

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第12號

原告 鍾博文

訴訟代理人 白丞堯律師

被告 巴德股份有限公司

法定代理人 林公堯

訴訟代理人 牛豫燕律師

朱仙莉律師

趙均豪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年11月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

被告法定代理人原為王明傑，嗣變更為黃珮怡，復變更為甲○○，並經其等分別具狀聲明承受訴訟（見本院卷一第253、255頁，本院卷二第15、17頁），核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊自民國99年10月18日起受僱於被告擔任業務經理，遭解僱前6個月平均月薪為新臺幣（下同）30萬0,829元，伊於112年3月18日因被同事檢舉性騷擾而遭被告人資即訴外人戴芝苓通知接受調查約談，訪談期間伊回想僅有於112年2月3日員工旅遊晚宴時，因氣氛熱烈在眾多同事面前親吻男同事A（姓名詳卷，下稱A君），隔日伊有向A君道歉；及於111年12月被告尾牙晚宴時，因氣氛高漲情形下恭喜獲獎之同事B（姓名詳卷，下稱B君）並親吻他一下；就同事C（姓名詳卷，下稱C君）所述伊在群組傳送之不雅圖，伊僅

01 係轉傳，並無性騷擾之意圖，且A、B、C君於伊行為時或行  
02 為後均未向伊表達不舒服或制止伊，卻於112年2、3月間被  
03 告調查時才說出，被告並據以認伊涉犯性騷擾而予以解僱，  
04 均無從使伊有知悉並改正之機會，有違解僱最後手段性原  
05 則。另伊並無D（姓名詳卷，下稱D君）所述窺視衣服領口之  
06 性騷擾行為，亦無被告所述，於晚宴後至A君房欲再親吻A  
07 君、於工作中飲酒等其他不當行為。於調查期間及約談後，  
08 伊未與任何相關人事討論本案，亦正常工作，然被告突於11  
09 2年5月16日經戴芝苓及會同訴外人廖郁晴律師向伊表示經被  
10 告性騷擾申訴評議委員會（下稱評議委員會）調查後，認伊  
11 違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，要  
12 求伊自請離職，若不自請離職，即立即解僱，因事發突然，  
13 伊詢問是什麼性騷擾，被告以保密為由未透露，亦未給予伊  
14 辯駁之機會，伊乃拒絕自請離職，被告即於112年5月17日委  
15 由律師以存證信函向伊表示兩造勞僱關係於112年5月16日終  
16 止，伊旋於112年5月18日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議  
17 調解，惟調解不成立，然被告於調解過程中僅稱伊有長期、  
18 多次性騷擾同事之情事，未透露性騷擾之內容，且未使伊有  
19 辯解之機會，顯有違解僱最後手段性；又被告於112年2月間  
20 即已知悉並調查性騷擾，並於同年3月28日（原告書狀誤載  
21 為18日）通知伊接受調查，卻遲於同年5月16日始為解僱，  
22 已逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，其解僱顯不  
23 合法。爰依兩造間勞動契約之約定、勞工退休金條例（下稱  
24 勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第16條前段、勞退  
25 條例施行細則第15條第1項規定提起本訴等語，聲明：(一)確  
26 認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自112年5月17日起至准許  
27 原告復職之日止，按月於每月25日給付原告30萬0,829元，  
28 及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計  
29 算之利息；(三)被告應自112年5月20日起至准許原告復職之日  
30 止，按月提繳9,000元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工  
31 退休金個人專戶（下稱勞退專戶）；(四)願供擔保請准予宣告

