臺灣苗栗地方法院民事判決

110年度勞訴字第2號

原　　告　邱ＯＯ

000000000000000000

被　　告　台灣圓益石英股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　任昌彬

訴訟代理人　劉明義

　　蔣開梅

　　王邵如

　　江錫麒律師

　　柯宏奇律師

　　周銘皇律師

上列當事人間請求確認性騷擾事件不存在等事件，本院於民國111年4月18日言詞辯論終結，茲判決如下：

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、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1 項第2款、第3 款定有明文。查原告聲請調解時原聲明請求確認性騷擾事件不存在及賠償名譽損害新臺幣（下同）50萬元；嗣於民國110年11月1日具狀變更聲明，僅請求被告賠償215萬元及聲請供擔保假執行，核屬減縮及擴張應受判決事項之聲明，揆諸上開說明，並無不合。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠伊原任職於被告公司，於109年1月7日下午4時57分在被告

倉庫辦公室，於懷孕之女同事謝○○（真實姓名詳卷）進入辦公室後，伊出於關心朋友之立場，即對謝○○說，變胖了，屁股越來越大了，不要一直坐在椅子上，要謝○○多起身走動等言詞。嗣被告訪談相關人員後於109年1月20日認伊涉性騷擾，予以記大過一次處分，並於翌日公告，伊不服提出申復，被告公司仍於同年2月21日決定維持原決議記大過一次，並於同年月27日公告。

㈡伊對謝○○所為上開言詞並無任何具有「性意味」或帶有「性暗示」言詞，被告並未依性騷擾防治法施行細則第2條及性別平等工作法（下稱性平法）第12條規定，審酌事件發生之背景、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，只依謝○○主觀上感到不舒服，即認伊有性騷擾。又被告就此性騷擾於109年1月20日之調查及處理程序違法，謝○○僅係打電話向主管反應，並未明確表示被伊性騷擾，亦未主張要召開性評會；調查成員對伊及證人所做之調查，未做訪談紀錄及讓受訪談者簽名，其後之性評會議未讓伊及被害人陳述意見，參加會議之委員亦未於簽到簿或紀錄表簽名，即對伊作記大過處分，並於翌日公告，伊不服申訴後，被告公司仍維持原處分，並於109年2月27日公告，參與事件調查及處理人員，對於性騷擾事件內容未予保密，致公司內部員工知悉雙方當事人為何人，實不法侵害伊之名譽，爰依民法第184條第1項後段、第2項、第195條規定，請求侵權行為損害賠償等語。並聲明：㈠被告應給付原告215萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈡訴訟費用由被告。㈢願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：本件原告對懷孕之同事謝○○稱：懷孕越來越胖，屁股大…等語，謝○○當下對此性騷擾之言語，身心感到非常不舒服，當日稍晚即電話通知伊之安全衛生室提出申訴後自行就醫並請假安胎，於109年1月15日完成性騷擾申訴書面。伊即立刻訪談在場之人，並於同年月20日召開審議會

議，認定原告對謝○○之性騷擾行為成立，而對原告為記一大過懲處，並將結果分別通知原告及謝○○，惟原告拒絕簽收，被告乃於同年月21日公告懲處結果；原告申訴後，伊再度召開申復會議，做出維持原決議之結論，並於109年2月27日公告懲處申復結果。又伊對原告所為上開調查、審議及處分，乃依公司所定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法（下稱申訴及懲戒辦法）及工作規則第70條第4款規定，對原告行使人事懲戒權，為正當權利之行使，並無故意或過失侵害原告之權利可言等語，資為抗辯。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告原為被告員工，擔任製程工程師，兩造於109 年7 月16日於本院調解成立（109 年度苗勞簡專調字2號），被告於該日起離職。

