

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上字第45號

上訴人 周碩欣

訴訟代理人 賴維安律師

被上訴人 財團法人勵馨社會福利事業基金會

法定代理人 潘瓊琬

訴訟代理人 戴羽晨律師

上列當事人間請求確認懲戒處分無效事件，上訴人對於中華民國114年9月5日臺灣彰化地方法院114年度勞訴字第14號第一審判決提起上訴，本院於115年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決廢棄。

二、確認被上訴人於民國114年7月14日以第113005號性騷擾申訴案審議對上訴人作成如附表二所示之懲戒處分無效。

三、第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、上訴人主張：

上訴人自民國101年4月23日起受僱於被上訴人，自103年1月1日起派任至彰化分事務所擔任主任迄今。詎被上訴人認定上訴人對A女（申訴人代號G202405）所為附表一編號1所示「妳是不是要穿比基尼，別人就能看到妳漂亮的刺青」（下稱甲事件）、附表一編號2所示「那你都不能穿短裙」（下稱乙事件）等言語，構成性別工作平等法（下稱性平法）第12條第2項規定之權勢性騷擾，乃於114年7月14日作成如附表二所示懲戒處分（下合稱系爭懲戒處分）。然被上訴人於調查過程中，未告知具體申訴事由，使上訴人無法充分陳述意見，亦未告知得請求調查有利之證據，使上訴人有機會詢問在場第三人以釐清事實，程序上已有礙防禦權之行使。又其中甲事件係因A女平常並不避諱分享其胸前有刺青圖案，且在鼓吹性平之社會風氣下，乳房不該與情色劃上等號，穿

01 著露出部分乳房之比基尼實屬正常，A女亦對於胸部激凸不
02 在意，上訴人基於讚賞而論及A女衣著言詞，並無不妥。而
03 乙事件係因A女曾因不明原因暈倒，上訴人擔憂A女暈倒時，
04 因穿著短裙而有走光之虞，是善意關懷之提醒。上訴人與A
05 女為同性別，上訴人並未以帶有性意味或性別歧視之言詞，
06 亦未涉及勞務條件交換，自不構成權勢性騷擾。縱認上訴人
07 言論有未妥之處，應屬輕微之冒犯性言詞，採取口頭警告已
08 足，被上訴人作成系爭懲戒處分有違比例原則及權利濫用禁
09 止原則。爰依民事訴訟法第247條第1項規定，提起本件訴
10 訟，並聲明：確認系爭懲戒處分無效。原審為上訴人敗訴之
11 判決，上訴人聲明不服，提起上訴。並上訴聲明：(一)原判決
12 廢棄；(二)確認被上訴人於114年7月14日以第113005號性騷擾
13 申訴案審議對上訴人作成系爭懲戒處分無效。

14 貳、被上訴人抗辯：

15 被上訴人於113年8月29日接獲A女對上訴人提出性騷擾申
16 訴，即於同年9月16日召開性騷擾申訴處理委員會，決議組
17 成調查小組進行內部調查。考量上訴人為一級主管，為求客
18 觀公允，除內部人資主管1人外，另委由2名外部委員進行調
19 查，已給予上訴人程序上充分保障。甲事件部分，上訴人在
20 辦公室內向A女表示「妳應該穿比基尼，這樣才看得到妳的
21 刺青」等語，當時在場辦公室職員均有聽聞而驚訝錯愕，A
22 女並感到遭冒犯。乙事件部分，穿著短裙涉及特定性別之穿
23 著打扮，而與性或性別有關，上訴人於討論A女病情時，突
24 然回覆「那你都不能穿短裙」等語，亦已致A女感到遭冒
25 犯。上訴人為A女之主管，對A女有考勤管理權限，存在指揮
26 監督關係，甲、乙事件已對A女構成權勢性騷擾，被上訴人
27 依性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、員工獎懲辦法所為系
28 爭懲戒處分，應屬有效等語，並聲明：上訴駁回。

