

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 10037685 號

案由：本院委員范雲、陳秀寶、劉建國、林俊憲等 25 人，有鑑於臺灣#MeToo 運動方興未艾，其中多起案件皆為職場性騷擾，被害人因雇主處理不當或懼怕遭受不利對待，難在體制內尋求幫助，顯見《性別工作平等法》對於性騷擾被害人的保護，以及職場性騷擾的申訴機制，規範有所不足。其中，若性騷擾行為人為機關之最高負責人或雇主時，以及當被害人與行為人分屬不同雇主時，現行機制皆無法有效處理；而公正的外部力量、不服申訴結果的第三方救濟管道，更是付之闕如。為完善職場性騷擾的申訴、調查、救濟機制，提供被害人充足的保護與協助，真正創造一個安心、安全的工作環境，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、各級主管機關性別工作平等會之職責加入調查與處理本法所定之性騷擾申訴案件。（修正條文第五條）
- 二、明定中央主管機關應建立職場性別平等人才資料庫。（修正條文第六條）
- 三、明確化雇主知悉性騷擾即須處理之責任，以及僱用三十人以上者受理申訴、調查、懲處之責任。（修正條文第十三條）
- 四、明定雇主及主管皆需受性騷擾防治訓練。（新增條文第十三條之一）
- 五、列舉性騷擾行為人懲處樣態。（新增條文第十三條之二）
- 六、明定雇主應提供性騷擾被害人之協助。（新增條文第十三條之三）
- 七、明定地方主管機關應編列預算，辦理性騷擾被害人服務，中央主管機關得予以補助。（新增條

- 文第十三條之四)
- 八、明定性騷擾事件之申訴、調查、救濟機制。(新增條文第十三條之五)
- 九、明定性騷擾之行為人與被害人受僱於不同雇主時之申訴、調查、救濟機制。(新增條文第十三條之六)
- 十、明定雇主受理性騷擾申訴案件後，調查小組之組成規定。(新增條文第十三條之七)
- 十一、明定性騷擾行為人為單位最高負責人之申訴、調查、救濟機制。(新增條文第十三條之八)
- 十二、明定地方主管機關以專責單位或專業團體，代僱用受僱者未滿三十人之雇主受理性騷擾事件之申訴、調查、救濟機制。(新增條文第十三條之九)
- 十三、明定處理性騷擾事件之保密原則。(新增條文第十三條之十)
- 十四、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)
- 十五、因應第十三條之三明定雇主須對被害人提供之協助，明定雇主得對性騷擾行為人就被害人協助之花費求償。(修正條文第二十七條)
- 十六、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)
- 十七、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)
- 十八、延長針對第二十六至第二十八條事由，向雇主請求損害賠償之期限。(修正條文第三十條)
- 十九、將雇主違反性騷擾被害人協助、申訴流程之部分條文，納入得向地方主管機關申訴，若有異議再向中央主管機關提起訴願之事由。(修正條文第三十四條)
- 二十、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)
- 二十一、新增雇主違反第十三條之十保密原則之行政罰。(修正條文第三十八條)
- 二十二、將雇主違反性騷擾防治、被害人協助、性騷擾申訴流程之部分條文納入罰鍰事由。(修正條文第三十八條之一)
- 二十三、鑑於實際案件之困境，修正前二條之行政裁處權時效，改自主管機關認定其違法時起算，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)
- 二十四、明定性騷擾行為人為單位最高負責人之行政罰。(新增條文第三十八條之三)

提案人：范 雲	陳秀寶	劉建國	林俊憲	
連署人：吳玉琴	劉世芳	羅致政	莊瑞雄	邱志偉
賴品好	蘇巧慧	江永昌	余 天	陳靜敏
張宏陸	許智傑	黃秀芳	林宜瑾	王定宇
吳思瑤	黃世杰	吳琪銘	林靜儀	羅美玲
高嘉瑜				

