



## 我們不要就這樣算了 後的下一步

——雇主就職場性騷擾行為之  
民事責任，以新近二則  
實務判決為例

初泓陞

恆旭森隆商務法律  
事務所主持律師

目次	壹、前言	參、新近數則實務判決討論
	貳、職場性騷擾之雇主責任	肆、代結論：二則案例討論

### 壹、前言

2017年在美國好萊塢燒起熊熊大火  
的#MeToo浪潮，也在今年（2023）吹進  
了臺灣，就在大家對於Netflix臺灣影集  
《人選之人—造浪者》中，那一句「我  
們不要就這樣算了」記憶猶新之際，不  
知是巧合抑或編劇已有耳聞，臺灣政治  
界竟在該劇上映後不久隨即發生與劇中  
高度相似的職場性騷擾爭議案件，並迴  
盪出一連串各種性騷擾、甚至是性侵害

的指控，範圍遍及政治、演藝、Youtuber、  
乃至於一般民眾間。

對於職場性騷擾行為，被害人依法  
自得向加害人提出民事求償以及刑事告  
訴，使加害人就其性騷擾行為負責，而  
雇主身為僱用人以及職場的管理者之角  
色，依法對於受僱人本負有預防侵害之  
保護責任<sup>1</sup>，故對於職場內發生性騷擾行  
為、受僱人於執行職務時對他人所為性  
騷擾行為，亦同樣負有相應責任，

另本文僅聚焦於雇主就職場性騷擾

相關之管理責任、連帶責任（以下合稱「經營責任」），而排除雇主本身即為性騷擾直接行為人之情況，此乃考量篇幅以及避免問題發散等因素，先予敘明。以下將先就性騷擾行為的定義、雇主對於職場性騷擾行為所負責任為說明，並針對幾則新近實務見解進行說明。

## 貳、職場性騷擾之雇主責任

我國法規對於性騷擾有直接定義者，包含性騷擾防治法<sup>2</sup>、性別平等教育法<sup>3</sup>、以及性別工作平等法（下稱性平法），其中性騷擾防治法第1條直接規定性別平等教育法及性平法而應優先該法適用，而性別平等教育法則係聚焦在校園性騷擾等行為上，故對於職場衍生的性騷擾問題，即是以性平法為主要規範依據，亦為本文討論重點。

性平法對於性騷擾行為與雇主責任規範在第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。（第1項）前項性騷擾之認定，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2項）」、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。（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、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。（第3項）」。

依上開規定可知，職場性騷擾在性平法中包含兩種不同態樣，分別是第12條第1款的「敵意式性騷擾」，以及第2款規定之「交換式性騷擾」，性平法不僅將受僱者、求職者均納入保障範圍，禁止任何人對其為性騷擾行為，更透過同法第13條規範，使性騷擾防治從單純人身安全保護，擴大到雇主對於受僱者、求職者的保障義務<sup>4</sup>，此種規範方式也可說是將民法等相關法規中，就僱用人基於僱傭、勞動契約對於受僱人的危險防免義務中涉及性或性別相關侵害行為的具體化規範。

在民法及性平法的相關規範中，雇主對於公司主管、員工、乃至於廠商客戶等第三人所為性騷擾行為，將產生兩種不同責任態樣，一是雇主本人責任，二則是雇主須就加害人之性騷擾行為負

## 一、僱主本人責任

### (一)性平法第13條1項事前防治責任

為落實性別工作權之實質平等，避免受僱者在執行職務時遭到第三人基於性或性別所為之騷擾，立法者於性平法第13條第1、2項規定，分別要求僱主應「事前」預先就性騷擾行為之防治、申訴及懲戒予以規範並公告周知，以及「事後」於性騷擾行為發生後進行立即有效的糾正及補救措施。

首先，性平法第13條第1項後段規定僱用30名受僱者以上之僱主，應在性騷擾行為發生前，主動就事業場所內如何就性騷擾採取適當預防、發生後確保受侵害人得進行具有隱私、安全之申訴管道，以及僱主如何進行糾正、懲戒等措施預先制定規範，並公開揭示以便讓受僱人清楚知悉相關保護措施。其中對於受僱者人數之計算，應將分支機構及附屬單位之人數一併納入<sup>5</sup>，而對於僱主應如何詳加規範職場性騷擾事前防治措施，勞動部亦訂有《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》供僱主參考。

一旦僱主僱用人數超過30人卻未依性平法第13條1項制定事前防治措施的話，依性平法第38條之1第2項規定<sup>6</sup>，將會受有新臺幣10萬至50萬元罰鍰之

### (二)性平法第13條2項事後補救責任

除了事前預防外，性平法第13條第2項另規定：「僱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。」，此即僱主對於職場性騷擾行為之「事後補救措施義務」。

