

# 性工法雇主責任之困境 - 談性騷擾防治之難題

郭玲惠\*

性別工作平等法施行至今已逾越20年，實務上以性騷擾爭議為數最多，本文除回歸法理之論述外，針對該法施行上之困境，特別是一人受雇及行為人為雇主或最高負責人之情形，提出分析。

## 壹、雇主之保護照顧義務

職場性騷擾防治義務乃性別友善職場之一環，何謂性騷擾，雇主該負擔何種預防及救濟義務，應有進一步說明之必要。

### 一、性騷擾之定義

依性別工作平等法（以下稱性工法）第十二條規定，有二種情形，並依不同之情形，認定雇主是否盡到保護照顧義務之責任<sup>1</sup>：

#### 第一、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。

#### 第二、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。

性工法除將「交換式性騷擾」之定義明

文化外，亦加入「敵意式性騷擾」之定義，可知<sup>2</sup>明確禁止任何人於受僱者執行職務時有性騷擾之行為，將性騷擾之防治由單純之人身安全保護，擴及雇主對於受僱者之保護義務，使受僱者能於友善之工作環境中，安全而不受干擾地工作。倘任何人於受僱者執行職務時有性騷擾之行為，致受僱者受有損害者，依同法第27條，雇主與行為人連帶負擔損害賠償責任，受僱者亦得依同法第29條，就非財產上損害請求賠償相當之金額。又行為人之言詞或行為是否造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，應以一般合理第三人之感受為準較具客觀性，始不因接受言詞或行為者之不同感受而有不同之認定結果<sup>3</sup>。

當然不可否認，「性騷擾」之定義依性工法並非相當明確，諸如執行職務之時間、地點與工作內容之關聯等等，立法過程中似乎亦無法有明確之結論，依實務之通說<sup>4</sup>雖然多援用民法第188條之相關規定或法理，採職務上予以機會之廣義解釋，然隨著性別平等教育法及性騷擾防治法之公佈施行，性工法中有關於性騷擾行為人是否為執行職務以及適用範圍之爭議，逐漸產生，仍有待未來三法整合之發展。

雇主性騷擾事件處理不當，除性工法有關於損害賠償之規定外，近年亦有實務判決，認定如受雇主因此而遭受精神上損害，屬於職業災害，雖然受雇者因為不能工作之舉證不完整而無法請求勞基法第59條之職

\* 本文作者係台北大學法律學系教授。

1. 最高行政法院110年度上字第68號行政判決；最高行政法院109年度上字第594號行政判決。  
2. 臺灣臺北地方法院96年訴字第6336號民事判決。

3. 最高行政法院98年度裁字第2802號行政裁定。

4. 臺北高等行政法院101年簡字第282號行政判決；最高法院98年台上字第2463號民事判決；臺灣臺北地方法院96年訴字第6336號民事判決；臺灣新北地方法院100年勞簡上字第22號民事判決。



災補償<sup>5</sup>，但法院對於因為雇主處理不當而有職業災害之可能性，採肯定之見解。

另有關於性侵害是否為性騷擾行為，性工法並未明文，然依其定義，刑法所稱之性侵害犯罪，自然已構成性工法之性騷擾定義。因此雖因性騷擾防治法及性別平等教育法之定義不同而有所疑問，然因各該二法乃為後法，特別是性別平等教育法將不同之樣態列舉，例如性霸凌、性騷擾或性侵害，致產生誤解，實務上亦將性侵害行為認為是性騷擾行為之一種，並無疑義。

## 二、保護照顧義務之內涵

雇主對於勞工之保護照顧義務屬於勞動契約附隨義務之一環，雇主應提供安全及友善之工作環境。在工作場所發生性騷擾事件，雇主除是最有能力事先防範者外，在該事件發生後，亦是最能透過所建構之內部申訴機制，來處理此類職場糾紛，及最有能力負擔損害賠償責任者，所以立法規範其事先防範及事後處理之法律責任。準此，性工法第 13 條第 2 項規定，雇主於知悉受僱者有遭受性騷擾情形時，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<sup>6</sup>。惟附隨義務其目的本為輔助勞動契約之履行，並非具有對價關係之給付義務<sup>7</sup>，原則上無法獨立請求。然工作場所之安全，與其他僅為輔助契約完成之附隨義務，畢竟仍有重大差異，特別是雇主如未履行，往往導致勞工之生命、身體或財產，產生重大危害之虞，我國因此也有性工法及

職安法之規定，使雇主有提供安全及友善之工作場所義務。然公法所課以雇主之義務，如未有民事法規之相輔相成，例如損害賠償與同時履行抗辯權等等請求權，則將產生法制上之缺漏，特別是勞工往往因為擔心職場上之不友善或不安全，而影響其工作表現或出勤意願。但不可否認者，回歸契約之本質，縱使承認雇主保護照顧義務之獨立請求可能性，除應盡量具體化其內容外，仍應考量是否符合比例原則以及雇主之可預見性，採取較保守之見解，此點德國之立法例<sup>8</sup>，或可為我國之參考。我國實務上已有採認損害賠償請求之案例<sup>9</sup>，學理上亦有將其範圍限定於已課以雇主公法義務部分<sup>10</sup>，未來學理與實務上如何發展，值得觀察。

### (一) 德國保護照顧義務之規定

德國有關於雇主附隨義務違反時之法律效果，除有法律明文外，向來採取較保留之見解，與我國類似主要是規範在勞工安全衛生法（Arbeitssicherheitsgesetz）以及一般平等法（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz，以下簡稱 AGG）。有關於性騷擾防治部分，除原民法第 273 條同時履行抗辯權、第 280 條及第 823 條雇主義務違反之契約及侵權責任外<sup>11</sup>，另於一般平等法（AGG）第 13 條至第 15 條，有明確之規定，如雇主未採取或顯然不適當之方式，去阻止職場騷擾或性騷擾行為，當事人有權停止其勞務而不減少其薪資之獲得，只要該等停止為保護勞工所必要者。民法第 273 條同時履行抗辯權，仍有其適用（§ 14 A G G）。此規定將原本無法

5. 臺灣新北地方法院 109 年度勞訴字第 51 號民事判決。

6. 最高行政法院 110 年度上字第 68 號行政判決。

7. Preis, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Aufl., § 620, Rn. 615.

8. Preis, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Aufl., § 620 BGB,

Rn. 616.

9. 王澤鑑, 債法原理, 自版, 頁 47, 2012 年 3 月二版。

10. 黃程貫等, 勞動、社會與法, 元照出版有限公司, 頁 16, 2011 年 5 月初版。

11. Preis, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Aufl., § 620 BGB, Rn. 617.



獨立請求之同時履行抗辯權，基於勞工之安全保護，提升其法律效力<sup>12</sup>。

類似於我國性工法有關於救濟之規定，有關於損害賠償及補償請求，則規範於一般交易條款第 15 條<sup>13</sup>，如雇主違反歧視禁止原則時，雇主應對此產生之損害負損害賠償責任。但雇主未有故意或過失者，則不在此限。另有關於非財產損害其進一步規定，如該損害非財產上之損害時，該當事人得請求以金錢補償。如當事人於無歧視之情形下，自由選擇暫不提供勞務，則該精神補償之額度以其薪資三個月為限。除團體協約另有規定外，前開請求權應於二個月內以書面提出申請。

## (二) 我國之規定

### (一) 事先之預防措施

所謂預防勝於治療，因此性工法特別課以雇主提供受僱者免於遭受性騷擾工作環境之義務，防治性騷擾行為之發生。對於僱用受僱者三十人以上之雇主，該條第一款要求須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。於此必須注意，所謂公開揭示，與勞基法第七十條工作規則之公開揭示意義上不相同，依前開第三款授權之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，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。其揭示之場所必須使受僱者與其他可能進入職場之「他人」皆可得知之情形，僅透過網路傳輸予每一位受僱者，仍未達到其目的。

同時該防治措施依前開準則，必須包含

下列幾點：

- (1) 雇主應建立預防與救濟並行之申訴管道，宣示禁止任何人於受僱者執行職務時，對其有性騷擾之行為。
- (2) 此外應於申訴辦法中明列處理申訴之專責人員、申訴之處理流程、處置方式與證人之保護。
- (3) 專責人員必須注意性別比例與專業性，不以各該單位主管為必要。
- (4) 處理流程必須以「迅速」、「隱密」與「專業」為原則（依該法第十三條第二項，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）。
- (5) 防治辦法必須於工作場所公開揭示。
- (6) 雇主對於認定有性騷擾之行為，處置必須適當。

### (二) 事後之糾正及補救義務

性工法第 13 條有關雇主責任之規範乃著眼於制度面之建立，如該條第 1 項之預防與第 2 項之救濟。雇主為履行其法定與契約上之義務，於勞動關係中多半委由其受僱人，甚或履行輔助人代為履行。一般勞雇關係中，受僱人依勞動契約之內容執行職務，一方面為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，而得依性工法第 3 條第 3 款之規定，視同雇主；另一方面其代理雇主為債之履行，無論雇主是否有故意或過失，該受僱人之故意或過失，雇主亦應負其責任。因此，雇主縱使已建立預防及申訴機制，然因其受僱人未能即時告知有性騷擾之情事，雇主亦無法因此而免除責任。依民法第 224 條之規定，債務人之代理人或

12. Schlachter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Aufl., § 14 AGG, Rn1~Rn.2.

13. Schlachter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Aufl., § 15 AGG, Rn1~Rn.3.



使用人，關於債務之履行有故意或過失時，債務人應與自己之故意或過失，負同一之責任。蓋所謂的「視為雇主」，性工法此種功能性雇主之概念，乃源於勞基法，學理上<sup>14</sup>並非純粹以契約當事人或權利義務人來認定何謂雇主，而是依照執行雇主功能與職權之自然人來認定何謂雇主，一般企業中，例如經理人或廠長等人，多因執行雇主之管理權而成為勞基法或性工法之雇主<sup>15</sup>；性別法不同於勞基法之規定，增加「視同雇主」規定，應已使其由履行輔助人之效力歸屬性質，提升為雇主之地位，始符合該法之立法本意。

性工法第 13 條第 2 項規定，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。所謂性工法第 13 條第 2 項所稱之「知悉」，乃制度面上之是否知悉，當包含「可得知悉」之情形，不因代為履行義務之人或受害之受僱人是否告知雇主而影響其認定。

「知悉」，實務見解有認定必須雇主或視同雇主在確實有被告知之情況下，始須負有該法之責任，此點相當值得探討。蓋提供一個安全之工作環境乃雇主因為勞動契約而生之附隨義務，無論是職安法所規範之職業災害，甚至「職場性騷擾」之預防及救濟，皆應包含其中，此論點於性工法通過後之九十一年及九十三年判決，皆有明確說明，特別於九十三年之判決明白指出，雇主未能保障勞工工作時免於遭受性騷擾，違反雇主應預防職業上之災害，建立適當之工作環境及福利措施，且如勞動契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效者，勞工得不經預告終止契約。此外當

受僱者遭受其他職場上之受僱者性騷擾時，雇主必須負擔類似民法上第 188 條之僱用人責任。因此該法為補充現行相關法規對於受到歧視者保障不足之情形，乃於第 26 條及第 28 條明確規定雇主之賠償義務，受僱者或求職者因第 7 條至第 11 條或第 21 條之情事，或受僱者或求職者因雇主違反第 13 條第 2 項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。另於第 27 條有雇主與行為人負連帶責任之規定，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擔損害賠償責任。性工法施行後，司法實務上雖未直接引用前述規定，然對於雇主未能保障勞工工作時免於遭受性騷擾，違反雇主應預防職業上之災害，建立適當之工作環境及福利措施，且如勞動契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效者，勞工得不經預告終止契約，且勞工因此而離職，雇主不得請求違約金。

除民事賠償責任外，同法第 38 條之 1 規定：「雇主違反…第 11 條第 1 項、第 2 項或第 13 條第 1 項後段、第 2 項規定者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。」；另同法第 36 條規定：「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。」及同法第 38 條規定：「雇主違反…第 36 條規定者，處新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。」，期使職場性騷之防治，因課以雇主民事及行政之責任，而建立完整之保障。

又所謂有效之糾正及補救措施，固不以滿足被性騷擾者之感受為必要，且亦包含事後之補救措施，性騷擾防治措施，依前開準

14. 黃程貫，勞動法，頁 77 以下，空中大學，2001 年修訂再版三刷。  
15. 臺灣高等法院 105 年度上易字第 1352 號民事判決；臺北高等行政法院

93 年度簡字第 495 號行政判決；臺灣高等法院 92 年度重勞上字第 11 號民事判決。



則第四條規定，應包括下列事項：

- (1) 實施防治性騷擾之教育訓練。
- (2) 頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
- (3) 規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
- (4) 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。
- (5) 對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

當調查完畢，經調查屬實，雇主除依該準則第 12 條視情節輕重，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。此外更應注意對於未來之預防，該準則第 13 條規定，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。準則第 14 條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。

值得一提者，雇主所應採行之糾正及補救措施，並非直到申訴處理完畢之後才進行。無論最後認定是否有性騷擾之情事，雇主亦應於調查申訴期間盡可能降低申訴人處於不友善工作環境之可能，而如雇主卻以調查仍未完畢而拒絕採取任何補救措施，使受僱者長期處於不友善之工作環境，確有可議之處。

## 貳、職場性騷擾與保護照顧義務之難題

依民法債編之修正理由，課以僱用人保護受僱人「服勞務」時之保護義務，所謂的服勞務除指勞務本身外，尚包括工作場所、設備、工具等有使受僱人受危害之虞之情形，因此僱用人於受僱人提供勞務時，如未為必要之指揮監督或其工作場所工具設備等

管理不當時，縱使該危害是因受僱人以外之第三人所引起者，皆構成保護義務之違反。又民法第 483 條之 1 之預防義務，範圍到底多大？應按具體個案，針對受僱人生命、身體或健康之保護為「必要」之預防，所謂的「必要措施」實應依民法第 148 條誠實信用原則，於個案依具體情形作評估，特別是如依職業安全衛生法、性工法等，有僱用人應提供之預防措施而未履行者，僱用人一方面將涉及行政處罰外，受僱人亦得依民法第 483 條之 1 請求僱用人履行保護義務。此外受僱人之健康法益除身體健康外，亦包含心理健康，工作場所中遭受性騷擾，而使受僱人心理健康有危害之虞時，僱用人應提供必要之預防措施，例如將加害之主管調職，否則受僱人得拒絕繼續提供勞務。

近年來實務相當困難解決者為該事業單位僅一人受僱或行為人為雇主。蓋當雇主僅僱用一人，特別是常見的家庭幫傭監護工，受僱者因感受到有心理健康，甚至再度遭受性侵害有危害之虞時，雇主並無法將其調職。勞工往往因為害怕，又不敢再回到雇主家中而消失匿跡，雇主該如何採取糾正及補救措施，實有疑點。另如性騷擾之行為人為雇主時，雇主保護照顧義務該如何履行，是否可以期待其履行性工法之義務，近年亦迭有爭議。

### 一、一人受僱

性工法第 13 條之「雇主」的範圍，以及是否構成性工法第 13 條之「雇主知悉性騷擾」的要件。

#### (一) 雇主之認定

不可否認地，當受僱人為一人時，相對於此之雇主卻非固定之一人，往往有許多是



為雇主之人，對於受僱人指揮監督，特別是家庭監護工與幫傭之情形，更困難認定。依據性工法第3條第3款規定，雇主為僱用受僱者之人，而代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關事務之人，亦視同雇主。勞動契約名義上之雇主為雇主，並無疑問；「視為雇主」對象為何，蓋性工法同勞基法之立法例，採用功能性雇主之概念，不以契約當事人或權利義務人來認定何謂雇主，而是依照執行雇主功能與職權之自然人來擴張認定何者為雇主。但此種規範如適用於家庭看護工或幫傭，即會產生疑義，蓋無論是受看護人、雇主之家屬等，皆非雇主，其是否代表雇主行使管理權或處理有關事務，認定上存有困難。主管機關<sup>16</sup>解釋，認為代表雇主行使對外勞管理監督地位之人，因此該等人員之行為，亦視同雇主之指派行為。

