



NYCU
LAW

宜蘭縣政府勞工處「112年度性別平等工作法宣導會」

性別平等工作法實務—— 以2023年性騷擾防治修訂為中心

主講人：邱羽凡副教授 (陽明交通大學科技法律研究所)

講師簡介

邱羽凡副教授

現任：

國立陽明交通大學科技法律研究所副教授

勞動部不當勞動行為裁決委員會委員

陽明交通大學文化研究國際中心ICCS執行委員&研究員

財團法人人工智慧法律國際研究基金會兼任研究員

新北市政府就業歧視評議委員會委員

新竹縣政府就業歧視評議委員會委員

臺北市勞工權益基金審核小組屆委員

新北市國中暨高中職勞動權益課程編輯委員&講師

勞動視野協會常務理事

婦女新知基金會董事

學歷

德國哥廷根大學法學博士

德國哥廷根大學法學碩士(LL.M)

政治大學法律系法學碩士(勞動法與社會法組)

台灣大學法律系法學組學士

經歷

寰瀛法律事務所律師

中華電信工會研究處處長

德國金屬工會IGM總會法律處&國際處實習員

新竹科學工業園區就業歧視評議委員會委員

國立交通大學教申訴委員會主席

國立陽明交通大學科技法律研究所代理所長

勞動部委任勞資爭議獨任調解人

婦女新知基金會顧問、董事

時間	課程名稱
10:20-10:30	學員報到
10:30-12:00	性別平等工作法實務及113年修法重點
12:00-13:30	午餐休息
13:30-15:00	性別平等工作法相關實務案例解析
15:00-15:10	休息
15:10-16:00	立即有效之糾正及補救措施實務及Q&A
16:00	賦歸

立院三讀》「性別平等工作法」修正 權勢性騷擾可罰百萬



立法院今天三讀通過《性別工作平等法》部分條文修正案，民進黨團在議場合影慶賀。（記者朱沛雄攝）

台灣#MeToo運動

#MeToo催生新版性平三法：5大修訂重點更有助被害人嗎？是否有漏洞？

<https://www.twreporter.org/a/taiwan-metoo-amendment>



5月底爆發的#MeToo浪潮，在社會強大壓力下，行政院在7月13日提出「性平三法」修法草案。立法院加開臨時會經歷兩週討論後，7月28日立法院三讀《性別平等教育法》，趕在今（31）日立法院臨時會最後一天，三讀《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》，新版性平三法將在總統公告後即刻生效，部分條文則將於明年（2024）3月8日婦女節上路。

立法院於7月31日臨時會最後一天三讀《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》，三讀通過後民進黨團立委聚集在一起高呼口號。（攝影／林彥廷）

#MeToo催生新版性平三法：5大修訂 重點更有助被害人嗎？是否有漏洞？

<https://www.twreporter.org/a/taiwan-metoo-amendment>

此波性平三法修法以「完善申訴流程」和「重罰」為主軸。其中，台灣#MeToo從職場性騷擾爆發，而《性工法》過去申訴制度高度倚賴「公司自治」、造成受害人申訴意願極低，勞工局對於職場性騷擾只罰雇主、不調查行為人，長年對職場性騷擾數量毫無掌握。三讀後的新版，終於引入公司發生性騷擾案件需向勞工局「通知」的機制，也首度規定受害人如不服公司性平會申訴結果、或遭受公司雇主騷擾，可以直接向勞工局申請調查，補上一大破口。此外，立法院也以附帶決議要求勞動部應該在半年內制定指引，明定何種程度的性騷擾、應該施以何種程度懲罰；也要求要勞動部展開專案勞檢。

這波修法的另一重點，是將利用雙方不平等地位的「權勢性騷擾」者，視為特別嚴重的犯行，在民事、刑事、罰鍰上都加倍重罰，並給被害人較長的申訴期，跟可以繞過內部處理、直接向主管機關申訴的機會。

擴大性平三法適用範圍

	性騷擾發生情境及當事人的身分關係	舊規	新規
《性平法》	校園性騷擾，當事人一方為學生	限教育部管轄之公私立各級學校適用	納入 軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校
《性工法》	職場性騷擾，受僱者於執行職務時遭騷擾	僅限受僱者「執行職務」時適用	納入受僱者在 非工作時間 遭職場人士（同事、業務往來人士、雇主）性騷擾
《性防法》	在校園、職場以外發生的所有性騷擾		

資料整理：洪琴宣

製圖：黃禹禎



《性工法》加入通知和外部申訴機制

修法項目	舊規	新規
需設立性騷擾申訴管道之公司規模	30人以上企業應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範	10人以上企業即需訂定性騷擾申訴管道
通知機制	無	雇主收到性騷擾申訴即應 通知勞工局 ，處理完後結果也應通知
外部懲處機制	勞工局僅針對 雇主 未善盡處理性騷擾責任開罰	勞工局可直接對 性騷擾行為人 為雇主或最高負責人的情況開罰
外部申訴機制	無，職場性騷擾事件一律仰賴 公司自治	職場性騷擾，受害人向雇主申訴後對處理不服，可向勞工局申訴， 由勞工局調查並要求雇主做必要處置 ；性騷擾行為人為雇主或最高負責人，受害人可直接向勞工局申訴

調高罰則， 「權勢性騷擾」可加重處罰

	舊規	新規
民事	遭受性騷擾可請求民事損害賠償	新增「懲罰性賠償金」，權勢性騷擾案件註，法院可因被害人請求酌定1~3倍的賠償，行為人是公司最高負責人、雇主、校長，可罰至3~5倍
刑事	告訴乃論的「強制觸摸罪」，處2年以下有期徒刑、拘役或併科新台幣10萬元以下罰金	權勢性騷擾可加重其刑二分之一
罰鍰 行為人	一般性騷擾罰鍰1~10萬元，權勢性騷擾加重二分之一	一般性騷擾罰鍰不變，權勢性騷擾罰鍰提高至6~60萬元，若行為人是最高負責人或雇主，最高可罰100萬元；並新增行為人不配合調查可罰鍰1~5萬元
罰鍰 雇主	30人以上公司沒有設性騷擾防治與申訴措施；雇主沒有立即有效地處理職場性騷擾，罰鍰10~50萬元	30人以上公司未設性騷擾防治與申訴措施，處2~30萬元罰鍰；10人以上公司未設性騷擾申訴管道，規勸一次不聽後處1~10萬元罰鍰；雇主沒有立即有效地處理或聽從勞工局的處置命令，處2~100萬元罰鍰

<https://www.twreporter.org/a/taiwan-metoo-amendment>

註：《性防法》定義權勢性騷擾：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。

資料整理：洪琴宣

製圖：黃禹禎



我改名稱囉!

性別平等工作法 修法重點

懶人包

建立公權力介入的外部申訴管道

1



**最高負責人
是性騷擾行為人**



2



- **雇主沒有處理**
- **不服雇主調查/懲戒結果**

直接向外部申訴

由地方主管機關進行調查



**最高負責人
經認定有性騷擾
處罰鍰1-100萬**



**地方主管機關得
令雇主採取必要處置**

強化雇主防治意識及責任

不論是否有申訴人
都要進行處理!



被害人提出申訴

1

採行避免申訴人受性騷擾情形
再度發生之措施

2

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

3

對性騷擾事件進行調查

4

對行為人為適當之懲戒或處理



雇主知悉

(如：傳聞、聽說)

1

就相關事實進行必要之釐清

2

依被害人意願，協助其提起申訴

3

適度調整工作內容或工作場所

4

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

申訴特別時效

類型	特別申訴時效
行為人為最高負責人	離職後 1年 內
未成年發生	成年後 3年 內



勞動部
Ministry of Labor

受僱者/求職者 要知道!

配合調查義務

相關人員或單位
應配合調查、提供資料

行為人不配合調查
處罰鍰**1-5萬**



保護扶助



政府提供被害人
法律諮詢及扶助



政府與雇主協力提供或轉介**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

加重賠償

加重懲罰性民事賠償

加害人	懲罰性賠償
最高負責人	損害額 3-5倍
利用權勢者	損害額 1-3倍

通報義務

- 1 雇主接獲申訴
- 2 調查成立的處理結果



應通知地方政府



申訴管道

10-29人公司應訂定
性騷擾申訴管道
並公開揭示



雇主要注意!

申訴處理



一定規模公司應組成
申訴處理單位
成員應有**具備性別意識之
專業人士**

違反處罰

項目	處罰鍰
未盡防治義務	2萬-100萬元
未於期限內採取必要處置	
30人以上公司未訂防治規範	2萬-30萬元
10-29人公司未訂申訴管道、 限期未改善	1萬-10萬元
申訴最高負責人期間 拒絕其調整職務或工作型態	1萬-5萬元

「我就跟你說走開！」「走開啦！叫什麼叫！」「笨死了，聽不懂嗎？」
 「睜眼說瞎話你真的很不要臉」……根據錄音帶內容，張女堅持推一把的行為不算動手，更連珠炮似口出惡言，隨後又在眾目睽睽之下，將役男從樓梯間推落，當下不少公務員目擊，錄音檔中也錄下四周的尖叫声。



ETTODAY.NET
 惹到「地下署長」！替代役男慘遭霸凌推下樓 他驗傷報案：腦震盪了 | EToday新聞雲

男性職場?如何產生?

為何壽司店裡很少看見女師傅?日本壽司之神傳人:她們天生就不適合!

2016/05/16 12:28
 701 分享



日本料理界存在相當嚴重的性別失衡。壽司是日本飲食文化中最具代表性的料理，在世界各地廣受饕客歡迎，不過各位是否有發現，站在吧台後大展身手的壽司師傅清一色是男性，完全不見女性身影。為什麼沒有女壽司師傅?日本壽司名店第二代當家給了一個驚人的答案——因為女人有月經。

性別工作歧視 (含性騷擾) 預防與救濟

職場霸凌 預防與救濟

雇主的保護義務，
 依保護法益之別
 又可區分為勞工
 生命、身體、健
 康之保護的義務。

匯鑽科技爆性騷 面試竟問三圍、伸鹹豬手

匯鑽科面試爆性騷



人資主管

妳哪個部位
 最敏感?



