

臺灣雲林地方法院民事判決

111年度勞訴字第10號

原告 蔡承波  
訴訟代理人 周孟儀律師  
被告 福懋興業股份有限公司

法定代理人 王文淵  
訴訟代理人 蘇志淵律師

上列當事人間請求確認僱傭關係（合併請求給付工資）事件，本院於民國112年3月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

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項前段定有明文。該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，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年度台上字第1031號判決意旨參照）。經查，原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，是兩造對於僱傭關係存在與否有所爭執，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而該法律地位上之不安及危險，得以確認僱傭關係存在之判決排除之，是原告起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，經核與前揭規定相符，堪認本件有確認利益。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國93年10月6日起任職於被告油品部，任職期間表

01 現正常，詎被告於111年5月30日以原告於111年2月22日遭檢  
02 舉2件性騷擾案，經所屬部門、公司性騷擾申訴評議委員會  
03 調查後認定本案性騷擾行為屬實等事由，送獎懲會議處，並  
04 依被告文件編號：100-20-P009、第5版：2018年6月28日工  
05 作規則（下稱系爭工作規則）第3.15.10（30）條款之規  
06 定，以獎懲通知單予以免職處分。原告否認有上開獎懲通知  
07 單所載性騷擾之情事，原告收受該獎懲通知單後，即於111  
08 年5月31日提出書面申訴，並於111年6月2日前往被告總部，  
09 被告表示原告已受免職處分，請原告離職，原告爭執免職處  
10 分不合法，要求繼續上班，卻遭被告拒絕。嗣於111年6月6  
11 日被告復以（2022）福免字第00八號人事通知單，備註記載  
12 原告在工作場所對同仁有性騷擾行為，依系爭工作規則第3.  
13 15.10（30）條款之規定辦理，對原告為免職處分於111年6  
14 月1日生效，同日辦理勞保退保。原告於111年6月14日以存  
15 證信函向被告主張其片面免職及不當拒絕受領原告服勞務之  
16 行為，顯有違反勞動契約及勞工法令之情事，致原告權益受  
17 有損害為由，主張兩造間僱傭關係仍存在，應讓原告返回工  
18 作崗位繼續提供勞務，被告於111年6月24日發函與原告，仍  
19 拒絕原告繼續服勞務。原告遭被告違法解僱，爰依法提起本  
20 件訴訟，請求確認僱傭關係存在。

21 (二)臺灣雲林地方檢察署（下稱雲林地檢署）檢察官對於原告所  
22 涉及性騷擾案件，已作成不起訴處分在案，被告調查結果顯  
23 與雲林地檢署檢察官調查結果不符。被告調查過程，並未給  
24 予原告平等陳述意見及提供對自己有利證據之機會，對於可  
25 能有利於原告之證據，即原告與證人庚○○間line通訊軟體  
26 對話紀錄非但未具體調查，甚至拒絕收受，該調查過程顯非  
27 適法，且該申訴評議委員會並未對原告做成附具理由之決議  
28 書面，具體寫明評議決定與依據之理由為何，遲於111年5月  
29 30日原告收到從業人員獎懲通知單，已是免職處分，原告在  
30 此之前從未收到申訴評議委員會之決議書面，也無從對於評  
31 議委員會之決議提出申復或再申訴等程序，故該申訴評議委

01 員會之處理顯有違誤。

02 (三)被告對原告為免職處分，主因係證人庚○○指稱於原告分別  
03 於110年8月3日15時22分許、111年1月5日8時37分許徒手觸  
04 摸其胸部為性騷擾，原告否認之。證人庚○○所指訴原告上  
05 述行為已經雲林地檢署檢察官為不起訴處分，該不起訴處分  
06 就110年8月3日之行為，認已逾性騷擾防治法6個月告訴期  
07 間；111年1月5日之行為，認證人庚○○於觀看監視器畫面  
08 後始更改指述，且依監視器畫面確實係證人庚○○先動手揮  
09 擊原告下半身生殖器，原告始會回擊，回擊過程不慎碰觸之  
10 舉措難認有何性騷擾之犯意，是證人庚○○指控原告有性騷  
11 擾之行為根本不實在。反而由原告與證人庚○○間line通訊  
12 軟體對話紀錄可知，長久以來遭受騷擾之人其實是原告。證  
13 人庚○○雖指控其於110年8月3日曾遭原告性騷擾，惟觀察  
14 兩方後續相處，證人庚○○仍是想到就打電話給原告，更於  
15 110年8月6日邀請原告一同打羽毛球，足見證人庚○○根本  
16 不認為原告有對其性騷擾，否則何須反覆與原告聯絡，甚至  
17 於同年10月23日還請求原告去高鐵站接她等，對於原告無任  
18 何不悅，顯然違反常理，足見原告確實並未對其騷擾。至於  
19 證人庚○○指控於111年1月5日原告有性騷擾行為，經雲林  
20 地檢署檢察官認非性騷擾行為已如前述。

21 (四)原告並無在工作場所對同仁有性騷擾之行為存在，被告依系  
22 爭工作規則第3.15.10(30)條款之規定，對原告為免職處  
23 分，顯非適法，被告無視於雲林地檢署檢察官之調查結果，  
24 仍執意對原告為免職處分，顯屬無據，故兩造間僱傭關係應  
25 仍存在，被告拒絕原告提供勞務乙情已如前述，故被告應自  
26 負受領遲延之責，對原告仍有按月給付薪資，及提繳工資至  
27 伊勞工退休金個人專戶之義務等語。並聲明：

- 28 1. 確認兩造間僱傭關係存在。
- 29 2. 被告應自111年6月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給  
30 付原告新臺幣(下同)37,201元，及自各月應給付日之翌日起  
31 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

01 3.被告應自111年6月1日起至原告復職日止，按月提繳2,232元  
02 至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

03 (五)對被告答辯之陳述：

04 1.由被告提出之2022年3月18日西螺站性騷擾客訴調查報告其  
05 他員工訪談紀錄，可知原告雖對助理即證人庚○○有身體接  
06 觸之行為，然參酌員工訪談內容，應是大家嬉鬧玩耍所發  
07 生，且是證人庚○○先對原告有身體接觸的行為，員工也表  
08 示證人庚○○玩得很開心，故依當時情境、原告與證人庚○  
09 ○的認知應是在嬉戲，證人庚○○並無任何不快、不舒服之  
10 感覺，原告應不成立性騷擾之行為，被告卻未審酌當時環境  
11 與兩人行為與認知等具體事實，更遽認該西螺站內員工已完  
12 成串供而未採認對原告有利之陳述，逕認定原告對證人庚○  
13 ○為性騷擾，實有違誤。

