

臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第27號

上訴人 A000001

訴訟代理人 王瑞甫律師

被上訴人 Z○○○○○○○○○○○○○○

法定代理人 A03

訴訟代理人 韓世祺律師

複代理人 朱書瑩律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國109年3月18日臺灣士林地方法院108年度重勞訴字第17號第一審判決提起上訴，本院於110年4月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、本件上訴人於原審起訴及本院主張：

(一)伊自民國105年1月5日受僱被上訴人，擔任攝影師工作，月薪新臺幣（下同）5萬5,000元，並簽訂勞動契約書（下稱系爭契約）。106年8月31日伊在國外公差時，接到部門主管甲○○來電，要求伊立即返臺接受調查與懲處，在伊尚未返達公司之際，被上訴人即於同年9月1日片面做成性騷擾會議決議，以伊違反工作規則且情節重大為由予以解雇。然被上訴人就其所指性騷擾事件之調查、決議程序，違反被上訴人所訂性騷擾防治、申訴、調查處理辦法（下稱系爭性騷擾辦法）第7條、第10條第1、2項及第11條第1項之規定，亦不符按性別工作平等法授權制訂之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（下稱系爭性騷擾辦法制訂準則）第6條第1項、第9條規定，不符正當程序而有顯有重大瑕疵，本不得作為解雇依據。且伊

01 實無對女性同仁性騷擾之情事，縱有違規，亦未達情節重大之  
02 程度。再者，被上訴人有申誡、小過、大過、調職、降級等懲  
03 處手段，非僅有解雇一途，且被上訴人在汐止、竹北、上海等  
04 地均有設點，員工達數百人，非無職缺可供伊轉調，被上訴人  
05 為解雇處分後，更以接案之方式請伊回去幫忙，可見被上訴人  
06 實係為精簡人事方為解雇決定，不符最後手段性。被上訴人之  
07 解雇既非合法，即屬無效，應認兩造間僱傭關係仍屬存在，爰  
08 訴請確認兩造間僱傭關係存在等語，並聲明：確認被上訴人與  
09 上訴人間之僱傭關係存在，被上訴人應回復上訴人原職（上訴  
10 人就其餘敗訴部分，未據聲明不服，已告確定，非本院審理範  
11 圍，茲不贅述）。

12 (二)被上訴人以106年9月1日之性騷擾調查會議決議解雇伊，顯未  
13 予伊於懲戒過程中所應有之公正程序保障。原審認系爭性騷擾  
14 辦法制定準則之功能僅在於敦促雇主積極防治性騷擾之教示標  
15 準，不得作為雇主調查性騷擾事件之法源，容有違誤。且伊是  
16 否確實為性騷擾行為，被上訴人未進一步確認查證或嚴謹調  
17 查，伊所為摸頭、拉手等行為是否情節重大顯有疑義，原審率  
18 爾認定伊為累犯，而符合情節重大之情形，有認事用法之違  
19 誤。

20 二、被上訴人則以：

21 (一)訴外人乙○○於106年暑假至伊影音部門實習，於實習期間之1  
22 06年8月30日，上訴人竟在電梯口對乙○○陸續有摸頭、拉  
23 手、碰觸肩膀，甚至欲將乙○○拉近其身體等諸多肢體上不當  
24 接觸之行為（下稱系爭行為），造成乙○○心生嫌惡，試圖躲  
25 避、推開上訴人，乙○○於同日辦理離職手續，經其主管丁○  
26 ○詢問後，始告知上訴人對其有系爭行為，乃請甲○○電聯上  
27 訴人要其立即返臺接受調查，當時上訴人對系爭行為坦承不諱  
28 並表達歉意。伊成立性騷擾調查小組，經進一步調查，發現其  
29 他女性同仁亦曾在工作時遭上訴人碰觸肢體而感到不適及受騷  
30 擾，嗣伊於106年9月1日召開調查會議（下稱系爭調查會  
31 議），確認上訴人對乙○○所為性騷擾行為並非偶發事件，而

01 屬長期、經常性之職場性騷擾且情節重大，考量除汐止辦公室  
02 以外，臺北、竹北辦公室並無相關數位影音部門，且上訴人性  
03 騷擾行為並非初犯，為保障員工良好工作環境，決議解雇上訴  
04 人，上訴人經甲○○及訴外人丙○○說明後，對性騷擾會議記  
05 錄及解雇決定亦無異議且願意接受，乃於106年9月1日於性騷  
06 擾懲戒表「當事人意見/簽名」欄內簽名。伊以上訴人違反工  
07 作規則第12條第2項第2款、第43條第8項第3款、勞動基準法  
08 （下稱勞基法）第12條第1項第4款等規定終止系爭契約，並無  
09 違反解雇最後手段性。

