



拒絕與狼共舞  
----性騷擾防治法規及調查

王如玄律師2023.7

# 大綱

- 一、何謂性騷擾？
- 二、如何追究加害人責任？
- 三、何謂性騷擾防治三法？
- 四、跟蹤騷擾防制法規範內容？
- 五、性騷擾案件之調查
- 六、性騷擾調查報告之撰寫
- 七、性騷擾案件之救濟途徑
- 八、Q&A

# 傳統及現代併行的處理方式

刑法  
民法  
社會秩序維護法



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



數位性別暴力  
(性影像)  
防護網



# 一、何謂性騷擾？

# 性騷擾的界定

一切不受到歡迎的，與性或性別有關的言行舉止，讓被行為者感到不舒服不自在，覺得被冒犯，被侮辱；在嚴重的情況下，會影響到被行為者就學或就業的機會或表現或日常生活之進行者。

性騷擾有二種：**性的騷擾**及**性別的騷擾**

# 性騷擾態樣：包括身體行為、言詞、其他

## A、身體行為

- (1) 抓、擠或捏。
- (2) 接觸對方之髮、身體或衣物。
- (3) 緊抱，強吻，或不具善意的輕拍臀、頭或撫摸。
- (4) 在講話或指示時，不令人歡迎的強搭著肩或臂。
- (5) 假意按摩肩或臂或頸。
- (6) 靠在人身上。
- (7) 逼近或故意擦撞。
- (8) 尾隨追蹤。
- (9) 擋住去路。
- (10) 過份殷勤被婉拒仍堅持。

# 解構父權的角度反省傳統的情感教育， 停止精誠所至、金石為開的追求理論

- 我國的社會文化長期教導男性：追求女性行為無可厚非，甚至強調只要不斷努力便會感動女方，所謂「精誠所至、金石為開」；這種觀點完全忽略女方遭受騷擾的心理感受，更使行為人在追求未果時，未體認自身已構成騷擾傷害對方的行為，還反怨懟被害人是「鐵石心腸」、「冷若冰霜」，沒有因為他的「付出」而「感動」，結果憤而犯下更嚴重的傷害或殺害罪行。這種父權的「堅持到底就是你的」文化，是造成校園纏擾問題一再發生，導致傷害悲劇一再上演的主因。
- 在情感的互動上，不想接受者，必須要清楚的表達自己的立場、用堅定但不羞辱的方式、拒絕但感謝對方的心意；至於被拒絕者，則要理解他人的心情、尊重他人的選擇、接受他人的決定，才能讓情感中美好的成分不變質、不走樣。

# 性騷擾態樣

## B、言詞行為

- (1)帶有性意涵的吹口哨或貓叫。
- (2)常常把討論主題帶到性的方面。
- (3)追問個人的性隱私。。
- (4)追問個人性生活。
- (5)對個人衣服或身材或外表予「性」方面的評語。  
(台北高等行政法院93年度簡字第977號判決)
- (6)已明白被拒，但仍重複邀請外出約會。
- (7)故意咂嘴作聲作出接吻的聲調、怪叫。
- (8)散播關於別人的性隱私的謊言或謠言。
- (9)喜好評議或諷刺「性」方面的主題。
- (10)愛講黃色笑話或故事。
- (11)電話騷擾。

## 台北高等行政法院93年度簡字第977號判決

再由 A 對 B 於工作場所所言：「你穿的這樣，叫我怎麼專心上班？」，已有對 B 之穿著具有相當之挑逗性，衡諸一般社會經驗法則，該言詞具有明顯之性意味，對 B 已構成冒犯性之工作環境；另 A 對 B 所言：「如果有人送你一隻百達翡麗手錶，然後要求妳跟他去吃晚餐，妳覺得怎麼樣？」，已有探詢 B 倘若以名錶相贈，是否即願與之吃飯赴約，已將與 B 交往赴約可以物質交換，其言詞內容具有**性別歧視**之意涵，從而 A 對 B 上述言詞構成性騷擾成立，亦可以認定。

# 性騷擾態樣

## C、其他

- (1)用眼光上下打量。
- (2)胡亂眨眼或飛吻或作出親唇的動作。
- (3)身體或手的行動有性暗示。
- (4)在辦公室牆上張貼暴露的人體海報。
- (5)展示性暗示的幻燈片或掛圖或春宮照片。
- (6)贈送與性有關的私人禮物。
- (7)在別人面前作出撫慰自己身體的不當動作。

# 性騷擾態樣

## D甚至包括性別騷擾

指帶有性別歧視或偏見的言論，以侮辱、貶抑或敵視某一性別的言詞或態度。

廣義說，嘲諷、羞辱或貶抑被行為人的**生理性別、性別特質、性別認同或性傾向**之價值或尊嚴者均包括在內。

生理性別：例如：

女人是情緒的動物，碰到事情只會哭。

女生都是花瓶，根本沒有什麼路用。

女人就應該在家裏煮飯，幹嘛出來工作。

辦公室裏泡茶專屬女性員工。

性別特質：例如：「太平公主」、「娘娘腔」、「男人婆」等惡意評語。

性別認同：例如不男不女的妖怪

性傾向：例如：例如男同性戀者讓人覺得噁心

# 性別認同歧視與性騷擾案例



周逸人表示，自從決定換回女裝後，受到資方的打壓和同事的排擠，主管要求換回原來的服裝，不要上女廁，因為有女員工反應怪怪的，「可是問題是，我都很小心不要去干擾其他人，我都是去用獨立的女廁或找空的廁所。」性別人權協會秘書長王蘋認為，所謂「造成其它女同事的困擾」只是資方的一個說辭，周逸人穿的是女裝，而且她的自我認同是女性，其他同事也知道這個人，因此他去上職員的廁所是沒有問題的，她呼籲資方應該清楚地宣示性別友善的職場，讓大家理解什麼是跨性別，同時教育員工支持跨性別的工作權。

王蘋表示，性權會有一位跨性別的工作夥伴，因為無法自在地使用廁所，所以選擇長期憋尿，從中學開始，在學校就不喝水，以避免要上廁所，因此不到三十五歲就腎衰竭過世。「我想要請問馬偕，作為醫療院所，知不知道不讓人家上廁所，對於身體有多麼大的危害？」

抗議團體指出，跨性別勞工在職場上應該享有基本的勞動權益和勞動尊嚴，馬偕醫院面對像周逸人這樣的員工，非但沒有協助提供友善的性別平等工作環境，還一再用各種管理手段打壓，已經違反了性別工作平等法與勞基法。跨性者人權問題早存在社會很久了，但是有關跨性歧視的案件，十年來卻只有三件，可見有很多跨性者躲在暗處，無處申訴。為了讓更多跨性者能夠勇敢地站出來，抗議團體提供一支「跨性別職場歧視申訴專線」，號碼是0955-793-541，鼓勵跨性者來電申訴。



# 性別認同

- 馬偕台北地方法院100勞訴172確認僱傭關係存在
- 『情節重大』，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之『情節重大』之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準」（最高法院 95年度臺上字第2465號判決要旨參照）。亦即，該條款所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院97年度臺上字第825號判決意旨參照）。茲因不經預告即得終止勞動契約，影響勞工之權益至鉅，若不依上揭標準認定，僱主動輒以情節重大為由而終止契約，實不足以貫徹勞動基準法保障勞工權益之立法目的。
- 被告本應於此6個月期間，循工作規則核備版及獎懲規則，漸進採取各階段之懲處，使原告知所警惕、適能改正其行為，或採取對原告權益較有保障之資遣方式。從而，揆諸前揭說明，被告終止契約不合於懲戒相當性原則及解僱最後手段性原則，益與前揭被告所訂工作規則核備版及獎懲規則之規定有悖。

▶ 馬偕醫院案例(台北地院101簡164)構成性別就業歧視

- ▶ 申訴人甲為男性，任職於國內某知名大型醫院，為資訊設備維修人員，甲主張其身著女裝上班而遭受雇主不利之對待，雇主並以甲擅離工作崗位為由免職。甲認雇主解僱行為有性別歧視之動機，遂向台北市勞工局提起申訴，經性別工作平等會會議評議審定性別歧視成立。
- ▶ 後台北市勞工局以雇主違反性平法為由裁罰，雇主不服而提起行政訴訟，法院判決雇主敗訴，美中不足之點在於勞工局主張甲男身著女裝工作而被解僱係屬性別認同歧視，而法院卻認定為甲男女性化穿著、女性傾向前、後，遭到差別待遇，是為性傾向歧視，由此可知我國法院實務對於性別認同及性傾向尚無法清楚區分。
- ▶ 本判決直接就雇主解僱有無性別歧視進行檢討，並認定雇主係因周00之女裝打扮造成其人事管理困擾，因此**基於其「女性傾向之因素，對其所為差別待遇，實已構成性別歧視」**。
- ▶ 法院於判決文中正確地解釋了性平法第31條之立法目的「在於雇主對受僱者之差別待遇，是否係基於性別因素，往往牽涉雇主之主觀動機與意圖，受僱者在舉證上多有困難；且有關差別待遇之證據，多屬雇主之人事管理資料，受僱者取得不易，故**參考歐美先進國家處理性別歧視事件之作法，課予具有優勢地位且掌握人事資訊之雇主較重之舉證責任**」。

