

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞訴字第62號

原告 周虹汶

訴訟代理人 尹良律師

陳建豪律師

被告 自由時報企業股份有限公司

法定代理人 林鴻邦

訴訟代理人 林振煌律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國115年2月3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、被告應自民國114年2月13日起至原告復職前一日止，按月於每月10日給付原告新臺幣4萬元，及自各期應給付日之翌日起，至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告應自民國114年2月23日起至原告復職前一日止，按月提繳新臺幣2,406元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔5分之4，餘由原告負擔。
- 六、本判決第二項、第三項得假執行。但如被告按月以新臺幣4萬元為原告預供擔保後，第二項得免為假執行。如被告按月以新臺幣2,406元為原告預供擔保後，第三項得免為假執行。
- 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

- (一)、原告自民國103年5月起受僱於被告，擔任即時新聞中心約聘時薪人員，自103年8月1日起擔任編輯部國際新聞中心編譯職位，每月工資新臺幣（下同）4萬元。後來113年12

01 月1日被告國際新聞中心主任陳泓達通知原告有無意願調
02 任至即時新聞白班，如無意願將按規定資遣，任職期間至
03 12月底，然未說明資遣事由。原告於同年月6日向臺北市
04 政府勞動局申請勞資爭議調解，亦於同年月9日向被告揭
05 露原告之主管即被告國際新聞中心副主任莊聖邦長年性騷
06 擾原告之事實並提出申訴。被告竟因原告提出性騷擾申訴
07 一事，而於114年2月19日依勞動基準法第11條第5款規
08 定，以原告不能勝任工作之事由，通知原告自同年月23日
09 起終止勞動契約。然被告自始未向原告說明客觀上之能力
10 不能勝任工作、主觀上違反忠誠履行勞務給付義務之具體
11 事實究竟為何，且被告從未對原告提供教育或訓練，遑論
12 協助原告改善工作績效，甚連提議職務調動亦僅是形式過
13 場，在原告積極請教職缺接洽管道後，被告旋即以其他單
14 位婉拒為由而未給予實質調職機會，違反最後手段性原
15 則，被告終止勞動契約不合法。再者，被告係於原告提出
16 性騷擾申訴（如下述）後，於調查結案前之申訴期間逕行
17 資遣原告，亦違反性別平等工作法第36條之規定。兩造間
18 僱傭關係存在，被告仍有按月給付工資，以及提繳勞工退
19 休金之義務。

20 (二)、原告之主管莊聖邦自103年8月起，長期於工作及非工作時
21 間對原告為如起訴狀原證2所載各種態樣之性騷擾，嚴重
22 侵害原告人格尊嚴、使人感受冒犯，並造成原告對於工作
23 職場環境之恐懼，但囿於實質上下從屬權力關係及職場和
24 諧，僅能長期默默忍受種種令人厭惡之行為，然莊聖邦竟
25 自111年起開始跟蹤尾隨原告下班，原告於111年8月6日終
26 於忍無可忍、以眼神怒視制止。此後莊聖邦便惱羞成怒，
27 將先前所有性騷擾之言詞舉動轉為對原告工作之種種挑剔
28 及職場霸凌。原告於113年12月9日向被告提出性騷擾申
29 訴，被告知悉性騷擾事件卻未採取立即有效措施，反而暗
30 示原告撤回申訴。不僅以莊聖邦非法律所謂具有權勢地位
31 之人之理由未調動莊聖邦，反而欲調動原告職務、座位。

01 原告多次向被告請求提供心理支援協助，並主動確認諮商
02 費用，被告於一個月以後方回應只限提供兩次諮商補助，
03 而未即時提供或轉介心理諮商或醫療資源。又被告進行調
04 查後，未依規定於逾3個月提出報告，原告多次向被告詢
05 問性騷擾申訴調查進度，被告卻皆敷衍推託不願多談，更
06 在調查結案前逕行資遣原告，遲至114年3月14日始提出性
07 騷擾申訴通知書（申訴部分成立）交付予原告，難謂積極
08 保護勞工並提供友善職場環境之表現。且調查委員於調查
09 期間試圖以雙方是否有特殊情誼，試圖合理化職場權勢性
10 騷擾並模糊焦點，且申訴通知書內容所載顯然包庇莊聖
11 邦，僅以莊聖邦有「不當行為」模糊帶過事由，低調弭平
12 全案之意圖甚明，絲毫不見依法促進性別地位實質平等之
13 精神，被告除未保障弱勢受僱者之人格尊嚴、更造成原告
14 心中二次傷害。被告明知原告受有性騷擾，卻未盡保護員
15 工之責任，更使原告陷於敵意性環境，違反性別平等工作
16 法第13條第2項、民法第483條之1雇主之保護義務，並構
17 成民法第184條第2項之侵權行為，而原告因此身心蒙受巨
18 大壓力，除心率攀升、視力減退、失眠、焦慮，更受有精
19 神上之痛苦，被告應賠償原告非財產上損害60萬元。

