

工作場所性騷擾被害人在美國 尋求救濟途徑之研究*

焦興鎧

中央研究院歐美研究所

摘要

本文之目的，是要對工作場所性騷擾事件被害人在美國尋求各類救濟途徑，做一全面性之說明，並評析其優劣之處。除緒論外，全文計分六大部分：第一部分探討被害人是如何透過事業單位內部之申訴管道，來尋求救濟之道。第二部分研究各團體協約內之訴怨程序條款對這類事件被害人權益所能提供之保障。第三部分說明平等就業機會委員會所能提供之行政救濟。第四部分討論這類事件被害人如何能夠透過聯邦公平就業法律、普通法及刑法之相關規定，以訴訟手段來尋求救濟之道。第五部分則是探究其他法律所能提供之救濟。最後，本文在結論中對美國相關救濟制度做一整體之綜合評析，並對若干未能解決之爭議逐一加以說明。

關鍵詞：工作場所性騷擾、就業上之性別歧視、司法救濟、行政救濟、公平就業法律

投稿日期：民國八十八年六月二十三日；接受刊登日期：民國八十八年八月二十四日。

責任校對：陳昱之

* 作者衷心感謝兩位評審人對本文所提供之寶貴意見。

壹、緒論

近年來，工作場所性騷擾 (sexual harassment in the workplace) 問題所引起之各項爭議，已演進成一極令人矚目之勞資關係課題，而世界各國莫不對之加以正視，除希望剷除或預防這類事件外，並能對被害人提供各種救濟之道 (remedies)。一般而言，美國是各國中對此類事件最早加以注意，並規範最為完備者。¹ 在過去三十多年來，透過各項相關公平就業法律 (fair employment statutes) 之制定、聯邦及各州法院相關判決之詮釋、勞資雙方經由集體談判所締結團體協約 (collective agreements) 之保障、雇主及事業單位所主動採取之各項預防及補正措施，以及勞動法及勞資關係學者之鼓吹等，已使該國此類事件被害人之權益，能得到相當充分之保障，而成為其他國家所競相模倣之對象。² 目前雖然此一救濟制度仍有甚多缺失，而會造成社會成本日增之情形，³ 但其所累積豐富處理經驗仍有甚多可觀之處，而值得儘量擷取採行。

目前我國對工作場所性騷擾問題之因應，可說仍在萌芽摸索

¹ 關於此點，參見 International Labour Office, *Combating Sexual Harassment at Work*, 11 CONDITIONS OF WORK DIGEST 12-17, 60 及 168-169 (1992).

² 一般而言，受美國制度影響最深者為英國及加拿大，有關前者之說明，參見 Comment, *Sexual Harassment in the Workplace: A Comparative Study of Great Britain and the United States*, 13 COMP. LAB. L. REV. 293, 315-320, 332-336 (1992) 及 Toni P. Lester, *The Yankee Women in King Arthur's Court—What the United States and the United Kingdom Can Learn from Each Other about Sexual Harassment Law*, 17 B.C. INT'L. & COMP. L. REV. 233, 252-262, 268-273 (1994). 至於後者之情形，參見 Joseph M. Pellicciotti, *Workplace Sexual Harassment Law in Canada and the United States: A Comparative Study of Doctrinal Development Concerning the Nature of Actionable Sexual Harassment*, 8 PACE INT'L. L. REV. 339, 358-395 (1996).

³ 關於此點，參見焦興鎧，《工作場所性騷擾在美國所引起之法律爭議》(民國八十六年)，頁 259；及同作者，美國法院對工作場所性騷擾判決之發展趨勢——兼論對我國相關制度之啟示，《國立臺灣大學法學論叢》，第 28 卷第 3 期(民國八十八年四月)，頁 71-73 及 75。

階段，但由最近所公布之幾項相關研究報告顯示，此一問題之嚴重程度，已有直追其他工業先進國家之勢，⁴ 而在國內婦女團體積極呼籲督促下，朝野各政黨所草擬之各項「兩性工作平等法草案」中，都曾設法將禁止工作場所性騷擾之條款列入，⁵ 並希望能對這類事件之被害人提供各種救濟途徑。一般而言，這些救濟制度之基本設計，均是以美國行之有年之制度為藍本，一方面是要加強雇主之法律責任 (employer liability)，希望儘量能在事業單位內部即能解決此類紛爭；另一方面則是提供行政或司法救濟，讓這類事件被害人之各項權益，能獲得合理之保障。目前這些草案都在立法院併案審查，於第四屆立法委員第一會期內完成正式立法之可能性甚濃，⁶ 由於救濟制度設計及施行之良窳，是剷除工作場所性騷擾問題之關鍵，因此，此際來對美國行之有年之經驗所能提供之啟示做一整體之檢視，可說是一相當適時之舉。

本文之目的，是要對工作場所性騷擾事件被害人在美國尋求各類救濟途徑，做一全面性之說明，並評析其優劣之處，以做為我國採行類似制度時參酌之用。除緒論外，全文計分六大部分：第一部分探討被害人是如何透過事業單位內部之申訴管道 (internal

⁴ 關於工作場所性騷擾在我國之盛行情形，參見焦興鐸，「臺北市就業歧視評議委員會對工作場所性騷擾防制之貢獻」(本文目前投稿《政大法學評論》，尚未知審查結果，其影本現保存在作者個人檔案中)。

⁵ 參見行政院勞工委員會「兩性工作平等法草案」第十一條、李進勇立委等所提「男女工作平等法(反工作性別歧視法)草案」第十六條及第十七條、財團法人婦女新知基金會「男女工作平等法草案」第二十條至第二十四條，以及現代婦女基金會「男女工作平等法草案」第十一條，此四草案均保存在作者之個人檔案中。

⁶ 此一資訊是由郭素春立法委員、潘維剛立法委員及謝啟大立法委員於民國八十八年六月九日該院司法委員會為現代婦女基金會所提「性騷擾防治法草案」舉辦公聽會時所透露，後亦經行政院勞工委員會勞動條件處洪瑞清處長加以證實，其可靠性應屬甚高，但事實上截至今年六月立法院該會期結束前，此一草案尚未能完成正式之立法手續。

complaint procedures), 來尋求救濟之道。第二部分研究各團體協約內之訴怨程序條款 (grievance procedures) 對這類事件被害人權益所能提供之保障, 尤其是勞動仲裁 (labor arbitration) 制度所能扮演之角色。第三部分說明平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission: EEOC) 所能提供之行政救濟 (administrative remedies), 並分析其得失。第四部分討論這類事件被害人如何能夠透過各項相關聯邦公平就業法律、普通法 (common law) 及刑法之相關規定, 以訴訟手段來尋求救濟之道。第五部分則是探究其他法律, 諸如聯邦憲法、職業災害補償法 (workers' compensation statutes) 及失業補償法 (unemployment compensation statutes) 等所能提供之救濟。最後, 本文在結論中則是對美國相關救濟制度做一整體之綜合評析, 除探討其實施之優缺點外, 並對若干迄今未能解決之爭議, 逐一加以說明。

貳、透過事業單位內部管道尋求救濟之道

一般而言, 美國對工作場所性騷擾事件所採取之規範措施中, 最重要之特色是加重僱主在這方面之法律責任, 尤其是責成各事業單位除要採取各項預防措施 (preventive measures) 外, 更要設置各種內部申訴管道, 希望能透過企業本身之機制, 來解決這類新興之勞資爭議。事實上, 根據聯邦最高法院去年六月所做兩項有關工作場所僱主法律責任之判決, 如果事業單位本身未能針對這類事件設置一套內部救濟管道, 則在相關爭訟中幾已無任何勝訴之可能,⁷ 從而, 目前美國各事業單位中, 雖因規模大小不

⁷ 舉例而言, 在 *Berlington Industries, Inc. v. Ellerth* 一案中, 聯邦最高法院即宣稱如果僱主已針對任何性騷擾行為採取迅速合理之預防及糾正措施, 而被害受雇者未能針對這些措施來避免傷害, 則僱主得提出免責抗辯 (affirmative defense), 藉以免除其法律責任, 關於此點, 參見 *Ellerth*, 118 S.Ct. at 2268-2271。此外, 在

一，經營形態有別，甚至公司文化 (corporate culture) 歧異，但設有一套內部處理程序，藉以防杜工作場所性騷擾事件發生，或即使發生後得以迅速尋求讓當事人滿意之解決方式，或甚至在引發這類訟爭時，亦能設法將僱主之法律責任減輕至最低限度，則屬殊途同歸。以下為該國各企業目前所採行各項內部救濟措施內容及程序之綜合說明。⁸

一、禁止工作場所性騷擾書面政策聲明之發布

綜合美國各大企業所發布之這類書面聲明 (written policy)，其內容通常包含下列之事項：⁹

Faragher v. City of Boca Raton 一案中，聯邦最高法院也是採取同一之立場，關於此點，參見 *Faragher*, 118 S.Ct. at 2289-2293.

⁸ 關於此點，參見 Hope A. Comisky, "Prompt and Effective Remedial Action?" *What Must An Employer Do to Avoid Liability for "Hostile Work Environment" Sexual Harassment?* 8 LAB. LAW. 181, 184-199 (1992); Jane L. Dolkart and E. Lynn Malchow, *Sexual Harassment in the Workplace: Expanding Remedies*, 23 TORT & INS. L.J. 181, 192-193 (1987); William L. Kandel, *Sexual Harassment: Persistent, Prevalent, but Preventable*, 14 EMP. REL. L.J. 439, 440-441 (1988); David Allen Larson, *What Can You Say, Where Can You Say It, and to Whom? A Guide to Understanding and Preventing Unlawful Sexual Harassment*, 25 CREIGHTON L. REV. 827, 849 (1992); Gerald L. Maatman, Jr., *Primer on the Law of Sexual Harassment*, 42 FED'N INS. & CORP. COURSE Q. 307, 318-321 (Spring 1992); Arthur J. Marinelli, Jr., *Title VII: Legal Protection Against Sexual Harassment*, 20 AKRON L. REV. 375, 389-390 (1987); P. J. Murray, *Employer: Beware of "Hostile Environment" Sexual Harassment*, 26 DUQUESNE L. REV. 461, 480-482 (1987); Fran Sepler, *Sexual Harassment: From Protective Response to Proactive Prevention*, 11 HAMLIN J. PUB. L. & POL'Y 61, 73 (1990); 及 Joe A. Simmons, *Sexual Harassment—Prophylactic Measures*, 19 OHIO N.U.L. REV. 661, 665 (1993)。均有完整之說明，至於其他有關僱主這類預防措施之專文，參見本部分以下各項之特別說明。

⁹ 關於此點，參見 JULIE M. TAMMINEN, *SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: MANAGING CORPORATE POLICY* 37-117 (1994)，有極為詳盡之說明，至於有關這些書面政策聲明之範本，參見 RALPH H. BAXTER, JR. AND LYNNE C. HERMLE, *SEXUAL*

- (a) 明白確定宣示事業單位將不會容忍任何性騷擾行為在工作場所內發生；
- (b) 對性騷擾一詞做明確之界定，並舉例加以說明；
- (c) 對事業單位處理這類事件之申訴程序做一概括之說明，並指定有權處理這類事件之人員，來負責解決這類申訴；
- (d) 保證對所有這類申訴，都會儘量以保密之方式來加以處理；
- (e) 保證所有提出這類申訴者，不會因提出申訴而遭致報復或其他不利之處分；及
- (f) 明確表示採取糾正措施，對任何從事性騷擾活動之受雇者，將會遭到懲處，情節最嚴重者將逕予以開革解僱。

為使所有受雇者都能知曉這些政策聲明，藉以產生最大的效果，¹⁰ 雇主除定期將它們張貼在公布欄外，¹¹ 並在新進人員在接受認識環境課程(orientation courses)時，即會由人事部門或平等就業機會部門發給這些資料，並做詳盡之解說。此外，在員工人事手冊及工會會員手冊中，也都會有登載這項文件，而在事業單位及工會舉辦相關訓練時，其課程資料中亦常有這些文件。至於在辦公室自動化設施完善之公司，在事業單位與員工電子郵件(e-mail)中，也會將這項資料加以傳達，其設想可說相當週到。為

HARASSMENT IN THE WORKPLACE 129-133 (1989) 及 NATIONAL ASSOCIATION OF MANUFACTURERS, SEXUAL HARASSMENT: HOW TO DEVELOP AND IMPLEMENT EFFECTIVE POLICIES 36-46 (1987).

¹⁰ 關於此點，參見 29 C. F. R. §1604.11(e) (1998)，此外，亦可參見 *Shrout v. Black Clawson Co.*, 689 F. Supp. 774 (S. D. Ohio 1988)一案；在該案中，由於事業單位之政策聲明並未能讓所有相關受雇者週知而失其效力。

¹¹ 然而，根據聯邦地方法院在前述 *Robinson v. Jacksonville Shipyards*, 760 F. Supp. 1486 (M. D. Fla. 1991)一案之判決，如果雇主僅將這些政策聲明張貼在布告欄，而未納入該公司之工作規則中，並不屬一有效之溝通方式。

證明受雇者確已接獲、閱讀及明瞭此一政策聲明，雇主尚會要求他(她)們以書面確認(written acknowledges)之方式，表示確已得知此一訊息。¹² 然而，僅有一套書面政策聲明，通常尚不足以達到防範性騷擾事件發生之目的，而其中最重要者，是首先要建構一套有效之申訴程序(reporting procedures)。

二、內部申訴管道之建構

目前在美國，事業單位針對工作場所性騷擾事件所設置之內部申訴管道，通常分為正式及非正式兩種類型，至於採用那種方式較佳？並沒有定論，完全由雇主視本身之需求而定。¹³ 所謂正式之申訴程序，在有工會組織之事業單位，通常後述現行有效之團體協約中所規定之訴怨程序，即足以用來處理有關工作場所性騷擾事件之紛爭，但一般人事管理學者都認為，還應考慮這些程序是否得以滿足下列之要求：¹⁴

- (a) 是否得以讓事件被害人有充分陳述之機會？
- (b) 是否對事件之兩造當事人都能擔保正當之程序？
- (c) 是否足以適時解決這種紛爭？
- (d) 是否有儘早解決紛爭之階段？
- (e) 是否有合宜之上訴及審查管道？
- (f) 是否包括有關保守機密之規定？
- (g) 是否包括申訴人免於遭受報復之條款？

¹² 關於此點，參見 BARBARA LINDEMANN AND DAVID D. KADUE, SEXUAL HARASSMENT IN EMPLOYMENT LAW 419 (1992).

¹³ 關於正式與非正式內部申訴管道之優缺點，參見 TAMMINEN, *supra* note 9, at 122-127, 有極詳盡之說明。

¹⁴ 關於此點，參見 COLLEGE AND UNIVERSITY PERSONNEL ASSOCIATION, SEXUAL HARASSMENT: ISSUES AND ANSWERS 15 (1986).

如果上述要求能在現有之團體協約訴怨程序中得到滿足，則並沒有必要另行制定其他之申訴程序，來處理有關工作場所性騷擾之問題。一般而言，一套設計完善之正式申訴程序，至少足以符合以下之需求：第一，能讓被害人得以感受會獲致公平待遇，而足以讓整個事件在內部即獲得解決，無需對外請求行政救濟或甚至提起訴訟。第二，能讓被害人勇於舉發，而使事業單位及早調查，俾便發現真象立刻處理，而對被害人給予合宜之補償救濟。第三，儘速解決這類控訴，以減少可能之損害賠償或其他訴求。最後，能有效處理這類紛爭，而使員工士氣及生產力不致受損降低，而缺席率及跳槽率都不會因而增加。¹⁵

非正式申訴程序可提供最具彈性之方式，來解決有關工作場所性騷擾事件之糾紛，它通常是由事業單位指派一名或數名(以女性居多，或視案情而定)平等就業人員(Equal Employment Officers: EEOs)，來對受雇者提供諮詢服務，並設法在最短期間內，為這類問題提供解決之道。事業單位一般都會鼓勵受雇者在提出前述之正式控訴前，先行採用這種程序。由於性騷擾事件之被害人，大多只是希望從事性騷擾活動者能停止冒犯性之行為，因此，由這些專業人員出面處理，以調解(mediation)之方式，來找出令兩造當事人均能滿意之解決方式，如口頭道歉或書面保證不再從事冒犯行為等，都可說是一種最有效之做法。¹⁶

¹⁵ 關於此點，參見 LINDEMANN AND KADUE, *supra* note 12, at 417-418.

¹⁶ 關於此點，參見 Edward J. Costello, Jr., *The Mediation Alternative in Sex Harassment Cases*, 47 ARB. J. 16, 19-21 (March 1992); Howard Gadlin, *Careful Mediating Sexual Harassment*, 7 NEGO. J. 139, 142-151 (April 1991); 及 Linda Stamato, *Sexual Harassment in the Workplace: Is Mediation an Appropriate Forum?* 10 MED. Q. 167, 167-170 (1992). 至於其他非正式申訴程序，尚包括所謂「發現事實」(fact-finding)之方式，關於此點，參見 Susan R. Meredith, *Using Fact Finders to Probe Workplace Claims of Sexual Harassment*, 47 ARB. J. 61, 64-65 (December 1992).

三、對相關申訴所進行之正式調查

事業單位在接獲被害受雇者這類控訴時，通常是先採取初步之調查措施 (preliminary investigations)，而在進行這類調查工作時，都會注意下列之事項：¹⁷

- (a) 對任何這類事件之控訴，都應以嚴肅之態度來加以處理，而切不可掉以輕心。
- (b) 以專業之態度來與提出這類申訴者面談，並使其感覺沒有遭到任何壓力。
- (c) 儘量搜集相關之事實，而不要急於做成判斷。
- (d) 對「何人」、「何事」、「何時」、「何地」、「為何」、「如何」等問題詳加詢問，同時，並應詢問提出申訴者是否擔心被挾怨報復，以及她(他)們希望事業單位應如何解決該項問題。

如果經初步調查，認為確有這類事件發生，或事態確屬嚴重，則事業單位在決定做更進一步深入調查後，通常還會特別注意下列之事項：¹⁸

- (a) 向提出申訴者提出說明，指出性騷擾事件是嚴重違反事業單位相關規定之行為，而公司會在整個事件做成任何決定前，從事一項深入而全面之調查，同時，並應保證提出申訴者不會因提出這種申訴而遭到報復。

¹⁷ 關於此點，參見 SUSAN M. OMILIAN, WHAT EVERY EMPLOYER SHOULD BE DOING ABOUT SEXUAL HARASSMENT 38 (1986).

¹⁸ 關於此點，參見 Cheryl Blackwell Bryson, *The Internal Sexual Harassment Investigation: Self-Evaluation without Self-Incrimination*, 15 EMP. REL. L. J. 551, 554-558 (1990)及 James J. Oh, *Internal Sexual Harassment Complaints: Investigating to Win*, 18 EMP. REL. L. J. 227, 230-231 (1992), 均有詳盡之說明。

- (b) 告知提出申訴者其所應享有之權利，包括根據相關法律規定，提出其他正式申訴之管道，以及事業單位本身可資運用之內部申訴管道。
- (c) 從事一項完整而迅速之調查，最好在接獲這類申訴後立即採取行動，因為在這方面延誤遲疑，不但給提出申訴者一種不受重視之感覺，而且也使證人證詞之可靠性變得更無法確認。
- (d) 雖然有些申訴表面上顯得微不足道，但仍應在證明申訴無法成立前，慎重加以處理。
- (e) 即使無法在完全保密之情況下進行調查，也應告知所有相關者謹守秘密，否則將科以懲戒處分。
- (f) 對相關調查資料均應妥善保管，對事業單位內部得以取得這類資料之人數嚴加控制，並不應對證人做不必要之公開。
- (g) 如果有數個相同之控訴提出，應分開個別加以處理。
- (h) 在與證人討論案情時，應確保訪談內容不會洩露給無關之第三者知悉，如果無法確保證人之保密能力時，更須謹慎行事。
- (i) 為避免嗣後發生誹謗或妨害名譽等訴訟糾紛，應避免引用特定事件做為事業單位相關訓練教材或案例說明之用。

在調查過程中，往往必須與相關人員訪談 (interviews)，而由於這類訪談之對象不同，因此通常都會分別處理，一般而言，這類訪談共有四種情形，現分述如下：

- (a) 在對提出申訴者進行訪談之情形：¹⁹

¹⁹ 關於進行這類訪談時所應注意事項，參見 Oh, *id.* at 233-234.

