

第八章



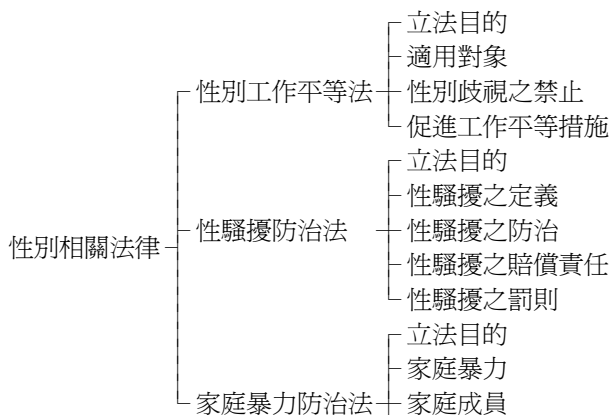
性別相關法律



考情分析

本章考試重點亦以法規及重要名詞的理解與記憶為主要，試題常以法條題之型態出現。另須特別留意者，性別工作平等法於一〇三年十二月十一日修正公布，關於主管機關為勞動部、生理假、產檢假、陪產假之期間及其工資給付之規定，均為必考點，須熟讀；又有育嬰留職停薪、家庭照顧假、性騷擾之定義等亦是命題老師之最愛。於家庭暴力防治法部分，應注意於一〇四年二月四日修正公布之條文、定義性名詞解釋、主管機關、保護令聲請之管轄、民事保護令之類型（通常保護令、暫時保護令及緊急保護令）、刑事程序、家事、預防及處遇等，均為考點之所在。

綱要表解



┌ 主管機關
└ 民事保護令

● 重點整理

一、性別工作平等法

(一)立法目的：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，爰制定本法（性別工作平等 § 1）。

(二)適用對象（性別工作平等 § 2）：

1. 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

(三)用辭定義（性別工作平等 § 3）：

1. 受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
2. 求職者：指向雇主應徵工作之人。
3. 雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。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。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條（教育訓練性別歧視之禁止）、第九條（福利措施性別歧視之禁止）、第十二條（性騷擾之定義）、第十三條（性騷擾防治措施、申訴及懲戒）、第十八條（哺乳時間）、第十九條（工作時間之減少及調整）及第三十六條（雇主不得為不利之處分）規定之雇主。
4. 實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課

程之學生。

5. 要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
 6. 派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
 7. 派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
 8. 薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。
 9. 復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。
- (四) 性別歧視之禁止：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（性別工作平等 § 11）。
- (五) 促進工作平等措施：
1. 生理假：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。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給（性別工作平等 § 14）。
 2. 產假、陪產假：雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。產假期間薪資之計算，依相關法令之規定（如勞動基準法）。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。受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。產檢假及陪產假期間，薪資照給（性別工作平等 § 15）。
 3. 育嬰留職停薪：受僱者任職滿六個月後，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。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。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（性別工作平等 § 16）。

4. 哺乳時間：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。前項哺乳時間，視為工作時間（性別工作平等 § 18）。
5. 工作時間之減少及調整：受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：(1) 每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。(2) 調整工作時間（性別工作平等 § 19）。
6. 家庭照顧假：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，全年以七日為限（100.1.5總統令修正公布性別工作平等 § 20）。
7. 托兒設施或措施：僱用受僱者二百五十人以上之雇主，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（性別工作平等 § 23）。」

(六) 罰則：

1. 雇主違反第二十一條（雇主不得拒絕之情形）或第三十六條（雇主不得為不利之處分）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（性別工作平等 § 38）。
2. 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（性別歧視之禁止），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（性別工作平等 § 38之1）。

二、性騷擾防治法

- (一)立法目的：為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法（性騷擾防治 § 1）。
- (二)性騷擾之定義：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：1. 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。2. 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（性騷擾防治 § 2）。
- (三)性騷擾之防治：機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之（性騷擾防治 § 7）。
- (四)性騷擾之賠償責任：對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。前項情形，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（性騷擾防治 § 9）。
- (五)性騷擾之罰則：
 - 1. 對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰（性騷擾防治 § 20）。
 - 2. 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者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。前項之罪，須告訴乃論（性騷擾防治 § 25）。

三、家庭暴力防治法

- (一)立法目的：為防治家庭暴力行為及保護被害人權益，特制定本法（家

暴 § 1)。

(二)何謂家庭暴力：指家庭成員間實施身體、精神或經濟上之騷擾、控制、脅迫或其他不法侵害之行爲。而家庭暴力罪指家庭成員間故意實施家庭暴力行爲而成立其他法律所規定之犯罪（家暴 § 2）。

(三)家庭成員是指：「一、配偶或前配偶。二、現有或曾有同居關係、家長家屬或家屬間關係者。三、現爲或曾爲直系血親或直系姻親。四、現爲或曾爲四親等以內之旁系血親或旁系姻親及以上之未成年子女（家暴 § 3）。」

(四)主管機關：本法所稱主管機關：在中央爲衛生福利部；在直轄市爲直轄市政府；在縣（市）爲縣（市）政府（家暴 § 4 I）。中央主管機關爲加強推動家庭暴力及性侵害相關工作，應設置基金；其收支保管及運用辦法，由行政院定之（家暴 § 6 I）。

