臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第58號

原　　告　ＯＯＯ
被　　告　ＯＯＯＯＯＯ有限公司
法定代理人　薛奕鵬
訴訟代理人　葉耀中律師
複代理人　　李亞璇律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於民國108年11月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。民事訴訟法第262條第1項定有明文。原告於民國108年12月2日提出民事撤回狀撤回本件訴訟，惟被告表示不同意，有被告民事陳報三狀在卷可憑，合先敘明。

貳、實體部分

一、原告主張：

㈠、原告自000年11月5日起受僱於被告公司，擔任大樓管理員之工作，每月薪資新臺幣（下同）27,000元。於000年12月8日，原告於工作時在大樓某處巧遇同事即訴外人ＯＯＯ，因平日即經常嘻笑打鬧，是原告同樣基於開玩笑之意圖，即由訴外人ＯＯＯ之後方，突然出手輕微推擠訴外人ＯＯＯ，要讓其嚇一跳；豈料不知何故，ＯＯＯ竟一反前此與原告相處之態度，向被告投訴其遭原告「性騷擾」，原告亦隨即遭到主管之約談。因原告自認並無任何性騷擾同事之故意，是亦

於第一時間即要求主管調閱事發當時之監視器畫面，事後，被告雖應原告之要求調得事發當時之監視器畫面，惟卻仍於107年12月13日召開性評會，並不聽原告之辯解，當場將原告予以解雇。為此，原告旋即於000年00月00日向臺中市政府勞工局提出勞資爭議調解之申請，請求恢復僱傭關係；惟經兩造於108年1月9日進行調解之結果，最終仍告調解不成立，為保障原告之合法權益，依法提出本件訴訟。

㈡、本件既係由被告片面終止兩造間之勞動契約，則被告自有就其所主張之終止事由，負起舉證責任；反面而言，倘被告無法就其終止事由詳予舉證，則依法即應認定被告終止勞動契約之意思表示為不合法，兩造間之僱傭關係繼續存在。原告否認被告所提出兩造間之僱傭契約為真正，其中內容有更改過，當初兩造簽立之合約書僅有一張。

㈢、關於被告主張原告擅離崗位一事，原告予以否認，因原告擔任管理員，本需巡邏，並非擅自離開。另構成「性騷擾行為」之要件，必需行為人主觀上具有「性騷擾之意圖」，客觀上從事違反被害人之意願並符合上開法條所規定之行為，方屬當之，且於關於「性騷擾行為」之認定，更應依參酌社會通念、被害人個別情狀，及個案發生之具體事實等綜合判斷之。今就本件而言，即如原告上開所述，ＯＯＯ為原告之同事，而二人於先前之工作過程中，即存在互相嘻笑打鬧之情事，是在此情形下，是否能僅依據原告於上開事發當時，確曾碰觸訴外人ＯＯＯ乙事，即不問前因後果，斷定原告確已該當性擾騷訴外人ＯＯＯ之行為，誠不無疑義，而被告就此未加詳查，僅為息事寧人即對原告做成「解僱」之處分，明顯於法不合。又退步言之，縱使被告認定原告上開與同事間之相處模式確實有所不當，然而，上開情事亦僅只發生一次，訴外人ＯＯＯ亦表示並無追究原告責任之意，是依據「比例原則」、「解僱最後手段性原則」，被告尚非不得先以口頭警告等懲處方式，一方面命原告加以改善，另一方面保障原告之合法工作權，惟被告捨此而不為，逕將原告予以

解僱，亦明顯於法有違。

㈣、本件係由被告對原告為終止勞動契約之意思表示，故於被告解僱原告時，即隱含有拒絕受領原告繼續提供勞務之意思表示，然因本件被告對原告所為終止勞動契約之意思表示，尚於法不合，兩造間之僱傭關係當屬繼續存在，是在被告同意原告恢復原職繼續服勞務前，原告自得依據民法第487條前段之規定，請求被告繼續給付報酬。又礙於原告之資力問題，原告僅先請求被告給付自107年12月15日起，算至108年2月14日止之薪資，共計乃為54,000元。

