

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第231號

原告 A女 (真實姓名及住址均詳對照表)

訴訟代理人 林逸政

被告 吳家承

訴訟代理人 戴易鴻律師

被告 台灣士瑞克保全股份有限公司

法定代理人 詹洸

訴訟代理人 林育生律師

複代理人 林姍霓律師

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國115年4月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應連帶給付原告新臺幣6萬元，及均自民國114年10月10日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告連帶負擔十分之一，餘由原告負擔。

三、原告其餘之訴駁回。

四、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣6萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按性騷擾防治法第10條第1項規定：「宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但有下列情形之一者，不在此限：一、被害人為成年人，經本人同意。但心智

障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊；受監護宣告者並應取得其監護人同意。二、檢察官或法院依法認為有必要。」、同條第6項規定：「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。」，本件原告依侵權行為法律關係向被告A O 3請求精神慰撫金，就所主張之侵權行為事實，涉及被告A O 3對A女為性騷擾之行為，經通報後，行政機關做成審查結果在案。是本院認為達保護性騷擾事件被害人之隱私及名譽，避免性騷擾事件被害人受到二度傷害之目的，本件有適用性騷擾防治法第10條第6項規定，及類推適用性侵害犯罪防治法第15條第3項之規定，就足以識別性騷擾被害人身分之資訊（即原告之真實姓名、住所等資料），均予遮隱並以代號表示，合先敘明。

## 貳、實體方面

一、原告主張：原告任職於被告台灣士瑞克保全股份有限公司（下稱被告士瑞克公司），被告A O 3為原告之直屬主管，自民國112年6月起至同年12月底止，其於附表所示時間地點對原告為性騷擾行為，上述各項事實，業經臺北市政府勞動局以北市勞就字第11361253981號函文查證屬實。嗣經原告屢次拒絕後，被告A O 3卻濫用職權以「不適任」為由資遣原告，構成職場報復，被告A O 3既為原告之直屬上司，則對原告所為，核屬性別平等工作法（下稱性平法）第12條第2項規定之權勢性騷擾，A O 3應對原告負侵權行為損害賠償之責，依據民法第184條第1項前段、第193條、195條第1項等規定，向被告A O 3請求精神慰撫金新臺幣（下同）45萬元，另本件為長期性、高頻率發生之權勢性騷擾事件，被告A O 3多次藉機對原告為性騷擾言行，致原告處於具冒犯性之工作環境，身體權及人格尊嚴屢遭侵犯及干擾，原告遭受此性騷擾困境是為能繼續於被告公司任職，隱忍未發，精神上所受之痛苦自非輕微，身心受創甚鉅原告爰依性平法第27條第5項，請求1.5倍之懲罰性賠償金即60萬元。而原告向

01 被告士瑞克公司申訴性騷擾情事後，被告士瑞克公司調查認  
02 定「非屬強烈，不足構成性騷擾」，未對被告A O 3予以處  
03 分或告誡，然被告A O 3之騷擾行為已屬常態性，其他同仁  
04 亦受類似騷擾，而被告士瑞克公司未採取有效防治措施，顯  
05 有重大過失，爰民法188條、性平法第13條第1項，擇一為有  
06 利判決。縱認被告士瑞克公司毋須依性平法第27條第1項負  
07 責，亦依同法第27條第2項，斟酌雇主與被害人之經濟狀  
08 況，令雇主為全部或一部之損害賠償等語。並聲明：(一)被告  
09 2人應連帶給付原告600,000元及自起訴狀繕本送達翌日起至  
10 清償日止，按年利率百分之五計算之利息。(二)前項判決願供  
11 擔保，請准宣告假執行。

12 二、被告方面：被告均答辯聲明：原告之訴均駁回；如受不利判  
13 決，被告願供擔保請准宣告免予假執行。並答辯理由如下：

14 (一)被告A O 3則以：

15 1. 被告A O 3自106年9月起任職於被告公司從事物業管理及保  
16 全工作，並自108年7月起派駐到美商超微半導體股份有限公  
17 司台灣分公司（下稱超微公司）擔任安全管理部駐點安全副  
18 理，主要負責與業主超微公司之溝通聯繫及管理同派駐到超  
19 微公司的被告士瑞克公司保全員工約10人。原告則約於111  
20 年4月起受被告士瑞克公司派駐於超微公司工作，主要職務  
21 內容為製作工作證、門禁卡、事件報告、月報表等，與原告  
22 為直接下屬上司關係。團隊成員除兩造與秘書三人為行政管  
23 理人員為固定工作時間（自上午8點45分至下午6點）外，其  
24 餘皆為兩班制輪班人員。因輪班人員不便外出用餐，因而兩  
25 造或與秘書間偶爾會相約一同外出用餐，亦會有一同與超微  
26 公司員工聚餐情形。嗣於113年9月許因原告工作表現不佳，  
27 被告A O 3整理原告工作表現失當情形提交與超微公司管理  
28 人員，經超微公司亞太區安全管理部門經理與上級確認後，  
29 決定將原告調離原職。未料原告對此有所不符，竟誣指被告  
30 A O 3於112年6月至12月間對其性騷擾。後被告士瑞克公司  
31 因原告之申訴依性平法進行性騷擾事件調查，調查後作成性

