

臺北大學法律學院比較法資料中心叢書
勞動法系列(二)

性別工作平等法精選判決評釋



Act of Gender Equality in Employment

臺北大學法律學院
勞動法研究中心◎主編

臺北大法律學院比較法資料中心叢書 勞動法系列(二)

性別工作平等法 精選判決評釋

臺北大學法律學院 勞動法研究中心 主編

侯岳宏、周兆昱、李玉春
葛百鈴、李瑞敏、劉志鵬
鄭津津、郭玲惠、焦興鎧
劉素吟、林佳和 合 著

(依文章發表順序排列)

元照出版公司

國家圖書館出版品預行編目資料

性別工作平等法精選判決評釋／侯岳宏等合著；

郭玲惠主編.-- 初版.-- 臺北市：元照，

2014.09

面； 公分

ISBN 978-986-255-426-5（平裝）

1.就業 2.性別平等 3.法規 4.判決

542.77023

103008562

性別工作平等法 精選判決評釋

5P018RA

2014 年 9 月 初版第 1 刷

主 編	臺北大學法律學院 勞動法研究中心
作 者	侯岳宏、周兆昱、李玉春、葛百鈴 李瑞敏、劉志鵬、鄭津津、郭玲惠 焦興鎧、劉素吟、林佳和（依文章發表順序排列）
出 版 者	元照出版有限公司 100 臺北市館前路 18 號 5 樓
網 址	www.angle.com.tw
定 價	新臺幣 350 元
專 線	(02)2375-6688
傳 真	(02)2331-8496
郵政劃撥	19246890 元照出版有限公司

Copyright © by Angle publishing Co., Ltd.

登記證號：局版臺業字第 1531 號

ISBN 978-986-255-426-5

序 言

近十餘年來，因台灣政治民主與經濟日益持續發展，勞資關係及僱用型態產生變化，勞工權益日益受到重視。於此情形下，勞資間之糾紛特別受關注，尤其性別歧視與職場性騷擾等問題亦在此背景下受到重視，為妥善處理此等問題，立法者乃於2002年制定「兩性工作平等法」，2008年又修正更名為「性別工作平等法」。同法施行至今已逾10載，對於促進我國職場上性別平等之保障實有相當成效。

臺北大學法律學院為因應現代社會勞工權益之發展，並探討勞動相關法令，基於專業發展與學術分工之考量，由郭玲惠教授於2007年創設勞動法研究中心，以研究勞動法令及相關法學為核心，定期舉辦學術研討會及演講，促進師生對於勞動法之認識與研討，並提供專家學者間之法學交流平台，藉此提升勞動法教學品質、學術研究風氣，並發揮法學研究對實務發展之影響力。目前中心主任為侯岳宏副教授，中心成員則由本院專兼任教師及校外對於勞動法研究有興趣之專家學者共同組成，中心成員皆積極參與中心所辦之活動。

此次，能將勞動法之研究成果集結出版，首應感謝郭玲惠教授一路勞心勞力，並且規劃本書之出版事宜。其次，劉志鵬律師、鄭傑夫法官、劉士豪教授、王能君副教授等校外成員犧牲時間及奉獻心力為本中心付出，令人感動與敬佩。此外，亦感謝臺灣勞動法學會王能君理事長與全體會員之支持，以及元照出版公司之大力協助，使本書得以順利付梓。最後，臺北大學法律研究所劉宣玟同學、張妙琦同學、陳淑英同學、黃品尊同學於整理判決、活動辦理及出版作業階段提供諸多協助，在此並予致謝。

本書乃是本院勞動法中心第二次之成果出版，期盼此勞動法系列叢書對於勞動法教育及實務運作有所助益，並希望勞動法中心未來仍能努力不懈，規劃、編著更多勞動法學叢書。

國立臺北大學法律學院院長

張文郁

2014年5月

序 言

為落實憲法第7條、憲法第153條第2項以及憲法增修條文第10條第6項規定所宣示消除性別歧視，促進兩性地位實質平等之意旨，我國於2002年制定兩性工作平等法（2008年修正更名為「性別工作平等法」）。同法之內容主要區分性別歧視之禁止（第二章）、性騷擾之防治（第三章）、促進工作平等措施（第四章）以及救濟及申訴程序（第五章）等。同法自2002年施行至今已逾12年，對於促進我國職場上性別平等之保障已有相當之成效。