㈡原告於109 年1 月7 日下午4 時57許，在被告倉庫辦公室，見訴外人謝○○懷孕在身進入該辦公室，即對謝○○說肚子愈來愈大了、變胖了，且屁股也變大了，不要一直坐在椅子上等語；在場聽聞之同事有戊○○、丁○○、甲○○。

㈢謝○○於109 年1 月7 日向被告申訴，被告於109 年1 月20日召開會議決議依被告工作規則第70條第4 款規定對原告記大過一次，被告於109 年1 月21日公告（公告內容並未記載當事人姓名及具體事實），被告於109 年1 月22日上午通知原告，原告表示不接受，拒絕在通知單上簽名。原告復於109 年2 月7 日向被告提出申復，被告於109 年2 月21日召開會議，決議維持原決議，並於109 年2 月26日通知原告，原告拒絕於通知單上簽名，被告於109 年2 月27日公告申復結果（公告內容亦未記載當事人姓名及具體事實）。

四、兩造爭執事項：

㈠原告於109 年1 月7 日下午4 時57分許，在被告倉庫辦公室對謝○○說肚子愈來愈大了、變胖了，且屁股也變大了，不

要一直坐在椅子上等語，是否違反性平法第12條第1項之規定？

㈡原告請求被告賠償新臺幣2,150,000 元，是否有理由？

五、本院得心證之理由：

㈠原告於109 年1 月7 日下午4 時57分許，在被告倉庫辦公室對謝○○說肚子愈來愈大了、變胖了，且屁股也變大了，不要一直坐在椅子上等語，是否違反性平法第12條第1項之規定？

1.原告主張：伊與謝○○為好友關係，伊基於朋友立場出於關心身體健康所為上開言詞，並無任何具有性意味、帶有性暗示或性別歧視之言詞，並無性騷擾謝○○之意思，被告未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認定，逕以謝○○主觀上覺得不舒服，即認定伊違反性平法第12條之規定，尚有不當等語；被告則辯稱：伊接獲謝○○性騷擾申訴後，立刻訪談在場之人，召開審議會議，認定原告之上開言語係屬性騷擾等情。

2.按性平法第12條規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或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詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。前項性騷擾之認定，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。」因此，性騷擾之認定應係以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思考，著重於被害人之主觀感受及所受影響，而非以行為人之侵犯意圖判定。故性騷擾事件應依個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、

行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判斷，在「合理被害人」的標準下，認定是否構成性騷擾，自非單以被害人之被侵犯感或個人認知、主觀感受予以認定，在「合理被害人」的標準下，考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受，故性騷擾之認定非以行為人主觀意圖判定。

3.經查：

⑴原告在被告倉庫辦公室，現場並有有多位同事在場之公開場所，對懷孕之女性謝○○說「肚子愈來愈大了、變胖了，且屁股也變大了…」等言詞，已涉及評論懷孕女性之身材，係屬性別歧視之言詞。

⑵依謝○○於被告審議小組訪談時稱：原告不是第一次有這樣的言詞，本事件發生時，當下也有人提醒原告，原告還繼續用奇怪的臉色看伊，原告當下的表情很讓人不舒服，讓伊很有壓力等情，是謝○○對原告所為上開言詞及表情，主觀上係感受不舒服及有壓力的。

⑶原告雖主張其與謝○○係好朋友關係，出於關心所為之言詞云云，並提出兩人之合照及LINE對話為證（見調解卷第87至88頁）；惟查朋友間交情有深淺之分，原告與謝○○同事，同事間之合照事屬平常，不能代表彼此即有深厚交情。又觀其LINE對話記錄，亦僅係因原告受傷在醫院，謝○○以LINE詢問原告狀況及叫原告多休息養傷等語，此等一般同事間詢問對方受傷狀況，亦屬平常之事，亦難認彼此間為好朋友。況如果原告與謝○○係好朋友關係，且原告上開言詞係出於關心之意，謝○○聽聞上開言詞後，應會對原告心存感謝，豈會打電話通知被告安全室及主管，並提出性騷擾申訴；又如果原告與謝○○為好友關係，原告又豈會於被記一大過處分後，對謝○○提出妨害名譽之刑事告訴（臺灣苗栗地方檢察署109年度偵字第3932號），是再再證明原告與謝○○並非交情深厚之好朋友關係。

