

### 第三章 英國的兩性「同酬法」

英國是一英美法系國家，其法律的形式是以習慣法與判例為中心，經由彙整各地的習慣法後，而有全國通用的普通法（common law）<sup>1</sup>。早期英國認為勞動契約同樣適用普通法契約自由的原則，因此允許僱主可基於任何理由，包括性別因素或種族因素，而僱用或拒絕僱用求職者，即當時法律並不禁止有歧視行為。然而時至今日，平等權利受到重視，此種歧視觀念將激起遭受不平等待遇者反彈，因此英國政府亦企圖制定法律來限制僱主運用普通法的權利。

而隨著英國陸續加入國際組織，受所簽訂之國際條約的拘束，如前述一九四八年之聯合國世界人權宣言、一九五八年與一九八一年的國際勞工組織公約<sup>2</sup>、一九五一年歐洲人權公約<sup>3</sup>、及歐盟之條約、規則、指令與歐洲法院之判決<sup>4</sup>等，使現代英國在禁止性別歧視的規定上，必須制定國內法以履行責任。事實上，英國早於一九一九年即有「排除性別無資格法」(Sex Disqualification (Removal) Act 1919)，該法禁止特定行業基於因個人的性別因素和婚姻狀況而認為其無資格、能力勝任該工作，而拒絕其加入該職業，但該法所涵蓋之內容不廣，效力有限<sup>5</sup>。而真正能促進職場上兩性平等的立法，是直到七十年代才比較完備。

英國於一九七〇年制定「同酬法」，但給予僱主五年的時間做調整，直到一九七五年才正式實施，此時英國法律對於男女同工同酬的問題，才真正受到重視。「同酬法」所規範的內容只限於促進兩性勞動條件的平等，其與「性別歧視法」不同之處，在於適用「同酬法」必須是當事人間有勞動契約關係存在。此外，性別歧視法中關於非法間接歧視與對婚姻狀態持續中（已婚者）之歧視，並非「同酬法」所禁止或規範的對象。而歐洲法院對於原英國同酬法未強制僱主訂立「工作評估計劃」(job evaluation scheme)以落實歐盟一九七五年男女同工同酬指令中關於「相同價值工作」，即「同值同酬」的理念，而認為英國違反同工同酬指

<sup>1</sup> 英美法起源於一六六六年諾曼王朝征服英國後，以傳統日耳曼法為基礎，一方面尊重原有的地方習慣法，另一方面為統一法制，設置國王裁判所，派遣法官至各地實施巡迴裁判。十二世紀起於民事訴訟上設置陪審制度，遴選人民擔任陪審員，協助審判。經巡迴各地裁判之法官於瞭解各地習慣法後，定期在倫敦舉行會議，並將各地習慣法之相異及例外部分予以刪除，再加彙整而成全國通用的普通法。

<sup>2</sup> 參國際勞工組織第一一號「就業與職業歧視公約」。

<sup>3</sup> 一九五一年歐洲人權公約第十四條規定：「本公約所規定之權利與自由，應受保障而不得基於下列因素而受差別待遇：性別、種族、膚色、語言、宗教、政治意見或其他意見、原始國籍或出身之社會，與國內少數族裔交往、財產、出身或其他地位。」一般認為該條文為「禁止歧視條款」。

<sup>4</sup> 目前為止英國曾因性別歧視之立法不週而被控訴二次：Commission of the European Communities v. United Kingdom (1982) IRLR 333; Commission of the European Communities v. United Kingdom (1984) IRLR 29.因敗訴而被迫修法。

<sup>5</sup> Daniel Peyton, *EMPLOYMENT LAW LIBRARY-Sex and Race Discrimination* (Great Britain:Blackstone Press Limited,1997) ,pp.2-3.

令的義務<sup>6</sup>，故該法嗣後於一九八三年做出修正<sup>7</sup>，以符合羅馬條約第一一九條的精神與歐洲法院的判決。本文除介紹英國「同酬法」的規定外，因一九七二年英國制定歐洲共同體法，使羅馬條約直接適用於英國<sup>8</sup>，而男女同工同酬指令貫徹並擴充羅馬條約的同酬原則，故將其相關規定一併做介紹。

## 第一節 報酬的定義

一九七一年同酬法並未對「報酬」的定義做出規定，而是適用羅馬條約的規定與其後法院的判決才加以確定。

### 一、報酬的概念

根據羅馬條約第一一九條對「報酬」(pay)一辭所做的定義是「一般之基本或最低工資(wage)或薪資(salary)，以及其他任何酬勞，不論其為金錢或實物，凡勞工因勞動關係而直接或間接得自僱主者均屬之。」由此條文觀之，受僱人定期自僱主取得之工資或薪資(包括週薪或月薪)，是該條所稱的報酬外，僱主基於勞動關係，對於受僱人所為之其他金錢或實物的支付，如加班費、家庭補助金、特別獎金、醫療服務、各類保險、以及執行職務所需的車輛等，亦應視為本條所稱的「報酬」。<sup>9</sup>

然而於勞動關係已不存在之後所為的給付，是否為條約所稱的報酬？事實上歐洲法院於判決時，對羅馬條約第一一九條所稱之「報酬」，都採取相當廣義的解釋立場，因此歐洲法院針對此情況於 Carland 案中<sup>10</sup>做出表示。

該案英國鐵路工程公司主張該公司給付給已退休員工的特別旅遊津貼(concessionary travel benefits)，並非屬於報酬，故無羅馬條約第一一九條同工同酬的適用，但歐洲法院則認為，該條約所指的報酬應包含員工因僱傭關係而直接或間接從僱主所獲得的利益，但並非以勞動關係現實存在為前提，只要僱主所為的給付，乃基於曾經存的勞動關係即可，該報酬亦不限於僱主對於受僱者因「實際工作」所提供之酬勞。此外，根據此案，歐洲法院亦認為第一一九條所稱之報酬不應侷限於對受僱者自身所為之給付，受僱人的家屬取自僱主的優惠待遇，亦為報酬概念所包括。<sup>11</sup>此外，歐洲法院也認為傷

<sup>6</sup> Commission of the European Communities v. United Kingdom [1982] IRLR 333.

<sup>7</sup> Equal Pay (Amendment) Regulation 1983.

<sup>8</sup> 歐洲法院於 Defrenne v. SABENA [1976] CMLR 98 案中，判決羅馬條約第一一九條在各會員國內的法院具有直接適用的效力，亦即具內國法之效力，但限於是直接或明顯的歧視。所有會員國的受僱者於會員國法院中有權依該條約主張同工同酬。相似的案件還有 Mc Carthy v. Smith [1981] QB 15.

<sup>9</sup> Wyatt and Dashwood, *European Community Law*, 3<sup>rd</sup> ed. (London: Sweet & Maxwell, 1993), pp.620-623.

<sup>10</sup> Garland v. British Rail Engineering Ltd [1982] IRLR 257.

<sup>11</sup> 李孟玠(1998)，論歐洲共同體條約之男女同工同酬原則，〈《歐洲聯盟：理論與政策》〉(台北：

病工資 (wages during sickness)<sup>12</sup>、計件工資計劃 (piecework schemes)<sup>13</sup>、不公平解雇賠償金 (compensation for unfair dismissal)<sup>14</sup>亦屬於第一一九條所稱之報酬。

## 二、特殊報酬

### (一) 海外津貼 (expatriation allowances)

在 Sabbatini 案中，對於海外津貼是否屬於羅馬條約第一一九條的「報酬」，歐盟執委員認為海外津貼存在目的是要彌補員工於國外工作，可能會造成個人開銷的增加而給予補助，與員工個人所從事之實際工作的薪資無關，故不符合第一一九條所稱之「報酬」，無該款用餘地。雖歐洲法院認為該案對女性構成歧視<sup>15</sup>，但並未對海外津貼是否屬第一一九條的「報酬」做出判決。而該案的總辯官 (Advocate General)<sup>16</sup>則認為，「報酬」應不限於薪資，海外津貼與工作人員的職責緊密相連，所以此種給付應視為「報酬」。<sup>17</sup>

### (二) 退休金

根據羅馬條約第一一九條所規定的「報酬」必須是基於僱傭關係，雇主對受僱者為直間或間接的給付，而有關退休金是否屬報酬，則取決於何者所為或何種關係所為的給付。

#### 1、公司為員工設計之退休金計劃 (pension scheme)

有關公司為員工所提撥之退休金，是否屬於「報酬」的一種，歐洲法院於 Worringham 案<sup>18</sup>中認為，由員工與雇主依比例提撥之退休金，就雇主所提撥的部分，應視為報酬，若退休金完全由雇主所支付時，則當然亦屬於報酬。因為根據羅馬條約第一一九條所闡示，雇主基於勞動關係對受僱者所為之給付，縱使以間接方式為之，則依然屬於報酬的一種。歐洲法院進一步指出，只要以個人薪資為基礎，所計

---

中央研究院歐美研究所)，第三 六頁至第三 七頁；周德旺 (1995.10)，《歐體勞工性別歧視之研究》，《美歐月刊》，第十卷第十期，第九十一頁。

<sup>12</sup> Rinner-Kuhn v. FWW Spezial Gebäudereinigung GmbH [1989] IRLR 493.

<sup>13</sup> Specialarbejderforbundet i Danmark v. Dansk Industri acting for Royal Copenhagen A/S [1996] ICR 51, ECJ.

<sup>14</sup> R v. Secretary of state for Employment, ex p Seymour-Smith [1999], ECJ.

