

臺灣高等法院臺南分院民事判決

112年度勞上字第9號

上訴人 楊慶斌
訴訟代理人 郭家祺律師
被上訴人 啟碁科技股份有限公司

法定代理人 謝宏波
訴訟代理人 陳琪苗律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國112年6月30日臺灣臺南地方法院111年度勞訴字第54號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於113年5月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審訴訟費用（含追加之訴部分）由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者；擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、第3款定有明文。查本件上訴人於原審起訴請求被上訴人應自民國111年3月19日起按月給付上訴人新臺幣（下同）31,900元，嗣於本院就本金部分減縮起訴聲明，並基於同一基礎事實追加請求利息部分，而為後述上訴聲明(三)所示，依據首揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自110年10月起受僱於被上訴人，於被上訴人之南部科學園區（下稱南科）廠擔任M2032YDIP生產線B（日）之技術員，每月薪資為31,900元，兩造間有僱傭契約

01 存在（下稱系爭僱傭契約）。被上訴人於111年3月21日以其
02 性騷擾審查申訴審議委員會（下稱性騷擾申訴委員會）認伊
03 有性騷擾之行為，依被上訴人之職場不法侵害通報及處置通
04 則（下稱不法侵害通則）、員工獎懲通則（下稱獎懲通則）
05 於當日終止系爭僱傭契約。惟伊並無被上訴人所指性騷擾其
06 3名女員工即菲律賓籍實習生代號AC000-H111061女子（下稱
07 申訴人A）及代號AC000-H111062女子（下稱申訴人B）、本
08 國籍女員工郭○綺（姓名詳卷，下稱申訴人C）之行為。伊
09 係因主管指派而教導申訴人A、B操作機台，且因語言障礙而
10 以手把手方式教導，並無從後環抱渠等及以手肘碰觸渠等胸
11 部之行為。且申訴人B、C係經被上訴人多次呼籲、一再說明
12 才告知曾遭性騷，渠等係遭被上訴人不當加深不舒服感。又
13 伊在職期間，被上訴人並未進行工作場所性騷擾防治教育訓
14 練，伊亦無權進入公司內部網站觀看宣導性騷擾資訊及影
15 片。縱認伊行為有不當或不妥之處，亦不該當性騷擾罪之構
16 成要件，且業經檢察官不起訴，尚不構成獎懲通則第6條所
17 指附錄列表中得解僱之情形，又被上訴人對於職場性騷擾事
18 件之懲處，依不法侵害通則之規定，由輕至重依序為立切結
19 書保證不再有類似行為、記警告，記過、解僱，且被上訴人
20 亦得調整伊職務以避免伊與申訴人接觸，是被上訴人解僱
21 伊，已違反最後手段性原則，自非合法。爰請求確認兩造間
22 僱傭關係存在，並依系爭僱傭契約及民法第487條規定，請
23 求被上訴人應自111年3月19日起按月給付上訴人31,900元
24 （原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，
25 並於本院就請求給付薪資部分，減縮本金請求及追加利息請
26 求）。並上訴聲明：(一)原判決除減縮部分外廢棄。(二)確認上
27 訴人與被上訴人間僱傭關係存在。(三)被上訴人應自111年3月
28 21日起至上訴人復職前一日止，按月於次月5日給付上訴人3
29 1,900元，及自各應給付之次日起至清償日止，按週年利率
30 百分之5計算之利息。(四)請依職權宣告准予假執行。

