

01 臺灣臺北地方法院民事簡易判決

02 114年度勞簡字第36號

03 原告 A女（真實姓名、住址詳對照表）

04 訴訟代理人 朱健興律師（法扶律師）

05 被告 李碩哲

06 訴訟代理人 周郁雯律師

07 被告 這一鍋餐飲股份有限公司

08 0000000000000000
09 法定代理人 陳詠佶

10 訴訟代理人 傅姿華

11 0000000000000000
12 林怡嫻

13 上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年11月6日言詞
14 辯論終結，判決如下：

15 主文

16 一、被告李碩哲應給付原告新臺幣6萬元，及自民國114年4月3日
17 起至清償日止，按年息5%計算之利息。

18 二、原告其餘之訴駁回。

19 三、訴訟費用由被告李碩哲負擔13%，餘由原告負擔。

20 四、本判決第一項得假執行；但被告李碩哲如以新臺幣6萬元為
21 原告預供擔保，得免為假執行。

22 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

23 事實及理由

24 一、原告主張：伊自民國112年11月1日起受僱為被告這一鍋餐飲
25 股份有限公司中山北路分公司（下稱這一鍋中山北路分公
26 司）之廚務領班，被告李碩哲為廚務長，乃伊當時之主管。
27 112年11月24日下午，伊在丸子區備料，被告李碩哲走過
28 來，伊詢問其丸子備料數量，被告李碩哲回答伊數量後接著
29 說昨天不是才跟伊說過，嗣竟持餐盒敲擊伊臀部（下稱爭
30 事件），致伊身心嚴重受損，伊旋即告知被告李碩哲伊已無
31 法勝任目前職位與工作內容，於同年月25日起即未繼續上

班。後續伊就糾爭事件向被告這一鍋餐飲股份有限公司（下稱這一鍋公司）申訴遭被告李碩哲性騷擾（下稱第一次申訴），經調查後，起初認定申訴成立，嗣被告李碩哲就第一次申訴結果提出申復後，改作成申訴不成立之認定（下稱申復結果），然被告這一鍋公司作成申訴不成立結論前並未通知伊陳述意見，屬明顯重大之程序瑕疵，伊不服故向臺北市政府勞動局（下稱勞動局）提起申訴，經勞動局認定糾爭事件成立性騷擾。被告李碩哲糾爭性騷擾行為已侵犯、干擾伊之人格尊嚴及影響伊工作環境，使伊身心狀況嚴重失調，伊更因憂鬱症試圖跳樓自殺，並經精神科醫師診斷重鬱症住院。爰依民法第184條第1項前段及後段、第195條第1項、性別平等工作法（下稱性平法）第27條第1項、第5項、第29條規定，請求被告李碩哲給付三倍懲罰性精神慰撫金新臺幣（下同）45萬元。又被告這一鍋公司為被告李碩哲之僱用人，就伊之性騷擾申訴，作成申復結果前，未通知伊陳述意見，調查程序明顯有重大瑕疵，且未予被告李碩哲適當懲戒或處理，自應依民法第188條、性平法第27條第1項、第5項及第29條規定，與被告李碩哲連帶負賠償責任，倘認被告這一鍋公司依性平法第27條第1項但書規定不負連帶之責，則備位依同條第2項請求被告這一鍋公司賠償45萬元等語。先位聲明：（一）被告應連帶給付原告45萬元及自起訴狀繕本送達最後一位被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（二）願供擔保請准宣告假執行；備位聲明：被告這一鍋公司應給付原告45萬元及自民事爭點整理狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：

（一）被告李碩哲抗辯：原告於112年11月1日到職，因其自稱有餐飲相關管理職經驗，故入職即擔任廚務領班，伊則為原告之主管。因原告出餐時常出錯，除遭顧客客訴外，亦經其他同仁指正多次，嗣原告於112年11月13日向伊反應工作氛圍不佳，希望開會討論，原告於後續主管會議中表示對其管理方

