

實習場域遭遇性平事件適用規定及 處理機制

郭玲惠教授

臺北大學法律學系



北市勞動局開罰麥當勞100萬後，麥當勞二度發聲明道歉

- 北市1名17歲少女，因為必須負擔家計，選擇到離家近的麥當勞打工，**卻遭主管性侵長達1年，離職後仍飽受憂鬱症所苦，絕望之下選擇輕生**。沒想到又爆出，少女從麥當勞離職後，打算再找工作，又遭到詐騙損失9萬元，還遇上假高利貸詐騙約40萬元，銀行帳戶也變成詐騙人頭戶，被列為示警帳戶，連母親也受害。對此，警方證實，接獲報案追查詐騙集團，在今年11月通知少女到案說明，才發現已經輕生，多重打擊走上絕路，處境讓人心疼。
- 對此，士林分局表示，當事人遭詐騙當人頭帳戶部分，經調查後已於2024年8月函移士林地檢署偵辦，另本分局11月並無再傳喚當事人之情事。警方先前曾呼籲民眾，個人的印鑑、存摺、網路交易密碼等，負有應自行妥善保管責任，絕對不可交付陌生人，否則成為人頭帳戶，亦將背負刑責，得不償失。至於麥當勞前主管侵犯案，**北市勞工局表示，本案受裁處人於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施，違反性別平等工作法，因此處受裁處人新臺幣100萬元罰鍰。而麥當勞遭罰100萬後，週五（12/27）二度發聲道歉：「台灣麥當勞會改進，做得更好。」**關於外界部分誤解，麥當勞亦澄清：被害人於今年3月3日向警方報案遭受性侵，並於3月25日向麥當勞提出性騷擾之申訴，隨即針對性騷擾立案調查，調查成立後立即解僱。性侵部分已進入司法程序，外界影射加害人李男與公司有關係乙事，純屬子虛烏有，自始至終沒有刻意降級包庇之情事。

麥當勞遭裁罰之理由

- 而有關麥當勞前主管侵犯女員工輕生一案，北市勞動局則是發出新聞稿表示，本局要求麥當勞限期回復本局有關案件所為之調查資料，麥當勞於12月24日送交調查報告，**經查麥當勞未盡性別平等工作法第13條第2項雇主知悉性騷擾之情形時，應採取有效之糾正及補救措施之責，未對受害者提供心理諮商及其他必要之服務，**顯見已違反法令，依性別平等工作法第13條第2項規定：「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；……。」
- **雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：（一）採行避免申訴人受騷擾情形再度發生之措施。（二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。」**
- 本案受裁處人於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施，違反性別平等工作法第13條第2項規定，且因違反情節所生影響與應受責難程度嚴重、及受處罰者之資力，爰依性別平等工作法第38條之1第2項、臺北市政府處理違反性別平等工作法事件統一裁罰基準第3點項次9及第4點之規定，處受裁處人新臺幣100萬元罰鍰。

不起訴，就無性騷擾嗎???

- 麥當勞一名李姓主管被指控權勢性侵工讀生，導致受害的未成年少女最終輕生，但案經士林地檢署調查，全案今（7）日偵結，認定涉犯強制猥褻等罪嫌不足，以不起訴處分。
- 全案源於去（2024）年底受害母親發文控訴，孩子在打工期間被主管帶到監視器死角多次性侵得逞，經業者內部調查後雖然認定性騷擾成案，辭退涉案主管。

這樣措施足夠了嗎

- 麥當勞聲稱，2024年3月25日首次接獲已離職的被害人提出性騷擾申訴，隔日即由外部專家、人資、法務人員組成調查小組，並在1個多月內完成訪談調查報告；5月6日**召開委員會決議申訴成立，隔日即解雇被申訴人**，並於8日通報勞動部。
- 對外界質疑為何將「性侵」案件描述為「性騷」，麥當勞則回應，**被害人在向內部提出性騷擾申訴前，已向司法機關報案遭性侵**，因此麥當勞僅能針對性騷擾事件調查處理，同時配合士林地檢署調查，提供相關資料。
- 麥當勞在聲明中亦提到事件發生後的改革作為，除已**對全台2萬5000名員工進行1對1關懷訪談，檢視職場性平是否落實外**，也制定全新的3大安心措施，**包含增設「職場安心委員會」，藉此加強監督機制與優化性騷擾申訴流程；另外也增加餐廳監視器涵蓋率，維護工作環境安全；強化性平意識方面**，則將新增4堂性平教育線上課程，未來官網也會設立性平專區。

您擔心成為下一個麥當勞嗎???

