臺灣新北地方法院簡易民事判決

114年度勞簡字第53號

原　　告　A女（真實姓名、住所詳對照表）

訴訟代理人　吳秀娥律師

被　　告　周宜臻

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國114年9月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹萬元，及自民國一百一十四年五月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二十分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。此於性別平等工作法所定性騷擾事件，適用之。性別平等工作法第38之4條、性騷擾防治法第10條第6項定有明文。本件原告起訴主張之原因事實，涉及職場性騷擾事件，基於保護被害人之隱私，爰將原告之姓名及住所予以遮隱，並以A女為原告之代稱，其真實姓名及住所如對照表所載，先予敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠緣原告於民國113年1月第3次來臺工作，並於113年4月30日至被告家中照顧被告妹妹。然原告至被告家中第1天開始，被告即在浴室洗手台上放置監視器，讓原告深感不舒服，嗣更變本加厲將該監視器移至天花板，致使原告於浴室洗澡及

如廁皆會遭監視器錄影，且因被告將監視器改裝至天花板，致原告皆要爬上天花板以毛巾遮蓋監視器避免裸體遭被告拍攝及錄影。經原告向被告反應，並請仲介向被告反應，被告均置之不理，並表示在何處架設監視器為其權利，如原告不接受要轉換雇主，需賠償被告新臺幣（下同）2萬6,000元。被告既明知於浴廁架設監視器將拍攝原告非公開活動及裸體等，顯已違犯刑法第315條之1之妨害秘密罪，被告前揭行為亦業經新北市政府就業歧視評議及性別平等工作會評議結果認定為違反性別平等工作法（下稱性工法）第13條第2項之規定，併參照被告尚有持刀恐嚇原告，並惡意積欠原告薪資等情，非但對原告之健康及身體造成傷害，更造成其精神上難以彌補之傷害，原告自得依民法第184條第1項前段、第195條，及性工法第28條、第29條等規定，請求擇一判決被告應賠償精神慰撫金10萬元。

㈡又依兩造間簽立之勞動契約，被告每月應給付原告薪資2萬元，惟原告於被告家中從事看護工期間，因被告於113年9月12日持刀威脅原告，原告乃撥打1955專線求救，並經警方安置於新北市勞工局外國人庇護中心內，嗣兩造於113年10月4日召開爭議協調會，被告仍惡意不同意原告轉出，並拒絕給付積欠原告自113年9月1日至12日薪資8,671元，原告遂於113年10月14日以三重正義郵局第2240號存證信函，除要求被告給付前揭薪資外，並告知自113年9月12日終止與被告間之勞動契約，然被告竟於113年11月22日以林口郵局第592號存證信函拒絕終止勞動契約。又財團法人勵馨社會福利事業基金會以113年10月24日函文為原告向勞動部勞動發展署申請轉換雇主，惟該署至114年2月11日始發出單方廢聘函文，雖溯及至113年9月12日起廢止被告之聘僱許可並同意原告轉換雇主，但已生原告自113年9月13日起至114年2月12日（即原告收受單方廢聘函文之日）止無法工作之事實。是被告既明知其對原告為上開不法行為，竟惡意拒絕原告轉換雇主，致原告無法繼續尋找新工作，造成原告受有此段期間無法工

作之損失，原告自得依民法第184條第1項、第2項之規定，請求擇一判決被告給付原告自113年9月13日至114年2月12日共5個月薪資10萬元之不能工作損失。

㈢併為聲明：被告應給付原告20萬元，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。並陳明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告妹妹為重度智障且有癲癇，原告於113年4月30日至被告家中擔任家庭看護工，勞動契約係自113年4月30日起至116年4月30日止共3年。原告於113年5月1日正式工作時，即將被告妹妹摔倒，造成被告妹妹背部及小腿肚受傷，且因被告妹妹未睡飽會導致癲癇發作，原告僅工作3天被告妹妹即發作多次，被告於觀看監視器後始知因原告晚上一直與其配偶視訊，被告妹妹因而無法睡覺，被告要求仲介將原告帶走，但仲介均不予處理。

