# 臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞訴字第54號

原　　告　沙漠鵬
訴訟代理人　謝明諺律師
被　　告　台灣高速鐵路股份有限公司
法定代理人　江耀宗
訴訟代理人　謝博隆
　　盧志偉
　　蔡慧馨律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年9月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣壹萬肆仟貳佰貳拾陸元，及自民國一百一十一年四月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應自民國一百一十一年四月一日起至原告復職之日止，按月於每月最後一個工作日給付原告新臺幣柒萬參仟伍佰元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、被告應自民國一百一十一年四月一日起至原告復職之日止，按月為原告提撥勞工退休準備金新臺幣壹仟肆佰柒拾元。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第二項於原告以新臺幣肆仟柒佰伍拾元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣壹萬肆仟貳佰貳拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第三項於原告按月以新臺幣貳萬肆仟伍佰元為被告供擔保後，得假執行。但被告如按月以新臺幣柒萬參仟伍佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、本判決第四項於原告按月以新臺幣肆佰玖拾元為被告供擔保後，得假執行。但被告如按月以新臺幣壹仟肆佰柒拾元為原

告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國90年2月1日起任職於被告，任國旅策略規劃暨發展部專員，薪資為每月新臺幣（下同）73,500元，發薪日為每月最後一個工作日。107年起，原告與同事即訴外人乙○○結識並私下往來頻繁，嗣原告之妻於108年3月間發現上情，以原告通訊軟體LINE帳號向乙○○發送訊息，以查明原告與乙○○間互動情形，並以原告名義向乙○○切斷往來，之後即將乙○○從原告通訊軟體LINE好友中刪除。同年9月，乙○○加入公司同事間LINE運動群組，與原已在群組中之原告繼續往來，原告之妻於109年3月間發現後，在該群組中再與乙○○發生激烈衝突，乙○○憤而退出群組後，竟於109年4月23日發送電子郵件予包含原告在內之前開群組成員，不實指控原告對其性騷擾，然乙○○最終自知理虧，遂再發送電子郵件予原告及原告之妻就該不實指控致歉，惟未一併向其他同事澄清事實。原告之妻認為不解何以原告遲未強硬要求乙○○澄清，似有袒護乙○○之嫌，更加深猜忌二人間之關係，為此陷入重度憂鬱與婚姻低谷。原告為挽救婚姻，並消彌乙○○前開不實指控行為對其職場名譽、婚姻關係所生之持續性不法侵害狀態，於109年9月間發電子郵件請求乙○○配合向原告之妻澄清，然未獲置理。110年3月22日，原告在配偶催促下再次請乙○○配合澄清，先於上午發電子郵件告知乙○○約見面，並以公司分機向乙○○說明意圖，乙○○僅表示正在忙，因至下班前均未獲得乙○○回應，原告於下班後在公司一樓大廳等候乙○○，見乙○○走出公司大門時跟出，嗣於捷運地下道欲上前與乙○○談話，但見乙○○刻意走避且拒絕談話，原告乃作罷離開。詎乙○○竟藉以挾怨指控原告當日行為構成性騷擾，向南港分局報案，並向被告提起性騷擾案件申訴。

㈡被告於110年4月6日召開性騷擾事件申訴處理委員會（下稱

性騷擾委員會）會議，以缺乏直接證據為由，認定性騷擾不成立。乙○○不服，提起再申訴，經臺北市社會局110年11月1日裁處書裁處性騷擾成立。被告又於110年11月24日受理乙○○就同一騷擾事件提出之重複申訴，並於同年月30日召開性騷擾委員會會議，認定性騷擾成立。110年12月8日，原告先經主管口頭通知審議結果，及將給予重大懲處，再經人資專員以電子郵件通知審議結果。110年12月14日，被告召開獎懲審議會議，會議中人資主管再次口頭向原告確認將予懲處。111年3月9日，被告召開「複評會議」，形式維持110年11月30日性騷擾委員會會議結果，並將審議結果再度函知原告。111年3月22日，被告以原告違反工作規則情節重大為由解雇原告，表明最後工作日為同年月25日，但即刻起不必再上班，並收走原告識別證與職章。