性別工作平等法的事件中，向主管機關性別工作平等會等申訴者，有些案件最終會進入到行政法院。另一方面，例如懷孕歧視解僱等事件，受害者會以雇主違反性別工作平等法第11條規定因而解僱無效，直接向民事法院請求確認勞動關係存在。因此，法院判決對於性別工作平等法的解釋與運用，也扮演著重要角色。例如，最高行政法院98年度裁字第2802號裁定對於性別工作平等法第13條第2項所規定「立即有效之糾正及補救措施」之解釋便是一例。

在上述背景之下，此次臺北大學法律學院勞動法研究中心，精心地從諸多判決中挑選出18則判決，並委由專家、學者、律師共11人進行分析及檢討，非常具有意義。每一位作者均不辭辛苦不計酬勞撰寫所分配的單元，使本書終得以完成，令人感佩。

本書籌劃近2年，初始由前臺北大學勞動研究中心主任郭玲惠教授所推動，並由臺灣勞動法學會所有會員之全力支持，才能順利誕生。本書能如期出版，另外有賴劉志鵬律師、鄭傑夫法官、劉士豪教授與侯岳宏教授之共同規劃與編撰，併此致謝。

此外，本書規劃出版之際，適逢中央研究院歐美研究所研究員焦興鎧教授於2014年1月底自中央研究院退休，為感謝焦教授多年對於勞動法學發展的付出，特別是對於性別工作平等法發展的努力與奉獻，特以本書恭賀其榮退。

最後，期盼透過本書對於判決之解說，使關心性別工作平等法議題之人員對於判決事實及要旨能進一步理解。也期待本書，在勞動法學教育上或是實務上運作上能成為重要參考書籍，並對於勞動法學的發展能有所助益。

臺灣勞動法學會理事長

王能君

2014年5月

目錄

序 言	張文郁
序 言	王能君

個別勞動法

◆性別工作平等法判決之回顧與展望	侯岳宏	1
◆性別工作平等法與相關法規之整合	周兆昱	23
◆派遣與性別工作平等法		
——臺北地方法院101年度訴字第1523號判決評釋	李玉春	46
◆實習生之職場性騷擾		
——從桃園地方法院101年度侵訴字第87號刑事判決 評釋談起	李玉春	55
◆招募性別歧視		
——臺中高等行政法院99年度簡字第222號判決	葛百鈴	63
◆性傾向？性別認同歧視？		
——臺北地方法院101年度簡字第164號判決	葛百鈴	73
◆懷孕歧視與損害賠償		
——臺灣士林地方法院96年度勞訴字第32號判決評析	李瑞敏	83
◆懷孕歧視與舉證責任轉換		
——臺北高等行政法院99年度簡字第869號判決評析	李瑞敏	93

◆懷孕歧視與資遣之動機競合	
——士林地方法院99年度勞簡上字第21號判決.....	劉志鵬 102
◆育嬰留職停薪後復職問題之探討	
——臺灣高等法院98年度勞上易字第107號判決.....	鄭津津 112
◆職場上雇主之性騷擾防治責任	
——臺中高等行政法院99年度簡字第208號判決.....	鄭津津 122
◆雇主對於性騷擾防治之立即有效之糾正及補救措施	
——最高行政法院98年度裁字第2802號裁定評析.....	郭玲惠 132
◆員工一人與雇主之性騷擾防治	
——臺北高等行政法院95年度簡字第590號判決評析.....	郭玲惠 143
◆雇主知悉離職員工於在職期間遭受性騷擾	
——臺北高等行政法院101年度簡字第112號判決.....	焦興鎧 155
◆雇主防治監護工被性騷擾之責任	
——臺北高等行政法院92年度簡字第466號判決.....	焦興鎧 165
◆職場性騷擾與雇主之舉證免責	
——臺北地方法院96年度訴字第6336號判決評釋.....	劉志鵬 175
◆不利益待遇禁止	
——臺中高等行政法院98年簡字第83號判決.....	劉素吟 186
◆性平法第26條損害賠償責任與過失推定？	
——最高法院100年度台上字第1062號民事判決.....	劉素吟 196
◆法院對性別工作平等會之審查	
——臺中高等行政法院97年度簡字第66號判決.....	林佳和 206
◆性別工作平等法第35條差別待遇事實之認定	
——臺灣高等法院94年度勞上易字第5號判決.....	林佳和 217

