

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第216號

原告 陳柏彥

訴訟代理人 葉名展律師（法扶律師）

被告 德州儀器工業股份有限公司

法定代理人 李原榮

訴訟代理人 蔡嘉政律師

許維帆律師

羅祖芳律師

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114年12月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告自民國110年12月1日起任職於被告，擔任作業員，月薪為新臺幣(下同)45,800元。詎被告於112年7月10日突以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、工作規則第36條第27款之規定，違反勞動契約與工作規則，情節重大者為由，將原告解僱，惟被告之行為實屬違法解僱，不生終止勞契約之效力，然已足徵被告有預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在違法解僱前，並無任意去職之意，且表明被告應讓原告回去工作，有原告於112年7月21日申請勞資爭議之主張可稽，堪認原告已將給付勞務之情事通知被告，為被告所拒絕，應認被告已受領遲延，故原告主張兩造間僱傭關係繼續存續，被告應依兩造間勞動契約及民法第233條第1項規定，給付原告自112年7月12日起至准予原告復職之日止，按月給付原告45,800元，及自各月應給付月薪日之翌

01 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。末查，依原
02 告之月薪，被告應依勞工退休金月提繳分級表第34級之45,8
03 00元計算，按月提繳2,748元至原告之勞工退休金專戶。爰
04 依兩造間勞動契約、民事訴訟法第247條、第487條前段、第
05 233條第1項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條、第31條
06 第1項規提起本件。

07 (二)據被告提出之性騷擾申訴調查委員會會議紀錄（下稱系爭紀
08 錄），舉報人A女認為原告並無實質性騷擾之惡意，在這段
09 時間亦未明確告知原告並不喜觀這些碰觸，本次舉報是因被
10 告之領班及主管認為原告持寶特瓶擊打申訴人A女臀部的行
11 為不當，主動向公司人資舉報，然A女僅認為原告沒有拿捏
12 力道致A女瘀青受傷，原告事後亦有向A女致歉，並不認為原
13 告有性騷擾之惡意，A女僅是配合被告公司說明經過，並非A
14 女個人感受到自己遭原告性騷擾而主動向被告公司舉報。原
15 告也曾以手刀觸碰肩胛的方式對原告之徒弟D男指導聯邊切
16 入之方式，足見此僅是教學方式，完全沒有性騷擾之意。而
17 原告沒有對其他公司同仁，包含契約人員有過性騷擾這樣的
18 行為，是原告偶爾對A女的一些肢體碰觸行為（指碰觸到A女
19 肩膀、腰部、小腿肚），除了是教學工作內容之示範行為
20 外，僅是同事間之開玩笑，完全「不具有」以性要求、具有
21 性意味或性別歧視之言詞或行為，實不構成性別平等工作法
22 第12條第1項第1款性騷擾之定義。另系爭紀錄之C女之說詞
23 是傳聞證據，不足採信。又被告未提出明確時點，僅空泛指
24 稱原告在「不明時間」分別在傾倒下腳料之房間、工作場域
25 刻意至A女工作區域，一次或多次以手掌抓A女小腿肚，欲藉
26 此建構原告多次以手掌抓 A 女小腿肚之情形，顯是欲加之
27 罪。另就被告指稱原告多次在搬送鋁條時，以手推A女肩膀
28 及腰部之情，實際情形是搬送鋁條時有5至6人一起搬送，因
29 鋁條較重或偶有卡住之情形時，原告為避免A女受傷，才會
30 出手協助而有碰觸A女之情形，原告是出於好意所為。而原
31 告工作若有與A女接觸之情，也是因當日領班安排之工作內

容所需，並非被告所稱原告每日都會找機會與A女談話、接觸。故被告所進行之性騷擾申訴調查結論，與諸多客觀證據相違而不得採為解僱原告之依據，且原告因不服被告之違法解僱，於112年7月21日即向新北市政府提出勞資爭議之申請，故此性騷擾申訴調查結論不能拘束雙方。

(三)再者，被告以原告自請離職而謂雙方僱傭關係已終止云云，實則係因系爭紀錄得出之結論不得採為解僱原告之依據，故被告公司之人資專員於112年7月11日會同原告主管等人將紀律處分通知書交付原告，並告知：你最好自願離職，否則我們會在離職證明書上註記你是因為性騷擾事件而遭公司解僱，日後你也很難在其他公司找得到工作等語。原告因擔心影響日後求職，才不得不簽署，實質上根本無從期待原告有不自動離職之意思自由，此亦非被告所稱，另提供原告自願離職方案以供其選擇，故原告之所以簽署自願離職預告申請單，係遭被告公司脅迫所為之意思表示，自得依民法第92條第1項之規定，以民事準備書狀向被告公司撤銷該自請離職之意思表示。

