

臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第10號

原告 曾○○

訴訟代理人 陳文祥律師

被告 慧榮科技股份有限公司

法定代理人 周邦基

訴訟代理人 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，本院於民國115年5月4日辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告主張被告終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

- (一)、原告於民國105年6月1日起任職於被告公司，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

01 幣（下同）14萬1,500元。於114年4月間，被告通知原告因
02 接獲公司同仁對原告提出性騷擾申訴，須依法對其進行調
03 查，然被告在原告未收到任何明確具體指控事證、基礎事實
04 尚未釐清之情況下，預設有罪，草率完成調查程序，認定原
05 告性騷擾事件成立，予以記過乙次之處分，原告就此決議提
06 起申復亦遭駁回。因被告上開性騷擾成立之認定有失公平原
07 則，被告並故意於同年10月13日將該處分公告周知，侵害原
08 告名譽，原告遂於114年8月11日申請勞資爭議調解，然兩造
09 未能達成調解之共識。

10 (二)、嗣後，被告以原告上下班出勤紀錄不佳、工作表現未達預期
11 等理由，於114年10月15日片面啟動工作績效改善計劃，惟
12 原告在職期間出勤正常、工作表現良好，並無任何績效不佳
13 或不適任之情況，而有進行工作績效改善計畫之必要，且原
14 告並非不配合參加性平課程，係因刑事案件尚在調查中，希
15 冀於刑事偵查程序結果確定後，再行確認有無參加之必要，
16 故被告僅因原告涉性平事件即藉此對原告施予績效輔導，顯
17 違一事不二罰原則，欠缺合理性、合法性之依據，自屬違法
18 行為甚明。再者，被告所擬定之改善目標及衡量標準，實質
19 上、形式上欠缺合理性、合法性，有刻意為難原告之情事，
20 其中第一項至其中第一至第三項工作目標，更與原告主要專
21 責工作業務與職掌並不相符，欠缺工作上關連性，則原告既
22 無不能勝任工作情事，被告於114年11月14日評核原告第一
23 階段績效改善計劃未達成後，未先為具體不同程度之積極懲
24 處，即於同年11月17日表明原告有勞動基準法（下稱：勞基
25 法）第11條第5款之法定終止事由，逕予於同年11月27日終
26 止兩造勞動契約，除違背被告公司績效輔導作業明定輔導期
27 應為二至六個月之規定，更不符比例原則與最後手段性原
28 則，自非適法。

29 (三)、為此提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞
30 動契約之法律關係及勞工退休金條例（下稱：勞退條例）第
31 14條第1項、第31條第1項規定，請求被告自114年11月28日

01 起至原告復職之日止，按月給付原告應有薪資14萬1,500元
02 本息暨提繳勞工退休金8,490元至原告個人勞工退休金專戶
03 等語。並聲明：

- 04 1、確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 05 2、被告應自114年11月28日起至原告復職之日止，按月於翌月5
06 日給付原告14萬1,500元，及自各期應付日之次日起至清償
07 日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 08 3、被告應自114年11月28日起至原告復職之日止，按月提繳8,4
09 90元至原告之勞工退休金專戶。

10 二、被告則以：

11 (一)、原告遭解僱前任職於被告公司研發二處ASIC工程一部，擔任
12 主任工程師乙職，與原告任職於同部門之被告公司人員賴○
13 ○（下稱：申訴人）因長期遭原告反覆、持續之監視與跟
14 蹤，經申訴人口頭警告拒止未果，遂於114年4月25日正式發
15 信要求原告立即停止前述行為。詎原告對該警告置若罔聞，
16 不僅態度輕蔑，甚至反指控申訴人之蒐證行為已侵害其隱私
17 及肖像權，申訴人忍無可忍，乃於同年月27日向被告提起性
18 騷擾申訴。

19 (二)、被告於收到申訴後，為求審慎與公平起見，特外聘具備法律
20 專業背景之男性外部專家參與，組成工作場所性騷擾申訴調
21 查小組（下稱：調查小組）就本件性騷擾申訴事件進行調
22 查。調查小組於調查過程中，已分別訪談申訴人、原告及相
23 關證人，調閱對話記錄、錄音錄影及其他客觀事證，並給予
24 原告充分陳述意見及說明之機會，程序已臻完備；反觀原告
25 自始即對調查程序抱持抗拒立場，不僅對流程多所挑剔與爭
26 執，更先後於114年4月28日、5月22日攜同家屬到場，意圖
27 對被告或申訴人施壓、干預調查。嗣被告公司性騷擾申訴處
28 理委員會綜合審酌調查小組所製調查報告書其內申訴人陳
29 述、原告答辯說明、證人陳述及相關證據資料，並就當事人
30 間之互動關係進行整體判斷後，認定原告確有申訴人所主張
31 反覆或持續違反申訴人意願之跟隨行為，已符合性別平等工

01 作法（下稱：性工法）第12條第1項第1款所定之敵意式性騷
02 擾要件，並據此建議被告公司依性工法第13條第2項規定對
03 原告為適當之處理，以杜絕未來再犯之可能，被告遂將調查
04 結果正式通知原告，並依工作規則之獎懲及解僱規定給予記
05 過處分，同時要求原告完成公司指定之職場性騷擾與其他不
06 法侵害防治員工教育訓練課程，並通過課後測驗，以強化職
07 場法遵意識、落實友善職場政策。原告雖對此決議結果提出
08 申復，惟經被告另行組成申復委員會重新審酌相關事證後，
09 認定原告申復無理由，並據此通知原告在案。