20 (三)、爰依兩造間勞動契約、民法第487條、第234條、第235
21 條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條
22 第1項。性別平等工作法第28條、第29條、民法第184條第
23 2項規定，提起本件訴訟，請求擇一為有利判決等語。並
24 聲明：1. 確認兩造間僱傭關係存在。2. 被告應自114年2月
25 13日起至原告復職前一日止，按月於每月10日給付原告4
26 萬元，及自各期應給付日之翌日起，至清償日止，按週年
27 利率5%計算之利息。3. 被告應自114年2月23日起至原告復
28 職前一日止，按月提繳2,406元至原告設於勞動部勞工保
29 險局之勞工退休金個人專戶。4. 被告應給付原告60萬元，
30 及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率5%計算之利息。
31 5. 第2項至第4項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

01 二、被告則以：

02 (一)、被告於113年12月5日即通知原告將以不能勝任工作之事由
03 予以資遣，並非因原告提起性騷擾申訴而資遣原告，與性
04 別平等工作法第36條規定無關。依103年度員工考核表，
05 主管評核「自我意識強烈，不易溝通，仍有極大進步空
06 間」，總編輯複評「同意」。104年度主管評核「撰稿效
07 率不佳」，之後歷年評核均屬不佳，且撰稿效率問題亦從
08 未改善。後來108年度主管評核「問題依舊，多次告誡後
09 仍堅持己見，似乎無意改善」，總編輯複評「須加快完稿
10 速度，各部門有微詞」。原告在主管告誡後，不但沒有改
11 善，還拖累其他部門，引起其他部門同仁之不滿。109年
12 度主管評核「撰稿重心失準、速度過慢、難以溝通」，總
13 編輯複評「拖班造成群體效率下降、務必督促」。111年
14 度主管評核「在主管及幹部督促下稍有改善，但仍無成
15 長，缺失依舊」，總編輯複評表達嚴重不滿「再不改善，
16 主管連坐」。被告有督促原告改善，並給了機會，但原告
17 工作缺失依舊，並無成長與改善。112年度主管評核：似
18 以已不堪造就，且出勤狀況不佳，影響其他同仁工作情
19 緒，建議列入資遣觀察名單或予以調職」，總編輯複評表
20 「同意降評」。又原告112年、113年度之考績為乙，在全
21 部編輯部門400多名員工中連續二年敬陪末座。再者，原
22 告104年至114年即時新聞則數與點擊率，及109年至113年
23 上線則數與瀏覽人次均敬陪末座，撰稿經採用則數偏低。
24 原告在即時新聞之文稿質量均表現不佳，且頻遭讀者投訴
25 指出錯誤。綜上，足認原告確實能力不佳。被告已給予時
26 間、機會進行改善，且其他部門不接受原告之調職，故被
27 告之資遣行為符合最後手段性原則。

28 (二)、被告早於91年6月30日公布實施「自由時報工作場所性騷
29 擾防治措施、申訴及懲戒辦法」（下稱系爭性騷擾防治辦
30 法），並在人事系統中設置性騷專區，依原告主張遭受性
31 騷擾之期間從103年8月1日至111年8月6日，長達8年時間

01 從未向被告提出申訴，何來「被告明知」可言。原告於11
02 3年12月9日口頭提出遭受性騷擾，同年12月18日提出申訴
03 書，被告於114年3月14日通知申訴結果部分成立，並給予
04 被申訴人小過處分。從處理流程、期間、結果均符合性別
05 平等工作法、系爭性騷擾防治辦法第13條之規定。原告主
06 張被告違反性別平等工作法第13條第2項、民法第483條之
07 1規定，未積極保護勞工並提供友善職場環境，顯與事實
08 不符。

09 (三)、並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利判決，願供擔保請
10 准宣告免為假執行。

11 三、本院之判斷：

12 (一)、原告主張被告通知資遣時，未具體說明終止之事由，被告
13 終止勞動契約不合法，嗣後不得再追加考績不佳之事由等
14 語。

15 1. 按勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事
16 由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變
17 動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義
18 務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事
19 由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，
20 於訴訟上為變更再加以主張。亦即，雇主有告知勞工其被
21 解僱事由之義務，且不得隨意更改。然雇主解僱通知時未
22 告知所有解僱事由之細節，如依相關事證可認勞工在主觀
23 上已明確知悉遭解僱的事實與原因，尚非可逕認雇主未盡
24 告知義務，而不生通知解僱之效力。

