

# 性別工作平等法

國立臺北大學法律學系  
教授 侯岳宏

# 性別工作平等法

- 主題一、懷孕歧視
- 主題二、職場性騷擾防治
- 主題三、育嬰留職停薪相關問題
- 討論

性別工作平等法：懷孕歧視  
— 台灣高等法院106年度勞上易字第96號判決

國立臺北大學法律學系  
教授 侯岳宏

# 懷孕歧視

— 台灣高等法院106年度勞上易字第96號判決

- 壹、本案事實
- 貳、爭點
- 參、判決理由
- 肆、評析

# 懷孕歧視

## — 台灣高等法院106年度勞上易字第96號判決

- 肆、評析
- 一、本判決之意義
- 二、性別工作平等法關於懷孕歧視之內容
- 三、性別平等會與行政法院之認定與審查
- 四、民事訴訟
- 五、事件法檢討

## 壹、本案事實

- X(原告、上訴人)自民國104年5月21日起受僱於Y公司(被告、上訴人)擔任業務助理，每月工資為新臺幣(下同)2萬8000元；X主張於105年2月20日將懷孕消息告知直屬主管A經理，詎Y公司於105年3月8日竟以X不能勝任工作為由，通知將依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款規定，於105年3月17日資遣X，Y公司上開懷孕歧視，經新北市就業歧視評議委員會(下稱評議委員會)調查後評議就業歧視成立，裁處Y公司罰鍰30萬元，故Y公司終止僱傭契約並不合法，兩造間之僱傭關係仍然存在。

# 壹、本案事實

- X主張Y公司
  - 應給付伊自105年3月18日起至同年10月31日止之工資19萬7400元、
  - 產假期間工資5萬2267元、
  - 育嬰留職津貼損失10萬3680元及非財產上損害40萬元、
  - 合計75萬3347元及自起訴狀繕本送達翌日即106年1月25日起至清償日止之法定遲延利息。

## 壹、本案事實

- 第一審判決(新北地方法院106年度勞訴字第21號)認定：「X依兩造間勞動契約、就業保險法、性別平等法等規定，請求Y給付197,147 元，即自起訴狀繕本送達Y翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。」兩造對第一審判決各自提請上訴。



## 貳、爭點

- 本件爭點為：X主張105年2月20日將懷孕消息告知直屬主管A經理，詎Y公司於105年3月8日竟以X不能勝任工作為由，通知將依勞基法第11條第5款規定，於105年3月17日資遣X，Y公司之終止契約是否違反性別工作平等法第11條。
  - X主張Y公司應給付伊自105年3月18日起至同年10月31日止之工資及損害賠償是否有理由。

## 參、判決理由

- 主文略以：「兩造上訴均駁回。」
- 理由略以：「按性平法第35條規定「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌兩性工作平等委員會所為之調查報告、評議或處分」，本件X在懷孕期間，遭Y公司解僱，X向評議委員會申訴，經評議委員會決議裁定就業歧視成立，該會認定有就業歧視之理由略為：「X於105年2月20日以LINE告知A經理其已懷孕一事，應可視為Y公司知悉X懷孕之時點…；Y公司所稱資遣X之理由（包括：有關遲到請假過於頻繁、不願配合外出展銷或輔銷、工作效率不佳），應非真正解僱X之原因；…Y公司所稱原本在105年1月間就打算資遣X之說詞矛盾，且會議中表示在X經勸導無效後方以資遣方式處理，然X並未接到此訊息或會議記錄，則公司未依其會議決議執行勸導即予以資遣，顯不合常理…」等語（見原審卷第22至24頁），依性平法前開之規定，本院應審酌評議委員會之評議，合先敘明。

## 參、判決理由

- ……A既知X懷孕狀況，復知悉公司將以出勤狀況作為決定X之去留，卻仍未徹底執行會議中先為勸導之決議，要難謂Y公司終止與X之僱傭契約係因其出勤狀況不佳所致，其原因確係本於X懷孕之事實。準此，Y公司終止其與X間之勞動契約，已違反性平法第11條第1項之規定甚明。……綜上，X請求Y公司給付工資1萬1200元、產假期間工資5萬2267元、賠償育嬰留職停薪津貼10萬3680元、非財產上損害3萬元，合計19萬7147元，及自起訴狀繕本送達翌日即106年1月25日起至清償日止之法定遲延利息，核屬有據；至逾此範圍所為之請求，即屬無據。」

# 一、本判決之意義



# 一、本判決之意義

- 我國自2002年1月公布兩性工作平等法(2008年修正更名為「性別工作平等法」)以來，在性別平等問題上，提供相當之保障。
- 對於懷孕歧視之禁止上，同法第11條特別明文規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。」、「工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由」。並且於同條第3項規定：「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」。

# 一、本判決之意義

## 性別工作平等法架構

- 總則
- 性別歧視之禁止
- 促進工作平等措施
- 性騷擾之防治
- 救濟及申訴程序

# 一、本判決之意義

- 救濟途徑上，同法第34條規定，受僱者或求職者發現雇主違反第11條規定時，可向地方主管機關申訴，若對於地方主管機關所為之處分有異議時，得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，並得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。
- 被解僱之懷孕勞工，亦可能依據性別工作平等法第11條第3項規定，向民事法院提起訴訟以確認其僱傭關係

## 二、性別工作平等法關於懷孕歧視之內容

- 國際勞工組織(ILO)從成立以來通過了多項保護女性勞工的相關公約與意見書。在2000年第183號母性保護公約亦特別強調應保護產婦的就業安全，也樹立不得懷孕歧視之原則
- 憲法第7條規定平等原則。憲法第153條第2項、憲法增修條文第10條第6項也明確規定，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



## 二、性別工作平等法關於懷孕歧視之內容

- 工廠法訂有危險有害工作的禁止(第7條)、深夜工作的禁止(第13條)，以及產假之規定(第37條)。
- 其次，在勞動基準法也規定同工同酬原則(第25條)、女性深夜工作的禁止及例外(第49條)、產假及工資(第50條)、哺乳時間(第52條)。並且為保護妊娠女性，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(第51條)。為保障請產假之女性，在產假停止工作期間，雇主不得終止勞動契約(勞基法第13條)。
- 再者，在過去勞工安全衛生法也規定危險有害工作的禁止(第21條)，以及妊娠中或產後未滿一年之女工工作的限制(第22條)憲法第7條規定平等原則。

