臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第17號

原　　告　陳雅淯
訴訟代理人　許秀雯律師
　　謝孟釗律師
被　　告　中國醫藥大學
000000000000000000
法定代理人　洪明奇
訴訟代理人　陳漢洲律師
複　代理人　黃馨寧律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年8月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告於民國104年2月受僱於被告，擔任通識教育中心（下稱通識中心）專任副教授。原告於107學年度申請升等為教授（下稱第一次申請案），而於108年3月26日經被告通識中心教師評審委員會（下稱通識中心教評會）第一關審查通過後，送至學校教師評審委員會（下稱學校教評會）為第二關審查後，遲未見審查結果，直至原告於000年0月00日生產並請產假及育嬰留職停薪後，被告旋即於108年5月29日以學校教評會決議否准第一次申請案，並以108年7月9日明人字第1080008420號函（下稱第一次處分）通知原告，同時核准資歷遠不如原告之訴外人辜玉茹升等為教授，足見被告顯係因原告懷孕而為不利之差別待遇。原告就第一次處分提起訴願後，經訴願機關即教育部（下稱訴願機關）認被告為第一次處分時所據107年10月11日修正之「中國醫藥大學教師聘任及升等評審辦法」（下稱系爭升等辦法）欠缺明確標準，又

108年10月17日修正之系爭升等辦法規定外審委員評定成績達85分即為外審通過，請被告釐明有利於原告之規定併為適用為由，撤銷第一次處分，命被告另為適法處分（下稱第一次訴願決定）。

㈡被告於接獲第一次訴願決定後，將第一次申請案交由相同之6名外審委員進行第二次審查，卻有1名外審委員突稱有迴避事由而僅由5名外審委員進行審查，被告遂以通過審查之外審委員未達教育部96年6月20日台學審字第0960090625號函所指應經4名外審委員通過之標準為由，再次以109年6月18日明人字第109006798號函（下稱第二次處分）否准第一次申請案。惟被告於進行第二次審查時，竟係請外審委員重新進行評分，然該時因原告已提起訴願救濟程序，兩造間顯存在對立關係，無從避免被告因而刻意操縱、給與原告低分之可能性。原告復就第二次處分提起訴願，訴願機關復以第二次處分所據之外審委員未達系爭升等辦法所定人數為由，而撤銷第二次處分，命被告另為適法處分。被告遂另聘1名外審委員，最終以3名外審委員表示通過、3名外審委員表示不同意通過之審查結論，經被告學校教評會決議否准原告之第一次申請案，並以109年12月25日明人字第1090015385號函通知原告（下稱第三次處分）。原告就第三次處分再次提起訴願遭駁回後，嗣提起行政訴訟，經臺中高等法院行政法院110年度訴字第217號判決駁回原告之訴，原告不服提起上訴，嗣經最高行政法院111年度上字第661號判決駁回上訴確定在案（下合稱系爭行政訴訟案件）。

㈢原告育嬰留職停薪期滿後於110年8月1日復職，重新提出升等教授之申請（下稱第二次申請案），惟被告卻刻意阻撓原告以既有之研究計畫累計研究積分，粗暴拒絕採計原告提出之任何研究計畫，致原告根本無法申請升等教授。且依修正後之升等規定，原告必須累計足夠之教學、服務、研究成績始能申請升等，並透過擔任行政職務之方式累計服務積分，然原告於請產假及育嬰留職停薪前原擔任語文中心主任之職