㈢被告係在認定「原告存在性騷擾行為」之基礎上，進一步認定原告違反「台灣高速鐵路股份有限公司：管理規章-人事類（THSRC-BA0-000-000）工作規則」（下稱工作規則）第6.11.1.f與6.11.2.b等規定。而被告認定「原告存在性騷擾行為」，無非係以其內部110年11月30日性騷擾委員會會議之調查結果為據。惟該會議有下列瑕疵：

1.程序瑕疵：

依被告108年12月16日公布實施，且110年11月24日尚在適用期間之「台灣高速鐵路股份公司：管理規章-人事類（THSRC-BA0-000-000）性騷擾事件防治及處理辦法」（下稱性騷擾事件辦法）第6.4.b規定：「同一性騷擾事件已經依性別工作平等法或性騷擾防治法調查（含申復）完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴」。乙○○於110年3月間提出之性騷擾申訴事件，業經被告110年4月6日性騷擾委員會會議調查完畢，認定性騷擾事件不成立，並函知原告與臺北市社會局。乙○○以臺北市社會局裁處書為新事證再次向被告提出性騷擾申訴案件，與110年3月間提出者為同一性騷擾事件，依上開規

定，被告不得再行受理。被告違反上開規定重複受理，存在嚴重程序瑕疵，故其所召開110年11月30日性騷擾委員會會議因此無效。

2.實質認定重大違誤：

綜合整體事件背景以觀，109年3月22日原告之妻與乙○○在原告同事LINE群組中爆發衝突前，原告與乙○○之互動堪稱良好，原告客觀上不存在與性或性別有關之踰矩行為，乙○○主觀上就此等期間之互動情況亦無任何與性別有關之不快、冒犯、侮辱感、損害人格尊嚴等感受。其後，原告與乙○○之聯繫乃至110年3月22日下班後追上乙○○之行為，均係出於請求乙○○協助處理上開糾紛之「正當權利行使」行為，核與性和性別無涉。況乙○○在原告已事前告以要處理上開糾紛之前提下，對於原告110年3月22日下班後所為何來知悉甚詳，主觀上無由產生與性別有關之不快、冒犯、侮辱感、損害人格尊嚴等感受。意即，原告110年3月22日當日以及此前之行為，均不構成性騷擾。被告110年11月30日性騷擾委員會會議不僅未就乙○○提出性騷擾申訴案之動機、整體事件背景等狀況予以詳查，逕捨原告所提出之事證不採，無視乙○○在指控原告性騷擾前與原告及原告之妻存在嫌隙，可能挾怨報復之事實，片面採取乙○○之說詞，且不顧社會局之裁處結果仍於訴願程序中尚未確定，逕自做出性騷擾成立之認定，有曲理媚俗、恣意羅織原告入罰之嫌，顯存在重大違誤而不足採。

㈣退步言之，依被告性騷擾事件辦法第6.10.a及6.10.b規定可知，被告對於涉及性騷擾事件員工之懲戒方式，尚須視個案違規行為是否達到情節重大而不同，僅於情節重大時方得依其工作規則辦理解僱作業。縱認原告有性騷擾行為與違反工作規則之情事，然係源於其與乙○○間職場外私人糾葛恩怨而來，跟追行為事出有因，且係針對乙○○單一個人為之，與一般單純性騷擾行為係行為人以職場中不特定人為對象，

造成職場同仁普遍恐懼與敵意環境等情有別，未達到情節重大之程度，被告驟然採取解僱之懲戒手段，欠缺最後手段性與相當性，其依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約應不合法。

㈤再退步言，縱認原告存在性騷擾行為違反工作規則情節重大等情事，然被告於110年11月30日性騷擾委員會會議做出調查結論時，已就原告所涉性騷擾申訴案件調查完成，且就「原告存在性騷擾行為違反工作規則重大」乙事獲得客觀上之確信，因而才會在此基礎上進一步告知原告要重大懲處，被告遲於111年3月22日才向原告主張行使勞基法第12條第1項第4款之終止權，已罹於同條第2項所定之30日內除斥期間，兩造間勞動契約應繼續存在。

