

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞訴字第83號

原告 A女(真實姓名、年籍資料詳卷)

訴訟代理人 黃心慈律師

李衣婷律師

被告 溫承燁

訴訟代理人 吳孟謙律師

林若馨律師

被告 台灣極沃股份有限公司

法定代理人 廣畑三之丞

訴訟代理人 洪邦桓律師

林妙蓉律師

吳嘉瑜律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年9月3日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應連帶給付原告新臺幣壹拾貳萬元，及分別自如附表所示之
利息起算日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告連帶負擔百分之十二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾貳萬元為原告預
供擔保，免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告任職於被告台灣極沃股份有限公司(下稱極沃公司)大立
門市擔任專櫃銷售員，被告A O 4為原告之同事，惟自民國

113年9月起至114年4月間，被告A O 4不斷在兩人共同工作時，在大立門市店鋪公眾區域或店鋪休息室內對原告為下列之行為及言語：

- 1、於114年3月間下午約5點許，在大立門市倉庫內，原告上班時穿著吊帶襪及鏤空蕾絲，當時原告正在休息用餐，被告A O 4便持店鋪內手機拍攝原告之腿部，並要求原告站起來轉一圈給自己看，原告拒絕被告要求，被告仍繼續拍攝，且之後再將照片展示給另一名女同事看，該名女同事認為不妥，擔心照片外流，嗣將照片刪除，被告A O 4甚至有將前開其拍攝原告腿部的照片拿給另一位男同事閱覽並評論(下稱編號1行為)。
- 2、於114年1月至2月間某日下午，在大立門市櫃台，被告A O 4在與原告討論公事時，對原告說：「妳再這樣，我就叫○○○○(註：某位已自公司離職之員工)來強姦妳！」(下稱編號2行為)
- 3、於113年10月至11月間某日下午，在大立門市櫃台，被告A O 4當面評論原告的外貌表示：「妳的腳很漂亮，絕對會幹死妳！」、「妳今天奶很大ㄟ！」、「妳是我看過最美的熟女！」(下稱編號3行為)。

(二)被告A O 4之上開行為業經極沃公司組成調查小組訪談相關證人(下稱系爭調查程序)後，依相關事證認定為真實，且認為被告A O 4所為之性騷擾行為構成性別平等工作法(下稱性平法)第12條第1項第1款之敵意環境式性騷擾行為(下稱系爭調查報告)。而原告因長期於工作中遭受被告A O 4不當性騷擾，而有焦慮、失眠、憂鬱、影響工作專注力、莫名情緒低落哭泣頻繁，嗣因身心瀕臨崩潰，原告甚至萌生尋死念頭而有以切穿工具自傷和服用過量精神藥物，導致精神不穩，無法正常工作而頻繁請假之情況，原告經醫生診斷有廣泛性焦慮症、急性壓力反應、憂慮症，且曾因處於急性期而住院治療，又因原告有自傷行為於114年5月29日遭自殺防治責任通報，而前往心理諮商所定期接受個別心理諮商，顯見

01 原告因被告A O 4之性騷擾行為身心受創俱疲，被告A O 4
02 至今卻對自身之作為毫無悔意，不僅未曾道歉，甚至無視原
03 告之訊息，實令原告痛苦不堪。

04 (三)再者，極沃公司身為雇主，本應負有提供受雇者免於性騷擾
05 之工作環境，且於原告向主管反映遭被告A O 4不當言行性
06 騷擾時，本應即時開啟調查並盡速採取立即有效之糾正補救
07 措施。原告於113年9月至114年4月此段期間，上班時屢遭被
08 告A O 4言語性騷擾，囿於被告A O 4之女友Betty為極沃
09 公司之南部區經理，為原告之直屬主管，原告才不斷隱忍未
10 向上申訴，直到114年3月底，被告A O 4之女友晉升為副理
11 後，原先的南部區經理改由訴外人許德輝擔任，原告才決定
12 將其長期遭被告A O 4性騷擾一事向上申訴。原告於114年4
13 月21日將其遭被告A O 4性騷擾一事向區經理許德輝口頭反
14 映後，同年月24日許德輝便要求與原告進行視訊會議，然該
15 次會議中區經理不僅未向原告說明公司後續將採取之調查程
16 序、防免或補救措施或詢問原告是否有需要公司提供相關協
17 助等，反而不斷向原告表示一旦此事件向上陳報會影響大立
18 門市之營運、原告繼續在原單位任之人際關係，甚至反問原
19 告若被告A O 4向其道歉，是否可以不向上陳報等語，以試
20 圖勸說原告息事寧人，原告見狀深感心寒，認為極沃公司並
21 無調查此事及保護受騷擾員工之真意，只是希望能私下解決
22 平息風波，原告才會在結束與區經理之視訊會議後表示：

23 「Resky事情不用往上陳報了，謝謝你，辛苦了。」，並於
24 隔日即114年4月25日再次向區經理傳訊表示：「其實昨天的
25 面談我很失望，因為跟星期一你跟我說的完全不一樣，我不
26 期望公司那邊會怎麼幫助我，你昨天說我陳報上去會影響大
27 立店和我是否有人際關係的問題，昨天我們要討論的應該是
28 A O 4對我偷竊和性騷擾的部分，可是昨天你只說他跟我道
29 歉我一樣要向上呈報嗎？我星期一就有說過我要向上
30 報…。。」等語，原告向區經理反應完，於114年4月27日自
31 行前往警局針對其遭被告A O 4偷竊及性騷擾一事提出刑事

