

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第209號

原告 吳智閔
訴訟代理人 吳榮達律師(法扶律師)
被告 和德昌股份有限公司

法定代理人 李昌霖
訴訟代理人 張毅超律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國110年12月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國94年1月31日起任職於被告公司擔任管理人員職務，雙方約定薪資時薪新台幣(下同)182元計，平均每月薪資約為33,604元，原告於被告公司任職期間，忠於職守，勤奮認真，但被告卻於110年4月12日突以原告涉對同事有性騷擾行為為由，終止兩造間之勞動契約，然被告公司指謫原告之事由，乃原告平常與同事之嬉笑動作，根本非被告所謂性騷擾行為，嗣原告於110年4月19日向臺北市勞工局申請勞資爭議調解，經該局委派中華民國勞資關係協進會於同年4月27日進行勞資爭議調解，原告於調解程序主張被告違法解雇，應屬勞動基準法第14條第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」規定之情形，故原告自得對被告終止勞動契約，並請求被告應給付原告資遣費及開立非自願離職證明書，詎被告堅予拒絕，致調解不成立，為此提起本件訴訟請求被告應依勞動基準法第17條及勞工退休金條例第12條第1項規定給付資遣費250,655元，並請求被告應開立非自願離職證明書予原告。

01 (二)至被告公司之性騷擾防治教育訓練系統乃是線上作業系統，
02 其上雖顯示載有原告「甲○○」名字之閱讀紀錄，但係被告
03 公司為求達到閱讀人數標準，均由組長李怡慧代為登入，並
04 非原告本人實際登入操作，組長李怡慧不但代以原告甲○○
05 名義登入，尚以許多員工名義登入，以求達標，被告公司確
06 無實際會議行為或公開講習，讓管理職員工接受「工作規則
07 和性騷擾防治措施及申訴、懲戒辦法」的在職教育訓練，其
08 徒具形式的張貼公告、要求員工自行閱讀，僅為形式卸責之
09 詞而已。

10 (三)就訪談紀錄單部分，其上雖有原告之簽名，且上載原告對公
11 司所派訪問人所詢問「是否完成公司規定的不法侵害及性騷
12 擾防治相關教育訓練」？及「你是否知悉管理組在不法侵害
13 及性騷擾防治中所扮演的角色與職責」分別答稱「有」及
14 「知道」等語，但此是因為原告當時尚在被告公司任職，若
15 不答稱曾「完成公司規定的不法侵害及性騷擾防治相關教育
16 訓練」及「知悉管理組在不法侵害及性騷擾防治中所扮演的
17 角色與職責」，恐受被告之處分或懲戒，且原告如說出上述
18 組長以公司員工名義代為登入教育訓練線上作業系統的實際
19 經過，將更傷及組長其他同事，再者，原告受訪當時緊張莫
20 名，因而在訪問者郭麗瑛的催促，而未細看記載內容隱忍簽
21 名，另被證八性騷擾事件申訴處理通知書上原告的簽名，亦
22 是如此，其上面亦任何原告可為申訴及可為如何申訴的記
23 載，通知書上書載的聯絡電話根本是空號，原告另致電被告
24 公司0800客服電話也都沒有得到任何回應。

25 (四)況且當時明確向訪問者陳明，原告與申訴者及其他同仁的肢
26 體互動，均彼此間互動（非原告單方面行為）的打鬧嬉戲行
27 為，申訴者及其他同仁並不曾表示反對或拒卻的意思表示或
28 動作，原告絕無性騷擾之故意惡行。而事實上在申訴者提出
29 申訴的前些日子，因作業出錯或不當為原告訓斥，申訴者因
30 此挾怨報復而提出申訴，其心可議。更遑論申訴人所稱原告
31 以中、食指勾住其生殖器撥弄，根本就是無中生有，申訴人

01 穿著褲子，原告根本不可能用中、食指將其生殖器勾住再加
02 以撥弄，此完全是無稽之談，由此正可反證申訴者挾怨報
03 怨，羅織誣攀之事實。

04 (五)而兩造於勞資爭議調解程序中，調解委員曾向原告表示，即
05 使原告提出再申訴，由於被告公司仍然係由同一單位處理，
06 結果應屬相同，意義不大，就此原告亦曾致電詢問訪問者郭
07 麗瑛，再申訴會程序是否改由其他委員審理？但郭麗瑛明確
08 表示應該不會，故原告因此放棄再申訴程序。且被證九再申
09 訴書乃兩造於110年4月27日開完調解會後，被告始於4月29
10 日寄出再申訴書，此可顯示被告公司自始根本不願讓原告有
11 再申訴的機會，而是直接定案要將原告解雇。