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>第五條 為審議、諮詢、促進性別工作平等事項，以及<u>調查及處理與本法有關之性騷擾申訴及再申訴案件</u>，各級主管機關應設性別工作平等會。</p> <p>前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。</p> <p>前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。</p> <p>地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。</p>	<p>第五條 為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。</p> <p>前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。</p> <p>前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。</p> <p>地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。</p>	<p>各級主管機關性別工作平等會之職責加入調查及處理本法所定應由各級主管機關受理之性騷擾申訴及再申訴案件。</p>
<p>第六條 直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。</p> <p>中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。</p> <p><u>中央主管機關為協助事業單位建立性別友善之工作</u></p>	<p>第六條 直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。</p> <p>中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。</p>	<p>新增第三項，明定中央主管機關應建立職場性別平等人才資料庫，以便雇主聘用合格之性平、性騷擾防治專家進行企業教育訓練以及性騷擾事件之調查處理。</p>

<p><u>環境與性騷擾防治申訴及懲戒機制，應編列預算辦理專業訓練，並建立職場性別平等人才資料庫。</u></p>		
<p>第十三條 <u>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，即有釐清與處置之責任，且應採取立即有效之糾正及補救措施。</u></p> <p><u>僱用受僱者三十人以上者，應負擔性騷擾事件之申訴受理、調查、懲處之責任，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><u>前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，除本法已有規定者外，由中央主管機關定之。</u></p>	<p>第十三條 <u>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。</u></p> <p><u>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。</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>一、原條文第二項之內容移至第一項後段，並加入「即有釐清與處置之責任」，以明確化雇主知悉性騷擾後應有之作為。</p> <p>二、原條文第一項後段移至第二項，並明文強調僱用受僱者三十人以上雇主應負擔性騷擾事件申訴受理、調查、懲處之責任。</p> <p>三、由於新增之第十三條之五針對雇主處理性騷擾申訴已有相關規定，爰於第三項中央主管應定之準則中排除已於第十三條之五所定之規範。</p>
<p>第十三條之一 <u>雇主應定期為所僱之主管階級以上員工舉辦性騷擾防治之相關教育訓練，雇主及全體主管階級以上員工均應參加。</u></p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、有鑑於性騷擾之本質為權勢不對等，且雇主及主管階級以上員工有處理性騷擾事件之責，為強化雇主及主管階級以上員工之性騷擾防治意識，爰明定是類人員應受相關教育訓練。</p>
<p>第十三條之二 <u>性騷擾事件經調查屬實後，應予以行為人申誡、記過、調職、降職、休職或其他適當之懲處。對於性騷擾事件情節涉及實施暴行或有重大侮辱之行為人，雇主得解僱之。</u></p> <p><u>雇主為性騷擾事件之懲處時，得命行為人為下列一款或數款之處置：</u></p> <p>一、<u>經被害人同意，向被害人道歉。</u></p> <p>二、<u>接受至少二小時之性別</u></p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、第一項列舉性騷擾事件成立後，雇主應予行為人之處分樣態，並參酌勞動基準法第十二條第一項第二款，明定若涉及實施暴行或有重大侮辱之行為，雇主得解僱（即不經預告終止契約）該行為人。</p> <p>三、考量實務上諸多性騷擾被害人最希望獲得之補償實為行為人之道歉，以及避免行為人再犯，爰參酌性別平等</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

平等教育相關課程。		教育法第二十五條第二項訂定第二項。
第三章之一 性騷擾被害人之協助		一、本章新增。 二、為明定雇主、地方主管機關、中央主管機關各自於性騷擾被害人協助上之責任，爰增訂本章。
第十三條之三 雇主處理性騷擾事件時，應告知被害人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理。 僱用受僱者一百人以上者，應依被害人意願，提供被害人所需之心理輔導諮商、保護措施、法律或其他協助。 前項心理輔導諮商、保護措施、法律或其他協助，雇主得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。		一、本條新增。 二、第一項為所有雇主皆應提供被害人之基本協助。 三、第二項及第三項則考量雇主之責任及能力，明定僱用受僱者一百人以上之雇主應提供進階協助。
第十三條之四 直轄市、縣（市）主管機關為性騷擾被害人之協助，應編列經費，辦理下列事項： 一、提供或轉介被害人心理輔導諮商服務。 二、提供或轉介被害人法律服務。 三、其他性騷擾被害人有關之協助。 中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項被害人服務，得給予經費補助。		一、本條新增。 二、考量僱用受僱者未滿一百人之雇主恐無能力提供進階協助，或者被害人不願意向雇主求助之情形，爰明定地方主管機關應編列經費辦理被害人服務，中央主管機關並得給予經費補助。
第三章之二 性騷擾申訴、調查及救濟程序		一、本章新增。 二、為強化本法對於性騷擾申訴、調查及救濟程序之規範，爰新增本章。
第十三條之五 性騷擾事件被		一、本條新增。

