

職場性騷擾實務案例分析

黃秀蘭律師

昭 明 法 律 事 務 所

主持律師 黃秀蘭

電話：04-22242288、0935-347128

地址：台中市西區法院前街2號 E-MAIL: judy6782@yahoo.com.tw

▶ 學歷

- ▶ 國立中興大學國際政治研究所畢業
- ▶ 國立中興大學法商學院法律系法學組畢業
- ▶ 八十年律師高等考試及格

▶ 現任

- ▶ 台中昭明法律事務所主持律師
- ▶ 財團法人法律扶助基金會台中、彰化、南投分會義務律師
- ▶ 苗栗、台中、彰化、南投地方法院、臺灣高等法院臺中分院勞動調解委員
- ▶ 台中市政府、彰化縣政府法律扶助顧問律師、南投縣政府社會處義務律師
- ▶ 南投縣政府家庭暴力性侵害暨性騷擾防治委員會委員、性騷擾防治委員會委員、性別平等委員會委員、就業歧視評議委員會委員
- ▶ 國家科學及技術委員會中部科學工業園區管理局就業歧視評議暨性別工作平等委員會委員
- ▶ 經濟部產業園區管理局臺中分局性別平等工作會委員、性騷擾暨性別歧視申訴評議委員會委員、就業歧視評議委員會委員
- ▶ 財政部印刷廠性騷擾申訴評議委員會委員
- ▶ 交通部公路局中區養護工程分局性別平等工作組暨性騷擾防治委員會委員

何謂性騷擾？

- ▶ 只要一切不受到歡迎的、與性或性別有關，會讓您感到不舒服不自在、覺得被冒犯、被侮辱的言行舉止。在嚴重的情況下，甚至會影響到您就學或就業機會的表現，或影響日常生活之進行，就可能構成性騷擾。性騷擾是一種對人身安全的傷害，任何人都可能被性騷擾，嚴重的性騷擾行為可能演變成性侵害或強制猥褻。

何謂猥褻？

- ▶ 立法者未對「猥褻」以法律條文解釋；司法實務上認為，刑法上之猥褻罪係指性交以外，足以興奮或滿足性慾之一切色情行為而言（最高法院101年台上字第2506號判決）。

性騷擾案件所涉及的法律

- ▶ 性別平等工作法(91年1月16日公布)
 - ▶ 從保障員工工作權角度出發，主要處理職場性騷擾。
- ▶ 性別平等教育法(93年6月23日公布)
 - ▶ 從保障學生受教權觀點出發，主要處理校園性騷擾。
- ▶ 性騷擾防治法(94年2月5日公布)
 - ▶ 從人身安全角度出發，主要處理前二法以外的性騷擾。

➡ 常統稱為「性騷擾三法」

職場性騷擾定義

▶ 性別平等工作法第12條(包括性侵害)

- ▶ 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。(第一項第1款)
- ▶ 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。(第一項第2款)
- ▶ 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。(第二項)

★第12條修正要點

- ▶ 增訂「權勢性騷擾」之定義，及受僱者於「非工作時間」仍遭受事業單位之同一行為人性騷擾、不同事業單位但具共同作業或業務往來關係之同一行為人性騷擾、最高負責人或僱用人人性騷擾，仍適用本法規定處理；另增訂「最高負責人」之定義，及行為人係公共場所或公眾得出入場所之不特定之人者，適用性騷擾防治法之規定。

★第12條修正要點

▶ 修正條文第12條增訂第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。

▶ 修法理由

- ▶ 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。

★第12條修正要點

► 修正條文第12條增訂第3項

- 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。

► 修法理由

- 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

★第12條修正要點

▶ 修正條文第12條增訂第 4 項

- ▶ 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。

▶ 修法理由

- ▶ 現行第二項移列為第四項，援引項次酌作修正。

★第12條修正要點

▶ 修正條文第12條增訂第 5 項

- ▶ 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。

▶ 修法理由

- ▶ 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。

★第12條修正要點

▶ 修正條文第12條增訂第 6 項

- ▶ 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。

▶ 修法理由

- ▶ 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。

★第12條修正要點

► 修正條文第12條增訂第7項

- 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。

► 修法理由

- 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。

★第12條修正要點

▶ 修正條文第12條增訂第8項

- ▶ 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。

★第12條修正要點

- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 中央主管機關應建立性別平等人才資料庫、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。
- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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。

