

# 職場性平面面觀

李慧千律師

20230828

授課對象：台南市具勞保身分之在職勞工且領有領袖大學菁英結訓資格

課程時間：8/28(一)晚上18:30-21:30，3個小時

課程主題：職場性平面面觀

課程內容：

- 1、性別歧視的法與罰及相關案例。
- 2、推動職場性別平等的法規範與應用。
- 3、甚麼是職場性騷擾，應該如何預防與處理？
- 4、受害者之求償權
- 5、112年7月新修正條文之說明。

講師介紹：

中興法商學院法律系畢業(已改制台北大學法律系)。

86年執行律師業務迄今。

主事務所所在地：台南。

現任：

合署律師at運鞍法律事務所

台南市政府家庭暴力暨性侵害性騷擾防治委員會委員

台南市政府勞工局就業歧視評議委員會委員。

台南市政府消費爭議調解委員。

法律扶助基金會台南分會審查委員。

臺灣臺南地方法院調解委員。

專長：

一、熟悉一般民、刑事、行政訴訟及家事訴訟。

二、執行25年以上律師職務，有豐富之實務經驗。

三、擅長人際關係之調解。

# 性別歧視的法與罰及相關案例

# 性別歧視之禁止(第7-11條)

下列事項不得因性別或性傾向而有差別待遇：

1、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，但工作性質僅適合特定性別者，不在此限(7)。

2、雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動(8)。

3、雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施(9)。

4、雇主對受僱者薪資之給付，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(10)。

5、雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱(11)。

6、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(11)。違反者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力(11)。

# 性平法第7條之案例一

- ▶ 勞方主張其原本應於10月升調會員服務的職務，惟資方卻未同意其調升會員服務的職務，勞方認為資方應該係因其懷孕的原因，資方涉嫌有懷孕歧視。
- ▶ 證據：勞方提供111年1月10日，**勞方與資方共四人之錄音對話譯文**。**內容**：資方明確說明勞方之主管對於公司政策及職缺計算有不合邏輯與常情之情況，資方於主管會議中係針對勞方主管開出職缺不合邏輯乙事表示意見，而非針對勞方個案。
- ▶ 資方提供公司中曾有安胎、產假及育嬰留職停薪等員工資料，目前仍在職，也配合給予7天產檢假等新制事項，證明公司沒有懷孕情事。
- ▶ 資方在勞方提出勞資調解表達仍有意願調任會服乙事，資方也願意在不違反公司制度下於11月1日將勞方調任會員服務人員。
- ▶ 基上，公司主張本件勞方職務調動乙案，並未有懷孕歧視應屬可採。

## 性平法第7條之案例二

- ▶ 勞方提供資方之書面錄取通知，及取消錄取通知。
- ▶ 資方訪談紀錄坦承取消錄取是考量勞方懷孕因素。
- ▶ 資方應有違性平法第11條第1項之情事。

# 性平法第11條之案例一

- ▶ 勞方提供與老闆的女兒line對話截圖(內容：我哥是聽我爸說才知道)可以證明老闆在111年1月24日應該已經知道勞方懷孕乙事。
- ▶ 資方主張勞方有勞動基準法第11條第5款無法勝任工作之事由而予以資遣。惟未提出相關事證證明。
- ▶ 依據性平法第31條之規定，受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。
- ▶ 本件資方未能提出舉證證明其資遣非關性別歧視，故勞方之申訴應有理由。資方應有違性平法第11條第1項之情事。依據性平法第38條之1第1項規定處新台幣30萬元罰鍰。