⑷雖證人即在場同事戊○○、丁○○、甲○○雖均證稱原告與謝○○係好朋友，原告係關心謝○○等語；惟原告與謝○○是否好朋友關係，只有渠等間之認知才能斷定，且須渠等均互相認定彼此係好朋友，始能確定渠等為好朋友關係，無從由第三人由自己之認知猜測他人間關係如何，且原告是否出於關心之主觀意思，證人亦無從憶測，是上開證人之證詞不足作為有利原告之認定。

⑸綜上 ，依本件事件發生之背景為謝○○為已懷孕之女性、原告與謝當○○間並非交情深厚之好友關係、現場有多位男性同事在場之公開場合、原告之言詞及當時說話之表情，暨謝○○認知等具體事實綜合判斷，原告上開言詞係屬性別歧視之言詞，對謝○○造成冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾謝○○之人格尊嚴，確屬違反性平法第12條第1項性騷擾之規定。

㈡原告請求被告賠償新臺幣2,150,000 元，是否有理由？

1. 原告主張：被告就上開性騷擾事件於109年1月20日之調查及性評會議之決議違法，謝○○僅係打電話向主管反應，並未明確表示伊性騷擾，亦未請求召開性評會；調查成員對伊及證人所做之調查，未做訪談紀錄及讓受訪談者簽名，其後之性評會議未讓伊及被害人陳述意見，與會者亦未於簽到簿或紀錄表簽名，即對伊作記大過處分，並於同年月21日公告，再於同年月22日拿給伊及謝○○簽名；伊不服申訴後，被告公司仍維持原處分，並於109年2月27日公告，參與事件調查及處理人員，對於性騷擾事件內容未予保密，致被告內部員工知悉雙方當事人為何人，實不法侵害伊之名譽。是被告所為上開受理申訴、調查、召開性評會 、記大過等程序違反正當法律程序，後續之公告亦有重大瑕疵，故意污衊伊性騷擾之不法行為，侵害伊之名譽權，爰依民法第184條第1項後段、第2項、第195條規定，請求侵權行為損害賠償等語；被告則辯稱：原告違反性平法第12條第1項規定，伊依公司所定申訴及懲戒辦法

4.4、4.6規定調查、審議，並依工作規則第70條第4款規定記一大過處分，並公告處分結果，乃係對原告行使人事懲戒權，為正當權利之行使，並無故意或過失侵害原告之權利可言等情。

2.按民法第184條規定：「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。」所謂違反保護他人之法律者，係指以保護他人為目的之法律，亦即一般防止妨害他人權益或禁止侵害他人權益之法律而言；或雖非直接以保護他人為目的，而係籍由行政措施以保障他人之權利或利益不受侵害者，亦屬之。惟仍須以行為人有違反該保護他人法律之行為並其違反保護他人法律之行為與損害之發生間有相當因果關係為必要（最高法院100年度台上字第390號判決意旨參照）。次按侵害名譽權損害賠償，須行為人因故意或過失貶損他人之社會評價，而不法侵害他人之名譽，致他人受損害，方能成立。亦即行為人須具備違法性、有責性，並不法行為與損害間賅因果關係始足當之（最高法院104年度台上字第2365號判決意旨參照）。又原告依民法第184條第1項後段及第2項規定請求，自應證明被告有故意背以背於善良風俗之方法，加損害於他人，或被告所為有違反保護他人之法律，而生損害於他人，始得依據侵權行為之法律關係請求賠償。

3.經查：

⑴依被告訂定之申訴及懲戒辦法第1條規定，公司為提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，依性平法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則、性騷擾防治法、性騷擾防治準則之相關規定所制定處理工作場所性騷擾防治及懲戒辦法。觀該申