14 2.被告所提供之錄影畫面，原告並無任何經片段擷取且刻意扭  
15 曲解釋，原告之行為均有前因後果，並無任何性騷擾行為。  
16 被告將免職單交給原告時，係空白單據，除電腦文字外，別  
17 無任何手寫文字，因該免職單上方有免職申請「（通知）」  
18 單，含括免職通知，原告以為此係被告通知其遭免職，加上  
19 人事陳稱此為必要程序，原告才會在上面簽名、捺手印，原  
20 告並非「同意」被告之免職處分。

21 3.系爭工作規則第3.15.10（30）條款之規定，不論案情是否  
22 重大，均符合免職條件，顯與勞動基準法第12條第1項第4款  
23 需考量情節重大之規定不合，已違反勞動基準法第12條第1  
24 項第4款之強制規定，依勞動基準法第71條規定，應屬無  
25 效。再退步言之，縱非無效，被告對原告之免職處分亦不符  
26 合勞動基準法對於解僱勞工之最後手段性原則，原告自21歲  
27 起任職被告至今，17年任職期間僅有證人庚○○指稱有性騷  
28 擾之事，而其指述反覆且與其私下言行不一，加以站內諸多  
29 員工都認為沒有性騷擾跡象，且該事件是否已有達如不解僱  
30 原告，將無法維持被告內部秩序紀律之維護，足以對被告所  
31 營事業造成相當危險之程度，誠有相當之疑義。原告雖係擔

01 任被告性騷擾防治相關課程之講師，然實則係被告為了應付  
02 政府機構抽查，提供教材資料給原告，要求原告以站長身分  
03 去從事對員工的教育訓練，題庫和答案均係被告提供，並且  
04 要求拍照提交，然實際上根本無進行宣導，亦無進行任何教  
05 育訓練或課程教授。

06 4.由被告獎懲通知單、2022年西螺站性騷擾客訴調查報告、11  
07 1年3月31日性騷擾申訴評議委員會西螺站性騷擾及職場霸凌  
08 申訴調查報告、2022年第2次獎懲評議會會議紀錄等資料，  
09 均未見載明勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動契約或  
10 工作規則情節重大者」等文字，遲至本件訴訟期間於民事答  
11 辯二狀，始第一次提出此主張，已與誠信原則有悖，且被告  
12 於獎懲通知單亦未載明有何情節重大之情事，是被告據此主  
13 張解僱事由，顯屬無據。

14 5.兩造間僱傭契約並無清楚約定工作有調動之權利與可能性，  
15 原告任職的工作實際上無調動之可能性，且被告自承是為避  
16 免檢舉人與原告再生紛爭才將原告調職，顯見是因收到檢舉  
17 人之檢舉，始對原告處以調職之處分。原告調職到斗南站職  
18 稱是現場人員，執行之職務與之前並不相同，故調職實質上  
19 就是對原告之懲處，被告主張非懲處應屬無據。準此，針對  
20 同一基礎事實，被告先對原告為調職處分後，再為免職處  
21 分，係屬重複懲處，有違一事不二罰之法理。退步言之，原  
22 告遭調職後，即證人庚○○與原告間已無再生紛爭，足證調  
23 職處分事實上可阻止事件之再生，並得維護內部秩序紀律，  
24 對被告所營事業已無造成相當之危險，故被告係得以調職方  
25 式解決紛爭，本件並無達到須為免職處分之程度。

26 6.本件與被告先前發生之3件性騷事件不同，不可一概而論。  
27 依被告之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法第4.5條規定，  
28 申訴日期「應自事實發生之日起6個月內」，而證人庚○○  
29 係於111年2月22日提出申訴，該申訴日與其指稱第一次遭性  
30 騷擾日期110年8月3日，已逾6個月，依該辦法第4.5條規  
31 定，不應納入受理，被告卻仍納入受理，且列為對原告為免

01 職處分之理由之一，顯然違反該辦法。另原告從未收受性騷  
02 擾申訴評議委員會決議書，是被告調查程序亦不符合該辦法  
03 第4.7.8條規定，程序不合法，被告調查過程存在重大違  
04 失，被告對原告所為之免職處分並不合法。

05 7.被告主張原告上開兩行為不僅構成性騷擾亦構成刑法強制猥  
06 褻罪，惟性騷擾與刑法強制猥褻罪分屬不同概念，構成要件  
07 也不同，性騷擾並非刑法強制猥褻罪之範疇，否則何須另立  
08 性騷擾防治法之規定？原告並未使用強暴、脅迫、恐嚇、催  
09 眠術等強制手段對證人庚○○為猥褻之行為，原告並無構成  
10 刑法強制猥褻罪。又被告主張原告長期性騷擾證人庚○○，  
11 應以最後一次111年1月5日為申訴期間起算點，然證人庚○  
12 ○所指訴原告於110年8月3日、111年1月5日之性騷擾行為相  
13 隔約5個月，毫無連續性可言，況以相隔約5個月之兩日推論  
14 出證人庚○○係長期遭性騷擾，純屬臆測之詞。被告又再主  
15 張系爭工作規則申訴期間與性騷擾防治法所規定之申訴期間  
16 不同，應以性騷擾防治法所訂定之申訴期間為適宜云云，惟  
17 縱認系爭工作規則申訴6個月期限，與性騷擾防治法申訴期1  
18 年不符，然原告係受被告懲戒之人，在被告未修改系爭工作  
19 規則前，仍應以系爭工作規則6個月之申訴期為準。

## 20 二、被告則以：

21 (一)被告係以原告對證人庚○○兩党性騷擾及性侵害行為，予以  
22 解雇，解雇事由中並未包含證人庚○○申訴內容所指之職場  
23 霸凌行為。證人庚○○於111年2月間對原告提出職場性騷擾  
24 及霸凌之陳述書，主張原告分別於110年8月3日、111年1月5  
25 日上午曾對其有觸摸胸部之性騷擾行為；於110年8月12日對  
26 訴外人林姓員工曾有翻桌之職場霸凌行為；於111年1月5日  
27 下午對其有折手之職場霸凌行為，甚至在某日原告曾尾隨其  
28 進入女廁之不軌行為。被告審酌證人庚○○提出陳述書及錄  
29 影畫面資料，並訪談證人庚○○、原告與該站員工等人，綜  
30 合全部事證後，依內部調查及獎懲程序認定原告確有於110  
31 年8月3日15：22許及111年1月5日08：37許對證人庚○○為

