

111

新北市政府 防制 就業歧視

案例實錄 16



序言 | Sequence

在現實環境中，難免會有雇主單憑自己的喜好用人，如雇主以「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，未考量求職人或受僱人的能力、條件或表現，且雇主對於該項決定因素通常為不平等及不合理的要求，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 109 至 110 年受理性別工作平等及就業歧視申訴案件共有 134 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 45 件；「懷孕歧視」次之，有 34 件；「育嬰留職停薪不利對待」再次之，有 14 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。

有鑑於此，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」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、育嬰留職停薪期間影響獎金及衍生爭議、因工會會員身分遭歧視的案例共 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，除反映目前職場常見的問題態樣，也讓讀者更深入瞭解法條規範在實際現場的運用，另外也檢附相關法條及資源，期待每位朋友都能在當中有收穫，共創友善職場環境。

新北市政府勞工局長

陳瑞嘉 111 年 9 月

目錄 | CONTENTS

序 Sequence

專題研究 Monographic study

專題 1	跨國公司境外職場性騷擾事件之法令適用及處理焦興鎧教授	006
專題 2	雇主得否以宗教理由對同志差別待遇廖元豪教授	013
專題 3	由勞動基準法第 51 條及性別工作平等法，論雇主得否 調整懷孕員工之工作內容及變更其勞動條件莊喬汝律師、張雅安律師	026
專題 4	雇主違反懷孕歧視禁止的法律責任黃碧芬律師	032

案例解析 Case study

案例 1	婚姻歧視成立之案例解析鄭津津教授	040
案例 2	受僱者因懷孕遭雇主解僱之案例解析詹翠華教授	047
案例 3	受僱者申訴雇主違反性騷擾防治義務之案例解析吳姿慧教授	053
案例 4	受僱者申請育嬰留職停薪影響獎金之案例解析郭玲惠教授	058
案例 5	受僱者申請育嬰留職停薪衍生之爭議案例解析莊喬汝律師、林家萱律師	064
案例 6	歧視工會會員成立之案例解析廖元豪教授	072

相關法規 Relevant Laws and Regulations

法規 1	就業服務法【摘錄】	080
法規 2	就業服務法施行細則【摘錄】	082
法規 3	中高齡者及高齡者就業促進法	083
法規 4	產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點	091
法規 5	性別工作平等法	093
法規 6	性別工作平等法施行細則	103
法規 7	育嬰留職停薪實施辦法	106
法規 8	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則	108
法規 9	跟蹤騷擾防制法	111

相關資源 Related Resources

資源 1	「新北市就業歧視評議委員會」之運作	122
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	126
資源 3	工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法參考範例	127
資源 4	性別工作平等法自主檢視表	132
資源 5	職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】	135
資源 6	職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】	137
資源 7	職場性騷擾處理程序及法令規定	140
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	147
資源 9	相關聯絡窗口	156
資源 10	性別工作平等法相關勞工請假規定	158

防制就業歧視



專題研究

Monographic study

專題 1	跨國公司境外職場性騷擾事件之法令適用及處理	006
專題 2	雇主得否以宗教理由對同志差別待遇	013
專題 3	由勞動基準法第 51 條及性別工作平等法，論雇主得否調整懷孕員工之工作內容及變更其勞動條件	026
專題 4	雇主違反懷孕歧視禁止的法律責任	032



跨國公司境外職場性騷擾事件之法令適用及處理

焦興鎧教授

壹、前言

根據行政院主計總處之一項調查估算，目前我國約有 50 萬人在國境外從事常態性工作，而絕大部分是集中在中國大陸及東南亞之臺商企業。至於外國人在我國境內從事工作者亦為數不少，除近 70 萬人之傳統藍領外籍勞工外，另有近 3 萬 5 千之外籍白領專業技術人員，而其中不乏是於他（她）們母國在臺灣投資設廠之事業單位內服務。足見在經濟全球化及區域整合之趨勢下，雖然新冠肺炎疫情造成這些活動一些負面之影響，但跨國境外工作之情形將來只會益趨頻繁，而這種發展固能發揮「人盡其才」之功效，但不容諱言也會增添企業本身人事管理之困擾，其中尤以各種不同性別受僱者間互動所產生之相關爭議最引人注目，因為除國與國之間法律制度歧異外，兩者國情、社會、經濟及文化之不同，往往更會增加處理之困難。

在過去 20 年來，我國曾先後制定三個規範各個場域性騷擾問題之法律，分別是：性別工作平等法第三章、性別平等教育法第四章、性騷擾防治法，如果再加上今（2022）年 6 月 1 日正式生效之跟蹤騷擾防治法，則更多達四項之多，堪稱是全世界最重視此一議題之國家。在這四個專法中，除校園部分較無直接關聯外，其他或多或少均會牽扯到工作場域之相關爭議。如果臺灣廠商在國外投資設廠之本國籍員工相互間發生此類糾紛，她（他）們可否請求適用我國前述之相關法律來加以解決？或是在台灣外資企業之外國籍受僱者間發生此類糾紛時，可否請求適用他（她）們母國之相關法律來處理呢？即會引發所謂這類法律跨國（境）適用（extraterritoriality）之爭議，而有待進一步之釐清。

貳、我國公司在境外發生此類事件之情形

事實上，不論是「西進」或「南向」，具我國籍身分之國人難免會在境外工作之地方發生性騷擾之糾紛，如果騷擾者或被騷擾者並非本國人，依據勞動法重視「在地主義」之原則，固然不得不依當地之現行法來處理，即使該地相關法律之進步程度，根本無法與臺灣相提並論。但如果此類事件之雙方均為我國籍員工，在念及當地相關法制水準不夠，或甚至可能遭到不公平對待之情形下，似乎應讓當事人有要求根據我國相關法律來處理之權利。舉例而言，根據筆者記憶所及，約在6、7年前，曾在越南胡志明市發生一件當地僑校兩位替代役男間同性性騷擾事件之適用法律爭議，當時中央主管機關曾召開專家學者座談會加以研商，會中發言盈堂，有主張因事件發生在學校內，似應適用性別平等教育法之相關規定，但反對者則認為，該法僅適用於教職員（校長、教職員及工友）對學生，以及學生相互間，替代役男似不是適用對象。亦有主張應適用性騷擾防治法者，但反對者認為如適用該法，則勢必要先向越南當地警察機關報案，而基於該國警方辦案不透明，兼以本案涉及同性性騷擾之性質敏感，恐對相關人不利，也覺得並不妥當。最後之結論是，應考慮用性別工作平法之相關規定來處理，但當時國防部代表則表達保留之態度，認為仍需請示該部長官關於替代役男是否具勞工之身分。嗣後，國防部最終認定替代役男並不具此類身分，所以此案也就不了了之，並沒有再做進一步之處理。

目前，我國籍員工在境外我國事業單位內發生此類爭議之處理，以本（新北）市就業歧視評議委員會之一件相關申訴案件最具代表性，值得在此做一較詳盡之說明。此一申訴案之事實情況大致如下：一位在大陸工作之我國籍女性員工，向所服務台商公司提出申訴，指出她在當地工作下班後，應高階長官廠長之邀請，與其他好幾位男女同仁一起到他的宿舍吃飯，席間曾遭到另一位男性長官，仗著酒意對她做出摸手、肩部及大腿之不當肢體碰觸，甚至還曾對另一位女同事做出舉止更誇張之不禮貌動作。經她向公司提出申訴後，該公司確曾根據相關內規，組成

防制就業歧視

調查小組進行調查，但卻做出工作場所性騷擾不成立之決定，她對該公司此一決定極難接受，在憤而辭職後，乃向本市就業歧視評議委員會提出申訴，而該委員會經調查雙方並召開評議會後，認為該事業單位雖訂有相關之處理要點，但卻未依性別工作平等法第 13 條第 1 項後段之規定加以公開揭示，而做出它違反此一相關規定之審議；至於性騷擾行為本身之問題，該委員會則認為它所發生之時間及地點，均不是該申訴人提供勞務之期間及場所，從而並非與她執行職務或職務機會有關，應與性別工作平等法第 12 條之定義有別，並沒有性別工作平等法之適用。*

一般而言，本審定書並未進一步就此一性騷擾事件，應否根據性騷擾防治法第 2 條之規定，由該市府社會局來辦理加以討論，雖對申訴人之保護稍嫌不足，但該評議委員會所做我國在中國大陸公司之本國籍員工，得以依據性別工作平等法之相關規定在我國境內尋求這方面救濟一事，堪稱對前述這類保障公平就業法律得以境外適用之原則，奠定非常重要之基礎，尤其與防制就業歧視問題最為進步之美國相較，堪稱毫無遜色。在該國，這類規範公平就業之聯邦立法，是否得以跨越國界，而對在國外美國公司工作之美國籍受僱者加以適用一事，一直都是一引起爭議之課題，而一般通念都認為除非這些法律訂有明文，否則都不應有跨境適用之效力，嗣後，聯邦最高法院於 1990 年庭期內，卻在 *EEOC v. Arabian American Oil Co.* 一案中，判決該國 1964 年民權法第 7 章（Title VII of the Civil Rights Act of 1964）中有關基於宗教信仰及原屬國籍因素歧視之規定，僅能適用於該國國境之內，並不及於在國境以外之美國公司，從而，在它境外任職之美國公民，即不得向該國之平等就業機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission: EEOC）提出申訴，或向聯邦法院提起就業歧視之訴訟。由於該院此一判決，對在美國境外之美國籍員工造成相當不利之影響，因此，國會在次年制定著名之 1991 年民權法（Civil Rights Act of 1991）時，即特別以聯邦立法來推翻該院此一判決，而明確規定前述 1964 年民權法第 7 章，以及後來在 1990 年制定之美國身心障礙人士法（Americans with Disabilities Act of

1990: ADA)，均能適用於在國境外美國公司任職之美國公民，除非這些公司或雇主在遵守這些規定後，將會產生所謂「國外禁制」（foreign compulsion）之情形，也就是會造成直接違反地主國當地相關法律之後果，所以才沒有必要加以遵守。

參、跨國公司在我國發生這類事件外籍員工之法令適用及處理

與前述公平就業法律跨國適用原則正好相反之情形，是在我國營運外國公司之外國籍受僱者，如果不想適用他（她）們本國之法律，反而希望透過我國之相關制度來解決發生在我國職場性騷擾事件之情形。在過去我國勞動法制及措施尚未臻健全之際，似乎是一不可能之事，但近年來由於我國對這類事件之高度重視，而且在相關法制及執行機構逐步成熟發展之情形下，整個態勢已有極大之轉變，已為所謂「國民待遇」之原則一也就是外籍人士在我國，得以獲得與本國人相同法律公平對待保護之理念，奠定極為堅實之基礎。舉例而言，根據筆者之親身經驗，在臺灣北部有一知名之美國藥廠，曾發生一件兩位具美國公民身分之華裔男性員工，在發生職場性騷擾之糾紛後，他們本來希望透過在夏威夷州之亞太地區總部，向在美國本土之平等就業機會委員會提出相關之正式申訴，但經此地一著名國際律師事務所告知，整個申訴程序將極為冗長不便，而且如果一旦進入實際訴訟，則可能將會拖到 4 年至 5 年之久，讓他們相當舉棋不定，所幸該公司之本地法務人員加以提醒，提出這類爭議事實上在臺灣應可以得到很好的解決。在半信半疑之情況下，他們透過該公司法務之引介，在筆者個人之協助下，很快即依據性 工作平等法之相關規定，藉由該公司本身之內部申訴處理機制，在三位精通英語（事實上都能用華語溝通）調查委員之努力下，利用不到兩個月之時間，即為雙方達成都能接受之解決方式，甚至連該公司亞太地區總部派來實地觀察之人力資源部代表，也認為我國有關規範職場性騷擾之法制，尤其是在保護所謂「性

上少數者」(sexual minorities)之工作權方面，甚至是美國所無法望其項背者。事實上，在處理此一案件後，透過美國商會、歐洲商會及日本商會等之引介，都曾邀請筆者以英文向在臺外商事業單位介紹我國各項性騷擾法制之運作情形，曾引起相當之迴響，甚至認為可做為近鄰日本、韓國及中國大陸建構相關法制之參考，堪稱是另類之「臺灣之光」！

肆、綜合評析

事實上，近期內國際上又有幾件重要之新發展出現，證明我國在這方面之努力，不但有助於本土性 平等理念之達成，而且也堪稱符合國際潮流之發展趨勢，甚至還能居於「領頭羊」之地位。首先，是國際勞工組織(International Labour Organization: ILO)於2019年6月，在慶祝它成立百年之際，特 通過第 190 號禁絕工作領域暴力與騷擾公約，首度為它的 187 個會員國建構此類國際勞動基準。除前言之規定外，此一公約在第 1 條第 1 項(a)款中，特 對發生在工作領域之暴力與騷擾行為加以界定，並認為應包括性騷擾在內。在此值得注意者是，它在第 3 條對工作領域是做最廣義之詮釋，指稱是發生在工作過程，有關聯性及起因之所有階段，堪稱已達包羅殆盡之地步。從而，前述本府就業歧視評議委員會所做發生在「執行職務」及下班後之這類事件，應分別以性 工作平等法或性騷擾防治法來加以處理之認定，即有進一步加以討論之空間。至於此一國際勞動公約其他有關保護、預防、執行及補償之相關規定，事實上在我國之相關法制中早均已具有明確之規定，尤其是有關指導原則、訓練、認知提升及適用方法之條款，更是我國先前在執行前述所謂性騷擾三法時所一再強調推動者，何況現在新加入跟蹤騷擾防治法之實施，足見我國在這方面之表現實屬「超前佈署」而成為各國之楷模。

其次，國際勞工組織在今（2022）年 6 月 10 日，更於日內瓦召開第 110 屆國際勞工大會時，又特 將它在 1981 年所通過之第 155 號職業安全公約，以及在 2006 年所通過之第 187 號促進職業安全衛生架構公約，升級列為所謂「核心國際勞動基準」之位階，也就是將職業安全衛生工作環境之維護，納入基本勞動人權之範疇，與集體勞資關係之保障、強迫勞動之禁止、童工之禁絕及就業歧視之防制等，共同列為是全世界所有勞動者所應共同享有者。由於職業安全衛生之維護，已經從過去對有害化學、物理及生物物質所造成之危險，逐漸導入所謂「人因性」之危險因子在內，因此，在職場中各種人際互動所 生之負面影響，包括性騷擾、暴力及霸凌等行為之防治，即逐漸成為職業安全衛生極為重要之一環，而由我國目前對此類議題之重視程度可以看出，在這方面之發展也堪稱是與國際上之趨勢非常一致。

最後，近年來我國正努力設法談判加入各類多邊之區域自由貿易協定，諸如先前之跨太平洋夥伴協定（TPP），以及後續成型之全面進步跨太平洋夥伴協定（CPTPP）。同時，也希望能與美國及其他重要國家或經濟體簽定雙邊之自由貿易協定（BTAs），而在這類多邊或雙邊之自由貿易協定中，幾乎都附有勞工權利條款，也就是要遵循前述國際勞工組織所一直倡議揭櫫之核心國際勞動基準。如前所述，這些基本勞動人權，已由先前之八個公約四項基準，進一步擴充為目前之十個公約五項基準，我國雖非國際勞工組織之會員國，理不應受這些基本國際勞動公約之約束，但基於「人權立國」之國策，兼以希望能重返聯合國，避免在國際上被邊緣化，對於性 工作平等理念之遵循與達成，自應更為用心，而經過過去 20 多年之努力後，確實也成為這方面之典範。我國在各國投資設廠之臺商企業，既然在國際供應鏈上也逐漸開始扮演重要之角色，對於發生在各種場域之性騷擾事件，自應更加努力推動，而成為由開發中國家邁入已開發國家之楷模，此外，我國在這方面之傑出表現，也更能反映出在國際上排除臺灣參與之不公不義現象。

伍、結語

根據國外及本土之經驗，發生在各個場域之性騷擾事件，對被害人工作權、受教權及人身安全等，都會造成極大之負面影響，而這類事件之被害人到目前為止，仍是以女性或性上少數族裔居絕大多數，所以一般都將它列為性議題中極為重要之一環，尤其是1995年聯合國在第4屆世界婦女大會發布北京宣言而揭櫫性主流化（gender mainstreaming）之倡議後，更將此一議題列為性意識培力之重點。我國雖非聯合國會員，但對性主流化理念之遵循一直是不遺餘力，而自1997年起由行政院大力推動後，即制定一系列與性議題相關之法律，其中共有多達四項均與性騷擾有直接關聯，堪稱是全世界最重視此一重要性議題之國家。近年來，我國國人在國外本國事業單位工作之人數有增無減，至於其他國家人民在我境內他（她）們本國公司服務者亦為數甚多，發生性騷擾之勞資或勞勞爭議將會益見頻繁，而本市在處理前述一則相關之就業歧視申訴案件時，特採用這類公平就業法律得以境外適用之原則，讓在他國設廠服務之我國籍受僱者，得以適用我國較進步之法律來加以保護，甚至也能進一步嘉惠在我國境內外國公司工作之該國員工，足見我國近年來在這方面所持續之努力，確實是有一定之成果。

* 本申訴案嗣後移送社會局處理性騷擾部分，而該公司依性騷擾防治法之相關規定進行調查，並做出性騷擾成立之結果；雖行為人不服曾提出再申訴，但結果仍維持性騷擾成立。事實上，本案申訴人另有提出刑事告訴，而行為人被判拘役，故社會局基於「一事不二罰」之原則，並未科處行為人罰鍰。由此一後續發展情形觀之，這類法律跨國適用之原則，對被害人權益之保障確有相當程度之助益。

雇主得否以宗教理由對同志差別待遇？

廖元豪教授

壹、前言

臺灣，如同世界各地，一直有著「宗教自由」與「同志（此指同性性傾向者）權益」的緊張關係。尤其在反歧視法的領域，最容易發生衝突。一方面，法律規定禁止「性傾向歧視」；但同時憲法也保障人民的宗教自由不受法律過度限制。這二者之間，該如何求得雙贏？

我國雖不似基督教或伊斯蘭傳統深厚的國家，受到聖經中某些（看似）排斥同志的文字所影響^①，對同志的生活方式有特別的敏感性。但近年來由於同性婚姻合法化的爭議，仍然也看到不少宗教組織（特別是基督教相關團體）與同志運動的衝突。我國目前規範私領域的「反歧視法」主要仍僅限於「就業歧視」領域，而未及於一般的「公開交易場所」。其中最重要的「性別工作平等法」在 2008 年修正時，將「性傾向」納入禁止歧視的範圍。也使得「性別」的定義有所擴張：狹義的「性別」，係指男女；而廣義的「性別」，則包括「男女」以及「性傾向」。準此，任何雇主若以求職者或受僱人的性傾向而為差別待遇，就有可能牴觸性別工作平等法第二章的相關規定。

