

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度重勞訴字第3號

原告 郭也群

訴訟代理人 黃世昌律師

王羽潔律師

被告 台灣美光晶圓科技股份有限公司

法定代理人 盧東暉

訴訟代理人 蔡惠娟律師

劉彥玲律師

彭建仁律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年5月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

被告之法定代理人於本院審理中變更為乙○○，有公司變更登記表可稽（見本院重勞訴卷第53-55頁），其具狀聲明承受訴訟（見本院重勞訴卷第51-52頁），應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國96年起受僱於華亞科技股份有限公司（下稱華亞公司），嗣華亞公司經被告併購，原告繼續任職被告處擔任品質保證資深工程師，約定每月薪資新臺幣（下同）116,037元。因原告直屬長官常藉權勢針對原告為不合理之工作分配，持續冒犯、冷落與孤立原告，折損原告工作自信並帶來沉重壓力，原告遂於110年11月17日向被告提出申訴（下稱系爭申訴案）。嗣原告於同年12月27日收受系爭申訴案調查結果通知，竟同日亦接獲被告終止聘僱通知（下

稱系爭通知），系爭通知上僅泛稱原告違反被告公司工作規則、道德準則及忠誠義務，惟未就原告具體違反事由及依據予以表明，原告因而拒絕簽收系爭通知，並於111年1月3日、4日數次致電被告公司人資部門表示準備提出勞務，然被告仍拒絕接受原告返回公司上班之請求。被告未就原告具體違規事由予以表明，亦未指出原告違反公司何規範內容，難認已盡其合法告知終止事由義務。又原告於108年7月間轉調至被告SPC組別起，擔任訴外人即原告直屬主管劉安國屢次說服原告建立肉體關係，惟原告與劉安國之互動關係是否屬《美光商業行為與道德準則》中所規範之親密、戀愛或近親關係尚非無疑，且依規範內容係擔任主管之劉安國始負有告知被告之義務，縱認原告未主動告知被告其等關係，被告自得於合理範圍內為職務之調動，或以其他終止僱傭契約以外之方式達到相同目的。原告提出系爭申訴案係將遭直屬長官不當對待實情告知被告，並透過公司內部合法管道主張自身權益，被告以此調查後不利原告之結果終止與原告之僱傭關係，屬變相懲罰員工利用公司內部管道主張權益之行為。原告配偶雖於110年11月17、19日與被告保全人員發生糾紛，惟此非原告唆使或夥同，被告不得以原告配偶影響公司秩序為由而認原告違反被告相關政策規章。再原告依直屬主管指示將超時加班之時數調整於他日申報，以支領與實際加班時數相同之加班費，實無溢領加班費之意圖。被告以前述均無情節重大之事由解僱原告，亦違反解僱最後手段性，其終止兩造間之勞動契約並不合法，況縱認原告違反被告工作規則且情節重大，亦已逾30日除斥期間而不生終止僱傭契約之效果，故兩造間之僱傭關係仍屬存在。被告自110年12月27日起拒絕原告繼續提供勞務，應負受領遲延之責，依法仍應給付原告薪資、每年2個月年終獎金、三節獎金、生日禮金及提繳勞工退休金（下稱勞退金）等語。為此，爰依勞動契約、民法第487條、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、第19條第1項、第31條第1項等規

01 定，提起本件訴訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。
02 (二)被告應自111年1月1日起至原告復職之日止，按月於每月
03 最後一個工作日給付原告116,037元，及自各期應給付日之
04 次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應
05 自110年12月27日起至原告復職之日止，於每年12月之最後
06 一個工作日另各給付原告232,074元，暨自各期應給付日之
07 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利息。(四)被告應自1
08 11年1月1日起至原告復職之日止，於每年春節之前1日、端
09 午節之前1日及中秋節之前1日各給付原告2,000元，暨自各
10 期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利
11 息。(五)被告應自111年1月1日起至原告復職之日止，按年於
12 原告生日之前1日，即10月21日，給付原告3,000元，暨自各
13 期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利
14 息。(六)被告應自111年1月1日起至原告復職之日止，按月提
15 繳9,672元之勞退金至原告之勞退金個人專戶。(七)第(二)至(六)
16 部分願供擔保，請准予宣告假執行。

17 二、被告則以：原告自96年9月5日起任職於華亞公司，至110年1
18 2月27日經解僱前，於被告處擔任品質保證資深工程師。原
19 告因有下述行為：

20 (一)原告於110年11月17日，向被告公司人資部門提出系爭申訴
21 案，申訴其於108年7月轉調至SPC部門後，其直屬上司劉安
22 國向其要求發生性關係等，被告接獲系爭申訴案後依法召集
23 性騷擾申訴處理委員會（下稱性平會）進行調查，調查結果
24 赫然發現原告已婚卻與同屬已婚之劉安國長期互動親暱，逾
25 越一般公司同事或上司下屬關係，2人對話紀錄中多次出現
26 調情與性行為相關言詞，甚至顯示其等曾違反被告規定，在
27 辦公場域內發生性行為或為其他顯然逾越正常交際之親密行
28 為，亦有經常討論應如何維持2人間之婚外情關係。