不是未處理，而是未依法處理

法律之適用

- 受僱人因勞動關係
- 當事人一方為學生
- 雇主
 - 性別工作平等法
- 性別平等教育法
 - 加害者
 - 性騷擾防治法
 - 被害人
 - 學校
- 加害者
 - 性騷擾防治法


其他情形
性騷擾防治法

整合法律之適用

- 性別平等工作法第 1 條
- 為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。
- **工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。**

- 性騷擾防治法第 1 條
- 為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。
- 性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。**但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係**，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

如果整合有疑問，該如何處理？



以執行職務是
否為不特定人

以上班時間接收
line為例

民國 114 年 01 月 06 日勞動條 5 字第 1130149123 號函

- 為落實被害人保護法益目的，性別平等工作法與性騷擾防治法本有依個案
- 情形分別適用，因勞務給付型態多元，依據性別平等工作法第 12 條第 7 項規定，例示 12 種態樣，**就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，應適用性騷擾防治法之規定。**

-
- (一) 大眾運輸事業之受僱者執行職務時，於大眾運輸工具、停泊或等候 大眾運輸工具之場站，遭受乘客性騷擾。
 - (二) 戶政事務所等提供民眾申辦業務或服務之政府機關（構）之受僱者，於執行職務時遭受洽公民眾性騷擾。
 - (三) 醫事人員於執行職務時，於醫療院所遭受病患、家屬性騷擾。
 - (四) 居家照顧服務員執行職務時，於服務個案家中遭受服務對象或其家屬性騷擾。
 - (五) 照顧服務機構、福利機構或安置機構之受僱者執行職務時，於機構內遭受被照顧者、被安置者性騷擾。
 - (六) 社區或大樓管理員於執行職務時，於社區或大樓管理室遭大樓住戶、送貨員或來訪者（非具共同作業或業務往來關係者）性騷擾。

-
- (七) 商店、餐廳、百貨公司、戲院、飯店、賣場、銀行等營業場所之受僱者執行職務時，遭顧客性騷擾。
 - (八) 不動產經紀人員執行職務時，於待售房屋中遭受顧客性騷擾。
 - (九) 汽車業務員執行職務時，於試車之車輛內遭受顧客性騷擾。
 - (十) 受僱者因公受派訓練時，於訓練機構內遭受講師或其他事業單位受訓者性騷擾。
 - (十一) 電話客服中心受僱者執行職務時，遭受進線諮詢者性騷擾。
 - (十二) 社群網站小編透過網路執行職務時，遭受留言者性騷擾。

哪些性騷擾事件必須處理

-
- 行為人是民眾?
 - 派遣或勞務承攬員工?
 - 員工私底下行為?
 - 辦公室戀情?
 - 離職員工?
 - 同仁不申訴?
 - 是否為特定人
 - 已無藉口
 - 休息時間亦包含
 - 過度追求，仍要處理
 - 必須處理
 - 必須處理

為何員工離職後，仍要處理???

離職員工申訴之迷思???

