

性騷擾—最高法院112年度 台上字第1535號民事裁定評析

¹天主教聖馬爾定醫院職業醫學科 ²臺北榮民總醫院職業醫學及臨床毒物部
王之劭¹ 葛 謹²

前言

2017年10月美國哈維·韋恩斯坦性騷擾事件(Harvey Weinstein sexual abuse cases)後，譴責性騷擾、性猥褻與性侵犯行為的「#我也是(#MeToo)」運動，成為社交媒體上廣泛傳播的主題標籤，並廣泛引起國際社會的重視與討論¹⁻²，臺灣也不例外³⁻⁴。性騷擾防治法(Sexual Harassment Prevention Act)第2條：「(第1項)本法所稱性騷擾，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，且有下列情形之一：一、以明示或暗示之方式，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。二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。(第2項)本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。」⁵。

經過

甲自1997年11月起任職於A公司，2008年至2012年擔任總經理秘書職務期間，多次遭乙(總經理)之性騷擾，甲於2012年間向A公司反應，A公司將甲調職為董事長秘書，任職期間，仍持續受到乙性騷擾，然A公司於2014年將甲回任乙之秘書，因此甲於2017年7月向A

公司董事長特助、董事長等人反應，A公司並未採取立即有效之補救措施，甲先自請事假、病假及特休假等方式待A公司調查。於自身假期用完、無假可請之情況下，請求A公司提供無薪假，遭公司拒絕，表示若要請假，需辦理留職停薪。嗣後僅於2017年7月11日以人事公告將乙調職為總經理特助，並於同年8月底將甲降職為產品推廣主任。

嗣後甲才知悉將甲調職之人事安排，係由乙召集其他主管討論而作成。A公司突於2019年11月19日片面以業務緊縮、虧損為由，通知甲將裁撤產品推廣部門，並要求甲於10天後離職(同年月29日)。甲認為：(1)A公司2019年度營運正常，營業收入持續成長，並未有業務緊縮或虧損之事實。(2)且A公司還招募新進員工，並無業務緊縮或虧損事由。2019年12月11日甲向N市政府勞工局提出申訴：「違法解僱。」並向民事法院起訴A公司，請求：(1)給付醫療費用318,122元。(2)請假期間薪資損失75,993元。(3)非財產上損害賠償200,000元。(4)確認僱傭關係存在。

爭執1：甲於職場遭受性騷擾，A公司有無採取立即有效之糾正及補救措施？

法院心證：(1)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。」(2)甲提出乙與其互動

之錄音檔與數位證人證詞，堪認2016、2017年間，在辦公室多次對甲性騷擾乙節，可以採信。(3)N市就業歧視委員會評議：A公司違反性別工作平等法，未採取立即有效之糾正及補救措施，裁處罰鍰新臺幣10萬元。⁶

爭執2：甲罹重度憂鬱症，是否受有職業災害？

甲主張：甲遭受性騷擾，A公司未採取立即有效之糾正或補救措施，將甲調職後，違法解僱甲，多年以來飽受精神上折磨，罹患重度憂鬱症，更因此併發身體上疾病、開刀多次，受有職業災害。

A公司主張：(1)已採取糾正或補救措施。(2)縱甲主張為真，甲之請求權亦已罹於時效而消滅。

法院心證：地方法院：(1)甲2019年12月26日發函A公司：「貴公司既知悉本人遭受性騷擾事件，依上述性別工作平等法規定，自有義務防止性騷擾事件發生，且知悉後亦應採取立即有效之糾正及補救措施。惟上述種種事證已顯A公司實未採取積極且公平之方式處置，使甲至今身心蒙受壓力甚鉅，除受有精神上痛苦外，更導致身體疾病，為此就醫、開刀數次。」(2)甲提出2020年2月10日B醫院診斷證明書及「B醫院職業病評估報告書」：「(甲患有)1.憂鬱症，2.廣泛性焦慮症，3.恐慌症」等職業病。「在2007年之前，甲無精神科病史或精神科相關就診紀錄，亦無家族精神科病史。甲於2007年調任總經理秘書一職，任職