① 如：利未記 18:22：你不可與男人同睡交合，像與女人同睡交合一樣，這是可憎的事；創世記 19:1-11 中，所多瑪和蛾摩拉城中的同性淫亂與強姦行為，遭到神的毀滅制裁；羅馬書 1:26-27：為這緣故，神任憑他們放縱可羞恥的情慾。他們的女人，把順性的用處變為逆性的用處；男人也是如此，棄了與女人順性的交往，慾火攻心，男和男彼此貪戀行可羞恥的事，就在自己身上受這過失當得的刑罰；林後 6:9-10：你們豈不知，不義的人不能承受神的國？不要被騙，無論是淫亂的、拜偶像的、姦淫的、作變童的、同性戀的、偷竊的、貪婪的、醉酒的、辱罵的、勒索的，都不能承受神的國。至於這些經文是否代表了基督教精神必然排斥同性性傾向？教義上仍有爭辯餘地，但主流教會仍依字面解釋，所以多數基督教教會（含天主教）看待同志仍採「罪人」的態度。

然而，如果雇主是「宗教組織」，或形式上雖非宗教組織，卻是基於宗教信仰之宗旨而設立之組織，如其教義本質上不能接受同志，則其對同志之差別待遇，是否構成「性傾向歧視」？或是因為憲法保障其宗教信仰，性別工作平等法必須在此讓步？就如同天主教僅許男性擔任神職人員，但由於宗教自由之保障，這並不算是性別歧視。那性傾向的差別待遇呢？何種組織，能夠行使宗教自由而排除反歧視法的適用？

試想以下幾個虛擬案例：

【案例一】

某甲擔任天主教○○教會之神父，但後來公開出櫃表示自己是男同志，並且認為天主教應該改弦更張，容許女性與同志擔任神職人員。○○教會遂依教義規定解除其職務。○○教會之決定，是否牴觸性別工作平等法第 11 條第 1 項「雇主對受僱者之……解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇」之規定？

【案例二】

基督教教會設立之私立文文女中，一向以聖經與基督信仰作為品德教育的內涵，廣受好評。為維持此等傳統，其在招聘新任教師的公告上，特別註明「本校採高道德標準，專任教師之行為舉止應符合基督徒應有之精神，同性戀者請勿應徵」。請問文文女中此等徵才條件，是否牴觸性別工作平等法第 7 條第 1 項「雇主對求職者或受僱者之招募……不得因性別或性傾向而有差別待遇」的規定？

【案例三】

財團法人基督教善心基金會係以照顧受暴、失婚及其他無依婦女為宗旨之社福機構。今年開始提供員工「單身」與「家庭」宿舍，後者專供已婚夫妻租用。美美與花花均為善心基金會之員工，也是一對女同志伴侶。由於司法院大法官釋字 748 號解釋宣告同性二人的婚姻自由應受憲法保障，就向基金會申請租用「家庭」宿舍。但基金會以其婚姻並非

教會所認可的「婚姻」為由，拒絕出租，只能容許他們以較高的「單身」租金，入住。請問這是否牴觸性別工作平等法第 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」之規定？

處理此類爭議，必須在解釋、適用法律時，加入憲法精神的考量，方能做出適當的權衡。以下在本文第貳部分，就先析論憲法保障宗教自由之範圍與標準；第參部分參考美國有關「禁止性傾向歧視」之法律與憲法宗教自由衝突的案例；第肆部分則就我國應有之權衡標準提出建議，並試著解答前揭三個假設案例。

貳、憲法宗教自由之保障範圍與標準

憲法條文中，明文提及「宗教」並與宗教自由有關的條文有二：一是憲法第 13 條「人民有信仰宗教之自由」；另一個重要規定，則是憲法第 7 條「中華民國人民，無分…宗教…在法律上一律平等」。第 13 條的「宗教自由條款」，配上第 7 條的「宗教平等條款」，就是我國憲法有關宗教的主要規範基礎。

兩個條文配套起來，不但禁止國家任意侵害宗教自由；同時也禁止國家「因宗教因素」而課與負擔或賦予優惠。亦即，國家對宗教的「干預」與「分配」措施，都同時受到憲法的明文、特別約束。國家既不能罰，又不能賞，這自然就迫使國家在宗教事務上，必須採取消極、謙抑、中立的立場。可以說，「遠離宗教」是我國憲法對「國家與宗教」所採取的基本態度。^②

② 廖元豪，〈從憲法宗教自由論宗教立法之原則〉，收於《宗教自由暨教義與國家法制之規範論壇論文集》，頁 113-115（2010）。

或許也因為這個因素，雖然我國憲法並未明定「政教分離」，但司法院大法官的解釋卻仍揭示出類似的觀念。在釋字 460 號解釋理由書、釋字 490 號解釋文，以及較近的釋字 573 號解釋理由書，都出現這段闡釋憲法宗教自由意涵的文字：

「…憲法第 13 條規定人民有信仰宗教之自由，係指人民有信仰與不信仰任何宗教之自由，以及參與或不參與宗教活動之自由，國家不得對特定之宗教加以獎勵或禁制，或對人民特定信仰界予優待或不利益。」

至於憲法第 13 條所欲保障的內涵為何？大法官似乎目前仍未就宗教自由所欲保護的「法益」或「目的」，做清楚的闡釋。釋字 490 號解釋理由書有這樣一段：

「內在信仰之自由，涉及思想、言論、信念及精神之層次，應受絕對之保障；其由之而派生之宗教行為之自由與宗教結社之自由，則可能涉及他人之自由與權利，甚至可能影響公共秩序、善良風俗、社會道德與社會責任，因此，僅能受相對之保障。」

釋字 490 號解釋指出，宗教自由包含了宗教的「思想、言論、信念及精神」，還加上「派生之宗教行為」與「宗教結社」。但「言論」本來就是憲法第 11 條保障的權利；「結社」是憲法第 14 條保障之基本權利；「行為」則依釋字 689 號解釋，也是憲法第 22 條的「一般行為自由」之範圍。而「思想」、「信念」及「精神」，因為並未外顯，所謂「絕對之保障」也是理所當然（或是空話—政府法令如何管理內心？）。照這樣看，「宗教自由」豈不是一個多餘、重疊的條文？若從這個角度來看，那宗教自由之所以經常被忽略，也是可以理解的了。

然而，宗教自由其實保障的是人性最根本，最基礎的「良知」（conscience）與「信念」（faith）。^③吾人常云「人性尊嚴」，而人為

③ RONALD DWORKIN, RELIGION WITHOUT GOD (2013).

什麼會有尊嚴？為什麼人性尊嚴值得保障？憲法預設了人會有良知，會有對世界、社會、人際的自主道德判斷，而這種價值預設的基礎，就是「宗教信仰的自由」。⁴世界第一部國家成文憲法—美國憲法—的制憲史也體現出，「宗教信仰自由」不是其他自由的重複規定，而是「第一自由」（First Freedom），是所有自由的基礎。⁵正因憲法承認每一個人都是能夠作成自主的道德、價值判斷之主體，才會導出其他的各種基本權利。⁶而這種自主擁有世界觀、生死觀、價值觀、社會圖像，並且依照自己相信的這套信念而行事，就是美國憲法所要保障的「自由行使宗教」（free exercise of religion）！⁷

依此，宗教自由要保障的是一個人最深層的信念與想法，以及根據此深層信念而展現出來的行為。這種行為乃是「自由行使宗教」與一般的行動、言論並不相同。因為它反映了個人的信念，而此一信念與個人本質身分認同密切相關，而不是單純表現偏好而已。

在這樣的理解下，才能填補釋字 490 號解釋沒有講清楚的部分——所謂「相對的保障」是到何種程度的「相對」？憲法上的基本權利本來就都可以在符合比例原則的情況下做一定的限制，大法官並沒有具體說明，限制宗教自由的法律，是推定違憲或是推定合憲？釋字 490 號解釋雖然肯認「服兵役」的規定並不因為限制宗教自由而違憲，但「兵役」是憲法明文規定之義務，又涉及國家極為重大之利益，所以並不能依本號解釋率爾導出「法律可任意限制宗教自由之行使」之結論。相反的，若從前述宗教自由的「第一自由」性質作為基礎，那任何對「基於宗教信仰而出發之行為」加以限制之法律，均應受嚴格審查。

⁴ Allen D. Hertzke, *A Madisonian Framework for Applying Constitutional Principles on Religion*, in *RELIGIOUS FREEDOM IN AMERICA: CONSTITUTIONAL ROOTS AND CONTEMPORARY CHALLENGES* 9-10 (Allen D. Hertzke ed., 2015)

⁵ *Id.*

⁶ *Id.*

⁷ *Id.*

然而，從另一方面來說，性別工作平等法與其他反歧視法，也都是為了實現極為重要的公共價值。這兩種重要價值相互衝突時，應如何權衡處理？以下即探究主管機關與法院，處理此等問題應有之審查基準。

參、「禁止性傾向歧視」與「宗教自由」之衝突：宗教中立的一般性法律是否可能侵犯宗教自由？

一、釋字 490 之曖昧態度

我國性別工作平等法第二章的「禁止性傾向歧視」規定，並沒有明文「針對宗教」，而是一般性適用的中立法律。然而，許多中立法律卻可能因為個別宗教信仰所在乎事項不同，而產生不同影響。例如，釋字 490 號解釋涉及的「兵役義務」對其他宗教的人，或許沒有直接影響；但對某些「絕對反戰」的教派（如：耶和華見證人，以及早期的基督教貴格會），就會產生特別的衝擊，使信徒必須在堅守信仰與接受刑罰之間擇一。那麼，憲法是否要求一般中立的法律，在適用時開一個「例外」，對於基於宗教信仰而為的行為，豁免其適用？或是這樣的法律會被宣告整個違憲？還是說，既然是宗教中立的法律，就沒有違憲的問題，而是宗教信徒必須自行承受信仰所需付出的代價？

初步看來，大法官在釋字第 490 號解釋，似採否定說。面對耶和華見證人信徒的宗教自由主張，大法官除了闡釋宗教自由以禁止「宗教歧視」為原則外，較為具體之的回應是：「…宗教之信仰者，既亦係國家之人民，其所應負對國家之基本義務與責任，並不得僅因宗教信仰之關係而免除…」以及

「…上開條文，係為實踐國家目的及憲法上人民之基本義務而為之規定，原屬立法政策之考量，非為助長、促進或限制宗教而設，且無助長、促進或限制宗教之效果。復次，男子服兵役之義務，並無違反人性尊嚴亦未動搖憲法價值體系之基礎，且為大多數國家之法律所明定，更為保護人民，防衛國家之安全所必需，與憲法第 7 條平等原則及第 13 條宗教信仰自由之保障，並無牴觸。」（底線為作者所強調）

從字面上推斷，大法官似以為，只要系爭法令沒有歧視宗教之目的或效果，就不涉及宗教自由的問題。但鑑於大法官的文字論述還是相當隱晦，我們未必能如此「腦補」地推論大法官全然否定「中立法律」（如：性別工作平等法之禁止性傾向歧視規定）有著構成侵害宗教自由之可能。

二、美國法院判例參考

美國最高法院在 2000 年的 *Boy Scouts of America v. Dale*⁸，認定美國童軍團，得將出櫃之男同志童軍團長（Scoutmaster）予以除名。雖然紐澤西州的反歧視法禁止性傾向歧視，但童軍團的結社自由，蘊含著它教導特定價值的自由，因此不得援引禁止性傾向歧視的規定，干預童軍團「除名出櫃同志」的決定。這個判決雖然不是明文基於宗教自由，但卻顯示各個團體、機構，可以基於（包括宗教在內的）其所信奉的價值，進而豁免於「禁止性傾向歧視」的法律。這也形同承認仍有「宗教行為豁免於一般性法律」的可能。

在 2015 年 *Obergefell v. Hodges* 案⁹承認同性婚姻受憲法保障後，此一議題立即產生更大的爭議。部分基督教團體在各州倡議牧師拒絕為同志伴侶證婚的行動，某些外燴、花店、婚禮設計等業者，也表示基於宗教因素不願意與同性婚姻的婚禮締約。甚至有政府官員，以個人宗教

⁸ 530 U.S. 640 (2000).

⁹ 135 S. Ct. 2584 (2015).

信仰為由，拒絕核發同志「結婚證書」。雖然目前遭法院判處藐視法庭，並遭拘留處罰，但也顯示這個議題的爭議性。¹⁰就算是私領域行為，這是否屬於單純的契約自由，由民事關係處理即可？核心的宗教團體在「證婚」等儀式上，如此主張或許比較容易被接受。但非宗教團體主張此等「拒絕交易」的正當性何在？

2018 年的 *Masterpiece Cakeshop v. Colorado Civil Rights Commission*¹¹ 是最高法院在同性婚姻合法化之後，第一次面對此等爭議。*Masterpiece Cakeshop* 是由 Jack Phillips 這專業烘焙師所擁有並經營的烘焙店，位於科羅拉多州。Phillips 同時也是虔誠的基督徒。在 2012 年，一對同性伴侶想要在已經承認同性婚姻的 麻州結婚（當時，科羅拉多尚未開放同性婚姻），並且請 Phillips 為婚禮訂做蛋糕。但 Phillips 基於信仰因素，表示不能祝福、慶賀這種聖經所不接受，州法也尚未承認的「婚姻」，所以拒絕訂做蛋糕。¹²

這樣的「拒絕交易」，涉嫌違反該州的反歧視法（Colorado Anti-Discrimination Act (CADA)）。依據 CADA，公開販售與提供服務的店面，不得有「性傾向」歧視。該州之民權委員會經過審議，認定其違法，並命其停止並改善其歧視行為。¹³ Phillips 雖然提出「宗教自由」之抗辯，但州政府與州法院均援引前揭 *Smith* 案，認為宗教自由並不賦予任何人「豁免於中立法律之權利」。¹⁴

¹⁰ See Steve Bittenbender, *Contempt ruling upheld against Kentucky clerk against gay marriage*, REUTERS, available at <https://www.reuters.com/article/us-kentucky-lgbt-idUSKCN0ZT2NU> (July 14, 2016). (肯塔基州一名負責核發結婚證書的官員 Kim Davis，宣稱同性婚姻抵觸其宗教信仰，拒絕依法對同性伴侶核發結婚證書。聯邦地方法院命令其依法核發，Davis 仍拒絕服從。法院遂判處 Davis「藐視法庭」，並將其拘禁。其職務代理人對原告核發結婚證書後，Davis 方被釋放。)

¹¹ 138 S. Ct. 1719 (2018).

¹² Id. at 1724.

¹³ Id. at 1725-26.

¹⁴ Id. at 1726-27

案件上訴至聯邦最高法院，多數意見一方面承認「禁止歧視」的原則必須被遵守，但也同時要求政府在權衡宗教自由時，不得具有敵意。由 Kennedy 大法官主筆的多數意見書指出，同志與同性配偶的平等自由，必須被法院尊重並給予高度重視¹⁵，反歧視法應該充分執行。然而，Phillips 並非要求將 CADA 宣告違憲，而只是指出個人良心、信仰，以及表現自由（製作蛋糕表達祝賀訊息），在這個案件將受到壓縮。何況 Colorado 當時還沒有承認同性婚姻，聯邦最高法院也尚未判決認定同性婚姻受到憲法保障，因此他當時「不承認同性婚姻」也是合理的。¹⁶此外，州政府之前曾在 3 個案件中，認定烘焙店可以基於自己的信念，拒絕製作「貶抑同志或同性婚姻」的蛋糕裝飾。所以，即使是執行（宗教中立的）CADA，州政府以往是可能允許店家，依信念理念而拒絕服務的。¹⁷

更重要的，是法院從事證資料中發現州政府的民權委員會在審議時，並未謹守「中立」原則，而多處展現了對宗教信仰的「敵意」。某位委員曾於會議中，表示 Phillips 可以信仰宗教，但如果要在本州做生意，就不能依據宗教信仰行事。最高法院認為這種負面評語，顯示其對宗教自由權利，及當事人在此種事件上的兩難，欠缺考慮。另一位委員更在會議中發言認為「宗教自由與宗教，在歷史上都被用來正當化所有的歧視行為，包括奴隸制度、納粹大屠殺」「我們能列出上百種例子，都說明宗教自由都被拿來為歧視背書。而且，對我來說，這是人們用來正當化歧視時，最卑劣的藉口一用宗教去傷害他人。」

(we can list hundreds of situations where freedom of religion has been used to justify discrimination. And to me it is one of the most despicable pieces of rhetoric that people can use to—to use their religion to hurt others.)¹⁸

¹⁵ /*Id.* at 1727.

¹⁶ /*Id.* at 1728.

¹⁷ /*Id.* at 1728-29.

¹⁸ /*Id.* at 1729.

這段話雖然只是某位委員的發言，但其他委員並無異議也沒有表示任何意見，甚至在上訴過程中都沒有與此論點保持距離。就此而言，最高法院認為極為嚴重。因為若將一個人的信仰，說成是「最卑劣的藉口」，那就是在兩方面貶抑宗教：卑劣、藉口。¹⁹ 依據先例，政府在處理有關宗教自由爭議時，必須謹守中立—立法上與行政上的中立。而從委員會的紀錄上，該委員會對 Phillips 的宗教異議，既不容忍也不尊重。尤其與之前州政府特別給予店家「拒絕製作貶一同志之蛋糕裝飾」的案例來比較，更看出其未以中立（不敵視）的態度來權衡本案當事人的宗教信仰與反歧視法之間的衝突，因此違反宗教自由，其對 Phillips 的處分以及下級法院之判決應予撤銷。²⁰

大致來說，從美國聯邦最高法院的判例觀之，其對「中立法律」（包括反歧視法）是否應對宗教自由讓步，一直在游移擺盪。近年來愈來愈多學術著作，批評政府與法院過於講究「形式中立」與「世俗／宗教」組織的二分法，而忽視宗教自由可能因為一般性法律而遭到壓縮的事實。²¹ 也有學者指出，宗教自由與一般中立法律之執行，其實在大多數情況，都可以取得雙贏。²² 重點在於法院是否認真地權衡各方利益，並且思索「宗教豁免」是否為必要的保護措施。

雖然「宗教中立」的一般性法律，包括「禁止性傾向歧視」的反歧視法，原則上都不會被認定違憲侵犯宗教自由—即使對某些宗教信徒可能造成特別嚴重的負擔。但最近的 *Masterpiece Cakeshop* 案，也可以看出聯邦最高法院開始注意到，宗教信仰應該擁有更多「免於一般性法律之侵害」的空間；「中立論」可能在事實上會對宗教信仰造成不必要的壓抑。以 *Masterpiece Cakeshop* 而言，其更開啟日後個案權衡的空間。即使不能導出全面的「宗教自由豁免」，至少也在個案中顯示出，基於宗教信仰而為的「行為」未必能被定位為「歧視」。

¹⁹ *Id.*

²⁰ *Id.* at 1732..

²¹ STEPHEN V. MONSMA & STANLEY W. CARLSON-THIES, *FREE TO SERVE: PROTECTING THE RELIGIOUS FREEDOM OF FAITH-BASED ORGANIZATIONS* (2015).

²² FRANK S. RAVITCH, *FREEDOM'S EDGE: RELIGIOUS FREEDOM, SEXUAL FREEDOM, AND THE FUTURE OF AMERICA* (2016).

