

求償路遙遙： 揭開職場性騷擾的權利（力）面紗

文 | 師彥方 | 律師暨企業法務經理

一、前言

「性」或「性別」的侵害或騷擾，雖是我國女性在公、私領域生活的共同經驗，但因早期社會對於性的觀念較為保守，因此被認為屬於不適合公然討論的「私事」。直至近二十年，因性別平等意識的推廣，法律才開始重視「性」或「性別」的侵害或騷擾，並訂立相應的法規範。然而，性的侵害或騷擾不僅成因複雜、行為手段多樣，加害者亦非如大眾想像僅是出於「性的慾望」，而是出於多重的動機。發生在職場中的性騷擾即為動機「不只是性」的典型。Catharine A. MacKinnon (1979/1993) 認為，性騷擾係指在權力不對等的關係情境中，

握有權力的一方，向無權之他方提出違反對方意願的性要求。因此，留意案發情境中的權力運作，可以幫助我們進一步理解行為人的行為、手段、動機及受害者所受到的傷害。

我國於 2002 年制定了《性別平等工作法》（本文以下以《性工法》簡稱），「性騷擾」的概念首次正式入法，隨後訂定的《性騷擾防治法》（本文以下以《性騷法》簡稱）亦設有性騷擾之定義、（申訴人或被申訴人之）雇主責任及受害者請求損害賠償相關之規定。而於《性工法》及《性騷法》訂定前，因性騷擾在法律上未有明確定義，當時的社會傾向將性騷擾視為對個人權利的侵犯。除了涉及刑事犯罪的

事件以外，普遍的作法是將性騷擾交由《民法》處理，因此，《民法》侵權行為損害賠償相關規範，一直是我國職場性騷擾受害者尋求損害賠償的重要依據。相較於依循刑事或行政途徑，性騷擾受害者向行為人提出民事求償，由行為人直接給付、補償給受害者，而非繳納罰金（鍰）給國家，且受害者亦可經由提出請求、論述主張的過程施展能動性，對受害者來說也是一種培力方式（MacKinnon, 2005）。

然而，侵權行為理論、訴訟及相關研究，向來以「個人侵害」的概念為討論核心，僅從「個人權利」、「個人侵害」的角度其實無法完整詮釋、理解及評價職場性騷擾此種高度性別化的侵害型態，也使得我國法院在《性工法》制定以前，認定職場性騷擾之意義、受害者所受損害及雇主責任時，往往朝向去脈絡、局限於私人道德缺失的方向論述，忽略了職場性騷擾所展現出的職場內性別權力不對等。而即便於《性工法》及《性騷法》訂定後，加上《民法》侵權行為規範，整整有三種不同法規為職場性騷擾受害者提供了請求損害賠償的依據，但基於訴訟策略的實際考量，以《民法》侵權行為作為主要求償依據、以侵權行為理論及相關概念去理解職場性騷擾等特點，並未隨著《性工法》或《性騷法》的訂定而有太大的變化。

受限於篇幅及主題，本文不欲探究個案判決在法規選用上的爭議，而擬參考美國批判法學以女性主義理論分析侵權行為理論及損害賠償訴訟提出的研究，為我國職場性騷擾民事損害賠償案件的討論帶來一些性別觀點，嘗試思考旨在規範私人間之侵犯，且一向被視為中立、中性和客觀的侵權行為理論，與含有性別平等概念的性騷擾相關法規之間有何連結。就勞工而言，尤以《性工法》消弭歧視、促進性別實質平等的立法意旨及其代表意義為重要議題。

二、侵權行為女性主義研究：從中性的理論中看見「性別」

我國民事訴訟中，提出訴訟的一方可在同一個訴訟中，援引不同的法律條款來請求賠償。如前所述，因《性工法》及《性騷法》各自訂定損害賠償請求相關的條款，與規範於《民法》內的侵權行為損害賠償條款產生競合，以致在職場性騷擾求償訴訟中，提出請求的原告，有僅援引侵權行為或僅援引《性工法》損害賠償條款者，亦有應適用《性工法》卻依《性騷法》請求的情形，甚至亦有將《民法》搭配《性工法》，《民法》搭配《性騷法》，或三法同時提起進行選擇合併等各式各樣的主張。而判決論及被告（包含行為人或雇主）是否應負損害賠償責任時，或被告（行

