

司法院 108 年度

「勞動職場之性平事件委託研究案」

報告書

計畫主持人：郭玲惠教授

協同主持人：傅柏翔 助理教授

計畫助理：廖偲為、曹哲瑋

目錄

壹、研究背景與目的.....	5
貳、研究方法與內容.....	7
參、研究限制.....	9
肆、《性別工作平等法》之性別平等理念以及制度設計.....	11
一、《性工法》適用範圍.....	12
二、「一般性別歧視」之舉證責任倒置.....	13
三、「混合動機性別歧視」案件採取之舉證責任分配.....	15
(一) 混合動機案件之舉證責任樣態.....	16
四、我國性別工作平等法採取之立法模式.....	18
五、違反「雇主照顧保護義務」致性別歧視之債務不履行損害賠償..	20
六、法院對於性別工作平等委員會決定之審酌.....	22
七、禁止申訴報復.....	23

伍、民事判決之實證分析結果.....	24
一、舉證責任面向分析.....	24
(一) 懷孕歧視案件.....	24
1.一般性別歧視舉證責任倒置之使用—勞方律師主張和法官 採用比例極低.....	24
2.「混合動機性別歧視」案件實際上採用之舉證責任分配—將 性別法案件以勞基法案件結案之遺憾.....	28
(二) 職場性騷擾案件.....	32
1.雇主為性騷擾行為人時應有特別處置.....	33
2.同事、第三人為性騷擾行為人須注意混合動機歧視問題...	34
二、損害賠償面向分析.....	36
(一) 懷孕歧視案件.....	36
1.採用《性工法》請求權基礎為少數非多數.....	36
2.賠償種類多為財產上之損害賠償.....	38
(二) 職場性騷擾案件.....	38
1.損害賠償請求時適用法律錯誤.....	38
2.職場性騷擾之損害賠償，未採《性工法》之特殊債務不履行	

規定.....	39
3.賠償種類多為非財產上損害賠償.....	42
三、有無審酌專業委員會面向分析：許多判決無提及，可作為上訴理由	42
陸、結論.....	45
柒、附件.....	49

圖目錄

圖一：懷孕歧視案件中主張《性工法》第 31 條比例.....	25
圖二：要求雇主證明非與性別因素相關方可免責之比例.....	28
圖三：職場性騷擾案件勞工獲勝率.....	32
圖四：懷孕歧視案件中主張《性工法》第 26 條比例.....	38
圖五：懷孕歧視案件中主張《性工法》第 28 條比例.....	41
圖六：懷孕歧視案件中主張《性工法》第 27 條比例.....	42
圖七：法院有無審酌專業委員會之結果.....	43

壹、研究背景與目的

本研究之背景，主要係承司法院人權與兒少保護及性別友善委員會之決議：「關於特定之兒少保護及性別意識議題，研議成立委託案，開放專家、學者進入本院裁判資訊系統，分析釐清各該案件所涉爭議。」以及其業務單位之研議，擬委託專家學者就目前已經確定之性平相關案件，進行統整分析，並進一步檢驗相關的判決中，關於性別平權意識有無不完善之處，以確保弱勢的兒少和性別事件被害人權益能受到司法公平的對待。

另因為性別平權為近年來透過立法以及社會運動，引介入我國的重要法律概念，並透過近年政府的大力宣導和立法，以及國際公約透過施行法的引入，已成為我國重要法律原理原則。2009 年通過《公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法》，讓國際人權保障取得國內法效力，對於性別平等與婦女權利之保障更為健全。我國更於 2011 年 6 月 8 日由立法院通過《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》，將消除對婦女一切形式歧視公約(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW) 內國法化，並於 2012 年開始施行。該公約第 2 條規定：「締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。」其中更要求相關國家對於「採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視」、「採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例」負有義務。另外，在 CEDAW 的 19 號一般性意見(general comments)中，對婦女的歧視，其該歧視的定義包括基於性別的暴力，即針對其為女性而施加暴力或不成比例地影響女性。此包括身體、心理或性的傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由。

我國的社會，也因為新的法律概念之立法和宣導，逐漸開始理解、並且能在發生糾紛時能援引性平相關法律作為其權利救濟的依據。另隨著《就業服務法》

和《性別工作平等法》(下稱《性工法》)之制定，法院也開始依據性平相關法令來進行裁判。如職場性騷擾、就業歧視(懷孕歧視)同樣是法律理念和社會大眾文化有較大距離的理念，亦隨著這幾年的法治教育跟宣導，逐漸被人民所理解和採用，不論是民事或行政法院之判決，也隨著人民開始提出訴訟，開始逐年上升。

然而，當職場中的性平事件進入到法院中進行爭訟時，是否符合立法者對於性平相關法令之設計，而讓受到性別歧視或職場性騷擾者，能有更為友善的救濟並得到合理賠償，是貫徹性平理念的重要觀察項目。若這此中出現落差，一方面可能是因為法院判決時的性別平權意識落差所造成，另一方面則可能是因為訴訟時勞工律師並未主張，也因此法院並未對此有所回應，但也不能排除是個案差異所導致。究竟是何種因素造成，仍要進一步的分析並就個別案件的背景和事實進行檢視。

本研究之目的，即為檢驗現行之相關判決，是否和我國之《性工法》和相關法令之理念出現落差。欲探求此議題，首先即應確認我國之《性工法》和相關性平法令之法設計為何，進而再和判決進行交叉比對。因此本研究欲透過分析法院性平判決和其關鍵事實之認定標準，歸納出我國法院就此類案件的一般趨勢，以及重要性平理論在實務之操作現狀，以之呈現出現行法院實務判決和相關性平學說的相對關係。而此研究案產出的結果，亦可作為司法院事後相關課程安排以及法官認定事實進行判決時的參考依據。

貳、研究方法與內容

本研究計畫之內容，擬從文獻分析法和案例比較法，搭配簡單量化工具的運用和司法院判決系統的檢索，來進行相關判決的檢討和分析，以檢驗法院判決中的性別平權落實程度。

本文所欲檢視統計分析的法院判決包含兩大種類：「懷孕歧視案件」及「職場性騷擾案件」。本次判決之分析範圍，係透過司法院判決系統，針對各該法院裁判案件進行檢索(不包含簡易案件)。而關於年份的設定，則為了針對近期的發展趨勢進行檢討，故以《消除對婦女一切形式歧視公約》實際於我國開始施行的2011年1月1日為開始，統計至2018年12月31日止，共計8年的分析。

另就關鍵字的設定，懷孕歧視案件以「懷孕&歧視」為檢索關鍵，而職場性騷擾案件則是以「職場&性騷擾」為檢索關鍵，並輔以「《性工法》第12條」進行補充。就懷孕歧視案件，初步搜尋的案件數為民事判決85件，而經過實際閱讀與判斷篩選後，將僅出現相關字眼卻未實質討論之案件去除，共得民事判決66件為實際分析案件。另就職場性騷擾案件，初步搜尋的案件數為民事判決128件，而經過實際閱讀與判斷篩選後，將僅出現相關字眼卻未實質討論之案件以及重複出現之案件去除，共得民事判決98件為實際分析案件。而又因為本次的研究期程限制和所蒐集到的有效職場性騷擾案件十分有限，並未能整理出明確之趨勢，因此為避免過度主觀解讀實證數據，結論上將以質性的判決分析搭配《性工法》法理予以討論。

本研究之目的既為檢驗現行之相關判決，是否和我國之《性工法》理念和相關規定出現落差，則首先即應確認我國之《性工法》和性平理念為何，並就立法之理想和判決進行交叉比對。本研究因此首先就現有文獻的部分，整理性別平等理念的發展，並檢視現行學說和實務對於性別平權的定義、認定標準之發展狀態，以作為判決分析時的比對指標。進而，就相關案件數據的部分進行初步量化分析，將案件進行大量搜集和整理，歸納出法院近幾年的判決趨勢和重要判決標準為何，並特別檢驗和《性工法》有關之重要關鍵，例如舉證責任分配、損害賠償、混合動機之處理等勝敗因素之處理或事實認定標準，檢視有無和《性工法》理念相左的現象。

值得關注的是，如果從判決看出任何的趨勢，並不能直接反推他必為法官的法意識引導，而是要回到判決的內容去還原，並檢驗所謂的《性工法》之法律意識和機制，在判決發展之過程中，對於判決之形成造成什麼樣的影響。本研究雖旨在探求法院判決是否和現行性平法意識之落差，但是法院判決之作成，並非單純是由法官所決定。在民事法院當事人進行主義之規範下，律師之訴訟策略、有無針對特定請求權為主張，亦會影響到法官的判決方向和方式。而法官在此制度下，亦有闡明權、訴訟指揮權、以及依法判決之權利，亦會影響其最終判決之做成。因此，一個判決最後是否和性平法意識有所落差，以及落差之原因，不能僅是從法院判決之結果來分析，還要進一步分析律師、法官之綜合因素。

準此，本研究擬先歸納出性別工作平等法針對我國職場性別狀態特色，所創設出來的重要制度，並且在判決實證分析中，逐一檢驗這些制度在訴訟中，律師是否知悉有特殊規定、有無於訴訟中提出、法官對律師主張之回應、法官有無闡明特殊規定之存在…。等等因素，檢驗《性工法》理念和制度在訴訟中的實際運用狀態，以歸納和訴訟結果出現落差的原因。

參、研究限制

本研究的限制有數個。首先因為是屬於短期計畫，因此檢驗的判決類型較為有限，主要是針對近來較為嚴重、爭議較多的懷孕歧視以及職場性騷擾的部分，觀察案件之趨勢，而不擬針對案件本身進行深度分析或類型化整理，也暫不就其他種之衍生案件(例如育嬰留停、家事勞工...等等)進行歸納，以聚焦在懷孕歧視以及職場性騷擾之重點檢視。此外，因為行政法院的案件經過檢驗，審酌並支持性平會決定之比例極高，反而是民事法院有較大之差異性；又涉及職場性騷擾的行政判決，係爭執於雇主是否有盡到《性工法》第 13 條預防義務以及為立即有效的糾正補救措施，無涉及關於性騷擾之判斷。因此在時間有限的前提下，將暫時鎖定民事法院作為檢驗之對象，行政法院將留待後續研究。

而派遣為 103 年《性工法》修法之新內容，目前判決較少，尚缺乏代表性，也難以分析出趨勢，與本次研究案觀察理解判決趨勢之目標不符，因此不在本次之研究範圍內，留待以後之續行研究。

此外，法院判決時一個重要的因素是所謂的「斟酌全辯論意旨的旨趣」，即法官第一線針對雙方當事人之反應，所得出之心證強度，此並非事後單純從法院判決文字得以推敲出部分，但可能也是影響判決之重要因素。惟本研究案受限於書面研究資料，對此部分無法著墨，亦當屬重要研究限制之一。

另外，在探求法院在相關判決之性別意識，本應一並分析法院法官、勞工律師及當事人之背景因素，例如關於認定事實的法官的背景屬已婚未婚、教育程度、家庭子嗣，律師的專業背景和養成歷程、當事人的教育和婚姻背景...等因素，都應該進行交叉比對，但因為相關背景難以取得，在資訊不足下推論結果亦欠缺討論性，因此也暫不討論。這部分應是本研究的主要研究限制。

本研究雖欲以量化作為判決趨勢與問題之調查，惟如職場性騷擾之判決，因

為現有案件量未達一定規模，目前於量化中並未能掌握確定之趨勢方向，故將輔以判決質性研究，以不限年份的民事判決，針對特定議題與狀況進行補充。

肆、《性別工作平等法》之性別平等理念以及制度設計

性別工作平等法之立法，主要是著眼於女性在職場中長久以來遭受的各種不對等待遇、受限於社會和職場對於女性工作之刻板印象和偏見，和女性勞工在司法救濟中遭遇困難…等等情況，因此透過專門立法的方式，建立起法律制度以消弭性別歧視、促進地位之實質平等、貫徹母性保護，並且在司法救濟體系中，針對女性勞工在相關案件中遭逢之困難，給予舉證責任倒置、特殊損害賠償之程序上協助之努力。

主要內容一共有禁止性別歧視¹、同質同酬²、性騷擾防治³、促進工作平等和母性保護措施⁴、違反性騷擾規定之債務不履行損害賠償⁵、性別歧視之性別因素舉證責任倒置⁶、和法院應審酌性別工作平等委員會(下稱性平會)之調查和評議⁷之相關規定。