告訴，警局於隔日即同年4月28日前往原告工作之大立門市調查此事，極沃公司見原告提告且警察已介入調查後，才於當日下午正式成立公司內部調查案件。足見極沃公司並未於接獲原告通報遭被告A O 4性騷擾時，立即依法展開調查，而係直到原告自行前往警局提告後才不得不正式開啟調查程序，且極沃公司亦非於接獲原告申訴時立即進行調度措施，係直至114年5月6日才將原告調至另一分店上班，顯見極沃公司並未盡到雇主之職場性騷擾防免責任。

(四)準此，原告自得依性騷擾防治法第12條第1、2項前段、性平法第27條第1項前段及第2項、同法第29條前段、民法第184條第1項、第2項及同法第195條第1項前段等規定，請求被告A O 4與極沃公司連帶賠償原告新臺幣(下同)100萬元；又因被告A O 4尚在待業中，恐有無資力賠償原告之情形，則極沃公司亦應依性別平等工作法第27條第2項規定代為賠償等語。並聲明：被告A O 4、極沃公司應連帶給付原告100萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告答辯：

(一)被告A O 4則以：系爭調查報告未見原告主張遭受性騷擾之完整事實，且對被告A O 4於調查過程中所提出與原告間之對話完全省略不論，如此調查品質欠缺公正性與專業性；且調查小組成員除訴外人陳令宜與謝青芳為外聘委員，其餘三人為公司內部人員且均不在勞動部「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」內，專業性及調查公正性均不無疑問；況性別平等工作法就職場性騷擾成立與否之認定，就「行為人」部分並無任何法定之救濟管道，侵害人權甚鉅而有違憲疑慮！依照目前法制，行為人僅能透過在後續之民事訴訟程序中請求法院重新審視調查報告，以主張自身之權益，而依前所述，系爭調查報告實有諸多瑕疵及不合理之處，已難驟採。再者，系爭調查報告完全忽略原告與被告A O 4不僅為同事關係，先前亦為關係親近之好友，二人日常互動相處情

01 形經常有與性意味相關之言詞，原告甚至會與被告A O 4分
02 享其與其他人間之性經驗等情事，有Line對話紀錄可證，然
03 系爭調查報告對此脈絡隻字未提，其調查顯有重大瑕疵。倘
04 如原告所自陳其113年9月起即長期遭受被告A O 4職場性騷
05 擾，期間又豈有可能屢次與被告A O 4分享其性生活及有償
06 性行為之經驗？顯已違常情及人性。又原告與被告A O 4經
07 常揪KTV唱歌，倘如原告所稱於113年9月起即長期遭受被告
08 A O 4職場性騷擾，應會對於KTV唱歌此種在密閉環境中之
09 情境避之唯恐不及，又豈有可能與被告A O 4約KTV唱歌，
10 益徵原告主張並非實在。再者，倘如原告所陳其自113年9月
11 起即長期遭受被告職場性騷擾，又豈可能會在被告A O 4詢
12 問班表時，向其開玩笑說：「騙你的，我有上班，想我了
13 齄」、「想跟我休齄」、「畢竟我是你高雄的好朋友」等
14 語。實則，原告之所以提出本件性騷擾事件之申訴，乃因11
15 4年4月中起因被告A O 4對原告經常臨時請假之出勤狀況有
16 意見，原告因此對被告A O 4心生不滿，二人關係破裂之後
17 才對被告A O 4提出本件性騷擾申訴之舉，惟被告A O 4僅
18 係對原告之出勤狀況會造成主管及同事之困擾，卻遭原告扭
19 曲為係針對其懷孕流產之性別歧視，顯係故意汙蔑被告A O
20 4。另原告雖提出診斷證明書及諮商紀錄表，惟原告之全部
21 就診日期均係在原告提出性騷擾申訴之日期之後，倘如原告
22 所主張其自113年9月以來即長期遭受被告性騷擾，期間豈可
23 能完全沒有進行相關治療或諮商？且上所載之會談內容雖紀
24 錄到原告面臨職場性騷擾事件，然此乃原告所自述，並非客
25 觀之事證，反而依據該紀錄表紀錄原告之憂鬱病史及支持系
26 統，原告因與家人有負向互動即家暴成長經歷，關心原告之
27 案父已離世、原告其他家人態度排拒等情，佐以原告於114
28 年4月初進行人工流產，人工流產後均有可能是導致焦慮及
29 抑鬱症狀之原因，故無法排除原告之身心狀況係因其面臨非
30 預期懷孕及施行人工流產、家人態度所致，顯難據此推論其
31 所經歷之身心狀況與被告A O 4有關等語，資為抗辯。並聲

