

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第53號

原告 劉大德

訴訟代理人 趙耀民律師

被告 瑞士商愛爾康大藥廠股份有限公司台灣分公司

法定代理人 鄭豪杰(COLIN TAY HOE KIAT)

訴訟代理人 初泓陞律師

複代理人 李筱萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年8月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，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。經查，原告起訴時聲明第2項原為：被告應自民國112年4月18日起至原告復職之日止，按月於當月20日前給付原告新臺幣（下同）29萬2,310元；並於每年12月20日前另給付原告29萬2,310元（見本院卷一第11頁）。嗣於113年4月17日當庭變更為：被告應自112年4月18日起至原告復職之日止，按月於當月20日給付原告29萬2,310元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；並於每年12月20日給付原告29萬2,310元（見本院卷一第503頁），經核原告所為變更屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自111年4月25日起受僱於被告，擔任視力保

01 健消費事業處台灣業務處長，約定月薪為29萬2,310元，每
02 年得領取13個月薪資（下稱系爭勞動契約）。詎被告於112
03 年4月7日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款事由，
04 終止系爭勞動契約。惟被告空言指摘原告有不當行為、涉有
05 騷擾事件、利用權勢威嚇員工、與前同事不當身體接觸、不
06 當行為、言語暴力、製造恐慌、調查期間違反保密等，完全
07 未說明人、事、時、地或其他具體內容，亦未給予原告適當
08 之救濟途徑，更未賦予各種手段改善現況，即單方面終止系
09 爭勞動契約，顯然不符合解僱最後手段性，其終止並不合
10 法。爰請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭勞動契約約
11 定、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條
12 第1項、第31條第1項規定，求命被告給付自112年4月18日起
13 至復職之日止，按月於當月20日給付原告薪資29萬2,310元
14 併計付法定遲延利息，並於每年12月20日給付原告第13個月
15 薪資29萬2,310元，暨自112年4月18日起至原告復職之日
16 止，按月提繳勞工退休金9,000元至原告之勞工退休金專戶
17 等語，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自11
18 2年4月18日起至原告復職之日止，按月於當月20日給付原告
19 29萬2,310元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按
20 年息5%計算之利息；並於每年12月20日給付原告29萬2,310
21 元。(三)被告應自112年4月18日起至原告復職之日止，按月提
22 繳9,000元至原告之勞工退休金專戶。

23 二、被告則以：原告於被告視力保健消費事業處擔任最高業務主
24 管，內部層級甚高，卻於任職不到8個月即遭3位員工透過全
25 球協助專線提出申訴：(1)原告於111年11月18日之上班時
26 間，邀約其團隊下屬員工A女（真實姓名詳卷）在某店家
27 （地點詳卷）碰面，竟於A女離開之際，對A女強行擁抱、親
28 吻，甚至伸手入內衣褲等強制猥褻、性騷擾之犯行（下稱申
29 訴案一）。(2)原告經常要求下屬在工作時間外參加聚餐，並
30 強制續攤至凌晨12時，且在聚餐期間故意靠近B女、乘機為
31 不當的身體接觸，於調查過程中，亦有G女曾遭原告不當觸

