

性別工作平等法

黃秀蘭律師

105.08.03

昭 明 法 律 事 務 所

主持律師 黃秀蘭

電話：04-22242288、0935-347128

地址：台中市西區法院前街2號 E-MAIL: judy6782@yahoo.com.tw

• 學歷

- 國立中興大學國際政治研究所畢業
- 國立中興大學法商學院法律系法學組畢業
- 八十年律師高等考試及格

• 現任

- 台中昭明法律事務所主持律師
- 財團法人法律扶助基金會南投分會會長
- 中華民國律師公會全國聯合會理事
- 財團法人法律扶助基金會台中、彰化、南投分會覆審委員及義務律師
- 彰化地方法院、南投地方法院調解委員
- 台中市政府、彰化縣政府法律扶助顧問律師、南投縣政府社會處義務律師
- 彰化地方法院性騷擾申訴處理調查小組暨性別平等工作小組委員
- 南投縣政府家庭暴力性侵害暨性騷擾防治委員會委員
- 科技部中部科學工業園區性別工作平等會第五屆委員暨就業歧視評議委員會委員
- 交通部公路總局第二區養護工程處「第4屆性別平等工作小組」暨「第7屆性騷擾防治委員會」外聘委員
- 經濟部加工出口區管理處臺中分處性別工作平等會第7屆委員

壹、前言

自古以來傳統的父權思想，將「相夫教子」視為女性天職，導致女性地位相形被侷限在「家庭」之內，因此女性的勞動價值被忽視，「無償家庭勞務」被視為女性唯一的工作，且過去傳統的「女子無才便是德」的觀念，亦限制了女性受教育之機會，若女性踏出家庭範籌投身職場，就業女性亦受限於結構上性別權力之不平等，所從事的工作亦多屬於「低所得」或「低發展可能」之行業或職位，呈現嚴重的職業隔離，男尊女卑觀念造成性別工作上及教育上失卻平等，故於民國（下同）91年1月16日制定公布「兩性工作平等法」，為符合性別多元的趨勢，再於97年1月16日修正公布名稱及部分條文，將法案名稱修正為「性別工作平等法」。97年11月26日修正公布第38、38-1條。100年1月5日修正公布第15條及第20條，103年6月18日修正公布第2、3、38、38-1、40條條文；103年12月11日修正公布第4、12、14~16、23、38-1條條文，落實對於性別平等之提倡與訴求。

貳、法源基礎

一、憲法規定：

第7條「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」

第15條「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」

第153條「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。」

第156條「國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性，並實施婦女兒童福利政策。」

貳、法源基礎

二、憲法增修條文：

增修條文第10條

第6項「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。」

第7項「國家對於身心障礙者之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發展。」

第12項「國家應依民族意願，保障原住民族之地位及政治參與，並對其教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地及社會福利事業予以保障扶助並促其發展，其辦法另以法律定之。對於澎湖、金門及馬祖地區人民亦同。」

貳、法源基礎

三、就業服務法第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。

第65條第1項

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、第四十條第二款、第七款至第九款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

貳、法源基礎

四、勞基法第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。

五、性別工作平等法。

參、性別工作平等法之基本法則

- 一、擴大性別工作平等法之適用範圍。
- 二、兼顧禁止規定與促進措施規定。
- 三、專責機構與救濟管道。

肆、性別工作平等法

一、立法目的(第一條)

(一)保障性別工作權的平等：

去除「同值不同酬」、「同工不同酬」之性別不平等勞動價值。

(二)貫徹憲法消除性別歧視：

我國過去對於勞動市場中因性別歧視導致的職業隔離或其他不利措施，並無完善的矯正措施，性別工作平等法建立矯正措施於促進性別工作平等之過程，有其必要性。

(三)促進性別地位實質平等的精神。

肆、性別工作平等法

二、性別工作平等法適用範圍（第二條）103年5月30日修正

- （一）雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。
- （二）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。
- （三）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。
- （四）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。
- （五）實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

肆、性別工作平等法

三、名詞定義(第三條)。

四、主管機關(第四條)

(一)中央→勞動部。

(二)直轄市→直轄市政府。

(三)縣(市)→縣(市)政府。

五、性別工作平等委員會(第五條)

