# 臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第183號

原　　告　甲女　　真實姓名年籍詳卷

訴訟代理人

陳澤熙律師

李家慧律師

被　　告　永大國際會館即陳怡玲

000000000000000000

黃建智

共　　同

訴訟代理人　葉慶人律師

複代理人　林祐增律師

楊偉毓律師

被　　告　夏子勝

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國115年6月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告永大國際會館即陳怡玲應給付原告新臺幣129,377元，及自民國114年6月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告永大國際會館即陳怡玲、被告黃建智應連帶給付原告新臺幣100,000元，及均自民國114年6月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

三、訴訟費用由被告永大國際會館即陳怡玲負擔百分之12、被告永大國際會館及被告黃建智連帶負擔百分之9，餘由原告負擔。

四、原告其餘之訴駁回。

五、本判決第一項得假執行，但被告永大國際會館即陳怡玲如以

新臺幣129,377元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行，但被告永大國際會館即陳怡玲、被告黃建智如以新臺幣100,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露被害人之姓名、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。本件原告主張其為性騷擾被害人，基於保護其隱私，本院依首揭規定，於本判決將其身分資訊予以遮蔽，以代號甲女稱之，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠被告永大國際會館（下稱永大會館）提供喬骨、推拿、按摩等服務，被告黃建智（以下逕稱其名）之配偶即訴外人陳怡伶（以下逕稱陳怡伶）雖為永大會館之掛名負責人，惟黃建智為實質負責人，乃員工所周知，原告自民國111年8月18日經永大會館店長即訴外人黃菘澤（以下逕稱黃菘澤）面試通過，並於111年8月22日經黃建智複試通過，嗣於111年9月19日入職擔任永大會館之正式員工，而永大會館於111年10月8日始讓原告簽署勞動契約。然原告任職永大會館期間，時因客戶需求而有需加班之情形，又因永大會館每月召開月會之時點均為21時30分後之下班時間，而使包括原告之員工均需延長工時參與月會，惟永大會館就前開延長工時均未予以核發加班費。

㈡原告於111年10月30日前往上班途中於固定上班必要路徑意外發生車禍，致使左側尺骨骨折以及左側手掌擦挫傷，並於111年11月15日經淡水馬偕紀念醫院（下稱淡水馬偕醫院）診斷宜休養2個月，惟永大會館並未就原告此段職災休養期間發給原告原領工資數額之補償，反係令原告留職停薪。原

告因上開車禍致左手骨折而需施行骨釘復位固定手術，嗣依醫囑於113年12月3日再次住院，隔日實施骨釘骨板拔除手術，經淡水馬偕醫院診斷於113年12月5日出院後宜再休養2週，又因原告工作為按摩業之因素，工作仰賴手部施力，故左手並未復原良好而持續至德心診所復健，嗣於113年12月19日及114年1月16日均經德心診所診斷宜至少再休養1個月。另於原告任職期間，曾遭黃建智與客人即被告夏子勝（以下逕稱其名）多次職場性騷擾，惟永大會館於知悉後不但未積極處理，亦未採取任何立即有效糾正及補救措施，致原告身心靈均受有極大之傷害。

㈢原告依據勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第37條及第39條規定，向被告永大會館請求給付延長工時工資及國定假日未休工資共計新臺幣（下同）29,377元：

1.延長工時工資部分：

原告每月薪資單之薪資結構可知「本薪、全勤津貼、交通津貼、職務加給、祝日出勤、課程獎金、物販獎金、指名獎金、汽車津貼與伙食費」等項目，在永大會館制度上已屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之報酬，核係工資無疑。是以，依勞基法第24條所稱平日每小時工資額，自應依附表一原告之「每月」給付勞務所獲取之對價，除以當月日數再除以每日正常工時8小時計算之。永大會館每月初召開月會會議之時間均為21時30分之下班時間後，且會議時長約1小時，而自原告111年9月入職至今，永大會館總計召開18次共計18小時之月會會議，均應計入原告之延長工時而給予加班費3,348元。衡諸前述，自原告任職至今，永大會館均未就原告延長工時給予薪資，依原告統計任職期間之延長工時工資共計14,483元，是以，原告爰依勞基法第24條請求被告給付17,831元（3,348元＋14,483元＝17,831元）之延長工時工資。

2.國定假日工資：

原告自任職至今，偶有於國定假日上班之情形，惟永大會館

均未給予加倍薪資，故就國定假日原告應休未休部分，永大會館應依勞基法第37條及第39條給付原告加倍工資共計11,546元。

3.綜上，延長工時工資、國定假日工資共計29,377元（計算式：17,831元＋11,546元＝29,377元）。

㈣原告於111年10月30日前往上班途中之車禍，係於每日固定之上班必要路線發生，為勞工準備提出勞務之際所受災害，係屬職業災害，是應得依勞基法第59條第1、2款，請求被告永大會館給付醫藥費及原領工資補償共計244,470元：

1.醫藥費部分：

原告於111年10月30日發生車禍，經淡水馬偕醫院診斷左側尺骨骨折以及左側手掌擦挫傷，於隔日實施復位內固定及石膏使用手術，嗣依醫囑於113年12月3日再次住院，隔日實施骨釘骨板拔除手術，期間陸續有復健診療，依附表五共計支出醫療費用115,340元，依勞基法第59條第1款規定，向永大會館請求給付之。