# 性平法第11條之案例二

- ▶ 勞方與公司會計的line通訊內容，勞方於110年12月28日產假期間，曾向會計表明「那我請育嬰假好了」，會計則表示最近比較忙，要1月中以後再跟老闆講，勞方則於111年1月17日寄達公司留職停薪申請書。
- ▶ 資方表示公司於110年度公司營業額較之前緊縮，原本計畫於110年5月資遣勞方，因勞方懷孕而未資遣，故延於111年1月12日向勞工提出資遣的意思表示。
- ▶ 依據性平法第31條之規定，受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。
- ▶ 本件勞方已於110年12月28日向資方辦理假別之人員提出會申請育嬰假之申請，也依規定在產假期滿前10日向資方提出書面請求，資方卻於十分奇妙的時間點即111年1月12日表達業務緊縮主張資遣勞方，資方應證明確實不知道勞方有申請育嬰留停之意願，及確有業務緊縮之情事，否則應有性平法第11條第1項之情事。

# 性平法第11條之案例三

- ▶ 勞方申訴資方因其於7月間請安胎假，遭資方資遣。
- ▶ 資方表示因勞方工作不能勝任之故才終止勞動契約；勞方到職時資方已經知悉其懷孕，因勞方於試用期間對病患的態度及打針技術未能滿足資方需求，雖再讓其延長試用，仍未能提升，資方於6月底7月初先行預告資遣，並非因勞方請安胎假才資遣，並提出患者申訴與同事間之line對話截圖等證明。
- ▶ 依據雙方與本局人員的對話紀錄，資方在勞方7月15日申請安胎假前已通知資遣勞方，資方終止勞動契約應無違反性平法第11條第1項之情事。

# 性平法第11條之案例四

- ▶ 勞方雖申訴遭公司資遣係因資方涉嫌懷孕歧視。
- ▶ 查資方資遣勞方係依據勞基法第11條第5款之規定，亦即勞方有無法勝任工作之情事。資方有提供勞方未依公司規定進行請假，及勞方經公司特別叮嚀後仍無法依公司規定進行請假之情事，故資方資遣應有理由，尚無違反性別工作平等法第11條第2項後段之規定。

# 性別歧視之罰則(第38-1條)

雇主違反第7條至第10條、第11條第1項、第2項者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。

有該項行為者，應公布其名稱、負責人姓名，處分日期，違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

## 徵人啟事？

- 一、女秘書，字體端正，態度溫和。
- 二、男作業員，搬運重物，任粗重工作。
- 三、限男性。需外地工作，住宿工地。
- 四、洗碗阿姨。
- 五、送貨小弟。
- 六、洗頭小妹。

# 我該如何刊登徵人啟事

- 一、秘書（行政助理），字體端正，態度溫和，日文流利..。
- 二、作業員，需搬運重物，粗重工作。
- 三、工作性質需外地工作，住宿工地。專業證照：. . .
- 四、洗碗人員（需於廚房工作）。
- 五、送貨人員（需隨車搬運物品）。
- 六、美容院助理(協助洗頭)。

# 性別歧視事件舉證責任之轉換(第31條)

- 1、受僱者或求職者若**已釋明**差別待遇之事實。
- 2、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**。

A公司於民國104年11月11日在FACEBOOK社群網站刊登徵才訊息，內容包括工作項目、地點、時間、待遇、公司福利、應徵條件等，其中應徵條件載有「女性、年齡25以下」等詞，經民眾發現後向勞動部檢舉，該部於104年11月13日移由主管機關查處，案經調查後，認A公司涉嫌違反就業服務法第5條第1項規定，乃於105年5月5日及6月1日予以舉發，並給予陳述意見之機會，嗣A公司雖於105年5月17日及6月14日提出書面意見，惟經主管機關審酌調查之事實證據及陳述意見，並提請就業歧視評議會105年12月16日會議決議：本案性別及年齡歧視成立，主管機關乃據以核認A公司在FB網站刊登之訊息，限制條件為女性，且年齡限制在25歲以下，違反行為時就業服務法第5條第1項及**性別工作平等法第7條**規定，爰依行政罰法第24條及性別工作平等法第38條之1第1項、第3項規定，對A公司裁處新臺幣30萬元罰鍰並公布姓名。