01 故意碰觸其胸部之性騷擾行為，符合系爭工作規則第3.15.1  
02 0（30）條款規定之免職事由、勞動基準法第12條第1項第4  
03 款規定，此有被告公司2022年西螺站性騷擾客訴調查報告、  
04 111年3月31日性騷擾申訴評議委員會「西螺站性騷擾及職場  
05 霸凌申訴調查報告」、111年4月12日第8屆第1次性騷擾申訴  
06 評議委員會會議紀錄可證，最終被告於111年4月29日召開20  
07 22年第2次獎懲評議會作成決議給予原告免職處分，並以獎  
08 懲通知單通知原告免職處分，原告不服提起申訴，經被告調  
09 查並與原告協談告知其確實涉有性騷擾，原告亦同意被告所  
10 為免職處分，並接續辦理免職申請單之簽名與按捺手印，足  
11 證原告對被告所為免職處分並無爭議。

12 (二)原告既於免職申請單上簽名，足證原告承認有性騷擾而同意  
13 免職處分，今卻又起訴指摘被告免職處分不合法，原告所為  
14 違反禁反言之誠信原則。至於原告稱於調查過程中欲提出與  
15 證人庚○○之line內容卻遭被告拒絕云云，被告對此予以否  
16 認，實際上原告係於被證7之申訴申覆表才提出line訊息，  
17 原告於先前調查過程並未主動提出上開line訊息，被告亦無  
18 拒絕其提出，且於調查過程中，被告就原告所涉性騷擾調查  
19 亦給予充分陳述意見機會。

20 (三)原告對證人庚○○性騷擾相關證據，已如上述，尤以110年8  
21 月3日錄影畫面，可清楚發現原告確實故意趁證人庚○○不  
22 及抗拒之際而突然出手觸摸其胸部，原告此舉深具性方面之  
23 調戲意味，並令其產生不舒服之感，是原告蓄意觸摸證人庚  
24 ○○胸部當然已構成性騷擾無疑。原告故意觸碰證人庚○○  
25 胸部，該等行為絲毫無法容忍，原告對女性身體毫無尊重，  
26 原告既明顯出於主觀惡意，其故意觸碰女性胸部行為已嚴重  
27 違反身體自主權，漠視兩性平權與公司管理，且於社會通常  
28 經驗，故意觸碰女性胸部行為，任何人均無法容忍該等員工  
29 可繼續留任職場，違反工作情節自屬重大，甚且原告違反證  
30 人庚○○意願，故意以手觸碰其胸部，該行為除已構成性騷  
31 擾行為之外，同時亦屬刑法強制猥褻而屬「性侵害」範疇，

01 故原告行為構成系爭工作規則第3.15.10（30）條款規定之  
02 「性騷擾及性侵害」，應無疑義。從而，被告綜合證人庚○  
03 ○之指述、原告陳述意見內容、所涉性騷擾影片，以及其他  
04 員工調查訪談結果，依內部油品事業部所為調查報告、西螺  
05 站性騷擾及職場霸凌申訴調查報告、性騷擾申訴評議委員會  
06 決議，以及獎懲評議會等程序，認定原告對證人庚○○所為  
07 性騷擾已構成系爭工作規則第3.15.10（30）條款規定之免  
08 職事由，自屬有據。

09 (四)原告提出相關line對話主張其遭證人庚○○霸凌性騷擾，原  
10 告才是受害人等情。縱證人庚○○傳送不雅訊息予原告，亦  
11 不影響原告對證人庚○○性騷擾之認定，原告身為該站主  
12 管，倘證人庚○○對其有不當行為，身為主管自當禁止以維  
13 持紀律，惟原告任職期間卻從未向被告反應提報證人庚○○  
14 有任何與該line訊息有關之懲處事由，顯見原告放任證人庚  
15 ○○之行為亦有悖主管職責，且原告當時作為西螺站最高主  
16 管並擔任性騷擾防治課程之講師，負責對站內員工施以性騷  
17 擾防治等教育訓練，今卻無視自己為站內最高主管職務，未  
18 能以身作則，竟又無視規定對站內證人庚○○施以嚴重性騷  
19 擾觸摸其胸部，核原告作為顯然違反系爭工作規則第3.15.1  
20 0（30）條款規定情節重大。

21 (五)原告復提出刑事不起訴處分主張未對證人庚○○為性騷擾，  
22 惟原告於110年8月3日之性騷擾行為，係證人庚○○逾越6個  
23 月告訴期間致受不起訴處分，但證人庚○○未於告訴期間提  
24 起告訴，係告訴合法與否之程序問題，並不影響原告確實有  
25 對證人庚○○摸胸性騷擾之認定。至於111年1月5日部分，  
26 參酌原告確於110年8月3日有對證人庚○○為性騷擾行為之  
27 情，證人庚○○指稱原告於111年1月5日錄影畫面所照不及  
28 之處有先摸其胸部，仍具相當可信性，難認全無可採，並參  
29 酌該111年1月5日錄影畫面，原告當時應係不滿證人庚○○  
30 觸摸其下體附近，才又故意報復對準女性胸部抓去，審酌該  
31 等報復舉措，其性質已非雲林地檢署檢察官不起訴處分認定

01 之回擊過程不慎碰觸而已，而應認同屬性騷擾範疇為是。又  
02 原告主張證人庚○○遲於111年2月22日始申訴遭原告性騷  
03 擾，已逾越系爭工作規則之申訴期間6個月，惟證人庚○○  
04 申訴遭原告性騷擾，依其所提陳述書，包括自110年8月3日  
05 起遭原告故意碰觸胸部，以及於111年1月5日遭原告碰觸胸  
06 部，上開兩次行為均檢附錄影畫面，已非空言指摘，足認其  
07 係長期遭受原告性騷擾，更應以整體行為視之，不應割裂處  
08 理。準此，有關證人庚○○遭性騷擾之申訴期間，應以最後  
09 一次遭性騷擾之111年1月5日起算6個月為適恰，則證人庚○  
10 ○既於111年2月22日提出申訴，並無逾越申訴期間，且依性  
11 騷擾防治法第13條第1項規定申訴期間為1年，縱有逾越1年  
12 亦非當然失權，機關或雇用人仍得依裁量受理申訴案件。系  
13 爭工作規則規範之申訴期間雖為6個月，申訴期間短於上開  
14 性騷擾防治法之1年，審酌性騷擾防治法具法律位階，上開  
15 性騷擾防治法之1年申訴期間既為保障被害人而設，故該1年  
16 期間應為被害人提起申訴期間之最低保障標準。從而，系爭  
17 工作規則縱規定為6個月，但因較低於具有法律位階之性騷  
18 擾防治法，則解釋上為保障被害人權益，仍應以上開性騷擾  
19 防治法之1年期間為最低限度之保障，較為妥適。