- (i) 設法找出所指控性騷擾事件之特別細節部分。
 - (ii) 設法找出發生事件之地點及時間。
 - (iii) 設法決定該騷擾行為對提出申訴者所產生之影響。
 - (iv) 設法決定被控從事性騷擾活動者對提出申訴者以外性別之受雇者，是否也會採取相同之行動。
 - (v) 準備一項詳盡之事件發生經過紀錄，以瞭解整個事件之來龍去脈。
 - (vi) 設法找出提出申訴者所希望之事物。
- (b) 在對被控從事性騷擾活動者進行訪談之情形：²⁰
- (i) 設法獲得被控從事性騷擾活動者一項聲明。
 - (ii) 認明被控從事性騷擾活動者與提出申訴者間之關係。
 - (iii) 如果被控從事性騷擾活動者是具有管理監督權能者，應確定其職稱及職責。
 - (iv) 設法決定被控從事性騷擾者對提出申訴者是否有指揮或做成僱用決定（如任用、開革或晉升）等之權能。
 - (v) 仔細注意被控從事性騷擾活動者對所提申訴之初步反應。
- (c) 在對被控從事性騷擾活動者之上司進行訪談之情形：²¹
- (i) 設法瞭解該上司是否知曉性騷擾事件兩造間之關係。
 - (ii) 知悉提出申訴者是否在先前曾提出類似事件之報告。
 - (iii) 設法決定該上司是否知曉該類事件確曾發生，並找出相關之文件（如信函、報告或聲明等）。

²⁰ *Id.* at 234-236.

²¹ 對這類主管之訪談，主要是要確認澄清前述雇主在這類事件之法律責任之歸屬問題。至於對在從事這類訪談時所應注意事項之說明，參見 ELLEN J. WAGNER, SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE 81-84 (1992).

(d) 在對相關證人進行訪談之情形：²²

- (i) 設法由證人中得到支持或否認申訴者所提出指控之聲明。
- (ii) 向證人擔保他（她）們之合作是相當重要，所提出之證詞將會保密處理，同時，他（她）們將不會因此而被報復。

在經過調查後，雇主會將結果通知提出申訴者及被控從事性騷擾活動者，一般而言，通常會有三種處理方式：²³

- (a) 如果證據顯示指控無法成立，雇主會將調查結果告知兩造當事人，同時並應重申其反對性騷擾之立場，而且還應通知提出申訴者另提供其他相關資訊，並對任何進一步證據加以調查。如能證明提出申訴者確有惡意誣陷之情形，則亦應對其科以適當之懲處。
- (b) 如果調查結果並不能確定究竟有無這類事件發生，則雇主仍應將調查結果通知兩造當事人，並重申其反對性騷擾之立場，此外，他還應與被控從事性騷擾活動者共同審查事業單位相關之禁止性騷擾政策，且要將此一事實通知提出申訴者。
- (c) 如果調查結果發現性騷擾之控訴確足以成立，則雇主即應採取各種合宜之補正措施(其詳後述)。

四、調查結果之決定及所採取之行動

如果經過調查後，證實確有性騷擾事件發生，則雇主即會視加

²² 關於進行這類訪談時所應注意事項及技巧，參見 TAMMINEN, *supra* note 9, at 140-142, 有極詳盡之說明。

²³ 關於此點，參見 BAXTER AND HERMLE, *supra* note 9, at 101-103.

害人所觸犯性騷擾形態及情節之嚴重性如何，對觸犯此項行為者科以懲處，一般而言，各事業單位對這種懲戒都會採用漸進 (progressive) 之方式處理，而所採用之懲戒措施則包括：²⁴

- (a) 對初犯或情節輕微之行為，通常都是會給予口頭或書面譴責，而這些書面譴責都會存放在騷擾者之人事資料中一定期間 (通常是一年至兩年)，如果在嗣後並無再犯之情形，則這些書面資料將會被移去；
- (b) 對情節較嚴重之犯行，通常是會給予書面譴責，並予以停職停薪或降調之處分；
- (c) 對所謂交換性騷擾，或情節極端嚴重之敵意工作環境性騷擾，通常都會給予革職之處分。

除上述懲戒措施外，雇主在給予懲戒處分時，還會對下列四種情況做進一步之探討：

- (a) 在情節輕微之行為，通常會命被控騷擾者以書面向被害人保證將不會再有類似情形發生，並警告若有再犯之情形，則將會給予更嚴厲之處分，或甚至加以革職；²⁵
- (b) 在做成調職之處分時，一般是將加害人調職，而非被害人，即使必須調動被害人，其職位及一切薪資福利津貼等，都不會減少，以免有因此反而遭到犧牲之嫌；²⁶

²⁴ 關於這些懲戒處分及所能發揮之作用，參見 LINDEMANN AND KADUE, *supra* note 12, at 437-443 及 TAMMINEN, *supra* note 9, at 176-178.

²⁵ 關於此點，可參見聯邦上訴法院在 *Huddleston v. Roger Dean Chevrolet*, 845 F. 2d 900, 904 (11th Cir. 1988) 及 *Steele v. Offshore Shipbuilding*, 867 F. 2d 1311, 1317 (11th Cir. 1989) 兩案之判決，都認為若雇主對情節輕微之性騷擾行為採取這種懲戒處分，即足以免除雇主之法律責任。

²⁶ 法院通常認為將原告被害人調職至較差之職位一事，並非一充分之補救方式，尤其是在性騷擾事件證據力相當強之情況。關於此點，參見 *Guess v. Bethlehem Steel Corp.*, 913 F. 2d 463, 465 (7th Cir. 1990) 一案之法院附帶意見 (dictum)，這

- (c) 為避免被革職者挾怨報復而提起誹謗或妨害名譽之訴，對整個處理程序之公正性及保密性均會加以注意。雖然有些美國公司會提供心理諮詢服務，但由於費用昂貴，是否可取，尚有待斟酌。也有某些公司會要求騷擾者自動辭職離去，並允諾在其人事資料上不附加任何紀錄，但這種做法對被害人並不公平，而且也會助長加害人到其他事業單位再犯之可能性；²⁷
- (d) 為避免同樣事件再度發生或有事後報復之情形，應進行事後追蹤考核監督 (follow up monitor)，以確保所採取之懲戒措施能有效執行。²⁸

至於在確定提出申訴人確曾遭到性騷擾活動侵犯後，雇主通常會採取下列措施，來彌補被害人所遭受之損失：²⁹

- (a) 在所謂交換性騷擾之情形，被害人應可得到積欠工資、可得而未能得到之職位、晉升、工資或其他應得之利益；
- (b) 在敵意工作環境性騷擾之情形，雇主應主動保證同樣事件將不會再發生，同時，並應從事各種後續性之調查，以擔保事件不會重演，或提出控訴者不致因此遭到報復；
- (c) 對情節嚴重事件受害人給予專業性之心理諮詢治療，並由雇主負擔一切費用。

種情形也曾被各州法院視為是對被害人報復之舉，關於此點，參見 *College-Town v. Massachusetts Comm'n Against Discrimination*, 400 Mass. 156, 508 N. E. 2d 587 (1987).

²⁷ 關於此點，參見 WAGNER, *supra* note 21, at 129-130, 此外，亦可參見 COLLEGE AND UNIVERSITY PERSONNEL ASSOCIATION, *supra* note 14, at 17.

²⁸ 關於此點，參見 WILLIAM PETROCELLI AND BARBARA KATE REPA, *SEXUAL HARASSMENT ON THE JOB* 4/24 (1994), 此外，亦可參見 Oh, *supra* note 18, at 240-241.

²⁹ 關於此點，參見 TAMMINEN, *supra* note 9, at 179-180.

此外，雇主還應向所有員工重申該事業單位禁止工作場所性騷擾事件之政策措施，但為避免不必要之妨害名譽 (defamation) 訟爭，應切忌指名道姓將整個事件之當事人 (尤其是被控性騷擾者) 做不必要之曝光。³⁰

除前述之各項預防措施外，雇主或事業單位還有可能會採取下列之補助性做法，以求防範更為週全：

- (a) 利用受雇者離職時，舉辦離職面談 (exit interview)，藉以發掘其辭職他去之原因是否由於性騷擾事件壓力之緣故，如果發現確有此種情形發生，通常會勸服其繼續留任，直到整個事件已完全解決為止，如此不但可設法解決現存而未被公開之問題，而且也可避免離職者在嗣後提起不當解僱 (unfair dismissal) 訴訟之虞。³¹
- (b) 設立檢舉這類事件之電話熱線或建議信箱，以設法早期發掘事實，雖然對匿名檢舉原則上不會受理，但仍不失為一發現真相之「預警制度」。³²
- (c) 經常巡視工作場所，藉以發現員工是否有陳列冒犯性掛圖、月曆或文字，以及是否有使用冒犯性語言或其他開性方面之玩笑 (horseplay) 之情形。³³
- (d) 追查任何受雇者有關性騷擾之謠言及閒談，如果同一主角重複多次出現，即會主動進行相關之調查。³⁴

³⁰ 關於此點，參見 LINDEMANN AND KADUE, *supra* note 12, at 446-447.

³¹ 關於此點，參見 WAGNER, *supra* note 21, at 125-126.

³² 關於此點，參見 Oh, *supra* note 18, at 239.

³³ 有專家建議在週五下午做這類非正式之巡視，同時，在發現這類現象應即與負責之管理監督者或經理人員討論，以一種較低調但公事公辦之態度來處理這類事件，關於此點，參見 WAGNER, *supra* note 21, at 126-127.

³⁴ *Id.* at 127.

參、透過團體協約尋求救濟之道

一、一般說明

一般而言，在有工會組織之事業單位內，受雇者在發生工作場所性騷擾爭議時，通常會透過雇主與工會所集體談判達成之團體協約中訴怨程序條款，來尋求保護救濟之道。由於美國百分之九十五以上之團體協約，都訂有禁止性別歧視或甚至工作場所性騷擾之條款，因此，工會在處理這類爭議上所扮演之重要角色，可說幾與雇主是等量齊觀。事實上，它在處理時必須極端謹慎從事，因為一方面它是代理受這類事件侵害之會員（包括非會員）受雇者，向雇主提出訴怨，但在另一方面，它又有代理被控性騷擾之會員（包括非會員）受雇者之義務，而在他（她）們可能因這類事件被懲戒時，保障其基本權益不致受損。在過去近三十年來，透過工會組織以團體協約中相關條款，運用事業單位中之各種明文或非明文之規範，確曾解決為數眾多之這類紛爭，而避免造成不必要之訟累，³⁵ 尤其是透過勞動仲裁之方式來處理工作場所性騷擾事件，更是美國制度一項重要特色，而為評論者所廣泛報導討論。³⁶

³⁵ 關於此點，參見 Sally A. Barker and Loretta K. Haggard, *A Labor Union's Duty and Potential Liabilities Arising out of Co-Worker Complaints of Sexual Harassment*, 11 ST. LOUIS U. PUB. L. REV. 135, 141-143 (1992).

³⁶ 關於此點，參見 Stephen M. Crow and Clifford M. Koen, *Sexual Harassment: New Challenge for Labor Arbitrators?* 47 ARB. J. 6, 8-18 (June 1992); Susan A. Fitzgibbon, *Sexual Harassment and Labor Arbitration*, 20 GA. J. INT'L & COMP. L. 71, 76-87 (1990); Michael Marmo, *Arbitrating Sex Harassment Cases*, 35 ARB. J. 35, 39-40 (Jan. 1980); Jonathan S. Monat and Angel Gomez, *Decisional Standards Used by Arbitrators in Sexual Harassment Cases*, 37 LAB. L. J. 712, 714-718 (Oct. 1986); Jonathan S. Monat and Angel Gomez, *Sexual Harassment: The Impact of Meritor Savings Bank v. Vinson on Grievances and Arbitration Decisions*, 41 ARB. J. 24, 26-29 (Dec. 1986); William A. Nowlin, *Sexual Harassment in the Workplace: How Arbitrators*

二、工會組織所扮演之角色

根據美國勞工法之規定，工會組織對談判單位 (bargaining unit) 內之所有受雇者，不論是否具有會員身分，都有所謂「公平代理」(fair representation) 之義務，而在會員受雇者提出工作場所性騷擾之訴怨時，如果工會組織未能以誠信之態度來從事調查，或拒絕處理這類訴怨因為怕累及談判單位內之其他會員受雇者，則構成違反公平代理義務之情形，由於工會組織公然違反這類義務之情形並不多見，因此，法院處理這類訴訟之案例為數甚少，而勝訴之可能性亦甚微。³⁷ 反之，如果工會組織在接獲被害會員受雇者之訴怨後，並未以誠信態度做初步調查及評估，並通知雙方當事人此項訴怨，則在理論上亦構成違反對被控騷擾者公平代理義務之情形，而在實際上截至目前為止，尚未見有這類訴訟案件出現。³⁸ 此外，由於這項公平代理義務不但在執行團體協約時有效，而且在談判交涉時也具拘束力，因此，工會組織如果在談判這類協約時，未能將禁止工作場所性騷擾或其他性別歧視之條款列入，則在理論上，亦對會員受雇者構成一種未能公平代理之情形，然而在實際上也未見有這類訟案發生。³⁹

除上述公平代理義務外，工會組織在處理會員工作場所性騷擾訴怨時，亦有引發所謂「不公平勞動行為」(unfair labor practice) 爭議之可能。舉例而言，在工會組織之內規 (internal rules) 中，通常都有禁止會員做出傷害其他會員舉動之規定，尤其是不准許會

Rule, 43 ARB. J. 31, 33-39 (Dec. 1988); 及 William S. Rule, *Arbitral Standards in Sexual Harassment Cases* 10 INDUS. REL. L. J. 12, 15-18 (1988).

³⁷ 關於這些案例，參見 *Eichelberger v. NLRB*, 765 F. 2d 851 (9th Cir. 1985); *Local 307, Int'l Bhd. of Teamsters*, 238 N.L.R.B. 1450 (1987); 及 *Schutzer v. Little Red School House, Inc.*, No. 83 Civ. 8950 (S.D.N.Y. 1984).

³⁸ 關於此點，參見 *Barker and Haggard*, *supra* note 35, at 146.

³⁹ *Id.* at 147-148.

員向資方通報其他會員之錯誤過失行為，而違反此類規定者都會受到工會組織之懲戒處分。然而，如果這種懲戒侵及該會員受雇者受國家勞工關係法 (National Labor Relations Act: NLRA) 第七章所保障之權利，或對其他勞工政策造成損害時，則工會組織這種懲戒之舉將構成一不公平勞動行為，而違反該法第八(b)(1)(A) 條之規定。由於國家勞工關係委員會 (National Labor Relations Board: NLRB) 曾裁決對性別歧視之訴怨，是一種受該法第七條保障之活動，⁴⁰ 因此，工會如果因為會員受雇者提出性別歧視之申訴而加以懲戒，則構成不公平勞動行為，在這種情形下，如果會員因通知資方另一會員之性騷擾行為而受到工會組織之懲戒，則很有可能會觸犯不公平勞動行為。目前雖然尚未有這類訟爭出現，但鑑於性別歧視與性騷擾間之密切關係，以及國家禁止這類行為之政策，工會組織在這方面自應有所節制。⁴¹

三、勞動仲裁所發揮之效用

工作場所性騷擾事件被害人透過團體協約尋求救濟之最重要成效之一，是透過勞動仲裁之處理，使得許多行為被認定為構成性騷擾，而有助於處理類似之紛爭，舉例而言，勞動仲裁者通常會認為下列粗鄙猥褻行為構成性騷擾，而支持雇主所做之懲戒決定：(a) 對同事所使用具有性意味或粗魯不堪之語言；⁴² (b) 猥褻之性方面手勢；⁴³ (c) 向女性同事暴露性器官；⁴⁴ (d) 故意進入女廁，即使女性同事在內；⁴⁵ (e) 散布有關同事不實性活動之故事；

⁴⁰ 關於該委員會此一裁決，參見 Reddicar Corp., 264 N.L.R.B. 997 (1982).

⁴¹ Barker and Haggard, *supra* note 35, at 149.

⁴² Phillip Morris, USA, 94 LA 826 (1990) (Baroni, Arb.).

⁴³ Can-Tex Indus., 90 LA 1230 (1988) (Shearea, Arb.).

⁴⁴ Porter Equip. Co., 86 LA 1253 (1986) (Lieberman, Arb.).

⁴⁵ Island Creek Coal Co., 87 LA 844 (1986) (Stoltenberg, Arb.).

⁴⁶ 及 (f) 其他足以產生敵意工作環境之行為。⁴⁷ 至於在肢體碰觸之行為方面，勞動仲裁者通常在涉及冒犯性肢體碰觸之情形，都支持雇主所做嚴厲懲戒處分。舉例而言，在 *Care Inns*⁴⁸ 一案，騷擾者抓住被害人之手臂而強吻，並曾三次強行擁抱被害人，雖然騷擾者在同一事業單位工作長達二十四年，而且工作紀錄無懈可擊，但勞動仲裁者還是支持雇主所做開革之決定。⁴⁹ 一般而言，在決定雇主所做懲戒處分是否妥適，勞動仲裁者通常都會就整個案情做全面通盤之考量，舉例而言，在 *Dayton Power & Light*⁵⁰ 一案，騷擾者因擰女性受雇者之胸部並做出接吻之聲音而被雇主開革，但勞動仲裁者將這項懲戒減為停職停薪七個月，勞動仲裁者認為，騷擾者任職長達二十八年，工作紀錄良好，而且從未受過懲戒處分，同時，被害人也未曾向資方提出申訴。⁵¹ 此外，在 *Washington Scientific Indus.*⁵² 一案，勞動仲裁者裁決騷擾者僅僅一次有關性方面之說詞，並不足以構成性騷擾，或違反禁止使用猥褻或冒犯言語之工作規則。而在 *Bakery and Confectionary Union*⁵³ 一案，勞動仲裁者不認為傳遞一猥褻而性方面意味明顯之字條給一位同事，構成性騷擾之情形。在該案中，收到字條者並未覺得被冒犯，只是把字條撕掉並丟進廢紙簍中，根據該勞動仲裁者之見解，由於平等就業機會委員會在前述指導原則中指出，行為必須在不受歡迎之情況下，才構成性騷擾，因此，在本案中性騷擾並

⁴⁶ Social Security Admin., 81 LA 459 (1983) (Cox, Arb.).

⁴⁷ *Anaconda Copper Co.*, 78 LA 690 (1982) (Cohen, Arb.), 有關此一裁決之全文，參見 LINDERMANN AND KADUE, *supra* note 12, at 391-397.

⁴⁸ 81 LA 687 (1983) (Taylor, Arb.).

⁴⁹ *Id.* at 694.

⁵⁰ 80 LA 19 (1982) (Heinsz, Arb.).

⁵¹ *Id.* at 21.

⁵² 83 LA 823 (1984) (Kapsch, Arb.).

⁵³ 81-2 ARB§8567 (1981) (Harkless, Arb.).

不成立。再者，對某些雖非猥褻但不受歡迎之性方面示好之舉，勞動仲裁者通常都會支持雇主之懲戒處分，即使這些行為並不粗暴或具肢體性質，但卻一再持續發生而且令人煩惱。⁵⁴

最後，勞動仲裁者在處理工作場所性騷擾紛爭時，還特別強調受雇者除不應性騷擾同事外，而且還不應在執行業務過程中，對一般顧客、主顧或其他非受雇者加以性騷擾。舉例而言，勞動仲裁者通常認為下列行為構成性騷擾，而支持雇主所做之懲戒處分：(a) 對路過之一般百姓做出冒犯性之評論；⁵⁵ (b) 對顧客之未成年女兒做性方面示好之舉；⁵⁶ (c) 對主顧做出性方面之笑話及評論；⁵⁷ (d) 碰觸另家公司銷售代表之胸部；⁵⁸ (e) 對雇主之顧客們做出性方面之引誘；⁵⁹ 及 (f) 對一位顧客做性方面攻擊之行動。⁶⁰

肆、平等就業機會委員會所能提供之行政救濟

一、平等就業機會委員會之組織及重要職責

根據一九六四年民權法第七章 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964)⁶¹ 所創設之平等就業機會委員會，是美國負責執行規範就業歧視 (employment discrimination) 相關事項聯邦立法最重要機構

⁵⁴ 關於此類勞動仲裁案件參見 *IBP, Inc.*, 89 LA 41 (1987) (Eisler, Arb.) 及 *Ohio Dep't of Transp.*, 90 LA 783 (1988) (Duda, Arb.).

⁵⁵ *City of Rochester*, 82 LA 217 (1984) (Lawson, Arb.).

⁵⁶ *Pepco*, 83 LA 449 (1984) (Kaplan, Arb.).

⁵⁷ *County of Ramsey*, 86 LA 249 (1986) (Gallagher, Arb.).

⁵⁸ *Fisher Foods, Inc.*, 80 LA 133 (1983) (Abrams, Arb.).

⁵⁹ *Nabisco Food Co.*, 82 LA 1186 (1984) (Allen, Arb.).

⁶⁰ *Communications Workers v. Southeastern Elec. Co-op.*, 882 F. 2d 467 (10th Cir. 1989).

⁶¹ 42 U.S.C. §§2000e-2000e(17) (1988).

