

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第248號

原告 A女 年籍詳卷

訴訟代理人 李璇辰律師

陳鈺盛律師

被告 唐學誠

訴訟代理人 程居威律師

華育成律師

邱靖棠律師

上一人

複代理人 姚妤嬋律師

被告 臺銀人壽保險股份有限公司

法定代理人 張志宏

訴訟代理人 葉建廷律師

張佳容律師

洪振騰律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年4月28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、程序事項：

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（下稱性騷法）第10條第6項定
有明文。查本件原告起訴主張之原因事實，涉及工作場所性
騷擾行為，依前揭規定，法院不得揭露原告之真實姓名及住
所、職稱等足以識別其身分之資訊，合先敘明。

01 貳、實體事項：

02 一、原告主張：

03 (一)原告任職於臺銀人壽保險股份有限公司（下稱臺銀人壽），
04 在業務部展業科擔任約聘助理壽險管理師。A O 3 為展業科
05 科長，為原告之直屬主管，對原告有職務上之指揮監督權限
06 及權勢地位。原告於民國111年9月間協助其他同事向臺銀人
07 壽爭取工作權益後，A O 3 知悉後心生不滿，遂開始於工作
08 上多方刁難原告。原告於111年9月底向當時工會理事長、勞
09 工董事及直屬主管吳姓經理提出陳情，然A O 3 得知後，非
10 但未改善，反而對原告施以孤立、排擠等行為，致原告長期
11 處於焦慮、不安及恐懼之中。自110年10月起，A O 3 更利
12 用其對原告之指揮監督權限，以及雙方於工作場域中高度互
13 動、頻繁接觸之機會，持續對原告實施言語及肢體上之性騷
14 擾行為（詳如附表所示）。因遭受A O 3 前述長期職場霸凌
15 及性騷擾行為，原告身心狀況嚴重受創，出現自責、憂鬱、
16 莫名哭泣、缺乏安全感、害怕肢體接觸及失眠等症狀，並多
17 次前往精神科就診。另於113年11月4日，A O 3 指派原告辦
18 理吳姓男性客戶之訪問報告，要求原告於夜間前往客戶家訪
19 問，原告遂向A O 3 表示其人身安全有重大疑慮，並建議改
20 於正常上班時間處理，惟A O 3 仍執意命原告晚間親赴客戶
21 住處，原告因此被迫於同年11月8日晚間10時前往客戶住處
22 執行訪問作業。A O 3 罔顧原告之人身安全，且原告確有於
23 夜間工作加班之事實，惟A O 3 卻要求而不得核報加班，A
24 O 3 之要求已違反勞動基準法（下稱勞基法）保障勞工安全
25 及人格尊嚴之雇主照護義務，亦再次構成對原告職場霸凌。

26 (二)原告因長期遭受A O 3 之職場霸凌行為，遂於113年11月22
27 日向臺銀人壽所屬之集團母公司臺灣金融控股股份有限公司
28 （下稱臺灣金控公司）提出申訴，嗣經臺灣金控公司於同年
29 12月2日移交臺銀人壽處理。惟臺銀人壽於接獲申訴後，並
30 未即時採取適當之保護措施，包括職務調整、加害人隔離、
31 主動關懷、提供外部諮詢資源、協助原告保全證據及檢討工

01 作場所安全等措施，顯未善盡雇主保護照顧義務。又原告於
02 接獲職場暴力調查會議通知後，得知A O 3亦將出席會議，
03 因而恐慌發作、情緒失控，然仍強忍情緒，於同年12月25日
04 調查會議中，詳述其長期遭受A O 3性騷擾甚至猥褻之經
05 過，並製作「性騷擾言詞申訴紀錄」，足認臺銀人壽至遲於
06 113年12月25日，已正式知悉原告提出之性騷擾申訴。依