## （二）雇主知悉後之義務

性工法第13條規定於「雇主知悉性騷擾」後，應有糾正和補救措施之法定義務，但此義務必須雇主或視同雇主之人處於知悉或可得知悉之情況下，始須負有該法之糾正和補救責任。受僱人如為家庭幫傭或監護工時，家中之關係人除了雇主外，被照顧者、家中其他具有指揮監督權之人以及仲介，皆可能是視為雇主之人。但該等人員，屬於家屬或者是與雇主有契約關係負責仲介處理相關事務之人，則依民法第224條之規定，債務人之代理人或使用人，關於債務之履行有故意或過失時，債務人應與自己之故意或過失，負同一之責任，而債務人之家屬，亦為債務人之使用人。綜此，性工法第13條第2項所稱之「知悉」，乃制度面上之是否知悉，

包含「可得知悉」之情形，不因代為履行義務之人或受害之受僱人是否告知雇主而影響其認定，且基於同一法理，縱使無法認定為視同雇主之人，亦得將雇主之責任擴及該等人員知悉。

## 二、行為人為最高負責人之申訴處理機制

近年實務上爭議不斷者，為當性騷擾行為人為最高負責人時，一方雇主可能否認性騷擾行為之存在，而不調查或不依程序調查，另一方面受僱者往往難以提出申訴。雖然司法實務並不因行為人是否為雇主而有保護照顧義務之差異<sup>17</sup>，但如雇主未能啟動申訴處理程序時，主管機關是否有該等權限，介入事業單位之權責，或僅能依現行法，待雇主於藉由勞工或勞動主管機關通知而知悉後，如不進行申訴處理程序，始得認定雇主是否違反性工法第13條之義務。

### （一）最高負責人之定義

前項所稱之最高負責人，係指法人、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，因此，舉凡董事長、理事長等均屬之。規範加害人為最高負責人時，地方主管機關之調查程序，以及雇主之協助義務。

### （二）處理機制之盲點

行為人如為雇主，前開保護照顧義務，並不因此免除，110年最高行政法院之判決即明白指出<sup>18</sup>：「…主動調查以釐清確認事件始末之責任，如未能立即、完善調查，則是否為性騷擾事件？事件之樣態如何？即無法確認，善後處置措施難期有效，且主管機關亦無法為事後監督。且雇主如能逕自認定

16. 行政院勞工委員會民國九十一年勞職外字第0910205078號解釋函

17. 臺北高等行政法院108年度訴字第1363號行政判決。

18. 最高行政法院110年度上字第68號行政判決。



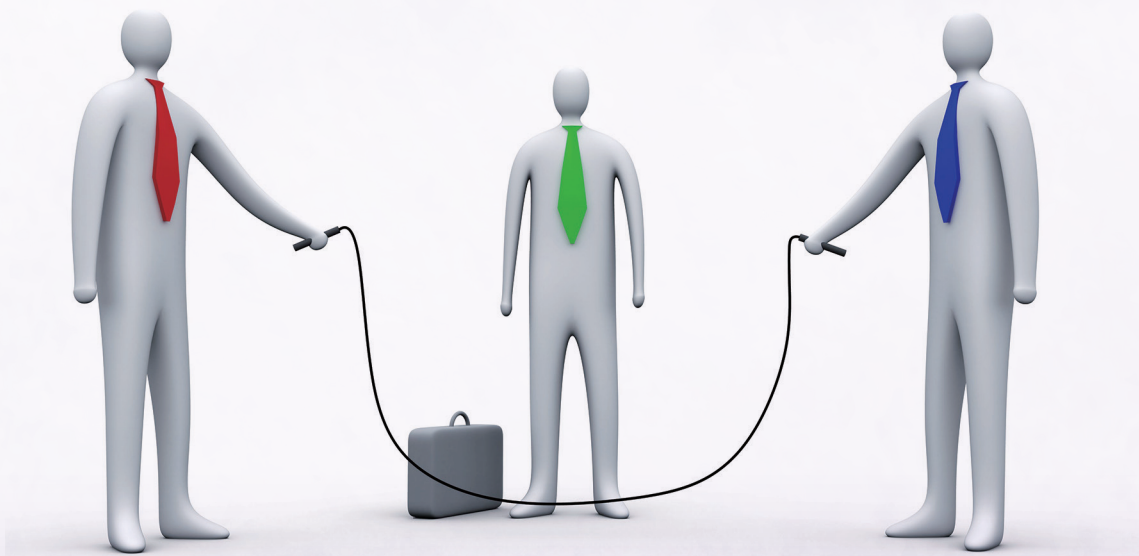
非性騷擾事件而不予調查，則所有之性騷擾申訴事件，雇主皆能託詞不予調查，主管機關更無從事後監督，性別工作平等法之立法目的顯無法達成。尤其，雇主負責人一方涉及性騷擾，與申訴人雙方各執一詞，更應立即展開調查，甚至委託第三方進行調查，如此始能釐清事件，以臻明確。」。

然而如行為人為最高負責人者，受僱者為能繼續工作，往往難以提出申訴或擔心申訴後，遭遇不利益之對待或未獲得應有之程序保障；縱使受僱者向地方主管機關請求調查，主管機關並無如性騷擾防治法之規定有此權限，雇主應協力配合調查，並提供必要相關資料或資訊之範圍，乃僅限於雇主是否有履行性騷擾申訴調查機制。主管機關並無法直接調查性騷擾是否成立，亦無法對於雇

主已進行調查之情形，要求停止調查之程序，並將調查相關資料移請主管機關續行調查。

## 參、結語

隨著社會之發展，建立友善之職場環境，為雇主之重要附隨義務，性工法雖然有性騷擾防治等規範，然面對部分類型，卻無法落實或適用。特別是人數眾多之家庭幫傭及監護工，基於其特殊性，典型雇主之定義亦難以涵蓋，雇主之事後補救機制，亦應建立更詳細之規範。另層出不窮之雇主為行為人之性騷擾事例，雇主往往否認而不予處理，或勞工礙於繼續受僱而難以申訴，主管機關依現行法制，確有其困難，修正性工法已為當務之急，本文提出未來適用法規及修法方向，期能拋磚引玉。





# 性別工作平等法上雇主對性騷擾防治義務之實務新發展

侯岳宏\*

## 大綱

### 壹、前言

### 貳、性別工作平等法上性騷擾之防治

- 一、性騷擾之定義
- 二、雇主之防治義務
- 三、申訴救濟與行政責任

### 參、雇主對性騷擾防治義務相關行政訴訟判決之考察

### 肆、「立即有效之糾正及補救措施」之判決發展

### 伍、結語

## 壹、前言

我國在婦女團體的推動之下，陸續通過實施許多防治性騷擾之法規，處理並解決性騷擾之問題。2002年1月公布兩性工作平等法(2008年修正更名為「性別工作平等法」)，除了規範性別歧視之禁止以及促進工作平等措施外，也對於職場性騷擾之防治加以規範。2004年公布性別平等教育法，規範校園性侵害及性騷擾之事項。2005年公布性騷擾防治法，將性騷擾之防治擴大至職場及校園之外，並落實被害人權益之保障。2021年12月1日制定公布跟蹤騷擾防制法，並於2022年6月1日施行。

在性騷擾的問題中，特別是職場性騷擾受到較大的關注。由於職場性騷擾對於雇主及事業單位而言，不但會造成員工彼此間之

猜忌敵對，而且也會造成士氣低落，帶來許多不利之後果。過去也有許多調查研究都反映出職場性騷擾問題在我國的嚴重性<sup>1</sup>。因此，性別工作平等法上訂有性騷擾之防治一章，並且於第13條第1項規定：「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」，且於同條第2項規定：「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。」依據這些規定，雇主應防治性騷擾行為之發生，並且訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒等辦法，且在性騷擾發生後應採取立即有效之糾正及補救措施處理相關問題。

當性騷擾問題發生後，雇主未必能夠清楚瞭解處理方式與所負擔之責任。特別是上述性別工作平等法第13條第2項規定之意義，常為實務上爭議之重點，法院判決近年來也有一些新的發展。因此，本文主要介紹目前性別工作平等法上相關雇主防治職場性騷擾相關法規範，將核心著重於行政責任之問題，並介紹過去判決的狀況與最近新發展，以提供參考。

## 貳、性別工作平等法上性騷擾之防治

性別工作平等法主要為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神所制定(同法第1條)。其內容主要除了有總則、性別歧視之禁止、促進工作平等措施之外，亦包含與本文相關

\* 本文作者係日本一橋大學法學博士，臺北大學法律學系教授兼法律學院院長。

1. 相關調查報告資料，可參見焦興鑑，工作場所性騷擾問題與法律對策，頁11-20，2002年4月。



的性騷擾之防治。以下就性騷擾之定義、雇主之防治義務、申訴救濟與行政責任說明之。

## 一、性騷擾之定義

關於性騷擾之定義，依性別工作平等法第 12 條規定，可分為兩種情形。一種為「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 1 款）」。<sup>2</sup>另一種為「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 2 款）」。<sup>3</sup>前者又稱為環境型性騷擾或敵意式性騷擾，後者稱為交換式性騷擾。依據此定義，可知性別工作平等法將性騷擾防治之範圍設定於禁止任何人於受僱者執行職務時有性騷擾之行為，也禁止雇主以性騷擾作為受僱者或求職者之人事條件等對價，使受僱者能於友善的工作環境中安全不受干擾地工作。

## 二、雇主之防治義務

性別工作平等法所規定的性騷擾防治上，較大的特徵在於責成雇主事前防治及事後補救之義務。同法第 13 條第 1 項前段規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。」關於事前防治的部分，在同條第 1 項後段規定「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。」此項申訴規定為本法第 32 條建立申訴協調制度處理之特別規定，可以說彰顯本法重視性騷擾之防治與救濟<sup>2</sup>。關於事後補救之義務，同法於第 13 條第 2 項規定：「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 13 條之立法主要是參考歐美國家之做法，因為根據國外經驗顯示，雇主是最有能力防杜這類事件發生，或即使發生後亦得以迅速尋求讓相關當事人滿意之解決方式，且本法定有「免責抗辯」條款，鼓勵雇主主動採取各項防治措施，並盡力防止事件發生<sup>3</sup>。

勞動部根據性別工作平等法第 13 條第 3 項之規定，也訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（以下簡稱工作場所準則）」，以供雇主採用。要求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（工作場所準則第 3 條）。並且規定雇主防治性騷擾之措施應包含：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（工作場所準則第 4 條）。

其中，也特別對於申訴及調查程序作出詳細規範。首先，要求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（工作場所準則第 5 條）。

其次，申訴程序要求受理申訴時，申訴人得以書面或言詞為之，言詞為之時並應作成紀錄（工作場所準則第 6 條），並且規定雇主處理時應以不公開方式為之（工作場所準則第 7 條第 1 項），調查時應保護當事人

2. 劉志鵬，兩性工作平等法之申訴及救濟體系，律師雜誌，第 271 期，頁 68，2001 年 4 月。

3. 參見焦興鑑，兩性工作平等法中性騷擾相關條款之解析，律師雜誌，第 271 期，頁 46，2001 年 4 月。



之隱私權及其他人格法益(工作場所準則第8條)。

再者，雇主在處理性騷擾之申訴時，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(工作場所準則第7條第2項)，申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學術經驗者協助(工作場所準則第9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(工作場所準則第10條)。

並且，要求申訴應自提出起3個月內結案(工作場所準則第11條)。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；如證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲戒或處理(工作場所準則第12條)。此外，性別工作平等法第36條亦規定：「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。」

### 三、申訴救濟與行政責任

為確保雇主履行第13條等規定，性別工作平等法定有外部申訴制度及罰則。外部申訴制度則是指受僱者及求職者對於雇主違反第13條或第36條規定時，得依第34條向地方主管機關提出申訴，如對其處分有異議時，則得向中央主管機關之兩性工作平等委員會申請審議，或逕行提起訴願。如對其處分仍有異議時，則得提起訴願或進行行政訴訟。

其次，關於罰則的部分，過去2002年

立法當時第38條規定：「雇主違反第13條第1項後段、第2項、…或第36條者，處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰」。2008年新增訂第38條之1規定：「雇主違反第7條至第10條、第11條第1項、第2項者，處新台幣10萬元以上50萬元以下罰鍰」。因此產生防治職場性騷擾與防治職場性別歧視，兩者採取不同罰則標準。但因性騷擾為性別歧視態樣之一<sup>4</sup>，且對於婦女等人身安全影響重大，為督促雇主防治職場性騷擾，因此於2008年11月修法使雇主防治性騷擾義務違反之罰鍰與其他性別歧視違反罰鍰額度相同。第38條被修正為：「雇主違反第21條或第36條規定者，處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰」。並且另增訂第38條之1，規定：「雇主違反第7條至第10條、第11條第1項、第2項或第13條第1項後段、第2項規定者，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰」<sup>5</sup>。修正之後，違反第13條第1項後段、第2項規定之罰鍰金額明顯較修正前為重。其後，又歷經多次修正後，目前在第38條之1第2項、第3項規定：「雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。」、「有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。」

### 參、雇主對性騷擾防治義務相關行政訴訟判決之考察

因上述規定違反受罰而提起行政訴訟之

4. 例如，臺北高等行政法院97年度簡字第457號判決指出：「兩性工作平等法係為消除性別歧視所訂定(該法第1條規定參照)，是有關該第2章『性別歧視之禁止』，及第3章『性騷擾之防治』均應在第1章『總則』第1條所指廣義應消除之『性別歧視』範疇，故前開審定書中有關『性別歧視成立』之用語，無非係指明本件有兩性工作平等法第1條規

定應消除之性別歧視情事存在，是原告主張本案與兩性工作平等法第2章第7條至第11條規定無涉，原處分及訴願決定認『性別歧視成立』係有不當云云，容有誤解，尚非可採。」

5. 立法院公報第97卷第63期，頁73-76。



案件中，較常見者，主要是雇主違反第 13 條第 2 項規定而被罰鍰之爭議。特別是第 13 條第 2 項規定中「雇主是否知悉性騷擾」，以及「立即有效之糾正及補救措施」，時常為訴訟攻防之重點。在介紹判決新發展之前，有必要先整理目前實務狀況，茲說明如下<sup>6</sup>：

首先，必須雇主知悉性騷擾情事，才能要求雇主採取立即有效之糾正及補救措施。例如，臺北高等行政法院 92 年度簡字第 466 號判決指出：「是須因雇主人知悉受僱者於執行職務時有遭受性騷擾，而未立即採取有效之糾正及補正措施，始得以前揭前揭兩性工作平等法第三十八條規定予以裁罰，若雇主並未得悉有何前開性騷擾情事，要無從採取任何糾正或補救措施，自難僅以受僱者有遭受性騷擾，即認雇主應依前揭規定科處罰鍰至明」。須留意者，常有雇主誤以為該當於性騷擾要件，才會產生性別工作平等法第 13 條第 2 項規定之義務。對此爭議，高雄高等行政法院 105 年度訴字第 525 號判決略以：「而雇主所應採行之糾正及補救措施，並非直到申訴處理完畢後才進行，亦不以雇主所知悉之情事應經調查確定該當性騷擾之構成要件為前提，換言之，雇一一經接獲員工為性騷擾之申訴，即處於性平法第 13 條第 2 項之『知悉』狀態，即應採取適當之糾正及補救措施，藉以提供受僱者免受性騷擾之工作環境，以免侵犯其人格尊嚴、人身自由或影響工作表現……」。

不過需留意者，當事人申訴後，尚未進行調查便認定非為性騷擾而未採取相關措

施，也會違反性別工作平等法第 13 條第 2 項。例如，臺中高等行政法院 98 年度簡字第 61 號判決指出：「原告主張性別工作平等法第 13 條第 2 項規定雇主應採取有效之糾正或補救措施，係指雇主於申訴案結案之後，認為有符合性騷擾之情事時，始能採取立即有效之糾正及補救措施云云。惟依上開說明，申訴人於 96 年 11 月間向原告申訴後，原告既未採取立即有效之糾正及補救措施，即已違反性別工作平等法第 13 條第 2 項之規定。而該性騷擾案經調查後是否成立，乃係原告應依工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒訂定準則第 12 條規定，對於申訴人或相對人應為適當懲戒或處理之問題，對於原告於知悉申訴人申訴性騷擾之情形時，依法應採取立即有效之糾正及補救措施，並不生影響。」