## 二、性別工作平等法關於懷孕歧視之內容

- 就業服務法第5條第1項亦禁止雇主對求職人或所僱用員工，以性別、婚姻等16項理由，予以歧視。
- 對於違反此規定者，根據同法第65條第1項規定，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。
- 且根據就業服務法施行細則第2條規定，得組成就業歧視評議委員會進行審議。

## 二、性別工作平等法關於懷孕歧視之內容

### 立法背景

- 雖然對於女性權益的保障有上述法律規範，不過在就業上往往因其女性或母性之身分，而受到不合理的歧視。且工作場所性騷擾之問題層出不窮，使女性在職場上置身於敵意的就業環境，而相關的法規範缺乏足夠的保障
- 懷孕歧視問題
  - ←民法第71條、第72條及第148條規定(概括性規定)
  - ←雖然依據勞基法第13條規定，受僱者於請產假停止工作時間，雇主不得終止契約，但雇主往往於受僱主分娩前後或產假期滿後終止契約

## 二、性別工作平等法關於懷孕歧視之內容

### 關於懷孕歧視之內容

- 性別歧視之禁止主要規範於性別工作平等法第7條至第11條。
- 為進一步保障結婚、懷孕等受僱勞工，於第11條第2項規定「工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由」。違反者，依據同法第38條之1規定，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。
- 處理懷孕等性別歧視之爭議，性別工作平等法設有地方主管機關申訴及向中央主管機關申請審議、訴願或提起行政訴訟等救濟管道。

## 二、性別工作平等法關於懷孕歧視之內容

- **約定無效**—由於上述申訴及罰鍰對於懷孕歧視之受害者並無實益，差別待遇仍然存在，因此在**性別工作平等法第11條第3項**明文規定，違反同條第1項、第2項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。
- **損害賠償**—並且除上述第38條之1的罰則外，亦於**第26條**規定：「受僱者或求職者因第7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任」。該賠償責任依據第29條規定，包含非財產上之損害，並得請求回復名譽之適當處分。
- **斟酌性平會認定**—另外，值得一提者，**性別工作平等法第35條**規定，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。此規定主要是考慮性別議題之專業與特殊性，受期待性別歧視之救濟能由司法與行政著手，以達成其實際效果

## 三、性別平等會與行政法院之認定與審查

- 一、性別平等會之認定
- 二、行政法院之審查

## 三、性別平等會與行政法院之認定與審查

### (一)、性別平等會之認定

- 在調查過程中，依據性別工作平等法第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。
- 行政法院判決也闡述：「係因雇主之於勞工常居於較為優勢之地位，雇主究否因性別因素而對受僱者在退休、資遣、離職及解僱等之處置上為直接或間接不利之對待，受僱者往往舉證不易，故法律明定受僱者僅需善盡釋明之責，舉證責任即轉換至雇主，此揆諸首揭性別工作平等法第31條規定自明」

## 三、性別平等會與行政法院之認定與審查

### (一)、性別平等會之認定

- 所謂釋明，依行政訴訟法第176條準用民事訴訟法第284條規定，釋明之主張者，提出可使法院信其主張為真實之一切證據，即為已足。
- 例如，臺北高等行政法院99年度簡字第869號判決認為：「本件原告既經葉○樺向被告所屬勞工局申訴有懷孕歧視之差別待遇情事，並提出非自願離職書以為釋明後，依首揭規定及說明，原告即應就其所為差別待遇並非性別因素一節，負舉證責任」。



# 三、性別平等會與行政法院之認定與審查

## (一)、性別平等會之認定

- 一旦受僱者或求職者盡其釋明責任時，舉證責任即轉換至雇主。若雇主未能就其所為差別待遇並非性別因素一節，盡其舉證之責，便會被認定構成懷孕歧視。
- 例如，臺北高等行政法院99年度簡字第869號判決認為：「綜上所述，葉○樺既已具體指明原告對其與其他員工間之差別待遇，對懷孕員工構成不友善之行為，惟原告就其所為差別待遇並非性別因素一節，並未盡其舉證之責，其主張自屬無據，而應受不利益之認定」。

# 三、性別平等會與行政法院之認定與審查

## (二)、行政法院之審查

- 行政法院在審理時，則針對性別工作平等會或就業歧視評議委員會所為之評議或主管機關之處分，是否符合行政程序，有無違反證據法則、論則或經驗法則，予以調查審認。
- 例如，臺北高等行政法院99年度簡字第724號判決亦提及：「是法院於審理違反性別工作平等法事件時，應就性別工作平等委員會或就評會所為之評議或主管機關之處分，是否符合行政程序有無違反證據法則、論理法則或經驗法則，予以調查審認，俾為裁判之依據甚明」。

# 三、性別平等會與行政法院之認定與審查

## (二)、行政法院之審查

- 性別工作平等會或訴願會之認定，被認為違法者，例如，對有利雇主之證據未予注意，並敘明其不可採之理由或是有應自行迴避之情形不自行迴避之情形。
- 前者，例如臺中高等行政法院97年度簡字第66號判決認為：「綜觀以上情節暨原告於訴願時所提證據，原告主張其並未以「懷孕歧視」對訴外人劉○○為差別待遇，予以資遣等情，尚非無據。被告所設就評會對前揭有利原告之證據未予注意，並敘明其不可採之理由；而被告作成處分時亦未審酌該就評會對系爭差別待遇事實之認定是否符合行政程序之規定，及其認定有無合於經驗法則與論理法則，遽予引用就評會評議決定之理由，為處分之依據；訴願決定也疏於斟酌調查，逕以被告所設就評會決議：「懷孕歧視成立」，駁回原告訴願，均有違前開規定之行政程序及證據與論理及經驗法則，自有違誤。原告訴訟論旨執此主張訴願決定及原處分違法，核屬可採」。