07 「臺銀人壽員工執行職務遭受不法侵害預防計畫」，臺銀人
08 壽於知悉性騷擾申訴後，應依「工作場所性騷擾防治、申訴
09 及懲戒處理要點」進行處理，然臺銀人壽竟未依規範啟動相
10 關調查及保護程序，顯有重大疏失。其後，臺銀人壽就原告
11 所提出之職場霸凌申訴，亦未進行實質調查，僅流於形式召
12 開會議，即率然作成申訴不成立之結論，且臺銀人壽未確實
13 遵守保密原則，致原告遭其他同事冷眼對待及言語奚落，造
14 成原告二度傷害。更有甚者，針對原告提出之性騷擾申訴，
15 臺銀人壽竟完全未予處理，顯已違反其內部「工作場所性騷
16 擾防治、申訴及懲戒處理要點」，並違反性別平等工作法
17 （下稱性平法）、性騷法及工作場所性騷擾防治措施準則等
18 相關規範。

19 (三)原告所受身心創傷，直至114年4月時仍達情緒緊繃狀態，經
20 診斷有「混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症」，需服用藥物
21 並持續追縱治療，受有非財產上損害。爰依民法第184條第1
22 項、第195條第1項、性騷法第12條、性平法第27條第1項、
23 第5項、第29條等規定，請求A O 3賠償精神慰撫金。臺銀
24 人壽在接受原告之申訴後，未立即採取適當之保護措施，亦
25 應依民法第188條、性平法第27條第1項、第2項、第29條、
26 第13條第2項、第28條、民法第184條第2項等規定負連帶賠
27 償責任等語。

28 (四)並聲明：1.被告應連帶賠償原告新臺幣（下同）100萬元，
29 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
30 之利息；2.願供擔保請准宣告假執行。

31 二、被告答辯：

01 (一)A 0 3：原告主張A 0 3於擔任原告主管期間，長期對其有
02 職場霸凌及職場性騷擾之行為，惟原告主張之事項，多無特
03 定人、事、時、地、物，於申訴期間亦無提出相關證據，顯
04 有可疑。且原告所主張事件，均已經臺銀人壽依相關法令等
05 組內、外部調查委員予以調查，並作成職場不法侵害、職場
06 性騷擾均不成立之結果，難認原告主張有理由。又A 0 3於
07 得知原告向公司提出職場性騷擾申訴後，便未曾再指派任何
08 業務予原告，或跟原告有任何接觸，以避免原告有所誤會，
09 並自114年1月3日起，A 0 3於業務上已經完全與原告切
10 割，加上工作地點亦已於114年4月28日改調至臺中分公司，
11 A 0 3均配告公司之指示與安排，想像上應無再令原告有感
12 到恐懼、害怕之可能等語。

13 (二)臺銀人壽：原告分別於113年11月22日與同年月25日，向臺
14 灣金控公司與行政院財政部（即臺灣金控公司之股東）提出
15 申訴，稱其於工作中遭受A 0 3強制超時工作、拒絕受理申
16 報加班及不友善態度等不法侵害行為（下稱「職場不法侵害
17 案」），嗣於113年12月25日職場不法侵害案之調查過程
18 中，原告暨其所委任之代理人另再以口頭之方式，向該案之
19 調查人員表達原告於工作中尚有遭A 0 3以言詞等方式為職
20 場性騷擾（下稱「職場性騷擾案」）。聞悉此節，臺銀人壽
21 立刻依相關法令及公司內部規章報請內部簽呈，並於113年1
22 2月27日正式成立職場性騷擾案之專案調查小組，隨後於同
23 年月30日一方面調整A 0 3之職務，使其與原告不具隸屬關
24 係，其後更於114年1月3日完成座位調整隔離申訴之雙方，
25 另一方面亦完成向主管機關之通報，就職場性騷擾案，亦分
26 別於114年2月5日與同年3月26日再向原告提供相關轉介資
27 訊。惟上揭職場不法侵害案及職場性騷擾案，經臺銀人壽所
28 委聘之內部及外部獨立委員行多次調查及審議程序後，最終
29 均未有發現任何直接與間接事證而認定申訴不成立。雖前揭
30 二案經認定申訴不成立，臺銀人壽仍考諸同仁間日常相處融
31 洽度，以及原告與A 0 3之職階差異，再於114年4月進一步

