

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第45號

原告 原人麒

訴訟代理人 許瓊之律師

被告 中華電信股份有限公司

法定代理人 簡志誠

訴訟代理人 劉師婷律師

複代理人 高維律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年8月24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

原告之法定代理人原為郭水義，嗣於本院審理中變更為簡志誠，簡志誠並於民國113年10月14日具狀聲明承受訴訟（見本院卷一第309頁），核與民事訴訟法第170條、第175條第1項及第176條規定相符，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：伊自81年12月2日起受僱於被告，調職前擔任數據產品處處長，約定月薪為新臺幣（下同）12萬8,232元（包含薪額8萬8,190元、職務加給3萬5,905元、全勤獎金4,137元）（下稱系爭勞動契約）。詎被告於113年3月25日以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1條第2款、第4款、性別平等工作法（下稱性平法）第13條之1第2項規定、113年3月22日第3次考核委員會會議決議，終止系爭勞動契約。惟被告於被害人A女（下稱A女）提出性騷擾申訴後，僅有第1次調查會議為3名女性與1名外部委員出席外，其餘2次考核會議均僅有1名女性委員出席，調查程序顯與工作場所性騷

01 擾防治措施準則第12條第2項所規定之女性成員比例不得低
02 於2分之1不符，且被告召開申訴處理會議未給予伊陳述意見
03 之機會，其專案小組之程序混用被告公司性騷擾防治措施及
04 申訴處理要點（下稱系爭112年要點）與被告公司性騷擾防
05 治措施申訴及懲戒要點（下稱系爭113年要點），則被告依
06 該會議作成之調查結果逕自終止系爭勞動契約，應屬違法。
07 而伊係初次違反被告之工作規則，實際上亦未損及被告之經
08 濟上利益，且於刑事程序中盡力填補A女所受之損害，難認
09 已達情節重大程度，被告在不到1個月的調查程序中，倉促
10 作成上開結論，顯存有判斷上瑕疵。另伊已年近60歲，於被
11 告公司服務大半輩子，在市場上難以找尋適當之工作維持生
12 計，被告未向伊說明何以符合情節重大要件，且倘以申誡、
13 記過、調職等懲戒方式，尚可達解決本案紛爭、維護工作場
14 所紀律及懲戒效果，被告所為亦有違解僱最後手段性，其終
15 止並不合法。爰依民事訴訟法第247條規定，請求確認兩造
16 間僱傭關係存在，並依系爭勞動契約約定，求為命被告應給
17 付自113年3月25日起至伊復職之日止，按月於次月1日給付
18 伊薪資12萬8,232元併計付法定遲延利息等語，並聲明：(一)
19 確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自113年3月25日起至原
20 告復職之日止，按月於次月1日給付原告12萬8,232元，及自
21 各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

22 二、被告則以：伊申訴處理單位之人數與性別組成符合性平法、
23 工作場所性騷擾防治措施準則規定，且上開規定僅規範申訴
24 處理單位之女性成員不得低於2分之1，非指申訴調查小組，
25 原告主張調查程序之女性成員出席比例不得低於全體出席成
26 員之2分之1，於法無據。而伊申訴處理單位經調查結果，認
27 性騷擾事件成立，經伊企業客戶分公司考核委員會、伊考核
28 委員會先後作成決議終止系爭勞動契約，其組成及決議方式
29 均符合相關規範。又原告除以手機偷拍A女大腿根部、臀部
30 下方等隱私部位外，平日即於辦公場所動輒以「金釵」、
31 「運動小天使」等言論，帶有性意味揶揄之表情和口氣稱呼

01 女性下屬，確已構成性騷擾行為，並對女性下屬造成敵意
02 性、冒犯性之工作環境，原告對於女性同仁欠缺性別尊重，
03 其行為已構成對其他同仁之重大侮辱行為，而原告於事後仍
04 透過社群軟體或其他同事試圖與A女聯繫，更造成A女精神上
05 極大壓力，足認原告多年來不僅未自伊公司性騷擾宣傳、性
06 騷擾防治教育中確實建立正確之性別尊重觀念，嚴重欠缺性
07 別意識，更利用主管職務，對被害人及其他同事屢屢並故意
08 為性騷擾行為，復因潛在未申訴之被害人眾多，已嚴重影響
09 伊內部秩序紀律之維護，若伊未能貫徹性騷擾防治措施，勢
10 將損及伊商譽、形象及造成所營事業之危險，足認原告所為
11 已達情節重大之程度，客觀上實難期待伊採取終止系爭勞動
12 契約以外之懲戒手段等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁
13 回。

