臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第51號

原　　告　張○○
訴訟代理人　陳全正律師
　　張媛筑律師
　　姜明誼律師
複代理人　　趙御廷律師
被　　告　普誠科技股份有限公司
法定代理人　姜長安
訴訟代理人　余明賢律師
　　洪舒萍律師
　　閻正剛律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國109年9月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認原告與被告間僱傭關係存在。

二、被告應自110年5月21日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告新臺幣伍萬參仟捌佰柒拾元，及各期給付分別自每月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應自108年11月29日起至原告復職之日止，按月向原告之勞工保險局退休專戶提撥新臺幣參仟參佰貳拾肆元。

四、被告應給付原告壹拾萬柒仟伍佰玖拾柒元及自109年3月3日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由原告負擔十分之一，被告負擔十分之九。

七、本判決第二項得假執行，但被告就已到期部分按月以新臺幣伍萬參仟捌佰柒拾元供擔保後，得免為假執行。

八、本判決第三項得假執行，但被告就已到期部分按月以新臺幣參仟參佰貳拾肆元供擔保後，得免為假執行。

九、本判決第四項得假執行，但被告以新臺幣壹拾萬柒仟伍佰玖拾柒元供擔保後，得免為假執行。

十、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國（下同）86年11月4日起任職於被告公司，97年至101年原告擔任總經理秘書職務期間，多次遭時任總經理張國威之性騷擾，因此於101年間向被告公司反應，嗣後被告公司將原告調職為董事長秘書，原告任職於董事長秘書期間，原告仍持續受到張國威性騷擾，然而被告公司於103年間將原告調回擔任原總經理秘書職位，原告再次歷經總經理張國威之性騷擾，因此原告於106年7月向被告公司董事長特助胡玉珍、董事長姜長安等人反應，但被告公司並未採取立即有效之補救措施，原告於客觀工作環境未變更下，不得已只好先以自請事假、病假及特休假等方式待被告公司調查，期間原告自身假期用完後、於無假可請之情況下，請求被告公司提供無薪假予原告，卻遭被告公司拒絕，甚至表示若原告要請假需自行辦理留職停薪云云。嗣後被告公司遲不告知原告處理結果，僅於106 年7 月11日以一紙人事公告將原總經理張國威調職為總經理特助，且於106 年8 月底將原告降職為產品推廣主任。惟張國威實質上仍與原告處於同一辦公空間，張國威亦藉故繼續接觸原告，曾要求總經理室其他同仁請原告過去總經理室，甚至於原告復職後一周，被告公司要求原告需參加張國威亦出席之會議。嗣後原告詢問被告公司其他部門主管，才知悉被告公司將原告調職至產品推廣部之人事安排，竟係由張國威召集其他主管討論而作成。

㈡再者，被告公司將原告降職為產品推廣部主任後，突於108年11月19日片面以業務緊縮、虧損為由，通知原告將裁撤產品推廣部門，並要求原告於同年月29日離職。惟被告公司於108年度之營運正常，營業收入持續成長，並未有業務緊縮或虧損之事實，被告公司亦未曾向原告提出有虧損或業務緊縮之客觀證據，且被告公司要求原告於離職前除須將工作交接外，更要為接手原告工作內容之同仁進行職務內容之教育訓練，甚至還招募新進員工，皆可證明被告公司並無業務緊

縮或虧損之事由，乃違法解僱原告。

㈢原告任職期間遭受性騷擾而被告公司未採取立即有效之糾正或補救措施，將原告調職後，更違法解僱原告，致使原告多年以來飽受精神上折磨，罹患重度憂鬱症，更因此併發身體上疾病、開刀多次，受有職業災害。原告於108年12月26日寄發存證信函要求被告公司給付原告損害賠償並恢復原告職位，至今未獲回覆，故提起本件訴訟。為此，依勞動契約、勞基法第59條、性別工作平等法第28條及第29條規定，請求被告給付醫療費用318,122元、請假期間所薪資損失75,993元及非財產上損害賠償200,000元，並請求確認原告與被告公司間僱傭關係存在，被告應自108年11月29日起至原告復職之日，按月於每月5日給付原告53,870元，及各期給付分別自每月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息、按月向原告之勞工保險局退休金專戶提撥3,324元。