<sup>15</sup> Sabbatini v. European Parliament [1972]，原告因結婚而被剝奪領取海外津貼，是因歐盟公職服務規則 (Civil Service Regulations) 規定，歐盟官員結婚後，非「家長」(head of the family) 則喪失領取津貼的權利。而一般家庭的家長多為男性，故有間接歧視發生。

<sup>16</sup> 依羅馬條約第一六六條的規定，歐洲法院設有總辯官六名，其職責乃依公正與獨立的立場，於法庭內就相關案件提供參考意見，以協助法院判決，但法院無受其拘束，只是加以尊重。參邱晃泉、張炳煌 (1994.10)，《歐洲共同體解讀》(台北：月旦)，第二十七頁至第二十八頁。

<sup>17</sup> 李孟玟 (1998)，論歐洲共同體條約之男女同工同酬原則，第三 八頁。

<sup>18</sup> Worringham v. Lloyds Bank Ltd [1981] IRLR 178, ECJ.

算出之其他利益，如資遣費、失業金、家庭津貼以及信用貸款等，均屬第一一九條所稱之報酬。<sup>19</sup>

## 2 法定社會安全退休金方案( statutory social security pension scheme )

歐盟會員國中，多有退休制度的設立，一般而言若退休金屬於社會安全制度的一環時，則非羅馬條約第一一九條所稱之「報酬」。在 Defrenne 案<sup>20</sup>，歐洲法院認為歐盟會員國對於依內國法來強行規範退休金計劃，並不受第一一九條所約束，因為這些計劃並非出於勞資雙方所締結的契約，且雇主是因「法令規定」所提撥的社會福利津貼，縱使依該計劃所提撥的退休基金是由勞方、資方與國家三方聯合捐獻，但應是國家基於社會安全政策而對勞工所為的保障。所以雇主所提撥的退休基金是履行國內法所規定之義務，與勞資關係無關，故非第一一九條所稱之直接或間接給付。<sup>21</sup>

## 3、補充性的退休金計劃

在 Bilka-Kaufhaus GmbH 案<sup>22</sup>，原告為德國一連鎖百貨公司，為照顧員工，設立補充性的退休金計劃，但限於從事全職並服務十五年以上的員工才可享有該福利，而被告為從事兼職的女性員工，認為該計劃歧視女性，因為女性受限於家庭責任，多數無法如男性從事全職工作。該案總辯官認為，補充性的退休金計劃若由勞資雙方經由協商而成為勞動關係的一部分時，則雇主為受僱者所提撥的退休金額，屬於羅馬條約第一一九條所稱之報酬。歐洲法院支持此則解，並強調原告的職業退休金計劃，雖依德國之國內法所設立，但該計劃的目的是補充國家所提供的社會安全給付，是勞資雙方間之勞動契約不可或缺的部分，故屬於第一一九條的報酬。<sup>23</sup>

## 4、替代性的退休金計劃

在英國的國內立法上，有規定於法定的行業中，雇主與受僱者可藉由協商，並締結契約以決定退休金給付問題，此制度稱為「經由協商訂出之職業退休金計劃」( contracted-out occupational pension scheme )，目的用以取代全部或部分國家所提供的退休給付。<sup>24</sup>

於 Barber 案<sup>25</sup>中，原告在職期間所參加的退休金計畫，是取代

<sup>19</sup> 李孟玠 ( 1998 )，論歐洲共同體條約之男女同工同酬原則，第三九頁；相關案例有 Liefing v. Directie van het Academisch Ziekenhuis bij Universiteit van Amsterdam [ 1984 ]。

<sup>20</sup> Defrenne v. Belgian State ( No.1 ) [ 1971 ] 1 CMLR 494.

<sup>21</sup> 李孟玠 ( 1998 )，論歐洲共同體條約之男女同工同酬原則，第三一頁。

<sup>22</sup> Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz [ 1986 ] IRLR 317, ECJ.

<sup>23</sup> 李孟玠 ( 1998 )，論歐洲共同體條約之男女同工同酬原則，第三一頁至第三一一頁。

<sup>24</sup> 同上註，第三一頁。

<sup>25</sup> Barber v. Giardoam Royal Exchange Assurance Group [ 1990 ] IRLR 240.

英國國家退休金計劃的替代方案。根據英國國家退休金計劃的規定，男性需年滿六十五歲，女性年滿六十歲，得領取全額退休金。而原告所參加的退休金計劃，是男性年滿五十五歲女性滿五十歲，則可領取「立即退休金」( immediate pension )。若未滿前述年齡，則依服務年資取得現金津貼 ( cash benefits ) 外，於屆滿公司的退休年齡時，仍可領取緩發退休金 ( deferred pension )。原告於五十二歲遭資遣，依前規定，可領取現金津貼、法定資遣費，但需屆滿公司所定之五十五歲退休年齡始能領取緩發退休金。原告主張若是女性員工五十二歲遭公司解雇，則已合乎退休年齡，可直接領取立即退休金，該金額遠高於原告所領取的金額，有歧視發生。

英國上訴法院諮詢歐洲法院意見，歐洲法院認為資遣費部分，無論是否為法律所規定，皆屬羅馬條約第一一九條所稱之「報酬」。而替代性的退休金計劃，是由勞資雙方經由協商所制定，政府並未給予補助，故雇主所給予受僱者的退休金，應是第一一九條所稱之報酬。又此類退休給付並非會員國之國內立法的強制規定，僅僅用法律明列的少數行業，受僱者所獲得的利益是基於勞動關係，故不能排除第一一九條的適用。

因此，若任何退休金的給付是由雇主負責，且給付義務是基於勞資雙方所訂之契約時，則相關的退休金，皆屬羅馬條約第一一九條所稱之「報酬」，其給付便不可因當事人的性別不同而有差別待遇。

除了前述羅馬條約第一一九條與歐洲法院判決所認定的報酬外，英國法院也於其後的判決，認為報酬亦應包含特定職業津貼 ( occupational-benefits )<sup>26</sup>、資遣費與惠給金 ( redundancy and ex gratia payments )<sup>27</sup>。

### 三、我國兩性工作平等法的規定

兩性工作平等法第十條規定，雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別而有差別待遇。所謂「薪資」於同法第三條第四款給予定義，謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給予。此規定與勞動基準法的規定相符。<sup>28</sup>

而關於勞基法對工資的規定，有認為從該定義可知勞工因工作而獲得之

<sup>26</sup> Griffin v. London Pension Fund Authority [ 1993 ]

<sup>27</sup> Mckechnie v. UBM Building ( Southern ) Ltd [ 1991 ]

<sup>28</sup> 參勞動基準法第二條第三款。

報酬，為判斷是否屬於工資的主要標準，而該規定之末的經常性給予，則是補充說明，而非認定工資範圍的標準。所以工資是指：1. 工資；2. 薪金；3. 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼；4. 其他任何名義之經常性給予四大類。另有認為雇主所為的各種給付必須具要二要件，始為勞基法所稱之「工資」：1. 勞工因工作而獲得之報酬；2. 該項給付必須是經常性給予。此對「工資」的認定範圍過於狹隘。<sup>29</sup>依勞動契約的法理而言，只要勞工因提供勞務而由雇主處所獲得之對價，均應認為是工資，此從勞基法第二條第一款「從事工作獲致工資」與民法第四八二條關於僱傭契約之定義規定提及「一方 為他方服勞務，他方給付報酬。」的條文文義即可知，勞工的給付義務為提供勞務，而雇主因勞工提供勞務而支出對價、報酬，是為對待給付，無由認為經常性給付之對價，始為工資，故以前說較妥。而經常性給予標準、是當勞工於提供勞務的對價上，無法明確判斷是否為工資時，才援引為認定的標準。<sup>30</sup>

我國勞動基準法施行細則第十條規定，下列各款的給予並不包括於勞基法第二條第三款所稱之經常性給予的範圍：

1. 紅利。
2. 獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其非經常性獎金。
3. 春節、端午節、中秋節給與之節金。
4. 醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
5. 勞工直接受自顧客之服務費。
6. 婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
7. 職業災害補償費。
8. 勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。
9. 差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費。
10. 工作服、作業用品及其代金。
11. 其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

此規定使經常性給予範圍更加縮減，其中將「年終獎金」、「節金」與「夜點費及誤餐費」列為非經常性給予，實非妥適。<sup>31</sup>

勞基法施行細則第十條的排除規定，將工資的範圍加以限縮，而兩性工作平等法對「薪金」的定義又與勞基法相當，僅能限於「薪資」、「工資」而已，實還應包括僱用上的其他條件，如加班費、資遣費、退休金、紅利、節

<sup>29</sup> 黃程貫(1997),《勞動法》(台北:國立空中大學,修訂再版),第四 頁;林振賢(1995),《勞動基準法釋論》(台北:三民書局,修訂再版),第七十六頁。

<sup>30</sup> 黃程貫(1997),《勞動法》,第四 一頁。

<sup>31</sup> 林振賢(1995),《勞動基準法釋論》,第七十七頁。

金、年終獎金、醫療教育補助費、及其他津貼、獎金等，始符合同工同酬之公平正義原則。

## 第二節 同酬法所規範的類型

「同酬法」在促進兩性平等待遇的主要規定有「平等條款」(equality clause)、「相似工作」(like work)、「工作被評估為相同」(work rated equivalent)與「工作價值相同」(work of equal value)該法對於主張同工同酬或同值同酬之權利規定，適用於所有受僱者，包括依服務契約、學徒契約、特定工作或個人契約之工作者，<sup>32</sup>且無年齡上的限制，<sup>33</sup>同時受僱者可以為全職工、部分工時工或臨時工；可以於商業機構中受僱用或是在家工作者(home workers)；不論受私人企業僱用或皇室、政府部門僱用<sup>34</sup>皆受本法所保障。但若工作地點完全或大部分非在英國境內者則不包括其中，不過，於英國登記的船舶或飛行器上工作者，則仍有本法的適用。<sup>35</sup>

關於警察與軍隊部分，本法一般性的規定並不適用，二者另有特殊規定。以軍隊(不論是男性和女性的服役)而言，國防部長或國防會議對有關工資、津貼、休假等方面，男女之間不得有差別待遇，但若有「因由男性或女性所執行的職務不同所造成的差異」時，與本法並無抵觸。至於警察人員，根據一九六四年警察法(Police Act 1964)所規定關於身高、服裝、配備等有關規定、與懷孕、生產的規定外，其它有關執勤時間、休假、薪資等規定，嚴禁男性警官和女性警官之間有差別待遇存在。<sup>36</sup>此外，因其他法律對女性有特別的工作條件規定、女性因懷孕、生育而享有特殊待遇及「死亡或退休」相關工作條件(如職業退休金計劃或撫恤津貼等)則不適用本法的規定。<sup>37</sup>

### 一、平等條款

根據同酬法第一條的規定，女性與男性從事相同的工作或雖不同但經由職務評估給予同等價值的工作時，對於男女之間的差別待遇，若雇主無法提出證明其差異乃基於性別以外的實質上的原因所造成時，則女性勞工有權利主張與男性勞工享有同等的待遇。而此處所提到的同等待遇，未必是指同一(identical)待遇而言，即意謂如果女性勞工之勞動契約中任何一項工作條

<sup>32</sup> Equal Pay Act. 1970, s.1(6).