▶ **柯達飯店案例(台北地院109勞訴78) 認定違反性平法13 II**

▶ 法院判決認為：原告係應徵飯店之櫃檯人員，其職務之需求與性別無涉，原告之性別為何亦與其工作能力無關，被告甲○○、乙○○此舉無異將原告揭露自身性別之事作為勞務存續之交換條件，顯已違背原告之意願，造成敵意性之工作環境，而屬性平法第12條第1項第1款之性騷擾無疑。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，性平法第13條第2項定有明文；惟本件事發之後，被告柯達公司並未採取何糾正及補救措施，反以原告於任職時填寫之人事卡資料之性別欄填載「女」，與原告身分證之性別不符，而認原告有填寫不實之情形應予免職。被告柯達公司知悉原告陷於前開敵意性之工作環境、原告之人格尊嚴遭侵犯後，不僅未採取有效之糾正及補救措施，反以原告填寫人事資料卡不實之事由命原告自行離職，其所為違反性平法第13條第2項之規定，堪以認定。

▶ 評釋：本判決認為，跨性別者有權利直接以其認同之性別登記於雇主之人事資料。雇主應該儘速建立正確對待性別少數者之觀念--並非「一視同仁」即可被認為未歧視，以免違法受罰。易言之，**對於應該有特別待遇者卻未給予特別待遇，亦屬於歧視**。按雇主並不會要求一般人穿著異性之服裝上班工作，卻要求性別認同係女性之跨性別者必須以男性之裝扮上班時，即為對於心理女性之差別待遇，成立性別認同歧視。因之，雇主不允許跨性別者使用其所認同性別之廁所，或是禁止其以心理認同性別之裝扮出勤，都可被認為是對於跨性別者之歧視行為。

## 東方美案

- 背景
- C女為跨性別女性（尚未換證），以性別欄填寫「♁」之履歷表傳送給東方美公司甯主任，應徵化妝品專櫃人員。甯主任看過C女履歷表後，詢問「男？」、「完全變女的？」，張女回答「對的」、「還沒完全……」、「請問此職缺有性別上的限制嗎？」，甯主任則答覆：「是有點尷尬」、「我覺得我們見面的時候再聊好了」，之後約定面試時間。C女面試時穿女裝。面試後，甯主任傳訊息向C女稱：「很高興認識你……我也很喜歡你的開朗，目前公司給我的回應是你如果說同意著男生制服我們可以談？如果堅持是著女生制服……就要跟你說抱歉了」。C女認為受到就業歧視，向桃園市政府提起申訴，主張「甯主任直接問我生理性別是否完全為男性，我都直接沒有回應，過程中沒有詳細問我工作經驗，僅有詢問工作地點，也沒有問我對東方美公司的認識，問我一下薪資結構、排班、服裝。後來甯主任用通訊軟體告知我，堅持女生制服就要跟我說抱歉，但是面試過程都沒有提及制服因素，我覺得遭受不尊重」。
- 桃園市政府認定東方美公司違反性別工作平等法第7條（性別歧視）成立，裁處罰鍰新臺幣30萬元、公布公司名稱及負責人姓名，並令即日改善。

- 東方美公司起訴主張：知悉C女履歷性別欄填載「♂」仍同意面試，且面試過程看到C女穿女裝也未終止面試，並無歧視。專櫃顧客試妝、保養過程會產生肢體接觸，消費者多會選擇與其生理性別相同之美容師為其服務，故公司會以「生理性別可讓消費者輕易辨識」做為制服設計考量。以真實性別穿著制服乃為該職務所必須具備，且為事業單位正常營運之合理需要，並非因性別認同而生之差別待遇，而是真實職業資格。百貨賣場本即要求化妝品專櫃員工穿制服，故制服整體性為錄取標準。但除穿著制服外，公司不會要求張女外觀上應如何打扮。東方美公司主張之最高行政法院108年度判字第22號判決【長髮男警案】：「警政署為使人民易於區辨，且建立警察之形象以表徵國家之威信，並彰顯警察之紀律，乃基於主管機關之立場，訂頒警察儀容要求事項，除特殊勤務者外（如刑事警察等），對於員警之服裝儀容為基本要求，固因男女性別而有些許之差異規範，然並未溢出男女生理差異之範疇，又豈能以「性別歧視」視之。核其規範目的與性平法係為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之目的不同，自難將之與性平法為比較，上訴人主張警察儀容要求事項違反性平法等規定，進而主張原處分違反性平法及平等原則，委無足取」。

- 【台北高等行政法院110年度訴字第1063號】
- 職場服儀規範不應強化刻板性別印象而否定跨性別人士之性別自我認同。
- 依常理，並無不彰顯美容顧問生理性別即難以安全、有效率地執行該項業務之情形，縱該領域內多數消費者可能偏好同一性別之人為其服務，但此種客戶偏好並不足以構成事業單位正常營運之合理需要。
- 現行法規關於性騷擾、性侵害等性別暴力之行為，其行為之主體與客體已無性別之差，任何性別都有可能是行為人或被害人，實際上不能以假設之「可能發生」的性別暴力去猜測或懷疑非順性別人士在此等行業內之服務或就業動機。
- \*「女性身體應限於女性服務」的其他判決【台南地院108年度簡字第66號中醫診所】
- 原告訴稱因該職缺女性較合適，係因女性患者居多，為避免肢體接觸或窺視身體隱私部位而產生爭議，因醫療職業需求故徵才以女性為適合云云
- 然就醫療行為而言，施診者(含其助手)應去除心理性別等因素，為病患公正、客觀就診及服務，若照原告陳稱僅因保障女性病患隱私，就需排除特定性別醫、護、行政助手…等相關人員，難稱專業人士，不符醫事原則
- 退步而言，縱然在尊重病患尊嚴情況下，若由病患或家屬要求請求協助，若有特別性別要求，亦可指派他名女性員工協助，尚難執此做為拒絕男性求職者之理由

# 案例討論

- CASE 精神病患跟蹤婦人
- CASE 捷運上追求他人
- CASE 社區戀物癖

# 未指定特定人之性別歧視言論

[..\影片\試作影片.mp4](#)..[影片\試作影片2.mp4](#)

- 最高行政法院判決認成立性騷擾。109年度上字第1180號。
- 原判決依立法委員提案說明所為之論述，可知性騷擾防治法要保護的不僅包括人民的工作權、身體自主權、經濟安全權與學生的受教權、人身安全、兩性平等權益、更應及於任何人因為性騷擾行為所被侵害的任何權益。且觀察數位化的時間與空間，如異地同時的視訊會議，就要以相同的背景來理解時間與空間的互動關係。換言之，利用網路的數位化而放大或延伸性騷擾之深度或廣度；同樣的也要以網路可能牽連之範圍來擴大保護因此感受到敵意環境之被害人。自不能僅以傳統的物理空間去定義，否則將使性騷擾防治法無法保障網路空間的性騷擾被害人，此與性騷擾防治法需要因時因地保障被害人以收整體防治成效的立法宗旨明顯不符。而由系爭影片內容可知參加人透過網路服務提供系爭影片供人點閱，所欲性騷擾的對象是女性護理師，被上訴人作為女性護理師，自亦是參加人所欲性騷擾的對象。此外，行為人透過網路實施性騷擾的對象，容易因為網路散布迅速廣大，而使得被害人人數眾多且有集中化於某一群體或性別，故不採上訴人所主張系爭影片是針對特定群體而為，而未具體指涉特定之被上訴人，亦即被上訴人並非性騷擾防治法第2條所稱之「他人」等觀點。亦即原判決僅認定性騷擾防治法要保護的不僅包括人民人身安全、兩性平等權益、更應及於任何人因為性騷擾行為所被侵害的任何權益，且因網路可能牽連之範圍來擴大保護因此感受到敵意環境之被害人。自不能僅以傳統的物理空間去定義，被害人僅限於特定或可推知之人為限，因而系爭影片所欲性騷擾的對象固為女性護理師，然被上訴人作為女性護理師，自亦是參加人所欲性騷擾的對象，並未謂性騷擾的對象擴及團體。上訴人主張原判決解釋逾越性騷擾防治法立法目的，並將性騷擾的對象擴及團體云云，自屬誤會。

## 二、如何追究加害人責任？

# 陽春麵永遠都在

- 刑法第16章+兒少性剝削防制條例
- 刑法第 315-1 條妨害秘密罪
- 刑法第309、310條妨害名譽
- 民法侵權行為損害賠償
- 社會秩序維護法83、89
  - 83有左列各款行為之一者，處新台幣六千元以下罰鍰：
    - 一、故意窺視他人臥室、浴室、廁所、更衣室，足以妨害其隱私者。
    - 二、於公共場所或公眾得出入之場所，任意裸體或為放蕩之姿勢，而有妨害善良風俗，不聽勸阻者。
    - 三、以猥褻之言語、舉動或其他方法，調戲他人者。
  - 89有下列各款行為之一者，處新台幣三千元以下罰鍰或申誡：
    - 二 無正當理由，跟蹤他人，經勸阻不聽者。

## 刑法第十六章 妨害性自主罪

### 第221條(強制性交罪)

對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法而為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。

### 第225條(乘機性交罪)

對於男女利用其心神喪失、精神耗弱、身心障礙或其他相類之情形，不能或不知抗拒而為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。對於男女利用其心神喪失、精神耗弱、身心障礙或其他相類似之情形，不能或不知抗拒而為猥褻之行為者，處六月以上五年以下有期徒刑。

