

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第30號

原告 A女

訴訟代理人 鄧傑律師

許惟竣律師

被告 川岳國際室內裝修設計有限公司

兼法定代理

人 邱楷恩

前二人共同

訴訟代理人 陳引超律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國113年4月9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壹拾萬元及自民國一百一十二年五月十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告川岳國際室內裝修設計有限公司應給付原告新臺幣壹萬壹仟伍佰零貳元，及新臺幣捌仟柒佰肆拾捌元自民國一百一十一年五月十日起，其餘新臺幣貳仟柒佰伍拾肆元自民國一百一十一年六月十日起至清償日止，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五分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行，但第一項被告以新臺幣壹拾萬元、第二項被告川岳國際室內裝修設計有限公司以新臺幣壹萬壹仟伍佰零貳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：

一、按「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」，性騷擾防治法第10條第1項定有明文。

查本件原告為性騷擾被害人，上開性騷擾防治法規定雖以大眾宣傳媒體為規範對象，然基於保護性騷擾事件被害人隱私必要，本院認為法院判決亦不宜記載足資識別原告身分之資訊（原告年籍資料均附於卷內），且此無礙被告抗辯，先予敘明。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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3款定有明文。查原告起訴時訴之聲明原為：1. 被告乙○○（下逕稱其姓名）、被告川岳國際室內裝修設計有限公司（下簡稱川岳公司，與乙○○合稱為被告）應連帶給付原告新臺幣（下同）59萬7,191元，及自民事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；2. 川岳公司應給付原告2,754元及自民國111年5月9日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息（本院卷一第12頁）。嗣於112年11月29日以書狀變更聲明為如下聲明欄所示（本院卷一第348頁），核其減縮及擴張應受判決事項之聲明，與上開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）、原告自111年3月1日起於川岳公司任職，乙○○為川岳公司之負責人及主要經營者。原告於111年4月22日、同年月26日、同年月27日，多次遭乙○○性騷擾（詳細行為時間、態樣如附表一、二所示，合稱系爭行為一），原告囿於上下權力關係及職場和諧，僅能委婉向乙○○表示此屬不受歡迎行為。至原告於111年4月29日13時許向乙○○反應前涉性騷擾之系爭行為一，被告仍未採取有效之補救措施，僅向原告提出離職、休假1個月、或減輕工作量之選項（即系爭行為二），原告遂於111年5月3日上午經川岳公司人資Anne同意，於111年5月3日至同年月11日期間請假。詎原告於000年0月0日下午2時發現其公司信箱已遭移除權限，即於當日發出律師函，表達因川岳公司違反性別平等工作法等勞動法

律，依勞動基準法（下簡稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止勞動契約，川岳公司於111年5月9日收受，是兩造間勞動契約已於111年5月9日合法終止。豈料川岳公司於111年5月17日所發出之律師函，除否認乙○○之性騷擾行為外，更藉故以原告自111年5月3日無正當理由曠職三日為由終止兩造間勞動契約，顯違反性別平等工作法第36條及勞基法第74條之規定，其解僱自屬無效（被告對原告進行一連串不利處分甚至違法解僱合稱系爭行為三）。

(二)、乙○○所為系爭行為一，侵害原告之性自主決定權、貞操權、身體權、名譽權、健康權，致原告受有嚴重身心健康及精神上之痛苦，依民法第184條第1項前段、後段、第2項、第195條第1項、性別平等工作法第27條、第29條、民法第28條請求被告連帶應賠償醫療費用之財產上損害960元，及精神慰撫金30萬元。又川岳公司為原告之雇主，其系爭行為二違反性別平等工作法第13條第2項之規定，所為系爭行為三，違反性別平等工作法第36條之規定，均侵害原告之工作權、人格尊嚴，並致原告因勞資爭議身心疲憊於3個月期間無法尋覓新職，故應民法第184條第2項、第195條第1項、性別平等工作法第28條、第29條、民法第28條、公司法第23條，就系爭行為二賠償精神慰撫金10萬元、系爭行為三負責賠償原告3個月薪資之財產上損害8萬7,483元及精神慰撫金10萬元。

(三)、原告於111年5月9日以勞基法第14條第1項第6款規定向川岳公司終止兩造間勞動契約，川岳公司應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條給付原告資遣費2,754元。又川岳公司僅給付原告工資至111年4月份，原告得依勞動契約請求川岳公司給付自111年5月1日至同年月9日之工資8,748元。

(四)、爰依民法第184條第1項前段、後段、第2項、第195條第1項、性別平等工作法第27條、第28條、第29條、民法第28條、公司法第23條、勞退條例第12條、勞動契約提起本件訴訟。並聲明：1. 被告應連帶給付原告58萬8,443元，及自民

01 事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5
02 計算之利息。2. 川岳公司應給付原告1萬1,502元及自111年5
03 月9日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。3.
04 原告願供擔保，請准宣告假執行。

05 二、被告則以：

06 (一)、原告在職期間與乙○○互動正常，乙○○於111年4月29日突
07 遭原告指稱有性騷擾行為，當下擔心原告係因工作壓力過大
08 情緒失控，始提出該三個建議，無惡意解僱原告之意，原告
09 亦向乙○○表示會於同年5月3日答覆。原告所稱系爭行為
10 一，所列行為要非虛構，即屬正常互動，原告未於當下明示
11 拒絕，事後更仍主動與乙○○熱絡往來，應係原告對乙○○
12 心生不滿而尋釁報復。乙○○對原告無性騷擾行為，原告自
13 無從訴請乙○○賠償醫療費及慰撫金共30萬960元。縱認乙
14 ○○有系爭行為一之侵權行為，原告原即患有憂鬱症，其至
15 身心科求診與系爭行為一欠缺因果關係，無從請求被告連帶
16 賠償醫療費及精神慰撫金。況依原告主張，系爭行為一僅止
17 於碰觸原告之頭髮、手臂、背部，其情節尚屬輕微，原告請
18 求慰撫金30萬元實屬過高。

