



性別工作平等：


性別工作平等法實務、職場性騷擾案例分析

報告人：鄭津津

國立中正大學法律系教授



前言

 長久以來，「傳統性別觀」從家庭、學校、職場乃至社會的每一層面，可說是無所不在。**傳統性別觀與性別刻板印象有密不可分的關係**，普羅大眾對性別皆存有刻板印象。

然而，此種**性別刻板印象仍顯著地影響事業單位在制定或採用相關僱用政策或措施**時，以受僱人或求職人的性別作為考量的因素。除了性別刻板印象之外，傳統的兩性分工觀念對兩性在家庭中所應扮演角色的認知，亦使得許多女性在工作與家庭之間，過著蠟燭兩頭燒的生活。



前言



為了因應大量女性投入勞動市場，並消弭職場中的性別歧視現象，世界各先進國家無不制定禁止性別歧視與促進性別工作平等的法律與相關制度，其規範的內容大多涵蓋一般性別歧視的禁止、同工同酬的規定、性別隔離的突破、工作場所性騷擾的防治、懷孕歧視的禁止、母性保護的加強以及積極行動方案的措施等。制訂性別工作平等的法律已成為世界性的趨勢，「性別工作平等法」是我國禁止性別歧視與促進性別工作平等的里程碑。



性別歧視之禁止



性別歧視之禁止



一、差別待遇禁止



在「差別待遇禁止」方面，性別工作平等法第二章禁止雇主在下列事項中，對求職者或受僱者因其性別或性傾向而給予差別待遇：

- (1) 招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷
- (2) 舉辦或提供教育、訓練其他類似活動
- (3) 舉辦或提供各項福利措施
- (4) 薪資之給付
- (5) 退休、資遣、離職及解僱



性別歧視之禁止



一、差別待遇禁止



性別工作平等法第10條第1項

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。

勞動基準法第25條

雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

性別歧視之禁止



一、差別待遇禁止



性別工作平等法第10條第1項除了規定同工同酬之外，還有同值同酬的規定。事實上，同工同酬的規定在世界各國皆是非常普遍的。然而，由於我國兩性職業區隔的現象十分嚴重，女性受僱者大多從事較無前景或社會地位較低的職業，女性受僱者擔任管理監督階層工作者相對較少。

因此，單有同工同酬的規定並無法解決我國男女受僱者在薪資給付上的差別待遇問題。只是工作價值如何認定在技術上頗為困難，若無法克服此項困難，要落實同值同酬的規定，並不容易。

性別歧視之禁止



一、差別待遇禁止：例外情形



雇主在決定招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷事項時，若能證明某些工作的性質僅適合特定性別者，則得因求職者或受僱者之性別或性傾向而有差別待遇。



雇主在薪資給付上，若是基於年資、獎懲、績效或其他非性別因素之正當理由，則得給予不同性別或不同性傾向受僱者不同之待遇。



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**。

性別歧視之禁止



二、性別歧視之罰則



性別工作平等法第38條之1第1項

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。

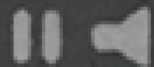


同工不同酬之案例

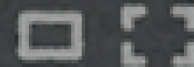


資料來源:<https://www.youtube.com/watch?v=bZpq3IEtLCc>

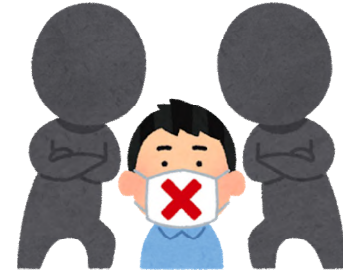
職場性騷擾之防治



1:35 / 3:40




職場性騷擾之防治



一、性騷擾之定義 (1) 敵意環境式性騷擾

性別工作平等法第12條第1項第1款

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。

 行為人可以是「任何人」，包括雇主、雇主代理人、管理監督階層受僱人（主管）、一般受僱人、職場外的第三人（如顧客、廠商等）；受害人為受僱者；且須發生於執行職務之時。此種性騷擾之特質在行為人的言詞或行為對受僱者造成「敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境」。


