

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞簡字第188號

原告 張禾豐

訴訟代理人 蔡鴻斌律師

被告 英諾瓦資訊科技服務有限公司

法定代理人 魏瑞吉

訴訟代理人 程巽凱

吳莉瑋

楊子平

魏妸瑩律師

曾紹萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，經本院於民國111年3月8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

一、程序方面：訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，聲明請求命被告給付原告新臺幣(下同)112,764元，嗣迭經擴張、減縮聲明，於民國110年11月11日請求命被告給付原告635,339元及其利息(見卷第274頁)，尚非不許。又原告擴張聲明後之標的金額不合於民事訴訟法第427條第1項規定，雖合於同條第2項第8款規定，惟兩造以案情繁雜為由，聲請裁定改用通常訴訟程序，爰准許之(見卷第300頁)。

二、原告主張：原告自106年4月17日起受僱於被告，109年起擔任

01 測試主管職務，每月工資105,716元；被告於109年8月18日召
02 開懲戒會議，以被告受理員工申訴原告性騷擾，經組成申訴處
03 理委員會調查屬實為由，向原告表示翌日終止僱傭契約，同年
04 9月1日以通知書(下稱系爭通知書)向原告表示終止事由是違反
05 工作規則情節重大；然原告無性騷擾行為，申訴處理委員會未
06 先通知原告表示意見，逕依申訴人單方說詞認定申訴屬實，懲
07 戒會議亦未告知原告具體申訴事實，逕行決議解僱，系爭通知
08 書又以原告未提出足以影響決定之反證為由，認定性騷擾成
09 立，其認定與決議均違法，且被告所訂工作規則(下稱工作規
10 則)無禁止性騷擾之規定，故被告以原告有性騷擾行為、違反
11 工作規則情節重大為由而終止契約，並不合法，兩造間之僱傭
12 關係繼續存在，直到同年12月21日以後原告終止契約為止；原
13 告得依兩造間之僱傭契約及民法第487條前段規定，請求被告
14 發給109年8月20日至同年12月21日工資共429,684元{105,716
15 元 $\times$ (4+2/31)}及年終兩個月工資205,655元(按原告109年在
16 職日數比例計算，105,716元 $\times$ 2 $\times$ 356/366)，合計635,339元等
17 情。聲明請求命被告給付原告635,339元及自110年3月10日擴
18 張聲明狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息。

19 三、被告辯稱：被告屬於Change Healthcare(下稱CHC)集團，原告
20 應遵守之工作規則，包括被告之英諾瓦行為準則(Innova Code
21 of Conduct，下稱英諾瓦準則)及CHC集團行為準則(Our Code
22 of Conduct，下稱CHC準則)所訂零騷擾工作環境政策；被告於
23 109年8月7日受理原告下屬員工甲之性騷擾申訴後，即依被告
24 所訂臺北研發中心員工懲戒及申訴程序(TDC Employee Discip
25 linary and Grievance Procedure)，成立申訴處理委員會進
26 行調查，依員工甲申訴內容及所提通訊軟體對話紀錄，初步認
27 定申訴屬實，再移交懲戒會議，懲戒會議於原告陳述意見後，
28 決議終止僱傭契約，其後原告提出申復，申訴處理委員會於同
29 年9月28日、10月12日召開申復會議，最終維持原決議；原告
30 故意違反零騷擾工作環境政策，其違反工作規則之情節重大，
31 尚難期待被告採取解僱以外之懲處手段而繼續維持僱傭關係，

01 被告終止契約應合法等語。聲明請求駁回原告之訴。

02 四兩造不爭執事項：(見卷第333至335、367頁)

03 (一)關於兩造間之僱傭關係：

04 1.原告自106年4月17日起受僱於被告，109年起擔任測試主
05 管職務，離職前每月工資105,716元，最後工作日為109年
06 8月19日。

07 2.被告之工作規則第52條規定「(員工申訴處理制度)員工於
08 工作場所遇有職場不當或不公平待遇、受性別或國籍而有
09 差別待遇、性騷擾等可依據相關法令與規定可提申訴時，
10 可向人資部門人員申訴。…本公司得視管理需求另設『員
11 工申訴處理制度』」。 (見卷第81頁之被證1)。