01 明：原告之訴駁回。

02 (二)極沃公司則以：法院應不受系爭調查報告結果所拘束，原告
03 主張之性騷擾行為實欠缺其發生之具體時間、地點及發生場
04 景等細節，就被告A O 4是否確實構成性騷擾之侵權行為乙
05 節，原告仍應負舉證責任，況依被告A O 4所提出其與原告
06 間之對話紀錄，在在顯示原告與被告A O 4間之關係相當熟
07 稔，倘被告A O 4確對其有性騷擾行為，原告自應對被告A
08 O 4避之唯恐不及，又何以私下往來密切甚至主動告知其意
09 外懷孕等私密情事？是被告A O 4究否對原告構成性騷擾行
10 為，甚或如原告所稱長期騷擾行為，實非無疑，原告仍應就
11 其主張被告A O 4對其成立性騷擾行為之事實負舉證責任。
12 再者，於原告反映性騷擾事件前，公司內部即設有「工作場
13 所性騷擾防治措施申請及懲戒規範」，並於公司內部網站上
14 公告「性騷擾防治、申訴及調查處理措施」、「禁止工作場
15 所性騷擾」及「預防職場不法侵害」等書面聲明，要求員工
16 遵守前開職場相關性騷擾防免規則，並於職場張貼「禁止性
17 騷擾」告示使員工得以知悉，且公司與被告A O 4之勞動契
18 約第18條第2項明文約定：「對於與業務上相關連之人員互
19 動時(含言語與行為)，無論該人是否為所屬本公司員工，皆
20 絕對禁止性騷擾與職權騷擾或任何可能被視為騷擾之行
21 為。」，公司亦定期安排法務人員進行性騷擾防治相關宣
22 導，並設置相關測驗要求全體員工進行，而被告A O 4均有
23 通過上開測驗，足證公司已訂定相關防治性騷擾之法規，並
24 積極向員工進行相關教育訓練及宣導，使其理解職場性騷擾
25 基礎知識，以盡力防免相關事件之發生。又公司於內部網站
26 設置「員工相談通報申訴窗口」，就性騷擾事件員工得通報
27 主管或向不法侵害申訴窗口求助，即特設「sstw.i0000000n
28 et.co.jp」之電子信箱作為職場性騷擾事件申訴窗口管道，
29 員工均得直接經前開電子信箱向公司提出申訴，且於原告與
30 被告A O 4原工作之高雄大立店員工休息室內，所張貼A4大
31 小之「禁止性騷擾」告示上亦載有前開電子信箱，店內所有

員工均應知悉其得經前開店子信箱向被告公司提起相關申訴，倘如原告所稱其於114年3月間即向店長反映卻未獲店長處理，擔憂遭新店長甚或斯時區經理即被告A O 4女友阻撓云云，原告仍得自行直接經前開電子信箱向被告公司提起本件申訴。另原告主張其於114年3月間即向店長反應而未獲處理云云，然依店長於系爭調查中之訪談紀錄，店長縱曾聽聞被告A O 4與原告之對話，然因其無法判斷當下是在開玩笑還是在做性騷擾的動作，只能制止他們不要講話，而衡以原告與被告A O 4間之對話尺度相較一般正常朋友同事關係開放，究否構成言語性騷擾本即有疑，實難期待被告公司於此之前即介入其等交友往來甚或針對被告A O 4為相關處置，倘在無任何申訴或舉報之情形下，即由被告公司率然為之，反不無有違勞動基準法等相關勞動法規之可能。再公司於114年4月24日由區經理許德輝與原告進行會議後，隔日進行公司行政內部商討，經週末假日後於翌日週一即同年月28日再次由區經理及被告公司勞政部門人員與原告面談確認申訴具體內容，於前揭勞政部門面談確認後當日即正式成立申訴，公司並迅速組成調查小組進行調查，且立刻調動工作以降低原告與被告A O 4之職務上接觸，嗣經調查性騷擾成立後，亦予被告A O 4懲處及積極提供原告多次心理諮商資源及法律諮詢協助，可見被告公司於期間並無任何怠慢或延遲之情形。原告雖主張向許德輝反映然卻遭其要求息事寧人，並提出原證4之對話紀錄為佐，然該對話紀錄僅為其與許德輝二人之對話，且均係原告片面之詞，無從證明114年4月24日當日會議談話內容即確如原告所稱有意壓下此事，況原告係向主管口頭反映而非經公司內部申訴信箱，倘如原告所稱向主管反映未獲主管處理云云為真，本件大有石沉大海之可能，何以速於同年24日即召開會議甚至立案進行調查，顯見公司並無隱瞞之意。從而，被告已於原告就性騷擾行為提起申訴前，恪守性平法，盡力防免其所屬員工發生性騷擾之事，於收受原告就性騷擾行為所提申訴後，亦積極採取立即有效之

糾正及補救措施以免發生更大危害，是公司並未違反性平法第13條第2項規定，原告應不得依同法第27條第1項前段、第29條前段請求公司與被告A O 4負連帶賠償責任；原告雖另主張被告亦應依性平法第27條第2項規定負賠償責任，惟原告並未就該項所定被告A O 4已陷於無資力一節為舉證，自無請求公司負該項衡平責任之餘地。再者，依原證3原告諮商紀錄會談內容所載：「因與家人有負向的互動及家暴成長經歷，案主於事件前已定期的身心科就醫」、「案主的原生家庭情感較為疏離，較關心自己的案父已離世，其他家人態度排拒，感到自己在受迫害的事件中都未能被家人關懷，而復原情況起伏」，已見原告本即定期至身心科就診，家庭關係對其影響非微，難認原告主張前開症狀與本件性騷擾事件存在因果關係等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告前任職於極沃公司大立門市擔任專櫃銷售員，被告A O 4為原告之同事，曾於原告114年某日上班時持手機拍攝原告之腿部並給其他同事看，原告於114年4月21日告知區經理許德輝有關其遭被告A O 4性騷擾一事，並於114年4月24日與許德輝加入視訊會議，於同年月25日與許德輝有如原證4之對話內容，被告公司於同年4月28日與原告確認申訴內容並成立申訴案件，同年5月5日經原告同意將原告調至另一分店上班，同年5月6日原告正式到另一分店上班。

(二)嗣經極沃公司依工作場所性騷擾防治措施準則第12條第2項及第13條規定，由極沃公司內部人員及外部專業人士組成調查小組，經調查並訪談相關人員後，該調查小組認為被告A O 4成立職場性騷擾，極沃公司依此調查報告對被告A O 4記過3次，被告A O 4其後並自請離職。

