

情形僅需再行檢討所屬場所安全即可。

除前述糾正補救措施外，性騷法第 14 條第 3 項規範有政府機關（構）、部隊、學校、機構負調查之義務，此處應特別注意者在於，此調查義務限於政府機關（構）、部隊與學校，而「機構、僱用人」於此並不負調查義務，而是以警察機關為申訴對象，並由警察機關進行調查。

綜上，現階段的性騷擾防制規範之基礎架構，大致可以公部門與私部門加以區分，若為公部門之機關、機構與學校（此處學校應包含私立學校），首先應視此些機關（構）是否有僱用具有勞基法上勞動契約關係之勞工，如有，即負有雇主保護照顧義務，按性工法之規定，除預防措施外，若此些勞工受性騷擾時，即負履行立即有效糾正補救措施。此外，於此些機關（構）所述場域而言，需按性騷法就其所屬人數與服務人員，設立預防措施，並在性騷擾發生後為有效之糾正處理，並接受受害人之申訴，並調查之。若為私部門之機關（構），其應著重在性工法之規範，善盡雇主保護照顧義務之責任，其包含事前預防、事發後處理（立即有效糾正補救措施）以及調查義務等。至於按性騷法之規範，則僅需注意按第 7 條規定設立防治措施，並定期按第 8 條規定舉辦性騷擾防治教育訓練，不需負調查之責。

### 三、藝文工作者勞動關係與職場性騷擾防制現況與規劃

#### （一）藝文場域工作者與職場性騷擾保護之現況

目前台灣對於藝文勞動統計調查的官方研究、統計依然付之闕如，對於藝術工作者的薪資、工時、工作及生活狀態始終沒有有效的數據可以反映藝術創作者勞動的現況<sup>29</sup>。目前官方公布之相關調查，以 2022 底文化部公告調查為例，其僅公布針對「受雇者」的勞動調查，未包括「自營工作者」性質的藝文工作者<sup>30</sup>。又據研究顯示，藝文工作者中，僅有 27% 的工作者有進行簽約程序<sup>31</sup>，且另一個研究指出，

<sup>29</sup> 「台灣藝術工作者勞動情況調查」協力團體報告，網址：[https://archive.ncafrog.org.tw/upload/result/13522-M2007/20191021\\_%E3%80%8C%E5%8F%B0%E7%81%A3%E8%97%9D%E8%A1%93%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E8%80%85%E5%8B%9E%E5%8B%95%E6%83%85%E6%B3%81%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E3%80%8D%E5%8D%94%E5%8A%9B%E5%9C%98%E9%AB%94%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8\\_%E4%BF%AE%E8%A8%82%E7%89%88\\_1583728270497.pdf](https://archive.ncafrog.org.tw/upload/result/13522-M2007/20191021_%E3%80%8C%E5%8F%B0%E7%81%A3%E8%97%9D%E8%A1%93%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E8%80%85%E5%8B%9E%E5%8B%95%E6%83%85%E6%B3%81%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E3%80%8D%E5%8D%94%E5%8A%9B%E5%9C%98%E9%AB%94%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8_%E4%BF%AE%E8%A8%82%E7%89%88_1583728270497.pdf)，最後瀏覽日：2025 年 1 月 20 日。

<sup>30</sup> 疫情衝擊收入銳減 藝文工作者籲盡速公布身分認定機制，網址：<https://eventsinfocus.org/node/7147305>，最後瀏覽日：2025 年 1 月 20 日。

<sup>31</sup> 「台灣藝術工作者勞動情況調查」協力團體報告，網址：[https://archive.ncafrog.org.tw/upload/result/13522-M2007/20191021\\_%E3%80%8C%E5%8F%B0%E7%81%A3%E8%97%9D%E8%A1%93%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E8%80%85%E5%8B%9E%E5%8B%95%E6%83%85%E6%B3%81%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E3%80%8D%E5%8D%94%E5%8A%9B%E5%9C%98%E9%AB%94%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8\\_%E4%BF%AE%E8%A8%82%E7%89%88\\_1583728270497.pdf](https://archive.ncafrog.org.tw/upload/result/13522-M2007/20191021_%E3%80%8C%E5%8F%B0%E7%81%A3%E8%97%9D%E8%A1%93%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E8%80%85%E5%8B%9E%E5%8B%95%E6%83%85%E6%B3%81%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E3%80%8D%E5%8D%94%E5%8A%9B%E5%9C%98%E9%AB%94%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8_%E4%BF%AE%E8%A8%82%E7%89%88_1583728270497.pdf)，最後瀏覽日：2025 年 1 月 20 日。