其中，和本次研究相關者，包含《性工法》的適用範圍，並作為判決檢驗標準之性平法制度為性別歧視舉證責任倒置、違反性別歧視和性騷擾規定之債務不履行損害賠償、法院審酌性平會調查狀態、和禁止申訴報復等重要理念，分別論述如下。

¹ 《性別工作平等法》第 7-11 條。

² 《性別工作平等法》第 10 條：「I 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。II 雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。」

³ 《性別工作平等法》第 12-13 條。

⁴ 《性別工作平等法》第 14-25 條。

⁵ 《性別工作平等法》第 28 條：「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。」

⁶ 《性別工作平等法》第 31 條：「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。」

⁷ 《性別工作平等法》第 35 條：「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。」

一、《性工法》適用範圍

《性工法》主要規範對象為雇主，即僱用受僱者之人、公私立機構或機關；且代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。另外，本法於公務人員、教育人員或軍職人員，亦適用之。

就現行對於性騷擾相關之法令包含：《性別工作平等法》、《性別平等教育法》、《性騷擾防治法》；《性別工作平等法》是針對職場上雇主與受僱者間的性騷擾防治；《性別平等教育法》以預防校園性騷擾事件為主，對象指一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生；《性騷擾防治法》非屬職場、校園性騷擾，如公共運輸與公共場所之性騷擾案件。各該法律適用範圍原則上不會出現並行使用之情狀，惟實務上適用仍存有爭議，詳請見下章第二節(二)、1.(頁 39)。

二、「一般性別歧視」之舉證責任倒置

在一般性別歧視案件中，若是依循傳統的民事訴訟法第 277 條本文規定⁸，原則上是由主張性別歧視存在之被害勞工擔負起舉證責任。有鑒於性別歧視之特殊性，以及歧視之方式之多元和間接性，受害勞工在許多資訊(例如：出勤紀錄、考核紀錄)難以取得之現實下，基本上很難正面的從雇主的管理行為和其所宣稱遭遇之性別歧視狀態中，證明出雇主之歧視意圖和因果關係。這導致在訴訟上，宣稱被害之勞工往往會因為程序上之困難，難以勝訴⁹。進而，相關性別歧視案件在法院，多半沒有機會公開辯論有嫌疑之行為到底有無構成性別歧視，而僅是在舉證責任這個技術性問題上打轉，並且終結。這個現象，不但無助於《性工法》促進職場平等之法目的，長久來說，也限制了《性工法》消弭職場歧視和社會刻板印象之遠程目標的實現。

即便民事訴訟法第 277 條但書有明文，舉證責任之分配有失公平者，可有不同之配置方式，但是此部分並未明確提出在性平事件中，應該用何種方式調配舉證責任方能再有法正當性之前提下，變動本文之舉證責任分配，因此使用的機率恐怕也甚低。

準此，《性工法》第 31 條之明文規定了關於性別歧視案件之舉證責任倒置之規定。首先，有鑒於被性別歧視之勞工在初步舉證責任時可能遭遇困難，法律因此僅要求勞工「釋明」差別待遇之事實存在，一但勞工盡到釋明之義務，使法院能有初步薄弱之心證認知到差別待遇大致有可能存在¹⁰，其初始之舉證責任即已滿足，法官不應再以舉證責任為滿足而在訴訟上給予不利益。而在勞工完成釋明之後，主要的舉證責任即移轉到雇主身上，改由雇主負責就差別待遇之非性別、

⁸《民事訴訟法》第 277 條：「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。」

⁹劉志鵬，兩性工作平等法之申訴及救濟體系，律師雜誌第 271 期，頁 64。

¹⁰劉志鵬，兩性工作平等法之申訴及救濟體系，律師雜誌第 271 期，頁 64。

性傾向因素，或該工作之特定性別因素，負起主要的舉證義務，並且承受舉證不力之不利益。這種將主要舉證責任，改由握有相關重要資訊及具有經濟優勢地位的雇主擔負的設計，凸顯出性別相關事件的特殊性，以及其針對以往女性勞工訴訟中困境之變革，是《性工法》中最重要之設計之一¹¹。

另性騷擾，亦屬於性別歧視之範疇。從美國法女性主義法學之角度來說，性別歧視是一種植場權力結構不對等之產物，而性騷擾之產生原因亦是因為權力結構之不對等，若當事人之強弱地位改變，性騷擾將不會出現。準此，職場性騷擾自然亦屬於性別歧視之一環，應受到同等保障。我國法亦採取此見解¹²。而德國之性騷擾防治法也是做出類似之規定，認同此理念¹³。

故就職場性騷擾而言，尤其是交換式性騷擾態樣，一個同等於性別歧視之保障機制是，若性騷擾的行為人為雇主，而勞工因為進行申訴而受到不利處分時，《性工法》第36條雖有對於申訴報復禁止之規定，然該規定之違反僅係對於雇主為行政罰鍰及公布姓名限期改善等行政罰。惟就此情形，對於舉證責任並未有明文規定，本文認為就《性工法》之立法設計，應仍有《性工法》第31條之適用，以在勞資實力與資源不等之情形下，降低勞工的舉證責任，僅須由勞工釋明相關申訴報復情形，即由雇主負責就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該工作之特定性別因素，負起主要的舉證義務，並且承受舉證不力之不利益。另值得關注的是，如加害人為職場外之第三人，則雇主就《性工法》第31條之舉證責任並非在證明第三人之行為，而是就性騷擾(差別待遇)之處理，雇主已善盡《性工法》第13條之立即糾正補救措施，作為雇主之舉證責任。

¹¹郭玲惠，兩性工作平等法制之建構，月旦法學雜誌，第71期，頁57。

¹²焦興鎧，工作場所性騷擾是不是就業上性別歧視？—試評臺北高等行政法院一則相關判決並兼論美國經驗之啟示(下)，全國律師第8卷第3期，頁123。

¹³郭玲惠，兩性工作平等—法理與判決之研究，2005年，頁117，五南。

三、「混合動機性別歧視」案件採取之舉證責任分配

進而若是細究《性工法》第 31 條之文字，會發現立法者除了針對一般性之歧視的受害勞工，在舉證能力上之不對等提供了舉證責任倒置之衡平之外，其實尚對「混合動機 (Mix-Motive)」型的性別歧視提供了舉證責任分配的規定。

所謂的混合動機歧視案件，常見的樣態為針對該案件中之差別待遇結果，同時存在有一個疑似有性別歧視之動機，以及另外一個雇主張具有正當性的動機，而雇主試圖主張，差別待遇的結果是基於該有正當性之動機，和歧視無涉。例如，勞工主張遭受懷孕歧視導致被解僱，雇主則是主張其解僱是基於能力不能勝任之合法事由，和勞工懷孕之事實無涉¹⁴；抑或是因職場性騷擾¹⁵被解僱，雇主主張其解僱是基於不能勝任工作之合法事由，與勞工是否被性騷擾之事實、是否有無善盡雇主防制及處理義務無關。

此類案件之困難之處在於，法院在認定混合動機案件時，應如何在雙方主張的多重因素中，決定何者為關鍵因素，並且就該關鍵因素，公平且合法地按照其訴訟指揮和裁量權，分配訴訟當事人之舉證責任，並且賦予舉證不力之不利利益。法院之決定，將衍生出相當不同之結果，甚至可能出現將《性工法》事件勞基法化，性別事件去性別脈絡處理之嚴重問題。再者，此類之案件，隨著《性工法》的實施和多年執行，從本次的判決整理中可以發現，已經是性別歧視案件中的多數，因此法院在裁判時之運作及採用標準值得進一步分析檢驗。

¹⁴關於懷孕歧視多為混合動機之案例分析，可參照李玉春，我國懷孕歧視司法實務問題之研究，法令月刊第 63 卷第 3 期，頁 46-68；鄭津津，我國婦女就業權益保護與就業障礙排除之探討，台灣勞工，第 8 期，頁 44-51；鄭津津，懷孕歧視個案中雇主舉證責任之探討-臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 130 號判決評釋，裁判時報，第 55 期，頁 29-32。

¹⁵該行情可能為：勞工因為受到職場性騷擾，且雇主未為有效之處理，導致勞工受心理之創傷，而降低工作效率。

(一)混合動機案件之舉證責任樣態¹⁶

從美國法院處理混合動機歧視之經驗來觀察，其在面對混合動機案件時，決定何種為關鍵因素，以及就該因素之舉證責任分配，可以概分為四種。此四種類型以及其對於訴訟成敗之影響，分述如下。

(1) 主要動機型 (primary motive)

當係屬之爭議案件，同時出現數種可能之動機導致差別待遇之結果時，法院必須篩檢出何種動機為具有決定性的動機因素。再就該決定性因素，按照美國一般侵權法舉證責任之規定，由兩造分別舉證之。

法院若是採主要動機型，則在此類案件中，勞雇雙方的勝率沒有明顯落差，重點在於法院是採信混合動機中的哪個動機，為此案件的主要動機，進而決定了案件是採取性別歧視法之舉證責任倒置還是一般勞動法之舉證責任處理。

(2) 反證動機型 (But-for motive)

當係屬之爭議案件中，被告同時出現有數種可能之動機導致差別待遇之結果時，除非原告(勞工)能夠有效證明，其中之性別動機是差別待遇之決定性因素，否則原告多半無法勝出。

採取此類型之法院對於主張遭受歧視之勞工其實不利，因為要求勞工在數個混合動機中，擔負起證明性別為主要影響動機之責任，就欠缺相關資訊之勞工來說，其實是難度很高的。

¹⁶ ANDREW VERSTEIN, *THE JURISPRUDENCE OF MIXED MOTIVES*, 127 Yale L.J. 1106, 1134-1143.

(3) 單獨動機型 (sole motive)

法院若是採取單獨動機型之判斷標準，對於勞工來說更為不利。在此模式下，同樣在有數個可能造成差別待遇的動機中，法院要求原告勞工能夠證明出，造成差別待遇結果的，僅為該單一性別因素，且和其他因素無關，才能勝訴，否則由雇主獲勝。作者明確指出，採用這種標準的法院，雇主幾乎都會贏。

(4) 任一動機型 (any motive)

最後一種舉證責任分配類型，則是對於勞工最為有利。此類型之法院認為，勞工只需要證明在數個可能動機因素中，有任何一個因素跟結果發生有關，就成立。因此，勞工如能夠在數個動機中，找到一個性別因素之動機，並且證明和差別待遇之發生有關，即可滿足舉證責任之要求。採取這種判斷標準之案件中，幾乎都是勞工贏。

由此，可見法院在遭遇混合動機歧視之案件時，如何決定關鍵因素，以及如何分配舉證責任，會對於判決之結果，有著決定性的影響。

四、我國性別工作平等法採取之立法模式

我國在制定《性工法》第 31 條時，除了規定性別歧視案件的舉證責任應倒置之外，對於在混合動機歧視出現時，要採取何種模式來判斷，亦有相對應的規定。從第 31 條之法文字觀察「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。」，可以推知我國法採取的是類似前面提及之「任一動機型」的立法模式。因為有別於其他類型之設計，皆要求勞工擔負起較高強度之舉證責任，使勞工必須費盡心思去證明性別是造成差別待遇之主要或重要原因，我國法文字僅要求證明，數個動機中，有一個或數個性別因素可能導致了差別待遇結果，即可滿足舉證責任，不必去證明該因素是否是直接因素、主要因素而對於歧視有最直接之因果關係；反之，雇主則是要就勞工所提出之，可能造成歧視的數個性別因素，逐一證明為何其決定之做成跟該些因素無關。

從反證性別因素導致差別待遇之難度，以及美國法院採取此類型舉證責任之經驗觀察，我國《性工法》第 31 條，在混合動機之案件中，是明確採取了對於勞工最為有利的立法模式。因此，若是案件同時涉及懷孕歧視解僱，以及不能勝任工作之解僱兩種混合動機時，勞工僅需釋明其解僱有很大可能是因為性別歧視之因素導致即可滿足舉證之要求，接下來要由雇主就解僱係基於懷孕歧視之預設，進行解僱不具有懷孕歧視動機之證明。雇主不能夠單純的只論述勞基法上不能勝任工作之因素，而忽略《性工法》之性別因素來獲得勝訴判決。因為只要有性別動機因素，而雇主未能反向證明其存在，就應由雇主承受舉證不力之不利益。而就本次整理之實務判決中，《性工法》第 31 條及第 11 條之適用，似乎仍與立法意旨之設計有所落差，詳請見下章第一節(一)2.(頁 28)。

