

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第125號

上訴人 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 陳業鑫律師

張仁興律師

葉智超律師

被上訴人 毛倬恩

訴訟代理人 吳宜恬律師

林苡辰律師

張雲翔律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國114年5月27日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第271號第一審判決提起上訴，本院於115年4月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於確認兩造間僱傭關係存在及命上訴人給付部分，及該部分假執行之宣告，暨該部分訴訟費用之裁判，均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

第一審訴訟費用關於廢棄改判部分及第二審訴訟費用，均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國111年12月5日起受雇於上訴人，擔任財富管理部中等專員一職，約定薪資為每月新臺幣(下同)5萬5000元，兩造間存在僱傭關係(下稱系爭勞動契約)。詎上訴人以伊於113年5月23日與伊女性友人因醉酒在公眾場合舉止親密之行為(下稱系爭行為)，違反上訴人之工作規則第42條第1項第6款第6目、同條項第7款第5目規定，情節重大為由，而依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款規定，於113年6月6日終止系爭勞動契約。惟伊並無涉犯性侵或猥褻之情事，上訴人未盡調查之能事，僅以網路輿論逕行論斷，且對於其他同仁所涉類似情節之行為，僅給予記過等

01 其他處分，對伊卻為免職處分，顯違反公平性原則。況系爭
02 行為係發生於下班後，對上訴人並未造成危害，上訴人未給
03 予伊改善之機會，違反解僱最後手段性原則，自不生合法終
04 止系爭勞動契約之效力。爰依民事訴訟法第247條第1項、系
05 爭勞動契約、民法第487條規定，求為(一)確認兩造間僱傭關
06 係存在。(二)上訴人應自113年6月8日起至伊復職之日止，按
07 月於每月10日給付伊5萬5000元，及自各該月應給付日之翌
08 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)上訴
09 人應自113年6月8日起至伊復職之日止，按月提繳3324元至
10 被上訴人勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱勞
11 退專戶)。(未繫屬本院者，不予贅述)

12 二、上訴人則以：被上訴人係在公開場合，且A女處於泥醉狀
13 態，無法同意被上訴人之情形下為系爭行為，適民眾經過撞
14 見此情，試圖制止被上訴人，並錄影存證，然被上訴人反而
15 向民眾比出讚賞手勢，該影片經上傳至社群平台後，瀏覽人
16 次眾多，伊收受民眾及行員家屬投訴，請伊查明是否確為被
17 上訴人所為，嚴重影響伊之聲譽。伊進行調查後，被上訴人
18 對於系爭行為坦承不諱，惟強調係網路惡意誇大抹黑，被上
19 訴人將其脫序行為歸咎於他人，不思悔改，經考核委員會綜
20 合被上訴人之違規情節、事後態度、對伊之商譽及職場秩序
21 之影響等節，認定被上訴人違反工作規則情節重大，而作出
22 記兩大過免職之處分。伊依據勞基法第12條第1項第4款終止
23 系爭勞動契約，於法有據，被上訴人請求伊按月給付薪資及
24 提撥勞工退休金，均無理由等語，資為抗辯。

25 三、原審就前揭之訴為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上
26 訴。其上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開
27 廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲
28 明：上訴駁回。

29 四、兩造不爭執事項(見本院卷第452-453頁，並依卷證資料及判
30 決格式修正文字)：

31 (一)被上訴人自111年12月5日起受僱於上訴人，擔任財富管理部

01 中等專員之職務，每月薪資為5萬5000元；其於112年度之考
02 績為「A3」。

03 (二)上訴人之工作規則第42條第1項第6款第6目：「六、有下列
04 情事之一者，記大過一次或經個案事實認定情節重大者記大
05 過二次免職：(六)言行不檢，有損本行聲譽，情節重大者」；
06 同條項第7款第5目：「七、有下列情事之一經個案事實認定
07 情節重大者，記大過二次免職：(五)操守欠佳，情節重大，並
08 經查有具體事實者」，業經臺北市政府勞動局以111年9月16
09 日北市勞資字第1116103491號函同意核備在案，並於上訴人
10 內部公告。

