

妨害性自主罪－臺灣臺北地方法院刑事判決 106 年度 侵訴字第 75 號刑事判決心得

補給室組員 趙修華

一、前言

工作職場性騷擾的現象由來已久，但少受到大眾普遍地關注，直到近年來性別主流化運動的推展，以及各國性別平等相關法制的訂定，性騷擾現象才逐漸成為世人所重視的議題。在此背景下，我國於 2002 年相繼推動性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法等立法工作，期保障婦女人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。性騷擾意指本質為性且不受歡迎之口語或身體的行為，有可能發生於同性或異性之間，舉凡以明示或暗示方式從事不受歡迎的性接近、性要求或其他具有性意味的言語或肢體行為者，或意圖以性邀約影響他人工作機會、雇用條件者，以及採取脅迫、恫嚇、暴力、藥劑或催眠方法，使他人不能抗拒而遂行其性接觸意圖或行為者，如性攻擊或強暴，均屬於性騷擾¹。

我國現行規範發生在職場上性騷擾事件最主要法律依據，當屬性別工作平等法之相關規定，首先在定義性騷擾部分，將此類行為區分為兩大類型：「敵意工作環境性騷擾」是指任何人在受雇者執行職務時，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；「交換性騷擾」是指雇主對受雇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、升遷、降調、獎懲之交換條件。再者，有關雇主之防治責任之規定，雇主應訂定防

治性騷擾措施、申訴及懲戒辦法，在工作場所公開揭示，以預防此類行為發生，並在事件發生後所應採取之有效糾正及補救措施²。

勞動部為了解性別工作平等法實施情形及受僱者在職場就業平等實況，於 2018 年 3 月的公布調查顯示員工規模 30 人以上之事業單位訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法已占 8 成 6，有逐漸提升之趨勢。在性騷擾部分，女性受僱者最近 1 年在工作場所有遭受性騷擾占 4.4%，男性則為 0.4%；女性遭受性騷擾的加害者，以同事或客戶較高，其次為上司；女性受到性騷擾後，只有 33.4% 會提出申訴，54.7% 會被當開玩笑而不予理會³。然而，性騷擾經常會有被低估的情形，主要是許多性騷擾的受害者不願意承認，因擔心事件揭露後會遭受報復，採低調息事寧人、暗自吃悶虧的態度，有些認為就算提出申訴也是於事無補，以及害怕可能被貼上麻煩製造者的標籤，只能默默承受不平等的對待⁴。

昔日工作職場性騷擾主要起因於性別不平等及性別歧視所造成，由於工作場所中男女接觸和互動的機會增加，加上職場中不平等的權力關係，職位越高者可掌控的權力愈大，愈有機會對其部屬性騷擾，且大多以女性為主要受害者。隨著今日經濟快速成長與發展，工作職場的職業區隔之現象已漸次消除，性別主流化平權意識之普遍覺醒，不同性別者在工作場所的和諧相處與平等互重，更有其意義性與重要性。爰此，在性別工作平等法等規範之實施下，工作職場應如何徹底防杜此類事件發生、被性騷擾當下的保護作為，或發生性騷擾事件尋求解決之道，實值得大家密切加以關注與正視。

二、事實理由⁵

被告 B 男與被害人 A 女為址設臺北市中山區新生北路 3 段 105 號之臺北市政府工務局公園路燈工程管理處圓山公園管理所(下稱圓山公園管理所)同事。其等 2 人於 105 年 9 月 27 日晚間 7 時起至同

年月 28 日上午 7 時止，因梅姬颱風來襲，同在圓山公園管理所內執行勤務，B 男竟意圖性騷擾，分別為下列行為：

（一）於 105 年 9 月 28 日凌晨 2 時 40 分許，見 A 女獨自留守辦公室，認有機可乘而前往 A 女座位旁，趁其毫無防備不及抗拒之際，彎腰欲親吻其嘴唇時，因 A 女警覺有異而迅速推阻，而親及其鼻子，以此方式對 A 女為性騷擾行為得逞。