12 (六)原告與其他同事甚至包括組長、督導(均為男性)也同樣有相
13 互玩笑嬉戲拍下體、抓奶頭的行為，因為大夥平常相處的模
14 式就是這樣，原告並沒有任何的針對性，申訴人也從來沒有
15 說過不喜歡或不同意這樣的玩笑，事實上申訴人也經常對原
16 告開黃腔，及對原告拍肩膀、摸屁股、接觸身體敏感部位等
17 行為，一群男生一直都是這樣相處。如果申訴人不說，原告
18 根本猜不到申訴者什麼時候覺得是玩笑可以接受這樣肢體碰
19 觸，什麼時候又變成所謂的性騷擾不可以。原告向來的行為
20 皆為一致，如果被告公司告知或提醒原告這樣的打鬧行為於
21 職場上並不適合，甚繼而原告為警告或其他相當的懲處原告
22 都願意欣然接受，但被告公司竟以原告性騷擾成立為由逕對
23 原告解雇，顯不符合勞基法所規定的「違反勞動契約或工作
24 規則，情節重大者」之要件，更不符合比例原則。

25 (七)請求傳訊董明翰、劉帥成、游翔等人出庭作證，即可證明原
26 告所言絕對是事實，原告與申訴者及其他同仁間之互動嬉戲
27 玩笑行為，絕對不是所謂的性騷擾。

28 (八)並聲明：(1)被告應給付原告250,655元，及自起訴狀繕本送
29 達翌日起質至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)被告應給
30 付原告非自願離職證明書（記載離職原因為勞動基準法第14
31 條第1項第6款事由）。(3)第一項聲明願供擔保，請准宣告假

01 執行。

02 二、被告則以：

03 (一)原告於94年1月31日起任職於被告公司擔任餐廳計時員工。
04 嗣因被告公司於110年3月21日接獲員工所提起之性騷擾申訴
05 案，指稱略以自110年初，原告開始用手碰觸申訴人之生殖
06 器或奶頭，頻率大約每周二次左右，並持續發生。嗣於同年
07 3月8日，碰觸變成用食指、中指勾住申訴人生殖器撥弄，用
08 手指捉申訴人奶頭。並造成申訴人感到恐懼，上班情緒不滿
09 與心理疲勞。申訴人亦看過原告摸過其他同事等語，此有申
10 訴人訪談暨申訴書可證，被告公司於接獲該申訴後旋即展開
11 調查，並訪談原告以釐清事實。原告坦承碰觸過該申訴人的
12 生殖器及奶頭，次數五次以內，但辯稱這類碰觸是男生間的
13 玩鬧，申訴人沒有抗拒或翻臉就不算騷擾等語，而除申訴人
14 外，原告亦自承對其他三位同事有長期且頻繁之肢體碰觸。
15 此有經原告簽名確認之被告公司性騷擾申訴案被申訴人訪談
16 紀錄單，而經過詳細調查後，被告公司性騷擾申訴處理委員
17 會於110年4月12日依性別工作平等法及性騷擾防治法之規
18 定，共同決議本性騷擾事件成立，認定原告已違反被告公司
19 「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之規定從事性騷擾行
20 為，且情節重大，顯然已屬違反勞動契約或工作規則情節重
21 大之情形甚明，此有被告公司性騷擾申訴案調查報告書可
22 稽，故於110年4月12日依法終止兩造間之勞動契約。

23 (二)被告公司依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並於
24 工作場所顯著之處公告，亦對員工實施防治性騷擾之教育訓
25 練。原告擔任管理職，已受過不法侵害暨性騷擾防治相關教
26 育訓練，此有被告公司宣導資料及原告親自簽署之文件可
27 稽。原告明知其所應負之職責，卻利用職務之便，長期且頻
28 繁地乘人不及抗拒對多名共事之同儕或下屬進行碰觸身體隱
29 私處之行為，此違反他人意願而與性或性別有關之行為，使
30 受騷擾之人身體自主遭受冒犯，且損害人格尊嚴。並造成申
31 訴人感到恐懼，上班情緒不滿與心理疲勞，顯已使申訴人心