01 騷擾不成立之結果。原告不服，再向台北市政府提出申訴，  
02 台北市政府勞動局嗣做成性騷擾成立之調查結果書（下稱系  
03 爭調查結果書）。此調查結果與事實多有不符，相關證據、  
04 論理亦有謬誤，然台北市政府勞動局結果調查書於114年3月  
05 21日以北市勞就字第11361253981號函發文寄送與原告，但  
06 被告士瑞克公司遲於114年5月2日才做成紀律處分通知書  
07 （下稱系爭紀律處分通知書），連同前開系爭調查結果書交  
08 付予被告A 0 3，眼見已逾提起訴願時間，因而僅得先於系  
09 爭紀律處分通知書上載明對系爭調查結果書尚有不符之註記  
10 後，簽名回覆予被告士瑞克公司。

- 11 2. 被告A 0 3並無對原告為任何性騷擾行為，依原告之起訴狀  
12 及其於台北市政府調查程序中之陳述觀之，本件被告之行為  
13 尚難認屬性平法及性騷擾防治法所定之性騷擾行為態樣。

14 (1)原告指摘強制共餐部分：

15 被告A 0 3係以何種方式、手段強行要求原告共進午餐，原  
16 告全無說明，難認真有施以何等強制手段逼迫原告。復參以  
17 原告於台北市勞動局性騷擾調查程序中之陳述，併參台北市  
18 勞動局性騷擾調查程序中相關人士B（即訴外人倪暢唯）之  
19 陳述，可見被告確實是與原告合意才於午休時間共同外出用  
20 餐，原告起訴狀所述「被告A 0 3無視原告拒絕，多次強行  
21 要求共餐」與其在性騷擾調查程序中之陳述自相矛盾並非屬  
22 實。是縱認原告於性騷擾調查程序中所述皆為真實，被告A  
23 0 3所為亦只是在原告同意下一同共進午餐，或走相同路線  
24 購買午餐而已，原告即使內心千頭萬緒，但其根本沒有拒絕  
25 被告A 0 3用餐，且被告除與原告購買相同之午餐外，甚至  
26 搭公車亦有保持一定距離，要難單以原告對被告A 0 3感到  
27 厭惡即稱係遭性騷擾。此與性騷擾定義中之「以性要求、具  
28 有性意味或性別歧視之言詞或行為」更有天壤之別。被告士  
29 瑞克公司派駐之員工中，除兩造與秘書三人皆為輪班人員於  
30 值班時間無法離開工作崗位，且秘書會自行帶便當較無外出  
31 用餐需求，因而被告A 0 3會詢問是否要共同買午餐的同事

01 僅剩原告一人。而原告如有同意，被告A 0 3才會與原告一  
02 同用餐，並無任何強迫或利用權勢迫使原告屈就之情形，且  
03 兩人工作地點位處台北市○○區○○路000號之捷運南港  
04 展覽館站周邊，附近餐食選擇有限，因而偶爾會搭乘公車、  
05 捷運到較遠地方買午餐，縱為購買午餐走同一路線亦非罕  
06 見，且被告A 0 3十分尊重異性皆與原告保持適當距離沒有  
07 踰矩之言論或行為動作，要難認單走同一路線購買午餐即屬  
08 性騷擾行為。

09 (2)原告指摘展覽陪同部分：

10 112年之台北國際旅展旅展期間本即不長，且展覽地點就在  
11 兩人工作地點台肥大樓附近之南港展覽館，步行不過10分鐘  
12 距離。兩造雖於有限展期內於同一日前往旅展，但進場後觀  
13 覽不同展覽區域及單位，在偌大的展場中各走各路並未同  
14 行，僅在最後休息時間將屆前，被告A 0 3基於同事及主管  
15 之職責，提醒原告不要遲誤上班時間，此與性騷擾有何關  
16 聯，亦令人費解。再比對原告於台北市勞動局性騷擾調查程  
17 序中之陳述，與台北市勞動局性騷擾調查程序中相關人士A  
18 （即訴外人劉威廷）之陳述究竟二人是一同前往旅展，抑或  
19 原告到了展場方偶然發現被告A 0 3亦在現場，原告對台北  
20 市政府勞動局與對同事之說法前後不一，究竟何者為真為  
21 假，又為何閃爍其詞，不得而知。然尚難以兩人於同日出現  
22 於旅展，且走各自路線逛旅展而有碰見對方此情，即認構成  
23 「性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為」之性騷擾  
24 行為。