性騷擾定義

- ▶ 性騷擾如何認定
- ▶ 一、採個案審查方式：依事件發生的背景及其性要求或其他因素之具體關聯等一切狀況，審慎就具體事實認定之。
- ▶ 二、判斷要件：
 - ▶ （一）被害人主觀認知：應由被害人之立場，而非由加害人之立場之認知加以認定。
 - ▶ （二）合理被害人三種標準：
 - ▶ 1、合理個人標準：以當時當地之價值觀加以檢視是一般人不分性別常有的合理感受。
 - ▶ 2、合理女人標準：以當時當地之價值觀加以檢視是一般女人常有的合理感受。
 - ▶ 3、合理被害人標準：以當時當地之價值觀加以檢視是一般被害人常有的合理感受。
 - ▶ （三）客觀合理標準：如該行為於客觀上對被害人已侵犯或干擾其個人人格尊嚴、人身自由、或正常工作表現時，即構成性騷擾。

案例

- ▶ 女職場遭摸耳告性騷！ 檢：「非隱私部位」不起訴
- ▶ 新聞影片：
<https://www.youtube.com/watch?v=fhrRytA1rdU>



雇主之防治義務

▶ 性別平等工作法第13條

- ▶ 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，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。
- ▶ 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。

雇主之防治義務

- ▶ 性別平等工作法第13條第一項
 - ▶ 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：
 - ▶ 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。
 - ▶ 二、僱用受僱者三十人以上者，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。

★第13條修正要點

- ▶ 就雇主「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉性騷擾之情形，分別訂有「有效之糾正及補救措施」相關內容，另增訂僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主應設置處理性騷擾申訴管道，並有公開揭示之義務；雇主於接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關，經雇主調查認定屬性騷擾之案件，亦應將處理結果通知地方主管機關；地方主管機關應規劃整合相關資源協助雇主辦理防治措施，中央主管機關得予以補助。

★第13條修正要點

▶ 第13條第2項修正

- ▶ 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：
 - ▶ 一、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。
 - ▶ 二、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)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。

★第13條修正要點

▶ 第13條第2項修正理由

- ▶ （一）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**。
- ▶ （二）**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。

★第13條修正要點

▶ 第13條增訂第3至5項

- ▶ 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。
- ▶ 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。

★第13條修正要點

- ▶ 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：
 - 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。
 - 二、僱用受僱者三十人以上者，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。
- ▶ 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：
 - 一、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。
 - 二、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) 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。
- ▶ 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。
- ▶ 地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並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。
- ▶ 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。

★第13條之1修正要點

- ▶ 增訂被申訴人具權勢地位，且案件情節重大，雇主於調查期間得採取之暫時性作為；經認定性騷擾情節重大，雇主得不經預告終止勞動契約。

★第13條之1修正要點

► 增訂第13條之1

- 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。
- 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。

★第13條之1修正要點

▶ 第13條之1修法理由

- ▶ 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。
- ▶ **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。

雇主之防治義務

- ▶ 雇主之定義
- ▶ 性別平等工作法第3條
- ▶ 雇主：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，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。

雇主之防治義務

- ▶ 原行政院勞工委員會102年9月12日勞動3字第1020131885號說明四略以：「地方主管機關受理受僱者申訴之審查重點，在於判斷受僱者申訴有性別平等工作法第12條所稱之性騷擾行為時，雇主有無善盡性別平等工作法所要求之雇主防治責任，而非在性騷擾個案之認定。倘雇主有性騷擾行為，若未依前開規定採取立即有效之糾正及補救措施，即已違反性別平等工作法第13條第2項…」
- ▶ 原處分機關受理受僱者申訴時，委員會審議重點應在雇主有無善盡性別平等工作法所要求之雇主防治責任，而非性騷擾個案之認定。