<sup>33</sup> *Ibid.*,s.11(2).

<sup>34</sup> *Ibid.*,s.1(8).

<sup>35</sup> Sex Discrimination Act 1975, s.10(1)(2).

<sup>36</sup> 行政院勞工委員會譯印(1992),《各國男女平等法令制度淺介》(台北:行政院勞工委員會),第八十八頁。

<sup>37</sup> Equal Pay Act 1970, s.6 (1) (a), (1)(b), (1B).

件與男性勞工之勞動契約的相關規定較差時，此時女工於勞動契約中不如男工的部分，必須修改為與男工相同；如果有賦予男工的利益而女工勞動契約中未為規定時，則女工也應享有該利益，該有利條件也應納入女工之勞動契約中。<sup>38</sup>而當法庭在做此判斷時，並不以整個薪資條件為主，而是依每一個別條件來做比較。<sup>39</sup>如男性契約中有四週的休假權利，則女性勞工的契約也必須有此相同的條件，即女性也應享有四週的休假權利。具備此條件即為「平等條款」，根據該法的規定，所有的勞動契約，皆須有此平等條款。但很重要重要的是，如果女性勞動契約中的有利條件為男性勞動契約中所不具備時，則該條件並不當然納入男性勞工<sup>40</sup>的契約中，除非男性勞工以女性勞工的契約做為比較的對象。

而主張同工同酬的女工，必須於男工中選擇一比較對象，且該對象的諸多工作條件中必須有較女工佳者。該比較對象根據同酬法的規定：<sup>41</sup> 1. 受僱於同一雇主或聯合雇主<sup>42</sup>； 2. 受僱於同一商業機構；3. 或雖於英國境內受僱於不同的商業機構，但對女工所屬的受僱階級有共同的勞動條件（如跨越商業機構範圍的團體協約）。因此，女工必須與其比較對象的男工，有共同的雇主並於同一工作場所，或是不同工作場所但與男工同屬一職階而有共同的工作條件。例如：同一位雇主於國內不同地方有三個商業機構 A、B、C，該三個商業機構皆執行同樣的職務，但 A、B 機構由男女共同執行，C 機構僅由女性執行，此情況下 A、B 機構的男性與三個機構的內的女性分別由同一勞動條件所任用時（雖女性較男性不利），則三個機構的勞動條件一般認為是相同的，因此三機構的女性皆得以要求與 A、B 機構的男性享有同等待遇。若 A、B 二機構的男性與 A、B、C 三機構的女性於勞動條件各不相同時，則 A 機構的女性只能要求與 A 機構的男性，B 機構的女性也只能要求與 B 機構的男性享有同等待遇，至於 C 機構的女性則無法要求與 A、B 機構的男性享有同等待遇。<sup>43</sup>

實務上主張同工同酬最困難之處，在於選擇比較的對象，尤其是某些行業的女性勞工工作條件差，且因職業特性，受僱人全部或多數皆為女性，則將面臨無從比較的難題。即使有比較對象，其是否適當又會對判決結果造成影響。Leverson 案<sup>44</sup>，原告為幼稚園護士，其主張同工同酬的比較對象是受

<sup>38</sup> Equal Pay Act 1970, s.1(2).

<sup>39</sup> Hayward v. Cammel Laird Shipbuilders (1988) AC 894.

<sup>40</sup> Deborah J. Lockton, *Employment Law* (London: Macmillan Press Ltd., second edition, 1996), p.122.

<sup>41</sup> Equal Pay Act 1970, S.1(6).

<sup>42</sup> 聯合雇主是指某一公司對另一公司有直接或間接的控制權，即一家公司為另一家公司之子公司，或兩公司都同受另一公司的控制。

<sup>43</sup> 行政院勞工委員會譯印（1992），《各國男女平等法令制度淺介》，第七十七頁至第七十八頁。

<sup>44</sup> Leverson v. Clwyd County Council (1989) IRLR 28.



僱於同一雇主，但於不同地點工作的男性辦事員。上訴法庭最初裁定該男性辦事員並不符合法律所規定的比較的對象。原告每週工作三十二小時且每年有七十天的假期，而比較對象每週工作三十七小時，每年只有二十日休假。法庭裁定，雖然二者有共同的勞動條件，但並非意謂該條件是完全相同的，即二者須具有充分共同點的條件才能使所比較的對象成為適當，此案中兩個最基本勞動條件是工作時間與休假的規定，但男女的規定是不同的。如此，男性辦事員並非同酬法所規定之合適的被比較對象。然而上議院卻認為同階層的男女勞工皆受共同的團體協約所拘束，故該男性辦事員為本案合理的比較對象。此外，即使勞動條件不同，但於工時、假期、產假和病假上的條件相同，即應視為有充分共同點而可以為比較。<sup>45</sup>英國上議院認為，只要從勞動條件整體觀之有相當的共同點，而不必完全相同，即可視為有共同的勞動條件，<sup>46</sup>此時若女性勞工之勞動條件中較男性缺乏或有較劣之項目時，則就是不平等待遇之處。

主張同工同酬的勞工可以自由選擇其比較的對象，法庭不可代為選擇<sup>47</sup>且所比較的對象也非必要是一群異性勞工中具代表性的人物<sup>48</sup>。此外，當勞工發現其前任之異性勞工的工作條件較其為佳，則該離職之異性員工亦可做為比較對象，<sup>49</sup>而繼任該工作之異性勞工亦可做為比較對象。<sup>50</sup>但唯一限制是不可選擇一假設性的異性勞工來做比較。所以除了對於比較對象，勞工可自由選擇外，該對象並不限制必須與自己從事相同的工作。而羅馬條約第一一九條的比較對象包括於同一機構或同一部門中之受僱者，<sup>51</sup>但無法以完全不同之企業組織的受僱者，做為比較對象。<sup>52</sup>一但選擇了比較對象後，則可決定請求同工同酬的救濟類型 - 「相似工作」、「工作被評估為相同」或「工作價值相同」。

## 二、相似工作

有關「相似工作」的定義，是規定於同酬法第一條第四項，女性與男性從事相同或工作性質大致相同時，即使其中有些許的差異，但因差異並不重要對勞動條件無實質影響者，則該女性勞工視為與男性勞工受僱於同樣的工

---

<sup>45</sup> O'Sullivan v. Sainsbury plc ( 1990 ) IRLIB 393.

<sup>46</sup> British Coal Corporation v. Smith ( 1996 ) IRLR 404.

<sup>47</sup> Ainsworth v. Glass Tubes and Components ( 1977 ) IRLR 74.

<sup>48</sup> Thomas v. National Coal Board ( 1987 ) IRLR 45.

<sup>49</sup> Mc Carthy Ltd v. Smith ( 1980 ) IRLR 210, ECJ.

<sup>50</sup> Dioces of Hallam Trustee v. Connaughton ( 1996 ) ICR 860.

<sup>51</sup> Scullard v. Knowles ( 1996 ) IRLR 344, EAT.

<sup>52</sup> College ( 2001 ) . Lawrence v. Regent Office Care Ltd ( 1999 ) IRLR 148, EAT; Allenby v. Acrinton & Rossendale

作，此時應考慮男女工作性質差異部分的發生頻率、程度及其範圍。值得注意的是，主張與比較對象同工同酬的勞工，其工作不必完全與比較對象相同，僅大致相似即可、而雇主不可為規避法律規定，將不可能發生的工作加入男性員工之勞動契約中，強制區分男女工作的差異。<sup>53</sup>而當法庭於考慮是否為相同或大致相似的工作時，所關注的是工作的任務（duties）、時段（hours）與責任（responsibilities），是否造成男女工作的差異。

### （一）任務

在 *Electrolux* 案中<sup>54</sup>，除勞動契約規定男工必須於週末或晚上加班外，該工作於其他方面大致上與女工相似。但事實上，男工極少履行該額外的任務，因此法庭判決女工有權主張同工同酬。類似的案件<sup>55</sup>中，男女勞工平時工作相同，只是男工契約中多規定負有保衛公司安全、避免顧客搗亂與運送現金往返不同門市的任務，因此給予較高的時薪，但上訴法庭發現現實生活中卻從未發生有顧客搗亂，而運送現金部分非具實際上的重要性，故時薪較低的女工可以要求同等待遇。

因此當兩性工作任務於現實生活中無明顯差異時，雇主不可任意強調不同點而予以不同待遇。反之，如果男工被要求長期於夜間工作且無人督導，而女工在白天工作且有人督導時，則任務差異頗為明顯，可作為不同酬的正當理由。<sup>56</sup>只要工作性質相同，即使所服務的對象與人數不同，則亦應給予相同的酬勞如女工每日須單獨為公司董事提供十至二十份餐點，而另兩名男工則每日為一般員工提供三百五十份餐點，雖工作份量有差異，但仍應視為工作性質相同，因為該工作的基本準備程序相同。<sup>57</sup>

### （二）工作時段

不同的工作時段，未必可以給予不同酬勞，在 *Dogdale* 案<sup>58</sup>，兩性勞工皆從事同樣工作但男性必須強制加班，法院認為不可因男性必須於非正常工作時間提供勞務，而使男性於一般工作時段的時薪可以高於女性，只要女性有加班的意願，則加班時間的工資可以高於一般時間的工資。

### （三）責任

若兩性勞工的工作性質相同，但男性被負予較多的責任，而此差異具有實質上的重要性時，則將使不同酬勞合法化。例如 *Eaton Ltd* 案

<sup>53</sup> Deborah J.Lockton, *op cit*, p.123.