後於2007年開始，多次遭受總經理性騷擾，並開始出現失眠、焦慮、易怒、情緒不穩等症狀，根據個案自述及可得資料，其自2009年起長期於精神科門診就醫，C醫院精神科2011年8月12日門診病歷記載：『焦慮、過度擔憂、非常易怒、心悸、失眠、情緒不穩』，診斷為：1.廣泛性焦慮症；2.鬱症，單次發作，輕度；3.特定場所恐慌症，並接受口服藥物治療。C醫院2012年4月25日及2013年1月7日之診斷證明書上記載『個案因罹患焦慮症合併憂鬱症，持續就診中，需長期治療』。個案後續於C醫院、D醫院、E診所精神科門診追蹤，接受口服藥物治療。D醫院2012年5月25日門診病歷記載有：『情緒低落、失樂症狀、失眠、食慾低落、精神運動性遲滯、易倦、注意力不集中、自殺意念、負面想法如無價值感、無望感、無助感、症狀持續一年，於最近兩周惡化，合併恐慌發作、夜間易醒、情緒低落時有聽幻覺，無其他精神病特徵』。C醫院2017年8月23日門診病歷有記載：『遭老闆騷擾，無人知道，即將要回去工作，壓力很大』，診斷為：1.鬱症，單次發作，輕度；2.廣泛性焦慮症，3.特定場所恐慌症。(3)綜上，甲長期在精神科追蹤治療約8至9年，經精神科醫師確診上述三診斷，故應認定甲確實因總經理性騷擾一事而受有職業災害無疑。

高等法院：(1)勞動部職業安全衛生署頒佈之「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」⁷，認定精神疾病與工作事件是否有關連性，應確認是否有業務以外之心理負

荷或個人因素導致發病等三要件，方屬適法。(2)甲之婚姻狀態不佳。罹患憂鬱症可能與其婚姻狀態有關。(3)製作診斷證明書及評估報告書之醫師並未審酌此婚姻因素。(4)B醫院診斷證明書記載：「甲主訴在職期間遭受主管性騷擾，於2011年起因重鬱症陸續於精神科就診，又被雇主強迫資遣，造成其憂鬱症病情加重，若甲所陳屬實，可屬職業相關疾病。」可見亦未審酌前述婚姻因素。從而，前述診斷證明書、診斷證明書及評估報告書既未確認是否有業務以外之心理負荷或個人因素導致發病，揆諸參考指引之規定，診斷證明書及評估報告書，難以證明甲憂鬱症與職業災害間之因果關係存在。

爭執3：甲與A公司僱傭關係是否存在？

甲主張：A公司資遣不合法，僱傭關係仍應存在。

A公司主張：甲因公司虧損、業務緊縮而資遣，並無不合法。

法院心證：地方法院：(1)甲最早於2007年擔任總經理秘書開始，受總經理多次性騷擾，並開始出現失眠、焦慮、易怒、情緒不穩等症狀。(2)2009年起於精神科門診就醫，2011年8月12日即經C醫院精神科診斷：「1.廣泛性焦慮症；2.鬱症，單次發作，輕度；3.特定場所恐慌症。」(3)A公司於2019年11月19日以業務緊縮、虧損為由，通知甲將裁撤產品推廣部門，並要求甲於10日後（11月29日）離職。(4)甲當時仍因職業災害而於精神科追蹤

治療中，處於醫療期間，依勞基法第13條規定，雇主不得終止契約。(5)應認定A公司所為的解僱行為違反強制規定，應屬無效，兩造間僱傭關係仍然存在。

高等法院：A公司以業務緊縮、虧損為由，預告終止兩造間勞動契約，並不符合勞基法第11條第2款之規定，其終止契約不合法，兩造間僱傭契約仍存在。

爭執4：甲請求A公司自2019年11月29日起至復職日止，按月給付薪資及提撥勞工退休金，是否合理？

甲主張：A公司自2019年11月29日起至復職日止，按月給付薪資及提撥勞工退休金。

法院心證：(1)民法第487條：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」(2)最高法院民事判決：「次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。」⁸(3)A公司違法解僱，甲與A公司僱傭關係仍存在，原告主觀上並無任意去職之意，客觀上亦得繼續提供勞務。(4)A公司要求甲於2019年11月29日離職，自該時起即拒絕甲服勞務，顯有拒絕受領甲提供勞務之情事，A公司拒絕受領後，即應負受領遲延之責。(5)補服勞務：甲於A公司再為表示受領勞務之意或為受領甲給付勞務必要之指示前，甲並無補服勞務之義務，並得請求給付至復職日止之工作報