另就職場性騷擾而言，若因性騷擾之混合動機情狀而被解僱，理論上而言，勞工亦僅需釋明其解僱有很大可能性是因為性騷擾或未為妥善處理之因素所導致即可滿足舉證之要求，而後即由雇主負擔舉證責任，如上述性別歧視混合動機

之運作。但實務上之適用仍有其困難度，且勞工多係請求損害賠償為大宗，恐係因在此情形下之勞工，對於繼續留在該公司之意願不高，而於判決中少見對於解雇不服等此類之請求，詳請見下章第一節(二)(頁 32)。

五、違反「雇主照顧保護義務」致性別歧視之債務不履行損害賠償

依《性工法》第 13 條，雇主對於職場性騷擾具有防治義務、立即糾正補救等義務，也分別對此負有行政¹⁷及民事責任¹⁸。而除了舉證責任之分配以及處理混合動機時之規定之外，《性工法》立法時，亦觀察到性騷擾案件在尋求民事侵權行為損害賠償時遭遇之困難。如採取一般侵權行為損害賠償機制，勞工必須就性騷擾之動機、因果關係、損害範圍和金額負舉證責任，這對於欠缺相關資訊之勞工來說，十分不利。

相對於侵權行為損害賠償規定對勞工訴訟之不利益，債務不履行之損害賠償則相對友善。勞工僅需證明債務人有給付義務，且對方未依債之本旨為給付，即可成立債務不履行，進而尋求損害賠償。因此，為了提供舉證能力和職場權力結構都屬於弱勢之勞工，一個相較於以往侵權損害賠償體制來說，更為有利的制度誘因來使用《性工法》尋求救濟，我國在《性工法》28 條規定：「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。」明文採取債務不履行之損害賠償模式，簡化勞工之舉證難度，增加獲得補償的機率。

根據《民法》第 483 之 1 條規定：「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」法律明文要求雇主必須就勞工之工作環境安全衛生，擔負起保護照顧義務。此保護照顧義務，應屬於勞動契約之附隨義務¹⁹，而《性工法》關於職場之性騷擾防制與處理義務之要求，亦應

¹⁷侯岳宏，工作場所性騷擾民事責任之研究，月旦法學雜誌，第 196 期，頁 216。

¹⁸關於民事責任的部分，可參照邱琦，工作場所性騷擾民事責任之研究，臺大法學論叢，34 卷第 2 期，頁 181-213；劉志鵬，職場性騷擾之法律救濟—板橋地院 96 年度訴字第 744 判決評釋，台灣勞動法學會學報，8 期，頁 109-146。

¹⁹郭玲惠，兩性工作平等法實施成效之檢討—以司法實務為核心，國家政策季刊第四卷第一期，頁 17。

屬於雇主保護照顧義務之一環，而為雇主依勞動契約應給付之義務之一²⁰。雇主如未依法為相應之給付，導致職場性騷擾之情事發生，勞工則得依據《民法》第 227 條之 1 規定，準用民事侵權行為規定，請求損害賠償，而性工法第 28 條，也提供被害者一個基於雇主未盡義務而直接求償之基礎。

另外為避免勞工向當事人求償時，因為加害當事人資力不足，導致被害人無法獲得足額補償，性工法第 27 條也規定雇主之連帶賠償之責²¹，並允許雇主事後再行代位求償，以迅速補償被害者損失。

透過《性工法》第 27、28 條之規定，勞工得以透過較為友善的舉證和損害賠償機制，在勞資權力結構和資料取得可能不對等之情形下，請求損害賠償，此亦屬於《性工法》尋求實質平等之努力之一。惟《性工法》對於此條之設計，從本次蒐集到的判決觀察，並未受到勞工親睽而採為訴訟時之策略，失去作為制度性誘因的機能，詳請見下章第二節(二)2.(頁 39)。

²⁰郭玲惠，兩性工作平等法制之建構，月旦法學雜誌，第 71 期，頁 60。

²¹此條之設計，係參考《民法》第 1 條，將雇主與行為人共負損害賠償之責任，關於《民法》第 188 條之規定可參考孫森焱，民法債編總論上冊，2013 修訂版，頁 299-300。

六、法院對於性別工作平等委員會決定之審酌

《性工法》為了貫徹職場平等之理念，除了法制上之制度設計之外，同法第 5 條亦規定應建置性別工作平等委員會來審議、諮詢、促進性別工作平等事項。此委員會之特色在於其組成之性別比例平衡，有鑒於造成性別歧視之主要原因在於性別刻板印象以及固有文化偏見，若要消弭歧視性差別待遇，宜透過一中立且女性委員過半，由勞工、性別、法律專業人士組成之專業委員會，來緩解長期造成不當影響之不當文化預設，並逐步轉換職場文化。

有鑑於此委員會組成之專業性以及委員性別之平衡，應可信賴其就性別相關事件之調查和審議，具有高度專業性和公正性。同法第 35 條規定：「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。」，就是希望透過專家委員會之把關和審議，能夠提供法院以及主管機關較為中立客觀，且無以往刻板印象之認定，達成消弭歧視、促進平等之目標，並以之作為判決時之重要理論依據。

而就實務判決中，民事法院是否有審酌委員會之調查報告、評議或處分，經過本次判決分析之歸納，整體而言，行政法院審酌專業委員會之比例，較民事法院為高，詳請見下章第三節(頁 43)。

七、禁止申訴報復

《性工法》是一種以申訴為基礎的重要勞工保護法制，因此對於申訴之報復禁止，當屬貫徹本法理念之重要前提。因而，若受雇者對於因受性別歧視、亦或是受性騷擾，因怕避免申訴遭雇主報復，而不為申訴，將導致職場的性別平等文化，不但不能被改變，反而會更加惡化之情狀，故於《性平法》第 36 條規定：「雇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。」，特別規範對於申訴報復禁止的規定。而對於《性工法》第 36 條禁止申訴報復之違反，同時搭配有同法第 38²²條之有行政罰，以增加政策嚇阻力。

惟就該條之舉證責任，並未有明文之規定，因而對於該解僱、調職或其他不利處分本身是否與懷孕、性騷擾無關，亦或是否係基於性別歧視所衍伸的報復行為，並無舉證責任之規定，本文認為似應採取一致性的見解，以《性工法》第 31 條的舉證責任導致設計，然實務上似乎未然，詳請見下章第一節(二)(頁 33)。

²² 《性工法》第 38 條：「Ⅰ 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。Ⅱ 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。」

伍、民事判決之實證分析結果

本研究之主要目的在透過對於相關法院判決之實證分析，來觀察相關判決和當前之《性工法》所建立之相關機制以及法意識，有無落差。若有，則可能之因素為何。為準確的解讀判決所呈現出來的內容和其背景，判決將一併分析可影響判決形成之勞工律師以及法官之主張和回應，以及案件所呈現之走向，作為結論之佐證。分別就《性工法》有建立特殊機制之部分，進行檢驗。

一、舉證責任面向分析

(一)懷孕歧視案件

1. 一般性別歧視舉證責任倒置之使用—勞方律師主張和法官採用比例極低

承前章節所述，為了扭轉勞資經濟地位之不對等，以及勞工取得相關資料之困難情況，《性工法》第 31 條就性別歧視案件，規定有勞工釋明之後，舉證責任倒置之規定。按照立法時之理念，此規定應屬於在訴訟中對勞工有利之規定，並預期勞工會於訴訟中使用。

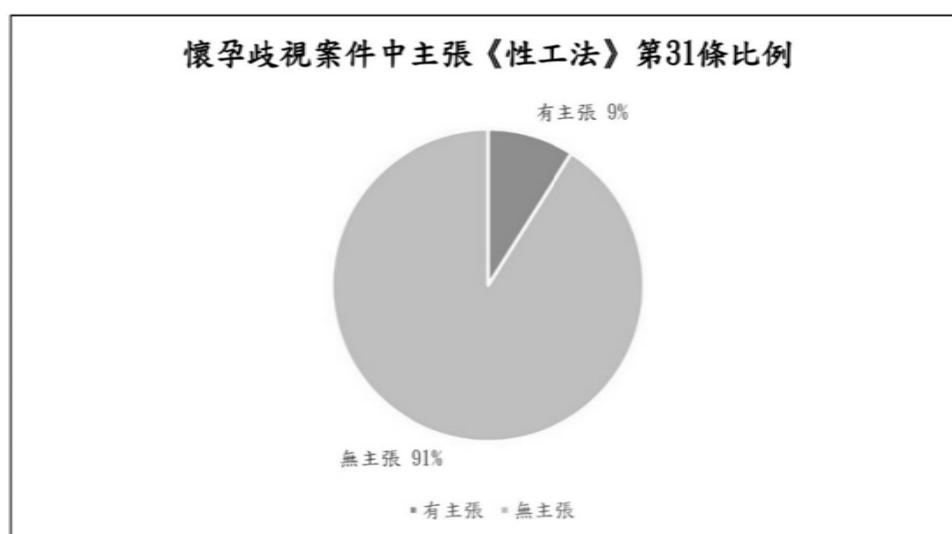
此外，因為法律文字採取強制規定，為「…雇主『應』應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」因此，理應預期勞方律師若於訴訟中提出，法院應會依法採納，若勞方律師並未提出舉證責任倒置之主張，法院也應依據《性工法》第 31 條之規定，闡明並採取舉證責任之變動。

但法院判決之實際分析結果，並未呈現理想之狀態。在 66 個相關案件中，研究團隊發現僅有 5 宗案件為勞方律師提出《性工法》第 31 條舉證責任倒置之

主張，法官在判決過程中也採用了同樣的舉證責任分配，此種模式符合了《性工法》之立法理念，但僅佔全部案件之 9%。

另有 1²³宗案件，則是法官直接認定證據已明確，因此雖然勞方律師並未特意主張《性工法》第 31 條之規定，僅是提出就歧會之決定並以之輔證遭受懷孕歧視之不當解僱，但是法官取得充分心證認定為就業歧視之後，並未表明要舉證責任倒置給雇主，而是直接判決，此亦為可能呈現之方式之一。似可推論舉證責任倒置於法院實務運作時，對法官具有工具性質，於證據明確時，不一定要採納，而是於證據不夠明確時，方有透過舉證責任倒置，從新平衡訴訟程序中當事人間地位不對等之問題，值得關注。

惟法官若是基於透過專業委員會的先前調查，而認為證據明確不予以相關舉證責任倒置之設計，仍非不可，但其原因僅留於個人之心證，而未顯於外，仍存有對於保障勞工相對地位的措施的風險，應而有再注意之必要。



(圖一：懷孕歧視案件中主張《性工法》第 31 條比例)

²³ 台灣高等法院 106 年度勞上易字第 96 號判決參照。

相對的，另外的 60 宗案件，佔全部案件之 91%，並未採取《性工法》之舉證責任倒置設計。其中有 1 宗是勞方律師提出，但是法官並未採納。其他案件為律師未提出主張，法官亦未自行採用。

此結果呈現出，《性工法》之特殊設計，在勞方律師以及法院方，都未獲得其預期的親睽，甚至相關判決有違法未採用《性工法》舉證責任之可能性。僅就勞方律師以及法院之角度，分別討論之。

就勞方律師的部分來說，雖然有數宗案件中，勞方律師有關注到《性工法》第 31 條，並且有為其當事人提出舉證責任倒置之有利主張，但是絕大多數的案件中，勞方律師的主張並未有請求舉證責任倒置。勞方律師為什麼捨棄對當事人應較有利的主張不用，而採取民訴傳統的舉證責任，可能為律師和其當事人自己討論之訴訟策略，則其適當性不在此次研究討論之列。但應關注的是，是否絕大多數的勞方律師，本身也欠缺《性工法》之認識和理解，因此其並未明確知道有釋明之後之雇主舉證責任倒置機制，亦不知悉此規定存在是為了扭轉其訴訟上之不利的特殊設計。在此情形下，則律師方面的《性工法》認識強化和宣導，應有必要。

