

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第403號

原告 A女

訴訟代理人 鄧傑律師

許惟竣律師

被告 好棒棒創意股份有限公司

兼 上一人 張景賀

法定代理人

共同 楊佳陵律師

訴訟代理人 張勝迪

被告 簡群

訴訟代理人 周碧雲律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國110年4月28日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告簡群、被告好棒棒創意股份有限公司應連帶給付原告新臺幣
壹拾捌萬元，及被告簡群自民國一百零九年十一月十七日起、被
告好棒棒創意股份有限公司自民國一百零九年十月二十九日起，
均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告張景賀、被告好棒棒創意股份有限公司應連帶給付原告新臺
幣壹拾萬元，及自民國一百零九年十月二十九日起，均至清償日
止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告好棒棒創意股份有限公司應給付原告新臺幣貳萬參仟陸佰
元，及自民國一百零八年九月三十日起至清償日止，按週年利率
百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之六十八，餘由被告連帶負擔。

本判決第一項得假執行，惟如被告簡群、被告好棒棒創意股份有
限公司以新臺幣壹拾捌萬元為原告供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，惟如被告張景賀、被告好棒棒創意股份

01 有限公司以新臺幣壹拾萬元為原告供擔保，得免為假執行。
02 本判決第三項得假執行，惟如被告好棒棒創意股份有限公司以新
03 臺幣貳萬參仟陸佰元為原告供擔保，得免為假執行。
04 原告其餘假執行之聲請駁回。

05 事實及理由

06 壹、程序方面；

07 一、按司法機關所製作必須公示之文書，不得揭露性侵害犯罪被
08 害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別身分之資
09 訊，性侵害犯罪防治法第12條第2項定有明文。性騷擾防治
10 法第12條前段雖僅規定：「廣告物、出版品、廣播、電視、
11 電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載性騷擾被
12 害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。」且性騷擾
13 行為雖與性侵害犯罪行為有別，無性侵害犯罪防治法之適用
14 （性騷擾防治法第2條參照）。惟揆諸性騷擾防治法第1條第
15 1項所規定「為防治性騷擾及保護被害人之權益」之立法目
16 的，暨同法第12條保護性騷擾事件被害人之隱私、避免其受
17 二度傷害之規範意旨（同法第12條立法理由參照），司法機
18 關受理性騷擾案件，於製作裁判文書，應得依事件具體情
19 節，斟酌被害人之意願，於個案類推適用性侵害犯罪防治法
20 第12條第2項關於對被害人身分予以保密之規定。再有關性
21 騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本
22 法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別
23 平等教育法者，除第12條、第24條及第25條外，不適用本法
24 之規定。性騷擾防治法第1條第2項亦有明文。本件原告起訴
25 主張被告簡群（以下逕稱其名）對其為性騷擾行為，應依性
26 別工作平等法（下稱性平法）、民法侵權行為之法律關係與
27 雇主即被告好棒棒創意股份有限公司（下稱好棒棒公司）及
28 好棒棒公司負責人即被告張景賀（以下逕稱其名）連帶負損
29 害賠償責任（詳如後述），依前述性騷擾防治法第1條第2項
30 但書規定，亦應適用性騷擾防治法第12條規定，審諸本件情
31 節，有類推適用性侵害犯罪防治法第12條第2項規定之必

01 要，是本件就原告姓名及年籍資料均為遮蔽，並以A女為原
02 告之代稱，合先敘明。

03 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張
04 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第25
05 5條第1項第3款亦定有明文。本件原告起訴時訴之聲明第3項
06 原為：好棒棒公司應給付原告新臺幣（下同）38,152元，及
07 自民國108年8月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
08 息（見本院卷一第7頁），嗣於110年2月19日提出民事準備
09 （四）狀，變更其聲明第3項為：好棒棒公司應給付原告38,
10 073元，及其中20,416元自108年9月30日起至清償日止，其
11 餘17,657元自108年8月31日起至清償日止，按週年利率5%計
12 算之利息（見本院卷二第24頁），又於本院110年4月28日言
13 詞辯論期日減縮訴之聲明第3項之遲延利息起算日為108年9
14 月30日（見本院卷二第232頁），核原告所為均屬減縮應受
15 判決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

16 貳、實體方面：

17 一、原告起訴主張：

18 （一）伊自107年9月25日起受僱好棒棒公司擔任專案經理，張景
19 賀為好棒棒公司之負責人，簡群則為好棒棒公司之技術
20 長，並持有好棒棒公司1%之股份。簡群於許多專案工作中
21 擔任指導伊之位置，與伊有實質之上下從屬之權力關係，
22 簡群多次於與伊之訊息中，將自己與好棒棒公司經營者及
23 伊直屬上司並稱，並多次提及伊之勞動契約存續、報酬、
24 獎懲，及員工訓練等事實。伊於任職期間，不時受到簡群
25 言語及行為騷擾，然囿於前開實質上下從屬權力關係及職
26 場和諧，伊僅能多次委婉向對方表示此為不受歡迎之行
27 為，簡群卻依然故我，在明知伊已有男友之情況下，持續
28 無故於上班時間對伊為性意味或性別歧視之言語騷擾，諸
29 如以通訊軟體LINE或Slack傳遞：「來啊！正面上我
30 啊！！」、「Come on! Fuck me from the front」、「
31 「我通常都睡前才方便講電話捏，可以在我睡前打給我

嗎」、「可先丟過來，但我是我只需要妳喔ΛΛ」、「即使不在線上，也永遠在我心（愛心貼圖）中」、「可以順便附上妳的心（愛心貼圖）嗎?」、「我也常常寫code時不小心看妳看到恍神，導致sma面臨極大問題 > <」、「我還欠妳昨天甜甜的麵包跟甜甜的笑容的錢～～不如這週也一起去打球，我順便請你吃麵包～至於妳甜甜的笑容是無價的，我恐怕無力償只能以身相許惹 > < 」等內容之訊息（詳如附表所示），干擾伊之人格尊嚴、人身自由，並嚴重影響伊之工作。又簡群於107年12月間曾佯稱「傳達管理階層意見」，要求伊單獨與其開「檢討會」，當時伊認為簡群「開檢討會」之要求不對勁，於107年12月26日向張景賀確認，張景賀僅消極表示：「妳可以拒絕」。詎簡群又於108年1月間再次佯稱「傳達管理階層意見」，私下要求伊晚間單獨與其至公司外開「檢討會」，並在同年1月6日表示請張景賀跟伊說，惟同年月7日張景賀並無向伊說明，且伊當日均無機會向張景賀確認，使伊誤以為簡群乃獲上級授意，且簡群對伊職位之去留有一定影響力，加上伊於108年1月7日遭簡群用肢體強迫威脅伊於公司角落，故不敢不從。簡群於該偽稱之「檢討會」捏造「管理階層」或其他主管之意見，且為達其目的，事先謠傳管理階層或其他主管認為伊有諸多表現不佳之處，以具有性意味及性別歧視之言語貶抑伊，佯稱是自己為伊說情，方保住伊工作云云，明示、暗示交換條件，騷擾伊，於LINE或Slack訊息中亦可見簡群在平時即多次在言談中提及「管理階層」、「所以你知道該諂媚誰了吧」等（詳附表編號1、7、17、21）。簡群如附表所示之相關言行內容，以「合理被害人」標準檢視，足認屬性平法第12條第1項第1款「敵意環境性騷擾」；又簡群具有「人事管理權限」，且於許多專案工作中擔任指導伊之位置，與伊具有實質之上下從屬之權力關係，屬性平法第12條第1項第2款之「雇主」，且於伊尚在試用期間，就常以要上104網站另尋

「配合度高的專案經理」，使伊因畏懼簡群會以其人事管理權限，對勞動契約之存續、報酬、獎懲受到不利影響，因而只能委婉抗拒、持續遭受簡群性意味或性別歧視之言語騷擾，簡群之前開相關言行，以「合理被害人」標準檢視，不僅構成「敵意環境性騷擾」，亦顯係「為明示或暗示之具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件」，足認屬性平法第12條第1項第2款「交換式性騷擾」，且嚴重侵害伊之人格尊嚴、工作等權利，造成伊精神及名譽上的損害，依性平法第27條、第29條規定，應對伊負損害賠償責任。又簡群之性騷擾行為，亦屬「違反保護他人之法律」，造成伊財產上損害、精神及名譽上的損害，應依民法第184條第2項、第193條及第195條之規定負損害賠償責任。

（二）好棒棒公司、張景賀於前揭性騷擾事件發生前，均未有「防治性騷擾行為發生」之具體措施。伊於107年12月26日向張景賀確認不尋常之「檢討會」乙事，張景賀僅消極表示：「妳可以拒絕」，而在知悉此事的同時，張景賀並未負起監督義務，立即制止簡群之違法行為。在108年1月檢討會之前1日，簡群亦曾請張景賀代為詢問伊「檢討會」乙事，而對此，張景賀並未負起監督義務，立即制止簡群之違法行為。108年6月底，伊於一次公司開會報告時提及前揭「檢討會」乙事，張景賀、主要股東及相關幹部始察覺此事，並認有調查之必要，伊始知悉簡群係狐假虎威，驚愕之餘，決定不再隱忍，即表示簡群對其一直有前述多項騷擾行為，願配合公司管理層調查。伊於108年7月3日向好棒棒公司申訴簡群涉及職場霸凌及騷擾；張景賀及訴外人即好棒棒公司主要經營者甲○○、乙○○、丙○○（以下均逕稱其名）等人於108年7月16日晚間在乙○○之私人住宅召開會議，伊當場已以言語正式向公司申訴簡群長期以來各種騷擾之事實，多次提及有性騷擾之情事，