20 (六)依性騷擾防治法第7條第1項規定、系爭工作規則第4.2條規  
21 定，被告接獲證人庚○○檢舉原告性騷擾，考量性騷擾案件  
22 須時間調查，為避免檢舉人與原告再次發生紛爭，被告爰先  
23 將原告調離現職至斗南加油站，從事一般加油員工作，用以  
24 分隔渠等上班場所，故上開調職並非本件性騷擾申訴案之懲  
25 處結果。至於原告調職後，職稱仍為副站長與原本相同，且  
26 薪資亦無改變，故被告對原告並無降職或減薪，並非最終獎  
27 懲。

28 (七)被告自62年4月19日設立迄今，除本件外，僅發生3件職場性  
29 騷擾案件，被告對於涉犯員工皆給予免職處分，被告無法容  
30 忍原告對同仁性騷擾導致破壞企業聲譽與職場健康環境。審  
31 酌原告行為客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而

01 繼續兩造僱傭關係，原告身為副站長管理職，擔任西螺加油  
02 站最高主管，可謂掌管整個西螺加油站，言行足以代表並影  
03 響整個加油站之對外整體形象，本應為下屬表率，並應受比  
04 一般員工更高之道德規範，無論於公務或私人場合，均應避  
05 免爭議言行。然原告竟發生如上述兩党性騷擾行為，足見原  
06 告離譜行徑，不但冒犯同事，對加油站其他員工做了最壞示  
07 範，亦對公司形象造成傷害，已與其最高主管之副站長身分  
08 職位不能相符。審酌被告此前發生之三件性騷事件，但凡不  
09 當之肢體碰觸，或是與性別有關之不當行為，被告均以「免  
10 職」議處。則原告於本件既係故意觸碰女性員工胸部隱私部  
11 位，所涉性騷擾情節重大，故被告對原告以免職議處，實無  
12 不當。原告性騷擾行為與被告尊重性別平等之文化有嚴重扞  
13 格，已不適合在被告繼續任職，且此等情形，如僅施以警  
14 告、記過，均非能有效補救，為免遭員工誤認被告包庇身為  
15 主管之原告，只會護短、執行政策不力，且避免受害者往後  
16 將為原告是否採行可能之報復行動而恐懼不堪，是被告唯有  
17 解僱原告，才能立即有效防止性騷擾於工作職場擴散，並解  
18 除女性受僱者之恐懼與可能之離職抑或求償訴訟之產生。職  
19 是，針對原告所為性騷擾所生流弊，實難期待被告得採解僱  
20 以外之其他手段遏止損害擴大。是被告依系爭工作規則第3.  
21 15.10（30）條款、勞動基準法第12條第1項第4款違反工作  
22 規則情節重大為由解僱原告，即屬有據。並聲明：原告之訴  
23 駁回。

### 24 三、兩造不爭執之事實：

- 25 (一)原告自93年10月6日起任職於被告，於受免職處分前，係任  
26 職於被告油品事業部營運二處營五課斗南站，職務名稱為副  
27 站長。
- 28 (二)被告員工即證人庚○○於111年2月22日向被告檢舉原告任職  
29 西螺站期間對其性騷擾及職場霸凌，經所屬部門、公司性騷  
30 擾申訴評議委員會調查後，認定原告違反系爭工作規則第3.  
31 15.10（30）條款之規定，被告於111年5月30日對原告為免

01 職處分，原告隨即於5月31日提出申訴，嗣被告以111年6月6  
02 日（2022）福免字第00八號人事通知單記載對原告為免職處  
03 分於111年6月1日生效，並於同日辦理勞保退保。

04 (三)原告曾以111年6月14日臺中英才郵局存證號碼000742存證信  
05 函向被告主張兩造間僱傭關係存在，請求返回工作崗位繼續  
06 提供勞務，被告並於111年6月15日收受該存證信函。嗣被告  
07 於111年6月24日以111年6月24日福廠字第090號函，表示原  
08 告已經被告免職在案。

09 (四)原告有於被告之「從業人員離職（資遣）、免職申請（通  
10 知）單」簽名按捺手印。

11 (五)原告自110年12月至111年5月，每月平均薪資37,201元。

12 (六)如認原告請求有理由，則被告自111年6月1日起至原告復職  
13 日止，應按月於次月5日給付原告薪資37,201元，並應按月  
14 提繳2,232元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個  
15 人專戶。

16 四、本件兩造所爭執之處，應在於：被告以原告違反系爭工作規  
17 則第3.15.10（30）條款之規定，而對原告為免職處分，是  
18 否合法？如不合法，則原告之請求有無理由？茲論述如下：

19 (一)被告辯稱原告於免職申請單上簽名，足證原告承認有性騷擾  
20 而同意免職處分，卻又起訴主張被告免職處分不合法，已違  
21 反禁反言之誠信原則，是被告所為免職處分為合法等語，固  
22 據其提出被告從業人員離職（資遣）、免職申請（通知）單  
23 為證，然為原告所否認，且觀之該紙所載名稱為從業人員離  
24 職（資遣）、免職申請（通知）單，是原告於其上捺印指印  
25 究係免職申請單，抑是免職通知單，均不無可能，復稽之被  
26 告於111年4月29日召開111年第2次獎懲評議會會議就被告擬  
27 懲處免職一案審議同意擬案後，原告即於111年5月31日向被  
28 告提出申訴申覆表，有上開會議記錄、申訴申覆表附卷可  
29 表，足認原告對被告所為免職處分並不同意之情甚明，是原  
30 告應係在免職通知單上捺印指印才是，故被告上開所辯要與  
31 事實有違，尚難憑採。

01 (二)按勞動基準法第十一條、第十二條雖分別規定雇主之法定解  
02 僱事由，然勞工屬於僱傭關係中經濟及地位弱勢之一方，為  
03 保障勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，則雇主在通知  
04 解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義務，使勞工適當地  
05 知悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變動。況且，  
06 基於誠信增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解  
07 僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主張，或將解  
08 僱後所發生之事由於訴訟中併為主張（最高法院101年度台  
09 上字第366號判決、95年度台上字第2720號判決意旨參  
10 照）。次按為使勞工適當地知悉其所可能面臨法律關係之變  
11 動，雇主本諸誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，  
12 基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理  
13 雇主亦不得就原先所列解僱通知書上之事由，於訴訟上為變  
14 更再加主張（最高法院96年度台上字第1921號、101年度台  
15 上字第366號判決意旨同此見解）。經查，被告以原告在工作  
16 場所對同仁有性騷擾及職場霸凌之行為，依系爭工作規則  
17 第3.15.10（30）條款之規定，而於111年6月1日對原告為免  
18 職處分，並於同日辦理勞保退保等情，為兩造所不爭執，復  
19 有被告111年6月6日(2022)福免字第00八號人事通知單、原  
20 告勞保職保被保險人投保資料表(明細)附卷可稽，亦即被告  
21 告知原告之解僱事由僅限於依系爭工作規則第3.15.10（3  
22 0）條款之規定，而依系爭工作規則第3.15.10（30）條款規  
23 定：「免職 從業人員有下列情事之一者應予免職，案情重  
24 大者移警法辦，令其辦妥移交及離職手續，並停發應領薪津  
25 及其他款項。…（30）在工作場所對同仁及顧客等有性騷擾  
26 及性侵害之行為，經查確有實證者。」，即原告在工作場所  
27 對同仁有性騷擾之行為，詎其於本院審理時追加解僱事由即  
28 原告對證人庚○○於110年8月3日為性侵害，揆諸前揭說明，  
29 為使勞工適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，基於  
30 誠信原則，雇主有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護  
31 勞工之意旨，尚不得隨意改列解僱事由，故被告於訴訟中追

