

對工作場所言語性騷擾之防制

— 我國法院一則相關判決之評析 —

焦興鎧*

目	次
壹、序言	二、本案兩造所提出之主張
貳、工作場所言語性騷擾問題在我國之嚴重情形及相關之法律規範	三、地方法院之判決及理由
一、問題之普遍嚴重性	四、本案之後續發展
二、現行之法律規範及其缺點	肆、綜合評析
三、相關之改革措施	一、對地方法院判決之評析
參、我國法院之一則相關判決	二、對高等法院判決之評析
一、本案之重要事實及處理經過	三、其他近期之相關發展
	伍、結語

壹、序 言

近年來，工作場所性騷擾（sexual harassment in the workplace）所引起之爭議，在我國已有日受重視之趨勢，除有各種相關研究調查報告陸續發表外，在婦女團體所呼籲催生之各項兩性工作平等法草案中，也都設法對這類事件加以規範，而法院及臺北市就業歧視評議委員會之相關判決及評議，更曾引起媒體之廣泛注意與報導，足見我國已與其他工業先進國家同樣重視此一新興勞資爭議課題。在這類問題中，言語性騷擾（oral sexual harassment）之情形在我國職場中尤為普遍充斥，而由於其侵害程度通常不若肢體性騷擾（physical sexual harassment）來得嚴重，況且多發生在彼此並無指揮隸屬關係之同事之間，是否足以構成不當影響被害人工作

* 國立臺灣大學法律學系、法律研究所畢業，美國哈佛大學法學碩士、史丹福大學法律科學博士候選人，現任中央研究院歐美研究所副研究員。

表現之行爲，常有認定之困難，而造成被害人投訴無門之憾。所幸在近期內，我國有幾項新發展出現，對這類事件之防制也適時產生相當之助益，在此如能詳加探討，不但足以彰顯我國在剷除這類工作場所上性別歧視問題所從事之努力，而且亦可指出未來所應從事進一步改革之正確方向。

本文之目的，是要對工作場所言語性騷擾在我國之嚴重情形做一整體說明，並對近期之各項防制措施、改革芻議及相關發展加以分析。除序言及結語外，全文共分三大部分：第一部分根據各項相關調查資料，探討這類問題在我國工作場所之普遍嚴重情形，並說明現行法律規範不足之處，且對近期內由朝野各政黨所提出之相關改革措施，做一大體之描述。第二部分則是對我國法院首宗對此類案件之判決做一詳盡之剖析，除說明其重要事實、當事人所提出之主張及法院之判決理由外，並對本案上訴至最高法院之後續發展加以探究。第三部分則是對此二判決之優缺點及未能解決之爭點等事項加以評析，並說明近期之幾項相關發展，諸如臺北市就業歧視評議委員會在過去幾年所做兩項相關評議，以及發生在民國八十七年民主進步黨黨職幹部之言語性騷擾爭端等。

貳、工作場所言語性騷擾問題在我國之嚴重情形及相關之法律規範

一、問題之普遍嚴重性

雖然我國對工作場所性騷擾問題之研究是在近期才開始受到重視，但由幾項相關研究調查之結果顯示，此一問題之嚴重程度已逐漸發展到不容忽視之地步，其中尤以到處充斥之言語性騷擾或暴力，更是一般職業婦女所揮之不去之夢魘。（註一）舉例而言，根據「現代婦女基金會」在民國八十一年所發布一項《臺北市上班族兩性差異對性騷擾經驗與對性騷擾態度影響之研究（一）》調查報告顯示，在九百二十三位受訪之兩性受雇者中，有百分之三十六點一女性之受訪者宣稱曾在工作

（註一）工作場所性騷擾事件可能發生在男性對女性、女性對男性、男性對男性及女性對女性，而女性通常是這類事件之被害人，尤其是在言語性騷擾之情形，其詳可參見本文以下所列舉各項研究調查之結果。

場所遭遇某種形態性騷擾行為之侵害。(註二)而其中以不受歡迎之騷擾性言詞為數最多。(註三)在民國八十一年，根據呂寶靜及傅立葉兩位教授所做《臺灣地區工作場所性騷擾之調查報告》顯示，雖然此類事件在我國日趨普遍嚴重，但受害員工卻常有投訴無門之苦，(註四)然而，這項由行政院勞工委員會所委託之大規模調查研究，卻未特別針對工作場所性騷擾事件在我國公、私部門之盛行情形加以查訪，但它卻也透露在各類性騷擾行為中，同事們習慣講黃色笑話，對受害人身材或性特徵發表評論及發表性別歧視之評論等言語性騷擾之行為，要高居前三位，(註五)而且女性在這方面要較男性受害經驗為高。(註六)在民國八十三年，臺灣省政府勞工處在所編印之《臺灣省勞工生活狀況調查報告》中也透露，有百分之十五點六受訪勞工表示，在她(他)們之工作場所內，曾偶而及經常有這類事件發生，(註七)雖然此一調查並未特別提到言語性騷擾之盛行情形，但由於其問卷設計時曾將「不當之言語侵擾」列入，(註八)因此，這種情形亦極有可能在工作場所發生。同年由行政院衛生署委託高雄醫學院所做《醫療行為過程中性騷擾盛行情形之調查》也顯示，高達百分之四十三之護理人員，曾有被性騷擾之不愉快經驗，(註九)而其中假藉幽默講黃色笑話是最常見之性騷擾形態。(註一〇)

至於由更近期發表之調查報告中也可看出，隨著我國女性意識之普遍覺醒，此一問題確已越來越受重視，而臺灣地區工作場所性騷擾事件(包括言語性騷擾之情形)之普遍嚴重性，也有直追其他工業先進國家之趨勢。舉例而言，根據「福爾摩沙文教基金會」在民國八十四年三月四日所發表之《1995 臺灣婦女動向民意調查分析報告》指出，近三成之職業婦女曾有這方面煩惱，(註一一)其中有關言語

(註二) 同一調查也發現有百分之十三之男性曾被性騷擾，關於此點，參見現代婦女基金會，《臺北市上班族兩性差異對性騷擾經驗與對性騷擾態度影響之研究(一)》，頁20(民國八十一年)。

(註三) 參見同前註，頁20-21,33。

(註四) 關於此點，參見呂寶靜、傅立葉，《臺灣地區工作場所性騷擾之調查報告》，頁56,76-80,115,119-120(民國八十一年)。

(註五) 參見同前註，頁55。

(註六) 參見同前註，頁58。

(註七) 關於此點，參見臺灣省政府勞工處，《臺灣省勞工生活狀況調查報告》，頁26,70及140(民國八十三年)。

(註八) 參見同前註，頁170。

(註九) 關於此點，參見行政院衛生署，《醫療行為過程中性騷擾盛行情形之調查》，中文摘要部分(民國八十三年)。

(註一〇) 同前註。

(註一一) 關於此點，參見福爾摩沙文教基金會，《1995 臺灣婦女動向民意調查分析報告》，第四章，表五(民國八十四年)。

上吃豆腐（性騷擾）之情形也包括在內。（註一二）在同年，由「二十一世紀基金會」所發表之《臺灣地區 1995 年婦女滿意度民意調查分析報告》也顯示，有近百分之二十受訪婦女認為工作場所性騷擾是她們所優先考慮之社會議題，（註一三）但對於是否包括言語性騷擾之情形在內，則並未進一步加以探討。至於臺灣省勞工處在同年所做之一項相關調查，也發現有百分之十六點三之受訪勞工表示，在其工作場所中，此類事件偶爾或經常發生，（註一四）但並未提及是否有言語性騷擾之情形。

在民國八十五年，又有三項相關之調查報告對工作場所性騷擾問題在國內之最新發展情況做一報導，首先是「中華勞資關係研究所」接受行政院勞工委員會專案補助，而在同年六月所公布之《實施男女工作平等法環境之調查與評估》中，雖然並未特別針對工作場所性騷擾之盛行情形加以探究，但有百分之十九點七之受訪工會卻宣稱所屬公司曾發生這類事件，（註一五）然而並未對這類行為加以分類。而同年八月由高雄縣輔英醫護專校陳瑞蘭女士所做《護生在實習場合中性騷擾之感受與因應行為》調查，也發現有百分之三十三點三之護生在實習過程中，曾有被性騷擾之不愉快經驗，（註一六）其中更以被病人或其他護理人員（尤其是醫生）語言方面性騷擾之比率最高。（註一七）再者，根據「臺北市上班族協會」在同年九月所做《臺北市上班族勞動條件與生活現況問卷調查報告》顯示，有近百分之二十五之受訪者（包括男女兩性）表示，性騷擾事件在其事業單位內經常或偶而發生，（註一八）但也並未針對這類行為加以分類。在民國八十六年九月，該協會又做一《1997 臺北市上班族的工作與生活問卷調查報告》，而在問及在服務單位是否發生這類事件時，有百分之五十點四之受訪者宣稱從未發生，比去年回答從未發生之

