

職場性騷擾案例分析及事業單位性騷擾防治機制之建立

黃秀蘭律師

105.08.03



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南投分會會長
- 中華民國律師公會全國聯合會理事
- 財團法人法律扶助基金會台中、彰化、南投分會覆審委員及義務律師
- 彰化地方法院、南投地方法院調解委員
- 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
- 彰化地方法院性騷擾申訴處理調查小組暨性別平等工作小組委員
- 南投縣政府家庭暴力性侵害暨性騷擾防治委員會委員
- 科技部中部科學工業園區性別工作平等會第五屆委員暨就業歧視評議委員會委員
- 交通部公路總局第二區養護工程處「第4屆性別平等工作小組」暨「第7屆性騷擾防治委員會」外聘委員
- 經濟部加工出口區管理處臺中分處性別工作平等會第7屆委員

職場性騷擾定義

性別工作平等法第12條(包括性侵害)

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。
- 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。

雇主之防治義務

性別工作平等法第13條

- (一)防治性騷擾行為之發生。
- (二)知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正與補救措施。
- (三)雇用 30 人以上之雇主，應特別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(在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者)。

雇主之防治義務

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。

雇主之防治義務

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第5條
雇用受雇者三十人以上之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。

職場性騷擾受理申訴機關

性別工作平等法第5條—性別工作平等會

- (一)工作內容：審議、諮詢及促進性別工作平等事項。
- (二)編制：委員五人至十一人。
- (三)任期：兩年。
- (四)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。
- (五)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。
- (六)例外：地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。

職場性騷擾之申訴及調查程序

申訴之受理與初步調查程序

(一)應以不公開方式為之。

(二)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。

(三)雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依
工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則
處理性騷擾申訴事宜。

職場性騷擾之申訴及調查程序

調查程序與調查原則

- (一) 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。(性平法第36條)
- (二) 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。(工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第8條)
- (三) 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。(工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第9條)

職場性騷擾之申訴及調查程序

調查期限

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第11條
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。

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申訴及懲戒辦法訂定準則

(一) 附理由之決議

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。

(二) 懲戒

性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

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申訴及懲戒辦法訂定準則

(三)後續追蹤

1. 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。
2. 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。

職場性騷擾之申訴及調查程序

不服調查結果之內部救濟途徑

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第11條

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。

前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。

職場性騷擾之申訴及調查程序

不服調查結果之外部救濟途徑

一、性別工作平等法第34條

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、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。

雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

職場性騷擾之法律責任

性別工作平等法第38條之1

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；屆期未改善者，應按次處罰。

註：第十三條第一項後段、第二項規定

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。

職場性騷擾之法律責任

一、民事責任

1. 雇主連帶賠償

受僱者或求職者因第十二條之情事，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。

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，對於為性騷擾之行為人，有求償權。（第27條）

職場性騷擾之法律責任

一、民事責任

2. 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。(第28條)

3. 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。(第29條)

捌、對人為性騷擾之法律責任

民事責任之請求權時效

性別工作平等法特別明文規定「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。」

民法第197條第1項

因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害賠償義務人時起，二年間不行使而消滅，自有侵權行為時起，逾十年者亦同。

性騷擾事件調查報告撰寫

性騷擾事件受理申訴簡易流程說明（中華民國103年3月25日衛部護字第1031460360號函）

受理申訴

※請確認當事人(被害人：A)是否為學生或為教、職、工、生、校長
※請確認相對人(加害人：B)是否為教、職、工、生、校長

A為學生

※(B)相對人為教、職、工、生、校長，本案為性別平等教育法適用
※為案發時相對人所屬學校受理調查性騷擾事件，並進行相關通報
(若A的身分為教職員工校長，而B為學生，亦適用性別平等教育法)

A不是學生

※請再確認下列二件事情
1. 請確認(A：被害人)是否正在執行職務(案發時為上班執行職務時間)
2. 請確認(B：加害人)是否有雇主

A正在上班時間

※若A正在上班(執行職務)，本案為性別工作平等法適用
※由A的雇主受理調查性騷擾事件

性騷擾事件調查報告撰寫

性騷擾事件受理申訴簡易流程說明（中華民國103年3月25日衛部護字第1031460360號函）

A不在上班時間

※案發時A不是執行職務時間，本案為性騷擾防治法適用
※請再確認(B)相對人是否有雇主

B有無雇主

※相對人B有雇主，申訴時由相對人(加害人)雇主受理調查性騷擾事件
※相對人B無雇主或無業，申訴時由警政單位(單一窗口)受理調查性騷擾事件，且應向該縣市婦幼隊通報，而被害人未滿十八歲亦請通報社會局