25 (3)原告指摘活動參與部分：

26 於112年12月12日，因兩造工作地點之台肥大樓管理室發出  
27 同棟企業漢來飯店舉辦聖誕點燈活動之邀請函。被告A 0 3  
28 身為被告士瑞克公司之主管，思索為與工作地點之其他事業  
29 保持友好關係，亦可使同事參與聖誕活動放鬆身心，因而邀  
30 請被告士瑞克公司所有同仁前往參與點燈活動，然因保全職  
31 務之同事工作不能暫時中斷，因而最終僅有請原告與另名行

政秘書前往參加。此觀台北市勞動局性騷擾調查程序中相關人士B之陳述：「行為人要求部門的同仁都要一起去，他們覺得很奇怪，因為那是漢來飯店的活動，跟公司沒有關係，而且他們的工作是保全、櫃台，都是不能隨時離開崗位的工作」，可證被告A O 3當時的確是廣邀全部門同事不分男女前往參與活動，並非針對原告一人。且活動過程中兩造並無多餘互動，被告A O 3亦無不當言詞、舉止，原告即便對被告A O 3之管理行為是否合理有不同意見，亦難認被告A O 3此一邀集全體同仁前往飯店大廳共同參與活動行為屬性騷擾行為。

(4)原告指摘冒犯性言論部分：

被告A O 3否認有如原告所述嘲笑男同事髮型、某同事化妝前後差異大或嘲笑應徵者年齡之行為。然退步言之，縱認原告於台北市勞動局性騷擾調查程序中陳述為真實，然上開指摘內容所涉對象不分男女，且攻擊的內容包含髮型、素顏狀況、年紀等，並非與性、性別、性別特徵直接相關，亦難認屬性騷擾之範疇。退萬步言，縱認上開嘲諷構成霸凌行為，原告亦非受嘲諷對象，難認得依此主張損害賠償。

3. 審酌原告所舉兩造互動情形，皆係發生在日常辦公室互動，原告未能舉證被告有何強制脅迫之舉動，亦未說明被告A O 3有何以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為騷擾原告，難認本件構成性騷擾。而人與人之間相互感受，本會因其個人理解、認知，存有主觀上好惡之情，衡諸一般上班族對於主管有諸多抱怨、因工作不快所生怨懟更是時有所見，是上班族對公司、主管存有反感實屬正常。然僅因對該人之反感，即認該人之所有行為、言詞、舉動、指令皆屬性騷擾，例如走在旅展展場內發現主管居然也在，感到噁心，即認遭受性騷擾，亦失之荒謬。又所謂被告A O 3對其他人外表之攻擊，被告A O 3已有否認，然縱認為真，以本件被告與原告之對話情境，涉及被告A O 3主觀上之想法，在其聊天時隨口對原告說出其他人髮型、妝容不佳等語句，多為

其個人之主觀意見，尚未帶有情緒辱罵原告，自難認有侵害原告之意思。況每人感受互異，被告A O 3之存在縱令原告感到不快，倘若被告A O 3之言行舉止尚無逾越一般社會生活所允許之法秩序範圍，尚不能認被告A O 3之行為已構成對於原告性騷擾之言行，原告依性平法第27條，及民法第184條第1項前段、第193條、第195條第1項侵權行為法律關係請求被告A O 3損害賠償，自屬無據。

4. 台北市政府勞動局做成之系爭調查結果書不能拘束法院之判斷，且其內容多有矛盾齟齬，引用之判決亦有錯誤，更未給予被告有完全陳述意見、辯證自清之機會，難為本件被告是否成立性騷擾之判斷依據。退萬步言，縱認原告主張悉為可採，請求之損害賠償金額亦屬過高。參酌其他性騷擾成立判命應給付10萬元之內容，被告A O 3所為顯遠不及相類案件行為人之舉措，是損害賠償金額，應以2萬元為適當。