酬。(6)甲離職前每個月薪資為53,870元，依民法第487條規定，向A公司請求給付每月工資53,870元，應為有據。(7)甲月薪為53,870元，依勞工退休金每月提繳工資分級表所適用之級距，每月應為甲提繳工資為55,400元，據此計算A公司每月應提繳至少6%之退休金3,324元。(8)依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，A公司應按月提繳3,324元至甲勞工保險局設立之勞工退休金專戶，亦屬有據。

爭執5：甲請求給付醫療費用318,122元部分，是否有據？

甲主張：(1)甲因多次遭受乙性騷擾，出現失眠、焦慮、易怒、情緒不穩等身心症狀，自2009年起於精神科門診就醫，長期追蹤治療約8至9年，應認定其受有職業災害而罹患職業病，自得依勞基法第59條第1款規定，請求A公司補償其必需之醫療費用。(2)N市就業歧視評議委員會審定書：「甲口頭提出性騷擾申訴時，A公司未依性騷擾防治辦法訂定準則第6條規定，做成書面紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名蓋章，亦未依自訂性騷擾防治措施及懲戒辦法組成申訴處理委員會，調查結果亦未依上述準則及辦法做成書面紀錄及以書面通知申訴人。」

A公司主張：醫療費用請求權，已罹於時效而消滅。

法院心證：地方法院：(1)A公司將甲之職務調整為產品推廣部主任後，未設身處地關懷

甲感受，忽視甲畏懼與乙接觸及同處之身心狀況，未主動避免甲與乙之接觸，事後又未積極辦理性騷擾防治之教育訓練。(2)A公司難謂已設身處地關懷甲感受，亦未以審慎態度啟動調查，及採取防治性騷擾相關措施，對於防免甲持續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，難有助益。(3)A公司違反性平法第13條第2項規定，洵堪認定。(4)甲得依性別工作平等法第28條規定，請求被告公司負損害賠償責任。(5)性別工作平等法第30條：「第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。」(6)勞動基準法第61條：「第59條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。」(7)甲於2017年7月反應有遭性騷擾後，A公司立即於同月11日作成乙「降職處分」，並將降職處分結果公告，更在證交所公開資訊觀測站發佈撤換總經理之重大訊息，且為減少二人接觸之機會，將甲調至需團隊合作、距離乙辦公位置遙遠之其他部門，而乙調職後，於2017年12月1日提出離職申請，並於2018年1月2日生效離開A公司。(8)甲於2020年2月15日始向法院提起訴訟，往前推算2年（即2018年2月15日前），甲所受之損害或醫療費用，即已罹於時效而消滅。(9)甲2018年2月15日以後所支出之醫療費用，僅能認定其中2019年12月2日環境暨職業醫學部6127元，以及2019年12月6日、12日及2020年1月2日精神科三筆費用490元、510

元、470元，屬於本件職業災害所需之醫療費用或因違反性別工作平等法造成原告精神方面所生之損害。(10)其他各部門如神經內科、乳房外科、風濕免疫科、內科部、胃腸科、婦產部、一般外科等疾病所支出之醫療費用，A公司質疑甲所患之病症為何？醫師診斷為何？患病時間點為何？患病原因為何？甲並未提出證據證明這些病症是因本件職業病或違反性別工作平等法所發生之損害，即無法請求賠償或補償。(10)醫療費用部分：僅能請求給付上述四筆醫療費用共計7,597元。

高等法院：(1)診斷證明書及評估報告書既未確認是否有業務以外之心理負荷或個人因素導致發病，揆諸參考指引之規定，醫師並未審酌婚姻因素，難以證明：甲憂鬱症與職業災害間之因果關係存在。(2)甲依性平法第28條、勞基法第59條規定，請求因職業災害所支出之醫療費用7,597元，為無理由。

爭執6：甲請求給付請假期間所薪資損失75,993元，是否有據？

甲主張：(1)2017年7月4日至同年8月11日請特休、事假等共218.5小時，2017年8月16日起至同年8月30日止請留職停薪共120小時。(2)甲時薪為224.5元（計算式：月薪53,870元÷30天×每日工作時數8小時=每日時薪224.5元），故請假期間所損失之薪資，請求75,993元整（計算式：224.5元x（218.5小時+120小時）=75,993元）。

