

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第138號

01  
02  
03 原 告 林照晏  
04 訴訟代理人 呂嘉坤律師  
05 複 代理人 羅健新律師  
06 被 告 台灣高速鐵路股份有限公司  
07 法定代理人 江耀宗  
08 訴訟代理人 陳錦儒  
09 盧志偉  
10 蔡慧馨律師

11 上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國113年2月6日言  
12 詞辯論終結，判決如下：

13 主 文

14 原告之訴駁回。  
15 訴訟費用由原告負擔。

16 事實及理由

17 一、原告主張：原告自民國93年8月16日起受雇於被告，原在高  
18 鐵桃園車站任職，於112年3月調任台灣高鐵維修處場站設施  
19 部北區設施維護二課新竹車站資深機電督導，工作地點在新  
20 竹縣竹北市，每月工資新臺幣（下同）69,500元（此為最低  
21 金額，當月若有輪值夜班則再增加500元）。被告以原告任  
22 職於高鐵桃園車站時，於000年0月間，以網路簡訊對當時之  
23 同事A女的恐嚇、性騷擾事件（下稱系爭性騷擾事件），違  
24 反工作規則情節重大為由，於112年6月15日依勞動基準法第  
25 12條第1項第4款規定終止勞動契約。然原告因系爭性騷擾事  
26 件涉犯刑法，固經檢察官起訴。原告對此早已深刻悔悟，嗣  
27 後已與A女達成和解，亦獲臺灣高等法院112年度上易字第55  
28 6號判決諭知緩刑。而被告於112年3月17日將原告自高鐵桃  
29 園車站調至新竹車站，已為調職處分，然卻又在同年6月15  
30 日以同一事由解僱原告，實有違解僱最後手段性原則。況被  
31 告前於110年10月12日收受桃園市政府警察局八德分局函送

01 之系爭性騷擾事件申訴書，已知悉其情形，卻在18個月後始  
02 終止勞動契約，顯已逾30日除斥期間。是以被告終止勞動契  
03 約不生效力。原告業以存證信函通知被告受領勞務，未獲被  
04 告回應，則原告將其準備依勞動契約本旨給付勞務之情事通  
05 知被告以代提出，被告即應自原告提出時起負受領遲延之責  
06 任，且原告無補服勞務之義務，仍得請求被告給付自遭違法  
07 解僱起至復職日止之薪資報酬，即112年6月16日起至6月30日  
08 期間之薪資34,750元，及111年度績效獎金211,840元，合計  
09 246,590元，另得請求被告自112年7月1日起至原告復職前一  
10 日止，按月於當月30日給付月薪69,500元及按月提繳勞工退  
11 休金4,590元。爰依兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退  
12 休金條例第6條第1項及第14條第1項規定，提起本件訴訟等  
13 語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原  
14 告246,590元，及自勞動調解聲請書繕本送達之翌日起至清  
15 償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自112年7月1  
16 日起至原告復職前一日止，按月於當月30日給付原告69,500  
17 元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%  
18 計算之利息。(四)被告應自112年7月1日起至原告復職前一  
19 日止，按月提繳4,590元至原告之勞工退休金個人專戶。

20 二、被告則以：原告於112年6月15日勞動契約終止時，每月固定  
21 薪資為66,200元（本薪63,800元、伙食津貼2,400元）。被  
22 告前於110年10月12日收到系爭性騷擾事件申訴書，被告乃  
23 於110年11月16日、同年11月24日由性騷擾事件申訴處理委  
24 員會進行調查。惟原告否認其有性騷擾A之事，另A女據以申  
25 訴之事證為電話通聯紀錄及透過國外網站傳送之簡訊，尚非  
26 可直接認定原告確有傳送不當內容之簡訊之直接事證，故認  
27 定性騷擾不成立。後來系爭性騷擾事件經臺灣桃園地方檢察  
28 署（下稱桃園地檢署）檢察官偵查結果，認原告確有透過國  
29 外網站傳送不當內容簡訊、涉犯恐嚇安全等罪嫌而提起公  
30 訴，案經臺灣桃園地方法院（下稱桃園地院）審理，判處原  
31 告7個月有期徒刑。A女復於112年3月以桃園地院判決作為新

