

主題：性騷擾防治法

台灣基督長老教會公義委員會

2021.05.11

報告人：樓嘉君律師

一、平等權之源由：

- (一) 我國憲法第 7 條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」。
- (二) 憲法增修條文第 10 條第 6 項：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」。
- (三) 性別工作平等法第 1 條：「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」。
- (四) 性別平等教育法第 1 條：「為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。本法未規定者，適用其他法律之規定」。

二、性別霸凌：

- (一) 性別霸凌：針對他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同，以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作或其他方式，進行貶抑、攻擊、威脅、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善之校園學習環境。或難以抗拒，產生精神上、生理上或財產上的損失，或影響正

常學習活動之進行~取自吳志光。

- (二) 性別特徵 gender characteristics：性別特徵通常指的是「生理性別」(biological sex)的特徵，我們常以第一性徵(例如生殖器官)、第二性徵(例如乳房、喉結、鬍子)來區別男女生理差異，也就是解剖學或生理學之男女分別。

三、什麼是性霸凌：

- (一) 什麼是性霸凌：立法院院會於 100 年 6 月 7 日三讀通過性別平等教育法修正案，將「性霸凌」入法，比照性侵害、性騷擾規範。未來，罵男同學「死 gay」、「死玻璃」、「娘娘腔」、「娘砲」、或罵女同學「男人婆」、「太平公主」、「飛機場」、「木瓜」，都算性霸凌，嚴重者將面臨退學處分。
- (二) 性霸凌之分類：類似性騷擾、性暴力，包括有關性或身體部位的嘲諷玩笑、評論或譏笑、對性別取向的譏笑、傳聞與性有關令人討厭的紙條或謠言、身體上侵犯的行為，如以性的方式摩擦或抓某人的身體，或是迫使某人涉入非自願的性行為等。根據 McMaster(1997)的研究，認為「性霸凌」的具體表現行為如下：
- (1) 有關性或身體部位的有害玩笑、評論或譏笑：如黃色笑話、波霸、飛機場、矮冬瓜、木瓜等。
- (2) 對性傾向的譏笑或是對性行為的嘲諷：男人婆、娘娘腔、同性戀都是常見對性取向、性行為的嘲

笑。

- (3) **傳遞與性有關令人討厭的紙條或謠言**：孩子之間會流傳關於性的謠言，如誰和誰在廁所接吻，或是誰和誰發生性關係。
 - (4) **身體上侵犯的行為**：以性的方式摩擦或抓某人的身體，或是迫使某人涉入非自願的性行為中；除嚴重的性侵害外，舉凡觸碰下體、屁投、胸部、脫褲子、掀裙子、偷看上廁所、偷看換衣服，或是學童間流行的遊戲俗稱「阿魯巴」、「草上飛」、「千年殺」皆屬此類。
- (三) **可能的性霸凌**：依此定義，以往常被誤以為專屬男生「遊戲」的阿魯巴(強將男性下體去撞硬物)、草上飛(抓住雙腳在地上拖行)、千年殺(雙手比槍往屁股戳)等行為，強迫同學脫內衣、內褲，或說女生是大屁股、阿祖(意指對方醜)或尖叫聲像「淫叫」等，均可能被認定為性霸凌。
- (四) **言語貶抑的性霸凌**：指拿他人性器官、性傾向、性別特質、性別認同等開玩笑、取綽號，或傳遞具有性意味的紙條或謠言。前者如嘲笑男同學「細如牙籤」，以陳姓女同學的胸圍取綽號為「陳大奶」，說長相斯文、瘦小的同學是「娘砲」等；後者如在網路散播某女同學「有出來賺」等。
- (五) **攻擊性的性霸凌**：例如將男同學雙腿分開，再把他拉去撞柱的「阿魯巴」，男生間特有的「刷卡」、