31 二、被上訴人則以：伊於111年3月5日接獲職場不法侵害事件之

01 通報，即依不法侵害通則成立調查小組，經調查發現上訴人
02 於同日下午5時10分前，於DPI裁板區，假借教導操作機台之
03 名，先向伊女員工即申訴人A說：「妹妹you're so beautif
04 ul」，並於其工作時自後方環抱其，且用雙手從後面握住其
05 雙手，致其感到不舒服，而進行性騷擾之行為。且調查中另
06 有2位女員工即申訴人B、C亦對上訴人之職場性騷擾行為提
07 出申訴。經伊訪談上開3名女員工，上訴人、在場證人及相
08 關人員後，認上訴人對上開3名女員工之行為，非正常教學
09 之動作且有違社會常規，並致渠等感到驚訝、害怕、不舒
10 服，經伊性騷擾申訴委員會認定上訴人有連續性騷擾之行
11 為，屬獎懲通則第6條第1項第2款所規定之危害公司人員身
12 心健康安全之行為，依該通則第7條第1、2項規定，對上訴
13 人為解僱處分。上訴人於111年3月22日至南科管理局提出勞
14 資爭議調解申請，伊視為不服上開懲處之申復，以申復審議
15 委員會進行審議，並召開3次審議會再訪談相關人員後，決
16 議維持原解僱之決定，並於同年5月23日通知上訴人。又伊
17 在公司有張貼多國語言之禁止性騷擾宣傳海報，公司內部網
18 站亦有宣導資訊及影片，上訴人亦有參加CSR&RBA受訓課
19 程，對於教導操作裁板機台之方式及與同事身體接觸之分
20 際，無法諉為不知，但上訴人僅任職半年多即為3次性騷擾
21 行為，事後否認而無絲毫悔意，難期有悔改之心，而伊南科
22 廠區為開放式空間，廠內人員共用許多公共空間，無法特別
23 單獨安置上訴人，若上訴人仍留在廠區繼續工作，將使其他
24 女性同仁及受害之外籍實習生於上班時恐懼害怕、無法安心
25 工作。另上訴人性騷擾申訴人A、B之行為已遭渠等就讀之○
26 ○科技大學（詳卷）依法通報教育部，伊名譽已遭受實質損
27 害。若非伊解僱上訴人，排除上開2名外籍實習生入場工作
28 時與上訴人接觸之可能，校方恐將終止與伊產學合作關係，
29 將影響伊南科廠近百分之10產線人力，造成伊莫大之損害。
30 是伊所為之解僱處分，於法有據，且未違背解僱之最後手段
31 性原則等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴及追加之訴均

01 駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

02 三、兩造不爭執事項：

03 (一)上訴人自110年10月起受僱於被上訴人，在被上訴人南科廠
04 擔任M2032YDIP生產線B(日)之技術員，月薪為31,900元，
05 於次月5日發薪。

06 (二)被上訴人通報上訴人涉性騷擾事件並予以解僱之情形如下：

07 1.M2032XDIP生產線(日)之菲律賓籍實習生即申訴人A於111
08 年3月5日向被上訴人員工周幃羿通報稱上訴人於該日下午5
09 時10分前，在DIP裁板區對其有性騷擾之行為，內容略以：
10 「3/5當天，我在工作的時候，有個男生(即上訴人)跟我
11 講話，但因為現場有點吵，我聽不清楚。他後來大聲一點：
12 說：『妹妹you're so beautiful』。我沒料到會聽到這些
13 話，非常吃驚。」「工作時，于庭在我的左後方，男的
14 (即上訴人)在我右邊。然後他從後面環抱我，且用他的雙
15 手從後面握住我的雙手，好像是要教學的樣子。于庭應該有
16 看到這件事情。而我因為太驚訝、害怕，沒有記得後續，就
17 持續工作著。我有把這事情告訴另一個懂英文的鳳榆，向她
18 求助請求更換站點。也請她告知對方這讓我不舒服。」等語
19 (原審訴卷第45至47頁)。

20 2.M2032XDIP生產線(日)之菲律賓籍實習生即申訴人B於111
21 年3月11日向周幃羿通報稱上訴人於同年2月21日，在DIP裁
22 板區對其有性騷擾之行為，內容略以：「二月某一天的晚餐
23 後，我在工作。一個男生(即上訴人)對我做出不舒服的動
24 作。他從後面摟抱，並握住我的雙手。放開後，很快地又再
25 一次做出一樣動作。第二次維持的時間比第一次短。我害
26 怕，所以告訴羅麗卡，讓她跟我交換工作，以避免再跟那位
27 男生接觸。」等語(原審訴卷第55頁)。

28 3.M2032XDIP生產線(日)之被上訴人本國女員工即申訴人C於
29 111年3月11日向周幃羿通報，內容略以：「今年1、2月，我
30 記不清楚日期和時間了。慶斌要教我裁板，但方法是伸手過
31 來要握住我的手。當下我躲開，請他自己用，我用看的就行

01 了。當下我有感覺不舒服。」（原審訴卷第57頁）

02 4.被上訴人就上開1.至3.申訴案件，於111年3月14日召開性騷
03 擾申訴委員會，經審議委員即中心級主管劉勳洲、法務處長
04 張莉玉、人資長韓慧玲等3人認定上訴人成立連續性騷擾之
05 事實，依被上訴人不法侵害通則、獎懲通則，決議作成解僱
06 上訴人之處分（原審訴卷第59至62頁）。

