臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第278號

原　　告　吳思緯
訴訟代理人　張茵喬
被　　告　利百加健康事業有限公司
兼
法定代理人　沈鳳俊

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國108年4月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告利百加健康事業有限公司應給付原告新臺幣伍萬伍仟玖佰捌拾玖元，及自民國一百零七年十月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告沈鳳俊應給付原告新臺幣壹拾萬貳仟柒佰貳拾元，及自民國一百零七年十月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告利百加健康事業有限公司負擔百分之五，被告沈鳳俊負擔百分之五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告利百加健康事業有限公司如以新臺幣伍萬伍仟玖佰捌拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告沈鳳俊如以新臺幣壹拾萬貳仟柒佰貳拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。查本件原告起訴時原聲明：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）300,000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；㈡被告應開立非自願離職證明書予原告。嗣於民國107 年12月13日變更聲明請求被告給付1,000,000 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（見本院卷第159 頁），再於108 年4 月24日變更聲明如後述，核原告變更聲明部分所請求之基礎事實均屬同一，且屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，揆諸前揭規定，尚無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告自104 年5 月1 日起受僱於被告利百加健康事業有限公司（下稱利百加公司），而被告沈鳳俊為負責人，於工作時間仗著同事間關係良好，經常無故碰觸原告身體，亦曾於非上班時間假藉教學游泳，要求原告穿性感泳衣給其觀看，並在通訊軟體LINE傳送訊息予原告，稱原告腿很細、身材很好、消遣原告的身材，亦曾在辦公室內向原告提及和老婆分房停機四年的私密話題，令原告不適又不知所措，但原告身為職員、下屬，無法表達自己的感受，只能忍氣吞聲；嗣於107 年5 月22日被告沈鳳俊再傳訊息向原告表示欲認原告為乾妹妹，原告因感覺不適而委婉拒絕，並向被告沈鳳俊表示其過度熱情之行為已令原告不適等情，詎被告沈鳳俊竟惱羞成怒，多次說原告汙衊其人格，原告乃於107 年6 月4 日向被告利百加公司反應被告沈鳳俊對原告之職場性騷擾行為，惟被告沈鳳俊依然故我，不斷於非上班時間傳訊息於原告，其中多次使用具有性暗示之詞語，實令人不堪其擾，且多次以言語稱原告有精神病、被害妄想症，對原告人格與自尊有嚴重汙辱，令原告壓力過大而嚴重失眠及精神恐慌，致無法忍受，而於107年7月2日向松山分局報案並離開工作場所。原告係受被告沈鳳俊騷擾，方依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2款事由終止兩造間勞動契約，依勞基法第14條第4項準用第17條規定，原告自得向被告利百加公司請求資遣費，而以原告平均月薪35,300元，年資自104年5月1日起至107年7月2日止合計3年2個月又2天計算，

被告利百加公司應給付原告資遣費55,989元【計算式：35,300× 1/ 2× 3＋{（2＋2/30）÷ 12}＝55,989】。再因被告沈鳳俊上開行為，致原告每週須看診，因此支出掛號費280元、藥物治療費用200元，合計480元，且每2週尚須經心理輔導醫生輔導一小時，一次費用2,000元，醫生並建議原告需長期觀察治療5至10年，按內政部女性平均年齡75歲計算，被告沈鳳俊應賠償原告710,400元【計算式：（480× 4＋2,000× 2）x 12× 10＝710,400】。另原告因被告沈鳳俊騷擾及羞辱等行為，致內心受創而有心理創傷，是被告沈鳳俊亦應賠償原告精神上慰撫金900,000元。爰依勞基法第17條、民法第184條、第193條、第195條、性騷擾防治法第9條規定，提起本訴。並聲明：㈠被告利百加公司應給付原告55,989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。㈡被告沈鳳俊應給付原告1,610,400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。㈢並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告抗辯則以：被告沈鳳俊並未對原告有重大侮辱、性騷擾之行為，此依臺北市政府職場性騷擾案申復調查報告中調查結果及建議所示，被告沈鳳俊之行為並未構成性別工作平等法（下稱性平法）第12條規定之性騷擾即明。原告在被告利百加公司任職期間，與被告沈鳳俊及同事間均相處融洽，直到107年5月間被告沈鳳俊提起「認乾妹妹」此事後，發生誤會才產生嫌隙，且原告係因被告利百加公司不願開立非自願離職證明書，始開始挾怨報復胡亂檢舉被告，此由被告沈鳳俊與原告間通訊軟體LINE對話紀錄即可得知。再者，原告於107年5月24日在通訊軟體LINE向被告沈鳳俊表示離職之意，被告沈鳳俊不停慰留，然見原告不願再繼續任職，遂允諾原告得在找到下份工作前繼續待在被告利百加公司，然在107年7月2日，原告要求被告沈鳳俊開立非自願離職證明書，被告沈鳳俊認有違法之虞而不願開立，原告遂離職，是本件為兩造合意終止勞動關係，原告請求給付資遣費，於法無據。

