

性別工作平等法怎麼規定雇主的性騷擾防治義務

文:陳俊愷 (認證法律人) · 勞動·工作 · 2022-12-20

本文

雇主有防治職場性騷擾的義務嗎？

首先，什麼是職場性騷擾呢？

性別工作平等法 § 12 I

分成以下兩種：

① 敵意環境性騷擾

任何人用性要求、性意味的言語、行為，造成脅迫、冒犯的工作環境，侵犯干擾受雇者的人格尊嚴、人身自由或影響工作表現。

② 利益交換式性騷擾

雇主對受雇者或求職者用性要求、性意味的言語、行為，當作交換條件，影響求職者是否被錄取、受雇者的薪水、陞遷、獎懲等

注意，性別歧視也是性騷擾！

那雇主有防治的義務嗎？

性別工作平等法 § 13

有！ 當雇主知道職場性騷擾時，
應做出立即、有效的糾正及補救措施
例如：通報警方、暫時隔離當事人、懲處行為人等
若僱用 30 人以上，應訂定、公告防治措施、
申訴、獎懲辦法

違反！

罰鍰 10 ~ 50 萬元，公布公司、負責人姓名

性別工作平等法 § 38 之 1 II、III

賠償 與性騷擾行為人連帶賠償

性別工作平等法 § 27

法律百科
Legispedia

圖1 雇主有防治職場性騷擾的義務嗎？

資料來源：陳俊愷 / 繪圖：Yen

雇主依據性別工作平等法第13條^[1]，有工作場所性騷擾防治的義務，只要知道有職場性騷擾發生，應該做出立即有效的糾正及補救措施。

什麼是立即有效呢，依照法院見解：雇主於知悉有性騷擾爭議時，必須以審慎的態度，即時、設身處地的主動關懷，啟動處理機制，並採取適當解決的措施，以免被性騷擾的人長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境^[2]，例如調查事實判斷是否要通報警方、暫時隔離當事人在工作場所相遇，或依規定懲處加害人等等。

此外，若是僱用30人以上，雇主更應該訂定性騷擾防治措施、申訴途徑及相關懲戒辦法，在工作場所公開揭示它們，這是國家課予雇主要保護勞工的義務^[3]。

如果雇主違反上述規定，政府依照性別工作平等法第38條之1^[4]，可以向違規雇主懲處10萬元到50萬元的罰鍰。雇主名稱、負責人姓名還可能被公布，並且被要求期限內要改善。

二、職場性騷擾怎麼分類

依照性別工作平等法第12條^[5]，職場性騷擾之定義可區分以下兩種：

（一）敵意環境性騷擾

任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對受僱者造成敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致於侵犯或干擾了受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

（二）利益交換式性騷擾

雇主對受僱者或求職者有明示或暗示的性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，並用這些來當作是勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等交換條件。

在「敵意性騷擾」中，只要對被害人做與性（性別）有關的行為，造成被害人的不適，就有可能構成性騷擾。而在「交換性騷擾」中，只要雇主對員工以及求職者提出任何與性有關的行為，並以此作為工作上利益的交換條件，就有可能構成犯罪。

要提醒讀者的是：法律規定的性騷擾，不只是一般人直觀所用認知用來滿足性欲的性騷擾，像是對人毛手毛腳的情形；也包含了「性別歧視」在內，例如罵同性戀者娘娘腔、質疑女性工作能力以性別嘲弄揶揄等等，都算是敵意性騷擾的一種。

三、雇主違反防治義務的賠償責任

如果勞工在職場上遭遇性騷擾，雇主並沒有遵守性騷擾防治義務，這種狀況下，勞工可以依照性別工作平等法第27條^[6]請求雇主與性騷擾行為人連帶賠償，意即勞工可以同時向行為人跟雇主流求償。勞工（受害者）在這裡可以請求的賠償除了財產上的損害，也包含精神損害在內^[7]。

由於法律規定雇主負擔「推定過失責任」，也就是雇主必須證明自己有盡到性騷擾防治的義務，才可以免除賠償責任；然而，即使雇主可以證明沒有過失，勞工無法依照向雇主求償，勞工仍可以向法院聲請斟酌雇主與勞工之經濟狀況，由法院命令雇主做全部或一部份的損害賠償。

上述規定是為了要保護勞工，考量多數雇主經濟優勢地位及職場實際管理能力，給予雇主創造友善職場的動機與義務，並非是要免除加害人的責任，所以法律另規定雇主在賠償給被害勞工後，也可以向為性騷擾之行為人（加害人）再行求償，讓性騷擾行為人負擔最終責任。

註腳

[1] 性別工作平等法第13條：「

I 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。

II 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。

III 第1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。」

[2] 最高行政法院105年度判字第351號判決：「性別工作平等法第13條第2項規定，所謂立即有效之糾正及補救措施，是指雇主於知悉性騷擾爭議時，需以審慎態度，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……」、

最高行政法院98年度裁字第2802號裁定：「本案申訴人於96年11月間向上訴人申訴後，上訴人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」。

[3] 詳細規定可參考「[工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則](#)」。

[4] 性別工作平等法第38條之1第2、3項：「

II 雇主違反第13條第1項後段、第2項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

III 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。」

[5] 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。」

[6] 性別工作平等法第27條：「

I 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12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。」

[7] 性別工作平等法第29條：「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。」

標籤

➤ 性別工作平等法，性騷擾，性別歧視，敵意性騷擾，交換性騷擾