

# 臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第61號

上訴人 龔凱圻

被上訴人 台灣松下銷售股份有限公司

法定代理人 黃政成

訴訟代理人 陳業鑫律師

許弘奇律師

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113年11月26日臺灣新北地方法院112年度勞訴字第246號第一審判決提起上訴，本院於114年10月7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

壹、程序部分：

一、按訴訟代理人，應於最初為訴訟行為時，提出委任書。私文書經本人或其代理人簽名、蓋章或按指印或有法院或公證人之認證者，推定為真正。民事訴訟法第69條第1項前段、第358條第1項分別定有明文。又民事訴訟法第69條之委任書，為民事訴訟法所稱書證之一種，而非同法所稱之當事人書狀（司法院院字第2478號解釋四意旨及民事訴訟法第69條立法理由參照），是以，委任書係供作證明訴訟代理權存在之用，以經當事人表明委任意旨，並分別以委任人及受任人之身分在其上簽名或用印即可。查本件上訴人主張被上訴人於原審及上訴後所提出之委任狀，被上訴人法定代理人僅蓋用「業務專用章」，非法人正式印信或法定代理人之印章，未經合法代表人簽章，且二審委任狀沿用原審案號，代理行為無效，律師並無合法身份可出庭，故原審判決無效，不得事後補正溯及既往云云。觀諸被上訴人於原審及上訴後所提出

之委任狀兩張，均由被上訴人以書證形式於書狀外獨立檢附之（見原審卷一第143頁、本院卷第35頁），並由被上訴人於其上表明委任意旨後，依序以委任人及受任人之身分用印，依此文義內容，即已表明委任之意旨。至被上訴人於民國114年1月6日委任陳業鑫律師、許弘奇律師為訴訟代理人之委任狀上已表明：「此致臺灣新北地方法院勞動法庭轉呈臺灣高等法院勞動法庭公鑒」（見本院卷第35頁），已足認被上訴人已表明委任陳業鑫律師、許弘奇律師為上訴第二審之訴訟代理人，揆諸前開規定及說明，上訴人此部分主張，並非可採。

二、上訴人未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

## 貳、實體部分：

一、上訴人主張：伊於96年4月9日起受僱於被上訴人，月薪為新臺幣（下同）4萬8590元。嗣被上訴人於112年8月7日以獎懲委員會（懲）字第11201號懲處通知書（下稱系爭解僱通知書），依被上訴人員工工作規則（下稱系爭工作規則）第45條第1項第2款、同項第4款、第45條第2項第16款、及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款、同項第4款規定解僱上訴人，終止與伊之僱傭關係（下稱系爭終止），惟系爭解僱通知書之作成有程序及用印瑕疵，系爭終止不合法，伊與被上訴人間僱傭關係（下稱系爭僱傭關係）仍然存在。又被上訴人於112年7月21日作成職場不法侵害調查結果通知書、性騷擾事件調查結果決議通知書，並有20日申復期，被上訴人於期限未到即於112年8月7日解僱上訴人，對上訴人未盡程序保障。且被上訴人並未依性別平等工作法第13條、第14條規定召開性騷擾調查程序，及通知上訴人參與，亦有違法。經上訴人向新北市政府申請勞資爭議調解，請求被上訴人應讓上訴人復職、提供勞務，惟被上訴人仍拒絕受領上訴人勞務。又被上訴人係在每月5日給付前1個月之工資，其

01 自112年8月8日起未給付上訴人工資，故被上訴人應依非法  
02 解僱前上訴人之月薪4萬8590元按月給付薪資，並依月提繳  
03 勞工退休金3036元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退  
04 休金個人專戶（下稱勞退專戶）。爰依民法第487條、勞動  
05 事件法第37條、勞工退休金條例第6條第1項及第14條第1項  
06 規定，請求判決確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人應至  
07 上訴人復職之前一日止，按月給付薪資及提繳勞工退休金等  
08 語。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，上訴  
09 聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上  
10 訴人應自112年8月8日起至上訴人復職之前一日止，按月於  
11 次月5日給付上訴人4萬8590元，暨自上開應給付之翌日起至  
12 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應自112  
13 年8月8日起至上訴人復職之前一日止，按月提繳3036元至上  
14 訴人勞退專戶。

15 二、被上訴人則以：上訴人自111年6月起，陸續於電子郵件夾帶  
16 激烈與帶有貶抑措辭（如烏龜、孵蛋、愚蠢、俗辣、你不只  
17 能力連智商都差我很多），分別寄給被上訴人雇用之其他勞  
18 工，經被上訴人調查後確認有職場不法侵害事實，依系爭工  
19 作規則第45條第1項第2款、第67條第10項規定懲戒上訴人。  
20 上訴人於112年1月間再生事端，被上訴人於112年1月18日召  
21 開懇談會議請上訴人改善言行，惟上訴人於112年3月間又與  
22 同事發生爭議，經被上訴人再次輔導，上訴人復於112年4月  
23 間又以激烈言語攻訐同事，被上訴人於112年4月12日發函告  
24 誡上訴人言行，上訴人承諾不再犯。然上訴人於112年6月間  
25 對同仁以「只要再一次…一點點，就這麼一點點讓我感覺不  
26 舒服。你就不要怪我趕絕你」、「你是做得漂亮啊，『鎖螺  
27 絲鎖成處長』以後別再跟我說我給你找很多麻煩這種屁  
28 語，相信我，勞動部會找你更多麻煩。有種送我獎懲委員  
29 會」等帶有貶抑或恐嚇言論威嚇、騷擾同仁，經被上訴人調  
30 查後認定有職場不法侵害事實。上訴人更於112年6月7日、6  
31 月8日以公務電子郵件，以「你唯一比我大的只有腰圍」等

