

## 「性別工作平等法」部分條文修正介紹（下）

「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」。上回已簡要介紹本次修法之要點，並附修正對照表之前半段。本回就修正對照表之後半段列於文後。

### ○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 13-1 條	<p><u>性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。（第一項）</u></p> <p><u>申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。（第二項）</u></p>	<p>（增訂）</p>
第 27 條	<p>受僱者或求職者因<u>遭受性騷擾</u>，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。（第一項）</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。（第二項）</p> <p>雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。（第三項）</p>	<p>受僱者或求職者因<u>第十二條之情事</u>，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。（第一項）</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。（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>被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。(第四項)</p> <p>行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。(第五項)</p> <p>前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。(第六項)</p>	<p>雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。(第三項)</p> <p>被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。(第四項)</p>
<p>第 32-1 條</p>	<p><u>受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：</u></p> <p>一、<u>被申訴人屬最高負責人或僱用人。</u></p> <p>二、<u>雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。(第一項)</u></p> <p><u>受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：</u></p> <p>一、<u>被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。</u></p> <p>二、<u>被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。(第二項)</u></p> <p><u>有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：</u></p> <p>一、<u>性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。</u></p> <p>二、<u>被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。(第三項)</u></p>	<p>(增訂)</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>申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。</u></p> <p><u>撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。</u></p> <p><u>(第四項)</u></p>	
第 32-2 條	<p><u>地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。(第一項)</u></p> <p><u>地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。(第二項)</u></p> <p><u>地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。(第三項)</u></p> <p><u>前條及前三項有關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之辦法，由中央主管機關定之。(第四項)</u></p> <p><u>性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。(第五項)</u></p>	(增訂)
第 32-3 條	<p><u>公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關(構)、所屬主管機關或監督機關申訴。(第一項)</u></p> <p><u>第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關(構)、公立學校、各級軍事機關(構)、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關(構)、所屬主管機關、監督機關，或服務機關(構)、公立學校、各級軍事機關(構)、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。(第二項)</u></p> <p><u>私立學校校長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由學校所屬主管</u></p>	(增訂)

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>機關或服務學校停止或調整其職務。(第三項)</u></p> <p><u>依前二項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認為性騷擾，或經認為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。(第四項)</u></p> <p><u>機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。(第五項)</u></p>	
第 34 條	<p><u>受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。(第一項)</u></p> <p><u>前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願；如有不服中央主管機關性別平等工作會之審定，得逕行提起行政訴訟。(第二項)</u></p> <p><u>地方主管機關對於第三十二條之一第一項但書所定申訴案件，經依第三十二條之二第一項及第二項規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。(第三項)</u></p> <p><u>第一項及第二項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。(第四項)</u></p>	<p>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。(第一項)</p> <p>前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。(第二項)</p>
第 35 條	<p>法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別平等工作會所為之調查報告、評議或處分。</p>	<p>法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。</p>
第 37 條	<p>受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要</p>	<p>受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提</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>之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理。(第一項)</p> <p>前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。(第二項)</p> <p>地方主管機關提供第一項之法律諮詢或扶助，中央主管機關得視其實際財務狀況，予以補助。(第三項)</p> <p>受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。(第四項)</p>	<p>供必要之法律扶助。(第一項)</p> <p>前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。(第二項)</p> <p>受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。(第三項)</p>
第 38-1 條	<p><u>雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。(第一項)</u></p> <p><u>雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。(第二項)</u></p> <p><u>雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。(第三項)</u></p> <p><u>雇主違反第十三條第一項第一款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。(第四項)</u></p> <p><u>雇主違反第三十二條之二第五項規定，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。(第五項)</u></p> <p><u>有前條或前五項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。(第六項)</u></p>	<p>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。(第一項)</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。(第二項)</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。(第三項)</p>
第 38-2 條	<p><u>最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。(第一項)</u></p>	<p>(增訂)</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>被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。(第二項)</u></p> <p><u>第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。(第三項)</u></p>	
第 38-3 條	<p><u>第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。(第一項)</u></p> <p><u>前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。(第二項)</u></p>	(增訂)
第 38-4 條	<p>性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於本法所定性騷擾事件，適用之。</p>	(增訂)
第 39-1 條	<p>本法中華民國一百十二年七月三十一日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及修正施行前已發生性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。</p>	(增訂)
第 40 條	<p>本法自中華民國九十一年三月八日施行。(第一項)</p> <p>本法修正條文，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條及一百十一年一月十二日修正公布之條文施行日期由行政院定之；一百十二年七月三十一日修正之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、</p>	<p>本法自中華民國九十一年三月八日施行。(第一項)</p> <p>本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條及一百十年十二月二十八日修正之條文施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。(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>第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一至第三十八條之三自一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。(第二項)</p>	
--	--	--