（註一二） 參見同前註，第四章，頁 3。

（註一三） 關於此點，參見二十一世紀基金會，《臺灣地區 1995 年婦女滿意度民意調查分析報告》，頁 28（民國八十四年）。

（註一四） 關於此點，參見臺灣省勞工處，《臺灣省勞工生活狀況調查報告》，頁 21,67,140 及 155（民國八十四年）。然而，嗣後數年之相關調查報告即未再就此議題加以探究，甚屬可惜。

（註一五） 關於此點，參見中華勞資關係研究所，《實施男女工作平等法環境之調查與評估》，頁 21（民國八十五年）。

（註一六） 關於此點，參見陳瑞蘭，《護生在實習場合中性騷擾之感受與因應行為》，頁 IV（民國八十五年），關於此一數字資料，同作者在次年所修正之《護生於實習期間遭受的性騷擾與其因應行為》中，已提高為百分之三十四點五。

（註一七） 參見同前註民國八十五年報告，頁 23-24 及民國八十六年報告，頁 26。

（註一八） 關於此點，參見臺北市上班族協會，《臺北市上班族勞動條件與生活現況問卷調查報告》，頁 15-6（民國八十五年）。

百分之七十五要嚴重得多，而服務單位內訂有防範這類事件規定者，只有百分之八點八而已，（註一九）然而，此一報告仍未對性騷擾行為之態樣加以更精細之分類。

在民國八十七年，根據六月三十一日《聯合晚報》之報導，「高雄市女性行動協會」曾對該市公民營機構做一調查，其中有百分之十八之受訪者認為在工作場所內有性騷擾之情形發生，而更為高達百分之九十七之受訪者認為，該市應儘速訂定防治職場性騷擾辦法。（註二〇）其次，行政院勞工委員會在同年所發布之《婦女就業狀況調查》之資料顯示，女性工作者在工作場所曾遭遇性騷擾事件者，占百分之七點九，其中事業單位對加害人採取懲戒措施者，僅占百分之十七點七，而沒有採取任何懲戒措施者，則占百分之七十三點四，（註二一）顯見女性工作者在這方面之權益及尊嚴，仍未能受到充分之保障，而且也並未對這類行為之態樣加以分類。最後，根據「臺北市上班族協會」在同年九月所做《1998 臺北市上班族工作與生活問卷調查報告》顯示，在所有受訪者中，表示這類事件經常發生者，占有百分之一點二，偶而發生者，占百分之十二點七，很少發生者，占百分之三十一點七，至於從未發生者，則占百分之五十一點九。在受訪之女性中，百分之零點九表示這類事件經常發生，偶而發生者，占百分之十六點二，很少發生者，占百分之三十一，從未發生者，占百分之五十一點九。而在男性受訪者中，有百分之一點七表示，這類事件經常發生，百分之七點五表示偶而發生，百分之三十二點八表示很少發生，百分之五十八表示從未發生。至於在所服務之事業單位是否訂有關於規範工作場所性騷擾之相關規定方面，則較去年之調查進步，已達百分之十二點四，可能與臺北市政府在該年四月通過「臺北市工作場所性騷擾防制要點」有關，（註二二）但因此一報告仍未對性騷擾行為之形態加以區分，故無法得知受訪者遭到言語性騷擾之確實比例。

在今年，由於此一議題已引起國人更為高度之關注，因此，在不到四個月內，即有多項相關之調查報告出現，其中與工作場所性騷擾有直接關聯者即有兩項。首先，陽明大學護理學院曾對二百五十四位臺北榮總護士做一調查，根據此一名為《護理人員面對病患性騷擾及因應之初探》之報告，共有百分之五十三之受訪者抱怨在

（註一九）關於此點，參見臺北市上班族協會，《1997 臺北市上班族的工作與生活問卷調查報告》，頁 5（民國八十六年）。

（註二〇）關於此點，參見《聯合晚報》，民國八十七年六月三十日，頁 4。

（註二一）關於此點，參見行政院勞工委員會，《邁向新世紀的婦女勞動政策（初稿）》，頁 18（民國八十七年）及《婦女就業狀況調查新聞稿》，頁 2（民國八十七年十一月六日）。

（註二二）關於此點，參見臺北市上班族協會，《1998 臺北市上班族工作與生活問卷調查報告》，頁 3 及附件表八（民國八十七年）。

醫療行為過程中，遭到男性病患性騷擾，其中有相當比例是電話騷擾或言詞上騷擾與評論。至於因應之道方面，對言語性騷擾則是消極之回應。（註二三）其次，無線電視（TVBS）在今年二月二十二日至二十六日，曾對全台地區一千八百五十位年滿二十歲之女性進行電話調查，而共有百分之十六點四之婦女在最近一年內，曾遭到各種不同程度之性騷擾，其中有百分之二十七是電話（言語）性騷擾，高居第一位，而受訪者通常都是以消極逃避或不做任何處理之方式來應對。（註二四）事實上，除上述兩調查報告外，臺北市政府衛生局也曾委託臺北市女性權益促進會從事一項名為《臺北市婦女健康服務需求之調查研究》之調查，而發現有百分之四點五之女性就醫者抱怨曾遭到男性醫生性騷擾，其中醫生使用歧視性或暗示性言語亦占一定比例。（註二五）雖然此一調查報告與工作場所性騷擾問題並無直接之關聯，但如果與在這段期間各項有關性騷擾事件之媒體報導相互對照，可以看出此類問題在我國日益受到重視之一斑。（註二六）

二、現行之法律規範及其缺點

事實上，在我國現行之民法、刑法、社會秩序維護法、勞工法及其他相關法律中，都有某些相關條文可資運用，來處理工作場所言語性騷擾之爭議。（註二七）舉例而言，民法第十八條有關人格權之保護規定、第一四八條有關權利行使之界限、第一八四條有關一般侵權行為責任、第一八八條有關雇主之責任，以及第一九五條有關侵害身體、健康、名譽或自由之非財產上損害賠償等規定，都賦予這類事件之被害人請求民事救濟之權利。而被害人亦可視言語性騷擾行為之嚴重程度，透過刑法上相關條文，諸如公然侮辱、妨害名譽或毀謗罪等，來追訴加害人之刑事責任。此外，這些言語性騷擾行為往往會構成社會秩序維護法（其前身為違警罰法）第八三條第三款所處罰之行為，被害人自得請求法院或警察機關對加害人科處罰鍰。再者，這類事件被害人在理論上亦得根據勞動基準法第八條雇主之一般保護義務規

（註二三） 根據報載，此一研究是由陽明大學護理學院與臺北榮總所做，並由世新、政大及交大等校協助問卷設計，由於目前尚未取得此調查報告之原本，本文中所列僅是根據主要報紙所報導者為限。

（註二四） 關於此點，參見《自立晚報》，民國八十八年三月四日，頁 6 及《民生報》，民國八十八年三月五日，頁 20 等媒體報導。

（註二五） 關於此點，參見臺北市政府委託臺北市女性權益促進會所做《臺北市婦女健康服務需求之調查研究》，頁 25（民國八十七年九月）。

（註二六） 關於此點，《自由時報》，民國八十八年二月六日，頁 13。

（註二七） 關於此點，參見鄭津津，〈淺談美國工作場所性騷擾相關法制--兼談我國相關立法應有之方向〉，《八十六年度補助社會團體促進男女工作平等期末檢討研習會》專題報告（民國八十六年六月十九日、二十日舉辦），頁 16-7。

定，以及第十一條至第十二條一般解僱保護等規定來請求救濟，或根據就業服務法第五條就業機會平等之規定，向各縣市所成立之就業歧視評議委員會提出申訴。至於在加害人具有公務員身份時，被害人甚至得依據公務員服務法第六條及第二二條之規定，請求對之科以懲處。