<p>害人除可依相關法律請求協助外，並得向雇主提出申訴。</p> <p>雇主接獲申訴或移送時，應於二十日內以書面通知申請人是否受理。若不受理，應敘明事由。得不受理之事由僅限下列情形：</p> <p>一、非屬本法所規定之事項者。</p> <p>二、申請人未具真實姓名。</p> <p>三、同一事件已處理完畢者。</p> <p>除有前項所定不受理事由外，雇主應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</p> <p>前項調查結果應以書面通知當事人。當事人不服其調查結果者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。</p> <p>前項申復結果應以書面通知當事人及地方主管機關。</p> <p>雇主逾期未完成調查或當事人對於申復案之決議有異議者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向地方主管機關提出再申訴，經受理後即應進行調查，並就調查結果向雇主提出處理建議。</p> <p>地方主管機關處理性騷擾事件再申訴案之相關準則，由中央主管機關定之。</p>		<p>二、為完備性騷擾事件申訴之流程，爰參考性騷擾防治法第十三條之架構，明定申訴提出對象、調查程序、救濟機制於本條，另參酌性別平等教育法，加入申訴受理程序。</p>
<p>第十三條之六 性騷擾之行為人與被害人受僱於不同雇主時，被害人得向行為人之雇主提出申訴。行為人之雇主</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、現行之職場性騷擾申訴調查機制，若行為人與被害人分屬不同雇主，被害人只能</p>

<p>應依前條第二項至第六項，以及自行訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法辦理。</p> <p>被害人之雇主應協助被害人向行為人之雇主提出申訴或向警察機關報案。</p>		<p>向自己的雇主申訴，由自己的雇主調查，雖然被害人雇主可向行為人雇主要求共同調查，但實際上行為人雇主並無配合義務，也無懲處行為人之義務。</p> <p>三、被害人若遭認定於執行職務期間受性騷擾，依據現行法規完全沒有從行政申訴向行為人究責之途徑；反之若遭認定於非執行職務期間受性騷擾，被害人便可向行為人雇主依性騷擾防治法提出申訴，行為人不但會受到機關內部懲處，更會受到地方社政主管機關之行政罰。可見現行法規顯有漏洞，以致「執行職務與否」恐導致行為人無法被行政究責。</p> <p>四、爰新增本條，於第一項明定若行為人與被害人分屬不同雇主，性騷擾事件之申訴及調查應由行為人之雇主負責。</p> <p>五、第二項明定被害人之雇主於知悉行為人雇主為何者時，有協助被害人向其提出申訴之責；若尚不知悉，則有協助被害人向警察機關報案之責。</p>
<p>第十三條之七 雇主接獲第十三條之五及第十三條之六之申訴時，應組成三至五人之調查小組處理。調查小組成員應受過性騷擾防治之相關專業訓練，應有職場性別平等人才資料庫之外部專家學者，且女性成員比例不得少於二分之一。若性騷擾之行為人與被害人受僱於不同雇主時，行為人雇主所組成之調查小組成員應有被害人雇</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、明定雇主接獲性騷擾事件申訴案後，所組成調查小組之人數與應有成員。</p>