2.原領工資補償部分：

原告自111年10月30日發生車禍後，永大會館就111年10月30及31日僅讓原告請一般病假而誤扣原告工資933元，又於111年11月整個月原告因仍在醫療中而無法工作，惟永大會館使原告留職停薪，而未給予原告薪資，則就111年11月之薪資，永大會館依據勞基法第59條第2款應依最近一月即111年10月之工資計算而予以原告補償34,008元。原告依淡水馬偕醫院醫囑於113年12月3日住院，隔日實施骨釘骨板拔除手術後，復於113年12月5日出院，並經淡水馬偕醫院診斷宜休養2週，後因原告之工作為按摩業仰賴手部工作，故原告於拔除骨釘後仍有持續回診與復健之必要，而經德心診所分別於113年12月19日及114年1月16日診斷宜至少再休養1個月。是以，自113年12月3日至114年2月16日（即2個月又13日）均為原告因醫療而不能工作之期間，永大會館依據勞基法第59條第2款規定，應依最近一月即113年11月之工資計算而予以

原告補償94,189元（計算式：38,708元x2＋1,290元x13＝94,189元）。衡諸前述，就111年10月30及31日之誤扣工資933元，以及111年11月整個月與113年12月3日至114年2月16日之原告因職業災害而需醫療不能工作期間，原告應得依勞基法第59條第2款規定，向永大會館請求129,130元（計算式：933元＋34,008元＋94,189元＝129,130元）之原領工資補償。

3.綜上，原告請求被告給付醫藥費及原領工資補償共計244,470元（計算式：115,340元＋129,130元＝244,470元）。

㈤原告任職永大會館期間，其實質負責人即黃建智，對原告分別有至少4次之職場性騷擾行為，核已侵害原告之身體、自由與貞操等權利，自應負200,000元之非財產上損害賠償責任：

1.系爭行為一：

111年8月22日在永大會館之二樓，黃建智藉幫原告複試之際，要求對原告為Lumbar之喬骨動作，原告基於黃建智為實際負責人而聽從之。而Lumbar動作本不需喬骨者將下體觸碰到被喬骨者之身體，甚應避免之，惟黃建智竟籍喬骨之名行猥褻之實，於過程中將其生殖器放置於原告腿上，使原告感到不適。

2.系爭行為二：

112年7月中到月底之間，在永大會館二樓，黃建智再次要求對原告為Lumbar之喬骨動作，原告基於被告黃建智為實際負責人而聽從之。不料，被告黃建智竟再次於過程中將其生殖器放置於原告腿上，使原告感到不適。

3.系爭行為三：

113年5月以後，在永大會館一樓員工均得出入之休息室，黃建智趁所有員工都在為客人服務之際，假藉為原告喬身體之名義，強行幫原告按摩前鋸肌、胸大肌附近之肌肉，不顧原告之掙扎與明示拒絕，利用原告無法掙脫之際，持續強制按壓原告右側乳房外側之位置數分鐘。直至同事即訴外人周育

德（以下逕稱其名）工作提前結束準備進休息室喝水休息時撞見，黃建智始因驚嚇而突然收手。

4.系爭行為四：

113年8月至9月左右近下班時點，黃建智藉指導原告整體平衡動作之名義，要求原告對黃建智為上伸動作，該動作為避免按摩者之胸部直接接觸到被按摩者，因此會將折起之毛巾墊於按摩者之胸前與被按摩者之背部接觸面，惟黃建智竟要求原告將毛巾摺至最薄，並無視原告質疑其胸部會接觸到黃建智，直接以負責人之權威命令原告：「我叫你做就對了」，使原告不得不違背意願順從之。

5.綜上，黃建智對原告所為之上揭職場性騷擾行為，係已嚴重侵害原告之人格法益，且次數之多致原告身心均生嚴重創傷，僅得終日上班提心吊膽、惶惶不安，是原告依民法第184條第1項前段及後段、同條第2項、第195條第1項、性騷擾防治法修正前第9條及修正後第12條、性別平等工作法（修正前原名：性別工作平等法）第27條、第29條等，擇一為有利裁判，向黃建智請求非財產上之損害賠償20萬元，當屬有據。

㈥原告任職永大會館期間，夏子勝藉至店消費之際，對原告為至少3次之職場性騷擾行為，核已侵害原告之身體、自由與貞操等權利，自應負200,000元之非財產上損害賠償：

1.系爭事件一：

112年12月31日16時至17時左右，原告遭夏子勝點名服務腿部、身體指壓以及美顏頭部課程，永大會館遂安排原告於二樓服務夏子勝，於課程開始前，原告需先幫客人套腳套再於頸部墊一條小毛巾，於事前準備過程中原告均持續與被告夏子勝聊天。不料，於原告幫夏子勝於頸部墊毛巾之際，夏子勝突然將頭抬起往原告之胸部撞擊，原告因夏子勝之行為嚇一跳，詢問：「你在做什麼？！」夏子勝回以他剛剛睡著了以為課程結束，然承前所述，於準備過程中夏子勝一直都有在與原告聊天講話顯然並無睡著之可能。