求職者

職業災害 預防與救濟

【最大職災】RCA毒害員工20年 惡意脫產30億

文 | 劉志原 攝影 | 劉志原

全文閱讀 00:00 / 02:22

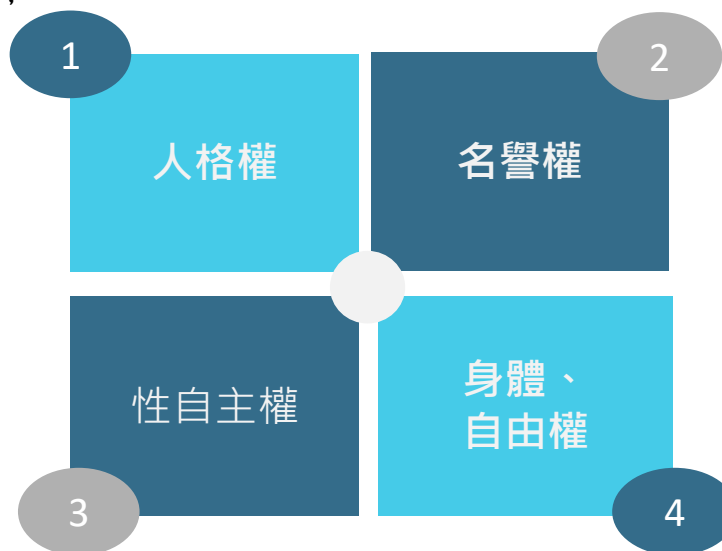


最高法院判RCA案被害人可獲賠5億確定，並斥RCA惡意脫產30億。

性騷擾侵害之受僱者權利(法益)

臺灣高等法院 97 年上易 350 號判決
被上訴人於穿著防塵衣準備工作之際，遭同為上訴人員工之利友正面撫摸胸部，應認係於執行職務時受有敵意工作環境性騷擾，**其人格尊嚴因而受侵犯.....。**」

台中高等法院 103 重勞上 4 號判決
上訴人與林姓技士於系爭事件發生時，係上下屬關係，上訴人為系爭行為《一》時，尚有學生在場，其係在對林姓技士一面陳稱，其他老師對其不滿，學校原要將其調離單位，但伊擔保會將此事擋下來等語，以展示其權力，一面對林姓技士為撫背、摸臀、摸胸等具性意味，作為職務不變動條件之性騷擾行為，**已嚴重侵犯、破壞林姓技士之人格尊嚴及所享有性自主權與性有關之寧靜、不受干擾之平和狀態.....。**



台灣高等法院 102 年勞上字 17 號判決
上訴人依民法第 184 條第 2 項、性別工作平等法第 28 條、第 29 條規定請求被上訴人賠償非財產上損失 10 萬元.....上訴人既未能舉證證明其因被上訴人違反性別平等工作法第 13 條第 2 項規定受有何**名譽或健康之損害。**

臺北地院 95 年勞訴字 64 號判決
按工作場所性騷擾可能使女性勞動者就業環境惡化，在勞動條件上造成不利益，就其能力之有效發揮及就業繼續等造成重大障礙傷...及個人尊嚴...。.....原告因被告敵意式性騷擾行為，**原告在就業場所中其勞動能力之有效發揮及就業繼續即受有侵害，個人尊嚴亦受影響，堪認其身體權、自由權受有侵害。**



什麼是職場性騷擾？

性騷擾之意義&要件

什麼是職場性騷擾?



*進一步參考：<https://www.youtube.com/watch?v=rkuSJzJ6-QM> 17

范雲

陳雪生 是首位法院認證性騷立委



臺灣臺北地方法院
Taiwan Taipei District Court

臺灣臺北地方法院111年度簡上字第90號 侵權行為損害賠償事件新聞稿

(二)上訴人稱因推擠無意間碰觸，而依據現場照片及證人證詞，可認上訴人係故意以其肚子碰觸被上訴人背部，而該行為已構成性騷擾。再其稱「用肚子不會懷孕，不算性騷擾」、「我又不是餓死鬼」、「神經病」、「往自己臉上貼金」，屬於自辯、自衛且無性之意涵，但自其言論整體脈絡觀之，此亦構成性騷擾。

國會之恥 毫無反省!!

2 陳雪生聲明說當場表示「我對你沒興趣」，只是用詞稍顯粗魯，斷無任何性騷擾之意圖。

➡ 陳雪生當場及之後說的是「用肚子不會懷孕，所以不是性騷擾」，「我又不是餓死鬼」、「神經病」、「往自己臉上貼金」！

這只是稍嫌粗魯，不是性騷擾？

我要引用民事法院一審判決書的內容回應陳雪生，你這不是粗魯，是「[#以女性生理特有現象及表徵](#)（如懷孕或女性樣貌等）等具有特定性別之嘲諷、貶抑等言論」。

還有，也是最重要的，性騷擾不是看你 [#有沒有意圖](#) 來判定，是「採取一般合理個人之 [#客觀認定標準](#)，惟就 [#被害人](#) 方面，應重視其 [#主觀](#) 感受之認知。」

陳雪生聲明最後說「今後定會在性別議題上抱持謙虛態度持續學習」，都打了三年訴訟，如果真心想學，怎麼會連續主動上訴我5次？！！

[#臺北地院終局判決新聞稿寫得很清楚](#)：

（如下圖）

1 陳雪生是「故意」以肚子碰我背，這就是性騷擾

2 說那些「用肚子不會懷孕」的話，也是性騷擾

性騷擾之定義&類型：性別平等工作法§12

性別平等工作法§12 I
本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

【類型一：敵意式性騷擾】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。

【類型二：交換式性騷擾】**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。

性別平等工作法§12 II：前項性騷擾之認定，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。

交換式性騷擾之意涵&案例 (構成交換式性騷擾之重要要件)

臺北地方法院109年度勞訴字第403號判決

- 原告與甲於107年12月21日之對話略以：「【甲】：我覺得妳笑容很漂亮啊（噫，而且是加薪的笑容^^恭喜啦。...所以妳哪一天有空，要跟妳講事情囉...【原告】：...是真的加薪嗎那為什麼不是景賀跟我說QQ【甲】：所以妳知道要諂媚誰了吧...，足見原告主觀上亦感受遭到甲之冒犯及不尊重對待，其後並因此使原已好轉之憂鬱症復發，依前揭說明，甲前揭具有性意味之言詞已逾越正常職場社交之份際，對原告造成敵意性之工作環境，且已足使原告有相當理由相信被動接受甲具性意味之言語或工作時間外之邀約為勞務契約繼續或勞動條件變更之交換條件，確屬性平法第12條第1項第1、2款之性騷擾行為。
- 況LINE貼圖係貼圖作者發揮想像力之創作，固常有誇張、誇大之形容，然使用者仍須衡酌自己與對話對象之親疏而明辨使用，不得以並未面對面為藉口在網路世界中恣意妄為，尤其甲屢次以自以為稱讚原告外貌之文字或貼圖傳送原告，更有以外表評價原告之性別歧視意味；至原告未於收受甲前揭貼圖或文字之當下反應，或有可能係因甲係代表雇主即好棒棒公司行使管理權之人...致原告主觀上認知甲對其與好棒棒公司間勞動契約是否繼續及勞動條件變更具有影響力，是不得以此反推原告於收受前揭文字、貼圖時主觀上並無遭性騷擾之感受。

敵意式性騷擾之意涵&案例 (構成敵意式性騷擾之重要要件)

這名女教練在2018年間，控訴接連遭到五名男教練，肢體和言語性騷擾，包括詢問要不要一夜情，出言調戲女方，重訓後生理需求會不會比較強，女教練還指控，在職期間遭到男教練襲臀，甚至趁著補背的時候，用下體碰觸自己。



臺北高等行政法院108年度訴字第1674號判決

有時候他會不小心碰到我的屁股，如果只有1次就算了，但有點密集，很多次，所以我會覺得是不是故意的，但他都會立馬說非常非常對不起，但實在太密集覺得不舒服，而且碰到1個女生的屁股真的不是那麼容易，沒這麼容易碰到，而且是手。」、「他很愛詢問我一夜情的事情，但他沒有很直接，他會說你都不能接受一夜情嗎？然後很多男教練會討論這女奶多大，想揉，或哪個女選手奶很大，但我也只能笑笑。.....。然後JUN（男教練，即行為人D）有曾經想跟我一夜情，.....。」

林君：「陳○元（男教練，即行為人C），有1次員工休息室剩我跟他的時候，他問我一句話我覺得很不舒服，他問我說：『你們女生重訓後是不是性慾會比較強？』」

林君：「我覺得這間健身房男教練都要這個樣子？」

- 修正條文：第十二條

I：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。

II：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。

【修訂理由：配合性騷擾防治法修正，增訂第二項，定明權勢性騷擾之定義，凡於各項業務執行或內部教育訓練情況下，利用權勢或機會為性騷擾者，均屬之，以為後續處理及加重賠償責任及懲處之依據。】

III：有下列情形之一者，適用本法之規定：

- 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。

【修訂理由：實務上，受僱者於非工作時間遭受性騷擾，雖非在工作場所內，惟仍與工作場所之人、事具有緊密關聯，為避免受僱者遭受持續性性騷擾，爰增訂第三項，定明應適用本法之類型，包括：一、遭受所屬事業單位之同一人於非工作時間為持續性性騷擾；二、遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人於非工作時間為持續性性騷擾；三、遭受最高負責人或僱用人於非工作時間為性騷擾。前揭三種情形不再依其行為分別適用性騷擾防治法或本法，而均適用本法規定，以保障受僱者之權益。】

IV：前三項性騷擾之認定，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。

V：中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。

【修訂理由：為利教育主管機關查詢依本法認定之性騷擾行為人，以避免不適任之教育人員進入校園領域，並為瞭解工作場所性騷擾防治相關情形，爰增訂第五項，定明中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件相關資料，並作統計及管理。】

VI：第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。

【修訂理由：增訂第六項，定明於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務、調查期間之暫時性作為、情節重大得不經預告終止勞動契約、損害賠償責任、不得因申訴而對其為不利處分、法律諮詢與扶助及相關處罰規定，亦適用之】

VII：第一項第一款所定情形，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。

【修訂理由：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】

VIII：本法所稱最高負責人，指下列之人：

- 一. 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。
- 二. 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。

【修訂理由：增訂第八項，定明本法所稱「最高負責人」之定義】

職場性騷擾之主要特徵

「『性騷擾』此一概念，比具有性意味行為之概念要來得寬鬆些，因此，它可能是一種權力之明確展示，而非僅僅是一種對慾望之反射而已。」(臺北地方法院105年度重勞訴字第35號民事判決)

- **第一【行為具有性本質】** 具有性意味或性別歧視之意涵，例如以手觸摸他人之肩部、大腿、胸部、以下體碰觸被害人肩膀、或強吻等，均屬於具有性本質行為。
- **第二【行為不受歡迎】** 具有性本質之行為，如被害人不喜歡、不受歡迎、非相互性而強行加諸他人者；即違反當事人意願之行為。從而當具有性本質之行為，是針對某特定人時，以該特定人之感受為準，被害人如果表示不歡迎該行為，而行為人仍繼續實施該具有性本質之行為，即構成性騷擾。
- **第三【具有權力不對等之關係】** 性騷擾不是一種主動發起性關係之企圖，而是一方利用一種權力 (Power) 來對付壓制另一方的行為，具有權力展示 (上對下) 之特性，故應考量兩造是否有上下隸屬、權力不對等或同事關係。

