

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度重勞訴字第18號

原告 B男（真實姓名及住所詳卷）

訴訟代理人 李茂增律師

複代理人 吳沂澤律師

被告 台灣國際造船股份有限公司

法定代理人 黃正弘

訴訟代理人 蘇琬婷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年2月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、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，性侵害犯罪防治法第15條第3項定有明文。本件勞資爭議，另涉及原告對訴外人A女（真實姓名詳本院卷第一147頁姓名欄）之性侵害犯罪事件，故本判決不揭露得識別A女之相關身分資訊，僅以使用代號之方式記載。

二、本件被告之法定代理人原為鄭文隆，嗣由甲○○接任之，而甲○○已具狀聲明承受訴訟（本院卷一第449頁至第459頁），核無不合，應予准許。

三、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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。經查：

（一）原告起訴原請求：「1.確認原告為被告領班之僱傭關係存在。2.被告應給付原告新臺幣（下同）164,007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

01 息。3.被告應自民國112年6月1日起至原告復職之前一日
02 止，按月給付原告116,371元，及自其應給付之翌日起至清
03 償日止按週年利率5%計算之利息。4.願供擔保，請准予宣
04 告假執行。」（本院卷一第9頁）。

05 (二)嗣變更聲明為：「1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給
06 付原告129,036元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
07 止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應自112年7月1日起
08 至原告復職之前一日止，按月於每月1日前給付原告前一個
09 月之全月工資116,371元，及自其應給付之翌日起至清償日
10 止，按週年利率5%計算之利息。」（本院卷二第143
11 頁）。因上開訴之變更與原訴有社會事實上之共通性及關聯
12 性，得利用原訴所主張之事實及證據資料，無害於被告程序
13 權保障，依上揭說明，應予准許。

14 貳、實體事項：

15 一、原告主張：

16 (一)伊自79年1月1日起受僱於原告，約定次月1日、15日領取前
17 一個月上半月、下半月之薪資，嗣於111年8月1日起，擔任
18 被告船體工廠起重工廠領班（14職等14職級）及A女主管
19 （下稱系爭契約）。

20 (二)伊自111年12月至112年2月，係因A女請伊協助並提供門禁卡
21 或複製磁扣，伊始會代A女打卡；又伊於111年11月、112年1
22 2月6日夜間加班時，是應A女之主動要求，始會於111年11月
23 替A女刮痧、於112年2月6日替A女拔罐。

24 (三)詎被告先於112年4月11日決議將伊調降為船體工廠內業一場
25 技術師（12職等15職級），並以伊「託人或代人打考勤卡或
26 刷卡經查證屬實」記伊大過1次，以伊「利用夜間加班時間
27 替女性下屬進行刮痧、拔罐等民俗療法」為由，對伊記過1
28 次，另於112年4月24日以原告船管字第1126650238號令公佈
29 上開懲戒（下稱系爭懲戒）。

30 (四)被告復於112年4月25日就系爭懲戒所涉情事，改以伊「代人
31 打考勤卡或刷卡經查證屬實」及「行為不檢，情節重大，有

01 損公司聲譽」為由，各記伊大過乙次，並於112年4月26日以
02 原告船管字第1126650513號令公佈。被告又以伊1次記大過2
03 次為由，不經預告於112年4月26日終止系爭契約，另將上開
04 情事以聯絡單於112年4月27日交予伊（下稱系爭解僱）。

05 (五)系爭懲戒就代打卡的行為，對伊及A女各為記大過、記過之
06 處分，違反平等原則，且如伊違反原告從業員獎懲要點（下
07 稱系爭要點），依系爭要點第8條，被告亦僅能採取降級
08 「或」記過之懲戒手段，但系爭懲戒對伊是降級「且」記
09 過，自不合法。

10 (六)被告於系爭解僱未明確告知該解僱於勞動基準法（下稱勞基
11 法）之終止依據，又被告片面指述伊違反系爭要點第8條第1
12 6項部分，未同時檢附事證，通知單上亦未記載涉及A女相關
13 情事，違反最後手段性，伊既無勞基法第12條第1項各款之
14 情形，系爭解僱當屬無效。