A公司前於民國107年9月10日僱用勞工B女擔任一級專員，工作內容為招募人才，透過電話或網路平台尋找求職者，並且媒合求職者至配合廠商工作。

B女於108年3月11日告知A公司人力資源部主任郭○○懷孕之事後，即於同年4月1日遭郭主任約談，以業績無法達到目標為由依勞動基準法第11條第5款終止勞動契約，並以當日為最後上班日。B女因此認為A公司涉及懷孕歧視，而於108年4月23日向主管機關申訴。嗣經主管機關依職權調查，並提經市政府性別工作平等會年度會議審議結果，認定A公司違反**性別工作平等法第11條第1項**規定成立。

主管機關遂根據性平會審議結果，依同法第38條之1規定，處A公司罰鍰新臺幣30萬元，並公布A公司名稱及負責人姓名。

案例事實：A醫師所僱郭○○於民國105年6月1日到職擔任牙醫師助理，郭女於105年12月28日告知A醫師懷孕情事，A醫師於106年1月15日以郭女不能勝任工作為由予以資遣，郭女認A醫師涉嫌懷孕歧視，遂於106年2月6日向主管機關申訴。案經防治就業歧視暨性別工作平等委員會會議審議，認A醫師性別歧視（懷孕歧視）成立，主管機關乃以A醫師違反性別工作平等法第11條第1項規定，依同法第38條之1第1項規定，處罰新臺幣30萬元。

法院審酌事實：A醫師所僱勞工郭女，於105年6月1日起至A醫師診所擔任牙醫師助理工作，郭女於105年12月13日至婦產科診所檢查確定懷孕，於105年12月27日確認胎兒心跳；A醫師嗣於106年1月15日以郭女所擔任之工作確不能勝任為由，由A醫師配偶以電話告知方式，將郭女資遣，郭女於106年2月6日向主管機關提出歧視申訴等情，為兩造所不爭執，且有性別工作平等暨就業歧視案件申訴書、郭女離職證明書、婦產科診所診斷證明書各1份在卷可稽，是此等事實自堪認定。**兩造之爭點為**：郭女遭A醫師資遣，是否符合勞動基準法第11條第5款「不能勝任工作」之規定而終止勞動契約？或屬於性別工作平等法第11條規定之「懷孕歧視」？

臺灣苗栗地方法院行政訴訟判決107年度簡字第3號

案例事實：

勞工即甲女主張資方即A公司因知悉其懷孕後，對於甲女之工作上有諸多刁難，最終因為甲女向公司申請產假遭拒後隨即資遣。

公司主張甲女工作能力不佳，又自持懷孕身分，對公司指派之工作挑三揀四，最終因甲女不服檢討指正，甚至拒絕出席會議，直接向主管表示乾脆予以資遣，因甲女挑釁主管故予資遣，非關甲女懷孕。

相關證據：

勞工請假卡於7/13請8/16產檢假。

薪資單證明沒有對產檢假扣薪。

8/15會議記錄。

證人證述甲女於會議後有要求公司資遣。

# 行政救濟程序

- ▶ 1、受僱者或求職者發現僱主違反第七條至第十一條，得向地方主管機關申訴。
- ▶ 1-1、主管機關會進行調查並經性別平等工作會審議後，作出處分。
- ▶ 2、僱主、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10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。
- ▶ 3、僱主、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審定不服時，得逕行提起行政訴訟。

# 推動職場性別平等的法規範與應用

# 女性生理假(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。

# 性平法第14條之案例

- ▶ 勞方申訴資方有拒絕其請生理假之情事，並提出其與暱稱大嫂(分包裝主管)的line對話截圖。
- ▶ 資方則表示其未注意勞方的line內容，勞方隔日請事假，資方未留意，故讓其請事假。事後收到勞工局公文，已經變更假別並補發辦日薪完畢。並提出公司有其他女性請生理假之相關資料。
- ▶ 本件資方雖因疏失未讓勞方請生理假，仍應處罰。