19 (二)、乙○○與原告商談後給予「休假一個月」之建議，是為讓雙
20 方暫先隔開，使原告平復情緒之措施，非不重視員工感受，
21 所為合乎性別平等工作法第13條第2項之規範。而川岳公司
22 員工請假流程，須告知負責人乙○○獲准後，再行登載於個
23 人差勤紀錄。原告請假對話之「Anne」為未支薪幫忙之乙○
24 ○親友，原告向Anne告假不生合法請假效力。原告於111年5
25 月3日就乙○○詢問業務事宜不回應，其自111年5月3日至同
26 年月6日止，已無正當理由曠工3日，川岳公司自得依勞基法
27 第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約，此與原告性騷擾申
28 訴並無關聯，無違反性別平等工作法第13條第2項及第36條
29 之情，原告無從訴請被告等連帶賠償工資、無法覓職之損失
30 及慰撫金共29萬6,231元。縱認被告等有系爭行為二、三之
31 侵權行為，川岳公司無須給付原告自111年5月3日曠職期間

之薪資，原告亦自承於111年5、6月間已向前任職之訴外人緯創資通股份有限公司（下簡稱緯創公司）詢問回任事宜，不存在無法找尋工作之狀態，無從訴請被告連帶賠償勞資爭議期間之薪資。又原告未舉證系爭行為二、三致生何等身心健康權益受損之結果，且與系爭行為一之慰撫金請求有重複請求之嫌，又原告原即患有憂鬱症，其身心狀況不佳與系爭行為二、三欠缺因果關係，無由請求被告連帶賠償慰撫金20萬元。

(三)、被告未構成勞基法14條第1項第6款之事由，兩造間勞動契約係川岳公司依勞基法第12條第1項第6款規定而終止，原告無從訴請川岳公司給付資遣費2,754元等語置辯。並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張於111年3月1日起任職川岳公司，擔任業務專員，乙○○為川岳公司負責人，原告於同年4月29日向乙○○申訴有性騷擾行為，川岳公司主張依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約。原告則於同年5月6日發函依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約。

四、本院得心證之理由：

(一)、原告主張系爭行為一不構成性騷擾行為：

1. 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，112年8月16日修正前性別平等工作法第12條定有明文。性騷擾，依上開規定，包括雇主以明示或暗

示之方式，對受僱者從事性要求且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，應以『合理被害人』標準檢視，即以被騷擾者認知之觀點加以認定，而非根據行為人本身之主觀看法判斷」、「雖非單以被害人之被侵犯感或個人認知、主觀感受為認定基準，惟仍以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思考（諸如『相對人認知』），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之主觀意圖判定已屬定論。」，是以本件對於被告行為是否構成性騷擾，應以被騷擾人認知的觀點加以認定，並以「合理被害人」標準檢視，也就是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。

2. 原告主張111年4月22日乙○○於上午與原告一同駕車拜訪客戶回程途中，突然向原告表示「你覺得我們在一起如何？」，原告因乙○○為其雇主，擔憂其工作不保，因此明確且婉拒以「我們兩個可能不太適合，可能會一直有爭吵」，於當日晚間，原告曾向友人楊淮鈞述及此事，原告提出其與楊淮鈞之對話（本院卷一第198頁）。乙○○否認有前述對話。查，原告提出其向訴外人之陳述，仍為伊個人單方面陳述，並無任何證據佐證。然對照原告與乙○○於111年4月25日之LINE對話紀錄，原告稱「dating太多 也是會累」「我怎麼都遇到智障」「我朋友超雷 禮拜五介紹一位77年級的給我」「結果男生有女朋友」「挺帥」乙○○則回覆「羨慕」「帥又年輕」原告再稱「你也帥啊 口袋又很深」「只是大了一點點36」「老控肉有老控肉的好處」乙○○「加油」「工作加油」原告最後稱「老闆，我下班囉，真的謝謝你，聽我哭哭，掰掰！明天見」（本院卷一第122頁），是以雙方互動正常，原告甚至主動聊及「dating太多也是會累、遇到智障、男生有女朋友、乾我直接封鎖、你（乙○○）也帥啊 口袋又很深、只是大了一點點 36」等話

題，最後更對乙○○的工作指導及打氣表示感謝，是以乙○○均無對原告表示任何傾慕或追求或者有交往之意圖，反是鼓勵原告努力工作，倘若乙○○向原告表白遭拒，原告為何一再在工作時間主動提及其與男性友人交往狀況，甚至強調乙○○也不錯，理應儘量規避此話題。是以原告雖對訴外人楊淮鈞稱乙○○於同年月22日向伊表白，但此僅為原告單方表述，對照111年4月25日對話紀錄，已有所疑，另證人甲○○即原告先前緯創公司之同事證稱：（原告在緯創公司工作上會與乙○○接觸嗎？）是，因為我工作繁忙時，主管會讓他先接觸訂單金額較少的廠商。（原告曾與你談及他對乙○○的印象評價嗎？）有，初期進來時，主管會希望我們跟廠商窗口交流，第一次跟被告接觸完，原告跟我說他覺得被告年輕有為，他蠻欣賞，後期也有多次提到他很欣賞被告等語（本院卷一第331頁）。是原告先前任職緯創公司期間即對乙○○有好印象，之後更到川岳公司任職。原告主張該日有性騷擾行為證據不足。

3. 原告主張乙○○於111年4月26日稱乙○○跟伊說「一個女生怎麼有需要去健身舉啞鈴把自己練成金剛芭比」「你怎麼把自己弄瘀青、你真的需要有人好好照顧你、」，以性別歧視之用語為性騷擾，為乙○○否認，原告亦僅提出其與訴外人楊淮鈞之LINE對話（本院卷一第204頁），仍屬原告單方面之說法，除此未有任何證據證明之。

