

性別工作平等法部分條文修正草案總說明

兩性工作平等法自九十一年一月十六日制定公布，並自同年三月八日施行，九十七年一月十六日名稱並修正為性別工作平等法(以下簡稱本法)，歷經多次修正，最近一次修正公布日期為一百十一年一月十二日。

本法課予雇主應防治職場性騷擾行為之發生，並於知悉性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，惟因性騷擾事件於工作場所及部分情形下，較難期待內部申訴制度得以有效運作，本次修法基於「有效性」、「友善性」及「可信賴」等面向，以嚇阻性騷擾事件發生、簡化申訴流程、增修職場性騷擾適用範疇、強化雇主內部申訴制度之功能、建立外部公權力申訴調查機制、增訂處罰規定及提供相關協助資源等方式，期提供所有受僱者及求職者更友善且安全工作環境，以保障工作權之性別平等，爰擬具本法部分條文修正草案，並將本法名稱修正為「性別平等工作法」，其修正要點如下：

- 一、明確規範工作場所性騷擾事件之適用範圍。(修正條文第一條)
- 二、為使各級性別平等工作會運作時，得廣納相關學者專家意見，增訂政府機關代表人數比例上限。(修正條文第五條)
- 三、增訂「權勢性騷擾」之定義，及受僱者於「非工作時間」仍遭受事業單位之同一行為人性騷擾、不同事業單位但具共同作業或業務往來關係之同一行為人性騷擾、最高負責人性騷擾，仍適用本法規定處理；另增訂「最高負責人」之定義，及行為人係公共場所或公眾得出入場所之不特定之人者，適用性騷擾防治法規定處理。(修正條文第十二條)
- 四、就雇主「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉性騷擾之情形，分別訂有「有效之糾正及補救措施」相關內容，另增訂僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主應設置處理性騷擾申訴管道，並有公開揭示之義務；雇主於接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關，經雇主調查認定屬性騷擾之案件，亦應將處理結果通知地方主管機關；地方主管機關應規劃整合相關資源協助雇主辦理防治措施，中央主管機關得予以補助。(修正條文第十三條)
- 五、增訂被申訴人具權勢地位，且案件情節重大，雇主於調查期間得採取

之暫時性作為；經認定性騷擾情節重大，雇主得不經預告終止勞動契約。(修正條文第十三條之一)

- 六、增訂利用權勢或最高負責人為性騷擾之懲罰性賠償相關規定。(修正條文第二十七條)
- 七、增訂受僱者或求職者遭受性騷擾行為之申訴處理機制，於被申訴人為最高負責人或僱用人、不服雇主所為之調查或懲戒結果之情形，得逕向地方主管機關提起申訴，並定明向地方主管機關提起申訴之期限；另針對申訴人為未成年者、申訴人離職之情形，訂有申訴期限之特別規定。(修正條文第三十二條之一)
- 八、增訂公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、停止或調整職務規定。(修正條文第三十二條之三)
- 九、定明有關雇主違反性別歧視之禁止、職場性騷擾防治義務或促進工作平等措施規定之申訴管道及救濟程序。(修正條文第三十四條)
- 十、配合相關條文之修正，增訂罰則及裁處權時效相關規定。(修正條文第三十八條之一至第三十八條之三)
- 十一、配合性騷擾防治法修正性騷擾事件被害人資訊保密及相關處罰規定，增訂本法性騷擾事件適用性騷擾防治法規定之依據。(修正條文第三十八條之四)