25 2. 經查，依原告主管陳泓達於113年12月1日以訊息通知原告
26 內容（見本院卷一第102頁），「傳達上級指示：即時新
27 聞白班開缺，看妳有沒有意願調任，具體工作內容、時
28 間，由相關主管或幹部測試、面談後決定，職稱與薪資可
29 能要重談，未必維持原狀。」、「若妳無意調任，社方將
30 按相關規定資遣，任職期間到12月底。請妳考慮看
31 看。」，及原告自陳其於同年12月4日當面向陳泓達詢問

01 理由，陳泓達表示「就能力不勝任不行嗎？」。陳泓達再
02 於113年12月5日向原告表示無調職機會，只剩資遣一途。
03 後來，原告於113年12月9日申請勞資爭議調解，被告於11
04 4年2月3日調解時主張原告111年、112年及113年之考績不
05 佳，甚至112年及113年之考績為乙等之事由，依勞動基準
06 法第11條第5款規定進行資遣等語，有臺北市政府勞動局
07 勞資爭議調解紀錄可佐（見本院卷一第104頁）。另被告
08 於勞資爭議調解結束後，於114年2月13日開立離職證明書
09 予原告（見本院卷一第112頁），其上離職原因勾選勞動
10 基準法第11條第5款。可知，被告始終係以原告不能勝任
11 工作之事實為資遣事由。原告於上開過程應能明確知悉遭
12 解僱的事實與原因。是以，原告主張被告未告知資遣之理
13 由，其資遣通知程序不合法乙節，並非可採。

14 (二)、被告依勞動基準法第11條第5款規定終止勞動契約，有無
15 理由？

16 1. 按勞動基準法第11條第5款之立法意旨重在勞工提供勞
17 務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經
18 濟目的，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能
19 達成之原因，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心
20 狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔
21 任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判
22 斷，尤以勞工若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合
23 判斷，衡酌是否已達確不能勝任工作；且雇主如已善盡勞
24 動基準法所賦予之各種手段，但勞工仍無法改善之情況，
25 即客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其
26 僱傭關係者，雇主即得終止勞動契約（最高法院111年度
27 台上字第2785號判決意旨參照）。

28 2. 原告是否對於所擔任之工作確不能勝任？

29 (1)按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞
30 資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利
31 於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為

01 其他爭議行為。勞資爭議處理法第8條定有明文。查，
02 被告於113年12月1日以原告不能勝任工作之事由通知原
03 告調職，原告則於同年9月9日申請勞資爭議調解，經臺
04 北市政府勞動局排定114年2月3日及12日進行調解，後
05 因雙方歧見過大而調解不成立。兩造既因「原告是否不
06 能勝任工作」之爭議而進入勞資爭議調解程序，則在上
07 開調解期間，被告仍於114年1月初就原告113年度之工
08 作內容作成考績為乙等之評核，則該次考績評核應認係
09 在勞資爭議期間因勞資爭議事件而為不利於勞工之行
10 為，依前開說明，其結果自不能認合於規定而可供採
11 憑，先予說明。

12 (2)被告稱原告擔任編輯部國際新聞中心編譯職位。依歷年
13 員工考核表，主管評核均屬不佳，且撰稿效率問題經主
14 管告誡後亦從未改善，還拖累其他部門，引起其他部門
15 同仁之不滿。112年度之考績為乙，在全部編輯部門400
16 多名員工中敬陪末座，且主管已評核：似以已不堪造
17 就，且出勤狀況不佳，影響其他同仁工作情緒，建議列
18 入資遣觀察名單或予以調職」，總編輯複評表「同意降
19 評」。再者，原告104年至114年即時新聞則數與點擊
20 率，及109年至113年上線則數與瀏覽人次均敬陪末座，
21 撰稿經採用則數偏低。原告在即時新聞之文稿質量均表
22 現不佳，且頻遭讀者投訴指出錯誤，故依上開諸情可認
23 原告對於所擔任工作已不能勝任等語。經查：

24 ①撰稿效率問題部分：依原告之歷年員工考核表（見本
25 院卷一第250頁至259頁），其中共有8個「評核項目
26 及內容」，包括①寫稿前是否先詳細消化外電內容、
27 ②撰稿是否正確，忠於外電原意、③撰稿是否快速確
28 實、④是否詳查資料，確保譯名正確、⑤是否遵照
29 指示準確掌握交稿方向、⑥是否樂於與同事合作，互
30 相協調配合、⑦是否主動搜尋參考資料補強文稿內
31 容、⑧是否展現敬業精神徹底完成工作。其中原告自