01 將A03之轉派至臺中分公司任職，以圖最大化照護原告之
02 工作感受。嗣原告對職場性騷擾案之調查程序及結果不服，
03 於114年4月1日向臺北市政府勞動局提起臺銀人壽違反性平
04 法第13條第2項之申訴，惟經該局認定，臺銀人壽就職場性
05 騷擾案業已採取立即有效之處理措施，且除依法展開調查
06 外，另有提供優於法令之諮詢、轉介協助，同時於經充分審
07 酌各方陳述、說明資料並經調查有利不利之證據後，始在事
08 證明確之情形下做成申訴不成立之認定，故臺銀人壽並無違
09 反上揭性平法規定之情形等語置辯。

10 (三)被告均聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如受不
11 利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

12 三、兩造不爭執事項：（見本院卷二第77至78頁）

13 (一)原告於76年7月21日起就任臺銀人壽之約聘人員，並於104年
14 8月24日起調任業務部展業科，擔任約聘助理壽險管理師。

15 A03則係於106年9月28日起任職臺銀人壽之業務部，嗣升
16 任至業務部業務規劃科之科長，並於107年12月28日至114年
17 1月2日之期間兼任原告所屬科別之直屬主管職務。

18 (二)原告分別於113年11月22日、25日向臺銀人壽所屬之集團母
19 公司臺灣金控公司、行政院財政部提出職場不法侵害申訴。

20 （見本院卷一第135至138、141至150頁）

21 (三)原告復於113年12月25日再以口頭之方式，向前開職場不法
22 侵害案之調查人員表達原告於工作中尚有遭A03以言詞等
23 方式為職場性騷擾，臺銀人壽遂於113年12月27日成立職場
24 性騷擾案之專案調查小組，並於同年月30日調整A03之職
25 務為免兼展業科科長，並於114年1月3日調整座位。（見本
26 院卷一第151至155、157至158、159頁）

27 (四)上開職場不法侵害案及職場性騷擾案經被告內部調查後，被
28 告分別於114年1月及3月間以函文通知原告上開申訴均不成
29 立。（見本院卷一第65至67、165至166、247至252頁）。

30 (五)原告於114年4月1日向臺北市政府提出申訴，經認定臺銀人
31 壽並未違反性別平等工作法第13條第2項規定。（見本院卷

01 一第169至179頁)

02 四、得心證之理由：

03 (一)原告主張111年9月間、113年11月間A O 3之行為構成職場
04 霸凌，有無理由？

05 1.按因故意不法侵害他人權利者，負損害賠償責任；不法侵害
06 他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不
07 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
08 害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項前段、第
09 195條固分別定有明文。惟按當事人主張有利於己之事實
10 者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有
11 明文。故原告主張損害賠償者，自須就被告有因故意，不法
12 侵害原告之權利，及原告受有損害，並二者之間之相當因果
13 關係負舉證責任。

14 2.原告主張111年9月間A O 3在工作上對原告多所刁難，因此
15 自112年10月起數次至醫院精神科看診等語，並提出國泰醫
16 療財團法人國泰綜合醫院（下稱國泰醫院）門診病歷紀錄為
17 證（見本院卷一第23至31頁）。惟原告就其於111年9月間如
18 何遭受刁難等，僅略稱：就同一份公文反覆以標點符號、行
19 距等細節為由退件，致原告須重複修改達十餘次；刻意排除
20 原告參與相關會議，卻仍要求原告整理會議進度及成果；就
21 原告負責聯繫之保險通路業務，刻意略過原告直接與通路公
22 司聯繫，並於公務拜訪或例行送禮時排除原告參與；平時對
23 原告刻意忽視，惟遇重大客戶糾紛或客戶向主管機關申訴
24 時，則將責任推由原告承擔；另於不應退費予保險客戶之案
25 件中，因客戶施壓，即要求原告配合辦理退費等語（見本院
26 卷一第10頁），然就具體事件發生之時間、地點、過程等，
27 均無實質論述或說明，難認原告已特定此部分主張之侵害行
28 為。而原告提出之國泰醫院門診病歷，所載之看診日係自11
29 2年下旬起，與原告主張A O 3於111年9月間之行為時點相
30 去甚遠，又上開病歷雖記載「自述兩年前主管性騷/霸
31 凌…」，「不只做自己份內工作，但是上司就是會用不同地