再就法院方觀察，有 5 件為勞方律師提出倒置之要求，法官也採納的理想案件，更有 1 宗律師未提出，但是法官仍自行採納的案件，可見部分法院就《性工法》之特殊機制，有一定之理解，並且能在律師未為主張時，仍能妥善地闡明或裁量使用之。但此類案件整體來說，仍屬少數。整體來說，91%之案件仍未能透過法院之訴訟指揮和闡明，獲得其依據《性工法》應可主張之程序上利益。

這部分之落差，可能是源自於部分法院對於《性工法》之特殊舉證責任，並未如民訴之傳統規定熟悉，也可能是基於當事人進行主義，若是當事人律師未主張，就採用一般的舉證責任來進行訴訟。但這仍會衍生問題，蓋《性工法》第 31 條之文字，並非採取當事人間得自行選擇的規定，而是用「應」在勞工釋明

後採取舉證責任倒置。若是初審法院在訴訟過程中並未妥善依法分配，則可能做為事後上訴之理由。

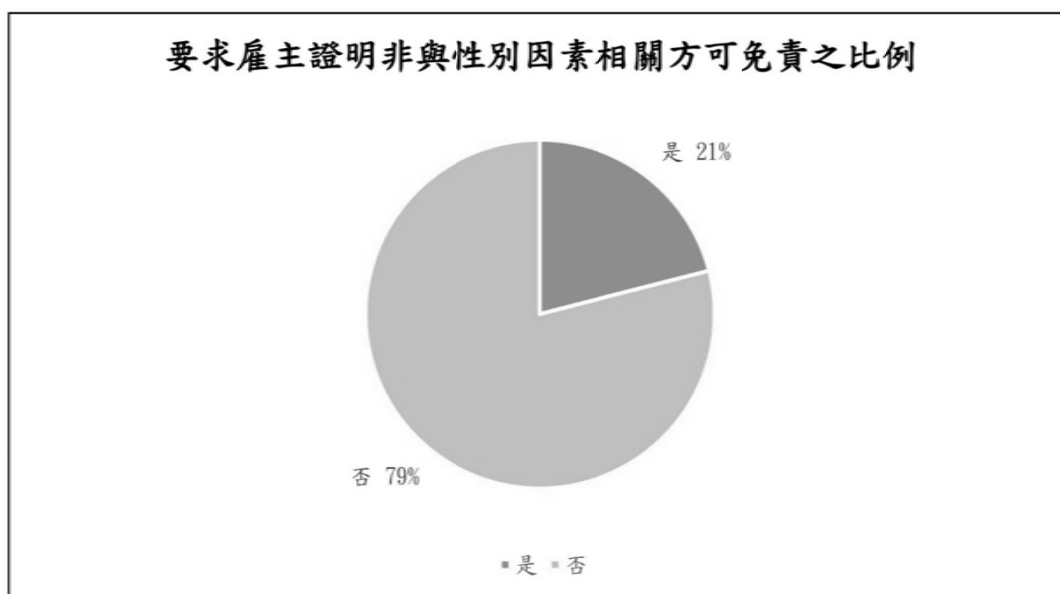
而不能排除的一種可能，則是法院對於《性工法》之特殊規定，亦同相關案件之多數律師，並未具有充足的認識，致使在訴訟過程中，並未啟動應有的措施。若是此情形，則《性工法》相關法律的再深化宣導，亦有必要。

最後一種可能，留待下面於混合動機歧視部分 2.(2). 基於不當混合動機處理方式衍生的後續效果一併討論。

2. 「混合動機性別歧視」案件實際上採用之舉證責任分配—將性別法案件以勞基法案件結案之遺憾

(1). 《性工法》事件勞基法化

在此部分之案件中，有涉及混合動機歧視而同時兼有《性工法》因素和勞基法因素之案件，一共有 66 件。這邊涉及的重要問題是，當同時有混合動機出現時，法院是如何的檢驗許多不同的動機，並且下最終判決。法院是否衡酌了所有的因素後，綜合判斷；還是選擇他決定之主要重要因素，進行判斷；或是單純就性別相關因素挑出，交由勞雇雙方互相舉證；抑或是眾多因素中，只要有性別因素動機，而若雇主無法舉證該動機不存在，就敗訴。法院在混合動機時，採取何種舉證責任分配和判斷標準，如前章節所述，將相當程度影響到後續的勝敗。



從整理出的 66 個案件觀察，有 14 宗案件之法院，要求雇主要證明混合動機案件中，雇主要證明同時具有勞基法和《性工法》因素時，其中的性別因素和差別待遇之結果無關。此種處理混合動機之方式，符合我國《性工法》第 31 條之理念，堅持雇主應就動機中之性別因素，逐一舉證和其行為無關方能免責，不能

以其他混合動機閃避。如此一來，性別法案件仍能遵循《性工法》第 31 條之特殊規定處理。

但另有有 52 個案件，法院之作法為雇主只要提出非性別之因素，如主張勞基法之合法解僱事由，法院的審查重點即轉換成勞基法之事由正當性檢驗。易言之，此案件中的性別因素即被忽視，《性工法》和勞基法的混合動機案件，隨即當作單純之勞基法事件審理。舉例而言：勞工懷孕生產後，被因為公司業務緊縮為由解雇²⁴。

這 52 個案件之走向，從結論上來說，值得擔憂並進一步檢驗。蓋此部分的法院認為，只要雇主能提出非性別因素，就能排除此案件真正的影響動機是性別歧視，這對於雇主來說，相對於《性工法》第 31 條之舉證責任強度要求，是相當地且容易達成的。雇主因此可以相當輕易的以勞基法上之其他事由，掩蓋其實際上的性別刻板印象和偏見，以及衍生出的差別待遇²⁵。而這情況，正是傳統職場文化下，婦女就業歧視所遭遇的典型情況，也這是《性工法》所欲消弭之不平等現象之一。如果多數的混合動機案件(當前案件的絕大多數)，是以這種方式處理，則《性工法》立法目的之貫徹，恐會遭遇嚴重的困難。再者，法院判決恐怕也有違法而得上訴之空間。

²⁴如新北地方法院 105 年重勞訴字第 2 號民事判決參照。

²⁵鄭津津，懷孕歧視個案中雇主舉證責任之探討-臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 130 號判決評釋，裁判時報，第 55 期，頁 14-15。

(2). 法院處理混合動機案件之模式對《性工法》理念以及政策之不良影響

前面部分之判決整理，發現法院對於同時具有《性工法》和勞基法因素之混合動機因素，在本次蒐集到的案件中，出現絕大多數以『勞基法處理《性工法》事件』的現象。主要原因在於勞工律師和法院，並未援引《性工法》設計之舉證責任導致規定，亦未採納《性工法》設定的混合動機案件處理模式。

這種已經形成多年且可被有效觀察出來的判決趨勢，對於《性工法》理念之傳遞和法政策之貫徹，有著相當嚴重的不利效應。進一步言之，法院在以往處理這 52 個混合動機案件中，採取的不恰當判斷標準，亦會影響到前面所討論的一般性歧視之舉證責任倒置之使用。若是法院之趨勢是面對混合動機時，不要求雇主依據《性工法》第 31 條之規定，逐一就涉及的性別因素負起舉證責任，而允許用勞基法之事件和舉證方式來處理，則多數《性工法》事件恐將勞基法化，《性工法》以及其特殊衡平機制將無用武之地。

再者，若是法院多數的見解，在處理混合動機時，會傾向改以勞基法事件處理，則後續之法院在審理案件時，或許也會這麼多的先前判決以及上級法院之判決都這麼處理，恐怕後續的一審法院或上訴審，在審理時也會受到這趨勢影響，而偏向多數判決之模式，不採依法應採行之《性工法》處理模式。

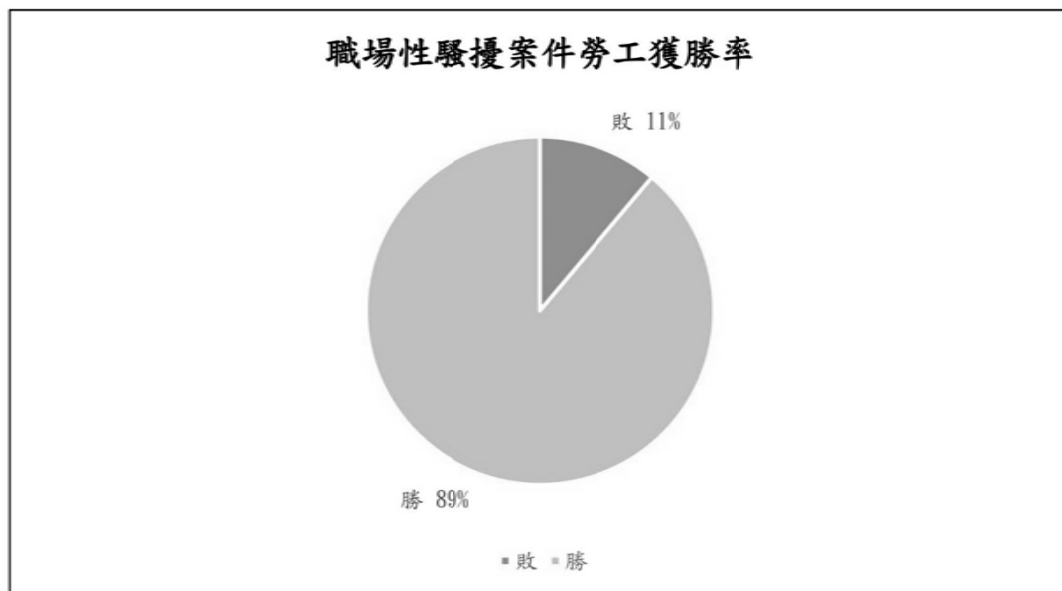
此判決趨勢對於律師的影響也可能存在。前已論及，涉及《性工法》之訴訟中，出現這種情形勞方律師極少會主張《性工法》之舉證責任倒置之現象，若是搭配法院以往對於混合動機以及舉證責任倒置的處理趨勢，似乎有了另一種解釋。因為法院遭遇混合動機時，多數判決皆改採以勞基法事件處理並忽視性別因素的判決傾向，一位理性的律師在處理新的案件時，經過判決之搜尋發現法院的傾向趨勢，很自然地會以多數判決之邏輯來準備訴訟策略以及請求權基礎，因此，為了使自己當事人之主張和請求能夠獲得法院認可，依循法院前例將《性工法》案件朝勞基法訴訟，並且不採用《性工法》舉證責任倒置之主張，都是理性的律

師思維了。久而久之，《性工法》的舉證責任倒置、混合動機處理方式，勞方律師不再主張，似乎也不是難以理解。

(二)職場性騷擾案件

就職場性騷擾的 98 件案件而言，所有之判決案件皆是依循傳統的《民事訴訟法》第 277 條本文規定，原則上是由主張性騷擾存在之被害勞工擔負起舉證責任。原因在於，大多數的案件，都屬於員工與員工間的職場性騷擾、亦或是針對雇主對於性騷擾行為人為解雇之情形。

整體觀察而言，勞工因為職場性騷擾請求損害賠償之勝率為 88.78%，98 件案件中，僅有 11 件係屬於勞工方敗訴，然而，依照現行實務之運作，舉證責任係由勞工負擔，但卻有不低的勝率，合理推斷其原因係可能有二，一為因為各縣市性別工作平等委員會等專業委員會的建置，讓部分案件在委員會階段已經有充分的事實認定和法律依據，勞工持之進行之後續訴訟，已有有力支持；二則是因為，基於性騷擾的損害賠償案件，倘若未有充足的證據證明該性騷擾之事實，恐不會向法院提出請求，因而進入到法院的判決，可能多已具備一定程度之證據，因此呈現相對較高之勝率。



(圖三：職場性騷擾案件勞工獲勝率)