㈣併聲明：1.被告應給付原告594,115元，及自本狀送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。2.確認原告與被告間僱傭關係存在。3.被告應自108年11月29日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告53,870元，及各期給付分別自每月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。4.被告應自108年11月29日起至原告復職之日止，按月向原告之勞工保險局退休專戶提撥3,324元。5.原告願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠就性騷擾部分：

原告並未就其主張之性騷擾事件內容具體說明，亦未舉證以實其說，依法應予駁回。縱原告主張為真（被告否認），惟原告之請求權亦已罹於時效而消滅。

1.97年至101年多次遭張國威性騷擾部分

被告公司收到其通報後，立即為妥適之處理，於100年8月29日將原告改任為董事長秘書，並無原告指稱未採取立即有效之糾正及補救措施之行為，況被告縱有原告所稱未採

取適當措施之不作為（被告否認）且造成損害，惟侵害之狀態亦應於100年8月29日原告調任至董事長秘書後終止，故原告知悉損害發生之時間點理應在100年8月29日之前，則自此時起至原告起訴時，顯已超過性別工作平等法第30條所定之兩年時效。

2.106年7月初向被告反應再次經歷張國威性騷擾：

被告公司已於106年7月11日將張國威自總經理調職為總經理特別助理，且將原告調任至產品推廣部擔任主任，顯見被告於獲悉後，即採取立即有之糾正及補救措施，遏止將來可能再有類似原告指述之情形發生。此外，被告公司既已將二者之工作場域分離，大量減少二者接觸之機會，故原告指稱之性騷擾情形至遲已於106年7月11日終止。被告公司之辦公空間為大型開放空間，除董事長、總經理之高階主管有獨立之辦公室外，其餘百名員工均在大型之開放空間辦公，各員工皆使用有隔間之開放式OA桌椅；且原告調職後辦公位置與張國威辦公位置相甚遠，甚且比原告先前改任董事長秘書時與張國威辦公位置之距離更遠，倘張國威欲接近原告，必需穿過層層之OA桌及辦公室同仁，是被告公司將原告調職後，張國威已無可能接近原告。且縱有原告指訴之騷擾行為，則至遲於106年7月11日將張國威調職為總經理特別助理後即已終止，且原告亦於此時已知悉有損害發生，則原告於109年2月14日提起本件訴訟時，顯已超過性別工作平等法第30條所定之兩年時效。

㈡就被告公司合法資遣員工：

1.被告公司過去5年間因受大環境景氣影響，5年間有4年均呈現虧損狀態，5年間累計之虧損高達3億316,579,000元，顯已構成勞動基準法第11條第2款因發生虧損而得合法終止勞動契約之情形，且勞基法第11條第2款並未限定雇主必須處於「連續虧損」方有單方終止勞動契約之權利；亦有判決案例以單一年度發生虧損即認合於本款虧損要件之情形。又從被告104年至108年之財務報表觀之，被告公

司之營業收入確實在過去5年從12億7,720萬大幅下滑至7億7,512萬，業務銷售量下降近40%，故被告公司確實經歷嚴重之業務緊縮，而被告公司正是因為銷售量減少及連年虧損，經銷售主管評估產品推廣部的功能性及重要度下降，已不需要一個專屬部門來處理，而得由業務及業務助理部門分攤處理即可，因此優先從產品銷售及業務推廣部門進行人事精簡，故於108年11月29日裁撤產品推廣部（部門5人，包括資深經理、專案經理、主任、資深專員、專員全數資遣），並資遣1名策略行銷部之專案經理，被告並依法向新北市勞動局為資遣通報。