11 (三)被上訴人於113年5月23日晚間9時許，在忠孝復興捷運站4號
12 出口外，其同行女子酒醉，被上訴人有將手伸入A女褲子之
13 行為，遭路過民眾制止及錄影；嗣於同日晚間11時許，被上
14 訴人於古亭捷運站2號出口外，有將手放在A女臀部之行為
15 (即系爭行為)；其後A女以刑法第234條第1項公然猥褻罪、
16 刑法第225條第1項乘機性交罪提出告發及告訴，經臺灣臺北
17 地方檢察署(下稱臺北地檢)以113年度偵字第22217號案件為
18 不起訴處分確定。

19 (四)上訴人於113年5月27日對被上訴人進行面談調查，被上訴人
20 亦於同日提出自白悔過書向上訴人說明113年5月23日發生之
21 過程，嗣於同年5月29日由上訴人之人力資源部門上簽提報
22 上訴人考核委員會。

23 (五)上訴人於113年6月6日召開113年度第3次考核委員會進行決
24 議，並以人培字第1130021340號函將被上訴人記大過兩次，
25 並終止系爭勞動契約。

26 (六)被上訴人於113年6月7日提出申覆，經上訴人受理後，再次
27 提報考核委員會審議，決議維持原處分。

28 (七)兩造於113年7月2日在中華民國勞資關係協進會進行勞資爭
29 議調解，惟調解不成立。

30 五、本院得心證之理由：

31 (一)按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不

01 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂
02 「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具體事
03 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
04 僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上相
05 當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、
06 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
07 度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之行為是否達到
08 應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重
09 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
10 相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之
11 要件，以兼顧企業管理紀律之維護，衡量是否達到懲戒性解
12 僱，亦不以發生重大損失為要件(最高法院111年度台上字第
13 697號判決意旨參照)。

14 (二)經查，上訴人之工作規則第42條第1項第6款第6目規定：

15 「六、有下列情事之一者，記大過一次或經個案事實認定情
16 節重大者記大過二次免職：... (六)言行不檢，有損本行聲
17 譽，情節重大者」；同條項第7款第5目規定：「七、有下列
18 情事之一經個案事實認定情節重大者，記大過二次免
19 職：... (五)操守欠佳，情節重大，並經查有具體事實者」，
20 有卷附上訴人之工作規則可憑(見原審卷第158-159頁)。而
21 雇主訂定之工作規則，既為雇主為統一工作條件及服務規律
22 所訂定，依現今社會之情形觀之，勞工與雇主間之勞動條件
23 依雇主訂定之工作規則所規定之內容而決定，已成為勞工與
24 雇主間均有合意之一種事實上習慣，工作規則當然成為僱傭
25 契約內容之一部，且該工作規則業經上訴人公告，為被上訴
26 人所知悉(見兩造不爭執事項(二))。足認兩造約定被上訴人之
27 言行不檢，致損害上訴人之聲譽，情節重大者，或操守欠佳
28 且情節重大者，上訴人即得依其工作規則之上開規定將被上
29 訴人予以記兩大過免職。

