

# Q&A

## 【臺北市兩性工作平等 訴訟法律扶助答客問】

Q：法律扶助的項目有哪些？

A：(1) 法令諮詢。  
(2) 律師代撰民事書狀費用。  
(3) 民事訴訟程序、保全程序、督促程序及強制執行程序之律師費。

Q：律師代撰民事書狀費用補助多少金額？

A：每一審最高補助新台幣5千元，全案最高補助新台幣1萬5千元。

Q：律師費補助多少金額？

A：(1) 民事訴訟程序：  
個別申請：每一審最高補助新台幣5萬元，全案最高補助新台幣12萬元。  
共同申請：每一審最高補助新台幣10萬元，全案最高補助新台幣30萬元。  
(2) 申請保全程序：全案最高補助新台幣3萬元。  
(3) 申請督促程序：全案最高補助新台幣1萬元。  
(4) 申請強制執行程序：全案最高補助新台幣4萬元。

Q：申請補助需提供哪些文件？

A：(1) 基本文件：申請書、律師委任狀、律師費收據。  
(2) 個別文件：  
民事第一審：起訴狀繕本或影本。

民事第二審或第三審：上訴狀或答辯狀及第一審或第二審裁判書影本。

保全程序：假扣押或假處分聲請狀及法院裁定書影本。

督促程序：支付命令聲請狀及裁定書影本。

強制執行程序：強制執行聲請狀及相關證明文件影本。

Q：對於法律扶助如有疑問，洽詢專線為何？

A：可撥打**02-27287023**，勞工局將有專人提供諮詢服務。

## 申訴請找我！

第一階段：雇主有違法的徵兆時，您可先電洽本局諮詢相關法條規定及情況處理建議。

第二階段：確定雇主違法時，可先循企業內部申訴管道解決，如事業單位未妥善處理，您可填寫申訴書，載明下列事項向臺北市兩性工作平等委員會或臺北市政府勞工局提出：

- 1、申訴人的姓名、性別、到職年月日、職稱、住址及電話。
- 2、服務單位的名稱、行業別、員工人數、地址及電話；雇主姓名、性別、住址及電話。
- 3、違法行為的發生日期、具體事實及證據。

臺北市兩性工作平等委員會及

臺北市政府勞工局申訴諮詢專線：02-27287023

傳真電話：02-27596661

住址：台北市市府路一號五樓北區

網址：<http://www.bola.tapei.gov.tw>



## 反歧視 爭平權 改善職場性別環境大步走

臺北市政府勞工局 印製

### 案例1

性別歧視：對不起，我們需要的是男性……

從小立志當駕駛的小美，擁有大客車駕照，開車技術一流。某日在報紙上看到○○客運公司應徵駕駛，小美即興沖沖地跑去應徵。不料，公司面試人員一臉不耐煩地告訴她：「對不起，我們需要的是男性……」！小美一聽之下相當錯愕，小美心想自己的能力一點也不輸給男人啊！為何一定要用男性呢？

#### 【小美的權利】

「對不起，我們需要的是男性……」，小美因性別而喪失工作機會，人員招募應取決於能力是否足以勝任工作，而非以「性別」作為取捨的標準，求職人若面臨因性別而喪失就業機會的情形，可向公司所在地的勞工行政主管機關提出申訴。

不可以「性別」作為取捨的標準



#### 【公司的舉證責任】

兩性工作平等法於91年3月8日施行後，在求職人說明差別待遇的事實後，雇主應就差別待遇的非性別因素，或工作的特定性別因素，負舉證的責任。小美一旦提出申訴，客運公司如無法證明駕駛必須由特定性別才能完成，即違反兩性工作平等法第七條規定：「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，不得因性別而有差別待遇。」

### 案例2

懷孕歧視：孕婦請產假，我還是得照付薪水……

在○○公司擔任業務員的小玲，目前已懷孕五個多月，最近公司召開業務會議，會議上老闆在檢討各區業績時，突然大發脾氣對小玲的業績表示不滿，不斷說著現在經濟多麼不景氣、業績下滑得不像話、錢有多麼不好賺等話，說著說著居然冒出「孕婦請產假，我還是得照付薪水……」！隔幾天，小玲就收到資遣通知單了。



#### 【小玲的權利】

老闆的一句話透露出對產假工資的不滿，老闆因成本考量而不歡迎孕婦，認為懷孕及產假期間一定會產生各種生理狀況，造成公司整體產能的下降及人事成本的支出，老闆的想法明顯有懷孕歧視，小玲可向公司所在地的勞工行政主管機關提出申訴。

#### 【公司的舉證責任】

公司需就資遣小玲的理由與懷孕有無關連，負舉證的責任，如公司未能舉證資遣與懷孕並無關連，或經調查明顯有所關連，將構成懷孕歧視，違反兩性工作平等法第十一條第二項規定：「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。」

### 案例3

性騷擾的迷思：被摸一下又不會怎樣……

公司陳顧問喜歡在巡視業務期間吃女售票員的豆腐眾所皆知，這位高級主管喜歡在四下無人時對女服務員吃豆腐，有天中午小如在售票區趴在桌上休息時，陳顧問居然從背後偷摸小如，小如大吃一驚並大喊救命，後來小如向公司中間主管楊主任申訴，不料楊主任卻告訴她：被摸一下又不會怎樣，有那麼嚴重嗎？小如迫於無奈而離職。

性騷擾申訴  
勇於提出



#### 【小如的權利】

員工遭遇性騷擾，千萬不要以隱忍的態度來面對，可先將性騷擾發生的過程詳加紀錄下來，以便作為日後申訴的依據。本案小如勇於向公司提出申訴，但面對公司楊主任敵意、卸責的態度，小如可向勞工行政主管機關申訴公司未妥善處理性騷擾事件，至於行為人的法律責任，小如可循司法途徑解決。

#### 【公司的舉證責任】

公司處理性騷擾事件，應事前建立內部申訴管道，並安排教育訓練，事後也應對事件詳加調查，如查證屬實，應給予行為人適當的懲處，以遏止性騷擾事件再發生。楊主任的處理態度明顯縱容性騷擾事件的發生，已嚴重影響工作環境安全，公司將有性騷擾未妥善處理的法律責任，且違反兩性工作平等法第十三條第二項規定：「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。」