10 (二)系爭性騷擾辦法係本件事發後始制訂，本件為解雇處分時，並  
11 無任何法律規定雇主必須要落實系爭性騷擾辦法制訂準則。且  
12 本件解雇決定做成前，已向上訴人當面說明調查結果與解雇決  
13 定，同時給予上訴人陳述意見之機會，並無程序不合法之處，  
14 故伊終止勞動契約之意思表示屬合法有效，兩造間僱傭關係已  
15 不存在。至伊雖於106年10、11月間，以按件計酬方式，請上  
16 訴人擔任影音拍攝、剪輯等工作，惟係因臨時缺工尋無專業攝  
17 影人員，屬偶發性人力支援。且上訴人並無意願回到伊公司工  
18 作，其無意回復兩造間之僱傭關係，不具提起本件訴訟之確認  
19 利益。又上訴人遲至108年5月15日始對於近兩年發生之解雇處  
20 分提起訟爭，應認上訴人行使權利有違誠信原則，構成權利失  
21 效等語，資為抗辯。

22 三原審就上訴人之請求，判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上  
23 訴，並聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分廢  
24 棄；(二)確認被上訴人與上訴人間之僱傭關係存在，被上訴人應  
25 回復上訴人原職。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回（上訴人  
26 就其餘敗訴部分，未據聲明不服，已告確定，非本院審理範  
27 圍，茲不贅述）。

28 四兩造所不爭執之事項：

29 (一)上訴人為00年00月生，已婚，其自105年1月5日受僱被上訴  
30 人，擔任攝影師工作，月薪5萬5,000元，並簽訂系爭契約（見  
31 原審訴字卷第18-19頁）。

- 01 (二)乙○○於106年間係就讀大學大三、大四，年約20歲，其於106  
02 年暑假至被上訴人影音部門實習協助影音後期剪輯及影片包裝  
03 等，於實習期間之106年8月30日，上訴人於乙○○有系爭行為  
04 (見原審訴字卷第187-188頁之勘驗內容及本院卷第104頁之勘  
05 驗內容)。
- 06 (三)乙○○於106年8月30日當天辦理離職手續，經其主管丁○○詢  
07 問後，告知上訴人對其有系爭行為。
- 08 (四)上訴人於106年8月31日經被上訴人指派至美國工作，至美國時  
09 旋即接到其部門主管甲○○告知其與乙○○之肢體接觸，並要  
10 其立即返臺接受調查。
- 11 (五)被上訴人於106年9月1日召開系爭調查會議，會議決議解雇上  
12 訴人，被上訴人於當日以上訴人違反工作規則第12條第2項第2  
13 款、第43條第8項第3款、勞基法第12條第1項第4款等規定終止  
14 系爭契約。
- 15 (六)上訴人106年9月1日於性騷擾懲戒表「當事人意見/簽名」欄內  
16 簽名(見原審調字卷第68頁)。
- 17 (七)被上訴人於106年10、11月間，以按件計酬方式，請上訴人擔  
18 任影音拍攝、剪輯等工作，每次2,000元，計10次(見原審訴  
19 字卷第182頁)。
- 20 (八)臺北市政府勞動局於106年12月間受理「就業歧視，雇主未妥  
21 善處理性騷擾事件」之申訴，函轉被上訴人處理，被上訴人即  
22 未再指派上訴人任何工作(見原審訴字卷第111-170頁)。
- 23 (九)被上訴人於上訴人任職期間，訂有如被證3之工作規則(見原  
24 審調字卷第69-76頁)。
- 25 五本件之爭點：(一)上訴人所為系爭行為，是否係對乙○○之性騷  
26 擾行為？(二)被上訴人依勞基法第12條第1項第4款之規定，終止  
27 系爭契約，其程序是否合法？如程序合法，是否符合解雇最後  
28 手段？其終止是否合法？(三)上訴人請求確認兩造間之僱傭關係  
29 存在，是否有確認利益？有無權利失效？其請求確認，是否有  
30 理由？茲分別析述如下：
- 31 (一)上訴人以系爭行為碰觸乙○○之身體，係屬對乙○○所為之性

01 騷擾行為：

02 1.按性騷擾防治法第2條第1項第2款規定：「本法所稱性騷擾，  
03 係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有  
04 關之行為，且有下列情形之一者：二、以展示或播送文字、圖  
05 畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，  
06 或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感  
07 受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服  
08 務、計畫、活動或正常生活之進行」。