然而，在被害人實際運用這些相關規定請求救濟時，卻會遭到許多實體及程序上障礙，致使會發生投訴無門或緩不濟急之困難，（註二八）以民事救濟為例，由於民法上人格權之保護僅以關於生命、身體、名譽、自由、姓名、身份及能力等有法律特別規定者為限，始得請求損害賠償或慰藉金，對情節較輕微之言語性騷擾被害人之保護即顯有不週，而曠日費時之訴訟程序及難以克服之舉證責任，都是被害人所必須面臨之障礙，至於昂貴之律師費用也是此類事件之被害人（或甚至加害人）所難以負擔者，從而，以民法來解決這類工作場所爭議顯並非良方。至於刑事責任之追訴，往往也會遭遇與民事救濟相同之困難，除舉證責任之負擔更形吃重外，被害人並無法因對加害人科處刑責而獲得完全補償，經過漫長訴訟程序所能獲得者通常是「遲來之正義」。而被害人在訴追及審理過程中所可能遭受之「二度傷害」，可說與一般妨害風化罪之被害人並無二致，在這種情形下，刑事責任之追訴顯然亦非良策。至於社會秩序維護法所能懲處之行為範圍相當有限，並不足以涵蓋所有工作場所性騷擾所觸及之各種行為，而它所科處之罰鍰最高僅為新台幣六千元，又不能對被害人提供任何賠償，且以警察法來規範發生在私有領域工作場所之行為，亦與該法是用來處理公共場所行為之立法原旨不符，從而，此法可說也不足以有效遏阻這類行為。

至於現行勞工法所能提供之保護，則也大部分是無法執行或緩不濟急，舉例而言，雖然由勞動基準法前述第八條訂有「雇主對於僱用之勞工，應……建立適當之工作環境……。」但對違反者並未有罰則之規定，僅具一般宣示之意義。此外，第十一條解僱保護之規定，可以推定雇主不得任意解僱被害人，但因性騷擾爭議並不在該條所特別規定應預告之範圍，故並無法發揮作用。同法第十四條雖賦予勞工無須預告而終止勞動契約之權利，言語性騷擾事件之被害受雇者自得依該條第一項第二款之規定終止勞動契約，但此一條款只能在因受雇者不能容忍性騷擾行為而決定自動辭職之情形適用，所能提供之保障可說仍屬不夠充分週延。在此值得特別一

（註二八）關於此點，參見王惠玲，〈由勞工法觀點論工作場所性騷擾〉，《工作場所性騷擾問題研討會》論文（民國八十二年元月五日舉辦），頁 10-5；俞慧君，〈論工作場所性騷擾之法律問題〉，同研討會論文，頁 45-6；及焦興鎧，〈工作場所性騷擾及其防治之道〉，載《現代家庭與社會發展》（馬起華主編），頁 105-6，均有甚詳盡之說明。

提者是，前述就業服務法之規定，現已逐漸成爲我國目前保障一般工作場所性騷擾事件被害人之最重要法律依據，遭到言語性騷擾之受雇者自得據此請求救濟。根據該法第五條之規定，雇主不得以性別（其他尚有種族、階級、語言、思想……等因素）爲由，而對求職者或所僱員工予以歧視。而根據該法施行細則第五條第二項之規定，直轄市及各縣市得組成「就業歧視評議委員會」，以認定就業歧視。目前，根據行政院勞工委員會職業訓練局相關人員在民國八十八年五月所透露之最新資料顯示，已有二十個縣市成立此種委員會，（註二九）其中尤以臺北市政府勞工局所設立者表現最爲顯眼，該委員會迄今已處理完四件有關工作場所性騷擾之申訴案件，其中有兩件與言語性騷擾有直接之關聯，（註三〇）雖尙未見有明顯之具體成效，但至少可說已邁出正確之一步。一般而言，利用本法來處理工作場所性騷擾事件之最大缺點，是所能科處之行政罰鍰甚輕，對違反者最多僅能科處新台幣三千元以上三萬元以下之罰鍰，所能收到之嚇阻作用甚微。（註三一）且勞動行政主管機關對該法第五條之「雇主」一詞，是採從嚴認定之立場，從而，甚難確定其所應負擔之法律責任，讓受害人常有求助無門之憾。（註三二）

三、相關之改革措施

雖然我國現行法規並無法有效處理解決工作場所性騷擾事件所引發之各項爭議，但幸而在婦女團體之極力鼓吹下，目前在朝野各政黨所先後提出之五項「兩性

（註二九）關於此一數字資料，是該局官員於民國八十八年五月十三日所親口告知，最新成立者爲臺中縣就業歧視評議委員會。

（註三〇）關於此點，參見臺北市勞工局，〈臺北市就業歧視評議委員會業務報告〉，《兩性工作平等研討會》（民國八十六年六月十二日舉辦），頁 1,2 及 7。至於較新之資料，參見臺北市政府勞工局，〈臺北市就業歧視案例分析報告〉，頁 11-13,25-6,31-3（民國八十七年六月）。至於第四件評議案件，是涉及一外商公司之男性主管在酒後性騷擾本國女性下屬之投訴，則是在民國八十七年十一月二十四日始做成評議決定，至於這四件評議案件之處理經過及結果評估，參見焦興鎧，〈臺北市就業歧視評議委員會對工作場所性騷擾防制之貢獻〉，頁 12-16（本文目前投稿《政大法學評論》，已通過審查，但尙未知刊登日期，其影本現保存在作者個人檔案中）。有關兩件涉及言語性騷擾之評議，參見本文後述第肆、三、部分之說明。

（註三一）關於此點，參見黃昭元，〈行政院裁判之評析—就業服務法實務與行政院裁判之評析--期末座談會書面資料〉，頁 10。

（註三二）舉例而言，行政院勞工委員會之訴願委員會即曾以加害人並非就業服務法第五條及第六十二條所指稱之「雇主」，而撤銷臺北市政府勞工局對就業歧視評議委員會所做第一宗認定工作場所性騷擾成立之罰鍰處分，關於此點，參見勞工委員會八十六年一月二十日臺八十六勞訴字第一二九八六四號訴願決定書，其影本現保存在作者個人檔案中。

工作平等法草案」(註三三)中,均對一般工作場所性騷擾問題做相當程度之規範,自亦得以運用來對付處理發生在這些場所之言語性騷擾情形,以下分述其相關規定之情形。

首先,行政院勞工委員會在民國八十四年十月所提出「兩性工作平等法草案」第十一條規定:「為維護工作環境中享有受尊重、不受侵犯及干擾之權利,雇主應會同工會或勞工代表訂定反性騷擾措施,並公開揭示之(第一項)。為使勞工免於遭受性騷擾,雇主應舉辦反性騷擾之相關教育,並對性騷擾事件採取適當之懲戒措施(第二項)。前二項所稱性騷擾,係指工作場所中或勞動契約履行過程中意圖挑逗或滿足性慾,違背他方之意思,以肢體或明示、暗示之語言、圖畫、影片或其他方法,施予他方,致使其人格、尊嚴、人身自由或工作受侵犯或干擾之行為(第三項)。雇主或因工作關係有管理監督權者,對於勞工或求職者,不得以其接受性騷擾為決定勞動契約之成立、存續,或影響其勞動條件(第四項)。」同草案第二十二條復規定:「違反第十一條第四項規定者,處新台幣五萬元以上,三十萬元以下之罰鍰(第一項)。前項處罰應先經主管機關兩性工作平等委員會審議後,始得為之(第二項)。」(註三四)

其次,臺灣國會辦公室在民國八十三年三月所提出「男女工作平等法(反工作性別歧視法)草案」第十六條規定:「禁止任何人在工作場所中以性有關之語言、舉動或其他方法,對勞工或求職者造成困擾,而有影響工作表現之評估,造成職業安全危害之虞或結果。」第十七條規定:「禁止雇主利用權勢,以使勞工或求職者受有工作上利益或不利益為條件,向勞工或求職者以明示或暗示之方法提出性方面之要求。」同草案第三十二條復規定:「雇主或事業單位違反……第十六條、第十七條規定者,處二萬元以上十萬元以下罰鍰,仍不改正者,得連續加倍處罰。」目前此一草案已由李進勇等二十四位立委於民國八十四年向立法院正式提出。(註三五)