「捉鳥」等均屬之。校園霸王花以「剃毛」教訓情敵也屬之。以上均可能涉及刑法之強制罪或強制猥褻罪。

(六) 如何處置性霸凌加害者：性霸凌可能同時觸犯其他法律，例如「阿魯巴」即可能觸犯刑法傷害罪甚或強制猥褻罪，受害者也可循民法請求損害賠償(包含慰撫金)，不過，性別平等教育法強調「宜教不宜罰」，因此要求加害者一定要接受心理輔導，之後則可採向被害人道歉、接受性別平等教育等處置，乃至轉學、退學等「其他符合教育目的」的措施。

(七) 美國的案例：最近紐澤西州羅格斯大學大一學生克萊曼提，因被同學在網上傳布同性戀影片，羞憤自殺，震驚全美，在民情激憤下，紐澤西州州議會積極立法，通過全美最嚴峻反霸凌法，要求州內所有公立學校，必須實施反霸凌措施，設專人專責霸凌案，並重懲霸凌者。近年來因為校園霸凌嚴重，各州紛紛制定專法，包括禁止基於性別與性向的霸凌行為。以加州為例，有系統且長期嘲笑、威脅、脅迫、排擠、騷擾、肢體暴力、偷竊等行為，都被視為霸凌。

四、性騷擾案件的基本特性：

(一) 三大迷思與說辭：只是誤會/挾怨報復/被害妄想。

- (二) 普通人觀點/女性觀點/受害者觀點。
- (三) 性騷擾的核心議題是權力與支配(EX. 台北捷運溜鳥俠案)。
- (四) 基於職位的權力與性別文化中的權力。
- (五) 看不到權力關係：1. 職位、地位、權力、體力、與資源的差距。2. 文化的體制性影響、普遍。

五、性騷擾之法律定義：

- (一) 性別工作平等法第 12 條：「敵意性工作場所性騷擾」：受僱者在執行職務時，雇主、同事、客戶…等任何人，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形通稱敵意性工作場所性騷擾。「交換式工作場所性騷擾」：雇主利用職權，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，作為僱用與否、報酬、考績、升遷或獎懲等之交換條件之情形通稱交換式工作場所性騷擾。
- (二) 何謂執行職務時：女性勞工在上班時間以私人 E-mail 收發郵件時，遭其他員工寄發網路黃色笑話而心生不快，是否為職場性騷擾？員工下班後相約吃飯喝酒，於酒酣耳熱之際遭受性騷擾，是否為職場性騷擾？雇主於執行職務時遭受其他廠商人員或客戶性騷擾，是否為職場性騷擾？

(三) 性騷擾之法律定義：

性別平等教育法-性別平等教育法第 2 條本法用詞定義如下：三、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

(一) 敵意型：以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習或工作之機會或表現者。

(二) 交換型(利用權勢型)：以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。五、校園性侵害或性騷擾事件：指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。