性別工作平等法部分條文修正草案條文對照表

修正名稱	現行名稱	說明
性別 <u>平等</u> 工作法	性別工作平等法	鑒於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，爰修正本法名為「性別 <u>平等</u> 工作法」。
修正條文	現行條文	說明
<p>第一條 為保障工作權之<u>性別</u>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> <p style="text-align: center;"><u>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。</u></p>	<p>第一條 為保障<u>性別</u>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>	<p>一、現行條文列為第一項，並酌作文字修正。</p> <p>二、增訂第二項，定明工作場所性騷擾事件，<u>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</u>，以明確劃分本法與性騷擾防治法及性別平等教育法間之適用關係。</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。<u>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。</u></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。</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</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>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。</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</p>	<p>一、配合修正條文第三十二條之一及第三十二條之二增訂有關得向地方主管機關申訴之情形、期限及後續啟動調查程序之處理規定，並考量公務人員、教育人員及軍職人員之申訴等相關事項係依各該人事法令辦理，不適用上開規定，爰修正第二項但書，增列排除第三十二條之一及第三十二條之二規定之適用，並酌作文字修正。</p> <p>二、第一項、第三項、第四項及第五項未修正。</p>

<p>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>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>第五條 各級主管機關應設<u>性別平等工作會</u>，處理審議、諮詢及促進<u>性別平等工作事項</u>。</p> <p>前項<u>性別平等工作會</u>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、女性團體推薦之委員各二人；<u>女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上</u>；<u>政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一</u>。</p> <p>前二項<u>性別平等工作會</u>組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。</p> <p>地方主管機關設有<u>就業歧視評議委員會</u>者，<u>第一項性別平等工作會得與該委員會合併設置</u>，其組成<u>仍應符合第二項規定</u>。</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<u>就業歧視評議委員會</u>，亦得由該委員會處理相關事宜。<u>該會之組成應符合第二項之規定</u>。</p>	<p>一、配合本法名稱修正，將「性別工作平等會」修正為「性別平等工作會」，並為明確其辦理事項，爰修正第一項文字。</p> <p>二、第二項將「性別工作平等會」修正為「性別平等工作會」，理由同說明一。另為使各級性別平等工作會運作時，得廣納學者專家意見，增訂政府機關代表人數比例之上限，並依法制體例酌作文字及標點符號修正。</p> <p>三、第三項將「性別工作平等會」修正為「性別平等工作會」，理由同說明一，並就援引項次酌作修正。</p> <p>四、第四項將「性別工作平等會」修正為「性別平等工作會」，理由同說明一。另考量地方主管機關人力配置及收案件數各有歧異，定明地方主管機關依就業服務法施行細則第二條規定，設有就業歧視評議委員會者，性別平等工作會亦得與之合併設置，惟其組成人員及比例仍應符合第二項規定，俾同時</p>

		保留地方主管機關運作之彈性。
<p>第十二條 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。</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></p> <p><u>有下列情形之一者，適用本法之規定：</u></p> <p>一、<u>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>二、<u>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>第十二條 本法所稱性騷擾，謂下列<u>二款</u>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。</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。</p>	<p>一、第一項序文酌作文字修正。</p> <p>二、配合性騷擾防治法修正，增訂第二項，定明權勢性騷擾之定義，凡於各項業務執行或內部教育訓練情況下，利用權勢或機會為性騷擾者，均屬之，以為後續處理及加重賠償責任及懲處之依據。</p> <p>三、實務上，受僱者於非工作時間遭受性騷擾，雖非在工作場所內，惟仍與工作場所之人、事具有緊密關聯，為避免受僱者遭受持續性性騷擾，爰增訂第三項，定明應適用本法之類型，包括：一、遭受所屬事業單位之同一人於非工作時間為持續性性騷擾；二、遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人於非工作時間為持續性性騷擾；三、遭受最高負責人或僱用人於非工作時間為性騷擾。前揭三種情形不再依其行為分別適用性騷擾防治法或本法，而均適用本法規，以保障受僱者之權益。</p> <p>四、現行第二項移列為第四項，援引項次酌作修正。</p>

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。

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為之。

中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。

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。

本法所稱最高負責人，指下列之人：

- 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官、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。
- 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