(二)被告士瑞克公司則以：

1. 原告於111年11月3日任職於被告士瑞克公司，並分發超微公司作為駐點保全人員，起初是擔任櫃台接待，於112年5月轉為處理門禁工作。被告A O 3在原告入職時，即已在系爭駐點擔任安全副理，作為原告之直屬上司。嗣於113年9月12日，被告A O 3認為原告之工作態度、表現不佳，遂逕向原告表示該月底會將她調離原駐點。事後被告A O 3向上級主管回報上情，原告亦對被告A O 3之單方面說法有所不滿，於113年9月18日被告公司之台北區辦事處客戶關係經理至系爭駐點了解兩者之情況：原告當天表示其遭被告A O 3強迫參加點燈活動，導致延遲提交報告，又其遭被告A O 3下班後跟蹤及被告A O 3長期要求原告支援櫃台職位，被告A O 3告知她只在駐點服務到113年9月30日。而被告A O 3亦稱原告未盡責，常遲交報告，否認有跟蹤行為。超微公司關係經理知悉後，再委託人資主管於113年9月20日各別進行訪談調查，針對事實進一步釐清及查證。調查後，被告士瑞克公司認為因事證不足，難以單憑原告說法認定性騷擾成立，11

- 01 3年10月9日被告公司約原告至被告士瑞克公司之台北辦事處  
02 開會，並於會議中告知公司之調查結果，且詢問原告有關如  
03 何調整職務之意願，最後原告決定以合意資遣之方式離職。
- 04 2. 經被告士瑞克公司調查，原告所指稱之事實均係發生於112  
05 年度，與然而其至113年9月才指正被告A 0 3之行為實已相  
06 隔一年有餘，姑且不論原告動機為何，因時間之久暫影響腦  
07 海中之印象本屬常情，觀諸相關人士A（即劉威廷）之說  
08 法，全然係聽聞原告而來，但原告本有自己之解讀，難謂相  
09 關人士A得以直接證明被告確有以私情報復而加重工作之  
10 事。又所謂三次增加原告工作量乙節，同樣查無具體事證，  
11 難以憑片面之詞認定。且相關人士B同樣亦係聽聞原告之抱  
12 怨，故勞工局之認定顯然係以原告自身之說法證明指控之事  
13 實，毫不客觀。而就申訴事實提及點燈活動，被告士瑞克公  
14 司係在部門群組發送訊息，除外亦無任何針對原告之行為，  
15 被告士瑞克公司難憑單方說法認定有性騷擾之情形。被告士  
16 瑞克公司必須站在客觀第三人之立場，依憑兩方說法及證據  
17 審慎認定，故認為原告指訴被告A 0 3之性騷擾等情，並未  
18 有確實之證據斷定原告所述為真。
- 19 3. 又被告A 0 3作為直屬上司對於原告確實有不適任之想法，  
20 惟被告士瑞克公司未全盤接收片面資訊而資遣原告，反倒係  
21 先安撫原告並澄清事實。事後主動詢問原告對於現職之意  
22 願，提供是否繼續留在駐點、調動至其他駐點，或合意以資  
23 遣之方式離職。最後因原告明確表達不接受與被告A 0 3繼  
24 續工作，亦不同意調動至其他駐點，從而選擇以資遣方式離  
25 開公司。是知，被告A 0 3縱對原告發出资遣通知，對於被  
26 告士瑞克公司並不生任何效力，且被告士瑞克公司於此情形  
27 已全力保障原告之權益，公司方實已盡職為防免義務。
- 28 4. 被告士瑞克公司早已按工作場所性騷擾防治措施準則之規  
29 範，訂定性騷擾防治、申訴、懲戒有關措施、辦法及通報流  
30 程，並於工作場所顯著之處公開揭示，以及在公司之手機ap  
31 p、電子郵件公告周知，又被告士瑞克公司接獲申訴後，立

01 即主動關懷，並啟動所設置之處理機制介入調查，採取適當  
02 解決措施，諸如澄清被告不當之言論，以原告之意願為優先  
03 等作為。縱被告A O 3認定性騷擾不成立，台北市政府勞動  
04 局又為不同之認定結果後，被告士瑞克公司業已切實對被告  
05 A O 3進行性別平等教育訓練、告誡應遵守兩性工作平等法  
06 規範，並給予適當之警告及處分；另外亦提供原告心理諮商  
07 服務，足認被告士瑞克公司已盡其所能採取一切糾正及補救  
08 措施。原告最末選擇以資遣方式離職，其他員工亦未曾提出  
09 相關申訴之前提下，自難期被告士瑞克公司為更妥適之處  
10 理，不得因此責令被告公司再行負性平法第27條之連帶損害  
11 賠償責任。

12 5. 退步言原告主張應獲賠償之金額明顯高於法院實務向來之認  
13 定，其請求顯屬過高。又原告起訴狀所列被告之行為係自11  
14 2年6月間至112年12月間，就其主張之部分行為係發生在性  
15 平法於112年8月16日修正之前，依法律不溯及既往原則，縱  
16 構成性騷擾部分行為亦應適用當時有效性平法，而無懲罰性  
17 賠償金規定之適用等語，資為抗辯。

