臺灣士林地方法院民事裁定

113年度勞全字第3號

聲請人 廖宥頤

相對人 立端科技股份有限公司

法定代理人 周逸文

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件（本院113年度重勞訴字第11號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

相對人於本院113年度重勞訴字第11號確認僱傭關係等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人新臺幣96,000元。

聲請訴訟費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)聲請人自民國106年11月20日起受僱於相對人，並擔任韌體二部之部門主管，約定每月薪資為新臺幣（下同）96,000元。相對人以聲請人於112年11月15日對韌體二部工程師耿偲語性騷擾，經耿偲語對聲請人提出性騷擾申訴，相對人認定性騷擾成立，決議記聲請人1次大過，並調整聲請人至其他單位。然相對人復以耿偲語於20日內提出申覆，經委員會於113年1月12日再次召開會議，建議累計記大過三次開除，若不開除則即刻調離主管職。相對人乃於113年2月5日再對聲請人記大過2次，並予以解僱。然耿偲語僅為1次性騷擾申訴及1次申覆，該案至多可認成立1個性騷擾行為，聲請人並已在公司之規範內受1次大過，並調整至不同單位之處分，相對人調查委員會竟僅聽信耿偲語片面之詞，於113年1月12日作成申覆決議，卻於同年月15日始訪談聲請人，顯然作成決議前未給予聲請人陳述意見之機會，所認定之事實顯有疑慮，聲請人自無任何違反勞動契約且情節重大之情況。且聲請人遭相對人調離原職後，根本未對耿偲語再有何性騷擾行為，上開處分已足確保被告之經營秩序。相對人竟依調查委

01 員會建議，對聲請人重複懲處，再記聲請人大過2次，顯然
02 逾越必要之程度，係惡意解僱聲請人，是相對人依勞動基準
03 法第12條第1項第2款、第4款，工作規則第23條、工作合約
04 書第15條第1項第2款終止勞動契約，於法不合，聲請人已提
05 起確認僱傭關係存在等之訴，確有勝訴之望。

06 (二)聲請人每月薪水僅96,000元，雖在高雄有不動產，然仍有貸
07 款共235萬餘元，每月應攤還22,560元，又以聲請人之年
08 紀，另覓工作不易，目前與配偶僅能以微薄之勞保給付維
09 生，且原承租基隆市暖暖區之租屋處，因無工作收入以支應
10 房租，聲請人不得已將退租。而相對人為知名之網路通訊通
11 訊安全設備之上櫃公司，資本額1,453,423,030元，112年全
12 年營收為83億餘元，稅前淨利11億餘元，顯見相對人繼續僱
13 用聲請人毫無困難。倘准許本件定暫時狀態處分之請求，相
14 對人蒙受之不利益亦甚微，自有定暫時狀態處分之必要。

15 (三)爰依勞動事件法第49條第1項及第3項規定請求相對人應於本
16 案訴訟終結確定前，繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人9
17 6,000元。

18 二、相對人答辯：

19 (一)聲請人以宗教因素及長者自居，對相對人之員工耿思語以強
20 制套用乾女兒角色於耿思語，要求耿思語配合及服從，而對
21 耿思語為肢體碰觸、不當言語及傳訊息、評論身材、以不適
22 當之暱稱例如公主等稱呼、強迫送禮、邀請出遊、半夜傳非
23 工作之訊息騷擾、牽手及向耿思語傳送LOVEYOU等語，期間
24 長達2年，耿思語身為下屬而隱忍，造成耿思語身心受創。
25 經耿思語提出申訴，相對人對聲請人為懲處後，然耿思語依
26 規定提出申復，並提出更多證據，認聲請人另有①利用職務
27 之便，對於耿思語拒絕送禮或私人約會時，或表達專案的不
28 同理念時，即報復性要求過高、冷處理、以考績要脅對待耿
29 思語。②亦有對耿思語進行工作專業的言語貶低，摧毀受害
30 者自信心。③每週至少二至多四次，每次一小時以上，以上
31 對下主管約談為由，帶至會議室、走廊、其他樓層，訴諸私