其中，對於僱主何時「知悉」有性騷擾行為之認定，學說及實務上多採寬鬆解釋，不以僱主對於性騷擾之事實已達確信，或是受害人具體提出申訴為必要，而認為只要僱主可得知悉性騷擾行為可能存在為已足，以避免過高的程序要求以及減損立即補救的效果<sup>7</sup>，況且倘若採取嚴格解釋以僱主必須確實知悉性騷擾存在為要件，將可能產生有了確信才要進行包含調查在內的補救措施，但沒有調查卻無法產生確信的循環謬誤。

至於法條規範之「立即有效之糾正及補救措施」，在解釋上實屬抽象模糊之不確定法律概念，以致在適用上難以直接明瞭究竟時間上要多迅速才叫立即，執行措施要包含哪些內容才能稱作有效之糾正及補救。

實務上雖有就此要件為進一步解釋，例如僱主應以審慎態度、設身處地關懷，避免被性騷擾者長期處於敵意、脅迫、冒犯性的工作環境<sup>8</sup>；僱主於知悉性騷擾行為發生時，應有立即且有效之

作為且該作為足以糾正及補救性騷擾之情形<sup>9</sup>，然此多屬大方向、抽象性的闡釋，具體內涵仍須視個案情形來累積判斷具體措施適法性與否之案例。

就此，有學者以我國過往實務判決為基礎並參酌國際人權法等規範，提出較為明確的判斷標準，認為所謂「立即」，應是指雇主的措施採取沒有不合理的拖延並盡可能提供措施，且此措施須將雇主事業規模納入考量；而「有效」則指雇主應認受害人敢於提出並提供必要的資訊及表示意見的機會；「糾正」與「補救」則是分別指認識錯誤並將之調整正確，以及將發生之缺失進行填補、加強或回復，此部分著重點在於不僅針對該次個案發揮功能，亦能藉此對當下或未來其他案件產生正面作用<sup>10</sup>。

而在違反效力部分，假若雇主違反本條事後補救措施義務，除了同樣有上述性平法第38條之1第2項10萬至50萬元之罰鍰外，依同法第28、29條規定，雇主尚應就受僱者或求職者因此所受損害負賠償責任，並就非財產上損害負賠償及回復名譽之責<sup>11</sup>。

### (三) 民法債務不履行責任

一般而言，雇主與受僱人間存有僱傭、勞動契約關係，依民法第483條之1等規定，雇主負有預防受僱人在提供勞務、執行職務時可能面臨侵害之義務，因此倘若雇主未能提供必要預防措施

時，亦可能產生債務不履行之責任<sup>12</sup>，就此，實務判決亦有直接肯認性騷擾事件之預防屬於雇主之附隨義務，且雇主違反時即構成債務不履行責任<sup>13</sup>。

### (四) 民法侵權行為責任

民法第184條第2項規定：「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。」，前述關於雇主之性騷擾預防義務，當屬保護受僱人之法律，故雇主如有未盡相關責任而致受僱人因此受有損害，亦可能產生侵權行為責任。

## 二、 雇主連帶責任

### (一) 性別工作平等法第27條

性平法第27條第1、2項規定：「受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。」、「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。」依此規定，若受僱者或求職者有受到性騷擾行為的話，雇主應負連帶賠償責任，此規定之法條結構與後述的民法第188條僱用人侵權行為連帶賠償責任相類，

但應注意的是，性平法中雇主須就任何人的性騷擾行為負連帶責任，而與民法第188條僅就受僱人為加害人之行為負責有所不同，此外，此二規定之但書免責事由亦略有不同，且性平法對於雇主之認定範圍依同法第3條第3款，遠較民法第188條廣泛。

## (二) 民法第188條

民法第188條第1、2項規定：「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。」、「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，得斟酌僱用人與被害人之經濟狀況，令僱用人為全部或一部之損害賠償。」，故若受僱人對於任何人有為性騷擾之侵權行為，雇主依本法亦須負連帶賠償責任。

## 參、新近數則實務判決討論

### 一、 案例一：臺灣基隆地方法院 111年度勞簡上字第2號民事 判決

#### (一) 案例事實

甲（原告、上訴人）自109年3月23日起任職於A公司（被告、被上訴人），

任職期間同事乙經常無端貼近說話、觀察身體部位，或暗示甲與公司客戶或老闆間有不當關係等不堪言語戲弄、霸凌，經甲向主管反應未果，後續向公司負責人丙申請調取遭騷擾之監視器畫面亦遭拒絕，丙知悉本案性騷擾情事後，僅口頭告誡乙不要再犯並要求乙向甲道歉，嗣後甲向基隆市政府提出性騷擾申訴，經委員會認定有違反性平法第13條第2項情事。嗣後甲提出本件訴訟，主張依性平法第28、29條、民法第184條第1項前段、第2項請求A公司賠償精神慰撫金10萬元。