01 方式職權霸凌。孤立自己…」等語，然此部分均係病患即原
02 告之主訴，且原告之精神、焦慮等原因與A 0 3或臺銀人壽
03 之何等行為是否有因果關係等節，未見原告有具體說明或舉
04 證，此部分尚難認原告已盡其舉證責任。

05 3.關於原告主張A 0 3要求其於113年11月8日晚上10點至客戶
06 處拜訪，造成其身心受損之情事等語，A 0 3則抗辯原告從
07 未告知A 0 3其將於晚上10點辦理約訪等語。依臺銀人壽新
08 竹分公司便箋、新竹分公司同仁與A 0 3間電子郵件、A 0
09 3與原告間電子郵件（見本院卷一第111頁、第221至227
10 頁），可知該次生存調查作業係由臺銀人壽新竹分公司委請
11 總公司業務部協助約訪保戶，A 0 3評估後指示原告負責該
12 案生存調查，並無限制原告完成期限，而依原告在便箋上之
13 手稿記載（見本院卷一第111頁），原告與客戶聯繫結果為1
14 13年11月10日客戶會回台北，並未記載僅能於晚點10點約
15 訪。由上觀之，A 0 3在原告與客戶間溝通、協調之過程中
16 並無介入，亦無證據顯示原告曾經詢問A 0 3是否轉由其他
17 分公司進行訪問，是原告主張A 0 3要求其於113年11月8日
18 晚上10點至客戶處拜訪，並拒絕原告轉由高雄分公司辦理之
19 請求等語，尚難憑採。原告復自承其同年11月11日休假出國
20 （見本院卷一第12頁），足見原告應係因自行有休假之需
21 求，而與客戶更改時間，難認A 0 3對此均已知悉而有何責
22 任，原告前揭主張，難認有據。

23 4.原告復主張其於113年11月8日晚間至客戶處約訪，欲填報加
24 班時數，卻遭A 0 3指示不得申報加班，改成填寫公事外出
25 單等語。A 0 3答辯略以：其已經跟原告說明過，因加班申
26 請之流程較為繁瑣、冗長，需經理簽核，A 0 3始詢問原告
27 是否改填寫行政流程較為簡便之公事外出單，並經原告同意
28 後才辦理，此舉係出於良善，並非刁難原告等語。依臺銀人
29 壽提出之工作規則、逾時工作報酬支給要點暨附件表單（見
30 本院卷一第235至245頁），原告於113年11月8日晚間進行客
31 戶訪問，可填寫「逾時工作申請表」及「辦公場所外逾時工

01 作簽到簽退表」等文件後，申請核發加班費或補休。依原告
02 實際上填寫之公事外出單（見本院卷一第35頁），原告亦可
03 向臺銀人壽申請核發加班費或補休，是A 0 3抗辯申請加班
04 與填寫公事外出單所獲得之加班費或補休權益均屬同一等
05 語，尚非無憑，由此尚難認A 0 3此一行為係刻意刁難原告
06 或構成職場霸凌。準此，原告主張111年9月間、113年11月
07 間A 0 3之行為構成職場霸凌，難認有據。

08 (二)原告主張A 0 3有附表行為，並構成職場性騷擾，有無理
09 由？

10 1.原告雖主張A 0 3自110年10月起，不斷利用其與被告職務
11 上之指揮監督關係，以及工作場域高度互動、頻繁接觸之機
12 會，對原告為如附表所示之言語上及肢體上性騷擾行為等
13 語。然細繹附表之內容，就具體事件發生之時間、地點、過
14 程等均未實質論述或說明，實難認原告所主張之事件已足
15 特定。