## 藝文場域職場性騷擾防制制度建立與規劃之研究

計劃主持人：李政霖律師

兼職性質比例在這四年來有明顯提升，這可能跟產業文化或疫情工作型態改變有關<sup>32</sup>。此外，國立臺北藝術大學藝術與行政研究所主辦的「2019 十大藝文新聞票選」結果顯示，「藝文工作者勞動調查三現象：低收入、工時長、零保障」高居年度十大藝文新聞之榜首<sup>33</sup>。准此，縱然缺乏完整之統計，但仍可知現階段藝文工作者之工作條件似仍有進一步檢討與調整之空間。

除此之外，論及藝文團體就職場性騷擾防制之問題，綜觀現有藝文團體訂有職場性騷擾防制規範者仍屬少數，以 113 年度國藝會 Taiwan Top 演藝團隊為例，自各團隊官方網站以觀，似多僅提供演出與團隊相關資訊，尚無法知悉其是否如性工法第 13 條第 1 項規範，於聘僱 10 人以上 30 人以下時，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示；於聘僱 30 人以上時，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示<sup>34</sup>。此外，藝文團體舉辦展演活動、藝文節慶或如音樂比賽時，性騷法第 7 條規定場所主人、僱用人等應設立申訴管道協調處理（第 1 項第 1 款）；並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之（第 1 項第 2 款），藝文團體或亦有義務為之，但現階段似未普遍見藝文團體有所落實。

承上所述，現階段藝文工作者的工作實況究竟為何，尚無法有明確數據可供參考與分析，且在性騷擾防制相關制度建立上，似乎仍有很大調整進步之空間。唯一可確認者係，現階段藝文工作者與藝文團體間的勞動契約關係之定性尚屬模糊，且多數藝文團體並未具備、亦無足夠資源聘請法律專業人士協助進行釐清，此亦可能是藝文團體未有落實之原因之一。然而，職場性騷擾之處理，首要重點乃確認法規適用之採擇，此與藝文團體與藝文勞動者間契約關係定性息息相關，故在釐清此問題前，更遑論期待藝文團體落實職場性騷擾防制架構之規劃。

對此，本文擬針對法律上如何認定勞動契約關係之實務與學理見解進行分析與介紹，擬提針對現行實務法院的幾個判斷標準，如人格上從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性<sup>35</sup>，以及自大法官釋字第 740 號解釋作成後的相關發展，進行分析與介紹，並進而提供藝文團體、工作者一檢核表，以利其初步判斷其自身勞動關係之法律性質為何，以及如何選擇應適用的性騷擾防治法規。

---

8A%9B%E5%9C%98%E9%AB%94%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8\_%E4%BF%AE%E8%A8%82%E7%89%88\_1583728270497.pdf, 最後瀏覽日：2025 年 1 月 20 日。

<sup>32</sup> 共力研究社，藝文工作者勞動現況之調查分析報告，網址：<https://artcreator.tw/wp-content/uploads/2023/11/%E8%97%9D%E6%96%87%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E8%80%85%E5%8B%9E%E5%8B%95%E7%8F%BE%E6%B3%81%E4%B9%8B%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E5%88%86%E6%9E%90%E5%A0%B1%E5%91%8A.pdf>，最後瀏覽日：2025 年 1 月 20 日。

<sup>33</sup> 年度十大藝文新聞 藝文工作者勞動現況名列榜首，網址：<https://www.rti.org.tw/news/view/id/2045788>，最後瀏覽日：2025 年 1 月 20 日。

<sup>34</sup> 參見國藝會 TAIWAN TOP 網站，網址：<https://taiwantop.ncafcroc.org.tw/group>，最後瀏覽日：2025 年 1 月 28 日。

<sup>35</sup> 最高法院 87 年度台上字第 1458 號民事判決；最高法院 89 年度台上字第 1301 號民事判決；最高法院 96 年台上字第 2630 號判決。

## (二) 勞動契約之認定基準與藝文場域常見契約類型與認定要素

勞動契約之認定基準，歷經近 30 餘年的發展，已將「從屬性」作為認定一契約是否屬於勞基法上勞動契約之核心內涵。然而，隨著非典型勞動型態的發展，各式各樣的態勞動關係如雨後春筍，派遣、部分工時與斜槓等，皆開始與過去既有傳統勞動關係思維產生扞格。據此，本文擬首先針對勞動契約認定基準之發展為簡要介紹，再就現行最新實務見解所採之認定基準進行說明。

### 1. 勞動契約認定基準與發展概述

勞動契約作為私法契約之一種，實為契約自由原則所涵蓋，原則上由當事人雙方自由約定其內容。然而，勞動契約具有強烈之人格從屬特性，倘僅透過契約自由原則，由勞資就契約內容為協議，難以確保此類義務之履行，故應透過國家勞動保護法之制定，課予雇主公法上義務<sup>36</sup>，俾落實勞工之保護。