訴及懲戒辦法之規定，主要係保護被性騷擾之被害人及及處理程序。

⑵依申訴及懲戒辦法4.2第1項規定，「性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。」本件被害人謝○○於109年1月7日下午聽聞原告之前開言詞後，即打電話給安衛室人員彭勝煒，表示原告之言詞造成其不舒服，並於當晚再打電話給主管徐繁榮告知此事，並請假安胎，且於銷假後之同年月15日經訪談後作成申訴之事實及內容之紀錄，並簽名於上，此有被告性騷擾申訴暨審議會議紀錄表附卷可稽（見調解卷第79頁），並無原告所稱謝○○並未提出性騷擾之申訴云云，其主張不足採信。

⑵又依申訴及懲戒辦法第4.4僅規定調查性騷擾事件之原則，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私及人格法益，應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會等，並未規定調查時須幾位性騷擾委員同為調查及受訪談者須簽名等。是本性騷擾件由被告調查小組成員王勉如、丙○○對相關人員為訪談調查，雖未經在場之甲○○等人及原告簽名，惟訪談內容之記載，並未與渠等陳述之內容有所出入。是本事件被告之調查程序並無違法之處，原告主張亦不足採。

⑶復依申訴及懲戒辦法第4.6第2項規定，處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議。而本件性騷擾事件經審議後認原告構成性平法第12條第1款、職安法第39條第3款，並違反工作規則第91條，應依工作規則第70條第4款予記大過一次處分，經人評會投票通過，此有被告性騷擾申訴暨審議會議紀錄表附卷可稽（見調解卷第79頁），該紀錄表業經記錄人員及總經理簽名，雖未經審議委員簽

名於紀錄表上，該審議仍然有效。

⑷原告雖主張性評會議未有原告及被害人到場陳述意見及簽名云云；惟查原告於調查時已充分表達其陳述，主要係關心謝○○之身體健康及兩人交情不錯等情，審議會雖未予當事人陳述意見，亦僅係原告是否得申復之問題，尚難認被告之性騷擾審議無效。

⑸被告就原告違反工作規則第70條第4款予以記大過一次懲處，於109年1月21日公告，原告申復後，被告維持原決議，並於同年2月27日公告；惟公告內容並未提及雙方當事人姓名及具體之性騷擾事實，已充分顧及當事人隱私。原告雖主張調查委員洩密，致公司大部分人知道本件性騷擾事件云云；惟查知悉本件性騷擾事件者，除調查委員外，現場尚有多位在場者，原告並未能舉證係何調查委員洩密，何人知悉，且知悉之具體內容為何。而證人乙○○亦僅證稱：部門有人在傳，有聽到原告被移送性評的事等語，其證詞亦不能證明係調查委員洩密。是原告主張係調查委員洩密，尚不足採。

4.綜上，發生本件性騷擾事件時，原告受僱於被告並提供勞務而領取報酬，兩造間係成立僱傭，被告在僱傭關係期間，自得依其間勞動契約之約定及被告之人事相關規定，對原告行使其人事懲戒權。是原告因違反性平法第12條第1項第1款、工作規則第91條規定，被告依工作規則第70條第4款規定予以記大過一次處分，乃正當權利之行使，並無違法性或有責性，尚難認有侵害原告之權利。縱使被告召開會議時有委員未簽名等不嚴謹程序，亦不能認被告有故意以背於善良風俗之方法，加損害於原告，或被告違反保護他人之法律，致生損害於原告者，而應負賠償責任，原告請求損害賠償自屬無據。

六、綜上所述，原告依侵權行為之法律關係，請求被告給付215萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁

回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回之。

七、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，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條、，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　23　　日

勞動法庭　　法　官　宋國鎮

以上正本係照原本作成。

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（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　23　　日

書記官　歐明秀