第一項之未遂犯罰之。

### 第228條(利用權勢性交罪)

對於因親屬、監護、教養、教育、訓練、救濟、醫療、公務、業務或其他相類關係受自己監督、扶助、照護之人，利用權勢或機會為性交者，處六月以上五年以下有期徒刑。

因前項情形而為猥褻之行為者，處三年以下有期徒刑。

第一項之未遂犯罰之。

如至「猥褻」程度亦有刑責。猥褻指性交行為以外之一切滿足自己之性慾，或足以挑逗他人引起性慾之色慾行為而言。

- 涉及兒少特別規定

- 刑法227(保護至未滿16歲)

- 第 227 條

- 對於未滿十四歲之男女為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。
- 對於未滿十四歲之男女為猥褻之行為者，處六月以上五年以下有期徒刑。
- 對於十四歲以上未滿十六歲之男女為性交者，處七年以下有期徒刑。
- 對於十四歲以上未滿十六歲之男女為猥褻之行為者，處三年以下有期徒刑。
- 第一項、第三項之未遂犯罰之。

- 兒少性剝削防制條例(未滿18 給錢違法)

- 第 2 條

- 本條例所稱兒童或少年性剝削，係指下列行為之一：

- 一、使兒童或少年為有對價之性交或猥褻行為。
- 二、利用兒童或少年為性交、猥褻之行為，以供人觀覽。
- 三、拍攝、製造兒童或少年為性交或猥褻行為之圖畫、照片、影片、影帶、光碟、電子訊號或其他物品。
- 四、使兒童或少年坐檯陪酒或涉及色情之伴遊、伴唱、伴舞等行為。

- 本條例所稱被害人，係指遭受性剝削或疑似遭受性剝削之兒童或少年。

- 第 31 條

- 與未滿十六歲之人為有對價之性交或猥褻行為者，依刑法之規定處罰之。
- 十八歲以上之人與十六歲以上未滿十八歲之人為有對價之性交或猥褻行為者，處三年以下有期徒刑、拘役或新臺幣十萬元以下罰金。
- 中華民國人民在中華民國領域外犯前二項之罪者，不問犯罪地之法律有無處罰規定，均依本條例處罰。

## 特別議題

# 未成年人幾歲有性行為同意能力？

刑法第二百二十七條：

對於未滿十四歲之男女為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。

對於未滿十四歲之男女為猥褻之行為者，處六月以上五年以下有期徒刑。

對於十四歲以上未滿十六歲之男女為性交者，處七年以下有期徒刑。

對於十四歲以上未滿十六歲之男女為猥褻之行為者，處三年以下有期徒刑。

第一項、第三項之未遂犯罰之。

## 兩小無猜之性行為責任如何？

刑法第二百二十七條之一：

十八歲以下之人犯前條之罪者，減輕或免除其刑。

刑法第二百二十九條之一：

對配偶犯第二百二十一條之罪者，或未滿十八歲之人犯第二百二十七條之罪者，須告訴乃論。

# 何謂違反意願之方法？

## 不以強暴脅迫手段為限

- 最高法院 109 年度 台上 字第 1003 號 判決
- 證據之取捨與事實之認定，為事實審法院之職權，倘其採證認事並不違背證據法則，即不得任意指為違法；又證據之證明力如何，由事實審法院本於確信自由判斷之，此項自由判斷之職權行使，苟係基於吾人日常生活之經驗，而未違背客觀上應認為確實之定則，如已敘述其何以為此判斷之理由者，亦不容漫指為違法，而據為適法之第三審上訴理由。
- 法院認定事實，並不悉以直接證據為必要，其綜合各項調查所得證據，事實審法院本於合適的推理作用而為判斷，自為法之所許。我國刑事訴訟法對於補強證據的種類，並無設限制，故不問其為直接證據、間接證據，或係間接事實的本身即情況證據，均得為補強證據的資料。而關於證人之陳述有部分前後不符，或相互間有所歧異時，究竟何者為可採，法院本得依其自由心證予以斟酌，若其基本事實之陳述與真實性無礙時，仍非不得予以採信。且採證認事原屬事實審法院之職權，原審法院採取某證人、或其某部分證詞，為認定上訴人犯罪之論證時，當然排除該證人於其他部分之證詞，原審縱未對該證人併予說明何以不可採之理由，若尚不足以動搖原判決認定犯罪事實之基礎，自屬事實審法院對於證據取捨之職權行使，於判決自不生影響。
- 刑法第221 條第1 項規定：「對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術，或其他違反其意願之方法而為性交」之強制性交罪，條文中所規定之「強暴、脅迫、恐嚇、催眠術」為例示性質，而以「其他違反其意願之方法」則係概括規定。所謂「違反意願之方法」而為性交，並不以類似同條項前段所列舉之強暴、脅迫、恐嚇或催眠術等方法為必要，祇要行為人主觀上具備侵害被害人性自主之行使、維護，以任何違反被害人意願之方法為性交者，均屬之。原判決本於斯旨，以B 女於案發當時已拒絕與上訴人發生性交行為，上訴人卻以將曝露2 人交往之事而使B 女擔心影響對兒子探視之權益，乃任由上訴人對其為性交行為，過程亦以哭泣、手搥打上訴人之方式表達心中之憤怒與不願，是上訴人所為雖與上開強暴、脅迫、恐嚇之要件有異，然已違反B 女之意願，因認其係以其他違反B 女意願之方法對B 女為強制性交。

# 對7歲以上未滿14歲者為性行為如何認定是否違反其意願？

## 非合意即為違反意願

- 最高法院 110 年度 台上 字第 3789 號刑事判決
- 刑法第221 條所稱「其他違反其（被害人）意願之方法」，係指該條所列舉之強暴、脅迫、恐嚇、催眠術以外，其他一切違反被害人意願之方法，妨害被害人之意思自由者而言。於被害人未滿14歲之情形，參照聯合國「兒童權利公約」第19條第1 項所定：「簽約國應採取一切立法、行政、社會與教育措施，防止兒童（該公約所稱『兒童』係指未滿18歲之人）…遭受身心脅迫、傷害或虐待、遺棄或疏忽之對待以及包括性強暴之不當待遇或剝削」之意旨，以及「公民與政治權利國際公約」第24條第1 項：「每一兒童應有權享受家庭、社會和國家為其未成年地位給予的必要保護措施…」、「經濟社會文化權利國際公約」第10條第3 項：「應為一切兒童和少年採取特殊的保護和協助措施…」等規定，自應由保護該未滿14歲之被害人角度解釋「違反被害人意願之方法」之意涵，不必拘泥於行為人必須有實行具體之違反被害人意願之方法行為。倘行為人與7 歲以上、未滿14歲之男女，非合意而為性交行為，即應評價為妨害其「性自主決定」之意思自由，而均該當於前揭所稱「違反意願之方法」。卷查，A女於偵查中指證：「（問：是101年7、8月間？）101年7、8 月的暑假之間，…在○○阿嬤家的客廳，當時除了我跟被告，還有阿嬤、我二姊、被告妹妹、阿公、叔叔、嬸嬸在家，是半夜時，當時我在客廳睡覺，…被告突然把我叫起床，跟我說來玩遊戲，我說好，被告把我褲子脫掉，把我的腳扛在他的肩上，將他的性器官插入我的性器官，我要他拔出來，他還說要等一下，之後他拔出來，還要我幫他口交，我有幫他口交，之後他去玩電腦，我去上廁所、睡覺。（問：當時你有跟被告說不要？）有，我知道被插入後，就說不要。（問：被告陰莖插入前，你有說不要？）沒有，因為我不知道他要做什麼。（問：妳說不要後，被告陰莖還是插入你陰道？）是。他是陰莖放進去我的陰道後，我才跟他說不要，因為很痛，但被告還是繼續放著不拔出來」、「（問：既然你沒有反抗或說不要，如何認定被告性侵你？）因為我覺得不舒服。事前我也沒有說不要，因為我不知道他要幹嘛」等語（見偵續10號卷第35、38頁、第一審卷第174至177頁）。可見上訴人於案發時確未取得A 女之同意或與其達成合意，而係以玩遊戲之詞誑騙年祇9 歲之A女後逕對A女為性交行為，且由A 女證稱「因為我覺得不舒服。事前我也沒有說不要，因為我不知道他要幹嘛」等詞，益見A 女亦無默示同意上訴人對其為性交行為之意思。（因此認定非合意而為性行為，成立刑法222加重強制性交罪）