01 假執行。

02 二、被告則以：

03 (一)伊為醫療器材販售業者，對於道德倫理及合規有極高之要  
04 求，伊集團訂有全球防治性騷擾及歧視規範，明文禁止員工  
05 從事任何性騷擾行為，原告自99年10月18日起受僱於伊，擔  
06 任一般外科團隊銷售經理，於任職期間曾接受超過10次以上  
07 有關預防職場性騷擾、職場暴力行為及道德合規行為準則之  
08 教育訓練，故原告清楚知悉伊集團嚴格禁止且不容忍性騷  
09 擾、欺凌行為。伊於112年2月間舉辦金門獎勵旅遊活動（下  
10 稱金門旅遊），活動結束後，訴外人林倩鈺察覺到同仁A君  
11 情緒低落，主動關懷後，A君始告知於金門旅遊晚宴期間受  
12 到原告強行親吻之性騷擾，晚宴結束後，A君與其他同仁回  
13 到房間後，原告又意圖強吻A君，但遭其他在場同仁阻止，  
14 林倩鈺知悉前開情事後，即向伊之總經理及人資部門主管報  
15 告，依據伊集團規範，經由大中華區道德合規部（E&C，下  
16 稱道德合規部）調查，並由伊全球總部倫理辦公室正式立案  
17 監督，嗣後另有同仁B、C、D、E（姓名詳卷，下稱B、C、  
18 D、E君）表示渠等於任職期間亦曾受到原告不同程度之性騷  
19 擾，並提出舉報，故道德合規部併案處理，經逐一訪談被害  
20 人及證人等共10位同仁後，道德合規部於112年3月28日對原  
21 告進行訪談，於訪談中逐一詢問原告關於同事申訴其性騷擾  
22 具體事宜，並聽取原告答辯，經參酌所有訪談結果及其他客  
23 觀證據，發現原告長期對多名同仁有言語及/或肢體性騷  
24 擾，且有其他不當行為。相對人於112年5月9日召開「台灣  
25 香港評議委員會成立暨第一次會議」（即評議委員會），於  
26 會議中審閱調查報告並確認調查結果，經評議委員會認定原  
27 告確有前開不當行為，並於當日完成調查程序，決議原告之  
28 諸多不當行為重大違反工作規則，嚴重侵害同仁之身體自主  
29 權，影響職場安全，且違反伊防治性騷擾及歧視規範，已達  
30 勞基法第12條第1項第4款所定違反勞動契約或工作規則情節  
31 重大之程度，伊旋於同年月16日安排人資及外部律師與原告

01 作解僱前面談，當面向原告說明評議委員會決議，且為顧及  
02 原告顏面，伊同意原告如願自請離職可按一般離職流程辦  
03 理，但原告未接受，故伊即當場交付解僱通知予原告請其簽  
04 收，惟原告不願簽收解僱通知，伊乃於次日以存證信函確認  
05 兩造間僱傭關係已於112年5月16日終止。

06 (二)原告之性騷擾行為，已達到性騷擾防治法所定性騷擾刑事犯  
07 罪之程度，且其長期多次對同事為性騷擾，行為之可責性及  
08 嚴重性均屬重大，原告雖以其主觀上並無性騷擾意圖等語卸  
09 責，惟性騷擾行為之認定，應考量被害人主觀感受及認知，  
10 故原告之抗辯並不可採；又原告性騷擾行為不僅違反伊內部  
11 規定，且創造了伊可能受員工起訴求償之風險，另如原告之  
12 性騷擾行為經媒體報導，必然重創伊商譽，可能使產品受到  
13 抵制或影響與醫療院所間之合作，對伊所營事業產生高度危  
14 險，可能導致經濟上高額損失；再者，兩造間僱傭關係已將  
15 近14年，原告為伊資深帶人主管，本薪高達13萬元，加計獎  
16 金及津貼、福利後，每月薪資可高達30萬元，則伊在原告工  
17 作能力之外，當對原告之工作倫理有高度期待，原告本應以  
18 身作則，忠實履行伊各項行為規範，然原告之性騷擾行為除  
19 違反伊之政策、構成犯罪，兩造間僱傭關係之互信於被害人  
20 具名申訴及經調查後，已蕩然無存，且伊對其他員工有安全  
21 維護及使員工免受不法侵害之義務，更無法容任原告繼續提  
22 供勞務，是以原告之性騷擾已達勞基法第12條第1項第4款所  
23 稱違反勞動契約或工作規則，情重大之程度，伊自得合法單  
24 方終止與原告之僱傭關係。

25 (三)於評議委員會就個案事實有基礎認識，並得依其對事實之瞭  
26 解判斷是否達勞基法第12條第1項第4款之程度前，均不能認  
27 伊對於原告違反工作規則且情節重大已達相當之確信而知悉  
28 之程度，故勞基法第12條第2項之除斥期間應自112年5月9日  
29 起算。

30 (四)勞動契約終止前6個月之平均薪資係用於計算資遣費、退休  
31 金等法定給付，故法院如認伊終止勞動契約不合法，伊應給

01 付予原告之薪資不應以解僱前6個月之平均薪資計算，而應  
02 以每月約定薪資計算；又依原告之薪資單所示，其應稅薪資  
03 中僅有本薪、其免稅薪資中僅有伙食費，為每月固定可受領  
04 之薪資，其餘部分均非固定發給等語置辯。答辯聲明：1.原  
05 告之訴駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請免於假執行。

