臺灣新竹地方法院民事判決

112年度重勞訴字第6號

原　　告　崔展富

被　　告　友達光電股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　彭双浪

訴訟代理人　宋惠煊

　　宋亞澤

　　廖婉婷

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年8月31日辯論終結，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、程序方面

按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。經查，原告主張兩造間之僱傭契約法律關係存在，為被告所否認，兩造間僱傭契約法律關係是否存在，於兩造間即有爭執而不明確，則原告主觀上自認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，致其在私法上之地位受有不安狀態之危險，而此種不安狀態乃能以確認判決將之除去，故原告訴請確認兩造間之僱傭契約法律關係存在，即有受確認判決之法律上利益，程序上自應予准許，合先敘明。

貳、事實方面

一、原告主張：

㈠、原告與被告簽訂聘僱合約書（下稱系爭合約書），約定原告自民國(下同)106年9月25日起受僱於被告，並於位於新竹市○區○○路00號之友達L3C廠區（下稱新竹廠區）AESHD1部門（安衛部門緊急應變課）服務。原告於工作期間盡心盡力，時有於正常工作時間結束後仍主動留至深夜，以繼續完成主管及同仁所交辦之事項，亦常在先行打下班卡後，再繼續留於公司完成交辦事項，是原告於新竹廠區工作期間屢獲績效獎金，並已通過被告所規定之技師認證。孰料原告於107年3至4月間，向公司主管反應加班費及工資未完全獲給付等情事後，被告即開始不斷約談原告，並告知欲將原告調動至被告位於龍潭渴望園區內之L4A廠區（下稱龍潭廠區）AESHB1部門（安衛部門緊急應變課），雖原告表示不願接受調職，然被告却以強勢及詐術之方式，將原告於107年6月11日轉調至龍潭廠區，原告當時誤信被告之調動為合法，若不遵從恐有違約或違法遭解雇之虞，遂於該日前往龍潭廠區工作，然事後始發覺被告此一調動，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1之規定，且被告因不滿原告申訴其未付足加班費、工資及違反勞動法令等情事，為報復及懲戒原告，即藉機以調職方式對付原告，以達其逼退原告之目的，亦違反勞基法第74條及民法第71條、92條之規定，被告對原告此一職務調動係屬無效。原告於000年0月間遭被告違法調動至龍潭廠區，縱於勞動條件遭受不利變動之情況下，原告仍對於工作盡心盡力，常於深夜留下加班以完成主管交辦事務等，於休息日加班出勤，並屢於中午12點至下午1點間公司之表定休息用餐時間內，於值班室內一邊用餐一邊值勤而加班，並因此屢獲被告核發績效獎金予以肯定工作上之表現。然被告卻在事前完全未為任何預告、未提供完整、充分資訊及給予原告對外求援機會、且顯無提供充足時間讓原告事前審視、事後評估被告說法之合法性及正常性之情況下，於108年1月7日突然以評斷標準未明之「績效改善計劃」，片面宣稱原告無法勝任工作，並以勞基法第11條第5款為由

資遣原告，要求原告當下立即在聲乙證1之終止聘雇契約協議書（下稱系爭協議書）上簽名，表示知悉被告公司之決定，則被告顯係故意濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段，使原告未處於「締約完全自由」之情境，影響原告決定及選擇之可能，迫使原告簽署如此重大不利益之契約內容，藉以規避勞基法第12條第1項第4款或勞基法第11條第5款規定之適用，自應認定系爭協議書之約定，依民法第71條之規定，係屬無效，以落實勞基法依憲法第15條、第152條及第153條規定制定之旨，故被告違法解雇原告係屬無效，且系爭協議書之約定亦屬無效，兩造間之僱傭契約關係仍屬有效存在，原告自得訴請確認兩造間之僱傭關係仍屬存在，及被告系爭對原告之調動係屬無效。