4. 原告另主張乙○○於111年4月26日8時56分、13時9分至49分許，有摸原告頭髮、肩膀、推瘀青、拉手等性騷擾行為，乙○○則辯稱，分別係因提醒原告儀容並獲原告同意始撥動、應原告提出「異性喜不喜歡伊髮質、要乙○○摸摸看」等話題、因原告抱怨工作問題而為原告工作表現加油打氣等；碰觸原告手臂，則係是原告要求乙○○協助；拍原告背，係因原告說下班要去按摩，請乙○○先幫伊拍一拍，乙○○遂起身向原告說加油並拍拍背等語。上開部分在辦公室內有錄影畫面，經本院勘驗如附表二所示，是以乙○○確實於附表二

01 所示間曾有抓原告頭髮、拉手背、拍肩膀之動作(如本院勘
02 驗結果)，惟該影帶並無聲音，是無法確認對話內容。然期
03 間原告並未有拒絕動作，原告該時間與乙○○近距離說話，
04 而上開行為之事發時間、地點為上班時間之共享開辦公區
05 域，該辦公室有監視攝影機，周遭更有多名人士辦公及走
06 動，其對面有其他人士辦公，雙方互動正常，勘驗影片中，乙
07 ○○有抓原告的頭髮數次作查看動作，不是撫摸頭髮，是以
08 乙○○稱是原告要伊摸摸看髮質如何，非無可能。又從該影
09 片，原告還自行拉開褲管並適意要乙○○看其小腿，等是以
10 該日乙○○雖有抓原告頭髮數次行為、或拉手臂、碰肩膀行
11 為，均為短暫時間，期間雙方互動均正常，原告並無反抗或
12 異樣行為，原告甚至邊吃著零食、伸懶腰、靠近乙○○說話
13 等，是以乙○○辯稱徵得原告同意，非無可能。再對照當日
14 原告於17時11分許主動傳訊息給乙○○，甚至主動聊及「我
15 看到你剛剛說的那位帥哥了」乙○○回稱「不錯吧」、原
16 告：「有點太年輕」「現在喜歡老的」、乙○○：「辦公室
17 越來越多年輕人」，原告：「高級貨 越來越多」等話題，
18 還是乙○○將話題拉回到工作「這案件很重要」「麻煩一下
19 了」(本院卷一第123頁)。原告稱乙○○有這些性騷擾動
20 作，讓其不舒服，但其無任何拒絕動作或不舒服之反應，且
21 當日立即又主動傳訊息給乙○○，聊及「我看到你剛剛說
22 的那位帥哥了、有點太年輕、現在喜歡老的、高級貨越來
23 越多」等話題，最後還是乙○○將話題拉回到工作，從二人之
24 LINE客觀對話紀錄中，乙○○均未曾有表明追求、任何性要
25 求、性意味或性別歧視之用語，亦無以此作為交換條件。是
26 原告單方面陳述，未能遽信。

- 27 5. 原告主張000年0月00日下午14時至17時，原告主張與乙○○
28 外出場勘期間，無故伸手搭原告之肩膀，並在搭車返回公司
29 辦公空間途中，在原告表示是否能將冷氣調強時，無故伸手
30 觸摸原告背部，從頸部後側摸到內衣肩帶處，並表示「你的
31 衣服真的全濕了」等性騷擾行為，此同為原告片面陳述。然

01 對照當日原告與於當日上午9點至下午約6點間，原告陸續與
02 乙○○互動正常，原告主動傳訊息給乙○○、幫乙○○買午
03 餐，甚至傳男性照片給乙○○要求評論，並稱「帥吼、我媽
04 眼睛這次終於對了、也是貨源不斷啦、這次我真的就當溫柔
05 小姐姐」等話題，乙○○回稱「很棒很棒」「快去快去」
06 「加油」(本院卷一第124頁)，是以原告主動拿其母親安排
07 相親者之男性照片讓乙○○品評，乙○○還鼓勵原告快回家
08 相親，兩人互動仍正常熱絡。

- 09 6. 原告傳訊證人丙○○，到庭證稱：原告打電話跟伊問我有沒
10 有空，說有重要事情要問我意見。原告跟我說他跟主管去找
11 客人時，在車上被主管摸背，主管說他背很濕，他覺得不舒
12 服但不知道怎麼反抗。原告一開始約我時，講話不太清楚，
13 我覺得應該是遇到很嚴重的事情，後來我們約在他家見面
14 說，剛開始他話講不清楚，等他情緒緩和後他才慢慢向我描
15 述事情經過，說工作上被性騷擾。據原告所述，主管是言語
16 上騷擾，他說被告說他屁股很翹，想撞他。據我所知，肢體
17 上接觸只有摸背。當天下午講一次，後來在他家講，討論要
18 怎麼處理，一個是報警，另一個是跟主管溝通，之後原告決
19 定跟主管溝通，所以隔天他跟主管溝通完，有用電話跟我說
20 後續...她不太敢跟男生走太近...原告不敢靠近男生的反應
21 很明顯等語(本院卷一第326頁至第327頁)。是以原告於4月
22 底向友人丙○○當面哭訴，經丙○○建議後隔日向乙○○溝
23 通。然對照同年月28日原告與乙○○間之LINE，乙○○對於
24 原告工作狀況不甚滿意，直接跟原告說應該把本分做好，質
25 疑原告並未進入狀況內，跟原告要求要學習不能只是被動，
26 並稱不管業績好不好，但要求全力以赴等語(本院卷一第126
27 頁)。再徵以證人甲○○到庭證稱：原告任職(緯創公司)初
28 期前兩個月沒印象，後期狀況有出現一些問題，例如請款
29 時，廠商發票會遺失、採購的報表計算錯誤、直屬主管找他
30 的時候，他不在位置上，主管請我瞭解，私下詢問，原告親
31 口告訴我，他因為想家及私人感情，有時候會在廁所處理情