務，被告卻於原告請假期間指派欠缺語言專長背景之訴外人牛惠之、陳悅生代理，嗣又指派資歷不如原告之辜玉茹擔任，被告更於原告復職後拒絕為其媒合擔任其他行政職務，致原告於復職後至111年9月被迫離職止，每月薪資劇降7,033元，益徵被告確因原告請產假及育嬰留職停薪而為不利之差別待遇。原告就被告上開作為，雖一再抗議，但遭被告持續以各種行政措施壓制原告之服務、研究積分，致其喪失升等教授之可能性，原告因不堪被告持續懷孕歧視之壓力，不得已始於111年9月11日自請離職。被告上開所為，顯已違反性別平等工作法（下稱性平法）第7條規定，嚴重侵害原告之身心健康權、名譽及勞動尊嚴工作權等人格法益，致原告精神上受有莫大痛苦，更經診斷患有焦慮症及失眠症，原告因被告無故拒絕升等教授所受之財產損害為121萬2,480元、無故拒絕提供行政職務所受之財產損害為9萬0,851元，惟原告就無故拒絕升等教授部分所受損害僅先為一部請求，財產損害部分合計請求100萬元。為此，爰依性平法第26條、第29條規定，請求被告給付財產損害100萬元、非財產損害66萬元；又被告上開所為亦屬職場霸凌行為，復依民法第184條第1項、第195條第1項、民法第483條之1、第227條第1項、第227條之1規定，請求擇一為有利判決。並聲明：㈠被告應給付原告166萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡原告願提供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告之第一次申請案，經被告以第三次處分通知原告升等不通過後，原告雖就第三次處分提起訴願及行政訴訟，然業經最高行政法院判決確定被告所為第三次處分無違法情事，原告稱被告有懷孕歧視而刻意阻撓其升等教授之情，均為其主觀臆測之詞，顯屬無據。且原告於110學年度提出之第二次申請案，被告就其研究計畫之認列均係依法行政，且原告針對第二次申請案所提之訴願程序亦經訴願機關於112年7月27日駁回在案，實則被告已因原告育嬰之事實而

從寬由原訂5年內之研究計畫認列期間再往前推算2年，原告得否升等教授，係奠基於其所提出之研究、著作等資料，被告並無強制其升等或限制原告申請升等教授之次數，自無侵害原告權利之行為。至原告於請產假及育嬰留職停薪前所擔任之行政職務，均係按被告校內相關規定指派或由社團學生邀請所選任，且被告於110學年度均未收到原告曾表示有意願擔任導師之通知，原告既未兼任行政職務，亦無執行主管職務之事實，被告自無給付原告主管職務加給之義務，原告主張於復職後被告有調降其薪資云云，顯有誤會。原告亦曾於111年3月15日針對性別平等爭議向被告提出申訴，並請求㈠回復於其於請產假及育嬰留職停薪前擔任之行政職務；㈡因而所致薪資差額及精神賠償；㈢將原告之蔣經國國際學術交流基金會研究計畫（下稱系爭研究計畫）認列為升等教授之研究計畫等項，惟經被告教師申訴評議委員會於111年7月12日分別為不予受理及申訴無理由之決定，原告不服向教育部提起再申訴，經教育部為再申訴駁回之決定，另被告性別平等教育委員會亦有就原告申訴前情進行調查，並於112年7月7日作成申訴不成立之調查結果。然原告始終未能具體指明被告有何故意行為致其受有何法律上權利之損害，僅空言被告有性別歧視及職場霸凌之行為，並以他校薪資待遇標準作為其所受損害之依據，進而請求被告負損害賠償責任，顯無理由。退步言之，縱認被告有構成侵權行為之事實，原告依侵權行為法律關係所為之主張，均已逾2年消滅時效等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷一第215至217、350至351頁）：

㈠原告自104年2月1日至111年9月11日任職於被告通識中心，兩造為僱傭關係。原告於108年8月1日至110年7月31日間辦理留職停薪，並於111年9月11日自請離職，離職時之職別為副教授。

㈡原告因不服教育部110年7月7日臺教法㈢字第1100085478號

訴願決定書對第一次申請案所為之訴願決定而提起行政訴訟，經臺中高等行政法院110年度訴字第217號判決駁回原告之訴，原告不服提起上訴後，經最高行政法院111年度上字第661號判決駁回上訴。

㈢原告因不服被告以112年2月1日明通字第1120001039號函對第二次申請案所為處分而提起訴願，經教育部於112年7月27日以臺教法㈢字第1120022629號訴願決定書為訴願駁回之決定。