10 (三)、而申訴人對於原告前開涉嫌違反跟蹤騷擾防制法之情，同時
11 依法向警察機關報案並提起刑事告訴，經新竹縣政府警察局
12 竹北分局調查，認原告確有跟蹤騷擾行為之犯罪嫌疑，於11
13 4年10月23日核發書面告誡予原告，其後經臺灣新竹地方檢
14 察署檢察官偵查終結，以聲請人確有對申訴人反覆或持續實
15 施跟蹤騷擾行為之事實而提起公訴，益證被告調查結果之正
16 確性。又被告直至申復調查程序終結，經新竹縣政府勞資爭
17 議調解完畢，確保程序之終局完成後，始於114年10月13日
18 發佈內部懲處公告，該公告之內容亦僅平實陳述原告係「被
19 舉報有違反工作規則情事」，對敏感之性騷擾事件則隻字未
20 提，顯見被告對於原告名譽之保護與尊重，已極力避免任何
21 可能導致原告聲譽受損之負面評價，被告處理程序及處理措
22 施要屬合法、正當，實無任何疑義。

23 (四)、惟原告對於性騷擾申訴案件心存不滿，自性騷擾申訴啟動調
24 查後，迭有工作態度消極怠惰、出勤狀況明顯欠佳之情，並
25 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法
26 侵害防治課程，經主管勸告無果，被告始依據工作規則循序
27 啟動績效輔導機制，提供必要之輔導與資源協助，已充分給
28 予原告合理之改善機會，然而原告卻自始至終拒絕配合輔導
29 措施，亦未完成改善項目及提出合理說明，完全不服從被告
30 指揮監督，毫無任何與被告共同經營友善職場環境之意願，
31 此一消極怠惰之態度，並非個別事件，而係反映於其在性騷

01 擾申訴調查期間暨後續整體職務表現上，足認其品行及主觀
02 上心理狀況等方面有重大缺失，致無法達成勞動契約之目
03 的，確不能勝任工作。準此，被告係在窮盡管理手段，原告
04 仍無任何改善後，始無奈依據勞基法第11條第5款之規定終
05 止與原告間之勞動契約，要屬適法且符合最後手段性原則等
06 語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

07 三、本件經整理及協議簡化爭點之結果如下（詳本院卷2第27頁
08 至第28頁，部分文字依本判決之用語調整）：

09 (一)、兩造不爭執事項：

- 10 1、原告自105年6月1日起至114年11月27日止任職於被告公司，
11 離職前擔任研發二處ASIC工程一部主任工程師職務，約定月
12 薪為底薪14萬1,500元。
- 13 2、被告公司人員賴○○於114年4月27日向被告公司對於原告提
14 出性騷擾申訴單。
- 15 3、被告公司性騷擾申訴處理委員會於114年6月12日審議後認定
16 原告性騷擾事件成立，原告就此提出申復，經被告另行召開
17 申復委員會，認定原告申復無理由，被告公司於114年10月1
18 3日發布如被證30內容之懲處公告。
- 19 4、被告公司自114年10月15日起對於原告啟動工作績效改善計
20 劃，嗣於114年10月27日進行第一週工作績效改善進度檢核
21 會議、114年10月30日進行第二週工作績效改善進度檢核會
22 議、114年11月6日進行第三週工作績效改善進度檢核會議，
23 114年11月13日進行第四週工作績效改善進度檢核會議，及
24 於114年11月14日進行第一階段績效改善計劃結果評核會
25 議。
- 26 5、被告公司於114年11月17日寄發竹北光明郵局第549號存證信
27 函通知原告依勞基法第11條第5款所定事由於114年11月27日
28 資遣原告。
- 29 6、原告涉嫌違反跟蹤騷擾防制法案件，經臺灣新竹地方檢察署
30 檢察官以115年度偵字第1088號案件起訴在案。

31 (二)、本件爭點：

01 1、被告資遣原告是否合法？原告請求確認兩造間僱傭關係存
02 在，有無理由？

03 2、原告請求被告應自114年11月28日起至原告復職之日止，按
04 月於翌月5日給付原告每月薪資14萬1,500元、利息及勞工退
05 休金8,490元，有無理由？

06 四、本院之判斷：

07 (一)、按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
08 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。揆其立法意旨，重
09 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成
10 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，而造成此項合理
11 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
12 志，即勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽工作，
13 或違反忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內。又工作規
14 則中就勞工工作表現訂有考評標準，就不符雇主透過勞動契
15 約所欲達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處理準則，且未
16 低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準者，勞資雙方均應
17 尊重並遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管
18 理。另勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對
19 應性，就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故
20 意或過失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊
21 密程度等因素，綜合衡量，且須雇主於其使用勞基法所賦予
22 保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契
23 約，以符「解僱最後手段性原則」。（最高法院112年度台
24 上字第828號、96年度台上字第2630號判決意旨參照）。

25 (二)、原告雖主張其任職期間出勤正常、工作表現良好，並無任何
26 績效不佳或不適任之情況，詎料被告公司針對原告所涉性平
27 事件草率調查，認定原告性騷擾事件成立，予以記過處分，
28 並故意將該處分公告周知，復僅因原告涉性平事件即對其施
29 予績效輔導，並擬定欠缺工作上關連性、合理性之改善目標
30 及衡量標準刻意為難原告，逕以認定原告不能勝任工作予以
31 資遣，應認被告終止勞動契約要非適法云云，惟為被告所否

