

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 10037346 號

案由：本院委員楊瓊瓔等 16 人，有鑑於性別工作平等法施行超過 20 年，然現行對於職場性騷擾之規範及處置仍有不足之處，近期更爆出多起性騷擾案件，部分案件為職場性騷擾事件，另目前對於職場性騷擾之行為人為公司最高負責人或雇主時，申訴、調查機制及罰則尚未明確，對於被害人及申訴者保障不足，爰擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」，明確規範雇主防治職場性騷擾案件之責任，並完備性騷擾被害人之申訴調查機制。是否有當？敬請公決。

提案人：楊瓊瓔

連署人：萬美玲 張育美 林思銘 曾銘宗 溫玉霞  
林德福 鄭麗文 吳斯懷 李德維 費鴻泰  
廖婉汝 馬文君 賴士葆 翁重鈞 林為洲

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 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>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><u>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。</u></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><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、職場不應容許性騷擾行為，無論受僱者是否達三十人以上，雇主都應於知悉性騷擾情形後，立即採取有效之糾正及補救措施，爰調整原條文部分項次，將現行條文第一項後半段改為第三項，現行條文第二項移至第一項後半段。</p> <p>二、增列第二項以定義「立即有效之補救措施」之內容，增加被害人之保障及雇主遵循之依據。</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時，被害人得向該機關、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辦法，由中央主管機關定之。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、本法缺少職場性騷擾行為人為單位最高負責人或雇主時，申訴及調查程序之相關規範，為保障受僱者申訴權益，爰新增第一項。</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</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</p>	<p>鑒於實務中雇主可利用不對等權力關係，藉由其他未達處分程度行為造成被害人權益損害，爰增訂「不利益對待」之要</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>，雇主不得有<u>不利益對待</u>，或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>，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>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>第一項及第三項</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，本條併同酌予修正。</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，而<u>有不利益對待</u>，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>鑒於實務中雇主可利用不對等權力關係，藉由其他未達處分程度行為造成被害人權益損害，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</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</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 2 次臨時會第 1 次會議議案關係文書

<p>責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>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、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>配合第十三條項次調整，本條併同酌予修正。</p>
<p>第三十八條之二 地方主管機關依第十三條之一調查認定性騷擾行為成立時，得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、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>