

# 性別平等工作法及相關子法修正說明

吳思儀 | 勞動部勞動條件及就業平等司 專員



## 壹、前言

經過行政院跨院、跨部會團隊共同研修「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」與「性別平等教育法」，針對現行性騷擾防治不足之處全面檢討。「性別工作平等法」部分條文修正案於2023年8月16日經總統修正公布，自2023年8月18日起名稱修正為「性別平等工作法」。本次修法基於「有效性」、「友善性」及「可信賴」的三大原則，明確規範工作場所性騷擾管轄範圍、建立外部公權力申訴調查機

制、增訂處罰規定、簡化申訴流程及提供相關協助資源，遏阻工作場所性騷擾事件發生，並完善被害人保護及扶助。因範圍較大，部分條文自公布日施行，其餘條文則自2024年3月8日施行。

## 貳、「性別平等工作法」修正重點

修法前性別工作平等法（以下簡稱本法）課予雇主應防治工作場所性騷擾行為之發生，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內及部分情形下，較難期待內部申訴得以有效運作。爰除修法前第12條第1項規定之「敵意性工作場所性騷擾」及「交換式工作場所性騷擾」外，本次修法新增「權勢性騷擾」之定義，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者，均屬本法所稱權勢性騷擾，並作為後續處理、加重賠償責任及懲處之依據。

此外，實務上針對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12條第3項，定明3種非工作時間遭受性騷擾類型，不再依行為分別適用不同法律，而均適用本法規定，包括：1. 遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾；2. 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；3. 遭受最高負責人或僱用人為性騷擾，以保障受僱者之權益。



本次修法，除進一步確明工作場所性騷擾定義外，亦更強化工作場所性騷擾防治機制，茲分別說明如下：

### 一、強化雇主防治工作場所性騷擾責任

有關雇主防治工作場所性騷擾責任的事前預防部分，增訂適用範圍擴及僱用受僱者10人以上未達30人之雇主，規範其亦應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示，以保障小微型企業受僱者之申訴權益。另維持修法前第13條第1項規定僱用受僱者30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，本次修法明確說明有關「防治措施」之具體內涵。

至於工作場所內發生性騷擾事件，修法前第13條第2項規定雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，本次修法進一步闡明雇主「因接獲被害人申訴」或「非因接獲被害人申訴」而知悉性騷擾之情形時，分別應採取「立即有效之糾正及補救措施」之具體事項，使雇主更明確所應採取之行動，並能有效提供被害人協助及支持；另規範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，該行為人之雇主亦應同負防治義務。同條第3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，並於同條第4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。

此外，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，爰增訂第13條之1第1項規定，定明雇主得暫時停止或調整具權勢地位之被申訴人之職務，經調查未認定為性騷擾者，其停止職務期間之薪資應予補發，以衡平被申訴人權益。又考量性騷擾案件之調查需相當時日，調查結果做成時，恐已逾勞動基準法第12條第2項所定終止契約之除斥期間，爰另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30日內，不經預告終止勞動契約之規定。

## 二、建立公權力介入的外部申訴管道

修法前受僱者或求職者遭受性騷擾，原則上應向雇主提起申訴，如對雇主所為之申訴案決議有異議者，得於一定期間內向雇主提出申復；如認雇主未採取立即有效之糾正及補救措施，受僱者或求職者得向地方主管機關提出申訴。

考量工作場所性騷擾行為人為最高負責人或僱用人時，其內部申訴制度能否有效運作，不無疑慮，爰本次修法增訂第32條之1第1項但書第1款規定，如被申訴人屬最高負責人或僱用人，受僱者或求職者得逕向地方主管機關申訴，並得於地方主管機關調查期間至調查結果送達雇主之日起30日內，向雇主申請調整職務或工作型態，雇主不得拒絕。最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，得依本法第38條之2第1項規定，處新台幣1萬元以上100萬元以下罰鍰。

對於經向雇主提起申訴，但雇主未為處理或業經雇主調查之申訴案件，申訴人



如不服被申訴人雇主之調查或懲戒結果，為簡化申訴流程，取消向雇主內部申復之機制，於第32條第1項但書第2款定明申訴人於此情形亦得逕向地方主管機關申訴，以強化其申訴權益；地方主管機關依本法規定對上開案件進行調查時，第32條之2條第2項明定被申訴人、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。同條第3項並定明，前開案件經地方主管機關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。