四、得心證之理由：

(一)被告A O 4有無對原告為上開編號1至3行為？其是否應對原告負性騷擾之賠償責任？

1、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責

01 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
02 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
03 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184
04 條第1項前段、第195條第1項前段載有明文。次按所謂性騷
05 擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或
06 性別有關之行為，且有「以明示或暗示之方式，或以歧視、
07 侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使
08 人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、
09 教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。」之情
10 形者，性騷擾防治法第2條第1項第1款亦有明定。復按性騷
11 擾之防治目的在維護被害人與性或與性別有關之人格自主尊
12 嚴。性騷擾防治法施行細則第2條並規定：「性騷擾之認
13 定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、
14 行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」是
15 性騷擾之認定，應依個案事件發生之背景、當事人之關係、
16 環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判
17 斷，應由被害人感受出發，以其個人觀點思考，著重於被害
18 人主觀感受及所受影響，非以行為人侵犯意圖判定，但須輔
19 以「合理被害人」標準，考量一般人處於相同之背景、關係
20 及環境下、對行為人言詞或行為是否通常有遭受性騷擾之感
21 受而認定（最高行政法院109年度上字第1180號判決意旨參
22 照）。

- 23 2、次按性平法第12條第1項、第2項、第4項規定：「本法所稱
24 性騷擾，指下列情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何
25 人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造
26 成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人
27 格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或
28 求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言
29 詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、
30 報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。本法所稱權
31 勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指

揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。...前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之」。準此，工作職場上無論階級及性別均應相互尊重，任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為，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，不當影響工作等之性騷擾行為，應構成對工作自由及人格尊嚴之人格法益侵害之侵權行為。又認定當事人爭執事實所憑之證據，不以直接證據為限。如能以間接證據證明間接事實，且綜合諸間接事實，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年度台上字第1758號判決意旨參照）。再者，依民事訴訟舉證責任之分配，受訴法院於具體個案決定是否適用民事訴訟法第277條但書所定之公平原則，以轉換舉證責任或降低證明度時，得視各該訴訟事件類型之特性及待證事實之性質，審酌兩造舉證之難易、距離證據之遠近、經驗事實之性質，審酌兩造舉證之難易、距離證據之遠近、經驗法則所具蓋然性之高低等因素，並依誠信原則以為決定（最高法院114年度台上字第926號判決意旨參照）。而性騷擾事件多具隱密性，事發時除當事人外通常別無他人在場見聞，法院於欠缺直接證據之情形，得由行為人外在表徵及行為時客觀狀況，綜合各種間接或情況證據，本諸社會常情及人性觀點，依據經驗法則及論理法則，綜合全辯論意旨予以審酌判斷（最高法院114年度台上字第102號判決意旨參照）。本件原告主張被告A O 4有對其為性騷擾行為，則原告固應就此負舉證責任，惟因性騷擾行為通常具有隱密性而難以留存具體客觀證據，且在場見聞之其他同事亦為極沃公司之員工，於極沃公司在本件訴訟中否認被告A O 4對原告有性騷擾行為之情形下，亦難期與極沃公司間尚存有僱傭關係之其他員工得毫無保留地出庭證述，故倘仍要求原告就行為發生之方式及細節負嚴格證明之程度，實屬過苛，是本院認為性騷擾行為因原告難以取得直接證據，

01 因此考量原告於事發後之反應是否與一般受性騷擾者之心理
02 狀態及行為表現相符，以及被告A O 4行為模式之相關證
03 據，依經驗法則與論理法則就整體證據綜合判斷，如認被告
04 A O 4實施性騷擾之蓋然性已達顯著優勢，即應認定原告已
05 盡舉證責任；若被告否認有性騷擾行為，仍得出反證以妨礙
06 本院基於原告舉證所得之確信，合先敘明。

07 3、編號1行為部分：

08 (1)原告主張被告A O 4有於114年3月間下午約5點許對其為編
09 號1行為等情，而被告A O 4固不否認其有拍攝原告腿部之
10 行為，惟辯稱腿部並非具有性意味、亦非隱私之身體部位，
11 故單純拍攝腿部部位之行為並不構成性騷擾，且其並未同時
12 發表性意味之言論云云(參本院卷二第163頁、第250頁至第2
13 51頁)。經查，依極沃公司之員工吳韋琮於系爭調查程序之
14 訪談時稱：差不多在3月份的時候，伊在倉庫裡面做倉庫業
15 務，然後那時候原告應該就是一樣在裡面休息，那天她穿得
16 比較清涼一點，被告A O 4就突然進來拿著店鋪的手機，講
17 一些原告今天穿得很清涼、很色之類的話，也有拍攝的動
18 作，伊都有在場見聞，伊以為被告A O 4只是有拍的動作，
19 後來因為被告A O 4還有給其他同事May看照片，然後May才
20 跟伊說他真的有拍照喔等語(參本院卷一第390頁至第391
21 頁)；另極沃公司之員工李馨妤(即May)亦於訪談時稱：那天
22 就是原告穿吊帶襪上班，被告A O 4從事務所出來的時候，
23 他拿著我們店裡的手機把照片給伊看，照片就是由大腿往上
24 拍，沒有拍到整張臉，但看得出來是誰，並跟伊說：妳看原
25 告穿這樣很騷等語(參本院卷一第435頁至第436頁)，足徵原
26 告所主張之上情，核與吳韋琮、李馨妤於訪談中所述內容相
27 符，且該二人所述情節均係其等親自見聞，並非僅係聽原告
28 轉述而來，該二人亦與被告A O 4並無怨隙，應無刻意虛偽
29 陳述攀誣之理，況該二人係經調查小組分別訪談，倘被告A
30 O 4並無上開行為，其等之陳述應難以如此相互吻合而無矛
31 盾扞格之處，據此堪認被告A O 4有持店鋪內手機拍攝原告