再者,財團法人婦女新知基金會在民國八十五年五月所提出之「男女工作平等法草案」中,特別以專章(第四章一工作場所性騷擾之防治措施)對這類事件加以規範,該章共有四個條文,第二十條規定:「雇主及事業單位或因工作關係有管

(註三三) 此四個草案之影本,現均保存在作者之個人檔案中。

(註三四) 本草案第二十二條第二項有關「……應先經主管機關兩性工作平等委員會審議後,始得為之」之規定,經行政院勞工委員會在民國八十七年六月九日邀集學者專家討論後,認為並無任何必要,業已決定加以刪除。

(註三五) 關於此點,參見院總第 1681 號(委員提案第 1159 號),其內容與原草案相同,並未做任何之更動。

理監督權者，不得明示或暗示勞工或求職者以性要求或其他具有性意味之言詞或行為，作為勞動契約成立、存續或變更之交換條件。」第二十一條規定：「雇主及事業單位應禁止任何人在工作場所中以性要求或具有性意味之言詞或行為對勞工造成脅迫性、敵意性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格、尊嚴、人身自由或影響其工作表現者（第一項）。雇主及事業單位於知悉或應知悉前項性騷擾之情況，應採取立即有效之糾正措施（第二項）。」第二十二條規定：「雇主及事業單位應會同工會或勞工代表訂定反性騷擾措施、申訴管道及懲戒辦法，並公開揭示之（第一項）。雇主及事業單位應定期舉辦反性騷擾之相關教育（第二項）。」第二十三條則規定：「中央主管機關應訂定性騷擾認定準則，工作場所反性騷擾措施辦法及處理程序要點，要求雇主及事業單位遵行並在工作場所公開揭示（第一項）。為使勞工免於遭受性騷擾，各級主管機關應定期舉辦反性騷擾措施之相關教育及宣導（第二項）。」同時，同草案第二十四條又規定：「雇主及事業單位因故意或過失有違反本法……第二十條、第二十一條……之行為，致勞工或求職者受損害時，應負賠償責任（第一項）。前項損害賠償請求權，自請求人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有違反各該規定之行為時，逾十年者，亦同（第二項）。」此外，第二十八條復規定：「雇主及事業單位違反……第二十二條……定者，處一萬元以上五萬元以下罰鍰。仍不改正，得連續處罰。」（註三六）

又者，由現代婦女基金會在民國八十五年八月所提出之「男女工作平等法草案」，其有關工作場所性騷擾之規範部分，可說與前述行政院勞工委員會所提出之草案，在內容上幾屬完全雷同，舉例而言，該草案第十一條除刪去勞委會草案第十一條第一項前列「為維護工作環境中享有受尊重、不受侵犯及干擾之權利」之字句，以及同草案同條第四項「雇主或因工作關係有管理監督權者，對於勞工或求職者，不得以其接受性騷擾為決定勞動契約之成立、存續，或影響其勞動條件」之規定外，其他並無任何文字上之變動。至於在罰則部分，該草案則在第二十二條規定：「違反第十一條第二項規定者，處新台幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰。」（註三七）

最後，現代婦女基金會在今年三月五日，也曾提出一份「性騷擾防治法草案」，特別針對工作、教育、訓練、專業服務及大眾服務所發生之各種性騷擾情形加以防

（註三六） 婦女新知基金會之「男女工作平等法草案」目前已完成第六次之修正，其中有關第四章「工作場所性騷擾之防治措施」（第二十一條至第二十四條）部分，除條次變更外，內容並未變動。

（註三七） 根據該基金會董事長潘維綱立法委員於民國八十八年三月一日告知，由於該草案內容與前述行政院勞工委員會所提出者大體雷同，該基金會已決定不向立法院提出該草案，而將另提後述之「性騷擾防治草案」。

治規範，並對此類事件被害人之權益提供各項保障，是我國此類立法之一大創舉。（註三八）本法草案共有五章二十五條，由於篇幅有限，僅能對其最重要條款內容做一簡要之說明。首先，該草案規定性騷擾是指對他人實施違背其意欲之性要求，或其他具有性本質之言辭或肢體等行為，而有下列情形之一者：一、明示或默示以該他人順從或拒絕該行為，作為其錄取、僱用、分發、配置、陞遷、降調、工資給與、獎金或津貼發放、文憑核發、資格取得、獎懲、考績、成績或其他與工作、教育或訓練權益有關之條件。二、明示或默示以該他人拒絕或順從該行為，作為其提供專業服務或大眾服務之條件。三、該行為造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之工作、教育、訓練、專業服務或大眾服務之情境，而有損該他人之人格尊嚴或不當影響其工作、學業、訓練或服務之進行。其行為態樣範圍，顯較前述各草案擴大甚多，已不似發生於工作職場者為限。其次，該草案明定中央及各級地方政府均應設立性騷擾防治委員會，以辦理全國性或轄區內之性騷擾防治事宜，且這些委員會之民間團體、專業代表及女性代表之比例，均不應少於二分之一。再者，該草案規定僱用五人以上勞工之雇主及相關機關（構），均應對這類事件設立適當之申訴管道並採取適當之懲戒措施，而僱用員工十五人以上者，更應與相關代表訂定性騷擾防治措施並公開揭示。至於對他人為性騷擾之行為者及對參與性騷擾調查、偵查或審理程序者為差別待遇或侵害行為者，本草案規定均應負財產及非財產上之損害賠償責任。而對濫用工作、教育或訓練之權力、機會或方法，對他人要求、期約或獲取利益者，則屬性勒索罪，科以有期徒刑、拘役或科或併科罰金。又者，本草案對涉及此類事件之民刑事程序，也設有調解、免收裁判費、強制執行、不公開審判、對特定被害人採隔離訊問，以及不洩露被害人身份等規定，務求儘速解決紛爭並保障被害人之權益。又次，本草案規定相關主管機關應制定處理這類事件之準則，並由受專業訓練之專人辦理此類案件，而各級中小學每學年亦應有性騷擾防治課程，以期及早紮根。最後，本草案在罰則中對未能遵守相關定者科以行政罰，並得連續處罰。

綜觀這些草案有關規範工作場所性騷擾事項之內容，可說都甚具特色，如能各取所長來加以融合貫通，在立法形式及規範內容上，將較其他工業先進國家目前所實施者絕不遜色，未來如能順利完成立法而確實執行，必能剷除我國工作場所中所普遍存在之言語性騷擾等不合法之現象，而有助於兩性工作平等之理念在我國早

（註三八）目前現代婦女基金會已為此草案分別在民國八十八年三月十三日、四月三日及四月十七日，舉辦三場有關工作場所、校園性騷擾及一般性質之公聽會，有關此草案之影本，現保存在作者個人檔案中。

日得以實現。

參、我國法院之一則相關判決

嚴格而言，本案並不應屬有關工作場所性騷擾之爭議，因為在原告所提出之主張中，從未提及此一名詞，且本案爭端曝光後雖曾引起婦女團體之聲援及重視，但並未向「臺北市就業歧視評議委員會」提出申訴，而逕向法院提起民刑事訴訟，至於法院之判決也僅是以原告名譽及人格受損為理由。然而，由於國內媒體在本案判決後之報導，多稱之為「辦公室開黃腔」，與一般通念上所瞭解工作場所言語性騷擾之情節近似，且其判決結果之影響亦屬深遠，因此，以下特別將其歸類為一般工作場所性騷擾之一種，而設法對此一判決之處理經過略作說明，至於對此判決結果之評估，則將在本文後述肆一、二、部分再加以說明。

一、本案之重要事實及處理經過（註三九）

本案原告擔任臺灣高等法院民事庭書記官，而被告則為該院資深通譯，任職達二十多年之久，兩人為同事關係。根據原告在本案之陳述，被告平時即言行粗鄙不知節制，且藉其資深並與某主管關係良好，常有隨意口出穢言，故意詈罵嘲弄女性之舉，雖經原告好言相勸，但卻反被多次辱罵。原告曾向上級報告，但被告反而變本加厲，讓原告更為難堪。（註四〇）