18 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基  
19 礎（見本院卷第300、301頁）：

20 (一)原告於111年11月3日任職於被告士瑞克公司，並分發超微公  
21 司作為駐點保全人員，起初是擔任櫃台接待，於112年5月轉  
22 為處理門禁工作；被告A O 3在原告入職時，即已在系爭駐  
23 點擔任安全副理，作為原告之直屬上司。

24 (二)被告A O 3與超微公司人員電子往來截圖及譯文（見本院卷  
25 第215至217頁）。

26 (三)臺北市政府勞動局114年3月21日北市勞就字第11361253981  
27 號函認定性騷擾成立（見本院卷第71至117頁）。

28 (四)被告士瑞克公司對於性騷擾防治、申訴、懲戒有關措施、辦  
29 法及通報流程，已訂立「執行職務遭受不法侵害預防計畫」  
30 並於工作場所顯著之處公開揭示，以及在公司之手機app、  
31 電子郵件公告（見本院卷第239至248頁）。

01 (五)被告士瑞克公司對被告A 0 3之紀律處分通知書（見本院卷  
02 第219頁）。

03 (六)被告士瑞克公司於114年4月15日114士法0000000000號函提  
04 供原告心理諮商服務相關就診資訊（見本院卷第253頁）。

05 四、本院之判斷：

06 本件之爭點為：(一)被告A 0 3是否有對原告為附表中之行  
07 為？如有，被告A 0 3如附表編號1 至5 之行為態樣是否構  
08 成性平法第12條第2 項之權勢性騷擾？(二)原告依據民法第18  
09 4 條第1 項前段、第188 條、性平法第27條規定，請求被告  
10 2 人連帶賠償非財產上損害之金額60萬元，有無理由？茲論  
11 述如下：

12 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
13 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱  
14 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人  
15 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184  
16 條第1項前段、第195條第1項前段載有明文。次按性騷擾防  
17 治法第2條規定，所謂性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他  
18 人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有「以明示  
19 或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損  
20 害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之  
21 情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動  
22 或正常生活之進行。」之情形者；「對他人為性騷擾者，負  
23 損害賠償責任。前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠  
24 償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當  
25 處分。」性騷擾防治法第2條第1項第1款、第12條第1、2項  
26 亦各有明定。復按性騷擾之防治目的在維護被害人與性或與  
27 性別有關之人格自主尊嚴。性騷擾防治法施行細則第2條並  
28 規定：「性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環  
29 境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等  
30 具體事實為之。」是性騷擾之認定，應依個案事件發生之背  
31 景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知

01 等具體事實綜合判斷，應由被害人感受出發，以其個人觀點  
02 思考，著重於被害人主觀感受及所受影響，非以行為人侵犯  
03 意圖判定，但須輔以「合理被害人」標準，考量一般人處於  
04 相同之背景、關係及環境下、對行為人言詞或行為是否通常  
05 有遭受性騷擾之感受而認定（最高行政法院109年度上字第1  
06 180號判決意旨參照）。

07 (二)再按性平法第12條第1項、第2項、第4項規定：「本法所稱  
08 性騷擾，指下列情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何  
09 人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造  
10 成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人  
11 格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或  
12 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  
13 詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、  
14 報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。本法所稱權  
15 勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指  
16 揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。...前三項性騷  
17 擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事  
18 人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實  
19 為之」。準此，工作職場上無論階級及性別均應相互尊重，  
20 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  
21 行為，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，不當影響  
22 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  
23 法益侵害之侵權行為。又認定當事人爭執事實所憑之證據，  
24 不以直接證據為限。如能以間接證據證明間接事實，且綜合  
25 諸間接事實，得以在符合論理及經驗法則下，推認待證事實  
26 為真實者，亦無不可（最高法院108年台上字第1758號判決  
27 意旨參照）。再者，性騷擾事件多具隱密性，事發時除當事  
28 人外通常別無他人在場見聞，法院於欠缺直接證據之情形，  
29 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  
30 況證據，本諸社會常情及人性觀點，依據經驗法則及論理法  
31 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號民事判決意旨參照)。

(三)經查，原告主張被告A O 3有如附表所示行為，致使原告感到不適，有性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性之工作環境，而損害原告人格尊嚴，造成原告心生畏懼、感受敵意及冒犯之情境，原告因之提出性騷擾申訴，然經被告士瑞克公司於113年10月9日認性騷擾申訴事件認定不成立，經臺北市政府調查結果認為成立性騷擾等情，業據原告提出臺北市政府114年3月21日北市勞就字第11361253981號函檢附系爭調查結果書等件影本為證（見本院卷第21至117頁），並經本院調取前開性騷擾事件核閱無訛，被告雖以前詞為辯，否認性騷擾之行為。

