

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第271號

原告 毛○恩

訴訟代理人 吳宜恬律師

林苡辰律師

被告 華南商業銀行股份有限公司

法定代理人 陳芬蘭

訴訟代理人 沈以軒律師

吳泓毅律師

林芮如律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國114年5月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。

二、被告應自民國一百一十三年六月八日起至原告復職之日止，按月於每月十日給付原告新臺幣伍萬伍仟元，及自各該月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應自民國一百一十三年六月八日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣參仟參佰貳拾肆元至原告勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之七十，餘由原告負擔。

六、本判決第二項已到期部分各得假執行，但被告如每期以新臺幣伍萬伍仟元為原告預供擔保，得免為各期假執行。

七、本判決第三項已到期部分各得假執行，但被告如每期各以新臺幣參仟參佰貳拾肆元為原告預供擔保，得免為各期假執行。

事實及理由

01 壹、程序部分

02 按確認之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得
03 提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確
04 認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原
05 告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被
06 告之確認判決除去之者而言。查原告主張兩造間之僱傭關係
07 存在，為被告所否認，是兩造間之僱傭關係是否存在，係處
08 於不安狀態，並致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而
09 此項不安之狀態得以本件確認判決予以除去，依上說明，原
10 告提起本件確認之訴自有即受確認判決之法律上利益。

11 貳、實體部分：

12 一、原告主張：原告自民國111年12月5日起到職擔任被告財富管
13 理部中等專員之職務，每月薪資為新臺幣（下同）55,000
14 元，原告於任職期間恪守職位，於112年取得「A3（即中
15 上）」之考績評分。原告與友人們於113年5月23日晚間「下
16 班後」進行飲酒聚會，聚會結束時，原告與女性友人皆為酒
17 醉狀態而於捷運忠孝復興站4號出口外之公開場所舉止親密
18 之行為（下稱系爭行為），遭網友惡意於社群媒體散播不實
19 且刻意汙衊之影音貼文經媒體報導。詎被告於同年6月6日發
20 函且公告於被告全體職員皆可瀏覽之網站上稱「…臺端於公
21 眾場合對女性友人有涉及猥褻之行為，驚動民眾報警錄影存
22 證，影響社會秩序，並涉及公然猥褻，已有言行不檢、操守
23 欠佳之事實，並經多家媒體報導且引述其當場對自己行為似
24 不以為意，除影片及貼文被轉發至各通訊媒體、網路論壇引
25 發熱烈討論外，另民眾亦透過本行客戶問題與意見通報單之
26 管道進行反映，對於本行在社會觀感上產生負面影響，且造
27 成秩序與紀律之破壞，違反本行工作規則第42條第1項第6款
28 第6目『言行不檢，有損本行聲譽，情節重大』及同條第1項
29 第7款第5目『操守欠佳，情節重大，並經查有具體事實
30 者』，應予大過二次免職。」等語，逕將原告予以免職，原
31 告之最後上班日為113年6月7日。被告以華南商業銀行工作

規則(系爭工作規則)第42條規定之「言行不檢，有損本行聲譽，情節重大者」及「操守欠佳，情節重大，並經查有具體事實者」等不確定法律概念，作為將原告記大過二次免職之依據，完全忽視原告並無任何職務上之失職且忽視原告之工作表現考評，亦未依違規行為程度為處分，僅憑網友之渲染影片，未對被告進行任何合理調查下即對原告為最嚴重之免職處分並公告之，顯違反勞動基準法(下稱勞基法)規定之解僱最後手段性原則，屬違法解僱，故兩造間僱傭關係仍存在，因此，被告應自113年6月8日起至原告復職日止，按月於每月10日給付薪資55,000元及按月提繳3,324元至原告於勞動部勞工保險局(下稱勞保局)設立之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶)；又原告於被告任職期間，依兩造僱傭契約約定原告於儲蓄存款限度48萬元額度範圍內可領取優惠存款利息，是被告應給付原告於帳號0000000000號帳戶(下稱系爭帳戶)本金內實際存款金額，自113年6月8日起至原告復職日止，按週年利率13%扣除被告公告當期活期儲蓄存款利息利率之差額；再者，被告在公司內網公開原告經解僱之相關細節，致原告遭同事們私下指點批評，使原告身心及名譽權受損，亦無法另覓其他職務，被告應給付原告精神慰撫金10萬元。爰依僱傭之法律關係、民法第487條、系爭工作規則第23條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項、第14條第1項、第5項、第31條第1項、民法第184條第1項、第195條等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)請求確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自113年6月8日起至原告復職之日止，按月於每月10日給付原告55,000元，並自各期應給付之次日起至清償日止之法定遲延利息。(三)被告應自113年6月8日起至原告復職之日止，按月提繳3,324元至原告於勞工保險局設立之勞退專戶。(四)被告應給付原告就其帳號0000000000號帳戶於本金48萬元範圍內實際存款金額，自113年6月8日起至復職日止，按週年利率百分之13扣除被告公告當期活期儲蓄存款利息利率之差額。(五)被告應給付原告

