

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第64號

原告 A女

訴訟代理人 戴羽晨律師

被告 吳伋

中華民國全國工業總會

法定代理人 苗豐強

上一人

訴訟代理人 廖蕙芳律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國113年5月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應連帶給付原告新臺幣30萬1190元，及自民國113年2月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔60%，餘由被告連帶負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣30萬1190元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露性騷擾事件被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊，性騷擾防治法第10條第6項定有明文。本件原告為性騷擾事件之被害人，依上開規定，法院不得揭露其真實姓名及住所、職稱等足以識別其身分之資訊，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告自111年3月21日起於被告中華民國全國工業總會(下稱工總)任職，被告甲○自原告入職以來均為原告之直屬

01 主管，其於附表所示時間地點對原告為性騷擾行為，原告
02 礙於長官下屬之身分地位，無法疾言厲色拒絕，惟已明確
03 表達原告不願被觸摸，被告甲○卻選擇忽視，更甚惱羞成
04 怒，稱原告的說法造成他不開心，可能會影響工作云云，
05 致原告不敢再嚴正拒絕被告甲○之觸摸，長期處於恐懼
06 中。

07 (二) 嗣原告於112年9月1日以口頭向被告工總綜合企劃處的處
08 長顏維震申訴原告長期遭受被告甲○性騷擾（下稱系爭申
09 訴案），然被告工總除事前未有防範之作為，事後亦未立
10 即有效糾正補救性騷擾之情形，同年9月4日被告工總派遣
11 副秘書長邱碧英，對原告、林00宣稱家醜不外揚，要求不
12 得聲張，只求息事寧人，毫無維護原告權益之意思，致使
13 原告於同日隨即遭被告甲○約談，暗示原告可能會失去工
14 作。其後，被告甲○更多次以上司身分，關閉原告工作用
15 之行事曆權限，致原告無法安排會議，更不願意口頭或訊
16 息傳達工作任務重要資訊予原告，導致原告工作無從順利
17 進行，明目張膽報復，導致原告受有二次傷害。原告於同
18 年0月間再以書面向被告工總申訴遭受被告甲○性騷擾，
19 被告甲○卻於性騷擾調查會議開會時，以預設立場、不客
20 觀及輕挑之方式置辯，三度侵害原告人格法益。於000年
21 00月00日間，被告甲○明知其已受被告公司調查性騷擾，
22 應遠離原告，卻繼續以無禮之方式遞交報告予原告，顯然
23 有違分際，並有施壓之意思。被告工總對此未予以適當告
24 誡或處罰，致該情事發生。嗣系爭申訴案經被告工總內部
25 調查結果認定成立性騷擾在案，被告甲○以訊息道歉認
26 錯、親筆簽名悔過。

27 (三) 被告甲○既為原告之直屬上司，則被告自111年3月以來對
28 原告所為之不當觸摸，核屬性別平等工作法第12條第2項
29 規定之權勢性騷擾。被告甲○既基於性騷擾之意圖，不當
30 觸摸原告之身體，甲○應對原告負侵權行為損害賠償之
31 責，向甲○請求精神慰撫金30萬元及原告前往精神科看診

01 之醫藥費即財產上損害1190元，另本件為長期性、高頻率
02 發生之權勢性騷擾事件，原告爰依性別平等工作法第27條
03 第5項，請求1.5倍之懲罰性賠償金即45萬元。被告工總於
04 112年9月1日原告提出性騷擾申訴前，從未於公司電梯、
05 辦公室或走廊等任何公開場所，揭示有關性騷擾防治措
06 施、申訴及懲戒規範之相關資訊，致本件憾事發生，被告
07 工總顯有過失。直到本件發生後，被告工總才以電子郵件
08 寄出相關訓練資訊，其事前未採取預防措施，事後未積極
09 有效糾正補救性騷擾，致原告受二度傷害，顯有過失，縱
10 認被告工總毋須依性別平等工作法第27條第1項負責，亦
11 依同法第27條第2項，斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令
12 雇主為全部或一部之損害賠償。

13 (四)爰被告甲○部分，依據民法第184條第1項前段、第193、
14 195條第1項、性別平等工作法第27條1項、第27條第5項請
15 求1.5倍懲罰性賠償金。就被告工總部分，依據民法188
16 條、第483條之1、性別平等工作法第13條第1項，擇一為
17 有利判決。就被告工總如毋庸損害賠償責任，仍依同法第
18 27條第2項規定請求。並聲明：(一)被告應連帶給付原告75
19 萬1190元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按
20 年息5%計算之利息。(二)願供擔保請准宣告假執行。

