

依據性別平等工作法第40條第2項後段與性騷擾防治法第34條規定，本次修正條文中，除性別平等工作法第5條第2項至第4項、第12條第3項、第5項至第8項、第13條、第13條之1、第32條之1至第32條之3、第34條、第38條之1至第38條之3規定，以及性騷擾防治法第7條第2項、第3項、第14條至第24條、第27條、第28條第2項及第30條等規定係自113年3月8日施行外，其餘修正條文均自公布日施行，即自112年8月18日生效。又依性別平等工作法第39條之1與性騷擾防治法第32條規定，如為112年7月31日修正條文施行前已受理之性騷擾申訴或再申訴事件尚未終結者，抑或是修正施行前已發生之性騷擾事件而於修正施行後方為受理申訴者，均依修正施行後之新法規定終結之。惟如屬已進行之程序，其效力則不受影響。

其中對於公司行號而言，最需留意的部分自為性別平等工作法與性騷擾防治法之修正，關於該二則法規之修正內容，立法者不但將工作場所性騷擾之定義更加細緻化，也增加許多相應程序規範，已大幅提高對於雇主所應採取之性騷擾防治、糾正與補救措施等義務之要求程度。為此，本文將以雇主所須特別留意之角度作為出發點，以性別平等工作法規定為主，性騷擾防治法規定為輔，將本次修正重點予以摘錄統整，並與過往相關實務見解加以對照，先說明

工作場所性騷擾之定義與法令適用範圍，再介紹雇主所應負之事前防治、事後糾正及補救等義務與責任，以及當被害人例外得向主管機關提起申訴後，所應配合之相關流程，最終並提出結論，期能作為企業雇主或相關從業人員針對本次法令修正擬定因應對策之參考。

貳、性別平等工作法之「工作場所性騷擾」定義

一、各類性騷擾處理規範之適用順序

按性騷擾防治法第1條第2項規定，性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。次按性別平等工作法第1條第2項規定，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。

綜合上開規定，在法規適用的優先順序方面，首應就性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係等要素，先判斷是否構成「校園性騷擾事件」，如是，應優先適用性別平等教育法；接著，再判斷是否構成「工作場所性騷擾事件」，如是，原則上即應適用性別平等工作法規定；至於其餘性騷擾事件，便應回歸性騷擾防治法處理。

二、工作場所性騷擾與性別平等 工作法之適用

(一)執行職務之定義

工作場所性騷擾之行為態樣，依性別平等工作法第12條第1項第1款與第2款規定，可分為「敵意性工作場所性騷擾」與「交換式工作場所性騷擾」兩種情形¹，而前者又以受僱者於執行職務時所發生之性騷擾為要件，因此自應先判斷何種情形下屬於執行職務。

依照過往勞動部函釋意旨，執行職務之認定，應就個案發生背景與職務有無關聯性、被害人與行為人之關係及是否為職務給予機會之行為等具體事實以為判斷²。例如，若是雇主所舉辦之尾牙聚餐活動，或其他由雇主所舉辦發起且員工無法拒絕參加之聚會，當有員工在此一場合遭到性騷擾時，雇主仍應善盡性騷擾防治責任，藉以保障員工免受性騷擾疑慮之工作環境，以消除性別歧視，促進職場性別平等之實現³。

而採取相類標準下，法院實務判決便有認為，若非雇主所主辦之活動，而是由員工自行於下班時間所發起之吃飯、喝酒等娛樂性質活動，參加者不但可自行決定是否出席，成員尚包括現職與離職人員，聚會內容與工作無關，活動費用亦非使用公款補助，此種情形即非屬執行職務⁴。

(二)非工作時間受特定人士性騷擾， 亦有適用工作場所性騷擾之例外 規定

按性別平等工作法第12條第3項規定，如屬後述三種情形之一，即便並非發生在工作時間，仍有本法之適用：1.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。2.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。3.受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

以此觀之，如果受到同為所屬事業單位或是來自於具共同作業或業務往來關係之同一人為持續性之性騷擾，或是遭受到最高負責人或僱用人為性騷擾（按：此種情形便不以持續性為要件），即便發生時點非在工作時間，受僱者仍受本法保障。至於前述最高負責人，亦於性別平等工作法第12條第8項增訂具體定義，係指：1.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。2.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外代表人或與該等職務相當之人。