01 並提出自製之說明小冊（說明小冊，即起訴狀附件1）、
02 原證10、附件4進行說明，希望好棒棒公司能負起雇主責
03 任（下稱系爭申訴會議）。前開與會人士即於此時聽取伊
04 之申訴，並收受伊提出之部分證據，會中張景賀聲稱：
05 「像這個證據，證據非常明確了啦！那我禮拜五，呃禮拜
06 五我會去找律師來處理這件事情，啊這個是公司的行政流
07 程必須要走的。…可以選擇要不要對簡群提騷擾就是職場
08 霸凌跟性騷擾這塊…」（見附件2第29頁）。後續係由伊
09 設置申訴處理之LINE群組（群組對話全文見原證17），
10 然張景賀於108年7月24日傳送被證3之訊息後，便再無進
11 一步調查，僅詢問專家意見、股東開會，伊詢問處理進度
12 均未獲回應，好棒棒公司更未調查簡群，且未採取任何立
13 即有效之糾正及補救措施。因好棒棒公司遲遲未回覆處理
14 及調查情形，伊遂於108年8月13日傳訊息予甲○○，詢
15 問：「這段時間為了避免接觸而不斷躲躲藏藏，感到身心
16 疲憊，無法好好工作，明明做錯事情的不是我，我想詢問
17 經營層，經詢問多位專家意見後，打算怎麼處理這件事情
18 呢？謝謝？」，甲○○則回覆：「星期四當面講？」。至
19 同年月16日伊仍未收到好棒棒公司任何正式回覆，讓伊
20 覺得好棒棒公司未有誠意要處理申訴，因此萌生辭意。伊
21 自己暫擬關於好棒棒公司必須承認簡群有性騷擾行為之
22 「自願離職同意書」草稿（下稱系爭離職同意書），給訴
23 外人即好棒棒公司組長丁○○（以下逕稱其名）閱覽，詢
24 問其意見，丁○○則表示，他也必須再詢問好棒棒公司上
25 級。伊另致電詢問甲○○，詎甲○○表示好棒棒公司並未
26 展開正式調查，但他個人願意向伊道歉，如果伊希望離
27 開，好棒棒公司願意以其他方式補償伊。伊在知悉好棒棒
28 公司不願好好處理前揭性騷擾事件、僅願給予補償金後，
29 乃於108年8月16日向丁○○要回系爭離職同意書，並將其
30 正本撕毀，並另外自行擬具「勞資爭議和解書」之草稿交
31 給甲○○。甲○○於108年8月20日將伊叫進辦公室，交給

伊由好棒棒公司擬具之「離職同意書」，要求伊放棄對好棒棒公司及所有員工之請求。伊表示無法接受後，甲○○則以另張「解雇通知書」，宣稱伊違反工作規則情節重大，違法解僱伊，要求伊立即離開好棒棒公司。伊則於108年8月30日委任律師寄送（108）維虹函字第1908007號函予好棒棒公司，主張好棒棒公司違法解僱，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止與好棒棒公司間之勞動契約，並請求好棒棒公司給付資遣費、非自願離職證明及為相關賠償。好棒棒公司則於108年9月16日委任律師寄送律師函予伊之訴訟代理人，該函不僅否認違法解僱一事，更否認性騷擾之事實，並在此律師函中聲稱「解除簡群人事管理權限」之事。伊嗣於109年4月22日，向臺北市政府勞動局（下稱勞動局）提出勞資爭議調解申請，於109年5月5日調解不成立。伊另向勞動局申訴好棒棒公司涉嫌違反性平法第13條第2項及第36條規定，於109年6月12日經臺北市政府勞動局性別平等會第3屆第5次會議評議好棒棒公司違反性平法第13條第2項及第36條規定，評議內容並指出好棒棒公司並未採取立即有效之糾正或補救措施，且伊於108年7月16日提出申訴後，好棒棒公司於同年8月20日即依勞基法第12條第1項第4款解僱伊，時間點亦涉有違反因申訴而予以解僱之報復禁止規定。

（三）簡群、好棒棒公司應連帶賠償640,632元：

- 1、工資損害：伊因簡群前揭性騷擾之侵權行為致生嚴重身心健康之損害，以致有時無法上班，需特請事假（扣全薪）、病假（扣半薪）或生理假（扣半薪），造成工資遭扣除共計10,632元之損害：108年4月請病假1.5天（扣薪1,100元），請生理假1天（扣薪約733元），同年5月請事假0.5天（扣薪約733元）、病假1天（扣薪約733元），請生理假0.5天（扣薪約367元）；同年6月，請病假1天（扣薪約733元），請生理假1天（扣薪約733元），同年7月，請事假2天（扣薪1466元），病假1天（扣薪約733元），請

01 生理假1天（扣薪約733元），同年8月，請事假0.5天（扣
02 薪約733元），病假1.5天（扣薪1,100元），請生理假1天
03 （扣薪約733元），合計伊因簡群性騷擾之侵權行為而請
04 假，造成工資遭扣除之損害共計10,632元。

05 2、醫療相關費用支出：伊因簡群性騷擾之侵權行為致生嚴重
06 身心健康之損害，為此需接受精神科診治及心理諮商療
07 程，精神科之醫療費、心理諮商療程之諮商費支出共計4
08 3,430 元，一部請求其中30,000元。

09 3、非財產上損害：簡群長期「狐假虎威」，以「上對下」之
10 姿於職場上言語性騷擾伊，甚至於108年1月7日，用肢體
11 強迫威脅伊於公司角落，此等性騷擾行為，不僅嚴重侵害
12 伊身體自由及身心健康，更長期侵害職場上性別友善環
13 境、歧視傷害女性，其不法程度、惡性遠高於一般單純性
14 騷擾，又伊初出社會不久，資歷尚淺，過去曾有被性騷擾
15 經歷，竟在第1份正職工作就又遭逢此等長期性騷擾，對
16 職場生涯感到灰心沮喪，精神上受有嚴重痛苦，而須長期
17 接受精神科診治及心理諮商療程，以及簡群在事後輕描淡
18 寫、扭曲事實、毫無歉意之態度，簡群應賠償伊非財產上
19 損害600,000元。

20 4、簡群為前揭性騷擾行為時，係好棒棒公司之受僱人，故好
21 棒棒公司依民法第188條第1項及性平法第27條規定，對前
22 開簡群之侵權行為應負連帶損害賠償責任。

23 （四）張景賀、好棒棒公司應連帶賠償300,000元：

24 1、張景賀為好棒棒公司負責人及「執行長」，符合性平法第
25 3條「雇主」之定義，故張景賀自應負違反性平法之責，
26 惟如本院認張景賀並非性平法第13條第2項之負責主體，
27 則下述負責主體均改為好棒棒公司。簡群於107年12月間
28 有請張景賀代為詢問伊107年1月6日之「檢討會」乙事，
29 足見張景賀係知悉並默許該不尋常之「檢討會」發生，確
30 有違反性平法第13條第2項規定，又伊已於張景賀主持之
31 系爭申訴會議中明確表達簡群有如附表所示之各種性騷擾

事實，張景賀最遲於當日已「明確知悉」、「可得知悉」前揭性騷擾事件發生，然張景賀未調查簡群、未採取「立即有效之糾正及補救措施」，亦未啟動正式性騷擾調查程序，於伊申訴後，在業務上仍須接觸簡群、好棒棒公司未明確表示其基於雇主立場處理性騷擾事件之態度，亦未以書面告知申訴結果，致伊長期處於不安之工作環境，甚至非法解僱伊，且持續否認性騷擾事實存在，並委請律師於108年9月16日發出存證信函表示：「經本公司詳細審閱上揭申訴證據，…但並未查悉有…受『職場霸凌』或『性騷擾』之事」云云，應認違反性平法第13條第2項之規定，張景賀既符合性平法第3條「雇主」之定義，其違反同法第13條第2項，而使伊受有損害，伊自得依同法第28條、第29條規定請求張景賀賠償300,000元。

2、張景賀係民法第28條之有法人代表權之人，因此好棒棒公司對張景賀前開因執行職務所加於他人之損害，自應依民法第28條規定連帶負責。

3、張景賀及好棒棒公司有違反性平法第13條第1項「防治性騷擾行為發生」之義務，亦有違反同條第2項之行為，而性平法係屬「保護他人法律」，符合民法第184條第2項之要件「違反保護他人法律」行為，伊自得依民法第184條第2項、第195條第1項之規定，請求張景賀、好棒棒公司賠償非財產上損害300,000元。

(五) 好棒棒公司應給付預告期間工資（下稱預告工資）、資遣費及延長工時工資：

1、伊係遭違法解僱，屬非依勞基法第12條或第15條規定終止勞動契約，依實務見解，自得依勞基法第18條反面解釋及類推適用同法第16條規定，向雇主請求加發預告工資及資遣費。而伊離職前6月平均工資為43,900元，伊自107年9月25日起受僱於好棒棒公司，好棒棒公司應給付10日之預告工資，則伊得請求好棒棒公司給付之預告工資為14,473元。

01 2、伊於108年8月30日委任律師寄送（108）維虹函字第19080
02 07號函予好棒棒公司，主張好棒棒公司違法解僱，依勞基
03 法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，故好棒棒公司應
04 依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定給
05 付伊資遣費，而伊平均工資為43,900元，自107年9月25日
06 開始任職於好棒棒公司至108年8月30日離職日止，資遣年
07 資為11個月又5日，資遣基數為【0+173/372】，伊得請求
08 好棒棒公司給付之資遣費為20,416元（計算式：43,900×1
09 73/372=20,416，元以下四捨五入）。

10 3、又伊於108年1月7日、同年7月3日、7月16日分別有延長工
11 時之情形，總計12小時，依勞基法第24條規定請求好棒棒
12 公司給付延長工時工資3,184元。

13 （六）聲明：

14 1、簡群、好棒棒公司應連帶給付原告640,632元，及自起訴
15 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
16 息。

17 2、張景賀、好棒棒公司應連帶給付原告300,000元，及自起
18 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
19 利息。

20 3、好棒棒公司應給付原告38,073元，及自108年9月30日起至
21 清償日止，按週年利率5%計算之利息。

22 4、願供擔保，請准宣告假執行。

23 二、被告方面：

24 （一）張景賀、好棒棒公司抗辯略以：

25 1、張景賀係好棒棒公司之負責人，與員工之對話、互動或決
26 策係基於公司立場，以公司名義代表公司，與其個人無
27 關；原告係與好棒棒公司簽訂勞動契約，其雇主應為好棒
28 棒公司，張景賀對原告並無侵權行為，更非性平法之義務
29 主體，原告關於張景賀應連帶賠償之主張不可採，況原告
30 並未舉證證明張景賀於執行好棒棒公司之職務上有何具體
31 之不法行為而有加於他人之損害。

