



衛生福利部
Ministry of Health and Welfare



禁止性騷擾
No Sexual Harassment



衛生福利部
Ministry of Health and Welfare

11558 臺北市南港區忠孝東路六段488號
<http://www.mohw.gov.tw/>
中華民國一〇三年八月 編印



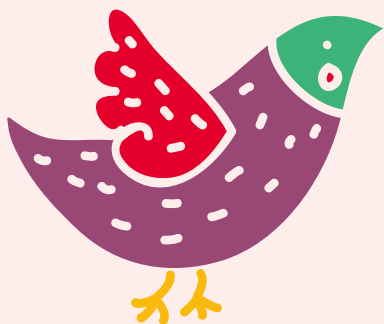
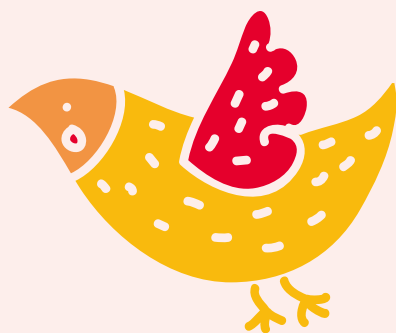
性騷擾案件處理實務操作手冊

衛生福利部 編印

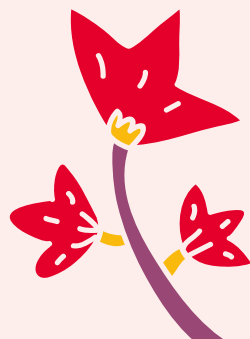
性騷擾案件處理 實務操作手冊

性騷擾案件處理

實務操作手冊



衛生福利部 編印
中華民國一〇三年八月





目錄

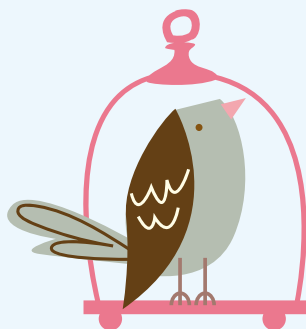
第一篇 性騷擾防治三法基礎篇	1
壹、性騷擾防治三法修法脈絡與說明	2
貳、性騷擾防治三法受理申訴辨識及受理流程	6
參、性騷擾防治三法調查程序	27
肆、性騷擾防治三法調查結果及處置	37
伍、性騷擾防治三法申訴、申復及救濟方式	41
第二篇 受理調查實務操作暨案例	51
壹、性騷擾定義	52
貳、案例說明	57
參、特殊案例說明	96
肆、性騷擾防治三法申訴、調查、救濟流程圖	114
第三篇 性騷擾防治法重要函釋與司法判例篇	117
壹、性騷擾防治法相關函釋簡要說明	118
貳、行政訴訟案例說明	128
附件資料：國軍人員性騷擾處理實施規定	177
性騷擾事件受理申訴簡易流程說明	192
性騷擾事件申訴案件檢核說明	193





第一篇

性騷擾防治三法基礎篇





壹、性騷擾防治三法修法脈絡與說明

聯合國於 1979 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」，要求締約各國應採取一切適當的措施，消除對婦女的歧視，並積極促進婦女權益之提升。我國近年來隨著社經環境的改變，以及婦女團體的努力推動下，亦逐漸開始重視性騷擾防治法制的建構，陸續制定「性別工作平等法」、「性別平等教育法」及「性騷擾防治法」，此即為性騷擾防治三法。

一、性別工作平等法

在性騷擾防治法制尚未建構前，性騷擾被害人僅能透過民法、刑法、社會秩序維護法等相關條文，處理發生在工作場所或其他場域性騷擾之爭議；然而，在被害人實際依這些相關規定請求救濟時，卻只能對加害人主張權益，而且在訴追的過程中，也會遭到許多實體及程序上的障礙，形成投訴無門或緩不濟急之情形¹。為了解決前述規範不足之困境，於 2002 年 1 月 16 日公布、同年 3 月 8 日施行「兩性工作平等法」，特別課予雇主防治義務，希望雇主可以利用其資源及影響力，不只在事前預防性騷擾事件發生，更應在性騷擾事

1. 焦興鎧，性騷擾爭議之預防及處理—兼論性騷擾防治法之相關規定，經社法制論叢，第 38 期，2006 年 7 月，281-282 頁。



件發生時，採取有效的糾正及補救措施，以協助被害人，並建構有效的制度，避免類似情事再度發生。兩性工作平等法於第 3 章明文規定職場性騷擾之定義、類別及雇主防治性騷擾事件之法律責任，此為我國規範性騷擾之第一部法律。其後基於性別多元化的考量，於 2008 年修正法規名稱為「性別工作平等法」。依據性別工作平等法第 1 條規定：「為保障性別工作之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法」，自法條闡釋之立法目的可知，性別工作平等法旨在消除職場上性別歧視之情形，使受僱者或求職者不會因其性別在職場上受到不平等的待遇。又依性別工作平等法規定，復通過施行「性別工作平等法施行細則」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，以資因應。

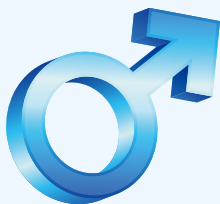
二、性別平等教育法

1997 年 1 月公布施行的性侵害犯罪防治法第 7 條第 1 項規定，各級中小學每學年應至少有四小時以上之性侵害防治教育課程，之後教育部即成立「兩性平等教育委員會」。於 1999 年間，兩性平等教育委員會決議，委託專家學者於 2000 年 1 月，開始進行「兩性平等教育法」草案的草擬工作，在歷經 18 次小組會議及 17 次的專家學者會議後，於 2001 年 1



性騷擾案件處理實務操作手冊

月中旬完成草案；在草案研擬過程中，因發生屏東縣高樹鄉○○國中學生命案，促使兩性平等教育委員會摒棄傳統「非男即女」的二元對立模式，尊重多元性別的存在，將草案名稱兩性平等教育法改為「性別平等教育法」²。復於 2004 年 6 月 23 日公布、施行「性別平等教育法」，性別平等教育法除了在第 1 章中對校園性騷擾加以定義外，並在第 4 章中規範校園性侵害或性騷擾防治事項。依據性別平等教育法第 1 條第 1 項規定：「為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法」，自法條闡釋之立法目的可知，性別平等教育法旨在希望透過以教育的方式消除性別歧視。又依性別平等教育法之規定，復通過施行「性別平等教育法施行細則」及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」，以資因應。性別平等教育法所管轄案件為一方是校長、教師、職員、工友、學生，另一方是學生之性騷擾及性侵害案件。



-
2. 蘇滿麗，向性騷擾說不：輕鬆解讀性別三法，台北市：元照出版有限公司，2013 年 5 月，36-38 頁。



三、性騷擾防治法

性別工作平等法與性別平等教育法皆是以性別平等之觀點為出發點，將發生在這類場域內之性騷擾事件視為是性別歧視的一種類型，並課予雇主或學校一定義務做性騷擾事件之事前預防或事後處理。但因其適用範圍有限，尤其是公共場合之性騷擾，更涉及到大眾人身安全問題，因不涉及工作權或受教權保障之問題，並無法加以規範，顯有規範不足之處³。其後透過婦女團體努力推動，於 2005 年 2 月 5 日公布「性騷擾防治法」，並於公布後 1 年施行。依據性騷擾防治法第 1 條第 1 項規定：「為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法」，自法條闡釋之立法目的可知，性騷擾防治法旨在擴大保護被害人權益之範圍。性騷擾防治法除了將保護的範圍擴張適用性別工作平等法及性別平等教育法以外的各場所被害人外，並強制機構負起性騷擾防治責任，以及建立調解制度以避免訟累。除此之外，為了防堵有心人士利用刑法強制猥褻罪之限制，而於性騷擾防治法第 25 條增訂了乘人不備觸摸罪，以期規範完備。又依性騷擾防治法規定，復通過施行「性騷擾防治施行細則」、「性騷擾防治準則」及「性騷擾事件調解辦法」，以資因應。

3. 焦興鎧，前揭文，287 頁。



貳、性騷擾防治三法受理申訴辨識及受理流程

承前所述，性騷擾防治三法之立法目的皆是為防治性騷擾，消除性別歧視；但性騷擾防治三法對於性騷擾之定義並不相同，適用範圍與主管機關也有差異，因此常造成適用上之困難與疑義。以下將就性騷擾防治三法之受理申訴辨識及流程，分別說明。

一、性別工作平等法

〈一〉受理申訴辨識

1、性騷擾之定義與樣態

依照性別工作平等法第 12 條規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：



定義	樣態
敵意工作環境性騷擾	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。
交換利益性騷擾	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。



第一款之性騷擾樣態稱為「敵意工作環境性騷擾」，第二款之性騷擾樣態則稱為「交換利益性騷擾」。

所謂敵意工作環境性騷擾，係指對他人為性要求、性意味或性別歧視言行，造成敵意工作環境致干擾人格尊嚴或影響工作表現，其成立要件包括：(1) 被害人為受僱者；(2) 於執行職務時發生；(3) 為性或性別歧視言行；(4) 造成敵意工作環境⁴。所謂交換利益性騷擾，係指對他人要求性利益以交換其工作有關利益，其成立要件包括：(1) 被害人為受僱者或求職者；(2) 加害人為雇主；(3) 以性利益交換工作利益⁵。

要注意的是，性別工作平等法之性騷擾包括性侵害。

2、適用之對象及範圍

依照性別工作平等法第 2 條及第 12 條之文義可知，性別工作平等法適用對象包括雇主、受僱者及求職者。除此之外，公務人員、教育人員及軍職人員，亦有適用。惟公務人員、教育人員及軍職人員，就有關申訴、救濟及處理程序等部分，已經有一套完備的管理法制，因此，性別工作平等法第 2 條第 2 項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦

4. 高鳳仙，性騷擾及性侵害之定義，月旦法學雜誌，第 207 期，2012 年 8 月，92 頁。

5. 高鳳仙，前揭文，91-92 頁。



性騷擾案件處理實務操作手冊

適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限」；同條第 3 項規定：「公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令⁶之規定」。亦即，公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，不適用性別工作平等法之規定，而係依各該人事法令之規定處理。

復依性別工作平等法第 1 條所揭示之立法目的及同法第 12 條所揭示之性騷擾定義觀之，性別工作平等法適用之範圍係在於工作場所所發生之性騷擾情事。這裏的工作場所不限於公司或工廠所在地，凡受僱者執行職務時所在之處所均屬之。換言之，**只要受僱者是在執行職務時，不論上司或同事或來洽公者對受僱者有性騷擾行為，皆適用性別工作平等法。**因此，受僱者出差時被路人甲性騷擾則適用性別工作平等法，此時作為雇主者，必須為員工之職場安全把關，除了在事前對員工出差安排應考量安全程度與規劃外，在事發之後也應陪伴並協助員工報案處理，而非置身事外，任由員工自行面對。

6. 各該人事法令於公務人員係指「公務人員保障法」，於教育人員係指「教師法」，於軍職人員係指「國軍人員性騷擾處理實施規定」。



3、規範之主體及其防治義務

性別工作平等法旨在消除職場性別歧視之情形，使受僱者或求職者不會因其性別，在職場上受到不平等的待遇。因此，性別工作平等法明文課以雇主應盡力提供無性別歧視的友善、安全職場之責任。由此可知，**性別工作平等法規範之主體係指雇主**。又，依照性別工作平等法第 13 條規定：「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。〈第 1 項〉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 2 項〉第一項性騷擾防治措施⁷、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。〈第 3 項〉」；亦即，雇主除了有「防治性騷擾行為發生」及「知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正與補救措施」之義務外，僱用受僱者 30 人以上之雇主尚有「訂定性騷

7. 性騷擾防治措施，依照工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 4 條規定，包含下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。



性騷擾

案件處理實務操作手冊

擾防治措施、申訴及懲戒辦法」⁸之義務。

4、主管機關

依照性別工作平等法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改為勞動部）；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理」。

〈二〉受理流程

1、申訴之程式及受理管轄

依照工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 6 條規定：「性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：一、申訴人姓

8. 依照工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 2 條規定：「僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者」；復依同法第 5 條規定：「雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示」。



名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。三、申訴之事實及內容」。亦即，被害人得以言詞或書面等方式，提出性騷擾事件之申訴。又性別工作平等法之規範主體係雇主，雇主有提供無性別歧視的安全職場之責任，因此，若有性騷擾之情事，被害人應向雇主提出申訴。

2、申訴之時效及申訴受理後之處置

性別工作平等法、性別工作平等法施行細則及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，對於被害人之申訴時效皆未設有規定，是以被害人對於職場性騷擾事件之申訴，並無時效之限制。但當雇主對性騷擾事件被害人之申訴處理不當，被害人依法向地方主管機關提出申訴，而地方主管機關查證認雇主未盡性別工作平等法對雇主之要求而欲處罰雇主時，依行政罰法即有三年時效之限制。復依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 8 條規定：「雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格益」，第 11 條規定：「申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。」亦即，雇主於接獲申訴後，得進入調查程序，且應於二個月內結案，必要時延長一個月，亦即最長三個月內必須讓被害人知悉調查結果。



二、性別平等教育法

〈一〉受理申訴辨識

1、性騷擾之定義與樣態

依照性別平等教育法第 2 條第 1 項第 4 款規定：「四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：（一）以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。（二）以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者」。第一目之性騷擾樣態稱為「敵意學習或工作環境性騷擾」，第二目之性騷擾樣態則稱為「交換利益性騷擾」。

所謂敵意學習或工作環境性騷擾，係指對他人為性意味或性別歧視言行，致影響其人格尊嚴、學習或工作機會或表現，其成立要件包括：(1) 加害人為不受歡迎之性意味或性別歧視之言行；(2) 造成敵意學習或工作環境⁹。所謂交換利益性騷擾，係指對他人要求性利益以交換其學習或工作有關利益，其成立要件包括：(1) 加害人為性或性別有關之行為；(2)



9. 高鳳仙，前揭文，93 頁。



以性利益行交換學習或工作利益¹⁰。

雖性別平等教育法之性騷擾定義，不同於性別工作平等法中性騷擾之定義，並不包括已達性侵害程度者，但因性別平等教育法中就有關性侵害之相關申訴、調查及處理規定均與性騷擾同，二者區別實益不大。

不過這裏可以特別注意的是，性別平等教育法於 100 年 6 月修正時，增訂了性霸凌的定義及處理。性別平等教育法第 2 條規定，性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。性霸凌之申訴、調查及處理規定亦與性騷擾或性侵害同。事實上，這裏的性霸凌在性別工作平等法及性騷擾防治法中亦可包含於性騷擾的範圍內，依性騷擾的規定來處理。

2、適用之對象及範圍

依照性別平等教育法第 2 條第 1 項第 7 款規定：「七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者」。故性別平等教育法適用範圍係以行為人及被

10. 高鳳仙，前揭文，93 頁。



性騷擾案件處理實務操作手冊

行為人間有無上述身分來判斷。

本法第二條第七款之名詞定義如下：一、教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。二、職員、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。三、學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生（已獲入學資格但未辦理報到及註冊之新生，因尚未具有學籍，仍非屬學生）。亦即，性騷擾事件之當事人須為公私立學校校長與學生、公私立學校教師與學生、公私立學教職員與學生、公私立學校工友與學生或公私立學校學生與學生間之性騷擾事件，始有性別平等教育法之適用。若性騷擾事件之當事人不具有上述關係時，例如：公私立學校教師與學生家長間之性騷擾事件等…，則無性別平等教育法之適用。又依照校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第9條規定，校園性騷擾事件之適用範圍尚包括發生於不同學校間之校園性騷擾事件。

教育部解釋令函表示，依學校對其學校人員之管理程度，由高至低可概略分為正式編制職員、學校直接約聘僱人員、替代役、透過人力派遣公司約聘僱人員、外包廠商派駐於學校人員（如保全、餐廳廚工）、由教授直接聘用之研究助理及其他人員（如影印機廠商定期到校維修人員）。基於保障



學生權益，上述人員如為固定在校工作，應均納入性別平等教育法所稱「職員」之範圍，使學校得以處理相關性侵害或性騷擾事件。

3、規範之主體及其防治義務

依據性別平等教育法第 1 條第 1 項規定：「為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法」，可知性別平等教育法旨在希望透過教育的方式，消除性別歧視。厚植並建立性別平等之教育資源與環境者，使性別地位達到實質平等。是以，性別平等教育法之規範主體係指學校；復依性別平等教育法第 2 條第 1 項第 2 款對於學校之解釋，規範主體之學校包括公立及私立學校。又依照性別平等教育法第 20 條規定：「為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃¹¹、校內外教學與人際互動注意事項¹²、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法¹³。學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知」。亦即，公私立學校須依教育部所制定之校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則，訂定防治規則，以預防及處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件。



4、主管機關

依照性別平等教育法第 3 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣〈市〉為縣〈市〉政府」。

〈二〉受理流程

1、申訴程序及受理管轄

依照性別平等教育法第 28 條規定：「學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。」

-
11. 例如：校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 4 條：「學校為防治校園性侵害、性騷擾及性霸凌，應採取下列措施改善校園危險空間：一、依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。二、記錄校園內曾經發生校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等」。
 12. 例如：校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 6 條：「學校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元及個別差異」。
 13. 校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 10 條以下。



〈第 1 項〉校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學校申請調查。但學校之首長為加害人時，應向學校所屬主管機關申請調查。〈第 2 項〉任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之」。復依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 10 條規定：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人為學校首長者，應向學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請。前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校」；同準則第 12 條規定：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人為學校首長者，應向學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請。前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校」；以及同準則第 17 條第 1 項規定：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，受理申請調查或檢舉之事件管



轄學校或機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章」。除此，依照校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 19 條規定：「經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，學校或主管機關應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助。學校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由學校防治霸凌因應小組依前條規定辦理」。亦即，校園性騷擾事件之被害人或其法定代理人、檢舉人得以言詞、書面或電子郵件申請調查或檢舉；若「校園性騷擾事件經媒體報導」或「學校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者」，皆會被視同檢舉，學校即應加以調查處理¹⁴。又受理管轄之學校，依照校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 10 條規定，為行為人於行為發生時所屬之學校；但行為人為學校首長者，應向學校所屬主管機關申請；若性騷擾行為係行為人在兼任學校所

14. 性別平等教育法與性別工作平等法及性騷擾防治法，就申訴程式部分最大不同點在於，性別平等教育法設有檢舉制度，即使非性騷擾之被害人或其法定代理人，任何人於知悉校園性侵害或性騷擾事件時，均得向學校檢舉。



為者，該兼任學校則為受理管轄之學校。

2、申訴時效及申訴受理後之處置

性別平等教育法、性別平等教育法施行細則及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則，對於申訴時效皆未設有規定，是以被害人或其法定代理人、檢舉人對於性騷擾之申訴，並無時效之限制。復依性別平等教育法第 29 條及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 20 條規定，事件管轄學校或機關應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理¹⁵；不受理之書面通知應敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復期限及受理單位；申請人或檢舉人於二十日之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向事件管轄學校或機關提出申復；不受理之申復以一次為限；事件管轄學校或機關接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果；申復有理由者，應將申請調查或檢舉案交付性別平等教育委員會處理。性別平等教育委員會受理後應於二個月內完成調查，必要時可以

15. 依照性別平等教育法第 29 條第 2 項規定：「學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：一、非屬本法所規定之事項者。二、申請人或檢舉人未具真實姓名。三、同一事件已處理完畢者」。



延長一個月（延長以二次為限），所以在性別平等委員會最多可以有四個月的時間。性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。而學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依性別平等教育法或相關法律規定議處，並將處理結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

三、性騷擾防治法

〈一〉受理申訴辨識



1、性騷擾之定義與樣態

依性騷擾防治法第 2 條規定：「本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感



受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行」。第一款之性騷擾樣態稱為「交換利益性騷擾」，第二款之性騷擾樣態則稱為「敵意環境性騷擾」。

所謂交換利益性騷擾，係指對他人要求性利益以交換其工作、教育訓練或服務等有關利益而言；所謂敵意環境性騷擾，係指對他人為違背意願之性利益要求或其他言詞或肢體行為致干擾其工作、教育、訓練或服務之進行或製造一個使其感到畏怖、敵意或冒犯之環境而言；敵意環境性騷擾與交換利益性騷擾之區別在於，行為者之性利益要求是否用以交換被騷擾者之工作、教育、訓練、服務等有關權益¹⁶。

性騷擾防治法的性騷擾不包括性侵害，如已達性侵害之程度即依刑法第十六章妨害性自主罪章及其他特別刑法等相關規定，進入刑事偵辦程序處理。

這裏要特別注意的是，性騷擾防治法第二十五條訂有性騷擾罪，即意圖性騷擾，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。但因該罪

16. 高鳳仙，前揭文，87 頁。



並未規定在刑法第十六章妨害性自主罪章中，故非屬性侵害犯罪防治法中之性侵害犯罪，仍在性騷擾防治法規範之性騷擾定義之中，因此，**如判斷上屬前述性騷擾罪者，雖亦屬刑事制裁，仍應啟動性騷擾防治法之調查機制，二者併行。**

前項之罪，須告訴乃論。

2、適用對象及範圍

依照性騷擾防治法第 1 條第 2 項規定：「有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定」。亦即，**所有不適用性別工作平等法與性別平等教育法之當事人，皆可適用性騷擾防治法之規定。**是以，職場性騷擾與校園性騷擾外所發生之性騷擾事件，皆是性騷擾防治法適用之範圍。

反過來說，判斷是否有性騷擾防治法之適用時，**前提是要先確定是否為性別工作平等法或性別平等教育法之適用案件，當無前開二法之適用時才屬性騷擾防治法之適用範圍。**

3、規範主體及防治義務

依照性騷擾防治法第 7 條規定：「機關、部隊、學校、



機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。〈第 1 項〉前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。〈第 2 項〉為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施〈第 3 項〉」。

由此可知，性騷擾防治法之規範主體包括：機關、部隊、學校、機構或僱用人¹⁷。機關：包含中央或地方機關；部隊：國防部所屬軍隊及學校；學校：公私立各級學校，外僑學校亦應一併適用；機構：指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織，因此包含基金會、社團、公會、工會、漁會、農會、公司及其分支機構、經過或未經過我國特許的外國人公司、寺廟、教會、公寓大廈管理委員會、各鄉鎮市場管理委員會、合夥經營的商號、餐廳、事務所、醫療診所、補習班、幼兒園等。

17. 另外有所謂場所主人，指雖非各機構、部隊、學校、機關或僱用關係中之組織成員或受僱人間之性騷擾事件，僅因性騷擾行為發生在其場所之內，各機構、部隊、學校、機關或僱用人，對於該性騷擾事件仍應負有一定防治責任。



而規範主體除了有「防治性騷擾行為發生」及「知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施¹⁸」之義務外，組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上之規範主體尚有「設立申訴管道協調處理¹⁹」之義務，組織成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上之規範主體尚有「訂定性騷擾防治措施²⁰」之義務。

比較特殊的是，性騷擾防治法有規範場所主人的責任。場所主人係指雖非各機關、部隊、學校、機構或僱用關係中之組織成員或受僱人間之性騷擾事件，僅因性騷擾行為發生在其場所之內，各機關、部隊、學校、機構或僱用人對於該性騷擾事件仍應負有一定防治責任而不可置之不理。

-
18. 依照性騷擾防治法第施行細則第 4 條規定：「機關、部隊、學校、機構或僱用人依本法第 7 條第 1 項規定採取有效之糾正及補救措施時，應注意下列事項：一、保護被害人權益及隱私。二、對所屬場域空間安全之維護或改善。三、其他防治及改善措施」。
 19. 依照性騷擾防治準則第 4 條第 2 項規定：「前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位」。
 20. 性騷擾防治措施，依照性騷擾防治準則第 4 條第 3 項規定：「第一項組織成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，應訂定並公開揭示性騷擾防治措施，其內容應包括下列事項：一、防治性騷擾之政策宣示。二、性騷擾之申訴、調查及處理機制。三、加害人懲處規定。四、當事人隱私之保密。五、其他性騷擾防治措施」。



4、主管機關

依照性騷擾防治法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為內政部（102.7.23 改為衛生福利部）；在直轄市為直轄市政府；在縣〈市〉為縣〈市〉政府」。

〈二〉受理流程

1、申訴程序及受理管轄

依照性騷擾防治準則第 11 條第 1 項規定：「性騷擾之申訴及再申訴得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人、再申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章」。亦即，被害人得以言詞或書面等方式，提出性騷擾之申訴。復依性騷擾防治法第 13 條第 1 項及性騷擾防治準則第 5 條規定，性騷擾之申訴應向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣〈市〉主管機關提出；加害人為前述機關首長、部隊主官〈管〉、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣〈市〉主管機關提出申訴。如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應由事件發生地之警察機關先行調查。



非加害人所屬單位接獲申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並於七日移送其所在地之主管機關，再由所在地主管機關於七日內移送加害人所屬單位或事件發生地警察機關，非其轄區時應副知該管主管機關，該管主管機關收到副知後，同時函知處理單位依限處理並將結果函復。