06 三、兩造均不爭執：

07 (一)原告自99年10月18日起受僱於被告，擔任銷售經理。

08 (二)原告於任職期間曾接受超過10次以上有關預防職場性騷擾、  
09 職場暴力行為及道德合規行為準則之教育訓練（詳見本院卷  
10 一第211、213頁附表1）。

11 (三)原告於112年3月28日因被同仁檢舉性騷擾而接受被告道德合  
12 規部之訪談，訪談紀錄如被證7所示（見本院卷一第169-171  
13 頁）。

14 (四)被告人資及外部律師於112年5月16日向原告表示，經被告性  
15 騷擾申訴評議委員會調查後認定原告行為違反被告工作規  
16 則，且情節重大，而依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩  
17 造間僱傭關係，被告並於112年5月17日委由律師寄發存證信  
18 函予原告，表示已於112年5月16日會談時終止兩造勞僱關  
19 係。

20 (五)原告於112年5月18日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調  
21 解，並於同年月31日寄發存證信函請求恢復兩造間僱傭關  
22 係。

23 (六)原告不爭執被告所提全部證據之形式真正。

24 四、本院之判斷：

25 (一)被告於112年5月16日依勞基法第12條第1項第4款規定，終止  
26 兩造間僱傭關係，為合法：

27 1.按性騷擾防治法第2條規定：「本法所稱性騷擾，指性侵害  
28 犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行  
29 為，且有下列情形之一：一、以明示或暗示之方式，或以歧  
30 視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造  
31 成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工

01 作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。  
02 二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪  
03 失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益  
04 之條件。本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫  
05 療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、  
06 指導之人，利用權勢或機會為性騷擾」。而學理上關於性騷  
07 擾之定義，依權威學者焦興鎧對性騷擾之描述為：「『性騷  
08 擾』此一概念，是要比具有性意味行為之概念要來得寬鬆  
09 些，因此，它可能是一種權力之明確展示，而非僅僅是一種  
10 對慾望之反射而已。」，並歸納出性騷擾之三個特性：(一)違  
11 反當事人意願之行為：它是一種不受歡迎、非相互性而強行  
12 加諸之行為。(二)具有性本質之行為：包括不受歡迎而具有性  
13 意味示好之舉、強行要求參加性方面之活動而施加壓力、冒  
14 犯性調情之舉、具暗示性之言語、暗喻或猥褻性之評語。(三)  
15 (基於性別之行為：性騷擾不是一種主動發起性關係之企  
16 圖，而是男性利用一種權力 (Power) 來對付壓制女性 (參  
17 焦興鎧著，向工作場所性騷擾問題宣戰，第15-21頁)。綜  
18 合上述法律上及學理上對性騷擾之定義，可見性騷擾具有下  
19 述三項特徵：(一)具有性意味或性別歧視之意涵；(二)具有權力  
20 展示 (上對下) 之特性；(三)僅須達到違反受害人意願，即不  
21 受歡迎、冒犯他人之程度，不以受害人極度受傷或提出申訴  
22 為必要。

23 2. 經查，被告抗辯其工作規則第九章已強調禁止性騷擾及保護  
24 員工之意旨，且被告集團制訂之「全球防治騷擾及歧視規  
25 範」第1條即明定「巴德集團嚴格禁止且不容忍騷擾、歧  
26 視、欺凌或報復行為，無論該等行為是由巴德集團的員工、  
27 承攬商還是與巴德集團員工互動的客戶、供應商、代理商或  
28 其他第三方代表所為之。」(見本院卷一第271頁)等節，  
29 原告未予爭執，足見被告早已明令禁止性騷擾之行為。又原  
30 告身為資深主管，對於國家之法律及公司之規範不僅無不知  
31 之理，更於任職被告期間曾接受超過10次以上有關預防職場