緒，午休前也會跟我說他有一些憂鬱的狀況。原告親口說他有憂鬱症狀，也曾說他有看過身心科，但後續我沒有詢問。.....原告他旁邊的子公司工程師常送他一些飲料、點心，那時原告是很開心的跟我們陳述，我們有提醒他不要一直收人家東西，這樣不好，到後期原告工作比較繁忙，他就覺得工程師一直騷擾他，讓他覺得很煩，我們詢問原告工程師是否有碰到你，原告說沒有，我跟同事就回說這樣是否誇大工程師的行為，後來原告表達他想換位置，我跟她說要跟主管呈報，跟主管呈報後，主管有協助換位置等語(本院卷一第330頁至第332頁)。原告雖指稱證人甲○○證述不實，但證人與兩造無特殊親誼關係，無須偏袒其中一方。是以原告本有憂鬱症狀，抗壓性較弱，其先前任職緯創公司時對於其不喜歡之行為亦是向同事稱有被騷擾行為。原告向友人稱其心情瀕臨崩潰，不敢與乙○○多接觸，然此與監視器錄影畫面及兩造間LINE對話紀錄之雙方互動情狀顯有差距，是以原告向友人楊淮鈞、丙○○之陳述有過度解讀之可能性。

7. 又原告雖提出其111年5月4日捷思身心科診所就醫紀錄(證物袋內)，其向醫生陳稱遭主管性騷擾(摟背、摸手)，但同為原告個人之陳述，是到派出所報警之後至診所門診，觀諸病歷可知原告確實先前即有身心科門診紀錄，且從大學即有進行心理諮商，足證證人甲○○證稱原告早有身心科就診紀錄屬實。

8. 退步言之，行為人之行為尚須符合性別工作平等法第12條第1項之要件，即行為人之行為必須「具有性意味或性別歧視」，若依當時情境，難認行為人所為屬性要求、具有性意味或性別歧視之行為，縱使被害人感受為性騷擾，仍與性別工作平等法第12條第1項之要件不符。是本院綜合上開事件背景、工作環境、當事人往來互動良好、原告之認知等具體事實，認並無證據顯示乙○○係故意性騷擾原告之行為，並非「具有性意味或性別歧視」之行為，縱使原告感受被冒犯及不舒服，仍不該當性別工作平等法第12條第1項第1款規定

之性騷擾要件。

9. 原告與乙○○間過往互動尚稱良好，其主張乙○○自111年4月22日起有性別歧視言論、性騷擾行為，除111年4月26日有辦公室監視錄影畫面外，其餘均為伊個人陳述或伊向友人楊淮鈞、丙○○、醫生之陳述，然對照同年4月22日至27日間LINE對話紀錄，原告與乙○○仍與往常一樣互動，原告甚至主動請乙○○品評相親者照片，同年月28日因工作狀況不甚理想遭乙○○指正後，其找友人丙○○出來會面當場哭訴，並無其他相關證據佐證。而錄影畫面乙○○雖有抓原告頭髮動作、拍背、肩膀等動作，但無聲音紀錄，原告還主動捲起褲管示意乙○○看其小腿，又當日、27日與乙○○LINE對話紀錄仍閒話家常，故本院認為無法排除有徵得原告同意，證據不足以讓本院認定系爭行為一已達前述性騷擾防治法、性別工作平等法所稱性騷擾行為，是原告請求財產上損害醫療費支出960元、非財產上損害金30萬元，為無理由。

(二)、系爭行為二川岳公司違反性別工作平等法第13條第2項規定：

1. 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之；受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任；前三條情形，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。112年8月16日修正前之性別平等工作法第13條、第28條、第29條分別定有明文。遭受性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，其目的在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無受職場性騷擾疑慮之工作環境，以保障地位上居於弱勢之受僱者人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之公平，期能達到本法保障性別工作權

之平等、消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的，此係法律所明文課予雇主有防治受僱者受性騷擾之義務，並訂有罰則以防雇主怠於踐行此一義務。按民法第195條第1項規定：「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，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。」。又法院對於慰撫金之量定，應斟酌實際加害情形、對名譽所造成之影響、被害人所受精神上痛苦之程度、雙方之身分、地位、經濟狀況及其他之各種情形，以核定相當之數額（最高法院85年度台上字第460號民事判決、臺灣高等法院107年度上易字第362號民事判決）。

2. 而111年4月29日13時至14時間，原告於川岳公司辦公空間租借「202號會議室」，陳述乙○○前述涉及性騷擾之行為，並向乙○○正面表達不舒服、拒絕之意思，亦即使乙○○知悉有性騷擾情形發生之事實，乙○○向原告提出三個選項：「1、離職；2、休假一個月；3、減輕工作量」，原告回覆以「無法現在給其答覆」。依前述規定，川岳公司依法應有「採取立即有效之糾正及補救措施」之義務，又所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形；是所謂糾正及補救，自應包括雇主知悉性騷擾行為發生時，主動介入調查以確認事件之始末，以及調查完成後設處被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，給予完善之保障，以免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，並進而促使所有受僱者均有免受職場性騷擾疑慮之工作環境，方與前揭立法目的相符。惟若雇主於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，並採取適當之解決措施，以免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，自不得逕認已符合該項規定。據上可知，進行調查程序與性騷擾事件是否成立係

屬不同層次，雇主不能逕自認定非性騷擾事件而不予調查。乙○○為川岳公司法代，縱使認為不構成性騷擾，仍需進行有效糾正補救，例如委由客觀專業外部人調查，並應給予原告支援照護，本院認為其僅提出離職、休息、減輕工作量等選項，自有違反前述規定於申訴事件發生後之消極不作為，致使受有精神上痛苦之程度等情，斟酌加害人與被害人雙方之身分、資力與加害程度，及其他各種情形核定之。所謂「相當之金額」，應以實際加害情形及被害人之身分地位與加害人經濟狀況等關係定之，認依性別工作平等法第28條規定請求川岳公司給付5萬元為適當，逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

3. 公司法第23條第2項規定，公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責，乙○○為川岳公司負責人，對於業務執行違反上述法規，是原告請求乙○○與川岳公司連帶負責洵屬有據。