之一，⁶² 專門處理有關這類事件之申訴、調解及訴訟事宜。它是一獨立聯邦機構，負責剷除在招募、僱用、晉升、解僱、薪資福利、測驗、訓練及其他有關之就業條件上，任何基於種族、膚色、宗教信仰、性別、原始國籍、殘障情況及年齡等因素所產生之歧視情形。⁶³ 該委員會是由五位經總統提名，而由參議院同意後任命之委員所組成，任期是採間隔式之五年制 (staggered terms)，並由總統任命一位主席與副主席，而由主席指揮一位秘書長負責綜理全委員會之行政事務。嗣後，國會在一九七二年以平等就業機會法 (Equal Employment Opportunity Act of 1972)，⁶⁴ 對一九六四年民權法第七章加以修正時，又特別為該委員會增設一法律總顧問室 (Office of General Counsel)，以負責該委員會之訴訟事宜。法律總顧問也是由總統提名，經參議院同意後任命，任期為四年。

除設在首都華盛頓特區之總部外，該委員會在美國各大地區及重要州內，也分設五十個各種地區性機構 (field offices)，俾便與各州本身所設置之州級公平就業機構共同合作，來剷除各種不同類型之就業歧視。目前，該委員會在一九九八年會計年度內，共有兩千五百四十四位員工，其中有一百多位是負責訴訟之專業律師，至於其本會計年度預算，根據最新資料則為每年二億七千九百萬美金。⁶⁵ 至於每年所處理之正式控訴案件，在過去兩年平均

⁶² 其他另一負責執行之聯邦機構，為根據一九六五年第一一二四六號總統行政命令 (Executive Order No. 11246) 所設立之「聯邦契約遵循署」(Office of Federal Contract Compliance Programs: OFCCP)，有關該署組織及機能之說明，參見焦興鐸，美國兩性工作平等制度之研究，載同作者，《勞工法制之最新發展趨勢——美國勞工法論文集(二)》(民國八十六年)，頁 200-201。

⁶³ 關於此委員會之一般背景說明，可透過網路加以查詢，其網址為 <http://www.access.gpo.gov.eeoc>，本文所引用之資料是截至一九九九年六月三十日為止者。

⁶⁴ 42 U.S.C. §§2000e(1)-2000e(16) (1988).

⁶⁵ 參見 U.S. Equal Employment Opportunity Commission, *Budget and Staffing*, *supra*

為七萬五千件至八萬件，其中尤以工作場所性騷擾之爭議增長最為快速。⁶⁶

平等就業機會委員會之重要職責，是負責對幾項重要禁止就業歧視之聯邦法律加以執行 (enforcement)，其中與兩性工作平等有關者計有：一九六三年同酬法、⁶⁷ 一九六四年民權法第七章 (包括一九七二年平等就業機會法、一九七八年懷孕歧視法及一九九一年民權法)、⁶⁸ 一九六七年就業年齡歧視法、⁶⁹ 一九七三年復健法第五一條，⁷⁰ 以及一九九一年美國殘障人士法。⁷¹ 一般而言，它都是以發現事實或其他較非正式之程序，諸如協商 (conference)、和解 (conciliation) 及勸服 (persuasion) 等手段，來排解當事人間有關就業歧視之紛爭。若透過這些程序仍無法加以解決，則委員會可主動為被害人提起就業歧視訴訟，或允許其在獲得該會同意後，取得所謂「有權提起訴訟信函」(right-to-sue letter)，而向聯邦地方法院提起這類訴訟。⁷² 至於在涉及聯邦政府及各州或地方

note 63, at 1.

⁶⁶ *Id.* 此外，亦可參見焦興鎧，前揭註 3 書，頁 8、10 及 242。

⁶⁷ Equal Pay Act, 29 U.S.C. §206(d) (1988)，該法本由勞動部負責執行，但在一九七九年後，即移由平等就業機會委員會負責，關於此點，參見焦興鎧前揭註 62 書，頁 175 之說明。

⁶⁸ Pregnancy Discrimination Act of 1978, 42 U.S.C. §2000e(k) (1988); Civil Rights Act of 1991, 2 U.S.C. §601, 1201-1224; 29 U.S.C. §626; 42 U.S.C. §§1981, 1981a, 1988, 2000e to 2000e-17; 12101-12213 (1992).

⁶⁹ Age Discrimination in Employment Act of 1967, 29 U.S.C. §621, et seq. (1998)，此法後經一九七八年年齡歧視法 (Age Discrimination Act of 1978, 29 U.S.C. § 621-634 (1988) (as amended) 加以修正。

⁷⁰ Rehabilitation Act of 1973, 29 U.S.C. §§701-794 (1988).

⁷¹ Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C. §12101 et seq.; 47 U.S.C. §§152, 221, 221, 611 (1992).

⁷² 關於此點，參見 DAVID P. TOWMEY, EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY LAW 4 (1990).

政府之就業歧視案件，則另依特別之程序來加以處理。⁷³

二、平等就業機會委員會之執行及救濟程序

平等就業機會委員會負責對涉及就業歧視各聯邦公平就業法律之執行及救濟，任何適格受雇者或應徵求職者認為遭受工作場所性騷擾行為之侵害，均可向該獨立之聯邦機構提出正式之控訴，而由它負責調查、調解、提起訴訟，或准許個人在獲得其同意後，向聯邦地方法院提起就業歧視訴訟。由於美國各州均已制定各種公平就業法律，並由各級同樣之機構來負責執行，因此，一九六四年民權法第七章特別規定，被害受雇者必須先向這些州級或地方機構提出控訴，在經過六十天後，或這些地方機構處理完畢後，才能向該委員會提出正式控訴，而由該委員會負責審查這些地方專責機構之決定，或開始從事本身之調查工作。⁷⁴自一九九一年後，該委員會又與各州或地方機構達成分工之協議(work-sharing agreements)，對該委員會應負主要責任之部分，即可在通知相關之地方機構後，直接進行調查之程序，而無需由該地方機構先行調查。但對相關地方機構應負主要責任之部分，該委員會即會禮讓它先行調查，而僅在事後對該機構之調查或決定予以審查即可。⁷⁵

在接獲當事人有關工作場所性騷擾之正式控訴後，該委員會即開始著手初步之調查工作，藉以判明該項控訴是否確有合理之理由存在。在一九九五年四月以前，為加速這類案件之處理，該

⁷³ 關於此點，參見 SUSAN D. ROSS, ISABELLE K. PINELER, DEBORAH A. ELLIS AND KARY L. MOSS, THE RIGHTS OF WOMEN, THE BASIC ACLU GUIDE TO WOMEN'S RIGHTS 58-63 (1993).

⁷⁴ 關於此點，參見 42 U.S.C. §2000e-5(c) (1988).

⁷⁵ 關於此點，參見 OFFICE OF FEDERAL REGISTER, THE UNITED STATES GOVERNMENT MANUAL 1998/1999 519 (1998).

委員會特別採用一套所謂「加速處理控訴事件制度」(Rapid Charge Processing System)，先由該委員會之一位平等機會專家 (equal opportunity specialist) 與提出控訴者面談，協助其瞭解該委員會之處理程序及填寫控訴之書面資料。⁷⁶ 通常控訴者應填寫一份問卷，記載其雇主之姓名、地址及電話號碼；管理監督者之姓名；所控訴行為之發生日期；以及有關所控訴行為之本質等事項。如果該委員會認為控訴者所提出之指控並無依據，或並非屬其管轄範圍 (諸如事業單位之員工人數不超過十五人等)，則不會提出控訴。⁷⁷ 如果該委員會認為控訴者之指控足以成立，則會正式提出控訴，並通知雇主，同時，也舉行一項發現事實之協商會議 (fact-finding conference)。該會議是由該委員會之平等機會專家負責主持，控訴者及雇主均同時出席並提出證據，而由該專家設法找出一兩造均能滿意之和解之道 (settlements)。⁷⁸ 如果該委員會認為性騷擾行為之情形確曾發生，但卻無法加以調解，則應由該委員會之專屬律師來決定是否採取法律訴訟行動。若該委員會決定代控訴者提出訴訟，則可逕向聯邦地方法院提出這類訴訟；反之，如果該委員會決定不自行提出訴訟，則它會頒發一份前述之「有權提出訴訟信函」，准許該控訴者向聯邦地方法院提出訴訟。⁷⁹

自一九九五年暑期後，為儘速結清積案及優先處理具有價值之控訴案件，該委員會又採取一套「控訴案件優先處理程序」(Charge Priority Handling Procedures)，將控訴案件區分為三大類，藉以決定調查程序及資源分配之次序，「類別 A」(Category A) 之控訴案件是指應由該委員會投注主要調查及調解努力者；「類別

⁷⁶ 關於此點，參見 TWOMEY, *supra* note 72, at 2.

⁷⁷ *Id.*

⁷⁸ *Id.*

⁷⁹ *Id.* at 4.

B」(Category B)之控訴案件是那些在表面上具有價值，但仍需進一步調查，來決定是否要處理者；而「類別 C」(Category C)之控訴案件則是該委員會並無管轄權、根本無法成立 (self-defeating) 或沒有證據支持，而應立即結案者。⁸⁰ 此外，該委員會還自一九九六會計年度開始推廣一種以和解為基礎之替代性爭端解決方案 (alternative dispute resolution program)，希望在各個處理過程中，都能加以採用，並希望儘速找出解決之道。⁸¹ 一般而言，這類新處理程序之實施效果相當可觀，根據該委員會所發布之資料顯示，至一九九八會計年度結束止，該委員會之積案已由一九九五會計年度之十一萬一千三百四十五件，銳減至五萬二千零十一件，足足減少百分之五十三，而透過和解程序所解決之案件共超過二千四百件，共為控訴人爭取到近美金二千七百八十萬元之補償，⁸² 其成效堪稱斐然。

至於平等就業機會委員會對被害人所能提供之救濟手段，根據一九六四年民權法第七章之規定，則是相當有限，當事人至多只能請求衡平性救濟 (equitable relief)，諸如頒發禁令 (injunction)、積欠工資 (backpay)、復職 (reinstatement) 及律師費用 (attorneys' fees) 等有形之損失 (tangible losses)，而無法請求任何金錢性之損害賠償金 (monetary damages)，⁸³ 而聯邦各級法院在相關判決中，也是一向駁回當事人這類請求，⁸⁴ 使得被害人提起這類訴訟之誘因大

⁸⁰ 關於此點，參見 U.S. Equal Employment Opportunity Commission, *EEOC Enforcement Activities*, *supra* note 63, at 1.

⁸¹ *Id.*

⁸² *Id.* at 1-2.

⁸³ 關於此點，參見 42 U.S.C. §2000e-5(g) (1988).

⁸⁴ 一般而言，在後述一九九一年民權法制定前，幾乎所有聯邦上訴法院都認為，被害人不得請求懲罰性或補償性損害賠償金，關於這些相關判決，參見 *Walker v. Stuttgart School Dist.*, 787 F. 2d 439 (8th Cir. 1986); *Padway v. Palches*, 665 F.2d 965 (9th Cir. 1992); *DeGrace v. Rumsfeld*, 614 F. 2d 796 (1st Cir. 1980); *White v.*

減，且因無法延聘適任律師出庭，常有投訴無門之憾。目前此一缺點已因一九九一年民權法 (Civil Rights Act of 1991)⁸⁵ 之制定，而獲得相當程度之改善，有關其詳情將在本文後述第伍、一、(二) 部分再做進一步之說明。

三、平等就業機會委員會之具體實施成效

平等就業機會委員會設立迄今已有三十五年之歷史，對於它在這段期間之表現，可說評價褒貶相當不一。根據持肯定意見者之看法認為，由該委員會本身所發布之數字資料顯示，它每年所處理之控訴案件，可說數量極為驚人。以一九九八會計年度為例，平均這兩年每年得處理近七萬五千件至八萬件就業歧視控訴案件，其中有五分之一即一萬五千件是屬對工作場所性騷擾之投訴。⁸⁶ 在近年來，由該委員會所主動提出或參與之正式訴訟案件也逐年增加。以一九八九年會計年度為例，該委員會共提出五百九十九件訴訟，而共參與或解決五百五十八件訴訟。⁸⁷ 至於它為被害人所爭取到之補償金額，也是為數可觀。舉例而言，在一九九六會計年度，它共為這類被害人獲取美金五千萬元以上之補償，而在一九九七會計年

Washington Pub. Power Supply Sys., 692 F. 2d 1286 (9th Cir. 1982); 及 Pearson v. Western Elec. Co., 542 F. 2d 1150 (10th Cir. 1976) 等，僅有少數聯邦地方法院是採不同之立場，關於這些相關判決，參見 Claiborne v. Illinois Cent. R.R., 401 F. Supp. 1022 (E.D. La. 1975); *aff'd in part and vacated in part*, 583 F. 2d 143 (5th Cir. 1978) 及 Humphrey v. Southwestern Portland Cement Co., 369 F. Supp. 832 (W.D. Tex. 1973), *rev'd on other grounds*, 488 F. 2d 691 (5th Cir. 1974).

⁸⁵ 42 U.S.C. §1981a (West Supp. III 1992).

⁸⁶ 關於此一數字資料，參見 U.S. Equal Employment Opportunity Commission, *EEOC Enforcement Activities*, *supra* note 63, at 1.

⁸⁷ 關於此一數字資料，參見 Mary K. Lynch, *The Equal Employment Opportunity Commission: Comments on the Agency and Its Role in Employment Discrimination Law*, 20 GA. J. INT'L & COMP. L. 89, 99 (1990).

度，此項金額更升高至美金一億一千一百萬元，是有史以來最高紀錄，在一九九八會計年度，此項金額也是高達美金九千萬元以上。⁸⁸ 至於透過其他較非正式之途徑，諸如和解程序等所獲致之成果，也是極具成效。舉例而言，在一九九九會計年度，該委員會共為被害人爭取到美金一億六千九百二十萬元之補償。⁸⁹ 如後所述，一九九一年民權法進一步准許法院對故意就業歧視事件之被害人，給予一定數額之補償性及懲罰性損害賠償金 (compensatory and punitive damages)，而國會甚至曾考慮要取消這類損害賠償金額之上限，⁹⁰ 在這種情形下，該委員會在未來得為被害人所能爭取到之金錢性賠償數額，將更為可觀。

事實上，在過去兩年內，該委員會即曾在幾宗深受矚目之工作場所性騷擾案件中，希望能為被害人爭取高額之損害賠償金。在第一件涉及印第安那州波爾電話 (Indiana Bell) 公司之性騷擾案中，陪審團在一九九七年九月裁決該公司應給付三位被害人高達美金一百萬元之懲罰性損害賠償金。在該案中，原告們與另外十幾位女性受雇者曾遭性騷擾達二十多年之久，雖多次提出申訴，但該公司卻置之不理或不採有效之糾正措施，而透過該委員會之參與訴訟後，終獲陪審團有利之回應，但法院所得實際賠償之金額，仍應受前述一九九一年民權法之最高額度限制。⁹¹ 此外，在一九九六年春季，該委員會更曾代表伊利諾州日本三菱汽車美國

⁸⁸ 關於這些數字資料，參見 U.S. Equal Employment Opportunity Commission, *EEOC Enforcement Activities*, *supra* note 63, at 2.

⁸⁹ *Id.* at 1-2.

⁹⁰ 關於此點，參見 Anthony Stergio, *Clinton's Effect on Labor & Employment Law*, 44 LAB. L.J. 239, 243 (April 1993). 事實上，由於民主黨在一九九四年國會期中選舉失利後，此一改革計畫並未付諸實施。

⁹¹ 關於此點，參見 Clifford G. Stewart, *Kilberg Wrong about EEOC*, 23 EMP. REL. L.J. 5, 9 (1998).

廠之數百位女性受雇者提出集體訴訟，指控該公司未能防範及處理她們所遭受之工作場所性騷擾，並對提出申訴者施加報復。由於此案涉及高達美金一億元以上之損害賠償金，因此，其判決結果所產生之影響力，將屬更為可觀。⁹² 最後，瑞典一家在美國之製藥廠在該委員會之斡旋下，亦同意支付美金九百八十萬元之和解費用，來解決其前任經理對女性下屬性騷擾之紛爭，也曾廣受媒體矚目。⁹³

四、進一步改革之需求及實踐

一般而言，平等就業機會委員會對美國兩性工作平等理念之達成，曾產生一定之具體成效，然而，該國勞工法學者及就業歧視問題專家對此機構所採用之救濟程序，卻一直頗有微詞。柯林頓總統在一九九三年初上任後，也曾希望對這種情形加以改善，但截至目前為止，可說僅止於計畫階段而已。根據某些改革意見之見解，該委員會應如同前述之國家勞工關係委員會 (NLRB) 一樣，同時具有獨立之告發性 (prosecutorial)、審判性 (adjudicatory) 及執行性之權能，也就是由該委員會對全國之各種就業歧視爭議都具有排他之專屬管轄權 (exclusive jurisdiction)，而相關聯邦法律應較各州及地方政府法律優先適用。⁹⁴ 此外，該委員會之法律總

⁹² *Id.* at 6, 根據報載，平等就業機會委員會嗣後已與三菱汽車公司在一九九八年六月十一日達成和解，由該公司給付和解金美金三千四百萬元，關於此點，參見 *Mitsubishi Settles U.S. Lawsuit over Harassment*, ASIAN WALL STREET J., June 12-13, 1998, p. 2.

⁹³ 關於此一事件之報導，參見 'Ashamed' Astra Settles Sex Suit: U.S. Unit to Pay Record Amount for Mistreating Women, INT'L HERALD TRIB., February 6, 1998, p. 14.

⁹⁴ 關於此點，參見 Comment, *Combating Individual Employment Discrimination in the United States and Great Britain: A Novel Remedial Approach*, 16 COMP. LAB. L.J. 67, 101-105 (1994).

顧問也應享有不受審查之自由裁量權 (non-reviewable discretion)，來決定是否應依相關之聯邦公平就業法律提出任何正式之控訴。⁹⁵再者，任何就業歧視之控訴，均應由行政法官來聽審，而得上訴至該委員會及聯邦上訴法院。⁹⁶平心而論，這些改革建議固有助於大幅改進該委員會之執行能力，但是否能迅速解決有關工作場所性騷擾這類爭議，卻相當令人懷疑，就以國家勞工關係委員會本身為例，該委員會處理案件曠日費時，而每年所累積之舊案數量更是為人詬病，⁹⁷而美國目前每年所發生之工作場所性騷擾爭議案件數量，可說遠超過全國勞工關係委員會所負責處理之不公平勞動行為及工會選舉案件 (union elections)，⁹⁸在這種情形下，除非能全面擴充該委員會之人力及各種硬體措施，否則僅是增加其執行權能，實並無法達成任何改革之目的。

伍、透過訴訟手段所能尋求之救濟

一般而言，除透過事業單位內部管道與團體協約所訂程序之內部救濟，以及平等就業機會委員會之行政救濟外，工作場所性騷擾事件之被害人仍可透過訴訟之手段，來尋求補救之道，而其所依據之法律，通常有以下數種，其中在公平就業法律部分，由於篇幅有限，只能對聯邦級法律加以說明。

⁹⁵ *Id.* at 105-109.

⁹⁶ *Id.* at 110-115.

⁹⁷ 關於此點，參見 WILLIAM B. GOULD, A PRIMER ON AMERICAN LABOR LAW 121-127 (1993).

⁹⁸ 根據統計，平等就業機會委員會每年要處理近一萬五千件有關工作場所性騷擾之控訴案件，而國家勞工關係委員會每年所要處理之不公平勞動行為及工會選舉控訴案件，則共有五千多件，再加上其他相關就業歧視之控訴案件，平等就業機會委員會之工作量顯然要重得多。

一、聯邦公平就業法律所提供之救濟途徑

(一) 一九六四年民權法第七章之規定

如前所述，本法是美國所有聯邦禁止就業歧視法律中範圍最廣且影響最為深遠者，它禁止僱主因受僱者之種族、膚色、宗教信仰、性別、原始國籍、殘障情況及年齡等因素，而拒絕僱用或解僱，或在薪資報酬、工作條件、待遇或優遇等僱用條件上，有任何歧視待遇之情形，⁹⁹ 同時，它還特別設置前述之平等就業機會委員會，來負責本法之執行與監督。¹⁰⁰ 本法在一九七二年曾經大幅修正，除擴大適用範圍至各級政府之公務員，以及僱用員工達十五人以上跨州營業之私營事業單位外，並允許平等就業機會委員會代被害人提起就業歧視訴訟，或准許個人在獲得該委員會前述「有權提起訴訟信函」後，向聯邦地方法院提起這類訴訟。

¹⁰¹

事實上，在一九六四年民權法第七章制定之際，並未提及有關基於性別因素之歧視，而是由一位南方保守之國會議員故意將它列入，希望藉此導致該項法案被擊敗而無法通過。¹⁰² 雖然這項陰謀並未得逞，但卻也因為在整個制定過程中並未討論因性別因素所產生之歧視，而造成聯邦各級法院最初在處理工作場所性騷擾事件時，往往並不認為當事人可依據本法提起訴訟，直到一九

⁹⁹ 42 U.S.C. §2000e-2(a)(1) (1988).