(四)惟查，就附表編號1所示行為，原告表示在112年6月起至12月底陸續被告A O 3都有這樣的行為，在中午用餐時，被告A O 3會在一樓等著原告用餐，共發生過2至3次，包括原告搭公車前往小四川麵館買飯時，被告A O 3也會一同前往，以及原告在南港站買午餐，被告A O 3跟著原告買同一家店，買完後還跟著原告一起搭捷運回去。對此，被告A O 3表示「那也都是他有同意的情況下同意」，並承認「我會有在一樓大廳等他去用餐」；而搭捷運是因為「原告說他要順便去弄他自己手機的貼膜，後來才一起搭捷運回到公司」，並表示自己也曾找過原告以外的人一同用餐。依據臺北市政府勞動局對劉威廷之訪談紀錄陳述：「事發當天的下午原告就有跟我說」、「原告提到他被被告A O 3跟蹤，覺得很不舒服」、「原告跟我說他拒絕被告A O 3用餐、跟蹤時，就會被增加工作量，像是叫原告多寫報告，我有親耳聽過被告A O 3增加原告工作大概三次」；臺北市政府勞動局對倪暢唯之訪談紀錄其表示有在看過被告A O 3有跟著原告中午外去用餐，雖沒有親眼看過或聽過被告A O 3拒絕用餐之後有去增加原告的工作量，但原告曾向倪暢唯表示過：

「如果不讓他跟他就會嘰嘰歪歪，被他跟著很不自在，明明就是我的休息時間」。原告上開指述，核與被告A O 3自承

01 會與原告外出用餐，以及原告事發後多次向劉威廷、倪暢唯  
02 多次訴說感受相符，因此附表編號1原告指述之事實應堪認  
03 定。次就附表編號2之行為，原告表示112年11月施展期間，  
04 為躲避被告A 0 3，告知當日為逛展覽，請被告A 0 3自行  
05 用餐，然被告A 0 3無視原告之拒絕，執意跟隨一同參展，  
06 使原告感到無奈與不舒服，卻因被告A 0 3為主管，原告又  
07 曾聽聞同事提及前同事有因拒絕被告A 0 3後而遭被告A 0  
08 3針對一事，因此難以拒絕被告A 0 3。對此，被告A 0 3  
09 表示「因為那是中午休息時間，那個旅展我也有申請門票進  
10 去看，因為可以前往旅展的時段只有中午休息時間」、「雖  
11 然我們有一起進去旅展，但原告看的是東南亞區，我是去看  
12 北歐區」。據此堪認被告A 0 3確有附表編號2原告指述跟  
13 隨其看展覽之行為。而就附表編號3之行為，原告表示「112  
14 年12月12日14:11被告A 0 3要我們參加點燈活動」，然該  
15 活動並非原告所屬公司舉辦，是「漢來飯店跟美商超微半導  
16 體公司都是在台肥大樓，漢來飯店給台肥大樓邀請函，台肥  
17 大樓管理室才發給我們公司」，被告A 0 3將邀請函傳至該  
18 群組後，原告因不明所以，表示「我有在群組回覆被告A 0  
19 3：『？』表達不懂為什麼要下去」，見無人回應後被告A  
20 0 3又親自詢問原告要不要去參與點燈活動，然原告向被告  
21 A 0 3表示「我還有報告要做」婉拒該要求，未料被告A 0  
22 3表示「報告可以明、後天再做就可以」，接近該活動時間  
23 時，被告A 0 3又在群組數次傳訊息要求原告下樓，後續因  
24 此事件使原告感到被強迫，所以對被告A 0 3態度較為冷  
25 淡，然被告A 0 3卻在12月13日拿同樣的報告指責原告，表  
26 示報告有時效性，原告卻沒有如期完成。對此，被告A 0 3  
27 自承「我會邀請他們下去是因為公司有跟大家說歡迎大家可以  
28 下樓參與，我的用意只是平常大家工作繁忙，讓大家可以  
29 下樓參加活動放鬆，但點燈活動跟我們的職務內容無關」，  
30 表示當時確實「原告有跟我提到他要趕有時效性的報告，但  
31 是沒有拒絕參加」，「我沒有意識到原告不想要參加點燈活

