考績，而平日工作表現優良而備受肯定之空服員，仍因其年資較高而遭解僱。

就業服務法第5條第1項規定明文禁止雇主以年齡為限制條件而致年齡就業歧視，其立法意旨在於雇主在求職者或受僱者之求職或就業過程，不得因年齡因素而對之為直接或間接之

③ 最高行政法院101年度判字第1036號判決

不利對待，是無論雇主係直接以年齡因素，設定為僱用員工、解僱員工或給予員工福利之條件，或雖未直接以年齡為條件，但間接設定其他因素，並因該因素連結之結果，將與年齡發生必然之關連，終致員工將因年齡因素而與勞動條件發生牽連，均應認係因年齡因素而予員工不當之歧視，始為允當，故該年齡歧視，自不應僅限於直接歧視之情形，應兼涵間接歧視之情況。

本案另一重點為法院所認定之年齡並不侷限於一般所稱 45 歲到 65 歲之中高齡，而是尊重就業歧視評議委員會所進行之相對比較，並尊重該委員會之專業性。

同樣採贊同之見解，例如有關於限役畢案⁴「…該簡章於甄試資格第 1 點就學歷限於大學（含學院）以上法律系畢業者，上訴人已說明此學歷限制與該職缺之合理關聯，固非法所不許。然針對大學（含學院）以上法律系畢業後尚未服完兵役者，及大學（含學院）以上法律系畢業且其入伍時間為 101 年 12 月 31 日之後者（如役男於報考時仍服役中，尚未役畢，惟其役期將在甄試錄取後正式上班前退伍；又若役男雖尚未役畢，且即將入伍服役，惟其入伍時間在本次法官助理 4 個月任職期間之後，則該等未役畢之男性應徵者之工作機會顯將受到不平等及不利之對待並受到就業障礙及歧視，顯已對渠等之就業機會造成負面影響…」。該判決特別指出：以此看似中性之條件要求，實已對類此年齡卻未役畢之男性造成就業機會不平等之情事，核屬間接年齡歧視，顯已牴觸就業服務法第 5 條第 1 項保障國

⁴ 臺北高等行政法院 104 年度簡上字第 48 號判決。

民就業機會平等之立法意旨。

綜合言之，是否涉有「間接年齡歧視」疑義，可參考德國立法例以及前開判決，須審視個案狀況認定，以契約性質（定期或非定期）、人力培訓成本以及設定條件與該職缺之正當關聯上等多項因素列入評議考量。

不可否認地，事業單位如有用人急迫性考量，雇主仍可依勞基法第 15 條之 1 設定最低服務年限，或於徵才廣告直接載明報到日期。

三、人力派遣公司年齡歧視案

前開二類型之案例，有求職者或受僱者因為年齡之限制而受到差別待遇，然如果事業單位雖有設定年齡限制，卻未有受歧視者，是否有就業服務法之適用，確有疑義，以高雄高等行政法院人力派遣案為例^⑤：被上訴人於 101 年 5 月 2 日派員前往上訴人屏東營業場所訪查，當場查獲上訴人屏東營業場所有張貼限制應徵者年齡需為 42 歲以下之海報（公告）」之事實，為原審認定之事實，本案為直接以年齡限制求職者工作權之樣態，蓋人力仲介公司對於就業服務法應益形熟悉，本案上訴人雖然僅將海報張貼於事業單位，並未直接告知應徵者，但張貼於工作場所，前往應徵者當處於隨時可得而知之情形，應徵者如高於本案 42 歲之年齡，自會受阻其求職之可能性。因此法院主張上訴人在其就業服務場所張貼限制年齡海報（公告），該揭示行為，已足使前來應徵之不特定民眾因年齡之個人因素產生差別待遇，是該行為客觀上已侵害就業服務法所欲防止差別待遇之行政目的，被上訴人認上訴人為私立就業服務機構，違反就業服務法第 5 條第 1 項之規定。本文相當贊同，不利益之差別待遇，並不以差別待遇結果為論，有差別待遇之影響，即足以認定。

⑤ 高雄高等行政法院 103 年簡上字第 21 號 判決。

肆、德國立法例

德國有關於就業歧視禁止主要規範於一般平等法^⑥，以下僅就有關於年齡歧視禁止之主要內容，提出說明。該法第 1 條明文揭示阻止或排除基於種族、出身、性別、宗教、世界觀、身心障礙、年齡或性別認同而遭受歧視。所謂的年齡歧視之禁止，包含任何年齡 (jedes Lebensalter)^⑦。與我國類似，雇主對於求職者或受僱者於僱用、升遷、訓練、福利或社會保障等事項，皆不得有歧視行為。

何謂「直接歧視」，依該法第 3 條第 1 項定義，直接歧視存在，當被歧視者因前開第 1 條之事由而遭受較處於相同、類似或可能處於相同地位之求職或受僱者，不利益之對待者。此外因為懷孕或母性而有不利益對待時，即為直接歧視^⑧。

所謂的「間接歧視」係指當某一法規、規範或程序，雖然形式上是中立，但施行上仍有可能因該法第 1 條之事由，而產生不利益之結果，且並無正當理由或手段存在。除此外值得參考者，行為人有時並非直接以歧視之言語或動作，而係基於該法之歧視原因，以騷擾 (Belästigung) 之行為，換言之以相對人不願意見到之行為^⑨，達到歧視之目的。

如本文前開討論之人力派遣有年齡歧視之情形，似乎僅能拘束派遣單位，對於實際上提出僱用條件的要派單位，仍難以處罰，德國一般平等法第 3 條第 5 項，直接規定，指示他人為歧視行為者，亦屬歧視行為^⑩。

⑥ Schlachter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17 Aufl., 201, S.237ff..

⑦ BAG 19.8.2010 NZA 2010, S.1412.

⑧ EUGH 12.10.2010 NZA 2010, S. 1341 ; NZA 2014, S.21.

⑨ BAG 22.6.2011 NZA 2011, S.1226.

⑩ Schlachter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17 Aufl., 201, S.256..

值得注意者，雇主對於勞工之僱用及管理，並非不得設定年齡限制，該法第 10 條規定，如客觀上有正當理由及合理之目的，且設定年齡限制為該目的所必要者，則仍可以設定^⑪。所謂的必要性，係指僱用、工作內容或職業訓練所必須的特別條件，例如薪資的計算或對於促使青年就業設定就業年齡限制，或對於年長者保護照顧義務的擔保^⑫。

設定最低年齡之規定^⑬，應考量者為執業經驗、在職期間等等。最高年齡限制之規定，則應考量工作所必要之特殊教育訓練以及訓練完成後，離退休前所必要之工作期間，避免雖受訓完成，無法或僅能短期投入就業 (Verdienstsicherungsklauseln^⑭)。除此之外，還可考量社會安全制度之銜接，特別是有關於退休年齡的規定；另如約定合意終止僱傭關係，亦必須使其能接續領退休金^⑮。

⑪ EuGH 12.1.2010 NJW 2010, S.587.

⑫ Schlachter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Aufl., 201, S.270.

⑬ BAG 20.3.2012 NZA 2012, S.803.

⑭ NZA 2006, S.1205.

⑮ Rof's NZA 2008, S. 8, 12.

伍、結語

年齡歧視雖然並不以高齡者被歧視為限，然隨著我國高齡社會之來臨，實為不得不重視之議題，近年因而有中高齡者及高齡者就業促進法之制定。無論是直接歧視或間接歧視，甚或差別影響，該如何判斷實務上多所爭議，本文嘗試以我國法制為出發，並提出實務上之重要案例與判斷基準，進而介紹德國相關之法制，期作為未來實務適用上之參考。





案例解析

Case Studay

- 案例 1 懷孕歧視成立之案例解析
- 案例 2 雇主如何落實職場性騷擾防治義務之案例解析
- 案例 3 受僱者外出執行職務期間遭受性騷擾之案例解析
- 案例 4 因懷孕及申請育嬰留職停薪所衍生爭議之案例解析
- 案例 5 受僱者申請產假影響年終獎金之案例解析
- 案例 6 受僱者申請安胎休養遭拒絕及資遣之案例解析



懷孕歧視成立之案例解析

鄭津津教授

壹、申訴內容

一、申訴人之主張

申訴人於 107 年 10 月 15 日至 107 年 12 月 17 日期間受僱於被申訴人，擔任行政人員一職。被申訴人於同年 11 月 26 日知悉申訴人懷孕後，於同年 12 月 7 日先以「申訴人之過敏體質影響同事工作思路」為由對其進行資遣約談，之後又於同年 12 月 10 日以申訴人之職位需要具較專業之美工技能為由資遣申訴人。申訴人主張被申訴人係因其懷孕而予以資遣，涉及懷孕歧視，向新北市政府提出「懷孕歧視」申訴。

二、被申訴人之回應

被申訴人稱申訴人僅將其懷孕一事於 107 年 11 月 26 日以口頭告知會計于員及徐員，但申訴人之直屬主管徐副總並不知悉。被申訴人係在同年 12 月 28 日收到新北市政府公文時，始知悉申訴人懷孕一事，故在資遣申訴人時，並不知其懷孕，自無涉懷孕歧視。再者，同年 12 月 7 日，徐副總以申訴人之「過敏體質影響同事工作思路」為由對其進行資遣約談，係為避免造成申訴人心理上之傷害，事實上主要之資遣原因是申訴人之美工專業能力不足，且被申訴人已給予申訴人多次練習機會，亦提供經費讓申訴人購買美工書籍，但仍未見改善。此外，申訴人所製作之樣品不符客戶要求，在被申訴人確有營運不佳之情形

下，才作出資遣申訴人之決定，與申訴人懷孕無關。

貳、爭議重點

被申訴人資遣申訴人是否與其懷孕有關？

參、案情分析

以下僅從本案之主要爭點來分析被申訴人是否因申訴人懷孕而予以資遣：

一、被申訴人資遣被申訴人時是否知悉申訴人懷孕一事

在本案中，于員雖主張其與申訴人係屬同事關係，並非申訴人之直屬主管，求職面試一般係由徐副總負責，但徐副總若不在公司，則是由于員負責面試，申訴人面試是由于員負責；另 107 年 12 月 10 日亦是由于員以 Line 告知申訴人資遣事由及資遣費計算方式。因此，于員應屬「代表被申訴人行使管理權及處理有關受僱者事務之人」，依性別工作平等法第 3 條第 3 款之規定，應視同雇主。另，于員表示申訴人係於同年 11 月 26 日告知徐員懷孕一事，于員只是在旁隱約聽到，然于員之後仍有請倉庫人員協助申訴人搬重物，由此可認定于員於同年 11 月 26 日即已知悉申訴人懷孕，視同被申訴人於同日知悉申訴人懷孕一事。基此，被申訴人資遣申訴人時已知悉申訴人懷孕一事。