14 三、經查，原告自81年12月2日起受僱於被告，於111年8月起擔
15 任數據產品處處長，被告公司員工即A女於113年3月8日對原
16 告提出性騷擾申訴，並同時對原告提出妨害秘密之刑事告
17 訴，被告於收受上開申訴後，隨即將原告調離非主管職，以
18 及召開會議調查，而原告有上述申訴內容所述之偷拍行為，
19 被告則於113年3月25日以原證3、4函文向原告表示性騷擾事
20 件經調查屬實，性騷擾事件成立，依勞基法第12條第1項第2
21 款、第4款、性平法13條之1第2項、被告公司從業人員獎懲
22 標準（下稱系爭獎懲標準）第9條第1項第2款、第4款規定終
23 止系爭勞動契約等節，有原告之簡歷及近五年工作表現表、
24 電子郵件列印資料、被告113年3月25日信人人力字第113000
25 0680號函、113年3月25日信人關係密字第11300000165號函、
26 被告企業客戶分公司性騷擾申訴調查小組調查報告書（下稱
27 系爭調查報告）為證（見本院卷一第23至33頁、第165至186
28 頁），且為兩造所不爭執（見本院卷一第10至11頁、第95
29 頁、第241頁），是此部分之事實應堪信為真。

30 四、得心證之理由：

31 （一）被告終止系爭勞動契約是否合法？

01 1.按勞工有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作
02 之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者；有違反勞動契約
03 或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基
04 法第12條第1項第2款、第4款定有明文。所謂情節重大之要
05 件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違
06 規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內
07 部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間
08 之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工
09 作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，
10 足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇
11 主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不
12 符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理
13 紀律之維護（最高法院105年度台上字第1894號判決意旨參
14 照）。次按受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性
15 意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或
16 冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或
17 影響其工作表現即為性騷擾，性平法第12條第1項第1款定有
18 明文。又按申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為
19 性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起30
20 日內，不經預告終止勞動契約，性平法第13條之1第2項亦有
21 規定。

22 2.查系爭獎懲標準第9條第1項第2款、第4款規定：「從業人員
23 有下列情形之一者，終止勞動契約：…二、對於公司主管、
24 主管家屬、公司代理人或其他同仁，實施暴行或有重大侮辱
25 之行為者。…四、違反勞動契約或工作規則，情節重大
26 者。」（見本院卷一第56頁）。又被告公告之禁止性騷擾書
27 面聲明第1點、第8點分別規範：「本公司承諾，保護員工不
28 受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性
29 別平權之觀念，以杜絕性騷擾之發生…」、「防治性騷擾人
30 人有責，本公司所有員工均有責任協助確保一個免於性騷擾
31 之工作環境」等語（見本院卷一第123頁），準此，原告受

僱被告自應遵守上開工作規則，於任職期間，負有不得對被告員工為性騷擾行為之義務，首堪認定。

3.經查，原告前於112年4月間，未得A女同意下，在辦公室持其所有具拍照功能之手機，自座位向外拍攝A女大腿根部連接臀部下緣處及內褲等隱私部位（下稱系爭拍攝行為），以及曾於辦公室稱呼女性同事為「數產處金釵」，經被告企業客戶分公司性騷擾申訴調查小組認性騷擾事件成立，且情節重大，而原告因系爭拍攝行為，亦經臺灣臺北地方檢察署檢察官以113年度偵字第17701號、第18600號認定犯刑法第315條之1第2款之妨害秘密罪、第319條之1第1項之妨害性隱私罪，而為緩起訴處分等情，有系爭調查報告、緩起訴處分書可參（見本院卷一第165至186頁、第287至288頁）。另被告企業客戶分公司於113年3月18日召開113年第1次申訴處理單位會議，經決議認定申訴案成立且性騷擾事件情節重大，另建議不經預告終止系爭勞動契約；其後被告企業客戶分公司考核委員會於113年3月18日召開113年第2次會議決議，對於申訴處理單位建議「終止與被申訴人（即原告）之勞動契約」獲出席委員全數同意決議通過，嗣被告考核委員會於113年3月22日召開會議決議終止系爭勞動契約等節，亦有被告企業客戶分公司113年第1次申訴處理單位會議紀錄暨簽到表、被告企業客戶分公司考核委員會113年第2次會議會議紀錄暨簽到表、被告113年3次考核委員會會議紀錄可參（見本院卷一第129至141頁），堪以採信。

