臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第73號

原　　告　吳冠震
訴訟代理人　許峻瑋律師
　　李育惠
被　　告　沈思維
　　日商亞德格龍股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　仙波憲司
上二人共同
訴訟代理人　張軒豪律師
　　莊鎔瑋律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年11月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告日商亞德格龍股份有限公司應給付原告新臺幣壹萬元，及自民國一一三年十一月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告日商亞德格龍股份有限公司負擔百分之一，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告日商亞德格龍股份有限公司如以新臺幣壹萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國112年3月1日起受僱於被告日商亞德格龍股份有限公司（下稱亞德格龍公司），擔任動畫設計師，適用期三個月。原告於112年5月10日在台北市信義區NUKU NUKU CAT CAFE貓咪咖啡廳與2名同事聚餐，原告於聚會中與其中一名同事即訴外人吳晏慈聊天，並有伸手撫摸貓咪之行為，且聚會後原告與吳晏慈仍有正常互動、討論生活瑣事，不料吳晏

慈竟於事後向被告亞德格龍公司申訴原告當日有碰觸其身體之行為及意圖，原告第一時間完全並不知情。

(二)嗣於112年5月12日，被告亞德格龍公司之人事主管在面談考核時，告知原告有同事對原告提出性騷擾申訴（下稱系爭性騷擾申訴事件），原告詢問詳情，均遭主管拒絕透露是哪位同事申訴及係為何事件申訴。被告亞德格龍公司於112年5月18日對原告為下列懲處：延長適用期、調整辦公室座位、限制原告於辦公室的走路動線範圍之懲處，原告表示不服，再次詢問並要求主管告知申訴事件之原委，主管始終不願告知，僅表示之後會通知開會，原告對被告亞德格龍公司始終不願告知詳情卻直接給予懲處之作法，感到非常難過、委屈及無助。於112年5月19日，人事主管又在未告知原告申訴事件之前提下，要求原告公開向被告亞德格龍公司「每一位」女同事道歉，原告慮及仍在試用期，雖感到遭到逼迫道歉之壓力，仍在不知情之情況下，對被告亞德格龍公司10幾位女同事公開道歉。嗣後被告亞德格龍公司總經理與人事主管於112年5月23日共同與原告開會，方告知原告系爭性騷擾申訴事件之內容為112年5月10日咖啡廳聚餐乙事，並公開咖啡廳錄影畫面，原告同時發現自己沒有性騷擾吳晏慈之行為及意圖，卻被汙衊有為性騷擾之行為，又被強迫公然向每一位女同事道歉，被告亞德格龍公司儼然在塑造一個公審的場合。人事主管甚至向原告表示：「這個社會就是比較保護女生，請原告忍一忍」等性別歧視之言論，對原告之身心產生極大衝擊，原告甚至於同年月23日嘗試割腕自殺，但遭同事阻止。

(三)被告Ａ０４為被告亞德格龍公司之美術主管，並非原告直屬主管，僅在公司有專案時方得管理原告，且僅止於在週會上檢視原告提出之動畫並提問。然被告Ａ０４因先入為主認定原告為性騷擾行為人而討厭原告，於系爭性騷擾申訴事件後，即不斷用性別歧視性、侮辱性之言論持續羞辱原告，更濫用主管權力，對原告為許多不公平之處罰以及嚴重的歧

