

臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第26號

上訴人 鍾博文

訴訟代理人 陳文祥律師

複代理人 楊智全律師

被上訴人 巴德股份有限公司

法定代理人 林公堯

訴訟代理人 朱仙莉律師

趙均豪律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國113年1月29日臺灣臺北地方法院113年度重勞訴字第12號第一審判決提起上訴，本院於115年3月17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、上訴人主張：伊自民國99年10月18日起受僱於被上訴人擔任業務經理，月薪為新臺幣（下同）14萬9,389元。伊於112年3月18日因同事檢舉有如附表所示之性騷擾事由，而接受調查約談，訪談期間伊回想僅於112年2月3日員工旅遊晚宴時，因氣氛熱烈在眾多同事面前親吻男同事A（姓名詳卷，下稱A），111年12月被上訴人尾牙晚宴時，因恭喜獲獎同事B（姓名詳卷，下稱B）而親吻B，同事C（姓名詳卷，下稱C）所述伊在群組傳送之不雅圖，伊僅係轉傳，是附表編號1至3部分伊均無性騷擾之意圖；另伊並無對D、E為附表編號4、5所示之行為。然被上訴人之人資主管戴芝苓卻於112年5月16日會同訴外人廖郁晴律師向伊表示，經被上訴人性騷擾申訴評議委員會（下稱評議委員會）調查後，認伊違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，要求伊自請

離職，且未給予伊辯駁之機會，經伊拒絕後，被上訴人旋於112年5月17日以存證信函向伊表示兩造勞動契約（下稱系爭契約）於112年5月16日終止，被上訴人解僱伊之程序，有違解僱最後手段性原則，亦未遵守被上訴人公司工作規則（下稱系爭工作規則）第62條、第67條及68條規定之書面通知、告知委員會組成員及得提出申覆等程序，且調查人員與評議委員會之組織均不合法，顯有違反程序正義，是評議委員會之決議自屬無效。又被上訴人於112年2月間即知悉性騷擾之調查程序，並於112年3月28日調查完畢，且於調查報告內為事實認定與提出終止系爭契約之建議，被上訴人遲至112年5月16日始終止系爭契約，已逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間。爰依系爭契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自112年5月17日起至復職日止，按月給付薪資14萬9,389元，及自112年5月20日起至復職日止，按月提繳9,000元至勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）等語。原審駁回上訴人之訴。上訴人不服，提起上訴。兩造之聲明、陳述及證據，如附件所示（未繫屬本院者，不予贅述）。

二、兩造不爭執事項（見本院卷第118頁）：

- (一)上訴人於99年10月18日起受僱於被上訴人，擔任銷售經理一職。
- (二)上訴人於任職被上訴人期間曾接受超過10次以上有關預防職場性騷擾、職場暴力行為及道德合規行為準則之教育訓練。
- (三)上訴人於112年3月28日因被同仁檢舉性騷擾而接受被上訴人之訪談。
- (四)被上訴人之人資人員及外部律師於112年5月16日向上訴人表示，經評議委員會調查後，認定上訴人有違反系爭工作規則之情形，且情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭契約，被上訴人並於112年5月17日委由律師寄發存證信函予上訴人，表示已於112年5月16日會談時終止系爭契約。

01 三、得心證之理由：

02 (一)爭點一：上訴人有無如附表所示性騷擾行為部分：

03 1.按性騷擾防治法第2條第1項第1款規定：「本法所稱性騷擾
04 指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別
05 有關之行為，且有下列情形之一：一、以明示或暗示之方
06 式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格
07 尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不
08 當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活
09 之進行。」；性別工作平等法第12條第1項第1款規定：「本
10 法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一受僱者於執行職務
11 時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行
12 為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯
13 或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。」。又按
14 系爭工作規則第61條規定：「為提供員工(包含受僱者、派
15 遣勞工、求職者、技術生及實習生)免受性騷擾之工作及服
16 務環境，採取適當之預防，糾正、懲處及處理措施，以維護
17 當事人權益及隱私，依性別工作平等法第十三條第一項，以
18 及勞動部頒布『工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂
19 定準則』之相關規定，訂定本公司性騷擾防制措施及懲戒辦
20 法。一、本辦法所稱性騷擾，係指對他人實施違反其意願而
21 與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：……(二)以
22 展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或
23 以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，
24 或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響
25 其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進
26 行。」（見本院卷第155頁）。足見上訴人受僱被上訴人自
27 應遵守系爭工作規則之規定，且上訴人於任職期間曾接受超
28 過10次以上有關預防職場性騷擾、職場暴力行為及道德合規
29 行為準則之教育訓練（見兩造不爭執事項(二)），是上訴人自
30 負有不得對同事為性騷擾行為之義務，應堪認定。

