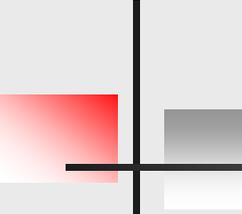




宇恒法律事務所
宇恒企管顧問有限公司

職場性騷擾與其他不法侵害防治

主講人 沈以軒律師



沈以軒律師簡介

※學 歷：國立臺北大學財經法學碩士

※現 任：宇恒法律事務所所長

※經 歷：

.台北律師公會第30屆理事

.台北律師公會勞動法委員會主任委員

.勞動部第1屆勞工訴訟專案優良扶助律師

.勞動部勞資爭議調解人認證講座、兼筆試口試委員

.臺北市勞動局、新北市勞工局、桃園市勞動局、臺中市勞工局、彰化縣

勞工處、嘉義縣社會局、臺南市勞工局、高雄市勞工局「勞動檢查員」

、「調解委員」教育訓練講座

.財團法人法律扶助基金會勞工專科律師審查委員

.臺北市勞動局職災勞工個案主動服務計畫專業督導

課程大綱

一、性騷擾樣態類型

二、性騷擾之行為人責任

(一) 刑事犯罪責任 (二) 民事賠償責任

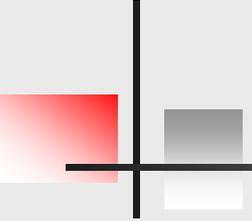
(三) 行政罰鍰責任 (四) 公司內部懲戒處分

三、工作場所發生性騷擾之申訴管道

(一) 工作場所/執行職務之範圍

(二) 工作場所性騷擾被害人申訴與保護機制

四、職場不法侵害與申訴權利



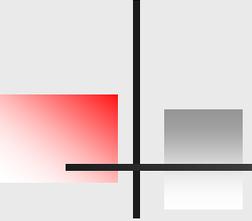
一、性騷擾樣態類型

性騷擾三種常見樣態

工作場所性騷擾防治措施準則第5條

性騷擾之調查，除依本法第12條第1項至第4項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。



一、性騷擾類型

(一) 性意味觸摸

Q：拍照時勾肩搭背，是熱情還是性騷擾？

不適當觸摸案例（摸肩、摟腰）

臺北高等行政法院108年度訴字第813號

摸肩、摟腰已屬身體親密觸摸，已具性意味，可屬身體敏感部位，申訴人既有閃躲，被申訴人此種逾越兩性社交互動應有分際，復為我民情所不容，綜觀顯足造成冒犯性之工作環境；況申訴人於申訴時強烈表達對此承受壓力、極不舒服，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。

不適當觸摸案例（示意離開摸腰）

鹹豬手偷摸臀 餐廳服務生判刑

104年01月11日聯合新聞網

法院判決指出，林男原本任職於台北市某西餐廳，他在去年5月趁著蹲在冰箱前取酒時，對一旁的女會計下手，從對方腰際向下摸到臀部。女會計不甘受辱，報警處理。林男辯稱當時為了拿酒，才拍對方腰部示意她離開，並無性騷擾的意圖。但其他餐廳員工作證，彼此僅用言語溝通，不會身體接觸。法官認定林男犯行明確，依性騷擾防治法判刑3月，可易科罰金。

不適當觸摸案例（推請離開摸肩）

新北市府科長涉性騷擾女同事 二審逆轉判有罪

106年08月14日自由時報

新北市政府一名張姓科長搭電梯時，涉嫌性騷擾一名20多歲的女同事。該名科長表示，因為當時電梯很擠，所以不經意碰到被害人。...科長翻供改口表示，是為了答謝被害人平日的幫助，所以友善的推請被害人出電梯。在高院勘驗監視器畫面後，發現當時電梯內並不擁擠，判定科長並無做此動作的必要，且被害人也感驚嚇與噁心，認定行為構成性騷擾。

性騷擾認定不以行為人侵犯意圖為據 而以合理被害人為標準

最高行政法院109年度上字第1180號行政判決

性騷擾之認定，應依個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判斷，應由被害人感受出發，以其個人觀點思考，著重於被害人之主觀感受及所受影響，非以行為人侵犯意圖判定。但須輔以「合理被害人」之標準，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通常有遭受性騷擾之感受而認定。

即便有聽力障礙，過於貼近他人講話 仍屬造成性騷擾

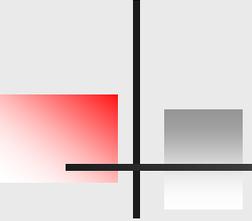
臺北高等行政法院107年度訴字第262號行政判決

原告確有靠近講話、貼近碰觸參加人之行為。原告該等行為，已造成參加人心裡產生不舒服，且男性靠近女性講話、貼近碰觸女性之行為本即屬與性及性別有關之侵犯行為，對參加人造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，依前揭規定，自屬性騷擾行為。至原告固提出馬偕紀念醫院乙種診斷證明書...，以證明其患有雙側耳鳴、高頻聽損，故與他人交談時偶爾會有較靠近說話云云，惟原告既有此情，而與他人交談時必須較靠近說話，理當應事先告知交談者，以免造成他人心裡產生不舒服...，是尚難以原告有雙側耳鳴、高頻聽損，而認其對參加人靠近講話、貼近碰觸之行為，對參加人未造成性騷擾。 → 尊重每個人界線！