## 三、完善被害人保護及扶助

除了強化雇主防治責任及建立外部申訴管道外，考量受僱者或求職者遭受性騷擾後所需支持，本次修正於第13條第2項新增雇主對申訴人或被害人「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」，作為應採取的立即有效糾正及補救措施之一，並進一步於同條第5項要求地方主管機關應規劃整合轉介資源網絡，以強化雇主防治作為及被害人之保護。

另為提供受僱者或求職者在性騷擾案件申訴及訴訟之相關協助，除原於第 37 條第 1 項規定受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提起訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助外，本次於同條項新增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。

此外，本次修正亦加重「權勢性騷擾」及「行為人為最高負責人或僱用人」之民事損害賠償責任，於第 27 條第 5 項及第 6 項增訂法院得應被害人請求，依侵害情節酌定 1 至 3 倍或 3 至 5 倍之懲罰性賠償金規定，以增遏阻之效。

### ▶ 參、相關子法及配套措施

因應本次修正，亦配合修正或訂定本法相關子法，同步自 2024 年 3 月 8 日起施行，相關法規重點說明如下：

#### 一、性別平等工作法施行細則

配合本法強化工作場所性騷擾防治之規定，增訂本法第 12 條及第 13 條有關「共同作業」、「持續性性騷擾」之定義，及第 13 條第 2 項所定雇主「知悉」性騷擾時點之意涵。定明雇主接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處理結果，應通知之地方主管機關，為被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關；並新增雇主、受僱者或求職者如有不服中央主管機關性別平等工作會於 2024 年 3 月 8 日以後依本法第 34 條第 2 項所為之審定，不經訴願程序，得逕提起行政訴訟之規定。

#### 二、工作場所性騷擾防治措施準則

本法第 13 條第 1 項規定雇主之性騷擾防治責任，本準則進一步定明僱用受僱者 30 人以上之雇主應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範之內容及事項，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，並就不同規模之事業單位作更細緻的規範，以供雇主依循。

### 三、地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法

本次修法於第 32 條之 1 定明受僱者或求職者遇有性騷擾情形時，如被申訴人為單位最高負責人或僱用人、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，得逕由地方主管機關受理申訴之規定。為規範地方主管機關辦理工作場所性騷擾事件申訴處理程序，於本辦法定明受理申訴範圍、申訴調查處理原則與程序等事項。

### 四、性別平等工作申訴審議處理辦法

本辦法規範受僱者或求職者依本法第 34 條第 1 項向地方主管機關提起申訴，以及雇主、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，依同條第 2 項規定向中央主管機關性別平等工作會申請審議，有關地方主管機關受理申訴、中央主管機關受理審議相關程序及審議決定等事項，以利實務運作。

### 五、性別平等工作法律扶助辦法

因應本法第 37 條規範主管機關應向受僱者或求職者提供必要之法律諮詢或扶助，爰本辦法定明各地方主管機關得向中央主管機關申請經費，向受僱者或求職者提供「法律諮詢」、「律師代撰民事書狀之費用」、「勞動事件之調解程序、民事訴

訟程序、保全程序、督促程序及強制執行程序之律師費及其必要費用」及「勞動調解及訴訟期間必要生活費用」等法律扶助項目。

### 六、工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點

依本法第 12 條第 5 項規定，中央主管機關應建立性別平等人才資料庫，爰就納入人才資料庫之調查專業人士的培訓資格、培訓課程內容、回訓機制等訂定相關規範，以建置「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」，提供各直轄市、縣（市）政府或事業單位調查工作場所性騷擾申訴案件時，得以遴選之。

## 肆、結語

本次修法以有效、友善及可信賴原則，建構完善性騷擾防治網絡，雇主面對工作場所性騷擾事件，必須重視且確實做到立即有效的改善措施，並以預防的角度，積極建立免受性騷擾之友善職場環境，讓每一位受僱者都能有安心、安全的工作環境。