15 (七)伊於112月3月之工資為116,371元。被告短發伊依12職等15
16 職級計算、自112年4月26日至同月30日為止之工資12,665
17 元，以及依14職等14職級計算、自112年5月1日至同月31日
18 為止之工資116,371元，共129,036元【計算式：116,371+1
19 2,665=129,036】，伊得依系爭契約請求給付。

20 (八)系爭解僱既屬無效，應認兩造間僱傭關係仍然存在，原告預
21 示拒絕受領伊提供勞務，仍應按月給付工資，故依民法第48
22 7條前段，另請求被告自112年7月1日起按月給付伊前一個月
23 按14職等14職級計算之工資116,371元。並聲明：如變更後
24 之聲明。

25 二、被告則以：

26 (一)原告曾於111年12月3日、同月10日、同月31日及112年2月28
27 日，在A女已向原告表示，可用自己休假外出照顧病父之情
28 況下，仍主動替A女代打卡（下稱甲行為）。

29 (二)原告又於111年11月底、112年1月31日、112年2月6日、112
30 年3月2日夜間加班時，於高雄市○○區○○路0號之工廠休
31 息室（船段搬運機停機棚上方，下稱系爭休息室）以要幫A

01 女拔罐、刮痧為由，要求A女脫下內衣，將外衣反穿、裸露
02 背部，並於111年11月底、112年2月6日替A女進行拔罐、刮
03 痧（下合稱乙行為），A女因而於112年3月15日就乙行為向
04 伊申訴受到性騷擾。

05 (三)原告之甲、乙行為已分別違反系爭要點第8條第18款、第16
06 款，經伊之獎懲審議委員會（下稱獎懲會）於112年4月11日
07 決議就甲行為記大過1次、就乙行為記過1次，並決議如原告
08 就乙行為經被告性騷擾申訴評議委員會（下稱性騷申評會）
09 調查成立性騷擾，將再行召開獎懲會。嗣乙行為經性騷申評
10 會於112年4月21日決議成立性騷擾，故獎懲會於112年4月25
11 日第4次決議就乙行為改記大過1次，依系爭要點第4條，係
12 以事實發生經核定生效日為準，故伊至113年4月25日始確信
13 原告有違反工作規則達情節重大、此勞基法第12條第1項第4
14 款情事，伊於翌日即112年4月26日依系爭要點第4條第3項逕
15 行解僱原告，未逾30日除斥期間，故兩造間僱傭關係經伊合
16 法終止，伊毋庸給付原告112年4月26日後之工資。

17 (四)另原告經臺灣高雄地方法院以113年度侵訴字第8號刑事判決
18 （下稱刑事另案），就乙行為中112年2月6日部分，已認定
19 原告犯強制猥褻罪並判處有期徒刑1年2月在案，足見原告對
20 A女所為已屬刑事犯罪達情節重大程度。

21 (五)另就託人或代人打考勤卡或刷卡者，依系爭要點第8條第18
22 項，本須記大過。但因A女是受迫於原告並非主動託原告代
23 打卡，且事後已主動舉報，獎懲會始對A女僅記過，該等懲
24 戒並未違反平等原則。另原告係依系爭要點第8條，對甲行
25 為記大過、乙行為記過；原告所稱降級係因原告對A女進行
26 甲、乙行為，已無法勝任主管工作，始依伊從業員升遷要點
27 （下稱升遷要點）第24點，將原告調任非主管職位，並將原
28 告自14職等調降2職等至12職等。

29 (六)如認原告於112年4月19日應已變更職務為12職等15職級之技
30 術師，原告已未能領取主管加給，況全勤獎金、加班費需該
31 月全勤或有實際加班始發放，固定勤勞加給、變動勤勞加給

01 需依考勤績效核發，均非固定項目，大月加給係遇該月具31
02 日始會發放，原告按月應給原告之工資數額僅為12職等15職
03 級之本薪75,995元，伊並得依民法第487條但書主張扣除原
04 告於他處服勞務所得之金額。並聲明：原告之訴駁回。

