

臺灣臺北地方法院民事判決

115年度重勞訴字第11號

原告 鄭有曜

訴訟代理人 姜家康律師

被告 渣打國際商業銀行股份有限公司

法定代理人 陳銘僑

訴訟代理人 陳金泉律師

李瑞敏律師

黃胤欣律師

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7月21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

一、原告主張：原告自民國114年2月17日起受僱於被告，擔任資深副總裁（職級M23），其工資包含：年薪為新臺幣（下同）3,120,000元、伙食津貼每年36,000元、汽車津貼每年420,000元、俱樂部津貼每年48,000元。原告每月領取工資為302,000元，含本薪260,000元、伙食津貼3,000元、俱樂部津貼4,000元、汽車津貼35,000元。然被告於114年11月20日率以：原告曾為性騷擾行為，且於調查程序中為減證、虛偽不實云云，違法解僱原告，未依性別平等工作法規定，設置調查小組，其調查程序及懲戒程序均屬違法，其理由均屬無據，且有違解僱最後手段性原則，應屬無效。爰起訴請求確認僱傭關係存在；依兩造間勞動契約、民法第487條本文規

01 定，請求被告給付114年11月21日至同年12月31日間之工資
02 共402,667元本息，並自115年1月1日起至原告復職前1日
03 止，按月給付工資302,000元本息；另依勞工退休金條例第3
04 1條第1項規定，請求被告提繳114年11月1日至同年12月31日
05 間之勞工退休金共18,000元，再自115年1月1日起至原告復
06 職前1日止，按月提繳9,000元等語。並聲明：(一)確認兩造間
07 僱傭關係存在。(二)被告應給付原告402,667元，及自起訴狀
08 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
09 (三)被告應提繳18,000元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工
10 退休金個人專戶。(四)被告應自115年1月1日起至原告復職前1
11 日止，按月於每月14日給付原告302,000元，及自各月15日
12 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)被告應自115
13 年1月1日起至原告復職前1日止，按月提繳9,000元至原告設
14 於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

15 二、被告辯以：原告於114年10月3日下午客戶溝通技巧課程實例
16 演練時，播放一段關於販賣保險套之影片（下稱A影片，其
17 中有附表所示之內容），給12名學員觀看，其內容涉及保險
18 套、「高潮」等性意味、性暗示之內容，顯與訓練內容無
19 關，屬於性騷擾行為甚明。案經其中4名學員透過被告之「S
20 peaking Up」管道提出匿名檢舉，被告隨即開始調查。詎原
21 告於被告同年10月13日第一次會議中，竟提出刪減過後之影
22 片電子檔予被告（下稱B影片，其刪減之範圍，如附表中
23 【】所示），而有滅證、虛偽不實之行為。被告乃於同年11
24 月3日作成調查報告，並於同年11月19日召開懲戒會議，並
25 通知原告參加會議陳述意見後，於同年11月20日解僱原告。
26 原告身為高階主管，卻有上述性騷擾、滅證及虛偽不實之行
27 為，違反被告工作規則第12條第3項、集團多元共融標準第
28 4.3節、渣打銀行集團調查準則第2.1節、第3節規定，嚴重
29 破壞兩造間信賴關係及職場紀律，客觀上已難期待被告採用
30 解僱以外之懲處手段而繼續兩造間之僱傭關係，且被告在解
31 僱前已給予原告陳述意見之機會，本件解僱在實體上、程序

上均屬合法。原告請求給付工資、提繳勞工退休金云云，均無理由等語。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)被告於114年11月20日，以：原告曾為性騷擾行為，且於調查程序中虛偽不實等語為由，解僱原告（見重勞訴卷第71頁），原告爭執其合法性，則兩造間僱傭關係存否已不明確，致原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告之確認判決予以除去，衡諸民事訴訟法第247條第1項規定、最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號民事判例意旨，應認原告有確認利益。