01 104年起在**③**撰稿是否快速確實之評核項目均為「待
02 加強」（共分優良、良好、普通、待加強及不佳等5
03 個等級），主管的評語均為「撰稿效率不佳」之意
04 旨，108年度起至112年度該項目之評核均為最後一級
05 之「不佳」。可認原告確實常年有「撰稿效率不佳」
06 之狀況。雖然原告歷年均自評「撰稿速度亦有進步。
07 但仍待加強，本人將再接再厲，以免徒添長官負擔」
08 （104年）、「本人持續改進撰稿方式與速度」（106
09 年至112年）等語，固可見原告主觀上並無違反忠誠
10 履行勞務給付義務之意思。然而，被告係新聞媒體業
11 者，依一般通念，新聞之報導有時效性、正確性之要
12 求，原告任職多年，對於其提供之勞務內容必須有助
13 於被告經營新聞業務之經濟目的之達成，應有所認
14 知，亦即原告應有效率地提供所編譯之新聞予被告，
15 始能認其勝任該工作。而由原告歷年的員工考核表來
16 看，可見原告常年性的「撰稿效率不佳」之狀況均未
17 改善，客觀上難認原告提供之勞務有助於被告新聞報
18 導之經濟目的之達成。

19 **②**112年度考績乙等部分：依被告提出之原告歷年考績
20 （見本院卷一第196頁、第248頁同），被告對於編輯
21 部之員工考績評核分為特優、優、甲上、甲、甲下及
22 乙等6個等級。原告自103年至110年之考績，分別為
23 第1年即103年為甲下，其後自104年至108年均為甲
24 （該期間甲下人數約在30人至50人之間，有考績人數
25 約為518人至549人之間）。109年及110年考績為甲下
26 （與原告相同甲下考績分別共30人及23人，該期間無
27 乙等考績者）。其後，111年考績為甲。最後，112年
28 考績為乙（同年度考績為乙等僅原告1人）。由原告
29 自任職以來的各年度考績，除第1年外，104年至108
30 年大致維持在第4等級（甲），並非最低等級，其中1
31 09年及110年雖落入第5等級（甲下），然隔年即111

01 年即再回到（甲）第4等級，可知迄至111年為止，即
02 令原告有常年性的「撰稿效率不佳」之狀況，已足認
03 其不能勝任工作，且常年未改善，但被告仍每年均為
04 相似的評核，年復一年，並且多年給予甲等，足見被
05 告長期容忍其「撰稿效率不佳」之不能勝任工作情
06 形。而被告在未提出原告於112年間有何異於往年的
07 工作表現證據情形下，卻異於往年的考績結果，對於
08 原告所為112年度考績評核為乙等，依該年度員工考
09 核表，被告於8個評核項目中除了⑤是否遵照指示準
10 確掌握交稿方向評核為「待加強」外，其餘7個項目
11 均評核為最後一等之「不佳」（歷年均只有③撰稿是
12 否快速確實一項評核為「不佳」），實難認被告對於
13 原告所為112年度考績評核具有合理性，自不能以原
14 告112年度考績評核為乙等此一「考績結果」作為原
15 告是否不能勝任工作之判斷基礎。

16 ③原告109年至113年紙本版5年評分（記者之完稿與編
17 輯修改之定稿文字比對，吻合度分數）敬陪末座部
18 分：依被告提出提出國際中心紙本版5年評分統計
19 （見本院卷一第262頁），原告自109年至113年間之
20 完稿與編輯修改後之定稿文字比對，吻合度分數平均
21 為63.78分（總分100分）。然文字之表達呈現本即因
22 人而異，被告並未說明其公司有關新聞記事之內容表
23 達有何相關之要求規範，且此一要求係為原告所知
24 悉，則不能僅以原告之完稿與經編輯修改之定稿文字
25 之吻合度高低，來斷定原告是否勝任工作。

26 ④任職期間所撰即時新聞之文稿質、量不佳部分：被告
27 固提出原告104年至114年即時新聞則數與點擊率、10
28 9年至113年上線則數與瀏覽人次資料等件為佐（見本
29 院卷一第286頁至288頁）。然依被告於108年6月對國
30 際新聞中心的公告（見本院卷一第290頁），內容要
31 為總編輯指示今後業務以即時新聞為重心，國際新聞