動」。依據原告提供之對話紀錄，確實可見被告A O 3於詢問群組詢問「你們有興趣嗎？」均無人回應，其後被告A O 3又提及「櫃台請機動支援一下」、「都準備下樓吧」，原告回覆：「？」，其後被告A O 3又再次發訊息要求「下樓了哦」、「倒數了」，足徵原告所述其並無意願離開工作崗位下樓從事與工作內容無關之點燈活動，然卻經被告A O 3一再要求下樓等情並非無據。據此堪認被告A O 3確有附表編號3指述要求原告離開工作崗位下樓從事與工作內容無關之點燈活動之事件屬實。另就附表編號4行為，原告表示自己在工作的時候，被告A O 3會一直講跟工作無關的事情，「像是會跟我聊其他同事的身材、年齡，男同事女同事都有，像是他會說某位男同事的髮型像企鵝、某位同事素顏前後落差很大很好笑、嘲笑來應徵櫃檯的人年紀太大放在前台你覺得能看嗎」等語，被告A O 3此舉讓原告感到很不舒服。對此，被告A O 3表示不是特別找原告聊天，對於原告提及的指述皆否認。而相關人士劉威廷、倪暢唯均表示曾見聞被告A O 3前來與原告聊與工作無關的事，且有聽聞過被告A O 3評論女保全長得像猩猩，很壯、曾經聽到被告A O 3評論他人外貌、評論女性面試者年紀大，足徵原告於上開指述，核與劉威廷、倪暢唯訪談所述內容相符，劉威廷、倪暢唯與被告A O 3並無怨隙，應無虛偽陳述攀誣之理，倘若被告A O 3未曾有上述之評論，則劉威廷、倪暢唯之陳述與原告要難如此吻合，據此堪認原告指述被告A O 3有附表編號4之行為應非子虛。被告A O 3顯逾越性別間相互應有之尊重與界限，在社會通念上足以使他人感到不舒服或受冒犯，不合理侵擾一般人享有之性寧靜權，且就性騷擾之認定，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，應由「被害人感受」出發，以其個人觀點思考，著重於被害人主觀感受及所受影響，並非以行為人侵犯意圖判定，而考量我國社會就男女之相處仍有一定之分際，男女間猶其上司與下屬間

01 亦不會貿然以強行要求用餐並尾隨等方式表示親近，而被告  
02 A 0 3 對於原告上揭舉動已感覺不適並告知共同朋友，堪認  
03 被告 A 0 3 前揭行為確屬違反原告之意願，對原告實施與性  
04 別有關之言語或動作，且其行為足以使原告因而感受到冒犯  
05 與不適，而破壞原告所享有與性或性別有關之寧靜、不受干  
06 擾之平和狀態，自屬性騷擾防治法第2條所指之性騷擾行  
07 為。是以被告 A 0 3 上開如附表之行為，對於原告為性騷  
08 擾，原告請求被告 A 0 3 賠償慰撫金，自屬有據，而被告 A  
09 0 3 仍執前詞否認有對原告為性騷擾之行為，自屬無據。

10 (五)綜上各種情況證據及間接事實，堪認原告指稱遭被告 A 0 3  
11 性騷擾一節並非子虛。又被告 A 0 3 對受自己指揮、監督之  
12 原告，利用職務上相處之機會，有如附表所示之行為及冒犯  
13 性言語，使原告感受遭冒犯之工作情境，侵犯其人格尊嚴，  
14 符合性平法第12條第1項第1、2款所定之性騷擾及權勢性騷  
15 擾。是原告依民法第184條第1項前段、第195條第1項前段規  
16 定，請求被告 A 0 3 賠償非財產損害，自屬於法有據。

17 (六)次按慰藉金之多寡，應斟酌雙方之身分、地位、資力與加害  
18 之程度及其他各種情形核定相當之數額。其金額是否相當，  
19 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  
20 位、經濟狀況等關係決定之（最高法院85年度台上字第460  
21 號判決意旨參照）。本院審酌被告 A 0 3 為原告職場之上  
22 司，利用職務上之機會，分別於112年6月至同年12月底止，  
23 多次對原告為上開性騷擾言語，造成原告身處於冒犯性之工  
24 作環境，干擾其人格尊嚴；復審酌原告為大學英語系畢業、  
25 現在亞馬遜外商任職、月薪5萬元，名下無不動產；被告 A  
26 0 3 為大學餐旅管理系畢業、曾任飯店領班，現為安全管理  
27 部駐點安全副理、月薪約65,000元，名下無不動產，兩造之  
28 身分、地位、經濟能力及被告 A 0 3 侵害之期間、程度、對  
29 原告所造成之損害等一切情狀，認原告請求之精神慰撫金60  
30 萬元，尚屬過高，應以6萬元為適當。