(二)查原告自114年2月17日起受僱於被告，擔任資深副總裁（職級M23），其工資包含：年薪3,120,000元、伙食津貼每年36,000元、汽車津貼每年420,000元、俱樂部津貼每年48,000元。原告每月領取工資為302,000元，含本薪260,000元、伙食津貼3,000元、俱樂部津貼4,000元、汽車津貼35,000元等情，為兩造所不爭執（見重勞訴卷第294-295頁），且有兩造間勞動契約在卷可查（見重勞訴卷第33-61頁），可先認定。

(三)按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。所謂「情節重大」，係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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合「情節重大」之要件。是以，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標準之衡量因素，然並非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷，此有最高法院95年度台上字第2465號、103年

01 度台上字第1816號、104年度台上字第218號民事判決意旨可
02 參。又學說上所謂「解僱最後手段性原則」(ultima rati
03 o)、「相當性原則」(Verhältnismäßigkeitsprinzip)等
04 理論，均已納入我國現行法秩序，而融入「情節重大」等法
05 條文字之解釋中，不假外求，且此類理論並非不論情節為
06 何，均機械性地一概要求雇主必先予以告誡或懲處，始得解
07 僱勞工，應予明辨。

08 (四)所謂性騷擾，包含敵意工作環境性騷擾、交換條件式性騷
09 擾、權勢性騷擾等類型，其中敵意工作環境性騷擾，指受僱
10 者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視
11 之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環
12 境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現
13 之情形；性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工
14 作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認
15 知等具體事實為之，性別平等工作法第12條第1項第1款、第
16 4項定有明文。按被告工作規則第12條第3項第2款規定：

17 「以下情事違反勞動契約或工作規則，情節重大者，並應依
18 個案事實判認之：……二、在工作場所對員工有性騷擾或性
19 侵害之行為，有具體事證者。」（見重勞訴卷第317頁），
20 其所屬渣打集團多元共融標準（Group Diversity and Incl
21 usion Standard）第4節、第4.3節規定：「所有同事均有義
22 務始終以尊嚴和尊重對待因工作而接觸到的任何人。……本
23 集團絕不容忍……騷擾（含性騷擾）……，無論其形式是
24 言語、書面、肢體或心理上的。」（見重勞訴卷第190
25 頁），足見性騷擾行為確為被告之工作規則所嚴禁。原告於
26 114年10月3日下午客戶溝通技巧課程實例演練時，曾播放一
27 段關於販賣保險套之A影片（其中含有附表所示之內容），
28 給12名學員觀看，經其中4名學員透過被告公司之「Speakin
29 g Up」管道提出匿名檢舉等情，為兩造所不爭執（見重勞訴
30 卷第294-295頁），且有檢舉之電子郵件影本在卷足憑（見
31 重勞訴卷第141-147頁），足認屬實。觀諸A影片內容，其內

容固係討論保險套之製造、行銷事項，但保險套本是性交時之避孕用品，具有相當之性意涵，A影片中並摻雜「有人喜歡常規的，有人喜歡超薄，有人喜歡那種螢光的」等敘述，刻意詳述保險套之各種型態，亦有相當之性意味，且原告全未敘明此保險套話題在其課程中有何關聯性、必要性可言，顯見原告只是在開黃腔，將下流當作有趣而已，其所為自屬性騷擾無訛。又原告身處資深副總裁之高位，不僅坐領高薪，且在員工之教育訓練中授課，本應以身作則，竟仍在課堂中開黃腔，敗壞風俗，使學員感到不適，營造冒犯性之工作環境，其情節確屬重大。至於訴外人吳逸賢（Wu, Jorge）係原告之主管，未完整審查教學影片內容，「Yu, Louis」、「Wu, Justin」等人則參與影片拍攝，被告固僅處以口頭告誡，有調查報告在卷足憑（見重勞訴卷第163頁），然原告主導拍攝A影片，並在教育訓練課堂中播放給學員觀看，為直接下手實施性騷擾之人，責任自然最重，與上述3人無從等量齊觀。故原告以此主張其行為情節並不重大、被告解僱處分有違平等原則云云，均不可採。