01 取材三原則為：①與台灣相關；②國際大勢；③生活
02 新知。…同仁應積極撰發即時新聞，…，若上級判定
03 績效不彰，將規定每日發稿量，未達標者將予議處
04 等。則被告上開公告僅要同仁應積極撰發國際即時新
05 聞，並未有即時新聞應經採用上線之則數、點擊率，
06 以及最低瀏覽人次等要求。而記者所撰之即時新聞是
07 否被總編輯採用而上線，上線後的點擊率及瀏覽人次
08 多寡，涉及總編輯對於當時新聞趨勢的專業判斷、讀
09 者的喜好等各項因素而定，要非撰稿記者所能掌握。
10 而且歷年來被告如對於原告所撰即時新聞有上開質、
11 量「績效不彰」之情形，亦未見被告依公告所載，規
12 定原告每日發稿量，乃至以此事由予以議處。況且前
13 揭員工考核表所載對記者之8個「評核項目及內
14 容」，係要求員工撰稿正確、快速，然並無上線則
15 數、點擊率及瀏覽人次等評核內容，亦即被告歷年來
16 並未以此作為評核員工之標準，則如果以被告於訴訟
17 中始提出之原告任職期間所撰寫即時新聞上線則數、
18 點擊率及瀏覽人次的數據表現，作為判斷原告是否不
19 能勝任工作之依據，顯不合理。

20 ⑤內容錯誤部分：依被告提出之讀者來函反應（見本院
21 卷一第292頁至297頁），分別為反應109年5月英文單
22 字拼字錯誤、110年4月「About」與「：」的使用不
23 妥、113年10月中英文對照文章重覆刊登他人已刊登
24 過的材料等。可知原告任職期間確實有撰稿內容錯
25 誤、文法不妥或未注意確認是否其他人已刊登相同之
26 題材等情形。然上開情形發生後，並未再有重覆相同
27 錯誤之情事，應屬偶發性失誤，尚難以此認為原告不
28 能勝任工作。

29 ⑥出勤狀況不佳部分：被告固提出公司其他員工與原告
30 之主管對話內容為佐（見本院卷一第308頁）。然原
31 告已否認該證據形式上真正，此部分未據被告再提出

01 證據證明之，尚難逕採為判斷之基礎。況且新聞中心
02 編譯職位工作核心在於撰寫新聞，即使依對話內容所
03 載其他員工向主管抱怨原告上班遲到、上班時間睡覺
04 等事實為真，仍應由被告舉證說明原告上開違反公司
05 秩序行為已導致延誤工作或影響被告發布即時新聞之
06 經濟目的，否則尚不能認定此為「不能勝任」。

07 ⑦綜上，原告擔任編輯部國際新聞中心編譯職位，應符
08 合新聞之報導有時效性、正確性之要求，而整體綜合
09 評價被告所提出之各項事證後，原告確實有撰搞效率
10 不佳情形，以及該情形足以影響被告發布即時新聞的
11 經濟目的，此部分可認原告不能勝任該職位之工作。
12 至於其他事證所呈現之事實則不能或不足憑認原告不
13 能勝任該職位之工作。

14 3. 原告雖主張被告係因原告於113年12月9日對主管莊聖邦提
15 出性騷擾申訴，被告乃以原告不能勝任工作之事由資遣原
16 告，其資遣有不當動機，且違反性別平等工作法第36條規
17 定等語。按雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人
18 申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。性別平等工
19 作法第36條定有明文。查，原告之主管陳泓達於113年12
20 月1日以訊息通知原告調職或資遣後，原告分別於同年12
21 月4日及隔天12月5日當面向陳泓達詢問理由，陳泓達已告
22 知資遣理由是「不能勝任工作」。原告於12月6日向臺北
23 市政府勞動局申請勞資爭議調解（依調解紀錄記載申請日
24 期為12月9日），並於12月9日以副主任莊聖邦對其性騷擾
25 之事由，向被告提出性騷擾申訴。則被告通知原告資遣一
26 事發生在前，原告係在被告通知調職及資遣後，始提出性
27 騷擾申訴，要難認被告係因原告提出性騷擾申訴後，而為
28 資遣原告之不利處分，原告此部分主張並非可採。

