臺灣士林地方法院民事判決

108年度重勞訴字第17號

原　　告　吳東駿即吳嘉祐
訴訟代理人　王瑞甫律師
被　　告　寶悍運動平台股份有限公司
法定代理人　吳邦治
訴訟代理人　韓世祺律師
　　蔡青育律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年2月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國105年1月5日受雇於被告，擔任攝影師，月薪新臺幣（下同）55,000元。106年8月31日伊在國外公差時，接到部門主管即訴外人張樹人來電，要求伊立即返臺接受調查與懲處，在伊尚未返達公司之際，被告即於同年9月1日片面做成性騷擾會議決議，以伊違反工作規則且情節重大為由予以解雇。然被告就其所指性騷擾事件之調查、決議程序，違反被告所訂性騷擾防治、申訴、調查處理辦法（下稱系爭性騷擾處理辦法）第7條、第10條第1、2項及第11條第1項之規定，亦不符按性別工作平等法授權制訂之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（下稱系爭性騷擾辦法制訂準則）第6條第1項、第9條規定，不符正當程序而有顯有重大瑕疵，本不得作為解雇依據。且伊實無對女性同仁性騷擾之情事，縱有違規，亦未達情節重大之程度。再者，被告有申誡、小過、大過、調職、降級等懲處手段，非僅有解雇一途，且被告在汐止、竹北、上海等地均有設點，員工達數百人，非無職缺可供伊轉調，被告為解雇處分後，更以接案之方式請伊回去幫忙，可見被告實係為精簡人事方為解雇決定，不符最後手段性。被告之解雇既非合法，即

屬無效，應認兩造間僱傭關係仍屬存在。爰訴請確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間僱傭契約，請求被告按月給付薪資55,000元本息等語。聲明為：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自106年9月6日起至原告復職日止，按月次月5日給付原告55,000元，及自各該給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠訴外人陳妤慈為實習生，事發前，原告對於陳妤慈即曾有肢體上不當接觸或過分親暱之行為，因陳妤慈初入職場，社會歷練尚淺，且礙於原告乃資深前輩，不知如何制止而一再息事寧人。陳妤慈實習期滿前夕即106年8月30日，原告先邀請陳妤慈陪同其至停車場，經陳妤慈婉拒，原告竟在電梯口對陳妤慈陸續有摸頭、拉手、碰觸肩膀，甚至欲將陳妤慈拉近其身體等諸多肢體上不當接觸之行為，造成陳妤慈心生嫌惡，試圖躲避、推開原告。嗣陳妤慈同日辦理離職手續時因神色有異，經主管即訴外人甲○○詢問始知悉上開情事，乃請張樹人電聯原告，當時原告對其曾對陳妤慈進行摸頭、拉手、觸碰肩膀、貼近身體等性騷擾舉止坦承不諱並表達歉意，伊乃成立性騷擾調查小組，經進一步調查，發現除陳妤慈外，其他女性同仁亦曾在工作時遭原告以摸頭、摸手等方式直接碰觸肢體而感到不適及受騷擾，調查小組乃於106年9月1日召開會議（下稱系爭調查會議）並經充分討論，確認原告性騷擾行為屬實且情節重大，考量除汐止辦公室以外，臺北、竹北辦公室並無相關數位影音部門，且原告性騷擾行為並非初犯，公司女性同仁眾多，聽聞此事已人人自危，無法容忍與原告共事，為保障員工良好工作環境，方對於原告作出解僱處分。原告回臺後，經直屬主管張樹人及訴外人胡瓏智說明後，對性騷擾會議記錄及解雇決定亦無異議且願意接受，乃於懲戒表上簽名確認。原告性騷擾公司同仁之事實均屬真實，符合工作規則第12條第2項第2款、第43條第8項第3款得不經預告終止勞動契約之事由，伊為保障良好職場環境，

逕依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定予以解僱，並無違反解雇最後手段性。至伊106年年底雖以接案方式請原告幫忙攝影業務，係因臨時缺工尋無專業攝影人員，為偶發性人力支援，非原告所稱為精簡人事而為解雇處分。

㈡系爭性騷擾處理辦法係本件事發後始制訂。又本件為解雇處分時，並無任何法律規定雇主必須要落實系爭性騷擾辦法制訂準則；且原告所指摘之該準則第6條第1項、第9條規定，其中第9條係規定申訴處理委員會召開時，「得」通知當事人及關係人到場說明，非一定「須」通知當事人到場始符合程序，另第6條第1項關於申訴提出方式之規定，係為幫助發現真實，而本件解雇決定做成前，除向陳妤慈確認屬實外，張樹人亦先以電話與原告聯繫，經原告坦承不諱，原告返國後，胡瓏智又再當面說明調查結果與解雇決定，同時給予原告陳述意見之機會，可見性騷擾之事實千真萬確，不得以此認定有何程序不合法之處。

