

特殊侵權 — 臺灣臺北地方法院 105年度訴字第4841號民事判決評析

¹臺北榮民總醫院實習醫學生 ²人體試驗委員會行政中心 劉依彤¹ 葛謹²

前言

民法第184條：「因故意或過失不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者，亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」因此，一般侵權行為係指行為人因故意或過失侵害他人生命、財產、名譽等權利，並造成損害的違法行為，該行為人自然應當承擔的民事責任。依據「性別工作平等法」第13條：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」同法第28條：「受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。」因此，雇主責任有別於一般侵權行為，係一種特殊侵權行為類型，即使行為人（雇主）沒有故意或過失，因為他人侵害員工生命、財產、名譽等權利，雇主仍須承擔民事賠償責任，此即為特殊侵權行為。¹

事實

甲於2014年10月9日上午10時30分許，陪同母親前往A醫院洗腎，由乙護理師負責照護，當乙向甲詢問先前跌倒骨折之位置時，甲竟乘乙女不及抗拒之際，逕自彎腰伸手來回觸摸乙女屬於身體隱私之右大腿內側3、4下，並稱：「就是這裡。」嗣後乙女為此深感不適，並向法院反應與驗傷，A醫院遂更換其他護理

師照護甲母。甲於2014年10月14日上午6時50分至7時間，再度陪同其母前往醫院洗腎時，得知照護其母之護理師遭更換，且其母親需等候治療而心生不滿，於洗腎室之公開場所，以「妳又不是鑲金的，我只不過摸妳一下，有什麼了不起，摸一下就拿翹，摸一下就不行，妳以為妳長得很美嘛？送我都不要！」、「幹妳娘！」等粗魯不堪之言語咆哮辱罵，經乙女報警處理，檢察官依性騷擾及公然侮辱二罪，提起公訴。

刑事訴訟

(一) 性騷擾防治法第25條第1項係以意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為為構成要件。又該條項例示禁止觸及他人身體部位如臀部、胸部，且為防免對被害人就其他身體部位之身體決定自由保護之疏漏，另規定以「其他身體隱私處」作為保護被害人身體決定自由客體之概括性補充規範，此所謂「其他身體隱私處」為不確定之法律概念，衡諸我國當前之兩性相處社會通念，女性之大腿內側部位，非我國一般正常禮儀下所得任意撫摸之身體部位，如他人以性騷擾之犯意，未經本人同意而刻意以手碰觸，適足以引起本人嫌惡之感，客觀上自應認係身體隱私部位。是核被告所為觸摸乙女右大腿內側之犯行，係犯性騷擾防治法第25條第1項之意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為觸摸其身體隱私處之行為罪。

(二) 刑法第309條第1項之公然侮辱罪，刑法上所謂「公然」，係指不特定人或多數人得以共見共聞之狀態，不以實際上已共見或共聞為必要，又此之多數人，包括特定之多數人在內。甲對乙女為上開言語之處所，係A醫院內之洗腎室，該處係病人接受洗腎治療之處所，內部又分成五區，共有55床病床，洗腎之病人及其陪同家屬、護理人員等不特定之人均得以進出該處所，且甲辱罵行為時，除證人外，另有其他病人在場之事實，足認甲辱罵乙女之處所，合於不特定多數人得以共見共聞之狀態，確屬公然為之。次按刑法第309條所規定「侮辱」，係指直接對人詈罵、嘲笑而使人難堪或其他表示足以貶損他人評價之意思，主觀上行為人須出於侮辱他人之犯意，以言語、文字或動作表示不屑、輕蔑或攻擊其人格之意思，而客觀上足以對於個人在社會上所保持之人格及地位，已達到貶損其名譽及尊嚴評價之程度。再查「幹你娘」此語衡諸一般社會通念，屬足以貶低被指涉者名譽、尊嚴及社會評價，使其精神上、心理上感受難堪之汙辱性言語，甲出言以該語謾罵乙女，足認其主觀上具以此種方式表達對於乙女之輕蔑意思，並意圖藉此貶損乙女人格，至為灼明。