(一)委員人數：5-11人。

(二)任期：二年。

(三)委員資格。

(四)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，該會之組成應符合性平法第5條第2項之規定。

肆、性別工作平等法

六、主管機關性平措施

(一)直轄市及縣市主管機關為婦女就業之需要應編列預算。

(二)中央主管機關對直轄市及縣(市)主管機關之經費補助。

(三)勞動核查項目之增加(§6-1)。

肆、性別工作平等法

七、性別工作平等法與勞動基準法之適用問題

→性別工作平等法旨在消弭性別職場之不平等，排除婦女就業障礙；勞動基準法是規範雇主僱用勞工勞動條件最低標準之法律。

→兩者並無相互排除適用或替代之問題。

肆、性別工作平等法

八、性別歧視之禁止

(一)招募、甄試、進用、分發、配置、考敘、陞遷

→不得因性別或性傾向而有差別待遇(第七條)。

→例外：工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

(二)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(第八條)。

(三)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(第九條)。

肆、性別工作平等法

(四)同工同酬

1. 薪資之給付

→不得因性別或性傾向而有差別待遇(第十條)。

2. 工作或價值相同者，應給付同等薪資(第十條)。

3. 但基於年資、獎懲、績效或其他因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

(五)退休、資遣、離職及解僱

→不得因性別而有差別待遇(第十一條第一項)。

(六)單身條款、禁孕條款之禁止(第十一條第二項)。

肆、性別工作平等法

九、職場性騷擾

(一)第十二條

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。

肆、性別工作平等法

九、職場性騷擾

(二)第十三條

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。

肆、性別工作平等法

十、促進工作平等措施

(一)生理假之規定(第十四條)[103年11月21日修正](#)

- a. 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。
- b. 前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。
- c. 雇主不得視為缺勤，而影響其全勤獎金。
- d. 申請生理假時，必要時雇主亦得要求提出證明，但同一人請生理假之原因通常固定，雇主若要求每次生理假都須提出醫師證明，則非屬必要之範圍。

肆、性別工作平等法

(二)有關產假之規定(第十五條)

- a. 產假八星期。
- b. 妊娠三個月以上流產者→產假四星期。
- c. 妊娠二個月以上未滿三個月流產者→產假一星期。
- d. 妊娠未滿二個月流產者→產假五日。
- e. 產假期間薪資之計算→依勞基法規定。
 - (i)任職6個月以上→8星期及4星期產假，工資照給。
 - (ii)任職6個月未滿→8星期及4星期產假，工資減半發給。
 - (iii)一星期及5日產假→不給薪。

肆、性別工作平等法

(三) 100年新增訂之「安胎假」—第十五條三項

「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。」

立法理由：

一、新增安胎假規定。

二、為保障在懷孕期間有安胎需求的女性勞工，勞委會於99年5月4日修改勞工請假規則，將懷孕期間需安胎休養，其休養期間，併入住院傷病假計算。然而，生育乃國家的大事，並非個人的事，其所帶來的成本亦應由社會共同承擔。尤其在現今面臨少子女化的情況下更是如此，此亦是婦女團體多年來提倡「生育責任公共化」的主張。鑑於「生育」與「生病」不同，若僅於勞工請假規則中納入病假計算，則懷孕勞工一旦有安胎需求請病假，將影響其考績、全勤或受其他不利處分等。為使安胎假得以適用本法第二十一條第二項「受僱者為前項請求時，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。」，爰修訂本條文。

肆、性別工作平等法

(四)產檢假之規定(第十五條第四項)103年11月21日新增
受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。

立法新增之理由：

有鑒於婦女於妊娠期間，不僅精神、體力多增加負擔，若同時要兼顧工作，則對於孕婦本身及其家庭都是考驗。尤其受孕後至生產前之產前檢查，係為保護胎兒及母體所為之必要醫療行為，故政府應於法令中明訂產檢假，以方便孕婦進行產前檢查。

肆、性別工作平等法

(五)陪產假之規定103年11月21日新增

(第十五條第五項)受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。

修正理由：原條文第四項順移為第五項，產婦產後之恢復和新生兒之照顧，均需配偶之陪伴與照料，原條文僅給予三天陪產假，似有所不足，爰修正將陪產假延長至五日。

(第十五條第六項)產檢假及陪產假期間，薪資照給。

肆、性別工作平等法

(六)育嬰留職停薪之要件及期間(第十六條)

- a. 任職滿六個月後。(103年11月21日修正)
- b. 於每一子女滿三歲前。
- c. 期間不得超過二年。
- d. 同時撫育子女二人以上者，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。
- e. 所稱子女包括婚生子女、非婚生子女及養子女。
- f. 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。(103年11月21日新增)
- g. 配偶未就業者，不得申請育嬰留職停薪，但有正當理由者，不在此限。(第22條)
- h. 其他規定。

肆、性別工作平等法

(七)育嬰留職停薪實施辦法之相關規定

- a. 受僱者申請留職停薪，應事先以書面向雇主提出。
- b. 育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。
- c. 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。
- d. 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。
- e. 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。
- f. 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。
- g. 受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。
- h. 受僱者於育嬰留職停薪期間，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。

肆、性別工作平等法

(八)性別工作平等法第17條：

1. 受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職，雇主不得拒絕，但有下列情形之一，並經主管機關同意者除外：
 - a. 歇業、虧損或業務緊縮者。
 - b. 雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
 - c. 不可抗力暫停工作在一個月以上者。
 - d. 業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作安置者。
2. 雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

肆、性別工作平等法

(九) 哺乳時間之規定(第十八條)105.5.18修正

- a. 子女未滿2歲，須受僱者親自哺乳者。
- b. 除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間60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。
- c. 哺乳時間，視為工作時間。
- d. 事業單位若願意提供受僱者良好之哺乳環境，尚可向行政院衛生署申請設置哺乳室之經費補助。
- e. 所稱子女包括婚生子女、非婚生子女及養子女。
- f. 所謂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。

