

醫療院所性騷擾 之防治與處理

The Prevention and the Handling
of Sexual Harassments in Hospitals

焦興鎧 Cing-Kae Chiao*



摘要

近年來，兩性在職場上之區隔現象已逐漸消除，過去臺灣醫療服務體系於傳統上多為男性主導，然而目前這種情況已有逐步改善之趨勢。在此情形下，如何俾利各類性別群體於工作場所內和諧相處並保障其工作權，可說更具重要性。醫療院所因工作環境特殊，兼及專業服務之提供，發生其中之性騷擾事件，除係屬就業及接受專業服務之性別歧視行為，對於被害人本身、雇主及事業單位，甚至整個社會均會產生負面影響，同時也涉及人身安全及個人尊嚴之爭議。本文逐一臚列在性騷擾事件發生時，可資運用的現行法規依據，並逐一分析院內各單位可為因應的防治方式。

*中央研究院歐美研究所兼任研究員（Adjunct Research Fellow, Institute of European and American Studies, Academia Sinica）；臺灣大學社會科學院臺灣歐洲聯盟中心兼任教授（Adjunct Professor, European Union Centre in Taiwan, College of Social Science, Taiwan University）

關鍵詞：性騷擾（sexual harassment）、性騷擾防治法（Prevention and Correction of Sexual Harassment Act of 2005）、專業服務性騷擾（sexual harassment in professional services）、職場性騷擾（sexual harassment in the workplace）、醫療院所性騷擾（sexual harassment in hospitals）

DOI：10.3966/241553062018120026002

Angle

The gender gap in the workplace has gradually been bridged in recent decades. For instance, in the medical service sector, women have made inroads into a once heavily male dominated realm. The importance of optimizing the relationship among different genders in the workplace is even more crucial now. This is especially true in healthcare, where sexual harassment and sexual discrimination could detrimentally impact society as a whole should it affect employment or treatment. It could also be a dispute concerning individual well-being and dignity. This article discusses the legal sources which would allow hospitals to prevent incidents of sexual harassment from occurring.

壹、序言

與其他國家相較，臺灣對發生在各種場域性騷擾之防治與處理之重視程度，堪稱是表現非常突出者。在過去16年來，已陸續制定所謂「性騷擾三法」，即在性別工作平等法中，以專章來處理發生在職場之此類事件¹，嗣後又有性別平等教育法來規範校園性騷擾²，而在2006年實施之性騷擾防治法，更將軍中、公共場所、一般服務及專業服務之性騷擾都加以納入³，幾已成為一新興而蓬勃發展之法域，對臺灣推動性別平權理念之達成，產生相當正面之積極效果。

至於發生在醫療院所之性騷擾爭議，最近也開始受到廣泛注意與關切⁴。事實上，由於此一場域之環境特殊，往往是屬

1 性別工作平等法第三章〈性騷擾之防治〉。

2 性別平等教育法第四章〈校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治〉。

3 性騷擾防治法第二章〈性騷擾之防治與責任〉。

4 蔡容喬，醫院性騷擾特別高？高市醫療院所宣示防堵，聯合新聞網，2018年9月10日報導，<https://udn.com/news/story/7327/3359816>（瀏

工作、教育、專業服務、一般服務及公共場所交織而成，再加上醫病關係地位不對等，醫療行為涉及專業且肢體接觸頻繁，兼以涉及個人隱私之處頗多，因此，極易引發類似性騷擾之爭議，在防治及處理上，都要更為謹慎。然而，相較於其他場域對此一問題之重視，臺灣在這方面之討論文獻卻相對少有，筆者所實際協助處理之相關案件中也並不多見，而有待深入加以探討。

本文之目的是針對發生在臺灣醫療院所性騷擾問題所引起之各類法律爭議，作一綜合說明，並設法以前述性騷擾三法之相關規定，說明院方基於雇主及場所主人之特殊身分，所應採取之事先防範及事後處理責任與措施；同時，也針對相關當事人因應之道加以剖析。除序言及結語外，全文共分三大部分：首先將說明醫療院所性騷擾所引發之各類民法、刑法、勞動法及其他相關之法律爭議；接著再根據前述性騷擾三法之規定，闡述醫療院所應採取之防治及處理措施；最後提出相關當事人因應之道，藉由結合組織及個人之力量，以有效事先防範及事後處理這類爭議。

貳、醫療院所性騷擾所引起之法律爭議

由於醫療院所之人員所提供之服務及工作場所之關係相對複雜，因而在發生性騷擾事件後，所引起之法律爭議較其他場域之同類事件來得棘手。事實上，在臺灣現行之民法、刑法、社會秩序維護法、勞動法及其他相關法律等，都有性騷擾防治之相關條文可資運用，用以處理這類場所發生之性騷擾爭

覽日期：2018年11月16日）；林耿賢，醫院驚爆性騷擾！女員工突遭熊抱、強吻，TVBS NEWS，2018年5月9日報導，<https://news.tvbs.com.tw/local/916517>（瀏覽日期：2018年11月16日）；8成女醫師曾遭性騷擾 申訴機制待改善，風傳媒，2018年3月7日報導，<https://www.storm.mg/article/407317>（瀏覽日期：2018年11月16日）。

