

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第367號

原告 A女 (姓名年籍地址詳卷)

訴訟代理人 鄭才律師

複代理人 陳昆鴻律師

被告 信義房屋股份有限公司

法定代理人 周耕宇

訴訟代理人 林邦彥律師

郭亮好律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國115年6月3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：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴時訴之聲明第1項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）100萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院卷第9頁）；嗣於民國115年1月29日具狀將訴之聲明第1項變更為：請求被告給付800萬元，及自民事變更聲明暨準備狀繕本送達翌日起（即115年1月30日）至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院卷第115頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，應予准許。

二、又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。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。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告原任職於被告長春吉林分店，訴外人林奕廷為該分店之店長，林奕廷於民國111年8月9日14時許，邀約原告及其他同事至KTV唱歌，詎林奕廷於當日14時至18時間之某時許，強拉原告至其座位旁，將手伸進原告衣服內撫摸原告胸部數次（下稱系爭性騷擾行為），對原告強制猥褻得逞，經本院113年度侵訴字第75號判決林奕廷犯強制猥褻罪確定，足見其已構成職場性騷擾，而被告身為林奕廷之雇主，疏未注意定期對分店進行性別工作平等事宜之宣導，未採取適當措施防止職場性騷擾之發生，放任林奕廷對原告為強制猥褻行為，已損害原告人格尊嚴且情節重大，原告得依民法第184條第1項前段、第188條、性別工作平等工作法（下稱性平法）第27條第1項規定，請求被告賠償非財產上損害400萬元。

(二)被告於知悉林奕廷對原告為系爭性騷擾行為後，並未依被告過往流程及規範，將林奕廷所為之系爭性騷擾行為於公司公告，亦未即時採取立即有效之糾正及補救措施，致原告長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，迫使原告不得已向被告提出離職，造成原告莫大痛苦，原告得依民法第184條第1項前段、第195條、性平法第13條第2項、第28條、第29條規定，向被告請求非財產上損害賠償400萬元等語。

(三)並聲明：1. 被告應給付原告800萬元，及自民事變更聲明暨準備狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2. 願供擔保，請准宣告假執行。3. 被告應將本件確定判決書張貼於信義房屋長春吉林分店公佈欄。

二、被告則以：

(一)就原告主張林奕廷系爭性騷擾事件之侵權行為部分，原告已與林奕廷達成和解，並已拋棄其餘請求，依不真正連帶之法

01 理，已同時免除被告之責任，原告所受損害亦已因林奕廷給
02 付300萬元和解金而獲填補，且被告於事前亦已盡力防止仍
03 不免系爭性騷擾行為之發生，依性平法第27條第1項但書、
04 民法第188條第1項但書規定，亦不負賠償責任。又系爭性騷
05 擾事件係發生於000年0月0日，原告當下即已清楚認知侵權
06 行為之發生，卻遲於114年9月9日始提出本件訴訟，已逾2年
07 之消滅時效，是原告自不得向被告請求損害賠償。

08 (二)就原告主張被告於知悉系爭性騷擾事件後，未即時採取有效
09 之糾正及補救措施部分，被告於事前即已將對內部員工之工
10 作規則、獎懲辦法、性騷擾防治措施等規章，於公司內網揭
11 示，於分店內亦有張貼防止性騷擾相關公告，並對員工進行
12 教育訓練。而於112年11月10日被告之區主管知悉系爭性騷
13 擾事件後，即向原告說明職場性騷擾之申訴管道、確認其申
14 訴意願，並進行原告與林奕廷之隔離措施、對原告申訴之性
15 騷擾事件進行調查、給予原告協助方案、在性騷擾調查過程
16 中，認定林奕廷嫌疑重大，即對其進行停職處分、對於系爭
17 性騷擾事件發送調查結果函並進行相關懲處、針對性騷擾進
18 行內部宣導，是被告就系爭性騷擾事件之發生，無論是事前
19 預防、原告提出申訴時採取有效之糾正及補救措施，以及事
20 後加強教育訓練，均已依相關規定執行，並無任何違法之
21 處，原告向被告請求高額賠償顯無理由等語置辯。

22 (三)並聲明：1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。2. 如受不利之
23 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

24 三、兩造不爭執事項（本院卷第149-151頁、第332頁）：

25 (一)原告自106年8月2日任職於被告，擔任業務人員，自109年1
26 月調任至長春吉林分店，斯時分店店長為林奕廷。

27 (二)原告於112年11月10日向區主管提出離職申請，並表示其於
28 111年8月9日遭林奕廷為系爭性騷擾行為，區主管協助原告
29 向被告公司提出職場性騷擾申訴，並讓原告自同日起留職停
30 薪，待公司調查完畢後再確認其離職意願。