07 5.被上訴人人資管理處於111年3月21日以懲處通知書（原審補
08 卷第19頁）通知上訴人為解僱處分而為終止僱傭契約之意思
09 表示，上訴人以同年3月23日申請書向南科管理局申請勞資
10 爭議調解（同卷第17至18頁），被上訴人視為其不服處分之
11 申復，成立申復審議委員會進行審議，上訴人於同年4月12
12 日撤回調解申請（原審訴卷第69頁），被上訴人人資管理處
13 於同年5月23日以申復結果通知書答覆上訴人：再次成立申
14 復委員會審查，維持原解僱決議（同卷第35頁）。

15 (三)申訴人A、B以上開(二)1.2.事件，對上訴人提起違反性騷擾防
16 治法第25條罪嫌之告訴，經臺灣臺南地方檢察署（下稱臺南
17 地檢）檢察官偵查後，認上訴人罪嫌不足，於112年3月23日
18 以111年度調偵字第2228號為不起訴處分並確定（原審訴卷
19 第103至105頁）。

20 四、本院之判斷：

21 (一)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
22 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
23 即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，
24 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
25 不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院108
26 年度台上字第1644號裁定意旨參照）。上訴人主張其與被上
27 訴人間僱傭關係存在，此為被上訴人所否認，堪認兩造間之
28 僱傭關係存否並不明確，致上訴人於兩造間之僱傭關係之私
29 法上地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認
30 判決除去之，故上訴人起訴請求確認僱傭關係存在，有即受
31 確認判決之法律上利益。

01 (二)被上訴人主張上訴人有性騷擾被上訴人員工即申訴人A、B、
02 C之行為，依獎懲通則第6條第1項第2款、第7條第1、2項規
03 定，於111年3月21日對上訴人為解僱處分；上訴人則否認有
04 上開性騷擾行為，並主張被上訴人之解僱不合法。是本件應
05 先審究上訴人有無上開性騷擾行為。經查：

06 1.按「本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違
07 反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：
08 一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他
09 法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵
10 意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、
11 計畫、活動或正常生活之進行。」，性騷擾防治法第2條第1
12 項第1款定有明文。被上訴人之不法侵害通則第2條第4項第2
13 款亦規定：「本通則所稱職場不法侵害，謂下列情形之一：
14 四、性騷擾：如不當的性暗示與行為等。(二)以性要求、具有
15 性意味或性別歧視之言詞或行為，對員工造成敵意性、脅迫
16 性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自
17 由或影響其工作表現。」（原審卷二第49至54頁）。

18 2.依兩造不爭執事項(二)可知，被上訴人M2032XDIP生產線
19 (日)之3名女員工向被上訴人員工周樟羿通報上訴人涉下
20 列3次性騷擾事件，經被上訴人於111年3月14日召開性騷擾
21 申訴委員會，經審議委員3人認定上訴人成立連續性騷擾之
22 事實，依被上訴人之不法侵害通則、獎懲通則，決議作成解
23 僱上訴人之處分：

24 (1)菲律賓籍實習生即申訴人A於111年3月5日通報稱上訴人於該
25 日下午5時10分前，在DIP裁板區對其有性騷擾之行為，內容
26 略以：「3/5當天，我在工作的時候，有個男生（即上訴
27 人）跟我講話，但因為現場有點吵，我聽不清楚。他後來大
28 聲一點：說：『妹妹you're so beautiful』。我沒料到會
29 聽到這些話，非常吃驚。」、「工作時，于庭在我的左後
30 方，男的（即上訴人）在我右邊。然後他從後面環抱我，且
31 用他的雙手從後面握住我的雙手，好像是要教學的樣子。于

01 庭應該有看到這件事情。而我因為太驚訝、害怕，沒有記得
02 後續，就持續工作著。我有把這事情告訴另一個懂英文的鳳
03 榆，向她求助請求更換站點。也請她告知對方這讓我不舒
04 服。」等語。

05 (2)菲律賓籍實習生即申訴人B於同年月11日通報稱上訴人於同
06 年2月21日，在DIP裁板區對其有性騷擾之行為，內容略以：
07 「二月某一天的晚餐後，我在工作。一個男生（即上訴人）
08 對我做出不舒服的動作。他從後面摟抱，並握住我的雙手。
09 放開後，很快地又再一次做出一樣動作。第二次維持的時間
10 比第一次短。我害怕，所以告訴羅麗卡，讓她跟我交換工
11 作，以避免再跟那位男生接觸。」等語。