# only Yes means Yes

- 最高法院 110 年台上字第 1781 號刑事判決
- 裁判日期：民國 110 年 01 月 27 日
- 裁判案由：妨害性自主
- 以刑法第16章妨害性自主罪章而言，所保護法益為個人性自主決定權，即個人享有免於成為他人性客體的自由，可依其意願自主決定「是否」、「何時」、「如何」及與「何人」為性行為，此乃基於維護人性尊嚴、個人主體性及人格發展的完整，並為保障個人需求獲得滿足所不可或缺的基本權利。強調「性自主決定權」即「性同意權」，意指任何性行為都應建立在相互尊重，彼此同意的基礎上，絕對是「No means No」、「only Yes means Yes」，即「說不就是不！」、「她（或他）說願意才是願意！」、「沒有得到清楚明瞭的同意，就是不同意！」。申言之，要求性主動的一方有責任確認對方在「完全清醒」的狀態下「同意」（但排除對未滿16歲、心智障礙、意識不清、權力不對等或以宗教之名行誘騙之實者）之行為，鼓勵「溝通透明化」並「尊重對方」。因此，對方沉默時不是同意，對方不確定或猶豫也不是同意，在對方未同意前之任何單獨與你同行回家或休息，只能視為一般人際互動，不是性暗示，又同意擁抱或接吻，也不表示想要性交，即對方同意後也可反悔拒絕，無所謂「沒有說不行，就等於願意」或有「半推半就」的模糊空間，避免「性同意」成為性侵害事件能否成立的爭議點。猶不得將性侵害的發生歸咎於受害者個人因素或反應（例如不得將被害人穿著曝露或從事與性相關之特殊行業等作為發生性行為的藉口，或指摘被害人何以不當場求救、立即報案、保全證據，或以被害人事後態度自若，仍與加害者保有曖昧、連繫等情狀即推認受害者應已同意而合理化加害者先前未經確認所發生的性行為），卻忽視加害者在性行為發生時是否確保對方是在自願情況下的責任。
- [..\1080428公會性侵害\(影片\)\同意發生性行為就跟來杯茶一樣：Tea Consent \(中文字幕\).mp4](#)

## 性騷擾防治法第二十五條新加性騷擾罪

### 構成要件：

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。

前項之罪，須告訴乃論。

	刑法224、225	性騷擾罪
犯罪之目的	以其他性主體為洩欲慾之工具，俾求得行為人自我性慾之滿足或客觀上足以刺激性慾(90臺上3850) 必須出於猥褻犯意(新北99訴2883)	意在騷擾觸摸之對象，不以性慾之滿足為必要 是否構成性騷擾，以被害人是否心生恐懼、被冒犯及察覺他人存有敵意等感受為判斷標準，故著重於被害人個人之主觀感受及所受影響，而非行為人有無侵犯被害人之意圖。如行為人之行為，既違反被害人之意願，並使被害人感受被冒犯，則其自係以與性或性別有關、且具侮辱性質之行為，不當影響被害人正常生活之進行，構成性騷擾(北高行101簡471)
侵害之法益	侵害被害人之性自主權，即妨害被害人性意思形成、決定之自由 不以強暴脅迫為限，凡足以壓抑被害人之性自主決定權為必要時，即符此項要件(101臺上6642) 強暴之方法，係指一切有形之暴力方法，不論對人或對物均可(99臺上3850)	尚未達於妨害性意思之自由，而僅破壞被害人所享有關於性、性別等，與性有關之寧靜、不受幹擾之平和狀態
犯罪之手段	強制猥褻乃行為人製造一個使被害人處於無助而難以反抗、不敢反抗或難以逃脫之狀態，達於妨害被害人之意思自由者，即屬之(100臺上4578)。趁機猥褻乃利用被害人原已身陷無性意思能力而不能或不知抗拒狀態。	於被害人不及抗拒之際
時間	非僅短暫之幹擾	乘隙為短暫之觸摸
程度	須已影響被害人性意思形成與決定之自由	出其不意
和身體之關係	不以身體接觸為必要，例如強拍被害人裸照等足以誘起、滿足、發洩性慾之行為亦屬之	為與性或性別有關之親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處之行為 身體隱私處，非僅以該身體部位是否外露為斷，而係以該等身體部位如遭行為人作為是否與性有關，而足以引發被害人與性有關之寧靜、不受幹擾之平和狀態遭受破壞以為認定，而此等認定應依社會通念及被害人個別情狀，並參酌個案審酌事件發生之具體事實綜合判斷。(台高院103上易1368)

再想想：三法對性騷擾的定義一樣嗎？



# 性侵害、性騷擾在三法中之定義

## (一) 性別工作平等法第12條：(性騷擾包括性侵害)

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

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

## (二) 性別平等教育法第2條第4款：(性侵害之規定同性騷擾)

1. 侵害指性侵害犯罪法所稱性侵害犯罪之行為。指觸犯刑法第221-227條、第228條、第229條、第332條第2項第2款、第334條第2款、第348條第2項第1款及其特別法之罪。
2. 性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
  - (1) 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。
  - (2) 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。
3. 性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

## (三) 性騷擾防治法第2條：

本法所稱性騷擾，係指**性侵害犯罪以外**，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

1. 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。
2. 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。

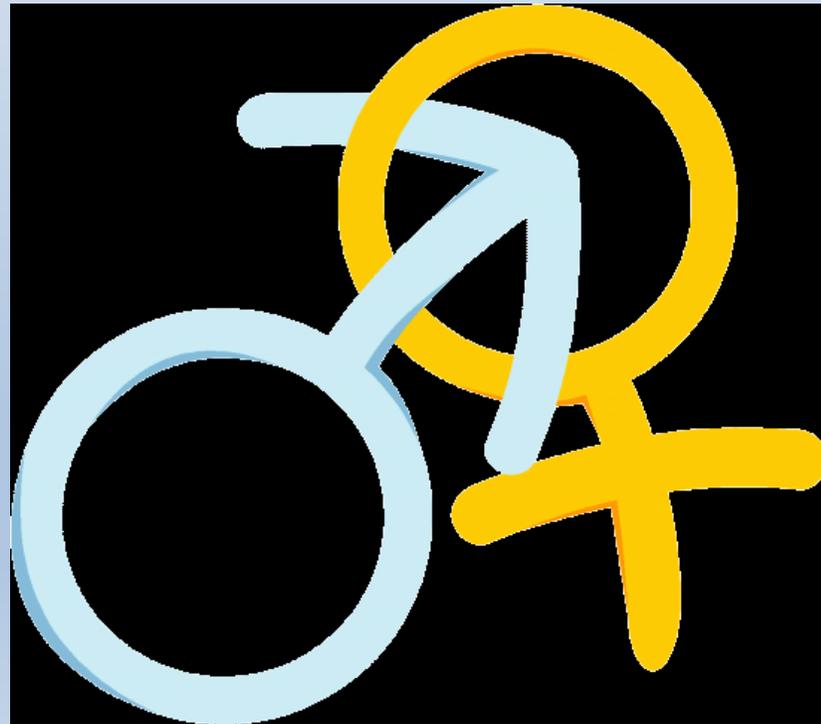
# 性侵害定義

- 104.12.25性侵害犯罪防治法
- 第二條 (修正)
- 本法所稱性侵害犯罪，係指觸犯刑法第二百二十一條至第二百二十七條、第二百二十八條、第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二項第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪。
- 本法所稱加害人，係指觸犯前項各罪經判決有罪確定之人。
- 犯第一項各罪經緩起訴處分確定者及犯性騷擾防治法第二十五條判決有罪確定者，除第九條(性侵害加害人檔案資料之建立及保密)、第二十二條(強制治療)、第二十二條之一及第二十三條(定期向警察機關辦理資料登記及報到)規定外，適用本法關於加害人之規定。
- P.S. 加害人之規定，如第20條身心治療或輔導教育

# 性侵害犯罪指那些？

- 刑法
- 221 強制性交3-10
- 222 加重強制性交7↑
- 223 刪除
- 224 強制猥褻6M-5Y
- 224-1 加重強制猥褻3-10
- 225 乘機性交3-10
- 乘機猥褻6M-5Y
- 226 加重結果犯(221-225)
- 致死無期徒刑或10↑，致重傷10↑
- 因而致被害人羞忿自殺或意圖自殺而致重傷10↑
- 226-1 結合犯(221-225)
- 而故意殺害被害人者，處死刑或無期徒刑
- 而使被害人受重傷者，處無期徒刑或10↑
- 227 (準強制性交與準強制猥褻罪)
- 14↓性交3-10
- 14↓猥褻6M-5Y
- 14-16性交7↓
- 14-16猥褻3↓
- 227-1 18歲以下之人犯前條之罪者，減輕或免除其刑。229-1告訴乃論
- 228 利用權勢性交6M-5Y
- 利用權勢猥褻3Y
- 229 詐術性交3-10
- 332Ⅱ②強盜強制性交死刑、無期徒刑或10↑
- 334Ⅱ②海盜強制性交死刑、無期徒刑或12↑
- 348Ⅱ①擄人勒贖強制性交死刑、無期徒刑或12↑

- 性防法中已達性侵案件應如何處理？
- 性騷擾罪的申訴與告訴應注意事項？
- 性騷擾罪與強制猥褻的區別？



三、何謂性騷擾防治三法？

## 性騷擾防治三法 法規範目的不同

- 性工法保障工作權
- 性平法保障受教權？
- 性騷擾防治法從保障人身安全出發

# 法律規範目的不同

## ◎性別工作平等法保障工作權

- 向**被害人雇主**提出申訴(應係指被害時之僱主)
- 不服者，向各縣市政府(勞工局)性工會提出**申訴**

## ◎性別平等教育法主要為保障學生受教權

- 向**行為人行為時所屬學校**申請調查(→申復)
- 學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向**學校所屬主管機關**申請調查。