具有性本質之行為，性本質≠欲望

- **肢體性騷擾**：實施戲弄、威脅、恐嚇、攻擊等具有與性別有關之敵意行為例如長庚醫院性騷擾案，加害人或以手撫摸被害人之背部，並滑行至肩部掐揉肩頸等部位，又稱「我是給妳面子，怕妳沒人摸」；或強拉被害人之手，並稱：「那讓妳摸回來嘛！」；或展開雙手做欲環抱勢，並稱：「碰一下就鬼叫鬼叫！」。此類行為，包括言語及肢體動作，均屬於與性別有關之實施戲弄敵意行為。
- **言語性騷擾**：「妳很漂亮，如果我今天未婚沒有小孩，你會考慮嗎？」、「我約你晚上去做某件事，你會願意嗎？」
- **性別歧視言語性騷擾**：通譯黃腔案，加害人與被害人為法院同事，彼此地位大致對等，加害人對被害人之侮辱性言詞：「開黃腔又怎樣，不黃妳會生子」，此言詞對特定性別確會造成屈辱貶損之結果，發表特別蔑視女性之言詞，亦構成性騷擾或性別歧視之見解相吻合。
- **性騷擾不以向受騷擾人講黃色笑話或有肢體不當接觸為限，任何人以性或性別關係而為具有性意味或性別歧視之言詞或行為**，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，不當影響工作等之性騷擾行為，應構成對工作自由及人格尊嚴之人格法益侵害之侵權行為(臺灣高等法院105年度上易字第1352號民事判決)。

性騷擾要件之疑義

- ◆如何區辨一般騷擾行為跟性騷擾行為？
- ◆性騷擾行為是否須以行為人主觀認知為要件？若無性騷擾意圖或無性騷擾認知，是否構成？
- ◆性騷擾行為之行為，只要被害人主觀感受不舒服或至少須達到一般人難以忍受之程度？
- ◆性騷擾主觀感受是否須考量個人性傾向、家庭生長環境等個人因素，或者不應以被害人本身對社交距離敏感(就像車禍撞到敗血症被害人)進而認為屬個人敏感而排斥構成性騷擾？
- ◆雙方對彼此熟識程度不一致，被害人認為沒有熟到可以身體接觸，應如何評價？

職場性騷擾之主要特徵

「『性騷擾』此一概念，比具有性意味行為之概念要來得寬鬆些，因此，它可能是一種權力之明確展示，而非僅僅是一種對慾望之反射而已。」(臺北地方法院105年度重勞訴字第35號民事判決)



第一【行為具有性本質】，性本質≠欲望

- 具有性意味或性別歧視之意涵，例如以手觸摸他人之肩部、大腿、胸部、以下體碰觸被害人肩膀、或強吻等，均屬於具有性本質行為。
- **性別歧視言語性騷擾**：通譯黃腔案，加害人與被害人為法院同事，彼此地位大致對等，加害人對被害人之侮辱性言詞：「開黃腔又怎樣，不黃妳會生子」，此言詞對特定性別確會造成屈辱貶損之結果，發表特別蔑視女性之言詞，亦構成性騷擾或性別歧視之見解相吻合。
- **性騷擾不以向受騷擾人講黃色笑話或有肢體不當接觸為限，任何人以性或性別關係而為具有性意味或性別歧視之言詞或行為**，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，不當影響工作等之性騷擾行為，應構成對工作自由及人格尊嚴之人格法益侵害之侵權行為(臺灣高等法院105年度上易字第1352號民事判決)。

第二【行為不受歡迎】

- 性騷擾的核心在於「尊重」，性騷擾有無之認定，著重被害人之被害感受及所受影響，不以行為人有性騷擾的意圖為要件。若行為人在「性」或「性別」的議題上，應尊重他人，卻不夠尊重，即使沒有性騷擾的意圖，亦可能成立性騷擾。
- 具有性本質之行為，如被害人不喜歡、不受歡迎、非相互性而強行加諸他人者，即違反當事人意願之行為：
 - ① 但：具有性本質之行為，是針對某特定人時，以該特定人之感受為準，被害人如果表示不歡迎該行為，而行為人仍繼續實施該具有性本質之行為，即構成性騷擾。
 - ② 但：被害感受，應具相當之合理性，即被害人對行為人的行為產生負面感受，是相同狀態的一般被害人常有的合理感受。

例：若甲收到色情電子郵件，感到不舒服，可能構成性騷擾。反之，不過若甲收到覺得好玩，想要寄給別人，這也意味他人寄色情郵件給甲的行為，甲並不會覺得被冒犯，這就難認構成性騷擾。

臺灣高等法院96年度上字第878號判決

是否構成性騷擾，在法律層面而言，固應採取一般合理個人之客觀認定標準，惟就被害人方面，容有與客觀標準不同之主觀感受。

臺灣士林地方法院108年度士簡字第1281號判決

是否構成性騷擾，在法律層面而言，應採取一般合理個人之客觀認定標準，惟就被害人方面，亦應重視其主觀感受之認知。

第三【具有權力不對等之關係】

- 性騷擾不是一種主動發起性關係之企圖，而是一方利用一種權力（Power）來對付壓制另一方的行為，具有權力展示（上對下）之特性，故應考量兩造是否有上下隸屬、權力不對等或同事關係。

臺灣基隆地方法院108年度基勞簡字第15號判決

- 女性身體之後腰部位，相當接近私密部位，碰觸該處堪認具有明顯性意味，且非一般社交禮儀可碰觸之身體部位，被告甲○○未曾獲得原告同意擅自碰觸其後腰部位，依據一般人合理之客觀標準，可認已對女性造成性冒犯，更何況被告甲○○係以上下游移撫摸之方式碰觸，原告主張對被告甲○○具有性意味之行為感到冒犯及厭惡，應屬可信。
- 另一般社交禮儀之握手均僅短暫交握，被告甲○○對原告手部所為之按壓柔捏動作，逾越社交禮儀必要程度，且男性對女性手部按壓柔捏乃屬至為親暱之動作，堪認具有性意味，被告甲○○與原告僅有職場上公務關係，並非親密之友人，其對原告手部為按壓柔捏之動作，原告主張對被告甲○○具有性意味行為之感到冒犯及厭惡，亦堪採信。
- 一般人內心感到冒犯或厭惡，囿於個性及雙方關係，未必均能當場表達強烈拒絕情緒或動作反應，然觀之原告遭到性騷擾當日下午已立即向被告戴安芬公司陳訴遭到被告甲○○性騷擾，足堪佐證原告認為被告甲○○之行為構成性騷擾，並無被告甲○○所稱原告對被告甲○○之行為未感到騷擾等情。
- 被告甲○○未得原告明確同意根本不應該擅自碰觸原告身體，其擅自碰觸原告在先，竟為脫卸責任，苛責原告未當場拒絕而曲解原告同意其所實施之侵害行為，綜觀被告甲○○之辯解堪認其對他人身體及性不受干擾權利尊重之觀念甚為薄弱。

臺灣新竹地方法院102年度訴字第604號判決

- 且被告與原告既非舊識，其關係之建立即因職場同事而生，當應自持分際，尊重職場倫理，維護並建立職場上互重互敬之氛圍，而非漠視他人之感受，執意以一己單方片面之想法及超越分際、界限的舉動、口語對待他人。
- 工作職場上，正常的社交行為中，不論男女，絕無所謂以觸摸對方之手表達被告片面認定之「態度」、「表達支持」之觀念及作為；更何況，被告自承伊僅會在私下與原告出差時，才會撫摸原告之手，公開場合不會有如此作為等情，足徵被告自當知悉撫摸他人之手非公開社交禮儀所容許之作為。(乙)再者，被告刻意多次撫摸原告之手之際，被告既感受原告情緒緊繃、心情不悅之反應，竟又執意反問原告「妳為何那麼不高興？是不是因為我昨天握了妳的手」等語，對於已感受侵擾之原告無異加深原告內心之反感及厭惡。
- 查兩造本為同事關係，被告復為原告任職工研院期間計劃之主持人，公務上之接觸尤其頻繁，被告多次以公務之名，屢屢邀約原告共同用餐、多次撫摸原告之手、假日共同泡湯之邀約等性騷擾行為，其故意不法侵害原告身體之事實已堪認定，業如前述，而原告在職場工作時，仍無法避免與被告之互動，猶須面對被告逾越正常社交禮儀之肢體碰觸、用餐、泡湯之邀約，衡情內心實飽受惶恐、沮喪與羞辱，精神上確受有相當痛苦，故原告主張其受有非財產上之損害，洵屬有據³¹。

第三【具有權力不對等之關係】

《臺北地方法院105年度重勞訴字第35號判決》

- 雖難排除受害人有提出申訴之可能性，倘受害人果未提出申訴，原因亦容有多端，可能係出於對原告本身權勢之恐懼，或為息事寧人，或恐遭受報復等等，不一而足，然均不影響原告所為已構成性騷擾之事實。
- 況且受害人縱未提出申訴，亦不能以此推論其「不在意」或「能接受」原告前開騷擾行為並以認定原告僅在「開玩笑」；畢竟此種騷擾者對被騷擾者具備上對下之權力關係（諸如主管對下屬、老師對學生、高階軍官對低階軍官、正職主管對派遣員工、教授對研究生、醫師對病人...），此乃實務上幾乎所有性騷擾案件之共通特質，**即因具備上對下之「權力」關係，讓下位者無法或不敢輕易反抗，致令性騷擾者有進行騷擾之空間。**
- **就性騷擾而言，重要者實係受害者之主觀感受，而非行為人之意圖**；原告乃中年高階男性主管，對年輕女性下屬說出前開低俗言語，**客觀上一般與聞者亦會感到不舒服、受冒犯**，受害人僅表示其對原告系爭騷擾行為「不能接受、不得體」實屬委婉客氣，參之其他受訪者亦表示「不舒服、嚇到、受冒犯、不安、害怕」，故無論原告當時為系爭騷擾行為時其主觀意圖為何，其行為均已構成性騷擾無疑。原告主張其僅係玩笑話，不構成性騷擾云云，實無足取。

CONSENT

IT'S SIMPLE AS TEA

https://www.youtube.com/watch?v=3TqR9WtjbbM&feature=youtu.be&fbclid=IwAR3i26pjQiQJ_hQ5FD5oTmK5Ri-9A7_ksZBCQWyM3agoPE73w3k5hnZVaXw



