臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第116號

上　訴　人　甲　男
訴訟代理人　陳建霖律師
上　訴　人　蕭宇成
訴訟代理人　王維立律師
　　蔡柏毅律師
被 上訴 人　財團法人臺北醫學大學
000000000000000000
法定代理人　陳瑞杰
訴訟代理人　蕭維德律師
　　黃金洙律師
　　單鴻均律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人甲男、蕭宇成對於中華民國114年1月21日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第127號第一審判決各自提起上訴，本院於114年3月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴人甲男、蕭宇成之上訴均駁回。

第二審訴訟費用，關於上訴人甲男上訴部分，由上訴人甲男負擔，關於上訴人蕭宇成上訴部分，由上訴人蕭宇成負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，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。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限，性騷擾防治法（下稱性騷法）第12條定有明文。上開規定雖以大眾宣傳媒體為規範對象，然基於保護被害人隱私必要，爰將上訴人甲男以代號稱之，其身分識別資料另如對照表，合先敘明。

貳、實體方面：

一、甲男主張： 伊於民國110年間為被上訴人創新創業教育中心辦事員，對造上訴人蕭宇成為該中心之主任。蕭宇成於110年8月24日在包含伊、蕭宇成及其他4名女性職員組成之通訊軟體工作群組（下稱系爭群組）中，傳送精子游動之顯微鏡成像影片（下稱系爭影片），並標註伊之帳號，復傳送「精子活性快篩」、「要不要我幫你驗看看」、「當我的受試者XD」等文字訊息（下稱系爭文字，與傳送系爭影片之行為，下合稱系爭行為），對伊實施性騷擾行為，侵害伊之人格權及名譽權，爰依性騷法第9條第1項、第2項、民法第184條第1項前段、後段、第2項、第188條第1項、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2項、第29條規定，請求蕭宇成及被上訴人連帶賠償新臺幣（下同）30萬元之精神慰撫金，及請求蕭宇成為回復名譽之適當處分（原審判命蕭宇成應給付5萬元本息，駁回甲男其餘之訴，甲男、蕭宇成分別就敗訴部分各自提起上訴）。並上訴聲明：㈠原判決關於駁回後開第㈡至㈣項之訴部分廢棄；㈡蕭宇成應與被上訴人連帶再給付伊25萬元，及自112年8月26日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；㈢被上訴人應與蕭宇成連帶給付伊5萬元，及自112年8月26日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；㈣蕭宇成應將本案歷審判決之全文，以未限制閱讀權限之方式，於本案判決確定後5日內，連續刊登於蕭宇成於臉書(Facebook)網站上所有之名稱為「Yu-Cheng Hsiao(蕭宇成)」之個人網頁（網址：https://www.facebook.com/daniel198891）上至少30日。並答辯聲明：蕭宇成之上訴駁回。

二、蕭宇成則以：系爭行為係伊與甲男間習慣對話用語，甲男亦曾多次轉傳他人之性影像及類似之對話內容予伊，系爭行為並未侵害甲男之人格法益，甲男不得請求伊賠償，縱得請求，其請求之金額亦屬過高等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決關於命伊給付部分及該部分假執行之宣告均廢棄；㈡上開廢棄部分，甲男在第一審之訴及假執行之聲請均駁

回。並答辯聲明：甲男之上訴駁回。

三、被上訴人則以：伊業已遵行性平法所定之各種防治性騷擾之規定，且對於性騷擾事件已盡力防止，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，惟仍無法避免蕭宇成系爭行為，依性平法第27條第1項但書之規定，伊不負賠償責任。又系爭行為非蕭宇成利用職務上之機會或與執行職務有密切關係之行為，僅為其個人於工作時間外之不法行為，甲男不得依民法第188條第1項之規定請求伊賠償。況蕭宇成財力甚佳，甲男對之請求損害賠償，理應可獲足額賠償，尚不得直接對伊依性平法第27條第2項之規定請求等語，資為抗辯。並答辯聲明：甲男之上訴駁回。

四、甲男、蕭宇成原分別為被上訴人之職員、副教授，蕭宇成於110年8月24日有為系爭行為等事實，為兩造所不爭執（見本院卷第259至260頁），且有被上訴人網站資料、群組對話紀錄擷圖可證（見原審卷第19至25頁），堪信為真實。甲男主張蕭宇成之系爭行為構成性騷擾，並侵害伊名譽權，請求蕭宇成、被上訴人連帶賠償非財產上之損害，及請求蕭宇成為回復名譽之適當處分，則為蕭宇成、被上訴人所拒，並以前詞置辯，茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠蕭宇成所為系爭行為該當性平法第12條之性騷擾行為：