酒後有醉意仍執意搭車，又無視與鄰座無扶手區隔，對性騷擾有認識

臺中高等行政法院109年度簡上字第25號行政裁定

本件業經原審審酌原處分、臺灣臺中地方檢察署108年度偵字第642號不起訴處分書及卷內相關資料，認定上訴人確有碰觸A女大腿外側之行為，並復參酌上訴人於原審歷次言詞辯論程序中之陳述，綜合本件發生之背景、環境、當事人之關係、行為人之言詞等因素，核認上訴人明知自身曾有酒醉搭車失態紀錄，該次飲宴酒後已有醉意，仍執意搭車，復無視於與隔鄰A女緊臨之座位並無扶手區隔，足認上訴人對其飲酒後搭車可能因酒醉而觸碰隔鄰乘客已有認識，屬「預見其發生而其發生並不違背其本意者」之「間接故意」，認定原處分並無違法。



一、性騷擾樣態

(二) 性意味文字

Q：講黃色笑話，是幽默還是性騷擾？

性意味文字案例

(性感流鼻血、男友為此愛你)

臺灣高等法院108年度勞上易字第77號

經查，沈鳳俊於106年8月23日向被上訴人傳送：「小寶謝謝妳今天的主持，我覺得有妳的場子都特別high，辛苦你了...另外妳今天也太性感了害boss都差點流鼻血了，難怪妳男友這麼愛妳哈哈」之訊息，被上訴人則回以竊笑之貼圖及「不會啦大家都很high」之訊息

性意味文字案例

(性感流鼻血、男友為此愛你)

顯見沈鳳俊於「...」前業已表達感謝被上訴人辛苦主持活動之意，「...」後之「太性感了害boss都差點流鼻血了，難怪妳男友這麼愛妳」實與感謝無關，且由字面觀之，沈鳳俊先稱其差點因被上訴人之性感而流鼻血，又緊接表示被上訴人之男友為此很愛被上訴人，被上訴人主張其主觀認此訊息有性暗示之意，其只能以前述貼圖及訊息虛應等語，尚屬有據。

性意味文字案例（不會把你吃了）

臺北高等行政法院110年度訴字第375號行政判決

就系爭LINE文而言，即使如原告所主張，原告是為關心甲女是否在職場與人往來上有失分際之情，不便於辦公室與之詳談，故邀約甲女在外洽談，又怕甲女該期間態度冷淡，可能拒絕赴約，才傳系爭LINE文。但系爭LINE文的內容，原告卻向甲女強調「不會把你吃了」，以讓甲女放心。以一般人際往來常情而論，言談中論及一方把對方「吃了」，通常指在某事務上一方利用體能、權力地位或各種機會的優勢，使對方屈服於一方遂行特定目的意志的意思。

性意味文字案例（不會把你吃了）

考量原告相對於甲女是直屬長官，原告又屬男性，基於權勢、性別體能等條件上，相對甲女有其優勢，原告邀約甲女單獨外出，要甲女放心，不會藉機把甲女「吃了」，以當時發言背景、環境與當時兩人關係，並綜合甲女指述所陳的認知，的確系爭LINE文帶有明顯的性意味，意指原告有可能利用其權力地位或性別體能優勢，可以「吃了」甲女，使甲女在兩性親密交往上，屈服於其意志，但原告以系爭LINE文要甲女放心，不會利用此獨處機會，把甲女「吃了」，使其屈服於原告意志，照原告意思在兩性交往上更為接近、親密。因此，系爭LINE文確實屬性騷擾之言詞無誤。

性意味文字案例

(裙子穿短一點，衣服拉低一點)

臺北高等行政法院109年度訴字第512號行政判決

綜合上開證據可知，原告早於108年4月19日即已知悉甲對丁主任所為裙子穿短一點，衣服拉低一點等言論，感到不舒服。由於此等言論有暗示甲憑藉穿著曝露，吸引異性，以利於發送補習班廣告傳單的意涵，已涉及以物化女性、性別歧視的言詞，造成甲處於敵意性或冒犯性的工作環境中，侵犯甲的人格尊嚴，而屬於性騷擾的可能性，依性別工作平等法第13條第2項規定，原告即應立即採取有效的糾正及補救措施，設身處地主動關懷，啟動調查處理機制，並採取適當解決措施等等。

性意味文字案例

(分享酒店消費經驗)

喜歡開黃腔的人小心了！科技大廠2女工程師告主管性騷擾勝訴獲賠30萬

112年8月19日信傳媒

2名女工程師於2020年底剛進入聯發科擔任工程師，隔年2月及3月分別在台北市信義區酒吧及新竹市某餐廳應酬場合中，崔姓主管大聊自己講述酒店消費經驗，例如男生與酒店妹猜拳，男生輸了要喝一杯，女生輸了要脫一件衣服，脫到沒衣服的時候還猜輸，就要下體塞冰塊及酒店妹的價格等言行，讓2位女工程師感到羞辱及不舒服。