㈤、並聲明：⑴確認兩造間之僱傭關係存在。⑵被告應給付原告54,000元。

二、被告主張：

㈠、被告自107年11月5日起僱傭原告擔任公司管理員一職，兩造簽訂約聘合約一紙，合約內容為：「1、約聘期間分為三期，每期一個月，共計三期總計三個，第一期000年11月5日至000年12月4日；第二期000年12月5日至000年1月4日；第三期000年1月5日至108年2月4日。2、約聘有效合約分為三期獨立評估，每月到期經評估通過，不須通知直接續任下一期，若未通過評估甲方可停止續任約聘，立即終止合約，無需任用至三期約滿，故無資遣糾紛及責任。・・・5、約聘期間乙方應遵守公司管理規章、保守公司營運秘密、服從主管領導，若有違反願負相關民事與刑事責任。」。固然原告否認被證一合約書為真正，然參酌原告起訴狀所附之勞資爭議調解紀錄上原告之簽名，很明顯即為原告所親簽。又參酌臺灣高等法院000年度勞上字第000號、臺灣高等法院臺中分院000年度ＯＯＯ字第0號判決意旨，原告既係自願簽署被證一合約，而於事發當時仍為試用期間，被告本應能對原告之工作表現、能力及品行等各方面進行考核，以綜合判斷被上訴人是否通過試用得進用為正式員工，擁有裁量決定是否留用、延長試用或終止僱傭關係之彈性空間，而前端考核階段極具主觀性及僱主與受僱人間之信任度，被告原則上均得隨

時終止契約，且解僱勞工無勞動基準法上法定終止事由及解僱最後手段性之適用。

㈡、原告於107年12月8日上午10時許的上班時間，於原告工作地點之茶水間，未經ＯＯＯ之同意，竟自其後方以雙手碰觸其腰部。而女性之腰部，一般為衣著覆蓋遮隱之處，且亦非我國一般正常社交禮儀下，所得任意碰觸之身體部位，未經本人同意而由他人刻意加以撫摸碰觸，足以引起本人嫌惡之感，應認係身體隱私處無疑。原告之行為與被告公司尊重性別平等之文化有嚴重扞格，已不適合在被告公司繼續任職；且不論該肢體碰觸是否有碰觸到私密部位或該當性騷擾，因其於上班期間未能專心任職，仍在嬉戲玩笑，考量原告工作之性質為被告大樓商辦之管理員，當班時段隨時本應保持警戒心，不得任意鬆懈，原告擅自離開工作崗位，仍嬉戲玩笑就此工作表現部分，實不適任本件工作。

㈢、另參之ＯＯＯ自000年11月28日始到職，於同年12月8日遭原告不當碰觸後立即向被告公司之主任反應此事，不論從客觀或主觀上ＯＯＯ未有任何挾怨報復原告與意圖毀謗原告之動機與理由；反之，從原告所提出之錄音檔可知，原告得知遭ＯＯＯ向被告申訴此事後，一方面處處為難ＯＯＯ、對ＯＯＯ語氣咄咄逼人，另一方面企圖營造自己為被害者之角色，毫無悔悟之心，原告之行為與性格更難為被告所接受。又考量原告工作之性質為被告大樓商辦之管理員，原告之舉止將造成女性受僱者之恐懼與可能之離職抑或求償訴訟之產生，被告如僅施以警告，均非立即有效之糾正及補救措施，故被告將原告予以解僱，並未違反權利濫用原則。

㈣、雖然依前開實務判決意旨及兩造約聘合約可知，試用期間的契約終止，並無須支付資遣費，但被告本於厚道及體恤勞工，仍給付資遣費及再給予原告10日（自12月1日至計算至12月23日）之工資，共計22,080元，並業於108年1月18日匯入原告之帳戶，原告竟仍興訟以對。

㈤、綜上，被告解僱原告應為合法，且因兩造所簽訂為試用期合

約，在試用期滿前，尚須經過被告考評其能力、品行、態度等，故原告對同為公司職員之訴外人為不當肢體接觸或該當性騷擾之行為，以及在上班期間擅離崗位，原告實已不適任管理人員一職，被告依據兩造合約約定，解除兩造之勞務契約，兩造間僱傭關係已不存在，原告之訴顯無理由。