01 認，並以前揭情詞置辯。經查：

02 1、被告公司就原告所涉性騷擾事件之調查、懲處及處理措施並
03 無不當：

04 (1)按於受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視
05 之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環
06 境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現
07 者，即屬性別平等工作法所稱「性騷擾」（性工法第12條第
08 1項第1款參照）。又對特定人反覆或持續為違反其意願之跟
09 隨或追求行為，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會
10 活動者，除係屬工作場所性騷擾防治措施準則第5條第3款所
11 明定之性騷擾其一樣態外，亦該當跟蹤騷擾防治法（下稱：
12 跟騷法）所稱跟蹤騷擾行為（跟騷法第3條第1項第2款參
13 照）。而所謂「反覆或持續」，係謂非偶然一次為之，判斷
14 此要件存否之重點，在於行為人是否顯露出不尊重被害人反
15 對的意願，或對被害人的想法採取漠視而無所謂的心態；所
16 稱「畏怖」，則係指已使被害人明顯感受不安或恐懼，並逾
17 越社會通念所能容忍之界限而言。

18 (2)次按雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時，應對性
19 騷擾事件進行調查，並對行為人為適當之懲戒或處理；雇主
20 對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並
21 給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要
22 時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位
23 者，其人員應有具備性別意識之專業人士，為性工法第13條
24 第2項第1款、同條第3項所明定。又勞動部依上開性工法第1
25 3條第3項授權，訂定有「工作場所性騷擾防治措施準則」，
26 其中本判決所參酌之各程序規定如下：

條項	內容
第10條第1款	雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：一、保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識

	身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
第12條第1項	雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。
第12條第2項	僱用受僱者30人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。
第13條第2項	僱用受僱者100人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。
第14條第2項	性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理。
第16條前段	申訴處理單位或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。
第17條	<p>(第1項) 性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之。</p> <p>(第2項) 申訴處理單位應為附理由之決議，並得作或懲戒或其他處理之建議。</p> <p>(第3項) 前項決議，雇主應以書面通知申訴人及被申訴人。</p>
第19條前段	性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對行為人為適當之懲戒或處理。
第20條	雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

01 (3)本件申訴人於114年4月25日傳送電子郵件予原告，陳稱原告
02 反覆在下班後對其尾隨、跟蹤，使其感受到極大困擾與心理
03 壓力，告誡原告應立即停止於任何時間、形式對其為尾隨、
04 監視、靠近之行為，惟未獲原告應允，反遭原告指控申訴人
05 之蒐證行為已侵害其隱私及肖像權，申訴人乃於114年4月27
06 日向被告公司對於原告提出性騷擾申訴，主張伊自110年11
07 月起至114年4月之期間，持續多次於下班後遭原告監視與跟
08 隨，請求被告啟動調查程序。被告於收受申訴人之申訴後，
09 即外聘具法律專業知識之陳建同律師，偕同公司法務智權處
10 資深協理、人力資源部協理及資深協理、法務部高級管理師
11 等五人組成調查小組進行性騷擾申訴調查，並於調查完成
12 後，將調查之結果製成調查報告書移送被告公司性騷擾申訴
13 處理委員會審議等情，有被告提出之申訴人與原告間之往來
14 電子郵件、性騷擾申訴單、前開調查小組製作之調查報告書
15 等件在卷可參（詳本院卷1第107頁至第112頁、第121頁至第
16 151頁）。

17 (4)觀諸調查小組就本件性騷擾申訴調查認定事實之依據及所憑
18 之理由，略如下述：
19

1	原告於調查程序對於申訴人所指控之行為，固然全盤否認，惟依證人受訪談時之陳述內容，渠等均證稱曾親眼目睹原告有於申訴人下班離開辦公室後約1分鐘內即跟著離開辦公室，其一證人並證稱曾親眼目睹原告有留意申訴人下班收拾東西之舉動，核與申訴人提出之證人陳述書面證據資料所稱原告於申訴人下班離開辦公室後，隨即尾隨外出之舉止情節吻合。
2	而經調查小組檢視114年3月27日、4月1日、4月8日、4月11日、4月16日、4月17日、4月18日、4月22日、4月23日之監視器影像畫面，可見申訴人與原告幾乎於他方出現後之1分半左右（最多1分42秒）即會出現在同一地點，於114年4月16日至4月18日更連續3天、同年4月22日至4月23日連續2天發生上開情事，並可看出原告出現

	<p>時，多有注視申訴人停車位方向之情形。參之申訴人之下班時間均不固定（約莫下午7時、8時、9時均有），對照申訴人與原告二人自114年3月27日起至114年4月23日止之出勤紀錄，二人下班時間多有相當之落差，則為何於前述監視器影像畫面所示之期日，均會有二人於1分半鐘左右之內接續出現於同一地點之巧合，殊與常情不符；原告辯稱彼時係去購物、去機車拿藥品、乳液與藥膏、為確認來賓機車臨停區是否有車位、為確認有無遭偷拍或監視，始出現於該處之說詞，與其出現之時間、監視器畫面所示其當下及事後之行為舉止交互勾稽比對，均有不符常理之處。且前開監視器影像畫面所呈現之內容，與證人受訪談陳述：如果是直接一起下班的話，常常會在週遭看到原告，伊通常比申訴人晚下班，當等到申訴人騎車離開後，回到辦公室後就會看到原告返回公司大樓等語之內容，亦大致相合。</p>
3	<p>又依申訴人提供114年4月23日手機錄影內容，均可聽聞申訴人警告原告不要再跟著伊、請原告離開等語之對話內容，可證原告確有於下班時間跟隨申訴人並與之攀談之情形。上開錄影內容亦與證人陳述書面證據資料中所陳：為協助申訴人蒐證，曾於公司出入口等申訴人下班，見申訴人下樓到車棚，原告旋即出現在出入口並尾隨申訴人到機車旁要求對話，並在場聽聞申訴人對原告說了多次請不要再跟著她等語之情節互核相符。再依申訴人提出與友人間通訊軟體對話紀錄截圖，可見申訴人自110年11月至114年1月之期間，多次於下班遭遇原告之跟隨行為後，向友人以通訊軟體抱怨並表達反感及恐懼，足以作為申訴人所指述內容之補強證據。</p>
4	<p>原告雖陳稱申訴人不曾向其明白表示不要再跟隨、已對申訴人造成困擾云云，然依申訴人提出之111年3月28日錄音檔、114年4月23日之手機錄影內容，均可清楚聽聞申訴人向原告表達不要再跟著伊等語之對話內容，受訪證人亦陳述曾口頭規勸原告不要再有跟隨申訴人之行</p>

