

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第338號

原告 沈佺璋

訴訟代理人 姜鈞律師

被告 香港商赫士盟豚王拉麵股份有限公司台灣分公司

法定代理人 葛世傑 (STANLEY SHIH-CHIEH KO)

訴訟代理人 王聖舜律師

郭乃寧律師

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
6 月9 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

壹、程序方面

一、按行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露性騷擾事件
被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人
身分之資訊，性騷擾防治法第10條第6 項定有明文。查本件
被告所為終止與原告間僱傭契約之原因事實，涉及原告在工
作場所對其他員工之性騷擾行為，依首揭規定，法院不得揭
露該等員工之真實姓名及住所、職稱等足以識別渠身分之資
訊，合先敘明。

二、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
者，不得提起之，民事訴訟法第247 條第1 項前段定有明文
。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係存否不
明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，
且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認

之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起（最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號判決要旨參照）。原告主張於民國114年2月25日遭被告終止兩造間僱傭契約，然其行為並無情節重大，被告所為違反解雇最後手段性原則，故請求確認兩造間僱傭關係存在乙情，則經被告以原告違反勞動基準法第12條第1項第4款情節重大，故終止並無不當等情為辯，是兩造間就僱傭關係是否仍存在即有爭執，而此不安之狀態，得由原告以對被告公司為確認判決除去之，堪謂其提起本件訴訟有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自111年7月19日起受僱於被告擔任位於臺北市○○區○○○路00巷00弄0號之豚王拉麵天母店副理，負責管理、協助店經理日常門市營運等一切工作，原先月薪含加班費、獎金在內約新臺幣（下同）4萬5,000元至5萬5,000元不等，嗣數度升遷，自113年3月至同年11月達6萬元至8萬元之間（下稱系爭契約）。未料，被告於113年10月受內部員工申訴原告有職場霸凌與性騷擾之情事，原告獲悉後亦配合調查期間自同年12月降調至豚王拉麵大直店外場正職人員、月薪4萬元，惟歷經4個多月內部調查，被告竟於114年2月24日作成申訴成立之評議，並於次（25）日以存證信函、LINE通訊軟體（下稱LINE）通知原告於同年月26日終止系爭契約，原告也於是日收受。原告所受申訴均非事實，諸如性經驗、交友狀況、感情問題等話題，抑或腦子有洞或有病等用語均是申訴人甲女（真實姓名、年籍詳卷，下稱甲女）或其他女性員工先提及或互開玩笑之對話，更無所謂戲謔對方身體之說法，其也未犯有任何刑案、立即有攻擊為或肢體上實質侵犯之行為，至於禁止接觸證人之誡命則是會議結束前始告知，然原告於會議中場休息時間早已聯繫，應不得以此指責原告，且被告為終止系爭契約意思表示前

，對原告提出之證據均視而不見，也未為任何改善要求或後續評估，難謂符合情節重大與解雇最後手段性原則，是該等終止應不合法，系爭契約當繼續存在，被告自應依系爭契約之法律關係，自114年2月26日起至原告復職日止給付其薪資，並因原告於114年1月薪資與業績獎金合計4萬3,525元、同年2月薪資與業績獎金合計5萬1,274元，平均薪資4萬7,400元，則其應得請求被告按月給付4萬元。爰依系爭契約之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在；(二)被告應自114年2月26日起至原告復職之日止，按月給付原告4萬元。

二、被告則以：

(一)原告自111年7月19日與被告成立系爭契約，事發時原告為天母店代理店經理、月薪共4萬9,000元（含本薪3萬1,200元、伙食津貼2,400元、交通津貼1,000元、職務津貼5,000元、加班津貼9,400元）於次月7日發放，申訴調查期間之113年12月2日起則經原告同意暫時調整職務為大直店外場正職人員、月薪共3萬8,000元（含本薪3萬4,600元、伙食津貼2,400元、交通津貼1,000元），與原告所陳4萬元一事不符。被告與所隸屬之赫士盟餐飲集團（下稱赫士盟集團）為防治職場性騷擾、職場霸凌等不法侵害行為，明訂管理規範且公開揭示宣導，更會安排全體同仁參與相關課程，原告理應知之甚詳，並具備相當之遵法意識及認知。豚王拉麵天母店員工總人數約10餘人，然原告於任職該店代理店經理期間，同店員工甲女於自請離職之同時並申訴遭職場不法侵害，主張原告有長期性騷擾及職場霸凌之行為。被告委任外聘律師、內部委員共同組成申訴案調查單位，分別訪談ABC關係人（真實姓名、年籍詳卷，下稱ABC人）後，評議委員初步於114年1月10日認定甲女申訴之2件職場性騷擾、1件職場霸凌成立，另件職場霸凌申訴則因事證不足不成立，但當日通知原告表示意見後，被告也依其表達之疑點及聲請調查之DEFG關係人（真實姓名、年籍詳卷，下稱DEFG