而若採取「權衡」的方法，那「宗教自由」與「免於歧視」的利益要如何權衡，就必須注意脈絡。例如，若反歧視法所規範的是「一般公開交易」，那給予宗教自由一些「豁免」空間，或許不會造成太大傷害。因為在一個充分競爭的市場下，特定賣家的「拒絕交易」或「拒絕提供服務」，對同志的商業利益與尊嚴，傷害有限。這一家蛋糕店不肯訂做蛋糕，別家店還是可以。甚至也許有些店家還可以「專門製作同性婚禮糕點」作為競爭手段。可是，如果是「就業歧視」，除非雇主是核心的宗教團體或以宗教誠命為組織目標的團體，否則似應多負擔一些公共責任，以免傷害同志的就業權利。

本文以為，「就業」與一般、單純的「交易」不同，在此領域的「拒絕雇用」（或不利差別待遇）對同志侵害較大。應限縮於最核心的宗教組織，或是直接以實現信仰為目的的單位，方可享受「宗教自由」。而若為一般商業組織，或是立案宗旨與信仰並無直接關係的非營利組織，那原則上仍應受「禁止歧視」的誠命所規範。

肆、案例分析：我國性別平等工作法之適用

前述檢討美國憲法判例而得出的原則，在我國似應可參照。畢竟，宗教自由是中華民國憲法之明文規定，而性別工作平等法亦屬一般性適用的法律，其目的在保障任何人不因其性傾向而在就業領域遭受排擠貶抑。或謂我國社會與政治之基督教色彩並不那麼強烈，但這不應該是「宗教自由受較少保護」的理由。相反地，正因為宗教，尤其是基督教人口數量在我國並不似美國那麼大，即使給予某種彈性或豁免，對整體法律秩序的衝擊也很小。

準此，本文以為，在【案例一】，天主教○○教會解僱公開出櫃男同志之神父，應受宗教自由之保障，而不構成性別工作平等法第 11 條之「性傾向歧視」。「教會」當然是最核心的宗教團體，受到最強烈的宗教自由之保障。神職人員的任用，本來就要絕對符合宗教教義的標準。

雖然性別工作平等法第 7 條但書僅對「性別」，有「工作性質」之例外規定（對「性傾向」似無此等例外），但解釋上如系爭工作（神職人員）本來就不適合公開出櫃男同志擔任，那也應該以合憲性解釋之方式，限縮第 11 條規定之適用或是依「阻卻違法」的法理，不予以處罰。

在【案例二】的爭議則較大。一方面，私立學校即使是教會所設立，但仍為「世俗組織」，與前例之教會仍有不同。另一方面，宗教團體所設置的世俗組織，仍然可能是以實踐教義與宗教誠命為目的。在這種情形下，各種法令措施是否得要求其為符合世俗法律之公益，而放棄、妥協其信仰？

這個問題會變得複雜，還牽扯到我國的教育法規，一向沒有細緻區分公立與私立學校，忽視私立學校教育應該有著較大的自由空間，以體現教育多樣性與私人辦學的不同理念，²⁵也沒有考量私立學校其實是人民可以自行選擇是否就讀的一所以少有「強迫」的性質。私立學校法第 7 條甚至規定非宗教研修學院的私立學校，不得強制學生參加任何宗教儀式或修習宗教課程，基本上就否定了「以宗教信仰作為教育之一環」的可能。

在我看來，本案例中的私立文文女中，仍應遵守性別工作平等法第 7 條「禁止性傾向差別待遇」的規定。因為即使以基督教或道德觀點而論，同志（公告上寫「同性戀」）身分的人，也並不必然不適合當「教師」。聘任同志擔任教師，並不當然破壞私立文文女中的教育任務。文文女中甚至沒有明文要求應徵者必須是基督徒，而僅要求「符合基督徒應有之精神」；那又為何全然排斥同志？即使是同志，在行為舉止或是教育風格上，依然可以「以聖經與基督信仰作為品德教育的內涵」。

²⁵ 廖元豪，〈與眾不同，抑或一視同仁？—多元文化教育、自由主義，與平等權之關係〉，收於《公法研究的世代對話：法治斌教授逝世十週年紀念論文集》，頁 137-138（2013）。

至於【案例三】，既然基督教善心基金會並不排斥僱用同志擔任員工，而同志員工也可以租用宿舍，可見同志身分與基金會的「功能」或「宗旨」並無衝突。

雖然基督教的主流見解，並未承認同性婚姻。但同性婚姻如屬國家法律所保障之制度，則基督教善心基金會提供「家庭宿舍」並不會被人誤解為「基督教已經改變教義，承認同性婚姻」。該基金會只需要單純的「適用國家法令」而給予「異性配偶」和「同性配偶」相同的保障即可。

有鑑於此，本文以為，在立法院依據釋字 748 之意旨，制定「司法院釋字第七四八號解釋施行法」之後，本案中的基督教善心基金會就不得拒絕給予同性配偶「家庭宿舍」。²⁴

²⁴ 至於該基金會得否主張，由於其教義限制，其服務對象不包括成立「第二條關係」之同性伴侶，則屬另一爭議。由於我國有關性傾向歧視禁止之規定，主要限於「就業、僱傭」領域，本文就不多加申論。

由勞動基準法第 51 條及性別工作平等法，論雇主得否調整懷孕員工之工作內容及變更其勞動條件

莊喬汝律師、張雅安律師

壹、問題之提出

女性勞工在懷孕過程中，或多或少會面臨身心上的變化，可能導致該勞工暫時或短期不適合繼續從事目前的工作內容。為了保障懷孕勞工的權益，勞動基準法明定勞動基準法第 51 條規定：「女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資」，亦即只要在懷孕期間，勞工可以向雇主聲請改調負責較輕易工作^①，雇主將不得拒絕，且不得減少勞工原本之工資。但如果今天反過來，懷孕勞工沒有改調工作之請求，而是雇主主動提出讓懷孕員工改調工作或調整工作內容，那此時雇主是否有任何法律依據？懷孕勞工是否一定要接受調職？此即為本文所欲探討之主題。

貳、一般調職之定義與合法性審查

就調職之定義與合法性，我國勞動基準法第 10 條之 1 定有明文^②。

① 「按勞動基準法第 51 條規定，所謂較輕易之工作，應指工作為其所能勝任，客觀上又不致影響母體及胎兒之健康者」，參照行政院勞工委員會（80）台勞動三字第 18950 號函。

② 按「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。」，勞動基準法第 10 條之 1 定有明文。

調職通常是指對勞工人事配置上的變動^③，又「工資」、「工作場所」與「從事之工作有關事項」等事項，乃勞動契約成立的必要之點^④，是如果雇主欲變更此類事項，在性質上應認為是勞動契約之變更，除了勞動契約另有約定、或雇主有得勞工同意外，雇主之調職應符合勞動基準法第 10 條之 1 規定及誠信原則等等法理^⑤。

因現代企業規模龐大繁雜，企業管理者通常會訂定統一的工作規則，或於簽訂勞動契約時就先約定勞工應服從雇主合理之經營規劃與職務調動，惟此調動仍然需要受到勞動基準法第 10 條之 1 規定、權利濫用禁止及誠信原則^⑥所制約，若雇主基於非必要、非合理，或歧視動機而調派職務，就算事先有工作規則或勞動契約的概括約定，此調職也可能被認定為違法^⑦。

參、懷孕勞工調職之合法性審查

一、勞動基準法第 51 條無法作為雇主得改調懷孕勞工職務之依據

依據勞動基準法第 51 條，自該條之文義可知，請求改調工作之請求權主體是勞工，且此種請求改調職務之權利乃由勞工自行選擇是否主張，是依據文義解釋，本條並未賦予雇主逕行調派職務之權利。

再從目的解釋之觀點而言，勞動基準法第 51 條是考量到懷孕對女性將造成不一之身心狀況變化，因此開放給勞工自行選擇是否改調職務的權

③ 「按調職乃雇主對勞工人事配置上之變動…」，參照臺灣高等法院 100 年度勞上易字第 172 號判決內文。

④ 按「查工作場所及從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂定之」，勞動基準法施行細則第七條第一款定有明文。

⑤ 參照最高法院 106 年度台上字第 634 號判決。

⑥ 「權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。」，民法第 148 條定有明文。「資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則，應得勞方之同意始得為之。」，參照最高法院 77 年度台上字第 1868 號判決意旨。

⑦ 吳姿慧，調職之類型及其審查—以實物之判斷標準為觀察中心，月旦法學雜誌第 245 期，2015 年 10 月，頁 40。

利，但每一位懷孕婦女的身心狀況與妊娠反應因人而異，且每位懷孕勞工之工作內容與場所也不相同，因此懷孕勞工不必然會因為懷孕而不適合繼續擔任目前的職務，就算雇主係出於「體貼孕婦」、「保護胎兒」等等理由，也不能作為隨意調動員工之適法依據。因此，考量到懷孕反應與現代工作的多樣性，應可認為勞動基準法第 51 條僅將調職之自主選擇權交由懷孕勞工自行決定，雇主或他人不得代替其行使權利。

二、除了符合一般調職之合法性，尚須審酌該調職是否符合性別工作平等法及勞動基準法第 51 條意旨

相較於一般勞工調職，懷孕勞工之調職時常另外含有懷孕歧視等混合動機，因此也需要通過性別工作平等法之審查。依據性別工作平等法第 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。」；再按性別工作平等法施行細則第 2 條，「本法第 7 條至第 11 條、第 31 條及第 35 條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。」

目前法院實務普遍之見解認為，「懷孕受僱者在職場中所受到的差別待遇並不侷限於資遣、解僱或強制留職停薪等不利待遇，雇主基於成本考量及對懷孕女性之刻板印象，可能對懷孕之求職者與受僱者懷有偏見，因而在招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、福利給予、教育訓練以及勞動條件等方面給予其差別待遇。雖然並非每個女性皆會選擇懷孕或都可以懷孕，但因懷孕而在職場中受到差別待遇者均為女性，男性不會遭遇此種困境與問題。因此，懷孕歧視核屬雇主基於性別而採取之差別待遇，堪認為性別歧視之範圍」⁸。從而，因調職乃針對人力資源之「配置」，是若此「配置」具有直接或間接

⁸ 參照臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1790 號判決。

不利之性質，且雇主係出於性別或性傾向之因素而為調職決定，將違反性別工作平等法第 7 條之規定。

肆、案例說明與法律判斷

一、差別待遇與不利處分

舉例而言，勞工 A 原本是 B 公司業務科任職，懷孕後雇主將 A 調到 B 公司的包裝科擔任行政助理之工作，但包裝科緊鄰生產線，工作時會有噪音與灰塵干擾，讓 A 十分擔心會影響到胎兒健全。試問：此種調職是否為差別待遇？

首先，依據前開目前法院之見解，因調職是針對人事管理之「配置」，因此不利之調職自可能造成差別待遇。又針對「不利」之標準，臺北高等行政法院 98 年度訴字第 993 號判決⁹認定「勞工孕期感受會與一般時期不同，其情形且因人而異，雖孕婦個人感受難免涉有主觀情形，雇主仍應依法善盡保護照顧之責，以保障其應有之法律權益」，因此法院也認為懷孕勞工會擔心工作環境之空氣品質或噪音對胎兒的影響，屬人之常情，且孕婦孕期對環境之感受，應有異於一般之人，非能以一般人可忍受之空氣及噪音標準等同衡量。從而，此判決針對懷孕勞工之特殊身心狀況給予不同於一般勞工之標準，對懷孕婦女採取較為體諒的態度，應值肯定。

參酌前開見解，本文認為在認定調職是否為「差別待遇」及「不利處分」時，應以懷孕勞工之角度觀察之，蓋懷孕會造成女性的激素、體型、體腔結構、代謝吸收等等諸多客觀上變化，以及特殊之心理狀態，雖然孕婦的各種身心變化難以一概而論，但可以確認的是懷孕與

⁹ 此即為臺北高等行政法院 98 年度訴字第 993 號行政判決之案例事實，A 被調職至包裝科後因為擔心生產廠現空氣品質與噪音會對胎兒有影響，因此聲請調職回原單位，遭到雇主拒絕，臺北高等法院認定雇主拒絕調職之行為違反勞動基準法第 51 條。詳參臺北高等行政法院 98 年度訴字第 993 號行政判決。

非懷孕狀態有別，此時如果仍然以「一般員工」之標準檢視之，恐怕會忽略婦女在懷孕情境中所面臨的生命經驗與特殊狀態，對懷孕勞工而言誠屬過苛。從而，在判斷雇主之調職是否是不利處分時，應同時參酌懷孕勞工的狀態與需求，不能逕以雇主或一般員工之標準等同視之。

二、基於「性別或性傾向因素」所為之調職

除了上述差別待遇、不利對待之要件之外，實務上最常遇見的困難就在於難以判斷雇主調職之行為是否係出於「因性別或性傾向」之內在動機。雇主通常不會將懷孕歧視顯示於外，取而代之的是以客觀合理的理由，例如以勞工有違反工作規則、不能勝任職務為由要求勞工要接受調職。因此在判斷時，仍必須同時檢視勞資關係的脈絡、資方的企業特性與制度，以及勞工過往工作經驗等等客觀事實綜合觀察。

本文試擬一例分析之。若有一名勞工 C 原本是外場的櫃台銷售人員，同時領有本薪與獎金加給，若雇主 D 於 C 懷孕時，認為 C 因無法於外場久站，未經其同意逕自將 C 調離外場，改為內場工作人員（僅有本薪），則雇主此一行為，是否有懷孕歧視之嫌？

在本案例中，C 的工作場所從外場改調為內場，且薪資亦有調降，因此該調職不僅涉及勞動契約之變更，其薪資之降低同時成立性別工作平等法施行細則第 2 條之「不利對待」。是除了審酌勞動基準法第 10 條之 1，同時要審酌是否成立性別工作平等法第 7 條之懷孕歧視。

本文以為，在判斷性別工作平等法第 7 條之懷孕歧視時，得將勞動基準法第 51 條之立法目的納入參考，蓋雇主有善盡勞動基準法第 51 條之責任，而本條用意在於體諒懷孕婦女之多元狀況，賦予懷孕婦女自主決定是否改調工作之權利。若雇主反其道而行，調遣懷孕婦女去從事會造成母體不適或有害胎兒之職務¹⁰；或是調職前之工作反而

¹⁰ 如前註，臺北高等行政法院 98 年度訴字第 993 號行政判決之案例事實。

較為輕易¹¹；或是勞工事先告知因懷孕狀況不適調職，最後雇主仍逕予調職，則雇主之調職行為顯然不符勞動基準法第 51 條之保障意旨，因而產生懷孕歧視之疑慮。此外，如果檢視個案勞資關係的脈絡後發現雇主調職之動機係出於針對性、報復性或是刻板印象，也構成性別工作平等法第 7 條之「性別歧視」。

綜上，若認為該調職違法，勞工得依據勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款及第 4 項、第 17 條主張不經預告終止勞動契約及請求資遣費；若勞工認為該調職同時違反性別工作平等法，更得提出申訴。在勞工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，負舉證責任（性別工作平等法第 31 條），如果雇主無法舉證推翻之，則應可認定雇主違反性別工作平等法第 7 條之規定，將受新臺幣 30 萬以上至 150 萬元以下之罰鍰（性別工作平等法第 38 條之 1），勞工另依據性別工作平等法第 26 條請求損害賠償。

伍、評析與結語

關於勞工調職或勞動條件之變更，如果是一般的勞工調職，應依據勞動基準法第 10 條之 1 及誠信原則等等綜合判斷；如果是涉及懷孕勞工之調職，則需另外注意該調職是否另有構成性別工作平等法第 7 條之「性別歧視」。在判斷雇主是否「因性別或性傾向因素」為調職處分時，應檢視勞資關係之脈絡，並參酌勞動基準法第 51 條之精神與立法意旨，若調職後之工作更不利於該勞工之懷孕狀況、調職前之工作反而是較輕易之工作，或是勞工事先有告知因懷孕狀況不適調職，最後雇主仍逕予調職，則此調職將違反勞動基準法第 51 條之保障意旨，恐有涉及懷孕歧視之虞。

¹¹ 參照臺灣高雄地方法院 98 年度勞簡上字第 13 號判決。該案例事實是勞工原為教師，在懷孕後被調派為負責招生之行政工作，必須配合校外招生、發送傳單、清點物品、整理倉庫等不適合產期將屆之懷孕婦女所從事之工作，但該勞工一開始雖然不願意，但後來仍同意調職。法院認為該勞工係囿於受僱身分，為有保全工作、賺取收入之無奈，始迫於形勢，而形式上同意上開職務之調動。法院並參酌勞動基準法第 51 條規定，認定勞工實際上係不願從事調動後之新職工作內容，即使勞工有同意職務調動，該調職仍然違法。

雇主違反懷孕歧視禁止的法律責任

黃碧芬律師

本文探討雇主違反懷孕歧視禁止之法律責任，並以案例方式向讀者呈現何以認定雇主違法及勞工可主張的權益態樣。

壹、案例說明

小美自 105 年 3 月間進入「白白公司」擔任業務員，110 年 4 月間向公司請產檢假 1 日，110 年 6 月 1 日部門張經理指責小美向客戶報錯價格，誤將報給 A 客戶的報價單傳給 B 客戶，造成公司差點流失 B 客戶，110 年 6 月 9 日張經理指責小美對客戶態度不佳，遭到客訴，110 年 6 月 15 日公司對小美做繪圖測試，認為不合格，無法向客戶說明產品配置，要求小美好好練習，隔週再做測試，110 年 6 月 22 日小美繪圖測試仍然不及格，公司因此告知小美不適任資遣。

小美向勞工局提出申訴，主張公司因為知道她懷孕後，非法解僱她。公司則說不是，因為小美犯錯，造成公司損失，公司部門經理對小美報錯價格、對客戶態度不佳提出口頭輔導，繪圖測試不及格，經過補考還是不及格，所以已經給予改善空間，仍無法改善，才以不適任資遣，而且公司的小玉也曾經請過產假，仍然在公司任職，不是因為小美懷孕才解僱她。

貳、法律責任分析

一、雇主是否違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定？

性別工作平等法第 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。」本條制訂的立法目的，在於女性勞工生理上有懷孕生產的情形，但也造成女性勞工就業障礙，加速女性勞工遭到解僱的風險，因此特別規定雇主不得因性別因素解僱勞工。雇主如果因為懷孕因素而解僱女性勞工，不論懷孕因素是直接原因或間接原因，都違反性別工作平等法第 11 條第 1 項懷孕歧視禁止的規定，主管機關可以依據性別工作平等法第 38 條之 1 第 1 項、第 3 項規定裁罰雇主新臺幣 30 萬元以上至 150 萬元以下罰鍰及公布雇主姓名或名稱、負責人姓名，並限期令雇主改善。

