

國立臺灣大學社會科學院國家發展研究所

碩士論文

Graduate Institute of National Development
College of Social Sciences
National Taiwan University
Master Thesis



論公務人員性騷擾案件相關法律適用問題分析
An Analysis of the Relevant Legal Application Issues in
the Cases of Sexual Harassment by Civil Servants

陳柏屹

Po-Yi Chen

指導教授：陳顯武 博士

Advisor: Hsien-Wu Chen, Ph.D.

中華民國 112 年 7 月

July 2023

國立臺灣大學國家發展研究所

碩（博）士學位論文學術倫理聲明書

本人已完全瞭解本所學術倫理之定義與行為規範，特別是針對抄襲之規範。本人保證，提交學位口試論文的所有內容是由本人撰寫。本人也保證，論文中所引用之他人著作，皆按規定引用。如有涉及違反著作權法、本所學術倫理行為規範、以及其他相關法規，願擔負相關法律責任。

Declaration of Academic Integrity for Students of Graduate Institute of National Development

I have read and understood the Institute's policy on academic integrity in general and plagiarism in particular. I undertake that all the material presented for examination is my own work and has not been written for me, in whole or in part, by any other person. I also undertake that any quotation or paraphrase from the work of another person has been duly referenced in the work which I present for examination. I also acknowledge that I shall bear all consequences resulting from any disciplinary and legal action taken in accordance with Copyright Act, the Institute's policy on academic integrity, and other relevant laws.

立書人 Student Name : 陳柏屹

(親筆簽章 Signature)

學號 Student I.D. no. : P09341003

日期 Date : 2023 / 07 / 27 (YYYY/MM/DD)

國立臺灣大學碩士學位論文
口試委員會審定書

本論文係陳柏屹(P09341003)在國立臺灣大學國家發展研究所完成之碩士學位論文，於民國112年07月07日承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明

口試委員： 陳顯武 (指導教授)

周成瑜 余啟民

所 長：

劉輝煌

謝 辭



在大學畢業了超過 20 個年頭以後，再度回到母校就讀在職專班，以前在台大法律系的就學點滴，又重新浮現在腦海。入公職也邁進了第 20 年，臉上多了些許皺紋與風霜，也多了些人生的閱歷，更組成了一個自己的小家庭，可喜的是，大學時期從許宗力、林子儀、黃茂榮等老師們所學得的法學思維與體系，在撰寫這篇論文的時候，一點一滴的從記憶的深處喚了回來，成為這篇論文的基礎養分。

在專班的這三年間，有幸親炙所裡多位老師在不同專精領域的講授與分享，更讓我的視野大開，不再侷限於原本熟悉的法律領域，而能擴展到經濟、政治、兩岸乃至東亞文化的薰陶，獲益尤其良多。最要感謝的是我的指導教授陳顯武老師，老師的循循善誘，以及與張志銘老師一同在研一早八的第一堂課講授「社會科學方法論」的堅持，雖然在一開始讓過了許久才回到校園的我覺得艱澀難懂，但之後上了其他老師的課程，才知道原來我在社會科學領域的知能，已經在「社會科學方法論」的掙扎間，不知不覺紮下了良好的根基。另外，在這三年的學習路上，能與一群和我秉持著相同的，重回校園充實自我的信念，可敬又可愛的同學們同行，包含了著述等身的昭銘哥、永遠的五號同學毅維、冷面笑匠的明德、充滿「概念」挺進博班的中達、英挺的大內高手惟立、堅持到最後，一起攜手畢業的美禎、熱心助人的文龍、帥氣又搞笑的致國、人美心美的婷之、我的最佳小組夥伴晨蓁，還有互相砥礪勉勵(間用毒舌相濡以沫)的詠晴，以及其他未及一一列舉的專班同學們，這段充滿歡笑與腦力激盪的求學歷程，將是我最珍視的資產與回憶。

而個人在公務體系耕耘的這 20 年間，有幸得到許多長官的提攜與指導，其中最要感謝的就是將學術研究精神貫徹到政策制定過程，給我諸多啟發的游國鑛處長，與行事瀟灑磊落，為了我的出路在關鍵會議上大戰八方的洪宜和組長，以及既是專班大我一屆的學姐，後來更成為我直屬主管的紀嘉真組長，還有許許多多認識我的長官與同事，在我一路跌宕起伏的職涯中，給予我最大最多的肯定與支持。我所能回報的，就是在我接下來

的公職歲月裡，繼續為廉政體系善盡一己之力。

最後要感謝的是養我育我的雙親，從小苦讀不懈，一直是我學習榜樣的哥哥，在小學時期啟蒙了我的作文能力，帶領我征戰台北市乃至台灣區國語文競賽的楊春齡老師，還有我的老婆黃大科長以及女兒陳小公主，能讓我無後顧之憂地在周末暫時離開她們母女倆，回到校園進修充電。現在，該是讀完萬卷書後，踏上萬里之路的時候了！



摘 要



我國於公務人員間所發生的性騷擾案件，一直以來受限於紛亂難解的性騷擾防治法規體系，加以不同法律間立法目的未盡相同，又各自訂定適用對象、程序規範及排除適用範圍，往往一件案情單純的性騷擾案件，進入實質處理程序之後就變得份外的棘手與複雜，導致如今多數人一旦提到性騷擾案件，第一個映入腦海的印象便是「程序繁雜，難以處理」。實則，以現行法規體系而言，性騷擾所涉及到的問題繁多，首要須先決定應該適用性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法當中的哪一部法律為準據法，亦即應視性騷擾行為人之身分來決定適用之準據法。以公務人員為例，縱認於上班時間發生的性騷擾行為應依據性別工作平等法處理，惟後續仍須介接上既有的公務人員保障程序，甚至對於性騷擾行為人的懲處條款，實務上也並非直接援引性別工作平等法之規定，而係引用公務員服務法有關品位義務之規範。

有鑑於此，本文藉由探究上開與性騷擾有關的四部法律，分別探究其立法目的及比較性騷擾被害人於各該法律所能採取的救濟方式，從而歸整研析公務人員性騷擾案件之法律競合與適用等問題。本文另藉由比較美國有關聯邦政府職員的性騷擾救濟程序與聯邦法院重要判決見解，以及擇選我國公務人員涉及性騷擾之司法判決及監察院糾正案進行案例研析，最後本文歸納出在現行實務上過於注重以行為人身分來區分性騷擾案件之處理程序，課與雇主過於沉重的防治與處理義務，以及個別法律(如性騷擾防治法)本身存在的諸多問題，因此研究結果建議得從立法論的面向，重新檢視現行法規的既有體系與架構，並啟動整合修法作業，俾使我國的性騷擾案件處理程序能夠有效簡化，並且能夠以有效保障被害人的應有權益為準據，回歸聚焦於性騷擾案件的事實本身來審理是否成立性騷擾，以有效促進我國性騷擾防治的進一步深化。

關鍵字：公務人員、性騷擾、性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、美國 1964 年民權法第七章



ABSTRACT



The handling of the sexual harassment emerged in civil servants of Taiwan has long been constrained by a complicated and difficult-to-resolve regulatory framework on sexual harassment prevention. Different laws have varying legislative purposes, with each defining the applicable scope, procedural regulations, and exclusions. Consequently, even a simple case of sexual harassment becomes particularly challenging and complex once it enters the substantive processing stage. This has led to the prevalent perception that sexual harassment cases are "burdensome and difficult to handle." In reality, sexual harassment involves numerous issues that require the initial determination of which law below should be applied: Act of Gender Equality in Employment, Gender Equity Education Act, Sexual Harassment Prevention Act, or Stalking and Harassment Prevention Act. In other words, the applicable law must be determined based on the identity of the perpetrator of the sexual harassment. Taking civil servants as an example, although sexual harassment occurring during working hours should be handled according to Act of Gender Equality in Employment, subsequent procedures still need to be integrated with Civil Service Protection Act. Moreover, in practice, the provisions regarding the punishment of the perpetrator of sexual harassment are not directly derived from Act of Gender Equality in Employment but instead refer to the regulations concerning the duty of dignity in the Civil Service Act.

This thesis explores the four laws related to sexual harassment, examining their legislative purposes and comparing the remedies available to victims of sexual harassment under each law. Through this analysis, the thesis aims to consolidate and analyze the issues of legal conflicts and applicability in cases of sexual harassment involving civil servants. Additionally, the thesis compares the sexual harassment remedies and significant court rulings regarding Federal employees in the United States. It also examines judicial decisions and corrective actions by the Control Yuan (an investigatory agency) regarding sexual harassment cases involving civil servants in Taiwan. The research identifies several issues in current practices regarding the excessive emphasis on distinguishing harassment cases based on the identity of the perpetrator, the heavy burden placed on employers in prevention and handling obligations, and the various problems inherent in individual laws (such as the Sexual Harassment Prevention Act). Therefore, the research suggests rechecking the existing

legal framework and structure through legislative considerations and initiating comprehensive law reform efforts. This will effectively simplify the handling process of sexual harassment cases in Taiwan and ensure the protection of victims' rights and interests, focusing on the factual basis of sexual harassment in trials and promoting further enhancement of sexual harassment prevention and management in the country.

Key words: Civil Servants, the Sexual Harassment, Act of Gender Equality in Employment, Gender Equity Education Act, Sexual Harassment Prevention Act, Stalking and Harassment Prevention Act, Title VII of the Civil Rights Act of 1964.

目 錄



學術倫理聲明書.....	I
口試委員會審定書.....	III
謝辭.....	V
中文摘要.....	VII
英文摘要.....	IX
第一章 緒 論.....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的與主要研究問題.....	3
壹、研究目的.....	3
貳、主要研究問題.....	5
第三節 文獻探討.....	5
第四節 名詞定義.....	8
壹、生理性別 (sex) 與社會性別 (gender).....	8
貳、公務人員.....	8
參、公務人員考試錄取人員.....	9
肆、建教生.....	10
第五節 研究方法.....	11
壹、文獻分析法.....	11
貳、法釋義學.....	11
參、比較法研究.....	12
肆、法學實證研究.....	13
第六節 研究途徑與過程.....	14
壹、研究內容與步驟.....	14
貳、具體研究作為.....	14
第七節 研究架構與章節安排.....	15
第二章 性騷擾案件之適用法規及競合問題分析.....	17
第一節 我國有關性別平等之法規及大法官解釋.....	17
壹、我國有關性別平等之法規.....	17

貳、早期有關性別平等之大法官解釋-釋字第 365 號至第 728 號解釋	18
參、大法官在性別平等領域的突破-釋字第 807 號解釋	19
第二節 性別工作平等法有關性騷擾的定義與救濟途徑	22
壹、性別工作平等法有關性騷擾之定義	23
貳、性別工作平等法課予雇主之責任	24
參、性別工作平等法有關性騷擾案件之救濟途徑	26
肆、實務重要問題探討及未來修法走向	28
第三節 性騷擾防治法有關性騷擾的定義與救濟途徑	32
壹、性騷擾防治法有關性騷擾之定義	32
貳、性騷擾防治法有關性騷擾案件之救濟途徑	32
參、性騷擾防治法的相關問題	33
第四節 性別平等教育法有關性騷擾的定義與救濟途徑	37
壹、性別平等教育法有關性騷擾之定義	37
貳、性別平等教育法有關性騷擾案件之救濟途徑	37
參、實務重要問題探討	39
第五節 跟蹤騷擾防制法之規範架構與適用問題	43
壹、制定緣由	43
貳、規範架構與救濟途徑	44
參、本法適用上可能衍生之問題	49
第六節 競合問題分析	52
壹、公務人員於執行職務時遭到性騷擾時之申訴程序	53
貳、公務人員非於執行職務時遭到性騷擾時之申訴程序	55
第七節 小結	56
第三章 美國有關聯邦政府職員性騷擾之法規實務	58
第一節 美國基進女性主義法學對於性騷擾案件之影響	58
壹、Catharine A. MacKinnon 及宰制論	58
貳、宰制論的核心要義：性騷擾是社會權力的問題	59
參、宰制論對於美國與我國法律實務之影響	60
第二節 美國聯邦政府處理職員性騷擾案件之組織	61
壹、EEOC 與 MSPB	61

貳、聯邦政府職員遭到性騷擾時之申訴程序	62
第三節 美國聯邦政府職員遭受性騷擾之情形	63
第四節 美國有關聯邦職員性騷擾案件之重要法規與判決	66
壹、1964 年民權法第七章 (Title VII) 及 EEOC Guidelines	66
貳、聯邦法院有關職場性騷擾案件適用 Title VII 之重要判決	68
參、聯邦侵權賠償法及聯邦雇主法律責任法	77
第五節 小結	79
第四章 我國有關公務人員性騷擾案件之判決研析	82
第一節 司法官對於法官助理之性騷擾案	82
壹、案件事實	82
貳、原告 (監察院) 主張	83
參、被告 (C 男法官) 主張	85
肆、判決主文及理由	88
伍、重要爭點分析	91
第二節 直轄市局處首長涉及敵意環境性騷擾案	93
壹、案件事實	93
貳、原告 (監察院) 主張	93
參、被告 (E 男) 主張	94
肆、判決主文及理由	95
伍、重要爭點分析	98
第三節 公務人員考試錄取人員間疑涉性騷擾案	100
壹、案件事實	100
貳、監察院糾正案文內容	101
參、重要爭點分析	109
第四節 小結	113
第五章 結論	115
第一節 主要研究發現	115
壹、現行法規體系複雜，難以理解及適用	115
貳、課與雇主過於沉重的義務與責任，誠屬難以承受之重	117
參、個別法律於實務執行上的待解問題	118

第二節 研究建議.....	119
壹、重新建立以性騷擾案件為核心的程序規範.....	119
貳、雇主責任的再行釐清與界定.....	120
參、性平三法之其他具體修法建議.....	120
參考文獻.....	123

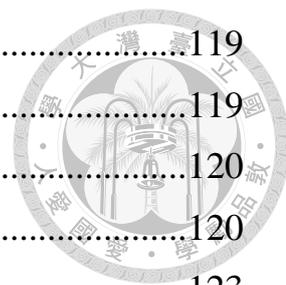


表 目 錄



表 1-1	性別騷擾 (Gender Harassment) 之態樣.....	73
表 1-2	不當性關注 (Unwanted Sexual Attention) 之態樣.....	73
表 1-3	性脅迫 (Sexual Coercion) 之態樣.....	73
表 2	有關機關函復監察院有關性別工作平等法第 12 條 第 1 項第 1 款「執行職務」要件之意見一覽表.....	111
表 3	受性騷擾適用法規研商會議決議事項一覽表.....	114





第一章 緒論

第一節 研究動機

監察院於 2020 年 5 月 27 日公布了該院 109 年內正字第 18 號糾正案，該案係針對衛生福利部、法務部廉政署、臺北市政府、新北市政府、新北市樹林區公所等機關均提出糾正，對於 2017 年間所發生之公務人員廉政類科考試某位女性錄取人員，於參加廉政人員訓練班期間遭受性騷擾事件，前開各機關均錯誤認定應適用性騷擾防治法，致使案件之移送、受理及調查程序均於法不合，處置過程連生違失，嚴重損及被害人權益，該院依法提案糾正。

依糾正案文所記載，該糾正案件事實之發生，緣起於某位 2016 年公務人員高等考試廉政類科之女性增額錄取人員（下稱 A 女），於法務部廉政署位於新北市坪林區的廉政研習中心，與其他 65 名一樣是 2016 年公務人員高等考試廉政類科增額錄取人員，以及 2017 年特種考試地方公務人員三等考試廉政類科錄取人員，於 2017 年 6 月 26 日至 9 月 29 日接受廉政署對於新進廉政人員辦理實務訓練之專業學習課程期間，於 9 月初向輔導員陳訴遭受某名男性學員（下稱 B 男）無故碰觸其身體及遭期暗中監視等疑似性騷擾之行為。廉政署經過初步調查之後，為了確認後續調查及評定該性騷擾案件是否成立之權責機關究應屬於加害人所屬之新北市樹林區公所，抑係其他機關，曾經函請性騷擾防治法的主管機關衛生福利部及公務人員考試錄取人員訓練事務之主管機關公務員保障暨培訓委員會釋疑，經衛福部函復略以應由加害人任職之機關（於本案即係新北市樹林區公所）進行案件之申訴及調查程序。是以廉政署後續將性騷擾案件初步調查情形函轉予樹林區公所進行後續之申訴等程序，並經該公所於 2018 年間認定性騷擾事件不成立，A 女嗣後向新北市政府提出再申訴，仍經該府認定性騷擾不成立。

豈料於廉政署在將本件性騷擾案件函轉予樹林區公所進行申訴與調查之前，2017 年 10 月間自由時報等媒體即刊載報導，內容指稱法務部廉政署新進政風人員某女向媒體投訴，指稱受訓時遭同一組男學員撫摸手臂、背部



性騷擾，搭捷運也在車廂內遭到偷拍，並遭死纏爛打示愛等情¹，是以本案受到輿論關注，監察院並由時任監察委員高鳳仙立案調查本案，經過長達2年多的調查，高前監委於調查報告中認定涉與本案的相關機關涉有多項疏失應予糾正，其中最重要者為高前監委認為本案原所適用的準據法有誤，衛福部(性騷擾防治法之主管機關)、臺北市政府(A女之用人機關)、樹林區公所(B男之用人機關)、新北市政府(受理A女再申訴之機關)、保訓會及廉政署均誤認公務員職前訓練期間之性騷擾申訴案應適用性騷擾防治法，實際上應適用準之據法應係性別工作平等法，其主要理由係為「依學說、實務見解、行政院跨部會研商會議決議，考試錄取及分發之公務員於職前訓練期間之性騷擾申訴案合於『受僱者於執行職務時』規定，應適用性別工作平等法而非性騷擾防治法」²。

雖說高前監委於糾正案文中對於廉政署負責新進廉政人員訓練事項之廉政研習中心，對於該中心有關性騷擾事件之防治措施未盡完善之相關糾正意見，包含防治措施及申訴管道未公開揭示，輔導員亦欠缺相關職前講習訓練等缺失均指述甚明，復於後續調查過程中發現廉政研習中心已於佈告欄公開揭示防治措施及申訴管道，惟內容僅及於性騷擾防治法部分，並無提及性別工作平等法有關職場性騷擾之相關防治措施；且該中心僅提供申訴專線電話，不僅未載明專責處理單位或人員，更漏列其他申訴管道，監察院調查人員實際撥打申訴專線竟然無人接聽等等闕漏，而廉政署亦遵依上開糾正意見，於該署網站首頁設置「性別主流化/性騷擾防治專區」，並據以修正「法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」³，惟對於高前監委堅持本案應適用性別平等工作法，而否定曾就本案出具函示見解

¹ 自由時報(2017年10月8日)。<女政風遭同僚鹹豬手 男：我每個人都會碰啊>。<https://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/2216621>。2022/03/02 檢索。

² 監察院(2019年5月19日)。<台北市政府職員申訴於職前訓練遭受性騷擾，本應依性別平等工作法由該府(被害人雇主)處理，惟廉政署未依法通報及處理，有關機關均誤認應依性騷擾防治法由樹林區公所(加害人雇主)處理，案件被錯誤移送，由無管轄權之該公所及新北市政府誤用性騷法作成無效或違法之性騷擾不成立處分，監委高鳳仙提案糾正廉政署、衛生福利部、台北市政府、新北市政府、樹林區公所，請新北市政府、樹林區公所將上開無效或違法處分依法確認或撤銷，將案件移回送臺北市政府重新調查>。https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=213&s=17825。2022/01/02 檢索。

³ 法務部廉政署網站之「性別主流化/性騷擾防治專區」。<https://www.aac.moj.gov.tw/6398/6666/636608/Lpsimplelist>。2022/03/02 檢索。



之衛福部等行政機關原所認定應予適用之性騷擾防治法，不僅從法學研究方法論的觀點，或是從本案改適用性別平等工作法的實益程度觀之，均非毫無疑問，是以爰就本案作為研究的始點，針對現行法制對於性騷擾案件可能適用之準據法：性別工作平等法、性騷擾防治法及性別平等教育法，以及新近公布實施之跟蹤騷擾防制法，此四部法律於公務人員性騷擾案件的適用關係，作為本文研究的核心主題。

第二節 研究目的與主要研究問題

壹、研究目的

我國現行有關性騷擾防治與處理的法律，原有性別工作平等法、性騷擾防治法及性別平等教育法，至 2022 年 6 月 1 日起又加入了跟蹤騷擾防制法。此四部法律之訂定時間均各有不同，除了跟蹤騷擾防制法以外，最早訂定的是性別工作平等法（2002 年 1 月 16 日制定公布，同年 3 月 8 日施行，原法律名稱為兩性工作平等法，2008 年修正名稱為性別工作平等法），其次是性別平等教育法（2004 年 6 月 23 日制定公布，並自同日施行），最晚施行者則係性騷擾防治法（2005 年 2 月 5 日制定公布，並自公布 1 年後施行）。

從上開四部法律各自不同的制定公布時間可以看出，應為不同的立法推動團體各自運作的結果，甚至在訂定過程中可能因為發生案情事實不同但都同樣引起社會矚目的指標性案件，致使立法進程從而加速，進而獲致三讀通過的結果。以性別平等教育法為例，該法起初係源自教育部於 1997 年 3 月 7 日召開之「兩性平等教育委員會」決議，委託陳惠馨教授、蘇芊玲教授、謝小琴教授及沈美貞律師啟動原名「兩性平等教育法」草案研擬工作，並於研擬過程中於 2001 年發生了具有女性特質傾向的屏東高樹國中學生葉永鈺，在學校飽經同學基於其性向之取笑與惡作劇後，於學校廁所內離奇死亡的案件，從而將草案名稱改名為性別平等教育法，草案研修小組成員並由前揭 4 位，增加了羅燦煥教授、尤美女委員等 9 位新成員，邀集地方教育主管機關及教師參加多場大型公聽會，型塑立法共識後順利通過施行（陳惠馨，2005）。



誠然，這四部法律都有各自不同的立法目的，如性別平等教育法的最主要目的即在於校園的場域中有效推動性別平等教育，因此其規範重點在於學校中應設置專責推動的單位，編列相關預算，建構學習環境與資源，從課程、教材與課程設計中如何落實性別平等教育之精神，以及校園性侵害與性騷擾之防治與調查機制等。因此，這四部法律不可避免的會在交錯領域中發生適用上的問題，而此節也曾被多位學者所點明。如蔡宗珍教授即認為我國現行法制對於性騷擾事件之立法可說相當混亂與不周延，除了法律之文義表達未盡清楚明確以外，三部法律之規範目的、手段與體例，即有非常多亟須通盤檢討之處。以性騷擾案件之處理為例，最早立法的性別工作平等法僅有 2 條條文（第 12、13 條）有關，且嚴格以言，實未直接涉入性騷擾行為之規制；性別平等教育法基於教育目的，對於校園性騷擾行為亦未運用行政罰手段；到了性騷擾防治法，則建構了涵蓋民事賠償、行政罰與刑罰規定在內的各項規制手段（蔡宗珍，2011），然而在不同的適用對象間，如何準確的界定應適用之準據法，以及其適用結果是否能夠確保當事人應有之權益，則不無疑問。

另外，民間團體多年來倡議比照美國、日本等國家訂定的「跟蹤騷擾防制法」，在 2021 年 4 月發生屏東通訊行女店員遭男子反覆跟蹤騷擾，並遭該名男子以製造假車禍之方式擄人且殺害的重大矚目案件後，立法院加速立法進程⁴，於 2021 年 11 月 19 日經立法院三讀通過，並自總統於 2021 年 12 月 1 日公布後 6 個月施行。惟因該法第 3 條第 1 項將跟蹤騷擾行為限縮在「與性或性別有關」的前提要件之下，不僅在野黨及倡議立法的婦女團體批評過度限該法之適用範圍，也衍生「先行政後司法」與刑事責任條文之並置模式，即時介入保護機制(由警察機關先行調查並認定有犯罪嫌疑者，核發書面告誡並於必要時採取保護被害人之適當措施)及其救濟程序、相關主管機關間如何協力合作與建立被害人支援體系等諸多爭議(許福生，2021)。基上，在跟蹤騷擾防制法正式加入性騷擾防治法規的體系之後，該法與原本的二部法律之間如何區隔及適用，又是另一個值得探討的問題。

⁴ 自由時報（2021 年 11 月 19 日）。〈跟騷法三讀通過 屏東通訊行女店員丈夫：盼太太是最後受害者〉。 <https://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/3741959>。2022/03/20 檢索。



貳、主要研究問題

本文主要係以蒐集國內學說文獻及司法實務有關性別工作平等法、性騷擾防治法及性別平等教育法之相關判決，研析監察院民國 109 年內正字第 18 號糾正案之案件事實為標的，並擇選國內司法有關上開三法之重要判決，加以跟蹤騷擾防制法之規範內容，研析四部法律間於公務人員性騷擾案件之適用關係。基上，可區分為下列二個研究問題：

- 一、現行性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法及跟蹤騷擾防制法之間的法律適用關係為何？
- 二、公務人員（含公務人員考試之錄取人員）如發生性騷擾案件，其適用之準據法為何？監委於監察院民國 109 年內正字第 18 號糾正案文中所主張公務人員考試錄取人員應適用性別工作平等法之見解，從法釋義學及比較法學之角度是否妥適？有無其他法律（諸如性別平等教育法）適用之可能性？

第三節 文獻探討

鑑於本文主要係以公務人員（含公務人員考試錄取人員）間之性騷擾案件為主要標的，以下謹就所蒐集到的重要相關文獻進行探討，以界定研究途徑與方向。

蔡宗珍（2011）認為，性別工作平等法之立法目的主要係課與雇主對於發生在職務行使期間之性騷擾行為，負擔訂定防治措施及啟動內部申訴處理機制等義務；而對於無職場要素牽涉其中之性騷擾行為，性別工作平等法未就法律救濟程序加以規範，亦未規範性騷擾行為人與被害人間之公法關係，因此凡無涉雇主之前開法定義務，或屬職場中受僱人間所生性騷擾爭議，原則上均無性別工作平等法之適用，應適用性騷擾防治法予以處理。於公務人員間所生性騷擾事件之處理方式，亦無不同。另外，在救濟途徑的層面，由於公務人員身分等權益事項之保護，係規定於公務人員保障法中，且由公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）依該法規定主政救濟程序之審



議事項，因此，在處理公務人員性騷擾事件時，尚會進一步牽涉到公務人員保障法所定救濟程序規定之適用可能性。但是，如果被害人已向加害人所屬機關就該性騷擾行為提出申訴者，即應優先定性為性騷擾防治法第 13 條第 1 項之申訴，後續亦應依性騷擾防治法規定之程序處理，而與公務人員保障法無涉，其原因在於，公務人員保障法所定之救濟機關（當事人服務機關或保訓會），無權得直接以性騷擾事件之成立與否，作為公務人員保障法救濟程序之標的。職是之故，公務人員對於機關內部性騷擾申訴處理委員會，就性騷擾事件是否成立所為之決議，應不得依公務人員保障法提起申訴、再申訴或復審等救濟程序。

吳志光（2011）則以保訓會 100 年 4 月 13 日公保字第 1000005427 號函之實務見解為出發點，論述公務人員為性騷擾事件當事人之兩方（行為人或被害人），得依公務人員保障法或性騷擾防治三法提起救濟之範圍。吳志光認為，屬於性騷擾事件被害人，並向機關提出申訴之公務人員，依據保訓會上開函釋之見解，認定因被害人具公務人員身分，機關對於性騷擾成立與否之決定，對其身分權益有重大影響，故應肯認該決定為對於性騷擾申訴人（即被害人）之行政處分，從而得依據公務人員保障法第 26 條提起復審；但就機關對於性騷擾事件行為人所為之懲處決定，則因被害人並非懲處案件之當事人，基於保訓會之實務見解基本上並不承認得針對附有第三人效力之措施提起救濟，因此尚無可能性存在。至屬於性騷擾事件行為人之公務人員，本得即可就機關所為之懲處決定提出復審；惟得否就機關對於性騷擾成立與否之決定提起復審等救濟，考量性騷擾成立與否之決定，對於亦具公務人員身分之性騷擾事件行為人，其身分權益同樣會產生重大影響，參據保訓會上開函釋意旨，亦肯認得依公務人員保障法之規定提出復審以資救濟。

李惠宗（2010）指出，如特定公務人員被申訴對他人有性騷擾，因而受到所屬行政機關之懲處處分，受懲處之該公務人員固得依公務人員保障法之規定提起申訴或復審；但如經機關調查後認定性騷擾不成立，對於原本認為受到性騷擾之申訴人（即性騷擾事件之被害人）而言，基於公務員於服務機關受到不當之管理措施本得依公務人員保障法提出申訴，而主張受到性



騷擾卻被機關認定不成立，此項機關行為相較其他不當管理措施，對於申訴人將造成更嚴重的傷害，因此基於舉輕以明重的法理，認為申訴人仍得依公務人員保障法之規定提出再申訴。

謝長志(2015)論述性別工作平等法與性別平等教育法間之適用關係時，舉台灣警察專科學校為例，該校為求能符合上開兩項法律有關調查組織的不同規定，分別設置性騷擾申訴調查小組及性別平等委員會，後者係因應性別平等教育法之規定而設立，且性平會亦得成立調查小組調查性騷擾案件，如此繁複的機制容易造成當事人因為程序選擇錯誤，致使需俟該方做出不受理的決定後，才能轉向另一方提出申訴，貽誤寶貴的證據保全及調查的最佳時機。因此謝氏建議採取「單一調查單位，多軌程序進行」之性騷擾事件調查機制，如同中央警察大學已將該校之性騷擾申訴調查小組作為該校處理性騷擾事件之唯一調查單位，台灣警察專科學校亦得比照之，並依個案性質決定其應適用之準據法後，依該項準據法之調查程序規定辦理，建立以被害人為程序主體的性騷擾事件處理機制。

黃嘉韻(2018)認為性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法在立法目的、適用範圍、防治手段、救濟途徑均有不同，惟上開三法與其他法律之適用往往相互牽連，例如職場性騷擾可能發生在私部門、軍人、公務員、教師等不同職域，其間所適用之程序與救濟途徑各異，致使法律適用上造成治絲益棼的現況，各類爭議問題不斷。如欲透過法律解釋擴張性騷擾防治法之適用，除了各該法律的主管機關、立法目的及法益必須一致外，尚須司法實務採取同一見解；另如欲使性騷擾防治法具備基本法的地位，則非修法不可克竟其功。

鍾予晴(2021)以「構框理論」來觀察台灣自戰後以來法律學者、婦女團體、立法委員等相關人士對於性騷擾的界定及法律主張，歸結出性別工作平等法及性別平等教育法的立法是基於「性別歧視框架」，認為性騷擾是一種性別不平等的現象，是對於女性或其他性別弱勢者的歧視；相對的性騷擾防治法則是基於「人身安全框架」，但是因為性騷擾防治法對於性騷擾行為的定義仍近似於美國於工作場所性騷擾案件中所衍生而出的「敵意環境性

騷擾」及「交換條件式性騷擾」，與「人身安全框架」實有扞格，導致實務上能適用性騷擾防治法的案件較為少見，也影響到性騷擾防治法維護人身安全的立法目的。



第四節 名詞定義

壹、生理性別(sex)與社會性別(gender)

依「消除對婦女一切形式歧視公約」(The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)第28號一般性建議之意旨，「性(sex)」所指涉者為男性與女性的生理差異，「性別(gender)」所指涉者則為社會意義上的身分、歸屬和婦女與男性的作用，以及社會對生理差異所賦予的社會和文化含義等。

但是美國著名的女性主義法學家凱瑟琳·麥金儂(Catharine A. MacKinnon)則認為生理性別(sex)與社會性別(gender)並無區分的必要性⁵，不論是生理性別或是社會性別，都是社會的發明，並非事件的本質，麥金儂認為「性別是不平等的權力，以及誰能對誰做什麼為基礎的社會位置」。在自然的意義上，性別是一個光譜，並非可以截然二分，而是社會讓性別變為男女二分」(陳昭如，2015)。

貳、公務人員

在行政法的學理上，公務員的定義係區分為下列3項要素(吳庚，2003)：

- 1.需經由具任命公務人員權責之機關依公務人員任用法踐行任用程序，並應送請銓敘機關審定其任用資格，審定合格後則依公務人員任用法第25條規定，呈請總統任命；
- 2.中央公務員與國家或地方公務員與地方自治團體發生公法上之職務關係，按公務人員所執行者為「職務」，並非僅屬於經濟性質的工作；
- 3.需負忠實義務，係指公務人員於執行職務時，應以國家公益考量為優先，尊重憲法所建構的基本秩序。

⁵ 因此，在凱瑟琳·麥金儂的著作中，並不區分 Sex 及 Gender，而會將 2 個詞交互使用。



而在我國的相關法律中，因專為公務人員訂定的法律達 30 餘部，且各該法律對於公務人員的界定未盡一致，尚無單一定義，學說上大致可區分為最廣義、廣義及最狹義三種定義：

- 一、最廣義：依刑法第 10 條第 2 項及國家賠償法第 2 條等規定所稱之公務員，為最廣義之公務員，亦即凡在機關或附屬組織內工作之人員，無論是從事公權力、私經濟或其他性質工作，只要非基於國民義務者均屬之。以刑法第 10 條第 2 項而論，除了依法令服務於國家、地方自治團體所屬機關，或其他依法令從事於公共事務而具有法定職務權限者以外，亦包含受國家、地方自治團體所屬機關依法委託，從事與委託機關權限有關之公共事務者。
- 二、廣義：依公務員服務法第 24 條規定，只要是「受有俸給」之文武職公務員以及公營事業人員，包含政務人員，均屬之。但是非經任命程序，而是經由契約聘任者（如聘僱人員及學校教師），則非屬之。
- 三、最狹義：依公務人員任用法施行細則第 2 條，先排除政務人員與民意代表及武職人員於該法之適用，復限於在該條所列舉之 7 個機關（構）中，定有官等、職等及職稱之文職人員。

以本文研究主題而言，鑑於有關公務人員的性騷擾案件，其救濟程序多會與公務人員保障法有緊密的關聯，因此本文有關公務人員的定義，原則係參酌公務人員保障法之規定，亦即依該法第 3 條所規定，該法所稱公務人員，係指法定機關（構）及公立學校依公務人員任用法律任用之有給專任人員，但仍不以上開定義為限，會兼予論及政務人員涉及性騷擾之案例，也就是本文對於公務人員之實際研究範圍，會接近上開廣義公務員之定義。

參、公務人員考試錄取人員

公務人員考試錄取人員依據公務人員考試法第 3 條、第 5 條、第 21 條及公務人員考試錄取人員訓練辦法等規定，有接受訓練之義務，且應於實施訓練機關之規定時間內向實施訓練機關報到接受訓練，逾期未報到依第 5 條



第 1 項後段之規定即喪失考試錄取資格。上開所稱「訓練」，原則區分為由公務人員保障暨培訓委員會辦理之基礎訓練，以及由保訓會委託各用人機關（構）學校辦理之實務訓練。但如屬上開訓練辦法第 3 條所稱之「性質特殊之高等及普通考試類科」（如屬於一條鞭體系之廉政類科）或「特種考試」（如國安人員、調查人員考試），後者固由各該特種考試主辦機關（如國安局、調查局）另定其他訓練，前者依訓練辦法第 6 條第 3 項之規定，得由申請舉辦考試機關（以廉政類科而言即係廉政署）受保訓會之委託辦理訓練。以廉政類科錄取人員目前之實務作法，除均應接受保訓會所屬國家文官學院舉辦為期 4 週之基礎訓練以外，尚須於法務部廉政署規定之報到期日，至各該用人機關（如臺北市政府政風處、財政部臺北國稅局）報到接受職前學習，並依該署規定之期間至位於新北市坪林區之廉政署廉政人員研習中心接受為期 70 天之專業學習。

肆、建教生

依據「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」第 3 條第 2 款，建教生係指於學校就讀，參加建教合作計畫，在一定期間內於建教合作機構接受職業訓練，領取一定生活津貼之在學學生。基於前開規定可知，首先建教生的身分仍為與建教合作機構合作之職業學校或附設職業類科或專門學程之高級中學及特殊教育學校之學生。再者，建教生應接受學校安排，於一定期間內前往建教合作機構學習職業技能。既然建教生實際上的身分仍是學生，如於學校就學期間遭受校長、教師、職員、工友或其他學生之性騷擾，應適用性別平等教育法；惟如建教生係於建教合作機構受訓期間受到性騷擾，則除應依「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」第 27 條之規定，建教合作機構除不得因建教生之性別或性傾向而有差別待遇以外，並應防治性騷擾行為之發生；機構於知悉有性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。另建教生於受訓期間遭性別歧視、性傾向歧視或性騷擾時，其申訴之提出、認定及建教合作機構之賠償責任，依第 27 條第 2 項準用性別工作平等法及其相關法規之規定。

第五節 研究方法



本文之研究方法主要從「法釋義學」、「文獻分析法」、「比較法研究」及「法學實證研究」整理與分析；在研究方法的運用順序上，是經先由文獻分析法蒐集性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法及跟蹤騷擾防制法之相關立法過程與立法理由，及學者論著之相關文獻後，透過法釋義學進行法學方法論證；另藉由我國所繼受之美國法制及相關判決之研析，建構與我國法制比較之基礎後，再就相關具有指標性質之案例進行法學實證研究，以期使研究結果能兼顧立法應然面與司法實務的實然面，並能兼具法理與可操作性。