01 貶抑異性同事身材之性騷擾言論，調侃被上訴人員工。被上  
02 訴人為避免上訴人再以公務電子郵件騷擾、侮辱同仁，收回  
03 配發上訴人之筆記型電腦，使上訴人無法恣意隨時發送騷擾  
04 信件，另有提供心理諮商輔導管道。惟上訴人於112年7月間  
05 仍持續寄發侮辱、騷擾他人信件，並於副本寄送多名同仁，  
06 對異性同仁以帶有人格羞辱之言語，及物化女性言論辱罵，  
07 經被上訴人調查確認有性騷擾事實。被上訴人為維護公司職  
08 場秩序與紀律文化、保護受害員工，參酌上訴人已有多次脫  
09 序言行，涉及多起辱罵、貶低同仁、對他人有侮辱言語等重  
10 大違規影響職場秩序情事，多次經被上訴人勸戒及前受懲戒  
11 仍不願改善，已難期待被上訴人與上訴人繼續維持僱傭關  
12 係，而僅能於112年8月7日依法解僱上訴人。且被上訴人於  
13 調查過程、懲戒解僱上訴人前，均已提供上訴人陳述意見機  
14 會，並無組織不合法之情事，上訴人已受程序保障。又職業  
15 安全衛生法第6條、性別平等工作法第13條均課予被上訴人  
16 應於發生職場不法侵害或性騷擾時，採取即時有效措施，被  
17 上訴人權衡上訴人所受損害，及職場環境與申訴人所受之嚴  
18 重不利影響，懲戒解僱上訴人並無不當。上訴人遭解僱後，  
19 甚再以顯無理由之刑事告訴騷擾被上訴人之人資、同事與總  
20 經理，並對訴訟代理人提出刑事告訴。是上訴人確有違反系  
21 爭工作規則第45條第1項第2款、第67條第1項第10款、第45  
22 條第1項第4款、同條第2項第17款、第65條第2款及第5款規  
23 定，嚴重影響職場秩序，並經被上訴人多次勸導後依然故  
24 我，更對異性同仁以物化人格方式侮辱，嚴重破壞職場秩  
25 序，使兩造信賴關係致無法回復之地步，被上訴人自得依勞  
26 基法第12條第1項第2款、第4款終止系爭僱傭關係等語，資  
27 為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願  
28 供擔保請准宣告免為假執行。

29 三、上訴人自96年4月9日起任職，於111年7月1日調動職務為國  
30 外客服一職，最後工作日為112年8月7日，離職當時每月薪  
31 資為4萬8590元等情，為兩造所不爭執（見原審卷二第71

頁、第104至105頁），並有111年6月30日電子郵件所附被上訴人111年6月29日台松人字第0000000號職務調動函及薪資明細表可稽（見原審卷一第181至184頁、第267至290頁），堪以信採。

#### 四、本院之判斷：

上訴人主張被上訴人解僱不合法，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人應給付薪資及提繳退休金等情，然為被上訴人所否認，且以前詞置辯。茲分述如下：

- (一)按勞工有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者；有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。勞基法第12條第1項第2款、第4款定有明文。所謂情節重大之要件，應就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、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、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，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院105年度台上字第1894號判決意旨參照）。次按受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現即為性騷擾，性別平等工作法第12條第1項第1款定有明文。又按性騷擾定義中所謂不受歡迎且具有性意味之言語或行為，係指被害人所不喜歡而與性有關之接觸，如，撫摸頭髮或肩膀、提出要求發生性行為或服務、性意味之言語或行為如三字經、黃色笑話、取笑異性身材、展示色情圖片、暴露狂等，此有性別平等教育法第3條立法理由可參。

01 (二)查系爭工作規則第45條第1項第2款、第4款、同條第2項第17  
02 款分別規定：「凡員工有下列情事者，公司得不經預告終止  
03 勞動契約，並不得請求預告工資及資遣費。…2.對於公司負  
04 責人、負責人家屬、負責人之代理人或其他共同工作之勞  
05 工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。…4.違反勞動契約或  
06 工作規則，情節重大者。…」、「第一項第4款所稱『違反  
07 勞動契約或工作規則情節重大』係指下列各款事由：…17.  
08 任職期間對他人有性騷擾行為者。…」，有上訴人所提系爭  
09 工作規則可參（見原審卷一第339至340頁）。又被上訴人公  
10 布之職場不法侵害預防管理辦法第5.4.1條規範：公司絕不  
11 容許公司員工同仁間有心理暴力、語言暴力、性騷擾等職場  
12 暴力行為等語（見原審卷一第256頁），準此，上訴人受僱  
13 被上訴人自應遵守系爭工作規則之規定，於任職期間，負有  
14 不得對同事為重大侮辱、言語暴力及性騷擾行為之義務，應  
15 堪認定。

16 (三)經查：

17 1.被上訴人前以上訴人於111年6月至7月間使用公務電子信  
18 箱，以俗辣、烏龜、孵蛋、腦子不好、愚蠢、走著瞧等具負  
19 面辱罵、貶抑、威脅等文字或圖片連續性攻擊與騷擾同事，  
20 並將信件副本予公司其他同仁，於111年7月6、8日召開職場  
21 不法侵害調查小組會議，認上訴人之言論已達心理暴力程  
22 度，已有不法侵害之行為，構成職場不法侵害（職場霸  
23 凌），做成111年7月22日職場不法侵害調查小組會議結案報  
24 告書。被上訴人人力資源中心員工陳○○於111年7月29日將  
25 前開職場不法侵害決議結果寄送給上訴人，並通知上訴人將  
26 於111年8月2日召開獎懲委員會決議懲處內容，上訴人如有  
27 需要陳述申復之內容，請於同年8月1日下午6點前以書面方  
28 式（E-mail亦可）提交至獎懲委員會事務局。嗣經上訴人於  
29 同年8月1日以電子郵件提供其陳述申復內容。被上訴人於11  
30 1年8月2日召開獎懲委員會，認上訴人之之行為已違反系爭  
31 工作規則第45條第1項第2款之規定，決議為小過處分等情，

有111年7月22日職場不法侵害調查小組會議結案報告書、111年7月29日電子郵件、職場不法侵害決議結果通知書、111年8月1日電子郵件、111年8月31日獎懲委員會懲處通知書(懲)字第11104號、第11103號可稽(見原審卷一第185至196頁、第391至397頁，如附表編號1所示)，堪以信採。

2.被上訴人於112年1月18日提醒上訴人不要再發有關任何詆毀、貶抑人的E-MAIL；並於112年3月15日與上訴人面談，告知上訴人勿再對非自身職務為不當發言、勿針對非工作有關信件使用情緒性及攻擊性言語、未經主管許可私自攜出公司電腦；及因上訴人於112年3月起陸續寄發多封電子郵件，就上訴人工作範圍以外事務指摘他人，或文字中帶有反諷或提及他人私領域事務等擾亂職場秩序情事，違反系爭工作規則第六章第30條、第31條等相互尊重、相互協助，和親一致規定，經被上訴人於112年4月12日函知上訴人應謹守工作上分際，並就工作執掌服從上司指示，並請上訴人於112年4月17日前提出書面之承諾書，經上訴人於112年4月14日出具承諾書表示「…5. 承諾內容：自2023年4月17日起。6. (1)非本人業務範圍將轉呈主管處理。(2)不使用公司網路信件攻擊或貶抑公司及同事。7. 立書人如違反上述事項。依公司規定處理。」等情，有112年1月18日「龔凱圻說明紀錄」、112年3月15日PSTW員工面談表、112年4月12日函文及承諾書可稽(見原審卷一第197頁、第291頁、第199頁、第201頁，如附表編號2、3、5、6所示)，亦堪認定。