二、被申訴人資遣申訴人是否與知悉申訴人懷孕有關

被申訴人主張其資遣申訴人主要是因為申訴人之美工專業能力不足，再加上被申訴人營運不佳，因而予以資遣，與申訴人懷孕無關，以下僅從被申訴人提出之兩個理由來分析：

（一）被申訴人資遣申訴人是否是因為申訴人之美工專業能力不足

申訴人在被申訴人公司係應徵行政人員，面試時，于員表示申訴人僅須具備基礎美工能力，其餘美工技能到職後再學習即可。申訴人任職之初，徐副總確實曾提醒申訴人應加強美工

技能，並得使用經費購買美工書籍等，此乃雙方不爭之事實。但被申訴人之後安排申訴人支援包裝工作，直到資遣申訴人前，被申訴人皆未再向申訴人提起加強美工技能一事。然而，被申訴人在知悉申訴人懷孕之後，非但沒有再提及增強美工能力一事，在無任何輔導改善措施之情況下，即以申訴人之美工專業能力不足為由予以資遣。

申訴人所應徵之職務本為行政人員，被申訴人若如此重視此項工作之美工專業能力，當初在招募時即應招募「美工專業人員」而非「行政人員」。且被申訴人僅有在申訴人就職之初，有提醒申訴人加強其美工專業能力，之後就未再提及，並安排申訴人去支援包裝工作。雖然被申訴人稱因申訴人在 107 年 11 月期間支援包裝工作較為忙碌，故未再向申訴人強調美工技能一事，又稱申訴人並非整日支援包裝工作，其若有心做好此份工作，應更積極表現，不應因被申訴人未持續要求，就不再精進其美工技能。

按常理，倘若具備美工專業能力是申訴人工作之必要條件，被申訴人應不會只有在僱用之初提醒申訴人要加強美工專業能力，也應不會安排申訴人去支援包裝工作，而應使申訴人專注於美工專業能力的提升與美工工作的執行，而非在申訴人支援包裝工作之後就不再提醒要求其加強美工專業能力。被申訴人既安排申訴人去支援包裝工作，且未再特別提醒要求，申訴人因而不需特別精進其美工專業能力，是符合常理的。

承上，被申訴人倘若非常重視申訴人之美工專業能力，除應積極要求外，也應給予申訴人合理之加強改善時間。然而，被申訴人只有在僱用申訴人之初有提醒其加強美工專業能力，107 年 11 月安排申訴人去支援包裝工作後，即未再向申訴人提及美工技能一事，但卻在知悉申訴人懷孕後，未經確認其美工技能是否已有改善的情況下，即決定資遣申訴人。綜合時間點

與相關事實來觀察，難謂被申訴人資遣申訴人與知悉申訴人懷孕無關。

另，在本案中，徐副總一開始是以申訴人之「過敏體質影響同事工作思緒」為由對其進行資遣約談，理由是為了避免造成申訴人心理上的傷害，因此未提及真正資遣的原因是申訴人之美工專業能力不足，此項主張不合常理。申訴人受僱之初，徐副總即曾提醒申訴人應加強美工專業技能，申訴人在當時即已知悉其美工專業能力不足，需要加強精進。倘若申訴人之美工能力未能有效精進因而被資遣，是完全可以預期與理解的，何以會有所謂「造成心理上傷害」的問題？徐副總一開始以「過敏體質影響同事工作思緒」為由欲資遣申訴人，顯然只是推託之詞。

（二）被申訴人資遣申訴人是否係因為被申訴人營運不佳

依勞動基準法第 11 條第 2 款之規定，「虧損」是合法解僱事由之一。惟終止勞動契約仍應具備「最後手段性」之要件，亦即雇主之虧損狀態應持續相當期間並持續擴大中，如不以終止勞動契約為手段以降低營運之負擔，將無其他方法可資使用，方得以虧損為由終止勞動契約¹。

被申訴人在本案中，除了主張申訴人美工專業能力不足外，還主張其係依勞動基準法第 11 條第 2 款之規定資遣申訴人。依被申訴人所提 107 年 2 月 23 日至 12 月 31 日之損益表顯示，被申訴人稅後淨損為 991 萬 2,010 元，被申訴人 107 年營業收入僅 20 萬 1,921 元，其僱用員工人數為 14 人。由此觀之，在申訴人同年 10 月 15 日到職前，被申訴人即已有虧損，但被申訴人仍對外招募並僱用申訴人。倘若被申訴人已有營運不佳之問題，應在既有人員中進行精簡，何以還有財力對外招募？被

¹ 參見臺灣高等法院 99 年勞上字第 89 號民事判決。

申訴人此項主張顯有矛盾之處。

（三）小結

被申訴人資遣申訴人所主張之兩個理由，說服力皆相當薄弱，故難謂其非基於申訴人懷孕而予以資遣。

肆、結論

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。同法第 11 條第 1 項規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」勞動部 105 年 9 月 29 日 1050132108 號函規定略以：「性別工作平等法制定時，業參考歐美先進國家處理懷孕歧視之經驗及作法，將懷孕歧視直接視為「性別歧視」類型之一。倘雇主因受僱者懷孕而為退休、資遣、離職及解僱之差別待遇，當屬違反第 11 條第 1 項性別歧視之範疇…」。

申訴人在本案中係主張其受到懷孕歧視，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。」依此規定，申訴人僅須提出可供即時調查之證據，使處分機關或調查委員就申訴人因懷孕遭受雇主為不利對待一事，得大致之心證，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^②。

在本案中，申訴人在釋明被申訴人因知悉其懷孕而予以資遣的事實後，被申訴人即應就資遣申訴人非因其懷孕負舉證責任；亦即被申訴人在無法合理舉證資遣申訴人非出於懷孕因素之情形下，即應受不利之認定。

② 參見臺中高等行政法院 107 年簡上字第 36 號行政判決。

綜合前述之討論，被申訴人於 107 年 11 月 26 日即已知悉申訴人懷孕，且資遣申訴人之兩項主張皆不可採，在無其他具體及客觀之事證下，難認被申訴人資遣申訴人與申訴人懷孕之因素無關。因此，被申訴人違反性別工作法第 11 條第 1 項之規定，懷孕歧視成立。



雇主如何落實職場性騷擾防治義務之案例解析

郭玲惠教授

壹、申訴內容與雙方主張

申訴人表示自 103 年 9 月間受僱於被申訴人，於被申訴人所營牙醫診所擔任牙醫助理，在職期間屢遭行政人員 A 君（下稱 A 君）性騷擾，嗣申訴人於 107 年 7 月 2 日向被申訴人反映遭 A 君性騷擾一事後，隨即遭被申訴人終止勞動契約，後雖然於 107 年 7 月 3 日與 A 君簽署協議書，惟協議內容對申訴人不公平。申訴人認被申訴人涉嫌違反性別工作平等法第 13 條第 2 項及第 36 條規定，爰提起申訴。被申訴人主張其於知悉當下即向 A 君求證，要求其不得再對申訴人性騷擾，且必須參加性別平權課程，亦協助 A 君與申訴人協議，同時徵詢申訴人是否須接受心理諮商，嗣後業於診所加裝監視器；另申訴人係自願離職，離職時亦表達感謝之意，且被申訴人提供新臺幣（下同）4 萬 5,000 元予申訴人作為離職金。

貳、爭議重點

- 一、被申訴人知悉申訴人主張遭性騷擾後，是否採取立即有效之糾正及補救措施？
- 二、申訴人是否因提出性別工作平等法之申訴遭被申訴人不利處分？

參、案情分析

一、法律依據

依性別工作平等法（下稱性工法）第 12 條第 1 項所規定之性騷擾有敵意工作環境與交換式性騷擾二種情形，本案屬第 1 款規定所規定之前者：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。不可否認地，職場性騷擾之防治乃為雇主之保護照顧義務之一環，為使雇主能確實履行該義務，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，性工法第 13 條第 2 項規定，雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。違者，依性工法第 38 條之 1 第 2、3 項規定，處 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，並應公布其姓名或名稱、負責人姓名，同時限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。另雇主不得因受僱者提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分，如有違反依同法第 38 條處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

二、被申訴人何時知悉申訴人遭性騷擾之情事？

職場性騷擾是否發生，雇主往往難以掌控，因此性工法之核心義務，乃為平日制度之建立，無論事業單位規模之大小，雇主應防治性騷擾行為之發生，惟考慮小型事業單位落實之可能性，因此該法僅要求僱用受僱者 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，本案因為受僱人數未達 30 人，因此無強制要求。然如事業單位發生性騷擾之情事時，則無論事業單位規模大小，皆有採取立即有效之糾正與補救措施之義務。

所謂立即有效之糾正及補救措施，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，方與性工法之立法目的相符。

值得注意者，雇主知悉並不以事業單位負責人知悉為必要，亦無須申訴人親自告知，只要制度上雇主可得知悉之情形已足，特別是代表處雇主處理事務或行使管理權之人，例如單位主管知悉，雇主知悉後之調查與採取補救措施義務之時點，即開始。不可否認地，實務上常常有雇主知悉後，並非未處理，然卻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。

本案申訴人表示於受僱期間，屢遭 A 君性騷擾，包含摟腰、親吻臉頰、摸手及言語上之騷擾，其雖表不滿但未明確告知主管，直至 107 年 7 月 2 日下午，方透過申訴人配偶至被申訴人所經營之診所，向被申訴人告知遭性騷擾一事，該日雖非申訴人親自告知，然被申訴人透過申訴人配偶應處於可得知悉之情況，以該日作為知悉時點，符合前開知悉點之判斷基準。

三、被申訴人於知悉職場性騷擾後，是否有採取立即有效之糾正及補救措施？

所謂的立即有效之補救措施，包含必須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。本案被申訴人於 107 年 7 月 2 日知悉後，確實於同日進行調查，雖然其並未組成調查委員會，然因雇主屬小型事業單位，如能符合性騷擾調查處理原則，仍為合理範圍，且本案行為人對於性騷擾之行為，並不否認，被申訴人後採取下列糾正與補救措施：(1) 要求 A 君須接受性別平權教育及研讀性騷擾防治法，且不得再騷擾申訴人；(2) 協助申訴人與 A 君協議補償；(3) 建議申訴人接受心理諮商；(4) 於診所加裝監視器；(5) A 君 2 年內不予調薪，若有再犯，則須主動離職。