肆、性別工作平等法

(十)育兒減少工時或調整工作時間之規定(第十九條)：

- a. 受僱於僱用30人以上之雇主受僱者。
- b. 為撫育未滿三歲子女。
- c. 每天可減少工作時間一小時或調整工作時間。
- d. 減少之工作時間，不得請求報酬。

肆、性別工作平等法

(十一)家庭照顧假之規定(第二十條)

- a. 受僱者於其家庭成員預防接種，發生重大之疾病或其事故須親自照顧時，得請家庭照顧假。
- b. 其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。
- c. 依各該事假規定辦理。
- d. 雇主不得因受僱者請家庭照顧假而視為缺勤而影響其全勤獎金、考績。此為事假與家庭照顧假不同之處。
- e. 受僱者配偶未就業者，不得請家庭照顧假。但有正當理由者，不在此限。(§22)

肆、性別工作平等法

- (十二) a. 受僱者為§14~§20規定之請求時，雇主不得拒絕 (§21 I)。
- b. 受僱者為第21條第一項規定之請求時，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。

肆、性別工作平等法

(十三)第23條(105.5.18修正)

僱用受僱者100人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

一、哺（集）乳室。

二、托兒設施或適當之托兒措施。

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。

肆、性別工作平等法

(十三)第23條(103年11月21日修正理由)

- 一、第十八條規定：「子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。」然，該法相關條文並沒有強制雇主須於工作場所設置哺（集）乳室之規定，造成女性勞動者因欠缺隱密安全的哺乳或儲存母乳空間，以致於立法美意，多半徒具形式，爰修正原條文第一項，明定雇主應設置哺（集）乳室，以確保第十八條之立法意旨得以被落實。
- 二、修正原條文第二項，雇主於工作場所設置哺（集）乳室，比照設置托兒設施，主管機關給予必要協助及補助。
- 三、修正原條文第三項，明定「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」。

(105年5月18日修正理由)

為強化企業社會責任，協助受僱者解決托兒需求，乃擴大現行法適用範圍，凡僱用受僱者一百人以上之雇主，均應提供托兒設施或適當之托兒措施，俾嘉惠更多育兒勞工，營造更友善的勞動職場。爰修正第一項第一句為：「僱用受僱者一百人以上之雇主」，餘均維持原條文。

肆、性別工作平等法

(十四) 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 (§24)。

(十五) 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 (§25)。

肆、性別工作平等法

十一、救濟及申訴程序

- (一)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(§26)。
- (二)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之賠償責任，但雇主有「免責抗辯」。
(§27 I) → 105.5.18增訂第四項「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。」。
- (三)受僱者或求職者因雇主違反第13條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。(§28 I)
- (四)賠償範圍(§29)。
- (五)損害賠償請求權之時效(§30)。
 - a. 二年。
 - b. 十年。

肆、性別工作平等法

十一、救濟及申訴程序

(六)舉證責任規定(§31)。

(七)建立申訴制度協調處理(§32)。

(八)受雇者發現雇主違反第14條至第20條之規定時(§33)：

a. 得向地方主管機關申訴。

b. 亦得向中央主管機關提出申訴。

c. 地方主管機關七日內應展開調查、進行協調。

肆、性別工作平等法

十一、救濟及申訴程序

(九)受僱者或求職者發現雇主違反第7條至第11條、第13條、第21條或第36條規定時之申訴規定(§34)。

(十)法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別平等會所為之調查報告、評議或處分(§35)。

(十一)雇主不得因受僱者提出性平法之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利之處分(§36)。

(十二)受僱者或求職者因雇主違反性平法，自法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助(§37)。

肆、性別工作平等法

十二、罰則

(一)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(§38)。(105.5.18修正)

肆、性別工作平等法

十二、罰則

(二) 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。(§38之1)(103年11月21日修正)

肆、性別工作平等法

十二、罰則

(二) §38之1修正理由

- 一、性別工作平等法及就業服務法中雇主對於求職或受僱者有性別歧視之行為時，二法對於違法之雇主罰鍰標準規定不一致。
- 二、當雇主對求職人或受僱者之行為有違反性別工作平等法第七條至第十一條其中之一條規定時，亦同時違反就業服務法第五條第一項規定，按學理而言，主管機關係依性別工作平等法裁罰，如此對於就業上性別歧視罰則較輕情形下，並無法貫徹憲法消除性別歧視等政策，基於考量違反各種就業歧視罰鍰標準之平衡，爰修正原條文第一項規定。
- 三、原條文第一項有關違反第十三條第一項後段及第二項之處罰，移列為第二項。
- 四、原條文第二項移列為第三項，條文未修正。

案例分析

台灣高等法院99年度上易字第823號刑事判決

一、公訴意旨：

甲○○與某成年人A女分別為知名外商高科技公司業務部副理與業務。於民國97年2月29日晚上11時許，甲○○與A女前往「踊子」LOUNGE店內飲酒聊天，甲○○竟意圖性騷擾，乘A女來不及抗拒之際，違反其意願，搭住A女肩膀後，再摟抱A女，使A女感受遭冒犯，以此方式對A女為性騷擾，因認甲○○涉有性騷擾防治法第25條第1項之意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為觸摸其腰部之罪嫌。