惟讓勞工負擔是否存在性騷擾之舉證責任，可能仍對於勞工較不利，以最高法院 98 年度台上字 2463 號判決歷審判決為例，各審法院因為勞工無法舉證是否存在性騷擾，而使得勞工敗訴。但值得關切的是，最高法院 96 年度台上字第 2882 號判決則認為，「申訴者於釋明受性騷擾之事實後，雇主或工作上有管理監督權者否認該事實時，應就該事實不存在，負舉證責任。」，又「惟如其已證明於其執行職務時，行為人對其施以性意味或性別歧視之言詞或行為，依社會通常之觀念，足認該言詞或行為已侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由時，應認其就遭性騷擾之事實，已為相當之證明；如行為人或雇主抗辯該言詞或行為不構成該法所稱之性騷擾者，應由其負證明之責。」其認為性騷擾行為人主張，抗辯其為兩情相悅，非性騷擾，應由行為人及雇主負舉證責任，因而讓勞工取得勝訴判決。該判決之主張十分重要，亦應作為後續判決之重要參考。

另外，補充說明的是，有鑒於性騷擾事件之舉證責任和方式，應該會根據當事人之不同而有不同變化，因此本文認為應更細緻化區分因為性騷擾行為人之不同(騷擾者是雇主還是同事、第三人)而衍伸的舉證責任面向問題。

1. 雇主為性騷擾行為人時應有特別處置

若行為人為雇主時，經常存有的疑慮為雇主不會或者無法期待能盡到調查與處理之義務，以及雇主藉故或因為勞工申訴而為解雇行為之可能。

現行《性工法》之規定將調查義務放置在雇主身上，但一旦雇主也是加害人時，難以期待雇主會對自己啟動公平之調查，因此實際上，該舉證責任又將再度回歸於受僱方，這將導致《性工法》為解決勞資不對等的相關性平設計，將無法發揮其效用，此情形在交換式性騷擾的態樣中尤為嚴重可能。因此，本文認為對於交換式性騷擾之行為人為雇主時，法院或可透過判例之方式，特別加以規範處

理。以美國為例，若雇主為性騷擾中的行為者時，將無任何免責的空間，回歸一般侵權行為法中之嚴格責任論斷²⁶，相當於無我國《性工法》第 27 條第 1 項但書之免責適用，可供參考。

而雇主藉故將勞工解僱，基於性騷擾係屬於一種性別歧視，即屬於性別因素的差別待遇，應有《性工法》第 11 條適用之空間，並結合同法第 31 條舉證責任倒置之設計。

此外，雇主是基於勞工申訴而為解僱行為，亦是屬於《性工法》第 36 條禁止申訴報復之範疇，但是該條之舉證責任配置並未定有明文，本文認為似應採取一致性的見解，以《性工法》第 31 條的舉證責任倒致之設計為主。但目前搜尋到之案例中，並未看到此運作方式，因此實務上即使成立《性工法》第 36 條之申訴報復，勞工易有無法取得任何損害賠償之情況²⁷。

2.同事、第三人為性騷擾行為人須注意混合動機歧視問題

若性騷擾行為人為同事或第三人，則較無舉證責任之問題，因同事間或第三人間較無上下階級、或資力實力不對等之情形，依照一般舉證責任之設計應較無疑義。

但仍應注意《性工法》第 27 條之保護照顧義務的舉證責任倒置，在雇主未為相當之調查處理義務時，有該條之適用，類似於《民法》第 188 條第 1 項的處

²⁶若是雇主為加害人，其雇主之身份已不在是考量因素，受害勞工即可直接對雇主本人提起侵權訴訟尋求損害賠償。

²⁷臺灣臺北地方法院 103 年訴字第 3809 號民事判決：「...觀之我國民法及性騷擾防治法之規定，均無許可上訴人所主張之『受僱人受不當調職處分後』，亦可請求非財產上損害賠償之情形；即使如原告所稱因被告不當調職，致其『工作權』受損，然『工作權』非屬民法第 195 條第 1 項所稱之人格法益。...」

理方式。尤其在第三人為性騷擾行為人時，可能容易衍生，雇主未為處理導致勞工身心受損而減低其工作效率，被解雇的混合動機歧視問題，而此一基於性騷擾的混合動機歧視產生之差別待遇，基於《性工法》第 31 條，理論上雇主應有舉證責任之義務。惟就本次關鍵字於所設定之年份期間內所搜集之實務判決觀察，目前未能發掘到此類型之判決。不過就《性工法》法理之討論來說，仍有需檢討及注意之必要。

二、損害賠償面向分析

(一)懷孕歧視案件

1.採用《性工法》請求權基礎為少數非多數

《性工法》針對性別歧視，透過第 31 條建置了專屬的舉證責任倒置之規定，按照《性工法》之理念，勞工只要『釋明』歧視之存在，原則上即產生歧視有相當可能有發生之『推定』，並且將推翻此推定之舉證責任，倒置給雇主。此設計屬於對於勞工有利，且兼顧勞資結構事實上不對等之設計，屬於比較法上較為先進之立法方式²⁸。在此設計下，勞工在請求損害賠償時，應該也會較以往容易。

類似之判決可見最高法院 100 年台上字第 1062 號民事判決：「按性別工作平等法第二十六條雖規定受雇者或求職者因第七條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任，而未如民法第一百八十四條第二項但書設有舉證責任轉換之明文，惟該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而制定（該法第一條規定參照），性質上應同屬保護他人之法律，且尋繹性別工作平等法第二十六條規定之立法過程，將原草案「故意或過失」文字予以刪除，及其立法理由提及立法是參考德國民法第六百十一條之一（該條文捨德國一般侵權行為之舉證責任原則，將雇主違反兩性平等原則致勞工受損害者，改採舉證責任轉換為雇主）規定，明定雇主違反第七條規定時之賠償責任，並參照性別工作平等法第三十一條規定揭櫫舉證責任轉換為雇主之趣旨，應認雇主如有違反該法第七條因性別或性傾向而差別待遇之情事，依同法第二十六條規定負

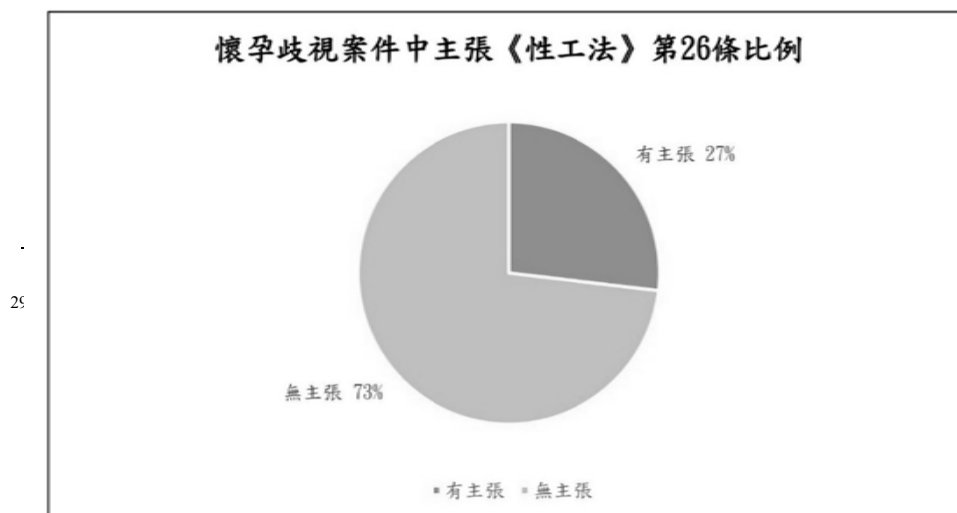
²⁸美國法亦採取相同立法模式，值得參照。相關理論介紹，詳見傅柏翔，美國與臺灣就業歧視法制之舉證責任與適當比較基礎問題初探，法令月刊；69 卷 9 期（2018），P73 - 105

賠償責任時，雇主當受過失責任之推定，亦即舉證責任轉換為雇主，僅於證明其行為為無過失時，始得免其責任。」當時立法係參考德國民法第六百一十一條之一(611A)，而現已於2006年8月14日納入《德國一般平等法》(Allgemeines Gleichbehandlungs Gesetz, 簡稱 AGG)將所有平等事項匯整成同一部法律，包含直接平等、間接平等，性別、性傾向、與性騷擾等歧視樣態，皆有相同的規定²⁹。

此判決即認為，《性工法》規定有產生過失推定之效果，對請求《性工法》第26條的賠償時，對勞工較有利。

然而整理相關判決之後發現，以《性工法》為請求權基礎者並非多數。在66宗案件中，僅有18宗案件勞方律師係透過《性工法》第26條提出損害賠償訴訟，而在這些案件中，法院採納此請求權基礎的共有11個，另外7個法院不接受此請求。可見如果勞方律師提出，法院有較高的機率(61%)會接受《性工法》之規定作為損害賠償之基礎。而另外的48宗案件中，不論是勞方律師之主張或者是法院的判決基礎，都是以民法侵權行為之規定作為請求權之基礎。

這裡或許依然呈現出勞工律師在調整訴訟策略時，或許對於《性工法》之規定並不熟悉，因此漏未採取《性工法》主張方式。而對法院來說，在當事人進行主義之原則下，就當事人提出之請求權和訴訟策略，或許沒義務進行太多的建議，但是有鑒於勞資雙方的經濟與權力結構度不對等，適度的闡明提醒，或許是可以期待的作法。



(圖四：懷孕歧視案件中主張《性工法》第 26 條比例)

2.賠償種類多為財產上之損害賠償

在懷孕歧視的損害賠償中，對於非財產之損害賠償，較財產之損害賠償難取得，本次蒐集的判決中，大多數係基於確認懷孕歧視成立，解雇無效而生應給付之工資等財產上損害賠償。基於懷孕歧視而生之非財產上損害賠償，於認定上較無一致之標準，勞工請求之慰撫金有很大的機會無法取得或只能取得數額不多的慰撫金³⁰。關於此部分之問題，在本研究的專家諮詢會議(會議記錄請見附件)中，學者律師們也都有特別提及討論。

(二)職場性騷擾案件

1.損害賠償請求時適用法律錯誤

所搜集的相關案件，在性騷擾的損害賠償請求權上，出現了許多適用法律錯

³⁰如台北地方法院 107 年度勞訴字第 242 號、104 年度重勞訴字 20 號、104 年度訴字第 3963 號判決等參照。

誤的霧聽。在 98 件案件中，仍有 10 件，竟然係以《性騷擾防治法》第 9 條作為請求權基礎，其中包含勞方律師主張，以及法官採用之情形，都未提出反對意見。

值得深思的是，在法律的適用上，只要是發生於職場中之性騷擾事件，應屬於《性工法》的適用範籌，而不是《性騷擾防治法》。但遲至今日，仍有適用法律上錯誤之情形，合理推撤可能是因為部分律師對於性平法令仍不熟悉之緣故，而亦有一定數量之法官，可能也不夠了解，因此位於審判過程中，予以糾正。律師以及法院皆可能有一定程度對性工法和相關法令認識不足，建議仍需強化相關法律之法治教育宣導。

2. 職場性騷擾之損害賠償，未採《性工法》之特殊債務不履行規定

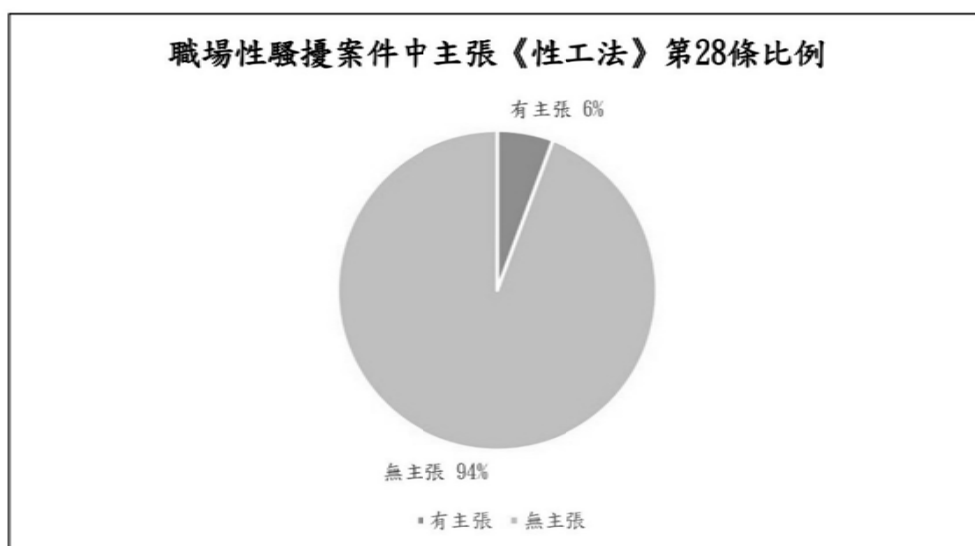
另一個《性工法》為了掃除性騷擾，追求實質平等所做的努力，在於試圖在訴訟求償的過程中，降低舉證責任之難度，因此在《性工法》第 28 條，制定了違反雇主對勞工照顧保護義務之債務不履行求償規定³¹。雇主若是未貫徹《性工法》之性騷擾防治之義務，亦或是在發生性騷擾後，未有進行立即補救措施，導致勞工受有損害，可視為一種勞動契約附隨義務之違反，因此得主張民法 483 條之 1 之規定，以民法 227 條之 1 債務不履行為請求權，提起損害賠償訴訟。