A公司主張：2017年7月11日將乙降職處

分，已採取相關糾正及補救措施。

法院心證：(1)甲提出的C醫院、E醫院、及B醫院診斷證明書及「B醫院辦理職業傷病防治中心職業病評估報告書」，均無記載甲因職業病而「不能工作」之紀錄。(2)甲提出的醫療費用證明，於2017年7月4日至同年8月30日期間，也僅於2017年7月6日、8月23日、8月26日分別至C醫院婦產部、精神科、家庭醫學科門診共三次，也無法證明其有「不能工作」的情形。(3)甲無從依勞基法第59條第2款規定請求補償此部分原領工資。

爭執7：甲請求非財產上損害賠償20萬元部分，是否有據？

甲主張：其遭受精神上相當之痛苦，故請求賠償非財產上損害。

法院心證：(1)N市就業歧視評議委員會審定書：「A公司違反性別工作平等法第13條第2項規定。」甲主張應屬有據。(2)慰撫金之多寡，應斟酌雙方之身分、地位、資力與加害之程度及其他各種情形核定相當之數額，其金額是否相當，自應依實際加害情形與被害人所受之痛苦及雙方之身分、地位、經濟狀況等關係決定之。(3)審酌A公司於甲申訴後數內日，即一方面體諒甲當時心情，讓甲休假調養身心，一方面依照請求將其調換職務，也將其辦公座位搬至遠離乙之位置。(4)調降乙之職務為總經理特助。(5)甲於2017年8月31日回來上班後，乙也在同年12月1日提出離職申請並於2018年1月2生效。此4個月內依甲所述情形，

應認定A公司於知悉性騷擾情事後確實已採取相關之糾正及補救措施，以避免繼續發生性騷擾之情事。(6)故甲請求非財產上之損害賠償20萬元過高，應以10萬元為適當。

高等法院：一審判決賠償10萬元，尚屬過高，應以5萬元為適當。

爭執8：A公司已支付之902,399元資遣費、預告工資及年終獎金，可否請求抵銷？

法院心證：(1)民法第334條第1項：「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。」(2)民法第335條第1項：「抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。」(3)兩造間的勞動契約關係仍然存在，並有繼續支付甲薪資的必要，則A公司即無義務給付資遣相關費用，而得依「不當得利」請求權向甲請求返還。(4)甲得請求A公司給付自2019年11月29日起至復職日止之每月工資53,870元，但經抵銷16個月工資總額861,920元後（ $53,870 \times 16 = 861,920$ ），餘額40,479元仍得抵銷23日薪資（每日工資為53,870元/30日=1,796元， $40,479 \text{元} / \text{每日工資} 1,796 = 23 \text{日}$ ），故自2019年11月29日加計23日為2019年12月21日，再加計16個月為2021年4月21日止。(5)經抵銷後，甲仍得請求A公司給付自2021年4月22日起至復職日止之每月工資53,870元。

高等法院：(1)2021年4月22日至同年4

月30日共9日之薪資為1萬6164元（ $1,796 \times 9 = 16,164$ ）。(2)兩造約定於次月5日發薪，A公司自次月6日起應負給付遲延之責。(3)兩造僱傭關係存在。(4)A公司應給付甲1萬6164元，及自2021年5月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(5)A公司應自2021年5月1日起至甲復職日之止，按月於次月5日給付上訴人5萬3870元，及自各該次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據，應予准許。

法院（民事訴訟）

地方法院：(1)確認甲與A公司間僱傭關係存在。(2)A公司應自2021年4月22日起至甲復職日止，按月於每月5日給付甲新臺幣53,870元，及各期給付分別自每月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(3)A公司應自2019年11月29日起至復職之日止，按月向甲之勞工保險局退休專戶提撥新臺幣3,324元。(4)A公司應給付甲117,597元。⁹ A公司認為：(1)甲隱瞞長期為婚姻問題所苦對精神上之影響。(2)職業病評估報告書均無記載甲因職業傷病而不能工作，非勞基法第59條規定之不得終止勞動契約之醫療期間。(3)勞工因職業災害經治療後已回復工作能力者，亦非屬職業災害勞工保護法第23條所規範之職業災害勞工，提起上訴。