	<p>為，均足證原告應可知悉申訴人不希望原告於其下班時有跟隨之行為，然原告卻仍反覆多次為之。另觀諸申訴人向調查小組陳述過程所表現外觀，並無支支吾吾或前後不一等異常之處，又不論是申訴人、原告或證人所述，均陳稱申訴人與原告之間除本申訴事件所涉之行為事實外，並無夙怨，二人無論工作、私下均無交集往來，亦經當事人所自陳，當無任何利害衝突可言；且申訴人陳述出遭遇原告職場性騷擾之情形，尚需承受是否會被報復、職涯會否因此受到影響、是否會遭受他人閒言閒語、八卦消遣等等之心理壓力與現實上困難，故理應無刻意虛偽構陷原告之必要。</p>
5	<p>據上，經調查小組檢視相關監視器影像畫面，比較申訴人與證人之陳述內容，以及申訴人接受調查小組訪談時所表現外觀，再審酌當事人關係後，綜合調查結果，應可認定申訴人所指摘原告對其有反覆或持續違反意願之跟隨行為，應屬實情。</p> <p>則原告反覆於晚間下班時尾隨申訴人，並嘗試向申訴人攀談，甚至前往申訴人機車停車位處欲與申訴人交談，經申訴人多次拒絕、表達不滿後仍多次為之，一般人處於與申訴人相同之立場，因此感受到困擾，當屬常情，且申訴人與原告既無工作、業務之交集，私下亦無往來，原告作為有性別體能上優勢之男性，不於上班時間或有其他人在旁之公開場合與申訴人交談，反利用夜間私下尾隨下班後獨自行走之女性（即申訴人），並試圖攀談，此實較常見於一般欲進一步認識並建立情感關係之追求者搭訕之舉，非屬社會通念下對一般異性同事、朋友常見之社交行止，從而以「合理被害人」角度觀察，自難認申訴人毫無進一步發展同事以外關係之積極意思，且逾越合理之人際交往界線並具有性意味，應屬冒犯而不受歡迎；且此等行為已影響申訴人之日常生活且令其備感壓力，應可認定原告之跟隨行為已造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，足以影響申訴人所處</p>

01

	工作環境之安寧，構成性工法第12條第1項第1款敵意式性騷擾，及工作場所性騷擾防治措施準則第5條第3款明定「反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為」此性騷擾行為樣態明確。
--	--

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

綜觀調查報告書所載調查歷程，調查小組係分別訪談申訴人、原告及相關證人，並調閱申訴人與原告之出勤紀錄、監視器影像檔案，另參酌申訴人提出之錄音錄影、對話紀錄及其他客觀事證為本件申訴調查結果認定之憑據（詳本院卷1第121頁至第131頁證據資料清單暨申訴人、原告及證人之陳述內容），要非原告指稱在無任何具體證據下，僅憑證人所為陳述逕為事實認定之情。且於調查過程中，已給予原告充分陳述意見及說明之機會，諸如：①與原告訪談時全程進行錄音，以確保訪談紀錄與原告陳述內容相符，並於訪談過程中，依原告之意見對紀錄內容進行修正與調整，並於紀錄作成後供其親自審閱二次，於原告確認後方親自簽名；②申訴人申訴之事實已明確告以要旨予原告表示意見，對於前開114年3月27日起至同年4月23日止調查小組節錄之監視器影像畫面，亦逐一於訪談過程中向原告撥放以供原告確認進而表示意見，甚至使原告得自行記錄各該監視器影像畫面之日期、時間，以供其後續提供資料補充說明；③調查小組所收受由申訴人所提出之錄音、錄影畫面，於訪談時亦有提示予原告確認及表示意見；④原告訪談會後出具之補充書面意見，亦為調查小組所參酌等情，均於前開調查報告書中記述甚詳（詳本院卷1第131頁至第133頁程序事項說明）。又原告於獲悉遭申訴性騷擾伊始，雖婉拒出席調查小組召開之調查會議，惟被告公司仍予告知若不出席訪談之後續處理流程與權益，調查小組亦就原告於114年5月21日受訪談後提出諸如：「未事先提供調查訪談之問題」、「未予機會完整陳述」、「未予審閱現場紀錄資料即命簽名」、「紀錄文書應交付副本予其保存」、「後續調查流程、處理時程及調查結果通知」等程序事項之爭執與疑問，逐一辨明、解說並附列

01 性騷擾申訴調查程序相關法規內容，詳予回覆在案，有原告
02 與被告公司人資單位間電子郵件訊息往來紀錄在卷可查（詳
03 本院卷1第287頁至第298頁），難認本件申訴之調查程序有
04 何原告空泛指摘顯失公平之情事存在。是綜核上情，被告公
05 司對於本件性騷擾申訴之調查程序既無何違反前開性工法、
06 工作場所性騷擾防治措施準則所定程序規定之處，復給予原
07 告充分陳述意見及答辯機會，應認本件申訴之調查程序已臻
08 完備。反觀原告於114年5月22日未遵循公司門禁政策，逕自
09 攜同家人至被告公司辦公區域，就性騷擾申訴事件提出要求
10 表示意見之行為（詳本院卷1第295頁調查小組函覆內容），
11 已有對外揭露申訴人身分資料、調查會議細節之虞，違反申
12 訴事件處理應保密及不公開之原則，且其未循正確管道表達
13 意見之舉止，亦有圖以外力不當施壓、干預調查之嫌。