㈡、原告雖於被告上開解雇過程中，因被告之要求而簽名，此僅表示原告有收受被告解雇通知之意，並非表示原告有同意合意終止兩造間之勞動契約。原告於108年1月7日在公司宿舍，即向被告表明欲留下之意願，然被告却以預為準備之紙箱，要求原告應於當日打包離開，原告亦曾於110年4月15日在科管局調解時，提出繼續提供勞務之意思表示，惟被告均拒絕受領原告所提出之給付，自陷於勞務受領遲延之狀態，是原告依法及依勞動契約，仍得請求被告自翌日即108年1月8日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告月薪工資新台幣（下同）54,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並被告亦應依勞工退休金條例第31條之規定，自108年1月8日起至原告復職日止，按月提撥3,324元至原告在勞保局設立之勞工退休金專戶。又被告於原告在職期間，已短付原告平日及休息日、例假日、國定假日加班費合計共134,595元，亦已短付原告特休未付工資1,695.8元、預告工資6,692元、資遣費5,180元等情。是被告已有違反勞基法規定，短付原告上開工資等情形，且被告於違法調動原告至龍潭廠區工作後，明知原告調任後係從事重複性、輪班、夜間、長時間工作等作業，卻未

針對原告因姿勢不良、過度施力及作業頻率過高等原因促發肌肉骨骼疾病，採取危害預防措施，亦未針對原告因異常工作負荷促發疾病，採取疾病預防措施，致原告受有下背之傷害而發生職業災害，被告已違反職業安全衛生法第2、5、6條等之規定;另被告雖辯稱原告前有性騷擾其他員工行為，被告並據此調動原告云云，然依被告所提聲乙證2之資料所載，應是原告被其他同事性騷擾，是原告不可能在被告所出具之相關調查文件上簽名，且被告於知悉原告遭性騷擾時，未採取立即有效之糾正及補救措施，反而捏造不實事證，未加查證即誣指原告對同事性騷擾，並對原告違法作成對同事性騷擾成立及調動之決議，決議內容亦未附理由，亦未以書面通知原告，已有違反性別工作平等法第12、13條等規定之程序、內容之重大瑕疵，應屬無效。是被告上開違反勞基法、職業安全衛生法、性別工作平等法等規定之行為，亦致原告之身體及健康受有損害，造成原告之勞動能力減損，精神上亦受有損害，已對原告成立民法之侵權行為，原告爰依民法第184條、第193條、第195條之規定，請求被告賠償原告勞動能力減損之損害200萬元、因準備本件訴訟所致增加生活上所需費用500,000元、精神慰撫金500,000元。又原告先前原有以被告給付之薪資購屋之計畫，却因被告遲延給付原告薪資，對原告構成民法不完全給付之債務不履行，並致原告當時無法購屋，現因房價高漲從原本一坪20萬元，漲至目前一坪約70萬元，造成原告目前無力購屋，亦因此受有所受有損害及所失利益3,000,000之損害，是原告亦得依民法不完全給付債務不履行之規定，請求被告賠償原告所受損害及所失利益300萬元，以上請求被告賠償金額共600萬元。

㈢、原告並聲明:１、確認兩造間之僱傭關係存在。２、確認系爭調動無效。３、被告應自108年1月8日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告54,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。４、被告應自108年1月8日起至原告復職日止，按月提撥3324元之

