臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞簡上字第15號

上　訴　人　林育賢　　住○○市○○區○○街00巷00弄00號0樓

訴訟代理人　魏大千律師

複 代理 人　吳俊芸律師

被 上訴 人　欣亞數位股份有限公司

000000000000000

法定代理人　魏碧芬

訴訟代理人　張伃萱律師

　　謝昆峯律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國109年9月30日本院桃園簡易庭108年度桃勞簡字第54號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於110年12月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審訴訟費用（含追加之訴部分）由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限；訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項但書第2款分別定有明文。前開規定依同法第436條之1第3項於簡易訴訟程序之第二審準用之。經查，上訴人於原審依就業保險法（下稱就保法）第11條第3項、第25條第4項之規定，請求被上訴人給付失業給付損失新臺幣（下同）160,636元，嗣於提起上訴後之民國110年9月23日提出民事上訴理由（六）狀，追加民法第184條第1項前段、第231條第1項規定為請求權基礎（見本院勞簡上卷二

第148-151頁），經核上訴人所為，與原訴均本於其與被上訴人間勞動契約終止爭議，是否致上訴人受有失業給付損失之同一基礎事實，揆諸上開規定，並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人於原審主張及上訴補充：

㈠上訴人自104年8月3日受僱於被上訴人，在桃園市○○區○○路00號1樓NOVA資訊廣場123櫃位（下稱系爭櫃位）擔任店長，約定每月薪資45,000元。詎上訴人於108年3、4月間遭同事即訴外人林○○、張○○、周○○（完整姓名年籍資料詳卷，下合稱林○○等3人，如單指其一則逕稱其姓）指稱有性騷擾之行為（下稱系爭性騷擾事件），被上訴人竟未經詳查即再三打壓上訴人，且未依工作規則第12章規定於評議時給予上訴人到場說明、做成調查報告及以書面載明申訴理由通知上訴人等程序上保障，又被上訴人尚未經合法調查前，逕自於108年4月12日在公司公開公告系統指稱上訴人有系爭性騷擾事件，造成上訴人名譽嚴重受損，屬重大侮辱之行為，上訴人得依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2款規定向被上訴人終止勞動契約，另上訴人主管即訴外人柯亦丞先逼迫上訴人離職，嗣經上訴人主張應給予勞基法上資遣之保障，被上訴人始命上訴人調職至負責維修電子產品之DIY部門，顯與原擔任之門市店長職務相差甚遠且不相符，有違勞基法第10條之1規定之調動五原則，並已構成勞基法第14條第1項第6款事由，嗣並將上訴人降職，復於108年5月3日非法解僱上訴人（上訴人離職前6個月平均月薪為44,621元），上訴人乃於同日依勞基法第14條第1項第2款、第6款不經預告，而於被上訴人離職系統原因欄填載「亦丞要我走」等內容做為向被上訴人終止勞動契約之意思表示。爰依兩造之勞動契約之法律關係、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、勞基法第16條（類推適用）、第19條、就保法第11條第3項、第25條第4項、民法第184條第1項前段、第231條第1項等規定提起本件訴訟，請求被上訴人給付資遣

費83,727元、預告工資44,621元、失業給付160,636元，共計288,984元及法定遲延利息，及請求被上訴人發給非自願離職證明書等語，並於原審聲明：1.被上訴人應給付上訴人288,984元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被上訴人應給付上訴人非自願離職證明書。

㈡上訴人已提出與柯亦丞對話之錄音檔及譯文，且柯亦丞於原審作證中說法前後不一，然原審未察，卻以猜測方式認柯亦丞已先提出要上訴人調職之要求，後判決被上訴人並無非法解僱，於法未合。被上訴人未證明其工作規則第12章係於本案事件發生後始增設，且被上訴人未訂定性騷擾事件處理流程規則，已違性別工作平等法（下稱性平法）第13條規定，亦未依勞動部「僱用員工三十人以上未滿五百人中型事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本」，提供正當法律程序調查，原審未察即認定程序合法，實有未洽。另原審忽略上訴人所提出之光碟證明上訴人於同仁經過時不會碰觸到之證據，亦有未洽。