¹⁰⁰ *Id.* 2000e-5(a).

¹⁰¹ *Id.*

¹⁰² 關於此點，參見 110 CONG. REC. 2577-2584 (1964) (statements of Reps. Smith, Tuten, Andrews, and Rivers), 至於整個事件之來龍去脈，則可參見 Susan Estrich, *Sex at Work*, 48 STAN. L. REV. 813, 816-817 (1991) 及 Note, *Sex Discrimination: Psychological Injury from Hostile Work Environment Sexual Harassment—Harris v. Forklift Systems, Inc.*, 114 S. Ct. 367 (interim ed. 1993), 20 U. DAYTON L. REV. 1049, 1051-1052 (1995), 均有甚詳盡之說明。

七六年以後，才在著名之 *Williams v. Saxbe*¹⁰³ 一案，首度認為工作場所性騷擾事件是一違反本法所禁止性別歧視之行為。¹⁰⁴ 目前，本法已成為被害人提起工作場所性騷擾事件訴訟尋求救濟之最重要聯邦法律依據。

(二) 一九九一年民權法之規定

雖然一九六四年民權法第七章已成為規範工作場所性騷擾事件最重要之法律依據，但它對被害人所提供之救濟卻相當有限，當事人至多只能請求衡平性救濟，諸如頒發禁止命令、積欠工資、復職及合理之律師費用等，而無法請求補償性及懲罰性之損害賠償金，使得當事人提起這類訴訟之誘因大減，尤其是在所謂敵意工作環境性騷擾之情形，由於被害人並未蒙受經濟性之有形損失，因此，往往會有投訴無門之憾。在一九九一年，美國國會為推翻最高法院在一九八八年至一九九一年庭期內幾則有關就業歧視而不利於婦女及少數族裔之判決，特別大幅修正一九六四年民權法，而制定一九九一年民權法，¹⁰⁵ 除規定原告在故意歧視之情形，可請求一定金額之損害賠償金(自美金五萬元至三十萬元不等，視雇主事業單位規模大小而定)外，尚可請求陪審團參審(jury

¹⁰³ 413 F. Supp. 654 (D.D.C. 1976), *rev'd in part on other grounds sub nom.*, *Williams v. Bell*, 587 F. 2d 1240 (D.C.Cir. 1978), 關於此一重要案件之簡要說明，參見 Joseph M. Pellicciotti, *Sexual Harassment in the Workplace: A Consideration of Post-Vinson Approaches Designed to Determine Whether Sexual Harassment is Sufficiently Severe or Pervasive*, 5 DEPAUL BUS. L. J. 215, 217 (1993).

¹⁰⁴ 關於此點，參見焦興鎧，前揭註3文，頁43。

¹⁰⁵ 42 U.S.C. §1981a (West Supp. III 1992). 有關美國國會以本法推翻最高法院相關就業歧視爭議判決之原因及簡要立法經過，參見焦興鎧，美國聯邦最高法院與就業歧視問題，載同作者，《勞工法與勞工權利之保障——美國勞工法論文集(一)》(民國八十四年)，頁362-371。

trial) 及給付專家出庭費 (experts' fees)。¹⁰⁶ 一般而言，這些規定對工作場所性騷擾事件被害人可提供更週全之保障，而且也將會促使其更踴躍提出這類訴訟。¹⁰⁷

(三) 平等就業機會委員會頒布之相關指導原則

為對抗工作場所性騷擾問題之逐漸產生，平等就業機會委員會早在一九八一年，即曾特別頒布指導原則 (guidelines)，將性騷擾界定為：「不受歡迎之性方面示好之舉；要求性方面之好處；或其他一種具有性本質之言語或肢體行為 而 (i) 順從該項行為，是做為個人明示或默示之就業條件或情況；(ii) 個人順從或拒絕該項行為，是做為影響該個人就業決定之基礎；或 (iii) 該項行為之目的或結果，會不合理干涉個人之工作表現，或會造成一脅迫性、敵意性或冒犯性之工作環境。」¹⁰⁸ 此外，在決定何種行為構成性騷擾時，該委員會將會就事件之所有情況來做整體判斷，諸如性方面示好之舉之本質及事件發生之背景，而根據事實之特定行為，以個案審查之方式來處理。¹⁰⁹ 再者，該指導原則還根據觸犯性騷擾行為者是屬被害人管理監督者、同事或非受雇者之各種

¹⁰⁶ 42 U.S.C. §1981a (West Supp. III 1992).

¹⁰⁷ 有關討論一九九一年民權法對剷除工作場所性騷擾事件所能發揮作用之專文甚多，其中較具參考價值者計有：Maria M. Carrillo, *Hostile Environment Sexual Harassment by a Supervisor Under Title VII: Reassessment of Employer Liability in Light of the Civil Rights Act of 1991*, 24 COLUM. HUM. RTS. L. REV. 41, 85-92 (1992-93); Edward J. Costello, Jr., *Sexual Harassment after the Civil Rights Act of 1991*, 23 U. WEST L. A. L. REV. 21, 31-38 (1992); Marian C. Haney, *Litigation of a Sexual Harassment Case after the Civil Rights Act of 1991*, 68 NOTRE DAME L. REV. 1037, 1044-1055 (1993); 及 William L. Kandel, *Mixed Motives, Sexual Harassment, and the Civil Rights Act of 1991*, 17 EMPL. REL. L. J. 635, 636-643 (1992).

¹⁰⁸ 關於此點，參見 29 C.F.R. §1604.11(a) (1998).

¹⁰⁹ *Id.* at §1604.11(b).

情形，來決定雇主所應負擔之法律責任。¹¹⁰ 最後，該指導原則還特別強調事先預防 (prevention)，是剷除這類問題之最佳工具，並鼓勵雇主主動採取各項措施，來防杜這類事件之發生。¹¹¹

雖然這種指導原則通常僅具詮釋性質 (interpretative)，而沒有任何法律拘束力，但由於聯邦各級法院都會相當尊重該委員會在這些指導原則中所採取之立場，¹¹² 從而，它們也因相沿成習而成為處理工作場所性騷擾事件之重要準則，同時，一般美國學者及法院也根據這些指導原則所設定之標準，將工作場所性騷擾事件區分為交換(或回報)性騷擾 (quid pro quo sexual harassment) 與敵意工作環境性騷擾 (hostile work environment sexual harassment) 兩大類型。¹¹³

嗣後，該委員會在一九八八年十月十七日，曾對各地區之負責幹部，另行頒布「有關性騷擾之政策指導原則」(EEOC Policy Guidance on Sexual Harassment)。而在一九九一年三月十九日，該委員會又另頒布「有關性騷擾近期爭議之政策指導原則」(EEOC Policy Guidance on Current Issues on Sexual Harassment)¹¹⁴ 來取代前者。一般而言，此一新政策指導原則主要是根據聯邦各

¹¹⁰ *Id.* at §1604.11(c)-(e).

¹¹¹ *Id.* at §1604.11(f).

¹¹² 關於此點，參見 Comment, *Hostile Environment Sexual Harassment: The Hostile Environment of a Court Room*, 44 DEPAUL. L. REV. 545, 555-556 (1995)，最高法院通常也是採取相同之立場，參見 *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424, 433-434 (1971) 及 *General Electric Co. v. Gilbert*, 429 U.S. 125, 141-142 (1976) 兩案之判決。

¹¹³ 事實上，除這兩種一般熟知之兩大類型外，根據平等就業機會委員會前述在一九八一年所頒布之指導原則，尚有所謂「員工同事 (co-workers or fellow employees) 性騷擾」及「非受雇者 (non-employee) 性騷擾」兩種類型之性騷擾行為，但它們一般還是可歸類為敵意工作環境性騷擾。

¹¹⁴ EEOC Policy Guidance on Current Issues on Sexual Harassment, 其全文之影本現保存在作者個人檔案中。

級法院之最新判決，設法來重新加強對性騷擾之定義，並對何種舉止構成不受歡迎行為、何種工作情況構成敵意環境重作評量，以及對雇主在管理監督者觸犯性騷擾時所負法律責任之疑義等事項加以澄清，雖然是屬該委員會之內部作業文件，但其重要性並不亞於前述之指導原則。

在一九九三年十月，當最高法院於 *Harris v. Forklift Systems, Inc.*¹¹⁵ 一案，第二度有機會對工作場所性騷擾爭議加以審理裁判之際，平等就業機會委員會又曾提出一項提議，希望能制定一套嶄新禁止種族、性別及其他形態騷擾行為之指導原則，藉以取代它在一九八〇年所頒布有關性騷擾之指導原則。¹¹⁶ 根據此一擬議中之指導原則，任何基於種族、膚色、宗教信仰、性別、原始國籍、年齡或殘障所產生之騷擾行為，均視為構成歧視之情形，而違反一九六四年民權法第七章之規定，至於「騷擾」一詞，則被特別界定為：「由於個人、親戚、朋友或夥伴之種族、膚色、宗教信仰、性別、原始國籍、年齡或殘障等緣故，而有貶損、表現敵意或憎惡之口頭或肢體行為，而：(i) 這種行為之目的或結果，會造成一脅迫性、敵意性或冒犯性之工作環境；(ii) 這種行為之目的或結果，會不合理干涉個人之工作表現；或 (iii) 會對個人之就業機會造成不利之影響。」¹¹⁷ 此外，此一擬議中之指導原則還特別對這類騷擾行為之範例加以列舉說明，並設法採用一套經修正之合理

¹¹⁵ *Harris v. Forklift Systems, Inc.*, 114 S.Ct. 367 (1993), 有關此一案件之詳盡解析，參見焦興鎧，美國最高法院對工作場所性騷擾爭議之最新判決——*Harris v. Forklift Systems, Inc.* 一案之解析，載前揭註 62 書，頁 295-366。至於對本案之簡要說明，亦可參見焦興鎧，美國聯邦最高法院對工作場所性騷擾最新判決之研究，《美歐月刊》，第 13 卷第 3 期(民國八十八年秋季號)，頁 93-105。

¹¹⁶ 58 Fed. Reg. 51266 (1993) (proposed 29 C.F.R. §§1609.1, 1609.2), 此外，亦可參見 C.F.R. §1604.11 (1993)。

¹¹⁷ *Id.* at §1609.1(a) and (b).

個人 (rea-sonable person) 標準，來判斷何種行為構成騷擾之情形。¹¹⁸ 事實上，在此項指導原則草案頒布而供一般大眾評論 (public comment) 期間，由於曾引發侵及聯邦憲法第一增修條款所保障權利之疑慮，因此，此一接受公評期間曾被一再延展，而最高法院在 *Harris* 一案之判決中，也刻意迴避對此一擬議中之新指導原則加以評論。¹¹⁹ 嗣後，該委員會決定撤回此一指導原則草案，¹²⁰ 從而，它原先在一九八一年所頒布指導原則中之見解，可說仍是決定被害人尋求救濟途徑之重要依據。

二、普通法所提供之救濟途徑

在各級法院尚未將一九六四年民權法第七章詮釋為禁止工作場所性騷擾行為以前，這類事件之被害人通常只能依據普通法上傳統侵權行為法 (tort law) 及契約法 (contract law) 之理論，來向法院提起訴訟並尋求救濟，而在此民權法第七章成為對抗這類性別歧視事件之最重要利器後，對原告被害人而言，這種傳統之非制定法訴因 (nonstatutory cause of action)，可說仍具有相當吸引力。舉例而言，只要原告被害人能證明敵意侵權行為 (intentional torts) 確屬成立，則將可獲得無限量 (open-ended) 之懲罰性損害賠償金，與前述一九九一年民權法所規定之最高限額相較，實屬有利甚多。而在因性騷擾事件而造成痛苦受難或情緒上苦惱之情形時，亦得請求補償性損害賠償金。此外，雖然目前一九九一年民權法已有由陪審團參審之規定，但提起普通法訴訟之原告被害人仍能

¹¹⁸ *Id.* at §1609.1(c).

¹¹⁹ 關於此點，參見 *Harris*, 114 S.Ct. at 371.

¹²⁰ 關於此點，參見 Anne C. Levy, *The United States Supreme Court Opinion in Harris v. Forklift Systems: "Full of Sound and Fury Signifying Nothing"*, 43 KAN. L. REV. 275, 307 (1995).

享有較長之時效期間，以及較為熟知而不複雜之訴訟程序。

以下將就工作場所性騷擾事件被害人根據普通法所能提出侵權行為法或契約法之各種訴訟，分別加以說明，並進一步分析利用這些法律途徑來尋求解決這類爭議之利弊得失。

(一) 運用侵權行為法尋求救濟之途徑

被害人利用侵權行為法來對工作場所性騷擾尋求救濟，在美國是相當普遍之現象，而根據學者分析，下列幾項訴訟是一般最為常見者。

1. 作勢攻擊或傷害之訴

在傳統上，作勢攻擊 (assault) 或傷害 (battery) 是受雇者在工作場所遭受冒犯性肢體接觸或有這種行為之虞時，所得提出之普通法上侵權行為之訴，雖然兩者是個別分開之侵權行為，但在工作場所性騷擾之案例中，通常它們是被合併加以使用來提出控訴。一般而言，原告被害人在提出作勢攻擊之訴求時，必須要證明下列兩項要素：a) 加害人有意造成有害或冒犯之肢體接觸；及 b) 被害人對這類行為感到憂慮不安。¹²¹ 在這種情形下，單純言語騷擾之行為，即無法符合作勢攻擊之要素，除非有一種即刻產生肢體接觸之預期 (expectation)，¹²² 從而，如果受雇者僅是性方面言語侮辱及暗諷之對象，則必須另尋其他法律救濟之道。¹²³ 至於在傷害方面，原告被害人必須證明一種有害或冒犯性之肢體接觸，而加害人有意讓這種行為對被害人或第三者造成損害。¹²⁴ 通常在這

¹²¹ 關於此點，參見 RESTATEMENT (SECOND) OF TORTS §21 (1977).

¹²² *Id.* at §31.

¹²³ 關於此點，參見 Comment, *A Theory of Tort Liability for Sexual Harassment in the Workplace*, 134 U. PA. L. REV. 1461, 1477-1478 (1986).

¹²⁴ 關於此點，參見 RESTATEMENT (SECOND) OF TORTS §§13, 18 (1977).

種冒犯性之接觸碰到被害人身體之任何部分，或甚至附屬其上之任何東西，即足以構成。¹²⁵

對工作場所性騷擾事件之被害人而言，作勢攻擊及傷害等侵權行為之訴，可說對肢體性騷擾之情形最為適用，而當被害人遭到管理監督者或同事肢體攻擊時，它們也確經常被引用來尋求救濟。舉例而言，在 *Stewart v. Thomas*¹²⁶ 一案所涉及及不受當事人歡迎之愛撫舉動、*Robson v. Eva's Super Market, Inc.*¹²⁷ 一案所涉及之抓握行動，甚至 *Meyer v. Graphic Arts Int'l Union*¹²⁸ 一案所涉及之強暴等，都是原告被害人利用這種侵權行為理論獲勝之案例。然而，由於這兩項訴求都是以肢體接觸為要件，因此，除非有立即肢體接觸之威脅，否則它們對言語性騷擾完全不能發揮作用，即使被害人每天受到性方面語言侮辱，甚至嚴重到神經耗弱之地步，也無法依據這類理論來請求救濟。此外，即使被害人因此遭到免職開革之威脅，也可說求訴無門，¹²⁹ 從而，對缺少明確肢體威脅之工作場所性騷擾事件，不論是交換或敵意工作環境之情形，幾乎都無法發揮作用，而有待另覓其他法律途徑。¹³⁰

2. 故意造成情緒上苦惱之訴

一般而言，加害人故意造成情緒上苦惱 (intentional infliction of emotional distress) 之訴求，可說是工作場所性騷擾事件被害人最常引用之普通法救濟之道。¹³¹ 根據該國學者通見，被害人要提

¹²⁵ *Id.*

¹²⁶ *Stewart v. Thomas*, 538 F. Supp. 891 (D.D.C. 1982).

¹²⁷ *Robson v. Eva's Super Market, Inc.*, 538 F. Supp. 857 (N. D. Ohio 1982).

¹²⁸ *Meyer v. Graphic Arts Int'l Union*, 88 Cal. App. 3d 176, 151 Cal. Rptr. 597 (1979), 在該案中，原告被害人聲稱她在辦公期間曾遭同事毆打、限制自由及強暴。

¹²⁹ 關於此點，參見 Comment, *supra* note 123, at 1478.

¹³⁰ *Id.*

¹³¹ 關於此點，參見 LINDEMANN AND KADUE, *supra* note 12, at 352.

出這項訴求時，必須符合下列四項要件：a) 加害人之行為是極端而令人厭惡 (outrageous) 者；b) 加害人具有造成情緒上苦惱之意圖，或輕忽不顧有發生這種情形之可能性；c) 被害人因此遭受嚴重情緒上苦惱；及 d) 被害人所指控之行為造成其嚴重情緒苦惱。¹³² 在這四項要件中，與工作場所性騷擾行為最有密切關聯者，是究竟所控訴之騷擾行為是否達到充分令人厭惡 (sufficiently outrageous) 之地步，而通常如這些行為涉及暴力因素、¹³³ 性方面暴露行為 (sexual exposure)¹³⁴ 或對被害人隱密部位加以冒犯性摸觸¹³⁵ 等情形，各級法院都會做成構成故意造成被害人情緒上苦惱之判決。然而，在單純言語騷擾或不具猥褻性質之違反當事人本意觸摸行為 (unwanted touching)，則並不足以構成這種訴求。¹³⁶

對工作場所性騷擾事件之被害人而言，要證明這類行為會造

¹³² 關於此點，參見 RESTATEMENT (SECOND) OF TORTS §46 (1977)。此外，亦可參見 W. PROSSER AND P. KEETON, HANDBOOK ON THE LAW OF TORTS §12 at 60 (5th ed. 1984)。

¹³³ 關於此點，參見 *Arnold v. City of Seminole*, 614 F. Supp. 853 (E. D. Okla. 1985) 一案之判決，在該案中，原告被害人被推進檔案櫃中，而法院判決應獲得美金十五萬元之補償性損害賠償金，*id.* at 857, 861。

¹³⁴ 關於此點，參見 *Priest v. Rotary*, 634 F. Supp. 571 (N. D. Cal. 1986) 一案之判決，在該案中，被告在原告被害人休息飲咖啡時對她暴露私處，*id.* at 575。

¹³⁵ 此類案件為數甚多，其中較具重要性者計有 *Shrout v. Black Clawson Co.*, 689 F. Supp. 774 (S. D. Ohio 1988)；*Gilardi v. Schroeder*, 672 F. Supp. 1043 (N.D. Ill. 1986)；及 *Pease v. Alford Photo Indus.*, 667 F. Supp. 1188 (W. D. Tenn. 1987) 等。

¹³⁶ 關於此點，參見下列案例：*Paroline v. Unisys Corp.*, 879 F. 2d 100 (4th Cir. 1989)；*Studstill v. Borg-Warner Leasing*, 806 F. 2d 1005 (11th Cir. 1989)；*Kinnally v. Bell of Pa.*, 748 F. Supp. 1136 (E. D. Pa. 1990)；*Hooten v. Penn. College of Optometry*, 601 F. Supp. 1151 (E. D. Pa. 1984)；及 *Forde v. Royals, Inc.*, 537 F. Supp. 1173 (S. D. Fla. 1982)，但在 *Valdez v. Church's Fried Chicken*, 683 F. Supp. 596 (W. D. Tex. 1988) 一案，聯邦地方法院卻判決即使在沒有肢體接觸之情形，性攻擊仍有可能會造成精神不安之後果，關於此點，參見 *id.* at 612。

成情緒上苦惱並非過份困難之事，因為根據 *Dias v. Sky Chefs*¹³⁷ 一案之判決，由於當事人彼此間有勞資關係 (employer-employee relationship) 存在，因此，即有避免造成情緒緊張之義務，而這種義務通常要較陌生者彼此間為重。¹³⁸ 此外，要決定何種行為構成侵權法上令人厭惡之標準，可說與一九六四年民權法第七章所要決定何種行為構成普遍嚴重之標準，實際上並沒有太多程度上之差別，雖然兩者並非完全對等之概念。¹³⁹ 最後，根據聯邦各級法院之相關判決，如果雇主或工會組織未能合理有效處理原告被害人所提出之工作場所性騷擾控訴，則本身也可能會被法院判決應負擔直接之法律責任，因為在這種情形下，它們等於是輕忽不顧被害人之權益。¹⁴⁰ 綜上所述，此一類型之侵權行為之訴，可說是目前工作場所性騷擾事件被害人最能有效提出之救濟手段。

3. 過失僱用與留任之訴

一般而言，工作場所性騷擾事件被害人提起這類普通法侵權行為訴訟時，主要是要控訴雇主因過失而僱用與留任 (negligent hiring and retention) 觸犯這類行為之受雇者，致使其遭到侵害。通常被害人在提起這類訴訟時，往往也同時會對被控騷擾者提出其他相關之控訴，但如果這項對個別騷擾者之控訴未能成立後，則原告對雇主所提過失僱用與留任之訴，往往也會遭到敗訴之命運。¹⁴¹ 根據各級法院之相關判決，雇主只有在知曉其受雇者有從

¹³⁷ 919 F. 2d 1370 (9th Cir. 1990).

