

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第140號

原告 A女 年籍詳卷

訴訟代理人 簡翊珣律師

被告 賴嘉君

訴訟代理人 溫令行律師

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國113年7月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣壹拾萬元，及自民國113年5月23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、訴訟費用由被告負擔六分之一，餘由原告負擔。

四、本判決得假執行。但被告如以新臺幣壹拾萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按「行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。」，性騷擾防治法第10條第6項定有明文。性騷擾防治法第10條規定，於性別平等工作法（下稱性平法）所定性騷擾事件，適用之，性平法第38條之4亦有明文。查本件原告為性騷擾被害人，基於保護性騷擾事件被害人隱私必要，依據上開規定不得記載足資識別原告身分之資訊，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)兩造於民國108年9月至000年00月間、110年6月至000年00月間曾共同在他公司任職，前為同事關係。原告自112年9月11日起任職於賽諾菲股份有限公司（下稱賽諾菲公司），係經由被告撰寫推薦信，推薦原告擔任疫苗醫學部門資深經理，

試用期為6個月。原告至賽諾菲公司就任之同一日，被告亦到同一家公司、同一個部門任職疫苗醫學部處長，該部門僅有原被告二人，工作內容主要為提供醫療、技術支援以支持臺灣疫苗業務、參與行銷與銷售策略會議，出國參加與公司相關之會議、促進公司與學界互動合作等，工作時除了跨部門合作以外，並無其他同事一起共事。被告為原告之主管，對於原告之勞務提供有勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之管理權限。

(二)被告利用上開職務之機會，趁著兩人因工作單獨相處、無其他人在場之際，屢屢對原告為明示及暗示之性要求，或具有性意味或性別歧視之言詞或行為，詳述如下：

1.112年9月11日原告到職第一週，兩造甫就職，被告邀請原告至德州牛排午餐，對原告示好，說原告之前工作不順、命運不好，而被告則是運氣跟能力都很強，原告現在遇到他，一切都過去了，可以在工作上好好幫助及照顧原告。原告當下雖然感覺異狀，但認為應該是初來乍到，主管表示善意，直至後續頻繁出現類似、甚至更誇大的言行，方使原告意會到不對勁。

2.112年10月13日，兩造至林口長庚醫院拜訪醫師，一起前往停車場取車之際，被告又再次提及伊可好好照顧原告。

3.112年10月底，日期不詳，為招待國外來臺的專家城市旅遊，原告提及可去淡水老街或碧潭，被告則語氣曖昧說：「碧潭我們兩個去就好了啊。」原告並未多做回應。

4.112年10月25日，兩造至北京出差，晚餐與中國醫學部的同事聚會後，兩造正等著要回飯店，被告忽然走向原告，在原告耳邊輕輕說：「我一定會好好照顧妳的」。

5.112年10月27日，前揭出差行程中，兩造在飯店咖啡廳等候下午五點班機，被告開始大獻殷勤，不斷對原告說，覺得原告長得很漂亮，很像他喜歡的王心凌，還略帶遺憾說既然都已經讀到醫學院了，又有了漂亮這個門票，但最後沒有選擇醫生實在很可惜（按：被告為醫師），並不斷強調自己能力

01 很強，原告是他的菜，真的很喜歡原告，雖然被告已經結
02 婚，但是道德感很低，可以好好照顧原告，對此原告覺得十
03 分不舒服，而且現場只有兩人，原告都未給予回應，氣氛非
04 常尷尬。一直到登機門前，被告還說：「Kelly，我說了這
05 麼多，妳有什麼選擇？」原告當時只覺得反感，根本不想回
06 應。

07 6.112年11月7日，從林口長庚回公司途中，由於前揭事件，原
08 告對被告已起戒心，斯時被告詢問原告要不要這週六日和他
09 一起去臺南成大開會，但原告根本不想和被告單獨相處，且
10 已完成自己的工作，於是予以明確拒絕，之後回程車上氣氛
11 冷淡，兩造幾乎未再有任何互動。

12 (三)被告藉由多次兩人因工作單獨相處機會，用口頭向原告明示
13 暗示與性有關之情事，在原告屢屢冷淡以對之後，被告對於
14 原告的态度丕變，並於112年11月28日之工作表現評定日逕
15 自做出「試用期不通過」、解僱原告之決定，原告認為此一
16 決定與先前原告不願屈服被告有關性之要求有關，原告因而
17 向賽諾菲公司提出性騷擾申訴，賽諾菲公司決定延長試用
18 期，並協助原告調至其他部門，才免於繼續與被告接觸。

