

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27日印發

院總第 1542 號 委員提案第 24813 號

案由：本院委員洪申翰、陳秀寶等 16 人，有鑑於職場性騷擾事件中，性騷擾之行為人若為最高負責人，此種勞雇關係權力不對等之處境，恐使其內部申訴機制不利於受害者。爰擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」，另訂性騷擾之行為人為最高負責人之申訴處理調查程序辦法，並加強雇主防治職場性騷擾責任、明定雇主違反本法之裁罰時效、裁處罰鍰範圍，期能讓本法更貼近實務需求與解決現有困境。是否有當？敬請公決。

提案人：洪申翰 陳秀寶  
連署人：何欣純 王美惠 伍麗華 Saidhai Tahovecahe  
郭國文 吳玉琴 江永昌 邱泰源 羅美玲  
湯蕙禎 莊競程 陳素月 邱議瑩 劉建國  
范 雲

## 性別工作平等法部分修正草案總說明

- 一、現行「性別工作平等法」第十三條未敘明何謂「立即有效之糾正補救措施」，於實務上常有無法定義或確定具體內容為何之爭議，建議修改第二項「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」。
- 二、新增第十三條之一，明定加害人為最高負責人之調查機制。現行「性別工作平等法」第十三條，未敘明若職場性騷擾之加害人為最高負責人時，申訴調查機關為何，徒增實務困難。建議參考「性騷擾防治準則」第五條之規定，增列第十三條之一，「性騷擾之行為人為機關首長、學校校長、機構之最高負責人或雇主時，得向該機關、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出申訴，經受理後，地方主管機關應交由性別工作平等委員會即應進行調查。前項申訴處理調查程序辦法，另由中央主管機關定之。」
- 三、修正第二十一條，新增「不利益對待」之要件。鑑於實務案例中，原條文之「不利處分」之解釋為概括規定，常受「全勤獎金」及「考績」之例示規定影響，而限縮其適用範圍，且雇主違反性別工作平等之措施，未必須要達到「處分」才能造成被害人之權益減損，不利益對待也可能造成被害人人格尊嚴或權益之損害。爰新增「不利益對待」之要件，以保障被害人權益。
- 四、新增第二十九條第二項，「賠償相當之金額」審酌參考依據。鑑於實務案例中，非財產上之損害舉證困難，且法院酌定之精神慰撫金偏低，難以保障被害人權益。建議增列第二項，「前揭之金額應審酌受雇者之精神上不利益之影響、侵害行為之輕重、對被害人工作與生活之影響、行為人再犯之可能性、其雇主義務違反之輕重而定。」
- 五、新增第三十八條之二，裁罰時效自主管機關認定其違法時起算。有鑑於職場性騷擾事件中，礙於勞雇關係之權力不對等，常有被害人於離開職場才敢提出申訴。而現行之「行政罰法」第二十七條第一項規定：「行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。」在實務案例中，因現行「性別工作平等法」並未對行政申訴設時效規定，曾發生申訴結果認定應予懲處，但因行政罰之裁處權已過三年期，其行政懲處遭到撤銷之狀況。為避免此狀況再次發生，造成被害人權益受損，建議新增第三十八條之二，將地方主管機關之裁處時效，明定於自地方主管機關認定違法時起算。
- 六、新增第三十八條之三，明定職場性騷擾之加害人為最高負責人之行政責任。現有之「性別工作平等法」所明定之責任在雇主應採取立即有效措施，改善職場環境與避免職場性騷擾之再度發生。但是對於加害人為最高負責人時，卻無相關行政責任或處罰。建議參考「性騷擾防治法」第二十條之規定，增列對加害人為最高負責人之行政責任。此外，衡酌雇主所涉之範圍、企業規模差距甚大，故於罰鍰中保留彈性，主管機關得依實際情況裁罰。建議新增「地方主

立法院第 10 屆第 1 會期第 15 次會議議案關係文書

管機關依第十三條之一調查認定性騷擾行為成立時，得裁處行為人新台幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。」

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，<u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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，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>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。</p>	<p>一、鑑於實務上常有對於原條文中何謂「立即有效之糾正補救措施」，無法定義或確定具體內容為何之爭議，爰增第二項以明確之。</p> <p>二、又為明確無論受僱者是否達三十人以上，雇主均應採取之立即有效糾正補救措施，爰將條文項次調整。</p>
<p>第十三條之一 性騷擾之行為人為機關首長、學校校長、機構之最高負責人或雇主時，得向該機關、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關提出申訴，經受理後，地方主管機關應交由性別工作平等委員會即應進行調查。</p> <p>前項申訴處理調查程序辦法，另由中央主管機關定之。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、於職場性騷擾之加害人為最高負責人時，申訴調查機關為何，現行性別工作平等法並未如性騷擾防治準則第五條一樣有所明定，爰予以明定。</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，<u>雇主不得有不利利益對待，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。</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、鑑於實務案例中原條文之「不利處分」之解釋為概括規定，常受「全勤獎金」及「考績」之例示規定影響，而限縮其適用範圍，且雇主違反性別工作平等之措施，未必須要達到「處分」才能造成被害人之權益減損，不利益對待也可能造成被害人人格尊嚴或權益之損害。</p>

立法院第 10 屆第 1 會期第 15 次會議議案關係文書

		二、爰新增「不利益對待」之要件，以保障被害人權益。
<p>第二十九條 前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。</p> <p><u>前揭之賠償相當之金額，應審酌受雇者之精神上不利益之影響、侵害行為之輕重、對被害人工作與生活之影響、行為人再犯之可能性、其雇主義務違反之輕重而定。</u></p>	<p>第二十九條 前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。</p>	<p>一、鑑於實務案例中，非財產上之損害舉證困難，且法院酌定之精神慰撫金額偏低，難以保障被害人權益。</p> <p>二、新增第二項，「賠償相當之金額」審酌參考依據。</p>
<p>第三十八條之二 雇主違反本法應履行之義務，其裁罰時效，自地方主管機關認定其違法時起算。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、因現行之行政罰法第二十七條第一項之規定：「行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。」職場性騷擾事件中，礙於勞雇關係之權力不對等，常有被害人於離開職場才敢提出申訴，故性別工作平等法並未對行政申訴設時效規定，爰將地方主管機關之裁處時效，明定於自地方主管機關認定違法時起算。</p>
<p>第三十八條之三 經地方主管機關依第十三條之一調查認定性騷擾行為成立者，處行為人新台幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、新增職場性騷擾之加害人為最高負責人時，其於認定性騷擾行為成立時，應負之行政責任。</p> <p>三、惟衡酌雇主所涉之範圍、企業規模差距甚大，故於罰鍰中保留彈性，主管機關得依實際情況裁罰。</p>

立法院第 10 屆第 1 會期第 15 次會議議案關係文書