① 參照臺北高等行政法院 95 年度簡字第 978 號判決

值得討論者，雇主所採取之糾正補救措施是否必須以滿足申訴人之需求為要件，特別是實務上申訴人往往因遭受性騷擾後，對於行為人以及工作環境產生恐懼，訴求上往往無法符合事業單位之管理措施或現況，例如期望立即解僱行為人、期望行為人被調離該職位或辦公室等等，雇主可能礙於工作性質、事業單位規模大小或管理規則等等事由，無法達成，然並不因此認定雇主未履行性工法第 13 條之義務。蓋性工法第 13 條第 1 項雇主保護照顧義務之本質，仍須符合期待可能性與比例原則，因此雇主所採取之手段，除給予申訴人合理之調查及補救，亦必須避免行為人有再犯之可能性以及敵意工作環境之產生，但不以完全符合申訴人之要求為必要。

本案被申訴人所採取之前開糾正補救措施，對於避免申訴人處於敵意工作環境，應屬合理有效之範圍，例如對行為人予以具體懲處及加強性平教育，皆有避免其再犯之意。不可否認，對於行為人之直接懲處僅為不調薪，產生實質金錢上之損失，至於告知如有再犯，必須主動離職等語，雖並未有直接拘束效力，但對於防免類似事件發生應有助益，尚可認為屬對行為人之合理懲戒處分。對於行為人之懲處固然重要，如何減低申訴人之傷害與影響，亦為補救措施不可忽略之一環。本案被申訴人於向行為人調查完畢後，確有建議申訴人至心理諮商門診就醫，但為申訴人以不想再跟被申訴人有瓜葛等理由拒絕，此結果並不影響雇主義務之履行。

至於被申訴人是否有避免敵意工作環境產生之作為，於本案稍微薄弱，蓋敵意工作環境之避免，除有增加硬體設備外，核心應由制度面加強性別平等教育著手。本案被申訴人主張其於知悉本件性騷擾情事後，於 107 年 7 月 15 日 16 時 28 分於診所加裝監視器一事，雖無法對於本案之調查有所助益，亦非即為防止性騷擾發生之直接有效方式，然不可否認，該雇主該舉措已足以使全體同仁產生警惕作用。

有爭議者為申訴人主張該協議書對於申訴人不公平，協議當天行為人並未在場；惟事後之補救措施，如考慮雙方當事人之情境，並不

以雙方同時出席協商會議為必要，且本案 A 君已透過電話向申訴人致歉，重點為協商內容是否有不公平。查該協議書內容，除有 A 君向申訴人表示悔意且願賠償申訴人 10 萬元之敘述外，亦載明要求申訴人拋棄對行為人刑事告訴及民事求償之權利，惟因該協議書係申訴人與 A 君合意所為，且告訴權之拋棄並無效力^②，申訴人雖對其與行為人之協議不滿，但無法顯示被申訴人對於協議之進行有對於申訴人不利益對待之情事。

綜上，被申訴人於知悉申訴人遭性騷擾後，隨即針對本案進行調查，並要求行為人接受性別平權教育及不得再對申訴人為騷擾行為；此外，亦協助申訴人與行為人進行協議補償，亦提供申訴人實施心理諮商之可能性，同時於診所加裝監視器，以免類似事件再次發生；且凍結行為人兩年內調薪之懲戒處分。相對於被申訴人所採取之措施，申訴人於 107 年 7 月 2 日反映遭性騷擾後，即與被申訴人終止勞動契約，其後僅於 107 年 7 月 3 日至診所協商，即未再返回診所提供勞務，先不論該終止契約是否涉及不利益處分，7 月 3 日後實難期待被申訴人再有採取其他防治措施之可能性。據此，爰認被申訴人於知悉性騷擾情事時，除以審慎態度啟動調查及協助處理外，亦設身處地主動關懷申訴人建議心理諮商，並盡其所能採取相關處置措施，對於防免類似事件發生應有助益，難認被申訴人違反性工法第 13 條第 2 項規定。

四、申訴人是否因提出性工法之申訴遭被申訴人不利處分？

本案值得討論者為申訴人終止勞動契約之行為，是否因為提出申訴而遭受不利益處分。蓋依性工法第 36 條規定，雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。首先所謂予以解僱，並不以雇主終止勞動契約為必要，如勞工被迫提出終止勞動契約，甚至因此而換得資遣費之獲得，皆屬於本規定

② 參照最高法院 26 年上字第 1906 號判例。

之不利益處分。本案申訴人主張於 107 年 7 月 2 日向被申訴人反映遭性騷擾後，隨即遭被申訴人終止勞動契約；惟被申訴人抗辯並未要求申訴人離職，係申訴人表示自己做不下去，被申訴人始允諾申訴人之請求。如本案申訴人及被申訴人完全相反之主張，於實務上經常發生，舉證上卻有難度，因回歸勞動基準法相關規定，釐清申訴人是否非自願離職，特別是終止契約之理由是否適當以及雇主是否有給予勞工資遣費等等。本案終止契約之理由依申訴人之主張為「向被申訴人反映後，即告知自己無法繼續待下去，除非行為人不要做，惟被申訴人表示沒辦法，即同意申訴人終止勞動契約之請求。」據此，申訴人確有向被申訴人提出終止勞動契約之意思表示，然其理由應為如被申訴人之懲處無法滿足其需求，則難以繼續勞動契約，該終止契約之因果關係與申訴人提出申訴致遭受不利益處分之規定核心，並不相符。然被申訴人以其無法滿足申訴人之要求，即同意申訴人離職亦非適當，惟此並不影響申訴人單方面所提終止契約之效力，性工法第 36 條之不利益處分，於本案仍無法成立。

據上，申訴人與被申訴人之勞動契約雖於向被申訴人反映遭行為人性騷擾後終止，無論申訴人提出終止勞動契約之意思表示，是否因被申訴人處理不當而為，亦無論被申訴人應允之原因，爰難認該契約終止係屬被申訴人因申訴人提出性騷擾申訴而為之不利處分。

肆、結論

提供受僱者有免於性騷擾之職場工作環境，乃雇主保護照顧義務之一環。依性工法第 13 條之規定，雇主必須採取立即有效之補救措施，其所採取之手段，不以完全符合行為人之要求為必要。值得注意者，對於雇主義務履行之要求，仍須符合期待可能性，其核心為給予申訴人合理之調查及補救，同時必須避免行為人有再犯之可能性以及敵意工作環境之產生。受僱者因未提出性騷擾之申訴而遭受解僱等不利益對待，時有所聞，然仍應嚴謹地探討其因果關係，以確認是否有違反性工法第 36 條。



受僱者外出執行職務期間 遭受性騷擾之案例解析

莊喬汝律師

壹、申訴內容

本案申訴人 A 女士受僱於被申訴人擔任業務專員一職，主張其於外出洽公時，遭他公司業務開車載至汽車旅館性侵害，翌日 A 女士告知上級主管有關遭受性侵害一事。被申訴人知悉 A 女士遭性侵害後，與公司法務人員開會研商後續處理方式，惟後被申訴人因認申訴人 A 女士已對行為人提出司法訴訟，故被申訴人主張其不應於此時做出性騷擾成立或不成立之判斷，且 A 女士已離職，故未將公司相關處理決議結果告知 A 女士。

申訴人 A 女士認公司並未妥善處理，主張被申訴人於知悉性騷擾後未盡糾正及補救措施之責，涉及違反性別工作平等法第 13 條之規定而提起申訴。

貳、爭議重點

- 一、被申訴人係 30 人以上之事業單位，有無訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並且公開揭示？
- 二、勞工因執行職務所發生性侵害事件，是否涵蓋於性別工作平等法第 12 條所稱之性騷擾範圍內？

三、被申訴人知悉性騷擾情事後，是否有採取立即有效之糾正補救措施？

參、案情分析

一、被申訴人有無訂定工作場所性騷擾防治措施，並且公開揭示？

依性別工作平等法第 13 條第 1 項之規定：「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。」本件被申訴人所僱用之勞工人數已逾 30 人，依法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，此即雇主之「事前防治義務」。而所謂「在工作場所公開揭示」係指將文件置放於公開顯著之場所，使其效力可及於所有受僱者，以隨時獲取資訊。事業單位如於公司專屬網站公告性騷擾防治相關規定及措施（含申訴專線及信箱），亦應符合前開原則（勞動部 97 年 3 月 4 日勞動 3 字第 0970063570 參照）。本件被申訴人已訂定性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，並公開揭示於公司內部網路之公告區，使受僱者對於該資訊處於隨時可查詢、閱覽之狀態，故被申訴人並無違反性別工作平等法第 13 條第 1 項之規定。

二、因執行職務所發生之性侵害事件，雇主亦負有防治義務

依性別工作平等法第 12 條第 1 項之規定：「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。」因本條法律用語為「性騷擾」，故若受僱員工於執行職務時遭受性侵害情事，有無本條文之適用，向來常是雇主感到困惑之問題，亦常常遇有雇主會主張法條「僅能」適用在性騷擾之情形而非性侵害。

然行政及司法實務上，本法條之適用範圍包括「職場性侵害」之情形並無疑義。我國行政法院判決明確指出：「性別工作平等法之立法目的係維護及促進兩性工作權之平等，而同法第 13 條既課以雇主應

防治性騷擾行為發生之責任，其防治範圍自當包含性侵害行為，否則即與立法旨意相違悖」（臺北高等行政法院 97 年度簡字第 247 號判決參照）。是故，職場性侵害之情形既亦涵蓋於性別工作平等法第 12 條第 1 項之範圍內，於受僱員工因執行職務之故，遭受性侵害時，雇主即負有依本法所規定之相關義務，包括知悉後應採取立即有效之糾正及補救措施、依照公司所訂定之性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法等相關規定，組成調查委員會、展開調查程序等。

三、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？

性別工作平等法第 13 條第 2 項規定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，並於第 38 條之 1 規定，倘雇主於知悉時怠於啟動調查程序或採取措施處理，得處以新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下之罰鍰並公布雇主之姓名或名稱、負責人姓名，同時限期令改善，屆期末改善者，應按次處罰。

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，以及調查完成後設身處地被性騷擾者之感受，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（臺北高等行政法院 95 年度簡字第 978 號）。

本案之被申訴人於知悉申訴人遭性騷擾後，雖於公司內部曾召開幾次會議，並諮詢法務人員，惟公司開會後認因申訴人 A 女士已對行為人提出司法訴訟，故公司不宜做出性騷擾成立或不成立之判斷，且因申訴人 A 女士已離職，故亦未將公司決議之結果告知 A 女士，本件被申訴人所為，實難認有依法採取立即之糾正或補救措施，已違反性別工作平等法第 13 條第 2 項之規定。蓋雇主於知悉性騷擾後，除需