01 加原告性侵害之事由，而勞動基準法第12條第1項第4款以原  
02 告違反勞動契約或工作規則情節重大，終止兩造間勞動契  
03 約，尚於法無據，自不得採取。

04 (三)復按雇主為維護企業內部秩序，對於不守公司紀律勞工固得  
05 懲戒，而在各種懲戒手段中，以解僱而終止雙方間之勞動契  
06 約關係，因涉及勞工工作權之保障，因此在可期待雇主之範  
07 圍內，若有捨解僱而得採用對勞工權益影響較輕之措施者，  
08 應係符合憲法保障工作權之價值判斷，故解僱係雇主終極、  
09 無法迴避、不得已的手段，即「解僱之最後手段性」。故勞  
10 動基準法第十二條第一項第四款規定，勞工有違反勞動契約  
11 或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，上開  
12 「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂  
13 工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須  
14 勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解  
15 僱以外之懲戒手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性  
16 解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，符合比例原則，  
17 始構成上開「情節重大」之要件。是勞工之違規行為態樣、  
18 初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危  
19 險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係  
20 之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性  
21 解僱之程度（最高法院105年度台上字第1894號判決意旨參  
22 照）。

23 (四)又按性騷擾防治法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他  
24 人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，以展示或播送  
25 文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮  
26 辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人  
27 心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教  
28 育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行，性騷擾防  
29 治法第2條第2款定有明文。復依上開系爭工作規則第3.15.  
30 10(30)條款規定，雖未明定有「情節重大」之要件，惟依  
31 系爭工作規則第2.2.1、2.2.4條款分別規定：「本公司從業

01 人員之管理，除遵照"勞動基準法"及其他有關法令外，應遵  
02 照本規則之規定。」、「本規則之適用如發生疑義時，應本  
03 勞資和諧之精神，妥善解釋之，但不得違反法令之強制及禁  
04 止規定…」，核與上開勞動基準法第12條第1項第4款之規定  
05 相呼應，依上開說明，被告自不得僅以勞工涉有違反系爭工  
06 作規則第3.15.10(30)條款規定所定情事，即逕認符合解  
07 僱之標準，尚應斟酌勞工違反系爭工作規則第3.15.10(3  
08 0)條款規定之具體行為，客觀上是否已難期待雇主採用解  
09 僱以外之懲戒手段，始得認為構成上開「情節重大」之要  
10 件。原告主張系爭工作規則第3.15.10(30)條款規定不論  
11 案情是否重大即免職，已違反勞動基準法第12條第1項第4款  
12 之強制規定，依勞動基準法第71條規定，應屬無效，且歷次  
13 紀錄等均未載明勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動契  
14 約或工作規則情節重大者」等文字，遲至本件訴訟始提出此  
15 主張，已與誠信原則有違，甚且免職通知單亦未載明有何情  
16 節重大之情事，則被告據此主張解僱事由，顯屬無據等語，  
17 容有誤會，要難憑採。

18 (五)經查，原告主張其並未於110年8月3日15時22分許、111年1  
19 月5日8時37分許在被告油品事業部西螺加油站（下稱被告西  
20 螺加油站）辦公室內徒手觸摸證人庚○○之胸部為性騷擾，  
21 被告則抗辯原告前述行為已達對證人庚○○造成性騷擾而情  
22 節重大，違反系爭工作規則第3.15.10(30)條款之規定，  
23 伊自得依勞動基準法第12條第1項第4款之規定終止兩造間勞  
24 動契約等語，是本件首應審究者，乃原告有無於上開時地對  
25 證人庚○○為上開性騷擾之行為。

26 1.被告辯稱原告於110年8月3日15時22分許在被告西螺加油站  
27 辦公室內徒手觸摸證人庚○○之胸部為性騷擾等語，業據其  
28 提出光碟截取畫面照片及影片為證，復經本院當庭勘驗檔案  
29 名稱：福懋興業(股)公司111勞專調24民事答辯一狀被證三  
30 1.1.1附件影片，勘驗內容：影片日期110年8月3日15:2  
31 2，影片時間00:04 原告突然伸手觸碰證人庚○○胸前部

01 位，證人庚○○受驚嚇，但隨即鎮定以喝飲料來掩飾其受震  
02 驚之情形，為兩造所不爭執，且證人庚○○亦到庭證稱：當  
03 時公司請人來貼玻璃紙，我坐在那裡看效果如何，原告就走  
04 過來，碰觸到我的胸部，當下應該有罵三字經，我嚇到後就  
05 呆住。原告之前是很曖昧，想觸碰我的胸部附近，都是以手  
06 來護住方式處理，但是這次真的是很明確的碰觸到我的胸  
07 部。因當下原告跟我講話，從我的面前走過來，忽然就碰觸  
08 我的胸部，根本來不及反應等語，而證人庚○○業已依法具  
09 結，且其所述核與上開影片內容相符，自堪信證人庚○○上  
10 開證述情節為真實，是堪信原告有於110年8月3日15時22分  
11 許在被告西螺加油站辦公室內徒手觸摸證人庚○○之胸部為  
12 性騷擾之行為為真實。

13 2.原告雖陳稱當時在影片左上角的設備室工作時，證人庚○○  
14 利用監視器的死角，摸了後再跑出來在有監視器的地方，當  
15 下被摸時，伊會忍。伊是基於報復心態摸證人庚○○的胸部  
16 等語，然觀之上開影片內容，乃原告自左下角進入畫面，行  
17 經證人庚○○所坐位置之前，即停住而用手對外面比劃一些  
18 後，即回頭趁證人庚○○不備之際，而突然觸摸證人庚○○  
19 之胸部，原告此等伺機觸摸證人庚○○胸部之舉措核與其所  
20 陳係基於報復心態而摸證人庚○○的胸部之情相互扞格，是  
21 原告確係有於上開時地徒手觸摸證人庚○○之胸部為性騷擾  
22 之舉，應堪認定。原告上開所陳核與事實有違，尚難採信。