臺北高等行政法院100年度簡字第827號判決

【不當追求與性騷擾】

「2010年6月22日21:42『與你一起看歌劇的時候真的好開心，差點就伸手去摟住你。好在沒伸出狼爪。因為第二天一早吃飯你就告訴我名花有主了！』」、「2010年6月23日06:46『回到桃園機場，我的心都快碎了。想到你出了機場就要投入別人的懷裡，我沒有勇氣和你一起走出機場。自己跑到廁所去哭了一場。』」、「2010年6月25日06:48『對不起，似乎讓您好為難的收下我的包包？看來我真的不討人喜歡。行情真的很差！還以為你對我的印象不錯呢？太自作多情了吧？.....』」、「2010年7月3日14:53『您是我第一個失控一直想送東西看她高興的案例，過去連我前妻都沒發生過這種事，.....實在是妳太美了，美到我都失了分寸，忘了自己的年紀，美到我有自私的幻想與邪念，.....』」、「2010年8月27日22:41『今天白天應該請您給我一巴掌，把我打醒，您怎麼會這麼美，我根本克制不了自己，愛死您了，為了克制都快把自己逼瘋了，其實您早就看穿，有事沒事我就只想盯著您看，永遠不厭倦.....』」。行為人甚且在辦公場所刻意注視申訴人，及於開會獨處時未得許可觸碰申訴人之手，已造成申訴人心理上極大壓力及不安、痛苦情緒，此有行為人之歷次手機簡訊、手寫紙條及申訴人同事吳君之口述紀錄影本附卷可稽，行為人所為堪認已合致性騷擾之要件。

「不當追求」可能構成性騷擾之理由

若被害人已訂出「可容忍界限」，行為人一旦逾越界限，通常即被評價為性騷擾行為。

臺中高等行政法院判決104年度訴字第201號：

「……原告103年7月13日下午6點16分以LINE對被害人表達：『熱熱幫你呼呼』之訊息，令被害人十分不舒服，遂於同年7月17日向原告表達其過度關心已令被害人不舒服，且超過界限，原告雖知悉並表達『對不起』，然仍於103年7月19日以LINE傳送：『也許是思念超載的關係吧！身體又發出了警訊，告訴我已經踰越了界線……這6個多月以來，我一直承受著這撕裂的痛楚。每次只要看見妳，我的情緒就會發出異常強烈的訊號...』……原告上開行為，已造成被害人不舒服、恐懼害怕之情境，並曾先後3次予以拒絕，而原告仍一再予以冒犯，且原告就其行為亦曾於訊息中表示，自己的行為可能引發世俗標準之非議責難，足見原告明知其自己之行為足以遭非議責難及讓被害人感到不舒服，甚至害怕，原告於被害人明確表達拒絕或不舒服後，仍持續表達過度關心追求之意...已符合性騷擾防治法第2條第2款所規定之性騷擾行為。是原告對被害人上開行為，已有性騷擾之事實，堪以認定。

性別歧視類 之性騷擾

性別歧視言語性騷擾&權力之展現



照片來源：台視·《親愛的·我愛上別人了》影劇

男性職場中的「女性勞動」，有何問題？





2 小時 · 2 人



已經在一個教育程度極高的環境工作了，還是會出現以下這些令人不適的言論：

「XXX我看也35歲有了吧，應該要趕快去結婚，不然很令人擔心」

「OOO長得很凍齡，XXX就長得不是這個路線」

「我不懂為什麼現在的女生結婚都不跟婆婆住」

因為從聽到不只一次，讓人沒辦法只是用爛玩笑和失言去理解這些言論背後的意義

看到女生就要問年齡評長相和給一些結婚相關建議的習慣，真的不是什麼很好的社交技巧，也不要用關心去包裝這些話，這比大大方方承認自己就是歧視女生還要廢。

當然，這些言論背後代表的也不是惡意或歧視，而是八年法學教育也無法改變的、根深蒂固的性別刻板印象，而這才是讓人更失望的地方，以及年輕世代中仍有此揭古老共業未消，也讓人感到非常無力呢



和其他79人

16則留言

多元性別的 職場歧視案例

- 2007年嘉義某私校跨性別教師職場歧視個案(性別重置手術)
- 2011年台北馬偕醫院解僱跨性別員工周逸人案(臺灣臺北地方法院 101 年簡字第 164 號判決)
- 長髮男警葉繼元案(最高行政法院 108 年度判字第 46 號判決、最高行政法院 108 年度判字第 22 號判決)
- 2019年台北柯達大飯店解僱雙性人員工案(臺北地方法院民事判決 109年度勞訴字第78號)
- 跨性別公共空間使用(廁所使用)案(臺北高等行政法院 109 年度訴字第 1077 號判決)
- 跨性別員工之制服議題(臺北高等行政法院 110 年度訴字第 1063 號判決)

跨性別員工之制服
議題(臺北高等行政
法院 110 年度訴字
第 1063 號判決)

+
跨性別公共空間使
用(廁所使用)案(臺
北高等行政法院
110 年度訴字第
1063 號判)

- 性別認同係指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受，跨性別者由於性別認同與先天生理性別不一致，曾一度經精神醫學領域定義為性別認同障礙症，惟迄今於該領域已不再被視為障礙或疾病；然由於目前性別平等觀念普遍仍停留在「生理性別」男女二元對立的階段，跨性別者仍可能因其自我認同或行為特質與主流觀念、社會價值印象有別，容易因刻板印象而蒙受社會壓力、歧視偏見及不友善之對待。
- 惟無論其性別認同及因而依循之生活方式、行為特質如何，均在在與其個人之人格發展有不可分離之關係，為個人自主決定權之一環而與人性尊嚴密切相關，應認屬憲法第22條所保障之基本權保障之範疇。

跨性別員工之 制服議題

臺北高等行政 法院 110 年度 訴字第 1063 號判決

- 縱該領域內多數消費者可能偏好同一性別之人為其服務，但此種客戶之偏好並不足以構成事業單位正常營運之合理需要；
- 況目前多元性別概念係基於尊重個人之性別自我認同而來，原告並未說明該美容諮詢顧問工作有何不穿著合於生理性別之制服即難以勝任服務消費者之理。
- 至於原告所稱順性別服務始不至於在較為貼近客戶身體之接觸時產生困擾云云，顯然有尚未能確切認知現行法規關於性騷擾、性侵害等性別暴力之行為，其行為之主體與客體已無性別之差，任何性別都有可能是行為人或被害人，實際上不能以假設之「可能發生」的性別暴力去猜測或懷疑非順性別人士在此等行業內之服務或就業動機；
- 至於有關非順性別之服務過程所可能產生之疑慮，必須認知當今所要處理的並非消滅這些假設情況發生的可能性，而是在面對這樣的疑慮時，該如何致力於積極創造能打破偏見與誤解之性別友善環境與措施，並強化企業員工對性別之敏感度，始能真正達到破除對多元性別的刻板印象及建構性別友善職場。

跨性別公共空間使用(廁所使用)案

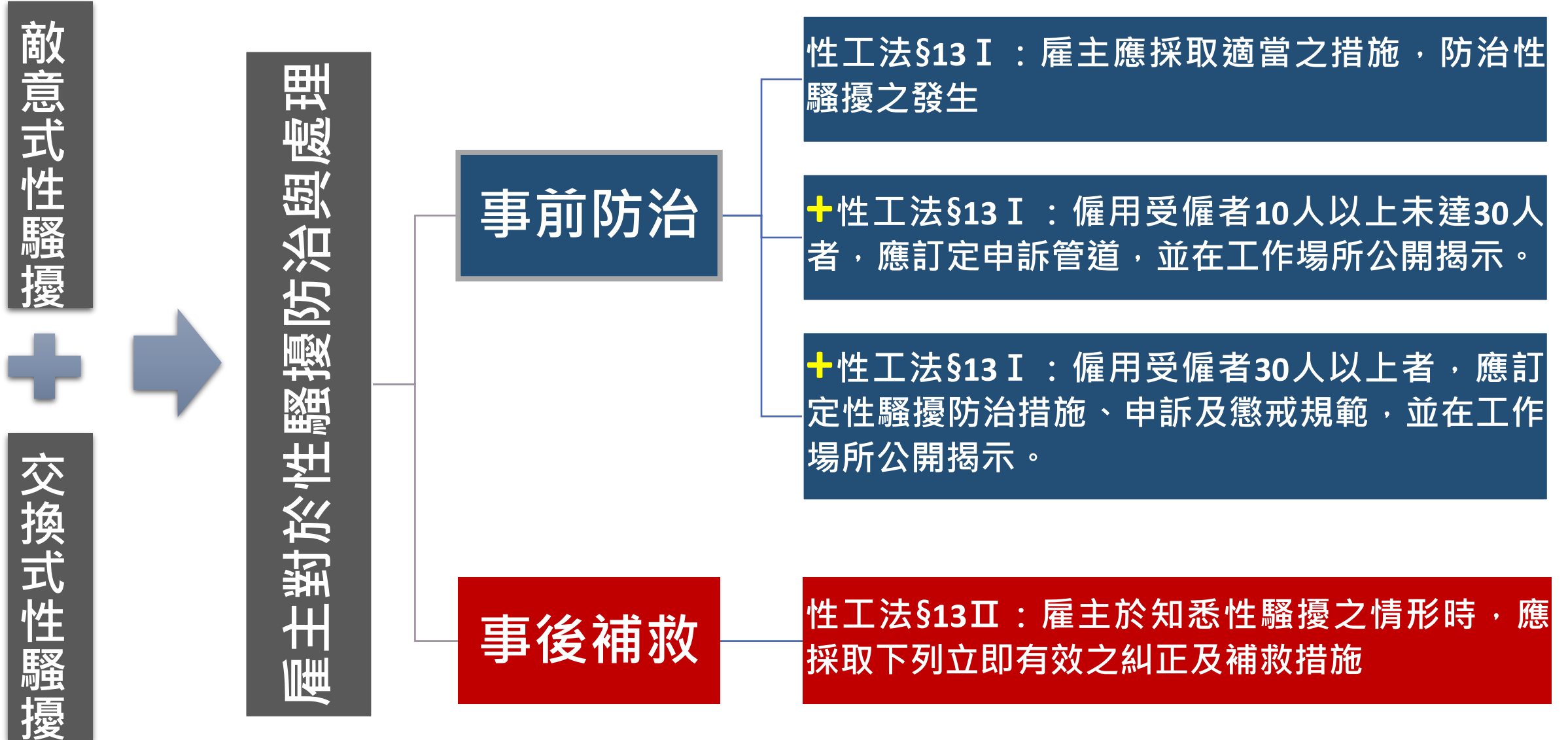
臺北高等行政法院 110 年度
訴字第 1063
號判決

性平法第7條所稱差別待遇係指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。雖法條文字僅言及「性別或性傾向」，似不包含「性別認同」，惟基於「性別認同」乃係源自個人對自我歸屬「性別」的自我認知與接受，跨性別者所面臨社會壓力、歧視偏見及不友善之環境與同性性傾向者相類似，參以該條文之立法意旨在於雇主在求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等過程，不得因性別或性傾向等因素而對之為直接或間接之不利對待，跨性別者在求職過程所可能面臨之不利對待，亦應屬該立法條文所欲保障之對象，自無將因「性別認同」因素所造成之歧視排除於該條文規範範疇外之理由，否則即可能違反所謂「不足之禁止」之憲法原則。



雇主之性騷擾「防治義務」

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第3條：「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。」



事前防治

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

▶ **第4條**：「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。」

【新法】性工法§13第6項：「雇主依第一項所為之防治措施，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。」。

僱用受僱者10人以上至29人(未達30人)

