

受歧視，申訴行不行？！

一個愛滋工作者對於愛滋感染者工作權益受損申訴案件的觀察紀錄

張正學

中華民國愛滋感染者權益促進會社工員

一、前言

2007 年我踏入了現任的愛滋機構擔任社工一職，因緣際會下，跟著這幾位個案，經歷了一場分別與雇主、公部門的對話與戰鬥，每位歷經至少一年的申訴過程，這期間的風風雨雨，最後被化約成一紙公文，上面顯示著「申訴成立」或「申訴不成立」，即煙消雲散；作為一個工作者，看著這些歷經努力爭取，卻無法由個案說出口的真实故事，總是有那麼一點的遺憾與不甘。

挑選以下案例作為本文的觀察對象，主要是在 2007 年人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例(後稱愛滋條例)經過了大幅的修正，2008 年人類免疫缺乏病毒感染感染者權益保障辦法(後稱保障辦法)也予以公告，也就是愛滋感染者在其就學、就醫、就業、安養、居住等遭遇不公平待遇時，有可以依循的申訴流程，公部門也因此被賦予需保障愛滋感染者權益的責任，這幾個案例，皆為保障辦法公告後，提起申訴者，是一個重要且值得持續關注里程碑。

申訴流程每一步驟都會做成紀錄，也成了正式的文件，對於個案整體侵權事件的完整性，以及條文如何被使用，都有詳細紀錄，我希望可以從這些文件與陪伴的過程，找尋到一些蛛絲馬跡，本文分「被發現」「來申訴」「看結果」三大部分，分別提出觀察與建議，期待申訴辦法能夠改善，更能有效的維護感染者權益。

二、被「發現」

「本人原任職於○○公司客服專員，專責安排產品維修之報價、配送、與處理客訴及產品電話諮詢等，於○年 9 月 25 日回台大就診請病假，並於 9 月 28 日依人事規定檢附醫院收據核假，結果於 9 月 29 日下午，行政財務部經理○○○即要求直屬主管○○○轉告本人必須立即離職，而公司將以資遣方式處理，理由是行政部門表示本人罹患愛滋，因工作必須與客戶接觸，故不得繼續該工

作，並告知威脅本人若不願意離職，則將告知全公司員工個人狀況。在無其他選擇情況下，於當日被要求在空白離職申請書簽名以是為離職手續；而得知本人感染之原因，則是因為行政部門依憑檢附之醫院收據，在未經本人同意下，私自調查得知該收據看診病因是為 HIV(健保 042 專案)所致。」(個案 A)

「本人於○年 11 月 30 日到貴院上班，擔任清潔人員的工作，面試公司名叫○○，於 12 月 1 日我第二日上班時，公司已經給予名牌，確認交代相關開戶申請以體檢的規定，本人因看見體檢項目中有愛滋的檢驗，於是主動告知承辦以及交代該項業務的○小姐，本人已有感染的事實，由於○小姐似乎無法相信，最後本人出示全國醫療卡證明，且在當下，我的主管也在場得知我有感染的事情，最後本人再次詢問是否還需要做體檢，以及能否擔任該項工作，○小姐則要求我將相關的證件立即繳回，告知我不需要來上班。」(個案 B)

「本人在○○○公司旗下的企業○○品牌做彩妝銷售員，於今年 6 月 15 日到職上班，並依公司要求，於 8 月初繳交體格檢查表，公司的要求體檢項目原就包括愛滋，本人原就知道自己已感染的身份，但本人認為工作內容並不會感染其他同事及顧客，在知情的情況下，依然提出此項檢查報告。但在○年 8 月 11 日，……第二次○老師再次致電，並告訴我：因為愛滋陽性的部分，人事部將我的體檢表退回，公司因為此原因無法錄用，而要求我工作到 15 日為止。在 8 月 13 日的下午○老師又再次致電，告知我工作到 8 月 13 日當天即可，要求不用完成任何離職手續，也就是隔天可以不用來上班。」(個案 C)