(三)、系爭行為三川岳公司違反性別工作平等法第36條規定：

1. 性別工作平等法第36條規定：「雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。」此一規定之立法目的，正在規範公司不得因為覺得不願處理相關性騷擾案件，而在程序中袒護常常屬於公司管理階層之性騷擾加害人，對被性騷擾者做出解僱等不利處分。
2. 原告於111年5月2日至汐止社后派出所報案。原告並於111年5月3日早上即向川岳公司Anne請假（請假5月3日至5月11日），乙○○雖否認Anne為川岳公司人資，但原告先前曾向Anne告假，且將廠商等資料交接亦無問題（本院卷一第41頁、第44頁），且Anne在獲悉原告與另名同事申請請假時，均未曾表示自己不是人資或非員工無權受理而要求原告必須直接向負責人提出，因此認定Anne為有權處理有關原告請假事務之人。況原告業已提出性騷擾申訴，不想直接與乙○○聯繫乃屬正常，乙○○縱使不適合直接與原告聯繫，亦應確

01 認有無請假，川岳公司員工不多，其友人Anne曾協助處理請
02 假等，是以協助確認原告有無請假，並非難事，惟實際上原
03 告早已向Anne請假，並非無故曠職，是以川岳公司於同年5
04 月6日移除原告之公司信箱權限、變更密碼、5月9日將原告
05 退出公司通訊群組、以「原告於111年5月3日至5月11日間，
06 無正當理由繼續曠工三日，且一個月內曠工已達六日」，顯
07 然為不利處分，可認定違反性別工作平等法第36條之規定。

08 3. 損害賠償金額：

09 原告主張直到111年8月16日方取得服務證明書，勞資爭議期
10 間導致原告之財產上損害，應由被告賠償，原告以3個月薪
11 資數額，作為請求。然查，原告於111年5、6月間即「已向
12 緯創公司求職回任」，證人甲○○證稱緯創公司未同意原
13 告回任，是因為原告先前曾將緯創公司資料帶走，緯創公司
14 不同意其回任(本院卷一第332頁)，根本與有無服務證明書
15 無關。是其請求賠償3個月薪資損害即屬無據。又川岳公司
16 違反性別工作平等法第36條之規定，應可認定為違反保護他
17 人之法律，不僅直接侵害原告工作權，也侵害原告之身心健
18 康，是原告依民法第184條第2項、第195條第1項請求精神賠
19 償5萬元認為合理，另依公司法第23條第2項請求乙○○連帶
20 負責洵屬有據，逾此範圍，為無理由。

21 (四)、原告得請求資遣費、工資：

22 1. 原告於111年5月6日依勞基法第14條第1項第6款規定寄發終
23 止勞動契約通知，該通知於111年5月9日到達，依照勞工退
24 休金條例第12條第1項，請求給付資遣費2,754元：

25 (1)按勞退條例第12條第1項規定：「勞工適用本條例之退休金
26 制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準
27 法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災
28 害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣
29 費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均
30 工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工
31 資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」川岳公司未

01 採取立即有效之糾正及補救措施侵害勞工權益，是原告主張
02 依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，即屬有據。

03 (2)原告之月薪為2萬9,161元，被告並未爭執，其自111年3月1
04 日開始任職於被告公司至111年5月9日離職日止，自94年7月
05 1日勞退新制施行日起之資遣年資為2個月又9天，原告之月
06 薪為2萬9,161元，新制資遣基數為【0+23/240】（新制資遣
07 基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)\div 12]\div 2)$ ），原告得請求被
08 告公司給付之資遣費為2,795元，原告請求資遣費2,754元，
09 自無不可。

10 (3)兩造間勞動契約於同年5月9日終止，是原告請求川岳公司給
11 付至同年5月9日之薪資8,748元(計算式： $29,161\div 30\times 9=8,7$
12 48)，為有理由。

13 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
14 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
15 定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利
16 率。民法第229條第1項、第233條第1項分別定有明文。又應
17 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
18 率為5%，亦為同法第203條所明定。工資之給付，除當事人
19 有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；資遣
20 費應於終止勞動契約後30日內發給，勞基法第23條第1項前
21 段、勞退條例第12條第2項分別有明文規定，均核屬有確定
22 期限之給付，是原告請求損害賠償自起訴狀繕本送達翌日即
23 112年5月12日（送達回證本院卷一第94頁）起至清償日止；
24 工資自111年5月10日起、資遣費自111年6月10日起按週年利
25 率5%計算之遲延利息，亦屬有據。

26 六、綜上，原告依性別工作平等法第28條、第29條、公司法第23
27 條、民法第184條、第195條第1項法律關係請求被告連帶給
28 付10萬元及自112年5月12日起、依勞動契約請求川岳公司給
29 付工資8,748元及自111年5月10日起、依勞退條例第12條第1
30 項請求川岳公司給付資遣費2,754元及自111年6月10日起均
31 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，逾此範圍請求，即屬無據，應予駁回。

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、又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，判決主文第1項、第2項應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。原告逾此範圍請求假執行，即屬無據，應予駁回。

九、訴訟費用分擔，依民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 5 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 113 年 5 月 20 日
書 記 官 邱 勃 英

附表一：

編號	日期	原告主張之乙○○行為
1	111年4月22日	乙○○上午與原告一同駕車拜訪客戶回程途中，突然向原告表示「你覺得我們在一起如何？」。原告因乙○○為其雇主，擔憂工作不保，因此明確以「我們兩個可能不太適合，可能會一直有爭吵」婉拒。
2	111年4月27日	乙○○於下午14時至17時與原告外出場勘期間，無故伸手搭原告肩膀，並在搭車返回公司辦公空間途中，在原告表示是否能將冷氣調強時，無故伸手觸摸原

01

		告背部，從頸部後側摸到內衣肩帶處，並表示「你的衣服真的全濕了」，當下原告不知如何反應，亦擔憂反應後將工作不保，僅能將身體朝窗邊閃躲，並閉目養神，不敢再與乙○○對話。
--	--	--

