臺灣高等法院民事判決

115年度勞上字第11號

上　訴　人　Ａ０１

訴訟代理人　謝昀蒼律師（法扶律師）

被 上訴 人　Ａ０００００００００２

法定代理人　甲○○

訴訟代理人　莊志成律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國114年6月30日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第126號第一審判決提起上訴，本院於115年6月2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110年4月12日起受僱於被上訴人，在規劃設計部室內設計科服務，於111年12月15日派任至新北市○○區建築工地（下稱○○工地）擔任室內裝修現場專案人員，每月薪資新臺幣（下同）6萬元。伊於112年1、2月間在○○工地遭性騷擾，被上訴人知悉後未盡雇主保護義務，並於同年3月20日將伊改隸營建二部及調派至新北市○○區建築工地（下稱○○工地）從事營建工程師之工作，變更伊出勤制度為輪休制、需強制加班，且加重伊工作、增加伊通勤時間，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1及性別平等工作法（下稱性平法）第36條規定，伊於112年4月19日依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止勞動契約，上訴人應給付伊資遣費6萬0,584元，並開立非自願離職證明書。又被上訴人未落實調查並採取立即有效之糾正及補救措施以盡民法第483條之1所定雇主保護義務及修正前性平法第13條第2項規定之義務，侵害伊健康權及其他人格法益，並屬僱傭契約之不完全給付，伊為此長期心神不寧、精神痛苦，迄今

仍無法尋得適當工作機會，被上訴人自應賠償非財產上損害30萬元。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、勞基法第19條、及民法第184條第1項、第2項、第195條第1項前段、第227條、第227條之1或性平法第28條、第29條前段規定，求為命被上訴人應給付上訴人36萬0,584元，及其中6萬0,584元自112年4月23日起、其中30萬元自起訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利息；被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人36萬0,584元，及其中6萬0,584元自112年4月23日起至清償日止，其中30萬元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。

二、被上訴人則以：伊因○○工地室內裝修工程即將結束而調動上訴人至○○工地工作，職稱、薪資、休假及工作內容並無變更，亦無地點過遠情事，調動應為合法；且上訴人終止勞動契約已逾30日除斥期間，其終止勞動契約為不合法。伊業以上訴人無故連續曠職為由，依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，無須發給資遣費及非自願離職證明書。伊得知上訴人遭性騷擾後，已立即禁止行為人出入工地，及要求承包廠商瞭解、道歉並加強宣導，亦提供上訴人協助，已善盡雇主保護義務，且未違反修正前性平法第13條第2項規定。上訴人主張之損害與伊之處理方式間無相當因果關係，不得請求慰撫金，縱否，其請求之金額顯屬過高等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、上訴人自110年4月12日起受僱於被上訴人，於111年12月15日起派任在○○工地擔任室內裝修現場專案人員，每月薪資6萬元；被上訴人於112年3月20日將上訴人調動至○○工地，工作任務為襄理負責協助所長管理現場各項室內裝修施工圖與現場室內裝修執行工作；上訴人於112年1月30日在工地遭騷擾各節，為兩造所不爭（見原審卷第267頁，本院卷

第105頁），並有起訴書、刑事簡易判決、被上訴人公司112年3月16日（112）建設事業人字第010號公告（下稱調動公告）及薪資表為證（見原審卷第13至21、91至103頁），信為可採。

四、上訴人主張被上訴人未盡雇主保護義務且調動不合法，其已依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，被上訴人應給付資遣費6萬0,584元及開立非自願離職證明書；被上訴人處理性騷擾案違反雇主保護義務及修正前性平法第13條第2項規定，應賠償非財產上損害30萬元等語，均為被上訴人否認，並以前詞置辯，茲依兩造爭點析述如下：

㈠上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費6萬0,584元，及依勞基法第19條規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書，均無理由。

1.被上訴人調動上訴人合於勞基法第10條之1所定，且未違反性平法第36條規定，依卷內證據亦無從認此調動違反雇主保護義務。

⑴按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」。揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益程度，綜合考量。且按，雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。為性平法第36條所定。