<sup>54</sup> *Electrolux v. Hutchinson* (1977) ICR 252.

<sup>55</sup> *Shields v. Coomes (Holdings) Ltd* (1978) IRLR 263.

<sup>56</sup> *Thomas v. National Coal Board* (1981) IRLR 451.

<sup>57</sup> *Capper Pass v. Lowton* (1977) ICR 83.

<sup>58</sup> *Dugdale v. Kraft Foods* (1977) ICR 48.

<sup>59</sup>，男女從事相同的工作，但女性員工所處理的貨物每件價值僅二．五鎊，而男性員工所處理的貨物價值介於五鎊至一千鎊間，法院認為男工所負擔的責任較重，因其處理錯誤將使公司蒙受重大損失，其所承擔的工作風險較大，僱主給予較高的工資並無違反同工同酬的精神。<sup>60</sup>

根據同酬法的字義，男女勞工如有不同的責任程度，則其不同的性質必須持續整年，而非只有於特定時間上有額外的責任。因此，若男女勞工日常工作相同，若因男性只在某特定期間內有額外義務，僱主不得使男性整年的薪資計算標準都比女性為優，只能針對該特定時間內男性有額外的責任，而給予額外的報酬。<sup>61</sup>

### 三、工作被評估為相同

根據同酬法的規定，若男女勞工所執行的職務被評估為相同時，則男女得要求相同的工資，但適用此情形的前提必須是有「工作評估計劃」( job evaluation scheme ) 的存在。所謂「工作評估」，是指在一企業中，就有關勞動者所必須具備的努力( effort ) 技術需求( skill ) 策略決斷( decision-making ) 等項目，對一部分或全部之受僱者所執行的職務加以評估的一種調查。<sup>62</sup>而在「工作評估計劃」上法律並無對該計劃做詳細的規定，主要是透過法庭裁判以訂定其原則。該計劃必須完全分析並公正的適用，即必須將每項工作予以評鑑給予積分，不可以職位為標準籠統給分，其制作應客觀科學，不得因適用者不同而有不同等級的區別，如果達此標準，法庭必須予以尊重。<sup>63</sup>當 Eaton Ltd 案上訴至職業上訴法庭時<sup>64</sup>，法庭訂出幾種工作評估的基本方法：

<sup>64</sup>

#### (一) 工作分級 ( Job ranking )

一般認為此為最簡易的方法。是將整個工作與其他相關工作加以分級，再擬定分級目錄，區分工作並歸類其等級，即可固定每級之薪資給付標準。

#### (二) 成雙對比 ( Paired comparisons )

此也為一簡易方法，將每一工作整體依其項目逐一與其他工作評斷其重要性是大於、等於或是小於而給予評分，再將每個工作的總分統計而予以分級排序。

<sup>59</sup> Eaton Ltd v. Nuttall ( 1977 ) IRLR 71.

<sup>60</sup> 於 Capper Pass v. Allan ( 1980 ) IRLR 236.有類似的判決。

<sup>61</sup> Redland Roof Tiles v. Harper ( 1977 ) ICR 349.

<sup>62</sup> Equal pay Act 1970, s.1(5).

<sup>63</sup> Green v. Broxtowe DC ( 1977 ) IRLR 34, Neil v. Ford Motor Co. ( 1984 ) IRLR 339.

<sup>53</sup> Eaton Ltd v. Nuttall ( 1977 ) ICR 272.

<sup>64</sup> Gwyneth Pitt, *Cases & Materials in Employment Law* ( Great Britain:Financial Times Management, second edition,1998 ) ,p.220.

### (三) 工作分類 (Job classification)

與工作分級法類似，但此法的原則是從分級開始，即先建立等級劃分結構，再將個別的工作納入。擬定每個等級的廣義描述，劃分具有代表性的工作選出做為參考樣本，而其他工作與這些樣本做概括性的描述比較，以定位工作合宜的等級。

### (四) 分數評定 (Points assessment)

此方法最被普遍使用，是屬一種分析方法。它不比較整體工作，而是將每個工作分解成許多因素，例如：技能、責任、身心需求與工作條件。這些因素每個皆可深入分析且依其先決量尺給分，而總分決定工作等級之排序位置。通常是以權衡因素的輕重為標準，如多多少少耗費體力的工作條件或高階技術會給予更多分數。

### (五) 因素比較 (Factor comparison)

亦屬分析方法，是運用相同分數評估原則，但限制一定數量的因素，例如：技能、責任及工作條件。選出一些關鍵性工作做為標準，因其工資普遍被視為合理，於是就每一因素對整體工資決定分配比例，然後其他工作以此為尺度一個個因素比較，終於每一工作之每一因素皆獲得一比率，藉由個別因素之比率加總以達到每個工作的總報酬。

以「工作評估計劃」所訂之標準決定受僱者的工資，較能客觀的判斷雇主是否有基於性別上的因素而給予受僱者不同的報酬。通常此計劃必須經由工會與雇主或代表雇主的經理人合意。雖以「工作評估計劃」決定工資較為客觀，但無可避免在判斷工作的重要性與其應有的分數上，仍受個人主觀因素的影響，因此難謂「工作評估計劃」的精確度已達科學的標準，但法院並不會過分苛求。雇主對於經工會同意所訂的「工作評估計劃」，若其設定標準本身並無性別歧視的情況時，法院不允許不滿員工質疑該計劃的價值<sup>65</sup>而同酬法並無強制雇主訂定評估計劃<sup>66</sup>，因此受僱者對該工作被雇主評估為相同而主張同工同酬的案件，於英國實務上並不多見。

## 四、工作價值相同

最初同酬法的規定只能依相似工作和工作被評估為相同的二種途徑來主張同工同酬，也並無違反歐盟的男女同工同酬的指令<sup>67</sup>，但因僱主並未被強制實施「工作評估計劃」，因此歐洲法院於 Commission of the European

<sup>65</sup> *Arnold v. Beecham Group Ltd* (1982) IRLR 307; Equal Opportunities Commission, Third Annual Report, 1978.

<sup>66</sup> *England v. Bromley LBC* (1978) IRC 1, EAT

<sup>67</sup> 該指令於第一條中明白揭示「同值同酬」的理念，規定同酬的概念應包括「同等價值工作」在內且強調利用「工作評估計劃」來決定工資時，必須對兩性工作者採取相同判斷標準。

Communities v. United Kingdom<sup>68</sup>案中判決同酬法並不符合同工同酬指令的原則，雖英國政府提出抗辯認為，只有雇主自願訂立工作評估計劃，同值同酬始有執行的可能，否則由法院來片面適用，則會造成過份抽象的後果。但歐洲法院堅持採取「比較評估」( comparative evaluations )，即使於雇主堅決反對之下，必要時透過敵對的程序加以完成，並要求英國政府建立一套行政或司法體系，來做此類比較及蒐集相關資訊。<sup>69</sup>因此英國於一九八三年對同酬法予以修正，使受僱者於雇主未制訂「工作評估計劃」時，得以有其他管道主張其工作價值與異性受僱者相同而向雇主請求同等報酬，但請求「同值同酬」必須經過複雜的程序。<sup>70</sup>

首先必須先經調解程序，待調解不成再根據下列步驟進行：<sup>71</sup>

- (一) 若法庭判決同值同酬的主張有理由時，則必須給予雙方當事人澄清的機會。
- (二) 若該工作被評估為非同等價值時或雇主所制定之「工作評估計算」並無歧視的情形時，則法庭將駁回原告的申訴。<sup>72</sup>
- (三) 如果法庭認為原告主張是合理時，則應給予被告抗辯的機會。<sup>73</sup>
- (四) 被告若不提出抗辯時，法庭可委託專家就原告與其比較對象的工作加以評估是否具同等價值。但比較對象應由原告決定，雇主與法院不能干涉。<sup>74</sup>
- (五) 法庭基於專家的評估報告予以裁決，但該調查報告並不具決定性，法庭未必一定要受專家所評估結果的拘束。<sup>75</sup>

上述程序可知，主張同值同酬的程序是迥長且曲折的。以工作價值相同而主張同酬在理論上是不容置疑，但在實務上則可能因比較結果，而促使兩性勞工競相增加報酬的情形。如在 Hayward 案中<sup>76</sup>，原告為造船廠員工餐廳的助理，主張其工作價值與造船廠中的技術性勞工相等，雖經專家評估為具同等價值，但職業法庭、職業上訴法庭、上訴法院皆認為原告享有免費的餐點和較技術性勞工多出二天的假期，就整個薪資結構而言，其所享有福利已彌補其較少的工資。然而上議院卻認為工作條件須一項一項比較，如果女性

<sup>68</sup> Commission of the European Communities v. United Kingdom ( 1982 ) IRLR 333.