¹³⁸ *Id.* at 1372.

¹³⁹ 關於此點，參見 *Fisher v. San Pedro Peninsular Hospital*, 214 Cal. App. 3d 590, 262 Cal. Rptr. 842 (1989).

¹⁴⁰ 關於此點，參見 *Dwyer v. Smith*, 867 F. 2d 184 (4th Cir. 1989).

¹⁴¹ 關於這類案例，參見 *Coleman v. Housing Auth.*, 191 Ga. App. 166, 381 S. E. 303 (1989) 及 *Hogan v. Forsyth County Club Co.*, 79 N. C. App. 483, 340 S. E. 2d 116 (1986)，但亦可參見 *Harrison v. Edison Bro. Apparel Stores*, 724 F. Supp. 1185

事性騷擾之傾向，但在嗣後並未能處理這類不當行為時，才有負擔法律責任之可能，¹⁴² 而在原告被害人提出這類訴訟時，雇主一般不得以當事人必須承擔風險 (assumption of risk) 為由，提出抗辯。¹⁴³ 雖然這類訴訟能將性騷擾事件之法律責任範圍擴及至雇主，但它對原告被害人所能提供之保障卻相當有限。首先，法院通常都不會輕易認定雇主就此負擔法律責任，除非被告疏忽到連一般注意義務都未能遵守，¹⁴⁴ 而即使在主管未能依照公司程序調查性騷擾投訴之情形，法院通常也只認為僅構成違約 (breach of contract) 之舉，而不屬根據過失所提出之獨立侵權行為。¹⁴⁵ 其次，根據普通法之理論，雇主固有保持一安全工作場所之義務，但通常只與肢體傷害 (physical injuries) 有關，因此，除非原告被害人遭到這類傷害，否則雇主並無須為過失監督或留用之侵權行為負責。¹⁴⁶ 最後，由於某些法院仍然認為這類訴求很可能會被職業災害補償制定法之排他條款所排除，¹⁴⁷ 因此，它所能發揮之效用仍屬未定(其詳後述)。

(M.D.N.C. 1989).

¹⁴² 關於這類法院判決，參見 *Kresko v. Rulli*, 432 N. W. 2d 764 (Minn. Ct. App. 1988); *Perkins v. Sprvey*, 911 F. 2d 22 (8th Cir. 1990); 及 *Cox v. Bvazo*, 303 S. E. 2d 71 (Ga. Ct. App. 1983).

¹⁴³ 關於此點，參見 *Perkins*, 911 F. 2d, at 28-30.

¹⁴⁴ 舉例而言，在 *Carr v. U.S. West Direct Co.*, 98 Or. App. 30, 779 P. 2d 154 (1989) 一案，法院甚至判決在管理監督者強暴銷售代表之情形，雇主因無從知悉而不應負過失監督 (negligent supervision) 之法律責任。

¹⁴⁵ 關於此點，參見 *Noye v. Hoffman-LaRoche, Inc.*, 238 N. J. Super. 430, 570 A. 2d 12 (1990).

¹⁴⁶ 關於這類判決，參見 *Spencer v. General Elec. Co.*, 894 F. 2d 651 (4th Cir. 1990) 及 *Perkins v. Spivey*, 911 F. 2d 22 (8th Cir. 1990).

¹⁴⁷ 關於此點，參見 *Fields v. Cummins Employees Fed. Credit Union*, 540 N. E. 2d 631 (Ind. Ct. App. 1989) 及 *Brooms v. Regal Tube Co.*, 881 F. 2d 412 (7th Cir. 1989).

4. 侵及個人隱私權之訴

在工作場所性騷擾事件被害人根據侵權行為法提出侵及隱私權 (invasion of privacy) 之訴時，其被告通常都是騷擾者本人，雖然根據過失或上屬應為下屬執行職務內行為負責之理論，雇主也有可能成為被控訴之對象。一般而言，原告被害人通常是依據下列三項理由，提出工作場所性騷擾構成損及隱私之主張：a) 對獨處安寧之侵擾 (intrusion of seclusion)；b) 誤導之公開渲染 (false-light publicity)；及 c) 對大眾公開隱私事實 (public disclosure of private facts)。¹⁴⁸ 所謂對獨處安寧之侵擾，是指加害人故意干擾被害人個人或私人事務或事情之獨處隔絕情形，而這種侵擾必須是冒犯性而為合理個人所反對者，同時，它必須包含一純屬私人之事務。¹⁴⁹ 如果將這種侵擾之理論做廣義之詮釋，則它將可能會成為處理工作場所性騷擾問題之一項重要侵權行為法訴求。舉例而言，聯邦地方法院即曾判決被告以電話或其他方式，一再對原告被害人之住家做不受歡迎之侵擾，即構成一侵及隱私之性騷擾，¹⁵⁰ 而在 *Phillips v. Smalley Maintenance Servs.*¹⁵¹ 一案，管理監督者在工作場所一再向原告被害人詢及冒犯性之性問題，雖然並未侵擾被害人之住家，但仍被阿拉巴馬州最高法院判決構成侵及隱私之性騷擾。此外，加害人性方面之觸摸及猥褻之性方面提議等行為，也曾被法院判決是屬侵及隱私之性騷擾，¹⁵² 再者，在 *Waltman v. Interna-*

¹⁴⁸ 關於此點，參見 LINDEMANN AND KADUE, *supra* note 12, at 357.

¹⁴⁹ 關於此點，參見 RESTATEMENT (SECOND) OF TORTS §852 B (1977), 此外，亦可參見 PROSSER AND KEETON, *supra* note 132, §117, at 855.

¹⁵⁰ 關於此一判決，參見 *Rogers v. Loew's L'Enfant Plaza Hotel*, 526 F. Supp. 523 (D.D.C. 1981).

¹⁵¹ 435 So. 2d 705 (ALA. 1983).

¹⁵² 關於這類案例，參見 *Pease v. Alford Photo Indus.*, 667 F. Supp. 1188 (W. D. Tenn. 1987) 及 *Busby v. Truswal Sys. Corp.*, 551 So. 2d 322 (Ala. 1989), 而在著名之

*tional Paper Co.*¹⁵³一案，原告被害人即因其同事將一高壓氣管放置在她兩腿之間，而向法院提及侵及隱私之控訴。

至於誤導之公開渲染一語，則是指對原告被害人在一般公眾前做錯誤之報導，¹⁵⁴ 一般而言，這種誤導並不一定具有誹謗 (defamatory) 之性質，但必須是合理個人在那種情況下所加以反對者，¹⁵⁵ 而在 *Tomson v. Stephan*¹⁵⁶ 一案，聯邦地方法院即曾支持原告被害人此一主張，在該案中，性騷擾事件之原告與被告達成一項和解，但嗣後被告卻在一項記者會中發表聲明，指稱原告所提訴訟是不值得提出及完全沒有事實根據，¹⁵⁷ 原告則以被告之行為違反和解協議中之保密條款，而提出誤導公開渲染之訴，並經法院判決勝訴。¹⁵⁸

最後，原告要提起對大眾公開隱私事實之控訴時，通常必須符合下列四項要件：a) 對大眾公開一項隱私之事實；b) 這種公開對一具有正常感覺之個人而言，是具有高度冒犯性及不愉快；c) 讓大眾取得這類資訊一事，並不具合法性之公共利益；及 d) 這類公開會對原告被害人造成損害。¹⁵⁹ 一般而言，法院在處理當事人所提這類侵及隱私之侵權行為控訴時，通常都會做整體之觀察，而不

Bundy v. Jackson, 641 F. 2d 934 (D. C. Cir. 1981) 一案，聯邦上訴法院更明確指出：「性騷擾行為是一種對個人最內部深層之隱私(innermost privacy)之故意攻擊。」關於此點，參見 *id.* at 945.

¹⁵³ 47 FEP Cases 671 (W. D. La. 1988), *rev'd on other grounds*, 875 F. 2d 468 (5th Cir. 1989).

¹⁵⁴ 關於此點，參見 PROSSER AND KEETON, *supra* note 129, §117 at 863.

¹⁵⁵ *Id.* at 867, 此外，亦可參見 RESTATEMENT (SECOND) OF TORTS §652 E (1977).

¹⁵⁶ 696 F. Supp. 1407 (D. Kan. 1988).

¹⁵⁷ *Id.* at 1412.

¹⁵⁸ *Id.* at 1410.

¹⁵⁹ 關於此點，參見 PROSSER AND KEETON, *supra* note 132, §117 at 856-857, 此外，亦可參見 RESTATEMENT (SECOND) OF TORTS §652 D (1977).

會僅重視原告被害人之個人權益，舉例而言，在 *Cummings v. Walsh Construction Co.*¹⁶⁰ 一案，女性受雇者雖聲稱管理監督者公開兩人性關係之舉是侵及隱私之行為，但聯邦地方法院則認為，由於她曾在工作場所與第三者討論此一關係，因此，等於自動放棄這種隱私權，而將這種「隱私面紗」(veil of privacy) 剝奪殆盡。¹⁶¹

5. 非法妨害人身自由之訴

根據傳統侵權行為之理論，所謂「非法妨害人身自由」(false imprisonment)，是指一種意圖將他人限制在行為人所設定範圍內之動作，而這種行為會造成將該位清醒個人拘禁之結果。¹⁶² 一般而言，在涉及侵略性肢體動作之性騷擾事件中，某些性方面示好之舉往往會構成錯誤限制人身自由之情形。舉例而言，在 *Priest v. Rotary*¹⁶³ 一案，飯店老板抓起雞尾酒女侍，把她帶進房間，然後以身體將她按倒在地，並對她身體加以愛撫，¹⁶⁴ 在該案中，聯邦地方法院認為這兩件個別之事件，都構成非法妨害人身自由之情形。

6. 誹謗之訴

由於性騷擾行為有時會包含誹謗之言詞，或會產生這類言詞，因此，這類事件之被害人在提起工作場所性騷擾之訴時，往往也會同時提起誹謗之控訴，而這類案件可說屢見不鮮。舉例而言，在 *Dwyer v. Smith*¹⁶⁵ 一案，提起性騷擾訴訟之原告警官即曾同

¹⁶⁰ 561 F. Supp. 872 (S. D. Ga. 1983).

¹⁶¹ *Id.* at 885.

¹⁶² 關於此點，參見 RESTATEMENT (SECOND) OF TORTS §35 (1977).

¹⁶³ 634 F. Supp. 571 (N. D. Cal. 1986).

¹⁶⁴ *Id.* at 583-584.

¹⁶⁵ 867 F. 2d 184 (4th Cir. 1989).

時提出誹謗之訴，聲稱她向調查警官說謊之指控完全不實。¹⁶⁶ 此外，在 *Handley v. Phillips*¹⁶⁷ 一案，原告被害人則提起訴訟，控告其雇主誹謗她是使用禁藥者。而在 *Locklean v. Dubliner*¹⁶⁸ 一案，女性受雇者在提起性騷擾及報復之訴時，也曾同時提出誹謗之訴。至於在曾引起廣泛討論之 *Garcia v. Williams*¹⁶⁹ 一案，原告控告其前任老闆（一位地方法院法官）誹謗，因為他告訴他人原告對他情有獨鍾，而實際上情形並非如此，¹⁷⁰ 而在 *Chamberlin v. 101 Realty*¹⁷¹ 一案，雇主聲稱離職之受雇者曾非法取得不動產一事，即曾被聯邦地方法院判決足以構成誹謗之情形。¹⁷² 一般而言，被控從事性騷擾者也經常會針對這類指控，反控原告或雇主誹謗，¹⁷³ 如前所述，目前保護被控從事性騷擾者之呼聲也日益高漲，雇主應如何防範這類官司纏身，也成為一值得重視之課題。

根據傳統侵權行為之理論，原告必須證明下列四項要件，始有在這類案件中得勝訴之可能：a) 被告曾做一錯誤或誹謗之聲明；b) 該項聲明在對第三者傳遞時，構成一不受特別保護之溝通 (an unprivileged communication)；c) 被告在傳遞該項聲明時，至少有過失之情形；及 d) 該項溝通對原告而言，是造成傷害之最接近原因 (proximate cause)，或不論是否造成一特別傷害，仍可提起訴

¹⁶⁶ *Id.* at 195.

¹⁶⁷ 715 F. Supp. 657 (M. D. Pa. 1989).

¹⁶⁸ 721 F. Supp. 1342 (D.D.C. 1989).

¹⁶⁹ 704 F. Supp. 984 (N. D. Cal. 1988).

¹⁷⁰ *Id.* at 1000.

¹⁷¹ 626 F. Supp. 865 (D.N.H. 1985).

¹⁷² *Id.* at 871.

¹⁷³ 關於被控從事性騷擾者反訴原告誹謗之案件，參見 *Lawson v. Boeing Co.*, 58 Wash. App. 261, 792 P. 2d 545 (1990)，而反控雇主誹謗之案件則可參見 *Feldleit v. Long Island R. R.*, 723 F. Supp. 892 (E.D.N.Y. 1989) 及 *Stockley v. AT & T Information Sky.*, 687 F. Supp. 764 (E.D.N.Y. 1989)。

訟者。¹⁷⁴ 至於誹謗通常分為兩大形態，書面形式誹謗通稱為以文字誹謗 (libel)，告訴人並不須證明任何特別傷害，即可提起訴訟；而口頭傳遞之誹謗通稱為口頭毀謗 (slander)，告訴人必須證明受到實際損害後，始得提起訴訟。至於對工作場所性騷擾事件之被害人而言，不論是書面或口頭之誹謗，都可在提出性騷擾控訴時同時附帶提出。

7. 故意干擾僱用契約之訴

一般而言，不論是由管理監督者或同事所造成之工作場所性騷擾事件，通常都會使被害受僱者與僱主間之僱用契約關係受到不利影響，在這種情形下，根據傳統侵權行為之理論，自得准許這類事件被害人對加害人提起故意干擾僱用契約 (intentional interference with employment contract) 之訴。如果原告希望在這類訴訟中獲得勝訴，則必須證明騷擾者故意或不當干涉原告執行其僱用契約，至於這些干涉手段包括誘使僱主將原告革職、加以報復或採行其他各種不利之措施等。¹⁷⁵ 通常在這類訴訟中，原告必須證明加害人有不合法之意圖始有勝訴之可能，舉例而言，在 *Fisher v. San Peninsula Hospital*¹⁷⁶ 一案，原告護士即曾提出控訴，聲稱被告醫生性騷擾其他護士造成一敵意工作環境，致使她與該醫院之僱用關係大受影響，但加州法院則駁回其訴，而認為即使該醫生確有性騷擾其他護士之情形，但他卻從未妨害原告與醫院間之僱用關係。¹⁷⁷

¹⁷⁴ 關於此點，參見 RESTATEMENT (SECOND) OF TORTS §558 (1977)，此外，亦可參見 PROSSER AND KEETON, *supra* note 132, §111, at 774.

¹⁷⁵ 關於此點，參見 RESTATEMENT (SECOND) OF TORTS §766 (1977)，此外，亦可參見 *Romero v. Mason & Hanger-Silas Mason Co.*, 739 F. Supp. 1472 (D.N.M. 1990).

¹⁷⁶ 214 Cal. App. 3d 590, 262 Cal. Rptr. 842 (1989).

¹⁷⁷ 關於此一案例之說明，參見 LINDEMAN AND KADUE, *supra* note 12, at 364-365.

雖然性騷擾事件之原告被害人經常能運用此一侵權行為理論獲得勝訴，舉例而言，在 *Favors v. Alco Mfg. Co.*¹⁷⁸ 一案，原告被害人即曾提出這類訴訟，聲稱在她拒絕管理監督者性方面示好之舉後，後者就運用各種手段促成其被革職，州法院則贊同原告所提此一惡意干涉僱用契約之訴因，判決原告勝訴。而在另一 *Lewis v. Oregon Beauty Supply Co.*¹⁷⁹ 案件中，男性同事使用威脅、侮辱及脅迫之手段，迫使原告被害人離職他去，州法院則判決原告勝訴，並得因不當干涉僱用契約關係而獲得懲罰性損害賠償金。¹⁸⁰ 然而，這種侵權法上訴求仍然會面臨相當之障礙，而使其效用大為受損。首先，由於絕大部分受雇者都是所謂「僱用自由意志」(employment-at-will) 原則所適用之受雇者，通常與雇主間並未簽訂可執行之僱用契約，因此，可引用書面僱用契約來取得這種保障之受雇者為數極為有限。¹⁸¹ 其次，這種侵權行為之訴只能向個別騷擾者提出，而不及於雇主，從而被害人獲得實際損害賠償金之可能不大。¹⁸² 最後，由於這類侵權行為之訴通常只是針對原告被害人所遭受之經濟損害 (economic harm) 而來，因此，精神心理傷害 (psychic harm) 即不在保護之範圍內。¹⁸³

¹⁷⁸ 186 Ga. App. 480, 367 S. E. 2d 328 (1988).

¹⁷⁹ 302 Or. 616, 737 P. 2d 430 (1987).

¹⁸⁰ *Lewis*, 737 P. 2d at 433.

¹⁸¹ 關於此點，參見 Terry M. Dworkin, Laura Ginger and Jane P. Mallor, *Theories of Recovery for Sexual Harassment: Going Beyond Title VII*, 25 SAN DIEGO L. REV. 125, 143-144 (1988) 及 LINDEMANN AND KADUE, *supra* note 12, at 365, 但亦可參見 *Fields v. Cummins Employees Fed. Credit Union*, 540 N. E. 2d 631 (Inc. Ct. App. 1990) 一案之判決。

¹⁸² 關於此點，參見 Dworkin, Ginger and Mallor, *id.* at 144.

¹⁸³ 關於此點，參見 *id.* 此外，亦可參見 Comment, *supra* note 123, at 1475-1485.

(二) 運用契約法尋求救濟之途徑

一般而言，工作場所性騷擾之被害受雇者因這類事件而被實際解僱或被迫自動辭職後，通常都可根據契約法上不當解僱之理論，來請求法院救濟。然而，在美國普通法上，前述僱用自由意志原則可說仍屬根深蒂固，也就是雇主享有範圍廣泛之人事任免權，可隨意將受雇者解僱，而無需說明任何理由，而受雇者也有任意離職他去另謀高就之權利，勞雇雙方並無持續性之僱用關係存在，¹⁸⁴ 在這種情形下，性騷擾事件被害受雇者似乎無法主張與雇主間有一得以執行之僱用契約，而影響其提起這類訴訟之權益。但自八十年代起，三項不當解僱例外情形之理論逐漸興起，包括公共政策 (public policy)、默示性契約 (implied contract) 及公平誠信原則 (covenant of good faith and fair dealing) 等，而各州法院也逐漸開始接受這類見解，認為雇主解僱之舉如違反上述三項例外條款，則構成不當解僱之要件，而應獲得相關之救濟。¹⁸⁵ 從而，如果被害受雇者能證明其因性騷擾而被解僱一事，是符合上述僱用自由意志原則之例外情形時，則自亦得尋此途徑來請求救濟。

目前在美國各州，最常被引用之不當解僱理論是，雇主解僱之舉違反公共政策，而此一理論也最早被運用來保障因性騷擾事件而被解僱之被害受雇者。舉例而言，早在 *Monge v. Beebe Rubber Co.*¹⁸⁶ 一案，新罕布夏州最高法院即曾判決，受雇者因拒絕接受雇主性方面示好之舉而被開革一事，構成一違反公共政策之不當解

¹⁸⁴ 關於在美國此一原則之緣起與嗣後發展，以及不當解僱之概念與其救濟等事項，參見焦興鎧，〈美國法上不當解僱之概念及其救濟之道〉，載同作者前揭註 105 書，頁 1-109，有極詳盡之說明。

¹⁸⁵ *Id.* at 13-30, 31-42.

¹⁸⁶ 114 N. H. 130, 316 A. 2d 549 (1973).