高等法院：(1)確認甲與A公司間僱傭關係存在。(2)A公司應自2021年4月22日起至甲復職日止，按月於每月5日給付甲新臺幣53,870

元，及各期給付分別自每月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(3)A公司應自2019年11月29日起至復職之日止，按月向甲之勞工保險局退休專戶提撥新臺幣3,324元。(4)A公司應給付甲5萬元。¹⁰ A公司仍不服，提起上訴。

最高法院：上訴駁回。¹¹

討論

主題標籤：主題標籤(Hashtag)，又稱為話題標記、題標，是Twitter、Facebook及Instagram等社群媒體重要的自我表達、交流意見的互動管道。主題標籤由一個#號加上一個詞、單字，或沒有空格的一句話所構成，使用在社群網站的貼文，可將各篇獨立的貼文串連在一起，藉著各種題標，連結到同一個平台內有相同題標的貼文。主題標籤通常可以包含字母、數字和底線。因英文廣泛使用hashtag，2014年6月牛津英語詞典已加入此字。英文hashtag一詞也即為「#號」本身，已成為一個直觀且靈活的標籤工具，在社交媒體平臺上用於索引關鍵詞或主題分類，使社群媒體用戶增加連結緊密度與強連結，因而，社群媒體使用互動過程中所發布的圖文內容，有助於了解和預測個體用戶或潛在消費者行為，從而達成行銷效益、個性化推薦及品牌形象之管理。¹²

#我也是(#MeToo)運動：2017年後，#MeToo運動與#MeTooMedicine運動全球85國遍地開花，臺灣的教育、政治、學術、演藝界、醫界也開始延燒，學者更檢視與分析醫學

教育、醫療職場上的雇主責任、申訴管道與案件分析，提醒雖然2024年新版性平三法上路後，除非高權者願意重視，並著手改變，否則受害人仍會擔心成為犧牲者而不敢出面。¹³⁻¹⁵

性平三法：我國原有性平三法：(1)性騷擾防治法（2006年施行）⁵；(2)性別工作平等法（原名稱：性別平等工作法，2002年3月8日施行）；(3)性別平等教育法（2004年6月施行）¹⁶⁻¹⁷，行政院院會於2023年7月13日通過「三法」修正草案，同月底立法院三讀通過以上「性平三法」，強調：以被害人保護為中心，強化「有效」打擊加害人的裁罰處置、完備「友善」被害人的權益保障及服務、建立專業「可信賴」的性騷擾防治制度。「性平三法」新制自2024年3月8日施行，勞動部2025年3月10日公布「職場性騷擾案件通報系統」2024年統計：申訴1,577案，成立案件共949件(60.1%)，以製造業占21%最多；不成立有396件(25.1%)，其餘14.8%未完成調查。(1)通報來源：公務機關佔了22%，其餘77%則是來自一般公司行號；(2)被害人：九成是女性，年齡主要集中在25到44歲。(3)申訴內容：大多屬於讓人感到不舒服的言語或行為「敵意式性騷擾」，其中又以肢體和口語騷擾最常見。(4)加害人：72.9%為非權勢。(5)行業：以「製造業」最多，其次是「公共行政及國防；強制性社會安全」產業，第三為「醫療保健及社會工作服務業」。(6)案件成立：多數雇主會記申誠，並安排加害人接受教育訓練，也有些人被記過，並有127名行為人遭解僱。勞動部提

醒：(1)不管公司大小，雇主一旦知道職場上有人遭遇性騷擾，就要立刻處理，也要提供被害人必要的協助，轉介心理諮商或醫療服務。(2)雇主處理性騷擾事件要謹慎，也要同理受害人。¹⁸

時效消滅：甲雖於2012年間向A公司反應受到性騷擾，仍會擔心成為犧牲者而不敢出面，直至2019年12月11日方因「違法解僱」向N市政府勞工局提出申訴，並向民事法院起訴A公司；然而，民法第128條：「消滅時效，自請求權可行使時起算。以不行為為目的之請求權，自為行為時起算。」同法第144條：「時效完成後，債務人得拒絕給付。」性別工作平等法第30條：「第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。」職場性騷擾雖然成立，因損害賠償請求權已超過2年，賠償義務人又拒絕給付而無法得到補償。

