

臺灣新竹地方法院民事裁定

112年度勞全字第11號

聲請人 李鎧存 住新竹縣○○鎮○○街000巷0號7樓之3

代理人 張君憶律師

相對人 聯合骨科器材股份有限公司

法定代理人 林延生

代理人 王廷歡律師

朱庭儀律師

劉允正律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院112年度勞訴字第42號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨以：聲請人自民國107年2月21日起受僱於相對人，擔任新竹品保部品質管制組班長，但因受到相對人公司同仁無端申訴有性騷擾行為，相對人竟於112年7月31日上午11時許，以聲請人違反公司勞動守則為由，無預警解僱聲請人，聲請人認為相對人未依性別工作平等法規定，在工作場所訂定或揭示性騷擾防治與申訴措施，更無設置性騷擾申訴處理委員會調查性騷擾案件之積極作為，也未充分給予申請人陳述意見之機會，縱使聲請人有性騷擾行為，也應該要符合解僱最後手段性，先採用較輕微手段，如給予申誡、小過、大過、扣薪或辦理教育訓練，而非直接選擇解僱聲請人，相對人此舉，未審先判，使聲請人無辜被冠上性騷擾犯罪者汙名，既然相對人為大型上櫃公司，資力雄厚，繼續僱用聲請人非顯有重大困難，聲請人爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請准予定暫時狀態處分，命相對人於兩造間關於本院

01 112年度勞專調字第53號確認僱傭關係存在等事件終結確定
02 前，繼續僱用聲請人為新竹品保部品質管制組班長，暨為聲
03 請人投保勞工與全民健康保險，並按月於每月5日給付聲請
04 人新臺幣（下同）4萬6,055元，同時考量聲請人生計現有重
05 大困難，依勞動事件法第47條第2項免供擔保等語。

06 二、相對人則以：伊公司事先接獲多名女性同仁申訴並提供聲請
07 人以Line通訊軟體傳送不雅言詞，且業有多位同仁指證聲請
08 人確有性騷擾行為，為了避免聲請人於相對人調查之初，知
09 悉此事而有秋後算帳之疑慮，相對人在綜合調查被害人事實
10 告一段落後，於112年7月31日通知聲請人陳述意見，但從聲
11 請人言談之中，絲毫未見聲請人悔意，反倒是以受害者自
12 居，指摘女性同仁大驚小怪，完全無性別平等意識，可見聲
13 請人對於自己是性騷擾慣犯，完全不自知，嚴重影響伊公司
14 女性同仁工作身心健康，聲請人違反工作規則情節重大，伊
15 公司無法透過解僱以外手段消除，在欠缺同仁信任與合作意
16 願情況下，伊公司無法繼續僱用聲請人，若繼續僱用聲請
17 人，對於伊公司女性同仁而言，人心惶惶，不能安心於工
18 作，此情顯然大於聲請人若未獲繼續僱用之不利益，故應予
19 駁回本件聲請。

20 三、按，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之
21 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
22 為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事件法第49
23 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
24 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
25 僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝
26 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
27 序為暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規
28 定，性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及
29 必要性等要件之具體化。勞工提供勞務，除獲取工資外，兼
30 具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲
31 得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，

甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定。

四、查：

（一）聲請人以前情詞主張因僱主對其進行非法解雇云云，故其已對僱主即相對人提起確認僱傭關係存在等訴訟，由本院以112年度勞專調字第53號確認僱傭關係存在等事件受理（前經指定112年10月16日勞動調解期日，雖兩造均委任律師到場，然調解不成立），現已改分112年度勞訴字第42號（並經指定第1次言詞辯論期日000年00月0日下午3時30分本院第34法庭），經本院核閱上開事件原卷無訛，而聲請人上開主張，既尚未經調查審理，則非顯無勝訴之望。

