

職場性騷擾防治

報告人：鄭津津
國立中正大學法律系教授



性平三法



工作場所性騷擾之定義

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。(第十二條第一項)

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。(第十二條第二項)

權勢性騷擾

- 指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。(第十二條第二項新增規定)

非工作期間適用性別平等工作法之情形

被所屬單位的同一人性騷擾

- 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。(第十二條第三項第一款)

被不同單位，具共同作業或往來關係的同一人性騷擾

- 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。(第十二條第三項第二款)

被最高負責人或僱用人性騷擾

- 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。(第十二條第三項第三款)



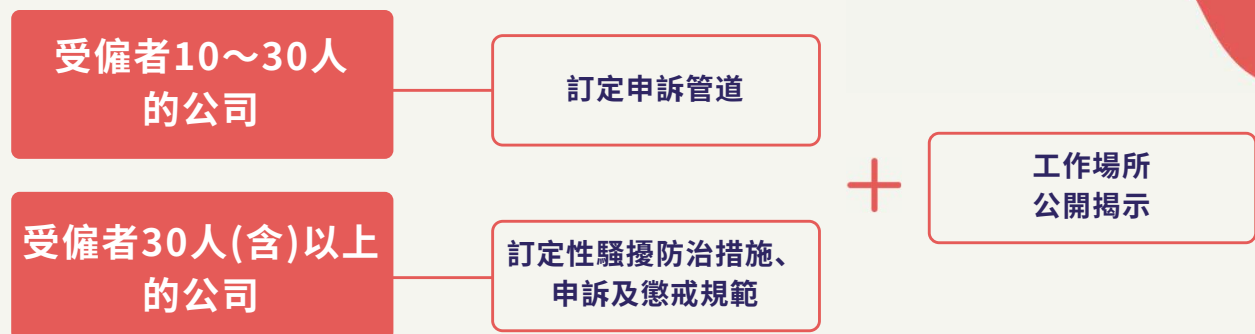


性騷擾認定之參酌事項

前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。(第十二條第四項)



雇主對性騷擾應採取之防治措施



雇主對性騷擾事件應採取之措施

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列**立即有效之糾正及補救措施**；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同。(第十三條第二項)

因接獲被害人申訴而知悉時

- 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
- 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- 對性騷擾事件進行調查。
- 對行為人為適當之懲戒或處理。



雇主對性騷擾事件應採取之措施

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列**立即有效之糾正及補救措施**；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同。(第十三條第二項)

非因被害人申訴而知悉時

- 就相關事實進行必要之釐清。
- 依被害人意願，協助其提起申訴。
- 適度調整工作內容或工作場所。
- 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。



雇主對性騷擾事件應採取之措施

秉持客觀、公正、專業原則

- 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。(第十三條第三項)

公司應有申訴處理單位

- 其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。(第十三條第三項)



雇主對性騷擾事件應採取之措施

雇主接獲被害人申訴



通知地方主管機關



經調查認定屬
性騷擾之案件

應將處理結果通知地方主管機關



臨時措施

被申訴人具權勢地位，且情節重大



調查期間有先行停止或調整職務之必要

暫時停止或調整被申訴人的職務



調查結果為非性騷擾案件

補發職務停止期間的薪資

性騷擾事件申訴成立

申訴案件經調查後認定為性騷擾



情節重大

調查結果之日起三十日內，
雇主得不經預告終止勞動契約

損害賠償

原則

受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。

例外

但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

✦ 雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。

懲罰性損害賠償—權勢性騷擾

法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍的懲罰性賠償金。

行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍的懲罰性賠償金。

✦ 被害人受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

得逕向地方主管機關提起申訴的情形

受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：(第三十二條之一第一項)

被申訴人是
最高負責人或僱用人

雇主未處理
或不服雇主的調查
或懲戒結果



性騷擾防治 / 鄭津津

時效

	被申訴人具權勢地位	被申訴人非具權勢地位
自知悉性騷擾時起	超過3年不予受理	超過2年不予受理
自該行為終了時起	超過7年不予受理	超過5年不予受理
例外情況	- 性騷擾發生時申訴人為未成年，得於成年後三年內申訴。 - 被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職後一年內申訴。但自該行為終了時起，超過十年不予受理。	

性騷擾防治 / 鄭津津

27

提起性騷擾申訴之注意事項

申訴人依第32-1條第1項但書向地方主管機關提起申訴，得於處分結果成立前，撤回申訴。但撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。



地方主管機關之權限

調查期間

- 進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查者應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

申訴程序結束後

- 地方主管機關因雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果而受理申訴時，若認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。

罰鍰

未採取立即有效之糾正
及補救措施



二萬元～一百萬元

僱用受僱者三十人以上者，未訂
定性騷擾防治措施、申訴及懲戒
規範，並在工作場所公開揭示



二萬元～三十萬元



罰鍰

僱用受僱者十人以上未達三
十人者，未訂定申訴管道，
並在工作場所公開揭示



一萬元～十萬元

性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱
用人時，於地方主管機關調查期間，
雇主拒絕申訴人調整職務或工作型態
之申請



一萬元～五萬元



罰鍰

最高負責人或僱用人經地方
主管機關認定有性騷擾者

一萬元～一百萬元

無正當理由而規避、妨礙、
拒絕調查或提供資料

一萬元～五萬元
(得按次處罰)

性騷擾防治 / 鄭津津

Q&A

性騷擾防治 / 鄭津津

49