09 2.經查：

10 (1)上訴人與乙○○於106年8月30日至被上訴人公司電梯間走道  
11 時，依架設於電梯走道上方攝影機所拍攝之上訴人所為系爭行  
12 為及兩人之互動行為，其情形如下：乙○○自如附圖所示攝影  
13 機處以小跑步方式，進入至如附圖所示右側3號電梯（下稱右3  
14 電梯）處，按右3電梯按鈕後，上訴人隨即跟上，與乙○○一  
15 同等候電梯，乙○○旋即轉身面向如附圖上方走道（下稱上走  
16 道），上訴人立於乙○○左側，右手自乙○○後方伸向乙○○  
17 頭頂，輕拍乙○○頭頂約5下，最後1下有按壓停留，乙○○往  
18 如附圖所示右側1號電梯（下稱右1電梯）方向移動，上訴人繼  
19 續跟隨，乙○○再走向左側電梯，並兩手摸髮及挽髮，上訴人  
20 繼續跟隨，乙○○站立於電梯間走道中間時，上訴人旋立於乙  
21 ○○身後，將雙手搭在乙○○肩膀處，再以雙手搖動乙○○身  
22 體二次，第三次搖動時，並將自己身體往前靠，以上腹部貼住  
23 乙○○背部，旋以雙手搭在乙○○肩膀處一同前進兩、三步，  
24 其間上訴人雙手持續搭在乙○○肩膀處，之後，上訴人先用雙  
25 手將乙○○推離，再拉回並旋轉乙○○之身體，使其轉身面對  
26 上訴人，兩人面對面後，上訴人之雙手仍搭在乙○○肩膀處，  
27 乙○○隨即以雙手掌握住上訴人雙手腕，而將上訴人之雙手往  
28 上推離乙○○之肩膀處時，上訴人旋即反手再握住乙○○雙手  
29 手腕，乙○○即將身體往後壓低，並將雙手外旋，而將雙手手  
30 腕自上訴人手掌脫開，其後，乙○○左手放置左側腰部與上訴  
31 人面對面交談，兩人談話至左2電梯開門，乙○○即轉身快步

01 走向如附圖下方走道（下稱下走道）處，並向上訴人揮手告別  
02 後離開等情，為兩造所不爭執，並經原審及本院勘驗現場攝影  
03 機所拍攝之光碟屬實，有言詞辯論筆錄、準備程序筆錄及現場  
04 位置圖可參（見原審訴字卷第187-188頁，本院卷第104-105  
05 頁）。

06 (2)證人即任職被上訴人擔任影音製作部門主管丁○○及管理部主  
07 管戊○○分別證述如下：

08 ①丁○○證稱：乙○○係在被上訴人影音製作部門實習，伊係其  
09 主管，乙○○在106年8月30日事發當天下班時，跟伊說再見  
10 的時候，伊發現有點異狀，其眼神不太一樣，伊在另位女同事己  
11 ○○陪同下詢問乙○○，乙○○才說當日下午上訴人離開公司  
12 時有對其有一些肢體接觸與拉扯，事發隔天甲○○電聯上訴  
13 人，上訴人承認有此事，管理部人員戊○○也向乙○○確認，  
14 並調查是否還有其他類似情形發生，發現上訴人也曾對另外兩  
15 位女性同仁有摸頭拉手等行為等語（原審訴字卷第189-190、1  
16 93頁）。

17 ②戊○○證述：事發當時伊在總部，伊聽聞消息後，先看過錄影  
18 帶，再以LINE電話向乙○○詢問事情經過，狀況略為上訴人請  
19 乙○○陪他到地下室，因先前上訴人對乙○○已有一些肢體上  
20 舉動，讓乙○○不舒服，所以乙○○有所防範，只答應陪伴上  
21 訴人到電梯間，結果就發生性騷擾事件，當下乙○○情緒蠻激  
22 動的，還有哭，希望公司能處理這件事情，乙○○也有說到她  
23 實習時，曾跟幾位同仁表達，有幾位同仁也說上訴人有摸頭摸  
24 手類似的舉動，伊告知乙○○公司會去了解並盡快處理，乙○  
25 ○所述其餘同仁，有一位已經離職伊沒有詢問，另一位伊好像  
26 有問過，她說上訴人曾對她做過這樣的舉動，之後她就會對上  
27 訴人產生距離，避免與上訴人在同一空間，系爭調查會議針對  
28 事發時監視器畫面討論，伊有敘述乙○○表達的上述過程，也  
29 說明上訴人可能也有對其他同仁有這樣的舉動等語（見原審卷  
30 第239、242頁）。