01 2.經查，上訴人曾對A、B、C、D、E為附表編號1至5所示行
02 為，業據A、B、C、D、E於申訴時指訴綦詳（詳如附表編號1
03 至5「申訴書內容」欄所示，見原審卷一第157、161、165、
04 209、474至476、478至480、482至484、486至488、490至49
05 2頁），且上訴人亦不否認確有為如附表編號1至3所示之行
06 為（見本院卷第162、193頁），並有照片、通訊軟體Line對
07 話紀錄、聲明書及被上訴人員工黃湘惠之訪談紀錄在卷可資
08 佐證（見原審卷一第163、167、473、477、481、485、48
09 9、493至495頁）。本院衡諸A、B、C、D、E及黃湘惠與上訴
10 人間無任何仇怨嫌隙，其等並無扭曲事實，設詞誣陷上訴人
11 之動機存在，是其等就親身經歷之狀況所為之陳述，堪予採
12 信。準此，上訴人確有為如附表編號1、2所示親吻同事，如
13 附表編號2、3、4所示觸摸同事之臀部或下體，如附表編號3
14 所示傳送猥褻照片予同事，如附表編號4窺看女同事領口，
15 如附表編號5所示牽E手向其表示：「開房間」等語等與性或
16 性別有關之行為。則上訴人之行為，核屬系爭工作規則第61
17 條所示性騷擾之情形，應甚明確。

18 3.上訴人固主張：伊雖有為附表編號1至3所示行為，然並無性
19 騷擾之意圖，且上開申訴人均未向伊表達不舒服或制止伊，
20 行為後雙方亦有對話互動，足見上訴人之行為並不構成性騷
21 擾云云，並提出通訊軟體LINE對話紀錄為證（見原審卷一第
22 451至455頁）。惟上訴人客觀上既有為與性或性別有關之行
23 為，雖A、B、C未當場表示不悅或制止，然其等於本件性騷
24 擾事件訪談時，即明確表達對於上訴人行為之不滿及冀望被
25 上訴人能嚴正處理該等事件之意，可見上訴人所為已違背其
26 等意願而造成其等感受冒犯之情境，縱A、B、C於事發當下
27 未為反應，亦不影響上訴人行為構成性騷擾事實之認定。又
28 所謂之性騷擾，應係以受害者主觀感受為據，而非審酌行為
29 人之主觀意圖，故無論上訴人為性騷擾行為時之主觀意圖為
30 何，其行為均已構成性騷擾。至上訴人所提之上開對話紀
31 錄，核其等內容，僅係申訴人對上訴人所傳訊息或貼圖所為

之禮貌性回應，並無表示認同上訴人如附表所示行為之意。
是上訴人上開主張，應無足取。

(二)爭點二：被上訴人依據勞基法第12條第1項第4款終止系爭契約，是否合法部分：

1.按勞基法第12條第1項第4款規定，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。所謂「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或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，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、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，綜合判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，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，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111年度台上字第697號判決意旨參照）。

2.經查，上訴人為附表編號1至5所示行為，已違反系爭工作規則第61條及首揭法律規定，業如前述。審酌上訴人為上開行為時擔任被上訴人之銷售主管，其言行本應為員工之榜樣，卻多次為如附表所示之性騷擾行為，足以造成A至E及其他員工對職場工作環境之不信任、不安全感，被上訴人內部紀律維護之能力遭受相當質疑，並嚴重破壞兩造間之信賴關係，應認已合於勞基法第12條第1項第4款之「情節重大」，客觀上已難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係，則被上訴人於112年5月16日依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭契約，洵屬有據。是上訴人主張被上訴人終止系爭契約有違反比例原則、衡平原則及最後手段性等節，自屬無據。