案例分析

台灣高等法院99年度上易字第823號刑事判決

- 二、本案一審新竹地方法院98年度易字第123號刑事判決，判決甲○○意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為觸摸其腰部之行為，處拘役肆拾日，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。
- 三、但高等法院判決大逆轉，高院認為告訴人A女就甲○○如何為性騷擾、身體何處隱私部位被不當觸摸、當時如何反應等重要情節，說法均前後不一，而有瑕疵，自須其他佐證，以資證明。而證人丙○○與告訴人僅一茶桌之隔，距離甚近，且燈光尚可，告訴人又稱有閃避之動作，證人丙○○卻未目擊被告對告訴人有搭肩或摟腰行為，自不足以證明被告有對告訴人性騷擾之行為。

案例分析

台灣高等法院99年度上易字第823號刑事判決

四、法官認為肩腰非隱私部位

復按性騷擾防治法第25條第1項係規定：意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為，構成本罪。查法條例示臀部、胸部係身體隱私處，則本條所謂身體隱私處，自應與臀部、胸部具有相同或更高之隱私性，始足當之。而本件告訴人係指訴被告觸摸肩膀、腰部，該部位是否本身體隱私處，自有進一步探討之必要。查女性胸部突出、臀部渾圓，有別於男性，係屬女性之第二性徵，用以吸引異性者，至於肩膀、腰部，男女生理結構上並無大異，女性於夏天衣著，亦常有露肩、露腰之情形，自難與臀部、胸部之隱私性等量齊觀，性騷擾防治法對於較輕微之性騷擾，亦僅依同法第20條規定課以行政罰鍰，則基於刑法謙抑思想，肩膀、腰部尚難認定係屬本條所定之身體隱私處，則被告縱有觸摸及告訴人肩膀、腰部，依罪刑法定主義，與本條構成要件不該當，不能成立該條之罪。

案例分析

台灣高等法院104年度上易字第614號刑事判決

一、案例事實

甲○○為X醫院之婦產部醫師，於民國102年11月6日9時35分許，與時任該院婦產部副護理長之A女、護理師乙○○及不詳姓名年籍之實習生數名，一同前往該院編號4A03號房間（下稱本件房間），進行住院產婦生產狀況評估之期間，先由數名實習生推開房門陸續進入本件房間，而當甲○○欲步入本件房間之前，位處鄰近房門外配置乾洗手液處之A女，隨即出言提及甲○○忘記使用乾洗手液之事。

案例分析

台灣高等法院104年度上易字第614號刑事判決

一、案例事實

甲○○聞言則經由A女左側繞至A女身後，並靠近乾洗手液所在位置，此際乙○○已進入本件房間正將本件房間房門推至完全開啟，甲○○使用乾洗手液消毒雙手後，隨即在A女身後低聲言稱：「抓到什麼」，同時竟意圖性騷擾A女，乘A女不及抗拒之際，以不詳手指施力掐捏A女右邊臀部一下，以此方式侮辱A女，使A女明顯感受被冒犯之情境，然A女雖感驚愕，仍強忍受創情緒陪同甲○○為產婦評估生產狀況完畢，甲○○於評估完成後匆忙離去。嗣A女不甘受辱，於同日14時許先向同院護理長及督導報告，依循院內性騷擾案件處理流程辦理，繼於同年9日報警處理，始為警查悉上情。

案例分析

台灣高等法院104年度上易字第614號刑事判決

二、法院認定

(一)法院以告訴人A女於偵查中之具結證述、證人乙○○之證述內容，對於被告案發當時在本件房間外，遭證人A女發現未以乾洗手液消毒手部而出言提醒或糾正後，被告再繞至證人A女身後按壓乾洗手液，並聽聞被告向證人A女提及「抓到什麼」等情及被告離開產房時之情節，與證人A女證述情節均相符。證人蕭○○亦證述被告曾經於審判外坦承於案發時有以手碰觸到A女臀部上方，雖被告當時有辯稱是開玩笑的等語，然此被告已經係中年人，且為高智識之專業人士，於職場上面對擔任副護理長且年齡介於30至40歲之間之A女，且在工作中，對於其以手故意觸及A女臀部之舉將使A女產生受辱、難堪，當有所認識，其非單純嬉鬧，應可認定。

案例分析

台灣高等法院104年度上易字第614號刑事判決

二、法院認定

(二)本案案發現場正面面對本件房間之房門，有乾洗手液及放置架固定在房門右邊靠近門把之處，且該房門因須符合便利病床進出本件房間之基本醫療要求，其寬度顯較一般住家單面啟閉門扇之寬度為大，而房門外之走道寬度雖未經實際丈量，但以目視現場放置之嬰兒推車等器材與走道之大小比例關係，即知絕無狹隘或難以同時供數人並肩或交會通行之情形，而該乾洗手液設置該處已歷長久之時日，案發時即在同處，迄今仍未變更位置。