性意味文字案例（詢問性隱私）

課堂問「破處沒、1天幾發」高雄男師吃申誡提告結果 曝

112年07月02日自由時報

高雄某高中張姓男老師被投訴課堂上問女同學「破處沒」，曾問男同學「打手槍一天幾發」，涉及性騷言語，經校安通報、調查，認為張老師疑似在課堂有講黃色笑話情事，決議性騷擾成立，情節非屬重大，記申誡1次，他不服提行政訴訟，高雄高等行政法院審酌男師行為構成校園騷擾，駁回請求、維持原懲。

性意味文字案例（曖昧文字貼圖）

臉書訊息LINE貼圖別亂來 小心性騷擾

105年11月12日中央社

通訊軟體的發達，讓彼此聯絡更便捷，許多人更是貼圖愛好者，林美薰舉例，有些長官喜歡透過通訊軟體聯繫工作事項，但如果文字或貼圖表情讓對方感到不舒服，就可能變成性騷擾，例如當下屬要請假時，長官說「你要請假，我會想死你」，或貼圖表情都是「揪咪、抱抱」等。

性意味文字案例（黃色笑話）

臺灣臺北地方法院112年度簡上字第187號

還記得那個夜晚嗎？我們面對而坐，悄悄的一句話說，你瘋狂的摸，我瘋狂的摸，就這樣摸了很久，突然你大叫一聲～～～啊…… - - - 清一色，胡啦！」發言者刻意以前半段有「性」或「性別」有關之語句，引出各段笑話後半段與「性」或「性別」無關之結論，以產生笑點（讓閱聽者自我感覺「想歪了」），此自屬俗稱之「黃色笑話」。如去除此與「性」或「性別」有關之「黃色」成分，上開被上訴人所稱之「幽默詼諧意涵」將不復存在。

通訊軟體群組張貼黃色笑話，會對群組所有成員造成性騷擾

國中校長傳黃色笑話「寶貝換個姿勢」 法院認證是性騷擾下場慘了

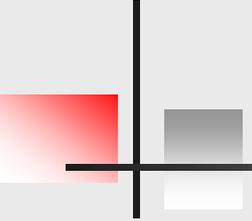
112年10月25日聯合報

鄭姓國中校長去年在LINE群組傳訊息「寶貝，換個姿勢」、「悄悄的脫掉你的內褲」、「你那火辣的激情時刻在我唇邊回味」等訊息，被退休女老師提告性騷擾求償，二審認為，鄭身為國中校長，應非常明白傳送的黃色笑話與性或性別有高度相關，也知道訊息恐讓人感到不舒服，確實涉犯性騷擾，認為退休女老師請求有理由，審酌後判鄭應賠償5萬元。

臉書上傳影片內容雖未針對特定人，亦可能構成性騷擾

護理師「手天使」事件 台北市府認非性騷擾遭打臉

陳姓網民自述因叫了「護士小姐」而被要求尊重專業、改稱「護理師」，他拍影片抱怨，並揶揄「一群輸卵管、台女聚集、屌屁」「手天使是你們的工作範圍嗎？」謝姓護理師申訴性騷擾，... 台北高等行政法院認為在數位時代，行為人與被害人的互動空間環境，不能以傳統的物理空間定義，否則性騷擾防治法將無法保障網路空間的性騷擾被害人，北市府認為謝姓護理師並非「他人（被害人）」顯然不恰當。北高行認為北市府認事用法都有違誤，應予撤銷。



一、性騷擾樣態

(三) 違反意願跟蹤追求

Q：跟同事表白，是私人追求還是性騷擾？

違反意願追求案例（旅遊與加好友邀約均遭拒絕、二度私自贈送物品）

臺灣臺南地方法院110年度勞訴字第53號

被告對於原告即有旅遊邀約、加通訊軟體好友之邀約等行為，惟經原告拒絕；並在餽贈原告物品方面，不顧原告拒絕，在未經原告同意之狀況下，二度私自置放香蕉於原告之機車置物箱內，嗣更向原告表達不會放棄追求之意，足見被告知悉前揭種種行為對於原告而言係不受歡迎，且違反其意願，

當對方明確表示拒絕追求時，即應知所進退，不得再予冒犯

臺中高等行政法院104年度訴字第201號行政判決

原告與被害人均在被告太平區公所服務，屬男女同事關係，窈窕淑女，君子好逑，本屬正常人際關係之一環，但當另一方已經明確的表示當事人之行為已經逾越界限，令人不舒服，並予拒絕之後，即應知所進退，不得再予冒犯。本件被害人於103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，已明確表達被騷擾且不舒服，原告又陸續傳送LINE簡訊（「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。」、「見不到妳時我會難過，想到妳和別的男孩在一起時，又會讓我陷入瘋狂和複雜的哀愁，妳可曾發現我微弱的存在，妳可看見

