

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第137號

原告 游茹茵
被告 新益建材有限公司

法定代理人 林慶堯
訴訟代理人 洪嘉蔚律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年8月27日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣120,000元。
原告其餘之訴駁回。
訴訟費用由被告負擔48%，餘由原告負擔。
本判決得假執行，但被告如以新臺幣120,000元為原告預供擔保
後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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。原告原起訴聲明為：(一)被告應給付原
告新臺幣（下同）258,223元。（見本院卷一第12頁）。嗣
原告於民國114年7月10日變更上開聲明為：(一)被告應給付原
告250,000元（見本院卷二第21頁）。原告上開所為，核屬
縮減應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

被告新益建材有限公司為家族企業，被告負責人乙○○之配
偶即訴外人鄭翠玲，有實際參與公司營運與人員管理，於公
司內部得行使指揮、監督、與核決等權限，屬公司之實際管
理者之一，鄭翠玲於113年6月5日進入辦公室時，對辦公室
所有同事（包括原告及訴外人呂珮純、林宜姍、許佩琪，均

01 為女性)說：「現在請這麼多小姐是來坐檯的嗎？」(下稱
02 系爭言論)等語；經原告向主管申訴，主管僅回應原告「不
03 要太走心」等語；嗣後原告於113年9月5日提出離職，同年
04 月6日填寫離職申請單(電子式)，總經理同日簽核通過並
05 回覆：建議回家當千金小姐不要出來受氣等語。鄭翠玲所為
06 系爭言論，有瞧不起辦公室同事，物化女性之情形，令原告
07 感到身心不適、不舒服，系爭言論應構成職場霸凌、職場性
08 騷擾及職場性別不平等待遇，且有貶抑原告之人格尊嚴，顯
09 屬對員工為重大汙辱而違反勞動基準法之行為，造成原告精
10 神上莫大之痛苦，被告自應負損害賠償責任，為此，原告爰
11 依民法第184條第1項前段、第195條第1項前段之法律規定，
12 請求被告給付精神慰撫金250,000元。並聲明：被告應給付
13 原告250,000元。

14 二、被告抗辯：

15 原告於113年9月19日申訴並向臺中市政府勞工局申請勞資爭
16 議調解，被告知悉後，即召開職場性騷擾申訴調查，惟原告
17 經被告以信件及簡訊通知後，無正當理由未到場參與調查，
18 致使被告難以釐清事實，且原告並未提出補強證據證明被告
19 有其指控之行為，被告難僅以原告之空口指述，認定有職場
20 性騷擾等情事存在。被告有於113年度11月21日舉辦職場性
21 騷擾訓練課程，作為宣導及預防職場性騷擾等情形發生，以
22 確保工作環境良好。況鄭翠玲並非原告之業務主管，亦未代
23 表被告，原告請求被告給付精神慰撫金250,000元，並無理
24 由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

25 三、本院之判斷：

26 (一)因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；
27 不法侵害他人之人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上
28 之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項前
29 段、第195條第1項定有明文。又受僱者因遭受性騷擾，受有
30 非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任，性
31 別平等工作法第27條第1項亦定有明文。

01 (二)性別平等工作法所稱性騷擾，指受僱者於執行職務時，任何
02 人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造
03 成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人
04 格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，性別平等工作法第12
05 條第1項第1款定有明文。又職業安全衛生法所稱職場霸凌，
06 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
07 權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威
08 脅、冷落、孤立或侮辱等之言詞或行為，致其身心健康遭受
09 危害。但情節重大者，不以持續發生為必要，職業安全衛生
10 法修正草案第22條之1公告可參。上開職業安全衛生法修正
11 草案第22條之1雖尚未通過，然就職場霸凌之定義，足供本
12 院參考。