3.然上訴人又再於112年6月7至12日寄送電子郵件予異性同事柯○○(姓名詳卷)及其他同事，並記載：「小柯你是不是很介意我叫你小柯啊？為什麼我在line上面問你事情從來不讀？這應該是你沒錯吧？我身高177公分、腰圍27英寸、體重63公斤、今年00歲。入社6年，你唯一比我大的機會只有腰圍。蝙蝠俠是我，小心你的個資外洩照片被盜用，網路世界是沒有祕密的時代，詐騙集團我看得多了，小心為上。」、「小柯，我可以去用福利社旁邊的洗手間嗎？當年

01 我差點死在一棟二樓的男廁，我討厭用那間廁所。」、「小  
02 柯早，蝙蝠俠是我，加入一下好不好，還是你喜歡所有的事  
03 情都透過公司郵件？」等內容，有上開電子郵件可稽（見原  
04 審卷一第211頁、第213至216頁，如附表編號7至10所示）。

05 4.經被上訴人以112年6月12日函文通知上訴人將展開職場不法  
06 侵害調查相關程序，並請上訴人勿再有違紀言論、不服從上  
07 司指揮監督或擾亂職場秩序等涉及違規情事。且人事主管改  
08 由黃○○處長擔任，勿再與柯○○有任何相關聯繫等語，有  
09 112年6月12日函文可稽（見原審卷一第399頁）。嗣於112年  
10 6月21日與上訴人進行面談，並告知上訴人：「近期你發出  
11 一些非工作有關之信件，已造成同事很大困擾，多次勸上訴  
12 人勿再帶情緒性及具有攻擊性之言語，目前再對你進行面  
13 談」，「公司電腦屬公司資產，非經主管許可，不可攜出，  
14 你也不聽主管的要求，自行攜出，現在將你的筆記型電腦收  
15 回，公司準備桌上型電腦，提供你工作上所需之業務」等  
16 情，有112年6月21日PSTW員工面談表可稽（見原審卷一第29  
17 2頁）。被上訴人並於112年7月6日下午1時38分以電子郵件  
18 通知上訴人，因上訴人可能涉及職場不法侵害暨性騷擾相關  
19 事件之虞，依公司職場不法侵害預防管理辦法及工作場所性  
20 騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，將展開調查，請上訴人出  
21 席112年7月11日下午之調查會，有該電子郵件可參（見原審  
22 卷一第219頁）。

23 5.然被上訴人於112年6月12日、21日為上開勸導及面談，並於  
24 112年7月6日通知上訴人將召開調查會後，上訴人隨即於112  
25 年7月6日寄發：「我一定要把舉報被我性騷擾的傢伙逼出  
26 來。這麼想被我騷擾就好好騷擾一下，只怕菜色不佳，我胃  
27 口沒這麼好。」、「雖然我心裡有數是誰搞的鬼 但是又不  
28 能100%肯定，誰要公函上蓋的是台灣松下銷售的章，只好  
29 拉公司代表人一起告、我的耐心只到7/8」、「那個舉報我  
30 的7/8 13:00 不回來中和廠福利社門口罰站10分鐘就等看電  
31 視新聞吧，我被戴這個骯髒齷齪的帽子。...姊我第一天入

01 社你就認識我，你看我是會去性騷擾的人嗎？我以前或現在的  
02 的主管沒人出聲，現在不出聲就別怪我出手重往死裡打。法  
03 務長您告訴我提告不一定會成案，這次我做足準備，除了提  
04 告，勞動部、勞工局、ears都舉報了，絕對不會掛一漏萬。  
05 如果有人想看更大的熱鬧我就請蔡英文來拜訪，panasonic  
06 名號這麼響亮，應該請得動。這戲真好看，大選在即，蔡英  
07 文來踩侯友宜的地盤應該會有SNG車直播吧。太興奮了  
08 吧。」等內容之電子郵件，及於112年7月8日寄發：「硬要  
09 栽贓我，○○穿過的破鞋送我還嫌髒」等內容之電子郵件給  
10 公司同事等情，有112年7月6日、7月8日之電子郵件可稽  
11 （見原審卷一第217至219頁，即被證9、如附表編號14、1  
12 5、16所載），且為上訴人於原審不爭執形式真正（見原審  
13 卷二第74頁），堪以信採。

14 6.嗣經被上訴人於112年7月11、12日召開不法侵害調查小組會  
15 議、職場性騷擾調查小組會議，且觀諸職場不法侵害調查小  
16 組會議結案報告書所載，上訴人曾以電子郵件、line傳送下  
17 列文字予同仁：(1)6月10日AM10:24：只要再一次，只要讓我  
18 感覺你看我的眼神有一點點，就這麼一點點，讓我感覺不舒服。  
19 你就不要怪我趕絕你。再提醒你一次：『社會在走昭子  
20 放亮一點，挑釁別人之前先搞清楚對方是什麼腳色 對你有  
21 好 沒壞。你笨就笨在發出來挑釁 的郵件還不知道收回，證  
22 據我保留。要再一次，只要讓我感覺你看我的眼神有一點  
23 點，就這麼一點點 讓我感覺不舒服。你就不要怪我趕絕  
24 你。』。(2)6月20日PM12:56：○○，已經整整兩週了，我  
25 給過你機會，連一句道歉都沒有，刑事準備狀律師已幫我準  
26 備好，不要怪我出手重。(3)6月9日：發郵件挑性別人之前先  
27 去打聽一下被你批性的對象是甚麼角色祝你好運。○○這次  
28 我出手很重，你不要怪我尤其是你會害我丟工作更可惡的是  
29 你拿我生病的痛腳取笑我。(4)6月10日：○○，你有幾個小  
30 孩了？(5)6月12日：今天是怎樣，不敢來上班？醬就怕『叔  
31 辣』喔？（見原審卷一第228至229頁），認上訴人所為成立