01 人情緒。此舉佔據耿思語大量上班時間與心力，需要額外加
02 班彌補正務。然而加班時間也會被盯梢導致無法工作。下班
03 時則會受到尾隨。④眼神緊盯其他女同事胸、腰等，並發表
04 不舒服的評論、詢問胸罩尺寸等言語性騷擾事由。足認聲請
05 人在工作場所對同仁有性騷擾且情節重大。經相對人調查耿
06 思語提出的LINE對話、其他證人證述後，依工作規則第23條
07 約定依法終止契約。故兩造間之勞動契約業已合法終止，本
08 案訴訟聲請人無勝訴之望。目前社會氛圍對於性騷擾之重視
09 與過去不同，聲請人之行為是否構成「性騷擾」，相對人委
10 員會做出判斷，法院固得審理聲請人之行為是否構成「性騷
11 擾」及是否「重大」，但目前社會容忍度較過去為低，如同
12 酒駕一般，因此對於「顯有勝訴之可能」之判斷應更為嚴
13 格。

14 (二)本案被害人眾多，若讓聲請人回到公司上班，被害人無不心
15 驚膽跳，造成恐慌。會嚴重影響相對人營運，造成重大影
16 響，不能僅憑營業額或獲利判斷不會對相對人造成重大影
17 響，故本件繼續僱傭聲請人顯有重大困難。又聲請人之基本
18 生活之所需非依靠相對人之薪水，其已屆至退休年齡，依過
19 去薪資水準，應有存款，且聲請人經常贈與被害人禮物，例
20 如香水、圍巾、項鍊首飾等，即可證明聲請人根本財務自
21 由，足見本件無定暫時狀態之必要。

22 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
23 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
24 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
25 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
26 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
27 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
28 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
29 序為暫時權利保護。此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，
30 性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要
31 性等要件之具體化。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困

01 難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟
02 上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又勞工提供勞
03 務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工
04 喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失
05 去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人
06 格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不
07 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
08 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
09 大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼
10 續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程
11 度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第239號裁
12 定意旨參照）。

13 四、經查：

14 (一)聲請人所提確認僱傭關係之訴現由本院113年度重勞訴字第1
15 1號審理在案，經本院調閱該案卷宗核閱無誤。堪認聲請人
16 已釋明本件定暫時狀態處分請求之原因。

17 (二)聲請人就本案訴訟有勝訴之望之釋明：依相對人113年2月5
18 日員工獎懲通知單、新北市汐止區公所勞資爭議調解紀錄等
19 件內容，可見相對人係於112年11月20日召開性平會議，訪
20 談雙方當事人後依耿思語申訴事實，對聲請人為記一大過調
21 職之處分，後經耿思語於112年12月27日提出申覆，相對人
22 再依申覆事由進行調查後，以聲請人對耿思語除了有提出申
23 訴所指訴性騷擾事實外，另外聲請人於公開場合又宣揚此
24 事，並惡意取消耿思語作業平台權限，造成耿思語短期內無
25 法工作，致耿思語再次傷害，另聲請人亦有對其他同事柯曉
26 玫為性騷擾等事由，而於113年2月5日做出再記二大過之懲
27 處，並以聲請人已累計記三大過，依工作規則第23條規定終
28 止勞動契約。而聲請人則就耿思語於申訴時所主張的事實雖
29 有部分不爭執，但就是否構成性騷擾有所爭執，且否認於耿
30 思語提出申覆後，再惡意取消耿思語作業平台權限，造成耿
31 思語短期內無法工作，或再度對耿思語為騷擾，亦否認有對