案例解析

- ▶ 申訴人A（下稱申訴人）於民國（下同）108年6月底左右任職於B公司，並由B公司派遣至C公司（下稱申請審議人）工作。申訴人表示於到職後即受到一同派遣至申請審議人公司之男同事D（下稱行為人）職場性騷擾，於108年7月上旬即向申請審議人反映，但申請審議人未妥善處理；又於108年7月10日加班時，在倉庫遭到行為人用身體壓迫1～3分鐘，申訴人隨即向申請審議人反映，惟申請審議人亦未處理；B公司復於108年7月中下旬將申訴人調至新竹工作，並因與同事間之衝突遭B公司解雇。故申訴人認申請審議人已知悉職場性騷擾之發生卻無立即有效之處理，已違反性別平等工作法第13條第1項及第2項之規定，爰提出申訴。
- ▶ 案經原處分機關依行政程序法第39條及第40條之規定進行事實調查，並經108年10月7日○○科學園區管理局性別工作平等會議審議，審定申請審議人違反性別平等工作法第13條第2項規定成立，原處分機關爰依性別平等工作法第38條之1規定，以108年10月23日○○字第○號處分裁處申請審議人新臺幣10萬元罰鍰，並公布事業單位名稱，申請審議人不服，爰於法定期間，向本會申請審議。

案例解析

- ▶ 申請審議人主張
- ▶ 申請審議人已於得知之第一時間主動詢問派遣公司（即B公司）所屬員工已調查事件始末，並責請派遣公司為處理，且因申請審議人為要派公司無權限調整工作場域，故所能為之措施僅有調查與督促派遣公司處理公司其所屬員工間發生之性騷擾。

案例解析

► 本件爭點在於要派公司之防治義務

- 按性別平等工作法第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。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（臺北高等行政法院108年度訴字第813號）。次按職場性騷擾通常發生於事業單位內部，故性別平等工作法明文課予雇主於知悉性騷擾情形時，有採取立即有效措施之義務，並訂以罰則防止雇主怠於履行此一義務，且明定受僱者得依規定向當地主管機關申訴。同法第13條第2項規定，雇主於知悉有職場性騷擾行為之情形發生時，應採取立即有效之糾正及補救措施，其目的在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無受職場性騷擾疑慮之工作環境，以保障其人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之自由公平，達到本法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的。

案例解析

- ▶ 該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，而此作為需能「有效」的「糾正及補救」性騷擾之情形。又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，以及調查完成後設處被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，給予完善之保障，以免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，並進而促使所有受僱者有免受職場性騷擾疑慮之工作環境，方與前揭立法目的相符。惟若事業單位於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，啟動所設置之處理機制，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，尚難認已符合該項規定（臺灣臺北地方法院103年度簡字第247號判決參照）。
- ▶ 未按勞動派遣權益指導原則第4點第2款規定：「四、要派單位使用派遣勞工應注意下列事項：.....（二）勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工提供勞務時之就業歧視禁止、性騷擾防治、職業安全衛生等事項，要派單位亦應積極辦理。」。因此，申請審議人既為要派公司，於知悉派遣勞工遭受性騷擾事件後，依法自應盡到性別平等工作法賦予雇主為立即糾正及補救措施之義務，並應介入進行審慎之調查。

案例解析

- ▶ 惟查，申請審議人於知悉申訴人申訴遭受性騷擾之情事時，僅於同日消極地集結申訴人以外之派遣員工，告知渠等要互相尊重，卻始終並未積極向申訴人深入了解本件性騷擾發生之過程以釐清事件原委，甚至在申訴人遭B公司調離原職務後，即無任何進一步之調查作為，抑或是於公司內部辦理法令宣導及員工性別教育訓練，以避免類似情況再度於職場發生，甚至未曾向派遣公司即B公司了解其就該性騷擾案件之處理結果，由此可見，申請審議人不僅未以審慎態度視之、即時設身處地主動關懷申訴人，更未曾介入調查並採取適當之解決措施，難認已符合性別平等工作法第13條第2項之規定。