地方法院判決：「參酌甲犯後否認犯行，迄今未能達成和解取得諒解；兼衡甲之犯罪動機、目的、手段、生活狀況、自述國中畢業之

智識程度等一切情狀，甲意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為觸摸其身體隱私處之行為，處有期徒刑4月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。又公然侮辱人，處拘役20日，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。」²甲不服上訴。

高等法院判決：「上訴駁回。」³

民事訴訟

乙女因為當時深感不適，除向友人、腎臟科主任、院方反應與醫院驗傷外，又依性騷擾行為人連帶負損害賠償責任依民法第184條、第195條第1項、性騷擾防治法第9條、性別工作平等法第12條、第27條第1項規定，向法院請求：甲與A醫院連帶賠償共計新臺幣914,260元，請求金額及項目如下：1. 醫藥費104,106元：(1)A醫院就診費用4,565元：包括因系爭性騷擾及公然侮辱事件，致患中度憂鬱症及生理期異常、胸悶不適等症狀至該院身心醫學科就診，支出醫療費共計2,603元；至該院婦產科、心臟科及腎臟科就診，支出醫療費共計1,962元。(2)B醫院就診費用15,145元：因該院與本件訴訟有關，原告恐其病歷資料遭竄改，乃於2015年1月28日轉至B醫院精神科就醫，接受藥物治療。(3)C中醫診所就診費用84,396元(因胸部疼痛、胸悶、呼吸不順、難以入眠及月經異常等症狀，至中醫診所治療)。2. 其他增加生活上支出10,154元(交通費1,935元、診斷書費649元、因看診而支出停車費5,070元、油資車費2,500元)。3. 精神慰撫金800,000元(因性騷擾事件身心嚴重受創，遭診斷為中

度憂鬱症，不時產生輕生念頭。事發迄今3年多，惡夢不斷，並害怕與人靠近，現仍需至精神科就醫。而被告甲不但毫無悔悟致歉之意，甚於刑案審理時，以乙有計畫的登報放消息，藉此拉下洗腎室主管以爭取職位等語詆毀乙。又乙女於刑案審理時證述案發情節，忍不住顫抖啜泣時，甲稱此舉係為博取同情；且事發後未曾向乙商談本案和解事宜，卻對外謊稱有和解之意，是乙不願意，再次造成乙怨憤不平及痛苦。乙依民法第184條、第195條第1項、性騷擾防治法第9條規定，請求甲及A醫院共同連帶給付914,260元(104,106+ 10,154+ 800,000)。

爭執1：有無性騷擾或公然侮辱事件？

甲辯稱：2014年10月9日為精確回應乙對於母親骨折位置詢問，才會伸手於乙左大腿外側觸碰、比劃，告知其母骨折之位置。當下動作甚小（輕觸一下）、時間甚短（不到一秒），且非敏感部位（乙著長褲之左大腿外側）。加上當時乙並無特別肢體動作排斥或言語指責，乙詢問完其母病史即行離去，足見甲並無性騷擾意圖及行為。嗣於2014年10月14日乙與訴外人丙自行協調，當日改由丙(護理師)上針，並改將其母由第2順位改至第5順位，使其母得在A醫院多等待1至2小時。院方未事先告知攜帶母親相關藥品，導致擔憂患有低血壓、低血糖之高齡96歲母親無法久候，致生危險。所以當時才會氣憤乙未盡護理人員照顧病患職責，而對乙大聲咆哮抱怨，無公然侮辱之主觀犯意。又因乙當場哭訴伊摸她，伊始反