01 生畏怖及不當影響其工作之進行，是原告性騷擾之行為甚為
02 明確。原告雖辯稱其所為乃平常與同事之嘻笑動作，然原告
03 已逾32歲已具備充足之判斷能力，況其擔任管理職並受過相
04 關訓練，其舉動可見其不僅未能專心任職，亦不符合我國正
05 常社交禮儀，依一般社會通念，其所辯顯不可採。

06 (三)考量原告長期反覆實施性騷擾行為，對象非屬單一，且頻率
07 甚高。原告之性騷擾行為不僅不尊重職場同事，更顯已逾越
08 職場交誼之分際。其違反之行為態樣重大，並為累次之行
09 為，已受性騷擾防治相關訓練卻仍故意違反，可證原告之行
10 為與被告公司尊重性別平等之文化有嚴重扞格，已造成職場
11 同事相處關係緊張與被告公司管理之困擾，更對被告公司及
12 所營事業造成重大之危險，經被告公司綜合衡量後，認定原
13 告違反勞動契約或工作規則情節重大，嚴重違反受僱人對雇
14 主之忠實義務，兩造間誠信基礎及緊密關係已無法維持，實
15 難期待被告公司採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係，
16 方依勞動基準法第12條第1項第4款之規定終止與原告之勞動
17 契約，此並無違反解僱最後手段性原則。而兩造之勞動契約
18 既經被告公司合法終止，原告自無從主張被告違法解雇，亦
19 不得再於101年4月27日進行勞資調解時對被告主張終止勞動
20 契約，並請求被告公司應給付原告資遣費及開立非自願離職
21 明書。

22 (四)被告公司除於公司內部網站之Smile Learning訓練系統就工
23 作規則和性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法公告以供閱讀，
24 於餐廳之員工休息室亦有張貼公告，此分別有系統截圖與張
25 貼相片可稽，原告亦曾閱讀並受過性騷擾防治措施、申訴及
26 懲戒辦法與相關宣導之訓練，此有訓練系統閱讀紀錄、被告
27 公司宣導資料及原告親自簽署之文件可證，原告於本件性騷
28 擾申訴之調查訪談時，坦承有完成被告公司規定的不法侵害
29 及性騷擾防治相關教育訓練，此有經原告簽名確認之被告公
30 司性騷擾申訴案被申訴人訪談紀錄單，因此，原告主張其不
31 知悉相關辦法等語，顯不實在。況被告公司於完成性騷擾申

01 訴之調查後，業將申訴處理結果以書面通知原告，並由其簽
02 名收訖。此有被告公司性騷擾事件申訴處理通知書可稽。此
03 外，被告公司亦已將性騷擾事件再申訴書以雙掛號之方式郵
04 寄與原告，此有性騷擾事件再申訴書及原告簽收之掛號郵件
05 回執可證。準此，原告所辯被告未通知結果與救濟方式等
06 語，顯無可採。

07 (五)原告復於110年11月11日民事言詞辯論意旨續狀辯稱略以被
08 證六之訓練系統非原告本人實際登入操作，被告公司確無實
09 際會議行為或公開講習，讓管理職員工接受「工作規則和性
10 騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的在職教育訓練，其徒具
11 形式的張貼公告、要求員工自行閱讀，僅為形式卸責之詞。
12 被證七之被申訴人訪談紀錄單與被證八是因原告受訪當時緊
13 張莫名，因而在訪問者郭麗瑛的催促，而未細看記載內容隱
14 忍簽名。原告因故放棄再申訴程序，原告與申訴者及其他同
15 仁間之互動嬉戲玩笑行為，絕對不是所謂的性騷擾等語；但
16 是，被告公司訓練系統均須輸入員工個人之帳號密碼及驗證
17 碼方可登入完成，故原告所辯稱是否屬實，已有疑義。況
18 且，被告公司除於公司內部網站之Smile Learning訓練系統
19 就工作規則和性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法公告以供閱
20 讀，於餐廳之員工休息室亦有張貼公告，原告亦曾受過性騷
21 擾防治措施、申訴及懲戒辦法與相關宣導之訓練，此有被告
22 公司宣導資料及原告親自簽署之文件可稽，況原告於本件性
23 騷擾申訴之調查訪談時，坦承有完成被告公司規定的不法侵
24 害及性騷擾防治相關教育訓練，此有經原告簽名確認之被告
25 公司性騷擾申訴案被申訴人訪談紀錄單可稽，且訪談過程中
26 尚有另一位營運主管在場，訪問者郭麗瑛並無催促之行為，
27 而訪談時原告自始態度從容，故其辯稱受訪當時緊張莫名，
28 因而在訪問者郭麗瑛的催促，而未細看記載內容隱忍簽名等
29 語，顯不實在。