01 事證，再提出性騷擾申訴。被告組成之性騷擾事件申訴處理  
02 委員於112年3月27日對原告實施訪談，惟原告就桃園地院判  
03 決所認定之事實，仍以手機有異常、法院審理中因對法律程  
04 序不熟悉故坦承犯行以及未對IP位址調查結果爭執等理由置  
05 辯，仍否認犯行。被告於5月22日召開性騷擾事件申訴處理  
06 委員會，經與會委員參酌前述訪談結果以及桃園地院判決認  
07 定之事實，認定原告之辯解不足採信，除判定性騷擾成立  
08 外，並依被告之「性騷擾事件防治及處理辦法」第6.7 d)條  
09 提出「大過2次並予解僱」之懲處建議。被告嗣於112年6月2  
10 日召開獎懲審議委員會，認原告在工作場所內為性騷擾行為  
11 且情節重大，故依工作規則第6.11.2條、第6.11.1f)條，同  
12 意依性騷擾事件申訴處理委員會之建議，核予記大過2次並  
13 予解僱之懲處，並以原告違反工作規則情節重大（在工作場  
14 所對同仁有性騷擾行為且情節重大）為由，於112年6月15日  
15 通知原告，依勞動基準法第12條第1項第4款規定不經預告終  
16 止勞動契約。其後雖臺灣高等法院給予原告緩刑，但其所認  
17 定之事實並無變動。被告為運輸服務業，從業人員多需與旅  
18 客接觸並提供旅運服務，因此對於性騷擾防治十分注重，對  
19 工作場所中之性騷擾事件，更是採取零容忍的堅決態度。原  
20 告已任職被告十餘年，對被告之性騷擾防治政策以及態度，  
21 應知之甚詳。原告仍嚴重違反被告相關規定，對公司同事為  
22 性騷擾，且事發後仍否認犯行，未意識到錯誤所在，倘使其  
23 繼續任職，恐造成A女以及其他被告之員工之恐慌及對職場  
24 工作環境之不安全、不信任感。況如原告在不正確之觀念  
25 下，對其接觸之公司員工或旅客為性騷擾行為，將對被告之  
26 聲譽及形象造成莫大且難以挽回之傷害，原告違反工作規則  
27 之情節重大。被告對原告終止勞動契約，實為不得已之最後  
28 手段。既原告與被告間之勞動契約業已合法終止，原告請求  
29 補發勞動契約終止日起至復職日止之薪資、按月提繳勞工退  
30 休金，均無理由。另原告於111年度績效獎金發放日已不在  
31 職，不具受領資格，其請求被告給付111年度績效獎金，亦

01 無理由等語，以資抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)願供  
02 擔保請准宣告免為假執行。

03 三、本院之判斷：

04 原告自93年8月16日起受雇於被告乙節，為兩造所不爭執，  
05 堪以認定。又被告於112年6月15日依勞動基準法第12條第1  
06 項第4款對原告終止勞動契約，有解僱通知書在卷可查(見勞  
07 專調卷第22頁)。而原告否認其有違反勞動契約或工作規則  
08 情節重大之情，請求確認兩造間僱傭關係存在，以及請求被  
09 告給付薪資、績效獎金及提繳勞工退休金。然為被告以前揭  
10 情詞否認。茲依兩造爭點分述如下：

11 (一)原告所為系爭性騷擾事件是否違反被告工作規則第6.11.2  
12 條規定之「在工作場所對同仁成立性騷擾」之要件？

13 1.按勞資關係係以勞動力為中心，受空間、時間限制之結合  
14 關係，並非勞工與雇主之全人格之結合關係，因此在工作  
15 時間外之勞工業務外行為，屬於勞工之私生活範圍，非雇  
16 主所得任意支配，惟有勞工之行為與事業活動有直接關  
17 連，且損害事業之社會評價，為維持事業秩序之必要，方  
18 足成為懲戒之對象(最高法院97年度台上字第423號判決  
19 意旨參照)。又按修正前性別工作平等法第12條就性騷  
20 擾，定義為：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要  
21 求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意  
22 性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊  
23 嚴、人身自由或影響其工作表現。二、…。可知雇主有義  
24 務提供受僱者在執行職務時，免於受到來自工作環境之性  
25 騷擾。因此，被告所定之工作規則第6.11.2條規定「在工  
26 作場所對同仁成立性騷擾」之文義，應包含從受僱者之角  
27 度來解釋，亦即，行為人在工作場所或工作時間外，對於  
28 正在工作場所執行職務之受僱者為性騷擾行為，亦應認為  
29 係屬「在工作場所對同仁成立性騷擾」，始能達成上開要  
30 求雇主盡其保障受僱者工作權之性別平等之立法目的。

