

臺灣花蓮地方法院民事判決

114年度勞訴字第15號

原告 陳○璇

訴訟代理人 孫裕傑律師(法扶律師)

被告 美商樺伍股份有限公司

法定代理人 鍾信光

訴訟代理人 洪博威

被告 James C Lee

訴訟代理人 林庭暘律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年11月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，即為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄及法律之適用（最高法院98年度台上字第1695號判決意旨參照）。次按一國法院對涉外民事法律事件，有無一般管轄權即審判權，悉依該法院地法之規定為據。原告既向我國法院提起訴訟，則關於一般管轄權之有無，即應按法庭地法即我國法律定之，惟我國涉外民事法律適用法並未就國際管轄權加以明定，是應類推適用民事訴訟法之規定（最高法院97年度台抗字第185號、96年度台上字第582號裁判意旨參照）。

01 二、又按外國公司於法令限制內，與中華民國公司有同一之權利
02 能力；外國公司非經辦理分公司登記，不得以外國公司名義
03 在中華民國境內經營業務。公司法第4條第2項、第371條第1
04 項分別定有明文；末按非因法律行為而生之債，其當事人於
05 中華民國法院起訴後合意適用中華民國法律者，適用中華民國
06 法律，涉外民事法律適用法第31條亦定有明文。

07 三、經查被告美商樺伍股份有限公司(下稱被告公司)於民國110
08 年12月30日在我國辦理核准登記之外國公司，美商樺伍股份
09 有限公司台灣分公司於民國110年12月30日在我國辦理核准
10 登記之分公司(卷內公司登記表)；被告James C Lee為美國
11 籍(卷內美國護照彩色影本)；審酌原告係依侵權行為及僱用
12 之法律關係起訴，主張之侵權行為地在我國、聘僱契約第二
13 點係以我國勞動基準法為準，固有適用我國法之意思，被告
14 公司為在我國設立之外國公司，兩造就本院有管轄權、僱傭
15 關係部分準據法適用我國法律均明確表示同意、侵權行為部
16 分均依涉外民事法律適用法第31條亦表示同意適用我國法
17 (卷第348頁)，故本件應以我國法律為準據法。

18 四、本件不涉及專屬管轄，兩造就本院有管轄權乙節，均未予爭
19 執，且均到場為言詞辯論，合於應訴管轄之規定。

20 貳、實體部分

21 一、原告起訴主張：

22 (一)原告自民國112年11月14日受僱於被告美商樺伍股份有限公
23 司(下稱被告公司，報到日為112年11月13日)，擔任公司資
24 料管理專員，工作內容為每日使用提供的工具分析數據相關
25 資訊、與數據團隊密切合作，辨別和解決不準確或不完整的
26 數據相關資訊，並將其回報給團隊的其他成員、主動向相關
27 單位要求更新資訊及早修正不準確或不完整的數據相關訊
28 息、及其它與上列各項相關事務；辦公地點由原告自行選擇
29 之國內地點；每月薪資為新臺幣(下同)4萬元。其中國內
30 地點應包含大陸地區及台澎金馬地區。