人），再度進行調查並予訪談，最終仍於同年2月24日確認調查結論如下：

1. 類型一：甲女與ABC人，於執行職務期間均曾遭原告調侃含胸部、臀部等社會通念較隱私部位之身材，頻率更高達每週一次，顯屬嚴重性意味或性別歧視言行。
2. 類型二：原告於上班時間或下班時段仍在工作場所期間，常恣意向甲女、ABC人分享其感情狀況（同時交往5位女友且有把握讓渠非常舒服、可服務良好）、約炮經驗（心靈課程中與炮友間SM或性虐戀關係的細節）、性能力（多P或多人性愛活動）、性器官（雞雞歪歪的會比較舒服；處理杏鮑菇食材時，引申到男性生殖器及與女友間性愛情趣等）之嚴重性意味或性別歧視言行。
3. 類型三：原告經常謾罵含甲女在內之下屬，包含「你有病嗎？」、「你有事嗎？」、「你腦袋有洞嗎？」、「你腦袋到底裝什麼？」等貶抑詞語，使同仁名譽及人格評價受有不良影響，甚有1名關係人曾因受不了離職後又礙於生計所迫復職，顯構成嚴重職場霸凌言行，更於管理下屬時依與其關係之緊密程度為不當差別待遇。

(二)原告為該店最高主管，言行足以影響該店與被告整體形象，應受比一般員工更高之道德規範，無論公務或私人場合均應謹言慎行，卻為明顯不應於職場出現之言論，依其權勢為職場性騷擾、職場霸凌之加害人，至少令含甲女在內共4名女性下屬感到不舒服、被冒犯，人數比例近半，該等行為除嚴重影響被告內部紀律維護，亦使其他員工擔心再與原告共事，使被告人事管理與排班調度極為困難，且被告早於113年11月27日首次調查原告之際，即要求不應接觸關係人，原告允諾後卻於114年1月10日會議當日旋聯繫證人，多次干擾原店員工，意圖影響彼等陳述之任意性與正確性，部分人員反應身心飽受壓力與折磨，更有強烈不願配合內部調查避免後續遭原告報復之情形。原告未曾深切反省，始終堅稱不構成職場性騷擾及職場霸凌，又有上開違反承諾之行為，犯後

01 態度不佳，使兩造信賴關係破壞殆盡，殊難期待以解僱以外
02 之其他手段應對，被告祇得於114 年2 月26日終止系爭契約
03 ，並於114 年3 月7 日支付同年2 月薪資、特休未休折算工
04 資、加班費共5 萬409 元，同年3 月10日支付同年2 月業績
05 獎金865 元。再本件係114 年2 月24日作成申覆決定及會議
06 決議時，調查程序始臻完備，被告客觀上方能確定、獲得相
07 當確信原告有該等行為，則於翌（25）日旋通知原告於同年
08 月26日終止系爭契約，應符合30日除斥期間等語，資為抗辯
09 。並聲明：原告之訴駁回。