14 (5)嗣被告公司性騷擾申訴處理委員會參酌前開調查小組調查結
15 果，於114年6月12日決議認定原告性騷擾事件成立，並於11
16 4年6月23日以書面通知原告決議內容，且於同日將懲處通知
17 書以密件通知原告，對於原告記過乙次，並調整原告工作場
18 所，明確要求原告配合遵守隔離措施，應主動迴避、避免與
19 申訴人進入同一空間或有不必要互動，及應完成被告指定之
20 「職場性騷擾與其他不法侵害防治」員工教育訓練課程，並
21 通過課後測驗。而原告不服此決議結果提出申復，經被告另
22 行召開申復委員會，於114年8月14日認定原告申復無理由而
23 維持原決議，其後被告於114年10月13日發布如被證30內容
24 之懲處公告等情，有被告提出之職場性騷擾決議通知書、懲
25 處通知書、原告所撰聲明申復暨申覆理由書、申復審查結果
26 報告書、申復決議通知書、懲處公告等件在卷可查（詳本院
27 卷1第109頁至第112頁、第153頁至第178頁、第305頁至第30
28 7頁）。審究被告進行本件性騷擾申訴調查程序，業已訪談
29 當事人雙方及相關證人，並調取各項客觀事證資料，及提示
30 各項事證資料供原告充分陳述意見及答辯，足認其所循程序
31 已臻完備，且申訴人所陳述之內容，與調查過程中7位證人

01 (包括當面訪談及書面陳述)所證述親自見聞之內容、申訴
02 人提供或被告調閱之事證資料內容多屬相合，前開調查及申
03 復審查結果所憑之論據，亦核無違背經驗法則與論理法則之
04 處，佐以申訴人就原告涉嫌對其跟蹤騷擾之情事，業依法向
05 警察機關報案並提起刑事告訴，經新竹縣政府警察局竹北分
06 局調查，認原告確有跟蹤騷擾行為之犯罪嫌疑，於114年10
07 月23日核發書面告誡予原告，並認原告就該書面告誡提起之
08 異議為無理由，於114年12月18日函覆原告維持書面告誡之
09 決定，其後經臺灣新竹地方檢察署檢察官偵查終結，以原告
10 確有對申訴人反覆或持續實施跟蹤騷擾行為之事實於115年3
11 月30日向本院提起公訴等情，有新竹縣政府警察局竹北分局
12 函、臺灣新竹地方檢察署檢察官115年度偵字第1088號起訴
13 書等件在卷可稽(詳本院卷1第303頁至第304頁、本院卷2第
14 13頁至第17頁)，則被告公司就原告在職期間對公司之同仁
15 長期為跟蹤騷擾行為之認定，要非原告片面指摘係於無明確
16 具體指控事證、基礎事實未予釐清之情況下，草率完成調查
17 程序所為者，應堪憑信。

18 (6)準此，被告公司本諸該調查認定結果，對原告為懲戒及採取
19 命原告遵守隔離措施，暨要求原告完成指定之性平相關員工
20 教育訓練課程等防止類似行為再度發生之處理措施，揆諸前
21 開工作場所性騷擾防治措施準則第19條前段、第20條之規
22 定，於法自屬有據。至原告指摘被告故意公告週知前開懲處
23 內容，侵害其名譽乙節，參之被告係至申復調查程序終結
24 後，始於114年10月13日發佈內部懲處公告，該公告之內容
25 亦僅平實陳述原告係「被舉報有違反工作規則情事」，對原
26 告涉有性騷擾事件乙節則隻字未提，有懲處公告存卷可稽
27 (詳本院卷1第305頁至第307頁)，難認被告發佈內部懲處
28 公告有何侵害原告名譽權之虞，故原告此部之主張，亦難憑
29 採。縱據上述，被告公司稱其就原告所涉性騷擾事件之調
30 查、懲處及處理措施，實無不當之處等語，堪可採認。

31 2、被告於114年11月27日依勞基法第11條第5款規定終止兩造間

01 勞動契約，要屬合法：

02 (1)按「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，
03 僱用人應按其情形為必要之預防」，民法第483條之1定有明
04 文。是以僱用人對於受僱人之安全及其因服勞務可能遭受之
05 生命、身體、健康危害，依法令即負有保護、防免之義務，
06 此所謂預防健康受有危害之範疇，並非單純僅指生理之健
07 康，亦包含心理機能之健全而言。又勞基法第11條第5款規
08 定，勞工對於所擔任工作之「勝任」與否，應將積極與消極
09 兩方面加以釋論，勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等
10 固為積極客觀方面應予考量之因素，但勞工主觀上「能為而
11 不為」，「可以做而無意願」之消極不作為情形，亦係勝任
12 與否不容忽視之一環，此由勞基法制定之立法本旨在於「保
13 障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，
14 為當然之解釋（最高法院80年度台聲字第27號裁定意旨參
15 照）。則若勞工於客觀上之學識、品行、能力欠佳，主觀上
16 無意服從於雇主之權威而受指揮、監督、管理，違反忠誠履
17 行勞務給付義務，業已妨礙雇主對於其他所屬勞工應盡保護
18 義務之履行，影響企業整體運作，致勞動契約所欲達成客觀
19 合理之經濟目的難以實現，於此情形下，自非不得謂其對於
20 所擔任之工作業已不能勝任。