之腿部，並向原告表示妳今天穿得很清涼、很色等語，復將該照片持予李馨妤觀看，並稱原告穿這樣很騷等情，應屬真實，是被告A O 4所辯其於拍攝原告腿部時未曾發表性意味之言論云云，難認可採。從而，被告A O 4於工作場所中，因認原告之穿著很清涼而帶有性意涵，方對原告大腿部位拍照，堪認其所為拍攝行為確與性及性別有關，復發表原告穿這樣很色、很騷等言論，衡諸一般人之觀念中，此等言論乃具有性暗示、性貶抑之形容詞，而被告A O 4於工作場所公開針對原告的身體與氣質為此評論，在社會通念上足以使女性感到不舒服或遭受冒犯，而造成敵意性或冒犯性之工作環境，致侵害原告人格尊嚴，應已構成性騷擾行為，至甚明確。

(2)被告A O 4雖辯稱：其與原告為好友，二人對話經常有具有性意味之玩笑話，且原告之所以提起本件申訴，乃因114年4月中起其對原告之出勤狀況有意見，原告方會對其心生不滿云云(參本院卷一第240頁至第243頁)，並提出其等間line對話為證(參本院限閱卷中所附被告A O 4民事答辯(一)狀之證物)。惟查，觀原告與被告A O 4間之line對話紀錄，原告與被告A O 4間之私下互動固經常有與性相關之對話，然此屬於雙方合意或特定情境下的社交互動，並不表示原告即須無界限容忍被告A O 4對其具有性別特徵或身體特徵之腿部進行拍攝、對其公開為性暗示或性貶抑等言詞品頭論足，且原告於事發後亦有向同事Orli抱怨此事其遭被告A O 4冒犯而覺得不舒服噁心等語，此據Orli於系爭調查程序訪談時陳述明確(參本院卷一第401頁至第402頁)，是綜合當時現場為工作場所之公開地點、尚有其他同事在場、被告A O 4未經原告同意之拍攝舉止及性相關言論，及原告之事後反應等，均足徵被告A O 4所為已使原告感覺被冒犯且不尊重，是尚難僅以被告A O 4主觀上認為其乃對原告開玩笑、此為兩造間之互動模式，遽推論原告須毫無保留地容忍被告A O 4之上開行為，故被告A O 4此部分所辯並非可採。

01 (3)極沃公司固辯稱：依被告A O 4與原告間之對話紀錄，顯示
02 原告與被告A O 4間之關係相當熟稔，倘被告A O 4確對其
03 有性騷擾行為，原告自應對被告A O 4避之唯恐不及，又何
04 以私下往來密切甚至主動告知其意外懷孕等私密情事云云，
05 惟觀原告與被告A O 4之對話內容，雖可見原告於114年4月
06 8日傳訊告知被告A O 4其因懷孕將請假一事(參本院卷一第
07 531頁至第539頁)，然原告亦向被告A O 4稱其已有以電話
08 告知店長金武翔因其懷孕將請假(參本院卷一第535頁)，顯
09 見原告告知被告A O 4及店長金武翔其懷孕一事，僅係因其
10 工作上請假所需，尚難據此否定原告有遭受被告A O 4性騷
11 擾之情事，是極沃公司此部分所辯礙難憑採。

12 3、編號2行為部分：

13 原告主張被告A O 4有於114年1月至2月間某日下午對其為
14 編號2行為等情，而被告A O 4則否認其有為上開言論，並
15 辯稱：伊只是對原告說「要叫Johnny把你包起來」，而「包
16 起來」僅為前同事Johnny的口頭禪，並非強姦之意云云(參
17 本院卷二第164頁至第165頁)。經查，依高雄大立門市店長
18 金武翔於系爭調查程序訪談時陳稱：基本上如果是伊自己
19 聽到的部分來講，被告A O 4有說叫某人來強姦原告，該某
20 人是他們兩個的共通朋友，原告有當場說：「你很噁心」這
21 樣子，但伊不確定當下是在開玩笑還是真正的在做性騷擾的
22 動作，所以伊有請他們不要聊天等語(參本院卷一第378頁至
23 第379頁)，是金武翔確有親自見聞被告A O 4向原告稱要叫
24 某人來強姦她之言論，且原告亦有當場向被告A O 4表示噁
25 心之感，故被告A O 4空言否認其曾為上開言論，並非可
26 採。復參同事吳韋琮於系爭調查程序訪談時稱：原告有跟伊
27 說被告A O 4叫Johnny來幹她這件事，她那時候有點情緒，
28 覺得很不舒服挺生氣的等語(參本院卷一第396頁)，足見原
29 告亦於事後向同事吳韋琮表達遭冒犯之不適感，此顯與原告
30 及被告A O 4於line私下對話時，雙方均係處於有意願相互
31 開玩笑之互動模式有悖，並衡以被告A O 4係於工作場所中