1.按本法所稱性騷擾，指下列情形之一：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，性平法第12條第1項第1款定有明文。又如受僱者已證明於其執行職務時，行為人對其施以性意味或性別歧視之言詞或行為，依社會通常之觀念，足認該言詞或行為已侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由時，應認其就遭性騷擾之事實，已為相當之證明；如行為人抗辯該言詞或行為不構成該法所稱之性騷擾者，應由其負證明之責。

2.查，蕭宇成於110年8月24日為系爭行為，為兩造所不爭執，

審以系爭行為係發生於成員包含甲男、蕭宇成及被上訴人創新創業教育中心其他職員，供工作聯繫使用之系爭群組，亦為兩造所無異詞，系爭群組既係供相關人員工作聯繫使用，俾利工作所需，與甲男職務非無關聯性，當屬甲男執行職務範疇。再查，系爭行為以帶有戲弄及輕蔑之方式詢問甲男要不要進行精子活性快篩，核具性意味，易使他人感受被冒犯及不尊重，已逾越正常職場社交之份際，足對甲男造成冒犯性之工作環境，應該當性平法第12條第1項第1款之性騷擾行為。

3.次查，被上訴人於系爭行為發生前，已有訂立防治性騷擾之相關規範，並公開揭示在校方性別平等教育委員會網站及秘書處網站等處；亦在與受僱者之聘書中第8條載明「教師承諾遵守性騷擾防治法、性別平等教育法、性別工作平等法等與性別平等相關之法令」，要求受僱者須遵守性平三法等與性別平等相關規範；就教職員申訴途徑，另定有「被上訴人性別平等教育委員會組織章程」，設置性別平等教育委員會專責處理性騷擾申訴事宜，對於遭性騷擾之教職員，亦備置性別平等、性騷擾、性霸凌事件申請及檢舉調查書暨通報單等文件，保障校內人士遭受性平事件之申訴管道暢通、無阻礙，其中對於蕭宇成最初受聘時之新人引導訓練，亦有由訴外人施純明講授性侵害、性騷擾、性霸凌相關說明及性別事件申訴窗口，業據被上訴人提出性別工作平等暨性騷擾防治辦法、性侵害性騷擾或性霸凌防治規定、校園公布欄內宣導「禁止性騷擾」標語及海報、專任教師聘書簽收單暨聘約、性別平等教育委員會組織章程、性別平等事件申請/檢舉調查書、性騷擾事件申訴書、性別平等教育委員會111年10月4日會議決議、被上訴人111年10月18日北醫校人字第1110015435號函、被上訴人於107年10月22日舉辦「新人引導訓練」之教育訓練課程簽到單、性平教育組107至111年度工作成果報告、性別平等教育線上訓練課程及講座活動清單等件各1份（見原審卷第93至188、197至333頁）為憑。又被上訴人

於111年9月23日接獲甲男申訴遭受蕭宇成性騷擾後，隨即於111年10月4日成立性騷擾調查小組，陸續對甲男及同樣遭受性騷擾之員工進行訪談調查，並決議由被上訴人性平會主任秘書兼執行秘書施純明嚴正告知蕭宇成禁止以任何形式接觸甲男及其他非必要人員，及請被上訴人跨領域學院更換輔導老師，避免蕭宇成直接接觸疑似被害人，更於調查期間內，先依教師法第22條第1項及教師法施行細則第16條第1項之規定，決議對蕭宇成停聘3個月，並於停聘期間進行性騷擾調查，嗣調查小組於約談甲男及蕭宇成後，於111年12月23日完成調查報告，決議對蕭宇成停聘半年、未來3年內不得擔任主管職務及要求接受心理輔導等處分等情，亦有被上訴人性平會111年10月4日會議決議、被上訴人主任秘書辦公室111年10月6日會議簽到單、被上訴人111年10月18日北醫校人字第1110015435號函、被上訴人性平會第0000000號案調查報告書等件（見原審卷第189至193、37至54頁）附卷可佐。從而，被上訴人既已訂立相關性騷擾防治規範、為教職員積極安排各種性騷擾防治課程之教育訓練及活動，並在工作場所張貼禁止性騷擾（含校內申訴專線內容）之海報、設置性平會處理性平事件，尤於接獲甲男提出書面申訴後，立即介入積極處理、調查本件性騷擾事件，堪認被上訴人已盡力改善及防止性騷擾事件之發生，實難認被上訴人有何違失。

4.甲男雖以蕭宇成於系爭行為發生後仍持續參與被上訴人行政及教學職務，主張被上訴人未落實性平法之規範云云，並提出行事曆、網頁擷圖及對話紀錄擷圖等件（見原審卷第391至401頁）為據，然參酌被上訴人所應遵行之防治性騷擾規定，乃係於疑似性別事件發生後避免蕭宇成繼續接觸疑似被害學生或職員，然尚非得剝奪蕭宇成全部之工作，有被上訴人性別工作平等暨性騷擾防治辦法在卷可考（見原審卷一第93至107頁），自難以蕭宇成於系爭行為發生後有參與部分工作情形，遽謂被上訴人未落實防免機制。