其次，對於何謂立即有效之措施，最高行政法院 98 年度裁字第 2802 號裁定指出：「查性別工作平等法第 13 條第 2 項規定，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，希藉以提供受僱者免受性騷擾之工作環境，以免侵犯其人格尊嚴、人身自由或影響工作表現。其所稱立即有效之糾正及補救措施，固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若機關、學校、團體或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，即難認已符合該項規定<sup>7</sup>。」

6. 關於此部分，侯岳宏，雇主對職場性騷擾之行政責任－臺中高等行政法院判決 104 年度簡上字第 16 號判決評釋，臺北大學法學論叢，第 110 期，頁 227-269 有詳細介紹。另外，關於性別工作平等法相關判決之發展，也請參見侯岳宏編，性別工作平等法：判決與解釋令彙編，2016 年，

以及侯岳宏編，性別工作平等法：判決與解釋令彙編（二），2020 年。  
7. 關於此判決之評釋，請參見焦興鎧，雇主對職場性騷擾之防治義務－最高行政法院 98 年裁字第 2802 號裁定，載：臺北大學法律學院勞動法研究中心編，勞動法精選判決評釋，頁 183-191，2014 年 4 月。



再者，員工申訴後，雇主應盡快依照性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法進行處理。例如，臺北高等行政法院 94 年度簡字第 64 號判決認為：「原告雖於 93 年 2 月間知悉上情，然未正視其嚴重性而妥善處理，遲至 93 年 4 月 23 日始成立『性騷申訴處理委員會』，又該委員會中女性成員不僅少於二分之一而有違『工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則』第 7 條第 2 項中所規定『應注意委員性別之相當比例』，且該委員會亦未對本事件（包括董事長涉及性話題之發言及行內男性員工具性意味、性別歧視之言詞所造成敵意性、冒犯性之工作環境，致侵犯女性行員之人格尊嚴，並影響女性行員之工作表現等情）進行調查，此有臺北市兩性工作平等委員會第 8 次會議紀錄附原處分卷，足見原告於知悉其行內有女性員工已處於敵意工作環境性騷擾中，未採取立即有效之糾正及補救措施，確已違反兩性工作平等法第 13 條第 2 項之規定。」

並且，性騷擾事件發生後，雇主未啟動正式調查程序，僅就該性騷擾事件所為更動座位、調職之處置，是否符合「立即有效之糾正及補救措施」也曾產生爭議。臺北高等行政法院 95 年度簡字第 978 號判決，指出：「立即有效之糾正及補救措施，固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，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，即時啟動所設置之申訴調查處理機制，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，自難認已符合該項規定…雇主僅於與雙方分別面談後，將行為人調至審查室並調整座位，同樣未審慎啟動正式調查程式…未依

勞委會性騷擾防治辦法訂定準則及原告自訂之性騷擾防治辦法加以調查，顯未善盡兩性工作平等法第 13 條第 2 項之糾正及補救義務。」

此外，調查時，對當事人身分均應保密以維護其隱私。例如，臺北高等行政法院 97 年度簡字第 457 號判決也指出：「原告雖主張調查時已遵守相關之保密規定，且認行為時兩性工作平等法第 13 條第 2 項，並未包括所謂『保密、禁止報復或其他不利對待原則』等構成要件云云，然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。原告縱於調查中就前開事項均已採取必要措施，然原告召開前述說明會，未採取說明學校處理過程所依據之法律及處理原則，以落實性別平等教育之實施，反任由當事人爭執事件發生始末，顯非有效之補救措施，故原告認其並無違反行為時兩性工作平等法第 13 條第 2 項之規定，且被告就本件決定涉入與事件無關之考量，應難憑採。」

除上述實例之外，值得留意者，第 13 條第 2 項規定：「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」。在適用對象上，並未如同第一項後段要求僱用受僱者 30 人以上者。因此，即使受僱者僅有一人，性騷擾發生後，雇主也應該採取立即有效之糾正及補正措施。例如，臺北高等行政法院 95 年度簡字第 590 號判



決指出：「查本件原告合法聘僱印尼籍外國人 S 君從事家庭看護工工作，看護原告婆婆陳林拈君。惟 S 君向台北市政府勞工局申訴，謂遭受原告之夫性侵害及傷害，曾透過仲介公司人員向雇主求援，卻未獲協助處理。案經台北市兩性工作平等委員會 95 年 1 月 20 日第 15 次會議評議，以雇主未能事前防治性騷擾情事發生，並於知悉案件發生時不進行任何處理，僅表示要相關單位看著辦，雖要求勞方回來工作，卻未承諾給予友善之工作環境，而裁定雇主性別歧視成立。台北市政府以本案係屬性侵案件，乃依首揭兩性工作平等法第 13 條第 2 項、第 38 條暨裁罰基準第 8 項規定，裁處原告罰鍰新台幣 10 萬元，於法並無不合。…只要受僱人有受性騷擾之情事，縱其僱用之受僱者未達 30 人以上，依第 13 條第 2 項規定，雇主於知悉時，亦有義務採取立即有效之糾正及補救措施，否則依第 38 條規定，即得處新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。本件被告係因原告違反第 13 條第 2 項規定，而依第 38 條規定處罰，並非以第 13 條第 1 項前段規定處罰，是原告稱其無第 13 條第 1 項前段所定之情形，且其並非僱用 30 人以上之雇主，被告不應援引第 38 條科處原告罰鍰云云，即不足採。」

從上述判決的整理，可清楚瞭解目前法院實務上的判斷方式。也可發現此項義務，其實與勞動部根據性別工作平等法第 13 條第 3 項規定，所訂定上述工作場所準則之要求有相同之處。同準則，要求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（工作場所準則第 3 條）。並且於同準則第 4 條規

定雇主防治性騷擾之措施應包含：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。

### 肆、「立即有效之糾正及補救措施」之判決發展

如同上述，對於何謂立即有效之措施，最高行政法院 98 年度裁字第 2802 號裁定曾作出解釋。不過值得留意者，這兩年最高行政法院也有判決對此表示意見。最高行政法院 109 年度上字第 594 號判決提到：「……又所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有『立即』且『有效』之作為，該作為足以『糾正及補救』性騷擾之情形，此自應包括雇主知悉時即啟動調查機制，以釐清確認性騷擾事件始末。如未能立即、完善調查，則性騷擾之樣態無法確認，即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救措施。是自不得由雇主逕行認定申訴內容非屬性騷擾事件，而恣意決定不啟動調查機制。」

另外，最高行政法院 110 年度上字第 68 號判決也指出：「……所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有『立即』且『有效』之作為，該作為足以『糾正及補救』性騷擾之情形。」對於「知悉」的解釋，同判決強調：「（三）前揭性平法第 13 條第 2 項規定雇主於知悉受僱者有遭受性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，所謂『知悉』不限於申訴人告知之情形，若係其他第三人告知或



檢警調查而知悉亦屬之。而上開法律係在規範雇主於知悉受僱者有遭受性騷擾情形時，課予雇主有防治受僱者受性騷擾之義務，若未採取立即有效之糾正及補救措施，訂有罰則，以防雇主怠於踐行此一義務。因此，必須雇主確實有被告知性騷擾情事，始負有該法之責任。」此判決一方面強調「其他第三人告知或檢警調查而知悉」都算是「知悉」，並且說明必須雇主確實有被告知，才負此責任。

另外，值得留意者，應該是僱用之受僱者未達 30 人以上之微型企業如何適用性別工作平等法第 13 條第 2 項之爭議。如同前面所介紹，性別工作平等法第 13 條第 2 項之規定，在適用對象上，並未如同第一項後段要求僱用受僱者 30 人以上者。因此，即使受僱者僅有一人，性騷擾發生後，雇主也應該採取立即有效之糾正及補正措施。

對於受僱者未達 30 人以上之微型企業在性別工作平等法第 13 條第 2 項規定之爭議，上述最高行政法院 109 年度上字第 594 號判決也提到：「至於上訴人所舉行政院勞工委員會（下稱勞委會，現改制為勞動部）102 年 5 月 20 日勞動三字第 1020130988 號函，其函釋意旨係認：事業單位無論規模大小，均應依性別工作平等法第 13 條第 1 項及第 2 項規定，防治性騷擾行為之發生，並於知悉性騷擾之情形時，採取適當之處理措施；另依同法第 32 條規定，雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理；又該法固無雇主可委由第三人進行性騷擾事件之調查規定，惟雇主接獲性騷擾申訴後，得進行調查，並得邀請相關學識經驗者協助。是原判決所論；上訴人除負責人外另有

7 名員工，本事件如當時能立刻由公正第三方對員工為調查訪談，員工較少利害權衡及顧忌，亦有機會藉渠當時見聞，釐清事件始末等語，僅在指出調查方法之一種，並未認為上訴人必須對該 7 名員工全部予以調查；且所謂藉由公正第三方對員工為調查訪談，應與勞委會 102 年 5 月 20 日上開函所稱『雇主得邀請相關學識經驗者協助調查』相當，亦非另創設之行政法上義務。尤其在公司高層涉及性騷擾事件時，如果有具相關學識經驗之外部第三人參與調查，更可擔保調查結果之公正性，有助於事實之澄清及後續糾正補救措施之進行。上訴意旨以：主管機關已揭示性別工作平等法並無雇主可委由第三人調查性騷擾事件之規定，原判決創設上訴人有委由公正第三方調查訪談之義務，更以高於刑事偵查機關之嚴苛標準，要求上訴人須對事發時均不在場之全體 7 名員工調查訪談，進而裁罰上訴人，顯有悖於行政罰法第 4 條之處罰法定原則，且原判決亦未就如何委託第三人進行調查之執行層面提出具體教示，而有判決理由不備之違誤云云，洵無可採。」

最高行政法院 110 年度上字第 68 號判決也指出：「又性平法的立法目的並非規範性騷擾行為人與被害人間之法律責任，而係規範雇主建立友善工作環境之義務。依前揭性平法第 13 條規定意旨，事業單位無論規模大小，縱所僱用之受僱者未達 30 人以上，當其知悉性騷擾之情形時，均有義務採取立即有效之糾正及補救措施。然當涉及性騷擾之行為人即為雇主時，一方面為否認有性騷擾行為之行為人，另一方面卻為須要採取立即有效之糾正及補救措施之雇主，存在



角色衝突之情事。此時在判斷涉案行為人亦係雇主有無違反性平法第 13 條第 2 項之規範義務時，應就個案情形，依客觀情事並參酌義務人之特殊處境，斟酌其所負擔之義務在事實上或法律上是否無法期待人民遵守等情形綜合判斷之。」

確實如同最高行政法院所言：「性平法的立法目的並非規範性騷擾行為人與被害人間之法律責任，而係規範雇主建立友善工作環境之義務。」因此貫徹性別工作平等法的體系，以及同法第 13 條規定所課予雇主事前防治及事後補救之義務。在目前事後調查之處理模式下，在微型企業的類型，當雇主被懷疑為性騷擾行為人時，其相關調查，或許可思考要求雇主採取委託外部調查，或讓受僱者直接採外部申訴之方式，比較能夠擔保調查結果之公正性。

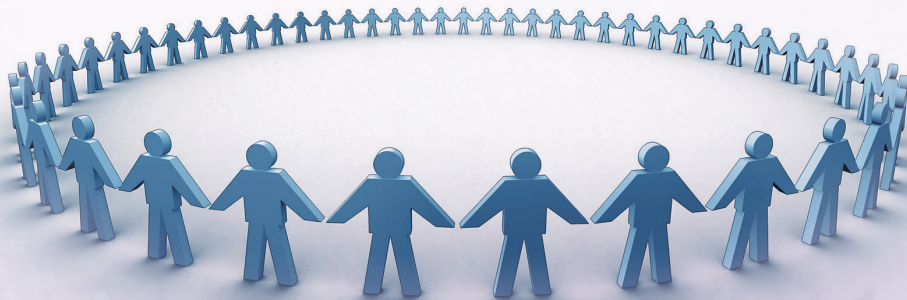
## 伍、結語

依據勞動部性別勞動統計專輯(109年)之統計，性別工作平等法實施情形中，性騷擾防治涉及未採取立即有效之糾正補救措施，109年受理185件，評議112件<sup>8</sup>。且依據性別工作平等法第38條之1之規定，雇主違反第13條第2項規定者，處新臺幣

十萬元以上五十萬元以下罰鍰，且會被公布其姓名或名稱、負責人姓名等。對於企業形象可能會產生影響，雇主也不可不慎。

另外，從上述對於法院判決的介紹可知，性別工作平等法第13條第2項規定，在適用對象上，並未如同第1項後段要求僱用受僱者30人以上者。因此，依據此規定，事業單位無論規模大小，均應於知悉性騷擾之情形時，採取相關措施。不過，在此情形之下，對於受僱者僅一人之雇主，應如何課與職場性騷擾防治與處理義務？以及在此情形下，性騷擾之行為人若為雇主時，後續要如何處理等問題，如同本文所介紹，目前最高行政法院對於處理方式表示其想法。確實如同法院判決所言，性別工作平等法第13條第2項規定之目的，在於規範雇主建立友善工作環境之義務，在此情形下，如何使相關調查與處理達到此目的，應該也是目前勞動實務需進一步思考與處理的問題。若採取委託外部調查或讓受僱者直接採外部申訴不可行，可能就得思考在法制度上如何調整。

8. 依據勞動部性別勞動統計專輯(109年)之統計，性別工作平等法實施情形中，性騷擾防治涉及未採取立即有效之糾正補救措施，109年受理185件，評議112件。性別勞動統計專輯(109年)可在勞動部下列網址查詢，<https://www.mol.gov.tw/1607/2458/2464/2474/> (2022年7月15日)。





# 多元分治的性騷擾防治困境： 以四所法律頂尖大學及高雄市政府相關規定為例（上）

陳竹上\*

## 摘要

本文前半部分係參考衛生福利部關於性騷擾行為態樣之統計、監察院對於教育部之糾正案（大學迎新活動涉及性騷擾且督考不周）、國外關於新型態性騷擾之立法，設計出虛擬但貼近現實之案例，並由變更該案例之情節設定，藉以模擬及操作性騷擾防治法、性別工作平等法、性別平等教育法間關於性騷擾事件之適用課題。有鑒於性騷擾事件之處理，除上述中央法規外，尚須搭配學校、企業等組織內部依法令訂定公告之措施及規範，故本文後半部分另以四所法律頂尖大學（國立臺灣大學、國立政治大學、國立臺北大學、國立成功大學）之內部規範為例，分析其是否可契合上述中央法規之分類體系；此外並以高雄市政府之性騷擾防治規定為例，探討其雇主防治義務、再申訴處理程序等是否亦能符合中央法規及司法檢視。整體而言，我國現行多元分治下之性騷擾防治政策，適用上確實有其難度，法律頂尖大學之內部規範亦未必均能充分契合中央法規；高雄市政府之性騷擾再申訴處理程序，部分案件經法院認定未能實踐多元代表之合議制精神，也間接呈現出三大處理系統間關於組織合理性、正當法律程序之落差，值得持續研商改善之道。

## 壹、前言

民國 95 年 2 月 5 日施行之性騷擾防治

法第 1 條第 2 項即規定：「有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。」從而形成同樣是為了防治性騷擾及保護被害人之權益，制度上卻是性騷擾防治法、性別工作平等法、性別平等教育法三分天下的局面，共通適用者僅上述性騷擾防治法關於媒體報導之限制（第 12 條）、報導違規之罰則（第 24 條）及乘機觸摸罪（第 25 條）。

單就性騷擾之定義而言，曾任法官之高鳳仙前監察委員即表示：「三法之定義各不相同，可以說是「一國三制」，常常造成適用上之困難。」<sup>1</sup>除了實體面外，若再就性騷擾事件之處理及防治等程序面觀之，往往亦同樣面臨「一國三制」的法令適用窘境。曾任地方政府性別平等教育業務承辦人之黃榆庭即於其碩士論文「從特殊性騷擾個案探討我國性騷擾三法之適用問題」表示：性騷擾三法規內容誠屬錯綜複雜，期待不同領域或非法律專業之承辦人能夠依不同之性騷擾個案正確適用法規，乃有相當困難度<sup>2</sup>。