01 2、簡群自107年1月9日起擔任好棒棒公司之技術長，於108年
02 1月19日好棒棒公司董事會中經股東同意受讓好棒棒公司
03 1%之股份，於108年1月7日之檢討會議時，簡群尚非好棒
04 棒公司股東，如何能以權勢逼之？又簡群取得好棒棒公司
05 股份後，其與包括原告在內之同事相處一如往常，並無任
06 何濫用權力之情事，張景賀亦曾明確告知原告得拒絕簡群
07 之邀約，原告亦明知簡群無任何實質權力，何以原告嗣後
08 於性騷擾調查過程中又稱因有權力差距而生所謂「昨是今
09 非」之感？顯見原告說詞前後反覆，不足採信。好棒棒公
10 司於108年8月13日依公司決議，告知簡群不可再就人事表
11 示意見，並於同年8月15日告知原告此決議結果，簡群嗣
12 於同年8月31日自請離職並退股。

13 3、原告於108年7月3日向好棒棒公司申訴簡群涉職場霸凌及
14 騷擾，好棒棒公司於同年月16日召集系爭申訴會議，在場
15 人員除原告、張景賀、甲○○、乙○○、丙○○外，尚有
16 訴外人即學術部成員戊○○（以下逕稱其名）。原告於系
17 爭申訴會議中之申訴證據除起訴狀附件1之資料外，尚有
18 原告與簡群、原告與其他同事、原告與其男友之私訊截圖
19 共15頁（下稱系爭申訴資料），系爭申訴資料全然無任何
20 涉及性要求、具有性意味、性暗示之輕佻言論或性別歧視
21 之文字或圖片，且原告明確表示非就性騷擾事件作為申訴
22 案由，故好棒棒公司難以形成性騷擾之心證。嗣原告於10
23 9年7月24日向伊公司提出性騷擾之正式申訴，伊公司即委
24 由外部且中立之戊○○、訴外人己○○、輔仁大學法律系
25 教授庚○○（以下均逕稱其名）成立性騷擾申訴處理委員
26 會，並由庚○○擔任召集人及調查報告撰寫人，經109年8
27 月19日對當事人進行訪談，並蒐集相關事證後，該委員會
28 於109年9月24日作成調查報告，認定原告當時雖對簡群有
29 回應、且無表現反感，惟因職務上權力差距之主觀感受差
30 異，致簡群之「撩妹」、「丟個梗讓人吐槽」等輕佻言語
31 對原告產生不適，調查結論方認定本件性騷擾成立，但委

員皆認為情節不嚴重。

4、好棒棒公司於108年2月間即訂有「性騷擾處理流程」，且網際網路中虛擬空間（包括Slack、Line、Facebook）上之接觸非公司所能監控，簡群於Slack中使用「私人訊息」方式與原告連繫，且原告與簡群簽訂保密協定，因此除非當事人主動提供，否則好棒棒公司無從知悉，簡群透過虛擬空間對原告進行言語騷擾，好棒棒公司難以事前防免，僅得接受申訴後立即為補救措施，而於系爭申訴會議中，乙○○表示「如果可以的話，假設你願意一起可以讓你就是減少傷害，可是同時又可以保護你，達到我們想要處理這件事情的目的。有沒有任何方法最後可以還你一個正義，可以彌補你的傷害中，避免再一次的傷害這樣子」，足見好棒棒公司已站在保護原告之立場，緩和勸說原告得主張自身權利向公司申訴，顯見好棒棒公司非常在意如何用保護原告之方式處理，並非消極不處理；且好棒棒公司於原告提出申訴後，即多次准予原告請假（包括108年7月18日、7月24日至26日、8月1日、8日、14日、19日共8日）或在家工作，且簡群於108年8月2日請假未進公司，已隔絕原告與簡群接觸之機會，為減輕原告心理負擔，避免其與簡群有職務上接觸機會，張景賀於108年7月24日主動關切，並親自告知原告其與簡群共同負責之專案（代號為hs）得轉由張景賀接手，同時為尊重原告之主觀意願，給予原告選擇之權利，故好棒棒公司已於所得監控之職務範圍內盡相當之監督及防免義務，原告依民法第188條第1項及性平法第27條規定，請求好棒棒公司負連帶賠償責任，並無理由；另原告於系爭申訴會議後，不用再與簡群合作專案，得請假，亦得遠距工作，為何覺得工作環境有敵意？造成名譽受損之具體情事為何？何人以何行為使原告持續受精神壓迫？此等待證事實，均未見其舉證其實，難謂構成侵權行為之成立要件，故原告依民法第184條第2項、第195條第1項請求張景賀與好棒棒公司負損害

01 賠償責任均無理由。

02 5、原告於106年12月20日赴黃偉俐身心科診所（下稱黃偉俐
03 診所）初診，病名為「鬱症，單次發作，中度」，嗣後持
04 續以2至4週1次之頻率回診，可知原告早已患有病情不輕
05 之憂鬱症，已需服用與百憂解同類之SSRI藥物Lepax，以
06 提高血清素之方式治療，而服用克憂寧及安柏寧等藥物之
07 副作用包含幻聽、幻覺或妄想等症狀，原告於107年9月25
08 日始任職好棒棒公司，其患有憂鬱症並非始於好棒棒公司
09 之職場環境，原告主張其係到職後受簡群之騷擾始至黃偉
10 俐診所就診，顯有不實，且觀諸原告病歷記載，原告於10
11 7年10月5日至108年3月15日間共有7次回診，該7次就診紀
12 錄中，絲毫未提及原告主訴受到職場騷擾或霸凌，僅有於
13 108年4月12日向醫師主訴有性騷擾之法律問題發生，且已
14 透過協商處理解決，若真如原告主張其於107年10月後在
15 好棒棒公司因簡群之騷擾或霸凌而受有心理創傷，豈會在
16 事發後長達半年以上、7次回診之間，對自己之主治醫師
17 隻字不提？又為何稱該事件已經由協商處理完畢？況原告
18 耿耿於懷之所謂108年1月7日檢討會事件造成其特別嚴重
19 之壓力，惟依原告108年1月8日病歷記載，醫師僅例行繼
20 續開藥，毫無特殊記載原告主訴受有何創傷事件，益證原
21 告所謂之心理創傷，與好棒棒公司無任何因果關係。原告
22 離職後之109年1月23日至黃偉俐診所就診，主訴因「同儕
23 壓力」始未採取適當行動，然原告係於身心科醫師面前說
24 明，顯不存在任何隱性壓迫之因素，是原告所言應係代表
25 其內心真正想法，從而，原告既係因所謂「同儕壓力」而
26 選擇不採取適當行動，足證該事件對原告造成之傷害完全
27 不可歸責於好棒棒公司或任何主管，而原告之主管為丁○
28 ○，並非簡群，故原告主張其心靈創傷係好棒棒公司及張
29 景賀造成，與事實不符。

30 6、原告與好棒棒公司簽訂之專任聘僱人員契約書「二、工作
31 項目」中已載明「確保專案順利進行」為其職務上之最重

要核心範疇，好棒棒公司於108年6月3日已將「含有淘汰機制的公司規範」公告於Slack電子公佈欄，並要求所有職員均需詳閱，原告身為公司職員，應推定已知悉本工作規則，又108年6月24日好棒棒公司對職員進行每季表現回顧時，即向原告明確告知公司注重效率，無法跟上者將被淘汰，足見好棒棒公司已訂立工作規則，且為原告所知悉，然原告答應訴外人即必治妥藥廠客戶辛○○可在108年7月30日交付柏萊衛教手冊設計稿，截至同年8月1日在未通知客戶之情況下未繳交，致客戶來信、來電客訴；好棒棒公司接受訴外人台大醫院王○○主任與癸○○醫師委託製作學術論文影片，約定交稿日為108年8月5日，惟原告於收到甲○○之學術稿件後，截至同年8月9日仍未交付予客戶，對方來信關切，甲○○因此需親自致函向客戶解釋與道歉，原告事後亦承認自身疏失；好棒棒公司於108年8月19日接獲最大客戶即訴外人臺灣百健藥廠來函關切原告「回覆的速度變慢了，會議時間也常修改，今天11點的會議還整個人no show，也沒有給我電話」，導致執行長與行政長須親自致電向客戶協商與道歉，當時臺灣百健藥廠與好棒棒公司正在洽談之案件金額超過2,000,000元，原告之怠慢已對未來業務產生重大風險；原告於108年7、8月間之工作效率極度低落，丁○○亦表示原告手上專案進度緩慢，不到1個月即連續犯至少3次故意或過失職務上疏失，且因效率不彰，手上專案平均延遲2週，致好棒棒公司空轉支出成本約損失200,000元，並造成無法估計之對外商譽損失，好棒棒公司考量就原告申訴案件對其影響，公司已給予原告請假及遠距工作之機會，減輕其心理及職務上負擔，卻仍無改善，於短短1個月內發生多達3次之職務上重大違失之情形，經審慎考核後決議將其解僱。

7、原告曾於108年8月15日口頭辭職在先，並於同年8月16日提出系爭離職同意書予丁○○，因當日甲○○不在公司，

01 丁○○收下系爭離職同意書後將影本以電子郵件寄送予甲
02 ○○○，甲○○以電話向原告說明原告可以離職，且就其所
03 提和解條件，願意看看能否以獎金之方式視其後續工作表
04 現補償原告，但不同意原告係因「雇主代理人近乎騷擾」
05 之行為使其離職，因好棒棒公司並未騷擾原告。原告自請
06 離職之意思表示已經好棒棒公司有效收受，縱認好棒棒公
07 司之解僱無效，原告之自請離職亦已生效。原告雖否認系
08 爭離職同意書之形式上真正，並稱108年8月16日提出之系
09 爭離職同意書僅係草稿，未正式提出云云，然系爭離職同
10 意書上已有原告親自簽名，並於簽名後寫下「2019.08.1
11 6」之日期，經比對原告與好棒棒公司簽訂之勞動契約上
12 簽名筆跡，兩者相符，依民事訴訟法第358條第1項之規
13 定，推定該文書為真正；又原告爭執系爭離職同意書僅係
14 供伊公司閱覽之草稿，然原告確係於108年8月15日先口頭
15 請辭，次日又以書面向好棒棒公司提出辭呈，並親自簽名
16 於其上，原告確已自願離職。

17 8、原告未舉證證明其申請病假、事假及接受心理諮商與簡群
18 前揭行為之因果關係；又簡群既未有任何肢體上觸碰原告
19 之行為、言語亦未使用猥褻措辭，至多僅為調情，有言語
20 輕浮之情事，且原告於簡群行為當下仍對簡群有所回應，
21 並無明顯表現反感，雖經認定性騷擾成立，然情節非重，
22 況好棒棒公司無從知悉簡群之前揭行為，已如前述，故原
23 告請求好棒棒公司連帶給付非財產上損害金額600,000
24 元，顯然過高。另勞動局性別工作平等會於109年6月24日
25 作成之北市勞就字第10961150653號審定書（下稱系爭審
26 定書）雖認定好棒棒公司違反性平法第13條第2項、第36
27 條，惟系爭審定書在好棒棒公司是否知悉性騷擾事件之前
28 提要件上，顯有事實認定之違誤，故系爭審定書不應作為
29 好棒棒公司是否應負民事損害賠償責任之認定基礎。