視、打壓之行為，分述如下：

1. 被告Ａ０４於112年6月28日找原告討論吳晏慈另二件新事件投訴（其一為112年6月14日吳晏慈在走道偶遇原告即感到不舒服，其二為112年6月21日中午，原告走路差點走出限制範圍而遭投訴），此二件新投訴經被告亞德格龍公司之委任律師也覺得不合理，被告Ａ０４在未釐清事實的情況下，命令原告體諒女生的精神不穩定，並一直威脅原告承認犯錯，要求原告檢討自己在咖啡廳聚餐時之行為。
2. 原告於112年7月7日上台報告業務時，被告Ａ０４大聲訓斥原告，情緒極為激動地指責原告並未完成工作表上之進度，要求原告需要維持一天三倍的工作量，並且一直誣指原告工作態度不佳，此不當對待已使原告產生強烈之恐懼感。
3. 被告Ａ０４於112年9月7日之會議上，更對原告強調：「現在所有人都討厭你，你得在所有同事面前公開你請假時都在做什麼，你之前都可以一天做四個動畫，根本不用特別給你時間準備動畫的課程，你根本就是不用心在準備動畫的課程」等不實言論。然原告所負責動畫製作業務係歸訴外人即母公司之日本同仁矢島善行先生管理，被告Ａ０４不負責指派原告動畫工作，而矢島善行先生係看原告進度陸續派發工作，沒有強制要求原告一週要發出多少動畫，原告每週製作動畫數量是看項目而定，並非單純可以動畫製作數量來評論原告之工作產出或工作量。被告Ａ０４之職責並非製作動畫，本身也不懂動畫，平時又不是原告主管，卻在該次會議上，於非其職掌範圍內批評原告工作不用心，並說出上開不實言論，顯然係因對原告有性別歧視，已構成性別歧視下之性騷擾，且係以討厭、歧視為目的，對原告故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾、冒犯及侮辱等，已構成職場霸凌行為。
4. 被告Ａ０４於112年11年17日在辦公室大聲斥責、咆嘯原告離開座位過久，原告回應係在辦公室外面打電話，被告Ａ０４又衝到原告座位作勢要對原告施暴。被告Ａ０４並沒有要和原告討論工作上的事情，甚至被告Ａ０４所管理的美術部

門的員工，從當日下午4時30分週會結束到下午6時30分下班為止，都聚在一起大聲聊天、玩遊戲和彈吉他，被告Ａ０４不管理自己組裡離開座位聊天不在工作的同仁，反而大聲斥責原告離開座位，已屬於歧視與不當對待。

5. 綜合前開行為，被告Ａ０４至少從112年7月7日起即開始持續對原告為職場霸凌，持續性、重複造成原告心理傷害。被告Ａ０４在討厭原告的心態下，故意騷擾原告，並將對原告之霸凌行為升級為肢體上之威脅，其各次霸凌行為動機及目的絕非一般人得以容忍。綜合前述被告Ａ０４各次霸凌行為態樣、頻率、原告健康權受侵害產生之精神損害，被告Ａ０４之霸凌行為明顯超過社會一般人所容許之範疇，已構成職場霸凌。

(四)原告於112年9月12日向被告亞德格龍公司申訴被告Ａ０４涉及職場性騷擾、性別歧視及職場霸凌等行為（下稱112年9月12日原告申訴案）。然被告亞德格龍公司處理112年9月12日原告申訴案過程有諸多缺失，包括：並未及時啟動性平調查，亦未立即採取有效措施處理性騷擾，顯然未盡到雇主責任及保障員工之申訴權利。原告依工作場所性騷擾防治措施準則第18條、性別工作平等法第39條之1等規定，向主管機關臺北市政府提起申訴，經臺北市政府勞動局性別平等工作會評議審定，認定被告亞德格龍公司未採取立即有效之糾正及補救措施，確實有違反性別平等工作法第13條第2項之規定，內容包括：被告亞德格龍公司並未重視性騷擾申訴並啟動實質調查，未於112年9月12日知悉事件發生當下正視性騷擾事件在職場上之負面影響，未積極處理，直到收悉臺北市政府勞動局112年10月25日發函後，方覺不妥而重啟調查，難謂立即有效之糾正及補救措施；自原告於112年9月12日提出申訴後至112年11月14日臺北市政府勞動局訪談被告亞德格龍公司止，被告亞德格龍公司僅訪談疑似性騷擾行為人即被告Ａ０４，並於112年10月5日訪談原告，無任何立即有效之糾正及補救措施，不僅未積極主動介入調查以確認事件始