01 10萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利
02 息。

03 二、被告則以：原告系爭行為係於人來人往之公開場合且眾目睽
04 睽之下，對正處於泥醉狀態、無法自理之女性即被害人，乘
05 其無法自由表達性自主之狀態下，將其壓在地上，同時手伸
06 入其褲內撫摸摩擦。待被害人稍事清醒並意識到其受到原告
07 之猥褻後，隨即起身向其友人請求協助，顯見客觀上原告係
08 違反被害人意願、未得被害人積極同意所為。路人經過並撞
09 見此不法行為時，有試圖制止原告並錄影存證，惟原告對於
10 路人之糾正，反而向路人比出讚的手勢。該影片經民眾上傳
11 至社群平台上後，瀏覽人次眾多，被告更因此收到民眾及行
12 員家屬投訴原告之猥褻行為，請被告查明是否確為原告所
13 為，並表明此將影響被告聲譽，再者，被告公司之同仁知悉
14 此事均人心惶惶，表示不願與原告共事之同仁所在多有，被
15 告為瞭解實情並保護員工，隨即開始進行調查，原告對於被
16 證2影片內容坦承不諱，惟一再強調此為網路惡意誇大抹
17 黑，將自己之違法脫序行為歸咎於他人，不思悔改，經考核
18 委員會綜合原告所犯情節、犯後態度、對被告商譽、職場秩
19 序等之影響，認定原告違反工作規則情節重大、作出記兩大
20 過免職之處分。又被告為上市櫃之銀行業，在金融監督管理
21 委員會之監督管理下，特別被要求須符合企業環境、社會及
22 公司治理，其中對於女性員工人權保護、風險評估，尤其是
23 性騷擾之防治及申訴處理，必須盡到盡職調查、制定相應之
24 措施，被告之女性員工占比高達全部員工之六成，在此一性
25 別比例組成下之職場較一般其他企業來說，須加強女性員工
26 對於組織氛圍感到安全之主觀感受，近年來因應全球及台灣
27 「Me too」運動風潮，民眾均對於性自主權更加重視，被告
28 亦每年為員工安排相關議題之教育訓練，而原告亦曾參與防
29 範職場性騷擾、性別平等之課程，對於與異性接觸之身體界
30 線、親密關係應得到對方積極同意等，應已具備相當之意識
31 及認知，惟原告仍膽敢趁被害人泥醉、無法正常行走之狀

01 態，以手伸入被害人褲內撫摸摩擦，顯然係為逞獸慾而明知
02 故犯，自屬情節重大，若繼續任職於被告公司，無疑係置公
03 司女性員工於性犯罪之風險中，被告依勞基法第12條第1項
04 第4款終止僱傭契約，於法有據，原告主張被告按月給付薪
05 資、提撥勞退基金、請求優惠存款利息差額及非財產上損害
06 賠償等節，均無理由。並聲明：原告之訴駁回。

07 三、得心證之理由：

08 (一)原告主張自111年12月5日起擔任被告財富管理部中等專員，
09 月薪55,000元；被告於113年6月6日以原告違反系爭工作規
10 則第1項第6款第6目及同條第1項第7款第5目，對原告記大過
11 二次免職處分等情，有原告提出之華南銀行113年6月6日(免
12 職)函、勞資爭議調解紀錄等件資料為證(見本院卷第31至35
13 頁)，且為被告所不爭執，自堪信為真實。