30 (六)被告公司「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」就再申訴機
31 制已有明文規範，被告公司也已提供再申訴書，原告係因其

01 個人考量放棄再申訴程序，卻飾詞稱被告公司未通知結果與
02 救濟方式，其所辯顯無可採。

03 (七)原告又辯稱與申訴者及其他同仁間之互動嬉戲玩笑行為，絕
04 對不是所謂的性騷擾等語，並一再聲請傳訊被告公司員工董
05 明翰、游翔、劉帥成，然原告已坦承碰觸過申訴人的生殖器
06 或奶頭，次數五次以內，而原告曾受過性騷擾防治相關之訓
07 練，仍對申訴人為前述之行為，其行為主觀上已違反申訴人
08 之意願，亦不受其歡迎。該行為於客觀上違反申訴人意願，
09 且侵犯並干擾申訴人之個人人格尊嚴、人身自由與正常生
10 活，顯已構成性騷擾，此有申訴人訪談暨申訴書可證；至於
11 員工董明翰、游翔、劉帥成等第三人之認知，並無礙原告對
12 申訴人性騷擾行為之成立。故原告聲請傳訊被告公司員工董
13 明翰、游翔、劉帥成，與原告對申訴人性騷擾行為是否成立
14 之待證事實並無關聯性。況原告對其行為均已承認，並有相
15 關物證以供證明，待證事實已臻明確，故原告聲請傳訊證
16 人，亦欠缺調查之必要性，聲請傳訊證人董明翰、游翔、劉
17 帥成並無調查之必要。

18 (八)並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告
19 免為假執行。

20 三、得心證之理由：

21 (一)經查，原告主張之事實，業據其提出所得資料清單、台北市
22 政府勞資爭議調解紀錄、計算書、存摺影本、資遣費計算表
23 等文件為證（卷第17-21、103-121頁），被告則否認原告之
24 主張，而以前詞資為抗辯，並提出被告公司工作規則及附
25 件、被告公司性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、被告公司
26 性騷擾申訴調查報告書、被告公司宣導資料及原告簽署之文
27 件、系統截圖、張貼公告、閱讀紀錄、訪談紀錄單、性騷擾
28 事件申訴處理通知書、掛號郵件回執、申訴人訪談暨申訴書
29 等文件為證（卷第49-94、133-153頁），是本件所應審究者
30 為：被告公司以原告涉犯性騷擾而依勞動基準法第12條第1
31 項第4款之規定終止與原告之勞動契約，是否合法？以下分

01 別論述之。

02 (二)就原告是否有對同事為性騷擾行為之部分：經查，原告於訪
03 談時陳述略以：「（請確實描述事件發生當日與申訴人之相
04 處情形？）我印象中摸了○○○5次以內，對於○○○所稱
05 3/8摸下體的事沒有印象，我跟○○○平常沒有太多互動，
06 ○○○工作時出包機率比較大，若碰到我會跟○○○說不要
07 這麼雷之類的，○○○會回一些不相干的理由，我就會說閉
08 嘴啦！然後用手〈大部分用右手〉碰觸○○○生殖器或捏○
09 ○○乳頭。（請問事件發生時，現場是否有人證？）我碰觸
10 ○○○生殖器或捏乳頭都是在工作中，應該會有人看到，但
11 我不確定有誰。（請問你平時與申訴人的互動關係？）只有
12 工作上關係，沒有私下互動或聯絡，最近一周3/18因MDS剛
13 上的GPS系統，○○○個人ID接不到單，○○○就私用餐
14 廳手機登入餐廳帳號去做外送，因為依規定必須用自己ID登
15 入，所以我COACHING○○○這麼做是否跟任何MGR報告，○○
16 ○說沒有，我去問當天上班的組長岱凌是否知道○○○未用
17 個人ID登入，岱玲說不知，我隔不到半小時，用What's app
18 跟MDS經理游翔報告此事，並請他再LINE群組跟所有Rider溝
19 通要用自己id登入，另外○○○的服儀常不合規定〈內搭服
20 顏色不合規定，要或橘色或藍色〉還有外送時，外送箱不加
21 熱，被我coaching過，以上三件事我覺得○○○故意投訴
22 我。（你是否對其他人也做過類似肢體碰觸？）有。明翰組
23 長，從他當服務員時，就會碰他生殖器或打屁股，次數已數
24 不清，因為私下也會出去玩，所以幾乎碰到面就會這麼做，
25 餐廳每個人應該都看過，我也會從他背面擁抱他，不管工作
26 或下班皆如此，帥成已離職〈我聽人家說的〉他在職時，我
27 捏過他奶頭，開始的時間已久到記不得了，次數也記不得，
28 印象中對他只有捏奶頭，沒有碰下體。（你如何選擇肢體碰
29 觸的對象？）一起工作的男生。（你會碰觸一起工作的男月
30 薪嗎？）會，游翔也被我打肚子跟捏奶頭，大約從他當組長
31 開始，次數也記不得，偶爾會碰，不是每次都碰。（○○○