# 性平法第14條之案例二

- ▶ 勞方與資方間針對請生理假的LINE對話內容為：
- ▶ 勞方(晚上20：47)：我月經來身體不舒服.明天可以請假嗎？
- ▶ 資方(晚上21：38)：明天老闆來有活動人力不足
- ▶ 勞方：所以我不能請假是嗎？
- ▶ 資方：對喔太臨時且人力不足，你可以來做協助即可，比較沒人就休息沒關係。
- ▶ 勞方：了解(貼圖)
- ▶ 資方：辛苦了再撐一下
- ▶ 審酌勞資雙方的對話全文，資方應有與勞方協商請假之意，勞方就勞工請假權益相關法律屬有認識之人，也回復資方了解，並於隔三日(13日)後請生理假，資方有准假並給薪。
- ▶ 綜合上情，難認資方有違反性平法第21條第1項之規定。



# 產假或流產假(第15條)

- ▶ 1、僱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；
- ▶ 2、妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；
- ▶ 工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。
  
- ▶ 3、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；
- ▶ 4、妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。
- ▶ 僱主依相關法令無需支薪。

# 安胎假、產檢假及陪產假(15)

- ▶ 1、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，30日內半薪。
  - 2、受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日(110.07.01新制)。
  - 3、受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假七日。
- 產檢假及陪產假期間，薪資照給(新增2日產檢假薪資由政府補助)。

# 育嬰留職停薪(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

## 1. 請領資格

被保險人同時具備下列條件，得請領育嬰留職停薪津貼：

- (1) 就業保險年資合計滿1年以上。
- (2) 子女滿3歲前。
- (3) 依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。

## 2. 給付標準

按被保險人育嬰留職停薪之當月起前6個月平均月投保薪資80%計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給6個月。未滿1個月者，以1個月計。

# 育嬰停薪復職申請(第17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。

# 親自哺乳之受僱者應給予哺乳時間

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。

# 子女未滿三歲之特別規定

受僱於僱用三十人以上僱主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向僱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。

# 家庭照顧假(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。



受僱者依第14至第20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。

(21)

# 性平法第21條案例

- ▶ 資方關於年終獎金的發放雖有訂定發放辦法，並非係針對申訴人對於育嬰留職停薪所制定，惟依據性平法第21條第2項之規定，受雇者為育嬰留停之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利處分。故本件資方未依照比例發給育嬰留停之員工年終獎金，已違反性平法第16條、第21條之規定。

# 受僱者申訴

- ▶ 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。

## 違反職場性別平等之罰則(38)

- ▶ 雇主違反第二十一條規定者，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。

# 救濟程序

- ▶ 僱主、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**10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。
- ▶ 僱主、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。

# 甚麼是職場性騷擾

現行性別工作平等法所稱性騷擾：

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。

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。

# 112年3月8日施行之新規定

本法所稱性騷擾：

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。

本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

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。



# 112年3月8日施行之新規定(第12條第3項)

- ▶ 有下列情形之一者，適用本法之規定：
  - ▶ 一、 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
  - ▶ 二、 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
  - ▶ 三、 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

# 112年3月8日施行之新規定(第12條第7、8項)

- ▶ 第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。
- ▶ 本法所稱最高負責人，指下列之人：
  - ▶ 一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。
  - ▶ 二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

# 職場性騷擾應該如何預防與處理

# 雇主防治性騷擾之責任(現行法第13條)

- 1、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。
- 2、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。
- 3、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。

# 雇主防治性騷擾之責任(新法第13條第1項)

- ▶ 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：
  - ▶ 一、 僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。
  - ▶ 二、 僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