3.又上訴人主張：被上訴人受理性騷擾申訴案件之調查工作應由評議委員會進行，本件卻由被上訴人集團之大中華區倫理

01 及合規部門（下稱合規部門）為調查行為，且評議委員會違
02 反工作規則逕由總經理擔任委員及任命非在職員工擔任委
03 員，復未以書面通知評議結果及告知申覆權利等節，均有違
04 反程序正義，被上訴人終止系爭契約自屬無效云云。惟查：
05 (1)按系爭工作規則第62條規定：「為處理性騷擾申訴案件，本
06 公司設置性騷擾申訴評議委員會。一、該委員會應設委員
07 三人至五人，除人力資源部門主管為當然委員外，餘委員由
08 總經理就申訴個案指定或遴選本公司在職員工擔任，其中女
09 性委員應有二分之一以上比例。委員會得由總經理指定其中
10 一人為主任委員，並為會議主席，主席因故無法主持會議
11 者，得另指定其他委員代理之。二、委員會以專案方式受
12 理性騷擾申訴案件之調查工作，以調查之依據，進行意見之
13 整合(至少2/3委員人數以上出席)，並就公司管理規章建議
14 懲戒。……四、當委員所屬之單位發生性騷擾事件時，該委
15 員應自行迴避，不得參與該次調查及相關行為。……」、第
16 67條規定：「申訴評議委員會應為附具理由之決議，並得作
17 成適當處置之建議。前項之決議，應以書面通知申訴人、申
18 訴人之相對人及本公司。」、第68條規定：「申訴評議委會
19 應於申訴提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，並
20 通知當事人。申訴人及申訴人之相對人對申訴案之決議如有
21 異議，得於申訴決議送達當事人之次日起二十日內提出申
22 覆。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。」（見本院卷
23 第156、157頁）。

24 (2)上訴人主張：被上訴人未依據系爭工作規則第67條、第68條
25 規定，將評議委員會決議結果以書面通知伊，並告知可依法
26 提出救濟，侵害伊受告知權等云云。然查，評議委員會於11
27 2年5月9日認定上訴人之行為屬性騷擾並建議終止系爭契約
28 後，被上訴人之人資人員及外部律師即於112年5月16日向上
29 訴人表示，經評議委員會調查後，認定上訴人有違反系爭工
30 作規則之情形，且情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規
31 定終止系爭契約（見兩造不爭執事項(四)），復佐以上開外部

01 律師、人資人員與上訴人面談時，除為終止系爭契約之意思
02 表示外，另已多次告知評議委員會決議之結果及上訴人可依
03 法規提起救濟，並提出記載前述事項之書面資料予上訴人，
04 經上訴人拒絕簽收後，被上訴人再於112年5月17日委由律師
05 寄發存證信函予上訴人，重申112年5月16日會談時已終止系
06 爭契約及評議委員會決議之依據、結果等情，此有錄音譯
07 文、存證信函暨附件資料在卷可稽（見原審卷一第25至38
08 頁，本院卷第185至190頁）。堪認被上訴人已以符合法令規
09 範之方式，告知上訴人系爭工作規則第67條、第68條之相關
10 資訊，並適當保障上訴人權益，自無侵害上訴人權益情事，
11 是上訴人上開主張，即不足採。

- 12 (3)上訴人另主張：評議委員會未親自為調查行為及其組成員均
13 有違反系爭工作規則云云。惟細譯系爭工作規則第62條規定
14 之內容，關於評議委員會之調查方式，僅有規範該委員會以
15 專案方式受理性騷擾申訴案件之調查工作，然並未限制委員
16 會先行委請合規部門執行調查之事，再由委員會依據合規部
17 門調查之內容為事實認定及法規適用，則上訴人前述主張，
18 已屬無據。又系爭工作規則並無被上訴人總經理擔任評議委
19 員會委員之限制，且所謂「委員所屬之單位發生性騷擾事件
20 時，該委員應自行迴避」等規定，當係為避免同單位長官基
21 於故舊情誼影響公平決議之疑慮而設計，是若非總經理之直
22 屬單位發生性騷擾事件，自無上開迴避規定之適用，上訴人
23 自行解釋系爭工作規則所無之限制，自不足採。此外，被上
24 訴人為一跨國企業，評議委員會之委員除王明傑為總經理、
25 戴芝苓為人資主管外，其餘委員即吳珊珊、張昱、孟海婷均
26 為同一集團外國公司之成員等情，為兩造所不爭執（見本院
27 卷第240頁），並有會議記錄、系爭工作規則前言可證（見
28 原審卷一第23頁，本院卷第138頁），可知本件評議委員會
29 之委員均屬被上訴人或其集團公司之員工，且衡以本件性騷
30 擾申訴之員工高達5位，調查時訪談對象多達10餘人，並涉
31 及多個部門，為免發生利害衝突而生不公平之虞，評議委員

之委員分由被上訴人總經理、人資主管及集團所屬員工共同擔任，其組成具有相當之客觀及公正性，與系爭工作規則第62條設計委員會成員之多元、專業及代表性目的無違，應認已給予上訴人充分之程序保障。況上訴人並未能舉證證明其所指摘之程序瑕疵究竟違反何種效力規定而構成無效事由，則上訴人主張被上訴人解雇程序違法，未予上訴人依法應享有之公正程序保障，該解雇應為無效云云，自不足採。