01 公開為此言論，且「強姦」乃屬於極度嚴重的性暴力之意，
02 具有強烈的性本質與冒犯性，依一般社會通念，足使女性感
03 到不受尊重，原告亦已明確回應「你很噁心」而直接表達了
04 拒絕與不歡迎的態度，並於事後向其他同事抱怨，堪認被告
05 A O 4 所為確對原告之人性尊嚴造成侵害及衝擊，並導致其
06 產生負向情緒，自難以被告 A O 4 單方主觀上認為其僅係在
07 開玩笑而得作可恣意為性騷擾言論之正當理由，是被告 A O
08 4 就編號2行為已構成性騷擾，洵足認定。

09 4、編號3行為部分：

10 原告主張被告 A O 4 於113年10月至11月間某日下午，在大
11 立門市櫃台曾當面評論其外貌表示：「妳的腳很漂亮，絕對
12 會幹死妳！」、「妳今天奶很大ㄟ！」、「妳是我看過最美
13 的熟女！」等語，然被告溫承否認其有對原告為性騷擾行
14 為，辯稱：其並未向原告表示「妳的腳很漂亮，絕對會幹死
15 妳！」、「妳今天奶很大ㄟ！」等語，且「妳是我看過最美
16 的熟女」，僅係稱讚原告，依一般社會通念難認均會使人感
17 到不適或遭性騷擾之感等情(參本院卷二第165頁至第167
18 頁)。而查：

19 (1)有關「妳的腳很漂亮，絕對會幹死妳」之言論：

20 依吳韋琮於系爭調查程序訪談時陳稱：伊曾在旁邊有稍微聽
21 到被告 A O 4 向原告說：「如果你今天是陌生人的話，我可
22 能會幹你」等語(參本院卷一第392頁)，同事Sarah亦於系爭
23 調查程序訪談時稱：伊有聽到被告 A O 4 說：「如果我在路
24 上看到你的話，會想要幹死你。」等語(參本院卷一第418
25 頁)，是該二人均一致陳述曾親自聽聞被告 A O 4 有對原告
26 想要幹死像原告這樣的女性此言論，而衡以此乃具有強烈性
27 暗示、性暗示暴力，為貶抑他人人格尊嚴的粗鄙言詞，衡諸
28 常情，應足使一般人感到遭受侵犯與不適，復參Orli於系爭
29 調查程序訪談時表示：原告曾向其抱怨被告 A O 4 說如果他
30 在路上看到這樣子的女生的腳，會想要幹死她這樣，她覺得
31 很噁心等語(參本院卷一第402頁)，益徵原告主觀上確因被

01 告A 0 4上開言論而有遭受冒犯之感受，是被告A 0 4就此
02 行為已構成性騷擾，應堪認定。

03 (2)有關「妳今天奶很大ㄟ！」之言論：

04 依原告於系爭調查程序之訪談時陳稱：「奶很大」那個是那
05 時候沒有人到場，然後是May剛好那一天有跟伊搭班，伊就
06 跟她說：剛剛被告說伊奶看起來超大，然後May就回說好噁
07 心喔等語(參本院卷一第460頁)，是依其所述，被告A 0 4
08 向其稱「奶很大」時，僅有原告一人在場而無他人在旁，則
09 同事Orli於系爭調查程序訪談時所陳：被告A 0 4有向原告
10 說：「你今天這樣看起來奶好大哦！」等語(參本院卷一第3
11 99頁)，此究竟是否為Orli親自見聞或僅係聽聞他人轉述，
12 實非無疑，且轉述之內容本即存有與真實狀況不一致之可能
13 性，復查無其他證據可資佐證其真實，本院尚難僅以Orli之
14 上開陳述遽認被告A 0 4確有向原告為此言論。

15 (3)有關「妳是我看過最美的熟女」之言論：

16 依同事Ryan及Wayne於系爭調查程序之訪談中均一致稱被告
17 A 0 4曾有向原告表示：妳是我看過最美的女人等相類言語
18 (參本院卷一第409頁、第431頁)，固可認定被告A 0 4有向
19 原告為此言論，然衡諸社會通念，此言論客觀上係表達稱讚
20 之意，尚難足使一般人聽聞後通常會感受到遭受冒犯或不尊
21 重，核與上開性騷擾之要件未合，故不構成性騷擾。

22 5、被告A 0 4固辯稱依同事於系爭調查程序之訪談中所陳，可
23 見其與原告平常就會互相開黃色笑話，故其對原告所為並不
24 構成性騷擾云云(參本院卷二第58頁至第61頁)；另極沃公司
25 亦辯稱依證人A 0 2、A 0 1於本院審理中之證詞，可見原
26 告平時就會與被告A 0 4或其他同事主動談及性相關話題，
27 對話尺度相當開放，無法認定被告A 0 4有對其性騷擾云云
28 (參本院卷二第223頁至第225頁)。而查，縱依金武翔、Orl
29 i、Wayne於系爭調查程序之訪談中及證人A 0 2、A 0 1於
30 本院審理中均曾提及原告與被告A 0 4會互相聊與性有關的
31 話題、開黃色笑話(參本院卷一第379頁、第399頁、第426

頁、第429頁)，然此僅能認定原告平時與被告A 0 4熟稔，可以互相分享性有關之話題，亦願意配合無傷大雅之黃色笑話，惟此並非表示原告毫無限制地開放自己的身體界線，且由被告A 0 4所為上開行為之情節觀之，充滿性暴力之言論及對女性尊嚴之蔑視，實已遠超一般玩笑之範疇，而足以構成人格尊嚴之侵犯，是被告此部分所辯礙難據為其有利之認定。

