

「性別工作平等法」部分條文修正介紹（上）

「性別工作平等法」部分修正案於今（2023）年 8 月 16 日經總統公布，因本次修法內容較廣，故生效日期分別為今年 8 月 18 日及明年（2024 年）3 月 8 日。本次修法依照「有效性」、「友善性」、「可信賴」三大原則，明確規範職場性騷擾事件適用範圍、建立外部公權力介入調查機制、增訂處罰規定、簡化申訴流程及提供相關諮詢資源，以強化職場性騷擾防治相關機制，遏阻職場性騷擾事件發生，並完善被害人保護及扶助。此外，考量本法係為保障「工作權」之「性別平等」，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，**修正本法名稱為「性別平等工作法」**。以下簡要介紹本次修法之要點，並分兩回附修正對照表於後。

一、建立公權力介入的外部申訴管道：

考量性騷擾行為人為最高負責人時，內部申訴制度似較難能有效發揮作用，故增訂**可直接向地方主管機關申訴，由地方主觀機關直接介入進行調查之情形**，並規定地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項等配套措施。

二、對為職場性騷擾之最高負責人，除行政處罰外，增加民事「懲罰性賠償責任」：

為增遏阻之效，**最高負責人或僱用人如經認定有性騷擾行為，處新臺幣 1 萬元至 100 萬元罰鍰**；對於利用權勢進行性騷擾的行為人，**新增「懲罰性賠償責任」**，被害人得請求損害額最高至 5 倍之懲罰性賠償金，以獲得實質之補償。另外，明定對於利用權勢進行性騷擾的行為人，情節重大者調查期間亦可暫時停止或調整其職務。

三、強化雇主防治意識及責任：

為使雇主清楚了解所負之性騷擾防治責任，明定**雇主不論是否接獲正式申訴，均有應盡之防治義務**；即便未接獲性騷擾之申訴，透過聽聞等方式知悉性騷擾之情事，亦須就**相關事實進行釐清，對職場做適當之調整**。並針對不同情形，規定不同「立即有效之糾正及補救措施」，包含採行防止再度發生之措施、提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商等服務。另增訂雇主接獲性騷擾申訴，應通知地方主管機關，並對性騷擾事件進行調查、對行為人做適當之懲戒。此外，要求僱用一定人數之雇主應設置申訴處理單位、設置並公開揭示性騷擾申訴管道。

四、完善被害人保護及扶助：

要求雇主應提供或轉介申訴人或被害人相關諮詢、醫療或心理諮商等服務。此外，**延長申訴時效，並增訂離職後、權勢關係性騷擾及未成年者申訴之特別時效規定**。

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

○修正條文對照表

(紅字為修正內容, 2024年3月8日方生效之規定以底線標示)

條文	增修內容	修正前內容
第 1 條	<p>為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。(第一項)</p> <p>工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。(第二項)</p>	<p>為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。</p>
第 2 條	<p>雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。(第一項)</p> <p>本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、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，不適用之。(第二項)</p> <p>公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。(第三項)</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。(第四項)</p> <p>實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。(第五項)</p>	<p>雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。(第一項)</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。(第二項)</p> <p>公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。(第三項)</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。(第四項)</p> <p>實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。(第五項)</p>
第 5 條	<p>各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。(第一項)</p> <p><u>前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，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、性別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</u></p>	<p>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。(第一項)</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</p>

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

	<p><u>一以上；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。</u>(第二項)</p> <p><u>前二項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。</u>(第三項)</p> <p><u>地方主管機關設有就業歧視評議委員會者，第一項性別平等工作會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項規定。</u>(第四項)</p>	<p>人數二分之一以上。(第二項)</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。(第三項)</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。(第四項)</p>
<p>第 12 條</p>	<p>本法所稱性騷擾，指下列情形之一：</p> <p>一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p>二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。(第一項)</p> <p><u>本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。</u>(第二項)</p> <p><u>有下列情形之一者，適用本法之規定：</u></p> <p><u>一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。</u></p> <p><u>二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。</u></p> <p><u>三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。</u>(第三項)</p> <p>前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實</p>	<p>本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：</p> <p>一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p>二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。(第一項)</p> <p>前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。(第二項)</p>


本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

	<p>為之。(第四項)</p> <p><u>中央主管機關應建立性別平等人才資料庫、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。(第五項)</u></p> <p><u>第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。(第六項)</u></p> <p><u>第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。(第七項)</u></p> <p><u>本法所稱最高負責人，指下列之人：</u></p> <p><u>一、機關(構)首長、學校校長、各級軍事機關(構)及部隊上校編階以上之主管、行政法人董(理)事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。</u></p> <p><u>二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。(第八項)</u></p>	
<p>第 13 條</p>	<p><u>雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：</u></p> <p><u>一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。</u></p> <p><u>二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。(第一項)</u></p> <p><u>雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：</u></p> <p><u>一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</u></p>	<p>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。(第一項)</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。(第二項)</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。(第三項)</p>

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

<p><u>(一) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。</u></p> <p><u>(二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。</u></p> <p><u>(三) 對性騷擾事件進行調查。</u></p> <p><u>(四) 對行為人為適當之懲戒或處理。</u></p> <p><u>二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</u></p> <p><u>(一) 就相關事實進行必要之釐清。</u></p> <p><u>(二) 依被害人意願，協助其提起申訴。</u></p> <p><u>(三) 適度調整工作內容或工作場所。</u></p> <p><u>(四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。(第二項)</u></p> <p><u>雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。(第三項)</u></p> <p><u>雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。(第四項)</u></p> <p><u>地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。(第五項)</u></p> <p><u>雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。(第六項)</u></p>	
---	---