21 二、被告甲○則以：

22 (一)伊已一再向原告道歉，對於被告工總對系爭申訴案調查決
23 議認定之事實沒有意見，也接受被告工總對伊的所有懲
24 處。伊在工作上喜歡同事間和樂相處的氛圍，一時不察或
25 有失去分際，伊長期的認知錯誤以致沒有敏感察覺同事的
26 不舒服。在被告工總內部調查本案期間，伊遵守被告工總
27 對本案相關的糾正、補救措施，但因為伊與原告須共同處
28 理相同的專案，仍有工作內容重疊。於112年10月11日違
29 反不得和原告接觸得命令，當下只有遞交公文馬上離開，
30 是伊貪圖便利之舉，嗣後亦經主管告誡。

31 (二)原告起訴狀所列伊之行為係自000年0月間至000年0月間，

01 均發生在性別平等工作法於112年8月16日修正之前，依法
02 律不溯及既往原則，伊之行為應適用修正前之性別工作平
03 等法規定，新法之權勢性騷擾及1.5倍懲罰性賠償金均不
04 能適用於本案。伊已自承行為也一再向原告道歉，也接受
05 被告工總的懲處，請求精神慰撫金30萬元實屬過高等語，
06 資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。
07 (二)如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

08 三、被告工總則以：

09 (一) 在112年9月1日原告向被告工總申訴遭甲○性騷擾前，被
10 告工總始終不知原告有遭受職場性騷擾之情事。申訴後被
11 告工總依照原已即訂定的工作場所性騷擾防治措施、申訴
12 及懲戒辦法，於112年9月11日實行以下措施：公告加強宣
13 導性騷擾防治觀念，為系爭申訴案成立性騷擾申訴委員
14 會，停止被告甲○對原告的業務督導，將原告與被告甲○
15 的業務完全隔開，並於翌日即9月12日向原告說明上述措
16 施，又經同年10月3日申訴訪談調查時將原告之督導從甲
17 ○改為顏維震督導，甚而慮及原告有心理諮商的需要，由
18 被告工總支付費用提供心理諮商，可證明被告工總善盡糾
19 正及補救措施。

20 (二) 原性別工作平等法於112年8月16日修正，名稱改為性別平
21 等工作法。原告所列被告性騷擾行為係自000年0月間起至
22 000年0月間，均發生在112年8月16日新法修正之前，依法
23 律不溯既往原則，被告甲○性騷擾行為應適用修訂前之性
24 別工作平等法規定，而不能適用修改後的新法。原告起訴
25 狀所引性別平等工作法第12條第2項權勢性騷擾以及同法
26 第27條第5項懲罰性賠償金等之規定，均是新法性別平等
27 工作法的規定，依法律不溯既往原則，不能適用。

28 (三) 被告工總前已依照性別工作平等法規定，訂立工作場所性
29 騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並放在資訊平台網頁，
30 雖然在系爭申訴之前，原告、甲○沒有接受相關性騷擾防
31 治教育課程，但在系爭申訴後，被告工總進行全部職員性

01 騷擾防治教育課程。原告指稱其遭被告甲○性騷擾之處
02 所，多不在被告辦公室內，被告工總實無法事先預防，其
03 他在辦公室的遭遇，從外觀看來就是一般同事間的相處，
04 在沒有同事向上級反應，或是提出申訴等，被告工總實無
05 從由同事相處的外觀即可以知悉有性騷擾之情。原告主張
06 甲○對其性騷擾到000年0月間，原告在112年9月1日才提
07 出申訴，被告知悉後也已無從防免憾事的發生，被告實已
08 遵行性別平等工作法所定之各種防治性騷擾之規定，且對
09 該事情之發生已盡力防止，依照性別工作平等法第27條第
10 1項但書規定，應予免除賠償責任。又雇主連帶損害賠償
11 責任部分僅限於被害人之財產及非財產損害，懲罰性賠償
12 金不在連帶賠償之內等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之
13 訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請
14 准免為假執行。

15 四、不爭執事項（見本院卷第254、316頁）

16 （一）原告自111年3月21日起於被告工總任職，被告甲○為綜合
17 企劃處副處長，均為原告直屬主管。

18 （二）原告於112年9月1日向被告工總綜合企劃處處長顏維震申
19 訴遭被告甲○性騷擾。於112年9月4日由被告工總副秘書
20 長邱碧英約談原告、被告甲○、訴外人林○○。同日被告甲
21 ○召開會議，對原告及訴外人林○○為如原證6、7之言論。