(四) 性騷擾之法律定義：

性騷擾防治法-第 2 條本法所稱性騷擾，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：

一、交換型(利用權勢型)：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。

二、敵意性：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。

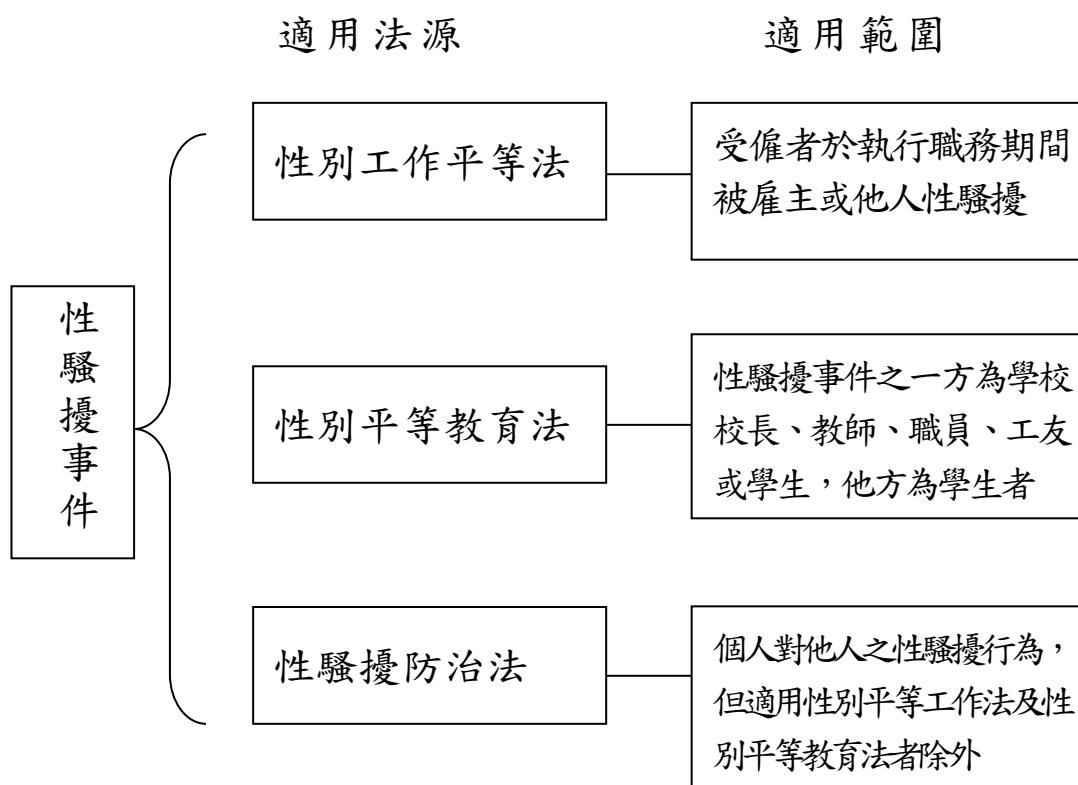
(五) 性騷擾之法律區分：「性別工作平等法」(主管機關為勞委會)、「性別平等教育法」(主管機關為教育部)及「性騷擾防治法」(主管機關為內政部)是以性騷擾事件中被害人與加害人間的關係作為區分點，將發生在不同人之間、不同場域之性騷擾事件加以區別，而有不同處理方式。大體上來說，**性別工作平等法**從保障員工工作權角度出發，主要處理職場性騷擾；**性別平等教育法**從保障學生受教權觀點出發，主要處理校園性騷擾；而**性騷擾防治法**從人身安全角度出發，主要處理前二法以外的性騷擾(如公共場所)。但因立法技術及立法院朝野協商關係，三法之適用範圍如下：

1. 如果是雇主對受雇者或求職者性騷擾，以及受雇者在執行職務時被任何人性騷擾，就屬**性別工作平等法**範圍，比如有某公司經理喜歡在辦公室張貼裸女海報，然後在上班期間叫女職員進辦公室後，對裸女海報品頭論足，讓女職員覺得很不舒服，就屬**性別工作平等法**規範範圍。
2. 如果性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者，比如老師對學

生上下其手，即適用性別平等教育法。

3. 其他的性騷擾行為，就屬性騷擾防治法的規範範圍，最常見的就是發生在大眾運輸工具或公共空間的性騷擾行為。

(六) 性騷擾防治三法的適用範圍：



適用性別工作平等法及性別平等教育法者，不適用性騷擾防治法，除了違反性騷擾防治法第& 12、& 24(媒體)及& 25 外。

六、性騷擾防治法之適用範圍：

- (一) 性騷擾防治法第 1 條：為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法

及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。

- (二) 性別工作平等法及性別平等教育法亦適用下列規定：第 12 條-廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電子網路或其他媒體，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。第 24 條-違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。第 25 條-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下罰金。前項之罪，須告訴乃論。
- (三) 認定性騷擾時應審酌之具體事實：性別工作平等法施行細則(97.7.11 修正)第 4 條-本法所稱性騷擾之認定，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。性騷擾防治法施行細則(95.1.25 修正)第 2 條-性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、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。