2、申訴時效及申訴受理後之處置

依照性騷擾防治法第13條第1項規定：「性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴」。是以，被害人之申訴期限為「事件發生後一年內」。又依性騷擾防治準則第9條規定，加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或性騷擾事件發生地警察機關不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣〈市〉主管機關；前述通知應敘明理由，並載明再申訴期間及機關。





參、性騷擾防治三法調查程序

性騷擾行為經提起申訴受理後，隨即啟動並進入調查程序，以調查性騷擾事件是否成立。以下將就性騷擾防治三法之調查程序，分別說明之。

一、性別工作平等法

〈一〉調查機關之組成及其成員之迴避

依照「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 7 條第 2 項及第 3 項規定，雇主為處理性騷擾之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例；雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。又，性別工作平等法、性別工作平等法施行細則及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，對於調查機關成員之迴避規定事項，並無明文規定，但實務上最好還是比照一般法律上之迴避規定處理比較好。

〈二〉受調查之義務

調查機關開始進行調查程序後，依照「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 9 條前段規定，申訴



處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明。性騷擾事件之行為人是否有接受調查之義務，性別工作平等法、性別工作平等法施行細則及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則對此皆未有明文規定。是以，調查機關並無強制行為人配合調查之法規依據。但對行為人而言，如未到場配合調查，則可能因喪失發言機會，以致無法辯白而遭受不利於己之事實認定。

〈三〉調查原則

依照工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第7條第1項、第8項及第9項規定，雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之；調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益；申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

〈四〉調查期限

依照工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第11條第1項規定，申訴應自提出起二個月內結案，必要時，得延長一個月，並通知當事人。是以，性騷擾申訴之調查期限至長為三個月。



二、性別平等教育法

〈一〉調查機關之組成及其成員之迴避

依照性別平等教育法第 30 條規定，學校或主管機關接獲性騷擾之申請或檢舉後，除有同法第 29 條第 2 項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。學校或主管機關之性別平等教育委員會處理性騷擾事件時，得成立調查小組調查之。調查小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。

復依性別平等教育法第 30 條第 5 項規定：「行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之」。關於迴避部分，行政程序法於第 32 條及第 33 條設有規定，可分為「自行迴避²¹」與「申請迴避²²」兩種樣態。自行迴避指：一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人



時。二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。四、於該事件，曾為證人、鑑定人者」。申請迴避指：一、有前條所定之情形而不自行迴避者。二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。被申請迴避者在就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止參與調查。

除此之外，校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 21 條

-
21. 行政程序法第 32 條規定：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。四、於該事件，曾為證人、鑑定人者」。
22. 行政程序法第 33 條規定：「公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：一、有前條所定之情形而不自行迴避者。二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。前項申請，應舉其原因及事實，向該公務員所屬機關為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之公務員，對於該申請得提出意見書。不服行政機關之駁回決定者，得於五日內提請上級機關覆決，受理機關除有正當理由外，應於十日內為適當之處置。被申請迴避之公務員在其所屬機關就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止行政程序。但有急迫情形，仍應為必要處置。公務員有前條所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該公務員所屬機關依職權命其迴避」。



第 2 項針對迴避亦有規定：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作」。

〈二〉受調查之義務

調查機關開始進行調查程序後，性騷擾事件之行為人是否有接受調查之義務，依照性別平等教育法第 30 條第 4 項規定，性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。若行為人無正當理由不配合調查時，依照性別平等教育法第 36 條第 2 項規定，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止。

〈三〉調查原則

依照性別平等教育法第 22 條規定，學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，但應避免重複詢問；當事人及檢舉人之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



性騷擾案件處理實務操作手冊

者外，應予保密²³。同法第 23 條規定，學校或主管機關於調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權²⁴。同法第 24 條規定，學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助²⁵。同法第 30 條第 6 項及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 28 條規定，性平會之調查處

23. 事件管轄學校或機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 23 條辦理。就保密部分，依照校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 24 條辦理。

24. 所謂必要之處置，依照校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 25 條規定：「為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，事件管轄學校或機關於必要時得依本法第二十三條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：一、彈性處理當事人之出勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。三、避免報復情事。四、預防、減低行為人再度加害之可能。五、其他性平會認為必要之處置。當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行」。

25. 必要之協助，依照校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 26 條及第 27 條之規定處理之。



理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響，其調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。同法第 30 條第 7 項規定，性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

〈四〉調查期限

依照性別平等教育法第 31 條第 1 項規定，學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查；必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。**是以，申訴之調查期限至長為四個月。**

三、性騷擾防治法

〈一〉調查機關之組成及其成員之迴避

依照性騷擾防治準則第 14 條規定，組織成員或受僱人達三十人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位，並進行調查；前述調查單位成員有二人以上者，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。復依性騷擾防治準則第 15 條規定，調查機關之成員就



其迴避之規定，設有「自行迴避」及「申請迴避」兩種樣態²⁶，以維護判斷之公正性。

〈二〉受調查之義務

調查機關開始進行調查程序後，性騷擾事件之行為人是否有接受調查之義務，性騷擾防治法、性騷擾防治施行細則及性騷擾防治準則對此皆未有明文規定。是以，調查機關並無強制行為人配合調查之法規依據。惟依照性騷擾防治準則第 17 條規定，性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明。

26. 性騷擾防治準則第 15 條規定：「性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：一、有前項所定之情形而不自行迴避者。二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。前項申請，應舉其原因及事實，向該性騷擾申訴或再申訴之調查單位為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避」



〈三〉調查原則

依照性騷擾防治準則第 13 條規定，性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會；被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。同準則第 16 條規定，性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。同準則第 17 條規定，性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。同準則第 18 條規定，性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質；調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。同準則第 19 條規定，處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之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；依前述規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。同準則第 21 條規定，機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣〈市〉主管機關，於性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。



〈四〉調查期限

依性騷擾防治法第 13 條第 3 項規定，機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。**是以，申訴之調查期限至長為三個月。**若無法於期限內完成調查，依照同條第 5 項規定，當事人得於期限屆滿之次日起三十日內，向直轄市、縣〈市〉主管機關提出再申訴。





肆、性騷擾防治三法調查結果及處置

一、性別工作平等法

依照工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 10 條規定，如有組成申訴處理委員會者，應於調查完畢後為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；前述決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。如未有組成申訴處理委員會者即由雇主自行或委託他人調查。同準則第 12 條規定，性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理；如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。同準則第 13 條規定，雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。同準則第 14 條規定，雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

二、性別平等教育法

依性別平等教育法第 25 條及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 30 條規定，校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校



或機關應自行依相關法律或法規規定懲處；其他機關依相關法律或法規有懲處權限者，事件管轄學校或機關應將該事件移送其他權責機關懲處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處；若懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會²⁷。

這裡要特別注意的是，本來學校的調查結果及處置要到教評會結果出來時，才必須通知當事人（當然如果有涉及當事人身分改變者本應事先通知讓當事人有表示意見之機會），不必在性平會調查報告及建議處理出來時就通知當事人。但因 102 年 6 月教師法第十四條的修正，規定經學校性平會調查確認有性侵害行為屬實或有性騷擾或性霸凌行為且情節重大者，得解聘、停聘或不續聘教師，因此也會有涉及教師身分改變之可能，所以此時性平會也要事先通知當事人使其有表示意見之機會。在此情形下，當事人有被通知二次之可能。

學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命加害人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：一、經被害人或其法定代理人之同意，

27. 加害人提出書面陳述意見，應依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 29 條第 2 項及第 3 項之規定辦理。



向被害人道歉；二、接受八小時之性別平等教育相關課程；三、其他符合教育目的之措施。校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依性別平等教育法第 25 條第 2 項規定為必要之處置；其處置應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人配合遵守。復依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 29 條第 1 項規定，基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告認定之。又，依照校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 31 條第 1 項規定，事件管轄學校或機關將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復期限及受理之學校或機關，以利後續程序之進行。

三、性騷擾防治法

依照性騷擾防治準則第 20 條規定，機關、部隊、學校、機構或僱用人就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及直轄市、縣〈市〉主管機關；前述書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限及受理機關。同準則第 21 條規定，機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣〈市〉主管機關，於性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀



性騷擾

案件處理實務操作手冊

況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。同準則第 22 條規定，性騷擾行為經調查屬實，加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。又，性騷擾防治法第 11 條就被害人請求回復名譽時，雇主、機構、學校、教育訓練機構應提供適當之協助。





伍、性騷擾防治三法申訴、申復及救濟方式

性騷擾事件之當事人對於調查及處理結果若有不服，應依循何種途徑加以救濟，性騷擾防治三法之規定各有不同，以下將以「內部救濟機制」（指在單位內部）與「外部救濟機制」（指對主管機關或法院等公部門），分別說明。又軍公教人員之救濟途徑已有其各自規範可資遵循，因此，就軍公教人員之救濟途徑，獨立說明。

一、性別工作平等法

〈一〉內部救濟機制

依照工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 11 條第 2 項規定，申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。亦即，性騷擾事件之被害人與行為人對於申訴之決議若有不服，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，此申復程序係屬內部救濟機制，其係外部救濟機制之「任意先行政程序」²⁸，亦即當事人即使未先提申復，亦不影響其外部救濟程序之權利。另外，就內部救濟機制之處理程序與處理期間，則因工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則並未予以規範，應由工作場所自行訂定。



〈二〉外部救濟機制

依照性別工作平等法第 34 條規定，受僱者或求職者發現雇主違反第 7 條至第 11 條、第 13 條、第 21 條或第 36 條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願；雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟，此即為外部救濟機制。

惟得主張外部救濟機制之權利主體，依性別工作平等法第 34 條規定，應僅限於被害人〈即受僱者或求職者〉及雇主，而不及於性騷擾事件之行為人，是以，性騷擾事件之行為人僅能依循內部救濟機制尋求救濟，無法循性別工作平等法提起外部救濟機制，但行為人仍可依勞雇雙方間之契約關係或勞動法令等相關規定主張權益，例如雇主調查屬實採取解聘行為人之動作，但行為人認為無性騷擾行為或處罰過重，均

28. 吳志光，公務人員性騷擾事件救濟之探討—以性騷擾防治三法之規範為核心，世新法學，第 5 卷第 1 期，2011 年 12 月，96 頁。



可依勞基法第十一條規定主張終止勞動契約無效，勞雇間之勞動契約依然存在，薪資也應照發。但是如果只是記過、申誡，則為雇主管理權限，原則上法院也不會介入審查。

另外，性別工作平等法及其子法，對於提起外部救濟機制之申訴期間並未予以規定，惟應注意行政罰法之裁處時效為三年，若超過裁罰時效始提起外部救濟，即生救濟無實益之問題。

二、性別平等教育法

〈一〉內部救濟機制

依性別平等教育法第 32 條規定，申請人及行為人對於同法第 31 條第 3 項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復；前述申復以一次為限；學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。亦即，校園性騷擾事件之申請人〈即被害人或其法定代理人〉或行為人對於處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復，此申復程序係屬內部救濟機制，但和性別工作平等法不同的是，其係外部救濟機制之「強制



先行政程序」²⁹，換言之，未經申復程序是不可以進行外部救濟機制的，所以要特別小心申復的時效。另外，就內部救濟機制之處理程序與處理期間，則依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第31條第3項規定，於三十日內作成附理由之決定，並以書面通知申復人申復結果。

〈二〉外部救濟機制

依性別平等教育法第34條規定，申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：一、公私立學校校長、教師：依**教師法**之規定；二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國74年5月3日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依**公務人員保障法**之規定；三、私立學校職員：依**性別工作平等法**之規定；四、公私立學校工友：依**性別工作平等法**之規定；五、公私立學校學生：依規定向**所屬學校**提起申訴。此即為外部救濟機制。另外，對於提起外部救濟機制之期間，依照性別平等教育法第34條規定，為接獲書面通知書之次日起三十日內。

29. 吳志光，前揭文，96頁。



應注意者，因性平法有檢舉制度，故被行為人未必是調查案件之申請人，但因其有利害關係，故被害人可以利害關係人之身分對調查結果及處理提起行政爭訟。

三、性騷擾防治法

〈一〉內部救濟機制

性騷擾防治法及其子法，就內部救濟機制並未設有規定，得由雇主自行訂立相關規定，但不得違反法令規定。

〈二〉外部救濟機制

依性騷擾防治法第 13 條第 5 項規定，機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。此再申訴之程序即為外部救濟機制，得提起外部救濟機制之權利主體，依性騷擾防治法第 13 條第 5 項規定為性騷擾事件之當事人，此當事人解釋上應包括性騷擾事件之被害人與行為人³⁰。另外，對於提起外部救濟機制之期間，依性騷擾防治法第 13 條

30. 吳志光，前揭文，85 頁。



第 5 項規定，為期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內；若當事人逾期提出再申訴時，直轄市、縣〈市〉主管機關得不予受理。若性騷擾事件之當事人不服再申訴之決定時，得提起訴願及行政訴訟。

四、軍公教人員之救濟途徑

〈一〉軍職人員

軍職人員性騷擾事件之處理，係依「國軍人員性騷擾處理實施規定」。發生性騷擾事件時，被害人得以書面或言詞向申訴管道³¹提出申訴³²。申訴管道接獲申訴案件後，應於二十四小時內移請被申訴人所隸機關人事業務部門處理。單位受理性騷擾事件申訴後，於七日內組成性騷擾申訴會，由性騷擾申訴會指派成員二人至四人進行調查。並依照國軍人員性騷擾處理實施規定第 17 點規定之調查程序與原則，作成調查報告書，並初擬性騷擾是否成立之建議，提性騷擾申訴

31. 申訴管道，依照國軍人員性騷擾處理實施規定第 8 點。

32. 申訴之期間，依照國軍人員性騷擾處理實施規定第 10 點之規定，適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，應於事件發生後一年內提出。



會審議。性騷擾申訴委員會於審議後，做成申訴決議書。不服申訴決議書者，其救濟途徑依適用之法律而異其處理。若適用性別工作平等法者，得於收到書面通知次日起二十日內，向原性騷擾申訴會以書面提出申復。若適用性騷擾防治法者，得於書面通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣〈市〉主管機關提出再申訴。除此之外，若軍職人員對所隸單位懲罰有異議者，得於三十日內向上一級監察業務部門或國軍官兵權益保障委員會提出救濟³³。

〈二〉公務人員³⁴

1、性別工作平等法

性騷擾事件之被害人對於性騷擾成立與否之決議不服時，依照100年4月13日公保字第1000005427號函釋之規定，將該決議視為行政處分，可依循公務人員保障法之復審程序救濟之。換言之，在公務員部分，對性騷擾事實認定之有無，以及隨之而為的處置，均有可能被認為是行政處分而得對之

33. 依照「國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點」處理之。

34. 吳志光，前揭文，65-98頁。



為行政爭訟，二者亦均被通知結果。

性騷擾事件之行為人對於懲處措施不服時，依照懲處之性質係屬行政處分或管理措施而異其救濟方式。**若係屬行政處分者，則依循公務人員保障法之復審程序救濟之；若係屬管理措施者，則依循公務人員保障法之申訴程序救濟之。**

2、性別平等教育法

性騷擾事件之被害人對於性騷擾成立與否之決議不服時，依性別平等教育法第 32 條規定進行申復程序，若不服申復決議，本於 100 年 4 月 13 日公保字第 1000005427 號函釋之精神，將該決議視為行政處分，應可依循公務人員保障法之復審程序救濟之。

性騷擾事件之行為人對於懲處措施不服時，依照懲處之性質係屬行政處分或管理措施而異其救濟方式。若係屬行政處分者，則依循公務人員保障法之復審程序救濟；若係屬管理措施者，則依循公務人員保障法之申訴程序救濟。

3、性騷擾防治法

至於對具公務人員身分之被害人於職場及校園領域外免於性騷擾之人身安全維護事項，即**非屬公務人員保障事件**，此時其身分即與一般人民無異，**不服性騷擾事件調查結果者，應適用性騷擾防治法第 13 條第 5 項規定，提起救濟。**



性騷擾事件之行為人對於懲處措施不服時，依照懲處之性質係屬行政處分或管理措施而異其救濟方式。若係屬行政處分者，則依循公務人員保障法之復審程序救濟；若係屬管理措施者，則依循公務人員保障法之申訴程序救濟。

〈三〉教職人員

依性別平等教育法第 32 條規定，申請人及行為人對於同法第 31 條第 3 項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復；前述申復以一次為限。教師對學校或主管機關之申復結果不服者，得依照性別平等教育法第 34 條規定，於接獲書面通知書之次日起三十日內，依教師法之規定向所屬學校提起申訴。

又依教師法第 29 條第 1 項規定，教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。復依教師法第 31 條規定，教師申訴之程序分申訴及再申訴二級；教師不服申訴決定者，得提起再申訴；學校及主管教育行政機關不服申訴決定者亦同。亦即，若性騷擾之當事人係屬前述適用教師法救濟者，對申復結果不服，得提起申訴、再申訴之程序救濟。

若教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者，依教師法第 33 條規定，得按其性質依法提起訴訟或依訴願法或行政訴



性騷擾案件處理實務操作手冊

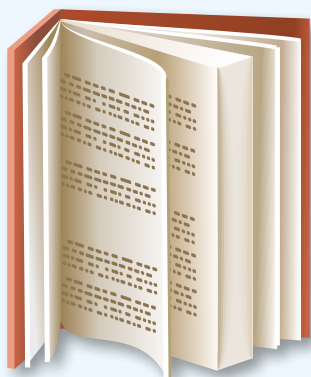
訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。要注意的是，申訴或再申訴均非提起後續行政爭訟或訴訟之強制先行政程序。換言之，如屬公立學校教師，學校的處分和教育部的核定均可能屬行政處分，可對之提起行政爭訟。如涉及身分變更，可申訴、再申訴、訴願（有申訴再申訴時也可不經訴願程序）、行政訴訟；但如未涉及身分變更，則申訴、再申訴後即結束救濟途徑。而如是私立學校教師，就學校處分屬民事救濟程序處理，而對教育部的核定則屬行政處分而得提起行政爭訟，二者是依不同程序進行救濟。

若為性別工作平等法案件，因依該法第 2 條第 3 項規定，公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定，故教師之申訴、救濟程序應依同上教師法之規定處理。

至於性騷擾防治法之案件，如教師為行為人，對學校之認定不服者，得於書面通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣〈市〉主管機關提出再申訴、訴願及行政訴訟。但如係對所屬學校對其之懲處有異議者，其救濟途徑當依同上教師法規定進行。又教師若為被行為人而對調查單位之認定或處理不服，其後續救濟途徑亦應再申訴、訴願及行政訴訟方式進行。

第二篇

受理調查實務操作暨案例





壹、性騷擾定義

一、經驗定義³⁵

性騷擾（Sexual Harassment）的定義，常因國情之別與學者見解之不同而有異。不過就廣義的觀點而言：用明示或暗示方法，表現出不受歡迎且具有性意味或性別歧視的言語或行為，而損害到他人的人格尊嚴，或不當影響他人的學習、工作機會或造成使人心生畏怖，感受敵意或冒犯的情境，但未達性侵害程度」，就可以稱為性騷擾。至少有四種相當具體帶有性本質的語言和非語言行為，可能構成性騷擾（王麗容,1995）：

1. 語言方面：性方面的笑話、揶揄、嘲諷、就對方生活上或容貌上與性有關的評論或質問、邀約或性關係上之引誘等。
2. 視覺方面：色情圖畫、照片或影片的寄送或出示等。
3. 文書方面：色情書刊的閱讀、或於書信中作性方面的描述。
4. 動作方面：不必要之身體上接觸、強制猥褻、性暴力

35. 基於經驗研究結果的實證界定，所給予的操作性定義，即性騷擾之「經驗定義」或稱為「心理定義」。



等行為。

但是以上四種行為並不一定構成性騷擾，因為性騷擾是定義在「違反當事人意願」（unwanted）或是「不受歡迎」（unwelcome）的情況下，也因而具有相當的主觀認定。換句話說，是不是構成性騷擾，視個人的主觀感受和判斷而定。

而根據教育部『校園性侵害或性騷擾事件處理作業參考手冊』（2006），性騷擾的類型分為以下四種：

1. 言語的騷擾（verbal harassment）：在言語中帶有貶抑任一性別的意味，包括帶有性意涵、性別偏見或歧視行為及態度，甚或帶有侮辱、敵視或詆毀其他性別的言論。例如：過度強調女性的性徵、性吸引力，讓女性覺得不舒服；或者過度強調女性之性別特質及性別角色刻板印象，並加以貶損（或明褒暗貶）。
2. 肢體上騷擾（physical harassment）：任一性別對其他性別（通常較多出現在女性）做出肢體上的動作，讓對方覺得不受尊重及不舒服。例如：擋住去路（要求外出約會、做出威脅性的動作或攻擊）、故意觸碰對方的肢體（掀裙子、趁機撫摸胸部及其他身體隱私的部分等）等俗稱吃豆腐的行為。
3. 視覺的騷擾（visual harassment）：以展示裸露色情圖片



性騷擾

案件處理實務操作手冊

或是帶有貶抑任一性別意味的海報、宣傳單，造成當事人不舒服者。

4. 不受歡迎的性要求 (unwanted sexual requests)：以要求對方同意性服務作為交換利益條件的手段。例如：教師以加分、及格等條件要求學生約會或趁機佔性便宜等。

二、法律定義³⁵

美國對性騷擾的法理界定起源於保障個人的就業與就學之平等機會，因而多強調組織或機構內的權力差異所導致的性騷擾行為，例如：美國平等就業機會委員會（EEOC）所頒發的工作場所性騷擾指引，將性騷擾定義為「因權力關係或性別歧視，強勢者對弱勢者發出不受歡迎之性侵犯、性要求和其他具有性本質的言語或行為」，其中包含以下二種層面的性騷擾，一為交換式性騷擾（quid pro sexual harassment）：意指透過明示或暗示以性方面的要求換取工作上的利益，被騷擾者必須選擇遵從「性要求」或者喪失工作上的利益，上司以性要求作為職務調遷或薪資高低之交換條

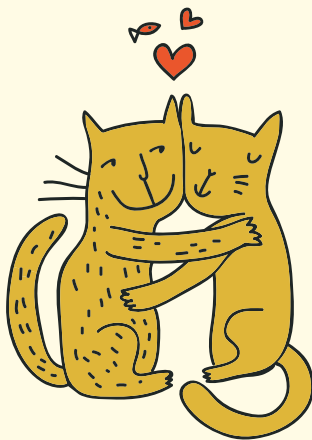
35. 法理上的界定，即性騷擾之「先驗定義」或稱為「法律定義」



件，這其間包括威脅式和賄賂式二種。另一，為敵意環境性騷擾（hostile environment sexual harassment），意指上司或老闆因性別歧視或進行與性有關的冒犯行為，對其員工惡意且持續的挑別與敵視，形成一個不舒服的敵意環境；此層面的性騷擾行為，雖無直接損害工作條件上之利益，但會造成工作環境的惡化，導致被騷擾者工作意願低落，或成為執行職務時之困境。

綜觀美國對性騷擾的法理界定，約可歸納出幾點共同特質：以性別為基礎，違反當事人的自由意願，具有性本質，發生於上對下的權力關係，對當事人的就業或就學有負面影響（曾嫻瑾，2007）。

台灣現行處理性騷擾問題主要有三個法律，其立法目的和定義不同，但大多分為交換式和敵意式的概念，以下就性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法三個法律的定義，在交換式及敵意環境分類說明：





性騷擾案件處理實務操作手冊

性騷擾防治三法的定義

三法／法理定義	性別工作平等法	性別平等教育法	性騷擾防治法
前提	符合下列兩款情形之一。	符合下列情形之一且未達性侵害程度者。	性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者。
交換式性騷擾	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。	以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。	以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
敵意環境性騷擾	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。	以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。	以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。



貳、案例說明

案例一：過度追求的簡訊騷擾

一、案件陳述

（一）案情概要

林一強由於失業，於民國 99 年 8 月某日起，連續每天在晚間，數次以猥褻聲音的電話及簡訊留言方式騷擾小惠，簡訊內容約為：「最愛與你炒飯，你的身材火辣，而我的尺寸應有盡有，保證會讓我們都滿意」等語，致使小惠人格尊嚴遭冒犯，影響小惠工作、服務及正常生活之進行。由於林一強使用小惠不知道的電話，致使小惠不知傳簡訊者為何？經小惠於 99 年 8 月底，向當地派出所申訴，經派出所受理後承辦並調查出簡訊號碼持有人為林一強。並通知林一強到案說明，林一強一再表示當天電話不是他持有，可能是因為遺失而遭人冒用，員警確認他當天行程及詢問是否有向通訊公司報遺失 SIM 卡，林一強表示沒有，卻在幾天後找到手機，手機裡已無任何資訊，因此他不知是否有騷擾小惠的事情。在派出所員警調出電話通聯及發話地點，經當天所撥出號碼地





點大多與林一強工作和住家有關，而且確認發號明細後，當天撥出號碼者，都為林一強的友人或親人，此事經確認後，證實為林一強的親友亦無誤，顯示林一強故意說謊，而確認本性騷擾申訴案成立。