案例分析

台灣高等法院104年度上易字第614號刑事判決

二、法院認定

(三)依前揭現場情形，縱因案發當時告訴人A女所在位置靠近乾洗手液設置之處，被告伸手按壓乾洗手液之過程，可能會以身體或手部靠近告訴人A女肢體，然基於避免對他人肢體造成侵犯或騷擾之考量，事先出言或以適當肢體動作請求告訴人A女移動位置以讓出空間，或稍加等候告訴人A女前行進入本件房間，乾洗手液所在位置已無任何阻礙後，再行使用乾洗手液，客觀上俱非難事，更可維護個人活動空間，免除不慎造成他人困擾或侵害他人肢體之顧慮。

案例分析

台灣高等法院104年度上易字第614號刑事判決

二、法院認定

(四)然被告當下選擇逕自告訴人A女左方繞至乾洗手液所在位置，直接靠近告訴人A女身後，毫無避諱且未與告訴人A女肢體保持適當距離，誠如被告答辯所稱該舉止動線不合理，然其後被告既有在醫院內誠屬罕見而令被害人驚愕之舉措，自難以前揭A女所指其繞至後方之舉措動線不合理來彈劾證人A女之證詞。

案例分析

台灣高等法院104年度上易字第614號刑事判決

二、法院認定

(五)案發當日17時47分許，被告致電予告訴人A女所為之通話內容可知告訴人A女一再表明被告有對其抓、捏臀部，且該舉動讓告訴人A女很介意，如見到被告會覺得不舒服，並以需先行冷靜、不適合為由，多次拒絕與被告見面談話等情，而被告雖否認有出手捏告訴人A臀部之舉，然亦告稱所為讓告訴人A女不高興，並曾口出對不起，以及真的不是故意要欺告訴人A女等語，衡諸常情，倘被告遭誣指性騷擾，以被告與A女在職場上之關係，理應嚴正否認遭指之侵擾行為，或直接警告告訴人A女應立即停止造謠污衊，豈有可能屢次低聲下氣請求當面說明之理？

案例分析

台灣高等法院104年度上易字第614號刑事判決

二、法院認定

(六)本院認以上直接證據及間接證據，已足認定被告確於案發時地有以手指施力掐捏告訴人A女之右邊臀部之性騷擾情事，被告利用按壓乾洗手液而趨近告訴人A女身後之機會，乘告訴人A女不及防備之情況下，故意以手指施力掐捏告訴人A女之右邊臀部，對身為女性之告訴人A女而言，實為一種侮辱行為，且使告訴人A女感受冒犯之情境，當屬對他人之性騷擾行為，核被告所為係犯性騷擾防治法第25條第1項之性騷擾罪。

職場性騷擾案例

桃園縣政府就業歧視評議委員會接受之工作場所性騷擾申訴案件

一、案件事實：

本案為○○紀念醫院麻醉部護士○女士申訴於任職期間遭受麻醉科○醫師職場性騷擾。申訴人聲稱，○性醫師素行不良，並非僅只她一人受害，若非其堅持申訴，○姓醫師很可能繼續騷擾其他護士。但在其向院方陳情申訴後，院方以「大事化小，小事化無」的態度，未曾積極調查處理，也未公開說明事件真相及處理方式，導致科內許多男性同仁對其常予異樣眼光或冷嘲熱諷，致使礙於流言之苦，被迫調職，且88年度調薪幅度比其他同事低許多，而院方不但不給予騷擾者適切懲處，甚至將其擢昇為麻醉部代部長。

職場性騷擾案例

桃園縣政府就業歧視評議委員會接受之工作場所性騷擾申訴案件

一、案件事實：

故申訴人以院方處置過程冗長，且未能秉公處理及善盡雇主維護平等無歧視之工作環境的責任，構成就業歧視違反就業服務法第五條規定，提起申訴。（在88年度時性別工作平等法尚未制定）

職場性騷擾案例

桃園縣政府就業歧視評議委員會接受之工作場所性騷擾申訴案件

二、本案評議結論：

按「為保障國民就業機會平等，雇主所僱用員工不得以階級…性別、容貌…為由予以歧視」就業服務法第五條定有明文。析其立法意旨，乃揭櫫保障國民就業機會平等，禁止因“性別”造成之就業歧視，藉以保障男女工作權之平等。工作之騷擾，非但造成勞工身心之不安且影響其工作意願、工作表現及其職位之獲得、升遷及待遇，有悖兩性工作平等之精神。抑有進者，雇主對於職場之同仁負有管理監督權，應有義務提供勞工免於遭受性騷擾之工作環境，對於騷擾事件應採取適當之預防及懲戒措施，以確保受僱者之權益。前經行政院勞工委員會89年5月11日台八九勞訴字第025831號函訴願決定有案可資參照。

職場性騷擾案例

桃園縣政府就業歧視評議委員會接受之工作場所性騷擾申訴案件

二、本案評議結論：

本件○○醫院○醫師對護士○女士騷擾乙案，該院雖即以「醫師格審查委員會」予以調查審理，就其處理時效言，尚無遲延，然，從其處理過程，其審查委員會成員皆為醫師，且調查告並未知會當事人，有失管理監督之責，該院既未防範於先，尚無懲戒於後，任其營造敵意工作環境，有悖經驗法則，核與首揭就業服務法第五條所揭示保障男女工作權之意旨，洵有違背，應予糾正。請○○醫院設立「就業歧視防治委員會」並訂定辦法，以保障工作平等權。