12 (3)本國籍女員工即申訴人C於同年月11日通報，內容略以：
13 「今年1、2月，我記不清楚日期和時間了。慶斌要教我裁
14 板，但方法是伸手過來要握住我的手。當下我躲開，請他自
15 己用，我用看的就行了。當下我有感覺不舒服。」

16 3.申訴人A、B就其等上開申訴內容對上訴人提起違反性騷擾防
17 治法第25條罪嫌之告訴，雖經臺南地檢檢察官偵查後，認上
18 訴人罪嫌不足，以111年度調偵字第2228號為不起訴處分確
19 定（兩造不爭執事項(三)）。惟檢察官不起訴處分，無拘束民
20 事訴訟之效力，又刑事判決所為事實之認定，於獨立民事訴
21 訟之裁判時，本不受其拘束（最高法院41年台上字第1307號
22 判決意旨參照）。刑事認定與民事認定對於證據要求之程度
23 本即不同，刑事訴訟因涉及刑責，故須有較高度之確切心
24 證，併採「罪證有疑，利於被告」之證據法則，而民事訴訟
25 目的在於解決紛爭，及保護當事人之私權，依主張責任及舉
26 證責任之分配，對證據之要求僅需證據之優勢，即達到概然
27 性心證即為已足。是刑事與民事判決之認定雖多求一致，然
28 因民事認定與刑事認定有前揭不同，故互不受拘束。因此，
29 上訴人雖經檢察官為上開不起訴處分，關於其有無為本件性
30 騷擾行為之認定，仍無拘束本院之效力。

31 4.上訴人對申訴人A有性騷擾行為：

01 (1)據申訴人A於111年6月20日在上開偵查案件中證稱：剛到公
02 司時領班有叫一個年紀比較大的男生教我操作裁板機台，他
03 也有請黃于庭教我，教會我之後才去操作，對方在現場操作
04 機台給我看，我站在旁邊看。後來開始上班後，有人跑來教
05 我操作機台並對我性騷擾，我不知道那個人的名字（提示上
06 訴人照片，是否照片中之人？）肯定是他。當時上訴人站在
07 我後方，雙手從我肩膀往前伸，抓住我雙手操作機器，他的
08 手在抓住我的手時有碰到我胸部，他身高很高，有貼著我的
09 身體，沒有講話，他走過來就突然從我後方伸手抓住我手操
10 作機台，沒有說什麼，抓住我手之後，只有操作機台的動
11 作，沒說什麼，後來約2分鐘後上訴人就自己放手。我被嚇
12 一跳沒有說什麼話，我就繼續操作機器，我沒有問什麼，因
13 為我嚇到了，我工作的機器就只有上訴人一個男子，且當時
14 他也在該區域工作，所以我肯定就是他。當時于庭有看到，
15 這是今年3月5日發生的事情。3月5日那天我有跟公司裡面一
16 個同事姊姊講。沒有人叫上訴人教我操作機器，機器沒有問
17 題，我操作也沒有問題，上訴人就突然過來從後面抓住我手
18 操作機器，他還沒有動作之前有跟我說你很漂亮。當天黃于
19 庭有教我操作機器，黃于庭教我之後，上訴人才跑來教我，
20 當時黃于庭有在旁邊等語（111年度偵字第11850號卷第15至
21 17、21頁）；及於112年2月15日在上開偵查案件中證稱：上
22 訴人在111年3月5日對我性騷擾之前，有跟我講英文「妹妹
23 你很漂亮」，過一段時間才對我做性騷擾。上訴人就站在我
24 後方，從後方雙手越過我肩膀握著我的雙手操作機台，我認
25 為他當時是在教我機台，順便性騷擾等語（111年度調偵字
26 第2228號卷第11至12頁反面）。

27 (2)證人黃于庭則於111年6月20日在上開偵查案件證稱：我在被
28 上訴人公司負責裁板工作，外籍實習生若裁板有問題要問資
29 深的同事像我，若無法解決就找幹部，我開始裁板工作之
30 前，教我的是公司的資深員工德哥，當時是在旁邊指導，並
31 示範給我看，再讓我自己操作，他在旁看我操作。我有看過