當對方明確表示拒絕追求時，即應知所進退，不得再予冒犯

我內心慾念愁腸糾結的痛楚」)，被害人不堪其擾，便於103年7月22日封鎖原告之LINE，原告改以E-MAIL及機關內線電話傳訊息，被害人不得已於同年7月24日告知原告伊早已有男朋友，要原告不要再騷擾，然原告仍未停止其行為，令被害人十分恐懼，同年7月29日被害人乃向原告表示，最後乙次鄭重警告，若再騷擾即依法律途徑救濟。嗣原告於103年9月18日被害人下班後騎乘機車跟蹤被害人，令被害人更加害怕，而向太平分局新平派出所提出申訴等情，並經認定原告已構成性騷擾，已如前述。

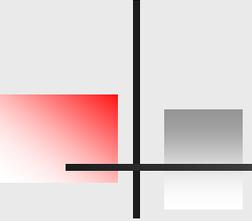
邀約單獨遠行探望家人或至其他觀光景點，實屬約定追求行為

臺灣高等法院105年度上易字第1352號

上訴人又抗辯：伊僅同情被上訴人經濟負擔且不願雇主聽聞其等間之談論而邀約被上訴人外出談論加薪及聘用被上訴人為助理，係被上訴人誤會伊有追求之意等語。然查上訴人居住新北市永和區，而被上訴人則居住台北市萬華區，榮恩診所則位於新北市板橋區等情，為兩造所不爭執。若上訴人邀約之目的僅係談論加薪及論文蒐集，則上訴人於診所下班後邀約商談工作上薪資及論文所地點，應以距離兩造均方便且以可以正常談論事務之地點，但上訴人卻提出兩造單獨遠行至宜蘭探視被上訴人幼子、或至陽明山庭園餐廳或淡水望海餐廳等觀光旅遊景點，實有違常情，而被上訴人主張上訴人邀約外出與上訴人獨處約會，應較符真實。

追求被拒後之歧視侮辱言語，亦屬 性騷擾範疇

上訴人於104年11月診所開會時，在開會紀錄記載「詩芹雖然不願嫁給我，也不崇拜我，但請仍勉強做好護士，離我稍近一些，多聽我對患者解釋，未來可相夫...」等文字，業如前述。上訴人自承其已婚，但上訴人卻於開會時提及其追求被上訴人遭拒並評論被上訴人是否適合婚姻等與醫療業務無關之言論，自堪認上訴人係以與性或性別相關之歧視及侮辱性語言，冒犯被上訴人，並損害被上訴人之人格尊嚴。



一、性騷擾樣態

(四) 性別歧視

- 1.生理性別：花瓶、愛哭、相夫教子
- 2.性別特質：太平公主、娘娘腔、男人婆
- 3.性別認同：不男不女

性意味文字案例

(性別歧視、羞辱身材打扮)

禍從口出！被笑「屁股越來越大」孕婦氣到安胎

工程師判定性騷慘丟工作

111年6月19日鏡週刊

苗栗半導體公司一名邱姓工程師，2020年1月對一名懷孕的謝姓女同事調侃：「妳變胖了，屁股也變大了，不要一直坐在椅子上」「肚子越來越大了，變胖了」等話，雖然當下遭到現場其他人提醒「不能拿孕婦開玩笑」，但他仍持續用怪異臉色看著對方，讓謝姓女同事感到非常不舒服，認為自己被冒犯、被歧視，立刻向主管反映並提出職場性騷擾申訴，甚至還氣到請假一週在家安胎。

性意味文字案例

(性別歧視、羞辱身材打扮)

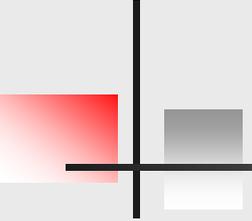
邱男表示，自己和謝女為好朋友，是出於關心才會說出這樣的話，並拿出兩人合照及LINE對話為證，強調2人真的是好朋友，澄清自己並無任何性暗示和騷擾意圖，甚至直指公司沒有考慮他和謝女的交情，光憑女方的說詞就認定他性騷擾非常不公平。

法官審理此案認為，同事間合照事屬平常，不能代表彼此即有深厚交情，而邱男對謝女的言語涉及評論懷孕女性身材，屬性別歧視，讓當事人主觀上感受不舒服和壓力。

性意味文字案例（性別羞辱言語）

臺北高等行政法院112年度簡字第158號行政判決

上開「妳去給幹」、「臭78(指女性之生殖器)」、「幹妳娘」均屬與性或性別有關之言詞，則原告對A女實施違反其意願而與性或性別有關之言詞以侮辱A女，致A女產生遭羞辱、冒犯之感受，自損害A女之人格尊嚴，該當行為時性騷擾防治法第2條第2款所稱性騷擾之要件無訛。



一、性騷擾樣態

Q：性騷擾被害人一定都是女性或是異性嗎？

不適當觸摸案例（同性間摸臀）

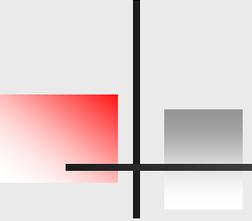
趁男同事低頭掃地 台南男調酒師摸臀驚呼「好翹」判拘役

112年11月09日聯合報

台南某餐酒館胡姓男調酒師去年底深夜打烊時，趁外場男同事低頭掃地不備之際，自身後伸手觸摸臀部1次，直呼「哇，好翹」，胡辯稱當時正從對方後方走過去，對方背對他，他只是要提醒對方，是在開玩笑，因為拍那一下很嘻鬧，是玩鬧行為與性或性別無關。台南地院認為，無論是異性或同性間，臀部均非我國一般正常社交禮儀下，所得任意碰觸身體部位。是趁他人未注意而不及抗拒之際，徒手觸摸他人臀部，實屬親密且帶有性含意、暗示挑逗、調戲舉動。