2.原告主張資遣前需符合最後手段性云云，惟員工旅遊實乃員工薪資福利之一環，甚且構成勞動契約之一部分，取消員工旅遊形同減少被告員工之實質薪資，實難期待被告以片面違反勞動契約及條件之方式造成減少支出之目的，故取消員工旅遊並非被告公司可選擇減少虧損之手段。且原告所主張被告未先將被裁撤部分之員工調任至需要勞工之其他部門工作，屬增加勞基法所無之限制，不當限制雇主因虧損或業務緊縮時得合法終止勞動契約之權利。

3.原告主張被告108年10月持續應聘新員工云云，惟被告公司聘任該二員工，係因該單位前已有3名品質工程師及3名1C設計工程師陸續離職，被告為遞補原單位之缺額，始開缺錄用，且亦僅各遞補1人，並非被告公司之業務未有緊縮之情形；且上開二人從事者均與電機工程有關之職務，然原告之工作經驗及背景為秘書及產品推廣，並不具備相關電子電機之知識，故被告實難優先將原告安排至該等職缺。

4.被告公司之員工人數在過去2年從219人下滑至197人，亦可證明被告公司確實因為連年虧損及業績下滑，導致所需之人力逐漸減少，始不得不進行人事精簡裁撤部門員工，以減少人事成本支出，希望能藉此謀求公司之存續。

㈢併聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准

宣告免;予假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告任職期間從86年11月4日起至108年11月29日止，離職事由為被告公司依勞基法第11條第2款業務緊縮及虧損終止勞動契約。

㈡原告曾擔任原總經理張國威秘書，於106年7月向被告公司反應受張國威性騷擾一事，被告公司於106年7月11日將張國威自總經理調職為總經理特別助理，且將原告調任至產品推廣部擔任主任一職，張國威之後也於107年1月2日離職。

㈢原告在108年12月26日發函要求公司給付賠償，並回復原職。

四、本件爭執點：

㈠原告請求確認僱傭契約關係存在，有無理由？

㈡原告請求被告應自108年11月29日起至原告復職日止，按月給付薪資及提撥勞工退休金，有無理由？

㈢原告請求給付醫療費用318,122元，有無理由？

㈣原告請求給付請假期間所薪資損失75,993元，有無理由？

㈤原告請求給付非財產上損害賠償200,000元，有無理由？

㈥被告以已支付之902,399元資遣費主張抵銷，有無理由？

五、本院判斷如下：

㈠就兩造間雇傭契約關係是否存在部分：

1.勞動基準法第13條規定：「勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」

2.原告主張被告公司將原告改調為產品推廣部主任後，於108年11月19日片面以業務緊縮、虧損為由，通知原告將裁撤產品推廣部門，並要求原告於同年月29日離職等情，為被告所不爭執，並有非自願離職證明書可稽（見本院卷一第93頁），自應認定屬實。

3.惟查，

⑴原告在108年12月26日即發函被告公司，表示「貴公司既知悉本人遭受性騷擾事件，依上述性別工作平等法規定，自有義務防止性騷擾事件發生，且知悉後亦應採取立即有效之糾正及補救措施。惟上述種種事證已顯貴公司實未採取積極且公平之方式處置，使本人至今身心蒙受壓力甚鉅，除受有精神上痛苦外，更導致身體疾病，為此就醫、開刀數次。綜上，因貴公司所為之資遣不合法，雇傭關係仍應存在」等語，此有存證信函可稽（見本院卷一第47頁）。