式太嚴厲，同仁互動少，希望能改善工作氣氛，並曾告知伊及其他主管自己不適合這份工作。112年11月24日因僅有2人出餐，出餐量大，伊忙於出餐，拿取食材回來經過原告，看到原告出餐內容又出錯，故手指牆上出餐SOP提醒原告注意，但因當時太忙碌，擔心原告又認為主管太過嚴肅，用手中所提食材欲輕拍原告背部給予鼓勵，該舉止僅一秒且毫無停留，與性要求、性意味或性別歧視無關，伊並無權勢性騷擾之意圖。原告於同年月15日左右即告知無法勝任之事，再依其於同年月25日所傳「我考慮了很多天，我覺得我真的不適合現在的工作與職位」訊息內容可知，伊之行為並無不當影響原告正常生活，又原告主張其身心受創、試圖跳樓、憂鬱症住院等係發生於000年00月00日、113年間，與伊112年1月24日之行為不具因果關係，且原告對伊提出之性騷擾告訴，經臺灣臺北地方檢察署檢察官偵查後為不起訴處分確定，原告本件請求為無理由等語，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。

(二)被告這一鍋公司抗辯：

- 1.被告李碩哲為伊中山北路分公司之主廚，需對整體備餐、出餐、餐品品質或顧客感受負全部責任，平日工作即須緊盯同仁備餐速度、工作品質及環境衛生。原告雖稱有餐飲經驗，然工作過程及成果差強人意，時常需人指導，被告李碩哲為提升原告工作品質與效率，又考量原告為新進員工，不想以過度嚴肅態度指導原告，方以朋友間較為豪爽的方式對原告打氣鼓勵，用手持白色餐盒擊打原告背部，期許原告能早日獨當一面，被告李碩哲自始未有性騷擾原告之意圖，至多僅屬職場上非必要的鼓勵方式，其既無性騷擾行為，伊即無庸負連帶賠償責任。
- 2.伊於109年即頒布性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並由人資部統一於EIP系統公告，伊亦要求各門店列印紙本張貼於店內公告欄，以利職場同仁知悉，同時檔案也存放在文管

中心資料夾，除頒布相關規範及多處公開場所宣導外，伊另定期對員工進行性別平等之教育訓練，被告李碩哲亦在伊要求下完成相關教育訓練，在工作場所更有監視器保障同仁安危。而伊接獲原告性騷擾申訴後，立即由當時人資主管開啟內部調查評議程序（即第一次申訴），伊所為之內部評議程序及人員包含當時伊高階主管及數位女性同仁，亦給予事件雙方陳述意見之機會，嗣因被告李碩哲不服申訴結果提起申復，伊重為調查後發現被告李碩哲拍擊原告背部之用意僅係鼓勵原告，並未有以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對原告造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，不符性平法第12條之規定範圍，作成申復結果，縱伊未給予原告陳述意見機會，僅係調查程序之瑕疵，難謂申復結果不可採，伊係因申復結果，方未實際處分被告李碩哲及未提供原告心理諮商或轉介醫療服務之管道，伊已盡法定之各種防治性騷擾之規定，對於系爭事件之發生已盡防止之情況。況且，自第一次申訴後，原告向被告李碩哲索要之和解金額過高，以當時客觀情形觀之，難期原告願於申復程序陳述意見，伊程序上之瑕疵與伊是否遵行性平法所定各種防治性騷擾之規定，及對系爭事件之發生是否已盡防止可能，無任何關聯，伊自毋庸負連帶賠償責任等語，聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

三、兩造均不爭執：

- (一)原告自112年11月1日起受僱為被告這一鍋中山北路分公司之廚務領班，被告李碩哲為被告這一鍋中山北路分公司之廚務長，為原告當時之主管。
- (二)112年11月24日下午，原告在丸子區備料時，被告李碩哲檢視原告備的丸子備料數量出錯後，以手上所持之保麗龍餐盒拍擊原告下背腰際（下稱系爭行為）。
- (三)原告於112年11月25日即傳訊息予被告李碩哲表示自己不適合現在工作與職位，且於該日起即未繼續上班。
- (四)原告曾向被告這一鍋公司申訴遭被告李碩哲性騷擾（即第一

01 次申訴），被告這一鍋公司第一次調查後認申訴成立，嗣被
02 告李碩哲提出申復，被告這一鍋公司調查後認原告性騷擾申
03 訴不成立，被告這一鍋公司於申復之調查程序未予原告陳述
04 意見之機會。

05 **四、本院之判斷：**

06 **(一)被告李碩哲系爭行為，成立性騷擾：**

07 1.按本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、受僱者於執行職
08 務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行
09 為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯
10 或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主
11 對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性
12 別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分
13 發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
14 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係
15 受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。前三項
16 性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、
17 當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體
18 事實為之，性平法第12條第1、2、4項定有明文。