末，亦未對所屬場域空間安全進行維護或改善；按照一般社會通念，被告亞德格龍公司依法應維護申訴人即原告職場安全，應先將疑似性騷擾行為人即被告Ａ０４調離原座位、辦公區域或請其於案件調查完畢前勿進入公司等，而非直接詢問原告是否願意調整座位或是否申請居家辦公；被告亞德格龍公司雖有於112年5月26日、9月8日分別進行「員工法治教育訓練」及「職場不法侵害指引與案例分享」等課程，惟均非於原告申訴性騷擾所進行之相關教育訓練等。

(五)綜上，被告沈思與被告亞德格龍公司維種種不當處置造成原告身體及精神侵害無法言喻，長期的壓力與委屈已經影響原告身心健康甚鉅，導致原告精神耗弱，需要持續去身心診所看診就醫。為此，爰依性騷擾防治法第12條、民法第18條、第184條第1項前段、第195條、第188條、性別平等工作法第27條之規定，就被告Ａ０４性別歧視之性騷擾及職場霸凌行為，請求被告連帶賠償精神慰撫金新臺幣（下同）15萬元、20萬元，就性別歧視部分，並依性別平等工作法第27條第5項之規定，請求連帶賠償一倍之懲罰性賠償金15萬元，共計連帶賠償50萬元（計算式：15萬元＋20萬元＋15萬元＝50萬元）。另依據性別平等工作法第28條、第29條之規定，請求被告亞德格龍公司就112年9月12日原告申訴案中未即時啟動調查程序並採取立即有效措施部分，賠償原告50萬元等語，並聲明：㈠被告應連帶給付原告50萬元，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。㈡被告亞德格龍公司應給付原告50萬元，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。

二、被告則以：

(一)被告亞德格龍公司於112年3月1日起僱用原告，擔任3D部門動畫組之動畫師，而被告Ａ０４為被告亞德格龍公司3D部門背景組組長。被告Ａ０４於112年5月12日接獲員工投訴，表示原告於112年5月10日在咖啡廳同事聚餐時，未先詢問他人便逕自將手越過女性員工撫摸貓咪，於過程中原告之頭部置

於該女性員工之大腿正上方及胸部正前方長達15秒，期間該女性員工亦因感到不適而些微後退，故而提起性騷擾申訴（即系爭性騷擾申訴事件）。被告Ａ０４接獲申訴後，隨即請人資主管即訴外人沈聖偉協助處理，更於次日工作日即112年5月15日將系爭性騷擾申訴事件呈報總經理Ａ００５並委任外部律師進行調查。在取得相關監視器畫面、雙方陳述及外部律師之建議後，被告亞德格龍公司於112年5月18日決議舉辦法治教育訓練演講（性騷擾實務案例分享），以免後續類似情形發生，同時亦決議對原告作出相應處置措施，包含：調整辦公室座位、調整原告在辦公室走動路線，以免對申訴員工有二度傷害、再延長試用期三個月、單獨教育訓練講座。嗣原告於112年5月19日主動私訊被告Ａ０４，表示想利用週會時間向匿名之申訴員工致歉，被告Ａ０４不但無強迫原告之舉，更再確認其意願後表示支持原告之勇氣。原告後續於112年6月14日、同年6月21日疑因違反前開處置措施而被申訴，被告亞德格龍公司均決議認為申訴不成立，也未對原告有任何不利處分或懲戒，後續原告更於112年9月1日通過試用期而成為正式員工。被告亞德格龍公司自始均未濫用職場權力，亦無性別歧視之言語，更未對原告有不公平處理或打壓之行為，遑論有職場霸凌之舉。

(二)原告所主張被告Ａ０４於112年6月28日、同年7月7日、同年9月7日、同年11月17日基於性別刻板印象給予不正當之懲處，僅係原告因其於112年5月18日遭被告亞德格龍公司為上開懲處後，逕自認為後續被告Ａ０４所為之合法職場管理行為均基於性別刻板印象而為之，並未釋明被告Ａ０４有何基於性別或性傾向而為不正當懲處之事實，亦未提出被告Ａ０４曾出言「男生必然是加害者，應體諒女生情緒不穩定」等語之證據，自無性別平等工作法第31條舉證倒置之適用，亦不構成性騷擾或性別刻板印象之行為。於112年6月28日，被告Ａ０４係告知原告申訴結果不成立，並未要求原告認錯或檢討。112年7月7日被告Ａ０４係詢問原告製作動畫產能為