<sup>69</sup> 焦興鎧 ( 2001.12 )，歐洲聯盟兩性工作平等法制之研究，《歐美研究季刊》，第七七二頁。

<sup>70</sup> 參 Schedules 2 to the Industrial Tribunals Rules of Procedure 1985 (SI 1985 No.16).

<sup>71</sup> Deborah J.Lockton, *op cit*, p.126.

<sup>72</sup> Neil v. Ford Motor Co. ( 1984 ) IRLR 339.

<sup>73</sup> Hayward v. Cammell Laird Shipbuilders ( 1988 ) AC 894.

<sup>74</sup> Pickstone v. Freemans plc ( 1988 ) ICR 697.

<sup>75</sup> Tennants Textile Colours Ltd v. Todd ( 1989 ) IRLR 3; 此外根據 Sex Discrimination and Equal Pay (Miscellaneous Amendment) Regulation 1996 (SI 1996/42) 之規定，法院並無義務將案件送交專家為工作價值的評估。

<sup>76</sup> Hayward v. Cammell Laird Shipbuilders (No.2) ( 1988 ) ICR 464.

勞工於某一項工作條件上較從事同等價值工作之男性差，或男性勞工享有的福利而女性沒有時，即構成同工不同酬。<sup>77</sup>如此因一項一項的比較之下，該案男性勞工亦可主張與女性享有同等福利，產生兩性勞工競相比較工作條件的結果。但若真要落實「同值同酬」的精神，避免有規避法律的行為，逐項比較是有其必要，否則將使雇主以包裹方式來隱藏「同值不同酬」的事實。

此外，在選擇比較的對象上，上議院在 Pickstone 案<sup>78</sup>中採取廣義的解釋，認為同酬法給予三種選擇途徑來主張同工同酬，究竟採取何種途徑主張權利則有賴原告所選擇的比較對象。該案雖有與原告從事相同工作的異性勞工，但原告所選擇的比較對象是與其從事完全不同工作的男性勞工，故可主張「同值同酬」。同時在主張時必須注意比較對象的工作價值必須與原告相同，理論上若法院嚴格解釋「同值同酬」時則當原告的工作價值高於所選擇的比較對象時，可能因不同價值而遭敗訴。實務上認為女性的工作價值至少須與其比較對象相同時，則可要求其報酬應與男性相同。<sup>79</sup>

## 五、我國相關法律的規定

從勞動基準法第二十五條的規定，雇主對勞工不得因性別而有差別待遇。工作相同、效率相同者，給付同等薪資。根據文義，前段屬男女平等待遇原則，後段為同工同酬原則，若純粹依此規定欲達成同工同酬的結果，恐怕是有困難的。男女勞工於從事工作的速度、效率、工作量本就不同，若工資計算依上述標準來認定，則男女員工的薪資當然有差異性，若是以工作相同來評斷薪資，則又忽略許多因素如年資、經歷、工時長短，甚至因傳統上忽略女性勞務價值之結果，產生「職業隔離」現象，如此男女從事的工作不相同，自然無法獲得與男性相同的工資。因此應指工資的計算標準相同，而非實際所得工資是否相同，況且同工同酬的規定單憑條文之「相同工作、效率相同」實難具體明確認定何謂工作相同？效率相同？也未能包括工作價值相同的情形。<sup>80</sup>

兩性工作平等法第十條規定，雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別而有差別待遇，其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別因素之正當理由者，不在此限。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項規定。此規定較勞動基準法周延許多，也將同工同酬的精神擴大至同值同酬。雖然兩性工作平等法實施已二年，但從早期至今，行政部門與實務上較少對同工同酬的定義做出詮釋，根據台北市就業歧

<sup>77</sup> Equal Pay Act 1970, s.1(2).

<sup>78</sup> Pickstone and Others v. Freemans plc (1988) 2 All ER 803.

<sup>79</sup> Murphy v. Bord Telecom Eireann (1988) IRLR 267.

<sup>80</sup> 黃程貫 (1997), 《勞動法》，第四 五頁；郭玲惠 (2002.4), 兩性工作平等法面面觀 - 性別歧視之禁止與促進就業措施, 《律師雜誌》，第二七一期，第三十一頁。

視評議委員會的統計，自一九九八年七月至二〇〇三年十二月，有關同工不同酬的申訴案只有二件，可見此一議題並未受到重視。而兩性工作平等法引進「同值同酬」的概念，是以解決兩性「同工不同酬」的問題，但此理念曾於歐美國家中引起爭議，實施效果不佳，在我國相關實証研究並未齊備的情形下加以實施，恐會發生適用上的困難，引起更多的爭端。<sup>81</sup>

### 第三節 同酬法的排除規定與救濟

如同「性別歧視法」規定，當特定性別是屬於「真正的職業上資格」時，允許雇主對非屬該性別勞工予以不同的對待。「同酬法」亦規定，對於男女勞動契約中的差異，雇主可證明非由性別因素所造成，而是根據比較對象勞工間有「實質重大差異」(genuine material difference)時，則可以對兩性勞工給予不同工作條件。<sup>82</sup>當雇主主張受比較的勞工間有「實質重大差異」時，法院必須考慮兩個問題，是否雇主能證明該比較的勞工間有實質重大差異存在，且實質重大差異非性別因素所造成的。此時舉証責任歸屬於雇主<sup>83</sup>，雇主是否有歧視的意圖非裁量範圍，<sup>84</sup>因此不得以無歧視的意思來規避法律的規定使同工不同酬合法化。所以雇主必須舉証受比較的勞工間有重大差異而導致工作條件不同，而非證明無歧視意圖。

#### 一、實質重大差異

同酬法雖有此排除規定，但並未對何謂「實質重大差異」給予明確的定義，故只能由司法判決來瞭解其意義。因此在實務上發展出幾個可做為不同待遇的理由。

##### (一) 市場力量 (market forces)

早期法院似乎並不承認雇主可用市場力量做為藉口，以給付女性員工較低的工資。如在 Clay Cross 案<sup>85</sup>中，原告與其比較的對象從事相同的工作，但原告週薪僅為三十五英鎊，遠低於男性勞工有四十三英鎊的週薪，雇主主張該比較對象的男工於轉換該職前所獲得工資即是四十三英鎊，如不提供較優惠的工作條件，將無法吸引該名男工轉換雇主，有

<sup>81</sup> 徐卿廉、陳爾嘉、卓玉梅、王金蓉編 (2002.7),《台北市就業歧視評議專輯》(台北：台北市政府勞工局), 第一二二頁。

<sup>82</sup> Equal Pay Act 1970, s.1(3).

<sup>83</sup> Byrne and others v. Financial Times Ltd [1991] IRLR 417; Financial Times Ltd v. Byrne and others (No.2) [1992] IRLR 163

<sup>84</sup> Jenkins v. Kingsgate Clothing Productions Ltd [1981] IRLR 388; McPherson v. Rathgael Centre for Children and Young People [1991] IRLR 432.

<sup>85</sup> Clay Cross (Quarry Services) v. Fletcher [1979] AC 224.

實質重大差異的因素存在，所以才有工資上的差別待遇。但上訴法院駁回雇主的抗辯，認為所謂實質重大差異必須針對個別勞工的經驗或資格，而非傳統職場上男性薪資較高的事實且法官（Lord Denning）給予評論，若允許雇主以男性要求較高薪資而女性願意接受較低的薪資為藉口可給予不同對待，則立法精神將完全喪失。<sup>86</sup>

但在 Rainey 案<sup>87</sup>，男女鑲牙師的不同待遇卻構成「實質重大差異」。因為當初將鑲牙服務納入所謂的「全國健康服務」（National Health Services）中，健康委員會（The Health Board）為吸引私人醫療機構的鑲牙師加入此服務體系，故依照私人醫療機構的薪資等級給予報酬，而恰巧私人醫療機構之鑲牙師多為男性，且薪資水準比公營醫院為高，其結果造成最先受國家僱用之鑲牙師之薪資低於嗣後的受僱者，上議院認為此情況屬於「實質重大差異」而為不同的對待，並無違反同工同酬的規定。上議院認為前述 Clay Cross 案對「實質重大差異」的解釋過於狹隘，除了個別勞工的經驗外，經濟上的需要或公共事務的效能也可做為抗辯的理由。因此本案的判決可確定市場力量可作為兩性勞工薪資給付不同的理由。

然而，以市場力量做為同工不同酬的情形並非無限制，根據歐洲法院於 Bilka-Kaufhaus GmbH 案<sup>88</sup>的意見，認為雇主主張市場力量時必須有客觀上合理的原因才可以給予兩性勞工不同的薪資。即必須真正有營運上的必要才可以主張「實質重大差異」，而不能只主張無歧視的意思，而營運上的必要未必是「絕對」必要，只要具「可能性」即可<sup>89</sup>，但「可能性」的範圍不宜過廣，否則有違同酬法的立法意旨。<sup>90</sup>

## （二）薪等結構（grading structures）與集體協商

既定的薪等結構與經由集體協商結果造成兩性薪資差異可否做為同工不同酬的合法理由，司法實務上的見解並不相同。早期的見解認為，即使男女勞工的工作相同，因薪等結構是經由工會與雇主協商後訂立全國性或廣泛性團體協約的結果，其所造成的薪資差異，使取得薪資較低的勞工不得主張同工同酬，<sup>91</sup>其理由是薪資的給付雖常基於雇主主觀上對受僱者的工作價值判斷，但是只要非因性別的歧視，則應容許為不同的給付。而薪等評估應視為良好經營管理上不可或缺的一部分，若

<sup>86</sup> Deborah J. Lockton, *op cit*, p.128.