31 (3)依前述上訴人所為系爭行為觀之，其或立於乙○○身旁，以手

01 輕拍乙○○頭部，或立於乙○○身後，將雙手搭在乙○○肩膀  
02 處，以雙手搖動乙○○身體，並將身體往前靠，以上腹部貼住  
03 乙○○背部，或以將乙○○身體推離，再拉回並旋轉乙○○身  
04 體，使其轉身面對上訴人，或在乙○○將上訴人搭於肩上之雙  
05 手往上推離時，反手握住乙○○雙手手腕等各項行為，並參酌  
06 上訴人為已婚成年男性，於系爭行為時年逾35歲，乙○○則為  
07 年約20歲之就讀大學之在學女學生等各情，堪認上訴人恣意以  
08 手，碰觸乙○○之頭部、肩膀及手部等身體部位，甚至將自己  
09 身體上腹部貼住乙○○背部等行為，應均屬涉及已婚男性與未  
10 婚女性在一般性社交往來時，有關兩性身體碰觸行為之分際，  
11 為與性別有關之行為，且已婚之上訴人以系爭行為碰觸未婚乙  
12 ○○之身體，顯已逾越社會通念有關已婚男性與未婚女性在一  
13 般性社交往來時，身體接觸分際之容忍範圍，亦堪認定。

14 (4)依前述乙○○對上訴人系爭行為之反應觀之，乙○○在上訴人  
15 輕拍其頭部時，即往右1電梯方向離開，以迴避上訴人之拍頭  
16 行為，於上訴人將其身體旋轉使之轉身面對上訴人時，乙○○  
17 隨即將搭於其肩上之上訴人雙手往上推離其肩膀，在上訴人反  
18 手握住乙○○雙手手腕時，乙○○即將身體往後壓低，並將雙  
19 手外旋，使將雙手手腕自上訴人手掌脫開等等，在在均足以顯  
20 示乙○○一再以前揭方式迴避上訴人對其身體之碰觸，則乙○  
21 ○前揭一再迴避上訴人對其身體碰觸之客觀行為，已足認乙○  
22 ○不願意上訴人碰觸其身體，始一再以上開方式迴避上訴人對  
23 其身體之碰觸。再者，現今教育及政府、公益團體等不斷透過  
24 報章雜誌等呼籲兩性面對他人不當身體碰觸時，應勇敢拒絕而  
25 敢於說不，但在此社會風氣尚待形成之際，仍難期待多數就學  
26 之未婚女性學生，敢於向不當碰觸其身體者開口說不，惟在不  
27 具親密關係之男女間一般性交往，縱女性在男性碰觸其身體  
28 時，未明確以言語表示拒絕，亦不當然可由此反推女性係同意  
29 他人碰觸其身體，此乃眾所周知之事，在已婚男性與未婚女性  
30 之一般性往來，更應如此。是以，衡諸社會常情，在已婚成年  
31 男性在有意識的碰觸與其不具親密關係之未婚女性身體時，當

01 可由女性採取閃避、脫離等迴避身體碰觸之客觀行為，查覺女  
02 性主觀意願係不同意身體之碰觸。查上訴人為一年逾35歲之成  
03 年已婚男性，其在對年約20歲就讀大學未婚之乙○○為前揭碰  
04 觸身體之系爭行為時，乙○○一再以前揭閃避、脫離等方式迴  
05 避身體之碰觸，上訴人當可由乙○○前揭迴避身體碰觸之客觀  
06 行為表現，推知其主觀意願係不願意上訴人碰觸其身體。因  
07 此，上訴人以系爭行為碰觸乙○○之身體，顯違反乙○○之意  
08 願一節，堪可認定。參以，乙○○遭上訴人以系爭行為碰觸身  
09 體而感不適時，仍予隱諱而未主動向他人反應，直至當天下  
10 班，在與其主管丁○○說再見時，因丁○○查覺乙○○有異，  
11 而主動加以詢問時，乙○○始說出上訴人有對其為肢體接觸與  
12 拉扯之系爭行為，並於戊○○以LINE電話向乙○○詢問事情經  
13 過時，乙○○表示當天上訴人請其陪同至地下室，但因先前上  
14 訴人對其已有一些肢體上舉動，令其不舒服而有所防範，故僅  
15 答應陪伴上訴人到電梯間，結果仍發生系爭行為，並乙○○在  
16 與戊○○對話當下，尚情緒激動而哭泣等情，已據前揭證人丁  
17 ○○、戊○○等人證述明確，益證上訴人以系爭行為碰觸乙○  
18 ○之身體，係違反乙○○之意願甚明。

