

司法人員如何面對性騷擾 防治工作？

輔仁大學法律學系
吳志光教授

性騷擾防治三法適用對象

- 性別平等教育法（下稱性平法）：只論「身分」
- 性平法第2條第7款：「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。」

性騷擾防治三法適用對象

- 性別工作平等法（下稱性工法）：除「身分」（受僱者（派遣勞工）或求職者）外，多數情形尚有「**執行職務**」之要件。

性騷擾防治三法適用對象

性工法第12條第1項：

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

性騷擾防治三法適用對象

性騷擾防治法：不適用性平法及性工法者，
即適用之。

性騷擾防治三法適用事件的範圍

性平法：性侵害、性騷擾及性霸凌

性工法：性侵害及性騷擾

性騷擾防治法：性騷擾，另參見性騷擾防治法

第26條第1項：性騷擾防治法第7條至第11條、

第22條及第23條之規定，於性侵害犯罪準用之

性騷擾防治三法適用事件的範圍

- ▶ 性侵害亦屬性別工作平等法第12條職場性騷擾之防治範圍，乃法解釋論上之自明之理。按依性工法第1條規定可知性工法之立法目的在維護及促進性別工作權之平等，而性工法第13條、第38條之1則係課以雇主防治性騷擾行為發生之責任。次就性工法第12條第1款之規定意涵而言，核其立法體例，係屬一般抽象性之規範，故在解釋適用上，應可將性侵害行為涵攝在內，無須借用舉輕明重法理之適用。且參酌性工法第1條規定，性工法之立法目的係維護及促進性別工作權之平等，而同法第13條既課以雇主應防治性騷擾行為發生之責任，其防治範圍自當包含性侵害行為，否則即與立法旨意相違悖（參見台北高等行政法院97年度簡字第247號判決）。

性騷擾事件之處理程序

目前各級法院均分別依性工法及性騷擾防治法
而訂有

工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點

性騷擾防治申訴及調查處理要點

但注意相關之委員會應有外部成員之參與

性騷擾事件之處理程序

- ▶ 立即有效之糾正及補救措施
- ▶ 性工法第13條第2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。
- ▶ 性騷擾防治法第7條第1項：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。

何謂立即有效之糾正及補救措施？

- ▶ 司法院性騷擾防治申訴及調查處理要點
- ▶ 五、本院於知悉有性騷擾之情形時，採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：（一）保護被害人之權益及隱私。（二）對所屬場域空間安全之維護或改善。（三）對行為人之懲處。（四）其他防治及改善措施。

何謂立即有效之糾正及補救措施？

所謂其他防治及改善措施，建議得依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 25 條規定之精神，採取以下措施：

- 一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核
- 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。

何謂立即有效之糾正 及補救措施？

所謂「立即有效之糾正及補救措施」，行政法院實務見解向來認為其固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若機關於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，啟動所設置之處理機制，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，即難認已符合該項規定。

何謂立即有效之糾正及補救措施？

惟法院實務上藉由性騷擾事實認定來界定雇主是否採取了「立即有效之糾正及補救措施」亦在所多有，故行政法院判決中即不乏出現以下之論證：「首要爭點乃O君對O君所為是否為性騷擾？若屬性騷擾則雇主是否依據性別工作平等法第13條第2項之規定「採取立即有效之糾正及補救措施」？」（參見台北高等行政法院99年度簡字第590號判決之案例事實）

何謂立即有效之糾正及補救措施？

另台北高等行政法院99年度簡字第590號判決亦稱，「所謂「立即」之作為，應指該作為需能「有效」的「糾正及補救」性騷擾，**即雇主知悉性騷擾行為發生時，應主動介入調查以確認事件之始末**，以及調查完成後設處被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，給予完善之保障，以免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，並進而促使所有受僱者有免受職場性騷擾疑慮之工作環境。

性騷擾事件調查之啟動

- ▶ 不告不理 vs. 依職權為之
- ▶ 性騷擾申訴處理評議委員會或
- ▶ 性騷擾申訴調查委員會之組成（應有
- ▶ 外部成員）

如何說服被害人提出申訴？

- 1.強調機關執法及保護被害人之決心及立場。
- 2.告知其若期待機關採取立即有效之糾正及補救措施以保護被害人時，有時須被害人配合調查及說明，方能落實執行。

被害人「實在」不願申訴時，服務機關應如何處理？

- ▶ 仍應召開性騷擾申訴處理評議委員會或性騷擾申訴調查委員會，討論採取何種立即有效之糾正及補救措施，包括審酌案情，決定是否有依職權啟動調查程序之必要。

若被害人不願配合調查時，服務機關又應如何處理？

- ▶ 若被害人不願配合調查，或委員會認無依職權啟動調查程序之必要時，仍應告知被害人相關權益，例如機關已採取何種糾正及補救措施、且在性工法事件並無申訴期限，其可隨時提出申訴，不受一事不再理之限制等。