<sup>87</sup> Rainey v. Greater Glasgow Health Board Eastern District [1987] AC 224.

<sup>88</sup> Bilka-Kaufhaus GmbH v. Webervon Hartz (No.170/84) [1986] 5ECR 1607.

<sup>89</sup> Enderby v. Frenchay Health Authority [1992] IRLR 15.

<sup>90</sup> Barry v. Midland Bank [1998] IRLR 138, CA.

<sup>91</sup> Waddington v. Leicester Louncil for Voluntary Service [1977] 1 WLR 544.



容許任意予以挑戰，將使企業無法正常經營。<sup>92</sup>而雇主分別與不同工會進行團體協商，使得不同工會所屬勞工的工資不同，亦屬「實質重大差異」。<sup>93</sup>

歐洲法院對於以雇主以薪等結構或團體協約做為同工不同酬的抗辯，採取更縝密的態度。歐洲法院於 *Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark* 案<sup>94</sup>的見解，認為雇主不可以傳統上團體協約在兩性勞工的工作條件有不同的規定為抗辯理由，而給予不同報酬，只要實行結果對特定性別勞工造成歧視，即使表面上與性別無關仍屬非法。此外，該案亦主張薪等結構必須透明化，使所有受僱者能明白知道自己為何屬於某一等級上，且必須客觀證明無歧視。所以當薪等結構缺乏透明度，無法使某一特定性別勞工了解為何其工資比相同工作性質之異性勞工為少時，則雇主必須承擔舉證責任證明所採用的薪等結構並無歧視。

在 *Enderby* 案<sup>95</sup>，歐洲法院進一步禁止雇主以過去的薪等結構與團體協約作為藉口而對兩性勞工的工資有差別待遇。依此見解，女工若於傳統上由女性主宰的行業工作，只要有足夠的統計數字證明同工不同酬的事實，便可將傳統上多由男工所從事的行業做為比較對象來主張同工同酬，此時雇主必須舉證證明該薪資的不同是客觀合理的，與性別無關。歐洲法院進一步主張，不同的無歧視協商程序或團體協約並不一定是客觀合理而不會造成性別歧視，因為雇主會利用不同的協商程序來逃避同工同酬的規定。若薪資部分的不同是因經濟上的原因所造成，雖符合「實質重大差異」，但不能因此使整體工作條件的差異合理化。

### （三）紅圈協議（Red-circle agreements）

此協議是要求雇主保證一個或一組受僱者於他或他們被調職至另一較低層級工作時，其工資不變。也就是雇主於工作等級重新調整或年資較長的受僱者被調職時，為避免被降級的員工因減薪而引起勞資關係緊張，而對這些員工的薪資給予保障，即雖被調職從事較低等級的工作但薪水仍同於以往<sup>96</sup>，但新進的員工則依新訂的標準給付工資，但前提是該紅圈協議本身是無歧視的。

在 *Snoxell and Davies* 案<sup>97</sup>，雇主為調整薪資結構並適應「同酬法」的實施所帶來的衝擊，將品管人員降級但維持其工作條件，原告女性勞

<sup>92</sup> *National Vulcan Engineering Insurance Group Ltd v. Wade* [1978] ICR 800.

<sup>93</sup> *Reed Pockaging v. Boozer* [1988] ICR 391.

<sup>94</sup> *Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark v. Danmark Arbejdsgiverforening (Acting for Danfoss)* [1989] IRLR 532, ECJ.

<sup>95</sup> *Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health* [1994] 1 All ER 495.

<sup>96</sup> *Methven v. Cow Industrial Polymers Ltd* [1980] IRLR 289.

<sup>97</sup> *Snoxell and Davies v. Vauxhall Motors Ltd* [1977] ICR 700.

工為受僱多年的機械零件檢查員，主張其工資應與相同工作性質的男性勞工相同。職業法庭認為該案屬於「實質重大差異」，但職業上訴法庭卻認為，原制度即有歧視女性的意圖，因此所訂的有關薪資保護之紅圈協議不可做為雇主抗辯不同工資的理由，且要評斷雇主為保護資深員工的利益所導致兩性員工同工不同酬的合理性，應就全部事實予以判斷，尤其應考慮是否被保護的員工，其職位或工作原屬限單一性別、是否該紅圈協議有經員工代表的同意、女性勞工有否給予表達意見的機會、女性勞工是否也有可能轉調至與男工同等級的工作等。如果原有制度本身並無歧視女性，則對被降級男工的工資保護措施（紅圈協議）不當然可以做為女性勞工主張同工同酬的理由，而應就全部事實判斷之。

對於因生病或年齡較長的員工調職而維持其原有的工資水準也無違法，但當合法給付不同工資的原因消失後，雇主不得再以保護勞工、維護勞資關係和諧等理由而繼續實行同工不同酬的做法。如最初因財政上困難而對新進員工給予較低的工資，嗣後財政改善則不容許有差別待遇。

#### （四）部分工時勞工（part-time workers）

由於大部分的女性都兼負照顧家庭的責任，故部分工時的勞工多屬女性，男性則多半擔任全職工作，因此若雇主對該兩種勞工的時薪給付標準不同時，女性勞工可主張性別歧視而要求同工同酬。

對於 Handley 案<sup>98</sup>，女工每週工作二十六小時，男工每週工作為四十小時，而雇主對兩性勞工給付不同的時薪，法院認為男女勞工的工作相同，但女工只要工作超過二十六小時，該超出的部分則可要求較高的加班工資，相對工作條件未必較男工差，所以法院裁定時薪差異並不構成歧視。再者，女工工時短，對公司生產力的貢獻不如男性，尤其是女工未上班時，工廠機械屬於閒置，此一情形對雇主經營的效率難謂沒有影響。

若直接認為部分工時勞工對公司的經營有不良影響，則並非合理，尤其是雇主基於自由意思僱用部分工時勞工，若該勞工對雇主的貢獻較低，則雇主應可以不僱用工作條件較低的部分工時勞工而代之以全職勞工。因此，於 Jenkins 案中<sup>99</sup>，雇主給予部分工時的勞工較低的時薪，乃因機器的閒置與部分工時勞工的缺席率較高等經濟上的理由，會影響公司的營運，故為鼓勵從事全職工而給予較高的薪資。但職業上訴法庭認為雇主對於部分工時與全職勞工的工資給付不同，必須雇主能證明是為

<sup>98</sup> Handley v. H. Mono Ltd [1979] ICR 147.

<sup>99</sup> Jenkins v. Kingsgates Ltd [1981] IRLR 388, [1981] ICR 592 (ECJ).

達成經濟上的目的或其他合理目的才具有合法性。該案以降低缺席率及達成設備的充分利用來做為給予不同待遇的理由，但必須手段和目的間有因果關係。歐洲法院亦認同此見解，並進一步指出必須有客觀的經濟理由才可使不同工資合法化。但若剝奪部分工時勞工請求病假給付、裁員時的資遣費時則構成歧視。<sup>100</sup>

#### (五) 其他構成「實質重大差異」的原因

不同的工作年資可以作為同工不同酬的理由<sup>101</sup>；因工作地點不同而對生活水準較高地區的勞工給予生活津貼亦屬「實質重大差異」，不構成歧視<sup>102</sup>，但必須對全體相同條件之勞工一體適用，否則仍屬因性別所致之同工不同酬。

## 二、權利救濟

### (一) 管轄法院

英國的司法體系相當複雜，依其地區的不同有三種不同的法律制度：英格蘭和威爾斯法律制度、蘇格蘭法律制度與屬英格蘭、威爾斯體系並加以本土化的北愛爾蘭法律制度。而司法機關分為民事法院體系與刑事法院體系，前者是由郡法院<sup>103</sup> (County Courts)、高等法院<sup>104</sup> (High Court)、上訴法院民事庭 (Court of Appeal - Civil Division)、上議院 (House of Lords) 四級法院所組成。而後者則分為刑事法院 (Crown Court)、高等法院、上訴法院刑事庭 (Court of Appeal - Criminal Division)、上議院四級。此外尚有一獨立之治安法院 (Magistrates' Courts)，其位階屬第一級法院，該法院同時掌管民刑事案件與少年事

<sup>100</sup> Rinner-Kuhn v. FWW Special-Gebaudereinigung GmbH (171/88) [1989] IRLR 493, ECJ; Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg (33/89) [1990] IRLR 447, ECJ; R v. Secretary of State for Employment, exp. EOC [1994] IRLR 176.

<sup>101</sup> Capper Pass v. Lawton [1977] ICR 73.

<sup>102</sup> NAAFI v. Varley [1976] IRLR 408.