29 參、本院之判斷：

30 一、上訴人主張其自101年4月23日起受僱於被上訴人，自103年1
31 月1日起派任至被上訴人彰化分事務所擔任主任迄今，而被

01 上訴人於113年8月29日接獲其下屬A女對其提出性騷擾之申
02 訴，經被上訴人於114年7月14日作成系爭懲戒處分等事實，
03 為被上訴人所不爭執，堪予採認。

04 二、上訴人主張被上訴人未告知A女具體申訴事由致其不能充分
05 陳述意見或請求調查有利證據，妨礙其防禦權行使，且被上
06 訴人作成系爭懲戒處分之甲、乙事件並不構成性平法第12條
07 第2項規定之權勢性騷擾行為；而被上訴人則抗辯其係依法
08 進行A女申訴性騷擾事件之處理，且其作成系爭懲戒處分之
09 基礎事實即甲、乙事件確實構成權勢性騷擾等語。經查：

10 (一)按雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生；其因接獲被
11 害人申訴而知悉性騷擾之情形時，應對性騷擾事件進行調
12 查；雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業
13 原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事
14 人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處
15 理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士，性平法第
16 13條第1項前段、第2項第1款第3目、第3項定有明文。

17 (二)被上訴人在113年8月29日接獲A女對上訴人之性騷擾申訴，
18 即於同年9月16日召開性騷擾申訴處理委員會，決議組成調
19 查小組進行內部調查，除被上訴人人資主管曾孟儀以外，另
20 委由外部委員即林秀怡、趙家緯律師共計3名調查委員進行
21 調查等情，為兩造所不爭執（原審卷第133、166頁），且有
22 被上訴人性騷擾申訴處理委員會對上訴人之113年9月27日調
23 查訪談紀錄可參（原審卷第43至56頁）。依上開訪談紀錄所
24 載，林秀怡委員於訪談上訴人之始，已向上訴人說明訪談原
25 因為涉及對上訴人申訴性騷擾之事件，並詢問稱：「你跟同
26 仁的這個聊天或是開會，這個過程裡面有沒有就是針對同仁
27 的身材、穿著，就是給過相關的建議，或者是有一些討
28 論？」等語（原審卷第44頁），並循序詢問相關問題後，上
29 訴人覆稱：「我之前有稍微聽執行副執行長說的意思是，她
30 覺得她暈倒，我怎麼管她要不要穿裙子這件事情（指乙事
31 件）……，可是就被申訴了嘛！那你說胸口我跟她講比基尼

01 的事情（指甲事件）……我覺得我也沒有性意圖」等語（原
02 審卷第49頁）；林秀怡委員再進一步詢問：「我想詢問一
03 下，就是因為其實你剛剛在講的時候，聽起來是有一個特定
04 的人嗎？然後你講的是誰？」等語（原審卷第50頁），而上
05 訴人應稱：「離職的那一個不是嗎？G202405喔（指A
06 女）！」等語（原審卷第50頁）；再者，林秀怡委員尚且詢
07 問上訴人：「那主任有沒有其他你需要我們了解或參考事情
08 要跟我們說呢？」等語，上訴人則覆稱：「應該沒有……」
09 等語（原審卷第55頁），可見上訴人於接受訪談調查前已知
10 悉其遭A女申訴性騷擾一事，且於調查過程中充分陳述對申
11 訴事實之意見，上訴人在被上訴人調查本件性騷擾程序時，
12 已充分陳述意見，並獲得相當程序之保障。上訴人主張被上
13 訴人未告知具體申訴事由而剝奪其陳述意見或請求調查有利
14 證據等程序瑕疵云云，並不可採。

15 (三)次按性平法之立法目的，乃為保障工作權之性別平等，貫徹
16 憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等。受僱者於執行
17 職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或
18 行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵
19 犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現者，均成
20 立性平法所稱性騷擾；前項性騷擾之認定，應就個案審酌事
21 件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、
22 行為及相對人之認知等具體事實為之；所稱權勢性騷擾，指
23 對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，
24 利用權勢或機會為性騷擾，此觀性平法第1條第1款、第12條
25 第1項第1款、第2項規定即明。性騷擾事件應依個案事件發
26 生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對
27 人認知等具體事實綜合判斷，在「合理被害人」的標準下，
28 考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言詞
29 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
30 人主觀意圖判定。