19 2.兩造均不爭執112年11月24日下午，原告在丸子區備料時，
20 被告李碩哲檢視原告備的丸子備料數量出錯後，以手上所持
21 之保麗龍餐盒拍擊原告下背腰際，而「下背腰際」此部位，
22 依照一般日常生活經驗而言，應屬個人隱私部位，衡諸原告
23 與被告李碩哲生理性別互殊，並審酌其與被告李碩哲之認識
24 時長、交情、當下情境等節，被告李碩哲之系爭行為顯係不
25 必要之身體接觸，並已對於原告造成冒犯之敵意性工作環
26 境。

27 3.被告固抗辯被告李碩哲系爭行為僅係試圖給予原告鼓勵，無
28 性騷擾之意圖云云，然性騷擾之認定非僅以行為人主觀意圖
29 為據，應就個案檢視事件發生之背景、環境、當事人之關
30 係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實。審酌
31 被告李碩哲為系爭行為當下情境，顯非不能以其他不必碰觸

原告身體部位之方式進行工作鼓舞或業務指導，又原告於系爭事件發生後即未繼續上班，可見確有相關之身心困擾，是被告李碩哲系爭行為確實對原告造成冒犯之敵意性工作環境，且侵犯、干擾原告人格尊嚴並影響其工作表現。

4.至性平法所稱權勢性騷擾，係指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。細譯其構成要件，行為人與相對人間不僅需有上下監督之指揮關係，尚須行為人有利用自身之權勢或機會進而對相對人為性騷擾之行為。被告李碩哲固為原告主管，然綜觀卷內事證，尚難認被告李碩哲為系爭行為時，有何運用上下指揮監督之權勢或機會之情，故原告主張本件屬於權勢性騷擾，難認可採。

(二)原告依民法第184條第1項前、後段、第195條第1項與性平法第29條規定，請求被告李碩哲負損害賠償責任，為有理由：

1.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；不法侵害他人之身體、健康、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，民法第184條第1項、第195條第1項前段定有明文。次按，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，性平法第29條前段亦有明定。

2.查被告李碩哲有對原告為上述性騷擾行為，業經本院認定如前，顯已不法侵害原告之人格權，並致原告受有非財產上之損害，揆諸上開規定，原告請求被告李碩哲負損害賠償責任，自屬有據。

3.另系爭行為不該當權勢性騷擾，前已敘明，故原告依性平法第27條第5項規定請求酌定損害額三倍之懲罰性賠償金，於法未合。

(三)原告依民法第188條、性平法第27條第1項規定，請求被告這一鍋公司連帶負損害賠償責任，為無理由：

- 01 1. 按受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害
02 者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已
03 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
04 已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任，性平法
05 第27條第1項定有明文。觀其立法理由，係參考我國民法第1
06 88條之規定，明定雇主違反工作場所性騷擾之規範時，應與
07 性騷擾之行為人連帶負賠償責任。但為避免雇主責任過重，
08 特增列雇主之免責規定。
- 09 2. 次按雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生。僱用受僱
10 者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規
11 範，並在工作場所公開揭示。雇主依第一項所為之防治措
12 施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴
13 管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、
14 懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之，
15 性平法第13條第1項第2款、第6項定有明文。而勞動部則依
16 性平法第13條第6項規定訂定「工作場所性騷擾防治措施準
17 則」（原名稱：工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂
18 定準則）。
- 19 3. 經查，被告這一鍋公司抗辯其於109年即被告李碩哲為系爭
20 行為前，即頒布性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並由人
21 資部統一於EIP系統公告，其亦要求各門店列印紙本張貼於
22 店內公告欄，以利職場同仁知悉，又除頒布相關規範及多處
23 公開場所宣導外，另定期對員工進行性別平等之教育訓練，
24 被告李碩哲亦在其要求下完成相關教育訓練，其在工作場所
25 亦裝設有監視器保障同仁安危等節，有被告這一鍋公司性騷
26 濾防治措施、申訴及懲戒辦法、網路公告資料、性騷擾防治
27 規範公告資料、定期教育訓練資料及系爭事件監視器畫面翻
28 拍截圖為證（見本院卷第95-108、221-236頁）。又被告這
29 一鍋公司於112年11月27日接獲原告提出申訴遭被告李碩哲
30 性騷擾後，隨即進行調查，陸續對原告、被告李碩哲及其他
31 同仁進行訪談調查，後經委員會於同年12月13日決議性騷擾