五、為利教育主管機關查詢依本法認定之性騷擾行為人，以避免不適任之教育人員進入校園領域，並為瞭解工作場所性騷擾防治相關情形，爰增訂第五項，定明中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件相關資料，並作統計及管理。

六、增訂第六項，定明於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務、調查期間之暫時性作為、情節重大得不經預告終止勞動契約、損害賠償責任、不得因申訴而對其為不利處分、法律諮詢與扶助及相關處罰規定，亦適用之。

七、鑒於發生第一項第一款性騷擾事件，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之時，例如：百貨公司店員遭到顧客性騷擾或車站站務員遭受乘客性騷擾，依現行第十二條第一項第一款規定，雖該事件係於被害人執行職務時所發生，縱被害人雇主依本法規定處理，除難以確認行為人身份外，亦無法進行後續調查，更遑論懲戒，若依性騷擾防治法處理，除可運用該法所定警政協查機制，後續亦可由行為人

<p><u>外代表人或與該等職務相當之人。</u></p>		<p>雇主懲戒，防範再犯，較能周全保障當事人權益，爰增訂第七項。</p> <p>八、增訂第八項，定明本法所稱「最高負責人」之定義。</p>
<p>第十三條 雇主應採取<u>適當之措施</u>，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：</p> <p>一、<u>僱用受僱者十人以上未達三十人者</u>，應訂定<u>申訴管道</u>，並在<u>工作場所公開揭示</u>。</p> <p>二、<u>僱用受僱者三十人以上者</u>，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在<u>工作場所公開揭示</u>。</p> <p>雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取<u>下列立即有效之糾正及補救措施</u>；<u>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</u>，該行為人之雇主，亦同：</p> <p>一、<u>雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時</u>：</p> <p>(一)<u>採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施</u>。</p> <p>(二)<u>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>(三)<u>對性騷擾事件進行調查</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<u>工作場所公開揭示</u>。</p> <p>雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取<u>立即有效之糾正及補救措施</u>。</p> <p>第一項<u>性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則</u>，由中央主管機關定之。</p>	<p>一、為使雇主清楚瞭解所負之性騷擾防治責任，加強僱用受僱者十人以上未達三十人雇主之防治義務，於第一項增訂第一款，課予其應訂定並公開揭示性騷擾申訴管道，以保障相關申訴權益；另現行第一項後段，有關僱用受僱者三十人以上，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範之防治義務，移列為第一項第二款，並酌作文字修正。</p> <p>二、修正第二項：</p> <p>(一)為避免受僱者於執行職務中，可能遭受具共同作業或業務往來關係之不同事業單位之人性騷擾，卻無法有效處理，爰增訂第二項後段，定明該不同事業單位行為人之雇主應同負防治義務。</p> <p>(二)另區分雇主應採行之「立即有效之糾正及補救措施」作法之類型，第一款定明雇主「因接獲申訴」而知悉性騷擾後應有之作為，包括避免申訴人再度受性騷</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)適度調整工作內容或工作場所。</u></p> <p><u>(三)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。</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。</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。</u></p> <p><u>地方主管機關應規劃整合相關資源，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。</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、</u></p>		<p>擾、提供或轉介相關服務、對事件進行調查及對行為人為適當之處置；第二款則定明雇主「非因接獲申訴」而知悉性騷擾後應有之作為，包括就事實進行釐清、調整工作內容或場域及提供或轉介相關服務。</p> <p>三、增訂第三項，定明雇主對於性騷擾事件之查證及處理原則，使雇主有所遵循，並具備可信賴性，以保障申訴人權益。另所定「其內部依規定應設有申訴處理單位者」，指依第十三條之一第三項授權訂定之準則中，責成符合一定基準之雇主應設「申訴處理單位」，併予敘明。</p> <p>四、增訂第四項，定明雇主接獲申訴，及就調查認定屬性騷擾案件之處理結果，均應通知地方主管機關。</p> <p>五、增訂第五項，定明為協助雇主順利獲得處理資訊或專業資源，地方主管機關得視需要，規劃整合轉介資源網絡，以強化雇主防治作為。</p> <p>六、現行第三項就性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範之相關準則授權由中央主管機關訂定，本次增訂雇主防治措施之內</p>
---	--	--