01 性騷擾、職場暴力行為及道德合規行為準則之教育訓練（見  
02 本院卷一第211、213頁附表1），是其對前開規範更應熟悉  
03 且遵循無違。

04 3.再查，依申訴書及道德合規部之訪談紀錄，原告遭同事（被  
05 告雖稱為原告下屬，然原告否認為其「組織所屬下屬」，因  
06 卷內無相關事證可資確切認定，本院爰認定為同事）指控之  
07 性騷擾行為，詳如附表所示，審酌卷內並無任何事證顯示前  
08 開A、B、C、D、E君、訴外人黃湘惠，與原告本即有仇怨，  
09 信無誣指構陷原告性騷擾之動機，其等相關陳述，應屬可  
10 採。加以，訪談紀錄作成之經過與內容，經受訪者出具聲明  
11 書表明訪談紀錄所載與其等受訪談時之陳述相符（見本院卷  
12 一第473-495頁），堪認前開訪談紀錄內容確實為受訪談人  
13 真實自由陳述之內容，應可信取。

14 4.依附表所載，原告確有做出無預警親吻同事、觸摸同事之臀  
15 部或下體、傳送猥褻照片予同事、窺看女同事領口、邀女同  
16 事「開房間」之與性或性別有關之不當行為，又依前開說明  
17 可知，只要騷擾行為違反當事人意願、不受當事人歡迎、或  
18 冒犯當事人感受，即構成性騷擾，並不以受害人第一時間受  
19 到傷害或事後提出申訴為必要，而由訪談紀錄，可見受害  
20 人均認受到冒犯、原告之行為不恰當，是原告上開行為該當  
21 性騷擾，洵堪認定。原告稱其無性騷擾之意圖，且A、B、C君  
22 於其行為時或行為後均未表達不舒服或制止云云，自無足  
23 取。

24 5.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工  
25 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是  
26 否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初  
27 次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險  
28 或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之  
29 緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解  
30 僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇  
31 主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之

01 危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續  
02 其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」  
03 之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院105年度台  
04 上字第1894號民事判決要旨參照）。查：

05 ①依前所述，原告不否認被告工作規則及被告集團制訂之「全  
06 球防治騷擾及歧視規範」明定禁止性騷擾，而原告之上開行  
07 為確已構成性騷擾，自有違反勞動契約、工作規則之情事。

08 ②衡諸原告之職位及其實施性騷擾之對象與騷擾行為之內容，  
09 堪認係屬情節重大，且原告自99年10月18日起受僱於被告，  
10 離職前月薪資高達30萬元，可見被告對原告委以重任，期望  
11 原告善盡主管職務，妥善領導員工，然而，原告卻利用職務  
12 機會為性騷擾，顯然有負被告期望，再者，雇主依法負有保障  
13 全體員工安全友善工作環境之責任，則被告於調查後，認  
14 原告之性騷擾行為已不適任於被告，嚴重影響被告內部秩序  
15 紀律與事業統制權之維護，傷害公司之形象與紀律，且被告  
16 已對其進行過明確之教育訓練，其仍明知故犯，甚至不認自  
17 身行為有失，對被告所營事業造成相當危險，客觀上已難期  
18 待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係，依前開規  
19 定，被告逕予解僱，難認違反解僱最後手段性。

20 (二)被告所為終止兩造間勞僱關係之意思表示，未逾30日之除斥  
21 期間：

22 1.按雇主依前項第四款規定終止契約者，應自知悉其情形之日  
23 起，30日內為之，此觀勞基法第12條第2項自明。所謂之  
24 「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情形，自應指對勞工  
25 違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言。如未  
26 經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知  
27 悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴  
28 者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形  
29 下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及  
30 勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序  
31 完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始

01 起算（最高法院100年度台上字第1393號、110年度台上字第  
02 1246號民事判決要旨參照）。至雇主若為公司組織型態，因  
03 在公司組織架構下，權責劃分各有不同，自應以就員工之任  
04 職、解聘或獎懲等事項，具有決定權限之主管或人事單位知  
05 悉時為準，始符實際運作情形。

06 2.查被告於112年2月間獲悉原告有疑似性騷擾行為，於同年3  
07 月間由被告集團道德合規部就相關人士逐一進行訪談，原告  
08 為最後一位受訪談者，訪談日為同年月28日，嗣被告於112  
09 年5月9日召開評議委員會，經評議委員會認定性騷擾申訴案  
10 成立，決議終止兩造間勞動關係等節，有申訴書、訪談紀  
11 錄、評議委員會會議紀要在卷可證（見本院卷一第157-16  
12 1、165、169-171，見本院卷二第23-25頁）。