10 三、首查，兩造間自111 年7 月19日成立系爭契約，原告於事發
11 時並擔任天母店代理店經理、月薪共4 萬9,000 元，於申訴
12 調查期間之113 年12月2 日經原告同意暫時調整職務為大直
13 店外場正職人員、月薪共3 萬8,000 元；被告於接獲甲女申
14 訴後，於113 年12月25日作成內部調查報告書並於114 年1
15 月10日與原告訪談，又於114 年2 月24日作成申覆決定書與
16 會議，而於同年2 月25日以原告遭申訴職場性騷擾、職場霸
17 凌經調查確認後，依勞動基準法第12條第1 項第4 款以存證
18 信函、LINE送達原告之方式告知自翌（26）日為終止意思表
19 示等事實，為兩造所不爭，且有114 年2 月25日臺北樂群二
20 路郵局存證號碼45號郵局存證信函，勞就保與職保歷史投保
21 明細、給付明細、健保歷史投保明細、113 年12月25日內部
22 調查報告書、114 年1 月10日會議紀錄、114 年2 月24日申
23 覆決定書與會議紀錄、薪資單、同意書等附卷可稽（見本院
24 卷第15頁至第21頁、第95頁至第106 頁、第136-7 頁至第13
25 7 頁、第140-1 頁至第146 頁、第181 頁至第185 頁、第20
26 5 頁至第215 頁；本院卷甲第47頁至第58-12 頁），是此部
27 分事實，首堪認定。

28 四、得心證之理由

29 （一）按勞動基準法第12條第1 項第4 款規定「違反勞動契約或工
30 作規則，情節重大者」，雇主得不經預告終止契約。縱上訴
31 人違反勞動契約，仍須符合「情節重大」要件，被上訴人始

得終止契約。所稱「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係為斷。倘仍有其他懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷（最高法院112 年度台上字第1099號、110 年度台上字第2913號、104 年度台上字第218 號判決要旨參照）。且倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，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，即難認不符上開勞動基準法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡量是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件（最高法院111 年度台上字第697 號、110 年度台上字第2046號、109 年度台上字第2385號判決要旨參照）。

(二)據被告工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範（下稱性騷擾申訴懲戒規範）第1 條、第3 條、第4 條、第7 條、第14 條與第20條等規定（見本院卷第147 頁至第150 頁），明文要求被告各級主管對於所屬員工，或員工與員工相互間與求職者間，不得有以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，且接獲申訴時會秉持客觀、公正、專業等原則進行調查、過程中應保護當事人隱私與其他人格法益，並應依性別平等工作法第12條第1 項至第4 項規定等原則進行認定，若查證屬實，可視情節輕重對行為人依工作規則為適當之懲戒或處理，情節重大者得依性別平等工作法第13條之1 第2 項規定不經預告終止勞動契約；另赫士盟集團禁止職場不法侵害之書面

01 聲明（見本院卷第151 頁），亦明定職場不法侵害乃工作人
02 員在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊
03 、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，以致
04 於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰之事件，
05 包含職場霸凌與性騷擾在內，被告接獲申訴會採取保密方式
06 進行調查，若查證屬實將有所懲處，亦絕對禁止對申訴者、
07 通報者或協助調查者有任何報復行為，否則也將為懲處等規
08 定。衡酌原告曾於113 年5 月10日至同年月20日期間接受被
09 告開設之「職場性騷擾與其他不法侵害防治」教育訓練乙情
10 ，有教育訓練簽到表與訓練講義等附卷可稽（見本院卷第15
11 3 頁至第180 頁），足認原告對被告上開規定應知之甚明，
12 殆無疑義。

13 (三)經查，兩造均不否認被告先於114 年1 月10日為內部調查報
14 告後，再次調查未曾調查之人證而於同年2 月24日方作成申
15 覆決定書之事實，是114 年2 月24日始知悉原告有該等情形
16 ，則被告於同年月25日存證信函於翌（26）日為終止意思表
17 示，應無逾知悉情形之日起30日，爰予認定。其次：