<p><u>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。</u></p>		<p>容，並移列為第六項。</p>
<p>第十三條之一 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。</p> <p>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。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、考量工作場所性騷擾事件，恐因被申訴人具權勢地位，有礙調查之進行，爰訂定第一項前段，定明雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；另訂定第一項後段，定明經調查未認定為性騷擾時，其停止職務期間之薪資應予補發，以衡平被申訴人權益。又本項適用之情形為性騷擾被申訴人具權勢地位，至於是否成立第十二條第二項所定權勢性騷擾，則尚待後續調查及認定，併予敘明。</p> <p>三、考量性騷擾案件之調查需相當時日，調查結果作成時，恐已逾勞動基準法第十二條第二項所定「應自知悉其情形之日起，三十日內」終止契約之除斥期間，爰訂定第二項，定明經雇主或地方主管機關認定為性騷擾且情節重大，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之規定。</p>

<p>第二十七條 受僱者或求職者因<u>遭受性騷擾</u>，受有<u>財產或非財產上</u>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。</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。</p> <p>雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。</p> <p>被害人因<u>遭受性騷擾</u>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。</p> <p><u>行為人因權勢性騷擾</u>，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。</p> <p><u>前項行為人為最高負責人或僱用人</u>，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。</p>	<p>第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，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。</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。</p> <p>雇主賠償損害時，對於<u>為性騷擾之</u>行為人，有求償權。</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。</p>	<p>一、為明確受僱者或求職者遭受第十二條所定性騷擾之連帶賠償責任範圍，爰修正第一項，定明除財產上損害外，亦包括非財產上損害。</p> <p>二、第三項及第四項酌作文字修正。</p> <p>三、被害人遭受性騷擾，致被害人受有財產及非財產上之損害時，得依第一項規定請求損害賠償。惟行為人為權勢性騷擾或最高負責人、僱用人為性騷擾行為，容應加重其損害賠償責任，爰增訂第五項及第六項，依其情節，法院得應被害人之請求，酌定一倍至三倍或三倍至五倍之懲罰性賠償金規定，以增遏阻之效。另雇主依第一項規定與行為人負連帶負損害賠償責任之範圍，僅限於損害，不及於懲罰性賠償金部分；行為人為法人對外代表人時，該法人負連帶負損害賠償責任之範圍（民法第二十八條及公司法第二十三條第二項參照），亦不及於懲罰性賠償金部分，併予敘明。</p> <p>四、第二項未修正。</p>
<p>第三十二條之一 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、第一項定明受僱者或求</p>

<p>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：</p> <p>一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。</p> <p>二、不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。</p> <p>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：</p> <p>一、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。</p> <p>二、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。</p> <p>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：</p> <p>一、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。</p> <p>二、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</p>		<p>職者遭受性騷擾時，原則應循內部申訴制度向雇主提起申訴，惟工作場所性騷擾行為人為最高負責人時，其內部申訴制度能否有效運作，不無疑慮，爰於第一項但書第一款定明受僱者或求職者得逕向地方主管機關申訴，以強化其申訴權益。此外，對於業經雇主調查之申訴案件，申訴人若不服雇主對同屬或不同屬事業單位被申訴人之調查或懲戒結果，為簡化申訴流程，取消現行向雇主內部申復之機制（工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第十一條第一項參照），於第一項但書第二款定明申訴人於此情形亦得逕向地方主管機關申訴。</p> <p>三、訂定第二項，定明受僱者或求職者遭遇性騷擾事件之申訴期限，並依被申訴人是否具權勢地位分列二款規範：</p> <p>（一）被申訴人不具權勢地位，於第一款規定申訴期限為自知悉性騷擾時起二年內；但自性騷擾行為終了時起，逾五年者，不得提出，以維護法安定性，並兼顧被申訴人之權益。</p> <p>（二）另考量被申訴人如具</p>
---	--	--

