

【裁判字號】101,台上,256

【裁判日期】1010229

【裁判案由】確認僱傭關係存在等

【裁判全文】

最高法院民事判決

一〇一年度台上字第二五六號

上訴人 劉泉成

訴訟代理人 林淑娟律師

被上訴人 元大證券股份有限公司

法定代理人 申鼎錢

訴訟代理人 陳正和律師

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一〇〇年五月二十四日台灣高等法院第二審判決（九十九年度勞上易字第一六二號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

本件上訴人主張：伊受僱於被上訴人，擔任管理暨勞安部（下稱勞安部）機電工務組專員，月薪新台幣（下同）三萬四千元。被上訴人於民國九十七年十二月十六日將伊解僱，該解僱不符勞動基準法（下稱勞基法）規定而為無效，兩造間僱傭關係仍屬存在。伊已向被上訴人表示願繼續提供勞務遭拒，被上訴人自應支付相關薪資與獎金。而自九十七年十二月起至九十八年四月底，被上訴人尚積欠伊該期間薪津未付，且原訂於九十八年一月十七日發給之年終獎金二個月薪資及九十八年五月十五日、九月二十三日發放之端午節、中秋節獎金共一．五個月薪資，亦應補發該獎金等計十一萬九千元等情，爰依僱傭契約，求為確認兩造間之僱傭關係存在；並命被上訴人給付積欠之薪資十七萬元暨自訴狀繕本送達翌日起加計法定遲延利息，及自九十八年五月一日起至伊復職日止按月於月底給付伊三萬四千元暨自次月一日起加計法定遲延利息，與給付伊獎金等十一萬九千元暨自九十八年十月十四日起加計法定遲延利息之判決（上訴人另請求被上訴人給付股票代號二八八五之元大金控股票部分，經第一審判決其敗訴後，未據其聲明不服，不予贅列）。

被上訴人則以：上訴人擔任勞安部機電工務組專員，竟於九十七年十二月十五日下午十九時二十分許，在伊公司大樓四樓女廁，偷拍周○芬如廁；經周○芬發覺並呼叫同事制伏上訴人，上訴人無端進入女廁，構成性騷擾，且情節重大，伊得依勞基法第十二條第一項第四款、伊工作規則第十八條第一項第四款、第二項第

十四款規定，逕行終止兩造間僱傭關係，該僱傭關係經合法終止而不存在，伊並已支付九十七年十二月一日至十六日薪資等語，資為抗辯。

原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：上訴人自九十二年七月二十二日起受僱於復華證券金融股份有限公司，該公司於九十六年九月二十三日與被上訴人合併，由被上訴人為存續公司，相關權利義務由被上訴人概括承受。上訴人在管理暨勞安部擔任機電工務組專員，月薪三萬四千元。被上訴人於九十七年十二月十六日以上訴人於同年月十五日下午十九時二十分許，前往被上訴人公司大樓四樓女廁偷拍周○芬如廁為由，依勞基法第十二條第一項第四款、工作規則第十八條第一項第四款通知解僱上訴人，被上訴人已將同年月一日至十六日薪資給付上訴人等情，為兩造所不爭，堪信為真實。上訴人雖否認前揭時地為偷拍行為，且被上訴人公司大樓四樓攝影機，僅拍攝廁所外通道，無法拍攝進入廁所大門後係前往男廁或女廁，並無上訴人進入女廁之畫面，惟上訴人確曾於上揭時點前往被上訴人公司大樓四樓上廁所，被上訴人所屬女職員周○芬於四樓女廁第三間廁所欲如廁時，發現有一支白色多普達手機置於隔間牆上方，且手機鏡頭對著第三間廁所，感覺非常害怕，就輕輕離開女廁，站於女廁外之走廊，對著辦公室高喊廁所有變態，乃見上訴人從女廁跑出，衝向男廁，再從男廁跑向安全梯，隨即遭被上訴人男性職員鄧漢翔制伏，經通知被上訴人管理部，該部經理張以利發現上訴人為其下屬，曾問上訴人何以到四樓女廁，上訴人答稱因三樓廁所不乾淨，且四樓男廁有人，始到女廁等語，然事發後十分鐘左右，並無人從男廁出來，當時曾檢查上訴人手機，但其內並無相關畫面等情，已分據證人周○芬、張以利證述屬實，張以利並證稱：「．．當時我有請周○芬指認是看到上訴人哪支手機，他當場指認就是白色這支手機．．」等語，核與周○芬證詞互核相符，又上訴人同事鄧漢翔於九十七年十二月二十四日警詢時之證詞亦與周○芬所述情節相吻合，並經第一審法院勘驗錄影帶無訛等情觀之，足認上訴人曾於上揭時日無故進入被上訴人公司四樓女廁欲以手機偷拍，但未攝得相關畫面。其次，被上訴人工作規則第十八條第一項第四款規定：「有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或本公司工作規則，情節重大者。」、同條第二項第十四款亦規定：「前項第四款係指下列情形，並經查證屬實且情節重大者。十四、在公司內有性騷擾、性侵害行為嚴重者。」，衡諸常情，性騷擾對女性心理之影響極大，被騷擾者由於受到自己所不喜歡、不願意接受的性騷擾，通常都會受到極大的心理傷害。性騷擾亦會損害被騷擾者的自我形象以及恥辱感