02

03

附表二：原證一影片中原告主張之乙○○行為

編號	檔名	日期	監視器紀錄時間點	法院勘驗結果	原告主張	被告答辯內容
1	B-3F辦公室_000000000	000年4月26日	08:56:15-08:58:00	畫面為開放式辦公空間，原告位於畫面左下方帶有口罩，撥弄頭髮綁起馬尾，乙○○出現於畫面左下方並站立於原告辦公桌邊，兩人交談，原告坐下，兩人繼續交談→08:56:42-08:56:44乙○○伸手撥動原告瀏海，原告抬頭看了一下，也整理一下自己瀏海→兩人繼續交談→08:57:05-08:57:20原告將馬尾整理好並翻閱桌面上資料→兩人繼續交談	1. 乙○○於08:56:42對原告無故撥頭髮。 2. 原告從未同意乙○○觸摸原告頭髮，所以在遭乙○○無故撥頭髮那瞬間感到錯愕、反應不及，後覺得乙○○不尊重原告身體界線，而感到不舒服（【原證13】第7頁，原告表示「嚇傻」可證）。 3. 依一般經驗法則，任何人突然被異性上司摸頭髮應該都會感到冒犯、不舒服，因為未經明確同意，而突然摸頭髮的行為，一般是屬於很親暱的親友才可能會有的行為。	1. 畫面為開放式辦公空間，原告位於畫面左下方撥弄頭髮綁起馬尾，乙○○出現於畫面左下方並站立於原告辦公桌邊，兩人交談，原告坐下，兩人繼續交談，乙○○撥動原告瀏海，兩人繼續交談，原告仰頭大笑（08:56:57），兩人繼續交談，原告將馬尾綁好並翻閱桌面上資料，兩人共同閱覽及討論原告桌面上資料。 2. 原告須外出拜訪客戶，乙○○即提醒原告注意儀容並獲原告同意始撥動原告瀏海。
2	B-3F個人工作區_000000000	000年4月26日	12:57:00-12:59:30	畫面為開放式辦公空間，原告（著黑衣）與乙○○（白色上衣）一同坐在辦公桌前（畫面之右上角）兩人交談→12:57:38原告往後仰→兩人繼續談話→12:57:42原告坐姿往前傾靠近乙○○→12:57:54原告往後傾並摸自己的肩膀→原告往前傾，兩人繼續談話→12:58:03-12:58:10原告轉向乙○○方向，乙○○以左手拉起並查看原告後側頭髮4次原告並無反應，並看著乙○○，二人持續談話，原告身體與乙○○相近，二人繼續交談	1. 【編號2】12:58:03-12:58:10乙○○對原告無故摸頭髮；【編號3】12:58:46-12:58:52乙○○對原告無故抓頭髮（原告彈開）。 2. 實情係當下閒聊時，原告提到自己最近髮質有點糟糕想要改變髮型或染髮（原告也不經意地在觸摸自己的頭髮），原告從未詢問乙○○「異性喜不喜歡伊髮質」等話題（且原告才剛經歷乙○○的告白事件，根本不可能提此敏感話題），更未要求乙○○摸其頭髮，此部分完全係被告捏造、空穴來風。	1. 畫面為開放式辦公空間，原告與乙○○一同坐在辦公桌前，兩人交談且大笑（12:57:38），兩人繼續交談，原告靠近乙○○，乙○○拉起並查看原告後腦頭髮，兩人繼續交談，原告撥弄頭髮及面向乙○○繼續交談，乙○○拉起並查看原告後腦頭髮，原告向後彈開並抓後腦頭髮，再趨前對乙○○說話，乙○○揮臂數次，兩人共同閱覽及討論辦公桌面上資料。
3	B-3F個人工作區_000000000					

				→兩人繼續談話→12:58:30-12:58:44原告開始整理頭髮→12:58:46-12:58:52乙○○伸手抓原告頭髮，原告往後彈開，抓了一下自己的頭髮，再趨前對乙○○說話→原告拉回椅子後，兩人繼續在座位上討論	3. 所以，在遭乙○○無故撥頭髮那瞬間感到錯愕、反應不及，當下感覺超不舒服（【原證13】第7頁，原告表示「嚇傻」可證）。 4. 原告一方面不知如何反應，亦擔憂工作不保，當下有案子刻正進行（在討論設計圖），不能離開原座位，故僅能故作鎮定，將注意力專注於工作內容。	2. 因原告提出「異性喜不喜歡伊髮質、要乙○○摸摸看」等話題，乙○○始碰觸原告頭髮。至於原告所云「彈開」，實係原告繼續追問乙○○「對伊髮質的看法，請乙○○再確認一次」，乙○○碰觸後即開玩笑表示「恐怕不太行」，故原告彈開係表示不爽（翻白眼）的肢體反應，並面向乙○○質問其真實看法。
* 被告請求勘驗片段	B-3F個人工作區_00000000（編號4、5、6、7影片檔）	111年4月26日	13:02:30-13:06:05	原告13:02:33-13:03:00於座位上撥弄頭髮並雙手抱頭後仰→兩人於座位上各自做自己的事→13:04:24原告往前伸手並開始與乙○○討論→13:05:29原告改變坐姿往前傾對乙○○說話，乙○○則拿起手機→13:05:54乙○○將手機放回去，繼續與原告談話→13:05:58原告起身離開座位	1. 被告請求勘驗「13:02:30至13:06:05」企圖作出原告當時身心放鬆之主觀推論。惟此勘驗缺乏必要性，因為原告當下究竟是否身心放鬆，不僅根本無法客觀判斷，也完全與性騷擾判斷無關，這明顯是誤導。 2. 另原告須特別指出，原告摸自己頭髮的動作，是處在尷尬、不知所措的狀況，就會出現的動作，而絕非被告所主張係表達放鬆之意。且當時是在討論工作（在討論設計圖），所以當然需要與乙○○鄰近交談，被告乃作出超出事實之解釋。參【原證13】第1頁至第6頁，當時原告心境已因數日前被告的告白事件而受影響，因此雖表示「還是以工作為重，會飄過這個話題認真工作」但又同時表示「有點煩惱、不知怎麼面對乙○○」，所以其實原告面對乙○○其實是還有些尷尬，並盡量故作鎮定把心思放在工作上。	1. 畫面為開放式辦公空間，原告與乙○○一同坐在辦公桌前，原告撥弄頭髮、雙手抱頭後仰靠在椅背上，原告將手從後腦勺放下，兩人繼續面對電腦螢幕，原告指著電腦螢幕並對著乙○○說話，乙○○看手機，原告前傾並對著乙○○說話，原告起身離開座位後向右下方走出畫面。 2. 原告與乙○○互動時並無異樣且由原告撥弄頭髮、雙手抱頭後仰靠在椅背上，以及主動靠近乙○○交談等動作，可知原告在面對乙○○時身心是放鬆的。
4	B-3F個人工作區_00000000	000年4月26日	13:08:10-13:10:30	畫面為開放式辦公空間，原告出現於畫面右方，先至畫面右上方辦公桌取件後坐回離開前所坐位置與乙○○交談→13:08:35-13:08:40兩人談話中，原告將椅子往後拉將右腳褲管往上	1. 【編號4】13:08:35-13:08:40乙○○對原告無故摸手臂（原告彈開椅子）；【編號5】13:09:40-13:09:49乙○○對原告無故摸頭。 2. 當時是在討論公事的過程中，是乙○○突然問	1. 畫面為開放式辦公空間，原告出現於畫面右方，先至畫面右上方辦公桌取件後坐回離開前所坐位置，與乙○○繼續交談，原告將椅子往後移動並拉
5	B-3F個人工作區_00000000	000年4月26日				

