



論性騷擾案件中 就運動員之保護

——以新修性別平等工作法為核心

謝富凱

智呈國際法律事務所
主持律師

目次	壹、問題緣起	性騷擾事件之保護
	貳、性平三法修法要點	肆、性騷擾事件與運動員之隱私權及
	參、新修性別平等工作法對運動員	名譽權保護——代結論

壹、問題緣起

2006年間，美國社會人士及社區組織者開始使用MeToo一詞，作為被性侵的有色人種底層女性中「同理心實現充權」之推廣，而後開始在網路上鼓勵女性推播此浪潮，使性騷擾事件開始受到公眾討論，也令性別平等議題開始廣受社會大眾重視¹。

臺灣在今年（2023年）接連爆發性騷擾案件，也開始爆發出MeToo浪潮²，

從演藝圈、政治界、學界等各領域都漸漸有性騷擾受害者願意出面訴說自己的遭遇，引發大眾廣泛討論。該波議題討論延燒到至今，因亞運在即，近日亦有新聞指出，體育界教練被控訴對底下培訓運動員有性騷擾且聯合其他選手對被害人霸凌之行為³，讓許多人意識到運動界對於運動員之間性騷擾的防治措施較少受到大眾討論，運動員、尤其國家培訓選手於培訓過程中受到性騷擾時，如何進行申訴？如何透過性平三法保護自

己？新修法之後性平三法規範是否不同？顯然為性平三法施行後可觀察之重點，本文亦以此出發，透過新修性平三法新舊法之比較，尤其性別工作平等法之修法重點，探討運動員受性騷擾後之保護措施，期能以律師之角度協助、完善保護性騷擾之被害人。

貳、性平三法修法要點

一、修法目的

近年性騷擾事件頻傳，對於性騷擾範圍的界定、雇主為性騷擾行為人時如何處理、申訴機制、加害人相關的輔導及處罰措施，均為性平三法未修法前一直以來受討論之議題。本次行政院修法草案之重點係希望以被害人保護為中心，目標為強化有效打擊加害人的裁罰處置、完備友善被害人的權益保障及服務、建立專業可信賴的性騷擾防治制度⁴。將法規內容適用範圍擴大，並使適用法規明確化，加重對於加害人的處罰，強化外部申訴監督機制⁵。

二、性平三法新舊法比較

(一)擴大性平三法適用範圍

2023年7月31日修正前之性別平等教育法，在舊法下主要適用於教育部管轄之公私立各級學校，而新修性別平等教育法第3條第2項第1款：「本法用詞，

定義如下：二、學校、教師、職員、工友及學生：(一)學校：指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。」使前開各類學校之學生未來受到性騷擾之侵害時，得以適用性別平等教育法，保障自己之權益。

另外，修法前的性別工作平等法(修法後改稱：「性別平等工作法」)於受僱者執行職務間受到性騷擾，方能適用該法；於性騷擾受害人下班時間、應酬時間受性騷擾時，卻未直接規定是否適用性別工作平等法，致發生同樣性騷擾行為，卻可能受不同認定，而無法適用性別工作平等法處理之情形。修正後之性別平等工作法第12條第3項則規定：「有下列情形之一者，適用本法之規定：一、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。二、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。三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。」將受僱者於非工作時間受職場人士性騷擾之態樣亦納入適用範圍，使受僱者之保障更加完善。

(二)改善申訴制度

過往性騷擾行為人為雇主或公司負責人時，被害人往往無法即時反應或不敢發聲，使同一加害人導致之性騷擾事件一再發生。

有關公司設立防治性騷擾之申訴管道，修正前之性別工作平等法第13條第1項僅規定：「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。」；然修正後之性別平等工作法第13條第1項修訂為：「雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。」大幅度下降公司應訂定性騷擾防治規定之門檻。另修正後之性別平等工作法則更進一步於第13條第4項明確規定，雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；第38條之2則規定：最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣1萬元以上100萬元以下罰鍰，期能以此完善職場性騷擾事件之被害人申訴管道。

(三) 增訂權勢性騷擾態樣及加重罰則

職場性騷擾中，其不乏雇主、公司負責人或資深同事為性騷擾行為人，使被害人因害怕喪失工作、職場資源，而不敢聲張，進而不敢對此行為進行申訴之情形。

上開性騷擾情形，係屬「權勢性騷擾」之態樣，性平三法修正前就此並無

相關規定，而新修性騷擾防治法將其規定於第2條第2項：「本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。」；新修性別平等工作法亦將其定義於第12條第2項：「本法所稱權勢性騷擾，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。」在加害人具有權勢地位，且性騷擾情節重大之情形，為防加害人介入調查，公司在調查期間也可以依法停職或調職。

另外，被害人因性騷擾事件請求損害賠償時，也新增懲罰性賠償金之規定，依性別平等工作法第27條第5項及第6項規定，行為人因權勢性騷擾，應負損害賠償責任者，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之懲罰性賠償金。如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之懲罰性賠償金。