31 2.原告主張其就所為系爭性騷擾事件，並非在工作場所，不

01 合於工作規則第6.11.2條規定之要件等語。經查，原告任  
02 職於高鐵桃園車站時，於110年8月31日起至同年9月5日期  
03 間，以網路傳送附表一、二「傳送內容」欄所示之簡訊等  
04 文字（下稱系爭訊息文字）對當時之同事A女為恐嚇、性  
05 騷擾（即系爭性騷擾事件），此有臺灣桃園地方法院111  
06 年度審易字第1451號判決、臺灣高等法院112年度上易字  
07 第556號判決在卷可佐（見勞專調卷第72頁至86頁），且  
08 為原告所不爭執，堪信為真實。觀之系爭訊息文字，原告  
09 之行為不僅恐嚇A女，訊息內容確實亦對A女構成性騷擾。  
10 又依上開刑事一審及二審判決認定之事實，原告係於上揭  
11 期間接續在其位於桃園市住處內，以電子設備連結網際網  
12 路，使用軟體Globfone.com(伺服器名稱CLOUDFLARENE  
13 T)，向A女傳送系爭訊息文字，原告行為時固應係在其住  
14 處內，利用其住處之電腦所為。然從A女於110年11月16日  
15 及112年5月22日兩次申訴性騷擾之會議紀錄中陳述，「…  
16 在我上班時傳簡訊也一直持續…」（見本院卷第130頁至1  
17 50頁），另依被告提出之系爭訊息文字傳送時間與A女與  
18 原告之班表對照（見本院卷第122頁至123頁），原告傳送  
19 附表二編號三(2)之簡訊文字時，係其上班期間。另原告傳  
20 送附表二編號四(1)、(2)之簡訊文字時，係在A女上班時  
21 間。可見原告除有在自己上班時間傳送簡訊，亦有於A女  
22 上班時間傳送系爭訊息文字，則如前開說明，應認原告在  
23 自己住處對「工作中的A女為性騷擾」，亦應認係屬工作  
24 規則第6.11.2條「在工作場所對同仁成立性騷擾」之情  
25 形。另從系爭訊息文字「I will often go to Taoyuan h  
26 igh speed rail station to observe you. I know you w  
27 ill take the taxi on Yongfu Road.（我經常在桃園高  
28 鐵站觀察妳，我知道妳是在永福路搭計程車的吧。）」，  
29 佐以原告工作內容包括遠端監控設備之設置及維護（見本  
30 院卷第137頁）。以及A女提出其與原告之對話，A女稱  
31 「該不會CCTV都照著我吧」，原告回應「沒錯」、「全車

01 站最好看的，當然要看囉」，另原告向A女稱「你沒打算  
02 戴護目鏡？啊我不該問的。畢竟使用CCTV注意到你，然後  
03 被當成BT是很不舒服的事」等（見本院卷第152頁至170  
04 頁），多係原告從CCTV上看到A女之工作動態而產生之話  
05 題。可知原告在上班時會使用被告之設備CCTV察看A女之  
06 動態。並在A女上班時段，對A女發送系爭訊息文字。則原  
07 告不僅係對在上班執行勤務中的A女為性騷擾，且得知A女  
08 的動態訊息係利用其在上班時與其執掌工作活動有直接關  
09 連的設備，即令是在下班後才針對上班時所收集到的A女  
10 動態訊息，對A女傳送系爭訊息文字，應認其行為該當  
11 「在工作場所對同仁成立性騷擾」之要件。原告稱其所為  
12 並非在工作場所，自非可採。

13 (二)原告所為系爭性騷擾事件是否情節重大？

- 14 1. 按勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約  
15 或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所  
16 謂「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具  
17 體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而  
18 繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在  
19 程度上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故  
20 意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間  
21 關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工  
22 之行為是否達到應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等  
23 之具體事項，嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對  
24 雇主及所營事業造成相當之危險，即難認不符上開勞動基  
25 準法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之  
26 維護；衡量是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為  
27 要件（最高法院111年度台上字第697號判決意旨參照）。  
28 另依被告工作規則第6.11.1條及第6.11.2條規定（見勞專  
29 調卷第180頁至181頁），在工作場所對同仁或他人成立性  
30 侵害或性騷擾且情節重大者，即屬違反工作規則情節重  
31 大，被告得不經預告終止契約。上開工作規則規定不經預