職場性騷擾之案例

- ▶ 員工遭性騷擾憂鬱症後被解雇 法院判為職災、違法解雇

- ▶ 新聞連結：

<https://www.youtube.com/watch?v=dkg9zrJ5XAE>



新聞案例

- ▶ 性騷案處理失當 民進黨副祕書長許嘉恬請辭獲准
- ▶ 連結：
<https://www.youtube.com/watch?v=Msm4b3OA3JM>



職場性騷擾受理申訴機關

- ▶ 性別平等工作法第5條—性別平等工作會
- ▶ 工作內容：審議、諮詢及促進性別工作平等事項。
- ▶ 編制：委員五人至十一人。
- ▶ 任期：二年。
- ▶ 資格條件：具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士。
- ▶ 組成比例：經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。
政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。（三讀通過之修正草案）
- ▶ 例外：地方主管機關設有就業歧視評議委員會者，第一項性別平等工作會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項規定。（三讀通過之修正草案）

職場性騷擾之申訴及調查程序

- ▶ 工作場所性騷擾防治措施準則第10條
 - ▶ 雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：
 - ▶ 一、保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
 - ▶ 二、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

職場性騷擾之申訴及調查程序

- ▶ 申訴方式
- ▶ 工作場所性騷擾防治措施準則第11條
 - ▶ 性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。
 - ▶ 前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，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、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
 - ▶ 三、申訴之事實內容及相關證據。
 - ▶ 雇主於接獲第一項申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式，依本法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

職場性騷擾之申訴及調查程序

- ▶ 不公開調查
- ▶ 工作場所性騷擾防治措施準則第12條
 - ▶ 雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。
 - ▶ 僱用受僱者三十人以上之雇主，應設申訴處理單位；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。
 - ▶ 僱用受僱者未達三十人之雇主，為處理性騷擾之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例。
 - ▶ 雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。

職場性騷擾之申訴及調查程序

► 工作場所性騷擾防治措施準則第13條

- 雇主接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- 前條第二項及前項之專業人士，雇主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

職場性騷擾之申訴及調查程序

▶ 工作場所性騷擾防治措施準則第 14 條

- ▶ 性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：
 - ▶ 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
 - ▶ 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - ▶ 三、事實認定及理由。
 - ▶ 四、處理建議。
- ▶ 性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理。

職場性騷擾之申訴及調查程序

► 工作場所性騷擾防治措施準則第16條

- 申訴處理單位或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

職場性騷擾之申訴及調查程序

- ▶ 調查結果及處置
- ▶ 工作場所性騷擾防治措施準則第17條
 - ▶ 性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之。
 - ▶ 申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。
 - ▶ 前項決議，雇主應以書面通知申訴人及被申訴人。

職場性騷擾之申訴及調查程序

- ▶ 調查期限及外部申訴管道
- ▶ 工作場所性騷擾防治措施準則第18條
 - ▶ 雇主應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。
 - ▶ 雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，申訴人得依本法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。
 - ▶ 雇主於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，受僱者或求職者得依本法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。
 - ▶ 性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

職場性騷擾之申訴及調查程序

- ▶ 調查結果及處置
- ▶ 工作場所性騷擾防治措施準則第19條
 - ▶ 性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對行為人為適當之懲戒或處理，並按中央主管機關規定之內容及方式，依本法第十三條第四項規定，將處理結果通知地方主管機關。

★第32條之1修正要點

- ▶ 增訂受僱者或求職者遭受性騷擾行為之申訴處理機制，於被申訴人為最高負責人或僱用人、不服雇主所為之調查或懲戒結果之情形，得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，訂有申訴期限之特別規定。

★第32條之1修正要點

- ▶ 第32條之1
- ▶ 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、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。
- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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。