職場性騷擾案例

桃園縣政府就業歧視評議委員會接受之工作場所性騷擾申訴案件

三、法院判斷：

本案申訴人日後亦提起民事告訴，並於90年3月29日經台北地方法院判決略以，「…被告無阻卻違法之正當理由，分別於87年4月17日下午4時30分，同年8月18日中午12時，在○○醫院開刀房第61房、開刀房往恢復室通道，故意以手部碰觸原告之背部、頸部、肩部、臀部，致使原告之身體自主權、心理健康受有損害；且被告之侵害行為，與原告之身體自主權、心理健康受損害之間，具有相當因果關係，是依民法第18條第二項、第184條第一項前段、第195條第一項之規定，被告自應對於原告負擔非財產上之損害賠償責任。」該院審酌原告及被告之年收入，認為原告主張受損害之非財產上損害壹佰萬，尚屬過高，應以肆拾萬元為適當。

職場性騷擾案例分析

新北地方法院100年度勞簡上第22號

一、事實：

被上訴人起訴主張：被上訴人自民國(下同)99年10月20日起擔任上訴人A公司總經理即上訴人邱○○之特助，上訴人邱○○自99年10月底某日及11月初時開始對被上訴人有言語上性騷擾，假藉至銀行辦事之名單獨找被上訴人至咖啡廳或餐廳或出差過夜，並稱「要不要去hotel?」、「包養妳跟小芳一個月另外給3萬元」、「過夜一晚給5千元，要不然1萬元也可以」，表明欲承租房屋包養被上訴人等具有明顯性要求或具有性意味之言語，作為勞務契約之存續之交換條件。邱○○於100年2月17日要求被上訴人於100年3月15日前決定是否同意，遭被上訴人拒絕，上訴人邱○○於100年3月4日要求被上訴人於100年3月7日自行離職，違法解僱被上訴人。

職場性騷擾案例分析

新北地方法院100年度勞簡上第22號

一、事實：

100年3月7日交接時，A公司拒絕簽立離職證明書，拒絕給付100年2月及3月之薪資40,500元及預告工資、資遣費共22,500元，被上訴人於100年3月4日向新北市勞工局提出申訴，經協調不成立，因上訴人A公司違反勞工法令致被上訴人權益受侵害，被上訴人於勞資爭議協調會終止本件勞動契約，並向上訴人A公司請求應給付被上訴人資遣費及預告工資共計22,500元及100年2月及3月份薪資40,500元，及向上訴人邱○○請求賠償精神慰撫金20萬元及失業損失一個月薪資30,000元。

職場性騷擾案例分析

新北地方法院100年度勞簡上第22號

二、法院判斷：

(一)被上訴人於原審提出之同意書照片及錄音光碟9張暨譯文可證，上訴人邱○○於被上訴人任職期間內，多次要求被上訴人上床，欲租屋包養被上訴人、給付包養費3萬元、要求被上訴人為邱○○之第二夫人等事實，堪以認定(其中內容包括「你們生理期扣除掉之外，一個禮拜2晚陪我，一個月總共6晚」、「如果要我包養的話，包養一個月3萬」)。

職場性騷擾案例分析

新北地方法院100年度勞簡上第22號

二、法院判斷：

(二)本件上訴人邱○○於被上訴人任職期間多次以性要求及以具有性意味言詞相加，作為勞務存續、報酬等之交換條件，上訴人自得依該法第27條及第29條規定請求上訴人邱○○賠償損害。原審認定上訴人邱○○應賠償被上訴人精神慰撫金10萬元。

職場性騷擾案例分析

台灣高等法院101年度訴易第16號

一、原告主張：

被告於民國99年7月11日上午8時許，在伊工作所在A坐月子中心內，趁伊工作不及抗拒之際，自伊背後跨坐於伊背上，並以生殖器碰觸伊屬於隱私處之背部為性騷擾得逞。又於同日下午1時許，在上開地點，趁伊於工作之際，自背後以生殖器碰觸伊臀部一下，對伊為性騷擾。伊並因上開事件遭雇主解雇，身心俱疲，無法正常求職。又伊原任職每月工資為新臺幣（下同）2萬7000元，計達13月無法工作。被告自應依侵權行為之法律規定賠償伊工資損失35萬1000元及精神慰撫金20萬元等語；並聲明：（一）被告應給付原告55萬1000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。（二）願供擔保請准宣告假執行。

職場性騷擾案例分析

台灣高等法院101年度訴易第16號

二、被告主張：

被告則以：伊對原告指訴伊於99年7月11日下午1時許以生殖器蹠觸原告臀部乙節，並無爭執；然於同日上午並未跨坐原告背上，僅為拿取餐袋而貼近原告。又伊對原告離職之原因並不瞭解，原告請求慰撫金賠償亦屬過高等語，資為抗辯。答辯聲明：原告之訴駁回。