2.系爭事件二：

113年1月27日17時左右，夏子勝再度至被告永大會館消費指壓加腿部課程並指明要原告服務，永大會館即將夏子勝安排在一樓有簾子之床位由原告服務，夏子勝於按壓腿部過程中一直喊痛，要求原告握住他的手，惟原告拒絕之，後夏子勝仍一直要求原告小力一點，原告盡量放輕力道同時回覆已經將力道調至最小，然夏子勝仍以疼痛為藉口不斷扭動身體，並於扭動身體過程中不斷碰處原告之手臂及大腿。

3.系爭事件三：

113年2月8日16時左右，被告夏子勝再次至永大會館消費並指名由原告服務，斯時因為過年前最後一天營業日故同時段僅少許客人，永大會館遂將夏子勝安排於一樓之第二張床位，惟該次服務過程中，夏子勝仍不斷假借按摩痠痛，而扭動身體故意碰觸原告之手臂及大腿。

4.夏子勝對原告所為之上揭職場性騷擾行為致原告不勝其擾，並感到強烈不適，嚴重危害原告之人格與身心健康發展，侵害原告之人格法益情節重大，是原告依民法第184條第1條前段及後段、同條第2項、第195條第1項、性騷擾防治法修正前第9條及修正後第12條、性別工作平等法第27條、第29條等，擇一為有利裁判，向被告夏子勝請求非財產上之損害賠償200,000元，核屬有據。

㈦永大會館就原告遭遇之多次職場上黃建智與夏子勝性騷擾事件，均未依性別平等工作法第13條規定採取立即有效糾正及補救措施，造成原告身心靈之巨大創傷，是原告自得向永大會館依性別平等工作法第28條及第29條之規定，請求賠償400,000元之非財產上損害：

1.原告曾於113年12月致電向黃建智表示對於「系爭行為一至四」感到不適，而永大會館店長黃菘澤亦隨後知悉此情，惟黃建智僅聲稱其無性騷擾之意或不復記憶等語敷衍原告，又於黃菘澤知悉後，永大會館基於被告黃建智為實質負責人，全然未將此當作一回事，亦未主動開啟調查或採取任何適當

解決之措施，僅當作事情未發生。

2.夏子勝多次對原告為職場性騷擾之情形，原告每次於事發後均有向黃菘澤反應，甚關於夏子勝對原告之職場性驗擾行為，即便已為永大會館之負責人陳怡伶、實質負責人即黃建智與全會館員工所知悉，然永大會館仍未有任何立即有效補正措施。顯見永大會舘就夏子勝對原告之多次職場性騷擾行為，不但未予以糾正，亦未主動開啟調查，且對原告遭夏子勝指名時不但未實施任何有效之調整措施，也不曾出面告知或警示加害人，顯係未設身處地主動關懷被騷擾者之感受，避免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境。

3.衡諸前述，永大會館於知悉黃建智與夏子勝之職場性騷擾情形後，未採取立即有效之糾正及補救措施，未盡保護員工之責任，使原告陷於敵意性環境，係違反性別平等工作法第13條第2項，且永大會館前開消極不作為，致原告身心蒙受巨大壓力，受有精神上之痛苦，依性別平等工作法第27條及第29條之規定，被告自應賠償原告因此所受非財產上之損害400,000元之非財產上損害。

㈧並聲明：

1.永大會館應給付原告673,847元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2.黃建智與永大國際會館應連帶給付原告200,000元及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

3.夏子勝與永大國際會館應連帶給付原告200,000元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

4.原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告之答辯：

㈠永大會館、黃建智部分：

除永大會館對於原告請求加班費部分不爭執，並同意給付外，餘均否認原告之請求，並以下列情詞置辯：

1.原告主張其通勤途中發生之車禍事故受傷，該事故由原告負

全部肇責，並非永大會館所能控管之風險，應非屬職業災害。退步言之，原告所提113年11月8日臺北榮民總醫院之門診醫療費用收據，又該醫療行為與原告主張之車禍事故已相隔逾2年，原告並未舉證該醫療行為與車禍事故之關連性，難認與該車禍事故有關。原告所提113年11月29日、同年12月5日、同年12月12日、同年12月25日及同年12月26日淡水馬偕醫院之醫療費用收據，該醫療行為由原告與黃菘澤之對話紀錄以觀，原告看診及需施以骨釘骨板拔除手術之原因，係因原告於113年11月23日頭暈摔倒撞擊左手肘所致，而該日並非原告之上班日，故因該事而生之傷害，應非屬職業災害。

2.原告所提診斷證明書之醫囑僅分別記載「宜多休養貳個月」、「宜多休息，不宜過度用力，時間暫定壹個月」、「不宜過度用力，時間暫定壹個月」等文字，此僅為醫師就原告傷勢恢復之建議，尚不得遽此認定原告之傷勢已達「不能工作」之程度；而原告平日之工作內容，除負責分析顧客身體情況並給予放鬆及正確衛教外，尚包含協助接待客人及店內行政庶務等。實則，原告於111年10月30日發生車禍事故後，於111年12月1日即返回店內工作，斯時，永大會館之負責人陳怡伶為減少原告之工作負擔，並未要求原告幫顧客按摩，而係將原告安排於店內櫃檯服務，協助接待客人及店內行政庶務等，是原告片面主張其因手術致不能工作，並向永大會館請求工資補償，顯無理由。

3.又原告於114年4月1日起訴，然其中111年10月30日、同年11月1日、同年11月8日、同年11月15日之醫療費用及111年11月份之工資補償，縱認原告因111年10月30日車禍事故而生之傷害屬職業災害，依勞基法第61條，其請求權亦因2年間不行使而消滅。

