更多期刊、圖書與影音講座，請至【元照網路書店】www.angle.com.tw

本期企劃

論醫院雇主對職場性騷擾之防治與補救義務

To Explore Hospital Employers' Obligations for Preventing and Remedying the Sexual Harassment in Workplace

邱慧洳 Hui-Ju Chiu* 詹苑宜 Yuan-Yi Chan**

摘 要

性別工作平等法課予雇主就職場性騷擾事件有事前防治及事後補救之義務，雇主若未善盡此等義務，法律則復課予雇主行政及民事責任。本文擬：一、介紹職場性騷擾與性騷擾罪之法律依據與其實例；二、說明雇主職場性騷擾之事前防治及事後補救之義務；三、說明雇主違反此等義務之行政責任與民事責任。期待醫療院所雇主就職場性騷擾事件能善盡其防治及補救之義務，提供醫護人員友善之工作環境。

According to the Act of Gender Equality in Employment, when employers know of the occurrence of the sexual

*臺北護理健康大學通識教育中心副教授（Associate Professor, General Education Center, Taipei University of Nursing and Health Sciences）

**臺北護理健康大學護理研究所碩士（Master, School of Nursing, Taipei University of Nursing and Health Sciences）

關鍵詞：民事責任（civil liabilities）、行政責任（administrative liabilities）、性別工作平等法（Act of Gender Equality in Employment）、職場性騷擾（sexual harassment in the workplace）、醫護人員（health professionals）

DOI：10.3966/241553062018120026004

更多期刊、圖書與影音講座，請至【元照網路書店】www.angle.com.tw

harassment, they have the obligations of implementing the immediate and effective correctional and remedial measures. If the employers do not implement those measures mentioned above, the employers would have administrative liabilities and civil liabilities. The purposes of this article are as follows: 1. to introduce the law of and relevant cases related to the sexual harassment in the workplace, and offence in relation to sexual harassment, 2. to explore employers' obligations of implementing the immediate and effective correctional and remedial measures, 3. to explore the employers' civil liabilities and administrative liabilities, if they do not implement such obligations mentioned above. It is hoped that the employers could implement the immediate and effective correctional and remedial measures for providing the health professionals with friendly environment.

壹、前言

護理人員於執行業務過程中，除受病患或其家屬性騷擾外，遭醫院同事性騷擾之事件，時有所聞[1]，醫師於職場上亦可能有如此遭遇[2]。性別工作平等法（下稱性工法）第13條

1 許麗珍、沈能元，離譜，私處擦藥，男指定女護，蘋果日報，2012年4月27日報導，https://tw.appledaily.com/headline/daily/20120427/34189243（瀏覽日期：2018年10月1日）；蔡淑媛，再傳急診暴力，男病患辱罵、性騷護理師，自由時報，2016年7月13日報導，http://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/1761651（瀏覽日期：2018年10月1日）。

2 醫師勞動條件改革小組與臺北市醫師職業工會2018年3月公布「醫師職場性別友善調查報告」，受訪者為600名醫師，調查結果顯示有80.1%女醫師、63.01%男醫師表示曾受職場性騷擾，而行為人占最高比例者為病患及病患家屬，其次則為主管，其中僅3.5%使用申訴管道，而男醫師更無人申訴。參照鄭鴻達，醫勞小組：八成女醫師、六

更多期刊、圖書與影音講座，請至【元照網路書店】www.angle.com.tw

規定課予雇主就職場性騷擾事件有事前防治及事後補救之義務；蓋雇主最有能力防杜此類事件發生，雇主若未善盡此等義務，法律則課予雇主民事及行政責任[3]。本文擬：一、介紹職場性騷擾與性騷擾罪之法律依據與其實例；二、說明雇主職場性騷擾之事前防治及事後補救之義務；三、說明違反此等義務之行政責任與民事責任。醫療院所雇主應如何善盡其職場性騷擾之防治與補救義務，提供醫護人員友善之工作環境，乃本文所欲探討之方向。