23 3.原告固主張其於110年8月3日15時22分許所為之性騷擾行為  
24 已經不起訴處分，且證人庚○○於111年2月22日提出申訴，  
25 已逾被告之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法第4.5條規定  
26 之申訴時間，被告自不得持此舉為免職處分事由之一等語，  
27 雖據其提出雲林地檢署檢察官111年度偵字第3126號不起訴  
28 處分書為證，惟檢察官之所以為不起訴處分，係因原告上開  
29 性騷擾行為已逾6個月之告訴期間，而原告確有於上開時地  
30 在被告西螺加油站辦公室內徒手觸摸證人庚○○之胸部為性  
31 騷擾之情，已如前述，是原告自難持此為有利於己之主張。

01 又依被告之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法第4.5條固規  
02 定：「性騷擾事件之申訴，受害人或其法定代理人應自事實  
03 發生之日起六個月內，向本公司申評會申訴：…」，然按性  
04 騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發  
05 生後1年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用  
06 人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴，性騷擾防治法第  
07 13條第1項定有明文。此條文所稱得於事件發生後1年內提出  
08 申訴之規定，其立法目的在於確保證據之蒐集、事實之釐  
09 清，且為避免行政資源浪費，由任職場所處理，其效果直  
10 接；至當事人逾期提出申訴時，依同法第13條第6項規定亦  
11 僅直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。又加害人所屬機  
12 關、部隊、學校、機構或僱用人是否決定受理申訴，自應依  
13 其所制定性騷擾防治措施之相關規定或決定，尚難認性騷擾  
14 防治法第13條第1項所稱1年內提出申訴之規定為強制規定，  
15 而認逾1年提出申訴，加害人所屬機關、部隊、學校、機構  
16 或僱用人即不得受理。縱被告之性騷擾防治措施、申訴及懲  
17 戒辦法第4.5條規定應於事件發生後6個月提出申訴，亦難認  
18 為強制規定，是被告受理證人庚○○此部分性騷擾申訴，並  
19 查有實證，而據為免職處分事由之一，尚難認與法有違，是  
20 原告上開主張，自不足取。

21 4.被告復辯稱原告於111年1月5日8時37分許在被告西螺加油站  
22 辦公室內徒手觸摸證人庚○○之胸部為性騷擾等語，業據其  
23 提出光碟截取畫面照片及影片為證，復經本院當庭勘驗檔案  
24 名稱：福懋興業(股)公司111勞專調24民事答辯一狀被證三  
25 1.1.2附件影片-1。勘驗內容：影片日期111年1月5日08：3  
26 7，影片時間00：02，原告第一次以手將證人庚○○往外  
27 推，手的位置約在證人庚○○頸部附近；影片時間00：03~1  
28 2，原告與證人庚○○似乎處於言語爭執狀況；影片時間0  
29 0：13~14，原告第二次以手將證人庚○○往外推，約是以手  
30 接觸證人庚○○的手的方式往外推；影片時間00：15~32，  
31 原告與證人庚○○似又進入言語爭執狀態，影片日期111年1

01 月5日08：38，影片時間00：36證人庚○○疑似以手碰觸原  
02 告之身體，影片時間00：38~41原告以手往外推之反擊動  
03 作，手的位置約在證人庚○○肩膀附近；檔案名稱：福懋興  
04 業(股)公司111勞專調24民事答辯一狀被證三1.1.2附件影  
05 片-2。勘驗內容：影片日期111年1月5日08：38，影片時間0  
06 0：02，證人庚○○疑似以手碰觸原告之身體；影片時間0  
07 0：03，原告以手做外推之反擊動作，手的位置約在證人庚  
08 ○○肩膀、胸部附近，證人庚○○有做往後捲曲並護住胸部  
09 的動作，並往外退，復經證人庚○○到庭證稱：我於111年  
10 1月5日在辦公室跟原告講話時，原告叫我不要靠他那麼近  
11 時，就忽然兩隻手摸我的胸部，這部分是在該影片的死角，  
12 而未照到。當下我很生氣，於是我就逼近原告到保險櫃那裡  
13 去，並大聲說你憑什麼抓我的胸部，我一直逼他到保險櫃  
14 時，他邊說邊退，說我離他太近，他不喜歡人家離他太近，  
15 我回應他說你這樣的行為是不對的，難道穿裙子的都要被強  
16 暴。當時證人已○○在旁邊收錢，他有跟證人已○○說因為  
17 我離他太近，他才會這樣，但證人已○○有無聽進去，我不  
18 知道，證人已○○都沒有反應，只有作他自己的。接下來如  
19 同影片一樣，但是我回擊並不是在攻擊他的下體，那是影片  
20 角度的問題，我回擊原告時，他就是回推我，但是刻意往我的  
21 胸部推，我當下感覺很不舒服。之後我就顧自己往後退，  
22 原告就攻擊我的腰部，當時我的腰部有受傷，但我沒有大喊  
23 請同事處理，因為員工都認為這是在玩等語，核與卷附CH2  
24 2022/01/05 08:37:05截圖、 08:37:07之2張截圖、 08:37:  
25 18之2張截圖、 08:37:19之3張截圖、08:37:20之3張截圖內  
26 容所示，乃原告與證人庚○○因事而在監視器錄影畫面左下  
27 角處爭執，原告在證人庚○○繼續往前之際，即用左手往她的  
28 脖子下方與胸部中間處之身體部位向外推出，惟證人庚○  
29 ○仍繼續往前與原告爭執，此時原告即以左手擋住證人庚○  
30 ○，並用右手指著她而為爭執，而此際證人庚○○仍繼續往  
31 前，並用右手指著原告繼續為爭執，原告即用左手往證人庚

