

臺灣新竹地方法院民事裁定

115年度勞全字第2號

聲請人 曾增馥
代理人 陳文祥律師
相對人 慧榮科技股份有限公司

法定代理人 周邦基
代理人 韓世祺律師
陳宇莉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院115年度勞訴字第10號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

- 一、聲請駁回。
- 二、聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)、聲請人於民國105年6月1日起任職於相對人公司，離職前擔任研發二處ASIC工程一部主任工程師職務，約定月薪為底薪新臺幣（下同）14萬1,500元。於114年4月間，相對人通知聲請人因接獲公司同仁（下稱：申訴人）對聲請人提出性騷擾申訴，須依法對其進行調查，然相對人在聲請人未收到任何明確具體指控事證、基礎事實尚未釐清之情況下，預設有罪，草率完成調查程序，認定聲請人性騷擾事件成立，予以記過乙次之處分，聲請人就此決議提起申復亦遭駁回。因相對人上開性騷擾成立之認定有失公平原則，相對人並故意於同年10月13日將該處分公告周知，侵害聲請人名譽，聲請人遂於114年8月11日申請勞資爭議調解，然兩造未能達成調解之共識。嗣後，相對人以聲請人上下班出勤紀錄不佳、工作表現未達預期等理由，於114年10月15日啟動工作績效改善計劃，惟聲請人在職期間出勤正常、工作表現良好，並無任何績效不佳或不適任之情況，而有進行工作績效改善計畫之

01 必要，是相對人片面啟動績效輔導，欠缺合理性、合法性之
02 依據，自屬違法行為甚明。再者，相對人所擬定之改善目標
03 及衡量標準，實質上、形式上欠缺合理性、合法性，有刻意
04 為難聲請人之情事。則聲請人既無不能勝任工作情事，相對
05 人於114年11月14日評核聲請人第一階段績效改善計劃未達
06 成後，即於同年11月17日表明聲請人有勞動基準法（下稱：
07 勞基法）第11條第5款之法定終止事由，逕予於同年11月27
08 日終止兩造勞動契約，不符比例原則與最後手段性原則，自
09 非適法。為此聲請人僅得向本院起訴請求確認雙方僱傭關係
10 存在，並經本院115年度勞訴字第10號確認僱傭關係存在等
11 事件受理（下稱：本案訴訟）。

12 (二)、本件相對人終止兩造間之勞動契約，既有前述未合於勞基法
13 第11條第5款要件之情事，其終止勞動契約自屬無效，兩造
14 間僱傭關係繼續存在，聲請人於本案訴訟顯有勝訴之望。又
15 相對人為在美國納斯達克掛牌上市之公司，資本額19億5千
16 萬元、實收資本額額10億5千萬餘元，在職員工人數逾2千
17 人，營運規模強盛、穩定發展，不斷招聘人員擴張事業規模
18 及版圖，資本極為雄厚，是繼續僱用聲請人客觀上亦不可能
19 因此造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害
20 或其他相類之情形。退萬步言之，縱認聲請人有是否對申訴
21 人為性騷擾行為之疑慮，相對人亦得以調動聲請人至相對人
22 新北地區之上班處所、調整工作方式、隔離辦公場域或採行
23 遠距上班等方式為因應，聲請人均同意亦會遵守配合，故應
24 無繼續僱用聲請人顯有重大困難之疑義。而聲請人過去為家
25 中主要經濟來源，除須負擔自身生活費用，尚須扶養高齡之
26 雙親，惟於勞動契約非法終止後，聲請人均無穩定收入，實
27 已困頓、捉襟見肘，倘不即時回復原職，經濟恐無以為繼，
28 家計生活陷入危境之中，為保障聲請人之人性尊嚴、工作
29 權、人格權等，殊有准許聲請之必要。為此，依勞動事件法
30 第49條第1項規定，聲請准予定暫時狀態處分，請求命相對
31 人於本案訴訟終結確定前應繼續僱用聲請人，並按月於翌月