採取糾正或補救措施，以防止損害繼續擴大外，並有立即依公司所訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法啟動調查機制處理之義務，調查後並應將附理由之調查結果書面通知申訴人。惟本件被申訴人卻逕以已有司法訴訟為由，忽視自己應盡之行政調查義務，使公司內部所訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法形同具文，又申訴人內部亦未曾有辦理性騷擾防治相關教育訓練，是本案經新北市政府就業歧視評議委員會審定認為，被申訴人違反性別工作平等法第 13 條第 2 項規定成立。

肆、結論

性別工作平等法第 34 條明定受僱者認為雇主有違反性騷擾防治相關義務時，得依規定向當地主管機關提出申訴，相關條文之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友善工作環境，以保障其人身安全、人格尊嚴及職場工作表現之機會。雇主依照性別工作平等法所負之行政調查義務，係從「知悉」有性騷擾之情事時即產生，而非須等候「確認」性騷擾情事確切成立或存在時，才有啟動調查及採取糾正或補救措施之義務。此一行政調查義務，不同於司法機關之調查或審理，雇主不得以已有司法訴訟為由，暫停或不為相關調查程序，否則如同本案之情況，主管機關將認定違反性別工作平等法第 13 條第 2 項之規定，除了將處新台幣 10 萬到 50 萬元之罰鍰外，並會公布事業單位之名稱及負責人姓名。

因懷孕及育嬰留職停薪所衍生爭議之案例解析

詹翠華律師

壹、申訴內容

一、A 女士向新北市政府申訴稱：伊受僱於艾樂公司擔任人力資源部課長一職，主要工作內容包含員工招募、考勤、薪資結算及保險作業等。106 年底生產後產假期間卻遭公司要求在家工作。107 年 2 月初，艾樂公司因 A 女士懷孕生產，減發半個月之年終獎金及績效獎金。另 A 女士於 107 年 5 月中旬申請育嬰留職停薪，艾樂公司雖同意，卻於 107 年 6 月間依勞動基準法（以下稱勞基法）第 12 條第 1 項第 4 款規定解僱 A 女士。A 女士認為艾樂公司違反性別工作平等法（以下稱性工法）而向新北市政府提出申訴。

二、艾樂公司答辯如下：

（一）艾樂公司沒有要求 A 女士於產假期間在家工作。B 協理及 C 專員於 A 女士產假期間寄電子郵件副本予 A 女士，係為使 A 女士於產假期間結束後，能夠瞭解請產假期間公司狀況，而且艾樂公司並未允許 A 女士開啟該公司 VPN（Virtual Private Network，即虛擬專用網路）之權限，A 女士產假期間無法連進入艾樂公司內部薪資系統及共用資料夾，無法進行相關作業。

（二）關於 106 年度的考績與年終獎金與績效獎金之金額，與 A 女士懷孕生產無關。係因其他部門主管反映向 A 女士調閱

資料或詢問問題時，A 女士不太願意配合，經開會決議 A 女士之 106 年度績效為 B-，並依公司規定發放 2.5 個月年終及績效獎金予 A 女士。

- (三) 解僱 A 女士與其申請育嬰留職停薪無關，係因 A 女士有工作疏失，使公司之信譽及新產品開發、產出及產品上市時程受到嚴重影響，故於 107 年 6 月間依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定解僱 A 女士。

貳、爭議重點

- 一、艾樂公司是否令 A 女士於產假期間工作？
- 二、艾樂公司核定 A 女士之 106 年度考績及發給 A 女士之年終獎金與績效獎金，是否為不利處分或差別待遇？
- 三、艾樂公司是否因 A 女士申請育嬰留職停薪而解僱 A 女士？

參、案情分析

- 一、艾樂公司是否令 A 女士於產假期間工作？
 - (一) 按性工法第 15 條第 1 項規定：「雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假 8 星期……」，同法第 21 條第 1 項規定：「受僱者依前 7 條之規定為請求時，雇主不得拒絕」，同條第 2 項規定：「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。」違者，依同法第 38 條規定，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布名稱及負責人姓名，同時限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。
 - (二) A 女士指稱艾樂公司於伊產假期間要求伊在家工作，並提出產假期間其職務代理人 B 協理（亦為 A 女士之直屬主管）及 C 專員發給伊之電子郵件副本為證。惟艾樂公司否認 A

女士上述指摘，並提出下列 A 女士與 B 協理及 B 協理與 C 專員之間的電子郵件為證。

1. A 女士致 B 協理及 C 專員電子郵件內載：「000/000 報到薪資須加保作業。」
2. B 協理回覆 A 女士電子郵件內載：「不用擔心，我會處理。」
3. B 協理致 C 專員、副本致 A 女士電子郵件內載：「Hi，C 專員，A 女士請假期間不需要再發 mail 通知相關業務，讓她好好休息及照顧寶寶…」。

由上述電子郵件往來之內容，可認艾樂公司主張 B 協理及 C 專員於 A 女士產假期間，寄電子郵件副本予 A 女士，並非要求 A 女士於產假期間在家工作，而係使 A 女士於產假期間結束後，能夠瞭解請產假期間公司狀況，應屬可採。

二、艾樂公司核定 A 女士之 106 年度考績及發給 A 女士之年終與績效獎金數額，是否為不利處分或差別待遇？

- (一) 按性工法第 9 條規定：「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。」違者，依同法第 38 條之 1 第 1、3 項規定，處新臺幣（下同）30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並公布名稱及負責人姓名，同時限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。A 女士申訴稱其 106 年度績效為 B，依艾樂公司規定應發放 3 個月年終及績效獎金，惟因其 106 年度懷孕生產而遭扣減半個月年終及績效獎金，艾樂公司違反性工法第 21 條規定云云，並提出艾樂公司 106 年度年終及績效獎金核發表為證。艾樂公司則辯稱該公司之考績制度是由員工先自評，再分別由直屬主管及再上級主管複評，最後由全公司各部門主管開會決定是否調整個別員工之年終及績效獎金。107 年年初之年終

及績效獎金會議中，其他部門主管反映 A 女士之工作態度不佳，向其調閱資料或詢問問題時，A 女士不太願意配合，最後經開會決議 A 女士之 106 年度績效為 B-，並依公司規定發放 2.5 個月年終及績效獎金予 A 女士。

- (二) 根據 A 女士所提出艾樂公司 106 年度年終及績效獎金核發表之記載，A 女士自評 106 年度考績為 B+，直屬主管複評為 B，再上級主管複評為 B-，年終獎金及績效獎金為 2.5 個月。由上述年終及績效獎金核發表中所記載，其他考績 B- 之人員之年終及績效獎金亦皆為 2.5 個月。本府向艾樂公司兩名員工查證，渠等皆證稱 A 女士之工作表現不佳、艾樂公司有於 107 年年初召開各部門主管會議討論各個員工之年終及績效獎金，當時決議將 A 女士之考績調為 B-。因此，A 女士 106 年度之考績應為 B- 而非 B。再依艾樂公司產假名冊之記載，該公司 106 年度尚有 H、R 及 L 三位員工申請產假，上述三人之 106 年度考績依序為 B+、B 及 B-，並分別獲得 4 個月、3 個月及 2.5 個月年終及績效獎金，由此可知艾樂公司未因員工懷孕生產而不當降低其考績或獎金，難謂艾樂公司核定 A 女士 106 年度考績為 B- 及發給 A 女士 2.5 個月之年終與績效獎金，係因 A 女士懷孕生產或請產假而對其為不利處分。又所謂「歧視」或「差別待遇」，其本質上包含「事實比較」之意涵，主張雇主有「歧視」或「差別待遇」行為時，應指出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；或職業條件不同，卻因某項與工作能力不相關之因素，而受雇主相同之對待，始足當之，有臺灣臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1425 號判決，可資參照。艾樂公司對 106 年度考績同為 B- 之員工，所核發之年終與績效獎金均為 2.5 個月，並無差異，未對懷孕生產之員工給予較差之福利，此

有 A 女士所提出之艾樂公司 106 年度年終及績效獎金核發表可證。因此，亦難認艾樂公司有因 A 女士懷孕生產而於福利措施上，對 A 女士有歧視或差別待遇。

三、艾樂公司是否因 A 女士申請育嬰留職停薪而解僱之？

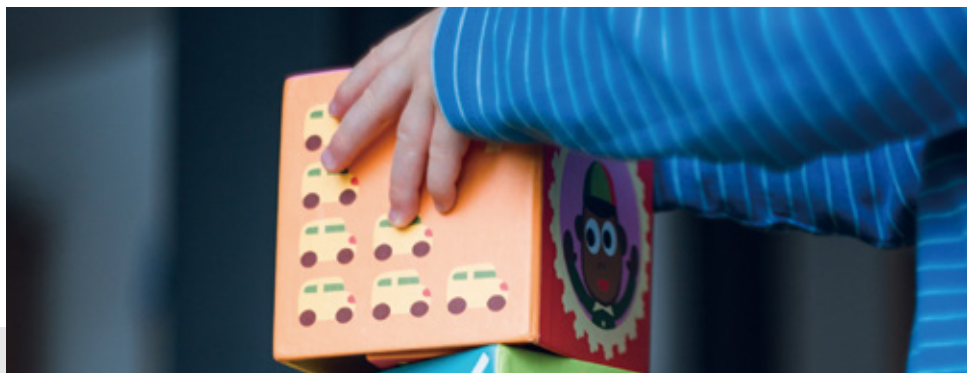
- (一) 性工法第 16 條規定：「受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，……」。同法第 21 條規定，雇主不得拒絕受僱者依性工法申請育嬰留職停薪（下稱育嬰留停），亦不得因受僱者申請育嬰留停而視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」違者，依同法第 38 條規定，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布名稱及負責人姓名，同時限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。
- (二) A 女士表示艾樂公司總經理約於 107 年 4、5 月間告知伊不適任並請其另謀工作，A 女士遂於 107 年 5 月中旬向 B 協理提出育嬰留停申請，期間自 107 年 6 月 16 日起半年，B 協理及總經理同意所請，惟艾樂公司卻於 107 年 6 月間依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定將其解僱，艾樂公司違反性工法云云。艾樂公司則辯稱係因 A 女士工作有疏失，造成公司之重大損失，才予以解僱。艾樂公司於 A 女士申請育嬰留停之前，即已請伊另找工作，解僱與伊申請育嬰留停無關。
- (三) 艾樂公司表示曾於 105 年間因 A 女士工作發生錯誤要求其寫檢討報告。A 女士於產假期間結束後，仍經常發生工作疏失，例如：(1) 公司擬於 107 年度創建新事業部門（個人穿戴事業處），欲聘請 W 君擔任該新事業處協理，但 A 女士於 107 年 4 月間寄發報到通知書予 W 君，卻誤繕電子郵件地址，致 W 君未收到報到通知書而未能如期報到，W 君甚至誤以為艾樂公司無意聘用而另謀他職，嚴重損害艾樂公司誠信及聲譽，且新事業部門無法如期營運，延滯預定之