4.再者，原告自陳其於113年3月7日去警局作筆錄，並於翌（8）日調職至新職位（見本院卷一第226至227頁），理當知悉遭A女提起申訴與告訴，依然透過他人與A女聯繫詢問調職前之工作（見本院卷一第219頁），參酌系爭拍攝行為並非僅一次性之偶然行為，此從原告所拍攝之照片中，A女之穿著不同即可得知（見本院卷一第236頁、第238頁、本院卷二第202至205頁），而原告自81年起即受僱於被告，於系爭拍攝行為時與A女為上司下屬關係（見本院卷一第166頁），

01 原告身為被告之主管，理應積極營造正當合理友善之工作環
02 境，特別是性別平等友善職場，然原告卻未注意及此，而為
03 系爭拍攝行為，並於A女申訴後試圖以先前工作聯繫之，縱
04 原告過往工作表現優異，然其行為已對女性員工造成敵意
05 性、冒犯性工作環境，構成勞基法第12條第1項第4款違反工
06 作規則情節重大之情形、性平法第13條之1第2項申訴案件經
07 雇主調查後認定性騷擾且情節重大之情形，應堪採信。

08 5.綜上所述，原告受僱於被告公司已逾30年，其身為主管並為
09 A女上司，卻為系爭拍攝行為，且其拍攝行為非僅有一次，
10 而於A女申訴後透過他人聯繫之，復參酌原告於A女申訴後接
11 受調查或陳述時，仍堅稱其拍攝目的係因A女穿著可能曝
12 光，才想說拍下來要提醒對方（見本院卷一第134頁、第138
13 頁、第228頁、第230頁），堪認原告前揭所為，顯已影響被
14 告整體事業之推動，且破壞辦公場域和諧氣氛及員工工作士
15 氣，增加員工間猜忌與不信任，嚴重損及兩造間之勞動信賴
16 關係，導致勞動關係進行受到相當干擾，而達違反工作規則
17 情節重大，以及經雇主調查後認定性騷擾情節重大之程度，
18 客觀上難以期待雇主即被告於採用解僱以外之懲處手段後，
19 仍得以和平、安穩繼續僱傭關係，故有賦予被告立即終止勞
20 動契約關係權利之必要。從而，被告依勞基法第12條第1項
21 第4款、性平法第13條之1第2項規定終止系爭勞動契約，於
22 法自屬有據。

23 6.原告固主張調查程序組織、程序不合法，所為決議應屬無效
24 等語。惟：

25 (1)按「僱用受僱者30人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中
26 應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於2
27 分之1。」、「僱用受僱者100人以上之雇主，於處理性騷擾
28 申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴
29 調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人
30 士。」113年1月17日修正發布、同年3月8日施行之工作場所
31 性騷擾防治措施準則（下稱系爭防治措施準則）第12條第2

01 項、第13條第2項分別定有明文，而由上開條文可知，其內
02 容並未規定申訴處理單位或申訴調查小組成員之人數。又系
03 爭112年要點第7條第1項、第2項規定：「為處理性騷擾申訴
04 案件，本公司及各機構應設申訴調查評議委員會（以下簡稱
05 申評會）。申評會置委員5人至9人，其中1人為主任委員，
06 由機構首長指定副首長、較高層級主管、組織暨人才發展處
07 派駐主管或會計處派駐主管兼任，並為會議主席，其餘委員
08 由機構首長及各該機構相對應之工會分會就本機構員工指派
09 兼任之，必要時亦得聘請專家學者擔任。男女委員應有相當
10 比例，但女性委員不得少於2分之1，單一性別不得少於3分
11 之1」（見本院卷一第275頁），而原告既係於113年3月8日
12 提起申訴，有電子郵件列印資料可考（見本院卷一第29
13 頁），則被告於該性騷擾事件之處理、調查，即應遵守當時
14 有效之上開規定。