				拉示意乙○○看→兩人繼續交談→13:08:52原告放開褲管繼續與乙○○交談→13:08:55乙○○起身前往並站立於原告左側辦公桌，偶爾回頭與原告對話→13:09:40-13:09:49乙○○自後面辦公桌返回座位時，以左手摸原告的頭並彎下腰，再坐回其座位後，兩人繼續交談。	原告怎麼手上有瘀青，原告回覆是因為健身的緣故，乙○○就一邊說「你怎麼把自己弄瘀青、你真的需要有人好好照顧你、一個女生怎麼有要去健身舉啞鈴把自己練成金剛芭比」云云，一邊就直接觸碰原告，還表示這個瘀青要直接推開比較容易好云云。 3. 原告從未同意乙○○觸摸原告，更不曾要求乙○○幫忙推開瘀青云云（就算要推開，原告也可自己推開），乙○○突然無故觸摸原告手臂，這讓原告感到不舒服，故原告試圖以彈開椅子表達不滿，但當下又怕此動作太大引發被告不爽，所以才用後續其他言行（拉起褲管等），想轉移注意力。 4. 參【原證13】原告曾表示「乙○○看到手上有瘀青，乙○○就問原告，原告怎麼會去撞到瘀青，然後乙○○就幫我推開，說這瘀青要推開，才會好得快」。 5. 此外，原告從未同意乙○○觸摸原告的頭，而乙○○之主張，乃承認自己未經原告同意就摸原告的頭。 6. 原告被摸頭一方面不知如何反應，亦擔憂工作不保，當下有案子正進行（在討論設計圖），不能離開原座位，僅能故作鎮定，將注意力專注於工作內容。乙○○這樣手來腳來，讓原告感到不舒服。	起褲管示意乙○○看，兩人繼續交談，乙○○起身前往並站立於原告左側辦公桌，乙○○回頭看向原告，乙○○走向原告並摸原告頭頂，乙○○坐回離開前所坐位置，兩人繼續交談。 2. 影片看不清楚「摸手臂」這段，但當時是因原告表示健身撞到，要求乙○○幫伊推開瘀青，乙○○始碰觸原告手臂。至於原告所云「彈開椅子」，實係原告繼續向乙○○表示伊因健身運動有瘀青，便將座椅後推，自行拉起褲管給乙○○看。 3. 乙○○起身前往鄰近辦公桌時，聽到原告在抱怨工作問題，故曾回頭看向原告以了解原告想法，又為了幫原告加油打氣及安撫情緒，乙○○始走向原告輕摸原告頭頂。
6	B-3F個人工作區_00000000	000年4月26日	13:11:50-13:14:00	兩人交談中（原告面向乙○○方向），乙○○一邊滑手機→13:12:32乙○○以左手有動作，但畫面角度無法辨識→13:12:39乙○○以右手摸自己的頭髮→13:12:45-13:13:00乙○○以左手拉起原告後腦頭髮並查看約7次→兩人繼續交談→13:13:08原告摸自己	1. 乙○○13:12:45-13:13:00對原告無故摸頭髮。 2. 當時根本沒有再度討論髮質問題云云，被告主張根本不存在。此外，平常對話怎可能一再重複髮質問題？ 3. 原告從未同意乙○○觸摸原告頭髮，而乙○○持續一再觸摸原告頭髮，但當下有案子正進	1. 畫面為開放式辦公空間，乙○○看手機，原告轉頭對乙○○說話，兩人開始交談，原告轉側身，乙○○拉起原告後腦頭髮並查看，兩人繼續交談，過程中原告有撥、甩頭髮的動作。

