

臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第30號

原告 A女

被告 陳衍鴻

訴訟代理人 黃一鳴律師

蔡孟遑律師

被告 魏嘉良

謝榮凌

林朝順

三陽工業股份有限公司

法定代理人 吳清源

上4 人共同

訴訟代理人 蕭世光律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年6月29日辯論
終結，判決如下：

主 文

一、被告三陽工業股份有限公司應給付原告新臺幣326,178元，
及自民國115年3月25日起至清償日止，按週年利率百分之5
計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告三陽工業股份有限公司負擔百分之20，餘由
原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告三陽工業股份有限公司如以
新臺幣326,178元為原告供擔保後，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

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之

01 基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2
02 款定有明文。查原告起訴時，訴之聲明第1項原以民法第184
03 條、第185條及第195條第1項前段規定為請求權基礎，請求
04 被告連帶給付新臺幣（下同）1,603,562元，及自起訴狀繕
05 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
06 （見本院卷第9頁）。嗣於民國115年6月12日具狀變更請求
07 權基礎為民法第179條之規定，同時減縮請求之金額為326,1
08 78元（見本院卷第193頁），經核原告變更請求權基礎及訴
09 之聲明前後，均係以被告三陽工業股份有限公司（下稱三陽
10 公司）之員工即即被告A 0 3有無對原告為言語霸凌與性騷
11 擾行為，以及被告三陽公司及其餘被告等人有無違反性別平
12 等工作法之行為為主要事實，堪認原告請求之基礎事實仍屬
13 同一，揆諸前揭規定，並無不合，應予准許。

14 貳、實體方面

15 一、原告主張：原告自97年6月16日起受僱於被告三陽公司，被
16 告A 0 3為小組長、被告A 0 4為組長、被告A 0 5為代經
17 理、被告A 0 6為協理（上開被告，各別逕稱其名，合稱被
18 告4人）。於112年3月間，A 0 3指名將原告調入其所屬組
19 別，濫用職權將原告安置於身旁座位，近距離且異常頻繁盯
20 視原告，甚至調轉座位方向辦公，長期監看原告，顯見其動
21 機並非公務考量，而是為滿足其私慾，以便就近對原告進行
22 盯視與騷擾；且曾不當觸碰原告身體，經原告當場閃躲表示
23 拒絕，及長期假借討論公事名義，異常頻繁要求原告近距離
24 靠近其身旁，顯超出合理工作互動範疇，並多次在原告閃躲
25 及拒絕靠近時面露不悅，是A 0 3之騷擾行為顯具慣性；嗣
26 於112年5月8日時，原告對A 0 3再次藉公事騷擾時冷淡回
27 應後，A 0 3竟當場情緒失控，於公開之辦公室內對原告大
28 聲咆哮，並以言語加以貶低，此舉不僅侵害原告之人格尊
29 嚴，更在辦公場域營造敵意與恐懼之氛圍，實屬權勢霸凌。
30 A 0 4、A 0 5及A 0 6為原告之直屬及高層主管，在接受
31 原告之具體反映及申訴後，非但未依性別平等工作法制止A

03，反而違法包庇其霸凌與騷擾行為，並對原告為職場報復，其中A04斥責原告之說詞為人身攻擊，要求原告不得再向任何人提此事，並要求原告自行調適，甚至於公司内部散布不利原告之不實評價，警告其它單位不得接受原告之單位調動，刻意打壓原告，行政封殺阻撓原告調動單位。A05利用主管職權明確要求其他單位不得接受原告轉調，濫用職權阻撓原告調動單位，致使原告工作權益嚴重受損。原告在離職面談及離職單上皆已向A06告知A03之不當行為及A04袒護A03及打壓原告之事，其為研發中心最高主管，不僅未採取立即有效之糾正及補救措施，甚至將A03晉升並提報「優秀青年工程師獎」，A04亦於事發後受調任至更優渥之職缺，處置顯失公平，主觀上顯有侵害原告權利之惡意。三陽公司身為雇主，未採取適當之措施，放任被告4人繼續危害職場安全，經原告於113年12月16日向新竹縣政府勞工處申訴，業經新竹縣性別平等工作暨就業歧視評議委員會（下稱性別平等委員會）於115年1月23日審定違反性別平等工作法第13條第2項規定成立。原告在三陽公司服務年資長達15年，因A03之性騷擾行為及A04、A05、A06集體職場報復與霸凌，加以三陽公司之違法行為，已建構極度敵意之工作環境，致原告身心受創無法繼續履行勞動契約，被迫依勞動基準法第14條第1項第2款及第6款之規定，不經預告終止與三陽公司之勞動契約，又被告未依法對原告給付資遣費，受有不當利益，爰依民法第179條之規定，請求給付資遣費326,178元等語。並聲明：(一)被告應連帶給付326,178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)願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)A03：否認有何性騷擾行為，且本件損害賠償請求權時效，應自112年5月間起算2年，而於114年5月間完成，原告遲至115年3月10日提起本件訴訟，顯已罹於消滅時效等語，