21 (2)次按被告公司工作規則「績效輔導作業」章第2條、第3.1.1
22 條分別規定：「績效輔導係各級主管持續性之管理工作，藉
23 由表現不佳原因之診斷，施以適當之管理措施，以提高公司
24 整體生產力」、「表現不佳涵蓋工作能力、工作態度或工作
25 成效等方面，當同仁之工作能力、工作態度、工作效率或工
26 作成果不符主管對該職務之需求，且已明顯影響該職務之設
27 置功能時，應即納入績效輔導」（詳本院卷1第247頁至第24
28 8頁）。據此可知，被告公司於工作規則設置績效輔導制度
29 之目的，在使前開主、客觀面向表現不佳之員工得以透過具
30 體明確之考評標準與改善目標，獲得實質改善機會，以協助
31 雇主達成勞動契約所欲實現客觀合理之經濟目的。易言之，

01 此制度乃在確保雇主於採取最終手段前，已盡其促進勞雇關
02 係存續之最大努力，故勞工經施行輔導措施後，對其不能勝
03 任工作之情形猶未能改善，自難期待雇主得以其他勞基法所
04 賦予保護之手段維繫勞雇關係，此時雇主為勞動契約之終
05 止，即難謂不符解僱最後手段性原則。

06 (3)被告依據公司工作規則之規定，於114年10月15日對原告啟
07 動工作績效輔導機制，洵屬有據：

08 ①經查，依被告公司工作規則「工作時間」章第1條有關員
09 工上班時間之規定，員工每日出勤時間依到班時間起算，
10 扣除休息時間1小時後，應足8小時（詳本院卷1第249頁被
11 告公司工作規則節錄）。而揆諸被告提出原告114年1月至
12 10月14日之出勤記錄（詳本院卷1第327頁至第329頁、第2
13 57頁至第258頁，出勤狀況製表如下：）

期間	出勤狀況說明	原告每日工時未滿8小時之佔比
114年1月	未請假，工作日17天； 有6天工時未滿8小時	35.29%
114年2月	未請假，工作日19天； 有8天工時未滿8小時	42.11%
114年3月	未請假，工作日21天； 有9天工時未滿8小時	42.86%
114年4月	未請假，工作日20天； 有11天工時未滿8小時	55.00%
114年5月	請假4天，工作日16天； 有10天工時未滿8小時	62.50%
114年6月	請假2天，工作日19天； 有10天工時未滿8小時	52.63%
114年7月	請假2天，工作日20天； 有10天工時未滿8小時	50.00%

01

114年8月	請假4天，工作日17天； 有11天工時未滿8小時	64.71%
114年9月	請假8天，工作日13天； 有10天工時未滿8小時	76.92%
114年10月 1日至14日	請假3天，工作日5天； 有4天工時未滿8小時	80.00%

02

可知自114年4月本件性騷擾申訴案件開始調查後，原告之請假日數明顯增加，且每日工作時數未滿8小時之比例亦大幅提高，其出勤狀況與遭性騷擾申訴前之期間相較，已有顯著差異。

03

04

05

06

②又依被告公司工作規則之「考勤與假別」章第3.1條規定：「公司員工請假除因急病或緊急重大事故得託同事或家屬辦理外，其餘事由均須事前至人資系統線上申請請假，經主管簽核且知會職務代理人後，轉人力資源部作業」（詳本院卷1第259頁被告公司工作規則節錄）。惟從被告提出原告於114年9月19日至同年10月3日之請假紀錄暨系統假單觀之（詳本院卷1第331頁至第345頁，原告請假申請時序整理如下圖所示）

07

08

09

10

11

12

13

序號	未到班日期	假別	請假手續
1	2025.09.19(五)	事假	<u>9.19(五)上午11:19</u> 系統提出假單。 9.19(五)中午12:11 透過微軟Teams, 傳訊息給直屬主管, 說09.19臨時請假。
2	2025.9.24(三)	特休	<u>9.24(三)上午11:40</u> 系統提出假單。 9.24(三)下午2:36 透過微軟Teams, 傳訊息給直屬主管, 說09.24要請假。
3	2025.9.25(四)	事假	<u>9.25(四)上午11:05</u> 系統提出假單。 9.25(四)中午12:08 透過微軟Teams, 傳訊息給直屬主管, 說09.25要請假。
4	2025.9.26(五)	病假	<u>9.26(五)上午10:46</u> 系統提出假單。 9.26(五)中午12:04 透過微軟Teams, 傳訊息給直屬主管, 說09.26要請病假。
5	2025.9.30(二)	病假	<u>9.30(二)上午11:40</u> 透過微軟Teams, 傳訊息給直屬主管, 說09.30要請病假。 10.01(三)上午11:18 系統提出假單。
6	2025.10.01(三)	病假	<u>10.01(三)凌晨12:13</u> 透過微軟Teams, 傳訊息給直屬主管, 說這週要請病假。 10.01(三)上午11:25 系統提出假單。
7	2025.10.02(四)	病假	10.01(三)上午11:25 系統提出假單。
8	2025.10.03(五)	病假	10.01(三)上午11:27 系統提出假單。

02 可見原告於被告在114年10月15日對其啟動工作績效輔導
03 前，多有未依循前揭請假程序辦理，而係於請假當天表定
04 上班時間過後，始於系統提交請假申請，並透過通訊軟體
05 通知其直屬主管兼職務代理人之情形，實非無稽。