由於雇主在解僱懷孕女工時，常常混雜各種動機，雇主對於勞工具具有指揮監督關係，往往也可以利用這種權力關係，使真正的解僱動機隱而不顯，因此性別工作平等法第 31 條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」，也就是當勞工申訴雇主違反性別工作平等法的歧視禁止規定時，行政機關固然要依據行政程序法第 36 條規定，依職權調查證據，對於當事人有利不利之證據均須注意之外，證據取捨的方式，勞工提出的證據只要釋明（例如證明效果為大致可信）主張的事實存在，即屬可信，雇主要提出證據證明（例如證明效果為大於勞工所主張釋明的事實或百分之 75 可信為真實）勞工主張的事實不能採信，才能採信雇主的主張為真實，這是性別工作平等法對於證據採擇上的特別規定。

參照勞動部 105 年 9 月 29 日勞動條 4 字第 1050132108 號函釋，地方主管機關在判斷雇主對於女性勞工有沒有違反懷孕歧視禁止規定時，應探究雇主於知悉受僱者懷孕前後之差異性、雇主對於相似情形受僱者（如：其他懷孕員工）之處置方式等，以為判案依據。不過有時雇

主對於甲勞工不會有懷孕歧視情形，但是對於乙勞工會有懷孕歧視情形，所以在每一個個案需要透過證據調查，依據經驗法則、論理法則判斷雇主解僱懷孕女工是否涉及懷孕歧視禁止規定。

就本文所舉案例而言，小美任職公司超過 1 年之後，110 年 4 月間告知公司其已經懷孕，110 年 6 月間，遭到公司以其不適任為由解僱，時間上密接，可以認為小美已經釋明遭到雇主懷孕歧視。

雇主主張小美業務上發生錯誤，經過口頭輔導仍無法改正，雇主所指的是前述發生在 110 年 6 月間的兩次疏失，但是傳錯訂單給客戶的事，所謂口頭輔導，雇主沒有提出輔導措施及輔導無效的證據，小美的說法則是把她罵一頓，別無其他輔導措施；至於遭客訴服務態度不好，也只有一次客訴事件，並無層出不窮的情形。如果一般勞工觸犯這種錯誤時，也不會認為無可改善空間，只有終止勞動契約一途，反而可認為是因為小美懷孕，所以在 1 個月內所犯的錯誤，就認為非常嚴重，不能改善，這是一種因懷孕而產生的差別待遇。

雇主主張小美繪圖考試未通過，經過補考也沒有通過的情形，也難以證明小美不適任，因為繪圖能力如果是小美執行職務必備的要件，雇主在小美剛任職前後，何以沒有測試小美繪圖能力，卻仍任用小美超過 1 年，卻在知悉小美懷孕後兩個月後測試繪圖能力，繪圖能力不合格的理由是什麼，繪圖能力不合格會造成執行職務什麼問題？雇主並未提出證據證明這些疑點，因此無法推翻小美已釋明因為懷孕而遭雇主解僱的事實。

雇主提出公司仍有懷孕女性勞工在職，藉以主張解僱小美不是因為小美懷孕，而是基於小美不適任的原因，但是公司對於懷孕女工的解僱與否，應先就個別狀況判斷，個別狀況已可判定雇主對於懷孕女工為差別待遇，就不需再探究其他懷孕女工是否仍在職。

雇主因為違反性別工作平等法第 11 條第 1 項懷孕歧視禁止的規定，地方主管機關依據性別工作平等法第 38 條之 1 第 1 項、第 3 項規定裁罰雇主。

二、雇主與小美的勞動契約是否仍然存在？

性別工作平等法第 11 條第 3 項明文規定：「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。」也就是雇主因為勞工懷孕的原因而解僱勞工時，解僱不生效力，雇主雖然以小美不適任為由，解僱小美，但是這個解僱行為違反懷孕歧視禁止規定，因此解僱不生效力，雇主與小美的勞動契約仍然存在。

雇主在知道解僱小美的行為違反懷孕歧視禁止規定時，依據性別工作平等法第 26 條、第 29 條規定，雇主應該主動回復小美的工作權，並補足小美在遭解僱後至復職前所損失的薪資，對於小美因此所造成的精神損害，雇主也須賠償小美所受損害，因為精神損害不像財產損害有客觀的計算標準，勞資雙方可以協商精神損害賠償之數額，以做為賠償的依據。

如果雇主仍然拒絕勞工復職時，這時勞工可以選擇繼續勞動契約或終止勞動契約，請求的權益保障就有所不同。

三、勞工選擇繼續勞動契約時的民事損害請求權利

小美如果選擇繼續勞動契約，小美可以依據性別工作平等法第 26 條、民法第 487 條規定，請求雇主給付自非法解僱勞動契約起至復職日止的薪資。

小美還可以依據性別工作平等法第 29 條規定請求雇主給付精神損害賠償。

雇主以不適任理由解僱小美時，已經支付資遣費，可是解僱不生效力時，資遣費就不是應支付的項目，因此雇主在小美請求損害賠償時，可以主張扣除已經支付的資遣費。

四、勞工選擇終止勞動契約時的民事損害請求權利

雇主遭地方主管機關認定懷孕歧視成立時，雇主仍然拒絕勞工復職的話，勞工可以依據勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定，雇主違反勞工作法令，致有損害勞工權益之虞者，終止勞動契約。

小美如果選擇終止勞動契約時，小美可以依據性別工作平等法第 26 條、民法第 487 條規定，請求雇主給付自非法解僱勞動契約起至小美主動終止勞動契約日止的薪資。

小美也可以依據性別工作平等法第 29 條規定，請求雇主給付精神損害賠償。

小美依據勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定終止勞動契約，並得依據勞動基準法第 4 條第 4 項規定、勞工退休金條例第 12 條第 1 項規定，請求雇主給付資遣費。

同前所述，雇主非法解僱時所支付的資遣費，在小美請求損害賠償時，可以主張扣除已經支付的資遣費。

五、時效規定

勞工主張雇主應該依據性別工作平等法第 26 條、第 29 條規定，請求損害賠償時，性別工作平等法第 30 條有短期消滅時效規定，也就是勞工知道有損害及賠償義務人時起兩年的消滅時效，超過兩年的消滅時效，雇主可以行使時效抗辯，不必負擔損害賠償責任，以本案小美為例，小美在遭雇主非法解僱時，就是已知悉受有損害及賠償義務人，時效開始進行，雖然薪資損害，也可以主張民法第 487 條規定的請求權，該請求權消滅時效為 5 年，但是精神損害賠償還是侷限於 2 年消滅時效，勞工在向雇主請求民事損害賠償時，須注意不要超過消滅時效才請求，以免權益受損。



防制就業歧視



案例解析

Case study

案例 1 婚姻歧視成立之案例解析	040
案例 2 受僱者因懷孕遭雇主解僱之案例解析	047
案例 3 受僱者申訴雇主違反性騷擾防治義務之案例解析	053
案例 4 受僱者申請育嬰留職停薪影響獎金之案例解析	058
案例 5 受僱者申請育嬰留職停薪衍生之爭議案例解析	064
案例 6 歧視工會會員成立之案例解析	072



婚姻歧視成立之案例解析

鄭津津教授

壹、申訴內容

申訴人甲主張其自 106 年 8 月 20 日起受僱於被申訴人 A 公司，擔任「客戶服務專員」一職。申訴人甲於 109 年 3、4 月間向 A 公司表示其將於同年 8 月結婚，A 公司之後於同年 7 月 31 日以業務縮編為由資遣申訴人甲。申訴人甲主張 A 公司涉及婚姻歧視，向新北市政府提出申訴。

貳、爭議重點

A 公司資遣申訴人甲是因為公司業務縮編還是因為申訴人甲要結婚？A 公司資遣申訴人甲是否涉及婚姻歧視？

參、案情分析

一、A 公司資遣申訴人甲時是否已知悉甲即將要結婚？

申訴人甲表示於其於 109 年 3、4 月間告知其直屬主管乙組長及部門經理丙，其將於同年 8 月 8 日結婚一事。A 公司則主張部門經理丙係於同年 7 月初方得知申訴人甲之結婚計畫；至於乙組長，A 公司表示不確定乙組長是否知悉申訴人甲即將於同年 8 月結婚一事。A 公司進一步表示申訴人甲之直屬主管為部門經理丙，乙之職務為小組長，係負責協助部門經理丙帶領其他員工。

根據新北市政府訪談乙組長之電話紀錄，乙組長表示其確實於 109 年 3、4 月間即得知申訴人甲計畫於同年 8 月 8 日結婚。乙組長並於同年 4 月下旬向部門經理丙報告申訴人甲之結婚期程，以期儘早調配人力。

綜合申訴人甲以及乙組長之陳述，A 公司最遲應於 109 年 4 月下旬即已知悉申訴人甲規劃於同年 8 月結婚一事。

二、A 公司資遣申訴人甲是否有合法事由？

（一）兩造當事人之主張

根據 A 公司之說法，該公司 CSG 部門共有四個團隊，包括售後服務、接洽訂單、統計報表以及對外樣品提供團隊，申訴人甲係隸屬於售後服務團隊。由於美國總公司決定減少台灣員工人數，另往其他亞太地區國家設立據點，A 公司之客戶服務部門因此需要縮減 1 名人力。A 公司經比較售後服務團隊同仁之工作量後，發現申訴人甲的工作量最少，且 A 公司評估重新分配申訴人甲之工作單量，將其移轉及交接給其他同仁，不致於造成客戶之困擾，因此於 109 年 7 月 31 日資遣申訴人甲。

申訴人甲則表示其於 106 年 8 月 20 日到 A 公司任職後，即於 A 公司 CSG 部門擔任客戶服務專員，主要工作為處理商品售後服務。A 公司於 109 年 7 月 31 日以業務縮編為由資遣申訴人甲，之後卻又於同年 8 月 17 日及 24 日僱用新員工（包括 X 與 Y）。申訴人甲認為其有能力勝任新進員工 X 與 Y 的職務，A 公司卻仍將其資遣，顯然是因為申訴人甲要結婚，與 A 公司業務縮編無關。

針對申訴人甲之主張，A 公司進一步說明新進員工 X 係負責「銷售前端」之工作（包括聯繫、報價、訂單與出貨），申訴人甲在職期間所從事的是「銷售後端」之工作（包括售後服務、換貨與退款），兩者明顯不同；且 X 的職缺係因 A 公司其他員工申請育嬰留職停薪所產生的短期替代人力需求，如轉調申訴人甲去從事 X 所從事之職務，將來前述育嬰留職停薪之同仁復職時，仍

須資遣申訴人甲。至於新進員工 Y 之職缺則係因應組織臨時調整所生，且該職缺係產生於申訴人甲離職之後。

（二）本文之分析

A 公司以勞動基準法第 11 條第 4 款之規定資遣申訴人甲，依該款規定，雇主若因業務性質變更，有減少勞工之必要時，可終止勞動契約；惟依該款規定，雇主除須證明業務性質變更，有減少勞工之必要，還須證明該事業單位沒有其他適當之工作可供安置時，始得終止勞動契約。因此，如果 A 公司僅因一部分組織結構調整而有減少勞工之需要，但其他部門仍正常運作，甚或其他部門還有業務的增加，需要進用員工時，則基於解僱最後手段原則，雇主在解僱申訴人甲時，須證明公司曾積極持續輔導申訴人甲轉任至公司其他部門，並經合理正當考核程序，倘若申訴人甲無法勝任轉任後之工作，以致在 A 公司確實沒有其他適當工作可供安置時，方可依勞基法第 11 條第 4 款規定終止勞動契約^①。

依 A 公司所提供之人事資料，該公司 CSG 部門售後服務團隊截至 109 年 11 月仍持續在運作，並僱有 8 名員工。該團隊人數與申訴人甲在職期間比較，僅減少 2 人，由此可見 A 公司所經營之業務仍包含售後服務，且該公司的 CSG 部門並無發生結構性的變化，故難認 A 公司有業務性質變更且有減少勞工之必要。

另，A 公司在美國總公司做成縮編 CSG 部門售後服務團隊之人事決策後，從未輔導申訴人甲轉任至公司其他部門，更沒有透過任何考核程序來確認申訴人甲真的無法勝任公司內部其他工作，A 公司資遣申訴人甲之行為顯然不符合解僱最後手段原則。

此外，依 A 公司（公司所在地在新北市汐止區）到府訪談之紀錄顯示，其與 B 公司（公司所在地在桃園市）在人事業務上互

① 關於此點，參照臺灣高等法院 108 年重勞上字第 2 號民事判決。

相支援，且分攤刊登於人力銀行網站之費用，並以 B 公司名義登載於人力銀行網站。基此，應可認 B 公司徵才廣告所招募之職缺，工作地點若是在新北市汐止區者，應是為 A 公司所招募；工作地點若是在桃園市者，才是為 B 公司招募的職缺。

依 B 公司刊登於 104 人力銀行網站之徵才廣告顯示，A 公司於 109 年 6 月 29 日至 7 月 24 日間持續有徵才需求，且分別於同年 6 月 29 日及 7 月 20 日招募 3 名與申訴人甲從事相同工作之客戶服務專員（含 1 名短期約聘）。由上述可看出，A 公司在資遣申訴人甲之前，還在對外招募員工來從事與申訴人甲相同之工作（即客戶服務人員）。因此，A 公司之說詞「…至於客戶服務助理職缺，我們要的是短期約聘，因為總公司在進行人力縮減，本公司確實不會再新增客戶服務助理，至今也都沒有新僱用之客戶服務助理」，顯然與事實不符。因此，A 公司主張其係因業務性質變更而需資遣申訴人甲之說詞，難以採信。

此外，A 公司表示其於 109 年 8 月 17 日所僱用之新進員工 X 是因為公司有其他三位員工申請育嬰留職停薪產生人力缺口而進用的。然而，經調查，前述三位員工之育嬰留職停薪結束時間之最末日為 110 年 3 月 13 日，但 A 公司與 X 所訂之勞動契約期間為 109 年 8 月 17 日至 110 年 8 月 16 日，可見 A 公司與 X 之勞動契約終止時點明顯晚於前述三位員工育嬰留職停薪之末日。因此，A 公司所稱僱用 X 是為了填補前述三位員工申請育嬰留職停薪之人力缺口，亦難採信。

此外，A 公司表示其於 109 年 8 月 17 日所僱用之新進員工 X 是因為公司有其他三位員工申請育嬰留職停薪產生人力缺口而進用的。然而，經調查，前述三位員工之育嬰留職停薪結束時間之最末日為 110 年 3 月 13 日，但 A 公司與 X 所訂之勞動契約期間為 109 年 8 月 17 日至 110 年 8 月 16 日，可見 A 公司與 X 之勞動契約終止時點明顯晚於前述三位員工育嬰留職停薪之末日。因此，A 公司

所稱僱用 X 是為了填補前述三位員工申請育嬰留職停薪之人力缺口，亦難採信。

另，前述三位育嬰留職停薪之員工，其申請育嬰留停之時點皆早於 A 公司資遣申訴人甲之時點（109 年 7 月 31 日），其中兩位分別於 109 年 7 月 13、20 日開始育嬰留職停薪，皆在 A 公司資遣申訴人甲之前。既然 A 公司在資遣申訴人甲之前已有可預見之人力需求，A 公司應可調派申訴人甲支援該項人力需求，而不必立即予以資遣。即便 A 公司 CSG 部門之前端、後端工作內容有所不同，但乙組長表示 A 公司之 CSG 部門前端、後端員工本就有互相支援、轉調之情形，再加上申訴人甲認其能力足以勝任 X 的工作，但 A 公司卻從未詢問申訴人甲是否有轉任 A 公司內部其他工作之意願，更未曾給予申訴人甲任何安置其他工作之機會，此部分顯然違反解僱最後手段原則。

至於 A 公司於 109 年 8 月 24 日僱用新進員工 Y 負責 Web Store Customer Service 工作的部分，申訴人甲亦主張其工作能力可以勝任 Y 之職務，並表示 Y 之職務與申訴人甲之工作只是服務對象來源不同而已。Y 負責線上訂單售後服務，而申訴人甲則是負責代理商訂單售後服務，兩者工作性質十分類似。乙組長亦表示申訴人甲所言不假，申訴人甲與 Y 之工作內容除了服務對象來源不同外，其餘如工作標準作業程序（SOP）及流程皆是相同的。然而，由於 Y 之職缺係於 109 年 8 月 11 日依總公司調派他人職務臨時產生的工作，該時點係發生於 A 公司資遣申訴人甲之後，故此部分應無涉解僱最後手段原則。

三、A 公司資遣申訴人甲是否有考量甲即將要結婚之因素

如前所述，A 公司指稱因業務縮編而須資遣申訴人甲之諸多理由並不可信，再加上 A 公司所提出之「RMA 小組工作評估表」中，申訴人甲於「RMA Booking 新年度預估」欄位中其實並非最低，且申訴人甲主張該

預估值僅是「單量」，每一廠商的售後問題難易度不同，無法以同一標準比較；且客戶服務部門員工所負責的廠商是由 A 公司指派，申訴人甲無法獨自增減年度預估量。針對申訴人甲此項說詞，乙組長表示申訴人甲所負責之服務廠商確實是由乙指派，申訴人甲無法決定增減該預估工作量，「RMA 小組工作評估表」僅能呈現客戶反映的售後服務案件量，無法反映申訴人甲之實際工作負擔與績效，乙組長更稱許申訴人甲之工作能力與其他同事相比，其實是比較優秀的。

綜合申訴人甲與乙組長之說詞，申訴人甲確實無法自行決定所服務的廠商，也無法改變工作量，A 公司以申訴人甲工作量最少及重新分配申訴人甲之工作給其他同事對公司造成的影響最小為由，作為資遣申訴人甲之理由，顯不合理亦不公允。

綜上可知，申訴人甲在 A 公司之工作表現是相當優秀的，其在 A 公司 CSG 部門之工作也是相當勝任的。A 公司雖指稱因受到美國總公司之指示需要裁減 CSG 部門之人事，但事實上 A 公司之售後服務團隊並未發生結構性改變且仍持續營運，並仍對外招募原由申訴人甲擔任之客戶服務職缺。即便 A 公司之 CSG 部門確有需要裁減人員，申訴人甲之工作表現是較同部門其他同仁優異的，A 公司選擇資遣申訴人甲顯不合理，且 A 公司內部其實還有其他可能適合申訴人甲之職缺，但 A 公司卻未尋找公司內部任何其他適當之工作來安置申訴人甲，即將之資遣。

A 公司最晚應於 109 年 4 月下旬即已知悉申訴人甲規劃於同年 8 月結婚一事，A 公司於申訴人甲結婚前一週 109 年 7 月 31 日，以勞基法第 11 條第 4 款規定為由資遣申訴人甲。檢視本案相關事實之時間序以及 A 公司資遣申訴人甲之理由有諸多不合理之處，難認 A 公司資遣申訴人甲與其將要結婚無關。

四、A 公司對待其他在職結婚員工之方式

從 A 公司所提供之相關資料可看出，其所僱用員工中有 4 名員工於在

職期間內結婚。然而，A 公司有 4 名員工於在職期間內結婚，不代表 A 公司資遣申訴人甲與其即將要結婚無關。

肆、結論

不可否認，有些雇主對於女性受僱者結婚一事存有刻板印象或是偏見，例如女性受僱者結婚後可能很快就會懷孕、生產、育嬰，除了增加雇主經營上之成本與管理負擔外，女性受僱者還可能因有家累而無法如單身時那般專注於工作。因此，有些雇主在知悉女性受僱者即將結婚後可能會想方設法予以資遣。