30 (三)上訴人抗辯被上訴人於113年5月23日晚間9時許，在忠孝復
31 興捷運站4號出口外，將手伸入A女之褲子內；嗣於同日晚間

01 11時許，在古亭捷運站2號出口外，將手放在A女臀部之行為
02 (即系爭行為)等情，為被上訴人所不爭執(見兩造不爭執事
03 項(三))。再觀諸卷附113年5月23日忠孝捷運站外之錄影檔案
04 及翻攝照片(見原審卷第169頁、第175頁)，可知A女當時係
05 仰臥在距忠孝復興捷運4號出口不遠處之地面上，被上訴人
06 則係趴臥在A女身上，並將左手伸入A女之下身褲子內，作出
07 抽動之動作，該行為顯係為刺激或滿足其性慾，加以當時A
08 女已酒醉不知人事，客觀上足使第三人認為被上訴人正在侵
09 害A女，致行經該處之見聞者感到羞恥或厭惡之負面觀感，
10 此由卷附113年5月24日在Threads網站之貼文即明(見原審卷
11 第179頁)。堪認被上訴人之系爭行為，依一般社會通念，足
12 使人感到羞恥、嫌惡，而有工作規則第42條第1項第6款第6
13 目、同條項第7款第5目規定所稱言行不檢、操守欠佳之具體
14 情事。

15 (四)佐以現場民眾將被上訴人於113年5月23日之系爭行為影片上
16 傳至Dcard、Threads等社群網站後，翌日即113年5月24日即
17 被網友查出被上訴人之姓名，並自被上訴人之FACEBOOK個人
18 檔案獲悉其係受僱於上訴人，擔任投資研究員一職(見原審
19 卷第183-184頁)；同日即有民眾投訴至上訴人之客戶服務中
20 心，詢問「請問這個523在東區撿屍的垃圾是貴公司的工作
21 人員」、「請問這是貴公司投資研究員嗎？」等語，有卷附
22 上訴人之客服問題與意見通報單可憑(見原審卷第205頁)，
23 足見民眾已自被上訴人之FACEBOOK個人網頁知悉其係上訴人
24 之員工，且系爭行為確實引起民眾不悅，進而投訴至上訴人
25 之客服中心。嗣於113年5月25日，被上訴人之系爭行為經TV
26 BS、上報、東森新聞、鏡新聞、中天新聞、雅虎新聞等多家
27 媒體傳播公送後(見原審卷第185-203頁)，民眾乃轉載至Dca
28 rd、Threads等社群網站貼文，並投訴至上訴人之客服中心
29 信箱，質稱：「疑似貴行毛姓員工公然猥褻/當街性侵未
30 遂」、「這位是華南銀行行員嗎?」、「這幾天linefb脆低
31 卡和金融朋友大家到處轉傳，有人說他是華南銀行財管部的

01 毛先生?公然猥褻試圖性侵，太可怕了！是貴公司行員嗎?公
02 司人資或高層應該出來澄清一下維護商譽吧！大家都不敢報
03 名了，還被譏笑是「猴急銀行性侵銀行」等語，有卷附上訴人
04 之客服問題與意見通報單可憑(見原審卷第206-207頁)，可
05 知被上訴人之系爭行為已受到廣泛關注，並經民眾投訴至上
06 訴人之客服中心，上訴人甚至因被上訴人之作為，遭人譏稱
07 為「猴急銀行」、「性侵銀行」等語，堪認被上訴人之系爭
08 行為確已斲傷上訴人之商譽甚巨。再審酌上訴人係具有官股
09 背景之民營金融機構，客戶對其企業形象之要求係類比於政
10 府單位，且民眾投訴至上訴人之客服中心後，後續亦將上訴
11 人之回覆轉貼於社群媒體，該則串文並已有7.9萬次瀏覽，
12 有卷附Threads網站貼文可憑(見原審卷第184頁)，可見社會
13 大眾確實持續監督上訴人對於此事處理之結果，足認被上訴
14 人之系爭行為確實對上訴人之企業形象產生負面影響，且情
15 節重大。則上訴人以被上訴人有工作規則第42條第1項第6款
16 第6目、同條項第7款第5目規定之言行不檢，有損上訴人聲
17 譽及操守欠佳，情節重大之情事，而依勞基法第12條第1項
18 第4款規定，於113年6月6日終止系爭勞動契約，自屬合法有
19 據。