18 1.被告就原告有上開類型一、二、三所示行為，違反勞動基準
19 法第12條第1 項第4 款事由等抗辯，業提出113 年12月25日
20 內部調查報告書（含節本與原本）、114 年1 月10日會議紀
21 錄、同年2 月24日申覆決定書與會議紀錄、甲女與ABCDEFG
22 人訪談紀錄等件為佐（見本院卷第136-7 頁至第142-1 頁；
23 本院卷甲第47頁至第80頁），勾稽該等訪談紀錄內容均屬被
24 告所陳類型一、二、三等情形，且除甲女指稱被騷擾內容以
25 及「你有病嗎」、「你是豬嗎」、「你腦袋有問題嗎」等口
26 頭禪言論外，亦會對其他員工表示「你不要當路霸好不好」
27 、「再胖下去男朋友就會跑掉喔」、「胸部怎麼這麼小」、
28 身材較矮之調侃身材甚或涉及胸臀等隱私部位之言論，抑或
29 從星座話題借題發揮成「並非處女」等議題，又多人均證稱
30 該等話題頻率非低（約每週1 次），比例上更至少有一半是
31 原告主動開啟，即便當事人未在场，其也常開啟相關評論，

01 旁人聽到均會感到不適，即便出聲制止還會被回應就是事實
02 ，以及對依關係緊密程度人員為寬嚴不一之差別待遇等情，
03 足見被告所辯尚非子虛。比對該等情節，與原告接受教育訓練
04 講義中所載「……具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、
05 聲音、影像或其他物品」、「性別歧視」樣態類型例示：黃
06 色笑話、向他人分享酒店消費經驗、詢問性隱私、黃色笑話
07 ，羞辱身材打扮、性別侮辱言語等情形，以及「廣義職場霸
08 凌」類型例示：主管辱罵「腦袋裝屎」之「輕蔑、使人難堪
09 、貶抑該人社會評價」一節相合（見本院卷第153 頁至第18
10 0 頁），亦與前開被告性騷擾申訴懲戒規範、禁止職場不法
11 侵害之書面聲明關於性騷擾、霸凌之定義相當，是原告該等
12 行為所為，確已數次違反被告前揭工作規則，至為明確。

13 2.原告雖提出LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第31頁至第70頁）
14 欲主張該等用語實屬平常、主動分享，抑或甲女與其相處
15 融洽云云。然觀該等對話內容，「有病」等內容均係對方講
16 述他人而非逕指原告之形容用語，性議題多屬原告以「MC剛
17 走，當然要約一下」等為開頭進行討論，更見原告與甲女私
18 下對話中主動毫無來由為：「（甲女：是我煩他而已吧）呃
19 ……原來是妳很缺。找固炮呵呵。那看來肯定是妳技術不行
20 或是肉體不新鮮了吼？」、「（甲女：屁啦）屁屁也變小瘦
21 了了」等評論身材之回應，核與其遭被告認定之類型舉措相
22 當，至於甲女與其曾相處融洽之對話與有無為職場性騷擾、
23 職場霸凌等行為間要屬二事。再原告如對甲女或其他女性員
24 工談及自身婚姻、感情狀態抑或生殖器遭與動物對比方式形
25 容等話題感到不快，本得依循相關法律途徑或申訴管道予以
26 救濟或表示不滿，然此與原告自身得否因此以相類話題、用
27 語對甲女或其他員工為之，尚屬有間；況原告於傳送上述甲
28 女應尋找固炮等言論後，亦旋傳送：「好啦不鬧了……那妳
29 現在還好嗎？」等文字，顯然其主觀上亦知該等言論之不妥
30 ，猶仍為之，是其主張無性騷擾、霸凌之意，委無足取。