資為抗辯。

(二)A 0 4、A 0 5、A 0 6、三陽公司：原告自112年5月30日提出離職申請起，至民國112年6月30日正式離職生效止，當時之直屬組長A 0 4、經理A 0 5、協理A 0 6以及人力資源單位葉思佳課長均有進行離職面談，這段期間原告都只是表示因遭職場言語霸凌而離職，並未提出遭性騷擾之訴求；三陽公司在蒐集查核相關事實後，認為A 0 4及A 0 5之管理方式尚有改善空間，於112年7月14日之研發中心職務調動，已適度調整A 0 4及A 0 5之職位，另就A 0 3涉及職場不法侵害行為，於114年7月17日公告記小過1支以示懲戒，並無違反性別平等工作法第13條及第27條之情事，原告主張勞動基準法第14條第1項第6款部分，應屬無理由，且原告於115年1月29日收受新竹縣政府勞工處審定書，卻遲至同年3月10日提起本件訴訟，已超過30日除斥期間而不得終止契約，亦不得依勞動基準法第14條第2項準用第17條之規定請求資遣費，況且原告係112年5月30日自願提出離職申請，自無請領資遣費補償之理由。

(三)均答辯聲明：原告之訴駁回；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：

(一)原告主張自97年6月16日起受僱於三陽公司，A 0 3為小組長、A 0 4為組長、A 0 5為產品設計部代經理、A 0 6為協理，均為其直屬之各階層主管，而A 0 3前於112年5月8日在多數人得共見共聞之辦公室對原告大聲咆哮，導致原告於112年5月30日申請離職，並於同年0月00日生效，事後三陽公司認A 0 4及A 0 5之管理方式尚有改善空間，乃於112年7月14日進行職務調動，再於114年7月17日對A 0 3予以小過乙次之懲戒，且；嗣原告於113年12月16日向新竹縣政府勞工處申訴在三陽公司任職期間，曾遭A 0 3性騷擾，經調查後認定「性騷擾行為成立」，且經性別平等委員會審定三陽公司違反性別平等工作法第13條第2項關於「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」之規定成立等情，有新竹縣政府114年6月6日府勞資字第1143933215A號函、115年1月29日府勞資字第1153930539B號函暨所附性別平等委員會審定書（下稱系爭審定書）、原告與A04對話錄音光碟暨逐字稿、三陽公司人事異動申請作業暨離職說明、電子郵件、三陽公司離職人員面試紀錄及建議事項追蹤表、三陽公司2023年7月13日三人字第044號通知、三陽公司2025年7月17日三公字第017號公告（懲處違反工作規則）等件影本附卷為憑（見本院卷第27至38頁、第87至132頁），復經本院依職權向新竹縣政府調取性別平等委員會就原告申訴事件之相關資料為參（置於限閱卷），是原告前開主張之客觀上事實，堪認為真。

(二)原告主張依勞動基準法第14條第1項第2款及第6款之規定，不經預告終止與三陽公司之勞動契約，為有理由：

1.按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第2款定有明文。所謂「侮辱」，係指故意使人難堪為目的，以言語、文字、圖畫或動作，表示不屑、輕蔑或攻擊之意思，足以對於個人之人格及地位，達貶損其評價之程度，然並不以行為人之行為公開為必要。而重大與否，則應就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌行為人及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。又所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。

2.原告主張A03為其直屬主管，於112年5月8日在多數人得共見共聞之辦公室內情緒失控，對原告大聲咆哮，並以言語加以貶低，屬職場霸凌等情，有三陽公司2025年7月17日三