職場性騷擾之防治



一、性騷擾之定義 (2) 交換式性騷擾

性別工作平等法第12條第1項第2款

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。

 行為人為雇主，受害人可能是求職者，也可能是受僱者，此種性騷擾之特質在於行為人利用其擁有之權力優勢，或是威脅；或是利誘，以勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲來「交換」受僱者或求職者接受雇主的性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為。

職場性騷擾之防治



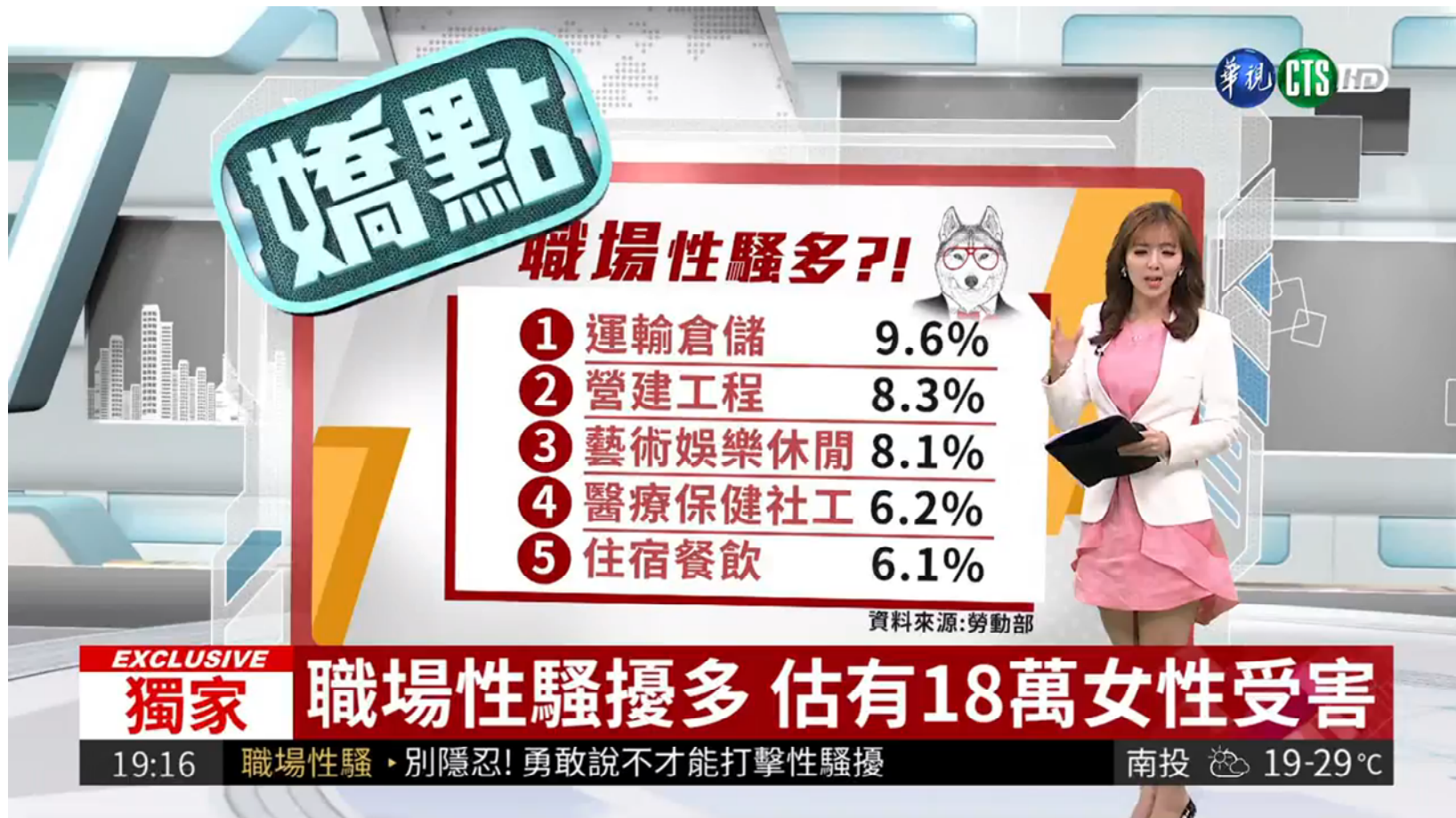
二、性騷擾防治法所定之性騷擾

性騷擾防治法第2條

本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

職場性騷擾之案例




資料來源:<https://www.youtube.com/watch?v=WBXPz1su6og>

職場性騷擾之防治



三、雇主防治性騷擾之責任

 性別工作平等法第13條第1、第2項

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。



職場性騷擾之防治




四、職場性騷擾之救濟 (1) 內部申訴

為預防職場性騷擾之情事發生，依性別工作平等法第13條，僱用三十人以上之雇主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。受僱者及求職者遭遇同法第12條之性騷擾情形，得依事業單位訂定之申訴辦法進行申訴。