31 (四)關於甲事件部分：

01 上訴人主張其係在辦公室與其他同仁討論事務時順口提及
02 「你是不是要穿比基尼？別人就能看到你漂亮的刺青」等
03 語，係表達肯定、讚美之意，並無貶損A女人格尊嚴云云，
04 惟查：

05 1.A女在被上訴人訪談時陳稱：「講到刺青的那個事情。因為
06 我跟惠X都有刺青，然後那個時候惠X被叫去他（指上訴人，
07 下同）的位置跟他講事情，我不知道他們在講什麼，然後我
08 剛好去廁所之前，他就剛好看到我，然後他就看到我身上的
09 刺青，我忘記他講了什麼，反正我上完廁所，回來之後，我
10 又經過他的位置一次，然後我就回到自己的位置上，我回到
11 位置上之後，他就對我說你要穿比基尼，這樣別人才看到你的
12 刺青，因為我刺青是在胸前比較低下的地方，然後我有可
13 能穿比較低就是會看到，所以他也知道我這裡有個刺青，然
14 後他就對我這樣說，我真的超傻眼，而且我也非常不能接
15 受，……那個情況就是我根本沒有在那個對話裡面，然後我
16 經過回來，我在我坐在位置上的時候，他對我說你應該要穿
17 比基尼這樣才能看到你的刺青。這件事情，當下有超應該有
18 超多人聽到……」等語（原審卷第208頁）。

19 2.而當時在辦公室職員代號G000000-0於被上訴人訪談當時陳
20 稱：「我看到的事情是那個時候主任在他的位置上，然後跟
21 另一位同事在討論事情，看起來應該是在討論公事，但是時
22 不時就是會有一些笑聲，然後看起來應該是還算輕鬆這樣，
23 我的位置是背對廁所的，那個時候A女從廁所走出來，回到
24 他的座位上。然後我有聽到主任他們的談論，裡面有提到刺
25 青這一個詞，然後接下來就是A女已經坐在座位上了，A女的
26 座位是在我的左邊左後方，然後主任的位置是在我的右邊，
27 然後有一點距離的位置這樣子，然後他那時候就是談一談之
28 後，突然很大聲的說那這樣你要穿比基尼啊，這樣才看得
29 到。然後我就轉頭看了一下A女一眼，A女是有一點錯愕地想
30 說是在跟我講話嗎？然後主任就是又在對著他說了一次，A
31 女，那你這樣子這個胸口的刺青才看得到啊，不，他的語言

01 應該是說不然你刺在那邊是要給誰看？然後我當下心裡覺得
02 非常的驚訝……」等語（原審卷第264頁）。

03 3.上訴人在訪談時亦陳稱：「……你說胸口我跟他講比基尼的
04 事情，或許我真的跟他關係沒有到那裡，但是因為這個同
05 工，他完全很少跟我互動，因為我是一個很在乎團隊凝聚或
06 者是團隊氛圍的人，我覺得對於我的專員，他完全不跟我互
07 動，他跟我之間的互動模式都是留言或line，我其實也覺得
08 每個人的方式是都不一樣，所以我也只能說好啊，那因為他
09 既然有刺青，面試的時候我不知道他有刺青，等來了以後他
10 就開始穿短袖，然後我才發現她的刺青，那因為刺青這個文
11 化也是蠻習以為常的，可是我就想說你手有願意露出來讓大
12 家看，所以我就會覺得那你胸口那一個其實有被讚美是很漂
13 亮的，那你是不是就要穿比基尼？或許我的說詞這樣是不
14 對。」等語（原審卷第49頁）。