（二）構成性騷擾要件

1. 具有性意涵的文字簡訊內容，例如，「最愛與你炒飯，你的身材火辣，而我的尺寸應有盡有，保證會讓我們都滿意」等語，致使小惠人格尊嚴遭冒犯，影響小惠工作、服務及正常生活之進行。
2. 不出聲的和具意涵聲音的來電，致使小惠心生畏怖。
3. 怪電話的來電次與具意涵的簡訊次數多次，造成小惠生活的重大影響。

（三）結果

經員警以陌生人為性騷擾的案件先行受理調查，然發現林一強失業無雇主，故由員警直接展開調查，並認定性騷擾成立。後經林一強向社會局（該縣主管機關）提起再申訴，經調查委員調查後，仍認定性騷擾事件成立，再申訴駁回。最後處以行政罰鍰四萬元。



二、案件處理程序及注意事項

(一) 本案受理程序說明

1. 了解案情並確認是否屬於性騷擾防治法的法律職責：
本案小惠於下班後接獲數通性騷擾簡訊，確實屬於性騷擾防治法的適用。
2. 確認調查單位為何：加害人不明的狀況下，根據性騷擾防治準則第 7 條規定，警察機關應依職權處理並詳予記錄。由於林一強失業無雇主，因此由警察即行調查。
3. 確認及檢核申訴程序步驟：
 - (1) 受理報案之初，請申訴人填寫「申訴人申訴書(紀錄)」。
 - (2) 員警調查性騷擾案(事)件，以現行調查(詢問)筆錄為主。
 - (3) 性騷擾事件，應七日內查明加害人之身分並詢問筆錄詳予紀錄，知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應將相關資料移請所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查；並函知該管直轄市、縣(市)政府及當事人；未能查明加害人身分者，應即就性騷擾之申訴逕為調查，並於二個月內



性騷擾案件處理實務操作手冊

調查完成，必要時，得延長一個月。調查結果(無加害人)仍將結果函知申訴人及直轄市、縣(市)政府。

- (4)申訴書(紀錄)填寫完畢後，應影印一份交申訴人留存。
- (5)申訴人如果暫時不提申訴，員警須告知申訴人可依性騷擾防治法第13條於性騷擾事件發生後一年內，都可提出申訴
4. 確認是否提出刑事告訴：本案未涉及性騷擾防治法第25條規定，因此被害人小惠僅能提出性騷擾事件的行政申訴，不能提出性騷擾防治法第25條規定的刑事告訴。
5. 確認相關證據事項：員警受理簡訊性騷擾案件，可逕向發話號碼的電信公司查閱持有人姓名及申請調閱通聯明細，以蒐查行為人林一強的相關犯案證據。
6. 確認通報程序是否完成：依據性騷擾防治法第13條及性騷擾防治準則第10條規定，警察機關受理性騷擾申訴案件，調查結果應通知當事人及縣(市)主管機關。另有部份縣市警察局自行製作受(處)理性騷擾事(案)件通報表，律定所屬單位於受(處)理性騷擾事(案)件時，須填寫傳真警局婦幼隊管制。



(二) 注意事項

1. 確認本案是否為性騷擾防治法第 2 條規定受理。如確認非適用性別工作平等法及性別平等教育法，再請確認案情是否適用性騷擾防治法，以及申訴時間是否符合案件發生後一年內提出申訴，並按規定協助被害人填寫申訴書。(各項文書範例，請至衛生福利部保護服務司網站下載)
2. 被害人以不知簡訊發話人為何？而向派出所申訴，符合性騷擾防治第 13 條及性騷擾防治準則第 7 條規定，性騷擾事件被害人向警察機關報案者，警察機關應依職權處理並詳予記錄。知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣（市）主管機關及申訴人；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即行調查。
3. 調閱通聯紀錄請遵守「警察機關查詢電信通信紀錄及使用資料管制作業要點」。
4. 根據性騷擾防治法規定，性騷擾調查單位之調查期限為二個月，如有必要時，可再延期一個月並通知當事



人。調查結果請以正本發文縣市主管機關，並以副本通知當事人。

5. 被害人權益：除性騷擾行政申訴權益外，其他請求賠償責任規定，如性騷擾防治法第 9 條規定亦請告知被害人。至於調查結果，請在回覆公文書中告知雙方當事人，其再申訴的期限為三十天。
6. 本案雙方當事人如申訴或再申訴案件，有必要請求警察機關協助調查，不得拒絕。
7. 本案於申訴時或調查進行中，皆可申請調解處理。性騷擾事件的當事人得依性騷擾防治法相關規定以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關（性騷擾防治委員會）申請調解。關於調解費用及效力可向雙方當事人說明，為減輕此類事件當事人之負擔，性騷擾防治法別規定除勘驗費應由當事人核實支付外，此類調解程序不得收取任何費用或報酬。至於調解效力，在成立之情形，除應作成調解書外，並準用鄉鎮市調解條例第 25 條至第 29 條規定。在不成立之情形，當事人得向該地方政府性騷擾防治委員會申請將該調解事件移送管轄司法機關提出民事訴訟，並暫免徵收第一審裁判費。



8. 警察局受理性騷擾案通知結果文書格式，可至衛生福利部保護服務司網站下載。
9. 手機簡訊或網際網路等方式發生性騷擾事件，以**事件發生地**（即被害人發現性騷擾內容之上網或接收簡訊所在地）之警察機關為調查管轄單位，惟遇偶發事件，如被害人於遠地出差接收簡訊發生性騷擾事件時，為便利被害人協助調查，得以被害人現住地或戶籍地之警察機關為調查管轄機關，但調查結果仍應函知事件發生地之主管機關。

三、行動補給站

（一）法律補給

處理依據	法條	條文內容
法條競合適用規定	性騷擾防治法第一條	為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第12條、第24條及第25條外，不適用本法之規定。
加害賠償責任	性騷擾防治法第九條	對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。 前項情形，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。



性騷擾案件處理實務操作手冊

處理依據	法條	條文內容
警察機關受理及調查規定	性騷擾防治準則第7條	性騷擾事件被害人向警察機關報案者，警察機關應依職權處理並詳予記錄。知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣(市)主管機關及申訴人；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即行調查。前項性騷擾事件涉及本法第25條第一項所定情事者，警察機關應即行調查，並依被害人意願移送司法機關。
警察機關調查時程規定	性騷擾防治準則第10條	性騷擾之申訴經依本法第13條移由警察機關調查者，警察機關應於申訴或移送到達之日起七日內查明加害人之身分；未能查明加害人之身分者，應即就性騷擾之申訴逕為調查，並於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並通知當事人。前項調查結果應通知當事人及直轄市、縣(市)主管機關。警察機關經查明加害人有所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即移送該加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，並副知加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣(市)主管機關。



第二篇 受理調查實務操作暨案例篇

處理依據	法條	條文內容
被害人申訴時限與加害人所屬單位調查時限，及再申訴時限規定	性騷擾防治法第13條	性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。 前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。
性騷擾事件當事人申請調解單位	性騷擾調解辦法第2條	性騷擾事件當事人依性騷擾防治法第16條申請調解時，應向有受理申訴管轄權之直轄市、縣（市）主管機關提出。直轄市、縣（市）主管機關受理申請後應即交由性騷擾防治委員會辦理。直轄市、縣（市）主管機關接獲性騷擾事件調解申請後，認無管轄權者，應立即移送該管直轄市、縣（市）主管機關辦理，並通知當事人。





(二) 知識補給

1. 性騷擾事件之調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
2. 性騷擾事件當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全考量者外，應予保密，以保護當事人隱私。
3. 參與性騷擾申訴案件之處理、調查人員，對於所知之案情內容應予保密，違反者，視其情節輕重嚴懲。
4. 當事人有輔導、醫療等需要者，單位得協助轉介至專業輔導或醫療機構。
5. 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會；被害人之陳述明確已無詢問必要者，應避免重複詢問。
6. 被害人不服調查結果，得於調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關（性騷擾防治委員會）提出再申訴。
7. 加害人不服直轄市、縣（市）主管機關裁罰，得於上述機關函文通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出訴願書。
8. 警察受理騷擾案件時，如被害人為未滿十八歲之兒童或青少年時，應依兒童及少年福利與權益保障法向縣



市主管機關通報。

(三) 處理技巧補給

1. 手機簡訊或網際網路等方式發生性騷擾事件，以事件發生地（即被害人發現騷擾內容之上網或接收簡訊所在地）之警察機關為調查管轄單位，惟遇偶發事件，如被害人於遠地出差接收簡訊發生性騷擾事件時，為便利被害人協助調查，得以被害人現住地或戶籍地之警察機關為調查管轄機關，但調查結果仍應函知事件發生地之主管機關。
2. 當事人對調查結果不服者，收到調查結果三十日內或經調查二個月內（或經延期合計三個月），可向縣市政府主管機關（社會局／處）提出再申訴（由性騷擾防治委員會調查）；或經調查二個月內（或經延期合計三個月），當事人（加害人、被害人）針對性騷擾事件所衍生之民事求償、刑事告訴乃論罪部分進行調解，可向縣市政府主管機關（社會局／處）申請調解。
3. 加害人以電子傳輸圖片、文字等性騷擾行為且非職場執行職務或校園性騷擾，法令上適用性騷擾防治法。如加害人不明時，亦可同時向警察機關或地方主管機關（社會局／處）提出申訴；然如以手機簡訊方式性騷



性騷擾

案件處理實務操作手冊

擾者，即使查出手機號碼登記人，卻無法認定訊息是否由手機登記人發出，請運用各項偵辦技巧查閱與加害人的關聯性，如本案員警利用當日手機聯繫發話地與發話對象（通聯明細），以確認與加害人的關聯性，確認加害人是否有故意說謊掩飾，以避免實務大多於調查期限後，以查無加害人結案，使調查結果與被害人認知產生落差。

案例二： 與醫療有關之性騷擾案例

一、案件陳述

（一）案情概要

一名女子日前到一家中醫診所看診，事後指控該中醫診所負責人，以調整鎖骨為由，將手伸進其胸罩內以手指壓胸部，還說「妳這邊（胸部）像肉包，另一邊像小籠包。」女子十分難堪，回家哭了一天，前天鼓起勇氣報警控告性騷擾。

被害人柯女表示她們進入診所還沒告訴中醫師莊男要做什么，莊男就開始摸她的身體，後來柯女說要整骨盆，莊男即掀起她的衣服看臀形，又說她鎖骨一高一低，問她「想不想變漂亮、氣色好一點？」柯女說好，莊男竟將手伸入柯女





領口，繞進胸罩肩帶貼住肌膚去摸肋骨，接著又換另一隻手，伸進她胸部直接以手指觸碰乳頭，還對她說：「妳這邊（胸部）像肉包，另一邊像小籠包。」

柯女表示，當時感覺不舒服，因害怕且事出突然未當場抗議，同行的女同事也遭相同方式整療，柯女還拿手機拍下存證。

（二）構成性騷擾要件

1. 對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，本
案中醫師以調整鎖骨為由，將手伸進其胸罩內以手指
壓胸部，**令被害人感到困擾及不舒服。**
2. 以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格
尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境。
本案例中醫師以言詞向被害人表示：「妳這邊（胸部）
像肉包，另一邊像小籠包。」，**令被害人感到人格尊
嚴受損。**

（三）結果

被害人回家後愈想愈難堪，幾天後才鼓起勇氣向警局提
性騷擾申訴，經員警了解案情後，並發現加害人為該中醫診
所負責人，後以公文函請該縣主管機關（社會局／處）處受理



調查。本案經該縣性騷擾防治委員調查後，認定構成性騷擾。

二、案件處理程序及注意事項

(一) 本案受理程序說明

1. 了解案情確認是否屬於性騷擾防治法的適用範圍：本案柯女與朋友於下班後至中醫診所接受治療，當時被害人非執行職務期間，適用性騷擾防治法。
2. 確認調查單位為何：本案加害人為該中醫診所負責人，因此由主管機關（社會局／處）調查。
3. 確認及檢核申訴程序步驟：本案因加害人為該中醫診所負責人，根據性騷擾防治準則第 5 條規定，因此轉至主管機關（社會局／處）調查，但仍須請申訴人（被害人）填寫申訴書。
 - (1) 受理報案之初，請申訴人填寫申訴人申訴書(紀錄)。
 - (2) 員警調查性騷擾案(事)件，以現行調查(詢問)筆錄為主。
 - (3) 性騷擾事件，應七日內查明加害人之身分並以詢問筆錄詳予紀錄，知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應將相關資料移請所屬機



關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查；並函知該管直轄市、縣(市)政府及當事人；未能查明加害人之身分者，應即就性騷擾之申訴逕為調查，並於二個月內調查完成，必要時，得延長一個月。調查結果(無加害人)仍將結果函知申訴人及直轄市、縣(市)政府。

(4)申訴書(紀錄)填寫完畢後，應影印一份交申訴人留存。

(5)申訴人如果暫時不提申訴，員警須告知申訴人可依性騷擾防治法第13條於性騷擾事件發生後一年內，都可提出申訴。

4. 確認是否提出刑事告訴：本案被害人雖不提刑事告訴，但員警受理過程中，仍應確認其犯罪行為**是否涉及強制猥褻罪還是性騷擾觸摸罪**，如為**強制猥褻罪**，則應依非告訴乃論，要求被害人製作筆錄移送該案。本案為性騷擾觸摸罪，員警應告知被害人告訴期限為六個月。

5. 確認相關證據事項：本案被害人當下有拍照存證及朋友在旁目睹，員警初步受理報案時，可協助保存證據或製作證人筆錄，並轉由主管機關繼續調查。



6. 確認通報程序是否完成：依據性騷擾防治法第 13 條及性騷擾防治準則第 10 條規定，警察機關受理性騷擾申訴案件，對加害人之調查結果應通知當事人及縣（市）主管機關。另有部份縣市警察局自行製作受（處）理性騷擾事（案）件通報表，律定所屬單位於受（處）理性騷擾事（案）件時，須填寫傳真警局婦幼隊管制。

（二）注意事項

1. 本案為中醫診所負責人，違反性騷擾防治法第 2 條第 2 項，且該加害人於醫療期間實施性騷擾，更違反性騷擾防治法第 21 條，對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。
2. 醫事人員執行醫療行為或醫檢行為時，如有對病人的身體的接觸醫療行為，有時會因為尷尬而產生誤解為性騷擾行為，在申訴性騷擾調查實務的案例中，包括中醫推拿師、整復師、實施超音波醫檢師、復健師、牙科醫師、婦產科醫師及其他具有觸診行為的醫師等。而現代婦女基金會曾在 2009 年實施民眾接受醫療行



為的調查，在不愉快的觸診經驗中，執行觸診動作的則以醫師為最多，佔 66.3%；其次是護理人員，約佔 24.0%。而感到不舒服的觸診原因，是因為「看診的姿勢尷尬」(34.9%)、「需脫去身上衣物」26.3%)，或是「旁邊有其他病人、實習醫生等人員在場」(25.1%)。雖然將近八成 (77.1%) 的受訪民眾表示他們了解這些觸診是正常的醫療行為，但仍然覺得不舒服，顯示診療前向民眾詳細說明的重要性，以避免造成性騷擾申訴的誤解。

三、行動補給站

(一) 法律補給

處理依據	法條	條文內容
加害人為負責人時的性騷擾調查單位	性騷擾防治準則第 5 條規定	性騷擾之申訴應向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出。 加害人為前項機關首長、部隊主官（管）、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關提出，經受理後即應進行調查。





(二) 知識補給：

根據衛生福利部公告「門診醫療隱私維護規範」說明如下：

1. 醫事人員於門診執行醫療業務時，應注意維護病人隱私、減少程序疑慮，以保障醫病雙方權益。
2. 醫療機構應依本規範辦理，並督導醫事人員於執行門診醫療業務時，確實遵守下列事項：
 - (1) 與病人作病情說明及溝通，或於執行觸診診療行為及徵詢病人同意之過程中，均應考量到環境及個人隱私之保護。
 - (2) 病人就診時，應確實隔離其他不相關人員在場；於診療過程，如需錄音或錄影，應先徵得醫病雙方同意。
 - (3) 門診診間及諮詢會談場所應為單診間，且有適當隔音；診間入口並應有門隔開，且對於診間設計，應有具體確保病人隱私之設施。
 - (4) 進行檢查及處置之場所，應至少有布簾隔開（且視檢查及處置之種類，以有個人房間較為理想），檢查台亦應備有被單、治療巾等，對於較私密部位之檢查，並應有避免過度暴露之措施。



- (5)診療過程，對於特殊檢查及處置，應依病人及處置之需要，安排適當人員陪同，且有合適之醫事人員在場，並於檢查及處置過程中隨時觀察、注意隱私之維護。
- (6)於診間呼喚病人時，宜顧慮其權利及尊嚴；候診區就診名單之公布，應尊重病人意願，儘量不呈現全名為原則。
- (7)教學醫院之教學門診應有明顯標示，對實（見）習學生在旁，應事先充分告知病人；為考量病人隱私，對於較私密部位之檢查，應徵得病人同意。
- 3. 醫療機構應依據前開原則，擬訂具體作法，且除確保病人之隱私外，亦應保障醫事人員之相對權益。
- 4. 醫療機構應遵守性別工作平等法及性騷擾防治法相關規定，建立性騷擾防治與保護申訴管道，並明定處理程序及指定專責人員（單位）受理申訴，以處理申訴及檢討診療流程。

（三）處理技巧補給

當病人在內診、敏感部位觸診時，醫護人員應有更多的同理心，讓民眾就醫的尷尬情形減到最低。雖然新制醫院評鑑基準第七章，在病患隱私權保護的部份，已將女性人員陪



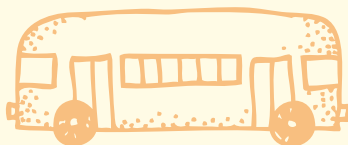
性騷擾

案件處理實務操作手冊

同檢查的條文納入，但後續在建置醫院內部相關保護機制、通報流程的部份則相當缺乏；其相關問題可參考英國婦產科醫學會等國外專科醫學會制定的觸診規範，例如強調尊重、隱私、解釋與同意的原則。醫師基於醫療需要實施觸診前，也應該要態度和緩向民眾充分解釋觸診的必要、引起的不適並取得民眾同意再進行，透過明確的標準作業程序，降低醫師與病患之間的糾紛；除此，醫療單位落實性騷擾防治法的相關規範，更是必要的防治策略。

案例三： 交通運輸工具之性騷擾案—蒐證問題

一、案件陳述



（一）案情概要

小文為一名學生，於 102 年 7 月某日上午 11 時 20 分許，搭乘捷運至臺北車站，準備出站之際，感覺有人從後面以手撫摸其臀部，並用力按壓，因當時人潮不多，所以感到奇怪，馬上轉身回頭看到行為人阿明站在她的正後方，二人僅距離約一個人身體，小文瞪了阿明一眼後，看到阿明竊笑。而且阿明在小文瞪他一眼時馬上說「不是我、不是我」，之後小



文請求阿明一同前往捷運服務台說明。當時阿明承諾一起前去。但小文與阿明一起上樓時，小文看到一個捷運警察，便立即表示：「我們去跟警察說清楚」，阿明就往另一個方向小跑步離開，小文因為追不上阿明，就請捷運警察將阿明攔下，並且展開調查。小文對於阿明的行為感到氣憤，希望阿明不僅應該受到主管機關罰款，還希望他被判刑。

（二）構成要件

對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且構成乘人不及抗拒而為**親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為**。如阿明趁小文不及抗拒，從小文後面以手撫摸其臀部，並用力按壓之行為。

（三）結果

1. 性騷擾申訴案件成立。
2. 性騷擾防治法第 25 條之罪起訴。

二、案件處理程序及注意事項

（一）本案受理程序說明

1. 了解案情確認是否屬於性騷擾防治法的適用範圍：本





性騷擾案件處理實務操作手冊

案被害人小文為學生，經捷運警察詢問阿明身分，得知阿明非教師、職員、員工、學生或校長身分，而非性別平等教育法及性別工作平等法規範。故本案為性騷擾防治法適用範疇。

2. 確認調查單位為何：本案加害人為一家資訊公司工程師，因此該案由員警處理被害人申訴後，函轉加害人所屬公司繼續調查，並副知主管機關（社會局／處）錄案列管。
3. 確認及檢核申訴程序步驟：本案因加害人為某資訊公司工程師。因而初步由警員受理並填寫申訴書，後移由加害人公司續為調查。
 - (1) 受理報案之初，請申訴人填寫申訴人申訴書（紀錄）。
 - (2) 員警調查性騷擾案（事）件，以現行調查（詢問）筆錄為主。
 - (3) 性騷擾事件，應七日內查明加害人之身分並以詢問筆錄詳予紀錄，並應將相關資料移請所屬公司續為調查；並函知該管直轄市、縣（市）政府及當事人。
 - (4) 申訴書（紀錄）填寫完畢後，應影印一份交申訴人留存。
4. 確認是否提出刑事告訴：本案被害人依性騷擾防治法



第 25 條提出刑事告訴。員警受理過程中，仍應確認其犯罪行為是否涉及強制猥褻罪還是性騷擾觸摸罪，並依法製作筆錄移送。

5. 確認相關證據事項：本案捷運警察受理報案時，應立即協助被害人保存證據，可向捷運站調閱該站當時可能拍攝發生過程影像，並扣留該證據作為案件調查使用。並且應將阿明逃跑一事記載於筆錄，以強化檢察官偵查時之事證。
6. 確認通報程序是否完成：
 - (1) 依據性騷擾防治法第13條及性騷擾防治準則第10條規定，警察機關受理性騷擾申訴案件之調查結果應通知當事人及縣（市）主管機關。
 - (2) 有部份縣市警察局自行製作受（處）理性騷擾事（案）件通報表，律定所屬單位於受（處）理性騷擾事（案）件時，須填寫傳真警局婦幼隊管制。
 - (3) 另本案小文為未滿十八歲少女，根據兒童及少年福利與權益保障法第53條規定：醫事人員、社會工作人員、教育人員、保育人員、警察、司法人員、村（里）幹事及其他執行兒童及少年福利業務人員，於執行業務時知悉兒童及少年有下列情形之一者，



應立即向直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時：

- 一、施用毒品、非法施用管制藥品或其他有害身心健康之物質。
- 二、充當第 47 條第 1 項場所之侍應。
- 三、遭受第 49 條各款之行為。
- 四、有第 51 條之情形。
- 五、有第 56 條第 1 項各款之情形。
- 六、遭受其他傷害之情形。

（二）注意事項

1. 於行駛中之火車、國內航班、國道客運等交通運輸工具上發生性騷擾情事，難以確定行為地，如加害人不明或不知有無所屬單位，民眾可至抵達地或最近之警察機關報案，警察機關受理報案後，應依警察偵辦刑事案件原則及內政部警政署受理民眾報案單一窗口原則，由事件發生地之警察機關辦理。
2. 本案被害人為學生遭遇性騷擾，但因加害人非教師、職員、員工、學生或校長，所以不適用性別平等教育法，而係適用性騷擾防治法。本案被害人應向加害人所屬單位提出申訴，而員警初步受理後，應將相關資



料移請加害人所屬公司續為調查；並函知該管直轄市、縣（市）政府及當事人。

3. 性騷擾案件通常為各自表述，難以取得相關證據加以佐證，加害人多會辯駁，增加案件偵辦困難度，有賴受理員警小心求證及對犯嫌突破心防。本案可逕向捷運公司申請調閱捷運監視錄影畫面作為證據。並且應將阿明逃跑一事記載於筆錄，以強化檢察官偵查時之事證。
4. 若小文想自行申請調閱監視畫面，亦可依法申請，法律規定調閱者必須為當事人或利害關係人，或其他非偵查機關為發現犯罪嫌疑，或其他違法之行為等事項，而有調閱警局與里辦公處所設置、管理與之錄影監視系統所攝錄儲存影像資料之必要者，得依「行政程序法」第 46 條規定辦理。其程序可向轄區派出所提出並填寫「本局各分局錄影監視系統影音檔案調閱申請書」，於審查符合調閱事由核准後，由各該系統保管單位（本局各派出所）指派人員陪同調閱，原則上只可閱覽影像，不得予以拷貝自存，如發現有得作為證據之資料者，則應另依相關規定辦理證據保全。但本案基於小文已報案，而由員警逕行處理。
5. 警政單位函送當事人及主管機關（社會局／處）之建議



性騷擾案件處理實務操作手冊

事項：

問題說明	說明	法規依據或函示
被害人、加害人及證人之資料保密。 常見議題： 1. 加害人、證人資料未保密。 2. 未用密件發文或用代號彌封。 3. 函送時未分址分文。	1. 通知當事人時請以代號呈現。姓名對照表請彌封附卷函送主管機關(社會局/處)。證人亦請比照辦理。 2. 函送當事人時請分址分文，除姓名外，其身分證字號、住居所、聯絡電話、出生年月日等資料請保密，調查紀錄、申訴書、詢問紀錄及對照表不需函送當事人。	1. 性騷擾防治準則第19條：處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之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。 2. 內政部警政署95年2月16日警署刑防字第0950000690號函示規定，上開資料以代號彌封附卷。
函送當事人相關資料請以雙掛號寄出。 	文書送達當事人或加害人所屬單位，因涉及其調查及救濟期限，請以雙掛號寄出。	1. 依性騷擾防治法第13條、性騷擾防治準則第9條規定。 2. 依行政程序法第68條第3項規定，文書內容對人民權利義務有重大影響者，應為掛號。