職場性騷擾之防治



四、職場性騷擾之救濟 (2)外部申訴


 受僱者或求職者在向原事業單位提出性騷擾申訴後，原事業單位倘若未定或未依其所定之性騷擾申訴辦法，採取立即有效之糾正及補救措施，受僱者或求職者可依性別工作平等法第34條第1項之規定，向地方主管機關申訴，若對地方主管機關所為之處分有異議時，得再向勞動部性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願；若對勞動部性別工作平等會所為之處分有異議時，還得再提起訴願及進行行政訴訟。



職場性騷擾之防治



四、職場性騷擾之救濟 (3) 雇主為性騷擾之行為人

 勞動部109年4月6日勞動條4字第1090130029號令，「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」增訂第2條第2項，對於雇主被指控是性騷擾行為人時，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。

此次修正係為保障受僱者或求職者之申訴權益，避免受僱者顧及雇主為性騷擾行為人，而心生害怕或直接離職，爰雇主應於所訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法中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。

職場性騷擾之防治



四、職場性騷擾之救濟 (4) 派遣勞工遭遇職場性騷擾



1. 為防止派遣勞工性騷擾事件時，要派單位處理態度消極，致使派遣勞工求助無門、工作權益受損，立法院於2014年5月通過《性別工作平等法》部份條文修正案，將派遣勞工納入本法保障之範圍。**派遣勞工若在職場遭遇性騷擾或性別歧視，得適用性別工作平等法。**
2. 派遣勞工遭受要派單位所屬人員性騷擾時，**要派單位應受理申訴並與派遣單位共同調查**，調查屬實者，要派單位應對所屬人員進行懲處，並將結果通知派遣單位及當事人。

職場性騷擾之防治



五、雇主之賠償責任



性別工作平等法第27條第1項

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。



性別工作平等法第28條

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**。



性別工作平等法第29條

若有第26-28條之情形，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。

職場性騷擾之防治



五、雇主之賠償責任

性別工作平等法第27條第2、第3項


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。

職場性騷擾之防治



六、雇主未盡防治性騷擾責任之罰則

 性別工作平等法第38之1條第2項

雇主違反第13條第1項後段、第2項規定者，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。



雇主未盡補救性騷擾行為之案例



資料來源:https://www.youtube.com/watch?v=_LYbBkY26q4



促進工作平等措施

促進工作平等措施



一、育嬰留職停薪

性別工作平等法第16條

受僱者任職滿6個月後，於**每一子女滿3歲前**，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，**但不得逾2年**。同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。

促進工作平等措施




一、育嬰留職停薪



性別工作平等法第22條

受僱者之配偶未就業者，不適用第16條及第20條之規定。但有正當理由者，不在此限。

 勞動部於108年2月12日發布勞動條4字第1080130174號函解釋，考量育兒父母恐無法單獨兼顧2名以上未滿3歲子女之照顧責任，並為鼓勵父母參與養育幼兒成長之過程，爰受僱者如有親自照顧2名以上未滿3歲子女之需求，依規定向雇主申請育嬰留職停薪時，符合本法第22條但書之「正當理由」，雇主仍應准其申請育嬰留職停薪。

促進工作平等措施



二、育嬰留職停薪期滿復職



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。

性別工作平等法第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。

促進工作平等措施



三、減少或調整工作時間



性別工作平等法第19條

受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿3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1小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
- 二、調整工作時間。

勞動基準法第30條第8項

雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在1小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