# 雇主防治性騷擾之責任(新法第13條第2項之1)

- ▶ 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：
  - ▶ 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
    - ▶ (一) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
    - ▶ (二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
    - ▶ (三) 對性騷擾事件進行調查。
    - ▶ (四) 對行為人為適當之懲戒或處理。

# 雇主防治性騷擾之責任(新法第13條第2項之2)

- ▶ 二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
  - ▶ (一) 就相關事實進行必要之釐清。
  - ▶ (二) 依被害人意願，協助其提起申訴。
  - ▶ (三) 適度調整工作內容或工作場所。
  - ▶ (四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

## 雇主防治性騷擾之責任(新法第13條第3項)

- ▶ 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。



## 雇主防治性騷擾之責任(新法第13條第6項)

- ▶ 雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

# 雇主防治性騷擾之責任(新法第13條之1)

- ▶ 性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- ▶ 申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

新修正通過第13條及第13條之1將於  
113年3月8日施行

性別工作平等法第13條第2項規定，雇主於知悉受僱者有遭受性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，其目的在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無受職場性騷擾疑慮之工作環境，以保障地位上居於弱勢之受僱者人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之公平，期能達到本法保障性別工作權之平等、消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的，此係法律所明文課予雇主有防治受僱者受性騷擾之義務，並訂有罰則以防雇主怠於踐行此一義務。

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；是所謂糾正及補救，自應包括雇主知悉性騷擾行為發生時，主動介入調查以確認事件之始末，以及調查完成後設處被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，給予完善之保障，以免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，並進而促使所有受僱者均有免受職場性騷擾疑慮之工作環境，方與前揭立法目的相符。惟若雇主於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，並採取適當之解決措施，以免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，自不得逕認已符合該項規定。

# 雇主違反防治性騷擾之罰則(現行法)

- ▶ 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。

# 雇主違反防治性騷擾之罰則(新法38之1)

- ▶ 雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。
- ▶ 雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- ▶ 雇主違反第十三條第一項第一款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
- ▶ 雇主違反第三十二條之二第五項規定，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。
- ▶ 有前五項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

## 性騷擾之罰則(新法38之2)

- ▶ 最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。
- ▶ 被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。
- ▶ 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。

# 勞方申訴性騷擾，雇主應採取立即有效之糾正及補救措施

- ▶ 案例事實：
- ▶ 勞工主張在職期間受到公司主管性騷擾，經反應後即遭降薪及資遣等不利處分。
- ▶ 資方主張勞工疑有精神妄想疾病，上班經常自言自語等失控行為，經勸導改善無效，故依勞動基準法資遣，並無勞方所稱性騷擾情事。



勞方申訴性騷擾，雇主應採取立即有效之糾正及補救措施

### 案例事實：

勞工主張在拒絕現場管理人交往請求後，除持續遭現場管理人性騷擾外，並遭強迫離職。

資方主張現場管理人與勞工有感情上糾紛，勞工在任職期間並不曾反應遭性騷擾，資方是在接獲勞工局通知後，才知道勞工的申訴事項，勞工的離職事由是工作其他事項爭執，與管理人糾紛無關，資方於知悉此情事後已對員工進行教育訓練，並就性騷擾情事與勞工在進行協調補救。

勞方申訴性騷擾，雇主應採取立即有效之糾正及補救措施

### 案例事實：

勞工表示於執行職務期間遭主管性騷擾，該主管也曾有對其他名員工性騷擾之紀錄，向資方反應後，資方未詳盡調查即作成不成立之處置，還將勞工調離原職務。

資方表示勞工申訴性騷擾後，即依內部性騷擾防治機制啟動調查，經調查相關事證並無發現相關性騷擾之事實，勞工所舉他名員工已退休無法調查，為保護勞工經協調並取得勞工同意才將她調至他單位，資方已盡相關義務。

