臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

115年度南簡字第611號

原　　告　李學衡

000000000000000000

被　　告　劉育汎

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求侵權行為損害賠償事件，於民國115年6月2日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣6,700元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告為訴外人英屬維京群島商太古國際汽車股份有限公司（下稱太古公司）臺南分公司（下稱太古臺南分公司）之業務經理，被告為太古臺南分公司之業務助理，為原告之下屬。被告明知原告未曾利用職權，對被告有上下打量行為或不良言語，更未曾打探被告私生活，且原告亦未曾對被告表示「裙子穿短一點，最好穿黑絲襪」等言詞，竟於民國113年8月間向太古公司內部申訴其遭原告職場霸凌，更於申訴未果後，心有不甘，於113年10月間分別向行政院勞動部（下稱勞動部）申告略以：「原告對伊有不當凝視、打探私生活、不當言語怒罵」等語、向臺南市政府勞工局（下稱臺南勞工局）申告略以：「原告曾於113年1月31日向伊表示『裙子穿短一點，最好穿黑絲襪』云云」等語，指涉原告對被告職場霸凌、職場性騷擾，致太古公司分別接到勞動部、臺南勞工局函文要求調查原告涉及職場霸凌及性騷擾等情事。經太古公司調查後，因查無實據，決議職場霸凌及職場性騷擾事件均不成立。被告上開對原告不實指控之行為，乃至被告向太古臺南分公司之不特定

或特定多數員工傳述，導致太古臺南分公司內部議論紛紛，各種傳言喧囂塵上，原告人格及社會上評價因此遭受嚴重貶損，影響原告名譽權及人格權甚鉅，原告莫名遭同事非議，承受偌大不名譽壓力，時刻處於精神緊繃狀態，精神上承受極大痛苦。原告為大學畢業，已婚，育有2名子女。為此依民法第184條第1項前段、第195條第1項前段規定，請求被告賠償精神慰撫金新臺幣（下同）50萬元等語。

（二）聲明：

1、被告應給付原告50萬元，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。

2、原告願供擔保，請准宣告為假執行。

二、被告則抗辯：

（一）被告自97年2月1日起受僱於太古公司，至113年12月31日止任職近17年，期間與原告共事7年，兩造間配合良好，若被告係惡意毀損原告名譽，何以過去7年間均未發生爭執，被告係基於自身遭遇而尋求正當救濟。原告自113年初起，利用職權屢次對被告進行職場霸凌、跨越職場分際，刺探被告私生活，原告於113年1月31日以極其輕浮、不當之言語向被告表示「裙子穿短一點，最好穿黑絲襪」，令被告當下深感被冒犯及噁心。原告於113年4月間開始多方刺探被告未曾公開之離婚等私人家庭狀況，嚴重侵犯被告隱私。原告平日亦會對被告不當嚴密監視，隨時盯著被告、查看被告是否在座位，更於113年6月10日被告請生理假時，擅自翻動被告個人辦公桌抽屜。原告亦屢次於部門開會之公開場合，向其餘業務人員公開指摘被告不服管教，藉此貶低被告，惡意中傷被告形象，顯屬典型職場霸凌。原告復於113年8月7日濫用主管職權，強迫被告簽署「績效改善計畫（PIP）」，並要求被告寫下身分證字號，被告不服於當日向太古公司人事及高層主官申訴。太古公司於113年9月11日發文通知本案不構成職場不法侵