性別工作平等法判決 之回顧與展望

侯岳宏*

壹、前言

由於在就業上女性勞動者往往因其女性或母性之身分，受到不合理的歧視¹，且工作場所性騷擾之問題層出不窮，女性在職場上置身於敵意的就業環境，但相關的法規範卻缺乏足夠的保障²，在此背景之下，經過多方的努力，於2002年1月制定兩性工作平等法（2008年修正更名為「性別工作平等法」），並自同年3月8日開始施行。同法除了規範性別歧視之禁止、性騷擾之防治以及促進工作平等措施外，也提供申訴救濟之管道。

同法制定後，歷經2008年1月、2008年11月、2011年1月，以及2013年11月，共4次修法。2008年1月之修正，除更名為性別工作平等法，並將多元性傾向者之工作權益納入保障外，也提高雇主違反性別歧視之罰鍰額度。2008年11月之修正，主要是考量性騷擾為性別歧視態樣之一，且對於婦女等人身安全影響重大，為督促雇主防治職場性騷擾，因此於2008年11月修法使雇主防治性騷擾義務違反之罰鍰與其他性別歧視違反罰鍰額度相同。2011年1月之修正，除新增安胎假之規定外，也將家庭照顧假擴及所有受僱者。2013年11月之修法，則將生理假修正為女性受

* 國立臺北大學法律學系副教授，日本一橋大學法學博士。

¹ 對於立法背景之討論，可參見郭玲惠，兩性工作平等——法理與判決之研究，頁1-38，2005年8月2版。

² 性騷擾問題之立法發展，可參見焦興鎧，工作場所性騷擾問題與法律對策，2002年4月。



僱者每月可請生理假1日，若1年不超過3日，不併入病假計算。

同法自2002年施行至今已10年有餘，對於促進我國職場上性別平等之保障已有相當之成效。根據行政院勞工委員會之性別勞動統計（101年）之資料，2011年男性勞動力參與率為66.67%，女性為49.97%，與10年前相較，男性下降1.80個百分點，女性則上升3.87個百分點。兩性薪資因工作性質、年資及職位之不同，存在差異，觀察近10年兩性薪資差距，由2001年之22.3%降至2011年之17.6%，顯示兩性薪資差距有逐漸縮小之趨勢³。同統計資料也對於性別工作平等法實施狀況進行調查，其中關於評議件數，為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各縣市勞工行政單位設有性別工作平等委員會或就業歧視評議委員會，2002年至2011年計受理申訴案件1,420件，經移送評議件數966件，其中性別歧視581件（包括離職或解僱278件，婚育歧視99件），性騷擾366件，因產假之申訴案件計125件⁴。

性別工作平等法的事件中，向主管機關性別工作平等會等申訴者，有些案件最終會進入到行政法院。有些事件，例如，懷孕歧視解僱，受害者會以雇主違反性別工作平等法第11條規定因而解僱無效，直接向民事法院請求確認勞動關係存在。在此10年有餘的期間，法院訴訟上也累積許多判決⁵。因此，法院判決對於性別工作平等法的解釋與運用，也扮演著重要角色。例如，最高行政法院98年度裁字第2802號裁定對於性別工作平等法第13條第2項所規定「立即有效之糾正及補救措施」之解釋便是一例。

³ 行政院勞工委員會之性別勞動統計（101年），該資料可在下列網址閱覽 <http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/01womanmenu.htm>（2014年3月6日）。此外，行政院勞工委員會已於2014年2月17日升格為勞動部，以下原則上用此名稱，惟在升格以前之相關活動及出版文獻，仍使用行政院勞工委員會之名稱以方便查詢。

