

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞簡字第159號

原告 A女（真實姓名及住所均詳卷）

訴訟代理人 陳建三律師

被告 禾康保全股份有限公司

法定代理人 洪淑賢

訴訟代理人 杜建興

被告 李政權

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年4月8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5萬元，及被告禾康保全股份有限公司自民國113年9月11日、被告乙○○自民國113年9月17日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告連帶負擔17%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告各以新臺幣5萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依性別平等工作法規定處理，性別平等工作法第1條第2項定有明文。本件原告主張之性騷擾，發生於工作場所，應依性別平等工作法處理。而行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露性騷擾事件被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊，性騷擾防治法第10條第6項定有明文，且依性別平等工作法第38之4條規定，於該法所定性騷擾事件，適用之。本件原告起訴主張之原因事實，涉及性騷擾行為，爰依前揭規定，將原告之身

01 分資訊以代號甲○表示。

02 貳、實體事項：

03 一、原告主張：原告自民國112年11月16日起受僱於禾康公寓大
04 廈管理維護股份有限公司（下稱禾康管理公司），並經派任
05 至大地子民社區（下稱系爭社區）擔任主任秘書，系爭社區
06 夜班保全人員即被告乙○○則受僱於被告禾康保全股份有限
07 公司（下稱禾康保全公司）。原告與乙○○二人因日、夜班
08 勤務交接而有業務上往來。詎乙○○常以無關社區勤務之事
09 由，延伸至男、女性關係，藉以調侃原告，甚至向原告提及
10 至床上游泳等具有性暗示之言語，或於經過原告座椅後方
11 時，刻意碰觸原告椅子及身體，使原告身心感受極大侮辱。
12 當時因原告初到系爭社區工作，不願擴大事端而選擇隱忍，
13 詎乙○○竟於113年4月23日晚間7時25分許，在系爭社區，
14 於原告彎腰拿取提袋時，從原告後方以手做出拍打動作，並
15 稱：「如果是我阿姨，就從屁股打下去」等語，於上班時間
16 對原告為性騷擾，致原告身心受創，因此患有嚴重睡眠障礙
17 及焦慮症。禾康保全公司為乙○○之雇主，應連帶負損害賠
18 償責任。且禾康保全公司僅就雇主對員工間違反性別平等工
19 作法而為教育訓練，惟未就同事間之性騷擾行為訂有相關懲
20 處，故禾康保全公司不得以此免責。爰依性別平等工作法第
21 27條第1項、第2項、民法第184條第1項前段、第188條第1項
22 前段及第195條第1項等規定提起本件訴訟等語。並聲明：被
23 告應連帶給付原告新臺幣（下同）30萬元，及自起訴狀繕本
24 送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

25 二、被告部分：

26 (一)禾康保全公司抗辯：原告與乙○○之上班時間不同，並無重
27 疊，僅於原告延誤下班時有短暫對話，並無肢體接觸，否認
28 乙○○有對原告為性騷擾行為。原告主張乙○○於113年4月
29 23日晚間7時25分許所為之行為，係屬乙○○個人行為。禾
30 康保全公司均有向員工進行教育訓練，並宣導兩性平權法規
31 及懲處規定，且於事發後迅速成立性平委員會進行調查，經

01 委員評議後認乙○○之言行未構成性騷擾，已盡相當之注意
02 義務，故禾康保全公司不負賠償之責。另原告尋求中醫診所
03 之專業應為生理調理，原告復未提出身心科相關之診斷證
04 明，乙○○所為之行為與原告身心受創間應無因果關係。原
05 告請求之慰撫金數額亦過高等語。

06 (二)乙○○抗辯：原告主張乙○○於113年4月23日晚間7時25分
07 許所為，僅為乙○○自言自語，主觀上無性騷擾之不當意
08 圖。其餘行為均否認。另原告尋求中醫診所之專業應為生理
09 調理，原告復未提出身心科相關之診斷證明，難認乙○○之
10 行為與原告身心受創間有因果關係。原告請求之慰撫金數額
11 亦過高等語。