13 3.原告雖主張被告於112年2月間即已知悉並調查性騷擾，並於  
14 同年3月28日通知其接受調查，卻遲於同年5月16日始為解  
15 僱，已逾30日除斥期間云云。然查，觀諸被告抗辯之本件調  
16 查懲戒流程，係於召開評議委員會前由集團大中華區道德合  
17 規部門對於申訴事實進行調查，大中華區道德合規部門在組  
18 織上之功能並不包含評議個案處置方式；而評議委員會之功  
19 能為基於事實調查結果判斷應如何評價原告之行為，並依據  
20 被告暨其集團之相關政策及工作規則等內部規範，建議適當  
21 之處置，最終由被告評估並執行委員會之建議等節，原告未  
22 予爭執，且與上開評議委員會112年5月9日會議紀要所載內  
23 容相合，堪信為真。是被告抗辯經評議委員會於112年5月9  
24 日會議作成決議，而確知原告有前開性騷擾行為等語，符合  
25 被告公司權責之劃分，應屬可採。準此，則本件依勞基法第  
26 12條第2項規定之除斥期間即應自斯時起算30日，則被告於  
27 同年月16日解僱原告，尚未逾除斥期間，原告此部分主張，  
28 並無可取。

29 (三)承前所述，兩造間勞僱契約既經被告於112年5月16日依勞基  
30 法第12條第1項第4款規定合法終止，則原告依兩造間勞動契  
31 約之約定、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第16條前

01 段、勞退條例施行細則第15條第1項規定，請求：1.確認兩  
02 造間僱傭關係存在；2.被告應自112年5月17日起至准許原告  
03 復職之日止，按月於每月25日給付原告30萬0,829元，及自  
04 各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之  
05 利息；3.被告應自112年5月20日起至准許原告復職之日止，  
06 按月提繳9,000元至原告勞退專戶，均屬無據，應予駁回。

07 五、綜上所述，原告本件請求均為無理由，應予駁回。又原告之  
08 訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
10 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

11 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 113 年 11 月 29 日  
13 勞 動 法 庭 法 官 陳 筠 護

14 以上正本係照原本作成。

15 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  
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 113 年 11 月 29 日  
18 書 記 官 王 曉 雁

19

附表：				
陳述人	申訴書內容	訪談紀錄	出處	原告主張
A君	2023/2/3金門的業務獎勵旅遊，Paul（指原告，以下均同）當天幾乎都有飲酒，第一天晚宴過程中，在伴隨Paul對諸位男、女同事敬酒過程中，Paul主動當眾親吻了我，當場我腦袋一片空白但沒有表示拒絕，當時Paul已經顯示醉態，並打發酒瓶須由他人協助收拾，Paul的組員Hong Hong參扶回房間休息。當天後半，眾人來到我	問：Paul是否曾經在工作場合說過不恰當或不專業的話或做過不恰當的行為 答：發生在2023年2月金門獎勵遊，Paul在晚宴時，對一些女同事有一些肢體接觸並勸酒。由於我的團隊女性同事居多，我就站出來和Paul敬酒，然後毫無預警的親吻我。晚宴後我在回酒店房間時，看到Paul被Hong Hong攙扶回房間休息。有一些同事在我房間聊天，2-3小	本院卷一第157、474、476頁。	在金門旅遊當晚氣氛很嗨，原告在酒醉下親吻了A君但不是基於性騷擾的意圖，隔日清醒後有向A君道歉，之後雙方也是正常互動，訪談中A君並沒有提及這是原告對他的性騷擾。對於金門旅遊當晚後段進到A君房間是要拿酒，沒有再度親吻。