⑵經查，上訴人自111年12月15日起在○○工地擔任室內裝修現場專案人員，工作內容為協同外部設計複委託廠商設計、討論室內設計方案與相關請款作業、材料審查、設計釋疑及

細部檢討評估、與工務協調端協調聯繫與工程介面及施工圖說檢討等，為兩造不爭（見原審卷第320頁、本院卷第153頁），並有徵才廣告可證（見原審卷第41頁）。又被上訴人於112年3月16日發布公告，於同年月20日將上訴人工作地點調動至○○工地，辦理協助所長管理現場各項室內裝修施工圖與現場室內裝修執行工作，有調動公告可憑（見原審卷第21頁）。堪見，上訴人經調動後在○○工地從事之工作仍係負責現場室內裝修事宜，被上訴人抗辯上訴人調動前後工作相同等語，核屬有據。上訴人雖主張其調動至○○工地後改隸「營建二部」，須承辦管理工地承攬廠商之各項業務，包括監督承攬廠商派往工地現場之施工人員有關工作進度及安全衛生事項、處理承攬廠商各階段施工內容之驗收項目、追加減帳請付款之申請等屬於營建工程師之工作等語，但此核與調動公告不符，且上訴人所提被上訴人徵求營造工程師廣告僅能證明營造工程師工作內容（見原審卷第219至221頁），尚無法證明被上訴人要求上訴人在○○工地提供關於營造工程師之勞務，上訴人上開主張，委無足取。基上，被上訴人抗辯上訴人調動前後之工作內容並無變更等語，信屬有據。

⑶次查，○○工地室內裝修工程於112年4月完工，有喜麗裝飾建材有限公司（下稱喜麗公司）112年4月25日請款單及所附計價表、施工檢查表、照片等件可稽（見原審卷第165至188頁）。被上訴人於112年3月16日公告上訴人自同年月20日起調動至○○工地從事相同工作乙節，前經認定。足認，被上訴人調動上訴人至○○工地時，○○工地室內裝修工程已近完工，該工程並於次月完工。是被上訴人抗辯因○○工地無室內裝修現場專案人員需求而調動上訴人等語，堪屬有據。上訴人雖主張○○工地於113年1月12日取得使用執照，其於此之前仍須協助執行室內設計各項工作，○○工地仍有現場專案人員需求等語，並提出新北市政府工務局113汐使字第00015號使用執照存根為證（見原審卷第201頁）。然上訴人

為室內裝修現場專案人員，從事協同外部設計複委託廠商設計、討論室內設計方案與相關請款作業、材料審查、設計釋疑及細部檢討評估、與工務協調端協調聯繫與工程介面及施工圖說檢討等與室內裝修工程相關之工作，○○工地室內裝修工程既於112年4月25日完工並請款，上訴人主張○○工地於該工程完工後仍有室內裝修人員需求等語，即非可採。至被上訴人調動上訴人時，○○工地室內裝修工程雖尚未完工，但由該工程於次月完工乙節觀之，被上訴人於該工程近乎完工前調動上訴人，亦難謂不具合理性而有權利濫用之情。基上，被上訴人係因○○工地將無適合上訴人之工作而於112年3月調動上訴人，上訴人主張被上訴人非因企業經營所必須，係基於其提出性騷擾申訴之不當動機及目的而調動其工作地點，核屬無據。再者，被上訴人抗辯其於112年間之施工中工地除○○工地外，僅有石牌、○○工地，石牌工地尚在結構建置階段，○○工地則準備進行公設裝修施工，施工前需進行「圖面整合、釋疑提出及材料送審」，需有人協助處理圖面檢討及樣品提送等工作，其乃依上訴人專業及公司經營需求，調動上訴人至○○工地等語。上訴人則主張○○工地於110年3月30日已申報開工，112年3月時已有室內設計專案人員協助工作，無調派上訴人至該工地之必要等語。堪認，被上訴人抗辯石牌工地尚在結構建置階段，○○工地準備進行公設裝修施工，尚可採信。○○工地室內裝修工程於112年3月既已接近完工並於次月完工，○○工地復有公設裝修施工需求，而該工程所需室內設計專案人員人數屬被上訴人所為人力評估之結果，本無從以已有他人員擔任該職即認無增加人力之必要，是被上訴人抗辯其依上訴人專業及公司經營需求而調動上訴人至○○工地工作等語，堪可採信。綜據前述，被上訴人抗辯其係基於企業經營所必須，且無不當動機及目的而調動上訴人至○○工地工作等語，應為可採。