原告指稱在民國八十五年五月三十日下午四時至五時間，被告又在該院多數人得以共聞共見之民事科通譯室中，詈罵嘲弄原告「開黃腔又怎樣，不黃妳會生子？」（台語發音）等語，讓甫生產後之原告深覺受辱，乃向臺北地方法院提起刑事告訴，後經檢察官提起公訴，而地方法院及高等法院均判決被告妨害名譽（公然侮辱）罪名成立，判處罰金一千元，緩刑二年在案。（註四一）

原告認為被告之侵害行為，使其精神上遭受重大痛苦，且事發迄今，被告毫

（註三九）關於此一部份之處理，是由作者根據判決書所列，以一般評述美國法院判決之方式簡要做成，至於其正確性仍以該判決書所載者為準。

（註四〇）關於此點，參見八十七年度訴字第六七三號判決（民國八十七年五月十一日做成），頁1。

（註四一）參見同前註，頁2，原告在本案中並提出臺灣臺北地方法院檢察署八十五年偵字第二六七六一號起訴書，臺北地方法院刑事庭八十六年易字第四六九號判決書及臺灣高等法院八十六年上易字第四四六三號判決書之影本做為證據，此三份起訴書及判決書之影本，均保存在作者個人檔案中。

無悔意，態度仍舊惡劣，乃向臺北地方法院提起此一民事訴訟，依據民法第一八四條第一項前段及第一九五條第一項之規定，請求被告給付新臺幣六十萬元之損害賠償。（註四二）

二、本案兩造所提出之主張

雖然本案之事實甚屬明確，而牽涉之爭端亦不複雜，但由於其判決結果影響甚為深遠，因此，對兩造所提出之訴求主張，仍有分別加以說明之必要。

（一）原告所提出之主張

首先，原告主張被告於事發當日，在臺灣高等法院多數人得共聞共見之民事科通譯辦公室內，基於使原告名譽受損之故意，詈罵嘲弄「開黃腔又怎樣，不黃妳會生子？」（台語發音）等語，使甫生產不久原告之「人格」受有貶抑，社會評價遭受貶損，而「名譽權」受到侵害，並使其精神遭到重大痛苦。且事件發生迄今，被告均無悔意，且態度仍然惡劣，乃依民法第一八四條第一項前段一般侵權行為責任及第一九五條侵害身體、健康、名譽或自由之非財產上損害賠償之規定，請求被告賠償新臺幣六十萬元。（註四三）

其次，原告認為雖被告一再辯稱事發當日下午四時許，原告代理其他同事開庭而並不在通譯室內，但其辯詞業經前述臺灣高等法院刑事庭傳訊證人詳細調查，證明事件確發生於當日退庭後四時許，並無任何出入，並於刑事判決書中交待明確，從而被告所提原告當時不在場之抗辯並不足採。（註四四）

最後，原告請求被告應停止指摘或傳述足以毀損其名譽之行為，並願提供擔保，請准宣告假執行。（註四五）

（二）被告所提出之主張

在本案中，被告除聲明法院應駁回原告之訴及假執行之聲請外，並提出下列之主張：首先，事發當日下午原告適正代理其同事開庭，並不在該院通譯室內，因此所指嘲罵一事，根本不可能發生，而臺灣高等法院前述刑事判決竟將原告訴狀所載及臺北地方法院刑事判決之時間「下午四時」，擅自更改為「四時至五時間」，而做為科刑之基礎，顯屬認定事實極為不當。且被告亦提出兩造賴姓同仁亦曾在高

（註四二） 同前註，頁 1。

（註四三） 同前註。

（註四四） 同前註，頁 2。

（註四五） 同前註，頁 1。

院刑庭審理本案時，結證否認曾聽聞被告有侮辱原告之言詞，其餘全體通譯亦未聽及，均足以證明被告確並未對原告有侮辱之語。（註四六）

其次，被告聲稱在臺灣高等法院任職多年，平日表現良好，原告所稱被告平時有「隨意口出穢言，故意漫罵嘲弄女性」等語，全屬毫無事證可稽。至於其平常轉述有關處理案件中男女關係之詞，並無任何故意侮辱他人之意，與公然侮辱有別，因此，前述刑事判決亦屬違背社會經驗法則，本件獨立之民事訴訟，自更無受刑事判決認定事實之拘束。（註四七）

最後，對原告前述所提「應停止指摘或傳述足以毀損原告名譽行為」之訴求，被告認為並無任何根據而加以否認，並主張原告應就此負舉證之責。（註四八）

三、地方法院之判決及理由

法院判決原告之訴為一部有理由，一部無理由，現分述其重要相關部分及判決理由如後。

首先，法院對原告所提被告在民國八十五年五月三十日下午四時至五時間，於臺灣高等法院民事科通譯室中，基於使原告名譽受損之故意，加以詈罵嘲弄，使原告之名譽受損一事之主張，認為根據原告所提出之起訴書及刑事判決書所載相符，自堪信為真實。（註四九）至於對被告前述所提出侵權行為發生之事實期間之抗辯，法院亦以經調卷審核起訴書及判決書之卷宗無誤為由，而駁回其訴求。（註五〇）

其次，法院又以在前述起訴書及判決書中，相關證人均曾明確具結證指稱被告當天確曾對原告做出前述「開黃腔」之語，且要被告為這句話向原告道歉，以同事並無設詞構陷被告為由，而認為在此一階段之證詞較為可採。（註五一）至於被告所提賴姓同仁及其他通譯曾在刑案審理期間做證其並未為前開侮辱性言語之主張，均未為法院所接受，認為這些人或係因時間經過而記憶模糊，或係受人情之困，而不願得罪被告之故。（註五二）

再者，法院又根據證人於臺灣高等法院審理此案時之證述，證明被告確是在當日下午四點多，於原告代理開庭後對其做出前述侮辱之言詞，故被告所稱原告當

（註四六） 關於此點，參見同前註，頁 2。

（註四七） 同前註。

（註四八） 同前註。

（註四九） 關於此點，參見同前註，頁 3。

（註五〇） 同前註。

（註五一） 同前註。

（註五二） 同前註，頁 3-4。

天根本不在場之陳述，亦屬未負積極舉證之責任。（註五三）此外，由於多位證人亦曾證明兩造當事人當天下午確曾已先有口角爭吵之事實，因此，法院認定被告在當時即與原告有心結存在，故在做出前述妨害名譽之言語時，自有其故意存在，從而，被告所稱僅係轉述見聞，而並無侵權故意之辯詞，亦未為法院所接受。（註五四）

最後，法院認為被告對甫生產不久之原告，以「開黃腔又怎樣，不黃你會生子」一詞詈罵嘲弄，是隱喻生產後不久之婦女，有不雅或不當之性行為，而被告為此一言語時，又係在公眾得出入之場所，在綜合考量兩造均為公務員之身分地位等情形後，認為「已達到貶損原告之名譽，對原告人格在社會之評價自有貶損。」（註五五）而判定被告確有妨害原告名譽之侵權行為，乃根據民法第一九五條第一項之規定，在審酌兩造當事人之經濟情況、原告因被告侵權行為而在名譽及精神上所遭受之損害，以及被告故意侵權行為之程度等情況後，判決被告應給付原告新臺幣二十萬元。（註五六）然而，對原告所提被告「應停止指摘或傳述足以毀損原告名譽之行為」之請求主張，法院則以無理由而加以駁回。（註五七）

四、本案之後續發展

嗣後，被告針對臺北地方法院此項判決提起上訴，而原告則提起附帶上訴，現分述兩造在此上訴案中所提出之主張、臺灣高等法院之判決及理由，並試評析其得失。

（一）本上訴案兩造所提出之主張

事實上，兩造在本上訴案所提出之主張與第一審時幾乎完全相同，只是被告（上訴人）認為原判決新台幣二十萬元過重，而原告（被上訴人）則主張原判決過輕，而請求另再給付四十萬元（合計六十萬元）。但被告還特別補稱其所言「不黃妳會生」一語，並不是有侮辱意思，而主張「……一般婦女之能懷孕、生育，體內必具有黃體素存在，乃上訴人二十餘年來屢在庭上聽聞醫學專家之說明及案例之傳述，要難解為侮辱婦女之言詞，……」（註五八）「……僅此『不黃妳會生』一詞，

