



性別平等實務解析

明理法律事務所

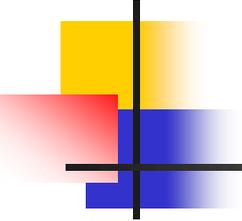
葛百鈴律師

中華民國110年10月08日



促進工作平等措施

假別	性平法規範
生理假	性平法第14條規定。一個月一日，全年未逾三日不併入病假
產假	性平法第15條規定
安胎假	性平法第15條第3項、勞工請假規則第4條第2項
產檢假	性平法第15條第4項(五天薪資照給)
陪產假	性平法第15條第5項(五天薪資照給)
育嬰留停	性平法第16條
哺乳時間	性平法第18條
工作時間減少	性平法第19條
家庭照顧假	性平法第20條(七日、事假)

- 
- 勞動部 104.09.08. 勞動條4字第1040131594號令：核釋性別工作平等法第十四條生理假規定，受僱者全年度所請併入病假之生理假連同病假之日數，已屆受僱者所適用相關法令所定病假之日數上限者，如年度內再有請生理假之需求，仍可依性別工作平等法第十四條規定請生理假，但雇主得不給付薪資。 本解釋令自即日生效。



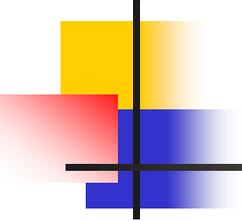
產檢假：半日或小時

- 勞動部104年5月29日勞動條4字第1040130594號令：勞工以半日為請假單位，雇主不得拒絕。受僱者亦得選擇以小時為單位，則每日為八小時，共計四十小時。但受僱者擇定以半日或小時為請假單位後，即不得變更。

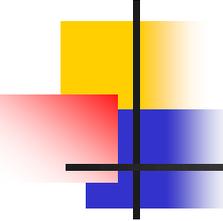


婚假請假期間爭議

- 勞動部**104年10月7日**發布勞動3字第**1040130270**號令釋，自**104年10月7日**起，勞工之婚假可自結婚之日前**10日**起**3個月**內請休。但經雇主同意者，得於**1年**內請畢。

- 
- 勞動部110年02月02日勞動條3字第1100130044號函：

勞工無法在原先規定內請完婚假者，可以經雇主同意，在疫情結束後1年內請畢。而函釋中所指的「疫情結束」，是指「中央流行疫情指揮中心解散的日期」



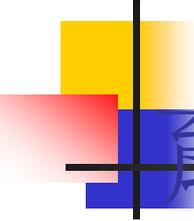
陪產假

- 陪產假五日
- 性平法施行細則第七條規定受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之五日請假。
- 修法前分娩，仍可在分娩前後十五日內請陪產假，勞動部103年12月22日勞動條4字第1030132632號令



配偶在國外生產？得否請陪產假？

- 勞動部**110年4月13日勞動條4字第1100130213號函**：有關受僱者於境外生產，既有分娩事實，而陪伴方式多元，縱受僱者未離境，仍可請陪產假。



育嬰留職停薪

- 性平法第十六條：受僱者任職滿半年後，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。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。



勞動部108年2月21日解釋令

- 勞動部108年2月21日勞動條 4字第 1080130174 號函：性別工作平等法第22條但書所定「正當理由」判斷，應依個案事實認定，另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，符合前述第22條但書之正當理由」。



行政院公佈今年7月1日上路

- 配合衛福部規劃產檢次數增加為 **14** 次，產檢假由 **5** 日修正為 **7** 日，增加 **2** 日之薪資由政府補助。
- 育嬰留職停薪（津貼）可彈性申請：育兒父母可同時申請育嬰留職停薪。
- 育兒父母可同時請領育嬰留職停薪津貼（含補助），留職停薪津貼，從補助 **6** 成薪，調高到 **8** 成薪，軍公教勞一體適用。
- 配偶未就業，受僱者也可以申請育嬰留職停薪及津貼（含補助）。
- 育嬰留職停薪申請期間可以少於 **6** 個月（不低於 **30** 日），以 **2** 次為限。
- 考量雇主人力調配，以「應提前預告雇主」為配套措施。未滿 **30** 人之事業單位，經勞雇雙方協商後，亦得適用性別工作平等法有關減少或調整工作時間規定。