31 (三)被告於112年11月10日接獲原告之職場性騷擾申訴後，於112

01 年11月13日組成調查委員會，並於同年11月17日至12月6日止，
02 陸續對原告、林奕廷及關係人進行訪談，期間被告命林奕廷自同
03 年12月1日起停職接受調查，被告嗣於同年12月11日做出職場性
04 騷擾申訴成立之結論，並於同年12月20日將調查結果通知原告及
05 林奕廷。

06 (四)原告於112年12月10日向被告提出離職申請。

07 (五)原告與林奕廷於114年1月9日以300萬元達成調解，林奕廷已
08 於114年1月17日前履行調解條件。

09 四、本院之判斷：

10 (一)原告主張被告就林奕廷所為系爭性騷擾行為之侵權行為，應
11 依性平法第27條第1項、第29條、民法第188條第1項、第184
12 條第1項前段規定，賠償其非財產上損害400萬元，為無理
13 由：

14 1、按因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害
15 及賠償義務人時起，2年間不行使而消滅，自有侵權行為時
16 起，逾10年者亦同，民法第197條第1項定有明文。又關於侵
17 權行為損害賠償請求權之消滅時效，應以請求權人實際知悉
18 損害及賠償義務人時起算，非以知悉賠償義務人因侵權行為
19 所構成之犯罪行為經檢察官起訴，或法院判決有罪為準。次
20 按性平法第26條至第28條之損害賠償請求權，自請求權人知
21 有損害及賠償義務人時起，2年間不行使而消滅。自有性騷
22 擾行為或違反各該規定之行為時起，逾10年者，亦同，性平
23 法第30條亦有規定。

24 2、經查，原告主張林奕廷所為系爭性騷擾行為之侵權事實，業
25 據原告提出本院113年度侵訴字第75號刑事判決、林奕廷簽
26 署之悔過書、臺灣臺北地方檢察署112年度他字第12364號偵
27 查筆錄在卷可參(本院卷第25-33頁)，並經本院113年度侵訴
28 字第75號刑事判決認定林奕廷犯強制猥褻罪在案，且被告對
29 此亦無爭執，堪認原告之主張為真實。又林奕廷於111年8月
30 9日14時至18時間之某時許，係以強拉原告至其座位旁，將
31 手伸進原告衣服內撫摸原告胸部數次之方式為系爭性騷擾行

01 為，堪認原告於斯時主觀上即已知悉損害及林奕廷為侵權行
02 為之賠償義務人，其損害賠償請求權消滅時效即應自斯時開
03 始起算。是本件原告就系爭性騷擾行為之侵權行為損害賠償
04 請求權時效應自111年8月9日起算，則原告遲至114年9月9日
05 始提起本件民事訴訟，其對林奕廷之損害賠償請求權已罹於
06 2年時效而消滅，原告主張係於113年9月3日收到起訴書，始
07 知悉林奕廷行為之違法性，自無可採。

08 3、再按連帶債務人中之一人消滅時效已完成者，依民法第276
09 條第2項規定，固僅該債務人應分攤之部分，他債務人亦同
10 免其責任。惟民法第188條第3項規定僱用人賠償損害時，對
11 於為侵權行為之受僱人有求償權，則僱用人與受僱人間並無
12 應分擔部分可言，倘被害人對為侵權行為之受僱人之損害賠
13 償請求權消滅時效已完成，僱用人自得援用該受僱人之時效
14 利益，拒絕全部給付（最高法院85年台上字第651號判決意
15 旨參照）。查原告就林奕廷系爭性騷擾行為而可對其主張之
16 損害賠償請求權已時效完成，業如前述，又僱用人即被告對
17 於受僱人即林奕廷並無應分擔之損害賠償可言，故原告對林
18 奕廷之損害賠償請求權消滅時效已完成，則縱本件被告於系
19 爭性騷擾行為前，未盡其防止工作場所之性騷擾義務，然被
20 告亦得援用該受僱人林奕廷之時效利益，拒絕全部給付。從
21 而，原告依性平法第27條第1項、第29條、民法第188條第1
22 項、第184條第1項前段規定，請求被告賠償原告非財產上損
23 害400萬元，即無理由，應予駁回。

24 (二)原告主張被告於知悉其有遭受性騷擾情形時，未採取立即有
25 效之糾正及補救措施，而應依性平法第13條第2項、第28
26 條、第29條、民法第195條規定，賠償其非財產上損害400萬
27 元，為無理由：