01 告終止勞動契約的效果與前揭勞動基準法第12條第1項第4  
02 款規定相同，應認被告上開工作規則所指「情節重大者」  
03 之判斷，亦應採取相同之標準。

04 2. 原告主張系爭性騷擾事件不能認為情節重大等語。經查，  
05 本件依前揭刑案判決認定之事實，原告因追求A女不成而  
06 心生不滿，而陸續發送系爭訊息文字。其中不乏係在A女  
07 上班執行勤務時所為，已使被告究竟有無致力於提供不受  
08 性騷擾之職場工作環境乙節遭到質疑。乃至被告於110年1  
09 0月12日收受桃園市政府警察局八德分局函送之系爭性騷  
10 擾事件申訴書，依法展開性騷擾申訴處理程序後，委員會  
11 於110年11月16日及同年月24日訪談A女及原告，因原告並  
12 未坦承犯行，且依當時之調查，未能確認原告發送簡訊之  
13 直接積極證據，委員會僅能依當時之證據資料，認定性騷  
14 擾申訴不成立，此有會議紀錄在卷可佐（見本院卷第130  
15 頁至148頁）。原告在直接證據未被查出前之僥倖心態或  
16 不敢面對現實之不誠實心態，使得A女之申訴不能即時獲  
17 得被告相對應之保護，而要獨自透過司法程序追求安全保  
18 障，原告迄至檢察官起訴後始於法院審理時坦承有傳送系  
19 爭訊息文字，造成被告二度受理A女之性騷擾申訴，令人  
20 產生被告對於性騷擾防治無能為力之印象。再者，被告為  
21 大眾公共運輸業者，為提供搭車民眾安全服務，就其範圍  
22 廣大的軌道、站場、機房設備之安全監控，仰賴監視設備  
23 之遠端監控，此為運輸安全之重要環節。而原告職司中央  
24 監控、門禁系統、CCTV及職安衛相關作業，應知監控系統  
25 之使用，屬提供運輸安全之用，不能公器私用，乃至監控  
26 過程中涉及隱私之民眾或同事個人資料之蒐集及使用，均  
27 應受到限制。原告竟利用其在執行勤務過程中，以被告之  
28 監控設備CCTV獲取A女之個人動態訊息後，再以該資料對A  
29 女為性騷擾行為，足以使人產生被告就監控設備之管控要  
30 求不嚴謹的印象，破壞員工乃至乘客對被告之信任感。綜  
31 合上開各情，形式上原告所為只是對同事發送簡訊之性騷

01 擾事件，然其行為相較於一般職場上對同事之單純肢體或  
02 言語上性騷擾行為，尚有其犯後未對被告誠實以告之處事  
03 態度，以及不尊重其所執掌之監控任務之重要性等環節，  
04 均已嚴重影響被告內部秩序紀律之維護，足以對被告及所  
05 營事業造成相當之危險，客觀上難以期待被告採解僱以外  
06 之懲處手段繼續維持僱傭關係，情節不可謂不重大。原告  
07 固主張其在被告公司任職十多年，始終負責認真，此次事  
08 件早已深刻悔悟，且嗣後已與A女達成和解，並且不再於  
09 監控系統察看A女，並獲臺灣高等法院112年度上易字第55  
10 6號判決諭知緩刑，又已完成20小時法治教育課程，並提  
11 出桃園地院調解筆錄為佐（見勞專調卷第56頁至57頁）。  
12 然原告與A女和解並獲緩刑乙事，並不能當然使前述已被  
13 質疑之性騷擾零容忍之安全職場環境及監控系統之紀律維  
14 護，發生自動回復之效果，尚難憑認原告之所為非情節重  
15 大者。