13 (三)被告負責人乙○○之配偶即訴外人鄭翠玲於113年6月5日進
14 入辦公室，對辦公室所有同事（包括原告、呂珮純、林宜
15 姍、許佩琪，均女性）說：「我是請你們來坐檯的嗎？」等
16 語，為兩造所不爭（見本院卷二第22至23頁），爰堪認定。另
17 原告因上揭情事感受到職場性騷擾及職場性別歧視，向主管
18 申訴，未獲即時處理，原告無法接受於有職場性騷擾及職場
19 性別歧視之公司工作，申請離職，總經理在申請離職簽核進
20 度中批示：建議回家當千金小姐不要出來受氣等語，有離職
21 申請簽核進度在卷足參（見本院卷一第341頁），亦堪認
22 定。

23 (四)「坐檯」一詞依一般人智識程度即知是指酒店陪侍，工作本
24 無貴賤，單純介紹職業自非侮辱，但如帶有歧視、偏見，看
25 不起酒店陪侍，以「坐檯」一詞罵人，依一般人的智識程度
26 也知道是在罵人願為錢對任何人均可出賣身體，物化女性，
27 已涉及性騷擾及性別歧視，鄭翠玲顯然看不起、帶有偏見、
28 歧視酒店陪侍，再以此職業當辱罵詞，辱罵在場工作之女性
29 員工，是被告顯有職場性騷擾及職場性別歧視之情形，足堪
30 認定。

31 (五)職場性騷擾本應零容忍，被告經原告申訴竟無即時反應，主

01 管也僅是回覆：「老闆們的極端發言不要太走心」等語，有
02 證人甲○○之證述可稽（見本院卷二第66頁），於原告不願
03 再待在有職場性騷擾及職場性別歧視之公司工作，而於113
04 年9月6日填寫電子離職申請單時，總經理同日簽核通過並回
05 覆：建議回家當千金小姐不要出來受氣等語。「千金小姐」
06 原指富貴人家女兒，非不能為客觀事實之描述，但拿「千金
07 小姐」罵人，叫人待在家裡不要出來，依一般人的智識程度
08 也知道是罵人脾氣大，不能受苦、受委屈，情緒勒索要員工
09 自甘受苦、受委屈，並暗指女性無工作能力，只能在家讓父
10 母養，亦屬職場性別歧視、性騷擾。是被告竟不思檢討，一
11 而再的職場性別歧視、性騷擾，有管理階層態度一致接續職
12 場性騷擾、性別歧視受害員工之情形，可認屬單一事件，性
13 質嚴重惡劣，情節重大，亦足堪認構成職場霸凌。

14 (六)被告抗辯鄭翠玲非公司負責人，原告主管是「許佩琪」（音
15 譯），鄭翠玲不代表公司、不是原告主管等語（見本院卷二
16 第67頁），然鄭翠玲是被告負責人乙○○之配偶，如非實際
17 參與公司營運與人員管理，何來權利及勇氣，以付錢請員工
18 工作之身份自居，罵辦公室所有同事（包括原告、呂珮純、
19 林宜姍、許佩琪，均女性）：「我是請你們來坐檯的
20 嗎？」。參以證人甲○○亦到庭具結證稱：鄭翠玲是被告負
21 責人乙○○之配偶，有指揮監督的權利，這間公司就是一個
22 家族企業，從董事長他老婆、他兒子、他兒子的老婆，通通
23 被我們當作是老闆等語（見本院卷二第65頁），被告所辯，
24 顯屬無稽。且被告所辯無解於其依性別平等工作法第27條第
25 1項應負連帶賠償之責任，則原告自得依民法第273條規定對
26 於債務人中之一人即原告為請求。

27 (七)「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正
28 及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同
29 作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：一、雇主
30 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：（一）採行避免
31 申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。（二）對申訴人提供