被告沈鳳俊既無加害原告之行為，原告請求精神慰撫金及醫藥費難認有理由，並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告自104年5月1日起受僱於被告利百加公司，擔任副店長職務，約定每月薪資為35,300元，最後工作日為107年7月2日。原告於當日向臺北市政府警察局中崙派出所提出對被告沈鳳俊性騷擾事件之申訴，又於107年8月16日向臺北市政府勞動局申訴被告利百加公司涉嫌違反性平法等情，有性騷擾事件申訴書、臺北市政府勞動局訪談紀錄、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄附卷可稽（見本院卷第9-13頁、第15-19頁、第23-24頁、第160頁、第229-230頁），並為兩造所不爭執，此部分事實首堪認定。

四、得心證之理由：

原告主張因受被告沈鳳俊性騷擾，遂依勞基法第14條第1項第2款事由向被告利百加公司終止兩造間勞動契約等情，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件應審究者，厥為：㈠原告依勞基法第14條第1項第2款以被告沈鳳俊為性騷擾行為為由，終止與被告利百加公司間之勞動契約，有無理由？㈡如有，則原告得向被告利百加公司請求之資遣費數額為何？原告得向被告沈鳳俊請求之醫藥費及精神慰撫金數額各為何？

㈠原告依勞基法第14條第1項第2款以被告沈鳳俊為性騷擾行為為由，終止與被告利百加公司間之勞動契約，為有理由：

1.按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第2款定有明文。次按，性騷擾防治法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：一以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。二以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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，性騷擾防治法第2條定有明文。再按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即為性騷擾，性平法第12條第1項第1款亦有規定。準此，所謂性騷擾，依上開規定，包括雇主以明示或暗示之方式，對受僱者從事性要求且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，應以「合理被害人」標準檢視，即以被騷擾者認知之觀點加以認定，而非根據行為人本身之主觀看法判斷。

2.經查，原告主張被告沈鳳俊經常說其腿很細、身材很好，常消遣其身材，亦曾對其說和配偶已經「分房」、「停機四年」，於107 年5 月22日又傳訊息要認原告為乾妹妹之語，均屬性騷擾之行為等語，並提出LINE之對話紀錄為憑（見本院卷第25-61 頁、第167-177 頁），被告沈鳳俊雖不爭執原告提出之LINE對話紀錄之形式上真正，惟否認有性騷擾之行為，亦否認曾向原告表示和配偶「停機四年」云云。惟查，被告沈鳳俊確有於105 年5 月5 日、同年月15日即陸續傳送「妳明明就漂亮，聰明，成熟，善良，能幹，腿很細．．．」、「你是一個除了漂亮、身材好腿很細外又聰明．．．」等訊息予原告，於106 年8 月26日更傳送「．．．另外妳今天也太性感了害boss（即被告沈鳳俊）都差點流鼻血了，難怪妳男友這麼愛妳哈哈哈」，更於107 年5 月22日傳送「很喜歡你這個脾氣不好的小妹妹．．．我想收你當我的小小乾妹」等語，復於原告任職期間向原告表示「和老婆分房停機四年」之事，此有原告與被告沈鳳俊、原告之主管黃郁宣之通訊軟體LINE對話紀錄在卷可憑（見本院卷第25頁、第167-169 頁、第173 頁）。而被告沈鳳俊為原告之老闆，卻多次於言語中提及原告身材之話題，更直言「太性感」、「害boss