在判斷雇主資遣即將結婚受僱者之行為是否構成婚姻歧視時，首先須確定雇主在資遣受僱者時，是否已知悉該受僱者即將要結婚。如果雇主並不知悉受僱者即將要結婚，雇主資遣受僱者應與受僱者即將要結婚無關。反之，雇主在資遣受僱者時若已知悉其即將要結婚，則雇主資遣該受僱者有可能與該受僱者即將結婚有關。

接下來要判斷的是雇主資遣即將結婚受僱者之原因是否合法合理，若不合法合理，則雇主之資遣行為極可能與受僱者即將要結婚有關。反之，如果雇主資遣受僱者之原因合法合理，則原則上該資遣行為應與受僱者即將要結婚一事無關。

在本案中，A 公司在資遣申訴人甲時已知悉甲即將要結婚，再加上 A 公司所提出資遣申訴人甲之事由與資遣之手段，既違反常理，也不符合解僱最後手段原則。因此，A 公司資遣申訴人甲應與甲即將要結婚有關，婚姻歧視因而成立。

受僱者因懷孕遭雇主解僱之案例解析

詹翠華教授

壹、申訴內容

一、吳女士向新北市政府（下稱本府）申訴其前雇主涉及懷孕歧視，吳女士申訴之對象原為北極星幼教文化股份有限公司（以下稱北極星公司），其後更正為陳先生。吳女士申訴稱：自 108 年 9 月 20 日起受僱於陳先生，在陳先生籌備立案及經營之晨曦托嬰中心擔任托育人員，但陳先生於吳女士到職日起，即自行以北極星公司之名義為吳女士加保勞工保險及發放薪資。吳女士於 108 年 9 月 27 日知悉懷孕後，一周內即告知陳先生。108 年 12 月 18 日，吳女士因腹部劇痛就醫，醫生認為有流產之虞，叮囑吳女士需臥床安胎靜養。吳女士乃向直屬上司晨曦托嬰中心張主任申請自 108 年 12 月 19 日至 109 年 1 月 13 日請假在家安胎休養獲准。安胎假期滿後，吳女士於 109 年 1 月 14 日前往晨曦托嬰中心上班時，遭陳先生拒絕其打卡上班，陳先生並稱吳女士工作表現不佳、不適任工作欲資遣吳女士，薪資計算至 109 年 1 月 13 日。吳女士雖不同意資遣，但因陳先生拒絕其打卡及提供勞務，吳女士即口頭向陳先生請假後離開晨曦托嬰中心，當時陳先生拒絕吳女士請假並稱已於 109 年 1 月 13 日資遣吳女士。109 年 1 月 18 日，陳先生用北極星公司名義寄發存證信函予吳女士，以吳女士無正當理由連續曠職 3 日為由，依據勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定終止與吳女士間之勞動契約。吳女士認為陳先生係因其懷孕而解僱伊，涉及懷孕歧視，爰向本府提出申訴，並提出 109 年 1 月 14 日伊與陳先生之對話錄音及譯文為證。

二、對於吳女士之申訴，被申訴人陳先生答辯如下：

- (一) 陳先生對於吳女士所稱之到職日期、工作地點、擔任之職務、其以北極星公司之名義為吳女士加保勞工保險及發放薪資、吳女士告知懷孕之日期、吳女士於 109 年 1 月 14 日安胎假結束返回晨曦托嬰中心上班時，陳先生告知吳女士不適任工作，欲資遣吳女士及陳先生於 109 年 1 月 18 日以北極星公司之名義寄發存證信函予吳女士，以吳女士無正當理由連續曠職 3 日，依據勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定終止與吳女士間之勞動契約等事項，皆不爭執。
- (二) 惟陳先生辯稱：(1) 吳女士之勞工保險掛在北極星公司裡面，薪資亦由北極星公司發放，因此吳女士之雇主係北極星公司而非陳先生。(2) 解僱吳女士係因其不適任工作及無正當理由連續曠職 3 日，與吳女士懷孕無關。(3) 吳女士不適任情形為工作時無故踹椅子及以推的方式催促小朋友。至於無正當理由連續曠職 3 日之情形則是吳女士於 109 年 1 月 14 日前來晨曦托嬰中心時，陳先生向吳女士表示北極星公司即將結束營業，吳女士不適任工作，晨曦托嬰中心會重新招募托育人員，無職缺可提供予吳女士，故欲資遣吳女士。吳女士因無法接受，當下即請假離開，並未說明其請假的理由，陳先生也沒有同意其請假，至 109 年 1 月 18 日已連續曠職 3 日以上，因此，以北極星公司名義寄發存證信函予吳女士，依據勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定終止勞動契約。

貳、爭議重點

一、吳女士之雇主係陳先生抑或是北極星公司？

二、吳女士是否因懷孕而遭雇主解僱？

參、案情分析

一、吳女士之雇主係陳先生抑或是北極星公司？

根據經濟部公司登記資料及本府登記資料記載，北極星公司之負責人為被申訴人陳先生，晨曦托嬰中心亦為陳先生申請立案。陳先生代表北極星公司前來本府接受訪談時亦表示，北極星公司及晨曦托嬰中心皆為其設立及負責經營。吳女士於 108 年 9 月 20 日到職後，係以北極星公司名義為吳女士加保勞工保險及發放薪資，但吳女士實際上係於晨曦托嬰中心擔任托育人員。吳女士則表示其係於 108 年 8 月間應徵晨曦托嬰中心之托育人員職位，通知錄取其擔任托育人員之電子郵件係由晨曦托嬰中心所發出、其到職後之工作地點及工作項目，亦係在晨曦托嬰中心擔任托育人員，並提出前述電子郵件為證，由此可知陳先生確實係以當時尚在籌備中，猶未完成立案程序之晨曦托嬰中心名義招募托育人員並錄取吳女士，成立僱傭契約關係之意思表示合意，應係存在於吳女士與陳先生之間，吳女士之雇主應為陳先生而非北極星公司。陳先生雖以北極星公司名義為吳女士加保勞工保險及發放薪資，但應係因吳女士到職時，晨曦托嬰中心尚未完成立案之故，且為陳先生單方面之作為，不影響吳女士與陳先生間僱傭關係之成立。

二、吳女士是否因懷孕而遭雇主陳先生解僱？

（一）按性別工作平等法（下稱性工法）第 31 條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就非差別待遇之非性別、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。」因此，倘若雇主無法合理舉證差別待遇非出於受僱人之性別或性傾向因素，雇主即應受不利之認定。根據吳女士與陳先生二人前來本府所為之訪談紀錄，雙方對於吳女士之到職日期、工作地點、擔任之職務、陳先生以北極星公司之名義為吳女士加保勞工保險及發放薪資、吳女士告知陳先生其懷孕之日期、吳女士於 109 年 1 月 14 日安胎假結束返

回晨曦托嬰中心上班時，陳先生告知吳女士不適任工作，欲於 109 年 1 月 13 日資遣吳女士及陳先生於 109 年 1 月 18 日用北極星公司之名義寄發存證信函予吳女士，以吳女士無正當理由連續曠職 3 日為由，依據勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定終止與吳女士間之勞動契約等事項，皆不爭執。經查吳女士所提出其於 109 年 1 月 14 日與陳先生之對話錄音譯文，陳先生曰：「妳掛在公司裡面，我對於如果我覺得妳不適任公司裡面的工作，唯一的方法，就只有資遣妳。」、「我其實還幫妳把資遣費都算好了…這個是我拉出來，過去 3 個月的薪資，我幫妳核算到 109 年 1 月 13 日」；吳女士回應：「這個，我再看看吧！我今天先請假回去，因為這個太突然了…今天既然你也不讓我打卡了，那我就先請假！」；陳先生接續表示：「我沒有准假，不好意思，我真的想要資遣妳啦…我要跟妳講比較直接的話，我就是想資遣妳！」、「加上妳懷孕，我很怕，妳年紀比較大，又懷了第 3 胎，體力會越來越不行的，所以，我就會覺得說，這樣會有風險…」、「妳是一開始就知道自己已經懷孕，我不曉得…」；吳女士回應：「你不能一直說我知道我自己懷孕，我並不知道。」、「我也沒必要刻意隱瞞。」；陳先生再表示：「對對對，我會覺得，我會有種被欺騙的感覺。」、「所以，我只是評估過我未來，就是需要一直用這個老師？」由上述對話內容可知，陳先生雖以不適任工作為由資遣吳女士，但其亦表明其於吳女士到職時不知吳女士懷孕，吳女士於應徵工作時係刻意隱瞞自己懷孕之事實欺騙自己。陳先生復認為吳女士年紀較大，懷孕第 3 胎體力會越來越不好，將影響工作。顯見陳先生資遣吳女士確有考量吳女士懷孕之因素。吳女士對於其係因懷孕而遭資遣一事，已提出可供即時調查之對話錄音等證據，已盡釋明之義務。而陳先生主張吳女士不適任工作之情形則遭吳女士否認，吳女士並表示遭資遣之前，陳先生及其直屬上司張主任均未曾向吳女士提及工作表現

不佳一事，陳先生亦無法提出其在資遣以前，曾經對吳女士之工作表現表達不滿或曾經督促吳女士改善工作狀況之證據。據上，雖然陳先生主張吳女士不適任工作，但無法提出具體及客觀之事證，以實其說，尚難認陳先生所謂吳女士工作不適任，其資遣與吳女士懷孕無涉之主張為真。

- (二) 至於陳先生於 109 年 1 月 18 日以北極星公司之名義，對吳女士寄發存證信函，以吳女士無正當理由連續曠職 3 日，依據勞動基法第 12 條第 1 項第 6 款規定終止勞動契約部分，亦不合法。民法第 234 條規定，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第 487 條前段亦明定，僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。經查 109 年 1 月 14 日至 109 年 1 月 17 日期間，吳女士之所以未到班，係因其安胎假結束後，於 109 年 1 月 14 日返回晨曦托嬰中心上班時，遭陳先生拒絕打卡、上班及資遣。吳女士係因雇主陳先生拒絕其提供勞務，而未到班，並非無正當理由曠職。陳先生於 109 年 1 月 14 日吳女士欲提出勞務時，拒絕受領，應自該時起負遲延責任，不得主張吳女士無正當理由連續曠職 3 日予以解僱。

肆、結論

按就業服務法第 5 條第 1 項規定，為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、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，其他法令有明文規定者，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 元以下罰鍰。性工法第 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。違者，依性工法第 38 條之 1

第 1、3 項規定，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，同時公布名稱及負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。性工法為就業服務法之特別法，應優先適用。

性工法制定時，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，有勞動部 105 年 9 月 29 日第 1050132108 號函釋可參。次依性工法第 31 條規定，受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。性工法施行細則第 2 條規定，性工法第 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。

陳先生於 108 年 10 月初即知悉吳女士懷孕，卻於 109 年 1 月 14 日因吳女士懷孕而拒絕其提供勞務並予以資遣，就其主張吳女士不適任工作之事實，又未能提出具體及客觀之事證，以實其說，其後又於 109 年 1 月 18 日用北極星公司之名義，以吳女士無正當理由連續曠職 3 日為由，終止與吳女士間之勞動契約，對吳女士為直接不利之對待，核其所行，陳先生違反性工法第 11 條第 1 項規定，依性工法第 38 條之 1 第 1、3 項規定，應處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，同時公布名稱及負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

受僱者申訴雇主違反性騷擾防治義務之案例解析

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業務助理一職，主張其於被申訴人舉辦之尾牙活動中，遭副總經理以「酒家女」稱之，申訴人向被申訴人反映遭受性騷擾之情事，被申訴人於詢問性騷擾事件經過後，僅勸說行為人公開道歉，未成立申訴處理委員會進行審議，亦未作成附理由之決議通知申訴人，申訴人認被申訴人未善盡雇主性騷擾防治責任而提起就業歧視之申訴。

貳、爭議重點

本案申訴重點在於，申訴人主張其於被申訴人舉辦之尾牙活動中遭受性騷擾而提出就業歧視之申訴，受僱者於尾牙活動時遭以「酒家女」稱之，是否屬雇主應負性騷擾防治責任之範圍？性別工作平等法第 13 條第 1 項後段公開揭示之目的及第 2 項及時有效糾正及補救措施之重點為何、被申訴人是否有善盡本條項之義務？

參、案情分析

一、受僱者於尾牙活動時遭以「酒家女」稱之，是否屬雇主應負性騷擾防治責任之範圍？

（一）我國性別工作平等法第 12 條第 1 項規定，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。依此規定，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，只要有對受僱者於執行職務時，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即為本法所稱之性騷擾。至於尾牙活動時所受性騷擾是否為雇主應負性騷擾防治責任之範圍，此與性工法「執行職務時」之認定有關。

對此勞動部 104 年 10 月 12 日勞動條 4 字第 1040131158 號之函釋即認為：「查性別工作平等法旨在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無遭受職場性騷擾疑慮之工作環境，俾保障其人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之自由公平，以達消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的。旨揭公司尾牙聚餐，如為雇主舉辦之活動，於該場合發生員工遭受性騷擾事件時，雇主仍應盡性騷擾之防治責任，並有性別工作平等法之適用。」，本號函文雖對員工應邀參加雇主舉辦之尾牙活動，是否為員工之「執行職務時」所遭受之情事未有解釋，但認為雇主仍應盡性騷擾之防治責任，本文認為自性別工作平等法雇主防治性騷擾之立法目的以觀，甚值肯定。

蓋勞工執行職務之內容通常依勞動契約之約定、工作規則之規定或以雇主之指示補充之，不過受僱者參加雇主尾牙節慶之活動，通常不會於勞動契約或工作規則明訂其為契約之一部，而是以指示或長期慣例之默契行之，員工參與此類之活動雖非契約所約之勞務內容，但依社會通念員工多會參加，避免因不出席留給雇主或主管不合群、欠缺團隊精神、不懂人情世故之不良印象。爰此員工參加尾牙或其他活動，無論來自雇主或管理者明示或默示之邀請，對於具有公司受僱之身分者均會形成一種無形、無法拒絕之默契與期待，最終達到全體動員之結果，

既係雇主所發起之活動，雇主對於職場慶典或活動具有影響力，與受僱者一般生活範圍之風險有所不同，雇主對之負有相當程度之保護義務，應屬期待可能之範圍^①。

- (二) 本案中申訴人參加公司尾牙，席間向主管桌敬酒時，行為人稱申訴人為「這是我們○○（公司）最會喝的酒家女」，雖經申訴人以言語制止，行為人仍再度以「酒家女」形容申訴人，致申訴人深感侮辱，實已造成申訴人感到敵意性與冒犯性之言詞行為，侵犯與貶低其人格尊嚴，自屬性別工作平等法雇主應負性騷擾防治責任之範圍。

二、性別工作平等法第 13 條第 1 項後段公開揭示之目的與方式

- (一) 按性別工作平等法之立法目的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，同法第 13 條第 1 項即在將性騷擾之防治，由單純人身安全擴及於雇主對受僱者之保護義務，同條項後段更規定「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」，藉由雇主於事前訂定並揭示該工作場所之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，使於該工作場所之人員俱得瞭解該場所禁止性騷擾，違反者將受如何之懲戒，受害者又有如何之申訴途徑及雇主將採取何等之處理措施，以確實保障性別工作權之平等^②；故，雇主如未將申訴辦法公開揭示，員工在發生職場性騷擾時，將無法迅速提出申訴，雇主未能採取立即有效之糾正或補救措施，性騷擾內部申訴管道將無法發揮功效。

雇主為防治性騷擾行為發生，除應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法外，並應提供多元化之處理性騷擾申訴管道，以利

① 參吳姿慧，「上、下班以外時間」所生性騷擾事件適用性別工作平等法之爭議－以性平法「執行職務時」之認定為核心，政大法學評論第 160 期，頁 260-265。

② 參見台北高等行政法院 99 年度簡字第 774 號判決。

受僱者申訴使用，依前述之規定，工作場所之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，應公開揭示之，常見之方式例如，將性騷擾之防治列為教育訓練或講習之課程內容、建置在公司網頁中、張貼海報於員工日常生活進出管道、將性騷擾防治內容記載於契約成為約款等，確保全體受僱者均能獲周知等。

勞動部過去亦有相關之解釋函可參：「性別工作平等法所稱『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」³。

- （二）本案之被申訴人雖主張曾於 106 年訂定該公司有關工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並於同年會議中宣布該辦法，惟並未另行「公告」該辦法，僅有張貼性騷擾之申訴電話，顯然未能及於所有受僱者，使其得以隨時獲取相關資訊，實難謂符合前開解釋函之意旨。

三、第 13 條第 2 項規定立即有效糾正及補救措施之重點

- （一）按性工法第 13 條乃法律課予雇主事前防治及事後補救之義務，蓋雇主最有能力防杜此類事件發生，或即使發生後亦得以迅速尋求相關之解決方式，是以法律課予雇主民事及行政責任，以建立完整之保障。又雇主於知悉有性騷擾情事時，即負有啟動立即有效之糾正及補救措施機制之義務，以降低申訴人處於不友善環境之可能。

值得注意的是，法院對於雇主所應採行之糾正及補救措施，並非直到申訴處理完畢後才進行，亦不以雇主所知悉之情事應經

³ 參行政院勞工委員會中華民國 97 年 3 月 4 日勞動三字第 0970063570 號函。

調查確定該當性騷擾之構成要件為前提⁴。又性工法第 13 條第 2 項所稱「糾正」，係指對性騷擾行為人進行懲處，並將懲處方式告知申訴人；至所謂「補救」，則指雇主於知悉性騷擾行為發生時，主動介入調查以確認事件始末，及設身處地關懷被性騷擾者之感受，盡力避免使被性騷擾者繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境而言，且非以被性騷擾者是否已離開工作環境而有差別。

- (二) 本案被申訴人於知悉申訴人反映性騷擾情事及於翌日收受申訴人書面申訴時，即應依公司所訂辦法於 7 日內成立性騷擾申訴處理委員會啟動調查、審議機制，並於期限內作成附理由之決議，再以書面通知申訴人。然被申訴人於詢問性騷擾事件經過後，僅勸說行為人公開道歉，並未依公司所訂辦法成立申訴處理委員會進行審議，亦未作成附理由之決議通知申訴人，難認有以審慎態度視之及善盡雇主對性騷擾事件之調查處理責任；縱被申訴人認該性騷擾係因行為人酒後言詞不當，然並無檢討既有之性騷擾防治措施，並採取其他防治、改善作為，以保障申訴人及其他受僱者免處於具性騷擾風險之工作環境，難認有盡性別工作平等法雇主之防治義務。

肆、結論

職場中隨意開黃腔或以性別為貶低性之言詞，為常見之性騷擾態樣。尤其是餐聚飲宴、酒過三巡之後常見以即性式、卻含有貶低與物化女性之「笑話」助興，此種辦公室性騷擾文化不該沿襲，雇主應定期舉辦性騷擾防治教育講習，宣導尊重性別意識，及時糾正具性意味或性別歧視之不當言詞，且需設身處地關懷被性騷擾者之感受，盡力避免使被性騷擾者繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，才能防免職場性騷擾事件再度發生。

