

性別平等工作法及性騷擾 防治法簡介

輔仁大學法律學系
吳志光特聘教授

性騷擾防治三法適用對象

- 性別平等教育法（下稱性平法）：只論「身分」
- 性平法第3條第3款：指校園性別事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生。

性工法適用對象

- 性別平等工作法（下稱性工法）：除「身分」（受僱者（派遣勞工、實習生）或求職者）外，多數情形尚有「執行職務」之要件。

性工法中性騷擾之定義

性工法第12條第1項：

本法所稱性騷擾，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。

性工法中權勢性騷擾之定義

- ▶ 性工法第12條第2項規定，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。

性工法申訴對象及期間（自113年3月8日 施行，性工法原本未訂定申訴期間）

性工法第32條之1第1項：

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：

- 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
- 二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。

受僱者或求職者遭受性騷擾，向地方主管機關提起申訴之功能變遷

- ▶ 原本係僱主有無違反性別工作平等法第13條所定之義務，主要是有無採取「立即有效之糾正及補救措施」。
- ▶ 如今已規定係「僱主未處理或不服被申訴人之僱主所為調查或懲戒結果」，**形同係一種再申訴制度**。

性工法申訴對象及期間（自113年3月8日施行，性工法原本未訂定申訴期間）

性工法第32條之1第2項及第3項：

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：

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。**

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。**

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：

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。

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。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。**

性工法申訴對象（自113年3月8日施行）

性工法第32條之3第1項及第2項：

公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第12條第8項第1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12條第8項第1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。但其他法律另有規定者，從其規定。

性工法適用範圍之擴大

受僱者於執行職務時，原則上任何人（包括同事或顧客）對其性騷擾者，皆得向雇主提出申訴（通常是由人資單位受理）。但有以下三項例外規定，應特別注意：

「非」執行職務的工作時間受雇者受到性騷擾亦適用性工法，而不適用性騷擾防治法

- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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。（性工法第12條第3項，113年3月8日施行）

執行職務的工作時間受雇者受到性騷擾「不」 適用性工法，而須適用性騷擾防治法

性工法第12條第7項：第1項第1款所定情形（即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），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。此一規定主要適用於公共場所、服務業或公眾得出入的政府機關。

性騷擾防治法適用對象：只要不適用性平法及性工法者，即適用之。

本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一：

一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

性騷擾防治法申訴期間（自113年3月8日施行）

性騷擾防治法第14條第1項

- 一、**屬權勢性騷擾以外**之性騷擾事件者，於知悉事件發生後**二**年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
- 二、**屬權勢性騷擾事件**者，於知悉事件發生後**三**年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

性騷擾防治法第14條第2項

性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

性騷擾防治法之申訴受理者（性騷擾防治法 第14條第4項自113年3月8日施行）

- 一、申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該政府機關（構）、部隊、學校提出。
- 二、申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。
- 三、申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

換言之，自113年3月8日起，行為人屬「私部門」的受僱者，被害人將直接向性騷擾事件發生地之警察機關提出申訴，不再向行為人之僱用人提出申訴。

**性騷擾防治法廢除再申訴制度（性騷擾防治法
第16條第4項自113年3月8日施行）**

**申訴人及行為人對於申訴調查結果
之決定不服者，得依法提起訴願。
即廢除現行之再申訴制度。**

性騷擾防治法廢除再申訴制度（性騷擾防治法第15條第4項自113年3月8日施行）

政府機關（構）、部隊、學校及警察機關為申訴調查及審議會為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人為行為人之調查，應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關辦理。

性騷擾防治法廢除再申訴制度（性騷擾防治法
第16條第1項自113年3月8日施行）

直轄市、縣（市）主管機關於接獲第
15條第4項之調查報告及處理建議後，
應提報審議會審議；審議會審議認有
必要者，得依第15條第2項規定組成調
查小組重行調查後再行審議。

性騷擾防治法廢除再申訴制度（性騷擾防治法第16條第3項自113年3月8日施行）

準此，性騷擾申訴案件經審議會審議後，直轄市、縣（市）主管機關應將該申訴案件調查結果之決定，以書面載明事實及理由通知申訴人、行為人、原移送單位及第14條第3項第2款所定行為人之所屬單位。

