

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第69號

原告 劉冠良

訴訟代理人 賴建豪律師

被告 沈月芬即怡寶產後護理之家

訴訟代理人 溫令行律師

張睿平律師

上列當事人間請求給付非自願離職證明書事件，經本院於民國114年11月24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

一、原告主張：

原告自民國（下同）107年8月間受雇於被告擔任廚師，任職以來兢兢業業，無不能勝任工作之情事，然被告卻突於113年12月24日片面以原告性騷擾同事為由，並以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、性別平等法第13條之1之規定終止勞動契約，經原告要求被告釋明卻遭拒絕，又前開被告所指原告性騷擾行為並非屬實，且原告從未接獲被告有何調查程序，也拒絕發給性騷擾調查報告。縱被告所述屬實（假設語），亦難認為被告有立即終結勞雇關係之必要，況被告尚可採取諸如降薪、降職等其他懲處手段給予原告警惕，然被告捨此未為，執意解雇顯已逾越必要程度，違反懲戒相當性及解雇最後手段性原則，原告否認有任何遭解雇之事由，被告所為係屬違法解雇，故原告依勞基法第14條第1項第6款規定，於114年1月22日寄發存證信函，並依就業保險法第11條第3項、勞基法第19條規定，提起本訴，並聲明：被告應開立離職原因勾選「勞動基準法第14條第1項第6

01 款」之非自願離職證明書及服務證明書予原告。

02 二、被告抗辯：

03 本件被告已有發給原告離職證明書，原告仍又起訴主張依照
04 就業保險法第11條第3項、勞基法第19條，請求被告發給非
05 自願離職證明書與服務證明書，其起訴欠缺權利保護要件，
06 顯無起訴必要，更非適法。再者，原告於113年起對數名女
07 員工進行性騷擾，經二名女性員工於113年12月間至新北
08 市政府警察局板橋分局（下稱板橋分局）後埔派出所報案並向
09 被告投訴，被告收受板橋分局函文命被告依性別平等工作法
10 （下稱性平法）進行處理，被告乃依法進行調查，於113年1
11 2月24日對原告進行調查詢問，經原告自承有言語性騷擾行
12 為，被告即以違反性平法終止勞動契約，且被告執行長念及
13 時逢過年期間，擔憂原告缺錢過年，另包給原告30萬元之紅
14 包，以盡照顧之意。並聲明：原告之訴駁回。

15 三、雙方不爭執的事實：

16 (一)原告自107年8月7日起受雇於被告擔任主廚，於113年12月24
17 日遭被告終止勞動契約。

18 (二)被告已發給原告離職證明書，記載離職原因為「違反性平
19 法」，被告執行長另於114年1月5日以轉帳方式給付原告30
20 萬元。

21 四、本件爭執點及本院判斷如下：

22 (一)原告確有違反性平法事由

23 1. 按性平法第12條規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形
24 之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性
25 意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或
26 冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或
27 影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示
28 之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務
29 契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、
30 降調、獎懲等之交換條件。前項性騷擾之認定，應就個案審
31 酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言

01 詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」因此，性騷擾
02 之認定應係以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀
03 點思考，著重於被害人之主觀感受及所受影響，而非以行為
04 人之侵犯意圖判定。故性騷擾事件應依個案事件發生之背
05 景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知
06 等具體事實綜合判斷，在「合理被害人」的標準下，認定是
07 否構成性騷擾，自非單以被害人之被侵犯感或個人認知、主
08 觀感受予以認定，在「合理被害人」的標準下，考量一般人
09 處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言詞或行為是否
10 構成有性騷擾之感受，故性騷擾之認定非以行為人主觀意圖
11 判定。