⁴ 參高雄高等行政法院 105 年度訴字第 525 號判決

受僱者申請育嬰留職停薪 影響獎金之案例解析

郭玲惠教授

壹、申訴內容

一、申訴人之主張：

申訴人主張其自 92 年 11 月 3 日起任職於被申訴人公司，擔任副理一職，於 109 年 3 月 10 日至 111 年 3 月 9 日期間申請育嬰留職停薪，於 109 年 7 月所領取紅利獎金少於其他生產廠副理。後被申訴人大量資遣員工，但僅申訴人未獲得資遣費。申訴人認被申訴人涉及違反性別工作平等法第 21 條規定，對其有因為育嬰留職停薪而短少獎金，且因此而無法獲得資遣費之情形。

二、被申訴人對於申訴案之抗辯：

被申訴人主張紅利獎金評比期間為前一年度的第三季至當年度的第二季（108 年 7 月至 109 年 6 月），因申訴人自 109 年 3 月申請育嬰留職停薪，評比期間申訴人有部分時間處於未工作之狀態，不列入評比；該獎金無發放規則，係由總經理依部門績效及員工個人表現決定發放額度，且申訴人在 108 年至 109 年期間因溢製及備料過多造成報廢損失，被申訴人認申訴人績效未符期待，致申訴人所取得獎金較低。

貳、爭議重點

一、本案爭點 1：被申訴人是否因申訴人育嬰留職停薪因素而短發獎金？

二、本案爭點 2：被申訴人是否因申訴人申請育嬰留職停薪而未予資遣費？

參、案情分析

一、本案爭點 1：被申訴人是否因申訴人育嬰留職停薪因素而短發獎金？

- (一) 本案主要核心為紅利獎金之發放是否有因為申訴人育嬰留職停薪而有不利益對待。針對於此雙方各執一詞。申訴人主張其於 109 年 3 月 10 日至 111 年 3 月 9 日期間申請育嬰留職停薪，而被申訴人於 109 年 7 月發放紅利獎金時，申訴人所獲得獎金較其他副理明顯短少。此外被申訴人於 109 年 10 月 22 日大量資遣員工，但資遣員工中，僅申訴人未獲得資遣費。
- (二) 被申訴人則主張紅利獎金評比期間為前一年度的第三季至當年度的第二季(108 年 7 月至 109 年 6 月)，因申訴人自 109 年 3 月申請育嬰留職停薪，第二季度不列入評比；且該獎金無發放規則，係總經理依部門績效及員工個人表現決定發放。另外且申訴人在 108 年至 109 年期間因溢製及備料過多造成報廢損失，被申訴人考評後認為申訴人績效未符合期待，因此給予申訴人較少之獎金。
- (三) 綜合申訴人與被申訴人之主張，主要必須考量者為紅利獎金發放之評比，將育嬰留職停薪期間不列入是否合理，另申訴人是否確有因為工作績效不佳，且因其表現不佳，而影響紅利獎金給與之情形。蓋依被申訴人紅利獎金發放期間之員工考核評分表，被申訴人於 108 年第三季考核申訴人 90 分、於 108 年第四季考核申訴人 95 分、於 109 年第一季及第二季不予計分，按育嬰留職停薪之「留職停薪」於勞工法令上之意涵，係指勞雇雙方合意「暫時停止勞動契約之履行」(勞動部 103 年 7 月 24 日勞動條 4 字第 1030070998 號函參照)，申訴人在育嬰留職停薪期間無須提供勞務，僅為不列入評比，並非因此而有減低其考評成績，與被申訴人該期間營運結果優劣無直接關聯，是被申訴人將申訴人留職停薪期間不列入考核評分，尚屬合理。

(四) 被申訴人依此育嬰留職停薪期間不列入評比原則，進行考評。

同時被申訴人生產廠有 9 個課，除申訴人課擔任副理外，另有配置三位副理；而申訴人直屬主管為廠長。次查被申訴人所提「2019 紅利分配表」及員工考核評分表，前開 3 名副理所獲得紅利獎金分別為新臺幣(下同)40 萬至 45 萬元不等，所獲得平均考核分數為 86 分至 90 分不等，核以申訴人所獲得紅利獎金 15 萬元及考核平均分數 92.5 分，就考核分數對應獎金及受考核期間之比例關係，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，負舉證責任。被申訴人無法有合理之說詞說明，申訴人考評成績未低於其他副理，但其獲得之紅利獎金，卻相較於其他副理確有偏低情形。

(五) 另被申訴人提出，除考評外，申訴人造成被申訴人營業損失，因此影響其紅利獎金之額度。並提出「成品板過期報廢金額長條圖」、報廢損失金額統計表及歷次樣品(量產)呆滯明細表等資料佐證。經雙方當事人確認，申訴人在職期間確實有被申訴人所提報廢損失及產品呆滯結果，被申訴人如將之納入績效考評，仍屬合理之範圍。然而，不可否認地，被申訴人分別於 108 年第三、四季考核給予申訴人 90 分、95 分，該分數與其他生產廠副理相較並無偏低情形，甚高於其他副理，可知被申訴人對申訴人在前開季度的績效表現，雖有被申訴人所提之情形，但最終之考評，應非持否定態度。然而被申訴人卻於評比紅利獎金時，另外提出申訴人該期間有報廢損失及產品呆滯，並因此給予較低的獎金，顯有矛盾。值得一提者，前開被申訴人之損失，並非全然應由申訴人一人承擔，申訴人受僱於被申訴人，從屬於被申訴人所設置之監督管理體系，申訴人與直屬主管及下屬課長間有職務上互相隸屬關係，縱被申訴人生產課有營業損失，應由該等部門同仁共同承擔，

然而申訴人之直屬主管所獲得紅利獎金高於其他同職等員工，而下屬課長所獲得紅利獎金與其他課長相較亦無減少，唯獨申訴人所獲紅利獎金因此減損，被申訴人以此認定該等損失有直接影響紅利獎金發放之額度，非有正當理由。

- (六) 綜合言之，紅利獎金之評比，固然可因事業單位屬性之不同而有不同，然被申訴人給予申訴人之考評成績，並未低於其他同職位之副理，卻於紅利獎金評比時，給與較低之額度，所主張之理由有前後矛盾情形。另被申訴人將數人共同承擔之營業損失，僅納入申訴人之紅利獎金評比，該等差別待遇之理由，並非合理，被申訴人給與申訴人明顯低於其他副理之紅利獎金數額，難謂被申訴人非因申訴人育嬰留職停薪因素而予以不利對待。

二、本案爭點 2：被申訴人是否因申訴人申請育嬰留職停薪而未予資遣費？

- (一) 申訴人主張於育嬰留職停薪期間得知被申訴人擬大量資遣員工，因此遂於 109 年 9 月 28 日返回公司整理電腦資料，然而被申訴人總經理見狀誣指申訴人竊取公司機密並以此理由，解僱申訴人。且該解僱案已經於 109 年 10 月 13 日勞資爭議調解成立，雙方恢復勞僱關係。但被申訴人於 109 年 10 月 22 日大量資遣員工時，卻未發給申訴人資遣費。
- (二) 被申訴人則表示申訴人未經允許擅自複製公司內部資料，經檢視所複製內容，發現有多筆非屬申訴人職務的資料，除扣留其所攜帶的硬碟，因此乃以違反勞動基準法第 12 條第 1 項第 5 款為由，不經預告終止勞動契約；雖然該解僱經 109 年 10 月 13 日調解委員建議，同意與申訴人恢復勞雇關係並再續行內部調查，嗣後調查發現，申訴人有竊取機密資料的疑慮，仍決定於 109 年 10 月 22 日依勞動基準法規定解僱申訴人，

因此依法未發給申訴人資遣費。

- (三) 本案之爭點為被申訴人終止契約是否有因為申訴人育嬰留職停薪而有不利益對待。不可否認地，被申訴人於 109 年 10 月 22 日至 110 年 1 月 28 日所提出之資遣通報名冊，申訴人並非在列，因此並無與其他遭遇資遣員工差別待遇之情事。另依前開性別工作平等法第 31 條，被申訴人對於差別待遇之非性別因素，負有舉證責任。被申訴人除如前文說明並未列入大量解僱之名冊外，關於被申訴人所提申訴人「竊取資料證明」表，被申訴人認申訴人擅自複製如「WIP 金額分佈」、「2017-11 月接單總表」、「外包商聯絡表」等 15 項機密資料，屬涉及報價、製程等敏感內容，被申訴人主張申訴人有竊取公司機密之疑慮，仍屬合理之推斷。爰難認被申訴人 109 年 10 月 22 日解僱申訴人且未給予資遣費，係因申訴人育嬰留職停薪因素而予以不利對待。

三、法理分析

不可否認地，受僱人依性別工作平等法有請求育嬰留職停薪之權利，雇主不得拒絕，同法第 21 條第 1 項有明文規定，受僱者依前 7 條之規定為請求時（本案為第 16 條），雇主不得拒絕。然育嬰留職停薪期間之薪資及福利等，得有差別待遇，如何始得認定無不利益影響，則應回歸該等獎金或薪資給與之方式與制度。本案因申訴人有部分時間未工作，針對紅利獎金之評比時間，部分扣除不列入，而以其他時間之評比，作為認定，仍屬合理之範圍。然而工作期間，依被申訴人之評比之方式，仍應考量受僱人之綜合考績評分，判定有無差別待遇，應了解申訴人近期之考績情形，有否因為育嬰留職停薪而有改變其合理性，另考評之內容是否包含申訴人所造成之營業損失，該等損失是否為申訴人一人所為，對於考績之影響程度，共同負責人是否亦同時受到影響等等因素，綜合判斷。本案申訴人之考評成績並未低於其他同職等之同仁，被申訴人卻主張其紅利獎金評比不佳，而縱有營業損失，但共同負責人之考績

亦未因此受到影響。依性別工作平等法第 31 條，被申訴人對於所提非性別因素之差別待遇說詞，相互矛盾，因此而有同法第 21 條第 2 項，受僱者為前項（育嬰留職停薪）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；本案顯然有對其紅利獎金之額度，不利益對待。

又受僱人育嬰留職停薪期間，並非完全不能終止勞動契約。蓋依同法第 17 條規定，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 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。

因此被申訴人如有確實大量解僱勞工之必要時，當可依前開規定之程序，資遣申訴人，並給予資遣費。惟本案較有疑問者，申訴人遭遇解僱之原因，為勞基法第 12 條第 1 項，不經預告終止契約之原因，得否於育嬰留職停薪期間以此事由終止契約以及該事由是否屬實，雖屬勞資爭議，但仍足以說明，該等解僱申訴人之事由，並非因為申訴人育嬰留職停薪，性別工作平等法第 21 條第 2 項，仍不違反。

受僱者申請育嬰留職停薪 衍生之爭議案例解析

莊喬汝律師、林家萱律師

壹、申訴內容

本件申訴人 A 女於 106 年間即受僱於被申訴人甲公司，並長期擔任業務助理一職。108 年間 A 女因生產向甲公司申請產假，惟於 A 女產假期間，甲公司仍持續指派工作予 A 女；其後，A 女申請留職停薪至 109 年 6 月，並於 109 年 6 月 2 日以電子郵件告知甲公司將於 109 年 6 月 15 日如期復職，於是時，甲公司通知 A 女復職後暫時居家辦公，並於 6 月 20 日表示將於 6 月 30 日資遣 A 女。

A 女後針對前揭事實對甲公司提出申訴。

於調查過程中，甲公司未否認曾在 A 女產假期間要求其提供勞務，惟否認於 A 女育嬰留職停薪期滿後，未使其回復原職；同時否認因 A 女育嬰留職停薪而給予不利之處分。甲公司表示，A 女過去一直負責公司在中國大陸之業務，然由於 COVID-19 疫情擴散，該部分業務多數暫停，甲公司遂要求申訴人暫時居家辦公（或待命），惟即使如此，甲公司仍在 A 女復職日為其投保勞、健保，並給付 A 女當月份薪資等等，職是，甲公司並無拒絕 A 女回復原職，或因其育嬰留職停薪而給予不利之處分。至於甲公司於 A 女復職後資遣伊，係由於該年公司因 COVID-19 業務緊縮，有資遣員工之需要，且已先於 109 年 3 月 20 日資遣 A 女直屬主管，甲公司原亦考慮資遣 A 女，惟因當時 A 女正在育嬰留職停薪期間，故暫緩資遣 A 女，欲待其復職後再依當時疫情重做評估，然而，由於 A 女復職後，甲公司於中國大陸之業務情況並未好轉，故甲公司決定資遣 A 女，之後也未對該職缺另行徵才等語。

貳、爭議重點

本件之爭議重點為：①甲公司於 A 女產假期間要求其提供勞務，是否違反性別工作平等法第 21 條第 1、2 項之規定？②甲公司於 A 女育嬰留職停薪期滿後，是否未能使 A 女回復原職？（如否，則可能違反性別工作平等法第 17 條、第 21 條之規定）③甲公司是否因 A 女申請育嬰留職停薪而對其為不利之處分？（如是，則可能涉及性別工作平等法第 17 條、第 21 條之規定）

參、案情分析

一、甲公司於 A 女產假期間要求其提供勞務，是否違反性別工作平等法第 21 條第 1、2 項之規定？

（一）參考法條：

性別工作平等法第 15 條第 1 項

雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假 4 星期；妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 1 星期；妊娠未滿 2 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 5 日。

性別工作平等法第 21 條第 1 項

受僱者依前 7 條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

勞動基準法第 50 條

女工分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，應停止工作，給予產假 4 星期。

（二）說明：

1. 由前述可知，性別工作平等法第 15 條第 1 項、第 21 條第 1 項以及勞動基準法第 50 條，皆針對女性受僱者之產假有所規定，然而，兩者規範之態樣仍有些許不同：性別工作平等法第 15 條第 1 項及第 21 條第 1 項規定，雇主不得拒絕給予受僱者 8 星期之產假；勞動基準法第 50 條則規定，雇主應給予受僱者 8 星期之產假，並令其停止工作。亦即，雇主依法給予受僱者產假後，於其產假期間是否有令其工作之情事，應適用勞動基準法第 50 條之規定，而非性別工作平等法第 15 條第 1 項及第 21 條第 1 項之規定。
2. 基於前述，由於甲公司並非係拒絕 A 女申請產假之要求，而係於 A 女產假期間，要求其提供勞務，因此，甲公司前揭行為雖有違反勞動基準法第 50 條規定之虞，惟並未違反性別工作平等法第 15 條第 1 項及第 21 條第 1 項之規定。

二、甲公司於 A 女育嬰留職停薪期滿後，是否未能使 A 女回復原職？（如否則可能違反性別工作平等法第 17 條、第 21 條之規定）

（一）參考法條：

性別工作平等法第 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 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。

雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於 30 日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

性別工作平等法第 3 條第 9 款

復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

(二) 說明：

1. 於本件，A 女原訂於 109 年 6 月 15 日復職，惟經甲公司以電子郵件通知暫時居家辦公（或待命），其後，甲公司又口頭告知將資遣 A 女，職是，甲公司似因未於 A 女育嬰留職停薪期滿後使其回復原職，而有違反性別工作平等法第 17 條、第 21 條規定之虞。甲公司對此抗辯如下：A 女原先負責之中國大陸業務，因 COVID-19 疫情多數暫停，甲公司遂要求 A 女暫時在家辦公（或待命），並無拒絕 A 女復職之意，且甲公司於 109 年 6 月 15 日 A 女復職後亦曾為其加保勞、健保，並給付其復職後之薪資等語。
2. 查，A 女於甲公司負責中國大陸之業務、甲公司因 COVID-19 疫情全數暫停業務，此有雙方往來之電子郵件可茲為憑，應屬確實。且查，A 女曾於 109 年 2 月 18 日向甲公司負責人表示，將於育嬰留職停薪期滿後復職，於是時，甲公司負責人亦表示將遵循法律規定辦理，未見其拒絕 A 女於育嬰留職停薪期滿後回復原職，且於 109 年 6 月 2 日 A 女通知甲公司將如期復職後，甲公司分別於 109 年 6 月 4 日、109 年 6 月 14 日通知 A 女「因業務因素請於復職後在家上班」及「109 年 6 月 15 日復職生效後在家辦公、毋須回公司報到」，並於 109 年 6 月 16 日通知 A 女「於工作時間內居家待命」等等。觀諸雙方溝通脈絡，甲公司並無拒絕 A 女復職之意，而「在家上班（辦公）」、「居家待命」等指示，應係甲公司基於 A 女負責之中國大陸業務暫停所作之調整，尚難僅就前揭指示認定甲公司拒絕令 A 女於育嬰留職停薪期滿後復職。

3. 又查，甲公司亦曾於 A 女期滿復職日（即 109 年 6 月 15 日）為其投保勞、健保，並給付 A 女 6 月份薪資 1 萬 6404 元，此有甲公司所提出之「勞工保險被保險人育嬰留職停薪復職申請書」、「全民健康保險投保對象投保（轉入）申請表」、「銀行轉帳明細表」可茲為憑，應屬確實。
4. 基於前述，考量由 A 女與甲公司往來電子郵件內容以觀，甲公司於中國大陸之業務全數暫停、且甲公司並無拒絕 A 女於留職停薪期滿後復職之意，除此之外，甲公司亦於 A 女期滿復職日為其投保勞、健保，並給付 A 女 6 月份薪資，此有相關申請文件及銀行轉帳紀錄為憑，縱使甲公司指示 A 女居家辦公（或待命），惟此應屬甲公司因應中國大陸業務暫停所作之工作安排，尚難據此認定甲公司有「拒絕回復 A 女至其申請育嬰留職停薪時之原有工作」，從而違反性別工作平等法第 17 條、第 3 條第 9 款之情事。

三、甲公司是否因 A 女申請育嬰留職停薪而予以不利對待？（如是則可能違反性別工作平等法第 17 條、第 21 條之規定）

（一）參考法條：

性別工作平等法第 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 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。

雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於 30 日前通知之，

並應依法定標準發給資遣費或退休金。

性別工作平等法第 21 條

受僱者依前 7 條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

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

(二) 說明：

1. 於本件，A 女於 109 年 6 月 15 日育嬰留職停薪期滿復職，甲公司先是指示 A 女居家辦公（或待命），後又於 6 月 20 日表示將於 6 月 30 日資遣 A 女，似因 A 女申請育嬰留職停薪對其有不利之處分，而有違反性別工作平等法第 17 條規定之虞，甲公司對此抗辯如下：A 女原先負責之中國大陸業務，因 COVID-19 疫情全數暫停，故甲公司面臨業務緊縮之情況，而有資遣員工之需要，且已先於 109 年 3 月 20 日資遣 A 女直屬主管，甲公司原亦考量資遣 A 女，惟因當時 A 女正在育嬰留職停薪期間，故暫緩資遣待 A 女復職後再依當時疫情重做評估，然而，由於 A 女留職停薪期滿復職後，甲公司於中國大陸之業務情況並未好轉，故甲公司遂決定資遣 A 女，之後也未對該職缺另行徵才等語。
2. 查，109 年 6 月 15 日 A 女復職後，復於 109 年 6 月 20 日經甲公司以勞動基準法第 11 條第 2 款「虧損或業務緊縮」為由通知資遣，此有 A 女離職證明、甲公司資遣 A 女通知函等文件可茲為憑，應屬確實。且查，甲公司因 COVID-19 疫情影響，於 109 年 1 至 4 月之平均收入確較 108 年度之平均收入減少約 70%，此有甲公司提供之 108 年度及 109 年 1 至 4 月損益表可茲為憑；復查，截至 109 年 6 月間，甲公司確共資遣 2 名業務內容以中國大陸案件為主之員工（即 A 女、A 女之直屬主管），此有甲公司提供之 109 年離職人員