為人)是否構成性騷擾時,亦有未能清楚區分三法之概念及規定的狀況¹。

雖然在實務運用中,《民法》、《性工法》及《性騷法》間之適用關係至今仍有許多待討論之處,但目前職場性騷擾損害賠償訴訟,仍會以一個典型的「侵權行為訴訟」的樣貌來呈現。我國《民法》侵權行為屬於民事財產法,與美國侵權行為法(Torts)的發展背景並不相同,然作為處理普遍的、發生於私人之間因權利受侵害而生的損害填補法制,此性質是一致的。美國侵權行為法的研究雖長期受到法律經濟分析的影響,但於1980年代起,已開始採用不同觀點來檢視相關理論及實務,並將女性主義理論用於侵權行為法分析,重新檢視侵權行為的核心概念,例如Leslie Bender(1988, 1990)以法律中的「合理第三人(reasonable person)」標準為例,認為合理第三人其實是由合理男性(reasonable man)轉化而來,但命名(naming)的權力仍掌握在男性手裡,合理第三人標準的判斷受控於男性法官、律師或教授,或是雖然身為女性,但受到與男性一樣訓練的人們;對此,使用女性主義理論進行分析的意義在於創造法律、作出新的法

律詮釋並訓練未來的法律人,重新建構侵權行為法中關於過失及責任的概念。這些研究方式,不同於過去認為損害填補僅係涉及個人,與群體身分、文化、社會位置無關,以超然中立的計算方式來核定損害填補的觀點,而是從批判或女性主義角度出發,重新檢驗侵權行為法的理論及觀點,開啟從不同角度檢視侵權行為法之理論及實務的可能性。

以女性主義理論檢視侵權行為法的批判分析,透過女性主義法學方法來探尋侵權行為規則中的性別問題,嘗試重塑侵權行為法的理論。這些方法包括「問女性的問題(ask the woman question)」,以此界定並挑戰現行法律制度或規定對女性有何不利;「以女性主義觀點說理(feminist practical reasoning)」,即推論過程需從女性的具體經驗出發,用以質疑現行法律宣稱的普同性。我們必須認知到,法律並非遺世而獨立,而是既存權力結構的映射,因此在分析時更需結合女性及少數族群等邊緣群體的觀點及生活現實,來突顯人類經驗的多樣性;最後為「意識覺醒(consciousness raising)」,透過經驗分享來重新思考或建構所面對的問題,以達成女性主義的目標和價值選

1 例如臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第247號判決,觀其事實,屬於典型的應適用《性別平等工作法》之性騷擾案例,受害者公司內部亦曾啟動性騷擾調查程序,但原告起訴時,卻未引用《性工法》的概念或條款,反而援引《性騷擾防治法》的概念及侵權行為規範求償,法院亦僅依該二法論述性騷擾行為及判賠。

擇 (Bartlett, 1990; Bender, 1990)。這種將個人經驗與他人分享的互動方式，幫助我們理解，那些時常被歸類為個人問題的女性受害經驗，事實上是一種群體共享的受壓迫經驗，藉此可確立這些「個人問題」其實是社會和政治的問題（個人即政治，Personal is Political）；透過集結群體意識來促使社會結構的改變，是一種女性主義的實踐及批判意識的教育 (MacKinnon, 1989)。立基於此，本文嘗試以女性主義的理論及觀點，檢視我國與職場性騷擾損害賠償有關之判決，並從侵權行為的基本構成要件——「不法行為」、「權利」及「損害」等三個面向——進行具性別意義的分析。

三、性騷擾，「誰」的標準？

我國《性工法》訂定前，因性騷擾並無明確法律定義，法院對於何種行為足以構成性騷擾並未提出統一的標準，亦未討論工作場所內的性騷擾行為是否構成性別歧視。大部分的說理及判斷，仍是在侵權行為法的框架內進行。2002年訂定的《性工法》，雖承襲美國法，於第12條第1項將工作場所性

騷擾區分為「交換條件性騷擾」與「敵意環境性騷擾」二種類型²。然而，綜觀相關求償判決，只有在行為人曾明確表示受害者若不順服騷擾行為，受害者的勞動條件將受到影響的狀況下，才比較容易獲認定構成交換條件性騷擾。然而，根據現有的具體案例，若行為人是以「暗示」為之，則不易認定性騷擾與勞動條件之間存在關聯，因此，主張或成立「交換條件性騷擾」之案例仍較為少見，即便雙方具有職場上的從屬關係或權力落差，又或即便受害者確實因此等權力的落差而被迫屈從。2023年《性工法》修正時納入「權勢性騷擾」³的概念，以雙方間是否具有「指揮、監督關係」作為主要判斷標準，未來「權勢性騷擾」與「交換條件性騷擾」此二類型於訴訟中將如何區分、運用，甚至如何影響訴訟的攻防，有待進一步觀察。

