

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 10037730 號

案由：本院委員郭國文、邱志偉等 16 人，鑒於現行性別工作平等法僅規定受僱者三十人以上始訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，恐有違公平，且為保障受害者之相關權益。爰擬具「性別工作平等法第十三條、第十三條之一及第二十八條條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、為性別工作平法之適用範圍，使任何規模之工作場域勞動者，獲得一視同仁之保障，爰刪除受僱者三十人以上始訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之規定。（修正條文第十三條）
- 二、明定申訴處理程序、調查委員會之組成，及調查之期限，以確保受害者之申訴利益，避免不當侵害。（修正條文第十三條之一）
- 三、配合新增之第十三條之一，爰於本條明定雇主違反第十三條之一義務時，亦應負賠償責任。（修正條文第二十八條）

提案人：郭國文	邱志偉			
連署人：陳椒華	陳培瑜	吳玉琴	吳思瑤	蔡易餘
	莊瑞雄	吳琪銘	賴品妤	陳靜敏
	余天	羅致政	江永昌	鍾佳濱

性別工作平等法第十三條、第十三條之一及第二十八條條文修正
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，並訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，且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。<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，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>為性別工作平等法之適用範圍，使任何規模之工作場域勞動者，獲得一視同仁之保障，爰刪除受僱者三十人以上始訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之規定。</p>
<p>第十三條之一 雇主受理受僱者性騷擾申訴時，應建立事件處理程序，並以不公開方式為之。</p> <p>雇主為處理前項之申訴，應由雇主與受僱者或工會代表共同組成申訴處理委員會，其中委員單一性別比例不得少於二分之一。</p> <p>前項申訴處理委員會之成員，必要時得一部或全部外聘。</p> <p>申訴調查內容應保密，且應於申訴提出之日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為明確雇主受理申訴調查時之事件處理程序，避免當事人心理受到再度傷害，於第一項明定應以不公開方式為之。</p> <p>三、第二項明訂申訴處理委員會之組成應有勞工或工會代表，且單一性別比例不得少於二分之一，以維持公正性。</p> <p>四、查性騷擾申訴調查案件具有專業性，同時考量僱用人數規模較小者之調查能力有限，爰於第三項明訂引入外部專家協助機制。</p> <p>五、為維護被害人申訴後能獲得迅速確實的調查結果，爰於第四項明訂申訴調查處理期限。</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及第十三條之一之義務，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>配合新增之第十三條之一，爰於本條明定雇主違反第十三條之一義務時，亦應負賠償責任。</p>