如何避免性騷擾他人 ~ 三問

- 第一：你想對方如果是你的太太，你跟他做這個行為或說這個話，你覺得愉快還是不愉快？
- 第二：對方如果是你的小孩，他如果看到了，你覺得好看還是不好看？
- 第三：對方如果把這件事情在辦公室講開了，你會不會覺得難堪？如果你覺得不愉快、覺得不好看、覺得會難堪，就請你就不要做，如果都無法判斷，可以先詢問對方可不可以。如果不願意做，建議你不要說或不要做！



二、性騷擾之「行為人」責任

(一) 刑事犯罪

不適當觸摸之「強制觸摸罪」、 「強制猥褻罪」

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2年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣10萬元以下罰金；**利用第2條第2項之權勢或機會而犯之者，加重其刑至1/2**。前項之罪，須告訴乃論。

刑法第224條

對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法，而為猥褻之行為者，處6月以上5年以下有期徒刑。

朱學恒涉性騷為何起訴強制猥褻？ 檢察官說分明

朱學恒涉性騷為何起訴強制猥褻？ 檢察官說分明

112年10月23日聯合報

檢察官參考最高法院判例，認為親吻嘴唇依社會通念，屬與性相關的行為，朱學恒兩度強吻鍾沛君，事前都有壓制住女方肩膀或摟抱，以至於女方即便將頭撇開合出力掙脫，仍無法避免遭到強吻，因此朱男所為已壓制鍾女的性意思自主決定權，屬強制猥褻而非性騷擾防治法的強制觸摸罪，因此將他依2個強制猥褻罪起訴。

反覆跟蹤騷擾之「刑事責任」、 「警察書面告誡」

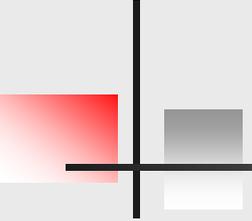
跟蹤騷擾防制法第18條第1項、第2項

實行跟蹤騷擾行為者，處1年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以下罰金。

攜帶凶器或其他危險物品犯前項之罪者，處5年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣50萬元以下罰金。

跟蹤騷擾防制法第4條第2項

前項案件經調查有跟蹤騷擾行為之犯罪嫌疑者，警察機關應依職權或被害人之請求，核發書面告誡予行為人；必要時，並應採取其他保護被害人之適當措施。



二、性騷擾之「行為人」責任

(二) 民事損害賠償

性騷擾之民事賠償責任

性騷擾防治法第12條第1項、第3項

對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。

依前2項規定負損害賠償責任，且屬權勢性騷擾者，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額1倍至3倍之懲罰性賠償金。

性別平等工作法第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。

法律碩士伸鹹豬手 民事判賠30萬

法律碩士伸鹹豬手 民事判賠30萬

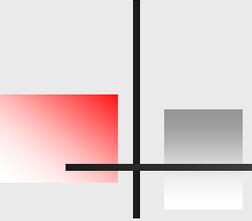
107年6月6日自由時報

自稱是法律系碩士畢業的麥姓男子，去年初在公車上偷摸鄰座女生大腿達2分鐘，被依違反「性騷擾防治法」判處拘役55日，得易科罰金5萬5千元確定；女方事後另提起民事求償，在書狀內引述「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」，獲法官認同，北院昨另判麥男須再賠償30萬元精神慰撫金，可上訴。

性騷擾民事賠償責任之法定時效

性別平等工作法第30條

第26條至第28條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，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。



二、性騷擾之「行為人」責任

(三) 行政罰鍰責任

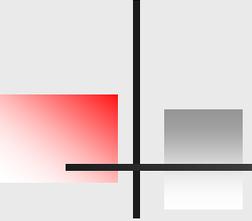
性騷擾行政罰鍰責任

性騷擾防治法第27條

對他人為權勢性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣6萬元以上60萬元以下罰鍰。

對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。

前二項規定之裁處權，自被害人提出申訴時起，因3年期間之經過而消滅。



二、性騷擾之「行為人」責任

(四) 公司內部行政懲處

雇主若調查工作場所性騷擾屬實， 須對行為人懲戒，且通報主管機關

性別平等工作法第13條第2項第1款第4目

雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：...（四）對行為人為適當之懲戒或處理。

性別平等工作法第13條第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。

工作場所性騷擾情節重大，雇主在調查階段就可以逕為留職停薪

性別平等工作法第13條之1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。

性騷擾情節重大案例

(上班時間偷摸女助理大腿)