僱，¹⁸⁷ 嗣後，在其他州法院之相關判決中，這類公共政策之範圍獲得更進一步之強化。舉例而言，在前述 *Dias v. Sky Chefs*¹⁸⁸ 一案，聯邦上訴法院即曾認為，由於性騷擾是聯邦及州法所明文禁止之行為，因此，僱主因原告被害人提出工作場所性騷擾申訴而將其開革，顯屬違法之舉，¹⁸⁹ 而在 *Holien v. Sears, Roebuck & Co.*¹⁹⁰ 一案，奧立崗州州法院也是持相同之立場。此外，各級法院也曾以性騷擾違反州憲法之相關公共政策條款為由，判決因此事件而被解僱之原告被害人勝訴，¹⁹¹ 甚至還有法院引用各州禁娼之制定法，來判決受僱者不接受主管性方面示好之舉，等於是拒絕從事州法所禁止之賣淫活動，是符合公共政策之做法，¹⁹² 其理由可說林林總總不一而足。¹⁹³

至於默示性契約之理論，主要是受僱者主張由於勞資雙方曾對僱用關係之某些特別條件，有明示或默示之合意，因此，僱用自由意志原則之推定即不得適用，而這些合意之證據通常包括僱用手冊、私人協議或經宣布之人事政策等。¹⁹⁴ 一般而言，性騷擾

¹⁸⁷ *Monge*, 316 A. 2d at 551, 有關此案之說明，參見 LINDEMANN AND KADUE, *supra* note 12, at 361.

¹⁸⁸ 919 F. 2d 1370 (9th Cir. 1990).

¹⁸⁹ *Id.* at 1374.

¹⁹⁰ 298 Or. 76 (1984).

¹⁹¹ 關於這些案例，參見 *Drinkwater v. Shipton Supply Co.*, 225 Mont. 380, 732 P. 2d 1335 (1987) 及 *Rojo v. Kliger*, 52 Cal. 3d 65, 276 Cal. Rptr. 130 (1990)，分別以蒙太拿州及加州憲法來做成判決。

¹⁹² 關於此一特殊案例，參見 *Harrison v. Edison Bros. Apparel Stores*, 924 F. 2d 530 (4th Cir. 1991).

¹⁹³ 舉例而言，在 *Wagenseller v. Scottsdale Mem. Hosp.*, 147 Ariz. 370, 710 P. 2d 1025 (Ariz. 1985) 一案，受僱者因拒絕在同事前暴露私處而被藉故開革，亞利桑那州法院則認為根據該州相關刑法之規定，禁止當事人當眾暴露屁股，因此，該項解僱之舉等於違反該刑法中所具體表現之公共政策。

¹⁹⁴ 關於此點，參見焦興鎧前揭註 105 書，頁 21-27 之說明。

事件之被害受雇者在提起這類訴訟時，主要是宣稱雇主解僱之舉違反人事手冊中所做之契約保證。舉例而言，在 *Wolk v. Saks Fifth Avenue*¹⁹⁵ 一案，原告被害人因拒絕接受雇主性方面示好之舉被開革，指控雇主違反在人事手冊中之僱用契約擔保，在該案，聯邦上訴法院雖然願意承認在人事手冊中，足以證明有一得以執行之默示性契約存在，但由於原告無法證明雇主有任何違反人事手冊契約條款之行為，因此判決原告敗訴。法院此一判決結果似對原告被害人相當不利，但在嗣後之相關案例中，如果雇主曾公布詳盡之禁止性騷擾政策聲明及指導原則，而且也未特別以契約方式保留任意解僱之權利，則原告被害人即得主張雇主性騷擾及報復解僱之舉，構成一違反默示性僱用契約之情形。¹⁹⁶

最後，根據公平誠信原則之理論，雇主在僱用關係之存續期間，應避免故意損害受雇者接受該契約利益之權利。¹⁹⁷ 然而，目前僅有少數州承認這種對僱用自由意志原則之例外情形存在，從而，此一理論對工作場所性騷擾事件被害人所能提供之保障作用似不彰顯，但在適用此一理論之各州，雇主仍有可能會被法院判決違反此一原則。舉例而言，在前述 *Drinkwalter v. Shipton Supply Co.*¹⁹⁸ 一案，蒙太拿州最高法院即曾判決，性騷擾構成違反僱用關係中公平誠信原則。而在 *Luca v. Brown & Root, Inc.*¹⁹⁹ 一案，聯邦上訴法院則維持原告被害人所提根據阿拉斯加州法之規定，雇主

¹⁹⁵ 738 F. 2d 221 (3d Cir. 1984), 有關此案之詳細說明，參見 LINDEMANN AND KADUE, *supra* note 12, at 363.

¹⁹⁶ 關於這類案例，參見 *Hew-Len v. F. W. Woolworth Co.*, 737 F. Supp. 1104 (D. Haw. 1990) 及 *Noye v. Hoffman-LaRoche Inc.*, 238 N. J. Super. 430, 570 A. 2d 12 (1990).

¹⁹⁷ 關於此點，參見焦興鎧前揭註 105 書，頁 27-30 之說明。

¹⁹⁸ 225 Mont. 380, P. 2d 1335 (1987).

¹⁹⁹ 736 F. 2d 1202 (8th Cir. 1984).

違反公平誠信原則之訴求，在該案中，原告因拒絕與其工頭上床而遭開革。²⁰⁰

三、相關刑法所提供之救濟途徑

某些情節嚴重之工作場所性騷擾行為，尤其涉及對身體敏感部位之肢體侵襲等，往往也會同時觸犯刑法規定，在這種情形下，被害人自亦得透過執法部門來尋求刑事訴追 (criminal prosecution) 之救濟途徑，根據該國學者之分析，針對這類行為往往可適用下列之罪名來提出控訴。

(一) 強姦及雞姦罪

根據美國學者之調查，僅有百分之一之性騷擾事件涉及強姦 (rape) 或性侵犯 (sexual assault) 之情形，²⁰¹ 但在相關之案例中，確有這類事件發生，²⁰² 而通常都是依據各州之刑法來訴追及懲戒，尤其是在被害人是屬未成年之情況。至於刑度之輕重，則要視各州相關法律之規定及是否未經被害人之同意。²⁰³

(二) 性方面傷害罪

根據多項州刑法之規定，對被害人身體敏感部位之碰觸藉以滿足本身性慾之行為，往往構成性方面傷害 (sexual battery) 之輕罪

²⁰⁰ *Id.* at 1205.

²⁰¹ 關於此點，參見 Wendy Pollack, *Sexual Harassment: Women's Experience vs. Legal Definitions*, 13 HARV. WOMEN'S L.J. 35, 50 n. 46 (1990).

²⁰² 關於涉及強姦或性侵犯等情節嚴重之工作場所性騷擾案例，參見 *Meritor Saving Bank v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986); *Valdez v. Church's Fried Chicken*, 683 F. Supp. 596 (1988); 及 *Gilardi v. Schroeder*, 672 F. Supp. 1043 (N.E. Ill. 1986), *aff'd*, 833 F. 2d 1226 (7th Cir. 1987).

²⁰³ 關於此點，參見 LINDEMANN AND KADUE, *supra* note 12, at 372.

(misdemeanor)，而為法院判決也屬性騷擾之一種，²⁰⁴ 如果涉及使用力量致使無法抵抗或由他人協助共同為之，則更會演變為一項重罪 (felony) 之情形。²⁰⁵

(三) 性方面侵犯罪

一般而言，在工作場所性騷擾之情形，如果加害人意圖從事未經被害人同意之性方面接觸 (sexual contact)，雖未達既遂之程度，但已完成該項犯行之實質步驟 (substantial step)，則通常即足以構成這類性方面侵犯行為，而成為各州相關刑法訴追之對象，雖然其刑度相差甚大。²⁰⁶

(四) 猥褻電話罪

工作場所性騷擾事件亦經常涉及加害人利用電話對被害人言語騷擾或侵犯 (obscene telephone calls) 之情形，²⁰⁷ 而各州相關刑法對這類行為也通常加以禁止，至於在聯邦刑法部分，如果加害人所做猥褻或騷擾電話是具有跨州商務 (interstate commerce) 時，則亦會構成違法之舉。²⁰⁸

²⁰⁴ 關於相關之案例，參見 *Waltman v. International Paper Co.*, 47 FEP Cases 671 (W.D. La. 1988), *rev'd on other grounds*, 875 F. 2d 468 (5th Cir. 1989); *Garcia v. Williams*, 704 F. Supp. 984 (N.D. Cal. 1988); 及 *Pease v. Alford Photo Indus.*, 667 F. Supp. 1188 (W.D. Tenn. 1987)等。

²⁰⁵ 關於相關之案例，參見 *Priest v. Rotary*, 634 F. Supp. 571 (N.D. Cal. 1986); *Hall v. Gus Constr. Co.*, 842 F. 2d 1010 (8th Cir. 1988); 及 *Barrett v. Omaha Nat'l Bank*, 584 F. Supp. 22 (D. Neb. 1983), *aff'd*, 726 F. 2d 424 (8th Cir. 1984).

²⁰⁶ 關於此點，參見 LINDEMANN AND KADUE, *supra* note 12, at 373.

²⁰⁷ 關於相關之案例，參見 *Swentek v. US Air*, 830 F. 2d 552 (4th Cir. 1987); *Bigoni v. Pay 'N Pak Stores*, 53 FEP Cases 697 (D. Dr. 1990); *Rogers v. Loews L'Enfant Plaza Hotel*, 526 F. Supp. 523 (D.D.C. 1981); 及 *Disilva v. Polaroid Corp.*, 45 FEP Cases 639 (Mass. Dis. Ct. 1985)等。

²⁰⁸ 關於此點，參見 LINDEMANN AND KADUE, *supra* note 12, at 373-374.

(五) 召妓及猥褻行為罪

某些性方面示好之舉，尤其是在交換性騷擾之情形，往往也會認為觸犯召妓 (solicitation of prostitution)，尤其是涉及金錢交易之行為，而加害人常會因此被判觸犯輕罪。²⁰⁹ 此外，在工作場所暴露私處之舉，往往也會被認為是在公共場所或眾目所視之地點從事猥褻行為 (lewd or dissolute conduct)，而被判觸犯輕罪。²¹⁰

(六) 非法妨害人身自由罪

如前所述，在工作場所性騷擾行為中某些涉及肢體動作之性方面示好之舉，往往會構成非法妨害人身自由之情形，而被害人得就此提出普通法上侵權行為之訴。事實上，這類行為也會同時觸犯刑法上之相同罪名，²¹¹ 而且在使用暴力或詐欺手段時，更會被判觸犯重罪。²¹² 一般而言，這類罪行通常不會被個別訴追，而是附屬在其他較嚴重之罪名起訴，諸如強姦或雞姦等，俾便做為鼓勵加害人認罪協商 (plea bargaining)、增加刑度及陪審團審酌犯行參考之用。²¹³

(七) 組織犯罪

根據聯邦及各州所制定之各項禁止組織犯罪法律 (Racketeer In-

²⁰⁹ 關於相關之案例，參見 *Lucas v. Brown & Root, Inc.*, 736 F. 2d 1202 (8th Cir. 1984); *Fawcett v. IDS Financial Servs.*, 41 FEP Cases 589 (W.D. Pa. 1986); 及 *Rogers v. Loew's L'Enfant Palza Hotel*, *id.* at 527 等。

²¹⁰ 關於相關之案例，參見 *Bailey v. Unocal Corp.*, 700 F. Supp. 396 (N.D. Ill. 1988) 及 *Priest v. Rotary*, 634 F. Supp. 571 (N.D. Cal. 1986) 等。

²¹¹ 關於相關之案例，主要多是州法院之判決，參見 *People v. Haney*, 75 Cal. App. 3d 308, 142 Cal. Rptr. 186 (1977); *People v. Scalisi*, 324 Ill. 131, 154 N.E. 715 (1926); 及 *Martin v. Houck*, 141 N.C. 317, 54 S.E. 291 (1906) 等。

²¹² 關於此點，參見 *LINDEMANN AND KADUE*, *supra* note 12, at 375.

²¹³ *Id.*

fluenced and Corruption Organization Act: RICO),²¹⁴ 被害人可同時提出刑事及民事之訴求，而在工會組織內所發生之性騷擾事件，被害人曾引用此類法律來請求救濟。舉例而言，在 *Hunt v. Weatlerbee*²¹⁵ 一案中，一位女性木匠即曾控訴其工會組織幹部不斷對其性騷擾，藉以迫使她對該工會之政治基金做不樂之捐。然而，原告雖在本案之民事部分勝訴，但卻未能在刑事部分得逞，因此，此類法律是否可運用來訴追有關工作場所性騷擾之相關犯行，尚是一未定之數。²¹⁶

至於雇主在工作場所性騷擾事件中所可能觸犯之刑事犯罪則有幫助、教唆及陰謀 (aiding, abetting and conspiracy)、加重、隱匿及妨礙 (compounding, concealing and obstructing) 及事後從犯 (accessories after-the-fact)²¹⁷ 等。而提出性騷擾控訴者也可能因其行為觸犯下列刑責：勒索 (extortion)、謊報 (false reporting)、隱瞞犯罪活動 (concealing criminal activity) 及秘密錄音 (surreptitious tape-recording)²¹⁸ 等。一般而言，雖然目前有關工作場所性騷擾救濟問題之探討，大多偏重於公平就業法、勞工法及其他民事法律層面，但刑事法律在這方面所扮演之角色亦不應忽視，尤其對雇主或事業單位而言，其後果更是嚴重，除公司企業聲譽受損外，由這類刑事訴訟所附帶提起之民事賠償為數更屬可觀，在這種情形下，益突顯其對這類事件採取事先預防及事後糾正措施之重要性。²¹⁹

²¹⁴ 18 U.S.C. §§1961-1968 (1988).

²¹⁵ 626 F. Supp. 1097 (D. Mass. 1986).

²¹⁶ 關於此點，參見 LINDEMANN AND KADUE, *supra* note 12, at 375-376.

²¹⁷ *Id.* at 376-378.

²¹⁸ *Id.* at 378-379.

²¹⁹ *Id.* at 371.

陸、其他法律所提供之救濟途徑

除上述制定法及普通法所能提供之救濟途徑外，工作場所性騷擾事件之被害人，通常還有下列幾項法律可資運用，來尋求其他救濟之道。

一、聯邦憲法所提供之救濟途徑

與一般受雇者相較，在公部門服務之受雇者在遭到性騷擾侵犯時，還可依據聯邦憲法第五及第十四增修條文有關平等保護條款 (equal protection clause) 之規定，來尋求救濟。一般而言，聯邦政府機構之受雇者是受第五增修條文之保障，而各州及地方政府機構之受雇者則可引用第十四增修條文來請求保護。現分述其運作情形及優缺點如下：

(一) 聯邦憲法第五增修條文

一般而言，自聯邦最高法院在一九七一年著名之 *Reed v. Reed*²²⁰ 案例中，首度正式承認聯邦憲法增修條款之平等保護條款可以適用到性別歧視 (sex discrimination) 之情形後，它又在 *Davis v. Passman*²²¹ 一案更進一步強調依據聯邦憲法第五增修條款平等保護條款之規定，聯邦政府應就性別歧視事件負責。由於性騷擾是性別歧視之一種，因此，在聯邦政府服務之被害人，理論上自得依此平等保護條款之規定，來向聯邦政府請求救濟。然而，迄至目前為止，尚未見有任何聯邦受雇者直接引用此一憲法規定，來做為提起性騷擾訴訟之依據，其理由約有以下數端：首先，基於主權免責 (sovereign immunity) 之理論，聯邦政府即使具有雇主身分，也不可能

²²⁰ 404 U.S. 71 (1971).

²²¹ 442 U.S. 228 (1979).

成為這類事件之直接被告。其次，根據聯邦最高法院在相關之判決指出，當事人要提出直接之憲法訴求 (direct constitutional claim)，必須是在沒有其他替代性救濟方式 (alternative means of relief) 時始得為之，²²² 而根據聯邦雇主法律責任法 (Federal Employers' Liability Act: FECLA)²²³，以及聯邦侵權賠償法 (Federal Tort Claims Act: FTCA)²²⁴ 之相關規定，被害人得依據這些制定法來控訴聯邦政府，而無需動用更高階層次之聯邦憲法。最後，根據聯邦各級法院之相關判決，任何聯邦受雇者有關就業歧視之訴求，都應由一九六四年民權法第七章來提供唯一之補償 (exclusive remedies)，²²⁵ 因此，雖然被性騷擾之聯邦受雇者，在理論上可直接依據此一聯邦憲法第五增修條文之平等保護條款，來控訴聯邦政府，但除非他 (她) 不屬該民權法所保護之對象，否則根本無提出這類訴訟之可能。

(二) 聯邦憲法第 四增修條文

在一九八一年，聯邦地方法院在 *Woerner v. Brzeczek*²²⁶ 一案，首度判決性騷擾事件被害人得依聯邦憲法第十四增修條文平等保護條款，向州政府提起性別歧視之訴。²²⁷ 嗣後，在 *Estate of Scott v. de Leon*²²⁸ 及 *Bohen v. City of East Chicago*²²⁹ 兩案判決後，這類

²²² 關於這類判決參見 *Bivens v. Six Unknown Agents*, 403 U.S. 388 (1971) 及 *Carlson v. Green*, 446 U.S. 14 (1980).

²²³ 關於此點，參見 45 U.S.C. §51 *et seq* (1988).

²²⁴ 關於此點，參見 28 U.S.C. §2671 *et seq* (1988).

²²⁵ 關於這些判決，參見 *Brown v. Government Servs. Admin.*, 425 U.S. 820, 833-835 (1976); *Owens v. United States*, 822 F. 2d 408, 410 (3d Cir. 1987); 及 *Kizas v. Webster*, 707 F.2d 524, 542 (D. C. Cir. 1983).

²²⁶ 519 F. Supp. 517 (N. D. Ill. 1981).

²²⁷ *Id.* at 519-520.

²²⁸ 603 F. Supp. 1328 (E. D. Mich, 1985).

²²⁹ 799 F. 2d 1180 (7th Cir. 1986).

事件被害人得依一八七一年民權法第一九八三條 (Section 1983 of the Civil Rights Act of 1871)²³⁰ 請求救濟，可說已被確認。與前述聯邦憲法第五增修條文之情形相較，性騷擾事件被害人依據此第十四增修條文平等保護條款所得控訴之對象範圍甚廣，不但包括各州政府在內，而且還包括各下級政府。同時，由於一八七一年民權法第一九八三條是針對任何基於州法色彩 (under color of state law) 而運作者來加規範，因此，私人也有可能就此負擔法律責任。一般而言，性騷擾事件之被害人在引用此一憲法條款尋求救濟時，不但不必先用盡行政救濟程序，還可請求給付補償性及懲罰性損害賠償金，更有請求陪審團參審之權利，而且也沒有時效期間之限制，可說對當事人提供較修正前一九六四年民權法第七章更週全之保障。然而，當事人在運用此一憲法增修條款時，也同時會面臨三項難題，而使其功效大打折扣：首先，它適用對象主要為州政府，下級政府及私人只有在極特殊之情形才被包括在內，因此實際援用機會不多。其次，州政府也可引用主權免責之理論，拒絕就這類事件負責。最後，根據一八七一年民權法第一九八三條之規定，必須證明被告具有歧視性意圖 (discriminatory intent)，始足以成立這類控訴，由於這類意圖通常極難取證，因此，此一規定使得聯邦憲法第十四增修條文平等保護條款所能發揮保護性騷擾事件被害人之功效大減。²³¹

²³⁰ 參見 42 U.S.C. §1983 (1988)，有關此一法條對僱用關係之影響，參見 B. L. SCHLEI AND P. GROSSMAN, EMPLOYMENT DISCRIMINATION LAW Chapter 21, Section II. B (2d ed. 1983)，有甚詳盡之說明。

²³¹ 關於此點，參見 Dworkin, *Ginger and Mallor*, *supra* note 178, at 134-136; Susan M. Mathews, *Title VII and Sexual Harassment: Beyond Damages Control*, 3 YALE J. L. & FEMINISM 299, 304-305 (1991); 及 Note, *The Emerging Law of Sexual Harassment: Relief Available to the Public Employee*, 62 NOTRE DAME L. REV. 677, 685-687 (1987).