相較於傳統侵權行為之損害賠償，勞工僅需主張雇主未履行勞動契約之義務即可，理應對勞工而言是一種較為簡易之救濟管道，並預期會受到勞工親睽。從而《性工法》第 28 條之設計，有別於一般《民法》第 184 條、第 195 條，在於

³¹此立法例是否可解讀成屬於債務不履行之損害賠償，亦容有爭論，惟從立法者之保障意圖，以及本條立法時欲提供被害者快速簡易請求權基礎之理念，應可得出其作為債務不履行損害賠償之結果，本文亦採取此見解。

只要雇主未盡防治與立即糾正補救措施，即構成賠償的理由，無須證明其係出於故意過失等問題。倘若是以《民法》為請求權基礎，則須證明是否為無過失之情形，在勞資不對等的情形中，對勞工反而不利。

然而，研究團隊在此 98 宗案件中，發現《性工法》第 28 條僅有 5 件³²是由勞工律師提出，而全數被法官採用為請求權基礎之適用。惟因案件數量較少之緣故，尚難以推測是因當事人未認知到《性工法》而未請求，亦或是法院對於該規定未有認知因此未更正。但進一步的法治教育和宣導，應屬需要。

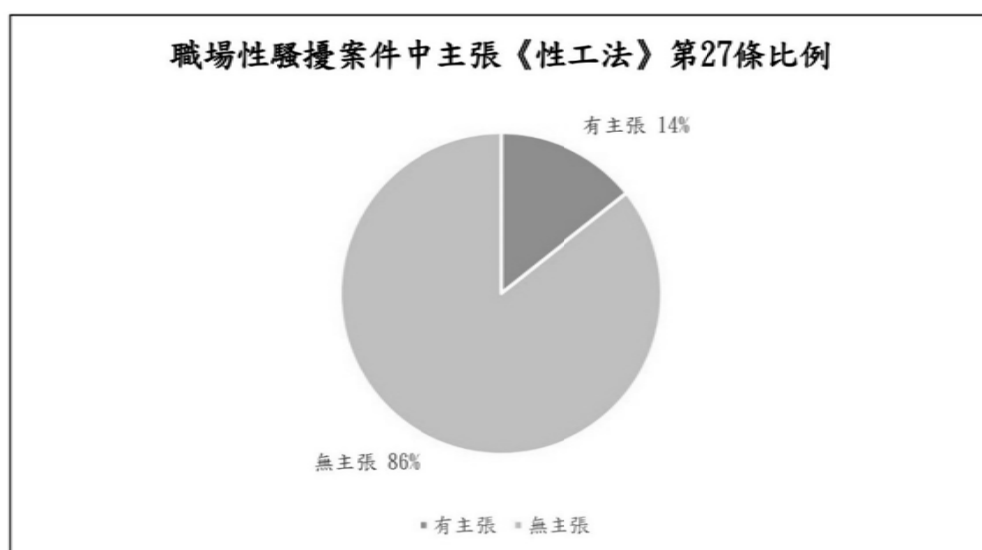


³² 此五件判決分別為：台灣高等法院臺中分院 106 年度上易字第 273 號民事判決、新北地方法院 106 年度簡上字第 32 號民事判決、臺中地方法院 100 年度重勞訴字第 7 號民事判決、臺北地方法院 101 年度勞訴字第 208 號民事判決、臺北地方法院 101 年度訴字第 1523 號民事判決，依照地區性質分類皆為都會型大縣市。

(圖五：懷孕歧視案件中主張《性工法》第 28 條比例)

再者，依《性工法》第 29 條請求非財產上損害之賠償者，亦僅有 10 宗案件，大部分仍都是以《民法》第 184 條與第 195 條作為請求權基礎。

另就職場性騷擾案件中，《性工法》第 27 條規定受雇者若受有損害，雇主與行為人負有連帶的損害賠償責任，除非雇主已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，方才能免去損害賠償責任。而就這 98 宗案件中，僅有 14 宗案件，律師有依《性工法》第 27 條提起，對於雇主連帶負損害賠償之請求，而法院在這 14 宗案件裡，則全數採用該條作為請求權基礎之一。合理的推知，對於《性工法》之設計，法院應有足夠之理解。但勞方律師在此類案件主張的頻率過低的疑慮，或許是對於相關規定之理解不足，或者是受到其他因素所影響，因此不採取理論上較有利當事人之規定來主張。



(圖六：懷孕歧視案件中主張《性工法》第 27 條比例)

3.賠償種類多為非財產上損害賠償

整體而言，勞工在對於職場性騷擾之損害賠償請求，皆多能獲得勝訴之判決(參照圖三)；然而，就取得之賠償種類，以非財產上之損害賠償為多數。在 47 宗取得損害賠償的案件，有 27 件取得慰撫金，而僅有 11 件取得財產上之損害賠償，且態樣多屬於醫藥費(門診費用)，其餘的態樣多難以取得。而請求之金額和法院判決金額，亦多有一定落差，依照本次研究範圍，慰撫金的判賠金額少至 1 萬多至 80 萬元，請求之金額與實際判賠的金額，約莫僅有三分之一以下之比率，而法院主要判斷的依據，則以雙方資力與資產為大宗，部分案件則會考量到加害程度，以及學歷的因素。

舉例而言，臺灣新北地方法院 100 年度勞簡上字第 22 號判決即為雇主為交換式性騷擾之行為人，而勞工因不接受雇主之條件而被解雇，該判決即係以《性工法》第 27 條及第 29 條作為請求權基礎，就性騷擾之部分因為法院有審酌性平會之決定，在性騷擾部分，勞工之舉證責任即有減損。而法院雖認為就因性騷擾而受有失業損害，須由勞工舉證其中之因果關係，而未獲得該項賠償，惟就非財產上損害之賠償，即不待勞工舉證給予相當之賠償金額³³。

三、有無審酌專業委員會面向分析：許多判決無提及，可作為上訴理由

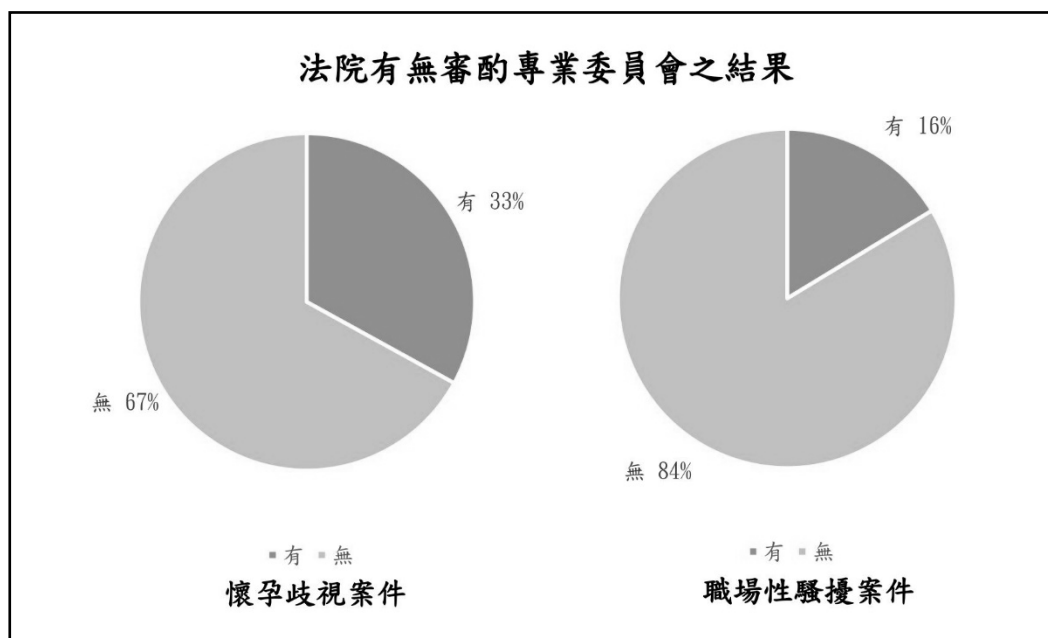
依據《性工法》成立之性別工作平等委員會，因為其多元且專業之組成，其所為之調查報告、審議決定，就性平事件應有高度可參考性，因此《性工法》第

³³同樣情形，亦出現在台灣高等法院 106 年度勞上易字 98 號民事判決。該案終因性平會決定由勞方提出並獲審酌，法院更是直接獲得心證，不待勞工舉證。

35 明文要求法院再進行審理時，「應」審酌性平會之調查報告、評議或處分。尤其是關於事實之認定和法律之適用，可能是法院依據個案依法獨立審判時，會有盲點或者是不同看法之處，此時若是能審酌專家委員會之審議結果，亦可增加其審理之佐證資料，並產生專家委員會和司法系統溝通討論見解之效果。

且法院審理性騷擾事件所生之損害，如更加強性工法第 35 條所定對於性別工作平等會或就業歧視評議委員會評議意見之「審酌」程度，對於降低受僱者之舉證責任，亦更有助益，如本章第一節所舉之台灣高等法院 106 年度勞上易字第 96 號判決所述之討論。

但此「應」審酌專家委員會審議結果之規定，從判決之內容來分析，可能亦出現一定之落差。在懷孕歧視的 66 宗案件中，僅有 22 宗案件(33%)在判決中有提到其依法審酌了性平會或者是就歧會之決定，另外 45 宗案件(67%)完全沒提及；而在職場性騷擾的 98 件案件中，亦僅有 16 宗案件(16%)有提及對於專家委員會的審酌，其餘 82 件(82%)皆未明確提及。因此難以確認法院在形成判決心證時，究竟有無審酌過專家委員會之意見。



(圖七：法院有無審酌專業委員會之結果)

相對而言，在行政法院的判決中，則非常頻繁的出現對於各專業委員會之認定的判斷餘地，專業委員會之角色定位，在行政法院顯然獲得較高的認同。一部分原因可能因為大部分進入行政法院之案件，係對於專業委員會之結果或處分不服，經訴願未果後，進行行政訴訟。而民事判決中，可能未經由專業委員會之程序、抑或是有先提起刑事訴訟附帶民事賠償的案件，則多會以刑事判決作為審酌參採。

值得關注的是，《性工法》第 35 也是採取強制規定，要求「應」為審酌，因此若法院若未於裁判過程中依法審酌，可能也會成為上訴之理由之一。

陸、結論

本研究團隊之結論，從所蒐集到的判決分析結果來看，法院的判決對於《性工法》所建構的機制和理念，確實有出現落差。但是並不能單純就落差的存在，就導出法院為判決時性平意識不足的結論。欲解釋此落差，並且提出落差出現的解釋以及相應改善方案，仍應進一步檢驗在判決形成的過程中，可能出現的各種因素和當事人之影響。經過詳細分析比對，研究團隊發現勞工之律師和法院法官在主張上面的差異性，勞工律師之訴訟策略、以往法院判決所呈現出的趨勢以及其潛在影響力，以及律師和法官等判決形成過程中的當事人對於《性工法》之設計以及理念的認知程度，都會某種程度上影響到判決之趨勢和結果。因此，整體判決和《性工法》中性平意識之落差，應有更為深入且結合法律與社會互動之解釋空間。分別從《性工法》為貫徹性別平等意識而設計之機制，來分別總結之。