壹、文獻分析法

文獻分析法是指蒐集與研究主題有關的(專)書籍(含政府出版品)、期刊、學術論文、研究報告乃至報紙、雜誌之報導等各種書面素材，由比較性的角度進行靜態性的研究分析，目的在於瞭解問題成因，可能解決方式及其結果(吳定，2003)。

鑑於本文研究主題在於性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法及跟蹤騷擾防制法於公務人員性騷擾案件上之交錯適用所衍生出的相關問題，故透過蒐集相關專書、期刊論文等資料進行比較分析，主要以國內有關性別平等之論述，及於職場、校園或其他場域所發生性騷擾案件之處理等相關文獻，藉此理解各該法規訂定之緣由、架構內涵及實務上各該法規於個別案件之適用現況，作為本文研究之基礎。

貳、法釋義學

法釋義學之目的係為釐清隱含於法律規範內的意義關聯，聚焦在制度、原則、概念等內在體系，著重在具準則性與拘束性之面向，以純粹理性在現有的理論架構上運作，亦即以未經檢驗就視為真實的條件為前提，因而與規範的實際效力不同。換言之，法釋義學是將法律規範當成客體以認識之方式，

認為能以邏輯思考方式解決各種法律問題的體系，並據以適用於具體個案中，具有穩定、啟發、檢證、技術性地解決個案問題之功能(高誓男，2016)。

雖然法釋義學也隨領域而有所不同，如民法之法釋義學建立在民事案件之裁判強制之上，刑法釋義學遵守罪刑法定主義，行政法釋義學則依循法律優位、法律保留等一般行政法之原理原則，然在法學方法論與法釋義學間之區分上，前者係關涉具體特定的法律條文，甚且及於個別案例；相對地，法釋義學絕非僅處理特定之法律，或依附於該項法律而存在，法釋義學係為諸如法律關係、主觀權利、契約、侵權行為或犯罪等一般法律概念而發展出學說，且係一般性地對所有法律或個別領域呈現其重要性。職是之故，法釋義學將制度、原則、概念等內在體系視為其運作之成果 (Peter A. Windel，2019)。

本文在研究方法上即係以採取法釋義學之方法，以現行法律規範為基礎，復研析美國與我國法院之判決見解，討論公務人員性騷擾案件救濟程序所應適用之相關法規間，並試圖從各該法規之既定適用框架之中，從法釋義學的角度來釐清其適用之侷限性，從而針對研究發現提出相關法規之修訂建議。

參、比較法研究

比較法研究係從觀察不同國家法制的發展與理論的演進，探究各該國家相近法律規範之一般原理原則，並從法律條文的結構、立法與法律適用的關係等基礎問題的探討，從中汲取值得借鏡取法之處，作為省思我國法制利弊得失的基礎 (翁岳生，2020)。進一步言之，比較法學的運用，應著重在研析外國與本國法制之間的相似與相異之處，除應就各該國家之法條進行抽象性、一般性的比對以外，更應深入探討各該國家法制的制定脈絡，藉以歸納得出可資參照的法律規範與原則 (翁岳生，2020)。

本文以性別工作平等法於立法時期所師法的美國法制為比較法制之研究對象，探討美國晚近數十年來社會對於性騷擾行為觀感的改變，影響聯邦各級法院對於性騷擾案件之判決方向。如以工作場所性騷擾案件為標的者，



從聯邦法院於 1976 年的 *Williams v. Saxbe* 案⁶認定性騷擾構成性別歧視而適用 1964 年民權法第 7 章(Title VII)之規定開始，於 1986 年的 *Meritor Saving Bank v. Vinson* 案⁷，聯邦最高法院肯認受僱者所遭遇之敵意環境性騷擾亦可引用 Title VII 來提出救濟；1989 年的 *Price Waterhouse v. Hopkins* 案⁸認定雇主必須證明「性別因素與僱用決策無關」，否則即屬違反 Title VII；1991 年的 *Ellison v. Brady* 案認為是否成立性騷擾，應採取「合理女性被害人」的標準來認定之；以迄 1993 年的 *Harris v. Forklift Systems, Inc.* 案⁹，認定只要對於被害人產生歧視性效果，即使不至於對於心理安寧福祉產生不利影響，仍然可以構成敵意環境性騷擾；1998 年的 *Faragher v. City of Boca Raton* 案¹⁰與 *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth* 等案¹¹，皆認為在一定情況之下，雇主應就其具有管理監督地位的受僱者對下屬所為之敵意環境性騷擾行為，擔負代理之法律責任。而聯邦最高法院於 1998 年的 *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.* 案¹²首度肯認同性間之性騷擾亦構成性別歧視而得適用 Title VII 規定。本文藉由上開構成美國職場性騷擾案件之重要實務見解，具有里程碑 (milestone) 性質的判決，研析其案件事實與多數法官之見解，藉以釐清美國司法實務於職場性騷擾案件判決中所建立的各種判準，以作為我國現行法制及實務見解之比較基礎。

肆、法學實證研究

法學實證研究主要在於利用社會科學研究的方法，從經驗面向出發，運用田野調查、深度訪談、焦點團體等質性研究方式，或對蒐集到的資料利用統計學的原理與公式，對於法律運作的成效進行分析等量化研究方式，並將分析成果提供司法與立法機關來檢視所制訂或修正之法規，其成效為何(劉邦揚，2018)。

⁶ 413 F. Supp. 654(D.D.C. 1976)。

⁷ 477 U.S. 57(1986)。

⁸ 490 U.S. 228(1989)。

⁹ 510 U.S. 17 (1993)。

¹⁰ 524 U.S. 775 (1998)。

¹¹ 524 U.S. 742 (1998)。

¹² 523 U.S. 75(1998)。



鑑於以公務人員(含公務人員考試錄取人員)為當事人之性騷擾案件為數不多，尚難以統計學的原理與公式來進行上開量化研究，本文擬以擇選近年來於國內所發生之公務人員間之性騷擾案件為標的，研析其當事人兩造主張、判決所適用法規與理由，從而提出研究發現與建議。

第六節 研究途徑與過程

壹、研究內容與步驟

- 一、為建立理論基礎，首先釐清性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法及跟蹤騷擾防制法有關性騷擾之定義與救濟途徑，以及與其他公務人員權益保障相關法規(如公務人員保障法)之間交互適用之關係。
- 二、以性別工作平等法於立法時期所師法的美國法制為比較法制之研究對象，藉由探討美國性騷擾現行所適用的法規(如 1964 年民權法第七章等規定)，及聯邦各級法院相關重要判決內容，瞭解美國對於工作場域發生性騷擾案件之處理模式，據以做為我國法制實務比較之基礎。
- 三、擇選具有代表性的公務人員性騷擾案件(含司法人員、政務人員及公務人員考試錄取人員等類型)，以法律實證研究之方式研析當事人兩造之重要爭點，法院於判決時(或監察院於糾正案文中)所適用之法律及其理由，並提出評析意見。
- 四、綜整上述研究步驟所發現之研究結果，俾以歸納出研究發現與建議。

貳、具體研究作為

- 一、首先蒐集性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法及跟蹤騷擾防制法之立法背景、規範目的，以及各該法規對於性騷擾案件之救濟程序，並蒐整各該法規施行以來國內相關學說及之見解。
- 二、蒐集美國職場性騷擾相關法規之立法背景、規範目的，及聯邦各級法院之重要實務見解，作為比較研究之基礎。

三、擇選具有代表性的公務人員性騷擾案件之相關判決(或糾正案文)，以瞭解實務案例上就各該法律適用之現況，以及與學說見解間之異同。



第七節 研究架構與章節安排

第一章 緒論

- 第一節 研究動機
- 第二節 研究目的與主要研究問題
- 第三節 文獻探討
- 第四節 名詞定義
- 第五節 研究方法
- 第六節 研究途徑與過程
- 第七節 研究架構與章節安排

第二章 性騷擾案件之適用法規及競合問題分析

- 第一節 我國有關性別平等之法規及大法官解釋
- 第二節 性別工作平等法有關性騷擾的定義與救濟途徑
- 第三節 性騷擾防治法有關性騷擾的定義與救濟途徑
- 第四節 性別平等教育法有關性騷擾的定義與救濟途徑
- 第五節 跟蹤騷擾防制法之規範架構與適用問題
- 第六節 競合問題分析
- 第七節 小結

第三章 美國有關聯邦政府職員性騷擾之法規實務

- 第一節 美國基進女性主義法學對於性騷擾案件之影響
- 第二節 美國聯邦政府處理職員性騷擾案件之組織
- 第三節 美國聯邦政府職員遭受性騷擾之情形
- 第四節 美國有關聯邦職員性騷擾案件之重要法規與判決
- 第五節 小結

第四章 我國有關公務人員性騷擾案件之判決研析

- 第一節 司法官對於法官助理之性騷擾案
- 第二節 直轄市局處首長涉及敵意環境性騷擾案

第三節 公務人員考試錄取人員間疑涉性騷擾案
第四節 小結
第五章 結論
第一節 主要研究發現
第二節 研究建議



第二章 性騷擾案件之適用法規及競合問題分析

第一節 我國有關性別平等之法規及大法官解釋

壹、我國有關性別平等之法規

平等在政治上或是法律上，都是一個相當重要的概念。無論是美國的獨立宣言，或是法國大革命的人權宣言，均不約而同的宣示「人皆生而平等」。而我國透過憲法（含本文的第 5 條、第 7 條及增修條文第 10 條第 6 項）及多號司法院大法官解釋，型塑出平等權在我國法制中所得適用的領域及其適用方式。

在「性別平等」的層面上，我國憲法除於第 7 條將「男女」列入國民平等權的範疇以外，更於增修條文第 10 條第 6 項規定：「國家應維護婦女人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」。從前開條文之文義觀之，我國憲法不僅在第 7 條對於性別賦予「在法律上不為特定差別待遇」之平等，更在增修條文第 10 條第 6 項的文義中直接賦予「實質平等」(Substantive Equality) 的要求。而在憲法的學說理論上，相較於「形式平等」(Formal Equality) 係以「等者等之，不等者不等之」的公式來關切手段能否達成目的，「實質平等」係著眼於社會正義的實現與解決群體壓迫的問題；在實務上也有大法官在解釋的協同意見書中闡明，「實質平等」所指涉者應為一種特定的平等價值，或分配正義的理念，絕非僅係追求法律上合理差別待遇而已¹³。而實質平等與形式平等的另一項不同之處，在於實質平等賦予特定群體（如婦女、原住民族、身心障礙者、軍人、離島人民等）一種「群體權利」，要求國家提供特定的保障，此與形式平等僅將平等權界定為一種「個人權利」，僅能處理國家或他人對於受害者個人之侵害，而無涉於受害人其所屬之身分團體尚有不同（廖元豪，2008：51-54）。

而性別平等在國際公約的規範上也有其依據。諸如聯合國於 1979 年「消

¹³ 參見林子儀前大法官於釋字第 571 號解釋之協同意見書，註六。



除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)，開宗明義於第 1 條即規定，在該公約中，「對婦女的歧視」一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制。而我國為推動實施 CEDAW，落實保障性別人權及促進性別平等，於 2011 年制定「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，並自 2012 年 1 月 1 日起施行，要求各政府機關於施行後 3 年內依公約規定檢討改進完成自身之主管法規，並於每 4 年提出國家報告俾供審閱¹⁴。行政院並於 2012 年組織改造時成立性別平等處，並將「行政院婦女權益促進委員會」擴大為「行政院性別平等會」，由行政院性別平等處擔任幕僚工作，藉由「行政院性別平等會」之機制，以 2011 年函頒之「性別平等政策綱領」為我國性別平等政策最高指導方針，統合各項跨部會性別平等政策，督導中央及地方落實性別主流化及「性別平等政策綱領」之推動情形¹⁵。

貳、早期有關性別平等之大法官解釋-釋字第 365 號至第 728 號解釋

我國的司法院大法官解釋中，與性別平等相關的第一則解釋為釋字第 365 號解釋，該號解釋認為有關未成年子女親權之行使，如父母雙方的意思不一致時，原民法第 1089 條規定由父親行使親權，係違反憲法第 7 條之平等權規定，從而宣告違憲。大法官在此號解釋理由書中揭櫫了「因性別而為之差別規定僅於特殊例外之情形，方為憲法之所許，而此種特殊例外之情形，必須基於男女生理上之差異或因此差異所生之社會生活功能角色上之不同，始足相當」的審查原則。後續的相關解釋，諸如釋字第 410 號解釋（要求修正民法親屬篇施行法第 1 條後段規定，俾使 1985 年修正後之民法第 1017 條已就夫妻聯合財產制中不利於妻的部分加以修正的利益，也能溯及既往適用於民法第 1017 條修正前既有的夫妻聯合財產）、釋字第 452 號解釋（有關民法夫妻住所原規定「妻以夫之住所為住所」，因未能兼顧他方選擇住所之權利及具體個案之特殊情況，違反平等及比例原則而被宣告違憲），以及

¹⁴ 我國消除對婦女一切形式歧視初次國家報告係公布於 2009 年，其後分別於 2013 年、2017 年及 2022 年公布第 2 次、第 3 次及第 4 次國家報告。參照行政院性平會網頁(<https://gce.cy.gov.tw/Page/2156A972DD39483D>，檢索日期：2023/4/3)

¹⁵ 參照行政院性平會網頁(<https://gce.cy.gov.tw/Page/7DF8BED6934CC797>，檢索日期：2023/4/3)



釋字第 728 號解釋（認定祭祀公業條例第 4 條第 1 項前段「本條例施行前已存在之祭祀公業，其派下員依規約定之」之規定，雖因多數祭祀公業規約依循傳統宗族觀念，以「男性子孫」為派下員，實質上形成差別待遇，但多數大法官意見審酌祭祀公業條例第 4 條第 1 項前段文義並未直接以性別認定，基於該條文立法目的係在維護法秩序之安定，復為保障人民於私法上結社、財產權及契約自由等基本權利，尚非「恣意」形成實質差別待遇，從而認定合憲；大法官僅就祭祀公業條例第 4 條第 1 項後段「無規約或規約未規定者，派下員為設立人及其男系子孫（含養子）」部分，認定係以性別作為認定派下員之分類標準，形成差別待遇，要求應適時檢討修正之）。

綜觀前開大法官解釋內容，雖均與性別平等之議題有關，但在釋字第 410 號、第 452 號乃至第 728 號解釋中，大法官的違憲審查標準實際上並未運用到前開釋字第 365 號解釋所揭示，得因「基於男女生理上之差異」或「因男女生理上之差異，所生之社會生活功能角色上之不同」等屬於特殊例外情形而得予差別待遇的審查標準¹⁶。直到釋字第 807 號解釋的出現，才就釋字第 365 號解釋的前開審查判準作出較大幅度的修正。

參、大法官在性別平等領域的突破-釋字第 807 號解釋

在大法官歷來有關性別平等的解釋案當中，釋字第 807 號解釋無疑是具有重大的轉折性，實質修正了釋字第 365 號解釋所採取之審查標準；換言之，係將釋字第 365 號解釋所稱因男女生理差異所生之「社會生活功能角色上之不同」予以排除，正式否認其具有合憲性而得據以為性別分類¹⁷，可謂是具有突破意義的一號重要解釋。

本號解釋的主要標的是勞動基準法第 49 條第 1 項規定，也就是在國際勞動法域中牽扯糾纏達百年之久的「女性勞工於夜間工作之限制」。有論者

¹⁶釋字 728 號解釋之多數大法官意見雖認定祭祀公業條例第 4 條第 1 項前段尚未恣意構形成差別待遇，而該項後段規定亦未被明白宣示違憲，惟依平等權相關理論，祭祀公業條例第 4 條第 1 項前段實已構成「間接歧視」，該項後段更是構成明顯的「直接歧視」，此也導致本號解釋計有 4 位大法官(李震山、羅昌發、葉百修、黃茂榮)提出不同意見書，1 位大法官(陳碧玉)提出部分協同部分不同意見書。

¹⁷ 黃昭元大法官於釋字第 807 號解釋之協同意見書，頁 6-7。



回顧世界各國與國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)有關此項議題的演變史，禁止女性夜間工作之內國法規範首見於英國於1844年修正之「工廠法」(Factory Act)，且於19世紀末進入國際法之議場中，其後逐步擴展至其他國家，包含我國在內(翁燕菁，2022)。而國際勞工組織在1919年成立當年，就通過了「(女性)夜間工作公約」(Night Work (Women) Convention, C004)，禁止女性於夜間時段工作。該公約的制定理由表面上為保護居於體能弱勢的女性，實則著眼在勞動力的世代替換，避免女性因過度投入勞動生產而影響育兒管家的「家庭使命」，導致造就下一代勞動力的能力因此削弱，從而降低國家的經濟競爭力(翁燕菁，2022)。C004公約其後因經濟活動轉型的考量，於1934年及1948年兩度修正，其中1948年通過者為C089公約(Night Work (Women) Convention (Revised), C089)。其後經過多年的遞嬗及演變，國際勞工組織於1990年通過C171公約(Night Work Convention, C171)，正式拋棄性別分類的窠臼，肯認不論男性或女性從事夜間工作，均需國家介入以防範遭到勞動剝削，而僅就需懷孕、哺乳期女性訂定特別保護條款，惟C171公約迄今只有11個締約國；而抱持舊有思維的C089公約迄今仍為相關一系列公約中締約國家最多者(目前有44個締約國)。

大法官在釋字807號解釋中，逐一檢視現行勞動基準法第49條第1項的立法理由，首先就「社會治安(保障女性夜行人身安全)」乙項，大法官認為國家原即有義務積極採取各種可能的保護措施，而非僅採禁止女性勞工於夜間工作之方式，反而變相成為限制女性工作時間選擇的自由。其次就「(因操持家務、養育子女之勞累而需)維護身體健康」乙項，大法官認為因夜間工作違反生理時鐘而影響身體健康的觀點，不僅適用於女性也適用於男性；如需考量女性因操持家務、養育子女之勞累而須維護其身體健康的觀點，更加證明立法者存有對女性的性別刻板印象(Gender Stereotypes)，何況此項理由也根本無法適用於單身或無家庭負擔的女性勞工。此外，對於勞動基準法第49條第1項但書所規定，女性勞工得例外於夜間工作之程序要件，係為經過工會或(於無工會者)勞資會議之同意乙節，大法官則認為女性是否適合夜間工作，本即有個人條件及意願之差異，工會或勞資會議的同意可否取代個別女性勞工的意願，實非無疑。綜上所述，勞動基準法第49



條第 1 項規定對女性勞工所形成之差別待遇，其手段與欲達成之目的間欠缺實質關聯，更淪於性別角色之窠臼，違反憲法第 7 條保障性別平等之意旨，應自該號解釋公布之日起，即失其效力。

釋字第 807 號解釋在憲法解釋上的最大意義在於，在此之前的相關解釋都援用釋字第 365 號的審查標準，但是該審查標準實際上重複落入「等者等之，不等者不等之」的形式平等公式當中，且該號解釋所稱之「因男女生理差異所生之社會生活功能角色上之不同」，往往是傳統影響下的社會建構結果，常為性別刻板印象的溫床，此正是性別平等案件的審查重點所在。而釋字第 807 號解釋在決定本案審查標準時，因將「歷史性或系統性的刻板印象」列入考量而認定本案屬於因「可疑分類」所為之差別待遇，從而採取中度審查標準，則已掙脫形式平等公式的束縛，而採取宰制論等實質平等理論的觀點¹⁸。因此有論者認為，釋字第 807 號解釋即使相較歐美已經遲到了 30 年，以台灣在亞洲工業發展與性別意識的雙重領先地位觀之，仍有其時代意義，更有可能成為未來其他國家類似爭訟引述之佐證（翁燕菁，2022）。

而從釋字第 807 號解釋出爐的「性平時刻」出發，可以回頭再來檢視禁止女性夜間工作等基於「母性保護制度」所建構的「保護性立法」(Protective Legislation)，在釋字第 807 號的審查標準之下，是否可認定為可允許的差別待遇？過去保護性立法的出現是反映了當時社會對女性最佳社會角色扮演的認知，勞動權女性主義者也認為保護性立法可以降低女性被資本主義的剝削。但這類觀點不久後在已開發國家就遭到兩項質疑，其一是執行保護性規定的結果，往往使女性被排除於高薪資所得的工作，且保護性立法會強化傳統性別刻板印象之角色認知（劉梅君，2007）；其二，自美國實務見解觀之，美國就業機會平等委員會（Equal Employment Opportunity Commission，EEOC）在其頒布的性別歧視綱領中即敘明，保護性立法未考慮個別女性的能力與偏好，故違反 1964 年民權法第七章對於性別歧視保障的規定¹⁹；美國聯邦最高法院在 *United Automobile Workers v. Johnson Controls, Inc.* 一案中

¹⁸ 黃昭元大法官於釋字第 807 號解釋之協同意見書，頁 2-4。

¹⁹ EEOC Guidelines on Discrimination Because of Sex, 29 C.F.R. § 1604.2(b)(1)。



²⁰，也認定禁止女性從事特定危險工作的保護性立法，構成性別歧視。國際勞工組織則採取類於實質平等的檢驗方式，強調夜間工作雖對於男女均會造成相似的傷害，但對於女性勞工處境的影響，係是否構成歧視的判準之一，亦即著重檢視保護性立法是有助於改善女性不遭強迫承擔母職，或不會因拒絕承擔母職而遭受不利益的弱勢處境，抑或造成限制女性進入勞動市場，或淪為邊緣化的勞動力，反而強化了女性的弱勢處境。因此，是否容許保護性立法就取決於所處的脈絡與所產生的效果(陳昭如，2021)。基於母性保護制度容易產生要求女人當母親，或將女人當成(潛在的)母親的壓迫，也許應依循釋字第 807 號解釋中所暗示大法官認定母性保護制度並非基於生理差異，而係維護國家的再生產潛力(即作為育兒的母親)的思考脈絡(翁燕菁，2022)，從而考慮根本性的揚棄母性主義及母性保護制度，倡議女性主義價值的普遍化而非特殊化，並積極改變育兒女性化、家庭化與階級化的現象，讓女人真正成為平等的女性公民(陳昭如，2021)。

第二節 性別工作平等法有關性騷擾的定義與救濟途徑

性別工作平等法的草擬過程，與國內一般法律案多由行政部門提出草案者有所不同，是由婦女新知基金會等民間團體耗費 12 年之久的時間(自 1989 年至 2001 年)，方獲立法院三讀通過，並自 2002 年 3 月 8 日起施行，為民間團體撰擬法律草案及實際參加立法過程的首次嘗試。在施行之初法律名稱仍為「兩性工作平等法」之時期，其核心立法目的在於保護被害人之工作權(王如玄、李晏榕，2007)。然而，在更名為性別工作平等法之後，更加著重在消除性別歧視，達成性別地位之實質平等。

應值注意者，依性別工作平等法之立法意旨，該法並非作為職場性騷擾的惟一且優先適用之法律；而其他相關法規如民法、刑法、社會秩序維護法及勞動基準法，對於性騷擾行為均各有可資救濟之規定，是以性別工作平等法並未排除前開法律之適用，只是立法者認為對於性騷擾被害人的保障程度尚有未足之處，且立法者亦務實地認知到勞資權力結構不對等，但勞資雙方間也微妙相依的特性，因此透過性別工作平等法之制定，鼓勵在企業內部

²⁰ 499 U.S. 187 (1991)。



以自治、協調之方式妥善處理職場性騷擾案件，而不是傾向由外部單位或者法院來強行介入，此立法背景無疑也是承襲自美國法制而來。

壹、性別工作平等法有關性騷擾之定義

一、職場性騷擾行為之類型及定義

性別工作平等法對於職場性騷擾行為定義規範於該法第 12 條。該條將性騷擾行為區分為兩種類型，第一種類型為「敵意環境性騷擾」(Hostile Environment Harassment)，意指「受僱者在執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對該名受僱者造成敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，致使侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現者」。第二種性騷擾類型為「交換式性騷擾」(Quid Pro Quo Harassment)，除需發生於雇主與受僱者之間，且雇主一方為行為人外，尚需雇主所為之性暗示、性意味或性別歧視之言語或行為，與勞務契約之存在關係或契約內容之實質增益之間存有交換條件。因此，若系爭行為是由受僱者主動所為，或尚無充分證據顯示與勞務契約關係間存有交換條件者，均難以該當此類型之性騷擾。

二、「敵意環境性騷擾」之成立要件

(一) 行為時點-以執行職務時為限

構成「敵意環境性騷擾」之行為時點，依性別工作平等法第 12 條係限於「受僱者執行職務時」，亦即行為當時被害人需在工作當中。至於行為人的身分則不設限，只要行為當時與被害人在同一場域，不論是洽公(或洽商)的民眾(消費者)，或是與公司間有契約關係的第三方人員，或是雇主本身均有職場性騷擾之當事人適格。是以從反面解釋，如受僱者所蒙受之性騷擾行為非發生於執行職務時(如下班後或假期中)，即使性騷擾行為人與被害之受僱者處於同一場域，亦非性別工作平等法所稱之性騷擾。至於「交換式性騷擾」之行為人原則上僅以雇主為限，行為時點亦不限於是否為執行職務之時。



(二) 行為人不限身分

依性別工作平等法第 12 條第 1 項第 1 款規定，只要受僱人係在執行職務之時，則為敵意環境性騷擾行為之人，其身分並未設限，亦即如文義所示，「任何人」皆可為職場敵意環境性騷擾之行為人。如此「一網打盡」式的立法模式，固然在形式上可以給予受僱人最嚴密的保護，但是對於雇主而言，因為依性別工作平等法第 13 條第 1 項及第 2 項，雇主對於職場性騷擾案件應負事前防治及事後糾正補救之責，且如職場性騷擾行為真的發生時，雇主依第 27 條第 1 項規定尚需與行為人負連帶賠償責任，而前開規定在行為人係屬公司其他受僱人，或得代表雇主行使監督管理權限的主管人員時，因雇主本即須擔負監督責任，故與行為人負擔連帶賠償責任較無疑義；但是如果行為人為非屬公司其他受僱人之第三人，在雇主無法對其達到事前防治性騷擾功效之現況下，卻仍必須對其性騷擾行為負擔連帶賠償責任，對於雇主顯有過苛之嫌。

貳、性別工作平等法課予雇主之責任

一、事前防治及事後糾正補救等責任

由於性別工作平等法之立法目的乃在職場性別歧視之防治，因此，除性騷擾定義中已納入職場關係之要素外，對性騷擾行為之規制，主要亦在於課予雇主相關作為義務及違反義務時應擔負之責任。在事前階段，依第 13 條第 1 項前段，雇主有防治性騷擾行為之發生的義務；如僱用受僱者達 30 人以上時，雇主另依第 13 條第 1 項後段規定負有訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法並公開揭示之義務。而在事後階段，雇主如知悉性騷擾之情形時，依第 13 條第 2 項應採取「立即有效之糾正及補救措施」。

雇主如有違反前開第 13 條第 1 項及第 2 項之事前防治及事後即時有效糾正與補救等義務，即必須依性別工作平等法相關規定負擔不利益之後果。首先，因性別工作平等法於立法時係參照我國民法第 188 條僱用人連帶責任之規定，而將職場性騷擾當作是特殊侵權行為之類型處理，並將雇主防治



性騷擾義務與侵權行為責任相結合，是故在職場性騷擾案件發生後，被害人能證明受有損害之前提下，雇主依第 27 條第 1 項前段規定，除雇主有該條項後段「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」之免責抗辯事由以外，應與行為人就性騷擾行為連帶負損害賠償責任；如被害人另依第 29 條請求精神上損害賠償及回復名譽之適當處分，在雇主對於被害人的請求權未予質疑時，自應給予被害人適當之精神上損害賠償，及負有回復名譽適當處分之責。

其次，雇主於知悉性騷擾情形而未採取立即有效之糾正及補救措施，致受僱者或求職者受有損害時，雇主依第 28 條應單獨負擔損害賠償責任，同時被害人亦得依第 29 條請求精神上損害賠償及回復名譽之適當處分。

二、如何認定雇主已「知悉」有性騷擾行為

如前所述，雇主產生對於職場性騷擾行為應採取「立即有效之糾正及補救措施」責任之起始時點，繫諸於認定雇主於何時「知悉」有性騷擾的情形，且是否可擴張解釋為包含雇主「可得知悉」的狀況？首先，在雇主真正不知情的情況下，司法實務見解認為「若雇主並未得悉有何前開性騷擾情事，要無從採取任何糾正或補救措施，自難僅以受僱者有遭受性騷擾，即認雇主應依前揭規定科處罰鍰至明」²¹。至於是否須要求被害人確有依據私部門內部的性騷擾申訴及懲戒辦法提出申訴，方能認定雇主確已「知悉」？依勞委會及司法實務見解均採否定立場，實務判決更指出，只要被害人曾經口頭反映曾遭性騷擾之情事，即視同雇主已知悉有性騷擾之情形²²。另有判決指出「雇主因已收受勞工局函文告知離職員工申訴在職期間有受到性騷擾情事，已負有啟動處理機制，審慎調查並為立即有效糾正及補救措施之公法義務」²³。至於可否擴張解釋至雇主「可得知悉」的狀況，目前僅有主管機關的函釋意見明文肯認之²⁴。

另有爭議者，雇主所知悉的「性騷擾情形」，是否須先經過調查後認定

²¹ 參照臺北高等行政法院 92 年度簡字第 466 號判決。

²² 參照臺中高等行政法院 99 年度簡字第 208 號判決。

²³ 參照臺北高等行政法院 101 年度簡字第 112 號判決。

²⁴ 參照勞動委員會 99 年 3 月 11 日勞動 3 字第 0990064489 號函。

性騷擾確定成立為限？或是只要雇主獲悉被害人有關性騷擾之申訴內容，即已算是知悉「性騷擾情形」而須負起「應採取立即有效之糾正及補救措施」之責？依司法實務見解，性別工作平等法第 13 條第 2 項規定雇主義務之實踐，並非要求雇主以查明性騷擾事實真相為前提，而係要求雇主對「受僱人反映有性騷擾之情形」時，即應採取立即有效之糾正及補救措施。至系爭行為是否構成性騷擾，並不影響雇主是否違反前開規定之認定²⁵。

三、雇主對於性騷擾申訴之禁止報復條款

依性別工作平等法第 36 條規定，雇主不得因受僱者提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。按其立法理由係為保障受僱者之工作權益，明定雇主不得對提出或協助申訴的受僱者為不利處分，惟究其實質，本條即為學說上所稱之「禁止報復條款」。本條之存在，對於避免因牽連其他協助同事受到雇主不利處分，而加劇其心理壓力的被害人，或避免潛在或尚未申訴之被害人因看到前輩因申訴而遭到不利處分，致使對於申訴程序感到畏懼而裹足不前，從而無法貫徹禁止性騷擾及性別歧視之立法目的，性別工作平等法第 36 條委實有其重要的存在意義(賴怡欣, 2021)。另就該條文義觀之，受僱者所提出(或協助)之申訴，並無區分究屬事業單位的內部申訴，或依第 34 條向地方主管機關申訴之外部申訴，因此受僱者無論是提出(或協助)內部申訴或外部申訴，雇主均須遵守第 36 條規定，不得為提出(或協助)申訴之受僱者為不利處分²⁶。

參、性別工作平等法有關性騷擾案件之救濟途徑

一、性騷擾被害人的救濟途徑

²⁵ 參照最高行政法院 109 年度上字第 594 號判決、臺灣臺北地方法院 101 年度簡字第 49 號判決、高雄高等行政法院 100 年簡字第 180 號判決、臺灣臺北地方法院 102 年簡字第 4 號行政訴訟判決、臺中高等行政法院 98 年度簡字第 61 號判決、臺北高等行政法院 99 年簡字第 774 號判決、高雄高等行政法院 105 年訴字第 525 號判決等意旨。

²⁶ 有關雇主對於受僱者不利處分之進一步探討，諸如不利處分之態樣、不利處分與性騷擾申訴間之因果關係與舉證責任，及違反性別工作平等法第 36 條之法律效果等問題，參見賴怡欣(2021)，職場性騷擾之雇主責任及不利處分之禁止-以韓國法為比較法之素材，臺灣大學法律學院法律學系碩士論文，頁 71-118。



遭受職場性騷擾事件的被害人，須按照雇主依據性別工作平等法第 13 條第 1 項後段及第 32 條所設置的事業單位內部申訴制度，對於所遭受疑似性騷擾之行為提出申訴。被害人如認為雇主對於其內部申訴之調查或處理不當，有違反性別工作平等法第 13 條之事前防治及事後糾正補救等義務，或對於其他性平事件認為雇主涉有違反性別工作平等法第 7 條至第 11 條、第 21 條或第 36 條規定時，得依第 34 條向地方主管機關提出申訴；如對地方主管機關所為之處分有異議時，則得向中央主管機關之性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。如對中央性平會所為之處分仍有異議時，則得提起訴願或行政訴訟。

另由於性別工作平等法及相關子法均未就被害人的申訴期間有所規範，因此被害人於事發相當時日之後（甚至若干年後）仍能提出申訴。至於申訴後之調查期間，雇主應於 2 個月（得延長至 3 個月）內結案。被害人或行為人如對於申訴之決議有異議者，依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，得以書面提出申復，惟有關申復之處理方式，鑒於該準則或其他法規均未有明定，因此事業單位似有自行決定之權限。

再者，性別工作平等法雖適用於公務人員、教育人員及軍職人員，但由於第 2 條第 2 項規定該法第 33 條至第 34 條、第 38 條及第 38 條之 1 等規定不適用之，因此，如行政機關、學校、軍事部隊之首長違反第 13 條規定之義務時，應回歸各該體系之人事法令規定處理，亦即性別工作平等法之主管機關不得依該法之處罰規定課處罰鍰等處分。

二、內部性騷擾申訴懲戒辦法之地位

基於性別工作平等法中並未直接對行為人課予公法上之作為義務，亦未直接就行為人訂有行政裁罰或刑事處罰等規定，即便雇主依法已有訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，但此等私部門之職場內部自律規定並未經過立法程序，無法成為法律，亦不具有授權命令之地位。而對於行政機關而言，即便對於性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法完成行政規則之法制作業程序後，該項辦法亦僅能拘束機關內部之人員，對於其他第三人無法依該辦法主張權利及義務。相對而言，被害人如屬受僱人，其欲主張損害賠償等權

利時，實無義務要求僅能遵循私部門內部之處理辦法為之，且被害人於其他法律上原得享有之救濟權利，更不會因此等自律性內規而反遭限制行使。



肆、實務重要問題探討及未來修法走向

一、「執行職務時」之認定

職場性騷擾行為是否得適用性別工作平等法第 12 條第 1 項第 1 款所稱之「敵意環境性騷擾」，需視該行為是否發生在受僱者「執行職務時」。而依我國司法實務見解，常以機械性地依據勞基法有關「工作時間」之規定，以是否處於上、下班時間判斷，因此產生「如係在工作休息空檔或午休時間或上、下班之外，均非屬執行職務」等判決內容。然而此種機械性的認定方式，實無法因應在辦公室上班以外的其他可能存有認定上爭議的諸多態樣，例如在上下班的通勤途中於公車上，遭到坐在隔壁的陌生人磨蹭身體部位；抑或在下班後主管邀約的部門聚餐中，遇到其他同事暗地伸過來的鹹豬手；又或者下班時間在公司提供的健身室或宿舍空間內所遭遇的性騷擾，是否均因不符合勞基法有關「工作時間」之規定，而一律均否認屬於發生在受僱者「執行職務時」之職場性騷擾行為，而無性別工作平等法之適用？

有論者將受僱者可能遇到的各種態樣，區分為下列 3 種類型並分別說明之（吳姿慧，2022）：

（一）受僱者於雇主支配管理之工作環境時

如係於此種工作環境下執行職務，無論是在辦公室或在廁所、茶水間，且無論行為人為同事、雇主或第三人，雇主均負有防治義務；惟如受僱者係在雇主提供的健身室或宿舍空間內遭到性騷擾，因發生時間屬於員工下班後之私人休息時間，原則上非屬於雇主防治義務的範圍。

（二）受僱者於雇主無法支配管理之工作環境執行職務時

依「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 4 條之 1 之規定，受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環

境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。由上開規定可推知，外勤工作者如業務人員在辦公室以外執行職務，雇主仍應負防治責任。惟如受僱者去外地出差之情形，解釋上仍應以受僱者遭受性騷擾時是否執行職務為斷。



(三) 受僱者參加雇主期待其員工應為之活動或行為時

受僱者如在參加公司尾牙聚餐活動而遭受性騷擾者，性別工作平等法之主管機關勞動部曾發出相關函釋，認為雇主仍應盡性騷擾防治責任，並得適用性別工作平等法之規定；至於其他態樣則應視受僱人是否基於執行職務、與職務是否具關連性、發生時間、地點與職務有無關連，及職務上是否給予機會等具體事實，個案認定之。

二、職場性騷擾行為人為雇主時，被害人之申訴機制

依現行性別工作平等法規定，受僱者對於所遭遇的職場性騷擾行為，原則上應先向雇主進行內部申訴，如對於雇主處理結果未盡滿意，再向主管機關提出外部申訴，此種機制設計係著眼於雇主處於職場中權力最大的位置，最有客觀能力來妥善處理職場性騷擾行為，讓被害人得不以提起訴訟為手段，便能獲得權益上應有的回復及補償（傅柏翔，2022）。