7月1日上路！行政院公布：留職停薪育嬰假可領**8**成薪、產檢假**7**天 | Heho 健康

<https://heho.com.tw/archives/170756>



性平法第十條規定

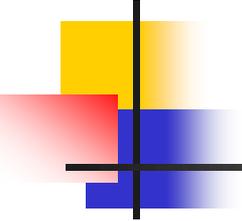
- 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
- 雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。



案例:台塑南電調薪案

- 南電工會昨日下午3點多發出調薪公告：「南電今年虧損嚴重，經與董事長多次艱難談判爭取，**確定男生調薪800元，女生調薪650元**，10月5日領，南電工會已盡最大的努力，感謝會員支持！

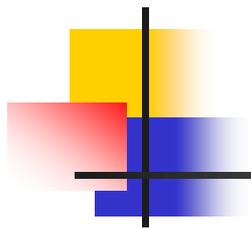
」
<http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2188749>

- 
- 南電指出，公司員工是依據職務上所需知識、技術、工作困難度及責任輕重等因素加以敘薪，使各職務人員的工作貢獻度與薪資報酬維持合理之對等關係。本年度全體員工調薪幅度一致，並無媒體報導性別歧視之情事。
 - <https://www.nownews.com/news/20170911/2605610>

國民黨飛行夾克案，是年齡或性別歧視？

- 民進黨網路社群中心主任范綱皓做喂圖，並發文稱，國民黨學民進黨發行飛行外套，卻找**50歲**的「阿姨」王育敏擔任模特兒，不知道國民黨想表達什麼，連青年部拍攝商品也不願意讓年輕人代言。喂圖左邊還放上民進黨立委賴品妤和新任北市黨部主委吳怡農的宣傳照，寫著**28歲**是年輕人，右邊放上王育敏的照片，指稱她是**50歲**的阿姨，反酸「誰比較在意年輕人？」（

<https://news.ttv.com.tw/news/110020200138001>)



范錫皓 Kanghao
19分鐘 · 公開

賴品妤 28歲
民進黨飛行夾克
找來拍攝的年輕人

王育敏 50歲
國民黨飛行夾克
找來拍攝的年輕人

你認為比較有年輕人?
阿姨?

**民進黨帶頭年齡歧視、言語霸凌
請蔡主席出面制止**

中國國民黨 KMT
中國國民黨 KMT
中國國民黨 KMT

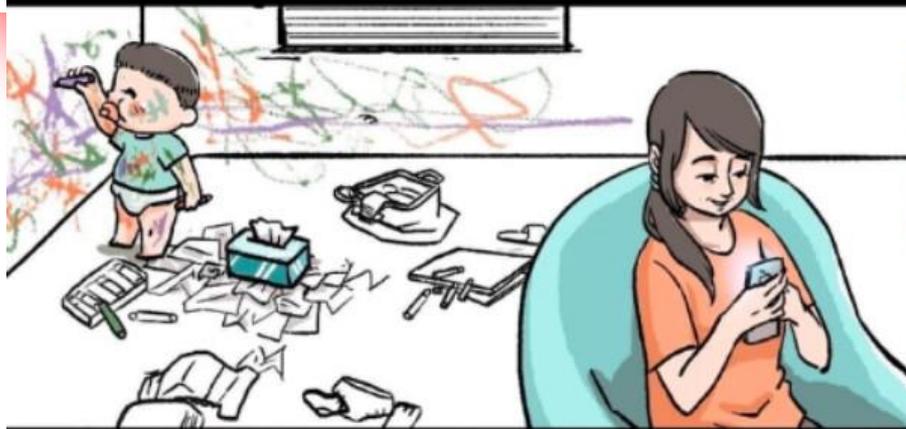
中國國民黨
KUCM2019



海巡署貼文案

- 2020年6月27日，海巡署為宣導水上安全與防溺知識，貼出一則「母親疏於照顧釀禍」的圖文（如下頁），引發性別歧視爭議（<https://www.marieclaire.com.tw/lifestyle/issue/51050>）。

當孩子安靜的時候



當孩子安靜的時候



一定有不好的事情發生了

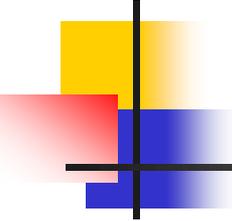


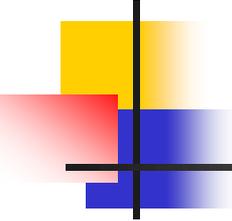
可能有不好的事情發生了



性平法第十一條規定

- 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。
- 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。