而在敵意環境性騷擾的判定上，其中一個攻防重點，在於如何判斷被告行為構成「敵意環境」。雖《性工法》第12條第4項明定：「前項性騷擾之認定，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

2 MacKinnon (1979/1993) 指出，交換條件性騷擾，是指以受害者之順服或拒絕作為工作條件之交換條件，對勞工之經濟具直接強制之能力，而敵意工作環境性騷擾的案例中，受害者以性交換工作機會的情形比較間接，這類型的性騷擾是指加害者造成不合理的工作情境，進而影響女性勞工在職場上的工作表現。

3 《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。」

之」，乍看之下似乎提供了一個「綜合判斷」的標準，然而，在行為人及受害者對於行為是否構成性騷擾的認知不一致時，究竟應從誰的角度判定？民事判決對此著墨不多，而有提到此爭議的判決，雖偶有表示應適當保護受害者主觀感受，但仍多以「應以一般合理第三人之感認為準較具客觀性，始不因接受言詞或行為者之不同感受而有不同之認定結果」為由，以「合理第三人」若處於受騷擾者的位置，是否同樣會感受到敵意或冒犯的標準作為判斷基礎（有時論述上會以「社會通念」呈現）。

值得我們進一步思考的是，「合理第三人（reasonable person）」看似沒有形式上的性別差異，然而它是否真的如乍聽（看）之下那麼客觀、合理以及中立？對此，美國 1980 年代已展開討論，Lucinda Finley（1989）主張所謂「客觀性」、「合理性」、「中立性」的法律概念是可疑的：「客觀性」其實多是男性觀點的集合，「合理性」也只能描述部分人類行為，而若沒有考慮觀察者的角度及經驗，或是被排除群體的需要，那麼「中立性」也只是片面的。其研究特別點出被傳統侵權行為法忽視或邊緣化的議題，揭露法律中隱含的性別偏見，指出侵權行為法對於女性

在其生命歷程中所遭受的系統化傷害的補償並不足夠。尤其是性騷擾案件，Finley（1989）認為性騷擾是一種性別化的侵害，這樣的侵害雖可透過侵權行為法尋求救濟，但在侵權行為法的課程以及相關著作上都鮮少受到討論。她認為，在司法系統中制定法律、作出法律判斷的多為男性，而這些人通常未曾遭受性騷擾，因而不具敏感度，導致受到性騷擾的女性因此無法或難以獲得救濟，而這恰恰突顯，運用男性觀點而發展出的標準，無法充分反映女性的經驗與難題。所謂「合理第三人」在美國司法實務中仍是以男性之觀點作為標準，導致女性受害者因法律系統的性別偏見而蒙受不利。

司法實務方面，在美國 1986 年之 *Rabidue v. Osceola Refining Co.* 案⁴中，原告雖主張被告在工作場所張貼猥褻圖片、提出與性相關的言詞，而對其構成「敵意環境性騷擾」，然而多數意見採取「合理第三人」標準，認定原告在接受此工作前已知道該企業文化為何，且這種公司內的性文化與當時社會媒體充滿性描繪的文化相符，故不構成敵意環境性騷擾。不過，該案中的不同意見則主張法院應注重受害者的觀點，並提出「合理第三人」事實上反映男

4 *Rabidue v. Osceola Refining Co.*, 805 F.2d 611, at 620-622 (6th Cir. 1986).