然則，如果加害人即為雇主本身，因其同時兼具性騷擾之行為人及調查處理義務人等雙重身分，實難以期待會對於自身所涉及案件公正妥善處理之可能性，因此對此項問題迭有修法之倡議。如依 2019 年由尤美女、蔣潔安等立委，以及由陳秀寶、黃秀芳、劉建國等立委連署提案之修法版本，均於修正草案中增訂第 13 條之 1，規定當性騷擾的行為人為雇主時，被害人得免經內部申訴程序，直接向機關（構）、部隊、學校或雇主所在地之主管機關提出申訴。然而，在性別工作平等法有關義務之課與及責任之承擔均集中於雇主的法制設計之下，對於雇主為加害人的性騷擾案件，僅僅依憑允許被害人得逕行提出外部申訴，是否對於被害人的權益就能盡到應有的維護，殊非無疑。因此，有論者透過「特殊程序」及「加害人裁罰」之關鍵影響因素，嘗試運用性別工作平等法及性騷擾防治法等不同法制途徑，衍生出下列



4 種解決方案（傅柏翔，2022）：

（一）修正性騷擾防治法，將身為性騷擾行為人之雇主納入該法適用

此種解決途徑為修正性騷擾防治法，將身為性騷擾行為人之雇主改由性騷擾防治法調查處分。不過審酌事業單位內具有與雇主近似權力之高階主管、親友兼勞工等人員，是否也一併納入修法範圍內，仍有待進一步思考處理。

（二）允許被害人直接提出外部申訴，再由主管機關轉知雇主知悉後由雇主續處

此種解決途徑在一開始與前開立法委員提案增訂性別工作平等法第 13 條之 1 之方式雷同，惟最大問題可能出在後續移由雇主續處時，雇主可能自始就決定不予處理；而即便遭到裁罰，也因為處罰對象是企業法人而非雇主本人，因此對於雇主本人而言仍然欠缺推動改善職場環境之動力與可能性，較無實益。

（三）允許被害人直接提出外部申訴，並由主管機關性平會調查，由雇主依調查報告執行後續糾正補救措施

此種解決途徑與途徑（二）相較，係以特別程序跳脫雇主自我調查之困境，改以性平會的專業判斷與雇主溝通指導，若雇主仍不願意改善再裁罰之。相較之下勞資關係仍有修補回復的空間，惟因仍非裁罰雇主本人，上述雇主欠缺自我檢視改善職場環境之動力與可能性的問題仍會存在。

（四）允許被害人直接提出外部申訴，經性平會調查並由雇主依調查報告執行後續糾正補救措施，另行增訂對於雇主個人之裁罰規定

採取此種解決途徑應需要增修較多法律條文，難度最高，但是其優點就在於修法完成之後，由性平會負責調查，並依調查結果予以裁處，且得直接裁罰雇主，毋庸如現行法機制一般，須透過對於雇主未盡補救糾正措施的要件檢驗後，方能作為後續裁處的重大緣由，能夠有效讓雇主產生自我檢視的

動力，從而努力盡其職場性騷擾的事前防治與事後糾正補救等義務。

三、有關雇主「立即有效之糾正及補救措施」之實質內涵

有關性別工作平等法第 13 條第 2 項「立即有效之糾正及補救措施」之意義，從司法實務見解觀之，較常被下級審法院所引用者，係最高行政法院 98 年度裁字第 2802 號裁定，認為「立即有效之糾正及補救措施」，固非單純以被害人之主觀感受為依據，「惟如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，即難認已符合第 13 條第 2 項之規定」。另外，近期較為不同的實務見解，為「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『糾正或補救』性騷擾之情形²⁷」。判決中更指出雇主應啟動調查機制，並須盡到立即、完善的調查²⁸。惟有論者評析實務見解指出，法院目前仍多以調查事實釐清真相作為必要的措施，而法院對於各該措施是否達到糾正及補救之效，尚乏抽象的一貫性判斷標準，且在實際判準上仍以最高行政法院 98 年度裁字第 2802 號裁定為主流見解（范朝詠、邱羽凡，2022）。

有關性別工作平等法第 13 條之修正，自 2019 年由尤美女、蔣潔安等立委連署提案之修正草案版本開始，陸續有不同版本的提案出現，惟迄今尚未獲立法院三讀通過。依尤美女等委員提出的修正草案版本，第 13 條的修正目的在於明確化雇主的性騷擾防治義務和責任，在事前防治義務部分不再區分是否為 30 人以上之事業規模而賦予不同義務，並且明示所謂立即有效之糾正及補救措施，係指「防止性騷擾之再發生、協助受僱者提出申訴、醫療或心理諮商，及採取其他輔助措施」。其後其他立委陸續提出的修法版本，在第 13 條部分大致均與尤美女等委員之修正草案內容無甚出入。

惟有論者對於上開修法版本內容，從是否符合相關國際人權法之觀點來加以檢視，發現相較於國際人權法的規範要求，修法版本內容在立法上的指示，如企業內部風險控管和申訴機制、對於當事人和吹哨者的隱私保護、

²⁷ 參照最高行政法院 109 年度上字第 549 號判決、110 年度上字第 68 號判決。

²⁸ 參照最高行政法院 109 年度上字第 549 號判決。



對於報復行為的防免措施、對於被害人內部補救所需資訊與程序上的協助等面向，均仍有不足，即便修法通過後，仍有可能將使我國司法和行政在解釋適用法律上依然違反國際人權法之要求，是故法律本身已難被認為符合國際人權法上所謂「一切適當的消除歧視措施」(范朝詠、邱羽凡，2022)。顯見如何釐訂性別工作平等法第 13 條第 2 項「立即有效之糾正及補救措施」的實質內容，使之能符合國際人權法規與職場性騷擾被害人之實際需求，仍待後續學界與實務界的共同研究與努力。

第三節 性騷擾防治法有關性騷擾的定義與救濟途徑

壹、性騷擾防治法有關性騷擾之定義

性騷擾防治法有關性騷擾之定義係見於該法第 2 條規定，第 2 條第 1 款所稱「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」，其意涵屬於「交換式性騷擾」之類型；第 2 款所稱「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」，其意涵則屬於「敵意環境性騷擾」之類型。

而在性騷擾的認定上，依性騷擾防治法施行細則第 2 條規定，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，作為認定的基礎，亦即應視個別案件發生的背景脈絡、綜合判斷當事人的行為情狀與各自主觀認知等情形，作為判斷各該案件是否成立性騷擾的基礎依據。

貳、性騷擾防治法有關性騷擾案件之救濟途徑

雖然性騷擾防治法的主管機關，由原先立法初期的內政部，經行政院決定自 2013 年 7 月 30 日起改由衛生福利部管轄，但法律條文及執行架構並無改變。有關性騷擾案件之調查、調解及移送有關機關等事項，依第 6 條第



1 項第 3 款規定，是由直轄市或縣市政府成立的「性騷擾防治委員會」來處理。

有關性騷擾案件之被害人，如認定就該案件得適用性騷擾防治法者，得視系爭性騷擾案件發生時所歸屬之管理組織（在機關、部隊、學校或機構），依性騷擾防治法第 13 條第 1 項規定，於事件發生後 1 年內，向該管理組織依該法第 7 條第 2 項成立之申訴管道提出申訴，亦可逕向直轄市、縣市主管機關提出申訴。如被害人之申訴係向直轄市、縣市主管機關提出者，該主管機關得依第 13 條第 2 項移送加害人所屬之管理組織進行調查（如加害人不明者得移送事件發生地之警察機關調查）。如調查逾期（2 個月或經延長後為 3 個月）未完成或不服其調查結果者，得向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴，由該直轄市或縣市之性騷擾防治委員會指派委員組成調查小組再予進行調查。

另立法者基於性騷擾事件態樣甚廣，案情複雜，為避免行政資源浪費，宜採行調解主義，爰明定性騷擾事件當事人得直接或於提出申訴作成調查報告後，向直轄市、縣（市）政府主管機關申請調解，詳如該法第 16 條規定性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解，至調解書之作成及效力，則準用鄉鎮市調解條例第 25 條至第 29 條之規定。

如經上開相關單位的（再）申訴處理結果，認定性騷擾行為成立者，直轄市、縣市主管機關得依第 20 條核處新臺幣 1 萬元以上，10 萬元以下之罰鍰；如行為人有第 21 條之利用權勢或機會等加重事由者，並得依第 21 條加重科處罰鍰至二分之一。管理組織如違反第 7 條第 1 項後段有關知悉有性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，以及第 7 條第 2 項之 10 人以上組織應設立申訴管道，30 人以上組織應訂定並公告性騷擾防治措施等義務，主管機關得依第 22 條核處新臺幣 1 萬元以上，10 萬元以下之罰鍰，且得連續處罰之。

參、性騷擾防治法的相關問題



一、立法目的與條文內容的矛盾

從「構框理論」觀之，性騷擾防治法係採取「人身安全」的立法框架，此與性別工作平等法及性別平等教育法採取「性別歧視」的框架，兩者截然不同。回溯性騷擾防治法的立法經過，自該法的立法聲浪從 1999 年開始於國內發酵，並由立法委員潘維剛等人開始倡議制定以來，性騷擾防治法的主要起草人高鳳仙前監委，即認定性騷擾係屬與人身安全攸關的問題，且高氏認為美國法採取性別歧視的框架，反而造成性騷擾案件在美國的法律適用上一直遭遇阻礙的根本原因所在。從其時以來，國內的性騷擾防治法律便開始出現「性別歧視框架」及「人身安全框架」的競逐情形，而競逐後的結果，則是最後方完成立法的性騷擾防治法，僅能適用於性別工作平等法及性別平等教育法規定以外的性騷擾事件，亦即「公共場所性騷擾」之態樣（鍾予晴，2021）。

然而，如果性騷擾防治法想要真的達成其保障人身安全的立法目的，則該法有關性騷擾行為之定義，理應是近似於刑法有關妨害性自主章的相關條文，將構成性騷擾的行為態樣及構成要件具體的列舉出來，而不會如現行第 2 條的條文，仍援用以兩性權力不對等所造成性別歧視的立法背景脈絡之下，所孕育而出的「敵意環境性騷擾」與「交換式性騷擾」的定義。在立法目的與實際條文的背景脈絡兩相背離的現況之下，就會造成實務工作者在執行性騷擾防治法上的混淆不清，例如有論者的研究結果即指出，部分性騷擾防治之實務工作者在論述如何適用性騷擾防治法時，所陳述的語言仍在於表現老師、老闆或是長官的權力結構，沒有意識到就性騷擾防治法的適用對象上，例如遭遇到陌生人在公共場所臨時起意的性騷擾行為，其實並不具有原本在社會結構中的權力身分（曾嫻瑾、古允文，2010），此即充分顯示出性騷擾防治法上述在立法思維上的重大缺陷。再加上實務工作者多均反映第 2 條有關性騷擾行為的定義過於模糊不清的立法技術問題（曾嫻瑾、古允文，2010），益可證明性騷擾防治法在實務適用上的窒礙難行。

二、課予雇用方遠超出其應為與實際能力負荷的法律義務與責任



在性別工作平等法與性騷擾防治法的架構之下，對於機關、部隊、學校、機構或僱用人的防治責任是相當沉重的負荷。因為上開雇用方除了必須擔負起性別工作平等法中「雇主」的角色，必須防治與妥處在工作場所「內」發生的性騷擾，對其所雇用員工在工作場所「外」發生的性騷擾，也必須負起防治責任以及事件調查的義務，亦即對於員工在離開工作場所後，雇用方實際上已無法管控的個人行為，仍要求雇用方受理被害人申訴並進行調查，不僅從論理法則觀之，實係課予雇用方就其應負擔的程度過重太多的義務與責任，且對於大多不具備調查專業能力的雇用方而言，徒增經營上的困難，更難期待有具體的成效，如同論者所舉之例，在人數達 30 人以上的管理組織，包含菜市場或夜市裡的攤販，也要依性騷擾防治法設立申訴管道並訂定防治措施，如何落實？委實讓人質疑（鄭津津，2008）。

三、第 25 條性騷擾罪與刑法猥褻罪之區分不易

有關性騷擾刑事責任的條文，係規定於性騷擾防治法第 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」。惟該條文如何與刑法的強制猥褻罪及乘機猥褻罪等罪責來加以區分？實務見解認為²⁹，區分猥褻或性騷擾的關鍵要素之一，係以系爭行為的「犯罪手段」為標準，如乘機猥褻為乘被害人原已身陷無性意思能力而「不能或不知」抗拒之狀態，而性騷擾為乘被害人「不及」抗拒。第二項區分的關鍵要素為「行為人的主觀意圖」，猥褻行為的意圖是「滿足、發洩性慾」，因此不以身體接觸為必要，如強拍被害人裸照等行為亦屬之；而性騷擾則為「出其（被害人）不意乘隙為短暫觸摸」，不以性慾之滿足為必要。第三項區分的關鍵要素為「侵害的法益」，乘機猥褻係侵害「被害人的性自主權」，即妨害被害人性意思形成與決定之自由，性騷擾則係「破壞被害人所享有關於性、性別等，與性有關之寧靜、不受干擾之平和狀態」。

雖然有論者係以有無「強制手段」來區分強制猥褻罪與性騷擾防治法第 25 條第 1 項之性騷擾罪，認為強制猥褻罪的成立必須以有強制手段作為前

²⁹ 以下實務見解係以最高法院 100 年度台上字第 4745 號及 102 年台上字第 1069 號判決為例。



提，而性騷擾並未採取強制手段，在客觀上是尚不足以表現性慾的行為，惟已足以使人聯想到性的意涵，且讓被害人內心產生不悅與不適感（張麗卿，2017）。惟亦有論者評析上開實務見解後，指出第一項透過系爭行為的「犯罪手段」來作為區分標準，在被害人本身處於無意識狀態（如被害人處於熟睡狀態）下，被害人不僅不能或不知抗拒，其實也處於不及抗拒的狀態，因此該項標準就難以適用（廖宜寧，2022）。而第二項關鍵要素「行為人的主觀意圖」，其問題在於如何從行為人外在的行為情狀來加以判斷其內心的意圖為何？例如撫摸被害人的胸部等重點部位，如何判斷其動機係為滿足性慾，或只是短暫地破壞「與性有關之寧靜、不受干擾之平和狀態」？另實務見解以區分犯罪意圖來做為區分犯罪類型的方法，亦有倒果為因之嫌（廖宜寧，2022）。至於第三項區分標準「侵害的法益」，依照現行實務見解，似乎認為性騷擾並未真正侵害到被害人的性自主決定自由，惟論者認為如此定義不僅啟人疑竇，更使得猥褻與性騷擾之間的關係顯得複雜化（廖宜寧，2022）。

四、小結

綜上論述，性騷擾防治法基於立法思維上的混雜不清，以及立法技術上對於性騷擾定義的過於模糊，所導致適用上之困難；復以在救濟途徑上過於依賴雇用方，課予遠超過其實際能力負荷以及論理法則上應為負擔的法律義務與責任，從而導致該法實行成效不彰的現況。另外，在刑事責任部分，該法第 25 條性騷擾罪與刑法猥褻罪之間，即便實務見解看似已經有明確的區分，但是在實際操作上仍然會遇到問題，諸如性騷擾所侵害的「被害人所享有關於性、性別等，與性有關之寧靜、不受干擾之平和狀態」，如何從行為人的行為外觀來加以判定是否符合前開法益，或可能已經構成對於「被害人的性自主權」之侵害，從而可能成立強制猥褻罪，仍屬相當困難的課題。以上種種問題，在在證實了性騷擾防治法的存在，對於性騷擾行為的防治與處理非但助益有限，實則到了「治絲益棼」的程度。因此本文認為，未來如何透過性平三法乃至於與跟騷法之間的統合修法，對於性騷法所欲處理的「發生於公開場所或職場、校園領域以外的性騷擾行為」，能夠在申訴、調

查及處理程序上有所調整，避免過度側重於雇主端之義務賦予，以及能夠對性騷擾與猥褻罪之間的區分更加簡淺明確，讓當事人知曉系爭行為的惡害程度，以及在刑事法規上的應有評價，避免造成實務上的適用窒礙，誠為未來必須努力的重要方向。



第四節 性別平等教育法有關性騷擾的定義與救濟途徑

壹、性別平等教育法有關性騷擾之定義

性別平等教育法係於 2004 年 6 月 23 日經總統公布並施行。另外，作為其重要子法之「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」，亦於 2005 年公布實施。依該法對於性騷擾之定義，係規定於第 2 條第 4 款，首先排除了達到性侵害程度之行為，接著區分為：「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」(第 2 條第 4 款第 1 目)，及「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 2 條第 4 款第 2 目) 兩種行為態樣。此兩種型態劃分與性別工作平等法及性騷擾防治法僅有文義上之些許不同，實質上仍然區分為前者之「敵意環境性騷擾」，以及後者之「交換式性騷擾」。然而在當事人之身分上，依該法第 2 條第 7 款，限定於性騷擾案件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，而他方為學生者。復依該款文義觀之，得適用性別平等教育法之性騷擾案件，其發生地點不以於校園內為限，只要當事人身分符合前開條款之定義即可。而在性騷擾定義條款的文義解釋上，係以「性別」一詞與「性意味」及「性」之概念有所區隔，因此如因學生的性傾向（如同性戀、雙性戀等）加以歧視或騷擾，甚或其行為舉止會讓特定性別人士感受到威脅或屈辱等敵意，均有可能構成得適用性別平等教育法之「敵意環境性騷擾」(焦興鎧，2007)。

貳、性別平等教育法有關性騷擾案件之救濟途徑

一、校園性騷擾案件成立之後之處置



有關校園性騷擾案件，如經性別平等教育委員會(性平會)審議後認定成立者，則將分別依行為人之不同身分類別，適用不同法規予以適處：

(一) 教師

行為人係符合教師法第 3 條定義下之具教師身分者，則其涉及性騷擾案件之責任，則應適用教師法之規定。依該法第 14 條第 1 項第 4 款，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且「有解聘及終身不得聘任為教師之必要」時，依該條第 3 項之規定，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘。如經調查確認有性騷擾或性霸凌行為，惟尚未達「有解聘及終身不得聘任為教師之必要」，僅達到「有解聘之必要」者，則依教師法第 15 條第 1 項第 1 款及第 2 項之規定，經教師評審委員會(教評會)委員二分之一以上出席，並經出席委員二分之一以上審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘之。

(二) 學校其他聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員

行為人如屬學校其他非具教師身分之聘任、任用教育人員，或學校進用、運用之其他人員，且不會依性別平等教育法第 27 條之 1 第 8 項規定，按其身分類別先行適用教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，則應依性別平等教育法第 27 條之 1 第 1 項及第 2 項規定，經學校性平會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決 1 年至 4 年不得聘任、任用、進用或運用；如性騷擾或性霸凌行為之情節重大者，經學校解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係後，其他學校不得再予聘用，亦即與教師相同，行為人將終身不得再獲聘用。

二、行為人及被害人之救濟途徑

校園性騷擾案件，如經性平會審議後認定成立，嗣後送交學校依相關法規懲處，或另依性別平等教育法第 25 條第 2 項規定為向被害人道歉或接受心理輔導等處置時，行為人端之部分，首先如肯認性平會之調查報告屬於行



政處分時（有關本問題之分析詳如後述），行為人則可對於該調查報告提起訴願及行政訴訟等救濟手段；如未能肯認屬於行政處分，行為人及被害人（以向學校或主管機關提出性騷擾申訴者為限）則得依性別平等教育法第 32 條第 1 項，於收到學校對於處理結果之書面通知次日起 20 日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。如行為人對於申復結果仍有不服，則依第 34 條規定，按其所屬身分類別所應適用之法律（如校長及教師應適用教師法），依該項法律之救濟規定處理。基上可知，上開之申復程序為第 34 條所稱各種救濟程序之強制先行程序，若當事人應提申復卻誤依教師法提出申訴時，學校或主管機關應依行政程序法第 17 條之規定移轉管轄，以維護其程序利益（吳宗光，2011）。

參、實務重要問題探討

一、性平會之調查報告是否為行政處分？

依據性別平等教育法第 21 條第 3 項規定，學校或主管機關處理校園性騷擾事件，應由性平會專責調查處理，且如有任何人另設其他調查機制所為之調查結果，依該項規定均歸於無效。而性平會所為調查結果之效力，依性別平等教育法第 35 條第 1 項規定，將拘束學校或主管機關對於系爭性騷擾事件有關事實之認定。在現行的法制架構下，加上性騷擾有無成立繫諸於性平會的調查認定，等同在性騷擾案件的處理過程中形成關鍵且重要的環節，因此性平會的調查報告是否得定性為行政處分，自然容易成為重要爭點之一。

在此問題上，有論者認為基於憲法第 16 條人民有請願、訴願及訴訟之權，可得出人民所享有的基本權如受到不法侵害，應得以透過行政上與司法上的救濟制度予以保障，以符合「有權利必有救濟」的法理。在上開前提下，如果不允許行為人對於調查報告提起訴願及行政訴訟，就可能構成對於行為人所享有憲法第 16 條之基本權利之侵害（許育典，2017）。論者更進一步分析，性平會對照大學內的教師評審委員會，均屬於學校的內部單位，而教評會對於教師升等的評審，依大法官釋字第 462 號解釋意旨，屬於法律授權



範圍內公權力的行使，且對於教師資格等身分上權益有重大影響，均視為各該學校所為之行政處分，則性平會同樣為具有專業考量成立的單位，其所出具的調查報告不應受其僅為內部單位的法律地位影響，而應解釋為具有行政處分之性質。另如依部分學者將行政機關依其所適用之法律所賦予「適用空間」者，也就是說，行政機關認事用法以作成行政行為時，機關於諸多解釋可能方法當中擇選其一，則該機關所為之行政行為具有規制性之見解出發，則亦得肯認性平會調查報告得從寬解釋為行政處分（許育典，2017）。或亦得視為多階段行政處分中之前階段行為，如環境影響評估的結果，因為會強烈拘束後續開發案件的准否處分，且環評結果也會發函通知予相對人，故實務上認為屬於可爭訟的對象，允許提出行政訴訟，則性平會調查報告亦得比照之而認定為得獨立對之提起救濟的前階段行政處分（許育典，2017）。另有論者認為，即使司法實務見解多係依據行政程序法及訴願法之規定來認定是否為行政處分，惟實務上仍有模糊空間，當事人應檢視是否對外直接發生懲戒之公法效果（程立民、王信文，2016）

而在實務見解對於這個問題的判斷結果，亦呈現兩極分歧的情況，也就是說有部分的行政法院判決認為性平會的調查報告係屬於觀念通知，或屬於事實行為，或尚非對教師之身分、財產權或重大影響權益之處分；但也有另一部分的判決認為性平會的調查報告因有發生其法定效果而影響當事人的權益，顯已具規制作用；或認定具有確認性騷擾行為是否成立的法律上效力，屬於「確認性的行政處分」；或因係確認其有違反行政法上義務之事實，已然產生負面評價效果，而影響其公法及私法上之權益，具有法律上之拘束力，而肯認其行政處分之定性（沈哲民，2023）。

本文見解以為，性平會經調查後所作成的調查報告，既然依性別平等教育法具有拘束學校或主管機關對於系爭校園性騷擾案件有關事實的認定，甚至案件如後續進入司法程序，法院亦應依性別平等教育法第 35 條第 2 項規定，於認定事實時就性平會調查報告之內容應加以審酌；復以如調查報告認定行為人之性騷擾行為成立，則學校得依性別平等教育法之規定最重予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係等顯有影響教師身分權益之效



果，則宜予肯認性平會調查報告具有規制性，而得認定為行政處分，從而得讓當事人作為後續行政爭訟之標的，以維護其等有關憲法第 16 條之基本權利。

二、性平會調查小組成員外聘規範之問題

有關性平會調查小組成員得否一部或全部外聘之問題，可謂自性別平等教育法施行迄今實務上產生最大爭議的問題，立法者、司法實務乃至學說見解均有不同立場之論述，甚至讓立法委員前後修訂兩次法律條文，直到 2022 年 1 月第 2 次修正性別平等教育法第 30 條第 2 項規定後，此項爭議問題才暫時告一段落。

依據性別平等教育法第 30 條第 2 項及第 3 項，學校或主管機關之性平會處理性騷擾事件時，得成立調查小組進行調查工作；惟有關調查小組成員之組成，法律要求應具性別平等意識，女性成員應占成員總數（以下皆同）二分之一以上，具調查專業素養之專家學者之人數在學校性平會應占三分之一以上（主管機關性平會應占二分之一以上），如雙方當事人分屬不同學校時，另應有申請人學校之代表成員。而在該法 2005 年訂定之初，係規定「必要時，部分(調查)小組成員得外聘」。至 2018 年 12 月修正時，立法者考量在調查實務上，因性平會考量迴避、公正性及專業性等原因，或學校避免校內成員與行為人之同事關係影響公正性，或因校內成員婉拒擔任，或因當事人主張校內多數人員應予迴避，致使常有調查小組成員需全部外聘之情形，爰將第 30 條第 2 項後段修正為「必要時，調查小組成員得一部或全部外聘」，且另外增訂「本法於民國 107 年 12 月 7 日修正之條文施行前，亦同」之溯及適用條款。

惟因實務上諸多校園性騷擾案件進入行政法院審理後，重要爭點之一便是爭執調查小組成員是否違反當時性別平等教育法規定，從而導致其調查報告效力有無瑕疵之問題，有論者評析最高行政法院 107 年度判字第 310 號判決，認為該判決因當時行政院已通過前開 2018 年性別平等教育法之修正條文草案，足證於修法程序完成前，仍應適用「必要時，部分（調查）小組成員得外聘」之規定，認定調查小組成員不得全部外聘，此項判決見解固

值贊同，惟論者以為實際上理由應係文義解釋之當然結果(蕭文生，2018)。

其後，最高行政法院於 109 年度大字第 5 號裁定，認定 2018 年 12 月修正條文增訂之溯及適用條款，不得溯及適用於 2018 年 12 月 7 日修正施行前性平會調查小組已完成之調查報告，亦即 2018 年修法前之調查報告，仍應適用當時現行之「必要時，部分(調查)小組成員得外聘」規定，並排除調查小組全部成員外聘之組織合法性。其理由略謂：1.程序法之變更原則上不得溯及適用，因如許可溯及適用，將使修正條文施行前已作成之且終結之程序違法解聘處分轉為合法，對於當事人之法律地位構成不利影響，如立法者未於立法理由中說明溯及適用條款係基於極為重要公益之必要考量，則已有違反信賴保護原則；2.溯及既往規定之適用對象、範圍均不明確。惟對於最高行政法院之上開裁定意旨，有論者表達不同見解，認為有關程序規定修正後溯及生效，是否構成信賴保護原則之違反，在規定修正後對於受規範對象有利或不利屬於中性者，或在個案適用上對於一方有利但可能對另一方不利之情形，應先判斷此項程序性規定的修正結果，如能更有助於實質正當性的確保(在本項問題中，調查小組成員如全為外聘，將能提升調查結果之專業性及公正性)，則實體正義與程序正義似可予以利益衡量，亦即程序性規定溯及生效的實體利益，若大於不溯及既往的程序利益，則應肯認程序性規定的修正有溯及效力(林昱梅，2022：60-62)。

為能終局解決此項爭議，立法院於 2022 年 1 月 5 日二度修正性別平等教育法第 30 條，明白揭示有關性平會調查小組成員「得一部或全部外聘」，且明定「本法於 2018 年 12 月 30 日修正生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報告均為合法」。其修正理由概為：1.為達成極為重要之公益上目的(經統計屬成員全部外聘之調查小組提出調查報告據以作成處分，因須適用舊法仍於救濟程序中之案件，至少有 14 件，若未能溯及適用將遭司法機關認定組織不合法而撤銷原處分，從而衍生諸多問題)；2.為整理或清除以往法律規定之不清楚、紊亂之現象(統一法律與司法判決見解歧異之情形)；3.人民預見法律將有所變更(因教育部曾於 2014 年、2015 年及 2018 年三度函釋調查小組成員得全部外聘)。是以立法院藉由此項修正



結果，呼應最高行政法院於 109 年度大字第 5 號裁定有關「倘主管機關仍認為必須對於新法修正前，包括調查小組程序已完成(即已提出調查報告)者，或甚至已作成行政處分者，均能溯及既往適用新法，應提出諸如關於溯及適用之對象及範圍明確之法律修正草案，送請立法院，由立法委員在清楚此項法律修正適用係溯及立法之情形下，作成是否修正之立法決定，以符合法治國原則」之裁定意旨。

第五節 跟蹤騷擾防制法之規範架構與適用問題

壹、制定緣由

我國雖於 1998 年 6 月 24 日我國公布家庭暴力防治法，成為亞洲第一個制定家暴防治專法之國家，然而，該法對於跟蹤騷擾行為的保護有限，因為適用對象僅限於家庭成員，與現有或曾有親密伴侶關係之人。依據美國 2011 年有關親密關係與性暴力的全國性調查結果，有 15% 的婦女表示曾經遭到跟蹤騷擾的經驗；在歐盟針對 28 個國家的調查結果也顯示，15 歲以上的女性曾經遭到跟蹤騷擾的比率達到 18% 之多（王珮玲，2017）。

以我國而言，近幾年來因為陸續發生數件引起社會矚目的跟蹤騷擾致死傷案件，從而引發對於跟蹤騷擾行為訂定專法的聲浪。諸如 2014 年間轟動一時的大學生情殺案，如從殺害時點往前回溯，會發現男方在分手後，曾對女方進行了大約 2 週的跟蹤（於女方住處觀察行蹤，發現有其他男子接送）、無故侵入住宅（出示被害人裸照並要求發生性行為後方刪除之）與恐嚇（亮刀要求再當最後一天的男女朋友）等行為。最後因女方拒絕配合男方前開要求，男方憤而萌生決意而用刀殺害之³⁰。另以 2017 年發生之大學學長殺傷單戀學妹案為例，該名學長苦追學妹數年，除不斷跟蹤外更轉學與學妹同校，案發當日學長尾隨學妹到教室外，遭拒絕追求後憤而亮刀追殺，學妹遭壓制於桌上連續受刺 3 刀，方遭其他在場人員阻止，最後因殺人未遂罪遭最高法院判處有期徒刑 6 年定讞³¹。

³⁰ 參照最高法院 109 年度台上字第 4463 號刑事判決，本案被告被判處無期徒刑定讞。

³¹ 參照最高法院 108 年度台上字第 415 號刑事判決。



2021年4月在屏東發生某男子因購買手機認識通訊行的被害女性店長，心生愛慕而欲加追求，曾於案發前的2021年2月某日在通訊行內直接兩度將雙手伸過櫃台抓住女店長，並在3月份持續跟蹤、騷擾，期間女店長雖曾向警方報案，該男子欲與之和解而遭到拒絕後，便憤而於4月間向友人借用汽車，於案發當日等到女店長下班後一路尾隨，隨之製造假車禍撞擊女店長騎乘之機車，造成女店長當場重傷昏迷，男子卻不顧在場路人的阻止，將女店長搬移入車後載至無人居住的空房子，直到女店長於案發後約4小時後傷重死亡之重大刑事案件³²。此案再度引發社會各界熱議，從而促使朝野共識加速跟蹤騷擾防制法的立法進程，於同一年即經立法院三讀通過，於2021年12月1日公布全法共23條條文，並自2022年6月1日起正式實施。

貳、規範架構與救濟途徑

一、主管機關及其權責

有關主管機關之認定，依跟蹤騷擾防制法第2條第1項及第2項規定，中央主管機關為內政部，地方主管機關為各直轄市及縣市政府，且不論中央或地方主管機關均應規劃跟蹤騷擾防制政策、法規與方案之研究、規劃、訂定及解釋、跟蹤騷擾案件之統計及公布事項；同時，社政、衛生、教育、勞動及法務等各目的事業主管機關亦須全力配合屬各該部會職責範圍內有關跟蹤騷擾防制之相關事項。

基上規定，有關跟蹤騷擾之防制及處置，除警察機關立於第一線，遇有報案應立即介入調查並提供被害人必要保護措施以外，中央及地方主管機關應負責政策、法規之盤點與制定，衛生單位須提供被害人身心治療、諮商及完成相對人治療性處遇計畫；社政單位應辦理被害人保護扶助工作；教育單位應督導各級學校推動跟蹤騷擾防制教育、維護被害人就學權益、支持學校輔導諮商及改善校園跟蹤騷擾事件之處理等事項；勞動單位應辦理被害人職業安全、職場防制教育、提供或轉介當事人身心治療及諮商等事項，法務單位則應辦理跟蹤騷擾犯罪之偵查、矯正及再犯預防等事項。第2條第

³² 參照屏東地方法院110年侵重訴字第1號刑事判決，本案被告一審被判處無期徒刑。

3 項並要求內政部應遴聘（派）學者專家、民間團體及相關機關代表，設置「防制跟蹤騷擾推動諮詢小組」，協助推動跟蹤騷擾防制事項（林琬珊，2022）。



二、跟蹤騷擾行為之定義

（一）實施方式

對於列入跟蹤騷擾防制法所稱之跟蹤騷擾行為，其實施方式係規定於第 3 條第 1 項，包含「人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法」；復依該條項立法理由之說明，包含運用「口語、文字、符號、肢體動作、表情或電子科技通訊方式」等，足以表露行為人意思之行為。

（二）實施對象

行為人跟蹤騷擾之對象須為特定人。另為免產生缺漏，行為人如對於該特定人之配偶、直系血親、同居親屬或與特定人社會生活關係密切之人（依立法理由係指以家庭、職場、學校或其他正常社交關係為基礎，與該特定人處於穩定互動關係之人）亦為跟蹤騷擾行為者，得依第 3 條第 2 項納入跟蹤騷擾防制法之保護範圍內。

（三）「反覆」或「持續」

依跟蹤騷擾防制法第 3 條之立法說明，稱「反覆」或「持續」，即非屬偶然一次為之；參考德國聯邦最高法院認為判斷「持續反覆」要件，重點在於行為人是否顯露出不尊重被害人反對的意願，或選擇漠視而無所謂的心態；奧地利刑法認為應從「時間限度」，即長時間的騷擾，結合「量的限度」，即次數與頻繁度作整體評價；日本則認為所謂「反覆」，係指複數次重複為之，以時間上的近接性為必要，並就個別具體事案作判斷。另非指全數款項之要件皆須成立，僅須反覆或持續從事下列八大跟蹤騷擾行為之一項或數項，即得適用跟蹤騷擾防制法。

（四）列入本法處罰的八大跟蹤騷擾行為



凡行為人之行為屬於下列八大行為態樣之一者，均該當於跟蹤騷擾行為，而應受跟蹤騷擾防制法相關規定之處罰：1、監視、觀察、跟蹤特定人行蹤；2、盯哨、守候、尾隨或以其他相類方式接近特定人之住所及其他經常出入活動之場所；3、對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨及其他相類之言語或動作；4、以通訊設備對特定人進行干擾；5、對特定人要求約會或其他追求行為；6、對特定人留置、寄送、展示或播送文字、聲音、影像、圖畫；7、向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品；8、濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務。

(五) 違反特定人之意願

被害人如有明示或可得推定之反對，便是違反意願；惟如被害人未表達意願或模稜兩可的情形，則並不屬於違反其意願（許福生，2021）。

(六) 使特定人心生畏怖，足以影響正常生活或其他社會活動

有關心生畏怖之判斷標準，依第 3 條第 1 項之立法說明，應以已使被害人明顯感受不安或恐懼，並逾越社會通念所能容忍之界限。

三、警察機關之「先行政介入」模式

(一) 啟動調查程序

警察機關受理案件後，依跟蹤騷擾防制法第 4 條第 1 項之規定應即開始調查，製作書面紀錄，並告知被害人得行使之權利及服務措施。按該條之立法目的主要在於防止跟蹤騷擾行為持續惡化，爰於第 1 項明定警察機關受理報案應辦事項，並於第 2 項明定得採取之即時保護及危害防止措施。

(二) 核發書面告誡及其救濟程序

依據跟蹤騷擾防制法第 4 條之立法理由，鑑於部分行為人對其行為已實際影響他人欠缺自覺，故日本在其「纏擾行為規制法」以「警告」要求行為人不得再犯。經引據日本實務研究發現，縱使違反「警告」並無罰則規定，仍有八成以上行為人即不再繼續跟蹤騷擾，爰參考日本立法例設計「書面告

誡」制度，司法警察（官）知有跟蹤騷擾之犯罪嫌疑者，除即開始調查外，應不待被害人提出告訴或自訴，以通知、警告、制止等方法，使行為人即時停止跟蹤騷擾，以達迅速保護被害人之立法目的，且可供檢察機關實施強制處分之參考，或法院審核是否核發保護令之前提。

至有關行為人或被害人對於警察機關核發或不予核發書面告誡決定之救濟途徑，係得依第 4 條第 3 項於收受警察機關通知後 10 日內，經原警察機關向其上級警察機關表示異議。上級警察機關認為異議有理由者，應立即更正之；認為無理由者，則應維持原決定。而行為人或被害人對於上級警察機關的決定，依第 4 條第 3 項不得再行聲明不服。依據立法理由說明，係為落實保護作為之迅捷，爰設計此種特別救濟程序。

