

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度重勞訴字第8號

原告 官信全 住新北市林口區文化三路二段115巷153

訴訟代理人 高振格律師

柯德維律師

被告 元太科技工業股份有限公司

法定代理人 李政昊

訴訟代理人 劉素吟律師

戴國耀律師

黃馨慧律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年9月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號判決意旨參照）。查原告主張被告於113年1月31日以其違反工作規則為由，終止兩造間勞動契約，並非適法，兩造僱傭關係仍應繼續存在等情，為被告所否

01 認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原
02 告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得
03 以確認判決予以除去，依上說明，原告提起確認之訴即有確
04 認利益，合先敘明。

05 貳、實體方面

06 一、原告主張：原告自民國98年10月27日起任職於被告公司（被
07 告於102年間收購原告原任職之達意科技股份有限公司），
08 被告於113年遭解僱前擔任EPL生產總處製造部資深經理，月
09 薪156,331元（嗣更正為143,330元）。原告於113年1月4日
10 經被告人資處通知因被告接獲同仁檢舉原告涉有性騷擾，而
11 要求原告暫時不要進公司，被告並於同月18日詢問原告有無
12 自請離職之意願，旋於翌日（即113年1月19日）通知原告公
13 司可解僱原告，原告即於同月22日向桃園市政府勞動申請勞
14 資爭議調解，然被告仍於113年1月24日通知將於1月31日終
15 止勞動契約，並要求原告於該日繳回公司所屬財產設備，因
16 被告未曾給予原告任何答辯或陳述意見之機會，卻強加性騷
17 擾罪名於原告，而逕自解僱原告，被告解僱顯不合法。又被
18 告於113年1月31日已解僱原告，卻於113年2月2日以性別平
19 等申訴評議委員會認原告有性騷擾之事實，而於2月5日寄發
20 評議會會議記錄予原告，並於2月15日寄發離職日為113年1
21 月31日之勞工保險退保申請表及離職服務證明書予原告。嗣
22 兩造於113年2月27勞資爭議調解不成立，被告於調解後即寄
23 發兩造勞動契約於113年2月29日終止之存證信函予原告。然
24 本件被告於112年12月19日已就性騷擾案件調查完畢，卻遲
25 至113年2月29日再次解僱原告，被告此舉已罹於勞動基準法
26 （下稱勞基法）第12條第2項30日之除斥期間，是被告解僱
27 應屬不合法。並聲明：(一)兩造僱傭關係存在。(二)被告應自11
28 3年3月1日起至原告復職之日起，按月給付156,331元，及自
29 各期應給付日之翌日起至清償日起按年息百分之5計算之利
30 息。

31 二、被告則以：被告接獲匿名檢舉原告涉有職場性騷擾，經訪談

01 3名女性被害人後，於113年1月4日訪談原告，再於113年1月
02 11日召開人事評議委員會，復於113年2月2日召開性騷擾申
03 訴處理委員會，認定原告性騷擾事件屬實，並給與原告申覆
04 期限至113年2月15日，被告再於113年2月16日召開人事評議
05 委員會，亦認定原告本件性騷擾行為已違反工作規則且情節
06 重大，決議依勞基法第12條第1項第4款解僱原告，然因勞資
07 爭議期間雇主不得行使終止權，故被告待兩造勞資爭議調解
08 於113年2月27日不成立後，始於113年2月29日以勞基法第12
09 條第1項第4款終止勞動契約，故兩造等待勞資爭議調解期間
10 應自勞基法第12條第2項除斥期間30日中扣除等語資為抗
11 辯，並聲明：原告之訴駁回。

12 三、本院判斷：

13 兩造對於原告任職被告公司之起迄期間、月薪143,330元，
14 被告於112年12月19日已訪談3名遭原告性騷擾之被害人完
15 畢，原告於113年1月4日接獲遭檢舉性騷擾下屬之通知，要
16 求原告暫不出勤，被告於113年1月19日以性平評議會決議認原
17 告確為性騷擾而有意解僱原告。原告於1月22日向桃園市政
18 府提出勞資爭議調解，被告於1月24日通知原告將在1月31日
19 終止勞動契約（下稱系爭第一次終止）。被告於2月15日寄
20 發離職日為113年1月31日之勞工保險退保申請表及離職服務
21 證明書予原告，嗣兩造於113年2月27勞資爭議調解不成立，
22 被告於113年2月29日再寄送終止兩造勞動契約之存證信函及
23 離職日期為113年2月29日之服務證明書予原告（下稱系爭第
24 二次終止）等情，均不爭執，並有相關事證在卷可佐應堪信
25 為真實。是被告先後均以原告違反勞基法第12條第1項第4款
26 為兩次終止勞動契約，本件爭點厥為：被告上開終止勞動契
27 約是否合法？

28 (一)、按本法所稱性騷擾，指下列情形之一：受僱者於執行職務
29 時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行
30 為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯
31 或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。本法所稱