29 (二)劉安國之配偶發現其等不倫關係後，劉安國欲挽回家庭及婚
30 姻，而與原告討論結束婚外情關係，導致2人多所爭吵。原
31 告於110年11月間，發現劉安國竟與其他已婚女同事開展另

一段男女朋友關係後，憤而與劉安國發生多次劇烈爭執且心生報復其移情別戀。被告分別訪談原告及劉安國，其等均坦承曾多次於工作日外出至汽車旅館發生性行為，且早在原告於108年轉調至SPC部門半年前、劉安國擔任原告直屬主管前，2人已展開婚外情且開始發生性關係，而劉安國並未單方強行違反原告意願而為性相關言語及行為，係劉安國移情別戀後，原告無法接受而基於報復目的，故意提出不實之系爭申訴案，故被告性平會遂於110年12月27日作成性騷擾行為不成立之決定並通知原告。

(三)另原告於110年11月16日夥同其配偶至被告廠區大廳喧鬧，欲尋劉安國理論，原告配偶甚至於上下班繁忙時段，2度刻意將車輛停放被告廠區大樓停車場出入口，致車輛進出受阻，且原告配偶擔任警察工作，平時執勤可能配用警用武器，實令被告員工擔憂畏懼，並嚴重影響被告營運秩序與員工安全。

(四)因原告提出系爭申訴案時，表示劉安國曾向原告提及可以虛報或浮報加班費以支應其等在汽車旅館休息之費用，被告遂循線調閱比對原告出入廠、廠外VPN連線及加班費申請紀錄，赫然發覺原告在非工作日、無出入廠及廠外VPN連線紀錄情形下，至少有13筆虛報加班費紀錄，致使被告受有欺騙而支付原告加班費，原告之舉不僅重大違反被告工作規則與勞動契約，被告更因此受損害。原告前揭行為嚴重違反被告工作規則、被告所屬美光集團之《全球手冊》、《美光商業行為與道德準則》等相關規章政策與兩造間勞動契約，遂於110年12月27日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款解僱並通知原告。因原告解僱事由牽涉原告個人隱私及男女親密交往關係等敏感資訊，因此改採口頭告知方式通知原告，況原告於111年1月4日親自署名之性騷擾申訴申復書中，清楚敘明被告解僱原告當時已告知解僱事由。再依系爭申訴案之事證資料，足證原告確實係為遂行其私人報復目的而誣指劉安國性騷擾，刻意濫用被告之性騷擾申訴制度。另

原告自承曾將平日加班時數挪移填為假日加班，不僅與實際情況不符，且非合理，亦於法有悖，原告前揭各違規行為已無法使用解僱以外之其他方式為懲戒，被告解僱並未違反最後手段性。原告於110年11月17日提出系爭申訴案，被告因而啟動調解，但原告並非被告之調查對象，被告亦毫無任何期待竟會因此發覺原告之諸多違規行為，被告歷經1個多月之調查蒐證後，始於同年12月下旬確信原告有嚴重違反勞動契約或工作規則之情形，而於同年12月27日解僱原告，並未逾勞基法第12條第2項之30日除斥期間等語，資為抗辯。

(五)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院重勞訴卷第47-48頁）：

(一)原告自96年起受僱於原名華亞公司之被告，被告於106年3月1日更名為台灣美光晶圓科技股份有限公司，原告繼續任職被告處擔任品質保證資深工程師，約定每月薪資116,037元，108年7月間調至SPCteam，其主管為劉安國。

(二)原告於110年11月17日向被告提出系爭申訴案。

(三)被告於110年12月27日以性騷擾案件調查結果通知書告知原告，主旨記載「本公司員工甲○○對其直屬主管劉安國提出之性騷擾申訴案件，經委員會調查後，決議此性騷擾案件不成立」等語。

(四)原告配偶曾於110年11月19日至被告廠區，並駕車停放被告廠區大樓停車場出入口，被告曾因此報警處理。

(五)被告於110年12月27日（日期誤載為2020.12.27）以原告多項的嚴重違反：(1)美光公司工作規則、(2)美光的商業行為及道德準則與相關政策、(3)忠誠義務為由，書面通知原告即日起終止兩造間勞動契約。