05 三、得心證之理由：

06 (一)本件是否具確認利益？

07 按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
08 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
09 原告主張被告違法解僱，兩造間之僱傭關係仍屬存在，惟為
10 被告所否認，是兩造間僱傭關係之存否即有不明，此致原告
11 私法上地位有受侵害之危險，此危險並得以確認判決除去，
12 故原告提起本件確認之訴，應有確認利益。

13 (二)原告有無實行甲行為？

14 1.兩造不爭執原告自111年8月1日開始擔任A女之主管（本院卷
15 一第258頁），被告辯稱：原告曾於111年12月3日、同月10
16 日、31日及112年2月28日，在A女已向原告表示，可用自己
17 休假外出照顧病父之情況下，仍主動替A女代打卡等語（即
18 甲行為），原告固不爭執於前揭期日有代A女打卡（本院卷
19 一第258頁），惟主張：111年12月3日是A女持自己的卡片請
20 伊代打卡，111年12月10日後是A女自行複製門禁卡請伊代打
21 卡等內容（本院卷一第258頁）。

22 2.經查，原告就其主張之事實，除已提出A女於112年3月15日
23 受原告管理處人員訪談之訪談紀錄表、於112年3月21日與被
24 告企業工會理事長之訪談紀錄作為證據外（本院卷一第145
25 頁、第147頁），A女亦在刑事另案具結證稱：伊父親於111
26 年11月確定罹癌，原告知情後，跟伊說可以幫忙代替打卡，
27 原告去複製磁扣代伊打卡等語（本院卷一第350頁至第351
28 頁），復查原告與A女間如下之通訊軟體對話紀錄（訊息中
29 會揭露致識別A女身分資訊者，皆以符號◎予以代稱）：

30 (1)、111年11月11日：（原告）明天沒啥人加班需要先走我代
31 刷也沒問題，看妳，如果先走要帶件便服（本院卷一第16

01 2頁)。

02 (2)、111年12月3日：(原告)上班卡已刷，沒事進公司晃一
03 下，如果有進12點~12點50進別刷卡蛤、不刷卡、不刷
04 卡、不可刷卡報告完畢(本院卷一第163頁)。

05 (3)、111年12月12日：(A女)◎哥，◎◎和◎◎已經發現星期
06 六加班的事了，我覺得加班這部分不能再用那個方式了。
07 (原告)有跟你說什麼嗎？(A女)怕會被舉報。(原
08 告)沒事了我已經和他們兩個說了(本院卷一第164
09 頁)。

10 (4)、111年12月31日：(原告)刷下去了、慢點進來沒關係，
11 但不可以刷卡(本院卷一第165頁)。

12 (5)、112年2月27日：(原告)看完回一下恁◎哥才知道是你刷
13 卡還是我刷卡。(A女)我明天不一定會去。(原告)我
14 自己看著辦，盡量就好(本院卷一第166頁)。

15 (6)、112年2月28日：(原告)有刷下去喔，◎◎有問記得說在
16 現場(本院卷一第166頁)。

17 3.是依上開對話內容，原告早於111年11月就曾主動告知A女可
18 替其代打卡，而A女於111年12月間，因擔心遭同事舉報，曾
19 向原告表示欲中止不實打卡時，屬主管之原告，除未同意中
20 止協助外，反向同事說明，藉以降低A女遭舉報之風險。而
21 依原告與A女同事、即訴外人楊◎◎，於112年3月25日與被
22 告之訪談紀錄稱：伊12月份某週六加班，發現便當多一個且
23 A女不在，於次週之週一向原告表示「不要做代打卡，不
24 妥。」原告回應：「A女父親生病要看醫師，A女需要假。」
25 要伊不要管等內容(本院卷一第189頁)，益徵原告於他人
26 提醒不應持續代打卡時，仍執意違規。

27 4.而於A女向原告表示：伊112年2月28日不一定能至公司，原
28 告仍回以「我自己看著辦，盡量就好」等內容。嗣原告於11
29 2年2月28日代A女打卡後，亦主動提醒A女應配合說謊。是依
30 上開互動情境，可見被告辯稱A女是受原告慫恿及幫助，而
31 有4次不實打卡情事，確為可信。