性騷擾防治法廢除再申訴制度（性騷擾防治法第16條第3項自113年3月8日施行）

準此，

1. 性騷擾申訴案件所為認定之處分書（含罰鍰之裁處書）均係由直轄市、縣（市）主管機關作成，而為原處分機關。為申訴調查之政府機關（構）、部隊、學校及警察機關均非原處分機關。

性騷擾防治法廢除再申訴制度（性騷擾防治法第16條第3項自113年3月8日施行）

2. 至於性騷擾申訴案件所為認定之處分書（含罰鍰之裁處書）係由直轄市、縣（市）主管機關名義作成（即俗稱的「府函」），亦或委任其所屬機關如社會局作成（即俗稱的「局函」），與訴願管轄機關係衛福部亦或直轄市政府本身有關各直轄市作法恐不一致（縣（市）主管機關應用「府函」，因縣（市）主管機關所屬之社會處無機關地位，無法為權限委任。

性騷擾防治法對行為人之罰則（性騷擾防治法第27條自113年3月8日施行）

- ▶ 對他人為**權勢性騷擾**，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。

對他人為**權勢性騷擾以外之性騷擾**，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

前二項規定之裁處權，自被害人提出申訴時起，因三年期間之經過而消滅（此為行政罰法第27條之特別規定）。

性騷擾防治三法適用事件的範圍

性平法：性侵害、性騷擾、性霸凌及校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為

性工法：性侵害（性工法第12條第6項參照）及性騷擾

性騷擾防治法：性騷擾，另參見性騷擾防治法第31條第1項：性騷擾防治法第7條至第9條、第12條至第13條、第28條及第29條之規定，於性侵害犯罪準用之。但不包括依第14條之申訴調查。

性騷擾防治三法適用事件的範圍

- ▶ **性侵害亦屬性別工作平等法第12條職場性騷擾之防治範圍，乃法解釋論上之自明之理。**按依性工法第1條規定可知性工法之立法目的在維護及促進性別工作權之平等，而性工法第13條、第38條之1則係課以雇主防治性騷擾行為發生之責任。次就性工法第12條第1款之規定意涵而言，核其立法體例，係屬一般抽象性之規範，故在解釋適用上，應可將性侵害行為涵攝在內，無須借用舉輕明重法理之適用。且參酌性工法第1條規定，性工法之立法目的係維護及促進性別工作權之平等，而同法第13條既課以雇主應防治性騷擾行為發生之責任，其防治範圍自當包含性侵害行為，否則即與立法旨意相違悖（參見台北高等行政法院97年度簡字第247號判決）。

性騷擾事件之處理程序

各機關應分別依性工法及性騷擾防治法

訂定

工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點

性騷擾防治申訴及調查處理要點

何謂性工法立即有效之糾正及補救措施？

- ▶ 性工法第13條第2項：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（自113年3月8日施行）
 - ▶ 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - (一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
 - (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。
 - (三)對性騷擾事件進行調查。
 - (四)對行為人為適當之懲戒或處理。

何謂性工法立即有效之糾正及補救措施？

▶ 性工法第13條第2項：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。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一) 就相關事實進行必要之釐清。
- (二) 依被害人意願，協助其提起申訴。
- (三) 適度調整工作內容或工作場所。
- (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。

何謂性工法立即有效之糾正及補救措施？

惟被害人不願申訴時，雇主仍應就相關事實進行必要之釐清，與雇主因接獲被害人申訴而對性騷擾事件進行調查，兩者如何區隔，頗有疑慮！難道是依被害人意願，協助其提起申訴「後」，方能正式進行調查乎？而所謂就相關事實進行必要之釐清是否與進行調查無涉？此點亦須主管機關於子法中為「必要之釐清」！否則即有待法院實務見解之發展。

何謂性工法立即有效之糾正及補救措施？

性工法第13條之1（自113年3月8日施行）

：

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。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。

何謂性騷擾防治法立即有效之糾正及補救措施？ (與性工法立法精神不同)