性騷被開除 台壽經理竟提告保職位

宋OO因性騷案被公司開除，法官認定開除有理

蘋果日報104年04月28日

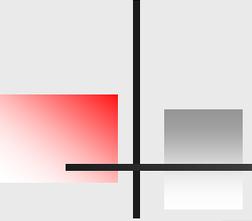
台灣人壽保險公司前台中區經理宋OO假藉討論業務偷摸女助理大腿，被依《性騷擾防治法》判刑4個月，得易科罰金12萬元確定，事後宋男不服台灣人壽將他開除，向法院提出確認僱傭關係訴訟，但台中地院認為宋男性騷擾女員工，確實嚴重影響公司聲譽，違反勞動契約約定及工作規則，今判宋男敗訴。

性騷擾情節重大案例

(不當碰觸 + 言語，該當第2款)

臺灣高等法院96年度勞上字第14號

上訴人未經其同事即訴外人戊同意，即在戊衣衫未整之情況下，擅自進入戊之極為私密之按摩空間，並就依同事關係、一般認為不應碰觸之身體部位，對戊施予按摩，並以言語對其身體部位加以評論，自係合於被上訴人所訂「性騷擾防治及申訴處理辦法」第3.5條之規定，而構成對女性同事實施性騷擾之行為。.....嚴重傷害被上訴人之企業形象，亦損及被上訴人之職場秩序，其情節自屬重大；且上訴人上開行為亦已侵犯戊之自由及尊嚴，亦已構成對其他共同工作之勞工之重大侮辱，是依勞動基準法第12條第1項第2款、第4款之規定，被上訴人自得不經預告，終止僱傭契約。



三、工作場所發生性騷擾之申訴 管道

(一) 工作場所/執行職務之範圍

性騷擾若屬工作場所範疇，雇主即負有立即有效糾正補救義務

性別平等工作法第13條第2項前段

雇主於知悉(備註：工作場所)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12條第1項第1款

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。

執行職務範疇（不論任職或離職、 不論發生在國內或國外）

赴國外子公司出差遭性騷 母公司消極不處理 市府加重
裁罰

104年3月9日新北市政府勞工局

性平法課予雇主防制職場性騷擾的義務與責任，不論任職或離職、不論國內或海外，只要員工在執行職務時遭遇性騷擾，都可以向雇主提出申訴，要求雇主啟動調查處理機制，沒有申訴時效及騷擾行為發生地的限制。謝政達進一步表示，本案係員工在國外子公司出差期間所發生的性騷擾事件，母公司應該受理並在能力許可範圍內，訪談行為人積極釐清事實真相，不該草率做成不受理的調查結論，並採取立即有效的糾正及補救措施。

執行職務範疇（雇主舉辦活動）

勞動部104年10月12日勞動條4字第1040131158號

查性別工作平等法旨在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無遭受職場性騷擾疑慮之工作環境，俾保障其人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之自由公平，以達消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的。旨揭公司尾牙聚餐，如為**雇主舉辦之活動**，於該場合發生員工遭受性騷擾事件時，雇主仍應盡性騷擾之防治責任，並有性別工作平等法之適用。

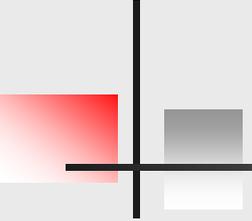
執行職務範疇（事發地屬雇主提供場域）

她非上班時間被偷摸 雇主挨罰

104年09月25日中國時報

非上班時間在工作場域被同事性騷擾，雇主也須負責！新北市20餘歲妙齡女子小倫（化名）下班後在公司休息室，被惡狼同事撫胸多達3次，公司卻無法杜絕，最後小倫離職並向勞工局申訴。性別工作平等會認為，小倫雖於非上班時間被騷擾，雇主仍應盡防治之責，故開罰10萬元。

勞工局勞資關係科長賴彥亨表示，雖《性別平等法》規定的「職場性騷擾」，是要在「執行職務範圍內」，但經性別工作平等會委員討論，此案事發地在公司提供的休息場域，公司就應盡防治之責，讓女性員工免於恐懼。



三、工作場所發生性騷擾之申訴 管道

(二) 工作場所性騷擾被害人申訴 與保護機制

縱屬微型企業，仍有糾正補救措施法 定義務

最高行政法院110年度上字第68號行政判決

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。

性別平等工作法被害人向雇主申訴 權利並無期限

勞委會100年10月05日勞動3字第1000132616號

查性別工作平等法並未就受僱者遭遇性騷擾時之申訴期限予以明定；另為建立工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理之機制，並規範對於預防性騷擾之發生以及性騷擾案件之申訴與懲處之處理程序等具體作法，本會訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，亦未就受僱者之申訴期限加以限制。基上，為免影響申訴人申訴救濟權利，事業單位訂定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，依上開規定，應不得訂定申訴期限。

性騷擾申訴方式

工作場所性騷擾防治措施準則第11條第1項、第2項

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。

事後補救必要措施

(雇主接獲被害人申訴而知悉)

工作場所性騷擾防治措施準則第6條第2項第1款

- 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
- (一) 考量申訴人意願，採取**適當之隔離措施**，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
 - (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) **啟動調查程序**，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