6、被告A 0 4雖提出其分別與證人A 0 2、A 0 1之IG對話紀錄，及證人A 0 2之證詞，抗辯原告才是更經常主動與被告及其他同事分享其個人性生活及性隱私資訊之人，且雙方僅係互相調侃，並非性騷擾，原告係因出勤問題方申訴被告A 0 4云云(參本院卷二第235頁至第246頁)。惟查，依被告A 0 4分別與證人A 0 2、A 0 1之對話紀錄，固可見證人A 0 1向被告A 0 4抱怨原告請假問題、證人A 0 2向被告A 0 4表示原告很可怕，只想要錢等語(參限閱卷所附被告A 0 4民事答辯(二)狀之證物)，然證人A 0 1並未提及有關性騷擾一事，僅係向被告A 0 4表達其對原告請假狀況之不滿，自難執此反推被告A 0 4並無上開性騷擾行為或原告係因出勤問題方指控被告A 0 4等情。另依證人A 0 2於本院審理時證稱：原告會主動與被告A 0 4聊與性有關之話題，伊感覺比較像是同事間互相調侃，而原告有曾經跟伊抱怨過被告A 0 4講話過頭，於申訴前原告的出勤狀況不是很好，伊會在IG上向被告A 0 4表示原告春風得意感、只想要錢、就一副公司任我隨心所欲的感覺這些話，是其個人主觀之想法等語(參本院卷二第195頁至第202頁)，可見其所述認為原告與被告A 0 4間之對話感覺是互相調侃、其向被告A 0 4表示原告春風得意感、只想要錢、一副公司任我隨心所欲的感覺等語，均僅屬證人A 0 2之個人主觀感受及推測之詞，自亦難執此推論原告並未遭受被告A 0 4性騷擾及其係因出勤問題方指控被告A 0 4等節，故被告A 0 4此部分所辯，實非有據。

01 7、被告雖抗辯調查小組於系爭調查報告之訪談有以誘導詢問之
02 方式進行調查，故相關人之陳述並非可採云云(參本院卷二
03 第251頁至第252頁)。惟經本院審酌上開受訪者所陳述之內
04 容，均係經調查小組以開放式問句為詢問，再由受訪者自由
05 陳述情節過程及內容，並非以預設答案於問句中之方式詢
06 問，已難認有為誘導詢問之情形，且被告復未能具體指明受
07 訪者前揭陳述內容係遭如何之誘導詢問而得，本院自無從認
08 定該等受訪者之陳述俱不足採，故被告此部分所辯礙難憑
09 採。

10 8、準此，被告A O 4對原告所為編號1、2，及編號3想要幹死
11 像原告這樣的女性等具有性意味之言詞或舉措，顯逾越不同
12 性別之同事間應有之尊重與界限，在社會通念上足以使女性
13 感到不舒服或遭受冒犯，而造成敵意性或冒犯性之工作環
14 境，致侵害原告人格尊嚴，應已構成性平法第12條第1項第1
15 款之性騷擾行為，則原告因此感受到精神上痛苦，依民法第
16 184條第1項前段、第195條第1項前段規定請求被告A O 4賠
17 償慰撫金，自屬有據。

18 9、按慰撫金之多寡，應斟酌雙方之身分、地位、資力與加害之
19 程度及其他各種情形核定相當之數額。其金額是否相當，自
20 應依實際加害情形與被害人所受之痛苦及雙方之身分、地
21 位、經濟狀況等關係決定之(最高法院85年度台上字第460
22 號判決意旨參照)。本院審酌原告與被告A O 4為同事關
23 係，本應具備性別平等意識，尊重異性同事之人格尊嚴與與
24 心理感受，惟被告A O 4多次於工作場所對原告為上開性騷
25 擾行為，造成原告身處於冒犯性之工作環境，侵害其人格尊
26 嚴；復審酌原告與被告A O 4之學歷、身分地位、經濟能力
27 (參本院卷二第67頁、第102頁、第105頁至第107頁、限閱卷
28 之勞保資料、財產所得)，及被告A O 4對原告所為性騷擾
29 之情節與程度、對原告所造成之損害等一切情狀，認原告請
30 求之精神慰撫金100萬元，尚屬過高，應以12萬元為適當。

31 (二)原告請求被告極沃公司與被告A O 4連帶負賠償責任，有無

理由？

1、按雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，性平法第13條第2項前段定有明文，此乃法律課予雇主事前防治及事後補救之義務，蓋雇主最有能力防杜此類事件發生，或即發生後亦得以迅速尋求相關之解決方式，是以法律課予雇主責任以建立完整之保障。又雇主於知悉有性騷擾情事時，即負有啟動立即有效之糾正及補救措施機制之義務，以降低被害人處於不友善環境之可能，且此「知悉」並不以被害人提出申訴為限，此觀性平法第13條第2項第1款、第2款分列「雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時」及「雇主非因被害人申訴而知悉有性騷擾事件時」此二情形而異其處理方式可徵，是自無從僅以被害人尚未提起申訴一節，即可免除雇主之糾正及補救措施。復按，受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。性平法第27條第1項亦載有明文。

2、極沃公司固抗辯其已遵行性騷擾防治之相關規定，除於工作規則中明文規範禁止性騷擾外，其與被告A04間之勞動契約亦約定不得為性騷擾之行為，並定期提供員工有關性騷擾防治之課程，亦要求員工均須通過性騷擾防治內容之測驗，復於工作場所張貼禁止性騷擾之公告及申訴管道，且對於性騷擾情事已盡力防止仍不免發生，復於接獲原告申訴後立即組成調查小組進行調查，應毋庸負連帶賠償責任云云，並提出工作規則、其與被告A04間之勞動契約、性騷擾防治相關課程及測驗紀錄、禁止性騷擾之公告、受理原告申訴紀錄等為證(參本院卷一第331頁至第336頁、第337頁至第347頁、第349頁至第374頁、卷二第53頁至第54頁、第153頁至第161頁)。惟按性平法第27第1項但書規定，應由極沃公司證明其均已就但書所揭示之「遵行本法所定之各種防治性騷