二、被上訴人於原審答辯及上訴略以：

被上訴人第一次碰到系爭性騷擾事件，所以致電勞動部承辦人請教應如何處理，當時被上訴人之工作規則並沒有性騷擾相關條文，勞動部建議被上訴人將性騷擾的相關條文放入規則中，並要被上訴人調查是否確實有系爭性騷擾事件，且說有3位女性同仁反應，算是情節重大，要被上訴人立即將上訴人與3位女性同仁分開。所謂調查沒有要求以何形式為之，被上訴人在知道有系爭性騷擾事件後，依工作規則第69條第18項規定，對上訴人做出調職及降級之懲戒處分，並將基於調查結果與事實所為之公告，非屬重大侮辱行為，縱使評議會召開或程序未合於規定而有瑕疵，亦不影響被上訴人已盡力調查及依調查結果之認定。而上訴人之所以沒有立即調職，是因為要上訴人辦理交接的事情，其原任職之分店只有5位同仁，因為系爭性騷擾事件已經有1位女性同仁離職，

如果立即將上訴人調店會人手不足，所以請上訴人在這段時間要交接好、表現好，如果交接好、表現好，可以之後再將上訴人升為店長。上訴人有承認他有性騷擾的行為，並下樓跟林○○等3人道歉，林○○等3人接受上訴人的道歉，但是均表示不願跟上訴人一同工作。上訴人斷章取義與柯亦丞的錄音內容，被上訴人並沒有要解僱的意思，是要把上訴人調去DIY部門，上訴人自覺被調職很丟臉，柯亦丞才會建議他離職單寫一寫，被上訴人從一開始就跟上訴人說會將他調店，把上訴人從1樓調到2樓，要將上訴人跟林○○等3人分開，上訴人不願接受調店處分而於108年5月3日自行離職，並非遭被上訴人解僱。況上訴人對其涉嫌騷擾的林○○等3人提出妨害名譽之刑事告訴，業經臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地檢署）檢察官以109年度偵字第4201號案件（下稱偵4201號案件）為不起訴處分等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服原審判決提起上訴，並聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人288,984元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人應給付上訴人非自願離職證明書。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院勞簡上卷二第145頁）：

㈠上訴人自104年8月3日至108年5月3日受僱於被上訴人，在桃園市○○區○○路00號1樓NOVA資訊廣場系爭櫃位擔任店長，107年12月至108年5月每月薪資如原審卷附表一所載（見原審卷第106頁）。

㈡108年3、4月間，上訴人遭系爭櫃位同事林○○等3人指稱有性騷擾行為。

㈢被上訴人曾公告上訴人自108年4月12日起，從原店長一職降職為副店長（見原審卷第10-11、129-130頁）。

㈣上訴人曾以被上訴人員工林○○等3人指摘其有性騷擾行為，對林○○等3人提出妨害名譽刑事告訴，嗣經桃園地檢署檢察官以偵4201號案件認林○○等3人罪嫌不足，而為不

起訴處分（見原審卷第49-53頁；本院勞簡上卷一第276頁）。

㈤上訴人離職前6個月之平均工資為44,621元（見原審卷第115、143反面至144頁）。

五、上訴人主張兩造間勞動契約業經其依勞基法第14條第1項第2款、第6款規定，於108年5月3日合法終止，被上訴人應給付資遣費83,727元、預告期間工資44,621元，賠償失業給付損害160,636元，並應開立非自願離職證明書，均為被上訴人否認，並以前詞置辯，兩造爭點為：㈠上訴人依勞基法第14條第1項第2款終止勞動契約，是否合法？㈡上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，是否有理？㈢上訴人依勞基法第14條第4項準用第17條、勞退條例第12條規定，請求被上訴人給付資遣費83,727元，有無理由？㈣上訴人依就保法第11條第3項、第25條、第38條第1項、第3項或民法第184條第1項前段、第231條第1項規定，請求被上訴人賠償失業給付損害160,636元，有無理由？㈤上訴人依勞基法第19條、就保法第11條第3項規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書，有無理由？㈥上訴人類推適用勞基法第16條規定請求預告工資44,621元是否有理由？茲審酌如下：

㈠上訴人依勞基法第14條第1項第2款終止勞動契約，是否合法？

1.按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，為勞基法第14條第1項第2款所明定。次按勞基法第12條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。勞基法第14條第