16 2.原告主張A 0 3於112年至113年間乘坐公務車時，曾有如附
17 表編號5、6所示「將其右大腿貼近碰觸原告左側身體」（下
18 稱「行為1」）、「撫摸男性司機A 0 1之胸部及乳頭，並
19 稱『他都可以讓我摸』，過程中持續對原告帶著性意味之微
20 笑」（下稱「行為2」）及「A 0 3對原告講低俗笑話，接
21 著撫摸司機A 0 1胸部、下體跟屁股，再看著原告稱『他
22 （A 0 1）都這麼興奮了…』」（下稱「行為3」）等行
23 為，然關於行為1，證人A 0 1證稱：「沒有，112年至113
24 年我就是首長駕駛，專載首長…不可能載到他們」等語（見
25 本院卷一第288頁）；關於「原告有無跟被告A 0 3跟總經
26 理一起上過車」，證人A 0 1回覆：「沒有，只有A 0 3被
27 叫上車過…原告沒有跟總經理一起搭車」等語（見本院卷一
28 第291頁）。證人A 0 1經詢及A 0 3對於其是否有行為2及
29 行為3等行為時，證稱：「沒有，112年間也不可能，A 0 3
30 從來沒有摸過我的胸部，頂多拍肩或搭肩」、「…這個時間
31 點就不可能，不管時間的話，A 0 3也沒有在車上講過黃色

01 笑話，也沒有摸過我的胸部等部位」等語（見本院卷一第28
02 8頁）。證人A 0 1更明確證稱其於擔任公務車司機期間，
03 未曾看過A 0 3曾對原告做出任何具有性意味之行為或言論
04 （見本院卷一第289頁），亦未曾看過A 0 3曾對任何同仁
05 為任何肢體接觸（見本院卷一第287頁）。是依證人A 0 1
06 於本院審理時之證述，其於112年至113年間乃係專責載運臺
07 銀人壽首長（即董事長或總經理）之司機，原告及A 0 3自
08 始即無同時乘坐其所駕駛之公務車之可能；復依證人A 0 1
09 之證述，A 0 3亦未曾對其為任何拍肩或搭肩以外之肢體觸
10 碰，更無對任何同仁做出任何性意味之言論或行為，而原告
11 亦未提出其他佐證以實其說，其主張尚難憑採。

12 (三)原告請求被告連帶給付100萬元精神慰撫金，有無理由？

13 1.原告主張111年9月間、113年11月間A 0 3之行為構成職場
14 霸凌，以及A 0 3有附表行為而構成職場性騷擾等語，並無
15 理由，業如前述。又原告先前提出之職場不法侵害案及職場
16 性騷擾案，經被告內部調查後，申訴均不成立，被告並於11
17 4年1月及3月間以函文通知原告（見本院卷一第65至67、165
18 至166、247至252頁），且原告於113年12月25日提出職場性
19 騷擾案後，臺銀人壽隨即於同年月27日成立職場性騷擾案之
20 專案調查小組，並於同年月30日調整A 0 3之職務為免兼展
21 業科科長，於114年1月3日調整座位（見本院卷一第151至15
22 5、157至158、159、253至259、299至317頁），足見臺銀人
23 壽已於事發後立即進行調查，並以業務需要為由調動A 0 3
24 之職務、調整座位，可認臺銀人壽已採行有效隔離之措施，
25 且善盡雇主之注意義務。準此，原告請求被告連帶給付100
26 萬元精神慰撫金，應屬無據。

27 2.原告雖主張臺銀人壽並未提出職場不法侵害案及職場性騷擾
28 案之調查過程，然臺銀人壽已提出職場不法侵害案及職場性
29 騷擾案之訪談會議、申訴評議會議等紀錄（見本院卷一第32
30 1至391頁、卷二第41至66頁），所提供之內容雖有部分涉及
31 同仁個資而有遮隱，然係屬合理範圍，無礙整體內容呈現，

