臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第374號

原　　告　張中寰
訴訟代理人　周弘洛律師
被　　告　將來商業銀行股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　鍾福貴
被　　告　李蘊恆
　　王盈瑾
共　　同
訴訟代理人　洪志勳律師
　　洪凱倫律師
　　李仲昀律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國111年8月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國108年1月2日起至109年10月30日止任職於被告將來商業銀行股份有限公司（下稱將來商銀），擔任主管職務，於109年5月間遭被告員工即訴外人A女（真實姓名詳卷）向時任被告將來商銀總經理之訴外人劉奕成申訴原告對其為「言語性騷擾」，經劉奕成指示法務相關部門制定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」（下稱系爭要點），於109年6月18日核定後，A女於109年8月10日提出性騷擾事件申訴書，由被告將來商銀人力資源部受理並組成性騷擾申訴處理委員會（下稱系爭性騷擾申訴會），由任職於法令遵循處之被告甲○○、任職於法律事務處之被告乙○○及人力資源部主管即訴外人魏詩桓擔任委員，並列案QC0000

0000號進行調查(下稱系爭案件)，然系爭性騷擾申訴會委員組成之男女比例顯已失衡而有失公正性。再者，於109年8月25日訪談中，原告提出其與A女於通訊軟體Telegram上之對話內容，因A女亦以戲謔語氣對原告為性方面之侮辱言論，原告遂向在場委員口頭詢問A女是否構成性騷擾，同時據以提出性騷擾申訴，被告乙○○、甲○○已知悉性騷擾乙事，卻未依系爭要點第5條規定作成書面紀錄並交由原告簽名確認及立即啟動相關機制、主動調查事件始末或告知救濟管道，且未依合理被害人原則將原告遭到性騷擾之情事列入考量即作成調查報告，也未於調查報告提及原告遭到性騷擾之情事，致被告將來商銀未能即時知悉而採取有效糾正及補救措施，使原告處於敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境。此外，被告將來商銀於作成調查報告前即解除原告主管職務，復將原告調離原本專長職務，隨後促其離職，均與受理系爭案件之處置顯不相當，而有就互相涉及性別意涵之同一對話內容，僅歸責於一方、他方責任卻未予審酌之差別待遇，使原告單方承受性騷擾之污名。又被告乙○○、甲○○受被告將來銀行選任為申訴委員，當屬代表僱主處理有關受僱者事務之人，有本於其法律專業審慎處理申訴事件之義務，其等違反性別工作平等法第7條、第13條第2項等保護他人之法律，致原告於職場上所享有之性別平等權益、人格尊嚴、社會名譽均受有損害，應負連帶損害賠償責任。原告因被告之上開行為受有自109年10月30日離職日起至110年12月31日止2個月薪資及1個月年終獎金共計新臺幣（下同）31萬5,000元之財產上損害，及受有職務調整、不公平調查報告、社會輿論之非財產上損害，各以2個月平均月薪計算，得請求非財產上損害賠償即慰撫金共計63萬元。爰依性別工作平等法第26、28、29條、民法第184條第2項、第185條、第188條第1項、第195條第1項規定，請求被告連帶給付原告94萬5,000元併計付法定遲延利息等語，並聲明：㈠被告應連帶給付原告94萬5,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，

按年息5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告將來商銀於109年6月18日核定系爭要點，並於109年8月10日受理系爭案件，依系爭要點第8條第2項規定，組成申訴處理委員會應置委員3至5人，除行政管理處人力資源部門主管即魏詩桓外，其中委員由總經理指定在職員工擔任，其中女性委員應有2分之1以上，被告將來商銀乃指派具法律專業之女性職員即被告乙○○、甲○○擔任委員，其性別組成於法並無不合。原告主張於109年8月25日訪談中已表示遭到A女性騷擾，惟其僅就所提出之對話內容為「可否反告對方性騷擾」等試探性詢問，在場委員不及反應時，原告即接續表示其認為與A女感情親近，可允許此等對話，從未明確表示其有遭到性騷擾之不舒服感受，被告乙○○、甲○○實難僅憑原告前開語句即知悉原告遭到性騷擾之情事，且其等僅係受指派於個案擔任性騷擾申訴處理委員會之委員，並非常規性受理性騷擾申訴之單位而無權受理或主動調查其他性騷擾事件，況原告至遲於109年8月25日訪談中即已知悉被告將來商銀有關性騷擾之救濟管道，仍未於訪談後提出性騷擾申訴或於收受調查報告後提出申復，縱原告遭到性騷擾之情事屬實，被告將來商銀亦於110年11月15日知悉後，以電子郵件詢問原告是否提出申訴，並表示可提供原告心理諮詢服務。再者，被告將來商銀於109年8月8日解除原告主管職，調整為同一部門技術職，係基於處理性騷擾事件相關規定之糾正及補救措施，確保原告與A女間暫無任何工作上之接觸，且非屬勞動條件之不利變動，被告亦從未要求原告離職，是被告並未違反性別工作平等法第7條、第13條第2項規定。又性別工作平等法第7條、第13條第2項規定所課予義務之人均為雇主，依同法第26、29條規定應負責任之人亦為雇主，被告乙○○、甲○○無從構成民法第184條第2項規定所稱違反保護他人之法律之侵權行為，況被告乙○○、甲○○對A女申訴原告性騷擾事件所為處理並無任何違誤，被告將來商銀對原告所為職務調整亦與被告乙○○、甲

○○無關。此外，原告未就其所受損害及其損害與被告行為間之因果關係負舉證責任，更未說明精神慰撫金之計算基礎為何，其請求洵屬無據等語，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：（見本院卷第327頁）