▶ 性騷擾防治法第7條第1項：

▶ 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取下列預防措施，防治性騷擾行為之發生：

▶ 一、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理。

▶ 二、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。

何謂性騷擾防治法立即有效之糾正及補救措施？ (與性工法立法精神不同)

- ▶ 性騷擾防治法第7條第2項（自113年3月8日施行）：
- ▶ 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於前項場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：
 - ▶ 一、協助被害人申訴及保全相關證據。
 - ▶ 二、必要時協助通知警察機關到場處理。
 - ▶ 三、檢討所屬場所安全。

何謂立即有效之糾正及補救措施？ 性騷擾防治法的立法精神

性騷擾防治法第7條第2項所稱「應採取立即有效之糾正及補救措施」。主要是課此等場域管理者採取必要措施的義務（欣欣客運上的性騷擾防制鈴即為適例），「保護被害人之安全」、「協助處理被害人申訴事宜及蒐集證據」、「記錄事實發生經過」、「必要時得報警至現場處理」、「檢討所屬場域空間安全，如照明設備、視線死角等」但不包括申訴之受理及事實調查，此觀性騷擾防治法第14條另行規範申訴受理自明。

何謂立即有效之糾正及補救措施？

所謂其他防治及改善措施，建議得依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 25 條規定之精神，採取以下措施：

- 一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核
- 二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。
- 三、避免報復情事。
- 四、預防、減低行為人再度加害之可能。

何謂立即有效之糾正及補救措施？ 行政法院實務對性工法的詮釋

所謂「立即有效之糾正及補救措施」，行政法院實務見解向來認為其固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若機關於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，啟動所設置之處理機制，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，即難認已符合該項規定。

何謂立即有效之糾正及補救措施？ 行政法院實務對性工法的詮釋

惟實務上藉由性騷擾事實認定來界定雇主是否採取了「立即有效之糾正及補救措施」亦在所多有，行政法院判決中即不乏出現以下之論證：「首要爭點乃O君對O君所為是否為性騷擾？若屬性騷擾則雇主是否依據性別工作平等法第13條第2項之規定「採取立即有效之糾正及補救措施」？」（參見台北高等行政法院99年度簡字第590號判決之案例事實）

何謂立即有效之糾正及補救措施？ 行政法院實務對性工法的詮釋

另台北高等行政法院99年度簡字第590號判決亦稱，「所謂「立即」之作為，應指該作為需能「有效」的「糾正及補救」性騷擾，**即雇主知悉性騷擾行為發生時，應主動介入調查以確認事件之始末**，以及調查完成後設處被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，給予完善之保障，以免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，並進而促使所有受僱者有免受職場性騷擾疑慮之工作環境。

<https://www.youtube.com/watch?v=nlZQfxNjY90> (宣導短片)

性騷擾事件調查之啟動

- 一、性騷擾防治法原則上不告不理，但場所管領者仍有依性騷擾防治法第7條採取必要措施之義務。
- 二、性工法應依職權為之，故被害人不申訴時，完全不影響雇主仍應採取立即有效之糾正及補救措施的義務，包括就相關事實進行必要之釐清（精神上應包括啟動調查。
- 三、性騷擾申訴處理調查委員會之組成（應有外部成員）

如何說服被害人提出申訴 或縱令不申訴亦配合調查？

1. 強調機關執法及保護被害人之決心及立場。
2. 告知其若期待機關採取立即有效之糾正及補救措施以保護被害人時，有時須被害人配合調查及說明，方能落實執行。

被害人不願申訴時，服務機關應如何處理？

- ▶ 仍應召開性騷擾申訴處理評議委員會或性騷擾申訴調查委員會，討論採取何種立即有效之糾正及補救措施，包括審酌案情，決定是否有依職權啟動調查程序之必要。

被害人不願配合調查時，服務機關應如何處理？

- ▶ 若被害人不願配合調查或委員會認無依職權啟動調查程序之必要時，仍應告知被害人相關權益，例如機關已採取何種糾正及補救措施、在性工法事件並無申訴期限等。

謝謝各位的聆聽