01 摸肩膀、背部等，足見原告性騷擾行為並非第一次發生；此
02 外，原告會以不適當言詞辱罵下屬，甚至散布謠言指稱B女
03 與其他男性同仁有男女關係，以孤立B女（下稱申訴案
04 二）。(3)原告使用穢語辱罵同仁、客戶，並告訴女性同仁，
05 其具有影響同仁去留之決策權，建議利用自己的身體與他建
06 立良好的關係；以及刻意將重要資訊只提供給實體與會員
07 工，並進行分化、貶低；此外，原告於被告調查期間違反保
08 密義務，向特定證人洩漏調查資訊，甚至要求證人為支持等
09 行為，企圖干擾調查程序之進行（下稱申訴案三）。上開案
10 件經被告蒐證、調查後，於112年3月13日完成調查並出具調
11 查報告書，認定原告確實有如申訴內容所述不當行為且情節
12 重大，被告隨即於同年月17日召開性騷擾委員會會議，認定
13 原告利用最高主管權勢對被告員工所為不當行為與言論，不
14 僅與當初聘僱原告擔任銷售主管之目的相悖，更違反被告公
15 司全球反騷擾政策與商業行為準則等相關規範，倘被告繼續
16 容任、安排原告在公司內任職，如何使女性同仁得以安心工
17 作？原告顯然無法繼續勝任被告任何之工作。被告乃於112
18 年4月7日寄發資遣通知信，說明解僱具體事由並為終止系爭
19 勞動契約之意思表示。是被告依勞基法第11條第5款、第12
20 條第1項第2、4款規定終止系爭勞動契約，於法無違，且被
21 告本可選擇依勞基法第12條第1項第2、4款施以懲戒解僱，
22 然考量避免對於原告之職涯及聲譽產生過大衝擊，改依有給
23 予資遣費與預告工資之同法第11條第5款規定終止系爭勞動
24 契約，實已考量對原告之最小影響，並未違反解僱最後手段
25 性等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

26 三、兩造不爭執事項：（見本院卷一第652頁）

27 (一)原告自111年4月25日起受僱於被告，擔任視力保健消費事業
28 處台灣業務處長一職，約定月薪為29萬2,310元，每年得領
29 取13個月薪資。

30 (二)被告於112年4月7日寄發如原證7所示之電子郵件，終止系爭
31 勞動契約，最後工作日為112年4月17日。

01 (三)就乙證5、6所稱A員申訴強制猥褻乙事，經臺灣新北地方檢
02 察署以112年度偵字第21104號案件起訴，並經臺灣新北地方
03 法院以113年度侵訴字第21號判決（下稱系爭判決）認定原
04 告犯強制猥褻罪，處有期徒刑10月，緩刑2年，緩刑期間付
05 保護管束。

06 四、得心證之理由：

07 (一)被告終止系爭勞動契約是否合法？

08 1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞
09 動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意旨，重
10 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成
11 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理
12 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
13 志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」
14 者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠
15 履行勞務給付義務均應涵攝在內。所謂「不能勝任工作」，
16 不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能
17 勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做
18 而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬
19 之。此由勞基法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇
20 關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法
21 院86年度台上字第82號、96年度台上字第2630號判決意旨參
22 照）。

23 2.被告抗辯原告有申訴案一至申訴案三所示不能勝任工作之事
24 實，為原告所否認。經查：

25 (1)申訴案一

26 ①按「公司致力於提供安全的工作環境，讓每個人都受到有尊
27 嚴和尊重的對待。本政策的目的是確保我們所有工作場所均
28 無性騷擾、任何其他形式的騷擾和/或歧視發生…」、「就
29 本政策而言，性騷擾包括不受歡迎的性挑逗、性要求，以及
30 其他具有性意味的口頭或肢體行為：…」，被告總公司所制
31 定之反騷擾和反歧視政策全球政策第1條、第3.1條可參（見

01 本院卷一第299至300頁)。

02 ②經查，原告為A女主管，2人於000年00月00日下午5時30分
03 許，在某店家碰面，其等離開店家後，原告竟基於強制猥褻
04 之犯意，違反A女之意願，於同日晚上6時30分許，在某院
05 (地點詳卷)門口之人行道上，強行擁抱A女、親吻A女之臉
06 部，A女表示拒絕並掙脫後，原告仍跟隨A女至該院地下停車
07 場，自行進入A女駕駛之自小客車駕駛座，以上半身壓住在
08 駕駛座的A女，親吻A女之嘴巴、頸部、胸部，徒手撫摸A女
09 之胸部、大腿、下體，以上開方式對A女遂行強制猥褻行為
10 得逞等節，有系爭判決可憑(見本院卷一第643頁)，又系
11 爭判決認定原告犯強制猥褻罪，處有期徒刑10月，緩刑2
12 年，緩刑期間付保護管束等節，為兩造所不爭執(見不爭執
13 事項(三))，是被告抗辯原告之行為已違反反騷擾和反歧視政
14 策全球政策，要屬有據。