害，被告當晚即向勞動部陳情信箱提出申訴，被告申訴主旨在於太古公司未善盡職安防治與吃案之違失，從未擴大向任何無關之第三方散布。臺南勞工局曾就本案發文要求太古公司依性別工作平等法進行調查，而太古臺南分公司全體員工僅約20人，太古公司動員多位臺北總公司主管與律師集體南下，並將開會地點設於同仁、技師進出頻繁、流動率高之保養廠小會議室，係因太古公司調查程序選址不當，始引發地方同仁注目與議論。被告放棄累積17年之核心資歷與豐厚人脈，徹底斷聯與太古公司相關同仁之聯繫，足證被告主觀上絕無任何散布或詆毀原告名譽之動機。被告係基於自身確切遭受職場霸凌與言詞性騷擾之親身受害事實，主觀上出於合理確信，依法循保密管道向太古公司內部人資反映，並正當向政府主管機關等尋求勞工法定權利之公權力救濟，此屬中華民國憲法及勞動法令所保障之正當權利行使，旨在維護基層勞工之人格尊嚴與勞動權益，被告自始至終皆恪遵程序，主觀上絕無侵害原告名譽之故意，亦無任何思慮不周之過失。被告自始恪守保密義務，客觀上亦無任何散布行為，自不構成侵權行為之要件。至於原告所指之辦公室輿論，實乃原告自身管理問題，及太古公司選址不當所引發，此乃太古公司調查程序失當與原告自身行為之結果，與被告之合法申訴行為間，顯無相當因果關係。被告為大學畢業，現為單身，曾育有1名子女，現由前夫撫養，目前需撫養高齡父親，114年所得僅21萬元，名下無不動產，僅有1台機車，尚有債務負擔，整體經濟狀況為弱勢等語。

（二）聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

三、本件原告主張其為太古臺南分公司之業務經理，被告為太古臺南分公司之業務助理，被告於113年8月間向太古公司申訴遭原告職場霸凌，又於113年10月間分別向勞動部申告略以：「原告對伊有不當凝視、打探私生活、不當言語怒罵」等語、向臺南勞工局申告略以：「原告曾於113年1月31日向

伊表示『裙子穿短一點，最好穿黑絲襪』云云」等語，指射原告對被告職場霸凌、職場性騷擾，致太古公司分別接到勞動部、臺南勞工局函文要求調查原告涉及職場霸凌及性騷擾等情事。經太古公司調查後，因查無實據，決議職場霸凌及職場性騷擾事件均不成立之事實，業據原告提出劉育汎（即被告，下同）之訪談內容說明2件、劉育汎113年9月11日函、臺南勞工局113年10月16日南市勞就字第1132235935號函、劉育汎性騷擾事件申訴調查報告書（下稱系爭調查報告書）、劉育汎申訴職場不法侵害調查結果書面通知書（下稱系爭調查結果通知書）各1件為證（見臺灣高雄地方法院高雄簡易庭〈下稱雄簡〉卷第11頁至第31頁），核屬相符，且為被告所不爭執（見本院115年6月2日言詞辯論筆錄，本院卷第152頁），自堪信為真實。

四、原告又主張被告明知原告未曾利用職權，對被告有上下打量行為或不良言語，更未曾打探被告私生活，原告亦未曾對被告表示「裙子穿短一點，最好穿黑絲襪」等言詞，被告竟於113年8月間向太古公司申訴遭原告職場霸凌，及於同年10月間分別向勞動部及臺南勞工局對原告為前述不實指控之行為，經太古公司調查及決議原告職場霸凌及職場性騷擾事件均不成立，已侵害原告之名譽權及人格權，被告應依民法第184條第1項前段、第195條第1項前段規定，賠償原告精神慰撫金50萬元等情，則為被告所否認，並以前開情詞置辯。經查：

（一）按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。不法侵害他人之名譽、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，並得請求回復之適當處分。民法第184條、第195條第1項分別定有明文。次按當

事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。為民事訴訟法第277條本文所明定。故原告主張被告應負侵權行為責任者，應就被告有故意或過失及不法侵權行為負舉證責任。又民法第184條第1項前段所定侵權行為之成立，須行為人因故意、過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立（最高法院108年度台上字第1990號民事判決意旨參照）。而所謂不法係指無阻卻違法之情形而言，若權利之行使乃是依法令所為之行為，不違反公共利益，或以損害他人為主要目的者，縱加損害於他人，在未逾越正當權利行使之範圍內，亦不負侵權行為賠償責任。倘依行為人所提證據資料，可認有相當理由確信其為真實，或對於行為人乃出於明知不實故意捏造或因重大過失、輕率、疏忽而不知其真偽等不利之情節未善盡舉證責任者，均不得謂行為人為未盡注意義務而有過失。縱事後證明其言論內容與事實不符，亦不能令其負侵權行為之損害賠償責任。即最高法院95年度台上字第2365號、93年度台上字第1979號民事判決意旨，均同此見解。另人格及聲譽地位即名譽既為社會對人之評價，名譽究竟有無因行為人之指述受到貶損，應依社會客觀評價為判斷基準，不得單依被指述人主觀上之感情決定。