(六)兩造對於下列書證形式真正不爭執：

1.原告110年12月份薪資表影本。

2.原告106年至109年激勵獎金及股票獎勵通知書影本。

3.原告個人基本資料表。

01 4.原告填載之申訴書。

02 5.原告與劉安國間之對話紀錄。

03 6.110年12月27日性騷擾案件調查結果通知書。

04 7.原告自109年11月起至110年11月18日之出勤紀錄、廠外VPN
05 連線紀錄、加班費申請紀錄比較表。

06 8.被告工作規則、《美光集團全球手冊》、《美光商業行為與
07 道德準則》、被告108年6月19日、同年12月4日及109年10月
08 30日之「遵守工時規定，加強自我管理」公告。

09 四、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
10 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
11 有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
12 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
13 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
14 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
15 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
16 年台上字第1240號判決先例意旨參照）。查原告主張被告於
17 110年12月27日以其違反工作規則為由，終止兩造間勞動契
18 約，並非適法，兩造僱傭關係仍應繼續存在等情，為被告所
19 否認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使
20 原告在法律上之地位及權利有不妥之狀態存在，而此種狀態
21 得以確認判決予以除去，依上說明，原告提起確認之訴即有
22 確認利益，合先敘明。

23 五、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

24 (一)被告以原告有違反勞動契約或工作規則之事由，且情節重
25 大，依勞基法第12條第1項第4款終止兩造勞動契約，是否合
26 法有據？

27 按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工
28 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是
29 否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初
30 次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險
31 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104年度台上字第1227號、105年度台上字第1894號判決意旨參照）。次按勞基法第70條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：……七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。」再按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。勞工既未曾對該規則表示異議，並繼續為雇主提供勞務，應認該工作規則為僱傭契約之附合契約而得拘束兩造（最高法院108年度台上字第991號判決意旨參照）。又按勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付之義務，更包括忠實義務（最高法院107年度台上字第666號裁定意旨參照）。如勞工違背忠實提供勞務義務，已達嚴重影響雇主對事業統制權及企業秩序之程度，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，自可認勞工違反勞動契約，情節重大，得逕予終止勞動契約。經查：

1. 被告訂有工作規則，曾報請主管機關核備，原告亦知悉有此工作規則，為兩造所不爭執〔見本院勞專調卷二第252頁、兩造不爭執事項(六)之8.〕，原告自應遵守之。又依被告工作規則第六章招募、解僱、資遣及終止章節之解僱規定：「員工如有以下情事之一者，本公司得不經預告隨時終止僱用且不給予資遣費：……4.違反勞動契約或工作規則，情節重大……」（見本院勞專調卷二第133頁）；第九章獎懲章節

之懲處條款規定：「……員工應了解除以下列舉事項及美光集團之營運及倫理規範外，仍有可能因其他事由之情節輕重依第十章之規定受懲處（或在法律許可範圍內遭解僱）」、「不被允許之行為：違反或濫用本公司或美光集團之規定……偽造工時表；發表關於本公司或其他員工之不實資訊；於費用報告中造假……違反任何利益衝突規定」（見本院勞專調卷二第139、140頁），揆諸前開說明，即原告知悉後繼續為被告提供勞務，應認係默示承諾上開工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力，則為兩造勞動契約內容之一部，而有拘束兩造之效力。足認兩造勞動契約約定原告如有前述相關規定行為，即屬違反工作規則，將可能受懲處或遭免職解僱之處罰。又前述被告工作規則第六章招募、解僱、資遣及終止章節之解僱規定文義，與勞基法第12條第1項第4款規定相同，應作相同之解釋。

2. 被告以原告發生婚外情、誣報性騷擾為由解僱原告部分：

- (1) 原告於110年11月17日向被告提出系爭申訴案，觀諸「性騷擾申訴單」上「申訴之事實及內容」欄記載：「主管要求發生性關係，詳如申訴書」，並於申訴書內陳述略以：我跟劉安國在我進SPCteam之前就認識，我們在華亞公司時就在同部門底下過，後來轉美光公司後，也曾同部門底下，108年7月左右，我轉進SPCteam，我的直屬主管劉安國開始會透過email與teams直接問我要不要去開房間，或是講話的時候會有暗示，因為我們本來就是會聊天講話的朋友，聊天過程中我有透漏我欣賞在公司另一位同事，劉安國告訴我他也可以成為我欣賞的那個對象，後來他會主動關心我、約我去吃飯等追求行為，我當時告訴他我不喜歡因此發生肉體上關係，他說這種關係一定要建立在肉體關係之上，他提了很多次，我後來覺得逐漸被他說服，大約於108年時就與他發生了第一次的關係，大概一兩個月會發生1次，但從109年開始次數比較頻繁，一個月大約發生1、2次。有次在MOTEL，劉安國主動提出我跟他出去時可以申報加班，來支付房間錢，