06 ③原告雖指稱被告於114年10月15日對其啟動工作績效輔導
07 前，未曾向原告提及出勤異常、請假不依規定，顯見被告
08 公司啟動績效輔導並不合理云云。然參以原告之主管對於
09 原告在114年9月26日臨時傳訊告知當日請休病假時，已有
10 詢問原告是否身體不適以致9月中下旬頻繁請假，並請原
11 告注意日後有請假之規劃應提早告知等語（詳本院卷1第3
12 39頁通訊軟體對話紀錄），復於同年10月1日傳送電子郵件
13 予原告，告知原告於其提醒後，在9月30日、10月1日連
14 續二日仍係當日告假，未事先告知，此請假方式已影響部
15 門工作安排等語（詳本院卷1第354頁電子郵件），足見原
16 告對於其出勤不正常、請假不依規定，業已影響部門運作
17 乙節，並非毫無所悉。加之勞工請假規則第10條既明定勞
18 工請假時應於事前敘明理由及日數，雇主並得於勞工辦理

01 請假手續時，要求勞工提出相關證明文件，可知勞工有依
02 法定程序辦理請假手續之義務，雇主得要求勞工提出相關
03 證明文件，以證明勞工請假之必要性及真實性，並非謂雇
04 主毫無審核請假是否合理或正當之權限，然原告於114年1
05 0月1日接獲部門主管告誡其請假不合規定，應提出完整醫
06 療診斷文件，以供判斷是否為突發急病而合於工作規則所
07 定無須事前告假之情形時，僅泛言其所為已合規定而未予
08 配合（詳本院卷1第353頁電子郵件），難認其彼時係因急
09 病以致不能依循工作規則所定請假手續預為申請。則原告
10 於114年10月15日對其啟動工作績效輔導前，迭有非屬突
11 發狀況，卻未依公司制度預為請假之情形，致使部門主管
12 無從事先為職務安排，業已影響被告公司組織正常運作，
13 亦有主觀上無意服從於被告管理之情事，應屬明確。

14 ④復衡酌原告原任職之研發二處ASIC工程一部，係由專案研
15 發團隊所組成，主要負責新產品之設計與開發，而原告擔
16 任主任工程師乙職，所負責之研發工作內容具備高度技術
17 門檻，須嚴格配合專案時程及跨部門協作，尤須仰賴全體
18 專案人員之緊密配合與即時溝通，確保開發進度不致延
19 宕，一旦任一環節延宕或未及時回覆協作部門之詢問，將
20 直接影響整體專案進度、客戶交期及公司營收等情，業據
21 被告具狀詳述在卷（詳本院卷1第83頁）。則原告前開出
22 勤不正常之情況，當對其所屬研發團隊整體運作秩序及協
23 作效率造成實質影響，此觀被告提出之說明資料中，確可
24 見原告於前開114年9月中下旬請假頻繁期間，有相隔數日
25 始回覆問題、配合協同作業情況不佳之情形益證（詳本院
26 卷1第273頁）。則被告慮及原告已有此工作表現欠佳之情
27 形，為確保專案推進與組織運作之穩定，乃對原告啟動工
28 作績效輔導機制，加強對原告督導密度及管理強度，促其
29 改善，要非於理未合。

30 ⑤再者，原告經調查認定性騷擾行為成立後，被告公司本諸
31 該調查認定結果，已於114年6月23日以懲處通知書命原告

01 遵守隔離措施，亦即將原告安排在與申訴人不同樓層之工
02 作位置，明確要求原告主動迴避、避免進入同一空間或與
03 申訴人有不必要互動，並應完成公司指定之「職場性騷擾
04 與其他不法侵害防治」員工教育訓練課程，通過課後測驗
05 （詳本院卷1第157頁至第158頁懲處通知書）。惟原告於1
06 14年7月、8月期間，猶多次藉故出現在申訴人所在樓層，
07 未遵守上開隔離措施，經主管去信提醒應配合部門管理
08 後，仍逕自以座位之安排不能限制其個人人身自由等語加
09 以申辯等情，業有申訴人向被告公司提出反映之對話訊息
10 截圖、申訴人記錄見有原告出現於同樓層之日期、時間、
11 地點統計表、原告與主管間之電子郵件等件在卷可查（詳
12 本院卷1第281頁至第286頁），審諸前開工作場所性騷擾
13 防治措施準則第19條前段、第20條之規定，既賦予雇主得
14 視情節輕重，對行為人為適當之處理，並對性騷擾行為人
15 為追蹤、考核及監督，確保處理措施有效執行之權責，以
16 避免相同事件或報復情事發生，詎料原告對此被告採行之
17 處理措施竟消極應對，置若罔聞，足徵原告對於職場性騷
18 擾防治相關規範之認知及遵循態度顯有不足，未見自我檢
19 討與改善之意願，業已妨礙雇主對於其他所屬勞工應盡保
20 護防免義務之履行，影響企業整體運作，堪認原告客觀上
21 之品行及其主觀上履行其忠誠義務之意願，確有缺失。

22 ⑥據此，鑑於原告自114年4月本件性騷擾申訴案件開始調查
23 後，迭有前揭出勤、工作表現不佳及不服被告管理等整體
24 職務表現消極怠惰之情事，被告依據公司工作規則之「績
25 效輔導作業」之規定，於114年10月15日對原告啟動工作
26 績效輔導機制，以緩和之輔導機制督促原告改善其工作表
27 現，並維持組織運作之正常秩序，難謂不當，而有何原告
28 所指摘無必要性、不合理及不合法，或違反一事不二罰原
29 則之情事可言。又企業於人事管理上，本具有裁量之權，
30 故原告指稱被告對其工作缺失應先採取懲戒之處分在先云
31 云，要無所憑。