（二）復於同日上午近 7 時許，見辦公室內無其他人在場，再度至 A 女座位旁，趁其專心工作不及抗拒之際，先將 A 女所坐之辦公椅轉至自己方向，隨即跨坐其大腿上，以此方式碰觸其大腿，並親吻其頸部，以此方式對 A 女為性騷擾行為得逞。

訊據 B 男固坦承與 A 女為圓山公園管理所同事，且於 105 年 9 月 27 日晚間 7 時起至同年月 28 日上午 7 時止，因梅姬颱風來襲，而至上址辦公室執行勤務，期間曾與承包廠商人員外出執行路樹維護工作，嗣被告於同年月 28 日上午近 7 時許，靠近 A 女身旁並推其椅子等事實。惟矢口否認有何意圖性騷擾，乘 A 女不及抗拒而親吻、觸摸其身體隱私部位之犯行，辯稱：105 年 9 月 28 日凌晨 2 時 40 分許，我並不在辦公室內，而同日上午近 7 時許，我雖然有推 A 女的椅子，並以開玩笑的動作靠近她頭部的左側與右側，但沒有騎坐 A 女的大腿上，也沒有親吻其頸部云云。辯護人則辯謂：105 年 9 月 28 日凌晨 2 時 40 分許，B 男並不在圓山公園管理所辦公室內，另同日上午近 7 時許，B 男也沒有騎坐 A 女大腿、親吻其頸部等行為云云。

三、法院判決⁵

按被告以外之人於偵查中向檢察官所為之陳述，除顯有不可信之情況者外，得為證據，係刑事訴訟法第 159 條之 1 第 2 項定有明文。證人即告訴人 A 女、證人 C、證人 D、證人 E 於偵查中之證述，已依法於檢察官面前具結陳述，而 B 男及其辯護人均未釋明有何顯不

可信之情形，故依前開規定，即有證據能力。B 男辦公室座位與 A 女雖同在上址圓山公園管理所 2 樓，惟該辦公室內約有 3、40 個座位，而其等座位分屬辦公室之兩側等情，顯見 B 男係刻意接近 A 女。參以 B 男與 A 女僅為同事關係，並無特殊情誼乙節。且證人 A 女於偵查及審理時均證稱：我被嚇到，也會害怕覺得怎麼這樣等語，顯見 B 男之行為，已使 A 女感到嫌惡或恐懼，足見 B 男已破壞 A 女所享有關於性、性別等與性有關之寧靜、不受干擾之平和狀態。是以，B 男見辦公室內僅 A 女獨自在內，竟對無特殊情誼之 A 女為事實所示親吻鼻子、跨坐碰觸大腿後親吻頸部等身體部位之行為，顯已超出普通同事分際，而具有性騷擾之意圖甚明。

兩性相處，女性之手、手臂、肩膀、背部、大腿、臉頰等部位，本非屬正常禮儀下得任由他人隨意不當撫摸、親吻，甚至碰觸撫摸手、手臂、肩膀、背部、大腿及親吻臉頰之動作，不乏在男女間之親密行為中，被作為帶有性含意、性暗示之挑逗、調戲舉動。爰以行為人之責任為基礎，審酌 B 男欠缺尊重女性性自主權之觀念，乘 A 女不及抗拒之際，對其為事實親吻鼻子、跨坐碰觸大腿後親吻頸部等身體部位之行為，導致 A 女內心留下難以抹滅之陰影，所為實不可取；且 B 男犯後毫無反省之意，猶飾詞否認，亦迄未與 A 女達成和解以彌補其所受損害，或求得其原諒，態度難謂良好；兼衡其自陳高中畢業之智識程度、經濟小康之生活狀況；復考量 B 男前無犯罪紀錄，有臺灣高等法院 B 男前案紀錄表在卷足參，暨其犯罪之動機、目的等一切情狀，分別量處拘役並均諭知易科罰金之折算標準，及定其應執行刑暨易科罰金之折算標準，以示懲儆。