+應訂定【申訴管道】，
並在工作場所公開揭示

僱用受僱者30人以上

+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

性別平等工作法第38-1條

雇主違反第13條第1項第1款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。

雇主違反第13條第1項第2款規定，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。

僱用受僱者10人以上至29人(未達30人)

+應訂定【申訴管道】，並在工作場所公開揭示

僱用受僱者30人以上

+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

事前防治

性工法§13 I：雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生

- 針對第13條第1項之立法目的，參實務判決要旨係「期藉雇主於『事前』依法訂定並揭示該工作場所之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，使於該工作場所之人員俱得瞭解該場所禁止性騷擾，違反者將受如何之懲戒，受害者又有如何之申訴途徑及雇主將採取何等之處理措施」(臺北高等行政法院99年度簡字第774號判決、臺灣桃園地方法院104年度簡字第5號判決)，**無不強調此義務為性騷擾「發生前」即常設之事前義務**，只要受僱者達30人以上即應依法訂定，以達防治之目的。
- 勞動法訴字第1030005975號訴願決定書中亦指出「……員工人數已達35人，訴願人即應依性別平等工作法第13條第1項規定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，惟訴願人遲至102年9月5日始訂定……**違規事實洵堪認定。**」即便**在性騷擾案件後主動補救訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法並立即向全體員工公布該辦法，且進行實質調查，然仍屬遲訂該辦法而影響申訴人的權益**，故僅是依性別平等工作法第38條之1、行政罰法第8條但書及第18條第3項之規定減輕處罰而已。

事後補救

性工法§13Ⅱ：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

A:雇主知道職場性騷擾事件後，應依以下4大步驟進行調查：<https://www.facebook.com/taipeilabornews/posts/977221302444107/>

步驟1：採取立即有效糾正補正措施

倘性騷擾事件當事人皆為公司人員，應將騷擾者調至其他部門或工作場所，並避免業務上有直接接觸或報告的情事；若騷擾者為客戶，建議調整接洽人員，以免於公務上再有接觸。

步驟2：啟動調查程序

調查程序不公開。

步驟3：組成性騷擾申訴處理委員會

- (1)勞雇雙方共同組成委員會，女性委員不少於1/2，並得邀請具性騷擾調查經驗或學識之專家學者協助，並通知當事人及關係人到場說明。
- (2)申訴處理委員會應做出附理由之決議且書面通知雙方當事人，並得做懲戒或其他處理的建議。
- (3)自申訴提出起2個月內結案。
- (4)提供申復及救濟管道：申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面決議次日起20日內提出申復。

步驟4：追蹤處理結果與引介專業輔導或醫療機構(工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則§13、14)

- (1)定期追蹤，確保懲戒或處理措施有效執行。
- (2)當事人有需要時，轉介專業輔導或醫療機構協助。

強化雇主防治意識及責任

不論是否有申訴人
都要進行處理!



被害人提出申訴

1

採行避免申訴人受性騷擾情形
再度發生之措施

2

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

3

對性騷擾事件進行調查

4

對行為人為適當之懲戒或處理



雇主知悉

(如：傳聞、聽說)

1

就相關事實進行必要之釐清

2

依被害人意願，協助其提起申訴

3

適度調整工作內容或工作場所

4

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

【新法】性工法§13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；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：

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。

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)適度調整工作內容或工作場所。
- (三)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。

【修正理由】

- ① 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。
- ② 另區分雇主應採行之「立即有效之糾正及補救措施」作法之類型，第一款定明雇主「因接獲申訴」而知悉性騷擾後應有之作為，包括避免申訴人再度受性騷擾、提供或轉介相關服務、對事件進行調查及對行為人為適當之處置；第二款則定明雇主「非因接獲申訴」而知悉性騷擾後應有之作為，包括就事實進行釐清、調整工作內容或場域及提供或轉介相關服務。

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。

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)適度調整工作內容或工作場所。
- (三)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。

性工法§13第5項：地方主管機關應規劃整合相關資源，協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。

【修法理由】增訂第五項，定明為協助雇主順利獲得處理資訊或專業資源，地方主管機關得視需要，規劃整合轉介資源網絡以強化雇主防治作為。

性平法§38-1第2項：「雇主違反第13條第2項規定或地方主管機關依第32條之二第3項限期為必要處置之命令，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰。」。

【修法理由】(一) 考量雇主違反第13條第二項情節差異大，爰修正第2項，降低雇主違反該條項之罰鍰下限為新臺幣2萬元，但同時提高罰鍰上限至新臺幣一百萬元，並得視情節衡量罰鍰額度，以符合比例原則。(二)為使雇主履行地方主管機關令其於一定期限採取必要處置，爰於第2項定明違反之處罰。



立即有效之糾正及 補救措施實務

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第3條：「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。」

事後補救

性工法§13Ⅱ：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

- 性別平等工作法第13條第2項「調查&事後立即有效之糾正與補救措施」規範目的：
- 性別平等工作法第13條第2項所稱立即有效之糾正及補救措施，係指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」之作為，且其作為須能「有效糾正及補救」性騷擾。
- 課予雇主善盡防治受僱者受性騷擾之責任，以審慎態度處理性騷擾事件，而不在於雇主有無為性騷擾個案之調查認定。
- 基於對性騷擾被害人權益之維護，雇主對於性騷擾成立與否應審慎認定，妥適之認定，屬性騷擾防治義務之一環，性別平等工作法第13條第2項所稱「糾正」，包括對性騷擾成立與否為妥適之認定，以避免性騷擾行為遭模糊，並藉此防止其他員工再遭受性騷擾。

事後補救

性工法§13Ⅱ：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

- 若雇主未以公正審慎態度為調查認定，悖於一般常理判斷而認定性騷擾不成立；調查採證不得有有偏頗，致認定結果亦未臻審慎妥適，致未能對性騷擾為有效糾正，仍屬未盡性別平等工作法第13條第2項之防治義務，參臺北高等行政法院108年度訴字第813號判決：

被害人身處職位弱勢，可能因個性矜持或顧慮遭受孤立排擠，常未能於性騷擾當下及時抗議，也未必會主動打破表面和諧互動，直至未能繼續隱忍始向外揭露；從而，雇主於調查採證上，應盡力對職場內其他同事為訪談使真相顯露，並體察申訴者處境，亦不能僅因被申訴者或證人片面說詞，遽認定性騷擾不成立。

如原告調查後仍認為不成立性騷擾，自應提出社會通念足以普遍贊同之理由，始符事理判斷...僅引部分證人主觀表述認為是在玩、不覺得有不適當，或申訴人與被申訴人間平日互動良好等為由，及證人A、B、C證稱不曾看過被申訴人對申訴人有異常舉動，即遽認定不成立性騷擾，惟對被申訴人數度逾越兩性社交分際並對申訴人深覺被冒犯，及證人丙對於被申訴人不利之訪談陳述內容卻不置一詞，未能設身被害人立場、綜合審酌事證為決議，原告之採證亦忽略性騷擾具隱晦性、加害人可能會刻意營造表面和諧等情...率予認定性騷擾不成立。

事後補救

性工法§13II：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

news/posts/977221302444107/



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。

雇主是否盡立即有效的糾正與補救措施之義務？

- 依臺北高等行政法院判決101年度簡字第324號判決意旨，所謂雇主應採取「立即有效之糾正及補救措施」，固非單純以被性騷擾者（申訴人）的主觀感受為據，惟當雇主之代表人為被申訴之行為人，於受僱者有拒絕其追求或對待時，基於勞動關係中勞雇權利不對等情況，雇主之代表人更應以審慎態度視之，以避免被性騷擾者繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境。倘雇主之代表人一直忽視或不去理解，未適時採取補救措施，即難謂已實踐性別平等工作法第13條第2項規定，雇主應使受僱者免處於具敵意、冒犯性工作環境之防治義務。
- 原告於100年1月27日收受被告勞工局函時即已知悉其離職員工申訴在職期間有遭受性騷擾之情事，已負有啟動處理機制，審慎調查並為立即有效糾正及補救措施之公法義務，惟原告並未尋求向申訴人或其他員工瞭解詳情，抑或採取任何立即有效之糾正及補救措施，且未成立性騷擾申訴處理委員會調查小組，其已違反性別平等工作法第13條第2項規定。
- 查原告自100年2月間知悉A君之申訴案件後，其間，除研議資遣A君方案外，並未就A君之申訴案件採取相應之適當措施，迄100年4月28日始召開性騷擾申訴處理委員會會議，核諸前開說明，殊難謂其已盡性別平等工作法第13條第2項規定「為立即有效之糾正及補救措施」之義務。

雇主是否盡立即有效的糾正與補救措施之義務？

- 惟原告僅指派梁洪森等3人前往現場了解狀況，口頭詢問申訴人及其所指性騷擾行為人，未依其於工作規則中明定之性騷擾申訴處理程序，將申訴人之言詞申訴作成紀錄，復未召開性騷擾申訴處理委員會，就該申訴案進行調查後，作成附理由之書面決議並通知申訴人；梁洪森等3人於事發當日，雖請申訴人先回家休息，且告知申訴人可報警，惟申請人之工作地點既未變更，相對人在警方尚未介入調查前，仍有前往申請人工作地點與申請人再行接觸之可能，是梁洪森等3人前述處理方式，難認可有效避免申訴人繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境。
- 另參加人事後告誡員工不得有故意身體碰觸之行為；並將早餐店內狹小的空間進行工作區域劃分與位置區隔，以避免類似情形發生，原告主張參加人就其申訴事宜未積極處理云云，委無足採。又參加人於系爭事件發生後，已在打卡鐘上方張貼被告、後港派出所及自身之聯絡電話，另在工作場所加裝監視系統，以防止職場性騷擾事件之發生等情，此有參加人提出之照片影本附卷可稽（見原處分卷第25至29頁），益徵參加人於接獲原告之申訴後已採取積極作為。

「立即有效的糾正與補救措施」再釐清

臺北高等行政法院100年度簡字第827號判決

又性別平等工作法第13條第2項規定之立法意旨，係課以雇主防治性騷擾行為之責任，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，期藉以提供受僱人免受性騷擾之工作環境，以免侵害受僱人之**人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現**。所謂立即有效之糾正及補救措施，應包括雇主知悉性騷擾行為發生時，**主動介入調查以確認事件之始末，設處被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施**，方與前揭立法目的相符。此固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若雇主於知悉有受僱者提出性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，啟動雇主所設置之性騷擾防治處理機制，避免被性騷擾者繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，即難認已符合該項規定。

- 1.員工申訴後，雇主是否在適當時間內，依性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法而為相關處理。
- 2.性騷擾事件發生後，雇主是否啟動正式調查程序。
- 3.即使被害人請求不要張揚，雇主仍應以保密方式妥處，而不能藉此不予積極處置。
- 4.雇主調查過程，是否保密當事人身分，以維護其隱私。
- 5.面對當事人申訴，是否未正式調查即逕予認定非屬性騷擾而未採取相關措施。
- 6.性騷擾事件發生後，雇主是否針對女性員工之工作環境作出制度化之改善。