，被騷擾者容易因此懷疑自己的價值，變得自慚形穢。性騷擾的發生會增加對異性的厭惡感和恐懼感，使被害者生活在恐懼、懷疑和壓抑之中，以致嚴重影響被騷擾者對整體的生活及對男性的看法。查女廁為女性員工如廁之場所，事涉女性員工之隱私，男性無端闖入，即使未偷拍任何如廁畫面，仍形成冒犯女性同仁之情境，並對女性員工造成恐慌，上訴人無故進入女廁偷拍未果，對當時正擬如廁之周○芬顯已造成驚嚇與衝擊，並造成周○芬心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，已構成性騷擾，張以利亦證稱：系爭事件發生後，接獲二、三十位女性同仁之電話，非常擔心她們自己是否也被看光光云云，益徵任職於勞安部之上訴人，其進入女廁雖偷拍未果，但已造成女性員工人心惶惶，對女性員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾女性員工之人格尊嚴、人身自由及影響其等工作表現，自屬情節重大之性騷擾。則被上訴人依上述規定，終止兩造間僱傭關係，洵屬正當。又依被上訴人工作規則第八十四條第一項、第三項規定，其年終獎金之發給係以員工無過失為前提，上訴人既因違反工作規則情節重大遭解僱，自亦無權請求年終獎金及次年度端午節、中秋節獎金。從而，上訴人請求確認僱傭關係存在，及命被上訴人給付上述薪資、年終獎金及端午節、中秋節獎金本息，均非有據，為其心證之所由得，並說明上訴人其餘攻擊方法與舉證，為不足取暨無逐一論述之理由，因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴。查原審審據上開事證，綜合研判，並本於取捨證據、認定事實之職權行使，合法認定上訴人無故進入被上訴人女廁偷拍未果，造成周○芬心生畏怖，構成性騷擾而情節重大及被上訴人已給付上訴人自九十七年十二月一日起至十六日之薪資，進而論斷被上訴人於同年月十六日依上開規定合法終止兩造間僱傭關係，因而以上述理由而為上訴人敗訴之判決，經核於法尚無違背。上訴論旨，仍就原審採證、認事之職權行使，並泛就原審已論斷說明或其他與判決基礎無涉之理由，指摘原判決為不當，求予廢棄，非有理由。又上訴人於本院始提出其與同事間MSN對話紀錄及不明函件，核屬新證據，依民事訴訟法第四百七十六條第一項規定，非本院依法所得斟酌，附此敘明。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第四百八十一條、第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中 華 民 國 一〇一 年 二 月 二十九 日

最高法院民事第六庭

審判長法官 顏 南 全

法官 林 大 洋

法官 鄭 傑 夫

法官 陳 玉 完
法官 李 慧 兒

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 一〇一 年 三 月 九 日
m