駁：「妳送我我都不要！」並未以三字經辱罵乙。其後，伊已向乙當面致歉，並表示願與乙和解，卻遭拒絕。

法院心證：(性騷擾事件)甲確於上開時地碰觸大腿部位無疑。證人即於洗腎之病人於檢察官偵訊時證述：經本院調閱系爭刑案卷可知。甲並無觸摸乙身體必要及合理性。又雙方僅為一般病人家屬與醫院護理師之關係，而無特殊情誼，且大腿內側接近性器官，屬一般人不願為他人任意碰觸位置，甲為此碰觸行為，客觀上不僅違反乙意願，足致乙感到冒犯，且主觀上顯係刻意為之，並具有性騷擾之意圖甚明。又甲因得知其母遭更換護理師，而心生不滿，在前揭公開場所以粗魯不堪之言語，對在整理機器的乙女辱罵：「我只不過摸了你一下，你就拿翹，你有什麼了不起，你又不是鑲金的，送我摸我都不要，你以為多美……幹你娘！」且當時亦在場之護理師於偵查及審判中所證述之情節亦大致與證人前揭證詞相符，足見確有公然侮辱情節。

爭執2：乙本有重度憂鬱症接受治療，請求負擔身心科診療費用是否合理？

法院心證：按侵權行為與損害之相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情形，有此環境，有此行為之同一條件，均發生同一結果者，則該條件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係。而所謂行為當時所存在一切事實，解釋上包括被害人之特殊體質，此為比較法上普遍承認之「蛋

殼頭蓋骨(The egg-shell skull rule)理論」，亦即縱被害人患有特殊體質或舊疾，然因外力介入後，致其生命、身體及健康受損，仍應肯認該外力與被害人所受損害間具有因果關係。乙固於2012年7月間曾在醫院身心科就診，然B醫院2019年4月30日函復曾於2015年2月26日乙之心理測驗之晤談內容，可知乙請育嬰假1年後，於2014年2月復職時，情緒已然好轉；乙係因性騷擾事件，處於壓力狀態，導致重鬱症復發，而接受治療，可見，乙雖有重鬱症病史，惟已調適及控制，係因甲性騷擾事件介入，導致其重鬱症復發。則甲自無從以此為其免責之事由。

爭執3：A醫院為何負連帶損害賠償責任？

A醫院辯稱：(1)訂有防治辦法：醫院已依準則制訂院內之「性騷擾防治辦法」，且定期舉辦性別及性騷擾宣導教育訓練課程，並提出其所制訂之「性騷擾防治辦法」及歷來教育訓練課程清單。(2)突發狀況：甲並非醫院受僱人員，亦非病患，實難預防此等人突發性之性騷擾行為。

法院心證：(1)醫院「性騷擾防治辦法」之揭示途徑，僅於院內之電子郵件系統、電子公佈欄及文管系統可得查知，並未在各個具體場所張貼、公布甚至印發，則偶而到院就醫之病患或病患家屬或其他外部人士能否在A醫院大廳或甚至各個具體科室得知，已非無疑。(2)醫院所提出之歷來教育訓練課程清單，在系爭性騷擾事件前，有關性騷擾議題，僅於2012年8月24日、2012年9月8日及2013年8月

27日曾舉辦相關課程，且同樣未見是否對不特定人進行宣導。(3)未見有何對外預防性騷擾之措施。則對於執行職務時需不斷接觸病患或病患家屬之醫護人員，殊難謂已有任何預防來自外部人士性騷擾之具體措施。(4)非醫院受僱人員，亦非病患，實難預防此等人突發性之性騷擾行為：性別工作平等法第12條第1項第1款性騷擾定義所規範主體，既不限於雇主或其他受僱人，即顯然課雇主有關工作場所負責人防免性騷擾情事發生之義務，此於工作場所係開放空間，不特定人均可能任意進出，且受僱人亦將隨時與不特定人接洽情況，尤見實益。且參近年來，因醫療暴力事件頻傳，許多醫療院所已在易於觀覽處所張貼反醫療暴力或醫療暴力零容忍或甚至列有相關醫療法及刑法規範之公告。相形之下，性別工作平等法及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則均早於2002年間公布施行，具體實踐上反不如醫療暴力問題受重視，甚至尚以外部人士性騷擾難以預防之觀念置辯，規模偌大之醫院如此，焉能要求眾多中小企業雇主？(5)行政罰鍰：該性騷擾事件後之公然侮辱事件，前經N市就業歧視評議委員會於2015年3月23日會議決議，認違反性別工作平等法第13條第2項成立，於2015年4月15日性別工作平等法裁處書，對A醫院裁處15萬元罰鍰確定。綜上，A醫院於知悉性騷擾事件後，未採取立即有效之糾正及補救措施，自屬違反性別工作平等法第13條第2項所定義務，應就乙之損害負賠償責任。