職場性騷擾案例分析

台灣高等法院101年度訴易第16號

三、法院認定：

然原告任職A坐月子中心當日上午現場監視錄影光碟確顯示有：「（光碟時間1：19至1：27）被害人（即原告）蹲在地上時，被告自被害人身後半跨坐在被害人身上，數秒後，始離開被害人至被害人右側」之錄影畫面之情，業經被告被訴違反性騷擾防治法即臺灣桃園地方法院100年度易字第557號刑事案件（下稱為系爭刑事案件）之承審法官於100年8月24日審理期日當庭勘驗明確，有審判筆錄及光碟錄影翻拍照片影本可稽（見該刑事卷第23頁至第30頁），被告對上開勘驗結果亦表示並無意見（見該刑事卷第25頁），並經調取上開刑事案件全卷查核明確。

職場性騷擾案例分析

台灣高等法院101年度訴易第16號

三、法院認定：

且被告於系爭刑事案件之警訊及檢察官偵查時並自承：「（問：你是否違反被害人(即指原告)之意願而對猥褻之行為？）有。」、「當時我的生殖器及大腿有碰觸到被害人的背部」、「（問：你對被害人做出猥褻行為，是否有經過被害人同意？）我沒有經過她同意，她有警告過我」、「是否在99年7月11日上午8時許在桃市○○路...趁被害人蹲下工作時之際，從背後以大腿跨坐在她背上？）有」等語屬實。再參酌上開錄影光碟畫面顯示被告行為時，原告所在之兩側並無他人或物件阻擋，被告如僅為拿取餐袋，非不得自原告側方繞行或待原告離開後為之；然竟未避男女之別及禮儀規範，趁原告工作之際，未得同意即擅自由原告正後方半跨坐於原告背部，所為顯悖離常情。則其抗辯：僅為取用餐袋貼近原告，並無騷擾原告之意圖云云，顯無足憑採。從而原告此部分指述，亦堪予認定。

職場性騷擾案例分析

台灣高等法院101年度訴易第16號

三、法院認定：

按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任；又不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條、第195條第1項定有明文。

職場性騷擾案例分析

台灣高等法院101年度訴易第16號

三、法院認定：

另按性別工作平等法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所制定之法律，該法第1條規定甚明；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者，即屬性別工作平等法所定義之性騷擾，該法第12條第1款亦有明文。

職場性騷擾案例分析

台灣高等法院101年度訴易第16號

三、法院認定：

查被告於前揭時地趁原告工作未及抗拒之際，自原告背後半跨坐於原告背上，並以生殖器碰觸原告屬身體隱私之背部，及自原告背後以生殖器碰觸原告臀部之行為，顯然違反原告之意願；且該與性及性別有關之行止，客觀上已足使人感受到厭惡，造成冒犯性之工作環境，並有損於原告之人格尊嚴，應構成性別工作平等法之性騷擾，洵無疑義。被告上揭所為復經本院100年度上易字第2422號刑事判決認定係意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為觸摸其他身體隱私處之行為，並依性騷擾防治法第25條規定判處罪刑確定乙節，有該判決書乙份存卷足稽（見本院卷第45頁至第48頁）。被告顯然故意以背於善良風俗之性騷擾方式，侵害原告之人格尊嚴，且已違反保護他人之法律無疑。揆諸前揭規定，原告主張被告應就其所受損害負賠償責任，於法洵無不合。

職場性騷擾案例分析

台灣高等法院101年度訴易第16號

三、法院認定：

茲就原告請求各項損害賠償有無理由論述如下：

(一)工資損失之賠償：按損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在（最高法院48年台上字第481號判例意旨參照）。查原告主張：伊因受被告上開騷擾，致遭雇主解僱，且無法正常求職工作達13個月，所受以原任職坐月子中心月薪2萬7000元計算之工資損失計35萬1000元，應由被告賠償云云，非惟被告否認。且查A坐月子中心係因原告屢遭產婦客訴食材保存不當、工作態度不佳，始於99年8月28日將原告予以資遣之情，業據A坐月子中心101年3月21日函敘在卷。自難認原告遭雇主解職致工資損失之結果，與被告上開侵權行為間，有何相當因果關係。從而原告請求被告賠償工資損失35萬1000元云云，自未能准許。

職場性騷擾案例分析

台灣高等法院101年度訴易第16號

三、法院認定：

茲就原告請求各項損害賠償有無理由論述如下：

(二)精神上損害賠償：按非財產上損害之慰撫金數額，究竟若干為適當，應斟酌兩造身分、地位及經濟狀況，俾為審判之依據（最高法院86年度台上字第511號判決意旨參照）。查本件原告遭受被告所為不法性騷擾，精神上自受有相當之痛苦。本院審酌被告於工作場所以身體蹠觸之方式侵犯原告人格尊嚴及隱私之情節，及原告因此所受身心遭受冒犯之程度，並考量被告陳報為高職畢業，目前以打零工維生，原告則陳報為高中畢業，現在工廠工作，及依稅務電子閘門財產所得調件明細表顯示被告並無財產、原告則有一筆小額投資之資力狀況及其他一切情狀，認原告請求賠償精神慰撫金應以10萬元適當，逾此部分之請求則屬無據，不應准許。