01 ○○脖子下方與胸部中間處之身體部位向外推出，證人庚○  
02 ○仍以手護住胸部繼續往原告所站之處為爭執等情相符，甚  
03 且證人丁○○亦到庭證述稱：證人庚○○曾向我抱怨，有說  
04 過站長有摸到她的胸部1-2次，並曾向她說她只是胸部大而  
05 已，生的小孩是天使瑪麗亞等語，並與證人已○○、丁○  
06 ○、甲○○前於西螺站員工訪談表上所詢事項所填載內容之  
07 情況大致相符，足認證人庚○○上開證述之情節應非虛構。  
08 否則以原告與證人庚○○於事發前分別任職被告西螺加油站  
09 副站長、會計之職務，而具有上下從屬關係，證人庚○○焉  
10 會無故逼近原告至角落，並於原告用手向其制止不要再往前  
11 靠近，而往外推之際，證人庚○○猶仍繼續向前逼近原告至  
12 角落，並用右手食指指責原告共計2次之理？且苟非原告有  
13 摸證人庚○○之胸部1-2次之舉，則依彼等2人並無任何恩怨  
14 或閒隙關係，證人庚○○焉會向身為同事之證人丁○○抱怨  
15 其曾遭原告摸胸1-2次之理？甚且證人已○○、丁○○、甲  
16 ○○亦前於西螺站員工訪談表上所詢第1、2項事項上填載有  
17 該等所詢情況發生之情。是綜合上開各情節以觀，堪認被告  
18 上開所辯要屬有據，應堪憑採。

19 5.原告雖主張其於111年1月5日8時37分許所為之性騷擾行為已  
20 經不起訴處分，是證人庚○○指控原告有性騷擾之舉並不實  
21 在，實則原告才是長期受她騷擾之人，且證人庚○○雖指控  
22 伊於110年8月3日對她性騷擾，然之後證人庚○○仍與伊繼  
23 續互動，並請求接送，可見原告並未對她性騷擾等語，固據  
24 提出彼等2人LINE對話截圖、光碟影片等為證，惟按檢察官  
25 不起訴處分，無拘束民事訴訟之效力，又刑事判決所為事實  
26 之認定，於獨立民事訴訟之裁判時，本不受其拘束（最高法  
27 院41年度台上字第1307號判決意旨參照），檢察官所為之不  
28 起訴處分，雖不等同刑事判決，但本諸相同之法理，刑事案  
29 件經檢察官為不起訴處分後，民事法院亦得自行調查證據、  
30 認定事實而為判斷，是原告主張不起訴處分書理由中，認定  
31 其未於111年1月5日8時37分許在被告西螺加油站辦公室內徒

01 手觸摸證人庚○○之胸部為性騷擾行為之情，本院自不受拘  
02 束，而原告於上開時地徒手觸摸證人庚○○之胸部為性騷擾  
03 乙情，已經上開認定綦詳，是原告尚難持該不起訴處分為有  
04 利於己之證明。又縱證人庚○○有如原告所稱對其長期騷擾  
05 之情為真，惟此乃原告應循被告所訂頒性騷擾防治措施、申  
06 訴及懲戒辦法予以處置證人庚○○對其所為騷擾之舉，而非  
07 持此即得解免原告於111年1月5日8時37分許在被告西螺加油  
08 站辦公室內徒手觸摸證人庚○○之胸部為性騷擾行為之責。  
09 再縱證人庚○○指控原告於110年8月3日對其性騷擾後，仍  
10 繼續與原告互動，並請求接送，惟證人庚○○於該時仍在被  
11 告西螺加油站任職，且原告為其主管，則證人庚○○仍須與  
12 原告維持一定之互動。至於性騷擾之被害人於事發後應有如  
13 何之反應？何謂正常之被害人反應？實與每個人之成長環  
14 境、個性、先前之生命經驗等有關，難以一概而論，故原告  
15 此部分抗辯不足採信。

16 6.原告固持證人己○○、丁○○、甲○○、丙○○、乙○○之  
17 證詞證明其未於110年8月3日15時22分許、111年1月5日8時3  
18 7分許在被告西螺加油站辦公室內徒手觸摸證人庚○○之胸  
19 部為性騷擾之情為真實，惟證人己○○、丁○○、甲○○、  
20 丙○○、乙○○於本院111年12月21日、112年2月8日、3月1  
21 5日審理時所為之證詞已明顯與上開110年8月3日錄影光碟所  
22 示內容不符，甚且證人己○○、丁○○、甲○○所為證詞亦  
23 核與其等前於西螺站員工訪談表上所詢事項其上所填載內容  
24 ，即原告與西螺加油站員工(包括證人庚○○)間會嬉戲，互  
25 相玩身體接觸(例如拍、抓、抓、捏胸部或下體)遊戲之情  
26 況相悖，且證人丙○○、乙○○所為證詞亦與上開證人己○  
27 ○、丁○○、甲○○上開所填載於西螺站員工訪談表所詢事  
28 項之內容扞格，而證人己○○、丁○○、甲○○係於證人庚  
29 ○○向被告性騷擾申訴評議委員會申訴遭原告性騷擾，被告  
30 性騷擾申訴評議委員會進行調查過程之際，而於西螺站員工  
31 訪談表上所詢事項上予以填載上開內容，則依其等於填載該

01 時因距離事發當時較近、兩造尚未進行訴訟，而尚未慮及兩  
02 造利害關係之際所為填載上開西螺站員工訪談表所詢事項之  
03 內容自較符合真實，是堪認證人己○○、丁○○、甲○○上  
04 開所填載西螺站員工訪談表所詢事項之內容較證人己○○、  
05 丁○○、甲○○、丙○○、乙○○於本院上開審理時所為之  
06 證詞可採，亦即被告陳稱原告與西螺加油站員工(包括證人  
07 庚○○)間會嬉戲，互相玩身體接觸(例如拍、抓、抓、捏  
08 胸部或下體)遊戲之情，要屬有據。故原告自難持證人己○  
09 ○、丁○○、甲○○、丙○○、乙○○之證詞為有利於己之  
10 證明。

11 (六)依系爭工作規則第3.15.10(30)條款規定：「免職 從業  
12 人員有下列情事之一者應予免職，案情重大者移警法辦，令  
13 其辦妥移交及離職手續，並停發應領薪津及其他款項。…  
14 (30)在工作場所對同仁及顧客等有性騷擾及性侵害之行  
15 為，經查確有實證者。」，復依上開說明，可知被告之從業  
16 人員在工作場所對同仁、顧客等有性騷擾、性侵害之行為，  
17 而情節重大時，被告毋庸先採取其他懲處手段，即得逕予解  
18 僱。經查，被告於62年創立為股票上市之績優股，年營業額  
19 超過240億元，近年投資南亞科技公司、台塑石化公司、福  
20 懋科技公司、福懋越南公司及設立加油站銷售六輕油品，係  
21 一跨國企業，接觸顧客往來眾多，為維護公司形象、聲譽及  
22 企業秩序，及保障顧客安全與職場健康環境，要求員工行為  
23 嚴謹端正而訂有工作規則，並刊登於公司網頁內，及依性別  
24 工作平等法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，更於系  
25 爭工作規則第2.2.1、2.2.4、3.15.10(30)條款明定違反  
26 此項規定情節重大時應予免職。復參酌被告自62年4月19日  
27 設立迄今，撇除本件訴訟外，亦僅於100年、102、103年間  
28 總共發生3件職場性騷擾案件，而經被告分別懲處大過、免  
29 職、免職處分，足見被告依法負有保障全體員工安全友善工  
30 作環境之責任，為維護企業管理內部秩序紀律及事業統制  
31 權，而對職場性騷擾案件予以嚴厲處分，以達維持其公司形