01 公字第017號公告，確認A 0 3涉及職場暴力與職場霸凌之
02 行為，並予以小過乙支之懲戒處分之事實為佐（見本院卷第
03 101頁），實堪認定。再參以原告之離職說明、原告於112年
04 5月18日寄發予三陽公司人力資源部課長葉思佳之電子郵件
05 內容、原告與A 0 4之對話內容，可知A 0 3已非第一次在
06 辦公室對員工言語霸凌，故其對原告大聲咆哮之行為，確實
07 可能造成原告心生恐懼，出現壓力升高、失眠、情緒低落及
08 心博過速等生理及心理症狀，難謂情節非重大。是以，原告
09 主張雇主三陽公司之代理人A 0 3對其有重大侮辱之行為，
10 尚非無據。

- 11 3.次按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
12 者，勞工得不經預告終止契約，亦為勞基法第14條第1項第6
13 款所明定。又按雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立
14 即有效之糾正及補救措施，為113年3月8日修正施行前之性
15 別平等工作法（原名：性別工作平等法）第13條第2項所明
16 文。且性別平等工作法第13條乃法律課予雇主事前防治及事
17 後補救之義務；蓋雇主最有能力防杜此類事件發生，或即使
18 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
19 民事及行政責任，以建立完整之保障。又雇主於知悉有性騷
20 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
21 務，以降低申訴人處於不友善環境之可能。而雇主所應採行
22 之糾正及補救措施，並非直到申訴處理完畢後才進行，亦不
23 以雇主所知悉之情事應經調查確定該當性騷擾之構成要件為
24 前提，換言之，雇主一經接獲員工為性騷擾之申訴，即處於
25 性別平等工作法第13條第2項之「知悉」狀態，即應採取適
26 當之糾正及補救措施，藉以提供受僱者免受性騷擾之工作環
27 境，以免侵犯其人格尊嚴、人身自由或影響工作表現。
- 28 4.原告人主張於任職期間，A 0 3頻繁有近距離的異常盯視、
29 跟蹤騷擾、碰觸身體等慣性性騷擾行為，並已於112年5月9
30 日以口頭方式向A 0 4反映後，反遭打壓，又於112年6月之
31 離職訪談期間，亦有向訴外人葉思佳、被告A 0 5及A 0 6

01 等人提出反映等語；而被告則以原告僅表示因遭職場言語霸
02 凌而離職，並未提出性騷擾之訴求，係遲至原告向新竹縣政
03 府申訴並經通知三陽公司後，始知悉有職場性騷擾之情形，
04 並隨即啟動調查與訪談前開主管，故無違反性別平等工作法
05 規定之情事為辯。經查，依系爭審定書所載，原告於112年5
06 月9日即向A 0 4反應「A 0 3眼神會時常盯著讓我感覺很
07 可怕」，核與三陽公司於114年1月3日「職場不法侵害調查
08 小組訪談記錄」之內容：「『A 0 3：在2023/5/8時有做錄
09 音和逐字稿。』、『林經理：○○（指原告）第一次的申訴
10 是職場霸凌（A 0 3/A 0 4），第二次有改過申請內容
11 （主要改為A 0 3性騷擾）。』…『A 0 3：○○在2023/
12 5/8衝突後，會到處散播A 0 3的眼神讓○○感到不舒服
13 （他人告知），5/15後A 0 4在開放式辦公室（A 0 4座
14 位）和○○（座位區走道）告知不要有針對性的言語。』、
15 『A 0 4：覺得○○後來是移轉不滿情緒至本人（因A 0 4
16 沒有處理）。』」有系爭審定書在卷為憑，可知原告確實有
17 將A 0 3之行為向A 0 4反映。且按「性騷擾之調查，除依
18 本法第12條第1項至第4項規定認定外，並得綜合審酌下列各
19 款情形：一、不適當之凝視、觸摸…。三、反覆或持續違反
20 意願之跟隨或追求行為。」工作場所性騷擾防治準則第5條
21 第1款前段及第3款定有明文。原告既有將A 0 3多次不適當
22 之眼神凝視而感受不舒服之情況向魏姓課長反映，即使未可
23 直接判斷為具有性要求、性意味，形成敵意環境之性騷擾，
24 但徵諸一般經驗法則及社會通念，亦屬有此嫌疑，而A 0 4
25 既為原告之直屬主管，即有審慎處理並向權責單位通報之義
26 務。

- 27 5.再按，雇主指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇
28 主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視
29 同雇主，性別平等工作法第3條第3款前段亦有明文。A 0 4
30 既對原告有管理權限，即應視同雇主，而原告既已於112年5
31 月9日告以A 0 3疑似性騷擾之事，三陽公司無從辯稱不知