20 (五)被上訴人雖主張系爭行為係發生於非工作時間，在非工作場
21 所之私人行為，且客觀上並未表露其係上訴人之員工，亦經
22 檢察官為不起訴處分，要難謂有損上訴人之聲譽，且情節重
23 大云云。然查，被上訴人於113年5月23日為系爭行為時，確
24 為上訴人之員工，且被上訴人於其個人之FACE BOOK網頁檔
25 案載明其係上訴人之員工，嗣經他人發現被上訴人之FACE B
26 OOK網頁後，旋於113年5月24日將上情揭露於社群媒體，斯
27 時已難謂系爭行為僅屬其個人私生活，而與上訴人之商譽無
28 關。又忠孝復興捷運站出口係人潮往來眾多之場合，被上訴
29 人縱得A女之同意，系爭行為仍有礙於觀瞻，非大眾所得接
30 受，且斯時A女已處於醉酒，欠缺判斷力之狀態，而引起
31 「撿屍」之疑慮，驚擾社會大眾。則被上訴人既未考量自身

01 控制能力，而過度飲酒，容讓自己於公眾場合為系爭行為，
02 使社會大眾得以共見共聞，自屬可受公評之事，要非僅屬被
03 上訴人之私生活行為而已。被上訴人主張系爭行為屬其私生
04 活領域，與其個人工作表現無關，對上訴人未產生實害，非
05 屬情節重大云云，並無可採。至於被上訴人雖經臺北地檢檢
06 察官認定系爭行為不構成妨害性自主、公然猥褻等罪，而為
07 不起訴處分(見兩造不爭執事項(三))，然工作規則第42條第1
08 項第6款第6目、同條項第7款第5目規定，本不以員工該當刑
09 事犯罪為要件，加以上訴人並非檢調單位，本無從判斷員工
10 有無該當公然猥褻或妨害性自主罪，是以有無構成犯罪與有
11 無違反工作規則第42條第1項第6款第6目、同條項第7款第5
12 目規定分屬二事，應予辨明。況被上訴人之系爭行為業經民
13 眾上傳影片至社群網站，並非係毫無憑據之空言指摘，已符
14 合工作規則第42條第1項第7款第5目所定「經查有具體事實
15 者」，故臺北地檢檢察官不起訴書尚無得採為有利於被上訴
16 人之認定。

17 (六)被上訴人復以上訴人就其員工即訴外人蔡○定、陳○致、朱
18 ○煒曾有職場上性騷擾、言行不檢之行為，卻僅分別給予申
19 誡2次、記大過1次、記過1次等處分，但就系爭行為卻做出
20 記2大過免職之懲處決定，顯然違反公平原則云云。惟查，
21 依上訴人提出之考核委員會紀錄(見本院卷343-357頁)，可
22 知蔡○定係於晚會期間，因醉酒而碰觸女性同事、飯店女性
23 服務員，陳○致係於尾牙晚會期間，對女性服務員有碰觸肢
24 體之行為，而朱○煒係碰觸女性同事手部、頭部及肩膀等行
25 為，情節較為輕微，核與被上訴人係在社會大眾共見共聞之
26 忠孝復興捷運站口，趴臥在已處於醉酒之A女身上，甚且將
27 手伸入A女之下褲中作出抽動之動作，兩者違規情節明顯有
28 別；況被上訴人所為系爭行為，引起民眾廣泛關注，損害上
29 訴人之聲譽甚巨，已如前述，足認被上訴人違反工作規則之
30 情節顯然較為嚴重。則上訴人依據不同情節，為不同處分，
31 並無悖於公平原則。被上訴人此部分主張，亦無可取。