四、「後司法介入」模式--保護令聲請與執行

行為人經警察機關為書面告誡後之 2 年內，如果再為跟蹤騷擾行為者，被害人得依跟蹤騷擾防制法第 5 條第 1 項規定，向法院聲請保護令。另依該條之立法理由，聲請保護令並不以被害人提出行為人涉有違反跟蹤騷擾防制法第 18 條第 1 項或第 2 項之罪而提出告訴者為限。又檢察官或警察機關身為公益代表，得依跟蹤騷擾防制法第 5 條第 2 項及施行細則第 15 條等規定，在考量個案具體危險情境之下，得不受書面告誡先行之限制，直接依職權向法院聲請保護令，亦可達到類似緊急保護令之功用（許福生，2021）。

惟有關家庭暴力防治法所規定之家庭成員之間，以及現有或曾有親密關係之未同居伴侶間之跟蹤騷擾行為，其有關保護令之聲請，依跟蹤騷擾防制法第 5 條第 4 項應依家庭暴力防治法之規定為之，而不適用跟蹤騷擾防制法第 5 條之規定。

五、刑事處罰及相關規定

（一）普通跟蹤騷擾罪（第 18 條第 1 項）

有關本條項罪名之訂定，係立法者考量跟蹤騷擾行為之態樣複合性，常係多種不法侵害之行為同時進行，另因對特定被害人反覆或持續實施侵擾，



使該名被害人長期處於恐懼不安的環境中，嚴重影響正常生活，侵害個人行動及意思決定自由至明，爰參考刑法第 304 條強制罪及德國刑法第 238 條跟蹤糾纏罪來訂定刑度。雖有建議基於其犯罪情節似與刑法第 305 條恐嚇危害安全罪較為相當，建議本條項比照刑法第 305 條訂為處 2 年以下有期徒刑（立法院法制局，2021），惟三讀版本仍採 1 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 10 萬元以下罰金，且屬告訴乃論之罪。

（二）加重跟蹤騷擾罪（第 18 條第 2 項）

本條項罪名之構成要件與第 18 條第 1 項之普通跟蹤騷擾罪相較，主要相異之處在於本條項係行為人以攜帶凶器或其他危險物品實行之，基於犯罪手段加重，其造成之惡害及危險隨之提升，且屬於非告訴乃論之罪，得處以 5 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 50 萬元以下罰金。

（三）違反保護令罪（第 19 條）

按法院依跟蹤騷擾防制法第 12 條之規定核發保護令之後，受有保護令之相對人（即跟蹤騷擾之行為人）仍違反保護令之內容者，因行為人至少已經作出 3 次以上之跟蹤騷擾行為，又屬蔑視法院核發命令之可非難行為，故得處以 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 30 萬元以下罰金，且亦屬非告訴乃論之罪。

（四）預防性羈押

跟蹤騷擾行為因具有反覆或持續性，再犯的比率較高，是故立法者考量為了能夠周延被害人之保障，慮及到如果行為人沒有於偵查階段有遭到預防性羈押的可能性，結果於獲釋或交保之後，又再對於被害人實施其他加害行為，形成對於被害人保護的空窗期³³，因此於跟蹤騷擾防制法第 21 條納入預防性羈押之機制，亦即行為人經法官訊問後，認為行為人涉犯第 18 條第 2 項之加重跟蹤騷擾罪及第 19 條之違反保護令罪，非但嫌疑重大，且有事實足認有反覆實行之虞，而有予以羈押之必要時，得經檢察官聲請並經法

³³ 參見立法院第 10 屆第 3 會期黨團協商會議紀錄（2021 年 5 月 13 日召開），立法院公報第 110 卷第 65 期，頁 446-449。

官審查後，予以預防性羈押之強制性處分。



參、本法適用上可能衍生之問題

一、適用範圍限縮於「與性或性別有關」之跟蹤騷擾行為

有關跟蹤騷擾防制法第 3 條第 1 項將跟蹤騷擾行為限縮於「與性或性別有關」者方有該法之適用，從該條的立法理由觀之，跟蹤騷擾行為依相關案例及研究得知，可能出自迷戀、追求（占有）未遂、權力與控制、性別歧視、性報復或性勒索等因素，且被害人（女性）及行為人（男性）之性別分布差異明顯，爰以保護婦女、防制性別暴力為立法意旨。然執行上如何認定「與性或性別有關」，實缺乏明確定義。婦女團體以曾經手之跟蹤騷擾案件為例，許多無法明確判定是否與性或性別有關，例如：因課業競爭長期遭同學跟蹤騷擾、遭伴侶之愛慕者長期跟蹤，或難以判斷對方動機之網路跟蹤騷擾等。是以在跟蹤騷擾防制法的立法過程尚在進行中之時，依立法院法制局所提報的草案評估報告，即建議立法委員將「與性或性別有關」或「與性或性別無關」（訂於跟蹤騷擾防制法第 3 條第 2 項）均予刪除之，以避免在適用判準上迭生爭議（立法院法制局，2021）。

實則，如以美國的「模範反跟追法典」之規定相較，美國法並無如同我國跟蹤騷擾防制法第 3 條，規定跟蹤騷擾行為需具備「與性或性別有關」之要素。另以歐洲各國所制定的跟蹤糾纏罪中，亦均無要求行為人必須出於對於被害人的「愛戀、喜好、怨恨」等主觀意圖（王皇玉，2019）。而日本「糾纏騷擾行為規制法」，則將糾纏騷擾行為限定於滿足對特定人之「戀愛感情、其他好感或該等感情無法滿足時之怨恨為目的」，此種立法模式則與我國「與性或性別有關」之模式較為接近，但是日本的立法模式也因為在實務上出現職場糾紛發生後，其中一方對他方之各種糾纏騷擾行為；或是對收容受家暴婦女的保護所職員進行糾纏、騷擾等顯然非屬於「追不到你就要毀掉你」此種基於情感怨恨的跟蹤騷擾案例，因此也有論者引述日本學者見解，認為日本「糾纏騷擾行為規制法」對於糾纏騷擾行為的限縮式定義，立法者的考量原本應係不讓處罰過於擴張，但反而對於國民造成過度限制（黃士軒，

2017)；審酌上開實務有可能發生的跟蹤騷擾態樣，糾纏騷擾行為罪應擴增其行為目的，不以情感怨恨之報復目的為限（許福生，2021）。

以我國學說見解而言，固然亦有論者區分「性騷擾跟追」與其他「一般性跟追」的不同侵擾嚴重程度，如屬於持續性的「性騷擾跟追」，被害人必然會感受到可能遭受侵害的恐懼；至一般性跟追（如粉絲對於藝人的跟追，或是債權人對於債務人的跟追），所造成被跟追者的心理壓力較為有限，除了不如「性騷擾跟追」所造成被跟追者的生活困擾之外，還附帶有「性自由決定權」遭到威脅的強烈感受，因此基於刑法的保護目的與最後手段性，入罪化的範圍僅限於出於性的企圖之「性騷擾跟追」（張麗卿，2019）。但也有論者認為如因職場工作關係或因宗教、種族、國籍或身障等其他因素而進行的跟蹤騷擾，不僅同屬違反當事人意願之行為，甚至在行為情節上可能更令人恐懼，卻因與「與性或性別」無關而不受規範，這種法律的差別對待，恐怕也與社會期待有相當程度的落差（許福生，2021）。另有論者認為「與性或性別」的要件規定將導致處罰範圍過窄，而有保護不足的問題；且無法說明為何「與性或性別有關」的跟蹤騷擾行為，相較於「與性或性別無關」者更具有可罰性，因此這種立法欠缺差別待遇的正當化基礎，至於警力不足的問題，就更難以當作規範上差別待遇的理由（林琬珊，2022）³⁴。

雖然跟蹤騷擾防制法實施迄今，以媒體記者及民間團體的觀察，第一線的警察同仁在實際收案上，並未嚴格緊扣「與性或性別有關」的要件，有些處在灰色地帶的案件，諸如基於人際關係爆發之跟騷案件，或是起因於網路言論的攻擊，後來演變為行為人在騷擾時使用了許多性侮辱的字眼，仍獲得警方以違反跟蹤騷擾防制法來受理³⁵。惟本文認為，正確有效的法規範，應是「徒法即足以自行」，亦即法律條文本義的嚴謹程度，以及切合社會實際需求的程度，應該是立法者的職責，而非將此責任轉嫁予實際上第一線執行法律的警察人員，造成實際適用上的紛爭與困擾，因此本文亦建議將跟蹤騷擾防制法第 3 條第 1 項之「與性或性別有關」與同條第 2 項之「與性

³⁴ 類似見解，參照林溢謙(2022)。〈德國與我國跟蹤騷擾防制法制之比較分析〉，頁 128。

³⁵ 報導者(2022/12/08)。〈如何與被害人同行-跟騷法上路半年，有效嗎？保護令有何缺口？〉。
<https://www.twreporter.org/a/anti-stalking-lw-six-months-examination>。2023/03/20 檢索。



或性別無關」等要件均予刪除，並可參考學者許福生之見解，改以「無正當理由」之要件涵蓋，才能達到保護被害人之目的（許福生，2021）。

二、書面告誡究屬行政處分，或係立法理由所稱之「刑事上之任意處分」？

鑑於跟蹤騷擾行為相當需要公權力提供及時介入的保護機制，我國跟蹤騷擾防制法係師法日本「先警察介入後司法」的機制，相較司法介入的模式，較具有即時性、全面性，而且呈現由輕而重，循序漸進的效益（許福生，2021）。有關書面告誡的定性，依跟蹤騷擾防制法第4條之立法理由，係稱書面告誡為「刑事調查程序上之任意處分」³⁶，惟觀我國刑法及其他相關刑事法令，有關處分均以強制性處分為主，尚無其他具有任意性的刑事處分可用來與書面告誡相比擬。按多數學說的見解，書面告誡既會產生對於行為人發生禁止再為跟蹤騷擾行為之法律效果，對於行為人的權益即有影響，應屬於對於行為人不利益之行政處分（許福生，2021、林琬珊，2022）。

倘警察機關所核發的書面告誡，依多數學說見解應定性為行政處分，則其救濟程序即使依現行跟蹤騷擾防制法第4條第3項之規定，向原警察機關之上級警察機關提出異議，依行政救濟程序相關法理，應將異議視為行政救濟的先行政程序，亦即如行為人或被害人對於上級警察機關所為之異議審議決定仍有不服時³⁷，得再行提出訴願及行政訴訟。惟現行跟蹤騷擾防制法第4條第5項業明文規定行為人或被害人對於上級警察機關之異議審議決定，不得再聲明不服，便與一般行政處分之行政救濟程序有所扞格，可預見未來如發生爭議案件後，仍需就此項問題作一徹底的釐清，方能有效解決異議程序之上開疑義。

三、警察機關受理跟蹤騷擾案件後所為「調查」，究為刑事偵查抑或行政調查？

³⁶ 有關書面告誡在跟騷法第4條之立法理由中定性為「刑事程序上之任意性處分」，除了在此提到的刑事程序中任意性處分是相當罕見的以外，也衍生出另一問題，亦即警察在受理被害人申訴後之調查行為，究屬刑事偵查或行政調查的問題，詳如後述。

³⁷ 實則，綜觀跟蹤騷擾防制法及其施行細則之規定，均無就上級警察機關如何審議異議有所規範。



有關警察機關受理跟蹤騷擾案件後所為「調查」之性質，依跟蹤騷擾防制法第 4 條立法理由所載：「司法警察（官）知有跟蹤騷擾之犯罪嫌疑者，除即依刑事訴訟法開始調查外……」，復綜合第 4 條第 2 項之文義及立法理由可知，跟蹤騷擾案件經警方調查認有犯罪嫌疑者，且此犯罪嫌疑「係指初始嫌疑，即非單純臆測而有該犯罪可能者，無須達到司法警察（官）移送檢察官或檢察官提起公訴之程度」，可知立法者係定性為刑事偵查，殆屬無疑。惟有疑者，依現行法「先行政介入，後司法介入」的兩階段模式，警察機關受理案件係屬於「行政介入」的初始階段，在此時即要求警察機關啟動刑事偵查，除警察機關內部的分工可能產生問題以外，倘若經過調查結果並未符合法定要件而未能構成違反跟蹤騷擾防制法者，警方除不能開立書面告誡以外，似僅能回歸社會秩序維護法之規定，裁處行政罰俾以結案，此時即可能衍生行政程序與刑事程序之混亂錯置情形（中華警政研究學會，2022）。因此有論者建議，行政與刑事程序仍宜加以區分，並視行為情節屬於輕犯與重犯而適用不同程序；屬輕犯者，採先行政後司法措施，即分駐派出所受理時，認定符合法定要件但行為尚非嚴重時，立即聯絡家防官開立書面告誡，當場交付並予約制告知跟騷行為的相關法律效果，則全案仍停留在行政程序階段；如受理調查後符合不但符合法定要件，且已達嚴重影響被害人日常活動與生活狀況之程度，則應進入司法介入階段，移由偵查隊依法移送檢察官偵辦(中華警政研究學會，2022)。

第六節 競合問題分析

在性騷擾行為的處理上，因為我國現行的法制上存有性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法等多部性質相近的法規範，而除了上開三部法律以外，2022 年 6 月起又加入了跟蹤騷擾防制法，因此在不同身分的行為人間，或在特定的關係情境下發生性騷擾爭議時，應如何選定其應適用之準據法，進而決定所應遵循之爭議處理與救濟程序，本身即為一大難題（蔡宗珍，2011）。例如在校園內發生的性騷擾案件，就有可能因為行為人及被害人身分的不同，有可能適用性別平等教育法（當事人一方為為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者），或是性別工作平等法（發



生於學校校長、教師、職員或工友之間，且在執行職務期間所發生者)，也有可能是性騷擾防治法（發生於學校校長、教師、職員或工友之間，惟在下班或假日期間所發生者），如果當事人有反覆實施性騷擾行為的狀況，又可能有跟蹤騷擾防制法的適用。鑑於可能發生的排列組合委實太多，以本文篇幅所限實難以窮盡列舉，是以本節係以公務人員為當事人主體，作為本節當中各該法律間競合適用的分析主體對象，並分就下列兩項重要問題析論之。

壹、公務人員於執行職務時遭到性騷擾時之申訴程序

對於本項問題，首先可以確定的是因為是公務人員在執行職務之時所遇到的性騷擾行為，依性別工作平等法第 2 條第 2 項「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之」，其適用之準據法應係性別工作平等法無疑。接下來要解決的問題就是：第 2 條第 3 項「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」，如何在實際案例上來適用？對於此問題，學說見解呈現下列分歧的情況：

有論者認為探求立法意旨、反面理論、無漏洞的救濟程序及公務人員與國家之公法上職務關係等觀點出發，公務人員性騷擾案件之「管轄機關」與「法律適用」原則上應屬同一，故「依各該人事法令」即係指「公務人員保障法」、「教師法」及「國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點」，從而管轄機關即為各該法規的主管機關，以公務人員而言，性騷擾案件的主管機關即係公務人員保障法的主管機關，亦即公務人員保障暨訓練委員會（保訓會）。因此，該論者認為公務人員應先向服務機關提出申訴，如服務機關之申訴結果認定性騷擾不成立，則在肯認前開性騷擾不成立的決定具有行政處分性質的前提下，基於舉輕以明重之法理，具公務人員身分之被害人得向保訓會提出再申訴或復審（李惠宗，2010）。

有論者認為有關公務人員性騷擾案件之準據法，首先可以確認並無性騷擾防治法之適用，其理由為公務人員於職場上所遭遇之性騷擾案件，係「依各該人事法令」處理之結論，是出自於適用性別工作平等法第 2 條第 3 項的結果，從而依性騷擾防治法第 1 條第 2 項但書「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」，已無性騷擾防治法適用之空間存在，亦即無法適用該法第 13 條規定之申訴等程序（程明修，2010）。再者，有關如何適用性別工作平等法的部分，因為該法第 34 條有關受僱者或求職者得向地方主管機關對於雇主提出申訴（對地方主管機關之處分不服者，另可向中央主管機關申請審議或逕行提出訴願）之規定，已於該法第 2 條第 2 項明文排除於公務人員性騷擾案件之適用，因此具公務人員身分之被害人僅能依其服務機關（即公務人員之「雇主」）依該法第 13 條第 1 項所訂定之申訴及懲戒辦法提出申訴（程明修，2010）。惟因程氏論著作成當時（2010 年），依保訓會當時之相關實務見解，均對於具公務人員身分之被害人按服務機關依性別工作平等法第 13 條第 1 項所訂定之申訴及懲戒辦法所提出之申訴，服務機關對於該申訴所為之性騷擾成立與否之決定，認定並非屬於公務人員保障法所稱之「行政處分」或「管理措施」，從而否定當事人得向保訓會提起再申訴之可能性³⁸。因此程氏認為應將性別工作平等法第 34 條規定視為該法第 2 條第 2 項之「媒介條款」，亦即具公務人員身分之被害人應依第 34 條規定，以服務機關未依該法第 13 條第 2 項對於性騷擾行為採取「立即有效之糾正及補救措施」為由，向地方主管機關申訴；如對於申訴結果仍有異議時，因程氏肯認地方主管機關對於性騷擾不成立之決定，對於當事人之人格尊嚴產生重大影響而具有行政處分之性質，故被害人得逕向保訓會提起復審（程明修，2010）。

另有論者原則亦贊同上開具公務人員身分之被害人，對於服務機關所為性騷擾不成立之決定，得向保訓會提出復審之結論，惟在理由上並不認同係以性別工作平等法第 34 條作為公務人員「依各該人事法令」尋求救濟時之「媒介條款」，而係以保訓會 100 年公保字第 1000005427 號函釋見解為基礎³⁹，認為被害人不僅限於服務機關未依性別工作平等法第 13 條第 1 項

³⁸ 保訓會認定非屬行政處分者，參見該會 94 年公審決字第 0249 號復審決定；認定非屬管理措施者，參見該會 98 年公申決字第 0074 號再申訴決定。

³⁹ 保訓會 100 年公保字第 1000005427 號函釋之主要意旨如下：一、基於「有權利必有救濟」之法理，並保障公務人員權益，公務人員保障法第 3 條及第 102 條所定保障對象，對於服務機關（構）、學校，依有關規定，就性騷擾成立與否作成決定，如有所爭執，得依公務人員保障法規定請求救濟；二、公務人員如向服務機關申明遭受性騷擾，經該機關組成性騷擾處理委員會作成性騷擾成立與否之決定，得以該決定為行政處分提起復審。如服務機關於法定期限內不予處理時，遭受性騷擾之公務人員亦得依公務人員保障法第 26 條規定提起復審。



規定，防治性騷擾行為之發生，或於知悉有性騷擾之情事時，未依第 13 條第 2 項採取立即有效之糾正及補救措施時，始得提起復審，而得將性騷擾事件成立與否之事實認定作為救濟標的。且論者認為公務人員不需適用「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 11 條有關公務人員對於服務機關所為性騷擾不成立之決定，應向地方主管機關先行提出申復之規定，而認定該申復僅係提起復審前之任意先行程序，亦即被害人毋庸提出申復，便可向保訓會直接提出復審(吳志光，2011：25-30)。

另有論者提出不同意見，渠認為行政機關內部依據性別工作平等法第 13 條所訂定之性騷擾申訴及懲戒辦法，僅規範雇主與受僱者或求職者間之內部關係，與外部法令規範無關。若利害關係人對申訴處理結果不服，應依各種身分關係之基礎法律關係屬性而尋求各該救濟的可能性與方式(蔡宗珍，2011)。且法律位階僅為行政規則，無從據以排除或限制性騷擾防治法有關申訴調查程序相關規定之適用，因此具有公務人員身分之被害人，向加害人所屬機關提出申訴者，即應優先定性為性騷擾防治法第 13 條第 1 項之申訴，後續並應依該法規定之程序處理，其主要理由為公務人員間的性騷擾事件，相較私人公司職員間所發生者，其爭議處理與救濟途徑的要素與需求，在現行性騷擾防治法的法制架構下，並無本質差異，因此實無必要適用公務人員保障法之規定，以不同的處理方式與救濟程序來因應之(蔡宗珍，2011)。

本文認為，對於受到職場性騷擾的公務人員，如何依照現行法律架構來請求救濟，竟然就讓公法學者們以「百轉千迴」式的複雜論理過程，才能得出最終的答案，而且彼此之間的答案與理由還呈現根本性衝突的狀況，有認為應適用性騷擾防治法者，也有認為性騷擾防治法應該直接被排除適用者，足認在現行混亂的法律架構之下，想要運用法釋義學對這個問題來獲得不具爭議的一致性答案，顯然已不可得，因此只能透過修法這個最後手段來終局解決此一「難題」。

貳、公務人員非於執行職務時遭到性騷擾時之申訴程序

有關公務人員非於執行職務時遭到性騷擾之案件，因已非屬性別工作



平等法之適用範圍，因此似乎只能適用性騷擾防治法規定之程序處理，亦即依該法第 13 條於事件發生後 1 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。惟姑且不論性騷擾防治法有關救濟程序條文本身之缺陷，諸如課予加害人所屬之雇主過重之調查義務（必須調查所屬同仁在下班時間的性騷擾行為，且即便雇主依施行細則第 6 條得向警察機關請求協助，惟該條不僅對於如何請求協助未有進一步規範以供雇主依循，也無規定警察機關如拒絕雇主協助請求時之後果，因此可知勢將淪為具文），以及非屬發生在職場（多係發生於公共場所）之性騷擾案件，多為素不相識的陌生人臨時起意的行為，不僅加害人身分多難於第一時間認出，需要警察機關的調查，且該等行為也與性騷擾防治法第 2 條係基於職場權力要素所訂定之性騷擾定義迥不相侔，復以刑法已有猥褻罪等妨害性自主之條文可資適用。另外，如屬特定人所為，具有反覆實施性的騷擾行為（如跟蹤、盯哨等），也已經有跟蹤騷擾防制法之適用，且依該法的法律效果（由警方先行口頭告誡，仍再犯時則可申請保護令，甚至還可聲請預防性羈押），較之性騷擾防治法僅有未具專業調查能力的雇主所為之調查，即使申訴成立性騷擾也僅只負擔賠償責任，顯然難生遏止之效。因此本文認為，對於公務人員非於執行職務時遭到性騷擾之案件，適用性騷擾防治法不僅徒增大量無端程序耗費，更無甚實益可言，應視其行為之屬性，適用刑法或跟蹤騷擾防制法之相關規定來處理為宜。

第七節 小結

本章從與性別平等有關之憲法條文與司法院大法官解釋出發，自大法官解釋有關構成性別歧視的判斷基準之演變，可以看出大法官已由形式平等的走向實質平等的判準，已經進入了另一個嶄新的，更能夠保障性別平等，防範性別歧視的層次。

接著藉由爬梳有關性騷擾的四部法律－性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法及跟蹤騷擾防制法，藉由研析各該法律有關性騷擾行為定義及救濟程序之異同，復以公務人員為行為主體來分析各該法律競合適用的情形。本文可以得出由於各該法律在立法過程中因為推動的團體各行



其是，未見橫向性的整合，甚至根本的立法思維框架脈絡亦大有不同（如性別工作平等法、性別平等教育法係基於防止性別歧視的思維框架，而性騷擾防治法係基於保障人身安全的思維框架），以及立法技術的問題（如性別工作平等法部分條文得適用於公務人員，卻又有部分條文排除適用；而該法所稱之「人事法令規定」—公務人員保障法，亦未就性騷擾案件之處理有所規範，從而產生實際處理上的困難），造成現行法律架構混亂，程序規定繁多複雜，亦導致性騷擾被害人不知如何申張自身權益，被法律賦予過重義務的雇主也無所適從，甚至加害人也無法釐清自身應負擔的責任程度，更遑論如何達到以後不再犯的矯正效果。而想要解決以上的種種問題，本文認為單只依憑法釋義學已經未能見效，惟一解決之道僅有依賴修法此項終局解決方式。至於有關修法的建議，本文將於第五章再予敘明。

第三章 美國有關聯邦政府職員性騷擾之法規實務

我國性別工作平等法現行條文之體系架構及文義用語，實則深受歐美國家，尤其是美國相關法制之影響甚深，尤其在職場性騷擾之重要類型區分，以及雇主對於職場性騷擾案件所應擔負責任等部分（焦興鎧，2006）；而美國聯邦政府職員遭遇性騷擾行為時之應處方式，亦得適用前開職場性騷擾之法規與判決。是以本章擬以美國聯邦政府職員遭遇職場性騷擾案件的相關法規與實務見解為研究核心，並從美國職場性騷擾相關判決所引述美國基進女性主義法學理論作為出發點，從而引出相關法規與重要實務判決見解的論述。

第一節 美國基進女性主義法學對於性騷擾案件之影響

壹、Catharine A. MacKinnon 及宰制論

談到性別平等的意涵，就會涉及到平等理論的爭辯，是應該強調男女都應該獲得相同的待遇（等者等之），或是應該重視基於女性特質的合理差別待遇（不等者不等之）？前者論點符合「自由女性主義法學」，而後者則為「文化/關係女性主義法學」的論點（陳昭如，2015）。而美國基進女性主義法學的要角--凱瑟琳·麥金儂（Catharine A. MacKinnon）所創出的「宰制論」（Dominance Approach），則在上開平等與差異的爭辯中，開創出一條嶄新且為世人所注目並引用的道路。宰制論認為，自由女性主義法學與文化/關係女性主義法學的理论形式上看似不同，實則實質上是相同的，因為兩者都採用了男性標準（Male Standard），因此兩者在本質上都屬於「差異論」。MacKinnon 認為，差異論的相同標準（等者等之）只能夠嘉惠於「像男人」的女人，而差異標準（不等者不等之）對於「像女人」的女人則依然愛莫能助，亦即如果所謂的「女性特質」竟然是由男性標準所界定的話，等同仍然在迎合男性標準，此時差異就好比是「套在宰制的鐵拳上的鵝絨手套」（the Velvet Glove on the Iron Fist of Domination）（陳昭如，2015）。

基上，宰制論認為，性別不平等的原因不是來自於差異，而是來自男性



宰制女性的權力，亦即宰制與從屬的權力關係。從上述的理論基礎出發，MacKinnon 認為性別並非二元區分，而是一個光譜，意指「不平等的權力，以誰能對誰作什麼（Who is Permitted to Do What to Whom）為基礎的社會位置」。因此生理性別（sex）與社會性別（gender）在她看來只是自然與文化的區分，不過是一種建構，MacKinnon 通常將 sex 及 gender 兩詞交互使用之（陳昭如，2015）。

宰制論對於法學的貢獻，在於撥開了差異論未能解決何謂平等的迷霧，從而開創出平等理論的新猷。宰制論強調從結構性不平等的現實來思考，重視現時存在的不平等關係，是被維繫或是被改變的平等觀，在憲法學上稱為「實質平等」（Substantive Equality），與之相對的是差異論的形式平等（Formal Equality）。而宰制論運用到性別平等的議題上，就會得出女性的共通處境就是在異性戀男性宰制之下的臣屬位置，是由男性觀點所定義的客觀知識。

貳、宰制論的核心要義：性騷擾是社會權力的問題

MacKinnon 認為，性騷擾與色情不是道德問題，而是權力問題。女性在勞動市場中受到的歧視不單只有經濟上的不平等，更包含了性的不平等。她將女性在勞動市場上受到的歧視區分為「水平的職業隔離（兩性分別各有集中的工作，但是女性的集中工作通常是薪資或位階較低者）」、「垂直的分化（女性集中於底層）」及「薪資所得分配不均」等 3 種態樣。性騷擾就是利用女性於職場上的前開不利處境，給予性的壓迫，更運用女性在性的弱勢位置，反向來更加強經濟壓迫。她對於美國各級法院當時有關性騷擾判決的見解均一一加以駁斥，諸如法院認為性騷擾是「個人的私事」，MacKinnon 認為這是將群體現象以個人不幸加以詮釋，將受歧視者當成是倒楣的個體；另外法院也有認為性騷擾是基於自然的、生物的吸引力所發生，MacKinnon 認為這種論點是以生物因素合理化社會權力的不平等，而性別不平等並非生物問題，而是社會權力的問題；法院有時認為性騷擾並非屬於雇主政策，因此雇主毋須負責，惟 MacKinnon 指出性騷擾重在是否基於性別而影響被害人的工作，是否屬於雇主政策的一部分並非屬於核心考量事項。基於上述



評析，她認為當時美國法規對於性騷擾的建構有所不足，並提出性騷擾在法律上應被界定為一種性別歧視，而有 1964 年民權法第七章的適用。另外，對於同性戀而言，MacKinnon 認為同性戀的弱勢社會位置與女性近似，因此男同性戀之間的騷擾行為，也屬於性別歧視而應為 1964 年民權法第七章的保護對象(陳昭如，2013)。

MacKinnon 進一步歸納出職場性騷擾發生的真正緣由，並不只像是由「性慾」所引起，而是基於男性對於女性的「支配慾」。性騷擾行為人可以對女性支配的事實，本身就足以引起行為人的性慾，且可以證實女性是為了男性所用而存在的，亦即證明性別不平等(以及性騷擾)均為社會權力的問題。而她批判美國立法者在「標準刑法典」對於性攻擊的定義因為有「既然欠缺明示同意的初步性要求如此頻繁，以此作為(性攻擊的)犯罪標準未免過於嚴苛」，前開但書隱含了下列的意涵：既然男性是如此經常性的不顧女性感覺而主動進行性接觸，這種行為就不應該視為有罪；惟倘若果係如此，以是否違反當事人意願作為性接觸是否違法的唯一指標，就失其意義了(賴慈芸、雷文玫、李金梅(譯)，Catharine A. MacKinnon(原著)，1993)。

參、宰制論對於美國與我國法律實務之影響

宰制論從一開始便處理了種族主義與性別歧視的交互作用，同時也論及到同性間的性騷擾問題。MacKinnon 指出，男同性戀與女性都是居於弱勢的社會地位，因此對於男同性戀的騷擾也是異性戀霸權的明顯表現，亦即以異性戀作為常軌的認知出發，男同性戀的騷擾常被視為「不受歡迎」，但是女性卻被認為「期待」被男性騷擾。而在種族主義與性別歧視的交互作用之下，可以看出在職場上的黑人女性的社會地位往往是最為弱勢的，因此性騷擾就是種族歧視性化與性別歧視種族化的表徵。宰制論的論述影響到美國的法律與實務規範，主要展現在 EEOC 明文承認性騷擾為性別歧視的態樣之一，更陸續引用在相關著名的訴訟案，諸如 1977 年 *Barnes v. Castle* 案是首度承認職場性騷擾是性別歧視的判決；1986 年聯邦最高法院在 *Meritor Saving Bank v. Michelle Vinson* 案認為男性上司與女性下屬非屬於強暴的性行為可能構成不受歡迎的性騷擾，並確認性騷擾構成性別歧視；1998 年

Oncale v. Sundowner Offshore Services 案則首度承認同性間之性騷擾行為，並且認定性慾並非構成性騷擾的要件（陳昭如，2015）。

而宰制論也曾被我國部分司法院大法官引用於平等權相關解釋的協同意見書當中。如林子儀前大法官於釋字 617 號解釋的部分不同意見書中，論述刑法第 235 條之「散布、播送、販賣、公然陳列猥褻之資訊或物品罪」係屬違憲規定，而論及猥褻言論合憲管制的可能理由，除了為「保護兒童及少年之身心健全發展」或「保障他人免於性言論干擾之自由」之外，另一個可能的合憲目的即為 MacKinnon 所提出之「保護女性免於淪為性言論之客體，以維護女性之性自主與平等」，然而林前大法官並非全然接受 MacKinnon 及 Andrea Dworkin 所提倡的色情言論應以法律限制的論調，而係以「(色情)言論是否在實質上即傷害女性之性自主與平等，甚或成為引起反社會之肇因，在論理上與實證研究上仍容有討論空間。故此等立法目的是否合憲，仍要視具體的情況與證據予以判定」⁴⁰。

另外黃昭元大法官於釋字第 807 號之協同意見書中，亦指出該號解釋在決定審查標準時所考慮的兩個因素，其一：「難以改變之個人特徵」，仍屬差異論之思考，然而其二：「歷史性或系統性之刻板印象」就有反宰制論的傾向⁴¹，意謂黃大法官肯認宰制論有關避免性別刻板印象所造成的性別不平等之理論，已經在我國大法官解釋中有所引用。

第二節 美國聯邦政府處理職員性騷擾案件之組織

壹、EEOC 與 MSPB

美國現行聯邦政府機構當中，其業務職掌涵括性騷擾等性別歧視案件之機構有二，其一為「平等就業機會委員會」(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)。該委員會之成立，係依據美國 1964 年民權法第七章 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964, Title VII) 所創設的獨立聯邦執法

⁴⁰ 詳參林子儀前大法官釋字 617 號解釋之部分不同意見書，頁 16-18。

⁴¹ 詳參黃昭元大法官釋字 807 號解釋之協同意見書，頁 3-4。



機構，其業務職掌之一即係執行 Title VII 基於種族、膚色、宗教、性別及原國籍之不同所為之就業歧視（Employment Discrimination）禁制條款，其中有關性騷擾行為即屬於上開基於性別所為之性別歧視（其經美國聯邦法院判決確認涵攝適用之過程，詳參本章第四節），該委員會之執行事項包含受理就業歧視之申訴、調解及提起訴訟，並監督與協調其他聯邦政府機關有關平等就業之政策、規定與措施。EEOC 主要由 5 名委員及 1 名法律總顧問組成，其中法律總顧問任期為 4 年，委員任期為間隔式之 5 年制，均由美國總統任命並經參議院同意後始得任職，並由委員中任命主委及副主委各 1 名。EEOC 除於華盛頓特區設有總部外，另於全美各地分設 53 個地區性辦公室（鐘琳惠，2017）。

而美國在水門案後，美國國會認為聯邦公務人員體制應徹底改造，隨即於 1978 年制定了文官改革法（The Civil Service Reform Act），改行功績制，並進行組織改造，成立了監督實施功績制的獨立機關「功績制度保護委員會」（U.S. Merit Systems Protection Board, MSPB）。MSPB 專責公務員的權利救濟，業務職掌近似我國的保訓會，負責受理聯邦公務人員之申訴案件，並可裁決人事行政作為是否遵守功績原則，有無違反人事禁止規定（Prohibited Personnel Practices, PPPs）。MSPB 內並設有「特別顧問辦公室」（the Office of Special Counsel, OSC），性質上為執行調查的機構，受理並負責調查申訴案，亦可自行主動調查可能的違規案件。聯邦機構或人員如經調查認定確有違反情事時，MSPB 得做出矯正處分（Correction Action）或紀律處分（Discipline Action），兩者的關係類似我國監察院（OSC）與公務員懲戒法院（MSPB）的關係。

貳、聯邦政府職員遭到性騷擾時之申訴程序

每個聯邦政府機構都設有專責的平等就業機會辦公室（Equal Employment Opportunity, EEO Office），如性騷擾案件的被害人為聯邦政府的受僱人員或求職者，在性騷擾發生之日 45 天內得向所服務聯邦政府機構的 EEO Office 告知，EEO Office 的顧問將提供諮詢或爭議解決替代方案（ADR）等解決爭端的相關選項。如經過前開手段仍未能解決爭議，得在收



到 EEO Office 顧問有關得提起申訴的意旨及申訴程序之通知起 15 天內，向 EEOC 辦公室提交對於所服務聯邦政府機構的正式申訴，EEOC 將展開調查，並於 180 天內完成。調查完成後，申訴人有下列 2 個選項：如提出聽證會之請求，EEOC 將辦理之，並由 EEOC 行政法官作出決定後通知被申訴者（即被害人所服務之聯邦政府機構），由被申訴者於 40 天內發出最終命令（Final Order），通知被害人是否同意行政法官之決定並執行法官命令的救濟補償措施。或申訴人亦可採取第 2 個選項，及申訴者直接向聯邦地方法院提出上訴（鐘琳惠，2017）。

第三節 美國聯邦政府職員遭受性騷擾之情形

本文以 MSPB 從 1981 年開始，以美國聯邦政府機構職員為對象，所進行之性騷擾現況調查，其調查報告以問卷調查為依據，析述美國聯邦政府職員遭受到職場性騷擾案件之現況。從 1981 年的首次報告觀之，在 23,000 名接受調查的聯邦政府職員中，有高達近 42% 女性職員宣稱曾遭受性騷擾，亦有 15% 的男性職員稱曾遭受性騷擾（焦興鎧，2002），顯見職場性騷擾案件於當時可算是相當常見，即便是美國聯邦政府的女性職員，其處境亦相當艱難。

在 MSPB 其後於 1994 及 2016 年的調查中，從聯邦政府職員的角度來觀察及區分性騷擾行為，調查結果將 12 種經認定涉及性騷擾的行為，區分為三種類型：第一類為程度較為輕微的行為，屬於不受歡迎的，且基於性或性別角度對他人的貶低或物化行為之「性別騷擾」（Gender Harassment）；第二類程度稍為嚴重，屬於對特定人員直接所為，基於性本能且屬不受歡迎行為之「不當性關注」（Unwanted Sexual Attention）；以及第三類情節最為嚴重的態樣，亦即直接從事具精神壓力或強制力的性有關行為之「性脅迫」（Sexual Coercion）等 3 種類型，詳如下表⁴²（MSPB，2018）：

⁴² 惟 MSPB 亦表明，列入調查報告中的 12 種性騷擾行為，只是提供受訪者具體的行為態樣，而這些行為態樣具有潛在構成性騷擾行為的傾向，但是並不代表這些行為態樣就是符合民權法第 7 章定義下全部的性騷擾行為態樣。



表 1-1 性別騷擾 (Gender Harassment) 之態樣

- 1、與性和性別有關的，具有貶義或不專業的用語
- 2、不受歡迎的，與性有關的嘲弄、笑話、評論或質問
- 3、使人受揭露於具有性傾向的資料(照片、影片、書面等)
- 4、使人受揭露具有性傾向的對話

(資料來源：MSPB (2018). “Update on Sexual Harassment in the Federal Workplaces.”)