- 
- 萬XXX資源有限公司資遣1名懷孕員工，被桃園市政府性別工作平等會認定違反《性別工作平等法》開罰30萬元。萬X公司不服提告，主張是張女業績未達標準才予以資遣，台北高等行政法院認為，萬X公司做法違反「解僱最後手段性原則」，且得知懷孕與解僱時間太過接近，資遣考量應有摻雜懷孕因素，遂判萬X公司敗訴，可上訴（<https://www.ctwant.com/article/102921>）
 - 臺北高等行政法院109年訴字第607號判決：原告所舉申訴人長期業績不佳之事由及提出之證據資料，不僅不足以證明申訴人有何確實不能勝任工作而須立即解僱之情事，反而由原告知悉申訴人懷孕後，一改其先前縱使申訴人業績不佳仍一再給予機會之態度，甫於108年3月11日知悉申訴人懷孕，即於108年4月1日以申訴人工作能力不能勝任為由終止勞動契約，並以當日為最後工作日，未給予申訴人改善時間及機會，足見若非申訴人懷孕，原告未必終止彼等間勞動契約，堪認原告資遣申訴人應與申訴人懷孕有關，而有懷孕歧視之行為，違反性平法第11條第1項規定。

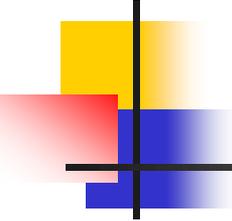
- 
- 新竹地院109年勞訴字第51號判決：本件應再進一步檢視，上述安胎後之新工作崗位，是否果如梁XX所言，該新工作職位現在已經不存在，原因出在疫情影响，導致業務緊縮工作量減少所致？然經本院遍查全卷結果，被告斯時解雇人員僅僅係原告1人，無從認定梁XX所述為真，故本件依照兩造說明及舉證程度，應認原告主張雇主歧視孕婦，先、後引用不同勞基法條款，兩種不相干又不實在之版本，作為資方發動終止僱傭關係之事由，是為非法解雇乙情，應屬可採，反之，被告抗辯原告自請離職經被告接受云云乙節，則係不可信之第三種續版，洵不足取。

台中地方法院99年勞訴字第 163號判決：

- 按僱主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有所差別待遇。違反前項規定者，勞動契約終止或不生效力。被告係以四角林場結業後，並資遣原告等女性員工，並有99年度第5次人事評議紀錄在卷為憑。準此，被告既認四角林場日後將以防火防災等為工作重點，理應以此為標準逐一審核留任之人選。詎其未為任何考核，逕自認定員工能力較佳，顯是以性別作為資遣之差別待遇甚明。

同時構成就業歧視、性別歧視

- 勞動部 109.04.08. 勞動條4字第 1090130311號函：查就業服務法第 5條第 1項規定種族、性別、性傾向、年齡、身心障礙等 18項就業歧視禁止項目，性別工作平等法第 7條至第 11條定有性別、性傾向就業歧視禁止規定，中高齡者及高齡者就業促進法第二章規定禁止年齡歧視，雇主違反前開各項法定就業歧視禁止規定者，皆處新臺幣 30萬元以上 150萬元以下罰鍰，另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。

- 
- **混合類型就業歧視**：衡酌就業歧視事項及救濟途徑涵蓋範圍，有關雇主一行為涉及多項就業歧視（如容貌、性別及中高齡歧視等），涉同時違反就業服務法、性別工作平等法或中高齡者及高齡者就業促進法之就業歧視禁止規定時，應依就業服務法論處，嗣後如有不服處分者，救濟途徑為提起訴願，以周全保障民眾行政救濟權益。
 - **單一類型就業歧視**：按中央法規標準法第16條規定略以，法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。爰就雇主一行為僅涉單一就業歧視（例如僅涉性別歧視或僅涉中高齡歧視）者，衡酌性別工作平等法所定性別、性傾向歧視禁止，以中高齡者及高齡者就業促進法所定年齡歧視禁止，為就業服務法所定就業歧視禁止之特別規定，依特別法優先適用原則，應回歸各該特別規定處理。



性騷擾

- 性平法第12條（性騷擾之定義）：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。
- 概念：一種非自願性、不受歡迎也讓人不愉快的感受，且係與性或性別有關的言語或行為〈內容與樣態〉，而且該行為的目的或結果，會影響正常生活之進行〈結果〉。例如：鹹豬手、講黃色笑話、公共場所惡意的肢體碰觸、色眼亂瞄



雇主性騷擾防治義務（性平法第十三條規定）

- 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。