01 上訴人教申訴人A操作機台，詳細日期我忘記了，上訴人從
02 申訴人A的後方雙手環抱她，抓她的手操作機台，我沒有注
03 意看到他們兩人的身體有無貼近在一起，當天我原本是叫申
04 訴人A顧外面的機台，上訴人一直叫申訴人A進去，我跟上訴
05 人說你可以教一下，結果上訴人就從申訴人A後方直接環抱
06 她，抓住她的手教她，我當時沒有多想，只是覺得很奇怪為
07 什麼要這樣教她，上訴人抓住申訴人A的操作機台一下下，
08 我沒有看過上訴人教過其他人這樣操作機台，但是我有聽過
09 其他人說上訴人這樣教她操作機台，那個人有推開上訴人，
10 因為上訴人一樣從後面環抱要抓那個人的手。當時我是有跟
11 上訴人說請他教一下申訴人A操作。申訴人A的案件發生後，
12 我詢問申訴人C，上訴人有沒有教過她，申訴人C跟我說上訴
13 人有教她，動作一樣從後方環抱她抓住她手，她就直接推開
14 上訴人等語（111年度偵字第11850號卷第20至21頁）；及於
15 112年2月15日在上開偵查案件中證稱：我們工作就是要戴著
16 手套，工廠內是有裝監視器，但是案發地沒有。我有要求上
17 訴人教申訴人A操作機台，但是我不知道上訴人用這種方式
18 教，我們教人都是示範給他們看而已。當天上訴人對申訴人
19 A做這些行為時，我有看到，我看到的時候感覺很奇怪為何
20 上訴人要這樣做，我們教員都是示範給員工看而已，不會直
21 接從後方抓住對方的手。3月5日上訴人有教申訴人A一下
22 子，裁一片片子過去，就結束了，申訴人A當時沒有講話，
23 但是當天就有跟我們反映。這一下子大約1、2分鐘，就是上
24 訴人抓住申訴人A的手操作等語（111年度調偵字第2228號卷
25 第11頁反面至第12頁反面）。

26 (3)經核申訴人A與證人黃于庭所證述上訴人於111年3月5日在工
27 作場所，於申訴人A操作裁板機台時，自申訴人A後方環抱
28 其，並抓住其雙手，以此方式教導申訴人A操作機台，為證
29 人黃于庭在場目睹乙情，互核一致，且申訴人A僅為被上訴
30 人公司之外籍實習生，事發前與上訴人間並無任何嫌隙，並
31 無無端指控上訴人之動機，其證詞之可信性甚高，是上訴人

01 否認其當時有從後方環抱申訴人A之行為，應非事實。至於
02 申訴人A所證述：當時沒有人叫上訴人教我操作機器乙節，
03 雖與證人黃于庭證稱：當天我原本是叫申訴人A顧外面的機
04 台，上訴人一直叫申訴人A進去，我跟上訴人說你可以教一
05 下；當時我是有跟上訴人說請他教一下申訴人A操作；我有
06 要求上訴人教申訴人A操作機台，但是我不知道上訴人用這
07 種方式教，我們教人都是示範給他們看而已等語不符，惟此
08 應係申訴人A不知證人黃于庭當日有叫上訴人教申訴人A操作
09 機台之事，並非申訴人A對上訴人有何不實指控。再依申訴
10 人A上開申訴及證述之內容可知，上訴人當日在以從後方環
11 抱其並抓住其雙手之方式教導其操作機台前，有先對其說
12 「妹妹you're so beautiful」，可見上訴人之真意並非教
13 導申訴人A操作機台，而意在對申訴人A為言語及肢體碰觸之
14 性騷擾行為；且依上訴人當時之動作，申訴人A所稱上訴人
15 身體貼近其身體，且抓住其雙手時，手時有碰到其胸部乙
16 情，並無不合理之處，亦堪認屬實。再依證人黃于庭之證
17 述，被上訴人公司員工並不會以此方式教導其他員工，其亦
18 對上訴人當日之舉止感到奇怪，可見上訴人當日之行為並非
19 正常教導員工之舉動；且依一般成年異性間在社會上之相處
20 互動，均應保持適當之分際，倘違反他人意願而對他人有此
21 帶有性暗示之言語及肢體碰觸行為，自會造成他人心理上之
22 不舒服，甚至驚嚇、恐懼之感受，而屬損及被害人人格尊嚴
23 之性騷擾行為，依上訴人之年齡及社會生活經驗，不可能諉
24 為不知，尚難以其與申訴人A語言不通，始以此方式教導，
25 及其並未接受被上訴人工作場所性騷擾防治教育訓練，亦未
26 看過公司宣導性騷擾之資訊及影片等語為卸責之詞。是上訴
27 人對申訴人A確有性騷擾行為，可以認定。