⑵而依據原告提出的109年2月10日臺大醫院診斷證明書及「臺大醫院辦理職業傷病防治中心職業病評估報告書」所載（見本院卷一第325-340頁），原告患有「1.憂鬱症，2.廣泛性焦慮症，3.恐慌症」等職業病，檢查結果：「在2007年之前，個案無精神科病史或精神科相關就診紀錄，亦無家族精神科病史。個案於2007年調任總經理秘書一職，任職後於2007年開始，多次遭受總經理性騷擾，並開始出現失眠、焦慮、易怒、情緒不穩等症狀，根據個案自述及可得資料，其自2009年起長期於精神科門診就醫，萬芳醫院精神科2011年8月12日門診病歷記載：『焦慮、過度擔憂、非常易怒、心悸、失眠、情緒不穩』，診斷為：1.廣泛性焦慮症；2.鬱症，單次發作，輕度；3.特定場所恐慌症，並接受口服藥物治療。萬芳醫院2012年4月25日及2013年1月7日之診斷證明書上記載『個案因罹患焦慮症合併憂鬱症，持續就診中，需長期治療』。個案後續於萬芳醫院、台北慈濟醫院、光慧診所精神科門診追蹤，接受口服藥物治療。台北慈濟醫院2012年5月25日門診病歷記載有：『情緒低落、失樂症狀、失眠、食慾低落、精神運動性遲滯、易倦、注意力不集中、自殺意念、負面想法如無價值感、無價值感、無望感、無助感、症狀持續一年，於最近兩周惡化，合併恐慌發作、夜間易醒、情緒低落時有聽幻覺，

無其他精神病特徵』。萬芳醫院2017年8月23日門診病歷有記載：『遭老闆騷擾，無人知道，即將要回去工作，壓力很大』，診斷為：1.鬱症，單次發作，輕度；2.廣泛性焦慮症，3.特定場所恐慌症。綜合以上，個案於精神科追蹤治療約8至9年，經精神科醫師確診上述三診斷。」

⑶由上可知，原告最早於96年擔任總經理秘書開始，因多次遭受總經理性騷擾，並開始出現失眠、焦慮、易怒、情緒不穩等症狀，自98年起於精神科門診就醫，100年8月12日即經萬芳醫院精神科診斷為「1.廣泛性焦慮症；2.鬱症，單次發作，輕度；3.特定場所恐慌症」，長期在精神科追蹤治療約8至9年，經精神科醫師確診上述三診斷，故應認定原告確實因總經理性騷擾一事而受有職業災害無疑。

4.被告公司於108年11月19日以業務緊縮、虧損為由，通知原告將裁撤產品推廣部門，並要求原告於同年月29日離職，惟如前所述，原告當時仍因職業災害而於精神科追蹤治療中，處於醫療期間，依照前述勞基法13條規定，雇主不得終止契約，故應認定被告公司所為的解僱行為違反強制規定，應屬無效，兩造間僱傭關係仍然存在。

㈡就原告請求被告應自108年11月29日起至原告復職日止，按月給付薪資及提撥勞工退休金部分：

1.按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」為民法第487條所定。次按，「次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。」為最高法院92年度台上字第1979號民事判決意旨所揭。

2.被告公司違法解僱原告已如上述，故原告與被告僱傭關係仍存在，原告主觀上並無任意去職之意，客觀上亦得繼續

提供勞務，則被告公司要求原告於108年11月29日離職，自該時起即拒絕原告服勞務，而顯有拒絕受領原告提供勞務之情事，被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，於被告再為表示受領勞務之意或為受領原告給付勞務必要之指示前，原告並無補服勞務之義務，並得請求被告給付至原告復職日止之工作報酬。

3.原告離職前每個月薪資為53,870元，有非自願離職證明書可稽（見本院卷一第93頁），故原告依民法第487條規定，向被告公司請求給付自108年11月29日起至原告復職日止之每月工資53,870元，應為有據。

4.另外，原告月薪為53,870元，依勞工退休金每月提繳工資分級表所適用之級距，被告每月應為原告提繳工資為55,400元（見本院卷一第127頁），據此計算被告每月應為原告提繳至少6%之退休金3,324元。故原告依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告應自108年11月29日起至原告復職之日止，按月提繳3,324元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，亦屬有據。