01 足認臺銀人壽上開調查程序均合法有據，並無違反程序或未
02 詳加調查之情事。針對上開會議紀錄錄音檔，臺銀人壽並提
03 出光碟予本院（見本院卷二第69頁、光碟置於卷外資料
04 袋），經核對與上開面談紀錄之內容大致相符（見本院卷二
05 第76頁）。臺銀人壽雖未提出錄音檔予原告，然錄音檔之訪
06 談、會議內容與聲紋特徵均可特定受訪談人或與會者之人別
07 身分，受訪談人身分資訊遭洩漏後，可能受有不可回復之損
08 害，是臺銀人壽並未提供錄音檔予原告，並於書面證據資料
09 為適當遮隱，應屬合理必要之遮隱，原告仍可對上開會議紀
10 錄為訴訟上攻擊防禦，自無違反原告訴訟權保障之情。

11 3.原告雖請求臺銀人壽提出其執行「不法侵害預防計畫」之執
12 行紀錄、「風險評估表」、「不法侵害事件調查處理流
13 程」，惟上開文件均係各部門主管針對員工日常工作環境辨
14 識潛在之職場不法侵害，事前加以通案性防堵，並未涉及個
15 別員工或個案之評估，與本件原告是否受A03職場性騷擾
16 或職場不法侵害等事實並無關連，難認有調查必要性。原告
17 另請求傳訊證人賴慧文、邱奕淦、曾小玲，然原告僅說明邱
18 奕淦、曾小玲為其友人，曾聽聞原告抱怨或哭訴等語，然其
19 等並非事發當時有所見聞之人，難認有傳喚之必要。又原告
20 僅稱賴慧文對於臺銀人壽公司職場文化、原告與A03間互
21 動有所見聞，然並未說明證人見聞原告本件主張之何項事
22 件，亦難認有調查必要，併此敘明。

23 五、綜上所述，原告依民法第184條第1項、第195條第1項、性騷
24 法第12條、性平法第27條第1項、第5項、第29條等規定，請
25 求A03賠償精神慰撫金，並請求臺銀人壽依民法第188
26 條、性平法第27條第1項、第2項、第29條、第13條第2項、
27 第28條、民法第184條第2項等規定負連帶賠償責任，請求被
28 告連帶賠償100萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
29 止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
31 核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 115 年 5 月 26 日

03 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

04 以上正本係照原本作成。

05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 115 年 5 月 26 日

08 書 記 官 林 政 彬

09 附表：

10

編號	時間	行為
1	110年10月起	A 0 3 經常以令人感到不舒服之視線，凝視原告之胸部、大腿、隱私部位。交代工作事項時刻意用肢體碰觸原告胸部、手臂、背部、大腿、臀部等部位。並常向原告表露低俗且帶有性意味之黃腔笑話。
2	111年年底起至113年間	A 0 3 於辦公室時以肢體數度在無必要情況下觸碰原告手臂與大腿。A 0 3 並曾經緊盯原告大腿，再說「妳人大腿好白」、「你要多穿短褲」等語。
3	113年年初	A 0 3 以教導原告電腦操作為由，雙手環繞原告，將原告困在椅子上，手臂碰觸原告胸部。
4	112年至113年間	坐公務車時，A 0 3 會直接將其右大腿貼近碰觸原告左側身體；業務餐會時，A 0 3 毫不避諱將其大腿直接貼著原告大腿。
5	112年間	A 0 3 與原告一同搭乘公務車時，A 0 3 刻意撫摸男性司機A 0 1 胸部及

		乳頭，並稱「他都可以讓我摸」，過程中持續對著原告帶著性意味之微笑。
6	112年間	其中一次與A 0 3等待共乘公務車時，尚有吳龍欣科員在場，A 0 3對原告講低俗黃腔笑話，接著撫摸司機A 0 1胸部、下體與屁股，再看著原告稱：「他（A 0 1）都這麼興奮了…」