<p>終了時起，逾十年者，不予受理。</p> <p>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。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。</p>		<p>權勢地位，申訴人受限其關係，不易向外求助，恐逾越申訴時效，爰於第二款定明被申訴人如具權勢地位，申訴期限為自知悉性騷擾時起三年內；但自性騷擾行為終了時起，逾七年者，不得提出。</p> <p>四、訂定第三項：</p> <p>(一) 考量未成年之性騷擾被害人，可能因年幼不知權益受損，爰於第一款定明得於成年之日起三年內申訴之期限特別規定。</p> <p>(二) 鑒於工作場所騷擾之被害人，可能礙於人際關係或權勢地位，未能於性騷擾事件發生後及時提起申訴，遲至離職後，工作場所權勢地位關係消滅後，始敢提出申訴，爰於第二款定明申訴之期限特別規定。</p> <p>五、參酌訴願法第六十條，於第四項定明申訴人提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴；惟撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴，以維持法安定性。</p>
<p>第三十二條之二 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。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、為利調查，第一項定明地方主管機關得請專業人士或團體協助，並得請警察機關協查。</p> <p>三、第二項定明被申訴人、</p>

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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留職停薪至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，申訴人留職停薪期間之薪資，應予發給。</p>		<p>申訴人及相關人員或單位應有配合調查之義務，不得規避、妨礙或拒絕。</p> <p>四、第三項定明地方主管機關受理不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果之申訴，就認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者之後續處理原則，地方主管機關得令行為人於一定期限內採取必要之處置。</p> <p>五、第四項定明地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴處理辦法，授權由中央主管機關訂定之依據。</p> <p>六、性騷擾被申訴人為最高負責人或僱用人時，恐申訴人於原工作場所中難與其保持適當區隔，爰於第五項定明允申訴人向雇主申請調整職務或留職停薪，各該期間最長可至調查結果送達雇主之日起三十日止，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，雇主應發給申訴人留職停薪期間之薪資。</p>
<p>第三十二條之三 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。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、如第十二條第八項第一款所定最高負責人涉及對公務人員、教育人員、軍職人員性騷擾，該等申訴事件應交由具指揮監督權限之上級機關</p>

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。

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，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。

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定為性騷擾，或經認定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。

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。

(構)、所屬主管機關或監督機關處理，爰訂定第一項。至該項條文所定向所屬主管機關或監督機關申訴之情形，例如：機關(構)改制為公司組織之公營事業，或機關改制為行政法人，依公務人員相關任用法律繼續任用之公務人員，如以公營事業之股份有限公司董事長為被申訴人提出申訴，應向該公司所屬之主管機關提出；如以行政法人董(理)事長為被申訴人提出申訴，則應向該行政法人之監督機關提出，併予敘明。

三、為避免權勢之不對等關係影響性騷擾案件之調查與相關人員職務之執行，爰於第二項定明，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之各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大者，得停止其職務或依相關法令調整職務，以利調查。惟其他法律就相關程序另有規定者，從其規定，例如法官之停職係依法官法第四十三條等規定辦理。

四、至私立學校部分，依私

		<p>立學校法規定受學校主管機關之監督，爰於第三項定明私立學校校長或各級主管，依其身分，分別由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務，以利調查。</p> <p>五、第四項定明被申訴之最高負責人及各級主管，如經調查未有性騷擾行為，或經調查成立性騷擾，但未依公務人員、教育人員或其他相關法律（如公務人員考績法第十八條、公務員懲戒法第五條、教師法第十四條至第十六條及第十八條等）予以停職、免職、解聘、停聘、不續聘之情形，得依規定（如公務人員保障法等）申請復職，以維護被申訴人權益。至停職期間之薪俸，參酌公務員懲戒法、公務人員俸給法、教師法、教師待遇條例等規定，補發其停職期間全部本俸（薪）、年功俸（薪）。另其他非屬本法所稱公務人員或教育人員者，應補發相當之給與（例如私立學校校長非教師法、教師待遇條例適用或準用對象，其薪資由董事會決定）。</p> <p>六、第五項明定機關政務首長、軍職人員之停職由上級機關或具任免權之</p>
--	--	--