01 職場罷凌之不法；及依職場性騷擾調查小組會議結案報告書  
02 所載，認上訴人以電子郵件傳遞具有不受歡迎且冒犯、物化  
03 女性、性別歧視、嘲諷之言語，已讓申訴人感到不舒服且嚴  
04 重損害申訴人之人格尊嚴，成立職場性騷擾等語，後續移交  
05 獎懲委員會決議懲處內容等情，有112年7月17日職場性騷擾  
06 調查小組會議結案報告書、職場不法侵害調查小組會議結案  
07 報告書（下合稱系爭結案報告書）可參（見原審卷一第221  
08 至225頁、第227至231頁）。經獎懲委員會召開後以系爭解  
09 僱通知書通知上訴人：上訴人111年8月受懲戒後，仍繼續威  
10 脅、挑釁被上訴人總經理及其他同仁，且不接受公司指揮監  
11 督權，於112年6月間陸續以電子郵件對被上訴人員工有以使用  
12 負面辱罵、貶抑、恐嚇等文字，並消遣申訴者的身材等，  
13 且使與本案無關聯之同仁見聞上述對受害者們之負面言論等  
14 情，考量上訴人上述相關行為已持續一段時間，且具有針對  
15 性、涉及多人、經單位主管和人事多次懇談勸阻仍未改善、  
16 上訴人提出承諾書卻仍恣意妄為等節，決議懲戒處分內容為  
17 職場不法侵害事件部分記1大過、職場性騷擾事件部分記1大  
18 過、擾亂職場事件記1大過，因違反公司規定情節重大，被  
19 上訴人依系爭工作規則第45條第1項第2款及第4款、第45條  
20 第2項第16款、勞基法第12條第1項第2款及第4款規定終止雙  
21 方勞動契約等情，有系爭解僱通知書可參（見原審卷一第23  
22 3至234頁）。

23 7.綜觀上情，上訴人於111年8月間曾因負面辱罵、貶抑、威脅  
24 等文字或圖片連續性攻擊與騷擾同事，已經決議為小過處分  
25 乙節，復經被上訴人於112年1月18日、112年3月15日、112  
26 年4月12日對上訴人為勸導及面談，然上訴人前於112年3月2  
27 3日寄送如附表編號4之電子郵件與柯○○，又於112年6月間  
28 陸續寄送附表編號7至10等內容之郵件給柯○○及其他同  
29 事，及寄送如職場不法侵害調查小組會議結案報告書所載之  
30 電子郵件及line訊息，以針對異性身材具性別歧視之文詞及  
31 對同仁造成敵意性、脅迫性及冒犯性之文詞，侵犯並干擾其

01 他同仁之人格尊嚴，顯已違反上開規範。且被上訴人以112  
02 年6月12日函文及於21日為上開勸導及面談，並於112年7月6  
03 日通知上訴人將召開調查會後，上訴人隨即於112年7月6  
04 日、8日傳送如附表編號14至16之電子郵件（見原審卷一第2  
05 17至219頁）。審諸被上訴人因經員工予以申訴而進行調查  
06 乃無可厚非，上訴人卻寄發上開郵件等不雅語詞指稱及辱罵  
07 申訴者，足使其他員工見聞後對於申訴者之人格造成負面觀  
08 感，而貶損申訴者名譽，已可謂重大侮辱行為，並致其他員  
09 工心生畏懼，已構成勞基法第12條第1項第2款規定之對共同  
10 工作之勞工實施重大侮辱行為之事由，及同條項第4款違反  
11 工作規則情節重大之情形，應堪採信。

12 (四)綜上所述，上訴人前曾因「寄送以俗辣、島龜、孵蛋、腦子  
13 不好、愚蠢、走著瞧等具負面辱罵、貶抑、威脅等文字或圖  
14 片連續性攻擊與騷擾同事，且行為持續一段時間，具有針對  
15 性、涉及多人、3次勸阻仍未改善」，經被上訴人依系爭工  
16 作規則第45條第1項第2款、第67條第10項規定，故決議為小  
17 過處分；然上訴人仍持續寄發電子郵件而有違反系爭工作規  
18 則之情，於召開調查會議前，仍寄送前開電子郵件給多名同  
19 事，此情狀顯已影響被上訴人整體事業之推動，且破壞辦公  
20 場域和諧氣氛及員工工作之士氣，已嚴重影響被上訴人之工  
21 作場所秩序，不利公司業務正常作業，而影響兩造間僱傭關  
22 係之繼續，且客觀上難以期待雇主即被上訴人於採用解僱以  
23 外之懲處手段後，仍得以和平、安穩繼續僱傭關係，堪認被  
24 上訴人以系爭解僱通知書終止兩造僱傭契約之行為與上訴人  
25 之違規行為在程度上係屬相當，符合比例原則，亦無違解僱  
26 最後手段性原則。

27 (五)上訴人主張系爭結案報告書記載調查委員為「法務處長」何  
28 ○○，未由法務部門最高主管法務長魏○○參與，而魏○○  
29 因公出差未參與獎懲委員會，欠缺必要人員，組織不合法，  
30 系爭終止應為無效云云。惟觀諸「台灣松下電器集團工作場  
31 所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法規定」第六點第(三)項第

01 1、2款係規定：「本集團為處理申訴案件，應以不公開之方  
02 式為之，並成立申訴處理委員會開始調查審議、處理  
03 之。」、「前項委員會中應置委員三人至七人，除人力資源  
04 部門主管、法務部部門主管、工會理事長為當然委員外，其  
05 餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本集團在職員工擔  
06 任，其中女性委員應有二分之一以上之比例，委員均為無給  
07 職。」（見原審卷二第98頁），可知依該規定，申訴處理委  
08 員會由法務部門之主管參與即可，並無上訴人所稱應限定由  
09 法務長本人親自參與之規範；至上訴人主張依其與魏○○間  
10 對話可知獎懲委員會法務部門所應列席人員應為魏○○云  
11 云，然觀諸該LINE對話截圖（見本院卷第180至181頁），就  
12 上訴人詢問「法務長請教一下一般來講公司的獎懲委員會法  
13 務部代表列席委員都是您還是何處長？」，魏○○係回以：  
14 「一般是我」，可見魏○○僅表示一般係由其參與獎懲委員  
15 會，然未能據此推認僅得由法務長本人代表法務部門參與，  
16 且不得因公務請假，是上訴人此部分主張，係其片面解讀，  
17 尚乏所據。又上訴人另以○○○身為申訴人柯○○所屬部門  
18 主管，卻擔任獎懲委員會及調查會議成員，主張此情形違反  
19 性別工作平等法第13條第2項、第3項調查成員與當事人有利  
20 害關係卻未迴避規定，程序有重大瑕疵云云。然性別工作平  
21 等法並無上述情形應予迴避之規範，上訴人前開主張，顯有  
22 誤會，難認有據。