若A要提出刑事告訴

※A要提出刑事告訴，相關單位可以協助被害人向警政單位報案處理

警政單位

※請確認被害人所遭受性騷擾案件的相關要件，協助製作筆錄

性騷擾事件調查報告撰寫

性騷擾事件受理申訴簡易流程說明（中華民國103年3月25日衛部護字第1031460360號函）

相關刑責

- ※以社會秩序維護法第83條規定受理
- ※以性騷擾防治法第25條規定受理性觸摸罪
- ※以刑法第310條規定受理妨害名譽罪
- ※以刑法第234條規定受理公然猥褻罪
- ※以刑法第315-1條規定受理妨害秘密罪
- ※以刑法第304條規定受理強制罪
- ※其他(請依照事實說明處理)

性騷擾事件調查報告撰寫

性騷擾事件申訴案件檢核說明（中華民國103年3月25日衛部護字第1031460360號函）

受理性騷擾申訴案件

※區分是否為性騷擾事件→適用何項法規→由誰為主要調查單位→有無通報必要

※是否符合性騷擾防治法第25條→是否還涉及其他刑事要件→鼓勵被害人報案或由警察逕行調查→有無通報必要

一、區分申訴內容是否為性騷擾事件

詢問內容	有	沒有	說明
1. 是否具有性或性別有關之行為，或以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為			
◎申訴騷擾的行為，是否與性有關或具有性意味			申訴事件的內涵
◎申訴騷擾的行為，是否具有性別歧視的內涵			申訴事件的內涵
2. 上述行為，是否構成申訴人人格尊嚴損害，或造成申訴人心生畏怖、感受敵意或冒犯之境，或不當影響工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行			
◎申訴人是否因此感到不舒服			影響人格權
◎申訴人是否因此感到害怕、恐懼			身心影響程度
◎申訴人是否因此影響正常生活之進行			影響其生活秩序

性騷擾事件調查報告撰寫

性騷擾事件申訴案件檢核說明 (中華民國103年3月25日衛部護字第1031460360號函)

二、適用何項法規與調查單位

詢問內容	有	沒有	說明
1. <u>性別工作平等法的適用</u> ：性騷擾事件發生時，申訴人必須為員工或求職者，且正在執行職務(工作執行狀態或延續)的確認，並確認兩造關係。若非職行職務，且申訴人非學生及相對人非教職員工與校長，則適用性騷擾防治法。			
◎被申訴人為申訴人的同事，但發生在申訴人執行職務期間。			主要以申訴人遭受性騷擾時，正處於工作進行或工作延續狀態。因公出差亦屬之。
◎被申訴人為顧客或他人，但發生在申訴人執行職務期間。			
◎相對人為申訴人的雇主，但申訴人正在執行職務狀態			
※確認上訴狀態後，由申訴人的雇主進行調查，若相對人就是申訴人的雇主，由申訴人申訴後，雇主不處理則由勞工局(縣市主管機關)調查。			
2. <u>性別平等教育法的適用</u> ：性騷擾事件不管發生在上、下課期間或校內、外，申訴人與相對人的身分，只要有一方為學生身分，另一方為教師、職員、工友、校長或學生的身分即適用。 注意1：若案情達妨害性自主罪時，請通報當地家庭暴力及性侵害防治中心。 注意2：相對人在二人以上，分屬不同學校者，以先受理申訴調查或檢舉之相對人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。			
◎申訴人與相對人是否為學生？			先詢問申訴人，再詢問相對人身分
◎申訴人與相對人是否為學校之教師、職員、工友、校長或也是學生			
※上述申訴人與相對人必須先符合第一項規定為學生身分，再確認另一方的身分必須為學校的教師、職員、工友、校長或學生的身分。如果符合上述身分，為相對人行為時所屬的學校進行調查。 ※學生係指有學籍證明，非一般補習班學生的身分。			

性騷擾事件調查報告撰寫

二、適用何項法規與調查單位

3. 性騷擾防治法的適用：先確認性騷擾事件發生時，申訴人是否為員工，且正在執行職務(適用性別工作平等法，由申訴人雇主調查)，再確認申訴人與相對人的身分，有一方為學生，另一方為教、職員工、校長或學生身分(適用性別平等教育法，由相對人(加害人)的學校調查)，若皆非適用上述法規，則適用性騷擾防治法。再來請確認相對人(加害人)是否有雇主(若有雇主，則由相對人雇主調查)，如果為無雇主或相對人不明時，則由警察調查。但若相對人本身就是雇主或機關、機構等負責人，則由性騷擾防治法主管機關調查。