01 我認為這樣不對，但之後大部分房間錢都是我付的。劉安國
02 告訴我他很欣賞我也很喜歡我，才希望跟我有這樣的關係發
03 展，他也一直說他有特別照顧我，所以我的工作表現或是績
04 效才會這麼好，但我認為是我在工作上的努力，跟他是不是
05 有特別照顧並沒有關係。劉安國於110年1月突然跟我說不想
06 再繼續這樣的關係，我跟他說我們還是可以像原本朋友關
07 係，但他告訴我他公私分明，然後開始把我當成是一般同事
08 對待，這讓我感覺像是被欺騙或玩弄，後來在110年1、2
09 月，我開始感覺他跟另一位同事有點不同，我質問劉安國，
10 他說是我太敏感，後來越來越多同事在說，他們時常早上9
11 點左右一起來，或是中午一起消失，或是突然延後課會，然
12 後女生也突然不在辦公室，因為以前我們也會用這個時間去
13 MOTEL，讓我覺得他從頭到尾都在欺騙我與玩弄我，他也沒
14 有像他說得回歸家庭，而且在我們的關係終止後，在工作上
15 對我不公平的對待與打壓，我認為我沒有辦法繼續跟這樣的
16 主管一起工作，我也認為他的這些行為是有問題的等語（見
17 本院勞專調卷二第33頁），參以原告108-110年當時為已婚
18 身分，為原告所不爭執（見本院勞專調卷二第30頁；重勞訴
19 卷第43頁），可見原告申訴書之內容應係陳述108-110年間
20 雖係已婚身分，然仍願應主管劉安國之要約而發生婚外情，
21 未見劉安國以何種工作上之利害對其加以威脅或利誘，與性
22 侵害犯罪以外，遭他人實施違反其意願而與性或性別有關之
23 性騷擾行為（見性騷擾防治法第2條規定）顯然不同，遑論
24 原告有何遭劉安國以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞
25 或行為，對原告造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，
26 或作為考績、遷調、獎懲等之交換條件（見性別工作平等法
27 第12條第1項規定）。嗣2人結束關係後，原告見劉安國與另
28 一名女同事間過從甚密而深覺感情遭騙，則無法排除原告係
29 因挾怨而提出系爭申訴案，已難認原告申訴遭主管劉安國性
30 騷擾為實在。

31 (2)原告與劉安國間109年6月3日至110年11月5日間之通訊軟體L

INE對話紀錄略以：

- ①「（劉安國：）你剛剛下面是出水的嗎？（甲○○：）那個很有fu」、「（甲○○：）會怕被當玩具、也常聽到女生自己送上門、男生沒付出、通常不會珍惜、能體會我的擔心、所以沒安全感嗎；（劉安國：）就真的會珍惜」、「（劉安國：）還是你要上車吃個香蕉在（按應係『再』字之誤）下班、算了、吃香蕉更久；（甲○○：）超大一個」、「（劉安國：）謝謝你那一天、在我射了之後還幫我含、還想再一次；（甲○○：）PLS check」、「（甲○○：）我知道你忙、但是真的不一樣、這三天、你不會找我吃飯；（劉安國：）你自己不見；（甲○○：）你根本沒找我」、「（甲○○：）我沒有不管、但是你不讓我靠近；（劉安國：）我一邊挽回家庭、一邊要安慰妳、妳暫時不要靠近我會怎樣嗎、妳讓我專心處理跟她的事情都坐（按應係「做」字之誤）不到嗎；（甲○○：）我不覺得、是暫時、所以、我才會、像現在這樣」、「（甲○○：）不要暫時、明確相處方式」、「（劉安國：）當我的知己、跟我分享生活大小事情、但不是情侶、我喜歡妳、妳喜歡我、我教妳事情、妳聽我說話、但不是情侶；（甲○○：）你一直說暫時、這不是騙人是什麼、還說我自己亂想」、「（甲○○：）I already hurt my son and husband」、「（劉安國：）所以妳要我怎麼做、跟妳交往嗎；（甲○○：）我連媽媽、兒子、老公、我都不想理；（劉安國：）我真不知道我真的那麼有魅力嗎、我不是什麼好人、我都傷害你了」（見本院勞專調卷二第35-37、39、45、46、52、53、57、69、70頁），可知原告與劉安國當時確有發生婚外情，嗣後劉安國對原告情感轉趨冷淡，原告則質疑劉安國的態度。
- ②「（甲○○：）我的確很認真工作；（劉安國：）當然有啊、考績都是主管打的、我們客觀看誰值得給考績、誰值得培養、難道、我沒有跟妳說過、身為E3可以有什麼方向、我指派給妳高價值的工作內容、這不是我嗎；（甲○○：）但