產品開發及上市時程。(2) 公司總經理已經面試並口頭告知 S 君欲僱用其擔任採購部「資深採購」，A 女士卻於 107 年 5 月間通知 S 君其被錄取為採購部「經理」，致 S 君不滿而表示不願到職。艾樂公司總經理認為 A 女士不適任，於 107 年 5 月上旬（A 女士申訴人申請育嬰留停之前），即告知 A 女士其不適任並請其另謀工作，其後 A 女士工作表現未有明顯改善，爰於 107 年 6 月間依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定解僱 A 女士。

- (四) 艾樂公司並提出 A 女士於 105 年 12 月所寫之工作錯誤檢討報告書、A 女士 107 年 4 月 27 日誤繕電子郵件地址而未寄達 W 君之報到通知函、B 協理將上述報到通知函轉寄至 W 君正確地址之電子郵件、A 女士寄予 S 君記載職稱為「經理」之「報到通知函」電子郵件及同日下午重新寄送報到通知函予 S 君，更正職稱為「資深採購」之電子郵件、B 協理告知總經理 A 女士 4 月 27 日寄予 W 君之 E-Mail address 有誤之電子郵件及艾樂公司因 A 女士之錯誤致誠信及聲譽受損，且新事業部門無法如期營運，延滯預定之產品開發及上市時程，而向 A 女士索賠之存證信函等為佐證。艾樂公司於 A 女士申請育嬰留停之前，即已通知 A 女士其不適任並請其另謀工作一事，亦與 A 女士之陳述相符。根據上述事證，艾樂公司確係因無法容忍 A 女士之工作疏失而予以解僱，且艾樂公司於 A 女士申請育嬰留停之前，即已請其另謀工作，難認艾樂公司解僱 A 女士與其申請育嬰留停有關。至於艾樂公司解僱 A 女士是否符合勞基法規定，屬於勞資爭議範疇，不在本文中論究，併予敘明。

肆、結論

綜上所述，艾樂公司未要求 A 女士於產假期間在家工作，未違反性工法第 9 條規定。艾樂公司依據 A 女士之工作表現，依據該公司之考評程序並經各部門主管開會討論後，核定 A 女士 106 年度之考績為 B- 及核發 2.5 個月之年終與績效獎金，與 A 女士懷孕生產無關，未違反性工法第 9 條規定；艾樂公司於 A 女士提出育嬰留停之申請前，即因 A 女士工作發生重大疏失遭受損失，而解僱 A 女士，亦與 A 女士申請育嬰留停無涉，未違反性工法第 21 條第 1 項及第 2 項規定。



受僱者申請產假影響 年終獎金之案例解析

吳姿慧教授

壹、申訴內容

本案申訴人 A 女士自 102 年 10 月 1 日起受僱於被申訴人，擔任業務人員一職，於 107 年 1 月 11 日分娩，產假期間仍被申訴人要求提供勞務，因申請產假而領得較少之 107 年度年終獎金，因而主張被申訴人將申訴人產假期間視為缺勤而影響其 107 年度年終獎金，申訴人認被申訴人涉及違反性別工作平等法規定，爰向新北市政府提出申訴。

貳、爭議重點

申請人主張因申請產假而領得較少之年度年終獎金，被申訴人則抗辯申訴人所屬部門 107 年度之獎金原為零，申訴人所屬部門之同事所獲之獎金，係由被申訴人（總經理）自掏腰包補貼部分金額分配予其管轄部門之同事，基於申訴人產假期間之工作，均由其他員工代理申訴人職務，故僅發放半個月工資予申訴人。本案之爭點為：受僱者因產假而短發年終獎金是否構成性別工作平等法第 21 條第 2 項之不利處分？如獎金來源為雇主或代表雇主管理勞工事務之人之個人薪水，對於本條規定之認定有何影響？

參、案情分析

一、短發年終獎金是否為性別工作平等法第 21 條第 2 項規定之不利處分？

基於國際勞工組織母性保護公約^①以及我國憲法第 153、156 條基本國策之相關規範，國家對於女性勞工自懷孕生產到育嬰各階段均應透過保護性立法，建立母性保護並促進兩性地位之實質平等^②；而為了貫徹憲法消除性別歧視與母性保護之精神，我國定訂性別工作平等法（下稱性工法）以保障性別工作權之平等並促進性別地位之實質平等。性工法除禁止各項職場性別歧視外，尚建立各種促進工作平等之措施，例如生理假、產假、產檢假、陪產假以及育嬰留職停薪，並定有家庭照顧假、哺（集）乳時間、或為撫育未滿三歲子女減少或調整工作時間之請求，以減低女性因家庭因素在工作與家庭選擇之困境，同時亦避免因各項禁止之規定，造成對工作權之限制^③。得極為困難，明顯阻礙受僱者之申請，本質上應也是一種不利待遇^④，蓋受僱者因此不敢或不想申請該些措施，將使立法者設置該些措施以維護受僱者身體健康、調和工作與家庭之衝突，進而促進工作平等之目的，淪為空談。

二、產假期間之工作均由其他員工代理、發放之獎金是由主管自行補貼是否得為抗辯理由？

按勞動基準法（下稱勞基法）第 29 規定事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。因此事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金。本項年終獎金之發放，因勞基法施行細則第 10 條之規定，實務判決通常認為其非屬經常性給與，乃為恩惠性給與，因與勞

① 參照最高法院 26 年上字第 1906 號判例。

② 參郭玲惠，兩性工作平等法面面觀，律師雜誌 271 期，頁 28 以下。

③ 參郭玲惠，女性勞動政策與法規範，月旦法學 59 期，2000，頁 53。

④ 關於本項不利處分之解釋，最高行政法院 109 年度判字第 114 號判決甚值參考。

動所得對價或具經常性給予之工資不同，非屬「薪資」之範圍。不過如勞工於事業單位營業年度全年均在職，且當年度工作並無過失，即具領取年終獎金之要件，並不以發放年終獎金時仍在職為必要，否則將誘發事業單位於發放年終獎金前大量裁員之風險。另外，縱使員工考績不佳，然績效如何與有無過失究屬二事，雇主仍不得據此拒發年終獎金，此些年終獎金之爭議，均有判決可參⁵。

不過不論勞基法有關年終獎金之性質與發放條件之爭議，勞工於申請產假期間安排職務代理人事宜，本係雇主之職權，同時亦為事業單位應承受或規劃之責任，自性工法第 21 條雇主不得拒絕受僱者請求產假或其他假期，以及不得因受僱者之請求而予以不利處分之規定可知，事業單位不應將安排職務代理等責任轉由請產假之勞工自行承受，導致請產假之勞工如原本可分配之獎金或其他權益，轉移分配予職務代理人，此觀諸性工法之立法說明即可知悉。

本案中被申訴人主張，申訴人請產假期間由其他員工代理職務，且申訴人於產假期間結束後，工作態度不如以往認真，爰分配予申訴人之 107 年度年終獎金較其他員工少。被申訴人之主張，為一般事業單位或雇主常見之謬誤觀念，卻與性工法制定各項促進工作平等措施之立法意旨，大相逕庭。性工法第 21 條之規定旨在保護受僱者免於因申請各項促進工作平等措施而遭雇主之不利處分，已如前述，因此縱使如本案之被申訴人所陳，申訴人所屬部門之員工，原本年終獎金為零，後來仍決定發放，此際雇主即不應有牴觸性工法促進工作平等之行為，申言之，雇主於決定發放年終獎金，卻對受僱者因申請產假或其他促進措施而為差別性之發放，此一差別待遇或不利處分，不會因雇主對於發放獎金一事，從原本不發放轉為要發放、發放之獎金來源為自掏腰包或其他而獲得正當化。蓋受僱者依法申請產假或性工法各項促進工作平等之措施，產假期間本即無法親自提供勞務，或申請

⁵ 參臺中地方法院 100 年度中勞小字第 1 號判決。

其他措施原即可能減少勞務之數量，如雇主以受僱者產假未提供勞務，或職位均由他人代理而得為差別對待或不利處分，將使受僱者忌憚申請產假或其他法定之促進措施，以避免遭受任何差別待遇或不利處分，此實與性工法之立法目的相互悖離。

肆、結論

為貫徹憲法消除性別歧視與促進性別地位之實質平等，我國定訂性工法並於第四章定有包括產假生理假等各項促進工作平等措施，以落實性別工作平等之保障。性工法對於雇主拒絕該些措施之申請，或因受僱者申請而給予不利處分者，亦有裁罰之規定。雇主所為之不利處分，為影響受僱者之全勤獎金、考績或與之性質相近似者，固屬無疑；縱使非與之近似而為其他舉措，如雇主所訂之請假程序係以探究隱私方式，致請假手續變得極為困難，明顯阻礙受僱者之申請，本質上也是一種不利對待，蓋受僱者因此不敢或不想申請該些措施，將使立法者設置該些措施以調和工作與家庭之衝突，進而促進性別工作平等之目的，淪為空談。至於產假期間之工作均由其他員工代理、發放之獎金是由主管自行補貼等情，並不足使雇主得以之作為不利處分或差別待遇之抗辯理由。



受僱者申請安胎休養遭拒絕及資遣之案例解析

李玉春教授

壹、申訴內容

甲自 105 年 8 月 8 日起受僱於 A 公司，擔任業務助理一職。懷孕後，於 106 年（下同）3 月 2 日就診時，由於醫生表示子宮有收縮情形、宜在家臥床休息 1 個月，遂於 3 月 6 日至 3 月 31 日請假安胎休養。於 3 月 30 日回診後，醫生認為須要繼續安胎，故於隔日 31 日向 A 公司續請安胎休養假，惟管理部乙卻建議甲自動請辭。4 月 5 日甲再度向乙請假，乙仍然建議甲自願離職；並於 4 月 7 日通知甲辦理自願離職手續。而甲仍然告知乙要續請安胎休養假，並請其配偶丙於下週至公司替甲辦理請假相關事宜。

丙於 4 月 11 日持診斷證明至 A 公司，想要幫甲請假，然而直屬主管丁卻告知 A 公司決定資遣甲，要丙下次去領非自願離職證明。其後，丙果真於 4 月 28 日接到領取非自願離職證明之通知，並得知 A 公司將於 5 月 5 日解僱甲。甲認為 A 公司有懷孕歧視之虞，遂向新北市政府提出就業歧視申訴。