如再對照前段所論及過往勞動部函釋意旨所載之「執行職務」定義，可看

出修正條文似有意將執行職務之範圍加以限縮，而原則上回歸「是否發生在勞基法工作時間」作為判斷基準。蓋過往勞動部函釋較為著重是否與職務具有關聯性或是否因職務給予機會等，對於發生時間點等問題，較少著墨，然而修正條文之內容，應係明定原則上須以工作時間所發生之性騷擾，方得認定屬工作場所性騷擾，除非該當於性別平等工作法第12條第3項所明定之情形，方例外適用性別平等工作法，朝此方向進行修正後，實務見解未來很可能會縮小對於性別平等工作法之適用範圍認定。

(三) 執行職務時遭不特定人於公共或公眾得出入場所性騷擾，該事件之調查、調解及處罰回歸性騷擾防治法規定，但對於被害人之保護與協助等事項仍屬性別平等工作法雇主義務範疇

按性別平等工作法第12條第7項規定，當同條第1項第1款所規定之敵意性工作場所性騷擾行為，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，則就此性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，便應例外改適用性騷擾防治法。

如依修正前法令辦理，因為此種情形係於被害人於執行職務時所發生之性騷擾事件，仍應依修正前性別工作平等法辦理，依本條規定修正說明，考量到此種類型性騷擾事件（例如：百貨公司

店員遭到顧客性騷擾，或是車站站務員遭受乘客性騷擾），即便為被害人執行職務時所發生，除難以確認行為人身分外，被害人之雇主實際上亦無法有效進行後續調查，更遑論懲戒，然而若能依性騷擾防治法處理，可運用該法所定警政協查機制，藉此採取後續措施，防範再犯，較能周全保障當事人權益⁵。質言之，本條之增訂係考量到工作場所性騷擾被害人之雇主對於該不特定人難以調查與追究責任，故擴大性騷擾防治法適用，以維被害人權益。

關於本條構成要件，應以「不特定人」所為之工作場所性騷擾事件為必要，相對於此，「特定人」所為之性騷擾行為，自不在本條適用範圍。本文以為，判斷是否該當本條所定不特定人之要件，應以「被害人雇主能否去特定該行為人之人別身分」為標準。試舉一例，如百貨公司店員於販賣商品時遭到顧客性騷擾，若店員與其雇主無從辨識該顧客之身分，為能有效調查追訴，依據性別平等工作法第12條第7項規定，應適用性騷擾防治法辦理，即得由警政機關處理調查及申訴程序；然而若該名顧客係屬可得特定其人別身分者，例如是原本便有註冊個人資料的會員，或是店員本來就認識的熟客，應認其屬「特定人」，既然已經不存在難以確認行為人身分之難處，即毋庸再適用性騷擾防治法處理，仍屬性別平等工作法處理範疇。

另一個需留意之問題，如為基於性別平等工作法第12條第7項規定而適用性騷擾防治法之規定處理，是否本事件全部均以性騷擾防治法規定處理即足？此時被害人之雇主是否還有義務依據性別平等工作法第13條等相關規定採取糾正及補救措施？本文以為，縱屬性別平等工作法第12條第7項所定情形，被害人之雇主仍應依性別平等工作法第13條採取糾正及補救措施。蓋細譯性別平等工作法第12條第7項後段文字，僅係規定「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，並非規定其他事項悉同僅適用性騷擾防治法。因此，對於被害人之保護與協助等需求（例如：性別平等工作法第13條第2項第1款所示之「採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施」、「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」等事項），並未免除雇主義務，仍應適用性別平等工作法第13條相關規定，責其採取糾正及補救措施。

三、雇主依性騷擾防治法所負義務

(一)性騷擾發生於雇主所屬公共場所及公眾得出入之場所時，僅需協助申訴與檢討場所安全

按性騷擾防治法第7條第1項至第3

項規定，僱用人於所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生「當時」知悉者，應採取：1.協助被害人申訴及保全相關證據、2.必要時協助通知警察機關到場處理、3.檢討所屬場所安全等有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護；如於性騷擾事件發生「後」方知悉者，則僅須採取上述第3.種糾正補救措施（即「檢討所屬場所安全」）。

因此，如非屬工作場所性騷擾而適用性騷擾防治法時，此時雇主之責任僅係回歸場所主人之性騷擾防治義務，著重在事件發生當下協助申訴、保全證據或通知警察機關，以及事後之場所安全檢討等措施。