01 (三)原告有無實行乙行為？

02 1.被告辯稱：原告於111年11月底、112年1月31日、112年2月6
03 日、112年3月2日夜間加班時，於系爭休息室以要幫A女進行
04 拔罐、刮痧為由，要求A女脫下內衣，將外衣反穿、裸露背
05 部，並於111年11月底、112年2月6日替A女進行拔罐、刮痧
06 等語（即乙行為），原告固不爭執曾於111年11月底、112年
07 2月6日，請A女將外衣反穿、裸露背部，於111年11月底對A
08 女之手臂、小腿、肩膀、背部及頸部刮痧，於112年2月6日
09 對A女進行拔罐，惟稱上舉均係A女主動要求，另否認曾於11
10 2年1月31日、112年3月2日替A女進行拔罐、刮痧（本院卷二
11 第70頁至第74頁）。

12 2.經查，A女在刑事另案時具結內容如下（下述證言，合稱為
13 系爭證言）：

14 (1)、於111年11月底某日，於原告要伊加班做教材時，原告稱
15 伊之過敏體質可按壓穴道，並稱於外示範會遭人誤會，要
16 伊至貨櫃屋將上衣反穿，按壓伊之手跟腳，把伊扣子解開
17 （本院卷一第340頁至第342頁、第352頁至第353頁）。

18 (2)、於112年1月接近過年時，原告藉加班名義留伊下來，要求
19 伊幫忙原告拔罐、走罐，伊照原告意思做完後，原告站起
20 來對伊說「妳一樣把衣服反穿」，伊回以「不用了，我不
21 要」（本院卷一第353頁）。

22 (3)、原告於112年2月6日又以加班名義留伊，要伊至貨櫃屋
23 等，還說不會留太久，嗣原告對伊說「妳把衣服反穿」，
24 講完馬上轉頭就走，伊立刻衝出去，見原告端一盆熱水上
25 來，伊向原告表示「不用了，我不要」。原告又問「為什
26 麼不要？為什麼不要？」，伊才說「肩膀隨便按一按就
27 好」，原告回以「好，那我們肩膀隨便按一按就好。」
28 （本院卷一第355頁至第356頁）

29 (4)、伊112年2月6日進去貨櫃裡，原告把門鎖上、按壓伊肩膀
30 幾下之後突然說「妳把衣服反穿」，於貨櫃屋在伊身後將
31 衣服反穿，原告將伊扣子解開、將伊之內衣（即胸罩）肩

帶移到旁邊、又解開內衣扣，刮痧、拔罐結束後，原告把伊衣服下拉至露出肩膀處，直接將手伸到衣服內衣，用手觸碰肌膚及上胸範圍，並以四指手指頭橫向移動方式，先按壓伊左上胸、再按伊右上胸，之後要伊按壓胸部中間之穴道，伊預備自己按時，原告突然將右手食指伸過來，伊下意識將原告手拍掉，但原告的手滑過伊右胸部，嗣被告叫伊衣服穿好、到貨櫃外面等，伊有看到被告勃起（本院卷一第342頁、第354頁至第363頁）。

(5)、伊於112年3月2日下班牽摩托車時，原告對伊說「你等一下幫我拔罐」，伊回以「我有事，我要走了。」原告說「一下下而已，不會讓你留太久，待會請同事把罐拿下來」，伊還是拒絕，原告即稱「好啦、好啦、算了」就走了（本院卷一第367頁）。

3.另查A女與原告於112年2月6日之通訊軟體對話紀錄如下：

(1)、（A女）…你說如果我沒辦法接受，我就直接說，我今天是直接拒絕了，說不用走罐拔罐，可是好像沒用，甚至你叫我自己按胸部中間的穴道時，你讓我有一種被侵犯的感覺，我一直告訴我自己你是關心我，但好像沒有得到尊重，因為我也已經拒絕過了…我覺得如果是家人、朋友，彼此之間也都應該給予尊重。

(2)、（原告）對不起，◎哥錯了，讓妳委屈了，如果是家人朋友彼此之間都應該給予尊重，◎哥沒做到，可以得到妳的諒解嗎？我今天傷了一個信任，我的朋友和家人，自以為是的關心，卻沒顧慮到◎◎的感受…◎哥對你的傷害，不敢請求諒解，只求妳未來日子順心…（以上內容，下合稱丙對話，本院卷一第180頁）。