㈢伊終止勞動契約之意思表示應屬合法有效，兩造間僱傭關係已不存在，伊無繼續給付薪資之義務。如認伊終止之意思表示違法無效，因原告自106年11月27日起即轉往訴外人諾斯室內裝修設計有限公司（下稱諾斯公司）服勞務，依民法第487條但書規定，所領取之薪資應予扣除。

㈣聲明為：

1.原告之訴及假執行聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠被告對原告解雇處分之作成程序合法：

1.查系爭性騷擾處理辦法第7條前段、第10條第1、2項及第11條第1項固規定：「性騷擾事件之申訴，應以書面為之。受害人或其法定代理人申訴第4條第1款之申訴無時效限制，申訴第4條第2款之申訴則應自事實發生之日起1年內向本單位人事單位提出申訴；必要時並得以口頭、電話、

傳真、電子郵件等方式提出，但應以書面補正。」、「處理委員會評議程序如下：「㈠受理之申訴案件，如組成委員會，女性比例不得低於2分之1。處理調查過程應保護當事人隱私及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書。㈡調查處理時，應事前通知當事人到場說明，必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專、學者列席說明。」、「申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：㈠以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴，經通知補正逾14日未以書面補正者。」（見本院卷第134、135頁）。然依該辦法第21條規定：「本辦法自發布日施行」（見本院卷第137頁），訊據證人即被告公司管理部主管乙○○證稱：召開系爭調查會議時，系爭性騷擾處理辦法尚未制訂，是本件事發後，公司才開始制訂相關調查處理辦法等語（見本院卷第242頁），可見本件事發及解雇處分時，系爭性騷擾處理辦法尚未制訂，自無適用可能，原告對此亦不爭執，並表示本件相關調查程序應回歸系爭性騷擾辦法制訂準則（見本院卷第244頁），則原告以被告之調查、決議程序違反系爭性騷擾處理辦法第7條前段、第10條第1、2項及第11條第1項為由，主張程序不合法，即無理由。

2.另系爭性騷擾辦法制訂準則第6條第1、2項及第9條雖規定：「性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。」、「前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。三、申訴之事實及內容。」、「申訴委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。」（見本院108年度湖勞調字第22號卷【下稱調字卷】第17、18頁）。惟依該準則第1條規定

：「本準則依性別工作平等法第13條第3項規定訂定之」（見調字卷第17頁），對照性別工作平等法第13條第1、3項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30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。」、「第1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。」，可知依性別平等工作法第13條第3項授權訂定之系爭性騷擾辦法制訂準則，其立法目的及功能在於以細節性、技術性之準則規範，具體化雇主防治職場性騷擾之義務內容，其性質僅屬敦促雇主積極防治性騷擾之教示標準，若雇主未履行依系爭性騷擾辦法制訂準則制訂性騷擾防治措施、申訴及懲戒等相關程序規範，僅屬違背公法上作為義務之違章行為，尚非以系爭性騷擾辦法制訂準則之內容，作為雇主調查性騷擾事件之程序規範法源。故原告以被告之調查、決議程序違反系爭性騷擾辦法制訂準則第6條第1項、第9條規定為由，主張程序不合法、解雇處分違法無效云云，亦不可採。

3.綜上，應認被告對原告解雇處分之作成程序上為合法。

㈡原告違反工作規則且情節重大，被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，應屬合法：

1.按兩造均不爭執之被告工作規則第12條第1項第6款、同條第2項第2款分別規定：「凡本公司員工違反勞動契約或工作規則，情節重大，本公司得不經預告終止勞動契約」、「在工作場所對同仁有性騷擾、性侵害或其他妨害風化之行為者，視為前項第6款違反勞動契約或工作規則情節重大，本公司得不經預告終止勞動契約」（見本院卷第237、154頁），第43條第8項第3款則規定：「員工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，經查證屬實或有具體事證者，本公司得不經預告，逕予解雇，但須達到解雇之情節重大並依個案情形判斷之」（見本院卷第237、162頁）。又按勞基法第12條第1項第4款所謂違反勞動契約或工作規

則「情節重大」，係屬不確定之法律概念，而判斷是否符合此一要件，固應以勞工職務及其違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，作為衡量是否達到懲戒性解僱之標準。惟勞工違反勞動契約之具體事項，如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，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院104年度台上字第218號、第1227號及105年度台上字第1894號判決參照）。

2.經本院勘驗現場監視器錄影光碟，可見原告確實有對陳妤慈摸頭、拉手、搭肩等肢體接觸，而陳妤慈雖未以強烈外在舉動抵抗拒絕，然本不能課以陳妤慈必須奮勇抵抗侵害之義務，始認定原告之舉構成性騷擾，且細繹勘驗結果03：43至03：54處，陳妤慈頭部遭被告輕拍按壓後，即走向他部電梯位置，原告繼續跟隨，陳妤慈隨後又再走向對向電梯，可見陳妤慈當下已有因遭原告肢體碰觸，進而遠離原告之意思，另勘驗結果04：02至04：10處，原告與陳妤慈面對後，雙手掌搭在陳妤慈肩膀上，陳妤慈隨即以雙手掌握住原告雙手踝，將原告之雙手向上推起，藉以卸除原告搭載其肩上之雙手，隨後原告反手再握住陳妤慈雙手手踝，陳妤慈即以雙手外旋，將雙手手踝自原告手掌脫開，凡此均可徵陳妤慈極力以他法，掙脫原告積極而迅速之肢體碰觸至灼（見本院卷第186-188頁），是應足推認原告恣以肢體碰觸陳妤慈之舉，顯與陳妤慈之意願有違，屬前揭工作規則第12條第2項第2款所定之「性騷擾」，而有違反工作規則之事實無疑。