19 (5)依前述上訴人以系爭行為碰觸乙○○身體之處所，係在被上訴  
20 人公司之電梯間走道觀之，此處為被上訴人公司之公共區域，  
21 兩人於此處之互動，經過該處之他員工均得以共見共聞，則已  
22 婚上訴人在電梯間走道對未婚乙○○所為之系爭行為，將損害  
23 乙○○之人格尊嚴，及使乙○○身體自主有遭冒犯之情境。蓋  
24 衡諸常情，與已婚男性不具男女特別交情關係之未婚女性，通  
25 常恥於與已婚男性有類似肢體接觸之親密交往，避免遭誤認係  
26 介入他人婚姻之第三者；且未婚女性與已婚男性逾越一般性往  
27 來分際，而有類似肢體接觸之親密交往時，社會通念常將未婚  
28 女性比擬為破壞他人婚姻之小三。因此，未婚女性與已婚男性  
29 在公司員工得以共見共聞之公開場所，毫不避諱有身體接觸之  
30 親密行為時，將使未婚女性有遭誤認係介入他人婚姻之第三者  
31 或婚姻破壞者之虞，致未婚女性人格評價有所貶損。準此，上

01 訴人為一年逾35歲之成年已婚男性，乙○○為年約20歲就讀大  
02 學之未婚女性，則上訴人在電梯間走道違反乙○○之意願，而  
03 以系爭行為碰觸乙○○身體，除使乙○○之身體自主有遭冒犯  
04 之情外，亦將使見聞之被上訴人其他員工誤認兩人間之關係親  
05 密，而損及乙○○之自我形象，並使乙○○產生恥辱感，造成  
06 其心理傷害。佐以，乙○○在戊○○詢問時仍情緒激動而哭  
07 泣，亦如前述，益證上訴人在電梯間走道違反乙○○之意願，  
08 以系爭行為碰觸乙○○身體，業已損害乙○○之人格尊嚴甚  
09 明。

10 (6)從而，上訴人為年逾35歲之成年已婚男性，乙○○為年約20歲  
11 就讀大學之未婚女性，在兩人不具親密男女關係之一般性交往  
12 情況下，上訴人在被上訴人公司公共區域之電梯間走道處，違  
13 反乙○○之意願，而以系爭行為碰觸乙○○身體，因此使乙○  
14 ○身體自主遭受冒犯，且損害乙○○之人格尊嚴，既如前述，  
15 則依上說明，上訴人以系爭行為碰觸乙○○之身體，自係對乙  
16 ○○構成性騷擾防治法第2條第1項第2款所稱之性騷擾行為。

17 (二)被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭契約為合  
18 法：

19 1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作  
20 規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是否符  
21 合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累  
22 次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、  
23 商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、  
24 勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘  
25 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  
26 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  
27 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  
28 認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管  
29 理紀律之維護（最高法院105年度台上字第1894號判決要旨參  
30 照）。

31 2.經查：

- 01 (1)工作規則第12條第1項第6款、同條第2項第2款分別規定：「凡  
02 本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止勞動契  
03 約：……六、違反勞動契約或工作規則，情節重大」、「以下  
04 各款情形，視為前項第6款違反勞動契約或工作規則情節重  
05 大，公司得不經預告終止勞動契約：……二、在工作場所對同  
06 仁有性騷擾、性侵害或其他妨害風化之行為者」（見原審調字  
07 卷第71頁）。準此，上訴人受僱被上訴人自應遵守前揭工作規  
08 則之規定，即於任職期間，負有不得在工作場所對同仁為性騷  
09 擾行為之義務，應堪認定。
- 10 (2)上訴人在被上訴人公司之電梯間走道，以系爭行為碰觸乙○○  
11 之身體，而對乙○○為性騷擾行為，既如前述，則上訴人顯已  
12 違反前揭工作規則所定不得在工作場所對同仁為性騷擾行為之  
13 義務。
- 14 (3)戊○○以LINE電話向乙○○詢問事情經過時，乙○○表示當天  
15 上訴人請其陪同至地下室，但因先前上訴人對其已有一些肢體  
16 上舉動，令其不舒服而有所防範，故僅答應陪伴上訴人到電梯  
17 間，結果仍發生系爭行為，並乙○○在與戊○○對話當下，尚  
18 情緒激動而哭泣等情，已據前揭證人戊○○證述明確，因此，  
19 上訴人在系爭行為之前，顯已多次對乙○○為類似摸頭、拉手  
20 等身體碰觸行為，令乙○○感覺不舒服，而對上訴人有所防  
21 範，始在事發當天，拒絕上訴人請其陪同至員工上班時間較少  
22 前往而屬較為隱蔽之地下室，而僅同意陪伴至員工往來頻繁之  
23 電梯間走道。佐以，上訴人亦稱：其於106年8月30日前往被上  
24 訴人汐止辦公室時，於辦公室遇到即將離職之乙○○，上訴人  
25 為表達對其離職惋惜之意，故有對其摸頭、拉手等動作，因平  
26 時二人即有類似之互動情形等語（見本院卷第286頁），益證  
27 上訴人在系爭行為之前，確有多次對乙○○為類似系爭行為之  
28 摸頭、拉手等身體碰觸行為。
- 29 (4)雖上訴人主張：因二人平時有同事情誼，而上訴人為表達對其  
30 離職惋惜之意，故有對其摸頭、拉手等動作，然並無其餘歧  
31 視、冒犯之舉，因平時二人即有類似之互動情形，上訴人當下