綜上所述，被告前揭所辯自難採信，本案事證已臻明確，被告上開犯行，洵堪認定，應依法論科。被告於事實所示時間，跨坐碰觸 A 女大腿、親吻其頸部之行為，係於密切接近之時間及地點實施，且係

侵害同一法益，各行為獨立性極為薄弱，依一般社會健全觀念難以強行分開，顯係基於單一犯意而為，應包括於一行為予以評價，論以接續犯之一罪。又被告所犯事實二罪間，犯意各別，行為互殊，應予分論併罰。爰此，依性騷擾防治法第 25 條第 1 項之性騷擾罪，處拘役 40 日，如易科罰金，以新臺幣 1 千元折算 1 日。又犯性騷擾防治法第 25 條第 1 項之性騷擾罪，處拘役 50 日，如易科罰金，以新臺幣 1 千元折算 1 日。應執行拘役 80 日，如易科罰金，以新臺幣 1 千元折算 1 日。

四、主要法條⁶⁻⁸

(一) 刑事訴訟法第 159 條之 1 第 2 項—

被告以外之人於偵查中向檢察官所為之陳述，除顯有不可信之情況者外，得為證據。

(二) 刑事訴訟法第 299 條第 1 項前段—

被告犯罪已經證明者，應諭知科刑之判決。

(三) 刑事訴訟法第 300 條—

前條之判決，得就起訴之犯罪事實，變更檢察官所引應適用之法條。

(四) 刑法第 11 條前段—

本法總則於其他法律有刑罰、保安處分或沒收之規定者，亦適用之。

(五) 刑法第 41 條第 1 項前段—

犯最重本刑為 5 年以下有期徒刑以下之刑之罪，而受 6 月以下有期徒刑或拘役之宣告者，得以新臺幣 1 千元、2 千元或 3 千元折算 1 日，易科罰金。

(六) 刑法第 51 條第 6 款—

數罪併罰，分別宣告其罪之刑，依下列各款定其應執行者：六、

宣告多數拘役者，比照前款定其刑期。但不得逾 120 日。

(七) 性騷擾防治法第 25 條第 1 項一

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 2 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 10 萬元以下罰金。前項之罪，須告訴乃論。

五、心得

我國現行性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法等相關規定中，將性騷擾視為性侵害以外的行為，性騷擾本身具備有性道德方面的定義存在，不論加害者如何表示性騷擾之意思，被害者本身都擁有效果表達權而表示不悅與反抗性，若踰越該兩性之社會道德性存在，便可能被認定為性騷擾行為⁹。在面對與性或性別有關事項而感到不舒服不自在、覺得被冒犯、被侮辱的言行舉止，影響到工作表現，或日常生活之進行，就可能構成性騷擾，嚴重的性騷擾行為可能演變成性侵害或強制猥褻¹⁰。一般而言，工作職場性騷擾較易發生於權力不對等的兩方之間，例如上司對下屬、同事及同儕之間的口語貶抑或猥褻行為等。雖現行有關性騷擾罪責法有明定，由於機關或雇主未主動積極介入協助，以及被害人的隱忍逃避，使得性騷擾犯罪通報案件失真，存有極高的犯罪黑數。

機關或雇主應訂定防治性騷擾措施、申訴及懲戒辦法，以公開揭示禁止性騷擾之書面聲明；明確禁止在工作場所任何形態之性騷擾行為，並強調處理此類事件絕不寬貸之嚴正立場；在值勤排班男女性別劃分不同時段，或在值勤處所予以適當區隔，以避免在值勤時讓對方有機可乘；加強防治性騷擾之教育及保護措施之宣導，規定處理性騷擾事件之申訴程序及作業流程；指定人員或單位負責處理申訴投訴等事件，並設置性騷擾之專線電話、傳真、信箱或電子信箱；執行過程中應恪遵保密原則，以迅速、客觀、確實及完整之調查方式，以避免

被害人遭到二度傷害；經查確有性騷擾情事發生，機關或雇主應對被害人儘速給予援助補償，對加害人依情節輕重給予懲戒處分；此外，對於主管或管理人員亦應施以相關訓練，以及此類問題之認知及處置，不但能避免此類行為之侵害，也不致成為性騷擾的加害人。

