

臺灣臺南地方法院民事判決

111年度勞訴字第54號

原告 楊慶斌
被告 啟碁科技股份有限公司

法定代理人 謝宏波

訴訟代理人 陳琪苗律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國112年6月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳萬零捌元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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，係指因法律關係之存在與否不明，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，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）。本件原告主張其與被告間之僱傭關係存在，為被告所否認，堪認兩造間僱傭關係存在與否並不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故原告起訴請求確認僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國110年10月起受雇於被告，於被告南科廠擔任M20

32YDIP生產線B(日)之技術員，每月薪資為新臺幣(下同)31,900元(下稱系爭僱傭契約)。詎料，被告於111年3月21日以被告性騷擾審查申訴審議委員會認原告有性騷擾之行為為由，依被告職場不法侵害通報及處置通則、員工獎懲通則於當日終止系爭僱傭契約。惟被告未經預告即資遣原告，顯已違背法令，係屬不當資遣。況原告並無被告所稱性騷擾外籍員工之行為，被告無預警將原告解雇，其解雇不合法，自屬違反勞動契約及勞工法令，致損害勞工權益。爰依系爭僱傭關係之法律關係提起本件訴訟。

(二)並聲明：

- 1、確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 2、被告應自111年3月19日起按月給付原告薪資31,900元。

二、被告抗辯：

(一)被告於111年3月5日接獲職場不法侵害事件之通報，即依「職場不法侵害通報即處置通則」成立調查小組，經調查發現原告除於111年3月5日下午5時10分前，於DPI裁板區，先向一名女性員工說：「妹妹 ypu're so beautiful」，並於其工作時，原告自後方環抱該名女性原告，並用其雙手從後面握住其雙手，致該名女性員工感到不舒服外，亦另有二位女性員工對原告之職場不法侵害事件為申訴。被告訪談該三名女性職員、被申訴人即原告、在場證人及相關人員後，認原告抓握女性員工之雙手，且環抱該員時，手臂觸及其側胸之行為，非正常教學之動作且有違社會常規，經性騷擾審查申訴審議委員會認定原告有連續性騷擾之行為，對原告予以解雇處分。嗣原告於111年3月22日至南科管理局提出勞資爭議調解之申請，被告視為不服上開懲處之申復，復以申覆審議委員會進行審議，並召開三次審議會再行訪談相關人員後，決議維持申訴審之決定即予以解雇，並於111年5月23日通知原告維持解雇決議。是被告依員工獎懲通則第6條及第7條之規定，所為之解雇處分，顯係於法有據。

(二)答辯聲明：原告之訴駁回。

01 三、得心證之理由：

02 (一)按性騷擾係本通則所稱職場不法侵害，如不當的性暗示等。

03 (一)以明示或暗示之方式，對他人施以性要求、具有性意味或
04 性別歧視之言行舉止，作為勞動契約成立、存續、變更或分
05 發、配置、升遷、降職、報酬、考績、獎懲等之交換條件
06 者；(二)以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對
07 員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干
08 擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，被告職場不法
09 侵害通報及處置通則第二條第四項定有明文。次按凡員工有
10 危害公司人員身心健康安全，均屬違紀事項，應予懲處；違
11 反公司誠信政策、資訊安全以及不法侵害等事件，需依相應
12 規章由各專責單位進行事件調查，提報懲處建議；違紀事項
13 之懲處等級，得考量員工之犯意、次數、悔意、風險與實質
14 危害等因素，酌情減輕或加重之；同一違規事由連續觸犯
15 者，應加重處分，被告員工獎懲通則第六條第一項、第三項
16 前段、第七條亦分別定有明文，此有被告提出被告公司職場
17 不法侵害通報及處置通則1紙附卷可查(卷二第49-54頁)，
18 自堪信為真實。

19 (二)本件原告被告以其有性騷擾行為、違反工作規則情節重大為
20 由而終止契約，並不合法，兩造間之僱傭關係繼續存在等
21 語，並提出臺灣臺南地方檢察署檢察官111年度偵字第2228
22 號不起訴處分書為證(卷二第103-105頁)，為被告所否認，
23 並以前詞置辯，是本件首應審究者，乃原告有無對外籍女性
24 同仁為性騷擾之行為。

25 (三)按檢察官不起訴處分，無拘束民事訴訟之效力，又刑事判決
26 所為事實之認定，於獨立民事訴訟之裁判時，本不受其拘束
27 (最高法院41年台上字第1307號判例意旨參照)。刑事認定與
28 民事認定對於證據要求之程度本即不同，刑事訴訟因涉及刑
29 責，故須有較高程度之確切心證，併採「罪證有疑，利於被
30 告」之證據法則，而民事訴訟目的在於解決紛爭，及保護當
31 事人之私權，依主張責任及舉證責任之分配，對證據之要求

01 僅需證據之優勢，即達到概然性心證即為已足。是刑事與民
02 事判決之認定雖多求一致，然因民事認定與刑事認定有前揭
03 不同，故互不受拘束。準此，訴外人對原告提出違反性騷擾
04 防治法告訴，固經臺灣臺南地方檢察署檢察官111年度偵字
05 第2228號(下稱另案刑事案件)為不起訴處分，有另案刑事案
06 件不起訴處分書在卷可參(卷二第103-105頁)，然依上開說
07 明，自不拘束本院對本件之認定。