30 9、另原告於108年1月7日與簡群於公司外店家內聚會，係聽
31 取好棒棒公司之未來發展與目標，未為實際勞務之付出、

01 108年7月3日及同年7月16日為原告提出申訴案之時日，原
02 告亦未實際提出勞務，未受雇主之指揮監督，不屬勞基法
03 之工作時間，好棒棒公司本無須給付延長工時工資，然為
04 求勞資和諧，就原告請求之延長工時工資3,184元部分，
05 好棒棒公司同意支付。

06 10、聲明：

07 (1) 原告之訴及假執行之聲請均駁回；

08 (2) 如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

09 (二) 簡群方面：

10 1、原告主張伊於107年10月17日至108年3月19日，以如附表
11 所示之Line或Slack對話文字，對其為性騷擾云云，然原
12 告於前揭期間，不僅主動向伊索取臉書帳號、邀約伊到場
13 聚餐、購買蛋糕及巧克力贈送伊、在廠商面前直接詢問伊
14 有無女友、主動開啟話題與伊聊天及稱讚伊、拿綠油精給
15 伊改善身體不適、偷拍伊之照片傳送給伊，甚至於108年5
16 月8日晚間10時許主動發訊息告知忘記帶住處鑰匙等，以
17 原告為82年次、年屆26、27歲，且有多年工作經驗之女
18 性，難道不覺得在深夜主動向單身男性陳稱忘記帶鑰匙、
19 無法回家，會引人遐想？難認原告就伊於前揭期間發送之
20 訊息文字，主觀上有受性騷擾之認知，或有人格尊嚴受侵
21 害之感受。反觀伊平日在通訊軟體上與原告甚至其他朋友
22 閒聊或許嘻嘻哈哈、偶不正經，惟在原告於深夜發訊息告
23 知忘記帶鑰匙此種容易引人遐想之情況下，卻知所分寸、
24 謹守男女分際，僅回應原告「聯絡一下其他朋友看能不能
25 借住吧，我男的幫不上忙」等語，倘伊對原告確有任何性
26 要求或具性意味之言行或意圖，於此情形下，豈有不藉機
27 在言語上佔原告便宜之理？益徵伊平日之言詞僅屬「虧妹
28 之玩笑」，伊或非完人，訊息文字偶爾過於輕佻或不正
29 經，但絕無性騷擾原告之情事。

30 2、伊於如附表所示之期間以通訊軟體傳送原告之文字，多數
31 確實係因網路對話非直接面對面，對話雙方容易使用較為

誇大、平時較不易說出口之言詞與形容，使看不見對方表情之網路對話更為生動有趣，伊發送之文字或有拿捏不當、玩笑超過分際之情形，如當時確使原告內心感到一絲不禮貌或不舒服，伊深感抱歉，然伊絕無以性要求而對原告造成敵意性之工作環境，或對原告以性要求或具性意味之文字作為原告勞務條件之交換，參酌原告主張伊為性騷擾期間，仍持續、主動對伊為工作以外、非必要之互動，依當時之時空背景，以及原告之一切舉措，確實不足以使伊或一般理性第三人知覺原告有遭受性騷擾的感受。伊對原告所提如附表所示內容之答辯：

- (1) 編號1「正爆」、「正妹」等文字，乃單純稱讚原告之外表，文字上或許不優雅，然絕無不當之性意涵，編號9、10、18、23、26之「可愛」、「好正」、「你太讓我分心」等文字，難令一般合理第三人有何受性騷擾之感受，至原告主張其於如附表編號10之對話中傳送「警察貼圖」向伊明示其言論為犯罪及騷擾行為云云，然Line貼圖常以可愛之圖案搭配有趣、誇大之文字，客觀上實難僅以此種警察貼圖而使一般合理第三人認知到「原告藉此圖而向簡群明示其言論為犯罪行為或騷擾行為」之事實。
- (2) 就附表編號2、14部分，伊乃單純擷取原告公開之社群網站中照片，倘此舉即屬性騷擾，則原告如被證1編號1向伊索取臉書帳號及編號9偷拍伊照片等舉措，該如何評價？
- (3) 就附表編號3關於「來啊！正面上我啊！！」之文字，乃係轉錄下方貼圖所搭配之文字，伊不否認上述文字較為粗鄙不雅，然此種貼圖係基於網路之速食文化而生，本不以「高雅」為目標，亦非必然有性騷擾之意涵，參諸伊接續於上開貼圖後之話題，乃伊抱怨與臺北市長柯文哲之官方Line對話紀錄消失一事，顯見後續內容並未圍繞上開不雅貼圖之主體，而原告隨後對伊之回應為

「看在你好像很難過的份上」、「就不跟你計較打錯字了」，根本未提及上開圖檔或文字有何不舒服之感受，亦難證明原告當時主觀上有人格尊嚴受侵犯之認知及感受。

(4) 就附表編號4部分，伊已說明晚上有事要處理，因此睡前才方便接電話，究竟如何解讀為性騷擾？

(5) 就附表編號5部分，伊傳送「這麼快就想我>///<<」等文字加上線條表情符號，實屬一般網路常見誇大之文字，且「我只需要妳喔Λ_Λ」係回應原告前一句「大家都需要你Λ_Λ」，以第三人客觀立場，當不致人有遭受性騷擾之感受；而附表編號6「心有靈犀」等文字，亦屬常見、誇大、有趣之說詞，至伊開玩笑稱「因為你不跟我打球的關係」，客觀上完全與性意涵扯不上邊；編號13「你已經在我心中處於換不掉的位置」乃是刻意接前面「換位子」之對話；編號22「我可能需要先花一小時想妳」乃刻意接原告前面要求伊有空「構思一下」工作之說法，明顯係為了接原告之話語、故意為了展現幽默而刻意建構之玩笑話，編號19、20關於「你的笑容」等文字，亦係伊自以為幽默之玩笑對話，並未涉及性意涵，參諸原告仍在12月4日購買蛋糕贈送伊、於12月6日直接在廠商展示之電腦頁面上問伊有無女友，伊因此誤以為與原告間之關係係足以開這樣的玩笑。

(6) 就附表編號7部分，伊僅告知原告之後有正事欲相談，接續之對話即完全為工作內容；編號17係提醒原告報告工作進度並tag淨元、張景賀或伊，此係基於在公司較資深，而對原告工作及學習上之提醒或叮嚀，伊亦表示「這不是公司硬性規定的事」。參諸伊對原告並無管理及人事決策權限，原告事後臨訟自行將伊之隻字片語，想像及無限擴大為與勞動契約存續相關，實非任何人所能預料，遑論上述文字根本未以性意味之言行作為勞動條件之交換。

01 (7) 附表編號12、16部分，伊傳送「不小心看妳看到恍
02 神」、「妳甜甜的笑容是無價的，我恐怕無力償只能以
03 身相許惹><」等文字後，隨即傳送「腋下如何」之文字
04 貼圖，明顯可見伊此部分訊息內容乃玩笑，亦難與性意
05 涵有所連結。

06 (8) 附表編號11部分，伊開玩笑要原告告知生日及地址等，
07 縱引起原告不快，其文字內容亦與性意涵無涉，且此則
08 對話時間為107年11月26日，倘原告確實感到遭受性騷
09 擾，豈會於同年12月4日購買蛋糕贈送伊，又於12月6日
10 直接在廠商展示之電腦頁面上問伊有無女友？

11 (9) 附表編號15「坐我旁邊，不是坐我大腿」、編號24「你
12 的眼睛會電人」，此種撩妹之常見玩笑話，或許不是很
13 有禮貌，然實難僅以此即認伊有性騷擾之客觀事實。

14 (10) 附表編號21，伊告知原告加薪一事，又開玩笑稱「你
15 知道該諂媚誰了吧」等語，或許使原告誤認伊與好棒
16 棒公司負責人或董事較為熟稔，以致能提早獲得公司
17 內部訊息，伊亦略感抱歉，然該段對話亦未有以性意
18 味之言語作為原告勞動條件之交換。

19 (11) 附表編號25關於「我比較想要你的比基尼照，五十
20 收，明年尾牙要用的」，係因在沙巴員工旅遊，原告
21 先傳送張景賀躺在沙灘之照片，伊始隨手回覆「我比
22 較想要你的比基尼照」，參酌原告仍於翌日主動拿綠
23 油精給伊改善身體不適，其後於同年3月間仍主動表示
24 希望找伊聊一聊、原告偷拍伊之照片傳給伊，並主動
25 送伊巧克力等節，倘原告當時認已受伊之性騷擾或有
26 人格受侵害之感受，豈可能與伊有前揭互動？

27 3、伊於106年1月間進入好棒棒公司擔任工程師，原在新竹遠
28 端工作，由專案管理人員派案給工程師，相隔1至2週回臺
29 北開會1次，至107年11月26日起始常態性回臺北公司上
30 班，職稱始終為工程師，對於專案管理人員與好棒棒公司
31 間勞動契約存續、工作內容之指派，毫無決定權，對於專