(四) 延長申訴時效

臺灣社會風氣雖漸趨開放，不再將受到性騷擾視為難以啟齒之事，然對於受到性騷擾之被害人而言，勇敢面對性騷擾之事或將性騷擾之事公諸於眾，無疑是需要時間、需要勇氣的選擇。是以，在多年前曾遭受性騷擾的被害人勇敢站出來發聲時，往往因為性騷擾時效已過

而喪失救濟機會。

新修性別平等工作法第32條之1第2項規定：「受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。」係針對上開情形，依受申訴者是否具有權勢地位分別規範申訴之時效。另外，依性騷擾防治法第14條第1項則規定：「屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。」則區分性騷擾事件是否為權勢性騷擾事件，而分別規範申訴時效。

(五) 加強被害人保護機制

雇主得知員工已提出性騷擾申訴時，應在調查過程中，主動提供或轉介被害人相關諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。新修性騷擾防治法第10條第4項及第6項更規定：任何人除經本人同意或檢察官、法院依法認為有必要等情形外，不得以媒

體或其他方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊。行政機關及司法機關所公示之文書，亦不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊，以保護被害人之個人資料，避免被害人受到二度傷害。

參、新修性別平等工作法對運動員性騷擾事件之保護

一、性別平等工作法就職場性騷擾之適用範圍

依修正前性別工作平等法第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。」修正後之性別平等工作法第13條則規定：「雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。」

承上第貳、二、(二)項次所述，新修正性別平等工作法固已降低公司應訂定性騷擾防治規定之門檻，然就受國家培訓運動員而言，其主要薪資來源為比

賽獎金及每個月由「國家運動訓練中心」給付的生活零用金⁶。依上開法條之文義解釋，該條文既限定為「雇主」之防治責任，就培訓運動員前往非國家運動訓練中心之其他單位受訓（如運動協會或聯盟等單位）時，是否屬於「工作場所」受到性騷擾或性別歧視？恐有爭議，而可能無法適用該協會或聯盟所訂定之性騷擾防治措施及申訴管道。

二、運動員發生職場性騷擾事件時之申訴途徑

修正前之性別工作平等法，如被害人遇到性騷擾案件，向雇主提出申訴時，雇主無須將事件及結果通知勞工局，且勞工局亦僅針對雇主開罰；修正後之性別工作平等法，雇主皆應將事件與處理結果通知勞工局，勞工局也能直接向性騷擾行為人進行開罰。被害人向雇主提起申訴，卻受雇主消極回應，或就處理結果不服時，被害人也能再向勞工局提出申訴，事件並將由勞工局著手進行調查，使公權力得以介入性騷擾事件中，給予公平之調查。

又有關本文第1項次中所提及之體育界教練疑似對運動員有性騷擾之行為，據新聞報導，體育署係請國家運動訓練中心持續聯絡被害人，另督導國家運動訓練中心依性騷擾防治法相關規範⁷，採取有效的糾正及補救措施⁸。國家

運動訓練中心為教育部監督之行政法人，依教育部體育署官方網頁所公布之特定體育團體性騷擾申訴管道及防治資訊，就國家培訓之運動員可分為「奧亞運特定體育團體」⁹、「非奧亞運特定體育團體」¹⁰及「高中及大專體總特定體育團體」¹¹等三類，該三類別之特定體育團體並依各類運動協會設置性騷擾申訴管道，使運動員受性騷擾時，得依該性騷擾申訴途徑進行申訴。

運動員受限於其職業性質之影響，依性別平等工作法之法條文義解釋，似未明文規定如運動員於非僱傭之單位進行培訓，受到性騷擾時，得否依培訓單位內部性騷擾申訴管道進行申訴，故目前仍係回歸運動員之受雇單位即「國家運動訓練中心」之性騷擾申訴管道處置。另外，職業運動聯盟（如中華職棒大聯盟、P. LEAGUE男子職業籃球聯盟等）就性騷擾事件之處理，亦未設置內部申訴管道，而係依聯盟規章行為規範進行禁賽或罰款之處置¹²，由聯盟進行懲處¹³。本文以為，此類型性騷擾事件仍屬職場性騷擾，應以性別平等工作法進行處理，運動員於培訓單位受到性騷擾時，應得依培訓單位之性騷擾防治措施即時提出申訴外，亦可受到修正後性別平等工作法之保護，方對運動員之保障較為完善。

肆、性騷擾事件與運動員之 隱私權及名譽權保護 ——代結論

臺灣於今年度（2023年）開始大幅探討性騷擾議題，立法院亦於2023年7月31日三讀通過性平三法¹⁴，透過新、舊法的比較，可以發現新法確實在性騷擾防治措施、申訴管道、時效、被害人協助及個資保護等，相較於舊法，有更完善就性騷擾被害人之保護。