19 (四)賽諾菲公司之調查報告末頁載明：「公司未曾發生，推薦人
20 於試用期間屆滿前，即作出『被推薦人未通過試用期考核意
21 見』之情況：被申訴人先前作為申訴人之推薦人，並支持其
22 加入公司，然而，被申訴人在申訴人試用期間未屆滿前，就
23 提早提出『未通過試用期考核』意見，於公司常規之人事決
24 策中顯得異常。」雖被告當庭表示，提早通知是為了要讓原
25 告有申訴的機會，然查，被告此一說法明顯與調查報告末頁
26 所載矛盾，且賽諾菲公司根本沒有「未通過試用期得申訴」
27 的機制，試用期未通過，到底是要向誰申訴？申訴管道為
28 何？不知被告所云為何？抑有進者，被告說要解僱是「上
29 面」的意思，事實上兩造都肯認共同任職的「疫苗醫學部」
30 只有原告與被告，除了被告，還有誰能對原告進行考核？因
31 此要解僱原告，就是被告的意思，根本不可能有其他人。然

01 解僱原告的理由極不合理。再補充在工作期間，被告對原告
02 多有肯定讚許之文字訊息，更可間接證明被告評定原告之試
03 用期不通過，是因為原告拒絕被告性的要約而遭到報復。在
04 112年11月28日被告知資遣之前，原告未能預見結果，然因
05 從林口長庚回公司路上拒絕被告後，被告對原告工作匯報之
06 反應就十分冷漠，也曾因公司系統問題無法給付學會帳款而
07 大聲指責原告，原告一方面早就擔心被告報復，另一方面也
08 覺得奇怪，為何在112年11月28日會有人資HR一起參與，原
09 告為求自保方全程錄音，並非被告所述早就知道試用期不會
10 過才錄音。又被告辯稱原告是為保住工作才提出性騷擾申訴
11 及訴訟，然原告提出申訴之後，已經保住工作，並獲得延長
12 試用期的結果，原告的目的已經達到，為何猶執意於000年0
13 月間以訴訟方式希望被告能為其言行付出代價？足以推論被
14 告才是要污名化原告。

15 (五)被告對原告說「妳長得很漂亮，是我的菜」乙節，並非如被
16 告所辯是在餐會上，原告主動拿出大學時的照片，被告加以
17 稱讚。事實上這句話被告講了多次，被告當庭所說的，只是
18 其中一次，而且是被告主動要求原告拿出大學時期的照片供
19 其觀看，否則原告何以拿出多年前舊照？被告稱伊推薦原告
20 到賽諾菲公司任職時，並不知道自己之後也會到同一公司，
21 是賽諾菲看到被告資歷才挖角云云，並非真實。蓋推薦人之
22 資歷並不會顯示在推薦信上，且被告當時在羅氏任職的是He
23 althcare system partner，並非醫學部門，與疫苗醫學毫
24 無關聯，被告試圖營造自己的專業形象，然此與私德並無任
25 何關聯。至於被告如何到賽諾菲公司任職，與本案並不相
26 干。如被告的用意是在說明自己是高級知識份子，專業能力
27 很強的人才，被告顯然認為以自己的專業不怕找不到工作，
28 才會肆無忌憚到處拈花惹草。據原告所知，原告並不是第一
29 個被被告明示暗示要建立逾越一般朋友情誼的對象，只是大
30 多數人選擇隱忍或視而不見，而原告不願意這樣放過，才遭
31 受被告諸多污衊。關於被告抗辯原告何以在112年11月29日

01 之前沒有提出申訴？是因為根本沒想到被告會因自己的慾念
02 無法得到回應，進而以解僱之職場霸凌手段，讓原告遭受到
03 工作及生活的不利益結果，方未在第一時間就向公司反應，
04 而且在被告剛開始明示暗示時，原告還說服自己，他只是釋
05 出善意，不要想太多，是事後被告的表達越來越露骨，直至
06 從林口長庚回公司路上，被告積極要原告給個回應，而原告
07 不予理會之後，原告心中警鈴大響，再也不敢跟被告有任何
08 單獨接觸的機會，被告也因為感受到原告的冷淡而態度丕
09 變，或被告自尊受損而以解僱原告為手段報復。