(二)性騷擾行為人所屬僱用人，不再負擔申訴調查義務

按性騷擾防治法第14條第3項規定，依本法規定所提起之申訴，依照行為人身份不同，可循各自對應管道提出：1.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。2.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。3.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。

如對照修正前性騷擾防治法第13條第1項，係規定性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後1年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。此處可以發現修正後已將行為人雇主排除於受理申訴之義務人之列（即刪除前揭「僱用人」三字），從而本法所定之性騷擾行為人，其雇主此後不再負擔申訴調查之義務，亦即除非依性別平等工作法規定仍須負擔申訴調查義務（即性別平等工作法第13條第2項前段揭示，被害人及行為人分屬不同事業單位，但具共同作業或業務往來關係者，此時行為人之雇主方須負擔申訴調查責任），否則就性騷擾防治法所定性騷擾事件，則不再負申訴調查等義務。

參、工作場所性騷擾之雇主責任

一、事前防治措施

按性別平等工作法第13條第1項規定，雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，如為僱用受僱者10人以上未達30人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示；如為僱用受僱者30人以上者，則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。

復依同條第6項規定，雇主依第1項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、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；其準則，由中央主管機關定之。

如依修正前條文，對於僱用人數未達30人之雇主，並未明確規範所應採取之事前防治性騷擾發生措施，故修正後擴大適用，如為僱用受僱者10人以上未達30人者，雖然尚不致需要訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，惟仍應訂定申訴管道，俾便勞工得以知悉如何就工作場所性騷擾事件提出申訴。至於防治措施之詳細內容，並於性別平等工作法第13條第6項有更為完整之列舉規定，勢將增加更多雇主所必須明文規定之內容，其細節則有待觀察中央主管機關後續制訂之準則而定。

另按性騷擾防治法第7條第1項規定，僱用人於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取預防措施，防治性騷擾行為之發生，如受僱人之人數達10人以上者，應設立申訴管道協調處理；如受僱人之人數達30人以上者，並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。因此，即便是非屬適用性別平等工作法之情形，雇主依據性騷擾防治法第7條第1項規定，仍負有內容相仿之事前防治措施義務。

二、事後糾正及補救措施——規範主體

按性別平等工作法第3條第3款規定，雇主係指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。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，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第8條、第9條、第12條、第13條、第18條、第19條及第36條規定之雇主。

再按性別平等工作法第13條第2項前段規定，雇主於知悉工作場所性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；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，亦同。其中需留意者是特別擴大規範「行為人雇主」亦負有工作場所性騷擾糾正及補救措施，蓋本條修正前，原本僅就「被害人雇主」明定應負糾正及補救措施之責，而於本條修正後，即便被害人與行為人分屬不同事業單位，只要具有共同作業或業務往來關係時，此時行為人之雇主也應與被害人之雇主同負本條所定責任，參照本條修正理由說明，係考量到被害人之雇主恐難單獨有效處理此類事件，故要求行為人之雇主同負義務，係為提高處理效益⁶。

然而，關於上開規定之適用，應尚有待釐清之疑義：所謂「具共同作業或業務往來關係」，是僅需要存在於被害人

與行為人之間？抑或也需要存在於被害人雇主與行為人雇主之間？茲試舉二例說明：如A公司委託B公司承攬施作A公司辦公室裝潢工程，A公司委託其員工C前往裝潢現場監工，而B公司所僱員工D，於其執行職務時遭到前來監工的C對其性騷擾，則A公司是否應依性別平等工作法第13條第2項前段規定負擔雇主義務？又若將前述事實背景改為：僅係C自行委託B公司承攬施作C私人住宅之裝潢工程，C於前往監工時對執行職務之B公司員工C實施性騷擾，此時即便該工程與行為人雇主A公司無關，就此種性騷擾事件，A公司是否也應依性別平等工作法第13條第2項前段規定負擔雇主義務？

在第一個案例中，因為不論是被害人D、行為人C，抑或是雙方雇主A公司、B公司，均具有共同作業或業務往來關係，因此A公司須依性別平等工作法第13條第2項前段規定負擔雇主義務，應無疑義；較有爭議者則會發生在第二個案例，因為若認為僅需在被害人與行為人間具有共同作業或業務往來關係時，則A公司即便與該裝潢工程無涉，但因C與D之間就該私人住宅裝潢工程具有業務往來關係，故A公司仍須依本法規定負擔雇主義務；但若認為被害人與行為人之各自雇主間也需要具有共同作業或業務往來關係時，第二個案例中A公司既然與C公司沒有關於裝潢工程之業務往