勞方申訴性騷擾，雇主應採取立即有效之糾正及補救措施

### **案例事實：**

勞工表示在職期間遭負責人以言語、肢體及不雅影像等方式性騷擾，經向資方反應僅有推託並無處理誠意。

資方表示與勞工僅屬同事間互動，並無對勞工有言語及肢體性騷擾，另不雅影片為誤傳已立即刪除並致歉。

# 性騷擾案例1 〈1/3〉

- ▶ 某大醫院麻醉科醫師利用職務之便，多次性騷擾A護士。第一次利用與A護士同組之便，以手撫摸楊姓護士背部，並滑行至肩部掐揉肩頸等部位；因A護士怒斥該醫師：「你的不檢行為很噁心，更何況我也已結婚。」該醫師即以：「我是給妳面子，怕妳沒人摸。」之言語騷擾A護士。〈摘錄自台北地院判決〉

## 性騷擾案例2 〈2/3〉

- ▶ 在開刀房第四十二房，該醫師又利用與A護士同組之便，於預備手術病患進行麻醉時，A護士因腕力不足管未插妥，由該名醫師接手實施插管後，該醫師竟強拉A護士之手，並以：「懂嗎？妳要請我吃冰？」、「那讓妳摸回來嘛！」等言語騷擾A護士。〈摘錄自台北地院判決〉

# 性騷擾案例1 〈3/3〉

- ▶ 第三次在開刀房內往恢復室通道，A護士推送術後病患至恢復室途中遇見該醫師，該醫師乘趨前聊天之際，展開雙手做欲環抱勢，碰觸A護士之臀部，並表示：「碰一下就鬼叫鬼叫！」、「妳講話給我小心一點！」等言語騷擾A護士。
- ▶ 〈摘錄自台北地院判決〉

## 性騷擾案例2

- ▶ 某公司男性主管在辦公室工作時，喜歡大開黃腔講黃色笑話，有時還會評論其他女性員工之身材，如誰胸部較大，誰看起來如何等言語。致同一辦公室之女性員工十分不舒服。

# 新聞案例-1/4

- ▶ 台灣《蘋果日報》
- ▶ 台灣新竹一家科技公司經理，常深夜傳**LINE**給人妻下屬，寫稱「沒人陪伴」、「按摩我帶你去」、「你又不請我吃飯、約會」等，人妻後因工作缺失遭斥，竟用兩人手機通話件「**LINE**」對話向公司投訴遭性騷擾，公司認定經理違反工作規則將他炒魷魚，經理憤而告上法院，法官對照**LINE**前後文，認定是聊天，並判定僱傭關係存在，公司應恢復其工作。



# 新聞案例-2/4

- ▶ 涉事的台灣精星科技公司的45歲陳姓經理，常在下班後、深夜或假日，利用LINE和30歲下屬黃姓人妻用LINE聯繫，去年底公司進行檢討工作，陳姓經理要求黃女盡快改善缺失，未料黃女竟拿LINE的對話內容，向公司投訴遭性騷擾。
- ▶ 公司接獲投訴後，認為陳男傳的LINE簡訊中，「妳又不請我吃飯、約會」、「按摩我帶妳去」、「沒人陪伴」、「沒有陪」、「陪不到」等語帶有引誘意味，認定違反公司規則，且是累犯，今年一月將他解僱。

# 新聞案例-3/4

- ▶ 陳姓經理不滿遭開除，認為與黃女的LINE對話未帶有「性意圖」，頂多是逾越工作倫理，並沒有性騷擾，於是向法院訴請確認僱傭關係，追討未來十年的工作薪資1300多萬元新台幣（約311萬港元）。

# 新聞案例-4/4

- ▶ 法官審理時根據手機對話的前後文對照，發現大多是聊天、開玩笑。法官認為，陳男傳LINE訊息黃女多次回覆，難以認定陳違反工作規則，且就算違反，公司也應先糾正、勸導、補救錯誤，不能逕自認定員工違反工作規則就解僱，因此判定解僱無效，陳與公司的僱傭關係仍存在。