中華民國愛滋感染者權益促進會在 2012 年進行愛滋感染者受侵權經驗調查調查發現，在曾遇過就業權被侵犯的 256 位感染者中，就有 222 位是因為知悉要檢驗愛滋，而放棄報考、報到、或爭取某職務（佔問卷總人數全體 20.4%，卻佔所有就業權被侵犯的 86.7%）。進入職場後，感染者因感染愛滋的事情被知悉，而在職場上受到公司的差別待遇（8.1%）、或被同事排擠（5.9%）、威脅（2.4%）、或遭受肢體暴力（1.3%），也有不少人因而離職或轉調（8.1%）。調查結果顯示出感染者就業權被侵犯的狀況，除在公司層級外，很多是發生在與同事共事層面。¹

¹中華民國愛滋感染者權益促進會，2012，2012 愛滋感染者權益受侵害問卷調查暨徵文集發表記者會新聞稿。

愛滋感染者受到權益的威脅，始因於身分曝光，而這樣的曝光，大多數是處於被動的，最容易出現在勞工健康檢查的這個關卡。依據「勞工健康保護規則」規定，包含了新進員工的體格檢查以及在職勞工的健康檢查，立法目的是為了防止職業災害，保障工作者安全及健康，後來卻化身為失去感染者失去工作的元兇，法規中雖未規定愛滋檢驗為必要之項目，卻容許雇主額外加驗，只要勞工填寫同意書同意檢驗，即無任何不法。

對愛滋感染者來說，不論是就職前或在職中的健康檢查，若已有標示需要檢驗愛滋，相繼而來的則是一連串的冒險，從到底要不要拒絕檢驗、檢驗後報到該如何回覆、報告回覆後該如何應對公司的質問到若被問起是否需要據實告知等，幸運者得以繼續工作，但得戰戰兢兢的臆測是否有人已得自己的感染身分，不幸者則如同上述個案，據實告知後得到的結果就是捲舖蓋走路。

面對這樣的現象，衛生署疾病管制局(現為衛生福利部疾病管制署)曾發文指示醫療機構處理HIV檢驗報告時，確實做到下列三項事項，並注意病患個人隱私以免違法：(一)應取得當事人同意。(二)檢驗報告只能單獨告知當事人。(三)該項檢驗結果應單獨製發報告，不得列入個人總體檢表或公司整體報告，亦不得通知雇主或其他人員。²這幾項規範，僅能規範醫事機構對於個人愛滋檢驗報告處理的方式，但仍無法規範雇主窺探勞工疾病隱私的缺漏，就算報告分開發，公司仍可基於既有規定之檢驗，口頭上的要求勞工提出檢驗結果，這時說與不說，又回到愛滋感染者本身。

我的觀察，即使是在前函要求下，但若面臨雇主或主管的強勢詢問，勞工「怎敢對老闆說不！」多數是無法拒絕公司要求的檢驗內容，即使法律上給予拒絕的權利，在勞資位階不平等的狀況下，只要公司體檢項目中包含愛滋，對於愛滋感染者而言，已成為一個進入工作的門檻，沒有人能夠保證，檢驗後的結果一旦曝光，後續的故事會是怎樣的發展。多數人在避免隱私曝光下，即悻悻然地離開，而處理員工應聘的人事或人力資源部門，為避免需負擔錄取後的責任，在發現錄取者或員工的愛滋感染身分後，常優先採取”保護公司”與”撇除個人責任”的做法，最常見的就是約談要求自願離職。

這些問題背後都指向一個核心：「勞工的疾病需要在雇主前被揭露到怎樣的程度。」當健康檢查已不符合原有的立法目的，卻變身為一個門檻時，不再只是勞工同意，就可以檢驗的問題，我的建議應該要有一個明確且強制的規範；而類似像個案B雖依循正常程序請病假，卻因醫院開立收據上所標註的代碼，成為可被公司辨識查詢疾病的管道，最後導致被迫離職，雖是較