01 亦認並無不妥之處，並於短暫交談後各自離去云云。惟我國為  
02 防治性騷擾事件之發生，除由立法院先制定兩性工作平等法，  
03 其中就性騷擾之防治定有專章，於91年1月16日經總統公布，  
04 並自91年3月8日起施行後（歷經多次修訂，現名稱已修訂為性  
05 別工作平等法）外，又為防治性騷擾及保護被害人之權益，制  
06 定性騷擾防治法，於94年2月5日經總統公布，並自公布後一年  
07 施行等，以上開立專法方式防治性騷擾行為之發生。並透過學  
08 校性別教育，教育學生了解自我身體之自主、尊重他人身體自  
09 主、性騷擾之認識及防治等內容，以避免性騷擾事件之發生；  
10 另政府、公益團體等亦不斷透過報章雜誌等教導民眾認識性騷  
11 擾及防治性騷擾等等，建立社會大眾對兩性平權觀念。因此，  
12 時至今日，成年已婚男性不得任意碰觸未婚女性之身體，乃眾  
13 所周知之事，上訴人當無不知之理？而上訴人為被上訴人之員  
14 工，為已逾35歲之成年已婚男性，乙○○僅係暑假期間一時性  
15 至被上訴人處實習，為年約20歲就讀大學未婚之學生，兩人之  
16 社經地位明顯不同，且無特別之男女交情，則上訴人豈能藉由  
17 摸頭、拉手等方式恣意碰觸乙○○之頭部、肩膀及手部等身體  
18 部位，甚至將自己身體上腹部貼住乙○○背部之理？且已婚成  
19 年男性在有意識的碰觸與其不具親密關係之未婚女性身體時，  
20 當可由女性採取閃避、脫離等迴避身體碰觸之客觀行為，查覺  
21 女性主觀願意係不同意身體之碰觸，既如前述，則在上訴人以  
22 系爭行為碰觸乙○○身體時，乙○○已一再以前揭閃避、脫離  
23 等方式迴避身體之碰觸，依上訴人之智識，實無理由無法由乙  
24 ○○前揭迴避身體碰觸之客觀行為表現，查覺其主觀意願係不  
25 願意上訴人碰觸其身體之理？然上訴人一再藉故碰觸乙○○之  
26 身體，顯係利用乙○○年輕、涉世未深，不知如何開口明確拒  
27 絕上訴人對其身體碰觸行為之機會，以摸頭、搭肩、拉手等方  
28 式，對乙○○為性騷擾之行為，參以前述上訴人在系爭行為之  
29 前，已多次對乙○○為類似摸頭、拉手等身體碰觸行為，令乙  
30 ○○感覺不舒服，而對上訴人有所防範，足徵上訴人已有多次  
31 以類似系爭行為方式對乙○○為性騷擾行為，始令乙○○心生