雖然在校園、職場、社會人士三大場域間，就性騷擾防治發展不同的因應策略，確實有其政策上的價值，但現有制度上各種有意無意的差異與分歧，是否均是落實政策價值的妥適規劃？抑或在立法上已有重新檢視及盤點整理的需求？為此，本文將參考社會

\* 本文作者係國立高雄師範大學通識教育中心教授、臺灣高雄少年及家事法院家事調解委員

1. 引述自高鳳仙（2012），性騷擾及性侵害之定義，月旦法學雜誌，207 期，頁 87。

2. 摘引自：黃榆庭（2015），從特殊性騷擾個案探討我國性騷擾三法之適用問題，國立中正大學法律學研究所碩士論文，嘉義縣，前言部分。取自〈瀏覽日：111/12/10〉<https://hdl.handle.net/11296/df7289>



新聞，虛擬一件大學生迎新活動時發生性騷擾之案例，藉由事件情境條件的異動，呈現出法規適用上的分歧狀態；此外，並將以四所法律頂尖大學（國立臺灣大學、國立政治大學、國立臺北大學、國立成功大學）及高雄市政府之性騷擾防治規定為例，探討及呈現多元分治下性騷擾防治之困境及突破之道。

## 貳、我國性騷擾案之行為態樣及本文之案例說明

為了呈現我國性騷擾案之社會實況，並使本文用以分析及檢視三大場域法令（校園、職場、社會人士間）之案例貼近現實，以下將分述我國性騷擾案之行為態樣統計及本文撰寫案例之說明。

### 一、性騷擾的定義、類型、發生率統計

在性騷擾的定義及類型上，我國性騷擾防治法大致參照國外立法例而區分為「交換利益式性騷擾」及「敵意環境式性騷擾」兩類，並明定於性騷擾防治法第 2 條，茲呈現如下表 1<sup>3</sup>。

表 1：我國性騷擾之類型及定義

類型	定義及要件
共通要件	性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為

年度／類型	合計	趁機親吻、擁抱或觸摸胸、臀或其他身體隱私部位	展示或傳閱色情圖片(檔)或騷擾文字	羞辱、貶抑、敵意或騷擾的言詞或態度	偷窺、偷拍	毛手毛腳、掀裙子	跟蹤、尾隨、不受欢迎追求	曝露隱私處	其他
105年2016	586	255	71	116	19	83	24	14	4
106年2017	539	295	76	77	12	41	20	10	8
107年2018	581	266	97	68	27	74	20	20	9
108年2019	672	298	133	93	21	62	18	25	22
109年2020	908	381	167	118	62	84	19	46	31
110年2021	1,284	419	276	166	161	93	77	51	41
110年比率	100%	33%	21%	13%	13%	7%	6%	4%	3%
高雄市110年件數	138	38	37	14	18	10	9	8	4

交換利益式性騷擾	以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
敵意環境式性騷擾	以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

立法上，性騷擾防治法第 2 條雖將「交換利益式性騷擾」列於第 1 款，「敵意環境式性騷擾」列於第 2 款，但若參照衛生福利部之統計，則社會生活中實際發生並由被害人提出申訴之事件，顯然以「敵意環境式性騷擾」為主。統計上，衛生福利部將性騷擾之「行為態樣」區分為八類，在民國 110 年合計 1284 件性騷擾成立案中，若依件數及比率高低排序，依序為：1. 趁機親吻、擁抱或觸摸胸、臀或其他身體隱私部位。2. 展示或傳閱色情圖片(檔)或騷擾文字。3. 羞辱、貶抑、敵意或騷擾的言詞或態度。4. 偷窺、偷拍。5. 毛手毛腳、掀裙子。6. 跟蹤、尾隨、不受欢迎追求。7. 曝露隱私處。8. 其他（詳細數據請參考表 2）。除「其他」尚待確認外，其餘七種行為態樣均可歸屬為「敵意環境式性騷擾」。

表 2：性騷擾之「行為態樣」統計<sup>4</sup>

3. 詳細論述請參考高鳳仙（2012），註 4 文，頁 87。  
4. 數據來源：衛生福利部統計專區（109 年起「行為樣態」及「事件發

生地點」均刪除「可複選」文字）。網址（瀏覽日：111/12/10）：  
<https://dep.mohw.gov.tw/DOPS/1p-1303-105-xCat-cat03.html>



## 二、由一個虛擬實境的案例談起

### (一) 案例場域及情境：大學生迎新活動

誠如上述，有鑒於台灣社會生活中實際發生並由被害人提出申訴之事件，主要為「敵意環境式性騷擾」，因此本文將以此類型設計案例。此外，民國 106 年 11 月 17 日監察院對教育部提出「106 教正 0013 號糾正案」，主要係因監察委員高鳳仙調查得知：「教育部對於景文科技大學、龍華科技大學於辦理 105 學年度迎新活動內容涉及性騷擾，違反通報義務，卻認定該兩校非屬延遲通報而不予究責，核有違失；除該兩校之外，自 102 年迄 106 年 10 月止，國立臺灣海洋大學、中臺科技大學、國立虎尾科技大學、國立屏東科技大學、世新大學、中山醫學大學、國立清華大學、大同大學及亞洲大學等 9 所公私立大學，於辦理迎新活動均涉及學生可能遭性騷擾之情形，教育部未積極查明實際案情及件數，對於部分學校延遲校安通報未予究責，對於部分學校處理違失，遲至本院調查始督導改善，即有違失，顯見教育部對校園性騷擾案件未予正視及列管，違失情節嚴重，爰依法提案糾正。<sup>5</sup>」由此可知，大學生辦理迎新活動之際，因文化傳承、活動效果、同儕戲謔或好奇等動機而導致性騷擾事件，仍有一定之發生可能性。陳淑芬於其研究亦指出：一般對於性騷擾議題的研究，多集中於明顯的權力關係或身份差異上，然而最常發生於青少年之間的同儕性騷擾，則是以性好奇為主體的性騷擾<sup>6</sup>。從而本文以此為案例場域及情境，具有貼近現實及促進預防之效果。

### (二) 案例敘述

1、A 大學四系聯合於民間經營之 B 森林遊樂區辦理迎新露營，期間進行「真心話

大冒險」活動時，C 生因團康遊戲落敗，被要求對稍後將前來提供營區設施之 D 員（受僱於 B 森林遊樂區）表示愛慕之意，C 生遂於 D 員前來時對其吹口哨，並引發哄堂大笑。D 員感到被冒犯，遂提出性騷擾申訴。本案應適用何種程序辦理？

- 2、假設 D 員於打卡下班後路過營區時，再度遭 A 生吹口哨示意，則本案應適用何種程序辦理？
- 3、假設本案迎新露營並非於民間經營之 B 森林遊樂區辦理，而是借用 A 大學負責經營管理之附屬林場（D 員係受僱於學校之人員），則應適用何種程序辦理？
- 4、本案若有以下情事，處理程序上是否有所不同？
  - (1) D 員希望透過調解方式處理本案
  - (2) D 員超過一年後方提出申訴
  - (3) 媒體報導本案
  - (4) C 生並非對 D 員吹口哨，而是乘機親吻其臉頰

## 參、我國的性騷擾防治體系：三大模組多元分治下的案例解析

### 一、三大模組多元分治下的性騷擾防治體系

誠如上述，我國的性騷擾防治體系係在校園、職場、社會人士三大場域間發展不同的因應策略，法規的中央及地方主管機關亦不盡相同，並各有立法院通過之法律（母法）、主管機關訂定之施行細則、防治準則，從而共有九部中央法規，若再加上性騷擾防治法獨有之「性騷擾事件調解辦法」，則合計共十部。為求明確並作為後續案例解析之依據，謹製作以下表 3 呈現校園、職場、社會人士三大場域性騷擾防治之適用範圍、中央法規、共通條款、主管機關、調查啟動原因、受理單位、調查組織、辦理時限、救濟程序、行為責任、申訴時效等面向。

5. 取自監察院，網址（瀏覽日：111/12/10）：<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?n=134&s=5858>

6. 摘引自：陳淑芬（2000），青少年同儕性騷擾：影響性騷擾界定、態度之相關性探討，國立陽明大學臨床護理研究所碩士論文，新竹市，摘要部分。取自 <https://hdl.handle.net/11296/v5ggcj>



表 3：校園、職場、社會人士三大場域性騷擾防治之制度重點

	校園類	職場類	社會類
適用範圍	性騷擾之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。	1.受僱者於執行職務時，任何人對其性騷擾。 2.雇主對受僱者或求職者之性騷擾。	非校園及職場類之性騷擾事件
中央法規	性別平等教育法	性別工作平等法	性騷擾防治法
	性別平等教育法施行細則	性別工作平等法施行細則	性騷擾防治法施行細則
	校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則	性騷擾防治準則 性騷擾事件調解辦法
共通條款	性騷擾防治法第12條（媒體報導限制）、第24條（報導違規之罰則）、性騷擾防治法第25條（乘機觸摸罪）		
主管機關	中央：教育部 地方：縣市政府教育局（處）	中央：勞動部 地方：縣市政府勞工局（處）	中央：衛生福利部 地方：縣市政府社會局（處）
調查啟動原因	1.被害人申請調查 2.任何人檢舉 3.媒體報導	1.被害人申訴 2.雇主知悉後之因應義務	1.被害人申訴 2.行為人所屬單位知悉後之因應義務
受理單位	行為人所屬學校	被害人所屬雇主	行為人所屬機關/學校/雇主 （不明：發生地警察機關）
調查組織	<b>性別平等教育委員會</b> ●法定組織成員 ●得成立調查小組 （可全數外聘）	<b>申訴處理委員會</b> （雇用30人以上雇主，得與受僱者代表合組） ●組織成員法未明定 ●應注意性別比例相當 ●雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會處理	<b>申訴處理調查單位</b> （組織成員達30人以上機關應組成之） ●組織成員法未明定 ●有2人以上者，女性代表不得低於1/2
調查時限	二個月（必要時，得延長二次，每次不得逾一個月）	二個月（必要時，得延長一個月）	二個月（必要時，得延長一個月）
救濟程序	申復：性別平等教育委員會（應另組調查小組）	申復：雇主防治措施自訂組織 申訴：勞工局（雇主未妥速處理時） ●軍公教另依其救濟程序	再申訴：社會局性騷擾防治委員會（應組成調查小組）
行為責任	1.依教職員工生相關規定 2.性騷擾防治法第25條刑責	1.雇主應對行為人為懲戒或處理 2.雇主與行為人之連帶民事責任 3.雇主未妥速處理之民事責任 4.雇主未妥速處理之罰鍰 5.性騷擾防治法第25條刑責	1.民事責任 2.行政罰鍰 3.性騷擾防治法第25條刑責
申訴時效	無	無	一年內



## 二、案例解析

### (一) 實體面之說明

本文案例將性騷擾之行為設定為吹口哨，係參酌法國「性別平等國務卿」席亞帕（Marlene Schiappa）於 2018 年 5 月 15 日宣布國會已通過：將開罰在街上對女性吹口哨、有性騷擾行為的民眾，當場可罰款 750 歐元（約新台幣 2 萬 6 千元）。席亞帕表示，女性很清楚性騷擾和調情的差別，「我們很清楚何時感到恐懼、不安，以及在街上被騷擾」。法國總統馬克宏（Macron）亦表示：此法案是要確保法國女性「不再害怕走出戶外」<sup>7</sup>。在台灣雖尚無相關之立法或決議，但於公開場所對於他人吹口哨，仍可能構成上述表 2 中「羞辱、貶抑、敵意或騷擾的言詞或態度」，屬於我國性騷擾成立案之第三大行為態樣，值得適時有所宣導。至於本文案例是否構成性騷擾，須就個案審酌「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」等具體事實認定之（性別平等教育法施行細則第 2 條第 2 項、性別工作平等法第 12 條第 2 項、性騷擾防治法施行細則第 2 條參照），本文仍以程序面之探討為核心。

### (二) 程序面之探討

依據中央法規標準法第 16 條：「法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用。」就性騷擾事件之處理而言，誠如上述，性騷擾防治法第 1 條第 2 項但書已排除性別工作平等法及性別平等教育法之適用（除第 12 條、第 24 條及第 25 條外）；至於性別平等教育法、性別工作平等法間，

若個案情節同時符合兩者，經核對相關構成要件，則應以性別平等教育法優先適用。以下將依此原則，就上述案例應適用之處理程序予以析論：

1、關於 C 生對前來提供營區設施之 D 員（受僱於 B 森林遊樂區）吹口哨：

#### (1) 應適用之法規：性別工作平等法

本案因 C、D 間不具有性別平等教育法第 2 條第 7 款所定「性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者」之關係，並非校園性騷擾事件，不適用性別平等教育法。另因 D 員受僱於 B 森林遊樂區，在前來提供營區設施即執行職務之際，遭到 C 生疑似性騷擾之行為，故應適用性別工作平等法（以下簡稱性工法）第 12 條第 1 款：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、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。」

#### (2) 調查之啟動：

依據性工法第 13 條第 3 項訂定之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」（以下簡稱性工準則），其第 2 條第 1 項要求「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。」假設 B 森林遊樂區屬於僱用受僱者三十人以上之企業，則 D 員應依據該企業之性騷擾申訴及懲戒辦法，向雇主提出申訴。另雇主於知悉有受僱者執行職務遭受性騷擾之情形時，亦應採取立即有效之糾正及補救措施（性工法第 13 條第 2 項參照）。

#### (3) 處理流程：

7. 摘錄自自由時報 2018.5.21 報導：「法國杜絕街頭性騷！上街對女性吹口哨開罰 2.6 萬元」。網址（瀏覽日：111/12/10）：<https://news.1tn.com.tw/news/world/breakingnews/2432571>



#### A、首次調查：雇主防治措施自訂之組織

本案若無不受理之事由，雇主受理後，即依據該企業之性騷擾申訴及懲戒辦法進行調查。性工準則第 7 條第 2 項僅規定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，故是否組成「申訴處理委員會」，法令上並未強制。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。

#### B、申復：雇主防治措施自訂之組織

申訴人或行為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（性工準則第 10 條、第 11 條），性工準則亦未明定申復受理單位，故為雇主防治措施自訂之組織。

##### （4）行為人責任

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。雇主亦應採取追蹤、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（性工準則第 12 條、第 13 條）。然因本案行為人 C 生並非同一事業單位或組織之成員，故衡情 B 森林遊樂區僅能發函 A 大學並副知當地縣市政府勞工局（處），要求 A 大學對 C 生為適當之懲戒或處理。

##### （5）雇主責任

雇主除於知悉上述性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施外（性工法第 13 條第 2 項），同法第 26 條至第 30 條亦規定 D 員因本案而受有損害者，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。如被害人因此不能

受損害賠償時，法院因 D 員聲請，得斟酌雇主與 D 員之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。雇主賠償損害時，對於 C 生有求償權。另 D 員雖非財產上之損害，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。此即性工法所明確建立雇主防治工作場所性騷擾發生之義務，並使雇主同時負有侵權行為法上的注意義務，以及僱傭契約上保護受僱人免於遭受性騷擾之附隨義務<sup>8</sup>。

2、關於 D 員於打卡下班而路過營區時，再度遭 A 生吹口哨：

##### （1）應適用之法規：性騷擾防治法

誠如上述，本案非校園性騷擾事件，不適用性別平等教育法；另因 D 員二度遭 A 生吹口哨，已是打卡下班而路過營區時，並非執行職務之際，亦不符合性工法第 12 條第 1 款「受僱者於執行職務時」之要件，因此必須回歸性騷擾防治法之適用。

##### （2）調查之啟動：

依據性騷擾防治法第 13 條：D 員可於事件發生後一年內，向加害人所屬學校（即 A 大學）或直轄市、縣（市）主管機關（以下簡稱社會局）提出申訴。若 D 員係向社會局申訴，社會局應即將該案件移送 A 大學調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。此外，A 大學於知悉有性騷擾之情形時，亦應採取立即有效之糾正及補救措施（同法第 7 條第 1 項後段）。

