



工作場所性騷擾

文／王能君（法律學系助理教授）

台灣的性騷擾問題相當地嚴重，在法院、公司、校園中均有發生性騷擾的例子。大多是男性對女性的性騷擾，不過同性的性騷擾之例子亦非少見，去年（2002年）轟動一時的「舔耳風波事件」即為同性所為。常見的性騷擾方式，例如「開黃腔」、「毛手毛腳」、「電子郵件傳送或當面出示色情圖片」、「強迫性行為」等。

去年3月8日施行之「兩性工作平等法」對於工作場所性騷擾設有相關規定。關於性騷擾之定義，第一種是「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。」（12條1款），學理上稱為「敵意環境型」性騷擾；第二種是「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。」（12條2款），學理上稱為「交換型」性騷擾。

在過去，性騷擾的受害人雖然可以向雇主申訴，或以「人格權」受到侵害為理由起訴，向行為人請求精神上損害賠償。但是，許多的受害人會自認倒楣，即使有受害人向雇主申訴，最後往往不了了之，甚至遭到解雇。其實由「勞動基準法」8條規定：「雇主對於僱用之勞工，應.....建立適當之工作環境」來看，可知雇主負有「保護受僱員工，提供免遭性騷擾的工作環境」之義務。「兩性工作平等法」則明確地要求「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。」（13條1項），雇主於知悉性騷擾發生時，「應採取立即有效之糾正及補救措施」（13條2項）。同時，行政院勞工委員會公布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，以作為雇主訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之參考。

當受僱者或求職者因性騷擾受有損害時，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但是，雇主證明其已遵行各種防治性騷擾之規定，而且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，則不負賠償責任。如被害人因此不能得到損害賠償時，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（27條）。若雇主知悉性騷擾發生，卻未依規定「採取立即有效之糾正及補救措施」，致受僱者或求職者受有損害時，雇主應負賠償責任（28條）。即使受僱者或求職者並非財產上之損害，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（29條）。

但是，要認定某種行為是否該當於「性騷擾」的行為往往有困難。例如，甲女對乙男素有好感，因此乙男開黃腔時並未感覺不悅；但是甲女對丙男素無好感，因此對於丙男開黃腔非常不悅。對此，「兩性工作平等法施行細則」第4條規定：「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。」。同時，在訴訟中要證明性騷擾行為之存在，並非容易之事。兩性工作平等法實施將近一年，相關規定對於性騷擾之防制效果仍有待觀察。



（專欄企畫：蔡明誠教授／法律學系）