22 （三）被告於112年11月8日經被告工總之性騷擾申訴處理委員會
23 就原告性騷擾申訴決議被告甲○權勢性騷擾成立。

24 （四）原告因被告甲○行為，前往樂活精神科診所就診，112年1
25 1月29日支出掛號費400元、112年12月12日支出掛號費250
26 元、113年1月5日支出掛號費250元藥費20元、113年1月19
27 日支出掛號費250元、藥費20元，總計1190元。

28 五、本院之判斷

29 （一）本案適用之法律

30 性別工作平等法第27條於112年8月16日以總統華總一義字
31 第11200069341號令修正公布，並自公布日施行，原條文

01 名稱為性別工作平等法，變更為性別平等工作法，並增訂
02 得依照權勢性騷擾之情節，應被害人之請求，酌定懲罰性
03 賠償金。是依法不溯及既往原則，本案應適用當時有效性
04 別工作平等法，且無懲罰性賠償金規定之適用。原告固主
05 張被告甲○如附表之性騷擾行為，雖係於前開規定修正前
06 發生，然依照修正後同法第39條之1規定，修正施行前已
07 發生性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施
08 行後之規定終結之，而應適用修正後權勢性騷擾之懲罰性
09 賠償金規定云云，然該條規定係針對性騷擾事件之申訴程
10 序規定從新，核與前開懲罰性賠償金等實體規定無涉，原
11 告主張並無可採，合先敘明。

12 (二) 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執
13 行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言
14 詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環
15 境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表
16 現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、
17 具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成
18 立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降
19 調、獎懲等之交換條件。前項性騷擾之認定，應就個案審
20 酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之
21 言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之，修正前之性
22 別工作平等法第12條定有明文，又按受僱者或求職者因第
23 12條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠
24 償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾
25 之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇
26 主不負賠償責任，同法第27條第1項已有明文。被告甲○
27 就其有如附表所示性騷擾行為，並應對此負損害賠償之責
28 一節，並無爭執，被告工總對被告甲○應負損害賠償責任
29 亦無意見（見本院卷第254頁）。被告工總既為被告甲○
30 之雇主，即應按前開規定，就原告因被告甲○行為所受之
31 財產上、非財產上損害，連帶負損害賠償責任。

01 (四) 被告工總固抗辯其已遵行各種防治性騷擾之規定，且對該
02 事情之發生已盡力防止仍不免發生，請求依照同法第27條
03 第1項但書，不負損害賠償之責。惟按同法第13條規定，
04 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上
05 者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作
06 場所公開揭示；雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取
07 立即有效之糾正及補救措施；第一項性騷擾防治措施、申
08 訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。又依本
09 案發生當時適用之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦
10 法訂定準則第4條規定，性騷擾防治措施應包括下列事
11 項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、頒布禁止工作
12 場所性騷擾之書面聲明。三、規定處理性騷擾事件之申訴
13 程序，並指定人員或單位負責。四、以保密方式處理申
14 訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
15 五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。綜此，被告工總
16 依照修正前性別工作平等法所定之防治方法，包含於工作
17 場所公開揭示防治措施申訴及懲戒辦法、實施教育訓練、
18 頒布禁止性騷擾之聲明等措施，被告工總於本案發生前，
19 除曾於內部工總會員資訊平台公告性騷擾防治、申訴及懲
20 戒方法外（見本院卷第211至215頁），未曾於工作場所公
21 開揭示防治措施，未曾實施教育訓練，未頒布書面禁止聲
22 明，則其未依規定遵行防治方法，仍抗辯應依性別工作平
23 等法第27條第1項但書規定不負賠償責任，並無可採。

24 (五) 原告因被告甲○性騷擾之行為，前往樂活診所就診，支出
25 醫藥費1190元，已如前述，該支出係因被告甲○性騷擾行
26 為所增加之花費，自屬原告因性騷擾行為所受財產上損
27 害，再原告因被告甲○之性騷擾行為，精神上受有相當之
28 痛苦，有記載其罹患焦慮適應障礙症之診斷證明書可參
29 （見本院卷第93頁），則原告請求非財產上之損害，自屬
30 有據。按慰撫金之多寡，應斟酌雙方之身分、地位、資力
31 與加害之程度及其他各種情形核定相當之數額；其金額是