表 1-2 不當性關注 (Unwanted Sexual Attention) 之態樣

- 1、對於其他人之個人空間予以不受歡迎的侵入(如觸摸、擁擠、倚靠)
- 2、不受歡迎的基於性本能的溝通(如電子郵件、電話、筆記、簡訊、社群媒體)
- 3、不受歡迎的性暗示或手勢

(資料來源：MSPB (2018). “Update on Sexual Harassment in the Federal Workplaces.”)

表 1-3 性脅迫 (Sexual Coercion) 之態樣

- 1、要求提供性方面的好處以換取職場上的優惠待遇
- 2、施予精神壓力要求提供性方面的好處
- 3、施予精神壓力要求約會
- 4、跟蹤(如不當的對於個人生活施予實際或虛擬面的侵入)
- 5、性侵害或試圖施以性侵害

(資料來源：MSPB (2018). “Update on Sexual Harassment in the Federal Workplaces.”)

在 MSPB 於 2016 年的調查中，平均九成以上的受訪者均肯認上述 12 種行為態樣均構成性騷擾，極少數的受訪者認為只是工作場域中的紛爭，更僅有 1 位受訪者認為係屬無害的行為。與 MSPB 於 1994 年的相同調查比



較，2016 年受訪的聯邦政府職員同意上述 12 種行為態樣均構成性騷擾的總體比例較 1994 年為高，且男性與女性間同意比率之間的差距，相較 1994 年也顯得較小 (MSPB, 2018)。

2016 年的調查顯示，受訪的聯邦政府職員中，不分性別總計有 14.9% 反映在調查前的近 2 年間曾經遭受到性騷擾行為；如以性別區分，女性受訪職員中有 20.9% 反映曾在前開期間受到性騷擾，男性受訪者的比例僅有 8.7%。2016 年的比例與 1994 年相較起來則呈現明顯的降低情形 (1994 年分別為女性 44.3%，男性 19.1%)，MSPB 將之歸功於聯邦職員對於那些行為態樣構成性騷擾已有清楚的認識，也反映在職員本身行為以及辦公室的組織文化之上。但是 MSPB 也指出，即便美國聯邦政府各機構經過多年來的持續努力，終於得到比例下降的正面結果，但仍然顯示女性職員與男性職員相較之下，仍然較有可能遭遇到性騷擾 (MSPB, 2018)。

如以不同的政府部門分別觀之，美國的聯邦政府部門 (含軍方單位) 當中，以海軍、空軍、退伍軍人事務、國土安全、農業等部門，女性職員反映曾遭受性騷擾的比例，係高於 20.9% 的整體比例。男性職員於個別部門反映曾遭受性騷擾之比率較整體比例 8.7% 為高者，則有空軍、環保、國土安全、住宅與都市發展、內政、社會安全、金融及退伍軍人事務等部門。這一結果顯示出美國在軍方相關部門發生性騷擾案件的比率，係高於其他部門 (MSPB, 2018)。

MSPB 的調查報告另外指出，在性騷擾行為人的身分上，有 45% 的聯邦政府職員指稱行為人是同事，為各種身分中比例最高者。惟中階主管或高階主管被指稱為行為人的比例，亦有 11% 及 12%，仍不可忽視 (MSPB, 2018)。報告亦指出，來自中高階主管的性騷擾行為有可能會讓受害職員認為如果加以反抗或提出申訴，反將會讓自己陷於被報復的風險當中。因此，遭受到性騷擾的受害職員在受到性騷擾的當下，或是於事後作出申訴等回應之前，一定會考量到行為人或組織會如何來應對，因此受害職員的可能回應大致可區分為主動回應 (如要求行為人停止、向單位內部舉報、表達要告知他人之意、填具正式申訴文書)、被動迴避 (如避開行為人、更換職務或辦公室)，

或是忍氣吞聲(如忽視或未有作為、以玩笑帶過或贊同行為)(MSPB, 2018)。

由上可知，受調查的美國聯邦職員中，循正式管道提出申訴的比例僅有 11%，仍屬偏低，其原因可能為多數受害職員都會認為如循正式管道提出申訴，所可能遭遇到的風險仍將高於對於自身或組織所帶來的利益，因此捨之而不為；此外，調查結果顯示部分的受訪者反映遭受性騷擾或對其提出回應之後，仍會遭遇到工作績效下降、使用年假或病假、無法升職加薪或取得其他利益、調(離)職或非自願調職等疑似雇主報復的後果(MSPB, 2018)。

最後，由於調查顯示受訪的聯邦政府職員中有 14.9%反映曾親身遭受到性騷擾，另有 13%曾有聽聞所屬單位發生過性騷擾事件，而對於上開兩類受訪者的調查結果顯示，渠等對於機關的向心力，對於主管、組織文化、工作壓力的滿意度，以及是否願意做好工作之程度等問項，均較未曾經歷或聽聞的受訪者為低，顯見機關內發生性騷擾事件，確實會對單位內部工作效能及公平性產生衝擊，不容忽視之(MSPB, 2018)。

由 MSPB 上開持續性對於美國聯邦政府職員的性騷擾調查結果，可以發現即便美國在職場性騷擾上已然經歷超過 30 年以上的努力，受訪者中仍然有超過 10%的比例反映於近年曾經遭受到性騷擾，顯見性騷擾的防治迥非一蹴可幾，仍需要透過持續不斷的教育及性別平等觀念的灌輸，讓絕大多數的公務人員都能建立正確的認知，從而有效約束自身避免發生性騷擾等行為。

第四節 美國有關聯邦職員性騷擾案件之重要法規與判決

壹、1964 年民權法第七章 (Title VII) 及 EEOC Guidelines

Title VII 禁止雇主因受雇者之種族、膚色、宗教、信仰、性別、原始國籍、殘障情況及年齡等因素而拒絕僱用或解僱，或在薪資報酬、工作條件、待遇或優遇等僱用條件上，有任何歧視待遇之情形，迄今仍是美國職場性騷擾案件中最具重要性的適用法規⁴³。在適用對象上，經過 1972 年的修正，

⁴³ 42 U.S.C. §2000e-2(a)(1)。



已擴大及於美國各級政府機構的公務人員。事實上，在 1964 年的制定過程中，起初的條文版本並未將性別歧視納入，而是因為一位南方保守之國會議員故意將之列入，且其用意係為藉此導致全案無法通過的結果。雖然此項圖謀並未成功，但是也隨之影響美國聯邦各級法院最初在處理職場性騷擾案件時，往往不認為當事人可以依據 Title VII 提起訴訟，直到 1976 年的 *Williams v. Saxbe* 案以後才允許之（焦興鎧，1999）。

雖然 Title VII 已被認可得適用於職場性騷擾案件，但因為其能提供之救濟相當有限，例如僅能請求衡平性救濟，而無法請求補償性或懲罰性損害賠償金，但是在敵意環境性騷擾案件當中，因為被害人常因尚無受到經濟上之有形損失，從而就算訴訟勝訴，能獲得的實質補（賠）償金額仍頗為有限，因此美國於 1991 年再次修訂民權法（Civil Rights Act of 1991），原告在構成故意歧視的要件下，可以請求自美金 5 萬元至 30 萬元不等（視雇主之事業單位規模而釐定）之損害賠償金，另可請求給付專家出庭費及聲請陪審團陪審。

然而，有鑒於聯邦各級法院在 *Williams v. Saxbe* 案後對於職場性騷擾案件被害人舉證責任之規範仍有不同見解（鄭津津，1998），EEOC 為能使雇主及受僱者都能夠有效因應職場性騷擾事件，在 1980 年頒布了性別歧視指導原則（the EEOC Guidelines on Discrimination Because of Sex），其中有關職場性騷擾的定義為：（1）符合下列情況的，不受歡迎與性有關的接近、與性有關的要求，具有性暗示的行為或言語：（a）行為人明示或暗示被害人，配合其要求係受僱的必要條件；（b）行為人以被害人配合或拒絕其要求，來決定是否給予被害人相關就業機會，以及（2）上述行為的目的或結果，會不合理地干擾被害人的工作表現，或造成一個脅迫性、敵意性或冒犯性的工作環境⁴⁴；而 EEOC 在決定是否構成職場性騷擾行為時，會個案審查其案件事實，包含系爭行為的本質、發生的背景脈絡及其前因後果等⁴⁵。至此可以發現，我國性別工作平等法第 2 條有關性騷擾之定義用語，以及區分為「交換式性騷擾」與「敵意環境性騷擾」兩種態樣，即係取材自上開 EEOC 的指

⁴⁴ 29 C.F.R. §1604.11(a)。

⁴⁵ 29 C.F.R. §1604.11(b)。

導原則。



貳、聯邦法院有關職場性騷擾案件適用 Title VII 之重要判決

然而，誠如前述，職場性騷擾行為在 Title VII 訂定之初，聯邦法院並不認為當事人可以依據 Title VII 提起訴訟，且即使在其後的判決改變見解後，仍然對於得適用 Title VII 的要件做出限制，以下僅就聯邦法院相關重要判決簡要論析。

一、*Meritor Savings Bank v. Vinson* 案⁴⁶

本案原告 Mechelle Vinson 於被告 Meritor Savings Bank 擔任分行助理經理，在 1974-1975 年間，她遭到被告之總行副總裁兼分行經理 Sidney Taylor 強迫發生 4、50 次的性關係，期間原告雖一再要求終止此種關係，但因主管 Taylor 的威脅，擔心遭其報復而只能隱忍，其後原告即便交到新男友，Taylor 依然對她做出諸如當眾愛撫、暴露私處、尾隨進入廁所等行為，更故意陷害她在工作上犯錯，最後在 1978 年 11 月遭被告以病假過多為由而革職。

本案在聯邦地方法院係遭到駁回，原因為法院認為原告與其主管發生性行為係基於兩相合意，未能證明有性騷擾之情事；另外原告未依被告銀行內部申訴管道來提出申訴，因此被告銀行無從得知有性騷擾事件發生，自難令其擔負責任。惟前開見解遭到聯邦上訴法院哥倫比亞特區巡迴法庭所推翻，上訴法院認為敵意工作環境所影響者包含了有形與無形的就職利益，諸如讓原告能在一個免於遭受主管性示好的舉止或要求性利益，以及在正常的工作環境下工作，免於遭到具有肢體或言詞本質的性需索等權利，均屬於原告應享有的「無形的就職利益」。上訴法院另外指出，即使原告對於被告主管的性要求予以默許，也不代表她歡迎這些活動。最後，上訴法院認為雇主應擔負「替代責任」(Vicarious Liability)，亦即雇主應就其管理監督人員之行為負擔絕對的法律責任。

聯邦最高法院以 9 票全體無異議之表決，部分維持及部分推翻上訴法

⁴⁶ 477 U.S. 57(1986)。



院的判決。多數意見首先確認被害的受僱者在在遭遇性方面充滿敵意或惡劣之工作環境時，也可引用 Title VII 來提出救濟。法院認為 Title VII 中有關「工作條件、待遇」之文義，應包含免於遭受工作場所之心理騷擾在內，亦即 Title VII 應提供受僱者在免於受到具有歧視性的脅迫、嘲諷及侮辱之工作環境下，安心工作的權利。而本案能夠達到符合影響工作條件、待遇之要件，係因為被告主管的行為，透過原告自身的行為，得確認為「不受歡迎」的行為。但是最高法院附帶提及，在認定是否「不受歡迎」時，被害人的衣著及個人異想等因素，也應列入考量。另外，最高法院推翻上訴法院認為雇主應依代理責任原則負擔全責的見解，多數意見認為國會在制定 Title VII 時，即希望對雇主之法律責任加以某種程度之限制，因此在本案應適用一般的普通法代理法則（Agency Law）。

二、 *Price Waterhouse v. Hopkins* 案⁴⁷

本案的當事人 Ann Hopkins 是位表現傑出的女會計師，惟她於 1982 年間提出升任合夥人的申請卻遭事務所拒絕，事務所表達拒絕原因是她不符合事務所的遴薦標準，而且她個性太過強硬，具有侵略性又難以相處，是個不受歡迎的「女男人」。甚至有合夥人建議 Hopkins 應該上美姿學校，學習化妝、梳化髮型及穿戴珠寶，因此 Hopkins 控告所任職的會計師事務所涉有性別歧視。

聯邦最高法院之判決見解認為，Title VII 禁止雇主「因為（because of）（申請）受僱人的性別，而未能僱用、拒絕僱用或解僱，或在任何方式上歧視受僱人的報酬、條款、條件或僱用權利」，或者「因為（because of）（申請）受僱人的性別，而以任何方式限制、隔離或將（申請）受僱者加以分類，將剝奪（或可能剝奪）其就業機會，或以他法影響其受僱狀態」等行為⁴⁸。這些規定表現出來的意涵是「性別必須與僱用決策無關」。最高法院認為，前開條文中有關因果關係（because of）的認定，在本案（雇主對於與雇用有關的行為具有合法與不合法的混合動機者）當中應適用「But-for

⁴⁷ 490 U.S. 228(1989)。

⁴⁸ 42 U.S.C. §§2000-e(a)(1),(2)。



Causation」，亦即以反面推論如果沒有這項特定原因存在，則結果將不會發生。而在本案中，認定是否構成性別歧視的關鍵，就在於如果會計師事務所於作成 Hopkins 是否能升任合夥人的決定時，如以反面來推論，當以性別因素列入考量這項事實並不存在的狀況下，會計師事務所仍然會基於其他合乎法律的考量因素，作成 Hopkins 不能升任合夥人的決定，則依據「But-for Causation」，將性別因素納入考量並未構成性別歧視。接下來，就要討論「But-for Causation」的舉證責任是歸屬於原告或是被告，而最高法院認為，很難想像國會在制定 Title VII 時，要求原告對於她所要挑戰的雇用相關決定，必須精準地辨識出雇主在此決定當中的合法動機與不合法動機的因果程度。因此，對於上開條文唯一合理的因果推論，係為在一般情況，對於任何可能影響一個人的決策，這個人的性別不能被列入考量因素。但是，最高法院也認為 Title VII 其中一個重要層面是在保障雇主其他對於受僱者的自由選擇權。基於雇主所享有的前開權利，如果雇主可以證明當以性別因素列入考量這項事實並不存在的狀況下，仍然會基於其他合乎法律的考量因素，作出相同的雇用相關決定者，雇主就不會承擔性別歧視的違法責任。

而最高法院從本案會計師事務所合夥人於審查 Hopkins 升任資格的諸多與性別相關的言論，認定存在有性別刻板印象；而基於時代的變遷與法律的進展，基於 Title VII 禁止雇主因性別歧視個人，是國會意在打擊由性別刻板印象導致的男女不公平對待，時至今日已經不再是雇主得以偏見或堅持某些群體應該符合其刻板印象的方式來評估員工表現的時代。而在本案中，一個反對女性具「侵略性」的特質，但該職位實際上又需要這種特質的雇主，已經將女性受僱者置於一個不可容忍和不被允許的進退兩難境地：如果她們表現得「具侵略性」，會失去工作；但如果她們不這樣做，也將失去工作，Title VII 讓女性擺脫了這種困境。

三、 *Ellison v. Brady* 案⁴⁹

本案原告 Kerry Ellison 係於加州 San Mateo 的國稅局辦公室擔任稅務人員。在 1984 年的實習受訓期間，Ellison 遇到了另一位實習生 Sterling Gray

⁴⁹ 924 F.2d 872(9th Cir, 1991)。



(即本案行為人)，兩人嗣後一同分配到 San Mateo。Ellison 與 Gray 從未成為朋友，也未曾在業務上密切合作過。Ellison 在 1986 年 6 月她一度答應與 Gray 共進午餐，並因為 Gary 要回家拿兒子遺忘的午餐而一同去了 Gray 家。在那之後，Gray 開始用不必要的問題糾纏 Ellison，且總是圍在她的辦公桌周圍。其後某日 Gray 再度邀約 Ellison 共進午餐遭拒之後，同年 10 月 Ellison 收到 Gray 遞過來的便箋，上面寫道：「我昨晚為你哭泣，今天我完全精疲力竭。我從未有過如此不安的時刻。感謝你和我談話。我無法忍受想到你而浮現出的憎恨」。她閱畢後感到震驚和害怕並離開了辦公室，Gray 尾隨她到走廊而且要求與她談話，但是她選擇直接離開了大樓。

她將便箋出示給她們兩位的直屬主管，Bonnie Miller，Miller 說這是性騷擾，但是 Ellison 與 Miller 並未有任何動作，她試著想要自己處理，於是她請另一位同事告訴 Gray 說，她對他並無興趣並請他能夠讓她獨處。到了隔週 Ellison 去異地受訓時，收到 Gray 寄來的卡片與三頁長信，大要內容為：「我知道你是值得了解的，不管是否發生了性關係.....暫時不談最近幾週的麻煩和災難。我非常喜歡你，看著你，與體驗你，欣賞你的風采.....你不覺得兩個從未獨處過的人會擦出如此激烈的火花很奇怪嗎.....我會在不久的將來再寫一封信」。Ellison 立即致電給 Miller，陳述她感到害怕與心煩，並要求 Miller 將她或 Gray 調職，因為她覺得與他在同一個辦公室工作不會感到舒適。Miller 要求 Ellison 將卡片和信的副本寄到 San Mateo，隨後 Miller 致電給她的主管 Joe Benton，並討論了這個事件，在 Benton 的要求下，Miller 告訴勞資關係部門這個情況。在接下來的幾個星期裡，她多次提醒 Gray 不得以任何方式與 Ellison 聯繫。Gray 隨後於 1986 年 11 月 24 日轉到了舊金山辦事處。Ellison 於 11 月底從結訓回到 San Mateo，並未再與 Miller 進一步討論此事。但是 Gray 其後提出了申訴要求調回 San Mateo，國稅局與工會原則同意，但是附有 Gray 不得再騷擾 Ellison 的附加要求。Ellison 於 1987 年 1 月得知此事後，便向財政部提出性騷擾申訴卻遭駁回，理由為申訴內容不符合 EEOC 規定內有關性騷擾的要件。Ellison 其後向 EEOC 提出申訴，也遭 EEOC 以國稅局已經採取足夠的措施防止 Gray 的行為再次發生為由駁回之，於是 Ellison 向聯邦地方法院提出控訴。地方法院認為 Ellison 無法提



出構成敵意工作環境的初步證明，因此以即時判決（Summary Judgement）駁回原告之訴。

聯邦上訴法院第二巡迴法庭首先認為依據 *Jordan v. Clark* 案⁵⁰的見解，當員工能夠證明：(1) 他或她受到性騷擾，要求提供性行為或其他性質的言語或行為；(2) 這種行為是不受歡迎的；以及 (3) 這種行為具有足夠的嚴重性及普遍性，足以改變受害者的就業條件，並創造出一個虐待性的工作環境時，便構成了敵意環境性騷擾。接下來，上訴法院認為在評估性騷擾的嚴重性和普遍性時，應該從被害人的角度出發，因為如果僅考慮一個合理的人是否會從事所謂的騷擾行為，將會冒著強化現有歧視程度的風險。騷擾者可能繼續騷擾，僅僅因為某種歧視性做法很普遍，而受到騷擾的受害者則沒有救濟之道。再者，應進一步採取「合理女性被害人」的標準來認定之，因為許多男性認為無可非議的行為，對於許多女性而言可能就會構成冒犯，在女性的關注考量當中，有可能因為考量到女性是強姦和性侵犯的受害者比例高，所以女性更有動機關注性行為。遭受輕微形式性騷擾的女性可能會合理地擔心騷擾者的行為是否只是性侵犯的前奏。相對而言，男性很少成為性侵犯的受害者，因此可能會將性行為視為僅僅是在社交場合中的互動，而不完全了解女性可能感知到潛在的暴力威脅。上訴法院附帶敘明採用「合理女性被害人」的標準來認定是否構成敵意環境性騷擾，意謂著即使行為人沒有認知到他的行為將會造成敵意的工作環境，也不妨礙性騷擾的成立，因為 Title VII 不是一種基於故意的侵權責任制度。

本案事實說明了考慮受害者觀點的重要性。如果從被指控性騷擾者的角度分析事實，Gray 只是希望用言語追求 Ellison，沒有證據表明他心存其他惡意。他甚至在「情書」中表示，如果 Ellison 希望的話，他會離她遠一點。因此不難理解為什麼地方法院把 Gray 的行為認定為獨立和輕微(Isolated and Trivial) 的行為。然而，Ellison 並不認為這些行為微不足道。Gray 的第一封信使她感到震驚和害怕。收到三頁長的「情書」後，她又感到非常不安和害怕。並立即要求將她或格雷轉調；當 Ellison 得知 Gray 將從舊金山再調

⁵⁰ 847 F.2d 1368, 1373 (9th Cir. 1988)。



回 San Mateo 時，她立即要求調動並提出正式投訴，上訴法院因此認定不能說 Ellison 的反應是異常或過度敏感的。且相信合理的女性可能認為 Gray 的行為足以構成性騷擾。

再者，上訴法院認為雇主於性騷擾發生後所應負責補救措施，應該符合「合理地被視為可以終止騷擾」的要求。補救措施應該按照犯罪行為的嚴重程度進行比例評估，並非一律都須解僱，但是雇主應該對於行為人施予足夠的懲罰，以確保沒有性騷擾事件的工作環境。而雇主補救措施的合理性將取決於其終止騷擾的能力。在評估補救措施的充分性時，法院還可以考慮該補救措施說服潛在騷擾者避免非法行為的能力。事實上，如果對於行為人並無施加得以維持無騷擾工作環境所必要的懲罰，可能會使雇主面臨 EEOC 的訴訟。在本案中，上訴法院否定了國稅局的補救措施係符合前開要求，因為國稅局批准了 Ellison 暫時調動到舊金山的要求，但事實上，Ellison 更喜歡在 San Mateo 工作。上訴法院強調，性騷擾的受害者不應因騷擾者的行為而受到懲罰，亦即性騷擾的受害者不應因雇主對性騷擾的救治而被迫在較不理想的地方工作。另外，國稅局也沒有對 Gray 的行為表示強烈的不滿，也沒有譴責或將他列入觀察名單，更沒有明確告知 Gray 重複騷擾會導致停職或解僱的後果，唯一有作的只是要求 Gray 停止繼續騷擾 Ellison。上訴法院認為，Title VII 要求的不僅僅是要求停止歧視性行為，當雇主不對性騷擾懲罰員工時，他們向潛在的騷擾者傳遞了錯誤的信息。

四、 *Harris v. Forklift Systems, Inc.* 案⁵¹

本案原告 Teresa Harris 自 1985 年起任職於被告公司，期間遭到總經理 Charles Hardy 的多次騷擾行為，包含公然以侮辱女性字眼加以嘲諷，或故意將物品丟到地上，趁原告撿起時批評其身材，還曾邀請原告到旅館討論晉升事宜等。原告曾一度與 Charles 溝通，獲得其反省與道歉，但事隔未久又當著其他同事面前批評原告是否因為與客戶發生性關係才得以達成交易，原告乃離職並向 EEOC 提出控訴，由聯邦地方法院受理審判。

⁵¹ 510 U.S. 17 (1993)。



聯邦地方法院認為 Charles 的行為在客觀上尚不致構成不當干擾原告的工作表現，而原告在主觀上也並未覺得有受害情形，因此駁回原告之訴，其後聯邦上訴法院第六巡迴法庭亦維持原判。案經最高法院頒發移送命令以聽審本案，並以 9 票全體無異議之表決推翻上訴法院之判決。判決意見指出，在確認敵意環境性騷擾成立的門檻時，雖然不至於對被害人的心理安寧福祉產生不利影響，但卻會產生歧視性效果，影響被害人的工作態度與事業的順遂。最高法院另外指出，在決定敵意環境性騷擾是否成立時，應以「合理個人（Reasonable Person）」的觀點來認定之，亦即如果以合理個人的觀點，得以認定系爭行為嚴重地或普遍地造成客觀敵意或惡劣的工作環境，且原告（被害人）在主觀上也體認到已經處於惡劣的工作環境之時，才能認定成立敵意環境性騷擾而違反 Title VII。

五、 *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.* 案⁵²

本案原告 Joseph Oncale 於 1991 年間在被告公司之沿海鑽油平台上擔任雜工，他稱曾遭到 2 位男性上司幾度的性攻擊，以及不必要的肢體碰觸，甚至威脅要予以雞姦，致使他甫到職 3 個月就被迫離職，其後 Joseph 於 1994 年向聯邦地方法院起訴。被告公司及該 2 位男性上司則認為即使有原告所聲稱之上開情事發生，性質上屬於同性之間的玩笑（horseplay）性質，並未構成性騷擾。

聯邦地方法院以即時判決（Summary Judgement）駁回原告之訴，並經聯邦上訴法院第五巡迴法庭維持原判決，但經最高法院頒布移送命令以聽審本案。而最高法院在判決中，以 9 票全體無異議之表決推翻上訴法院之判決。判決意見指出，依據 *Meritor* 案的判決意旨，Title VII 之解釋應及於對於就業上對男女兩種性別的差別待遇事項，同時依 *Harris* 案的判決意旨，如果工作場所中的歧視性言論已經具有嚴重性與普遍性，對於受僱人造成敵意的工作環境時，得認定違反 Title VII。而依據最高法院另一案 *Newsport News Shipbuilding & Dry Dock Co. v. EEOC* 之判決意旨，Title VII 所欲禁止的性別歧視，應同時包括對男性及女性之保護在內。最高法院另外指出，該

⁵² 523 U.S. 75(1998)。

院在審理職場種族歧視的案件中，也曾做出雇主歧視同一族裔員工之判決。而性騷擾行為是否源於性慾的動機，並非判定是否構成性別歧視的要件。基本上理由，最高法院認定 Title VII 並不禁止原告提出發生在同性別之間的性別歧視控訴。

最後，最高法院於本案判決中闡明系爭行為構成性騷擾行為的前提，在程度上必須符合嚴重性及普遍性的要件，應透過居於原告地位的「合理個人觀點」，將事件的所有情況，包含其社會影響均列入考量，藉以區分系爭行為為構成性騷擾行為或僅只屬於玩笑性質。

六、 *Faragher v. City of Boca Raton* 案⁵³

在本案中，原告 Beth Ann Faragher 在 1985 至 1990 年間於佛羅里達的 Boca Raton City 擔任臨時救生員，原告指稱期間曾和其他女性救生員一般，遭到 2 名直屬男性主管的猥褻言詞與肢體碰觸，包含聲稱要與原告發生性行為，其中 1 人曾將手放在原告的臀部上，另 1 人則曾在原告面前模仿口交的動作。原告並未依所屬市政府的申訴規定提出申訴，僅向另 1 男性上司非正式反映上情，但亦未獲妥處。原告在離職後，與另 1 位女性救生員聯名向聯邦地方法院提出控訴並請求損害賠償。

在 *Faragher* 案中，聯邦地方法院肯認該 2 名男性上司的行為構成敵意環境之性騷擾，而 Boca Raton 市政府雖未接獲原告的正式申訴，但以本案系爭行為所具備的嚴重性與普遍性，應推定該市政府知悉系爭行為之發生；且基於普通法代理法則，該 2 名男性上司是市政府的代理人，是故市政府應負擔雇主之責任。聯邦上訴法院第十一巡迴法庭則認為系爭行為的普遍性尚有不足，難以推定市政府確已知悉，且系爭行為非屬正常執行職務的範圍，難讓市政府擔負雇主的法律責任。

最高法院則以 7 票對 2 票的表決結果，於 *Faragher* 案判決在一定情況之下，雇主應就其具有管理監督地位的受僱者對下屬所為之敵意環境性騷擾行為，擔負代理之法律責任。多數意見認為本案因為屬於具有管理監督地

⁵³ 524 U.S. 775 (1998)。



位者對其部屬之就業條件加以歧視的行為，而管理監督者基於其優勢地位，遭受歧視的受僱者通常無法對於此類型的歧視行為，採取如行為人為其他受僱人時相同的因應作為，故應適用 Restatement (Second) of Agency §219 (2) (d) 之規定，亦即受僱者聲稱代理雇主之言行，而當事人信賴此項明顯的權能，或因該項代理關係的存在，從而得以獲助實現該項侵權行為，雇主應負擔代理之法律責任。不過，最高法院同時在本案發展出雇主得提出的「免責抗辯」事由，亦即在管理監督者尚未對於被害人已經實行「有形的就業行動」(Tangible Employment Action，諸如解僱、降職或不利於當事人的職務調整)的前提下，如果雇主可以提出經證明確有提供受僱者在不曾造成不當危險與花費的情形下，且能有效解決性騷擾之申訴機制，而受僱者未能運用此項機制時，雇主即毋須擔負法律責任。

七、*Burlington Industries, Inc. v. Ellerth* 案⁵⁴

本案原告 Kimberly Ellerth 自 1993 年起在被告公司服務，她指稱曾遭紐約市同公司的 1 位男性主管以言詞加以性騷擾，包含在某次出差中公然在飯店大廳討論原告的胸部，又在某次面談時靠近並觸摸其膝部。原告未向上級反映上開情事，實際上也未因性騷擾而遭到不利處分，嗣後原告離職後方向聯邦地方法院提出控訴，指稱係因該名男性主管的敵意環境性騷擾行為而被迫自行離職。

聯邦地方法院因認為雇主毋須就其管理監督者之行為負責，以即時判決駁回原告之訴，聯邦上訴法院第七巡迴法庭無法就本案形成多數意見，僅能做成法庭意見，並主動請求最高法院作出終局判決。最高法院則於判決中指出，因為在本案中有形的就業行動並未付諸實施，因此如欲將系爭行為認定為敵意環境性騷擾，必須符合具有極端嚴重性及普遍性之要件。另外最高法院在本案中亦採取如同 *Faragher* 案的見解，認為雇主亦得提出免責抗辯事由，來據以認定毋須擔負法律責任。

⁵⁴ 524 U.S. 742(1998)。



參、聯邦侵權賠償法及聯邦雇主法律責任法

因為性騷擾行為在普通法的定性上較為接近侵權行為，是以被害人如果選擇不去適用 Title VII 時，就很有可能選擇適用聯邦侵權賠償法 (Federal Tort Claims Act, FTCA)，或同樣具有侵權行為性質，惟僅適用於美國鐵路事業員工之聯邦雇主法律責任法 (Federal Employers' Liability Act, FELA) 來向法院提出控訴。但是受到職場性騷擾的聯邦政府職員，如欲利用上開兩項法律來伸張自身權益，仍然會遭遇不少問題，以下分別就各該法律析述之。

一、聯邦侵權賠償法 (Federal Tort Claims Act, FTCA)

職場性騷擾的被害人想要尋求適用 FTCA 以取得救濟，必須視不同的侵權訴訟地提出要件有無符合而定。諸如被害人如欲提起攻擊或傷害 (Assault and Battery) 之訴，必須要符合行為人有意造成有害性或冒犯性的肢體接觸，以及被害人因此感到憂慮不安等要件，是以言詞騷擾行為就無法該當於前開要件。再者，職場性騷擾被害人另一較常提出的侵權訴訟是故意施加精神傷害 (Intentional Infliction of Emotional Distress) 之訴。被害人欲提起此種訴訟，必須符合行為是極端而令人厭惡 (Extremely Outrageous)、行為人具有施加精神傷害的意圖或有過失，以及被害人因為系爭行為受有精神傷害等要件。因此，在單純言語騷擾或不具猥褻性質，僅只違反當事人本意的觸摸行為，未能認定符合前開要件。另外，職場性騷擾被害人也有可能提出侵害隱私權 (Invasion of Privacy) 之訴，因為被害人可以基於性騷擾行為可能構成對獨處安寧的侵擾 (Intrusion of Seclusion)，或是誤導性地公開渲染 (False-light Publicity)，或是對公眾揭露隱私事實 (Public Disclosure of Private Facts) 等隱私權受到侵害的態樣 (焦興鎧，1999)。

二、聯邦雇主法律責任法 (Federal Employers' Liability Act, FELA)

以美國聯邦法院的實務見解觀之，有關美國鐵路事業員工在遭受職場性騷擾行為時，可否適用 FELA 來提出控訴，呈現判決見解不一的情況，以下分就二則相關判決分析之。



首先，在 *Griggs v. National R. R. Passenger Corp.* 案中⁵⁵，原告指稱被告公司調動她擔任繁重工作，不實指控她涉及偷竊行為，而且對她的紀律要求勝過白人員工，而她遭受到精神上的抑鬱，以及身體上的諸多症狀，因此她指控被告公司故意或至少帶有過失地容認這些種族及性別的騷擾行為發生在她身上，應擔負法律責任。聯邦地方法院認為以原告有關的記錄內容，很難看出被告公司內可能存在哪些種族或性別歧視案件，誰應該對系爭行為負責，以及系爭行為的普遍程度等相關訊息，因此原告的指控內容仍然屬於應適用 Title VII 規定來處理的案件，因為 FELA 的立法目的不是創造新的侵權行為，而是保護鐵路事業員工免受普通侵權行為的侵害。如果允許原告能依 FELA 提出訴訟，等同允許逃避 Title VII 創造的詳細和具體的執行要件，以維護被法律明文禁止的就業歧視。而聯邦上訴法院第六巡迴法庭也支持地方法院的見解，認為原告不得適用 FELA 來起訴。

但是，在 *Masiello v. Metro-North R. R.* 案中⁵⁶，法院作出與 *Griggs* 案不同的見解。在本案中，原告指稱她在任職被告公司期間一直遭到同事的各種騷擾行為，包含沒經過原告同意的親吻、擁抱、抓住身體或抬離地面，以及在工作環境中所遭遇到的騷擾，諸如車廂內的猥褻塗鴉、無線電中傳來的性暗示評論，以及對她工作上微小過失不成比例的處分等等。聯邦地方法院在本案判決中則拒絕引用上開 *Griggs* 案的見解，主要的原因是 *Griggs* 案僅涉及言語上的行為，而本案的騷擾行為不僅只有言語，還涉及到了肢體上的騷擾，是以案件事實情節已有所不同；再者，本案判決詮釋最高法院有關 FELA 適用範圍的見解，認為最高法院是採取寬鬆的認定標準，亦即「只要是任何因為雇主的過失所引起的雇員傷亡事件，都可以適用 FELA」，而 *Griggs* 案並未遵循最高法院的上開見解。最後，本案判決指出即便性騷擾行為經認定得適用 Title VII，並不代表就直接可以排除對於 FELA 的適用，如果要對 FELA 的適用做出如此的限制，也應該是立法者的職權，而非法院判決得以逕予認定之。因此，在本案中聯邦地方法院否決了被告公司提出即時判決的聲請。

⁵⁵ 900 F.2d 74(6th Cir. 1990)

⁵⁶ 748 F. Supp. 199(S.D.N.Y.1990)。

第五節 小結



本章從對於美國有關職場性騷擾案件之現行實務判決見解，具有關鍵影響力的美國基進女性主義法學的要角——凱瑟琳·麥金儂(Catharine A. MacKinnon)所創出的「宰制論」(Dominance Approach)為始，宰制論認為性別不平等的原因不是來自於差異，而是來自男性宰制女性的權力，亦即宰制與從屬的權力關係，因此性別不平等並非生物問題，而是社會權力的問題。MacKinnon 認為當時美國法規對於性騷擾的建構有所不足，並提出性騷擾在法律上應被界定為一種性別歧視，而有 1964 年民權法第七章的適用。宰制論的論述影響到美國的法律與實務規範，主要展現在 EEOC 明文承認性騷擾為性別歧視的態樣之一，更陸續引用在相關著名的訴訟案，諸如 1977 年聯邦最高法院的 *Barnes v. Castle* 案、1986 年的 *Meritor Saving Bank v. Michelle Vinson* 案，以及 1998 年的 *Oncale v. Sundowner Offshore Services* 等案。甚至宰制論的觀點也經由我國大法官引述於憲法解釋案當中，諸如黃昭元大法官於釋字第 807 號之協同意見書中，肯認宰制論有關避免性別刻板印象所造成的性別不平等之理論，已經在該號解釋中有所引用。

美國現行聯邦政府機構當中，其業務職掌涵括性騷擾等性別歧視案件之機構有「平等就業機會委員會(EEOC)」與「功績制度保護委員會(MSPB)」。每個聯邦政府機構都設有專責的 EEO Office，如性騷擾案件的被害人為聯邦政府的受僱人員或求職者，於性騷擾行為發生後 45 天內得向 EEO Office 告知，顧問將先行提供 ADR 等替代解決爭端之方案，如採行後仍未能解決爭議，被害人得向 EEOC 提出正式申訴，經 EEOC 調查後被害人得選擇依行政法官所作之決定處理，或直接向聯邦地方法院提出起訴。