##### （3）處理流程：

A、首次調查：A 大學之申訴處理調查單位

8. 參引自：邱琦（2005），工作場所性騷擾民事責任之研究，國立臺灣大學法學論叢，第 34 卷第 2 期，頁 181-213。



本案若無不受理之事由，依據性騷擾防治法第 13 條及第 14 條、性騷擾防治準則第 14 條：A 大學應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，因 A 大學屬於組織成員三十人以上之學校，故處理性騷擾事件之申訴時，應組成「申訴處理調查單位」進行調查。調查單位成員有二人以上者，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。調查結果應以書面通知當事人及社會局。

B、再申訴：社會局之性騷擾防治委員會

A 大學逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向社會局提出再申訴，由「性騷擾防治委員會」組成調查小組進行調查（性騷擾防治法第 13 條及第 14 條）。

(4) 行為人責任

性騷擾行為經調查屬實，C 生除須對 D 員負財產及非財產之損害賠償責任、回復名譽之適當作為外（性騷擾防治法第 9 條、第 10 條），尚須由社會局處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰（同法第 20 條）。

(5) 學校責任

A 大學於知悉有性騷擾之情形時，若未採取立即有效之糾正及補救措施，將由社會局處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰（性騷擾防治法第 7 條第 1 項後段、第 22 條）。

3、假設本案發生於 A 大學之附屬林場，D 員係受僱於學校之人員：

(1) 應適用之法規：性別平等教育法

D 員若係受僱於學校之人員，C、D 間

因具有性別平等教育法第 2 條第 7 款所定「性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者」之關係，因此本案將屬於校園性騷擾事件，應適用性別平等教育法。因校園性騷擾事件之定義係以雙方當事人之身份為準，並不因是否發生在 D 員執行職務之際而受影響，因此不論上述 C 生第一次（D 員執行職務時）或第二次（D 員非執行職務時）之吹口哨行為，均應適用性別平等教育法。

(2) 調查之啟動：

依據性別平等教育法（以下簡稱性平法）第 28 條：D 員得以書面向行為人所屬學校即 A 大學申請調查。任何人知悉校園性騷擾事件時，亦得依程序向學校或主管機關檢舉之。

(3) 處理流程：

A、首次調查：A 大學之性別平等教育委員會

本案若無不受理之事由，A 大學受理後，應交由所設之「性別平等教育委員會」（以下簡稱性平會）調查處理。調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校提出報告。學校應於接獲調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人（性平法第 30 條、第 31 條參照）。

B、申復：A 大學之性別平等教育委員會

申請人及行為人對於處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查（性平法



第 32 條、第 33 條參照)。

#### (4) 行為人責任

依據性平法第 25 條：校園性騷擾事件經學校調查屬實後，應依相關規定予以行為人適當之懲處，並應命行為人接受心理輔導，且得命其：「一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。二、接受八小時之性別平等教育相關課程。三、其他符合教育目的之措施。」就本案之 C 生而言，原則上係參照調查報告及處理建議，依據 A 大學之學生獎懲規定進行懲處（例如警告）；若認定情節輕微，可決議僅為上述道歉、上課等教育措施（性平法第 25 條第 4 項）。

#### (5) 學校責任

學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性騷擾事件者，應依規定辦理通報，至遲不得超過二十四小時（性平法第 21 條第 1 項）。

4、本案若有以下情事，處理程序上是否有所不同？

#### (1) D 員希望透過調解方式處理本案

由於目前僅性騷擾防治法於第四章設有「調解程序」，使性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解（第 16 條參照），此等規定亦非性工法、性平法所共通適用，因此本案僅 D 員非屬 A 大學員工、非執行職務之受騷擾部分可申請調解，其他部分應僅能依撤回之相關規定辦理。

#### (2) D 員超過一年後方提出申訴

由於目前僅性騷擾防治法第 13 條第 1 項規定被害人得於事件發生後一年內提出申訴，此等規定亦非性工法、性平法所共通適用，因此若 D 員超過一年後方提出申訴，僅

D 員非屬 A 大學員工、非執行職務之受騷擾部分不受理，其餘仍應受理。

#### (3) 媒體報導本案

經媒體報導之校園性騷擾事件，應視同檢舉，學校或主管機關應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助（校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 19 條）。從而，假設 D 員屬 A 大學員工，縱無意追究此事，學校仍應調查處理；其餘情形則須受害人提出申訴。

#### (4) C 生並非對 D 員吹口哨，而是乘機親吻其臉頰

依據性騷擾防治法第 25 條：「（第 1 項）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、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。（第 2 項）前項之罪，須告訴乃論。」性騷擾防治準則第 7 條則規定：「（第 1 項）性騷擾事件被害人向警察機關報案者，警察機關應依職權處理並詳予記錄。知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣（市）主管機關及申訴人；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即行調查。（第 2 項）前項性騷擾事件涉及本法第二十五條第一項所定情事者，警察機關應即行調查，並依被害人意願移送司法機關。」從而，若 C 生乘機親吻 D 員臉頰，屬於性工法、性平法之部分仍各依其程序處理外，適用性騷擾防治法之部分，若 D 員係向警察機關報案而非向 A 大學或社會局申訴，則警察機關應即行調查，而非移請 A 大學續為調查。



# 性別平權與性別暴力防治 --

## 從《消除對婦女一切形式歧視公約》到創傷與暴力知情的刑事政策發展

廖書雯\*

### 壹、《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW) 在台灣的實踐與全球性別暴力防治趨勢

中華民國於 2007 年主動簽署《消除對婦女一切形式歧視公約》(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 簡稱 CEDAW)，並於 2011 年通過《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》，2012 年 1 月 1 日正式施行。依據公約施行法第 6 條的規定，政府必須每四年提交國家報告，並邀請所有相關專家和非政府組織代表參與審查。第四次國家報告國際審查委員會議於 12 月 2 日圓滿閉幕，國際審查委員除提出了 86 點結論性意見與建議，也指出台灣致力於保護和促進婦女人權和性別平等，每四年對 CEDAW 執行情況所進行的定期審查，有政府代表與非政府組織的全面積極參與，堪為世界典範<sup>1</sup>。其中歷次的 CEDAW 國家報告結論性意見與建議，都非常重視性別暴力的議題與對司法相關人員進行 CEDAW 的培訓與具體的實踐，此次結論性意見更建議 CEDAW 的培訓成為在職培訓的必修課，而且應儘早從學校法律系所和檢察官以及法官的職前培訓開始<sup>2</sup>。事實上近年來，在全球風起雲湧的女性運動發展下，性別暴力與

性侵害議題受到高度重視，成為全世界關注的趨勢。2020 年聯合國秘書長發起「2030 團結終止婦女受暴倡議行動」(UNiTE Campaign)，將性侵害議題置於全球關鍵優先事項，呼籲全世界各國採取特別措施，預防和消除暴力侵害婦女和女童行為。2021 年至 2025 年的全球的加速性別平權計畫，性別暴力的防治更成為性別平權中的重中之重，首要優先的全球議題<sup>3</sup>。

聯合國於 1993 年所發表的《消除對婦女的暴力行為宣言》將對婦女的暴力行為定義為「對婦女造成或可能造成身心方面或性方面的傷害或痛苦的任何基於性別的暴力行為，包括威脅進行這類行為、強迫或任意剝奪自由，而不論其發生在公共生活或還是私人生活中」。也就是說，對婦女的暴力行為有多種形式—包括身體、性、精神和經濟方面的暴力，這些暴力形式相互關聯，對婦女從出生前直到暮年的一生都具有影響。而某些暴力形式，例如販賣人口，已成為跨越國界的暴力行為。此外，《宣言》申明對婦女的暴力行為侵犯了婦女的人權和基本自由，也妨礙或否定了婦女享有這些人權和自由，並關切地看到在有關對婦女的暴力行為方面長期未能保護和促進這些權利和自由，認識到對婦女的暴力行為是歷史上男女權力不平

\* 本文作者係台灣防暴聯盟秘書長。

1. CEDAW 第四次國家報告結論性意見與建議。file:///C:/Users/User/Downloads/CEDAW%E7%AC%AC4%E6%AC%A1%E5%9C%8B%E5%AE%B6%E5%A0%B1%E5%91%8A%E7%B5%90%E8%AB%96%E6%80%A7%E6%84%8F%E8%A6%8B%E8%88%87%E5%BB%BA%E8%AD%B0(%E8%8B%B1%E6%96%87%E7%89%88%E5%AE%9A%E7%A8%

BF)%20(1).pdf

2. CEDAW 第四次國家報告結論性意見與建議第 17 點與第 18 點意見；CEDAW 第三次國家報告結論性意見與建議第 14 點至 19 點意見。

3. 廖書雯 (2021)。【國際女權篇】後疫情下，全球性別平等進程的國際觀察與本土響應。



等關係的一種表現，此種不平等關係造成了男子對婦女的支配地位和歧視現象，並妨礙了她們的充分發展，還認識到對婦女的暴力行為是嚴酷的社會機制之一，它迫使婦女陷入從屬於男子的地位。我國自 1997 年公布施行的性侵害犯罪防治法是第一個專門以婦女人身安全為保障的法律，1998 年通過的家庭暴力防治法，則是亞洲第一個涵蓋保護令的專法，2022 年 6 月 1 日正式實施的跟蹤騷擾防治法更進一步將跟騷行為犯罪化與規範警方公權力書面告誡的及時介入及法院預防性羈押等，我國在婦女安全議題的法律建制已逐漸完備與不斷滾動式修法，回應人民的需求。而 2012 年《消除對婦女一切形式歧視公約》的內國法化後，更引領我國以 CEDAW 來建構保護婦女的新願景，與世界同步消除性別暴力。依照我國消除對婦女一切形式歧視公約施行法第 3 條之規定：「適用公約規定之法規及行政措施，應參照公約意旨及聯合國消除對婦女一切形式歧視委員會對公約之解釋」，因此，我國雖非聯合國一員，但聯合國對性別暴力相關之解釋與文件意旨精神，亦將成為我國性別暴力防治的重要指引，相關刑事司法體系人員有必要深入瞭解與落實。

## 貳、正視性別刻板印象與創傷對性侵害被害者的司法權益影響

對婦女一切形式的暴力行為（性別暴力）其實是一個結合人權、性別、公共衛生等面向防治的犯罪問題，涉及極其複雜與精細的現象！2016 年 3 月 2 日衛生福利部首次公布台灣受暴盛行率，目前僅針對瞭解我國婦女遭受親密關係暴力之樣態、嚴重性、發生率與盛行率，並與國際相關調查接軌，並於 2021 年再完成第 2 次大規模調查。調

查結果顯示，我國 18~74 歲曾有或現有親密伴侶的婦女，遭受伴侶暴力的一年盛行率為 8.99%，終生盛行率為 19.62%，也就是說，每 5 名婦女就有 1 人在其一生中曾經遭受親密伴侶暴力。與 106 年首次調查結果相較，終生盛行率下降 4.83%，顯示我國在性別平權與家庭暴力防治上呈現一定的成效。但值得關注的是經濟暴力、性暴力、跟蹤及騷擾等 3 種暴力型態呈現微幅增加<sup>4</sup>。其中性侵害事件有其獨特社會意涵，許多實證研究指出，性暴力是一深具創傷性的生命事件，對被害者的身心發展造成重大且深遠的傷害。根據王育民、王珮玲、陳怡青（2019）針對我國保護資訊系統 2016 年 7 月至 2018 年 6 月保護案件資料內容進行大數據分析，將性侵害被害人自填之性侵害創傷量表分數總分，區分成高度創傷與低度創傷個案，研究發現成人性侵害通報案件，經評估開案服務的 4180 件之被害人，其中有 35.2% 被害人在一般性侵害創傷症呈現高度創傷<sup>5</sup>，46.2% 之被害人在 PTSD 創傷症呈現高度創傷。從資料顯示，被害人高比例地呈現創傷反應，此現象並會嚴重影響其在司法程序中為完整陳述、提供證詞的能力，若在欠缺完整被害人保護機制下，不僅會造成其二度傷害，亦將有礙於犯罪真實發現之進行。更何況對婦女的暴力行為，它是一個根源自基於性別的歧視及自古以來的男女不對等關係，受制於性別的價值觀框架，絕大多數案件中，性侵犯審判中的受害人證人是主要的證據來源，因此她的證詞至關重要。然而，正是在如何聽到，接受和理解這一證詞（包括被誤解）的過程中，刑事司法系統處理性侵犯案件的許多困難才出現。這是因為許多誤解仍然是

4. 109 年度「台灣婦女遭受親密關係暴力統計調查計畫」。

5. 台灣實務上社工用來評估或了解倖存者的創傷是使用王燦槐教授發展的性侵害心理創傷量表。（王燦槐、吳志光，2001；王燦槐，2006）。



由於仍然普遍存在的刻板印象與迷思，對常見創傷反應的理解不力以及對令人不快和創傷事件的回憶中明顯的不一致的錯誤假設而引起的。這些也是導致人們錯誤地認為受害者證人證詞缺乏可信度或可靠性。

在傳統父權結構下，以男性為中心的刑事司法人員與司法體制無法理解或回應婦女的需要，雖然台灣已通過家庭暴力防治法、性侵害犯罪防治法等相關的性別暴力防治立法，以回應婦女遭受性別暴力的議題，不過刑事司法人員在看待與詮釋婦女受暴事件時，依然可能侷限在一般的刑事思維與父權傳統觀念，導致解釋或運用相關法條時，仍無法回應婦女需要、保障婦女權益，甚至造成二度傷害婦女。因此我國於 2015 年 12 月 23 日修正性侵害犯罪防治法，增訂第 16 條之 2 之規定：「性侵害犯罪之被告或其辯護人於審判中對被害人有任何性別歧視之陳述與舉止，法官應予制止。」再次呼籲了法院人員應正視性別歧視議題。同時，依據 CEDAW 第三次國家報告審查委員會結論性意見與建議政府確保能力建構計畫解決女性當事人和證人證詞可信度的問題，強調了社會看見「被害人的需求」的必要。因此以性侵害案件而言，從通報、偵查、庭審到判決，整個社會與司法過程充斥著太多性別刻板印象、太多性侵害犯罪迷思，以及那些說不出口、說不清楚的隱晦事證，導致性侵被害人在訴訟之途，僅能飲淚嚥口，成為大量的犯罪黑數。也許社會文化的因素與對創傷的不了解，更是犯罪被害人在權利(益)行使時，保持沉默與無法言語的障礙。因此，如何消除性別刻板印象與性侵害犯罪迷思，更進而對暴力與創傷知情的實務作為，是整個社會與刑事司法體系為消除性別暴力的使命下，刻不容緩的責任。

## 參、台灣司法的進步—消除性別刻板印象與性侵害犯罪迷思

CEDAW 第 19 號一般性建議明確規定國家對性別暴力行為負有預防、保護、調查、懲罰與補償的恪盡職責義務，也提到對婦女的暴力行為是一種基於性別的歧視，而歧視就是造成暴力的主要原因，相關執法人員必須認知到對婦女的暴力行為與一般犯罪的不同，並以獨特及合作的方式來處理，協調與整合刑事司法系統的回應，以確保被害人的司法正義。2015 年 8 月在一群律師倡議下的 CEDAW 委員會所做出的第 33 號一般性建議，強調遭受性別暴力婦女的司法救助權，包括可訴性、可得性、可及性、優良品質、提供補救措施及司法系統之間責制等，更重申陳規定型觀念(性別刻板印象)將損害司法系統的公正性和完整性，且婦女應能信賴一個不受錯誤看法和陳規觀念影響的司法系統。