10 (六)兩造為工作上之同事關係，不算深交之朋友，被告多次以帶
11 有性要約意味之言詞，告知「我雖然已經結婚，但道德感很
12 低，可以好好照顧妳」等語，致使原告感覺噁心，主觀上已
13 感受遭到被告之冒犯及不尊重對待，因原告並無回應，被告
14 甚至指控原告不適任而欲終止勞動契約，嗣後並導致原告憂
15 鬱症發作，顯見前揭具有性意味之言詞已逾越正常職場社交
16 之份際，對原告造成敵意性之工作環境，且已足使原告有相
17 當理由相信被動接受被告具性意味之言語或工作時間外之邀
18 約，為勞務契約繼續或勞動條件變更之交換條件，確屬性平
19 法第12條第1項第1、2款之性騷擾行為。

20 (七)被告對原告為上述性騷擾及職場霸凌之行為，造成原告身心
21 受創，爰依民法第184條第1項前段、第193條、第195條侵權
22 行為之法律關係，請求被告負損害賠償責任。

23 (八)並聲明：

24 1.被告應給付原告新臺幣（下同）600,000元整，及自起訴狀
25 繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

26 2.如獲勝訴判決，原告願供擔保，請准宣告假執行。

27 二、被告答辯：

28 (一)查原告起訴指稱被告對伊性騷擾及職場霸凌行為，均屬原告
29 片面自稱之莫須有情節，被告因原告工作表現不佳，於112
30 年11月28日做成試用期不通過之決定後，原告即開始一連串
31 報復行為，指稱被告對伊性騷擾，刻意渲染抹黑被告，並以

01 不實指控向公司提出性騷擾申訴給予公司壓力，經公司調查
02 認定申訴不成立，原告仍不停止繼續渲染提起本件訴訟，又
03 於至Dcard網站公開發文指稱其遭性騷擾。

04 (二)查原告固指稱被告於112年9月11日至000年00月0日間有對伊
05 有職場霸凌、性騷擾，惟該等內容均為莫須有，被告鄭重否
06 認（且業經員工申訴調查報告認定不成立）。

07 (三)原告抹黑被告性騷擾，其動機顯係為保住工作，給予公司壓
08 力，使公司於目前社會氛圍下不直接解僱原告。原告因工作
09 表現不佳，於112年11月28日為被告認定不適任，人事主管
10 向原告說明將勞動終止契約後，原告即於隔日112年11月29
11 日看精神科自稱遭上司職場性騷擾、並提出性騷擾申訴，時
12 間點無縫接軌。惟全部指控均為原告個人片面指訴，故原告
13 無法提出任何佐證，其所提出之「證據」連蛛絲馬跡亦無！
14 觀其病例紀錄上記載均為「個案自述」，且嗣後精神焦慮之
15 原因竟係因「公司希望個案提出證據，比較容易擔心，甚至
16 會有想跳下去的念頭」，顯可查原告之壓力源自於污衊被告
17 無從舉證。而公司性平小組調查結果於113年1月15日認定申
18 訴不成立並作成調查報告，於113年1月28日通知兩造。此調
19 查報告可證被告並無原告所稱性騷擾及職場霸凌行為，原告
20 竟將報告內個人說法斷章取義自稱係其受被告性騷擾之證
21 據，且引用其他對原告不利之敗訴案件判決作為其論述依
22 據。

23 (四)原告所提出之證據無一可證原告所稱之性騷擾情節，所提出
24 之對話紀錄和錄音更連對話方都不揭露（被告爭執形式上真
25 正），該等內容完全無法證明被告有原告所指稱之性騷擾或
26 職場霸凌行為，全部為原告片面指訴。原告又於113年5月上
27 Dcard網站發文指稱被告性騷擾，雖發文顯示為匿名，但業
28 界很小，Dcard網站公開文章使流言蜚語迅速傳開，除前任
29 公司主管余文章下方留言出面留言澄清文章所指之人不是
30 他，其他留言更直接留言「這位吧（斜眼笑圖）」並將被告
31 的資料揭露，導致被告遭他人指指點點，連公司也詢問被告

01 是否知道此發文。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判
02 決，被告願供擔保，請准免予宣告假執行。

03 三、原告主張兩造於108年9月至000年00月間、110年6月至000年
04 00月間曾為前公司之同事關係，原告於112年9月11日任職於
05 賽諾菲公司，係由被告撰寫推薦信，推薦原告擔任疫苗醫學
06 部門資深經理，試用期為6個月。原告至賽諾菲公司就任之
07 同日，被告亦到賽諾菲公司、同一部門任職疫苗醫學部處
08 長，被告為原告之主管。原告曾至身心醫學診所就診治療、
09 112年11月28日被告與人資對原告進行職務評定，被告評定
10 認原告不適任，原告於112年11月29日向賽諾菲公司提起性
11 騷擾事件申訴，經組成申訴處理專案小組調查認「依據現有
12 事證，無法認定構成職場性騷擾」之調查報告等情，為被告
13 所無爭執，並有士林身心醫學診所診斷證明書、112年11月2
14 8日錄音光碟及譯文、賽諾菲公司員工申訴調查報告（參見
15 本院卷第33至76頁）在卷可佐，堪認屬實。至原告主張被告
16 對其為職場性騷擾、霸凌之侵權行為，被告則否認之，並以
17 前詞置辯。