31 (二)被告公司疑似不滿原告拒絕配合主管要求前往臺北住宿一

01 晚，且不滿原告拒絕與公司老闆（負責人）聚會用餐，遂於
02 113年12月間，以原告績效未達標準及違反工作準則為理
03 由，依勞動基準法第11條第5款規定「勞工對於所擔任之工
04 作確不能勝任時」，終止兩造間僱傭關係，原告於114年1月
05 6日向花蓮縣政府申請勞資爭議調解請求被告公司盡速恢復
06 兩造間之僱傭關係，惟兩造調解不成立。勞資爭議調解不成
07 立後，原告在申請法律扶助期間，接獲自稱「洪博威」所傳
08 送之簡訊，簡訊內容除包含對原告之指謫外，又稱被告公司
09 同意恢復僱傭關係，要求原告向「Khong」之電子信箱聯繫
10 辦理復職相關手續，否則將於114年3月3日以曠工為由終止
11 勞動契約云云，惟原告不了解何謂「辦理復職手續」，被告
12 公司逕自增加雙方約定之勞務給付內容，此項辦理復職之要
13 求應不生法律上之意義，被告公司有原告之電子郵件，只須
14 交辦工作即可，要求原告與其他人聯繫並不合理。被告公司
15 於114年3月以中壢東興郵局存證號碼000069號存證信函(卷
16 第53-55頁)主張被告公司自114年2月17向主管機關投保後至
17 114年3月3日皆未回覆，依勞基法第12條第1項6款「無故曠
18 職三日」依法終止與原告間之勞動契約，被告公司顯然早已
19 預謀，目的只是為了創造終止勞動之事由，其終止行為不合
20 法，請求確認原告與被告公司間僱傭關係存在。

21 (三)被告片面拒絕原告服勞務，爰依民法第487條，請求被告給
22 付自114年1月1日起迄今未按月給付原告之薪資及至准許原
23 告復職之日止，按月於每月7日給付原告4萬元；被告公司於
24 114年3月3日中斷原告之全民健康保險資格，但因可追溯投
25 保中斷之期間，故請求被告公司補辦理自114年3月3日起至
26 原告恢復工作之日止之全民健康保險加保事宜。

27 (四)原告在被告任職期間被告James C Lee擔任被告公司資料管
28 理部門主管，係代表被告公司行使管理權之人，並代表被告
29 公司處理有關原告事務之人，卻利用權勢、機會，以具有性
30 意味或性別歧視之言詞(如附表，卷第205-304頁對話紀
31 錄)，對原告造成脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干

01 擾原告之人格尊嚴、自由意識，且將之作為勞務契約報酬、
02 考績、陞遷、降調等交換條件，係性騷擾，爰依侵權行為損
03 害賠償之法律關係請求被告應連帶負非財產上損害賠償10萬
04 元及損害額一倍之懲罰性賠償金10萬元。

05 (五)並聲明：1. 確認原告與被告美商樺伍股份有限公司間僱傭關
06 係存在；2. 被告美商樺伍股份有限公司應自114年1月1日起
07 至准許原告復職之日止，按月於每月7日給付原告4萬元，及
08 各期自當月8日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
09 息；被告美商樺伍股份有限公司應為原告補辦自114年3月
10 3日起至准許原告復職之日止之全民健康保險加保事宜；被
11 告美商樺伍股份有限公司、James C Lee應連帶給付原告20
12 萬元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年
13 息百分之五計算之利息；原告願供擔保請准予假執行之宣
14 告。

15 二、被告美商樺伍股份有限公司則以：

16 (一)被告公司雖於113年12月間，以原告績效未達標準及違反工
17 作準則為理由，依勞動基準法第11條第5款規定「勞工對於
18 所擔任之工作確不能勝任時」規定，向原告表示終止兩造間
19 僱傭關係，並依法給予預告工資及資遣費，經原告向花蓮縣
20 政府聲請勞資爭議，於114年2月14日調解後雖調解不成立，
21 惟被告公司內部開會後，仍同意恢復兩造僱傭關係，主動於
22 114年2月17日為原告投保並追溯自114年1月1日，並在任何
23 工作條件未變更下，允諾原告恢復原職位，於114年2月18日
24 通知恢復原告勞保及僱傭關係，並以存證信函、Email、手
25 機簡訊等方式通知原告，然原告收受通知後，仍拒絕返回被
26 告公司，故被告公司於114年3月3日以勞基法第12條第1項第
27 6款無正當理由繼續曠工三日終止與原告間之勞動契約。被
28 告公司要求原告報到之對象係被告公司營運長。

29 (二)原告當初係因工作上有多次遲到並錯過會議之紀錄，且工作
30 位置IP在中國上海，違反勞動契約第二條第5款之規定，被
31 告公司始依勞基法第第11條第5款終止與原告間之僱傭關