- (五)按被告所屬渣打集團調查準則第2.1節規定：「同事們必須在事實調查過程中予以合作和協助。協助包括但不限於：a) 根據本標準第3節的規定，向事實調查員提供任何要求的集團記錄；以及 b) 參加面談，並就以下事項提供完整、真實的陳述。不遵守事實調查員的合理指示，或同事的任何故意作為或不作為，導致事實調查結果受到損害，均將被視為違反本標準」，第3節規定：「代表集團管理記錄的同事和第三方，應根據事實調查員的要求，提供個人或職能部門所擁有或控制的任何可用紀錄、資訊或資料（無論是電子版還是紙本）。紀錄應以事實調查員或其授權代表合理要求的任何格式提供，且不得無故拖延，並應符合集團資料管理政策、集團資訊和網路安全政策及其相關標準。如同事合理預期將被要求根據本標準提供紀錄，則其任何故意銷毀、隱瞞或延遲查閱記錄的行為或不作為均構成違反本標準」（見重勞訴

卷第214、216頁）。查被告調查期間，原告於114年10月13日第一次會議中提出刪減過後之B影片電子檔予被告，其刪減之範圍如附表中【】部分所示，嗣於同年10月16日第二次會議中，原告始提出A影片電子檔予被告，亦為兩造所不爭執（見重勞訴卷第294-295頁）。原告刪減之內容，均係保險套之相關對話，在調查認定性騷擾行為時，均甚為重要，顯見原告刪減之目的在於粉飾其行為，以規避責任，確屬滅證、虛偽不實之行為，違反上述調查準則甚明。原告雖辯稱：因當日訪談之香港同事僅表示自己是ER（Employment Relationship）部門員工，並非SIS（Security & Investigative Services）部門之調查人員，為免影片再度流出引發爭議，始提供B影片，我不知道當時是正式調查云云（見重勞訴卷第271-272頁），然原告既已親自參與會議，知悉被告當時已在調查A影片之內容，顯無誤會之可能，其所辯顯係卸責之詞，不足採信。

(六)就懲戒解僱之程序，事業單位所定工作規則中如訂有優於勞基法之規定者，有拘束勞雇雙方之效力，而為勞動契約之一部，自應從其所訂，固有最高法院106年度台上字第524號民事判決意旨可參。據被告之台灣懲戒標準第4節規定，被告在進行懲戒流程，應依據事件性質與適用的當地法規，或由主管、員工關係部門、調查部門或其他單位進行調查或事實釐清。調查完成後，召開懲戒會議，應確保員工就所涉事件有提出說明的機會（見重勞訴卷第224頁）。查被告就原告上述性騷擾一事，曾於114年10月13日、16日及17日進行訪談，始於同年11月3日作成調查報告（見重勞訴卷第149-159頁），其後被告114年11月19日召開懲戒會議，並提前於同年11月12日通知原告參加會議，予其陳述意見，始於於同年11月20日解僱原告，為兩造所不爭執（見重勞訴卷第294-295頁），並有上述調查報告、懲戒會議通知、懲戒評估報告、解僱通知在卷足憑（見重勞訴卷第67、71、149-167頁），則被告已依其所訂之懲戒程序，賦與原告陳述意見之