		機關為之（例如陸海空軍軍官士官任職條例第十三條）。
<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。</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。</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。</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。</u></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，<u>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。</u></p> <p><u>前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。</u></p>	<p>機關為之（例如陸海空軍軍官士官任職條例第十三條）。</p> <p>一、為使受僱者或求職者更清楚明瞭有關雇主違反性別歧視之禁止、職場性騷擾防治義務或促進工作平等措施規定之申訴管道，爰將現行第一項分列為修正條文第一項及第二項規範。</p> <p>二、第二項定明地方主管機關受理前開申訴後之處理流程及不服其處分得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。另為縮短行政救濟之層級，定明不服中央主管機關性別平等工作會之審定，不再經訴願程序，直接提起行政訴訟。</p> <p>三、增訂第三項，為使地方主管機關受理依第三十二條之一第一項規定之申訴後，能儘速及有效處理，讓申訴人可以早日獲致決定，爰另定是類案件得不經地方主管機關性別平等工作會審議，逕由地方主管機關處分。但情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件，仍由地方主管機關性別平等工作會審議。</p> <p>四、配合增訂第二項及第三項，現行第二項移列為修正條文第四項，並酌</p>

		修文字。
第三十五條 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別 <u>平等工作</u> 會所為之調查報告、評議或處分。	第三十五條 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。	配合本法名稱修正，酌作文字修正。
第三十七條 受僱者或求職者因雇主違反本法之規定， <u>或遭受性騷擾</u> ，而向地方主管機關提起申訴， <u>或向法院提出訴訟時</u> ，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助； <u>其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理</u> 。 前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。 <u>地方主管機關提供第一項之法律諮詢或扶助</u> ，中央主管機關得視其實際財務狀況，予以補助。 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。	第三十七條 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，主管機關應提供必要之法律扶助。 前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。 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。	一、為使受僱者或求職者因遭受性騷擾而向地方主管機關申訴時，亦可獲得有關法律之諮詢或扶助，爰修正第一項；並增訂法律諮詢或扶助業務得委託民間團體辦理之依據。 二、增訂第三項，定明中央主管機關得視需要補助地方主管機關提供申訴人法律諮詢或扶助經費之依據。 三、現行條文第三項移列為修正條文第四項。 四、第二項未修正。
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、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 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 <u>二萬元以上一百萬元</u> 以下罰鍰。 雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺	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。 雇主違反第十三條 <u>第一項後段</u> 、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 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	一、修正第二項： (一) 考量雇主違反第十三條第二項情節差異大，爰修正第二項，降低雇主違反該條項之罰鍰下限為新臺幣二萬元，但同時提高罰鍰上限至新臺幣一百萬元，並得視情節衡量罰鍰額度，以符合比例原則。 (二) 為使雇主履行地方主管機關令其於一定期限採取必要處置，爰於