1項第2款規定就勞工得不經預告終止勞動契約之要件既與同法第12條第1項第2款規定情節相近，則勞工是否受有重大侮辱足以影響勞動契約繼續存在，亦應同其判斷標準。又雇主為維護企業內部秩序，對於不守公司紀律之勞工得對之加以懲戒（即經營體之司法權），施以警告、記過、扣薪與解僱等懲戒，如勞工對雇主所為之懲戒處分認有不當情事，原則上應循內部申訴程序處理，倘另構成不法之情形，非不得依侵權行為等法律關係另訴請賠償，然除非該前揭懲戒權之行使，另造成勞工之人格或名譽受損，已達顯然濫用而可認情節重大之程度，致嚴重影響勞動契約之繼續存在時，方得謂此亦構成前開勞基法第14條第1項第2款之重大侮辱行為，而得據此不經預告逕終止勞動契約。

2.上訴人固指稱被上訴人就系爭性騷擾事件並未為合法調查，即於公司公告系統指稱其有性騷擾行為，顯已對其構成重大侮辱等語，惟：

⑴按性騷擾防治法第2條第2款規定：「本法所稱性騷擾，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關之行為，且有下列情形之一者：……二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行」，次按「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。」性平法第12條第1項第1款亦有明文。

⑵經查，被上訴人抗辯上訴人於擔任被上訴人系爭櫃位店長時，於108年3、4月間，有涉及系爭性騷擾事件一情，業已提出108年5月7日同仁訪談紀錄表、108年4月8日被上訴人性騷擾申訴評議委員會（下稱申評會）會議紀錄等件影本為證

（見原審卷第58-59、111-113頁），而上訴人雖否認有性騷擾，且認為被上訴人未依工作規則給予上訴人適法保障而程序違法云云（見本院勞簡上卷一第206-207、216頁）。惟查林○○於偵4201號案件偵查中陳稱：我曾向柯亦丞申訴上訴人對張○○及周○○性騷擾，且我確實有看過及經歷過上訴人在上班時間會對我們3人碰觸手、腰及腳等部位來移動身體，而不會先講借過，我有向上訴人反應此舉不舒服等語；張○○於該案偵查中陳稱：我只有向林○○、周○○及柯亦丞申訴上訴人對我性騷擾，上訴人都會碰觸我的腰，且曾約我為性行為等語；周○○則於該案偵查中陳稱：我只有向林○○說上訴人有對我性騷擾，林○○、張○○都有看見上訴人碰觸我等語（見原審卷第51頁），佐以柯亦丞亦於偵4201號案件偵辦時證稱：我接到林○○等3人申訴上訴人對其等進行性騷擾案時，曾詢問上訴人有無此事，上訴人親口對我說周○○欠20,000元，希望周○○肉償，且說有碰觸周○○大腿是因為要拿櫃內的東西，並沒有這個意思，我還有親自問張○○說上訴人有約其去倉庫問是否要性行為，我也有問林○○說上訴人有摟過其腰，因為有許多人指控上訴人，且張○○與我一同工作8年之久，並不會對我說謊，因此我認為上訴人性騷擾的可信度很高，我跟上訴人是很好的朋友，並無恩怨等語（見原審卷第51、52頁），據此，桃園地檢署檢察官以柯亦丞證述內容、林○○等3人申訴內容及其他相關間接證據，認定上訴人對林○○等3人確有性騷擾行為，此有桃園地檢署檢察官偵4201號案件不起訴處分書在卷可稽（見原審卷第49-53頁），足認上訴人確實涉有系爭性騷擾事件。

⑶被上訴人曾於108年4月8日申評會會議後，依會議決議結果以「公告第6371號108年4月人員降職」對上訴人為降職處分，職稱由店長降為副店長，降職原因為「內部客訴」【見原審卷第10、129頁；本院勞簡上卷二第172頁；兩造不爭執事項㈢】，復於同年5月30日更新發布前開「公告第6371號1