原告自108年1月2日起至109年10月30日止受僱於被告將來商銀。

四、得心證之理由：

㈠系爭性騷擾申訴會委員之組成是否違法或顯失公平？

按性別工作平等法第13條第3項規定：「第1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。」勞動部乃依上開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，該準則第7條第2項雖規定：「雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例」，然並未就委員組成人數或性別比例標準設限，且原告亦自陳：「對於女性委員比例特別予以保障，實係因我國長期歷史發展過程中，女性曾有一段時間地位相較男性弱勢，而此段歷史發展之軌跡仍影響現今我國社會之價值觀，固有特別立法予以保障之必要」等語（見本院卷第13至14頁），而原告亦未提出證據說明系爭性騷擾申訴會委員全由女性組成致系爭案件之申訴調查程序產生實質不平等之處，故原告主張：系爭性騷擾申訴會委員組成之男女比例顯已失衡而有失公正性等語，要無憑採。

㈡被告是否於109年8月25日訪談中已知悉性騷擾情形？

1.原告主張被告於109年8月25日訪談中已知悉其遭受性騷擾，卻未立即採取有效之糾正及補救措施等語，固據提該次訪談錄音光碟及譯文為憑（見本院卷第12頁、第21頁），然觀諸該次錄音譯文記載（見本院卷第12頁），原告先是提及：「對了反過來講，我是不是也可以告她性騷擾？」等語，緊接著又提到：「那個時候我認為感情上大家是比較親近的，所以我允許這樣的對話」等語，即原告一方面向在場委員表

示是否可以告性騷擾，卻又表示其是「允許」這樣的對話，從客觀第三人的角度觀之，並無從認定原告確有表達其遭受性騷擾之情，即難認被告於斯時已知悉性騷擾情形。

2.尚且，系爭性騷擾申訴會委員既非檢調人員，並無強制處分權限，其等於原告並未具體明確表達遭受性騷擾，且進一步指出相對應之證據情況下，本難進行相關調查，是被告乙○○、甲○○於斯時縱未約談相關當事人、證人或主動調查原告嗣後所指述之性騷擾事件，抑或未告知原告相關申訴管道，甚或是於系爭案件中未考量或提及原告有無受到A女性騷擾之情事，均尚難逕認被告有何違反性別工作平等法第13條第2項所規定雇主應盡之工作場所性騷擾防治義務。

㈢被告將來商銀將原告調職，是否構成性別工作平等法第7條本文所稱之差別待遇？

1.按性別工作平等法第7條本文規定：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。又按性別平等工作法第13條第2項規定，雇主於知悉受僱者有遭受性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，其目的在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無受職場性騷擾疑慮之工作環境，以保障地位上居於弱勢之受僱者人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之公平，期能達到該法保障性別工作權之平等、消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的，此係法律所明文課予雇主有防治受僱者受性騷擾之義務，並訂有罰則以防雇主怠於踐行此一義務。又所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，且該等作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形。詳言之，雇主於知悉性騷擾行為發生或受理性騷擾申訴案件後，為釐清事件之始末，應即時以審慎態度應對並啟動調查機制，該等機制之啟動並非要求雇主擔任審判者之角色來究明性騷擾事件之真偽，而是透過公平公正、尊重的處理態度協助申訴遭性騷擾之員工得以安心地在職場上工作。

此外，在調查期間亦應設身處地考量申訴人之感受、採取滾動式之具體措施，使申訴人得以免於有在該段期間於職場環境上遭遇不友善之眼光及待遇之虞；如雇主未能立即完備調查程序，不但將使所申訴之性騷擾事件之相關事證無從獲得及時保存，導致事情真相不易查明外，更難期後續得以進行積極有效之糾正及補救措施。果調查結果認有性騷擾情事存在時，更應設身處地主動同理、關懷被騷擾人，並採取適當之解決措施，以免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，導致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。而該等處置及應對方式並應能進而促使所有受僱者均得以享有免受職場性騷擾疑慮之友善工作環境，方得謂之與前揭立法規範之目的相符。

2.經查，原告為A女之主管，被告將來商銀於知悉A女遭受性騷擾之情形後，於系爭案件調查報告作成前，即先行調整原告職務等節，有系爭案件調查報告、電子郵件、簽呈、臺北市政府勞動局性別工作平等會審定書可憑（見本院卷第23至24頁、第189至195頁、第237頁），則被告將來商銀對於原告之職務調整係依性別工作平等保護法第13條第2項規定所課予雇主之義務，以保護申訴人即A女於調查期間於職場環境上免於遭遇不友善之眼光及待遇，且系爭案件嗣後經系爭性騷擾申訴會認定A女所申訴之性騷擾事件成立，並經本院以109年度勞簡字第189號判決（該案目前上訴中）認定原告以文字對A女為性騷擾等節，有系爭案件調查報告、該案判決可參（見本院卷第33頁、第42至45頁），即無從認定被告將來商銀對於原告之職務調整，有何構成性別工作平等法第7條本文所稱之差別待遇。

㈣綜上，原告既未能舉證證明被告3人有何其所指稱違反義務之情，原告請求被告3人就其損失連帶負損害賠償責任，即無理由。

五、從而，原告依性別工作平等法第26、28、29條、民法第184條第2項、第185條、第188條第1項、第195條第1項規定，請

求被告3人連帶給付94萬5,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。另原告於言詞辯論終結後提出之書狀，請求被告將來商銀撤銷系爭案件調查報告，作為回復名譽之適當處分，本院依法不得審酌，末此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　　莊仁杰

以上正本係照原本作成。

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　　111　　年　　8　　月　　31　　日

書記官　　廖宣惟