何突然大幅增加，希望原告能分享心得給大家，以促進同仁共同進步，原告同意且順利完成講座，且從工作成果數據表觀之，原告之工作量自112年5月12日起至同年9月15日均無大幅增減之情形，可見被告Ａ０４並未大幅增加原告工作量。112年9月7日因同仁向被告Ａ０４反應關於原告請假頻率過高，被告Ａ０４遂向原告提議，若其能向大家說明請假原因是去上海領獎，或許可以改變大家對原告請假的看法。112年11月17日係因原告離開座位時間長達55分鐘，卻向被告Ａ０４謊稱僅離開10分鐘，被告Ａ０４請原告向總經理Ａ００５說明，原告突然拿手機向被告Ａ０４表示有錄音，要被告Ａ０４注意一點，藉此挑釁被告Ａ０４，而被告Ａ０４僅走過去詢問原告為何要錄音，並無咆嘯或作勢施暴之行為，原告上開各部分主張均非事實。退步言之，縱原告認為被告Ａ０４上開言行均有不當，惟此均與性別、性傾向因素無涉，臺北市政府勞動局亦認定被告Ａ０４前開行為均與性別工作平等法無關，是原告主張遭被告Ａ０４性騷擾，並要求被告亞德格龍公司連帶負責，均不可採。

(三)被告Ａ０４為原告主管，基於工作上職責詢問原告心得分享，或在同事抱怨時，建議原告處理方式緩和同事間不滿的情緒，更在原告無故離開座位近1個小時後才後請原告向總經理說明，屬於管理權之一部。被告Ａ０４從未因系爭性騷擾申訴事件對原告有刻板印象，反而對原告用心良苦，曾在112年6月28日買豆花給原告，後續亦有送票卷而得到原告之感謝，原告亦會向被告Ａ０４分享家人所做蛋糕、透露心事及表達想說的話，彼此相處融洽，原告卻突然稱被告Ａ０４因性別刻板印象要求其道歉、工作量暴增三倍、遭咆嘯或施暴等情形，均係原告過度臆側、片面主觀感受，與真實事實截然相反。實際發生之情形應屬原告與同仁間相處之摩擦、衝突、不愉快，不構成性騷擾或職場霸凌之侵權行為。原告主張被告Ａ０４分別於112年7月7日、同年9月7日及同年11月17日有為上開各行為，均間隔2個月，難認有相當期間持

續性之特徵，且被告Ａ０４除於112年6月28日告知原告其遭申訴之結果為不成立外，更自費購買食物安撫原告情緒，其餘上開時間所為，則係被告Ａ０４基於主管職責所為工作上詢問，屬日常職場管理行為之一部，並未對原告有任何針對性、侵害人格法益之行為。被告Ａ０４既從未因性別刻板印象而有原告主張前開情事，自無構成性騷擾或職場霸凌之侵權行為，被告亞德格龍公司亦無負擔連帶責任之理。

(四)被告亞德格龍公司早於111年11月28日便於工作規則中設有性騷擾申訴處理制度，並公開於專用之通訊軟體中供各員工參閱，原告所提出之工作規則亦有性騷擾申訴處理制度，此為原告所明確知悉，已符合性別平等工作法第27條第1項但書之雇主防止義務。於系爭性騷擾申訴事件中，被告亞德格龍公司為求周全，更隨即委任外部律師協助進行性騷擾申訴案之調查，以確保能夠以公平、公正之方式妥善處理，應認被告亞德格龍公司對於性騷擾之發生已盡力防止，有性別平等工作法第27條第1項但書之適用，合先敘明。就112年9月12日原告申訴案，被告亞德格龍公司隨即於112年9月19日訪談受申訴人即被告Ａ０４，並於112年10月5日訪談申訴人即原告，於會中向原告表示會請被告Ａ０４改善說話方式，避免後續職場上磨擦，顯見被告亞德格龍公司已有立即處理112年9月12日原告申訴案，並為符合性別平等工作法第13條第2項第1款、第4款之適當處理，從而避免原告再遇到類似之職場上磨擦。嗣後，被告亞德格龍公司為求慎重，又於112年11月16日訪談相關同仁，於112年12月11日作出性騷擾事件不成立之決議，同日再以電子郵件通知當事人。前後係於3個月內完成112年9月12日原告申訴案調查及通知調查結果，符合性別平等工作法第13條第2項所稱之立即有效之補正措施，亦符合實務上「雇主知悉後應立即啟動調查機制以確認事情始末」之見解。