名冊、資遣通報員工明細表等可茲為憑，且 A 女對於自己及直屬主管之負責業務為中國大陸案件亦不爭執，故應屬確實；又查，A 女亦表示於其育嬰留職停薪期間，其工作係由其他同事共同分擔，甲公司並未針對 A 女負責的中國大陸案件新招員工，另雖甲公司曾於 109 年 3 月間新招員工，惟該員工之工作內容為財務行政主管兼專職國外客戶，與 A 女之工作內容並不相同。而雖甲公司另有一名員工之工作內容涉及中國大陸案件，惟經調查小組確認，該員工之主要工作內容為總經理英文祕書，負責聯繫歐美地區廠商，就中國大陸業務僅負責製作文宣、訂單及協助出貨等，職是，中國大陸案件應非該員工之主要工作內容。

3. 基於前述，由雙方提供之資料以觀，甲公司確於 109 年因 COVID-19 疫情導致中國大陸業務多數暫停，收入亦大幅減少，因此有精簡人力之需求，且甲公司於資遣 A 女後，並未招募工作內容與 A 女相同或相似之新員工，據此，本件實難謂甲公司資遣 A 女，係因其申請留職停薪因素，而給予之不利對待。

肆、結論

由前述可知，雇主於受僱者產假期間要求其提供勞務，及雇主於受僱者育嬰留職停薪期滿後是否使其回復原職、是否因受僱者申請育嬰留職停薪而對其為不利之處分，皆涉及性別工作平等法之相關規定。於本件，雇

主之種種舉措似有違反性別工作平等法之虞，然而，由於現實上雇主做決定考量的層面多有不同，如本件雇主確因 COVID-19 疫情影響，致公司業務緊縮，業績大幅下滑，而須解僱負責特定業務之勞工，因此，評議委員會於評估、比對勞雇雙方提出之資料後，始認定雇主之種種舉措與懷孕歧視不具關連性，並未違反性別工作平等法之規定。

然須說明的是，本件雇主於女性受僱者產假期間，要求其提供勞務，確有違反勞動基準法第 50 條規定之虞，如經主管機關認定違法，依據同法第 78 條第 2 項之規定，雇主將遭處新臺幣 9 萬元以上 45 萬元以下之罰鍰，不可不慎。



歧視工會會員成立之案例解析

廖元豪教授

壹、申訴內容

申訴人甲表示自 79 年 2 月 12 日起受僱於被申訴人乙公司，自 102 年 4 月起擔任 A 門市店長。甲於 105 年 12 月 23 日加入工會並擔任工會理事長。乙公司於 109 年 11 月 1 日，以 A 門市關閉為由，將申訴人職務調為 B 門市銷售人員，喪失管理職及取消主管加給，甲認乙公司係針對其工會會員身分予以歧視，爰向本府提起申訴。

貳、爭議重點

乙公司將甲由 A 門市店長調至 B 店為普通門市人員，為正常商業考量下的人事調動，或是因其工會會員身分而為之歧視？

參、案情分析

一、申訴人甲是否受到不利待遇？

申訴人甲自 102 年 4 月起擔任 A 門市店長，乙公司於 109 年 4 月 15 日通知甲將於 109 年 5 月 23 日在附近開設新門市，並於 109 年 9 月 20 日通知 109 年 10 月將關閉門市 A，後續於 109 年 11 月 1 日將甲職務調動為另一門市 B 之銷售人員，使其喪失管理職及主管加給。此一職務調動，自屬對甲之不利待遇。

二、乙公司之調職行為是否因甲為工會會員身分，或僅屬企業經營之正常調動？

一般而言，雇主經營企業，基於商業需要而關閉或新開門市，皆屬正常。而因此調動人員，在經營必要範圍內，亦為法之所許。但若雇主出於敵視、排斥工會會員之動機，而假借經營手段之名義予以不利待遇，即構成「歧視工會會員」之不法行為。

而雇主對勞工採取不利待遇之「動機」，不能僅從雇主表面上所述之說詞認定，而必須斟酌整體情狀，綜合判斷是否存在歧視之目的與動機。

在本件爭議中，乙公司雖以「關閉門市」為表面上之調動理由，但在調動過程中卻有諸多顯不合理之處：（一）乙公司宣稱，門市 A 腹地狹小且租約到期，加以營運狀況不佳，經發現鄰近處有店面招租，且腹地較大、租金便宜，決定在此設立新門市，遂於 109 年 4 月 10 日與房東簽約，於 109 年 4 月 15 日表示於 109 年 5 月 23 日將開設新門市，並於 109 年 9 月 20 日通知甲將於 109 年 10 月關閉舊門市 A。但考量舊門市關閉須由甲負責收尾，因此未將甲調至新門市擔任主管，另擇其他門市店長擔任。而乙公司於 109 年 10 月提出另外三間門市，徵詢甲之調動意願，經甲選擇後才調動其職務至 B 門市。（二）然乙公司一直未對甲提及關閉門市 A 一事，直至 109 年 9 月 20 日始表示門市 A 將於 109 年 10 月關閉。是甲縱於 109 年 4 月 15 日知悉乙公司將開設新門市，仍未知悉門市 A 將遭關閉。且新門市開始營運後，甲所任職門市 A 亦持續營運，在甲未明瞭新、舊門市發展動向的情形下，實難以期待申訴人自行提出調動之請求。加以新、舊門市距離僅約 350 公尺，而甲擔任門市 A 店長已長達 7 年，對周邊應屬熟悉，乙公司未徵詢甲擔任新門市店長之意願，實有可議，反以甲未曾提出調動意願為由，未給予甲擔任新門市店長之機會，顯非合理。（三）乙公司雖稱已提供另外 3 間門市職務，徵詢甲意願，卻皆非門市主管職，而甲囿於任職之門市 A 關閉，難有自由選擇職務的機會，僅能被動接受乙公司所提出其他門市職務，並因職

務變動為 B 門市一般銷售人員，失去門市主管地位及主管加給。

此外，乙公司對於包括甲在內之工會成員，關係緊張，甚至曾以類似的措施對待過其他員工。因此，此等以「關閉舊門市，調動原主管」來對待工會成員，即顯得高度可疑。

- (一) 查自 106 年起，工會就員工特休未休折算工資計算基礎、勞資會議代表任期、勞資會議決議無效等爭議，曾向主管機關申請勞資爭議調解，由甲以理事長身分出席；並針對乙公司發布休假與加班費公告、颱風期間員工出勤、勞資會議代表任期、選舉罷免投票日員工出勤、延長工時與女性夜間工作、修改工作規則、員工加班性質等事件發文提出異議，可認甲與乙公司勞資關係持續處於緊張之狀態。
- (二) 乙公司另一員工丙，自 105 年工會設立起擔任工會監事，於 108 年 6 月擔任某門市主管。而乙公司於 109 年 9 月通知該門市將關閉，並將丙調往另一門市擔任銷售人員，使其失去主管地位及主管加給，且遲至調動前 10 日方通知丙。可知乙公司對工會幹部採取與相似的調動模式，於擔任主管之門市關閉後，調動至他店並解除其主管地位及主管加給。此等行為已經形成某種掩蓋歧視動機之模式。
- (三) 另甲於 110 年 1 月 18 日針對乙公司調動甲職務及取消主管加給，併同績效考核、工會會務假等爭議，向勞動部申請不當勞動行為裁決，勞動部不當勞動行為裁決委員會於 110 年 8 月 27 日作成裁決決定書，亦認乙公司使甲職務變動並失去主管職及主管加給，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

綜上，甲與乙公司處於緊張之勞資關係至明，乙公司早有以新門市取代甲擔任店長之舊門市 A 的企圖，卻未曾徵詢甲擔任新門市店長之意願，於舊門市 A 關閉 1 個月前始通知甲。更以甲未曾提出調動意願為由，

未給予其擔任新門市店長之機會，致甲僅能被動接受乙公司所提出 B 門市職務，並失去門市主管地位及主管加給。加以乙公司亦曾對於另名工會幹部採取相似的調動模式。種種情況，可推知乙公司係因甲之工會會員身分因素，而對其為不利待遇。

肆、結論

就業服務法第 5 條第 1 項明文規定：「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」。此一規定禁止就業歧視，雇主不得以該條規定所列舉的各項事由，對員工給予不利待遇。

而在個案是否構成歧視的爭議上，雇主為不利待遇之「動機」或「目的」即為關鍵因素：不利待遇是出自正常正當的企業營運考量（例如，某員工經考核結果確定績效不佳），或是歧視的動機（該員工因為曾擔任工會幹部而被降級）？

又，雇主為了規避就業服務法以及其他反歧視法的規定，而以表面上合法的各種理由，來掩蓋歧視之動機（例如，雇主拒絕雇用某位求職者，真正的理由是「只想雇用年輕人」，卻為了避免遭罰，而以「學歷不佳」、「體力不好」的說詞搪塞）。因此主管機關以及法院，就必須跳脫雇主表面的說詞，依整體情況證據（circumstantial evidence）來判斷，系爭不利待遇之「真正理由」是否為法律所禁止的歧視原因。

以本案而言，雇主表面上是以「關閉舊門市」為由，使甲被調到其他門市並且喪失主管職務。但若細究此一決定的過程，就發現充滿了突兀、不合理之處。一方面，舊門市關閉，在附近設置新門市，那最合理的作法就是將原本舊門市店長甲（申訴人）調過去；但乙公司卻遲遲不告知甲，最後只給他 3 個非主管職的其他門市作為選項。同樣的模式，

也曾用來對付其他工會成員，更足以產生乙公司善以「以關閉門市調動工會會員之店長」來掩蓋歧視行為的合理懷疑。另一方面，乙公司與甲本就因後者曾擔任工會成員，而有緊張關係，更強化了雇主「因工會會員身分而為不利待遇」之嫌疑。

有鑑於此，當雇主的行為構成不利待遇，且有可能是基於「因工會會員身分」而為之歧視時，雇主必須能夠反證其人事措施有著「非歧視之正當理由」，方能免除「歧視」之指控。但本件乙公司無法說明調動之正當理由，其說詞漏洞百出，故無法推翻「歧視推定」。因此構成就業服務法第 5 條之「歧視工會會員」。

又，就業服務法第 5 條規定「以往工會會員身分」，並不表示雇主可以歧視「現任工會會員身分」之員工。行政院勞工委員會（勞動部之前身）曾在民國 95 年的「勞職業字第 0950062428 號函」指出，只要於就業歧視事件發生當時或之前，求職人或所僱用員工具有依法組織工會之會員身分者，即符合本條「以往工會會員身分」之身分構成要件。其中所稱「以往工會會員身分」，係以就業歧視事件審（認）定時點加以判斷，因就業歧視事件之發生時點當在該事件審（認）定前，故就業歧視事件發生當時或之前，求職人或所僱用員工具有依法組織工會之會員身分者，即符合本條「以往工會會員身分」之身分構成要件。

本件甲遭受不利待遇時，具有工會會員身分，這是在主管機關「審定」之前的身分，所以當然符合就業服務法第 5 條之規定。



防制就業歧視



相關法規

Relevant Laws and Regulations

法規 1	就業服務法【摘錄】	080
法規 2	就業服務法施行細則【摘錄】	082
法規 3	中高齡者及高齡者就業促進法	083
法規 4	產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點	091
法規 5	性別工作平等法	093
法規 6	性別工作平等法施行細則	103
法規 7	育嬰留職停薪實施辦法	106
法規 8	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則	108
法規 9	跟蹤騷擾防制法	111



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；屆期未改善者，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 1-1 條

本法第五條第二項第二款所定隱私資料，包括下列類別：

- 一、生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、智力測驗或指紋等。
 - 二、心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。
 - 三、個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。
- 雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。

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，自即日起生效

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。

防制就業歧視

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。

產檢假與陪產檢及陪產假 薪資補助要點

中華民國 111 年 01 月 18 日最新修法

- 一、勞動部（以下簡稱本部）為執行性別工作平等法（以下簡稱本法）第十五條第六項及第七項，有關雇主申請產檢假、陪產檢及陪產假薪資補助（以下簡稱本補助）之規定，特訂定本要點。
- 二、本要點主辦機關為本部，其任務如下：
 - （一）本要點之訂定、修正及解釋。
 - （二）本要點之協調、督導及經費預算調控。
 - （三）其他依本要點應辦理事項。
- 三、本要點執行機關為本部勞工保險局（以下簡稱勞保局），其任務如下：
 - （一）本補助之宣導、受理申請、審查、核發及申訴處理等事項。
 - （二）本補助之資訊作業系統規劃及建置。
 - （三）本補助相關統計及分析。
 - （四）其他依本要點應辦理事項。
- 四、雇主依本法第十五條第六項及第七項規定，給付受僱者產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中第六日、第七日之薪資，得申請本補助。

前項規定，雇主依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。

五、本補助按雇主實際給付受僱者第六日、第七日之產檢假、陪產檢及陪產假薪資總額，核實發給。

六、雇主於受僱者請畢產檢假、陪產檢及陪產假，或請畢前終止契約，並給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，檢附下列文件、資料，向勞保局申請本補助：

（一）申請書。

（二）雇主名義之國內金融機構或郵局存摺封面影本。

雇主應檢附之文件、資料不齊，經勞保局通知限期補正，屆期未補正者，不予受理。

雇主應本誠信原則對所提出文件、資料內容之真實性負責，如有不實，應負相關責任。

七、本補助經勞保局核定後，於次月底發給。

八、勞保局為辦理本補助需要，得派員查對相關資料，雇主及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。

九、雇主有下列情形之一者，勞保局不予發給本補助；已發給者，經撤銷或廢止後，應以書面行政處分令其限期返還：

（一）不實申領。

（二）規避、妨礙或拒絕查對。

（三）其他違反本要點之規定。

十、本要點所需經費由公務預算支應。

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. 中華民國一百零一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
9. 中華民國一百一十一年一月十二日總統華總一義字第 11100001911 號令修正公布第 15、19、40 條條文；刪除第 22 條條文；施行日期由行政院定之
中華民國一百一十一年一月十七日行政院院臺勞字第 1110001084 號令發布定自一百一十一年一月十八日施行

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，雇主應給予產檢假七日。

受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。

產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。

雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。

前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。

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。
受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。

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 （刪除）

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及一百十年十二月二十八日修正之條文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
7. 中華民國一百一十一年一月十八日勞動部勞動條 4 字第 1110140034 號令修正發布第 7、9、15 條條文；第 7 條條文自一百一十一年一月十八日施行，第 9 條條文自一百一十一年五月一日施行

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七日陪產檢及陪產假，除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之。

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。

本細則中華民國一百十一年一月十八日修正發布之第七條自一百十一年一月十八日施行，第九條自一百十一年五月一日施行。



育嬰留職停薪實施辦法

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
4. 中華民國一百十年六月四日勞動部勞動條 4 字第 1100130433 號令修正發布第 2、9 條條文；並自一百十年七月一日施行
5. 中華民國一百十一年一月十八日勞動部勞動條 4 字第 1110140031 號令修正發布第 2、9 條條文；並自一百十一年一月十八日施行

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，應於十日前以書面向雇主提出。前項書面應記載下列事項：

- 一、姓名、職務。
- 二、留職停薪期間之起訖日。
- 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。

前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。但受僱者有少於六個月之需求者，得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限。

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。

本辦法中華民國一百十年六月四日修正發布之條文，自一百十年七月一日施行；一百十一年一月十八日修正發布之條文，自一百十一年一月十八日施行。



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。

跟蹤騷擾防制法

中華民國 110 年 12 月 01 日最新修法

第 1 條 為保護個人身心安全、行動自由、生活私密領域及資訊隱私，免於受到跟蹤騷擾行為侵擾，維護個人人格尊嚴，特制定本法。

第 2 條 本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，主管機關及目的事業主管機關應就其權責範圍，依跟蹤騷擾防制之需要，主動規劃所需保護、預防及宣導措施，對涉及相關機關之防制業務，並應全力配合。其權責如下：

- 一、主管機關：負責防制政策、法規與方案之研究、規劃、訂定及解釋；案件之統計及公布；人員在職教育訓練；其他統籌及督導防制跟蹤騷擾行為等相關事宜。
- 二、社政主管機關：跟蹤騷擾被害人保護扶助工作、配合推動跟蹤騷擾防制措施及宣導等相關事宜。
- 三、衛生主管機關：跟蹤騷擾被害人身心治療、諮商及提供經法院命完成相對人治療性處遇計畫等相關事宜。
- 四、教育主管機關：各級學校跟蹤騷擾防制教育之推動、跟蹤騷擾被害人就學權益維護及學校輔導諮商支持、校園跟蹤騷擾事件處理之改善等相關事宜。

五、勞動主管機關：被害人之職業安全、職場防制教育、提供或轉介當事人身心治療及諮商等相關事宜。

六、法務主管機關：跟蹤騷擾犯罪之偵查、矯正及再犯預防等刑事司法相關事宜。

七、其他跟蹤騷擾行為防制措施，由相關目的事業主管機關依職權辦理。

中央主管機關為推動前述事項應設置防制跟蹤騷擾推動諮詢小組，遴聘（派）學者專家、民間團體及相關機關代表之人數，不得少於總數二分之一，且任一性別人數不得少於總數三分之一。

第 3 條

本法所稱跟蹤騷擾行為，指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之下列行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動：

一、監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤。

二、以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所。

三、對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作。

四、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾。

五、對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為。

六、對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

七、向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品。

八、濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務。

對特定人之配偶、直系血親、同居親屬或與特定人社會生活關係密切之人，以前項之方法反覆或持續為違反其意願而與性或性別無關之各款行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動，亦為本法所稱跟蹤騷擾行為。

第 4 條 警察機關受理跟蹤騷擾行為案件，應即開始調查、製作書面紀錄，並告知被害人得行使之權利及服務措施。

前項案件經調查有跟蹤騷擾行為之犯罪嫌疑者，警察機關應依職權或被害人之請求，核發書面告誡予行為人；必要時，並應採取其他保護被害人之適當措施。

行為人或被害人對於警察機關核發或不核發書面告誡不服時，得於收受書面告誡或不核發書面告誡之通知後十日內，經原警察機關向其上級警察機關表示異議。

前項異議，原警察機關認為有理由者，應立即更正之；認為無理由者，應於五日內加具書面理由送上級警察機關決定。上級警察機關認為有理由者，應立即更正之；認為無理由者，應予維持。