第二篇 受理調查實務操作暨案例篇

問題說明	說明	法規依據或函示
移送加害人所屬單位時請副知申訴人及主管機關(社會局/處)。	1. 移送時正本為加害人所屬單位，副本為申訴人及主管機關(社會局/處)。 2. 前項移送加害人所屬單位及主管機關(社會局/處)，請檢附：詢問紀錄、申訴書及姓名對照表；另函送申訴人之相關資料不需檢附以上附件。 3. 文中請敘明被移送機關名稱、調查期限、救濟期限、調查結果函覆方式、不予受理回覆期限等。	1. 依性騷擾防治法第13條規定，移送機關逾期未完成調查，申訴人得於期限屆滿三十日內向主管機關提出再申訴。 2. 內政部警政署95年4月26日警署刑防字第0950054197號函示，警察機關如接獲性騷擾事件被害人報案或他單位移送之性騷擾事件，應另製作被害人詢問紀錄，並連同申訴書移送相關單位處理。
調查結果請具體明確。	函送當事人調查結果請明確敘明理由，但不含申訴書、調查紀錄、詢問紀錄、對照表。	性騷擾防治法第13條。 
函送主管機關(社會局/處)調查結果請敘明理由並檢附相關資料。	函送主管機關(社會局/處)調查結果請敘明理由，並檢附申訴書、調查紀錄、詢問紀錄、對照表。	

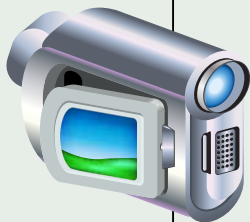


三、行動補給站

(一) 法律補給



處理依據	法條	條文內容
當事人或利害關係人向行政機關申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗規定	行政程序法第46條	當事人或利害關係人得向行政機關申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。行政機關對前項申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕： 一、行政決定前之擬稿或其他準備作業文件。 二、涉及國防、軍事、外交及一般公務機密，依法規規定有保密之必要者。 三、涉及個人隱私、職業秘密、營業秘密，依法規規定有保密之必要者。 四、有侵害第三人權利之虞者。 五、有嚴重妨礙有關社會治安、公共安全或其他公共利益之職務正常進行之虞者。 前項第二款及第三款無保密必要之部分，仍應准許閱覽。 當事人就第一項資料或卷宗內容關於自身之記載有錯誤者，得檢具事實證明，請求相關機關更正。





(二) 知識補給

1. 依性騷擾防治法第 20 條規定，對他人性騷擾者，可由主管機關處新臺幣一萬至十萬元罰鍰。如果性騷擾行為符合性騷擾防治法第 25 條規定，還會觸犯刑法責任，可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。此項刑罰責任屬告訴乃論。另依性騷擾防治法第 9 條規定，被害人可向加害人提損害賠償。
2. 違反性騷擾防治法事件，目前各縣市政府大多已訂定統一裁罰基準，可逕行向各縣市政府主管機關（社會局／處）詢問。
3. 本案阿明是否會如小文所願，刑事罰與行政罰皆被處罰呢？

95 年 2 月 5 日施行的行政罰法特別規定，**一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定者，依刑事法律處罰，除非該行為應處以其他種類行政罰或得沒入之物而未經法院宣告沒收者，始能在刑事處罰外，另處以其他種類行政罰。而一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰最高規定裁處。所以，一個性騷擾行為如果同時觸犯刑事及行政法規，應依刑事法律制裁，而如同時觸犯二個行政**



法上義務而應處罰鍰者，從較高罰鍰規定者裁處。因此，主管機關會視阿明刑事判決結果，決定是否以刑事或行政罰處罰。

4. 在本案例中，假設申訴調查結果，確認性騷擾成立，被害人小文若再申訴調查程序中，撤回申訴，是否仍需對加害人予以行政裁罰？

依法務部 98 年 4 月 13 日法律決字第 0980009178 號函，因性騷擾防治法第 20 條規定：『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十萬元以下罰鍰。』明定地方主管機關對性騷擾行為人科處罰鍰，不論被害人有無提出申訴或當事人有無申請調解，如構成「對他人為性騷擾」之要件者，除有法定免責事由或不具責任能力外，直轄市、縣（市）主管機關即應依上開規定裁處」，換句話說，不論小文是否撤回申訴，主管機關都可根據調查結果認定，予以裁罰。

（三）處理技巧補給

1. 警察製作性騷擾申訴事件或告訴案件的紀錄或筆錄時，可依照行為人的發生情境加以描述，內容盡量說明案件發生的次數、頻率、時間長短、強度，以及被



害人所造成的身心影響。

2. 性騷擾案件除性騷擾防治法第 25 條規定之性觸摸罪，其他不同的犯罪行為仍有可能觸犯其他刑事罪，員警可視案情予以函送，以下舉例說明：

(1)散播不名譽之文字或言詞之**妨害名譽罪**：刑法第 310 條規定，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、拘役或五百元以下罰金。散布文字、圖畫犯前項之罪者，處二年以下有期徒刑、拘役或一千元以下罰金。對於所誹謗之事，能證明其為真實者，不罰。但涉於私德而與公共利益無關者，不在此限。

(2)偷拍裙底風光之**妨害秘密罪**：刑法第 315-1 條規定，有下列行為之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或三萬元以下罰金：

一、無故利用工具或設備窺視、竊聽他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。

二、無故以錄音、照相、錄影或電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。

(3)惡意環抱他人但未觸及隱私部位之**強制罪**：刑法第 304 條規定，以強暴、脅迫使人行無義務之事或妨害



性騷擾

案件處理實務操作手冊

人行使權利者，處三年以下有期徒刑、拘役或三百元以下罰金。

前項之未遂犯罰之。

(4)惡意露出生殖器官的暴露狂之**公然猥褻罪**：刑法第234條規定，意圖供人觀覽，公然為猥褻之行為者，處一年以下有期徒刑、拘役或三千元以下罰金。

意圖營利犯前項之罪者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科一萬元以下罰金。

案例四： 強制猥褻還是性騷擾？—刑事案件辨識

一、案件陳述

(一)案情概要

阿丁於某日下午，在展覽館展覽區閒晃，當時人潮擁擠，阿丁趁小雅觀看展覽之際，違反她的意願，持續從小雅左後方以手抓揉、撫摸小雅左胸部二次，經小雅驚呼，意圖推開，阿丁不僅沒有馬上放手，還抓住小雅手臂持續進行抓摸小雅胸部，剛好在其旁邊之政仁發覺而協助報警查獲。案經小雅申訴由臺北市政府警察局 XX 分局受理，小雅除了申訴性騷





擾案件，也提出刑事告訴，本案由警局調查並移送臺灣臺北地方法院檢察署檢察官偵查起訴。

（二）構成要件

對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且構成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。如阿丁趁小雅觀看展覽之際，違反她的意願，持續從小雅左後方以手抓揉、撫摸小雅左胸部二次，以滿足阿丁自己性慾，而為猥褻行為，經小雅驚呼，意圖推開，阿丁不僅沒有馬上放手，還抓住小雅手臂持續進行抓摸小雅胸部。

（三）結果

依刑法第 224 條強制猥褻罪判決八個月有期徒刑。

二、案件處理程序及注意事項

（一）本案受理程序說明

1. 確認本案為強制猥褻案，無法適用性騷擾防治法申訴：
根據性騷擾防治法第 2 條對性騷擾的定義，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有



性騷擾案件處理實務操作手冊

關之行為。因本案係屬刑法第 224 條**強制猥褻罪**，故本案被害人無法提出性騷擾的行政申訴程序，僅能就刑事規定，提出刑事告訴。

2. 確認調查及製作筆錄程序：

- (1)依單一窗口規定受理。
- (2)依職權處理並詳予製作被害人與被告筆錄。
- (3)本案小雅要提出刑事告訴，須填報案三聯單及案件紀錄表。
- (4)調查中應注意蒐證及保全證據（如展覽館監視錄影的畫面等），並盡可能詢問相關證人(了解當天現場是否有其他人目睹，並製作證人筆錄)。

3. 確認通報程序是否完成：依據性侵害犯罪防治法第 8 條規定，醫事人員、社工人員、教育人員、保育人員、警察人員、勞政人員、移民業務人員，於執行職務時知有疑似性侵害犯罪情事者，應立即向當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得逾二十四小時。通報之方式及內容，由中央主管機關定之。

前項通報內容、通報人之姓名、住居所及其他足資識別其身分之資訊，除法律另有規定外，應予保密。

（二）注意事項



1. 本案小雅於檢察官訊問時表示，第一次阿丁是用手抓摸左邊胸部有段時間，一開始以為是人太多推擠，但約一分鐘之後，阿丁又以同樣方式抓左邊胸部，小雅就當場大叫，意圖推開，阿丁不僅沒有馬上放手，還抓住小雅手臂持續進行抓摸小雅胸部，有持續猥褻之嫌。就本案件，女子胸部通常被認為與性有關之部位，足以認為阿丁是為滿足個人性慾，而為的猥褻行為，並違反小雅性自主意願。因此，本案阿丁抓、摸小雅胸部之行為，堪以認定其行為是「強制猥褻行為」。
2. 實務上，對於行為人之行為判斷為「性騷擾」或是「猥褻」，應適用性騷擾防治法或刑法猥褻罪，往往依實際發生情形判斷，並無法列出統一標準。大致而言，如無肢體接觸，而以言詞、圖畫、影像等方式為性騷擾行為，應適用性騷擾防治法第 20 條規定，由主管機關對行為人科予罰鍰，應無疑問。而如有肢體上之接觸或撫摸，但被害情狀係出突然、時間短暫，被害人來不及反抗，則應以性騷擾防治法第 25 條第 1 項規定處理；但如果被害人受害時，因行為人所施之強暴、脅迫等手段，而致一時難以抗拒、無法抗拒或不知抗拒，則應論以刑法第 224 條之強制猥褻罪。



性騷擾案件處理實務操作手冊

3. 受理刑事案件應填受理案件紀錄表並開立報案三聯單。
4. 性騷擾事件之詢問筆錄不需要由女警執行詢問記錄，惟如屬妨害性自主罪之性侵害或猥褻案件，須由女警詢問被害人。
5. 若涉及強制猥褻罪應依性侵害犯罪防治法規定，應通報地方家庭暴力及性侵害防治中心，完成案件處理的流程規範。
6. 基於員警受理性騷擾案件之經驗法則，在無法明確判斷是否為強制猥褻罪或性騷擾第 25 條罪刑時，可以強制猥褻罪製作筆錄，但因性騷擾案件為告訴乃論，告訴期限為六個月，為擔心刑事偵查已超過六個月期限，而影響被害人另行提出性騷擾告訴。因此，**在製作強制猥褻罪筆錄時，應確實詢問告訴人是否再提出性騷擾防治法第 25 條的刑事告訴，以利檢察官或法官依（法）事實認定起訴、判處被告應有之罪刑。**





三、行動補給站

(一) 法律補給

處理依據	法條	條文內容
性騷擾案件之 行政罰額度	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。
性騷擾案件之 刑事告訴法規	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。 前項之罪，須告訴乃論。
強制猥褻案件 之刑事告訴法規	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，處六個月以上五年以下有期徒刑。

(二) 知識補給

1. 請注意性騷擾防治法第 25 條為告訴乃論之罪：告訴乃論必須經有告訴人合法告訴，檢察官才得提起公訴，法官才得以判罪。此外還需特別注意告訴期間的規定，依據刑事訴訟法第 237 條規定，告訴乃論之罪，提出告訴的人，應該在知道誰是加害人時起算，在六個月



內提出告訴，否則會喪失告訴權。

2. 請注意刑法第 224 條為非告訴乃論之罪：非告訴乃論之罪是指任何的犯罪事實，一但經檢察官或是司法警察知悉後，即會依刑事訴訟法規定予以開庭偵辦調查，並逕而決定起訴與否，告訴人不得聲明撤回告訴。檢察若是知悉而不偵辦，將會構成刑法第 127 條之瀆職罪。
3. 分駐（派出）所受理性侵害案件流程
 - (1)員警受理報案立即通知分局偵查隊性侵害承辦人及專責小組。
 - (2)情況緊急有犯嫌或現場應做第一時間即時處置(逮捕、蒐證、警戒、封鎖等)。
 - (3)移交專責人員接辦後，仍需接受專責人員調度協助後續處置、協助偵辦。
 - (4)填寫工作紀錄簿。
4. 分局專責人員處理流程
 - (1)分局偵查隊專責小組接手辦理，填寫「各類案件紀錄表」、「刑事案件報案三聯單」。
 - (2)未成年被害人或依其請求並應通知地方政府家庭暴力及性侵害防治中心人員到場。



- (3)協助被害人驗傷採證，原則上由與被害人同性別員警陪同(盡量以便衣陪同)。
- (4)製作被害人筆錄、被害人調查表，由與被害人同性別員警製作。
- (5)專責人員應掌握案情核心並告知被害人筆錄製作人員(輪值女警) 詢問重點，製作完成由專責小組人員先行檢視補足。
- (6)受理案件24小時內傳真通報地方政府家庭暴力及性侵害防治中心、警察局婦幼隊。

(三)處理技巧補給

性騷擾防治法第 25 條罪(告訴乃論)與刑法第 224 條猥褻罪(非告訴乃論)競合時，應如何區分及移送？

一般刑事案件處理原則，應由警察依專業認定移送，最後由檢察官決定由何罪起訴，此案警察依強制猥褻罪移送，而後檢察官也可能視案情狀況以性騷擾防治法 25 條罪刑起訴。因此，**為確保被害人權益，必須詢問被害人是否要依性騷擾防治法 25 條提出告訴，以免超過六個月的告訴期限**，此外，若處理個案時，發生疑義，可隨時向檢察官請教。



參、特殊案例說明

案例一：同事敵意式性騷擾案例一上下班皆發生時

一、案件陳述

（一）案情概要

受害女專員欣欣年約 25 歲，在一家電玩公司任職，負責客服工作。在公司員工旅遊後，照片遭同事 kuso 修飾為口交照片，經多次向公司反映皆未得到適當回應，嚴重損害其人格尊嚴。勞工局介入調查後，公司回覆說，客服部門成員年紀較輕，平時相處融洽，內部同仁皆有照片遭 kuso 修改，應屬於私下娛樂玩笑性質，並非針對欣欣個人。公司還說，考量欣欣仍在公司工作，為避免同事間因懲處而產生敵意，僅口頭告誡當事人不得再這樣渲染及散佈行為，並未再就性騷擾行為加以調查進行懲處，惟勞工局發現 kuso 程度以欣欣最為嚴重，且就此問題是否僅適用性別工作平等法，可否有性騷擾防治法的適用呢？

（二）構成要件

1. 欣欣陳述在公司內部通訊聊天室，同事還以「大肥羊」



來形容她，並集體將自己暱稱改為「我入公司最大的收獲是認識大肥羊欣欣」，甚至還發佈一篇主題為「欣欣」的侮辱文章，上傳至維基文庫。

2. 另外在公司傳閱的送別祝賀卡片上，甚至有同仁寫上「乾！你又欣欣了」，對欣欣進行言語侮辱和集體霸凌。
3. 除此，還包括公司員工旅遊夜釣小管，事後女同事竟將她拿小管半吐舌的照片，修圖為打馬賽克的疑似口交照，一旁加上日文「今天也要把你的汁吸出來」等不雅標題，公司接獲欣欣申訴反映，公司卻無調查動作，她憤而離職向勞工局申訴，也對集體霸凌的同事提告。
4. 以上事件，其發生時間在欣欣上下班時間均有，因此**涉及性別工作平等法及性騷擾防治法的適用範疇**，因加害人均為同事，經欣欣向公司反映後，公司不予受理，應都違反上述兩項法規。

(三) 結果

本案因公司未依內部制定的性騷擾防治措施、申訴及懲戒相關規定，且未以審慎態度啟動申訴調查處理機制，性別工作平等委員會認定該公司已違反性別工作平等法第 13 條第



2 項予以裁罰十萬元；至於言語侮辱部分，進行言語霸凌之同事疑涉及刑事公然侮辱罪，目前申訴人已提起刑事訴訟。由於本案件，也涉及違反性騷擾防治法，而欣欣未知也可向性騷擾防治法主管機關（社會局／處）提出申訴，勞工局也沒有協助告知，因而本案（社會局／處）無申訴依據，無法受理。

二、案件處理程序及注意事項

（一）處理程序

1. 申訴流程一屬於性別工作平等法部分

- (1) 被害人可以以口頭或書面方式向雇主或公司專責處理單位提出申訴。
- (2) 雇主或公司專責單位不予受理或不服內部調查結果者，可直接向縣市勞工局性別工作平等委員會提出再申訴。
- (3) 被害人或行為人對公司調查結果不服者，亦可在收到調查結果時二十日內向公司提出申復。

2. 申訴流程一屬於性騷擾防治法部分

- (1) 因加害人為同一雇主，被害人也可以以口頭或書面方式向雇主或公司專責處理單位提出申訴。



(2)雇主或公司專責單位不予受理或不服內部調查結果者，可直接向縣市主管機關社會局性騷擾防治委員會提出再申訴。

(3)被害人或行為人對公司調查結果不服者，亦可在收到調查結果時三十日內向主管機關（社會局/處）提出再申訴。

3. 公司受理性騷擾正確程序

(1)雇主責任：根據工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法第2條規定，僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。

(2)雇主知悉公司發生性騷擾事件後，不論為被害人申訴或聽聞者，即應實施調查。

(3)本案雇主應另依性騷擾防治法規定，依欣欣所提之執行職務以外時間所遭受的性騷擾事件進行調查，並且告知雙方調查結果。

（二）注意事項

1. 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第4條性騷擾防治措施包括：

(1)實施防治性騷擾之教育訓練。



性騷擾案件處理實務操作手冊

- (2)頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
 - (3)規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
 - (4)以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
 - (5)對調查屬實行為人之懲戒處理方式。
2. 性別工作平等法第 13 條第 2 項雇主知悉性騷擾事件的防治責任說明：關於性別工作平等法第 13 條第 2 項規定部分，雇主既已知悉公司內部有此狀況，不應以自身判定該情事係雙方談話之閒聊，甚或歸咎為申訴人敏感以及淡化此等情事轉為「開玩笑」。雇主於知悉後都應受理及正視調查公司內部之企業文化是否確有其事，除應正式進入調查程序，對於相關行為人應依公司內部人事規定懲處，即謂已完成有效補救措施。
3. 根據性騷擾防治法第 7 條規定：機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。



三、行動補給站

(一) 法律補給

處理依據	法條	條文內容
何謂性騷擾	性別工作平等法第 12 條	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。
	性騷擾防治法第 2 條	本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者： 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。 二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。



性騷擾案件處理實務操作手冊

雇主性騷擾防治責任	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。
	性騷擾防治法第 7 條	機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。 前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。 為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。
雇主未盡防治責任罰則	性別工作平等法第 38-1 條	雇主違反第 7 條至第 10 條、第 11 條第 1 項、第 2 項或第 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。
	性騷擾防治法第 22 條	違反第 7 條第 1 項後段、第 2 項規定者，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。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。
性騷擾加害人行行政責任懲處	性別工作平等法	無
	性騷擾防治法第 20、21 條	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。 第 21 條 對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。



(二) 知識補給

1. 何謂敵意式性騷擾：根據性別工作平等法第 12 條第 1 款：「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。」因此，舉凡同事之間的黃色笑話、色眯眯的注視、在工作場所張貼煽情海報、寄送色情圖片，甚至如本案修改同事照片為鹹濕照，如已產生對當事人不友善、敵意、令人作噁的工作環境，則構成性別工作平等法第 12 條第 1 款所稱「敵意式性騷擾」。
2. 雇主防治責任：
 - (1) 性別工作平等法第 13 條第 2 項規定，雇主知悉性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，違者可依同法第 38 條之 1 規定，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。
 - (2) 性騷擾防治法第 22 條規定，機關、部隊、學校、機構或僱用人違反第 7 條第 1 項後段規定者，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。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。



3. 妨害名譽罪：將侮辱某人的文章上傳至維基文庫，已涉及公然侮辱，且照片竄改不僅構成妨礙名譽，恐有加重誹謗之嫌，依《刑法》可處兩年以下刑期，另受害人也可向加害者提出民事損害賠償。
4. 其他民事訴訟：可以對性騷擾加害人提出的民事訴訟規定。

(1)民法第18條：（人格權之保護）

「人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞時，得請求防止之。前項情形，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金。」

(2)民法第184條：（獨立侵權行為之責任）

「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」

(3)民法第195條：（侵害身體健康名譽或自由之非財產上損害賠償）

「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節



重大者，被害人雖非財產上之損害，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。前項請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾，或已起訴者，不在此限。前二項規定，於不法侵害他人基於父、母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之。」

（三）處理技巧補給

法律適用說明：申訴人所遭受的性騷擾狀況，大多發生在申訴人執行職務期間，但少部分狀況在申訴人非執行職務（下班後）時，仍持續遭受同事間的性騷擾，例如，E-mail、網站或簡訊等內容。雖然被害人當時以告知公司未獲得妥善處理的問題向勞工局申訴。但本案亦可考量申訴人下班後的被性騷擾事件，可另外對性騷擾加害人提出性騷擾行政申訴。如此，除公司違反性別工作平等法第 13 條第 2 項規定外，可處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。而相關加害同事，也違反性騷擾防治法第 2 條規定，可處新臺幣一至十萬元罰鍰。



案例二：軍人性騷擾案件調查

一、案件陳述

（一）案情概要

林男為一名現役軍人在 2 月期間，走進一家女性內衣專賣店，向王姓女店員稱要購買內衣送女朋友，林男挑兩件內衣後，要求試穿。王女當時就覺得怪怪的，一個大男人怎麼會試穿女人內衣，但客人至上，只好同意。未料林男進入試衣間約 3 分鐘後，聽到他在裡面喊說：「小姐妳來看看合不合身？」王女表示要我看男生穿女人內衣，實在很猶豫，但熬不過客人一再請求，只得答應他。

想不到王女掀開試衣間布簾時，驚見林男除上身僅穿著一件女人胸罩，全身都光溜溜，還對著她猛打手槍自慰。目睹林男變態行為，林女嚇得驚聲尖叫，拔腿奔出店外打電話報警；警方據報趕抵，將正要奪門而逃的林男逮捕。

（二）構成性騷擾要件

林男於試衣間上身僅穿著一件女人胸罩，全身都光溜溜，還對著王女猛打手槍自慰。



（三）結果

本案在相關單位移送過程，充滿各項錯誤，正確處理程序及注意事項如下：

1. 林男被警方依公然猥褻罪移送軍事檢察署處理，但軍檢認為林男行為，尚不涉軍人刑責予以不起訴處分，但移給當地地檢署。
2. 而檢方認為林男在試衣間自慰，不構成公然猥褻罪，予以不起訴處分。但移給該縣府主管機關（社會局／處）以性騷擾防治法處理。
3. 結果本案王女為執行職務期間遭受林男的性騷擾，亦不屬縣府主管機關（社會局／處）受理的性騷擾事件，再轉給王女的雇主處理，而令王女相當錯愕。

二、案件處理程序及注意事項

（一）處理程序

本案雖屬於性別工作平等法保護範圍，但因加害人為國軍的身分，可以由雇主（或由當地社會局／處協助）發函要求該名加害人的雇主（為該服役單位）請其了解，若性騷擾行為屬實應予以懲處。其相關處理流程，請參考本案例行動



性騷擾

案件處理實務操作手冊

補給站之案件處理技巧，以及「國軍人員性騷擾處理實施規定」。

（二）注意事項

國防部為協助國軍遭受性別暴力事件之權益申訴問題，特別設置以下申訴管道：

1. 國防部免付費性別暴力求助服務專線：0800-885113。
2. 各司令部 0800 申訴專線。
3. 各級主官（管）及監察業務部門。

三、行動補給站

（一）性騷擾防治法依據

有關國軍人員涉及性騷擾事件，涉及性騷擾防治法第 25 條規定部分，依刑法規定處理。而涉及行政申訴部分則依「國軍人員性騷擾處理實施規定」辦理，相關規定參考如下說明。

（二）案件處理技巧

國防部與所屬機關（構）、部隊級學校之軍官、士官、士兵、公務人員、文職教師、聘雇人員（以下稱國軍人員）涉及性騷擾事件時，須按照「國軍人員性騷擾處理實施規定」



辦理。其相關規定重點如下：

1. 性騷擾適用法規

(1)適用性別工作平等法：

- A. 國軍人員於執行職務時，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。
- B. 各機關對國軍人員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)適用性騷擾防治法：指性侵害犯罪以外，國軍人員於非執行職務時，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- A. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- B. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、



性騷擾案件處理實務操作手冊

感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、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。

2. 申訴方式及時間：被害人得以書面或言詞提出申訴。

適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，應於事件發生後一年內提出。申訴管道接獲申訴案件，應於二十四小時內移請被申訴人所隸機關人事業務部門處理。

3. 不受理情事

- (1)申訴不合法定程式不能補正或經通知補正逾期不補正者。
- (2)申訴人非性騷擾事件之被害人。
- (3)同一事由已申訴決議或已撤回，重行提起申訴。
- (4)適用性別工作平等法之性騷擾案件，經申覆決議確定。
- (5)申訴逾第十點規定之期間。
- (6)非屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。
- (7)案件已進入軍(司)法程序，或因涉及行政違失已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者。