01 (4)被告公司依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，
02 堪認適法：

03 ①原告雖稱被告所擬定之改善目標及衡量標準，係為原告量
04 身訂作，欠缺合理性、合法性，有刻意為難原告之情事云
05 云。然依被告工作規則「績效輔導作業」章第3.2.2.2b條
06 規定，績效輔導之作業辦法，係由直屬主管及同仁雙方共
07 同檢討績效不佳之原因，並於「工作改善計劃及成果檢討
08 表」中詳實擬定改善項目、目標及應完成之時程並定期檢
09 討改善成果及記錄於該表中（詳本院卷1第248頁），而因
10 應原告前述職務表現消極怠惰之缺失，被告公司針對原告
11 所訂定之具體改善項目、目標，即聚焦於原告之出勤情
12 況、工作成果及團隊配合度與性別平等教育課程參與等事
13 項作為改善目標及衡量標準，並設立階段性檢核機制確認
14 原告實際達成狀況情形，有被告提出之工作改善計劃及成
15 果檢核表在卷可查（詳本院卷1第183頁至第184頁），難
16 認此擬定之改善目標及衡量標準有欠缺合理性、合法性，
17 及刻意為難原告情事。

18 ②次查，被告公司對於原告啟動工作績效改善計劃後，於11
19 4年10月27日進行第一週工作績效改善進度檢核會議，於1
20 14年10月30日進行第二週工作績效改善進度檢核會議，於
21 114年11月6日進行第三週工作績效改善進度檢核會議，於
22 114年11月13日進行第四週工作績效改善進度檢核會議，
23 後於114年11月14日進行第一階段績效改善計劃結果評核
24 會議等情，為兩造所不爭執。而觀諸被告提出歷次檢核會
25 議之會議記錄所載（詳本院卷1第187頁至第222頁），可
26 知原告經通知後，對於前開被告公司安排近一個月期程之
27 績效改善進度檢核會議，均全數缺席，對於被告給予之改
28 善目標，諸如：請假應遵循之所定程序、於指定期日參與
29 性別平等教育訓練、適時回復工作任務、完成所負責之功
30 能IP設計工作等項目，亦多有未如期達成設定目標之情
31 事，甚且對於其中要求原告如期參與性別平等相關課程之

01 改善項目，已逕予明確拒絕配合（詳本院卷1第185頁原告
02 寄送予人資單位之電子郵件）。衡酌原告對於被告所設定
03 之改善項目、目標，若認有所稱不合理之情事存在，或
04 有如其於本院115年5月4日言詞辯論期日陳稱：伊非不配
05 合去上性騷擾課程，僅係認為要跟所有員工一樣在一定時
06 間內完成即可等語（詳本院卷2第29頁）之情事，並非不
07 得親自出席會議當場反映其意見，以供被告公司評估是否
08 適時修正改善目標，詎其未曾出席，亦對改善內容無實質
09 回應，未見自我檢討與改善之意願，已難排除原告對於被
10 告公司所提供之改善機會，實係採無意配合方式應對，以
11 致被告欲藉績效輔導措施改善原告工作表現之目標，要無
12 從實現，當無續依被告公司績效輔導作業第3.2.2.2c條之
13 規定（詳本院卷1第248頁），給予原告二至六個月輔導期
14 之必要。此參被告提出之工作改善計劃暨成果檢核表中明
15 確記載：本次績效輔導分為三階段，每一階段為期一個
16 月，必須第一階段有達成應改善事項，使得進入第二階
17 段；倘若第一階段其中任一項未達成應改善事項，則將終
18 止績效輔導流程，並依公司規定辦理乙節，是被告於第一
19 階段績效改善計劃終結後，因認原告未能達成應改善事
20 項，工作表現有未能勝任職務情形，乃於114年11月17日
21 寄發存證信函通知原告依勞基法第11條第5款所定事由於1
22 14年11月27日資遣原告，揆諸首開說明，要與比例原則、
23 解僱最後手段性原則無悖，應認適法。

24 (三)、準此，原告在職期間對同任職被告公司之同仁為跟蹤騷擾之
25 舉止，業經被告公司調查屬實而依工作規則予以懲處，並依
26 法採行杜絕工作場所性騷擾，以圖建構友善職場環境之適當
27 管理措施。惟因原告於申訴案件調查期間起，對於所任職務
28 之履行多採消極應對，甚且無視被告命其與申訴人間應隔離
29 之勸告與指示，猶屢犯之，已影響被告公司內部職務之運作
30 與雇主應維持之職場秩序、企業管理紀律之維護及避免性騷
31 擾事件安全工作環境之建構，嗣經被告公司啟動工作績效改

01 善計劃，以緩和之輔導機制督促其改善，原告竟全數缺席被
02 告公司召開之工作績效改善進度檢核會議，復無正當理由拒
03 絕配合參與被告安排之職場性騷擾與其他不法侵害防治教育
04 課程，就被告設定之績效改善目標亦多有未如期達成之情
05 形，未見有積極改善行徑，足認原告經被告公司施行輔導機
06 制後，其不能勝任工作之情況未獲改善，實難期待被告得以
07 其他勞基法所賦予保護之手段促使其加以改善以維繫兩造間
08 勞雇關係之存續，是被告公司依勞基法第11條第5款規定終
09 止兩造間勞動契約，核與比例原則及解僱最後手段性原則無
10 違，堪認適法。又兩造間之勞動契約既經被告於114年11月2
11 7日合法終止，兩造間僱傭關係即不復存在，被告自無依勞
12 動契約及勞退條例之規定，續為給付原告薪資及為其提繳勞
13 工退休金之義務至明，是本件原告所請，無由准許。

14 五、綜上所述，原告提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存
15 在，並依兩造間勞動契約法律關係及勞退條例第14條第1
16 項、第31條第1項規定，請求被告為如其聲明所示之薪資給
17 付及勞工退休金提繳，均無理由，應予駁回。

18 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
19 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
20 敘明。

21 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

22 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

23 勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

28 書 記 官 黃 伊 婕