結語

職災認定：勞動部職業安全衛生署頒佈之「職業病認定參考指引」分為：(1)人因性危害（10筆）；(2)化學性危害（131筆）；(3)生物性危害（18筆）；(4)物理性危害（11筆）；(5)社會、心理性危害（3筆）。「參考指引」總共173筆，是職業醫學專科醫師訓練與診斷職業病的重要參考指引²⁰，其中「社會、心理性危害」認定參考指引有3筆：(i)工

作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引；(ii)職業相關之創傷後壓力症候群認定參考指引；(iii)職業促發腦心血管疾病認定參考指引。職業醫學專科醫師亦依照「參考指引」進行職業病認定，本案一審法院同意B醫院之職業傷病診斷，二審法院直接引用A公司的抗辯：醫師判斷未考慮婚姻因素，不符「參考指引」認定要件，直接否定B醫師的職業傷病診斷，值得醫界與職業醫學專科醫師注意。

參考文獻

1. 法羅(Ronan F)著/鄭煥昇譯：性掠食者與牠們的帝國—揭發好萊塢製片大亨哈維·溫斯坦令巨星名流噤聲，人人知而不報的驚人內幕與共犯結構(Catch and kill : lies, spies, and a conspiracy to protect predators)。臺北市，臉譜出版；2021。
2. 坎托(Kantor, J)、圖依(Twohey, M)著/游淑峰譯：性、謊言、吹哨者—紐約時報記者揭發好萊塢史上最大規模性騷擾案,引爆#MeToo運動的新聞內幕直擊(She said : breaking the sexual harassment story that helped ignite a movement)。臺北市，麥田出版；2021。
3. 簡莉穎、厭世姬：人選之人造浪者原創劇本書：附編劇、導演、製作人、演員創作思考(We are all wave makers)。新北市，大家出版；2023。
4. 臺灣高等法院高雄分院110年度侵上訴字第32號刑事判決。
5. 侯岳宏：性騷擾防治法—判決與解釋令彙

- 編(Sexual harassment prevention act)。臺北市，元照；2022。
6. 臺北高等行政法院109年度訴字第1484號判決（第七庭，2022年5月19日）。
7. 勞動部職業安全衛生署：「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」2022年9月修訂，(<https://www.osha.gov.tw/>) 2025-4-10 visited。
8. 最高法院92年度台上字第1979號民事判決（給付遲延補服勞務）。
9. 臺灣新北地方法院109年度勞訴字第51號民事判決（勞動法庭，2020年10月5日）。
10. 臺灣高等法院109年度勞上字第190號民事判決（勞動法庭，2023年3月28日）。
11. 最高法院112年度台上字第1535號民事裁定（最高法院勞動法庭第一庭，2024年9月12日）。
12. 潘懿安：運用社會網絡分析社群媒體Hashtag使用(Hashtag Analysis of Facebook Fan Page Posts Using Social Network Analysis)。中原大學資訊管理學系學位論文；2023。
13. 彭秀玲：從“#MeToo”運動思考台灣性侵害與性騷擾的現狀(Rethinking #Me too about current situation of sexual assault and sexual harassment in Taiwan)。中華團體心理治療 2017；23(4)：1-3。
14. 林雅萍，李宜軒，于政民：臺灣醫界的#MeToo運動。性別平等教育季刊 2018；83期：60-64。
15. 葉怡廷：醫療職場中的性騷擾－以醫師經驗為例(Sexual Harassment in the Medical Workplace: The Experience of Medical Students and Doctors)。台灣家庭醫學雜誌 2024；34(4)：185-94。
16. 呂明蓁：多元文化的跨界教/學(Teaching gender issues in cultural diversity classroom)。臺北市，教育部；2024。
17. 呂明蓁：性少數的困境(The challenges of sexual minorities)。臺北市，教育部；2024。
18. 中央廣播電台：職場性騷擾 勞動部統計：6成申訴案成立、製造業最嚴重(2025-4-10)。(<https://www.rti.org.tw/news/view/id/2245278>) 2025-4-11 visited。
19. 侯岳宏：性別工作平等之理論與實踐。臺北市，元照；2021。
20. 蕭易知，陳婉亭，葛謹：創傷後壓力症候群－臺灣臺北地方法院112年度訴字第4192號民事判決評析。台北市醫師公會會刊。2025；69(4)：19-27. 