01 權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指
02 揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。性別平等工作法
03 第12條第1項第1款、第2項定有明文。再按員工對同仁為性
04 騷擾，公司得告知予以解僱處分，且不發給資遣費，被告員
05 工獎懲辦法5.9條規定在案。又按勞基法第12條第1項第4款
06 規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主
07 得不經預告終止契約。而判斷是否符合「情節重大」之要
08 件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違
09 規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內
10 部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間
11 之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工
12 作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，
13 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
14 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
15 符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理
16 紀律之維護（最高法院104年度台上字第1227號、105年度台
17 上字第1894號判決意旨參照）。經查，依3名被害人指
18 述：被害人均為原告之女性下屬，原告對渠等有言語（如要
19 求被害人坐在原告大腿上）、行為（如拍打被害人之大腿、
20 尾隨被害人返家、在被害人耳旁吹氣）等性騷擾行為，而被
21 害人因原告為渠等之主管，恐工作被盯上，僅得尋求調整班
22 表或自行變更返家路徑等消極行為，以避免與原告共處，然
23 仍有部分被害人自覺工作上被原告針對等情明確，此有被告
24 公司訪查3名被害人之相關筆錄在卷可查（見保密卷）。是
25 本件3名被害人均為原告之女性下屬，原告與被害人間具有
26 指揮監督之從屬關係，原告確有違反被害人之意願，以明示
27 或暗示為與性有關之行為，造成被害人心生畏怖、感受敵意
28 或冒犯之情境，使被害人不得不尋求各種可能遠離原告之方
29 式。是原告上舉已侵犯或干擾女性下屬之人格尊嚴、人身自
30 由及影響渠等工作表現，揆諸上揭法條，原告所為應屬權勢
31 性騷擾無訛。縱原告認其主觀上並無性騷擾女性下屬之意

01 思，然是否構成性騷擾應依被害人主觀感受為據。再查，依
02 被害人指稱：原告對女性同仁不尊重，有長官來時較有改
03 善，但不久即故態復萌，如週期性的循環，被害人需私下調
04 整值班時間，以避免見到原告等情觀之，堪認被告係性騷擾
05 女性下屬之慣犯，被害人恐遭報復，僅能調班盡量避開與原
06 告共事，是原告已造成被害人於職場上之恐慌，需自行想方
07 設法遠離原告，此外被告公司亦可能因原告上開性騷擾行
08 為，而遭主管機關裁罰，是原告對上開被害人所為性騷擾等
09 情節，要難謂非屬重大。

10 (二)、按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
11 預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30
12 日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。該
13 所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規
14 則，情節重大，有所確信者而言；而情節是否重大，併應斟酌
15 雇主因此所受損害之情形，最高法院104年度台上字第167
16 號判決參照。經查，被告於112年12月19日對上開3名被害人
17 訪談完畢，並旋即於113年1月4日訪談原告，經原告答辯其
18 主觀上並無性騷擾之意後，被告再於113年1月11日作成調查
19 報告，此有被告113年1月11日作成之申訴事件調查報告在卷
20 可稽（見本院卷第221頁）。是被告於113年1月11日對本件
21 性騷擾事件已調查完畢，並作成調查報告，堪認被告於113
22 年1月11日時即已確信原告以權勢性騷擾3名女性下屬，且原
23 告主觀上並無自覺等節，嗣被告於113年1月24日通知原告兩
24 造勞動契約將於113年1月31日終止，並將原告於113年1月31
25 日退保，寄發原告任職至113年1月31日之服務證明書等情，
26 有兩造電子信件、申訴事件調查報告、人事評議委員會、原
27 告退保申報表、服務證明書等存卷可參（見專調卷第45至47
28 頁、第217至223頁），是本件被告於113年1月11日已確信原
29 告確有性騷擾三名女性下屬之舉，被告即於113年1月24日預
30 告通知將於同月31日終止兩造勞動契約，尚未逾勞基法第12
31 條第2項之30日除斥期間。故被告依勞基法第12條第1項第4

01 款終止勞動契約，應屬有據。至原告主張其113年1月22日聲
02 請勞資爭議調解，被告不得於調解期間之113年1月31日終止
03 契約，然本件被告係於113年1月24日即預告通知將於113年1
04 月31日終止契約，被告嗣於1月26日始收受桃園市政府勞動
05 局1月24日發文之勞資爭議調解通知乙節，有被告收文信
06 件、桃園市政府勞工局之函文在卷（見專調卷第261、262
07 頁），是本件被告於接獲桃園市政府勞資調解通知前已以原
08 告性騷擾3名女性下屬，合於勞基法第12條第1項第4款之情
09 節重大，預告兩造契約將於113年1月31日終止之系爭第一次
10 終止，應屬合法，業已生終止契約之效力。縱事後經兩造進
11 行勞資爭議調解，被告在調解不成立後再為第二次終止行
12 為，實不影響前已生效之第一次終止之效力，是原告主張被
13 告解僱不合法等情，均乏所據，不能准許。

14 四、綜上，本件原告認被告解僱不合法，而主張僱傭關係存在，
15 並請求被告按月給付薪資，均屬無理由，應予駁回。

16 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
17 審酌後，認與判決之結果不生影響，爰不一一論述，附此敘
18 明。

19 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 113 年 10 月 11 日
21 勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

22 正本係照原本作成。

23 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

24 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 113 年 10 月 11 日
26 書 記 官 劉 明 芳