## ◎性騷擾防治法從保障人身安全出發

- 向**申訴時加害人所屬單位**提出申訴
- 不服者，向各縣市政府(社會局)性防會提出**再申訴**

- 性別工作平等法
- 處理職場性騷擾
- \*\*受僱員工執行職務過程中被性騷擾可以要求自己雇主依性工法處理，如不服可向勞政單位申訴(軍公教依原有救濟管道)

# 判斷重點

- \*是否在相當時間內盡快依性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法進行處理(台北高等行政法院94簡字64判決、台中高等行政法院98簡61判決)
- \*是否啟動正式調查程序(台北高等行政法院95簡978判決、台中高等行政法院99簡208判決、台中高等行政法院100簡173判決)
- \*即使申訴人要求不要張揚時，也要按照性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法處理，只是應注意保密規定(台北高等行政法院96簡字744判決)
- \*處理時應注意保密以維護隱私(台北高等行政法院97簡457判決)
- \*單給予被害人金錢補償不符合採取立即有效之糾正及補救措施，因對於事件真相之釐清、不當行為之糾正、防免其他性騷擾事件發生及安全、友善工作場所之維護等均無助益，更違背該條文之立法目的(南投地方法院102簡3行政訴訟判決、屏東地方法院101簡8行政訴訟判決)
- \*協助受害者提起刑事報案或依法提告仍有未足，雇主義務尚未終結(台北高等行政法院99簡590判決、台北高等行政法院97簡247)
- \*為一不確定法律概念，行政機關擁有判斷餘地(台北高等行政法院97簡字第457號判決)
- \*行政機關訂頒的工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則可參考
-

- 性別平等教育法
- 處理校園性騷擾

- \*\* 只要一方為校長教職員工生、另一方為學生，即屬性平法之處理案件

# 性平法適用範圍

- 法規名稱：校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則(民國 108 年 12 月 24 日)
- 第九條
- 本法第二條第七款所定校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，包括不同學校間所發生者。
- 本法第二條第七款用詞，定義如下：
- 一、教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、**運用於協助教學之志願服務人員**、**實際執行教學之教育實習人員**及其他執行教學或研究之人員。
- 二、職員、工友：指前款教師以外，**固定、定期執行學校事務**，或**運用於協助學校事務之志願服務人員**。
- 三、學生：指具有學籍、**學制轉銜期間未具學籍者**、接受進修推廣教育者、交換學生、**教育實習學生或研修生**。
- \*第 13 條
- 行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，**以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關**。
- 無法判斷行為人於行為發生時之身分，**或於學制轉銜期間**，尚未確定行為人就讀學校者，**以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校**，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。
- 第 14 條
- 行為人二人以上，分屬不同學校者，**以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校**，相關學校應派代表參與調查。

- 性騷擾防治法
- 其他案件均屬
- \*\*被害人可以向申訴時加害人所屬單位提出申訴，如不服其處理可再向社政單位提出再申訴

## 行為人責任—性騷擾防治法增加了

- 第九條：**對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。  
前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
- 第二十條：**對他人為性騷擾者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 第二十一條：**對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。

(以上於至性侵害程度者不適用)

(以上於有性別工作平等法及性別平等教育法適用者不適用)

# 用人單位（政府單位及民間單位）之義務

## 一、防治性騷擾之義務

- (一) 機關、部隊、學校、機構或僱用人，有防治性騷擾行為發生之義務。
- (二) 為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

## 二、採取糾正及補救措施

機關、部隊、學校、機構或僱用人，不論組織成員或受僱人之人數多寡，於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

上述單位於採取該等措施時，應注意下列事項：

- (一) 保護被害人之權益及隱私。
- (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三) 其他防治及改善措施。

## 三、設立申訴管道並協調處理

- (一) 機關、部隊、學校、機構或僱用人，不論組織成員或受僱人之人數多寡，應建立受理性騷擾事件申訴窗口，並協調處理。
- (二) 若組織成員或受僱人人數達十人以上者，應設立受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位。

## 四、訂定並公開揭示性騷擾防治措施

機關、部隊、學校、機構或僱用人，組織成員或受僱人人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施並公開揭示。

性騷擾防治措施之內容應包括下列事項：

- (一) 防治性騷擾之政策宣示。
- (二) 性騷擾之申訴、調查及處理機制。
- (三) 加害人懲處規定。
- (四) 當事人隱私之保密。
- (五) 其他性騷擾防治措施。

## 五、定期舉辦或鼓勵參加教育訓練

機關、部隊、學校、機構或僱用人，每年應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並給予公差登記及經費補助。

## 六、協助回復名譽之適當處分

(一) 受僱人、機構負責人，利用執行職務之便，對他人為性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第九條第二項後段請求回復名譽之適當處分，受僱人、機構負責人對被害人為回復名譽之適當處分時，雇主、機構應提供適當之協助。

(二) 學生、接受教育或訓練之人於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第九條第二項後段請求回復名譽之適當處分，學生、接受教育或訓練之人對被害人為回復名譽之適當處分時，學校或教育訓練機構應提供適當之協助。

## 七、受理及接受移送申訴案件

### (一) 被害人的申訴管道

#### 1、如果知道加害人所屬機關、部隊、學校...

被害人可以選擇於事件發生後一年內，向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

如果加害人為該機關首長、部隊主管（官）、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。

若被害人選擇向直轄市、縣（市）主管機關申訴，應於七日內將所接獲之性騷擾申訴書及相關資料，移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構和僱用人處理。

#### 2、如果不知道加害人是誰，或不確定加害人所屬機關、部隊、學校...

此時，被害人可以選擇向直轄市、縣（市）主管機關或事件發生地警察機關提出申訴。

若其選擇向直轄市、縣（市）主管機關申訴，應於七日內將所接獲之性騷擾申訴書及相關資料，移送事件發生地的警察機關處理。若向警察機關申訴者，警察機關應於申訴或移送到達之日起七日內，查明加害人的身份。若查明加害人身份，則警察會將申訴移送至加害人所屬機關、部隊、學校、機構和僱用人處理。如果未能查明加害人身份，則由警察機關就性騷擾之申訴逕行調查。

## (二) 不受理性騷擾申訴之情形

1、申訴書或代替申訴書的紀錄未記載法定事項，且未於十四日內補正者。

申訴書法定記載事項如下：

申訴人之姓名、性別、年齡、國民身份證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。

(1)有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、國民身份證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

(2)有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、國民身份證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。

(3)申訴之事實內容及相關證據。

(4)年月日。

2、同一事件以調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知加害人，並副知所在地直轄市、縣(市)主管機關。通知中須敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

## 八、調查申訴案件

### (一) 調查原則

由於性騷擾事件的特殊性，因此加害人所屬機關、部隊、學校、機構和雇用人組成調查小組後，於進行調查時，須確實做到以下事項：

1、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

2、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

3、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

4、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

5、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

6、調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

7、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

8、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

9、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

## (二) 調查時程

機關、部隊、學校、機構和雇用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。機關、部隊、學校、機構和雇用人調查性騷擾申訴案件，必要時得請求警察機關協助。

## (三) 調查結果之通知

調查完畢後，應將性騷擾事件調查及處理結果已書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。書面通知之內容應包括處理結果之理由，再申訴之期間及受理機關。

## (四) 調查屬實之處置

性騷擾事件一經調查屬實，加害人的雇主應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

## 性騷擾防治法中店家（場所主人）的性騷擾防治義務

- 一、店家應防治性騷擾行為之發生。（性防第七條第一項前段）。
- 二、店家於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。  
採取該等措施時並應注意以下事項：（性防第七條第一項後段、施細第四條）
  - （一）保護被害人權益及隱私。
  - （二）對所屬場域空間安全之維護或改善。
  - （三）其他防治及改善措施。
- 三、店家應建立受理性騷擾事件申訴窗口並協調處理。服務人數達十人以上者，應設立受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位。（性防第七條第二項前段、準則第四條第一、二項）
- 四、店家服務人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施並公開揭示。  
其內容應包括下列事項：（性防第七條第二項後段、準則第四條第三項）
  - （一）防治性騷擾之政策宣示。
  - （二）性騷擾之申訴、調查及處理機制。
  - （三）加害人懲處規定。
  - （四）當事人隱私之保密。
  - （五）其他性騷擾防治措施。
- 五、店家雖非加害人所屬之機關、部隊、學校、機構或僱用人，於接獲性騷擾之申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣（市）主管機關。（準則第六條）
- 六、店家處理性騷擾事件時，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量外，應予保密。（準則第十九條）

- 「立即有效之糾正及補救措施」究為何指？
- 本法施行細則第 4 條已明示
- 1 「保護被害人權益及隱私」
- 2 「對所屬場域空間安全之維護或改善」
- 3 「其他防治及改善措施」等應行注意事項
- 另衛福編印「性騷擾防治法 Q & A」亦提示
- 1 「保護被害人之安全」
- 2 「協助處理被害人申訴事宜及蒐集證據」
- 3 「記錄事實發生經過」
- 4 「必要時得報警至現場處理」
- 5 「檢討所屬場域空間安全，如照明設備、視線死角等」皆係參考原則。

# 罰則

- 第二十二條 (罰則)

- 違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。
- \*第七條 (相關措施之訂定)
- 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。
- 前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

- 第二十三條 (罰則)

- 機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。
- \*第十條 (差別待遇者之損害賠償責任)
- 機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。
- 違反前項規定者，負損害賠償責任。