根據防暴聯盟的整理，法院判決書中或不起訴處分對於性侵害案件被害人具有的迷思及性別刻板印象、對被害人創傷的不理解大致可分為下列幾點：被害人於案發後未立即報案不符常態、若有性侵害之事實一定會顯現在驗傷單上、被害人沒有積極呼救或逃脫、被害人事後聯繫加害人表示未違反意願、責備被害人穿著裸露就是要勾引男人、若被害人是性工作者，只是性交易價錢談不攏的問題、詢問被害人性經驗歷史等性侵害迷思；以及認為人之記憶通常會隨時間經過而有所淡忘，但倘遭性侵害，其所受之身心傷害重大，記憶自係深刻難以抹滅等對性侵害被害人因創傷事件而無法記憶事件經過的困境缺乏理解。其實司法刻板印象化所產生的影響，不僅會扭曲司法界對性別暴力案件事實的感知，影響到對性別暴力被害人、遭



指控性別暴力嫌疑人的看法，更是直接影響到最終的判決結果<sup>6</sup>。建立更友善的司法環境是迫切且符合《消除對婦女一切形式歧視公約》的國際思潮，我們必須認識到一切的不友善來自於不了解，必須從了解被害人的經驗開始，理解婦女被害者的經驗來自它本來的社會性別的特質。

最高法院於 2017 年的判決打破過去最高法院對性侵害犯罪要求立即報案等的諸多迷思，昭示出所謂理想的被害人形象是僅存於父權體制之想像中。最高法院 107 年度台上字第 887 號刑事判決，節錄如下：

「妨害性自主罪之被害人，殊無可能有典型之事後情緒反應及標準之回應流程，被害人與加害者間之關係、當時所處之情境、被害人之個性、被害人被性侵害之感受及被他人知悉性侵害情事後之處境等因素，均會影響被害人遭性侵害後之反應，所謂理想的被害人形象，僅存在於父權體制之想像中。而性侵害之被害人，往往為顧及名譽，採取較為隱忍之態度而未為異常反應、立即求助，以免遭受二度傷害，亦事所常有，尚難僅憑被害人未為異常反應，即謂其指訴不實」。最高法院 110 年台上字第 1781 號刑事判決更昭示重申 CEDAW 的重要性、性同意權無模糊空間與強調加害人的責任，節錄如下：

「CEDAW 於國內生效是我國推動性別平等的重要里程碑，促使我國性別人權狀況與國際接軌，兩性權益均獲得平等保障，性別歧視逐步消除。落實在性侵害事件，主要為打破以往對於性別刻板印象及普遍存在性侵害犯罪迷思；無所謂「沒有說不行，就等於願意」或有「半推半就」的模糊空間，避免「性同意」成為性侵害事件能否成立的爭議

點；猶不得將性侵害的發生歸咎於被害者個人因素或反應（例如不得將被害人穿著曝露或從事與性相關之特殊行業等作為發生性行為的藉口，或指摘被害人何以不當場求救、立即報案、保全證據，或以被害人事後態度自若，仍與加害者保有曖昧、連繫等情狀即推認被害者應已同意而合理化加害者先前未經確認所發生的性行為），卻忽視加害者在性行為發生時是否確保對方是在自願情況下的責任」。

## 肆、跨領域的科技合作回應性侵害案件—創傷與暴力知情的刑事司法政策

近年來，公眾與媒體對性侵害與性暴力問題投以極大關注，由於一些著名的審判、#MeToo 運動以及與其他國家關於此類行為的大量揭露，社會中的性侵害與普遍性已不再是秘密，性侵害對整個社會、健康、經濟與法律成本都形成一個重大問題。因此，越來越多的呼籲刑事司法系統需要進行重大改革，以便為遭受這種犯罪的被害者取得更好的結果，並改進司法制度。而依據加拿大政府司法部 2019 年所發布的報告顯示，其中應用創傷與暴力知情方法就是朝著這個方向邁出的基本與必要的一步。刑事司法專業人員及服務被害人之相關體系，需要在案件經由司法系統進展的過程中應用創傷知情方法，對創傷的神經生物學及其對性侵害被害者與其傷害之影響有基本瞭解。

性侵害是一種創傷經歷，創傷具有神經生物學影響—也就是說，它會影響我們的大腦和神經系統。因此，刑事司法系統內的工作人員必須了解創傷對性侵犯被害者的影響，以便他們能夠更有效地處理性侵犯案件並公平公正地聽取這些案件的證據。最新的

6. Dr. Lori Haskell, C. Psych. Dr. Melanie Randall (2019) : The Impact of Trauma on Adult Sexual Assault Victims.



研究<sup>7</sup>指出，創傷對於腦部及身體都可能造成生理上的傷害，被害人的情緒健康可能受到影響，例如感受到情緒低谷、憤怒及焦慮揮之不去，若沒有適當的支持或是干預，則可能造成憂鬱、焦慮、精神病發或暴怒；研究更進一步地表明，創傷對於腦部及身體都可能造成生理上的傷害，極大可能會改變人的思維方式、思維內容，以及大腦儲存記憶、感受健康依戀關係和建立信任的能力，致使創傷受害者的記憶呈現破碎混亂的狀態，難以記起事件發生的順序或細節，或者只能以強烈感官的方式記憶事件經過。尤其在性別暴力案件中，大部分的被害人受害後會有罪惡感、沮喪、焦慮及不信任他人的反應，甚至發生嚴重的創傷反應。創傷對被害人在生/心理方面造成的改變，亦會連帶影響他們在整個刑事司法程序中的行為表現，諸如：延遲報案、不願意配合或試圖逃避社工的協助、警詢及偵查、無法記憶事件發生的細節與順序、說詞矛盾，這些行為都有可能是因為受害者仍處於混亂及創傷之中，或者自始無法記憶事件時間順序而造成的結果。因此，如何使性別暴力防治網絡各單位加強並深化對性別暴力被害人創傷的認識與理解，使其不論是在案件通報、警詢、偵訊、審理的整體過程中，都能以適當且有效的方式面對被害人，增加發現真實的可能並且能夠避免被害人在求助過程中遭受二度傷害，便是能否達到落實性別司法正義目標的關鍵。

受害者對性侵犯的一些最常見的反應方式正是人們常常難以理解的。遭受性暴力的婦女可能並不總是能夠做出保護自己的決定。事實上，他們可能會：凍結、不報告或延遲報告、不記得事件的各個方面、記憶中

有空白、提供在不同時間點可能看起來不一致的陳述、沒有明確拒絕不必要的性接觸、性侵犯後沒有表現出明顯的情緒表達、在性侵後仍與侵犯者有關係；而經常這些反應是會被刑事司法系統工作人員的理解為“違反直覺常理”<sup>8</sup>。實際的案例顯示，被害者通常會回憶起許多關於性侵害經歷的枝微末節，請聆聽這些細節，這些細節實際上可以支持被害者的敘述，所以要尋找證實它們的方法，與支持證據紀錄。儘管某些感官問題對部分被害者來說可能難以回答，但許多被害者，包括受到高度創傷的被害者，表示當他們接受善解人意、專業及有效率的詢問時，會有一種宣洩感。在性侵害過程中經歷過僵直（freeze）反應的被害者可能會對發生在他們身上的事情感到更為自責。這些複雜的反應對於事實的審判者而言可能沒有意義。然而被害者需要一些技巧與資訊引導才有辦法解釋事情的脈絡，尤其是考慮到辯方可能會利用被害者的僵直反應，採取暗示被害者實際上表示同意性接觸之辯護策略（儘管這是一個法律上的錯誤），檢察官應對此表示異議並由法官糾正。國外的文獻（Craig, 2018）已顯示法律中的「積極同意」（affirmative consent）標準不允許此類訴訟策略，但辯護律師仍然繼續延續這種性侵害犯罪迷思（rape myth）。

為了有效終止性別暴力，整個社會與司法體系應作出更大的努力，並持續支持刑事司法與其部門進行及/或新建立的夥伴關係，包括社政、警政、衛政、檢察官、法官與律師等共同合作，各司專業，透過網絡間的交流與整合，最終發現真實，避免二度傷害，保障被害人人權與司法正義！

7. <https://jimhopper.com/topics/sexual-assault-and-the-brain/>

8. 雖然依據法務部性侵害案件之檢察書類分析——以偵查結果為中心之實證研究成果報告，指出未發現因當事人及證人為女性，即認其證詞可

信度較低之情形。但分析 192 份不起訴處分確實包含相當多次出現「被害人未積極呼救或逃脫」、「案發後仍與被告往來」、「案發後未迅速離開現場」等語句之記載，存在可能是「建基於個人的直覺常識」的經驗法則。



# 辦理性騷擾案件應該注意什麼？

## 淺談性騷擾防治三法之立法及適用

莊喬汝\*  
林家萱\*\*

### 壹、立法緣由

由於近年來社會大眾的性別意識逐漸抬頭，如何在校園、職場以及其他生活場域內保障性別弱勢族群，讓他們可以安心地生活、就學、就業，便成了立法者的重要課題之一。

於民國七〇年代，縱使外出就業的女性愈來愈多，社會上對於女性就業的歧視與限制仍然層出不窮，最常見的諸如禁婚、禁孕條款，亦即要求女性員工承諾年過一定歲數、或結婚生子即須自動辭職，美其名曰「幫助女性回歸家庭」、「減低女性蠟燭兩頭燒的壓力」等，然而，這樣的就業歧視不僅貶損了女性的職場競爭力，無形中也使得國民生產力大幅下降。為了保障女性就業、與異性公平競爭之機會，曾有婦女團體召集專家學者研擬民間版的《男女工作平等法》草案，內容包含：性別歧視、同工不同酬、職場性騷擾等。無奈的是，民國79年該草案經立法委員首次提案後，竟遭到工商團體的強烈反彈，甚至將之斥為「逼企業出走的十大惡法之一」，於此之後，該草案即持續遭到冷凍，直到民國89年始獲得多名立法委員支持，並以《兩性工作平等法》為名提案討論，最終於民國90年12月21日三讀通過，並於民國91年3月8日國際婦女節開始施行。97年1月16日《兩性工作平等法》更名為《性別工作平等法》，並擴大育嬰留

職停薪、陪產假、家庭照顧假之保障範圍，同時提高相對應的罰則。其後，該法因應社會變遷又歷經多次修正，以提供性別弱勢族群更加全面、充足的保障。

除了職場上有保障性別弱勢族群安穩就業的需求，無獨有偶，在校園中亦有許多因性別而生的問題需要注意，故於民國86年間，教育部成立「兩性平等教育委員會」，試圖推動兩性平等教育，然而真正推動立法的，卻是「葉永鋕事件」的發生——民國89年4月20日，就讀屏東縣高樹國中三年級、因特殊性別氣質多次遭同學霸凌的葉永鋕，被發現獨自倒臥在洗手間的血泊之中，送醫後仍不幸身亡，他短暫的15歲生命就此消殞。在那之後，尊重他人的性傾向、性別氣質，以及保障性別弱勢族群安穩受教的權利，成為社會大眾關注的議題之一。民國93年4月16日，由行政院提案的性別平等教育法草案送交立法院討論，並於同年6月4日三讀通過，復於同年6月23日開始施行。其後，性別平等教育法亦順應社會變遷幾度修正，冀望能給予性別弱勢族群更加安穩的求學環境，並避免校園性侵害、性騷擾、性霸凌之發生。

在性別工作平等法、性別平等教育法訂定之後，性別弱勢族群在職場、校園的權益確實受到了一定程度的保障，然而，社會上仍有很多許多地方存在著性騷擾及性別歧視，為了使性別弱勢族群在職場、校園以外

\* 本文作者係德臻法律事務所合夥律師  
\*\* 本文作者係德臻法律事務所律師



也能不受歧視地安穩生活，《性騷擾防治法》於民國 94 年 1 月 14 日經立法院三讀通過，並於 95 年 2 月 5 日開始施行。性騷擾防治法不僅填補了許多性別工作平等法、性別平等教育法所不及之處，該法第 25 條「性騷擾罪」將「乘人不及抗拒」納入規範，更是填補了《刑法》妨害性自主罪章當中，強制性交及強制猥褻罪之「違反意願」要件未能處理到的問題。

性騷擾防治三法陸續施行至今已有二十餘年，為了給予性別弱勢族群更加妥適、友善的生活環境，時至今日，性騷擾防治三法仍在不斷修正當中，而隨著與時俱進的修法，律師們在執業時也有許多需要特別注意的小眉角，以下將分別就性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法具體說明之。

## 貳、性騷擾防治三法之個別特色及適用

### 一、性別工作平等法部分

如前所述，性別工作平等法（下稱性工法）的制定是為了保障性別弱勢族群的工作權，避免他們在職場上遭遇性騷擾或性別歧視等等，同時課予雇主、勞工一定之義務，以共同維繫性別友善的工作環境。因此，性工法的適用對象為雇主、受僱者及求職者。以下分別就性工法中的「性別歧視禁止」、「性騷擾防治」、「促進工作平等措施」、「實務上常見之爭議」來作說明。

#### （一）性別歧視禁止

就「性別歧視禁止」部分，性工法第 7 至 11 條明文規定，雇主不得因求職者或受僱者之「性別」或「性傾向」給予差別待遇，亦即，雇主不得因渠等之性別或性傾向給予

直接或間接之不利對待。常見的性別歧視如：雇主因求職者或受僱者結婚、懷孕、分娩、育兒，或是因為他們在生理或心理性別上的差異，而給予直接或間接的不利對待等等。

倘若雇主違反性別歧視禁止，性工法第 38 條之 1 規定課予雇主新臺幣 30 萬元以上至 150 萬元以下之罰鍰，除此之外，主管機關應公布事業單位之姓名或名稱及負責人姓名，逾期未改善者，應按次處罰。

倘受僱者或求職者發現雇主有性別歧視之情事，得向地方主管機關申訴，雇主或申訴人如就主管機關所為之處分有異議，得於 10 日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕提起訴願，倘對於中央主管機關性別工作平等會之處分仍有異議，亦得提起訴願或行政訴訟。

除此之外，倘受僱者或求職者因此受有損害，性工法第 26 條亦規定雇主應負賠償責任。

#### （二）性騷擾防治

就性騷擾防治部分，於一般情況下，性騷擾的定義為：「一切不受歡迎的、與性或性別有關的言行舉止，且讓被行為人感到不舒服或不自在，或覺得被冒犯或被侮辱」，其行為態樣包含肢體、言語或是張貼情色海報等等。而性工法第 12 條更是進一步將性騷擾區分為「敵意環境式性騷擾」、「交換式性騷擾」，前者指的是，任何人於受僱者執行職務時，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；後者指的是，雇主（包含代表雇主行使管理權或代表雇主處理有關受僱者事務之人）對受僱者或求職者為明示或



暗示之性要求、或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。而就性騷擾之認定，則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。

另外，除性工法第 13 條規定雇主應防治性騷擾行為之發生、並於知悉有性騷擾之情形時應採取立即有效之糾正及補救措施外，同時亦規定受僱人數達 30 人以上者，雇主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。

不僅如此，於衛生福利部訂定之《性騷擾防治準則》及勞動部訂定之《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》中，亦特別規定倘雇主不受理性騷擾申訴，應於申訴之日起 20 日內，以書面敘明理由通知相對人、並副知主管機關；而性騷擾防治法則規定，雇主受理性騷擾申訴，應於申訴 7 日內開始調查，並於 2 個月內調查完成，必要時得於通知當事人後延長 1 個月。性騷擾防治準則及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則另規定，調查應以不公開方式為之，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。受僱人達 30 人以上者，雇主於處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位進行調查，若調查單位之成員有二人以上，女性代表比例不得低於 2 分之 1，並得由雇主或受僱者代表共同組成處理委員會，或視需要聘請專家學者擔任調查單位之成員。此外，雇主除了應就性騷擾事件進行調查以外，亦得於調查過程中視當事人之身心狀況，主動轉

介或提供心理輔導及法律協助。

雇主就性騷擾事件調查及處理完畢後，應將包含理由、再申訴期限及受理機關之結果以書面通知當事人，同時通知地方主管機關。若性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，給予加害人適當之懲處，並持續對之追蹤、考核及監督，以避免再次發生性騷擾或報復等情事。