# 三、性別平等會與行政法院之認定與審查

## (二)、行政法院之審查

### 有應自行迴避之情形不自行迴避之情形

●臺北高等行政法院98年度簡字第278號認為：「被告及所屬各機關之公務員或其任務編組成立委員會之外聘委員，如有上揭行政程序法第32條第1項規定應自行迴避事由，**應填具迴避申請表**，敘明事實及理由，簽報主管長官核准自行迴避；如該管公務員或外聘委員有應自行迴避之情形不自行迴避，亦應由其所屬機關依職權命其迴避之。……綜上所述並揆諸前揭說明，本件既有應迴避而未迴避之公務員參與台北市性別工作平等會第26次會議審議而作成決議之重大程序瑕疵，該次會議決議即屬違法」。

## 四、民事訴訟

- 一、懷孕歧視之認定
- 二、損害賠償

## 四、民事訴訟

### (一)、懷孕歧視之認定

- 當懷孕歧視而受害的勞工，以雇主的解僱違反性別工作平等法第11條第3項規定解僱無效為由，向法院提起訴訟，以確認僱傭關係存在時，在實務上時常引起爭議者，在於性別工作平等法第11條規定與勞基法第11條以下等解僱規定之關係

## 四、民事訴訟

### (一)、懷孕歧視之認定

- 法院實務，一般而言，民事法院多會先依據勞基法第11條或第12條規定進行審查。
- 臺灣士林地方法院99年度勞簡上字第21號判決認為：「按勞工非有對於所擔任之工作確不能勝任，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞動基準法第11條第5款定有明文。而前揭規定之規範目的在於當勞工提供之勞務，無法達成雇主透過勞動契約所欲達成之客觀上合理經濟目的時，自無法期待一合理雇主繼續該勞動契約，應允許雇主終止勞動契約，故雇主以勞工對於所擔任之工作確不能勝任，應以該勞工所提供之勞務不能達到雇主客觀上合理經濟目的為限，其事由包括勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務（最高法院92年度台上字353號判決要旨參照）。但僱主必於其使用勞動基準法所賦予保護勞工之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，此乃解僱最後手段性原則。……」

## 四、民事訴訟

### (一)、懷孕歧視之認定

- 法院實務，一般而言，民事法院多會先依據勞基法第11條或第12條規定進行審查。
- 臺灣士林地方法院99年度勞簡上字第21號判決「……上訴人主張因上訴人已懷孕，故被上訴人將之資遣，是被上訴人所為已違反性別工作平等法，且業經主管機關裁罰，有臺北縣政府99年3月31日北府勞資字第09900443991號函云云。然上訴人因工作疏失不服主管指正，並與Q/D部門主管發生衝突後，亦曾經安排至A/D部門工作，但是上訴人不願意學習新機台，不願意配合調度，亦不願至P/D部門，確實無法安排其工作，被上訴人始終止勞動契約，業如前述，上訴人就被上訴人終止兩造間勞動契約與其懷孕有所不當連結乙節並未舉證以實其說，是上訴人主張違反性別平等工作法第26條之規定請求賠償，亦不足採」。



## 四、民事訴訟

### (一)、懷孕歧視之認定

- 法院實務，一般而言，民事法院多會先依據勞基法第11條或第12條規定進行審查。
- 臺北地方法院臺北簡易庭97年度北勞簡字第103號判決先引述勞動基準法第11條5款之一般論後，指出：「被告既未舉證證明原告有何確實無法勝任工作之情況，更未證明其曾以如何之方式對原告為指正、令其改進等，揆諸前開說明，其遽依勞動基準法第11條5款之規定終止兩造間之勞動契約，於法無據，是以兩造間之勞動關係並未因被告之違法終止而消滅……復按雇主對受僱者之退休、資遣、離職、解僱，不得因性別而有差別待遇。又受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實，雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。……」

## 四、民事訴訟

### (一)、懷孕歧視之認定

- 法院實務，一般而言，民事法院多會先依據勞基法第11條或第12條規定進行審查。
- 臺北地方法院臺北簡易庭97年度北勞簡字第103號判決：「……97年2月中旬原告著孕婦裝上班，經公司主管要求穿回制服（原著制服襯衫加窄裙），惟原告既經懷孕，個人體態、身心狀況均與平常不同，且原告並非對外面對顧客之第一線銷售人員，僅係內部行政人員，強制懷孕原告仍須著原尺寸制服襯衫加窄裙上班，未能體恤顧及女性懷孕時身體心理之需求，顯見被告對於懷孕員工已造成不友善之工作環境，即有懷孕因素之性別歧視。次查原告任職文案工作以來，未曾經被告以工作上不能勝任為由而予口頭告誡、申誡、記過或扣薪等不利處分，經原告公開懷孕事實後，即遭主管暗示自行辭職，……嗣即主張原告不能勝任工作而資遣，但對原告有何不能勝任工作之具體情事，均未能舉證證明之」。

## 四、民事訴訟

### (一)、懷孕歧視之認定

- 雇主以勞基法第11條第2款為由解僱，勞工主張該解僱違反性別工作平等法第11條規定之事件。例如，臺灣高等法院臺南分院民事98年度重勞上字第2號判決認為：「……被上訴人因應好○迪公司終結物流合作案而資遣之人員，既高達十四人之多，十四人當中，僅上訴人一人為懷孕女性，然當時被上訴人公司內，既僅有上訴人係懷孕者，則此項資遣自難認有何針對懷孕婦女所為之差別待遇存在。更何況資遣之十四人中，前一年度考績優於上訴人（考績為B）者，尚有訴外人許○增（考績為A）、陳○琪（考績為B+），由該二人亦一併遭資遣觀之，更可見被上訴人決定資遣與否之標準，應與懷孕與否無關，而係與業務直接影響程度及工作表現優劣有關，自難認有違反性別工作平等法第11條規定之情事」。