㈥兩造間勞動契約既繼續存在，被告明確預示拒絕受領原告提供之勞務，已構成受領勞務遲延。爰提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間僱傭契約及民法第487條前段、勞基法第56條第1項規定，請求被告按月給付薪資本息及提撥勞工退休準備金。聲明為：

1.確認兩造僱傭關係存在。

2.被告應給付原告14,226元，及自111年4月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨自111年4月1日起至原告復職之日止，按月於每月最後一個工作日給付原告73,500元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3.被告應自111年4月1日起至原告復職之日止，按月為原告提撥勞工退休準備金1,470元。

二、被告則以下列情詞置辯：

㈠乙○○於110年11月24日以臺北市社會局裁處書為新事證，向被告提起性騷擾申訴，因有新事證，被告自有權受理案件，並非再行受理同一性騷擾事件申訴案，無違反性騷擾事件辦法第6.4b規定。

㈡被告係依法受理性騷擾事件，自有調查權，調查結果亦有法

律效力。經被告性騷擾委員會調查後，於110年11月30日會議結論為原告性騷擾事件成立。被告即另依性騷擾事件辦法規定召開獎懲審議委員會，由獎懲審議委員會做成「大過二次之懲處」。惟本案因性騷擾委員會前二次會議結論落差甚大，被告為求謹慎，決定本案須重新審查，乃依性騷擾事件辦法第6.10規定，召開性騷擾事件申訴處理複評委員會（下稱複評委員會），透過法律、職場兩性或性別工作平等領域之專家加入為外部委員，以確認本案之最終結論。111年3月9日複評委員會複評本案，經七位複評委員（四位公司內部委員、三位外部專家學者）檢視相關卷證及充分討論後，對110年11月30日性騷擾委員會會議結論之妥適性表示認同。被告遂經內部陳核程序，而於111年3月11日確認乙○○110年11月24日對原告提起申訴之性騷擾事件成立，並依勞基法第12條第1項第4款規定終止雙方勞動契約。

㈢原告對乙○○之性騷擾事件，業經臺北市政府及衛生福利部認定成立在案，可見被告對該事件之調查結果及認定並未違背事實，亦符合法律規定。而依工作規則第6.11.2規定，在工作場所對同仁有性騷擾及性侵害之行為者，即屬違反工作規則情節重大，符合勞基法第12條第1項第4款規定，被告得不經預告終止契約，故被告終止勞動契約並無違法。且被告為運輸服務業，從業人員多需與旅客接觸並提供旅運服務，因此對於性騷擾防治十分注重，絕不容許工作場所中發生性騷擾事件，除透過內部網站及各場站工作地點之佈告欄宣導外，亦透過公司之數位學習系統持續向全體同仁宣導性騷擾防治課程。經被告調閱原告修課紀錄皆為合格完訓，顯見被告已盡宣導之責，惟原告仍嚴重違反公司相關規定，對公司同事性騷擾。被告雖於知悉有性騷擾之情形時，採取立即有效之糾正及補救措施，就雙方之上班地點與時間做必要之隔離規定，惟原告及乙○○之服務單位均在總公司，二人仍不免於總公司之開放區域、會議室或進出大樓必經之地相遇，乙○○因此頻頻向被告反應，又在原告之認知中，似乎僅有

「肢體接觸」方構成性騷擾，事發至今，原告仍一再否認有性騷擾行為，一再以其妻為藉口卸責，顯然未意識到其行為錯誤所在，如使原告繼續工作，恐造成被告員工及乙○○之恐慌及對職場工作環境之不安全、不信任感，如原告在不正確之觀念下，對工作接觸之地方政府或各觀光旅遊業者之他人為性騷擾行為，將對被告之聲譽及形象造成莫大且難以挽回之傷害，故被告解僱原告實為不得已之最後手段。

㈣本件經複評委員會之審理結果，原告之性騷擾事件方屬確定成立，且依被告工作規則、獎懲辦法及性騷擾事件辦法規定，被告性騷擾委員會及獎懲審議委員會做成之決議，最終仍須經公司內部程序並經權責主管核決後使生效力。故被告於111年3月9日複評委員會確認後，經內部陳核作業，由權責主管於同年月11日核決解雇原告，被告嗣於同年月22日通知原告終止勞動契約，並無超過30日除斥期間，該終止行為應為有效。