12 (三)並聲明：原告之訴駁回。

13 三、得心證之理由：

14 (一)原告主張：原告自112年11月16日起受僱於禾康管理公司，
15 經派任至系爭社區擔任主任秘書，乙○○則受僱於禾康保全
16 公司在系爭社區擔任夜班保全人員，原告與乙○○二人因
17 日、夜班勤務交接而有業務上往來等情，為兩造所不爭執，
18 並有原告之勞保投保資料在卷可憑（見本院卷第186、187
19 頁），堪信為真實。惟原告主張其受僱在系爭社區擔任主任
20 秘書期間，乙○○多次對其為性騷擾，則為被告所否認。兩
21 造主要爭執在於，原告受僱於禾康管理公司在系爭社區服務
22 期間，乙○○有無原告所主張之性騷擾行為？

23 (二)按雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，性別平等工
24 作法第13條第1項定有明文。該法所稱性騷擾，就敵意工作
25 環境性騷擾而言，係指受僱者於執行職務時，任何人以性要
26 求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意
27 性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊
28 嚴、人身自由或影響其工作表現者。性騷擾之認定，應就個
29 案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人
30 之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之，此觀該法第
31 12條第1項第1款、第4項之規定自明。準此，性別平等工作

01 法明確禁止任何人於受僱者執行職務時有性騷擾之行為，將
02 性騷擾之防治由單純之人身安全保護，擴及雇主對於受僱者
03 之保護義務，使受僱者能於友善之工作環境中，安全而不受
04 干擾地工作。惟行為人之言詞或行為是否造成敵意性、脅迫
05 性或冒犯性之工作環境，而成立性騷擾，應以一般合理第三
06 人之感受，為客觀認定之標準，始不因接受言詞或行為者主
07 觀上之不同感受而有不同之認定結果。而當事人主張有利於
08 己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條
09 前段定有明文。是受僱人依性別平等工作法規定請求損害賠
10 償時，應就其於執行職務時，行為人對其施以性要求、具有
11 性意味或性別歧視之言詞或行為，依社會通常之觀念，足認
12 該言詞或行為已侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由之事實負
13 舉證責任（最高法院98年台上字第2463號判決意旨參照）。
14 經查：

15 1.原告主張：乙○○常以無關社區勤務之事由，延伸至男、
16 女性關係，藉以調侃原告，甚至向原告提及至床上游泳等
17 具有性暗示之言語，或於經過原告座椅後方時，刻意碰觸
18 原告椅子及身體，使原告身心感受極大侮辱等情。惟被告
19 否認乙○○有對原告為上開言詞、行為，依法應由原告舉
20 證證明。原告自承此部分並無相關證據足資證明（見本院
21 卷第298頁）。至原告雖曾向禾康保全公司申訴，並於該
22 公司113年5月28日性平委員會調查訪談時陳述乙○○對其
23 有前揭性騷擾之情事。然經該公司性別平等評審會議認定
24 乙○○不成立性騷擾，有該公司113年5月30日性別平等評
25 審會議紀錄、禾康保全公司性平委員會調查報告附卷可稽
26 （見本院卷第233至245頁），尚無法憑以認定乙○○對原
27 告有前揭性騷擾之行為。另原告係向臺中市政府申訴禾康
28 管理公司違反性別平等工作法第13條第2項，雇主知悉性
29 騷擾情形未採取立即有效之糾正及補救措施，經臺中市政
30 府性別平等工作會審定禾康管理公司違反性別平等工作法
31 第13條第2項規定成立等情，此有臺中市政府113年10月30

01 日函文暨所檢附之臺中市政府性別平等工作會審定書等件
02 在卷可憑（見本院卷第157至161頁），無從憑以認定乙○
03 ○有對原告為前揭性騷擾行為。原告既無法證明乙○○有
04 對其為前揭性騷擾行為，則原告就此部分依性別平等工作
05 法第27條第1項、第2項、民法第184條第1項前段、第188
06 條第1項前段及第195條第1項等規定，請求被告賠償非財
07 產上損害，即非有據，不應准許。