## 四、民事訴訟

### (二)、損害賠償

常見請求賠償包含本件判決所提到

- 薪資、
- 產假期間工資、
- 育嬰留職停薪津貼、
- 非財產上損害等。←其中非財產上損害部分，目前法院判決可以說肯定懷孕女性因受懷孕歧視，而受到非財產上之損害。

## 四、民事訴訟

### (二)、損害賠償

- 目前法院判決可以說肯定懷孕女性因受懷孕歧視，而受到非財產上之損害。例如，臺灣士林地方法院96年度勞訴字第32號判決援引性別工作平等法第29條指出：「參諸原告因恐懼失去工作所致生可能流產的症狀，其精神自受有相當痛苦，應堪認定，依上開規定意旨，原告之非財產上損害亦得向被告請求。查原告具大學畢業學歷，在94年間尚有在被告處的薪資所得，於95、96年間僅有利息所得，全年均未達於50,000元，名下亦無房產、車輛等財產，被告為一資本額20,000,000元之科技公司，於國內94年度所得額僅63,582元、95年度所得額僅64,398元、96年度所得額僅45,484元，且無不動產及車輛等財產，此有畢業證書及稅務電子閘門財產所得調件明細表等件在卷可憑，爰審酌兩造經濟狀況、原告所受精神上之損害等一切情狀，認以原告請求之慰撫金800,000元尚屬過高，應以400,000元為適當」。

## 伍、事件法檢討



### 勞動事件法

#### 七·大·重·點

- 專業的審理
- 擴大勞動事件的範圍
- 組成勞動調解委員會
- 減少勞工的訴訟障礙
- 迅速的程序
- 強化紛爭統一解決的功能
- 即時有效的權利保全

總統107.12.5公布

- 引自司法院下列網址  
<https://www.judicial.gov.tw/work/work22.asp>



## 伍、事件法檢討

# 建立專業、迅速而便利的勞動事件特別程序

## 勞動事件法的七大重點

- 1 專業的審理**  
設立勞動專業法庭。
- 2 擴大勞動事件的範圍**  
納入建教生與建教合作機構間、求職者與招募者間等所生爭議。
- 3 組成勞動調解委員會**  
由法官 1 人與勞資專家之調解委員 2 人，共同進行調解。
- 4 減少勞工的訴訟障礙**  
勞工可以在勞務提供地法院起訴；減輕勞工繳納費用之負擔及舉證之責任。
- 5 迅速的程序**  
勞動調解於三次內終結，勞動訴訟以一次辯論終結為原則。
- 6 強化紛爭統一解決的功能**  
讓本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一起解決。
- 7 即時有效的權利保全**  
減輕勞工聲請保全處分的釋明義務與提供擔保的責任。



司 法 院  
<http://www.judicial.gov.tw/>

廣告

- 引自司法院下列網址<https://www.judicial.gov.tw/work/work22.asp>

## 伍、事件法檢討

- 在勞動事件法立法後，依據同法第2條第3款規定：「本法所稱勞動事件，係指下列事件：三、因性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議。……」。未來懷孕歧視所生雇主終止勞動契約是否違反性別工作平等法第11條規定之爭議，以及損害賠償爭議，也都為勞動事件法適用對象。
- 另外，值得留意者，勞動事件法第34條第1項規定：「法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案。……」。未來性別工作平等會所調查之事實、證據資料等對於法院之審理有何影響，也是值得持續關注的部分



## 伍、檢討一代結論

- 事實上，上述性別工作平等法第35條之立法，在某種程度上是為處理此部分之問題。亦即行政處分所為之事實認定，是否能影響或拘束民事訴訟之效力的問題。在立法當時最常被舉例進行檢討者，乃前述臺灣高等法院87年度勞上易字第1號判決或同案件第一審臺北地方法院86年度勞訴字第31號判決
- 不過，在目前的運作，雖然有法院援引第35條規定，並且審酌性別平等會或就業歧視委員會之評議。不過有些縱使有性別工作平等會之調查，也未必會援引該規定，或者是援引後，指出：「本院於審酌該委員會評議之結果後，亦不生拘束本院之效力」。在此情形下，可以說第35條規定並未發揮其所受期待之效果。

## 伍、檢討一代結論

- 由於性別工作平等會之專業性、訴訟法律扶助等之影響，因此選擇先向性別工作平等會申訴後，再進行民事救濟之情形者，也為數不少。
- 因此，若原本性別工作平等法第35條規定之意旨與目的，能夠受到實現，應該相當程度可處理懷孕歧視之事實未受民事法院考量之問題。
- 此外，若從立法的角度而言，提升性別工作平等會之功能，例如，使其在調查評議後，能夠發布恢復原職等救濟命令，或許也是值得思考的方向

## 陸、補充:促進工作平等措施

- 依據性別工作平等法第14條第1項規定:「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。」
- 對於請假時是否須提出相關證明文件,台北高等行政法院106年度訴字第1745號判決略以:「是以,性別工作平等法第14條規定,雖以『生理日』、『致工作有困難』為要件,惟女性受僱者依該條規定申請生理假,不論生理日之有無及是否致工作有困難,均無提出相關證明文件之必要,尚非僅限於『致工作有困難』之要件無提出相關證明文件之必要。至倘雇主認女性受僱者確有不符第14條生理假規定之要件,仍非不得由雇主舉反證證明之。原告主張倘雇主對於女性受僱者生理日之有無不得要求提出相關事證,將會造成只要是女性受僱者,不論實際上有無生理日,每個月便有生理假,致判斷性別工作平等法第14條第1項適用與否,只有性別一個要件云云,並無可採。」

# 主題二：我國職場性騷擾法制之運作 現況與當前爭議

國立臺北大學法律學系  
教授 侯岳宏

# 我國職場性騷擾法制之運作現況與當前爭議

- 壹、前言
- 貳、性別工作平等法上性騷擾之防治
- 參、職場性騷擾判決之回顧
- 肆、當前爭議
- 伍、結語

# 我國職場性騷擾法制之運作現況 與當前爭議



# 壹、前言

近年來，我國在婦女團體的推動之下，陸續通過實施許多防治性騷擾之法規。

- 2002年1月公布兩性工作平等法(2008年修正更名為「性別工作平等法」)。
- 2004年公布性別平等教育法，規範校園性侵害及性騷擾之事項。
- 2005年制定並自翌年2月正式施行的性騷擾防治法。