⑷又查，上訴人經調動後，雇主仍為被上訴人，職務及職階均

未變更，薪資亦未變動，觀諸調動公告、上訴人之薪資單及勞保被保險人投保資料表即明（見原審卷第21、35至39、125頁），上訴人主張其經調動後，管理雇主變更為助群營造股份有限公司（下稱助群公司）、薪資減少等語，不足為採。又被上訴人抗辯上訴人調動後隸屬營建二部，仍適用辦公室人員之出勤規定等語，業據提出上訴人112年3月、4月出勤明細表及112年政府行政機關辦公日曆表為證（見原審卷第153至155、159頁），信為可採。上訴人雖主張其調動後係適用輪休人員之出勤規定，即由休假均比照公務人員週休二日改為輪休，實際休假日減少，本應休假日則變更為強制加班等語，並提出新進人員規章重點說明、被上訴人公司111年11月3日（110）建設事業人字第043號公告（下稱休假公告）為證（見原審卷第31至39頁）。但該重點說明記載辦公所人員比照公務人員週休二日暨國定假日休假辦法，上訴人出勤明細表顯示上訴人於112年3月之休假日數與公務人員相同均為7日，休假公告則顯示輪休人員該月休假8日，輪休日數為6日、加班日數為2日乙節。可見，上訴人之出勤情形與輪休人員規定不符，上訴人主張其經調動後需適用輪休人員出勤規定，不足為採。是以，上訴人經調動後之工資及其他勞動條件，並無其所稱之不利變更情形。

⑸再查，上訴人雖主張被上訴人明知其居住在臺北市○○區，卻將其調動至距離較遠之○○工地，亦未提供交通津貼，已違反勞基法第10條之1第4款規定等語，並提出新北市就業歧視評議委員會審定書書函、Line對話紀錄截圖為證（見原審卷第49至56、329至331頁）。然前開證據僅能證明上訴人於110年5月間向被上訴人表示其暫時居住在臺北市○○區，及新北市政府將該府112年6月30日新北府勞業字第11206286451號函寄送至上訴人在臺北市○○區之地址等情，均無法證明上訴人於112年3月間經調動時居住在臺北市○○區。況且，上訴人於112年3月24日申請勞資爭議調解、同年4月18日寄發存證信函予被上訴人時，均記載其住所為臺北市○○

區○○街（見原審卷第23、27頁）；該址至○○工地、○○工地之交通時間分別為37分鐘、40分鐘，則有Google地圖查詢結果為證（見原審卷第295頁），足見上訴人經調動前後所須花費之通勤距離及時間極為相近（見本院卷第295頁），難謂有調動工作地點過遠之情。