案人員之報酬、考核、升遷或獎懲事項，亦無實質影響力。伊雖於107年11月間取得好棒棒公司1%股份，僅為該公司之小股東，好棒棒公司股東人數相當多，伊對公司事務並無管理權限，此由原告所提附件2系爭申訴會議錄音譯文第4頁倒數第2行「乙○○：『以你（即原告）和盈真來講，到底你和盈真應該歸誰管理，這是一個問題，當然歸景賀管這是一定的…那個時候並沒有明確說你們兩個要歸簡群管理，這是確定的…像我們最早帶你和帶盈真工作其實應該是…尚傑，只是說，我們其實也沒有叫尚傑，賦予尚傑說你就是PM leader』等語」自明，伊並非性平法第3條第3款所稱雇主；又好棒棒公司除股東外，編制上員工為數不多，權責並未完全劃分清楚，而伊因訴外人即好棒棒公司同事盈真向伊抱怨原告擔任專案管理工作之問題，因伊較為資深，且為好棒棒公司股東之一，自然希望公司內部問題均能得到妥適解決，而想與原告溝通或提供建議，又因公司下班後常有同仁留在辦公室聊天，始與原告相約在外交談。伊自108年12月間即約原告於108年1月間商談，並於108年1月6日約原告於翌日下班後在公司外交談專案管理問題，伊於前1日亦曾請張景賀代為詢問原告，嗣伊在路上巧遇原告，直接詢問原告相約之事，原告亦應允，並由原告選定地點即星巴克咖啡敦和門市，倘伊真有何不軌意圖，豈可能請張景賀代約原告？又豈會讓原告自行選擇在這種人潮眾多之公開場合？至原告於系爭申訴會議時所稱：「…他把我抓到公司的角落…」云云，伊否認之，好棒棒公司辦公室面積非大，環境屬開放性空間居多，試問伊究竟將原告抓到公司何角落？公司內部有何角落足以讓原告自覺有壓迫或恐會遭伊強暴？縱認伊與原告於通訊軟體中之文字或玩笑話不嚴謹或非妥適，原告亦不應於伊未出席之系爭申訴會議中虛構子虛烏有、毫無憑據之事實抹黑伊。再依原告109年12月14日民事爭點整理暨準備（三）狀之附件4第1-5、1-6頁所載，原告自稱

「（107年）12/26受不了和同事求救，決定主動和執行長告知現況」、「12/26（好棒棒公司之負責人）景賀討論後續」之後，與某人之對話「原告：我把我對DM的委屈全講了」、某人：所以DM沒有任何權利吧！！」、「原告：yup…」，顯見原告至遲於107年12月26日已確知伊對原告之人事、薪資、職位等，並無任何管理決定權，原告卻稱伊於108年1月6日、7日下令命其前往星巴克咖啡，其無法拒絕云云，豈可因伊邀同原告在公司外「公開場合」討論工作或其他話題即任令原告加油添醋、自行幻想為性騷擾？

- 4、依原告之身心科病歷、用藥紀錄及諮商紀錄可知，原告於107年10月17日前即因中度鬱症而於黃偉俐診所及臺中其他身心科醫療院所就診，合計逾12次；於107年10月17日至108年3月19日（即原告主張遭伊性騷擾期間），曾於107年11月10日、同年12月7日、108年1月8日、同年2月22日、同年2月12日、同年3月15日持續至黃偉俐診所就診，然原告於此期間病情幾無任何變化，每次就診均係單純前往拿藥，原告亦從未提及主觀上有「遭同事性騷擾」之感受或客觀情事；於108年3月至7月間之病歷中僅提及「原告先前與社團學長之性騷擾疑雲」及睡眠狀況不佳、工作反思，均未提及主觀上有「遭同事性騷擾」之感受或客觀情事；於108年7月9日改前往「伯特利身心診所」（下稱伯特利診所）就醫，醫病間談及之內容仍為就讀研究所時期遭社團學長性騷擾之疑雲、回臺北工作迄今，對自己較沒自信等，完全未提及主觀上有「遭同事性騷擾」之感受或客觀情事。原告於108年7、8月間因自身工作發生問題，繼而於同年7月16日前後向好棒棒公司申訴遭伊職場霸凌，方於同年7月31日向伯特利診所醫師主訴遭「與性別議題相關」之職場霸凌，亦非「職場性騷擾」；另原告於108年9月至109年9月間有未依照醫囑按時、定量服藥、擅自減藥等情事，方導致情緒不穩定，由原告之病歷、用

藥紀錄堪認原告前往身心科就診，與伊與原告間之訊息互動無因果關係。

5、原告請求之各項金額均屬無據：

(1) 原告主張其因身心受創請假而遭扣薪10,632元云云，然原告所述之請假期間係於108年4至8月間，並非其主張伊侵權行為之期間，實難認定其請假之原因與伊之行為具有因果關係，且原告請事假係從事個人事務，請生理假更係因女性生理問題所致，顯與伊毫無關聯，至於請病假之原因多端，亦無從證明與伊之言詞或行為具因果關係。

(2) 原告主張其因伊之侵權行為而至身心科就診云云，然依原告所提伯特利診所醫療收據所示，原告前往該診所就醫期間為108年7月9日至109年9月30日，原告另提出伯特利診所於109年5月27日開立之診斷證明書記載「醫囑：病患從108年7月19日…依病患主訴，於職場的關係為其壓力源之一」等語，姑不論原告當時請求診所開立診斷證明書之目的為何，然醫囑所載乃依原告單方指訴而記載，非醫師之專業判斷，所謂「職場的關係為其壓力源之一」究竟何指？係與何人之關係？亦屬未明；且原告就診期間距其主張遭伊如附表所示言詞、文字性騷擾之時間相隔已近半年甚至1年半，不足以認定有何因果關係；原告另提出黃偉例診所之診斷證明書，則係記載「鬱症，單次發作」，就診時間為107年11月至109年11月24日，其就診期間大多數與其主張遭伊如附表所示言詞、文字性騷擾之時間相距甚遠，且原告與伊分別於108年8月自好棒棒公司離職，雙方均未接觸，其後就診更難認與伊有何關連；況現代人生活步調緊湊、壓力大，前往身心科就診之人數及原因諸多，原告亦自承過去有不愉快之經驗，因而對職場生涯感到灰心，需長期接受身心科診療，原告先前不愉快之經驗並非伊所知悉或樂見，然其前往身心科就診之原因諸多，實難遽認與

伊有因果關係。

(3) 原告未舉證證明如附表所示伊傳送之訊息、文字足使自己認知遭受性騷擾，縱伊之訊息文字少部分確實較為失禮，導致原告當時感到不舒服，然伊確實未曾對原告以性要求建構敵意性之工作環境，或以性要求做為原告勞務條件之交換，參以原告於其主張伊性騷擾之期間，仍多次與伊有公事以外、非必要性之對話及互動，以及一般被害人絕無可能對性騷擾加害人表現關懷或稱讚等言行，一般客觀理性之第三人立於伊之立場，確實難認知原告有遭到性騷擾或人格尊嚴受侵犯之感受，原告因伊少數訊息文字之不當，請求高達600,000元之非財產上損害，實屬過高。

6、聲明：

(1) 原告之訴及假執行之聲請均駁回；

(2) 如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷一第505至506頁）：

(一) 原告自107年9月25日起受僱好棒棒公司擔任專案經理，張景賀為好棒棒公司之負責人。

(二) 簡群自107年1月9日起擔任好棒棒公司技術長。

(三) 原告於108年7月3日向好棒棒公司申訴簡群涉職場霸凌及騷擾，好棒棒公司於同年月16日召集系爭申訴會議，在場人有原告、張景賀、好棒棒公司主要經營者甲○○、乙○○、丙○○及戊○○。

(四) 原告於108年8月30日委任律師寄送(108)維虹函字第1908007號函予好棒棒公司，主張好棒棒公司違法解僱，依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並請求好棒棒公司給付資遣費、非自願離職證明書及為相關賠償（見原證3，即本院卷一第29至31頁），好棒棒公司於同日收受。

(五) 好棒棒公司於108年9月16日委任律師寄送律師函予原告訴訟代理人（見原證4，即本院卷一第33至35頁）。

01 (六) 原告於109年4月22日申請勞資爭議調解，於同年5月5日調
02 解不成立（見原證6，即本院卷一第47至48頁）。

03 (七) 原告向勞動局申訴好棒棒公司涉嫌違反性平法第13條第2
04 項及第36條規定，於109年6月12日經勞動局性別工作平等
05 會第3屆第5次會議評議好棒棒公司違反性平法第13條第2
06 項及第36條規定均成立（見原證5，即本院卷一第37至46
07 頁），好棒棒公司已向勞動部提起爭議審議，現仍審議
08 中。

09 (八) 好棒棒公司於109年9月25日委任律師寄送電子郵件原告訴
10 訟代理人，通知原告好棒棒公司就性騷擾事件調查結果
11 （見原證7，即本院卷一第49至88頁）。

12 (九) 好棒棒公司同意給付原告延長工時工資3,184元（見本院
13 卷一第239頁）。

14 四、本件爭點：

15 (一) 簡群是否有對原告為性騷擾行為？

16 (二) 原告依民法第184條第1項前段、後段、第2項、民法第195
17 條第1項、第193條、性平法第27、29條規定請求簡群負損
18 害賠償責任是否有理由？金額若干？

19 1、工資扣除之損害10,632元

20 2、醫療費用支出30,000元

21 3、非財產上損害600,000元

22 (三) 原告依民法第188條第1項、性平法第27條、第29條規定請
23 求好棒棒公司負連帶責任，是否有理由？（以上為訴之聲
24 明第1項）。

25 (四) 張景賀是否有違反性平法第13條第2項規定？

26 (五) 原告依性平法第28、29條規定請求張景賀負損害賠償責任
27 是否有理由？金額若干？

28 (六) 原告依民法第28條規定請求好棒棒公司負連帶責任是否有
29 理由？

30 (七) 張景賀、好棒棒公司是否有違反保護他人法律之行為？

31 (八) 原告依民法第184條第2項、第195條第1項規定請求張景

01 賀、好棒棒公司負損害賠償責任是否有理由？金額若干？
02 （以上（七）至（八）與（四）至（六）為訴之聲明第2
03 項，原告係請求擇一而為有利於原告之認定）

04 （九）原告依勞基法第18條反面解釋及類推適用同法第16條規定
05 請求好棒棒公司給付預告工資是否有理由？金額若干？

06 （十）原告依勞退條例第12條第1項規定請求好棒棒公司給付資
07 遣費是否有理由？金額若干？

08 五、得心證之理由：

09 （一）簡群是否有對原告為性騷擾行為？

10 1、按本法用詞，定義如下：三、雇主：指僱用受僱者之人、公
11 私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處
12 理有關受僱者事務之人，視同雇主。本法所稱性騷擾，謂
13 下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性
14 要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵
15 意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格
16 尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求
17 職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言
18 詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配
19 置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。前項
20 性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環
21 境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知
22 等具體事實為之。性平法第3條第3款前段、第12條第1、2
23 項分別定有明文。

24 2、經查：

25 （1）簡群自107年1月9日起擔任好棒棒公司技術長（見不爭
26 執事項（二）），並自承於同年11月間取得好棒棒公司
27 1% 股份（見本院卷二第99頁），再依好棒棒公司於108
28 年9月16日委任律師寄送律師函予原告訴訟代理人之內
29 容提及：「…本公司亦已決策解除技術長管理人事之權
30 限。…」等語（見本院卷一第33頁），及好棒棒公司員
31 工申訴調查報告中：「…但整起事件認定簡群有管理方