- 在職為何不申訴
- 時間已過久，不用處理
- 行為人也離職，如何處理
- 只處理性騷擾成立與否嗎



只要不處理
難以走出黑洞

以休息時間為例

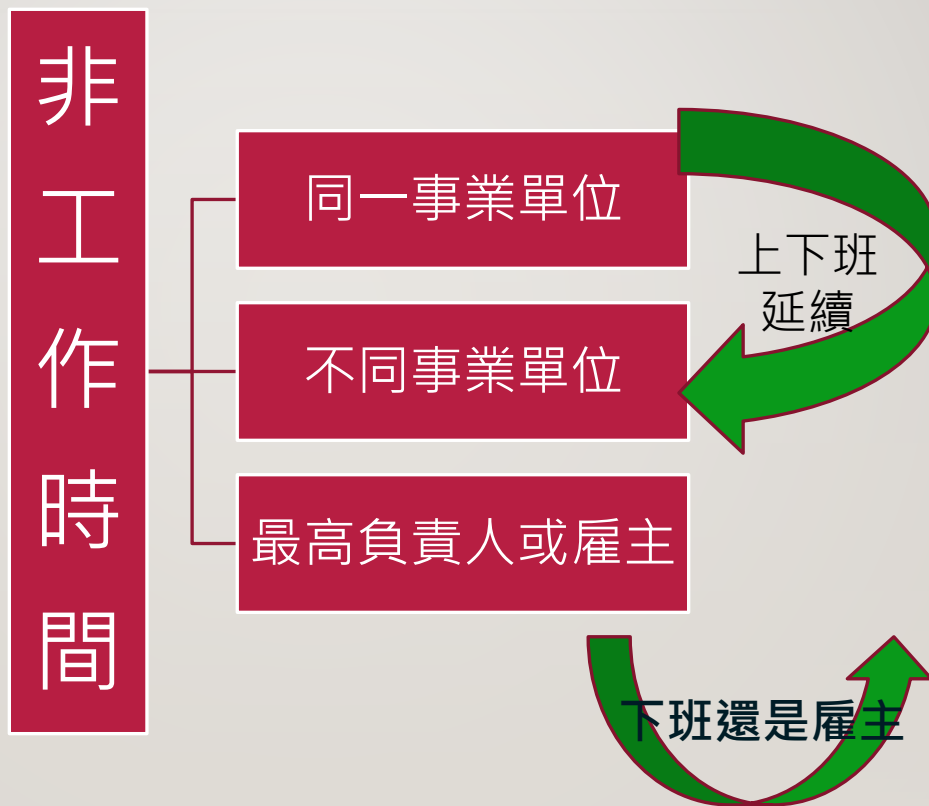
新增加 **權勢性騷擾** 與 **休息時間**

新增 權勢性騷擾 擴及非工作時間

- 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。有下列情形之一者，適用本法之規定：
 - 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
 - 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

可怕的權勢性騷擾???

下班就豁免了????



權勢性騷擾

權勢性騷擾

- 性工法第12條第2項

本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

- **性騷擾防治法第2條第2項

本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

持續性性騷擾

- 性工法施行細則第4-2條
- 本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。

擴大僱主之定義

共同作業或業務往來之僱主

- 第13條第2項
- 僱主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；
- 被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，**該行為人之僱主**，亦同：

外包、勞務
承攬

共同作業???

勞務承攬???

- 性工法施行細則 第 4-2 條
- 本法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所稱共同作業，**指基於共同目的於同一期間從事工作者。**

共同作業該如何負責???

- 工作場所性騷擾防治措施準則 第 7 條
- 被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，**任一方之**雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定**採取前條所定立即有效之糾正及補救措施**：
 - 一、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，**應以書面**、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，**通知他方共同協商**解決或補救辦法。
 - 二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

性騷擾行為人之下場

懲罰性賠償金 新增

- 行為人因**權勢性騷擾**，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。

前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

- **性騷擾防治法亦有同樣規定**

第 12 條

對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。

...依前二項規定負損害賠償責任，且屬權勢性騷擾者，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。

性騷擾之下場 行政責任

- 第 27 條
- 對他人為權勢性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。
- 對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者，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。
- 前二項規定之裁處權，自被害人提出申訴時起，因三年期間之經過而消滅

跟騷行為之下場

- **第 18 條**
- 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。
- 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。
- 第一項之罪，須告訴乃論。

第 13-1 條

- 性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有**先行停止或調整職務之必要時**，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查**未認**定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，**應予補發**。
- **申訴案件經雇主或地方主管機關調查後**，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，**不經預告終止勞動契約**。

處理不當之後果



女秘書被總經理性騷擾到看精神科 法院認定職業傷害

- **新北某上櫃科技公司遭控未妥善處理總經理性騷擾女秘書情事，還把女秘書降職，並以公司虧損為由裁員**，衍生勞資訴訟；該公司雖然強調獲悉性騷擾情事時已做適當措施，裁員也是依法有據，但新北地院調查後仍認定是違法解雇，今天判公司須賠償女秘書10萬餘元，另於明年5月至對方復職為止，每月須支付5萬餘元。全案可上訴。
- 女秘書興訟指控，她是在2008年到2012年間被時任總經理的男子多次性騷擾，向公司反映遭遇後，**雖有調離原職務，但性騷擾情形仍未杜絕，甚至2014年又被公司調回原職務。**
- 女秘書進一步表示，自己曾向董事長反映此事，但公司未採取立即有效的補救措施，害她在內部調查結果出爐前，**被迫使用特休、病假和事假等理由避開**與總經理接觸機會，甚至自辦留職停薪，最後僅以降調方式分開2人。另外，公司將她降為產品推廣主任，去年底又以虧損為由裁員，但公司當年度營運正常，甚至還招募新員工，顯是非法解雇。

何謂性騷擾

性要求/性意味騷擾/性別騷擾

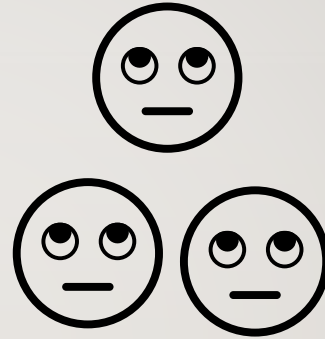


參考一下???