<sup>103</sup> 郡法院所受理的案件全是民事案件，最初郡法院所受理的案件，其訴訟標的金額有一定上限的限制，但現今對民事案件的管轄權已不再有金額上的限制，但有其地域上的限制，即當事人無法自由選擇郡法院提出訴訟，必須該法院對訴訟案件有管轄權。參何勤華編 (2004.1)，《英國法律發達史》，第四六三頁。

<sup>104</sup> 高等法院又分有衡平分庭 (Chancery Division)、王座分庭 (Queen's Bench Division) 和家事分庭 (Family Division)。三個分庭分別行使平等的管轄權：衡平分庭審理有關信託、抵押、合夥、轉帳、公司、財產管理、專利、商標、著作權等智慧財產權的案件，另外如稅務、城鄉規劃、地主和佃戶的糾紛也受其管轄。王座分庭既受理民事案件又受理刑事案件，在民事部分主要審理違約與侵權的民事糾紛，其所附屬的商事法庭審理有關銀行、保險、代理等方面的訴訟；海事法庭則負責審理由於船舶碰撞引起的人身傷亡、貨物損失與船舶本身損害的損害賠償訴訟，以及有關船舶所有權、海難救助、船舶拖曳、船員工資等海事糾紛；而刑事部分主要為刑事上訴案件、軍事上訴案件與解決議會選舉爭端的選舉庭之審理。家事分庭則管轄一切有關婚姻的糾紛和事項，與婚生子女、未成年人的監護收養、無爭議的遺囑檢驗。參何勤華編 (2004.1)，《英國法律發達史》，第四五八頁至第四五九頁。

件，民事方面包括有關家庭關係的訴訟，如夫妻分居、贍養、子女監護、收養等簡單的民事案件；刑事上則是負責審理輕微刑事案件或簡易訴訟程序的案件，一般最重本刑六個月以下之有期徒刑的刑事案件皆由該法院審理之，而實務上則以違反道路交通法規的交通犯罪居多。而針對有關少年違法的案件，則由治安法院的少年法庭（Youth Courts）來審理之。<sup>105</sup>

在英國有關勞動關係的訴訟是屬於民事訴訟的一環，故本文僅簡略介紹民事訴訟上訴架構。通常郡法院是負責受理一般的一審民事案件，而上訴法院與上議院乃為主要的上訴審法院，基本上只受理上訴案件。至於高等法院，它本身是重大、複雜民事案件的初審法院，同時也受理針對郡法院一審判決不服而提出上訴的案件。在英國的民事司法架構下，若當事人不服郡法院一審判決，可以向高等法院提起上訴；對高等法院一審判決不服的，可以向上訴法院上訴；如果對上訴法院的二審判決仍不服時，還可以向上議院提起第二次上訴。而就上訴審的審理性質而言，第二審原則上為法律審，一般不涉及事實問題，但在特定情形下亦涉及事實，而第三審則為法律審。（圖 3-1）

除了法院之外，在英國尚有許多獨立的法庭（tribunals），來裁決特殊法律所引起的有關爭議，包括有社會安全法庭（Social Security Appeal Tribunal）、稅務法庭（Tribunals dealing with revenue）、土地法庭（Lands tribunals）、交通法庭（Tribunals dealing with transportation）、職業法庭（Employment tribunals）、智力健康法庭（Mental health review tribunals）、移民申訴法庭（Immigration appeal tribunals）等。這些法庭於審理案件時，皆由一位受有法律專業訓練的法官與兩位該領域的專家來共同審理，其審理的程序較一般法院迅速。<sup>106</sup>

而對於違反同酬法與性別歧視法的申訴，乃訴諸職業法庭體系，此乃專門解決因勞動關係而發生問題之訴訟體系。一般而言，有關裁員資遣費給付、對於薪資保護（如最低薪資、不當扣減薪資等）、歧視與同等報酬、不公平解雇（unfair dismissal）等訴訟，必須由職業法庭來審理之。而非法解雇（wrongful dismissal）、非法債務不履行（如未給付薪資）、勞動契約終止後所造成的損害（如業務未移交）或債務不履行（報酬未給付）等訴訟，則可以就郡法院、高等法院或職業法庭擇一提起訴訟。至於有關禁制令（injunctive relief）、違反信賴原則（如商業機密）、勞動契約存續期間之損害賠償、競業之禁止、專利或商標的訴訟，則由郡法院或高等法院審理之。而職業法庭所管轄之案件，其上訴法院

<sup>105</sup> 何勤華編（2004.1），《英國法律發達史》，第四六二頁。

<sup>106</sup> Cavendish Publishing Limited, *English Legal System* (London: Cavendish Publishing Limited, 2003), pp.174-176.

則為職業上訴法庭 ( Employment Appeal Tribunal )<sup>107</sup> ( 圖 3-2 )

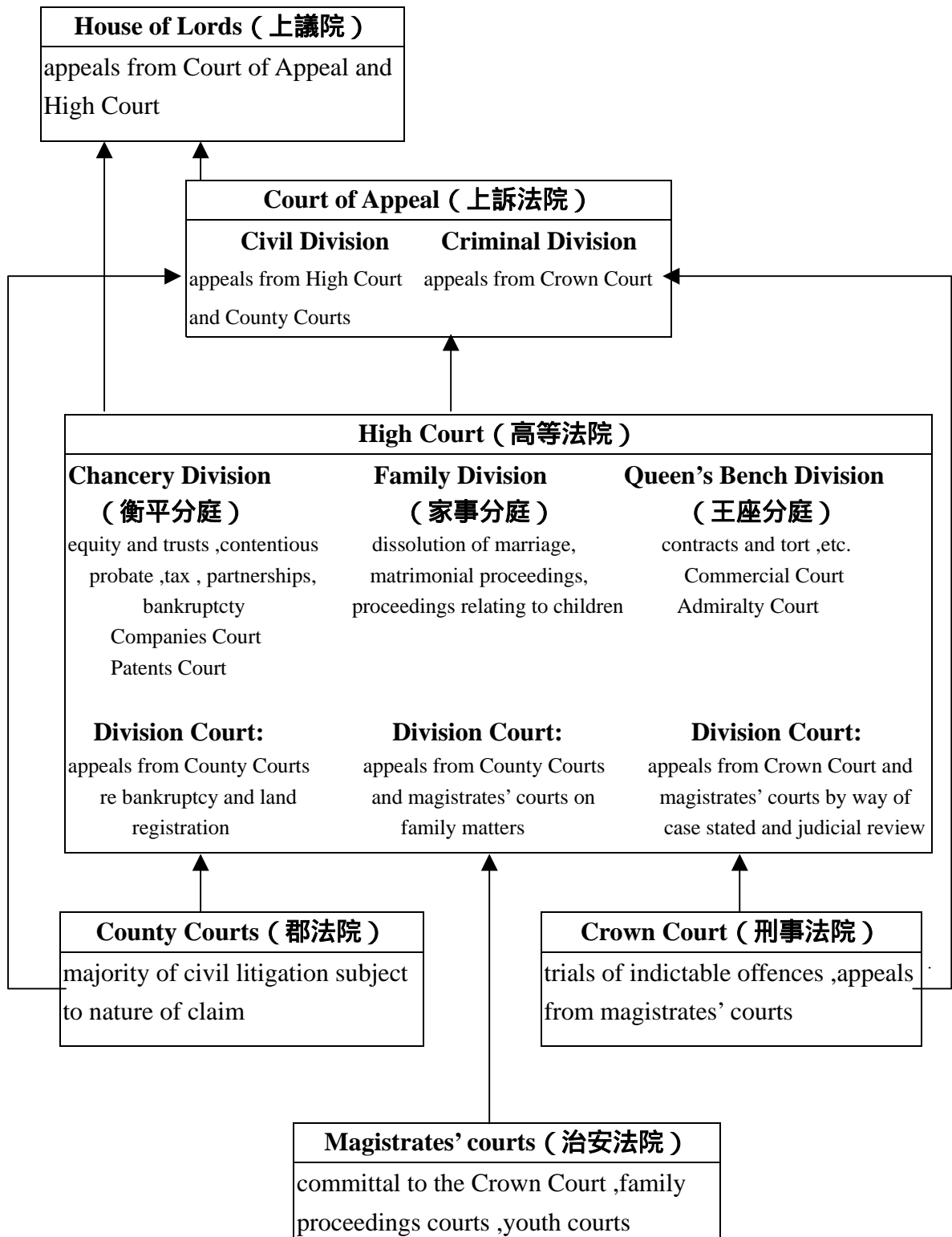


圖 3-1 : 以英格蘭與威爾斯司法制度為主

資料來源 : An Introduction to The English Legal System<sup>108</sup>

<sup>107</sup> James Holland & Stuart Burnett , *Employment Law* ( Oxford : Oxford University Press,2004 ) ,p.3.