29 4. 被告有無符合解僱最後手段性原則？

30 (1)被告稱其歷年來均已告知原告改善撰搞效率不佳問題等
31 語。經查，原告歷年來均有撰搞效率不佳問題，被告往

01 年均評核其考績為甲或甲下，然被告就相同的情形，11
02 2年考績評核，有別於往年而評核為乙等，其考核「結
03 論」之合理性已屬可議乙節，業如前述。而被告對於原
04 告撰搞效率不佳問題，也只有在103年至111年員工考核
05 表予以消極呈現，其繼續給予原告工作機會，形式上雖
06 是給予原告改善時間及空間，然被告卻未有其他積極作
07 為（如：教育訓練、輔導），難認其實際上有何改善作
08 為。又被告於113年1月初作成原告之112年度考績評核
09 後，原告未對該考績評核結果提出異議，可認考績評核
10 結果已確定。而觀之員工考核表之主管綜合評語欄為
11 「似已不堪造就，且出勤狀況不佳，影響其他同仁工作
12 情緒，建議列入資遣觀察名單或予以調職。」之內容，
13 主管已有調職或資遣之建議。然依被告提出之證據，被
14 告於上開考績評核結果確定後，僅於年底即113年12月1
15 日始通知原告調職，復於12月5日向原告表示已無調職
16 機會，只剩資遣一途。可見，被告於112年度考績評核
17 後，已應得就是否調職或資遣原告採取相關作為，但其
18 於113年度整年度未見建立正式的績效改善計畫，設定
19 可衡量之改善目標，或具體輔導紀錄，以改善原告前述
20 之撰搞效率不佳情形，其逕予終止勞動契約，難認符合
21 「最後手段性原則」。

22 (2)又依員工考核表，原告歷年均於「希望有職務調整機
23 會」欄記載「若有親臨新聞事件現場採訪或製作專題等
24 機會，本人願挑戰與學習。」，且原告於113年12月1日
25 收到通知將被調職後，已向被告詢問調職相關事宜，可
26 認原告並未拒絕職務調動之處分。然被告於113年間，
27 除了未採取績效改善之措施外，亦未有任何有關調動原
28 告職務之安排、規劃，乃至調整職務之教育訓練等，僅
29 於113年12月1日通知原告將予以調職後，旋於12月5日
30 向原告表示已無調職機會。被告固辯稱，係因其他部門
31 亦知原告能力問題而不願意接受等語。然雇主於資遣勞

01 工前負有安置義務，如無其他安置空間，應由雇主負舉
02 證責任。就此，被告並未提出其公司體系內有何相關職
03 缺，以及提供予原告申請，並協助原告申請等證明，以
04 憑認其確實已盡安置義務，則此處難認被告所辯可採
05 信。

06 5. 綜合上開各項說明，被告依勞動基準法第11條第5款規定
07 終止勞動契約，並未合法。因而，原告請求確認兩造間僱
08 傭關係存在，為有理由。又原告主張任職期間之基本薪資
09 4萬元，被告並不爭執。被告係發放至114年2月12日止之
10 薪資予原告，並提繳勞工退休金至114年2月22日，此有被
11 告人事室通知函及原告勞工退休金專戶明細可佐（見本院
12 卷一第114頁、第151頁）。原告。則原告請求被告應自11
13 4年2月13日起至原告復職前一日止，按月於每月10日給付
14 原告4萬元，及自各期應給付日之翌日起，至清償日止，
15 按週年利率5%計算之利息。以及被告應自114年2月23日起
16 至原告復職前一日止，按月提繳2,406元（40,100元級
17 距）至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專
18 戶，為有理由。

19 (三)、原告請求被告賠償60萬元，有無理由？

20 1. 按雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾
21 正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具
22 共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

23 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

24 （一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

25 （二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會
26 福利資源及其他必要之服務。（三）對性騷擾事件進行調
27 查。（四）對行為人為適當之懲戒或處理。二、雇主非因
28 前款情形而知悉性騷擾事件時：（一）就相關事實進行必
29 要之釐清。（二）依被害人意願，協助其提起申訴。

30 （三）適度調整工作內容或工作場所。（四）依被害人意
31 願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資

01 源及其他必要之服務。性別平等工作法第13條第2項有明
02 文。又受僱者或求職者因雇主違反第13條第2項之義務，
03 受有損害者，雇主應負賠償責任。前三條情形，受僱者或
04 求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其
05 名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。性別平等
06 工作法第28條及第29條亦分別定有明文。

07 2. 原告主張其主管莊聖邦自103年8月起，長期於工作及非工
08 作時間對原告為性騷擾。原告於113年12月9日向被告提出
09 性騷擾申訴，被告明知原告受有性騷擾，卻未盡保護員工
10 之責任，被告所為措施並不符合性別平等工作法之規定及
11 精神，使原告陷於敵意性環境，除未保障弱勢被害人之人
12 格尊嚴，更造成原告心中二次傷害，致原告身心蒙受巨大
13 壓力，除心率攀升、視力減退、失眠、焦慮外，更受有精
14 神上之痛苦，被告應賠償原告非財產上損害60萬元等語。
15 經查：