23 (六)上訴人又主張被上訴人於112年7月21日通知調查結果，上訴  
24 人於20日內即112年8月10日前可提出申復，被上訴人卻於申  
25 復期間之112年8月7日為系爭終止，顯已違反系爭工作規則  
26 第 107條規定，系爭終止無效云云。惟系爭工作規則第107  
27 條係規定：「受理單位應於受理申訴之日起二個月內作成決  
28 定。必要時，得延長一個月，並以延長一次為限。如確有性  
29 騷擾之事實、本公司將依情節輕重對被申訴人作成申誡、小  
30 過、大過、調職、免職等處分；如涉及刑事責任，本公司並  
31 協助申訴人提出告訴。…。申訴人及申訴之相對人對申訴案

01 之決議有異義者，得於收到書面通知次日20日內，以書面提  
02 出申復。前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。」

03 （見原審卷一第349頁），並無上訴人所稱不得於申復期間  
04 終止之規範，故系爭工作規則及勞基法等相關規定，均未規  
05 定雇主不得於申復前或申復期間終止勞動契約，上訴人上述  
06 主張，難認有憑。況被上訴人於112年7月21日亦告知上訴人  
07 獎懲委員會將於112年7月25日上午召開，如上訴人有需要陳  
08 述申復之內容，可於同年月24日前寄送或提交至獎懲委員會  
09 事務局（見原審卷一第203頁電子郵件），亦已提供上訴人  
10 表示其意見之機會，上訴人主張被上訴人為系爭終止行為之  
11 程序違法，並無可取。

12 (七)上訴人另主張未有印象曾經收到性騷擾調查會議通知，不曾  
13 參與該會議、未收到該會議結果報告，亦無出席名單、會議  
14 紀錄、錄音錄影資料可供查核，僅以職場不法侵害會議一併  
15 認定，調查程序明顯欠缺獨立性與客觀性，亦未受邀參與11  
16 2年7月25日召開之獎懲委員會云云。惟被上訴人已於112年7  
17 月6日下午1時38分寄送「敬請出席職場不法侵害暨性騷擾防  
18 制申訴調查會議」之電子郵件，信件已記載「龔凱圻先生：  
19 您好！有關您可能涉及職場不法侵害暨性騷擾相關事件之  
20 虞，依公司職場不法侵害預防管理辦法及工作場所性騷擾防  
21 治措施、申訴及懲戒辦法，將展開調查，請您於下列時間出  
22 席調查會議。若您未出席，屆時調查小組成員只能針對目前  
23 蒐集內容資料及關連人員調查單方判斷，請您理解。出席與  
24 否，請MAIL給事務局正式回覆。時間：時間：2023年7月11  
25 日(二)下午16:00~17:30地點：PTW中和廠區第五教室(4B3  
26 F)」，有該電子郵件可參（見原審卷一第219頁）。上訴人  
27 於收受該電子郵件後，尚於同年月6日、8日回信表示：

28 「...法務長抱歉了是可忍孰不可忍，我一定要把舉報被我  
29 性騷擾的傢伙逼出來。這麼想被我騷擾就好好騷擾一下，只  
30 怕菜色不佳，我胃口沒那麼好。..」、「我要求以下人員列  
31 席...」（見原審卷一第217頁、第218至219頁），故上訴人

否認收到性騷擾調查會議通知云云，尚難信採。此外，上訴人亦於同年月11日下午參與調查會議，被上訴人係就職場霸凌跟性平等申訴事件一併訪談上訴人，此於訪談開始即經被上訴人告以：「今天針對職場不法侵害職場霸凌跟性平的疑慮，再請您跟委員做說明：針對不法侵害定義簡單描述，不斷的透過語言、email，對不法侵害對象冒犯、歧視或侵害，如果在email有性意味、性別歧視的言語，或是在敵意性、脅迫性、冒犯性的工作環境以至於侵害被害人之人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，就會構成性騷擾方面的問題。」等語，有訪談上訴人之職場不法侵害事件受害者及關連人員訪談會議紀錄可憑（見原審卷一第401至405頁），並經被上訴人以主旨為「職場不法侵害及職場性騷擾決議結果通知書」之電子郵件寄送系爭結案報告書給上訴人，有電子郵件可稽（見原審卷一第203頁）。況上訴人就上開獎懲委員會通知另以電子郵件回稱：「委員不齊我拒絕參加就醬。」、「廖資深你以為我嚇大的啊？7/25法務長出差還沒回來，委員會成員不齊，招開獎懲委員會於工作規則不符。我跟張○○鎖螺絲從台灣鎖到紐西蘭，他自己都沒意見，你們在腦補什麼？○○○的事靜待司法調查。7/25你們自己去爽吧，就醬。」等語（見原審卷一第413至415頁），可見被上訴人確有通知上訴人，上訴人前開主張，均屬無據。故上訴人聲請傳訊法務部門魏○○、人力資源部門黃○○，欲證明魏○○未參與調查會議及獎懲會議，及有無召開職場性騷擾調查會議，及聲請調取112年7月25日獎懲委員會會議紀錄、簽到簿、影像資料、表決紀錄、職場不法侵害調查會議、性騷擾調查會議完整紀錄，核無必要。

(八)上訴人復以被上訴人既以112年6月12日函文告以因上訴人於112年6月間寄發電子郵件要進行職場不法侵害、性騷擾防治調查，自得僅以上訴人於112年6月12日之前的行為進行調查云云。觀諸該函文係記載：「凱圻於112年6月起陸續寄發多封電子郵件，就工作範圍以外事務指摘他人，帶有反諷、威

脅或消遣他人身材等用語，類此行為已涉擾亂職場秩序情事，而有違反工作規則第六章第30條、第31條等相互尊重、相互協助，和親一致規定並涉及違反第17章職場性騷擾防制行為之相關規定之虞，公司後續將展開職場不法侵害調查相關程序，屆時請配合訪談及調查等」、「請凱圻勿再有上述相關違紀言論、不服從上司指揮監督或擾亂職場秩序等涉及違規情事。」、「若凱圻欲提出遭受職場不法侵害之申訴，請依照公司職場不法侵害管理辦法填具職場不法侵害通報/申訴單後正式提出，公司會進行調查，屆時請其配合後續的訪談及程序等。」等語，有112年6月12日函文可稽（見原審卷一第399頁），可見該函文係被上訴人就上訴人上開行為已違規，勸誡並提醒上訴人不要再為相類行為，並告以將展開調查程序之意，自無限制僅得以該函文前之行為為調查。況上訴人於112年7月11日下午進行訪談時，亦有就112年6月12日後之電子郵件為陳述意見，有職場不法侵害事件受害者及關連人員訪談會議紀錄及系爭結案報告書可憑（見原審卷一第401至405頁、第222頁、第228頁），故其於調查會議經訪談時，已知被上訴人有就其112年6月12日後寄發郵件或行為一併調查及採為懲處事實，是上訴人此部分主張，亦屬無據。