有關「從屬性」之討論，學者指出，最高法院 81 年度台上字第 347 號民事判決乃實務案例中，首個針對其內涵最為詳盡說明之判決<sup>37</sup>。該判決指出：「勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：（一）人格從屬性，即受僱人在雇主企業處組織內，服從僱主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動，而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。（四）納入僱方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。足見勞基法所規定之勞動契約，非僅限於典型之僱傭契約，只要該契約具有從屬性勞動性格，縱有承攬之性質，亦應屬勞動契約。」此判決做成後，其所闡釋之從屬性內涵，被實務判決廣泛援引<sup>38</sup>。其後，最高法院 96 年度台上字第 60 號民事判決將從屬性，歸納以「人格上」、「經濟上」與「組織上」從屬性等三種具體樣態，然此判決並未進一步闡釋組織上從屬性之內涵<sup>39</sup>。

針對組織上從屬性之內涵，後續最高法院 96 年台上字第 2630 號判決表明組織從屬性係「納入雇主生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態」<sup>40</sup>。相關討論持續發展，不同實務見解對於從屬性的闡述雖不盡相同，但大致遵循從屬性之核心價值，復於大法官解釋字第 740 號解釋以：「應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險

<sup>36</sup> 王澤鑑，勞工法之社會功能及勞工法學之基本任務，臺大法學論叢，第 6 卷第 2 期，頁 209-210，1977 年 6 月。

<sup>37</sup> 林更盛，論勞動契約之特徵「從屬性」—評最高法院八一年度臺上字第三四七號判決，台灣法學雜誌，第 36 期，第 75 頁，2002 年 7 月。

<sup>38</sup> 吳哲毅，勞工概念之從屬性判斷基準—以我國實務見解形成、演變及現狀之考察為中心，中央警察大學法學論集，第 40 期，253-326 頁，2021 年 4 月。

<sup>39</sup> 吳哲毅，勞工概念之從屬性判斷基準—以我國實務見解形成、演變及現狀之考察為中心，中央警察大學法學論集，第 40 期，253-326 頁，2021 年 4 月。

<sup>40</sup> 吳哲毅，勞工概念之從屬性判斷基準—以我國實務見解形成、演變及現狀之考察為中心，中央警察大學法學論集，第 40 期，253-326 頁，2021 年 4 月。

收受之保險費為基礎計算其報酬)以為斷,不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」本號大法官解釋強調,應以有無決定勞務給付方式之自由,亦即有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係上不受拘束,有學說指出此一解釋方法係將勞動契約之認定,著重在「人的」從屬性上<sup>41</sup>。然而,大法官解釋字第 740 號解釋做成後,相關見解也未見統一,反而更造成認定上之混亂,亦遭學者所批評<sup>42</sup>。

經過司法實務與學者多年來的發展,對於勞動契約之定義,立法者於 2019 年修正勞動基準法(下稱勞基法)第 2 條規定,將勞動契約定義為:「指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」已將「從屬性」列為法定要件。也印證在釋字第 740 號解釋後,勞基法第 2 條第 6 款將勞動契約定義增加「從屬性」之明文,讓勞動契約的認定以從屬性為法定要件,而非按件計酬、無約定底薪、負擔業務風險等特徵的意義<sup>43</sup>。迄今實務上大致維持以從屬性為勞工身分的認定標準,但在個別從屬性之內涵上,則未見一致<sup>44</sup>。惟從屬性仍舊難以一言以蔽之,其並非指勞工對雇主有絕對之依賴關係,其檢核標準應視具體個案中雇主對勞工所提供勞務之拘束程度高低而定<sup>45</sup>。因此,勞動契約的認定會以從屬性的「高低」作為判斷標準,從屬性愈高,雙方當事人愈有可能是屬勞動契約關係,而非以從屬性的「有」或「無」作為判斷標準<sup>46</sup>。又在三個從屬性中,學者透過比較勞動契約與承攬、委任等勞務契約類型後指出,勞動契約與承攬契約之區別,為各種勞務契約區別中,最富爭議者。雖大法官 740 號解釋以是否自負盈虧為判斷基準之一,惟此並非單純計件制或有無底薪所可涵括,且此以工作者的勞務給付方式與定價(報酬)不受他人安排為前提,因此仍然是回到人格上從屬性的問題,業務風險承擔並非一具有審查實益的標準<sup>47</sup>。學者透過比較勞動契約與承攬、委任等勞務契約後指出,指揮監督權即從屬性為勞動契約與其他勞務契約區分的標準<sup>48</sup>。

又需與補充者在於,基於勞基法保護勞務提供者之立法精神,除顯然與僱傭關係屬性無關者外,基於保護勞工之立場,應為有利於勞務提供者之認定,只要有部分從屬性,即足成立勞動契約關係,不因雙方簽訂之契約名稱記載為承攬契約而異<sup>49</sup>。此外,隨著新工作型態的出現,同一「工作」可能存在有不同的契約特徵,而為混合契約,也因其個別可分,應可將之分別觀察。對此,學說指出,在判斷勞動契約時,原