都差點流鼻血」，言語中即暗示原告之特定身體部位使其有興奮之感，而有性暗示之意；再佐以被告沈鳳俊主動提及「和老婆分房停機四年」之事，之後又對原告表示「喜歡」、「想收妳當我的小小乾妹」等語，綜合其前揭言行，無非在表達對原告追求之意，並暗示原告其有性方面之需求，其行為顯已逾越雇主與員工間交談之分際甚明。雖被告辯稱：我跟員工關係不錯，「太性感了害boss都差點流鼻血了」這句話只是一般同事開心的讚美云云；然上開話語即為性興奮之意思，被告沈鳳俊既為原告之雇主，渠等於工作上有具有上下服從之關係，原告既因工作活動而需穿著較為暴露之服裝，被告沈鳳俊即不應為如此性暗示之言語，原告顧慮其工作而隱忍被告沈鳳俊言行之騷擾，顯已違反原告之意願，而屬性騷擾行為無誤。

3.至被告沈鳳俊雖辯稱其並未向原告提及「停機四年」之語，只有向員工提及其與配偶感情不好云云；惟據原告提出其與主管黃郁宣之通訊軟體LINE對話紀錄觀之，原告向黃郁宣稱「他（即被告沈鳳俊）還跟我講到他跟他老婆分房停機四年耶。我當時沒想太（多）也不知道要回什麼。沒多久就發生這件事情。」，黃郁宣則回以：「這他常講給angel 聽，angel 也會傻眼」等語（見本院卷第173 頁）；而證人黃郁宣於本院審理時亦具結證稱：上開對話紀錄是我跟原告的對話沒錯等語（見本院卷第231 頁），顯見原告確實曾向證人黃郁宣表示被告沈鳳俊對其陳述上開「停機四年」之事；本院審酌被告沈鳳俊長期向原告提及前開身材、性暗示之語，亦未否認有向原告表示與配偶感情不睦之事，而證人黃郁宣見原告上開訊息後亦回覆曾聽聞他人提過此相同之事，足證原告指稱被告沈鳳俊向其稱「跟老婆分房停機四年」之語，尚非難以想像，應屬實在。是被告沈鳳俊此部分辯解，洵難採信，不足逕為有利被告沈鳳俊之認定。至證人黃郁宣雖於本院審理時證稱：被告沈鳳俊對原告說很性感、差點流鼻血這樣的話應該是讚美，我覺得這比較像玩笑話云云（見本院卷

第233頁），核與其前開回覆原告訊息時之表達差異甚大，蓋證人黃郁宣回覆原告時係表示他人聽聞被告沈鳳俊之語亦有驚訝、不適之感，卻於本院審理時證述其認為這是讚美、玩笑話，其前後所述不符，已難盡信。本院審酌證人黃郁宣現仍在被告利百加公司任職，或囿於其受僱關係而未能為真實之陳述，故證人黃郁宣此部分證述尚難逕為有利被告沈鳳俊之認定。

4.至被告沈鳳俊雖提出職場性騷擾案申復調查報告，據以主張其並無性騷擾原告之行為云云。惟該調查報告之事實係以被告沈鳳俊收原告為乾妹妹之行為是否構成性平法第12條規定之性騷擾為調查，並就被告沈鳳俊向原告提及「性感」、「腿很細」等用語，難認有性追求、性意涵之關聯，綜合原告與被告沈鳳俊於通訊軟體LINE、臉書之互動訊息推認原告並無長期飽受被告沈鳳俊之騷擾，故未構成性平法第12條之性騷擾等語（見本院卷第143-156頁），惟依前開說明可知，是否構成性騷擾，應重視被害人主觀感受及認知，而原告為被告沈鳳俊之員工，縱認其與被告沈鳳俊間之對話紀錄語氣平和，未能看出懼怕、排斥之感，亦無從逕予推論被告沈鳳俊之言行即非性騷擾；佐以被告沈鳳俊於107年5月22日傳送「我想收妳當我的小小乾妹」及欲請原告至高級餐廳用餐後，原告即委婉拒絕被告沈鳳俊之要求，已可顯示原告確有不適、不願配合之意，而被告沈鳳俊見狀，即傳送訊息表示「我很傷心你質疑我的品格把我看成是個色老頭，這對我來說是一種人格上的污辱，所以以後我想我不會再關心和過問妳工作以外的事情了，...謝謝妳讓我看清自己什麼事該做什麼事情不要當白痴的去做...」，原告則回以「...讓你這麼不舒服我很抱歉，我絕對沒有要侮辱你的意思...我就做到bobo回來吧...」等語，有原告提出之通訊軟體LINE對話紀錄附卷可憑（見本院卷第29頁），益見被告沈鳳俊知悉其行為造成原告不舒服之感，否則不會以「色老頭」自稱，而原告因被告沈鳳俊後續指責之行為而表示有離職之意，顯見被