貳、醫護職場性騷擾與性騷擾罪之法律依據與實例

一、醫護職場性騷擾

（一）法律依據

性工法所稱性騷擾，謂下列兩種情形之一：「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[4]。」第一種稱為「敵意工作環境性騷擾」，第二種稱為

成男醫生曾受職場性騷，自由時報，2018年3月7日報導，http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2357917（瀏覽日期：2018年10月1日）。

3 高雄高等行政法院103年度簡上字第60號判決；蔡宗珍，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 期，2011年3月，48-49頁。

4 性工法第12條第1項。

更多期刊、圖書與影音講座，請至【元照網路書店】www.angle.com.tw

「利益交換性騷擾」[5]。性騷擾事件不易認定[6]，故其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[7]。

（二）實例

1. 語言騷擾案

尹姓監察委員於2010年3月6日進行「權益責任與專業自主」專題演講時，提及「某醫院有護理人員被病患以言語及行為騷擾，此護理人員立即告知護理長，護理長向主治醫師反應，主治醫師卻說護理人員『大驚小怪，不過是病患吃吃護理人員豆腐而已』，當時護理長及護理人員即未再有進一步的行動，病患食髓知味，又騷擾了住院醫師，此時主治醫師才開始處理」之情事[8]。

2. 不當追求案

某診所之醫師甲向護理人員乙示好並詢問乙之婚姻狀況，甚至稱願意當乙的兒子的爸爸，並談及其與配偶間已經許久未有性生活，讓乙極度不舒服。某日，甲又來搭訕乙，乙告知不想說話，甲卻稱：「那我看著妳就好」。甲亦曾三次將信用卡交給乙使用，惟遭乙拒絕。法院認為甲醫師之性騷擾行為已侵害乙之人格法益，致乙受有極大之精神上痛苦，因而判甲應賠償乙10萬元之精神慰撫金[9]。

---

5 邱琦，工作場所性騷擾民事責任之研究，臺大法學論叢，34卷2期，2005年3月，191頁；劉志鵬，職場性騷擾之法律救濟——板橋地院96年度訴字第774號判決評釋，臺灣勞動法學會學報，8期，2009年12月，125頁。

6 王志嘉，職場性騷擾與醫療糾紛案例的性別意識，醫療品質雜誌，5卷1期，2011年1月，83頁。

7 性工法第12條第2項。

8 尹祚芊主講、梁淑媛整理，權益責任與專業自主，全聯護訊，74期，2010年4月，5頁。

9 臺灣高等法院105年度上易字第1352號民事判決。

更多期刊、圖書與影音講座，請至【元照網路書店】www.angle.com.tw

二、性騷擾罪

（一）法律依據

性騷擾罪之規範可見於性騷擾防治法第25條第1項規定，其謂：「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。」

（二）實例

1. 環抱案

任職於牙醫診所之醫師甲，趁診所助理乙不及抗拒之際，在診所之廚房突從乙後方以「右手搭腰，左手抱住乙胸骨部位」之姿勢環抱乙。法院判決結果：甲因意圖性騷擾，趁人不及抗拒而為擁抱、觸摸其臀部及其他身體隱私處之行為，遭法院處拘役50日[10]。

2. 偷摸大腿案

甲陪同其母A前往醫院洗腎，護理人員乙負責照護A，乙遂向甲詢問A先前跌倒骨折之位置。甲趁乙不及抗拒之際，逕自彎腰伸手來回觸摸乙之右大腿內側三、四下，並稱：「就是這裡」，乙對此深感不適。法院判決結果：甲意圖性騷擾，趁人不及抗拒而為觸摸乙身體隱私處之行為，遭處有期徒刑4個月[11]。

參、雇主之義務與行政責任

性工法第13條第1項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發

10 臺灣南投地方法院103年度易字第74號刑事判決。
11 臺灣高等法院105年度上易字第2338號刑事判決。