3.又依證人甲○○證稱：伊係陳妤慈在被告公司實習時之主

管，106年8月30日陳妤慈下班時神色有異，伊在同事即訴外人黃上玲陪同下詢問陳妤慈，陳妤慈才說當日下午原告離開公司時有對她有一些肢體接觸與拉扯，事發隔天張樹人電聯原告，原告承認有此事，管理部人員即訴外人乙○○也向陳妤慈確認，並調查是否還有其他類似情形發生，發現有另外兩位女性同仁也曾接受原告摸頭拉手等行為等語（本院卷第189-190、193頁），證人乙○○證述：事發當時伊在總部，伊聽聞消息後，先看過錄影帶，再以LINE電話向陳妤慈詢問事情經過，狀況略為原告請陳妤慈陪他到地下室，因先前原告對陳妤慈已有一些肢體上舉動，讓陳妤慈不舒服，所以陳妤慈有所防範，只答應陪伴原告到電梯間，結果就發生性騷擾事件，當下陳妤慈情緒蠻激動的，還有哭，希望公司能處理這件事情，陳妤慈也有說到她實習時，曾跟幾位同仁表達，有幾位同仁也說原告有摸頭摸手類似的舉動，伊告知陳妤慈公司會去了解並盡快處理，陳妤慈所述其餘同仁，有一位已經離職伊沒有詢問，另一位伊好像有問過，她說原告曾對她做過這樣的舉動，之後她就會對原告產生距離，避免與原告在同一空間，系爭調查會議針對事發時監視器畫面討論，伊有敘述陳妤慈表達的上班過程，也說明原告可能也有對其他同仁有這樣的舉動等語（見本院卷第239、242頁），佐以原告簽署之性騷擾懲戒表懲戒事由欄明載：「1.數位媒體部吳嘉祐因對數位影音部實習生陳妤慈，進行身體接觸，導致陳妤慈心身心受創，並反應公司（相關情事見調查小組會議記錄與證明檔案）。2.經調查並與雙方當事人確認事發過程，吳嘉祐確認有此事件發生，並願意接受公司懲處而因性騷擾對象並非只有陳妤慈一人另有2名女性同仁也經歷過類似情況（一名已離職），已與目前還在職女性同仁確認，確認亦有類似狀況。」（見調字卷第68頁），衡諸常情，倘若懲戒表上所載非真，原告應會否認、拒簽或加註其他文字，可見除陳妤慈外，原告亦曾對其他女性同仁為類似

不當肢體碰觸，非屬初犯，核屬違反工作規則情節重大。至原告雖主張係受胡瓏智之壓力所迫方於懲戒表上簽名云云，然未舉證以實其說，難認屬實，附此敘明。

4.再據證人甲○○證稱：伊有參加系爭調查會議，會議中委員審閱辦公室監視器畫面和管理部前一天調查辦公室其他類似案件之結果，決議因為原告承認有此錯誤，且公司沒有其他適當位置給原告，辦公室裡亦有其他類似案件，有所疑慮，一致同意原告違規情節重大等語（見本院卷第190-191、193-194頁），證人乙○○證述：系爭調查會議針對事發時監視器畫面討論，伊有敘述陳妤慈表達的上班過程，也說明原告可能也有對其他同仁有這樣的舉動，公司之辦公環境除在汐止，也有在新竹、上海等地，然原告係攝影記者，攝影記者的部門都在汐止，就算是上海也沒有這個部門，新竹也不適合，加上事情已經發生，公司女性同仁亦有所知情，考量原告再去公司其他工作場所均不適合，對女性同仁是危險的，故最後委員一致同意解雇原告等語（見本院卷第240-243頁），可見被告對是否應做成解雇處分，業已審慎考量原告攝影專業能力，性騷擾行為之嚴重性、初次或累次，及調往其他工作地點之可能性，尚無恣意評斷而予以解雇之情事。復衡諸原告對職場女性同仁未能保持健康適當之互動關係，且類似行為非僅一次，足使被告所有工作地點之女性同仁有性安寧自由遭受侵害之主觀擔憂與客觀風險，實已難期待被告採用解僱以外之懲處手段，繼續維持與原告間之僱傭關係，是應認被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，無違解雇最後手段性，應屬合法。

四、綜上，被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，應屬合法。從而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間僱傭契約，請求被告自106年9月6日起至原告復職日止，按月次月5日給付原告55,000元，及自各該給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無

理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，依法判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　18　　日

勞動法庭　　法　官　謝佳純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　18　　日

書記官　陳怡文