㈥、並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由

㈠、原告主張其於000年11月5日起受雇於被告擔任大樓管理員工作，每月薪資27,000元，嗣被告於000年12月13日對原告為終止勞動契約之意思表示等情，為兩造所不爭，應屬事實。原告主張被告違法終止勞動契約，請求確認僱傭關係存在及給付薪資，而為被告所否認，並主張原告為被告公司管理員，當班時段應保持警戒，不得任意鬆懈，惟於試用期間，在工作地點，未經訴外人ＯＯＯ同意，以雙手碰觸其腰部，對其為不當肢體碰觸或該當性騷擾，且擅自離開崗位，顯未專心任職，已不適任其工作，依約聘合約之約定，終止兩造勞動契約等語。

㈡、原告雖否認被告所提出約聘合約（見本院卷第65頁）之真正，惟觀之被告所提與約聘合約原本，其上「ＯＯＯ」之簽名與其提出與被告在臺中市政府勞工局勞爭議調解時，於調解紀錄上所簽署之「ＯＯＯ」（見本院卷第65頁）極為相似，應屬同一人所為。且觀之上開約聘合約內容，除原告姓名、職稱及約聘期間為手寫外，其餘均屬電腦打字，並無增刪塗改之情形。而原告應聘為管理員乙職，及自107年11月5日開始任職等節，均與約聘合約所載相符，被告應無偽造約聘合約之動機及情事，堪認系爭約聘合約應屬真正。原告復稱：伊簽的合約不止一份合約書，上開約聘合約是否為其中一份伊已不知道云云，則其徒言辯稱約聘合約書偽造，合約不成立云云，自無足採。

㈢、而查，依據證人ＯＯＯ於本院證稱：伊是000年11月28日至被告公司任職，公司指派伊至ＯＯＯ之商辦大樓擔任清潔工

作，伊從事清潔工作，並無需跟原告接洽之情形；（000年12月8日）伊在商辦大樓在清洗抹布時，原告從後面摸伊的腰，讓伊不舒服，發麻害怕，伊當場就跟原告說這樣做是侵犯到伊，讓伊感覺不舒服，當時伊很擔心原告會再對伊做什麼。但原告對伊說他是開玩笑，又說到其他工作上的話，當作沒事就走了。當天是假日，當時在那裡工作的就是伊及原告，隔壁ＯＯ大樓因為假日所以休假；當原告離開後伊就趕快跑去ＯＯ公司那邊看有沒有人，因為當時時間很早，還好那邊有人，正好遇到ＯＯＯ；伊過去的目的是要求救，因為伊不知道原告下一步會做什麼；伊有跟ＯＯＯ說原告在三樓茶水間對伊做的事情，我很害怕，不敢再回去商辦那邊，孫主任就聯繫伊的主管ＯＯＯ主任跟他說這樣的事情；後續ＯＯＯ對原告有說什麼伊不清楚；星期一有ＯＯＯ到伊的工作地點找伊去談這件事情，問事情的經過，伊就將剛剛說的情形跟ＯＯＯ主任說，之後ＯＯＯ主任說他會去求證；在發生這件事情前，原告會在伊工作的時候會突然出現在伊旁邊，伊跟原告互動都只是聊工作上的事情；原告有時候講話的時候會碰伊的手，藉故說伊的膚質還不錯，過沒多久就發生這件事情等語明確（見本院卷第126至132頁）。原告雖辯稱，是因107年12月8日10時22分，即ＯＯＯ指稱伊碰觸之時間點後，證人ＯＯＯ違反規定進去管理部，伊在11時18分以手機通話對證人ＯＯＯ指正，證人ＯＯＯ係心生不滿、狹怨報復，對伊為不實之指控。惟查，被告於上揭時間，確有在證人ＯＯＯ於工作台工作時，以雙手自後方碰觸證人ＯＯＯ腰部，2人於短暫交談後，原告先行離開現場，證人ＯＯＯ再離開現場等情，有監視器錄影光碟在卷可證，則證人ＯＯＯ所述，原告擅自摸其腰部等情，已非虛構。再者，證人ＯＯＯ於本件事發前約10日始至被告公司任職，與原告僅為公司同事關係，原告趁ＯＯＯ工作之際未及注意，自後方擅以雙手觸摸證人ＯＯＯ之腰部，使證人ＯＯＯ自覺遭受侵犯而感到不舒服，亦屬自然；況且，事發時，現場僅原告、證人Ｏ