08年4月人員降職」，降職原因則為「績效不佳及內部客訴—對女性同仁性騷擾，依工作規則第十二章第18條及性騷擾防治法，無法勝任店長職務予以降職處份」【見原審卷第11、130頁；本院勞簡上卷二第173、176頁；兩造不爭執事項㈢】。然依上訴人於104年9月3日與被上訴人簽訂之勞僱契約書第2點有關紀律及獎懲相關事項約定：「乙方（即上訴人）同意應遵守甲方（即被上訴人）之紀律及獎懲相關事項，一切遵照甲方工作規則及公告之相關辦法辦理。」等語（見原審卷第56-57頁），可見上訴人明確同意應完全遵守被上訴人所訂之工作規則及相關規章。而觀諸被上訴人104年、109年分別核備之工作規則第9章第52條第1項第12款及工作規則第9章第52條第1項第5款均明定：「本公司員工有下列行為，事證確實者得不經預告予以解僱，不發給資遣費，並令限期內辦妥移交及離職手續：……於公司或工作場所有竊盜，賭博或有性騷擾、性侵害之行為者。……」（見本院勞簡上卷一第136-137、175-176頁）。準此，上訴人受僱被上訴人自應遵守前揭工作規則之規定，即於任職期間，負有不得在工作場所有性騷擾行為之義務，應可認定。則被上訴人對於上訴人涉有系爭性騷擾事件，固應依當時有效之工作規則第12章性騷擾防治規定，於發生疑似性騷擾事件並評議時，應給予上訴人到場說明、做成調查報告、申訴應載明理由以書面通知上訴人等程序上保障，惟查，上訴人既有在被上訴人之工作場所為系爭性騷擾事件，致違反上開工作規則，被上訴人於知悉時，自得於查明其事實後，依工作規則及勞基法等相關規定為適法之處置。

㈣而有關被上訴人對系爭性騷擾事件調查之經過，證人即被上訴人營運長乙○○於本院審理時證稱：因柯亦丞以電話及口頭告知我及被上訴人負責人丙○○，有關上訴人有性騷擾林○○等3人行為，但林○○等3人並未依工作規則第69條第8點提出書面申訴，嗣丙○○於108年4月8日召開申評會，而我是主任委員，但因開業30年第一次遇到此事，我無法記清

楚是依工作規則哪一條召開，是電話詢問勞動部而他說要開申評會，我們就臨時成立申評會，委員共8人，當中並無社會公正人士及專家學者。當天訴外人即委員甲○未全程在場，後由柯亦丞陳述上訴人有坦承性騷擾，但上訴人說不知道此為性騷擾，當下我們本想以上訴人違反工作規則且情節重大而直接開除，但念及上訴人服務有一段時間，我們就做出降職及調店之決定，當下委員無人提出不同意見，甲○於事後亦無其他意見。我們未用書面載明理由通知上訴人，也沒有依工作規則第69條第11點規定，於接獲性騷擾申訴案件送請當月輪值之委員於3日內確認是否受理，因上訴人向柯亦丞坦承此事，又有林○○等3人提出性騷擾的申訴，所以事前未通知上訴人到場說明或以書面表達意見，後來僅做出會議紀錄，並無另外做調查報告，雖有調閱調監視器調查，但相關資料已經不見。因丙○○很注重此事，她於108年5月7日再次訪談林○○等3人並做成同仁訪談紀錄表，但未寄給上訴人。有關工作規則放在我們網站的討論區，只要打開公司系統就可以看到，不需要帳號密碼，因工作規則蠻多的，我有看過但無法每一條都記起來，又因上訴人已向柯亦丞坦承有此事，我們當下不知道有程序保障規定等語（見本院勞簡上卷一第237-249頁）；證人即被上訴人副總經理丁○○於本院審理時證稱：因前員工發生性騷擾事件，故於108年4月8日召開申評會，這是第一次發生，我不清楚是依哪個規定召開，亦不知道要依工作規則性騷擾相關規定處理，主任委員為乙○○，他的任期及是否具備衛福部專業調查資格及聘書我均不清楚，申評會成員有部分符合工作規則第69條第7點之規定，但成員中無社會公正人士及專家學者，有關性騷擾事件是林○○等3人口述向柯亦丞提出，柯亦丞回報給乙○○，當天會議都是乙○○在陳述，我們當時是在場出席人員全數通過決議將上訴人降職調店，我當時坐最前面，所以我不清楚甲○有無全程在場，我們有將書面會議紀錄報告給她看，我簽名的時候她已經先簽了，至於柯亦丞如何做後