(四)聲明：(1)確認原告與被告間僱傭關係存在。(2)被告應自112年7月12日起至原告復職日止，按月給付原告45,800元，及自各月應給付月薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(3)被告應自112年7月12日起至原告復職日止，按月提繳2,748元至原告再勞工保險局之勞工退休金專戶。(4)願就第二項、第三項供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

(一)被告於112年6月19日接獲與原告同屬夜班之契約作業員 A女之申訴，內容略謂自A女於111年11月到職後開始接受原告之教學時起，原告即持續對A女為下述性騷擾行為，包含：1.以寶特瓶用力擊打A女臀部，造成A瘀青。2.原告於工作中，以手掌抓A女小腿肚，次數達五次以上。3.原告多次以手推A女肩膀及腰部。4.原告多次以手肘靠在A女肩膀說話。被告於接獲申訴後，隨即於112年6月20日成立性騷擾申訴調查委

員會，指派調查官訪談原告、申訴人A女及與兩人於同一區域工作之證人C女、D男以釐清事實。據調查報告顯示，A女已多次察覺原告之肢體接觸有所不當，並避免告知配偶，雖或因原告係為其師傅而有所顧忌不便直言，仍已向原告反映或抽身委婉抗拒原告之靠近，決非無不適之感受。原告於辯稱其舉動僅是同事間之開玩笑，完全不具以性意味以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為等云云，惟其行為均係於未經A女同意且A女不及反應之情況下，多次擅自觸碰A女包含肩膀、小腿、臀部等處之身體各部位，且原告更自承其在工作區域僅對A女有該等觸碰行為，自外觀以及一般處於相同背景、關係及環境之人之感受而言，實難謂非屬對於A女具有性要求或性意味之騷擾行為。於調查過程中，原告亦承認有前開1、2、3點申訴事實之行為，且證人C女、D男曾親眼見聞原告多次對於A女有推肩膀、抓小腿肚、以手肘靠在A女肩膀說話及擊打臀部等擅自觸碰A女身體之行為，且主管及其他同仁曾提醒原告應避免該等不當行為，惟至A女提出申訴前，原告仍屢次有抓A女小腿肚及其他肢體接觸之不當行為。經過調查後，被告之性騷擾申訴調查委員會於112年7月3日決議原告性騷擾成立。

(二)被告於112年7月10日確認原告之性騷擾行為，即於同年7月11日上午交紀律處分通知書交付予原告，以原告違反工作規則第36條第1項第27款「任何騷擾行為（特別是性騷擾）經查證屬實且情節重大者」之事由，告知被告依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、工作規則第36條第1項第27款規定，終止與原告間之勞動契約，原告於該日亦簽署員工自願離職預告申請單及員工離職移交清單表明自請離職之意思，並經原告之主管收受、簽署核准，其後，原告即離開公司。兩造間勞動契約已經被告合法終止，原告請求確認僱傭關係存在暨給付工資、提繳勞工退休金等，均屬無據。

(三)被告係依法組成性騷擾申訴調查委員會，並經正當程序進行調查，並有給予原告陳述意見之機會，過程皆符合法令，其

01 調查結果應為適法並應予以肯認，且原告未對於其結論 表
02 示不服，該結論自有拘束兩造之效力。準此，被告因原告違
03 反工作規則第36 條第1項第27款規定終止與原告間之勞動契
04 約並無不法。

05 (四)縱認兩造間僱傭關係未經被告片面終止（假設語，被告否認
06 之），原告於112年7月11日簽署員工自願離職預告申請單及
07 員工離職移交清單表明自請離職之意思，當交由主管收受，
08 亦應認原告自請離職之意思表示已於112年7月11日到達被告
09 而生效，兩造間勞動契約因而終止，且當日會議，被告係考
10 量原告如遭解僱恐影響其日後求職，才另提供原告一自願離
11 職方案以供其選擇，被告單方終止與原告間之勞動契約之決
12 定既已作成且告知原告，並無脅迫原告自請離職之必要，亦
13 未要求原告必須立即表達其是否擬自願離職，顯無以不法危
14 害之言語或舉動加諸原告，使其心生恐怖致為意思表示之情
15 事，並無脅迫可言。原告主張係遭被告脅迫，方簽署自願離
16 職預告申請單，主張撤銷意思表示云云，顯屬無據。