28 1、按雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生；其因接獲被
29 害人申訴而知悉性騷擾之情形時，應對性騷擾事件進行調查；雇
30 主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給
31 予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應

01 避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應
02 有具備性別意識之專業人士，性平法第13條第1項前段、第2項第
03 1款第3小款、第3項定有明文。次按性平法第13條第2項規定，雇
04 主於知悉受僱者有遭受性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及
05 補救措施，其目的在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱
06 者無受職場性騷擾疑慮之工作環境，以保障地位上居於弱勢之受
07 僱者人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之公平，期能達到該法
08 保障性別工作權之平等、消除性別歧視、促進性別地位實質平等
09 之立法目的，此係法律所明文課予雇主有防治受僱者受性騷擾之
10 義務，並訂有罰則以防雇主怠於踐行此一義務。又所謂立即有效
11 之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有
12 「立即」且「有效」之作為，且該等作為足以「糾正及補救」性
13 騷擾之情形。詳言之，雇主於知悉性騷擾行為發生或受理性騷擾
14 申訴案件後，為釐清事件之始末，應即時以審慎態度應對並啟動
15 調查機制，該等機制之啟動並非要求雇主擔任審判者之角色來究
16 明性騷擾事件之真偽，而是透過公平公正、尊重的處理態度協助
17 申訴遭性騷擾之員工得以安心地在職場上工作。此外，在調查期
18 間亦應設身處地考量申訴人之感受、採取滾動式之具體措施，使
19 申訴人得以免於有在該段期間於職場環境上遭遇不友善之眼光及
20 待遇之虞；如雇主未能立即完備調查程序，不但將使所申訴之性
21 騷擾事件之相關事證無從獲得及時保存，導致事情真相不易查明
22 外，更難期後續得以進行積極有效之糾正及補救措施。果調查結
23 果認有性騷擾情事存在時，更應設身處地主動同理、關懷被騷擾
24 人，並採取適當之解決措施，以免被性騷擾者處於具敵意性、脅
25 迫性或冒犯性之工作環境，導致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自
26 由或影響其工作表現。而該等處置及應對方式並應能進而促使所
27 有受僱者均得以享有免受職場性騷擾疑慮之友善工作環境，方得
28 謂之與前揭立法規範之目的相符。

29 2、經查，原告有於112年11月10日向被告申訴其於111年8月9日
30 遭林奕廷為系爭性騷擾行為，被告並讓原告自同日起留職停薪，
31 待被告調查完畢後再確認其離職意願；被告於112年11月10日接

01 獲原告之職場性騷擾申訴後，於112年11月13日組成調查委員
02 會，並於同年11月17日至12月6日止，陸續對原告、林奕廷及關
03 係人進行訪談，期間被告命林奕廷自同年12月1日起停職接受調
04 查，被告嗣於同年12月11日做出職場性騷擾申訴成立之結論，並
05 於112年12月20日將調查結果通知原告及林奕廷；原告於112年12
06 月10日向被告提出離職申請等節，為兩造所不爭執（見不爭執事
07 項(二)至(四)），堪認被告於接獲原告之申訴後，即已對性騷擾
08 事件進行調查，並將調查結果告知原告。又被
09 告於112年11月10日接獲原告就系爭性騷擾行為所提之申訴案
10 後，即進行相關調查程序辦理，而於112年11月10日與原告面談
11 時，因原告向被告表示欲離職，故被告即提議原告考慮先暫時休
12 息留職停薪，待調查結果後再決定下一步，嗣後原告即於112年
13 11月10日起至離職日即112年12月10日止留職停薪，且於其向被
14 告提出申訴後，即未再與林奕廷有任何接觸，此有112年11月10
15 日面談紀錄在卷可稽(限閱卷)，且為兩造所不爭執，堪認被告於
16 接獲原告申訴後，考量原告意願後，採取由原告留職停薪之方式
17 與林奕廷隔離之措施，且於原告向被告提起申訴後，林奕廷即未
18 再與原告有任何接觸，足認被告已應採取適當隔離措施，避免原
19 告受性騷擾情形再度發生，尚合於上開規定之意旨，則原告主張
20 被告未於申訴之初即將林奕廷停職云云，自無可採。原告雖另主
21 張被告未提供原告安全復職方案云云，然參酌112年11月17日所
22 示，被告於該次訪談即向原告確認留職停薪之期間，並告知原告
23 如欲回到原本任職之分店，亦不會讓其與林奕廷同店，而原告斯
24 時即向被告回覆稱「我想好再決定即可」等語(限閱卷)，則亦難
25 認被告未提供原告安全復職方案，是原告此部分主張，亦難可
26 採。至於原告另主張林奕廷於系爭性騷擾行為後，頻繁於被告公
27 司內散布不實言論，嚴重影響原告感受及工作狀況，使原告持續
28 處於充滿敵意之工作環境、被告多次向原告表示若訴訟不會勝訴
29 云云，然原告對此均未提出任何證據資料供本院審酌，自難採
30 憑。