另直轄市、縣（市）主管機關爲協調、研究、審議、諮詢、督導、考核及推動家庭暴力防治工作，應設家庭暴力防治委員會；其組織及會議事項，由直轄市、縣（市）主管機關定之（家暴 § 7）。

(五)民事保護令：

1. 民事保護令（以下簡稱保護令）分爲通常保護令、暫時保護令及緊急保護令（家暴 § 9）。

2. 聲請：

(1) 被害人得向法院聲請通常保護令、暫時保護令；被害人爲未成年人、身心障礙者或因故難以委任代理人者，其法定代理人、三親等以內之血親或姻親，得爲其向法院聲請之（家暴 § 10 I）。

(2) 檢察官、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關得向法院聲請保護令（家暴 § 10 II）。

(3) 保護令之聲請，由被害人之住居所地、相對人之住居所地或家庭暴力發生地之地方法院管轄。前項地方法院，於設有少年及家事法院地區，指少年及家事法院（家暴 § 11）。

(4) 保護令之聲請，應以書面爲之。但被害人有受家庭暴力之急迫危險者，檢察官、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關，得以言詞、電信傳真或其他科技設備傳送之方式聲請緊急保護令，並得於夜間或休息日爲之（家暴 § 12 I）。

- (5)通常保護令之有效期間為二年以下，自核發時起生效。通常保護令失效前，法院得依當事人或被害人之聲請撤銷、變更或延長之。延長保護令之聲請，每次延長期間為二年以下。檢察官、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關得為前項延長保護令之聲請。通常保護令所定之命令，於期間屆滿前經法院另為裁判確定者，該命令失其效力（家暴 § 15）。
- (6)法院於受理緊急保護令之聲請後，依聲請人到庭或電話陳述家庭暴力之事實，足認被害人有受家庭暴力之急迫危險者，應於四小時內以書面核發緊急保護令，並得以電信傳真或其他科技設備傳送緊急保護令予警察機關。聲請人於聲請通常保護令前聲請暫時保護令或緊急保護令，其經法院准許核發者，視為已有通常保護令之聲請（家暴 § 16IV）。
- (7)暫時保護令、緊急保護令自核發時起生效，於聲請人撤回通常保護令之聲請、法院審理終結核發通常保護令或駁回聲請時失其效力（家暴 § 16V）。
- (8)暫時保護令、緊急保護令失效前，法院得依當事人或被害人之聲請或依職權撤銷或變更之（家暴 § 16VI）。
- (9)保護令除緊急保護令外，應於核發後二十四小時內發送當事人、被害人、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關。直轄市、縣（市）主管機關應登錄法院所核發之保護令，並供司法及其他執行保護令之機關查閱（家暴 § 18）。

3. 審理：

- (1)保護令事件之審理不公開（家暴 § 13V）。
- (2)法院於審理終結前，得聽取直轄市、縣（市）主管機關或社會福利機構之意見（家暴 § 13VI）。
- (3)保護令事件不得進行調解或和解（家暴 § 13VII）。法院於訴訟或調解程序中如認為有家庭暴力之情事時，不得進行和解或調解。但有下列情形之一者，不在此限：「一、行和解或調解之人曾受家庭暴力防治之訓練並以確保被害人安全之方式進行和解或調解。二、准許被害人選定輔助人參與和解或調解。三、其他行和解或調解之人認為能使被害人免受加害人脅迫之程序。」

(4)法院核發暫時保護令或緊急保護令，得不經審理程序（家暴 § 16 I）。

(5)法院為保護被害人，得於通常保護令審理終結前，依聲請或依職權核發暫時保護令（家暴 § 16 II）。

4. 執行：

(1)義務人不依保護令交付未成年子女時，權利人得聲請警察機關限期命義務人交付，屆期未交付者，命交付未成年子女之保護令得為強制執行名義，由權利人聲請法院強制執行，並暫免徵收執行費（家暴 § 24）。

(2)警察人員發現家庭暴力罪之現行犯時，應逕行逮捕之，並依刑事訴訟法第九十二條規定處理（家暴 § 29）。

(3)檢察官、司法警察官或司法警察偵查犯罪認被告或犯罪嫌疑人犯家庭暴力罪或違反保護令罪嫌疑重大，且有繼續侵害家庭成員生命、身體或自由之危險，而情況急迫者，得逕行拘提之（家暴 § 29 II）。由檢察官親自執行時，得不用拘票；由司法警察官或司法警察執行時，以其急迫情形不及報請檢察官者為限，於執行後，應即報請檢察官簽發拘票。如檢察官不簽發拘票時，應即將被拘提人釋放（家暴 § 29 III）。

精選試題

1. 依據家庭暴力防治法的規定，命相對人遠離被害人住居所、學校、工作場所的保護令，其執行機關是： (A)法院 (B)檢察署 (C)社會局 (D)警察局。
(調查局三等) (D)
2. 有關性別工作平等法陪產假之敘述，下列何者正確？ (A)雇主於受僱者之陪產假期間，無須給付工資 (B)受僱者之陪產假之請假日數，併入病假計算 (C)雇主於受僱者之配偶分娩時，應給予受僱者陪產假五日 (D)雇主於受僱者之家屬分娩時，應給予受僱者陪產假一日。
(改編普考) (C)
3. 性別工作平等法關於「性別工作平等會」之敘述，下列何者正確？ (A)設置於行政院勞工委員會之下，各縣市政府不需設置 (C)