08 2.原告復主張：乙○○於113年4月23日晚間7時25分許，在
09 系爭社區，於原告彎腰拿取提袋時，從原告後方以手做出
10 拍打動作，並稱：「如果是我阿姨，就從屁股打下去」等
11 語，致原告驚懼不安，身心受創等情。就此，乙○○則抗
12 辯：有講這個話，但伊是自言自語，且並沒有從原告後方
13 以手做出拍打的動作等語。查本院當庭播放原告提出之前
14 開時地監視錄影錄音光碟即甲證一.mp4檔案勘驗之，勘驗
15 結果如下：

16 A男（即乙○○，下同）：身穿白色短袖襯衫男子

17 B女（即原告，下同）：身穿深藍色長袖上衣女子

18 畫面時間：2024/4/24 19:28:11

19 影片時間：〔00:00:00~00:00:06〕

20 B女彎腰，A男走靠近B女，站在B女身後，視線看向B女。

21 〔00:00:06~00:00:09〕

22 B女起身，A男嘴角上揚及聳肩，A男遠離B女。

23 〔00:00:09~00:00:13〕

24 A男：我看到我阿姨的話，我阿姨如果屁股翹那樣，我一
25 巴掌給他下去。（A男舉起手做出拍打動作）

26 〔00:00:13~00:00:14〕

27 B女：什麼你阿姨？

28 〔00:00:14~00:00:16〕

29 A男：我阿姨跟你同生肖。

30 〔00:00:16~00:00:21〕

31 畫面外有他人與A男講話，對話內容不清楚等情，有勘驗

01 筆錄在卷可憑，並為兩造所不爭執（見本院卷第311、312
02 頁）。

03 3. 審酌原告與乙○○雖同在系爭社區工作，但分別受僱於禾
04 康管理公司、禾康保全公司，原告上班時間為每日9時至1
05 8時，乙○○之上班時間則為19時至翌日早上7時，二人之
06 上班時段並無重疊，乙○○平日不會與原告有所接觸，僅
07 於原告延誤下班時有短暫對話；原告與乙○○因上班時段
08 不同，彼此相對陌生等情，此經兩造陳明在卷（見本院卷
09 第205、207、314頁）。則原告與乙○○之關係至多僅為
10 偶爾碰面之共事關係，並非熟稔，當應談不上為朋友，然
11 乙○○卻為上開言語及動作。乙○○雖抗辯：伊無任何主
12 觀故意或以性騷擾為目的之不當意圖云云。然依目前之社
13 會通常觀念，女性之臀部屬於較為私密、敏感之身體部
14 位。乙○○於原告彎腰取物翹起屁股時，先靠近原告，站
15 在原告身後，視線看向原告，待原告起身時，其嘴角上揚
16 及聳肩，並為上開言語，同時舉起手作出拍打動作，其拍
17 打方向朝向原告，顯係針對原告為之，其神態極為恣意、
18 不尊重。乙○○最後還表示其阿姨的生肖與原告相同，對
19 照其所述「我阿姨如果屁股翹那樣，我一巴掌給他下
20 去」，自易使原告認乙○○想要在原告彎腰取物翹起屁股
21 時，拍打原告屁股。縱乙○○當時對原告並無肢體接觸，
22 然其行為顯已逾越一般正常同事或共事間之互動行為，足
23 使原告感到不受尊重、遭冒犯、不舒服，更擔心日後乙○
24 ○可能真的動手拍打其屁股等私密部位。乙○○亦自承其
25 為上開言語感覺上不得體（見本院卷第205頁），堪認係
26 以具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對原告造成敵意
27 性、冒犯性之工作環境，致侵犯、干擾原告之人格尊嚴，
28 影響原告之工作表現，而成立性騷擾。

29 (三) 受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害
30 者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已
31 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