01 係，惟被告公司恢復與原告間之僱傭關係後，仍按月給付原
02 告薪水，被告公司已分別給付17,333元(114年1月月薪4萬元
03 扣除已領取之資遣費22,667元)、4萬元(114年2月月薪4萬
04 元)、3,636元(114年3月3-4日薪水，因3月1-2假日不給
05 薪)、3,689元(114年1月1日至114年2月16日勞工退休金補貼
06 部分)。

07 (三)關於附表事實工作聚餐部分係提醒原告「wear a little bi
08 t nicer」即穿著正式、盛裝打扮或稍微正式，並無不妥，
09 另外James C Lee稱呼「dear」之對象亦非原告，而係另外
10 一位同事「Guan Jhen」，且dear亦常用於信件開頭，並無
11 不妥，原告請求被告公司連帶負侵權行為損害賠償之責係無
12 理由，並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，
13 請准宣告假執行。

14 三、James C Lee則以：被告公司所召開之工作會議未經被告公
15 司允許，員工不得私自錄影音，原告所提出之對話紀錄翻譯
16 因被告不識中文，且為原告所製作，故爭執證據能力；關於
17 附表編號1之事實，被告已於會議當場解釋是係因操作錯
18 誤；關於附表編號2之事實係要求員工著正式禮服、妝髮；
19 關於附表編號3之事實，被告用意係因老闆Andy會參加，希
20 望給予老闆好印象，以利原告、被告之部門同事職涯發展、
21 凝聚向心力之建議，並無強制，且當日亦有其他同事未出席
22 未獲懲處，原告亦無因未參加而受懲處，至於聚餐地點為高
23 檔飯店，依照被告在國外之生活經驗，高檔飯店有服裝禮儀
24 之要求，故較為著重，並非性騷擾或性別歧視，聲明：原告
25 之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣告假執行。

26 四、本院之判斷：

27 (一)原告於112年11月13日入職被告公司，以電腦網路視訊及線
28 上工作方式，擔任資料管理專員，約定月薪4萬元，雙方簽
29 有書面契約，僱傭關係自112年11月14日起正式生效，未定
30 期限，乃不定期勞動契約性質。於113年4月間任職期間，原
31 告主張主管James C Lee曾要求其於聚餐時穿著盛裝，並有

01 使用「Dear」稱呼等言行，原告據此認為構成性騷擾，惟被
02 告辯稱此乃社交禮儀及組織凝聚力之展現。嗣於113年12月
03 間，被告公司以原告工作績效未達標、工作IP位址異常（位
04 於大陸上海）及時常遲到等事由主張原告不勝任工作，依勞
05 動基準法第11條第5款規定通知原告終止勞動契約，並於114
06 年1月1日辦理退保及發給資遣費22,667元。原告對此終止行
07 為不服，於114年1月6日向花蓮縣政府申請勞資爭議調解，
08 請求恢復僱傭關係。兩造於114年2月14日調解不成立後，被
09 告公司轉變立場，於114年2月17日主動為原告辦理勞工保險
10 加保，並追溯至同年1月1日以示恢復僱傭關係。翌日（114
11 年2月18日），被告公司透過存證信函、電子郵件及簡訊通
12 知原告復職，允諾恢復原職原薪，惟要求原告須電子郵件方
13 式聯繫營運長「Khong」辦理相關復職報到手續，否則將以
14 曠職為由終止勞動契約。自114年2月18日至3月2日期間，原
15 告雖收受上述復職通知，然因主觀上認為被告應直接交辦工
16 作任務、無需額外聯繫特定人辦理手續，故始終未與被告公
17 司「Khong」聯繫，亦未回信溝通，呈現沈默狀態。被告公
18 司遂於114年3月3日，以原告無正當理由繼續曠工三日為
19 由，依勞動基準法第12條第1項第6款規定再度通知終止勞動
20 契約，並於同日辦理退保。嗣後，被告公司於114年3月間寄
21 發中壢東興郵局第000069號存證信函，向原告重申終止契約
22 合法之旨等事實，有卷內兩造陳述及相關證據可稽，為兩造
23 所不爭。故本件爭點在於：被告公司終止契約是否合法？被
24 告James C Lee之言語是否對原告構成性騷擾？