14 (二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由：

15 1.按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
16 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，或勞工違反勞動契
17 約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞
18 基法第12條第1項第2款、第4款分別定有明文。所稱之「重
19 大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主
20 家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重
21 性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地
22 位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言
23 之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為
24 是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92
25 年台上字第1631號判決意旨參照）。而所謂「情節重大」，
26 屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條
27 列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則
28 之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段
29 而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在
30 程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉
31 凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主

01 及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞
02 工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解
03 僱之程度之衡量標準（最高法院109年台上字第859號判決意
04 旨參照），始符解僱最後手段性原則。

05 2.被告抗辯原告於113年5月23日因系爭行為涉有公然猥褻乙
06 情，經社群媒體傳播嚴重影響被告聲譽，依勞動基準法第12
07 條第1項第4款，原則上得以原告違反系爭工作規則第42條第
08 1項第6款第6目、第7款第5目規定為由記與原告大過二次免
09 職，並以此作為勞動契約終止即解僱之依據等語。惟依實務
10 及學理一貫見解均認為解僱屬對勞工權益重大侵害之處分，
11 應符合「比例原則」與「最後手段性」原則，亦即違規行為
12 及違規時之態樣（例如違規行為與其所任職務內容之關連程
13 度、實際造成具體結果、所營事業之損失、對職場秩序之影
14 響、是否為累犯或初犯及主觀上是否為故意或過失等因素）
15 與解僱之處分間在程度上必須相當，且客觀上無法採取解僱
16 以外之懲處手段，始得為之。惟查：

17 (1)原告系爭行為發生於非工作時間、非工作場所，且與職務無
18 關：本件原告之系爭行為，為私人聚會後與女性友人於公眾
19 場合有親密舉止，縱使系爭行為因網路媒體報導造成社會觀
20 感不佳，惟該行為係發生於非工作時間、非工作場所，且無
21 證據證明與其職務內容直接相關，亦無其他證據證明原告係
22 藉其職權或利用職場地位從事違法行為，難認原告之行為已
23 實質損及其財富管理專員職務之信賴基礎，而因此喪失被告
24 繼續僱用原告之正當性。

25 (2)被告未為漸進處分逕予免職，亦不符比例原則與最後手段性
26 原則：

27 查被告於113年5月23日晚間為系爭行為後，於同年月27上午
28 與原告進行訪談後，於同年月29日被告人力資源部上即簽認
29 原告違反被告工作規則且情節重大，提由被告考核委員部評
30 議，被告考核委員會於同年6月6日決議記予二大過免職處
31 分，經原告於同年月7日提出申覆書，被告人力資源部仍維

持原決議，被告並於113年7月4日以人培字第1130024830號函覆原告維持記二大過免職之處分等情，有被告所提前開簽呈、會議記錄及函文為憑（本院卷第253至288頁）。依上開資料內容觀之，被告就系爭行為雖曾與原告進行面談並使原告陳述意見，惟被告僅以原告於公眾場合有不當行為，影響被告社會觀感，並違反工作規則等情逕予免職，而未將系爭行為發生時點屬下班時所為、系爭行為與原告所任職務財富管理部職務內容無關、被害人迄今未進行提告、系爭行為雖經媒體報導，但依被告所提報導內容並未指明原告為被告職員之身分，及原告主觀上屬故意或過失及是否為累犯等因素納入考量，以定是否就個案先行警告、申誡或調職等其他管理措施，旋即以重大懲處將被告記2大過予以免職，核與解僱最後手段性原則不符，亦不符行政院勞工委員會91年10月24日勞動一字第0910027567號函釋所稱，雇主採取終止契約之手段，應以其他方法難以達成管理目的為限之原則。又原告自111年12月5日起受雇被告，並於112年度取得「A3（即中上）」之考績，顯見其平時工作情況尚稱良好，系爭行為雖造成社會觀感不佳，然行為時點為下班後、亦非於工作場域及執行職務內容，依前揭說明，是否足認系爭行為已使勞動關係受到嚴重干擾而難其繼續，被告是否無其他較符合比例原則之懲戒手段，而已達到最後手段性之標準，並非無疑。

(3)從而，本院審酌上揭情形，堪認被告依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定終止兩造勞動契約，已屬違法解雇。是原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