促進工作平等措施



四、性別友善職場



2019年5月17日，我國通過司法院釋字第七四八號解釋施行法，保障更多元的配偶關係，成為亞洲第一個同志婚姻合法化的國家。社會漸漸擁抱多元性別，讓**友善包容不只融入日常、更進入職場**。而性別工作平等法已訂有**不得因性別或性傾向而對求職者或受僱者有差別待遇**之規定，事業單位應遵守性別平等相關規定，以營造性別友善職場環境。



性別工作平等法所稱「性別」包含「**生理性別**」及「**社會性別**」，**爰除性別或性傾向外，性別認同(含多元性別LGBTI)亦屬之**。

促進工作平等措施



四、性別友善職場



性別工作平等法第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7日為限。



同性伴侶依民法第1123條第3項規定取得「**家屬**」之身分者，自屬「**家庭成員**」之範疇，適用第20條家庭照顧假之規定(勞動部勞動條4字第1040132317號函)。



證明文件之形式，法無明文，足茲證明受僱者有須親自照顧其家屬之事實已足。



促進工作平等措施



五、罰則



性別工作平等法第21條

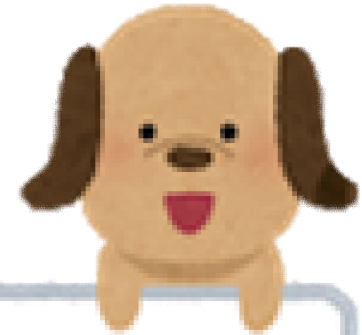
受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

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。



性別工作平等法第38條

雇主違反第21條、第27條第4項或第36條規定者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。



職場性騷擾個案

職場性騷擾個案



一、原告主張

1. **A女士**(下稱原告)自民國106年8月15日起受雇於被告B股份有限公司（下稱B公司），於設計部擔任**禮品設計師職務**，**被告C為部門主管**，於原告任職之初即分配原告使用C座位旁之電腦，處理設計事務。107年農曆年後C即經常於上班時間以例如「你的脖子很漂亮，頭髮遮住太可惜」、「你的腳踝很美，應該常常穿著七分褲才對」、「我最喜歡看年輕女生穿低腰牛仔褲，你這樣穿腿看起來真修長真漂亮」等**言語騷擾原告**，令原告感到**尷尬不知所措**。
2. C亦經常於上班時間燉煮中藥，並於飲用時對原告稱：「我的中醫師都說我火氣很大，所以要用中藥降火，而且最快的方法是應該找個女的來採陰補陽、陰陽調和」等**不堪入耳之言語**，甚至於**上班時間向原告講黃色笑話**，並**要求原告背起來轉述給其他女同事聽**，更使原告感到難堪。

職場性騷擾個案

退職



一、原告主張

3. 原告因遭C長期騷擾，身心俱疲，精神時常處於恐慌狀態，甚至因惡夢連連導致嚴重失眠，生活作息及工作表現大受影響。惟B公司當時並無其他申訴管道，原告遂於107年3月5日以友人之電子信箱向B公司負責人提出辭呈，並於該電子郵件及107年3月7日之存證信函將C性騷擾等情事告知B公司，惟未見B公司就上述性騷擾事有立即有效之糾正或補救措施，原告遂於107年3月12日向D縣政府勞工局提出申訴。案經D縣就業歧視評議委員會第5屆第2次會議議決就業歧視成立。

職場性騷擾個案



二、被告C主張

1. C否認其有原告所稱之包括：向原告陳述曖昧之言語或講述黃色笑話，令原告尷尬；或於辦公室煮中藥時製造敵意性騷擾環境之情事，且原告未就其受有損害盡舉證責任等語。



職場性騷擾個案



三、被告B公司主張

1. 被告B公司則以：B公司於接獲原告申訴C性騷擾之訊息後，立即展開調查，嗣後並已採取相當之糾正補救措施。B公司於107年3月8日以前未曾接獲原告申訴任何有關性騷擾之情事，自無從知悉；而B公司負責人於107年3月8日收到原告之電子郵件後，立即指示E主管進行調查，並採取前述之相關糾正補救措施，堪認已遵行相關規定，依性別工作平等法第27條第1項但書之規定，應得免除賠償責任。此外，B公司於接獲原告申訴案後，已切實遵守性別工作平等法規範，發布公告、參加研習會、提出告誡，堪認B公司已盡其所能採取一切糾正及補救措施，原告拒絕回應及回復其職，自難期B公司為更妥適之處理，不得因此責令B公司再行負性別工作平等法第28條之損害賠償責任。