-
- 工作場所性騷擾防治措施準則 第 5 條
 - 性騷擾之調查，除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：
 - 一、**不適當**之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
 - 二、寄送、留置、展示或播送**性要求、具有性意味或性別歧視**之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
 - 三、**反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為**。

如何建立申訴處理與補救措施

等待中

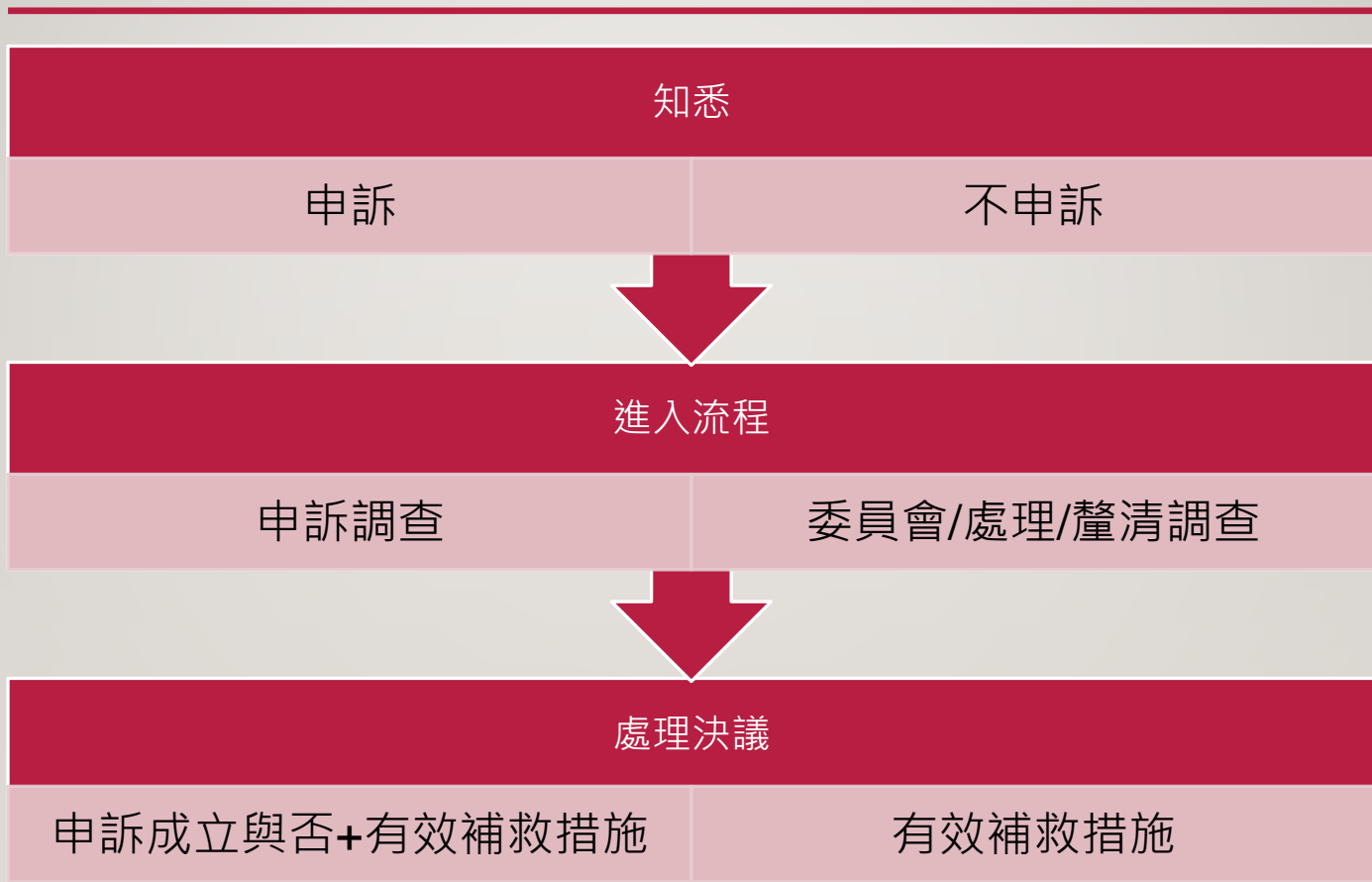


不申訴 = 不處理嗎???