㈤聲明為：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。雇主依該款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項分別定有明文。本件兩造就原告對乙○○所為究否構成性騷擾行為、情節是否屬重大而已符合解雇最後手段性等節，固多有爭執。惟被告既主張係依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約（見本院卷二第319頁），依下列事證，可知被告行使勞基法第12條第1項第4款終止權，已逾30日除斥期間，其終止應不生效力：

1.查乙○○於110年11月24日所提性騷擾申訴案，經被告性騷擾委員會調查後，於110年11月30日會議結論為原告之性騷擾事件成立，此為被告所不爭執（見本院卷二第21

頁）。又被告依上開會議結論，於110年12月14日召開獎懲審議委員會，決議：「國旅策略規劃及推廣部/專員甲○○（A011840），於2021年11月30日公司『性騷擾事件申訴處理委員會』審理決議為性騷擾案成立，符合公司『工作規則』之懲處事由，情節重大者。委員會同意提報單位之建議，依『獎懲辦法』大過1款『符合公司工作規則之懲處事由，情節重大者』，給予以大過二次之懲處。」，有會議簽名單及會議記錄可稽（見本院卷二第252-255頁）。可知被告早於110年12月14日前已知悉原告違反工作規則情節重大之情事，則被告至111年3月22日方以解雇通知書通知原告終止雙方勞動契約（此為被告所不爭執，見本院卷二第21-22頁），自已逾上開法條規定之30日除斥期間。

2.被告雖辯稱本件於111年3月9日複評委員會確認後，原告之性騷擾事件方屬確定成立云云。然：

①依被告108年12月16日公布實施、110年12月14日尚在適用期間之性騷擾事件辦法第6.10 a)規定：「性騷擾行為業經調查屬實，員工關係部應依本公司管理規章人事類『獎懲辦法』（THSRC-BA0-000-000）之規定進行獎懲審議作業，對被申訴人施以適當的懲處」（見本院卷二第106頁），佐以110年12月14日獎懲審議會議會議記錄中記載：「秘書組說明：...3.2021年11月，申訴人（即本案原告）以新事證之由提出新申訴案，2021年11月30日召開本公司性騷擾委員會，經委員會審議討論後，決議本性騷擾案成立。4.今管理單位國旅策略規劃及推廣部依據性騷擾委員會於2021年11月30日決議成立性騷擾案之結果，依『工作規則』與『獎懲辦法』提報懲處，建議對沙員給予二大過之懲處，以完成後續相關行政懲處程序」、「主席：本案是你的性騷擾案經公司『性騷擾事件申訴處理委員會』審理成立後，所召開的獎懲審議委員會議...」、「獎懲審議委員會決議：1.

國旅策略規劃及推廣部/專員甲○○（A011840），於2021年11月30日公司『性騷擾事件申訴處理委員會』審理決議為性騷擾案成立，符合公司『工作規則』之懲處事由，情節重大者。委員會同意提報單位之建議，依『獎懲辦法』大過1款『符合公司工作規則之懲處事由，情節重大者』，給予以大過二次之懲處。」（見本院卷二第253、254、255頁），可見被告係依據110年11月30日性騷擾委員會之調查結果，認定「性騷擾行為業經調查屬實」，方依上開規定於110年12月14日召開獎懲審議委員會，進行獎懲審議作業，則斯時被告客觀上已可確認原告有上開性騷擾爭議之事實，而有違反工作規則之情事，符合勞基法第12條第2項「知悉其情形」之要件。