15 ③原告雖主張該案純屬原告私德範圍，並未對被告產生任何影
16 響等語(見本院卷一第566頁、第568至572頁)。惟依A女與
17 被告之僱傭契約終止協議書所載(見本院卷二第7頁)，其
18 等契約終止日為111年12月31日，參以A女於刑事案件偵查中
19 證稱：原告是我的公司主管，在案發之前之111年11月14日
20 開始，原告就一直傳訊息要約我出去聊一聊等語(見本院卷
21 一第533頁)，而原告於上開事件發生後之同日晚上11時36
22 分許，陸續傳送以下訊息予A女：「其實我很敬佩你的態
23 度」、「但是我同時知道你所面臨的狀況」、「沒問題，我
24 會盡全力在你需要的時間幫你」、…「你的脾氣其實很
25 硬」、…「我真心認為你應該留下」、「但是我不敢說」、
26 「你不知道那些過程」、「我說了也是白說」、「我真的不
27 奢望你的理解」、「因為我必須要負全部的責任」、「你的
28 表現」等語，有通訊軟體LINE對話紀錄翻拍照片可查(見本
29 院卷一第306頁、第310頁)，可知A女與被告間之僱傭關係
30 直至111年12月31日方終止，而於該終止之日前，其等僱傭
31 關係仍屬存在，然原告以其地位不斷邀約A女外出，並於事

01 後傳送訊息提及被告公司解僱A女一事，顯見原告係利用職
02 務關係從事上開行為，已非屬於原告私人生活領域範圍。故
03 原告此部分主張，要難可採。

04 (2)申訴案二

05 經查，原告於111年9月6日聚餐期間故意靠近B女、乘機為不
06 當的身體接觸乙節，業經被告於內部調查時訪談相關員工陳
07 述屬實，有調查報告書可憑（見本院卷一第382頁），是此
08 部分之事實應堪認定。原告雖主張B女於離職前2個月之期
09 間，從未向被告提出申訴等語，然被害人是否提出申訴，考
10 慮之原因所在多有，如因加害人與被害人間之從屬關係、被
11 害人仍任職在公司而擔憂他人投以異樣眼光等，尚不得僅以
12 被害人延遲申訴，即為有利於原告之認定。

13 (3)申訴案三

14 被告辯稱：原告使用穢語辱罵同仁、客戶，並告訴女性同
15 仁，其具有影響同仁去留之決策權，建議利用自己的身體與
16 他建立良好的關係；以及刻意將重要資訊只提供給實體與會
17 員工，並進行分化、貶低；此外，原告於被告調查期間違反
18 保密義務，向特定證人洩漏調查資訊，甚至要求證人為支持
19 等行為，企圖干擾調查程序之進行等節，固據被告提出調查
20 報告書為據（見本院卷一第379至380頁、第382至384頁），
21 然就原告該等行為之具體時間、地點或行為內容，未見被告
22 為說明，尚難認被告此部分所辯可採。

23 (4)而原告自陳，被告希望藉由原告之業務主管經驗，創造員工
24 正面積極之工作態度、提昇員工之業務技能，同時一改被告
25 制度、銷售、時間管理等多方面之陋習及不良習慣等語（見
26 本院卷二第23頁），佐以原告為被告台灣分公司高階主管乙
27 節，有被告之組織圖為證（見本院卷一第367頁），則系爭
28 勞動契約之目的除了希冀透過原告能力改變被告公司業務組
29 織，以及使被告於臺灣之業務轉虧為盈（即除有形之工作成
30 果）外，亦應創造員工正面工作態度與提昇員工工作技能，
31 而原告身為被告之高階主管，更應積極營造正當合理友善之

01 工作環境，特別是性別平等友善職場。然原告卻未注意及
02 此，於到職不到8個月即陸續為申訴一、二所示行為，縱其
03 過往於經營、銷售等方面表現優異，然其行為已對女性員工
04 造成敵意性、冒犯性工作環境，足見其此部分工作能力與尊
05 重職場性別平等項，均有不足之處，且非偶發情況，顯然
06 無法達成被告客觀上合理之經濟目的，堪認原告確有勞基法
07 第11條第5款「對於所擔任之工作確不能勝任」情事。