15 (2)經查，被告企業客戶分公司於113年3月8日為符合新修正施
16 行之系爭防治措施準則，以及當時有效之系爭112年要點，
17 乃選定申評會委員7名，包括馮慧玲、林杏滿、吳國楨、洪
18 久琇、蔡心苑、羅婉婷、工會代表1名（即劉必賢），並以
19 洪久琇、蔡心苑、羅婉婷為調查小組成員，並於同年3月18
20 日增派許文政為申評會委員等節，有內部簽呈、電子郵件列
21 印資料為憑（見本院卷一第281至283頁），則上述調查小組
22 成員就A女申訴之性騷擾事件作成系爭調查報告（見本院卷
23 一第186頁），並由上述申評會委員參與之被告企業分公司1
24 13年第1次申訴處理單位會議，進而作成申訴案成立之決
25 議，其等調查人員之組成、調查程序尚符合上開規定，難謂
26 有何違法之處，原告前開主張，顯有誤會，難認有據。

27 (3)又原告主張申訴處理會議並未給予其到場充分陳述意見及答
28 辯之機會，以致於未能及時予以澄清答覆，進而影響決議之
29 結果等語（見本院卷一第244頁）。然按「申訴處理單位或
30 調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給
31 予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要

01 外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。」
02 系爭防治措施準則第16條定有明文。觀諸該條文使用「得」
03 而非「應」，即可知申訴處理單位或調查小組得視情況通知
04 當事人到場說明。本件原告既經調查小組調查時為訪談，並
05 給予原告陳述意見之機會（見本院卷一第225至234頁），縱
06 申訴處理單位未於其會議前通知原告到場說明或答辯，亦無
07 從認有違法之處。

08 7.至原告其餘主張無非係其對於系爭調查報告不服之處，要與
09 調查程序之組織或程序不合法無涉，是其主張調查小組、申
10 訴處理單位作成性騷擾成立以及建議終止系爭勞動契約之決
11 議無效，並無可取。

12 (二)原告訴請確認僱傭關係存在，及請求自113年3月25日起之薪
13 資併計付法定遲延利息，有無理由？

14 被告既已合法終止系爭契約，已如前述，則原告訴請確認僱
15 傭關係存在，及請求自113年3月25日起之薪資併計付法定遲
16 延利息，自無理由。

17 五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條規定、系爭勞動契約
18 約定，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自113
19 年3月25日起至原告復職之日止，按月於次月1日給付原告12
20 萬8,232元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年
21 息5%計算之利息，均無理由，應予駁回。

22 六、本件為判決之基礎已臻明確，至原告聲請命被告提出本院11
23 3年度訴字第582號案件所涉謝佳均性騷擾事件，被告所作成
24 之調查結果、懲處決議及具體處分內容，暨被告公司及其分
25 支機構、營運處、分公司或所屬單位，就職場性騷擾申訴案
26 件之相關處理資料，待證事實為被告終止系爭勞動契約，是
27 否符合比例原則與解僱最後手段性等語（見本院卷一第407
28 至408頁），惟不同性騷擾事件不論在行為態樣、權力關
29 係、被害人所受影響、行為人犯後態度等均為不同，而有高
30 度之個案性，應就具體個案判斷雇主之解僱行為是否符合法
31 定要件；況且，系爭防治措施準則第10條第1款亦明定，涉

01 及職場性騷擾事件之調查程序相關文件，關於記載當事人、
02 受邀協助調查之人等的姓名及其他足以辨識身分之資料，雇
03 主應予以保密，如准許與該等案件無關之第三人閱覽、抄錄
04 或攝影，將致該等之人有受重大損害之虞，故本院認並無命
05 被告提出上開文件之必要；另兩造其餘之陳述及所提其他證
06 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
07 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

08 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

09 中 華 民 國 115 年 9 月 14 日
10 勞動法庭 法官 莊仁杰

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 115 年 9 月 15 日
15 書記官 鄭宇安