- (四) 偷窺或偷拍也是一種性騷擾：社會秩序維護法第 83 條(妨害善良風俗之處罰)有左列各款行為之一者，處新台幣 6 千元以下罰鍰；一、故意窺視他人臥室、浴室、廁所、更衣室，足以妨害其隱私者。二、於公共場所或公眾得出入之場所，任意裸體或放蕩之姿勢，而有妨害善良風俗，不聽勸阻者。三、以猥褻之言語、舉動或其他方法，調戲異性者。中華民國刑法第 315-1 條(妨害秘密罪)有下列行為之一者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或 3 萬元以下罰金：一、無故利用工具或設備窺視、竊聽他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。二、無故以錄音、照相、錄影或電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。
- (五) 性騷擾的要件一：誰來定義性騷擾—不受受害當事人歡迎：性騷擾之認定標準應以受害當事人之主觀感受為主(而非行為人的主觀感受或動機)。無論為人認為該行為是「開玩笑」、「關心」的表現或「沒什麼」的動作，只要是當事人不歡迎而且違反其意願的，就可算是性騷擾。
- (六) 性騷擾的要件二：「具有性意味或性別歧視之言詞或行為」-廣義來說，從輕微的性別騷擾，到性挑逗、性賄賂，到嚴重的性要脅、性攻擊都屬

於此類範圍。不管是色眯眯的窺視或盯視，令人不舒服的黃色笑話、過度或不當的追求行為(例如傳性暗示的簡訊、過於頻繁的邀約、跟蹤…)、暴露狂、有意無意的身體碰觸或其他身體侵犯行為，或是對於非傳統性別特質者(例如氣質陰柔的男孩，或是陽剛的女孩)，或是性取向不同者的歧視與騷擾行為等，都包括在其中。

(七) 性騷擾的要件三：「影響人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現」-包括使受害當事人感到受侮辱，或恐懼重複這樣被對待或周遭眼光的壓力而出現心不在焉、規避上課等情況致影響學業表現或工作表現。

(八) 性騷擾防治法之行政處罰第 20 條(性騷擾之罰責)對他人為性騷擾者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。第 21 條(性騷擾罰責之加重規定)對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至 2 分之 1。

(九) 性騷擾防治法之刑事處罰第 25 條(性騷擾之刑事責任及告訴乃論)(此條於性別工作平等法亦適用)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 2 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺

幣 10 萬元以下罰金。前項之罪，須告訴乃論(摸女生大腿、腰部或肩膀不構成犯罪?)

- (十) 性騷擾與強制猥褻之區別：第 224 條(強制猥褻罪)對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法，而為猥褻之行為者，處六月以上五年以下有期徒刑。強制猥褻與性騷擾之區別：強暴脅迫手段 VS 趁人不及抗拒(注意強制猥褻為性侵害之一種)摸乳十秒鐘或舌吻五秒鐘是否構成強制猥褻?(利用公車上或人潮擁擠之強暴脅迫手段?)

七、機構措施、賠償責任：

- (一) 定義包括法人、合夥、非法人團體及其他組織(性騷擾防治法第三條第五項)(性騷擾防治法第七條及施行細則第四條)。

- (二) 機構措施：① 10 人以上~30 人設定申訴管道協調處理。
② 30 人以上訂定防治措施，並公開揭示。
③ 教育訓練(定期)。
④ 知悉 \Rightarrow 立即 { ① 保護被害人隱私及權益
② 改善空間或維護
③ 其他防治及改善措施，如協助法律處理