★第32條之2修正要點

- ▶ 增訂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；行為人如為最高負責人，地方主管機關調查期間，被害人得申請調整職務或工作型態。

★第32條之2修正要點

► 增訂第32條之2

- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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。

★第34條正要點

► 第34條修正

- 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。
- 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。
- 地方主管機關對於第三十二條之一第一項但書所定申訴案件，經依第三十二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。
- 第一項及第二項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

★第38條之1修正要點

► 第38條之1修正→提高罰則

- 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。
- 雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。（未盡防治義務、未採必要處置）
- 雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。（雇主未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範公開揭示）
- 雇主違反第十三條第一項第一款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。（雇主未訂定申訴管道公開揭示）
- 雇主違反第三十二條之二第五項規定，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。（調查期間雇主拒絕申請調整職務或工作型態）
- 有前五項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

★第38條之2修正要點

► 增訂第38條之2

- 最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。
- 被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。
- 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。

★第38條之3

- ▶ 第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。
- ▶ 前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。

★第27條修正要點

- ▶ 受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，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，雇主不負損害賠償責任。
- ▶ 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，令雇主為全部或一部之損害賠償。
- ▶ 雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。
- ▶ 被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。
- ▶ 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。
- ▶ 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。

職場性騷擾之法律責任

- ▶ 民事責任
- ▶ 雇主違反防治義務之賠償責任
 - ▶ 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。(性平法第28條)
- ▶ 非財產上之損害賠償
 - ▶ 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。(性平法第29條)

職場性騷擾之法律責任

- ▶ 民事責任之請求權時效
- ▶ 性別平等工作法第**30**條特別明文規定「由雇主及行為人連帶負賠償責任。損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，2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**10**年者，亦同。」

職場性騷擾之法律責任

- ▶ 刑事責任
- ▶ 性騷擾防治法第25條
 - ▶ 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者，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；利用第二條第二項之權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一。
 - ▶ 前項之罪，須告訴乃論。
- ▶ 刑法第16章「妨害性自主罪」：
刑法第221條至第229條。

職場性騷擾之案例

- ▶ 在知名外商高科技公司任職的張姓副理和多位同事在 P U B 飲酒作樂，他被控三度伸出狼爪對胡姓女同事強行搭肩、摟腰，最長達十秒。
- ▶ 一審判張拘役四十天，但高等法院判決大逆轉，採信兩人的主管證稱，未看到張摟腰等行為，也認定張「即使」有胡女指控的行為，摟肩、腰部並非身體隱私部位，昨改判張無罪，全案定讞。
- ▶ 法官認為肩腰非隱私部位，高院合議庭特別指出，若意圖性騷擾，而有親吻、摸胸、臀、乳房、大腿內側等隱私部位，或女性第二性徵等舉動，將觸犯性騷擾防治法第二十五條性騷擾的「刑責」，但若是搭肩、摟腰、摸頭等行為，僅能依該法第廿條規定處以「行政罰鍰」。

職場性騷擾之法律責任

- ▶ 違反處罰
- ▶ 性別平等工作法第38條
 - ▶ 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
 - ▶ 有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

案例

- ▶ 內湖甜點店爆職場性騷擾！18歲“狼”同事天天騷擾 女員工上班遭襲臀4次 怒調監視器揪嫌犯 狼同事下場出爐...
- ▶ 新聞連結：
<https://www.youtube.com/watch?v=y1UdoOjsRrE>



性騷擾案件之自我保護

- ▶ 私下錄音與妨害秘密罪之疑義
- ▶ 高雄分院103年度上易字第342號判決
 - ▶ 通訊保障及監察法第29條第3款，則規定「監察者為通訊之一方或已得通訊之一方事先同意，而非出於不法目的者，不罰」。依此，對話之一方為保護自身權益及蒐集對話他方犯罪之證據，並非出於不法之目的而無故錄音；且因所竊錄者係對話之一方，對他方而言其秘密通訊自由並無受侵害可言。

▶ 謝謝聆聽