4.於112年2月16日，原告亦曾傳遞下列訊息予A女：信任一個人是那麼不容易的事，我的自以為關心，竟然讓我既是家人又是朋友的◎◎，如此不舒服…我竟然還有臉說從頭認識，不知道侵犯感覺已造成了嗎？越想越氣自己…（下稱丁訊息，本院卷一第182頁）。

- 01 5.如將「系爭證言」比對「A女在112年3月間受被告所為的訪
02 談、A女對原告所為之申訴調查報告、A女與被告企業工會理
03 事長之訪談紀錄、A女與原告間之通訊軟體對話紀錄」等內
04 容（本院卷一第149頁、第151頁、第157頁至第187頁），可
05 見A女就其與原告自111年至112年所為互動，涉及拔罐、刮
06 痧等情事，就時間、事由、相關言談前後指述確為一致。
- 07 6.而觀丙對話，於112年2月6日A女以通訊軟體向原告表示：因
08 伊拒絕無效、有受侵犯感受時，原告未為立即反對之陳述，
09 反而向A女致歉。而依丁訊息之內容，可見原告於112年2月6
10 日後，有嘗試與A女修復關係，惟仍表示自責。則依原告與A
11 女之之往來互動，可見原告未於第一時間質疑或駁斥A女說
12 法，反係持續表達歉意並嘗試與A女修補關係，可認原告實
13 於112年2月間具有愧於A女而悔過之回應。
- 14 7.而A女與原告自111年11月至112年3月有上述互動後，A女嗣
15 自112年4月28日起至113年2月23日止，接受高雄市兒童青少
16 年與家庭諮商中心之心理諮商長達數月，臨床心理師於諮商
17 摘要記載：
- 18 (1)、A女於諮商前期，提及事件會出現表情愁苦、哭泣、手部
19 顫抖等情緒反應，諮商後期，因收到開庭通知晚上睡眠困
20 擾亦有焦慮或逃避之情事。
- 21 (2)、A女具有創傷經驗再現、逃避相關事件、對周遭事物維持
22 警戒、失眠、注意力難以集中、A女與過往維持日常生活
23 角色功能有所落差，且以上行為表現時間持續超過1個月
24 以上。綜合上述行為表現評估，符合DSM—5精神疾病診斷
25 與統計手冊當中提及的創傷壓力症候群之症狀，另有高雄
26 市政府社會局家庭暴力及性侵害防治中心函覆結果及諮商
27 紀錄在卷可查（本院卷二第151頁至第154頁）。
- 28 8.則自A女經診斷具有創傷後壓力症候群、A女向不同單位指述
29 事件內容具有一致性、原告與A女之通訊軟體對話內容中所
30 呈現之互動，併觀原告於A女告知拒絕無效或受侵犯之感受
31 後，未為否認，而有向A女致歉、欲嘗試修復關係、自責等

01 情，應可認定A女之系爭證言為真正。

02 9.從而，被告辯稱原告於111年11月底、112年2月6日，曾以要
03 幫A女進行拔罐、刮痧為由，要求A女脫下內衣，將外衣反
04 穿、裸露背部，原告並於111年11月底、112年2月6日替A女
05 進行拔罐、刮痧等舉，應屬實在，而綜合相關事證，上開行
06 為應認係原告提議、遊說A女反穿上衣以供原告拔罐、刮
07 痧，而非A女主動要求原告進行。再依系爭證言，原告另曾
08 於112年1月時曾要求A女將衣服反穿，欲替A女拔罐、走罐，
09 惟遭A女拒絕，原告又曾於112年3月2日請A女協助原告走
10 罐，惟亦受A女所拒，堪可認定。

11 (四)系爭懲戒是否合法？

12 1.按懲戒（包括解僱在內）處分之作成，固應具備實質正當性
13 及符合比例原則，惟就實施懲戒之程序，法律未設明文規
14 定，故雇主於作成包括解僱在內等懲戒處分前，除勞動契約
15 或工作規則另有約定或規定外，尚無應遵循特定程序之義務
16 （最高法院104年度台上字第2010號判決意旨參照）。