4. 危機因應：單位接受性騷擾申訴案件，認定有下列情形之一，應於二十四小時內完成下列措施：

(1)有影響人身安全者：立即隔離當事人，保護被害人不要受到二度傷害；疑似加害人為單位主官(管)，必要時由五級代理人暫代職務。

(2)當事人有輔導、醫療等需要者：應立即協助轉介單位心理輔導中心、地區心理衛生中心或醫療機構。

5. 性騷擾申訴委員會組成要件：單位受理性騷擾事件申訴後，於七日內組成性騷擾申訴會，由性騷擾申訴會指派成員二人至四人進行調查。

調查成員應包含監察人員及外聘委員，且女性比例不得低於二分之一；男性代表比例不得低於三分之一。

因案件緊急，未通知外聘委員參與調查者，監察人員應於調查後，將調查報告副知外聘委員審認。

(1)召集人：由單位副主官(管)擔任，負責指導全般工作，並指派專責人員撰擬決議書。

(2)監察人員：由監察業務部門派兼，負責案件調查及調查報告撰擬。

(3)人事官：由人事部門派兼，負責外聘委員介聘(國



性騷擾案件處理實務操作手冊

防部各局、司、室肇生性騷擾案件，由單位人事官【或兼辦人事業務人員】負責及委員會召開行政工作、會議紀錄撰擬。

(4)國軍人員代表：肇生性騷擾案件，應由單位主官指派官兵代表納編性騷擾申訴會，無國軍人員者，由上一級單位指派，協助審議作業，並應視案件性質指派適員參與。

(5)外聘委員：協助調查及審議作業(由人事部門聘請社會公正人士及專家學者或各直轄市、縣【市】性騷擾防治委員會委員兼任)。

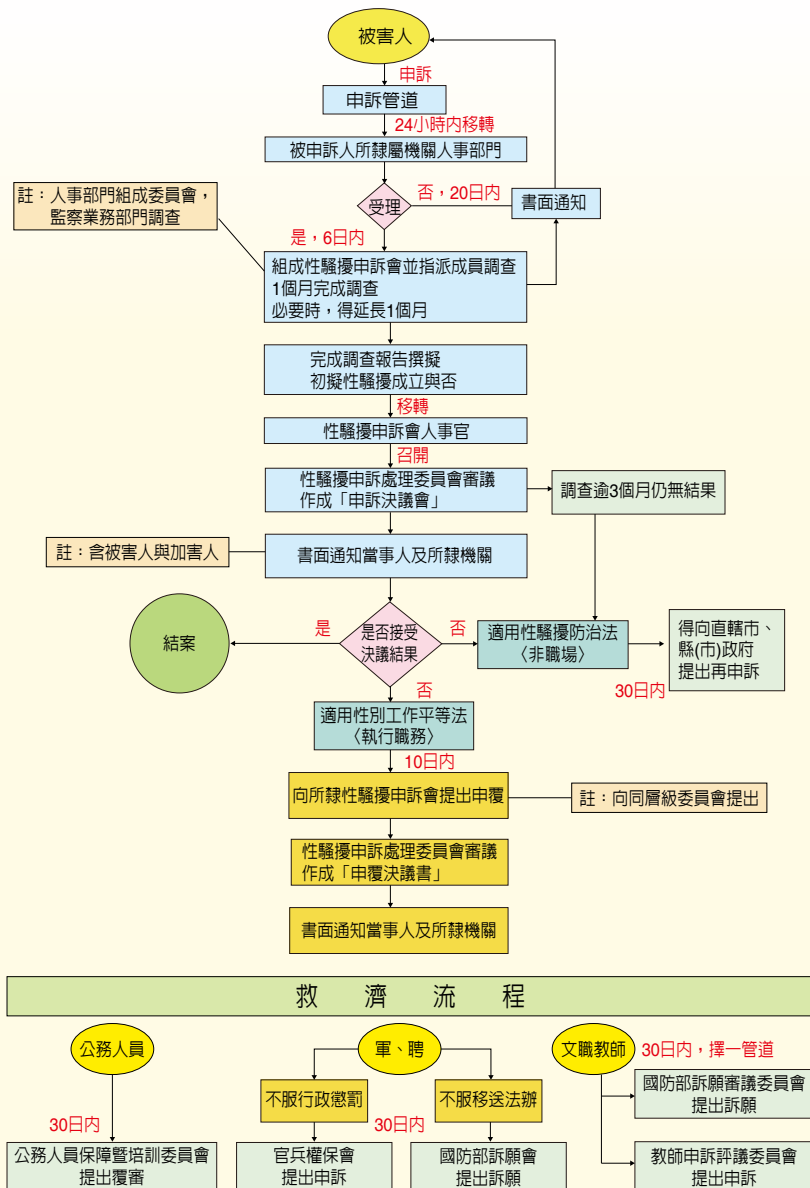
無監察人員編制或缺員者，其案件由上一級或上二級單位辦理。

6. 國軍人員涉及性騷擾事件處理實施規定流程(含救濟程序)如下：



第二篇 受理調查實務操作暨案例篇

國軍人員性騷擾處理實施規定流程圖

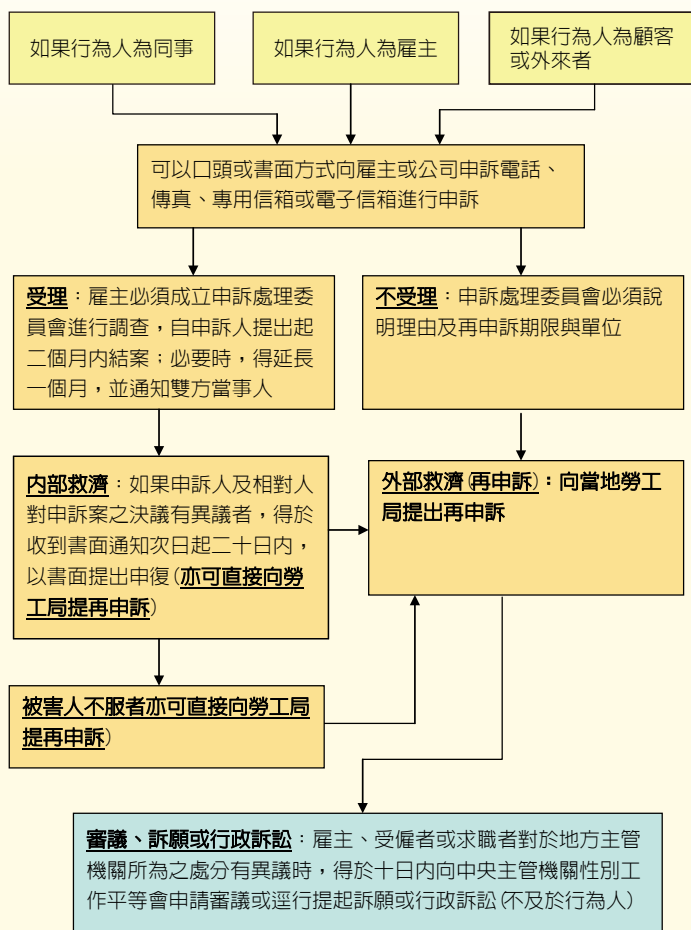




性騷擾案件處理實務操作手冊

肆、性騷擾防治三法申訴、調查、救濟流程圖

一、性別工作平等法

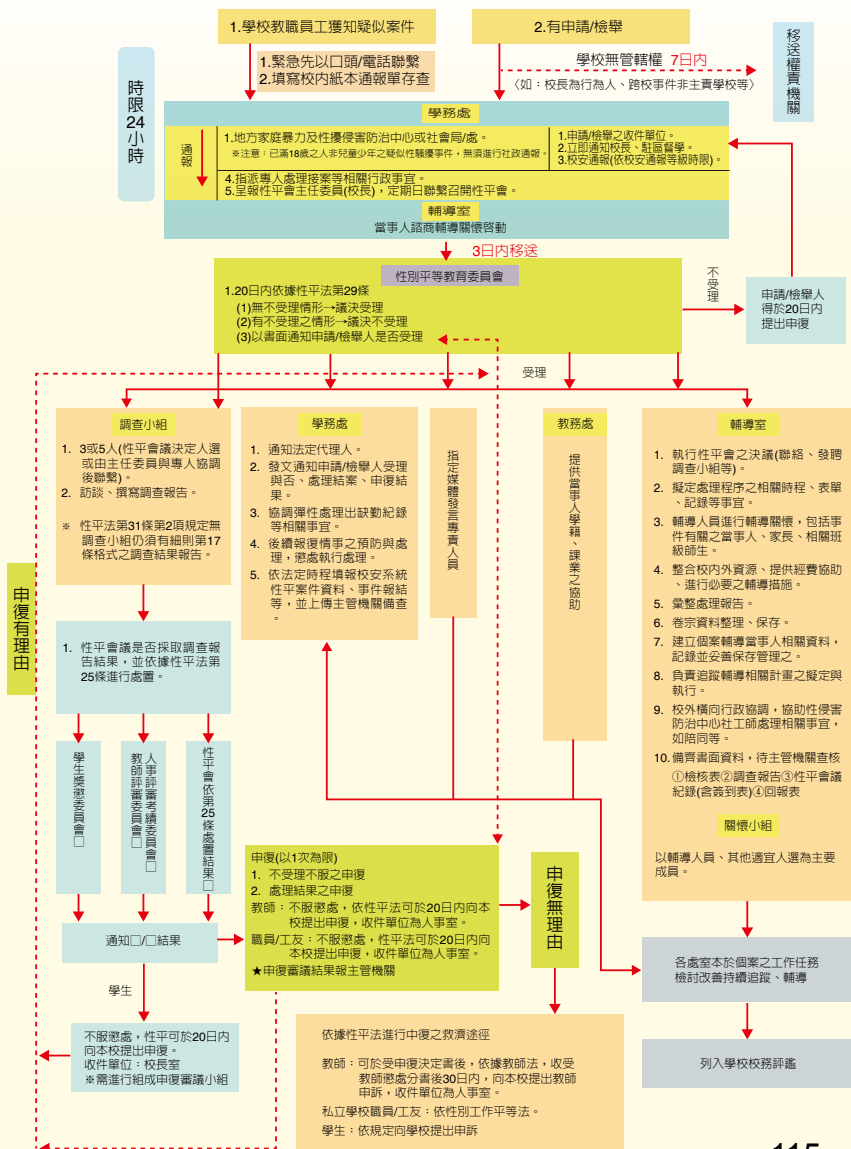




第二篇 受理調查實務操作暨案例篇

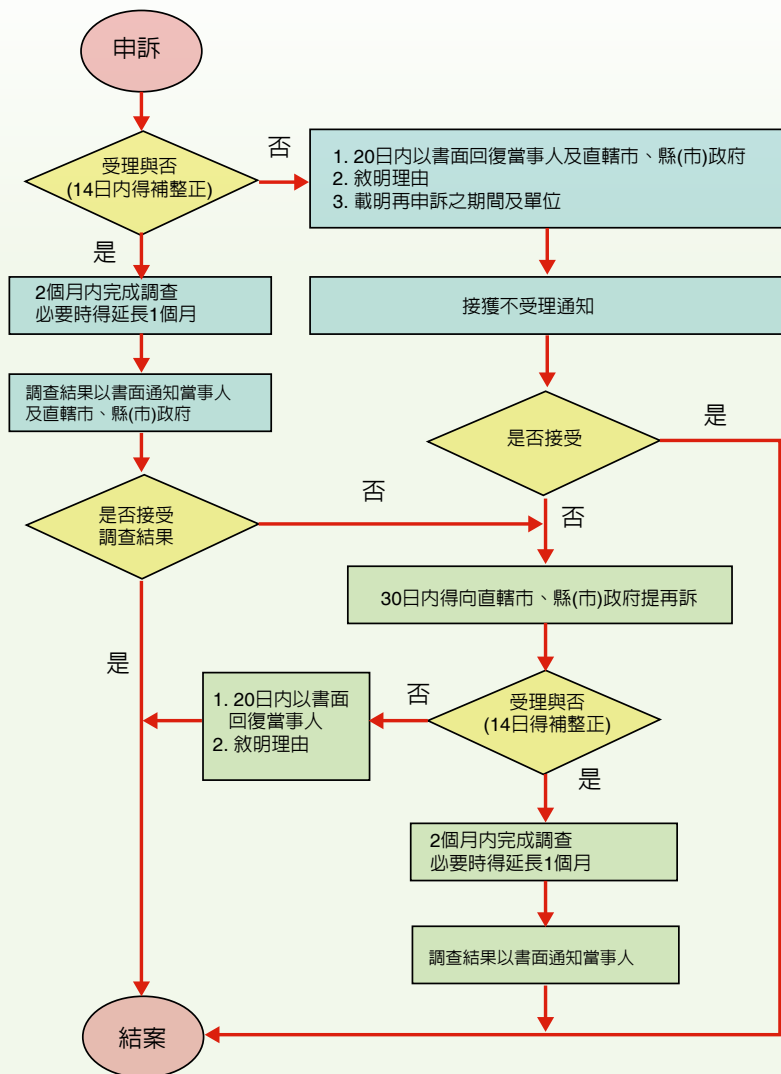
二、性別平等教育法：校園受理性侵害、性騷擾及性霸凌申訴

流程三、性騷擾防治法：性騷擾事件申訴及調查流程圖





三、性騷擾防治法：性騷擾事件申訴及調查流程圖



第三篇

性騷擾防治法重要函釋與司法 判例篇





壹、性騷擾防治法相關函釋簡要說明

有關性騷擾防治法相關函釋說明，可先參考衛生福利部保護服務司－性騷擾防治－法規專區內容參考，網站連結如下：

http://www.mohw.gov.tw/cht/DOPS/DM1.aspx?f_list_no=146&fod_list_no=1242

一、加害人之性騷擾行為的免責要件為何？

查性騷擾防治法並未規範法定免責事由，爰依行政罰法第 9 條規定：「未滿 14 歲人之行為，不予處罰。14 歲以上未滿 18 歲人之行為，得減輕處罰。行為時因精神障礙或其他心智缺陷，致不能辨識其行為違法或欠缺依其辨識而行為之能力者，不予處罰。行為時因前項之原因，致其辨識行為違法或依其辨識而行為之能力，顯著減低者，得減輕處罰。前二項規定，於因故意或過失自行招致者，不適用之。」

二、性騷擾案件經警察機關調查成立，經通知雙方當事人三十天後，未收到任何一方提出再申訴者。縣市主管機關行政裁罰程序建議說明。

1. 依行政罰法第 42 條規定，行政機關於裁處前，應給予



受處罰者陳述意見之機會，但行政機關裁處所根據事實，客觀上明白足以確認者，或法律有特別規定者，行政機關於裁處前得不給予受處罰者陳述意見之機會。

2. 性騷擾防治法第 13 條雖未明定性騷擾事件經申訴調查結果成立，當事人未於法定時間內提起再申訴者，得否不經性騷擾防治委員會確認即逕依申訴調查結果予以裁罰，惟為保障當事人權益，倘性騷擾申訴事件經調查成立，當事人均未提再申訴，行政機關仍應審酌事實情狀，若客觀上難以明白確認，仍應給予受處罰者陳述意見機會，以求客觀公允。

三、行政罰法所指「一行為不二罰」及「刑事程序優先」原則，若同一行在刑法裁定案件非性騷擾防治法第 25 條，而以妨害公務之行為，是否仍應遵守「一行為不二罰」的原則。

依「性騷擾防治法」第 1 條第 2 項規定：「有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第 12 條、第 24 條及第 25 條外，不適用本法之規定。」，意即性騷擾防治法之適用範圍為性別工作平等法及性別平等教育法以外之性騷擾事件，上揭兩法相關案件僅媒體報導被害人資訊、強制觸摸罪部分始有性騷擾防治法之



適用。

一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定者，依刑事法律處罰之。但其行為應處以其他種類行政罰或得沒入之物而未經法院宣告沒收者，亦得裁處之。前項行為如經不起訴處分或為無罪、免訴、不受理、不付審理之裁判確定者，得依違反行政法上義務規定裁處之，乃行政罰法第 26 條所明定，亦即以「一行為不二罰」及「刑事程序優先」為原則，揆諸前揭規定，殆無疑義，至所稱「一行為」應依個案具體事實及證據而為判斷。

又性騷擾防治法第 25 條第 1 項所定「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，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。」，其屬保護人民免於受到性騷擾而為之特別刑法規定，凡行為人之行為符合該條所定犯罪構成要件者，即構成該條所定犯罪，法官即得依法判處行為人一定之刑事處罰。

若行為人有妨害公務之違法行為，爰依刑法第 135 條規定論處妨害公務罪，並未論述行為人有無性騷擾行為，是以該案行為人有無對被害人為性騷擾行為？其與妨害公務行為間之關係為何？是否為一行為抑或為不同行為？被害人有無



依性騷擾防治法第 25 條提出告訴等事實均須詳細了解，相關法律適用事宜，應就具體案情，揆諸前揭說明及行政罰法、性騷擾防治等相關規定，以及相關法意危害事項的差異討論並著處之。

然重點應為在本案已構成妨害公務問題，即表示當時被害人正在執行公務狀態，已係屬職場性騷擾，允宜依性別工作平等法相關規定處理。

四、性騷擾申訴受理之警察機關逕為調查並認定調查結果，該案之再申訴受理機關應為何機關？以新北市發生案例說明之。

依性騷擾防治準則第 10 條第 1 項規定，性騷擾之申訴經依本法第 13 條移由警察機關調查者，警察機關應於申訴或移送到達之日起七日內查明加害人之身分；未能查明加害人之身分者，應即就性騷擾之申訴逕為調查，並於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並通知當事人。本案新北市警察機關於 100 年 7 月 16 日受理性騷擾申訴並進行調查，揆諸該條項規定，其已取得管轄權，合先敘明。次依性騷擾防治法（以下簡稱本法）第 13 條第 5 項規定，當事人不服調查結果者，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。又依本法施



行細則第 7 條第 1 項規定，本法所定直轄市、縣（市）主管機關，為性騷擾事件被害人提出申訴時，加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關，加害人不明或無所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人者，為性騷擾事件發生地直轄市、縣（市）主管機關。本件雖新北市警察機關於 100 年 7 月 25 日查明加害人所屬機關位於臺北市，惟倘被害人申訴時，加害人不明或無所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人者，依前揭規定，受理再申訴者，為性騷擾事件發生地直轄市、縣（市）主管機關。

本案究應如何之處，仍請就個案具體事實，依前揭法令規定，本權責卓處。

五、函詢主管機關處理性騷擾案適用性騷擾防治法及兒童及少年福利與權益保障法裁罰疑義案。

查行政罰法第 24 條第 1 項規定係以一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰之情形為前提，倘非此情形，自無適用之餘地。又性騷擾防治法第 20 條規定，「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。」明定地方主管機關對性騷擾行為人科處罰鍰，爰如構成「對他人為性騷擾」之要件者，除有法定免責事由或不具行為能力外，直轄市、縣（市）主管機關即應依



上開規定裁處。

有關函詢性騷擾事件經調查認定性騷擾事件成立，且兩造雙方未於法定期限提起再申訴，即可認定行為事實該當，縱經兒童及少年福利與權益保障法主管機關就同一行為認定不符該法構成要件而不予裁罰，仍不影響性騷擾事件調查之結果。爰依據上開規定，除有法定免責事由外，仍應依法處分，殆無疑義。惟仍請就個案具體事實審慎認定，依前揭法令規定，本權責卓處。

六、性騷擾防治法第 6 條所稱之目的事業主管機關認定

依性騷擾防治法（以下簡稱本法）第 4 條規定，本法所稱主管機關：在中央為內政部（現為衛生福利部）；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。本法第 6 條第 1 項規定，直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理。爰有關各目的事業權責歸屬地方政府何機關（單位），係屬地方政府權責事項，自應由地方政府依相關規定辦理。

復觀本法立法目的在於防治性騷擾及保護被害人權益，所有機關、部隊、學校、機構或僱用人，依法均應防治性騷擾行為之發生，爰有關性騷擾防治工作係屬跨網絡、跨單位



共同辦理事項，各目的事業主管機關均有防治責任，惟為明確規範各目的事業主管之權責，本部將錄案審慎考量，於未來修法時通盤檢討。

七、性騷擾加害人為機構最高負責人之相關疑義

依性騷擾防治法（以下稱本法）第 13 條及性騷擾防治準則（以下稱本準則）第 5 條第 2 項規定，性騷擾之加害人為機關首長、部隊主官（管）、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關提出申訴，並依本法第 13 條第 4 項規定，當事人不服其調查結果者，得於期限屆滿或調查結果到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

有關函詢說明二，所詢加害人為機構最高負責人之性騷擾事件，經貴府性騷擾防治委員會決議成立，加害人對決議結果不服並提起再申訴時，貴府自當依本法第 14 條規定受理並調查再申訴事件，爰不論加害人是否為機構最高負責人，均俟再申訴調查結果確定後始得為後續行政裁處。

八、未達 10 人公司之性騷擾防治辦理事項乙案，該如何議處？

依性騷擾防治法（以下簡稱本法）第 7 條第 1 項規定，



機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施；第 2 項規定，組織成員、受僱人或受服務人員人數達 10 人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之；復依性騷擾防治準則第 4 條規定，機關、部隊、學校、機構或僱用人應建立受理性騷擾事件申訴窗口。前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達 10 人以上者，應設立受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位。

依前揭法規，未達 10 人之公司，是否設立專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及擇定專責處理人員或單位尚非強制規定，惟其仍應依本法、性騷擾防治準則辦理性騷擾防治相關事宜，如：建立受理性騷擾事件申訴窗口，並應防治性騷擾行為之發生，於知悉性騷擾情事發生時，應採取立即糾正及補救措施，並依本法第 8 條定期舉辦或鼓勵所屬人員參與教育訓練；協助回復名譽之適當處分（本法第 11 條規定）；受理及接受移送申訴案件（本法第 13 條第 1 項及第 2 項規定）；調查申訴案件（本法第 13 條第 3 項及第 4 項規定）等。本法係為維護社會大眾人身安全，使民



眾免於性騷擾的威脅，進而保障其人權，並為促進性別尊重而努力，希冀大眾配合參與，共同防治性騷擾。

九、性騷擾防治法申訴案之受理單位及期日認定說明

查性騷擾防治法第 13 條規定：「性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。次查性騷擾防治準則第 6 條規定：「非加害人所屬之機關、部隊、學校、機構或僱用人接獲性騷擾之申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）主管機關。」

綜上，本法以「加害人所屬單位」為申訴對象，乃著重其與加害人間存有僱用、從屬關係，得以發揮約制加害人之效果，以收防治性騷擾之效。公會係為團體會員制，且專門職業人員（如律師、會計師）依法加入公會為執業會員，其個人性騷擾行為與各該公會規範間似無直接關聯，尚難課以相關防治責任，爰與本法第 13 條規定受理性騷擾申訴之加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人等未盡相同。至於「期日」之認定係以性騷擾事件發生日期時間為據，並依行政程序法第 48 條規定（期日與期間之計算）辦理。



十、性騷擾防治準則第 19 條之保密規定案說明

查性騷擾防治準則（以下簡稱本準則）第 19 條規定：「處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之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。……」。次查民事訴訟法第 242 條第 3 項：「卷內文書涉及當事人或第三人隱私或業務秘密，如准許前二項之聲請，有致其受重大損害之虞者，法院得依聲請或依職權裁定不予准許或限制前二項之行為。」

有關性騷擾防治法及準則之規範係基於保護兩造雙方身分及隱私資料，避免事件之處理及調查過程而洩密；另民事訴訟法明確規範訴訟當事人及其代理人之閱覽權利，審理法院本職權責有准駁與否及閱覽內容之權限。綜上，本準則所規範之保密規定與訴訟當事人及其代理人請求閱覽之權利尚無衝突。





貳、行政訴訟案例說明

有關行政訴訟判案例，可在司法院一法學資料檢索—判決書查詢，依照查詢內容選擇，其網站連結為 <http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>

一、臺北高等行政法院判決書一

當事人間性騷擾防治法事件，原告不服內政部訴願決定，提起行政訴訟，判決原告之訴駁回。本案原告（加害人）訴訟事由重點如下：

※ 認為案發當下被害人並不知情被偷窺，因此並無影響被害人行為與心理之意圖。

※ 認為與社會秩序維護法比較結果，認為二萬元裁罰過重。

事實及理由簡要說明

- （一）事實概要：被害人在「屈臣氏」商店 2 樓，以趴下偷窺之方式偷看其裙下內褲，致其認有遭受騷擾之不當感受，經分局依性騷擾防治法第 13 條第 2 項規定進行相關調查程序後，認定性騷擾事件成立。被告核認原告違反性騷擾防治法第 2 條規定，乃依同法第 20 條及臺北市政府違反性騷擾防治法事件統一