01 ○、明翰、帥成、游翔四人，你碰觸頻率由高到低依序如何
02 排列？）明翰最高，帥成第二、游翔第三、○○○第四。

03 （你是否完成公司規定的不法侵害及性騷擾防治相關教育訓
04 練？）有。（你是否知悉管理組在不法侵害及性騷擾防治中
05 所扮演的腳色與職責？）知道。（是否有其他想表達陳述之
06 事？）沒有。」等語，有上揭訪談紀錄單在卷可按（卷第13
07 5-137頁），而依照上述訪談陳述內容以觀，原告對於他人
08 所為為碰觸生殖器及奶頭等隱私處行為，不論對於被侵害之
09 人或是對於工作場域其他在場人員，所為均與性騷擾防治法
10 第2條第2款規定之性騷擾行為相符合（詳後述），因此，被
11 告主張原告有性騷擾行為情節重大，即非無據，應可確定。

12 (三)其次，就被告對於原告所為性騷擾行為，於申訴人提出申訴
13 後之申訴調查及處理程序部分：

14 (1)被告公司主張其係於110年3月21日接獲員工提起性騷擾申訴
15 案，指稱略以：自110年初，原告開始用手碰觸申訴人之生
16 殖器或奶頭，頻率大約每周二次左右，並持續發生。嗣於同
17 年3月8日，碰觸變成用食指、中指勾住申訴人生殖器撥弄，
18 用手指捉申訴人奶頭。並造成申訴人感到恐懼，上班情緒不
19 滿與心理疲勞，申訴人亦看過原告摸過其他同事。被告公司
20 於接獲該申訴後即依性騷擾防治法組成申訴處理委員會進行
21 調查，並訪談原告及申訴人以釐清事實，並作成調查報告書
22 等語，有上揭調查報告在卷可按（卷第83-85頁）。

23 (2)而申訴人於訪談中陳述略以：「（發生過程？）智閔今年過
24 完年開始會用手碰我生殖器或奶頭，我看他摸別人〈Rider
25 帥成、算錢MGR明翰〉別人也沒怎樣，我就不以為意，到後
26 來跟大家熟了，聽說他是同性戀，我就開始在外面找工作，
27 減少麥當勞的上班時段，這些事通常發生在我外送忙完整理
28 外送平台，每周上班4天幾乎都遇到他，他大約會摸我2次左
29 右，有時是摸生殖器，有時是用手指捏我奶頭，持續發生，
30 通常是再生意忙完的凌晨，再MDS區域這麼做，沒有目擊證
31 人，通常會有另一個Rider跟我一起上班，但他們年紀都比

較大，智閔多只跟我互動，做事較少搭理他們。從3月8日後碰觸變成使用食中指勾住我的生殖器撥弄或是用手指抓奶頭，因為晚班到小夜的人員都跟智閔很熟，我不敢跟他們說，直到最近才跟老闆說。（當下直接拒絕？）一開始以為是玩笑，直到上班熟了之後，才知道他是同性戀，而上班的時候都是小夜，當下我很恐懼不敢動，沒有回應或拒絕。（事件現場有人證？）無。…（事件對你造成的感受與影響為何？）造成我上班情緒不滿和心理疲勞。（申訴訴求）避免跟智閔同一家店工作。」等語，有上開申訴人訪談暨申訴書在卷可稽（卷第149-153頁），因此，依照申訴人於訪談中陳述，原告確有性騷擾行為且情節重大，可以確定。