（註五三） 同前註，頁 4。

（註五四） 同前註。

（註五五） 同前註。

（註五六） 同前註及判決主文

（註五七） 同前註。

（註五八） 關於此點，參見臺灣高等法院八十七年上易字第九五號判決（民國八十七年十一月四日做成），頁 3。

亦不得遽認為人格受有貶抑。」（註五九）及「……『不黃妳會生』有侮辱人格亦屬輕微。」（註六〇）等。原告則補稱：「……上訴人之侵害行為，使被上訴人之精神上遭受重大痛苦，兩造之訴訟引起媒體及社會大眾之關注，更使被上訴人承受無比重大之精神壓力，受害情形及所受影響不可謂不嚴重。」（註六一）

（二）高等法院之判決及理由

臺灣高等法院判決上訴人之上訴一部有理由，一部無理由，而被上訴人之附帶上訴則為無理由，現分述其重要相關部分及判決理由如後。

首先，高等法院與地方法院一樣，對被上訴人所提上訴人確在民國八十五年五月三十日下午四時至五時之間，對其有公然侮辱之主張，認為根據被上訴人所提起訴書及刑事判決書所載相符，自堪信為真實。（註六二）至於上訴人所提高院刑事庭擅自將其刑案犯罪時間加以更改一事，則也被高等法院認為「容有誤解，自非有據。」（註六三）

其次，高等法院對相關證人之證述，均採用與地方法院相同之見解，除認定在偵查及刑庭審理期間階段證詞較具可靠性外，（註六四）並指出兩造當事人在事發當天即有心結，而在為前開侵權行為（妨害名譽）時，自有故意甚明，因此，上訴人空言主張並無侵權行為之故意，而僅是在辦公室內討論語譯等，自亦不足採。（註六五）

最後，高等法院認為上訴人所為「開黃腔又怎樣，不黃妳會生子」之言詞，含有相當之負面評價，依社會大多數人之觀念及評價，應認足以貶損被上訴人之名譽，對其人格在社會之評價自有損害。（註六六）由上述之判決用語觀之，高等法院在此點亦與地方法院是採完全相同之見解。然而，高等法院又進一步認為，民法第一九五條定有「不法侵害他人身體、健康、名譽或自由者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額」，而所謂「相當」應以實際加害情形與其名譽影響是否重大，及被害者之身分地位與加害人經濟狀況等關係定之，（註六七）因此，

（註五九） 同前註。

（註六〇） 同前註。

（註六一） 同前註，頁 4-5。

（註六二） 同前註，頁 6。

（註六三） 同前註。

（註六四） 同前註，頁 7-8。

（註六五） 同前註，頁 8。

（註六六） 同前註。

（註六七） 同前註，頁 8-9，關於此點，高等法院主要是參照最高法院四十七年度上字第一二二一

它雖確認被上訴人無端受上訴人公然侮辱，精神上受有一定程度之傷，但在審酌雙方當事人之經濟情況後，認為原審判決之損害賠償金額，已占上訴人全年所得三分之一左右，對其生計影響頗大，故該院認為以賠償十萬元為正當。（註六八）同時，高等法院在本案亦駁回被上訴人所提之附帶上訴。（註六九）

肆、綜合評析

一、對地方法院判決之評析

本案所涉及之情形，是屬工作場所言語性騷擾之一種，在我國情形極為普遍嚴重，（註七〇）且又發生在同事之間，當事人彼此間並無指揮隸屬之關係，是所謂「敵意工作環境性騷擾」（hostile environment sexual harassment）之一種，與我國地方法院第一則有關工作場所性騷擾判決所涉及之「交換性騷擾」（quid pro quo sexual harassment）情形略有差異。（註七一）由於法院在此案判決甚重，且被告亦遭刑事判決確定，因此，輿論界曾競相報導，而婦女團體亦深感鼓舞。（註七二）以下將試評估此一判決之優缺點，並指陳出若干未能解決之爭議。

號判例。

（註六八） 同前註，頁 9。

（註六九） 同前註，頁 9-10

（註七〇） 根據呂寶靜及傅立葉在前述《臺灣地區工作場所性騷擾之調查報告》中指出，在我國工作場所最易發生之性騷擾行為是「習慣性講黃色笑話」、「對身材或性特徵發表評論」及「發表性別歧視的評論」，可說都與所謂「辦公室開黃腔」有直接關聯，關於此點，參見前揭註四報告，頁 55。

（註七一） 關於此一案例之判決，參見焦興鎧，〈我國地方法院第一則有關工作場所性騷擾判決之解析〉，頁 9-19（本文目前投稿《國立中正大學法學論集》第二期，已通過審查，但尚未知刊登日期，其影本現保存在作者個人檔案中）。所謂交換性騷擾與敵意環境性騷擾，主要是根據美國平等就業機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission: EEOC）對性騷擾行為定義所做之分類，前者發生在事件當事人彼此間有指揮隸屬關係者，涉及者是有形之就業利益（tangible employment benefits），後者則是發生在彼此沒有指揮隸屬關係之同事或其他當事人間，通常不會涉及任何就業利益。一般而言，前者情節通常較為嚴重，關於兩者法律效果之差異，參見焦興鎧，《工作場所性騷擾問題在美國所引起之法律爭議》，頁 18,162-212（民國八十六年），有極詳盡之說明。

（註七二） 關於此點，參見《聯合晚報》，民國八十七年五月十三日，頁 1 及《中時晚報》，同日，頁 5。

(一)本案判決之優點

本案雖是依據民法侵權行為及人格權之相關條文做成判決，而對有關工作場所性騷擾所產生之爭議並未有所著墨，但在我國目前尚未能引用公平就業法律來處理這類爭端之情形下，堪稱仍屬一相當正確之判決。首先，本案被告被判應給付損害賠償金新臺幣二十萬元，幾為其個人全年所得三分之一，況且被告尚被臺灣高等法院刑事庭判處罰金銀元一千元，緩刑二年確定，（註七三）此一判決結果對我國某些喜於辦公室或其他工作場所開黃腔或辱及異性者，自能產生相當之嚇阻及警惕作用，對促進職場兩性和諧相處上，有其正面積極之意義。

其次，在性質上本件是屬一敵意工作環境性騷擾事件，大多是發生在同事之間，彼此地位大體對等（但本案被告顯較原告資深），而事件大多發生在較為公開易見之場所，被害人在蒐證及舉證上所遭遇之困難相形較為減少。雖國人常因礙於人情壓力而願意挺身做證者不多，但本案審理法官卻能本於職權詳加調查事實，且對證人所做證詞之可靠性多方推敲，並核閱相關案件之卷宗，來駁回被告前述所提諸項抗辯，而做出有利被害人之判決，在證據之認定上堪稱相當盡責。

最後，本案判決評估被告侮辱性言詞對原告所造成之損害，認為某些言詞在本質上雖不完全具有性意涵，但對特定性別卻都會造成屈辱貶損之結果，即屬構成侵權行為之要件，與目前歐美先進國家咸認發表某些特別蔑視女性之言論（sexist speech）亦構成性騷擾或性別歧視（sex discrimination）之見解頗相吻合，本案此一判決對我國目前仍屬一以男性為主導之社會，以及工作場所普遍存有兩性權力不對等現象而言，實具有暮鼓晨鐘發人深省之效。

(二)本案判決之缺點

本案之案情並不複雜，法官要做出正確判決並不困難，但若與我國第一則有關工作場所性騷擾案例之判決結果相較，可能會有判罰過重之嫌。事實上，該一案例涉為所謂交換式之肢體性騷擾，其情節及所造成之侵害遠較本案為嚴重，但卻僅判給付新臺幣拾萬元，雖然所侵及之權利及引用之法條堪稱大同小異，而由此一事實亦可推論出援用民刑法來解決這類爭端之困難，很難尋找出讓雙方均可滿意之結果，只有期待將來「兩性工作平等法」制定後，能援引歐美先進國家之先例，以就業歧視法或公平就業法來處理這類爭端，一方面加重雇主之法律責任，以鼓勵其儘

（註七三）關於此點，參見前揭八十七年訴字第六七三號判決書，頁 4，此高等法院刑事判決之字號為八十六年度上易字第四四六三號。

量營造一兩性和諧之工作環境，對這類事件之被害人迅速予以補償，並懲戒觸犯這類行為者，另一方面則以和解或其他各種非司法訟爭之手段，來處理這種新興之勞資糾紛，至於循司法途徑解決此類爭端，則只有在最嚴重惡劣之情況下才加以使用，方是正確之道。