#### (二) 判決理由

本案法院認為所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形，此自應包括雇主知悉時即啟動調查機制，以釐清確認性騷擾事件始末，如未能立即、完善調查，則性騷擾之樣態無法確認，即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救措施，至於該性騷擾事件經調查後是否成立則非所問，雇主更不得逕行認定申訴內容非屬性騷擾事件，而恣意決定不啟動調查機制。因此，雇主若知悉其職場範圍有性騷擾情事發生，應於其能力範圍有所糾正及補救，包括主動介入調查以確認事件之始末，採取適當解決之措施，對加害人

之性騷擾行為予以糾正，若有實施對於加害人之調整措施，應由雇主出面告知加害人，以及設身處地主動關懷被騷擾者之感受，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，方與立法目的相符，更是雇主積極保護勞工，並提供友善職場環境之表現。倘若僅為調整被騷擾者之工作區域，消極請被騷擾者避開加害人，並未糾正及補救，難謂符合立法意旨。

本案中A公司負責人丙不否認知悉甲、乙間有性騷擾行為之爭議，但丙認為乙只是個性幼稚而僅為公開向不特定員工宣導、私下向乙口頭告誡及要求道歉，未進行調查或其他防止乙受騷擾之作為，還拒絕提供監視器錄影畫面，此種消極處理態度，難認有為立即有效之糾正及補救措施，判決A公司應賠償甲精神慰撫金5萬元。

## 二、案例二：臺灣臺北地方法院 109年度勞訴字第403號判決 案例

### (一) 案例事實

甲、乙、丙分別為A公司專案經理、技術長及負責人，乙在眾多專案中擔任甲的指導者地位且具有人事權限，竟在明知甲有男友之情形下，多次傳送具有性意味或性別歧視之騷擾言論，亦要求甲與其二人於公司外單獨開檢討會。就

此甲曾向丙詢問出外開會事宜，丙僅表示甲可以拒絕。甲於108年7月3日向公司提出申訴，A公司同年月16日召開申訴會議，會中同意原告申請在家工作並解除乙人事權限，但A公司隨後於108年8月20日發函解僱甲，且遲至109年9月24日始作成性騷擾事件調查報告。嗣後甲起訴主張1.依性平法第27條、民法第188條請求乙、A公司連帶賠償工資損害、醫療支出、精神慰撫金640,632元；2.依民法第184條第2項、第195條第1項請求丙、A公司就違反性平法第13條第1、2項連帶賠償精神慰撫金30萬元。

### (二) 判決理由

本案判決認為乙雖主張透過通訊軟體之言論，容易使用較為誇張之言詞、形容或貼圖，目的在使對話生動有趣，縱使有文字使用不當、玩笑超過分際，亦非性騷擾行為，然乙對甲傳送的對話內容，具有經常著墨於原告之外貌、強烈性意味、超過一般同事交誼之親密言語，足以使受話對象感覺遭冒犯而侵害其人格尊嚴，造成敵意性的工作環境，認定乙對甲有性騷擾行為。至於A公司主張無法就甲、乙間網路對話進行控管，但A公司並未證明就此性騷擾事件有何處理，對於乙要求在公司外進行檢討會一事亦未向乙確認或提醒妥當性，且未提出公司內曾進行任何性騷擾議題之教育訓練、演講課程或頒布禁止工作

場所性騷擾之書面聲明，難認有盡力防止而不免發生之情形，而應負連帶賠償責任，給付甲醫療費用支出3萬元、精神慰撫金15萬元。

另法院認為對於丙的性騷擾行為，依A公司108年7月16日申訴會議資料，可知A公司已知悉丙涉有上開性騷擾行為，然A公司除了同意甲申請在家工作、解除丙人事管理權限外，未採取立即有效之糾正及補救措施，反而以甲有遲交工作、臨時不出席會議為由違法終止勞動契約，A公司、丙應依性平法第28、29條賠償甲精神慰撫金10萬元。

## 肆、代結論：二則案例討論

依性平法第12條第1項規定，性騷擾行為可區分為第1款「敵意式性騷擾」與第2款「交換式性騷擾」二種類型，前者行為人無身分限制，任何人均可為之，而後者則以雇主為行為主體，且參酌同法第3條第3款規定，將雇主適用範圍擴張到代表公司行使管理權、處理有關受僱者事務之人。此一規定在解釋上實值注意，若具有公司代表權限，依法為公司負責人而同負雇主責任當無疑問，至於具有管理權、處理受僱者事務之人，在解釋上應如何認定範圍將具有很大之空間，若以最廣泛解釋，但凡屬於管理職或擔任人資部門人員，不論職級高低、管理人數多寡、核決權限範圍，均