# 分組討論CASE1

- 台北市政府剛考上的公務員，參加職前訓練的時候被新北市政府樹林區公所公務人員性騷擾時應如何處理？

訓練性質	人員類別	身分	行為	法律適用	管轄
職前訓練	公務人員 (即公務人員考試錄取人員)	因考試錄取人員係公務人員保障法、公務人員訓練進修法準用或適用範疇，且權利務比照公務人員， <b>屬準公務人員身分</b> 。	職前訓練與未來取得職位或任用具密切關係，合於性工法所指執行職務。	性工法	倘已分配用人機關者，由該機關受理申訴調查；尚未分配者，則由訓練機關(構)受理申訴調查。
	教育人員 (即實習學生)	實習學生(因師資培育法修正，原實習教師修正為實習學生) <b>係屬學生</b> 。	—	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；惟他方未具上開身分者，因實習學生非屬性工法所稱教育人員，而應適用性騷法。	適用性別平等教育法(稱性教法)者，由行為人(加害人)所屬或實習學校受理申訴調查；適用性騷法者，則由加害人所屬機關(構)受理調查。
	軍職人員 (即軍事學校、預備學校學生)	軍事學校、預備學校學生 <b>尚未納入性別平等教育法適用範疇</b> ，復未具性工法所謂軍職人員身分。	—	國防部並訂有「軍事學校預備學校校園性侵害性騷擾或性霸凌處理要點」規範。	由行為人(加害人)所屬學校受理申訴調查。
	勞工	除技術生、實習生明文規定適用性工法外，端視僱傭關係(勞工與雇主間之從屬性)成立與否為斷，如未具備僱傭關係者，即非性工法所稱受僱者。	職前訓練與未來取得職位或任用具密切關係，合於性工法所謂執行職務。	如已成立僱傭關係者，適用性工法；未具僱傭關係者，則適用性騷法。	適用性工法，由被害人之雇主受理申訴調查；適用性騷法者，則由加害人所屬機關(構)等受理申訴調查。亦即視僱傭關係成立與否，而適用性工法或性騷法。

訓練性質	人員類別	身分	行為	法律適用	管轄
在職訓練	公務人員(泛指公務人員保障法適用或準用之人員【公務人員考試錄取人員除外】)軍職人員(即現役軍【士】官、士兵及聘僱人員)、勞工	均已具備性工法各該身分	在職訓練與未來取得職位或任用具密切關係，合於性工法所指執行職務。	性工法 (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)。	
	教育人員 (即教師法所定教師)	兼具性別平等教育法、性工法，亦即視他方是否係(實習)學生身分，而適用性別平等教育法或性工法。	在職訓練與未來取得職務或任用具密切關係，合於性工法所指執行職務。	如遭他方即(實習)學生性騷擾者，適用性別平等教育法；倘他方未具上開身分者，則適用性工法。	適用性別平等教育法者，由行為人(加害人)所屬學校受理申訴調查；適用性工法者，則由被害人所屬學校受理申訴調查。

# 分組討論CASE2

- 科技大廠爆鹹濕面試 淫主管強碰三圍 問「摸哪裡會濕」
- 蘋果日報出版時間：2018/04/03
- 【綜合報導】科技公司裡員工來來往往忙碌著，沒有人知道，求職者進行面試的辦公室裡，正上演一齣驚悚的職場性霸凌。一個又一個關於性的荒謬問題，不斷朝著端坐椅子上的年輕應徵者刺去；一次又一次的碰觸，讓女孩驚慌失措不知如何反應，甚至掀開衣服，讓對方觸摸內衣鋼圈。這齣沒有哭聲、沒有眼淚的悲劇，就在臺北內湖科技園區一處辦公大樓裡上演。
- 酷刑般的面試終於結束，但是「乳頭是什麼顏色」、「哪個部位最敏感」、「摸哪裡妳會感覺到濕」這些恐怖對話卻在女孩腦中揮之不去，當天結束後女孩一直說服自己，壓抑自己的情緒，雖然意識到自己遇上變態，但又不敢有任何行動。
- 女孩一度覺得可能是自己想太多，甚至懷疑自己是不是太隨便，但還是鼓起勇氣和另一個被害人聯手，揭發科技大廠匯鑽對求職者職場性霸凌的醜聞。
- 
- 噩夢就發生在面試那一天。負責面試的人資主管，開始先問了一些無關緊要的問題，然後就開始走鐘，「我以前是在外商公司上班的，所以比較開放一點，朋友都是女生居多，而且我們甚至還會互相捏屁股一下，我希望能找個跟我有默契的夥伴」，女孩還沒反應過來，對方接著說：「妳能接受男生講黃色笑話嗎？妳哪個部位最敏感？」「敏感？什麼意思？」「就是摸哪裡妳會感覺到濕」。
- 接下來，男主管的話題一直圍繞著性，變態的他接著問起女孩的三圍，女孩回說沒量過、不知道，男主管竟然就動手幫她量三圍，他要女孩把衣服拉起來，伸手摸了對方的內衣鋼圈，還無恥地向女孩誇口，說自己有研究；甚至還問對方「乳頭是什麼顏色」。
- 事後回想起來，女孩甚至無法理解自己當時的反應，「過程中他一直問我，這樣妳會感受到不舒服嗎？我還回他不會，我覺得很自在？！事後想想真的很想把當時的自己巴死！」她氣自己「為什麼不敢拒絕」，只因為「門一打開就是他們的辦公室，外面都是人，沒想過他會這麼明目張膽」。
- 沒有錄音，沒有證據，女孩原本不想張揚此事，但她po網後，另一人出面替妹妹指控同一名人資主管，兩個受害的女孩聯絡後決定聯手懲治這匹惡狼。

# 爭議問題：何謂執行職務？

- 員工出差？
- 如屬雇主可處理之場域，當然屬性工
- 其他呢？也可屬人身安全問題，可用性騷。
- 但有不同看法，法院曾明文判決員工出差屬性工法案件。

# 勞動部與衛福部開會決議

- (一) 對於性騷擾個案之適用法律判定基準可參照以下說明：倘性騷擾之發生屬「執行職務本身」及「因執行職務而予以機會」之部分，歸屬於性別工作平等法之適用，惟「與職務有內容或時間之相牽連」部分，不建議做太廣泛涵括之認定，而雇主與受僱者間之交換式性騷擾應傾向於適用性別工作平等法，其餘個案則應視各該身份或場所等綜合考量判斷。
- (二) 就議程中所舉之個案，其適用之法律如以下說明：
  - 1.如受僱者於上下班搭乘大眾運輸工具通勤時間遭受性騷擾，原則上適用性騷擾防治法。
  - 2.受僱者如於下班時間遭受性騷擾，應視其是否執行職務與身分別綜合判斷適用之法律；如參加公司舉辦之活動、旅遊，於該場合發生性騷擾事件，因雇主仍有防治性騷擾發生之義務，應回歸到性別工作平等法處理。
  - 3.倘勞工於休息時間在工作場所遭性騷擾，則應適用性別工作平等法，惟勞工於該休息時間離開工作場所，遭路人性騷擾，則應適用何法，不無疑義，爰休息時間遭性騷擾應視場合及行為人而決定適用之法律。
  - 4.航空業之空勤組員於兩職務地間投宿旅館，倘該旅館係雇主所指定安排，則雇主有防治性騷擾發生之義務，倘非雇主安排，則恐有疑義。
  - 5.原則上於下班後之休息時間，非與雇主、同事或客戶處理職務上之事務，傾向於適用性騷擾防治法。
- (三) 請衛生福利部考量性騷擾防治法如何加強對行為人之處理 及與性別工作平等法共同合作處理性騷擾個案之可能性。

# CASE

- 同事間過度追求
- 包括上下班時間及途中
- 採取發信、網路、跟蹤等方式
- Q那些是性防法之範圍而應處理？
- Q性防事件應由何人受理調查？
- Q不應查而查引發後序程序困擾？
- Q當事人喜歡性騷擾防治法？

# CASE

- 高雄旅行社領隊帶團到嘉義飯店投宿，性騷擾飯店服務生，請問警察應如何處理？
- 屬三法中何法？
- 誰應該調查？
- 應處理者處理不當時，應向誰申訴？
- 被害人想要處理加害人時，有何管道？
- 行為人的責任在那裏？
- 警察扮演何角色？

## 四、跟蹤騷擾防制法規範內容？

# 傳統及現代併行的處理方式

刑法  
民法  
社會秩序維護法



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



教育

# 屏東通訊行女店員遭跟蹤擄殺 告別式場面悲慟 催生跟騷法草案



# 訂立跟蹤騷擾防制法的理由

- 跟蹤騷擾具備「持續性高」、「危險性高」、「恐懼性高」和「傷害性高」四大特徵。
- 對被害人日常生活及身心安全，都具有相當程度的破壞性與危險性。
- 跟蹤是目標導向的權控行為，加害者為達到目的，透過各式各樣的跟蹤方法，隨時隨地、如影隨形糾纏。
- 最嚴重的是，跟蹤騷擾經常是重大犯罪的前兆，且與致命危險有高度相關，不可小覷！
- 許多遭受親密伴侶殺害或企圖殺害之被害人，在遇害之前曾遭受加害人跟蹤。
- 親密伴侶跟蹤行為的本質是控制與占有。