（二）惟按性別平等工作法第12條第1項第1款「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。」以上對於職場上性騷擾行為有明確定義。茲據相對人提出於112年7月25日作成性騷擾調查報告，包含申訴書2件、申訴人陳述書2件、Line事證1件、證人陳述書3件（附於勞全字卷第113、89～108頁），證明聲請人係以帶有性意味之言詞或行為，干擾女性同仁人格尊嚴，造成被冒犯性之工作環境，其中Line對話紀錄更有：「UL2-甲○○：昨天講了一句玩笑話，說完我自己也知道自已講錯話了，原本今天的咖啡是要跟你道歉的，但你沒收，不過還是要跟你說聲對不起，請你原諒，（傳送我知道錯了貼圖）。不詳用戶：咖啡我本來就不打算收，因為我自己有買，你請自重吧，沒看過公佈欄有職場性騷擾專線嗎，假如你女兒

01 被人家這樣講你做何感想。UL2-甲○○：所以我感覺抱
02 歉，跟你道歉，知道自己說錯話。不詳用戶：開自己玩笑
03 就好了，不要開別人玩笑，一點都不好笑，一點都不尊重
04 女性。UL2-甲○○：對不起。」（見上開卷頁最後1
05 張），可認相對人提出之資料，已足釋明聲請人欠缺性別
06 平等意識，對他人猶為性騷擾行為。由於性騷擾行為會對
07 被害人產生心理、精神上之壓力，使被害人往後將擔憂聲
08 請人是否知悉性騷擾申訴一事，採行可能之報復行動，因
09 而恐懼不堪，為了澈底消除被害人以及其他女性受僱者之
10 恐懼，相對人主張伊公司無法透過解僱以外之其他手段，
11 調整兩造間之勞資關係，非屬全然無據。

12 （三）經權衡本件具體情形，於聲請人方面，其非為身心障礙人
13 士，依其個人學識、經歷，並無失去技能或競爭力之虞，
14 復有進入職場多年，進而積累勞動薪資所得之成果，參考
15 各級法院辦案期限實施要點之規定，民事案件第一審審判
16 案件辦案期限為1年4月，暨現行保護勞工之法律，於勞動
17 事件法第44條第1項復有「法院就勞工之給付請求，為雇
18 主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。」之規定，是於
19 往後1年4月期間內，聲請人應無頓失溫飽、難為生計或有
20 其它防止發生重大之損害或避免急迫之危險，而可謂有保
21 全之必要；反觀於相對人方面，參考一般學理上認為勞動
22 契約當事人之勞工，具有下列特徵：（一）人格從屬性，即受
23 雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或
24 制裁之義務。（二）親自履行。不得使用代理人。（三）經濟上從
25 屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他
26 人，為該他人之目的而勞動。（四）納入雇方生產組織體系，
27 並與同僚間居於分工合作之狀態，勞動契約之特徵，即
28 在此從屬性。依上所述，本件相對人提出之資料已足釋明聲
29 請人欠缺性別平等意識，除了相對人對於聲請人難為監督
30 管理，且對於相對人所屬女性員工而言，惶惶惴惴不安，
31 明顯難為再與聲請人分工合作，若仍容聲請人繼續納入於

01 雇方生產組織體系即命令相對人繼續僱用該名於從屬性已
02 客觀欠缺之聲請人，明顯屬於有重大困難。

03 五、綜上，聲請人尚不足以釋明相對人繼續僱用聲請人非顯有重
04 大困難，且本件定暫時狀態處分之聲請，亦認未達保全之必
05 要，核與勞動事件法第49條第1項規定有所未符，是本件聲
06 請定暫時狀態處分，尚非有據，應予駁回，爰依勞動事件法
07 第15條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

08 中 華 民 國 112 年 11 月 8 日
09 勞動法庭 法官 周美玲

10 以上正本係照原本作成。

11 如不服本裁定，應於收受送達後10日內向本院提出抗告狀，並應
12 繳納抗告裁判費新臺幣1,000元，暨添具繕本1件。

13 中 華 民 國 112 年 11 月 8 日
14 書記官 徐佩鈴