

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞小字第3號

原告 亞諾德電子股份有限公司

法定代理人 陳世輝

訴訟代理人 李文中律師

楊立行律師

被告 洪銘鴻

訴訟代理人 謝其演律師

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國114年4月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

被告於民國（下同）111年9月1日起在原告任職，擔任人事主管，並於113年5月16日經原告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款為資遣，離職日期為113年6月6日。原告曾於「員工工作規則」第56條，指定被告為公司內性別平等及性騷擾申訴之專管人員，於知悉性騷擾事件發生，應依性別工作平等法（下稱性工法）第13條第2項，採取立即有效之糾正及措施，並應依原告所定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」（下稱系爭辦法），組成申訴處理委員會為相關處理。惟訴外人劉女（真實姓名詳卷）以曾於113年1月間向被告反映遭原告代表人性騷擾，原告未為立即有效之糾正及補正措施為由提出申訴，原告於113年6月26日接受訪談時，始知悉此事，之後並經新北市政府於113年8月19日作成罰鍰裁處書（下稱系爭罰鍰裁處書），認被告為處理有關受雇者事務之人，依性工法第3條第3款視同雇主，從而認原告於113

01 年1月間已知悉性騷擾事件，卻未為立即有效之糾正及補救  
02 措施，而裁處新臺幣（下同）10萬元罰鍰，被告自屬違背其  
03 人事主管職責。為此，原告依民法第227條第2項規定，請求  
04 被告賠償損害。並聲明：被告應給付原告10萬元整，暨自起  
05 訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息百分之5計  
06 算之利息。

## 07 二、被告抗辯：

08 被告於110年9月1日起任職原告公司，擔任資訊部經理，112  
09 年5月12日因人事主管離職，原告拜託被告協助導入人力資  
10 源電腦系統，致誤會被告是人事人員或主管。113年1月29  
11 日，第三人劉女告訴被告遭原告公司負責人性騷擾，被告建  
12 議她直接向地方主管機關提出申訴，也有通知原告負責人處  
13 理、解決、防制性騷擾等問題，被告也於2月19日再次告知  
14 原告負責人要處理此問題。而且原告負責人性騷擾，若當初  
15 不性騷擾，就不會有本件處罰；原告負責人應處理、解決、  
16 防制性騷擾等問題，卻不做。既然本件為性騷擾之人是代表  
17 原告之負責人，原告當時就知道本件性騷擾情事，當下就應  
18 可採取「立即有效之糾正及補救措施」，但原告應採取、能  
19 採取，卻不採取，導致被處罰，原告應自負其責。何況，原  
20 告之負責人未忠實執行業務並未盡善良管理人之注意義務，  
21 致原告受有損害，原告自應依公司法第23條第1項向原告之  
22 負責人求償。退萬步言，如認被告需負賠償責任，被告主張  
23 以遭非法解僱所得請求之工資100萬元抵銷。再者，原告及  
24 原告負責人命被告擔任性平等委員會的負責人，卻沒有給予  
25 任何培訓，就直接讓被告上任，導致發生本件爭議，致被告  
26 受有損害，原告及原告負責人之指揮監督顯有疏失被告暫主  
27 張受有10萬元之損害抵銷之。併聲明：(一)原告之訴駁回。(二)  
28 如受不利判決，願供擔保請准免為假執行之宣告。

## 29 三、本件爭執點及本院判斷如下：

### 30 (一)被告為原告人事主管

31 被告原為原告之人事（人力資源部）主管，並經原告之「員

01 工工作規則」第56條指定為公司內性別平等及性騷擾申訴之  
02 專管人員，有工作規則可稽（見本院調字卷第50頁）。又依  
03 系爭罰鍰裁處書所載，亦認定「洪經理（即被告）擔任受裁  
04 處人人事主管一職，屬代表受裁處人處理關受僱者事務之  
05 人」（見本院調字卷第59頁）。而且，被告即Morris Hung  
06 於112年10月27日傳送電子郵件予原告全體職員（即maha.al  
07 1），佈達原告當年度績效考核期程，被告除在信件主旨加註  
08 係以「HR」名義傳送信件外，並敘述：「…自評完請繳交給  
09 人資部，請寄送給Morris」等語（見本院卷第21頁），續於  
10 112年12月13日傳送電子郵件予原告全體職員（即maha.al  
11 1），佈達人事異動，於信件主旨以「HR」名義傳送信件（見  
12 本院卷第23頁），又於113年3月7日傳送電子郵件於系統商  
13 （即Femascloud），被告並於信中自稱其為原告之「人事及系  
14 統聯絡窗口」（見本院卷第25頁）。由上可知，被告確為原  
15 告之人事主管，並為公司內性別平等及性騷擾申訴之專管人  
16 員無疑。