（二）再按性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴：一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後2年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾5年者，不得提出。二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後3年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾7年者，不得提出。前2項申訴得以書面或言詞，依下列規定提出：一、申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該政府機關（構）、部隊、學校提出。二、申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機

構之最高負責人或僱用人：向該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。三、申訴時行為人不明或為前2款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。112年8月16日修正公布自113年3月8日起施行之性騷擾防治法第14條第1項、第3項定有明文。又雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：㈠採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。㈡對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。㈢對性騷擾事件進行調查。㈣對行為人為適當之懲戒或處理。受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。性別平等工作法第13條第2項第1款、第32條之1第1項亦分別定有明文。此係法律賦予性騷擾被害人之救濟管道。蓋一般私人並不具有蒐證之能力或權限，此一申訴制度之設計，即係在使私人得藉由提出性騷擾申訴，由具有此等能力、權限之所屬機關或單位進行調查、處置。是如嚴格要求被害人提出申訴前即需能夠證明所申訴之事實為真，將導致申訴制度之使用過度限縮，實不利於被害人權利之救濟。是應認若未能證明性騷擾被害人故意虛捏事實而為不實陳述，其提出申訴即屬以善意發表言論，保護合法之利益，不具備侵害他人名譽之不法性，縱所申訴之行為嗣後經認定不成立性騷擾，亦然。

（三）經查太古公司所作之系爭調查報告書記載：此案無實質上的物證及相關文件等，就劉育汎小姐提出的3位證人所提供說詞以及兩造說詞，綜合客觀判斷，決議職場性騷擾不成立、職場霸凌不成立（見雄簡卷第19頁至第21頁），且

被告不爭執系爭調查報告書之形式上真正，可知系爭調查報告書並非逕予認定被告所述為虛偽。又依性別平等工作法第32條之1第1項規定，被害之受僱人不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果時，得逕向地方主管機關提起申訴，並得依性騷擾防治法第14條第1項、第3項規定，依相關法律請求協助及提出申訴，是被告依法向太古公司、勞動部、臺南勞工局提出申訴，乃行使其法律上之合法權利，縱經事後調查認定被告申訴原告所涉職場霸凌、職場性騷擾均不成立，仍係因證據有所不足而無法成立，尚無從因此反推被告提出原告所涉職場霸凌、職場性騷擾之申訴，均係故意或過失虛構事實所為，即難逕認被告提出前述職場霸凌及職場性騷擾之申訴，係故意或過失侵害原告名譽權及人格權或其他權利之不法行為。

（四）又查被告提出申訴時，主張原告曾對伊表示「裙子穿短一點，最好穿黑絲襪」等言詞，並有不當凝視、打探私生活、不當言語怒罵之情形，經本院依職權向太古公司調取系爭調查報告書之全部調查資料（見本院卷第59頁至第123頁），其中兩造及證人之陳述與被告前述申訴內容有關者整理如附表1、2、3所示，可知針對被告申訴之內容，原告自承其確有對被告說過「我說那妳就配個黑絲襪，男生喜歡看黑絲襪」之言語（詳見附表1），證人即訴外人太古公司之員工謝宜榛亦於太古公司調查時證述：但是他（即原告）就是讓劉育汎覺得不舒服，她會在我們後面哭，那時候我覺得有一點害怕……所以我覺得是經理（即原告）的行為讓她覺得他很像在性騷擾她等語、證人即訴外人太古公司之員工蔡以芳證稱：一開始覺得可能是關注她是不是在位置上工作的問題，可是後來發現他（即原告）會一直關注她的時候，我就覺得不太舒服。因為過度關切她的存在，我覺得好像不是很正常的一個行為。我的認知的話我是覺得他的眼神會一直專注在她身上，這件事情讓我們覺得很不舒服。嗯，她只要有休假，他就原則上

