

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國109年5月6日印發

院總第1542號 委員提案第24676號

案由：本院民眾黨黨團，鑑於為有效課予雇主防治職場性騷擾之義務，並明確劃定有效之糾正及補救措施之內容，提供雇主得以依循之方法。另考量勞雇關係間具有權力不對等之本質，常有受僱者礙於為求謀生而未能立即提出申訴，導致已逾裁處期間而無法裁處，為使裁處權得有效行使，並促使負責人履行本法之義務，新增裁處權時效計算時點及負責人併同處罰規定，爰擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、鑑於性別工作平等法（以下稱本法）第十三條，並未敘明何謂「立即有效之糾正及補救措施」，於實務上常有無法定義或確定具體內容為何之爭議，爰新增第十三條第三項：「前項立即有效之補救措施，係指防止性騷擾之再發生、協助受僱者提出申訴、醫療或心理諮商，以及採取其他輔助措施。」以例示明確劃定雇主所應採取之措施，方能有效落實性騷擾之防治，雇主亦得據以遵循而不致違法受罰。
- 二、為避免本法第二十一條條文之「不利處分」，受「全勤獎金」及「考績」之例示規定影響而限縮其適用範圍，惟雇主違反本法規定，未必須要作成「處分」才能造成受僱者之權益減損，不利益對待亦會造成受僱者人格尊嚴或權益之損害，爰新增「不利益對待」之要件，以保障受僱者權益。
- 三、於職場性騷擾事件中，常有受僱者礙於勞雇關係之權力不對等，遲至離開職場始提出申訴，而因此逾行政罰法第二十七條第一項規定之三年裁處期間。為使本法裁處權得有效行使，新增第三十八條之二，明訂裁處權期間自主管機關收受申訴時起算。惟為免因此導致久延時日而舉證困難、法律關係不穩定，加以但書規定裁處權自雇主違反本法規定後五年內不行使而消滅，以茲平衡。
- 四、為督促負責人履行本法之義務，新增第三十八條之三課予負責人違規之連帶責任，惟為求

立法院第 10 屆第 1 會期第 12 次會議議案關係文書

衡平，並於但書規定於負責人得舉證證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，不在此限。

提案人：台灣民眾黨立法院黨團

賴香伶 張其祿 高虹安

邱臣遠 蔡壁如

性別工作平等法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生，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。</p> <p>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。</p> <p><u>前項立即有效之糾正及補救措施，係指防止性騷擾之再發生、協助受雇者提出申訴、醫療或心理諮商，以及其他相關輔助措施。</u></p> <p><u>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</u></p>	<p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。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。</p> <p>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。</p> <p><u>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</u></p>	<p>一、修正本條文。</p> <p>二、新增第三項，原條文第三項變更至第四項。</p> <p>三、鑑於性別工作平等法（以下稱本法）第十三條，並未敘明何謂「立即有效之糾正及補救措施」，於實務上常有無法定義或確定具體內容為何之爭議，爰新增第十三條第三項：「前項立即有效之補救措施，係指防止性騷擾之再發生、協助受雇者提出申訴、醫療或心理諮商，以及採取其他輔助措施。」以例示明確劃定雇主所應採取之措施，方能有效落實性騷擾之防治，雇主亦得據以遵循而不致違法受罰。</p>
<p>第二十一條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。</p> <p>受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分或<u>不利益對待</u>。</p>	<p>第二十一條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。</p> <p>受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。</p>	<p>一、修正本條文。</p> <p>二、為避免本法第二十一條條文之「不利處分」，受「全勤獎金」及「考績」之例示規定影響而限縮其適用範圍，惟雇主違反本法規定，未必須要作成「處分」才能造成受僱者之權益減損，不利益對待亦會造成受僱者人格尊嚴或權益之損害，爰新增「不利益對待」之要件，以保障受僱者權益。</p>
<p>第三十八條之二 本法之裁處期間，自主管機關收受申訴時起算，但裁處權自雇主違反本法規定後五年內不行使而消滅。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、於職場性騷擾事件中，常有受僱者礙於勞雇關係之權力不對等，遲至離開職場始提出申訴，而因此逾行政罰法第二十七條第一項規定之三年裁處期間。為使本法裁處權得有效行使，新增第三</p>

立法院第 10 屆第 1 會期第 12 次會議議案關係文書

		<p>十八條之二，明訂裁處權期間自主管機關收受申訴時起算。惟為免因此導致久延時日而舉證困難、法律關係不穩定，加以但書規定裁處權自雇主違反本法規定後五年內不行使而消滅，以茲平衡。</p>
<p>第三十八條之三 雇主違反本法規定，除依本章規定處罰雇主外，對其負責人並應處以各該條所定之罰鍰，但負責人證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，不在此限。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u>                  二、本法對負責人尚無明文處罰規定，無從課予雇主監督責任，為督促負責人履行本法之義務，新增第三十八條之三課予負責人違規之責任，另參酌勞動基準法第八十一條，於但書規定於負責人得舉證證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，不在此限。</p>