㈣原告於111年3月15日因性別平等事件提起申訴，經被告教師申訴評議委員會以111年7月19日明人字第1110008972號函知原告作成不予受理及申訴無理由之認定，原告不服提起再申訴，經教育部中央教師申訴評議委員會以112年1月19日臺教法㈢字第1110128355號訴願決定書作成再申訴駁回之決定。

㈤原告因不服被告以112年7月10日明人字第1120009559號函檢送之性別平等教育委員會調查報告（下稱系爭調查報告）而提起訴願，經教育部於113年3月1日臺教法㈢字第1120079015號訴願決定書以系爭調查報告非行政處分為由，作成訴願不受理之決定。

四、得心證之理由：

㈠按雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇；受僱者或求職者因第7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任；前3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，性平法第7前段、第26條、第29條前段分別定有明文。次按受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任；法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別平等工作會所為之調查報告、評議或處分。性平法第31條、35條亦有明定。又按女性於因懷孕而受歧視之情形，應屬性別歧視類型之一，倘雇主因受僱者懷孕而為招

募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等之差別待遇，當屬違反第7條性別歧視之範疇（最高法院111年度台上字第2076號判決意旨參照）。

㈡原告主張被告因對性別之歧視，否准其第一次申請案及第二次申請案，構成性平法第7條本文規定之差別待遇，有無理由？

1.第一次申請案部分：

⑴被告以第一次處分通知原告所為第一次申請案不通過時，訴願機關以被告提供6名外審委員審查填寫之「著作審查意見表總評」係就「前10%、11%-25%、26%-50%、後50%」之級距勾選，惟系爭升等辦法規定外審審查評語係區分為「極優、優、良及普通」4級，而認被告之審查標準尚欠具體、明確之基準，且被告於108年10月17日修正系爭升等辦法後，又規定以4名外審委員評定成績達85分為通過升等教授之條件，而認被告應於新舊規定間有利於原告部分予以參酌適用為由，撤銷第一次處分。被告嗣請原6名外審委員就原審查結果為是否通過送審乙事表示意見，除其中1名外審委員因具迴避事由而未回覆外，其餘3名外審委員表示通過、2名外審委員表示不通過，被告學校教評會即以未經4名外審委員通過為由以第二次處分通知原告未通過升等，惟經原告提起訴願後，訴願機關復以被告所為程序不符原告申請時及109年6月19日修正之系爭升等辦法所定應聘請6名外審委員之規定而有程序上重大瑕疵為由，撤銷第二次處分；嗣經被告補選1名外審委員後，再由3名外審委員表示通過、3名外審委員表示不通過之審查結果，經被告學校教評會決議作成升等不通過之第三次處分，原告嗣就第三次處分提起訴願並經訴願機關駁回後，再提起行政訴訟，復經系爭行政訴訟案件判決駁回原告之訴確定等事實，有109年2月27日教育部臺教法㈢第0000000000號訴願決定書、109年10月29日教育部臺教法㈢第0000000000號訴願決定書、系爭行政訴訟案件決書在卷可參（見本院卷一第49至54、61至68、69至10