續處理及告知上訴人調店相關處置，我不清楚。我沒看過本案有依工作規則第69條第11點於接獲性騷擾申訴案件，應送請當月輪值之委員於3日內確認是否受理，不受理之申訴案件，應提申評會備查之紀錄，本案有調查報告，就是會議紀錄裡面的內容，報告有經過申評會討論。事前未通知上訴人到場說明或以書面表達意見，我不清楚上訴人是否知悉有該次會議，有關降職及調店是透過柯亦丞告知上訴人。有調監視器，當時是柯亦丞用通訊軟體LINE傳給我一個人，我只看到有監視器畫面是上訴人摸一女生的腿，但那個女生我不清楚是誰，畫面時間沒有很長。進來公司上班會有工作規則的簽約，會發給每個員工1份，另外我們系統上也會有。我不清楚有無寄給上訴人有關108年5月7日之同仁訪談紀錄表，因工作規則太多，我自己也無法記得清楚為何會寫依據工作規則第12章性騷擾防治要點第18條，因開會議當下有提到上訴人有性騷擾，我們會議紀錄也有寫到上訴人有坦承做這些動作，但上訴人不知道是性騷擾，所以我才認為做這樣的調店對彼此都好，我們是沒有給予程序保障等語（見本院勞簡上卷一第250-259頁）。由上開證人乙○○、丁○○之證述可知，被上訴人係第一次遭遇員工涉有性騷擾事件，又工作規則內容太多致無法清楚所有規定，因而未完全依工作規則第12章性騷擾防治相關規定內容，給予上訴人於調查過程之相關程序上保障。然被上訴人仍經所屬副理柯亦丞對林○○3人為訪談，並於108年4月8日召開申評會等進行相當程度之調查，況被上訴人對上訴人違反前揭工作規則行為之調查、處置及適法性，尚不因被上訴人有無依工作規則第12章相關規定之程序辦理、有無賦予上訴人應享有之公正程序保障，而受影響。

⑸又勞基法之立法目的乃為加強勞雇關係，是為免勞工動輒依勞基法第14條不經預告逕行終止勞動契約並請求資遣費，造成雇主難以承擔，勞基法第14條之立法例係採重大理由說，並認雇主凡有違反勞基法第14條第1項第6款所定違反勞動契

約或勞工法令時，皆可認有損害勞工權益，並得據此終止勞動契約，惟解釋上，仍必須雇主違反程度達到重大始符合前開規定要件。倘勞工非依勞基法規定前開所定得終止勞動契約之情形而片面為終止勞動契約之意思表示，則屬非法終止勞動契約，並不生終止勞動契約之效力。查，被上訴人斯時之工作規則第12章性騷擾防治章節固已有相關程序保障之明文（見本院勞簡上卷一第183-185頁），縱認被上訴人未成立申訴評議委員會、未成立調查小組、未載明理由以書面通知上訴人、未給予上訴人提起再申訴之機會，然被上訴人業經詢問雙方當事人，認定上訴人確有性騷擾之情事且情節重大，並已召開性騷擾申訴評議委員會，決議依工作規則第69條第18項規定，將上訴人予以降級與調職，足認被上訴人業經相當程度之調查，並據以認定上訴人對女性員工林○○等3人性騷擾屬實，即使相關程序未盡齊備，亦難認被上訴人有違反勞動契約或勞工法令達情節重大之程度，而損害勞工權益。

⑹承前所述，勞基法第14條第1項第2款規定之重大侮辱行為，非勞工因雇主之表意行為，致其人格遭到損害或有損害之虞，即屬之，仍應就具體事件衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受刺激、行為時之客觀環境、及平時使用語言之情況等一切情事為綜合之判斷，視是否已達嚴重影響勞動契約繼續存在之情況為斷。從本案「公告第6371號108年4月人員降職」內容觀之，降職原因為「績效不佳及內部客訴—對女性同仁性騷擾，依工作規則第十二章第18條及性騷擾防治法，無法勝任店長職務予以降職處份」，並經被上訴人公開公告系統上，惟上訴人確實涉有系爭性騷擾事件，縱使被上訴人未依工作規則為適法之處置而給予上訴人程序上之保障，惟並不影響被上訴人對上訴人所為之處分，業如前述，是被上訴人所公告內容之用字遣詞為陳述具體行為，並引具其認定違反工作規則之條號與內容，並無情緒性謾罵或惡意

