

我國防治工作場所性騷擾法制的簡要說明

文:焦興鎧 (認證法律人) · 勞動·工作 · 2022-11-30

本文

一、工作場所性騷擾的各種情形

一般而言，發生在工作場所的性騷擾事件情況很多，如果以對象來說，通常有雇主性騷擾受僱者，或是發生在員工相互間，或是顧客性騷擾員工，但也有可能是員工性騷擾顧客的情形。

至於以性別來說，絕大部分還是男性性騷擾女性，但也有女性性騷擾男性的情形。由於現在各類性別在職場互動情形越來越頻繁，因此，發生在男性性騷擾男性，或是女性性騷擾女性這種「同性性騷擾」的情形，也是有可能的。至於對所謂對「性別上少數者」，諸如同志們的騷擾，如果與性或性別有關，則也有可能構成性騷擾。

甚至某些與性沒有直接關係的言行，例如刻意貶抑或敵視女性或性別上少數者的言談或行為等，也有構成性騷擾的可能。

更令人驚訝的是，雇主或長官如果特別鍾愛某位年輕俊美，或是屈從於他性要求的員工，一旦這種所謂「性徇私」的情形特別嚴重，以致對其他員工產生不公平對待的後果，則也會有構成間接性騷擾的可能。

總之，隨著在工作場所各類性別員工交往互動的情形益形頻繁而多元後，職場性騷擾的情況也就更形複雜。

二、性別工作平等法的規範

然而，根據我國性別工作平等法第三章「性騷擾之防治」的相關規定^[1]，不論發生的情況如何，都師法美國的做法，將它們歸類為（一）敵意工作環境及（二）交換式性騷擾兩大重要類型。

（一）敵意工作環境性騷擾

指發生在沒有「生殺大權」長官、同事或甚至下屬性騷擾長官的情形，當然也包括主顧、顧客或不相干第三者到工作場所來性騷擾受僱者在內（第12條第1項第1款^[2]）。

至於員工性騷擾來工作場所接洽業務或消費的顧客時，因為並不涉及被害人工作權受害，所以是屬「性騷擾防治法^[3]」處理的範圍。

（二）交換式性騷擾

指發生在雇主（或代表雇主行使職權者），以性為交換條件，讓受僱者接受他（或她）的性要求，以做為取得或保有職位，或不致遭受不利對待交換條件的性騷擾行為（第12條第1項第2款^[4]）。

（三）認定工作場所性騷擾行為

至於在工作場所性騷擾行為的認定方面，性別工作平等法在第12條第2項^[5]也特別規定應依工作環境、當事人的關係、認知及事件發生的背景等，做客觀及主觀的綜合判斷始可。

（四）雇主的法律責任

同時，性別工作平等法還在第13條^[6]課予雇主防治（第1項前段）、知悉後採取立即有效的糾正及補救措施（第2項），以及僱用員工30人以上事業單位應設置內部申訴處理機制（第1項後段）等規定，是採雇主法律責任（employer liability）的做法，也就是國家並不先介入懲罰行為人，而是交由雇主依事業單位內部的人事法規來處理。

被害人如對內部處理結果不滿，或覺得受到損害，還可循外部申訴機制或向法院提起訴訟，但性別工作平等法也賦予善盡預防及處理法律責任雇主「免責抗辯」的權利（第27條第1項^[7]）。

註腳

[1] 性別工作平等法第3章「性騷擾之防治」。

[2] 性別工作平等法第12條第1項第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。」

[3] 性騷擾防治法。

[4] 性別工作平等法第12條第1項第2款：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：……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。」

[5] 性別工作平等法第12條第2項：「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。」

[6] 性別工作平等法第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。」

[7] 性別工作平等法第27條：「

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。

II 如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

III 雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

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

標籤

性騷擾， 性別工作平等法， 職場性騷擾， 性騷擾防治法