

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12月2日印發

院總第 1542 號 委員提案第 25260 號

案由：本院委員范雲、林宜瑾、吳思瑤等 18 人，鑑於現行法規對職場性騷擾處置仍有不足、對被害人的保障亦有所欠缺，致使許多被害人因不對等權力關係難以求助。爰擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」，加強雇主防治職場性騷擾責任及補救措施，增補性騷擾行為人為單位最高負責人之申訴調查程序及裁罰，明定雇主違反本法之裁罰時效、被害人求償之審酌評估標準，消除勞雇間不對等關係造成之隱匿文化，使本法更加貼近實務需求，解決現有困境。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、明定雇主知悉職場性騷擾案件時應採取之「立即有效之補救措施」，以減少爭議，增加受害者之保障及雇主遵循之依據。（修正條文第十三條）
- 二、明定職場性騷擾加害人為單位最高負責人之申訴及調查機制。（新增條文第十三條之一）
- 三、新增雇主不得對被害人有「不利益對待」之要件，以保障其權益。（修正條文第二十一條）
- 四、因應原第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。（修正條文第二十八條）
- 五、針對被害人請求之非財產上之損害賠償，新增審酌之參考依據。（修正條文第二十九條）
- 六、新增雇主不得對申訴者及協助申訴者「不利益對待」之要件，以保障其權益。（修正條文第三十六條）
- 七、鑑於實際案件之困境，修正前二條之行政裁處權時效，改自主管機關收受申訴之日起算，並從現行三年延長至五年，以保障被害者權益。（新增條文第三十八條之二）
- 八、明定職場性騷擾加害人為單位最高負責人之懲處。（新增條文第三十八條之三）

立法院第 10 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

提案人：范 雲      林宜瑾      吳思瑤  
連署人：黃世杰      劉世芳      賴惠員      蔡易餘      蘇巧慧  
          莊競程      陳秀寶      吳秉叡      王美惠      湯蕙禎  
          羅美玲      鍾佳濱      伍麗華 Saidhai Tahovecahe  
          賴品好      林楚茵

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，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>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。</p> <p>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>前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</p>	<p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。<u>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。</u></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、原條文第一項後半改為第三項，原條文第二項改加至第一項後半。因無論受僱者是否達三十人以上，雇主均應在知悉性騷擾情形時採取立即有效之糾正及補救措施，為避免原條文敘述順序導致誤解，爰調整原條文部分項次。</p> <p>二、新增第二項相關例示，以解決實務上原條文「立即有效之糾正及補救措施」常引發之疑問或爭議，並增加受害者之保障及雇主遵循之依據。</p>
<p>第十三條之一 性騷擾之行為人為機關首長、部隊主官（管）、學校校長、機構之最高負責人或雇主時，得向該機關、部隊、學校、機構或雇主所在地直轄市、縣（市）主管機關提出申訴，經受理後，地方主管機關即應交由性別工作平等委員會或相關委員會進行調查。</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、現行本法缺少職場性騷擾加害人為單位最高負責人之申訴及調查機制，爰參酌性騷擾防治準則第五條明定之。</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，雇主不得有<u>不利益對待</u>，或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>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>原條文之「不利之處分」在實務案例中常被解釋為概括規定，並受前述「全勤獎金」及「考績」之例示影響，使條文原先設定之適用範圍遭到限縮。且除不利處分外，雇主仍可用其他未達處分程度之「不利益對待」，損害被害人的尊嚴或</p>

立法院第 10 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

		權益，阻礙其請求。故為彌補原先條文之不足，爰增訂「不利益對待」之要件，以保障被害人之權益。
第二十八條 受僱者或求職者因雇主違反第十三條第一項及第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。	第二十八條 受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。	因應原第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。
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。  <u>前揭之賠償相當之金額應審酌被害人之精神上不利益之影響、損害及侵害行為之輕重、對被害人工作與生活之影響、其雇主義務違反之輕重而定。</u>	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。	鑑於實務案例中，非財產上之損害舉證困難，且法院酌定之賠償多僅針對被害人精神上受到之不利益影響，無法充分反映被害人真實受到的負面影響及損害；且酌定金額多偏低，難以保障被害人權益。爰新增第二項，明列審酌之參考依據。
第三十六條 雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而有 <u>不利益對待</u> ，或予以解僱、調職或其他不利之處分。	第三十六條 雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。	原條文之「不利之處分」在實務案例中常被解釋為概括規定，並受前述「解僱」及「調職」之例示影響，使條文原先設定之適用範圍遭到限縮。且除不利處分外，雇主仍可用其他未達處分程度之「不利益對待」，損害申訴者及協助申訴者的尊嚴或權益，阻礙申訴與調查之進行。故為彌補原先條文之不足，爰增訂「不利益對待」之要件，以保障申訴者及協助申訴者之權益。
第三十八條之二 前二條規定之裁處權時效自主管機關收受申訴之日起算，因五年期間之經過而消滅。		一、 <u>本條新增。</u> 二、現行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。」但在職場性騷擾的實務案件中，礙於勞雇關係之權力不對等，常有被害人在離開職場多年後才敢提出

立法院第 10 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

		<p>申訴，後續經歷反覆抗告、調查等程序，待申訴最終裁定，往往行政罰之裁處權已逾三年期限，致使該行政懲處遭到撤銷，被害人權益受到嚴重損害。爰將裁處權時效明訂於主管機關收受申述之日起算，並參酌公平交易法第四十一條，將本法之行政裁處權時效自目前三年延長為五年。</p>
<p>第三十八條之三 地方主管機關依第十三條之一調查認定性騷擾行為成立時，得裁處行為人新臺幣一萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u>                  二、現行本法缺少對職場性騷擾加害人為單位最高負責人相關懲處，爰參酌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。                  三、衡酌雇主所涉之範圍、企業規模差距甚大，爰於罰鍰額範圍保留彈性，主管機關得依實際情況裁罰。</p>

立法院第 10 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書