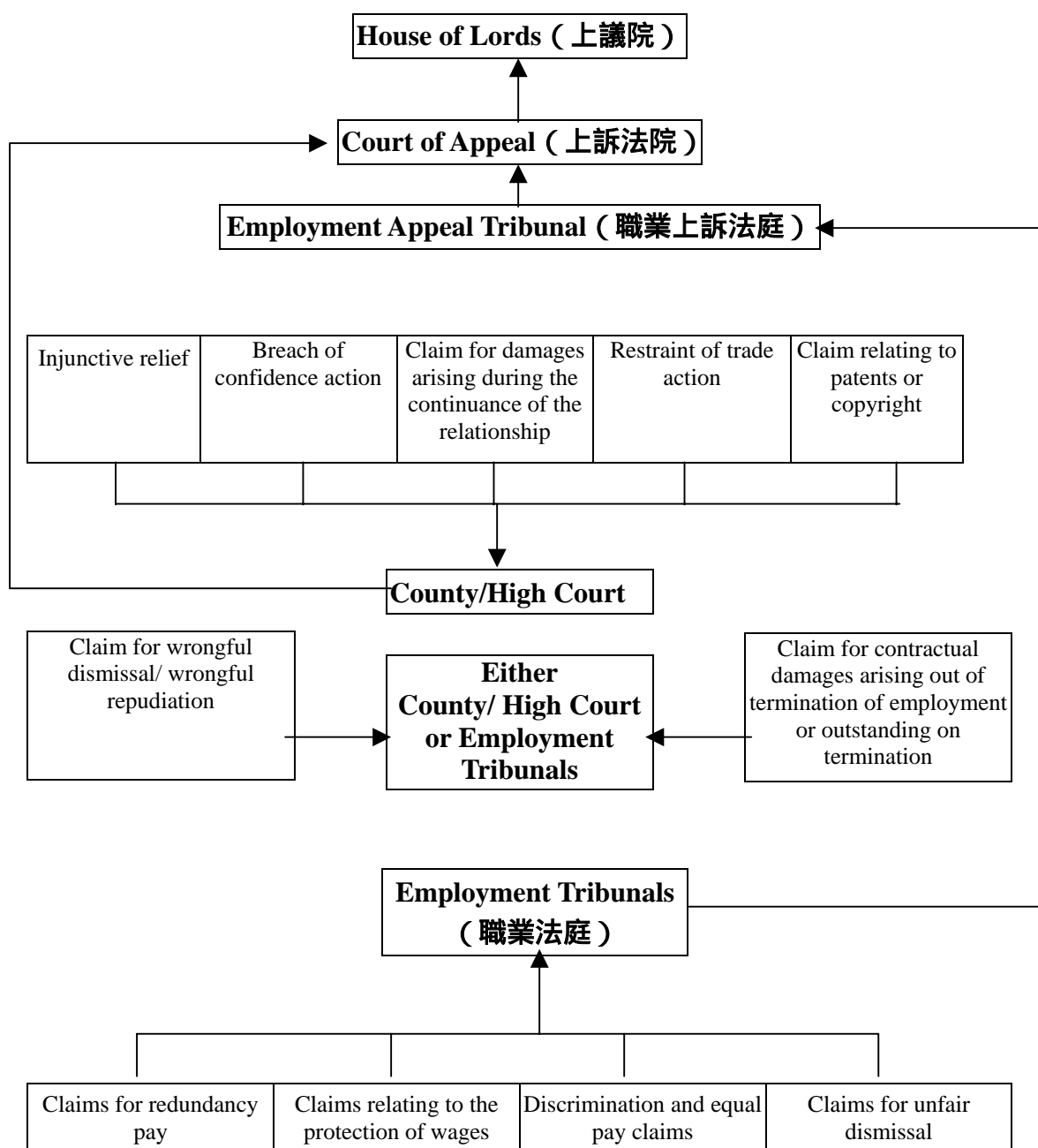


圖 3-2：一般法院與職業法庭的關係

資料來源：Employment Law<sup>109</sup>

由於性別歧視法與同酬法受專屬職業法庭管轄，同時二法為勞動法範疇，屬私法領域，其權利救濟乃採民事訴訟程序。審理機關在英格蘭和威爾斯按級分為職業法庭、職業上訴法庭、上訴法院民事庭與上議院。而蘇格蘭除第三級為最高民事法院外，其餘皆相同。

<sup>108</sup> Martin Partington, *An Introduction to The English Legal System* (Oxford: Oxford University Press, 2003), p.55.

<sup>109</sup> James Holland & Stuart Burnett, *op cit*, p.3.

### 1、職業法庭 (Employment Tribunal)

最初稱為產業法庭 (Industrial Tribunal) 是根據一九六四年產業訓練法 (Industrial Training Act 1964) 第十二條所設置, 該法庭主要職權在於審理產業與勞動糾紛的問題, 其範圍包括不公平解雇、裁員遣費給付、同工同酬、性別、種族與殘障歧視(限於勞動僱傭領域)、勞動契約、非法扣減薪資、以及勞工工作健康與安全等案件。而一九九六年產業法庭法 (Industrial Tribunal Act 1996) 奠定了管轄領域的法源基礎。<sup>110</sup>而一九九八年職業權利 (爭議處理) 法 (Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998) 規定, 自一九九八年七月三十一日起, 產業法庭的名稱改為職業法庭 (Employment Tribunal)。<sup>111</sup>

職業法庭並非正式的法庭, 但英國人習慣將其視為正式法庭。其開庭時有一位主席 (Chairman) 與兩位參審 (Laymen), 而主席是由郡法院的法官來擔任, 兩位參審人員必須具有豐富的產業與商業經歷, 是由雇主團體與工會組織提名擔任。三位審訊人員對性別歧視的審理除依據性別歧視法與同酬法審理外, 其判決還必須考慮到工商企業的觀點與勞資雙方的和諧, 因此職業法庭能有效迅速的處理控訴案, 不會如同一般法庭拖延甚久。

### 2、職業上訴法庭 (Employment Appeal Tribunal)

職業上訴法庭則負責受理職業法庭的上訴案, 它是根據一九七六年勞工保護法 (Employment Protection Consolidation Act 1976) 而建立的。該庭由高等法院、上訴法院中所提名的法官或蘇格蘭最高民事法院法官與女王所指定的法官所組成<sup>112</sup>, 此外每庭的兩位參審員, 同樣必須具有豐富工業關係與商業經驗的雇主與勞工代表擔任。<sup>113</sup>

該法庭僅就上訴案的法律觀點審理是否違法, 即法律審, 而不就其事實認定再做審理, 同時該上訴案必須於職業法庭判決後四十二天內提出。經過該法庭判決後, 針對法律問題, 當事人可以向上訴法院或蘇格蘭最高民事法院上訴, 並可進一步上訴到上議院。

### 3、上訴法院民事庭 (Court of Appeal)

該民事庭的管轄權的行使, 是由一九八一年最高法院法 (The Supreme Court Act 1981) 或其他法律所規定, 它主要審理來自高等法院、郡法院、限制性貿易慣例法院、職業上訴法庭和其它各種各樣法

<sup>110</sup> Deborah J.Lockton, *op cit*, pp.5-6.

<sup>111</sup> James Holland & Stuart Burnett, *op cit*, p.344.

<sup>112</sup> 何勤華編 (2004.1), 《英國法律發達史》, 第四六一頁。

<sup>113</sup> 李集國 (1995.4), 英國均等機會委員會研習記, 《勞工行政》, 第八十四期, 第十九頁。

庭的上訴案件。<sup>114</sup>

#### 4、上議院 ( House of Lords )

對於不涉及歐盟法律案件，英國的上議院是最高上訴法院，上議院所作出的司法判決，只能被成文法或上議院於以後的案件中做出拒絕遵循先例的判決所推翻。任何的民事案件要在上議院提起上訴，必須先獲得上訴法院或上議院的許可。上議院審理案件，只涉及法律問題，而不涉及事實問題，同時案件必須具有公眾重要性。

#### 5、歐洲法院 ( European Court )

一九七三年英國成為歐洲共同體的會員國，歐洲法院取代上議院成為英國的終審法院。但歐洲法院僅處理涉及抵觸歐盟條約、指令有關的案件，即有關歐盟其他會員國公民的人身權利和財產權利的案件。大多數提交到歐洲法院審判的案件都涉及商業貿易問題，但也有許多問題，如同工同酬、性別歧視等，歐洲法院也做出權威性裁判。

115

### (二) 救濟方式

關於同工同酬申訴所適用的法律依據，大部分的受僱者除了依同酬法主張權利外，尚可依羅馬條約第一一九條提出申訴，若任職於公務機關的勞工，還可依據歐盟的男女同工同酬指令來尋求救濟。

#### 1、個人方面

當女性從事與男性相同或性質相似的工作，經工作評估為相同或價值相同的工作時，經向雇主主張同工同酬卻無法享有同等待遇時，則可向產業法庭提出「給付差額酬勞」，或違反「平等條款」的損害賠償訴訟。<sup>116</sup>對於有無基於性別因素而給付不同酬勞的判斷時點，以原告為訴訟上的請求時為準，且原告的訴訟請求可於受僱期間或因性別歧視有關事項而辭職後六個月內為之。其所要求酬勞差額之數額，最多以其所提起訴訟前兩年內之薪資差額為限，更得請求最高二年期限內，金錢利益之外的損害賠償，但於本法實施日（一九七五年十二月二十九日）之前的酬勞差額與損害賠償是無法索賠的。<sup>117</sup>對於發生有關平等條款的紛爭時，雇主亦可向職業法庭提出申請劃清雇主和受僱者於該事項中彼此的權利問題。<sup>118</sup>如同主張性別歧視法所規定之歧視情形相同，當法庭於受理原告的訴訟時，應先由負責提出建議、和

<sup>114</sup> 何勤華編（2004.1），《英國法律發達史》，第四五七頁。

<sup>115</sup> 同上註，第四五五頁。

<sup>116</sup> *Ibid.*,s 2(1).

<sup>117</sup> *Ibid.*,s.2(4) (5)

<sup>118</sup> *Ibid.*,s.2(1A).



解與仲裁服務的協調官加以考量該事件可否和解而先進行調解，調解不成再交由法庭審理。

## 2、機會均等委員會<sup>119</sup>

若事件涉及到基本問題或其他特殊情況時，機會均等委員會也可提起訴訟，或對辯護的進行提供建議或其他援助。<sup>120</sup>

### 三、我國相關法律的規定

我國勞動基準法第二十五條與工廠法第二十四條皆有同工同酬的規定，對於雇主違反其規定時，依勞動基準法第七十九條規定，僅處二千元以上二萬元以下罰鍰，事實上處罰太輕，難收嚇阻之效。而兩性工作平等法對雇主違反男女「同工同酬」、「同值同酬」原則時，依該法第二十六條、第二十九條規定，可向雇主請求財產上與非財產上的損害賠償，即以財產上的損害賠償而言，受僱人可請求因差別待遇而少得的報酬。同時雇主亦須負擔行政責任，依該法第三十八條規定，可以科處一萬元以上十萬元以下罰鍰，若與勞動基準法相比，此法對於受僱者的保護較為完善。

---

<sup>119</sup> 機會均等委員會乃根據英國的反「性別歧視法」所設立之獨立機關，其職權於下一章做完整介紹。

<sup>120</sup> Sex Discrimination Act 1975, s.75.