25 (二)被告終止勞動契約係屬合法：

- 26 1. 按勞動契約之定性，係以三大「從屬性」為審查基準，亦即
27 雇主所負對勞工高度之照護義務，乃因員工與資方間具備人
28 格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性之重要特徵。基於上述
29 特性，勞動關係係具高度人格從屬性之繼續性關係，首重兩
30 造之信賴。
- 31 2. 遠距工作型態（「遠距/居家辦公（Work From Home）」這

一特殊的勞動型態，係建立於雇主對勞工更高度之信賴基礎之上。受僱人對於工作地點、服勤狀態之誠實告知，乃雇主行使指揮監督權之必要前提。勞工雖得彈性選擇辦公地點，然其勞務提供地仍受勞動契約之約束，並負有確保資安及通訊流暢之義務。

3. 本件被告公司營業登記為「資料處理服務業」（卷第43頁），而實際上係屬嘉里物流之子公司（卷第66頁），依原告調解時對於其工作內容之說明，可知其所謂資料管理專員職務，係從事監看船運及貨櫃動態之工作，因此涉及被告公司及其客戶之航運、貨櫃及物流路徑等具高度商業敏感性之數據。審諸全球航運實務，該等資訊之安全性及完整性關乎供應鏈之法律責任與商業信譽，具備高度保密性。復考量被告為美商公司，其數據傳輸受相關資通安全法規及跨境管制之約束，大陸地區對於數據存取與監管之環境特殊（設有「數據安全法」及「反間諜法」，對於境外公司（尤其是美商）存取其境內數據，或在境內傳輸涉及物流、基礎設施之數據有嚴格監管；國家級監控之資安長城（The Great Firewall）的干擾，在大陸地區對外網路通訊需使用VPN翻牆連線，不僅通訊不穩定，導致視訊會議遲到，且VPN本身就是資安破口。），顯與台灣地區不同，故勞動契約約定於『國內地點』辦公，顯係基於資安風險控管與法律合規之必要性，並考量兩岸勞動市場之薪資條件不同，本件契約所指之國內地點，應非包含原告自行片面擴張定義之包括中國大陸地區。

4. 原告就被告指稱其工作IP位址係在上海乙節，並不爭執，而以國內地點應包括中國大陸地區為辯詞。原告身為資料管理專員，理應知悉連線地點對數據安全之重要性，竟未經被告公司許可，逕自於境外之上海地區提供勞務，且多次發生視訊會議遲到之情事，顯已嚴重破壞遠距工作之指揮監督體制。原告雖辯稱國內地點包含大陸地區，然衡諸我國現行勞動法令、保險實務及美商企業之安防常規，難認其主張為正

01 當。其隱瞞工作地點之行為，除使被告公司承受資安風險
02 外，亦嚴重損及勞動關係之信賴基礎，應認已達違反勞動契
03 約情節重大之程度。

04 5. 原告主張其主管於113年4月間通知要求其代表部門親赴上級
05 主管Andy的午餐會議，這種餐會固然形式看起來不屬於工作
06 範圍之事項，但對於一個平時以網路工作的團體而言，應屬
07 管理方法上的員工向心力及組織合作意願之查核手段。衡諸
08 一般社會通念，公司舉辦由負責人出席並全額負擔費用之聚
09 餐，實屬職場常見之凝聚力活動或福利項目，對勞工而言難
10 謂有何不利。審酌本件為遠距工作態樣，雇主對勞工所在位
11 置之掌控力薄弱，要求實體見面以核實勞工服勞務之狀態，
12 核屬必要且合理之查勤手段。況且，原告之主管在視訊上已
13 有試探其是否在人在台灣的話語（濕度及地震等），並以出
14 席午餐會為測試「誠實度」之手段，蓋勞工之誠信乃遠距勞
15 務給付之核心評價標準。倘非原告當時實際人在上海，不在
16 台灣，常理而言，應不可能不顧上級主管對部門團隊之印
17 象，拒絕出席午餐會，是以被告公司查核IP位址確認原告始
18 終在上海而不在台灣後，最後才會於113年底（事隔拒絕出
19 席午餐會半年以上）做出以原告不適任工作為由之資遣決
20 定。