(三) 機構責任(賠償)：

- (1) 不得差別待遇責任(性騷擾防治法第十條)。
(2) 範圍：申訴、調查、偵查、審理。(性騷擾防治法

第十條) 避免被害人第二次受到傷害

(3) 適用對象：機關、部隊、學校機構、僱用人(僱主)。

(4) 僱用人責任 → 民法第 188 條：「受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。如被害人依前項但書之規定，不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌僱用人與被害人之經濟狀況，令僱用人為全部或一部之損害賠償。僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權」。

(5) 雇主機構學校教育機構就被害人回復名譽，應提供適當之協助(第 11 條)

{	①受僱人	→	對他人為性騷擾
	②機構負責人		
	③學生	→	教育或訓練之便
	④教育機構		

→ 對第三人性騷擾

(6) 保護責任：非經有行為能力之被害人或偵查機構同意，不得洩露被害人姓名、身分或特徵(第 12 條)。

{ ①不得報導
②不得記載姓名或足以識別被害人之特徵

範圍： { 廣告物
出版品
廣播
電視
電子訊號
電腦網路或其他媒體

(7) 機構違反性騷擾防治法第 7、8、10、11、12 條。
→ 單獨負民法 184 條之侵權行為責任。(違反保護他人之法律推定有過失)

(8) 機構的行政法罰鍰責任 (§22、23、24)

- ① 違反第 7 條 → 知悉而無立即糾正
→ 無訂立防止法及公告 → 罰鍰 1-30 萬元及(限期改正, 不改正連續罰)
- ② 違反第 10 條(不公正對待)-
- ③ 違反第 12 條(保密原則)

八、申訴：

(一) 主管機關申訴：

{	內政部	}	發交調查及列管	{	機構		
	直轄市政府						
	各地方政府						
				{	警察局	{	加害人不明
							無機構時

(二) 進入偵查或審判程序，主管機關得停止程序。

(三) 主管機關可接受調解(調解應保密)

{	成立 → 有強制執行效力
	不成立 → 移送民事庭

(不收裁判費)

(四) 機構申訴

{	① 調查(7-3 個月內)	
	② 調查結果通知 {	當事人
	主管機構	
	③ 未完成或當事人不服 → 當事人 30 天內向主管 機管再申訴	

九、行為人責任：

(一) 民事賠償責任：

- (1) 性騷擾防制法第九條：「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」。
- (2) 民法第 184 條、第 195 條：「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限」、「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，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。前項請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾，或已起訴者，不在此限。前二項規定，於不法侵害他人基於父、母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之」。

(二) 行政罰：

- (1) 性騷擾防治法第 20 條：「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」。
- (2) 性騷擾防治法第 21 條：「對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監

督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一」，加重二分之一。

- (3) 社會秩序維護法第 83 條：「有下列各款行為之一者，處新臺幣六千元以下罰鍰：一、故意窺視他人臥室、浴室、廁所、更衣室，足以妨害其隱私者。二、於公共場所或公眾得出入之場所，任意裸體或為放蕩之姿勢，而有妨害善良風俗，不聽勸阻者。三、以猥褻之言語、舉動或其他方法，調戲他人者」。