議。舉例而言，民法第18條有關人格權之保護規定、第148條有關權利行使之界限、第184條有關一般侵權行為責任、第188條有關雇主之責任、第193條有關侵害身體健康之財產上損害賠償，以及第195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，皆賦予性騷擾事件之被害人請求民事救濟之權利。而被害人亦可視性騷擾行為之嚴重程度，透過刑法相關條文，諸如妨害風化罪、妨害自由罪、妨害名譽罪、利用權勢姦淫猥褻罪、強制罪或毀謗罪等，來追訴加害人之刑事責任。此外，某些性騷擾行為往往會構成社會秩序維護法（前身為違警罰法）第83條各條款所處罰之行為⁵，被害人自得請求法院或警察機關對加害人科處罰鍰。再者，這類事件之被害人在理論上亦得根據勞動基準法第8條雇主之一般保護義務規定，以及第11～12條一般解僱保護等規定來請求救濟，或根據就業服務法第5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或軍人身分時，被害人甚至得依據公務員服務法第6條及第22條或其他軍事法律之相關規定，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，致使發生投訴無門或緩不濟急之困難。以民事救濟為例，由於民法上對人格權之保護僅以關於生命、身體、名譽、自由、姓名、身分及能力等有法律特別規定者為限，始得請求損害賠償或慰撫金，對情節較輕微性騷擾行為被害人之保護即顯有不周，而曠日費時之訴訟程序及難以克服之舉證責任，這些都是被害人所必須面臨之救濟障礙，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

5 社會秩序維護法第83條：「有左列各款行為之一者，處新臺幣六千元以下罰鍰：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，調戲異性者。」

Angle

難以負擔者，從而，以民法來解決這類工作場所爭議顯非良方。在刑事責任之追訴，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」⁶，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。

又社會秩序維護法所能懲處之行為範圍相當有限，並不足以涵蓋這類場所性騷擾所觸及之各種行為，而其所科處之罰鍰最高僅為新臺幣6,000元，又不能對被害人提供任何賠償，且以維持治安秩序之警察法性質之法律來規範發生在醫療院所之行為，亦與該法僅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。至於現行勞動相關法令所能提供之保護，則可說大部分是無法執行或緩不濟急。舉例而言，雖然勞動基準法前述第8條訂有「雇主對於僱用之勞工，應……建立適當之工作環境……。」但其語義含混模糊，且對違反者並未訂有罰則之規定，堪稱僅具一般宣示之意義。此外，同法第11條解僱保護之規定，雖可推定雇主不得任意解僱此類事件之被害人，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14條雖賦予勞工無須預告而終止勞動契約之權利，性騷擾事件之被害受僱者自得依該條第1項第2款之規定終止勞動契約，但此一條款只能在因受僱者不能容忍性騷擾行為而決定自動辭職之情形適用，所能提供之保障仍屬不夠充分周延。

所幸臺灣自2002年起，透過前述性騷擾三法之制定後，對發生在醫療院所之此類事件，已有非常堅實之法源基礎來加以

6 吳景欽，免除司法的二次傷害 讓受性騷擾者勇敢舉發，ETtoday新聞雲，2018年4月2日報導，<https://www.ettoday.net/news/20180402/1142868.htm>（瀏覽日期：2018年11月16日）。



防治及處理。首先，根據性別工作平等法之相關規定，醫療院所以雇主之身分，對於所有受僱者，包括醫護人員、技術人員、行政人員，甚至非典型受僱者及外籍勞工等，均有提供一免遭性騷擾工作場所之法律責任，從而，除應採取相關之防治措施（第13條第1項前段）外，有一定規模者並應建構內部申訴處理機制（第13條第1項後段），藉以防止發生在受僱員工相互間或病患（及其家屬），甚至第三人對其所僱員工為性騷擾行為，且在知悉此類事件後應採取立即有效之糾正及補救措施（第13條第2項），如有違反則會受到同法第38條之1罰鍰之處罰，此外，對盡力防範這類事件發生之院方，也設有「免責抗辯」（第27條第1項）之規定。其次，根據性別平等教育法第四章之規定，也對在醫療院所實習之醫護人員，提供相當程度之保障，在他（她）們遭受性騷擾時，雇主及求學之校方都要共同協助加以處理。最後，性騷擾防治法中有關專業服務性騷擾之規定，則可適用在醫護人員對病患（及其家屬）之此類行為，而該法對一般服務及公共場所性騷擾行為之規範，也能對病患（及其家屬）提供保護。更值得注意者，是醫療院所之醫護人員或其他所僱用之員工，如在下班（off-duty）或非執行職務時遭遇此類行為，可根據該法防治準則第7條之規定，有續行調查之責任⁷。由這些規定可以看出，對發生在醫療院所之性騷擾爭議，目前性騷擾三法實可提供最直接而有效之救濟之道。

7 性騷擾防治準則第7條第1項：「性騷擾事件被害人向警察機關報案者，警察機關應依職權處理並詳予記錄。知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣（市）主管機關及申訴人；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即行調查。」