21 6. 勞動基準法第11條第5款規定反面解釋，勞工對於所擔任之
22 工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。所謂
23 「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能
24 力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為
25 而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞
26 務給付之義務者亦屬之。此由勞動基準法之立法本旨在於
27 「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀
28 之，為當然之解釋（最高法院86年度台上字第82號民事判
29 決）。勞工對雇主之「誠實度」自屬品行及工作能力所考察
30 之項目。原告自簽約後實際身處大陸地區（上海市）卻未據
31 實告知，並多次規避雇主實體見面之查勤指示，復於事後將

01 雇主之合法管理行為指摘為性騷擾，顯見原告主觀上已無服
02 從雇主指揮監督之誠意，且其誠信操守已達令雇主無法產生
03 基本信賴之程度。由組織從屬性的角度觀之，若原告以遠距
04 為由拒絕現身午餐會，不僅是拒絕社交，更可能被解讀為
05 「隱瞞違約事實」之欺罔行為。衡諸經驗法則，誠信蕩然之
06 勞工，縱具備專業技術，因誠實度之疑慮，亦難謂能適任數
07 據管理等涉及公司資訊安全之職務。被告公司主張原告主觀
08 上確不能勝任工作，洵非無據。是以，被告公司於114年1月
09 1日終止契約，並辦理退保及發給資遣費22,667元，應屬合
10 法。

- 11 7. 勞資爭議發生後，雇主對於先前終止契約之合法性雖仍持辯
12 論，然為免訴訟期日冗長導致雙方損害擴大（例如：勞工長
13 期無薪資收入、雇主恐負擔鉅額受領遲延薪資），雇主本於
14 防止損害擴大之誠信原則，主動通知勞工復職並恢復勞健保
15 投保，核其性質應屬「防禦性之受領勞務意思表示」。此種
16 復職指示，實類似民事訴訟法上「定暫時狀態處分」之精
17 神，旨在於法律關係終局確定前，先予暫時性之處置，不
18 同處係雇主不待法院裁定介入，即自行先實施。雇主雖令勞
19 工復職，然其主觀上並非承認原終止處分為不法，亦非拋棄
20 其訴訟上之防禦權。易言之，雇主係在維持「終止合法」之
21 法律抗辯下，基於經營管理之必要，暫時恢復勞務之受領，
22 而非自認解雇不合法，亦非另立新約之意思。本件被告公司
23 於勞資爭議發生後，要求原告應向營運長或指定主管以電子
24 郵件方式報到領受任務，此項指示乃因兩造前已有信賴破裂
25 之嫌，雇主為防範經營風險，於正式交辦核心業務前，先行
26 透過行政手段測試勞工服勞務之誠意與配合度，屬職務指示
27 權之正當行使。原告既已知悉被告公司恢復投保並發出復職
28 通知，自應依指示配合報到程序，以展現其主觀上確實具有
29 服勞務之意思與能力。原告捨此不為，竟單方解讀被告之通
30 知為承認解僱不法，並以此為由拒絕配合行政手續，顯係誤
31 解防禦性復職之法律本質。原告既知悉該復職通知，卻執意

01 拒絕與指定窗口聯繫，無視雇主之指揮監督，顯已違背勞工
02 之忠誠義務。原告空言被告應直接交辦任務，卻不配合公司
03 行政流程，實難認其具有服勞務之真意。原告選擇採取消極
04 對抗態度而未實際提供勞務，由誠實信用之觀察角度，自難
05 認被告公司仍處於受領遲延之狀態，且原告無故不到職之事
06 實，亦足資評價其後續曠職事由之成立。惟被告公司第一次
07 以資遣方式終止契約，既已使兩造間勞動契約關係消滅，固
08 可不再論被告以原告曠職三日以上依勞基法第12條第1項第6
09 款終止契約行為效力之必要。然而，被告公司既自行退縮至
10 以114年3月3日以「曠職三日以上」為由解雇，基於辯論主
11 義，亦應認其終止契約之主張為有理由。