(五)原告另於112年11月20日、同年11月30日提出申訴案，被告亞德格龍公司經過原告同意後併案調查，於112年12月6日、

7日、11日、12日訪談當事人，以確保程序嚴謹周延，後於同年月14日作成被告ＡＯ４性騷擾不成立、沈聖偉性騷擾成立之決議，於113年1月10日終止與沈聖偉之勞動契約，並將結果通知雙方，前後係於3個月內完成調查及通知調查結果，符合性別平等工作法第13條第2項所稱之立即有效之補正措施。且從立法目的及實務見解可知，性別平等工作法第27條第2項之規定適用前提係以「行為人應賠償」且「絕對無賠償之資力」，致被害人「完全無所取償」時方有適用，而同法第28條之規定，係受僱者因雇主違反同法第13條第2項之義務，受有損害者，雇主始應負賠償責任，然本件無論被告ＡＯ４抑或是被告亞德格龍公司均未違反性別平等工作法，被告並無受性騷擾，亦無損害之發生，自不得單因雇主違反行政法上之義務，而請求損害賠償等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告主張被告ＡＯ４有為性別歧視之性騷擾及職場霸凌行為，並請求被告連帶賠償50萬元，為無理由：

1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯之事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院109年度台上字第123號裁判意旨參照）。又損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間有相當因果關係為要件，故主張侵權行為之損害賠償請求權存在者，應先就有責原因之事實存在、有損害之發生，及二者間有相當因果關係存在等成立要件，負舉證責任（最高法院103年度台上字第1311號判決意旨參照）。次按性騷擾防治所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一：一、以明示或

暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件，性騷擾防治法第2條第1項定有明文。又「職場霸凌」雖尚無明確之法律要件及定義，惟霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由持續性且積極之行為，反覆侵害特定個人之人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，達逾越社會通念上可容許之程度，方屬該當。故需綜合判斷受害人主張屬侵害行為之態樣、次數、頻率，另考量受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已超過社會一般人所容許之範疇，始能認定是否已具職場霸凌情事。

2、原告主張被告Ａ０４於112年6月28日、同年7月7日、同年9月7日、同年11月7日，分別有對原告為性別歧視之性騷擾並構成職場霸凌行為，為被告所否認，並以前詞置辯，自應由原告就此有利於己之事實負舉證之責任。茲分述如下：

(1)關於原告主張被告Ａ０４於112年6月28日在未釐清事實的情況下，命令原告體諒女生的精神不穩定，並威脅原告承認犯錯，要求原告檢討自己在咖啡廳聚餐時之行為，原告雖有主張此部分應有性別平等工作法第31條「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」之適用，然原告就此部分全然未提出任何事證釋明被告Ａ０４有上開行為，遑論釋明上開行為構成何種「差別待遇」之情況，此部分自無性別平等工作法第31條舉證責任倒置之適用，原告仍應就此有利於其主張之侵權行為事實負擔舉證責任。原告對此部分既未提出任何事證舉證以實其說，其主張被告Ａ０４有於112年6月28日對其為性別歧視之性騷擾並為職場霸凌行為，自不可採。