權勢性騷擾在「糾正&補救」上特別處理程序

性工法§12條第2項：「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。」

【新法】性工法§13之一條第1項：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。

考量工作場所性騷擾事件，恐因被申訴人具權勢地位，有礙調查之進行，爰訂定第一項前段，定明雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；另訂定第一項後段，定明經調查未認定為性騷擾時，其停止職務期間之薪資應予補發，以衡平被申訴人權益。又本項適用之情形為性騷擾被申訴人具權勢地位，至於是否成立第十二條第二項所定權勢性騷擾，則尚待後續調查及認定，併予敘明。

【新法】性工法§13之一條第2項：「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。」。

考量性騷擾案件之調查需相當時日，調查結果作成時，恐已逾勞動基準法第十二條第二項所定「應自知悉其情形之日起，三十日內」終止契約之除斥期間，爰訂定第二項，定明經雇主或地方主管機關認定為性騷擾且情節重大，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之規定。

1.員工申訴後，雇主是否在適當時間內，迅速依性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法而為相關處理。

臺北高等行政法院 99 年簡字 774 號：「.....原告亦未依前揭工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則規定，為處理申訴，由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並注意委員性別之相當比例，反而認為既經申訴其毋庸予以處理調查，所為尚不足以為其他防免性騷擾事件發生之具體合宜措施.....」。

2.性騷擾事件發生後，雇主是否啟動正式調查程序

桃園地院 99 年桃簡字 976 號判決：「.....又本件原告曾向被告林世文即被告建通公司法定代理人表示遭受性騷擾，之後更向桃園縣政府性別工作平等委員會提出申訴，然被告林世文否認有性騷擾之事實，被告建通公司亦未曾為任何內部調查、處理，則自難認為被告建通公司已符合首揭性別平等工作法第 27 條第 1 項但書之免責要件，故本件應由被告建通公司與被告林世文連帶負損害賠償責任。」

3.即使被害人請求不要張揚，雇主仍應以保密方式妥處，而不能藉此不予積極處置。

臺北高等行政法院96年度簡字第00744號判決：「.....至龔君雖曾向主管表達希望不要張揚之意，然既涉及性騷擾乙事，主管仍應於保密之情形下，循原告所訂「國泰人壽性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」處理，採取有效補救措施，而非得藉此認屬龔君隱私範疇，不予積極處置。」

4. 雇主調查過程，是否保密當事人身分，以維護其隱私。

臺北高等行政法院 97 年簡字 457 號判決：「.....原告既認本件事實尚待調查，則不論在調查時或職場中，對當事人身分均應保密以維護其隱私，並禁止以職務身分為不當干擾、報復、及不利對待，以免當事人於調查完成前，其工作表現或工作權遭受影響或侵害，此均屬前開法條期待雇主應盡力維護確保之事項，當然亦為有效補救措施之實質內涵及與事件相關之考量。」

5. 面對當事人申訴，是否未正式調查即逕予認定非屬性騷擾而未採取相關措施

臺北高等99年度簡字第590號行政法院判決：「本件性騷擾事件發生後，原告及其主管人員未正視蔡君指述在觀看監視錄影帶後...而主觀上認定不可能發生，亦未立即查證高君手機資料，更未就高君之行為及性騷擾之受害者蔡君所受傷害為具體處理或補救措施...認定原告違反性別平等工作法第13條第2項且情節重大而為原處分，並未違法，審定及訴願決定，予以維持..。」

6. 性騷擾事件發生後，雇主是否針對女性員工之工作環境作出制度化之改善。

臺北高等行政法院93年度簡字第977號判決：「按原告既已認定性騷擾成立...而未就女性員工於該職場所受性騷擾之工作環境作制度化之改善，則女性員工處於該環境中仍續處於可能遭性騷擾之危險中，由於原告就上開性騷擾事件之處置並無積極防治性騷擾及保護女性員工之制度化措施，受性騷擾之女性員工自難安於其職，無法保障保障女性員工就業機會之平等。」



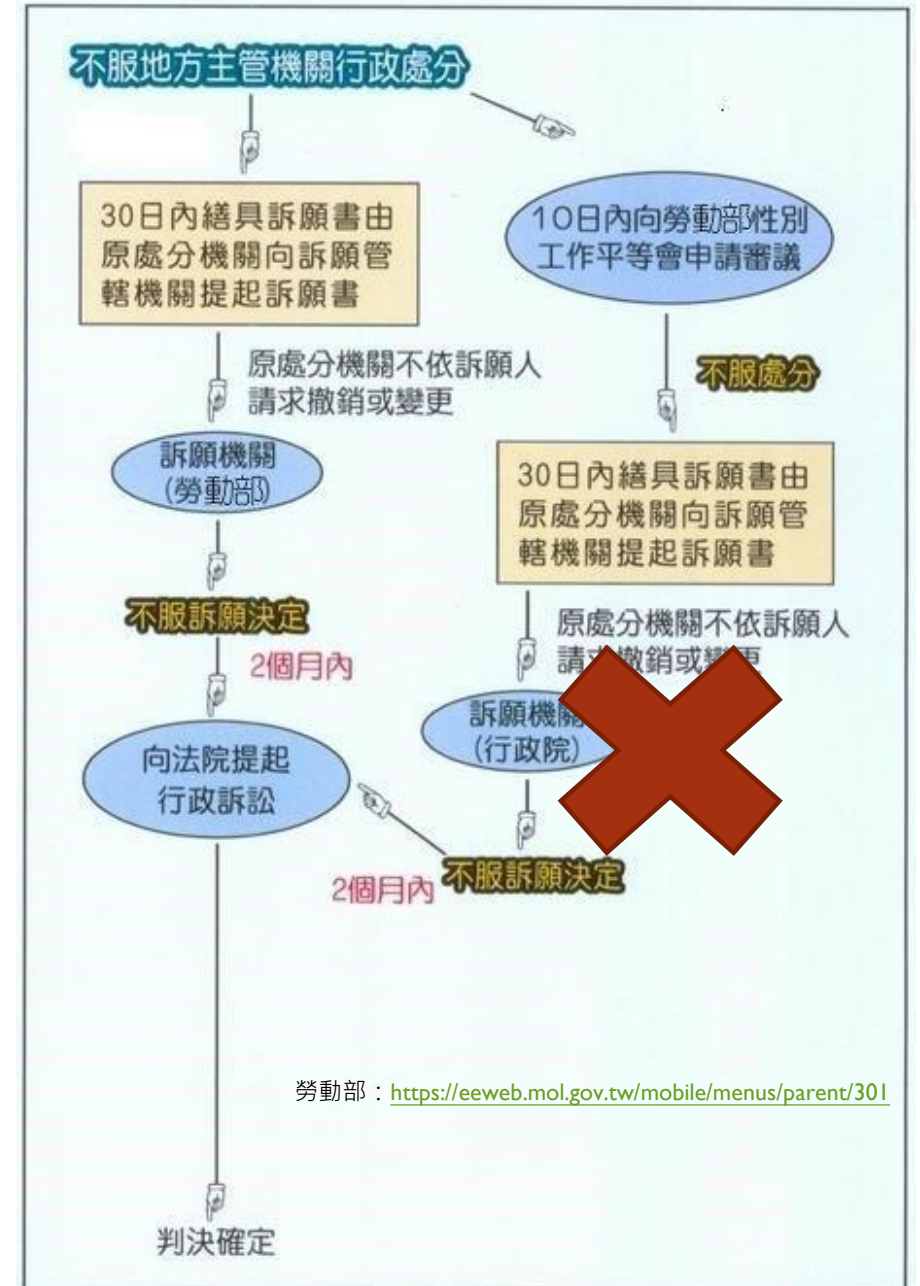
雇主未盡性騷擾防治責任 之處理

未盡性騷擾防治之責任→性別工作平等會之申訴

■ 性別平等工作法第 34 條：

- ① 受僱者或求職者發現雇主違反...第13條第2項、第21條或第36條規定時，得向地方主管機關提起申訴。
- ② 前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願；如有不服中央主管機關性別平等工作會之審定，得逕行提起行政訴訟。
- ③ (地方主管機關對於第32條之一第一項但書所定申訴案件，經依第32條之二第一項及第二項規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。)
- ④ 一項及第二項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之
(* 「性別工作平等申訴審議處理辦法」尚未修訂)

性別工作平等案件當事人行政救濟流程圖



性別平等工作法第 34 條之修正理由：

- 一. 為使受僱者或求職者更清楚明瞭有關雇主違反性別歧視之禁止、職場性騷擾防治義務或促進工作平等措施規定之申訴管道，爰將現行第一項分列為修正條文第一項及第二項規範。
- 二. 第二項定明地方主管機關受理前開申訴後之處 理流程及不服其處分得向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕 行提起訴願。另為縮短行政救濟之層級，定明 不服中央主管機關性別平等工作會之審定，不 再經訴願程序，直接提起行政訴訟。
- 三. (增訂第三項，為使地方主管機關受理依第32條之一第一項規定之申訴後，能儘速及有效處理，讓申訴人可以早日獲致決定，爰另定是類案件得不經地方主管機關性別平等工作會審議，逕由地方主管機關處分。但情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件，仍由地方主管機關性別平等工作會審議。)
- 四. 配合增訂第二項及第三項，現行第二項移列為修正條文第四項，並酌修文字。



性騷擾被害人救濟途徑 (一)：申訴

- 僱主為處理受僱者之申訴所建立之申訴制度
- 被害人向主管機關申訴

性騷擾事件 之 企業內申訴

- 雇主為防治性騷擾之發生，包括設立性騷之申訴管道、申訴調查程序、申訴處理單位等事項，若僱用受僱者10人以上，更需進一步訂立申訴制度 (§13 I)。
- 雖然上述事項為企業內的爭議處理制度，但雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關 (§13IV)

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理 (§32)

受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴 (§32-1 I 前段)

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分 (§36)

僱用受僱者10人以上即有訂立申訴制度之義務 (§13 I)

雇主之防治措施應包括申訴管道、申訴調查程序、申訴處理單位等事項 (§13VI)

雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關

【新法】雇主通知義務

【新法】性工法§13第4項：「雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；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。」

【修訂理由】增訂第四項，定明雇主接獲申訴，及就調查認定屬性騷擾案件之處理結果，均應通知地方主管機關。

性騷擾申訴之處理

第6條：「(I)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。

(II)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。

第7條：「雇主處理性騷擾之申訴之，應以不公開方式為之。」

第8條：「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。」+不得訂立申訴期限(民國100年10月5日行政院勞工委員會勞動3字第1000132616號函)

第11條：「(I)申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。(II)前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。」