16 (1)原告於113年12月9日以副主任莊聖邦對其性騷擾之事
17 由，口頭向被告提出性騷擾申訴，並於12月18日提出書
18 面申訴。被告由訴外人陳建同律師、人事室副主任賀靜
19 賢組成調查小組進行事件調查，於114年1月9日訪談原
20 告及莊聖邦，原告再於114年2月10日提供補充資料，調
21 查小組於114年3月12日作成調查報告書（下稱系爭調查
22 報告），調查結果認定莊聖邦確實有持續傳送含有不當
23 內容之簡訊予原告；依莊聖邦於110年9月29日傳送對話
24 內容「今天覺得你好性感，應該是一身黑衣高跟加短裙
25 的關係」，可認莊聖邦確實有對原告為具有「性意味」
26 之不當凝視，且非社會通念所能容忍之行為；莊聖邦有
27 反覆向原告索取照片、泳裝照等冒犯行為。而認莊聖邦
28 上開行為成立工作場所性騷擾，且莊聖邦為原告之主
29 管，屬權勢性騷擾。另就原告申訴所主張其他莊聖邦之
30 行為經調查相關事證後認為不成立性騷擾。調查小組並
31 建議給予莊聖邦小過懲處。被告於114年3月13日召開性

01 平會會議，審議委員會委員同意調查小組之結論，並同
02 意對莊聖邦為小過乙次之懲處。被告並於114年3月14日
03 發文送達性騷擾申訴事件通知書予原告等情，有調查報
04 告書、性騷擾申訴事件通知書在卷可佐（見限閱卷、本
05 院卷一第120頁至121頁）。可認原告主張其於任職期
06 間，遭受主管莊聖邦為職場性騷擾，原告向被告提出性
07 騷擾申訴等節可採信。

08 (2)原告主張被告未採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生
09 之措施，未調動莊聖邦職務，反而欲調動原告職務、座
10 位。且莊聖邦對原告之考績有一定的評定權，被告於原
11 告提出性騷擾申訴後，仍由莊聖邦濫用職權影響原告11
12 3年度考績，致原告113年度考績為乙等。且原告112年
13 度考績為乙等，亦係原告於111年8月以眼神怒視制止莊
14 聖邦之性騷擾行為後，莊聖邦濫用其職權影響原告考績
15 所致，被告收到性騷擾申訴後，並未再重新檢視原告11
16 2年度之考績有無受到莊聖邦主觀意識之影響，反而以
17 受到莊聖邦影響之考績結果作為資遣原告之事由。顯然
18 被告未落實性別平等工作法第13條規定之要求等語。經
19 查，依前開規定，雇主因接獲被害人申訴，應採行避免
20 申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。然雇主應採行如
21 何之措施，在兼顧企業治理及保護申訴人之情形下，仍
22 有相當之裁量權限。本件依被告提出性騷擾申訴資料卷
23 內被告採因應措施之說明（見限制閱覽卷第394頁），
24 可知原告提出申訴後，被告於113年12月13日通知莊聖
25 邦自該日起與原告錯開上班日，原告上班日時莊聖邦採
26 遠距工作，且莊聖邦不得審核原告之稿件。則被告上開
27 採行措施足以使莊聖邦不能再接觸原告，且原告之工作
28 進行亦無再受到莊聖邦權勢影響之虞，可認被告已有採
29 取相當措施。又原告以其112年度及113年度考績乙等，
30 乃係被告未對莊聖邦為職務調動或未採行有效措施，致
31 莊聖邦仍可藉由其權勢影響考績結果所致，應係原告個

01 人臆測之詞，並非可採。

02 (3)原告主張其多次向被告請求提供心理支援協助，並主動
03 確認諮商費用，被告於一個月以後方回應只限提供兩次
04 諮商補助，而未即時提供或轉介心理諮商或醫療資源等
05 語。經查，雇主於被害人提出性騷擾申訴後，應對申訴
06 人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及
07 其他必要之服務，其提供之服務以必要為限。而依前揭
08 被告採因應措施之說明，被告透過人事室副主任賀靜賢
09 提供原告住處附近之心理諮商所聯絡方式予原告，並提
10 供原告調查、就診心理諮商優於法令之公假5日，且依
11 原告提出之就診單據給付費用5,750元。依本件情節，
12 應可認被告已有依原告之情況提供必要之支援，原告固
13 稱被告上開支援仍有不足，然未據其舉證以佐其實，自
14 不能認原告主張可採。

15 (4)原告主張被告對性騷擾事件進行調查態度消極，調查小
16 組成員賀靜賢甚至暗示原告撤回申訴。另調查小組成員
17 於調查期間試圖以雙方是否有特殊情誼，試圖合理化職
18 場權勢性騷擾並模糊焦點，且未依規定於3個月內提出
19 報告。被告則遲至114年3月14日始提出性騷擾申訴通知
20 書交付予原告，申訴通知書內容所載顯然包庇莊聖邦，
21 低調弭平全案之意圖甚明，絲毫不見依法促進性別地位
22 實質平等之精神等語。經查，依系爭性騷擾防治辦法第
23 13條第1項規定「申訴處理單位應於接獲申訴之翌日起2
24 個月內結案；必要時，得延長1個月，做成附理由之決
25 議，並得做成懲戒或其他處理之建議。」，固可知申訴
26 處理期限至遲為3個月。然依前揭被告採因應措施之說
27 明，調查小組成員確認後，為配合原告之行程而安排於
28 114年1月9日進行訪談，當日調查小組成員認有再補充
29 證據之必要，而再配合原告之行程，待原告於114年2月
30 10日提出補充證據資料後，調查小組成員即著手完成調
31 查報告書，並於114年3月5日完成，於同年月13日舉行5