3、105至123頁），復經本院調取系爭行政訴訟案件全卷核閱無訛，堪予認定。

⑵原告主張：伊於000年0月00日生產並開始請產假及育嬰留職停薪後，被告隨即於108年5月29日以學校教評會決議不通過伊之第一次申請案，然伊當時之學經歷明顯優於另位同時申請升等者，若非因伊請產假之緣故，伊即可順利通過升等，被告所為顯屬對懷孕及性別之歧視云云。惟查，被告因第一次申請案所為之第一次處分及第二次處分固因系爭教師升等辦法規定未臻明確及外審委員組織上之程序瑕疵，而均遭訴願機關撤銷原處分，然參被告第一次處分、第二次處分及第三次處分否准第一次申請案之理由，均係基於綜合外審委員之審查意見而為之結論，又各外審委員係依原告當時所提升等論文主題相符之大學教授級學者中選任，並各基於其專業就原告送審著作為客觀之審查意見，再由被告學校教評會依外審委員提供之審查意見為是否通過升等之決議，另系爭行政訴訟案件亦以被告所為否准原告第一次申請案之第三次處分於法並無違誤為由，而認原告請求被告就第一次申請案作成准予升等之行政處分為無理由等情，有被告之教師著作審查意見表、第一次處分函、第二次處分函、第三次處分函附於臺中高等行政法院110年度訴字第217號卷（下稱行政案件第一審卷）可參（見行政訴訟第一審卷一第69至70、77、197至220頁），足見被告係依系爭升等辦法、外審委員之審查意見及被告學校教評會之決議結果而否准原告之第一次申請案，而無因原告懷孕、請產假或育嬰留職停薪為差別待遇之情，是原告上開主張，殊嫌無據。

⑶原告另主張：被告係為報復伊自108年5月25日起請產假及育嬰留職停薪，始否准伊之第一次申請案云云。惟被告係依外審委員之專業審查意見及學校教評會之決議結果而為否准第一次申請案之決定乙節，業如前述，且被告於為第二次處分前，係請原外審委員就原審查結果是否通過升等乙事表示意見，而非請外審委員重新進行審查或評分，自難僅憑原告請

產假之日與被告學校評審會決議不通過第一次申請案之日僅相隔4日及被告升等其他教師為教授之客觀事實，即認原告已就被告有為差別待遇乙節盡釋明之責，況被告亦已舉證證明其否准第一次申請案所為第三次處分係依系爭升等辦法、外審委員審查意見及被告學校教評會決議結果辦理，且其所為程序及認定並無違誤等節，實難認被告否准第一次申請案對原告存有性別歧視之差別待遇行為，是原告上開主張，自難採信。

2.第二次申請案部分：

⑴原告於110年8月1日復職後，復於110年12月16日以並重型教師類型向被告提出於111學年度升等教授之申請，惟經被告依110年10月15日修正之「中國醫藥大學教師分流升等實施辦法」（下稱系爭分流升等辦法）規定，以原告提出送審之系爭研究計畫非屬系爭分流升等辦法所定政府機構計畫、國衛院或產學合作計畫，不符系爭分流升等辦法所定研究計畫範圍及件數為由，否准原告之二次申請案。原告因不服被告所為前揭處分而提起訴願，經訴願機關以被告未先經通識中心教評會審議為由撤銷原處分後，被告復於經通識中心教評會審議後仍以相同事由決議不通過第二次申請案，並以112年2月1日明通字第1120001039號函通知原告，原告雖再就被告所為上開處分提起訴願，惟訴願機關以原告所提第二次申請案經被告以教學成績90.1分、服務成績96分，惟研究部分因系爭研究計畫非政府機構計畫、國衛院或產學合作計畫為由，否准原告所提第二次申請案，然被告對原告研究計畫之採計期間，已考量原告育嬰留職停薪因素而往前推算2年，縱原告於產假及育嬰留職停薪期間無從準備或因應被告修改升等資格之規定，被告亦無強制原告需於111年學度通過教授升等等理由，為訴願駁回之決定等情，有教育部112年7月27日臺教法㈢字第1120022629號訴願決定書在卷可參（見本院卷一第179至189頁），亦堪認定。

⑵原告雖主張：被告於伊育嬰留職停薪期滿後，直接依系爭分

流升等辦法規定否決伊所提第二申請案，讓伊連開啟程序都無法，被告不同意將系爭研究計畫計入升等教授之研究計畫範圍，顯屬因性別歧視而為之差別待遇云云。惟查，被告係因原告所提系爭研究計畫不屬系爭分流升等辦法所定之政府機構計畫、國衛院或產學合作計畫之故，始否准其所提第二次申請案乙情，業經說明如前，然系爭分流升等辦法適用對象既非僅原告一人，且原告對被告所為上開處分亦經訴願機關認被告否准其第二次申請案之程序及判斷並無違法或不當情事，自難以原告所提系爭研究計畫不符系爭分流辦法之規定而無從計入升等教授之研究計畫範圍之結果，即認被告係因原告請產假及育嬰留職停薪之故而為差別待遇。從而，原告既未能釋明被告於否准第二次申請案時，有何為差別待遇之情，其主張被告應依性平法第31條受有不利之認定云云，顯屬無據。