(九)上訴人另以系爭解僱通知書所蓋被上訴人之法定代理人印章為「業務專用章」，另蓋用舊制地址之「台灣松下電器股份有限公司獎懲委員會」印章，然上訴人受僱於被上訴人，卻由「台灣松下電器股份有限公司」的印章用印於系爭解僱通知書，且與職場不法侵害調查會議報告兩份文件的印信皆非使用登記於經濟部商業司之法人印鑑，顯欠缺法律效力云云。然公司法人於業務需求考量下，本得刻製不同業務專用章以供用印之需，並無公司僅得使用印鑑章之規定，上訴人據此主張系爭解僱通知書無效，並非有據。故上訴人聲請調取被上訴人與台灣松下電器股份有限公司於112年7月25日召開獎懲委員會之用印申請書等語，並無必要。

(十)上訴人復主張其近年因罹患○○癌，因口腔之身心障礙，不易言語順暢表達己意，又因腫瘤侵犯顱底神經、放射治療影響腦部顱葉、會影響短期記憶力，以及影響到耳咽管以致於頭暈耳鳴等症狀，經醫師診斷有情緒與認知退化，導致偶有偏激言詞，評價上訴人行為舉止時應考量疾病之影響，且於111年間遭詐騙案波及，身陷刑事訴訟，對精神與職場信心打擊甚鉅，公司未給予正式支持與病假，反以情緒失控為由展開懲處，未依比例原則與職災關懷處理，上訴人曾參與之調查會議亦未考慮上訴人口語表達功能退化，而未提供輔具協助等語，雖提出診斷證明書為參（見原審卷一第19至53頁、第319至320頁、原審卷二第79頁及第107頁）。惟上訴人於原審所提出112年1月6日長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院（下稱林口長庚醫院）診斷證明書部分（見原審卷一第27頁、第31頁、第33頁、第39頁、第47頁、第49頁），原記載「○○○腫瘤併血管侵犯(以下空白)」，經上訴人虛偽新增「經影像檢查判別，期別應屬第三期末」等文字，及將原記載「病患因上述診斷於2017年10月03日於本院完成放射治療，因腫瘤侵犯顱底神經，放射治療散設劑量影響腦部顱葉，會影響短期記憶力，以及影響到耳咽管以致於頭暈耳鳴等症狀(以下空白)」，虛偽新增「暫時性情緒、判斷力異常」、「眩暈」、「不建議施以侵入性治療」、「怡以藥物持續控制保守性針對徵狀治療」等文字，經臺灣新北地方法院114年度審簡字第671號刑事簡易判決認上訴人犯行使偽造私文書罪，判處有期徒刑3月，如易科罰金，以1000元折算1日，有該判決及臺灣新北地方檢察署檢察官114年度偵字第6008號起訴書在卷可參（見本院卷第109至113頁、第65至68頁）。再者，林口長庚醫院於112年5月26日、113年11月1日出具之診斷證明書（見原審卷一第21頁、卷二第107頁），雖記載上訴人因完成放射治療，影響腦部顱葉會影響短期記憶力，只能負荷輕度工作等語，然醫囑部分並未記載上訴人會有情緒方面異常之問題；另上訴人提出欣悅診所113年7月

01 1日出具之診斷證明書（見原審卷二第79頁），病名雖記載  
02 上訴人患有混合焦慮及憂鬱情緒的○○障礙症及○○障礙  
03 症，惟上訴人應診日期為「113」年6月25日至113年7月1  
04 日，是尚難據此逕認上訴人前開於111年至112年8月7日系爭  
05 終止前之行為和此病症間有因果關係。此外，被上訴人曾於  
06 112年4月12日告知上訴人「有關凱圻身體狀況，請務必按時  
07 回診就醫；如於工作時有不適情事，請應即時告知職場同仁  
08 或上司，公司會於法令範圍內提供凱圻必要之協助或可依工  
09 作規則第17條規定辦理病假，以資因應。」等語（見原審卷  
10 一第199頁），並於112年6月28日通知上訴人：「...如資深  
11 及經理昨日與您提及有關心理咨商及職醫定期關懷時間安排  
12 如下：心理師諮商時間：7/5(三)14:00～。「諮商師」：○○  
13 ○諮商師（詳細介紹如附件）。職醫定期關懷時間：7/6(四)  
14 1:00～職醫職○○○醫師」（見原審卷二第63頁），然經上  
15 訴人以電子郵件回稱：「...7/5的心理諮商可以取消嗎？以  
16 前的我2個月出差1次，現在的我2個月回診1次，我不是很想  
17 在外人面前揭自己傷疤。」等語（見原審卷二第61頁），被  
18 上訴人仍再寄送郵件告知上訴人：「...跟您分享馬克思曾  
19 說過：『美好的心情，比十劑良藥更能解除生理上的疲憊和  
20 痛楚。』心理諮商並非於外人面前揭露傷疤諮商的意旨是讓  
21 我們壓抑在內心的情緒得以宣洩及得到支持提供相關放鬆技  
22 巧處理如疲憊、焦慮、憂鬱、失眠等相關困擾諮商內容完全  
23 保密，僅有您與諮商師知道，不會提供給第三者目前辦理這  
24 項活動同仁的回饋都相當不錯誠心希望您能試試，或許對於  
25 遇到的困擾能獲得一些方向...」等語（見原審卷二第61  
26 頁），足認被上訴人已對上訴人提供專業心理諮商或職醫等  
27 協助，然為上訴人拒絕；並於112年7月11日調查會議時，亦  
28 考量上訴人身體因素，特備有電腦及紙筆供其使用乙節，亦  
29 有系爭結案報告書可參（見原審卷一第221頁）。故上訴人  
30 據此主張被上訴人違反身心障礙者權益保障法第38條、第50  
31 條，或被上訴人聘請非專業醫療人員，系爭終止不合法云

01 云，並非有據。

02 (二)末按雇主依勞基法第12條第1項第4款規定終止契約者，應自  
03 知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第2項定有  
04 明文，其所謂之「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情  
05 形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大有所  
06 確信者而言。如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而  
07 知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指  
08 訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真  
09 相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱，殊非保障勞工之道  
10 及勞資關係和諧之法，故該30日之除斥期間，自應以調查程  
11 序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開  
12 始起算（最高法院100年度台上字第1393號判決意旨參  
13 照）。查被上訴人於112年7月11日、12日間召開調查會議，  
14 面談上訴人及其他申訴者，並於112年7月17日做成調查報  
15 告，有系爭結案報告書可稽（見原審卷一第221至231頁），  
16 至此方可認被上訴人確信知悉上訴人有勞基法第12條第1項  
17 第2款、第4款之情事，則被上訴人於112年8月7日終止兩造  
18 僱傭契約，未逾勞基法第12條第2項30日之除斥期間。上訴  
19 人所辯被上訴人終止已逾30日除斥期間云云，為不足取。