15 4.綜據上開A女、當時辦公室職員代號G000000-0、上訴人陳述
16 關於甲事件之歷程及內容，足認上訴人在A女到職後，始知
17 悉A女身體刺青位置在胸口下方，並在辦公室與所屬同仁談
18 論事務時，對被上訴人表示：「妳是不是要穿比基尼，別人
19 就能看到妳漂亮的刺青」等語。本院考量上訴人陳明其所屬
20 辦公室環境是12位女性、1位男性（本院卷第18頁），應屬
21 於公開並開放之場合，且A女刺青位置在胸口附近，係屬於
22 身體隱私部位，而「比基尼」是一種女性泳裝款式，以較少
23 布料的剪裁設計能突顯胸部、腰部及臀部線條，展現自信
24 的身體線條，具備高度性感與吸睛效果，並在流行文化中代
25 表自信與釋放，惟係屬於較暴露而引人注目之衣著，常與夏
26 日、海邊、熱情及火辣身材產生關聯性，比基尼的體態聯想
27 不僅在於其暴露的剪裁，更在於傳達出的身體性感態度氛
28 圍，而上訴人在甲事件發言內容，並非是上訴人及A女工作
29 事項，且與A女所處職場環境及工作內容均無關聯，上訴人
30 無端在10餘位同仁所在辦公室公開對A女陳稱可以穿著比基
31 尼而展示或暴露隱私部位之刺青等言語，足以令一般人感受

到具有性意味而造成敵意性、冒犯性之工作環境，且上訴人於被上訴人調查時，亦已認知其上開言語之不適當，此據上訴人調查時亦自陳「或許我的說詞這樣是不對」、「……可是她（指A女，下同）當下其實是可以制止我這樣子的言論是讓她不舒服的，可是在所有的申訴裡面，我會覺得很多的不解是當下都沒有告訴我……」等語即明（原審卷第49頁），堪認上訴人在甲事件對A女所稱「你是不是要穿比基尼，別人就能看到你漂亮的刺青」等語，係屬性平法第12條第1項第1款規定之性騷擾言語。

(五)關於乙事件部分：

上訴人主張其係以訊息關懷A女身體狀況，並非性騷擾言語等語，而被上訴人雖抗辯短裙之穿著打扮係與性或性別有關，A女已感到遭冒犯云云。惟查：

1.依上訴人提出其與A女關於乙事件中其所稱「都不能穿短裙」等語之對話歷程如附表三所示，為被上訴人所不爭執，並有對話紀錄截圖為證（原審卷第65頁），堪以採憑。依上訴人提出其與A女如附表三對話內容，可見其二人當時係以傳送訊息方式在互動討論A女之身體檢查及A女因不明原因而暈倒等情事，其中上訴人數次表達：「期待找出真正原因」、「你上一次暈倒是何時？」、「要出現暈倒前，你會有症狀嗎」、「甚麼狀況會有想要暈倒」、「或是甚麼狀態的時候」、「你自己會不會擔心」等語，而A女表示：「還好，我比較覺得很麻煩，因為不知道什麼時候會暈倒」等語，上訴人則應稱：「真的！那你都不能穿短裙」等語，並接著表示「哈哈」、「開玩笑～～」等語，其二人對話內容文字溫和、脈絡一致、語氣平順，並無上訴人以性要求、具有性意味或性別歧視等言詞，而造成敵意性、脅迫性或冒犯性之環境，亦無令一般人處於相同之對話歷程下，對上訴人之言詞有性騷擾之感受。

2.再者，A女在被上訴人訪談時陳稱：「我的解讀是我覺得他好像在表達開個玩笑，是說如果我隨意任何時候穿短裙暈倒

01 的話，可能就會露出我內褲或怎麼樣……」等語（原審卷第
02 218頁），可見A女在與上訴人互動其因不明原因而暈倒之話
03 題時，係以正面角度解讀上訴人傳送訊息之動機，而認為上
04 訴人是在表達開個玩笑。故上訴人在乙事件所稱都不能穿短
05 裙等語，至多僅能認為是上訴人本於善意關懷A女可能因不
06 明原因致暈倒之故而在日常生活以不穿短裙為宜之言論，尚
07 不足以構成令人感受性要求、性意味或性別歧視等敵意性、
08 冒犯性之言語。