01 我問你、以前、你QTIME會關心、現在會？（劉安國：）你
02 當時說要顧KPI吃力不討好我是不是說、你身為E3、可以做
03 更有價值的是（按應係『事』之誤）情、這不是因為我
04 嗎」、「（甲○○：）別忘了、我是你直屬工程師、哈哈、
05 如果可以讓你沒工作、我想過、我才敢po、可能你等著我老
06 公告你吧」（見本院勞專調卷二第81、90頁），可見原告與
07 劉安國之婚外情因素，影響劉安國指派其工作之內容，原告
08 亦在意劉安國是否關心其工作內容，並以其等婚外情要脅劉
09 安國當時之工作是否得以存續。

10 ③「（甲○○：）你沒解釋、你跟小曼、為啥不說；（劉安
11 國：）我跟他怎樣；（甲○○：）你跟她、到底；（劉安
12 國：）我跟他他是前男女朋友、妳不是知道嗎；（甲○○：）
13 我試（按應係「是」之誤）問現在；（劉安國：）你是要打
14 聽八卦、還是甚麼；（甲○○：）現在你跟她的關係、我要
15 你回答……我是要問你跟她的關係、對別人是八卦、對我
16 不是」（見本院勞專調卷二第84頁），可認劉安國疏遠原告
17 後，原告仍對劉安國有所眷戀，並質疑、追問劉安國與其他
18 女同事間之關係。

19 (3)另依被告提出之劉安國110年11月22日訪談紀錄略以：我與
20 原告有發生過性行為，我不記得是誰開始要求要有性行為，
21 在她成為我的TM之前她有另一位公司裡的前男友，原告跟我
22 說該前男友當時也是有婚姻的狀態，原告本身也是有婚姻的
23 狀態，原告跟我說過她因為前男友對她很好，她因為害怕沒
24 有辦法同等的對他，所以就躲起來停止這個關係。我跟原告
25 性行為大部分發生在下班後，我們準時下班然後再去MOTEL
26 或是在車上，有時會利用中午午休去，房間錢都是原告付
27 的，108平均1至2個月會去1次，109年開始比較頻繁，大概2
28 週會發生1次，自從原告成為我部屬後，我一直嘗試要停止
29 這樣關係，因為她很敏感，只要我試圖保持距離她就會問我
30 為什麼不關心她。我於110年2月透過公司mail發信給原告提
31 出結束這段關係的要求。原告威脅我如果我不撤銷對Peter

01 的告訴，她要讓我沒工作等語（見本院勞專調卷二第99、10
02 0頁）。可見原告除與劉安國確曾發生婚外情外，另有與其他
03 他公司男同事發生婚外情之紀錄，嗣劉安國欲結束此段關
04 係，引起原告不滿並以是否得以順利繼續工作要脅劉安國。
05 而原告雖爭執無法確認劉安國110年11月22日訪談紀錄係何
06 人撰寫，然除就原告與劉安國交往時程及第5點原告轉任SPC
07 team經過外，原告對於該訪談紀錄其他記載內容並未爭執
08 （見本院重勞訴卷第42頁），本院審酌原告自述與劉安國進
09 SPC team前即相識，並在華亞公司時代曾同部門共事（見本
10 院勞專調卷二第33頁），另原告係108年7月調至被告所屬SP
11 C team〔見兩造不爭執事項(一)〕，均與劉安國陳述時相距已
12 至少2年之久，而人之記憶難免隨年齡及時間等因素易淡忘
13 部分細節，惟原告對劉安國就其等交往經過等情節陳述既未
14 爭執，復觀諸該訪談紀錄之末有「劉安國、2021/11/22」之
15 簽章（見本院勞專調卷二第100頁），應認該訪談紀錄確屬
16 劉安國之陳述。

17 (4)再原告配偶於110年11月17、19日至被告廠區時，有與被告
18 保全人員發生爭執，此為原告自承在卷（見本院重勞訴卷第
19 13、21頁），原告配偶並駕車停放被告廠區大樓停車場出
20 入口，被告曾因此報警處理，為兩造所不爭執〔見兩造不爭執
21 事項(四)〕，亦堪認原告與劉安國之婚外情糾紛，已使親人前
22 赴原告工作場所滋事，進而影響被告經營秩序。

23 (5)按雇主為建立特定企業文化，塑造特定企業價值，應得於合
24 理、必要之範圍內，要求員工符合一定之行為規範，以表彰
25 企業之特殊性，並以此作為懲戒之理由。被告既於《全球手
26 冊》之「全球政策和行為標準」中強調以下為不可接受的行
27 為，可能會導致雇主對其採取懲戒措施，包括在適當情況下
28 終止對其聘僱：對主管或其他員工之無禮、辱罵或使人反感
29 之行為或言語、干擾其他團隊成員工作、發表關於被告公司
30 或其他員工之不實資訊等（見本院勞專調卷二第170-171
31 頁）；另於《美光商業行為與道德準則》之「工作場所中的