01 象、聲譽與紀律。原告分別於110年8月3日15時22分許、111  
02 年1月5日8時37分許在被告西螺加油站辦公室內徒手觸摸證  
03 人庚○○胸部之舉已構成性騷擾，業如前述，而本件性騷擾  
04 發生後，經被告性騷擾申訴評議委員會調查確認屬實，惟原  
05 告於被告性騷擾申訴評議委員會專案小組訪談時均矢口否  
06 認，參之原告係負責定期對被告西螺加油站員工接受性騷擾  
07 防治為相關訓練，應就性騷擾之定義及具體案例甚為熟稔，  
08 在原告身為性騷擾防治相關訓練講師之情況下，仍明知故犯  
09 並拒絕認錯，且原告雖為被告西螺加油站之副站長，然為該  
10 站之最高主管，是原告於被告西螺加油站之職級甚高，其掌  
11 管整個西螺加油站之硬體及人事業務，言行足以影響整個被  
12 告西螺加油站及被告公司整體形象，本應為下屬之表率，並  
13 應受比一般員工更高之道德規範，無論於公務或私人場合，  
14 均應避免爭議言行。然而，原告竟於上開時地對證人庚○○  
15 為徒手觸摸其胸部之舉，足見原告離譜行徑，不但冒犯證人  
16 庚○○，並對全體員工做了最壞的示範，亦對被告所營事業  
17 造成相當危險及對公司形象造成傷害，已與其身分職位不能  
18 相符，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續  
19 僱傭關係，應堪認定。是被告辯稱原告上開性騷擾之行為與  
20 被告尊重性別平等之文化有嚴重扞格，已不適合在被告繼續  
21 任職，且此等情形，如僅施以警告、記過等，均非立即有效  
22 之糾正及補救措施，為免遭員工誤認被告包庇原告此種高位  
23 者，只會護短、執行政策不力，且避免受害者往後將為原告  
24 是否採行可能之報復行動而恐懼不堪，是認被告唯有解僱原  
25 告，才能立即有效防止原告再犯，並解除女性受僱者之恐懼  
26 與可能之離職抑或求償訴訟之產生，因認已難期待被告採解  
27 僱以外之其他手段遏止其性騷擾行為，是被告因此將原告解  
28 僱，並未違反解僱最後手段性原則等語，要屬有據，堪為採  
29 信。故原告以上開情詞指摘被告違反解僱最後手段性等語，  
30 尚難憑採。

31 (七)原告固又主張其未曾收受性騷擾申訴評議委員會決議書，致

01 無法依規定聲明再議，被告調查過程存在重大違失，故其對  
02 原告所為之免職處分並不合法等語，而被告迄今仍未提出被  
03 告性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法第4.7.8條規定之性騷  
04 擾申訴評議委員決議書供參，可認被告未依該規定，而將決  
05 議以書面通知原告給予原告聲明再議之機會，惟上開辦法並  
06 未規定雇主未以書面通知決議內容即不得予以懲處，況原告  
07 確有性騷擾證人庚○○之事實，已如前述，依系爭工作規則  
08 則，不適任員工處置分為三種即懲戒、解僱及資遣，就解僱  
09 部分為「免職 從業人員有下列情事之一者應予免職，案情  
10 重大者移警法辦，令其辦妥移交及離職手續，並停發應領薪  
11 津及其他款項。…（30）在工作場所對同仁及顧客等有性騷  
12 擾及性侵害之行為，經查確有實證者。」，明定性騷擾員工  
13 之行為為被告終止勞動契約事由，且與被告得為懲戒或資遣  
14 之情形作區分，又勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大  
15 者，雇主得不經預告終止契約，且應自知悉其情形之日起30  
16 日內為之，勞動基準法第12條第1項第4款、第2項定有明  
17 文，則被告為保障員工良好工作環境，訂定性騷擾為違反工  
18 作規則且屬情節重大之解僱情形，據此而於被告法定代理人  
19 戊○○於111年5月15日知悉本件事件發生後30日內之111年6  
20 月1日為終止兩造間勞動契約，自無不合，應生合法終止之  
21 效力，原告上開主張，並不足採。

22 (八)原告雖再主張其已因本件事件而遭被告為調職處分，則被告  
23 再為免職處分，係屬重複懲處，有違一事不二罰之法理，是  
24 被告之免職處分為不合法等語，然依系爭工作規則規定，被  
25 告對不適任員工處置並無調職處分，且依原告前任職被告西  
26 螺加油站副站長（執行站長職務），嗣於111年1月18日調任  
27 至雲林加油站擔任副站長（執行站長職務），後於111年3月  
28 8日調任至斗南加油站擔任副站長（未執行站長職務），職  
29 稱均為副站長，薪資亦未調降，原告更於本院111年9月15日  
30 調解時陳稱其調職後職稱不變，負責的職務為現場人員，但  
31 薪資仍不變等情，有從業人員調動單、原告000000-000000

01 個人薪資明細表、本院111年9月15日勞動調解程序筆錄附卷  
02 可考，足認被告所辯其將原告調派至斗南加油站係為避免紛  
03 爭擴大及求防治改善所為之職場改善防免措施，而非對原告  
04 所為性騷擾行為之懲處等語，核屬有據，應堪採信，原告此  
05 部分主張，尚難憑採。

06 (九)綜上所述，被告依系爭工作規則第3.15.10(30)條款、勞  
07 動基準法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約，應  
08 屬合法。原告主張兩造間勞動契約仍繼續存在，洵無可取，  
09 是原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬無據。又兩造間  
10 勞動契約既經被告合法終止，則原告請求被告應自111年6月  
11 1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告37,201元，  
12 及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算  
13 之利息，暨按月提繳2,232元至原告設於勞動部勞工保險局  
14 之勞工退休金個人專戶，亦乏所據，要難准許。

15 五、從而，原告起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告  
16 按月給付如訴之聲明第2項所示薪資本息，及按月提繳如訴  
17 之聲明第3項所示金額至其設於勞動部勞工保險局之勞工退  
18 休金個人專戶，均無理由，應予駁回。

19 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  
20 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
21 逐一論列，附此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 112 年 4 月 28 日  
24 勞 動 法 庭 法 官 陳 秋 如

25 以上正本係照原本作成。

26 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（需  
27 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 112 年 4 月 28 日  
29 書 記 官 林 家 莉