12 (二)被告對於原告之懲戒過程：

13 1.被告組成之申訴處理委員會於109年8月10日決議原告性騷
14 擾成立，並建議被告解僱原告；被告於同年8月18日召開
15 懲戒會議，會後交付懲戒會議紀錄予原告，同年9月1日以
16 通知書向原告表示申訴處理委員會認定原告性騷擾成立，
17 原告於同年9月14日提起申復，申訴處理委員會於同年9月
18 28日、10月12日召開申復會議。(見卷第19至21、131頁之
19 原證1、被證6、第25至32、209至227頁之原證3至4、被證
20 8)

21 2.申訴處理委員會決議引據事實為：(見卷第131頁之被證6)

22 (1)108年10月7日至109年2月23日：原告屢次於非上班時間
23 傳送早安、晚安等訊息及兔子飛吻貼圖予員工甲；原告
24 不止一次於KT時間在會議室Mercury中觸摸員工甲大腿；
25 原告在員工甲座位處對員工甲說「你那麼瘦為什麼
26 胸部那麼大」；原告多次在員工甲座位處對員工甲說
27 「妳好漂亮喔，我要跟你一起回家」，並要求員工甲等
28 候，與原告一同離開公司。

29 (2)108年10月7日至同年12月7日：原告於KT晚上6至7時在
30 會議室Mercury中觸摸員工甲私處。

31 (3)108年10月第1週：原告於KT期間晚上6至7時在會議室Me

rcury對員工甲說「你1個月治裝費多少？我可以出，我可以包養你」。

(4)108年11月26日：原告尾隨員工甲參加聚會(Test Corner#24 Taipei event, 地點臺北市○○區○○路0段000號C棟1樓)現場，並等候員工甲活動結束，然原告並未參與該活動。

3.109年8月18日懲戒會議(與會人員包括被告代理總經理、人資協理及原告)紀錄記載「…(2)公司收到針對員工之性騷擾申訴。根據法律規定，公司成立獨立作業之委員會，其中包含半數為女性及不同背景之員工。該委員會在公司的監督下完成調查並發現該申訴事件屬實…(5)公司決議：公司出於公平正義與公司立場，與雙方證詞之考量，決議解僱員工。依據勞基法之規定，此解僱不須預告期，最後工作日為2020/8/19。」(見卷第19至20頁之原證1)

4.被告於109年9月1日發給原告之通知書說明欄記載「一、本公司於109年8月7日受理本件性騷擾申訴案，並依工作規則第52條及TDC Employee Disciplinary and Grievance Procedure規定組成申訴處理委員會。委員會經審理後，於109年8月10日獲致初步結論，本公司並於109年8月18日召開聽證會議，員工乙本人到場陳述意見。二、本件員工甲指稱員工乙(員工乙為員工甲之直屬主管)有肢體接觸等性騷擾行為，而員工乙並未提出足以影響決定之反證，經委員會衡酌員工乙提供之事證及事件發生之背景、雙方間之關係等事實，且員工甲指證歷歷，委員會認為員工甲之申訴尚非無端，本件性騷擾成立。三、經本公司召開懲戒委員會決議，員工乙所犯情節為違反勞動契約或工作規則情節重大，依本公司工作規則第11條第6款以及勞動基準法第12條第1項第4款等規定，不經預告終止契約，契約終止日為109年8月19日。」(見卷第25頁之原證3)

(三)原告曾於非上班時間，透過通訊軟體LINE，傳送早安、晚安等訊息及兔子傳飛吻貼圖予員工甲。(見卷第133至137頁之

01 被證7)

02 (四)原告所提證物A至J形式上均為真正。B3、B4日期為109年8月
03 5日週三，B5日期為109年4月14日週二，B19日期為109年2月
04 2日週日，C11日期為109年3月9日週一，F13日期為109年5月
05 12日週二，H日期109年2月20日週四。D1對話中所稱code是
06 指程式，是申訴人工作上的測試程式。

