

摘 要

隨著近年來社會進步、兩性平權意識覺醒，兩性工作平等法之制定，使得工作場所性騷擾之問題在我國獲得重視。雖然在該法制定之前，我國法院已有若干判決准許工作場所性騷擾之被害人請求損害賠償，足證民法對於此等被害人之保障，並非不周。不過該法之制定，仍然有其意義，就民事責任而言，最重要的是明確建立雇主防治工作場所性騷擾發生之義務，使得雇主同時負有侵權行為法上的注意義務，以及僱傭契約上保護受僱人免於遭受性騷擾之附隨義務。因此工作場所性騷擾之被害人，得依民法第一百八十四條第一項前段、第二項規定，請求加害人負侵權行為損害賠償責任，亦得請求雇主負自己的侵權行為損害賠償責任；同時亦得主張加害人與雇用人構成共同侵權行為，應連帶負損害賠償責任。此外被害人亦得依民法第二百二十七條第二項規定，主張不完全給付，請求雇主負債務不履行損害賠償責任。

另一方面因為兩性工作平等法係繼受自美國法而來，因此使得工作場所性騷擾之民事責任問題研究，具有比較法上之趣味。美國法對我國法之最大影響，在於交換利益性騷擾與敵意工作環境性騷擾之區別。美國法著眼於工作場所權力不對等之現象，將工作場所性騷擾分為二，並因此區分雇主之法律責任，進而作合理規範。我國兩性工作平等法第十二條雖然亦繼受此項類型區別，惟並未就雇主之法律責任分別規定，以致於該條竟成為工作場所性騷擾之定義性規定；又因為該條規定將敵意工作環境性騷擾定義為「受僱者執行職務時」所發生之性騷擾，反而不能實現消除性別歧視、保障受僱人工作權、促進兩性實質平等之立法目的。此種結果，顯然為立法者移植美國法時始料未及。

兩性工作平等法就性騷擾民事責任之規定，大致上均與民法相同；而就民法所未能規範之事項，兩性工作平等法亦未加以規範，例如被害人不得本於僱傭契約，起訴請求雇主履行附隨義務即排除敵意工作環境。本文

以爲，兩性工作平等法就民事責任之規定，應對民法不足之處，加以規範爲宜，例如兩性工作平等法第十三條明確建立雇主之防治性騷擾發生義務，即具有重大意義；又如日後修法，如明文賦予被害人排除敵意工作環境之請求權，將更能保障受僱人之工作權。至於其他規定如與民法相同，則僅具有教育宣導效果，實質意義不大，亦無規定之必要。