（2）關於原告所主張被告Ａ０４於112年7月7日訓斥、指責原告未完成工作量、工作態度不佳，並於同年9月7日之會議上向原告強調：「現在所有人都討厭你，你得在所有同事面前公開你請假時都在做什麼，你之前都可以一天做四個動畫，根本不用特別給你時間準備動畫的課程，你根本就是不用心在準備動畫的課程」等不實言論，已構成性別歧視下之性騷擾及職場霸凌行為部分，原告雖聲請傳喚證人即被告亞德格龍公司之翻譯人員陳易辰至本院作證。然查，依據證人陳易辰之證述：被告Ａ０４與原告都是3D美術部門；被告Ａ０４是3D美術部門主管；被告Ａ０４與原告一般不會有上下屬關係，但有專案時，如果被告Ａ０４被指派為專案負責人，就要被要求要管理臺灣的產出品質，此時被告Ａ０４與原告之間就會有上下屬關係等語（見本院卷二第78、84頁），可知被告Ａ０４是3D美術部門主管，原告與被告Ａ０４之間，雖非直接之上下屬關係，然而同為3D美術部門人員，業務上有關聯，如被告Ａ０４為專案負責人，於專案進行時，被告Ａ０４與原告間即會有上下屬關係。又證人陳易辰復證述：於112年7月7日跨部門的業務報告會議中，印象中被告Ａ０４有提到原告工作態度不佳。被告Ａ０４是臺灣專案的主管，他會管大家的品質，我會有印象，是因為當時被告Ａ０４有問到原告工作產出的量不穩定，原告回復要看當天喝水的量，來決定當天產出的量，被告Ａ０４認為這個回復不洽當，所以有指責原告工作態度不佳；112年9月7日當天是關於原告要向所有員工講解如何實施提升工作效率的講座的前置作業。在場的人有原告、被告Ａ０４、被告日商亞德格龍股份有限公司負責人Ａ００５、前人資主管沈聖偉及我，我是在現場幫忙日籍主管擔任翻譯。有印象當天被告Ａ０４有向原告表示「所有人都討厭你，你得在所有同事面前公開你請假時都在做什麼，你之前都可以一天做四個動畫，根本不用特別給你時間準備動畫的課程，你根本就是不用心在準備動畫的課程」等語，這應該是因為之前有發生性騷擾的申訴

案件，所以辦公室的氛圍不太融洽。當天是因為原告準備該講座的前置程序太久，因此開了會議討論原告製作動畫的時間期程等事宜，應該是在檢討原告動作太慢時，被告Ａ０４才有講上開的話等語（見本院卷二第79至80頁）。則綜核上開對話脈絡，可見被告Ａ０４於112年7月7日、同年9月7日對原告所為上開言論，係基於其主管職位對下屬監督懲戒之職權範圍，內容係對原告上開工作表現與態度為主觀之評價與意見，措辭並未過激或有以侮辱與人身攻擊字眼攻訐原告，並未逾越雇主對勞工或主管對下屬監督懲戒之職權範圍，亦難認係以敵視、討厭、歧視為目的，並藉由持續性且積極之行為，反覆侵害原告之人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，已達逾越社會通念上可容許之程度，自難認被告Ａ０４上開所為構成原告所指職場霸凌；又細繹上開言論內容，其中並無以任何明示暗示之方式提及與性或性別有關之事物，亦無由構成性騷擾防治法或性別平等工作法所規範之性騷擾行為。準此，原告以此主張被告Ａ０４於112年7月7日、同年9月7日對其為性別歧視之性騷擾並為職場霸凌行為，自不可採。

(3)關於原告主張被告Ａ０４於112年11年17日在辦公室大聲斥責、咆嘯原告離開座位過久，且衝到原告座位作勢要對原告施暴乙節，雖經證人陳易辰證述：我有聽說這個事情等語（見本院卷二第81頁），然證人陳易辰亦同時證述：但我當時已經是遠端辦公，沒有在辦公室，所以沒有親眼目睹；印象中是Ａ００５跟我說的，他在現場有看到；Ａ００５應該是為了業務上的需求，才跟我提到這件事，有可能是要與原告及被告Ａ０４面談或人資上的報告等語（見本院卷二第81頁），顯見證人陳易辰就上開情節並非親自見聞，其證述內容與本院勘驗現場光碟內容不符之部分，自應以本院勘驗內容為準。而本院經當庭勘驗112年11月17日原告與被告Ａ０４在被告亞德格龍公司辦公室內之監視畫面，結果略以：㈠畫面中原告與被告Ａ０４為面對面的辦公桌椅，38秒被告Ａ