# 壹、前言





# 壹、前言

在性騷擾的問題中，特別是職場性騷擾受到較大的關注

- 性別工作平等法上定有性騷擾之防治一章，並且要求雇主應防治性騷擾行為之發生
- 性騷擾防治法，也訂有性騷擾之防治與責任一章，對於職場上不具勞工身分之人受到性騷擾以及職場以外場所所發生之性騷擾均有適用

# 壹、前言

## 本文目的

- 本文一方面介紹目前性別工作平等法上相關雇主防制職場性騷擾相關法規範，一方面也考察目前行政法院與民事法院對於雇主防制職場性騷擾相關問題之處理狀況。

## 貳、性別工作平等法上性騷擾之防治

- 一、性騷擾之定義
- 二、雇主之防治義務

# 貳、性別工作平等法上性騷擾之防治

## 一、性騷擾之定義

- 性別工作平等法第12條規定
- 環境型：「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(第1款)」。
- 交換式：「雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件(第2款)」。

# 貳、性別工作平等法上性騷擾之防治

## 二、雇主之防治義務

- 同法第13條第1項前段規定，「雇主應防治性騷擾行為之發生」。
- 事前防治:「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(第1項後段)」。
- 事後補救:「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13條第2項)」。

# 貳、性別工作平等法上性騷擾之防治

## 二、雇主之防治義務

- **事前防治須留意準則第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。」

# 貳、性別工作平等法上性騷擾之防治

## 二、雇主之防治義務

- 事前防治須留意準則第4-1條立法總說明

「近年來因產業變遷，經濟活動愈趨複雜多元，受僱者在事業場所外從事工作之類型日益普遍，例如新聞媒體工作者、電傳勞動者、保險業務員、房屋仲介人員、駕駛...等，與傳統或固定於雇主之設施內或指定場所提供勞務之型態迥異，該等人員因工作場所非固定場域，且非雇主所能支配、管理，為積極保障在外工作者之權益，協助雇主落實性別工作平等法性騷擾防治規範，以事前防範受僱者遭遇職場性騷擾情事.....」

# 參、職場性騷擾判決之回顧

## 一、行政責任

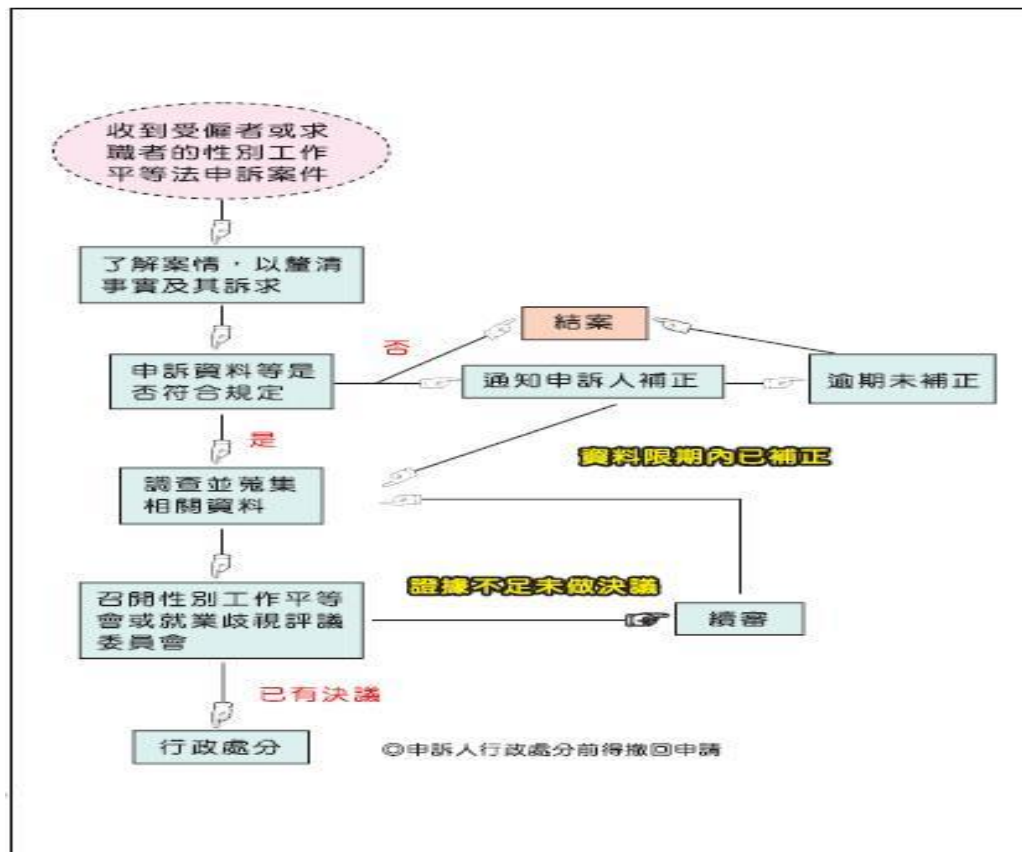
- 外部申訴制度：指受僱者及求職者對於雇主違反第13條或第36條規定時，得依第34條向地方主管機關提出申訴
- 罰則：第38條之1第2項、第3項：「雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」