07 五、本院之判斷：

08 原告主張：被告以原告有性騷擾行為、違反工作規則情節重
09 大為由而終止契約，並不合法，兩造間之僱傭關係繼續存
10 在，直到同年12月21日以後原告終止契約為止，原告得依兩
11 造間之僱傭契約及民法第487條前段規定，請求被告發給109
12 年8月20日至同年12月21日工資共429,684元及年終兩個月工
13 資205,655元等語，被告否認之，爰依兩造爭執要點分述如
14 次。

15 (一)被告辯稱原告對於員工甲有性騷擾行為，並非無據：

16 1.依性騷擾防治法第2條規定，所謂性騷擾，係指性侵害犯
17 罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行
18 為，且有「以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪
19 失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權
20 益之條件」或「以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或
21 其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而
22 有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或
23 冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計
24 畫、活動或正常生活之進行」之情形者；另性別工作平等
25 法第12條第1項所稱性騷擾，包括「受僱者於執行職務
26 時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行
27 為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵
28 犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現」之情
29 形。

30 2.被告於109年8月7日受理員工甲之性騷擾申訴後，所組成
31 之申訴處理委員會決議認定原告性騷擾成立，經原告申復

01 後，申訴處理委員會於同年9月28日、10月12日召開申復
02 會議，維持原決議，依下列情事，其決議並非無據：

03 (1)員工甲是原告之下屬，於109年8月7日申訴受原告性騷
04 擾(見兩造不爭執事項(二)之4、2.)，原告雖否認之，惟
05 參酌申訴處理委員會曾比對員工甲與原告以通訊軟體發
06 送訊息之紀錄(員工甲提供連續錄影、原告提供手機)，
07 其中員工甲所提紀錄顯示其曾於109年5月12日向原告表
08 示「你之前性騷擾我，跟在公司推銷東西」等語，原告
09 回復表示「推銷是妳自己的意願，妳也只是聽聽沒加
10 入」、「我也沒強迫你」等語，而原告手機內僅有其回
11 復員工甲之訊息，此訊息之前則顯示「無法讀取原始訊
12 息」，申訴處理委員會因此認定：員工甲傳送文字訊息
13 向原告表示「那你之前性騷擾我」部分，原告未否認，
14 並傳送「我也沒強迫你」，非無默認曾對員工甲為性騷
15 擾等情(見卷第212、222至224頁之被證8)，並非無據。

16 (2)依原告於108年11月3日至12月7日與員工甲以通訊軟體
17 發送之圖文訊息(見卷第133至137頁之被證7)，可見原
18 告經常於平日早晚(8時25分至9時1分、19時47分至20時
19 2分之間)、假日(11時37分至21時15分之間)以文字向員
20 工甲表達關懷、問候之意(包括感冒好多了嗎、回家注
21 意安全、辛苦了、週末早、別忙太累、what are you d
22 oing、天氣好冷、注意保暖、早上愉快等)，附加兔子
23 傳飛吻與愛心等貼圖，甚至於同年11月23日中午(週六1
24 3時48分)詢問員工甲有無計畫去何處(Do you plan to
25 go anywhere?)，員工甲於當日晚間(20時56分)回復無
26 計畫(No plans)，原告再回以兔子傳飛吻與愛心貼圖。
27 依員工甲向被告申訴：原告屢次傳送早安、晚安或兔子
28 飛吻的Line貼圖予員工甲，過度關心讓員工甲覺得不舒
29 服，但員工甲都選擇冷處理等語(見卷第219頁之被證8
30 第5至6行)，堪認原告上開行為已使員工甲感覺受到冒
31 犯，依性騷擾防治法第2條、性別工作平等法第12條第1