4.另黃建智否認曾對原告為職場性騷擾之行為。原告在職期間，從未向店內反應遭黃建智為職場性騷擾之事實。而原告遲至因手術後要求長時間休假未果，私自曠職，與永大會館

發生勞資糾紛後，始提出遭黃建智性騷擾之事實。而永大會館知悉此事後即主動介入調查以確認事件之始末，然原告所述4次遭性騷擾之日期（111年8月22日、112年7月中到月底之間、113年5月以後、113年8月至9月左右）發生時點距今甚遠，永大會館已無從調閱相關監視器畫面，且原告亦未提出具體證據為佐，永大會館無從因原告片面指述為真實與否之判斷。況111年8月22日之損害賠償請求權亦罹於2年時效，永大會館、黃建智對此部分為時效抗辯。

5.原告確有於112年12月間，於幫夏子勝按摩後，向店內反應遭被告夏子勝不當碰觸身體，斯時，店長黃菘澤即向原告表示此後永大會館不再安排原告服務該名客人；然原告為賺取「指名費用」，向黃菘澤稱：沒有關係，伊之後仍可服務夏子勝。黃菘澤僅能尊重原告個人之意願，並提醒原告於服務夏子勝時注意安全，且將服務場所安排至店內一樓之開放場所。此後，原告即未再向店內反應有遭夏子勝客人不當碰觸身體或性騷擾之情形，非如原告所述永大會館未採取立即有效之糾正或補救措施，以資抗辯。並聲明：⑴原告之訴及假執行之聲請均駁回。⑵如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

㈡夏子勝部分：

1.夏子勝否認對原告有任何蓄意或不當之性接觸、性騷擾或相關言語行為。原告自112年9月起至113年10月底，即固定為夏子勝提供按摩服務，對夏子勝的體質及習慣已有相當了解。若原告真認為伊於按摩過程中有不當行為，按常理在多次服務中均提出反應，而非僅針對特定數次事件提出指控，此與雙方長期互動情形顯有出入。

2.按摩當日由兩位按摩師分別進行，後段由原告接續服務。於該次按摩過程中，有時因放鬆短暫入睡，有時仍短暫清醒與原告交談，並印象於結束後曾詢問自己是否有打呼。至於原告協助放置毛巾，按理應能保持適當距離。又因本身長期對疼痛較為敏感，當時身體狀況亦較差，按摩過程中偶有亂

動，如因此碰觸原告手臂或腿部並非刻意所為。按摩過程本就涉及身體接觸，不可能要求顧客全程靜止不動。僅憑此種情形或片面陳述，即認定被告構成性騷擾，顯無理由。

3.伊平均每月均有2次甚至多次前往店內接受原告的按摩服務，亦曾介紹家人前往，乃出於對原告專業之信任。原告多次為伊提供服務，雙方互動輕鬆，客觀上難以看出原告曾感受到重大不適。若原告真感到不適，按常理應有所表現或拒絕後續服務，然而事實並非如此。原告於113年2月之後，仍曾主動聯絡，詢問伊是否預約服務，並於按摩過程中分享公司於5月安排員工旅遊、騎乘大象以及家人健康治療等私人生活內容，顯示雙方互動並無顯著敵意。此等互動均係發生於000年0月0日之後，與原告所稱遭受重大精神痛苦之說顯不相符。並聲明：⑴原告之訴及假執行之聲請均駁回。⑵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：（參見本院卷一第149頁、第316頁本院卷二第75頁、第186至187頁）

㈠原告於111年8月18日經永大會館之店長黃菘澤面試通過，並於111年8月22日經黃建智複試通過，嗣於111年9月19日入職，永大會館復於111年10月8日與原告簽署勞動契約（原證2號）。

㈡原告於111年10月30日於上班路徑中發生車禍。

㈢永大會館就原告請求給付延長工時工資及國定假日未休工資合計共29,377元之部分不爭執，並同意給付（見本院卷一第149頁、本院卷二第32頁）。

㈣原告向勞保局、衛福部中央健保署請領職業傷病給付、核退醫療費用部分之金額合計為45,892元（見本院卷二第264頁）。

㈤原告及永大會館對於113年11月薪資之計算不爭執（原證15號，見本院卷二第265頁）。

㈥夏子勝於112年12月31日、113年1月27日、113年2月8日均有前往永大會館，確曾接受原告提供服務。

四、本院之判斷：

㈠原告主張依勞基法第24條、第37條及第39條請求永大會館給付其自111年10月起至113年10月止之延長工時工資、國定假日工資合計29,377元，為被告所不爭執，並表示同意給付，此部分堪認屬實，應予准許。

㈡原告主張黃建智如附表一所示之「系爭行為一至四」為職場性騷擾行為，依性別平等工作法第27條、第29條、性騷擾防治法、民法第184條第1項前、後段、第2項、第195條請求損害賠償，有無理由？如有理由，金額若干？永大會館是否應依性平法第27條、第29條規定與黃建智連帶負損害賠償責任？