企業內之性騷擾申訴委員會

第7條：「(II)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。」

第9條：「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。」

第10條：「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。」

建立公權力介入的外部申訴管道

1



**最高負責人
是性騷擾行為人**



2



- **雇主沒有處理**
- **不服雇主調查/懲戒結果**

直接向外部申訴

由地方主管機關進行調查



**最高負責人
經認定有性騷擾
處罰鍰1-100萬**



**地方主管機關得
令雇主採取必要處置**

直接向外部申訴 由地方主管機關進行調查

【新法】性工法§32之一

【新法】性工法§32之一：

I：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. 不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。

【立法理由】第一項定明受僱者或求職者遭受性騷擾時，原則應循內部申訴制度向雇主提起申訴，惟工作場所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，爰於第一項但書第一款定明受僱者或求職者得逕向地方主管機關申訴，以強化其申訴權益。

此外，對於業經雇主調查之申訴案件，申訴人若不服雇主對同屬或不同屬事業單位被申訴人之調查或懲戒結果，為簡化申訴流程，取消現行向雇主內部申復之機制（工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第十一條第一項參照），於第一項但書第二款定明申訴人於此情形亦得逕向地方主管機關申訴。

直接向外部申訴 由地方主管機關進行調查

【新法】性工法§32之一

【新法】性工法§32之一：

II：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。

【立法理由】訂定第二項，定明受僱者或求職者遭遇性騷擾事件之申訴期限，並依被申訴人是否具權勢地位分列二款規範：

(一)被申訴人不具權勢地位，於第一款規定申訴期限為自知悉性騷擾時起二年內；但自性騷擾行為終了時起，逾五年者，不得提出，以維護法安定性，並兼顧被申訴人之權益。

(二)另考量被申訴人如具權勢地位，申訴人受限其關係，不易向外求助，恐逾越申訴時效，爰於第二款定明被申訴人如具權勢地位，申訴期限為自知悉性騷擾時起三年內；但自性騷擾行為終了時起，逾七年者，不得提出。

直接向外部申訴 由地方主管機關進行調查

【新法】性工法§32之一

【新法】性工法§32之一：

Ⅲ：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。

【立法理由】訂定第三項：(一)考量未成年之性騷擾被害人，可能因年幼不知權益受損，爰於第一款定明得於成年之日起三年內申之期限特別規定。(二)鑒於工作場所騷擾之被害人，可能礙於人際關係或權勢地位，未能於性騷擾事件發生後及時提起申訴，遲至離職後，工作場所權勢地位關係消滅後，始敢提出申訴，爰於第二款定明申訴之期限特別規定。

Ⅳ：申訴人依第一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。

至離職後，工作場所權勢地位關係消滅後，始敢提出申訴，爰於第二款定明申訴之期限特別規定。

【立法理由】參酌訴願法第60條，於第四項定明申訴人提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴；惟撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴，以維持法安定性。

直接向外部申訴 由地方主管機關進行調查

【新法】性工法§32之二

I：地方主管機關為調查前條第一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**。

【立法理由】為利調查，第一項定明地方主管機關得請專業人士或團體協助，並得請警察機關協查。

II：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**。

【立法理由】第二項定明被申訴人、申訴人及相關人員或單位應有配合調查之義務，不得規避、妨礙或拒絕。

III：地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，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**。

【立法理由】第三項定明地方主管機關受理不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果之申訴，就認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者之後續處理原則，地方主管機關得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。

直接向外部申訴 由地方主管機關進行調查

【新法】性工法§32之二

IV：前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

【立法理由】第四項定明地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴處理辦法，授權由中央主管機關訂定之依據。

V：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三十日內，雇主不得拒絕。

【立法理由】性騷擾被申訴人為最高負責人或僱用人時，恐申訴人於原工作場所中難與其保持適當區隔，爰於第五項定明允申訴人向雇主申請調整職務或留職停薪，各該期間最長可至調查結果送達雇主之日起三十日止，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，雇主應發給申訴人留職停薪期間之薪資。



性騷擾被害人救濟途徑 (二)：損害賠償

- 受僱者或求職者因職場性騷擾(第12條)之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。
- 受僱者或求職者因雇主違反職場性騷擾防治義務(第13條第2項)，受有損害者，雇主應負賠償責任。

雇主之民事賠償損害責任

【性騷擾之事前防治義務】

第13條 I：「雇主應防治性騷擾行為之發生。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。」

第12條：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一(...)。」

第13條 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。第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」

【性騷擾之事後補救義務】

第27條：「(I)受僱者或求職者因第12條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

(II)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，令雇主為全部或一部之損害賠償。

(III)雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

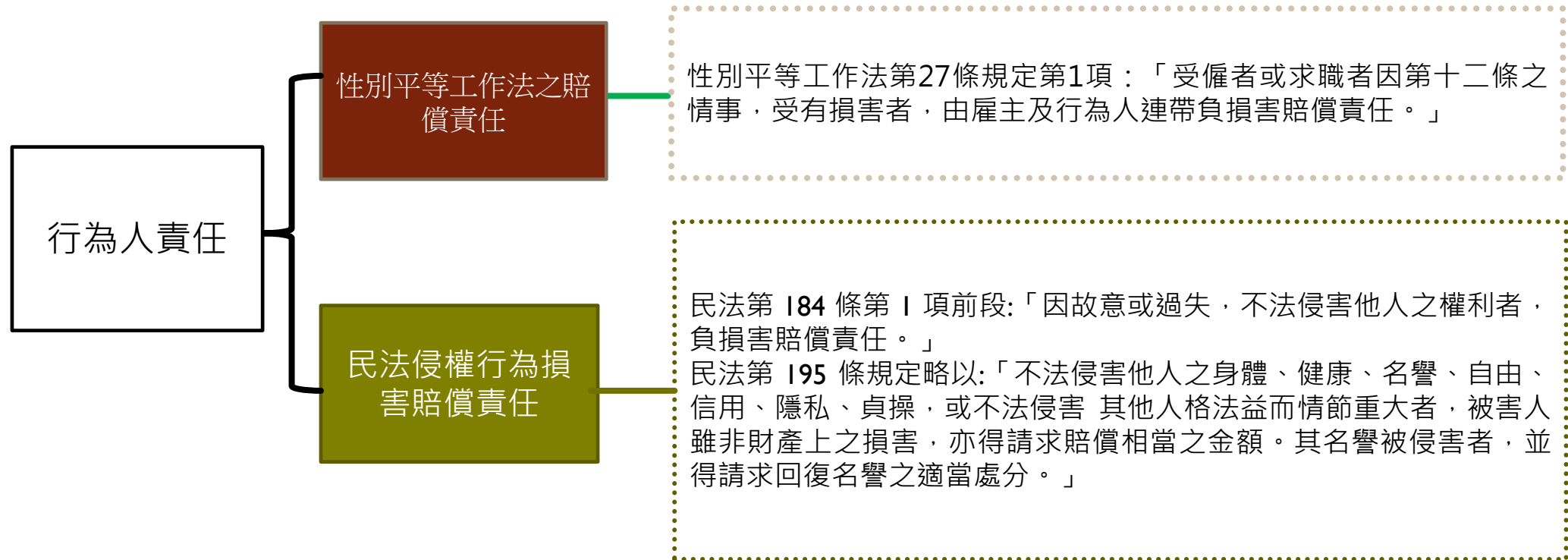
(IV)被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。」

第28條：「受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。」

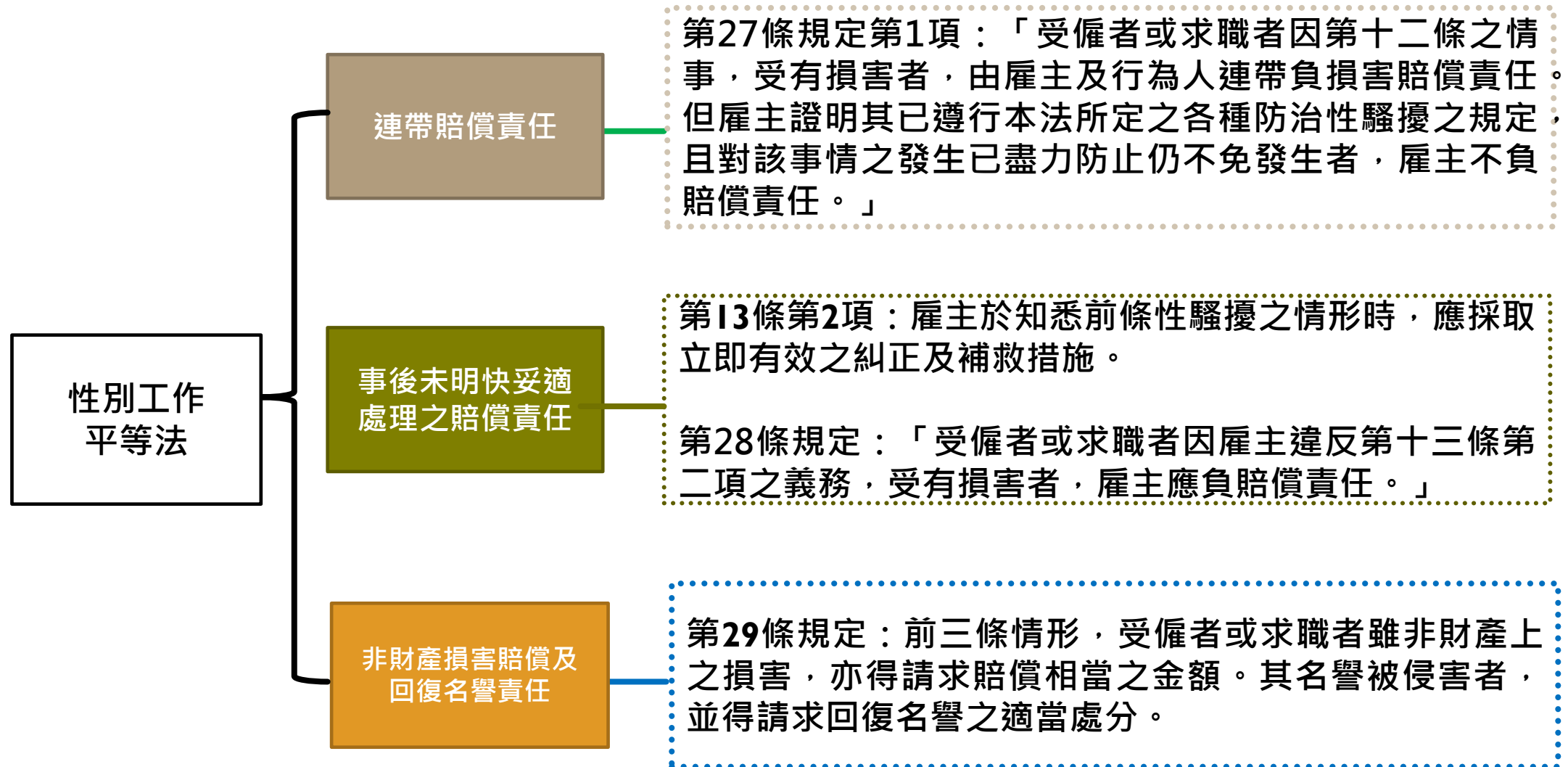
第29條：「前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。」