關於舉證責任之倒置設計。在性別歧視之整理案件中，出現極高比例的案件，勞方律師和法院，都未主張或採用《性工法》31 條之舉證責任倒置之特殊規定，這將導致原本為了扭轉勞資差距，促進《性工法》之使用以及效力之規定，在訴訟中反而無法發揮效果。從數據看起來，原因可能導向勞方律師之不主張，或者是對於《性工法》機制之不熟悉。法院亦可能倒向法官對於《性工法》機制不夠熟悉，以至於未依法闡明採用法定之舉證責任機制之情事。如更嚴格檢視之，《性工法》第 31 條之規定屬於『應』採納之機制，法院若未採納，或許將可作為上訴之理由。

而關於混合動機之問題，亦有類似之疑慮。《性工法》針對相關案件，在 31 條制定有較有利於勞工之混合動機時之處理模式，要求在同時具有性別與其他因素時，雇主必須逐一就該些性別因素不存在做出舉證。但是從整理之案件來觀察，大多數的法院在處理混合動機之案件時，多半允許雇主直接提出『性別以外之因素』，即可豁免《性工法》之要求，改以其他法令，例如勞基法事件之標準來處

理。等同允許雇主輕易的將《性工法》事件，鑲嵌隱藏在勞基法事件的包裝中，以欠缺性別平等平衡機制的勞基法來處理之，影響甚巨。

《性工法》針對性別事件之特質下勞工舉證困難所設計的特殊機制，將被跳過，沒有機會提供勞工救濟之機會，致使在有《性工法》的時代，其訴訟環境退回到以往沒有性別工作平等法之實際狀態。《性工法》如果在訴訟救濟端因此持續欠缺使用的誘因，長久下來，恐怕使得《性工法》變成在司法訴訟上難以獲得保障的法律，嚴重影響一般民眾遵循《性工法》的誘因，也消弭了《性工法》傳遞性平理念的政策目的。

而關於《性工法》設計之損害賠償賠償機制，也會連動的受到法院前述法院再處理舉證責任倒置和混合動機案件的處理模式影響。性別歧視之損害賠償機會，跟舉證責任是否倒置，是否允許勞工有效的援引《性工法》的規定來救濟有絕對關係。如果勞工首先遭遇舉證責任無法依法倒置，又進一步遭遇明明是《性工法》事件，卻被雇主和法院引導成勞基法事件來審判，擇其按照侵權行為求償的挑戰，將相形艱巨，這應該可以解釋為何損害賠償之案件數量偏低，以及多數未採用《性工法》之特殊機制之原因。

而職場性騷擾的損害賠償，《性工法》特定設計了債務不履行之損害賠償機制，使勞工得以免去論述故意過失之挑戰，直接以保護義務之不達，論證保護義務之違反，進而請求損害賠償。但是實際上使用的機率亦極低，大多數案件仍回到民法侵權行為來求償。這部分之解釋，除了延續前面之觀察，可能是《性工法》事件被搭上勞基法的混合動機之後，被當作勞基法事件處理掉了；亦可能是因為勞方律師或法官，對於《性工法》之特殊設計並不熟悉，以至於訴訟中一方為主張，法官亦未闡明提醒。

這部分較為嚴重的是，判決整理中看到不少案件，明明屬於職場性平事件，但是在法院卻是援引『性騷擾防治法』來審判和判決，此應該屬於明顯之法律適

用錯誤，亦呈現出律師和法官對於相關法律之不熟悉，值得關注。

另外，關於審酌專家委員會之要求，從判決之分析來觀察，亦未獲得貫徹。和其他《性工法》規定是採取「應」採用之重要特殊設計，例如舉證責任倒置之要求一樣，要求法院判決時，審酌專中立專業的專家委員會之認定，作為期盼定時的參考依據之理念，並未獲得廣泛的使用。究竟造成此現象之理由為何，是否也是因為《性工法》教育宣導之不足，是否可作為上訴之理由，值得討論。

此外，綜觀上述之《性工法》運作爭議之後，衍生出另一個相當重要的思考，即法院長期之判決趨勢對於未來判決、律師訴訟主張、和法律之深遠影響。如果我國法院之整體和長期趨勢，對於《性工法》所設計之特殊機制，例如舉證責任倒置，是採取忽視之狀態；對於混合動機的認定標準，也是採取對雇主較為有利之不同見解；針對損害賠償之特殊設計也用民法一般規定取代之，則此長久的判決慣行將成為一種相對固定之判決趨勢。此趨勢，將成為未來法院審理時之參考，亦會引導律師在進行訴訟準備時之主張和策略。因為法院判決長期都忽略《性工法》機制，那律師在新案件中不主張《性工法》，而回去使用民法規定，也將只是順應時勢，為當事人之利益所為的合理行為。一但此成為長期做法，則《性工法》扭轉當前職場不平等之法目的，恐怕將被淡忘，《性工法》可能成為一個具有充分理想性，但是訴訟救濟持續受阻之機制，成為欠缺實效、只存於書本上之法律，此為法院居於如此重要之位置，應持續關注且檢討之事項之一。

總結來說，不論是律師或者是法官，對於《性工法》之特殊機制和理念，可能都有一定之落差。在訴訟主張上，不論是舉證責任或者是混合動機時之處理，到損害賠償之請求，從判決呈現出來的趨勢看，都不能排除律師或法官有再進一步熟悉《性工法》機制和理念的必要性。而法院也應該重視其長久以來的判決趨勢，對於未來法官審判、律師訴訟主張之設計、以及《性工法》政策理念的貫徹落實之深遠影響，以共同為職場之性別平等，盡一份心力。

柒、附件

本研究共進行一次專家諮詢會議，會議記錄如下表：

司法院 108 年度「勞動職場之性平事件委託研究案」 專家諮詢會議會議記錄	
時間	108 年 06 月 17 日(一) 09:30-12:30
地點	國立臺北大學民生校區 9F23 大研究室
與會 人員	專家學者：王如玄律師、侯岳宏教授、蘇凱平助理教授 研究團隊：郭玲惠教授、傅柏翔助理教授、曹哲瑋、廖偲為
內容	
對於專業委員會的審酌： 仍有可能成為上訴第三審之理由——判決理由不備。 應尊重，縱然不採納也比需要敘明理由。 實際情況因無確切案例無法確認。 混合動機歧視的問題： 《性工法》第 11 條是構成要件，而《性工法》第 31 條則是舉證責任之規定。 混合動機歧視難以解決。 勞動部勞動條 4 字第 1050132108 號函 過去《性工法》第 11 條的第 1、2 項皆是混合使用，但現在實務上，有區分，只有針對《性工法》第 11 條第 1 項的差別待遇才能引用同法第 31 條的規定。 原則上勞動部是認定《性工法》第 11 條的第 1、2 項是不同的請求權。 民事訴訟實務的現狀問題： 勞工方會以《性工法》第 11 條作為請求，雇主方則是以《勞基法》第 11(尤其是第 5 款)、12 條作為攻防→而法院多直接審理《勞基法》第 11 條第 5 款有無成立。若是出現不能勝任工作之情形，解雇即為有效，若無則有機會成立《性工法》第 11 條，而使解雇無效。 上述現況違背立法目的，原目的是認定只要確定是性平事件，解雇就該無效。 性別因素的考量在民事法院判決中，幾乎很少被法院重視。 性平事件進入到法院，卻容易變成解雇有不有效之勞動事件判斷。 實證方面的建議：	

檢索系統差異：建議以司法院系統為主要。

原檢索字串，並非是《性工法》中明文規定之文字，需再討論。

建議檢索關鍵字：懷孕&歧視、性別工作平等法第 11 條、性別工作平等法第 26 條、性別工作平等法第 31 條、。

現有的案件量有點怪異的少。

簡易法庭的案件需另外搜尋，不同層級必須分開分析。

法官與律師背景無法確定，避免臆測的風險，建議不研究分析。

選擇舉證責任的字串可多加留意。

損害賠償計算與認定的困難：

非財產上損害難以計算與認定，尤其懷孕歧視的問題嚴重。

仍舊回歸民法損害賠償的概念，而非以《性工法》讓勞工不負舉證，認定債務不履行即可，能避免民法難以計算與認定的態樣。

《性工法》第 31 條的使用頻率與趨勢統計

大多都還是用在行政法院，民事法院幾乎無使用。

前期民事判決仍有使用，但疑似有出現斷層，需要在統計。

若真有該斷層，其原因為何，可透過探訪法官等方式獲得。

另外過去有探討《性工法》第 31 條是否僅適用於行政法院，甚至指拘束行政機關，法院不受拘束的討論，然而該探討仍非常早期。

懷孕歧視案件判決整理表															
編號	法院	判決字號	判決案由	律師代理		舉證責任 §31			§11		§26		審酌委員會		性平事件變勞動事件
				原告	被告	律師	法官	關鍵	律師	法官	律師	法官	有無	理由	
01	新北地院	107 勞訴 42	給付薪資(因被解雇而請求薪資)	V	V				V						V
02	新北地院	107 勞訴 111	侵權行為損害賠償	V	V										V
03	新北地院	107 勞訴 93	給付薪資(因被解雇而請求資遣費)	V	V				V	V			V	V	
04	新北地院	106 勞簡上 26	給付薪資(因被解雇而請求資遣費)	V	V				V						V
05	新北地院	106 勞訴 21	給付工資(因被解雇而請求工資)	V	V				V	V		V	V	V	
06	新北地院	106 勞訴 41	確認僱傭關係存在	V	V				V	V					V
07	新北地院	106 勞訴 58	確認僱傭關係存在	V					V	V			V	V	V
08	新北地院	105 勞訴 178	給付薪資'(因被解雇而請求薪資)	V					V				V	V	
09	新北地院	105 重勞訴 2	確認僱傭關係存在	V	V				V	V			V	V	V
10	新北地院	105 勞簡上 16	給付資遣費(因被解雇而請求資遣費)	V	V				V	V			V	V	
11	新北地院	104 勞訴 123	確認僱傭關係存在	V	V	V	V	V	V	V			V	V	
12	新北地院	101 勞訴 137	損害賠償等(因被解雇而請求薪資)	V	V								V	V	V
13	士林地院	103 勞訴 14	確認僱傭關係存在	V	V								V	V	V
14	士林地院	100 勞訴 36	確認僱傭關係存在	V	V										V
15	嘉義地院	107 勞訴 3	給付工資(因被解雇而請求工資)	V	V				V						V
16	嘉義地院	107 勞訴 23	確認僱傭關係存在		V				V	V					
17	台南地院	104 勞訴 3	確認僱傭關係存在	V					V	V			V	V	V

懷孕歧視案件判決整理表															
編號	法院	判決字號	判決案由	律師代理		舉證責任 §31			§11		§26		審酌委員會		性平事件變勞動事件
				原告	被告	律師	法官	關鍵	律師	法官	律師	法官	有無	理由	
18	台南地院	104 勞簡上 12	侵權行為損害賠償		V						V	V			
19	台南地院	104 勞訴 24	確認僱傭關係存在	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		
20	台南地院	102 勞訴 24	侵權行為損害賠償	V	V				V						V
21	台南地院	100 勞訴 60	給付薪資(先被減薪後被解聘而請求薪資)	V											V
22	橋頭地院	107 勞訴 50	確認僱傭關係存在	V	V				V	V					
23	橋頭地院	106 勞訴 92	確認僱傭關係存在	V	V										V
24	高雄地院	106 勞訴 117	給付工資(因被解雇而請求工資)	V	V				V						V
25	高雄地院	102 勞簡上 15	給付資遣費(因被解雇而請求資遣費)												V
26	屏東地院	106 訴 491	給付薪資												
27	台灣高院	107 勞上 11	給付資遣費(因離職請求資遣費)	V	V								V	V	V
28	台灣高院	106 勞上 3	確認僱傭關係存在	V	V										V
29	台灣高院	106 勞上易 96	給付工資(因被解聘請求給付工資)	V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	
30	台灣高院	106 勞上 107	確認僱傭關係存在	V	V										V
31	台灣高院	105 勞上 131	損害賠償(因被調職、評等請求損害賠償)	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	
32	台灣高院	103 勞上易 116	損害賠償(因被調職、離職請求損害賠償)		V				V	V	V	V	V	V	
33	台灣高院	103 勞上 88	確認僱傭關係存在	V	V						V	V			V
34	台灣高院	101 勞上易 6	給付加班費(因請求育嬰假與婚假請求加班費)	V	V					V			V		