01 式不當之處，因此決議解除技術長兼股東簡群所有的人事
02 事管理權限。…」等語（見本院卷一第284頁），足見
03 簡群屬代表雇主即好棒棒公司行使管理權之人，依性平
04 法第3條第3款後段規定，視同雇主；再簡群有於如附表
05 所示之時間傳送「內容」欄所示文字，有原告提出之通
06 訊軟體對話截圖1份在卷（見本院卷一第62至87頁），
07 前揭文字之語意確多具性意味，且簡群於108年1月7日
08 下班後與原告約在咖啡館開會，觀諸原告當日與其男友
09 提及此事之對話內容略以：「…我剛剛出捷運站又遇到
10 dm（按即簡群），然後他很兇的講了一堆，結論就是他
11 覺得我不信任他，然後今天晚上講完，他要我跟他道
12 歉。…我真的不知道要怎麼辦。」、「…不知道我心情
13 好亂，我叫老大他們在附近等我，一樣提完案聽他要講
14 什麼，但就在客戶公司附近。…我有跟他們講這件事，
15 然後就順道拜託他們陪我，我怕我氣風（瘋）」等語
16 （見本院卷一第201至206頁），並有照片可憑（見本院
17 卷一第478頁），可知原告確係在簡群之強烈要求下始
18 不得不赴約開會，本院審酌原告與簡群僅為工作上之同
19 事關係，並非相交多年交情甚篤之朋友，再參酌原告與
20 友人即訴外人子○○於108年1月7日上午在通訊軟體之
21 對話提及：「…我逃不出噁男的手掌心…這是她昨晚的
22 訊息，我原本以為我終於成功拒絕他…結果今天上班我
23 又在捷運站遇到他…結果他很兇的講了一堆…然後講了
24 一句超無言的話：『聽完今天晚上我說的東西後，我要
25 你跟我道歉』…好老闆才不會這樣用職權壓迫我還各種
26 言語性騷擾…每次我不想理他他就說要上104重新徵
27 人…徵一個願意配合他的人」（見本院卷一第61頁），
28 及原告與簡群於107年12月21日之對話略以：「【簡
29 群】：我覺得妳笑容很漂亮啊（噁，而且是加薪的笑容
30 ^^恭喜啦。…所以妳哪一天有空，要跟妳講事情囉…
31 【原告】：…是真的加薪嗎那為什麼不是景賀跟我說Q

01 Q 【簡群】：所以妳知道要諂媚誰了吧（誤，要說的
02 事情比較多，就挑一個妳覺得『事情有告一段落』的時
03 間點即可」等語（見本院卷一第473頁），足見原告主
04 觀上亦感受遭到簡群之冒犯及不尊重對待，其後並因此
05 使原已好轉之憂鬱症復發（詳如後述），依前揭說明，
06 簡群前揭具有性意味之言詞已逾越正常職場社交之份
07 際，對原告造成敵意性之工作環境，且已足使原告有相
08 當理由相信被動接受簡群具性意味之言語或工作時間外
09 之邀約為勞務契約繼續或勞動條件變更之交換條件，確
10 屬性平法第12條第1項第1、2款之性騷擾行為。

11 (2) 好棒棒公司及簡群雖否認簡群在好棒棒公司有人事管理
12 權，然其等此部分抗辯與好棒棒公司於108年9月16日委
13 任律師寄送律師函及好棒棒公司前揭員工申訴調查報告
14 之內容不符，自無從憑信。

15 (3) 簡群復辯稱：伊傳送如附表所示文字、言語係因網路通
16 訊軟體之對話非直接面對面，對話雙方容易使用較為誇
17 大之言詞與形容，使看不見對方表情之網路對話更為生
18 動有趣，伊發送之文字或有拿捏不當、玩笑超過份際之
19 情形，然並非性騷擾，原告主張伊性騷擾之期間亦主動
20 與伊有非必要之互動，不足以使伊或一般理性人知覺原
21 告有遭受性騷擾之感受云云，然依如附表所示之對話內
22 容，簡群傳送之言詞經常著墨於原告之外貌（如附表編
23 號1「而且妳的體育服打扮也是正爆，讓尚傑都戀愛惹
24 呢」、「身為一個型男/正妹，有義務多多出現在各種
25 場合撫慰大家心靈」、附表編號9「還好啦，我覺得妳
26 比較可愛」等）、或有強烈性意味（如附表編號3「來
27 啊！正面上我啊」、「Come on!Fuck me from the fro
28 nt.」等）、甚至超過一般同事交誼之親密言語（如附
29 表編號8「還好薇薇還在，不然真不知道人生還有什麼
30 意義」、編號5「這麼快就想我…」、「可先丟過來，
31 但我是我只需要妳喔」、編號6「即使不在線上，也永

遠在我心（愛心貼圖）中」、「可以順便附上妳的新（愛心貼圖）嗎」、編號13「因為每次注視著妳時，都會不知不覺忘記時間的流動～」、「我也想過耶，但是妳已經在我心中處於換不掉的位置了」），足以使受話對象感覺遭冒犯而侵害其人格尊嚴，況LINE貼圖係貼圖作者發揮想像力之創作，固常有誇張、誇大之形容，然使用者仍須衡酌自己與對話對象之親疏而明辨使用，不得以並未面對面為藉口在網路世界中恣意妄為，尤其簡群屢次以自以為稱讚原告外貌之文字或貼圖傳送原告，更有以外表評價原告之性別歧視意味；至原告未於收受簡群前揭貼圖或文字之當下反應，或有可能係因簡群係代表雇主即好棒棒公司行使管理權之人，且簡群曾於107年11月14日向原告表示：「…我以為景賀有跟妳說，但顯然沒有…有哩，有很多正事要說，而且八成會是由我來跟妳說，等我比較不忙且股東們討論完再說…」等語（見附表編號7），致原告主觀上認知簡群對其與好棒棒公司間勞動契約是否繼續及勞動條件變更具有影響力，是不得以此反推原告於收受前揭文字、貼圖時主觀上並無遭性騷擾之感受。

- （4）簡群就其與原告108年1月7日在外開所謂檢討會乙事抗辯：因伊較為資深，且為好棒棒公司股東之一，希望公司內部問題均能得到妥適解決，想與原告溝通或提供建議，又因公司下班常有同仁留在辦公室聊天，始與原告相約在外商談專案管理問題云云，然觀諸原告與子○○於108年1月7日上午在通訊軟體之前揭對話、同日與男友對話，足見原告於108年1月7日赴簡群之約確係依簡群之要求不得不參與，縱其於107年12月26日主動詢問張景賀，張景賀並告知原告：簡群並無任何權力（見原告提出與友人之對話截圖，即本院卷一第476頁），然簡群仍要求與原告在外商談，且實際上好棒棒公司於事後始解除簡群身為技術長管理人事之權限，雖無證據證

01 明簡群於該次檢討會議有對原告為性騷擾之言行，然亦
02 得佐證簡群利用其人事管理權限使原告長時間對其前揭
03 性騷擾之言語、文字隱忍不發。

04 (5) 好棒棒公司、張景賀另辯稱：原告於108年1月16日、17
05 日與簡群對話中，主動提出：「要幫你買午餐嗎？」、
06 「小熊維尼可愛」等朋友間之日常對話，倘原告果因同
07 年1月7日遭簡群強迫參加檢討會而受有所謂心理創傷，
08 依一般經驗法則，一個真正受害人豈有可能在事發後不
09 到10日即向加害人主動示好而為前揭對話？並提出前揭
10 對話翻拍照片為證（見本院卷二第250至252頁），然原
11 告係於任職好棒棒公司期間長期遭有人事管理權之簡群
12 性騷擾，其於108年1月16日、17日時尚在好棒棒公司任
13 職，且與簡群仍為同事，簡群縱非原告直屬主管，亦係
14 好棒棒公司具人事管理權之人，已如前認定，則原告仍
15 須與簡群維持一定之互動，至性騷擾之被害人於事發後
16 應有如何之反應？何謂正常之被害人反應？實與每個人
17 之成長環境、個性、先前之生命經驗等有關，難以一概
18 而論，故好棒棒公司、張景賀此部分抗辯不足採信。

19 (二) 原告依民法第184條第1項前段、後段、第2項、民法第195
20 條第1項、第193條、性平法第27、29條規定請求簡群負損
21 害賠償責任是否有理由？

22 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
23 任。民法第193條不法侵害他人之身體或健康者，對於被
24 害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應
25 負損害賠償責任。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自
26 由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節
27 重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之
28 金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
29 民法第184條第1項前段條、第195條定有明文。查簡群有
30 對原告為上述性騷擾行為，業經認定如前，則原告依侵權
31 行為之法律關係，請求簡群負侵權行為損害賠償責任，自

屬有據。

(三) 原告依民法第188條第1項、性平法第27條、第29條規定請求好棒棒公司負連帶責任，是否有理由？

1、按受僱者或求職者因第12條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。前三條情形，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。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。性平法第27條第1項、第29條分別定有明文。觀諸性平法第27條第1項之立法理由，係參考我國民法第188條之規定，明定雇主違反工作場所性騷擾之規範時，應與性騷擾之行為人連帶負賠償責任。但為避免雇主責任過重，特增列雇主之免責規定。

2、次按雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之，性平法第13條第1項、第3項定有明文。勞動部則依性平法第13條第3項規定訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，其中第2條、第3條及第4條第1項分別規定：「僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。」；「雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。」；「性騷擾防治措施應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。五、對調查屬實之行為人之懲戒處理方式。」。

01 3、經查：

02 (1) 簡群為原告於好棒棒公司任職時，具有管理權之視同雇
03 主，竟有前揭性騷擾行為，依前揭說明，簡群即屬違反
04 性平法第12條第1項第1款規定，而應由好棒棒公司依性
05 平法第27條第1項規定與簡群連帶負損害賠償責任。原
06 告復因此受有精神上痛苦（詳如（四）3所述），是其
07 依性平法第29條規定請求好棒棒公司給付非財產上損
08 害，亦屬有據。