不會出現在我們面前，所以我們也不會聽到他問我們什麼等語（詳見附表2），原告復自承確實有向被告說「有病去看醫生」之言詞（詳見附表3），益證被告於申訴時之主張，並非毫無根據之杜撰或虛構事實。是被告對原告提出前述職場霸凌及職場性騷擾之申訴，乃係依法行使其合法權利，難認係侵害原告名譽權及人格權之不法行為。原告復未提出被告杜撰或虛構事實以提出原告涉及職場霸凌與職場性騷擾之申訴，或被告因重大過失、輕率、疏忽而不知其真偽等不利情節之證明，自難謂被告對原告有何故意或過失之不法侵權行為。是原告主張被告提出前述職場霸凌及職場性騷擾申訴之行為，構成民法第184條第1項前段之故意或過失不法侵權行為云云，要屬無據。

（五）原告復主張被告於113年8月間向太古公司申訴遭原告職場霸凌，及於同年10月間分別向勞動部及臺南勞工局對原告為前述不實指控之行為，導致太古臺南分公司內部議論及傳言，造成原告人格及社會上評價嚴重貶損，侵害原告之名譽權及人格權云云。惟查太古公司之調查結果既認原告所涉職場霸凌、職場性騷擾均不成立（見系爭調查報告書、系爭調查結果通知書，雄簡卷第19頁至第21頁、本院卷第139頁），則原告之社會上評價自不致因被告所為申訴而受到貶損，難認其名譽之人格權或其他人格法益受有侵害。

（六）綜上各節，被告係依法正當行使其職場霸凌及職場性騷擾申訴之權利，且其申訴時所言，並非毫無根據之杜撰或虛構事實，客觀上對原告之社會評價亦不致造成貶損，不構成對原告名譽權及人格權之故意或過失不法侵權行為，難令被告負故意或過失之侵權行為責任。是原告以前開情詞，主張被告提出前開職場霸凌及職場性騷擾申訴，對原告不實指控之行為，不法侵害原告之名譽權及人格權，應依民法第184條第1項前段、第195條第1項前段規定，賠償原告精神慰撫金50萬元云云，要屬無據。被告抗辯其係基

於自身遭受職場霸凌與言詞性騷擾之事實，主觀上出於合理確信，依法向太古公司及政府主管機關尋求勞工法定權利之公權力救濟，乃正當行使權利，並無侵害原告名譽之故意或過失乙節，則屬可採。

五、綜上所述，原告之主張，要屬無據，被告之抗辯，則屬可採。從而原告依民法第184條第1項前段、第195條第1項前段規定，請求被告給付50萬元，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，不應准許。

六、末按訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。民事訴訟法第78條、第87條第1項分別定有明文。經查本件訴訟費用為第一審裁判費6,700元，應由敗訴之原告負擔，爰依職權確定如主文第2項所示。

七、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請因之失所依附，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條、第87條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　17　　日

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

法　官　林雯娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　115　　年　　6　　月　　17　　日

書記官　朱烈稽

附表1（太古公司調查資料訪談內容-短裙、黑絲襪）：		
編號	發言人	發言內容
1	原告	第一個是不是那個1月底說那個穿短裙事件，我沒有說她穿短裙，這個東西的背景是這樣，陳子揚來臺南出差，我們單位是沒有責任義務安排她的交通的，為什麼會安排她的交通，因為她在單位裡面大肆宣揚她喜歡這位同事。……第二個，劉姓員工（即被告）在上班期間從來沒有穿過裙子，從來沒有，這麼長的時間以來從來沒有一天，就那一天她穿了裙子，我不曉得她穿什麼裙子，我沒有說短裙不夠短這類的事情，我說男孩子一般都會喜歡看女生穿黑絲襪，要給她一個建議就這樣而已，沒有什麼裙子要再短一點這種事情，我只告訴她說她既然都精心打扮了，我說那妳就配個黑絲襪，男生喜歡看黑絲襪，就這樣子……（見本院卷第61頁至第63頁）。
2	被告	我們有一個法務部的同事來臺南出庭，然後我去帶他，那我就有帶他回公司了解一下，因為那個案子是我們這個單位的案子，那一天我是穿及膝的裙子，那他（即原告）一出來看到我，因為我通常就是在公司上就是穿牛仔褲這樣子，可能比較沒有特別穿裙子，那他看到馬上說妳可以裙子穿短一點啊，然後再搭配黑絲襪（見本院卷第81頁）。

