

立法院議案關係文書

(中華民國 41 年 9 月起編號)
中華民國 101 年 10 月 24 日印發

院總第 1542 號 委員提案第 14131 號

案由：本院委員徐欣瑩、楊應雄、羅淑蕾、王廷升、陳碧涵、林德福、李慶華、紀國棟、王惠美等 37 人，有鑑於禁止性騷擾行為是為實現公平與正義，維護人格尊嚴與確保人身安全等憲法保障人民自由權利之基礎原則。並且，禁止性騷擾行為也是為實現公平與正義，確保男女工作環境良好，加上現行性別工作平等法亦存在條文不夠完備之情形，急需改正，爰特提出「性別工作平等法部分條文修正草案」案。是否有當，敬請公決。

說明：

- 一、應增列性騷擾判斷標準，作為判斷依據與準則。（建議修正第十二條）
- 二、工作場所性騷擾之雇主之適用範圍應降低門檻。（建議修正第十三條）
- 三、非財產上損害賠償及回復名譽之請求權時效，應明定之。（建議修正第三十條）
- 四、申訴制度應加強處理機關橫向聯繫，以節省社會資源。（建議修正第三十五條）

提案人：徐欣瑩	楊應雄	羅淑蕾	王廷升	陳碧涵
林德福	李慶華	紀國棟	王惠美	
連署人：廖國棟	賴士葆	楊玉欣	黃志雄	曾巨威
蔡煌瑯	簡東明	蘇清泉	林明濤	陳學聖
李鴻鈞	徐耀昌	馬文君	盧嘉辰	王進士
蔣乃辛	蔡錦隆	詹凱臣	黃文玲	高金素梅
徐少萍	林正二	呂學樟	盧秀燕	廖正井
邱志偉	呂玉玲	江惠貞		

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>第十二條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：</p> <p>一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p>二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</p> <p><u>前項所稱性騷擾之認定，應就個案審查事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。</u></p>	<p>第十二條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：</p> <p>一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p>二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</p>	<p>我國對於性騷擾的判斷標準係以行政院勞工委員會所頒布之施行細則第4條規定之，故此性騷擾判斷標準與美國相同，均採個案審查方式判斷，授權法官、各級主管機關性別工作平等會或企業內部申訴委員會，按其具體個案之種種因素判斷之，且以違反被害人意願為要件，如在調查過程中採取訪談方式或同事見聞為佐證依據，尚能釐清案情，惟以行政命令方式訂之，未能確實保障被害人及行為人雙方的權益，基於立法明確原則，爰增列第二項明定之。</p>
<p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者十五人以上，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>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，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、性別工作平等法中規定性騷擾行為，是為課予雇主防治之義務並規定受僱者有三十人以上，雇主須訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。因而以受僱者三十人以上人數上限制規定，係參照勞動相關法（勞動基準法、勞動檢查法）規定而來。</p> <p>二、基於勞動基準法在考量雇主是否須訂定工作規則的要件上，必須評估雇主的成本因素作為參考，但工作場所</p>

立法院第 8 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

		性騷擾行為會侵害被害人的平等權、工作權及人格尊嚴等憲法保障基本人權。再者，我國企業結構是以中小企業為主，尤其僱用三十人以下的企業占多數，且此類企業組織中大都無工會組織，因此如發生性騷擾事件時無法依據內部申訴管道救濟之憾，基於保護受雇者或求職者立場，降低三十人以上之適用門檻，爰修正第一項規定。
第三十條 第二十六條至第二十九條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。	第三十條 第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。	性別工作平等法對工作場所性騷擾行為之損害賠償請求權定有時效，惟損害賠償請求權包括財產上之損害與非財產上之損害兩部分，然而對於非財產上之損害請求時效並未明確規範，可能導致適用上矛盾，爰修正第一項規定，將非財產上之損害請求時效明定之，以資明確。
第三十五條 法院及主管機關對於本法事件有關之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。	第三十五條 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。	一、性別工作平等會係主管機關針對性別平等事項所設立之專門委員會，其中有關工作場所性騷擾事件的處理，涉及專業判斷，交由專業的性別平等會審議後，對申訴結果處理作成成立或不成立之處分書，具有專業性較易被害人及關係人信服，因此可能減少訴訟的成效應為可期。 二、為避免重複浪費人力與物力，節省社會資源成本及減少司法調查造成被害人承受二度再傷害等缺失，以及參照性別平等教育法第三十五條之立法意旨，法院及性別平等會於審理同案件時，應審酌性別工作平等會所為之

立法院第 8 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

		調查報告、評議或處分及其法律見解等作為，方較能發揮案情的釐清，因此為使其明文有所依據，爰酌作文字修正。
--	--	---