

安永圓方國際法律事務所 勞動法令服務

安永圓方勞動法令剖析 -為您追蹤最新勞動法令動態

《安永圓方勞動法令剖析》不定期為您提供最新臺灣勞動法令剖析。如您發現該法律法規對您公司的商業運作有所助益，請聯繫安永的客戶服務人員，我們十分樂意提供幫助。

勞動法規快訊

前言

繼「性別平等工作法」修法後，勞動部為強化職場中對於性騷擾之防治、近期大幅修正「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，期能提供雇主明確的指導框架，「強化」雇主所應負之防治性騷擾教育責任及義務、「簡化」被害人的申訴管道、「具體化」性騷擾樣態之認定，進而確保每位員工在職場的工作權益，並打造一個無性騷擾的公正、安全工作環境。本次修訂後之新規定，將於2024年婦女節與性別平等工作法之新制一同實施，期待透過法規的強化與落實，提升大眾對於性騷擾議題的關注，並鼓勵所有人能夠勇於捍衛自己在職場的權益。雖然本次主要新增條文將自2024年3月8日婦女節才會正式施行，但修正後的「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」對於各型公司企業行號在職場性騷擾的現行規範及處理機制有重大影響，更應及早妥善準備因應，以免觸法，值得特別重視的新增規定如下：

項次	修正重點
1	增訂僱用員工10人以上未達30人，亦應設置處理性騷擾申訴管道，並強制於工作場所顯著之處公開揭示之規定。
2	增訂僱用員工30人以上之雇主，應對於受僱者實施防治性騷擾之教育訓練；及擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之相關人員，應每年定期實施教育訓練之規定。
3	增訂僱用員工30人以上之雇主，應設申訴處理單位，且其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一之規定。
4	增訂性騷擾之樣態，將「不適當之凝視」、「反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為」等情形納入性騷擾調查之審酌範圍。
5	增訂雇主於「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉有職場性騷擾之情事時，應採取「立即有效之糾正及補正措施」(如轉介諮詢、隔離措施)之規定。
6	增訂經認定性騷擾情節重大者，雇主得不經預告終止勞動契約之規定。
7	增訂申訴人被證實有惡意虛構之事實者，對於申訴人為適當之懲罰或處理之規定。
8	增訂雇主在調查期間對被申訴人得採取的暫時性作為(如先行停職或調整職務)，若被申訴人經調查未被認定為性騷擾，則停止職務期間之工資應補發之規定。
9	增訂當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，任一方雇主知悉性騷擾之情形時，應立即採取立即有效及補救措施之規定。
10	新增性騷擾之申訴人得以電子郵件之方式提出申訴之規定。
11	增訂若雇主未處理性騷擾申訴或申訴人不服雇主所為調查或懲戒結果、或未於知悉性騷擾之情形時採取立即有效之糾正及補教措施時，申訴人得向第三方機關提起申訴之規定。

聯繫我們

如閣下希望得到更多的相關資訊，請與您目前接觸的安永聯絡人或以下任何一位安永客戶服務的專業人員聯繫。

法律服務

方文萱 合夥律師
02 2757 8888 67385
Helen.Fang@tw.ey.com

闢光威 合夥律師
02 2757 8888 67385
KW.Chueh@tw.ey.com

周志潔 資深律師
02 2757 8888 67385
Arthur.Chou@tw.ey.com

► 我們的觀察及建議

本次修正係緊隨「性別平等工作法」之新法意旨，將雇主知悉性騷擾之方式分為「因接獲申訴」及「非因接獲申訴」之情形，且為免性騷擾之被害人承受二次傷害，特別明定雇主於知悉後，均應採取「立即有效之糾正及補正措施」，如將被害者與行為人隔離、將行為人暫時停職等。且縱使被害人沒有提出申訴的意願，雇主仍應採取該措施，若係員工多於500人之企業，並應依申訴人之請求提供至少兩次之心理諮詢協助。

