

## 應徵時被雇主歧視怎麼辦？

文:曾翔（認證法律人）· 勞動·工作· 2022-12-23

---

本文

理想中，我們希望就業市場能成為一個自由市場，讓適合的人才分配到適合的職位上，也就是所謂的「適才適所」，如此一來才能充分發揮人力資源，強化國家競爭力。

然而，在求職過程中，求職者時常會遭遇到歧視問題，導致無法順利求職，此時應該要如何尋求協助？

### 一、定義

所謂的「就業歧視」，是指雇主以與工作能力無關的某些特質來決定是否僱用求職者，或是用來決定所僱用勞工的薪資、福利、升遷、教育訓練等等，也就是一種針對某些特質所為的不合理的不公平對待。

### 二、就業歧視的基本規定在就業服務法

限制就業歧視的基本規定是就業服務法的第5條第1項：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。<sup>[1]</sup>」

如果求職時認為雇主違反本條規定時，可以向地方主管機關的就業歧視評議委員會進行申訴，如果認定雇主違法，主管機關將依法予以開罰<sup>[2]</sup>。

### 三、歧視指標不包括未被訂在列舉規定的項目

需特別注意，就業服務法第5條第1項是一個「列舉規定」，必須要符合法規明文所規定的這些特質才會違法。因此，在過往，如果雇主是以「血型」、「星座」來對於求職者進行歧視，雖然事實上也是就業歧視，但仍不違法；但是在2018年11月時就業服務法已經將「血型」、「星座」列入<sup>[3]</sup>，但可惜仍未將「命理」列入。因此目前主管機關仍舊無法處罰以諸如八字、命盤等等與工作毫無關聯的特徵，對受僱者和求職者進行歧視的雇主。

### 四、其他就業歧視的相關特別法

除了就業服務法第5條第1項之外，性別工作平等法針對了性別、性傾向有特別規範<sup>[4]</sup>；老人福利法則有禁止

針對65歲以上高齡者的年齡歧視<sup>[5]</sup>；另外，就業服務法第5條第1項並沒有疾病歧視的規定，但是在精神衛生法<sup>[6]</sup>、人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例<sup>[7]</sup>、傳染病防治法<sup>[8]</sup>等特別法中都有對於特別的疾病患者加以保障。

如求職者遇到這些情形，都可以保留證據，向縣市政府、直轄市政府進行申訴。

#### 註腳

- [1] 就業服務法第5條第1項。
- [2] 就業服務法第65條第1項：「違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。」
- [3] 立法理由：「……二、增列星座、血型等，禁止雇主不去考量求職人或受僱人的能力、條件或表現，而考量與工作能力及表現無關的星座、血型等因素，因而造成求職人或受僱人因具有某類特質，而失去在工作上與其他公平競爭的機會，避免就業歧視與不公平競爭。」見立法院（2018），《立法院公報》，第107卷第99期上冊，頁280-285。
- [4] 性別工作平等法第2章性別歧視之禁止，第7條至第11條。
- [5] 老人福利法第29條第1項：「勞工主管機關應積極促進高齡者就業，並致力老人免於就業歧視。」
- [6] 精神衛生法第22條：「病人之人格與合法權益應受尊重及保障，不得予以歧視。對病情穩定者，不得以曾罹患精神疾病為由，拒絕就學、應考、僱用或予其他不公平之待遇。」，違反者依同法第55條將處3～15萬元的罰鍰。
- [7] 人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例第4條第1項：「感染者之人格與合法權益應受尊重及保障，不得予以歧視，拒絕其就學、就醫、就業、安養、居住或予其他不公平之待遇，相關權益保障辦法，由中央主管機關會商中央各目的事業主管機關訂定之。」違反者依同法第23條第3項，處30～150萬元罰鍰。
- [8] 傳染病防治法第11條第1項：「對於傳染病病人、施予照顧之醫事人員、接受隔離治療者、居家檢疫者、集中檢疫者及其家屬之人格、合法權益，應予尊重及保障，不得予以歧視。」，違反者依據同法第69條第1項第1款，處以1～15萬元罰鍰。

#### 標籤

► 就業歧視，應徵，求職，就業服務法