

# 職場性騷擾與性別平權

林夙慧律師

# 性騷擾的迷思

- 他們是男女朋友，不可能會發生性騷擾？！
- 被性騷擾者一定是本身很騷、喜歡招蜂引蝶，才會被性騷擾？
- 性騷擾申訴者一定是神經質、喜歡小題大作！只是被摸一下、吃吃豆腐有什麼關係？
- 不喜歡聽黃色笑話的人，一定是沒有幽默感的人？！

# 性騷擾的迷思：

- ▶ 男性被性騷擾是丟臉事，說出來請求協助會更丟臉？！
- ▶ 如果不喜歡，為何沒有當場說清楚？當場沒有拒絕就是沒有被性騷擾？
- ▶ 烈女怕纏夫？！追求還是騷擾？
- ▶ 申訴＝黑函？陰謀論？

# 性騷擾可能對被害人造成的影響

- 擔心、憂慮、恐懼、害怕再發生
- 困惑、徬徨無助、失去自信
- 憤怒、被羞辱

# 性騷擾行為之態樣

- 冒犯性揶揄或笑話
- 傳遞與性有關的桃色或猥褻謠言
- 冒犯性或暗示性評論
- 冒犯性口哨
- 過度追求或強求約會

# 性騷擾行為之態樣

- 拋媚眼
- 猥褻性地伸舌頭
- 盯者他人身體具冒犯性地猛看
- 與性有關的冒犯性或暗示性動作或眼神
- 展示與性有關的猥褻海報、圖片、照片或文字

# 性騷擾行為之態樣

- 不受歡迎的碰觸、撫摸、擁抱
- 不受歡迎的親吻
- 無故觸摸、他人身體隱私部位
- 以肢體將人強迫至牆角或無處可逃之場所
- 暴露狂

# 性騷擾相關法規

- 性別工作平等法（91年3月8日施行）
- 性別平等教育法（93年6月23日施行）
- 性騷擾防治法（95年2月5日施行）



# 三法如何區辨適用？

- **性別工作平等法：**

受雇者於執行職務時或雇主對受雇者、求職者以性騷擾之接受與否，為是否能取得勞動條件之交換條件。

- **性別平等教育法：**

發生於校園學生與校長、教師、職員、工友或學生間之性騷擾事件。

- **性騷擾防治法：**

不屬於性別工作平等法或性別平等教育法之性騷擾事件。

# 性別工作平等法---

## 性騷擾之定義(第12條)

### 一、敵意環境式性騷擾：

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、交換條件式性騷擾：

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。

## 柒. 雇主的定義為何？

- 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。

# 案例研討

- 小麗是B公司業務人員，某日夜晚陪公司主管應酬客戶，藉著酒意公司客戶竟對小麗毛手毛腳，令小麗很不舒服，即以頭痛為由提早離開，翌日，公司主管以不能配合工作為由，解僱小麗，小麗如何主張權利？

# 性騷擾如何認定？

- 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。

# 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則(第13條)

- 僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並**在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者**。
- 雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

# 雇主責任及違反罰則

違反以下規定，處**新台幣10萬元以上50萬元以下罰鍰**：

- §13 I 後段 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。
- §13 II 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

# 如何訂定性騷擾防治措施？

- 性騷擾防治措施應包括下列事項：
- 一、實施防治性騷擾之**教育訓練**。
- 二、**頒布**禁止工作場所性騷擾之**書面聲明**。
- 三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
- 四、以**保密方式**處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- 五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。



# 如何建立申訴管道及揭示資訊？

- 雇主應設置處理性騷擾申訴之**專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱**，並將相關資訊於工作場所**顯著之處公開揭示**。

# 性騷擾如何認定？

- 應就每一個具體個案審酌：
  1. 事件發生之背景。
  2. 工作環境。
  3. 當事人之關係。
  4. 行為人之言詞、行為。
  5. 相對人之認知等具體事實為之。

# 如何舉證？

- 事件發生的過程(人、事、時、地、物)
- 受害者對於此事的感覺
- 尋求證人及其他證據，如：
  1. 不堪入目的黃色笑話-錄音或請在場之人作證
  2. 不當的身體碰觸-當場表達不舒服的感受並請在場之人作證

# 職場性騷擾之申訴

- 性騷擾之申訴得以**言詞或書面**提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- 前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
  - 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、  
聯絡電話、申訴日期。
  - 二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
  - 三、申訴之事實及內容。

## 處理性騷擾事件應注意不公開及保密原則

- 雇主處理性騷擾之申訴，應以**不公開方式**為之。  
雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員**性別之相當比例**。
- 雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應**保護當事人之隱私權**及其他人格法益。

# 如何進行申訴處理程序？

- 申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。  
前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。

# 對處理結查不服，得如何救濟？

- 申訴應自提出起三個月內結案。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於十日內提出申覆。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

# 雇主對行為人或申訴人之懲戒或處遇

- 性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。
- 雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。
- 雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。



# 雇主違反第13條規定時應如何申訴？

## ● 申訴途徑

- (一)公務員、教育人員、軍職人員依各相關人事法令。
- (二)民營事業機構人員、非公務員身分之公營事業機構人員向工作場所所在地之當地主管申訴。

# 雇主、受僱者或求職者不服主管機關之處分時，應如何處理？

- 受僱者或求職者發現雇主違反…第十三條..規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。
- 雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。
- 前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