01 5日給付聲請人薪資14萬1,500元等語。

02 (三)、並聲明：相對人於本案訴訟判決確定前，應繼續僱用聲請
03 人，並按月於翌月5日給付聲請人14萬1,500元。

04 二、相對人陳述意見略以：

05 (一)、聲請人對於性騷擾申訴案件心存不滿，自性騷擾申訴啟動調
06 查之後，迭有工作態度消極怠惰、出勤狀況明顯欠佳之情，
07 並無正當理由拒絕配合參與公司安排之職場性騷擾與其他不
08 法侵害防治課程，經主管勸告無果，相對人始依據工作規則
09 循序啟動績效輔導機制，提供必要之輔導與資源協助，已充
10 分給予聲請人合理之改善機會，然而聲請人卻自始至終拒絕
11 配合輔導措施，亦未完成改善項目及提出合理說明，完全不
12 服從相對人指揮監督，毫無任何與相對人共同經營友善職場
13 環境之意願，此一消極怠惰之態度，並非個別事件，而係反
14 映於其在性騷擾申訴調查期間暨後續整體職務表現上，足認
15 其品行及主觀上心理狀況等方面有重大缺失，致無法達成勞
16 動契約之目的，確不能勝任工作。準此，相對人係在窮盡管
17 理手段，聲請人仍無任何改善後，始無奈依據勞基法第11條
18 第5款之規定終止與聲請人間之勞動契約，要屬適法且符合
19 最後手段性原則，是以聲請人之本案訴訟應無理由，自難認
20 聲請人就其本案訴訟有勝訴之望。

21 (二)、相對人並非美國納斯達克掛牌上市之公司，又相對人在職員
22 工人數雖眾，惟正因如此，公司內部之組織運作與部門協
23 作，更高度仰賴團隊間之信任與紀律維持，亦須杜絕職場性
24 騷擾及確保友善工作環境。詎聲請人無視相對人之合理管理
25 要求，不僅拒絕參加公司指定之「職場性騷擾與其他不法侵
26 害防治」員工教育訓練課程，亦無正當理由拒絕出席公司多
27 次為聲請人召開之工作績效輔導會議與績效改善進度檢核會
28 議，致公司反覆投入內部資源卻未獲成效，徒增公司管理負
29 擔；亦令公司同仁難以信賴聲請人已具備對職場性騷擾防治
30 之基本認知與遵循意識，亦無從確認其能否在主管之合理監
31 督下，配合專案時程要求，進行即時、有效率之團隊溝通與

01 協作。尤其新產品之開發設計流程，仰賴數十名工程師所組
02 成之團隊分工負責不同之功能（模組）研發工作，於前端硬
03 體功能設計均完備並集成後，始能進入昂貴之光罩製作（ta
04 pe-out）並投產。換言之，前端硬體設計一旦發生錯誤，將
05 直接影響晶片性能、功耗及整體成本，甚至導致重新設計及
06 延宕量產，所涉損失重大。加之相對人同業間彼此競爭激
07 烈，各功能模組之設計均屬關鍵環節，斷不容有失，而須高
08 效協調各環節工作。是以，聲請人原負責之職務至關重要，
09 若容許聲請人回任原職務，恐影響新產品的部分功效及品
10 質，並對專案進度及公司營運造成衝擊，自非適當。

11 (三)、抑有進者，相對人於職場性騷擾申訴決議通知書及懲處通知
12 書上，已將聲請人安排在與申訴人不同樓層之工作位置，並
13 明確要求聲請人主動迴避、避免進入同一空間或與申訴人有
14 不必要互動等隔離措施，以杜相類問題再度發生，惟聲請人
15 卻置若罔聞，仍多次藉故出現在申訴人所在樓層，造成申訴
16 人心理壓力與不安，縱經再上二級主管林漢文提醒，聲請人
17 卻仍以被害人自居，主張此已限制其個人人身自由而拒絕配
18 合，毫無任何反省之意。在此情形下，兩造間之職場信賴基
19 礎與團隊合作關係顯已產生重大裂痕。若於本案尚未確定
20 前，即命相對人繼續僱用聲請人，勢將影響部門運作秩序，
21 亦使內部協作氛圍處於高度緊張狀態。尤以聲請人迄今仍欠
22 缺性別平等意識之情況下，倘仍安排其回復原職場環境，將
23 使女性同仁暴露在惶惶惴惴不安之情境下，明顯危害伊等之
24 心理安全，客觀上已難期待女性同仁能在無壓力之環境下與
25 聲請人正常合作。除將削弱團隊整體效能外，亦使公司既有
26 之人事管理制度與內部改善機制形同虛設，對企業管理權之
27 行使造成實質干預。是以，權衡相對人繼續僱用聲請人造成
28 公司之不利益損害，顯然高於聲請人繼續受僱之利益，自難
29 認相對人於本案訴訟確定前繼續僱用聲請人「非顯有重大困
30 難」。

31 (四)、末查，聲請人為國立清華大學電機工程學系碩士，離職前擔

01 任主任工程師，主要負責產品之設計與開發工作，堪認具備
02 高度專業與實務經驗，非無另覓收入來源之機會。又聲請人
03 離職前每月固定底薪為14萬,1500元，收入水準顯屬優渥，
04 衡情推之，應具備相當之資力及信用能力，足以支應本案訴
05 訟進行期間之基本生活所需。聲請人雖陳稱其為家中主要經
06 濟來源，需扶養高齡雙親，生活陷於困頓，然仍未提出任何
07 可供即時調查之證據，純屬空言，未為任何釋明而於法有
08 違，且聲請人尚未結婚，於家中排行老二，尚有兄長及妹妹
09 各一人可同盡扶養父母之義務，是其上開主張，徒屬空言乏
10 據，要無可採。