⑹綜合前述被上訴人基於企業經營所必須，且無不當動機及目的，而將上訴人由○○工地調動至○○工地工作，調動前後工作內容、工資相同，勞動條件無上訴人所稱不利變更情形，亦難謂有調動工作地點過遠之情各節，被上訴人抗辯其調動合於勞基法第10條之1所定，且未違反性平法第36條規定等語，信屬有據。又上訴人雖主張○○、○○工地均由助群公司承造，其在○○工地遭該公司承包商喜麗公司員工性騷擾，喜麗公司可能再將該員工派往○○工地，及其因改隸工程部門需直接面對承攬廠商之施工人員，更易感到危險及恐懼之工作環境，被上訴人於其甫受性騷擾受創傷之際，將其調動至○○工地，顯未盡雇主保護義務等語。然喜麗公司是否為○○工地承包商乙節，並未經上訴人舉證證明，且上訴人在○○工地係從事協助所長管理現場各項室內裝修施工圖與辦理現場室內裝修執行之業務，並非從事營造工程師業務，前經認定，上訴人以工程部門業務內容主張被上訴人將其調動至○○工地，有未盡雇主保護義務之情，亦難認為有據。從而，被上訴人調動上訴人合於勞基法第10條之1規定，且未違反性平法第36條規定，亦無上訴人所稱未盡雇主保護義務之情，堪可認定。

2.上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費6萬0,584元，及依勞基法第19條規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書，為無所據。

⑴按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應按該條例規定發給資遣費，為勞退條例第12條所定。

且非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。就業保險法第11條第3項亦有明文。是以，適用勞退新制勞工請求雇主給付資遣費及開立非自願離職證明書，以勞動契約因勞退條例第12條、就業保險法第11條所定情形終止為限。

⑵經查，上訴人於112年4月18日寄發存證信函，以被上訴人未盡雇主保護義務及調動違反勞基法第10條之1規定為據，依同法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，被上訴人於同年月19日收受存證信函，為兩造不爭（見本院卷第105頁），並有112年4月18日士林郵局第78號存證信函可稽（見原審卷第27至29頁）。惟被上訴人無上訴人所陳未盡雇主保護義務及違法調動之情，前經認定，上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，自非合法。又新進人員規章重點說明第2點規定，公司調動員工若未違反規定，員工不得拒絕等語（見原審卷第31頁）。被上訴人合法調動上訴人至○○工地工作，已如前述，上訴人自當在○○工地提供勞務。然上訴人於112年4月17日後即未提供勞務，有該月出勤明細表可查（見原審卷第155頁），被上訴人已於112年5月2日寄發存證信函，以上訴人於112年4月26日至28日間連續曠職三日為據，依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約乙節，則有112年5月2日臺北興安郵局第401號存證信函附卷為憑（見原審卷第157至158頁），上訴人亦未否認已收受該存證信函，則被上訴人抗辯兩造間勞動契約業經其依勞基法第12條第1項第6款終止，堪可採信。基上，兩造間勞動契約非因勞退條例第12條、就業保險法第11條所定情形終止，上訴人依勞退條例第12條規定，請求被上訴人給付資遣費6萬0,584元，及依勞基法第19條規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書，即無所據。

㈡上訴人依民法第184條第1項、第2項、第195條第1項前段、第227條、第227條之1或性平法第28條、第29條前段規定，

請求被上訴人給付非財產上損害30萬元，非有理由。

1.按修正前性平法第12條第1項規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、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。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件」、第13條規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之」。又雇主對於勞工之保護照顧義務屬於勞動契約附隨義務之一環，雇主應提供安全及友善之工作環境。在工作場所發生性騷擾事件，雇主除是最有能力事先防範者外，在該事件發生後，亦是最能透過所建構之內部申訴機制，來處理此類職場糾紛，及最有能力負擔損害賠償責任者，所以立法規範其事先防範及事後處理之法律責任。準此，修正前性平法第13條第2項規定，雇主於知悉受僱者有遭受性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，其目的在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無受職場性騷擾疑慮之工作環境，以保障地位上居於弱勢之受僱者人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之公平，期能達到保障性別工作權之平等、消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的，此係法律所明文課予雇主有防治受僱者受性騷擾之義務，並訂有罰則以防雇主怠於踐行此一義務。所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，該作為足以糾正及補救敵意工作環境性騷擾（第12條第1項第1款）或交換利益性騷擾（第12條第1項第2款）之情