行為人或被害人對於前項上級警察機關之決定，不得再聲明不服。

第 5 條 行為人經警察機關依前條第二項規定為書面告誡後二年內，再為跟蹤騷擾行為者，被害人得向法院聲請保護令；被害人為未成年人、身心障礙者或因故難以委任代理人者，其配偶、法定代理人、三親等內之血親或姻親，得為其向法院聲請之。

檢察官或警察機關得依職權向法院聲請保護令。

保護令之聲請、撤銷、變更、延長及抗告，均免徵裁判費，並準用民事訴訟法第七十七條之二十三第四項規定。

家庭暴力防治法所定家庭成員間、現有或曾有親密關係之未同居伴侶間之跟蹤騷擾行為，應依家庭暴力防治法規定聲請民事保護令，不適用本法關於保護令之規定。

第 6 條

保護令之聲請，應以書狀為之，由被害人之住居所在地、相對人之住居所在地或跟蹤騷擾行為地或結果地之地方法院管轄。

法院為定管轄權，得調查被害人或相對人之住居所。經聲請人或被害人要求保密被害人之住居所者，法院應以秘密方式訊問，將該筆錄及相關資料密封，並禁止閱覽。

第 7 條

前條聲請書應載明下列各款事項：

- 一、聲請人、被害人之姓名及住所或居所；聲請人為機關者，其名稱及公務所。
- 二、相對人之姓名、住所或居所及身分證明文件字號。
- 三、有法定代理人、代理人者，其姓名、住所或居所及法定代理人與當事人之關係。
- 四、聲請之意旨及其原因事實；聲請之意旨應包括聲請核發之具體措施。
- 五、供證明或釋明用之證據。
- 六、附屬文件及其件數。
- 七、法院。
- 八、年、月、日。

前項聲請書得不記載聲請人或被害人之住所及居所，僅記載其送達處所。

聲請人或其代理人應於聲請書內簽名；其不能簽名者，得使他人代書姓名，由聲請人或其代理人蓋章或按指印。

第 8 條 聲請保護令之程式或要件有欠缺者，法院應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。

第 9 條 法院收受聲請書後，除得定期間命聲請人以書狀或於期日就特定事項詳為陳述外，應速將聲請書繕本送達於相對人，並限期命其陳述意見。

第 10 條 保護令案件之審理不公開。

法院得依職權或依聲請調查事實及必要之證據，並得隔別訊問；必要時得依聲請或依職權於法庭外為之，或採有聲音及影像相互傳送之科技設備或其他適當隔離措施。

法院為調查事實，得命當事人或法定代理人親自到場。

法院認為當事人之聲明或陳述不明瞭或不完足者，得曉諭其敘明或補充之。

法院受理保護令之聲請後，應即行審理程序，不得以被害人、聲請人及相對人間有其他案件偵查或訴訟繫屬為由，延緩核發保護令。

因職務或業務知悉或持有被害人姓名、出生年月日、住所及其他足資識別其身分之資料者，除法律另有規定外，應予保密。警察人員必要時應採取保護被害人之安全措施。

行政機關、司法機關所製作必須公示之文書，不得揭露被害人姓名、出生年月日、住所及其他足資識別被害人

身分之資訊。

第 11 條 被害人以外之聲請人因死亡、喪失資格或其他事由致不能續行程序者，其他有聲請權人得於該事由發生時起十日內聲明承受程序；法院亦得依職權通知承受程序。

前項情形雖無人承受程序，法院認為必要時，應續行之。

被害人或相對人於裁定確定前死亡者，關於本案視為程序終結。

第 12 條 法院於審理終結後，認有跟蹤騷擾行為之事實且有必要者，應依聲請或依職權核發包括下列一款或數款之保護令：

一、禁止相對人為第三條第一項各款行為之一，並得命相對人遠離特定場所一定距離。

二、禁止相對人查閱被害人戶籍資料。

三、命相對人完成治療性處遇計畫。

四、其他為防止相對人再為跟蹤騷擾行為之必要措施。

相對人治療性處遇計畫相關規範，由中央衛生主管機關定之。

保護令得不記載聲請人之住所、居所及其他聯絡資訊。

第 13 條 保護令有效期間最長為二年，自核發時起生效。

保護令有效期間屆滿前，法院得依被害人或第五條第一項後段規定聲請權人之聲請或依職權撤銷、變更或延長之；保護令有效期間之延長，每次不得超過二年。

檢察官或警察機關得為前項延長保護令之聲請。

被害人或第五條第一項後段規定聲請權人聲請變更或延長

保護令，於法院裁定前，原保護令不失其效力。檢察官及警察機關依前項規定聲請延長保護令，亦同。

法院受理延長保護令之聲請後，應即時通知被害人、聲請人、相對人、檢察官及警察機關。

第 14 條 法院應於核發保護令後二十四小時內發送被害人、聲請人、相對人、裁定內容所指定之人及執行之機關。

有關保護令之送達、期日、期間及證據，準用民事訴訟法之規定。

保護令由直轄市、縣（市）主管機關執行之；執行之方法、應遵行程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 15 條 保護令之程序，除本法別有規定外，準用非訟事件法有關規定。

關於保護令之裁定，除有特別規定者外，得為抗告；抗告中不停止執行。

對於抗告法院之裁定，不得再抗告。

第 16 條 被害人、聲請人或相對人對於執行保護令之方法、應遵行之程序或其他侵害利益之情事，得於執行程序終結前，向執行之機關聲明異議。

前項聲明異議，執行之機關認其有理由者，應即停止執行並撤銷或更正已為之執行行為；認其無理由者，應於十日內加具意見，送核發保護令之法院裁定之。

對於前項法院之裁定，不得抗告。

第 17 條 外國法院關於跟蹤騷擾行為之保護令，經聲請中華民國法院裁定承認後，得執行之。

被害人或聲請權人向法院聲請承認外國法院關於跟蹤騷擾行為之保護令，有民事訴訟法第四百零二條第一項第一款至第三款所列情形之一者，法院應駁回其聲請。

外國法院關於跟蹤騷擾行為之保護令，其核發地國對於中華民國法院之保護令不予承認者，法院得駁回其聲請。

第 18 條 實行跟蹤騷擾行為者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

攜帶凶器或其他危險物品犯前項之罪者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五十萬元以下罰金。

第一項之罪，須告訴乃論。

檢察官偵查第一項之罪及司法警察官因調查犯罪情形、蒐集證據，認有調取通信紀錄及通訊使用者資料之必要時，不受通訊保障及監察法第十一條之一第一項所定最重本刑三年以上有期徒刑之罪之限制。

第 19 條 違反法院依第十二條第一項第一款至第三款所為之保護令者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

第 20 條 法院審理前二條犯罪案件不公開。

第 21 條 行為人經法官訊問後，認其犯第十八條第二項、第十九條之罪嫌疑重大，有事實足認為有反覆實行之虞，而有羈押之必要者，得羈押之。

第 22 條 本法施行細則，由主管機關定之。

第 23 條 本法自公布後六個月施行。



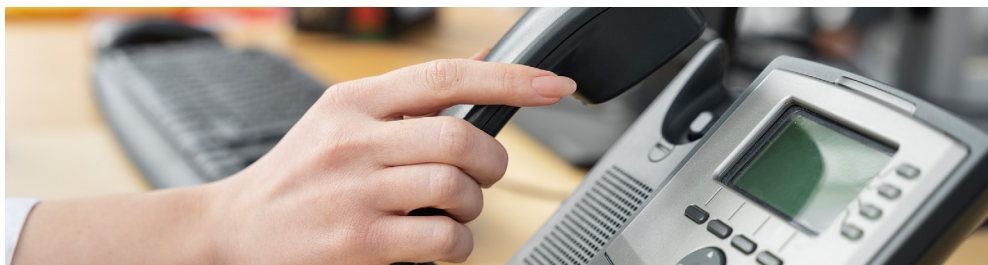
防制就業歧視



相關資源

Related Resources

資源 1	「新北市就業歧視評議委員會」之運作	122
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	126
資源 3	工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法參考範例	127
資源 4	性別工作平等法自主檢視表	132
資源 5	職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】	135
資源 6	職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】	137
資源 7	職場性騷擾處理程序及法令規定	140
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	147
資源 9	相關聯絡窗口	156
資源 10	性別工作平等法相關勞工請假規定	158



「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、中高齡者及高齡者就業促進法第 15 條。
- 五、新北市就業歧視評議委員會設置辦法。

參、處理案件類型

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。

四、中高齡者及高齡者就業促進法第 12 條規定：

雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，於招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、教育、訓練或其他類似活動、福利措施、薪資給付、退休、資遣、離職及解僱等，不得以年齡為由予以差別待遇。

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 15 人，委員任期 2 年，主任委員由本府勞工局局長兼任，副主任委員由本府勞工局副局長兼任，並敦聘專家學者及勞工、婦

女、身心障礙、原住民、新住民等團體代表為委員，委員會約每 2 個月召開一次會議。

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，由承辦科聯絡委員，確定開會時間，並準備相關事宜。

陸、申訴案件處理作業流程

一、受理申訴階段：

受僱者或求職者發現雇主有不當對待或差別待遇之行為，涉嫌違反就業服務法、性別工作平等法或中高齡者及高齡者就業促進法時，可向新北市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暨性別工作平等申訴書」，或至新北勞動雲網頁（ilabor.ntpc.gov.tw）下載申訴書，填寫後傳真（89522178）、郵寄或親送至勞工局（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、性別工作平等法或中高齡者及高齡者就業促進法者，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。

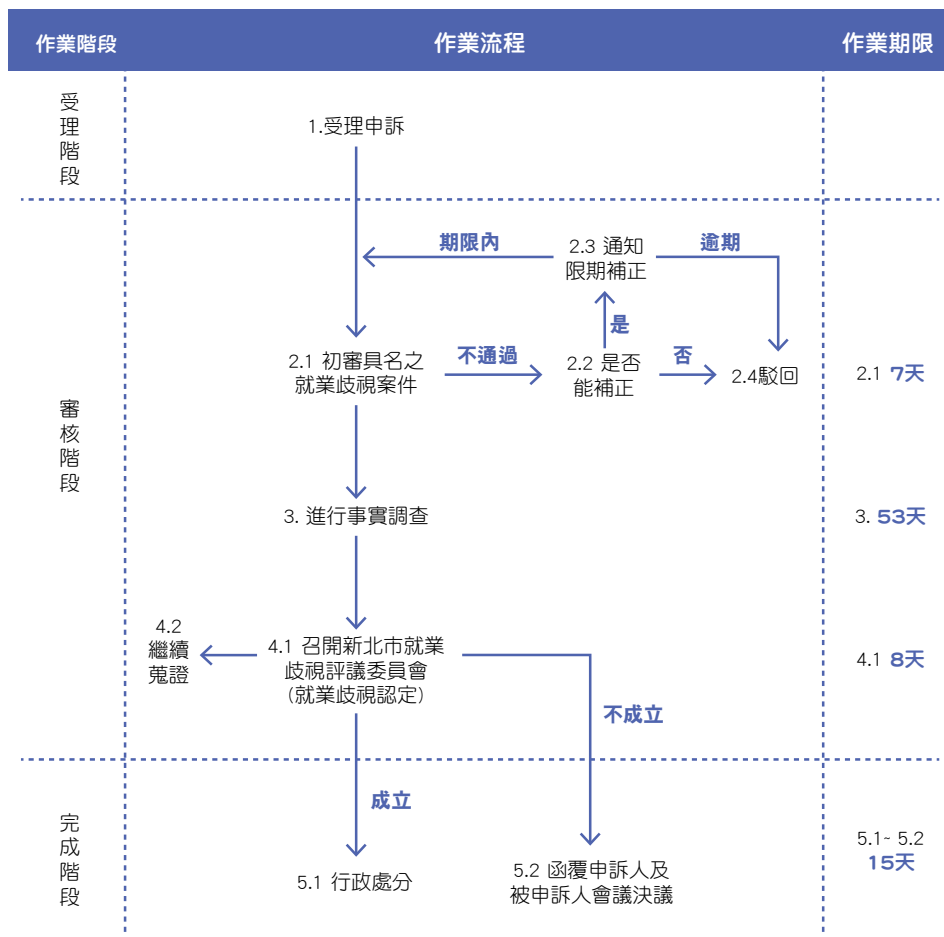
勞工局調查過程中經申訴人撤銷之申訴案件，案件調查紀錄僅呈送本會報告，讓委員知悉案件處理過程。

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、性別工作平等法第 38 條、第 38 條之 1 或中高齡者及高齡者就業促進法第 41、42 條，處被申訴人行政罰鍰及要求改善，另回覆申訴人案件評議結果。若仍損及申訴人其他權益，則循勞資爭議程序處理或逕循司法途徑請求相關權益，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案件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



工作場所性騷擾防制措施 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：

1. 人員招募廣告。
2. 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）。
3. 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）。
4. 出勤紀錄（含請假紀錄）。
5. 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）。
6. 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。
7. 設置哺（集）乳室與托兒設施或提供托兒措施等相關資料。

8. 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 7 日。其配偶生產時，給予陪產檢及陪產假 7 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

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)		

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）		

防制就業歧視

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。

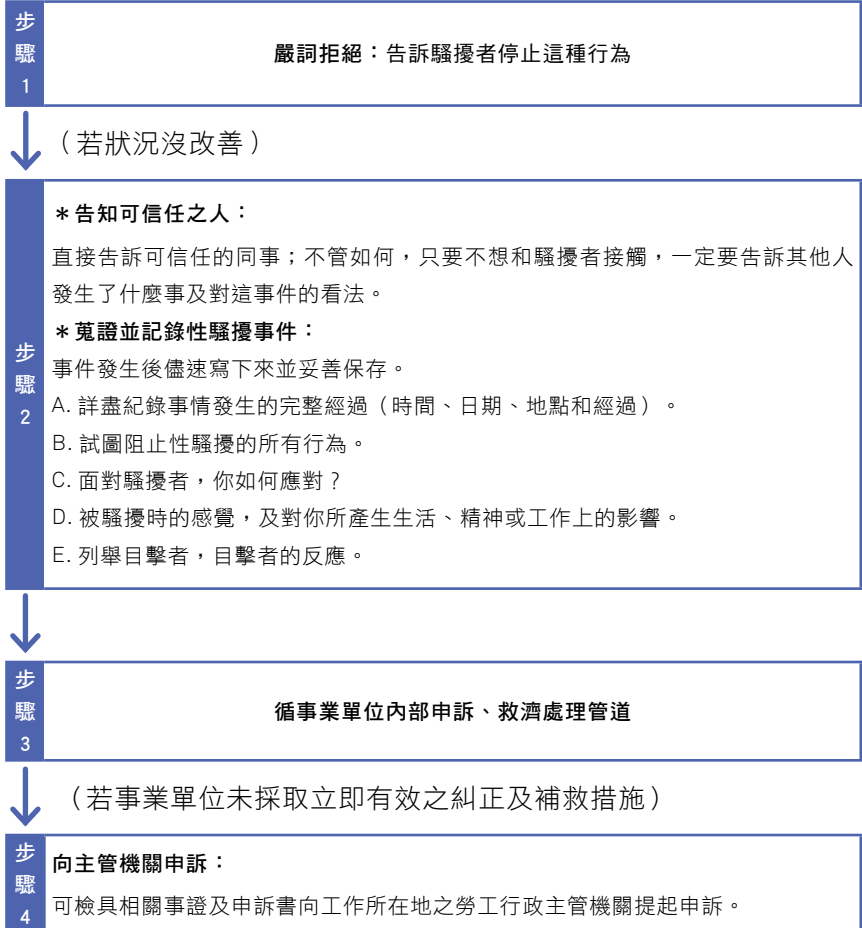
＊「交換式工作場所性騷擾」：雇主利用職權，對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件之情形通稱交換式工作場所性騷擾。

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



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。

受理申訴：性騷擾之申訴得以言詞或書面提出

步驟
1

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。



組成調查委員會：應遵守保密原則、公平對待原則、專業原則

步驟
2

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。



召開審查會議：

步驟
3

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。
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。

調查結果：

步驟
4

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。



救濟程序：

步驟
5

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
- b. 身分證字號
- c. 聯絡電話與地址
- d. 出生年月日

(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？
- b. When- 何時告知？
- c. What- 告知內容？
- 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
- b. 身分證字號

（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-2）身分證字號

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-2) 身分證字號

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。

(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 (北區及東北區)	(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、4 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	(03)551-8101 #3063
新竹市政府勞工處	新竹市龍山西路 99 號 2 樓	(03)532-4900 #102
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)559-434
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 #35204(性平)、 35205(性平)、 35604(就歧)、 35607(就歧)
南投縣政府社會及勞動處	南投縣南投市中興路 660 號	(049)224-7236 (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)
雲林縣政府勞動暨青年事務發展處	雲林縣斗六市雲林路二段 515 號第二棟辦公大樓 3 樓	(05)552-2816
嘉義縣政府勞工暨青年發展處	嘉義縣太保市祥和一路東段 1 號	(05)362-0123 #8042
嘉義市政府社會處	嘉義市東區中山路 199 號	(05)223-1920
臺南市政府勞工局	臺南市新營區民治路 36 號 7 樓 (局本部) 臺南市安平區永華路二段 6 號 8 樓 (永華市政中心)	(06)299-1111 #6686 (局本部) (06)299-1111 #8148 (永華市政中心)
高雄市政府勞工局	高雄市前鎮區鎮中路 6 號	(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 #305
臺東縣政府社會處	臺東縣臺東市桂林北路 201 號 3 樓	(089)328-254
花蓮縣政府社會處	花蓮縣花蓮市府前路 17 號	(03)822-7171 #390、391
宜蘭縣政府勞工處	宜蘭縣宜蘭市縣政北路 1 號	(03)925-1000 #1747 (性平) #1757 (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)318-823#62552(性平)、#62533 (就歧)
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勞工請假規定

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	受僱者於妊娠期間有產檢需求者	7 日	薪資照給	受僱者擇定以「半日」或「小時」為請假單位後，不得變更。
陪產檢及陪產假	勞工陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時	7 日	薪資照給	陪產檢於配偶妊娠期間請假，陪產應於配偶分娩之當日及其前後合計 15 日內申請。
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. 每次提出以不少於 6 個月為原則。 2. 若提出 6 個月以下 30 日以上之短期申請以 2 次為限。 3. 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（可遞延 3 年繳納），事業單位不需負擔保費。 2. 無須檢附配偶工作證明，雙親可同時申請。 3. 應按育嬰留職停薪實施辦法第 2 條規定，於 10 日前以書面向雇主提出。
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	



新北市政府 防制就業歧視 案例實錄 16

書名：新北市政府防制就業歧視案例實錄 16

發行人：陳瑞嘉

出版者：新北市政府勞工局

總編輯：葉建能

編輯：王憶芬、黃月英、范燕婷、黃靜娥

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：111 年 9 月

ISBN：978-626-7135-28-0

GPN：1011101280

111

新北市政府

防制 就業歧視

案例實錄 16



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

由勞動部就業安定基金補助

廣告