09 (2) 好棒棒公司雖抗辯：伊公司選任簡群係基於其專業能
10 力，選任已盡相當之注意，就簡群邀約原告至公司外談
11 事情乙事，伊公司早已三令五申原告可以拒絕，不用配
12 合，而原告與簡群於網路虛擬空間之對話，並非伊公司
13 所能或所應監控，伊公司無從得知云云，然前揭性騷擾
14 行為係自107年10月起至108年3月間，好棒棒公司並未
15 舉證證明該公司斯時有何處理性騷擾事件之相關申訴程
16 序或規定，亦未舉證證明於性騷擾行為發生前曾於公司
17 內部舉辦性騷擾議題之教育訓練、演講課程，或頒布禁
18 止工作場所性騷擾之書面聲明等相關事證，且原告於10
19 7年12月26日向張景賀確認檢討會事宜，張景賀僅表示
20 原告可以拒絕（好棒棒公司、張景賀就此並未爭執，見
21 其等110年3月11日民事陳報二狀第2頁，即本院卷二第1
22 10頁），卻未同時向簡群確認開會目的或提醒簡群此種
23 在外單獨開會之妥當性，難認好棒棒公司於前揭性騷擾
24 行為發生前已遵行性平法所定之各種防治性騷擾之規
25 定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生，是其此
26 部分抗辯並無理由。

27 (四) 簡群與好棒棒公司依前述規定就性騷擾行為應連帶給付之
28 金額若干？

29 1、原告請求工資扣除之損害10,632元部分：

30 (1) 按普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發
31 給；勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年

內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。勞工請假規則第4條第3項前段、第7條、性平法第14條分別定有明文。損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件，故原告公司所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在（最高法院48年台上字第481號判決參照）。而所謂相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情形上，有此環境，有此行為之同一條件，均發生同一之結果者，則該條件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係；反之，若在一般情形上，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必皆發生此結果者，則該條件與結果並不相當，不過為偶然之事實而已，其行為與結果間即無相當因果關係（最高法院96年度台上字第2032號、98年度台上字第1953號判決意旨參照）。

（2）經查：原告固主張：伊因簡群性騷擾之侵權行為致生嚴重身心健康之損害，以致有時無法上班，自108年4月起至同年8月止需特請事假（扣全薪）、病假（扣半薪）或生理假（扣半薪），造成工資遭扣除共計10,632元之損害云云，然以：好棒棒公司係依勞工請假規則第4條第3項前段、第7條、性平法第14條規定就原告申請之事假、病假、生理假予以准假並扣全薪或半薪，原告未舉證證明其向好棒棒公司請生理假、事假、病假與簡群之性騷擾行為有何關係，故原告依民法第193條規定請求簡群、好棒棒公司給付扣除工資之損害，即乏依據。

01 2、醫療相關費用支出30,000元部分：

02 (1) 按民法第193條第1項所謂增加生活上之需要，係指侵
03 權行為之被害人於被害以前並無此需要，因被害以後
04 始有支付此費用之必要者而言；是以身體、健康被
05 害，經延醫治療所支出之醫療費用，如確屬必要者，
06 即得請求賠償（最高法院78年度台上字第547號判決參
07 照）。

08 (2) 查原告於前揭性騷擾事件發生後，自108年7月9日起至
09 109年9月30日止至伯特利診所就醫及接受心理諮商，
10 支出醫療費用共計43,430元，有伯特利診所醫療費用
11 收據及109年7月2日免用統一發票收據在卷（見本院卷
12 一第199至200頁），是其一部請求簡群、好棒棒公司
13 給付30,000元，自屬有據。

14 3、非財產上損害600,000元部分：

15 (1) 按法院於酌定慰撫金數額時，應斟酌加害人與被害人
16 雙方之身分、資力與加害程度，及其他各種情形核定
17 之。所謂「相當之金額」，應以實際加害情形與其名
18 譽影響是否重大，及被害人之身分地位與加害人經濟
19 狀況等關係定之（最高法院51年台上字第223號判
20 決、47年台上字第1221號判決意旨可資參照）。

21 (2) 原告依侵權行為之法律關係請求簡群負損害賠償責
22 任，依性平法第27條、第29條規定請求好棒棒公司與
23 簡群連帶給付非財產上損害為有理由，已如前述，而
24 原告因簡群前揭性騷擾行為，精神上受有相當之痛
25 苦，有記載其罹患中度鬱症、憂鬱症之診斷證明書可
26 參（見本院卷一第329至331、頁）；原告為大學畢業
27 （見本院卷一第321頁），任職好棒棒公司期間每月
28 工資為43,900元、107年至108年之所得分別約為310,
29 000餘元、450,000餘元（見本院卷一第325至327
30 頁）；好棒棒公司106年至108年之課稅所得額分別約
31 為820,000餘元、1,360,000餘元、1,500,000餘元

（見本院卷一第335至338頁）；張景賀為國立大學畢業，簡群為研究所畢業，108年度所得約700,000餘元，目前自行創業中（見本院卷一第417至421頁），並審酌簡群性騷擾之時間、情節、好棒棒公司於本件性騷擾行為發生前並無性騷擾防治之相關措施，及兩造資力、教育程度等一切情狀，認原告請求非財產上損害600,000元尚屬過高，應以150,000元為適當，逾此範圍，為無理由。

（3）被告雖均抗辯：原告於107年9月25日任職好棒棒公司前即已罹患中度憂鬱症，其於107年10月5日至108年3月15日在黃偉俐診所就診時未曾向主治醫師提及有遭職場騷擾或霸凌，其自108年7月9日起改於伯特利診所就醫，醫病間討論者為原告於就學時期遭社團學長性騷擾疑雲，並未提到與好棒棒公司或簡群有關之內容，足見原告罹患之中度憂鬱症與被告無關云云，惟醫師之病歷記載通常係簡要登載病患之主訴、用藥情形及醫囑，而非逐字記錄病患與醫師間完整對話，至病患為何原因產生目前之身心狀況，並非醫師必要記載之點，病患亦未必如實告知醫師，且個人生命歷程不同，在人生各階段均有可能經歷不同之創傷事件，而不同之創傷事件對個人產生之影響為何？有無可能因先前創傷事件造成對現時創傷產生加成作用，凡此皆因人而異，故原告縱有因先前遭性騷擾經驗致其於再度面對本次性騷擾事件時，身心症狀較為嚴重，然其身心症狀與簡群之性騷擾行為及好棒棒公司未為性騷擾防治措施仍具因果關係，不得據此反推原告並未因簡群前揭性騷擾行為而受有精神上之痛苦。

（五）好棒棒公司、張景賀是否有違反性平法第13條第2項規定？原告依性平法第28、29條、民法第28條規定請求好棒棒公司、張景賀負損害賠償責任是否有理由？金額若干？

1、按雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾

01 正及補救措施，受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二
02 項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。前三條情
03 形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相
04 當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處
05 分。性平法第13條第2項、第28、29條定有明文。

06 2、經查：

07 (1) 原告於108年7月3日向好棒棒公司申訴簡群涉職場霸凌
08 及騷擾，好棒棒公司於同年月16日召集系爭申訴會議，
09 在場人有原告、張景賀、好棒棒公司主要經營者甲○
10 ○、乙○○、丙○○及戊○○（見不爭執事項
11 （三）），原告主要申訴內容為：簡群不斷威脅伊、對
12 伊開不適當的玩笑，伊拒絕後，再度威脅，永遠拿試用
13 期威脅，並告知伊有重要事要說，很堅持一定要去公司
14 外等語（見好棒棒公司提出之當日會議逐字稿第5頁，
15 即本院卷一第247頁），再觀諸原告當日提出之資料即
16 原告起訴狀附件1（本院卷一第89至96頁）、好棒棒公
17 司提出之被證2（見本院卷一第268至282頁），及參酌
18 系爭申訴會議之會議紀錄（見本院卷一第97至144
19 頁），可見好棒棒公司之負責人即張景賀及其他主要經
20 營者依原告當日申訴之內容及提出之資料，確已知悉簡
21 群疑涉有性騷擾之情事，然好棒棒公司除有同意原告於
22 108年8月14日申請在家工作（見本院卷一第301頁）、
23 解除簡群管理人事之權限外，未採取立即有效之糾正及
24 補救措施，反於108年8月20日以「解雇通知函」告知原
25 告，以原告有遲交工作、臨時不出席會議為由，依好棒
26 棒公司工作規則及勞基法第12條第1項第4款規定解僱之
27 （見本院卷一第27頁，好棒棒公司之解僱不合法，詳如
28 後述），而遲至對原告為終止勞動契約之意思表示後年
29 餘之109年9月24日始做成性騷擾事件調查報告（見本院
30 卷一第286至290頁），則原告主張好棒棒公司、張景賀
31 違反性平法第13條第2項規定，應依性平法第28、29條

規定負損害賠償責任，自屬有理由。本院審酌好棒棒公司於本件性騷擾行為發生後非但未積極調查性騷擾事件，反係違法解僱原告之作為及加害程度，暨兩造資力、教育程度等一切情狀，認原告請求非財產上損害300,000元尚屬過高，應以100,000元為適當，逾此範圍，為無理由。

(2) 好棒棒公司、張景賀雖辯稱：好棒棒公司同意原告於108年7月18日、24至26日、8月1日、8日、12日以申請事假及病假之名義減少原告與簡群在同一工作場所之時間云云，惟按勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。…普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。勞工請假規則第4條第1、3項、第7條分別定有明文。原告依勞工請假規則前揭規定申請事假、病假，本係其身為勞工之權利，好棒棒公司亦分別依勞工請假規則前揭規定就原告申請之病假、事假核給半薪或不給薪，難認原告申請事假、病假屬好棒棒公司就性騷擾事件之有效補救措施，故好棒棒公司、張景賀此部分辯解實乏依據。

(3) 好棒棒公司、張景賀另辯稱：原告於系爭申訴會議中明確表示不申訴性騷擾云云，然好棒棒公司、張景賀及其他主要經營者於108年7月16日系爭申訴會議時已知原告遭簡群職場霸凌及性騷擾，不論情節輕重及申訴人主觀上是否欲申訴性騷擾，雇主本有依性平法第13條第2項規定「採取立即有效之糾正及補救措施」之義務，是其等此部分辯解亦難採信。

(六) 好棒棒公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約是否合法？

01 1、按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或
02 工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。又勞
03 動契約為具繼續性及專屬性之契約，勞雇雙方間非僅存有
04 提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之
05 照顧義務、受僱人之忠誠義務，亦屬勞雇雙方基於勞動契
06 約之本質所應負之義務。而所謂「情節重大」，係屬不確
07 定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是
08 否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反勞動契約或
09 工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外
10 之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱
11 與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法
12 規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初
13 次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危
14 險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫
15 等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院96年
16 度台上字第631號判決意旨參照）。雇主必於其使用勞基
17 法所賦予之各種手段後，仍無法改善之情況下，始得終止
18 勞動契約，此乃解僱最後手段性原則。