01 防範，其主張係僅係初犯及對乙○○為摸頭、拉手等動作，並  
02 無歧視、冒犯之舉，非性騷擾云云，尚不足採。

03 (5)綜上，上訴人自105年1月5日受僱被上訴人，擔任攝影師工  
04 作，依其行業性質及職場文化，本負有不得在工作場所對同仁  
05 為性騷擾行為，且前揭工作規則亦定有不得在工作場所對同仁  
06 有性騷擾之行為，亦如前述，上訴人受僱被上訴人擔任攝影師  
07 工作，自應遵守上揭規範。又上訴人為已婚成年男性，在乙○  
08 ○於暑假期間至被上訴人處短暫實習之期間，竟利用乙○○年  
09 輕、涉世未深，不知如何以言語明確拒絕上訴人對其身體碰觸  
10 之情，多次以類似系爭行為方式對乙○○為性騷擾，致違反前  
11 揭工作規則所定不得在工作場所對同仁有性騷擾行為之義務，  
12 均如前述，是以，就上訴人前揭違規行為觀之，其多次以類似  
13 系爭行為方式對乙○○為性騷擾，且在乙○○已一再以前揭閃  
14 避、脫離等方式迴避身體之碰觸時，上訴人毫未考量其為已婚  
15 成年男性，乙○○為未婚女性，暨已婚男性不得任意碰觸未婚  
16 女性身體之往來分際，在兩人未有特別男女交情下，仍持續碰  
17 觸乙○○之身體而性騷擾乙○○，其違反不得在工作場所對同  
18 仁有性騷擾義務之行為尚難認情節輕微，且其行為嚴重影響被  
19 上訴人內部秩序紀律之維護，足以使任職被上訴人之女性員  
20 工，尤其是年輕、新進之女性員工，憚於與上訴人單獨共事，  
21 增加被上訴人有關人事管理之困難，並破壞被上訴人之人事指  
22 揮及調度制度，且被上訴人如對上訴人前揭性騷擾行為未能即  
23 時、妥適處理，顯有損及被上訴人商譽之危險，對被上訴人及  
24 所營事業將造成相當之危險，此觀被上訴人於106年10、11月  
25 間，以按件計酬方式，請上訴人擔任影音拍攝、剪輯等工作，  
26 旋即遭人於同年12月間向臺北市政府勞動局為「就業歧視，雇  
27 主未妥善處理性騷擾事件」之申訴等情自明（見不爭執事項  
28 (七)、(八)）。再者，上訴人從事攝影工作多年，任職被上訴人已  
29 逾1年，對其負有不得在工作場所對同仁有性騷擾行為之義務  
30 知之甚詳，勞雇間關係尚屬緊密，但其明知應遵守上開規定卻  
31 恣意違反，已嚴重破壞兩造間之信任關係等情，是由上開各情

01 綜合觀察之，客觀上已難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手  
02 段而繼續兩造間之僱傭關係，堪認上訴人前揭行為，已符合上  
03 開勞基法規定之「情節重大」之要件，因此，被上訴人依勞基  
04 法第12條第1項第4款之規定，終止系爭契約，即屬有據。

05 (6)至上訴人主張：依性別工作平等法第13條第3項規定，授權中  
06 央主管機關制定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準  
07 則，被上訴人自應將勞動部依上開規定授權所訂定之系爭性騷  
08 擾辦法制訂準則作為處理本次性騷擾申訴、懲戒程序之最低標  
09 準，始能確保於調查性騷擾事件時，得以同時兼顧上訴人之名  
10 譽、工作等權益之保障。但被上訴人106年9月1日系爭調查會  
11 議記錄之內容，並無存有乙○○以書面提出申訴，或由被上訴  
12 人將乙○○口頭之申訴做成書面紀錄之記載，則乙○○未依系  
13 爭性騷擾辦法制訂準則第6條第1、2項之規定以言詞或書面提  
14 出申訴，被上訴人於無任何申訴存在之狀況下，逕自於上訴人  
15 至國外出差無法即刻返國之時，無端開啟性騷擾申訴處理程序  
16 進而論斷上訴人有性騷擾之行為並將之解僱，該申訴處理程序  
17 於開啟之時即已存有程序上之重大瑕疵，該委員會之最終決議  
18 自不得作為解僱上訴人之基礎，因此，被上訴人據性騷擾會議  
19 決議所為之解雇處分，因「該性騷擾決議之程序」與後續所為  
20 之「懲戒性解僱處分」皆未予上訴人依法所應享有之公正程序  
21 保障，該解雇處分自應無效。且上訴人以系爭行為對乙○○所  
22 為之肢體接觸縱有不當，亦未達情節重大之程度，被上訴人不  
23 得據以終止兩造之勞動契約云云。惟查：

24 ①被上訴人制定之工作規則，其第12條第1項第2項第2款規定：  
25 「以下各款情形，視為前項第6款違反勞動契約或工作規則情  
26 節重大，公司得不經預告終止勞動契約：……二、在工作場所  
27 對同仁有性騷擾、性侵害或其他妨害風化之行為者」。上訴人  
28 受僱被上訴人應遵守前揭工作規則之規定，即於任職期間，負  
29 有不得在工作場所對同仁為性騷擾行為之義務，已如前述，則  
30 上訴人既有在被上訴人之工作場所對實習之同仁乙○○為前揭  
31 性騷擾行為，致違反上開工作規則，被上訴人於知悉時，自得