⁴ 行政院勞工委員會之性別勞動統計（101年），同上註。

⁵ 本文以「平等法」、「平等工作法」、「兩性法」、「性別法」、「性平法」等關鍵字，於司法院法學資料搜尋系統，檢索從性別工作平等法施行日至2013年12月11日間，刪除明顯非性別工作平等法事件之案件後，得出包含民事法院及行政法院，共有204筆判決。感謝助理臺北大學法律系碩士班許哲銘同學在資料檢索的協助。

性別工作平等法至今已實施超過10年，此時正是進一步檢討與修正的重要時機。在此情形下，有必要確定法院判決目前的運用情形，以瞭解實際的運作現況。因此，本文一方面整理法院判決的發展，一方面檢討目前性別工作平等法之問題與課題，並提出相關建議，以作為將來修法之參考。

貳、判決發展

依據性別工作平等法第1條規定可知，其立法目的乃「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」。在此目的之下，其內容主要區分總則、性別歧視之禁止、性騷擾之防治、促進工作平等措施以及救濟及申訴程序。以下，依據此架構，對於法院判決進行說明。

一、總 則

在總則部分，須說明者，乃性別工作平等法所稱雇主與受僱者之定義與適用之問題。

首先，關於雇主，同法第3條第3款規定：「雇主：謂僱用受僱者之人、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」。目前產生爭議者，乃派遣關係中，要派公司與派遣公司，何者須負性別工作平等法雇主責任之問題。

一般而言，雇主責任存在於派遣公司，較無爭議。不過，因為派遣具有僱用與使用分離之特徵，派遣勞工接受要派公司的指揮命令提供勞務，在此特徵之下如何保護派遣勞工，成為解釋論與立法論的重要課題。特別是，要派公司是否須負性別工作平等法上職場性騷擾之責任，引起爭議。在解釋上，有認為依據現行規定，雇主責任僅限於派遣公司；也有認為性別工作平等法第3條第3款對於雇主之定義與勞基法不同，因為性別工作平等法規定：「雇主：謂僱用受僱者之人、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」。採用「受僱者」，未採「勞工」之文字，顯然受僱者的範圍較大；也有認為依照性別工作平等法防治性騷擾之意旨，應擴大

雇主之適用範圍⁶。

臺北地方法院101年度訴字第1523號判決認為：「按性別工作平等法第27條、第28條、第29條規定所規範之義務主體為雇主，而雇主之定義，依性別工作平等法第3條第3款規定……，參酌勞動基準法第2條規定……，及勞委會100年12月30日勞資1字第○○○○○○○○○○號令謂：『工會法第14條規定之代表雇主行使管理權之主管人員，係指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員等』（……），可知性別工作平等法第3條第3款所謂『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』，係指雇主內部之管理階層人員而言」。同判決也進一步認為：「所謂勞動派遣係指派遣公司之雇主，與勞工訂立勞動契約，於得到勞工同意，維持勞動契約關係之前提下，使其在要派公司事業主指揮監督下為勞務給付，該勞工與要派公司事業主間並無勞動關係存在而言，要派公司與派遣勞工間，僅存有勞動力使用之指揮命令關係，至於基於勞動契約關係成立而發生之雇主義務，則係存在於派遣公司，只由派遣公司雇主負擔法律上之主體責任」。

其次，關於受僱者，性別工作平等法第3條第1款規定：「受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者」。在實務上，曾發生實習生是否為同款所稱「受僱者」之爭議。由於曾有女學生在飯店實習時，遭該飯店員工強吻，向該縣勞動及人力資源局申訴，最後被認為實習生與飯店間無僱傭關係，不適用性別工作平等法。雖然同案經檢察官認為被告涉犯刑法第224條強制猥褻罪嫌提起公訴，惟臺灣桃園地方法院101年度侵訴字第87號刑事判決以罪證不足，判決被告無罪。在此情形下，受僱者之定義是否須進行修正，也受到檢討。在本案發生時，也曾有立法委員提案將受僱者之用辭定義增列「建教生、實習生，無論是否獲致薪資，有工作事實者」，以期有效杜絕職場性騷擾事件⁷。

