

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 10037732 號

案由：本院委員吳琪銘、邱志偉等 16 人，有鑑於台灣#MeToo 運動的發酵，多起性騷案件浮出水面，其職場中發生數起案例，受害者往往因職場上雇主不當處理、權勢關係所迫，無法在體制內得到妥善的幫助，顯見出體制上的缺陷，為妥善受害者申訴、救濟之管道，並創造「職場零騷擾」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、性騷擾事件處理程序、保密原則及調查期限，申訴委員會可聘請外部專業人員組成並維持一定性別比以求公平公正。（修正條文第十三條之一）
- 二、雇主需妥善提供性騷擾受害者申訴管道及相關權益保障。（修正條文第十三條之二）
- 三、為讓雇主重視且妥善處理職場性騷擾事件並保障受雇者及求職者之權益，故修訂懲罰性賠償金之制度，彌補受害者之損失。（修正條文第二十八條）
- 四、雇主對提出申訴之受僱者或協助他人申訴進行報復行為之加倍處罰。（修正條文第三十八）
- 五、修正提高雇主違反應採取立即有效之糾正及補救措施措施之罰錢金額。（修正條文第三十八條之一）

提案人：吳琪銘 邱志偉  
連署人：陳靜敏 張宏陸 賴惠員 陳培瑜 洪申翰  
郭國文 賴品妤 鄭運鵬 陳歐珀 莊瑞雄  
陳明文 余 天 劉建國 陳秀寶

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，並應以不公開方式為之。</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。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，雇主得聘請外部性騷擾調查專家擔任。</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及申訴調查組成之基本原則，爰參酌現行「工作場所性騷擾防治」措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及「執行職務遭受不法侵害預防指引」保護當事人精神，於第一項定明應以不公開方式為之。</p> <p>三、第二項定明申訴處理委員會之組成應有勞工或工會代表，以及單一性別比例不得少於二分之一，以維持客觀公正性。</p> <p>四、查性騷擾申訴調查案件具有專業性，惟現行法欠缺引進外部具調查經驗專家擔任之規範。同時考量僱用人數</p>
<p>第十三條之二 雇主應提供性騷擾被害人職務安排調整之選擇、醫療、心理諮商、法律協助或轉介，與消除對被害人歧視及其他必要輔助措施。</p> <p>受僱者因前項情形必要時得向雇主請求彈性工作時間、減少工作時間或請假者，雇主不得拒絕；其減少工作時間或請假期間之薪資應照給。</p> <p>受僱者因性騷擾所致之傷病，雇主應依法給與職業災害補償。</p> <p>前三項被害人權益保障辦法，由中央主管機關定之。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、受僱者於職場遭受性騷擾後，因仍處在職場環境中，須面對行為人之心理壓力，因此雇主有責任提供被害人友善工作調整安排、工作時間及請假彈性等勞動權益並消除職場內其他人對被害人之歧視。另性騷擾被害人創傷後壓力需要醫療、心理諮商等協助。為強化被害人權益保障，爰於第一項及第二項定明之。</p> <p>三、按受僱者因執行職務被性騷擾所致之傷病，屬於職業災害。除得依職業災害保險及保護法規定請領保險給付外，雇主亦應依勞動基準法第五十九條規定給與職業災</p>

		<p>害補償，爰於第三項定明之。                  。另發生本法所定性騷擾案件，應納入職業災害保險及保護法規定之職業災害保險實績費率計算。</p> <p>四、第四項定明被害人權益保障之辦法，由中央主管機關定之。</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。<u>受僱者或求職者依前項規定提起訴訟，得同時請求損害額十倍以下之懲罰性賠償金。</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，雇主應負賠償責任。</p>	<p>為讓雇主重視且妥善處理職場性騷擾事件並保障受僱者及求職者之權益，故修訂懲罰性賠償金之制度，彌補受害者之損失。</p>
<p>第三十八條 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項者，處新臺幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p><u>雇主違反第三十六條報復禁止規定者，應按第三十八條之一第二項規定加倍處罰。</u></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>為有效遏止雇主對提出申請的受僱者有報復之行為，故對違反規定之雇主施以加倍處罰。</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，<u>處新臺幣三十萬元以上三百萬元以下罰鍰。</u></p> <p>雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，<u>處新臺幣二十萬元以上一百萬元以下罰鍰。</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</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</p>	<p>提高雇主違反應採取立即有效之糾正及補救措施之罰鍰金額。</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

善；屆期未改善者，應按次處罰。

善；屆期未改善者，應按次處罰。