17 (五)倘兩造間僱傭關係存在，原告至114年6月底止得請求之報酬
18 數額至少應扣除原告於離職後受僱於艾肯國際開發股份有限
19 公司及大連電子工業股份有限公司，分別受領之311,411元
20 及340,267元，且因原告迄仍任職於大連電子工業股份有限
21 公司，其每月得請求給付之報酬自114年7月起亦應逐月扣除
22 32,000元。

23 (六)聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判決，願供擔保，請准
24 宣告免予假執行。

25 三、法院之判斷：

26 (一)被告於112年7月11日終止兩造間勞動契約是否合法？

27 1.按勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或
28 工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂
29 「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具體事
30 項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其
31 僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上相

01 當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、
02 對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程
03 度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之行為是否達到
04 應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重
05 影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成
06 相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之
07 要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡量是否達到懲戒性解
08 僱，亦不以發生重大損失為要件（最高法院111年度台上字
09 第697號判決意旨參照）。次按工作規則為雇主統一勞動條
10 件及工作紀律，單方制定之定型化規則。雇主公開揭示時，
11 係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意
12 思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示
13 承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。勞
14 工既未曾對該規則表示異議，並繼續為雇主提供勞務，應認
15 該工作規則為僱傭契約之附合契約而得拘束兩造（最高法院
16 108年度台上字第991號判決意旨參照）。

17 2.原告係遭被告以其自111年年底至112年6月間，涉及對同仁
18 肢體性騷擾，嚴重違反勞動契約與工作規則第36條第27款
19 「任何騷擾行為（特別是性騷擾）」經查證屬實且情節重
20 大，違反勞基法第12條第1項第4款及工作規則第36條第27款
21 規定為由，告知於112年7月11日終止兩造間勞動契約，此有
22 被告所提紀律處分書（見卷一第215頁）在卷可稽。

23 3.按「本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、受僱者於執行
24 職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或
25 行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵
26 犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。」性別
27 平等工作法第12條第1項第1款定有明文；又「本公司為維持
28 風紀與紀律，如員工有下列情事，有具體事實且情節重大致
29 公司聲譽或財產有所損害者，無須經過第35條之勸告期，得
30 予立即終止勞動契約。...27.任何騷擾行為（特別是性騷
31 擾）經查證屬實且情節重大者。」被告之工作規則第36條亦

有規定。查：

(1)依卷附與原告同屬夜班之契約作業員A女於112年6月19日向被告所提性騷擾申訴單之記載：「原告為主要帶領我的師傅，一到職就有事先表明跟我說，在教學帶領的過程中，會有肢體的接觸，也有經過我的允許和同意，所以大概在我到職1-2週之後，在教學切角站別有關於聯邊切入這部分，師傅曾有一次直接用手劃我的肩膀（應該是右邊的肩膀），同時師傅也有劃他自己的肩膀，先後順序我已經忘記了，我當下有點驚訝，因為這是相對很close的行為，因為上一個領班在教學的時候，講到特殊材料，也沒有這樣的教學方式，但我沒有跟師傅做任何的反應和回饋。師傅有說這是材料不全的其中一種狀況，比較特殊且少遇到...因為領班很常看到師傅都會對我勾肩搭背的，或是有時候會搬鋁條，只要我人在師傅附近的話，師傅一定會用手把我推開，領班會得其實用講的就好了，為什麼每次都要有肢接觸？」、「5/27上下班7點多在換無塵衣的地方，師傅拿沒喝完的寶特瓶（裡面還有水），很大力地打我的屁股，下手蠻重的，連在旁的同事看到都嚇到，同事當下是也有傻眼，但沒有多說什麼...我自己當下有跟師傅表示很痛，師傅卻是帶有嬉鬧地感覺回覆我說不會痛幹嘛打...」、「最近原告會有一些小動作出現，像是昨天晚上上班在產線內的時候，原告所顧機台剛好在我的旁邊，當時我正背對著他在操作電腦，他為了要嚇我而捏了一下我的小腿，當下我只有回頭問他要幹什麼，原告一樣帶有戲謔地方式回覆說沒事，只是要嚇你...」、「還有一次是在倒下腳料的候，當時就在一個小房間內，原告一樣抓了我的腳一下，那次是我嚇到最嚴重的一次，整個人跳起來，爾後原告還有去跟同事說他終於嚇到我了」、「之前的小動作像是之前看機台運作的候，原告的頭就會貼我的頭很近，但我自己會默默地往旁邊移開一點，不過原告就不會再逼近了」（見卷一第179頁）。