² 衛署疾管愛字第 0990012561 號函。

特別的案例，但也凸顯任何可被查詢到的愛滋相關註記，都會是侵權的開端。

三、來「申訴」

保障辦法第七條規定，因違反愛滋條例第四條第一項所定有關就學、就業之不公平待遇或歧視時，得向各該機關（構）、學校或團體負責人提出申訴。申訴人對前項申訴有遲延處理或對處理結果不服者，得向地方主管機關提出申訴，若申訴成立，則須被處以 30 萬元以上 150 萬元以下的罰鍰，此為行政罰鍰，無法給予當事人，而條文中所述之不公平待遇或歧視，在就業方面，包括了惡意調動職位、給薪不足或解僱等。

提出申訴對於愛滋感染者而言，並非易事，我的觀察主要原因有二，一是不知有法律保障或不知如何提起，二是多屬人擔心，若向雇主提出申訴，最終都會處於「讓更多人知道病情」的狀況。在不能保證申訴結果的前提下，多數人不會選擇提出申訴。

最後決定提起申訴的愛滋感染者成了少數，且依據保障辦法規定，申訴需先向雇主提出，但雇主可能本身就是侵權者時，愛滋感染者更顯得左右為難；我的建議會鼓勵愛滋感染者可以尋求民間單位的協助，於是，當愛滋感染者來到機構說明經過，願意向雇主提起申訴時，機構可成為受委託單位與窗口，這麼做的目的是讓愛滋感染者退居第二線，透過機構與公司間正式的行文往返，比較容易獲得重視，並可完整留下記錄。

「台端面試時即已告知需做體檢，又清潔人員為長時間付出體力之工作，須有健康身體狀況較能勝任，然當時未主動告知健康狀況……，因工作場為醫院須較常接觸感染性垃圾，依據勞工基準法第十二條第一款規定『於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使顧主誤信而有受損害之虞，或隱瞞罹病之傷病，而卻影響工作者』故於○年○月○日當場告知台端本公司不予錄用。」(個案 B)

「按彩妝師之工作性質，係向顧客販賣彩妝產品。期間須與顧客進行頻繁之近距離接觸，凡舉卸妝、試擦、乃至以修眉刀修塑眉型等，係皆每日工作不可或缺之動作。而○先生之體檢表關於愛滋病之紀載為 HIV(愛滋病毒)陽性反應，雖愛滋病不會經由飛沫傳染，但如前所述，彩妝師每日之工作內容之一係以修眉刀為顧客修塑眉形，此一動作存在劃傷顧客或彩妝師自身皮膚乃至出血之風險，而愛滋病毒可經由帶有病毒的血液傳染，因此○先生若擔

任彩妝師而為顧客服務時，恐有將愛滋病毒傳染於顧客之風險。」
(個案 C)

從個案B與C收到的申訴回覆，可見雇主對於愛滋疾病的認識缺乏，以及排拒愛滋感染者的鮮明立場，而雇主不認為自己的作法有錯，大抵脫離不了兩大理由，一是個案未主動且事先告知生病一事，認為這是對於公司欺瞞，需給予懲處；二是因為個案感染愛滋一事，基於應該要保護其他工作人員以及接觸對象，抱持減少傳染風險的可能。這兩項理由，合理化了公司對於一個愛滋感染者採取解雇與被迫離職的作為，通常會透過較為親近或直屬主管來遊說，以感染身分在公司已經曝光，讓個案最後在不堪人情或種種壓力狀況下，只能選擇離開。

對於前項的理由，行政院勞工委員會已作出解釋「勞工求職時，除依其他法律規定或與工作有重大關係，勞工應主動告知患有愛滋病而未告知，或勞工針對雇主合理且與工作有關連性之詢問有偽稱、提供或填寫不實資料之故意，使雇主誤信而有受損害之虞，雇主不得任意終止勞動契約。」³也就是說，若其職業類別與愛滋無相關，不告知並無任何的法律問題，更不能藉此終止勞工契約。

經歷向雇主提起申訴的階段，若申訴人對於雇主回覆不滿意，可以向地方主管機關提起再申訴，地方主管機關為各縣市政府衛生局，他們在接受申訴後，須於三個月內完成辦理，本文所列舉個案皆有召開申訴會議。