- 16 3. 原告主張被告於112年3月17日將原告自高鐵桃園車站調至  
17 新竹車站，已為調職處分，然卻又在同年6月15日以同一  
18 事由解僱原告，違反解僱最後手段性原則等語。按雇主應  
19 防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應  
20 訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公  
21 開揭示。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有  
22 效之糾正及補救措施；受僱者或求職者因雇主違反第13條  
23 第2項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任；雇主違  
24 反第13條第1項後段、第2項規定者，處10萬元以上50萬元  
25 以下罰鍰。修正前性別工作平等法第13條第1、2項、第28  
26 條、第38-1條第2項定有明文。次按機關、部隊、學校、  
27 機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷  
28 擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。…；違  
29 反第7條第1項後段、第2項規定者，由直轄市、縣(市)主  
30 管機關處1萬元以上10萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍  
31 不改正者，得按次連續處罰，修正前性騷擾防治法第7條

01 第1項、第22條亦有明文。是由上開規定可知，雇主有義務防治性騷擾行為之發生，且於知悉發生性騷擾之情形  
02 時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並須訂立相關措施以為因應，如有違反，除須對受僱者負擔民事賠償責任  
03 外，行政主管機關亦得就此對雇主進行裁罰。查，A女於0  
04 00年0月間以桃園地院判決為新事證，再向被告提出性騷  
05 擾申訴，依前開規定，被告為雇主，就員工申訴工作期間  
06 有遭性騷擾之情事，自有應立即為迅速、妥適處理之責。  
07 則被告於112年3月17日將原告自高鐵桃園車站調至新竹車站，所為調動處分，應係為求防治改善所為之職場改善防  
08 免措施，而非對原告所為性騷擾行為之懲處，原告此部分  
09 主張，尚難憑採。  
10  
11

12  
13 (三) 被告終止勞動契約是否逾勞動基準法第12條第2項規定之3  
14 0日除斥期間？

- 15 1. 按動勞基準法第12條第2項規定，雇主依同條第1項第4款  
16 規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。  
17 所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言。為保障勞工及促進勞資  
18 關係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完成，客觀上  
19 已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院  
20 110年度台上字第1246號判決意旨參照）。  
21
- 22 2. 原告主張被告於110年10月12日收受桃園市政府警察局八  
23 德分局函送之系爭性騷擾事件申請書，已知悉其情形，卻  
24 在18個月後始終止勞動契約，顯已逾30日除斥期間。是以  
25 被告終止勞動契約不生效力。經查，被告於110年10月12  
26 日收受桃園市政府警察局八德分局函送之系爭性騷擾事件  
27 申請書，因尚無證據佐證A女之指述，且原告於受訪談時  
28 否認其行為，故被告僅能以系爭性騷擾事件不成立結案，  
29 此部分業如前述。後來A女於000年0月間以桃園地院判決  
30 為新事證，再提出性騷擾申訴，被告所成立之申訴處理委  
31 員會於同年5月22日會議討論後，始確認A女申訴內容成

01 立，應認斯時始「知悉其情形」。是以被告於6月15日通  
02 知原告終止勞動契約，並未逾30日除斥期間，原告此部分  
03 主張，並無可採。

04 (四) 原告依兩造間僱傭關係及勞工退休金條例第6條第1項及第  
05 14條規定，請求被告給付工資及提繳退休金，有無理由？  
06 本件被告以原告性騷擾A女，違反被告工作規則且情節重  
07 大為由，終止系爭勞動契約，並未違反解僱最後手段性原  
08 則，被告之解僱行為自屬合法有據，業如前述，則原告依  
09 兩造間僱傭關係、勞工退休金條例第6條第1項及第14條規  
10 定，請求被告給付工資及提繳退休金，為無理由，不應准  
11 許。

12 (五) 原告有無領取111年度績效獎金之資格？如有，其數額為  
13 何？

14 原告主張被告應發放111年度績效獎金211,840元等語。  
15 查，依被告薪資給付辦法第6.3.2a)條規定「績效獎金除  
16 依公司章程第35條之1規定，本公司每年決算如有獲利  
17 (若有累積虧損時，應預先保留彌補數額)，應提撥百分  
18 之一以上為『員工酬勞』外，每年得視公司經營成果(包  
19 含但不限於財務、營運狀況及風險評估)，於年度終了以  
20 專案核定是否發放、數額後，再考量員工未來發展潛能或  
21 表現予以給付。」、第6.3.2b)條規定「適用對象：該年  
22 度12月31日(含)以前到職之一般員工或本國籍約聘員工  
23 (不含實習生)，於發放當日仍在職或留職停薪之人員；  
24 惟依公司『退休辦法』6.1.2強制退休者，亦適用  
25 之。」；第6.3.2c)條規定「發放時間：除另有核定發給  
26 日期外，原則上係於獎金年度之次年度6月30日發給，若  
27 遇例休、國定假日，則提前一個工作日。」(見勞專調卷  
28 第169頁)。可知績效獎金之發放原則是次年度6月30  
29 日，且發放的對象係發放日仍在職之人員。本件被告係於  
30 112年6月15日通知不經預告終止勞動契約，則112年6月30  
31 日發放111年度績效獎金時，原告已離職，是被告拒絕發