<sup>41</sup> 邱羽凡,勞動契約從屬性認定標準之趨勢與反思—兼論平臺工作者之「勞工性」,憲法解釋之理論與實務 第 11 輯,頁 489, 2021 年 12 月。

<sup>42</sup> 邱羽凡,何謂勞務承攬?從承攬契約之要素檢討勞務契約類型區別標準,國立中正大學法學集刊,第 84 期,第 189 頁,2024 年 7 月;林更盛,從方法論的角度省思勞動契約的從屬性—最高行政法院 112 年度上字第 675 號判決評析,月旦實務選評,第 4 卷第 12 期,121-130 頁,2024 年 12 月。

<sup>43</sup> 邱羽凡,何謂勞務承攬?從承攬契約之要素檢討勞務契約類型區別標準,國立中正大學法學集刊,第 84 期,頁 229, 2024 年 7 月。

<sup>44</sup> 邱羽凡、張文祈,數位控制模式下之平台外送員從屬性認定—以歐盟及其會員國近期發展為參考,臺北大學法學論叢,第 128 期,頁 132, 2023 年 12 月;邱羽凡,勞動契約從屬性認定標準之趨勢與反思—兼論平臺工作者之「勞工性」,憲法解釋之理論與實務 第 11 輯,頁 489, 2021 年 12 月。

<sup>45</sup> 最高法院 113 年度台上字第 2152 號民事判決。

<sup>46</sup> 鄭津津,妾身未明的類勞工勞權保障問題之探討,月旦民商法雜誌,第 81 期,7-8 頁, 2023 年 9 月。

<sup>47</sup> 邱羽凡,何謂勞務承攬?從承攬契約之要素檢討勞務契約類型區別標準,國立中正大學法學集刊,第 84 期,頁 228, 2024 年 7 月。

<sup>48</sup> 邱羽凡,何謂勞務承攬?從承攬契約之要素檢討勞務契約類型區別標準,國立中正大學法學集刊,第 84 期,頁 228, 2024 年 7 月。

<sup>49</sup> 最高法院 113 年度台上字第 343 號民事判決。

則上應取決於勞務提供者其給付義務之著重點，而若勞務提供者實際上給付義務之著重點具有從屬性，原則上不論其名稱如何，或縱有微不足道之偏離，仍無礙於勞動契約之認定<sup>50</sup>。

## 2. 藝文場域工作者之契約類型認定要素

藝文場域中，除藝術工作者外，尚有處理藝術行政相關之工作者（包含但不限於藝術行政、燈光、音響，以及攝錄影等），而藝文團體（機構或其他類型之單位）與工作者間之契約類型為何，則難有定論。然如前所述，藝術工作者有簽訂契約之比例甚低，且兼職型工作型態乃最為普遍之情形，對於藝文工作這間之契約認定，更增加其困難度。因此，本文擬首先提出藝文場域工作者在認定契約性質上之困難，再就文化部與勞動部針對契約判斷所提出之指引加以說明。

學者即以音樂工作室與樂師為例<sup>51</sup>，其間往往由音樂工作室與樂師間之契約約定雙方權利義務關係。惟演奏音樂的工作有淡旺季之分，為了確保有足夠的樂師，音樂工作室一般都會要求樂師把特定日期預留下來，不可以請假，樂師若在安排的喪禮中缺席，音樂工作室就會給予「減少演出機會」的處罰；樂師一般都要自備樂器，演奏之樂曲會由音樂工作室指定，演奏過程亦必須符合音樂工作室的要求；樂師要有演出才有報酬，但可以同時為不同的音樂工作室提供演奏服務；音樂工作室不會幫樂師加勞健保，樂師可以透過參加相關職業工會加保<sup>52</sup>。於此情形下，如何套用於前述有關勞動契約從屬性之認定，甚有難度。

又以較具產業規模、制度化之演藝事業為觀察對象，學者指出俗稱之「藝人」契約可略分為四類：專屬藝人全約、製作型藝人契約、音樂發行合作契約，以及混合型藝人契約<sup>53</sup>。其契約內容另有個別差異，以致其契約定性，極為困難，有認為屬於僱傭契約、委任契約，或類似委任性質而勞務給付形態之無名契約或混合契約<sup>54</sup>。此些契約內容複雜，基本上難以有統一之認定基準加以判斷，而應透過個案契約實際內容，套用前開勞動契約認定基準加以辨別。倘若已具有一定產業規模與制度化之演藝事業都有如此困境，更遑論其他非大眾主流（或稱娛樂性）藝文產業，諸如古典音樂、舞蹈、戲曲或其他藝術文化類型藝文場域工作者之契約認定。