陪同個案參與申訴會議是重要的，由於會議中需要個案陳述事件發生經過，安撫及穩定個案的情緒成為重要的工作，也因工作者可列席，有機會認清雇主對於整個事件發生的態度，了解申訴委員是否能對其申訴內容提出適當的疑問，對於未來類似侵權的案例，有更直接的幫助。

以下依據我的觀察，整理出幾項在申訴會議中看見的缺失與爭議，做為未來申訴辦理時的提醒，希望能讓申訴走向更友善與便利。

(一)申訴會議辦理應善盡對愛滋感染者避免二度傷害之保護

保障辦法中規定「各級主管機關或其他機關(構)、學校、團體受理申訴案件時，應邀集雙方當事人及相關專業人士、感染者權益保障團體代表，以客觀、獨立及公正之方式審議之」，此作為是為了讓審議具公平性，然而我觀察到的則是在進入會議前與會議中，申訴人與被申訴人的空間位置的安排；個案 B 的申訴會議安排的座位非常的不恰當，個案告

³ 勞資 2 字 1000024871 號函

訴我，雖然知道開申訴會議時會再遇到前雇主，但看到自己座位竟然就安排在公司代表旁，過程中卻要聽公司滿口辯解的謊言時，氣到差點失去控制，而個案 C 的申訴會議，因衛生局將個案與公司代表安排在同一個房間內等候，讓原本在申訴會議前的準備時間，只能大眼瞪小眼，顯得尷尬；這些看似不起眼的小細節，卻可能造成彼此雙方衝突，以及造成二次傷害，公部門在辦理類似會議時，應要善盡周詳安排。

(二)把申訴會議誤當成和解的平台

申訴會議的進行，主要是要確認公司是否因為個案感染愛滋一事而予以歧視或不公平的對待，在這幾位個案的案例中卻發現，地方主管機關接到申訴案件後，會透過各式各樣的方式來希望雙方達成和解，此舉不但讓申訴人備感壓力，更重要的是，對於公部門的公正性產生懷疑。

個案 B 在申訴會議舉辦前，多次接到公司央求和解的電話，和解條件以金錢賠償為主，喊價般一次兩次的試水溫，幾經詢問下公司才表示，是來自衛生局的要求，原本應該著手好好準備辦理申訴會議，卻頓時成為強迫促成和解的主持人，導致當時個案多次受到電話邀約見面談和解，困擾不斷，最後衛生局在回覆申訴會議決議公文時，則將「因於期限內未能與申訴人達成和解，故…進行裁罰」寫入，當時台北市衛生局長邱文祥表示，因申訴案件屬於告訴乃論，所以若不和解才會開罰⁴，顯然仍堅持將和解做為申訴會議是否召開的前題，忽視個案已經向雇主提出申訴的而被拒絕的事實，混淆了”申訴”與”和解”根本是本質相異的兩種途徑。

個案 A 在進行的申訴會議中，出席委員之一曾詢問申訴人是否有經濟上的需求，明白的要求被申訴公司應透過金錢的方式解決，如同民事賠償，以達和解之目的。

這些作為都扭曲個案申訴的本意，先帶著「個案就是需要一些錢」的思考方式，在對案件進行雙方協調，而非申訴應有之審議，這樣的前題，難免讓人心中疑問，審議的過程究竟是在確認是否構成歧視，或者只是一個和解的平台。

(三)只見申訴是否成立，不見會議內容與裁罰結果

申訴會議召開後，申訴人等待的則會議決議，申訴成立與否，一翻兩瞪眼，當然，若對於地方主管機關最後的申訴結果感到不滿意，仍可以持續往中央主管機關進行申訴。

⁴ 【2010-07-19/蘋果日報/A12】歧視愛滋 台首開罰單 感染遭解僱 北市竟指和解就不罰

個案 C 的案例中，衛生局並未提供會議內容，於是申訴人僅能單憑公文中「申訴成立」得知結果，至於在會議中有關申訴人、被申訴人以及委員們最後決定申訴成立的原因，都無法得知。