二、職業災害補償法所提供之救濟途徑

由於工作場所性騷擾事件所引發之紛爭日益增多，而透過前述聯邦公平就業法律、普通法上侵權行為法、契約法、刑法或聯邦憲法之途徑來尋求解決之道，往往並無法提供一令這類事件當事人滿意之結果，因此，某些州州級法院自八十年代開始，即開始試圖採用各州所制定之職業災害補償制定法，來對這類事件被害人給予補償。一般而言，根據各州這些在一九一年至一九三十年代間所建立之職災社會保險制度，被害受雇者可以獲得排他性救濟 (exclusive remedy) 之保障，而雇主則必須接受法律責任，不論有無過失 (non-fault) 之情形存在。²³² 通常被害人在接受這種補償後，即不得再尋求其他之法律救濟途徑，而雇主對其所需給付之職災補償金額，一般僅是被害受雇者平均薪資之半或三分之二而已，對雇主而言，可說極端有利，從而，希望透過這種制度來解決工作場所性騷擾事件爭端之意願極高，認為不但有助於使這類爭端單純化，而且也得以儘速獲得解決。

在通常之情況，受雇者因性騷擾事件而造成與工作有關之職災傷害，都有資格依據各州之職災補償制定法領取下列之給付：(a) 過去及未來之醫療，俾便治癒原告被害人因該項傷害所造成之不利影響；(b) 暫時性傷殘給付；(c) 永久性傷殘給付；及 (d) 職業復健。在雇主故意造成職災之情形，有些州法還提供其他附加之給付。至於這些職災法所適用之肢體傷害，一般都是由工業事故意外所造成，而隨著對工作環境認知之增長，這些傷害還包括持續或重複傷害 (continuous or repetitive trauma)、暴露於有毒性物

²³² 關於此一制度之發展沿革及實際運作之簡要說明，參見 Jane B. Korn, *The Fungible Woman and Other Myths of Sexual Harassment*, 67 TUL. L. REV. 1363, 1381-1384 (1993).

質，以及工作場所情緒壓力等事故在內。至於工作場所性騷擾所造成之職業災害，都是由情況嚴重特殊意外或持續性傷害（諸如每天被重複騷擾之情形）所引發，而一般都被認為是一種屬於精神科方面之訴求。根據相關之案例顯示，被害人提起與職業災害有關之性騷擾事例包括：(a) 管理監督者或同事對該受雇者要求性方面好處；²³³ (b) 對該受雇者性方面胴體結構加以評論；²³⁴ (c) 對該受雇者做猥褻之評論；²³⁵ (d) 對該受雇者加以威脅；²³⁶ (e) 觸摸及緊抓該受雇者；²³⁷ 及(f) 強暴該受雇者等。²³⁸

至於性騷擾行為要符合職災給付之要件，通常必須符合兩項要件，即：(a) 受雇者因性騷擾事件所遭受之傷害，必須是各州職災法所特別界定者；及 (b) 這種傷害是由於僱用所引起及在執行職務過程所發生。在前者之情形，職災制定法通常規定傷害必須嚴重到造成傷殘或需要醫療者，包括精神或心理醫護在內，從而，如果性騷擾事件並未造成被害受雇者傷殘或需要醫療之地步，則受雇者即不得申請這類給付。而根據 *Murdock v. Michigan Health Maintenance Org.*²³⁹ 一案之判決，被害人雖因性騷擾而遭受情緒上壓力，但如果這種傷害還沒有達到傷殘之地步，則仍不得請求這類給付。此外，有關肢體及精神（或心理）傷害之區分，在決定職災給付時也具相當重要性，而會對性騷擾事件被害人之權益發生

²³³ 關於此一案例，參見 *Fields v. Cummis Employees Fed. Credit Union*, 540 N.E. 2d 631 (Ind. Ct. App. 1989).

²³⁴ 關於此一案例，參見 *Busby v. Truswal Sys. Corp.*, 551 So. 2d 322 (Ala. 1989).

²³⁵ 關於此一案例，參見 *Brooms v. Regal Tube Co.*, 881 F. 2d 412 (7th Cir. 1989).

²³⁶ 關於此一案例，參見 *Cremen v. Harrah's Marina Hotel Casino*, 680 F. Supp. 150 (D.N.J. 1988).

²³⁷ 關於此一案例，參見 *O'Connell v. Chasdi*, 511 N. E. 2d 349 (Mass. 1987).

²³⁸ 關於此一案例，參見 *Carr v. U.S. West Direct Co.*, 98 Or. App. 30, 779 P. 2d 154 (Or. Ct. App. 1989).

²³⁹ 391 N. W. 2d 757 (Mich. Ct. App. 1986).

實質之影響。這類事件被害人最常見遭到之傷害是精神及情緒上壓力，但也會有肢體性表徵。舉例而言，在前述 *Brooms v. Regal Tube Co.* 一案，被害人即有憂鬱及身體疾病之情形，²⁴⁰ 而在另一 *Ford v. Revlon, Inc.*²⁴¹ 案例中，被害受雇者則有高血壓、神經過敏、胸部疼痛及呼吸加速之情況。²⁴² 有些州職災法僅適用在肢體傷害之情形，從而，性騷擾事件被害人雖有情緒緊張之壓力，但若未因此造成身體疾病，則無法請求這類給付。有些州職災法則未做肢體或非肢體傷害之區分，而純屬精神或心理傷害之事例，亦得申請這類給付，但即使在對純屬心理傷害給予給付之州法中，這類傷害仍必須達到傷殘或需要醫療之地步始可，當事人僅因性騷擾而感到痛苦及受傷害，可說還不能請求這類救濟。

至於在傷害與僱用有關之情形，由於各州職災法之規定相當歧異，因此工作場所性騷擾傷害是否合乎這兩項標準，則要視各州之特別規定來判斷。舉例而言，在前述 *Cremen v. Harrah's Marina Hotel Casino* 一案，原告雞尾酒女侍被告知在工作結束後向其管理監督者辦公室報到，而該管理監督者將辦公室鎖上後對她施加性攻擊。在該案中，法院則將被害人所受傷害及工作之因果關係(causal connection)，做一擴張解釋，而根據所謂「位置危險」(positional risk) 之分析方式，認為工作場所將兩造放置在一起，而這種僱用關係又會使這類事件容易發生，從而，該項性攻擊可說是由僱用所引起。²⁴³ 此外，某些法院也會適用所謂「正常預期危險」(normally expected risk) 之標準，來決定當事人所受傷害是否由僱用所引起，一般而言，由於法院通常不認為當受雇者進入工作

²⁴⁰ *Brooms*, 881 F. 2d at 417.

²⁴¹ 734 P. 2d 580 (Ariz. 1987).

²⁴² *Id.* at 582.

²⁴³ *Cremen*, 680 F. Supp. at 153.

場所後，即應預期有性騷擾之危險，因此，它們一般不認為性騷擾傷害是由僱用而引起，而有職災補償法之適用，舉例而言，在 *Bennett v. Furr's Cafeterias*²⁴⁴ 一案，原告被害人指控其管理監督者在業務出差旅行時，曾對其施加性攻擊，而僱主則抗辯基於職災制定法排他性補償之規定，原告即不得再提起侵權行為法上攻擊與毆打，以及極端令人厭惡行為之控訴。法院則駁回僱主之訴，而認為原告所提出之指控及所遭受之傷害，並不是原告擔任職務所正常預期之危險，因此，職災法之排他補償規定，並不妨及她所提出之其他普通法上之訴求。²⁴⁵ 同樣地，在 *Hart v. National Mortgag & Land Co.*²⁴⁶ 一案，原告之男性管理監督對原告被害人從事多項同性性騷擾，他不但抓被害人睪丸、擰他屁股、騎壓在他身上，而且還拿人造陽具給他看，加州法院則判決該州職災法並不能妨及原告所提情緒緊張之訴求，因為前述這類騷擾行為，可說不是一僱用上所預期之正常危險。²⁴⁷

除上述兩項要件外，許多州職災法還特別將這類給付限制在意外傷害 (accidental injuries) 之情形，而在涉及工作場所性騷擾時，有些法院會引用受傷之被害人之觀點，來確認傷害是否由意外所引發，而通常都會判決工作場所性騷擾有職災補償法之適用，因為這些行為並不是在就職時預期或可預見者，也就是說被害人根本不會預見或預期這種傷害發生。²⁴⁸ 此外，法院有時也會

²⁴⁴ 549 F. Supp. 887 (D. Colo. 1982).

²⁴⁵ *Id.* at 890.

²⁴⁶ 189 Cal. App. 3d 1420, 235 Cal. Rptr. 68 (1987).

²⁴⁷ *Hart*, 189 Cal. App. 3d, at 1431, 235 Cal. Rptr. at 74.

²⁴⁸ 關於這些案例，參見 *Haddon v. Metropolitan Life Ins. Co.*, 389 S. E. 2d 712 (Va. 1990); *Fields v. Cummins Employees Fed. Credit Union*, 540 N. E. 2d 631 (Ind. Ct. App. 1989); *Zabkowicz v. West Bend Co.*, 789 F. 2d 540 (7th Cir. 1986); 及 *Miller v. Lindenwood Female Collage*, 616 F. Supp. 860 (E. D. Mo. 1985).

引用騷擾人之觀點，來確定被害人之傷害是否由意外所引發。一般而言，由於性騷擾行為在本質上是一種故意 (intentional) 之舉止，因此，通常不會被認為是一種意外情況，從而，即不能適用職災補償法中排他補償之規定。舉例而言，在前述 *Ford v. Revlon, Inc.* 一案，雇主即曾答辯原告被害人僅能請求職災補償法之排他補償，而不得再提起其他普通法之訴求，但法院則判決管理監督者及雇主之行為均屬故意性質，而非意外。²⁴⁹ 同樣地，在 *Pursell v. Pizza Inn*²⁵⁰ 一案，法院也是採相同之立場。

最後，雖然法院已開始逐漸適用職業災害補償法之相關規定，來解決工作場所性騷擾事件所引發之某些相關爭議，但該國評論者通常都對這類制定法能否解決工作場所性騷擾抱持極端懷疑之態度。²⁵¹ 首先，根據他們之見解，這類職災法都是在一九一年至一九三〇年代所制定，在當時，女性受雇者在工作場所是極少數，立法者根本不可能會考慮到性騷擾這類爭議，因此，性騷擾絕非職業災害補償制定法所要規範之對象，從而，雇主即不得引用這些法上所規定之排他補償條款，來規避其放縱工作場所性騷擾事件發生之法律責任。²⁵² 其次，他們認為性騷擾絕對不是工作場所一項意外事件，因為即使是單獨個別之性騷擾行為，在

²⁴⁹ *Ford*, 734 P. 2d at 586.

²⁵⁰ 786 P. 2d 716 (Okla. Ct. App. 1990).

²⁵¹ 關於此點，參見本文前揭註 231，後揭註 252 及 256 所列諸文，以及 Christine W. Lewis, Jane R. Goodson and Renee D. Culvetbous, *Trends in Compensating Sexual Harassment Victims: The Threat of Double Recovery*, 2 J. INDIV. EMP. RTS. 123, 127-129 (1993-94)等，均有詳盡之說明。

²⁵² 關於此點，參見 Lynn Bowes-Sperry and Peter A. Veglahn, *Sexual Harassment and Workers' Compensation*, 47 LAB. L.J. 597, 597-598 (September 1996) 及 Ruth C. Vance, *Workers' Compensation and Sexual Harassment in the Workplace: A Remedy for Employees, or a Shield for Employer?* 11 HOFSTRA LAB L.J. 141, 190-193 (1993). 均有詳盡之說明。

本質上即屬一種故意之行為，更何況習已成型之工作場所性騷擾事件，法院前述所做預期或未能預期區分，對這類事件之被害人而言，可說毫無意義，因為性騷擾根本就不應被認為是一種工作場所必然存在之危險 (inherent risk)。²⁵³ 再者，這些評論者認為性騷擾行為在本質上是一種基於過失所產生之事件，與職業災害補償制度前述所強調之無過失賠償責任格格不入，而將這類事件之被害人侷限為僅能請求職災補償救濟，等於是被害人來承擔對這類事件之責難以及負防範之責，是極端不公平之見解。²⁵⁴ 又次，反對將工作場所性騷擾視為是一種職業災害者指出，性騷擾並不是由於僱用所引起。根據職業災害補償之理論，在決定傷害是否由於僱用所引起時，通常要採用所謂「增加危險」(increased risk) 之測試標準，也就是說受雇者在僱用時，通常要較一般公眾承擔較多之危險；但持反對意見者則認為，性騷擾並不是僱用所引起之「增加危險」，被害人不論是在公共場所、家內或工作場所，都有遭到這種行為侵犯之可能性，它通常是基於單純個人動機而造成，而且與工作爭議沒有直接關係。從而，性騷擾所造成之傷害與僱用兩者間之因果關係，可說相當薄弱，在這種情形下，硬要認為性騷擾是由於僱用所引起，實屬十分牽強之說法。²⁵⁵ 最後，這些評論者還特別強調，性騷擾並非執行職務過程所發生之行為，從而，不得適用職業災害賠償之原則來處理。一般而言，在決定此一「過程」(course) 要件時，時間、地點及活動等因素，均應列入考慮，對發生在工作時間或工作場所以外之性騷擾行為而言，固然很容易辨明不是執行職務過程所發生之行為，但「活動」此一因素即相當難以判斷。由於這類行為根據常理很難被

²⁵³ 關於此點，參見 Korn, *supra* note 232, at 1384-1389, 有極精闢之分析。

²⁵⁴ *Id.* at 1389-1393, 有極詳盡之說明。

²⁵⁵ 關於此點，參見 Vance, *supra* note 252, at 189-190.

認為是對雇主有利之舉，因此，將它列為是執行職務過程之要素之一，並非一合乎邏輯之說法。事實上，它與一般故意侵權行為一樣，一旦發生這類行為，可說即會使僱用關係為之中斷，而過程之要求也就無法達成。²⁵⁶

三、失業補償法所提供之救濟途徑

在工作場所性騷擾事件造成當事人與雇主間之僱用關係結束後，不論自動辭職或被迫辭職之被害人，或因此種犯行而被開革之騷擾者，都會面臨得否根據各州之失業補償法來請求失業保險給付之問題。由於各州所採行之失業保險制度要求之條件非常歧異，因此，並無法在此逐一詳述。此外，另一要注意者是，失業保險給付並非由法院所決定，而是由各州特別行政機關負責相關業務，法院雖得審查這些機關所做之決定，但所能扮演之角色相當有限，至多只是注意這些行政機關是否詮釋法律有誤，或其事實發現部分能獲得證據之支持，從而，因工作場所性騷擾事件所引發之失業保險給付案例，為數並不多，而特別討論此一問題之專文亦不多見。²⁵⁷

一般而言，因工作場所性騷擾事件而自動辭職之被害人，通常都能符合各州失業補償法所定基於正當理由 (good cause) 離職之條件，而得以順利取得這類給付。舉例而言，在 *McEwen v.*

²⁵⁶ *Id.* at 188-189, 此外，亦可參見 Darryll M. Halcomb Lewis, *Sexual Harassment Under Workers' Compensation Law* 44 LAB. L.J. 297, 299-301 (May 1993).

²⁵⁷ 作者個人目前搜集所得之專文只有兩篇：Meri Arnett-Kremian, *Unemployment Compensation Benefits: Part of a Balanced Package of Relief for Sexual Harassment Victims*, 18 U. RICH. L. REV. 1, 23-38 (1983) Diana M. Pearce and Monica L. Phillips, *State Unemployment Insurance Coverage of Workers Who Leave Their Jobs Because of Sexual Harassment*, 5 STAN. L. & POL'Y REV. 75, 77-80 (1994).

*Everett*²⁵⁸一案，原告被害人因雇主強吻、抓握胸部及輕拍其背部與臉部而自動辭職，法院認為她是基於正當理由辭職，因為這種騷擾行為不必演變成無法忍受之地步，被害人才有正當理由離職他去。²⁵⁹ 在 *Doering v. Board of Review*²⁶⁰一案，原告被害人因管理監督者對她做出性方面示好之舉、打電話到家裏、要她代煮早餐、對她做出肢體威脅動作，以及在其他同事面前對她做出種族方面之評論而自動辭職，法院則認為這些騷擾行為讓原告離開勞動市場之理由變得極為充分。²⁶¹ 然而，在 *McCain v. Employment Div.*²⁶²一案，原告卻被法院認為離職並非基於正當理由。在該案中，工廠經理在桌上放置一女性裸胸之明信片；在牆上掛一穿比基尼泳裝之女性圖片，而男性受雇者認為她有極美之奶頭；在餐廳內也有一卡通圖片，畫出一沒有頭、手及上身之女性，只有裸露之大腿、臀部、胸部及陰部，同時還附帶一「完美女人」之字句。根據法院之見解，原告必須證明性騷擾已嚴重到迫使一合理謹慎個人在相同情況下也會離職他去之地步始可。²⁶³

除前述正當離職理由外，原告被害人通常還有告知雇主這類騷擾行為之義務，俾便讓後者有改善該問題之機會，²⁶⁴ 而在雇主設有內部申訴管道之情形，則離職者必須證明曾使用過這種程

²⁵⁸ 6 Ark. App. 32, S. W. 2d 617 (1982).

²⁵⁹ 根據法院之見解，只要一般身心健全而適格之受雇者離職他去，即足以合理構成此一正當理由要件，關於此點，參見 *McEwen*, 6 Ark. App. at 34-35, S. W. 2d at 619.

²⁶⁰ 203 N. J. Super. 241, 496 A. 2d 720 (1985).

²⁶¹ *Doering*, 203 N. J. at 245-246, 496 A. 2d at 723.

²⁶² 17 Ore. App. 442, 522 P. 2d 1208 (1974).

²⁶³ *McCain*, 17 Ore. App. at 445, 522 P. 2d at 1209, 此案屬早期案例，在目前情況，整個判決結果必大不相同。

²⁶⁴ 相關之案例參見 *Jensen v. Siemsen*, 794 P. 2d 271 (Idaho 1990); *Harmony v. Ohio Bureau of Employment Serv.*, 1990 Ohio App. LEXIS 1432 (1990); 及 *Tedesco v. Commonwealth*, 122 Pa. Commw. 549, 552 A. 2d 754 (1989).

序，雖然有時並不需提出正式控訴，但至少應在離職前透過合理途徑讓雇主知悉，而在騷擾者是管理監督者之情形，則應向更高級主管提出申訴。雖然雇主可能抗辯被害人除性騷擾事件外，還另有其他離職之理由，但根據法院之相關判決，只要性騷擾是被害人離職之主要原因之一，即足以構成正當理由之要件。²⁶⁵ 至於在舉證責任歸屬之問題上，通常都是由自動離職者負責證明離職之正當理由。²⁶⁶

最後，因觸犯性騷擾行為而被開革之受雇者，也有可能提出請領失業保險給付之申請，而在這種情形下，整個問題是這類給付究竟應否發放之爭議，因為根據各州失業補償法之規定，某些申請人所從事之行為若達到某種錯誤之程度，則喪失請領這種給付之資格，從而因觸犯性騷擾行為而被開革之受雇者，往往會有不得請領這種給付之危險。在雇主抗辯因騷擾行為而被開革受雇者請領這種給付之權利時，通常必須證明騷擾行為究竟是否實際發生，而這種舉證責任通常是由雇主負擔。²⁶⁷ 至於有關性騷擾行為是否足以構成拒發失業保險金之標準，則通常是由相關行政機關及法院來做成決定。²⁶⁸

²⁶⁵ 關於這類案例，參見 *Dura Supreme v. Kienholz*, 381 N. W. 2d 92 (Minn. Ct. App. 1986).

²⁶⁶ 關於這類案例，參見 *Colorado Div. of Employment & Training v. Hewlett*, 777 P. 2d 704 (Colo. 1989); *Gunty v. Dept. of Employment Serv.*, 524 A. 2d 1192 (D. C. Ct. App. 1987); *McClodden v. Gerace*, 522 So. 2d 1379 (La. Ct. App. 1988); 及 *Murphy v. Employment Sec. Dep't*, 47 Wash. App. 252, 734 P. 2d 924 (1987).

²⁶⁷ 關於這些案例，參見 *Sears, Roebuck & Co. v. Florida Unemp. Appeals Comm'n*, 463 So. 2d 465 (Fla. Dist. Ct. App. 1985); *Reed v. Minnesota Dep's of Transp.*, 422 N. W. 2d 537 (Minn. Ct. App. 1988); 及 *Katsur & Assoc. v. Commonwealth*, 97 Pa. Commw., 332, 509 A. 2d 926 (1986).

²⁶⁸ 關於這些標準之詳細要件及重要案例說明，參見 LINDEMANN AND KADUE, *supra* note 12, at 335-337, 有極詳盡之說明，由於篇幅有限將另以專文說明，茲不贅述。

柒、結論——對美國相關救濟制度之綜合評析

在過去三十多年來，透過國會之積極立法、行政機關之主動配合，以及各級法院之週全詮釋，已使美國規範工作場所性騷擾之救濟制度粲然大備，而成為其他國家競相效法之對象，我國目前既有意在擬議制定中之「兩性工作平等法」將這類行為納入規範，對該國所實施制度優劣之處，自有加以檢討評估之必要，並針對符合我國國情部分設法參酌援引。以下將詳析美國制度這方面之優缺點，並設法提出若干未能解決之爭議。

一、美國制度之優點

綜合前述美國對工作場所性騷擾被害人所提供各項救濟途徑之說明，可以看出美國在這方面之規範制度具有下列幾項優點：

(一) 保護範圍週延

首先，美國受雇者在遭到工作場所性騷擾侵害後，除可依據前述聯邦公平就業法律，諸如前述一九六四年民權法第七章及一九九一年民權法等來獲得保護外，尚可根據各州之公平就業法律，來尋求救濟途徑，²⁶⁹ 而普通法所以提供之各種補償措施，更足以彌補聯邦及各州制定法規定之不足。其次，美國法院在相關制定法規定不詳之情形，多能充分發揮釋法及造法之功能，讓受害人得到更多一層之保障。²⁷⁰ 最後，根據一九九一年民權法之

²⁶⁹ 關於這些相關州法之一般說明，參見 LINDEMANN AND KADUE, *supra* note 12, at 318-327.

