

修正「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之說明

勞動部勞動條件及就業平等司專員 吳炎烈



壹、前言

我國為防治職場性騷擾之發生，於性別工作平等法（下稱本法）訂有性騷擾之防治專章，旨在課予雇主對於職場性騷擾須事先預防及事後處理之法律責任，以使受僱者免於遭受性騷擾之工作環境。依本法第 12 條規

定：「所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、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。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。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。」

又依本法第 13 條規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。雇主於知悉第 12 條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。第 1 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。」。勞動部（下稱本部）依上開規定訂有《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》，雇主應依該準則規定訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法及實施相關性騷擾防治措施，以提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以防治職場性騷擾行為之發生。

為加強保障受僱者或求職者之申訴權益，避免受僱者顧及雇主為性騷擾行為人，而心生害怕或直接離職，及求職者較難知悉事業單位內部申訴管道，致其未透過內部申訴管道尋求救濟，已於今 (109) 年 4 月 6 日修正「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 2 條第 2 項及第 15 條第 2 項

規定，要求雇主應於內部訂定之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」中，納入雇主為性騷擾行為人時，可向地方主管機關提出申訴之規定。如僱用受僱者 30 人以上事業單位，未配合前開訂定準則修正所定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示，最高可處新臺幣 50 萬元罰鍰，應公布雇主姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。相關規定將於今年 11 月 1 日施行。

貳、修正工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則內容說明

本次修正重點為新增第 2 條第 2 項規定，雇主訂定之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」應明定雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。而非以先向事業單位內部管道申訴為必要。又上開雇主為性騷擾行為人，依性別工作平等法第 3 條規定，所稱之雇主係指僱用受僱者之人、代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人。又受僱者或求職者逕向地方主管機關申訴後，地方主管機關應就雇主是否違反性別工作平等法第 13 條規定進行查察，即地方主管機關應探究雇主於知悉性騷擾之情形時，是否已採取立即有效之糾正及補救措施，以提供受僱者免受性騷擾之工作環境，以免侵犯其人格尊嚴、人身自由或影響工作表現。而本法所謂立即有效之糾正及補救措施，應包括雇主知悉性騷擾行為發生時，主動介入調查以確認事件之始末，

設處被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，方與立法目的相符。惟若雇主於知悉有受僱者或求職者提出性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，啟動雇主所設置相關性騷擾防治處理機制，以妥處性騷擾案件，雇主經地方主管機關認定有違反者，依本法第 38 條之 1 規定，最高可處新臺幣 50 萬元罰鍰，應公布雇主姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。

又本法第 2 條規定略以：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第 33 條、第 34 條、第 38 條及第 38 條之 1 規定，不在此限。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。」。本次準則修正亦適用於公務機關。惟受僱者如為公務人員、教育人員或軍職人員，依本法第 2 條規定，其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定，並無法向地方主管機關提出申訴。

另考量我國僱用 30 人以上事業單位家數，仍多達 3 萬多家，為加強相關法令宣導，使雇主有時間因應本次準則修正，避免觸法，爰新增第 15 條第 2 項規定，明定本次修正發布之條文，自今年 11 月 1 日施行。又本

部已併同修正「事業單位工作場所性騷擾防治措施及懲戒辦法範本」提供事業單位修正之參考。

參、結語

現行《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》自 91 年 3 月 6 日發布施行後，期間歷經 97 年 7 月 8 日、101 年 8 月 2 日、104 年 5 月 14 日及今年 4 月 6 日，計 4 次修正。本次修正《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》可保障受僱者或求職者於工作場所遭受雇主性騷擾時，因擔心害怕不敢反應或直接離職後，明確規範受僱者或求職者可直接向地方主管機關提出申訴之權利，更充分保障受僱者或求職者免於職場性騷擾之發生。另本部亦已於 108 年 7 月 16 日發布通函解釋，受僱者或求職者如遭受雇主性騷擾，得逕向各地方勞工行政主管機關提出申訴，地方勞工行政主管機關受理後應就雇主是否違反性別工作平等法第 13 條規定進行查察。

本部將廣續宣導職場性騷擾防治及申訴之管道，並透過研習會、網站、臉書及摺頁等宣導方式，以落實相關法令規定，營造更友善職場的環境。