31 (四)查原告斯時為天母店代理店經理，亦有班表可資佐證（見本

院卷甲第581-13頁），依原告自述更負責進行該店人員排班，是其對同店人員即有一定管理或監督之權限無訛。性騷擾防治法、性別平等工作法係為防治性騷擾及保護被害人之權益，與保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神而制訂，職場霸凌更是近年關注議題，長久以來屢經政府、公益團體、媒體以各類宣傳方式教導社會大眾認識、建立兩性平權觀念，並強化雇主相關法律義務及責任，是原告早已知悉被告關於職場性騷擾、霸凌之相關規範與調查情形，卻無視該等規定，對多名同店人員為上開類型一、二、三等舉措，所為容有不當，復於申訴調查中針對「同時有5名女友，有把握可服務很好，且大學時就玩很開」等話題以「聊天過程中考量她們是大學生，鼓勵她們有想做什麼就多嘗試多做」，或以「現在有個男性顧客上樓，我們可能會開玩笑：有帥哥ㄟ！那是不是對女同志來說是不適性騷擾或霸凌歧視」等毫無性暗示或謾罵關聯之舉例以為反駁，更自稱對甲女管理較鬆乙情（見本院卷第299頁至第304頁），足見其始終未認為該等行為有何不當之處，更可對關係緊密與否為寬嚴不一之管理，嚴重悖於其擔任該店主管本應保有之公正客觀性，並對被告內部紀律維護造成重大影響，至為明確。再依性騷擾申訴懲戒規範規定，原告應知調查係以保密方式進行且應保護當事人隱私與其他人格法益，卻旋即聯繫其當下要求被告調查詢問之人員乙情，有會議紀錄、LINE對話紀錄擷圖等存卷可證（見本院卷第139頁；本院卷甲第84頁至第85頁），益見其對前開性騷擾申訴懲戒規範規定，甚或調查時向被告承諾之行為恣置不顧，對被告依性騷擾申訴懲戒規範進行之調查為一定程度妨害，要無遵循法令或被告工作規則之意識可言。原告固以與部分關係人間LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第248頁至第253頁），欲主張簽署不得接觸人證係於114年1月10日會議中場休息時間尚未承諾不得接觸云云，然姑不論其嗣不否認被告於113年11月27日首次調查時即告以將以保密及不公開方式

處理本案，參與者對申訴事件內容、處理過程及內容均應保密之事實（見本院卷第311 頁），衡酌上揭LINE對話紀錄擷圖，原告迅於當日下午3 時52分許數度傳送：「今天到總公司開了第二次會議。針對鄧提出我霸凌和性騷擾的投訴，公司同意會向其他還在職的天母店員工訪談詢問關於我和她平時的言行。我想應該也會問到妳。屆時只希望妳能如實回答就好日常相處究竟是怎樣就說怎樣即可，我只求真相能水落石出就好這樣就已經很夠了！十分抱歉打擾先感謝了…」等內容，又於同時53分許為：「先別和其他人說吧會比較好」等文予DEFG人，益見其悉不得於調查期間接觸相關人等之事實，蓋如主觀上毫無相關認知，又有何傳送指示對方不要告知他人，甚或傳送「……這件事部分等妳們被訪談後或是最終結果出來後再談吧這樣比較好」、「……內容就不談了……」等文字之理？綜合上情，足見原告違反被告工作規則且情節重大，揆諸前開規定及說明，被告實難以一般告誡、調動或其他懲戒手段繼續系爭契約，難謂違背解雇最後手段性原則之情事，洵堪認定。

(五)承此，系爭契約經被告於114 年2 月26日依勞動基準法第12條第1 項第4 款事由，以寄送存證信函為意思表示到達原告而發生合法終止之效力，業由本院認定如上，兩造間就系爭契約之權利義務即自該時起消弭，被告對原告不負給付報酬之義務。職是，本院遂不就原告工資範圍之項目與金額予以論述，併予指明。

五、綜上所述，系爭契約已於114 年2 月26日經被告依勞動基準法第12條第1 項第4 款終止。從而，原告依系爭契約之法律關係，請求：(一)確認兩造僱傭關係存在；(二)被告應自114 年2 月26日起至原告復職之日止，按月給付原告4 萬元，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，原告雖聲請傳喚證人即斯時同店人員楊琮翔，欲證明其無性騷擾之意，且若有指責也是甲女工作失誤，並非無故謾罵云云（見本院卷第310 頁）。然原告早於

01 114 年12月26日庭期即提及有此證人之存在，卻未具體說明
02 待證事實僅陳再以書狀陳報（見本院卷第222 頁），但於本
03 院當庭二度諭知應於115 年1 月14日、同年4 月24日前補正
04 ，如未提出將認有失權效適用（見本院卷第223 頁、第241
05 頁），卻遲至同年6 月9 日庭期始說明及聲請，又未敘明有
06 何不符失權效適用之要件，遑論上述證據業足以證明原告知
07 悉提及性議題之不當，自無調查之必要；暨兩造其餘之攻擊
08 防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判
09 決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

10 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

11 中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
12 勞動法庭 法 官 黃鈺純

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 115 年 7 月 1 日
17 書記官 李心怡