18 四、本院之判斷：

19 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
20 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
21 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
22 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184
23 條第1項前段、第195條第1項前段載有明文。復按性騷擾防
24 治法第2條規定：「本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以
25 外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有
26 下列情形之一者：一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其
27 獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動
28 有關權益之條件。二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影
29 像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，
30 而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或
31 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」；又按：「本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、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。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。...前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」性平法第12條第1項、第2項、第4項亦有規定。準此，工作職場上無論階級及性別均應相互尊重，任何人以性或性別關係而為具有性意味或性別歧視之言詞或行為，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，不當影響工作等之性騷擾行為，應構成對工作自由及人格尊嚴之人格法益侵害之侵權行為。

(二)原告主張被告於其到職後，自112年9月11日起至同年10月27日止，數度對原告稱「可以好好照顧你」、「是我的菜」、「很喜歡你，我雖然已經結婚，但是道德感很低，可以好好照顧你」，問原告有何選擇等語，被告雖否認之，然經兩造之友人謝○源證稱：「...之前有說一起出差的時候，相處的時候，被告會對原告講一些類似我覺得你不錯，我蠻喜歡妳的，有無機會在一起這樣的話...」、「我認識的原告本來不是話很多的人，但是對話裡面可以明顯感受到委屈，不知所措，或不知如何處理。」、「第一次比較像是在聊工作上的狀況，被告對於同事尤其是女性同事的言語上相對來講比較開放。我也有跟原告講，我認識的被告大概也是這樣子，跟女同事都還蠻好的，但就僅止於工作上。但私底下沒有跟被告聊到這個部分。但我對於我認識的被告會對於原告

01 做這樣的事情蠻出乎我意料的。有點類似表白的方式。第二
02 次比較記憶深刻是她們一起出差，在好像是中國一起要回台
03 灣的時候，有再提到相關一樣的狀況，好像是被告在對原告
04 再次提起這樣的要求，就是說『要不要跟我在一起，我會對
05 妳很好』」、「...我只是覺得怎麼會做出這樣的事情。根
06 據我對原告了解，她是一個比較悶的人，她一定是遭受非常
07 大的壓力之下才會跟朋友講這件事情。所以我心理是覺得很
08 意外也很難過。」等情（見本院卷第236至237頁），核與原
09 告指述之情節相符，堪信為真。被告前開對原告表達與男女
10 交往、感情相關言語，使原告感受遭冒犯之情境，為性騷擾
11 防治法第2條規定之性騷擾行為，且被告前開具有性別關係
12 意味之言詞，亦對原告造成冒犯性之工作環境，侵犯其人格
13 尊嚴，自符合性平法第12條第1項第1款所定之性騷擾。

14 (三)又慰撫金是否相當，應以加害行為之加害程度及被害人所受
15 痛苦，斟酌加害人及被害人之身分、經濟地位等各種情形定
16 之（最高法院47年台上字第1221號、51年台上字第223號裁
17 判意旨參照）。本院審酌原告因被告之上開性騷擾行為而受
18 有精神上之痛苦，足以干擾其人格尊嚴，致受有精神上之損
19 害，復審酌兩造均為醫學院畢業、於本件事發時均為醫療服
20 務業從業人員，被告已從業多年，並為原告職場之上司等，
21 兩造之身分、地位、經濟能力及被告侵害之期間、程度、對
22 原告所造成之損害等一切情狀，認原告請求之精神慰撫金60
23 0,000元，尚屬過高，應以100,000元為適當，逾此部分，尚
24 嫌過高，不應准許。

25 五、綜上所述，原告依民法第184第1項前段、第195條第1項前
26 段，請求被告給付100,000元，為有理由，應予准許；逾此
27 部分之請求，為無理由，應予駁回。

28 六、本判決所命給付金額未逾500,000元，應依職權宣告假執
29 行。被告陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，合於法律規
30 定，爰酌定相當之擔保金額宣告之；原告其餘假執行之聲
31 請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
02 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
03 併此敘明。

04 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日
06 勞動法庭 法 官 薛嘉珩

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 113 年 8 月 2 日
11 書記官 吳珊華