來關係，應不負雇主義務。對此，本文以為，本條要件宜限縮在被害人雇主與行為人雇主間也具有共同作業或業務往來關係之情形下，方得擴大行為人雇主之義務範圍。蓋本條之修正目的既然係為能有效處理此類性騷擾事件，則若該性騷擾事件與行為人職務完全無涉時，則要如何期待行為人之雇主能採取有效之糾正或補救措施，甚至為適當懲戒處理？相對而言，當雙方雇主具有共同作業或業務往來關係時，行為人之性騷擾行為或多或少對其雇主營業利益產生不利影響，又因係屬利用職務上給予機會所為，更有使雇主依民法第188條等規定負擔連帶賠償責任等法律風險，自有責其介入妥為處理之必要，是以在此種情形下，方有擴大規範主體之實益。

三、後糾正及補救措施——必要措施及特殊配套

修正前性別工作平等法固有明定雇主於知悉性騷擾情形時應採取立即有效之糾正及補救措施，然因條文較為簡略，迭有爭議。首先是應於何種時間點來認定雇主已經知悉之問題，過往行政主管機關雖有表示，雇主知悉工作場所性騷擾並不以員工正式提出申訴為要件，不論是當雇主收受外部申訴機制的來函、轉達或訪談時知悉、或由被害人家屬告知性騷擾事件時，即屬處於知悉狀態而應立即採取適當之糾正及補救措

施⁷，但因並未有明確明文規範，故實務上仍存有爭議。另關於糾正及補救措施之詳細具體內容為何，該條規定亦係付之闕如。因此，本次修法爰分別就雇主基於不同原因而知悉工作場所性騷擾時，分別增訂所對應之糾正與補救措施，以使本條之保障能夠更為全面。

按性別平等工作法第13條第2項第1款規定，雇主若是因為接獲被害人申訴而知悉工作場所性騷擾之情形時，所應採取糾正及補救措施分別為：（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。

依勞動部過往函釋意旨，本法並未明定受僱者遭遇性騷擾時之提出申訴期限，而行政主管機關所制訂之相關準則亦未對此明文規範，是為免影響被害人提出申訴之權利，雇主所制訂之工作場所性騷擾防治措施申訴懲戒辦法或其他相關規定，均不得訂定申訴期限⁸。而新法修正後，仍未明定被害人對雇主提出申訴之期限，故雇主自不得加諸法無明文之限制，以免侵害被害人之救濟權利。

另就申訴案件亦有於性別平等工作法第13條之1增訂配套措施，其中第1項規定，當被申訴人具權勢地位且情節重大，若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；但經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。其中第2項則規定，申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，如認定為性騷擾且情節重大者，此時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。另就是否具備權勢地位之判斷，可參第12條第2項規定，係指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人。

過往本法並未就工作場所性騷擾事件調查程序明定得予停職或調整職務之規範，惟實務判決見解則多有肯認在調查期間適當調整當事人之座位或職務等作為，係屬有效之糾正或補救措施⁹，爰本法修正後即將此措施作明文規定，核與過往實務見解相符。至於該條第2項所定解僱規範，其要件與勞動基準法第12條第1項第4款要件相近，均以情節重大為前提，但未再強調應以違反勞動契約或工作規則為前提；至於本條除斥期間則以雇主知悉「調查結果」之日起算，應可認屬勞動基準法第12條第2項知悉「其情形」之特殊規定，因此雇主如依本條不經預告終止勞動契約時，除斥期間非以知悉性騷擾事件情形起算，而係以知悉該性騷擾事件調查結果之日再為起算。

按性別平等工作法第13條第4項規定，雇主如有接獲被害人提出申訴時，

應通知地方主管機關；而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。亦即雇主依本條規定，負有二階段通知主管機關之義務。

而雇主若非因接獲被害人申訴而獲悉工作場所性騷擾事件時，亦有增訂性別平等工作法第13條第2項第2款規定，明定雇主仍應採取糾正及補救措施，包括：（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。而解釋上，若已依被害人意願協助提起申訴後，應再回歸同條項第1款規定採取糾正及補救措施。反之，若受害者因另有顧慮而堅持不願提出申訴，此時雇主仍應尊重其意願，原則上雖不必啟動正式調查機制，但仍應採取保密等適當措施，並應告誡行為人（此時請留意告誡內容不得具備識別性而曝光受害者身分）、在教育訓練場合重申公司重視及反性騷擾之立場等¹⁰。