⁶ 行政院勞工委員會於2013年4月16日研商「派遣勞工適用性別工作平等法相關疑義」之討論中，大概可整理出此三種意見。筆者手上有該次討論會議紀錄。

⁷ 立法院議案關係文書院總第1542號、委員提案第14109號，2012年10月24日印發。

二、性別歧視之禁止

性別歧視之禁止主要規範於性別工作平等法第7條至第11條。禁止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，因性別或性傾向而有差別待遇（同法第7條）。且也禁止雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動（同法第8條）、為受僱者舉辦或提供各項福利措施（同法第9條）、對受僱者薪資之給付（同法第10條第1項）、對受僱者之退休、資遣、離職及解僱（同法第11條第1項）因性別或性傾向而有差別待遇。可以說從招募至終止勞動契約，無論是進用、陞遷，甚至勞動條件皆不得因性別而有不利之歧視行為。並且為進一步保障結婚、懷孕等受僱勞工，於第11條第2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」第3項規定：「違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力」。此外，上述差別待遇，不僅包含直接歧視之禁止，亦擴及間接歧視之規定。性別工作平等法施行細則第2條規定：「本法第7條至第11條、第31條及第35條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待」。

臺中高等行政法院99年度簡字第222號判決便涉及到招募與性別歧視之問題，同判決指出：「……原告於其所辦理屬招募行為之說明會，有要求女性求職者需繳交驗孕報告之事實，已堪認定，揆諸前說明，自己違反性別工作平等法第7條之規定。未按原告於招募說明會對於女性求職者要求繳交驗孕報告，有對女性求職者造成差別待遇之可能，應有認識；又縱認原告當時無明知之故意，依本件違章之情節，亦難認其無過失」。

間接歧視之類型也可見於臺北地方法院96年度訴字第7313號判決，同判決先援引學者對日本法之討論，指出：「政策研究會乃將有關間接差別待遇理解為『外觀上看似性別中立之規定、習慣或基準等措施，如與其他性別成員相比較時，顯示出其中一方之性別成員有被賦予相當程度之利益，且該基準等得被認定與職務無關連性且未具合理性與正當性者，則該外觀上看似性別中立之規定、習慣或基準等相關措施即屬於間

接差別待遇』……」。然後同判決進一步認為：「被告丙○○卻將『募款能力』與『性別』加以連結，卻未對在場的男性詢問募款能力的問題，已屬對女性候選人之間接差別待遇。況且，女性募款比較吃虧又非事實，……被告丙○○未舉證其如此差別待遇之經驗事實何來，亦未能舉證其認為女性募款能力不足非其遴選之基礎，……而該項差別待遇，即屬於不必要、不合理之求職障礙，屬於前開所言之『間接差別待遇』」。

再者，也曾發生性別認同歧視是否構成性別工作平等法違反之事件，例如，臺北地方法院101年度簡字第164號判決：「原告嗣後無明確證據，足證周○○（作者注：原告員工名稱周○○為本文所調整）擅自離開工作崗位致生變故使原告蒙受重大損害者，且……，未能舉出周○○有其他工作疏失，惟仍執意以周○○擅自離開工作崗位為由，將周○○免職，其真正之動機及意圖，應認周○○『服裝打扮及行為舉止相當女性化』造成原告人事管理困擾，又不欲依法資遣或對周○○為更合適之職務調整，是原告對周○○所為免職，顯係基於身著女裝等女性傾向之因素，對其所為差別待遇，實已構成性別歧視」⁸。

此外，第31條訂有所謂「雇主舉證責任轉換」之特別規定，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。此項規定，行政法院判決也闡述：「……因雇主之於勞工常居於較為優勢之地位，雇主究否因性別因素而對受僱者在退休、資遣、離職及解僱等之處置上為直接或間接不利之對待，受僱者往往舉證不易，故法律明定受僱者僅需善盡釋明之責，舉證責任即轉換至雇主，此揆諸首揭性別工作平等法第31條規定自明」⁹。

一旦受僱者或求職者盡其釋明責任時，舉證責任即轉換至雇主。若

⁸ 本事件也另有臺北地方法院100年度勞訴字第172號判決。對於民事判決之評釋，請參見郭玲惠，性別表現或性傾向歧視案，載：臺北大學法律學院勞動法研究中心編，勞動法精選判決評釋，頁171-182，2013年9月。