項規定，應認屬於性騷擾。至於原告雖主張：其對於其他男女同事亦常傳送兔子傳飛吻與愛心貼圖，員工甲曾對原告表示好感、設法討好或接近原告，因原告不領情且要求員工甲改善工作態度，致心生不滿而誣陷原告性騷擾等語，並提出通訊軟體對話紀錄與電子郵件為證（見卷第157至179頁之證物B至J），惟性騷擾須考量被害人主觀感受，縱然其他男女同事未因原告之行為而感覺受到性騷擾，亦不影響原告對於員工甲成立性騷擾，另原告所提通訊軟體對話紀錄與電子郵件（見卷第165、174、175、179頁之證物C8、F13、G1、G2、J）縱然得證明員工甲可能對原告心生不滿，亦不能證明員工甲因此誣陷原告性騷擾，原告之主張尚難採信。

(3)原告雖主張：申訴處理委員會未先通知原告表示意見，逕依申訴人單方說詞認定申訴屬實，懲戒會議亦未告知原告具體申訴事實，致原告無說明辯解機會，其調查證據有違失、認定違法等語。惟被告辯稱：申訴處理委員會進行調查時，非必須通知當事人到場等語，核與性騷擾防治準則第17條、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第9條規定相符；又被告辯稱：原告曾於懲戒會議陳述意見，未積極否認性騷擾情事等語，亦與懲戒會議之會議紀錄相符（見卷第19頁之原證1，原告僅陳述其與員工甲往來情形及員工甲之工作表現，未見反駁性騷擾申訴），參酌員工甲應曾於109年5月12日以文字訊息向原告表示「你之前性騷擾我」等語，難認原告於懲戒會議不知申訴事實或無說明辯解機會。從而，原告主張：申訴處理委員會關於性騷擾成立之認定違法等語，並不可採。

(二)被告以原告有性騷擾行為，違反工作規則情節重大為由，依工作規則第11條第6款及勞動基準法第12條第1項第4款規定，於109年8月18日向原告表示翌日終止僱傭契約，並非無據：

- 01 1.依勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約
02 或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約；被
03 告所訂工作規則第11條第6款亦有相同規定。至於勞工違
04 反勞動契約或工作規則之情節是否重大，應考量其違反情
05 形是否導致客觀上難以期待雇主繼續維持僱傭關係。
- 06 2.被告辯稱原告同意遵守Code of Conduct所定零騷擾工作
07 環境政策，並非全然無據：
- 08 原告雖否認被告之工作規則禁止性騷擾，惟被告辯稱：被
09 告屬於CHC集團，原告應遵守之工作規則，包括英諾瓦準
10 則(Innova Code of Conduct)與CHC準則(Our Code of Co
11 nduct)，上開準則定有零騷擾工作環境政策，英諾瓦準則
12 業經原告簽收，CHC準則於107年間上傳至被告內部人資系
13 統並公告全體員工，雖未經主管機關核備，惟其內容未違
14 反強制或禁止規定，原告又未曾異議，應受拘束等語，並
15 提出上開準則、電子郵件為證(見被證3、2、4)。原告雖
16 否認簽收或知悉上開準則，惟審酌109年9月28日申復會議
17 中，主席曾向原告表示「這份文件是入職訓練的內容之
18 一…Leadership層級員工都會被要求要完成Code of Cond
19 uct訓練，公司也持續宣導對於性騷擾零容忍政策，請
20 問，針對性騷擾零容忍的這件事情，一旦違反即屬違反工
21 作規則重大事件，你有什麼具體意見？」等語，原告回稱
22 「進公司的時候沒有說這個呀，法條沒有看過呀，這個文
23 件我看過，但是我沒看過這個email」(見卷第216頁之被
24 證8)，其中關於「這個文件我看過，但是我沒看過這個em
25 ail」部分，依原告主張「文件是指Code of Conduct，em
26 ail指的是被證4」等語(見卷332頁)，可見原告受僱之初
27 曾看過Code of Conduct，至於原告雖即改稱「更正文件
28 是指被證1工作規則」等語(見卷332頁)，惟參酌申復會議
29 主席上開所言，僅提及Code of Conduct，並未提及被證1
30 工作規則，堪認原告主張「文件是指Code of Conduct」
31 等語可採，改稱「更正文件是指被證1工作規則」等語不