由 MSPB 自 1981 年起以迄 2016 年針對美國聯邦政府職員的性騷擾調查結果，可以發現即便美國在職場性騷擾上已然經歷超過 30 年以上的努力，在 2016 年調查的受訪者中，仍然有超過 10% 的比例反映於近年曾經遭受到性騷擾，雖然比例相較於 1981 年的第一次調查結果已有顯著降低，但仍可以看出性騷擾的防治係屬需要長時間持續性投入的工作，亦需要透過持續不斷的教育訓練及性別平等觀念的灌輸，讓絕大多數的公務人員都能建立



正確的認知，從而有效約束自身避免發生性騷擾等行為。

最後本章簡析美國有關聯邦政府職員性騷擾案件之相關重要法規與判決見解，重要法規部分係涵括 1964 年民權法第七章 (Title VII)，該章禁止雇主因受雇者之性別及種族等其他因素而拒絕僱用或解僱，或在薪資報酬、工作條件、待遇或優遇等僱用條件上，有任何歧視待遇之情形。其後美國藉由一系列的聯邦法院判決以及相關法規的補充，包含 1976 年的 *Williams v. Saxbe* 案允許當事人依據 Title VII 提起訴訟；1980 年 EEOC 所頒布的「性別歧視指導原則 (the EEOC Guidelines on Discrimination Because of Sex)」對於職場性騷擾加以定義；1986 年 *Meritor Savings Bank v. Vinson* 案認定雇主對於其管理監督人員之性騷擾行為，應適用一般的普通法代理法則 (Agency Law) 負擔其法律責任；1989 年 *Price Waterhouse v. Hopkins* 案，認定基於性別刻板印象 (Sexual Stereotypes) 的行為構成違反 Title VII 的性別歧視行為；1991 年 *Ellison v. Brady* 案採用「合理女性被害人」的標準來認定是否構成敵意環境性騷擾，且認為雇主於性騷擾發生後所應負責之補救措施，應該符合「合理地被視為可以終止騷擾」的要求。

另外，美國亦於 1991 年再次修訂民權法 (Civil Rights Act of 1991)，原告在構成故意歧視的要件下，可以請求自美金 5 萬元至 30 萬元不等 (視雇主之事業單位規模而釐定) 之損害賠償金，另可請求給付專家出庭費及聲請陪審團陪審。其後，聯邦最高法院於 *Harris v. Forklift Systems, Inc.* 案中指出，在決定敵意環境性騷擾是否成立時，應以「合理個人 (Reasonable Person)」的觀點來認定之，亦即如果以合理個人的觀點，得以認定系爭行為嚴重地或普遍地造成客觀敵意或惡劣的工作環境，且原告 (被害人) 在主觀上也體認到已經處於惡劣的工作環境之時，即得認定成立敵意環境性騷擾；1998 年 *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.* 案中，聯邦最高法院認為如果工作場所中的歧視性言論已經具有嚴重性與普遍性，對於受僱人造成敵意的工作環境時，得認定違反 Title VII，且 Title VII 所欲禁止的性別歧視，應同時包括對男性及女性 (亦即同性間) 之保護在內；同年的 *Faragher v. City of Boca Raton* 案，聯邦最高法院認為雇主原則應就其具有管理監督地位的受



僱者對下屬所為之敵意環境性騷擾行為，擔負代理之法律責任，惟判決亦容許僱主可以提出經證明確有提供受僱者在不會造成不當危險與花費的情形下，且能有效解決性騷擾之申訴機制，而受僱者未能運用此項機制之「免責抗辯」事由；最後，在 1998 年的 *Ellerth v. Burlington Industries Inc.* 案中，聯邦最高法院重申在有形的就業行動(諸如解僱、降職或不利於當事人的職務調整)並未付諸實施之前，如欲將系爭行為認定為敵意環境性騷擾，必須符合具有極端嚴重性及普遍性之要件。

而基於性騷擾行為本身之定性為侵權行為，因此本文於本章附帶討論聯邦侵權賠償法 (Federal Tort Claims Act, FTCA) 及聯邦雇主法律責任法 (Federal Employers' Liability Act, FELA) 於美國實務上是否得適用於職場性騷擾案件上，其中有關 FTCA 的部分，應就被害人所欲提起之各該訴訟要件有無符合，諸如被害人如欲提起攻擊或傷害 (Assault and Battery) 之訴，必須要符合行為人有意造成有害性或冒犯性的肢體接觸，以及被害人因此感到憂慮不安等要件。至於 FELA 的部分，美國實務見解則呈現分歧的情形，如在 *Griggs v. National R. R. Passenger Corp.* 案中，聯邦上訴法院第六巡迴法庭支持聯邦地方法院的見解，認為 FELA 的立法目的不是創造新的侵權行為，如果允許原告能依 FELA 提出訴訟，等同允許逃避 Title VII 所創造之詳細與具體的執行要件，因此認定原告不得適用 FELA 來起訴；但在 *Masiello v. Metro-North R. R.* 案中，聯邦地方法院則拒絕引用上開 *Griggs* 案的見解，認為即便性騷擾行為經認定得適用 Title VII，並不代表就直接可以排除對於 FELA 的適用，如果要對 FELA 的適用做出如此的限制，也應該是立法者的職權，而非法院判決得以逕予認定之。

第四章 我國有關公務人員性騷擾案件之判決研析

第一節 司法官對於法官助理之性騷擾案

壹、案件事實

本案行為人 C 法官，為從事司法工作已滿 30 年之資深男性司法官，於 2012 年 9 月自最高行政法院歸建臺北高等行政法院，負責該院甲股之案件審判事務。被害人 D 女自 2009 年起擔任甲股之法官助理。

自 C 男歸建臺北高等行政法院後未久，自 2012 年 11 月起，C 男數次以祈禱或感動為由要求 D 女於辦公室內牽手或貼身擁抱，D 女雖心生疑慮仍勉予配合。在同一期間，D 女因庭期記憶有誤，衍生 2 次未將言詞辯論卷證資料先行轉呈庭長及陪席法官閱覽之業務疏失，C 男為求掩飾，向庭長表示係因渠自身未交代 D 女所致。2012 年 12 月 17 日，C 男邀 D 女於午休時間至新北市之 Costco 購物，至 12 月 19 日，亦即該法院之法官助理續聘甄審會議召開期日（2012 年 12 月 20 日）前一日，C 男邀約 D 女於當晚 9 時碰面，C 男原提議去宜蘭為 D 女所拒，經 C 男詢問去哪後，D 女基於對政大周遭環境較為熟悉，爰建議前往政大，停好車後兩人於政大旁邊的河堤散步，期間 C 男詢問可否牽手未遭拒，嗣後回到車上雙方坐在後座聊天時，C 男未經同意即親吻 D 女嘴角，遭 D 女推開並說這是男朋友才可以對她做的事情，C 男即送 D 女回家。隔日即續聘會議召開當日，D 女於上班途中摔車受傷，C 男主動爭取將 D 女原欲請 2 週的公傷假延長至 1 個月。D 女請公傷假期間，C 男自行購買價值新臺幣 2 萬餘元的相機相贈，D 女雖有收受，惟其後以年終獎金返還其相機價金。2013 年 1 月 4 日 C 男以校對判決草稿為由，相約 D 女於臺北市新生南路麥當勞碰面，碰面後卻稱想邀 D 女至坪林或宜蘭山上測試相機，D 女佯稱頭痛方始作罷。1 月 21 日 D 女公傷假屆滿上班後，即向 C 男表達雙方未來不要再有肢體碰觸或私下邀約等情事，維持一般法官與法助的互動關係。

惟於其後之 2013 年 4 月間，C 男仍有撩撥 D 女頭髮等行為，且於兩人



間的兩則對話中，C 男於前則要求 D 女須考量先前雙方互動否則對他未盡公平，後則以 D 女之前僅與 C 男有去 Costco 買東西等短暫互動，因此警告她勿與有婦之夫搞婚外情等語。至 2014 年 6 月 10 日，C 男找 D 女討論辦公室裝潢與擺設，D 女認為與公務無關便欲離開，C 男竟起身將辦公室的大門扶住不讓 D 女離去，D 女因而心生恐懼，於個人 Facebook 上抒發，經其他法助向法院反映後，法院即決定啟動該院自律機制進行調查與處理，並依 2014 年 11 月 6 日召開之 103 年度第 11 次法官自律委員會決議，將 C 男函送法官評鑑委員會（同時，財團法人民間司法改革基金會亦於 2013 年 12 月向司改會提出對於 C 男的評鑑請求）；經於 2015 年 5 月 1 日作成 103 年度評字第 13 號評鑑決議書，決議由司法院移送監察院審查，並經監察院調查後移送司法院職務法庭審議。

本案前後歷經司法院職務法庭多次判決，判決見解亦頗經轉折，其中有產生實體效果的判決計有下列 3 個：2016 年 10 月 17 日之 104 年懲字第 2 號公懲判決（判決 C 男免除法官職務，轉任法官以外之其他職務，以下簡稱一審判決）、2018 年 3 月 8 日之 105 年懲再字第 1 號公懲判決（廢棄前開判決，改判處 C 男僅需罰款，數額為任職時最後月俸給總額 1 年，相當於新臺幣 216 萬元，以下簡稱第一次再審判決），以及 2019 年 2 月 14 日之 107 年懲再字第 1 號公懲判決（廢棄 105 年懲再字第 1 號公懲判決，C 男再審之訴駁回，亦即回歸 104 年懲字第 2 號公懲判決之意旨，以下簡稱第二次再審判決）。是以以下各項將依序就前開三次判決意旨分述之。

貳、原告（監察院）主張

一、一審判決

依據原告（監察院）對於 C 男的彈劾理由，係以 C 男任職法官日久，且為已婚人士，本即應依法官法等相關倫理規範保持高尚品格，避免與異性間不當互動接觸而有損司法形象，惟 C 男於 2012 年 11 月至 2013 年 1 月 21 日之間的一連串與 D 女間的不當互動行為，顯示 C 男未能保持高尚品格操守，逾越與異性部屬間相處之應有分際，分屬違反法官法第 18 條第 1 項（法官不得有損其職位尊嚴或職務信任之行為）、法官倫理規範第 5 條（法官應



保持高尚品格，避免有不當或易被認為損及司法形象等行為)及第 22 條(法官應避免不當之飲宴應酬、社交活動或財物往來)等規定；C 男未能在法官助理續聘會議上如實呈現 D 女之業務上疏失，反為 D 女飾詞隱匿，違反法官倫理規範第 3 條(法官執行職務時，應保持公正、客觀、中立，不得有損及人民對於司法信賴之行為)；C 男於 2013 年 1 月 21 日 D 女明確告知不願再有肢體接觸或私下互動後，C 男仍然有撩撥 D 女頭髮及於言談中表達不當言論，以及公然於辦公室阻擋 D 女離去等糾纏行為，違反法官法第 21 條第 1 項及第 30 條第 2 項(違反職務上之義務、怠於執行職務或言行不檢者，且情節重大，依本法第 49 條規定應受懲戒)等規定。

二、第一次再審判決

監察院於本案因屬於再審被告之身分，是以於本案陳訴內容大抵於一審判決時提出之彈劾案文內容相同，本文爰不再重述。

三、第二次再審判決

監察院於第二次再審判決中所提出的再審理由如下：

- 1、本案作成第一次再審判決之職務法庭，並未由時任公務員懲戒委員會委員長石木欽擔任審判長，顯有消極不適用法官法第 48 條第 1 項及職務法庭 105 年度第 1 次法官會議決議等違法情事。又第一次再審判決之代理審判長林文舟法官，與 C 男曾於同一法院共事相當期間，已構成職務法庭懲戒案件審理規則第 5 條第 1 項第 2 款之迴避事由；另一審判決陪席法官黃國忠並無審理規則第 4 條第 7 款之迴避事由，第一次再審判決確認為黃法官應迴避而未予迴避，適用法規顯有違誤。
- 2、C 男於 2012 年 12 月 19 日對於 D 女的要求牽手、於汽車後座將頭靠在 D 女肩上，及未經 D 女同意之親吻行為，均已構成性騷擾防治法之性騷擾；另外 C 男於法院上班時間所為之其他騷擾行為，則該當於性別工作平等法第 12 條第 1 項第 1 款之敵意工作環境性騷擾，且上述行為均與職務有關，自應以 C 男應遵循之職務義務予以檢視。且第二次判決未參酌 CEDAW 公約第 19 號一般性意見第 18 段規定，亦未依 CEDAW 公約

施行法第 3 條確實檢視 C 男責任，屬於「適用法規顯有錯誤」之再審事由。



3、C 男贈與 D 女相機之行為，第一次再審判決認為係屬公務員廉政倫理規範第 4 條第 2 款之長官對於部屬之慰問，監察院認為適用法規顯有錯誤；另 C 男於法官助理續聘會議上掩飾 D 女業務上疏失，與法官應保持公正、高尚品格義務相關，亦屬於逾越法官倫理規範所要求之中立、客觀義務，惟第一次再審判決卻都視而不見，漏未斟酌。另 C 男於 2013 年 1 月 4 日邀約 D 女上山測試相機乙節，造成 D 女心生恐懼，惟第一次再審判決卻認定為係長官對部屬邀約出遊，並未違反現今社交規範，屬於影響於判決之重要證物漏未斟酌，均構成法官法第 61 條之再審事由。

4、C 男宣稱幫 D 女介紹對象係為其幸福著想，呈現 C 男具有性別刻板印象及性別歧視，未尊重 D 女身體與心理的自主權，第一次再審判決未予適用 CEDAW 第 33 號一般性意見第 28 段，亦屬適用法規有誤。另第二次判決無視免職為懲戒處分，而退休是公務人員權利行使，兩者於法律性質與效果之截然不同，卻混為一談，顯屬倒果為因。

參、被告（C 男法官）主張

一、一審判決

首先，在程序部分，被告 C 男主張渠依法官評鑑委員會承辦書記官之回應內容，於 2015 年 4 月 27 日閱卷後之 10 日內（5 月 8 日）提出答辯書，惟評鑑會竟已於 2015 年 5 月 1 日作成 103 年度評字第 13 號評鑑決議，未予充分的程序保障；另渠於 2015 年 8 月接受監察委員於約談時，監委於離去前表示「在此社會氛圍下，你要心理有數」等語，顯有未審先判之嫌；另其中一位具律師身分之法官評鑑委員，於作成評鑑決議時尚有渠受委任之案件繫屬於 C 男承辦尚未審結，該名評鑑委員卻未自行迴避，有違正當法律程序原則。

其次，在實體部分，C 男之答辯意旨分述如下：



- 1、有關渠為 D 女延長公傷假乙節，依 D 女簽呈內容本即欲請 1 個月，是應以簽呈書面為斷，而非採用渠自身可能因時間久遠影響記憶表達之口頭說明。
- 2、有關 2013 年 1 月 4 日邀約 D 女去山上測試相機乙節：C 男以 D 女於隔日傳給他，以及他於當晚回傳的英文電子郵件，可知 D 女頭痛屬實而非「諉稱」，而渠亦係以邀約校對判決文稿為主要目的，測試相機只是其次。
- 3、有關 2012 年 11 月間數次要求與 D 女牽手或擁抱乙節：C 男認為 D 女至評鑑會調查時，仍指稱渠於當下並未拒絕，復觀 D 女錄音內容，可證雙方的擁抱已達到親密程度，因此彈劾案文於本節之事實認定即有違誤。
- 4、有關 2012 年 12 月 19 日邀約於政大河堤散步並於車內親吻 D 女乙節：C 男認為邀約動機純屬臨時起意，並未認知隔日將召開法官助理續聘會議；且當日 D 女主動幫忙尋找河堤邊的免費停車位，而渠親吻後 D 女並未推開本人並奪門而出，且仍指引 C 男如何開車送她回家，顯然 D 女當時內心應有感情成分存在。
- 5、C 男購買相機相贈 D 女乙節：C 男指稱如 D 女不同意渠贈送相機，大可直接至店家辦理退貨事宜；且 D 女於 2013 年 2 月初參加組內礁溪聚餐健行活動時，還攜帶該相機拍攝多張照片，顯見渠並非未經 D 女同意或授權就擅自購買。
- 6、2013 年 1 月以後之其他行為乙節：彈劾案文並未綜觀 C 男與 D 女間之全部對話，單只擷取其中一段即指控渠有糾纏行為，容有斷章取義之嫌；6 月 10 日當天渠沒有壓住門不讓 D 女離開之行為，只是因為交代 D 女事項尚未講完時，有他人進來與渠講話，此時見 D 女已走至門邊，渠想到還有事情需要交代，便可能順手用指頭碰了下門，並無不讓 D 女離開辦公室的意思。
- 7、C 男認為 D 女續聘與否之審查重點，為其過去的整體工作表現，尤其包括裁判書類草稿整理之書面審查，俾以作為考量是否繼續勝任法官助理之工作；且 D 女於該兩件延遲呈送言詞辯論等影卷資料，惟均於開庭前

及時補送，於審判業務未生不利影響。



二、第一次再審判決

C 男（於本案為再審原告）辯稱，渠與 D 女間係出於兩情相悅之雙方互動，並未以其職務脅迫於 D 女，而有違反 D 女意願之行為。復觀雙方的互動過程，亦可看出 D 女內心應該不只是討好長官而已，而係容有感情成分存在。另觀 D 女之陳述，可知渠本身對於續聘會議的結果如何並不在意，其後與 D 女的對話只是善意提醒勿與他人發生婚外情，渠當時對 D 女的情感早已昇華為祝福，並非糾纏行為等情。

三、第二次再審判決

- 1、第一次再審判決之合議庭係於 2016 年 11 月 24 日分案，分按時合議庭組織已經確定，即有法定法官原則之適用，合議庭組織縱有未合乎相關規定之情形，其審判仍屬有效。
- 2、一審判決之陪席法官黃國忠是否構成曾參與本案相涉的法官法相關程序而應予迴避之爭議，已於第一次再審判決審議並有定論，監察院復於本次判決再行主張，依最高行政法院 62 年判字第 610 號判例意旨，難謂適用法規顯有錯誤。
- 3、CEDAW 第 33 號僅為「一般性建議」，非屬「一般性意見」，自非屬 CEDAW 公約所揭示之規定，而不具國內法律效力；且 CEDAW 公約亦無幫忙介紹對象係為性別刻板印象與歧視之規定，自無違反 CEDAW 施行法之問題。
- 4、監察院再審狀大多逕採 D 女單方說詞，足見再審狀係以有待查證之供述證據為基礎，未調查其他佐證以瞭解是否與事實相符，與證據、論理及經驗法則有違。另監察院認定 D 女為恐危及其工作，故隱忍之不去性平會申訴，屬於偏離事證且無依據。
- 5、基於事實真相之發掘，請求法院調取 D 女之錄音檔案，並送請刑事警察局或調查局鑑定有無剪接編輯情形，以明確 D 女錄音檔之證據能力及事

實真相。



肆、判決主文及理由

一、一審判決

首先，在程序部分，鑑於法官評鑑委員會既非本懲戒案之訴訟當事人，亦未擔任本訴訟事件之證人或鑑定人，是以有關評鑑委員有無應行迴避事由，與監察院移送懲戒本案之適法性並無影響；另被告主張監察委員於 2015 年 8 月 12 日約談當天表示被告要心裡有數等語，基於監察院向懲戒機關提出彈劾，需經監察委員 2 人以上之提議，並需經提案委員以外監察委員 9 人以上審查及決定成立後，始可提出彈劾，而監察院係於 2015 年 10 月 6 日對本案向懲戒法院提出彈劾，因此被告認為監察院有違法律正當程序云云，顯屬主觀臆斷，不足採信。

再者，在實體部分，監察院於彈劾案文所提出的多項事實，基於各該階段的調查過程堪稱完整，且 D 女於歷次調查之陳述內容均為一致，並有相關紀錄資料佐證，應堪信為真實。至被告 C 男對於各該行為所作出之答辯內容，或者並不影響事實的認定，或者顯與一般人之經驗法則有違（如 C 男堅稱 2012 年 12 月 19 日政大河堤的邀約是因渠女兒歸國後，渠配偶臨時決定帶女兒到台中，渠方臨時起意邀約 D 女，與隔日要召開法官助理續聘會議無關），或與客觀事證不符，或顯與一般人之生活經驗有違（如 C 男辯稱兩人互動均為兩情相悅，為一般之婚外感情，對照 D 女於歷次調查時均陳述因 C 男是渠直屬長官，擔心如不予配合將導致未來工作上的不利益）；另有關 C 男對於 D 女工作上疏失確實未對所屬庭長或甄審會據實以告之客觀事實，洵為明確。是以 C 男對於 D 女之諸般行為，係違反法官法第 18 條「法官不得有損其職位尊嚴」，及第 21 條第 1 項第 2 款「言行不檢」，情節重大，符合法官法第 30 條第 2 項第 2 款、第 4 款之規定；又 C 男上開行為另違反法官倫理規範第 5 條「法官應保有高尚品格，謹言慎行，避免有不當損及司法形象之行為」，與第 22 條「法官應避免為與公正、正直形象不相容之社交活動」等規範，情節重大，符合法官法第 30 條第 2 項第 7 款之規定。故 C 男應依法官法第 49 條第 1 項之規定，予以懲戒。審酌 C 男對於 D 女



多次為不當行為，復於案經揭露後，或否認其行為，或諉責於 D 女，未見反躬自省之心。兼予衡酌其行為之動機、目的、手段，損及人民對司法之信賴，對司法形象之傷害非微；復以 C 男之不當行為明顯悖於法官應保有之高尚品格、正直、公正、廉潔等形象，難以獲取人民信任，倘如續任法官職務並非適宜，爰判處 C 男免除法官職務，轉任法官以外之其他職務。

二、第一次再審判決

在第一次再審判決中，職務法庭仍認定 C 男應依法官法第 49 條第 1 項之規定予以懲戒，但就懲戒的手段及額度則相較一審判決有所調整，判決理由如下：

- 1、事實已經變動：職務法庭認為只有一審判決所認定事實之一部分構成懲戒事由，其餘部分均不成立，是以 C 男應受懲戒之情節較一審判決為輕；再者 C 男對於 D 女之言行雖屬不當，但與審判無關，不應以較輕責任而受較重懲戒。審酌 C 男自 2014 年 7 月間起，歷經自律、評鑑、彈劾及懲戒審判程序而辦理退休離職，已不可能回任法官職務，實質上已生免職效果，是故判處 C 男於離職後猶處以任職時最後月俸給總額 1 年之罰款，認為已足資警戒，而符合責罰相當原則。
- 2、C 男素行尚佳：審酌 C 男擔任法官職務近 30 年，絕大部分年度之年終考績均獲甲等；於法官法施行之後，除 2014 年職務評定為未達良好外，其餘年度均獲良好之評定，由此可見 C 男並無不良素行，亦無不適任法官之情形存在。渠言行不檢尚未達不適任法官之程度，自不應輕責任而受重懲戒。
- 3、C 男已具悔意：前述 C 男之親嘴角及扶門不讓 D 女離開辦公室等行為，均在 D 女異議後即予中止，顯見渠尚有自制力。再者，C 男於其後並未再對 D 女有何糾纏之情事。復以 D 女亦自承 C 男事後有要介紹英文老師給她認識，可見 C 男並非如一審判決所稱無反躬自省之心，反可推知 C 男已有悔意而試圖緩和或彌補。
- 4、D 女自始即無追究責任之意：見諸 D 女於臺北高等行政法院自律委員會

調查時，即表示渠本意只是想要換股，且渠亦不知手邊的錄音資料可否讓性平會成案，因此未向性平會提出申訴；另該院已退休之王姓法官亦證稱渠於兼任該院性平會及性騷擾防治委員會召集人期間，D女均未提告，足見D女自始即無追究責任之意。



- 5、罰款已達法定最高額度：基於本案尚無必要剝奪C男法官身分之原則，業如前述，是故改以選擇較重額度之罰款作為替代之懲戒手段。因法官法第50條第4款規定之罰款，其數額係以現職月俸給總額或任職時最後月俸給總額計算，最低為1個月以上，最高為1年以下，故第一次再審判決處以C男1年罰款之處罰，乃已選擇法定最高額度，亦才符合責罰相當原則。

三、第二次再審判決

職務法庭於第二次再審判決認定第一次再審判決之合議庭組成，未由公懲會委員長擔任合議庭審判長乙節，係屬違反法官法第48條第1項及法定法官原則。因為依據法官法第48條第1項，及司法院依法官法第48條第5項授權所訂定之「職務法庭法官遴選原則」第2條明定，職務法庭應以公懲會委員長為審判長，與法官4人為陪席法官組成合議庭，即屬法定法官原則之體現。因此，如公懲會委員長原本應迴避或請假事由消滅時，應回歸適用前開規定，從而取代原本的代理審判長，由公懲會委員長續為本案審判長。而法定法官原則，係為憲法為維護法官公平獨立審判所規定之基本原則，因此合議庭之組成均應符合一般抽象法令之規定。至於所謂「法官恆定」概念，實與法定法官原則有別，亦非憲法層次之原則，實務上亦不承認有此概念存在，因此第一次再審判決所述於合議庭組成後不得更換法官等意旨，實係混淆法定法官原則與法官恆定概念，應加以辨明。

基於上開見解，第二次再審判決認為第一次再審判決合議庭於新任公懲會委員長已於2017年12月20日到任，則原代理審判長之代理原因即歸於消滅，而應回復由該新任公懲會委員長擔任審判長；惟實際上第一次再審判決合議庭仍由代理審判長進行後續審理程序並作成判決，顯有違反法定法官原則，是以監察院主張第一次再審判決有法官法第61條第1項第1款



「適用法規顯有錯誤」的再審理由，為有理由，爰將第一次再審判決廢棄，並駁回 C 男再審之訴。

伍、重要爭點分析

一、本案中 C 男行為是否構成性騷擾？

有關本案中 C 男對於 D 女的諸般行為，是否全部或一部已經構成性騷擾，首先應先予判定本案對於性騷擾成立與否所應適用之準據法。依監察院之彈劾案文內容觀之，監察院認定 C 男於 2012 年 12 月 19 日對於 D 女要求牽手、於汽車後座將頭靠在 D 女肩上，及未經 D 女同意之親吻行為，已構成性騷擾防治法第 2 條第 2 款之敵意環境性騷擾；另外 C 男於法院上班時間所為之其他騷擾行為，則該當於性別工作平等法第 12 條第 1 項第 1 款之敵意環境性騷擾。

本文認為，有關監察院認定 C 男於 2012 年 12 月 19 日對於 D 女之相關行為已構成性騷擾防治法所稱之敵意環境性騷擾部分，本文對於 C 男行為構成性騷擾的結論部分予以贊同，惟就監察院認定應適用性騷擾防治法乙節，本文認為容有討論空間：雖然 C 男上開 2012 年 12 月 19 日之行為係發生於晚間 9 時以後，且地點也位於政大河堤邊的 C 男車子內，無論自發生時間以及發生地點而論，似均無符合性別工作平等法第 12 條第 1 項第 1 款「執行職務時」之要件，而無由構成該款之敵意環境性騷擾，惟以系爭行為發生時間而論，是在該法院召開一年一度的法官助理續聘會議（2012 年 12 月 20 日召開）之前一晚，時間上實已有相當之近接性；而 D 女顯然自己也很明白，自己有可能構成未予續聘的事由（因庭期記憶有誤，衍生 2 次未將言詞辯論卷證資料先行轉呈庭長及陪席法規閱覽之業務疏失），如果 C 男在隔天的會議當中揭露出來，D 女很有可能因此遭法院不予續聘，因此 C 男在握有 D 女不利事證的前提下，刻意在會議前一晚約 D 女相見並為系爭行為，本文認為係屬應已構成性別工作平等法第 12 條第 1 項第 2 款之交換式性騷擾⁵⁷（鄭津津，2018），且本款之構成要件並不以「執行職務時」為必要，

⁵⁷ 亦有論者認為 C 男 2012 年 12 月 19 日的行為已構成交換式性騷擾，詳參鄭津津(2018)，〈言行不檢？職場性騷擾？-評 105 年度懲再字第 1 號判決〉，台灣法學雜誌第 342 期，頁 25-26。



因此 C 男系爭行為已構成性騷擾⁵⁸。

至於 C 男於法院上班時間對於 D 女所為之其他行為，諸如 (1) 以祈禱或感動為由要求 D 女於辦公室內牽手或貼身擁抱、(2) 於對話中警告 D 女勿與有婦之夫搞婚外情等語，以及 (3) C 男將辦公室的大門扶住不讓 D 女離去等，是否亦如同監察院彈劾案文意見所述均構成性別工作平等法規定之敵意環境性騷擾？有論者認為，(1) 部分因 D 女曾稱 C 男可能是因基於宗教信仰或留美開放作風所致，不以為意，因此尚未構成性騷擾（鄭津津，2018）；至 (2) 部分則有論者認為可合理推斷 C 男心態為「D 女既然拒絕跟我交往，於是也不可以與其他已婚男性交往」，而此係基於 C 男利用主管職權干涉屬於部屬私領域事項之男女交往關係，並逼使 D 女接受渠要求，從而構成交換式性騷擾。本文認為，(1) 部分有關上開論者意見可資贊同，惟 (2) 部分本文認為 C 男言語固已干涉 D 女之私生活領域事項，惟 C 男並未以 D 女的相關權益事項（如未來將獲續聘與否）作為 D 女接受渠要求之條件，因此應未構成交換式性騷擾，且該等言語亦較不具有「與性或性別相關」之意涵，是以亦未構成敵意環境性騷擾。至於 (3) 部分，C 男扶住辦公室大門不讓 D 女離去之行為，本文認為亦不具「與性或性別相關」之意涵，尚無構成性騷擾之可能性，充其量只有可能構成強制罪的處罰標的。

二、本案歷次判決均未認定 C 男行為是否構成性騷擾行為

本案歷次判決最有問題之處，在於始終均未就 C 男行為是否成立性騷擾予以認定，而僅只對於 C 男所應適用法官法之懲戒要件與懲戒效果等條款為裁判。本文認為此屬應予裁判事項未予裁判之疏漏，蓋因對於 D 女而言，C 男依據法官法受到如何之懲處，對於 D 女的權益來說其實一點也不重要，以 D 女的角度而言，她最為關切的應該是 C 男的行為係依哪部法律成立性騷擾，當法院對此節有所裁判時，D 女方可持法院的裁判意旨，依據判決認定性騷擾成立所適用的該部準據法（依本文認定應為性別工作平等

⁵⁸ 有疑問者，雖然性別工作平等法第 12 條第 1 項第 2 款的行為主體僅列舉雇主，但在本案中雇主為法院，不可能為該款之行為主體，因此本文認為在文義解釋上，得參酌美國聯邦最高法院於 *Meritor Savings Bank v. Vinson* 案之意旨，對於具有管理監督權人員所為之性騷擾，在符合代理法則之規定下，雇主亦應負擔法律責任，從而肯認成立交換式之性騷擾。



法，理由業如上述)相關規定，對於C男或其雇主(即法院)另為請求損害賠償等權利上之主張。但是本案歷次判決卻均未對此部分有所裁判，亦未認定非屬職務法庭應予審判之範圍而移由其他該管法院審理，是以在本案中D女已無從對於渠所遭受的性騷擾侵害，依相關法律加以主張以維護自己的權益，可謂「遭到法院遺忘的性騷擾被害人」。這樣的判決結果，其實某種程度也可以證明職務法庭的法官也只聚焦於C男法官應該獲得何種程度的懲戒處分，對於被害人D女的權益則漠不關心，於歷次判決中均未置一詞，足以印證論者批評司法體系於本案中所暴露出法官的性別意識仍停留在父權時代，且對性平意識與對相關法律的瞭解也有不足，顯現在外的便是司法的性別平等正義蕩然無存(鄭津津，2018；王如玄，2018)。

第二節 直轄市局處首長涉及敵意環境性騷擾案

壹、案件事實

行為人E男自2014年至2017年間擔任某直轄市局處首長乙職，於任職局長期間，因職務關係與記者Y女交往，期間兩人曾於辦公室與職務宿舍發生性行為，惟E男與Y女交往期間，同時另有未婚妻，疑有劈腿行為。其後兩人分手，E男卻於2017年2月與未婚妻解除婚約後，於同月27日於Facebook上傳渠與Y女合照，雖經上傳10分鐘後即予刪除，卻已遭他人截圖而散布於眾，Y女爰遭外界指責為小三，陷入身心痛苦的狀態；而E男復於2017年3月後仍與Y女多次聯繫，除資助Y女所需費用外，亦多次要求復合未果。嗣後上情於2020年9月經由周刊報導，E男旋遭監察院彈劾並移送懲戒法院審理。

貳、原告(監察院)主張

一、一審判決(懲戒法院110年度澄字第1號判決)

1、E男於任職局長期間，屬於依公務員服務法第24條所稱受有俸給之文武職公務員，故有該法之適用。而E男於2013年10月與未婚妻訂婚後，仍與Y女交往之行為，監察院彈劾案文認為E男行為放蕩，交往關係複



雜。復以 E 男與 Y 女曾於 E 男辦公室發生性行為，其行為不檢，事證明確，嚴重損害政府聲譽及公務人員形象，已違反公務員服務法第 1 條及第 5 條規定。

- 2、E 男於 2017 年 2 月 27 日於 Facebook 上傳兩人合照，造成 Y 女後續工作困擾以及造成 Y 女感受遭冒犯的情境，已該當性騷擾防治法第 2 條第 1 項第 2 款之敵意環境性騷擾要件，構成性騷擾行為；另 E 男於 2017 年 4 月 5 日結婚後，仍不顧已婚身分，持續透過社群軟體對於 Y 女軟硬兼施，試圖挽回感情，從而認定 E 男違法事證明確，顯有違反公務員服務法第 1 條及第 5 條，亦已該當性騷擾防治法之敵意環境性騷擾要件，構成另一性騷擾行為。

二、二審判決（懲戒法院 110 年度澄上字第 3 號判決）

- 1、E 男將親密照片上傳 Facebook，致媒體界知悉渠與 Y 女交往情事，造成 Y 女後續工作上之困擾，而性騷擾行為有持續性，不應被片面切割，一審判決就後續造成敵意環境部分漏未審酌，自屬判決違背法令。且一審判決既經認定從照片可看出兩人間為親密、男女朋友關係，實已證明該照片含有「性」或「性別」之意涵，且因照片公開後 Y 女遭流言散布是小三，此已足證具有性別歧視之意涵，從而 E 男上傳照片之行為已構成性騷擾。
- 2、依 CEDAW 第 19 號一般性意見第 18 段，「性騷擾包括不受歡迎、具有性動機的行為，如身體接觸和求愛動作、猥褻的言詞，出示淫穢書畫和提出性要求等，無論其為言詞或是行為」。E 男於 2017 年 4 月 5 日結婚後，仍持續聯繫 Y 女並表達希能復合等語，不顧 Y 女意願感受，連續表達個人情慾之追求，自有性騷擾防治法之適用。最後監察院仍認為，E 男同時與數名女子交往之事實，屬於放蕩行為，應更為較一審判決為重之懲戒處分。

參、被告（E 男）主張

一、一審判決（懲戒法院 110 年度澄字第 1 號判決）

- 
- 1、E 男坦承渠曾於 2013 年 10 月 25 日與她人訂婚，惟渠認為訂婚與真正婚姻關係仍屬有別，因此渠於訂婚期間另與 Y 女交往，並無可非難之處。且 E 男與 Y 女之間亦屬兩情相悅的交往關係，與權勢無涉。
 - 2、E 男坦承與 Y 女曾於局長辦公室內發生性行為，渠自認確屬不當，除已辭去公職亦再次向社會表示歉意，然此等行為實則並無損害公共利益；至於職務宿舍發生性行為乙節，E 男則認為該處應屬私領域之範疇，渠於下班後與女友在該處產生親密關係，亦無可非難之處。
 - 3、有關 E 男於 2017 年 2 月 27 日於 Facebook 上傳兩人合照乙節，E 男指稱渠於 2017 年 2 月間先與未婚妻解除婚約，後於 2 月 26 日與 Y 女約會過夜，自認應有機會復合，惟 Y 女卻於 27 日上傳與其他男子的甜蜜合照，讓 E 男頗感難過而在酒後上傳兩人合照，並傳訊告知 Y 女以明其志，並無其他用意，且照片內容兩人位於公開場合，衣著亦均整齊，非屬具私密性質的親密照片，於上傳幾分鐘後即予刪除，且事後依 Y 女傳訊內容，顯見 Y 女仍表明希望與 E 男維持朋友關係。綜上所述，監察院彈劾案文指稱渠上傳兩人照片之行為已構成性騷擾，實與法定要件迥然不符。
 - 4、至 2017 年 4 月後 E 男與 Y 女之間的往來情形，E 男舉兩人傳訊對話以證明 Y 女對 E 男時有金錢上之索求，而 E 男除應允給錢外，亦仍表達希望復合之意願，惟 Y 女均未應允。觀兩人間之對話，亦與一般朋友間的對話無異，自無涉及性騷擾等情。

