

## 常見案例

### 就業歧視

#### 案例一：性別、年齡、容貌歧視禁止

A 公司於臉書求才社團徵求主持人，徵才條件設定為【限女性、需年齡 30 歲以下、身高 165 以上及體重 52 公斤以下】

#### 說明：

依就業服務法第 5 條第 1 項規定，雇主對於求職者或受僱者不得以性別、年齡及容貌等因素予以歧視，因此前開案例，雇主以致使未符性別、年齡及容貌之求職人失去與其他人平等競爭的機會，實質剝奪就業機會平等之權益，即違反就業服務法之就業歧視禁止規定。

#### 案例二：性別（性傾向）歧視禁止

某位男兒身的資訊工程師，因自我性別認同為女性，遂開始穿著女裝上班，臉上畫著淡妝，公司認為不妥，對該工程師施行調職等不利對待，最後竟以工程師無法勝任工作為由予以資遣。

#### 說明：

隨著社會的多元化發展，對於性別認同或性傾向有別於一般人者，整體社會應給予更多的認同與支持，再加上性別認同與工作能力基本上並無任何關聯，因此雇主不得因求職人或受僱人的性別認同或性傾向而給予不同的差別待遇。

#### 案例三：身心障礙歧視禁止

B 美容公司招考美髮助理數名，某甲前往應徵並有相關經歷，竟遭該公司以其有輕度小兒麻痺為由予以拒絕任用，該職務主要工作僅為倒茶水、簡易洗頭及按摩等工作。且某甲站立、行走沒有困難，雙手也無任何問題，此職務對於任何手部無礙者皆可勝任。

#### 說明：

為維護身心障礙者之合法權益與生活，保障其公平參與社會生活之機會，應予以尊嚴、公平之待遇，倘若公司因具身心障礙身分拒絕應徵，而非考量求職人或受僱人之勝任能力，倘經認定違反就業歧視規定，依法可處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並公告事業單位名稱及負責人姓名。

#### 案例四：懷孕歧視禁止

某甲在 C 公司擔任品保專員，任職期間懷孕後，C 公司因業務整併選擇了某乙擔任此職務，將某甲調動為作業員，但某甲認為現場作業員感覺工作環境不安全、空氣不好等因素，恐影響胎兒健康，因此向公司人資反應等待生產完後再調整，但是公司表示如不接受調動，就只能資遣，最後因某甲無法配合調動，而遭公司資遣。

#### 說明：

女性勞工懷孕期間不適之生理反應，對工作產生之不利影響係屬短期性質，事業單位以員工懷孕作為調職因素，顯然未考量女性勞工懷孕期間的生理狀態與身心安全，依性別工作平等法可處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並公告事業單位名稱及負責人姓名。

就業  
歧視

## 常見案例

### 職場性騷擾

#### 案例一：

某甲在 A 公司擔任會計助理，於上班期間常遭到主管乙言語性騷擾，某甲不堪其擾，遂向公司提出申訴，人資主管知道主管乙是老闆的親戚，不想惹事，就請某甲要忍耐，某甲受不了，便自請離職。

#### 說明：

依性別工作平等法第 13 條第 2 項規定，雇主知悉性騷擾，應採取立即有效之糾正及補救措施，某甲向公司提出性騷擾申訴，公司卻要某甲忍氣吞聲，使某甲仍處於敵意性、冒犯性之職場環境，顯然公司並未依法妥處該性騷擾事件，依性別工作平等法可處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，並公告事業單位名稱及負責人姓名。

#### 案例二：

某乙應徵 B 公司百貨公司專櫃人員，由主管丙擔任面試人員，主管丙對某乙一見鐘情，利用面試機會對某乙展開追求，並答應某乙，如果跟他在一起就會錄取她，某乙嚇到，對該公司提出申訴，因某乙尚未錄取，公司以非受僱者為由不予受理。

#### 說明：

求職人遭到雇主以性意味或性別歧視之言語或行為，作為勞務契約成立、存續等之交換條件，即屬交換式職場性騷擾，仍可向所應徵公司提出性騷擾申訴，如雇主知悉該性騷擾事件，並未採取立即有效之糾正及補救措施，依性別工作平等法可處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，並公告事業單位名稱及負責人姓名。