

性騷擾行為人(加害人)責任



● 民事責任--對被害人負損害賠償責任

性騷擾防治法第9條(雖非財產損害亦得請求賠償，名譽被侵害時，並得請求回復名譽之適當處分)

● 行政罰

性騷擾防治法第20條：主管機關處新臺幣1萬以上10萬以下罰鍰。

● 刑法罰

性騷擾防治法第25條:意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處之行為，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以下罰金。

● 公務人員服務法

雇主(機關)責任

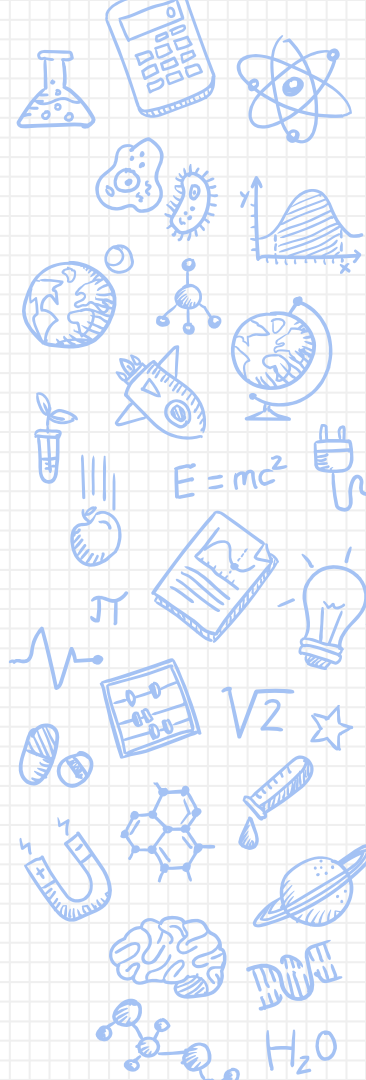
● 雇主有無責任？

與行為人連帶負損害賠償責任--性別工作平等法第27條第1項及第2項規定。

行政罰--性騷擾防治法第7條第1項後段第2項(知悉有性騷擾情形，未採取有效糾正或補救措施)

● 雇主包含行政機關？

性別工作平等法第3條第3款--指僱用受雇者之人、公私立機構或機關。



什麼是性騷擾-法律規定



● 性騷擾防治法第2條

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

一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

什麼是性騷擾-法律規定

● 性別工作平等法12條

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。



什麼是性騷擾-法律規定



● 性別平等教育法第2條第4款

性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

(一)以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

(二)以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

● 性別平等教育法施行細則第2條第2項

本法第2條第4款所定性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

什麼是性騷擾-判斷標準



● 最高行政法院105年判字第192號行政判決—

性騷擾之構成要件，既包括「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」等主觀因素，則有關「性騷擾」行為之認定，即應考量被害人之主觀感受及認知，至於行為人是否有性騷擾之意圖則非所問。

● 臺北高等行政法院107年訴字第1486號判決—

性騷擾行為之判斷，應以被害人之被侵犯感受為出發點，所謂合理被害人標準，係指自被害人觀點，考量一般人處於相同背景、關係，環境及情狀下，對行為人之言詞、行為是否有被騷擾之感受。

結語

當言語或行為不小心超線就有可能侵犯到對方的小宇宙

- 臺北市政府社會局【性騷擾防治】

<https://www.youtube.com/watch?v=Mld7xu1G3iw>

- 衛服部【性騷擾防治】影片

<https://www.mohw.gov.tw/lp-44-1-xCat-13.html>