31 (七)末按受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人

與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。民法第188條定有明文。又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項亦定有明文。而查，原告於111年11月3日任職於被告士瑞克公司，並分發超微公司作為駐點保全人員，起初是擔任櫃台接待，於112年5月轉為處理門禁工作；被告A 0 3在原告入職時，即已在系爭駐點擔任安全副理，作為原告之直屬上司（見協商不爭執事項(一)）。被告A 0 3係執行被告士瑞克公司安全副理職務，卻利用職務機會對原告性騷擾，此業經本院認定成立性騷擾，業如前述，依112年8月16日修正前性平法第27條第1項前段之規定，原告主張被告士瑞克公司，就上開金額負連帶賠償責任，自屬有據。被告士瑞克公司雖辯稱：縱被告A 0 3成立性騷擾，被告士瑞克公司業已遵行防治性騷擾之各種規定，且對於性騷擾情事已盡力防止，應毋庸與A 0 3負連帶賠償責任云云，然查，被告士瑞克公司雖有按工作場所性騷擾防治措施準則之規範，訂定性騷擾防治、申訴、懲戒有關措施、辦法及通報流程，並於工作場所顯著之處公開揭示，以及在公司之手機app、電子郵件公告周知，固據其提出被告士瑞克公司之執行職務遭受不法侵害預防計畫、及被告士瑞克公司宣導之電子郵件、手機app截圖等為證（見本院卷第239至248頁）。惟被告士瑞克公司在113年9月12日，被告A 0 3認為原告之工作態度、表現不佳，遂逕向原告表示該月底會將她調離原駐點，事後被告A 0 3向上級主管回報上情，然被告士瑞克公司在經調查後認定性騷擾不成立，且未給予被告A 0 3任何告誡，最後被告士瑞克公司係於113年10月8日以勞基法11條第5款不能勝任工作資遣原告，有離職證明書乙份可參（見限

閱卷內），嗣在台北市政府勞動局於114年3月21日認定被告A 0 3有性騷擾成立結果後，被告士瑞克公司始遲於114年5月2日對被告A 0 3進行性別平等教育訓練，並114年4月23日給予被告A 0 3警告及處分，有在職教育訓練課程、紀律處分通知書各乙份在卷可參（見本院卷第249、251頁）；另被告士瑞克公司遲於114年4月15日才對原告提供心理諮商服務，有被告士瑞克公司與原告之函文1件可憑（見本院卷第253頁），依上各情以參，實不足以認定被告士瑞克公司已盡其所能採取一切糾正及補救措施。準此，被告士瑞克公司不得因此解免負兩性工作平等法第27條之連帶損害賠償責任，原告請求被告士瑞克公司連帶給付賠償責任，自屬於法有據。

(八)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。本件侵權行為損害賠償之債，屬無確定期限之給付，是依上開規定，原告併請求被告二人給付自起訴狀繕本送達翌日即114年10月10日（於同年9月9日送達，見本院卷第141、143頁）起至清償日止按週年利率5%計算之利息，亦有理由，應予准許。

五、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第195條第1項前段、民法第188條、及性平法第27條等規定，請求被告連帶給付6萬元，及均自114年10月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息之範圍內，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，不應准許。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告

假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告士瑞克公司即雇主敗訴之判決部分，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。就被告A 0 3所命給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款，本院應依職權宣告假執行。至原告敗訴部分，其假執行即失所附麗，應併予駁回。

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、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 5 月 6 日

勞動法庭 法 官 吳幸娥

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 115 年 5 月 6 日

書記官 蘇心喬

附表

| 編號 | 時間           | 次數 | 行為態樣                                                                                      |
|----|--------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 112年6月起      | 多次 | 強制共餐：被告A 0 3於用餐時間無視原告拒絕，強行要求共餐，並持續尾隨至被告士瑞克公司一樓，原告刻意搭乘大眾交通工具遠離用餐地點以避之，被告A 0 3仍持續尾隨令原告恐懼不安。 |
| 2  | 112年11月3日至6日 |    | 陪同展覽：旅展期間，原告明確表明自行參展，被告A 0 3卻再次無視拒絕意願，強行陪同觀                                               |

|   |                 |    |                                                        |
|---|-----------------|----|--------------------------------------------------------|
|   |                 |    | 展，嚴重侵害原告自主權及隱私權，使原告深感不適。                               |
| 3 | 112年12月12日      |    | 活動參與：被告士瑞克公司點燈活動，被告A03以命令式口吻要求原告參加，原告以工作為由拒絕，仍遭職權壓力逼迫。 |
| 4 | 112年6月起至同年12月底止 | 多次 | 冒犯性言論：被告A03多次在原告面前批評他人外貌、身材，製造冒犯性工作環境，辱侵原告人格尊嚴。        |