關係」中亦強調團隊成員間如有親密、戀愛或近親關係，可能會產生實質或潛在利益衝突，導致偏差或偏袒見解、不符職位的工作成效，並對其他團隊成員造成不利影響，被告有權自行決定，以採取適當措施，包括重新指派或解僱（見本院勞專調卷二第201頁），此均為兩造所不爭執〔見兩造不爭執事項(六)之8.〕，則原告身為被告員工即應遵守上開規則，被告亦得於原告違反時予以懲戒。查，原告與劉安國在職場有上下屬之關係，私下交往期間近2年，徵之現今社會風氣固已不再閉塞保守，然已婚男女間之非婚姻關係性行為，在當今社會一般觀念中仍屬不名譽之事，況原告因此不正常男女關係致其配偶到辦公場所興師問罪，甚至2度將車輛停放被告廠區停車場出入口，致影響被告員工上下班，除此衝突外，因該事件爆發將難免在辦公室員工中流傳散播，除使員工心情浮動影響員工工作效率，亦會讓員工關注被告公司對此類事件處理之態度。故如公司未予適當處理或處理不符合一般員工之期待或標準者，其對職場經營管理者之領導統御所造成有形、無形影響，自應審慎處理。又企業之經營管理權限固不得干涉受僱人之私生活領域，然當工作領域與私生活範圍二者非必然可得截然劃分之際，受僱人之私人行為或活動，如確已影響到工作職場之安寧秩序並損及企業形象時，企業雇主當得行使其人事管理權，否則，所有規範將成為具文，企業經營者亦無法順利實施其管理權，故原告與劉安國之不正常男女關係，致使原告之夫於上班時間至被告公司與所屬員工、保全人員發生爭執，因而涉犯強制等罪嫌，而原告亦利用被告公司制度，偽以申訴性騷擾之名義向被告投訴劉安國，足見原告與劉安國發生之不正常男女關係，顯已延伸造成職場安寧秩序之破壞，有使人反感、發表不實資訊之行為，且妨礙其同事工作，造成不良影響。被告因之認原告影響被告之工作場所秩序，不利公司業務正常作業，造成被告管理上之困難，因此，堪認原告之前述行為已違反前述《全球手冊》、《美光商業行為與道德準則》，及

前述工作規則第六章招募、解僱、資遣及終止章節之解僱規定、第九章獎懲章節之懲處條款規定，被告以此為由解僱原告，應屬相當。

(6)按與解僱關係密切之廣義比例原則，包含有效性原則、必要性原則、及相當性原則，而雇主作為最後手段之終結性終止勞動契約，不論其解僱事由為何，僅於無其他繼續僱用勞工之可能時，方屬正當，即解僱須為雇主終極、無法迴避、不得已之手段，此為必要性原則即解僱最後手段性原則。本院審酌原告自96年起受僱於原名華亞公司之被告，擔任品質保證資深工程師〔見兩造不爭執事項(一)〕，前與被告公司其他員工發生婚外情，嗣又與主管劉安國發展相同不正常男女關係，因而獲得其分派較佳工作機會，而原告與劉安國亦曾討論就汽車旅館休息費用是否由原告以虛報加班費加以支應（見本勞專調卷二第33、100頁），迨發現劉安國刻意對其疏遠，甚至與其他女同仁發生曖昧時，竟心生不滿、爭風吃醋，刻意利用被告公司性騷擾申訴管道，企圖以此教訓劉安國對其始亂終棄之行為，又導致原告之夫知悉此事後，前來被告廠區興師問罪，並以停放車輛於被告廠區停車場出入口影響被告員工駕車出入之手段，欲迫使被告公司依其要求處理原告與劉安國之事，致被告報警提告，顯見兩造間彼此信賴之誠信基礎已難維持，原告前揭行為亦難認其將忠實執行職務，且原告違反工作規則等規定之情節，已嚴重影響被告內部秩序紀律之維護，原告婚外情致其配偶至被告廠區採取激烈手段，亦足以對被告及所營事業造成相當之危險，任何立於被告之立場者，實難期待其採用解僱以外之懲處手段，堪認其情節已達重大程度。從而，被告以原告上開行為違反勞動契約、工作規則，且情節重大，依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約，應屬合法。