# 參、職場性騷擾判決之回顧

## 一、行政責任

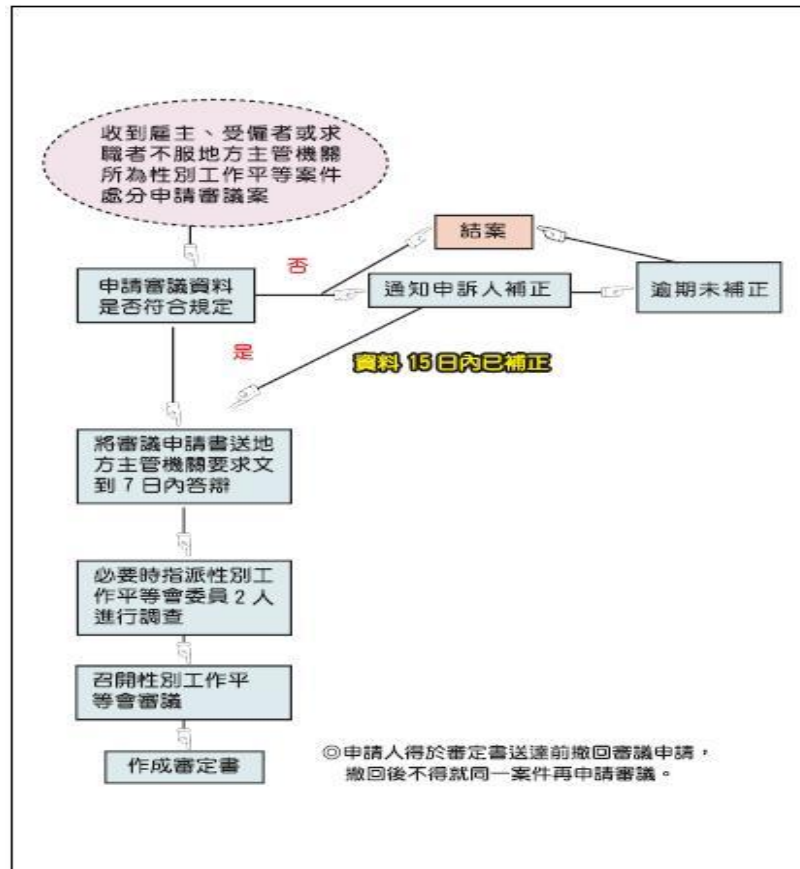
地方主管機關處理性別工作平等案件流程圖



# 參、職場性騷擾判決之回顧

## 一、行政責任

行政院勞工委員會性別工作平等會處理申請  
審議之性別工作平等案件流程图



# 參、職場性騷擾判決之回顧

## 二、行政訴訟判決之考察

### 事前防治與事後補救之義務

- 雇主有「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」及「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」等兩項不同之義務
- 值得留意者，即使受僱者僅有一人，性騷擾發生後，雇主也應該依第13條第2項規定，採取立即有效之糾正及補正措施。例如，臺北高等行政法院95年度簡字第590號判決指出，「只要受僱人有受性騷擾之情事，縱其僱用之受僱者未達30人以上，依第13條第2項規定，雇主於知悉時，亦有義務採取立即有效之糾正及補救措施」。 [95北高行簡590\(12 員工一人雇主性騷擾防治\).doc](#)

# 參、職場性騷擾判決之回顧

## 二、行政訴訟判決之考察

### 第13條第2項規定常見爭議

- 較常見者，主要是僱主違反第13條第2項規定而被罰鍰之爭議。特別是第13條第2項規定中「僱主是否知悉性騷擾」，以及「立即有效之糾正及補救措施」

# 參、職場性騷擾判決之回顧

## 二、行政訴訟判決之考察

### 雇主知悉

- 必須**雇主知悉性騷擾情事**，才能要求雇主採取立即有效之糾正及補救措施。例如，臺北高等行政法院92年度簡字第466號判決指出，「是須因雇主人知悉受僱者於執行職務時有遭受性騷擾，而未立即採取有效之糾正及補正措施，始得以前揭前揭兩性工作平等法第三十八條規定予以裁罰」。
- 縱使受害員工在職期間並未對雇主正式提出遭遇性騷擾一事之申訴，**當雇主收受外部申訴機制的來函時，已知悉性騷擾情事**，也負有啟動立即有效之糾正及補救措施義務。例如，臺北高等行政法院判決101年度簡字第112號判決

# 參、職場性騷擾判決之回顧

## 二、行政訴訟判決之考察

### 立即有效之措施

- 對於何謂立即有效之措施，最高行政法院98年度裁字第2802號裁定指出，「其所稱立即有效之糾正及補救措施，固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若機關、學校、團體或事業單位於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，啟動所設置之處理機制，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，即難認已符合該項規定」。

# 參、職場性騷擾判決之回顧

## 二、行政訴訟判決之考察

### 立即有效之措施

- 最高行政法院 109 年度上字第 594 號判決，「又所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形，此自應包括雇主知悉時即啟動調查機制，以釐清確認性騷擾事件始末。如未能立即、完善調查，則性騷擾之樣態無法確認，即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救措施。是自不得由雇主逕行認定申訴內容非屬性騷擾事件，而恣意決定不啟動調查機制。」

# 參、職場性騷擾判決之回顧

## 二、行政訴訟判決之考察

### 立即有效之措施實例

- 1.員工申訴後，雇主是否在相當時間內，盡快依照性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法進行處理。

例如，臺北高等行政法院94年度簡字第64號判決認為：「原告雖於93年2月間知悉上情，然未正視其嚴重性而妥善處理，遲至93年4月23日始成立『性騷申訴處理委員會』，又該委員會中女性成員不僅少於二分之一而有違『工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則』第7條第2項中所規定『應注意委員性別之相當比例』，……」

又例如，臺中高等行政法院98年度簡字第61號判決：「是以，申訴人於96年11月間既已向原告之校長汪大久進行申訴，而原告未立即進行調查程序，遲至6個月後始展開調查程序



# 參、職場性騷擾判決之回顧

## 二、行政訴訟判決之考察

### 立即有效之措施實例

- 2.性騷擾事件發生後，雇主未啟動正式調查程序，僅就該性騷擾事件所為更動座位、調職之處置，是否符合「立即有效之糾正及補救措施」也曾產生爭議。
  - 例如，台北高等行政法院95年度簡字第978號判決:將行為人調至審查室並調整座位，同樣未審慎啟動正式調查程式
  - 臺中高等行政法院99年度簡字第208號判決:向騷擾人求證及請被騷擾人搬離等行為
  - 例如，臺中高等行政法院100年度簡字第173號判決:第一時間先慰留之，並告訴張君其會將事情調查、詢問清楚，並規定以後公司女性員工如有需要至工廠的情況，需由兩名以上女性同行前往，或改派男性員工前往