懷孕歧視案件判決整理表															
編號	法院	判決字號	判決案由	律師代理		舉證責任 §31			§11		§26		審酌委員會		性平事件變勞動事件
				原告	被告	律師	法官	關鍵	律師	法官	律師	法官	有無	理由	
35	台灣高院	100 勞上 72	確認僱傭關係存在	V	V										V
36	台灣高院	100 勞上 114	給付薪資(因被解聘而請求薪資)	V	V										V
37	高雄高院	107 勞上 7	確認僱傭關係存在	V	V										V
38	花蓮高院	106 勞上 2	確認僱傭關係存在	V	V				V	V					V
39	台中高院	103 勞上 31	確認僱傭關係存在	V	V										V
40	臺北地院	104 勞訴字 233	給付資遣費等(因被解聘而請求資遣費)	V	V				V	V	V	V	V		
41	臺北地院	104 訴字 4152	損害賠償等 (因被解聘而請求慰撫金等損害賠償)		V										
42	臺北地院	105 訴更一字 16	損害賠償(因被解聘而請求慰撫金)		V										V
43	臺北地院	106 勞訴字 124	確認僱傭關係存在等	V	V										V
44	臺北地院	106 勞訴字 324	給付工資等(因被解聘而請求工資)	V	V										V
45	臺北地院	106 勞訴字 396	確認僱傭關係存在等	V	V				V			V	V		V
46	臺北地院	107 重勞訴字 61	確認僱傭關係存在等	V											V
47	臺北地院	107 勞訴字 242	給付工資等(因調職而請求工資)	V	V				V						V
48	臺北地院	107 勞簡上字 27	給付資遣費等(因被解聘而請求資遣費)	V											
49	臺北地院	104 訴字 3963	損害賠償(因被解聘而請求損害賠償)		V										V
50	臺北地院	104 勞訴字 75	確認僱傭關係存在等	V	V				V	V	V	V	V	V	
51	臺北地院	104 重勞訴字 20	給付薪資等(因被解聘而請求薪資)	V	V				V						V

懷孕歧視案件判決整理表															
編號	法院	判決字號	判決案由	律師代理		舉證責任 §31			§11		§26		審酌委員會		性平事件變勞動事件
				原告	被告	律師	法官	關鍵	律師	法官	律師	法官	有無	理由	
52	臺北地院	102 勞訴字 194	確認僱傭關係存在等	V	V								V	V	
53	臺北地院	102 勞訴字 142	確認僱傭關係存在等	V	V				V	V		V			
54	臺北地院	102 勞訴字 139	確認僱傭關係存在等	V	V										V
55	臺北地院	100 勞簡上字 47	損害賠償(因被解聘請求慰撫金)	V	V				V			V			V
56	臺北地院	100 勞訴字 89	確認僱傭關係存在	V	V										V
57	新竹地院	105 勞訴字 10	損害賠償(因被調職而請求損害賠償)		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
58	新竹地院	102 勞訴字 15	損害賠償等(因被解聘而請求損害賠償)		V				V			V			
59	新竹地院	102 竹勞簡字 18	給付資遣費等(因被解僱而請求資遣費)	V	V										V
60	桃園地院	104 勞訴字 47	確認僱傭關係存在等	V	V				V						V
61	桃園地院	103 勞訴字 72	確認僱傭關係存在等	V	V				V						V
62	桃園地院	102 重勞訴字 6	確認僱傭關係存在等	V	V										V
63	臺中地院	106 勞訴字 130	確認僱傭關係存在等	V											V
64	臺中地院	105 勞訴字 68	確認僱傭關係存在等	V	V								V		V
65	彰化地院	106 勞簡上字 1	損害賠償(因被調職而請求損害賠償)						V			V			
66	苗栗地院	107 勞小上字 1	給付薪資(因被解故而請求薪資)			V			V			V			V

職場性騷擾案件判決整理表																	
編號	法院	判決字號	判決案由	慰撫金			律師代理		§27		§28		§29		審酌委員會	請求權基礎	性騷擾防治法
				根據	請求金額	判決數額	原告	被告	律師	法官	律師	法官	律師	法官			
01	最高法院	102 台上 429	請求確認僱傭關係存在等	-	-	-	V	V									
02	高等法院	100 上 1162	侵權行為損害賠償	-	-	-	V	V								民 184、188、195	
03	高等法院	100 勞上 125	確認僱傭關係存在等	-	-	-	V	V									
04	高等法院	102 上 1035	損害賠償(妨害名譽)	-	-	-	V									民 184、195	
05	高等法院	102 上易 615	損害賠償	-	100 萬	0										民 184	
06	高等法院	102 上易 837	損害賠償(妨害名譽)	-	100 萬	0		V	V							民 184、195	
07	高等法院	102 勞上更(一)3	確認僱傭關係存在等	-	51 萬	0	V	V									
08	高等法院	103 上易 747	損害賠償	-	-	-	V									民 184、195	
09	高等法院	103 勞上 27	確認僱傭關係存在等	-	-	-	V	V									
10	高等法院	103 勞抗 17	保全證據	-	-	-											
11	高等法院	103 訴 42	侵權行為損害賠償	雙方薪資 資產	150 萬	50 萬	V	V								民 184、195	
12	高等法院	104 上 648	損害賠償(毀損名譽)	-	-	-	V	V									
13	高等法院	104 上易 514	損害賠償	-	25 萬	0	V									民 184、195	
14	高等法院	104 訴易 83	侵權行為損害賠償	雙方學歷 薪資	30 萬	3 萬	V									民 184、195	
15	高等法院	105 上易 1352	損害賠償	-	12 萬	0	V										12、9
16	高等法院	106 上 577	損害賠償等	雙方資力 身分地位	與財產損害並同		V	V								民 184、195	

17	高等法院	106 上易 340	損害賠償	雙方學歷 資力	80 萬	20 萬	V	V										民 184、195	
18	高等法院	106 再易 136	損害賠償再審之訴	-	-	-	V	V										民 184、195	
19	高等法院	106 抗 1557	侵權行為損害賠償等	-	-	-			V										2、25
20	高等法院	106 勞上易 112	給付資遣費等(因離職請求資遣費)	-	-	-	V	V	V					V				性工 12、27、29	
21	高等高雄	101 上易 144	侵權行為損害賠償	身分地位 資力 加害程度	100 萬	60 萬	V	V										民 184	
22	高等高雄	104 勞上 12	確認僱傭關係存在	-	-	-	V	V											
23	高等臺中	103 重勞上 4	確認僱傭關係存在	-	-	-	V	V											
24	高等臺中	104 上 88	損害賠償	-	-	-	V	V	V									民 184、195 性工 27	
25	高等臺中	105 上易 464	請求損害賠償	雙方學歷 所得	60 萬	6 萬	V	V										民 184、195、193	
26	高等臺中	106 上易 273	損害賠償	原告學歷 及資力、 被告學歷 雙方身分 地位資力	60 萬	10 萬	V	V	V	V	V	V	V	V	V			性工 13、27、29 對行為人 28、1311	
27	高等臺南	100 勞上 11	確認僱傭關係存在等	-	-	-	V	V	V									性工 27	
28	高等臺南	102 勞上易 5	給付資遣費(因被解雇而請求資遣費)	-	-	-	V	V										性工 13	
29	高等臺南	103 上易 187	侵權行為損害賠償	雙方地位 職業資力	60 萬	20 萬												民 184	9
30	高等臺南	107 勞上易 9	給付年終獎金等(因性騷他人被解聘而請求給付年終獎金)	-	-	-	V	V						V					
31	臺北地院	101 勞訴 126	確認僱傭關係存在等	雙方資力 加害程度 身分地位	50 萬	10 萬	V	V										性平 13、36 民 184、195、 22711、227-1	10
32	臺北地院	101 勞訴 208	損害賠償等	-	480 萬	0	V	V		V	V	V	V	V	V			民 184 性工 13、28、29	
33	臺北地院	101 訴 1523	損害賠償	雙方學歷 與薪資	100 萬	10 萬	V	V	V	V	V	V	V	V	V			性工 13、27、28、 29/ 民 184、195	

34	臺北地院	101 訴 3753	損害賠償(妨害名譽)	-	-	-	V										民 184、195	
35	臺北地院	101 訴 4332	損害賠償(妨害名譽)	-	-	-	V	V									民 184、195	
36	臺北地院	102 勞訴 64	確認僱傭關係存在等	-	-	-	V	V										
37	臺北地院	102 勞簡上 11	損害賠償(因被告離職未達約定服務年限)	-	-	-	V	V										
38	臺北地院	102 勞簡上 8	損害賠償(因未達服務年限而請求損害賠償)	-	-	-	V	V										
39	臺北地院	103 勞簡上 8	給付資遣費等(因被解聘請求資遣費)	-	-	-	V	V										
40	臺北地院	103 訴 3809	損害賠償	-	20 萬	0	V	V	V	V						V	民 184、195 性工 27、29	10、11
41	臺北地院	103 簡上 463	侵權行為損害賠償	雙方身分 地位資力 加害程度	30 萬	20 萬	V										民 184、195	
42	臺北地院	105 重勞訴 35	確認僱傭關係存在等	-	-	-	V	V										
43	臺北地院	105 勞訴 263	確認僱傭關係存在等	-	-	-	V	V										
44	臺北地院	105 訴 3051	損害賠償	-	分別為 100 萬 50 萬 10 萬	0	V	V									民 184、195	
45	臺北地院	106 勞訴 53	給付資遣費等(因被解聘而請求資遣費)	-	-	-	V	V										
46	臺北地院	106 勞訴 377	給付資遣費等(因被解聘而請求資遣費)	-	-	-	V	V										
47	臺北地院	106 勞訴 43	給付資遣費等(因離職而請求資遣費)	-	-	-	V	V	V	V	V					V	性工 27、29	
48	臺北地院	106 訴 1950	損害賠償	-	-	-	V	V									民 184、195	
49	臺北地院	107 訴 2463	損害賠償	雙方薪資 資產	35 萬	14 萬	V	V									民 184、195	
50	臺北地院	107 簡上 37	損害賠償	-	-	-		V									民 184	
51	新北地院	102 簡上 14	侵權行為損害賠償	雙方身分 地位資力 加害程度	30 萬	20 萬	V	V									民 184、195、188	

52	新北地院	105 訴 1758	損害賠償	雙方身分 資力 加害程度	200 萬	20 萬		V										民 195		
53	新北地院	106 簡上 32	損害賠償	雙方資力	50 萬	1 萬	V	V	V	V	V	V	V	V	V			民 184 性工 27、28、29	7	
54	新北地院	107 消債清 28	清算事件	-	-	-		V												
55	新北地院	107 訴 794	損害賠償等	-	10 萬	0												民 184、195		
56	士林地院	100 訴 1334	侵權行為損害賠償	-	-	-	V	V												
57	士林地院	101 訴 1592	損害賠償	-	100 萬	0	V											民 184、195		
58	士林地院	102 訴 1577	損害賠償	-	51 萬	0														
59	士林地院	103 勞訴 67	確認僱傭關係存在	-	-	-	V	V												
60	士林地院	103 訴 708	損害賠償（因妨害名譽）	-	-	-	V	V										民 184、195		
61	士林地院	106 訴 1291	侵權行為損害賠償等	被告薪資、資產	20 萬	8 萬	V	V										民 184、195	9	
62	士林地院	106 訴 1755	侵權行為損害賠償	-	-	-	V	V										民 184		
63	花蓮地院	105 訴 313	侵權行為損害賠償等	雙方資力	10 萬	10 萬	V	V										民 184、195	9	
64	屏東地院	105 訴 239	請求侵權行為損害賠償	雙方資力	100 萬	15 萬	V	V										民 184、195		
65	桃園地院	102 訴 1862	損害賠償（妨害名譽）	-	-	-	V	V									V	民 184、195		
66	桃園地院	107 勞訴 10	給付資遣費等	-	-	-	V	V												
67	高雄地院	100 訴 1917	損害賠償	雙方資產	各請求 200 萬 100 萬 80 萬 40 萬	-	V											民 195		
68	高雄地院	102 訴 1419	損害賠償	-	-	-											V	民 184、195		
69	高雄地院	103 國 4	國家賠償	-	-	-	V	V												