事後補救必要措施

(雇主接獲被害人申訴而知悉)

(四) 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，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。

(五) 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依本法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

(六) 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

事後補救必要措施

(雇主未接獲被害人申訴而知悉)

工作場所性騷擾防治措施準則第6條第2項第2款、第3款

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二)告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- (三)對相關人員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。雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第2款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

處理不公開，除有調查必要或公共安全考量外，雇主或參與者應保密

工作場所性騷擾防治措施準則第12條第1項

雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。

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。

申訴人原則上應就有利於己事實負證明之責

臺灣臺北地方法院95年度簡上字第536號

是被害人應就行為人因故意或過失，及不法侵害其權利之事實負舉證責任，若不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則行為人就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回其請求（最高法院十七年上字第九一七號判例參照）。本件上訴人主張被上訴人屢次利用職務之便，乘機將手搭在上訴人背上或肩上，經上訴人拒絕仍為性騷擾云云，為被上訴人所否認，揆諸前開說明，上訴人自應就此有利於己之事實負證明之責。

性騷擾認定應審酌一切間接證據及 情況證據

臺灣新北地方法院106年度簡更(一)字第1號行政判決

性騷擾事件多發生於隱密處，常無相關人證或物證，被害人通常極難於突遭受言語性騷擾當下即知為錄音或錄影之存證，因此對於是否確有發生言語性騷擾之事實，常不免淪為各說各話之局面，故性騷擾事件認定應審酌其他一切間接證據及情況證據，而不得認為如無直接證據，即無從據以認定待證之事實。

行政調查證據認定採取明確合理法則

臺北高等行政法院99年度簡字第590號行政判決

按刑事程序採取之證據法則乃「無合理懷疑」，即如無合理懷疑被告非犯罪行為人，即應判決被告無罪；而判斷是否性騷擾之證據法則則不應如刑事程序適用無合理懷疑之標準，而雖不應完全適用民事之「優勢證據法則」，即綜合所有證據可以證明性騷擾之可能性大於無性騷擾之可能時即足；亦應適用「明確合理之法則」，即一般理性之人，在相同之證據上，均會認為有性騷擾之可能時，始能認定之。

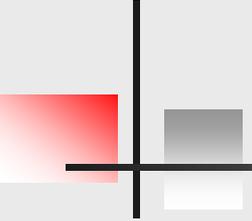
雇主應給予法律訴訟到庭公假 且不得為任何不利處分

性別平等工作法第27條第4項

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。

性別平等工作法第36條

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。



四、職場不法侵害與申訴權利

常見職場不法侵害

(一) 「肢體」暴力的法律責任

刑法第277條第1項

傷害人之身體或健康者，處五年以下有期徒刑、拘役或五十萬元以下罰金。

勞動基準法第12條第1項第2款

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

實施暴行即構成解僱開除事由， 不以情節重大為必要

臺灣新北地方法院103年度勞訴字第106號

從立法意旨觀之，對他人為暴行之行為，即已涉及刑法傷害罪責，本即為法所不容，何況是對於雇主、共同工作之同事等，施以暴行之行為已嚴重影響職場中之秩序及紀律，而其等彼此在工作上甚至是生活上接觸密切，如繼續和此種人共同工作，將經常處於不安全之狀態中，對於工作氣氛、效率及經營上均可能產生不良影響，故針對勞工之暴行，勞動基準法明文賦予雇主懲戒解僱之權限，乃係緣於職場紀律與秩序維持之重要性與必要性，只要有暴行或重大侮辱即堪認行為相當嚴重，並不以情節重大為必要，雇主依法即享有懲戒解僱之權限。

常見職場不法侵害

(二) 「言語」暴力之法律責任

刑法第309條

公然侮辱人者，處拘役或九千元以下罰金。以強暴犯前項之罪者，處一年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。

刑法第310條第1項

意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者，為誹謗罪，處一年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。

主管辱罵「腦袋裝屎」案

罵下屬腦袋裝屎 竹科經理判賠5萬捌：我是在激勵他

105年1月13日東森新聞

侯姓男子之前在竹科南茂科技股份有限公司擔任助理工程師，沒想到期間被主管陳姓經理要求處理非職務內的工作，甚至因為沒有達到要求而在會議中被當眾辱罵「腦袋裝屎」、「你會死得很慘」，最後因罹患憂鬱症離職。不過，陳姓經理辯稱，說這些話都是對事不對人，且他本意是想激勵對方並非刻意羞辱。不過，新竹地院法官不採信陳經理的說法，日前判陳需賠償侯男5萬元。

紅線判斷標準「輕蔑、使人難堪， 貶抑該人社會評價」

臺灣新竹地方法院104年度訴字第483號

經查，被告既公然以「笨腦沒用」、「他那個頭腦真的的確是裝屎」等語辱罵原告，觀諸被告上開所述之前後文義，其辱罵之內容，顯已逾越公司內部經營管理、上司糾正下屬不妥行為之範圍，而屬情緒性之言詞發洩，況上開「笨腦沒用」、「頭腦真的的確裝屎」等語彙，依普通客觀之人際交往、溝通之經驗法則，均寓含輕蔑、使人難堪，貶抑該人社會評價、地位、人格、名譽之意，是此等言詞對於遭謾罵之對象而言，客觀上已足使受罵者感到難堪與屈辱，準此，堪認原告之名譽權已受侵害。