12 (三)原告主張被告James C Lee之言語性騷擾，應無理由：

- 13 1. 按性平法第12條第1項、第2項、第4項規定：「本法所稱性
14 騷擾，指下列情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人
15 以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成
16 敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格
17 尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求
18 職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞
19 或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報
20 酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。本法所稱權勢
21 性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、
22 監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。...前三項性騷擾之
23 認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之
24 關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為
25 之」。準此，工作職場上無論階級及性別均應相互尊重，任
26 何人以性或性別關係而為具有性意味或性別歧視之言詞或行
27 為，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，不當影響工
28 作等之性騷擾行為，應構成對工作自由及人格尊嚴之人格法
29 益侵害之侵權行為。又認定當事人爭執事實所憑之證據，不
30 以直接證據為限。如能以間接證據證明間接事實，且綜合諸
31 間接事實，得以在符合論理及經驗法則下，推認待證事實為

真實者，亦無不可（最高法院108年台上字第1758號判決意旨參照）。

2. 言語性騷擾之認定，除被害人之主觀感受外，仍應考量行為人之言詞是否具備性意味或性別歧視、發生之背景、環境、當事人關係及有無影響工作表現等客觀因素，並以一般社會通念之合理受害人標準綜合評斷。本件原告指摘被告 James C Lee 要求其出席聚餐並穿著盛裝、稱呼「Dear」等語。經查，被告公司係屬美商，職場溝通偶有「Dear」之開場，且要求員工於負責人出席之正式餐會應注意服裝儀容（Dress Code），核屬國際商務之通例，客觀上難認具有性意味或性別歧視。復觀兩造對話脈絡，上開被告於提及同事皮膚之前，係討論其自己的手指太乾，而問台灣會不會很乾燥，其他同事回答說台灣很潮濕，上開被告才回說潮濕很好，這樣對皮膚很好等語，屬一般生活話題之寒暄，並無涉及性別上的情形（卷第205頁）。至於稱呼「Dear」等語的對象也不是原告（卷第206頁）。至於相關言論均係圍繞商務會餐活動之安排，並無任何涉及性暗示或索求性服務之具體內容。原告雖主張其主觀感到冒犯，然衡諸一般理性之受僱人，於相同職務背景與社交場合下，應能理解此為雇主維護公司形象與組織凝聚力之管理行為，尚不足以構成敵意工作環境。若非原告身在上海不能出席而堅持拒絕出席一個普通餐會，上開被告也不會用盡唇舌，設法想說服原告出席，而上述言語都是說服原告出席的過程，也許用語未思慮到原告日後會提告，致未字斟句酌，用語未臻嚴謹，然由整體觀察其內容及用意，並無任何刻意表達關於性別方面之意思，只是希望原告像一般愛美女性，打扮漂亮的體面出席，予上級主管一個好印象，而有助於部門之日後發展而已。原告復未能證明其因拒絕穿著「盛裝」（此為原告自行註解，非當時用語之正式服裝）而遭受職務上之不當對待（資遣係因工作地點違約與不誠實等另案事由），上開被告也不是當天要出席餐會之人，並無職場性騷擾的動機，難認客觀上有何不法之舉，

是原告主張性騷擾及請求損害賠償，為無理由。

(四)綜上所述，被告公司以原告違反契約上工作地點而刻意隱瞞，並於要求復職後仍不向主管報到為由，主張依勞基法第12條第1項第6款終止契約，乃屬有據，兩造間已無勞動關係存在，且依原告提出之證據無從認定被告James C Lee有言語性騷擾之行為。從而，原告請求確認僱傭關係存在、命被告公司按月給付4萬元工資及法定遲延利息、補辦理全民健康保險加保事宜；及命被告公司、James C Lee應連帶給付原告20萬元及法定遲延利息等，均無理由，應併原告假執行之聲請予以駁回。本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論述。