01 否相當，自應依實際加害情形與被害人所受之痛苦及雙方
02 之身分、地位、經濟狀況等關係決定之。爰審酌原告與被
03 告甲○之學經歷及經濟狀況、財產所得資料，兼諸其身
04 分、地位等情（見本院卷第223至224頁、第263至264頁、
05 不公開卷內資料），並斟酌本案被告甲○為原告主管，附
06 表所示行為之期間並非短暫，其多次藉機對原告為性騷擾
07 言行，致原告處於具冒犯性之工作環境，身體權及人格尊
08 嚴屢遭侵犯及干擾，原告遭受此性騷擾困境，為能繼續於
09 被告工總任職，隱忍未發，精神上所受之痛苦自非輕微等
10 一切情狀，認原告請求賠償之精神慰撫金數額為30萬元，
11 核屬適當。

12 六、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
13 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權
14 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
15 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
16 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
17 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
18 利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段、
19 第203條分別定有明文。本件損害賠償請求權為未定期限之
20 債權，自屬無確定期限者，而起訴狀繕本均係於113年2月22
21 送達被告，有送達證書（本院卷第135頁、第139頁）在卷可
22 稽，是原告請求被告連帶給付自起訴狀繕本送達翌日（即113
23 年2月23日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦
24 屬有據，應予准許。

25 七、綜上所述，原告依性別工作平等法第27條第1項規定，請求
26 被告連帶給付30萬1190元，及自113年2月23日起至清償日止
27 按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部
28 分之請求為無理由，應予駁回。

29 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
30 告勝訴部分，因命被告連帶給付之金額未逾50萬元，爰依民
31 事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行，被

01 告之聲請核無不合，爰酌定相當之金額准許之。至原告敗訴
02 部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

03 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌
04 後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。

05 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條。

06 中 華 民 國 113 年 6 月 21 日

07 勞動法庭 法官 曾育祺

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判
11 費。

12 中 華 民 國 113 年 6 月 21 日

13 書記官 林祐均

14 附表

15

編號	時間	次數	行為態樣
1	111年3月	1次	未經原告同意，強硬拉住原告的手腕後，以慢動作摸原告的手，並直接掰開原告手掌。
2	原告入職後至申訴前	超過10次	以主管名義，要求原告單獨到公司會議室談話，然談話內容多為私事，如傾訴自己孤單寂寞、與伊老婆感情不好且想離婚、還刻意說喜歡差20幾歲的長頭髮女生。
3	原告入職後至申訴前	超過30次	面對面講公事時，故意靠原告身體很近，在言談中未經原告同意，上下撫摸背部、拍肩、拉手臂、拍骨盆、走路時勾原告脖子。
4	111年11月11	4次	未經同意碰觸原告臀部。

	日、某次於東門捷運站、於工總辦公室		
5	111年9月18日	1次	單獨約原告至公園散步，原告迫於主管壓力，不得不允諾，遭甲○多次無預警觸摸與拉手臂。當晚甲○以主管名義要求原告進被告房間，事後稱甲○到原告房間，協助原告收東西，藉此欲使其他同事認定兩造間存在情愫。
6	原告入職後至申訴前	超過10次	以手機針對原告拍照，且散布偷拍之照片，並將偷拍原告之照片，設置成為甲○之手機桌面圖像。
7	111年10月14日	1次	甲○要求原告陪伊散步，途中未經同意握住原告的手腕，至今原告手腕仍留有遭被告觸碰之黏膩、噁心之觸感。
8	111年7月至000年0月間	超過30次	<ol style="list-style-type: none"> 1. 甲○蓄意長期跟蹤原告和訴外人林○○下班 2. 多次在捷運上將手放置於原告腰上 3. 將原告逼到牆邊，單手靠在牆上，發出「咚」的聲音，使原告無處可逃，再趁機握住原告的手臂和手腕 4. 某次甲○壁咚原告，趁原告不及抗拒之際，逕自伸手觸摸原

			告胸部數下，時間約為5至10秒
9	111年10月20日	1次	甲○以休息為由，約原告到包廂式網咖吃飯，原告雖百般拒絕，但禁不起甲○以主管身分軟硬手段交相請求，只好答應前往，於返回公司途中，未經同意摟原告腰。
10	111年11月28日	1次	下班後，甲○跟蹤原告到全家便利商店復豪店。