㈡就原告請求給付醫療費用318,122元部分

1.按性別平等法第13條第2項、第28條規定，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，受雇者因雇主違反此項義務而受有損害者，雇主應負賠償責任。而勞基法第59條第1款也規定，勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。

2.如前所述，原告因多次遭受總經理性騷擾，出現失眠、焦慮、易怒、情緒不穩等身心症狀，自98年起於精神科門診就醫，長期追蹤治療約8至9年，應認定其受有職業災害而罹患職業病，自得依勞基法第59條第1款規定，請求被告公司補償其必需之醫療費用。

3.另外，勞動事件法第34條規定，法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分

或解決事件之適當方案。而依新北市政府以新北府勞業字第10823411601號函及新北市就業歧視評議委員會審定書所載（見本院卷一第305-313頁），「查被申訴人（即本件被告）於申訴人（即本件原告）口頭提出性騷擾申訴時，未依性騷擾防治辦法訂定準則第6條規定，做成書面紀錄，並項申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名蓋章，亦未依自訂性騷擾防治措施及懲戒辦法組成申訴處理委員會，調查結果亦未依上述準則及辦法做成書面紀錄及以書面通知申訴人。雖被申訴人主張係因申訴人表示不希望公開，惟依性騷擾防治辦法訂定準則第7、8條規定，被申訴人本應以不公開方式處理性騷擾之申訴，調查過程應保護當事人之隱私權，尚難以此主張於受理申訴時，得不依其自訂辦法及性騷擾防治辦法訂定準則處理。又被申訴人將申訴人之職務調整為產品推廣部主任後，未設身處地關懷申訴人感受，忽視申訴人畏懼與行為人（即張國威）接觸及同處之身心狀況，未主動避免申訴人與行為人之接觸，事後又未積極辦理性騷擾防治之教育訓練。綜上，被申訴人於知悉申訴人反映性騷擾情事後，難謂已設身處地關懷申訴人感受，亦未以審慎態度啟動調查，及採取防治性騷擾相關措施，對於防免申訴人持續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，難有助益，爰被申訴人違反性工法第13條第2項規定，洵堪認定。」，從而，被告公司既然經認定違反性別工作平等法第13條第2項規定在案，原告自得依同法第28條規定，請求被告公司負損害賠償責任。

4.惟查，「第二十六條至第二十八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，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同」，性別工作平等法第30條定有明文。另外，勞基法第61條也規定，「第59條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅」。本件中，

⑴原告於106年7月反應有遭性騷擾情節後，被告立即於同月11日作成張國威之降職處分，並將降職處分結果公告予全體同仁（見本院卷一第33頁），更在證交所公開資訊觀測站發佈撤換總經理之重大訊息（見本院卷一第403頁），且為減少二人接觸之機會，將原告調至需團隊合作、距離張國威辦公位置遙遠之其他部門，此有被告之辦公室平面圖及照片所示（見本院卷一第387 -400頁），而張國威經調職後不久，也於106年12月1日提出離職申請（見本院卷一第385頁），並獲准於107年1月2日生效離開被告公司。顯然自張國威離開被告公司後，原告已無遭受性騷擾之虞，也不再處於具有敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境。

⑵原告就其因多次遭受總經理性騷擾所罹患之職業病，及被告公司未採取立即有效之糾正及補救措施所造成的損害，得依性別工作平等法第28條或勞基法第59條第1款規定，請求被告公司補償或賠償醫療費用，但原告於109年2月15日始向本院提起本件訴訟，有本院收狀戳章為憑（見本院卷一第11頁），故往前推算2年即107年2月15日前所受之損害或醫療費用，即已罹於時效而消滅。

⑶因此，原告雖請求被告公司給付醫療費用318,122元，但依被告於答辯三狀整理的表格可知（見本院卷二第39-41頁），原告於107年2月15日前所受之損害即醫療費用，已因時效消滅而無法向被告請求賠償或補償，而107年2月15日以後所支出之醫療費用，因前述「臺大醫院辦理職業傷病防治中心職業病評估報告書」僅認定原告所罹患的職業病為精神方面疾病，「建議個案持續於原就醫之精神科門診追蹤」、「並持續於本院環境及職業醫學部複診」（見本院卷一第326頁），故僅能認定其中108年12月2日環境暨職業醫學部6127元，以及108年12月6日、12日及109年1月2日精神科三筆費用490元