08 (四)原告否認有對外籍女性員工為性騷擾行為，並辯稱其係站在
09 女性員工身側，扶著該員工之手教導，且雙方均有戴手套，
10 顯無性騷擾云云。經查，訴外人即證人AC000-H111061於另
11 案刑事案件偵查中具結證稱：「其實我對操作機台已經有點
12 熟悉了，我也沒有去詢問甲○○，是甲○○主動過來教我操
13 作。」、「甲○○從後方越過我肩膀用手抓著我的手去操作
14 機台，他的手臂有點碰到我胸部。」、「甲○○的行為讓
15 我有點怕，我當天就有跟主管講」等語；再證人黃于庭於另案
16 刑事案件偵查中結證稱：「我有要求甲○○教AC000-H11106
17 1操作機台，但是我不知道甲○○用這種方式教，我們教人
18 都是示範給他們看而已。」、「我有當場看到3月5日甲○○
19 對AC000-H111061為上開行為。」、「我看到的時候感覺很
20 奇怪為何甲○○要這樣教，我們教員工都是示範給員工看而
21 已，不會直接從後方抓住對方的手。」等語；復證人AC000-
22 H111062於偵查中具結證稱：「111年2月21日的時候，我認
23 為甲○○一面工作一面對我性騷擾，而且2月21日就有兩
24 次，第一次我直接跟甲○○反應，甲○○第二次又摸我的
25 手。」、「第一次甲○○是站在我身後手跨過我肩膀抓住我
26 的操作機台，我有聳肩甩開的動作表示我不願意，但因為我
27 不會講中文，我是用聳肩的動作表達我不願意，結果當天稍
28 晚甲○○又做第二次」、「當下兩人都有戴手套，甲○○抓
29 住我的手」、「我認為甲○○不是真的在教我，因為他沒有
30 完整的教我，因為他沒有完整的教我，只是要對我性騷擾」
31 等語(見台南地檢署111年度調偵字第2228號卷第12、13、14

頁)。衡諸上開證人AC000-H111061、AC000-H111062、黃于庭等人，有來自菲律賓之外籍學生，有原告同事，實無曲意迴護或設詞誣陷任一方之必要，且其等係於負擔偽證重罪之壓力下於偵查庭中具結作證，且核其所證述內容，情節相符，故其證言均堪採信。

(五)依上開證人之證述可知，原告於教導上開證人AC000-H111061之時，雖監視器未能拍攝到影像，然有主管即證人黃于庭現場見聞，且亦認原告之舉止不妥，復雖依現場主管即證人黃于庭指示教導外籍員工操作機台，且雙方均有佩戴手套，然一般教導方式，應為自己親自操作予被教導者觀看即可。再即便教學要觸碰到身體，亦應該徵得女性員工之同意始得為之，然原告未經女性員工同意，逕自女性員工後方環抱，並抓住該員之手，縱其均有配戴手套，原告之手臂亦於該過程中觸及該女性員工之側胸，原告之行為顯非正常教學方式，且業已逾越一般異性相處時之適當肢體接觸，自有違社會常規；又該二位外籍女性員工於原告行為當下，一為聳肩表示拒絕，另一亦立即向現場主管申訴(見另案刑事案件卷第12、13頁)，且其中一名更表示原告之行為已使其感到被冒犯及性騷擾，自堪認原告上開行為已使上開外籍女性同仁感覺受到侵犯及騷擾，揆諸首開被告職場不法侵害通報及處置通則之規定，原告上開之行為，自應認屬於性騷擾。

(六)又原告對於外籍女性員工環抱之舉已構成性騷擾，已如前述，而上開性騷擾發生後，經被告性騷擾審查申訴委員會調查確認屬實，惟原告於被告性騷擾審查申訴委員會調查小組訪談時，均以「有戴手套」等詞掩飾，並無任何歉意，且其於110年10月入職，111年2月起即開始有騷擾同事之舉動，半年間已有三名同仁受害，短時間內連續多起，並原告為一般本國籍正職員工，具本國語言優勢，且係該產線之前輩，而受害之同仁為外籍實習生，兼具外籍、學生雙重職場弱勢條件，如無調查小組呼籲，其等出於職場弱勢者面對優勢者，極可能繼續採取沉默以自保。原告於上開時地對外籍女

性同仁之不法侵害舉動，非但冒犯外籍女性同仁，亦嚴重損及外籍實習生對本國職場之基本信賴，且足致損害被告與學校間長久之產學合作信任基礎，對被告所營事業造成相當危險及對公司形象造成傷害，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係，應堪認定。是原告上開性騷擾之行為影響被告長久經營之商譽，已不適合繼續任職於被告，且此等情形，如僅施以警告、記過等，均非立即有效之糾正及補救措施，為免遭外籍實習員工誤認被告包庇原告此類本國籍正職員工，而損害被告與產學合作學校之信賴關係，且避免受害者往後將為原告是否採行可能之報復行動而恐懼不堪，是認被告唯有解僱原告，才能立即有效防止原告再犯，並解除女性受僱者之恐懼與可能之離職抑或求償訴訟之產生，因認已難期待被告採解僱以外之其他手段遏止其性騷擾行為。從而，被告以原告騷擾女性員工，違反被告職場不法侵害通報及處置通則、員工獎懲通則為由，終止系爭勞動契約，並未違反解僱最後手段性原則，被告之解僱行為自屬有據。

四、綜上所述，因原告性騷擾外籍女性職員，被告公司依被告職場不法侵害通報及處置通則、員工獎懲通則終止勞動契約，合法有據，兩造間勞動契約業已歸於消滅，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，及請求被告按月給付工資，均無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經審酌均與本院前揭判斷不生影響，爰不一一詳予論述，附此敘明。

六、末按訴訟費用，由敗訴之事人負擔；法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判，此民事訴訟法第78條、第87條第1項定有明文。本件訴訟費用即第一審裁判費為20,008元。又本件係為原告敗訴之判決，應由原告負擔訴訟費用。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 6 月 30 日

01

02

03

04

05

06