01 悉，且應採取立即有效之糾正及補救措施，而該等措施應達
02 到有效防止相類事件再次發生，以及對於已經受害之勞工予
03 以適度之補救效果，始符法制，然而三陽公司至原告於112
04 年6月30日離職時，仍未採取任何有效措施，確有違反性別
05 平等工作法第13條第2項之規定，洵堪認定。準此，原告主
06 張依勞動基準法第14條第1項第6款之規定，終止與三陽公司
07 間之勞動契約，亦屬有據。

08 (三)原告請求資遣費326,178元部分：

09 1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
10 資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，其資遣費
11 由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工
12 資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為
13 限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1
14 項定有明文。前開規定，於勞工依勞基法第14條終止契約準
15 用之，勞基法第14條第4項亦有明文。

16 2.經查，原告與三陽公司間之勞動契約，既係原告於112年5月
17 30日基於勞動基準法第14條第1項第2款及第6款所定之事由
18 通知三陽公司終止，並於同年6月30日發生終止效力，原告
19 自得依前開規定請求被告給付資遣費。原告係自97年6月16
20 日起至112年6月30日止，連續受雇於被告，有三陽公司人事
21 異動申請作業之資料在卷為證（見本院卷第87頁），且為兩
22 造所不爭執，是原告適用勞工退休金條例之工作年資為15年
23 又15天，換算勞工退休金新制基數為6，即得請求雇主發給
24 按契約終止時6個月之平均工資計算之資遣費，又原告主張
25 其於勞動契約終止時之月平均工資為54,363元，未據被告有
26 何爭執，是三陽公司應給付原告資遣費326,178元（計算
27 式：54,363元 $\times$ 6＝326,178元）。原告雖請求被告等人應連
28 帶給付資遣費等語，然而連帶債務之成立，以經債務人明
29 示，或法律有規定者為限，且依前揭法律規定，僅雇主有給
30 付勞工資遣費之義務，所謂雇主，依勞工退休金條例第3條
31 準用勞動基準法第2條之規定，係指僱用勞工之事業主、事

業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人而言，是本件對原告負資遣費債務者，應僅三陽公司一人，其他被告4人並不負擔此項給付義務，更無明示或法律規定成立連帶債務之可能，故原告請求被告4人應與被告三陽公司連帶給付上開資遣費，即屬無據，無從准許。

3.又按資遣費請求權既無特別規定其時效期間，且與民法第126條所定之定期給付並不相同，亦不應類推勞基法第58條關於退休金短期時效之規定，則其消滅時效期間自仍應適用民法第125條一般消滅時效期間之規定，因15年間不行使而消滅（臺灣高等法院97年度勞上字第13號、111年度勞上更一字第15號民事判決參照）。本件原告與三陽公司之勞動契約於112年6月30日終止，資遣費請求權時效自此開始起算，至原告於115年3月10日起訴時，尚未逾15年消滅時效。

(四)原告依民法第179條之規定，請求三陽公司給付326,178元資遣費之不當得利，應有理由：

按民法第179條前段規定，無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。其判斷是否該當上開不當得利之成立要件時，應以「權益歸屬說」為標準，亦即欠缺法律上原因而違反權益歸屬對象取得其利益者，即應對該對象成立不當得利（最高法院98年度台上字第1156號、94年度台再備39號民事判決要旨參照）。本件三陽公司依法應給付原告資遣費326,178元，業如前述，既未給付，依上開說明，即係欠缺法律上原因而取得利益，直接導致原告受有未能取得此項利益之損害，自應對原告成立不當得利而負返還之責，是原告依不當得利法律關係請求三陽公司給付326,178元之資遣費，洵屬有據，可以准許。

四、綜上所述，原告依勞基法第14條第4項、勞退條例第12條第1項及民法第179條之規定，請求被告三陽公司給付326,178元，及自起訴狀繕本送達翌日即115年3月25日（見本院卷第77頁）起至清償日止，按週年利率百分之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

01 回。

02 五、本判決第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主即被告三陽
03 公司敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職
04 權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同
05 時宣告被告三陽公司預供擔保後得免為假執行。至於原告敗
06 訴部分，其訴既經駁回，其假執行之聲請亦失其依據，應併
07 予駁回。

08 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
09 審酌後，認與本判決之結果不生影響，爰不逐一論列，併此
10 敘明。

11 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
12 條。

13 中 華 民 國 115 年 7 月 30 日
14 勞動法庭 法 官 彭淑苑

15 以上正本係照原本作成。

16 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。
17 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 115 年 7 月 31 日
19 書記官 陳麗麗