確認申訴成立後是否對雇主裁罰，則更為弔詭，三位個案的申訴決議皆是成立，但衛生局對於後續的裁罰內容，皆未回覆申訴人；個案 A 因事後回復原職位，衛生局依據行政罰法第 8 條「不得因不知法規而免除行政罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰」，認定得以免除其行政罰；個案 B 僅收到寫有「因於期限內未能與申訴人達成和解，故……○年○月○日於對該公司進行裁罰。」的公文；個案 C 在申訴人主動進行裁決處分時，獲衛生局回覆「行政程序法 100 條第 1 項規定，認為所稱的以知利害關係人，所指的是行政機關以及受裁罰處分的公司，與原申訴人無關，於是不予提供」的答案，甚至衛生局還以保障受罰公司隱私的理由，對於個案 C 詢問是否裁罰以及裁罰金額等，都不予回應。

衛生署疾病管制局(現稱衛生福利部疾病管制署)對於裁罰結果是否應提供給申訴人的爭議，做出若申訴人為「人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例」第 4 條之權益損害之感染者，應是法條內所稱「已知之利害關係人」，所以裁罰處分應送達該案件之感染者⁵。但特別的是，雖然衛生署當時已作出法律解釋，但個案 C 最終的行政裁罰處分，地方主管機關仍不願提供或告知。

對於歷經權益受損而進入申訴流程的個案來說，最後卻面臨連裁罰的處分都無法得知的窘境，已經影響愛滋感染者提起申訴的意願，我認為提供一個完整且透明的資訊給予申訴人，應是受理申訴案件必備的流程才是，尤其當法律見解有爭議時，建議上級機關應要能要求下級單位落實執行最終的法律解釋。

四、看「結果」

三位申訴人在申訴案件過後，有著不同的人生發展，有人回到原工作崗位，原逼退的主管比申訴人提早離開公司；有人選擇回到老家與家人一起工作生活，減少了獨立生活的眾多負擔；有人在兩年後向當時違法的公司提起民事求償的訴訟，獲得了賠償⁶；而身為社工，一位陪伴在愛滋感染者身邊的協助者，在申訴辦法剛開始運作初期的陌生環境中，必須坦承當時走的戰

⁵ 衛署疾管愛字第 1000004927 號函

⁶ 2012，中華民國愛滋感染者權益促進會，愛滋感染者遭強迫離職 彩妝師提告討公道新聞稿

戰兢兢，陪同每一位個案安穩的走完申訴流程，彷彿也一同並肩打了一場戰。

在感動之餘，我的擔心仍是存在，我不確定政府在提供愛滋感染者的醫療照護之外，對於維護愛滋感染者權益這件事，願意花多少的資源投注；保障愛滋感染者的法律存在，但在實際的工作經驗中，愛滋感染者受損也繼續存在，單憑著保障辦法中所賦予的申訴流程，似乎開了一條路給了權益受損的愛滋感染者得以尋求救濟，但如何讓救濟的過程可以更為順暢，或者提早預防侵權事件的發生，似乎沒有更積極的作為。

整體而言，申訴只是一個管道，但政府要做的應該更多，例如健全申訴的窗口，讓資訊得以傳達到需要的人手上，因目前並未設立可聯繫的窗口，愛滋感染者遇到權益的受損，只能各憑本事，在對於違法的雇主，除了落實裁罰外，也應一併列入受教育訓練與持續受監督的單位，更應該在就業相關法規上，詳實的提出保障愛滋感染者隱私的規範，唯有如此，才不會讓案例不斷的發生。

中華民國愛滋感染者權益促進會(2012)，〈2012 愛滋感染者權益受侵害問卷調查暨徵文集發表記者會新聞稿〉，2012 年 12 月 7 日。

蘋果日報(2010)，〈歧視愛滋 台首開罰單 感染遭解僱 北市竟指和解就不罰〉，2010 年 7 月 19 日，A12 版。

中華民國愛滋感染者權益促進會(2012)，〈愛滋感染者遭強迫離職 彩妝師提告討公道新聞稿〉，2012 年 11 月 12 日。