性騷擾事件認定之主要困難

- ▶ 1.事實有無之爭議
- ▶ 2.事實無爭議或為事實認定後，
是否因此成立性騷擾之爭議

性騷擾事件認定之證據法則

- ▶ 1. 性騷擾事件非刑事程序，非刑事程序證據法則之適用
- ▶ 2. 性騷擾事件為行政調查，自應適用「明確合理之法則」或民事案件之「優勢證據法則」。

性騷擾事件認定之證據法則

- ▶ 按刑事程序採取之證據法則乃「無合理懷疑」，即如無合理懷疑被告非犯罪行為人，即應判決被告無罪；而性騷擾事件既為行政調查，其判斷是否性騷擾之證據法則則不應如刑事程序適用無合理懷疑之標準，而雖不應完全適用民事之「優勢證據法則」，即綜合所有證據可以證明性騷擾之可能性大於無性騷擾之可能時即足；亦應適用「明確合理之法則」，即一般理性之人，在相同之證據上，均會認為有性騷擾之可能時，始能認定之（台北高等行政法院99年度簡字第590號判決）。

性騷擾之認定標準

性騷擾事件應依個案事件發生之背景、當事人之關係、工作環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判斷（參見性工法第12條第2項、性平法施行細則第2條第2項、性騷擾防治法施行細則第2條）。

性騷擾之認定標準

其中「事件發生之背景、工作環境、當事人之關係及相對人之認知」等因素均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。另被害人之主觀感受亦須符合「合理被害人」的標準下，認定是否構成性騷擾，並非僅以被害人之被侵犯感或個人認知、主觀感受即能予以認定（參見台北高等行政法院101年度簡字第158號判決）。

「合理被害人」的標準

- ▶ 按某種行為或言語究竟構不構成性騷擾，會隨著個人的性別差異、性傾向差異、成長背景、思想觀念、人際互動模式、當下情境等條件而可能有迥異的看法與感受；從而，吾人不應先假定他人都和自己有一樣的觀感，應該要去尊重他人不同的感受。不論是言語、文字、動作，甚至非言語的各種表示型態，只要具有性意味或性別歧視意涵，且接受者感覺不舒服、不歡迎此類言行舉止，即屬性騷擾行為。

「合理被害人」的標準

- ▶ 蓋尊重每個人的感受及身體自主權，是現代民主制度下每個公民都應該遵守的社會價值觀，基於對個人之人格尊嚴及主體性之基本尊重，性騷擾之認定標準係以接受者之主觀感受而定，而非以行為人之主觀感受為主。簡言之，是否構成性侵害或性騷擾，應著重於被害人所受影響之層面，而不論究加害者有無意圖。

「合理被害人」的標準

- ▶ 關於被騷擾者之主觀感受，中外學界發展出「合理個人」（reasonable person）、「合理女人」（reasonable women）、「合理被害人」（reasonable victims）三種標準，作為認定性騷擾事件是否對被害人造成負面影響，進而認定某事實是否構成性騷擾。所謂「合理個人」標準，係指在該種可能屬於侵擾的狀況下，一般不分性別之人所持有符合當代合理、理性、公平、公正、適當的觀點。所謂「合理女人」標準，係指在該可能屬於侵擾的狀況下，一般女性所持有符合當代合理、理性、公平、公正、適當的觀點。所謂「合理被害人」標準，係從被害人個人之觀點思考，當被害人面對行為人該行為時，是否覺得行為人之行為具有性意味？行為是否違反被害人意願或不受歡迎？是「被害人通常有的感受」還是「該被害人獨有的感受」？「合理被害人」標準因符合維護人性尊嚴及尊重被害人感受之法治思潮，已成為實務上普遍採行之標準。

「過度追求」與性騷擾

- ▶ 「過度追求」也可能在個案中被視為是一種性騷擾行為，故校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第8條乃為此提醒：
「教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。」。

「過度追求」的典型態樣

- ▶ 跟蹤纏擾行為列為性騷擾的的行為之一，常見於愛慕者為吸引受害者，而有下列之行為：（1）持續打電話或者寫信、傳送訊息給被害人；（2）跟蹤被害人，或者在其住家、學校、工作場所等處等待被害人；（3）持續贈送被害人禮物；（4）威脅傷害被害人或其家屬；（5）毀損被害人之財產；（6）透過網路騷擾被害人；（7）藉由口頭或者文字公然散佈被害人之個人資訊；（8）藉由各種方式（例如公開資訊、網路、雇用私家調查者、跟蹤）以獲取被害人之個人資訊。

「糾纏行為防制法」，
法院未來的新任務？！

謝謝各位的聆聽