職場性騷擾個案



四、爭點

1. C是否有原告所稱性騷擾之行為？而有違反性別工作平等法第12條第1項第1款之規定？
2. B公司是否已採取相當之糾正補救措施，而無庸與行為人負擔連帶賠償責任？



職場性騷擾個案



五、判決要旨

C有對原告為兩性工作平等法第12條所稱之性騷擾行為：

1. 關於C是否有於B公司中對原告為其所稱之性騷擾行為，業據證人即同屬B公司之員工之證人F到庭證述：「C常在公司燉中藥，有一次我聞到味道變了，就問是否換了藥方，他說因為離婚要陰陽調和、採陰補陽，當時原告也在旁邊。」由F之證詞可知C確有於上班時間燉煮中藥並向原告及其他女同事陳述上述之言語。
2. 另原告所稱C要求原告講述黃色笑話乙事，依證人F證述：「有一次在公司C請原告講述黃色笑話，是C先告訴原告，請他背誦後轉述給我們，但原告不大願意他認為很尷尬不想講，但被告C一直叫他講，後來原告就講了兩個，內容很噁心」，足證被告C有向原告講黃色笑話，並要求原告背起來向證人等轉述之事實。

職場性騷擾個案



五、判決要旨



被告B公司是否於接獲原告申訴主管性騷擾之訊息後，採取相當之糾正補救措施，無庸負擔連帶賠償責任：

1. 原告對於C之行為並未向B公司提出申訴，卻先於107年3月5日以友人之電子信箱向B公司負責人提出辭呈後後，方於該電子郵件及同年月7日之存證信函將C所為之性騷擾情事告知B公司。而B公司負責人甲於收受原告前開電子郵件信箱時發現原告寄發之辭呈，因當時人在國外，無法親自回國處理，乃指示公司員工E協助調查，E乃先行聯繫原告，又因C當時人亦在國外，無從查證，E於是對其他同部門員工進行訪談，惟該等員工均未正面回應，E只好依甲指示於107年3月13日寄發存證信函給原告，表示公司正視此事件，已展開調查中，請原告配合至B公司說明等情。

職場性騷擾個案



五、判決要旨

2. 原告於離職後立即向D縣政府勞工局提出申訴。顯係其並無意願配合B公司調查。B公司負責人甲於107年3月31日返台後，乃立即與原告連繫，並依原告指定之時間、地點赴約，與其進行會面協商而協調無結果。B公司因前無處理類此事件之經驗，彼時在當事人A、C二人各執己詞，對公司員工多人調查結果，僅有一、二員工陳述相關情節，且許多均屬避重就輕之情節。B公司雖未顧及公司內部員工或礙於同事情誼或職務關係，不願對於C之行為提出指述，抑或僅單純未見聞故無法具體陳述該事蹟，而僅依據該資料難予斷定原告所指訴性騷擾之情事確實存在。惟B公司為端正公司風氣，尊重性別平等，除於107年4月12日發布禁止公告並遵從D縣政府勞工局承辦人員之建議，報名參加D縣政府所舉辦之性別工作平等宣導團課程及107年培訓防制就業歧視種子人員法令研習會，最後於同年4月20日對C正式提出告誡。

職場性騷擾個案



五、判決要旨








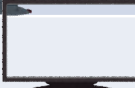














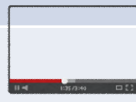







3. 原告選擇以自行辭職方式，結束與B公司之受雇關係，另由原告所提出其與B公司總務乙、會計E之錄音對話譯文中，亦可得知乙、E等人多勸原告不予理會C對原告曠職兩小時之解職要求，仍應至B公司繼續工作。原告既選擇以辭職方式離開B公司，而B公司既於接獲原告申訴後，立即指示員工進行調查，並採取前述之相關糾正補救措施，堪認已遵行相關規定，依性別工作平等法第27條第1項但書之規定，應得免除賠償責任。



Thank You



版權聲明

作品	作品	作品	作者/來源
			
			
			
			
			
			
			
			
			
			
			
			
			
			
			

Irasutoya
<https://www.irasutoya.com/p/faq.htm>

!