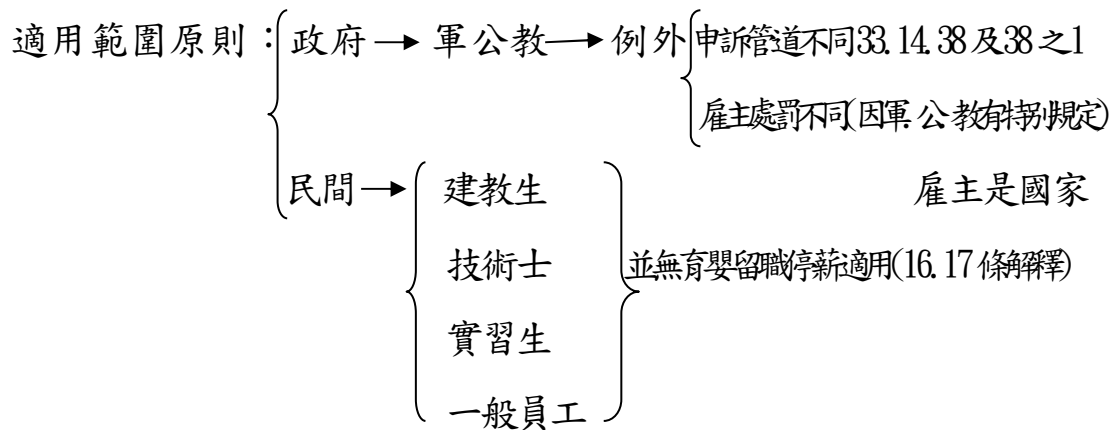
(三) 刑事責任：

- (1) 性騷擾防治法第 25 條：「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」。
- (2) 刑法第 221 條：「對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法而為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。前項之未遂犯罰之」。
- (3) 刑法第 224 條：「對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法，而為猥褻之行為者，處六月以上五年以下有期徒刑」。
- (4) 刑法第 225 條：「對於男女利用其精神、身體障

礙、心智缺陷或其他相類之情形，不能或不知抗拒而為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。對於男女利用其精神、身體障礙、心智缺陷或其他相類之情形，不能或不知抗拒而為猥褻之行為者，處六月以上五年以下有期徒刑。第一項之未遂犯罰之」。

十、性別工作平等法

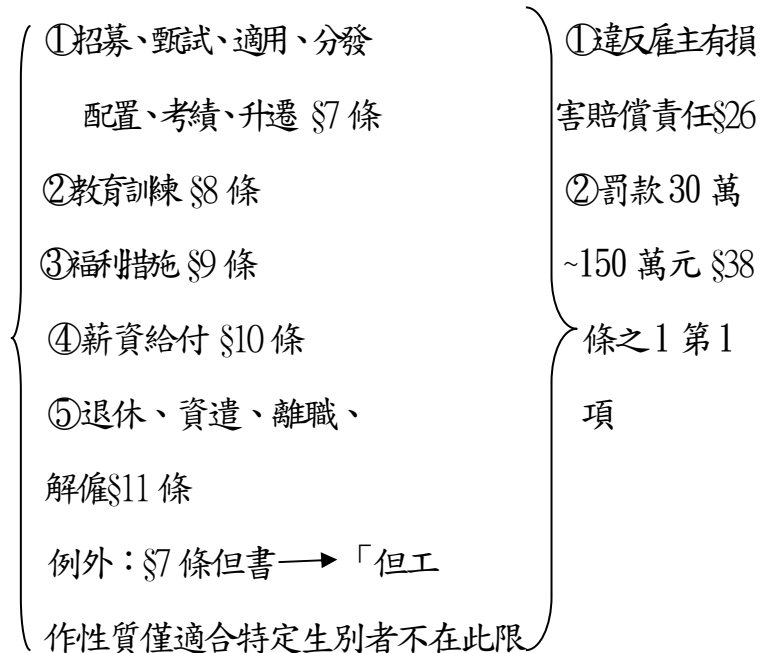
一、工作方面：



二、平等權：

禁止歧視之範圍：

(包括性別、性傾向、同性者)



問題(一)：是否教會可以拒絕女牧師？

(提摩太前書 2 章 8~15 節：8. 我願男人無忿怒、無爭論(或作：疑惑，舉起聖潔的手，隨處禱告 9. 又願女人廉恥、自守，以正派衣裳為妝飾，不以編髮、黃金、珍珠，和貴價的衣裳為妝飾 10. 只要有善行，這才與自稱是敬神的女人相宜 11. 女人要沈靜學道，一味的順服 12. 我不許女人講道，也不許他轄管男人，只要沈靜 13. 因為先造的亞當，後造的是夏娃 14. 且不是亞當被引誘，乃是女人被引誘，陷在罪裡 15. 然而，女人若常存信心、愛心，又聖潔自守，就必在生產上得救)