性的特權，無視女性對於何為適當行為的想法，而即便當時媒體中充斥著對於女性性剝削的資訊，也不代表工作場所中的色情及對女性的歧視是可接受的。而隨後 1991 年的 *Ellison v. Brady* 案⁵，法院在判斷被告行為是否「嚴重且普遍 (severe and pervasive)」，足以構成敵意環境性騷擾時，以「合理女性 (reasonable woman standard)」標準來取代既有的合理第三人標準。法院認為，任何合理女性都會認定被告的行為已足以改變原告的工作狀況，或創造出敵意的氛圍。

此種「合理女性」標準挑戰了法院實務向來以「合理第三人」來掩蓋男性標準的中性論述，而我國民事損害賠償判決中所採納的判斷標準卻仍停留在「合理第三人」上，甚至曾出現判決在論及性騷擾構成與否時，僅以被告之主觀意圖而認定性騷擾不成立，完全無視受害者之主觀感受。除了連「合理第三人」的觀點都未納入考量以外，亦未留意到「被告的主觀意圖」本非《性

工法》或《性騷法》所定性騷擾成立與否的認定要件（若以被告主觀意圖作為標準，則性騷擾幾乎沒有成立的可能性）。目前我國民事法院雖似採「合理第三人」標準，但對其內涵並無深化論述，以致無法看出所謂「合理第三人」的明確意涵。近年民事損害賠償訴訟，雖已有原告提出「合理被害人」的主張（被告則以「應以合理第三人角度為斷」作為答辯），而該案法院亦認定性騷擾成立，但較為可惜的是，判決內並未就「誰是合理人」的判斷標準有進一步的討論⁶。

四、權利、權力：「個人的」侵害？

在職場性騷擾損害賠償訴訟中，法院認定受害者的何種權利受到侵害的過程，除反映出司法實務對於該侵害行為的定性以外，同時也影響著社會如何看待特定的侵害行為，甚至形塑著社會對於受害者所受損害的評價。而損害賠償制度是以填補財產上的損害為原

5 *Ellison v. Brady*, 924 F.2d 872 (9th Cir. 1991). 本案被告與原告為同事關係，被告不斷追求、糾纏原告，向其示愛，並寫給原告充滿性暗示和性幻想的信件。

6 臺灣臺北地方法院 109 年度勞訴字第 403 號判決。值得補充的是，相較於民事法院未詳細論述合理第三人標準之內涵，或無合理女性或合理被害人的討論，行政法院關於性騷擾行為判斷標準的討論豐富許多，有論述應著重被害人之主觀感受或應以合理被害人作為判斷標準，亦有法院採納「合理女性」標準，例如最高行政法院 98 年裁字第 1684 號判決裁定即謂：「……原判決係以上訴人係女性，乃以『合理女性』（即一般女性）之標準，作為判斷其是否有人格尊嚴感受敵意或冒犯之情形，作為性騷擾行為是否成立之基準，核屬原審取捨證據、認定事實之職權行使範疇。」

則，至於非財產上損害的填補，須在法律明定的權利受到侵害時才可請求。但是，非財產上損害之賠償，對於職場性騷擾受害者而言，亦具有不亞於財產上損害填補的重要意義（本文在下一部分會進行更詳細的討論）。在侵權行為法相關規範中，《民法》第 195 條第 1 項⁷ 即為特定的人格權受到侵害時得請求非財產上損害賠償（俗稱慰撫金）的依據，職場性騷擾受害者亦多援引此條款作為其請求慰撫金的基礎。

《民法》第 195 條第 1 項所明定得請求慰撫金的人格權，包含身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操等類型。在《性工法》訂定前，許多受害者試圖以「名譽權」受侵害作為主張，惟法院對此立場未盡一致。而「身體權」及「健康權」的內涵雖然較為明確，然而因職場性騷擾的行為態樣不同，每個案件未必均能直接連結到身體或健康的侵害。況且，為了證明對身體權或健康權造成侵害，原告往往必須以加強與醫療行為連結、強調個人的身心莫大痛苦的論述來呈現原告所受到的

傷害，反而無法充分突顯職場性騷擾的核心，亦即性騷擾行為對於女性勞工的工作權、性別平等工作地位的傷害。

於《性工法》訂定前後，有部分受害者或法院嘗試從「『性』騷擾」的「性」的角度出發，強調此等行為是對於「性自主權」的侵犯⁸。對此，本文以為，性自主權為自然人自主支配自己性利益的具體人權，因此，行為人的侵犯行為，無論是以言語、身體或環境作為途徑，皆有可能侵害人之性利益。即便職場性騷擾的行為態樣未盡一致，但很大一部分是帶有性意味的言行，因此，將職場性騷擾視作對受害者「性自主權」的侵害，不無道理。然而，須留意的是，許多性騷擾是以口語方式呈現，與一般認定「性自主權」受到侵害的情境有所落差，若單純以「性自主權」來理解性騷擾，可能產生大部分行為都無法構成性騷擾的結果。況且，「權力」往往是職場性騷擾行為的關鍵，行為人的權力地位高於受害者，雙方間的權力不對等使得受害者難以拒絕不受歡