01 人小組審議委員會，隔日即3月14日寄送申訴通知書予
02 原告。依調查小組上開進行調查之流程來看，雖處理期
03 限逾3個月，尚不能認調查小組有何態度消極。又原告
04 固然對於調查小組調查過程之訪談內容、調查結果認定
05 不成立性騷擾部分，質疑其係偏頗袒莊聖邦。然原告對
06 系爭調查報告認定不服，經向臺北市政府勞動局提起申
07 訴，該局認性騷擾案不成立，有該局114年11月10日函
08 通知可佐（見本院卷一第322頁）。應可認調查小組所
09 為調查程序及結果並無不當，法院應尊重其裁量結果。
10 原告主張被告對性騷擾事件進行調查未為積極、公平處
11 理，並非可採。

12 (5)原告主張系爭調查報告提及相關懲處公告應簡單敘明涉
13 犯之申訴事件，但被告所為獎懲人員公告事由欄僅記載
14 「不當行為」，顯有偏袒莊聖邦而未具體敘明係涉及性
15 騷擾案件之情，被告對莊聖邦所為之懲戒或處理不適當
16 等語。查，雇主基於勞動契約對於勞工有人事權，雇主
17 行使其人事權時，倘無違反法令，自應尊重雇主有關公
18 司治理之裁量。被告因莊聖邦對原告為性騷擾行為，經
19 調查小組調查及性平委員會審議後，依調查及審議結
20 果，對莊聖邦為小過乙次之懲處，有被告114年3月31日
21 獎懲人員公告在卷可佐（見本院卷一第122頁）。而該
22 公告記載懲處事由「不當行為」，並未記載足令人知悉
23 是性騷擾行為之用語，應認係因性騷擾涉及個人隱私，
24 同時也為保護被害人，不使原告受二度傷害之考量，難
25 認被告就上開懲處公告之裁量權行使有何不當。原告主
26 張被告應將莊聖邦之惡行公告周知，以杜絕職場性騷擾
27 行為，始符合性別平等工作法第13條第2項規定之要
28 求，自非可採。

29 (6)綜上，原告主張被告明知原告受有性騷擾，卻未盡保護
30 員工之責任，更使原告陷於敵意性環境，違反性別平等
31 工作法第13條第2項規定，致使原告身心蒙受巨大壓

01 力，被告應依同法第28條及第29條規定賠償原告非財產
02 上損害60萬元，為無理由。

03 3. 另按受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞
04 者，僱用人應按其情形為必要之預防。民法第483條之1定
05 有明文。查，被告早於91年6月30日公布實施系爭性騷擾
06 防治辦法，並在人事系統中設置性騷專區。又被告就性騷
07 擾事件之調查處理並無違反性別平等工作法第13條第2項
08 規定，業如前述。則依原告提出之事證，尚難認原告所稱
09 被告未盡對受僱人之保護義務乙節可採。因此，原告另依
10 民法第184條第2項規定，請求被告應賠償原告非財產上損
11 害60萬元，為無理由。

12 四、從而，原告依兩造間勞動契約、民法第487條、第234條、第
13 235條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請
14 求確認兩造間僱傭關係存在，請求被告應自114年2月13日起
15 至原告復職前一日止，按月於每月10日給付原告4萬元，及
16 自各期應給付日之翌日起，至清償日止，按週年利率5%計算
17 之利息。被告應自114年2月23日起至原告復職前一日止，按
18 月提繳2,406元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金
19 個人專戶部分，為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理
20 由，應予駁回。

21 五、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，本件原
22 告勝訴部分係勞工之給付請求，依勞動事件法第44條第1項
23 規定，應依職權宣告假執行，原告之聲明僅係促使本院依職
24 權為之，自無庸為供擔保之諭知。另依同條第2項規定，職
25 權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至於原告敗訴部
26 分，其假執行之聲請，亦失其依據，應併予駁回。

27 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
28 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

29 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 115 年 2 月 24 日
31 勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 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
04 命補正逕行駁回上訴。

05 中 華 民 國 115 年 2 月 24 日

06 書記官 陳珮勻