3.準此，原告既未能釋明被告於第一次申訴案及第二次申訴案有為差別待遇等情，且被告亦已證明其否准原告之第一次申請案及第二次申請案並非基於性別歧視所為之差別待遇，則原告主張被告有違反性平法第7條規定，而應依性平法第26條及第29條請求被告負賠償責任云云，即無可採。

㈢原告主張被告因對性別之歧視，於其110年復職時未回復其語文中心主任、通識中心課程委員會委員、圖書館選書委員、圖書館委員會委員、英文科召集人及社團指導老師、外籍生導師等行政職務（下稱系爭行政職務），構成性平法第7條本文規定之差別待遇，有無理由？

1.參被告「人文與科技學院語文中心設置辦法」第3條規定：「本中心置主任1人，由人文與科技學院院長薦請校長聘任本校據語文教學與研究經驗之專任助理教授以上教師兼任之，綜理中心各項業務之推行」、「通識教育中心課程委員會設置辦法」第2條：「本會有下列人員組成，任期一年，連選得連任。…二、當然委員：人文與科技學院各中心主任」、「圖書館圖書資訊採購辦法」第5條：「為有效運用

管理圖書經費分配款，得成立選書小組，由各單位推派專任教師或主治醫師一人任之…」、「圖書館委員會設置辦法」第2條規定：「本委員會組織及成員…二、教師代表三名，由校長遴聘…」、「社團指導老師聘任辦法」第4條：「每一社團以聘任校內指導老師一位、校外老師不限，社團需自行要求、學校核聘為原則」、「導師制度實施辦法」第2條規定：「…各項導師聘任規定如下：…㈣導師：由各系推薦專任教師擔任。上述各項導師統由學務處簽請校長聘任之…」等規定，有前揭規定附卷可參（見本院卷一第383至394頁），可知系爭行政職務之擔任各定有其聘任程序，尚非被告教師當然得擔任之職務，又原告係受被告聘任擔任專任副教授，且兩造聘任契約所約定職務不包含系爭行政職務等情，為兩造所不爭執（見本院卷一第507頁），堪予認定。

2.原告主張：伊於請產假及育嬰留職停薪前，同時擔任系爭行政職務，惟被告於伊復職後僅被分派擔任人科院TA初選委員乙職，而未回復系爭行政職務，致伊無法領取主管津貼，但其他資歷不如伊之教師，卻均可擔任上開行政職務或社團、外籍生導師而累計服務積分，被告所為亦已違反性平法第7條、第17條規定云云。惟按性平法第17條第1項：「前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者」及第3條第9款：「九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作」規定，可知雇主於受僱者育嬰留職停薪期滿後，除有性平法第17條各款所列情形外，應回復受僱者申請與應留職停薪時之原有工作。查原告既係受被告聘任擔任專任副教授之工作，又原告亦知悉被告就系爭行政職務之聘任均定有相關聘任規定，則兩造既未就原告於請育嬰留職停薪期滿後是否可當然繼續擔任系爭行政職務乙節為特別約定，