詆毀之表意，難認此已構成對上訴人之重大侮辱行為。

3.綜上，被上訴人因上訴人確涉有系爭性騷擾事件，並經相當程度調查而於公司公開系統中公告調查結果及處分內容，非屬重大侮辱行為。是上訴人主張被上訴人未依工作規則第12章規定合法調查，亦未給予上訴人依法所應享有之公正程序保障，而依勞基法第14條第1項第2款規定，終止與被上訴人間之勞動契約，自不足採。

㈡上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，是否有理？

1.按工作場所及應從事之工作有關事項，依勞基法施行細則第7條第1款規定，勞資雙方應於勞動契約中約定，故其變更亦應由雙方自行商議約定；而調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，係企業人事管理及運作上常見之現象，通常同時帶有工作職務內容或工作場所之變動，然工作場所、工作內容既為勞動契約重要要素，即不容許資方擅憑己意變更之，故如資方因業務需要，調動勞方之工作場所及變更工作有關事項時，資方應依誠信原則為之，不得為權利濫用，是勞基法第10條之1始規定：「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」。參以勞基法第10條之1立法理由謂：「……二、雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則」，是雇主調動勞工職務，縱勞資雙方有資方得調動勞方職務之合意，雇主對勞工調職命令權之行使，至少須符合勞動契約及勞基法第10條之1第1至5款所定調職五原則，始為合法有效。又按勞工違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主如不行

使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，尚難認不符企業經營之必要性及調職合理性。

2.依被上訴人104年工作規則第9章第52條第1項第12款及109年工作規則第9章第52條第1項第5款均規定，員工有性騷擾行為，事證確實者得不經預告予以解僱（見本院勞簡上卷一第137、176頁），即明定性騷擾員工之行為為被上訴人終止勞動契約事由，且勞基法第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。上訴人既經被上訴人調查認定涉有系爭性騷擾事件，原得依前揭規定，終止兩造間勞動契約且無支付資遣費及預告工資予上訴人之義務，然被上訴人於108年4月8日召開申評會會議後，依會議決議結果以「公告第6371號108年4月人員降職」對上訴人為降職處分，職稱由店長降為副店長，降職原因為「內部客訴」，此為兩造所不爭執【見兩造不爭執事項㈢】，佐以證人柯亦丞於原審審理時證稱：雖然上訴人沒有口頭說，但給我們的感覺就是對於降職很不滿意，他的工作表現也跟之前不太一樣，不太跟同事互動，也會把事情切割得很清楚，當時是希望給上訴人一個機會，考量上訴人前揭表現，公司希望把上訴人調到2樓的單位，調到2樓後的職稱、職等及薪資都一樣，只是單純換地方工作，將他從1樓換到2樓等語（見原審卷第120頁反面）；證人乙○○於本院審理時證稱：申評會當下討論重則直接免職，但考量他待在公司已經這麼久，還是給他一個機會，現場與會者都沒有意見就這樣通過等語（見本院勞簡上卷一第244頁），佐以上訴人提出其與丙○○之通訊軟體LINE對話紀錄內容略以：「（上訴人）我會反省店長的事情，並且好好檢討改過，也感謝魏姊給我機會，真的謝謝魏姊，真的謝謝」、「（丙○○）育賢，你一直是魏姐心中的寶貝，你熱誠、活潑、正面、正直，缺點是命太好太懶散（笑臉貼圖）～謝謝你為欣亞付出的一切！年紀不小啦，我對你最大的期望就是看你在

這舞台發光發熱，你可以為我做到嗎？」、「（上訴人）好，知道了，我會加油。我會努力的做，謝謝魏姊，真的非常謝謝」（見本院勞簡上卷二第158、160頁），堪認被上訴人並非未給予上訴人改善機會。衡諸上訴人於任職被上訴人公司期間之職位為店長，竟涉有系爭性騷擾事件，可見上訴人身為部門主管，卻未能維護部門同仁權益，事後亦欠缺與其他同仁之溝通協調能力。被上訴人綜合評估上訴人於發生上開事件後，已無法繼續領導管理一部門，且對同部門女性心理產生壓力，亦恐難以服眾，其態度及能力未明顯改善，不應再使其擔任主管職務，乃依兩造間勞僱契約書第2點有關工作性質約定略以：乙方（即上訴人）同意任職期間甲方（即被上訴人）得依營運狀況及管理需要並確為乙方技術體能所能勝任工作時為必要調配乙方之工作區域、職務或任職部門（調動區域與原區域車程於1小時內），且甲方將給予必要之協助（見原審卷第56頁）。查，被上訴人係因上訴人有性騷擾行為而降職為副店長，且地點是從1樓調到2樓門市，而調至2樓後，其職稱、職等及薪資並未再次降級，僅單純更換工作地點等情，業據證人柯亦丞證述如前，可知本次上訴人調職，被上訴人並無不當動機及目的，且在其他勞動條件，也未見有何不利之變更，則被上訴人依前開約定及規定，以上訴人已不適任管理職務，並以較輕微之調職取代解僱權之行使，而將上訴人由店長調職為副店長，並調往同址2樓為與系爭性騷擾事件被害人適當隔離，兼顧保障女性員工良好、安心之工作環境，核無違反前開約定及規定或相關勞動法令之可言。