## 雇主違反第十三條第二項之義務？

- 雇主於知悉職場性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，如有違反致受僱者或求職者因此受有損害者，雇主應負賠償責任。

# 性騷擾事件行為人、雇主之民事責任

- **性平法第27條（性騷擾之損害賠償責任）：**
- 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害但騷擾免者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但騷擾免者，由雇主證明其已遵行本法所發生之各盡力防止仍不免之規定，且對該事情賠償責任。
- 如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主賠償全部或一部之損害賠償。
- 雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

# 被害人得請求賠償金額及回復名譽 (第29條)

- 前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。
- 其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

# 被害人損害賠償請求權之時效 (第30條)

- 第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。
- 自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

# 性騷擾事件行為人之刑事責任

- 性騷法第25條：強制觸摸罪(告訴乃論)
- 意圖性騷擾，乘人不及抗拒，而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為。
- 處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣十萬元以下罰金。

# 案例分享

- 被告與原告分別係設於臺北市○○公司生產部門之課長及員工，被告於民國96年1月某日15時，在上址公司2樓工具室內，見工具室內僅原告1人在打電腦，認有可機可乘，竟意圖性騷擾原告，以談論公事及為原告按摩肩膀舒壓為由，先以雙手按摩原告肩膀，趁原告不及抗拒之際，突然以左手伸入原告之衣服內觸摸原告之胸部外圍，原告深感驚嚇而立即衝出該工作室。



- 被告又於96年2月4日16時許，在上址公司2樓生產線車台附近，先假借指導原告處理某項業務，竟意圖性騷擾，至原告後方，乘原告毫無防備不及抗拒之際，以雙手按摩原告肩膀並撫摸原告之背部及腰部，進而按摩原告臀部之股溝及左大腿左側，又以右手伸入原告衣服內伸到原告之褲檔鼠蹊部碰觸原告肚臍附近，且另一手撫摸原告之胸部外圍時，為原告所阻擋，詎被告竟對原告稱：你要乖乖聽話，將來加班的機會才會比較多等語，原告不堪其擾而衝出該工作室。

- 按法院對精神慰撫金之量定，應酌酌不法侵權之情節、兩造之身分、地位、經濟狀況等情形定之。



# 舉證責任

當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第二百七十七條前段定有明文。又因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者，負亦同；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，但能證明其行為無過失者，不在此限；人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞時，得請求防止之；前項情形，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金，民法第一百八十四條、第十八條固分別定有明文，惟必以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在（最高法院四十八年台上字第四八一號判例參照）。

- 亦即被害人應就行為人因故意或過失，及不法侵害其權利之事實負舉證責任，若不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則行為人就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回其請求（最高法院十七年上字第九一七號判例參照）。

# 案例分享

- 原告主張其為被告○○公司業務經理，於任職期間之八十九年六、七月間起至九十年三月間止，在辦公室內，持續遭被告公司總經理丙○○趁無人之際，自背後摸原告胸部或以下體碰觸原告肩膀等為性騷擾，經向被告公司董事長即被告丙○○之配偶乙○○反應，九十年四月三十日開早會時，董事長乙○○向大家公開道歉，被告丙○○上台表示伊犯了天下男人均會犯的錯誤，並伸出已劃數道筆痕之手臂表示懺悔，詎原告翌日至公司上班，林○○竟當眾叫原告「滾出去」，立即解僱原告，原告向法院訴請損害賠償。

- 類此性騷擾行為，行為人必選擇隱密無人，得與被害人單獨相處之處所為之，強令被害人舉在場見聞證人，殆無可能，原告所舉上開證人縱非親聞被告丙○○對原告性騷擾，惟其與原告同為被告丙○○之下屬，所證述者係自己在職場遭被告丙○○性騷擾之親身經歷，與單純耳聞於他人之轉述或告知之所謂「傳聞證據」有別，且該二位證人均已離職，所述立場自較客觀，以原告指陳之事實，對照上開證人陳述，應認原告尚非飾詞捏造，其所述持續遭被告丙○○性騷擾等情，堪採信。觀原告指訴被告丙○○之言詞及行為等情節，顯已具有性意味及性別歧視，侵犯女姓人格尊嚴及人身自由，並達到使人厭惡之程度，足可認屬「性騷擾」。

- 本件丙○○於前揭時、地持續對原告為性騷擾行為，致使原告之人格尊嚴及心理健康受到損害，精神亦受有痛苦，已對原告構成侵權行為，對原告人格尊嚴及心理健康造成侵害，因此，原告依民法第一百九十五條第一項之規定，請求被告丙○○賠償非財產上之損害，自屬正當，應予准許。審酌原告與被告丙○○均為知識份子，均屬保險業專業經理人，從事該項專業已有所相當資歷、雙方之性別、上下屬關係、原告所受痛苦及提出訴訟須承受之壓力等情況，本院認其請求非財產上損害六十萬元尚屬過高，以四十萬元為適當。



# 各項資源：

- 全國婦幼安全諮詢熱線：113
- 勞委會諮詢專線：02-89502567
- 高雄市就業歧視評議委員會：07-8124613 # 224
- 高雄市婦女新知協會
  - 電話：07-5500522
  - 網址：<http://awakeningkhs.womenweb.org.tw>
  - 或facebook
  - 地址：高雄市裕誠路1031號4樓

# 結語

- 演講結束！
- 謝謝大家！