01 或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之
02 服務。(三)對性騷擾事件進行調查。(四)對行為人為適
03 當之懲戒或處理。」性別平等工作法第13條定第2項有明
04 文。被告抗辯：有即召開職場性騷擾申訴調查，惟原告經被
05 告以信件及簡訊通知後，無正當理由未到場參與調查，致使
06 被告難以釐清事實，無從認定有職場性騷擾等情事存在，並
07 於113年度11月21日舉辦職場性騷擾訓練課程，作為宣導及
08 預防職場性騷擾等情形發生，以確保工作環境良好等語。
09 查，依被告所提證據，其函文於113年10月25日通知請原告
10 在文到5個工作日內出席訪談會議，有開會通知、雙掛號投
11 遞記要可參(見本院卷一第205、206頁)，並於113年11月2
12 9日作成調查結果，指原告無正當理由缺席訪談，無具體事
13 證，且因原告已離職，不會再接觸被申訴人，並舉辦性騷擾
14 防治課程等情而結案，有性騷擾事件申訴調查紀錄可參(見
15 本院卷一第202頁)，嗣於113年11月21日舉辦職場性騷擾訓
16 練，有課程簽到及照片可參(見本院卷一第203、204頁)。
17 然查，113年6月5日的事，被告一直到原告離職後之113年9
18 月18日向臺中市政府勞工局申請(見本院卷一第217頁)才
19 處理。原告早先內部申訴之跡證因未能留下，無從考認，然
20 至少原告於113年9月6日填寫離職申請單時即明白告知有性
21 騷擾、職場霸凌之情形(見本院卷一第339頁)，被告全無
22 處理，顯然被告是於113年9月18日遭原告向臺中市政府勞工
23 局申訴(見本院卷一第217頁)後方被迫依性別平等工作法
24 第13條第2項規定進程序，而被告之調查不是調查行為人
25 鄭翠玲，是調查已離職的員工即原告，卷內查無任何針對行
26 為人鄭翠玲之調查記錄及適當之懲戒或處理，僅以離職、無
27 到場義務、無車馬費、無安全環境保證、害怕回去會再受到
28 不公對待之原告未到場即結案。而於113年11月21日舉辦職
29 場性騷擾訓練(見本院卷一第203頁)，只有標題，並無講
30 師及授講內容提出，照片不清(見本院卷一第204頁)，照
31 片內只有第一張投影片，無從核認是否確實辦理。

01 (八)基上，被告負責人乙○○之配偶即訴外人鄭翠玲於113年6月
02 5日進入辦公室，對辦公室所有同事（包括原告、呂珮純、
03 林宜姍、許佩琪，均女性）說：「我是請你們來坐臺的
04 嗎？」等語，職場性別歧視、性騷擾原告，原告申訴未獲處
05 理，原告不欲再待在有職場性騷擾及職場性別歧視之公司工
06 作而申請離職，並於113年9月6日填寫電子離職申請單，總
07 經理同日簽核通過並回覆：建議回家當千金小姐不要出來受
08 氣等語，再次職場性別歧視、性騷擾。被告公司不思檢討，
09 一而再的職場性別歧視、性騷擾，管理階層態度一致接續職
10 場性別歧視、性騷擾受害之原告，情節重大，亦構成職場霸
11 凌。原告主張被告所為侵害原告人格法益，情節重大，應依
12 首揭規定，賠償原告非財產上之之損失即屬有據。

13 (九)本院審酌原告原為被告員工屬受薪勞工，月薪33,300元（見
14 本院卷一第274頁），被告登記資本額為800萬元（見本院卷
15 一第147頁），原告於本件所受之侵害及痛苦，被告接續職
16 場性別歧視、性騷擾受害之情節，事後不思檢付，與原告纏
17 訟之態度，認本件原告非財產上之損害得請求賠償之金額以
18 120,000元為可採，超過部分，尚屬無據。

19 四、綜上，原告請求被告給付120,000元，為有理由，應予准
20 許，超過部分為無理由，應予駁回。

21 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
22 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
23 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
24 項亦有明文。查，判決主文第1項，屬就勞工之給付請求，
25 依上揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相
26 當擔保金額後，得免為假執行。

27 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
28 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

29 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民
30 事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，
31 判決如主文。

01 中 華 民 國 114 年 9 月 24 日
02 勞 動 法 庭 法 官 王 詩 銘

03 以上正本，係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 114 年 9 月 24 日
07 書 記 官 曾 靖 文