㈡又因被告妹妹不會用手機，被告平常均係透過監視器與妹妹對話，及查看半夜癲癇發作狀況，而該監視器係於110年間裝潢時即請設計師安裝，且原告至被告家中面試時即已得知有裝監視器，並非係針對原告。而因被告妹妹自原告照護之第1個月即自113年5月1日至113年5月31日，身體傷痕累累，被告查看監視器後始發現監視器遭覆蓋或被轉向，被告因而於113年6月9日請水電師傅將監視器移至天花板上，原告當天亦在家中監工，仲介當天雖有告知被告此行為違法，事後被告曾詢問原告，不然去別的地方工作，但因原告向被告表示其會在使用時用布將監視器蓋起來，被告才讓原告繼續留下工作，被告亦有告知原告可使用主臥室洗澡或上廁所，被告並無歧視原告之意，及針對原告裝設監視器。被告於當日未曾怒罵原告，亦未提及仲介費用2萬6,000元一事，就算是仲介費，亦是被告向仲介要賠償。原告主張監視器造成其精神困擾，惟原告既已將監視器轉向面對牆壁，如何能造成原告之精神上困擾。又原告於113年8月8日前已找到工作想要

提前解約，為避免需賠償被告，故意誣告被告於113年9月12日拿菜刀要殺原告，但已遭法院判決不成立，當天係被告問原告為何不吃買來的陝西菜，原告竟把菜刀摔向木地板，造成木地板留下刀痕，菜刀變鋸齒狀，這種狀況不只一次，被告說原告幾句，原告動不動就把刀子摔在地上。故原告請求被告給付精神慰撫金10萬元，自不合理。

㈢再者，因113年10月4日協調會未處理被告提出之業務傷害，及原告惡意將被告門角銷掉1塊、刮破壁紙、刮壞門把烤漆等行為，被告當然不同意將原告轉出，且原告於該段期間還返回印尼一個月，並未提供勞務。況被告縱不同意原告轉出，但原告仍有方法轉出去工作。是以，原告於113年9月13日起至114年2月12日止既未提供勞務工作，則依兩造間所簽立之勞動契約，被告自有權利不給付此段期間之薪資。

㈣答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠原告主張被告在浴廁架設監視器及有持刀恐嚇等行為，請求賠償精神慰撫金10萬元，有無理由？

1.按「本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、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。…」、「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：（一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。（二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。（三）對性騷擾事件進行調查。（四）對行為人為適當之懲戒或處理。」，性工法第12條第1項、第13條第2項分別定有明文。又按「受僱者或求職者因雇主違反第13條第2

項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。」、「前3條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。」，同法第28條、第29條亦有明定。

2.經查，原告自113年4月30日起受僱於被告，擔任家庭看護工，被告於113年6月13日在原告與被看護人共用之浴室裝設監視器，而無論前揭監視器是否有攝錄到原告隱私活動或身體部位，均涉及性工法第12條第1項所定性騷擾情形。參酌兩造及仲介之陳述，應可認被告於裝設當日即知悉原告因裝設監視器一事感到不舒服之性騷擾感受，當下即負有啟動處理機制，採取立即有效之糾正及補救措施義務。縱使原告曾對此表示無妨，並稱會自行移動或遮蔽監視器鏡頭，惟被告對此未再加以詢問確認，任由此情形持續3個月而未予改善，迫使原告長期處於敵意性之工作環境，並承受隱私畫面洩漏的高度風險，且其後就申訴爭議進行協調時，被告亦未試圖釐清性騷擾事件並關懷原告。基此，被告未以審慎態度處理，並設身處地為原告設想，難認屬性工法所定立即有效之糾正及補正措施，被告違反性工法第13條第2項規定成立等情，業經新北市政府就業歧視評議及性別平等工作會認定明確，有該會審定書可稽。被告既有違反性工法第13條第2項規定情事，則原告依性工法第28條、第29條規定，請求非財產上之損害賠償即精神慰撫金，自屬有據。至原告另依侵權行為之法律關係為此部分請求，核屬選擇合併，其依上開訴訟標的之請求既為有理由，本院自毋庸就其餘請求權併予審究。

3.另原告雖主張被告尚有持刀恐嚇之行為，並惡意積欠薪資，對原告健康及身體造成傷害，併為請求被告賠償精神慰撫金云云。然按侵權行為之成立，須行為人因故意或過失不法侵害他人權利，亦即行為人之行為須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責

任。原告主張被告有持刀恐嚇之行為等語，固提出其與仲介在通訊軟體對話紀錄為據。然已為被告所否認，而原告除其單一指述外，並未提出任何證據舉證以實其說；再參諸原告對被告所提出傷害、恐嚇等刑事告訴，業經臺灣新北地方檢察署檢察官於114年2月13日以113年度偵字第57829號為不起訴處分在案，有不起訴處分書在卷可稽。是尚難認定被告有成立此部分侵權行為。再者，縱認被告有積欠薪資之行為，然核非屬對於原告健康或身體權之侵害。從而，原告據此併為請求被告賠償精神慰撫金，均屬無據，併予敘明。

