

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5月3日印發

院總第 20 號 委員提案第 10034701 號

案由：本院委員陳培瑜、林宜瑾等 18 人，鑒於性別工作平等法對職場性騷擾之規範及處置仍有不足，且對被害人、申訴者或協助申訴者的保障亦有所欠缺，爰擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」，加強雇主職場性騷擾案件之立即有效補救措施、禁止不利益對待，增補性騷擾行為人為單位最高負責人或雇主之申訴調查機制及相關罰則，以解決勞雇不對等關係下之實務困境。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、配合新增第十三條之一條文，為使性騷擾行為人為單位最高負責人或雇主之案件調查過程公平，爰限制地方主管機關之性別工作平等會政府機關代表之委員人數不得超過全體三分之一。
(修正條文第五條)
- 二、明定雇主知悉職場性騷擾案件時應採取之「立即有效之補救措施」。(修正條文第十三條)
- 三、明定職場性騷擾行為人為單位最高負責人或雇主之申訴及調查機制。(新增條文第十三條之一)
- 四、增訂雇主不得對被害人有「不利益對待」之要件。(修正條文第二十一條)
- 五、配合第十三條條文之項次調整，並同酌予修正。(修正條文第二十八條、第三十八條之一)
- 六、明列審酌「非財產上之損害」賠償之參考依據。(修正條文第二十九條)
- 七、新增職場性騷擾行為人為最高負責人或雇主案件之異議處理程序。(修正條文第三十四條)
- 八、新增雇主不得對申訴者或協助申訴者有「不利益對待」之要件。(修正條文第三十六條)
- 九、新增職場性騷擾行為人為最高負責人案件中，雇主違反協助義務之行政罰則。(修正條文第三十八條)
- 十、明定職場性騷擾行為人為最高負責人或雇主之行政罰則。(新增條文第三十八條之二)

立法院第 10 屆第 7 會期第 10 次會議議案關係文書

十一、鑑於實際案件之困境，修正行政裁處權時效，明定自罰鍰處分確定之日起算。（新增條文第三十八條之三）

提案人：陳培瑜 林宜瑾
連署人：蔡易餘 郭國文 張廖萬堅 鄭運鵬 黃國書
羅美玲 吳思瑤 陳秀寶 莊瑞雄 王美惠
江永昌 沈發惠 洪申翰 范 雲 陳歐珀
陳靜敏

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>地方主管機關之性別工作平等會政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。</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>配合新增第十三條之一條文，地方主管機關之性別工作平等會後續須負責性騷擾行為人為單位最高負責人或雇主案件之申訴調查，為使調查過程公平、提升性別工作平等會之專業性，爰於第二項新增限制政府機關代表之委員上限。</p>
<p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。<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>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><u>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>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，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>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、現行條文第一項後半改為第三項，現行條文第二項改加至第一項後半。因即使受僱者未達三十人，雇主亦應於知悉性騷擾情形時，採取立即有效之糾正及補救措施，以保障受僱者權益，爰調整現行條文順序以避免導致誤解。</p> <p>二、新增第二項相關示例，以解決現行「立即有效之補救措施」之內容常引發爭議之問題，增加被害人之保障及雇主遵循之依據。</p>

立法院第 10 屆第 7 會期第 10 次會議議案關係文書

<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>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、機構或雇主所在地直轄市、縣（市）主管機關提出申訴，經受理後，地方主管機關即應交由性別工作平等會或相關委員會進行調查。</p> <p>雇主應協力配合調查，並提供必要相關資料或資訊。雇主已進行調查者，應停止調查之程序，並將調查相關資料移請前項之委員會續行調查。</p> <p>前兩項申訴處理調查程序相關辦法，由中央主管機關定之。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、現行本法並無職場性騷擾行為人為單位最高負責人或雇主之申訴及調查程序，爰參酌性騷擾防治準則第五條明定之，保障受僱者申訴權益，避免求助無門、慘遭吃案等問題繼續發生。</p> <p>三、為使調查順利進行，爰明定雇主之協助義務於第二項。</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。</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>鑒於實務案例中，現行條文之「不利之處分」常被解釋為概括規定，並受「全勤獎金」及「考績」之例示影響，限縮適用範圍。且雇主仍可利用不對等權力關係，藉由其他未達處分程度之「不利益對待」，造成被害人之權益或人格尊嚴損害，阻礙其請求。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<u>第二項</u>之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。</p>	<p>配合第十三條條文之項次調整，本條並同酌予修正。</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</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</p>	<p>鑒於實務案例中，非財產上之損害舉證困難，且法院多僅針對被害人精神上受到之不利益影響酌定賠償，難以確實反映</p>

<p>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，應審酌受僱者或求職者之精神上不利益之影響、損害及侵害行為之輕重、對受僱者或求職者工作與生活之影響、其雇主義務違反之輕重而定。</u></p>	<p>得請求回復名譽之適當處分。</p>	<p>被害人真實受到的負面影響及損害；且也因此，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「非財產上之損害」賠償之參考依據。</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>第十三條之一</u>、第二十一條或第三十六條規定時，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、第二十一條或第三十六條規定時，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>配合新增第十三條之一條文，增訂職場性騷擾行為人為單位最高負責人或雇主案件之異議處理程序。</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，<u>而有不利益對待，或予以解僱、調職或其他不利之處分。</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、調職或其他不利之處分。</p>	<p>鑒於實務案例中，現行條文之「不利之處分」常被解釋為概括規定，且受「解僱」及「調職」之例示影響，限縮適用範圍。且雇主仍可利用不對等權力關係，藉由其他未達處分程度之「不利益對待」，造成申訴者或協助申訴者之權益或人格尊嚴損害，阻礙其申訴與調查之進行。爰增訂「不利益對待」之要件，以保障申訴者或協助申訴者之權益。</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</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</p>	<p>配合新增第十三條之一條文，將雇主違反協助義務納入罰則</p>

立法院第 10 屆第 7 會期第 10 次會議議案關係文書

<p>第三十六條規定者，<u>或違反第十三條之一第二項規定，拒絕、規避或阻撓調查者</u>，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>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>。</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、<u>第三項</u>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、<u>第二項</u>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>配合第十三條條文之項次調整，本條並同酌予修正。</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一萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、鑒於單位最高負責人或雇主為職場性騷擾於現行本法無相關懲處，爰參酌性騷擾防治法第二十條之規定，增列其行政責任。</p> <p>三、衡酌單位最高負責人或雇主所涉之範圍、企業規模差距甚大，爰於罰鍰數額保留彈性，主管機關得依實際情況裁罰。</p>
<p>第三十八條之三 雇主違反本法規定受罰鍰處分者，其之裁處權時效，自處分確定之日起算。</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。」然職場性騷擾、性別歧視等案件中，囿於勞雇</p>

立法院第 10 屆第 7 會期第 10 次會議議案關係文書

		<p>關係之權利不對等，被害人常在離開職場多年後才敢提出申訴，後續歷經調查、反覆抗告等程序，最終裁定時，行政罰之裁處權常已逾三年期限，被害人權益因此嚴重受損。爰將裁處權時效明定自罰鍰處分確定之日起算。</p>
--	--	--

立法院第 10 屆第 7 會期第 10 次會議議案關係文書