藝文場域工作者之契約類型，縱然有如上許多之困難，文化部仍於 111 年，按文化藝術獎助及促進條例第 12 條規定，訂定「文化藝術工作者承攬暨委任契約之指導原則」<sup>55</sup>，以協助文化藝術工作者及契約相對人對契約內容有明確認知，促使雙方在締約資訊對等之前提下締結契約，尊重契約自由，以保障文化藝術工作者權益及促進其文化藝術事業發展。本原則第三點即在說明有關文化藝術勞動契約之性質，其第 1

<sup>50</sup> 林更盛，論勞動契約之特徵「從屬性」一評最高法院八一年度臺上字第三四七號判決，台灣本土法學雜誌，第 36 期，頁 87-88，2002 年 7 月。

<sup>51</sup> 此乃以禮儀公司、音樂工作室與樂師為例，與藝文場域工作者現況相符，故本文與以引用。

<sup>52</sup> 鄭津津，妾身未明的類勞工勞權保障問題之探討，月旦民商法雜誌，第 81 期，頁 16，2023 年 9 月。

<sup>53</sup> 詳細說明可參蕭嘉蘋、李素華，藝人契約定性為典型契約之侷限—從我國判決實務談起，台灣法律人，第 33 期，頁 93-94，2024 年 3 月。

<sup>54</sup> 蕭嘉蘋、李素華，藝人契約定性為典型契約之侷限—從我國判決實務談起，台灣法律人，第 33 期，頁 95-96，2024 年 3 月。

<sup>55</sup> 文化部 111 年 3 月 21 日文綜字第 11130055812 號令。

## 藝文場域職場性騷擾防制制度建立與規劃之研究

計劃主持人：李政霖律師

項明確指出：「勞動關係之性質，並不因當事人約定之名稱所限制，必須斟酌個案事實、整體契約內容，並依指揮監督管理之程度來實質認定。」此規範與前述法院實務之發展相互呼應，而此所謂「指揮監督管理」應即屬於從屬性。換言之，文化部此指導原則在勞動契約性質認定之依據，亦已從屬性之程度（高低）為認定基準。進一步地，此指導原則亦近一步指出，可參考勞動部所訂之「勞動契約認定指導原則」及其附件「勞動契約從屬性判斷檢核表」加以認定。最末，指導原則亦明確指出：「如當事人締結之單一契約，同時具有二個（含）以上契約類型之要素者（混合契約），應依爭議事項之性質適用各類型契約之相關法律規定，或適用民法委任規定（參民法第五二九條）。」已屬契合過去法院實務與學說發展，應值贊同。

再從勞動部所訂之「勞動契約認定指導原則」及其附件「勞動契約從屬性判斷檢核表」之內容以觀，其中最值得注意者在於其有關人格從屬性之具體化內容，蓋成前所述，人格從屬性（即指揮監督）乃判斷勞動契約最具核心之內涵。從指導原則與檢核表中可知，倘若勞工受僱主拘束其有關工作時間、勞務給付地點、以及如何進行工作等情事，雇主亦同時對勞工有考核、績效評估或其他紀律規範等要求時，此時人格從屬性之強度高，該契約也有較高可能性成立勞動契約。

### （三）藝文場域職場性騷擾防治措施之規劃建議

鑑於藝文場域中工作者類型繁多，且藝文活動之舉辦常有不同場館或單位之合作，應如何適用我國由性騷法、性工法以及性別平等教育法<sup>56</sup>所建構起之性騷擾防治體系，有其難度。其核心問題在於，藝文場域工作者具有流動性高、契約性質未明等特性，因此，在是否是用性工法時，即存在先定性勞務提供契約是否為勞動契約之先決問題。次要問題在於，性騷法規範機構、僱用人等應就其所屬場域，負性騷擾防治義務，而此場域以「公共場所及公眾得出入之場所」定其範圍。而此所謂「所屬」應如何認定？若租借場地舉辦藝文活動，該承租人是否負此義務？又倘若係不公開之場所發生相關問題，彼此間又無勞動契約可是用性工法，應如何處理？亦有待釐清。準此，本文擬就上述性工法與性騷法之架構，試提出藝文團體（包含機關、機構等，下統稱為藝文團體）建立性騷擾防治，以供藝文團體參考，並首先說明如何符合相關規範之要求，再進一步說明當性騷擾事件之預防與此類發生時之處理建議。

#### 1. 藝文團體就職場性騷擾之性平法令遵循建議

首先，性工法與性騷法分別規範有雇主與場所主人之性騷擾防治義務，因此，藝文團體應先行確認，其與之相關所有藝文工作者間，人數為何？契約定性為何？惟如前述，契約定性問題，即便司法實務或學者皆難有一明確基準認定，而應以個案認定之，更難以期待藝文團體能正確識別之。