常見職場不法侵害

(三) 廣義職場霸凌

臺灣士林地方法院105年勞訴字第76號

所謂職場霸凌目前並無明確定義，職場生活除工作內容外，本就是一種相互溝通的過程，人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即所謂職場霸凌；所謂霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。

貶低人格、動作威嚇

臺灣臺北地方法院108年度重勞訴字第27號

貶低人格：「以後絕對不要用女性或不要招募這種女人」、「公司不會成長就是因為你們」；動作威嚇：「摔會議資料」、「翻桌子」、「敲杯子」、「用力拍當事人的背或肩」、「要求寫切結書如業績或招募不到自願轉回當LP」（其中二位陳述人自述被迫寫下切結書）。

主管長期重大侮辱行為，甚於調查階段仍施加心理壓力左右同仁回答

足見原告係持續性地針對其所帶領之同仁，因績效而施加情緒壓力，並有大聲侮辱、喝叱、翻桌、摔擲文件之舉動。...由此可見原告確實對共同工作之勞工等人長期有重大侮辱之行為，甚且於被告調查階段，仍施加心理壓力左右同仁之回答。準此，原告之上開行為不僅導致共事同仁勢必因持續處於原告威勢之下而內心感到懼怕，進而將影響其他共同工作之被告公司勞工之團隊效率與職場氛圍，.....足見原告對於職場中涉及職場暴力之情緒性言行舉止。

不分配工作致呆坐終日，卻安排位置於會議室，並要求將門打開

臺灣桃園地方法院104年度勞訴字第1號

被告除將原告位置調動到會議室內，且不分配工作與原告，更要求原告將會議室的門打開，造成原告依約前來上班，卻無事可做，只能呆坐終日，且此等情形並為其他員工所得共見共聞，儘管不是直接嘲笑、辱罵原告，卻足可引起其他員工對原告之側目、非議甚至蔑視，而對原告人格造成更甚之侮辱，被告以此舉羞辱原告，近乎霸凌，自屬重大侮辱之行為，而構成勞動基準法第14條第1項第2款規定之終止事由。

限制員工進入公司取消門禁卡，並要求同仁不得接觸

臺灣新北地方法院109年度勞訴字第101號

經查，被告公司有要求原告不得進入公司內部，僅能坐在公司大門口待命，並取消原告之員工識別證功能，使其無法進入被告公司辦公區，復有要求公司同仁不得與原告接觸，業已認定如前，...致原告無端遭受公司內部同仁孤立，並且無法進入辦公場所。上述種種已明顯屬於執行職務遭受不法侵害預防指引內涵，所稱之組織內部常見不法侵害行為，

同事未幫忙代訂午餐屬私人情誼，且非屬主管要求所致

臺灣橋頭地方法院110年度勞簡字第9號

訂購午餐既非陳佩卿之職務，是否幫同事購買午餐係基於其與各該同事之情誼，甲○○並無法強制要求陳佩卿僅能幫特定同事訂購午餐或不幫特定同事訂購午餐，...原告未證明其要求陳佩卿為其訂購午餐遭陳佩卿拒絕，亦不能證明甲○○有要求陳佩卿不要幫原告訂購午餐之行為，則其主張甲○○以此方式為職場霸凌，致原告受有精神上之損害，而侵害原告之健康權，並無依據。

大聲說話係主管指出需改進之處， 難認逾越主管權限行使之必要範圍

臺灣橋頭地方法院110年度勞簡字第9號

原告則於返回公司後將單子交給公司，並非在工廠內搬貨或走路，難認丁○○當日對原告大聲說話之原因，係原告做事太慢、走路太慢而遭丁○○斥責。況丁○○縱有對原告大聲說話一情，然其為原告之主管，指出原告工作效率需改進之處，難認已逾越主管權限行使之必要範圍，原告主張受丁○○大聲斥責而構成侵權行為，亦無理由。

所述之語未濫用權利或優勢地位，持續進行威嚇、冷落、孤立或羞辱

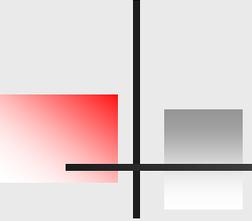
臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第10號

張晉誠僅係要求被告就飄帶耗材向非原廠之廠商詢價，其語氣雖有逐漸上揚、音量較大之情，然究其所述之語，並無濫用權利或以其優勢地位，持續性的對被告進行威脅、冷落，孤立或羞辱之情，此與職場霸凌尚屬有間。被告復未能提出張晉誠確有持續性的對其進行威脅、冷落，孤立、羞辱或與此相類行為之證明，本院自無從僅以其與張晉誠之對話錄音及系爭譯文，遽認被告確遭張晉誠職場霸凌。

面對職場性騷擾與職場霸凌，主管的 防治義務/勞工權益

職業安全衛生法第6條第2項第3款

雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：
三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。



報告完畢

謝謝參加
敬請指教