有可能涉及管理權行使及處理受僱者事務，而被視為是性平法中之雇主。在案例二中，法院即係以公司之律師函、申訴調查報告中均提及已解除加害人人事管理權限為由，認定加害人具有雇主身分。

在性騷擾行為認定中，網路對話是實務上常出現的一種類型，且相較於直接性的肢體碰觸，單就對話內容是否有性騷擾往往較難以具有標準化之判斷依據，而有賴個案中各類證據資料相互參酌為判斷。案例二之法院提出「經常著墨外貌」、「強烈性意味」、「超過一般同事交誼之親密言語」判斷依據實質參考<sup>14</sup>，此外，該判同時參酌會議當日甲與其男友間之通訊軟體對話中提及，對於乙的言論及會議要求有諸多不滿及不適作為輔助證據，此種參考受害行為當日被害人與親屬間對話內容之方式，與刑事上常見性犯罪就證據認定之方式相類，亦值觀察。

在公司經營管理實務上，對於性騷擾案件的責任與處理，相較事前制定性騷擾相關管理辦法等預防措施而言，事後的立即有效補救措施應如何為之，往往感到困擾與無所適從。對於何種措施可謂立即有效，立法上難以直接給予特定標準，而須仰賴大量實務案例來累積不同情境下公司應為何種措施、不應為何種措施，依上開學術討論與實務見解，似有聚焦於有無積極調查事實經

過，如何保護受害者以及對於加害人之處置。在案例一中，法院即認為公司僅有口頭告誡（不論是針對行為人或公司全體人員），要求加害人道歉，均不足以作為事後補救措施之要求，案例二中，

公司雖有同意被害人在家工作以資隔離雙方、對於解除加害人之管理權限，但公司遲至事發1年後始作出性騷擾事件調查報告，亦同樣不符事後補救措施之要求。♣

## 註釋

1. 例如民法第483條之1：「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」；職業安全衛生法5條第1項：「雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」、第6條第2項第3款：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：……三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」；職業安全衛生設施規則第324條之3第1項：「雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：一、辨識及評估危害。二、適當配置作業場所。三、依工作適性適當調整人力。四、建構行為規範。五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。六、建立事件之處理程序。七、執行成效之評估及改善。八、其他有關安全衛生事項。」
2. 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。」
3. 性別平等教育法第2條第4款：「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。」
4. 郭玲惠，性別平等、性騷擾防治與救濟，收錄於：臺灣勞動法學會主編，勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望，二版，2013年3月，455頁。
5. 參性別工作平等法施行細則第5條第1項規定。
6. 性平法第38條之1第2項：「雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。」
7. 范朝詠、邱羽凡，論雇主「立即有效之糾正及補救措施」義務之實踐與發展——以國際人權法角度為觀察，萬國法律，246期，2022年12月，20-21頁。

8. 參最高行政法院98年度裁字第2802號裁定。
9. 參最高行政法院109年度上字第594號判決。
10. 范朝詠、邱羽凡，同註7，23頁。
11. 性平法第28條：「受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。」、第29條：「前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。」
12. 劉志鵬，職場性騷擾與雇主之舉證免責 臺北地方法院96年度訴字第6336號判決評釋，收錄於：臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，性別工作平等法精選判決評釋，元照，2014年9月，179-180頁。
13. 參臺北地方法院94年度勞訴字第218號、板橋地方法院96年度訴字第774號民事判決。
14. 判決中引用對話包含：「而且妳的體育服打扮也是正爆，讓尚傑都戀愛惹呢」、「身為一個型男/正妹，有義務多多出現在各種場合撫慰大家心靈」、「還好啦，我覺得妳比較可愛」等）、「來啊！正面上我啊」、「Come on! Fuck me from the front.」、「還好薇薇還在，不然真不知道人生還有什麼意義」、「這麼快就想我……」、「可先丟過來，但我是我只需要妳喔」、「即使不在線上，也永遠在我心（愛心貼圖）中」、「可以順便附上妳的新（愛心貼圖）嗎」、「因為每次注視著妳時，都會不知不覺忘記時間的流動～」、「我也想過耶，但是妳已經在我心中處於換不掉的位置了」。

---

關鍵詞：性騷擾、性別工作平等法、職場不法侵害、勞資爭議、雇主責任

DOI：10.53106/279069731711

（相關文獻►月旦知識庫 [www.lawdata.com.tw](http://www.lawdata.com.tw)；  
更多裁判分析►月旦法律分析庫 [lawwise.com.tw](http://lawwise.com.tw)）