形。

2.上訴人主張被上訴人獲悉其遭性騷擾後，未成立調查小組即時進行調查，並採取立即有效之糾正及補救措施，違反修正前性平法第13條規定及民法第483條之1所定雇主保護義務，不法侵害其健康權或其他人格法益，並屬不完全給付，伊得請求被上訴人給付非財產上損害30萬元等語。被上訴人則抗辯其對上訴人遭性騷擾一事並無懷疑，且於知悉後立即禁止行為人進出工地、要求喜麗公司瞭解始末、向上訴人道歉及加強宣導、並了解及協助上訴人依法救濟之需求，已盡法定義務，且其處理經過雖未臻完美，但與上訴人主張之精神上痛苦無因果關係，上訴人不得請求損害賠償等語。

3.經查，上訴人於112年1月30日在○○工地遭喜麗公司工作人員性騷擾，並於112年2月10日向○○工地所長反映後，該行為人當日即遭禁止進入○○工地，且被上訴人人資部經理於同年月14日與上訴人面談，喜麗公司人員於同年月17日在○○工地向上訴人道歉，並於同年月21日出具聲明書為上訴人所收受等節，為兩造所不爭；被上訴人抗辯喜麗公司於112年2月17日表示會再加強工班教育訓練，以避免類似情況發生等語，亦為上訴人所未爭執（見原審卷第85頁、本院卷第182頁）；被上訴人並已提出聲明書為證（見本院卷第121頁）。可認，被上訴人已採取禁止性騷擾行為人進入○○工地之隔離措施，及要求喜麗公司道歉之糾正措施、進行性平教育之補救措施，尚可認足以糾正及補救敵意性、脅迫性或冒犯性工作環境性騷擾，上訴人空言否認此節，難認可採。上訴人雖主張被上訴人未依法召開性騷擾申訴處理委員會調查，與修正前性平法第13條第2項規定不符。然由被上訴人採行之糾正及補救行為觀之，被上訴人抗辯其肯認上訴人所陳遭性騷擾一事，並非子虛。且被上訴人雖因未依其自訂「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」召開性騷擾申訴處理委員會對上訴人遭受性騷擾一事進行調查，經新北市就業歧視評議委員會認定違反性平法第13條第2項規定（見

原審卷第51至55頁），但調查之目的在確認上訴人所申訴之性騷擾是否成立，被上訴人既肯認上訴人遭性騷擾並採取糾正及補救行為，其未成立性騷擾申訴處理委員會之瑕疵，即難認與上訴人主張之健康權及其他人格法益受侵害有相當因果關係。是以，上訴人主張被上訴人未就其遭性騷擾一事採取立即有效之糾正及補救行為致其受有損害等語，為無所據，其依性平法第28條、第29條規定請求被上訴人賠償非財產上損害，當無理由。

4.次查，被上訴人調動上訴人合法，且被上訴人無上訴人所陳未就其遭性騷擾一事採取立即有效之糾正及補救行為致其受有損害，亦無上訴人所主張之未盡雇主保護義務之情，前均經本院認定，則上訴人主張被上訴人有侵權行為及不完全給付行為，應依民法第184條第1項、第2項、第195條第1項前段、第227條、第227條之1規定給付慰撫金等語，即屬無據。

5.從而，上訴人依民法第184條第1項、第2項、第195條第1項前段、第227條、第227條之1或性平法第28條、第29條前段規定，請求被上訴人給付非財產上損害30萬元，為無理由。

五、綜上所述，上訴人依勞退條例第12條、勞基法第19條、及民法第184條第1項、第2項、第195條第1項前段、第227條、第227條之1或性平法第28條、第29條前段規定，請求：㈠被上訴人應給付上訴人36萬0,584元，及其中6萬0,584元自112年4月23日起至清償日止，其中30萬元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息。㈡被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人，非屬正當，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，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1

項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　30　　日

勞動法庭

審判長法　官　邱育佩

法　官　陳雯珊

法　官　趙雪瑛

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　　115　　年　　6　　月　　30　　日

書記官　楊璧華