⁹ 臺北高等行政法院99年度簡字第110號判決、臺北高等行政法院99年度簡字第127號判決、臺北高等行政法院99年度簡字第869號判決均有類似說明。

雇主未能就其所為差別待遇並非性別因素一節，盡其舉證之責，便會被認定構成性別歧視。例如，臺北高等行政法院99年度簡字第869號判決認為：「本件原告既經葉○○（作者注：原告員工名稱葉○○為本文所調整）向被告所屬勞工局申訴有懷孕歧視之差別待遇情事，並提出非自願離職書以為釋明後，依首揭規定及說明，原告即應就其所為差別待遇並非性別因素一節，負舉證責任……綜上所述……惟原告就其所為差別待遇並非性別因素一節，並未盡其舉證之責，其主張自屬無據，而應受不利益之認定」。

當懷孕歧視而受害的勞工，以雇主的解僱違反性別工作平等法第11條第3項規定解僱無效為由，向民事法院提起訴訟，以確認僱傭關係存在時，在實務上時常引起爭議者，在於性別工作平等法第11條規定與勞基法第11條以下等解僱規定之關係。詳言之，當勞工主張雇主之解僱違反上述性別工作平等法之規定時，雇主會主張其依據勞基法第11條或第12條規定進行解僱。而在民事訴訟程序，法院多會先依據勞基法第11條或第12條規定進行審查¹⁰。待雇主未能舉證證明其所提之理由，才會進入審查性別工作平等法第11條等規定。例如，臺灣士林地方法院99年度勞簡上字第21號判決認為：「按勞工非有對於所擔任之工作確不能勝任，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞動基準法第11條第5款定有明文。……但僱主必於其使用勞動基準法所賦予保護勞工之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，此乃解僱最後手段性原則。……上訴人主張因上訴人已懷孕，故被上訴人將之資遣，是被上訴人所為已違反性別工作平等法，且業經主管機關裁罰，有台北縣政府99年3月31日北府勞資字第09900443991號函云云。然上訴人因工作疏失不服主管指正，並與Q/D部門主管發生衝突後，亦曾經安排至A/D部門工作，但是上訴人不願意學習新機台，不願意配合調度，亦不願至P/D部門，確實無法安排其工作，被上訴人始終止勞動契約，業如前述，上訴人就被上訴人終止兩造間勞動契約與其懷孕有所不當連結乙節並未舉證以實其說，是上訴人主張違反性別平等工作法第26條之規定請求賠償，

¹⁰ 李玉春，我國懷孕歧視司法實務問題之研究，頁65-67，2012年3月，亦提及此現況。

亦不足採」。不過，由於民事法院先依據勞基法第11條或第12條規定進行審查，因此，學者也指出在相關要件基準下，懷孕之事實可能未受到斟酌或考量¹¹。

三、性騷擾之防治

關於性騷擾之定義，依性別工作平等法第12條規定，可分為兩種情形。一種為「受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現（第1款）」。另一種為「雇主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，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件（第2款）」。前者又稱為環境型性騷擾或敵意式性騷擾，後者稱為交換式性騷擾。依據此定義，可知性別工作平等法將性騷擾防治之範圍設定於禁止任何人於受僱者執行職務時有性騷擾之行爲，也禁止雇主以性騷擾作為受僱者或求職者之人事條件等對價，使受僱者能於友善的工作環境中安全不受干擾地工作。

性別工作平等法所規定的性騷擾防治上，較大的特徵在於課予雇主事前防治及事後補救之義務。同法第13條第1項前段規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生」。關於事前防治的部分，在同條第1項後段規定：「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」。關於事後補救之義務，同法於第13條第2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」。臺中高等行政法院99年度簡字第208號判決也清楚表示：「……雇主據此有『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』及『於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效

¹¹ 李玉春，同上註，頁52-54；亦有學者指出此為混合動機之問題，請參見焦興鎧，我國就業歧視評議制度之現況及實施檢討評析，臺大法學論叢，第31卷第2期，頁160-161，2002年3月；郭玲惠，性別工作平等法制之現在與展望，臺灣勞工季刊，第17期，頁19，2009年3月。