貳、爭議重點

一、A 公司員工乙是否應視為雇主？

二、甲所請安胎休養假是否合法？

三、A 公司拒絕甲之請假及解僱甲之行為是否違反性別工作平等法第 21 條第 1 項及第 2 項？

參、案情分析

一、A 公司員工乙是否應視為雇主？

依性別工作平等法第 3 條第 1 項第 3 款之規定，所謂雇主，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。

A 公司主張，甲向乙提出請假申請之程序並不符合規定，故 A 公司係以曠職 3 日為理由將甲解僱。然而，依照 A 公司提供的甲所填具之請假單，上面確實有管理部乙之簽名核准。又依照甲與直屬主管丁於 3 月 31 日之通話紀錄，經甲詢問：我是要先跟管理部乙報告嗎？丁表示：嗯，妳要跟管理部報告等語，顯見乙對於勞工請假確有核准權。

另一方面，甲之配偶丙與乙之 4 月 28 日對話錄音逐字稿略以：「丙：因為主要也是她現在要安胎啦！但是就是說，像有沒有什麼就是說，就不一定要炒她魷魚，有沒有說類似留職停薪還是什麼方法都沒辦法嗎？一定要這樣炒魷魚嗎？乙：因為我有問過了，就是說，因為她在公司的資歷並沒有很長，所以並不適用，對！留職停薪通常就是在公司的資歷蠻長的，有幾年的時間，那公司就考量那個表現斟酌狀況給予留職停薪，可是因為她的年資沒有很長，真的不滿 1 年，所以更也不適用，所以我們才會覺得說，如果是這樣，乾脆就是，因為我們說實在，我們不曉得就是說她生完之後，可能要有多少的時間去調養身體，然後接下來又是一個新生兒，那她是不是可能會需要先用幾個月的時間去照顧這個小孩，讓小孩子狀況比較穩定，讓她自己的身體也恢復回來之後，再回到職場」云云，依上開對話內容，顯見乙係立於雇主地位，明確拒絕丙有關留職停薪之提議，並堅持與甲終止勞動契約。

綜上，乙應屬代表雇主行使管理權及處理有關受僱者事務之人，依據性別工作平等法第 3 條第 3 款之規定，應視同雇主，A 公司之主張並不可採。

二、甲所請安胎休養假是否合法？

性別工作平等法第 15 條第 3 項規定：「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。」此外，勞工請假規則第 4 條第 2 項規定：「經醫師診斷懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。」又勞工請假規則第 10 條規定：「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，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」而性別工作平等法第 21 條規定，受僱者依本法向雇主為安胎休養之請求時，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。基於上述規定，勞工依法得請求雇主給予病假，一旦事前以口頭或書面對雇主表示請假之理由及日數，即行使其法定請假權利，雇主並無准駁之權限，亦不得以工作規則附加核准病假之條件。至於雇主得要求勞工提出證明文件，僅在確認勞工之請假事由是否正當，並非表示勞工未提出證明文件前，雇主得拒絕給假。

A 公司表示，甲於請假時並未提出診斷證明，故甲之請假並不符合規定。然而，甲於 3 月 31 日係以 Skype 與主管丁確認申請安胎休養是否需向乙報告，再透過電話口頭向乙續請安胎休養 1 個月，得認為已經符合勞工請假規則所定口頭事先請假之規定。再者，甲因出現子宮收縮情形，於 3 月 30 日經醫囑宜在家「絕對臥床」休息 1 個月，且其已於 3 月 31 日告知乙因在家安胎，是故無法到公司上班、會請先生代為辦理手續。接著甲又於 4 月 5 日口頭告知仍要請安胎休養假，最晚下週會請先生抽時間去公司辦理手續。其後，再度於 4 月 7 日仍告知先生下週一定會去公司辦理，復於 4 月 11 日以簡訊告知先生中

午前會幫忙去公司請假等情。以上種種，均足以證明甲係因急病或緊急事故而委託他人代辦請假手續，且甲已經提出請假證明文件，並未違反勞工請假規則規定之請假手續。因此，A 公司主張甲之請假非合法，並無道理可言。

此外，由於甲確實已經於 3 月 30 日前往醫院就診，提出診斷證明並無任何困難，更何況甲事前已多次告知乙會請先生丙去辦理請假，且丙的確抽空代替甲去 A 公司辦理手續，顯見甲事實上係希望透過較正式之書面並附上證明文件之方式請假，以便爭取 A 公司不致為不利對待。因此，A 公司之主張，並不可採。



三、A 公司拒絕甲之請假及解僱甲之行為是否違反性別工作平等法第 21 條第 1 項及第 2 項？

承上所述，由於甲已經依照法定程序請假，因此 A 公司不得主張甲未合法申請安胎休養假。然而，A 公司於 3 月 31 日及 4 月 5 日不斷反覆勸說甲離職，而不同意甲安胎休養假之申請。丙於 4 月 11 日前往 A 公司辦理甲之請假手續時，乙非但不准假，更告知甲不用特別跑一趟。再者，A 公司於回覆勞工局之電子郵件中，自己表示其於 4 月 11 日即對丙表示資遣甲，足以認為 A 公司不但已拒絕甲安胎休養之申請，更為解僱甲之不利處分。

雖然 A 公司主張甲應以書面及附上診斷證明書之方式請假始為合法，但若真係如此，A 公司應該通知甲以其規定之方法請假，始符合一般常情。然而，A 公司與甲之多次對話中，均未提及應如何請假始符規定，亦未明確告知甲之請假不符合規定。

另一方面，4 月 7 日甲與乙之通話錄音內容逐字稿略以：「乙：你可不可以銷假回來上班啦！她真的需要人家幫忙！因為她那個事情還要忙到好一段時間！因為現在卡著這樣一個很尷尬的時間，那她真的很需要人來幫忙！那她希望說最快最好的就是你可以回來上班！要不然卡著現在不上不下，她，我們，到底要不要再請人這樣子！…你能不能儘快銷假回來上班啊！要不然他們忙不過來！如果你要再請一個月！真的沒有辦法！她沒有辦法等！我們公司沒有辦法等這麼久！因為大家都忙翻了！」云云，乙確實多次提及希望甲銷假返職，而甲之配偶丙於 4 月 11 日至 A 公司代甲辦理請假手續時，A 公司卻直接告知丙決定資遣甲。

再者，乙於 4 月 25 日以 line 將甲非自願離職證明書之照片傳給甲時，並未提及甲有曠職情形；又於 4 月 28 日與丙對話時，亦未提及甲未依規定請假一事。直至 107 年 2 月 9 日勞資爭議調解時，始提出甲曠職之情，再於 107 年 2 月 26 日接受勞工局訪談時表示，甲雖有曠職，但係以勞動基準法第 11 條第 5 款為由，用資遣方式與甲終

止勞動契約。A 公司既然多次希望甲銷假返職，事後卻又以甲不能勝任工作為由予以資遣，實屬矛盾。因此，A 公司係因甲未依規定完成請假程序而予資遣之說法，實難以令人信服，亦難認為 A 公司資遣甲之事由，與甲請假安胎休養之原因無涉。基此，A 公司拒絕甲之請假及解僱甲之行為，已經違反性別工作平等法第 21 條第 1 項及第 2 項。

肆、結論

A 公司於 1 月 26 日知悉甲懷孕後，雖未立即對甲有所不利對待，然 A 公司於事後拒絕甲續請安胎休養，已違反性別工作平等法第 21 條第 1 項之規定；事後又因甲堅持續請安胎休養而對甲予以資遣之不利處分，亦已違反性別工作平等法第 21 條第 2 項之規定。

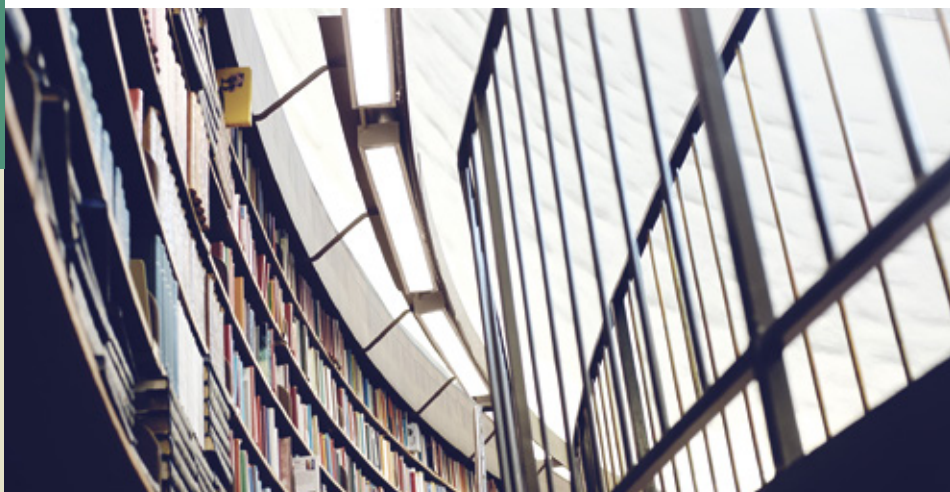




相關法規

Relevant Laws and Regulations

- 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 中高齡者及高齡者就業促進法
- 法規 4 性別工作平等法
- 法規 5 性別工作平等法施行細則
- 法規 6 育嬰留職停薪實施辦法
- 法規 7 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】

中華民國 107 年 11 月 28 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、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

- 一、為不實之廣告或揭示。
- 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，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。
- 六、提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。

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、第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，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一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，依前項規定處罰之。

違反第五條第一項規定經處以罰鍰者，直轄市、縣（市）主管機關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。

就業服務法施行細則 【摘錄】

中華民國 107 年 06 月 08 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。



中高齡者及高齡者 就業促進法

1. 中華民國一百零八年十二月四日總統華總一義字第 10800130951 號令制定公布全文 45 條；施行日期，由行政院定之中華民國一百零九年二月六日行政院院臺勞字第 1090000242 號令發布定自一百零九年五月一日施行
中華民國一百零九年四月三十日行政院院臺勞字第 1090014048 號令發布廢止行政院一百零九年二月六日院臺勞字第 1090000242 號令之施行日期，自即日生效

第一章 總則

第 1 條 為落實尊嚴勞動，提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業，保障經濟安全，鼓勵世代合作與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者就業權益，建構友善就業環境，並促進其人力資源之運用，特制定本法。

中高齡者及高齡者就業事項，依本法之規定；本法未規定者，適用勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、職業安全衛生法、就業保險法、職業訓練法及其他相關法律之規定。