(三)爭點三：被上訴人終止系爭契約是否已逾除斥期間部分：

1.按雇主依前項第4款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第2項定有明文。該所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言（最高法院110年度台上字第1246號判決意旨參照）。

2.上訴人主張：被上訴人於112年2月間即知悉性騷擾調查程序，於112年3月28日已調查完畢，卻於112年5月16日終止系爭契約，已逾勞基法第12條第2項規定之除斥期間云云。惟查，被上訴人係於112年2月間獲悉上訴人疑有性騷擾行為，並由合規部門先為相關調查，該調查迄於112年4月20日前尚未完成，被上訴人嗣於112年5月9日召開評議委員會，經評議委員會參考包含上開調查報告等事項後，認定性騷擾申訴案成立，再由被上訴人於112年5月16日終止系爭契約等情，有申訴書、訪談紀錄、評議委員會會議紀要、調查報告、電子郵件可證（見原審卷一第157至161、165、169至171頁，卷二第23至25頁，本院卷第177至184、247、248頁）。足見被上訴人係於112年5月9日經職司性騷擾申訴案件之評議委員會，基於事實調查結果及參酌相關法規，對於上開性騷擾申訴案件為決議後，始由被上訴人評估及執行該決議。是被上訴人為法人，應以其機關之意思與行為為法人之意思與行為，故該公司確信上訴人有勞基法第12條第1項第4款規定所示事由之情形，即應以評議委員會為上開決議即112年5月9日為據，且該公司行使系爭契約終止權之除斥期間，亦應自

01 該日起算。從而被上訴人於112年5月16日依勞基法第12條第
02 1項第4款規定終止系爭契約，並未逾同條第2項所定之30日
03 除斥期間，其終止系爭契約，自為合法。上訴人此部分主
04 張，並不足採。

05 (四)綜上，本件被上訴人終止系爭契約係屬合法，則上訴人以被
06 上訴人終止系爭契約不合法為由，訴請確認兩造間僱傭關係
07 存在，及請求被上訴人給付薪資、提撥勞工退休金，均為無
08 理由。

09 四、綜上所述，上訴人依系爭契約、勞退條例第6條第1項、第14
10 條第1項規定，求為判決確認兩造僱傭關係存在，並請求被
11 上訴人給付薪資與提撥勞工退休金，非屬正當。原審為上訴
12 人敗訴之判決，並無不合，上訴意旨指摘原判決不當，求予
13 廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

14 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證
15 據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘
16 明。

17 六、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決
18 如主文。

19 中 華 民 國 115 年 4 月 14 日

20 勞動法庭

21 審判長法官 邱 琦

22 法官 高明德

23 法官 溫祖明

24 正本係照原本作成。

25 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
26 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
27 (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
28 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
29 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
30 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
31 者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 附表：

04

編號	被害人	申訴書內容
1	A	2023/2/3金門的業務獎勵旅遊，Paul（指上訴人，以下均同）當天幾乎都有飲酒，第一天晚宴過程中，在伴隨Paul對諸位男、女同事敬酒過程中，Paul主動當眾親吻了我，當場我腦袋一片空白但沒有表示拒絕，當時Paul已經顯示醉態，並打發酒瓶須由他人協助收拾，Paul的組員Hong Hong參扶回房間休息。當天後半，眾人來到我和Howard繼續小敘，當時Paul仍是醉酒情況來到房間，當時我已在床上休息，Paul爬上我的床上再度企圖親吻我；在場的Ivy等多位學姊有積極勸阻。
2	B	我個人遇到的情況，曾在公開場合無預警被Paul摸屁股，從我入職至今約四年期間約陸續發生五次；最近一次是發生在去年12月尾牙被Paul當眾親吻，還有留下相片。事情發生的當時，我當下都來不及反映。
3	C	多年前有一次，當著旁邊還有很多男同事的場合，Paul當著大家的面摸我的下體。當時我很驚嚇，認為這是學生時代才會發生的事情，不確定該怎麼回應。2018年Paul在LINE裡拉了一個群組包括……和我三個人，組名為「三隻狼」。裡面多半是談公事，有一次Paul在群組裡面傳了一張不雅圖，我感到不舒服。
4	D	一年多前，曾出現Paul多次開玩笑墊腳看我的領口、也曾發生經過身旁時碰觸我的臀部的情況，我當時大聲喝止，Paul見狀會停手；當時我剛從BA轉為業務，Paul的工作是Marketing，我擔心會影響到Marketing的資源被壟斷。
5	E	2022/12/13尾牙當天，大家都很开心。晚宴開始前Paul找我拍照時摟著我，當時自己尚能接受，沒有特別婉拒。後來Paul來我這桌和大家敬酒時，忽然拉著我的手，問"走，我們去開房間"，便拉著我起身往外走。過程中我嚇到，隔幾秒才能思考要如何離開這個情況，但並沒立刻把Paul的手推開；中途遇到Paul的組員……，當時Paul也想拉該組員的手，該組員把自己的雙手拱在胸前和Paul說話，似乎有效措施就避免了現場尷尬。
備註： A至E代號與姓名對照表（見原審卷一第501頁）。		