ＯＯ2人，證人ＯＯＯ因無端遭原告觸摸腰部，感到害怕，且不知原告將有何作為，離開現場，至隔壁大樓求援，亦與常情無違。且證人ＯＯＯ與原告僅初為同事，並無何交情素怨，證人ＯＯＯ並虛構故事陷害原告之動機，則原告所辯證人ＯＯＯ係因其表示要回報主任其擅自進入管理室而心生不滿而為報復云云，並無足採。

㈣、而按所謂試用之勞動制度，乃是雇主以評價試用勞工之職務適格性及能力，作為考量締結正式勞動契約與否，且存續期間較為短暫之定期性、實驗性之約定。而從國內企業界僱用員工之初，通常定有試用期間，使雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，此乃肇因於一般事業單位僱用新進員工，通常僅對該員工之學經歷為形式上審查，並未能真正瞭解該名員工是否適合受僱，因此，事業單位有與新進員工約定試用期間，以保障企業之利益之必要性。我國勞動基準法中並未對試用期間或試用契約設有規範，且勞動基準法施行細則於86年6月12日修正後，亦取消原有試用期間日數之限制，而由勞資雙方自由約定合理之試用期間，足見合理相當之試用期間約定，為法所許。約定試用期間之目的，既在於試驗、審查員工是否具備勝任工作之能力及對於所司職務之適應與否，故在試用期間屆滿後是否正式聘僱，即應視試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於締結正式勞動契約之前階（評估、試驗、審查）階段，是雙方當事人原則上均應得隨時終止契約，並無須具備勞動基準法所規定之法定終止事由；且除當事人另有約定外，原則上亦無給付資遣費相關規定之適用。準此，除非雇主有權利濫用之情事，否則，法律上即應容許雇主在試用期間內有較大之彈性空間，得以所試用之員工不適合為由而行使其所保留之終止權。依據系爭約聘合約記載：「甲方（即被告）同意以約聘方式任用乙方（即原告）擔任管理員一職，合約期間甲方端視乙方工作表現，乙方若不適任此職務，甲方有權提

出解除約聘關係提前終止合約，此外不再提出任何其他要求，並願拋棄先訴抗辯權，雙方同意合約內容，但恐口說無憑特立此合約存照」。合約內容：1.約聘期限分為三期，每期一個月，共計三期總計三個月。第一期107年11月5日至107年12月4日；第二期107年12月5日至108年1月4日；第三期108年1月5日至2月4日。2.約聘有效合約分為三期獨立評估，每月到期經評估通過，不需通知直接續任下一期，若未通過評估甲方可停止續任約聘，立即終止合約，無需任用至三期約滿，故無資遣糾紛及責任。3.合約期間乙方享有勞保、健保、團保。4.約聘期間或期滿，經甲方評估考核通過，乙方可轉為正職，其約聘期可列入年資。則依上開約定堪認，兩造約定試用期間分三期，共三個月，於屆期評估通過即可轉為正職。於試用期間，如評估有不適任之情形，本得隨時終止合約。本件原告於工作時間，在工作場合，擅以雙手觸摸女性同事身體腰部，已違職場專業表現，且於事發後，亦未思為自己行為向ＯＯＯ致歉。縱本件未經證人ＯＯＯ提起民、刑事訴訟以確認有無性騷擾之情事，然原告上揭舉動已造成職場同事相處關係緊張，及被告公司管理之困擾，則被告主張原告已不適任管理員之職，依約聘合約，終止兩造勞動契約，自屬有據。

㈤、另原告雖稱伊有對相關單位做申訴，公司不能以性騷擾為由解雇云云。惟按雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。性別工作平等法第36條定有明文。本件被告係以原告不適任工作為由終止勞動契約，而非以原告依性別工作平等法提出申訴為由而為不利處分，原告主張被告不得終止契約云云，自無足採。

五、綜上所述，本件被告107年12月13日已合法終止兩造勞動契約，原告請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被告給付自107年12月15日起至108年2月14日止之薪資54,000元，均無理由，應予駁回。

六、本件判決之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經審酌

後，認均與判決結果無影響，爰不一一論述。

七、據上論結，應依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　3　　日

民事第五庭　法　官　李慧瑜

以上正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　3　　日

書記官　張雅如