第 2 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。

第 3 條 本法用詞，定義如下：

一、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之人。

- 二、高齡者：指逾六十五歲之人。
- 三、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資之人。
- 四、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 五、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或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。

第 4 條 本法適用對象為年滿四十五歲之下列人員：

- 一、本國國民。
- 二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准在臺灣地區居留之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。
- 三、前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者。

第 5 條 雇主應依所僱用之中高齡者及高齡者需要，協助提升專業知能、調整職務或改善工作設施，提供友善就業環境。

第 6 條 中央主管機關為推動中高齡者及高齡者就業，應蒐集中高齡者及高齡者勞動狀況，辦理供需服務評估、職場健康、職業災害等相關調查或研究，並進行性別分析，其調查及研究結果應定期公布。

第 7 條 中央主管機關應會商中央目的事業主管機關及地方主管機關，至少每三年訂定中高齡者及高齡者就業計畫。地方主管機關應依前項就業計畫，結合轄區產業特性，推動中高齡者及高齡者就業。

第 8 條 主管機關得遴聘受僱者、雇主、學者專家及政府機關之代表，研議、諮詢有關中高齡者及高齡者就業權益事項；其中受僱者、雇主及學者專家代表，不得少於二分之一。

前項代表中之單一性別、中高齡者及高齡者，不得少於三分之一。

第 9 條 為協助中高齡者及高齡者就業，主管機關得提供職場指引手冊。

第 10 條 為傳承中高齡者與高齡者智慧經驗及營造世代和諧，主管機關應推廣世代交流，支持雇主推動世代合作。

第 11 條 主管機關應推動中高齡者與高齡者就業之國際交流及合作。

第二章 禁止年齡歧視

第 12 條 雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。

前項所稱差別待遇，指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列事項之直接或間接不利對待：

- 一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。
- 二、教育、訓練或其他類似活動。
- 三、薪資之給付或各項福利措施。
- 四、退休、資遣、離職及解僱。

第 13 條 前條所定差別待遇，屬下列情形之一者，不受前條第一項規定之限制：

- 一、基於職務需求或特性，而對年齡為特定之限制或規定。
- 二、薪資之給付，係基於年資、獎懲、績效或其他非因年齡因素之正當理由。
- 三、依其他法規規定任用或退休年齡所為之限制。
- 四、依本法或其他法令規定，為促進特定年齡者就業之相關僱用或協助措施。

- 第 14 條** 求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，或其符合前條所定之差別待遇因素，負舉證責任。
- 第 15 條** 求職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反第十二條第一項規定時，得向地方主管機關申訴。
地方主管機關受理前項之申訴，由依就業服務法相關規定組成之就業歧視評議委員會辦理年齡歧視認定。
- 第 16 條** 雇主不得因受僱之中高齡者及高齡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 17 條** 求職或受僱之中高齡者及高齡者，因第十二條第一項之情事致受有損害，雇主應負賠償責任。
前項之損害賠償請求權，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。自有違反行為時起，逾十年者，亦同。

第三章 穩定就業措施

- 第 18 條** 雇主依經營發展及穩定留任之需要，得自行或委託辦理所僱用之中高齡者及高齡者在職訓練，或指派其參加相關職業訓練。
雇主依前項規定辦理在職訓練，中央主管機關得予訓練費用補助，並提供訓練輔導協助。
- 第 19 條** 雇主對於所僱用之中高齡者及高齡者有工作障礙或家屬需長期照顧時，得依其需要為職務再設計或提供就業輔具，或轉介適當之長期照顧服務資源。
雇主依前項規定提供職務再設計及就業輔具，主管機關得予輔導或補助。
- 第 20 條** 雇主為使所僱用之中高齡者與高齡者傳承技術及經驗，促進世代合作，得採同一工作分工合作等方式為之。

雇主依前項規定辦理時，不得損及受僱者原有勞動條件，以穩定其就業。

雇主依第一項規定辦理者，主管機關得予輔導或獎勵。

第 21 條 雇主繼續僱用符合勞動基準法第五十四條第一項第一款所定得強制退休之受僱者達一定比率及期間，中央主管機關得予補助。

第 22 條 前四條所定補助、獎勵之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 四 章 穩定就業措施

第 23 條 公立就業服務機構為協助中高齡者及高齡者就業，應依其能力及需求，提供職涯輔導、就業諮詢與推介就業等個別化就業服務及相關就業資訊。

第 24 條 中央主管機關為提升中高齡者及高齡者工作技能，促進就業，應辦理職業訓練。

雇主依僱用人力需求，得自行或委託辦理失業之中高齡者及高齡者職業訓練。

雇主依前項規定辦理職業訓練，中央主管機關得予訓練費用補助。

第 25 條 主管機關為協助中高齡者及高齡者創業或與青年共同創業，得提供創業諮詢輔導、創業研習課程及創業貸款利息補貼等措施。

第 26 條 主管機關對於失業之中高齡者及高齡者，應協助其就業，提供相關就業協助措施，並得發給相關津貼、補助或獎助。

第 27 條 前三條所定補助、利息補貼、津貼或獎助之申請資格條

件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 五 章 支持退休後再就業

第 28 條 六十五歲以上勞工，雇主得以定期勞動契約僱用之。

第 29 條 雇主對於所僱用之中高齡者，得於其達勞動基準法第五十四條第一項第一款所定得強制退休前一年，提供退休準備、調適及再就業之相關協助措施。

雇主依前項規定辦理時，中央主管機關得予補助。

第 30 條 雇主僱用依法退休之高齡者，傳承其專業技術及經驗，中央主管機關得予補助。

第 31 條 前二條所定補助之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 32 條 中央主管機關為提供退休之中高齡者及高齡者相關資料供查詢，以強化退休人力再運用，應建置退休人才資料庫，並定期更新。

退休人才資料庫之使用依個人資料保護法相關規定辦理。

第 六 章 推動銀髮人才服務

第 33 條 中央主管機關為促進依法退休或年滿五十五歲之中高齡者及高齡者就業，應辦理下列事項，必要時得指定或委託相關機關（構）、團體推動之：

- 一、區域銀髮就業市場供需之調查。
- 二、銀髮人力資源運用創新服務模式之試辦及推廣。
- 三、延緩退休、友善職場與世代合作之倡議及輔導。
- 四、就業促進之服務人員專業知能培訓。

五、銀髮人才服務據點工作事項之輔導及協助。

- 第 34 條** 地方主管機關得成立銀髮人才服務據點，辦理下列事項：
- 一、開發臨時性、季節性、短期性、部分工時、社區服務等就業機會及就業媒合。
 - 二、提供勞動法令及職涯發展諮詢服務。
 - 三、辦理就業促進活動及訓練研習課程。
 - 四、促進雇主聘僱專業銀髮人才傳承技術及經驗。
 - 五、推廣世代交流及合作。
- 地方主管機關辦理前項服務，中央主管機關得予補助，其申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

- 第 35 條** 地方主管機關應定期向中央主管機關提送銀髮人才服務據點執行成果報告。
- 中央主管機關對地方主管機關推動銀髮人才服務據點應予監督及考核。

第七章 開發就業機會

- 第 36 條** 中央主管機關為配合國家產業發展需要，得會商中央目的事業主管機關，共同開發中高齡者及高齡者就業機會。

- 第 37 條** 公立就業服務機構應定期蒐集、整理與分析其業務區域內中高齡者及高齡者從事之行業與職業分布、薪資變動、人力供需及未來展望等資料。
- 公立就業服務機構應依據前項調查結果，訂定中高齡者及高齡者工作機會之開發計畫。

- 第 38 條** 公立就業服務機構為協助中高齡者及高齡者就業或再就業，應開發適合之就業機會，並定期於勞動部相關網站公告。

第 39 條 主管機關為協助雇主僱用中高齡者及高齡者，得提供相關人力運用指引、職務再設計及其他必要之措施。

第 40 條 主管機關對於促進中高齡者及高齡者就業有卓越貢獻者，得予獎勵。前項所定獎勵之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 八 章 罰 則

第 41 條 違反第十二條第一項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

違反第十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

第 42 條 有前條規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 43 條 本法所定之處罰，由地方主管機關為之。

第 九 章 附 則

第 44 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 45 條 本法施行日期，由行政院定之。

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；新名稱：性別工作平等法）
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；屆期未改善者，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；屆期未改善者，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；新名稱：性別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 條 (刪除)

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。



育嬰留職停薪實施辦法

中華民國 109 年 01 月 21 日最新修法

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 0910010430 號令訂定發布全文 9 條；並自發布日施行
2. 中華民國九十七年七月七日行政院勞工委員會勞動 3 字第 0970130463 號令修正發布第 1 條條文
3. 中華民國一百零九年一月二十一日勞動部勞動條 4 字第 1090130007 號令修正發布第 1 條條文

第 1 條 本辦法依性別工作平等法第十六條第五項規定訂定之。

第 2 條 受僱者申請育嬰留職停薪，應事先以書面向雇主提出。前項書面應記載下列事項：

- 一、姓名、職務。
- 二、留職停薪期間之起迄日。
- 三、子女之出生年、月、日。
- 四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。
- 五、是否繼續參加社會保險。
- 六、檢附配偶就業之證明文件。

前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。

- 第 3 條** 受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職。
- 第 4 條** 育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。
- 第 5 條** 育嬰留職停薪期間，受僱者欲終止勞動契約者，應依各相關法令之規定辦理。
- 第 6 條** 育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。
- 第 7 條** 受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。
- 第 8 條** 受僱者育嬰留職停薪期間，雇主應隨時與受僱者聯繫，告知與其職務有關之教育訓練訊息。
- 第 9 條** 本辦法自發布日施行。



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 字第 1040130772 號令增訂發布第 4-1 條條文
5. 中華民國一百零九年四月六日勞動部勞動條 4 字第 1090130029 號令修正發布第 2、15 條條文；並自一百零九年十一月一日施行

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。

前項辦法，應明定雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

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。
本準則中華民國一百零九年四月六日修正發布之條文，自一百零九年十一月一日施行。





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 工作場所性騷擾防制措施及懲戒要點參考本
- 資源 4 性別工作平等法自主檢視表
- 資源 5 職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】
- 資源 6 職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】
- 資源 7 職場性騷擾處理程序及法令規定
- 資源 8 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 9 相關聯絡窗口
- 資源 10 性別工作平等法相關勞工請假規定



「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、星座、血型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，則決議成立。若委員認為調查資料不足以評定是否成立，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。