(3)況且，就申訴人所陳述之事經過，亦與依照原告於訪談時陳述之經過情節相符合（訪談紀錄單，卷第135-137頁），已如前述，足見原告所為性騷擾行為情節重大，甚屬明確。

(4)再者，本件前經申訴處理委員會調查，作成調查報告書記載略以：「主文：本案經調查結果，認性騷擾事件成立。」、「(一)事由：2021過完年後，被申訴人開始用手碰觸申訴人生殖器或奶頭，通常是在凌晨外送忙完，整理外送平台時在外送接單備膳區發生，頻率大約每周2次左右，持續發生。3/8 00:30左右，碰觸變成用食指、中指勾住申訴人生殖器撥弄，用手指捉申訴人奶頭。申訴人也看過被申訴人摸過組長明翰及外送員帥成。」、「(二)調查事項：被申訴人陳述事實如下：一、坦承碰觸過申訴人的生殖器及奶頭，次數五次以內，3/8較嚴重的碰觸則沒印象，覺得這類碰觸是男生間的玩鬧，申訴人沒有抗拒或翻臉就不算騷擾，認為○○○是因為最近發生一些coaching事件而心生不滿才投訴他性騷擾。二、除申訴人外，承認也對其他三位同仁有過肢體接觸：(1)明翰（男，組長）-自明翰當服務員就會碰他生殖器、打屁股或從背後環抱他，次數已數不清，不管工作或下班，幾乎碰到面就會碰觸一下。(2)帥成（男，外送員）-捏奶頭，沒有碰下體，開始時間及次數已記不得。(3)游翔（男，襄理）-

01 打肚子跟捏奶頭，大約從游翔當組長開始，次數也記不得，
02 不是每次碰面都碰觸，是偶爾會碰。三、選擇碰觸對象是以一
03 起工作的男生為主。四、四位曾被碰觸的對象，被碰觸頻率由
04 高至低依序為明翰、帥成、游翔、申訴人。」、「(三)認定理
05 由：一、被申訴人坦承碰觸過申訴人的生殖器及奶頭，次數不
06 只一次。二、陳申訴人外，被申訴人承認也對其他三位同仁有
07 過肢體碰觸，碰觸頻率皆高於申訴人，且對象皆為一起工作的
08 的男同事。三、被申訴人受公司賦予管理之責，受過不法侵害
09 暨性騷擾防治相關訓練，深知管理組應負之職責，卻利用職
10 務之便，以玩鬧之名對一同工作的同儕或下屬進行碰觸身體
11 私密處之行為。」，有上揭調查報告書在卷可憑（卷第83-8
12 4頁），亦堪認定。

13 (5)從而，被告主張於申訴人提出申訴後，經申訴處理委員會調
14 查後，確認原告有性騷擾行為且情節重大等情，即與原告所
15 為性騷擾行為之事實相互吻合，應並無違誤，應可確定。

16 (四)再者，性騷擾防治法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對
17 他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，以展示或播
18 送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、
19 侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使
20 人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、
21 教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。性騷擾
22 防治法第2條第2款定有明文。又加害者係對被害人施以輕微
23 性侵害行為，且於瞬間結束，此種手段的實施是一種相對短
24 暫、被害人無從立即反應的情形，等到被害人發覺被侵犯
25 時，該侵犯行為多半也已結束，而性騷擾防治法既已將乘人
26 不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱
27 私處之行為，明列為性騷擾之行為態樣，自應認定為性騷擾
28 行為。

29 (1)原告雖以：原告與申訴人及其他同仁的肢體互動，均彼此間
30 互動（非原告單方面行為）的打鬧嬉戲行為，申訴人及其他
31 同仁並不曾表示反對或拒卻的意思表示或動作，原告絕無性

01 騷擾之故意惡行，且在申訴者提出申訴的前些日子，因作業
02 上的出錯或不當為原告訓斥，申訴者因此挾怨報復而提出申
03 訴等語，以為主張；然而原告上開主張申訴人係挾怨報復之
04 部分，原告並未提出證據以資佐證，其主張自非可採；其
05 次，原告既不否認曾對申訴人有為碰觸生殖器及奶頭等隱私
06 處之行為，不論對於被侵害之人，或是對於工作場域其他在
07 場人員，均與上述性騷擾防治法第2條第2款之要件相符合，
08 可以確認，況且，其行為已經造成申訴人上班情緒不滿和心
09 理疲勞，並請求避免跟原告同一家店工作，已如前述，而原
10 告為年逾32歲之成年男性，並具備充足之判斷能力，並且曾
11 受過被告公司有關性騷擾之相關教育訓練，其所為碰觸他人
12 隱私處之行為舉動亦不符合我國正常社交禮儀，已逾越職場
13 交誼之分際，足見原告所為已違反申訴人意願，以性有關之
14 碰觸身體隱私處之行為，損害申訴人之人格尊嚴，造成使申
15 訴人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，故原告對申訴人有
16 為性騷擾之行為，至屬明確。是故，原告主張：其所為僅同
17 事間彼此間互動的打鬧嬉戲行為，即屬無據。