、510元、470元，屬於本件職業災害所需之醫療費用或因違反性別工作平等法造成原告精神方面所生之損害，而其他各部門如神經內科、乳房外科、風濕免疫科、內科部、胃腸科、婦產部、一般外科等疾病所支出之醫療費用，被告已質疑原告所患之病症為何？醫師診斷為何？患病時間點為何？患病原因為何？等情，但原告並未提出證據證明這些病症是因本件職業病或違反性別工作平等法所發生之損害，即無法請求被告賠償或補償。

5.從而，原告就醫療費用部分，僅能請求被告給付上述四筆醫療費用共計7,597元。

㈣就原告請求給付請假期間所薪資損失75,993元部分：

1.原告主張因被告公司未採取立即有效之糾正及補救措施，使原告於106年間需自行以請事假、病假、特休假及留職停薪等方式採取保護措施，並依被告公司以時數核算假及調整對應月薪方式，原告於106年7月4日至106年8月11日請特休、事假等共218.5小時，自106年8月16日起至106年8月30日止請留職停薪共120小時，而原告時薪為224.5元（計算式：月薪53,870元÷ 30天x每日工作時數 8小時=每日時薪224.5元），故就此請假期間所損失之薪資，請求75,993元整（計算式：224.5元x(218.5小時+120小時)=75,993元）。

2.經查，勞基法第59條第2款規定，勞工因職業災害在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。原告雖因遭受性騷擾而罹患精神方面職業病，但依原告提出的萬芳醫院、林口長庚醫院、及前述臺大醫院診斷證明書及「臺大醫院辦理職業傷病防治中心職業病評估報告書」所載（見本院卷一第、57、59、325-340頁），均無記載原告因此職業病而「不能工作」之紀錄，而依原告提出的醫療費用證明，原告於106年7月4日至106年8月30日期間，也僅於106年7月6日、8月23日、8月26日分別至萬芳醫院婦產部、精神科、家庭醫學科門診共三次而已（見本院卷

一第65-66頁），也無法證明其有「不能工作」的情形，故原告自無從依勞基法第59條第2款規定請求被告補償此部分原領工資。

3.再者，如前所述，被告公司於106年7月初接到原告反應有遭性騷擾情節後，立即於同年月11日作成張國威之降職處分，並將降職處分結果公告予全體同仁，且將原告調至其他部門，遠離張國威辦公位置，顯已採取相關糾正及補救措施。而由原告106年7月21日傳給被告公司胡協理之LINE對話紀錄記載：「很感謝你和姜先生（即被告公司董事長）在得知後非常積極的處理，當下我即表示希望能私下處理－僅對我的職務做調整，但公司堅持要正視這個問題，姜先生一再表示這不是我的錯，再三承諾會站在我的立場來處理、不會讓我為難，也口頭允諾會給予我需要的休假，一方面是為了讓我休養身心、另一方面則是體諒我避免尷尬場面」（見本院卷一第409頁）。則原告於106年7月4日至106年8月30日期間請假，應認定是自己需要休養身心，也避免此段期間在公司尷尬場面所致，而非起因於被告公司於知悉性騷擾情事後未採取立即有效之糾正及補救措施所致。何況，原告於上開請假期間，除僅於106年7月6日、8月23日、8月26日門診三次外，另於同年8月2日也主動告知胡協理：「Jade，自得知職務調整後，除調養身體外，也努力加強電腦相關軟體技能，以期日後應用於工作之中」，並附上其取得之軟體技能證書（見本院卷一第495頁），也顯見原告是利用請假期間學習新的工作技能。因此，原告因此段請假期間所產生的薪資損失，與被告公司於知悉性騷擾情事後是否採取立即有效之糾正及補救措施間，並無因果關係存在，故原告此項損失自無從請求被告公司負賠償責任。