01 (七)被上訴人又主張上訴人就系爭行為非不得給予其他替代處
02 分，卻逕予將伊解僱，違反解僱最後手段性原則云云。惟
03 查，被上訴人自111年12月5日起受僱於上訴人，擔任財富管
04 理部中等專員，當知財富管理部門乃金控公司之門面，通常
05 為銀行獲利之重要來源，服務對象為銀行重要之客戶，且金
06 控公司屬特許行業，尤對於上訴人係具有官股背景之金控公
07 司而言，對其所屬員工恪加嚴格要求其品行，並重視專業形
08 象，然被上訴人容讓自己飲酒過量，在公眾場合作出系爭行
09 為，已屬難堪，且因被上訴人自己將受僱於上訴人之資訊公
10 布在其個人FACE BOOK檔案，招致民眾投訴至上訴人之客服
11 中心，並使上訴人同受公評，儼然對上訴人之企業形象產生
12 負面影響，嚴重影響上訴人之商譽。被上訴人事後雖提出自
13 白悔過書，表示將努力端正自身形象，對上訴人感到抱歉等
14 語(見原審卷第265頁)，然被上訴人進行申覆時，仍一再指
15 稱上訴人未經查證，不待司法釐清真相云云，顯見被上訴人
16 主觀上認其行為不該當刑事犯罪，即無違反工作規則第42條
17 第1項第6款第6目、同條項第7款第5目規定，要難認確有悔
18 過之意。況上訴人係歷經人力管理科、人力培訓科、法務
19 科、副理、人力資源部經理、行政管理部經理、副總經理、
20 總經理層層簽核後，再提交至考核委員會經多數委員表決
21 後，始作成記2大過免職之處分，有卷附上訴人113年度第3
22 次考核委員會會議紀錄可憑(見本院卷第247-249頁)，足見
23 上訴人對被上訴人之信賴基礎盡失，致兩造之勞雇關係緊密
24 程度受有影響，無法繼續僱用，已屬情節重大，揆諸前揭說
25 明，無從僅以記大過或調職等其他懲處方式即獲改善可能，
26 依社會一般通念，難以期待上訴人採用解僱以外之懲處手
27 段，基於公司治理原則，應予尊重。是本院斟酌上開各情
28 節，認被上訴人違反工作規則第42條第1項第6款第6目、同
29 條項第7款第5目規定、系爭勞動契約，情節已屬重大，上訴
30 人依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，程度
31 相當，核無不當。被上訴人主張上訴人之解僱不符最後手段

01 性云云，洵非有理。

02 (八)準此，被上訴人有違反工作規則第42條第1項第6款第6目、
03 同條項第7款第5目規定之情事，經上訴人於113年6月6日依
04 勞基法第12條第1項第4款規定合法終止系爭勞動契約，兩造
05 間僱傭關係自斯時起已不存在，既經本院認定如前，則被上
06 訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求上訴人自113年6
07 月8日起至復職之日止，按月於每月10日給付薪資5萬5000元
08 本息，暨按月提繳勞工退休金3324元至其勞退專戶，均非有
09 理。

10 六、綜上所述，被上訴人依民事訴訟法第247條第1項、系爭勞動
11 契約、民法第487條規定，確認兩造間僱傭關係存在，並請
12 求上訴人自113年6月8日起至復職之日止，按月於每月10日
13 給付被上訴人5萬5000元，及自各期應給付日之翌日起算之
14 法定遲延利息；另按月提繳3324元至上訴人之勞退專戶，均
15 為無理由，不應准許。原審就上開不應准許部分，為上訴人
16 敗訴之判決，並就各期給付為準、免假執行之宣告，於法自
17 有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，
18 為有理由，爰由本院將原判決此部分予以廢棄，改判如主文
19 第2項所示。

20 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
21 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
22 逐一論列，附此敘明。

23 八、據上論結，本件上訴為有理由。爰判決如主文。

24 中 華 民 國 115 年 5 月 12 日
25 勞 動 法 庭

26 審 判 長 法 官 郭 顏 毓

27 法 官 陳 容 蓉

28 法 官 楊 雅 清

29 正本係照原本作成。

30 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
31 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

01 (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
02 具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
03 資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
04 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
05 者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 115 年 5 月 13 日

07 書記官 黃炎煌