7 《民法》第 195 條第 1 項：「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。」

8 「性自主權、性自主人格法益」，在侵權行為中，究竟是一種獨立的人格權，抑或是包含在其他人格權概念之中，實務見解未有一致，有認為性自主權屬於自由權（桃園地方法院 102 年度桃簡字第 842 號判決）、人格法益中的自由法益（臺灣士林地方法院 96 年度訴字第 712 號判決）、其他人格法益（臺灣臺東地方法院 103 年度訴字第 29 號判決），亦有法院認性自主權即為貞操權（臺灣士林地方法院 102 年度訴字第 75 號判決；高等法院高雄分院 101 年度上易字第 144 號判決）。

迎的性騷擾行為。在勞動場域中，男性時常是具有管理權限的權力擁有者，女性則作為性騷擾行為人直接或間接的下屬，在經濟或職場資源上受到行為人一定程度的支配。這樣的結構提供了許多騷擾行為人實施性騷擾的機會及本錢，也使得許多性騷擾受害者迫於經濟壓力而不敢聲張。在這樣的脈絡下，若單純從「性自主權」的角度去思考職場性騷擾，可能過於將性騷擾與私人道德問題相連結，而忽略了職場性騷擾背後獨特的權力脈絡。

另一常見的權利論述則認為職場性騷擾行為侵害了原告的「人格尊嚴」⁹，但此類案件中，「人格尊嚴」、「人性尊嚴」，與《性工法》的立法意旨（「性別實質平等」）有何關係，卻欠缺詳細的討論。同時，因職場性騷擾損害賠償訴訟，目前仍持續環繞在侵權行為構成要件的論述上，而較少將《性工法》的立法意旨納入討論，以致不易突顯職場性騷擾相關法制試圖保護弱勢性別勞動者之工作權及平等權的立法理念。

近年職場性騷擾損害賠償實務判決，將職場騷擾行為視為對受害者之工作權，或是對性別平等工作環境造成傷

害的論述，已有增加的趨勢。而隨著臺灣 #MeToo 事件中受害者們的經歷書寫陸續公開，可以發現，儘管職場性騷擾發生在不同的時空背景、職場與當事人間，但這些事件中的行為人之權力運作模式卻有著驚人的相似度，讓社會大眾對於職場性騷擾的系統性以及其高度性別化的特徵有了更深的認識。此一發展對於未來司法實務關於職場性騷擾「侵害權利」的論述是否會帶來改變，值得我們繼續留意。

五、賠償金：無「秤」論兩

如前所述，職場性騷擾雖可能造成受害者財產上或非財產上的損害，但對受害者而言，二種損害的求償之路卻有各自的難題。受害者主張因性騷擾行為導致身心受創而產生了醫療或心理諮商的花費，此種財產上的損害，若受害者能提出就診證明及醫療單據，法院在認定此損失與性騷擾行為間是否具有因果關係時相對單純容易。然而，其他類型的財產上損害不易為法院所認定，尤其當那些請求行為人或雇主賠償工資損失的受害者，主張自己因行為人的性騷擾行為而被迫請假、工作表現受到不良影響，甚至被迫自行辭職時，法院

9 本文推測此論述應是基於《民法》第195條第1項「或不法侵害其他『人格法益』而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額」而來，惟許多判決僅提及侵害人格尊嚴，並未進一步論述特定的侵害是否「情節重大」。

多以（1）職場性騷擾行為於常理而言不會造成受害者的工作能力減損、（2）原告的財產損害與被告的騷擾行為間不具因果關係、（3）離職是原告的自由選擇等理由駁回請求。對此，本文認為美國工作場所性騷擾案例中討論的「間接解僱（constructive discharge）」概念，即性騷擾受害者因工作條件或環境不堪忍受，選擇自行離職並請求財產上損害賠償（實證研究顯示出性騷擾受害者的確時常以自行離職來應對受到的歧視待遇，參見 Chamallas〔2004〕）的相關討論，或可作為我國司法實務處理相關損害賠償請求或《勞動基準法》第 14 條反資遣訴訟時的參考。