<p>幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</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。</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。</u></p> <p>有前五項規定行為之一者，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>期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>第二項定明違反之處罰。</p> <p>二、參考勞動基準法未訂定工作規則之處罰，修正第三項，雇主違反第十三條第一項第二款之罰鍰額度，衡平各該處罰。</p> <p>三、本次新增第十三條第一項第一款規定，課予小、微型雇主相關義務，惟慮及雇主應受責難程度，爰於第四項規定，得先限期改善，屆期未改善者，再予處罰。</p> <p>四、配合第三十二條之二第五項，地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或留職停薪，雇主不得拒絕，及調查屬實應發給留職停薪期間薪資之規定，爰增訂第五項，定明雇主違反之處罰。</p> <p>五、現行條文第三項移列為第六項，並修正援引項次。</p> <p>六、第一項未修正。</p>
<p>第三十八條之二 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。但違反情節輕微，經向被害人道歉並獲致接受者，得減輕或免除其處罰。</p> <p>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、</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、鑒於外界對最高負責人或僱用人為職場性騷擾行為人應予處罰一事，多有共識，惟考量違反情節差異性大，可能為輕微之言語冒犯，使人不悅，亦可能為惡意之肢體接觸；又最高負責人所屬事業單位規模差異大，有小、微型企業，</p>

<p>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。</p> <p>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。</p>		<p>亦有大型跨國企業，爰訂定第一項，定明罰鍰額度範圍、減輕或免除處罰規定，以符比例原則。</p> <p>三、為落實性騷擾事件調查機制，促使事件行為人應確實配合調查或提供資料，爰訂定第二項，定明被申訴人無正當理由不配合之處罰。</p> <p>四、行政罰之裁處權，依行政罰法第二十七條規定，因三年期間之經過而消滅。惟考量實務運作情形，另增訂第三十二條之一申訴期限相關規定，爰訂定第三項，定明裁處權時效之特別規定，以地方主管機關收受申訴之日起算裁處權時效，俾落實性騷擾行為人處罰之規定。</p>
<p>第三十八條之三 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。</p> <p>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。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、配合修正條文第三十八條之二第一項增訂對最高負責人職場性騷擾行為之行政罰，爰訂定第一項，定明機關(構)首長等最高負責人，經第三十二條之三第一項之申訴程序認定為性騷擾行為人時，由地方主管機關裁處行政罰。</p> <p>三、參照第三十八條之二第三項及行政罰法第二十七條，訂定第二項前段，定明第一項之裁處權時</p>

		<p>效自受理申訴機關收受申訴之日起算及三年之裁處權時效期間。惟審酌本法針對性騷擾行為之被害人向雇主提出申訴，及公務人員、教育人員、軍職人員以機關（構）首長等最高負責人為被申訴人，依第三十二條之三第一項規定，向上級機關（構）等提出申訴之情形，均未定有申訴時效規定，為避免行政罰之裁處權行使與否懸之過久，爰訂定第二項後段，定明自該性騷擾行為終了時起，逾十年者，亦同。</p>
<p>第三十八條之四 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>		<p>一、<u>本條新增</u>。 二、定明本法性騷擾事件適用性騷擾防治法規定之依據。</p>
<p>第三十九條之一 本法中華民國○年○月○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>		<p>一、<u>本條新增</u>。 二、本次修正條文有關性騷擾事件之申訴程序規定較為友善及周延，爰定明於本法本次修正之本條文修正施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及於修正施行前已發生而於修正施行後始受理申訴者，均適用修正施行後之程序規定終結之。惟修正施行前已進行之程序，其效力不受影響，以兼顧法安定性及程序經濟。</p>

第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。

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一百一十二年一月十二日修正公布之條文施行日期由行政院定之；○年○月○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、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一百一十三年三月八日施行外，自公布日施行。

第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。

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一百一十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。

一、修正第二項：

(一) 現行第二項所定日期為立法院三讀通過該正條文之日期，鑒於法律案經總統公布後，其公布日期為一般民眾所周知，較立法院三讀日期易於查閱，爰將九十六年十二月十九日及一百一十年十二月二十八日立法院三讀日期調整為總統公布日期。

(二) 本次修正條文範圍較大，兼有授權法規須訂定，且公、私部門應配合整備之人力、經費、培訓、宣導等各項執行層面甚廣，宜有適當因應時期，爰定明本次修正之部分條文自一百一十三年三月八日施行，其餘條文自公布日施行。

二、第一項未修正。