31 3、次查，被告於112年11月17日與原告進行訪談時，即已向原

01 告告知可以為其請專業之心理師協助、向原告說明員工協助
02 方案機制及使用方式，並詢問原告是否有需要與心理師會
03 談，原告斯時即回答「了解」，原告並於該訪談紀錄上簽
04 名，此有112年11月17日訪談記錄在卷可參(限閱卷)，堪認
05 被告已依原告之情況，對原告提供或轉介諮詢、醫療或心理
06 諮商、社會福利資源及其他必要之服務及資訊，原告固主張
07 被告上開支援仍有不足，然未據其舉證以佐其實，自不能認
08 原告主張可採。

09 4、再查，被告於112年11月10日接獲原告之職場性騷擾申訴
10 後，即於112年11月13日組成調查委員會，而於同年11月17
11 日至12月6日止，陸續對原告、林奕廷及關係人進行訪談
12 後，於112年12月1日被告即命林奕廷自112年12月1日起停職
13 接受調查，被告嗣於同年12月11日做出職場性騷擾申訴成立
14 之結論，於同年12月20日將調查結果通知原告及林奕廷，嗣
15 後並對林奕廷為免職處分，應認被告已對林奕廷為適當之懲
16 戒或處理。至於原告主張被告未依內部獎懲辦法將系爭性騷
17 擾行為於公司內部公告週知云云，惟原告於調查程序尚未終
18 結前，即已於112年12月10日離職，則被告縱使違反內部獎
19 懲辦法而未將系爭性騷擾行為於被告公司內部公告週知，然
20 是否必然會造成原告之精神上損害，尚非無疑，尤其林奕廷
21 於112年12月1日即已停職，嗣經被告調查後亦經被告對其為
22 免職處分，況原告亦未就此舉證有何相當因果關係，則此部
23 分主張，即無可採。

24 5、原告另主張被告多次要求其重複陳述被害經過云云，惟觀諸
25 被告於112年11月10日、17日、30日向原告進行訪談之面
26 談、訪談紀錄所示，112年11月10日之會談內容，係被告受
27 理原告就系爭性騷擾行為提出申訴、因原告提出離職，故建
28 議原告暫時先留職停薪，待調查結果再決定後續處理方式、
29 建議原告檢具相關證據資料提出申訴書以詳細說明受害經過
30 等事項；112年11月17日之訪談內容，係被告釐清原告具體
31 遭性騷擾之經過、提供諮商協助等事項；112年11月30日之

訪談內容，係針對原告遭受系爭性騷擾行為時之座位配置、行為時序、有無其他被害人及復職意願等事項。核上開面談、訪談內容各有殊異，且問題未高度重複，並屬釐清該性騷擾爭議所必要，難認被告有令原告無端多次重複陳述之情事，原告此部分主張，亦非可採。

(三)原告請求被告應將本件確定判決書張貼於信義房屋長春吉林分店公佈欄，並無理由：

原告就其可對林奕廷主張之損害賠償請求權已時效完成，被告並得援用該林奕廷之時效利益，拒絕全部給付，業經本院認定如前，又原告主張被告於知悉其有遭受性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施，而應依性平法第13條第2項、第28條、第29條、民法第195條規定，賠償其非財產上損害400萬元部分，亦經本院認定其無理由如前，則原告依民法第184條第1項前段、第188條、第195條、性平法第27條、第28條、第29條規定，請求被告應將本件確定判決書張貼於被告長春吉林分店公佈欄以回復原告之名譽，洵屬無據。

五、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第188條、第195條、性平法第13條第2項、第27條第1項、第28條、第29條規定，請求被告給付800萬元及自民事變更聲明暨準備狀繕本送達翌日起(即115年1月30日)至清償日止，按週年利率5%計算之利息，以及被告應將本件確定判決書張貼於信義房屋長春吉林分店公佈欄，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與本件判決結果不生影響，爰不另逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 7 月 6 日

勞動法庭 法 官 孫浩偉

以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
03 中 華 民 國 115 年 7 月 6 日
04 書記官 蔡沅庭