個人在遭遇性騷擾行為侵害時，應嚴正向加害人表達直接拒絕之立場，可當面以言詞喝止或行動抗議，要求立即停止該項行為；告知主管或可信任的同事，反映其不當言行予以制止，莫讓加害人抱有第二次非分妄想之機會；即時蒐集相關事證並詳加記錄及保全，如排班值勤時間的簽到紀錄、監控系統設備的錄影檔案，或同事協助提供現場的指認拍照等，再以書面向機關或雇主提出正式申訴；如機關不為積極處置，可向工會組織提出訴怨，或其他社福團體尋求援助，或各縣市所就業歧視評議委員會或性別工作平等委員會提出就業上性別歧視之申訴，甚至向法院提出訴訟；另外，被害人平時宜注意言語、行為及舉止之適度合宜，公事與私事間要有明確分際與界限，避免給他人任何遐想可乘之機會。

性騷擾在本質是一種性別歧視行為，對被害人產生負面態度與行為，如情緒上的焦慮、罪惡感、憤怒和因過度緊張而引起生理疾病，以及因社會規範、自信、自尊受損而造成人際關係的緊張與障礙，將對被害人的工作與生活都形成相當嚴重的侵犯與干擾。總而言之，性騷擾事件會影響機關組織的工作氛圍與團隊士氣，導致單位的行政效能與工作績效下降，損害機關的外部形象與聲譽；對個人而言，將影響工作上角色扮演，造成職場壓力與恐懼感，造成心理與生理永久無法抹滅的傷害，甚至在非自願之情況下離職。因此，如有遭遇到性騷擾一定要勇於制止，勇敢說不，以積極行動遏止性騷擾事件的發生，並循申訴制度、諮詢調解或法律訴訟等途徑尋求協處，以維護自身的權益。

參考文獻

1. 李永然、田欣永 (2018)。職場性騷擾之防制及因應之道。2018年11月，取自
<http://www.law119.com.tw/newdesign/compty2/personview.asp?kname=%A7%F5%A5%C3%B5M&ktop=%C2%BE%B3%F5%A9%CA%C4%CC%C2Z%A4%A7%A8%BE%A8%EE%A4%CE%A6%5D&idno=6447&keywords=>
2. 焦興鎧 (2009)。工作場所性騷擾爭議之預防及處理：臺灣之經驗。臺灣勞動評論，1 (2)，145-155。
3. 勞動部 (2018)。女性受職場性騷擾比率較男性高 11 倍，其中 54.7% 當「開玩笑」未申訴。2018 年 11 月，取自
<https://www.storm.mg/article/408102>
4. Guy, M. E. (1994). Organizational architecture, gender and women's careers. *Review of Public Personnel Administration*, 14(2), 77-90.
5. 司法院全球資訊網 (2018)。臺灣臺北地方法院裁判書一刑事類：106 年度侵訴字第 75 號。2018 年 11 月，取自
<http://jirs.judicial.gov.tw/FJUD/>
6. 全國法規資料庫 (2018)。刑事訴訟法第 159 條之 1、第 299 條及第 300 條。2018 年 11 月，取自
<https://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E5%88%91%E4%BA%8B%E8%A8%B4%E8%A8%9F%E6%B3%95>
7. 全國法規資料庫 (2018)。刑法第 11 條、第 41 條及第 51 條。2018 年 11 月，取自
<https://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E5%88%91%E6%B3%95>

8. 全國法規資料庫 (2018)。性騷擾防治法第25條。2018年11月，
取自
<https://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E6%80%A7%E9%A8%B7%E6%93%BE%E9%98%B2%E6%B2%BB%E6%B3%95>
9. 黃煥榮 (2017)。工作場所性騷擾的成因和影響：臺灣資料的循證分析。文官制度季刊。9 (4)，69-98。
10. 陳慈幸、林明傑、胡書原 (2007)。強制猥褻與性騷擾構成要件法律心證標準之比較研究。亞洲家庭與性侵害暴力期刊。3 (2)，35-62。