注意：本項法規適用須排除性侵害犯罪。

詢問內容	有	沒有	說明
◎性騷擾事件發生時，申訴人是否為員工，且正在執行職務期間			勾選不是，請確認下一項
◎申訴人與相對人的身分，有一方為學生，另一方為教師、職員、校長或學生身分			勾選不是，再請確認下一項
◎相對人是否為員工，有雇主嗎？			有雇主，由相對人雇主調查
◎相對人沒有工作，無雇主			無雇主，由警察調查
◎相對人身分不明，不知道是誰或找不到			身分不明，由警察調查
◎相對人自己就是雇主或機關、機構負責人時			相對人是雇主或負責人，由縣市政府主管機關調查

※若申訴人直接向警察單位申訴，警察單位依單一窗口原則，接受申訴人申訴，並依上訴要件，填寫性騷擾申訴書，並製作調查紀錄。(根據性騷擾防治準則第七條規定：性騷擾事件申訴人(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。知悉相對人(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(申訴人資料請以保密彌封處理)，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。

性騷擾事件調查報告撰寫

三、通報處理

詢問內容	有	沒有	說明
請注意性騷擾事件，必須依照相關規定進行通報。			
◎本案若為性別平等教育法所規範之性騷擾或性侵害案件時，應於24小時內向主管機關進行校安通報，另性侵害案件須向各縣市家庭暴力及性侵害防治中心進行責任通報			由校安中心向教育部進行校安通報
◎申訴人(被害人)若未達十八歲的兒童或青少年，請依照兒童及少年福利與權益保障法第53條規定，24小時內向主管機關社會局(處)通報			申訴人未滿十八歲，向社會局通報
◎一般性騷擾案件由警察單位受理調查者，於24小時內需向各縣市警察局婦幼隊傳真管制			警察調查需傳真婦幼隊管制

性騷擾事件調查報告撰寫

四、涉及性騷擾防治法第25條或其他刑法要件，申訴人可依法提出刑事告訴

受理性騷擾申訴時，申訴之性騷擾事件，只要符合性騷擾防治法第25條規定內容，應告知申訴人(被害人)可另行向警政單位提出刑事告訴。若由警政單位受理時，必須詢問申訴人(被害人)是否直接依性騷擾防治法第25條提起告訴。

注意1：性騷擾事件提出刑事告訴時，須釐清是否為性騷擾防治法第25條或刑法第224條強制猥褻罪

注意2：其性騷擾事件，若其申訴內容涉及其他刑事案件時，亦可依照刑事要件由申訴人提出告訴或依照法律規範由警察逕行調查。

注意3：若確認為強制猥褻案件，除依性侵害犯罪防治法進行通報外，因性騷擾防治法排除性侵害犯罪，則依法無法進行性騷擾申訴。

詢問內容	有	沒有	說明
1. 先確認性騷擾事件是否涉及性騷擾防治法第25條或刑法第224條			
◎案件發生過程，申訴人(被害人)是否有不及抗拒的事實			若是，以性騷擾防治法第25條規定
◎申訴人(被害人)是否願意提出告訴			若是，製作調查筆錄，依法移送
◎申訴人(被害人)遭受以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法			若是，以刑法第224條受理，警察直接逕行調查。

性騷擾事件調查報告撰寫

四、涉及性騷擾防治法第25條或其他刑法要件，申訴人可依法提出刑事告訴

2. 本申訴案件，若涉及刑法第224條強制猥褻罪，警察製作筆錄須注意事項

詢問內容	有	沒有	說明
◎本案若違反性騷擾防治法第25條，須詢問申訴人(被害人)是否願意依性騷擾防治法第25條提起告訴			是/願意時即進行調查筆錄製作。但若否/申訴人不提告訴，警察須告知申訴人相關司法要件及權益
◎本案若可能違反刑法第224條，受理單位須依規定進行通報，而警政單位須依非告訴乃論要件逕行調查及製作筆錄，筆錄製作時，須加以詢問申訴人(被害人)，若本案為性騷擾案件時是否願意提出告訴			是/違反刑法第224條，即進行筆錄製作。並注意性侵害事件相關調查程序與通報原則

3. 本性騷擾申訴案件，若涉及其他刑法犯罪時，警察製作筆錄須注意事項

詢問內容	有	沒有	說明
◎涉及妨害名譽罪(刑法第310條)			告訴乃論
◎涉及公然猥褻罪(刑法第234條)			非告訴乃論
◎涉及妨害秘密罪(刑法第315-1條)			非告訴乃論
◎涉及強制罪(刑法第304條)			非告訴乃論
◎其他刑事犯罪，請依照事實說明處理			



演講完畢
敬請指教