二、二審判決（懲戒法院 110 年度澄上字第 3 號判決）

E 男於二審判決未陳訴主張或意見。

肆、判決主文及理由

一、一審判決（懲戒法院 110 年度澄字第 1 號判決）

懲戒法院於 2021 年 3 月 24 日判決 E 男撤職並停止任用 2 年，理由如下：

- 
- 1、E 男身為直轄市局處首長之高階公務人員，本應保持品格與端正舉止，避免言行不當而損及政府信譽與公務員形象，渠竟任性而為，於局長辦公室及職務宿舍內於 Y 女發生性行為，使 Y 女墮胎 2 次，並於 Facebook 上公然上傳兩人之親密合照，E 男行為實屬放蕩不檢且有失謹慎，嚴重損害政府信譽與公務員形象。而 E 男所提答辯相關資料僅能提供處分輕重之參酌，無礙違法事實之認定。
 - 2、E 男上開行為顯有違反公務員服務法第 5 條「公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩及冶遊、賭博、吸食煙毒等足以損失名譽之行為」之規定，屬於公務員懲戒法第 2 條第 2 款非執行職務之違法行為，審酌 E 男行為放蕩輕率，破壞公務員形象甚鉅，惟坦承其事並有悔意，暨公務員懲戒法第 10 條所定各款事項等一切情狀，爰判決如主文所示之懲戒處分。
 - 3、有關 E 男於 Facebook 上傳兩人合照是否構成性騷擾乙節，依該張照片內容以現代人一般生活經驗與社會通念合理觀察，僅可足認兩人間有親密之男女朋友關係，尚難認為含有性意味或性別歧視等意涵，E 男之上傳行為僅能認定違反公務員服務法第 5 條應予謹慎之規定，尚難認定為性騷擾。
 - 4、另外，基於該直轄市政府有關職務宿舍管理要點，並無嚴禁外人留宿之規定，則 E 男偶有留宿 Y 女之行為，尚無違反職務宿舍管理要點；另 E 男於當時仍係未婚狀態，縱然同時與數名女子交往，亦難認定為放蕩行為。至 E 男於 2017 年 4 月後仍與 Y 女有所聯絡乙節，多係有關生活或處境之交談，或 Y 女請求金錢援助，難認為構成性騷擾。因此有關 E 男上開遭監察院彈劾之其他事由，均不併付懲戒。

二、二審判決（懲戒法院 110 年度澄上字第 3 號判決）

- 1、E 男於 Facebook 上傳親密合照乙節，觀諸 Y 女自 2017 年 3 月 3 日以後的 Line 對話一再言及因該張照片上傳外流，致使政壇及 Y 女同業均相傳 Y 女是破壞家庭的「小三」，而「小三」一詞本有性別歧視之意，Y 女



因上開行為致使在社會性別中遭受負面評價。是故，依 Y 女所受影響以及第三人之觀察與認知，並就社會通念而言，E 男於 Facebook 上傳親密合照之行為屬於與「性或性別」有關之行為。再則，以 E 男時任局長，與 Y 女均屬與媒體有關之身分地位及工作狀況觀之，E 男為系爭行為或許意欲挽回 Y 女感情，卻難免成為媒體獵物，此亦為 E 男所預知，從而造成 Y 女感受到冒犯與不受歡迎之情境。綜上論述，認定 E 男系爭行為構成敵意環境性騷擾，除係觸犯性騷擾防治法第 2 條第 2 款之規定外，並有違現行公務員服務法第 6 條公務員應予謹慎，不得有損害公務員名譽之行為之規定，核屬公務員懲戒法第 2 條第 2 款非執行職務之違法行為，自有懲戒之必要。

- 2、有關 Y 女於 2017 年 3 月以後有意與 E 男分手，E 男試圖挽回之行為，是否構成「過度追求」、「過度挽回」而構成性騷擾乙節，按合宜追求是兩情相悅；過度追求或挽回舉措，若有違反他方意願之情形，固可造成性騷擾，惟其是否構成性騷擾之界限，仍應以該行為是否不受欢迎為度。被上訴人於 Y 女拒絕交往後，雖有表示追求，但依據（1）以兩人 Line 對話觀之，2017 年 3 月以前 Y 女對 E 男要求挽回之行為並無明確拒絕；（2）Y 女不同意 E 男將 Line 通話功能關閉；（3）兩人對話多屬彼此生活現況或 Y 女要求金錢資助而 E 男應允等跡證，顯見並未造成 Y 女冒犯之情境，原判決認為難以構成性騷擾，尚無不合。上訴論旨指摘原判決此部分適用法規不當，並非有據。
- 3、有關 E 男於訂婚期間與婚約外第三者交友，是否有違現行公務員服務法乙節，蓋婚姻忠誠義務，主要目的在於維護配偶間親密關係之排他性，不允許有配偶者與第三人間發生性行為；惟訂婚期間婚姻忠誠義務既尚未發生，其婚約關係亦非如同婚姻關係一般具有排他性。因此與婚約外第三者交友，僅生個人道德問題。而 Y 女非屬 E 男之所屬員工或職務上指揮監督之對象，是以兩人交往關係與 E 男之職務執行無涉，亦未能證明其交往關係已干擾公務執行，尚難認係行為放蕩。而現行公務員法第 6 條之要件屬於不確定法律概念，而公務人員並無如「警察人員與人發



生不正常感情處理要點」或「國軍軍風紀維護實施規定」對於不正當感情關係設有處理規範，自難謂 E 男與 Y 女交往之時已可預見其交友行為構成何種義務之違反及所應受之懲戒。綜上，原判決略以：E 男與結婚前係處未婚之單身狀態，縱同時與數名女子交往，尚難認係放蕩行為，尚無不合。上訴論旨指摘原判決此部分適用法規不當，亦非有據。

4、綜上見解，除與一審判決同審酌上述情狀外，另審酌性別平等為社會和諧之重要基礎，性騷擾嚴重破壞社會秩序，被上訴人為高階公務員，當無不知之理，竟為挽回 Y 女感情，冒然在 Facebook 上傳親密合照，除致使 Y 女感受冒犯情境及工作困擾，應構成性騷擾外，亦生戕害於公務員名譽及損害政府信譽，爰於廢棄第一審判決後，改判處 E 男「撤職並停止任用 3 年」之較一審判決為重之懲戒處分。

伍、重要爭點分析

一、有關敵意環境性騷擾之認定，應以行為當下當事人雙方之實際認知為據，而非以事後衍生之客觀情狀溯及認定之

在本案的前後兩個判決中，最有歧異之處就是對於 E 男於 Facebook 上傳與 Y 女合照的行為，是否構成性騷擾防治法第 2 條第 2 款所稱之敵意環境性騷擾。一審判決認為依照片內容觀之，並非屬於具私密性質的親密照片，且依 Y 女於事後傳訊予 E 男之內容，Y 女仍表明希望與 E 男維持朋友關係，顯見 Y 女於獲悉 E 男上傳兩人合照之初，並未有遭到冒犯的感受，並不構成性騷擾。二審判決則以 E 男時任局長，與 Y 女之職業身分均屬與媒體有關者，所上傳的任何訊息容易被媒體記者所察知，E 男之行為或許意圖挽回 Y 女感情，其上傳之照片卻難免成為媒體報導的標的，造成 Y 女感受到冒犯與不受歡迎之情境，從而認定構成敵意環境性騷擾。

本文認為，有關性騷擾之認定，尤其在確認當事人的主觀狀態（如行為人的行為意圖，或是被害人對於系爭行為的主觀感受等）時，基於行為時間的密接性，應以一審判決所採之論證方式，亦即在行為當下當事人雙方之實際認知狀態為依據，而非以二審判決的論證方式，將系爭行為結束一段時間



之後，所衍生出的後續效應，以及被害人對於該等後續效應的主觀認知，溯及回推到系爭行為發生當下時的主觀認知狀態，從而據以認定構成敵意環境性騷擾。否則，依據二審判決的見解，每一位在 Facebook 被其朋友上傳合照的人，在上傳當時並未表達受到侵犯或不舒服的感受，而是在過了一段時間之後，也許因為雙方吵架而關係惡化，或是有其他朋友對於照片內容有不當聯想，造成被上傳合照者遭到侵犯的感受，因此在事後的某個時點（也許好幾個月之後）溯及成立敵意環境性騷擾，其不合法律文義解釋，以及違反一般社會通念之處，灼然至明。

二、公務人員之品位義務不應涵括純粹道德訴求

公務人員之品位義務，一般係指公務員服務法第 6 條（原第 5 條）之規定。依 2022 年 6 月 22 日修正前該法第 5 條之規定：「公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩及冶遊、賭博、吸食煙毒等足以損失名譽之行為」。學者見解認為該條規定係因其身分代表國家專業，因此被期待其行為具有社會的示範作用；相對地在私人生活、經濟活動中，都被期待應有較高的道德標準（陳盈錦，2013）。但是，原公務員服務法第 5 條之規定，其文字用語之明確性相當欠缺，亦難以透過解釋之方式為補充，諸如本案例中 E 男於婚約期間劈腿多女的行為，在監察院的彈劾案文中認定構成前開條文之「放蕩」，惟一審判決則以訂婚期間婚姻忠誠義務既尚未發生，其婚約關係亦非如同婚姻關係一般具有排他性。因此與婚約外第三者交友，僅生個人道德問題，但實未具有法律上的可非難性。而二審判決則以公務人員並無如警察人員或國軍人員對於不正當感情關係設有處理規範，自難謂 E 男與 Y 女交往之時已可預見其交友行為構成何種義務之違反，及所應受之懲戒。因此在本案的此項爭點上，雖然兩個判決的理由容有差異，但是結論是一致的，也就是對於 E 男基於其單身身分，即便在存有婚約關係的狀態中，仍與未婚妻以外的其他女性有男女之間的交往關係，即便 E 男在當時是屬於高階公務人員，兩個判決仍然有志一同的否定監察院的見解，認定 E 男上開行為並不構成性騷擾，本文敬表贊同。

再者，以現行法體系架構與近期修法歷程觀之，公務員服務法於最近一



次 2022 年 6 月 22 日公布施行的修正條文，將原本第 5 條規定修正為現行第 6 條規定。現行的條文為：「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為」。依該條修正理由說明，除「公正無私」係本次修正所新增者，並將原條文之誠實修正為「誠信」以外，考量公務人員係代表國家執行公權力，其行為本不得損害其名譽；而公務人員如有違反行為義務時，依該法規定亦應受有懲戒或懲處處分，爰於本條採用公務員懲戒法有關「嚴重損害政府信譽」之懲戒事由。至於何等行為構成損害公務員名譽及政府信譽之行為，則以公務員違失行為是否將導致公眾喪失對其執行職務之信賴，為其判斷基準。基於上開修正理由之說明，益可證明連立法者也對於原本公務員服務法第 5 條過於模糊不明確的條文亦未盡滿意，而在本次修法中強調公務員應負擔的品位義務，僅以其行為結果將毀壞人民對於該公務員執行職務的信賴關係為限，因此屬於私領域，且不會影響到執行職務能力或信賴關係的行為，諸如 E 男的婚約存續中之劈腿行為，就不會構成公務員服務法之違反，同時也不會構成性騷擾行為。

第三節 公務人員考試錄取人員間疑涉性騷擾案

壹、案件事實

本案被害人 A 女為 2016 年公務人員高等考試廉政類科錄取人員，行為人 B 男則為 2016 年特種考試地方政府公務人員考試廉政類科錄取人員，兩人經由廉政署編入廉政人員訓練班第 39 期學員，於 2017 年 6 月 26 日至 9 月 29 日間於位於新北市坪林區之廉政署廉政研習中心接受該署主辦之「專業學習」實務訓練。

A 女指稱，B 男於專業學習期間藉由桌球比賽、實地訓練時，假借拍照、聊天等機會，多次撫摸渠肩膀，連搭捷運時也在車廂內遭到 B 男偷拍，直到 B 男上傳 LINE 群組 A 女方始發現。A 女表示曾多次請 B 男停止肢體碰觸與偷拍等行為，孰料 B 男聲稱：「我每個人都會碰阿！」，並對 A 女表達想要追求 A 女的意願，A 女則予拒絕並回稱並不喜歡 B 男。其後 A 女曾於 2017 年 9 月間向該期輔導員反映上情，卻遭到訓練班執行秘書與輔導員等

人冷處理，並向 A 女勸說接受 B 男的道歉了事⁵⁹。A 女遂俟結訓後於 2017 年 10 月向媒體投訴上開情事，經媒體披露報導後，廉政署經初步瞭解並函詢衛福部等相關機關後，以公函為 A 女向行為人 B 男之分發機關新北市樹林區公所依據性騷擾防治法提起申訴，並經新北市樹林區公所調查結果認定性騷擾不成立，嗣經 A 女再向新北市政府提出再申訴案，亦由該府性騷擾防治委員會審議結果認定性騷擾不成立。其後監察委員立案調查本案，並經調查完竣後提出監察院 109 年內正字第 18 號糾正案，認定性騷擾應成立，且廉政署及其他相關機關於處理本案之過程涉有諸多違失等情。

貳、監察院糾正案文內容

一、公務人員考試錄取人員於受訓期間遭受性騷擾事件，應適用之準據法為性別工作平等法而非性騷擾防治法

監察院糾正案文認為，公務人員考試錄取人員於受訓期間遭受性騷擾事件，應適用之準據法應為「性別工作平等法」而非本案相關機關(包含衛福部、廉政署、臺北市政府、新北市政府、樹林區公所)原本認定適用之「性騷擾防治法」。監察院之調查過程及認定理由詳述如下。

首先，糾正案文引用性別工作平等法第 3 條第 1 款(有關受僱者之定義)、第 12 條(雇主之性騷擾防治義務)、第 13 條(雇主之事前防治義務及事後糾正補救義務)、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 6 條第 1 項與第 7 條第 2 項(受僱者得向雇主提出申訴)及性別工作平等申訴審議處理辦法第 2 條第 1 項(受僱者依性別工作平等法第 34 條向地方主管機關申訴時，由地方主管機關之性別工作平等會審議之)等規定，得出性別平等工作法所規定之申訴，其受理者是被害人之雇主，而「再申訴」之受理者，為被害人雇主所在地之地方主管機關。基上規定，受僱者於執行職務遭受性騷擾事件，應適用性別工作平等法而非性騷擾防治法，因此其申訴應由被害人之雇主，而非行為人之雇主來受理調查；而「再申訴」亦應由被害人雇主所在地之地方主管機關來受理調查。

⁵⁹ 本案事實係參照前揭註一之新聞報導。

糾正案文接著敘明性別工作平等法如何亦得適用於公務人員考試錄取人員之理由。有關公務人員考試錄取人員於職前訓練期間是否屬於性別工作平等法第 12 條第 1 項第 1 款「受僱者於執行職務時」要件乙節，監察院先行函詢勞動部（性別工作平等法之主管機關）、保訓會（公務人員考試訓練事務之主管機關）及衛福部（性騷擾防治法之主管機關）等相關機關之意見，上開三個機關的意見整理如下表：

表 2 有關機關函復監察院有關性別工作平等法第 12 條第 1 項第 1 款「執行職務」要件之意見一覽表

函詢機關	各該受函詢機關回復監察院之意見
勞動部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「執行職務」之認定，依勞動部相關函釋意旨，應視個案發生背景與職務有無關聯性、被害人與行為人之關係及是否為職務給予機會之行為等具體事實以為判斷。 2. 保訓會「公務人員考試錄取人員基礎訓練(含性質特殊訓練之集中訓練)期間遇有性騷擾事件之處理須知」，明定該等人員於受訓期間遭受性騷擾事件之申訴及調查處理機制。 3. 考試錄取人員於集中訓練(即基礎訓練及專業學習訓練)中若遭受同為受訓學員性騷擾，究是否係屬「執行職務時遭受性騷擾」，因涉個案事實認定，宜循上開處理須知所定程序，由各該調查權責機關依相關規定及個案事實認定之。
保訓會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「執行職務」之認定，應視個案發生背景與職務有無關聯性、被害人與行為人之關係及是否為職務給予機會之行為等具體事實以為判斷。 2. 因「基礎訓練」及「性質特殊訓練之集中訓練(如地方特考廉政類科之專業訓練)」階段均屬集中受訓上課性質，係以課堂教學、案例、狀況推演、現場見習方式辦理，並非如在職場上，即並無在機關實際執行職務之情形，似不適用性別工作平等法，而宜適用性騷擾防治法。
衛福部	依衛福部於2015年8月11日召開「性騷法相關疑義研商會議」，其中有關保訓會所詢有關「性騷擾防治法第13條所定加害人所屬機

函詢機關	各該受函詢機關回復監察院之意見
	<p>關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關」之疑義，決議略以：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 如尚未分發至機關(構)、學校任職，其行為人所屬機關應為訓練機關(構)、學校，由該訓練機關(構)、學校進行性騷擾案件申訴調查，無須移送至訓練結束後之行為人任職機關。 2. 如已分發至機關(構)、學校任職者，其行為人所屬機關則為用人機關(構)、學校，由該用人機關(構)、學校進行性騷擾案件申訴調查。

(資料來源：監察院 109 年內正字第 18 號糾正案文)

但是監察院認為，基於性別工作平等法第 2 條第 2 項前段規定該法亦適用於公務人員，且依公務人員保障法第 102 條第 1 項第 5 款規定，公務人員考試錄取人員亦準用公務人員保障法之規定，並引述前開條款於 2017 年之修正理由略以：「鑑於經考試錄取未占機關編制職缺參加訓練人員，雖未具法定任用資格，惟其訓練期間仍有執行公務行為，且亦負有公務員服務法所定之義務…為保障受訓人員之權益，爰修正第 1 項第 5 款規定將應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，均納為本法之準用對象」；復查保訓會相關函釋略以：「惟以考試錄取人員訓練期間係屬轉銜成為正式公務人員之階段，渠等於訓練期間仍可能於未來擬任職務之職場接觸政府機關相關業務，公務員服務法揭禁之各種義務(例如：忠實、服從、保密、保持品位、堅守崗位、經商之禁止、兼職之限制、保管文書財務之責任……等)，仍宜有遵守之必要。是以，本會基於考試錄取人員訓練主管機關立場，為使渠等錄取人員有遵循準據，爰考試錄取人員訓練期間之倫理規範，仍比照公務員服務法及相關法令規定辦理」⁶⁰，爰監察院認定公務人員考試錄取人員於訓練期間有執行公務之行為，並負有公務員服務法所定之義務。

復從法務部有關民法第 188 條第 1 項所稱「執行職務」之見解內容，其判斷標準係採依行為之外觀斷之「客觀說」，若受僱人之行為外觀具有執行

⁶⁰ 參見保訓會 105 年 5 月 18 日公訓字第 1052160447 號函。



職務之形式，在客觀上足以認定其為執行職務者即屬之；而其行為性質除包含執行所受雇主命令或所受委託之職務本身以外，受僱人如係濫用職務，或利用職務上之機會與執行職務之時間或處所有密切關係之行為，亦應涵括在內⁶¹。最重要者，監察院認為公務人員考試錄取人員係依公務人員考試法第 21 條第 1 項等規定接受訓練，屬於必要之職前訓練，與日後工作與職位具有密切關係，且訓練期間因為依據「公務人員考試錄取人員訓練辦法」第 26、27 條受有實務訓練機關發給之津貼，及比照現職人員支給之婚、喪、生育、子女教育等補助與遺族撫慰金，符合前開民法第 188 條第 1 項「客觀說」之範疇；因此，基於上述理由，監察院認為公務人員考試錄取人員於職前訓練期間遭受性騷擾，合於性別工作平等法第 12 條第 1 項第 1 款「受僱者於執行職務時」之要件，是以應適用性別工作平等法，而非性騷擾防治法。

二、監察院函請行政院召開跨部會研商會議，確認採取監察院之見解

監察院於本案中以「為釐清確認考試錄取人員接受之職前訓練，究否屬於『執行職務』及遭受性騷擾時之法律適用等疑義，以維護被害人申訴權益」為由，函請行政院召開跨部會研商會議，並將具體結論函復該院。行政院爰於 2019 年 8 月 20 日邀集保訓會、勞動部及該部勞動力發展署、衛福部、教育部、國防部、法務部及該部司法官學院、人事行政總處、國家文官學院、行政院（衛福勞動處、外交國防法務處、法規委員會、性別平等處）等機關單位，召開「軍公教人員及勞工等各類受訓人員參加『職前訓練』及『在職訓練』遭受性騷擾適用法規研商會議」。有關該會議之決議詳如下表：

表 3 軍公教人員及勞工等各類受訓人員參加「職前訓練」及「在職訓練」遭受性騷擾適用法規研商會議決議事項一覽表

訓練性質	人員類別	身分	行為	適用法律	管轄機關
職前訓練	公務人員考試錄取人員	該等人員屬於公務人員保障法、公務人員訓	該等人員所受之職前訓練與未來取	性別工作平等法	1.已分配用人機關者，由該機

⁶¹ 參見最高法院 42 年台上字第 1224 號判例、90 年度台上字第 1991 號判決、94 年度台上字第 1855 號判決、103 年度台上字第 1114 號判決，及最高法院 104 年度台上字第 977 號判決。

訓練性質	人員類別	身分	行為	適用法律	管轄機關
		練進修法準用或適用範疇，且權利義務亦比照公務人員，屬「準公務員」，因此具性別工作平等法所稱公務人員之身分	得職位或任用具有密切關係，合於性別工作平等法所稱之「執行職務」		1. 關受理申訴調查 2. 尚未分配者，由訓練機關（構）受理申訴調查
	實習學生	實習學生（因師資培育法修正，原實習教師修正為實習學生），其身分係屬學生	-	1. 實習期間遭他方即校長、教師、職員、工友或（實習）學生騷擾者，適用性別平等教育法 2. 行為人未具上開身分者，因實習學生非屬性別工作平等法所稱教育人員，故應適用性騷擾防治法	1. 適用性別平等教育法者，由行為人所屬或實習學校受理申訴調查 2. 適用性騷擾防治法者，則由行為人所屬機關（構）受理調查
	軍事學校、預備學校學生	因尚未納入性別平等教育法適用範疇，亦非屬性別工作平等法所稱軍職人員身分		性騷擾防治法；並依國防部所訂定「軍事學校預備學校校園性侵害性騷擾或性霸凌處理	由行為人所屬學校受理申訴調查

訓練性質	人員類別	身分	行為	適用法律	管轄機關
	勞工	除技術生、實習生明文規定適用性別工作平等法外，視僱傭關係成立與否為斷，如未具備僱傭關係者，即非性別工作平等法所稱之受僱者	職前訓練與未來取得職位或任用具密切關係，合於性別工作平等法所稱之「執行職務」	要點」處理 1. 已成立僱傭關係者，適用性別工作平等法 2. 未具僱傭關係者，適用性騷擾防治法	1. 適用性別工作平等法者，由被害人之雇主受理申訴調查 2. 適用性騷擾防治法者，由行為人所屬機關(構)等受理申訴調查
在職訓練	1. 公務人員(公務人員考試錄取人員除外) 2. 軍職人員(即現役軍士官、士兵及聘僱人員) 3. 勞工	均已具備性別工作平等法之各該適用身分	在職訓練與未來取得職位或任用具密切關係，合於性別工作平等法所稱之「執行職務」	性別工作平等法 (按：國防部目前就進修、深造等教育之軍職人員，一概視為學生，而依性騷擾防治法及「軍事學校預備學校校園性侵害性騷擾或性霸凌處理要點」處理)。	
	教師	1. 行為人具(實習學生身分者) 2. 行為人非屬(實習)學生	在職訓練與未來取得職務或任用具密切關係，合於性別工作	1. 行為人具(實習)學生身分者，適用性別平等教育法 2. 行為人非屬(1. 適用性別平等教育法者，由行為人所屬學校受

訓練性質	人員類別	身分	行為	適用法律	管轄機關
		身分者	平等法所稱之「執行職務」	實習)學生身分者，適用性別工作平等法	1.受理申訴調查 2.適用性別工作平等法者，由被害人所屬學校受理申訴調查

(資料來源：監察院 109 年內正字第 18 號糾正案文)

三、相關機關於本案均誤用性騷擾防治法受理及調查申訴，核有重大違失

糾正案文依行政院 2019 年 8 月 20 日召開之「軍公教人員及勞工等各類受訓人員參加『職前訓練』及『在職訓練』遭受性騷擾適用法規研商會議」決議事項，以及保訓會依上開會議決議，於 2019 年 12 月修正之「公務人員考試錄取人員訓練期間遭受性騷擾事件處理須知」，認定本案符合性別工作平等法第 12 條第 1 項第 1 款「受僱者於執行職務時」規定，故應適用該法，由被害人之雇主（臺北市政府消防局）受理及調查被害人提出之申訴，「再申訴」則應由臺北市政府受理及調查。惟衛福部、廉政署、臺北市政府、新北市政府、樹林區公所均誤認本件應適用性騷擾防治法，致使本案之受理申訴及調查程序、認定性騷擾是否成立之準據法均生違誤，於法不合，上開機關均核有違失。

四、廉政署於本案調查及處理過程違反保訓會處理須知

被害人 A 女於 2017 年 9 月 2 日向負責 2016 年公務人員考試廉政類科錄取人員（廉政班第 39 期學員）輔導事項之輔導員反映遭到行為人 B 男騷擾行為，覺得噁心等情，明顯屬於疑似性騷擾事件，惟負責辦理訓練之廉政



署廉政研習中心執行秘書及 3 位輔導員於接獲被害人反映疑似遭到性騷擾後，卻未依保訓會訂定之「公務人員考試錄取人員基礎訓練（含性質特殊訓練之集中訓練）期間遇有性騷擾事件之處理須知」第 5 點，採取諸如 1. 保護被害人之安全及隱私、2. 瞭解與記錄事實發生經過，協助被害人蒐集證據，並視其意願協助提起申訴或報警處理、3. 視被害人身心狀況及需要，適時提供關懷協助或心理諮商資源轉介、4. 保護被害人及避免與加害人再度接觸，予以適度隔離，避免安排同組活動、5. 事件當事人後續如參加相關訓練，應避免安排於同梯、同班或同組，並於事前提醒輔導員或班務人員多加留意、觀察事件當事人與相關人員之互動情形、6. 檢視所屬場域空間之安全，及研議必要防制措施。再者，廉政研習中心亦經監察院認定涉有違反由廉政署自身訂定並報經保訓會核定之「2016 年公務人員考試廉政類科錄取人員訓練計畫」第 14 點第 2 項規定，對於受訓人員於訓練期間所發生「曠課（職）、輔導衝突事件、自傷（殺）事件或其他（如亡故）足以影響訓練實施等特殊異常情事」，應於事發當日先行以電話、傳真或電子郵件通報保訓會並作成紀錄，並詳實記錄人、事、時、地、物、相關佐證資料及輔導、晤談紀錄等，填寫「實務訓練期間特殊異常情事通報及輔導紀錄表」，於情事發生 3 日內完成向保訓會之書面通報等程序規範。

糾正案文另認定，廉政研習中心執行秘書及 3 位輔導員於接獲被害人 A 女之申訴後，不僅未詢問 A 女依性別工作平等法相關規定提出申訴之意願，亦未對於被害人 A 女、行為人 B 男及其他相關人員進行訪談等調查作為以釐清事實，僅於 2017 年 9 月 5 日由輔導員向行為人 B 男口頭詢問後即採信 B 男說辭，自行認定本案並未成立性騷擾，B 男的行為僅屬因渠想追求 A 女，致使雙方間發生不當的互動接觸，未遵守男女分際之行為，且僅只以口頭告誡行為人 B 男，均涉處置不當之違失。

五、廉政署於本案調查及處理過程不當施壓被害人接受行為人道歉，並曲解為雙方已達成和解

廉政署廉政研習中心負責處理本案的執行秘書與 3 位輔導員，一再對被害人 A 女聲稱若不接受行為人 B 男的道歉，就要移送廉政署視察室為後



續的調查及處理，又對 A 女聲稱渠將因視察室的調查結果，有可能予以「註記」致使影響 A 女日後工作陞遷之機會；3 位輔導員另將 A 女與 B 男間的 Line 對話截圖傳送予其他學員之行為，認為可能涉及不當洩漏隱私乙節，亦有可能由視察室併案調查處理。因此糾正案文認定被害人 A 女在輔導員以上開行為予以不當施壓之下，迫於壓力而同意在 2017 年 9 月 12 日接受行為人 B 男之道歉。且廉政研習中心在兩造間顯未達成和解之情形下，於處理大事記及輔導紀錄表等文書中均記載當事人雙方已合意達成和解等內容，顯然曲解當事人之真意。

六、廉政署未待申訴結果先就行為人略施薄懲，恐有包庇及衍生一事兩罰之爭議

廉政署廉政研習中心於 2017 年 12 月 25 日召開廉政班訓育成績考評之內部會議，結論略以：行為人 B 男經合議認定有行為不檢的情形，構成違反「法務部廉政署廉政人員訓練班專業學習學員獎懲要點」第 7 點第 3 款規定，決議予以申誡 1 次及酌扣訓育成績 0.5 分；有關申誡 1 次之懲處部分，並經廉政署並於 2018 年 2 月 13 日核定並通知 B 男，懲處事由明載係於訓練中「言行不檢」。相較於廉政署與臺北市政府政風處分別將本案之瞭解情形於 2017 年 12 月 14 日及 20 日移請行為人所屬之新北市樹林區公所併案處理，且被害人 A 女因不服樹林區公所之調查結果，於 2018 年 2 月 21 日向新北市政府再行提出申訴，由時間脈絡序關係觀之，基於廉政署核定確認行為人懲處結果之時點在新北市政府作出申訴決定之前，可見廉政署對於行為人所為之實際懲處時點，係在本案申訴及救濟程序均尚未有具體結果以前，糾正案文因此認定廉政署有包庇行為人之嫌，且亦會衍生一事兩罰之爭議，亟待改進。

參、重要爭點分析

一、公務人員考試錄取人員之受訓行為，是否符合性別工作平等法「執行職務時」之要件

在本案的爭點之中，本文認為居於關鍵角色，同時對於監察院糾正案文



的論證內容亦最有疑義者，即為公務人員考試錄取人員之受訓行為，是否符合性別工作平等法第 12 條第 1 項第 1 款「執行職務時」之要件，從而得以認定渠等人員在受訓時所發生之敵意環境性騷擾行為，均可視為職場性騷擾行為而得適用性別工作平等法之相關規定？雖然監察院在糾正案文內列舉出數項理由以支持其見解，惟本文認為每一項理由均有法律適用或論理法則上的明顯問題，析述如下。

首先，監察院認為，依公務人員保障法第 102 條第 1 項第 5 款於 2017 年之修正理由，經考試錄取未占機關編制職缺參加訓練人員，雖未具法定任用資格，惟其訓練期間仍有執行公務行為，從而肯認受訓行為符合「執行職務時」之要件；惟本文認為，尚非僅只依機械性的適用上開修法理由，就足以直接認定公務人員考試錄取人員有執行職務之實。換言之，仍應視性騷擾案件發生之當時，屬於公務人員考試錄取人員之行為人是否果有得認定為執行公務之實際行為(諸如於實習機關內就實際公務案件撰擬公文並逐級陳核機關長官核定)而定。如果性騷擾案件發生於當事人在訓練機構中，依該機構所擬定之課程配當表，按表以上課的形式學習未來執行業務所需專業知能之時，顯然非屬執行公務之行為，即難謂符合性別工作平等法「執行職務時」之要件。

以本案而言，鑑於當事人均為公務人員考試廉政類科之錄取人員，而渠等所接受之各階段訓練方式與內容，係依據廉政署訂定並報經保訓會核定後實施之「2016 年特種考試地方政府公務人員考試廉政類科錄取人員訓練計畫」辦理。依該訓練計畫所載內容，該年度前開考試廉政類科錄取人員之訓練區分為於用人分發機關之「職前學習」(其中包含接受國家文官學院辦理為期 4 週之基礎訓練)階段，以及於廉政署廉政研習中心之「專業學習」階段。而當事人發生疑似性騷擾行為之時點，就是後者於廉政研習中心接受「專業學習」之階段。有關專業學習階段之受訓方式，絕大多數時間均於廉政研習中心集中上課，其中僅有 1 週至廉政署所分配之主管機關政風機構實施「實地訓練」，而依 2017 年實地訓練之辦理狀況，係由各該主管機關政風機構安排見習課程，或指定模擬案例由受訓人員據以撰擬相關公文稿件



(其目的僅為當作評核實地訓練成績用的作業，而非用以陳請機關長官批核)，是以上開「專業學習」及「實地訓練」均非屬實際執行公務之行為，難謂符合性別工作平等法所稱「執行職務時」之要件。

再者，糾正案文舉出保訓會有關「公務人員考試錄取人員因於訓練期間仍可能於未來擬任職務之職場接觸政府機關相關業務，爰考試錄取人員訓練期間之倫理規範，仍比照公務員服務法及相關法令規定辦理」⁶²，作為認定有執行職務的理由之一。惟本文認為，保訓會上開函釋充其量也僅是認為公務人員考試錄取人員於訓練期間「有可能」於分發用人機關「接觸」相關業務，因此，仍應視各該實際案例中，有可能構成性騷擾行為人之公務人員考試錄取人員，其行為時是否「確實有」接觸機關業務，而且還不只是「接觸」(如調閱舊卷研閱等)，而是真刀真槍的簽辦公文並予陳核，才能算是「執行職務」。因此，監察院糾正案文對於保訓會上開函釋的機械性適用結果，亦值商榷。

最後，糾正案文認為公務人員考試錄取人員因於訓練期間得依「公務人員考試錄取人員訓練辦法」第 26、27 條受有實務訓練機關發給之津貼，及比照現職人員支給之婚、喪、生育、子女教育等補助與遺族撫慰金，從而符合民法第 188 條第 1 項「客觀說」之範疇，作為認定有執行職務的另一理由。惟本文認為，民法第 188 條第 1 項「執行職務」之解釋，通說所採的「客觀說」係為「受僱人之行為外觀具有執行職務之形式，在客觀上足以認定其為執行職務者」。依據本文上開說明可知，公務人員考試廉政類科錄取人員無論於職前學習或專業學習期間，均無從於客觀上足以認定其為執行職務之行為，因此並不符合民法 188 條第 1 項「執行職務」所採「客觀說」之範疇；至於公務人員考試錄取人員得於訓練期間領取實務訓練機關發給之津貼，以及比照現職人員支給婚、喪、生育、子女教育等補助與遺族撫慰金，此屬該等人員依法得享有之權益，似難將之視為具有執行業務之「行為外觀」，更難因為該等人員有比照現職人員領取津貼或補助之事實，就足以認定在客觀上為執行職務，否則依此推論，所有在請假當中的公務人員，在

⁶² 參見保訓會 2016 年 5 月 18 日公訓字第 1052160447 號函。



請假期間所為的任何行為，是否亦須比照認定為：因為請假期間仍有支薪，所以都算是「執行職務」之行為？綜上，糾正案文上開各項認定成立「執行職務時」之理由，每一項在論理法則上均非無再行研求之餘地。

二、公務人員考試錄取人員性騷擾案件，應係保訓會而非行政院之權責

依據公務人員保障法第 102 條第 1 項第 5 款，公務人員考試人員係準用該法之規定。因此，有關公務人員（含考試錄取人員）因為性騷擾所生權益之損害，原則均應依公務人員保障法之規定為根本依據，此即性別工作平等法第 2 條第 3 款所稱之「人事法令」，因此保訓會應係公務人員（含考試錄取人員）性騷擾案件之主管機關。而依考試院之組織架構，保訓會係為考試院的所屬機關之一。因此，對於有關公務人員考試錄取人員性騷擾案件，如其主管機關保訓會認為因為可能發生性騷擾的人員身分或行為地點之不同，致使準據法的認定產生窒礙時，依據一般行政分工原則，應由考試院取代本案中行政院的角色，由該院邀集相關機關召開如同 2019 年 8 月 20 日之研商會議，較為適當。

三、本案適用準據法應非性別工作平等法，且究其訓練性質宜考量適用性別平等教育法

有關本案當事人間之性騷擾行為，因其受訓行為並未符合性別工作平等法第 12 條第 1 項第 1 款「執行職務時」之要件，業析述如上，從而無法據以認定公務人員考試廉政類科錄取人員（包含 A 女、B 男在內）在受訓期間所發生之性騷擾行為，屬於職場性騷擾行為，亦即本案無法適用性別工作平等法之相關規定。因此，接下來就必須重新認定本案應適用之準據法為何。

剩下可能的準據法選項有二，即為性騷擾防治法與性別平等教育法。雖然純以文義解釋而論，本案應係適用性騷擾防治法之規定，惟本文以「功能最適」的角度出發，較不贊同本案之準據法為性騷擾防治法，而傾向認定應適用性別平等教育法。本文所持理由為，因為本案係發生於公務人員考試廉政類科錄取人員訓練之「專業學習」階段，亦即其訓練方式為所有人員均集



中於廉政署廉政研習中心接受為期 70 日之廉政專業知能相關課程，是以究其訓練之性質，實則與學校等教育場域較為接近，也就是說，接受專業學習的公務人員考試廉政類科錄取人員在性質上較為接近「學生」的身分，從而以身分性質而言較宜適用性別平等教育法。而性騷擾防治法主要立法目的既在於維護人身安全，較宜適用該法之案件應係為在公共場域中，行為人與被害人間並無相識關係，而係行為人隨機發生的性騷擾案件。就本案事實而言，A 女與 B 男既因受訓而認識，自與上開性騷擾防治法之適合適用之場域有所不同。

