

工作場所性騷擾事件被害人權益說明

如果發生工作場所性騷擾事件，被害人可以向雇主申訴(內部申訴)，雇主依法除應進行調查，並對行為人為適當之懲戒或處理外，且應避免被害人再度受到性騷擾，同時提供(轉介)醫療、心理諮商或法律諮詢等必要之協助。倘雇主未處理，或對調查或懲戒結果不服，或行為人即為雇主，被害人可以向地方主管機關提起申訴(外部申訴)。

一、向雇主提出申訴(內部申訴)

- (一)申訴方式：可以言詞、書面或電子郵件等方式，向雇主或公司指定處理性騷擾申訴之人員或單位提出。若以言詞或電子郵件的方式提出，受理人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或讓申訴人閱讀，確認內容無誤。
- (二)採取適當隔離措施：雇主接獲被害人申訴後，應考量其意願，採取適當之隔離措施，避免被害人再度受到性騷擾，並不得對其薪資等勞動條件作不利之變更。
- (三)處理期限：雇主受理申訴後，應對性騷擾事件進行調查，並應自接獲申訴之翌日起2個月內結案(即作成決議並以書面通知當事人)，必要時，得延長1個月，並通知當事人。
- (四)救濟：申訴人收到雇主書面通知的決議後，如有不服，得向地方主管機關提出申訴。

二、向地方主管機關申訴(外部申訴)

- (一)雇主未盡防治義務：雇主知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施(包括採取適當隔離措施、給予必要協助、釐清事實或調查等)，得向地方主管機關提起申訴。
- (二)被申訴人屬最高負責人或僱用人：被害人至遲得於離職之日起1年內，直接向地方主管機關提起申訴，經調查認定有性騷擾者，處新臺幣1萬元以上100萬元以下罰鍰。
- (三)雇主未處理或不服調查或懲戒結果：經向雇主申訴，雇主未為處理；或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，得於申訴期限(詳參性別平等工作法(下稱性工法)第32條之1第2項及第3項規定)內，向地方主管機關提起申訴。

三、被害人保護扶助

- (一)給予必要協助：雇主應對被害人提供(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。(各地方提供工作場所性騷擾被害人之相關資源，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28268/28272/76064/post>)
- (二)法律諮詢及扶助：受僱者或求職者因雇主違反性工法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助。

四、民、刑事告訴

(一)民事

- 1.行為人責任：性騷擾行為造成被害人身體上、精神上損害或名譽受損，被害人得向行為人請求財產上、精神上損害賠償，或請求行為人為回復名譽之適當處分。利用權勢性騷擾者，法院得酌定1至3倍懲罰性賠償金；行為人為最高負責人或僱用人，法院得酌定3至5倍懲罰性賠償金。
- 2.雇主責任：
 - (1)連帶賠償責任：雇主與行為人連帶對被害人負損害賠償責任，但雇主如證明已遵行法令規定，且已盡力防止仍不免發生，雇主不負損害賠償責任。被害人如因雇主免除連帶責任而不能受損害賠償時，可以聲請法院令雇主為全部或一部的賠償。雇主賠償後，可以向行為人求償。
 - (2)雇主單獨責任：被害人如因雇主未盡防治義務而受有損害者，可以向雇主請求財產上、非財產上損害賠償，若名譽權被侵害時，可以請求回復名譽之適當處分。

- (二)刑事：性騷擾事件涉及性騷擾防治法第25條之罪者，須告訴乃論，被害人可依刑事訴訟法第237條規定於6個月內提起告訴。