# 跟騷法上路滿月 全國受理394案有6案遭羈押

- [中央通訊社](#)發布於2022.7.6
- （中央社記者黃麗芸台北6日電）跟蹤騷擾防制法上路滿1個月，警政署今天表示，統計6月共受理**394案**，並開立書面告誡**273案**、聲請保護令**136案**、**6案**羈押獲准，行為態樣則以通訊騷擾**230次**、占近**25%**最多。
- 警政署今天發布新聞稿表示，跟騷法於6月1日施行上路，統計6月1日至30日止共受（處）理**394件**跟蹤騷擾案件，其中，屬於家庭成員或親密關係家庭暴力跟騷案件為**190件**，另一般關係的性別暴力跟騷案件則計有**204件**。
- 根據統計資料顯示，平均全國每日跟騷案為**13件**，直轄市以台北市的**65件**最多，新北市**62件**次之，桃園市**39件**再次之，以及台中市為**38件**；另，各縣、市部分，則以彰化縣**18件**最多，宜蘭縣、台東縣、新竹市各**13件**次之；署屬單位受理計有鐵路警察局、航空警察局、保安警察第二總隊各**1件**。
- 警政署分析跟騷案行為態樣發現，最多者為通訊騷擾**230次（24.8%）**，認為是因科技發達，常透過通訊網路方式跟蹤騷擾所致；盯梢尾隨**206次（22.2%）**及監視觀察**168次（18.1%）**則分居亞軍和季軍，皆屬近身跟騷典型態樣。
- 針對上述受理案件，警政署說，總共開立書面告誡**273案**，聲請保護令**136案**，且有**6件**經檢察官聲請羈押獲准（台北市、嘉義市、南投縣與宜蘭縣都各**1件**，台東縣**2件**），各單位對於民眾報案都落實受理、積極調查，並即時通知行為人到案說明，充分發揮跟騷法保護被害人功能。
- 警政署指出，羈押獲准案件大多屬家暴跟蹤騷擾案件，例如全國首件宜蘭地檢署羈押張姓男子要求與前妻復合，狂叩**240多通**手機電話騷擾和到住處盯梢，屢勸不聽遭警方以現行犯逮捕並經地檢署聲請羈押獲准。
- 台東縣警察局處理戀愛強迫症男子瘋狂追求，經警方核發書面告誡及聲請保護令後，涉案男子仍知法犯法，檢警拘提後獲台東地院裁准羈押，為全國首件一般關係跟騷羈押獲准案件。
- 警政署表示，跟騷法施行後能隨機應變可能發生的疑義問題或緊急個案處置，中央及地方分別設置緊急應變小組，逐案管控案件偵辦與被害人保護辦理情形，遇有構成要件疑義或查處程序適法性問題，即時啟動橫向、縱向的聯繫溝通與指導協助，讓案件順利進行，讓被害人免於恐懼夢魘。（編輯：李錫璋）

# 法律架構

## 跟蹤騷擾防制法

### 跟蹤騷擾 行為定義

特定被害人 + 反覆或持續實行  
違反其意願

與性或性別有關



警察獲報後，同時進行

視為犯罪



展開刑案偵查

即時約制



保護被害人  
有犯罪嫌疑者書面告誡

保護令狀



法院核發

## 行為態樣



監視觀察

不當追求



尾隨接近

寄送物品



歧視貶抑

妨害名譽



通訊騷擾

冒用個資



使心生畏怖，足以影響日常生活或社會活動。

# 跟騷罪

- 跟騷法第18條
- I 實行跟蹤騷擾行為者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。
- II 攜帶凶器或其他危險物品犯前項之罪者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五十萬元以下罰金。
- III 第一項之罪，須告訴乃論。
- IV 檢察官偵查第一項之罪及司法警察官因調查犯罪情形、蒐集證據，認有調取通信紀錄及通訊使用者資料之必要時，不受通訊保障及監察法第十一條之一第一項所定最重本刑三年以上有期徒刑之罪之限制。

# 被害人仍可依性騷擾防治三法提出申訴

- 被害人仍可依性騷擾防治三法提出申訴。
- 跟騷法之跟騷定義乃性騷擾案件中較為嚴重部分(對特定人、反覆或持續且必須使之心生畏怖之程度)特別提出來成立刑事犯罪態樣。
- 當被害者提出申訴時其處理方式，同性騷法中之性騷擾罪一般，採二元處理方式，僅是最後要注意行政罰法26條1項一行為不二罰問題。
- 要特別注意可以採取跟騷法中的配套措施

# 一行為不二罰原則

- 一行為不二罰，是指相同行為的人所犯的相同行為，本上不會受到2次上的懲罰（但另外有沒入或各種不同的懲罰者，仍得併為懲罰處）。
- 依照行政罰法第26條第1項，一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定者，依刑事法律處罰之。本條的立法理由在於一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定時，由於刑罰與行政罰都是屬於對不法行為的制裁，而刑罰之懲罰作用較強，故依刑事法律處罰，就足夠警惕行為人時，就沒有一事二罰再對行為人處以行政罰的必要。而且刑事法律處罰，是由法院依法定程序為之，較符合正當法律程序，應該要優先適用。
- 行政罰與行政罰之間也有一行為不二罰適用

# 總結跟騷法中的配套措施

- 入罪化&現行犯逮捕
- 告誡書
- 保護令
- 預防性羈押制度

## 核發告誡書並採取適當保護措施

- **4**警察機關受理跟蹤騷擾行為案件，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。
- **II**前項案件經調查有跟蹤騷擾行為之犯罪嫌疑者，警察機關應依職權或被害人之請求，核發書面告誡予行為人；必要時，並應採取其他保護被害人之適當措施。
- **III**行為人或被害人對於警察機關核發或不核發書面告誡不服時，得於收受書面告誡或不核發書面告誡之通知後十日內，經原警察機關向其上級警察機關表示異議。
- **IV**前項異議，原警察機關認為有理由者，應立即更正之；認為無理由者，應於五日內加具書面理由送上級警察機關決定。上級警察機關認為有理由者，應立即更正之；認為無理由者，應予維持。
- **V**行為人或被害人對於前項上級警察機關之決定，不得再聲明不服。
- \*適當保護措施可以參考家庭暴力防治法48
- 警察人員處理家庭暴力案件，必要時應採取下列方法保護被害人及防止家庭暴力之發生：
  - 一、於法院核發緊急保護令前，在被害人住居所守護或採取其他保護被害人或其家庭成員之必要安全措施。
  - 二、保護被害人及其子女至庇護所或醫療機構。
  - 三、告知被害人其得行使之權利、救濟途徑及服務措施。
  - 四、查訪並告誡相對人。
  - 五、訪查被害人及其家庭成員，並提供必要之安全措施。
- 警察人員處理家庭暴力案件，應製作書面紀錄；其格式，由中央警政主管機關定之。

# 保護令聲請要件、內容&違反保護令罪

- 5 I 行為人經警察機關依前條第二項規定為書面告誡後二年內，再為跟蹤騷擾行為者，被害人得向法院聲請保護令；被害人為未成年人、身心障礙者或因故難以委任代理人者，其配偶、法定代理人、三親等內之血親或姻親，得為其向法院聲請之。
- II 檢察官或警察機關得依職權向法院聲請保護令。(不必以有告誡書為前提)
- III 保護令之聲請、撤銷、變更、延長及抗告，均免徵裁判費，並準用民事訴訟法第七十七條之二十三第四項規定。
- IV 家庭暴力防治法所定家庭成員間、現有或曾有親密關係之未同居伴侶間之跟蹤騷擾行為，應依家庭暴力防治法規定聲請民事保護令，不適用本法關於保護令之規定。(但仍可請求核發告誡書)
- 12 法院於審理終結後，認有跟蹤騷擾行為之事實且有必要者，應依聲請或依職權核發包括下列一款或數款之保護令：
  - 一、禁止相對人為第三條第一項各款行為之一，並得命相對人遠離特定場所一定距離。
  - 二、禁止相對人查閱被害人戶籍資料。
  - 三、命相對人完成治療性處遇計畫。
  - 四、其他為防止相對人再為跟蹤騷擾行為之必要措施。
- 19 違反法院依第十二條第一項第一款至第三款所為之保護令者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。(不包括第四款)

## 直接入罪化&預防性羈押

- 不採先行政後司法
- 18
- I 實行跟蹤騷擾行為者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。
- II 攜帶凶器或其他危險物品犯前項之罪者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五十萬元以下罰金。
- III 第一項之罪，須告訴乃論。
- IV 檢察官偵查第一項之罪及司法警察官因調查犯罪情形、蒐集證據，認有調取通信紀錄及通訊使用者資料之必要時，不受通訊保障及監察法第十一條之一第一項所定最重本刑三年以上有期徒刑之罪之限制。
  
- 21
- 行為人經法官訊問後，認其犯18II、19之罪嫌疑重大，有事實足認為有反覆實行之虞，而有羈押之必要者，得羈押之。(不包括18 I)