附表2（太古公司調查資料訪談內容-隨時關注、打探私生活）：		
編號	發言人	發言內容
1	原告	我不曉得各位有沒有到現場，去看一下我們的工作環境，她的面前就是一台大的電腦，她的頭只要沒有探出來她不會看到任何外面的畫面，視線絕對不會對到，她的螢幕這麼大一個看不到外面的。公司的標準配備，她螢幕這麼大一個試問我怎麼樣盯著

		她看，我如何盯著她看？我反而覺得她那時候都覺得心裡有鬼，刻意在閃避我，我的感覺是這樣她刻意在閃避我，而且這個員工有莫名其妙失蹤的紀錄……我沒有說我要盯著她，我說她有這種行為，我沒有盯的任何動作。我剛講到我所做的都是一視同仁，例如所謂的盯，例如說早上基本上我第一個到公司，8點半到8點40分左右我都會出來巡一趟，左看右看看誰有沒有在工作崗位上執行公務，這個她就可能認為是盯，我剛強調說她坐的位置沒有人看得到，就算我盯著她看，螢幕也擋住我也看不到她，就算我有這個行為我也看不到她，一定是她離開座位。都是這樣啊，每天都是這樣沒有做任何改變，出來喝水我也順便看一下騎樓有沒有什麼狀況，人有沒有在位置上，如果沒有在位置上我會去找一下人在哪裡，例如說下午她會去澆花，我會看人在哪裡（見本院卷第67頁至第69頁）。
2	被告	之後接下來就是，因為我覺得我已經對這一位主管（即原告）很不舒服了，所以我就開始在避開他，那他每天都會看著，他每天都會專注我有沒有來上班，有沒有準時到公司，八點半他就會開始在我們展間就是我辦公的那個地方一直盯著我看到了沒，我就不確定這到底是職場霸凌還是職場性騷擾，但是我很不舒服。他一直盯著我這件事情，他已經大概兩三個月都一直在進行這件事。我對他很排斥。因為他是我的直屬主管，所以有的時候會有工作上的一些互動，那他可能後來就開始對我生氣了吧，就是他們開會的時候有開始講我的一些私事一些不對的，就是他就說我不服管教。他沒有對我上下打量，他就是對著我笑。但我不確定他是看著我才笑，還是他一直是這樣笑容出來，但是他一直是盯著我，那我有一直避開他的眼神，但是我放鬆的時候，看過去就會看到他在看我（見本院卷第83頁至第85頁）。

3	謝宜榛	（問：那女生現場有沒有提到男生有跟蹤騷擾她這件事？）她（即被告）有說主管不要一直就是管她然後一直在FOCUS她在幹嘛。（問：所以她有提到不要管她跟FOCUS在女生身上？）就是主管不要一直一直類似就是不要就像那一天她說的，就是注視她什麼的，她有這個反應。（問：那就妳的認知，妳覺得主管跟劉育汎之間，妳的認知啦妳講妳的感受就好了，妳覺得主管對於劉育汎有過多的關心這件事情？）經理（即原告）在事情還沒吵架之前就會私下問我她最近好不好，她最近過得怎樣，那我就說啊不是就都一樣，因為我覺得我也不知道他要問什麼內容，他會私底下問我，有次可能就是我們要牽車的時候過馬路，可能只有我跟他還是別人。就是不是她在現場的時候，經理會有私下問過我兩三次說她最近過得好不好。我不知道他就問說有沒有什麼問題啊，我就說沒有啊很好啊，因為其實我也不太會問同事私下的事。（問：所以主管應該也沒有跟妳打聽有關劉育汎私生活的事情？）他只是問她好不好而已，沒有在問其他，因為我也回答很好，他沒有再問下去了。（問：我之後再問妳一個問題，妳覺得妳的認知覺得主管有性騷擾劉育汎嗎？）性騷擾當然沒有肢體上面的性騷擾，因為我遇到的事之前其他人真的是對我有肢體上的性騷擾。但是這裡經理我沒有看到，所有我沒有辦法說有沒有，但是他就是讓劉育汎覺得不舒服，她會在我們後面哭，那時候我覺得有一點害怕……所以我覺得是經理的行為讓她覺得他很像在性騷擾她……（見本院卷第105頁至第109頁）。
4	蔡以芳	（問：那妳有聽過她有跟妳反映說李學衡先生有對她做性騷擾的事情，或者是說她有沒有說過李學衡先生總是會盯著她看，她覺得主管每天都在看著她，有這件事嗎？）我知道他每次都在看著她。（問：妳知道李學衡每次都會看著劉育汎，這是妳