1.按除法規有特別規定外，程序從新、實體從舊，為適用法規之原則，亦即權利義務本體之發生及其內容如何，均應適用行為時或事實發生時所施行法律之規定（最高法院91年度台上字第1411號民事判決意旨參照）。是以民事實體法修正時，除非法律明文規定溯及適用，否則當事人關於民事實體法權利義務，仍應依行為時法律以判斷，不受法律修正所溯及影響。查性騷擾防治法於112年8月16日經修正公布，修正前性騷擾防治法第1條規定：「為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第12條、第24條及第25條外，不適用本法之規定。」，是依該條規定，如適用性別平等工作法者，除性騷擾防治法第12條（關於廣告物等媒體不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊之規定）、第24條（關於違反第12條之處罰）、第25條（關於意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，構成性騷擾罪之規定）外，即不適用性騷擾防治法。修正後之性騷擾防治法第1條第2項亦規定「性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分

關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。」，又性別工作平等法第27條於112年8月16日以總統華總一義字第11200069341號令修正公布，並自公布日施行，原條文名稱為性別工作平等法，變更為性別平等工作法，是依法不溯及既往原則，本件原告指述黃建智附表一編號1至4之性騷擾行為，各應依其發生時間分別適用行為當時有效之性別工作平等法、性別平等工作法，合先敘明。

2.附表一編號1、2所示系爭行為一、系爭行為二部分：

⑴按本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主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。前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。再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。又第26條至第28條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，2年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾10年者，亦同。修正前性別工作平等法第12條、第27條第1項前段、第30條定有明文。準此，工作職場上無論階級及性別均應相互尊重，任何人以性或性別關係而為具有性意味或性別歧視之言詞或行為，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，不當影響工作等之性騷擾行為，應構成對工作自由及人格尊嚴之人格法益侵害之侵權行為。查原告所指系爭行為一部分，並未提出證據以實其說，黃建智亦否認之，難認原告所述可採，況原告於111年8月22日已知悉遭黃建智性騷擾，卻迄於114年4月1日始提起

本件訴訟（見本院卷一第9頁），已罹於2年時效，被告就此部分為時效抗辯，尚屬有據。是原告此部分損害賠償之主張，不應准許。

⑵原告主張系爭行為二部分，雖以其曾於113年6月間詢問同事徐○聖，請求傳訊徐○聖，然與原告主張該次性騷擾行為已時隔近1年，且徐○聖僅接受原告詢問Lumbar動作是否施作者下體部位會碰觸他人，並未親自見聞系爭行為二，尚不足證明原告指述情節屬實，無傳訊之必要。至周育德雖證述：有見過黃建智對原告做Lumbar動作，看到原告坐起來的時候表情有點奇怪，事後有問說做這個動作生殖器有需要碰觸到被施術者嗎等情。然原告原僅欲傳訊徐○聖為系爭行為二之佐證，並未提及周育德曾見聞之情，而周育德為原告之男友，卻於本件訴訟中始證述曾見聞黃建智對原告做Lumbar動作，周育德此部分證言之憑信性實屬有疑，難以逕採。再者，此部分僅有原告片面陳述，其於起訴時稱黃建智要求對原告為Lumbar喬骨動作，使原告基於黃建智為實際負責人聽從之，過程中將生殖器放置於原告腿上（參見本院卷一第11頁），嗣又改稱黃建智假借宣慰辛苦任意拍打原告臀部（本院卷二第224頁），其指述內容亦前後不符，尚難認屬實。

3.附表一編號3、4所示系爭行為三、系爭行為四部分：

⑴按修正後性別平等工作法第12條第1項、第4項明定：「本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主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。…前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之」。

⑵經查，就原告主張系爭行為三部分，經周育德證稱：去年（按：113年）5、6月期間，伊忙完工作正要進休息室，打開門的時候，...原告與黃建智側身站著靠近鐵櫃的位置，黃建智用左手抓住原告右手，黃建智右手放在原告右側腋下下面胸部外側位置，黃建智看到伊感覺嚇了一跳，...就立刻把手放下，用開玩笑口吻說這件事以後由你來做...等語（參見本院卷一第503頁），核與原告所述情節相符，堪認原告主張屬實。而腋下外側屬接近女性胸部乳房之位置，黃建智利用職務上指導之機會，以手按壓原告右腋下外側，實屬具性意味之行為，且使原告感受隱私遭侵犯之不舒服情緒，已構成修正後性別平等工作法第12條第1項所稱性騷擾。

⑶原告主張系爭行為四部分，證人黃睿麒結證稱：「有印象黃建智曾教過原告上伸動作，我在收店做最後打掃，...邊看他們想讓自己參考學習。...黃建智說上伸動作會有一個毛巾墊在被施術者與施術者之間，...黃建智希望原告的毛巾可以再摺小一點，...原告說可是我的胸部會碰到你，黃建智就說你做就對了，我就看到他們做這件事情，結果黃建智轉頭說了一句『真的碰到了』，等於原告的胸疊了比較小的毛巾，胸部就貼在黃建智的背後，原告就很生氣說『我早就說過了』...」等語（參見本院卷二第135至137頁），與原告所指情節一致相合，堪認其指述可採。黃建智雖辯稱係基於其專業及經驗為教學，惟是否構成性騷擾，在法律層面而言，應採取一般合理個人之客觀認定標準，就被害人方面，亦應重視其主觀感受之認知，而審酌前揭上伸行為發生之背景、環境、兩造之關係、行為態樣及原告之認知等，參以黃建智於行為前知悉原告已表示可能發生胸部觸碰之清況，其仍藉由職務上指導之便，執意要求原告按照其方式施作，造成與原告胸部觸碰，使原告感受冒犯及不悅情緒，事後黃建智尚對原告稱「真的碰到了」，足認黃建智係故意以上開性或性別有關而為具有性意味之言行，造成原告感受冒犯及不