(三)本案所未能解決之爭議

一般而言，在所謂「敵意工作環境性騷擾」爭議中，最難解決之問題共有兩項：一是雇主在這類事件之法律責任歸屬問題，另一則是加害人之言行舉止究竟要嚴重至如何之地步，始足以改變被害人之工作條件，而對其構成一敵意之工作環境？在本案中，法院對第一項問題完全未做處理，衡諸我國法院目前對審理這類問題尚在萌芽摸索階段，實屬無可厚非，（註七四）但第二項問題則涉及這類行為是否足以成立性騷擾及加害人之責任範圍，在處理上即不得不慎。在本案之情形，被告顯然在平時即有「口出穢言，故意漫罵嘲弄女性」之惡習，且與原告多所不和，而系爭之侮辱言詞又是針對原告此一特定對象，並是發生在公眾場合，故在判明上尚無困難。但如果這類情形僅屬偶而發生，或其言詞並非針對特定對象，在認定是否構成性騷擾上即屬不易，而只有在未來期以逐案審理（case-by-case adjudication）之方式來加以解決。

二、對高等法院判決之評析

平心而論，高等法院此一判決對我國近期希冀剷除工作場所到處充斥言語性騷擾問題之努力而言，是一相當嚴重之挫敗，也暴露出前述運用民刑法以逐案審理方式解決這類爭端所造成之不確定性。事實上，由被告前述在上訴聲明中所言「婦女之能懷孕、生育，體內必具有黃體素存在」，以及認為其所做言詞對原告人格侮辱事屬輕微等諸項抗辯觀之，可見毫無悔意，且態度仍屬惡劣，而徵諸臺北地方法院民庭及刑庭之判決，被告平日即屬言行粗鄙並隨意口出穢言者，其特別蔑視女性之性格可想而知，案發當日所做公然詈罵嘲弄之詞，益顯露其囂張肆無忌憚之狀。反觀原告事發後所承受之精神壓力，尤其是提及訟案引起媒體及社會大眾關注後之影響，更是一般性騷擾事件被害人所普遍感同身受者。在本案中，高等法院既已認定被害確有公然侮辱之事實，況且刑事判決亦已確定，但卻拘泥於兩造之身分地位

（註七四）關於此點，參見焦興鎧，〈美國雇主對工作場所性騷擾事件之法律責任及預防之道〉，載同作者，《勞工法制之最新發展趨勢—美國勞工法論文集(二)》，頁 433-75（民國八十六年）。

及經濟情況，而無視於被害人名譽人格受損之嚴重情形，在權衡這類事件所牽涉公益與私益之際，即有未週之處。雖然與前一案例相較，本案一審判決對被告而言是稍嫌過重，但為匡正工作場所普遍存在之言語暴力問題及當事人地位不對等之現象，在加害人全無知所檢討改善言之情況下，維持原判或僅作小幅度之刪減，似應是一較為合理之判決結果，也能產生一定之嚇阻及警惕作用。

根據作者個人嗣後之側面訪查，由於本案原告嗣後並未對高等法院此一判決提出上訴，因此，整個案件即已告確定。（註七五）

三、其他近期之相關發展

除地方及高等法院會對工作場所言語性騷擾之爭端做出前述之判決外，臺北市就業歧視評議委員會及民主進步黨也曾先後處理幾件類似之糾紛，而由這些處理過程中可以發現，此類新興勞資爭議隨著擬議中「兩性工作平等法」之制定後，勢必會益形增多，而其態樣亦將更趨複雜，以下分述這些新發展之情形。

(一)臺北市就業歧視評議委員會之兩則相關評議

如前所述，臺北市政府在民國八十四年十一月所成立之就業歧視評議委員會，是我國最早根據就業服務法所設置，也是目前唯一實際運作者，截自本文完成初稿之日（民國八十八年五月三十日），它共曾召開二十四次委員會議，評議三十四件就業歧視案件，其中共有四件涉及工作場所性騷擾之爭議，而有兩件與言語性騷擾有關，（註七六）現分述其處理情形如下。

1. 第一則有關工作場所言語性騷擾爭議之評議

本案申訴人自民國八十五年九月二十三日起，進入被申訴之公司擔任業務助理一職，試用期間三個月，於同年十二月十日發現懷孕後即報告主管，而該公司副總經理在十二月十日即以試用期間工作不力考核不及格為由解僱。在申訴人提出懷孕歧視投訴之同時，申訴人先生宣稱該公司總經理在會議室討論業務問題提及客戶興趣時，曾對申訴人表示：「妳除了與老公做愛外，還有什麼興趣？」另外還曾有一次在會議室想動手撫摸申訴人，但因申訴人表情不悅，乃自嘲「孕婦肩膀不能亂

（註七五） 根據最高法院徐璧湖法官之轉述，本案原告是因不願再增訟累而未提出上訴，且認為此事件對其打擊極大，影響身心健康甚鉅，有關其個人對此一案件之心路歷程，將在日後另文說明。

（註七六） 關於此二申訴案之評議，參見焦興鎧，〈臺北市就業歧視評議委員會對工作場所性騷擾防制之貢獻〉，頁 15-16（本文目前投稿《政大法學評論》，尙未知審查結果，其影本現保存在作者個人檔案中）。

碰」而帶過，此一事實申訴人嗣後曾向兩位同事提及。（註七七）

雖然本案主要爭點是在懷孕歧視，但評議委員會在民國八十六年七月三十日就此案召開第五次會議時，曾針對該公司總經理對申訴人此類言行是否構成工作場所性騷擾一事加以討論。根據多位委員之發言，認為該公司所使用之字眼，應屬極嚴重之言語上性騷擾，而第二次發生之肢體上性騷擾行為，因有公司副總經理在場，而申訴人事後亦曾告知其兩位同事，並有其書面證詞，故事件發生之可能性極高。由於該公司屬典型之家族企業，當事人兩造地位懸殊，雖資方辯稱會議室為透明，絕無發生此類事件之可能，但根據情況證據之推敲，只要被害人有不悅之感受，即屬不妥當之性騷擾行為。然而，申訴人本人在所召開之先後五次評議會中，並未就此點直接提出投訴，因此，雖然與會委員有此認定，但對本案仍是以懷孕歧視成立結案，（註七八）故本案就嚴格意義而言，並不屬有關工作場所性騷擾之爭端。

2. 第二則有關工作場所言語性騷擾申訴案件之評議

民國八十六年元月八日，申訴人向勞工局提出申訴，指稱在民國八十四年八月二十六日，該公司工會在臺中召開理監事會議，會後北返車中，公司管理部經理曾在車上向申訴人表示：「到賓館住一晚，等明天再回台北。」等語，申訴人當場加以拒絕，此事雖有在場同事表示已不復記憶，但同車另兩位工會幹部卻宣稱確曾聽到此語，並有一位幹部曾向該公司總經理反映此事。一年多後，申訴人被調職他市工作，乃控訴其調職是因拒絕經理性騷擾之故，而資方則宣稱職務調動非關性騷擾，而全屬為部門人事精簡之故，且新職務之勞動條件並未有所變更。

就業歧視評議委員會曾就此申訴案召開五次評議會，（註七九）除確認當日同車五人之關係外，並詢及該管理部經理平日及女性員工之互動情形，而得知其在工作場所中確有言語冒犯女性員工（開黃腔）之情事，此外，評議委員會亦設法要找出本案事件與申訴人被調職一事，是否確有關聯。

（註七七）關於此點，參見臺北市就業歧視評議委員會第十一次評議資料，其影本現保存在作者個人檔案中。

（註七八）本案後經臺北市勞工局以八六府勞二字第八六〇六五一〇四〇一號處分書科罰新臺幣一萬五千元，當事人不服向行政院勞工委員會提起訴願，後經該委員會以臺八十七勞訴字第〇四一三一〇訴願決定書駁回，當事人仍不服乃向行政院提起再訴願，後經該院以臺八十七訴字第四八七六六號再訴願決定書駁回。至於當事人是否會提起行政訴訟，目前尚未知悉。有關這些處分書及決定書之影本，現均保存在作者個人檔案中。