除此之外，只要是僱用10人以上而未達30人之微型或大型關係企業內之小型公司，均應設置專門處理性騷擾之申訴管道，並須於工作場所顯著之處公開揭示。此項門檻極易超越，過往公司規模較小或者隸屬大型集團內之小型子公司，往往未設專責管道，未來新法施行後，務必特別注意；而對於受僱者人數達30人以上之企業，則強制雇主須實施防制性騷擾之教育訓練。對於此等規模企業而言，相關單位必須特別留意本次之修法要求，著手進行相關申訴管道之建置，以符合本次修法之規定。

又為使性騷擾之受害者擁有暢通的求助管道，將傷害降低，當被害人及行為人分屬不同之事業單位時，只要其具備共同作業或業務往來之關係(例如指派員工至客戶辦公地點提供勞務情況)，則任一方雇主於知悉有性騷擾之情事時，皆負有採取立即有效之糾正及補救措施之義務。

值得注意者，是本次修法針對性騷擾之樣態進行具體的列舉，較特別者有「不適當之凝視」、「嗅聞他人身體」、「反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為」，其中所謂「不適當之凝視」，是指反覆或持續注視他人身體之行為，且該注視於一般社會通念下並不合宜，為一種較少被討論的性騷擾形式。針對此等樣態之具體判斷，仍有賴未來實務見解的發展，但企業於進行性騷擾案件審查時，仍應特別注意此等新增之性騷擾型態。

最後，於性騷擾案件之處理層面，若雇主怠於處理或申訴人不服雇主之調查或懲戒結果，或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起申訴。對此，適當地尋求外部第三方專業單位協助處理，在企業內部設置可資信賴且公平專業的性騷擾申訴處理機制，將可有助降低事業單位違法的風險。

本報內容僅供一般性之建議參考，具體個案仍請洽詢安永圓方國際法律事務所服務團隊。關於電子報有任何疑問，歡迎與我們聯繫。

安永 | 建設更美好的商業世界

安永的宗旨是致力建設更美好的商業世界。我們以創造客戶、利害關係人及社會各界的永續性成長為目標，並協助全球各地資本市場和經濟體建立信任和信心。

以數據及科技為核心技術，安永全球的優質團隊涵蓋150多個國家的業務，透過審計服務建立客戶的信任，支持企業成長、轉型並達到營運目標。

透過專業領域的服務 - 審計、諮詢、法律、稅務和策略與交易諮詢，安永的專業團隊提出更具啟發性的問題，為當前最迫切的挑戰，提出質疑，並推出嶄新的解決方案。

安永是指 Ernst & Young Global Limited 的全球組織，加盟該全球組織的各成員機構都是獨立的法律實體，各成員機構可單獨簡稱為「安永」。Ernst & Young Global Limited 是註冊於英國的一家保證（責任）有限公司，不對外提供任何服務，不擁有其成員機構的任何股權或控制權，亦不作為任何成員機構的總部。請登錄 ey.com/privacy，了解安永如何收集及使用個人資料，以及個人資料法律保護下個人所擁有權利的描述。安永成員機構不從事當地法律禁止的法律業務。如欲進一步了解安永，請瀏覽 ey.com。

安永台灣是指按中華民國法律登記成立的機構，包括：安永聯合會計師事務所、安永管理顧問股份有限公司、安永諮詢服務股份有限公司、安永企業管理諮詢服務股份有限公司、安永財務管理諮詢服務股份有限公司、安永圓方國際法律事務所及財團法人台北市安永文教基金會。如要進一步了解，請參考安永台灣網站 ey.com/zh_tw。

© 2024 安永圓方國際法律事務所。
版權所有。

APAC No. 14007798

本材料是為提供一般信息的用途編製，並非旨在成為可依賴的會計、稅務、法律或其他專業意見。請向您的顧問獲取具體意見。

ey.com/zh_tw