②又被告所謂「複評機制」係於110年12月29日以備忘錄增訂（見本院卷一第148頁），已係上開性騷擾委員會調查完畢、獎懲審議委員會依調查結果做出獎懲審議決定之後，被告既已依當時原有規定就原告之性騷擾爭議做出決定，自不得執嗣後新增之內部程序否認先前決定之作成。且依111年3月9日複評委員會會議記錄記載：「秘書組說明：1...複評委員會職責：本委員會屬複核性質，不再針對案件進行事實調查，依據之前兩次申訴處理委員會卷證，重新審理結果之妥適性，並給予審議結果，作成附理由之決議與建議。」（見本院卷二第289頁），可知複評委員會並無事實調查功能，僅單依先前卷證資料進行決議，意即，對於原告是否存在違反工作規則情節重大之事實，被告之調查程序早於110年11月30日性騷擾委員會會議完成。被告知悉原告性騷擾爭議之事實既未改變，亦未再為其他調查行為，自不得以被告嗣後新增之內部程序，與被告何時知悉原告有受懲戒之事由混為一談，而使除斥期間起算點延後。否則雇主已知悉員工有應懲戒事由，卻新增內部程序或遲不進

行，而無庸起算除斥期間，不啻使雇主有操控除斥期間之機會，而令勞動契約處於不安定之狀態，顯與勞基法第12條第2項使勞資爭端及時確定之意旨相悖。是被告此辯尚非可採。

3.被告雖又抗辯其性騷擾委員會及獎懲審議委員會做成之決議，最終仍須經公司內部程序並經權責主管核決後使生效力云云。惟勞基法第12條第2項之除斥期間係以「自知悉其情形之日起」為起算日，即只要雇主知悉員工有違反工作規則情節重大之情事，除斥期間即開始起算，並不以雇主公司內部簽核程序完成為必要，亦不以此為除斥期間之起算點，否則將使雇主有操控除斥期間之機會，故被告此項抗辯亦非可採。

4.至原告雖聲請傳喚乙○○，以釐清原告是否成立性騷擾云云（見本院卷二第380、393頁）。然不論原告對乙○○所為究否構成性騷擾，被告行使勞基法第12條第1項第4款終止權已逾30日除斥期間，其終止應不生效力，已如前述，爰認無傳喚之必要，附此敘明。

㈡兩造間僱傭關係是否仍存在？原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告按月給付薪資及提撥勞工退休準備金，是否有理由？

1.被告解雇原告之行為並不合法，已如前述，兩造間僱傭關係自仍存在，原告因被告之否認私法上地位受有危險，其請求確認兩造間僱傭關係存在自具確認利益，且為有理由。

2.兩造間僱傭關係既繼續存在，原告依兩造間僱傭契約請求被告繼續給付薪資，即屬有據。按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項分別定有明文。查被告並不爭執其解雇原告時原告之月薪

為73,500元（見本院卷二第21頁）；又依被告工作規則第6.23 c)規定：「公司除與員工另有約定外，於每月最後一個工作日給付員工薪資。匯入由公司指定金融機構之員工個人薪資帳戶。若發放日為公司指定金融機構之休假日，則提前一日發放。」（見本院卷二第49-50頁），即被告之薪資給付義務訂有期限即每月最後一個工作日。則原告請求被告給付111年3月薪資差額14,226元（見本院卷一第32頁薪資單）及自111年4月1日起算之法定遲延利息；暨自111年4月1日起至原告復職日止，按月於每月最後一個工作日給付73,500元，及自各期應給付之次日起算之法定遲延利息，當屬有據。

3.按雇主應依勞工每月薪資總額2%至15%範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。勞基法第56條第1項定有明文。兩造間僱傭關係繼續存在，已如前述，且被告就如認兩造間僱傭關係存在，被告應依勞基法第56條第1項規定按月為原告提撥勞工退休準備金1,470元乙節並不爭執（見本院卷二第385頁），則原告依前揭規定，請求被告按月提撥勞工退休準備金1,470元，亦屬有據。

四、從而，原告依兩造間僱傭契約及民法第487條前段、勞基法第56條第1項規定，請求：①確認兩造間僱傭關係存在。②被告應給付原告14,226元，及自111年4月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨自111年4月1日起至原告復職之日止，按月於每月最後一個工作日給付原告73,500元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。③被告應自111年4月1日起至原告復職之日止，按月為原告提撥勞工退休準備金1,470元，均有理由，應予准許。

五、本判決金錢給付勝訴部分，爰依勞動事件法第44條第1、2項

規定，依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為有理由，依法判決如主文。

中　　華　　民　　國　111　　年　　10　　月　　26　　日

勞動法庭　法　官　謝佳純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　26　　日

書 記 官　陳怡文