01 已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。受僱者
02 或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，性
03 別平等工作法第27條第1項、第29條前段分別定有明文。又
04 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生；僱用受僱者10
05 人以上未達30人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭
06 示。僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴
07 及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。雇主依第1項所為之
08 防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓
09 練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與
10 其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機
11 關定之，同法第13條第1項、第6項亦定有明文。勞動部依前
12 揭規定訂定之工作場所性騷擾防治措施準則第2條、第3條亦
13 分別規定：僱用受僱者10人以上未達30人之雇主，為防治性
14 騷擾之發生，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信
15 箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。前項所定申訴管道，
16 應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電
17 子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。僱用受僱者
18 30人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，
19 訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。前
20 項規範之內容，應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育
21 訓練。二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員
22 或單位負責。三、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受
23 任何報復或其他不利之待遇。四、對調查屬實行為人之懲戒或
24 處理方式。五、明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱
25 者或求職者得依本法第32條之1第1項第1款規定，逕向地方
26 主管機關提起申訴。僱用受僱者未達30人之雇主，得參照前
27 2項規定辦理。經查：

28 1. 乙○○於113年4月23日晚間7時25分許，在系爭社區，於
29 原告彎腰拿取提袋時，從原告後方以手做出拍打動作，並
30 稱：「如果是我阿姨，就從屁股打下去」等語，成立性騷
31 擾，業如前述。核乙○○所為該性騷擾行為，已致原告感

01 受身體自主及人格尊嚴受損，心理遭受不良影響，應屬不
02 法侵害原告之人格法益甚明，客觀上足認原告精神上受有
03 相當之痛苦，自得請求乙○○賠償非財產上之損害。縱原
04 告無法證明其因此罹患嚴重睡眠障礙及焦慮症，原告據此
05 依前揭規定，請求乙○○賠償非財產上之損害即精神慰撫
06 金，仍屬有據。

07 2. 禾康公司雖抗辯：伊於112年12月間有參照內政部警政署
08 所提供之教材，向員工進行兩性平權教育訓練，宣導兩性
09 平權法規，並強調防範性騷擾之法律規範及懲處規定，進
10 一步保障員工在職場上之權益，所有教育訓練及課程資
11 料，並送交嘉義市警察局備查，且伊並於社區櫃檯安裝監
12 視器，定期檢討及強化各項防範措施云云，固據提出嘉義
13 市政府警察局112年12月15日函文、禾康保全公司112年12
14 月11日函文暨檢附之在職訓練計畫等件為證（見本院卷第
15 57至137頁）。然依禾康保全公司提出之該公司教育訓練
16 簽到簿及臺中市政府性別平等工作會之認定，禾康保全公
17 司為僱用受僱者100人以上之僱主（見本院卷第61至85、1
18 61頁）。依禾康保全公司提出之上開資料，僅能證明其有
19 實施防治性騷擾之教育訓練，然無法證明其已依前揭性別
20 平等工作法第13條第1項第2款、第6項，以及工作場所性
21 騷擾防治措施準則第2條、第3條之規定，設置處理性騷擾
22 之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申
23 訴管道，並於工作場所顯著之處公開揭示，或以書面、電
24 子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。且無法證
25 明其已依工作場所性騷擾防治措施準則第3條第2項第2至5
26 款等規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公
27 開揭示之。至禾康保全公司提出之禾康管理公司113年8月
28 16日函文、禾康管理公司113年5月30日性別平等評審會
29 議、禾康保全公司性平委員會113年5月28日及113年5月29
30 日調查報告（見本院卷第225至245頁），僅能證明禾康保
31 全公司於知悉本件性騷擾之情形後，所採取之處理情形，

01 無法證明禾康保全公司於本件性騷擾發生前已完全遵行同
02 法第13條第1項、第6項等規定，採取適當之措施，防止性
03 騷擾之發生。禾康保全公司既無法證明其已遵行性別平等
04 工作法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生
05 已盡力防止仍不免發生本件損害。則原告依性別平等工作
06 法第27條第1項前段、第29條規定，請求禾康保全公司與
07 乙○○連帶負非財產上之損害賠償責任，自屬有據。原告
08 依性別平等工作法第27條第1項前段等規定請求被告連帶
09 賠償非財產上損害既經准許，無須再審酌其依民法第184
10 條第1項前段、第188條第1項前段及第195條第1項等規
11 定，請求被告賠償同一損害有無理由，併予敘明。