3. 至於原告主張：

(1)被告於110年12月27日未就原告之具體行為及所違反規定予以表明：

01 查，系爭通知固僅載明「由於您多項的嚴重違反(1)台灣美光
02 晶圓科技股份有限公司……之工作規則；與(2)美光的商業行
03 為及道德準則與相關政策；與(3)忠誠義務，謹以此信終止您
04 與本公司的聘雇關係，自即日起生效……。」（見本院勞專
05 調卷一第39頁），惟原告因對被告就系爭申訴案處理結果不
06 服，曾於111年1月4日撰寫申復書載明「110年12月27日16時
07 許在10樓會議室，由台灣美光公司法務人員潘思潔及人資處
08 員工關係課賴奎翰先生，口頭告知性騷擾不成立之結果，並
09 稱本人以性騷擾申訴誣告陷害劉安國、影響公司名譽等事由
10 解雇本人」（見本院重勞訴卷第71頁），此為原告所不爭執
11 （見本院重勞訴卷第42頁），可見被告當時已向原告表明解
12 僱理由，原告此部分所述，顯不可採。

13 (2)原告與劉安國之工作外往來，未違反被告工作規則：

14 原告與劉安國之婚外情固屬原告之私生活領域，然原告與劉
15 安國感情生變時，竟利用公司制度公報私仇，甚至造成家屬
16 前來被告廠區滋事，可見原告之私生活行為確已擾亂事業場
17 所之秩序，雇主非不得以解僱方式追究勞動者即原告之責
18 任，況被告縱將原告調往不同部門，仍無法避免原告仍有可
19 能與其他同仁發展不正常關係、濫用公司制度，甚至致令原
20 告配偶又採取難以預料之手段影響被告公司經營秩序，是尚
21 難以此為原告有利之認定。

22 (3)原告未虛捏事實，亦無濫用被告公司資源部分：

23 查，原告自承性騷擾申訴單為被告直接交予原告（見本院重
24 勞訴卷第42頁），則以原告科技大學碩士班畢業之學歷（見
25 本院勞專調卷二第30頁），自應足以辨識、理解該申訴單上
26 所載「性騷擾申訴」之意義，依原告所述內容僅屬其與劉安
27 國婚外情經過，卻利用公司性騷擾申訴制度對劉安國進行報
28 復行為，已有不當。縱認原告僅係為表達劉安國利用主管權
29 勢對原告為不合理之工作分配、冒犯、冷落及孤立，復陳
30 稱：當時是110年8月，我覺得我被孤立，正常來講每天待處
31 理項目1至2個，但我從8月多開始就沒有待處理項目等語

（見本院重勞訴卷第43頁），惟依原告系爭申訴書第9點顯示，劉安國業於110年1月即表示不想再與原告有婚外情關係（見本院勞專調卷二第33頁），與原告主張同年8月始遭劉安國不合理工作分配，已難遽認有關聯性。況依原告與劉安國間110年11月5日之對話紀錄略以：「（劉安國：）我就問你，你自己就已經外遇過的人，你憑什麼講我；（甲○○：）你憑什麼這樣講我」、「（劉安國：）……在工作上我還是尊重你是一個好的工程師；（甲○○：）工作算了吧、我不在意、我敢做敢當、歡迎提告」（見本院勞專調卷二第87頁），堪認原告與劉安國於110年11月間仍爭執2人婚外情之事，未見原告對劉安國陳述有關工作指派不當之內容，反見原告向劉安國表示「我自焚，就是要讓你付出代價」（見本院勞專調卷二第98頁），亦突顯原告利用公司申訴制度以遂行報復劉安國之意圖，是原告此部分之主張，要非可取。

(4)原告配偶與被告廠區保全發生糾紛，非經原告唆使或夥同，不得以原告影響被告公司秩序為由，而認原告有違反被告工作規則等行為：

查，原告既因與劉安國有不正常男女關係，致使原告之夫於上班時間至被告公司與保全發生爭執，要求被告公司給予交待，甚至將車輛停放停車場出入口而涉犯刑事罪章，堪認原告與劉安國發生之婚外情，該事件即可歸責於原告，被告如未立即依既定之工作規則處理，勢必影響員工暨其家屬及大眾對被告公司能否提供安全職場環境之信任度，進而損及被告公司長久經營之企業形象，同時對被告能否繼續依工作規則實施管理權，將受到質疑與考驗，是亦難僅以原告未唆使或夥同其配偶，即為有利於原告之認定。

(5)有關原告主張被告逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間始終止兩造間勞動契約部分：

①按雇主依勞基法第12條第1項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞

01 基法第12條第2項定有明文。次按該項所謂之「知悉其情
02 形」，依同條第1項第4款之情形，係指對勞工違反勞動契約
03 或工作規則，情節重大有所確信者而言，如未經查證，是否
04 真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否
05 則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或
06 未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以
07 解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧
08 之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上
09 已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法
10 院100年度台上字第1393號判決意旨參照）。另按性騷擾之
11 認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之
12 關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為
13 之。性別工作平等法第12條第2項定有明文。

