

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 10037719 號

案由：本院國民黨黨團，鑑於近年性騷擾案件頻傳，依衛生福利部統計，106 年至 111 年性騷擾事件申訴調查結果，成立案件合計從 539 件增至 1,515 件，成長 181%，顯示我國性騷擾問題非常嚴重，並對被害人身心造成重大影響，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：性別工作平等法自民國（下同）九十一年一月十六日制定公布，迄今歷經九次修正，最後一次修正公布日期為一百一十一年一月十二日。為強化保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，修正重點如下：

- 一、修正第五條，明定增加外部委員比例以確保審議申訴案過程中受害當事人之權益。
- 二、修正第六條之一，為落實性別工作平等及性騷擾防治規定，納入每年專案勞動檢查項目並增訂勞動檢查結果應按季公布。
- 三、修正第十三條，明定雇主及單位主管應防治性騷擾行為之發生，雇主及單位主管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並負起通報義務；另明定性騷擾行為經申訴成立後，應通報勞動及目的事業主管機關，並應每六個月調查及公開事業單位辦理性騷擾防治申訴及處理情形之去識別化資訊。
- 四、新增第十三條之一，明定職場性騷擾行為人為首長、雇主或機構最高負責人時，申訴調查機制並含括公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾之處理。另增訂情節重大最高負責人、主管停職，或調整職務等暫時措施，確保事件調查過程獨立公正，不受行為人權勢影響。
- 五、修正第二十一條，明定受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得有不利益對待，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- 六、修正第二十八條，因應第十三條之項次調整，本條併同酌予修正，另增訂對雇主懲罰性賠償金之制度。

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

- 七、修正第二十九條，明定受僱者或求職者審酌請求賠償金額之參考依據。
- 八、修正第三十條，明定受僱者或求職者因雇主性別歧視所生之損害賠償請求權時效由現行二年提高為五年。
- 九、修正第三十六條，明定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、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利人事措施。主管機關或檢查機構於接獲申訴後，應為必要之調查，並於三十日內將處理情形，以書面通知受僱者。
- 十、新增第三十六條之一，明定雇主違反前條規定，致有損害受僱者權益之虞者，該受僱者得不經預告終止契約，雇主應給付不低於其適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金，及三個月補償金之總額。受僱者復職顯有事實上之困難時，雇主得給付受僱者不低於其適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金及六個月以上補償金之總額，合意終止勞務契約。
- 十一、修正第三十八條，明定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，由現行處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，修正提高為處新臺幣二萬元以上三百萬元以下罰鍰。
- 十二、修正第三十八條之一，因應第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。
- 十三、新增第三十八條之二，明定地方主管機關依照第十三條之一調查確認性騷擾行為成立時，得處行為人新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰。本法之裁處期間，自主管機關收受申訴時起算，但裁處權自雇主違反本法規定後五年內不行使而消滅。

提案人：中國國民黨立法院黨團
曾銘宗 謝衣鳳

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，<u>外部委員須占二分之一以上。</u></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>明定增加外部委員比例以確保審議申訴案過程中受害當事人之權益。</p>
<p>第六條之一 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入<u>每年專案勞動檢查項目。</u></p> <p><u>前項勞動檢查結果，主管機關應按季公布之。其公布內容，包括違反本法之項目、類型、裁罰金額及具體改善情形。</u></p>	<p>第六條之一 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。</p>	<p>一、為落實性別工作平等及性騷擾防治規定，於第一項修正應納入每年專案勞動檢查項目。</p> <p>二、第二項增訂勞動檢查結果應按季公布，且為讓社會大眾檢視事業單位違法情形及主管機關是否確實督導改善，定明勞動檢查結果應公布之內容。</p>
<p>第十三條 <u>雇主及單位主管應防治性騷擾行為之發生，雇主及單位主管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並負起通報義務；</u>雇主及單位主</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>一、職場不應容許性騷擾之行為，是以無論受僱者是否達三十人以上，雇主及單位主管均應於知悉性騷擾情形後，即採取立即有效之糾正及補救措施，並負起通報義務</p>