				的頭髮→13:13:17-13:13:30 原告開始整理頭髮、甩頭髮→兩人繼續交談	行（在討論設計圖），不能離開原座位，原告僅能故作鎮定，將注意力專注於工作內容。	2. 原告再次與乙○○談及髮質方面話題，乙○○始碰觸原告頭髮。3. 13:12:32 乙○○在摸座椅左側的手把。
7	B-3F 個人工作區_00000000	000 年 4 月 26 日	13:44:50-13:49:30	原告13:44:50-13:45:09 一邊轉動椅子一邊與乙○○交談→13:45:10 原告以左手撥動自己的頭髮→兩人繼續交談→13:45:51-13:45:56 原告頭後仰→13:46:00 原告看向乙○○將椅子往乙○○方向拉近繼續交談→13:47:10 原告以右手撥自己頭髮→兩人繼續交談→13:48:25-13:48:47 原告將椅子往前推，自桌上拿起紙張整理→13:48:48 乙○○將椅子往後推→13:48:50-13:49:00 乙○○自其座位站起來後以左手拍及按摩原告之背部及肩膀後，原告向左側移動身體，乙○○手一攤並坐回原座位→13:49:04 乙○○伸懶腰後站起來→13:49:11 原告亦站起來行至畫面右上方辦公桌後坐下	1. 乙○○13:48:51-13:49:00 對原告無故拍肩、抓肩膀（原告甩開）。 2. 當時的工作是要「完成設計圖」，而這對原告而言是較缺乏經驗的工作內容，所以原告有給自己壓力，原告當時是表示自己下班會需要去健身按摩舒壓，根本從未要求乙○○幫原告拍一拍，是乙○○突然就來拍原告，之後乙○○抓原告肩膀。 3. 原告從未同意乙○○觸摸原告背部、肩部，但乙○○竟無故觸摸原告背部肩部，原告乃基於當下有案子正進行（在討論設計圖），不能離開原座位，原告僅能故作鎮定，將注意力專注於工作內容。 4. 在乙○○大動作觸摸原告背部時，原告不爽乙○○又未經同意觸碰原告身體、覺得究竟有完沒完，即盡量表現出自己的不悅，故後有甩開之動作，但又怕上司不爽，所以不敢動作太大。 5. 過程原告根本沒有表達過「你不會拍啦」，此係被告捏造。	1. 畫面為開放式辦公空間，原告坐在椅子上搖晃，與乙○○繼續交談，過程原告有撥頭髮、頭後仰等動作。兩人交談約3分鐘後，乙○○起身並拍按原告背部，原告向左側移動身體，乙○○雙手一攤並坐回原座位伸展身體，之後兩人起身，原告行至畫面右上方辦公桌後坐下，乙○○則站立於原辦公桌旁。 2. 因原告再次抱怨工作問題，並表示下班要去按摩，請乙○○先幫伊拍一拍，乙○○遂起身幫原告拍拍背給予鼓勵，但並未抓原告肩膀。至於原告所云「甩開」，實係原告當下情緒不佳，突向被告抱怨說「你不會拍啦」，乙○○也只能雙手一攤，告知原告面對壓力還是要自己好好調整。
8	B-3F 個人工作區_00000000	000 年 4 月 27 日	17:42:00-17:49:00	（畫面右上角）乙○○手示意原告（帶有口罩）從後方座位到乙○○旁邊的座位坐→17:42:11-17:42:24 原告拎著袋子從後面的座位移動至乙○○旁邊站著一起看東西→17:42:25-17:42:40 原告走到後面座位拿取資料後再走回來→原告在手機上查看東西→17:42:59 原告拉椅子坐下繼續與乙○○討論→17:43:16 原告一邊自袋子內拿出東西吃（吃東西將口罩拉下）→17:43:56-17:44:01 原告後仰→17:44:	1. 乙○○17:46:51-17:47:00 對原告無故拉手（原告倒頭）。 2. 當天稍早行程是場勘MoMo的蘆洲及三重的場地，故回到辦公處已經較晚（回程車上發生乙○○無故搭肩摸背的事件），所以原告才需吃零食止飢，回辦公處主要是做複盤工作。 3. 是乙○○叫原告過去討論公事，講完今日的複盤工作內容後，原告起身準備離開時，乙○○突然伸手用力把原告拉回，原告當下很無奈，	1. 畫面為開放式辦公空間，原告與乙○○分別坐在畫面右上方兩側辦公桌前，乙○○舉手示意原告過來，原告行至乙○○旁，兩人交談，原告回到畫面右上方辦公桌拿取物品後再回到乙○○旁，原告取椅子坐下後與乙○○交談，過程中原告邊吃零食、或有倒頭後仰、或於椅子上左搖右晃、或有伸展身體等動

			08原告彎腰從地上撿東西起來→17:44:28原告一邊從袋子裡拿東西出來吃→17:44:55-17:45:03原告以左手整理頭髮→17:45:11-17:45:18原告伸懶腰→兩人繼續討論→17:46:21原告一邊從袋子裡拿東西出來吃→17:46:39原告伸出右手摸東西→17:46:51-17:47:00原告將座位往左轉後，乙○○以左手拉原告之右手將原告拉往乙○○方向後，原告彎腰頭靠近桌面後收回右手→17:47:02-17:47:16原告向後仰左手撥弄自己頭髮、乙○○一邊在說話→17:47:18乙○○開始滑手機→17:47:20-17:47:39原告將手中袋子放在一旁後又仰頭摸頭髮→兩造各自坐在座位上不確定是否有在交談→17:48:28原告起身走回畫面右上方辦公桌。	覺得為何乙○○又無故觸碰原告身體？要補充講其他事情的話為何不用說的就好？所以原告當時只能「倒頭」想表達「不想要、不舒服」並非彎腰笑（就算是笑也是無奈苦笑），而原告尷尬不知所措，所以出現後躺、觸摸自己頭髮等，原告感到不知所措時的慣性動作。 4. 原告當時並沒有抱怨工作內容，更沒有拒絕承接案件，此部分是被告捏造；而乙○○當時是要補充講其他事情，根本不是乙○○所為告誡調整心態云云。	作。之後原告將椅子向左轉作勢離開，乙○○拉原告右手將其拉回，原告彎腰笑後又仰頭摸頭髮，乙○○繼續對原告說話，原告將手中零食放在一旁後又仰頭摸頭髮，原告起身坐回畫面右上方辦公桌。 2. 乙○○與原告檢討工作，但原告又在抱怨工作問題，更作勢要離開拒絕承接案件，乙○○始將伊拉回，告誡伊應調整心態，至於原告云「倒頭」，實係原告於邱凱恩將伊拉回時，順勢彎腰笑並持續向被告抱怨工作的肢體反應。3. 17:46:51畫面中原告只是單純將手放著沒有明顯收回動作。
--	--	--	--	---	--