

2023.08.10 . 馬靜如、許芳慈 ■ 國際通商法律事務所主持律師、律師

#MeToo浪潮下的新版性別平等工作法

[法律觀點]



●性平三法之修法是#MeToo運動的初步成果，但絕非終點。圖為美國#MeToo運動的盛況。圖 / 美聯社



近期台灣陷入#MeToo風暴，對性平三法的檢討聲浪四起，進而導致立法院召開臨時會完成《性別工作平等法》（下稱「性平法」）修法，部分條文將自2024年3月8日施行。本次修正要點如下：

一、將「非工作時間」遭受性騷擾之情形納入規範：

實務上常見受僱者於「非工作時間」遭受同事或「不同事業單位但與其有業務往來者」性騷擾，過往性平法僅限執行職務時遭騷擾始適用，然修法後非工作時間發生之性騷擾亦將納入性平法規範。此外，為避免遭受具業務往來關係之不同事業單位者性騷擾卻無法有效處理之困境，新法明訂不同事業單位行為人之雇主應同負防治義務。

二、定明「權勢性騷擾」、「最高負責人」之定義與賠償責任：

#MeToo風暴中，不少性騷擾是上級對下級所為，且被騷擾者基於權勢壓力不敢聲張。基此，新法增訂「權勢性騷擾」、「最高負責人」之定義，尤其為遏止權勢性騷

擾，法院得酌定損害額1倍至3倍之懲罰性賠償金，若行為人為最高負責人或僱用人，懲罰性賠償金可提高至損害額3倍至5倍。

三、強化雇主防治意識及責任：

1.防治措施：

舊法第13條僅以「雇主應防治性騷擾行為之發生」對雇主之防治義務抽象規範，新法則將防治措施具體化，其中亦包括員工教育訓練。

2.通報義務：

過往無論係接獲性騷擾申訴或性騷擾調查之結果，均無須通知地方主管機關。然而，新法課予雇主接獲相關申訴及就調查結果通報地方主管機關之義務，以避免包庇吃案。

惟新法未規定通報時限，就法條文義而言，應於接獲申訴後隨即通報，無須待相關調查啟動。再者，本次修法亦未明確規定違反通報義務有何處罰，後續將如何確保該義務之履行不無疑問。若雇主未通報，後續如申訴人不服調查結果向主管機關申訴，雇主所為之調查可能被認定為不合程序而致無效。

3.申訴管道：

舊法僅規定僱用30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法並公開揭示。新法則進一步要求僱用十人以上未達30人者應訂定並公開揭示性騷擾申訴管道，以保障申訴權益。

4.申訴處理：

舊法第13條規定，雇主於知悉性騷擾時，應採取立即有效之糾正及補救措施。過往因本條文義不明確，於適用上經常產生之疑問包括：（1）「知悉」是否限於正式接獲被害人申訴，若僅側面聽聞是否須啟動調查；（2）「糾正及補救措施」具體應如何實行。

新法針對前述疑義亦有所釐清：

（1）實務上常見被害人表達被騷擾情況，卻自我懷疑「也許有所誤會」或稱「我不想鬧大」，以致雇主不確定是否要進一步立案調查，而新法明訂「非因接獲申訴」而知悉性騷擾後，仍應就事實進行釐清、調整工作及提供醫療或諮商協助。

（2）至於「糾正及補救措施」，過去主管機關經常要求雇主隔離申訴人與被申訴人，並提供必要醫療或心理諮商服務以保護申訴人。然前述措施實無法律明文依據，而係勞動主管機關方面之要求，新法則將此部分明文化，使雇主更明確認識其應採取之處置。

5.對被申訴人之處置與懲戒：

考量工作場所性騷擾事件恐因被申訴人具權勢地位而有礙調查，新法明定被申訴人得被暫時停職或調職，若調查後認定不成立性騷擾，應補發停職期間薪資。

再者，因性騷擾調查曠日費時，調查結果作成時可能已超過勞動基準法第12條第2項所定「應自知悉其情形之日起30日內」終止契約之期間，因此新法明訂雇主得於知悉「調查結果」之日起30日內終止勞動關係。惟請留意，實務上若將遭調查認定為性騷擾之被申訴人逕予解雇，而被申訴人不服提起訴訟，此解雇決定仍可能遭法院質疑與挑戰。而本條僅規範30日除斥期間應自知悉「調查結果」之日起算，且限於「經雇主或地方主管機關認定為性騷擾且情節重大」之情形，仍無法作為解雇被申訴人之免死金牌。建議於做成解雇決定前，應事先循求專業律師之法律意見。

四、建立公權力介入之外部申訴管道：

受僱者或求職者遭受性騷擾時，原則上應循公司內部申訴制度提起申訴，惟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，故新法允許受僱者或求職者逕向地方主管機關申訴。

此外，若不服雇主之調查或懲戒結果，新法取消現行向雇主內部申復之機制，允許申訴人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，則訂有申訴特別時效，尤其是遭雇主性騷擾之被害人，得於離職後一年內或該行為終了時起十年內申訴。

性平三法之修法是#MeToo運動的初步成果，但絕非終點，期望本次修法能一併帶動文化改變，真正地在校園、職場及社會建立性別平等意識。