17 2.次按「從業員有下列情事之一者，予以降級或記大過：十
18 六、行為不檢，情節重大，有損公司聲譽者。十八、託人或
19 代人打考勤卡或刷卡，第一次被查處者。所屬直屬主管連帶
20 處分。」為系爭要點第8條第16項、第18項所規範（本院卷
21 一第39頁至第41頁）。又按「本公司副總經理（含）以下之
22 主管人員，因個人身心狀況不佳，或其他因素無法勝任主管
23 工作，或年度考核等下列情形之一者，得簽報調任非主管職
24 位…依上開情形，主管人員調任非主管職位，調降職等薪級
25 如下：(一)主管人員調任非主管職位，係因個人因素無法勝任
26 主管職務，視情節輕重程度，得調降調任前低1等至2等，核
27 支較原支薪級低1級至3級薪，如下表（表單內容詳附
28 表）。」另為升遷要點第24點所規範（本院卷二第119
29 頁）。

30 3.經查，獎懲會於112年4月11日112年第3次會議議程，就原告
31 及A女之懲戒提案原為：原告於夜間加班時間替女性下屬進

01 行刮痧、拔罐，遭該廠提報行為不檢，情節重大，有損公司
02 聲譽，擬依系爭要點第8條第16項規定記大過乙支。又A女舉
03 報原告替其代打卡，擬依系爭要點第8條第18項各記原告、A
04 女大過乙支等節。有會議議程可證（本院卷一第239頁）。

05 4.嗣獎懲會決議原告行為不檢部分，因涉及性騷擾且仍於調查
06 過程，故多數委員建議就「利用夜間加班從事非公務行
07 為」，先依違反系爭要點第9條第16項「違反公司法令或規
08 章紀錄，情節輕微」對原告記過乙支，並視4月17日性騷申
09 評會之調查結果，若原告確定成立性騷擾，再召開獎懲會，
10 改依違反系爭要點第8條第16項審議。而就代打卡部分，維
11 持對原告記大過，但考量A女是受主管壓迫、又主動向公司
12 舉報，改為記過乙支，且因該等情事，認定原告明顯不適任
13 主管職，故決議依升遷要點第24點調任非主管職，亦有會議
14 紀錄可查（本院卷一第322頁至第323頁）。

15 5.原告雖主張：系爭懲戒就代打卡部分對伊及A女各為記大
16 過、記過，違反平等原則等。惟查，A女是受原告慫恿及幫
17 助，始有4次不實打卡情事，業經本院認定如上，原告屬A女
18 之主管，除違反監督管理職責，基於私情鼓動A女不實打卡
19 外，亦於過程中，不理會其他同事之勸阻，執意為之，反觀
20 A女於過程除曾有中止不實打卡之意思，亦於性騷擾訪談過
21 程，主動提及個人有託原告代打卡，未隱匿個人之違規行
22 為，顯然原告所犯情節較A女為重，被告基於不同情節，給
23 予記大過、記過之相異處分，難認有違反平等原則。

24 6.原告另主張：依系爭要點第8條，被告僅能採取降級「或」
25 記過之懲戒手段，但系爭懲戒對伊是降級「且」記過，亦不
26 合法。惟原告曾於111年11月至112年2月以主管身分，持續
27 協助A女代打卡，又於111年11月至112年3月間，或主動要求
28 A女於工作場所替其拔罐、走罐，或令A女於系爭休息室此密
29 閉空間中上衣反穿、裸露背部，供原告對其施以刮痧、拔
30 罐，考量上開違規情事，皆屬原告於職務關係中，利用機會
31 針對受自己監督之A女所為，則獎懲會認定原告因個人因素

01 無法勝任主管職務，並依升遷要點調任非主管職位並調降職
02 等、薪級，應認為具相當之合理性與正當性。況升遷要點，
03 亦無規範被告於調任、降職、降薪級應遵循如何之程序，尤
04 其被告先前業已約談原告、A女及其他員工，綜合認定原告
05 有違反升遷要點之情事，對原告所為降級，自無不合。此
06 外，被告既非係依系爭要點第8條同時記大過並降級，業如
07 前述，則原告指謫被告系爭懲戒不合法，當屬無據。