(2)再依卷附被告之申訴調查委員會於112年7月3日性騷擾申訴第二次會議之系爭紀錄（見卷一第117頁），其上關於目擊者訪談概要及第三方意見陳述之記載「1.C女跟AB都在同一個區域工作，現在也成為領班，聽到A女說B男常常會觸碰到她之後就開始特別注意B男，也親眼看過B男特別走到A女旁邊推她一下肩膀或抓她小腿嚇她，有一次看到B男抓完小腿後，聽到旁邊有其他AE也看到且提醒B男說你小心被告性騷，結果B男回答【去告啊！】2.C女聽到A女說過聯邊切入時被觸碰身體的事情，覺得A女並不開心被這樣觸碰。... 3.D男跟AB兩位都在同一區域工作，過去也是B男的徒弟，也有被以手刀觸碰肩胛的方式學聯邊切入的示意。4.A女被寶特瓶打那天D男就坐在旁邊，... 事後有從A女得知說打的臀部很痛有瘀青。... 6.D男認為B男沒有惡意，純粹是愛開玩笑又沒有分寸，所以也沒有跟B男提醒過什麼事情，但寶特瓶事件也覺得很扯，都打到瘀青。」，及原告向申訴調查委員會所陳述其於教學中有對A女為「(1)有時機台很大聲說話需要頭跟頭靠得比較近，(2)有一次需要示意聯邊切入的情形時，以手刀劃自己肩胛跟A女肩胛，(3)偶爾會碰到手或推到手臂或腰部，(4)工作時太無聊時會偶爾抓A女小腿嚇她跟她開玩笑。」，並參以A女向申訴調查委員會所陳述原告碰觸之情況「(1)B男曾在下班前於1樓置物櫃換衣間開玩笑時以寶特瓶用力擊打她右邊臀部...(2)工作中以手掌抓她小腿肚嚇她，...（5次以上直到六月底還有），(3)到領班桌旁領鋁盤時以手推開她肩引起注意或幫她拿（多次但不記得次數），(4)以手肘靠在她肩膀說話（多次但不記得次數），舉報人認為B男並無實質性騷擾之惡意，在這段時間也並無時確告知過B男她並不喜歡這些觸碰，但有時會稍微躲開示意，本次舉報是因目前領班及之主管認為不當主動告知HR之後，她願意配合說明經過，以上行為中舉報人對於寶特瓶擊打臀部認為比較過分，因為打得很大力很痛，事後還有瘀青現

象，但對於其他部分並沒有感覺到是性騷擾之意。」。

(3)綜上可知，原告確有多次藉機不當碰觸A女之肩膀、拍打臀部、抓小腿之行為，並使A女感受到不喜歡，以閃躲示意，實已造成具冒犯性之工作環境，而構成職場上之性騷擾行為，且其行為違反前揭工作規則所定不得對同事有任何性騷擾行為之義務，已造成其他同事之觀感不佳，並影響被告內部秩序紀律之維護，對被告經營之企業形象造成相當之損害，尚難認情節輕微，綜合上開各情判斷，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間勞動契約，應堪認定。至於是否構成性騷擾之事實認定及法律解釋，應屬法院之職權，自不受被害人A女對性騷擾定義之拘束，附此敘明。

4.是以，被告依性騷擾申訴調查委員會於112年7月3日所為原告性騷擾行為成立之決議，於同年7月11日以原告嚴重違反勞動契約及工作規則第36條第1項第27款「任何騷擾行為（特別是性騷擾）經查證屬實且情節重大者」之事由，告知被告依勞基法第12條第1項第4款及工作規則第36條第1項第27款規定終止兩造間勞動契約，自無違法不當。

(二)兩造間勞動契約，既經被告於112年7月11日合法終止，原告主張兩造間僱傭關係仍存在，被告應繼續按月給付薪資及提繳勞工退休金等語，要屬無據。

(三)從而，原告依勞動契約及勞動法令，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告應自112年7月12日起至原告復職日止，按月給付原告45,800元，及自各月應給付月薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，被告應自112年7月12日起至原告復職日止，按月提繳2,748元至原告再勞工保險局之勞工退休金專戶，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

(四)兩造其餘主張陳述及所提之證據，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，自不再予論述，附此敘明。

四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 115 年 1 月 16 日
02 勞動法庭 法 官 葉靜芳
03 以上正本係照原本作成
04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 115 年 1 月 16 日
07 書記官 郭于溱