<p><u>管無故不作為，被害人得向該機關、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。</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>雇主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><u>性騷擾行為經申訴成立後，應通報勞動及目的事業主管機關，並應每六個月調查及公開事業單位辦理性騷擾防治申訴及處理情形之去識別化資訊。</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>，比照政府制定性平案件處理機制，避免知悉性騷擾之情形卻不作為，以符本法保障性別工作權之平等。</p> <p>二、實務運作上對於「立即有效之補救措施」並無清楚之定義，常引發疑義，爰增列第二項以明確定義之。</p> <p>三、新增第五項，參酌性別平等教育法第九條第二項「性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務。」規定，中央主管機關應透過地方主管機關每六個月公開調查統計、辦理性騷擾防治申訴及處理等去識別化之相關資訊，俾利性別工作平等及時有效之保障，以符合公共利益。</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及各級主管時，被害人得向該機關、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關或該管上級機關提出申訴，經受理後，地方主管機關或該管上級機關應交由性別工作平等委員會即應進行調查。</p> <p>主管機關於調查期間認為涉及性騷擾行為情節重大或單位主管有隱匿情事，有先行停止職務或調整職務之必要時，得先行停止職務或調整職務。</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、本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。</p> <p>三、本法缺少職場性騷擾行為人為首長、雇主或機構最高負責人時，申訴調查機制為何，爰參照性騷擾防治準則第五條明定之，並課予主管機關應即採取糾正及補救措施之義務。</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>前條第一項之規定，地方主管機關於知悉時準用之。</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。 受僱者為前項之請求時，<u>雇主不得有不利益對待，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。 受僱者為前項之請求時，<u>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。</u></p>	<p>考量實務上雇主違反性別工作平等之措施，未必需要達到「處分」才能造成被害人權益減損，增訂「不利益對待」之要件，以保護被害人權益。</p>
<p>第二十八條 受僱者或求職者因雇主及單位主管違反第十三條第一項之義務，受有損害者，<u>雇主及單位主管應負賠償責任。</u> 受僱者或求職者依前項規定提起訴訟，<u>得同時請求損害額五倍以下之懲罰性賠償金。</u> 依前二項規定提起訴訟者，<u>免徵裁判費。</u></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，<u>雇主應負賠償責任。</u></p>	<p>一、因應第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。 二、為彌補職場性騷擾事件對受僱者或求職者之損害，並讓雇主重視職場性騷擾事件之預防及補救，於第二項增訂對雇主懲罰性賠償金之制度。 三、增訂第三項受僱者或求職者向雇主提出損害賠償訴訟。</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。 前項賠償之金額，應審酌被害人身心狀況及不利益之影響、損害及侵害行為之輕重、對被害人工作與生活之影響、其雇主及單位主管義務違反之輕重而定。</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>新增第二項，明列審酌之參考依據，以保障被害人權益。</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>五年間不行使而消滅。</u>自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，<u>逾十五年者，亦同。</u></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>二年間不行使而消滅。</u>自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，<u>逾十年者，亦同。</u></p>	<p>明定受僱者或求職者因雇主性別歧視所生之損害賠償請求權時效由現行二年提高為五年。</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、<u>降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利人事措施。</u></p> <p><u>主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於三十日內將處理情形，以書面通知受僱者。</u></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、<u>調職或其他不利之處分。</u></p>	<p>一、為配合法制體例，參酌揭弊者保護法草案第七條第二項「不利人事措施」一詞，爰將「不利之處分」修正為「不利人事措施」。亦參酌勞動基準法第七十四條體例，酌作文字修正。</p> <p>二、法制上就申訴之相關機制，若未課予主管機關或檢查機構受理申訴案件後，應於相當期間內為必要之調查並通知結果，將生證據湮滅、隱匿、偽造或變造之可能，而有礙主管機關或檢查機構對於相關事證之蒐集，甚或無法有效保護受僱者於申訴後之相關權益；另參酌勞動基準法第七十四條第四項、勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法第五條「六十日內就雇主違法之勞動事實進行行政調查，並以書面方式通知申訴之受僱者。」規定，爰增訂第二項，並縮短申訴調查時程至三十日內，以維護受僱者權益。</p>
<p>第三十六條之一 雇主違反前條規定，致有損害受僱者權益之虞者，該受僱者得不經預告終止契約，雇主應給付不低於其適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金，及三個月補償金之總額。</p> <p>受僱者復職顯有事實上之困難時，雇主得給付受僱者不低於其適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金及六個月以上補償金之總額，合意終止勞務契約。</p> <p>前二項補償金依受僱者</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、參酌揭弊者保護法草案第十條、勞動基準法第十四條，雇主有違反勞動契約或勞工法令，損害勞工權益者，勞工得不經預告終止勞務契約，而雇主仍應依法給付資遣費、退休金等規定，對於雇主因揭弊者為揭弊行為而有違反勞動法規之行為時，亦得不經預告終止勞務契約，且除依法給付之資遣費、退休金外，尚應給付三個月之補償金，爰為第一項之規定。</p> <p>三、若事業單位恢復受僱者之</p>

提出本法之申訴或協助他人申訴之前一月工資計算。

職務顯有困難，勞雇雙方得以合意方式協商解決爭議，為避免受僱者於合意內容協議時處於弱勢，就合意內容明定最低保障之宣示規定，除六個月以上之補償金總額外，另應包括資遣費、退休金，爰為第二項之規定：

(一)適用勞動基準法之受僱者，不低於勞動基準法及勞工退休金條例關於資遣費、退休金之計給標準。

(二)不適用勞動基準法之受僱者，不低於依其適用法規（如學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例、各機關學校聘僱人員離職給與辦法等）關於退休金、資遣費之計給標準。

(三)至如無勞動法令或其他法規適用之受僱者，其退休金、資遣費從其契約約定。

四、上開補償之給付時點，由勞雇雙方約定之，如未約定者，雇主應於契約終止時給付之。另，如雇主有拒絕受僱者復職之情形，因已涉違反勞動契約，損及其勞動權益，第二項規定不影響受僱者得依勞動基準法第十四條規定主張終止契約及請求資遣費之權利。

五、為使受僱者得有合理時間另尋工作，明定雇主應依受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴前一月之工資為基準，提供待業補償金，爰為第三項之規定。

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>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三百萬元以下罰鍰。</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>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>提高雇主違反促進工作平等措施及被害人救濟及申訴程序之罰則。</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。</p> <p>雇主及單位主管違反第十三條第一項、第三項規定者，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>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。</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>因應第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。</p>
<p>第三十八條之二 地方主管機關依照第十三條之一調查確認性騷擾行為成立時，得處行為人新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰。</p> <p>本法之裁處期間，自主管機關收受申訴時起算，但裁處權自雇主違反本法規定後五年內不行使而消滅。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為落實本法之相關規定，明定職場最高負責人如經認定性騷擾行為成立時，依其情節輕重，處以相當之罰鍰。</p> <p>三、明定裁處權期間自主管機關收受申訴時起算，將本法之行政裁處權時效由現行三年延長為五年。</p>