12 (四)按法院對於慰撫金之量定，應斟酌加害程度、兩造之身分地
13 位及經濟狀況等關係定之（最高法院51年台上字第223號裁
14 判要旨、74年度第9次民事庭會議決議參照）。準此，人格
15 權遭遇侵害而受有精神上之痛苦，於請求賠償精神慰撫金
16 時，其核給之標準須參酌實際加害情形、被害人之身分、地
17 位與加害人之經濟狀況等關係定之。本件乙○○於113年4月
18 23日晚間7時25分許，在系爭社區對原告所為之前揭言行成
19 立性騷擾，被告對原告應連帶負非財產上之損害賠償責任，
20 已如前述。原告主張：乙○○多次性騷擾原告，致原告身心
21 受創，並患有嚴重失眠焦慮等情緒障礙，請求賠償精神慰撫
22 金30萬元等語。就此，被告則抗辯：原告未能提出足夠之醫
23 療或心理評估證據，證明乙○○之行為導致其身心受創及失
24 眠焦慮，原告之醫療診斷，無法證明與乙○○之行為有直接
25 之因果關係，其請求賠償精神慰撫金30萬元，明顯過高等
26 語。經查，原告上開主張，固據提出新陽明中醫診所於113
27 年7月27日所出具之診斷證明書為證（見本院卷第27頁），
28 惟其主張乙○○對其所為之性騷擾，僅113年4月23日之部分
29 成立，業如前述，難認乙○○有原告所主張之對其為多次性
30 騷擾之行為。而上開診斷證明書記載原告自113年3月15日至
31 113年7月27日共計門診4次，堪認原告於113年3月15日之

01 前，即罹患上開診斷證明書所記載之嚴重睡眠障礙症及焦慮
02 症。是上開診斷證明書記載原告罹患嚴重睡眠障礙症及焦慮
03 症，尚無法證明係乙○○於113年4月24日對原告所為之該次
04 性騷擾行為所致。原告據此請求被告賠償慰撫金30萬元，已
05 有未合。次查，原告大專畢業，目前從事物業工作，每月收
06 入約4萬元，名下除一部汽車外，無其他財產等情；乙○○
07 大學畢業，目前在保全公司任職，每月收入約4萬元，名下
08 無財產等情，此經其等陳明在卷（見本院卷第297頁）。又
09 原告111年、112年所得總額各約16萬餘元，名下有一部汽
10 車；乙○○111、112年度所得依序為16萬餘元、37萬餘元，
11 名下並無財產；禾康保全公司之資本額為400萬元，其112、
12 113年所得總額依序為15,000餘元、21,000餘元，名下有一
13 部自用小客車等情，此有禾康公司之基本資料及兩造稅務電
14 子閘門財產所得調件明細表在卷可憑（見本院卷第39頁及證
15 物袋）。本院斟酌前述兩造之身分、地位、經濟能力，本件
16 性騷擾發生之情節，原告身心受影響之程度，其因此所受精
17 神上之痛苦等一切情狀，認原告請求被告賠償其精神慰撫
18 金，應以5萬元為適當；逾此部分之請求，無法准許。

19 四、綜上所述，原告依性別平等工作法第27條第1項前段規定，
20 請求被告連帶賠償5萬元，及自起訴狀繕本送達翌日即禾康
21 保全公司自113年9月11日、乙○○自113年9月17日（起訴狀
22 繕本依序於113年9月10日、113年9月16日送達禾康保全公
23 司、乙○○，見本院卷第43至45頁送達證明）起，均至清償
24 日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准
25 許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

26 五、本判決原告勝訴部分，其所命給付之金額，未逾50萬元，應
27 依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定依職權宣告假執
28 行，並依同法第392條第2規定酌定相當擔保金額，准被告供
29 擔保後，免為假執行。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
31 不生影響，爰不逐一論述。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

02 中 華 民 國 114 年 5 月 13 日

03 勞動法庭法官 黃渙文

04 正本係照原本作成。

05 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

06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 114 年 5 月 13 日

08 書記官 陳建分