就業歧視案例分析—懷孕歧視

(一)台北地方法院99年度重勞訴字第56號判決

案例事實

原告主張自97年6月1日起受僱被告，擔任總經理特別助理，懷孕之預產期為99年10月底，遂於99年5月間預先告知被告法定代理人將於同年11月、12月間請產假2個月，並主動表示產假期間仍可以電子郵件或電話聯絡等方式為被告處理業務，或僅休產假1個月。

被告法定代理人於99年8月20日上午稱其已找到接替原告的工作讀生，要原告辦理交接，經原告拒絕後，當日下午被告法定代理人即要求原告交出門禁卡及鑰匙，並於下班前交付原告一紙解僱函，以原告不能勝任工作為由資遣原告，並記載自即日起預告20日，原告應於99年9月9日離職等語。

就業歧視案例分析—懷孕歧視

台北地方法院99年度重勞訴字第56號判決

法律爭點：公司是否因員工懷孕而資遣原告？

1. 原告於懷孕期間遭被告資遣，而被告其他員工未遭資遣係屬事實，原告已就懷孕而受差別待遇，加以釋明。
2. 原告於99年8月23日向臺北市政府性別工作平等會提出性別歧視之申訴，經臺北市政府性別工作平等會評議審定認被告性別歧視（懷孕歧視）成立，以100年2月17日府勞就第二字第10030588600號裁處書裁處被告罰鍰10萬元，被告不服該裁處，提起訴願及行政訴訟，然均經駁回。

就業歧視案例分析—懷孕歧視

台北地方法院99年度重勞訴字第56號判決

法律爭點：被告是否因員工懷孕而資遣原告？

被告主張

1. 原告工作經常出錯，遭到客戶抱怨。
2. 原告拒絕提供被告所需之電腦檔案，甚至將系爭電腦檔案刪除。

因此依據勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」規定預告終止勞動契約。

就業歧視案例分析—懷孕歧視

台北地方法院99年度重勞訴字第56號判決

法律爭點：公司是否因員工懷孕而資遣原告？

被告舉證責任部分

1. 被告提出客戶曾抱怨「聯邦快遞寄送速度太慢，請求原告協助確認」之電子郵件為證，然該電子郵件並非抱怨原告提供勞務給付不佳，自難憑客戶寄送之上開電子郵件，即認原告有何工作上疏失。況原告上開寄送貨物行為係在99年5月間，縱認原告行為有疏失，然以原告該次工作疏失，早於99年5月間已發生，被告卻未為任何輔導、管理或懲處，以促請原告注意，並改善其行為，遽於3個月後以該事由解僱原告，自有違解僱最後手段性原則。

就業歧視案例分析—懷孕歧視

台北地方法院99年度重勞訴字第56號判決

法律爭點：公司是否因員工懷孕而資遣原告？

被告舉證責任部分

2. 被告提出原告任職期間使用之電腦供鑑定主張原告拒絕提供系爭電腦檔案予被告，並將儲存於原告電腦D槽內之系爭電腦檔案刪除，又編織謊言推卸責任予員工甲，已違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務而不能勝任工作等情。然查：

- (1) 使用原告電腦者不只原告一人，刪除D槽下「xx備份」目錄中檔案之人是否即是原告，即容有疑。
- (2) 原告本即知悉伊所建立有關被告的客戶資料等，被告法定代理人處另有一份備份，縱伊如被告所述欲將資料拿走以不利於被告云云，伊只需將資料拷貝帶走即可，又何需故將目錄檔案刪除清空，使被告容易發覺而徒生爭議？

就業歧視案例分析—懷孕歧視

台北地方法院99年度重勞訴字第56號判決

法律爭點：公司是否因員工懷孕而資遣原告？

被告舉證責任部分

3. 證人甲證述，原告懷孕期間，公司業務量不多，而被告當時持續虧損，甚至於99年7月間曾向原告提及應減薪以支應公司資金需求等情，然被告卻於距離原告請產假尚有近三個月之際即先行僱用工讀生，在其財務困難、原告工作量不大的情形下，寧重複支出從事相同事務勞工的薪資達三個月之久，其前後行為顯有矛盾，則以被告於99年8月20日告知原告該工讀生將於99年8月23日到職當日下午，即以原告不能勝任工作為由資遣原告，並要求原告於工讀生初到職之99年8月23日與之交接，亦使人難信原告確有如被告所主張故意刪除系爭電腦檔案等不能勝任工作情事。

就業歧視案例分析—懷孕歧視

台北地方法院99年度重勞訴字第56號判決

結論：

被告既無法證明原告於99年8月20日前，有工作經常出錯，不能勝任工作等情，其抗辯原告故意刪除系爭電腦檔案，違反勞工應忠誠履行勞務給付義務等情，也無法舉證證明之，是被告依勞動基準法第11條第5款規定，終止兩造間僱傭契約，顯於法有違，兩造間之僱傭契約仍合法存續。