除此之外，若被害人因性騷擾事件衍生之法律訴訟出庭應訊，雇主應給予公假，否則，性工法第 28 條將課予雇主新臺幣 2 萬元以上至 30 萬元以下之罰鍰，且主管機關應公布事業單位之姓名或名稱及負責人姓名，逾期未改善者，應按次處罰。須特別注意的是，倘受僱者或求職者因性騷擾事件受有損害，性工法第 27 條第 1 項規定，除非雇主證明其已遵循該法所定之各種性騷擾防治規定，且該事件於其盡力防止仍不免發生，否則，雇主應與行為人連帶負損害賠償責任，當然，雇主賠償被害人之損害後，其對於行為人是有求償權的。此外，縱使雇主證明自己符合前述之排除條款而免除賠償責任，依性工法第 27 條第 2 項規定法院仍得依被害人之聲請，斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為一部或全部之損害賠償。

### （三）促進工作平等措施

就促進工作平等措施部分，性工法第 14 條至 25 條分別定有生理假、（陪）產假、流產假、（陪）產檢假、育嬰留職停薪、哺乳、家庭照顧假等促進性別工作平等之措施，倘若雇主拒絕受僱人之前揭請求，性工法第 38 條將課予雇主新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，除此之外，主管機關並應公布事業單位之姓名或名稱及負責人姓名，逾



期末改善者，應按次處罰。

受僱者如發現雇主拒絕落實促進工作平等措施，得向地方主管機關申訴，其後，倘雇主或申訴人就主管機關所為之處分有異議，亦得於 10 日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕提起訴願，倘對於中央主管機關性別工作平等會之處分仍有異議，亦得提起訴願或行政訴訟。除此之外，倘受僱者因此受有損害，性工法第 26 條亦規定雇主應負賠償責任。

#### （四）實務上常見之爭議

就性別歧視禁止部分，儘管依據性工法之規定，雇主不得預設特定職位僅適合特定性別、性傾向的求職者或受僱者，而逕自排除不符合其期待的人選，然而，實務上時常遇到的爭議是——如果雇主確實有因應特定主題產生的特殊招募需求呢？比如：男性或女性內褲的模特兒、女僕或執事咖啡廳的店員等等。於此情境下，雇主對於求職者、受僱者的性別及性傾向作出限制是否有違法之虞？性工法第 7 條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」同時，性工法施行細則第 3 條亦規定：「本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。」

對此，主管機關曾作出函釋，認定如下情況仍舊是違反性別工作平等法的：超商於招聘大夜班店員時以店員人身安全為由限制性別<sup>1</sup>、雇主透過家教中心招聘家教時以家庭成員人身安全為由限制性別<sup>2</sup>等。至於前面提到的「因應特定主題產生的特殊招募需求」，主管機關則給予較彈性的解釋，認為倘求職者或受僱者對此有疑義，可依性工法第 34 條向地方主管機關申訴，而地方主管機關亦應依據性別工作平等申訴辦法第 2 條規定審議之<sup>3</sup>。

就性騷擾防治部分，實務上常見爭議是——「雇主知悉性騷擾之情形」應由何時起算？以及，什麼才叫作「立即有效之糾正及補救措施」？關於前者，實務見解多認為：雇主依一般客觀合理的判斷，足以知悉或可得知悉受僱者於執行職務時遭受性騷擾，即應啟動調查程序以查知實情<sup>4</sup>，亦即，雇主於知悉受僱者「可能」遭遇性騷擾情事時，即應啟動調查程序，不得等到「確認」有性騷擾情事後始啟動調查，否則即有違法之疑慮；而關於後者，實務見解則多認為，雇主之作為應足以「糾正」及「補救」性騷擾之情形<sup>5</sup>，如：主動介入調查、依據個案情形啟動隔離，為受害人提供心理輔導及法律援助等。倘若雇主未即時介入調查，放任被害人繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，即有違法之疑慮。

1. 參行政院勞工委員會中華民國 100 年 3 月 2 日勞動三字第 1000004808 號函。

2. 參中華民國 101 年 2 月 9 日勞動 3 字第 1010130098 號函。

3. 參中華民國 98 年 11 月 26 日勞動三字第 0980090244 號函。

4. 參臺灣臺北地方法院 103 年度簡字第 238 號行政判決：「就第 13 條第 2 項所定義務而言，其目的在使雇主於知悉有性騷擾情事時，須採取行動，啟動調查處理機制，儘可能地查知實情，瞭解原委，於確認屬性騷擾時，給予行為人必要之懲戒或制裁，並對受害人給予合理之補救措施，改善工作環境，或建立標準作業流程，避免受害者遭報復或持續處於有受性騷擾之虞之工作環境。是以，當雇主依一般客觀合理之判斷，足已知悉或可得知悉受僱者於執行職務時遭受性騷擾，即應啟動調查程序，對受害者個人及其所處之工作環境採取有效之糾正及補救措施。如雇主對受僱者於執行職務時遭受性騷擾乙節，毫無知悉可能，自難期待其得採取任何糾正或補救措施。」

參臺北高等行政法院 109 年度訴字第 1303 號行政判決：「所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有『立即』且『有效』之作為，該作為足以『糾正及補救』性騷擾之情形；是所謂糾正及補救，自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均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。」

5. 參臺北高等行政法院 99 年度簡字第 590 號行政判決：「而所稱立即有效之糾正及補救措施，固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若機關、學校、團體或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，即難認已符合該項規定。」



## 二、性別平等教育法部分

如前所述，性別平等教育法（下稱性平法）的制定是為了消除性別歧視，促進性別地位之實質平等，並保障性別弱勢族群的受教權，因此，當性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為「學生」，無論他方為校長、教師、職員、工友或學生，皆適用性別平等教育法。以下除簡單說明促進性別實質平等之措施，亦將就「校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治」著重說明。

### （一）性別實質平等之促進

為促進性別地位之實質平等，性平法規定中央、地方主管機關及學校內部皆應設立性別平等教育委員會（下稱性平會），其中女性委員應占委員總數2分之1以上，另外，視中央、地方主管機關及學校之層級不同，亦強制或建議聘請性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者，或教師代表、職工代表、家長代表、學生代表等擔任性平會委員。性平法透過前揭設置，協調及整合性別平等相關資源，推動、落實校園內之性別實質平等，相關措施請詳參本法及相關法規，茲不贅述。

### （二）校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治

除了援用性侵害犯罪防治法針對性侵害之定義，性平法第2條第1項第4款亦將性騷擾區分為「敵意環境式性騷擾」、「交換式性騷擾」，前者指的是，以明示或暗示的方式，透過不受歡迎且具有性意味或性別歧視的言行，影響他人的人格尊嚴、學習或工作的機會及表現；後者指的是，以性或與性別有關的行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損學習或工作機會權益的條件。

而為了進一步落實校園內的性別實質平

等，性平法更是在性侵害、性騷擾之外特別就「性霸凌」作出定義與規範，意即透過言語、肢體或其他暴力行為，對於他人的性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同作貶抑、攻擊或威脅，且非屬於性騷擾者，即屬於性霸凌。

性平法明文規定，中央主管機關應就校園性侵害、性騷擾、性霸凌訂定防治準則，且各級學校應將前揭準則於校園內公告周知；校長、教師、職員或工友於知悉校內發生疑似校園性侵害、性騷擾、性霸凌事件時，有義務立即於24小時內向學校及當地主管機關通報，以利後續之調查及處理。

除此之外，性平法及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則中，亦規定當疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件發生時，被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學校申請調查，而倘若加害人即為該校之首長，則應向學校所屬主管機關申請調查。

性平法及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則亦規定，學校或主管機關於接獲檢舉或調查申請後，應於20日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。倘若不予受理，應敘明理由並告知申復之期限及受理單位；若予以受理，則應於3日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付予性別平等教育委員會調查處理，倘若學校或主管機關繞過性別平等教育委員會，另設調查機制，則其調查結果即屬無效。除此之外，性別平等教育委員會應於受理後2個月內完成調查，必要時亦得於通知當事人後延長1個月，惟延長次數以2次為限。過程中，學校或主管機關之性別平等教育委員會亦得成立調查小組，人數以3至5人為原則，得部分或全部外聘委員，



其中女性成員不得少於 2 分之 1，具調查專業素養之專家學者則區分學校或主管機關，分別應占 3 分之 1、2 分之 1；倘若當事人分屬不同學校，並應有被害人現所屬學校之代表參與。

附帶一提，性平會之調查及處理，並不受該事件司法程序進行之影響，仍得依據其專業獨立作出判斷。

性平法亦規定，性別平等教育委員會完成調查後，應將調查報告及處理建議以書面向所屬學校或主管機關提出報告，而學校或主管機關亦應於接獲報告後 2 個月內，自行或移送相關權責機關議處，並將處理結果以書面敘明理由通知申請人、檢舉人及行為人。同法亦規定，倘若當事人對於處理結果不符，得於收到書面通知之次日起 20 日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復，倘對於申復結果不服，復得於接獲書面通知之次日起 30 日內依相關規定提起申訴等救濟。

除前述針對性侵害、性騷擾及性霸凌之調查程序外，性平法亦規定於必要時，學校或主管機關應提供被害人包含心理諮商、法律諮詢等保護措施或必要協助；若經調查認定成立性侵害、性騷擾或性霸凌，學校應給予行為人解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係等處分，同時通報各級主管機關及學校，以避免前揭情事再次發生。

### （三）實務上常見之爭議

由於性平法於實務上之常見爭議多屬就「性騷擾行為」之認定，此部份可參酌本文就性別工作平等法、性騷擾防治法之整理，茲不贅述。

## 三、性騷擾防治法部分

如前所述，性騷擾防治法（下稱性騷法）

的制定是為了填補性別工作平等法、性別平等教育法之不足，並擴大保障性別弱勢族群的權利，因此，性騷擾防治法的適用場域除了職場、學校以外，亦包含社會大眾生活等其他場域。以下將分別就「性騷擾之防治與責任」、「申訴、調查及調解程序」、「罰則」及「實務上常見之爭議」來作說明。

### （一）性騷擾之防治與責任

性騷法所定義的性騷擾，指的是性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願、與性或性別有關的行為，而性騷法第 2 條亦進一步將性騷擾區分為「敵意環境式性騷擾」、「交換式性騷擾」，並規定行為人對於受害人負有財產上及非財產上的損害賠償責任。

為了處理性騷擾防治有關議題，性騷法規定，直轄市、縣市政府應設置性騷擾防治委員會，就委員之組成，社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一。

同時，性騷法亦將性騷擾防治範圍擴大至機關、部隊、學校、機構或僱用人，並規定前揭組織於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正或補救措施，除此之外，倘若組織成員、受僱人或受服務人員人數達 10 人以上者，應設立申訴管道協調處理；倘若其人數達 30 人以上，應訂定性騷擾防治措施並公開揭示。並且，為了防患於未然，機關、部隊、學校、機構或僱用人亦應定期舉辦或所屬人員參與防治性騷擾的相關教育訓練。

### （二）申訴、調查及調解程序

當疑似性騷擾事件發生，被害人得於事件發生後 1 年內向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣市主管機關提出申訴，倘若加害人或所屬組織不明，



則應移請事件發生地警察機關調查之。

前揭管轄單位接獲申訴後，應於 7 日內開始調查，並於 2 個月內調查完成，必要時亦得於通知當事人後延長 1 個月。過程中，前揭管轄單位不得對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人為不當之差別待遇，否則須負損害賠償責任。

調查完成後，管轄單位應以書面敘明理由通知當事人及直轄市、縣市主管機關。倘若管轄單位逾期未完成調查，或當事人不服調查結果，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起 30 日內，向直轄市、縣市主管機關提出再申訴。

直轄市、縣市主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於 7 日內指派委員 3 至 5 人組成調查小組進行調查，並應於 2 個月內調查完成，必要時亦得於通知當事人後延長 1 個月，於調查完成後，應以書面敘明理由通知當事人及直轄市、縣市主管機關。

附帶一提，倘若性騷擾事件已進入偵查或審判程序，且直轄市、縣市性騷擾防治委員會認有必要，得議決於該程序終結前停止該事件之處理。

當事人若不服再申訴結果，得依性騷擾防治法及訴願法向衛生福利部提出訴願<sup>6</sup>；若仍不服訴願結果，亦得向行政法院提起訴訟。須說明的是，依行政訴訟法規定，倘若衛生福利部駁回訴願（即維持原處分），則當事人起訴之被告應為原處分機關；倘若衛生福利部撤銷或變更原處分，則被告應為衛生福利部。

6. 雖性騷擾防治法第 4 條前段規定：「本法所稱主管機關：在中央為內政部」，惟由於自 102 年 7 月 23 日起，原行政院內政部衛生署升格為衛生福利部中央健康保健署，故性騷擾事件之訴願受理機關應為衛生福利部。

除了前揭調查程序，當事人亦得以書面或言詞向直轄市、縣市主管機關申請調解，若調解成立，應作成調解書；若不成立，當事人得向地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送至該管司法機關處理。

### （三）罰則

除性騷法第 25 條規定之性騷擾罪之外，同法第 20 條以下亦規定，對他人為性騷擾者，課予新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下之罰鍰利用權勢或機會為性騷擾者，得加重處罰。

除此之外，機關、部隊、學校、機構或僱用人未於知悉性騷擾情事發生時，採取立即、有效的糾正補救措施，或未依法設立申訴管道、制定及公開揭示性騷擾防治措施時，或對於申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人為不當之差別待遇，亦可能被課予新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下之罰鍰，且若經通知限期改正仍不改正者，亦可能遭按次連續處罰。

### （四）實務上之爭議

須事先說明的是，依據性騷法及性騷法施行細則之規定，不論是申訴、再申訴、訴願機關或行政法院，認定性騷擾行為成立與否，皆應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、行為人之言詞及行為，以及相對人之認知等具體事實為之。而在認定過程中，最常遇到的爭議不外乎「行為人主觀上無性騷擾意圖是否成立性騷擾」及「被害人是否符合『合理被害人』標準」？

前者是許多行為人採取的抗辯，實務上雖然對於性騷擾的認定，除了前揭提到的事件背景、當事人的關係以及行為人的言行舉止以外，亦會考量被害人的主觀感受及認知，然而行為人是否具有性騷擾意圖，卻並



非認定性騷擾成立的絕對要件<sup>7</sup>。

問題在於，既然被害人的主觀感受及認知也是性騷擾成立與否的評斷標準之一，即常見有行為人抗辯，由於被害人於事發之後反應如常，甚至仍與行為人互動融洽，因此其未符合「合理被害人」標準，亦未因行為人之言行舉止感到敵意或冒犯云云，然而所謂的「合理被害人」指的是，考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受<sup>8</sup>。如前所述，實務上認定性騷擾是否成立，係採取諸多面向之綜合考量，由於每個被害人遭遇性騷擾時，態度、反應各有不同，因此若單憑以「合理被害人」標準檢視被害人，或要求被害人應符合哪些受害反應，以此所為之抗辯，恐怕難以說服裁量者。

## 參、結語

自性騷擾防治三法陸續施行以來已經歷二十餘年，當中確實衍生出不少法律適用問題，然礙於篇幅，本文僅能擇選介紹較常被適用、討論的法律條文及實務爭議。然而，隨著社會大眾的性別意識抬頭，性騷擾、性別歧視等議題也逐漸受到廣泛的討論，與傳統民、刑事訴訟較為不同的是，性騷擾防治三法跨越了行政、司法兩個領域，目的固然是希望透過全面的法制化，進一步落實性別實質平等，不過也因此，性騷擾防治三法在解釋與適用上往往需要交互參照，方不至於掛一漏萬。

期待本文對於性騷擾防治三法的介紹與說明，能為各位同道、先進化繁為簡，同時也能使各位在處理與性騷擾防治三法有關的案件時，能夠更加得心應手。

7. 參臺北高等行政法院 101 年度簡字第 471 號、103 年度訴字第 1818 號行政判決：「有關性騷擾行為之認定，除應從事件發生之背景、環境、當事人之關係及行為人之言詞等客觀情狀綜合研判之外，尚應考量被害人之主觀感受及認知，至行為人是否有侵犯意圖則非絕對之要件。」

8. 參臺北高等行政法院 110 年度訴字第 262 號行政判決：「行為是否構

成性騷擾，雖非單以被害人之被侵犯感或個人認知、主觀感受為認定基準，惟仍以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思考（諸如『相對人認知』），在『合理被害人』的標準下，考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受。」