裁罰基準第 3 條第 6 項第 3 款等規定，處原告 2 萬元罰鍰。原告不服，提起訴願復經駁回，遂提起本件行政訴訟。

- (二)原告(加害人)主張：依性騷擾防治法第 2 條規定，所謂「性騷擾」必須係以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視侮辱之言行，使被害人知其行為，進而影響被害人，達到與性有關之目的。伊於 100 年 12 月 20 日 0 時 40 分於「屈臣氏」商店 2 樓，以趴下方式偷窺被害人裙下內褲，係在被害人不知情之下進行，並無影響被害人行為與心理之意圖，自非性騷擾防治法第 2 條所稱以他法進行性騷擾，否則社會秩序維護法第 83 條第 1 款，針對故意窺視他人臥室、浴室、廁所、更衣室，足以妨害其隱私之行為所設處罰規定，將無適用餘地。又上開社會秩序維護法條文所定偷窺他人入浴之行為，依常理判斷，應較偷窺他人之內褲更為嚴重，惟前者依法僅處 6 千元以下罰鍰，伊偷窺被害人內褲之行為，卻遭被告處以 2 萬元罰鍰，原處分之裁罰標準顯然失當。又伊偷窺被害人，本不欲讓其知悉，另被害人手指與指甲受傷，應係被



害人在憤怒之下欲抓住伊所造成，並非伊有意使被害人受傷，訴願決定內容不斷強調被害人感受到被冒犯之程度，忽視伊行為之本質，自非合理，為此提起本件訴訟，並聲明：撤銷訴願決定及原處分。

(三) 被告(市政府)抗辯：原告在偷窺被害人內褲後，自「屈臣氏」商店逃逸，經路人協助抓住原告等候警方到場處理，被害人當日即於大安分局安和派出所，對原告提出性騷擾申訴，經大安分局檢視「屈臣氏」商店提供之錄影帶，發現原告確有偷窺被害人裙下內褲之舉，原告就此亦不爭執，故認定性騷擾事件成立，原告亦未依限提出再申訴。是被告根據大安分局所作調查結果，依性騷擾防治法第 20 條及臺北市政府處理違反性騷擾防治法事件統一裁罰基準第 3 條第 6 項第 3 款等規定，以原處分裁處原告 2 萬元罰鍰，自無違誤，並聲明：駁回原告之訴。

(四) 經核本件爭點為：被告以原告違反性騷擾防治法第 2 條規定為由，依同法第 20 條規定，以原處分裁處原告罰鍰 2 萬元，有無違法？經查：

1. 按「本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列



情形之一者：…。二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。」「性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。」

「…加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。」

「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。」性騷擾防治法第 2 條第 2 款、第 13 條第 1、2 項及第 20 條分別定有明文。次按「以歧視、侮辱之行為（含碰觸身體隱私處）致被害人人格尊嚴損害、心生畏怖、感受敵意影響其正常生活情節輕微者，處二萬元；…。」復為臺北市政府處理違反性騷擾防治法事件統一裁罰基準第 3 條第 6 項第 3 款所明定。

2. 經查，被害人因於 100 年 12 月 20 日 0 時 40 分許，在臺北市○○區○○街 37 號「屈臣氏」商店 2 樓，遭原



告以趴下偷窺之方式偷看裙下內褲，認有遭受騷擾之不當感受，遂向大安分局安和路派出所提出性騷擾事件申訴，經大安分局安和路派出所取得「屈臣氏」店內監視器攝錄影像，顯示原告確有蹲趴在地朝被害人裙內窺視之動作，且於同日訪談原告時，原告就此亦無爭執，大安分局因而認定性騷擾事件成立等情，有被害人性騷擾事件申訴書、大安分局安和路派出所調查筆錄、監視器影像蒐證畫面及錄影光碟等，附不可閱覽原處分卷第 21 至 32 頁可稽。是被告以原告前揭行為違反性騷擾防治法第 2 條規定，依同法第 20 條規定，裁處原告二萬元罰鍰，於法並無不合。

3. 原告雖主張：性騷擾防治法第 2 條第 2 款規定之「性騷擾」行為，以被害人知悉並因而受影響為必要，伊於前揭時地趴下偷窺被害人裙下內褲，係在被害人不知情之下進行，無影響被害人行為與心理之意圖，自不構成性騷擾。又其所為較諸社會秩序維護法第 83 條第 1 款所定故意窺視他人入浴之情節為輕微，受罰金額卻較重，原處分之裁罰標準顯然失當；另訴願決定一再強調被害人如何感受被冒犯，忽略伊行為不欲為被害人知悉之本質，亦非合理云云。惟查：



(1)依被害人於100年12月20日至大安分局安和路派出所接受詢問時陳稱：「…問：你於何時、何地被性騷擾，請詳述過程？你當時感受如何？答：我在通化街上的屈臣氏（通化街37號），時間約是0時40分被人偷看我內褲，當時我在屈臣氏2樓的女性專區選購女性用品時，我注意到怎麼我後面有一個陌生男子從我背後站起來，接著我不管往那移動他都跟著我移動，而且都是站在我背後。只要我在那裡停留久一點，他就會有蹲下來的動作，最後我用眼睛餘光瞄他，發現他整個身體趴下，頭轉過來往我裙子裡面看。我當下反應轉過來打他的頭，他知道我發現了就拔腿往樓下1樓跑，我試著抓他但他的力量太大我抓不住，他掙脫後導致我的右手食指、中指及左手無名指指甲斷裂受傷流血。我從2樓追到1樓及外面，沿途我大喊：『抓住他』、『有色狼』等語…，接著有2個不知名的路人聽到我求救聲後協助我抓住他，…」等語，顯見被害人對原告在上開商店先係不斷尾隨其移動，隨後伺機趴下朝其裙內偷窺之過程，不僅知悉，更已感受被冒犯及正常生活之進行受到影響，否則被害人當無於發現



遭原告偷窺後，自行並向路人求助，試圖抓住原告送交警方之理，則原告稱其偷窺之舉係在被害人不知情之下進行，對被害人之行為與心理未產生負面影響，要非可採。

(2)又觀諸前引性騷擾防治法第2 條第2 款內容，可知行為是否構成性騷擾，以被害人是否心生恐懼、被冒犯及察覺他人存有敵意等感受為判斷標準，故著重於被害人個人之主觀感受及所受影響，而非行為人有無侵犯被害人之意圖。原告於前揭時地，在被害人身側之近距離趴下，朝被害人裙內偷窺之行為，既違反被害人之意願，並使被害人感受被冒犯，業如前述，則其自係以與性或性別有關、且具侮辱性質之行為，不當影響被害人正常生活之進行，構成前揭條文所稱之性騷擾，原告另主張性騷擾之認定不應一再強調被害人被冒犯之感受，忽略其行為不欲讓被害人知悉之本質，亦無足取。

(3)再按社會秩序維護法第83條第1 款規定，係對故意窺視他人臥室、浴室、廁所、更衣室，足以妨害其隱私之行為，裁處六千元以下罰鍰。原告上述行為，係在公開場合對他人為性騷擾，與前揭社會秩



序維護法條文所定要件不符，原告主張被告應依該條文規定，對其從輕裁處六千元以下罰鍰，要屬無憑。另上述臺北市政府處理違反性騷擾防治法事件統一裁罰基準第3 條第6 項，係被告為齊一處理違反性擾防治法第20、21條之裁罰事件，以免專斷或有差別待遇，乃在母法所定罰鍰金額之範圍內，考量行為人性騷擾行為之方式、情節輕重等因素，所為細節性、技術性之處分標準，未逾母法之立法本旨，自得援用。被告以原告上述行為對被害人為性騷擾，惟影響被害人生活情節尚屬輕微，依前揭裁罰基準第3 條第6 項第3 款規定，裁處原告罰鍰二萬元，未逾越法定裁量範圍，自屬有據，原告指稱被告裁罰標準失當云云，仍難採憑。

綜上所述，被告認原告違反性騷擾防治法第2 條第2 款規定，依同法第20 條規定，以原處分裁處原告罰鍰二萬元，並無違法，訴願決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

二、臺北高等行政法院判決書二

當事人間性騷擾防治法事件，原告不服內政部訴願決定，提起行政訴訟，判決原告之訴駁回。本案原告（加害人）訴



訟事由重點如下：

※ 認為受理訴願機關未提供閱覽全部卷宗，有違行政程序法及侵害原告防禦權。

※ 認為遭裁罰五萬元過重。

事實及理由簡要說明

（一）原告（加害人）主張

1. 原告曾向受理訴願機關請求閱覽全部卷宗，惟諸如臺北市警察局大安分局等提出之相關文件等，均不准原告閱覽、抄錄且未附理由，其除已違反行政程序法外，更已侵害原告之防禦權。
2. 被告有無遵守法律程序、有無基於錯誤之事實、有無遵守一般有效之價值判斷原則、有無夾雜與事件無關之考慮因素，原處分恐有不公正之虞。
3. 原告僅曾與○○○○公司基隆分公司之經理訪談，根本未曾受其他調查小組之委員直接詢問、調查。而○○○○公司調查小組之委員似乏性騷擾專業，而調查紀錄幾依 A 女所述，而對原告之答辯並未詳予調查並審酌，其調查結果之客觀性及公正性即令人質疑。
4. 被告未說明原告之行為究係如何「情節重大」，有處分不備理由之違惡。況原處分調查本件事實之過程，



程序上已有瑕疵，其所認定之事實，亦多與實情不符，且縱認原告有違反性騷擾防治法之行為，對原告重罰達五萬元，亦與比例原則相違等情。並聲明求為判決撤銷訴願決定及原處分。

（二）被告（市政府）則以：

1. 依行政程序法及性騷擾防治準則第 16 條、第 18 條第 2 項、第 19 條第 1 項規定，性騷擾事件之調查為保護當事人隱私，法規規定有保密的必要，依法自得不准當事人閱覽卷宗。
2. 本性騷擾事件經○○○○公司調查約談，提報該公司業務人員性騷擾申訴處理委員會審查，認定性騷擾申訴案成立，並通知原告調查結果，敘明如有不服，得提出再申訴。原告嗣後並未在法定期間內提出再申訴，可見對於○○○○公司所為之認定，原告沒有不服，則其在起訴後，才主張○○○○公司處理之程序及客觀、公正性令人質疑等，顯不足採。
- 3.A 女對於原告示愛舉動已多次明確表達不悅並制止，原告陸續撥打多通電話、傳送簡訊、電子郵件等，已使 A 女感受不舒服及不受尊重，已足造成使人心生畏怖、感受冒犯之情境，或不當影響其工作或正常生活



之進行。被告依其調查，審酌事件發生之背景、環境、當事人間之關係、言詞、行為及認知等審酌原告之行為已構成性騷擾意圖及性騷擾行為，且原告長達 8 年對被害人不斷的騷擾行為，經 A 女多次制止均無效果，造成其心靈極大創傷，情節自屬重大等語，資為抗辯。並聲明求為判決駁回原告之訴。

(三) 兩造之爭點：被告以原告對 A 女有性騷擾防治法第 2 條規定之性騷擾行為予以裁罰 5 萬元，是否合法？有無違反比例原則？

(四) 本院之判斷：

1. 按「性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。」「調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。」「處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之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。」性騷擾防治準則第 16 條、第 18 條第 2 項、第 19 條第 1 項分別定有明文。經查，臺北市政府警察局大安分局函及○○○○公司提出有關本案



之相關文件，若涉及當事人隱私而依前揭性騷擾防治準則規定有保密之必要者，依行政程序法第 46 條第 2 項第 3 款規定，本屬被告得拒絕當事人申請閱覽、抄寫、複印或影印之資料，被告將之列為不得閱覽卷宗，洵屬有據。原告主張受理訴願機關未提供閱覽全部卷宗，有違行政程序法及侵害原告防禦權云云，自非可採。

2. 次按「本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。」「直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理：一、關於性騷擾防治政策及法



規之擬定事項。二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。四、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。五、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。六、關於性騷擾防治之其他事項。前項性騷擾防治委員會置主任委員 1 人，由直轄市市長、縣（市）長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。」「性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內



調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。」「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。」分別為性騷擾防治法第 2 條、第 6 條、第 13 條、第 20 條所明定。復按「性騷擾事件被害人向警察機關報案者，警察機關應依職權處理並詳予記錄。知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣（市）主管機關及申訴人；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即行調查。」性騷擾防治準則第 7 條第 1 項定有明文。又「以展示、散佈、傳閱、播送影像、文字、圖畫、聲音等，致被害人人格尊嚴損害、心生畏怖、感受敵意影響其正常生活情節輕微者，處一萬



元；情節重大者處五萬元；情節極為重大者處十萬元罰鍰。」臺北市府處理違反性騷擾防治法事件統一裁罰基準第3條第6項第1款亦有明文規定。

3. 經查，原告於90年至98年6月間不斷當面或以電話、簡訊表達對A女之感情和愛意，經A女多次制止仍陸續為之，致A女人格尊嚴遭冒犯，不當影響其工作或正常生活之進行，經A女於98年6月17日向臺北市府警察局大安分局新生南路派出所提出性騷擾事件申訴。臺北市府警察局大安分局遂將A女之申訴案移送原告所屬○○○○公司進行調查。案經○○○○公司大安及基隆分公司調查及約談原告，提報該公司業務人員性騷擾申訴處理委員會審查，認定性騷擾成立之事實，此有A女性騷擾事件申訴書、臺北市府警察局大安分局新生南路派出所調查筆錄、○○○○公司業務人員性騷擾申訴處理分公司調查報告書、原告呈○○○○公司報告、電話紀錄及手機簡訊影本、○○○○公司98年9月25日裁處書等附卷可稽（見原處分卷第55-58頁、第60-96頁、第1-3頁），自堪信為真實。被告爰以原告之行為違反性騷擾防治法第2條規定，依同法第20條規定裁處原告五萬元罰鍰，



於法並無不合。

4. 次查，性騷擾之認定應係以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思考，著重於被害人之主觀感受及所受影響，而非以行為人之侵犯意圖判定，故性騷擾事件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判斷，在「合理被害人」的標準下，認定是否構成性騷擾。經查，原告於 90 年至 98 年 6 月間不斷當面或以撥打電話、傳送曖昧簡訊之方式，向 A 女表達愛意，雖經 A 女制止，仍未停止（見原處分卷第 62-64 頁），A 女並已多次對於原告示愛之舉動明確表達不悅並制止，原告卻仍陸續撥打多通電話、傳送簡訊等，已違反 A 女之意願，造成使人心生畏怖、感受冒犯之情境，亦已不當影響 A 女工作或正常生活之進行。故原告對 A 女先後多次當面、電話及簡訊騷擾之行為，核與性騷擾防治法第 2 條規定之構成要件相當，洵堪認定。又原告長達 8 年對 A 女不斷的騷擾行為，已造成其心靈極大創傷，情節自屬重大。從而，被告依性騷擾防治法第 20 條及臺北市政府處理違反性騷擾防治法事件統一裁罰基準第 3 條第 6 項第 1 款規定，裁處原告五



萬元罰鍰，於法自屬有據，亦難謂違反比例原則。原告空言指摘調查結果之客觀性及公正性，並主張被告對原告重罰達五萬元，有違比例原則云云，均非可採。

綜上所述，原告所訴均委無足採，被告以原告性騷擾行為查核屬實，依性騷擾防治法第 20 條規定，裁處原告五萬元罰鍰於法並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

三、臺北地方法院刑事判決書一

臺灣臺北地方法院 裁判書 -- 刑事類

上列被告因性騷擾防治法案件，經檢察官聲請簡易判決處刑（101 年度偵字第 13395 號），本院受理後（原案號：101 年度侵簡字第 14 號），認不宜逕以簡易判決處刑，經改依通常程序審判，判決如下：

主 文

乙○○意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為觸摸其臀部之行為，處拘役伍拾伍日，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。

事 實



- 一、乙○○於民國 101 年 6 月 23 日下午 5 時 55 分許（起訴書誤載為 6 時 5 分許，應予更正），在臺北火車站南廣場公車站搭上臺北客運○○○號公車，適見代號 3307 甲○ 10110 之女子（民國 00 年生，真實姓名年籍詳卷，下稱 A 女）背向站立在其前方，乙○○竟意圖性騷擾，趁 A 女逕自聽音樂而不及抗拒之際，以其勃起之生殖器頂住 A 女之左側臀部約 3 至 5 秒，藉公車起步後車身晃動，磨蹭以產生快感，以此方式對 A 女為性騷擾。嗣 A 女察覺有異，當場向公車司機反應而報警處理，始悉上情。
- 二、案經 A 女訴由臺北市政府警察局中正第一分局移送臺灣臺北地方法院檢察署檢察官偵查起訴。

理 由

壹、程序部分：

一、證人 A 女於偵查中之證述有證據能力：

按被告以外之人於偵查中向檢察官所為陳述，除顯有不可信之情況者外，得為證據，同法第 159 條之 1 第 2 項定有明文。次按刑事訴訟法第 159 條之 1 第 2 項所稱得為證據之被告以外之人於偵查中向檢察官所為之陳述，係指依法應具結而已具結，並經被告或其辯護人行使反



對詰問權者而言，如檢察官於偵查中訊問被告以外之人並未命其具結，復未予被告行使反對詰問權之機會，除有同法第 159 條之 3、第 159 條之 5 之情形外，自不能僅援引同法第 159 條之 1 第 2 項傳聞法則例外之規定，而認該被告以外之人於偵查中向檢察官所為之陳述，得作為論罪之基礎，最高法院著有 96 年度台上字第 476 號判決意旨可資參照。本件證人 A 女於偵查中所為之陳述，經依法具結，可擔保其係據實陳述，而被告對於上開證人向檢察官所為之陳述，未曾主張有何違法取供之情形，本院亦查無檢察官有以不正方法取證之情事，足認證人 A 女於偵查中向檢察官所為之陳述，並無任何顯有不可信之情況。且證人 A 女於本院審理時已到庭結證，復經檢察官及被告乙○○對之詰問，是揆諸上開見解，證人 A 女於偵查中之陳述，具有證據能力，得為本案之證據。

- 二、另按被告以外之人於審判外之陳述，雖不符前 4 條規定（即刑事訴訟法第 159 條之 1 至之 4），而經當事人於審判程序同意作為證據，法院審酌該言詞陳述或書面陳述作成時之情況，認為適當者，亦得為證據。當事人、代理人或辯護人於法院調查證據時，知有第 159 條第 1



項不得為證據之情形，而未於言詞辯論終結前聲明異議者，視為有前項之同意，刑事訴訟法第 159 條之 5 定有明文。經查，檢察官及被告於本院言詞辯論終結前，就本判決所引用各項屬於審判外陳述之證據，知有第 159 條第 1 項不得為證據之情形，均未聲明異議，且本院審酌各該證據作成情況均無不適當之情形，是依上開規定，認得作為本案證據。

貳、實體部分：

一、訊據被告固坦承有於上開時、地搭乘○○○號公車，嗣遭亦同搭乘該班公車之 A 女請司機報警指控遭其性騷擾之事實，惟矢口否認有何性騷擾之犯行，辯稱：案發時公車上很擁擠，伊雖站在 A 女之後方，但伊的生殖器並未勃起，且伊的生殖器或其他身體部位均未碰到告訴人之臀部；又 A 女當時背對伊，A 女如何知道碰觸她臀部的是伊的生殖器云云。經查：

（二）又案發時被告係站在告訴人之正後方，於告訴人向公車司機反映遭到性騷擾後，被告即移位至告訴人之左後方等情，為被告所不爭執（見偵卷第 11、12 頁；院卷第 9 頁背面），核與證人 A 女之上開證述相符。另告訴人係於上開公車起步後約



10 秒內之時間，即向公車司機反應遭到被告性騷擾之情，亦為被告所自承（見偵卷第 11 頁），並經本院勘驗案發時上開公車之監視錄影光碟及製作勘驗筆錄（見院卷第 27 頁背面至 29 頁背面）而確認無誤。衡諸常情，案發時上開公車上之乘客人數雖眾多，但被告於告訴人向司機反映遭到性騷擾後，隨即由告訴人之正後方位置移動至告訴人之左後方位置站立，足見當時公車上縱然擁擠，但被告尚無貼近告訴人之正後方位置站立之必要，是被告之行徑已有可疑。次查，告訴人證稱其感覺左側臀部遭硬物觸碰時，為求確認觸感來源，立即往遭觸碰之方向看去，發現被告正將下體移開其屁股，及被告之生殖器呈勃起狀態之情，而被告所為遭告訴人當場識破，告訴人自無誤指行為人別之可能；又告訴人臀部遭觸碰之親身感覺，甚直接、具體且私密，該親身感覺經驗應甚為可信，並非故將被告之無意觸碰特意渲染為性騷擾。況告訴人與被告僅偶然搭乘同班公車，素不相識，並無任何仇隙怨恨，此為被告所自承（見院卷第 9 頁背面），且告訴人於案發時



係逕自聽音樂，未與被告有任何互動，並無刻意營造被告入罪之舉動，衡此，告訴人應無甘冒誣告、偽證等重罪風險，而虛構故事誣陷一與己毫無關係、偶然相遇之被告的動機及可能。另考量性騷擾案件多半具有隱密性，且行為人犯行跡證稍縱即逝，倘非被害人親身親歷，外人委實難以查知，而被害人當下往往不知所措，或因憂心遭旁人側目投以異樣眼光，或為免將來應訴之煩，屢有忍氣吞聲、息事寧人而不願出面指證心態，致犯罪黑數甚多，本件告訴人於遭被告以勃起之生殖器性騷擾後，基於自衛之本能，立即向公車司機反應並報警處理，若非真有其事，應無突然於公車上公開指訴被告之必要，是告訴人所言應信而有徵。

二、綜上所述，被告上開所辯均不足採，本件事證明確，被告上開性騷擾犯行洵堪認定，應予依法論科。至被告雖曾聲請對其實施測謊鑑定，惟本院認本案待證事實已臻明瞭，並無再予進行測謊鑑定之必要，爰不予調查，附此敘明。

三、按性騷擾防治法第 25 條所規定之「性騷擾」，係指帶有



性暗示之動作，具有調戲之含意，讓人有不舒服之感覺，行為人具有性暗示而調戲被害人之意，以滿足調戲對方之目的，屬性騷擾之犯意（參照最高法院 96 年度台上字第 6736 號刑事判決意旨）。又依我國一般正常社交禮儀，臀部非他人所得任意碰觸之身體部位，且一般人皆以衣著覆蓋遮隱，意在保持個人私密，本件被告乘告訴人不及抗拒之際，故意以其勃起之生殖器觸碰告訴人臀部，核其所為，係犯性騷擾防治法第 25 條第 1 項意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為觸摸其臀部之行為罪。爰審酌被告為逞一己私慾，在大眾運輸交通工具上，對不相識女子為觸碰摸身體私密部分之行徑，侵害他人身體自主權，對被害人之心裡造成一定程度之傷害，更對女性人身安全有所危害，又被告犯後猶託詞否認犯行，並無悔意，兼衡被告犯罪之素行、智識程度及生活狀況等一切情狀，爰量處如主文所示之刑，並諭知易科罰金之折算標準，以資懲儆。

據上論斷，應依刑事訴訟法第 452 條、第 299 條第 1 項前段，性騷擾防治法第 25 條第 1 項，刑法第 11 條前段、第 41 條第 1 項前段，判決如主文。



四、臺北地方法院刑事判決書二

臺灣臺北地方法院 裁判書 -- 刑事類

上列被告因性騷擾防治法案件，經檢察官提起公訴（100年度偵緝字第 563 號），本院判決如下：

主 文

無罪。

理 由

- 一、公訴意旨略以：被告○○○係臺北市○○區○○路 232 號之大樓管理員，代號 3325HV9905（下稱 A 女，真實姓名年籍詳卷附對照表）則係該棟大樓之住戶。於民國 99 年 8 月 25 日 15 時 40 分，A 女前往該社區管理室質問被告為何拒收其所繳納之管理費時，被告竟基於性騷擾之犯意，先以左手抓 A 女之右胸部後，接著用右手將 A 女身體往外面推，致 A 女深感噁心不悅。因認被告涉有性騷擾防治法第 25 條第 1 項之罪嫌。
- 二、按被告未經審判證明有罪確定前，推定其為無罪；犯罪事實應依證據認定之，刑事訴訟法第 154 條定有明文。事實之認定，應憑證據，如未能發現相當證據，或證據不足以證明，自不能以推測或擬制之方法，為裁判基礎（最高法院 40 年臺上字第 86 號判例要旨參照），此乃



無罪推定原則及證據裁判主義之當然要求。認定犯罪事實，所憑之證據，雖不以直接證據為限，間接證據亦包括在內，然無論直接或間接證據，其為訴訟上之證明，須於通常一般之人均不致於有所懷疑，而得確信其為真實之程度者，始得據之為有罪之認定，倘其證明尚未達到此一程度，而有合理性懷疑之存在時，即無從為有罪之認定。刑事訴訟法第 161 條第 1 項規定：檢察官就被告犯罪事實，應負舉證責任，並指出證明之方法。因此，檢察官對於起訴之犯罪事實，應負提出證據及說服之實質舉證責任。倘其所提出之證據，不足為被告有罪之積極證明，或其指出證明之方法，無從說服法院以形成被告有罪之心證，基於無罪推定之原則，自應為被告無罪判決之諭知（最高法院 76 年臺上字第 4986 號、92 年臺上字第 128 號判例要旨參照）。