11 (五)、綜上所陳，聲請人於本件定暫時狀態處分之聲請，就其本案
12 訴訟有勝訴之望，且相對人繼續僱用非顯有重大困難等要件
13 均未盡釋明之責，是本件聲請人之聲請，顯非適法，應予駁
14 回等語。並聲明：聲請駁回。

15 三、本院之判斷：

16 (一)、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之
17 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
18 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
19 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
20 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
21 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
22 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
23 序為暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規
24 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
25 必要性等要件之具體化。勞工提供勞務，除獲取工資外，兼
26 具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲
27 得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，
28 甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提
29 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
30 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
31 要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡

01 量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與
02 雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定。
03 （最高法院112年度台抗字第275號裁判意旨參照）。

04 (二)、本案訴訟是否有勝訴之望部分：

05 聲請人主張相對人終止兩造間勞動契約不合法，聲請人已向
06 本院提起本案訴訟，求為確認兩造間僱傭關係存在，嗣本案
07 訴訟經本院判決駁回聲請人之訴在案，業經本院依職權調閱
08 本案訴訟全卷核閱無訛。是以聲請人主張其就本案確認僱傭
09 關係存在之訴有勝訴之望乙節，要非無疑。

10 (三)、相對人繼續僱用是否顯有重大困難：

11 1、聲請人前於114年4月27日遭申訴人向相對人公司提出性騷擾
12 申訴，申訴內容謂：伊自110年11月起至114年4月之期間，
13 持續多次於下班後遭聲請人監視與跟隨等語，經相對人就
14 此性騷擾申訴情節組成調查小組進行調查，嗣於114年6月12日
15 決議認定聲請人性騷擾事件成立，於114年6月23日本諸該決
16 議內容予聲請人記過乙次之處分，及調整聲請人工作場所，
17 明確要求聲請人配合遵守隔離措施，應主動迴避、避免與申
18 訴人進入同一空間或有不必要互動，另應完成相對人指定之
19 「職場性騷擾與其他不法侵害防治」員工教育訓練課程並通
20 過課後測驗。而聲請人不服此決議結果提出申復，經相對人
21 另行召開申復委員會，於114年8月14日認定聲請人申復無理
22 由而維持原決議等情，有相對人提出申訴人與聲請人間之往
23 來電子郵件、性騷擾申訴單、工作場所性騷擾事件調查報告
24 書、職場性騷擾決議通知書、懲處通知書、聲請人所撰聲明
25 申復暨申覆理由書、申復審查結果報告書、申復決議通知書
26 等件在卷可查（詳本院卷第71頁至第76頁、第85頁至第142
27 頁）。佐以申訴人就聲請人涉嫌對其跟蹤騷擾之情事，業依
28 法向警察機關報案並提起刑事告訴，經新竹縣政府警察局竹
29 北分局調查，認聲請人確有跟蹤騷擾行為之犯罪嫌疑，於11
30 4年10月23日核發書面告誡予聲請人，並認聲請人就該書面
31 告誡提起之異議為無理由，於114年12月18日函覆聲請人維

01 持書面告誡之決定，其後經臺灣新竹地方檢察署檢察官偵查
02 終結，以聲請人確有對申訴人反覆或持續實施跟蹤騷擾行為
03 之事實於115年3月30日向本院提起公訴等情，有新竹縣政府
04 警察局竹北分局函、臺灣新竹地方檢察署檢察官115年度偵
05 字第1088號起訴書等件在卷可稽（詳本院卷第257頁至第258
06 頁、第309頁至第313頁），足見相對人公司指稱聲請人在職
07 期間對申訴人長期為跟蹤騷擾行為乙節，實非空言無憑。