	和Howard繼續小敘，當時Paul仍是醉酒情況來到房間，當時我已在床上休息，Paul爬上我的床上再度企圖親吻我；在場的Ivy等多位學姊有積極勸阻。	時後，Paul來到我房間企圖到我床上企圖親吻我，被在場其他同事勸阻。		
B君	我個人遇到的情況，曾在公開場合無預警被Paul摸屁股，從我入職至今約四年期間約陸續發生五次；最近一次是發生在去年12月尾牙被Paul當眾親吻，還有留下相片。事情發生的當時，我當下都來不及反映。	問：Paul是否曾經在工作場合說過不恰當或不專業的話或做過不恰當的行為？具體說明一下 答：工作中遇到打招呼有時會抓我屁股，有4-5次，那幾次他都沒有喝酒。2022年12月尾牙時，Paul在喝酒後被他強吻，當場有被攝影師拍到照片。會後有同事轉發照片發給我，之後我會有意迴避Paul的接觸，尤其有喝酒的場合。	本院卷一第161、478、480頁。	雙方認識約4年是很好的朋友，對於B君說原告曾公開場合無預警摸他屁股至今5次，原告沒有印象。2022年底當晚原告喝嗨了確實有親B君來恭喜他。但原告對B君從來沒有性騷擾的意圖。B君也沒有提及這些行為是原告對他的性騷擾。
C君	多年前有一次，當著旁邊還有很多男同事的場合，Paul當著大家的面摸我的下體。當時我很驚嚇，認為這是學生時代才會發生的事情，不確定該怎麼回應。2018年Paul在LINE裡拉了一個群組包括○○○（本院自行遮隱）和我三個人，組名為「三隻狼」。裡面多半是談公事，有一次Paul在群組裡面傳了一張不雅圖，我感到不舒服。	問：Paul是否曾經在工作場合說過不恰當或不專業的話或做過不恰當的行為？請具體說明一下 答：大致3-4年前，Paul當著大家的面摸我的下體，記得是在辦公室以外的地方。2019年9月在工作群裡傳了一張不雅照。	本院卷一第165、482、484頁	C君稱多年前原告當大家的面摸他下體，原告對當天人事時地物已無印象，應該是大家鬧著玩，事後C君也沒有向原告反應，原告也沒有性騷擾的意圖。三隻狼群組不是工作群組，是私下聊天的群組，所傳照片是當時流行開箱文，C君隨後回應一則照片並稱「前幾天在去桃醫的火車站，發現它夾的地方有點痛」，顯見C君當下並沒有表示不舒服，內文均只是笑話，也沒有性騷擾意圖。

D君	<p>一年多前，曾出現Paul多次開玩笑墊腳看我的領口、也曾發生經過身旁時碰觸我的臀部的情況，我當時大聲喝止，Paul見狀會停手；當時我剛從BA轉為業務，Paul的工作是Marketing，我擔心會影響到Marketing的資源被壟斷。</p>	<p>問：Paul是否曾經在工作場合說過不恰當或不專業的話或做過不恰當的行為          答：在辦公室我曾經被他莫名其妙摸一下屁股（大概在2021或2022年，時間比較久遠記不清了），有時我在和同事講談時，他會走到身邊看我的領口（也在1-2年前），之後就避免和Paul有接觸。</p>	<p>本院卷一第209、486、488頁</p>	<p>原告否認D君所述，並沒有D君所說的這些事情。</p>
E君	<p>2022/12/13尾牙當天，大家都很开心。晚宴開始前Paul找我拍照時摟著我，當時自己尚能接受，沒有特別婉拒。後來Paul來我這桌和大家敬酒時，忽然拉著我的手，問"走，我們去開房間"，便拉著我起身往外走。過程中我嚇到，隔幾秒才能思考要如何離開這個情況，但並沒立刻把Paul的手推開；中途遇到Paul的組員○○○（本院自行遮隱），當時Paul也想拉他的手，他把自己的雙手拱在胸前和Paul說話，似乎有效措施就避免了現場尷尬。</p>	<p>問：Paul是否曾經在工作場合說過不恰當或不專業的話或做過不恰當的行為？能否具體說明一下          答：2022年12月尾牙晚宴，Paul和我合照時摟我摟的比較緊，我一開始沒在意。敬酒時拉著我的手說："走，我們去開房間"。拉著我走過兩桌我看見○○○並拉她一起談話，那時Paul也有意圖去拉她的手，她比較有技巧的躲開了。之後我找了個借口離開Paul。</p>	<p>本院卷一第490、492頁</p>	<p>我和男同事會比較close，動作會比較親密，對於女同事我一直保持距離，我印象中沒有說過這些語。</p>
黃湘惠		<p>問：能否具體說明一下2023年2月金門獎勵遊晚上有關Paul不恰當行為嗎？          答：晚宴後自行邀約去A君和Howard房間聊天，Paul是後半段時間過來，A君已經躺在床上休息。Paul進來後意</p>	<p>本院卷一第495頁</p>	

(續上頁)

01

		圖騷擾A君去親吻他，我覺得這樣的行為一直打擾到A君不妥，我就上前去拉開了Paul。在2022年尾牙時有看到Paul親吻B君，有聽說Paul在晚宴時就有去親吻A君。		
備註：A君等人代號與姓名對照表詳本院卷一第501頁。				