㈡甲男依性平法第27條第1項、第29條前段規定，請求蕭宇成

負損害賠償責任，為有理由；請求被上訴人與蕭宇成負連帶賠償責任，則無理由：

1.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。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。又前三條情形，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。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，性平法第27條第1項、第29條分別定有明文。次按選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。民法第188條第1項但書亦有明文。

2.蕭宇成所為系爭行為該當性平法第12條規定之性騷擾行為，被上訴人就系爭行為之發生，難認有何違失，均如上㈠所述，則甲男依該法第27條第1項、第29條前段規定，請求蕭宇成賠償非財產上損害，為有理由。被上訴人則有性平法第27條第1項但書及民法第188條第1項但書所示得不負賠償責任情形，是甲男請求被上訴人連帶賠償，即無理由。

3.按慰藉金之賠償，須於人格權遭受侵害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額。查，蕭宇成之系爭行為構成性騷擾，應賠償非財產上損害，已如前述。本院審酌甲男111、112年度所得總額分別為約68萬元、67萬元，財產總額為約15萬元，蕭宇成111、112年度所得總額分別為約323萬元、254萬元，財產總額為約164萬元（見原審限閱卷）；甲男、蕭宇成原分別為被上訴人之職員、副教授（見本院卷第259頁）；蕭宇成於系爭群組傳送具性意味且足使甲男感受冒犯及不尊重之性騷擾訊息之行為態樣；甲男因系爭行為所受精神上痛苦之程度等一切情狀，認甲男請求蕭宇成賠償其所受非財產上損害金額應以5萬元為適當，逾此範圍之請求，則屬過高，應予駁

回。

4.至甲男另主張依性平法第27條第2項，請求被上訴人為全部或一部之賠償云云。惟衡諸該規定係考量若應負責賠償之受僱人，因無賠償資力，致被害人之損失無所取償，殊非事理之平，為避免受害人無法得到賠償，所定雇主應負衡平責任。本院審以本件蕭宇成應負賠償之金額非鉅，且依甲男所陳蕭宇成本身生活優渥而具有顯著豐厚之資力（見本院卷第65頁），蕭宇成顯非無賠償之能力，甲男復未提出考量伊經濟狀況有令被上訴人先為賠償損害之必要之相關說明，於斟酌兩造之經濟狀況後，難認有令被上訴人為全部或一部損害賠償之必要。是甲男是項主張，亦無理由。

5.甲男既得依前開規定請求蕭宇成賠償，其另依性騷法第9條第1項、第2項、民法第184條第1項前段、後段、第2項、第195條第1項為請求權基礎，為同一之請求，即無審究之必要，併予說明。

㈢甲男主張蕭宇成所為系爭行為侵害其名譽權，為無理由：

甲男主張系爭行為令系爭群組內之閱覽者誤解伊生育能力不佳，使伊名譽受有損害云云，固據提出系爭群組其他成員對話紀錄（見原審卷第557至558頁）為證。然按侵害名譽權損害賠償，須行為人因故意或過失不法貶損他人之社會評價，致他人受損害，方能成立。本院審以蕭宇成傳送之系爭影片、文字，核屬蕭宇成詢問甲男是否願意提供精子作觀察檢驗，客觀上難認有使一般閱覽者產生甲男之生育能力不佳之印象，難謂有貶損甲男之社會評價，無從令蕭宇成負侵害名譽權之損害賠償責任。則甲男依侵權行為法律關係、性平法第29條後段規定，請求蕭宇成賠償非財產損害及為回復名譽之適當處分部分，自無從准許，應予駁回。

五、綜上所述，甲男依性平法第27條第1項、第29條前段之規定，請求蕭宇成給付5萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日即112年8月26日（見原審卷第71頁、本院卷第147頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息部分，為有理由，應予准

許，逾此部分之請求，為無理由，不應准許。原審就上開不應准許部分，駁回甲男之請求及該部分假執行之聲請，並就上開應准許部分，為蕭宇成敗訴之判決，並為得假執行、供擔保得免假執行之諭知，理由雖非完全相同，結論則尚無二致。甲男、蕭宇成分別就其敗訴部分提起上訴，各指摘原判決不利己之部分不當，求予廢棄改判，皆無理由，甲男、蕭宇成之上訴均應駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件甲男、蕭宇成之上訴，均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第2項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　14　　日

勞動法庭

民事第八庭

審判長法　官　邱育佩

法　官　劉宇霖

法　官　陳雯珊

正本係照原本作成。

本件正本關於被隱蔽人之身分資料係依性騷擾防治法第10條之規定隱蔽之。

蕭宇成、被上訴人不得上訴。

甲男如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　4　　月　　14　　日

書記官　陳韋杉