08 2、而按勞動關係之最大特徵在於從屬性，包含人格從屬性、經
09 濟從屬性，以及組織從屬性；其中人格從屬性指勞工提供勞
10 務之義務履行係受雇主之指示，服從雇主之指揮監督，由雇
11 主決定勞工勞務義務之給付地點、時間及給付量、勞動過程
12 等，並在勞工有礙企業秩序及運作時雇主得施以懲罰，以維
13 護企業之正常生產。復審諸工作場所性騷擾防治措施準則第
14 19條前段：「性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，
15 對行為人為適當之懲戒或處理」、第20條：「雇主應採取追
16 蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同
17 事件或報復情事發生」之規定，可知雇主依法令有得視情節
18 輕重，對性騷擾行為人為適當之處理，並對行為人為追蹤、
19 考核及監督，以確保處理措施有效執行，避免相同事件或報
20 復情事發生之權責與義務。本件相對人公司以積體電路設計
21 為業，該產業具有高度之技術密集與團隊協作特性，產品之
22 製程與研發分工極度精細，尤仰賴勞工忠誠履行勞務給付義
23 務及團隊成員間之互信及團隊合作，以遂其企業經營之目
24 的。惟聲請人自114年4月本件性騷擾申訴案件開始調查後，
25 迭有出勤、工作表現不佳，及經相對人認定性騷擾事件成立
26 後，拒絕參加公司指定之「職場性騷擾與其他不法侵害防
27 治」員工教育訓練課程，與未配合相對人命其應遵守隔離措
28 施等不服相對人公司管理之整體職務表現消極怠惰情事，有
29 相對人提出聲請人114年7月至10月14日勤記錄、聲請人請假
30 之通訊軟體訊息截圖、聲請人與相對人人資人員間往來電子
31 郵件、聲請人工作表現問題說明等件存卷可參（詳本院卷第

01 215頁至第218頁、第225頁至第230頁、第149頁、第231頁至
02 第235頁)。嗣相對人為確保專案推進與組織運作之穩定，
03 乃對聲請人啟動工作績效輔導機制，詎料聲請人竟全數缺席
04 相對人所召開之工作績效輔導會議與績效改善進度檢核會
05 議，甚且仍未依相對人之指示如期參與性別平等相關課程等
06 情，有相對人提出之工作改善計畫暨成果檢核表、歷次工作
07 績效改善進度檢核會議紀錄與第一階段績效改善計劃結果評
08 核會議紀錄等件附卷可憑（詳本院卷第143頁至第210頁），
09 足徵聲請人對於相對人公司所提供之改善機會，乃採無意配
10 合方式應對，以致相對人欲藉績效輔導措施改善聲請人工作
11 表現之目標，要無從實現，且聲請人明顯不願遵守相對人所
12 採取之性騷擾事件處理措施，恐有致相對人無法遵守前開性
13 別平等工作相關法令所課與雇主應盡性騷擾防治義務之虞。

14 3、準此，衡酌本件聲請人既有前述消極應對相對人公司對其所
15 採取之監督、管理措施情形，復於本案訴訟審理期間，多有
16 爭辯相對人對其採行性騷擾管理措施或績效輔導措施不當之
17 語，基此兩造間職場信賴基礎與團隊合作關係已生重大裂痕
18 之現狀，若令相對人繼續僱用聲請人，無論相對人採取調動
19 工作地區、隔離辦公場域或採行遠距上班等方式，均難期待
20 聲請人得於配合相對人之指揮管理下，進行即時、有效率之
21 團隊溝通與協作，對相對人公司部門之營運、工作進行，及
22 員工間之相處等，自存有相當之衝擊，並已影響相對人公司
23 內部職務之運作與雇主應維持之職場秩序、企業管理紀律之
24 維護及避免性騷擾事件安全工作環境之建構，可認相對人繼
25 續僱用聲請人顯有重大困難之情事。

26 (四)、是綜以上情，本院認聲請人既未釋明相對人繼續僱用聲請人
27 非顯有重大困難，且經權衡本件聲請人78年生，現年37歲，
28 正值壯年，離職前於相對人公司擔任主任工程師，負責產品
29 設計開發之專業職務，具備謀取適當工作，用以支付生活所
30 需、償付債務及維持專業技能、競爭力之能力，足認於本案
31 訴訟確定前，聲請人並非陷於生活困頓，無以維持生計之情

01 況，而有須藉本件定暫時狀態處分，防止重大損害發生之情
02 狀存在。加之兩造間已無信任關係，聲請人甚且有害及相對
03 人違反雇主性騷擾防治義務之風險，難以期待聲請人願遵循
04 相對人所設規範並受指揮、監督，則就本件若不准聲請人之
05 聲請，聲請人未有發生重大損害或急迫危險情事；准許聲請
06 人之聲請，對相對人之企業經營造成之不利益程度，兩相權
07 衡，認聲請人定暫時狀態處分之聲請，尚未達有防止發生重
08 大損害，或為避免急迫之危險，或有其他相類之情形發生必
09 須加以制止之程度，應無保全之必要性。

10 四、綜上所述，聲請人既未釋明其有勝訴之望，且相對人繼續僱
11 用聲請人非顯有重大困難，與勞動事件法第49條第1項規定
12 有所未符。是聲請人依據勞動事件法第49條第1項規定聲請
13 本件定暫時狀態處分，尚非有據，應予駁回。

14 五、據上論結，本件聲請為無理由，依民事訴訟法第95條、第78
15 條規定，裁定如主文。

16 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日
17 勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

18 以上正本係照原本作成。

19 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告
20 費新臺幣1,500元。

21 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日
22 書 記 官 黃 伊 婕