20 (三)綜上，被上訴人既於112年8月7日合法終止與上訴人之僱傭  
21 契約，兩造僱傭契約已不存在，上訴人請求確認兩造僱傭關  
22 係存在及請求被上訴人應給付上訴人自112年8月8日起之薪  
23 資及提繳勞工退休金等，即無理由。

24 五、綜上所述，上訴人依兩造間僱傭契約、民法第487條、勞動  
25 事件法第37條、勞工退休金條例第6條第1項及第14條第1項  
26 規定，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被上訴人應自  
27 112年8月8日起至上訴人復職之前一日止，按月於次月5日給  
28 付上訴人4萬8590元，暨自上開應給付之翌日起至清償日  
29 止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應自112年8月8  
30 日起至上訴人復職之前一日止，按月提繳3036元至上訴人勞  
31 退專戶，均無理由，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之

判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，上訴人另聲請傳訊○○○欲證明上訴人經常抱病出差，處理緊急公務，甚至在班機上病發吐血乙節，核無必要，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必要，併予敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 10 月 28 日

勞動法庭

審判長法 官 黃雯惠

法 官 戴嘉慧

法 官 林佑珊

正本係照原本作成。

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（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，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 10 月 28 日

書記官 崔青菁

## 附表

| 編號 | 時間        | 事項                                   | 證物所在                    | 備註                           |
|----|-----------|--------------------------------------|-------------------------|------------------------------|
| 1  | 111年7月22日 | 111年7月22日職場不法侵害調查小組會議結案報告書           | 被證2<br>(見原審卷一第185至189頁) | 上訴人於原審不爭執形式真正(見原審卷二第73、104頁) |
|    | 111年7月29日 | 電子郵件(人資陳○○寄予上訴人)<br>主旨：職場不法侵害決議結果通知書 | 被證3<br>(見原審卷一第191至193頁) | 上訴人於原審不爭執形式真正                |

|   |           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                          |                                  |
|---|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------|
|   |           | 通知獎懲委員會將於111年8月2日召開決議懲處內容，若有需要陳述申復，請於8月1日下午6點前以書面方式（E-mail亦可）提交獎懲委員會事務局轉達委員知悉                                                                                                                                                                                                                              |                          | (見原審卷二第73、104頁)                  |
|   | 111年8月1日  | 電子郵件：(上訴人寄予人資陳○○)<br>「陳經理您好我是用比較激烈的文字表達一些事實，比如說俗辣、烏龜以上是表達○○要陳○○副處長留手機號碼給中東販社窗口，但是陳副處拖延不願意留下電話號碼給對方，對方還是一直透過我的手機號碼聯繫我。腦子不好、愚蠢等等是表達陳副處身為外銷業務人員，最基本的國際貿易常識和語言能力差的匪夷所思。走著瞧是指既然他接手我的商品，期末來看看他能不能達成商品事業計畫。我用的文字是激烈，但是陳○○位階比我高，當面直斥其非更讓他下不了台，身為下屬只能用激烈的文字表達我的不滿。既然他如此軟弱，這樣就身心受創，我的文字激烈是事實，送獎懲委員會我也沒什麼好說的以上。謝謝」等語。 | 被證22<br>(見原審卷一第391至395頁) |                                  |
|   | 111年8月31日 | 獎懲委員會懲處通知書(懲)字第11104號：<br>(經上訴人簽名)<br>上訴人因違反系爭工作規則第45條第1項第2款、第67條第10項規定，且行為持續一段時間，具有針對性、涉及多人、3次勸阻仍未改善，故決議為小過處分<br>獎懲委員會懲處通知書(懲)字第11103號：<br>(經上訴人簽名)<br>上訴人違反系爭工作規則第66條第7項：「因個人原因或工作失誤致影響經營管理工作的正常運行」規定，予以小過處分                                                                                             | 被證4<br>(見原審卷一第195頁、196頁) | 上訴人於原審不爭執形式真正<br>(見原審卷二第73、104頁) |
| 2 | 112年1月18日 | 龔凱圻說明紀錄                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 被證5<br>(見原審卷一第197頁)      |                                  |
| 3 | 112年3月15日 | PSTW員工面談表                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 被證18<br>(見原審卷一第291頁)     |                                  |
| 4 | 112年3月23日 | 電子郵件：(上訴人寄予柯○○，副本予其他同事)<br>小柯，下次要來中和前提前跟我說，請你喝咖啡，我知道你很愛惕，你也知道我現在最討厭就是說話。都聽你開示就好。我也開118i但是我是藍色的，你沒白車控吧？另外，我想去坐工會旁邊製造現場，可以嗎？2019我倒在現在辦公室旁邊的男廁。我現在上廁所都要特別跑去福利社旁邊，我還有陰影，不敢用二樓的男廁。你說可以嗎？等語                                                                                                                      | 被證8<br>(見原審卷一第212頁)      | 上訴人於原審不爭執形式真正<br>(見原審卷二第73、104頁) |
| 5 | 112年4月12日 | 台灣松下電器集團獎懲委員會以主旨「有關近期發送之E-MAIL涉及不當之一事」發文：                                                                                                                                                                                                                                                                  | 被證6                      | 上訴人於原審不爭執形式真正                    |