3.上訴人固主張被上訴人以系爭調職迴避資遣，並舉其與柯亦丞間之錄音譯文為證（見原審卷第9頁），惟觀諸其內容為「（柯）就這樣吧，你離職單寫一寫。（上訴人）好，你資遣我吧。（柯）什麼叫資遣。（上訴人）你資遣我啊。（柯）那你調DIY。（上訴人）你資遣我啊。（柯）你調DIY。魏姐的意思叫你調DIY。沒什麼好講的啊，有什麼好講

的。（上訴人）你現在，嗯，...哇賽。（柯）尊重主管嘛！」等語，可知柯亦丞一再表明被上訴人要上訴人調至DIY部門，且是「魏姐」即被上訴人法定代理人之意思，要上訴人尊重主管等語，縱柯亦丞前曾陳稱「你離職單寫一寫」，惟無法得知上訴人與柯亦丞先前之對話內容，柯亦丞或已先提出要上訴人調職之要求而上訴人不願接受，而出於個人情誼建議上訴人不接受調職就自己將離職單寫一寫，未見被上訴人有要上訴人離職或是資遣之意思，是上訴人主張被上訴人於108年5月3日非法解僱乙情，尚難憑採。

4.上訴人另主張其原係系爭櫃位店長，負責商品銷售等工作，而DIY部門乃係電子產品之維修，顯為工作內容不相符合部門等語（見本院勞簡上卷一第278頁），惟依前揭譯文、上訴人與丙○○前開通訊軟體LINE對話紀錄，及上訴人於被上訴人離職系統（見原審卷第131頁）所填載內容等觀之，均未見上訴人斯時對於調職後之工作內容有何意見，且上訴人就其調動後之工作性質確為其學、經歷及技術無法勝任，又上訴人亦未能舉證說明尚有更適合之職位（見本院勞簡上卷二第144 頁），故系爭調動應屬符合被上訴人經營上必須性以及具備調職合法性之情形，則上訴人主張被上訴人調職其至DIY 部門不符勞基法第10條之1 調動五原則，難認可採。

5.綜此，系爭調動既屬合法，在企業經營之必要性與勞工期待可能性之利益衡量上，應認對上訴人無不利之情事，故被上訴人對上訴人所為之調動並未違反相關勞動法令，自無不合法之情。

㈢上訴人依勞基法第14條第4項準用第17條、勞退條例第12條規定，請求被上訴人給付資遣費83,727元，有無理由？

按勞基法第17條規定，雇主依同法第16條規定基於同法第11條、第13條但書規定之事由終止勞動契約時，應給付資遣費，又勞工依同法第14條規定終止勞動契約時，雇主亦應給付資遣費，足見，須雇主或勞工有勞基法所規定之終止事由，並因單方行使該終止權，使勞動契約終了時，勞工始得

向雇主請求給付資遣費。經查，上訴人主張依勞基法第14條第1項第2、6款規定，終止兩造間勞動契約並不合法，業經本院審認如前，揆諸前開規定及說明，上訴人須有勞基法所規定之終止事由，且行使該終止權，使勞動契約終了時，始得向被上訴人請求給付資遣費，上訴人既無前揭事由，則上訴人請求被上訴人給付資遣費83,727元，即屬無據。

㈣上訴人依就保法第11條第3項、第25條、第38條第1項、第3項或民法第184條第1項前段、第231條第1項規定，請求被上訴人賠償失業給付損害160,636元，有無理由？