01 放予原告，為有理由。  
02 四、從而，原告依兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金  
03 條例第6條第1項及第14條第1項規定，請求(一)確認兩造間僱  
04 傭關係存在。(二)被告應給付原告246,590元，及自勞動調解  
05 聲請書繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之  
06 利息。(三)被告應自112年7月1日起至原告復職前一日止，按  
07 月於當月30日給付原告69,500元，及自各期應給付日之翌日  
08 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應自112  
09 年7月1日起至原告復職前一日止，按月提繳4,590元至原告  
10 之勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。

11 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌  
12 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

13 六、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 113 年 2 月 27 日  
15 勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

16 以上正本係照原本作成。

17 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  
18 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  
19 命補正逕行駁回上訴。

20 中 華 民 國 113 年 2 月 27 日  
21 書 記 官 陳 怡 文

22 附表一：  
23

編號	傳送時間	傳送內容
一	110年9月4日晚 間7時50分許	You hurt my feelings. I will Pester you to death. (妳傷害我的感情，我要纏死妳)
二	110年9月4日晚 間9時39分許	I'll tell you next, I'll findy your sister(Pei Long).and get a bra and panties from where she lives.would be

01

		have a funny. (接下來告訴你，我會找到你的妹妹〈○○〉。從她住的地方拿她的內衣內褲。應該很有趣。)
--	--	--

02 附表二：

03

編號	傳送時間	傳送內容
一	110年8月31日 晚間10時32分 許	A女, I will often go to Taoyuan high speed rail station to observe you. I know you will take the taxi on Yongfu Road. (A女, 我經常在桃園高鐵站觀察你, 我知道你是在永福路搭計程車的吧。)
二	(1)000年0月0日 下午6時6分 許	A女, Do you think it will be fine if you ignore me? as long as make a mistake, I will complain to you everywhere. I curse you. (A女, 你覺得你不理我就好了嗎? 只要你犯錯, 我就會到處投訴你, 我詛咒你。)
	(2)110年9月2日 晚間8時49分 許	A女, I know that your home is in the Xiaying District, the most rural area of Tainan City. I will visit your parents and sister. I CURSE YOU. (A女, 我知道你家就在台南最鄉下的下營區。我會去拜訪你的爸媽和妹妹, 我詛咒你。)
三	(1)110年9月3日 凌晨5時24分 許	Bitch, Go to the Xiaying District of Tainan City today. Guess what will happen to your home today? (婊

		子，我要去臺南市下營區猜猜今天妳家會發生什麼事？)
	(2)110年9月3日 上午9時20分 許	A女, Finally arrived at the Xiaying District of Tainan City. Guess what will happen next? (A女，終於到臺南市下營區了，猜猜接下來會發生什麼事?)
四	(1)110年9月5日 晚間10時50 分許	Bitch, I will continue to pester you, Curse you, And curse you that you will not get married until you are 55. (婊子，我會繼續纏著妳、詛咒妳，詛咒妳直到55歲才結婚。)
	(2)110年9月5日 晚間10時54 分許	Bitch, I will hack into your home while you go to work, steal your underwear and masturbate on the spot. (婊子，妳上班的時候我就闖進妳家，偷妳的內褲當場自慰。)
五	(1)110年9月6日 上午8時1分 許	A女, Bitch pig, get up, I want to continue to rape you, the moan of a bitch satisfies me. (A女，婊子豬，起來，我要繼續強姦妳，婊子的呻吟讓我滿足。)
	(2)110年9月6日 上午8時8分 許	Bitch pig, get up, I'm going to continue to insert you, the moan of a bitch satisfies me. (婊子豬，起來，我要繼續插妳，婊子的呻吟讓我滿足。)