而受害者請求慰撫金（即「非財產上的損害賠償」）面臨的難題，在於民事法院在審酌核定慰撫金數額時所運用的判定標準不明確且未有一致。在職場性騷擾判決中常提出的判斷標準，為雙方間的學歷、資力、身分等，部分判決也將原告受害程度、被告行為程度以及其他情狀納入考量，然而個案中為何採用特定量定標準，以及個別標準對

於慰撫金數額高低的影響，未見詳細說明。這導致職場性騷擾的損害賠償訴訟進行時，無論雙方當事人或法院，對於職場性騷擾的慰撫金數額如何決定，幾乎均以喊價的方式展開。

本文以為，由於職場性騷擾時常為雇主或職場中具指揮監督地位的行為人，藉由與受害者間不對等的職場權力而實施騷擾行為，因此，行為人的行為手段（例如雙方間之地位差異、行為人為騷擾行為是否同時運用經濟脅迫等），以及行為人權濫用對受害者造成的傷害程度，應為最優先考慮的量定標準；其次，因慰撫金制度目的及意義不在於剝奪被告的生存權，故或可將被告的資力納入考量，而在法院認定行為人或受害者的雇主須負擔賠償責任的情形中，因雇主資力通常較高，將被告之一即雇主的資力納入考量，亦可使受害者不至於面臨不合理的過低賠償。

如同以批判理論以及女性主義理論分析侵權行為的研究指出，在社會現實的運行中，特定身分的群體相較於其他群體，更容易受到特定的傷害（例如家庭暴力、職場性騷擾等，均是高度性別化的侵害），然而這個不平等的現實

卻不受到法律相關研究的重視。美國侵權行為法的發展及類型，多將女性較易受到的傷害定性為情感的（emotional）以及關係的（relational）傷害，並歸類為非經濟的損失（non-economic loss），而侵權行為法主流的研究較為關心過失的概念、身體傷害（physical harm）以及經濟損失（economic loss），而女性較易受到的傷害類型在研究上則較為邊緣、不受重視。這些主流法學研究雖看似中性，但事實上存有性別和種族偏見（bias），此種侵權行為法的基本結構反映出（有時甚至鞏固）社會對於女性的邊緣化和忽視，甚至使得社會對於弱勢群體的生命、活動及潛能給予較低評價（Chamallas, 1998; Chamallas & Wriggins, 2010）。因此，在量定職場性騷擾慰撫金數額時，本文認為最不應考量的因素，為受害者的身分、地位、學歷及資力，理由在於侵害行為對受害者所造成的傷害，本不因受害者的此等特徵而有所不同。況且，職場性騷擾案例，時常發生在職場上有管理監督權限者與受管理監督者之間，雙方本存在權力地位的不對等。而此不對等的權力關係，亦是職場性騷擾侵害行為如何運作的核心，因此，若在審酌慰撫金額度時，將受害者的身分、地位、學歷及資力等納入考量，尤其將其採納為酌減因素，而無視一個人的身分、地位、學歷及資力，事實上深受其所屬群體位置的影響，將產生行為

人選擇騷擾與自身權力地位落差越大的受害者。行為人承擔的風險及成本越低的結果，極可能使得職場中性別權力的不對等，以及女性勞工面對的勞動市場困境，透過賠償金額的量定而得以穩固。

六、結論

作為處理「個人與個人」間法律侵害的侵權行為理論，向來被視為具有抽象、客觀、普遍適用的法律特性，而處理性騷擾的性平三法（即《性工法》、《性騷法》及《性別平等教育法》）之相關研究，則被歸類為憲法、行政法或公共政策的討論範疇。我國職場性騷擾法制發展與美國相當類似，在《性工法》施行以前，實務及學界多將之視為一種對人格權的侵犯，應由《民法》侵權行為處理。而我國雖於2002年訂定《性工法》，將工作場所性騷擾類型化及明確化，並設有受害者請求損害賠償的規範，然而，因我國民事訴訟實務的特性，導致《民法》、《性工法》及《性騷法》有高度混用且適用上不明確的狀況。而現行職場性騷擾民事求償訴訟仍高度聚焦於侵權行為為相關的法理論及訴訟架構，對此現況，本文以為，即便侵權行為規範長期以來具有高度個人化之特性，但透過以女性主義理論進行侵權行為法理論及實務的批判分析，有助於我們意識到侵權行為並非超然於