０４朝向原告說話。㈡43秒被告Ａ０４站起來，繞到原告辦公桌旁邊，被告Ａ０４：「你現在還在錄音嗎？你要繼續錄音嗎？」，原告：「對」，被告Ａ０４：「所以呢？」仙波先生走過來，被告Ａ０４轉向仙波先生表示：「你還要繼續這樣嗎？還要繼續這樣嗎？」，原告對仙波先生說：「沒有我跟他說，我跟你說，我跟你報備。」，被告Ａ０４對仙波先生說：「因為他離開位置很久，十分鐘嗎？（音量變大）以上。」被告Ａ０４對原告說：「你要不要去看一下你自己消失多久啊？」仙波先生拍拍被告Ａ０４，被告Ａ０４對仙波先生說：「不是啊。你一直容忍這種事情發生。」仙波先生與被告Ａ０４對話，被告Ａ０４慢慢走回位置。原告表示：「啊你的組員一直在那邊聊天你也沒有管理啊」。㈢對話在1分35秒結束，以上有本院勘驗筆錄在卷可稽（見本院卷二第151至152頁），顯然被告Ａ０４於當日雖有因認原告離席過久而與原告在辦公室起口角衝突之情事，然並未有原告所指「被告Ａ０４衝到原告座位作勢要對原告施暴」之情況。又被告Ａ０４於當日雖有因認原告離席過久而與原告在辦公室起口角衝突之情事，然被告Ａ０４是3D美術部門主管，於專案進行時，被告Ａ０４與原告間即會有上下屬關係等情，業經本院認定如前，原告Ａ０４因認原告離席過久而與原告在辦公室起口角衝突，所為上開言論，情緒縱較為強烈，然措辭並未過激或有以侮辱與人身攻擊字眼攻訐原告，並未逾越雇主對勞工或主管對下屬監督懲戒之職權範圍，亦難認係以敵視、討厭、歧視為目的，並藉由持續性且積極之行為，反覆侵害原告之人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，已達逾越社會通念上可容許之程度，自難認被告Ａ０４上開所為構成原告所指職場霸凌；且上開言論內容當中並無以任何明示暗示之方式提及與性或性別有關之事物，亦無由構成性騷擾防治法或性別平等工作法所規範之性騷擾行為。準此，原告主張被告Ａ０４於112年11年17日在辦公室大聲斥責、咆嘯原告離開座位過久，且衝到原告座位

作勢要對原告施暴，構成對原告性別歧視之性騷擾並為職場霸凌行為，自不可採。

3、綜上，原告未能證明被告ＡＯ４有於112年6月28日、同年7月7日、同年9月7日、同年11月17日，分別對原告為性別歧視之性騷擾及職場霸凌行為，其依性騷擾防治法第12條、民法第18條、第184條第1項前段、第195條、第188條、性別平等工作法第27條之規定，請求被告連帶賠償精神慰撫金15萬元、20萬元，並依性別平等工作法第27條第5項之規定，另連帶賠償一倍之懲罰性賠償金15萬元，共計請求連帶賠償50萬元，即無理由。

(二)原告主張被告亞德格龍公司未就112年9月12日原告申訴案即時啟動調查程序並採取立即有效措施，請求告亞德格龍公司對原告為損害賠償，於1萬元之範圍內為有理由，逾此範圍，則無理由：