<sup>56</sup> 本文著重於職場中之性騷擾防治，故將討論聚焦於性騷擾防治法與性別平等工作法。

對此，本文建議藝文團體可先判斷自身是否應負性騷擾法規定之防治義務，蓋性騷擾法之規範單純，其所指政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人有性騷擾防治與處理之義務，而此所謂機構與僱用人所指範圍寬廣，基本上可涵蓋所有類型之藝文團體，因此是否有性騷擾法之適用，原則上僅需檢視其是否有「所屬」之公共場所<sup>57</sup>，亦即有無常態性經營門店、藝文空間或其他公共場所之相關業務即可。如有，應先按性騷擾防治法第7條第1項規定，訂定性騷擾防治措施。並在性騷擾事件發生後，在顧及被害人隱私前提下，惟該項各款有效糾正補救措施，在此之中，尤應著重於場所安全之檢討。

論及場館租借舉辦藝文活動，本文以為，性騷擾法既未明確規範「所屬」定義，縱觀性騷擾法立法理由，亦未見相關說明。然而，按性騷擾法第1條所揭示：「為防治性騷擾及保護被害人之權益。」之立法意旨，透過文意解釋亦應可涵蓋租借場館舉辦活動之藝文團體，因此，或可解釋為租借場地之藝文團體與出租場館之機構或法人在性騷擾防治義務上，為共同義務人。此時，按性騷擾法規定私人機構與僱用人不負調查責任，僅續建立預防機制，協助受害人申訴與保存證據等，應不至於使藝文團體負擔過重之責任，此擴張解釋應合於性騷擾法之目的而合理。

再者，藝文團體應檢視與其相關（聘僱、有合作關係或其他關聯）工作者間之契約，又縱使無書面契約，亦可檢視與工作者間合作模式，加以判斷契約性質。對此，或可先思考與藝文團體本身有互動關係之工作者之類型，並略分為藝術工作者，以及藝術行政相關工作者。前者，可先行思考藝文團體與藝術工作者間，指揮監督關係之強弱，其判斷之要素可著重注意有無包含但不限於，藝文團體對藝術工作者之工作進行方式之指揮介入程度、藝術工作者可否自由進行其他相類似工作，以及藝文團體對藝術工作者有無懲戒權等。

針對藝術行政工作者而言，又可再進一步思考該行政工作與藝文團體本身之業務關係。例如藝術行政，協助藝文團體規劃、撰寫企劃、執行企劃與核銷等工作，須聽從藝文團體只是進行相關工作，其契約性質應較近於勞動契約。而若是專案個別合作之攝錄影人員、燈光舞台、佈展人員等，則可能著重在工作完成之承攬或委任契約。而此處需特別注意者在於，許多藝文活動之舉辦，皆有許多部分工時（part-time）工作者，此些工作者所提供之勞務，原則上受藝文團體指揮監督，多屬於勞動契約，而受性工法所保護，又此些工作者人數，亦可能計入性工法之雇主人數中，藝文團體應特別注意。

此外，在藝文活動舉辦中，亦常見有「義工」存在，亦即無給職或領有車馬費之義工，此在現行法下似存在疑義，有待未來加以釐清。其或許無適用性工法之規範，但可以確認者係，應受性騷擾法之保護。

綜上，藝文團體為符合性騷擾法與性工法所建構之性騷擾防治體系，因勞動契約認定複雜且存有疑義，可首先檢視其所屬場域是否為公共場域，如是，則應

## 2. 藝文團體就職場性騷擾預防與處理建議

<sup>57</sup> 有關租用場地舉辦藝文活動，擬討論於後。

藝文場域之性騷擾事件，在適用性工法時，原則上首要釐清藝文團體與藝文工作者間，是否具備「勞基法上勞動契約」，以及該工作者是否正在「執行職務」，以利後續遵照本法相關規定進行處理藝文場域發生之性騷擾問題，已於前述。而藝文工作者之契約關係多元，縱然與藝文團體間不存在勞基法上之勞動契約關係，僅有承攬或委任之契約關係，亦有可能落入性騷法之適用，而藝文團體亦因此負有性騷擾處理之義務，應加以留意。

有關性騷法與性工法之適用，本文除在前文詳述性騷法與性工法，在實務法院與學說上之發展現況外，亦希望能提供更簡要、白話易懂之具體內容，提供藝文團體參考與適用。如前所述，藝文團體在適用性騷法與性工法時，可首先思考有無性騷法之適用，蓋性騷法在適用要件上，相較需判斷是否為勞基法上之勞動契約而決定有無適用之性工法而言，更為單純。故本節擬首先說明性騷法所規範之防治義務，適用時之具體內容，再就性工法之規範進行說明。

就適用性騷法而言，藝文團體如有所屬公共場域時，原則上即有性騷法之適用。本文透過表格 1，將性騷法所規範之防治義務區分為三部分，分別為事前預防、事發後處理以及事發後調查。按性騷法之規定，政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，即有性騷擾防治義務，在事前預防上，儘管性騷法僅規範中，僅就組織之成員、受僱人或受服務人員人數達 10 人以上明確規範預防措施之內容，但並未因此免除組織之成員、受僱人或受服務人員人數不足 10 人者之防治義務，應予注意。