18 (2)原告另以：被告公司未實際辦理有關性騷擾防治措施，徒具
19 形式的張貼公告、要求員工自行閱讀，僅為形式卸責之詞，
20 且訓練系統非原告本人實際登入操作，被告公司確無實際會
21 議行為或公開講習，讓管理職員工接受「工作規則和性騷擾
22 防治措施、申訴及懲戒辦法」的在職教育訓練，況申訴人從
23 來沒有說過不喜歡或不同意這樣的玩笑碰觸身體隱私之行
24 為，被告公司亦未告知或提醒原告這樣的打鬧行為於職場上
25 並不適合，繼而為警告或其他相當的懲處，即逕予以原告性
26 騷擾成立為由對原告解雇，並非適法等語，資為主張；然
27 而：①是否成立性騷擾之侵害行為，並不以被侵害之人或場
28 域在場人員陳明拒絕為要件，原告主張申訴人並未說過不喜
29 歡不同意等語，顯非有據；②其次，原告不得為性騷擾行之
30 侵害行為，為原告所應遵守之法律規範，與是否訓練系統無
31 涉，況現今教育及政府、公益團體等不斷透過報章雜誌等新

01 聞媒體宣導應尊重他人之身體權，未經同意不得隨意碰觸他人
02 人身體之隱私部位，乃屬週知之常理，而原告既為年逾32歲
03 之成年男性，且業於職場任職多年，對於應尊重他人身體，
04 未經同意不得隨意碰觸他人隱私部位等情，當應知之甚詳，
05 前揭主張，不足採信；③再者，此等應遵守之事項，為原告
06 所應知並遵守，與原告是否實際登入訓練系統或參與會議講
07 習，毫無關連，原告主張，不足以採信；④況且，被告既然
08 已經提供性騷擾之教育訓練，並要求原告參與訓練系統，原
09 告自當依規定為之，豈有以不依規定進行教育訓練，再以之
10 作為對他人實施性騷擾侵害行為之合理化理由之理？否則，
11 依照原告前揭主張，其無異為：因未曾實際登入訓練系統，
12 亦未參與會議講習，因此所為性騷擾行為乃非不當之主張，
13 顯非有據；⑤因此，原告上揭主張，顯屬矯飾之詞，不足採
14 信。

15 (五)又雇主在自訂工作規則中，得訂定獎懲及解僱事項，為勞動
16 基準法第70條第6、7款所明文規定，而此乃基於雇主企業之
17 領導、組織權，而得對勞動者之行為加以考核、制裁，且在
18 有關於違反勞動契約或工作規則情節重大時，更得予以懲戒
19 解僱，勞動基準法第12條第1項第4款亦定有明文。被告公司
20 就關於性騷擾防治部分，則訂有性騷擾防治措施、申訴及懲
21 戒辦法，其中第4條規定「本辦法所稱之性騷擾，指事件當
22 事人間有下列情形之一者，包括：(一)性別工作平等法第12條
23 所訂定之性騷擾…(二)性騷擾防治法第2條所稱性騷擾…(三)職
24 場性騷擾之行為人如有意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親
25 吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，
26 則可能觸犯性騷擾防治法第25條規定，處二年以下有期徒刑、
27 拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。本項之罪為告
28 訴乃論。」、第17條則規定「本公司員工如經調查確有性騷
29 擾之事實，視情節輕重予以懲處，並對其作成予以警告、嚴
30 重警告及解僱等處分之建議，如經證實有誣告之事實者，亦
31 對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司