舒服之情境，侵害原告之人格尊嚴，自應構成修正後性別平等工作法第12條第1項第1款所定性騷擾之行為，是黃建智所辯，並無足取。

4.原告向黃建智、永大會館請求連帶負非財產上損害賠償責任，有無理由？金額若干？

⑴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者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。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，修正後性別平等工作法第27條第1項、第29條前段定有明文。次按慰藉金之多寡，應斟酌雙方之身分、地位、資力與加害之程度及其他各種情形核定相當之數額。其金額是否相當，自應依實際加害情形與被害人所受之痛苦及雙方之身分、地位、經濟狀況等關係決定之（最高法院85年度台上字第460號判決意旨參照）。

⑵查黃建智對原告所為系爭行為三、四之性騷擾，已如前述。本院審酌黃建智為永大會館負責人之配偶，同時擔任技術長，且依證人黃睿麒、黃菘澤所述其為老闆，基於主管地位執行職務時，欠缺兩性平等與和諧之基本修養，恣意為前開具性意味之言詞與行為、造成冒犯女性工作環境之性騷擾，以致原告心靈受有相當程度之痛若，事後並無歉意；本院參考兩造身分、地位、經濟、家庭等一切情狀，認原告所主張非財產上損害賠償，應以100,000元為適當，原告逾此範圍之主張，則非可取。又黃建智係永大會館實際負責人及技術長，卻利用職務機會對原告性騷擾，原告主張永大會館應依日修正後性別平等工作法第27條第1項及第29條之規定，就上開金額負連帶賠償責任，自屬有據。再者，原告上開請求既有理由，其餘請求權（即修正後性騷擾防治法第12條、民法第184條第1項、第2項、第195條第1項）為選擇合併，本院毋庸再予審酌；原告上開請求無理由之部分，其餘請求權亦屬無理由。

㈢原告主張夏子勝如附表二所示之「系爭事件一至三」為職場

性騷擾行為，依修正後性別平等工作法第27條、第29條、性騷擾防治法第12條、民法第184條第1項前、後段、第2項、第195條請求損害賠償，有無理由？如有理由，金額若干？永大會館是否應依性平法第27條、第29條規定與夏子勝連帶負損害賠償責任？

1.系爭行為一部分：

原告主張夏子勝在二樓消費時，趁原告為其墊毛巾之際故意以頭部撞擊原告胸部，原告隨後向店長黃菘澤反應，店長消極未處理，僅表示之後不將夏子勝安排二樓等情，夏子勝及永大會館均否認上情，經傳訊證人即店長黃菘澤證稱：「...在休息室閒聊嘻笑時講過這件事，...問他們在笑什麼，原告說夏子勝有趁機摸她的屁股...我進去休息室是沒有看到原告有驚恐、害怕或難過，但我覺得很嚴重，就叫她不要再接夏子勝。...我問她為何當下不跟我說，她說她對夏先生說，夏先生說是不小心的...我告訴原告...如果下次還有同樣的行為，要當場告訴我...」等情（本院卷一第492至493頁）；證人黃菘澤所述為碰觸屁股，且原告稱夏子勝表示不小心，其陳述時亦無驚恐、害怕或難過情緒，足認尚與修正後性別平等工作法第12條所規定以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾人格尊嚴之要件均不相符；另黃菘澤上開證述，亦與原告指述夏子勝以頭部撞擊胸部之情節並不相符。又原告於起訴時原指述情節為「...於課程開始前，原告需先幫客人套腳再於頸部墊一條小毛巾，於事前準備過程中...，於原告幫夏子勝於頭部墊毛巾之際，夏子勝突然將頭抬起往原告胸部撞擊」（本院卷一第12頁）；惟其陳述屢屢變更，嗣最後陳以「前置30分鐘趴姿按摩...嗣於課程轉換姿勢，原告請夏子勝轉為正躺並套上氣壓式腳套，彎腰將其頭部抬起並墊上毛巾...」（本院卷二第240、242頁），其前陳係準備過程中，嗣卻變更為已進行30分鐘轉換姿勢，前後所述情節亦不相符，難認原告此部分主張屬