08 (五)系爭解僱是否合法？

09 1.原告是否具違反工作規則情節重大情事？系爭解僱是否符合
10 最後手段性？

11 (1)、又契約當事人一方之行為倘與他方當事人（事業主）之事
12 業活動有直接關連，而該行為有損害事業主之社會形象評
13 價、商業競爭力、內部秩序紀律之維護時，若雙方就事業
14 主有終止契約權利之約定，並未違反公序良俗、強制禁止
15 之規定，基於契約自由原則，應認該約定為合法、有效。
16 且是否有該當行為，事業主應有依相關約定認定之權限。
17 倘非恣意為之，亦非法所禁止（最高法院98年度台上字第
18 1276號民事決意旨參照）。而如勞工有機會得以知悉或現
19 實上已知悉工作規則之內容，該工作規則即得為勞動契約
20 一部，進而拘束勞僱雙方。

21 (2)、經查，系爭要點既於第4條第3項記載「一年內累積大過二
22 次，未經抵銷者應予除名」（本院卷一第35頁至第37
23 頁），且於系爭要點第8條亦詳載各種得記大過之事由
24 （本院卷一第39頁至第41頁），如具體檢視勞工遭被告記
25 大過之事項，已該當勞基法第12條第1項第4款「勞工違反
26 勞動契約或工作規則達情節重大」及「解僱最後手段性」
27 等要件，應可認定該名勞工已嚴重影響雇主內部秩序紀律
28 之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上
29 甚難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係
30 者，並可認定雇主業具合法終止事由存在。

31 (3)、又按是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為

態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度（最高法院105年度台上字第1894號判決意旨參照）。

(4)、審酌原告擔任A女主管後，曾有下列行為：

①111年11月底，使A女在密閉之系爭休息室，讓A女上衣反穿、裸露背部，對A女為手臂、小腿、肩膀、背部及頸部刮痧。

②111年12月間，共有3次基於私情主動協助A女代打卡，縱A女已欲中止不實打卡，另經其他同事勸阻之時，均未即時停止，仍執意持續代A女打卡。

③112年1月，以加班名義留下A女，讓A女替原告拔罐、走罐後，嘗試要求A女反穿上衣，惟遭A女拒絕。

④112年2月6日又以加班名義，再次讓A女至系爭休息室，令A女反穿上衣、裸露背部，替A女拔罐過程，自行解開A女上衣、胸罩，用手碰觸A女左、右上胸，再以A女按壓胸部中間穴道為由，不當滑觸A女右胸。112年2月6日至3月2日前，兩次以通訊軟體向A女致歉。

⑤112年2月28日再次替A女代打卡。

⑥112年3月2日再次請求A女替原告拔罐，惟遭A女拒絕。

(4)、另查原告於112年2月6日對A女所為，經本院於113年8月27日判決原告犯強制猥褻罪，處有期徒刑1年2月，有一審判決在卷可查（本院卷二第37頁至第46頁，該案經原告上訴，尚未確定）。復查原告於112年3月間受被告訪談時，均否認於刮痧、拔罐過程與A女有何肢體碰觸，亦否認有替A女代打卡，有訪談紀錄在卷可查（本院卷一第149頁至第150頁），可認原告就其所為，於112年3月系爭懲戒、系爭解僱前，皆未能即時坦認悔過。

(5)、考量原告為A女之主管，惟利用其職場之優勢地位，協助下屬不實打卡，另利用工作環境，要求A女進行與職務無

01 關之刮痧、拔罐，甚而多次嘗試於密閉之休息室內要求A
02 女上衣反穿，亦有於A女裸露背部過程自行解開A女扣子、
03 胸罩，以手觸碰A女胸部之舉，使A女驚懼、排拒並已罹患
04 創傷後壓力症候群，則原告之違規情節非輕，亦使公司內
05 可能與原告互動之員工，有鑑於上開情事，而恐於處在不
06 安全之工作環境，已實質折損下屬對主管之信賴，確實已
07 嚴重影響被告內部秩序之維護，對被告經營之企業形象造
08 成相當之危險及傷害。如僅對原告施以職務調動、記過之
09 懲處，將使他人憚於與原告共事，增加被告人事管理之困
10 難，綜合上開各情判斷，客觀上已難期待被告採用解僱以
11 外之懲處手段而繼續系爭契約，應堪認定。