性騷擾之民事損害賠償責任

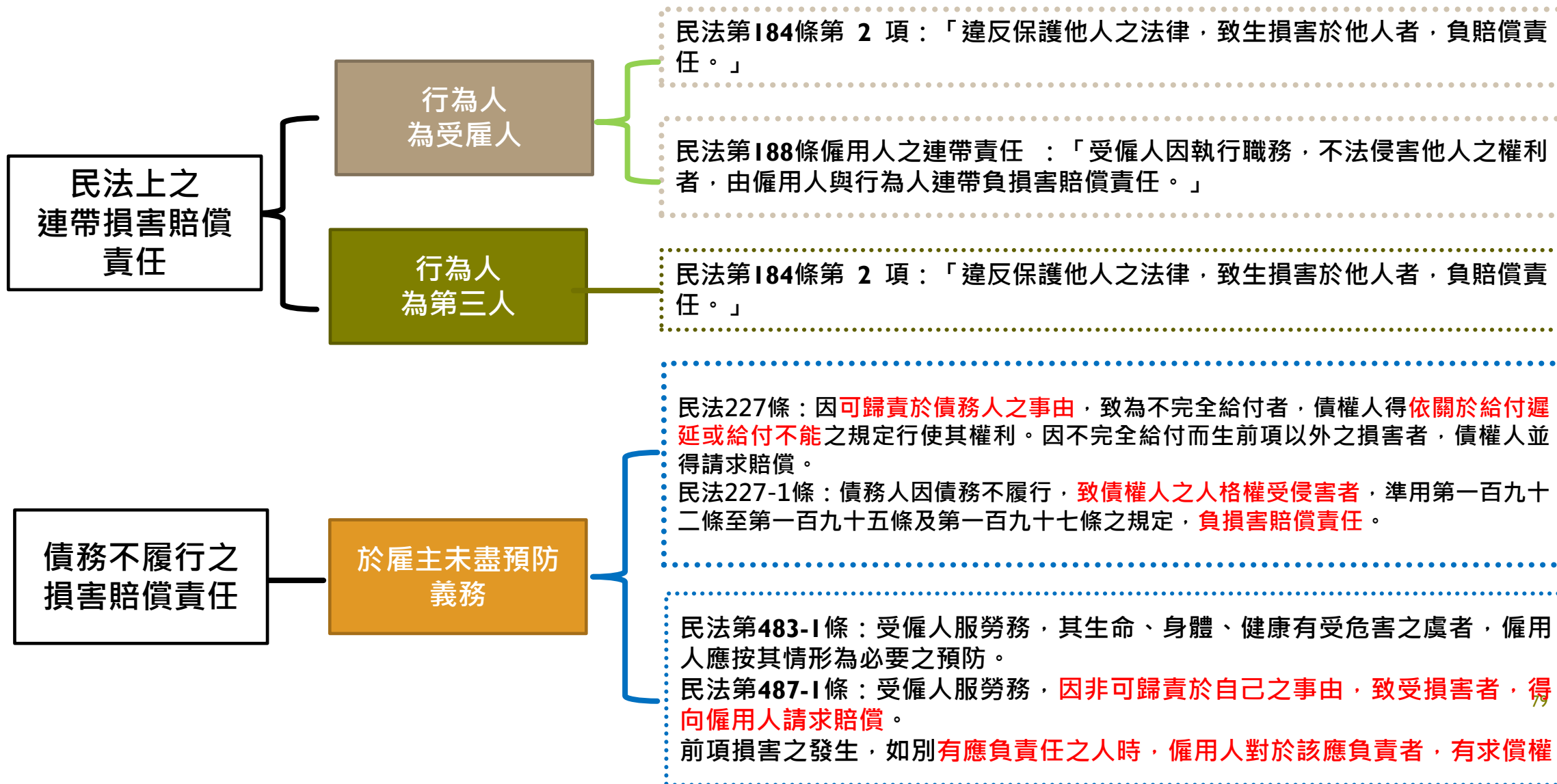
【性騷擾行為人】之民事責任



性騷擾行為人為【受僱人或第三人】，【雇主】之民事責任



性騷擾行為人為【受僱人或第三人】，【雇主】之民事責任





自由時報

林姓6旬老伯帶9旬老母到台北[紅acted]醫院洗腎，涉嫌伸鹹豬手偷摸女護理師大腿內側數下，女護理師認為慈濟醫院未及時處置性騷擾案件，提告要求慈濟與林男應連帶賠償；高等法院今判決，性騷擾、公然侮辱部份，慈濟與林男應連帶賠償21萬餘元、10萬元，林男還須書寫道歉啟事向女護理師道歉。(資料照)

- 事實：伊受僱於○○○○醫院，擔任洗腎室護理師。103年10月9日林○○陪同其母林張養至該院3樓洗腎室就醫，當日上午10時30分許，伊向林○○詢問林張養先前跌倒骨折之位置，林○○竟以性騷擾之意圖，趁伊不及抗拒之際，逕自伸手觸摸伊右大腿內側數下，時間約為5至10秒。
- 雇主未盡性騷擾之事前防治義務之連帶賠償責任：
 - ① 民事責任上，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。
 - ② 行政責任上，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰+公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

雇主未盡性騷擾之事前防治義務之連帶賠償責任， 例：臺灣高等法院108年度上字第1126號判決

- 結論：系爭性騷擾事件發生時，○醫院未有預防非其員工之外部人士性騷擾之具體措施，無從主張免責，依性別平等工作法第27條第1項本文規定，○醫院與林○○對A女應負連帶損害賠償責任。
- 判決理由摘錄：
 - ① 性別平等工作法第27條第1項規定並非要求雇主防止全部性騷擾事件之發生，而著重於雇主對於預防性騷擾事件之發生，是否已然盡力及已為如何之防止措施。
 - ② 若職場係雇主可得控制，而該職場係屬開放空間，受僱人亦將隨時與不特定人接洽者，雇主自應思考如何預防或至少一再宣導防範性騷擾以令非員工之不特定人均可易於接受此等資訊，而非僅委諸院內電子系統或久久一次之教育訓練。
 - ③ ○醫院「性騷擾防治辦法」之揭示途徑，僅於院內之電子郵件系統、電子公佈欄及文管系統可得查知，並未在各個具體場所張貼、公布甚至印發，則偶而到院就醫之病患及其家屬等非其員工之不特定人，並無從在○○○○醫院大廳或各科室得知。又○醫院所提出之歷來教育訓練課程清單，在系爭性騷擾事件前有關性騷擾議題，僅於101年8月24日、101年9月8日及102年8月27日曾舉辦相關課程，且同樣未見對非其員工之不特定人進行宣導。
 - ④ ○醫院所辯有張貼海報於公開處云云，經查，○醫院是在...性騷擾事件發生及...公然侮辱事件發生後，方於同年月21日張貼防止性騷擾海報。

雇主未盡性騷擾之事前防治義務之連帶賠償責任， 例：臺灣高等法院108年度上字第1126號判決

- 結論：系爭公然侮辱行為，林○○依民法侵權行為規定，○醫院依性別平等工作法第28條規定，分別負損害賠償責任。
- 判決理由摘錄：
 - ① 若發生性騷擾事件，且雇主已然知悉，雖然採取相關措施，然並未達有效糾正或補救之程度，以致受僱者後續受有損害者，即屬雇主應負損害賠償責任之範疇。...倘若僅為調整被騷擾者之工作區域，消極請被騷擾者避開加害者，並未糾正及補救，難謂符合依上揭規定意旨。
 - ② 依性別平等工作法第3條第3款前段規定，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。系爭性騷擾事件發生後，A女已於當日午後向其所屬洗腎室直屬主管包括洗腎室護理師組長黃○○及腎臟科主任洪○○反應。
 - ③ 是縱如黃○○原請張○○與A女兩人交換區域，而A女與張○○亦確實交換負責區域，然林○○在系爭公然侮辱事件發生時，仍與A女在同一空間，在其餘條件相同之情況下，林○○對A女為系爭公然侮辱事件之辱罵言語仍會發生。
 - ④ 林○○對其103年10月14日公然侮辱行為，固應依民法侵權行為規定對A女負損害賠償責任；○醫院於知悉系爭性騷擾事件後，未採取立即有效之糾正及補救措施，違反性別平等工作法第13條第2項所定義務，依同法第28條規定，亦應對A女負損害賠償責任。

雇主違反性騷擾防止責任之非財產上賠償責任， 例：臺灣高等法院108年度上字第1126號判決

- 結論：○醫院或林勝宗應賠償A女因系爭公然侮辱事件精神慰撫金10萬元，林勝宗並應交付附件二所示道歉啟事。
- 判決理由摘錄：
 - ① 系爭公然侮辱事件，除上開(三)4.所述兩造年齡、學經歷、資力、身分與地位等因素外，並審酌林○○不思檢討其於同年月9日系爭性騷擾行為之不法，卻變本加厲對正在執行護理師職務之A女公然侮辱，更進一步造成A女之名譽權受損，行為及心態均非可取，
 - ② 而○醫院未履行性別平等工作法第13條第2項所定義務，未對林○○之性騷擾行為予以糾正或告誡，且未事先告知林○○更換護理師及其原因，於林○○詢問原因時，亦未告知更換護理師之原因，致發生系爭公然侮辱事件，對於職場性騷擾事件之處理觀念尚待改進，
 - ③ 參酌系爭公然侮辱事件發生場所及過程等一切情狀，認A女因系爭公然侮辱事件，精神上亦受有相當痛苦，然所請求之精神慰撫金20萬元，尚屬過高，應核減為10萬元，較為妥適。
 - ④ 查林○○於103年10月14日在不特定多數人得以共見共聞之○醫院洗腎室，毀損A女之名譽，A女請求林○○於本判決確定後之翌日起5日內，以A4白色紙張、電腦標楷體及WORD36號黑色字體撰寫附件二所示道歉啟事，交付A女，已足回復其名譽受損之損害。

權勢性騷擾之「懲罰性賠償金」

【新法】性工法§27第5項：「行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。」

【新法】性工法§27第6項：「前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。」

【立法理由】

- 被害人遭受性騷擾，致被害人受有財產及非財產上之損害時，得依第一項規定請求損害賠償。
- 惟行為人為權勢性騷擾或最高負責人、僱用人為性騷擾行為，容應加重其損害賠償責任，爰增訂第五項及第六項，依其情節，法院得應被害人之請求，酌定一倍至三倍或三倍至五倍之懲罰性賠償金規定，以增遏阻之效。
- 另雇主依第一項規定與行為人負連帶負損害賠償責任之範圍，僅限於損害，不及於懲罰性賠償金部分；行為人為法人對外代表人時，該法人負連帶負損害賠償責任之範圍（民法第28條及公司法第23條第2項參照），亦不及於懲罰性賠償金部分併予敘明。



**感謝聆聽
歡迎提出問題&意見！**

***引用請註明出處**