惟在現行法的架構當中，如何讓本案得能適用性別平等教育法之規定，因為該法第 2 條第 7 款已經明文限定得適用該法者限於當事人之一方為學生者，因此即使想要運用目的擴張性解釋之方式，亦難將公務人員考試錄取人員納入該法之適用範圍。因此本文建議得考量運用修法之方式納入之，使得各該公務人員訓練機構未來不僅在處理公務人員考試錄取人員於訓練期間所發生之性騷擾案件時，可以加入性別平等教育的精神來妥善調查處理之外，平日亦能藉由適用該法有關加強性別平等教育的相關條文，在新進公務人員訓練中融入性別平等之相關課程，以建立新進公務人員正確的性別意識，從而得能在未來的公職生涯中，將性別平等的理念與精神帶進每一個別的公務領域，有助於我國整體施政更能切合性別平等的意旨。

第四節 小結

本章藉由我國於近年間所發生的公務人員性騷擾案件中，所擇選出具有不同身分別及不同行為態樣的 3 個實務案例，深入研析其案件事實，當事人兩造於審判程序之主張，以及法院之判決見解，並從各案中彙整出重要爭點並予研析之。綜上研析，本文發現因為我國因為公務人員的身分別有所不同，且對於特定身分別公務人員的懲戒程序（如司法人員適用之法官法）又有特別規定，甚至連處理的法院也有所不同；再加上我國憲法獨創的「五權分立」機制下所生的監察院，得依其業務職掌對於公務人員的性騷擾案件進行調查，並提出糾正意見甚或彈劾案文移送懲戒法院依公務人員懲戒法等相關法規處理。因此，吾人常常會忽略到，實則公務人員性騷擾案件之主管

機關，依公務人員保障法之規定應為保訓會。這也就是監察院於第三案中要求行政院而非考試院召開跨部會協商會議的可能緣由之一。

綜上可知，有關處理我國公務人員性騷擾案件之現行制度，其實已經到達了莫名繁複的境界。不僅要先區分具公務人員之行為人的身分別，以確認最終懲戒（或懲處）階段所應適用之準據法（如司法官應適用之法官法，或一般公務人員適用之公務人員保障法），還要依照當事人之身分及發生地點的不同，再據以認定性騷擾案件本身應適用之準據法（如性別工作平等法、性別平等教育法或性騷擾防治法）。這也難怪多數公務人員一聽到發生了性騷擾案件需要處理時，第一個直覺反應就是「處理程序很麻煩」。本文認為，在公務人員性騷擾案件之處理上，是否能夠通盤重新考量，集中於同一個程序（甚至在同一部法律當中）便可完成當事人所有權益訴求的認定，而不是讓被害人還需要自行摸索需要依照哪部法律來主張自己的受損權益，要依照哪部法律來對行為人受到懲戒（或懲處），反而更容易造成被害人因求助無門而導致的二度傷害。

第五章 結論



有關本文對於公務人員有關性騷擾案件的法律適用相關問題，其主要研究發現，以及具體建議事項，茲於本章分述如下。

第一節 主要研究發現

壹、現行法規體系複雜，難以理解及適用

由於我國現行有關性騷擾的法規包含了性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法，以及最近加入行列的跟蹤騷擾防制法，本來已經是「三個和尚沒水喝」的狀態，又再加入了「第四個和尚」，更讓本已繁複難解的法律體系更加複雜難懂，以致於多數民眾甚或公務人員對於性騷擾案件應如何處理，大多認為太過於複雜困難而一知半解。誠如論者所言：「我國現行法制對於性騷擾事件之立法可說相當混亂與不周延。姑且不談立法文義表達是否清楚明確的問題，僅就目前涉及性騷擾三法之規範目的、手段與體例，即有非常多亟須通盤檢討之處」（蔡宗珍，2011）。而即便是已經決定要適用其中一項法律作為準據法，也往往會發現當中仍然有很多規定因為特定類別人員已被排除在該準據法之適用範圍，而又陷入另一團迷霧當中。例如公務人員於執行職務時所遭受的性騷擾行為，應當適用性別工作平等法無疑，惟該法第2條第3項又規定公務人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定，而以現今人事法令的規範現況來看，並無訂定專門規定來適用於公務人員的性騷擾案件，因此只能從體系解釋的角度來認定該項「人事法令」應係指公務人員保障法。然則，遍觀公務人員保障法之規定，並無任何一條條文得以直接運用在公務人員性騷擾案件的處理程序之上。因此，想要依據現行的法律架構來有效處理公務人員性騷擾案件，光是瞭解公務人員保障法之規定只能用以處理其中的部分程序，所需要的是對於公務人員相關法規的通盤瞭解，例如用來懲處具有公務人員身分的性騷擾行為人，實務上適用的條款是公務員服務法第5條（現行條文為第6條）；被害人如對於機關內部調查後所為之性騷擾成立與否之決定有所不服時，必



須從體系解釋的方式來賦予被害人得對於服務機關所為性騷擾不成立之決定，向保訓會提出復審之權利⁶³。

另一方面而言，以本文第四章所研析的我國實務判決可以得知，我國對於公務人員性騷擾案件的處理，其實著重在「行為人」身分的區分，諸如行為人如屬一般公務人員，在懲戒或懲處上必須適用公務員服務法第 6 條有關公務員應保持品位義務之規定。但是對於司法官而言，從本文第四章第一節所引述之實務案例可知，如果行為人是司法官，對於其性騷擾行為之評價規定，即變更為法官法（如第 18 條、第 21 條）、法官倫理規範（如第 5 條、第 22 條），而對於具有司法官身分的行為人，其審理程序亦須依據法官法之規定，由司法院特設的職務法庭來審理，與一般公務人員係向保訓會提出復審，對於復審決定仍有不服時，得向行政法院提起訴訟之處理方式迥然不同。由上可知，我國對於公務人員性騷擾案件的處理，並不注重其屬於哪種性質的案件，而是以「行為人」的身分來決定所需適用的法規及程序。如此處理的最大盲點，就是容易忽略在性騷擾案件之處理當中，應該需要注意的面向，例如有關被害人權益的保障，甚至性騷擾案件成立與否的認定，都有可能在審理程序中遭到有意或無意的忽略。就如同本文在第四章第一節實務案例的爭點研析中所提出者，該案歷次判決當中最有問題之處，在於始終均未就行為人（C 男法官）之行為是否成立性騷擾予以認定，而僅只對於 C 男所應適用法官法之懲戒要件與懲戒效果等條款為裁判；但是 C 男依據法官法受到如何之懲處，對於 D 女的權益來說實則無關宏旨，因為 D 女所關切者應係 C 男的行為係依哪部法律成立性騷擾，當職務法庭對此節有所裁判時，D 女方可依據判決認定性騷擾成立所適用的該部準據法，對於 C 男或其雇主（即法院）另為請求損害賠償等權利上之主張。惟以該案的處理結果觀之，D 女實無從對於渠所遭受的性騷擾侵害，依相關法律加以主張以維護自己的權益，可謂「遭到法院遺忘的性騷擾被害人」，此即「四個和尚沒水喝」的最佳例證。

實際上，學界並非沒有曾經想要努力將性別工作平等法、性別平等教育

⁶³ 有關相關論述可參照本文頁 62-63 之說明。



法及性騷擾防治法加以簡化或合而為一的嘗試及努力，然而從其研究成果觀之卻是失敗的，誠如論者所言，如果性騷擾防治法能夠成為性騷擾防治的「基本法」，就如同行政程序法一般的地位，便可以達成三法合一的法規整合目標，然則因為此三部法律從性騷擾定義、處理程序乃至罰則，均已有各自規範，已見其整合難度；而就立法目的而言，因為性騷擾之防治在職場及校園中均伴隨著追求性別平等、反性別歧視之目標，是以在此等權力關係不對等的場域當中，課以雇主（學校）較重的事前防治與事後應處的角色乃份所應當；然而性騷擾防治法的立法目的主要為人身安全與尊嚴的維護，論者以該法所定的「一年申訴期間」規定並未見於性別工作平等法或性別平等教育法，箇中緣由即係立法者本於職場及校園中的「權力差距」因素，是故刻意未於性別工作平等法及性別平等教育法當中規範申訴期間的根本原因（吳志光，2010）。而此三部法律在外部申訴機制的差異，不僅各該法律的申訴機制標的與功能有所不同，加上各該法律主管機關及行政監督體系的歧異，除非重新檢討此三部法律的立法目的及保護法益，否則想要將性騷擾防治法作為性騷擾案件處理的基本法，顯有相當的困難存在（吳志光，2010）。

本文認為，光是對於受到職場性騷擾的公務人員，如何依照現行法律架構來請求救濟的問題，竟然就讓公法學者們以相當複雜費解的論理過程，才能得出最終的答案，而且不同學者間的論理結果還呈現根本衝突的狀況，有認為應適用性騷擾防治法者，也有認為性騷擾防治法應該直接被排除適用者，足認在現行混亂的法律架構之下，想要運用法釋義學來獲得不具爭議的一致性答案，顯然已不可得，只能從立法論的方式來著手解決。

貳、課與雇主過於沉重的義務與責任，誠屬難以承受之重

如同本文第二章第三節所提及，在性別工作平等法與性騷擾防治法的架構之下，對於機關、部隊、學校、機構或僱用人等居於「雇主」角色的防治責任是相當沉重的負荷。因為「雇主」除了必須擔負起性別工作平等法中雇主的角色，必須防治與妥處在工作場所「內」發生的性騷擾，對其所雇用員工在工作場所「外」發生的性騷擾，也必須負起防治責任以及事件調查的義務，亦即對於員工在離開工作場所後，雇主實際上已無法管控的個人行為，



在現行的法規架構之下，仍要求雇主受理被害人申訴並進行調查，實係課予雇用方就其應負擔的程度過重太多的義務與責任，且對於大多不具備調查專業能力的雇用方而言，徒增經營上的困難，更難期待有具體的成效。其實在性別平等教育法中，類似的問題實際上亦有存在，亦即對於規模較小的學校而言，是否有足夠的人力及能力來處理較為嚴重的校園性侵害或性騷擾事件，仍不無疑問（吳志光，2010）。而性騷擾防治法課以機關、部隊、學校、機構或僱用人一般性的性騷擾防治責任，論者從行政責任理論，來檢視性騷擾防治法對於雇主的責任要求，實際上已經超越了雇主所應負擔者。因為僅以員工酒駕行為為例，綜觀刑法、民法或其他法律，亦均未見有對於雇主基於監督者或委任者之角色，應負擔連帶賠償責任之規定，與性騷擾防治法一相比較之下，更可以看出其對於雇主責任的過度要求。因此論者認為，性騷擾防治法課予雇主如此超出合理負擔的防治責任，不無檢討之必要（吳志光，2010）。另有論者也指出，性騷擾防治法直接以人與人間的性騷擾行為作為規制標的，建立了極其特殊的公私協力機制作為性騷擾案件調查機制，之所以有此類罕見（或根本是絕無僅有）的法制設計，係基於性騷擾行為往往涉及一定程度的私密性與主觀感受，此類爭議不宜完全直接交由警察等公權力機制，因此只好選擇讓雇主來承擔第一線的性騷擾事件調查處理工作。然而如此一來，只要有任何一位受僱人被指稱涉入性騷擾案件，雇主依據性騷擾防治法就不得不去介入可能在半夜或休假時間所產生的私人生活關係之爭議，此等立法例是否妥適，甚有檢討反省之空間（蔡宗珍，2011）。

參、個別法律於實務執行上的待解問題

誠如上開多數學者的見解，可見性騷擾防治法基於立法思維上的混雜不清，以及立法技術上對於性騷擾定義的過於模糊，所導致適用上之困難；復以在救濟途徑上過於依賴雇主，課予遠超過其實際能力負荷以及論理法則上應為負擔的法律義務與責任，從而導致實行成效不彰的現況。再則，該法第 25 條性騷擾罪與刑法猥褻罪之間的區分，雖然已有實務見解加以闡明，但是如何從行為人外在的行為情狀來加以判斷其內心的意圖為何？諸如撫



摸被害人的胸部等部位，如何判斷其動機係為滿足性慾，或只是短暫地破壞「與性有關之寧靜、不受干擾之平和狀態」？另外，該法課予雇主過重的責任負荷，對於以中小企業為主幹的我國大部分雇主而言，實無全體皆能達成法律要求的期待可能性。更何況性騷法第 2 條有關性騷擾行為的定義，實與該法係為人身安全保障之立法目的迥不相侔。因此，性騷擾防治法所存有的諸多問題，對於性騷擾行為的防治與處理非但助益有限，實則到了「治絲益棼」的程度，亟需藉由大幅度的修法工作，方有可能讓性騷法發揮其應有的功能。

第二節 研究建議

壹、重新建立以性騷擾案件為核心的程序規範

誠如本文所指出的，我國現行有關公務人員性騷擾案件的程序規範，並不注重其屬於哪種性質的案件，而是以「行為人」的身分來決定所需適用的法規及程序。如此處理的最大風險就是容易聚焦在對於行為人的懲戒或懲處額度是否過重或過輕，反而忽略了被害人一方相關權益的保障，甚至連性騷擾案件成立與否的認定，都有可能在審理程序中遭到有意或無意的忽略。因此，本文建議有關性平法規的修法作業，不應僅是及於性平三法的修正，更應該聚焦在其他可能適用相關法規的程序完整性，諸如公務人員保障法或其相關子法，能夠對於公務人員涉及性騷擾或其他性別歧視行為，可能對於居於被害人一方之公務人員權益造成負面影響等行為態樣，在公務人員保障法中另闢專章以明訂應行之程序規定；甚至在該法中可以進一步指明所違反的實際法規，諸如性別工作平等法第 12 條第 1 項之敵意環境性騷擾或交換式性騷擾，而不是如同現今實務判決所顯示的論事用法邏輯，非但無法直接引用性別工作平等法的規範，更需要以「百轉千迴」地適用公務員服務法，乃至法官法或法官倫理規範有關品位義務的規定。

簡言之，本文希望未來性平三法的修法結果，可以讓性騷擾的被害人得以一望即知自己可以循何種救濟管道提出申訴，並且也能夠明瞭申訴結果出爐之後，還可以行使那些權利，諸如因認定申訴結果屬於行政處分而得能



提出訴願及行政訴訟等等，而不是政府只是為了求取民意一時的肯定，回到「加重處罰規範」、「增設諮詢委員會」等乍看之下好像能讓法規體系更加完整，實則只有發揮治標效果，甚至使得法律體系架構更加疊床架屋的修法方向，結果當政府發揮高度行政效率完成修法作業之後，被害人對於更加繁雜的法律體系仍然覺得複雜難懂，而難以提升其「可近性」(accessibility)。

貳、雇主責任的再行釐清與界定

由本文第三章有關美國對於職場性騷擾的相關判決意旨彙整，可以看出美國對於雇主在性騷擾案件當中所應擔負的角色與責任，雖然整體看來是相當吃重，這是基於在職場當中雇主掌握公司資源與人力分配的最大權限，理應最有能力透過內部調查、對於當事人的解僱、降職或不利於當事人的職務調整等各種「有形的就業行動」(Tangible Employment Action)，來先期妥適處理職場性騷擾案件。然而，即便是如此重視雇主責任的美國法制，仍然在判決見解中逐漸衍生出雇主的免責條款，亦即在 *Faragher v. City of Boca Raton* 案中所發展出雇主得提出的「免責抗辯」事由：如果雇主可以經證明確實在公司內有提供受僱者在不會造成不當危險與花費的情形下，且能有效解決性騷擾之申訴機制，而受僱者未能運用此項機制時，雇主即毋須擔負法律責任。本文認為，美國法此項判決見解可以適度引用在我國法制當中，不僅可以避免無窮盡無限制的加諸予雇主諸多不可能達成的責任與使命，非但造成私部門營運成本的大幅提升，事實上對於國內大多數規模僅屬於中小企業，以小本經營、將本求利的經營者而言，也能避免因為賦予他們過多的法定義務，反而在實務上因為普遍未能達成而淪為具文，實際上仍然無法給予性騷擾被害人期待中應有的保障。

參、性平三法之其他具體修法建議

針對性平三法之其他具體修法建議，茲分述如下：

一、性別工作平等法部分

首先，有關該法第 12 條第 1 項第 1 款「敵意環境性騷擾」之要件中，



對於「執行職務時」之認定，本文認為應揚棄現行實務見解機械性地以上下班時間作為區分標準的認定方式，而是採取學說見解上較為細緻的態樣區分，諸如受僱者在雇主支配管理之工作環境執行職務時，即使已經過了社會上通念的上下班時間，仍然可視為屬於「執行職務時」；又如受僱者在雇主無法支配管理之工作環境(如外勤)時，因為受僱者身處該地的原因是工作所需，在當地實際工作時，自然也應視為屬於「執行職務時」；至若屬於受僱者參加雇主期待其員工應為之活動或行為(如尾牙)的態樣，應視該項活動或行為與職務行使之間的關連程度而定。再則，對於性騷擾行為人即為雇主本身的案件，本文認為得採取學說見解之建議方式，即透過修法作業，除允許被害人得直接提出外部申訴以外，該外部申訴經過地方政府主管機關之性平會調查後，除由性平會依修法後新增之裁罰規定，對於雇主課予賠償責任以外，並責由雇主依調查報告執行後續糾正補救措施，以求亡羊補牢。另外，有關性工法第 13 條第 2 項「立即有效之糾正及補救措施」之內涵，亦宜參照學說見解，對於企業內部有關性騷擾的風險控管和申訴機制、對於當事人和吹哨者的隱私保護、對於報復行為的防免措施，以及企業對於被害人內部補救所需資訊與程序上的協助，均應確實能夠符合國際人權法之要求。

二、性騷擾防治法部分

如果肯認性騷擾防治法對於在公開場所產生的隨機性騷擾，乃至於職場與校園場域以外的性騷擾案件，仍有適用該法的必要性，則首先應重新就適用該法的性騷擾行為，透過修正第 2 條之方式重新加以定義，避免如同現行條文一般仍與職場性騷擾混雜不清，造成適用上的困難。再則，論其實際，前開性騷擾行為與跟蹤騷擾行為的最大不同，僅在於前者側重其對於不特定對象隨機性所為的性騷擾，而後者是對於特定對象反覆實施的跟蹤騷擾（實則含有性騷擾在內）。是以在性騷法有關申訴程序的修正上，本文認為得參照跟騷法的處理程序，由被害人逕向警察機關提出申訴或第 25 條之刑事告訴，經過警察機關調查之後，再移由地方主管機關依照性騷法的處罰規定為後續處置，如若另有涉及刑事責任者，則比照一般的刑事案件偵辦流程



辦理。簡言之，將性騷法有關性騷擾的定義重新修正以符實際，並比照跟騷法等相近似法律之處理流程，將能有效提升性騷擾被害人伸張自身權益的便利程度，從而讓公開場所的性騷擾案件得以有效降低其發生之機率。

三、其他通盤修正建議部分

為了能夠建立讓性騷擾被害人快速有效提出申訴的管道，俾能儘速啟動相關調查及處理程序，除了在性工法及性平法依然保留原本各向私部門機構或是學校提出內部申訴的管道以外，本文建議亦得增加地方主管機關的申訴管道，即便依照性工法規定，地方主管機關僅能受理再申訴，但是並無礙於受理申訴後，先行錄案管控，並即移由該私部門機構或學校依其內部處理規範先行內部調查及處理，必要時並得提供必要之行政上協助。而在公務人員涉及性騷擾案件之處理上，建議得於公務人員保障法中比照性平法有關教師性騷擾案件之處置規定，於該法中另訂專章處理之，並將現行相關函釋，諸如具公務員身分之性騷擾被害人得對於性騷擾不成立之申訴決定提起復審等救濟方式之見解，以直接立法之方式給予保障，並在公務人員服務法中直接增訂公務人員應恪遵性別平等相關法規，避免性騷擾等不法行為之相關條文。

最後，希望在完成此項統整性質的修法作業之後，能夠讓性騷擾案件的審理可以撥開眼前的重重迷霧，重新回到性騷擾案件的本旨來審理是否成立性騷擾，以及後續行為人應擔負的責任，乃至被害人相關賠償等權益的主張，都能夠在同一個程序當中，畢其功於一役，從而讓我國的性騷擾法制走入另一個清晰明亮又簡單易懂的境界，是為本文之至盼。

參考文獻



壹、中文書目

一、專書

- 吳定 (2003)。《政策管理》。臺北：聯經。
- 吳庚 (2003)。《行政法之理論與實用》。臺北：三民。
- 吳庚 (1999)。《行政爭訟法論》。臺北：三民。
- 翁岳生 (2020)。《現代法治國家之釋憲制度與司法改革：翁岳生教授論文集》。臺北：元照。
- 焦興鎧 (2002)。《向工作場所性騷擾問題宣戰》。臺北：元照。
- 焦興鎧 (2002)。《工作場所性騷擾問題與法律對策》。臺北：元照。
- 焦興鎧 (2003)。《性騷擾爭議新論》。臺北：元照。

二、期刊論文

- Peter A. Windel, 黃松茂譯 (2019)。〈天啊，德國的法釋義學！德國法釋義學有何之用〉，《月旦法學雜誌》，288：154-167。
- 王如玄、李晏榕 (2007)。〈認識「性騷擾」—從性騷擾防治法、兩性工作平等法與性別平等教育法談起〉，《檢查新論》，1：152-178。
- 王如玄 (2018)。〈臺灣性平破功〉，《婦研縱橫》，108：68-69。
- 吳志光 (2010)。〈校園性侵害或性騷擾事件調查及處理之正當法律程序及實務困境 (上)〉，《環球法學論壇》，8：1-31。
- 吳志光 (2011)。〈校園性侵害或性騷擾事件調查及處理之正當法律程序及



- 實務困境(下)〉，《環球法學論壇》，10：16-52。
- 吳志光(2011)。〈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》，5(1)：65-100。
- 吳志光(2016)。〈教師性騷擾情節非屬重大與變更身分之關聯性/北高行104年訴字第276號判決〉，《台灣法學雜誌》，288：181-187。
- 吳姿慧(2019)。〈工作場所性騷擾案例分析及事業單位之防治機制〉，《政大法學評論》，160：209-282。
- 李惠宗(2010)。〈性騷擾事件處理管轄權爭議之探討—以保訓會九八公申決字第○○七四號再申訴不受理之決定為中心〉，《臺灣法學講座》，33：82-91。
- 余敏君、葛謹(2018)。〈職場性騷擾—司法院職務法庭105年度懲再字第1號判決評析〉，《台北市醫師公會會刊》，62(8)：24-29。
- 林宜謙(2022)。〈德國與我國跟蹤騷擾防制法制之比較分析〉，《軍法專刊》，68(4)：116-135。
- 林昱梅(2022)。〈論校園性平事件調查小組成員外聘規定變動溯及生效之問題—兼評最高行政法院109年度大字第5號裁定〉，《台灣法律人》，7：47-65。
- 林琬珊(2022)。〈跟蹤騷擾防制法評析—過與不及的矛盾衝突〉，《台灣法律人》，11：140-169。
- 邱琦(1994)。〈工作場所性騷擾民事責任之研究〉，《台灣勞工季刊》，44：36-44。
- 侯岳宏(2019)。〈雇主對職場性騷擾之行政責任—臺中高等行政法院判決



- 104 年度簡上字第 16 號判決評釋〉，《臺北大學法學論叢》，110：227-269。
- 侯岳宏（2022）。〈性騷擾防治法之判決回顧與檢討〉，《月旦法學雜誌》，325：137-150。
- 翁燕菁（2022）。〈夜間工作的性平時刻—從國際法規範定位釋字第 807 號解釋之歷史意涵〉，《月旦法學雜誌》，329：110-129。
- 范朝詠、邱羽凡（2022）。〈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》，246：15-34。
- 高誓男（2016）。〈由法釋義學到政策導向之行政法學：一個訪談研究分析〉，《中國行政評論》，22（3）：1-37。
- 陳昭如（2013）。〈Catharine A. MacKinnon：宰制論女性主義法學的開創者〉，《婦研縱橫》，98：51-62。
- 陳昭如（2021）。〈從義務到權利：新舊母性主義下母性保護制度的轉向與重構〉，《臺大法學論叢》，45：1095-1160。
- 陳惠馨（2005）。〈認真對待性別平等教育法—性別平等教育法之立法與展望〉，《國家政策季刊》，4（1）：23-32。
- 許育典（2017）。〈突破性平會調查報告非屬行政處分的救濟困境—兼評高雄高等行政法院 104 年度訴字第 280 號判決〉，《裁判時報》，63：5-12。
- 許福生（2021）。〈跟蹤騷擾防制法爭點之評析〉，《警政論叢》，21：1-52。
- 許福生（2022）。〈痴戀學妹跟蹤騷擾案件之處理〉，《青少年犯罪防治研



- 究期刊》，14（1）：1-33。
- 許福生（2022）。〈跟蹤騷擾防制法爭點之評析〉，《警政論叢》，21：1-52。
- 張麗卿（2017）。〈妨害性自主罪的適用與檢討〉，《台灣法學雜誌》，330：17-28。
- 張麗卿（2019）。〈性騷擾跟追的入罪化〉，《月旦法學雜誌》，290：83-102。
- 焦興鎧（1999）。〈工作場所性騷擾被害人在美國尋求救濟途徑之研究〉，《歐美研究》，29（3）：1-76。
- 焦興鎧（2006）。〈我國防治性騷擾法制之建構〉，《法令月刊》，57（5）：4-27。
- 焦興鎧（2007）。〈我國校園性騷擾防治機制之建構—性別平等教育法相關條文之剖析〉，《臺北大學法學論叢》，62：41-90。
- 焦興鎧（2007）。〈對美國最高法院五則有關工作場所性騷擾判決之評析〉，《臺灣勞動法學會學報》，6：223-313。
- 焦興鎧（2013）。〈雇主在性騷擾事件法律責任範圍之界定—試評台北高等行政法院判決 92 年度簡字第 466 號判決〉，《月旦法學雜誌》，222：5-11。
- 焦興鎧（2013）。〈雇主對職場性騷擾之防治義務—最高行政法院判決 98 年度判字第 2802 號裁定評析〉，《全國律師》，10（3）：4-18。
- 焦興鎧（2015）。〈工作場所性騷擾案例分析及事業單位之防治機制〉，《臺大法學論叢》，34（2）：181-213。



- 傅柏翔 (2022) 。〈職場性騷擾制度之細緻化與程序再進化挑戰：雇主為加害人之爭議初探〉，《萬國法律》，246：2-14。
- 傅柏翔 (2022) 。〈防制就業歧視之當前法制挑戰與因應：以職場騷擾規範爭議為例〉，《台灣勞工季刊》，72：14-23。
- 程立民、王信文 (2016) 。〈從最高行政法院判決評析性別歧視之重要實務見解與判斷標準〉，《性別平等教育季刊》，76：121-128。
- 黃士軒 (2017) 。〈概觀日本糾纏騷擾行為罪的處罰現況〉，《月旦刑事法評論》，5：89-111。
- 曾嫻瑾、古允文 (2010) 。〈到底應主觀還是該客觀：從性騷擾防治法的實務執行解讀性騷擾的樣貌〉，《台灣社會福利學刊》，9(1)：165-212。
- 詹振榮 (2018) 。〈職務法庭制度現況及改革〉，《法官協會雜誌》，20：39-110。
- 廖元豪 (2008) 。〈平等權：第一講—憲法平等權之意義〉，《月旦法學教室》，68：48-58。
- 廖宜寧 (2022) 。〈以「性意涵」重構刑法規範中的「猥褻」概念〉，《臺北大學法學論叢》，125：71-145。
- 蔡宗珍 (2011) 。〈性騷擾事件之法律適用與救濟途徑之分析—以公務人員間之性騷擾事件為中心〉，《臺北大學法學論叢》，77：39-80。
- 劉邦揚 (2018) 。〈法學研究的實證視角—以醫療糾紛中的刑事判決書為例〉，《法律與生命科學》，7(1)：17-32。
- 劉梅君 (2007) 。〈超越「保護」與「限制」的女性主義爭辯：以「勞動基準法」女性工作時間及延長工時規定為例〉，《政大勞動學報》，21：



55-90。

鄭津津 (1998)。〈淺談美國性別歧視法〉，《勞資關係月刊》，189：27-48。

鄭津津 (2008)。〈性騷擾防治相關法規範之適用問題〉，《台灣法學雜誌》，116：84-89。

鄭津津 (2018)。〈言行不檢？職場性騷擾？—評 105 年度懲再字第 1 號判決〉，《台灣法學雜誌》，342：23-27。

鄭津津 (2022)。〈論女性夜間工作禁止規定—評最高行政法院 109 年度判字第 230 號行政判決〉，《裁判時報》，108：38-46。

鄭津津 (2022)。〈性別工作平等法施行 20 周年之變革及挑戰〉，《台灣勞工季刊》，71：4-13。

謝長志 (2015)。〈警校性騷擾事件之法律適用與相關實務問題研析—以報載學生於校園女廁裝設針孔攝影機案為例〉，《警大法學論集》，28：167-203。

蕭文生 (2018)。〈性別平等教育委員會調查小組之組織爭議—最高行政法院 107 年度判字第 310 號判決〉，《裁判時報》，77：15-22。

羅燦煥 (2014)。〈校園性別事件調查處理之近憂與遠慮〉，《婦研縱橫》，101：45-53。

三、專書譯著

賴慈芸、雷文攻、李金梅(譯)，Catharine A. MacKinnon(原著) (1993)。《性騷擾與性別歧視：職業女性困境剖析》。臺北：時報文化。

四、編著論文

王皇玉(2019)。〈跟蹤糾纏行為犯罪化之趨勢〉，法務部司法官學院(編)，
《刑事政策與犯罪研究論文集(22)》，頁293-310。臺北：法務部司
法官學院。

王慕寧、李仲昫(譯)，Catharine A. MacKinnon(原著)(2015)。〈追求性
平等的訴訟立法：內國與跨國觀點〉。陳昭如(編)，《性平等論爭：
麥金儂訪臺演講集》，頁126-206。臺北：臺大出版中心。

王珮玲(2017)。〈求助有用嗎？受暴婦女遭跟蹤騷擾的因應與困境〉，法
務部司法官學院(編)，《刑事政策與犯罪研究論文集(20)》，頁225-
248。臺北：法務部司法官學院。

侯岳宏(2019)。〈性別工作平等法判決之回顧與展望〉，《職場歧視專題》，
頁153-181。臺北：元照。

侯岳宏(2019)。〈性別工作平等法上職場性騷擾雇主之民事責任〉，《職
場歧視專題》，頁182-191。臺北：元照。

陳昭如(2015)。〈踐行的法學：凱瑟琳·麥金儂的女性主義理論與行動〉，
陳昭如(編)，《性平等論爭：麥金儂訪臺演講集》，頁2-71。臺北：
臺大出版中心。

陳盈錦(2013)。〈第二章：保持品位之義務〉，中華民國檢察官協會(編)，
《檢察官倫理規範釋論》，頁63-84。臺北：元照。

焦興鎧(2019)。〈工作場所性騷擾是就業上性別歧視嗎？美國之經驗〉。
《職場歧視專題》，頁113-152。臺北：元照。

葉虹靈(譯)，Catharine A. MacKinnon(原著)(2015)。〈非道德問題：

論色情與性騷擾》。陳昭如(編)，《性平等論爭：麥金農訪臺演講集》，頁 74-120。臺北：臺大出版中心。



五、學位論文

吳玥萱(2018)。《性騷擾作為勞動關係中懲戒或解僱事由之研究—以我國法院判決為分析對象》。臺北：臺灣大學法律學院科技整合法律學研究所，碩士論文。

李中贏(2015)。《高級中學建教生於建教合作機構遭遇性騷擾法律問題之研究》。嘉義：中正大學法律學系研究所，碩士論文。

李彥光(2009)。《論刑法上性交、猥褻與性騷擾之界限》。臺北：東吳大學法學院法律學系，碩士論文。

沈哲民(2023)。《校園性侵害及性騷擾事件行政調查之研究》。雲林：雲林科技大學科技法律研究所，碩士論文。

師彥方(2016)。《女性主義觀點下的侵權行為損害賠償—以工作場所性騷擾損害賠償為例》。臺北：臺灣大學法律學院法律學研究所，碩士論文。

高嘉韻(2018)。《職場性騷擾相關法規範及救濟體系之檢討》。臺北：世新大學法學院，碩士論文。

馬翠華(2004)。《我國工作場所性騷擾法制之現況與未來發展》。嘉義：中正大學法律學系研究所，碩士論文。

莊坤龍(2000)。《工作場所性騷擾防治規範之研究》。臺北：國防管理學院法律學研究所，碩士論文。

陳昱宣(2022)。《認定雇主違反其職場性騷擾防治義務之研究：北部某主

管機關性別工作平等會評議個案分析》。臺北：中國文化大學社會科學學院勞動暨人力資源學系職業安全衛生管理組，碩士論文。

陳嘉慧(2010)。《校園性騷擾防治法制之研究—以美國民權法1972年教育增修條文第九章關於學校責任為中心》。桃園：中原大學財經法律學系，碩士論文。

許有容(2014)。《性騷擾防治法敵意環境性騷擾與言論自由》。新竹：清華大學科技法律研究所，碩士論文。

張喬婷(2010)。《民意代表選出方式的性別積極平權措施：談憲法上的性別平等與民主理論》。臺北：臺灣大學法律學院法律學系，碩士論文。

楊淙富(2020)。《教師性騷擾責任追究體制之研究》。臺中：中興大學法律學系碩士在職專班，碩士論文。

楊淑雲(2017)。《職場性騷擾雇主責任及不利處分之禁止—以韓國法為比較法之素材》。高雄：高雄大學法律學系研究所，碩士論文。

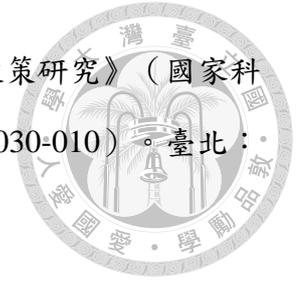
趙家緯(2018)。《工作場所性騷擾雇主之民事責任》。臺北：臺北大學法律學系，碩士論文。

賴怡欣(2021)。《由實務案例探討職場性騷擾防治相關法律之適用與爭議》。臺北：臺灣大學法律學院法律學系，碩士論文。

鍾予晴(2021)。《情慾或權力？台灣性騷擾法的框架競逐(1945年至今)》。臺北：臺灣大學法律學院法律學系，碩士論文。

六、政府委託計畫

吳志光(2010)。《性騷擾防治三法整合研修建議計畫》(內政部委託研究計畫)。臺北：內政部。



吳志光 (2022)。《性騷擾立法定義之實務爭議及立法政策研究》(國家科學及技術委員會補助專題計畫 MOST 110-2410-H-030-010)。臺北：國家科學及技術委員會。

林志潔 (2010)。《以女性主義法學重構刑事立法與審判—以性自主權保護為中心》(國家科學及技術委員會補助專題計畫 NSC 97-2629-H-009-024-MY2)。臺北：國家科學及技術委員會。

程明修 (2010)。《公務員因性騷擾案提起保障事件之研究》(公務人員保障暨培訓委員會委託研究計畫)。臺北：公務人員保障暨培訓委員會。

七、其他官方文件

立法院法制局 (2021)。《跟蹤騷擾防制法草案評估報告》。https://www.ly.gov.tw/Pages/ashx/File.ashx?FilePath=~/File/Attach/209086/File_1659586.pdf。2023/04/03 檢索。

行政院 (2022)。《〈消除對婦女一切形式歧視初次國家報告〉中華民國第 4 次國家報告》。<https://gec.ey.gov.tw/Page/B60CCDE79DFCA047>。2023/04/03 檢索。

行政院 (2022)。《行政院性平會-成立緣起》。<https://gec.ey.gov.tw/Page/7DF8BED6934CC797>。2023/04/03 檢索。

監察院 (2020)。《監察院 109 年內正字第 18 號糾正案文》。<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?n=133&s=17129>。2023/03/20 檢索。

鐘琳惠 (2017)。《參加美國勞動與就業關係協會 (LERA) 第 69 屆年會及研討會並拜會華府聯邦勞工研究、行政機關及工會團體》。<https://rep>

ort.nat.gov.tw/ReportFront/ReportDetail/detail?sysId=C10602563/001.PDF
F。2023/04/03 檢索。



八、網路資料

中華警政研究學會 (2022)。《警政與警察法相關圓桌論壇 (第 45 場)－跟蹤騷擾防制法論壇紀錄》。http://www.acpr.org.tw/PDF/Panel_20220520_Anti-Stalking.pdf。2023/04/03 檢索。

報導者 (2022/12/08)。〈如何與被害人同行－跟騷法上路半年，有效嗎？保護令有何缺口？〉。https://www.twreporter.org/a/anti-stalking-law-six-months-examination。2023/03/20 檢索。

貳、英文書目

一、期刊論文

Fitzgerald, L. F., Schullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., & Swecker, J. (1998).

“The incident and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace.” *Journal of Vocational Behavior*, 32: 152-175.

Kimberly D. Bailey(2021). “Mail Same-Sex horseplay : The Epicenter of Sexual Harassment?” *Florida Law Review*, 73(1): 95-142.

二、其他官方或非官方文件

MSPB (2018). “*Update on Sexual Harassment in the Federal Workplaces*”