01 柯曉玫為性騷擾。聲請人就其爭執部分並提出113年1月2日
02 聲請人與同事林育朋電子郵件內容佐證其取消耿思語作業平
03 台權限之合理性及必要性。又觀之相對人調查委員會於113
04 年1月12日作成申覆決議後，始於同年月15日訪談聲請人，
05 有訪談紀錄可佐（見本院卷第162頁至165頁），可見聲請人
06 主張相對人作成決議前未給予聲請人陳述意見之機會，其程
07 序不合法乙節，非屬無稽之談，尚有調查之必要。是以本件
08 聲請人主張其本案訴訟並非顯無勝訴之望，已為相當釋明。

09 (三)相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

- 10 1. 參照聲請人所提出之相對人之公司公示資料所示，相對人
11 實收資本額為1,453,423,030元（見本院卷第18頁），可
12 見相對人為具相當規模之企業，資本雄厚，難認繼續僱用
13 聲請人，將造成相對人經濟上沉重負擔及存續之危害。反
14 而觀之聲請人之財產收入狀況，聲請人名下有二部車輛，
15 自108年迄至112年歷年的收入主要為自相對人獲取薪資所
16 得（分別為1,305,800元、1,298,200元、1,415,500元、
17 1,651,595元、1,557,100元），有各類所得扣繳暨免扣繳
18 憑單及本院依職權查詢所得資料可佐（見本院卷第230頁
19 至238頁、第254頁至262頁），可認聲請人從事工作，除
20 獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失
21 工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去
22 技能或競爭力之虞，自不能僅以聲請人名下有其他財產以
23 及先前獲取工資必留有存款，即逕認其無繼續受僱之必
24 要。
- 25 2. 相對人固稱被害人眾多，若讓聲請人回到公司上班，被害
26 人無不心驚膽跳，造成恐慌。會嚴重影響相對人營運，造
27 成重大影響，故本件繼續僱傭聲請人顯有重大困難等語。
28 查，相對人為防治工作場所性騷擾行為，維護性別工作平
29 等及人格尊嚴，特依「性別工作平等法」及勞動部頒布之
30 「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，
31 訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法（下稱系

01 爭辦法，見本院卷第78頁至81頁）。依系爭辦法第4.3條
02 規定，工作場所有以上性騷擾之情形時，雇主或因工作關
03 係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置。可認相
04 對人就發生性騷擾事件，已有相當權限採取有效、必要防
05 治措施之機制及依據，而本件依申覆內容，固有耿思語及
06 柯曉玫等數名同事指控聲請人性騷擾，然相對人公司組織
07 規模非小，若採取分派不同且無業務往來之單位，並無執
08 行上之困難，則相對人以聲請人回到公司上班，將造成其
09 營運困難，尚難認可採。

10 3. 綜上，審酌相對人因定暫時狀態之處分，雖有暫時給付薪
11 資損害及調整受影響員工職務之不便，然得以所受領之勞
12 務予以彌補，所蒙受之不利益應少於聲請人就勞務請求之
13 損害。是應認聲請人就相對人繼續僱用聲請人，非顯有重
14 大困難一節，已經釋明。

15 (四)另本院審酌聲請人依勞動事件法第49條第1項為本件繼續雇
16 用及給付工資定暫時狀態處分聲請部分，就確有定暫時狀態
17 處分之請求及必要性已為釋明，聲請人遭相對人解僱後仍處
18 於待業狀態，命相對人繼續僱用聲請人，相對人得受領相對
19 人所提供之對待給付，自無命聲請人供擔保後始得准為定暫
20 時狀態處分之必要。

21 五、綜上，聲請人依勞動事件法第49條第1項規定聲請定暫時狀
22 態處分，求為命相對人於本院113年度重勞訴字第11號確認
23 僱傭關係等事件終結前，繼續僱用聲請人，並按月給付薪資
24 96,000元，應屬有據。

25 六、爰裁定如主文。

26 中 華 民 國 113 年 10 月 15 日
27 勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

28 以上正本係照原本作成。

29 如對本裁定抗告，應於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並
30 繳納抗告費新臺幣1,000元。

31 中 華 民 國 113 年 10 月 15 日