(三)原告請求給付薪資部分，為有理由：

- 1.按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權

人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。

2. 查本件被告自113年6月6日起解僱原告，該解僱並不合法，揆諸上揭說明，應認被告自113年6月6日起即有拒絕受領原告提供勞務之情事，係屬受領勞務遲延，依前開法條規定，原告無補服勞務之義務，仍得請求被告給付薪資。次查，原告在被告違法解僱前，主觀上並無去職之意，復經原告於同年6月11日申請調解，並於同年7月2日調解不成立、再於同年8月12日提起本件訴訟等情，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，而為被告公司拒絕受領原告提供勞務之意思表示。被告復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告公司已經受領勞務遲延，仍應全額給付原告自113年6月6日起至復職之日止之工資。又雙方不爭執原告離職前每月薪資為5萬5,000元（見本院卷第35頁），是原告主張被告應給付自113年6月8日起至准許原告復職之日止之每月薪資5萬5,000元，為有理由。

(四) 原告請求被告提繳勞工退休金部分，為有理由：

按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項分有明文。查兩造間僱傭關係既係存在，則原告主張被告自113年6月8日以後，仍應依上開規定依提繳工資分級表規定按月為原告提繳勞退金，而於原告復職之前，被告按月應給付原告

之工資為55,000元，則依勞工退休金月提繳工資分級表(見本院卷第89頁)，此屬53,001元至55,400元級距，月提繳工資應以55,400元計，故原告請求被告應依上開規定，應按月為原告提繳之勞退金為3,324元(計算式：55,400元 $\times 6\%$ =3,324元)，為有理由，應予准許。

(五)原告請求行員儲蓄優惠存款利息部分，為無理由：

原告主張其於任職期間，依兩造僱傭契約及被告為銀行業別，其得享有在系爭帳戶內依實際存款金額(存款額度48萬元範圍內)，以優惠利率13%計息之權利，固提出財政部所屬國營銀行優惠存款改革規劃及華南銀行徵才首頁(薪資福利項目)等件為憑(見本院卷第121至123頁)，但為被告所爭執，原告復未舉證其於系爭帳戶內之存款金額及計算方式各為何？難認原告該部分主張為可採。

(六)原告請求精神慰撫金部分，為無理由：

按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項前段、第195條第1項前段固分別定有明文。惟按雇主主張終止勞動契約，要屬雇主權利之正當行使，縱令其終止勞動契約不合法，僅勞動契約應繼續存在而已；勞動契約繼續存在之期間內，勞工除因雇主拒絕受領勞動給付，並拒絕給付薪資報酬，得依債務不履行之相關規定，向雇主主張權利請求給付報酬外，不得以雇主終止契約不合法為由，而要求雇主負侵權行為之損害賠償責任。本件被告解雇原告之程序及手段，縱有可議致兩造多生爭執，惟原告並未積極舉證證明其求職受阻、遭同事私下非議及精神上受有痛苦等諸情，與被告公司非法解僱之行為具關連性，亦未證明被告有何不法侵害其人格法益而情節重大之情事，依前揭說明，原告依民法第184條第1項前段、第195條第1項前段規定請求被給付精神慰撫金新台幣10萬元云云，並無可採。

01 四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間
02 勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例第6條、第14條第
03 1項、第5項及第31條第1項等規定，請求被告自113年6月8日
04 起至原告復職之日止，按月於每月十日給付原告55,000元，
05 及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之
06 5計算之利息；及自113年6月8日起至原告復職之日止，按月
07 提繳3,324元至原告勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均
08 有理由，應予准許。至原告依兩造僱傭契約、民法第184
09 條第1項前段、第195條第1項前段等規定，請求被告給付行
10 員儲蓄優惠存款利息及精神慰撫金10萬元，為無理由，應予
11 駁回。

12 五、本件為勞動事件，就本判決第二項、第三項，應依勞動事件
13 法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並同時
14 依被告聲請宣告被告得供擔保免為假執行，並酌定相當之金
15 額。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
17 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
18 逐一論列，附此敘明。

19 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
20 條。

21 中 華 民 國 114 年 5 月 27 日
22 勞動法庭 法 官 潘英芳

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 114 年 5 月 27 日
27 書記官 李文友