三、本件公訴人認被告涉犯性騷擾防治法第 25 條第 1 項之罪嫌，無非係以被告之供述、告訴人 A 女之指訴、案發時地監視錄影光碟暨翻拍照片等資為論據。

四、訊據被告堅詞否認有何性騷擾之犯行，於偵查中辯稱：當日係因 A 女擋住電梯口，伊將 A 女往電梯內推開，A 女所述不實在等語。經查：



(一) 按告訴人之指訴，係以使被告判罪處刑為目的，故多作不利於被告之陳述，自不得以其指訴為被告犯罪之唯一證據，再按被害人之為證人，與通常一般第三人之為證人不侔。被害人就被害經過所為之陳述，其目的在於使被告受刑事訴追處罰，與被告處於絕對相反之立場，其陳述或不免渲染、誇大。是被害人縱立於證人地位具結而為指證、陳述，其供述證據之證明力仍較與被告無利害關係之一般證人之陳述為薄弱。從而，被害人就被害經過之陳述，除須無瑕疵可指，且須就其他方面調查又與事實相符，亦即仍應調查其他補強證據以擔保其指證、陳述確有相當之真實性，而為通常一般人均不致有所懷疑者，始得採為論罪科刑之依據，非謂被害人已踐行人證之調查程序，即得恣置其他補強證據不論，逕以其指證、陳述作為有罪判決之唯一證據。（最高法院 84 年度臺上字第 5368 號、95 年度臺上字第 6017 號判決意旨參照）。而本件告訴人 A 女於警詢中係指稱：伊於 99 年 8 月 25 日 15 時 40 分許，前往繳納管理費滯納金，但被告拒收並要離去，伊



即站立於被告前方詢問被告為何拒收，被告非常生氣，遂以雙手抓住伊之左、右胸部，將伊推開等語（見偵卷第 5 頁）。嗣於偵查中則指稱：被告係伊所住居大樓之管理員，因被告曾於言語上使伊感受不舒服，伊為避免遇見被告，所以 3 個月未繳交管理費而遭被告停卡，伊另向其他管理員繳交管理費，被告卻不同意伊復卡，又欲加收滯納金，伊於 99 年 8 月 25 日 15 時 40 分許前往繳交滯納金時竟遭拒絕，伊前往質問被時，被告竟以左手抓伊之右胸部，再以右手將伊之身體往外推等語（見偵卷第 20 頁），則互核 A 女前後指訴之情節，可認 A 女對於被告以手觸摸胸部之重要事實部分顯有供述不一之情形。復矧之 A 女供述不一致之處，對於被告性騷擾之行為方式，或稱以雙手抓住雙邊胸部，或稱係以左手抓住其右胸部，經審酌 A 女兩次供述時距僅相差 3 月之久，且 A 女屬一般智識之人，並無陳述或記憶困難之生理限制情形，實難使人相信係一時誤會或記憶錯誤而導致有前後供述明顯不一之情，是本院認 A 女前後供述歧異之情節實已逾越合理解釋



之範圍，堪認 A 女之指訴明顯存有瑕疵，不足使通常一般人均不致有所懷疑，更遑論 A 女之供述實未經具結以擔保其可信性，從而，A 女指訴之可信性實值存疑，尚難認為真實。

- (二) 再經本院當庭勘驗卷附之現場監視錄影光碟片，其結果為：當日被告先於 1 樓電梯口等待電梯，A 女則站立於被告左側並以右手持行動電話朝被告臉部拍攝，被告對於 A 女未予理會，待電梯行至 1 樓開啟時，被告欲進入電梯時卻遭 A 女以身體屢屢阻擋，並持續以行動電話拍攝被告臉部，被告遂以右手抵住 A 女之左肩處，左手抵住 A 女腰部右側，將 A 女往電梯內方向推去，嗣被告即進入電梯內，而 A 女於電梯內復伸出左手臂反推被告，當時 A 女左手尚有拿取一紙袋及衣物，被告見狀以右手掌擋住 A 女之左手，並將 A 女之左手往回推向 A 女之胸部，再將 A 女往電梯內推，嗣 A 女退出電梯並擋立於電梯口與被告爭吵，不讓電梯門關上，其後 A 女轉身離開，被告則搭乘電梯上樓，此有本院勘驗筆錄在卷可稽（見本院卷第 57 頁），則自上開勘驗結果足堪



認定被告根本未無故意出手抓取或碰觸 A 女胸部之事實，是 A 女上開之指訴顯與客觀事實不相符，而無得採信。

- (三) 又縱認被告將 A 女之手推向 A 女胸前時，有因此碰觸到 A 女胸部之情，惟按性騷擾防治法第 2 條係規定：「本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行」，準此，性騷擾防治法第 25 條所規定「性騷擾」，係指帶有性暗示之動作，具有調戲之含意，讓人有不舒服感覺，行為人具有性暗示而調戲被害人之意，以滿足調戲對方之目的，始屬性騷擾之犯意。然當下情狀乃係因 A 女阻擋被告進



入電梯內，遭被告以手推開，A 女因此出手回推被告，而被告為阻擋 A 女始出手將 A 女之手推回 A 女自身，衡諸常情雙方當時應均處於不悅之情緒，是依當時情狀以觀，縱被告有因此碰觸 A 女之胸部，應堪予認定被告顯無調戲 A 女之意，且非基於故意為之，亦不該當性騷擾防治法之構成要件。

（四）綜上所述，公訴人所提證據資料尚不足以使本院確信被告在客觀上有性騷擾之行為，及主觀上有性騷擾之故意，無從使本院得被告有罪之確信。此外，本院復查無其他積極證據足認被告涉有上開犯行，揆諸前開規定及判例意旨所示，既不能證明被告犯罪，自應為被告無罪判決之諭知。

五、被告雖經合法傳喚無正當理由不到庭，然本院認本件係應諭知無罪之案件，爰依刑事訴訟法第 306 條之規定，不待其陳述逕行判決。

據上論斷，應依刑事訴訟法第 301 條第 1 項、第 306 條，判決如主文。



五、新北地方法院裁判書 -- 民事類（引用性騷擾防治法要求雇主為連帶損害賠償責任）

當事人間請求侵權行為損害賠償事件，上訴人對於民國 101 年 11 月 14 日本院三重簡易庭 101 年度重簡字第 831 號第一審判決提起上訴，經本院於 102 年 7 月 17 日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴訟標的對於共同訴訟之各人必須合一確定者，共同訴訟人中一人之行為有利益於共同訴訟人者，其效力及於全體，民事訴訟法第 56 條第 1 項第 1 款定有明文。又按民法第 275 條規定連帶債務人中之一人受確定判決，而其判決非基於該債務人之個人關係者，為他債務人之利益亦生效力，故債權人以各連帶債務人為共同被告提起給付之訴，被告一人提出非基於其個人關係之抗辯有理由者，對於被告各人即屬必須合一確定，自應適用民事訴訟法第 56 條第 1 項規定（最高法院 33 年度上字第 4810 號判例意旨參照）。本件被上訴



人 A 女原請求乙○○給付侵權行為損害賠償，嗣於原審言詞辯論終結前追加上訴人桃園汽車客運股份有限公司（下稱桃園客運公司）為共同被告，依民法第 188 條第 1 項規定請求彼等負連帶賠償責任，經原審判決後，由桃園客運公司提起上訴，而其上訴理由乃基於其個人關係之抗辯（辯稱乙○○非於執行職務中犯罪、其已盡選任監督責任等），惟其抗辯並無理由，而經本院駁回上訴（詳如後述）；乙○○雖提起上訴，嗣於準備程序時撤回上訴（見本院卷第 138 頁），揆諸前揭說明，自無民事訴訟法第 56 條第 1 項第 1 款規定之適用，毋庸將乙○○併列為上訴人。

貳、實體方面：

一、被上訴人起訴主張：

（一）上訴人桃園客運公司為經營大眾運輸服務業者，乙○○為上訴人僱用之司機，負責駕駛 702-FD 大客車行駛桃園至林口往返路線公車，乙○○於民國 100 年 4 月 16 日上午 10 時許，在桃園縣桃園市遠東百貨前站牌，搭載被上訴人 A 女，車行至林口農會已接鄰終點站，車內乘客除甲○外已全數下車，乙○○遂詢問甲○欲至何站下車，甲○因人生地不熟而答稱不確定，乙○○與甲○單



獨相處於公車內隱密空間，認有機可乘，為逞個人性慾，基於強制猥褻之犯意，利用其駕駛供公眾運輸之交通工具之機會，違反甲○之意願，先親吻 A 女之嘴巴，再以手隔著衣服撫摸 A 女胸部，旋將手伸進衣內撫摸 A 女胸部，又得寸進尺將 A 女之外衣、內衣向上扯開後，以嘴吸吮 A 女胸部，嗣跨坐 A 女腿上繼續觸摸 A 女胸部、親吻 A 女嘴巴，對甲○強制猥褻得逞，乙○○上開行為，造成甲○一生無法彌補之心靈創傷，使甲○受有精神上之痛苦，乙○○應賠償甲○精神慰撫金新臺幣（下同）30 萬元；又乙○○利用駕駛公車機會，在公車上對甲○為強制猥褻行為，屬利用職務機會之行為，應視為執行職務之行為，上訴人為乙○○之僱用人，應就上開金額負連帶賠償責任等語，爰依民法第 184 條第 1 項前段、第 195 條第 1 項及第 188 條第 1 項規定提起本訴。併於原審聲明：上訴人應與乙○○連帶給付被上訴人 30 萬元。

（二）對上訴人抗辯之陳述：

1. 乙○○將甲○搭載至總站後，隨即迴轉後將大



客車停靠路邊，並對甲○為猥褻行為，與其執行職務之時間、處所皆有密切之關聯，客觀上足認為執行職務之行為。

2. 上訴人未善盡選任、監督之責，其提出之工作規則係雇主單方制訂之規範，置於工作場所供主管機關檢查之用，無從證明上訴人已確實將工作規則之內容講解予乙○○知悉；另勞動契約係約定勞雇關係之契約，與雇主有無善盡選任、監督之責無關；再就教育訓練部分，依照上訴人提出之課程表，97 年 1 月、98 年 1 月及 4 月、99 年 1 月及 2 月、100 年 1 月上訴人桃園客運公司僅就交通法規及服務品質等工作職能部分開立課程，與受僱人品性無關；96 年 8 月及 10 月、97 年 5 月及 11 月係針對違規人員上課，100 年 3 月係針對不合格服務人員，顯示乙○○自 96 年起已多次違反法規或工作規定，其品行操守顯有瑕疵，上訴人仍繼續僱用，其選任自有疏失；又車上裝設監視器乃桃園縣政府明文規定之政策，亦為上訴人所自認，卻未依法裝設，對於駕駛員行車監督亦有



重大瑕疵；另上訴人之工作規則第 98 條與性騷擾防治準則之規定不相符，連最低標準皆無法達成，難謂上訴人已善盡選任、監督之責。

3. 本件慰撫金數額並未過高，依商業司公司資料查詢顯示，上訴人資本額高達 7 億 5,801 萬 1,150 元，其提供大眾運輸服務，對於顧客之安全維護應較其他服務業更加注意，A 女遭侵害後須至精神科就醫以利重返社會，區區二十萬元是警惕上訴人。

二、上訴人則以：

（一）乙○○對甲○所為之侵權行為，係其個人犯罪行為，與執行職務無關，乙○○受僱於上訴人擔任大客車駕駛員，所謂執行職務之行為應指「駕駛大客車搭載乘客於特定路線往返行駛」，乙○○係先將甲○搭載至總站，於迴轉後將大客車停靠路邊，方對甲○為猥褻行為，其既擅自將大客車停靠路邊而非按上訴人規定路線駕駛大客車搭載乘客，顯非在執行職務。

（二）上訴人確已善盡選任、監督之責：

1. 上訴人從事大眾運輸業，對司機之監督應限於



駕駛大客車之行為，如於大客車內裝設監視器，將紀錄車內乘客言行，除侵害乘客隱私權，復增加上訴人之營業成本，是否有助於監督駕駛之目的並非無疑，故裝設監視器應非適切且有效之監督方式，自不應以上訴人未裝設監視器即謂上訴人未善盡監督之責。再者，桃園縣政府雖未要求客運業者須於大客車內裝設監視器，然上訴人於臺北市客運業者全面加裝監視器而認無侵犯隱私權之虞後，現亦自行編列預算裝設監視設備。

2. 上訴人聘僱乙○○時已審慎評估其能力及品格，確認其無犯罪前科紀錄並適任擔任大客車駕駛員，於勞動契約書中約定如在外有行為不端之情形，上訴人得逕行終止勞動契約，簽約後即提供工作規則，要求詳閱內容並遵守，上訴人更將性騷擾防治於工作規則以專章規定，臚列各種騷擾行為，期使乙○○及各受僱人避免為之，並告知一旦違反情節重大將予以解僱，必要時如涉及刑事責任，將報警交司法機關處理。



上訴人每年均要求乙○○及各受僱人參與教育訓練，課程內容除加強營業大客車之安全駕駛外，更規劃提升服務品質等專業內容，包含強調性騷擾之避免及防範等事項，乙○○均參與前述訓練；上訴人復於年終時就全體受僱人當年表現予以評鑑，落實獎懲制度，乙○○於 96 年雖有違規行為，然經上訴人施予違規教育訓練後，違規行為即有顯著改善。

（三）乙○○雖一時衝動對甲○為猥褻行為，然未以強暴、脅迫之方式為之，其後又自行中止該侵權行為，且將甲○送至原應下車之處所予以離去，未再對甲○施予任何壓力或有何刁難行為，亦無因其個人行為導致甲○遭人非議之情，是乙○○因事後懊悔已盡力降低前開行為所致之甲○身體及心理傷害，故原審判決判命上訴人連帶負擔之慰撫金數額實有過高之情，有酌減之必要等語，資為抗辯。

三、原審判命上訴人與乙○○應連帶給付被上訴人二十萬元，駁回被上訴人其餘之訴，並依職權為假執行之宣告。被上訴人對原審判決不利部分，未據上訴，此部分業已確定。上訴人就其敗訴部分不服提起上訴，併為上訴聲明：



(一) 原判決不利於上訴人之部分廢棄；(二) 上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人併為答辯聲明：上訴駁回。

四、本院之判斷：

(一) 經查，100 年 4 月 16 日上午 10 時許，乙○○駕駛 702- FD 大客車行駛桃園至林口往返路線公車，利用駕駛供公眾運輸之交通工具之機會，違反 A 女之意願，先親吻 A 女之嘴巴，再以手隔著衣服撫摸 A 女胸部，旋將手伸進衣內撫摸 A 女胸部，又得寸進尺將 A 女之外衣、內衣向上扯開後，以嘴吸吮 A 女胸部，嗣跨坐 A 女腿上繼續觸摸 A 女胸部、親吻 A 女嘴巴，對 A 女強制猥褻得逞等情，業經甲○提出告訴，臺灣新北地方法院檢察署檢察官以 100 年度偵字第 17101 號提起公訴，本院刑事庭以 100 年度侵訴字第 179 號刑事判決乙○○利用駕駛供公眾運輸之交通工具之機會，對於女子以違反其意願之方法，而為猥褻之行為，處有期徒刑 3 年 6 月在案，復經臺灣高等法院 101 年度侵上訴字第 207 號判決上訴駁回，有各該刑事判決及本院刑事案件卷宗可稽，且為兩



造所不爭執，是被上訴人主張乙○○所為上開強制猥褻行為，係故意不法侵害其身體、自由，致其精神遭受痛苦，依民法第 184 條第 1 項前段、第 195 條第 1 項前段請求乙○○給付精神慰撫金，自屬有據。

(二) 上訴人主張乙○○前揭所為係個人犯罪行為，其將大客車擅停路邊對 A 女為強制猥褻行為，並非按行車路線搭載乘客，自非執行職務行為；其對乙○○已盡選任、監督之責；原審判定之慰撫金金額過高等語，並以前揭情詞置辯。經查：

1. 按受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任，民法第 188 條第 1 項定有明文；蓋僱用人藉使用受僱人擴張其活動範圍，並享受其利益，就受僱人執行職務之範圍，或所執行者適法與否，恆非與其交易之第三人所能分辨，為保護交易之安全，如受僱人之行為在客觀上具備執行職務之外觀，



侵害第三人之權利時，僱用人即應負連帶賠償責任，故該條項所謂受僱人因執行職務不法侵害他人之權利，不僅指受僱人因執行其所受命令，或委託之職務自體，或執行該職務所必要之行為，而不法侵害他人之權利者而言，即受僱人之行為，在客觀上足認為與其執行職務有關，而不法侵害他人之權利者，就令其為自己利益所為亦應包括在內（最高法院 42 年台上字第 1224 號判例要旨參照）。查乙○○受僱於上訴人擔任大客車駕駛，負責駕駛公車、載客等業務，其與上訴人間具有僱傭契約關係；100 年 4 月 16 日上午 10 時許，乙○○為前揭強制猥褻之侵權行為時，係駕駛上訴人所有之車牌號碼 000-00 大客車行駛桃園至林口往返路線公車，業經刑事判決認定如前，且為上訴人所不爭執。再乙○○於偵查中坦認：其當時在上班，A 女說要去林口應徵工作，伊將 A 女載至林口終點站等語（見偵查卷第 3 頁），可見乙○○係利用執行上訴人桃園客運公司公車駕駛職務之便，對 A 女為前揭強制猥褻之行



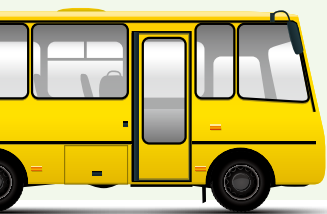
為，乙○○駕駛公車自桃園至林口往返，雖停靠在非站牌路邊對 A 女強制猥褻，客觀上仍具備執行公車司機職務之外觀，更何況 A 女一開始係搭乘乙○○駕駛之公車前往應徵工作，益徵受僱人乙○○確係利用執行職務之便為侵權行為。上訴人抗辯乙○○係個人犯罪行為，與執行司機職務無關云云，實不足採。

2. 上訴人就其選任受僱人及監督其職務之執行辯稱已盡相當之注意乙節，固提出桃園客運公司勞動契約書、工作規則、員工在職教育訓練課程表等為證。惟公共交通工具業者不單需注意安全駕駛，還須維護乘客於交通工具內之人身安全，特別是於車門關上時公車成為一隱密、密閉空間，裝設監視錄影設備不失為適切且有效之監督方式。查證人徐○○於刑事庭證稱：桃園客運公司僅少數車輛有裝監視錄影設備，但裝的監視器都是老舊的，也不是每台車都有等語（見本院刑事卷第 56 頁反面），可見上訴人對於司機是否利用駕駛公車之便，而為違法行為，絲毫未有任何監督機制，更遑





論本件性侵害被害人遭受性侵害後，上訴人無法提供車內監視畫面以供刑事調查，上訴人之不作為儼然使公車內部空間成為犯罪之溫床，其辯稱為乘客隱私而未裝設，故將監視錄影畫面之使用管制與其監督責任混為一談，自非可採。再觀以上訴人提供之工作規則，詳閱其內容係職場性騷擾行為之防治，與本件司機對於乘客之性侵害行為有天壤之別，對象、程度均不同，難認上訴人對於司機如何對待乘客已有相當教育及宣導。上訴人資本額為七億多元，乃具有相當規模之交通運輸公司，且其下有多條公車路線提供社會大眾交通使用，更應負起選任及監督其受僱人即公車司機之責，我國社會搭乘大眾交通工具女性比例非寡，身為公共交通工具業者更應注意女性乘車安全。本件既肇因於上訴人所僱用之駕駛人乙○○於執行職務時故意對 A 女為強制猥褻行為，上訴人復未能就其選任與監督受僱人乙節善盡舉證之責，揆諸前揭說明，上訴人自應依民法第 188 條第 1 項規定，與乙○○負連帶賠償責任，是上訴





人前揭所辯，自無可採。

3. 按慰撫金核給多寡，應斟酌雙方之身分、地位、資力與加害之程度及其他各種情形，以核定「相當」之數額，其數額是否相當，自應依實際加害情形、被害人所受痛苦及雙方之身分地位、經濟狀況等關係決定（最高法院 51 年台上字第 223 號、76 年台上字第 1908 號判例意旨參照）。經查，被上訴人為高中肄業，現無工作，名下無財產；上訴人為資本額高達 7 億多元之交通運輸公司，有稅務電子閘門財產所得調件明細表、經濟部商業司公司基本資料等在卷可稽（見重簡卷第 31 頁、本院卷第 68 頁），本院審酌兩造年齡、身分、社會地位、經濟狀況、被上訴人因性侵害所受精神上痛苦程度等一切情狀，認被上訴人請求上訴人與乙○○連帶賠償精神慰撫金二十萬元為適當，上訴人請求酌減慰撫金，並非有據。

五、綜上，被上訴人本於侵權行為之法律關係，請求上訴人與乙○○連帶給付二十萬元，為有理由，應予准許。原審判命上訴人與乙○○連帶給付二十萬元，並依職權為



假執行宣告，核無違誤，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第 436 條之 1 第 3 項、第 449 條第 1 項、第 78 條，判決如主文。

六、臺灣新北地方法院裁判書 -- 民事類

當事人間請求侵權行為損害賠償事件，經本院於民國 98 年 2 月 18 日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬元及自民國 97 年 6 月 28 日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔四分之一，餘由原告負擔。

本判決得假執行；但被告如以新臺幣壹拾伍萬元為原告預供擔保後，得免為假行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：緣被告於民國（下同）97 年 2 月 24 日 20 時許於台北客運 657 號公車上，強勢性騷擾原告，不但以手多次觸摸胸部、握手心、觸摸大腿，言詞亦令人作噁。原告雖當下即時報警，但心理反應已嚴重影響日常生活



作息，整日憂慮、焦躁不安，不願與人接觸，雖經多次赴醫治療，均無明顯改善，故請求精神慰撫金新臺幣（下同）六十萬元。為此，爰依侵權行為法律關係，求為判決被告應給付原告六十萬元及自起訴狀繕本送達之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告陳稱：被告因為無存款，所以給付上目前有困難。如果原告不能接受，被告只能請求法院依法判決。被告可以先提出二萬元，以後一個月還一萬元，總共十萬元。在被告能力範圍許可的情況下願負責賠償。被告為保全業，月入三萬元，沒有結婚，目前與母親同住，沒有不動產等語。

三、按對他人為性騷擾者，負損害賠償責任，前項情形雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，性騷擾防治法第9條定有明文。又按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責任。又不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損



害，亦得請求賠償相當之金額，民法第 184 條第 1 項、第 2 項、第 195 條第 1 項前段分別定有明文。

四、本件原告主張被告對其為性騷擾行為之事實，業據被告於刑案警詢及偵查中供認明確，並經本院刑事庭於 97 年 10 月 13 日以 97 年度簡第 3846 號違反性騷擾防治法案件判處被告罪刑在案，有刑事判決在卷可稽，且為被告所不爭執，原告主張之事實堪信為真實。被告既對原告有為上述性騷擾行為，一般人經歷相同處境，當因此受到驚嚇、同時倍感羞辱、沮喪與精神上之痛苦，此由原告於此事件後，於 97 年 3 月 28 日至醫院門診治療，經診斷為急性心理壓力反應，有亞東紀念醫院診斷證明書在卷可憑，準此，原告主張因此事件受有精神上痛苦，應堪認定。

五、綜上，原告以受被告上開行為之不法侵害為由，主張依上開法條規定請求被告賠償其精神上之損害，即屬有據，應予准許。爰審酌被告實施本件侵權行為之手段、機會、行為後之態度、對原告造成傷害及精神上痛苦之程度，並參酌兩造之學歷、收入、職業等一切情狀，本院認原告請求賠償慰撫金以十五萬元為適當。又給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告



而未為給付，自受催告時起負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第 229 條第 2 項定有明文。查本件原告請求非財產上之損害賠償，核屬無確定期限之給付，被告（債務人）自應依上開規定，自本件起訴狀送達翌日（即 97 年 6 月 28 日）起負遲延責任。從而，原告請求被告應給付原告十五萬元及自 97 年 6 月 28 日 起至清償日止，按週年利率百分之 5 計算之利息，即屬有據，應予准許，原告逾此部分之請求，於法無據，應予駁回。

六、本判決原告勝訴部分所命之給付金額，未逾五十萬元，應依民事訴訟法第 389 條第 1 項第 5 款規定，依職權宣告假執行，並依職權宣告被告供擔保免為假執行之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請，失所依附，應予駁回。

七、本案事證已臻明確，兩造其餘之陳述、攻擊方法及舉證，均對本判決之結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、結論：本件原告之訴，為一部有理由，一部無理由，爰依民事訴訟法第 79 條、第 389 條第 1 項第 5 款、第 392 條第 2 項，判決如主文。



性騷擾防治相關網站資源

性別工作平等法

勞動部性別工作平等法資訊網

<http://gee.cla.gov.tw/>

訴願案

<http://websuit.cla.gov.tw/peti/QueryCaseData.aspx>

審議案

http://gee.cla.gov.tw/index.php?page_id=883e881bb4d22a7add958f2d6b052c9f&cid=2109