4.再按慰藉金賠償之核給標準，可斟酌雙方身分、資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額（最高法院51年台上字第223號判決先例意旨參照）。爰審酌原告為高中畢業，自印尼來台受雇擔任家庭看護工；被告為大學畢業，月收入約10萬元，名下有不動產及投資，此經兩造陳報在卷，並有兩造稅務T-Road資訊連結作業查詢結果附卷可參。本院審諸被告於知悉原告因裝設監視器一事感到不舒服之性騷擾感受，雖原告曾表示無妨，惟被告後續未再詢問確認，未採取立即有效之糾正及補救措施義務，令原告承受隱私畫面洩漏風險之心理壓力，並斟酌兩造上揭身分、社會地位、資力、行為之侵害情節及原告精神上所受痛苦等一切情狀，認原告請求被告賠償精神慰撫金10萬元，尚屬過高，應核減為1萬元，始為允當。

㈡原告主張被告惡意不同意原告轉出，請求被告賠償工作損失10萬元，有無理由？

1.按因故意或過失，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。民法第184條定有明文。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。

2.經查，原告為外國人，於我國境內所從事之工作屬於就業服務法第46條第1項第9款所規定之家庭看護工作。而依就業服務法第53條規定：「受聘僱從事第46條第1項第8款至第11款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第59條第1項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。」、第59條規定：「外國人受聘僱從事第46條第1項第8款至第11款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：一、雇主或被看護者死亡或移民者。二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。」。又依就業服務法第59條第2項規定訂定之外國人受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則之規定，受聘僱之外國人有就業服務法第59條第1項各款規定情事之一者，得由該外國人或原雇主向勞動部申請外國人轉換雇主或工作，經勞動部廢止原雇主聘僱許可或核發同意轉出許可，並於轉換之資訊系統登錄必要資料，完成外國人轉出登記程序後，公立就業服務機構應自登錄必要資料之翌日起60日內，辦理外國人轉換作業，並得延長轉換作業期間60日1次，倘符合經中央主管機關廢止聘僱許可者，其申請延長轉換作業得不受次數限制。公立就業服務機構完成外國人轉換作業後，應發給接續聘僱證明書予接續聘僱之雇主及原雇主，新雇主並應於接續聘僱移工15日向勞動部申請核准接續聘僱。是依上開規定，原告既主張具有就業服務法第59條第1項第4款規定之情形，原本即得逕依上開規定向勞動部申請轉換雇主，辦理外國人轉換作業，並不以經被告同意為必要。此觀原告即係依就業服務法第59條第1項第4款規定，於113年10月24日向勞動部申請轉換雇主，經勞動部依上開規定及同法第73條第3款規定，自113年9月12日（聘僱關係終止日）起，廢止被告所聘僱原告之聘僱許

可並同意轉換雇主即明，並有勞動部勞動力發展署114年8月6日函文在卷可稽。況依上開規定，從事家庭看護工之原告除有就業服務法第59條第1項各款規定之情事之一，並經中央主管機關核准者外，並不得轉換雇主或工作，是縱使係由雇主即被告和原告合意轉換雇主，仍應先向勞動部申請核准同意轉出，且其餘轉換作業程序並無不同，在未經勞動部核准前，原告仍不得轉換新雇主，是新雇主接續聘僱期間，尚須繫於提出申請之時間、勞動部核准同意轉出之時間、公立就業服務機構完成轉換作業及勞動部核准接續聘僱之時間，難謂自終止之翌日即得由新雇主接續聘僱。甚且，雇主本得依其自由意志決定是否與該外國人合意終止契約，法亦無明文規定雇主倘具可歸責事由即絕對應為同意轉出之表示，原告既未能舉證證明被告有何不法行為或有何違反保護他人之法律，自難謂被告不同意轉出，已構成侵權行為。從而，原告依侵權行為之法律關係，請求被告應賠償自113年9月12日至114年2月12日共5個月之工作損失10萬元，洵屬無據。

四、綜上所述，原告依據性工法第28條、第29條規定，請求被告給付精神慰撫金1萬元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年5月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。查本判決主文第1項，屬就勞工之給付請求，依上揭規定，爰依職權為假執行及免為假執行之宣告。又原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請，即失其依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提證據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不逐一論述，併予敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　王士珮

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。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　　114　　年　　10　　月　　31　　日

書記官　李依芳