<p>主之代表。 調查小組為調查處理時，應衡酌雙方當事人之職場權力差距。</p>		
<p>第十三條之八 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、機構或雇主所在地地方主管機關提出申訴，經受理後即應進行調查。 地方主管機關逾期未完成調查或當事人不服調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向中央主管機關提出再申訴。 地方主管機關處理性騷擾事件申訴案以及中央主管機關處理再申訴案之相關準則，由中央主管機關定之。</p>		<p>一、本條新增。 二、現行本法缺少職場性騷擾行為人為雇主或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，明定被害人得直接向地方主管機關提出申訴，並向中央主管機關提出再申訴。</p>
<p>第十三條之九 地方主管機關應設置專責單位或委託性別相關專業團體，代僱用受僱者未滿三十人之雇主受理性騷擾之申訴、調查、提出處理建議。 前項之專責單位或受委託團體應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 前項調查結果應以書面通知當事人。專責單位或受委託團體逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向地方主管機關提出再申訴。</p>		<p>一、本條新增。 二、考量臺灣中、小、微型企業眾多，實務上恐難以負起性騷擾事件調查之責，爰明定地方主管機關應設置專責單位或委託性別相關專業團體，代僱用受僱者未滿三十人之雇主受理性騷擾之申訴、調查、提出處理建議，並明定救濟機制。</p>

<p>受委託團體之資格、專責單位或受委託團體處理性騷擾申訴案之相關準則，除本法已有規定者外，由中央主管機關定之。</p>		
<p>第十三條之十 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</p> <p>依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為保護性騷擾事件當事人，爰參酌性騷擾防治準則第十九條，明定處理性騷擾事件之保密原則。</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>原條文第二項之「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。</p>
<p>第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主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，雇主不負賠償責任。</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。</p> <p>雇主賠償損害或為被害</p>	<p>第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主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，雇主不負賠償責任。</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。</p> <p>雇主賠償損害時，對於</p>	<p>有鑑於第十三條之三新增僱用受僱者一百人以上之雇主應提供法定性騷擾被害人服務，爰於第三項明定雇主可向行為人求償被害人服務所花費之開銷。</p>

<p><u>人提供第十三條之四所定之心理輔導諮商、保護措施、法律或其他協助時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。</u></p> <p>被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。</p>	<p>為性騷擾之行為人，有求償權。</p> <p>被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。</p>	
<p>第二十八條 受僱者或求職者因雇主違反第十三條<u>第一項後段</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被害人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></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>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。</p>
<p>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，<u>五年間</u>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<u>二十年</u>者，亦同。</p>	<p>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，<u>二年間</u>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<u>十年</u>者，亦同。</p>	<p>有鑑於實務上性騷擾被害人常於事件經過多年、離開原雇主後，方有勇氣提出申訴或求償，爰延長損害賠償請求權之期限。</p>
<p>第三十四條 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、<u>第十三條之三、第十三條之五至第十三條之七、第十三條之十、第二十一條或第三十六條</u>規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處</p>	<p>第三十四條 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、<u>第二十一條或第三十六條</u>規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審</p>	<p>將雇主違反性騷擾被害人協助、申訴流程之部分條文，納入受僱者或求職者得向地方主管機關申訴、若有異議再向中央主管機關提起訴願之事由。</p>

<p>分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。</p> <p>前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。</p> <p>前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。</p>	
<p>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，而有不利益對待，或予以解僱、調職或其他不利之處分。</p>	<p>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。</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「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。</p>
<p>第三十八條 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p><u>雇主違反第十三條之十一第一項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰。</u></p> <p>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 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前項規定行為之一者，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>新增雇主違反第十三條之十保密原則之行政罰，罰鍰金額參酌性別平等教育法對於違反保密原則之罰鍰金額。</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</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</p>	<p>將雇主違反性騷擾防治、被害人協助、性騷擾申訴流程之部分條文納入罰鍰事由，以杜絕雇主消極處理、包庇性騷擾之</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>以下罰鍰。</p> <p>雇主違反第十三條第一項後段及第二項、第十三條之一、第十三條之三、第十三條之五、第十三條之六規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>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>以下罰鍰。</p> <p>雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>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>情事。</p>
<p>第三十八條之二 前二條規定之裁處權時效自主管機關認定其違法時起算，因五年期間之經過而消滅。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>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八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五十萬元以下罰鍰。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、現行本法缺少對職場性騷擾行為人為雇主或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，增列對行為人為最高負責人之行政罰。</p> <p>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>