然運動員仍因須前往不同地方培訓之特性，而使其受到性騷擾時，可能無法依培訓場所之性騷擾申訴管道進行申訴，而無法即時受到性別平等工作法之保護。在無法訴諸法律管道之情形下，運動員可能會選擇將性騷擾事件向媒體曝光，使運動員開始受到社會大眾矚目，陷於性騷擾事件及隱私權保障兩者

之間，在此情形下，運動員是否屬公眾人物？其所發生之性騷擾事件是否為可受公評之事？均殊值討論。

性騷擾事件亦與名譽權息息相關，發生性騷擾事件時，多數被指控之行為人，為捍衛自己之名譽權，常會發表聲明稿¹⁵，或是向指控者提出民事損害賠償訴訟、刑事妨害名譽之告訴等，以保護自己之名譽。是以，運動員受到性騷擾時，如何依新修性平三法保障自己之權益，快速而有效的保護自己，以防名譽權、隱私權二度受到侵害；被指控者又如何即時防止自身名譽權及隱私權受到侵害，顯然為新修性平三法在實務運作上之重點，本文亦期待在此類案件上，能透過新修性平三法及各項訴訟前準備、訴訟策略等方式，完善保障性騷擾事件中當事人之各項權益。♣

註釋

1. 葉肅科，#Me Too運動之後：婦女權益再促進的省思，2019年5月7日，<https://hre.pro.edu.tw/article/5229>（最後瀏覽日：2023年9月14日）。
2. 品觀點，大牙點名黑人陳建州11年前性騷擾，2023年6月27日，番新聞，<https://n.yam.com/Article/20230627130776>（最後瀏覽日：2023年9月1日）。
3. 林立浩，「圍棋界宋慧喬」控遭性騷 紅面棋王2度伸狼爪摸背：這是鼓勵，中時新聞網，2022年8月15日，<https://www.ctwant.com/article/276725>（最後瀏覽日：2023年9月1日）。

4. 行政院，政院通過「性騷擾防治法」、「性別工作平等法」及「性別平等教育法」修正草案以有效、友善及可信賴原則建構完善性騷擾防治網絡，2023年7月13日，<https://www.ey.gov.tw/Page/9277F759E41CCD91/3ba0941a-6170-4193-a469-792675004050>（最後瀏覽日：2023年9月14日）。
5. 洪琴宣，#MeToo催生新版性平三法：5大修訂重點更有助被害人嗎？是否有漏洞？，報導者，2023年7月31日，<https://www.twreporter.org/a/taiwan-metoo-amendment#related-post-anchor>（最後瀏覽日：2023年8月31日）。
6. 國際綜合性運動賽會集訓選手費用支給要點，<https://www.nstc.org.tw/Uploads/Common/202212171053474730643.pdf>（最後瀏覽日：2023年9月14日）。
7. 國家運動訓練中心工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點，<https://www.nstc.org.tw/Uploads/Common/202209251401461963570.pdf>（最後瀏覽日：2023年9月14日）。
8. 吳政紘，蘇聖芳指控性騷擾、欠薪與霸凌！國訓中心、體育署都回應了，今日新聞，<https://www.nownews.com/news/6242574>（最後瀏覽日：2023年9月1日）。
9. 奧亞運特定體育團體性騷擾申訴管道及防治資訊，參教育部體育署：<https://www.sa.gov.tw/PageContent?n=5821>（最後瀏覽日：2023年9月14日）。
10. 非奧亞運特定體育團體性騷擾申訴管道及防治資訊，參教育部體育署：<https://www.sa.gov.tw/PageContent?n=5822>（最後瀏覽日：2023年9月14日）。
11. 高中及大專體總特定體育團體性騷擾申訴管道及防治資訊，參教育部體育署：<https://www.sa.gov.tw/PageContent?n=5823>（最後瀏覽日：2023年9月14日）。
12. 伯納疑性騷事件 聯盟罰款2萬、禁賽1場，TSNA體育新聞，2019年10月25日，<https://tsna.com/article/30401>（最後瀏覽日：2023年9月14日）。
13. 郭好，遭PLG代理執行長周崇偉「強抱」 啦啦隊員發聲了！透露聯盟將懲處，鏡新聞，2023年7月6日，<https://reurl.cc/Wv3dak>（最後瀏覽日：2023年9月14日）。
14. 郭建伸，立院三讀性騷擾防治法 權勢性騷最重罰3年揭露個資最高罰60萬，中央社，2023年7月31日，<https://www.cna.com.tw/news/aip/202307310108.aspx>（最後瀏覽日：2023年9月14日）。
15. 呂權紘，PLG爆出性騷擾風波 黑人陳建州轉發聲明稿駁斥「內容全然不實」，yahoo運動新聞，2023年6月27日，<https://reurl.cc/Nyrjaq>（最後瀏覽日：2023年9月14日）。

關鍵詞：職場性騷擾、性平三法、性別工作平等法、性別平等工作法

DOI：10.53106/279069731911

（相關文獻➤月旦知識庫 www.lawdata.com.tw；
更多裁判分析➤月旦法律分析庫 lawwise.com.tw）