實。

2.系爭行為二部分：

原告起訴狀指稱夏子勝於按壓腿部過程中一直喊痛，要求原告握住他的手，原告拒絕，之後夏子勝要求原告小力一點，夏子勝仍藉口疼痛不斷扭動身體，過程中碰觸原告手部及大腿。當天課程結束後，原告向店長黃菘澤反應等情（本院卷一第12至13頁）；惟原告嗣後改稱「仰躺腿部油壓時，夏子勝以感覺冷要求拉起簾子，旋以右腿髂脛束（大腿外側）緊繃要求原告加強施力，復於原告著手油推時誇張高喊疼痛，並強行抓握原告之手，經原告即刻甩開，表明放輕力道，夏子勝仍出言問『可不可以握住你的手』...原告當下回絕握手並採取防禦姿態後退，夏子勝無視拒絕，持續扭動身體靠近，藉由雙手揮舞，利用狹窄空間多次碰觸原告左手臂及左大腿根部...」等情（本院卷二第245至246頁），觀其前後指陳內容多處並不一致，其先陳述扭動身體碰觸原告，嗣則變更為除扭動身體靠近原告外，並揮舞雙手碰觸原告，難認其所述屬實。又綜合原告所陳情節，縱係屬實，亦可能係夏子勝因按摩疼痛而有身體扭動情節，因此碰觸原告手臂與大腿外側部位，尚難認屬性要求或具有性意味之言行。況該次按摩地點在永大會館一樓，果夏子勝高喊或強行抓握原告手臂，極易引起其他人注意，以此方式為性騷擾亦違反常情；而原告復指陳當日按摩結束曾向黃菘澤反映，然黃菘澤則證述：「原告說她在服務夏子勝的時候，夏子勝請原告教他做健身的動作，...原告說請夏子勝下樓讓黃建智教...原告反應與夏子勝有關的就這二次」等語（同上卷第492至493頁），是以原告所稱其當場向黃菘澤反應一情，難認屬實。

3.系爭行為三部分：

原告於起訴狀指陳：服務過程中夏子勝不斷假借按摩酸痛，而扭動身體故意碰觸原告之手臂及大腿（本院卷一第13頁）；嗣又改稱：夏子勝突然自床位猛然「坐起」，直接伸手強行抓住原告之前臂並要求原告靠近服務...多次碰觸手

背、大腿外側等情（本院卷二第241、249、251頁）；觀其前後指述情節完全不相符，參以原告於當日於夏子勝之診斷表上「施作」欄註記「右手腕痛」（同上卷第179頁診斷表），夏子勝既有此情況，是否可能伸手強抓原告前臂亦屬有疑，原告此部分之主張亦難認可採

4.綜上，原告主張夏子勝對其實施附表二所示3件性騷擾行為，均無足採。原告依修正後性別平等工作法第27條、第29條、性騷擾防治法第12條、民法第184條第1項前、後段、第2項、第195條請求損害賠償，為無理由；其請求永大會館依性別平等工作法第27條、第29條規定與夏子勝連帶負損害賠償責任，亦無理由，均不應准許。

㈣原告主張永大會館未採取積極有效之糾正及補救之措施，依性別平等工作法第28條、第29條請求永大會館給付非財產上損害賠償，有無理由？金額若干？

1.按「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：（一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。（二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。（三）對性騷擾事件進行調查。（四）對行為人為適當之懲戒或處理。二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：（一）就相關事實進行必要之釐清。（二）依被害人意願，協助其提起申訴。（三）適度調整工作內容或工作場所。（四）依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。」、「受僱者或求職者因雇主違反第13條第2項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。」、「前3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。」性別平等工作法第13條第2項、第28條、第29條分別定有明文。

2.經查，永大會館店長黃菘澤於112年12月之後曾得知原告陳述遭夏子勝摸屁股，即主動告知原告不要再服務夏子勝，安排由其他老師服務，但原告又主動表示願意服務夏子勝，黃菘澤為顧及原告之意願及預防再次發生性騷擾，即將夏子勝之服務安排在一樓，也在夏子勝之顧客表上註記「以安排1樓為主」，業經黃菘澤證述綦詳，並有顧客諮詢溝通表在卷可佐（見本院卷一第492至493頁、第497頁、本院卷二第177頁），足認已採取預防原告受性騷擾情形再度發生而調整工作內容或場所；雖原告並未提起申訴，然基於性別平等工作法之立法精神為保護員工免受干擾及主動消弭敵意工作環境（參酌該法第1條），永大會館仍應依該法第13條第2項第2款規定就事實進行必要之釐清，詢問其意願是否提起申訴，或轉介諮詢等必要服務，然均未為之，違反上開規定；另關於遭原告黃建智性騷擾部分，經黃菘澤證述係於113年11月26日之後，原告以電話聯繫方式告知有遭黃建智碰觸胸部情事，未陳述具體情節，但黃菘澤僅告知原告會向負責人反應，因原告未繼續到班，並未為任何處置，僅有向黃建智反應等節（本院卷一第489、495、498頁），原告雖亦未表達是否申訴，然永大會館並未依前揭條款規定就相關事實進行必要之釐清，亦未詢問其意願協助是否申訴或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務等，難認有為該條之立即有效之糾正及補救措施，永大會館應有違性別平等工作法第13條第2項之規定。而原告就永大會館所為違反性別平等工作法第13條第2項之規定部分，主張因而受有精神上即非財產上損害，本院認為永大會館知悉夏子勝性騷擾事件後未完整提供補救措施，另知悉黃建智性騷擾行為後則毫無作為，未依前開規定採取立即及有效之糾正措施，自有違反前述規定之消極不作為，致使原告受有精神上痛苦之程度等情，斟酌加害人與被害人雙方之身分、資力與加害程度，及其他各種情形核定之。所謂「相當之金額」，應以實際加害情形及被害人之身分地位與加害人經濟狀況等關係定

之，認原告依性別平等工作法第28條、第29條規定請求永大會館給付非財產上損害賠償以100,000元為適當，逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

㈤原告於111年10月30日因車禍事故而生之傷害是否屬於職業災害？原告依勞基法第59條第1款、第2款請求永大會館給付醫療費用補償115,340元、原領工資補償129,130元，有無理由？