機會，完成本件懲戒解僱之程序，並無違法可指。

(七)按雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時，應對性騷擾事件進行調查，應通知地方主管機關，經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關；雇主非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時，亦應就相關事實進行必要之釐清，性別平等工作法第13條第2項第1款第3目、第2款第1目、第4項定有明文。又僱用受僱者100人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，應設申訴處理單位，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士，此有工作場所性騷擾防治措施準則第13條第2項規定可參。惟性騷擾之申訴人提出申訴時，應載明其申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期等事項，並簽名或蓋章，為同準則第11條第2項第1款所明定，可見申訴必須具名為之，匿名檢舉則不符合申訴之要件。查被告係因4名學員透過「Speaking Up」管道匿名檢舉，而知悉原告之性騷擾行為，有電子郵件影本在卷足憑（見重勞訴卷第141-147頁），核屬上述「非因接獲被害人申訴而知悉」之情形，依法本毋庸組成申訴調查小組調查之，亦無庸通知地方主管機關，其釐清相關事實時，本無法定程序之限制，被告自得斟酌情形，選擇適當之形式及方法，則被告藉由上述訪談、懲戒會議等程序，釐清本件事實後，懲戒原告，並無違法可言。況且，上述規定之立法目的，在於督促雇主採取立即有效之糾正及補救措施，以保護性騷擾之被害人，並非保護性騷擾之行為人。被告解僱原告，根除性騷擾之危害，正與立法意旨相合。原告主張：被告違反性別平等工作法上述規定，未設置調查小組，其解僱程序違法云云，自不足取。

(八)是以，被告援引勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止勞動契約，確屬合法有據。原告既遭解僱，兩造間勞動契約已不存在，而原告請求給付工資、提繳勞工退休金，亦不可採。

四、綜上所述，原告請求確認僱傭關係存在，依兩造間勞動契

約、民法第487條本文規定請求被告給付工資本息，並依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告提繳勞工退休金，均無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，均不影響本件判決結果，故不逐一論駁，併此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依勞動事件法第15條後段，民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 8 月 21 日
勞 動 法 庭 法 官 王 沛 元

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 8 月 28 日
書 記 官 葉 愷 茹

附表

時間	Marco (即原告)	Jimmy
4:40	What's your business? 是在做哪一種生意啊?	Protection umbrella 做生意，做保護傘的啦
4:47	Protection umbrella? Protection umbrella. Do you mean parachute? 保護傘?保護傘，你說是傘兵跳下來的那種傘嗎?	No. Condom 不是啦，保險套啦
4:52	Condom... (laugh) 保險套...(笑)	Yes, protecting health between people. 對對對，都保護人跟人的健康為一種
4:56	Your business is doing very good. Do you know why? People nowadays are not having children and like to use condom. W	We are doing channels, mostly manufacturing products for other brands... Durex, 0.1, Okamoto

	What brands are your products? 你這種的生意可好的呢。你知道為什麼嗎?現在的人都不生孩子了。都不生就愛用保險套了啊。你的貨都什麼牌子的?	我們都做通路的,就是幫人做代工的較多....戴雷斯啦,0.01的,岡本
5:29	It's not easy to produce 0.01? 那個0.01 都能做出來不容易的那個	It's all about technology 這這都是科技啊
5:35	This really has a promising future. 【This condom business is truly excellent, Especially the Okamoto branch, with 3 items in a box. I remember it costs a few hundred dollars.】 這個真的前途看好,【這個是這個保險套行業,真的是非常好。尤其那個人家岡本的,一盒三個哎。我記得好像是幾百塊哦】	【399 (price)】
5:46	【399, not cheap】 【399, 不便宜】	
5:56	We are just consumers. Which brands is better among those? 我們只有甚麼只就是消費者而已的哦。品牌裡面哪個牌子比較好?	Well, it actually depends a lot on personal preference. Some people prefer regular one, someone like ultra-thin, and 【other prefer the fluorescent type.】 哎,其實哦這要看個人喜好比較多了。有人喜歡常規的,有人喜歡超薄,【有人喜歡那種螢光的】
6:20	【For such design, do you have a design department?】	【Of course we do. We have an R&D department, a design department, a testing de

	【那像這種設計, 你們有設計部門嗎?】	partment (laugh). We have it all.】 【有呀當然有。我們有研發部, 設計部, 測試部(笑)。都有】
6 : 29	【 Testing department, 】 this design department. It is not easy to design this product. Remarkable. 【測試部門。】這個設計部門, 你們嘩不不不容易要去去去 design 這個東西這個產品。厲害的啊	Yes. Have been in this industry for many years. 對對對。這這這做很多年了。都做這個行業