台灣精星科技公司昨表示，尊重司法判決，不過近期公司人力正精簡，會依照人力需求作考量，目前尚未決定是否恢復其職務。

## 性平法第13條第2項之案例二

- ▶ 勞方主張在110年1月21日遭受主管性騷擾，同年2月3日告知董事長性騷擾情事並遞出辭呈，嗣後在同月23日向分局申訴性騷擾，主張疑似行為人在當日載申訴人至旅館強脫內衣褲後撫摸胸部，事後還有line一張申訴人背面裸照之偷拍相片，故申訴性騷擾。公司主張在3/25收到勞工局公文後，負責人有約談疑似行為人，疑似行為人有提出申訴人在110年1月30日及同年2月5日寫給疑似行為人表達愛意之書面資料，證明並無性騷擾乙事，公司也有訪談1月21日一同外出之同事，證明並無性騷擾事件；惟依據公司提供之訪談資料，並沒有同行之李姓同事訪談資料，也沒有通知申訴人訪談，亦未做成懲處之認定，難以認定公司已進行相關糾正及補救措施。故本件應有違性平法第13條第2項之規定。

# 性平法第13條第2項之案例三

1. 勞方於110年4月25日以電話向主管申訴在新孝店工作時被男同事性騷擾，同時表達離職意思。主管在同日立即致電新孝店長，請其宣導員工應注意小心錯身時應避免身體碰觸，若需快速通過請改以背對背方式進行。並於4月27日提出包含被申訴人訪談紀錄之職場性騷擾應變處理書面，後續於5月18日召開委員會。應有為立即有效之糾正及補救措施，而無性平法第13條第2項之情事。
2. 惟資方未依內部所訂性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，將調查結果回覆申訴人部分，請本局承辦人員予以行政指導。

# 雇主違反防治性騷擾之罰則

- ▶ 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。

# 勞方申訴性騷擾，雇主應採取立即有效之糾正及補救措施

▶ 案例事實：

▶ 勞工主張在職期間受到公司主管性騷擾，經反應後即遭降薪及資遣等不利處分。

▶ 資方主張勞工疑有精神妄想疾病，上班經常自言自語等失控行為，經勸導改善無效，故依勞動基準法資遣，並無勞方所稱性騷擾情事。

勞方申訴性騷擾，雇主應採取立即有效之糾正及補救措施

## 案例事實：

勞工主張在拒絕現場管理人交往請求後，除持續遭現場管理人性騷擾外，並遭強迫離職。

資方主張現場管理人與勞工有感情上糾紛，勞工在任職期間並不曾反應遭性騷擾，資方是在接獲勞工局通知後，才知道勞工的申訴事項，勞工的離職事由是工作其他事項爭執，與管理人糾紛無關，資方於知悉此情事後已對員工進行教育訓練，並就性騷擾情事與勞工在進行協調補救。



勞方申訴性騷擾，雇主應採取立即有效之糾正及補救措施

### 案例事實：

勞工表示於執行職務期間遭主管性騷擾，該主管也曾有對他名員工性騷擾之紀錄，向資方反應後，資方未詳盡調查即作成不成立之處置，還將勞工調離原職務。

資方表示勞工申訴性騷擾後，即依內部性騷擾防治機制啟動調查，經調查相關事證並無發現相關性騷擾之事實，勞工所舉他名員工已退休無法調查，為保護勞工經協調並取得勞工同意才將她調至他單位，資方已盡相關義務。

勞方申訴性騷擾，雇主應採取立即有效之糾正及補救措施

### 案例事實：

勞工表示在職期間遭負責人以言語、肢體及不雅影像等方式性騷擾，經向資方反應僅有推託並無處理誠意。

資方表示與勞工僅屬同事間互動，並無對勞工有言語及肢體性騷擾，另不雅影片為誤傳已立即刪除並致歉。

# 救濟程序

- ▶ 1、受僱者或求職者發現雇主違反第十三條或第三十六條規定時，得向地方主管機關申訴。
- ▶ 1-1、主管機關會進行調查後並作成處分。
- ▶ 2、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10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。
- ▶ 3、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。