- 12 2. 查原告原先於被告任職主廚，於113年起對數名女員工進行
13 性騷擾，經其中一位女性員工於113年12月間至板橋分局後
14 埔派出所報案（內容見本院限閱卷），被告收受板橋分局函
15 文後，被告乃依法組成調查小組進行調查，先後於113年12
16 月12日、24日對申訴人、原告進行調查詢問，完成調查程序
17 後認定原告確有言語性騷擾行為，被告即以違反性平法終止
18 勞動契約。
- 19 3. 依被告作成之調查報告書所載（下稱系爭調查報告，見限閱
20 卷），(1)申訴人A女指控原告有先後四次言語性騷擾行為，
21 第1次是去廚房取餐時，原告評論其膚色內衣「我還以為你
22 沒穿」，續說「不要穿最好看了」等。第2次於113年尾牙
23 時，A女向表示原告「今天是我拍照，你們可以擺很多姿勢
24 我都幫你們拍」，原告卻回說：「那你喜歡什麼姿勢？」並
25 引起廚房內其他男性廚師笑聲。第3次也是去廚房取餐時，
26 原告對A女戴牙套一事表示：「這樣男朋友會不會不舒
27 服？」並引起廚房內其他男性廚師笑聲。第4次是113年5月2
28 2日，原告利用A女夾菜時從背後靠上來聞香水，身體極為接
29 近，令其他男同事表示太誇張了，原告才慢慢離開。另外也
30 指控原告曾因其表示「有男朋友」一語，而於取餐時表示
31 「那這個菜就不能夾」，令A女產生遭排擠與霸凌感。(2)申

01 訴人B女指控其入職後不久某日到廚房排隊取餐時，原告以
02 疑似廣東腔重複大聲詢問B女「要吃辣椒（懶叫）嗎、要吃
03 辣椒（懶叫）嗎」，讓B女聽起來每一句就是問要不要吃
04 「男性生殖器」，經B女表示不知道在說什麼後，原告最後
05 才說這是廣東話的「辣椒啊」，令B女當場感到羞辱與不適
06 感。

07 4. 原告於113年12月24日下午14：00接受調查訪談時承認有對
08 女性員工同仁說過此等語句，但強調是「開玩笑」，並表示
09 若當時被反應不舒服會立刻道歉（見系爭調查報告第5
10 頁），另於本院審理時主張依證人黃玉芬、王璿評之證詞，
11 可證原告未有任何性騷擾行為，被告顯然違法解雇云云。惟
12 查，

13 (1)如前所述，性騷擾之認定非以行為人主觀意圖判定，而是
14 在「合理被害人」的標準下，考量一般人對行為人言詞或
15 行為是否構成有性騷擾之感受。原告上述言語內容均具有
16 性意味，申訴人A女、B女也分別表示「不舒服」、「排擠
17 與霸凌感」、「羞辱與不適」，顯然已造成A女、B女被侵
18 犯的感受，且依照社會常情，原告上述言語，顯然均帶有
19 性意味，依照「合理被害人」的標準，原告已構成性騷擾
20 行為，無法在事後以「開玩笑」一語作為免責說詞。

21 (2)證人黃玉芬雖證稱：「（請問第4 點你當時在場，劉冠良
22 是否就如投訴內容所述行為？）不是，香水味道是我先聞
23 到，我先提發問，什麼牌子的香水這麼香，妹妹回答我是
24 什麼品牌的香水，原告有走過去靠過去，因為當時大家都是
25 用餐時間在夾菜，但是並不是走到噴香水的妹妹旁邊，
26 原告也沒有說我聞聞看，當時現場有很多人，大家都有聞
27 到香水味，我當時問完什麼品牌，妹妹告訴我之後，妹妹
28 夾完菜她就離開了，廚房在10樓，妹妹他們是在12樓，所
29 以他應該是在廚房夾完菜就回12樓的辦公室，我沒有印象
30 有人說太誇張了」、「（原告當時與投訴人的距離？）
31 中間隔了一張我坐的椅子，我用畫圖來表示，兩個人的距