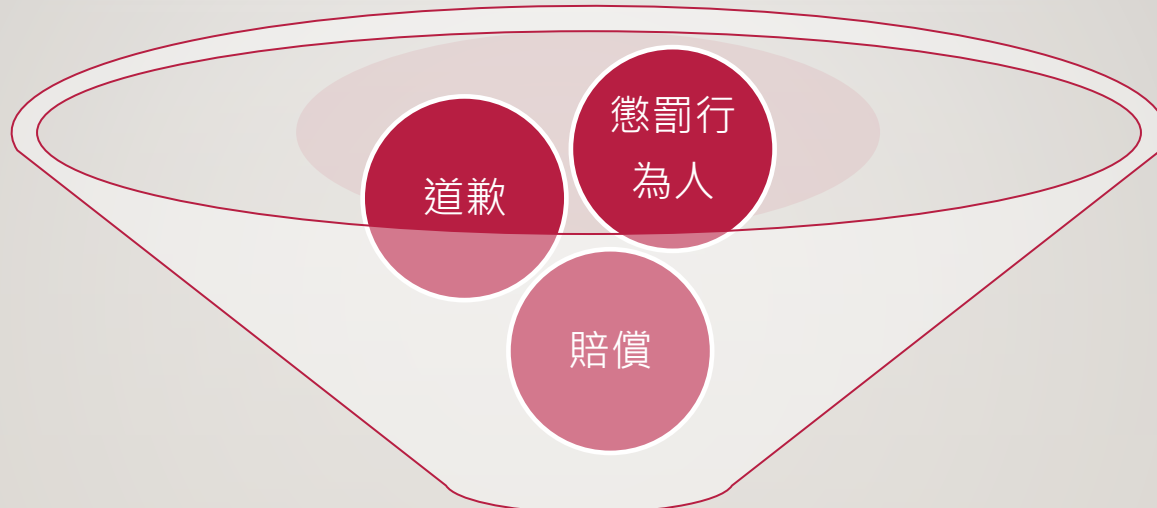
釐清與調查???

不申訴 = 申訴

無論申訴與否，皆要處理



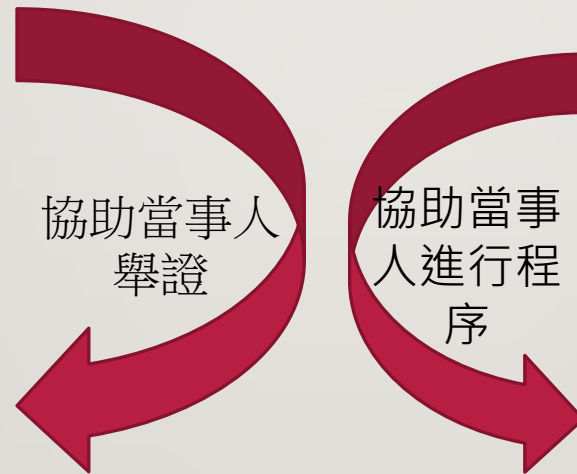
受害者想什麼???



不要再有受害人
遠離加害人

面對性騷擾事件及處理 教戰手則

- 記下來
- 寫下來
- 說出來



- 聆聽清楚
- 詢問清楚
- 紀錄清楚

請別讓受害者暗夜哭泣
讓行為人了解如何尊重他人

依法定程序積極處理，建立性
別友善之環境



禁止性騷擾



禁止性騷擾
No Sexual Harassment

禁止性騷擾

公 開 揭 示

- 一、任何人不得對他人性騷擾或性侵害。
- 二、性騷擾他人者，依法得處新台幣1萬元以上10萬元以下罰鍰；利用權勢或機會進行性騷擾者，其罰鍰加重二分之一。
- 三、性騷擾或性侵害他人者，除負有法律上之刑事及民事責任外，本單位亦將依內部規定懲處。
- 四、發現或知悉性騷擾事件，請立即撥打
本單位申訴專線：

(02)26741234