09 3.從而，上訴人主張其在乙事件所稱都不能穿短裙等語，並不
10 構成性平法第12條第1項第1款、第2項規定之權勢性騷擾言
11 語，堪予採認。

12 三、按勞動基準法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則
13 中訂定獎懲事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允許
14 雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業
15 單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必
16 須，惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法律准許立
17 於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其
18 共同作業之圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文（例
19 如勞動基準法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且
20 雇主的裁量權除受勞動基準法第71條之限制外，亦應遵循明
21 確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使
22 勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原
23 則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處
24 分）、懲戒程序公平性及禁止溯及既往原則為之，程序並應
25 合理妥當，以維勞工權益。此於雇主對於勞工為較輕微之處
26 分（例如警告、申誡、記過、減薪、降職及停職）時亦同。
27 準此，法院於審酌雇主對勞工之懲處是否違法或不當，自當
28 以上述標準作為認定之基準。經查，被上訴人係依其性騷擾
29 防治措施、申訴及懲戒辦法、員工獎懲辦法，以上訴人在
30 甲、乙事件之言論構成權勢性騷擾為由，而對上訴人作成系
31 爭懲戒處分，有被上訴人作成系爭懲戒處分之114年7月14日

01 函文為據（原審卷第259頁），且為兩造所不爭執（本院卷
02 第100頁），惟上訴人在乙事件之言語並不構成權勢性騷
03 擾，已如前述，被上訴人作成系爭懲戒處分已欠缺正當性基
04 礎，再者被上訴人亦自承倘僅甲事件構成性騷擾，雖仍應懲
05 處，惟懲處內容應較系爭懲戒處分為輕，至於應減輕之懲處
06 內容需要再討論等語（本院卷第89頁），亦足認系爭懲戒處
07 分有違相當性原則（比例原則）。故被上訴人作成系爭懲戒
08 處分既欠缺正當性基礎，亦有違相當性原則，即屬違法不
09 當，應屬無效。上訴人主張系爭懲戒處分為無效一節，核屬
10 有據。

11 四、綜上，上訴人請求確認系爭懲戒處分為無效，為有理由，應
12 予准許。原審駁回上訴人之訴，尚有未合，上訴意旨指摘原
13 判決不當，求予廢棄，為有理由，爰由本院改判如主文第二
14 項。

15 肆、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
16 本院審酌後，認與判決結果不生影響，不另論述。

17 伍、據上論結，本件上訴為有理由。爰判決如主文。

18 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

19 勞動法庭 審判長法官 吳崇道

20 法官 李慧瑜

21 法官 林孟和

22 正本係照原本作成。

23 被上訴人得上訴。

24 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
25 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
26 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

27 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律
28 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事
29 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。
30 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

中華民國 115 年 4 月 1 日
附表一

編號	申訴事件	地點	行為
1	甲事件	被上訴人辦公室	1.上訴人自承：「你是不是要穿比基尼？別人就能看到你漂亮的刺青」等語（本院卷第16頁） 2.A女在訪談時表示，上訴人陳稱：「妳要穿比基尼，這樣別人才能看到妳的刺青」等語（原審卷第208頁）。
2	乙事件	以LINE通訊軟體傳送訊息	A女稱：「還好，我比較覺得很麻煩，因為不知道什麼時候會暈倒」。 上訴人稱：「真的！那你都不能穿短裙」、「哈哈」、「開玩笑～～」。

附表二（原審卷第259頁）

發文日期：114年7月14日 第113005號性騷擾申訴案審議調整結果	
決議懲戒結果	
1	記1次小過。
2	通知彰化縣政府於其性別人才資料庫除名，並於即日起3年內不能再做本會性平相關專講與宣導講師。
3	3年內不得擔任被上訴人性平相關專講與宣導講師。
4	須接受被上訴人提供或認可之性平知能輔導，如有需要，本

	會可協助轉介心理諮商資源協助。
--	-----------------