01 離是兩張折疊的鐵椅」等情（見本院卷第119頁），但也
02 同時證稱：「我們廚房不大，大家都背對背或擠在旁
03 邊」、「（你說你問完噴香水的妹妹，原告靠過去妹妹的
04 情形如何？）原告是從椅子旁邊走過去。我在圖上標示路
05 線」、「（靠過去是靠近誰？）靠近我和妹妹」等語（見
06 本院卷第119至120頁），而依證人黃玉芬手繪現場圖（見
07 本院卷第111頁），當時A女位置在證人黃玉芬背後，屬
08 「背對背或擠在旁邊」很多人情形，如果原告沒有要聞A
09 女香水的言語行為，為何當時會從較遠處繞過2張鐵椅走
10 到證人黃玉芬後方與A女相近之處？如果不是原告有貼近A
11 女背部的行為，A女於多人在場時又豈會感覺到原告貼
12 近其背部而令其產生不舒服的感覺？足認證人黃玉芬之證
13 詞，無法為被告有利之認定。

14 (3)證人王璿評雖證稱：「尾牙當天我們在吃員工飯菜時，原
15 告問拍照的辦公室女生說這次是不是你負責拍照？要擺什
16 麼姿勢我們都可以配合。當天我們就只有這樣說而已，我
17 沒有印象他有說那你喜歡什麼姿勢。中段在廚房打餐的部分我在場，當天我們員工飯菜都會配辣椒吃，我們辣椒就是叫現成或炒來吃，我們會把辣椒放在冰箱，原告會拿問大家要不要吃炒辣椒。」等情（見本院卷第121頁），但如前述，原告於113年12月24日接受調查訪談時已承認有對女性員工同仁說過此等語句，故證人王璿評證稱「我沒有印象他有說那你喜歡什麼姿勢」一語，顯然與原告之前於調查時所言不同，難以採信。另外就原告詢問B女要不要吃「辣椒」一語，證人黃玉芬、王璿評均證稱原告當時是說廣東話，國語聽起來發音就是「懶椒」（見本院卷第120、121頁），而「懶椒」音近台語的「懶叫」（即指男性生殖器（陰莖）」，故原告重複大聲詢問B女要不要吃辣椒（或炒辣椒），即使B女有陷於詢問是否要吃男性生殖器之窘境，令B女當場會感到羞辱與不適感。

31 5. 綜上，原告上述言語內容均具有性意味，也造成申訴人A

01 女、B女被侵犯的感受，依照「合理被害人」的標準，原告
02 已構成性騷擾行為，符合性平法第12條規定的事由。

03 (二)原告請求被告開立離職原因勾選「勞基法第14條第1項第6
04 款」之非自願離職證明書及服務證明書均無理由

05 1. 原告既有違反性平法第12條規定事由，則被告於113年12月2
06 4日調查完畢後，並依勞基法第12條第1項第4款、性別平等
07 法第13條之1規定終止勞動契約，並於離職證明書上記載
08 「違反性平法」等文字，即無不當。從而，原告再請求被告
09 開立離職原因為「勞基法第14條第1項第6款」之非自願離職
10 證明書及服務證明書，即屬無理由。

11 2. 又依系爭調查報告所載，原告曾有於113年9月涉及性騷擾之
12 紀錄，當時被告已對原告進行面談並已內部懲處（取消該年
13 員工福利資格），但被告之後於113年12月11日接獲板橋分
14 局來函始知悉又有員工遭原告性騷擾並正式向警方提告性騷
15 擾與職場霸凌，且遭原告性騷擾者不只一人，顯然原告於9
16 月間遭面談及懲處後仍未記取教訓，也缺平性平觀念，持續
17 再犯，更於調查時辯稱是開玩笑一語，足見其主觀上並無悔
18 意、客觀上也持續有性騷擾事由，應認情節重大，故被告予
19 以解雇，符合懲戒相當性及解雇最後手段性原則。

20 五、綜上所述，原告依就業保險法第11條第3項、勞基法第19條
21 規定，請求被告應開立離職原因勾選「勞動基準法第14條第
22 1項第6款」之非自願離職證明書及服務證明書予原告，為無
23 理由，應予駁回。

24 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證
25 據，經審酌後認與判決之結果不生影響，爰不一一論述，併
26 此敘明。

27 七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

28 中 華 民 國 114 年 12 月 22 日

29 勞動法庭 法 官 劉以全

30 以上正本係照原本作成

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 12 月 22 日

04 書記官 李依芳