職場性騷擾申訴流程 Q&A

<http://www.awakening.org.tw/active/2/01print.asp?ptype=01w>

性別平等教育法

教育部電腦系統程序檢核表

<https://csrcahb.moe.edu.tw/CsrcSAC/>

教育部性別平等教育全球資訊網

<https://www.gender.edu.tw/index.asp>

校園性平事件處理調查資訊 (總覽)

<http://gender.cpshts.hcc.edu.tw/front/bin/ptlist.phtml?Category=112>

校園性平事件處理調查流程 (Q&A)

<http://gender.cpshts.hcc.edu.tw/front/bin/ptlist.phtml?Category=206>



性騷擾案件處理實務操作手冊

校園性平事件處理調查資訊 (程序)

<http://gender.cps.shs.hcc.edu.tw/front/bin/ptlist.phtml?Category=205>

性騷擾防治法

衛生福利部保護服務司性騷擾法規專區

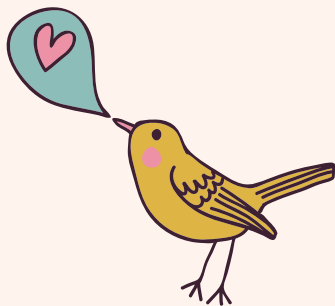
http://www.mohw.gov.tw/cht/DOPS/DM1.aspx?f_list_no=146&fod_list_no=1242

性騷擾防治法相關法規及書表

http://www.mohw.gov.tw/cht/DOPS/DM1.aspx?f_list_no=152&fod_list_no=1116

性騷擾防治網絡

http://www.mohw.gov.tw/cht/DOPS/DM1.aspx?f_list_no=146&fod_list_no=3639





附件資料：國軍人員性騷擾處理實施規定

一、為使國防部（以下簡稱本部）與所屬機關（構）、部隊級學校之軍官、士官、兵、公務人員、文職教師、聘雇人員（以下稱國軍人員）皆能瞭解相處規範，並藉宣導及訂定具體作法、相關懲罰（處）規定，防止及杜絕性騷擾事件發生，特訂定本規定。

二、本規定所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

（一）適用性別工作平等法：

1. 國軍人員於執行職務時，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。
2. 各機關對國軍人員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。

（二）適用性騷擾防治法：指性侵害犯罪以外，國軍人員於非執行職務時，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：



1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、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。

三、國軍人員共同執行任務、訓練、辦公、工作、日常營區生活時均應遵守本規範，秉相互尊重之精神，行為舉止發乎情、止於禮，不得有逾矩行為。

四、本部與所屬各機關（構）、部隊及學校（以下簡稱單位），均應公開揭示，並加強宣導性騷擾防治法與相關規定及防治措施，鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並依軍種特性考量編裝、任務與營區特性，督導各級單位要求所屬貫徹執行。



五、單位主官（管）應負性騷擾防治及處理之職責，並應定期召開性別平等生活座談及辦理相關教育訓練，且採取必要之措施。

六、監察業務部門對於疑似性騷擾申訴案件，應即進行調查，並確保當事人隱私及權益之措施，圓滿解決問題。

七、行為規範：

- （一）辦公室內、工作場所等，應避免異性獨處一室。因任務、工作需要或設施不足等因素，無法避免獨處時，應先報准，並開啟門窗或設置透明門窗。
- （二）進入長官辦公室，應遵守禮節規定，行為舉止確守分寸；凡公務以外未經允許，不得藉故單獨任意進出寢室（宿舍）。出差在外住宿時，亦禁止與異性獨處一室內，須談論公務時，應在無遮蔽空間或公開設施、地點實施。
- （三）國軍人員間應保持正當友誼，可正常交往，但不得影響公務，亦不得於營內有牽手、摟抱、親吻、撫慰等親密行為。
- （四）具隸屬關係之長官、部屬間交往，尤應嚴守公私分際。具長官身分者，除不得以職權及巧藉名義邀約、強迫應酬或刻意安排飲（陪）酒情事外，



無論於營內、外，均不得有親密行為。

- (五) 國軍人員間應以軍中倫理、軍人禮節等為規範依據，嚴禁假藉階級職務之權勢，從事非公務之不當活動要求。
- (六) 團體營內外聚餐、K T V 或卡拉OK 等非公務之活動，應尊重自願，不得強迫參與，亦不得強邀飲酒，並應於夜間二十二時前結束。
- (七) 訓練、值勤、集會（合）、工作等，均不得藉機蓄意碰觸同袍身體。
- (八) 服勤與工作期間，言行舉止應合於禮儀規範，嚴禁言行動作有輕浮、曖昧、戲謔等不當行為。
- (九) 國軍人員間嚴禁因性別差異，產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (十) 公務洽談，應於辦公室內為之，嚴禁假藉公務之名或利用關係，明（暗）示邀約於辦公室處所以外地點會面。
- (十一) 國軍人員間相處，不得言談與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言（含電話、性的笑話、嘲諷、暗示、引誘）或以威脅或懲罰（處）手段要求性行為或與性有關行為。



(十二) 不得展示具有性意涵或性誘惑之圖片（含色情圖畫、照片、播映色情、煽情影片等）、文字或物品。

(十三) 不得寄送色情書刊或於書信中作性的描述。

(十四) 不得違背他方之意思，碰觸同袍身體或命令要求他方觸碰己方身體（親吻、摟抱、撫摸、勾肩搭背），或以肢體強制猥褻、表演不雅動作，致他方人格、尊嚴、人身自由、工作或權益受侵犯或干擾等。

八、性騷擾案件申訴管道如下：

(一) 本部免付費性別暴力求助服務專線：〇八〇〇八八五一—三。

(二) 各司令部〇八〇〇申訴專線。

(三) 各級主官（管）及監察業務部門。

九、發生性騷擾事件，被害人得以書面或言詞提出申訴。

其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：



(一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務之單位與職稱、住所或居住及聯絡電話。

(二) 有代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居住及聯絡電話，並應檢附委任書。

(三) 申訴之事實內容及相關證據。

(四) 年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱性騷擾申訴會）應通知申訴人於十四日內補正。

十、適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，應於事件發生後一年內提出。

申訴之提起，以受理申訴機關收受申訴書之日期為準。

十一、申訴管道接獲申訴案件，應於二十四小時內移請被申訴人所隸機關人事業務部門處理。

十二、性騷擾之申訴有下列各款情形之一者，應不予受理：

(一) 申訴不合法定程式不能補正或經通知補正逾期不補正者。

(二) 申訴人非性騷擾事件之被害人。



(三) 同一事由已申訴決議或已撤回，重行提起申訴。

(四) 適用性別工作平等法之性騷擾案件，經申覆決議確定。

(五) 申訴逾第十點規定之期間。

(六) 非屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

(七) 案件已進入軍(司)法程序，或因涉及行政違失已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者。

十三、各單位人事業務部門接獲疑似性騷擾申訴案件確認是否受理，並依下列方式辦理：

(一) 依前規定認定不受理之申訴案件，於申訴或移送到達二十日內以書面敘明理由通知當事人；當事人得於接獲通知之次日起依第九點第四項所定期限內補正紀錄。

(二) 應受理之案件，應自申訴或移送到達七日內交開始調查。

(三) 各單位收到非權責範圍之案件，應於七日內以密件將相關資料移送權責機關。

十四、單位接受性騷擾申訴案件，認定有下列情形之一，應於二十四小時內完成下列措施：

(一) 有影響人身安全者：立即隔離當事人，保護被



害人不受到二度傷害；疑似加害人為單位主官（管），必要時由五級代理人暫代職務。

（二）當事人有輔導、醫療等需要者：應立即協助轉介單位心理輔導中心、地區心理衛生中心或醫療機構。

十五、單位受理性騷擾事件申訴後，於七日內組成性騷擾申訴會，由性騷擾申訴會指派成員二人至四人進行調查。

調查成員應包含監察人員及外聘委員，且女性比例不得低於二分之一。

因案件緊急，未通知外聘委員參與調查者，監察人員應於調查後，將調查報告副知外聘委員審認。

十六、性騷擾申訴會由下列人員五至七人組成；其成員之女性代表比例不得低於二分之一，男性代表比例不得低於三分之一。

（一）召集人：由單位副主官（管）擔任，負責指導全般工作，並指派專責人員撰擬決議書。

（二）監察人員：由監察業務部門派兼，負責案件調查及調查報告撰擬。

（三）人事官：由人事部門派兼，負責外聘委員介聘（國



防部各局、司、室肇生性騷擾案件，由單位人事官【或兼辦人事業務人員】負責）及委員會召開行政工作、會議紀錄撰擬。

（四）國軍人員代表：肇生性騷擾案件，應由單位主官指派官兵代表納編性騷擾申訴會，無國軍人員者，由上一級單位指派，協助審議作業，並應視案件性質指派適員參與。

（五）外聘委員：協助調查及審議作業（由人事部門聘請社會公正人士及專家學者或各直轄市、縣【市】性騷擾防治委員會委員兼任）。

無監察人員編制或缺員者，其案件由上一級或上二級單位辦理。

十七、調查程序及原則如下：

- （一）應自申訴之日起一個月內完成調查報告；必要時，得延長之。
- （二）調查過程應保護申訴人及被申訴人之隱私權。
- （三）調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- （四）被害人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。



(五) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

(六) 處理性騷擾或性別歧視案件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以識別身分之資料，除有調查必要或基於公共利益之考量者外，應予保密。

(七) 性騷擾案件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

(八) 對心智喪失、精神耗弱、生理受傷、酒精、藥物作用影響或喪失意識者實施性騷擾，加害人不得以其無拒絕為由，規避性騷擾責任。

(九) 處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人得向軍（司）法機關提出告訴之權利，並給予必要之協助。

調查結束後，結果作成調查報告書，並初擬性騷擾是否成立之建議，提性騷擾申訴會審議。

十八、性騷擾申訴案件之調查、處理、審議人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

(一) 本人或其配偶、前配偶、四等親內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。



(二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾案件申訴之調查、處理、審議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項各款情形而不自行迴避。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向各級性騷擾申訴會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查、處理、審議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查、處理、審議人員在性騷擾申訴會就該申請案件為准許或駁回之決定前，應停止其參與申訴案件程序。

調查、處理、審議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性騷擾申訴會命其迴避。

十九、性騷擾申訴案件之調查、處理、審議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請權責長官依法懲罰（處）



或解除其聘（派）兼。

二十、性騷擾申訴會處理程序及原則如下：

- （一）召集人因故無法主持會議，得指定委員一人代理之。委員應親自出席會議，不得代理。
- （二）各機關性騷擾申訴會召開會議，得視需要通知當事人或其代理人、關係人列席說明，並應注意確保當事人隱私及權益；列席人員說明後，應即離席。
- （三）各機關性騷擾申訴會會議應有全體委員二分之一以上出席，始得開會，其決議以出席委員過半數之同意行之，可否同數時，取決於主席。
- （四）出席委員應包含性騷擾申訴會指派之調查人員。

二十一、性騷擾申訴會審議原則：

- （一）案件之審議應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- （二）性騷擾申訴會得決議或經調查小組建議，邀請申訴人、申訴之相對人、關係人、學者專家或相關人員列席說明或協助。
- （三）性騷擾案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。



- (四) 於性騷擾案件申訴、調查、偵查或審理程序中，對於申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。
- (五) 必要時，得要求性騷擾案件申訴之相對人接受輔導及心理諮商。
- (六) 委員有不同意見者，得要求於會議紀錄中列載。
- (七) 各機關性騷擾申訴會應作成性騷擾成立與否之決議。
- (八) 決定性騷擾成立者，應作成懲罰（處）及其他事當處理之建議；決議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。

二十二、申訴人或代理人於性騷擾申訴會作成決定之前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

前項撤回如由委任代理人提出者，應經委任人特別授權。

二十三、性騷擾案件已進入軍（司）法程序，或因涉及行政違失已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者，性騷擾申訴會得決議暫緩審議。



二十四、申訴（覆）決議書由各單位性騷擾申訴會撰擬。

決議書記載事項，對於當事人、代理人之姓名或其他足以識別身分之資料，以及性騷擾申訴會之處理意見等，應注意保密原則，並依當事人或人事權責機關別，分別作成書面資料通知。

二十五、軍職人員及聘雇人員對所隸單位懲罰有異議者，得於三十日內向上一級監察業務部門或國軍官兵權益保障委員會提出救濟。

二十六、公務人員對所隸性騷擾申訴會之申覆決議結果仍有異議者，得依公務人員保障法第二十五條規定，於三十日內向公務人員保障暨培訓委員會提出復審。

二十七、文職教師對所隸性騷擾申訴會之申覆決議結果仍有異議者，得依教師法第三十三條規定於三十日內，自下列管道擇一提起救濟程序：

（一）向各級教師申訴評議委員會提出申訴。

（二）向國防部訴願審議委員會提出訴願。

二十八、軍官、士官、兵經決議性騷擾成立者，其懲罰如下：

（一）軍官、志願役士官、兵施以申誡至記過懲罰，並得調整單位或職務。但情節重大者，記大過一次（含）以上懲罰，並調離原職。

（二）義務役士官、兵施以悔過、禁閉十日至三十日，



並得調整單位或職務。但情節重大者，施以管訓，並送國軍輔導教育中心執行，管訓結束後不得調返原駐地。

二十九、公務人員、文職教師及聘雇人員之懲處或處理，依其身分適用之相關法令辦理。

三十、長官利用職權或機會為性騷擾者，應加重懲罰（處），並列入考核，作為人事運用之參考。

三十一、國軍人員涉及性騷擾，經被害人依法提出告訴者，不停止懲罰（處）、處理程序。但有停止懲罰（處）、處理程序者，依相關法律辦理。

三十二、各機關性騷擾申訴會之決議書正本，應於決定後十五日內送達申訴人及被申訴人；其為性騷擾防治法之申訴案件，另應通知申訴人及被申訴人所在機關駐地之直轄市、縣（市）政府。

該決議書及人事權責單位發布之懲處（罰）命令，並應副知各司令部、國防部總政治作戰局及國防部參謀本部人事參謀次長室備查。

三十三、單位主官（管）應採取事後之追蹤及監督，確保性騷擾申訴會所作裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。

三十四、當事人涉及刑責者，應由服務機關移送軍（司）法機關偵辦。



性騷擾案件處理實務操作手冊

性騷擾事件受理申訴簡易流程說明

受理申訴

※請確認當事人(被害人：A)是否為學生或為教、職、工、生、校長
※請確認相對人(加害人：B)是否為教、職、工、生、校長

A 為學生

※(B)相對人為教、職、工、生、校長，本案為性別平等教育法適用
※為案發時相對人所屬學校受理調查性騷擾事件，並進行相關通報
(若 A 的身分為教職員工校長，而 B 為學生，亦適用性別平等教育法)

A 不是學生

※請再確認下列二件事情
1.請確認(A：被害人)是否正在執行職務(案發時為上班執行職務時間)
2.請確認(B：加害人)是否有雇主

A 正在上班時間

※若 A 正在上班(執行職務)，本案為性別工作平等法適用
※由 A 的雇主受理調查性騷擾事件

A 不在上班時間

※案發時 A 不是執行職務時間，本案為性騷擾防治法適用
※請再確認(B)相對人是否有雇主

B 有無雇主

※相對人 B 有雇主，申訴時由相對人(加害人)雇主受理調查性騷擾事件
※相對人 B 無雇主或無業，申訴時由警政單位(單一窗口)受理調查性騷擾事件，且應向該縣市婦幼隊通報，而被害人未滿十八歲亦請通報社會局

若 A 要提出刑事告訴

※A 要提出刑事告訴，相關單位可以協助被害人向警政單位報案處理

警政單位

※請確認被害人所遭受性騷擾案件的相關要件，協助製作筆錄

相關刑責

※以社會秩序維護法第 83 條規定受理
※以性騷擾防治法第 25 條規定受理性觸摸罪
※以刑法第 310 條規定受理妨害名譽罪
※以刑法第 234 條規定受理公然猥褻罪
※以刑法第 315-1 條規定受理妨害秘密罪
※以刑法第 304 條規定受理強制罪
※其他(請依照事實說明處理)



性騷擾事件申訴案件檢核說明

受理性騷擾申訴案件

※ 區分是否疑似為性騷擾事件→適用何項法規→由誰為主要調查單位→有無通報必要

※ 是否符合性騷擾防治法第 25 條→是否還涉及其他刑事要件→鼓勵被害人報案或由警察逕行調查→有無通報必要

一、區分申訴內容是否疑似為性騷擾事件

詢問內容	有	沒有	說明
1. 是否具有性或性別有關之行為，或以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為			
◎申訴騷擾的行為，是否與性有關或具有性意味			申訴事件的內涵
◎申訴騷擾的行為，是否具有性別歧視的內涵			申訴事件的內涵
2. 上述行為，是否構成申訴人人格尊嚴損害，或造成申訴人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行			
◎申訴人是否因此感到不舒服			影響人格權
◎申訴人是否因此感到害怕、恐懼			身心影響程度
◎申訴人是否因此影響正常生活之進行			影響其生活秩序



二、適用何項法規與調查單位

詢問內容	是	不是	說明
1. 性別工作平等法的適用： 性騷擾事件發生時，申訴人必須為員工或求職者，且正在執行職務(工作執行狀態或延續)的確認，並確認兩造關係。若非職行職務，且申訴人非學生及相對人非學生、教職員工與校長，則適用性騷擾防治法。			
◎被申訴人為申訴人的同事，但發生在申訴人執行職務期間。			主要以申訴人遭受性騷擾時，正處於工作進行或工作延續狀態。因公出差亦屬之。
◎被申訴人為顧客或他人，但發生在申訴人執行職務期間。			
◎被申訴人為申訴人的雇主，但申訴人正在執行職務狀態			

※確認上訴狀態後，由申訴人的雇主進行調查，若相對人就是申訴人的雇主，由申訴人申訴後，雇主不處理則由勞工局(縣市主管機關)調查，並依性別工作平等法相關規定辦理。

2. 性別平等教育法的適用： 性騷擾事件不管發生在上、下課期間或校內、外，申訴人與相對人的身分，只要有一方為學生身分，另一方為教師、職員、工友、校長或學生的身分即適用。			
注意1：若案情達妨害性自主罪時，請通報當地家庭暴力及性侵害防治中心。			
注意2：相對人在二人以上，分屬不同學校者，以先受理申訴調查或檢舉之相對人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。			
詢問內容	是	不是	說明
◎申訴人與相對人是否為學生？			先詢問申訴人，再詢問相對人身分
◎申訴人與相對人是否為學校之教師、職員、工友、校長或也是學生			

※上述申訴人與相對人必須先符合第一項規定為學生身分，再確認另一方的身分必須為學校的教師、職員、工友、校長或學生的身分。如果符合上述身分，為相對人行為時所屬的學校進行調查。

※學生係指有學籍證明，非一般補習班學生的身分。



3. 性騷擾防治法的適用：先確認性騷擾事件發生時，申訴人是否為員工，且正在執行職務(適用性別工作平等法，由申訴人雇主調查)，再確認申訴人與相對人的身分，有一方為學生，另一方為教、職員工、校長或學生身分(適用性別平等教育法，由相對人(加害人)的學校調查)，若皆非適用上述法規，則適用性騷擾防治法。

再來請確認相對人(加害人)是否有雇主(若有雇主，則由相對人雇主調查)，如果為無雇主或相對人不明時，則由警察調查。但若相對人本身就是雇主或機關、機構等負責人，則由性騷擾防治法主管機關調查。
注意：本項法規適用須排除性侵害犯罪。

詢問內容	是/有	不是/無	說明
◎性騷擾事件發生時，申訴人是否為員工，且正在執行職務期間			勾選不是，請確認下一項
◎申訴人與相對人的身分，有一方為學生，另一方為教師、職員、校長或學生身分			勾選不是，再請確認下一項
◎相對人是否為員工，有雇主嗎？			有雇主，由相對人雇主調查
◎相對人沒有工作，無雇主			無雇主，由警察調查
◎相對人身分不明，不知道是誰或找不到			身分不明，由警察調查
◎相對人自己就是雇主或機關、機構負責人時			相對人是雇主或負責人，由縣市政府主管機關調查

※若申訴人直接向警察單位申訴，警察單位依單一窗口原則，接受申訴人申訴，並依上訴要件，填寫性騷擾申訴書，並製作調查紀錄。(根據性騷擾防治準則第七條規定：性騷擾事件申訴人(被害人)向警察機關報案者，警察機關應依職權處理並詳予記錄。知悉相對人(加害人)所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查(申訴人資料請以保密彌封處理)，並副知該管直轄市、縣(市)主管機關及申訴人；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即行調查。



性騷擾案件處理實務操作手冊

三、通報處理

詢問內容	是	不是	說明
請注意性騷擾事件，必須依照相關規定進行通報。			
◎本案若為性別平等教育法所規範之性騷擾或性侵害案件時，應於24小時內向主管機關進行校安通報，另性侵害案件須向各縣市家庭暴力及性侵害防治中心進行責任通報			由校安中心向教育部進行校安通報
◎申訴人(被害人)若未達十八歲的兒童或青少年，請依照兒童及少年福利與權益保障法第53條規定，24小時內向主管機關社會局(處)通報			申訴人未滿十八歲，向社會局通報
◎一般性騷擾案件由警察單位受理調查者，於24小時內需向各縣市警察局婦幼隊傳真管制			警察調查需傳真婦幼隊管制





四、涉及性騷擾防治法第 25 條或其他刑法要件， 申訴人可依法提出刑事告訴

受理性騷擾申訴時，申訴之性騷擾事件，只要符合性騷擾防治法第25條規定內容，應告知申訴人(被害人)可另行向警政單位提出刑事告訴。若由警政單位受理時，必須詢問申訴人(被害人)是否直接依性騷擾防治法第25條提起告訴。

注意1：性騷擾事件提出刑事告訴時，須釐清是否為性騷擾防治法第25條或刑法第224條強制猥褻罪

注意2：其性騷擾事件，若其申訴內容涉及其他刑事案件時，亦可依照刑事要件由申訴人提出告訴或依照法律規範由警察逕行調查。

注意3：若確認為強制猥褻案件，除依性侵害犯罪防治法進行通報外，因性騷擾防治法排除性侵害犯罪，則依法無法進行性騷擾申訴。

詢問內容	是	否	說明
1. 先確認性騷擾事件是否涉及性騷擾防治法第25條或刑法第224條			
◎案件發生過程，申訴人(被害人)是否有不及抗拒的事實			若是，以性騷擾防治法第25條規定
◎申訴人(被害人)是否願意提出告訴			若是，製作調查筆錄，依法移送
◎申訴人(被害人) 遭受以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法			若是，以刑法第224條受理，警察直接逕行調查。





性騷擾案件處理實務操作手冊

2. 本申訴案件，若涉及刑法第224條強制猥褻罪，警察製作筆錄須注意事項

詢問內容	是	否	說明
◎本案若違反性騷擾防治法第25條，須詢問申訴人(被害人)是否願意依性騷擾防治法第25條提起告訴			是/願意時即進行調查筆錄製作。但若否/申訴人不提告訴，警察須告知申訴人相關司法要件及權益
◎本案若可能違反刑法第224條，受理單位須依規定進行通報，而警政單位須依非告訴乃論要件逕行調查及製作筆錄，筆錄製作時，須加以詢問申訴人(被害人)，若本案為性騷擾案件時是否願意提出告訴			是/違反刑法第224條，即進行筆錄製作。並注意性侵害事件相關調查程序與通報原則

3. 本性騷擾申訴案件，若涉及其他刑法犯罪時，警察製作筆錄須注意事項

詢問內容	是	否	說明
◎涉及妨害名譽罪(刑法第310條)			告訴乃論
◎涉及公然猥褻罪(刑法第234條)			非告訴乃論
◎涉及妨害秘密罪(刑法第315-1條)			非告訴乃論
◎涉及強制罪(刑法第304條)			非告訴乃論
◎其他刑事犯罪，請依照事實說明處理			

填表人簽名或蓋章：

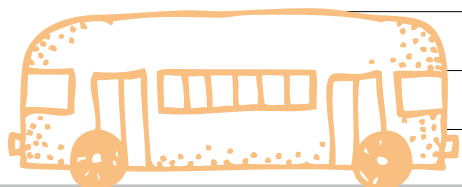
This image shows a blank sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. A yellow pencil icon is positioned at the bottom left corner of the page. The paper appears to be part of a notebook or a document template.

MEMO



This image shows a blank sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. In the bottom right corner, there is a simple, stylized illustration of an orange apple. The apple has a short stem with two leaves and a small cross-shaped mark on its side, indicating where it was attached to the tree. The entire page is otherwise empty, with no text or other markings.



[illegible]



性騷擾案件處理實務操作手冊

發行人：邱文達

出版者：衛生福利部

地址：11558 台北市南港區忠孝東路六段488號

網址：www.mohw.gov.tw

作者：衛生福利部

電話：02-85906666

傳真：02-85906063

設計：麥克馬林有限公司

印刷：全凱數位資訊有限公司

GPN：1010301544

ISBN：978-986-04-2061-6 （平裝）

版次：中華民國103年8月 初版

定價：新臺幣300元整

【版權所有・翻印必究】