

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國112年7月17日印發

院總第 20 號 委員提案第 10037661 號

案由：本院委員吳思瑤、賴瑞隆等 21 人，鑑於職場性騷擾頻繁發生，現行性別工作平等法對被害人申訴、再申訴權利保障顯有漏洞，且對雇主與事業單位落實健康職場環境之要求不足，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、為保障全體受僱者免於受性騷擾，保障被害人法律及身心健康權益，改善申訴及再申訴制度漏洞，於法條明訂相關措施。（第十三條、第十三條之一、第二十八條、第三十八條之二）
- 二、鑑於過往勞檢皆將制定性騷擾防治措施視為非必要檢查項目，導致全國事業單位落實本法第三章之狀況全無統計，故將其明定為勞檢項目，並課責主管機關定期通盤檢討。（第十三條之二）
- 三、明定事業單位落實性騷擾防治教育之責任，並要求雇主亦負受教育之義務，提供政策誘因獎勵。（第十三條之三）。

提案人：吳思瑤	賴瑞隆			
連署人：劉世芳	莊瑞雄	黃秀芳	吳秉叡	陳歐珀
	蔡適應	羅致政	劉建國	張宏陸
	許智傑	陳秀寶	江永昌	吳玉琴
	林昶佐	王美惠	蔡培慧	陳素月

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>並應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，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>前項立即有效之糾正及補救措施，<u>包含防止性騷擾及因調查而發生之職場霸凌發生或再發生、協助受僱者提出申訴及訴訟、轉介並支持進行所需之醫療或心理諮商，以及其他輔助措施。</u></p> <p>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關考量受僱者人數規模定之，<u>並至少每五年檢討一次。</u></p> <p>雇主依第一項受理申訴後，<u>應向所在地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過七日。申訴調查完成後三十日內，雇主應將結果以書面通知地方主管機關。</u></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</u>，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，<u>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、國民皆有免於受性騷擾身心迫害之權利，其權利不受公司規模大小而有所不同，雇主不分僱用人數皆負防治性騷擾之責任，自應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。</p> <p>二、原條文為明定「立即有效」之定義，查職場性騷擾被害人常陷於資源不足、不了解自身權利救濟方式，錯失申訴及訴訟機會，或因性騷擾飽受身心煎熬。故明定「立即有效」之措施，俾使雇主有所依循。</p> <p>三、本條第一項已明定不分僱用單位規模，雇主皆須訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。惟考量不同規模之僱用單位，可執行之防治、申訴措施不同，中央主管機關自應分別訂定不同規模之適用準則。隨科技發展及時代演變，性騷擾之樣態、定義，及對調查之要求皆有可能調整，故明定主管機關應按實務經驗，每五年檢討一次相關準則。</p> <p>四、為利主管機關掌握職場性騷擾之具體狀況，並搭配「性騷擾防治法」對性騷擾行為科處行政罰鍰，要求雇主書面通知調查結果，使勞動主管機關可函轉至社政機關進行裁罰。</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</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，</p>

<p>高負責人或雇主，被害人得向該機關、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。</p> <p>前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，即應交由性別工作平等會進行調查，並應要求機關、部隊、學校、機構或雇主採取前條第二項之立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>機關、部隊、學校、機構或雇主未依前條要求之準則完成調查，或當事人不服其調查、懲處及採取之糾正補救措施者，採取之糾正及補救措施或申訴懲戒結果有不服者，當事人得於調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。</p> <p>本條申訴及再申訴處理調查程序辦法，另由中央主管機關定之。</p>		<p>及雇主採取之糾正及補救措施或申訴懲戒結果有不服者之申訴及調查機制，爰參酌性騷擾防治準則第五條明定之。</p>
<p>第十三條之二 中央主管機關應將第十三條第三項之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法及在工作場所公開揭示，明定為勞動檢查項目，規劃定期專案檢查，並推動宣導受僱者或求職者、性騷擾案件證人及相關人向地方主管機關檢舉申訴之管道。</p> <p>前述勞動檢查之結果，應定期公布違反規定之事業單位名單與違反樣態。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、鑑於過往勞檢皆將制定性騷擾防治措施視為非必要檢查項目，導致全國事業單位落實本法第三章之狀況全無統計，故將其明定為勞檢項目，並課責主管機關定期通盤檢討。</p>
<p>第十三條之三 事業單位應定期舉辦或鼓勵雇主及受僱者參與防治性騷擾之相關教育訓練。</p> <p>依前項規定辦理績效良好者，各級主管機關得給予</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、《性騷擾防治法》已明定雇主舉辦或鼓勵受僱者接受性騷防治教育訓練之義務，為免此役勿淪為紙上談兵，參考《國民體育法》第十九</p>

立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 1 次會議議案關係文書

<p>獎勵；其獎勵對象、條件、程序、方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>		<p>條之成功經驗，以鼓勵代替罰則，嘉許積極辦理內部教育訓練、提供公假／學習津貼或其他實質資源使受僱者及雇主自身持續提升性平意識之事業單位。</p>
<p>第二十八條 受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項、<u>第三項</u>之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。</p>	<p>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。</p>	<p>因應原第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。</p>
<p>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。          雇主違反第十三條第一項<u>至第三項及第五項</u>規定者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰。          有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。          雇主違反第十三條第一項<u>後段</u>、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。          有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>一、因應原第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。          二、鑑於性騷擾事件頻傳，為強化雇主維持健康平等職場及協助受害受僱者之責任，提高罰則。</p>
<p>第三十八條之二 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五萬元以上一百萬元以下罰鍰。</p>		<p>一、本條新增。          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，爰於罰鍰金額範圍保留彈性，主管機關得依實際情況裁罰。</p>