		自己的覺得是不是？妳自己的想法嗎？）她有提起，然後我們會去觀察他，他好像都會去關注她。（問：那怎麼關注她？）他時時刻刻走到前面，然後問說劉育汎怎麼不在。（問：從什麼時候開始這樣子？）應該一年多有了吧。（問：一年多，妳說主管這個行為已經一年多了？）對。（問：那就妳的認知，妳覺得主管這樣子做，他只是對於下屬的關心，還是妳覺得有其他的意思存在？）一開始覺得可能是關注她是不是在位置上工作的問題，可是後來發現他會一直關注她的時候，我就覺得不太舒服。（問：為什麼妳覺得不太舒服？）因為過度關切她的存在，我覺得好像不是很正常的一個行為。（問：所以妳的意思是說，主管只是關心她到底在不在位置上，那有其它的關心的字眼嗎？妳可以具體陳述嗎？）原則上他就是只有一直問說她怎麼不在位置上，她去哪裡了，大概就是這些問話而已。（問：所以沒有其他關於性暗示或是性意味的言語，也沒有過度關心她的私生活是這樣嗎？）沒有。（問：好那我想問一下，就是以妳的認知，妳覺得李學衡先生有沒有對劉育汎小姐有所謂的性騷擾的行為？那我先跟妳解釋一下什麼叫性騷擾，性騷擾不限於肢體上的包括眼神上的、言語上的、精神上都包含在內，那他有一個要件就是具有性意味或是性暗示的言語行為等等之類的，造成對方有羞辱感或是產生恐懼。妳覺得有沒有這樣的事情發生，以妳的認知？）我的認知的話我是覺得他的眼神會一直專注在她身上，這件事情讓我們覺得很不舒服而已。（問：所以就是過度關心她存不存在這件事情就對了？）對。（問：李學衡先生有沒有就是私下打聽劉育汎小姐的私生活，或者是常常問你們關於劉育汎小姐的狀況？）沒有，他沒有特別問，不會特別問。（問：所以就妳的認知，妳只是覺得主管特別的關心劉小姐這樣子而已是嗎？）

		嗯，她只要有休假，他就原則上不會出現在我們面前，所以我們也不會聽到他問我們什麼（見本院卷第115頁至第121頁）。

附表3（太古公司調查報告訪談內容-職場霸凌）：		
編號	發言人	發言內容
1	原告	（問：因為他有提到說7月22號還是7月23號的時候，今年你有要求她單獨去辦公室開會，她說因為她拒絕，所以你在外面對她咆哮大吼大叫，這個事情的話不知道有沒有什麼意見要陳述？）應該是她對我咆哮啦！我那天所謂的單獨開會，主管本來就有單獨找員工開會的權利嘛，這點應該沒有錯，如果她的行為有問題，而且我是提前通知她要開會，主管有指定在公司的公開場合，門都沒有關的公關場合，像這樣子我通通都不關門的公開場合的會議，請問一對一有什麼問題，員工憑什麼拒絕不跟我開會，如果這樣我今天也可以拒絕啊是嗎？她是我的下屬，我跟她討論的是她工作上的問題，我有跟她討論其他的事情嗎？完全沒有，她就走出去了，為了達成我開會的目的，我出去跟她講，她反而就咆哮出來說跟騷她，我說我男的妳是女的，這是我第一次聽她跟我講跟騷，她這樣講我完全沒辦法接受請她收回。如果我大聲抗議她這樣子的講法那就是咆哮嗎？但是前提是她主動跳出來說我跟騷，我才做這樣的回應。維護尊嚴與名譽。（問：……另外我想要問一下8月7號她說你有要求她填寫PIP，然後她拒絕，然後你很生氣跟她說有病去看醫生，有沒有這件事情？）有病去看醫生是確實有，但是前因是她告訴我說她因為我的事情生病了，她已經去看醫生了，我說如果妳生病了沒辦法升任現在的工作妳就要去看醫生啊，看到好為止啊，妳為什麼可以憑著這樣就不做事呢？所以我叫她去看醫生並不是我憑空捏造，是因為她說她生病