19 2、經查：好棒棒公司固主張：確保專案順利進行為原告職務
20 上最重要核心範疇，而108年8月1日、9日及19日，伊公司
21 多位重要客戶均表示原告遲交文件，甚至無故缺席重要會
22 議，導致伊公司需花費大量精力收拾殘局，衍生大量行政
23 及人力成本支出至少200,000餘元及難以估計之商譽損
24 失，已達情節重大之程度，客觀上難以期待伊公司採用解
25 僱以外之手段繼續僱傭關係，故伊公司始於108年8月20日
26 依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約云云，並提
27 出電子郵件及員工考核表影本為證（見本院卷一第309至3
28 17頁），然原告於108年7月16日向好棒棒公司申訴遭簡群
29 職場霸凌，縱其表示不申訴性騷擾，好棒棒公司至遲於該
30 日已知悉原告有遭簡群職場霸凌及性騷擾之情事，原告亦
31 成立LINE群組與好棒棒公司主要經營成員討論好棒棒公司

01 後續處理事宜，同時，原告因簡群前揭性騷擾行為，身心
02 受有痛苦，或有可能影響工作表現，好棒棒公司非但未輔
03 導其改善、或暫時調整其職務，或明確告知前揭申訴之處
04 理進度，反於約1月後遽以前揭事由解僱原告，依前揭說
05 明，好棒棒公司前揭終止勞動契約顯已違反解僱最後手段
06 性原則。

07 (七) 原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約是否合
08 法？

09 1、按「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…

10 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之
11 虞者。」勞基法第14條第1項第6款定有明文。

12 2、經查：

13 (1) 好棒棒公司、張景賀有違反性平法第13條第2項之情
14 事，且好棒棒公司解僱不合法，致原告受有精神上之痛
15 苦，已詳如前述，原告於108年8月30日委任律師寄送
16 (108)維虹函字第1908007號函予好棒棒公司，主張好
17 棒棒公司違法解僱，依勞基法第14條第1項第6款規定終
18 止勞動契約，好棒棒公司於同日收受（見不爭執事項
19 (四)），其終止權之行使合法，兩造間勞動契約已於
20 108年8月30日終止。

21 (2) 好棒棒公司固抗辯：原告已於108年8月15日向伊公司口
22 頭請辭，復於翌日以書面向伊公司提出親自簽名之系爭
23 離職同意書，依民事訴訟法第358條第1項規定，應推定
24 為真正，堪認其於當日已自請離職云云，並提出系爭離
25 職同意書影本為證（見本院卷一第318頁），就此，原
26 告主張系爭離職同意書為草稿，其並無自請離職之意思
27 等語，觀諸系爭離職同意書內容略以：

28 「親愛的主管：

29 本人向公司請辭專案經理職務，

30 非常感謝公司一直以來的拉拔與照顧，

31 使我在這段期間獲得許多成長。

01 我預計工作到8月30日，
02 在這段過渡期，我非常樂意提供任何相關的協助、
03 並會和組長做好交接相關事宜。

04 另外，關於離職協議部分：

05 依法公司須提供離職證明書並不得記載不利於甲方
06 就業之事項給甲方。

07 此外，甲方係因雇主代理人不當管理、侮辱及近乎
08 騷擾之行為而決定離職，非因工作表現不佳或能力無
09 法勝任工作等因素被乙方資遣，日後若有其他單位向
10 乙方詢問甲方之離職原因或任職期間之工作表現，乙
11 方須向其擔保甲方於任職期間之工作表現穩定，不得
12 向其他單位惡意毀謗甲方影響甲方日後求職。

13 造成公司不便，還請見諒。

14 祝福公司蒸蒸日上、興旺發達。

15 甲方（原告）（手寫簽名 2019.08.16）

16 乙方 公司主管職

17 」等語（見本院卷一第318頁），其文義係原告希望
18 以協議方式與好棒棒公司合意終止勞動契約，惟因好
19 棒棒公司對系爭離職同意書之內容有不同意見，故原
20 告與好棒棒公司最後未以此方式終止勞動契約，況好
21 棒棒公司於4日後之108年8月20日另對原告依勞基法
22 第12條第1項第4款規定為終止勞動契約之意思表示，
23 益徵原告主張：系爭離職同意書為草稿，並非自請離
24 職之意思表示乙節為真實。

25 （八）原告依勞退條例第12條第1項規定請求好棒棒公司給付資
26 遣費是否有理由？金額若干？

27 1、按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資
28 遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給

相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計；此規定於勞工依勞基法第14條之規定終止契約時準用之；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞基法第17條第1項、第14條第4項、勞退條例第12條第1項分別定有明文。

2、經查：

原告之每月工資43,900元，其自107年9月25日開始任職於好棒棒公司至108年8月30日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為11個月又5日，新制資遣基數為【0+173/372】（新制資遣基數計算公式： $((\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數})\div12)\div2)$ ），故原告得請求好棒棒公司給付之資遣費為20,416元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入）。

（九）原告依勞基法第18條反面解釋及類推適用同法第16條規定請求好棒棒公司給付預告工資是否有理由？金額若干？

1、按類推適用，係就法律未規定之事項，比附援引與其性質相類似之規定，加以適用，為基於平等原則及社會通念以填補法律漏洞的方法，倘無法律漏洞，自不生類推適用而補充之問題。又所謂法律漏洞，乃指違反法律規範計劃、意旨的不完整性，法律所未規定者，並非當然構成法律漏洞，端視其是否違反法律規範意旨、計劃及立法者之是否有意沉默而定（最高法院107年度台上字第1594號判決要旨參照）。

2、再按「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以

01 上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三
02 年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，
03 於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作
04 得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二
05 日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規
06 定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」勞
07 基法第16條定有明文，是雇主依勞基法第11條、第13條但
08 書規定終止勞動契約者，應給付預告工資，而預告工資之
09 給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適
10 用，此由勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而
11 未準用第16條關於預告工資之規定，即可推知「明示其
12 一，排除其它」之立法意旨，並非法律漏洞，依前述1、
13 之說明，不生類推適用而補充之問題。

- 14 3、又按勞基法第17條關於資遣費之規定，係雇主依同法第11
15 條或第13條但書規定終止勞動契約時，勞工具一定年資者
16 得請求資遣費，而同法第14條第4項規定：勞工依該條規
17 定終止勞動契約時，準用同法第17條雇主終止契約之資遣
18 費結算規定。至於預告制度則係以勞雇雙方信賴關係為基
19 礎，因勞動契約係由勞工提供勞務、雇主受領勞務為契約
20 主要給付，為避免因勞動關係之消滅（終止）造成他方措
21 手不及，影響勞工另尋工作，或雇主事業之進行，而賦予
22 主動終止契約之勞、雇一方，於終止勞動契約時，有向對
23 方預告之「義務」，以利他方預作應變，此與終止事由是
24 否可歸責於一方無關，此觀勞基法於第15條、第16條第1
25 項，分別規定勞工與雇主於具備各該條件下，有向他方預
26 告終止及其期間即明；從而，主動終止契約之當事人，既
27 得自由決定終止契約之時點，即無要求預告期間之權利。
28 故勞動契約終止之預告義務與資遣費之結算、給付，顯然
29 目的不同，性質亦不類似，足見勞基法第14條第4項未規
30 定準用同法第16條乃立法者有意省略，尚不得以勞基法第
31 14條第4項有準用第17條資遣費之規定，認勞基法未同時

規定勞工主動終止契約時得請求預告工資即謂屬法律漏洞，而主張有類推適用第16條預告工資規定之必要。況勞工主動對雇主終止契約，其對於另謀何職及謀職所需時日，應早有預估，當無另給予預告期間經濟利益之餘地。

4、承上，原告係依勞基法第14條規定終止勞動契約，本不生向自己預告終止契約之可能，且依前揭說明，勞基法就勞工主動終止契約之情形無預告期間之規定，並非法律漏洞，是其主張類推適用勞基法第16條規定，請求好棒棒公司給予預告工資，自屬無據。

(十) 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。勞基法第24條第1項定有明文。查原告主張其於108年1月7日、同年7月3日、7月16日分別有延長工時之情形，總計12小時，依勞基法第24條規定請求好棒棒公司給付延長工時工資3,184元，為好棒棒公司所不爭執（見不爭執事項（九）），故原告請求好棒棒公司給付此部分之金額，自屬有理。

六、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第229條第1項定有明文。資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給，勞基法第17條第2項亦有明文。查原告與好棒棒公司之勞動契約係於108年8月30日經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，則好棒棒公司應於勞動契約終止30日內即108年9月29日前給付資遣費，好棒棒公司應給付原告之延長工時工資3,184元分別為108年1月、7月之延長工時工資，好棒棒公司應分別於108年2月、8月給付，是原告訴之聲明第3項關於資遣費及延長工時工資部分請求自108年9月30日起至清償日止，按週年利率5% 計算之遲延利息，亦有理由。

01 七、綜上，原告依性平法第27條第1項、第29條規定請求簡群、
02 好棒棒公司連帶給付180,000元（醫療費用30,000元＋非財
03 產上損害150,000元）、依性平法第28、29條規定請求好棒
04 棒公司、張景賀連帶給付100,000元，及均自起訴狀繕本送
05 達翌日（好棒棒公司、張景賀於109年10月28日、簡群於109
06 年11月16日收受起訴狀繕本，見本院卷一第161、213頁）起
07 至清償日止，暨依勞退條例第12條第1項、勞基法第24條規
08 定請求好棒棒公司給付23,600元（資遣費20,416元、延長工
09 時工資3,184元）及自108年9月30日起至清償日止，按週年
10 利率5% 計算之遲延利息，均為有理由，應予准許。逾此範
11 圍，為無理由，應予駁回。

12 八、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行或免為假執行，就原
13 告勝訴部分，因命被告給付之金額未逾500,000元，爰依民
14 事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行，被
15 告之聲請核無不合，爰酌定相當之金額准許之。至原告敗訴
16 部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

17 九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
18 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

19 十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
20 事訴訟法第79條、第85條第2項、第389條第1項第5款、第39
21 2條第2項，判決如主文。

22 中 華 民 國 110 年 6 月 16 日

23 勞動法庭 法 官 方祥鴻

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 110 年 6 月 16 日

28 書記官 鍾尚勳