17 (二)被告並無原告所指民法第227條第2項事由

- 18 1. 民法第227條規定：因可歸責於債務人之事由，致為不完全  
19 給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其  
20 權利。因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請  
21 求賠償。
- 22 2. 依前述員工工作規則第56條規定：有關性騷擾防治措施及申  
23 訴程序，依本公司之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」  
24 辦理。而系爭辦法規定，原告應設置申訴處理委員會以保密  
25 方式處理申訴（第4條），申訴處理委員會應設置委員三人  
26 至五人，除人力資源部主管為當然委員外，其餘委員由總經  
27 理就申訴個案指定或選聘公司在職員工擔任，並得由總經理  
28 指定其中一人為主任委員。性騷擾行為人如為雇主時，公司  
29 員工除可依公司內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出  
30 申訴（第8條）。
- 31 3. 經查，依系爭罰鍰裁處書所載，劉女遭受原告負責人性騷

01 擾，曾於113年1月底向被告反映，另於5月15日經原告無預  
02 警資遣後，於翌日向原告負責人反映其性騷擾行為（見本院  
03 調字卷第57頁），換言之，劉女第一次於113年1月底向被告  
04 反映性騷擾一事，第二次則於113年5月16日直接向原告負責  
05 人反映其為性騷擾行為一事。

06 4. 被告在113年2月19日與原告負責人開會時，曾告知原告負責  
07 人本件性騷擾及其申訴情事，有被告手寫筆記可稽（見本院  
08 卷第45頁），其內容為「0000-00-00、sales 沒有人事凍  
09 結、☆W.L，性平申訴、ToldBoss、告誡謹言慎行」，經被  
10 告提出該筆記原本供核對後，原告對該手寫筆記原本之形式  
11 真正並不爭執（見本院卷第65頁），且其筆記內容經本院審  
12 視相關記載後，亦無臨訟製作情形，自應認定屬實，故原告  
13 負責人既為公司代表人，則於113年2月19日經告知後，即應  
14 依公司所制定之系爭辦法設置調查委員會，啟動調查程序，  
15 並採取「立即有效之糾正及補救措施」。

16 5. 因原告遲未依系爭辦法設置委員會就系爭性騷擾事件進行調  
17 查，則被告於113年5月8日向劉女表示因性騷擾行為人身份  
18 之特殊性，若依所定性騷擾防治辦法執行會造成處理上之困  
19 難，僅提供相關資訊建議劉女向外申訴（見系爭罰鍰裁處書  
20 第3頁所載），此不僅符合系爭辦法第8條規定，時間點也在  
21 劉女於113年5月15日遭解僱之前，足認被告並無違反系爭辦  
22 法而有不完全給付情形。

23 6. 又依原告提出之本院另案起訴狀所載，劉女於113年5月15日  
24 無預警遭原告解僱，翌日（16日）被告及另2名同事為劉女  
25 打抱不平，3人竟於同日遭原告解僱並要求即刻離開公司  
26 （見本院調字卷第73至74頁），足見被告雖為人事主管，但  
27 有關公司人事等實際權限仍在原告負責人手中，有關人事任  
28 免均由其決定，被告連自身去留也無從表示意見，故有關係  
29 爭性騷擾事件是否依系爭辦法設置調查委員會、啟動調查程  
30 序，應認定均由原告負責人1人全權做主，被告並無實權可  
31 言，在原告負責人無意為之的情形下，實無法強求被告必須

01 依照系爭辦法執行。從而，原告既然於113年2月19日告知原  
02 告負責人劉女申訴性騷擾一事，之後也於113年5月8日告知  
03 劉女依系爭辦法執行有困難，故提供相關資訊建議其向外申  
04 訴，即無法認定被告有原告所指不完全給付之情形。

05 7. 原告雖經新北市政府於113年8月19日作成罰鍰裁處書，認被  
06 告為處理有關受雇者事務之人，依性工法第3條第3款視同雇  
07 主，從而認原告於113年1月間已知悉性騷擾事件，卻未為立  
08 即有效之糾正及補救措施，而裁處10萬元罰鍰。惟如前所  
09 述，有關係爭性騷擾事件是否依系爭辦法設置調查委員會、  
10 啟動調查程序，均由原告負責人1人全權做主，被告並無實  
11 權可言，而原告於113年2月19日、113年5月16日經被告、劉  
12 女本人先後告知有性騷擾一事後，本應依法啟動調查程序，  
13 並採取「立即有效之糾正及補救措施」，卻應為而不為，顯  
14 然早已違反系爭辦法及性工法相關規定，遲至113年6月26日  
15 接受訪談後才啟動調查程序，並遲延至113年8月7日才作成  
16 調查報告（見系爭罰鍰裁處書第4頁），則該10萬元罰鍰，  
17 應屬原告自身行為所致，自不得轉嫁予無實權之被告而向其  
18 求償。

19 四、綜上所述，原告依民法第227條第2項規定，請求被告應給付  
20 10萬元及法定遲延利息，為無理由，應予駁回。

21 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核  
22 與判決結果無涉，不再一一論述。

23 六、本件係小額訴訟事件，應依民事訴訟法第436條之19第1項、  
24 第78條規定，確定本件訴訟費用為1,500元，由原告負擔。

25 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日  
26 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

27 以上正本係照原本作成

28 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本  
29 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記  
30 載表明（一）原判決所違背之法令及其具體內容。（二）依訴訟  
31 資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上

01 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

03 書記官 李依芳