01 可採。從而，被告辯稱：原告應受上開準則拘束等語，並
02 非無據。

03 3.原告經由性別工作平等法、性騷擾防治法及工作規則第52
04 條規定，應知被告禁止其員工為性騷擾：

05 依性別工作平等法第12條、第26條至第28條、性騷擾防治
06 法第2條、第9條、第20條、第21條、第25條等規定，可知
07 性騷擾屬於不法侵害行為。被告身為雇主，本應依性別工
08 作平等法第13條、第32條、性騷擾防治法第7條等規定，
09 防治性騷擾行為之發生，於知悉性騷擾之情形時，採取立
10 即有效之糾正及補救措施，建立申訴制度協調處理受僱者
11 之申訴，其僱用30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申
12 訴及懲戒辦法，公開揭示之，以提供安全之工作環境。故
13 被告於工作規則第52條規定「員工於工作場所遇有…性騷
14 擾…依據相關法令與規定可提申訴時，可向人資部門人員
15 申訴…」等語(見兩造不爭執事項(一)之2.)，應是遵循性別
16 工作平等法、性騷擾防治法上開規定所為，而原告經由性
17 別工作平等法、性騷擾防治法及工作規則上開規定，應足
18 以知悉被告禁止其員工在工作場所為性騷擾，或對於因業
19 務關係受自己監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

20 4.被告以原告違反工作規則情節重大為由，於109年8月18日
21 預告翌日終止僱傭契約，並非無據：

22 被告辯稱原告對於員工甲為性騷擾，既非無據，原告否認
23 工作規則禁止性騷擾，並不可採，則審酌下列情狀，應認
24 原告違反工作規則之情形已導致客觀上難以期待被告繼續
25 維持僱傭關係，故被告依工作規則第11條第6款及勞動基
26 準法第12條第1項第4款規定，於109年8月18日向原告表示
27 翌日終止僱傭契約，並非無據。

28 (1)原告自106年4月17日起受僱於被告，109年起擔任測試
29 主管職務，離職前每月工資105,716元(見兩造不爭執事
30 項(一)之1.)，可見被告對於原告委以重任，期望原告善
31 盡主管職務，領導所屬員工為被告服務。然而，原告未

01 謹守主管之身分與職務，對於因業務受自己監督之員工
02 甲，利用機會為性騷擾，顯然有負被告期望。

03 (2)原告由工作規則第52條可知被告禁止其員工有性別工作
04 平等法、性騷擾防治法所定性騷擾行為(包括性騷擾防
05 治法第20條「對他人為性騷擾者」、第21條「對於因…
06 業務…或其他相類關係受自己監督…之人，利用權勢或
07 機會為性騷擾」、第25條「意圖性騷擾，乘人不及抗拒
08 而親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處」
09 等)，應知有此等行為者，即違反工作規則，且得處以
10 罰鍰或2年以下有期徒刑等刑罰，卻對員工甲為性騷
11 擾，且持續數月，堪認情節重大，何況原告始終未承認
12 其行為不當，客觀上尚難期待被告如何促其改善而繼續
13 維持僱傭關係。

14 (三)被告於109年8月19日依工作規則第11條第6款及勞動基準法
15 第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，既非無據，兩造間僱
16 傭關係因此消滅。從而，原告依兩造間之僱傭契約及民法第
17 487條前段規定，請求被告發給同年8月20日至12月21日工資
18 共429,684元及年終兩個月工資205,655元，為無理由。

19 六、綜上所述，原告依兩造間僱傭契約及民法第487條前段規定，
20 請求命被告給付原告635,339元及自110年3月10日擴張聲明狀
21 繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，為無理
22 由，應予駁回。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與
24 本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

25 八、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判
26 決如主文。

27 中 華 民 國 111 年 4 月 15 日
28 勞動法庭 法 官 林玲玉

29 以上正本係照原本作成。

30 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 111 年 4 月 15 日
02 書記官 張婕妤