# 民事損害賠償請求



# 受僱者之賠償請求

- ▶ 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。(26)
- ▶ 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。(28)
- ▶ 上述情形，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(29)。

# 確認僱傭關係存在的損害賠償案例(一)

- ▶ 被告既未能舉證證明原告不能勝任工作，又無法證明非因原告懷孕歧視，而解僱原告，依上開說明，被告對原告終止勞動契約，除與勞動基準法第11條第5款規定不符外，亦因違反性別工作平等法第11條第2項之規定，依同條第3項規定而無效。是原告主張兩造僱傭關係存在，堪認有據。
- ▶ 原告因懷孕遭被告違法終止契約，致原告身心蒙受巨大壓力，受有精神上之痛苦，審酌原告月薪22,000元，非財產上損害賠償，應以10萬元為適當。
- ▶ 原告與被告間之僱傭契約既仍存在，原告請求按月給付之薪資、按月之勞工退休金，及生育補助費部分之金額，自有理由。

# 雇主違反第十三條第二項之義務應負賠償責任

- ▶ 公司之負責人及其他主要經營者依原告當日申訴之內容及提出之資料，確已知悉行為人疑涉有性騷擾之情事，然公司除有同意原告於108年8月14日申請在家工作、解除行為人管理人事之權限外，未採取立即有效之糾正及補救措施，反於108年8月20日以「解雇通知函」告知原告，以原告有遲交工作、臨時不出席會議為由，依公司工作規則及勞基法第12條第1項第4款規定解僱之(公司之解僱不合法，詳如後述)，且遲至對原告為終止勞動契約之意思表示後年餘之109年9月24日始做成性騷擾事件調查報告，則原告主張公司、負責人違反性平法第13條第2項規定，應依性平法第28、29條規定負損害賠償責任，自屬有理由。本院審酌公司於本件性騷擾行為發生後非但未積極調查性騷擾事件，反係違法解僱原告之作為及加害程度，暨兩造資力、教育程度等一切情狀，認原告請求非財產上損害100,000元有理由。

# 雇主於職場性騷擾之責任(現行法27)

- ▶ 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。



# 雇主於職場性騷擾之責任(新法27)

- ▶ 受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，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，雇主不負損害賠償責任。
- ▶ 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，對於性騷擾行為人，有求償權。
- ▶ 被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。
- ▶ **以上同現行法**
- ▶ 行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。
- ▶ 前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

# 職場性騷擾受有損害，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任之案例

- ▶ 本院審酌本案性騷擾事件發生時，原告27歲，學歷為大學畢業；而被告公司資本額達1億5千萬元、被告乙108年度之收入為421,632元、被告甲則為784,150元，兩造之資力相差懸殊；且本件原告係因性別認同與身分證所載不同即遭被告甲、乙以勞動關係之存續為條件要求揭示極度隱私之事，甚且於同事面前以戲謔之口吻訕笑原告，而被告公司身為原告之雇主，不僅未提供友善職場環境，事後更指摘原告虛偽填寫人事資料卡而命其離職，應認本件被告加害情節可謂不輕，原告亦因本案之性騷擾事件，精神上確實受有相當痛苦，請求之精神慰撫金20萬元為適當。

# 受僱者之協助

- ▶ 僱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(36)。
- ▶ 僱主違反前條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- ▶ 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(38)。

# 救濟程序

- ▶ 1、受僱者或求職者發現雇主違反第十三條或第三十六條規定時，得向地方主管機關申訴。
- ▶ 1-1、主管機關會進行調查後並作成處分。
- ▶ 2、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10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。
- ▶ 3、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。

報告完畢，敬請指教