

職場中的性別平等 相關議題的現象

台南高商應用外語科 蔡宜蓁



目錄

1. 動機與目的
2. 實施內容與進度
3. 學習成果展示
4. 歷程省思及感想



動機與目的



重男輕女、性別刻板印象，這些傳統觀念都造成了現在社會上的許多問題，很多人的權利也因此受損



特別選擇在職場這個環境中，因為此部分的相關議題比較多，還有因為職場是每個人人生中的必經之路



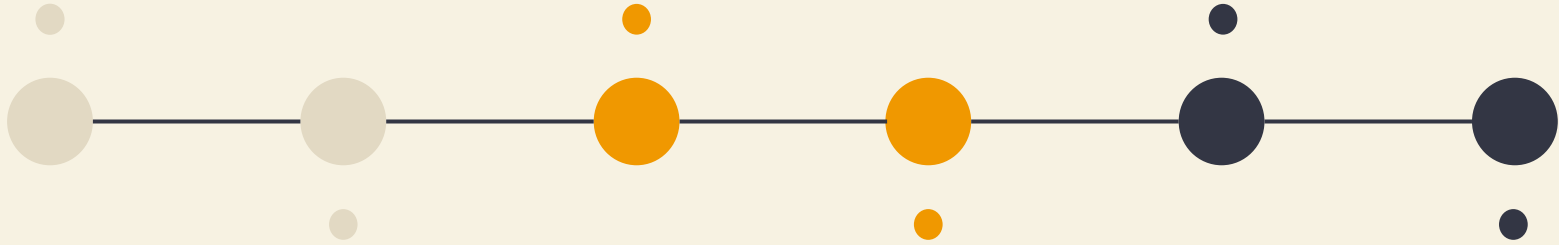
希望能更了解性別平等工作法此項法律，也希望能知道更多相關案件

實施內容與進度

2022/9/8
閱讀相關法律條文

2022/10/20
查詢職場性平相關案件

2022/12/8
成果簡報製作



2022/10/6
整理相關法律條文

2022/11/24
整理相關案件的資料

2022/12/22
成果海報製作

實施內容

- 使用官方的**全國法規資料庫**查相關法律之資料
- https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030014&fbclid=IwAR0GK3ExW-F5Iq1znVqoYrn7j_XF6hW_TwRoQAUvmVKQ-VbEyWVl-t0mB2sA
- 使用**司法院全球資訊網**-查詢服務-案件相關查詢-判決書查詢-查相關法律的案件
- <https://judgment.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx>
- 使用**Google**簡報製作成果簡報
- 使用**Canva**製作成果海報

性別工作平等法當中重要的條例

第7~11條

雇主對求職者或受雇者在職場中的任何相關作為不能因**性別**或**性傾向**而有差別待遇。(性別歧視禁止)

第12條

受雇者在工作時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言論或行為，對其造成侵犯或干擾人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或是用此作為有關職場的任何作為，以上均為性騷擾的情形

性別工作平等法當中重要的條例

第14~20條

講述有關生理假、產假、育嬰假、家庭照顧假的權益以及什麼情況能請。也包括了申請育嬰假後的復職，受僱者有關的權益，還有其在工作時的哺乳時的講述。

第26~37條

講述若被侵犯以上幾點權益時，我們可以採取的救濟及法律程序。

第38條

講述被告判刑後的罰鍰，針對性騷擾、性別歧視、生理假、產假、育嬰假、復職後、家庭照顧假、哺乳給予不一樣成毒度的罰鍰。

關於性別工作平等法相關案件(一)

判決日期: 111/11/09

判決案由: 請求給付工資

宣判法院: 臺灣新北地方法院

原告起訴主張:

被告公司字**108**年起給付薪水變得不穩定, 甚至至 **109**年起薪水開始變得很亂, 給付薪資的金額不一、時間也不一, 並有拖欠薪水的情形, 在 **108**年時承諾要給原告年終獎金, 雖然有現場發 **6000**, 但承諾後面要匯款但也沒有匯款。於 **110**年**8**月**31**日告知要結束營業, 原告請求被告給付原告積欠年終獎金及資遣費, 但公司新舊負責人互相踢皮球, 所以原告不得已起訴。

其中需給原告戊除了積欠的年終獎金和資遣費外, 還需給 **育嬰津貼100800**元

按被保險人之保險年資合計滿一年以上, 子女滿三歲前, 依性別工作平等法之規定, 辦理育嬰留職停薪。育嬰留職停薪津貼, 以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算, 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六個月。