民事訴訟

地方法院：(1)性騷擾事件：依侵權行為之法律關係及性騷擾防治法第9條第1項及第2項前段暨性別工作平等法第27條第1項規定，得請求被告連帶給付218,953元（醫療相關費用17,748元+交通相關費用1,205元+精神慰撫金200,000元=218,953元）；(2)公然侮辱事件：依侵權行為之法律關係及性別工作平等法第29條之規定，暨請求甲交予道歉啟事，得於其中請求被告甲或A醫院連帶給付10萬元（即精神慰撫金10萬元）。判決：(1)甲與A醫院連帶給付乙新臺幣21萬8953元；(2)甲或A醫院應給付乙新臺幣10萬元。⁴

高等法院：尚未判決。⁵

討論

性騷擾：雖然性騷擾防治法第2條：「本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。」職場性騷擾一直是重要又棘手的問題，主要原因是客觀界線與主觀犯意間有較大的空間、舉證困難、旁人閒言閒語，再加上職場上權力的不平衡（怕

丟飯碗、調職或被迫調離）等原因。根據勞動部2018年「工作場所就業平等概況調查」，4.6%女性及0.6%男性曾經在工作場所有被性騷擾的經驗。其中，女性職場性騷擾2.3%來自同事，1.8%來自客戶，0.6%來自上司，0.1%來自下屬；男性職場性騷擾0.4%來自同事，0.2%來自客戶，0.1%來自上司，0.1%來自下屬；然而女性僅1.2%，男性僅0.2%提出申訴。由此可見，隱忍的受害者居多。而當加害人是自己的直屬長官，職場性騷擾申訴，更是有口難開，有苦難言。⁶⁻⁷

蛋殼頭蓋骨理論：各國法院基於保護被害人之立場，認為侵權行為人須以行為時被害人之情況負責。行為人不得以被害人頭殼異常脆弱，作為免除責任之事由，此即所謂「蛋殼頭蓋骨理論」。亦即被害人之特殊體質，不影響法律上因果關係之成立。依據「蛋殼頭蓋骨理論，病患特殊體質雖不影響因果關係之認定，但法院通常會以不同理由減輕行為人之賠償責任。如被害人之特殊體質為不可抗力，與有原因，與有過失，或類推適用過失相抵，減輕行為人之賠償責任。^{1,8}

結語

防止性騷擾：近年來，醫療暴力事件頻傳，許多醫療院所已在易於觀覽處所張貼反醫療暴力或醫療暴力零容忍或甚至列有相關醫療法及刑法規範之公告。性別工作平等法及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則早於2002年間公布施行，具體實踐上醫院也漸重視處理程序，個人方面若能勇於挺身而出，於第一時間驗傷，

不再姑息，方能保護個人權益。

參考文獻

1. 王澤鑑：侵權行為法。臺北市，王慕華，2015。
2. 臺灣臺北地方法院104年易字第438號刑事判決（刑事第四庭，2016年9月29日）。
3. 臺灣高等法院105年上易字第2338號刑事判決。（刑事第十八庭，2017年10月11日）
4. 臺灣臺北地方法院105年訴字第4841號民事判決（民事第八庭，2019年6月20日）
5. 臺灣高等法院108年度上字第1126號民事判決。
6. 勞動部 107年「工作場所就業平等概況調查」（<https://www.mol.gov.tw/announcement/>勞動部統計處新聞稿2019/9/9 visited）
7. 余敏君、葛謹：職場性騷擾—司法院職務法庭105年度懲再字第1號判決評析。臺北市醫師公會會刊。2018：62（8）：24-29.
8. 陳月端：民事醫療因果關係之探討。財產法暨經濟法；2013，35期，1-32. 