28 5.上訴人對申訴人B有性騷擾行為：

29 (1)據申訴人B於111年6月20日在上開偵查案件中證稱：我主要
30 負責清潔材料，如果領班調我去裁切部門，我就要操作裁切
31 機器，有一個不知名字的男同事有先教我，若遇到問題要問

01 同部門同事。我在裁切部門時，有人過來教我操作機台時有
02 對我性騷擾，我不知道對方名字，那個人戴著帽子跟口罩，
03 我是從眉毛、眼睛判斷對我性騷擾的人，我被騷擾的時候，
04 只有一個男子跟我及另一名女子3個人一起工作，上訴人是
05 今年2月21日晚上6點左右對我性騷擾，當日是第一次一起工
06 作，在該部門只有跟他一起工作一天，那天是跟上訴人一起
07 做裁切工作，我被上訴人騷擾後，同一天我跟主管說我不要
08 在裁切部門工作，希望讓我到別的部門工作，我當時沒有說
09 我被騷擾，隔天我就調部門了，該名性騷擾的男同事站在我
10 後方，雙手從上方越過我肩膀，雙手抓住我手操作，且他的
11 身體貼著我的身體，他的身高比我高很多，他有跟我講話但
12 我聽不懂中文，講完後他直接動作，從我背後抓住我手操
13 作，操作時他也有講中文但我聽不懂，現場還有一位女同
14 事，工作方向不同，可能看不到，該男同事主動過去要教
15 我，我操作機器時沒有什麼問題，我在正常操作中，男同事
16 突然教導我時，我很緊張，但是我沒有說什麼話，經過1或2
17 分鐘。（公司如何確認騷擾你的人？）因為2月21日只有上
18 訴人一個男子跟我一起工作，所以就是上訴人騷擾我。我們
19 學生到學校報到日是2月21日，所以我記得等語（111年度偵
20 字第11850號卷第17至19頁）；及於112年2月15日在上開偵
21 查案件中證稱：2月21日的時候，我認為上訴人一面工作，
22 一面對我性騷擾。當天就有兩次，第一次我直接跟上訴人反
23 應，上訴人第二次又摸我的手。第一次上訴人是站在我身後
24 手跨過我肩膀抓住我的手操作機台，我有聳肩甩開的動作表
25 示我不願意，因為我不會講中文，結果當天稍晚上訴人又做
26 第二次。當時上訴人和我都有戴手套，上訴人抓住我的手，
27 沒有碰觸其他部位。當天黃于庭不在等語（111年度調偵字
28 第2228號卷第13頁至反面）。

29 (2)經核申訴人B上開申訴及證述其遭上訴人藉機教導操作機
30 台，而從後方貼近申訴人B之身體，並以雙手抓住申訴人B的
31 手操作機台，此一實施性騷擾之手法，與申訴人A之指述大

01 致相符，且上訴人當日對申訴人B即有2次性騷擾之舉止，申
02 訴人B並因害怕，當日即向主管要求調至其他部門，隔天亦
03 被調離該部門，而申訴人B亦為被上訴人公司之外籍實習
04 生，事發前與上訴人間亦無任何嫌隙，亦無無端指控上訴人
05 之動機，其證詞之可信性甚高，是上訴人否認其當時有從後
06 方環抱申訴人B之行為，亦非事實。上訴人當日以從後方將
07 身體貼近申訴人B之身體而環抱申訴人B，並抓住其雙手之方
08 式教導其操作機台，並非公司正常教導員工操作機台之方
09 式，且已逾越一般成年異性間在社會上之相處互動之適當分
10 際，其真意顯非教導申訴人B操作機台，而係對申訴人B為肢
11 體碰觸之性騷擾行為，並已致申訴人B心生恐懼，可以認
12 定。