就事發後處理而言，現行法雖以是否於事件發生後知悉而異其防治義務內涵，惟即便在事發後始知悉其所屬場域曾有性騷擾事件，為妥善場所主人處理性騷擾之義務，仍應協助保存相關證據、協助申訴人報警，以及維護當事人隱私等義務為宜，以符合性騷法第一條揭示之：防治性騷擾及保護被害人之權益立法意旨。在事發後調查階段，性騷法免除非公家機構與僱用人知調查義務，僅要求公家機關（構）與學校進行調查，相較過去非公家機構與僱用人仍應負調查義務之規定，減輕其調查責任。

表格 1：性騷擾防治法性騷擾防治規範架構

性騷擾防治法防治規範				
事前預防		知悉有事件	事發後處理	事發後調查
組織之成員、受僱人或受服務人員人數達 10 人以	設立申訴管道協調處理		當下知悉：	一、 協助被害人申訴及保全相關證據。 二、 必要時協助通知

上		發生	<p>警察機關到場處理。</p> <p>三、 檢討所屬場所安全。</p> <p>四、 注意被害人安全及隱私之維護</p>	<p>性騷擾事件發生之日起逾5年者，不得提出。</p> <p>二、 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後3年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾7年者，不得提出。</p> <p>三、 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後3年內提出申訴。相較上2款有較長申訴期限者，從其規定</p>
<p>組織之成員、受僱人或受服務人員人數達30人以上者</p>	<p>應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。</p> <p>內容應包括性騷擾樣態、防治原則、申訴管道、教育訓練方案及其他相關措施。</p>		<p><b>事後知悉：</b></p> <p>一、 檢討所屬場所安全。</p> <p>(以下非法律規範，但建議落實以下內容)</p> <p>二、 協助被害人申訴及保全相關證據。</p> <p>三、 必要時協助通知警察機關到場處理。</p> <p>四、 注意被害人安全及隱私之維護</p>	<p>負責調查機關</p> <p>一、 <b>政府機關(構)、部隊、學校：</b>申訴時行為人有所屬政府機關(構)、部隊、學校。</p> <p>二、 <b>政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣(市)主管機關提出：</b>申訴時行為人為政府機關(構)首長、各級軍事機關(構)及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人。</p> <p>三、 <b>性騷擾事件發生地之警察機關：</b>申訴時行為人不明或為前二款以外之人</p> <p>四、 由不特定人於公共場所或公眾得出入場所，對正在執行職務者所為之敵意環境性騷擾。(性工法第12</p>

				條第 1 項)
義務人：政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人				義務人：政府機關（構）、部隊、學校

(本文自行繪製)

就適用性工法而言，本文略分為事前預防以及事後之處理兩類，以下表 2 分別說明之。前者，雖僅就僱用受僱者 10 人以上之雇主，規範其具體預防措施，惟僱用不足 10 人者，亦有性騷擾預防之義務。於性騷擾事件之處理而言，本文擬將之分為兩階段說明之，並以調查結果成立與否作為兩者區別之時點。首先，即「前階段：及時處理與調查」，當性騷擾事件發生後，雇主於其知悉或可得知悉時，負立即有效糾正補救措施之義務。性工法並以雇主之知悉是否經申訴獲悉，作為立即有效糾正補救措施具體內涵之區別。誠如本文於前所整理之法院實務具體案例發展，於此階段，性騷擾防治最重要之內涵，即立即遏阻性騷擾持續發生危害，因此，採取避免事件再度發生之措施，諸如：職務調動、座位調動或其他可避免當事雙方相遇之作為極其重要。此外，新性工法於此處列舉之義務內涵中，另有包含提供心理諮商與輔導等措施，亦是考量心理層面之危害，乃性騷擾所生之顯著問題而有的改變。

對於非因申訴知悉之情形而言，自現行法文字觀察，看似欲降低雇主此時之防治義務。其中，最具爭議性之規範在於，性工法第 13 條第 2 項第 2 款第 1 與第 2 目所規範之：「就相關事實進行必要之釐清」與「依被害人意願，協助其提起申訴」。在性騷擾案件本就存在被害人衡量各種社會壓力、職場壓力等後，不願提出申訴之問題。實務就此即首先以較寬廣之解釋，認定雇主於「可得知悉」時，亦需負防治義務（包含調查），用以降低性騷擾於職場中遭漠視之黑數。現行法如此規範，容易使雇主藉被害人不願申訴之名，而免去防治之義務。因此，本文就此認為，於非申訴知悉之情形下，性工法所規範之「就相關事實進行必要之釐清」，應指雇主應釐清該性騷擾事件是否存在職場或其他社會上不當壓力，致使勞工不願提出申訴，如有，則應以經申訴知悉論；如否，則按第 2 目規範，依勞工意願協助其提出申訴。