		了，現在有在看醫生，我說好那妳就看到好，但是妳如果沒辦法升任現在的工作，妳就去看醫生把他看到好嘛，妳可以請假嘛，妳可以怎樣都可以啊，跟公司提留職停薪什麼有的沒有的都可以啊，妳不可以放著工作不做，所以有病去看醫生背景是這樣子的，我不會罵一個莫名其妙沒有生病的人說有病去看醫生，不會。（見本院卷第69頁至第71頁）
2	被告	（問：妳大概什麼時候跟公司反應說你想要跟這個主管分開工作？）我們第一次訪談的時候，那時候因為我一直在避開這個主管，然後這個主管他強迫我要跟他開會，他說要把我的績效打最低，然後我跟他說那是他的選擇，那他強迫我進去開會，我說我沒有辦法跟你在那個辦公室開，我必須在外面，有其他的同事有第三方在場的時候我才有辦法跟你溝通。（問：他是找妳單獨開會嗎？）他想要我進去他的辦公室開會我不肯，然後那一天7月22或23這兩天其中一天，因為之後放颱風假我記得很清楚，他要我進去他的辦公室開會我不肯，然後他就出來外面，我的辦公的地方在外面對我吼叫，對我吼罵。（問：妳的意思是說當天妳拒絕之後，他在辦公室外對妳怒吼是嗎？）就是在場的同事有很多人看到，常常也有聽到，好像是有監視器可以看，可是那個已經是沒有辦法看到了，因為我們那監視器只有一個禮拜紀錄。（問：所以妳認為主管在7月22之後開始對妳有一些霸凌的行為產生是嗎？）然後7月29我去臺北總公司開會的時候，我們的主管副總他有跟我聊了一下，那我以為這個情況會改善。（問：副總跟妳聊了一下是聊什麼？）就是一樣是聊我們職場上的紛爭啊，他覺得只是你們可能主管下屬溝通不良的狀況吧，那我以為他會對我會改善，就是這件事可能就會落幕了，後來到了8月7號的時候他丟了一張那個PIP要我填，我不肯給他填，那我那時候才發mail跟公司反應。（問：他要

		妳寫什麼東西？）就是我們一個改善計畫表，他要我填改善計畫表，要我簽名還要寫身分證字號，那我覺得寫身分證字號不合理，我也不懂這個是什麼東西，所以我不肯寫，然後呢，然後隔天他要回那一張我簽名，但我跟他說我沒有要簽名我把它丟掉了，他又更生氣又一樣在展間罵我，他說叫我有病去看醫生。（問：叫妳有病去看醫生這句話有誰聽到嗎？）7月22他要我跟他開會的時候，我就跟他說我的身心狀況我已經生病了我沒辦法跟他開會。（問：所以妳有明確的告訴他是因為他的關係妳才要去看身心科？）我有跟他說，而且我也有把我的看身心科的藥單傳給我們公司和傳給相關的人（見本院卷第87頁至第89頁）。
3	蔡以芳	（問：在113年的7月22號或是7月23號的時候，妳有沒有看到劉育汎跟李學衡之間的爭吵？）那時候我請產假，所以不清楚發生什麼事，我不在場。（見本院卷第119頁至第121頁）