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；債務人遲延者，債權人得請求其賠償因遲延而生之損害。民法第184條第1項前段、第231條第1項固分別定有明文。惟當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條本文亦有明定。是主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任，倘未能舉證，即應駁回其請求。次按失業給付之請領條件為：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練；本法所稱非自願離職，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，就保法第11條第1項第1款、第3項分別定有明文。

2.經查，被上訴人並無違反兩造間勞動契約或勞工法令情形，上訴人依勞基法第14條第1項第2、6款規定終止兩造間勞動契約並不合法，已如前述，則上訴人任意終止兩造間勞動契約，並無就保法第11條第3項規定所示非自願離職情事，無從依就保法第11條第1項第1款規定向勞工保險局請求失業給付，即無失業給付損害可言。況上訴人於108年5月3日兩造間勞動契約終止後，並未向公立就業服務機構辦理求職登記

一節，為其陳述在卷（見本院勞簡上卷二第150頁），並有桃園市政府就業職訓服務處110年6月1日桃就給字第1100018248號函、勞動部勞工保險局110年6月17日保費資字第11013258930號函（見本院勞簡上卷一第405頁、卷二第102-103頁）。則上訴人離職迄今，既未向公立就業服務機構辦理求職登記，自不符請領失業給付或職業訓練生活津貼之條件，難認其因此受有無法請領失業給付或職業訓練生活津貼之損失。從而上訴人請求被上訴人給付失業給付160,636元云云，即屬無據。

㈤上訴人依勞基法第19條、就保法第11條第3項規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書，有無理由？

按本法所稱非自願離職，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。被保險人於離職退保後2年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之，就保法第11條第3項、第25條第1項、第3項分別定有明文。另勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦定有明文。經查，被上訴人並無就業服務法所列關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告之情事，亦無對上訴人為終止勞動契約之意思表示，且上訴人依勞基法第14條第1項第2、6款終止兩造間之勞動契約既無理由，已如前述，則依上開規定，即不符合前開規定所定「非自願離職」之情況，則上訴人依據勞基法第19條規定請求被上訴人發給非自願離職證明書部分，亦無理由，同應駁回。

㈥上訴人類推適用勞基法第16條規定請求預告工資44,621元是

否有理由？

1.按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：「一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條定有明文。次按類推適用，係就法律未規定之事項，比附援引與其性質相類似之規定，加以適用，為基於平等原則及社會通念以填補法律漏洞的方法，倘無法律漏洞，自不生類推適用而補充之問題。又所謂之法律漏洞，乃指違反法律規範計劃、意旨的不完整性，法律所未規定者，並非當然構成法律漏洞，端視其是否違反法律規範意旨、計劃及立法者之是否有意沉默而定（最高法院93年度台上字第1718號民事裁判要旨參照）。

2.勞基法第16條規定僅限於雇主終止勞動契約時，始有其適用，如為勞工終止勞動契約，縱係依勞基法第14條第1項之規定而為終止，因該條第4項僅明定準用同法第17條有關資遣費之規定，至同法第16條關於預告期間工資之規定，則不在準用之列，顯見其「明示其一，排除其他」之立法意旨，立法者已預作安排區分，並無法律漏洞，自不得類推適用同法第16條之規定，請求雇主給付預告期間工資。上訴人此部分之請求為無理由。

六、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約之法律關係、勞退條例第12條、勞基法第16條、第19條、就保法第11條第3項、第25條第4項等規定，請求被上訴人給付288,984元（含資遣費83,727元、預告工資44,621元、失業給付160,636元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並請求被上訴人開立非自願離職證明書，均為無理

由，俱應駁回。又上訴人之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴意旨猶執前詞指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。另上訴人追加依民法第184條第1項前段、第231條第1項規定為請求被上訴人賠償無法領取失業補助部分，亦無理由，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　14　　日

勞動法庭　審判長法　官　游智棋

法　官　何宗霖

法　官　謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，須以適用法規顯有錯誤為理由，並經本院之許可，始得逕向最高法院提起上訴。如提起上訴，應同時表明上訴理由，於收受本判決送達後20日內向本院提出上訴書狀（須按他造當事人之人數附繕本），並委任律師為訴訟代理人（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，應另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。

書記官 邱淑利

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　14　　日