

法官是如何認定職場性騷擾？

文:雷皓明（認證法律人）、張學昌（認證法律人）· 性別 · 2022-11-21

本文

一、什麼是職場性騷擾？

依照性別工作平等法第12條第1項^[1]規定，在執行職務中被「任何人」以性相關的行為、言詞進行侮辱或冒犯（冒犯型性騷擾）或是被「雇主」以性相關明示、暗示作為影響工作條件的行為（利益交換型的性騷擾）都構成性騷擾。

性相關的行為或言詞，例如肢體觸碰^[2]、撫摸^[3]、強烈追求的舉動（不時傳訊息告白、跟蹤^[4]），或是使用具有性意味的文字（例如「慰安婦、慰安^[5]」），這些都有可能構成性騷擾。

職場性騷擾與一般性騷擾的本質並無太大差異，僅是當事人之間的關係具有職場或勞雇的特色。（一般性騷擾的定義，請參考另一篇^[6]）

二、法院如何認定職場性騷擾？

具體行為是否屬於性騷擾，依照性別工作平等法第12條第2項^[7]規定，需要根據個案的事發背景、工作環境與當事人使用的言詞舉止進行判斷。即便個別舉動屬於一般人正常互動範圍（例如觸碰到手臂），但從時間上觀察具有性意味、冒犯性，就是性騷擾。

例如追求下屬，時常藉遞交文件時碰觸手臂、還說可以幫忙按摩肩頸，經拒絕後仍不罷手^[8]，追求的相關舉動就構成性騷擾。

三、

受害者若遭遇職場性騷擾，可依照公司內部的性騷擾檢舉程序處理，或向各地政府的性騷擾防治委員會提出檢舉，請他們調查並開罰^[9]；另依照性別工作平等法第27條^[10]，受害者除了向加害者請求損害賠償，也可以請雇主連帶負賠償責任。如果性騷擾行為涉及觸碰、撫摸，屬於較嚴重的性騷擾行為，受害者更可以向檢警機關提出告訴，請求追究加害者的刑事責任^[11]。

[1] 性別工作平等法第12條第1項：「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。」

[2] 參考臺灣高等法院106年度上易字第1149號刑事判決。

[3] 參考臺灣高等法院高雄分院105年度上易字第487號刑事判決。

[4] 參考臺中高等行政法院104年度訴字第201號判決。

[5] 參考臺灣高等法院臺中分院106年度上易字第273號民事判決。

[6] 《什麼是性騷擾？肢體接觸和言語騷擾都算嗎？》。

[7] 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。」

[8] 參考臺灣新竹地方法院102年度訴字第604號民事判決。

[9] 性騷擾防治法第20條：「對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。」

[10] 性別工作平等法第27條第1項：「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。」

[11] 性騷擾防治法第25條：「

- I 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。
- II 前項之罪，須告訴乃論。」

標籤

性騷擾， 職場， 性騷擾防治法， 性別工作平等法， 職場性騷擾