據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 12 月 26 日
勞 動 法 庭 法 官 沈培錚

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本並繳納上訴裁判費）。

如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 12 月 26 日
書 記 官 丁瑞玲

附表

編號	原告主張
1	被告James C Lee於113年1月18日（會議影片記錄2024_01_17_short）會議中，突然問臺灣天氣是否乾燥？並稱「你們皮膚很好」，並將女同事的臉部畫面放大給員工看，同事詢問為什麼把畫面給大家看？被告James C Lee說「平常都放在另一個螢

	幕，今天弄錯一邊了」，並稱突然看到「親愛」的同事名字，感覺得特別好等語。
2	被告James C Lee於113年1月23日(會議影片記錄Record_2024_01_22_15_07_25_325)要求員工穿著正式禮服、注意髮妝、化妝及白手套等語。(經查，不是與原告談話，而是與其他同事的玩笑話，卷第237至238頁)
3	被告James C Lee於113年4月間向原告表示：你必須與老闆吃飯，訂一間酒店房間，公司會付酒店房間費，給老闆一個好印象，對你的工作有利，也利於你在公司的未來發展，公司會付錢支付酒店費用，你就訂一間酒店房間，好好休息、睡覺，起床後穿上一件好看的連身裙，好好打扮，和老闆Andy吃午餐等語。
4	於113年4月間：公司早上開會，主管再次提到老闆Andy於5月中返台，想要來參加公司聚餐，地點改為台北，但花蓮於同年4月3日發生大地震，受到餘震影響，鐵路班次不穩定，且有可能區間行駛緩慢，坐車時間延長，仍有災害發生可能性，原告表示不參加該次公司聚餐，但被告James C Lee不斷在會議中要求原告一定要去，並在會議後留下原告進行一對一談話。爾後，原告再一次在會議中，向被告James C Lee表示自己受到地震影響，近一個月以來都有睡眠問題，半夜經常驚醒，且鐵路運輸狀況仍不穩定，只有單線行駛，交通來回時間逾6小時，原告當時也很害怕乘坐火車，實在不方便前往聚餐，但被告James C Lee於該次會議後，要求繼續與原告進行一對一談話，雙方對話內容如下： 被告James C Lee：「Jennifer. You need to go. You have to go. You could book a hotel, we w

ill cover the hotel fees.」(中文翻譯：Jennifer，你一定要去，你必須去。你可以訂一間酒店房間，我們會付酒店房間費)

原告：「But it's not work-related. It's just a lunch. Why do I have to go?」(中文翻譯：但是這跟工作內容沒有關係啊，只是午餐。為什麼我一定要去?)

被告James C Lee：「Andy is going to be there. Guan Jhen will not go. Candy is new. If you could make a presence for Data team. Make a good impression. It's good for your work and good for the future development in the company.」(中文翻譯：老闆Andy會去啊，Guan Jhen不去，Candy比較晚到職，你可以去代表我們組。給老闆一個好印象，也對你的工作有利，也利於你在公司的未來的發展。)

原告：「Candy is going, she could just present for Data team for us.」(中文翻譯：Candy會去啊，讓她代表我們組。)

被告James C Lee：「Jennifer, just go. (Yelling with angry tone.) Company is gonna pay..., the compensate for the hotel, just book a hotel, take good rest, get a good sleep. Wake up and put on a nice dress, dress all pretty, go lunch with Andy. I don't wanna hear anything else.」(中文翻譯：Jennifer, 你就去(生氣的語氣大聲地說)公司會付錢...，支付酒店的費用，你就訂一間酒店房間，好好休息、睡覺。起床後穿上一件好看的連身裙，好好打扮，和老闆Andy吃午餐。我不想再聽你說其他事情。)