# 參、職場性騷擾判決之回顧

## 二、行政訴訟判決之考察

### 立即有效之措施實例

- 3.性騷擾發生後，即使員工要求不要張揚時，也要按照性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法處理。

例如，臺北高等行政法院96年度簡字第744號判決認為：「龔君雖曾向主管表達希望不要張揚之意，然既涉及性騷擾乙事，主管仍應於保密之情形下，循原告所訂『國泰人壽性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法』處理，採取有效補救措施，而非得藉此認屬龔君隱私範疇，不予積極處置」。

# 參、職場性騷擾判決之回顧

## 二、行政訴訟判決之考察

### 立即有效之措施實例

- **4.調查時，對當事人身分均應保密以維護其隱私。**  
例如，臺北高等行政法院97年度簡字第457號判決
- **5.當事人申訴後，尚未進行調查便認定非為性騷擾而未採取相關措施，也會違反性別工作平等法第13條第2項。**例如，臺中高等行政法院98年度簡字第61號判決

# 參、職場性騷擾判決之回顧

## 二、行政訴訟判決之考察

微型企業：最高行政法院 110年上字第68號判決

「所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形。又性平法之立法目的並非規範性騷擾行為人與被害人之間之法律責任，而係規範雇主建立友善工作環境之義務。依前揭性平法第13條規定意旨，事業單位無論規模大小，縱所僱用之受僱者未達30人以上，當其知悉性騷擾之情形時，均有義務採取立即有效之糾正及補救措施。……」

# 參、職場性騷擾判決之回顧

## 二、行政訴訟判決之考察

微型企業：最高行政法院 110年上字第68號判決

「……然當涉及性騷擾之行為人即為雇主時，一方面為否認有性騷擾行為之行為人，另一方面卻為須要採取立即有效之糾正及補救措施之雇主，存在角色衝突之情事。此時在判斷涉案行為人亦係雇主有無違反性平法第13條第2項之規範義務時，應就個案情形，依客觀情事並參酌義務人之特殊處境，斟酌其所負擔之義務在事實上或法律上是否無法期待人民遵守等情形綜合判斷之。」

# 參、職場性騷擾判決之回顧

## 三、民事責任

- 第27條規定:「受僱者或求職者因第12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(第1項)。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(第2項)。雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權(第3項)」
- 第28條規定:「受僱者或求職者因雇主違反第13條第2項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任」
- 第29條。

# 參、職場性騷擾判決之回顧

## 三、民事責任

### 性平法上之責任

- 第27條之「免責抗辯」。例如，臺北地方法院96年度訴字第6336號判決指出，「亞永公司既於接獲原告申訴後，立即指示員工進行調查，並採取前述之相關糾正補救措施，堪認已遵行相關規定，依兩性工作平等法第27條第1項但書之規定，應得免除賠償責任」。
- 此外，第28條也為雇主之獨立民事責任，當雇主履行第13條第2項救濟性騷擾之義務時，便不負損害賠償。例如，上述臺北地方法院96年度訴字第6336號判決指出，「亞永公司負責人在國外，雖無法親自處理，惟已即刻指示公司人員調查，並寄發存證信函予原告請其配合調查，嗣後並發布公告、參加台北縣政府所舉辦之兩性平等宣導課程、研習會，並對被告己○○提出告誡，由此足徵亞永公司實已竭盡所能踐行之兩性工作平等法之規範。原告拒絕回應及回復其職，自難期亞永公司為更妥適之處理，不得因此責令亞永公司再行負兩性工作平等法第28條之損害賠償責任」。

## 參、職場性騷擾判決之回顧

### 三、民事責任：債務不履行責任

#### 債務不履行責任

- 勞工得不經預告終止契約。
- 依據民法第**483**條之**1**規定，主張雇主負擔不完全給付之債務不履行責任。



## 肆、當前爭議

- 立即有效的糾正補救措施
- 微型企業
- 性騷擾之行為人為雇主時雇主之性騷擾防治義務

謝 謝

主題三：  
我國育嬰留職停薪相關規定之檢討

國立臺北大學法律學系  
教授 侯岳宏

# 我國育嬰留職停薪相關規定之檢討

- 壹、前言
- 貳、我國

# 壹、前言

- 2002年至2011年計受理申訴案件1,420件，經移送評議件數966件，其中性別歧視581件（包括離職或解僱278件，婚育歧視99件），性騷擾366件，因產假之申訴案件計125件，育嬰留職停薪之案件有13件、育嬰留職停薪復職之案件有11件

# 壹、前言

- 涉及到育嬰留職停薪之評議件數101年有16件、102年有4件、103年有11件；涉及到育嬰留職停薪復職之評議件數101年有6件、102年有6件、103年有3件。

# 壹、前言

- 法律運用上，何謂復職，也曾引起討論。申請育嬰留職停薪復職被調職時，是屬於恢復原有職位或差別待遇之爭議？也引起討論。另外，在目前法制度下，是否能有其他關於復職的配套措施，也值得大家共同思考

## 貳、我國

- 性別工作平等法關於育嬰留職停薪之規定
- 育嬰留職停薪在實務上的現況
  - 申請方式之爭議
  - 育嬰留職停薪復職之爭議
  - 性別工作平等法第**21**條不利益待遇



# 性別工作平等法關於育嬰留職停薪之規定

- 處罰之規定，於2002年制定時原本條文內容係為：「雇主違反……第21條第2項……，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰」。對於勞工申請育嬰留職停薪復職等促進工作平等措施被拒絕，並未規定罰則。立法理由也提及：「……至於雇主違反促進工作平等措施之規定時，於現階段以鼓勵代替處罰，故暫不訂罰責」。