㈤就原告請求給付非財產上損害賠償200,000元部分

1.查被告公司違反性別工作平等法第13條第2項規定，有前述新北市政府以新北府勞業字第10823411601號函及新北

市就業歧視評議委員會審定書可稽，故原告主張其遭受精神上相當之痛苦，故請求被告賠償非財產上損害，應屬有據。

2.按慰撫金之多寡，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。本院審酌被告於接受原告申訴後數內日，即一方面體諒原告當時心情，讓原告休假調養身心，一方面依照原告之請求將其調換職務，也將其辦公座位搬至遠離張國威之位置，更調降張國威總經理之職務，將之降職為總經理特助，改由董事長親自兼任總經理，而原告於106年8月31日回來上班後，張國威也在106年12月1日提出離職申請並於107年1月2生效，此4個月內依照原告所述情形為：⑴9月間總經理室專員打兩、三次電話，叫原告去張國威自己獨立的辦公室，原告拒絕前往；⑵9月間主管要求原告參加一個張國威也會在的會議；⑶張國威有去原告辦公區域的茶水間，威攔住原告要講話，原告就走，張國威試圖要碰原告肩膀、叫住原告，原告就趕快跑走，此情形有兩、三次；⑷以後原告與張國威二人就沒有再互動，原告的位置在第一排，要去會議室的時候都會經過，張國威只會故意從位置前經過，因為人很多，所以張國威也沒有什麼機會再跟原告講話等情（見本院卷一第261頁），應認定被告公司於知悉性騷擾情事後確實已採取相關之糾正及補救措施，以避免繼續發生性騷擾之情事，故認原告請求非財產上之損害賠償20萬元顯然過高，應以10萬元為適當。

㈥就被告以已支付之902,399元資遣費主張抵銷部分

1.按「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。」、「抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關

係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。」民法第334條第1項、第335條第1項分別定有明文。

2.經查，被告109年8月7日答辯㈢狀主張於終止與原告間之勞動契約時，業已支付原告902,399元之資遣費、預告工資及年終獎金，而與原告之請求抵銷等語（見本院卷二第43-44頁），原告就此已領金額未予以爭執，自應認定屬實。因此，本院既已認定兩造間的勞動契約關係仍然存在，並有繼續支付原告薪資的必要，則被告即無義務給付上開資遣相關費用，而得依不當得利請求權向原告請求返還，故依照前述規定，被告主張以原告已經受領的資遣費用與原告主張之薪資債權互相抵銷，即應准許。從而，原告雖得請求被告公司給付自108年11月29日起至原告復職日止之每月工資53,870元，但經抵銷16個月工資總額861,920元後（53870x16=861920），餘額40,479元仍得抵銷23日薪資（每日工資為53870元/30日=1796元，40479元/每日工資1796=23日，小點以下四捨五入），故自108年11月29日加計23日為108年12月21日，再加計16個月為至110年4月21日止，則原告僅得請求被告公司給付自110年5月21日起至原告復職日止之每月工資53,870元。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法第59條、性別工作平等法第28條及第29條規定，請求被告㈠確認原告與被告間僱傭關係存在；㈡被告應自110年5月21日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告53,870元，及各期給付分別自每月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；㈢被告應自108年11月29日起至原告復職之日止，按月向原告之勞工保險局退休專戶提撥3,324元；㈣應給付原告107,597元（含醫療費用7,597元、非財產上損害賠償100,000元）及自起訴狀繕本送達被告之翌日即109年3月3日（見本院卷依第143頁）起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第2、3、4項為被告即雇主給付請求敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　5　　日

勞動法庭　法　官　劉以全

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　　109　　年　　10　　月　　5　　日

書記官　蔡忠衛