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。

1、經查，原告有於112年9月12日向被告亞德格龍公司申訴被告ＡＯ４職場性騷擾；於112年9月12日原告申訴案中，被告亞德格龍公司有於112年9月19日對被告ＡＯ４進行訪談、於112年10月5日對原告進行訪談；嗣被告亞德格龍公司於112年10月25日收受臺北市政府勞動局公文後，另有於112年11月16日訪談相關同仁，112年11月17日經原告同意延長調查期限，並於當日訪談沈聖偉，展開調查，後於112年12月11日做出性騷擾及職場霸凌不成立之決議，於當日以電子郵件方式將結果通知雙方當事人等節，為兩造所不爭執（見本院卷二第10頁），堪以認定。被告亞德格龍公司雖辯稱其對於性騷擾之發生已盡力防止，且有立即處理112年9月12日原告申訴案，於3個月內完成調查及通知調查結果，符合性別平等工作法第13條第2項所稱之立即有效之補正措施，且有性別平等工作法第27條第1項但書之適用等語。然查，被告亞德格龍公司於112年9月12日接獲原告申訴案後，僅於112年9月19日對被告ＡＯ４進行訪談、於112年10月5日對原告進行訪談後，即無後續作為，未立即對所屬場域空間安全進行維護獲改善，或先採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施、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等，難認有為立即有效之糾正及補救措施。嗣後被告亞德格龍公司於112年10月25日收受臺北市政府勞動局公文後，雖另有於112年11月16日訪談相關同仁，於112年11月17日經原告同意延長調查期限，並於當日訪談沈聖偉，展開調查，後於112年12月11日做出決議，而於3個月內完成調查並將調查結果通知雙方當事人，惟被告亞德格龍公司於112年10月5日訪談原告後至112年10月25日收受臺北市政府勞動局公文之間20日均無任何作為，迄至112年10月25日收受臺北市政府勞動局公文後，始於112年11月16日再訪談相關同仁重啟調查程序，難認被告亞德格龍公司就112年9月12日原告申訴案有立即採取有效之糾正或補救措施，因認被告亞德格龍公司上開所為，有違性別平等工作法

第13條第2項之規定。被告亞德格龍公司並因此遭臺北市政府勞動局性別平等工作會評議審定認為違反性別平等工作法第13條第2項規定成立，有臺北市政府勞動局113年4月10日北市勞就字第11260398573號函暨檢附臺北市政府勞動局性別平等工作會審定書在卷可稽（見本院卷一第39至65頁）。而原告就被告亞德格龍公司上開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，業據提出就診日期為112年10月30日之身心診所藥品明細收據、諮商日期自113年1月11日起之諮商摘要表在卷可憑（見本院卷一第35、37頁），堪以認定。從而，原告依性別平等工作法第28條、第29條之規定，請求被告亞德格龍公司就其非財產上之損害賠償相當之金額，即屬有據。

2、按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195條第1項前段定有明文。而法院對於慰撫金之量定，應斟酌實際加害情形、所造成之影響、被害人痛苦之程度、兩造之身分地位經濟情形及其他各種狀況，以核定相當之金額（最高法院47年度台上字第1221號、51年度台上字第223號判決先例意旨參照）。本院考量原告因被告亞德格龍公司違反性別平等工作法第13條第2項之規定所受精神痛苦程度，並考量被告亞德格龍公司未立即採取有效之糾正或補救措施之情狀，及雖未立即採取有效之糾正或補救措施，然於112年10月25日收受臺北市政府勞動局公文後，已重啟調查並於3個月內完成調查並將調查結果通知雙方當事人，而補足相關程序等情狀，認被告亞德格龍公司賠償原告之非財產上損害金額應以1萬元為適當，原告逾此範圍之主張，則無理由。

(三)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。本件原告請求被告亞德格龍公司所為損害賠償，係以支付金錢為標的，無確定期限，又未約定利率，是原告請求被告亞德格龍公司給付自起訴狀繕本送達翌日即113年11月15日（見本院卷一第167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。

四、綜上所述，原告依性別平等工作法第28條、第29條之規定，請求被告亞德格龍公司給付1萬元，及自113年11月15日起至清償日止，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，應予駁回。

五、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴之部分，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，並酌定相當之擔保金額宣告被告得供擔保，而免為假執行。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核與判決結果不生影響，爰不予一一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　31　　日

勞動法庭　法　官　呂俐雯

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　　31　　日

書記官　鄭玉佩