查原告戊○○於**110**年**7**月**12**日申請育嬰留職至**111**年**1**月**12**日, 停薪津貼一個月為**33,600**元, 其中有**3**個月未領

判決結果:

被告汎得科技紡織股份有限公司應給付原告戊○○新臺幣**301,300**元, 及自民國**111**年**7**月**16**日日起至清償日止, 按週年利率百分之五計算之利息。

關於性別工作平等法相關案件(二)

判決日期: 111/11/24

判決案由: 性別工作平等法 (此為被告之上訴)

宣判法院: 最高行政法院

初判:

經性平會在106學年度下學期會議決議組成調查小組進行調查, 於107/7/12完成調查報告認定成立性別工作平等法第12條第1項第1款之性騷擾行為, 並提出懲處及處理建議: 1. 被上訴人自107學年度上學期起, 4年內不得兼任本校行政主管、2年內不得擔任校級委員會委員。2. 上訴人自107學年度上學期起2年內不得晉級加薪。3. 上訴人自107學年度上學期起1年內, 須接受校外8小時性別平等教育相關課程, 並取得研習證明提交本校性平會備查。4. 申訴人與上訴人自107學年度上學期起8年內, 雙方須迴避處理與對方相涉之各級教評、升等、研究與服務考核等案件; 經過多次修改為: 1. 基於尊重校長對本校行政主管之任命權, 建請校長4學年內, 上訴人不得兼任本校行政主管; 2學年內, B不得擔任校級委員會委員。2. B自107學年度上學期起1學年內不得晉級。3. B自107學年度上學期起1學年內, 須接受校外8小時之性別平等教育課程, 並取得研習證明提交本校性平會備查。4. A(即A女)與B於8學年內, 雙方須迴避處理與對方相涉之各級教評、升等、研究與服務考核等案件。但上訴仍不服

上訴人主張:

1. 原判決徒憑主觀臆測, 且原判決既認教評會分級、組成及運作屬大學自治範疇, 卻又自行創設無須召開系教評會之情況, 理由容有矛盾, 亦有漏未適用空大生科系教評會設置要點第4點規定之瑕疵。

關於性別工作平等法相關案件(二)

2. 原審未依職權調查釐清，並命兩造辯論

3. 原判決就被上訴人教評會107學年度上學期第4次會議決議，未依職權調查釐清是否合法，即遽予維持，容與行政訴訟法第125條、第133條規定不符等語。

經核原判決就上訴人於原審之主張各節，何以不足採取，已指駁論明：

關於教師學年度晉薪事項，雖應逐級經由系教評會、校教評會審議，但學校各級教評會於個案審議遇有法定人數不足，遇有事實上不能召開系教評會之情事，是否外聘委員或於何種條件、情況下始得外聘委員，涉及教評會組織之合法性，應屬大學自治範疇，學校就此應享有較大之決定形成空間。空大教評會設置辦法及空大生科系教評會設置要點既均未就遴聘校外委員條件、資格等設有明文規範，則生科系未遴聘校外委員參與本案審議，尚難率指為違法；且空大教評會設置辦法第 9 條規定所謂「應有委員三分之二出席」，已符合上開應有 16 位以上出席之規定；又迴避制度之設，在於確保程序之公正，而公正程序乃為正當法律程序之一環，於有利益衝突、存有成見及其他足認有偏頗之虞等情形，因足以影響決定之公正性，自應透過迴避制度加以排除，單純出席會議而於議案審議、表決時迴避者，既於最後決定之作成不生影響，自不得以其屬依規定應迴避之人，而認其不得出席會議或應自出席人數中扣除。另 上訴人系爭行為具有性意味，且致 A 女因而感到困擾不安，自己構成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境等語。

據上論結，本件上訴為不合法。

關於性別工作平等法相關案件(三)

判決日期:111/07/21

判決案由:請求確認僱傭關係(此為被告之上訴)

宣判法院:最高民事法院

理由:

被上訴人:為高雄場生產部技術員,月薪新台幣3萬1500元, **懷有身孕**, 預產期為107/05/26, 於同年月15日腹痛不適, 向上訴人**請產假**, 上訴人僅同意伊自該日起至17日請病假(半薪), 並須親自辦理請假手續, 否則以曠工3日解僱。並於17日處理請假手續, 要求簽立內容載有伊擅自將他人報工資料刪除、修改、重新報工至其名下之錯誤, 因犯錯願意無條件接受處分等內容之切結書, 因**當時已懷孕38週生理和心理都難承受長時間的面談**, 考量如不簽立切結書會遭資遣之締約不自由情形下, 而簽立該切結書。縱認有效, 內容並無兩造終止僱傭關係之合意, 伊於臨盆之際遭上訴人終止契約, 違反勞基法及**性別工作平等法第11條、第15條第1項規定**, 不生終止契約效力, 況已逾30日除斥期間, 兩造間僱傭契約自仍存在, 伊有提起確認之訴之法律上利益。上訴人依約應給付產假8週期間工資5萬8800元、生育補助3000元。且上訴人預示拒絕受領提供勞務, 無補服勞務義務, 仍得請求上訴人給付自107年7月22日起至同年8月31日止(共4萬2000元), 與自同年9月1日起至復職前1日止之薪資等情。爰依系爭勞動契約, 求為確認兩造間僱傭關係存在;並求為命上訴人給付10萬3800元, 及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息, 與自107年9月1日起至復職前1日止, 按月於末日給付3萬1500元之判決。

上訴人:被上訴人有不法刪除他人之單工報表, 不實登載於自己工單報表之犯行, 業經刑事法院判決有罪。此犯行影響營運及管理, 又為反思自己的行為不當, 危害雙方的信賴基礎, 上訴人亦自知有系爭不法行為, 本有離職意思, 出於自由意志簽立切結書, 同意雙方以資遣方式, 合意終止兩造間僱傭契約。縱認兩造未合意終止僱傭契約, 被上訴人有系爭不法行為, 伊依勞基法規定, 終止兩造間僱傭契約, 自屬適法。另未針對被上訴人懷孕身分而為不公平差別待遇, 其請求確認兩造間僱傭關係存在, 尚屬無據;被上訴人之本薪為2萬8700元, 其請求給付離職後按3萬1500元計付薪資及生育補助, 為無理由等語, 資為抗辯。

關於性別工作平等法相關案件(三)

原審廢棄第一審所為被上訴人敗訴之判決，改判如其聲明，無非以：

1. 擔任高雄廠生產部技術員，月薪3萬1500元。其在系爭切結書上簽名，上訴人給付107年5月份薪資予被上訴人時，包括給付資遣費2萬8358元等情，為雙方所不爭。
2. 被上訴人有擅自將上訴人其他員工之報工資料刪除、修改，報至自己名下之系爭不法行為，犯無故刪除及變更他人電腦之電磁紀錄罪，此為有罪。被上訴人為系爭不法行為，同意接受上訴人之處分。而一般人認知「處分」，係指非去職之懲罰，不包含同意終止勞動契約。再參考與訴外人在LINE的對話被上訴人是否自願離職尚屬未定；17日傳訊息詢問是否被資遣及辦理離職手續，難認雙方已合意終止僱傭契約。
3. 其中，兩造未合意終止僱傭契約；上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，亦非合法，被上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在，洵屬有據。被上訴人進而依兩造間僱傭契約約定，請求上訴人給付產假8週薪資5萬8800元、生育補助3000元，及同年7月22日起至同年8月31日止薪資4萬2000元，總計10萬3800元本息；暨自同年9月1日起至復職前1日止，按月於末日給付薪資3萬1500元，均為有理由等詞，為其判斷之基礎。

本院判斷：

1. 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。
2. 查被上訴人受僱擔任上訴人高雄廠生產部技術員後，有系爭不法行為，業經判處有罪，其於107年5月17日在系爭切結書上簽名，該切結書難認無效，根據許多的證言及對話上訴人於事實審一再抗辯：被上訴人為取得公司諒解，獲取較有利之離職機會，而簽立切結書，係自願與伊合意終止勞動契約；雙方以資遣方式達成合意終止契約等語，是否毫無足取？非無詳予研求餘地。原審未詳查細究，逕以系爭切結書未記載合意終止契約，遽認兩造間僱傭關係仍存在，進而為不利上訴人之判決，自嫌速斷。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

關於性別工作平等法相關案件(四)

裁判日期: 111/04/28

裁判案由: 給付違約金

宣判法院: 臺灣臺北地方法院

聲請人應於收受本裁定送達翌日起五日內補繳勞動調解聲請費新臺幣貳仟元, 逾期未繳, 即駁回聲請人之訴。

理由:

1. 按勞動事件, 除有民事訴訟法第 406 條第 1 項第 2 款、第 4 款、第 5 款所定情形之一、或因 **性別工作平等法第 12 條所生爭議** 者外, 於起訴前, 應經法院行勞動調解程序; 前項事件當事人逕向法院起訴者, 視為調解之聲請。調解之聲請不合法者, 勞動法庭之法官應以裁定駁回。但其情形可以補正者, 應定期間先命補正。聲請勞動調解, 應依民事訴訟法第 77 條之 20 所定額數繳納聲請費。勞動事件法第 16 條第 1 項、第 2 項、第 22 條第 1 項、勞動事件審理細則第 15 條第 1 項分別定有明文。
2. 查本件聲請人即原告訴請相對人即被告依照兩造間僱傭契約, 給付違約金新臺幣(下同)各 100 萬元, 則依前揭說明, 視為調解之聲請, 應徵勞動調解聲請費 2000 元。依勞動事件法第 22 條第 1 項但書規定, 限聲請人於收受本裁定送達翌日起 5 日內補繳, 逾期不繳, 即駁回其訴, 特此裁定。又聲請人應於上開期限內, 依勞動事件審理細則第 15 條第 6 項規定, 提出起訴狀繕本 2 份, 並自行遮隱其上個資, 供勞動調解委員使用, 附此敘明。

關於性別工作平等法相關案件(五)

判決日期: 111/04/15

判決案由: 給付資遣費

宣判法院: 臺灣臺北地方法院

原告起訴主張:

擔任網頁設計師，每月薪資 5萬5,000元。原告於108年6月23日至108年12月23日、110年1月5日至110年7月5日期間因**育嬰而留職停薪**，於110年7月5日致電被告聯繫復職事宜，經被告表示復職後須配合調動擔任線上指導老師，該調動違反**性別工作平等法第17條第1項、第3條第9款**之「復職應回復受僱者申請**育嬰留職停薪時之原有工作**」規定

本院判斷:

按「復職:指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。」、「前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:**1. 歇業、虧損或業務緊者。2. 雇主依法變更組織、解散或轉讓者。3. 不可抗力暫停工作在一個月以上者。4. 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。**」，性別工作平等法第**3條第9款、第17條第1項**定有明文。

原告主張被告**未回復其申請育嬰留職停薪時之原有工作**，竟將原告調動至與專業完全不符、其無法勝任之線上教學老師乙節，業據其提出勞動部勞工保險局**核准育嬰留職停薪津貼函、電子郵件等件為證**

關於性別工作平等法相關案件(五)

原告請求之金額及項目：

原告得請求資遣費 20萬1,208元，逾此範圍，為無理由：

其中，「雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於 30日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。」，性別工作平等法第 17條第2項定有明文

結論：

依照性別工作平等法第 17條以及許多法律請求被告給付 20萬1,208元，及其中11萬元自 110年8月24日起，其中9萬1,208元自 111年1月13日起，均至清償日止，按週年利率 5%計算之利息；暨發給非自願離職之服務證明書，為有理由，應予准許；逾此範圍，為無理由，應予駁回。



結論

在看過且了解性別工作平等法這項法律後，知道了有哪些族群是這個法律所保障的，也知道了這個法律所保障的人事物且每項明文規定都有明確的一條一條列出來。另外透過司法院提供的查詢系統，讓我發現在這個社會上每天都有許許多多的事情正在發生著，而權益受損的人不管男女，也都用著法律所提供的方式來救濟他們所受損的權益，而透過這些可以維護以及保護自己的權益，像是在性別工作平等法當中可以申請育嬰假的不只是女生，男生也可以申請育嬰假來照顧嬰兒，這是一個男女平等共同擁有的權利，另外，不管男女在職場中都有可能成為被性騷擾的對象，因此他們也可以平等地透過此法律來救濟自己的權益。在我看過各個相關案件當中，我還發現不僅僅是原告擁有著這些方式可以尋求幫助，若被告在這過程中對其判決感到不服，也可以提出自己的主張且往高等法院甚至是最高法院提出上訴來維護自己的權益。因此，在這社會中的每個人都可以平等的保障權益的權利。

歷程省思及感想

在這個學期自主學習的過程中，我不僅更深入地了解了性別工作平等法此項法律。且在這過程中查了許多職場中有關於這項法律的案件，知道它是為何有這項案件的產生、知道它的來龍去脈、救濟方式、法官之判決、甚至是牽扯到甚麼法律，都可以從得而知，這些也都讓我更了解這個法律救助了哪些人。除了上述這些，自主學習還讓我學習到了怎麼堅持、更優化地且不耐其煩地整理這些資料，雖然因為自己有拖延這項不好的習慣導致我跟原先計畫的時間有不一樣的地方，導致後面安排的時間有些許的趕，但我還是認真的把它完成了，因此看到把所有看過的資料整理完之後心情真的非常的愉悅。多虧了自主學習，不只是讓我的知識大增，也讓我學習到知識以外的事情，像是怎麼更好的時間管理以及整理資料，期望之後我可以更有效地運用我在這過程中學到的事物。

謝謝大家