01 法機關處理。」，另外被告公司之工作規則第51條第3項第2
02 款規定記載「懲戒：…以上相關行為描述，參見附件：獎懲
03 規定及情形。」、附件-獎懲規定及情形第2條第3項第15款
04 規定記載「嚴重警告，若情節重大，得加重處分：經公司查
05 證認定已違反本公司『性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法』
06 之規定從事性騷擾行為，情節重大者。」、「惟依勞動基準
07 法第12條第1項之規定，有下列情形者，予以解雇之處分：
08 4. 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」，有上揭性騷
09 擾防治措施、申訴及懲戒辦法、工作規則附卷可憑（卷第49
10 -82頁），而原告既於被告公司就上開性騷擾事件進行調查
11 訪談時，自承曾對申訴人有為碰觸生殖器及奶頭等隱私處之
12 行為，且對於其他三位同事亦有長期且頻繁之肢體碰觸等
13 語，依其所述內容與申訴人所描述過程一致，則原告所為業
14 已違反性騷擾防治法第2條所定義之性騷擾行為，業如前
15 述，因此被告依據上揭規定進行調查訪談，於確定有性騷擾
16 行為後經申訴處理委員會以原告身為管理職，並受過性騷擾
17 防治相關訓練，且其行為造成職場同事相處關係緊張與被告
18 公司管理之困擾，則被告公司依調查報告結果，做成以勞動
19 基準法第12條第1項第4款之規定對原告處以解雇處分，自屬
20 合法，因此被告公司主張：原告行為顯然已屬違反勞動契約
21 或工作規則情節重大之情形，經被告公司綜合衡量後，嚴重
22 違反受僱人對雇主之忠實義務，兩造間誠信基礎及緊密關係
23 已無法維持，難以期待被告公司採用解僱以外之懲處手段而
24 繼續僱傭關係，依勞動基準法第12條第1項第4款之規定對原
25 告處以解雇處分程序自屬合理妥當，並無違反規定等語，自
26 堪確認。

27 (六)原告雖另以：當時尚在被告公司任職，若不答稱曾「完成公
28 司規定的不法侵害及性騷擾防治相關教育訓練」及「知悉管
29 理組在不法侵害及性騷擾防治中所扮演的角色與職責」，恐
30 受被告之處分或懲戒，且原告如說出上述組長以公司員工名
31 義代為登入教育訓練線上作業系統的實際經過，將更傷及組

01 長其他同事，再者，原告受訪當時緊張莫名，因而在訪問者
02 郭麗瑛的催促，而未細看記載內容隱忍簽名，且申訴處理通
03 知書上面亦無任何原告可為申訴及可為如何申訴的記載，通
04 知書上書載的聯絡電話根本是空號等語資為答辯之主張，但
05 是原告既已於性騷擾事件申訴處理通知書上簽名並填載「11
06 0年4月13日」之日期，且被告亦將性騷擾事件再申訴書以雙
07 掛號方式郵寄予原告，經原告於110年4月29日收受，亦有上
08 揭性騷擾事件申訴處理通知書、中華郵件掛號郵件收件回執
09 附卷可按（卷第139-147頁），因此原告主張被告公司未通
10 知申訴結果及救濟方式等語，均屬無據。

11 (七)就原告請求非自願離職證明書之部分：未按「第一項離職證
12 明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之
13 證明」、「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關
14 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第
15 11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
16 職。」、「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，
17 雇主或其代理人不得拒絕。」，就業保險法第25條第3項前
18 段、同法第11條第3項、勞動基準法第19條亦有明文。而本
19 件原告係因對申訴人為侵犯身體隱私部位之性騷擾行為，而
20 經被告公司組成申訴處理委員會調查後，認定性騷擾案件成
21 立，而依工作規則及勞動基準法第12條第1項第4款之規定對
22 原告處以解雇處分屬合理妥當，被告並以此實開立記載離職
23 原因為勞動基準法第12條第1項第4款之離職證明書，已如前
24 述，並無不當，而本件原告請求記載離職原因為「勞動基準
25 法第14條第1項第6款」事由之非自願離職證明書，即與上揭
26 事實不相符合，不能准許。

27 四、綜上所述，原告請求被告(1)給付原告250,655元，及自起訴
28 狀繕本送達翌日起質至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)
29 被告應給付原告非自願離職證明書（記載離職原因事由）等
30 部分，均無理由，應予以駁回。又原告之訴既經駁回，其假
31 執行聲請亦乏所據，爰併予駁回之。

01 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
02 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
03 附此敘明。

04 六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判
05 決如主文。

06 中 華 民 國 111 年 1 月 5 日
07 民事第一庭 法官 蘇嘉豐

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 111 年 1 月 5 日
12 書記官 陳靜