|    |           |                                                                                                                                                                                                                                                        |                         |                                  |
|----|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|
|    |           | (經上訴人簽名)<br>上訴人於112年3月起陸續寄發多封電子郵件，就工作範圍以外事務指摘他人，或文字中帶有反諷、提及他人私領域事務等，要求上訴人於112年4月17日提出書面承諾書，表示遵守工作上分際等語                                                                                                                                                 | (見原審卷一第199頁)            | (見原審卷二第73、104頁)                  |
| 6  | 112年4月14日 | 承諾書：(經上訴人簽名)<br>「...5. 承諾內容：自2023年4月17日起。6. (1) 非本人業務範圍將轉呈主管處理。(2) 不使用公司網路信件攻擊或貶抑公司及同事。7. 立書人如違反上述事項。依公司規定處理。」                                                                                                                                         | 被證6-1<br>(見原審卷一第201頁)   | 上訴人於原審不爭執形式真正<br>(見原審卷二第73、104頁) |
| 7  | 112年6月7日  | 電子郵件：(上訴人寄予顏○○，副本予柯○○等其他同事)<br>Ke san do you mind I call you "小柯"? my bodyweight is 63kg, 177cm tall 26 inches waistline、44age, besides waistline you are probably bigger than me Why you has no response when I ask you question on LINE APP?         | 被證8<br>(見原審卷一第211頁)     | 上訴人於原審不爭執形式真正<br>(見原審卷二第73、104頁) |
| 8  | 112年6月8日  | 電子郵件：(上訴人寄予柯○○，副本予其他同事)<br>小柯你是不是很介意我叫你小柯啊？為什麼我在line上面問你事情從來不讀？這應該是你沒錯吧？我身高177公分、腰圍27英寸、體重63公斤、今年44歲。入社6年，你唯一比我大的機會只有腰圍。蝙蝠俠是我，小心你的個資外洩照片被盜用，網路世界是沒有祕密的時代，詐騙集團我看得多了，小心為上。<br><br>電子郵件：(上訴人寄予柯○○，副本予其他同事)<br>小柯，我可以去用福利社旁邊的洗手間嗎？當年我差點死在一棟二樓的男廁，我討厭用那間廁所。 | 被證8<br>(見原審卷一第213至214頁) | 上訴人於原審不爭執形式真正<br>(見原審卷二第73、104頁) |
| 9  | 112年6月10日 | 電子郵件：(上訴人寄予柯○○，副本予其他同事)<br>小柯:我在Line上問你事情，你不再理我，那以後我也不再理你了。                                                                                                                                                                                            | 被證8<br>(見原審卷一第215頁)     | 上訴人於原審不爭執形式真正<br>(見原審卷二第73、104頁) |
| 10 | 112年6月12日 | 電子郵件：(上訴人寄予柯○○，副本予其他同事)<br>小柯早，蝙蝠俠是我，加入一下好不好，還是你喜歡所有的事情都透過公司郵件？                                                                                                                                                                                        | 被證8<br>(見原審卷一第216頁)     | 上訴人於原審不爭執形式真正<br>(見原審卷二第73、104頁) |
| 11 | 112年6月12日 | 被上訴人所發「主旨：有關近期發送之E-MAIL涉及違反工作規則乙事」函文                                                                                                                                                                                                                   | 被證23<br>(見原審卷一第399頁)    |                                  |
| 12 | 112年6月21日 | PSTW員工面談表                                                                                                                                                                                                                                              | 被證19<br>(見原審卷一第292頁)    |                                  |

|    |                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                           |                                  |
|----|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------|
| 13 | 112年7月6日<br>下午1時38分 | 被上訴人寄送主旨「敬請出席職場不法侵害暨性騷擾防制申訴調查會議」之電子郵件予上訴人                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 被證9<br>(見原審卷一第219頁)       | 上訴人於原審不爭執形式真正<br>(見原審卷二第74、104頁) |
| 14 | 112年7月6日<br>下午5時06分 | 電子郵件：(上訴人寄予黃○○，副本予其他同事)<br>「我一定要把舉報被我性騷擾的傢伙逼出來。這麼想被我騷擾就好好騷擾一下，只怕菜色不佳，我胃口沒這麼好。」、「雖然我心裡有數是誰搞的鬼 但是又不能100%肯定，誰要公函上蓋的是台灣松下銷售的章，只好拉公司代表人一起告、我的耐心只到7/8」、「那個舉報我的7/8 13:00 不回來中和廠福利社門口罰站10分鐘就等看電視新聞吧，我被戴這個骯髒齷齪的帽子。...姊我第一天入社你就認識我，你看我是會去性騷擾的人嗎？我以前或現在的主管沒人出聲，現在不出聲就別怪我出手重往死裡打。法務長您告訴我提告不一定會成案，這次我做足準備，除了提告，勞動部、勞工局、ears都舉報了，絕對不會掛一漏萬。如果有人想看更大的熱鬧我就請蔡英文來拜訪，panasonic名號這麼響亮，應該請得動。這戲真好看，大選在即，蔡英文來踩侯友宜的地盤應該會有SNG車直播吧。太興奮了吧。」。 | 被證9<br>(見原審卷一第218至219頁)   | 上訴人於原審不爭執形式真正<br>(見原審卷二第74、104頁) |
| 15 | 112年7月8日<br>上午8時38分 | 電子郵件：(上訴人寄予黃○○，副本予柯○○等其他同事)<br>我要求以下人員列席<br>黃總...<br>當年你還在總務部的時候幹過什麼你自己知道。硬要栽贓我，○○穿過的破鞋送我還嫌髒。我重手已出，再來就是見報，黃總周一整天你自己想想吧                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 被證9<br>(見原審卷一第217頁)       | 上訴人於原審不爭執形式真正<br>(見原審卷二第74、104頁) |
| 16 | 112年7月8日<br>上午9時12分 | 電子郵件：(上訴人寄予黃○○，副本予柯○○等其他同事)<br>...通知到個人的郵件麻煩都CC 我<br>當天只要多一人少一人我就公開台松60年來最大秘密。...<br>當年你還在總務部的時候幹過什麼你自己知道。硬要栽贓我，○○○穿過的破鞋送我還嫌髒等語                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 被證9<br>(見原審卷一第217頁)       | 上訴人於原審不爭執形式真正<br>(見原審卷二第74、104頁) |
| 17 | 112年7月17日           | 職場性騷擾調查小組會議結案報告書                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 被證10<br>(見原審卷一第221至225頁)  | 上訴人於原審不爭執形式真正<br>(見原審卷二第74、104頁) |
|    | 112年7月17日           | 職場不法侵害調查小組會議結案報告書                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 被證10<br>(見原審卷一第227至至231頁) | 上訴人於原審不爭執形式真正<br>(見原審卷二第74、104頁) |

(續上頁)

01

|    |           |                                                                                                                                          |                                         |                              |
|----|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------|
| 18 | 112年7月21日 | 電子郵件暨附件1:職場不法侵害調查結果通知書、附件2:性騷擾事件調查結果決議通知書(人資廖真禎寄予上訴人)<br>通知獎懲委員會將於112年7月25日召開決議懲處內容,若有需要陳述申復,請於7月24日下午6點前以書面方式(E-mail亦可)提交獎懲委員會事務局轉達委員知悉 | 被證7<br>(見原審卷一第203至205頁、第207頁、第209至210頁) | 上訴人於原審不爭執形式真正(見原審卷二第73、104頁) |
| 19 | 112年8月7日  | 獎懲委員會懲處通知書即系爭解僱通知書                                                                                                                       | 被證11<br>(見原審卷一第233至234頁)                |                              |