²⁷⁰ 事實上，聯邦各級法院將工作場所性騷擾詮釋為一種就業上性別歧視之情形，即是它們發揮這類功能之適例，至於美國聯邦最高法院在一般就業歧視問題上之具體貢獻，參見焦興鎔，美國聯邦最高法院與就業歧視問題，前揭註 105 書，頁 344-361，有甚詳盡之說明。

規定，聯邦公平就業法律在境外適用 (extraterritorial application) 之原則已告確立，²⁷¹ 也就是美國受雇者在海外美國籍公司任職時，若發生工作場所性騷擾事件爭議，則仍可適用美國公平就業法律來加以保護，這也是其他一般國家之相同法律所無法企及者。

(二) 救濟手段完備

如前所述，除各事業單位所採用之內部申訴管道及團體協約中之訴怨程序外，這類事件受害人尚得向聯邦之平等就業機會委員會請求行政救濟，而且也可向聯邦法院提起相關訴訟。此外，她(他)們還可向各州或地方政府之平等就業機構及法院請求救濟，其管道可說極具多樣性。再者，還可以循其他非正式之途徑來尋求協助，諸如透過重要公益社團或婦女權利團體，像「美國民權自由聯盟」(American Civil Liberties Union: ACLU) 或「全國婦女組織」(National Organization of Women: NOW)、「朝九晚五全國職業婦女協會」(9 to 5, National Association of Working Women)、「全國婦女法律中心」(National Women's Law Center) 及「婦女就業平等聯盟」(Women's Alliance for Job Equity: WAJE) 等組織，來取得相關之資訊，或透過它們向傳播媒體公開，俾便向雇主施加壓力，或甚

²⁷¹ 關於此點，參見 Section 109 (a) of the Civil Rights Act of 1991，該條款將受雇者 (employee) 一詞之立法定義擴大為：「在國外就業之情形，此一用語應包括美國公民在內。」國會制定此一規定之目的，是要推翻聯邦最高法院一九九一年在 EEOC v. Arabian American Oil Company, 499 U.S. 244 (1991) 一案之判決，在該案中，該院判決一九六四年民權法第七章並不能跨國適用至美國國境外之美國受雇者，關於此案之來龍去脈及嗣後發展，參見 Note, *Extraterritorial Application of Title VII: The Foreign Compulsion Defense and Principles of International Comity*, 27 VAND. J. TRANSNAT'L L. 869, 878-883, 896-898 (1994)，有極詳盡之分析。事實上，這類公平就業法律境外適用之問題，是一相當值得進一步研究之課題，有待日後另以專文說明。

至由這些團體之義務律師代為提出訴訟。²⁷² 又者，一九九一年民權法准許原告請求一定限額之懲罰性損害賠償金，²⁷³ 使得這類事件被害人能以按成收費之方式，延請較適任之律師代為出庭，而且尚得請求支付專家出庭費，這些做法都能對工作場所性騷擾事件之被害人提供更周全之保障，而且也會促使其更踴躍提出這類訴訟。最後，一九七二年平等就業機會法修正一九六四年民權法第七章之規定，授權平等就業機會委員會提出各種集體訴訟 (class action lawsuits)，²⁷⁴ 這種做法不但能避免社會資源之浪費，而且往往還能為數量龐大之受害人爭取到鉅額之積欠工資或損害賠償金，所能產生之宣導及嚇阻作用，也是極為可觀，而聯邦地方法院在前述 *Jenson v. Eveleth Taconite Co.*²⁷⁵ 一案所做被害人得以提起這類訴訟之判決，將更有助於發揮這方面之功效。

(三) 順應實際需求

雖然基於性別因素之歧視，在美國國會制定一九六四年民權法第七章時並未充分討論，而曾造成聯邦各級法院在早期將它適用在處理工作場所性騷擾爭議上之困難，但嗣後各級法院卻能充分運用平等就業機會委員會前述之指導原則及政策指導原則，來釐清某些相關之爭議。一般而言，雖然這些行政規則及內部文件並沒有正式之法律效力，但由於它們都是該委員會多年處理相關

²⁷² 有關這類公益社團及婦女權利團體之名單，參見 PETROCELLI AND REPA, *supra* note 28, at Appendix-List of Organizations.

²⁷³ 舉例而言，受雇者人數在十五人至一百人者，最高可請求賠償美金五萬元；在一百零一人至二百人者，為美金十萬元；在二百零一人至五百人者，為美金二十萬元；在五百人以上者，為美金三十萬元。

²⁷⁴ 關於此點，參見 Section 706 (f)(a) of Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (as amended by the Equal Employment Opportunity Act of 1972), 42 U.S.C. § 2000e-5(f)(1) (1988).

²⁷⁵ 824 F. Supp. 847 (D. Minn. 1993).

爭議所累積之經驗，通常都較能順應實際需求，因此，聯邦各級法院對它們加以尊重所做成之判決，其結果自然也不致與目前現實之工作場所情況過分脫節。目前，一九八一年所頒布之指導原則對性騷擾之定義、類型及雇主之法律責任等概念所做之說明，迄今仍為聯邦各級法院奉為圭臬。最難能可貴的是，各級法院還能推陳出新，順應時代之發展，根據每一案件之特殊事實，來做成相當適切之判決。舉例而言，在一九九四年五月二十四日，加州地方法院即曾判決，該州聖達克拉市一警員在上班期間，利用電子通信系統向女性同事傳遞具有性意味字樣之訊息，是構成一敵意工作環境之性騷擾行為，²⁷⁶ 由此一判決可以看出何以美國會是所有工業先進國家中，對工作場所性騷擾事件規範最為完備者，而為其他各國所競相學習之對象。

二、美國制度之缺點

美國工作場所性騷擾救濟制度固有上述之優點，但經過三十多年之實施，也逐漸暴露出下列之缺點來：

(一) 重要公平就業法律之適用對象不夠週延

以最重要之一九六四年民權法第七章為例，它並不適用於僱用員工少於十五人之事業單位，而在事實上，就是這種小型事業單位之受雇者往往最容易受到工作場所性騷擾之侵害，而且它們也最不容易籌組工會來保護其員工之權益，因此，除非相關州法未訂有這種人數之限制，否則這些小型事業單位之員工，即無法獲得任何之保障。事實上，在前述一九七二年平等就業機會法修

²⁷⁶ 關於此點，參見 *Workplace Sexual Harassment Enters into Electronic Age*, SAN JOSE MERCURY NEWS, May 25, 1996, p.1C.

正該法時，即曾將該法之適用人數由二十五人降為十五人，²⁷⁷ 將來在從事進一步改革時，是否應取消這種人數上之限制，實值得加以考慮。

(二) 平等就業機會委員會處理效能不彰

如前所述，平等就業機會委員會成立迄今逾三十五年，在消弭一般就業歧視及促進兩性工作平等之理念上，已發揮相當之具體成效，尤其對工作場所性騷擾問題法律規範制度之形成及發展，確有不可磨滅之貢獻。然而，在近年來，由於該委員會在人員預算之限制及積案過多之壓力下，在處理這類爭議之效能上，已逐漸顯力有未逮。在前者之情形，目前該委員會之預算有近百分之七十七是用在人事費用上，而其他開銷都已有固定用途，而在聯邦政府人員精簡及預算減縮之雙重壓力下，根本不可能再增用新進人員，或對原有人員施加必要訓練，來應付日益增加之新業務。²⁷⁸ 至於該委員會積案過多之問題，更是早已為該國評論者所詬病。舉例而言，根據已卸任嘉理高斯委員 (Commissioner T. Gallegos) 在一九九四年二月即曾表示，該委員會平均要花費近二百七十天來處理完畢一件控訴案件，而歷年所累積之舊案，已高達七萬件以上。²⁷⁹ 目前向該委員會提出之工作場所性騷擾控訴案件數量，可說每年都呈穩定數量成長，根據最新數字顯示，在一九九五年內，此一數量高達一萬五千五百餘件，幾為一九九一年

²⁷⁷ 關於此點，參見 42 U.S.C. §701(b) (1988).

²⁷⁸ 關於此點，參見 May K. Lynch, *supra* note 87, at 102-104 及 David L. Rose, *Twenty-Five Years Later: Where Do We Stand on Equal Employment Opportunity Enforcement?* 42 VAND. L. REV. 1121, 1157 (1989).

²⁷⁹ 關於這些數據資料，參見 Michelle Levander, *Funding, Caseload Disable EEOC*, SAN JOSE MERCURY NEWS, February 4, 1994, pp. 10-11D.

之三倍。²⁸⁰ 該委員會雖已有前述各項改革措施，但能否有足夠能力來處理這類日益增多而又複雜之就業歧視爭議，仍屬令人極度存疑。此外，由於該委員會所規定之各項時效期間 (time limitations) 過份嚴苛而不具彈性，致使許多原有勝訴希望之案件，根本無法獲得申訴處理之機會，也是被批評責難之對象。²⁸¹

(三) 訟累過多而造成社會負擔

前述一九九一年民權法案之制定，固能鼓勵工作場所性騷擾之被害人提起訴訟來請求救濟並爭取權益，但這類訟爭之增加，卻也會為整個社會造成不必要之負擔。基本上，美國是一好訟之社會，根據該國法曹協會 (American Bar Association: ABA) 所發布之數字顯示，目前美國共有八十萬位律師，每年所提出之各類訟案多達一千八百多萬件，而產生之社會成本 (social costs) 更高達三千億美金。²⁸² 雖然無法精確估算每年所發生工作場所性騷擾案件之數目及所耗費之金額，但其實際數額相信必十分可觀，且在逐年增加中。目前雖有倡導以各種替代性解決爭端辦法 (Alternative Dispute Resolutions: ADRs)，來解決這類就業歧視糾紛之議，但卻未見具體成效出現，²⁸³ 從而，因工作場所性騷擾事件所引發訟爭逐年累增之

²⁸⁰ 關於此點，參見 Elizabeth Wasserman, *Workplace Harassment: Hot Bottom Issue of '90s*, SAN JOSE MERCURY NEWS, May 1, 1996, p. 1A.

²⁸¹ 關於此點，參見 Richard I. Lehr, *EEOC Case-Handling Procedures: Problems and Solutions*, 34 ALA. L. REV. 241, 259-261 (1983) 及 Note, *Equitable Tolling of Title VII Time Limits in Actions Against the Government*, 74 CORNELL L. REV. 199, 212-218 (1988).

²⁸² 關於這些數字資料，參見 Evan J. Spelfogel, *Legal and Practical Implications of ADR and Arbitration in Employment Disputes*, 11 HOFSTRA LAB. L.J. 247, 247-248 (1993).

²⁸³ 關於此點，參見 Evelyn Boss Cogan, *Alternative Dispute Resolution and Judicial Immunity: A Potential Pitfall?* 45 LAB. L.J. 722, 724-725 (November 1994).

現象，相信在短期內可能還是無法獲得任何之改善。

三、美國制度所未能解決之爭議

雖然工作場所性騷擾之被害人在美國已能受到相當充分之保障，但由於此一法域近年來之快速發展，再加上工作場所勞資關係之多樣化及複雜化，使得仍有許多未能解決之相關爭議逐漸顯現，而有待進一步之澄清。首先，有關於同性戀者 (homosexuals) 或變性者 (transsexuals) 之各種騷擾行為，是否構成前述一九六四年民權法第七章所指稱之性別歧視之問題，而能依該法尋求救濟，迄今可說尚未能尋得解決之道。一般而言，各聯邦下級法院通常都是以該第七章並不保障基於性傾向 (sexual orientation)、性癖好 (sexual preference) 或特殊性認同 (sexual identity) 所產生之歧視情形，²⁸⁴ 因為它們認為該法所稱性別 (sex) 一詞，是指個人生理上 (biological) 之性別 (gender) 而言，並非個人對性之做法 (sexual practices)。雖然該國支持同性戀者極力主張應擴大該法第七章之保護領域，但這種見解一直未能獲得支持，²⁸⁵ 而目前僅有極少數州及地

²⁸⁴ 關於排除同性戀者在一九六四年民權法第七章保護範圍以外之判決，參見 *DeSantis v. Pacific Telephone & Telegraph Co.*, 608 F.2d 327 (9th Cir. 1979); *Williamson v. A.G. Edwards & Sons, Inc.*, 876 F.2d 69 (8th Cir. 1979); *Holloway v. Arthur Anderson & Co.*, 566 F.2d 659 (9th Cir. 1977); *Davis v. Sherston Society Hill Hotel*, 907 F. Supp. 896 (E.D. Pa. 1995); 及 *Quick v. Donaldson Co., Inc.*, 895 F. Supp. 1288 (D. Iowa 1995) 等諸案。至於排除變性者之判決，則可參見 *Sommers v. Budget Mktg., Inc.*, 667 F.2d 748 (8th Cir. 1982) 一案之判決。此外，聯邦上訴法院甚至不認為歧視「不夠男性氣概」(effeminacy)者，是構成該法性別歧視之舉，關於此點，參見 *Smith v. Liberty Mutual Insurance Co.*, 569 F.2d 325 (5th Cir. 1978) 一案之判決。

²⁸⁵ 關於此點，參見 Samuel A. Marcossou, *Harassment on the Base of Sexual Orientation: A Claim of Sex Discrimination Under Title VII*, 81 GEO. L.J. 1, 32-38 (1992); Megan P. Norris and Mark A. Randon, *Sexual Orientation and the Workplace: Recent Developments in Discrimination and Harassment Law*, 19 EMPL. REL. L.J. 233,

方政府曾制定有這類保障特殊性傾向者就業權之法律。²⁸⁶ 一般而言，柯林頓總統一向對同性戀者採同情之立場，而民主黨籍之甘迺迪參議員也曾在一九九四年六月，聯同二十七位同僚共提一「就業歧視禁止法」(Employment Non-Discrimination Act of 1994) 草案，禁止任何基於性傾向之就業歧視，²⁸⁷ 但由於民主黨在該年期中選舉失利，在參眾兩院均淪為少數黨，因此，此一改革在短期內並無實現之可能。

其次，有關同性間性騷擾 (same-sex sexual harassment) 之爭議，雖已由聯邦最高法院去年在 *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*²⁸⁸ 一案中加以解決，而認為是構成一種違反一九六四年民權法第七章性別歧視之舉，²⁸⁹ 但對所謂「雙性性騷擾」(bisexual harassment) 之行為，亦即加害人同時對男女兩性被害人均加以性騷擾，而其行為份量皆屬齊觀一致時，究竟是否亦構成性別歧視之情形？則仍有相當疑義存在，而有待進一步之釐清。²⁹⁰ 從而，這類事件之被害人究竟應如何尋求救濟之道，亦屬一待決之難題。

246 (1993); Note, *Employment Law Issues Affecting Gay Men and Lesbians*, 102 HARV. L. REV. 1554, 1578-1583 (1989); 及 E. Gary Spitko, *He Said, He Said: Same-Sex Harassment Under Title VII and the "Reasonable Heterosexist Standard*, 18 BREKELEY J. EMP. & LAB. L. 56, 72-79, 均有精闢之說明。

²⁸⁶ 關於此點，參見 Robert K. Robinson, Brian J. Reithel and Geralyn McClure Franklin, *Same Sex Sexual Harassment, The Implications of Oncale v. Sundowner Offshore Services*, 49 LAB. L.J. 941, 946 (April 1998).

²⁸⁷ 此一草案為參議院第二二三八號草案 (Bill 2238)，其影本現保存在作者之個人檔案中。

²⁸⁸ 118 S.Ct. 998 (1998).

²⁸⁹ *Id.* at 1001.

²⁹⁰ 關於此點，參見 Charles R. Calleros, *The Meaning of "Sex": Homosexual and Bisexual Harassment Under Title VII*, 20 VT. L. REV. 55, 70-78 (1995)，有極精闢之說明。

再者，對某些所謂「性徇私行為」(sexual favoritism)，也就是雇主或管理監督者將有形之就業利益或機會 (tangible employment benefits or opportunities) 給予接受其性騷擾行為之受雇者，卻對其他適格但拒絕其性方面要求之受雇者給予差別待遇，在這種情形下，雖然他 (或她) 並未對後者實際加以性騷擾，但是否仍屬觸犯間接性騷擾 (indirect sexual harassment)？目前雖然某些聯邦下級法院在相關案例中是採肯定之立場，²⁹¹ 而平等就業機會委員會也曾早在前述一九八一年所頒布之指導原則中，特別宣示雇主可能會因此而負擔法律責任，²⁹² 而在一九九一年一月十二日，該委員會又特別頒布一「有關性徇私事件雇主法律責任政策指導原則」(EEOC Policy Guidance on Employer Liability for Sexual Favoritism)，²⁹³ 來做為各地區幹部處理這類事件時認定雇主法律責任歸屬之依據，而該國學者也認為雇主應就此類事件負責。²⁹⁴ 然而，由於聯邦最高法院尚未針對此類爭議做成任何判決，因此，仍有待在日後做進一步之澄清。

最後，聯邦各級法院在處理有關工作場所性騷擾事件時，通常對被害人之各項權益均會盡力維護，但對被控從事此類性騷擾行為者權利之保護，諸如名譽權、隱私權及免於被不當解僱之權利等，常有不足之處。²⁹⁵ 由於聯邦最高法院在上一庭期前述 *Ellerth* 及

²⁹¹ 關於這些判決，參見 *King v. Palmer*, 778 F. 2d 878 (D.C. Cir. 1985); *Toscanno v. Nimmo*, 570 F. Supp. 571 (1983); *Priest v. Rotary*, 634 F. Supp. 51 (1986); *DeCinto v. Westchester County Medical Center*, 807 F. 2d 304 (2nd Cir. 1986); 及 *Broderick v. Ruder*, 685 F. Supp. 1269 (1988).

²⁹² 關於此點，參見 29 C.F.R. §1604.11(g) (1998).

²⁹³ 此政策指導原則全文之影本，現保存在作者個人檔案中。

²⁹⁴ 關於此點，參見 Joan E. Van Tol, *Eros Gone Awry: Liability Under Title VII for Workplace Sexual Favoritism*, 13 INDU. REL. L.J. 153, 177-181 (1991), 有極詳盡之說明。

²⁹⁵ 關於此點，參見 Note, *The Forgotten Interest Group: Reforming Title VII to Address*

Faragher 兩案判決中，特別加重雇主在這方面之法律責任，因此，他（她）們勢必更易對此類事件對被控者採取較嚴厲之懲戒措施，而被控者提出各項反擊之情形亦將增加，²⁹⁶ 在這種情形下，聯邦各級法院應如何兼顧各方之利益，尤其是調查處理程序之公正，亦是一應注意之處。

焦興鎧先生現為中央研究院歐美研究所副研究員。美國哈佛大學法學碩士，史丹福大學法律科學博士候選人，並曾至英國牛津大學及德國海德堡大學深造。專長學科為勞工法、比較勞工法及就業歧視法。主要著作計有：《勞工法與勞工權利之保障——美國勞工法論文集(一)》、《工作場所性騷擾問題在美國所引起之法律爭議》、《勞工法制之最新發展趨勢——美國勞工法論文集(二)》、《工作場所性騷擾在我國所引起之爭議——兼論美國制度所能提供之啟示》等專書及相關學術論文與評述共六十餘篇。

the Concerns of Workers While Eliminating Sexual Harassment, 48 VAND. L. REV. 1019, 1024-1031 (1995).

²⁹⁶ 關於此點，參見 Hope A. Comisky, *Beware of the Alleged Harasser—Lawsuits by Those Accused of Sexual Harassment*, 12 LAB. LAW. 277, 278-289 (1996).

Remedies for Victims of Sexual Harassment in the Workplace in the United States

Cing-Kae Chiao

Abstract

The purpose of this paper is to make an in-depth assessment of various remedies available, both legal and administrative, to the victims of workplace sexual harassment in the United States. Following the introductory remarks, the contents of the paper can be divided into six sections. Section One describes the internal remedial channels provided for by business entities themselves. Section Two studies the remedies contained in collective bargaining agreements. Section Three details the administrative relief offered by the Equal Employment Opportunity Commission. Section Four examines legal remedies available through federal fair employment statutes, common law and criminal statutes. Section Five outlines several other related legal remedies. Finally, the paper puts forth a general assessment of these American practices and evaluates their merits, shortcomings and a number of unresolved issues.

Key Words: sexual harassment in the workplace, sex discrimination in employment, legal remedies, administrative remedies, fair employment statutes