成立，並決議對被告李碩哲為懲處；嗣被告李碩哲不服提出申復，經委員會聽取被告李碩哲陳述之意見及理由，輔以重新勘驗現場監視器畫面，認被告李碩哲無性騷擾之真實惡意，廢棄原處分，認性騷擾不成立，但考量性別平等及友善職場之觀念甚為重要，故要求被告李碩哲應回總公司回訓參與性別課程1堂，有被告這一鍋公司調查報告書可佐（見本院卷第211-215頁）。

4.準此，從被告這一鍋公司已訂立相關性騷擾防治規範、為員工積極安排各種性騷擾防治課程之教育訓練，並在公佈欄張貼嚴禁職場性騷擾（含申訴管道內容）之海報、設置性騷擾申訴處理委員會處理性騷擾申訴案件，並於接獲原告提出申訴後，即立即處理、調查等情，堪認被告這一鍋公司已盡力遵行性平法所定之各種防治性騷擾規定，且對職場性騷擾事件之發生已盡力防止，實難認有何違失，原告請求被告這一鍋公司連帶賠償，應無理由。

5.原告雖主張被告這一鍋公司就其性騷擾申訴作成申復結果前，未通知其陳述意見，且申復結果未予被告李碩哲適當懲戒或處理，然被告這一鍋公司在第一次申訴調查程序，即分別於112年11月27日、同年12月8日對原告為訪談調查（見本院卷第212頁），雖於申復程序中，未再通知原告陳述意見，然此並未違反性平法或工作場所性騷擾防治措施準則相關規定，又被告這一鍋公司稱係基於委員會認被告李碩哲不成立性騷擾之申復結果，方未實際懲處被告李碩哲乙節，經核亦無違法之處，是原告此部分主張，難認有理由。

6.原告雖另主張如認被告這一鍋公司依性平法第27條第1項但書規定不負連帶損害賠償之責，則備位依同條第2項，法院得依聲請，斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之賠償，惟衡諸本件被告李碩哲之侵害行為非屬重大而應賠償鉅額非財產上損害（詳後述），且原告迄今亦無提出事證證明其經濟狀況失衡或因糾爭事件導致其工作或經濟上明顯失據之情，其請求本院斟酌令雇主即被告這一鍋公司為

01 全部或一部之賠償等語，於法尚有未合，不應准許。
02

03 (四)原告得請求非財產上損害6萬元：
04

- 05 1.按法院於酌定慰撫金數額時，應斟酌加害人與被害人雙方之
06 身分、資力與加害程度，及其他各種情形核定之。
07 2.原告依民法侵權行為之法律關係、性平法第29條規定請求被
08 告李碩哲負損害賠償責任給付非財產上損害為有理由，已如
09 前述。而被告李碩哲系爭行為侵犯、干擾原告人格尊嚴及影
10 響原告工作環境，原告因而受有精神上之痛苦，依前開規
11 定，被告李碩哲自應賠償原告因此所受非財產上之損害。本
12 院審酌原告因被告李碩哲系爭行為受侵害之範圍、程度、被
13 告李碩哲行為情節、其等於事發當時為主管下屬之身分、經
14 濟狀況及原告痛苦之程度等一切情狀，認原告得請求之非財
產上損害賠償應以6萬元為允當，逾此範圍之請求，為無理
由。

15 五、綜上所述，原告依民法侵權行為之法律關係、性平法第29條
16 規定，請求被告李碩哲給付原告6萬元，及自起訴狀繕本送
17 達翌日即114年4月3日（見本院卷第59頁）起至清償日止，
18 按年息5%計算之利息（民法第203條、第229條第2項、第23
19 3條第1項本文規定參照），為有理由，應予准許；逾此範圍
20 之請求，為無理由，應予駁回。

21 六、本判決所命給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條
22 第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。至原告就敗訴部分
23 陳明願供擔保聲請宣告假執行，因訴之駁回而失所依據，不
24 予准許。另被告李碩哲就原告勝訴部分陳明願供擔保，聲請
25 宣告免為假執行，合於法律規定，爰酌定相當之擔保金額宣
26 告之。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，暨所陳
28 待證事實（即被告李碩哲系爭行為是否致原告憂鬱症加
29 重），實難以函調原告病歷、就醫紀錄及函詢醫師意見之調
30 查方式使本院得確信心證之證據調查聲請，核與判決之結果
31 不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中華民國 114 年 12 月 11 日
勞動法庭 法官 陳筠謾

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 114 年 12 月 11 日
書記官 王曉雁