再者，就「後階段：處理」之內涵上，著重當事人間與職場工作者之保護、處分與教育。倘若調查後性騷擾成立，按過去實務見解之闡釋，雇主應給予適當之處分，並提供心理諮商與輔導等措施。倘若經調查後性騷擾不成立，但該行為仍屬不當者，仍應給予適當之教育訓練，加以改正該不當行為。

表格 2：性別平等工作法性騷擾防治規範架構

性別平等工作法性騷擾防治措施規範
------------------

藝文場域職場性騷擾防制制度建立與規劃之研究

計劃主持人：李政霖律師

事前預防		性騷擾事件處理：立即有效糾正補救措施			
僱用受僱者少於10人，仍應採取適當措施防治。	事件發生	前階段：及時處置與調查 (以立即遏止性騷擾持續發生危害為核心)		後階段：結果處理 (以當事人間與職場工作者之保護、處分與教育為核心)	
僱用受僱者10人以上未達30人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。		經申訴知悉	<ol style="list-style-type: none"> <li>採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施，諸如：                             <ol style="list-style-type: none"> <li>職位調動(防治兩人互動)。</li> <li>工作區域調動(座位、區域等)。</li> <li>限制一定行為(如禁止進入某區域)。</li> <li>休假(有薪假)。</li> <li>在家工作、遠端工作</li> </ol> </li> <li>注意當事人身心狀況，提供必要心理諮商或輔導。</li> <li>對性騷擾事件進行調查。</li> </ol>	成立	<ol style="list-style-type: none"> <li>對行為人為適當之懲戒或處理。</li> <li>心理諮商與輔導等。</li> </ol>
僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。		非經申訴知悉	<ol style="list-style-type: none"> <li>適度調整工作內容或工作場所。</li> <li>注意當事人身心狀況，提供必要心理諮商或輔導。</li> <li>就相關事實進行必要之釐清。 縱然性工法規定：「依被害人意願，協助其提起申訴。」仍應調查該事件發生之原因，以及評估當事人不提起申訴之原因是否存在職場權利不對等或其他因素。</li> </ol>	不成立	<p>未成立，但行為不當：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>教育、糾正或其他方式。</li> <li>對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。</li> </ol>
各階段應隨時保持當事人雙方之隱私					

(本文自行繪製)

三、結論

## 藝文場域職場性騷擾防制制度建立與規劃之研究

計劃主持人：李政霖律師

綜上，藝文團體在因應職場性騷擾問題時，應首先按現行法規建立防治制度進行規劃。在進行相關規劃時，可首先思考團體本身是否符合性騷法之要件，即有無所屬公共場域，而判斷是否應負性騷法上之責任。又針對性工法之規範，藝文團體需思考與其有任何合作或互動關係之工作者，其約定之勞務給付方式以及其他合作方式與內容上，是否存在從屬性。就此，即便從屬性之判斷困難，但藝文團體可以人格上從屬性為原則，思考對於藝文工作者所提供之勞務（即工作）而言，如何執行？有無懲戒或管理權責？工作時間、地點與方式等具體事項為何？加以考量。並建議諮詢專業法律顧問協助識別，並應簽訂或至少留存文字訊息約定工作事項等，用以保障藝文團體與藝文工作者雙方為宜。

此外，藝文團體為建構性別友善之工作場域，應定期舉辦管理人員及員工訓練，了解最新法律規範內容。惟我國藝文團體在有限資源下，如何理解艱澀複雜之法令規範，則有賴藝文、勞動等主管機關，開設相關職場安全工作坊、課程或講座，加強藝文團體對於相關議題的重視與了解。此外，藝文團體本身即便個別資源有限，但亦可透過數個團隊共同舉辦聯合教育訓練等形式，聘請相關領域之專家、學者，如律師、人資管理師等舉辦相關講座與教育訓練。並透過團隊聯合形式，交流各自所遭遇之困難，促成相關討論之意見交流，共同尋找解決方案。期望藉本文之討論，可提供藝文團體在建構性別友善職場之參考，共同創建性別友善之永續藝文環境。

**後記：感謝國藝會對於本研究案之補助，作為首個以法律普及介紹與研究之研究案，希望能在未來持續為藝文法律相關議題努力，讓藝文永續之精神可以持續發展。**

### 四、附件檢核表—包含講座舉辦紀錄

#### （一）座談會簡要紀錄與截圖

本次講座在事前規劃上，以一小時的長度為規劃，並安排於周間的晚上八點至九點，以線上形式舉辦，希望給予藝文工作者與經營者更多彈性，以利於講座參與討論。此外，在宣傳上，本研究團隊除在「藝術行政資源及支援平台」臉書社團公告講座海報文宣與報名連結外，亦透過國藝會 Taiwan Top 網站，發信給所有獲得年度團隊獎助之藝文團隊，邀請其上線參與。