（註七九）其中在民國八十六年五月十四日所舉行之第九次評議委員會中，因需討論其他兩件案件而未列入評議議程討論本案，關於此點，參見《臺北市就業歧視案例分析報告》，前揭註三〇，頁6及32。

本案經與會委員討論後，一致認為申訴人所提單一次言語上不禮貌之事件，尚不足構成性騷擾情形，且經申訴人制止後，類似行為即未再發生，兩人並無任何接觸。至於調職與該事件發生相隔年餘，由勞資爭議之性質觀之，應與工會運作衝突有關，故評議性騷擾不成立，但因被申訴人經公司其他女性員工反映確有行為可議之處，而該公司亦未建立員工遭到性騷擾侵害後之申訴管道，為使該公司能提供一免遭此類事件傷害之工作環境，乃建請勞工局函告該公司注意改善。嗣後勞工局並已遵照委員會之建議，以公函指示該公司切實辦理，以免觸法受罰。（註八〇）

(二)民主進步黨黨職幹部之言語性騷擾爭端

在民國八十七年五月下旬，民主進步黨中央黨部發生一女性主管在主管會報中控訴另一位男性主管言語性騷擾之事件，而為國內新聞媒體所廣泛報導。（註八一）嗣後，當時擔任該黨秘書長邱義仁先生即裁示將該案移送中央黨部人評會調查，並責成婦女發展部與該黨產業工會共同負責草擬「民主進步黨工作場所性騷擾暨性別歧視防治辦法草案」。同年六月下旬，該黨中央黨部人評會經調查後做成裁決，認定該男性主管因「主管對下屬以不適當語言造成性別意識之傷害，違背身為主管應為表率之規範，記小過乙次。」（註八二）而該黨中央常務委員會也在同年六月十七日，通過「民主進步黨工作場所性騷擾暨性別歧視防治辦法」，並將在中央常務委員會下設置一「性騷擾暨性別歧視申訴委員會」，專掌該黨中央及地方各級黨部黨工因執行黨務所遭致性騷擾或性別歧視之申訴、調查及法律諮詢事項。

至於該辦法之具體內容共有十六條，因其中包含相關申訴案件之受理、調查、裁決及處分等事項，要較臺北市政府在同年四月所制定之「臺北市工作場所性騷擾防制要點」更為週全完備。（註八三）首先，該辦法訓令該黨應致力保護受雇員工，提供免遭性騷擾暨性別歧視之工作環境，至於該黨受雇人員因執行黨務而受非該黨

（註八〇）關於此點，參見八十六年八月二十六日府勞二字第八六〇六六七二七〇一號函，其影本現保存在作者個人檔案中。

（註八一）關於此一事件之新聞報導，參見《自立晚報》，民國八十七年五月十八日，頁 3，並對雙方當事人均做相當深入之訪談。

（註八二）關於此點，參見張百達，〈民進黨「性騷擾防治辦法」〉，臺北市上班族協會承辦「行政院勞工委員會八十八年度女性勞動條件座談會」書面資料，頁 35（民國八十七年十一月五日舉辦）。

（註八三）有關對臺北市工作場所性騷擾防制要點內容之評析，參見焦興鎧，前揭註 76 文，頁 16-24。至於對民主進步黨此一防治辦法內容之評析，參見同作者，〈試評民主進步黨工作場所性騷擾暨性別歧視防治辦法〉，頁 4-7（本文目前投稿《全國律師》，尙未知審查結果，其影本現保存在作者個人檔案中）。

黨員性騷擾或性別歧視者，亦得依本辦法之相關規定尋求救援與協助，（註八四）其保障對象堪稱相當週延。

其次，本辦法以相當篇幅列舉性騷擾暨性別歧視申訴委員會（以下簡稱申訴委員會）之組成、職權及運作程序等。在申訴委員會之組成部分，共置委員十一人，相關領域律師四人；婦女或人權團體代表二人；該黨中央黨部產業工會代表二人及公正人士三人共同組成，均為無給職，其中女性委員人數不得少於二分之一，並由委員互推一人擔任召集委員，而由該黨中央黨部婦女發展部主任擔任執行秘書。（註八五）至於申訴委員會之職權共有三項：(1)受理及調查該黨受雇員工因執行職務而遭該黨黨員性騷擾或性別歧視之申訴案件。(2)將調查結果送交中央常務執行委員會，並建請該委員會相關申訴案件之黨紀及行政處分。(3)為預防性騷擾事件發生，申訴委員會應對該黨受雇者員工施以性騷擾暨性別歧視防治教育訓練，而該黨受雇員工對該項教育訓練有接受之義務。（註八六）在所受理之性騷擾暨性別歧視事件之範圍方面，本辦法特別列舉下列三種行為為規範之對象：(1)因性別或性取向之差異所產生具冒犯性質之不適當、不悅之語言及行為。(2)以性活動或性有關之行為為交換報償之邀約及承諾。(3)以威脅或其他不當之方式，強迫要求、進行性行為或與性有關之行為。（註八七）

至於在申訴程序方面，本辦法規定申訴人在提出相關申訴時應以書面為之，而交由該黨中央黨部婦女發展部處理，並載明下列事項：(1)申訴人及被申訴人之人事及其他相關資料。(2)事實及相關證據。(3)事發時間及申訴日期等。（註八八）申訴委員會於接獲申訴後，即應由召集委員在三日內，指派委員三人至五人組成調查小組，並互推一人為小組召集人，受理申訴事件。有關這類事件之調查及裁決期限，原則上本辦法規定應在受理日起三十日內完成，但如有必要，且經申訴委員會全體委員之決議，則至多尚得再延長三十日。（註八九）同時，為確保申訴人及被申訴人之隱私權，本辦法特別對申訴委員會及相關當事人科以保密義務，而不得擅自對外發布調查過程與相關資料。

如經調查小組調查完成，並經申訴委員會認定屬實之申訴案件，則應由該委

（註八四）關於此點，參見「民主進步黨工作場所性騷擾暨性別歧視防治辦法」第一條、第二條及第十五條之規定。

（註八五）同辦法第四條。

（註八六）同辦法第五條。

（註八七）同辦法第六條。

（註八八）同辦法第七條。

（註八九）同辦法第九條。

員會將調查結果及黨紀及行政處分之相關建議，送交該黨中央常務執行委員會處理；至於於相關之黨紀處分，是依該黨「紀律評議裁決條例」為之，而行政處分則是依被申訴人之身分而有不同方式；若為該黨受雇員工，則由其所屬工作單位依黨部執行委員會執行；若非該黨受雇員工而為該黨之黨員，則由其黨籍所屬之黨部執行。（註九〇）

最後，為加強對申訴人之保護，申訴委員會在受理申訴案件時如發現另涉民刑事責任，即應告知申訴人得為民刑事告訴，並提供必要之協助。（註九一）此外，為確保調查屬實且經裁決之被申訴人不致再犯同類行為，本辦法還規定相關之調查資料及裁決理由書，均應留存於其人事資料中兩年，而在無再犯之情形下始得移去。至於在申訴委員會無法認定申訴成立與否時，則相關調查資料即應銷毀，以確保相關當事人之隱私權及其他權益。（註九二）

伍、結 語

一般而言，工作場所內所發生之言語性騷擾行為，其情節通常均較肢體性騷擾所造成之侵害為輕微，而被害人所要求者往往僅是從事這類行為者能停止此類行為或提出道歉而已，真正要訴諸公權力介入或訟爭者可說絕無僅有，因此，如果雇主能平日注意其員工之言行，而事先採取預防措施，或設立適當之申訴管道，讓被害員工得以透過投訴之程序獲得滿意之補償，則此類爭議將可消弭於無形。而平日素喜在工作場所開黃腔或辱罵特定性別者，亦應善自約束自己之行為，切勿因逞口舌之快而因此受到懲處或甚至招惹官司。事實上，對工作場所言語性騷擾之防制，絕非如一般認知是一種對言論自由之限制，而只是要突顯兩性在職場上相互尊重及和諧相處之重要性。我國過去幾年來在這方面之發展，都是朝著此一正確方向邁進，將來兩性工作平等法正式立法後，希望這類問題會隨著兩性議題之日益受到重視，而逐漸在我國工作場所中消逝。

（註九〇） 同辦法第十一條。

（註九一） 同辦法第十二條。

（註九二） 同辦法第十四條。