

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3月15日印發

院總第 20 號 委員提案第 10031865 號

案由：本院委員賴品妤、吳思瑤等 16 人，有鑑於現行法規對職場性騷擾行為之加害人若為單位最高負責人、雇主，相關申訴及調查機制極為不足，在實務上產生「雇主自己調查自己」不公平、不可行之情事，致受害人因不對等權力落差而難以求助，甚至衍生隱匿、權勢霸凌、報復等行為。爰擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」，弭平現行法規缺口、解決現有困境，並持續推動性平友善工作環境、維護基本工作權及人權。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、為配合本提案新增「第十三條之一」，該委員會須肩負機關首長、部隊主官（管）、學校校長等人員之性騷擾申訴案調查，為使調查過程公平、廣納專家學者意見，推動各地方政府之性別工作平等會專業提升，爰新增政府機關代表不得逾委員會全體成員三分之一。（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」，以減少爭議，增加受害者之保障及雇主遵循之依據。（修正條文第十三條）
- 三、明定職場性騷擾加害人為單位最高負責人之申訴及調查機制。（新增條文第十三條之一）
- 四、新增雇主不得對被害人有「不利益對待」之要件，以保障其權益。（修正條文第二十一條）
- 五、因應原第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。（修正條文第二十八條）
- 六、針對被害人請求之非財產上之損害賠償，新增審酌之參考依據。（修正條文第二十九條）
- 七、新增雇主不得對申訴者及協助申訴者「不利益對待」之要件，以保障其權益。（修正條文第三十六條）
- 八、明定職場性騷擾加害人為單位最高負責人之懲處。（新增條文第三十八條之二）

立法院第 10 屆第 7 會期第 4 次會議議案關係文書

提案人：賴品好 吳思瑤

連署人：林宜瑾 郭國文 張廖萬堅 賴惠員 賴瑞隆

蘇巧慧 王美惠 湯蕙禎 沈發惠 陳培瑜

吳琪銘 羅美玲 陳秀寶 林靜儀

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>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>為配合本提案新增「第十三條之一」，該委員會須肩負機關首長、部隊主官（管）、學校校長等人員之性騷擾申訴案調查，為使調查過程公平、廣納專家學者意見，推動各地方政府之性別工作平等會專業性提升，爰新增此項，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>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及宣導。</u></p> <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 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><u>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。</u></p>	<p>一、為避免原條文敘述順序導致誤解，原條文第一項後半改為第三項並新增「宣導」規定。原條文第二項改加至第一項後半。</p> <p>二、新增第二項「申訴、醫療或心理諮商」例示，以避免原條文「立即有效之糾正及補救措施」於實務上，因未臻明確常引發之疑問或爭議，同時也增加受害者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、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委員會或相關委員會進行調查。</p> <p>前項之申訴處理調查程序、異議申復相關辦法，另由中央主管機關定之。</p> <p>經第一項申訴之案件於調查完畢後，各地方主管機關應通報中央主管機關。中央主管機關並應定期調查各級政府相關委員會辦理性騷擾防治申訴情形。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、現行本法缺少職場性騷擾行為之加害人為單位最高負責人、雇主之申訴及調查機制，在實務上產生「雇主自己調查自己」之荒謬、不可行之機制，爰參酌「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第二條規定，而於母法明定之，同時規定「異議申復」辦法，俾以維護當事人權益。</p> <p>三、為確保各級政府之委員會依法、有效處理相關情事，爰新增本項。</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>原條文之「全勤獎金」及「考績」之例示，在實務案例中常被解釋為概括規定，限縮適用範圍。且除不利處分外，雇主仍可用其他未達處分程度之「不利利益對待」，損害被害人的尊嚴或權益，阻礙其請求。故為彌補原先條文之不足，爰增訂「不利利益對待」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>第一項及第二項</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第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。</p>	<p>因應原第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。</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被害人精神上不利</u></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，並得請求回復名譽之適當處分。</p>	<p>鑑於實務案例中，非財產上之損害舉證困難，且法院酌定之賠償多僅針對被害人精神上受到之不利利益影響，無法充分反映被害人真實受到的負面影響及損害；且酌定金額多偏低，難以保障被害人權益。爰新增第二項，明列審酌之參考依據</p>

<p><u>益之影響、損害及侵害行為之輕重、對被害人工作與生活之影響、其雇主義務違反之輕重而定。</u></p>		<p>。</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，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>前述之「解僱」及「調職」之例示，在實務案例中常被解釋為概括規定，限縮適用範圍。且除不利處分外，雇主仍可用其他未達處分程度之「不利益對待」，損害被害人的尊嚴或權益，阻礙其請求。故為彌補原先條文之不足，爰增訂「不利益對待」之要件，以保障被害人之權益。</p>
<p>第三十八條之二 地方主管機關依第十三條之一規定、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。 二、現行本法缺少對職場性騷擾加害人為單位最高負責人之相關懲處，爰參酌「性騷擾防治法第二十條」規定，增列對加害人為最高負責人行政責任。 三、衡酌雇主所涉之範圍、企業規模差距甚大，爰於罰鍰額範圍保留彈性，主管機關得依實際情況裁罰。</p>

立法院第 10 屆第 7 會期第 4 次會議議案關係文書