05 附件：

06

	上訴人(即原審原告)			被上訴人(即原審被告)		
聲明	1. 原判決關於駁回上訴人後開第2、3、4項之訴部分廢棄。 2. 確認兩造間僱傭關係存在。 3. 被上訴人應自112年5月17日起至上訴人復職之日止，按月於每月25日給付上訴人14萬9,389元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 4. 被上訴人應自112年5月20日起至上訴人復職之日止，按月提繳9,000元至勞退專戶。			上訴駁回。		
陳述及證據	主張 原因事實	法律依據	證據	答辯 原因事實	法律依據	證據

爭點一：上訴人有無如附表所示性騷擾行為部分：	1. 上訴人親吻A、B，及C所提「在群組傳送系爭爭照片」等行為，並非為性騷擾之行為，上訴人主觀上絕無任何性騷擾意圖，原審判決認定構成性騷擾，顯屬誤會，就D、E二人之指控，與事實不符，上訴人均嚴正否認，此已令上訴人淪為被上訴人此次公司內部派系鬥爭、政治操作之最大受害者。		1. 原證6。 2. 原證7。 3. 原證8。	上訴人之性騷擾行為，有被害人與上訴人陳述、證人證述、照片、對話截圖等主客觀證據資料可證。	性別平等工作法第12條第1項。	1. 被證7。 2. 被證14至被證21。 3. 被上證2。 4. 被上證3。
爭點二：被上訴人依據勞基法第12條第1項第4款終止系爭契約是否合法部分：	1. 原審並未就「上訴人之工作態度、團隊互助及客觀工作能力」等綜合審酌；被上訴人於解僱前，亦未先使用其他各種手段，例如：記過、減薪、降級、調職（與相關人員進行隔離）等，給予上訴人改善機會，逕將任職逾12年半，在職期間工作表現良好，之前從未有過懲處紀錄上訴人解僱，顯不符解僱最後手段性原則。 2. 本件被上訴人解僱上訴人過程，未依法踐行系爭工作規條則第62、67、68條所明定之書面通知程序、告知委員會成員組成為何、得提出申覆予以救濟等，且調查人員及評議委員會之組織亦均不合法，明顯違反程序正義。	1. 最高法院112年度台上字第1099號判決。 2. 系爭工作規則第62、67、68條及正當法律程序。 3. 臺北高等行政法院113年度訴更一字第13號判決。	1. 上證1。 2. 被證19。 3. 被證21。 4. 被上證1。	1. 被上訴人之工作規則與所屬集團之政策已明確規定禁止性騷擾，上訴人行為顯屬違規。且由上訴人之違規態樣、次數、所處職位、任職期間及其故意行為觀之，已達情節重大之程度，且兩造已失互信。 2. 被上訴人組成評議委員會並進行調查，調查後以書面通知上訴人調查結果及救濟途徑，已踐行合法程序。	1. 勞基法第12條第1項第4款。 2. 性別工作平等法第13條。	1. 被證11、被上證1。 2. 原證2、被上證2、被上證3。
爭點三：被上訴人終止系爭契約是否已逾除斥期間部分：	1. 上訴人於112年2月間展開調查，112年3月28日即調查完畢，調查報告已為事實認定，並作出：「建議A O 1在B D的僱傭關係應予終止」結論，故30日除斥期間即應開始起算，被上訴人112年5月16日以勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭契約。	1. 本院97年度勞上易字第24號判決、本院108勞上字第37號判決。	1. 被上證2。	1. 進行本件事實調查之單位不具評議權限，評議委員會始有個案評價及人事決定權。評議委員會知悉上訴人違規事實時至終止系爭契約時，未逾法定除斥期間。	1. 最高法院100年度台上字第1393號判決、本院108年度勞上字第131號判決。	

(續上頁)

01

	約，已逾30日除 斥期間。					
--	------------------	--	--	--	--	--