13 6. 上訴人對被上訴人之本國籍女員工即申訴人C之性騷擾行
14 為，雖未據申訴人C提出刑事告訴，惟性騷擾防治法第25條
15 之性騷擾罪並不罰未遂行為，依申訴人C上開申訴內容，其
16 於111年1、2月間某日工作時，上訴人要教其裁板，但方法
17 是伸手過來要握住其手，其當下躲開，請上訴人自己用，其
18 用看的就行了，當下其有感覺不舒服等情，可見上訴人對其
19 性騷擾之行為尚屬未遂階段，故未演變為刑事案件，但對照
20 申訴人A、B、C遭性騷擾之過程，足認上訴人對公司女員工
21 以教導裁板為由而進行不當肢體碰觸之性騷擾行為之手法均
22 如出一轍。且依社會常情，在遭受性騷擾行為之當下有勇氣
23 立即提出申訴或提告之人為極少數，隱忍不宣之人反而為多
24 數，但在有相近遭遇之人挺身而出指證行為人後，對其他被
25 害人即形成一股心理上之支持力量，即可能因此願意出面指
26 證行為人，但在指證過程中仍難免遭受他人評價及異樣眼
27 光，是倘若確無此事，雙方事前亦無任何嫌隙存在，應無誣
28 指他人性騷擾而使自身陷入此一糾紛之動機，是申訴人C於
29 申訴人A對上訴人通報性騷擾事件後，在被上訴人成立性騷
30 擾申訴委員會調查過程中，亦對上訴人提出上開性騷擾申訴
31 內容，其可信性甚高，上訴人對申訴人C確有性騷擾行為，

01 亦可認定。

02 (三)上訴人有性騷擾被上訴人員工即申訴人A、B、C之行為，依
03 不法侵害通則第2條第4項第2款規定，為職場不法侵害行
04 為。又被上訴人人資管理處已於111年3月21日以懲處通知書
05 通知上訴人為解僱處分而為終止僱傭契約之意思表示，嗣又
06 成立申復審議委員會審查仍維持原解僱決議（兩造不爭執事
07 項(二)）。被上訴人主張上訴人所為係符合獎懲通則第6條第1
08 項第2款規定之危害公司人員身心健康安全之行為，依該通
09 則第7條第1、2項規定，對上訴人為解僱處分，係符合解僱
10 之最後手段性，上訴人則主張被上訴人之解僱不合法。經
11 查：

12 1.按勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約
13 或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判
14 斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態
15 樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生
16 之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間
17 關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲
18 戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重
19 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
20 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
21 而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節
22 重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院105
23 年度台上字第1894號判決意旨參照）。雇主依前項第4款規
24 定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞動
25 基準法第12條第2項亦有明文。

26 2.被上訴人之不法侵害通則及獎懲通則均屬被上訴人之工作規
27 則；且依被上訴人提出之上訴人訓練紀錄及WNC RBA&CSR In
28 troduction可知，上訴人就職時即通過「M06新進同仁CSR&R
29 BA」課程評核，分數為90分，該課程內容即包含被上訴人之
30 工作規則（本院卷第289、267至288頁），因此，上訴人任
31 職期間自應遵守被上訴人之不法侵害通則及獎懲通則等工作

01 規則。按獎懲通則第6條第1項第2款、第2項、第3項前段分
02 別規定：「懲處事項、等級及實施程序：一凡員工有以下行
03 為，均屬違紀事項，應予懲處：(二)危害公司人員身心健康安
04 全。二依事件嚴重程度，懲處應分為警告、小過、大過、解
05 僱4個等級。相關違紀事項參照附錄列表，各違紀事項所對
06 應之懲處等級，原則上依本通則附錄辦理，惟應依個案具體
07 判斷懲處，且發生未明列於附錄中之違紀事項，應客觀參照
08 同等嚴重程度事項之懲處等級，以維持懲處之一致性。三違
09 反公司誠信政策、資訊安全以及不法侵害等事件，需依相應
10 規章由各專責單位進行事件調查，提報懲處建議。」第7條
11 第1、2、3項則規定：「酌情調整懲處：一違紀事項之懲處
12 等級，得考量員工之犯意、次數、悔意、風險與實質危害等
13 因素，酌情減輕或加重之。二同一違規事由連續觸犯者，應
14 加重處分。三員工之行為屬違紀事項且二年內受懲處累計大
15 過二次者，得依法解僱之。」(原審卷二第65至68頁)。上
16 訴人有性騷擾被上訴人員工即申訴人A、B、C之行為，依不
17 法侵害通則第2條第4項第2款規定，為職場不法侵害行為，
18 自亦構成獎懲通則第6條第1項第2款之危害公司人員身心健
19 康安全之違紀事項而應予懲處。惟上訴人上開行為並非獎懲
20 通則附錄列表之行為，自應依個案具體判斷，並參照附表同
21 等嚴重程度事項之懲處等級，及獎懲通則第7條規定而酌情
22 調整懲處。