則被告於原告育嬰留職停薪期滿後既已回復其通識中心專任副教授之職務，應認被告已回復原告申請育嬰留職停薪時之原有工作。另參兩造間專任教師服務聘約第10條：「…教師除教學、研究外，應配合學校暨院、所、系、科之需要，參與各項行政及服務工作」之約定（見本院卷二第338頁），可知原告參與行政工作係配合被告暨其院、所、系、科之需要而為，且原告對於系爭行政職務非兩造聘任契約所約定職務乙節亦不爭執，已難認系爭行政職務屬被告於復職時所得請求回復之職務，復衡以原告於108年5月25日起請產假及育嬰留職停薪至110年7月31日期滿之期間，亦橫跨兩學年度，則被告為利學校校務之運行，自有另行應依上開規定聘任適合人選之必要，且屬合理正當，則被告未於原告留職停薪期滿時回復系爭行政職務，自無違反性平法第17條或有性別歧視之差別待遇行為。

3.原告復主張：被告以伊於育嬰留職停薪期間未能參與校內業務且無相關表現可供被告校長或相關單位於遴聘、推派、聘任行政職務時評估為由，未使原告擔任相關行政職務，顯屬因性別歧視而為之差別待遇云云。惟查，系爭行政職務非原告受聘於被告所當然擔任之職務乙節，業經說明如前，則系爭行政職務之聘任，本應各依前揭規定透過由院長薦請校長聘任、各單位推派、校長遴聘、社團要求或各系推薦等方式為聘任，且各單位就依其需求而評估適合人選乙事，本即有其裁量空間，此參原告提出被告通識中心於111年6月6日寄送詢問包括原告在內之教師有關擔任導師意願之信件，亦載明：「如有意願擔任導師者，請填寫附檔表格…以利傳給軍輔組教官，提供給各學系參考」等內容（見本院卷一第135頁），益徵被告僅係將各老師擔任導師之意願提供予各學系參考，至實際由何人擔任導師職務，仍應由各系推薦專任教師後由學務處簽請校長聘任之，且為原告所明知，則被告校長或相關單位於遴聘、推派、聘任相關行政職務前，併參考各教師參與校務情形而為綜合判斷，亦為合理，難謂屬對性

別歧視而為之差別待遇，且原告亦自承於其育嬰留職停薪期滿後，被告仍有回復其通識中心TA審議會議委員之行政職務（見本院卷一第19頁），足見原告於復職後並非未擔任任何行政職務，是原告上開主張，難認可採。

4.另參被告之性別平等教育委員會於112年7月7日作成之系爭調查報告，其理由略以：有關原告主張應回復語言中心主任、通識中心課程委員會委員及英文科召集人等職務部分，原告於106學年度係因當時兼任語文中心主任之故而同時擔任通識教育中心課程委員會委員及英文科召集人，然因被告具語文教學與研究經驗之專任助理教授以上教師人數眾多，又原告於復職該時已有教師兼任語言中心主任，自無從因原告於110學年度復職即可當然擔任上開行政職務；有關圖書館選書委員、圖書館委員會委員部分，因圖書館委員會屬校級單位，非得由通識中心決定，且相關委員皆為輪流擔任，其情形亦符合我國大專院校圖書館委員會委員遴選之常態；有關社團老師部分，係由社團自行邀請，學校核聘為原則，原告原擔任108學年度社團指導老師部分因已期滿，又原告於109、110學年度社團第一次社團大會未獲社團邀請擔任指導老師，原告始會於復職時未擔任上開職務；另導師部分，係由各系推薦專任教師由學務處簽請校長核聘，然被告於110學年度未收到原告有意願擔任導師之通知，且原告原擔任導師之2名外籍生於原告復職時均已離校，是原告於復職時自未擔任上開職務，原告主張系爭行政職務均係由被告、通識中心直接指派等情與現行規定及學校慣例作法未符等語，而認被告於原告請育嬰留職停薪期滿而復職後並無對其有差別待遇之情事，有系爭調查報告在卷可參（見本院卷二第19至38頁），互核系爭調查報告所據理由與系爭行政職務前揭說明之聘任相關規定相符，且未違學校校務之運作常情，而堪採信，足認被告於原告110年8月1日復職時，係因各行政職務聘任方式之不同而未由原告擔任系爭行政職務，原告主張被告係因伊育嬰留職停薪之故，而刻意阻擋伊擔任系爭行