告沈鳳俊之行為具有性意味，且已影響原告之工作環境甚明，在在顯示被告沈鳳俊之行為屬性騷擾無疑。從而，職場性騷擾案申復調查報告之結論不足採信，無從遽為有利被告沈鳳俊之認定。

5.綜上，被告沈鳳俊之言行確屬性騷擾之行為，自屬對於員工之重大侮辱，而無法期待原告與被告利百加公司間勞動契約繼續存續，是原告依勞基法第14條第1 項第2 款事由於107 年7 月2 日終止勞動契約，當屬有據。

㈡原告得向被告利百加公司請求資遣費55,989元，並得向被告沈鳳俊請求醫藥費2,720元及精神慰撫金100,000元：

1.資遣費部分：

按雇主應發給勞工資遣費者，以雇主依勞基法第11條或第13但書規定終止勞動契約，或雇主有勞基法第14條第1 項所列各款情形之一，經勞工不經預告終止契約者等為限，此由勞基法第17條、第14條第4 項之規定自明。故勞工依據勞基法第17條規定請求資遣費，係以雇主終止契約為前提，倘係由勞工終止契約或合意終止契約者，除有勞基法第14條第1 項之情形外，則不符規定。而本件原告依勞基法第14條第1 項第2 款事由終止勞動契約乙節，已如前述，自得請求被告利百加公司給付資遣費。查原告受僱期間自104 年5 月1 日起至107 年7 月2 日止，最後工作日即107 年7 月2 日前6 個月平均工資為35,300元，均為兩造所不爭執如前，據此計算被告利百加公司應給付原告之資遣費為55,996元【計算式：35,300×(3+63/365) x 1/2 ＝55,996】，原告對此僅請求55,989元，自應准許。

2.醫藥費及精神慰撫金部分：

①按對他人為性騷擾者，負損害賠償責任，前項情形雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，性騷擾防治法第9 條定有明文。次按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害

賠償責任。又不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力，或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。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184條第1項、第2項、第193條第1項、第195條第1項前段分別定有明文。

㈡原告主張其於本事件發生後，因精神嚴重受創而罹患憂鬱症，總計支出醫療費用710,400元，並提出國立臺灣大學醫學院附設醫院診斷證明書、於精神科就診之照片、醫療單據等為憑（見本院卷第165頁、第245-271頁）；惟原告僅提出107年10月26日支出660元、107年12月11日支出920元、108年1月18日支出520元、108年3月14日支出620元之國立臺灣大學醫學院附設醫院醫療費用收據（見本院卷第261-271頁），合計2,720元，其餘部分並未舉證以實其說，故逾此部分之請求，自無可採，應予駁回。

㈢精神慰撫金部分：

按非財產上之損害，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（最高法院51年台上字第223號著有判例）。本院審酌原告與被告沈鳳俊各自之財產狀況（見本院卷第209-225頁）、被告沈鳳俊加害行為之態樣及原告現持續憂鬱及焦慮等精神狀態，認原告請求被告沈鳳俊給付900,000元之精神慰撫金尚嫌過高，應以100,000元為適當，逾此數額之請求，即難謂有據，不應准許。

㈣從而，原告本件所受之損害得向被告沈鳳俊請求賠償之金額共計102,720元（計算式：醫療費用2,720元＋精神慰撫金100,000元＝102,720元）。

五、復按，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，或依督促程序送達支付命令，或為其

他相類之行為者，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，週年利率為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。經查，本件屬無確定期限之債，又係以支付金錢為標的，而民事起訴狀繕本於107 年10月29日送達被告利百加公司及被告沈鳳俊，此有本院送達證書可憑（見本院卷第123頁），則原告依勞基法第17條規定請求被告利百加公司給付資遣費55,989元，及自107年10月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，另依據民法第184條、性騷擾防治法第9條及民法第193條第1項、第195條第1項規定請求被告沈鳳俊給付醫藥費及精神慰撫金102,720元，及自107年10月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，當屬有據。逾此部分，則為無理由，應予駁回。又原告勝訴部分，所命給付金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行；原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依附，不予准許。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之舉證，經審酌核與本件判決結果不生影響，不再一一論述，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　　108　　年　　5　　月　　23　　日

勞工法庭　　法　官　陳威帆

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　　108　　年　　5　　月　　23　　日

書記官　黃瑋婷