- 12 (6)、再觀被告112年4月24日之公司令，已清楚記載原告獎懲事
13 由為「利用夜間加班時間替女性下屬進行刮痧、拔罐等民
14 俗療法」、「託人或代人打考勤卡或刷卡經查證屬實」
15 （本院卷一第25頁），被告予原告之聯絡單，亦載明原告
16 係因違反系爭要點第8條第16項、第8條第18項，故依系爭
17 要點第4條第3項不經預告而於112年4月26日終止系爭契約
18 （本院卷一第277頁），足見被告已明確說明解僱原告之
19 相關規範，可使原告了解終止事由及依據，並讓原告知悉
20 具體違反之勞動契約或工作規則為何，應認被告已明白告
21 知解僱事由，附此敘明。

22 2.系爭解僱是否逾越除斥期間？

- 23 (1)、按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
24 經預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日
25 起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有
26 明文。該所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約
27 或工作規則，情節重大，有所確信者而言。為保障勞工及
28 促進勞資關係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完
29 成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起
30 算（最高法院 110年度台上字第1246號判決意旨參照）。
- 31 (2)、被告辯稱：伊雖於112年3月15日接獲A女性騷擾申訴、並

告知原告有代A女打卡情事，但僅有A女知悉相關內容，且不知獎懲會之懲處情事，原告是至112年4月25日才有一次記兩大過之事實，故伊於112年4月25日前亦無從解僱，故「知悉」時點應以114年4月25日起算等語（本院卷二第92頁至第93頁、第22頁至第24頁）。經查：

- ①按雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾情事實，需對性騷事件進行調查，且就性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，為性別工作平等法第13條第2項、第3項所規範。是被告於112年3月間接獲A女性騷擾申訴後，於112年3月15日起至112年3月23日止，陸續訪談A女、原告、渠等同事，有訪談紀錄在卷可查（本院卷一第147頁至第150頁、第189頁至第190頁），嗣被告於112年3月31日做成調查報告，依調查結果提性騷申評會決議（本院卷一第151頁至第152頁），而性騷申評會於114年4月21日決議性騷擾事件成立，另有性騷申評會112年第1次會議出席簽名單、會議紀錄在卷可查（本院卷一第154頁至第156頁）。
- ②考量被告就原告是否曾為乙行為及原告具體所為是否該當性騷擾情事，依法尚須進行查證，且性騷申評會是至114年4月21日參考查證資料，才認定成立性騷擾，獎懲會則是於112年4月25日112年第4次決議，才決議撤銷112年第3次決議原本對原告依系爭要點第9條第16項之記過處分，改以原告違反系爭要點第8條第16項記原告大過乙次，且因原告同時違反「代人打卡」及「行為不檢（性騷擾）」等情事各記大過一次，故依系爭要點第4條第3項以一次記兩大過不經預告終止契約，並自奉准之次日生效，另有會議紀錄在卷可查（本院卷一第299頁）。
- ③是本院認定被告對原告違反勞動契約或工作規則情節重大一事，應係於114年4月21日於性騷申評會決議性騷擾事件成立，始有所確信，其行使勞動契約終止權之30日除斥期間，即應自斯時起算。故被告於112年4月26日終止系爭契

約，並於將上開情事以聯絡單於112年4月27日交予原告，並未逾除斥期間。從而，被告以系爭解僱終止系爭契約，於法有據。

四、綜上所述，系爭契約既經被告於112年4月26日合法終止，原告依系爭契約請求被告給付114年4月26日起至112年5月31日之工資129,063元，另依民法第487條前段請求被告自112年7月1日起至原告復職前一日止，按月給付原告116,371元本息部分，皆無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 3 月 21 日
勞動法庭 法 官 葉晨暘

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 114 年 3 月 21 日
書記官 許雅惠

【附表】

情節輕重程度	調降職等	調降薪級	核支薪點
輕度	調降1等	調降1級	核支提降1級薪點
中度	調降1等	調降2級	核支提降2級薪點
重度	調降2等	調降3級	核支提降3級薪點