現實之外，權利侵害時常與受害者的身分地位、社會位置密切相關。法律系統認定行為、定性權利及核定賠償金數額的過程，反映它如何評價受害者所受到的傷害，並對後續案件進入法院的可能性造成影響。

相較於行政罰及刑罰，民事損害賠償訴訟理應使受害者經由訴訟過程取得主動性、主導性及能量，在整個事件中不再僅是一個被動的、被迫接受或屈從的角色，對性騷擾受害者而言應具有正面意義。然而觀察我國實務發展歷程及判決樣貌，可以看出受害者在訴訟中仍面臨許多困境，例如民事法院在認定是否構成性騷擾時，採納形式上性別中立的「合理第三人」標準，卻未對此一標準之概念及內涵有進一步的討論。號稱「中立」卻不明確的標準，與受害者主觀感受產生落差，受害者必須承擔來自被告或社會大眾對其過於敏感、玻璃心，甚至嘲諷「賺年終」等等的質疑；而目前《民法》第 195 條第 1 項得請求慰撫金的人格權侵害類型，卻有著過於個人化職場性騷擾，難以突顯《性工法》禁止歧視、促進性別實質平等的內涵，無法完整呈現職場性騷擾其實是性別及職場上權力地位不平等的問題。

而在是否致生特定損害的認定以及賠償金數額的量定上，較大額的損失通常為受害者工作表現受到影響，甚至

被迫主動離開職場的工資損失，但司法實務多認定此種損失與性騷擾行為間不具有因果關係，導致受害者求償相當不易。而受害者請求非財產損害（慰撫金）時，又因為欠缺量定標準及可預測性，考驗著身為原告的受害者的訴訟建構能力，而為了提高賠償金數額，受害者往往必須反覆強調自己承受巨大精神痛苦，然而這樣的論述方向，卻可能在職場性騷擾這種高度性別化的案件中，更加鞏固「女人就是脆弱、敏感」的刻板印象。

最後，我國法院判決多為公開資訊，雖判決內得不記載足以識別受害者身分的資訊，但職場內部人士往往不難由判決內容推測出雙方當事人的真實身分，因此受害者提出求償訴訟後，要承擔同事的眼光、社會的檢視、公司的評價，甚至是未來職涯受到負面影響等風險，最後獲判的賠償金卻往往與這些提出訴訟的「代價」不成正比（受害者最後能獲判的慰撫金數額，甚至通常低於聘請一位律師的費用）。凡此種種障礙，都可能降低受害者提出損害賠償訴訟的意願及動力。此次《性工法》及《性騷法》修法，增加了權勢性騷擾加重賠償的懲罰性賠償金條款，此雖非本文上述問題的直接解方，但能否提高受害者的求償意願，並促使民事法院看見職場性騷擾的本質，亦即職場中的性別權力不對等關係，值得未來繼續追蹤觀察。

參考文獻

- Bartlett, K. T. (1990). Feminist legal methods. *Harvard Law Review*, 103(4), 829-888. <https://doi.org/10.2307/1341478>
- Bender, L. (1988). A lawyer's primer on feminist theory and tort. *Journal of Legal Education*, 38(1/2), 3-37.
- Bender, L. (1990). Feminist (re)torts: Thoughts on the liability crisis, mass torts, power, and responsibilities. *Duke Law Journal*, 1990(4), 848-912. <https://doi.org/10.2307/1372724>
- Chamallas, M., & Wriggins, J. B. (2010). *The measure of injury: Race, gender, and tort law*. New York University Press. <https://doi.org/10.18574/nyu/9780814716762.001.0001>
- Chamallas, M. (1998). The architecture of bias: Deep structures in tort law. *University of Pennsylvania Law Review*, 146(2), 463-531.
- Chamallas, M. (2004). Title vii's midlife crisis: The case of constructive discharge. *Southern California Law Review*, 77(2):307-396.
- Finley, L. M. (1989). A break in the silence: Including women's issues in a torts course. *Yale Journal of Law & Feminism*, 1(41), 41-73.
- MacKinnon, C. A. (1989). *Toward a feminist theory of the state*. Harvard University Press.
- MacKinnon, C. A. (2005). *Women's lives, men's laws*. Belknap Press of Harvard University Press.
- 麥金儂 (MacKinnon, C. A.) (1993)。《性騷擾與性別歧視：職業女性困境剖析》(賴慈芸、雷文玫、李金梅譯)。時報文化。(原著出版年：1979)