四、查證程序

按性別平等工作法第13條第3項規定，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。此有二處值得留意，首先是立法者明文強調查證過程中應盡量避免重複詢問當事人，目的應係為防止造成當事人必須不斷回想而導致過度心理壓力而生二度傷害；另外則係於後段明定，依規定應設有申訴處理單位者應有具備性別意識之專業人士作為其成員，對照同條第1項第2款與第6項規定，此處應係針對應以設立申訴處理單位作為防治措施之僱用受僱者達30人以上之雇主所定，至於所謂專業人士，是否有要求具備何種資格？例如有無要求須參與特定時數之課程講習或進修？尚有待於日後觀察實務動向而定。

至於應如何判斷是否該當於性騷擾之要件，依性別平等工作法第12條第4項，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。實務法院判決見解多認為，性騷擾之認定應係以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思考，著重於被害人之主觀感受及所受影響，而非以行為人之侵犯意圖判定，惟同時仍應在合理第三人（或稱合理被害人）之標準下，具體認定是否構成性騷擾，亦非單以被害人之被侵犯感或個人認知、主觀覺受予以認定¹¹。

關於如何提高被害人之姓名或身分資訊之保障，亦為本次修法重點，此可

參性別平等工作法第38條之4、性騷擾防治法第10條第4項與第5項規定，任何人除符合性騷擾防治法第1項但書規定情形外，不得以媒體或其他方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊。因職務或業務知悉或持有性騷擾防治法第1項足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。因此於受理申訴與調查處理等階段，雇主及相關人員均應就足以識別被害人身分等個人資料嚴守保密義務。

肆、得對外申訴工作場所性騷擾之例外情形與雇主義務

一、例外情形下仍得向地方主管機關申訴工作場所性騷擾

按性別平等工作法第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。但若有下列兩種情形之一者，仍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。

再按性別平等工作法第32條之1第2項規定，依上述但書規定例外向地方主管機關提起申訴者，均有規定申訴期限：（一）被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾2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3年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾7年者，亦同。惟依同條第3項規定，如有以下情事，尚有特殊申訴期限規定：(一)性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起3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1年內申訴。但自該行為終了時起，逾10年者，不予受理。復按同條第4項規定，申訴人依第1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。

此處可資對照者，如前所述，工作場所性騷擾被害人向雇主提起內部申訴，雇主不得規定申訴期限¹²，修正後亦未規定內部申訴之期限，然若是依上開規定例外向地方主管機關提起外部申訴時，修正後則有配合增訂申訴期限之規範。

二、地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴後，雇主應配合義務

按性別平等工作法第32條之2第1項、第2項規定，地方主管機關為調查本法第32條之1第1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。而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。次按同條第3項規定，地方主管機關依本法第32條之1第1項第2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。復按同條第5項規定，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30日內，雇主不得拒絕。

因此，如性騷擾被害人認為雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，依第32條之1第1項第2款規定提起申訴，當地方主管機關認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當時，得令行為人雇主於一定期限採取必要處置，此處僅有規定行為人雇主之配合義務，故應當僅係審酌對於行為人之懲戒或其他處置，而非審酌其他對被害人之糾正與補救措施。至於未來主管機關之命令內容是否會有具體要求（例如明文要求行為人雇主應予調職或懲戒解僱）？抑或是僅會責令應再為必要處置而仍交由行為人雇主自行裁量？又假設主管機關明確要求行為人雇主必須予以調職或懲戒解僱，則雇主是否也僅須配合辦理而毋庸再考量勞動基準法第10條之1或第12條第1項第4款等要件？此亦均為日後實

務運作狀況下可以觀察之問題。

伍、結語

綜觀本次性平三法之修正方向，為加強對於性騷擾被害人保障，大幅提高並增加雇主所應盡之注意義務與責任範圍。首先關於工作場所性騷擾之定義與法令適用問題，如係過往主管機關立場，凡於雇主所屬場域、雇主所舉辦活動甚或因為該活動衍生機會發生之性騷擾，大多均認仍有性別工作平等法之適用。然而該法修正後似有改變見解，原則上侷限於工作時間執行職務發生者，僅於法定特殊例外情況下，方肯認受僱者於非工作時間所遭遇之性騷擾，仍有性別平等工作法適用。至於若是不特定人於公共或公眾出入場所實施工作場所性騷擾行為時，為使公權力適當介入以能有效調查處理，例外適用性騷擾防治法處理。如非屬適用性別平等工作法之性騷擾事件，性騷擾防治法修正後並刪除雇主之申訴調查義務，僅須協助被害人提出申訴、通知警察機關處理與檢討場所安全等。

