

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 10037690 號

案由：本院委員陳培瑜等 24 人，鑒於近期不乏職場性騷擾被害人遭遇不幸後礙於行為人權勢難以申訴，及本法欠缺雇主為性騷擾行為人時，被害人之救濟機制。為建構性別友善職場並充分保障被害人，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。

提案人：陳培瑜

連署人：莊瑞雄 蔡易餘 陳靜敏 羅致政 林靜儀
洪申翰 鍾佳濱 林昶佐 江永昌 高嘉瑜
陳歐珀 王婉諭 邱顯智 羅美玲 許智傑
蔡培慧 郭國文 余 天 吳琪銘 趙天麟
陳秀寶 莊競程 吳欣盈

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>第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。</p> <p>本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。</p> <p>軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依其人事法令之規定。</p> <p>本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。</p> <p>實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。</p>	<p>第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。</p> <p>本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。</p> <p><u>公務人員、教育人員及軍職人員</u>之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。</p> <p>本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。</p> <p>實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。</p>	<p>因應性騷擾防治法修正建構外部獨立第三方公正調查機制，保護被害人敢於申訴，無須擔心申訴後受主管刁難及遭受異樣眼光，使公務人員及教育人員之性騷擾案件調查處理一體適用第三方調查，爰修正第三項。</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>前項立即有效之糾正及補救措施，係指防止性騷擾之再發生、協助受僱者申訴、回應受僱者心理諮商及醫療需求，或其他協助措施。</u></p> <p><u>雇主違反第一項規定，受僱者得拒絕提供勞務並立即向主管機關申訴。如經申訴、審議、訴願或行政訴訟認定雇主未違反第一項規定，受僱者即不得繼續拒絕提</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>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>一、原第一項後段修正移列第五項，原第二項移列第一項後段，並將訂定性騷擾防治措施之義務範圍擴張，以保護更多受僱者。</p> <p>二、有關職場性騷擾防治之糾正及補救措施的具體內涵，應包括性騷擾再發生之防止、受僱者之醫療或心理諮商，以及其他相關有效之協助措施，爰增訂第二項明定之。</p> <p>三、為保障受僱者面對職場性騷擾之人因危害，於雇主未採取立即有效糾正或補救措施時，受到二次傷害，參照</p>

<p><u>供勞務。</u></p> <p><u>雇主不得對前項勞工予以解僱、調職或其他不利之處分。但雇主證明勞工濫用前項權利，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。</u></p> <p>雇主僱用受僱者十人以上者，應訂定性騷擾防治措施及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。</p> <p>前項性騷擾防治措施及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關會同有關機關定之。</p> <p><u>中央主管機關應定期調查及統計雇主辦理性騷擾防治措施及實施懲處之情形，並公開調查統計資料。</u></p> <p><u>第三項受僱者拒絕提供勞務期間之工資，應予補助，其辦法由中央主管機關定之。</u></p>		<p>職業安全衛生法第十八條及本法第三十四條規定，受僱者於雇主被認定未違反規定前，有暫時拒絕提供勞務之權，爰增訂第三項至第四項。</p> <p>四、為符職場性騷擾防治處理有關單位權責分工之原則，爰修正原第三項文字並移列第六項。</p> <p>五、為使中央主管機關透過地方主管機關定期調查統計，公開組織單位辦理性騷擾防治措施及懲處等去識別化之相關資訊，以求組織落實防治職場性騷擾之責任，爰增訂第七項。</p>
<p>第三十二條 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。</p> <p><u>受僱者遇本法第十二條之性騷擾時，應向依性騷擾防治法設立之申訴調查機構申訴，且不受性騷擾防治法第十三條第一項時效之限制。</u></p>	<p>第三十二條 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。</p>	<p>為建構可信賴的外部、獨立、第三方申訴調查機制，將原由雇主負責調查之制度修正為由獨立之申訴調查機構負責調查，避免被害人因受權勢控制而不敢申訴，亦解決雇主為性騷擾行為人時不可能期待其自行調查及懲處自己的弊端，爰增訂第二項。</p>
<p>第三十三條 受僱者發現雇主違反第十三條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。</p> <p>其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。</p> <p>地方主管機關應於接獲</p>	<p>第三十三條 受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。</p> <p>其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。</p> <p>地方主管機關應於接獲</p>	<p>若雇主未採取前條之性騷擾防治措施時，應有外部監督處理機制，俾積極維護受僱者權益，爰修正第一項。</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>申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。</p> <p>前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。</p>	<p>申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。</p> <p>前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。</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</u>，或其他不利之處分。</p> <p><u>雇主為前項行為之一者，無效。</u></p> <p>受僱者遇第一項情形，得向<u>主管機關申訴</u>。其於<u>接獲申訴後</u>，應為<u>必要之調查</u>，並於<u>三十日內將處理情形</u>，以<u>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、調職或其他不利之處分。</p>	<p>一、參照勞動基準法第七十四條第二項，為完整規範不利處分態樣，以茲明確，爰修正第一項。</p> <p>二、參照勞動基準法第七十四條第三項，為明定雇主違反前項義務之法律效果，爰增訂第二項。</p> <p>三、為賦予受僱者就雇主對其不利之處分有救濟權利，以有效落實受僱者工作權之保障，爰增訂第三項。</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，受僱者得不經預告終止契約。</p> <p>受僱者依前項規定終止契約者，應自知悉其情形或知悉損害結果之日起，三十日內為之。</p> <p>受僱者依第一項規定終止契約者，得請求雇主給付其適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金及不低於三個月工資之賠償金；其請求權自勞動契約終止時起，六個月間不行使而消滅。</p> <p>受僱者受不利處分而回復原來或相當之職位或職務顯有事實上之困難時，雇主得給付受僱者適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金及不低於六個月工資之賠償金，合意終止勞動契約。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、參照勞動基準法第十四條、第十七條及揭弊者保護法草案第十條、第七條、第八條等規定，為保障受僱者因申訴或協助申訴受不利處分時，不需繼續面對敵意環境，爰增訂本條。</p>

<p>前二項賠償金依受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴時之前一月工資計算。</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、第五項規定者，處新臺幣<u>二萬元</u>以上<u>一百萬元</u>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><u>有第一項或第二項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。</u></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<u>後段</u>、第二項規定者，處新臺幣<u>十萬元</u>以上<u>五十萬元</u>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>一、因應第十三條增訂及項次移列之修正，爰修正第二項。</p> <p>二、參照勞動基準法第七十九條第一項前次修正，因本次修法增加應訂定性騷擾防治措施雇主範圍，為顧及不同規模事業單位法令遵循能力差異，爰將第二項罰鍰下限調低、上限調高，使罰所當罰。</p> <p>三、參照勞動基準法第七十九條第四項，對於事業規模極大之事業單位、屢次違反或違反本法情節重大，明定主管機關得加重罰鍰，以使其警惕改善。</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