23 3.本院審酌上訴人於110年10月起任職被上訴人公司，至111年
24 3月5日申訴人A對上訴人提出通報性騷擾事件時，尚不到半
25 年時間，但上訴人竟已對公司內3名女員工假藉教導操作機
26 台之名而為自後方抓住雙手環抱之肢體性騷擾行為，僅本國
27 籍之申訴人C順利躲開，另2位外籍實習生則因驚嚇、不知所
28 措而未能逃脫其上開親密舉止之性騷擾行為，其已有連續性
29 騷擾之違紀事項，但上訴人於申訴人A為申訴，及申訴人B、
30 C陸續出面指證，而東窗事發後，經被上訴人性騷擾申訴委
31 員會訪談相關人士而調查確認屬實，上訴人仍堅稱其無環抱

01 申訴人A、B之行為，並以因語言不通而手把手教導、有戴手
02 套等語合理化自身所為，顯然並無任何悔意，且依上訴人挑
03 選2位外籍實習生作為下手對象，亦有利用其為本國籍正職
04 員工在語言及職場上之優勢地位，遂行職場性騷擾之不法侵
05 害行為，以使被上訴人不易察覺，其不法侵害行為之情節非
06 輕，並致3名遭性騷擾之女員工飽受驚嚇、恐懼或不舒服、
07 厭惡之感受，上訴人所為除已使公司內可能與其接觸、互動
08 之女員工均處於不安全、敵意之工作環境，亦嚴重損及外籍
09 實習生對本國職場之基本信賴，且足以損害被上訴人與外籍
10 實習生所就讀學校間長久之產學合作信任基礎，衡情已對被
11 上訴人長久經營之商譽及形象造成相當之危險及傷害，是上
12 訴人已不適合繼續任職於被上訴人公司，此等情形如僅對上
13 訴人施以警告、記過之懲處，將遭外籍實習生及所就讀學校
14 誤認被上訴人係包庇、袒護本國籍正職員工之上訴人，而不
15 敢繼續與被上訴人之產學合作關係，且受害者或公司其他女
16 員工日後與上訴人在職場互動時將持續恐懼不安，此亦非將
17 上訴人調離原工作區域即可避免再發生類似性騷擾事件，綜
18 合上開各情判斷，客觀上已難期待被上訴人採用解僱以外之
19 懲處手段而繼續系爭僱傭契約，應堪認定。從而，被上訴人
20 以上訴人連續對3名女員工為性騷擾行為，違反不法侵害通
21 則、獎懲通則等工作規則，情節重大，於111年3月5日知悉
22 後，於30日內即同年月21日終止系爭僱傭契約，並未違反解
23 僱之最後手段性原則，且與勞動基準法第12條第1項第4款、
24 第2項雇主得不經預告終止契約之要件相符，被上訴人之解
25 僱行為，應屬適法。上訴人主張被上訴人解僱不合法，為無
26 理由。上訴人聲請再傳喚申訴人A、B及證人黃于庭到庭作
27 證，亦無必要。

28 五、綜上所述，系爭僱傭契約既經被上訴人合法終止，則上訴
29 人請求確認兩造間僱傭關係存在；及依系爭僱傭契約及民法
30 第487條僱用人受領勞務遲延之受僱人報酬請求權之規定，
31 請求被上訴人應自111年3月21日起至上訴人復職前一日止，

01 按月於次月5日給付上訴人工資31,900元本息，均無理由，
02 應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，即無不合，上訴論旨
03 指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上
04 訴。其追加利息請求部分，應併予駁回。至其聲請依職權宣
05 告假執行部分，則無庸審酌。

06 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
07 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
08 逐一論列，附此敘明。

09 七、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法
10 第449條第1項、第78條，判決如主文。

11 中 華 民 國 113 年 6 月 26 日
12 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 季 芬

13 法 官 洪 挺 梧

14 法 官 王 雅 苑

15 上為正本係照原本作成。

16 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
17 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出
18 理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任
19 律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附
20 具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1
21 第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任
22 律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 被上訴人不得上訴。

24 中 華 民 國 113 年 6 月 26 日

25 書 記 官 翁 心 欣

26 **【附註】**

27 民事訴訟法第466條之1：

28 (1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上

01 訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。
02 (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人
03 為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
04 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。
05 民事訴訟法第466條之2第1項：
06 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第
07 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。