再者，關於雇主所應採取之各類性騷擾防治措施，本文大致統整為事前防治、事後糾正及補救措施與例外向主管機關申訴後之配合義務。事前防治部分，依據性別平等工作法第13條第1項規定，為防治工作場所性騷擾之發生，針

對受僱者人數多寡之雇主，分別負有訂定申訴管道與性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範之義務，且均應在工作場所公開揭示。另按性騷擾防治法第7條第1項規定，於雇主所屬公共場所及公眾得出入之場所，亦因受僱人數不同而分別應設立申訴管道與訂定性騷擾防治措施，並公開揭示。事後糾正及補救措施部分，依性別平等工作法第13條第2項規定，具有共同作業或具共同作業或業務往來關係之行為人雇主，也應採取事後及補救措施。並區別是否出於接獲被害人提出申訴而得知性騷擾事件之情形，而分別具體列舉所應採取之措施，同條第3項與第4項則分別規定查證過程應留意之事項（包含留意被害人姓名或身分資訊之保障）與判斷性騷擾構成與否之審酌因素。本次修法亦新增被害人得向主管機關提出外部申訴之例外規定，此時雇主依性別平等工作法第32條之2等規定，則有配合調查、提供相關資料、配合採取必要處置等義務。

由於本次修法須待2024年3月8日才會全部施行，故本文拋磚引玉，提出未來適用法令可能會遇到的問題，也嘗試提出初步見解，包括：性別平等工作法第12條第7項之不特定人定義，應以被害人雇主能否特定行為人之人別身為標準，本條亦不完全免除被害人雇主之糾正或補救措施義務；本法第13條第2項前段規定，應限縮在被害人與行為人雙方

雇主間也具有共同作業或業務往來關係為前提；另就本法第13條第3項所定專業人士之資格、第32條之2第3項主管機關是否將具體指定行為人雇主採取必要處置，是否會影響勞動基準法第10條之1調動五原則或第12條第1項第4款之民事法律關係判斷？亦應為日後實務發展下所值得關注之問題。

由於性別平等工作法與性騷擾防治法均有相當多的行政裁罰或民、刑事責任規定，因此從行政主管機關或司法機

構角度，理應嚴格且精確判斷所應適用之法規，以免發生過度處罰之問題。然而，若係從雇主的角度出發，本文反而建議不妨盡可能擴大性別平等工作法之適用，亦即當雇主就個案發生是否應適用性別平等工作法之疑義時，不妨盡可能採取肯定見解辦理，蓋如此作法應係最能對申訴人提供最全面協助之方式，期能提高職場性別平等，以使申訴人得以安心再投入職場環境，應屬佳事。♣

註釋

1. 性別平等工作法第12條第1項：「本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、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。」
2. 勞動部112年5月4日勞動條4字第1120147914號函。
3. 勞動部104年10月12日勞動條4字第1040131158號函、勞動部勞動法訴字第1060007870號訴願決定書。
4. 臺灣臺北地方法院105年度重勞訴字第35號民事判決。
5. 詳參行政院性別工作平等法部分條文修正草案總說明，其中第12條第7項之增訂說明：「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分外，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。」
6. 詳參行政院性別工作平等法部分條文修正草案總說明，其中第13條第2項之增訂說明前段：「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。」

7. 臺北市政府勞動局111年7月15日勞動報報第2期。
8. 行政院勞委會100年10月5日勞動3字第1000132616號函。
9. 臺北高等行政法院95年度簡字第978號行政判決。
10. 臺北市政府勞動局111年7月15日勞動報報第2期。
11. 臺北高等行政法院107年度訴字第262號行政判決。
12. 行政院勞委會100年10月5日勞動3字第1000132616號函。

關鍵詞：性騷擾、性別平等工作法、性騷擾防治法、工作場所、防治措施、糾正及補救措施

DOI：10.53106/279069732207

（相關文獻☛月旦知識庫 www.lawdata.com.tw；
更多裁判分析☛月旦法律分析庫 lawwise.com.tw）