# 跟騷法與家暴法之關係

- 5 I 行為人經警察機關依前條第二項規定為書面告誡後二年內，再為跟蹤騷擾行為者，被害人得向法院聲請保護令；被害人為未成年人、身心障礙者或因故難以委任代理人者，其配偶、法定代理人、三親等內之血親或姻親，得為其向法院聲請之。
- II 檢察官或警察機關得依職權向法院聲請保護令。(不必以有告誡書為前提)
- III 保護令之聲請、撤銷、變更、延長及抗告，均免徵裁判費，並準用民事訴訟法第七十七條之二十三第四項規定。
- IV 家庭暴力防治法所定家庭成員間、現有或曾有親密關係之未同居伴侶間之跟蹤騷擾行為，應依家庭暴力防治法規定聲請民事保護令，不適用本法關於保護令之規定。(但仍可請求核發告誡書)
- 12 法院於審理終結後，認有跟蹤騷擾行為之事實且有必要者，應依聲請或依職權核發包括下列一款或數款之保護令：
  - 一、禁止相對人為第三條第一項各款行為之一，並得命相對人遠離特定場所一定距離。
  - 二、禁止相對人查閱被害人戶籍資料。
  - 三、命相對人完成治療性處遇計畫。
  - 四、其他為防止相對人再為跟蹤騷擾行為之必要措施。
- 19 違反法院依第十二條第一項第一款至第三款所為之保護令者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。(不包括第四款)

# 五、性騷擾案件之調查

調查人員晤談技巧

千萬不要公親變事主

# 性工法受理調查流程

- 1向受害人雇主申訴，請求受害人雇主出面處理(2M+1M)→  
20日內申復
- 2如認受害人雇主之處理不當，即可向各縣市政府勞工局性  
工會對雇主提出申訴
- 3對地方政府的處理有意見  
→10日內向勞委會性工會申請審議(3M+3M)  
→訴願→行政訴訟  
(或不經審議逕行提起訴願→行政訴訟)

PS軍公教依其原有之救濟方式

# 性騷擾防治法受理調查流程

一年內向申訴時加害人所屬單位申訴

→ 7日內開始調查

20日內通知是否受理（副知主管機關）

2M+1M完成調查→ 30日內向主管機關提出再申訴

（再申訴流程同申訴流程）

P.S再申訴仍就性騷擾事實存否為調查處理

再申訴應於7日內指派委員3-5人組成調查小組。

對縣市政府決定可以循行政爭訟程序救濟

# 性騷擾防治法案件

## 性侵害準用性騷擾相關規定

- 第二十六條（性侵害犯罪準用規定）
- 第七條至第十一條、第二十二條及第二十三條之規定，於性侵害犯罪準用之。
- 前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。
- 所以我們來看看寺廟、教會、夜店？

# 調查時注意事項

- 一、客觀、公正、專業調查原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會
- 二、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應**避免重複詢問**
- 三、**30**人以上之單位應組成調查單位調查，成員**女性代表比例**不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員
- 四、**迴避原則**
- 五、保密、不公開、**保護當事人隱私原則**
- 六、通知當事人及關係人到場說明，邀請相關具有經驗學識者協助
- 七、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應**避免其對質**。調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨
- 八、對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予**保密**
- 九、通知當事人事件及調查處理結果，以及不服之救濟途徑
- 十、提供心理輔導及法律協助
- 十一、調查屬實為懲處、追蹤、考核及監督
- 十二、**避免再度性騷擾或報復情事發生**

# 性騷擾事件調查證據蒐集及認定

## • 性騷擾事件調查證據之蒐集

- (一)注意該事件的「人」、「事」、「時」、「地」、「物」。
- (二)從前開建構的事實，深入訪談事件背後的細節，並尋求足以佐證的所有證據(包括直接、間接、情況證據等)，以判斷當事人陳述的合理性。
- (三)了解當地是否有監視錄影設備，如有，馬上調閱，而調閱內容最好是前後連貫，不要只調閱騷擾那一畫面。
- (四)如係**電話騷擾**，應調通聯記錄；否則，六個月後即無法調到；如有錄音，亦請申訴人一併提供。
- (五)如有**LINE、APP軟體或Facebook**，應請申訴人或被申訴人提供該畫面。
- (六)如事發後曾透過第三人居中協調，第三人協調過程中被申訴人的反應，及其是否承認有騷擾行為，若有書面，諸如：和解書、道歉書；若無，亦可傳該第三人作證。
- (七)事發後，申訴人曾向親戚、朋友或同事傾吐被騷擾情形或整個過程，如有必要，亦可傳訊該同事、朋友做證。
- (八)申訴人曾於事發後的情緒反應(ex：是否看過心理醫生，如有，該診斷證明書等)。
- (九)釐清雙方說詞的真實性，調查時不妨邀請專家提供意見。
- (十)參酌訴訟法上證據法則，即如經驗法則、論理法則

- 所蒐集之證據如何認定?

- (一)如有直接證據先採用直接證據，並參酌間接證據及情況證據；如無直接證據，亦可用間接證據及情況證據。
- (二)然如除被害人指述外，無證據時，如何認定成立或不成立?
  - 1.雙方陳述大致相符或加害人承認→成立機率較大
  - 2.雙方陳述不一致，應綜合一切情節，依一般經驗法則、論理法則來判斷。
    - (1)比對申訴人之陳述與被申訴人之陳述，何者較合乎常理，不違背一般經驗法則、論理法則。
    - (2)彼等之陳述，有無出現前後不一致或矛盾的地方，若一方有出現矛盾或不一致，則較難做有利之認定。

# 如何認定事實？

- (1)根據焦興鎧老師表示，他個人處理152相關案件之經驗，不論是校園或其他場域，絕大部分性騷擾都是發生的。
- (2)發生在公共場所之此類事件，雖較不易找到證人，或無法像職場或校園一樣得知當事人間之互動關係，但通常都有**監視錄影帶**可以供佐證，只要事發時間及地點吻合，都容易做出判斷。
- (3)如果此類事件之被害人(包括男性或性別上少數者在內)，是屬於所謂「合理之被害人」(reasonable victims)即：
  - a 沒有罹染精神官能症之情形，如有被害妄想症、情緒過度敏感、智能不足或言詞反覆交待不清等。
  - b 沒有嗑藥或酗酒之惡習。
  - c 並末有不當之動機或提出過當之要求，如希望行為人給予金錢或其他物質賠償等。
- 則被害人對事件經過之相關陳述可信度即較高。
- 至於是否符合此一要件，通常調查委員在調查談時加以觀察即可得知。
- (4)除被害人個人之主觀感受外，所控訴之行為當需就個案審酌，而做出客觀之判斷，也就是必須符合社會通念上嚴重影響被害人之人格尊嚴，或讓她(或他)感受敵意或冒犯情境，或影響其活動或正常生活之進行。

- (5)如果肢體性騷擾所觸碰者是屬**敏感部位**，則通常都會推定為**被害人所不歡迎**，但如果僅是言語騷擾，或不經意碰到較不敏感之部位，則被害人需明確表達不歡迎之意思，而行為人卻仍執意為之，即有構成此類行為之可能。
- (6)行為人在調查訪談中所表現之處理態度，是做出此類事件是否成立之一主要認定指標，如果當事人是採取下列作為，通常都會讓自己陷於不利之地位：
  - a 一味採取「責怪被害人」的態度。
  - b 對事發經過全盤否認，或表示不復記憶等。
  - c 急於與被害人和解。
  - d 過份強調自己本身言行端正。

- 109年度高等行政法院及地方法院行政訴訟庭業務交流提案

- 第2號

- 一、提案機關：臺灣臺中地方法院

- 二、法律問題：

- 行為人被訴因「肢體碰觸」，而涉有性騷擾防治法第25條之罪，經檢察官以不能證明有性騷擾之意圖及故意等主觀犯意，而依刑事訴訟法第252條第10款犯罪嫌疑不足為不起訴之處分確定。惟行政主管機關仍認行為人具有性騷擾之故意，而依性騷擾防治法第20條之規定，對行為人裁處罰鍰，嗣經行為人提起訴願仍遭駁回，即向行政法院提起訴訟。行政法院受理案件時，可否本於相同卷證，在無新事實、新證據之情況下，認定行為人具有性騷擾之故意？

- 三、討論意見

- 甲說：肯定說。

- （一）按「行政訴訟與刑事案件有牽連關係者，參照刑事判決所認定之事實，如發見有錯誤時，則行政訴訟，即應依證據自行認定之。」、「**行政罰與刑罰之構成要件雖有不同，而刑事判決與行政處分，亦原可各自認定事實**，惟認定事實須憑證據，倘無證據足資認定有堪以構成行政罰或刑罰要件之事實存在，即不得僅以推測之詞予人處罰，則為二者所應一致。」（最高行政法院42年判字第16號、75年判字第309號判例意旨參照），是**刑事裁判或不起訴之處分與行政訴訟間，係各自認定事實，互不受拘束**。從而，行政法院於行政訴訟事件審理時，得自行認定事實而為裁判之基礎，不受刑事裁判或不起訴處分之拘束。

## 六、性騷擾調查報告之撰寫

# 性騷擾調查報告

- 
- 申訴人：
- 被申訴人：
- 
- 主文
- 本案經調查結果，認性騷擾事件 成立 不成立。
- 
- 事實及理由
- (一)事由
- (二)調查事項
- (三)認定理由
- (四)證據
- 
- 本案經申訴調查，依00法第00條之規定，決議如主文，性騷擾事件成立/不成立。
- 
- 調查單位
- 
- 中華民國 年 月 日



## 七、性騷擾案件之救濟途徑

- 報告結束
- Q&A
- 我記得.....