歌林多前書第 11 章第 4、5、6 節：4. 凡男人禱告或是講道(或作：說預言；下同)，若蒙著頭，就羞辱自己的頭 5. 凡女人禱告或是講道，若不蒙著頭，就是羞辱自己的頭，因為這樣就如同剃了頭髮一樣 6. 女人若不蒙著頭，就該剪了頭髮；女人若以剪髮、剃髮為羞愧，就該蒙著頭。是否有§7 條但書之適用？性別工作平等法第七條：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限」。

三、工作環境性騷擾：§12 條 } 與性騷擾防治法內容相類似
§13 條 }

求職者及受僱者，得請求雇主連帶損害賠償責任性別工作平等法§26 條：「受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任」

與民法第 188 條：「受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。如被害人依前項但書之規定，不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌僱用人與被害人之經濟狀況，令僱用人為全部或一部之損害賠償。僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權」相類似之立法

- 四、保障女性
- ①生理假—§14 條、每月一天、一年最多三天，未滿三天不併入病假，滿三天併入病假，但生理假薪資減半
 - ②產假—8 週§15 條第 1 項
 - ③流產假—

{	懷孕三個月以上，4 星期 懷孕二至三個月，1 星期 懷孕二個月，5 天	}	§15 條第 1 項
---	---	---	------------
 - ④安胎假—醫生證明
 - ⑤產檢假—5 天
 - ⑥配偶陪產假—5 天
 - ⑦育嬰假

{	①二年(留職停薪)，到小孩二歲為止 ②受雇者保費可遞延三年繳納，但雇主部分應繳納 ③收養者亦同	}	§16 條
---	---	---	-------
 - ⑧申請復職

{	①原則上復職	}
---	--------	---

§17 ②例外—可以資遣或退休

- ①歇業、虧損或業務緊縮
- ②雇主變更組織、解散或轉讓
- ③不可抗力停工 (如 COVID19 旅行社、旅館)
- ④業務性質變更減少員工之必要，又無適當工作安置

⑨哺乳時間：每天 60 分，如果工作時間外增加到 1 小時以上
 §19 上加班，則再給 30 分鐘

⑩工作時間的調整

- 有未滿三歲小孩
 - ①可要求調整工作時間
 - ②每天減少一小時工作時數(不列入報酬)

⑪家庭照顧假 7 天(事假)

- ①嚴重疾病
- ②預防接種
- ③重大事故
- ④需要親自照料

⑫違反

- 損害賠償 §26 條
- 罰鍰 2~30 萬元
- 罰鍰 公布姓名

五、雇主防範措施：

(一) 性別平等法第 13 條第 1、2 項：「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」。

未依此違反者 38 條之 1 第 2 項：「雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰」。

未依此違反者 38 條之 1 第 3 項：「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」

(二) 舉證責任在雇主 §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」，最好徵得其同意，全程錄音，或二人以上面試

(三) 申訴期間雇主不得解雇

十一、例證：

(一) 如女人都是笨蛋是否性騷擾？

(二) 勾肩搭背是否性騷擾？

(三) 黃色笑話是否性騷擾？

(四) 色情郵件是否性騷擾？

(五) 對方用目光掃描女人的身材或衣服(約伯.眼睛

不看處女)。

(六) 追求與性騷擾之區別?

(七) 以約會佔身體上的便宜，兩性出國故意訂一間房間，男女同學搭載機車，故意緊急煞車?

十二、如何避免性騷擾或防止性騷擾：

(一) 界線 { 身體
 { 心理
 { 金錢 → 基哈西

(二) 君子慎其獨

(三) 不要動淫念(馬太福音 5：27-28)，約瑟，但以理，及約伯(約伯記 31：1)

(四) 女人廉潔、自守，以正派衣裳為裝飾。