- 14 ②查，原告係110年11月17日提出系爭申訴案指稱劉安國要求
15 發生性關係，並於同日經被告受理，依原告系爭申訴書觀
16 之，記載申訴事項多達13點（見本院勞專調卷二第33頁），
17 所述事件發生經過係自108年7月間開始，迄原告申請時已長
18 達2年餘，再原告與劉安國間之通訊軟體LINE對話紀錄數量
19 龐大，另劉安國於110年11月22日訪談紀錄之內容亦多達18
20 點（見本院勞專調卷二第99、100頁），佐以原告配偶於同
21 年月17、19日前來被告廠區興師問罪，被告確實需要相當時
22 間查明系爭申訴案事件背景及真實性、原告與劉安國間私下
23 互動關係、原告對其等關係之認知等，此亦可從性騷擾案件
24 調查結果通知書之「(二)委員會調查結果及理由」所載略以：
25 「經調查委員會調閱申訴人及被申訴人Teams對話紀錄，雖
26 對話紀錄中存在多次性意味之言詞，惟該言詞看起來是申訴
27 人（按即原告）及被申訴人（按即劉安國）間之聊天紀錄，
28 與兩人間有男女情感親密關係所致……」、「經委員會調
29 查，申訴人之部門經理肯認申訴人有優良的考績評核為申訴
30 人自身努力工作之結果，……並非被申訴人基於與申訴人間
31 之男女之情而對其為利益或不利益的對待……」、「綜上，

01 經委員會審閱申訴人與被申訴人提供之對話紀錄調閱雙方間
02 Teams對話紀錄及訪談部門經理有關申訴人工作表現狀況
03 等……決議本性騷擾案件不成立。」（見本院勞專調卷二第
04 102、103頁），堪認被告係經謹慎查證程序，始知悉並確認
05 原告之行為違反工作規則而情節重大，則被告抗辯其於110
06 年12月27日因調查程序完成而獲得原告重大違反勞動契約或
07 工作規則諸多違規行為之確信等語，堪可採信，原告主張被
08 告早已知悉此情而逾30日除斥期間云云，不足採信。是本件
09 關於勞基法第12條第2項規定30日之除斥期間，應自110年12
10 月27日起算，被告於同日依勞基法第12條第1項第4款終止兩
11 造間僱傭關係，並未逾30日之除斥期間。

12 4.據上，堪認被告依勞基法第12條第1項第4款規定，於110年1
13 2月27日終止兩造間勞動契約，於法有據。

14 (二)原告請求確認兩造僱傭關係存在、給付薪資、年終獎金、三
15 節獎金、生日禮金及按月提繳勞退金部分，是否有據？

16 被告以原告有違反勞動契約或工作規則之事由，且情節重
17 大，依勞基法第12條第1項第4款終止兩造勞動契約，係屬合
18 法，兩造僱傭關係即不存在，則原告請求確認兩造僱傭關係
19 存在、按月給付薪資、按年給付年終獎金、三節獎金、生日
20 禮金及按月提繳勞退金部分，即屬無據。

21 六、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條第1項、民法第487
22 條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第19條第1項、第
23 31條第1項等規定，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)
24 被告應自111年1月1日起至原告復職之日止，按月於每月最
25 後一個工作日給付原告116,037元，及自各期應給付日之次
26 日起加付法定遲延利息；(三)被告應自110年12月27日起至原
27 告復職之日止，於每年12月之最後一個工作日另各給付原告
28 232,074元，暨自各期應給付日之翌日起加付法定遲延利
29 息；(四)被告應自111年1月1日起至原告復職之日止，於每年
30 春節之前1日、端午節之前1日及中秋節之前1日各給付原告
31 2,000元，暨自各期應給付日之翌日起加付法定遲延利息；

01 (五)被告應自111年1月1日起至原告復職之日止，按年於原告
02 生日之前1日，即10月21日，給付原告3,000元，暨自各期應
03 給付日之翌日起加付法定遲延利息；(六)被告應自111年1月1
04 日起至原告復職之日止，按月提繳9,672元至原告設於勞動
05 部勞工保險局之勞退金個人專戶，均無理由，應予駁回。原
06 告之訴既經駁回，其假執行之聲請，即失所依據，應併予駁
07 回。

08 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
09 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
10 逐一論列，附此敘明。

11 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 111 年 6 月 24 日
13 勞動法庭 法 官 謝志偉

14 正本係照原本作成。

15 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 書記官 邱淑利

18 中 華 民 國 111 年 6 月 27 日