01 於查明其事實後，依工作規則及勞基法等相關規定為適法之處  
02 置。且被上訴人對上訴人違反前揭工作規則行為之調查、處置  
03 及適法性，尚不因乙○○是否依系爭性騷擾辦法制訂準則第6  
04 條第1、2項規定提出性騷擾之申訴，或被上訴人有無依同法第  
05 9條規定之程序辦理，而受影響。因此，上訴人以被上訴人解  
06 雇之程序違法，未予上訴人依法所應享有之公正程序保障，該  
07 解雇處分應為無效云云，自不足採。

08 ②防範職場性騷擾之發生，性別工作平等法第三章定有性騷擾之  
09 防治規定，而課與雇主應防治性騷擾行為發生之義務（性別工  
10 作平等法第13條參照），亦為前揭工作規則規定，被上訴人員  
11 工於任職期間，負有不得在工作場所對同仁為性騷擾行為之義  
12 務，此均為上訴人所明知。雖依現有證據僅認上訴人有對乙○  
13 ○為性騷擾行為，但上訴人為已婚成年男性，在乙○○於暑假  
14 期間，至被上訴人處短暫實習之期間，竟利用乙○○年輕、涉  
15 世未深，不知如何以言語明確拒絕上訴人對其身體碰觸之情，  
16 多次以類似系爭行為方式對乙○○為性騷擾，致違反前揭工作  
17 規則所定不得在工作場所對同仁有性騷擾行為之義務，業如前  
18 述，是依上訴人前揭違規行為觀之，其多次以類似系爭行為方  
19 式對乙○○為性騷擾，難認其所為系爭行為所涉之性騷擾僅係  
20 初次、偶發事件。又在乙○○已一再以前揭閃避、脫離等方式  
21 迴避身體之碰觸時，上訴人毫未考量其為已婚成年男性，乙○  
22 ○為未婚女性，暨已婚男性不得任意碰觸未婚女性身體之往來  
23 分際，在兩人未有特別男女交情下，仍持續碰觸乙○○之身體  
24 而性騷擾乙○○，其違反不得在工作場所對同仁有性騷擾義務  
25 之行為，情節應屬重大。佐以，被上訴人於106年10、11月  
26 間，以按件計酬方式，請上訴人擔任影音拍攝、剪輯等工作，  
27 旋即遭人於同年12月間向臺北市政府勞動局為「就業歧視，雇  
28 主未妥善處理性騷擾事件」之申訴等情（見不爭執事項七、  
29 八），堪認已難期待被上訴人對上訴人前揭性騷擾行為，得採  
30 解僱以外之懲處手段而繼續兩造間之僱傭關係，是上訴人主張  
31 系爭行為未達情節重大之程度，被上訴人不得據以終止兩造之

01 勞動契約云云，亦乏所據。

02 (三)承前所述，系爭契約既經被上訴人合法終止，則上訴人請求  
03 確認兩造間僱傭關係存在，洵屬無據。

04 六綜上所述，上訴人以被上訴人依勞基法第12條第1項第4款之規  
05 定，終止系爭契約為不合法為由，訴請確認兩造間之僱傭關係  
06 存在，被上訴人應回復上訴人原職，於法無據，不應准許而應  
07 予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，即無不合，上訴論旨指摘  
08 原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

09 七本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐  
11 一論列，附此敘明。

12 八據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、  
13 第78條，判決如主文。

14 中 華 民 國 110 年 5 月 11 日

15 勞動法庭

16 審判長法 官 李慈惠

17 法 官 陳婷玉

18 法 官 謝永昌

19 正本係照原本作成。

20 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其  
21 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀  
22 (均須按他造當事人之人數附繕本)上訴時應提出委任律師或具  
23 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資  
24 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但  
25 書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，  
26 應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 110 年 5 月 11 日

28 書記官 王增華

01 附圖（即現場位置圖）：  
02

<p>電梯（左側1號）</p>	<p>（上方）</p>	<p>（右側1號） 電梯</p>
	<p>電</p>	
<p>電梯（左側2號）</p>	<p>梯</p>	<p>（右側2號） 電梯</p>
	<p>間</p>	
	<p>（下方）</p>	<p>（右側3號） 電梯</p>
	<p>攝影機位置</p>	