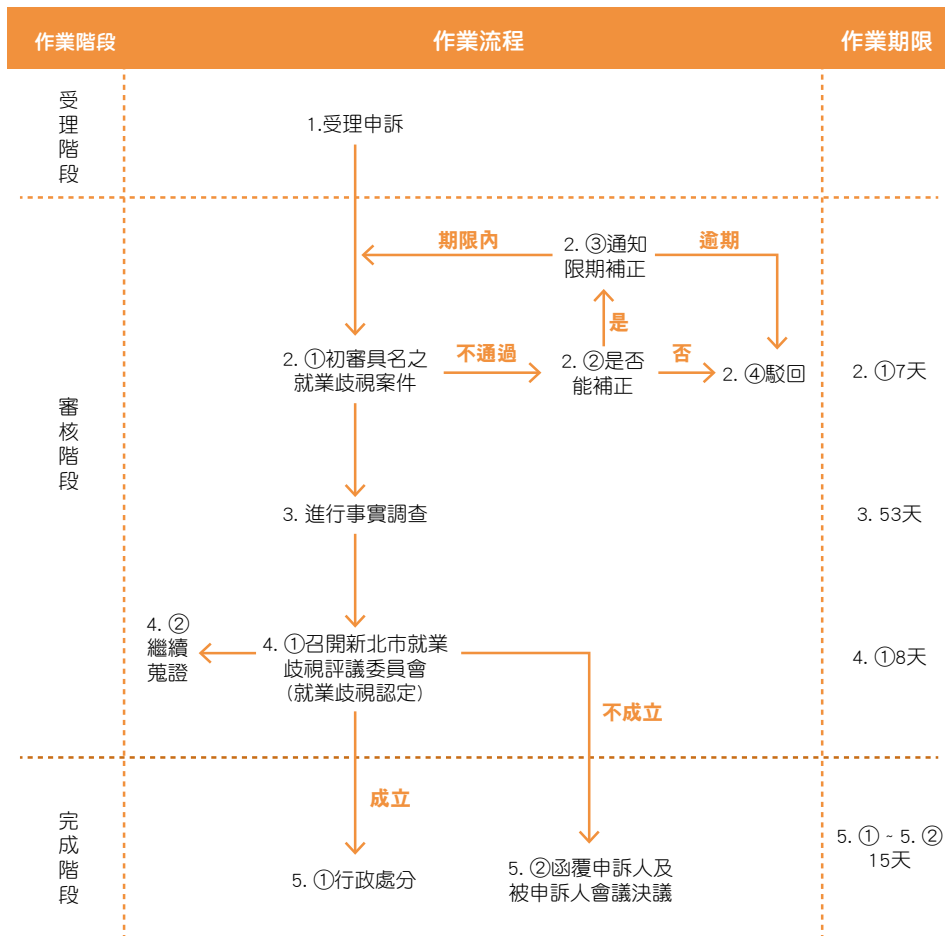
四、後續處理階段：

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 條或第 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



工作場所性騷擾防治措施 申訴及懲戒辦法參考範例

（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：

由雇主所提供，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，雇主由常設部門（_____（部門名）或人員（_____（人員名））受理申訴，或於受理申訴後 7 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；另得視需要參考衛生福利部建置之「性騷擾調查專業人才庫」（網址：<https://expert.mohw.gov.tw/>），聘請專

家學者擔任委員會成員。開會應由半數委員出席，委員對於知悉之內容應予保密。雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者（非屬軍公教人員者）除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出雇主涉及違反性別工作平等法第13條之申訴。（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）派遣勞工遭受事業單位所屬人員性騷擾時，事業單位應受理申訴並與派遣單位共同調查，將結果通知派遣單位及當事人。
- （五）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。
- （六）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。

- (七) 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。
- (八) 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，延長以 1 次為限，並通知當事人。
- (九) 受理申訴者應為附理由之決議，以書面通知申訴人、被申訴人及雇主，並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）
- (十) 申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內以書面附具理由提出申復，由受理申訴者另召開會議決議處理之，並應於受理之日起 30 日內，將結果以書面通知申訴人、被申訴人及雇主。
- (十一) 申訴案經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
- (十二) 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分。
- (十三) 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、如性騷擾行為經調查屬實，雇主將依情節輕重對被申訴人作成申誡、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。
- 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。

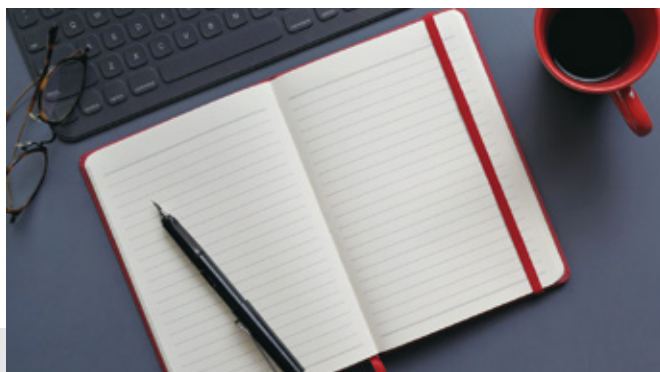
三、自我檢視如有任何疑問，可逕洽當地勞工行政主管機關（聯絡方式可至勞動部官方網站業務專區／勞動基準法適用／勞動基準法權益簡介查詢）或洽勞動部免付費專線 0800-085151（請於上班時間上午 8 點至下午 6 點來電洽詢）。

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
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

自主檢視內容	法規條款
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？本表可協助雇主建立友善的工作環境，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。

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？本表可協助懷孕的求職者與受僱者，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。

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之言詞或行為，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



（若狀況沒改善）

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（附錄）

（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
 - 2. 不要懷疑自己
 - 3. 要勇敢拒絕
 - 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

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

(三) 求助過程

- who- 告知何人？
- When- 何時告知？
- What- 告知內容？
- How- 使用何種方式告知？

(四) 工作情形

- 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？)
- 工作主要內容與作息。
- 性騷擾事件對工作權益的影響。
- 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？)
- 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。
- 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

不在場證明 - 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-3) 聯絡電話與地址
- (a-2) 身分證字號
- (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（如被遭

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。

(五) 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。

(六) 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 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定之委員不同）

相關聯絡窗口

直轄市及各縣市政府受理性別工作平等及就業歧視申訴窗口

單位	地址	電話
基隆市政府社會處	基隆市中正區義一路 1 號	(02)2420-1122 #2209~10 (02)24287801
新北市政府勞工局	新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓	(02)2967-6902
臺北市政府勞動局	臺北市信義區市府路 1 號 5 樓北區	(02)2720-8889 #7023 (02)2728-7023
桃園市政府勞動局	桃園市桃園區縣府路 1 號 3 樓	(03)332-2101 #6804-6806
新竹縣政府勞工處	新竹縣竹北市光明六路 10 號 (新竹縣政府勞工處)	(03)551-8101 #3063
新竹市政府勞工處	新竹市北區國華街 69 號 5 樓	(03)532-4900 #26
苗栗縣政府 勞工及青年發展處	苗栗縣苗栗市府前路 1 號	(037)357-040
臺中市政府勞工局	臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號 惠中樓 4 樓	(04)2228-9111 #35605
南投縣政府 社會及勞動處	南投縣南投市中興路 660 號	(049)224-6823 (性平) (049)222-2106 #1821(就歧)

單位	地址	電話
彰化縣政府勞工處	彰化縣彰化市中興路 100 號 8 樓	(04)753-2503 (性平) (04)753-2419 (就歧)
雲林縣政府勞工處	雲林縣斗六市雲林路二段 515 號 3 樓	(05)552-2815
嘉義縣社會局	嘉義縣太保市祥和二路東段 1 號	(05)362-0900 #1111
嘉義市政府社會處	嘉義市東區中山路 199 號	(05)223-1920 (05)225-4185 #154
臺南市政府勞工局	臺南市新營區民治路 36 號 (北區) 臺南市安平區永華路二段 6 號 8 樓 (南區)	(06)632-0310 (06)632-2231 #6686 (北區) (06)632-2231 #8148 (南區)
高雄市政府勞工局	高雄市前鎮區鎮中路 6 號	(07)812-4613 #430 (07)812-8330
屏東縣政府 勞動暨青年發展處	屏東縣屏東市自由路 17 號	(08)755-8048 #508
臺東縣政府社會處	臺東縣臺東市桂林北路 201 號 3 樓	(089)351-834 #370
花蓮縣政府社會處	花蓮縣花蓮市府前路 17 號	(03)822-7171 #390、391、 396
宜蘭縣政府勞工處	宜蘭縣宜蘭市縣政北路 1 號	(03)925-1000 #1755(性平) #1752(就歧)
連江縣政府民政處	連江縣南竿鄉介壽村 76 號	(0836)22381 #6113
金門縣政府社會處	金門縣金城鎮民權路 173 號	(082)371-450
澎湖縣政府社會處	澎湖縣馬公市治平路 32 號	(06)927-4400 #333

性別工作平等法 相關請假規定

假別	申請資格	日數	工資計算	附註
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		
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。
安胎假	女性勞工因懷孕期間需安胎休養	治療或休養期間，併入住院傷病假計算	依病假規定辦理	普通傷病假 1 年內合計未超過 30 日部分，工資折半發給。
產假	女性勞工分娩	8 星期	工作在 6 個月以上者，產假期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給	「分娩」與「流產」，依醫學上之定義，妊娠 20 週以上產出胎兒為「分娩」，妊娠 20 週以下產出胎兒為「流產」。
	妊娠 3 個月以上流產	4 星期		
	妊娠 2-3 個月流產	1 星期	勞工選擇請產假者不給薪，選擇請病假者給半薪。	
	妊娠未滿 2 個月流產	5 日		

假別	申請資格	日數	工資計算	附註
產檢假	女性勞工於妊娠期間有產檢需求時	5 日	薪資照給	勞工得以「半日」或「小時」為請假單位，擇定以「半日」或「小時」為請假單位後，不得變更。
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。
哺乳時間	子女未滿 1 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：受僱者申請育嬰留職停薪，應按育嬰留職停薪實施辦法第 2 條規定，事先以書面向雇主提出。				

MEMO

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.





新北市政府 防制就業歧視案例實錄 15

書名：新北市政府防制就業歧視案例實錄 15

發行人：陳瑞嘉

出版者：新北市政府勞工局

總編輯：吳仁煜

編輯：王憶芬、黃月英、范燕婷

地址：新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓

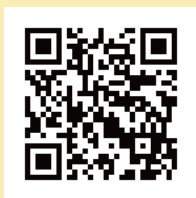
電話：(02)2967-6902

網址：<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>

出版年月：109 年 09 月

ISBN：978-986-5413-68-2

GPN：1010901337



新北市政府勞工局
Labor Affairs Department, New Taipei City Government