# 性別平權之實踐

## —現行贍養費制度之檢討與立法修正建議

陳令宜\*

重物敲擊物品破碎的聲音，伴隨著震耳欲聾的女性尖叫聲，劃破了午後昏昏欲睡的寧靜，從家門口探頭出來的人不少，但爭吵聲仍固執地蓋住街坊鄰居的竊竊私語。

「你竟然敢拿椅子丟我？」三姑聽出這是 26 號女主人春嬌的聲音，「陳志明，我要告你家暴。」

「我才要告妳家暴，」與春嬌對話的人當然是男主人志明，「妳剛才從後面要套我布袋想打我，我都錄到了！」

「我是要矇你眼，給你一個驚喜。」春嬌氣急敗壞地說。

「少來，明明就是驚嚇，少來這一套，我不會相信妳的。」志明斬釘截鐵一絲不讓，「前幾天才為了錢跟我吵架，今天就說驚喜？妳根本是要謀殺親夫吧？你這個心腸歹毒的女人！」

春嬌氣到一句話都說不出來，指著志明緩了好一會兒才把話說出口：「你少含血噴人！」

「妳別賴帳，我都錄到了。」志明把玩著手機說。

春嬌紅著眼眶抓著皮包奪門而出，「離婚！我們離婚！」她再也不要跟這個男人繼續下去了。

「離！趕快離。妳以為我多想跟妳一起生活嗎？但是離婚妳就自己滾蛋，不要想拿我一毛錢，小孩也別想帶走，滾！快滾！」

志明冷淡嘲諷的話語伴隨著春嬌的腳步，一字一句飄出了家門外，飄進了鄰居的耳朵，也把春嬌的心扎得鮮血淋漓。

只剩志明背後餐桌上的結婚紀念日禮物及卡片，默默無言地見證著兩人間已經荒腔走板的「愛情」。

春嬌滿臉淚痕地出了門，還來不及走兩步就被鄰居們簇擁著帶進里長家。

「前幾天吵到帶著孩子回娘家，昨天才回來住，今天又怎麼了？」三姑問。

「今天是我們結婚紀念日，我想趁今天好好跟志明和好，以後好好過，我也出去工作，以後就不用再為了錢的事情吵架了。」春嬌說，「我禮物都準備好了，看他今天請假在家，猜他是不是也記得結婚紀念日，才想說給他一個驚喜拿布條要蒙他眼，沒想到剛靠近他，就看到他在跟一個小妖精視訊，約她等一下要去約會，我才停住了，他從螢幕看到我在背後竟然直接拿起沙發旁邊的小椅子砸我，幸好我躲得快才沒砸到。」

「砸東西可不得了，要不要報警還是去驗傷？」里長說，「最少也打個 113。」

「我是真的不想跟他繼續了，」春嬌停了淚，眼睛裡卻是一片虛無，「可是我是家庭主婦，十幾年沒有工作了，兩個孩子國高中唸書正是需要用錢的時候，志明雖然賺得多，但是我們一家四口跟他爸媽加起來花得也多，根本沒有什麼存款，如果現在要離婚，沒有錢，我跟孩子要怎麼辦呢？」

\* 本文作者係執業律師



志明揚言要讓春嬌離婚後沒錢沒小孩，儼然是時下流行語所稱「淨身出戶」，可能嗎？在民法制度的設計上，春嬌若係經濟弱勢一方，對志明是有請求權，以下就夫妻剩餘財產分配、未成年子女之扶養費、贍養費等三面向說明之。

### 一、夫妻剩餘財產分配（民法第 1030 條之 1 第 1 項）：

（一）夫妻於法定財產關係消滅時，例如離婚，雙方將離婚時現存的婚後財產列表計算，正資產減掉負債的所得之淨值即為剩餘財產之數額，剩餘少的一方可向剩餘多的他方請求雙方剩餘財產差額之一半。關於夫妻剩餘財產分配之規定歷經多次修正，摒除過去以夫為主之財產分配概念，目前核心的觀念係對於夫妻各自「現存」「婚後」之「勞力所得」進行符合「公平」之「分配」，以符合性別平等之憲法原則。

（二）以上開案例而言，春嬌和志明離婚時，若志明的剩餘財產數額比春嬌的剩餘財產多，春嬌即得向志明請求雙方剩餘財產差額之分配，惟若志明、春嬌均無不動產、存款也很少，在雙方剩餘財產相差無幾之情況下，幾乎無差額得以分配，春嬌可能即無法請求雙方剩餘財產差額。

### 二、未成年子女之扶養費：

（一）依據民法第 1114 條第 1 項第 1 款、第 1115 條第 3 項及第 1116 條之 2 等規定：父母對未成年子女負擔扶養義務，並依經濟能力比例分擔其義務，且不因離婚而受影響。

（二）如春嬌和志明所生之未成年子女之權利

義務由春嬌單獨行使或負擔，或雙方共同負擔但由春嬌任主要照顧者時，春嬌得以依據上開關於扶養費規定，向志明請求給付未成年子女之扶養費，並主張係家庭主婦沒有收入，未成年子女之扶養費應由志明全部負擔。

### 三、贍養費：

依現行民法第 1057 條之規定，春嬌和志明若透過法院判決離婚，春嬌必須舉證其對離婚原因無過失之情形，其係家庭主婦，婚後受志明扶養，並因離婚而陷於生活困難，始得向法院訴請志明給付贍養費。

從春嬌與志明之案例，不難窺見有些女性為了婚姻、家庭，犧牲自己的職業、工作等規劃，改以投入懷孕、負擔育兒責任及家務勞動或支持丈夫發展事業，漸漸地女性成為婚姻中之經濟上弱勢、男性成為經濟上強勢，形成性別不平等之情形。縱然家庭的貢獻得以透過夫妻剩餘財產分配制度評價，但身為家庭經濟弱勢一方，在婚姻中所受到的不平等待遇或歧視卻無從填補，更不用說還有回歸婚前職場所增加的困難及所需要的成本，都是女性選擇維持婚姻、家庭而喪失的經濟利益及機會成本，此應為雙方應一同承受，並於離婚後將這個部分予以金錢補償方為公平，惟現行法並無規劃一方對他方喪失經濟利益及機會成本之補償規定，故婦女新知基金會提出贍養費的修法草案來保障婚姻中經濟弱勢一方之權益，並維護性別間之平等。筆者在此拋磚引玉提出現行法關於贍養費之檢討與修正建議如下。

### 一、民法現行關於贍養費的規定與現實脫節：

（一）民法第 1057 條規定：「夫妻無過失之一方，因判決離婚而陷於生活困難者，



他方縱無過失，亦應給與相當之贍養費。」，將請求贍養費之要件限於「因判決離婚」、「夫妻無過失之一方陷於生活困難」等情形，導致目前實務上夫妻之一方請求贍養費十分困難。蓋由法條規定之要件中，已排除透過協議離婚及調解離婚之夫或妻向他方請求贍養費之情形，另外上開規定又要求請求之一方須無過失，然在目前實務上判決離婚之法律基礎通常係用民法第 1052 條第 2 項且認為雙方過失均等的情形，亦增加請求贍養費上之困難，而使民法第 1057 條之規定形同具文。

- (二) 民法在近年間為了符合性別平等而多次不斷修改，對於結婚、離婚的方式、要件，夫妻財產制之所有權、管理，剩餘財產分配之計算及方式等相關條文都有重大之修正，而有現在較符合性別平等之法律圖像。然而民法第 1057 條規定之內容尚未經過檢討修正，仍係由過去民法父權至上之觀念而來，預設以「男主外、女主內」的傳統婚姻型態為家庭圖像，即由丈夫負擔弱勢婦女的經濟需求，而離婚後弱勢婦女勢必生活陷於困難，前夫也因此必須承擔照顧前妻的責任。故在法律解釋上，民法第 1057 條贍養費亦為婚姻中負擔扶養義務之一方配偶，對於受扶養之他方，在離婚後扶養義務之延伸或變形，該規定背後的概念與現代民法應符合性別平等之基礎概念係截然不同的。
- (三) 現今社會女性知識水準與就業率大幅提昇，雙薪家庭不在少數，加上現在薪資水準與消費水準的落差，甚至不少家庭

需要雙薪才能負擔家庭支出，家庭結構由傳統的家父長制轉向平等夥伴關係。在雙薪之情形下，夫妻任何一方皆不會因離婚而陷於生活困難，則更無從請求贍養費。

- (四) 此外，在夫妻之一方得向他方請求夫妻剩餘財產分配的情況，既然一方已經取得剩餘財產差額（至於實際上是否有拿到錢，則另當別論），則該一方就有財產得以維持自己生活，而不致陷於生活困難，故也不符請求他方給付贍養費之要件。換句話說，在社會現實狀況下，及民法夫妻財產相關規定愈趨符合性別平等之同時，也壓縮一方依現行民法請求贍養費之空間，將贍養費之請求限縮於非常小的範圍內，導致無從適用，故檢討修正現行贍養費規定之聲音日漸增多，亦勢在必行。

## 二、贍養費立法修正之建議：

- (一) 對於行政院提出關於贍養費之修正草案之評析：
- 1、民法第 1057 條第 1 項修正草案規定：「夫妻之一方因離婚而生活陷於困難者，得向他方請求贍養費。但他方因負擔贍養義務而不能履行其對直系血親之扶養義務或不能維持自己生活者，不在此限。」，顯見行政院修正草案維持「因離婚而生活陷於困難」的弱勢配偶方得請求贍養費之立場，而該規定雖放寬「判決離婚」之條件而改為「離婚」即得請求贍養費，惟仍有「一方因離婚而生活陷於困難」之要件，請求要件仍過於嚴格，不僅未符現代婚姻弱勢配偶的需求、亦無法解決現代婦女離婚後復歸職場的困境，無



法解決贍養費之規定在民法形同虛設之窘境。

- 2、民法第 1057 條之 1 第 1 項修正草案規定：「有下列情形之一者，贍養義務人得請求法院減輕或免除其給付義務：一、贍養權利人對贍養義務人或其直系血親故意為虐待、重大侮辱或其他身體、精神上之不法侵害行為。二、結婚未滿二年。三、有事實足認給付贍養費對於贍養義務人顯失公平。」，乃增加贍養權利人對於義務人或其直系血親有故意虐待、重大侮辱或其他身體、精神上之不法侵害行為、結婚存續期間未滿兩年或其它顯失公平的情形，得進一步減輕或免除贍養義務人的給付義務。
- 3、民法第 1057-2 條之修正草案亦規定贍養費之給付程度必須綜合審酌贍養權利人之需要狀況及義務人之經濟能力，以及第 1057-3 條之修正草案亦規定，若贍養權利人「再婚」或死亡，贍養費請求權（消滅時效長達五年）或未到期之定期金給付亦將消滅，然雙方離婚自行約定贍養費之情形則不受法規之限制。

(二) 筆者擔任董事之婦女新知基金會，提出另一思維之修法方向，更符合性別平等及對於家庭貢獻評價之立法思維，應可提供作為贍養費修法之參考：

- 1、《消除對婦女一切形式歧視公約》第十六條規定，締約國應採取一切適當措施，消除有關婚姻和家庭關係一切事務上對婦女的歧視，包括婚姻存續期間以及解除婚姻關係時的權利義務關係。現行民法關於剩餘財產分配之規定，可以保障婚姻中經濟弱勢之一方對於婚姻之協力、

貢獻等積極面向，從而自經濟較強勢之配偶取得應得之財產。然而目前現行之民法並未關注經濟弱勢之一方因進入婚姻家庭所遭致之教育、就業等方面歧視，以及為兼顧工作和家庭需要，對經濟弱勢之一方工作能力影響等消極面向之不平等議題。

- 2、在進入婚姻、家庭、育兒等議題時，如在家庭中需要有人負擔家務、承擔育兒、照顧病老等家庭責任時，通常會犧牲薪水較低之一方，由其辭去有薪工作而改在家庭中從事無薪之家務勞動，使經濟較弱勢之一方因中斷學業、就業而陷入更弱勢之地位，且增加將來回歸職場之機會成本。這部分婚姻存續期間的經濟利益和機會成本，及婚姻關係解消後所帶來的經濟後果，均應由夫妻雙方平等承受，乃符合性別平等之概念。故以「贍養費」制度，使婚姻關係中經濟優勢之一方，於離婚後補償弱勢者於婚姻存續期間對家庭經濟福祉所為的貢獻與基此衍生之機會成本，係屬「婚姻補償金」之性質。贍養費制度作為剩餘財產分配不足之輔助措施，使剩餘財產分配數額不足以補償就業能力減損之一方得以贍養費作為救濟管道，獲得更完善之經濟協助。
- 3、婦女新知基金會所提出民法第 1057 條修正草案為：「夫妻之一方因結婚、懷胎、養育子女或從事家務勞動，於離婚時減損其就業能力，且無以下情形之一者，得向他方請求贍養費：一、已自他方獲得夫妻剩餘財產分配或相當之給付，足以補償就業能力減損。二、受請求之他方因給付贍養費而不能維持自己生活者。



裁判離婚時，前項所稱就業能力減損之認定，以起訴或聲請調解時為準。贍養費給付之數額及方法由當事人協議定之；不能協議時，由法院定之。」，對於夫妻之一方得請求他方給付贍養費之要件等，提出完善之解決方案，此外，尚有其他配套之相關規定，如審酌因素、減免給付義務之事由、給付期限、請求權消滅事由、時效及得由夫妻雙方自行約定等修正草案，更能完整表達對於贍養費作為婚姻補償金之意旨，惟囿於篇幅，難以一一詳述。

4、上開婦女新知基金會的制度設計，撇除現行條文「陷於生活困難」之要件，也遠離「扶養義務延伸」等傳統思想的束縛，而著眼於配偶雙方對於家庭經濟利益之貢獻與犧牲，更具性別平等之意涵，在生活形態快速變遷、家庭經濟支撐不限於單方或雙方之現代社會，無疑是更適合的一種制度設計，避免忘卻長期從事家務勞動配偶因婚姻貢獻所衍生之經濟不公平現象，並符合《消除對婦女一切形式歧視公約》第二十九號一般性建議之意旨，消除經濟弱勢之一方於婚姻解消後所帶來之經濟衝擊。

筆者從事家事法律案件的過程中，時常會遇到像春嬌這樣的女性當事人，結婚或懷孕生產以後，因為丈夫或家人的期待，辭去原有前景看好的工作而投入經營家庭，將婚姻家庭當作自己事業，支持其他家庭成員（包含但不限於丈夫、子女）發展自己的志業，出錢、出人、出力毫無保留，然而在婚姻崩塌、家庭破裂時，始發現自己的付出都是成就別人，離開家庭成員後，自己一無所有，

沒有工作、沒有錢、看不見未來；隨之帶來的恐慌和焦慮瞬間將整個人淹沒，要重新進入職場也受到年齡、經歷的限制，只能選擇相對勞力密集的工作，而不是原本自己真正有興趣的職場。這樣強烈的對比之下，很多女性當事人寧願抱著變心的丈夫、破碎的婚姻不肯放手，日復一日地為難自己，有時候也為難別人，只為了不肯正視曾經原地踏步又沒有職場未來的自己。而在現行法制下，某些情形（比如上述春嬌的例子）律師很難透過法律規定去幫助當事人，筆者也只能很委婉又很遺憾地告知當事人，並面對當事人直白的失望。因此贍養費的制度若真得以改為婚姻補償金的機制，讓這些為了婚姻、家庭放棄過職場的人，在面對離婚的決定後，能有經濟補償換得一個機會能夠再次重啟職業生涯的話，更能保障婦女權益，而當離婚與否的決定脫離經濟的控制之後，對於婚姻自由及性別平等也是一種更正向的實踐。

1. 所指婚姻貢獻所指之「就業能力 (Employ Ability)」減損，係指弱勢配偶於離婚後首度或再度進入勞動市場從事有新工作之前所需具備的條件與準備。包括：參與相關職訓服務、求職技巧、工作習慣訓練、面試應對與簡報能力、人際溝通互動、培養自信與一般性的職場文化訓練等支持性方案。在離婚後給付贍養費，協助就業能力之復原。