# 性別工作平等法關於育嬰留職停薪之規定

- 不過，後續在實際運作後，育嬰留職停薪假與復職等措施因未定罰則，被批評成效不彰，故於**2008年1月**本條條文修正為：「雇主違反.....第**21**條.....，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰」。同法第**21**條的修法理由也提及：「為於本法第**38**條增列雇主拒絕受僱者依規定申請產假、育嬰留職停薪假、育嬰留職停薪期滿復職之罰則，故配合調整分列本條文之項次」。**2014年6月**並進一步修正成為目前的規定，處罰有稍微變重

# 育嬰留職停薪在實務上的現況

## (一)申請方式之爭議

最高行政法院101年判字第313號判決進一步認為：  
「原判決認受僱者申請育嬰留職停薪苟未依前開育嬰留職停薪實施辦法所定程序以書面提出相關資料供核，**上訴人仍應先命其補正，倘申請育嬰假者拒絕提供或所提文件資料仍未符合性平法等所規定申請育嬰假之要件，始得拒絕申請等語，揆之以上說明，並無違誤**」

# 育嬰留職停薪在實務上的現況

## (一)申請方式之爭議

臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1498 號判決查，性別工作平等法第16條第1項是規定受僱者得「申請」育嬰留職停薪，性別工作平等法施行細則第2條第1項規定受僱者「申請」育嬰留職停薪，應事先以書面向雇主「提出」。性別工作平等法第21條第1項規定，受僱者為「請求」時，雇主不得拒絕。可知性別工作平等法及其施行細則的文字除了「申請」、「提出」以外，還包括「請求」，且並不以受僱者是否咆哮或和平靜氣、是否面對面向公司承辦人員提出申請為其申請之要件，且法律並無限制不能補正。況性別工作平等法第2條第1項規定：雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。也就是說，受僱者申請育嬰留職停薪所應適用的不只是性別工作平等法，在雇主與受僱者有較優的約定時，即應優先適用該約定，否則即適用性別工作平等法的規定。

# 育嬰留職停薪在實務上的現況

## (一)申請方式之爭議

### 臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1498 號判決

因此，申請者未必都能了解應如何申請，以及公司是否另有其他較為優厚應優先適用的規定，因此受僱者先向公司表示申請育嬰留停的意願或請求，並且希望得到公司進一步的提供資訊，以利受僱者後續提出符合規定的申請，這符合一般受僱者的經驗法則，對於沒有經驗的初次申請者可能更是如此，公司的人資部門對此應具有敏感度。所以，在受僱者先以口頭提出育嬰留停申請或請求時，公司即應協助辦理申請事項，包括提供表格、法令或契約規定，以利受僱者提出符合規定的申請，至於受僱者於獲得公司提供的相關資訊後，自得依其意願決定是否要行使此項法定權利。公司不應以受僱者是否咆哮或和平靜氣、是否面對面向公司承辦人員提出申請等法律所無的限制，僅從「形式上」認為受僱者並未提出請求，而不從實質面考量需求，不提供必要協助以使其有獲得正確資訊而補正的機會，否則即形同發生拒絕育嬰留職停薪的效果。

# 育嬰留職停薪在實務上的現況

## (二)育嬰留職停薪復職之爭議

實務上也曾發生過勞工與雇主簽屬復職時不保證能回復相同職務及任職部門之約定，是否違反性別工作平等法第17條之問題。

# 育嬰留職停薪在實務上的現況

## (二) 育嬰留職停薪復職之爭議

臺灣高等法院98年度勞上易字第107號判決認為：「……性別工作平等法第17條。第1項固定有明文。惟觀諸上開條文立法理由……再參以育嬰留職停薪實施辦法第6條規定……可知性別工作平等法第17條之立法意旨在於保障育嬰留職停薪期滿復職之員工得順利回到原職場，在育嬰留職停薪期間，雇主若考量業務尚可僱用替代人力，暫時執行受僱者之原有工作時，則受僱者於育嬰留職停薪期滿時，當以回復原有工作為原則，惟依勞動契約之特性，勞雇雙方基於各自立場，在不低法定最低要件或強制規定之情形，即可協議訂定或變更受僱者之勞動條件」。

# 育嬰留職停薪在實務上的現況

## (二)育嬰留職停薪復職之爭議

2014年6月修法時，於同法第3條明定，「復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作」。不過，對於此項修正，學者也指出表面上雖然解決勞工育嬰留職停薪期滿復職時，是否能回復原有工作之爭議，但卻顯然未能兼顧雇主的合理經營需要，並進一步強調應該兼僱勞雇雙方之權益，才是妥適作法。



# 育嬰留職停薪在實務上的現況

## (二) 育嬰留職停薪復職之爭議

- 花蓮地方法院103年勞簡上字第1號判決且進一步認為：「又上訴人雖答辯被上訴人簽名同意之育嬰留職申請表上所記載「不保證就任原職位、職級及原工作內容」之約定有效，得拘束被上訴人乙節，然雇主應回復勞工原有職務，縱有調動工作之必要，亦應符合勞工調動原則，尤其對勞動條件不得作不利之變更，且調動工作與原有工作性質應為勞工體能及技術所可勝任，業如上述。……可知，縱上訴人答辯育嬰留職申請表之約定有效乙節可採，然其嗣後為被上訴人安排之工作，仍違反勞工調動原則，從而，其此部分答辯，亦應認無理由」。

# 育嬰留職停薪在實務上的現況

## (三)性別工作平等法第21條不利益待遇

- 台北高等行政法院101年簡字第21號判決：以違反性別工作平等法第16條與21條為由，加以裁罰之例

# 育嬰留職停薪在實務上的現況

## (三)性別工作平等法第21條不利益待遇

- 同案件在民事訴訟中，則是以雇主違反性別工作平等法第17條、21條為由，並依據同法第26條請求賠償，台北地方法院101年勞訴字第88號判決認為：「綜上所述，被告抗辯合法調整原告職務之理由均不可採。又原告育嬰留職停薪期滿後復職時，被告提供予原告之職位為國際組研究員，而依當時有效之修正前薪資結構表，國際組研究員並無主管加給，且因原告本薪已超逾研究員本薪上限，已無往上調整之可能，被告調整原告職務之行為，自屬對原告之不利處分。」。

謝 謝

謝 謝