政職云云，難認可採。

5.原告另主張：被告以不提供行政職務之方式，致其服務積分不足而無法提出升等教授之申請云云。然參被告「教師評估辦法」第5條規定及原告提出之「教師升等服務成績考核評分表」所列服務項目（見行政訴訟第一審卷一第303至304頁、本院卷第125至127頁），可知服務積分除得透過擔任校內行政職務之方式累計外，尚包括擔任校外學、工會理監事、政府或校外審查機構評審、諮詢、評鑑委員、學術刊物編輯、委員會委員、審查學術刊物等項目為累計，且承前說明，原告於復職後之110學年度提出第二次申請案時，其服務成績仍高達96分，則原告主張被告以不提供行政職務之方式阻擋其升等教授云云，亦無可採。從而，系爭行政職務既非原告於育嬰留職停薪期滿時當然應回復之職務，且系爭行政職務應依被告相關規定聘任始得擔任，自難認被告有因性別歧視而為差別待遇之情，則原告依性平法第26條及第29條請求被告負賠償責任，亦無理由。

㈣原告主張被告否准其第一次申請案及第二次申請案，且未於其復職時回復系爭行政職務，均屬職場霸凌之行為，有無理由？

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；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，民法第184條第1項前段、第195條第1項前段分別定有明文。次按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利；債務人因債務不履行，致債權人之人格權受侵害者，準用民法第192條至第195條及第197條之規定，負損害賠償責任；受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防，民法第227條第1項、227條之1、第483條之1各有明文。僱用人倘未為必要之預防，係屬債務不履行，自須其

有可歸責之事由，始應對受僱人負損害賠償之責任。是如僱用人無明知或可得而知工作場所等有使受僱人生命、身體、健康受危害之虞，而不為必要之預防情事，自不能令其負上開法條所定之責任（最高法院105年度台上字第1528號判決意旨參照）。

2.原告主張：被告否准伊第一次申請案及第二次申請案，且未於其復職時回復系爭行政職務之所為，均構成職場罷凌云云。惟所謂職場霸凌雖尚無明確之法律要件及定義，惟應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由持續性且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，應綜合判斷該行為態樣、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已超過社會一般人所容許之範疇。經查，被告否准原告第一次申請案及第二次申請案之處分，各經系爭行政訴訟案件判決及訴願機關認定被告所為程序及認定於法並無違誤在案，另系爭行政職務尚非原告復職時得當然回復之職務等節，均如前述，則原告既未能舉證證明被告有何不法侵害其權利或債務不履行之行為，自無從僅以原告未能通過升等教授之審查，及於育嬰留職停薪期滿復職後未經各學系或社團邀請擔任系爭行政職務之情，即認被告有不法侵害其權利或債務不履行之職場霸凌行為，從而，原告依民法第184條第1項、第195條第1項、第483條之1、第227條第1項、第227條之1規定，請求被告負損害賠償責任云云，於法未合。

㈤準此，原告所為第一次申請案及第二次申請案雖均經被告否准，惟此乃被告依外審委員審查意見及系爭升等辦法之規定而為之結論；至原告主張於請產假及育嬰留職停薪前所擔任之系爭行政職務，既需依被告相關規定聘任，自難認被告有因性別歧視而為差別待遇之情，又原告復未能舉證證明被告於有何故意侵權行為或債務不履行之情形，致其身心健康權、名譽權及工作權受有損害，則原告依性平法第26條、第29條、民法第184條第1項、第195條第1項、第483條之1、第227條第1項、第227條之1規定，請求被告給付財產損害100

萬元及非財產損害66萬元，即屬無據，不應准許。

五、綜上所述，原告依性平法第26條、第29條、民法第184條第1項、第195條第1項、第483條之1、第227條第1項、第227條之1規定，請求被告給付原告166萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證據，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。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　12　　日

勞動法庭　法　官　許仁純

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　　114　　年　　9　　月　　15　　日

書記官　廖于萱