08 (5)至被告另抗辯其依勞基法第12條第1項第2、4款規定，終止
09 系爭勞動契約等語（見本院卷二第90頁、第98頁）。惟按勞
10 基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞
11 工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠
12 信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工
13 之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手
14 段性原則」（最高法院101年度台上字第366號判決意旨參
15 照）。經查，被告於112年4月7日所寄出之終止僱傭關係函
16 僅載明：「經過徹底之調查，…所有關於台端不適當與不專
17 業之不當行為等申訴均已被證實，且有充分之證據支持…本
18 公司於確認台端存在重大違規行為後，本公司將難以與台端
19 維持僱傭關係。為此，本公司不得不依據勞動基準法第11條
20 第5款終止與台端的僱傭關係，特此通知台端」等語（見本
21 院卷一第67至68頁）。被告公司嗣追加勞基法第12條第1項
22 第2、4款規定終止系爭勞動契約（見本院卷一第62頁、第64
23 頁），核屬改列其解僱事由，且被告亦自陳，其本可選擇依
24 勞基法第12條第1項第2、4款規定施以懲戒解僱，然考量避
25 免對於原告之職涯及聲譽產生過大衝擊，改依有給予資遣費
26 與預告工資之同法第11條第5款規定終止系爭勞動契約等語
27 （見本院卷二第95頁），可知被告最後選擇以勞基法第11條
28 第5款規定作為終止系爭勞動契約之解僱事由，則依上說明，
29 被告於本院審理過程中追加勞基法第12條第1項第2、4
30 款規定，作為終止系爭勞動契約之事由，有違「解僱最後手
31 段性原則」，並不合法。是被告公司此部分所辯，並不足

01 採。

02 (6)原告雖主張，被告未透過任一措施使原告改善工作表現，更
03 未試圖以勞基法所賦予各種手段改善現況，被告將原告解僱
04 不符解僱最後手段性原則等語。惟查，原告於到職不到8個
05 月即陸續為申訴一、二所示行為，已如上述，且原告於為申
06 訴一所示之行為後，仍認知其係純屬誤會而生（見本院卷一
07 第404頁），實難期待原告得改善其上述工作表現，況本件
08 被告已提供合意終止系爭勞動契約之選項，然為原告所拒絕
09 乙節，有電子郵件列印資料為憑（見本院卷一第61至62
10 頁），且被告選擇依有給予預告工資與資遣費之勞基法第11
11 條第5款規定終止系爭勞動契約，而非依無預告工資與資遣
12 費之勞基法第12條規定為終止，實已考量對原告最小影響，
13 亦符合解僱最後手段性，是被告以原告不能勝任工作為由，
14 終止系爭勞動契約，應認為符合解僱最後手段性原則。

15 (二)原告訴請確認僱傭關係存在，及請求自112年4月18日起之薪
16 資併計付法定遲延利息，及自112年4月18日起按月提繳勞工
17 退休金，有無理由？

18 被告既已合法終止系爭契約，已如前述，則原告訴請確認僱
19 傭關係存在，及請求自112年4月18日起之薪資併計付法定遲
20 延利息，及自112年4月18日起按月提繳勞工退休金，自無理
21 由。

22 五、綜上所述，原告依系爭勞動契約約定、民事訴訟法第247
23 條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規
24 定，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自112年4
25 月18日起至原告復職之日止，按月於當月20日給付原告29萬
26 2,310元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息
27 5%計算之利息；並於每年12月20日給付原告29萬2,310元。
28 (三)被告應自112年4月18日起至原告復職之日止，按月提繳9,
29 000元至原告之勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。

30 六、本件為判決之基礎已臻明確，至原告聲請傳喚證人林雅惠，
31 待證事實為原告就裁員一事無法單獨決定、A女在簽署離職

01 後無庸再進公司、原告之工作能力等節，惟本院認為並無調
02 查之必要；另兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌
03 後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自
04 無庸逐一論述。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 113 年 9 月 13 日
07 勞動法庭 法官 莊仁杰

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 113 年 9 月 13 日
12 書記官 張月姝