01 擾之規定」及「對該事情之發生已盡力防止仍不免發生」二
02 項要件，方能依法免負連帶賠償責任。經查：依店長金武翔
03 於系爭調查程序訪談時所陳：114年3月中下旬的時候，原告
04 有向其表達遭被告A O 4性騷擾，其給原告二個方向，一個
05 是先觀察，如果觀察過後覺得不ok再來處理，另一個是現在
06 就幫原告呈報上去，而原告是選擇先觀察，原告也有說不想
07 要跟被告A O 4一起上班，伊在4月的時候有稍微錯開，但
08 因為人力的問題，所以還是有交疊，不可能完全錯開等語
09 (參本院卷一第377頁至第388頁)，是早於114年3月中下旬
10 時，原告之主管即店長金武翔已知悉原告遭被告A O 4性騷
11 擾一事，縱因原告選擇觀察而未協助其提出申訴，然仍應採
12 取「立即有效之糾正及補救措施」，使原告免於處於具有敵
13 意性或威脅性的工作環境中。而極沃公司雖辯稱原告既尚未
14 提出申訴，故極沃公司無從介入處理云云，惟按，雇主係指
15 僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權
16 之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。性平
17 法第3條第3款前段載有明文。而店長金武翔為代表極沃公司
18 行使管理權或處理有關受僱者即原告事務之人，即視同雇
19 主，則原告既已向主管金武翔告知遭受性騷擾，即視同極沃
20 公司知悉性騷擾一事，極沃公司自不得以原告未提出申訴一
21 節，據為免除其依性平法第13條第2項所應負法定義務之正
22 當理由。而於原告向店長金武翔反映遭性騷擾一事後，極沃
23 公司除未依性平法第13條第2項第2款規定就相關事實進行必
24 要之釐清外，亦僅稍微錯開二人之排班，使原告與被告A O
25 4仍有長時間共處於同一工作場所，原告猶必須繼續承受可
26 能與被告A O 4接觸、互動的心理壓力，難認此係屬具體有
27 效之隔離措施，終致原告無法承受而於114年4月21日向區經
28 理許德輝有關其遭被告A O 4性騷擾一事，並於114年4月24
29 日與許德輝加入視訊會議，惟原告因許德輝於會議中表示呈
30 報上去會影響原告與大立門市是否會有人際關係之問題、被
31 告A O 4有助於大立門市營運等情，而於同年月25日與許德

01 輝有如原證4之對話內容(參本院卷一第272頁)，嗣極沃公司
02 於同年5月5日方安排原告調至另一分店上班(參上開兩造不
03 爭執事項(二)，本院卷二第343頁)，則自原告向店長金武翔於
04 114年3月中下旬反映遭性騷擾希望隔離一事起，極沃公司遲
05 至114年5月5日方採取完全之隔離措施，自難謂符合性平法
06 第13條第2項規定之「立即有效之糾正及補救措施」，是極
07 沃公司辯稱其已遵守性平法之規定云云，實非足採。從而，
08 極沃公司為原告之雇主，其於知悉性騷擾事件之情形時，未
09 採取立即有效之糾正及補救措施，未盡保護員工之責任，使
10 原告仍陷於敵意性環境而承受心理壓力，違反性平法第13條
11 第2項第2款規定，自不得依性平法第27條第1項但書規免除
12 與被告A O 4之連帶責任，故原告主張極沃公司應與被告A
13 O 4連帶負賠償責任，洵屬有據。

14 五、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
15 催告而未為給付，自受催告時起負遲延責任。其經債權人起
16 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
17 之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第2項定有明
18 文。次按遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求
19 依法定利率計算支持之遲延利息。又應付利息之債務，其利
20 率未經約定，亦無法律可據者，為週年利率百分之5，同法
21 第233條第1項及第203條分別定有明文。查原告對被告A O
22 4及極沃公司之損害賠償債權，係屬無確定期限之給付，則
23 依前揭規定，原告請求其等自起訴狀繕本送達翌日即分別自
24 如附表所示之利息起算日起，按週年利率百分之5計算之遲
25 延利息，於法有據，應予准許。

26 六、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第195條及性平
27 法第27條第1項前段規定，請求被告連帶賠償12萬元，及分
28 別自如附表所示之利息起算日起至清償日止，按週年利率百
29 分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請
30 求，則無理由，應予駁回。

31 七、本件為勞動事件，就主文第1項勞工即原告勝訴部分，應依

01 勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；並
02 同時酌定相當之金額，諭知被告得供擔保免為假執行。

03 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻
04 擊防禦方法，經本院審酌後，認均與本件判斷結果無影響，
05 爰不予一一詳予論述，附此敘明。

06 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項規
07 定。

08 中 華 民 國 115 年 9 月 24 日

09 勞動法庭 法 官 呂佩珊

10 以上正本係照原本作成。

11 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 115 年 9 月 24 日

14 書記官 解景惠

15 附表：

16

被告	利息起算日	出處
A 0 4	民國114年9月10日	卷一第71頁
台灣極沃股份 有限公司	民國114年8月12日	卷一第53頁 至第55頁