勞工退休金至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

５、被告應給付原告6,000,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

二、被告之答辯：

㈠、兩造確實已於108年1月7日簽署系爭協議書，約定於同日即108年1月7日，以資遣方式終止兩造間之聘僱關係，系爭協議書之簽署及內容合法、有效，原告已接受系爭協議書所載內容，被告亦已依所載內容，於108年2月1日向原告發放資遣費即免稅離職金27,826元、免稅預告工資27,688元及未休假代金6,325元合計61,839元，系爭協議書當生約束兩造間權利義務之效力，原告為成年人，自應就其簽立之法律文書負責，故兩造間之勞動契約關係，已於108年1月7日合意終止而消滅，原告訴請確認雙方間僱傭關係仍存在，並請求被告給付其工資及按月提繳勞工退休金至其退休金專戶云云，並無理由，且原告先前之月薪為41,532元，非原告主張之54,085元。又原告於000年0月間，遭某女性同仁申訴有對其為性騷擾行為，經被告內部調查，並於同年4月16日召開性騷擾申訴調查委員會進行審理程序後，認定原告確有對該名女性同事為性騷擾行為，該性騷擾申訴成立，原告之單位主管，於107年4月20日當面通知原告性騷擾申訴處理委員會之決議結果，原告當場表示不服、欲提起申復作業，並拒絕於員工性騷擾申訴處理報告、紀錄處分報告及切結書簽名，被告於獲悉原告欲提起申復作業後，即於同年4月23日與原告晤談並確認其申復理由，嗣被告於同年5月3日召開第二次性騷擾申訴處理委員會議，經調查認定後，決議仍維持第一次會議之認定結果，被告即於同月11日告知原告該決議結果，惟原告拒絕於切結書簽名，為確保原告知悉前述之決議結果，原告之單位主管嗣再向原告以口頭及電子郵件之方式告知與確認，故被告對原告上開性騷擾行為之調查及認定，業已符合性別工作平等法及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之相關規定。

㈡、被告鑒於原告對該名女同事之性騷擾行為，已對該名女同事即被害人之身心影響巨大，若仍與原告於同一工作場所頻繁見面，不利於被害人所受心理創傷之平復。基於保護被害人之立場，被告爰對聲請人作出轉調廠區之懲處。故被告對原告之廠區轉調，乃依據被告內部調查及性騷擾申訴調查委員會進行審理程序後，所作出之必要懲處，且該性騷擾申訴案件之處理及決議過程均符合法定要求，故被告轉調原告於法有據，亦無原告所稱違反勞基法第10條之1等規定而無效之情事。又原告並無遭同事性騷擾之情事，聲乙證2之被告紀錄處分報告上，所載「申訴原告在工作場所遭性騷擾」之文字，顯係錯誤之記載，原告援此謂其遭性騷擾云云，與事實不符。另被告未曾要求被告所屬同仁休息時段仍需工作，亦無限制所屬同仁僅能於廠區內餐廳用餐、午餐休息時間不能外出用餐或活動，原告於被告處任職期間為環安單位值班人員，主要工作業務為消防圖控監控、設備點檢及廠區內緊急應變，上班時間均有另一名不特定之值班同事與原告為搭配，藉由兩人輪替休息之方式確保執勤人員之休息時間，並無原告所稱被告長期要求其於表定休息時間提供勞務之情，原告所述與被告於假勤系統中，所公告之各班別出勤時間亦不符，其所為此等主張係屬臨訟杜撰不足採。另被告並無積欠原告加班費、特休未休工資、預告工資及資遣費，對原告並無債務不履行及成立侵權行為之情形，原告就此亦未舉證證明，則原告依侵權行為及債務不履行之法律關係，請求被告賠償其600萬元，亦顯屬無據等語置辯。並答辯聲明:駁回原告之訴。

三、本院之判斷：

㈠、經查，原告係自106年9月25日起任職於被告公司擔任環安人員，原於新竹廠區工作，嗣於000年0月間經被告調職至龍潭廠區，其後原告於108年1月7日，有在聲乙證1之系爭協議書（含被告支付原告款項之計算書）上簽名，被告並已於108年2月1日，發放（滙付）予原告資遣費即免稅離職金27,826