1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依勞基法第59條規定負補償責任，遍觀該法未就「職業災害」為定義性規定，參以職業安全衛生法（下稱職安法）第2條第5款針對職業災害規定為「因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡」。即需因雇主可控制之勞動場所相關危害，所致勞工之疾病、傷害、失能或死亡，始得認屬職業災害。至於勞工保險條例第34條第2項及勞工職業災害保險及保護法第27條所授權制訂之勞工職業災害保險職業傷病審查準則第4條第1項，雖規定「被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事2份以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，『視為職業傷害』」，然勞工職業災害保險之性質屬公辦保險之規定，立法制度上為給予投保之勞工較多保障，乃以「視為」職業傷害之方式行之，惟並不影響此部分上下班途中交通風險無法由雇主控管之事實，既非雇主所得控管，責令雇主補償自非合理，當不得比照上開審查準則之規定，於法無明文情形遽擬制將非雇主得支配管控之上下班途中發生交通事故所致之傷害、失能或死亡，亦視為勞動基準法所規範之職業災害範疇。

2.本件原告係主張於上班通勤途中發生事故受傷，而依勞基法第59條規定，請求雇主即被告補償醫療費用、醫療期間不能工作之原領工資，惟如上述，勞工上下班途中發生交通事故

所致之傷害，非屬職業災害之範疇，則原告自不得依同條第1、2款之規定，請求被告補償醫療費用及醫療期間之原領工資，則原告請求永大會館補償醫療費用115,340元、原領工資129,130元，均無理由，不應准許。

㈥末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，年息為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。本件原告請求黃建智及永大會館所為損害賠償，係以支付金錢為標的，無確定期限，又未約定利率，是原告請求給付各自起訴狀繕本送達翌日起即114年6月14日（見本院卷一第143、145頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息，核屬有據，亦應准許。

五、綜上所述，原告依勞基法第24條、第37條、第39條請求永大會館給付29,377元，及依性別平等工作法第28條、第29條之規定，請求永大會館給付100,000元；另依性別平等工作法第27條、第29條請求永大會館與黃建智連帶給付100,000元，及均自114年6月14日起至清償日止，各按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，均應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，本院茲一併予以駁回，附此敘明。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　17　　日

勞動法庭　　法　官　薛嘉珩

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　　115　　年　　7　　月　　17　　日

書記官　馮姿蓉

附表一：黃建智對原告所為之行為

| 編號 | 時間地點 | 行為 |
|---|---|---|
| 1 | 111年8月22日，在永大會館二樓 | 黃建智藉幫原告複試之際，要求對原告為Lumbar之喬骨動作，黃建智於過程中將其生殖器放置於原告腿上。（下稱系爭行為一） |
| 2 | 112年7月中到月底之間，在永大會館二樓 | 黃建智再次要求對原告為Lumbar之喬骨動作，黃建智再次於過程中將其生殖器放置於原告大腿上，並大力拍打原告屁股，指責原告太誇張。（下稱系爭行為二） |
| 3 | 113年5月至6月間，在永大會館一樓員工休息室 | 黃建智假藉指導原告喬身體之名義，要求原告挺胸，強行舉起原告右手，按摩原告右側乳房外側位置，不顧原告之掙扎與明示拒絕「不要按」，持續強制按壓，直至同事周育德工作提前結束準備休息時撞見，黃建智始因驚嚇而收手。（下稱系爭行為三） |
| 4 | 113年8月至9月左右近下班時 | 黃建智藉指導原告整體平衡動作（下簡稱「上伸動作」）之名義，要求原告對黃建智為上伸動作，黃建智要求原告將毛巾摺至最薄，並無視原告表示倘這樣將導致其胸部會接觸到黃建智之疑慮，直接以負責人之權威命令原 |

| | | |
|---|---|---|
| | | 告：「我叫你做就對了」，使原告不得不配合之，導致原告胸部直接貼近其背部，施作後黃建智戲稱「你的胸部還真的會碰到」。（下稱系爭行為四） |

## 附表二：原告指述夏子勝之性騷擾事件

| 編號 | 時間地點 | 行為 |
|---|---|---|
| 1 | 112年12月31日下午16時至17時30分許，在永大會館二樓按摩床 | 夏子勝點名原告服務，於原告彎腰欲以雙手將夏子勝頭部抬起並墊毛巾之際，夏子勝突然將頭向上抬起，直接撞擊原告之胸部。（下稱系爭事件一） |
| 2 | 113年1月27日下午17時許，在永大會館一樓簾子床 | 夏子勝於原告施作大腿部位時，假借疼痛高喊，藉故握住原告的手不放，而遭原告甩開，夏子勝仍持續刻意扭動身體靠近，並利用狹窄空間限制，多次揮舞雙手碰觸原告左手臂及左大腿根部（下稱系爭事件二） |
| 3 | 113年2月8日下午16時許，在永大會館一樓開放式床位 | 夏子勝再次至永大會館消費並指名由原告服務，於原告為其施作腿部油壓時，猛然從床位坐起，直接伸手強行抓住原告之前臂，要求原告靠近，經原告警告再亂動碰觸即停止施作，夏子勝仍持續藉故扭動身體，並多次揮動手不碰觸原告之手臂及大腿外側。(下稱系爭事件三) |