元、免稅預告工資27,688元及未休假代金6,325元合計61,839元等情，有原告提出之原證1系爭合約書、原證2錄取通知書，及被告所提上開之系爭協議書（含被告支付原告款項之計算書）、被證七原告薪資計算明細及銀行入帳單影本在卷可憑（見勞補卷第164-169頁、重勞訴卷第37-39、131-133頁），且經核乙聲證1之系爭協議書（含被告支付原告款項之計算書）上，原告名義之簽名字跡，與原證11兩造在科技部新竹科學園區管理局之勞資爭議調解紀錄，其上原告名義之簽名字跡（見勞補卷第182頁），以肉眼比對極為相似，是堪信上情為真實。至原告主張兩造並未合意終止勞動契約，係被告片面違法解雇原告，兩造間之僱傭關係仍存在，且被告調動原告至龍潭廠區係違法無效，另被告亦對原告構成侵權行為及不完全給付之債務不履行，則為被告所否認，並辯稱如上，故本件兩造間有爭執應予以審究者，在於:㈠、被告調動原告至龍潭廠區，是否合法有據?㈡、兩造是否已於108年1月7日合意終止其間之僱傭關係?㈢、原告以被告對其構成民法侵權行為及不完全給付之債務不履行，請求被告賠付其勞動能力減損損害金200萬元、增加生活上需要費用500,000元、精神慰撫金500,000元及所受損害、所失利益300萬元，是否有理由?爰予以論述如下。

㈡、被告調動原告至龍潭廠區，是否合法有據?

１、原告主張被告因積欠其加班費等，經原告向其主管反應後，被告即對原告不滿而加以報復，並於000年0月間將原告調動至龍潭廠區，已違反勞基法第10條之1、第74條等規定，該調動係屬無效乙節，固據原告提出原證14原告之班別異動明細、加班明細、假勤明細、原證15原告住所至被告龍潭廠區距離Goole地圖、原證16被告於104人力銀行網站之徵才啟事、原證17原告之出勤明細、原證18原告之薪資單、原證23被告之劉姓資深工程師Line個人頁面、原證24被告劉姓資深工程師住處下員山至WA廠距離Goole地圖、原證25下員山至L3C廠距離Goole地圖影本為證（見勞補卷第184-212頁、第21

9-221頁），然為被告所否認。按勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。雇主為前項行為之一者，無效。勞基法第74條第1、2、3項固有所規定。惟查，經核諸原告所提出之上開證據，無法證明及認定被告前有短付原告加班費等之情形，則原告以被告短付其工資，經其向主管反應後，即遭被告報復而予以不法調動至龍潭廠區，被告之調動原告已違反勞基法第74條上開之規定而無效云云，已難遽以採信。

2、次查，被告辯稱係因原告於任職新竹廠區期間，經同部門某女性員工於000年0月間，向被告申訴遭原告性騷擾，經被告內部調查，並二次召開性騷擾申訴調查委員會進行調查後，認定原告確有對該名女性同事為性騷擾，被告為保護該名女性員工，始對原告作出轉調廠區處分乙節，已據被告提出聲乙證2之紀律處分報告、被證1被告之第1次性騷擾申訴處理委員會簽到表及性騷擾申訴處理報告書、性騷擾事件申訴晤談紀錄表、晤談紀錄表、手機通話紀錄、被證2被告之第2次性騷擾申訴處理委員會簽到表、調查過程、員工性騷擾申訴處理報告書及委員決議紀錄、被證8之被告員工性騷擾申訴處理報告書、紀律處分報告及切結書、被證9晤談紀錄表、被證10被告之員工性騷擾申訴處理報告書及切結書、被證11電子郵件紀錄影本在卷為憑（見重勞訴卷第43、57-113、179-199頁），經揆諸上開之證物內容，堪認被告上開之主張已非無憑。

3、原告固主張:依聲乙證2之紀律處分報告，其內係記載原告在工作場所遭性騷擾，故係原告遭他人性騷擾，且被告未加查證却誣指原告對同事性騷擾，所作決議內容未附理由、未說明何態樣，亦未以書面通知原告，已違性別工作平等法第12、13條之規定，其決議程序、內容有重大瑕疵應屬無效等語。惟查，按本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、受僱

者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。有下列情形之一者，適用本法之規定：一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾；雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：（一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。（二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。（三）對性騷擾事件進行調查。（四）對行為人為適當之懲戒或處理。雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，性別平等工作法第12條第1項第1款、第3項第1款、第13條第2項第1款、第3項已定有明文，又依性別平等工作法第3項所授權訂定之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」（下稱系爭準則），其第7條第2項、第10條、第12條前段，亦分別規定:雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例；申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主；性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。經查，被告主張其於107年3月底，接獲某女性員工申訴先前多次遭同部門之原告，藉故邀約至會議室，並向其表達喜歡之意遭拒，仍多次邀約其一起用餐被拒後，曾於某月份以手機等方式，打電話予女方多達數十通，並曾打電話告知女方，於某日下班時會在B2停車場等女方，亦於同年3月29日在會議時關門時，以手碰觸到女方之手等性騷擾行為後，即進行公司之內部調查，對該名

女性員工、原告及雙方之直屬主管進行晤談後，並於同年4月16日召開性騷擾申訴調查委員會進行調查，經委員會人員審酌上開晤談結果及該女性員工所提原告打給其電話之通聯紀錄多達數十通，且有於下班後所為等情，乃決議認定原告確有對該名女性員工為性騷擾行為，原告之單位主管，即於107年4月20日當面通知原告性騷擾申訴處理委員會之決議結果，原告當時表示不服、欲提起申復作業，並拒絕於員工性騷擾申訴處理報告、紀錄處分報告及切結書簽名，被告獲悉原告欲提起申復作業後，即於同年4月23日與原告晤談並確認其申復理由，嗣被告於同年5月3日召開第二次性騷擾申訴處理委員會議，經調查認定後，決議仍維持第一次會議之認定結果，被告於同月11日告知原告該決議結果，惟原告拒絕於切結書簽名，為確保原告知悉前述之決議結果，原告之單位主管嗣再向原告，以口頭及電子郵件之方式告知與確認等情，已據被告提出前述之聲乙證2、被證1、被證2、被證8、被證9、被證10、被證11之資料影本在卷可參，且核諸被告上開二次召開之性騷擾申訴調查委員會，其就調查認定原告有性騷擾行為之決議，業均附有其理由（見重勞訴卷第93、97、103頁），則原告在該名同部門女性已婚員工，對其之追求明示表示拒絕，並對其多次邀約私下一起用餐等，均予以明確拒絕情況下，仍多次於上、下班時間時，打電話邀約該女性同事，並電話告知下班時要在公司之B2停車場等候該女性員工，且於該女性員工關閉會議室門時，以幫忙為由，碰觸該女性員工之手部，揆以原告上開之行為，已致該女性同事在異性之相處間，感受遭到冒犯之情形，難認與性別平等工作法第12條第1項第1款之規定不該當，是依上開之規定，被告辯稱:原告之行為已對該女性員工構成性騷擾，被告對原告上開性騷擾行為之調查及認定，已符合上開性別工作平等法及系爭準則規定乙節，即非無憑。又從被告所提系爭性騷擾事件之上開相關資料，可知均係針對原告遭女性同仁，所申訴對其為性騷擾一事，進行相關之調查及處理，均

非關於原告，所指稱係其遭同事所性騷擾者而為之，且倘原告於當時有遭同事所性騷擾，何以原告於當時未提出申訴及向被告反應，而係直到多年後始為此等主張，亦顯與常情相違。從而，揆以上開之規定，被告辯稱:聲乙證2記載原告在工作場所遭性騷擾係顯然之誤載，原告之行為已對該女性員工構成性騷擾，被告對原告上開性騷擾行為之調查及認定，已符合上開性別工作平等法及系爭準則規定乙節，應堪以採認，原告主張係其遭性騷擾，被告對其進行性騷擾行為調查之程序及結果，因違反上開規定而無效云云，應不可取。

4、又查，被告上開之性騷擾申訴調查委員會進行調查後，認定原告對女性同事有為性騷擾，並作成建議將原告轉調廠區之決議，亦有被告提出之聲乙證2紀律處分報告、被證2資料之記載內容可參（見重勞訴卷第43、99頁），因原告原係任職於被告之新竹廠區為環安人員，其部門為緊急應變課（見勞補卷第169頁），以原告之專業及職稱觀之，在新竹廠區並無其他適當部門可供安置原告，又因原告已對同部門之女性同仁有性騷擾之行為，已如前述，是被告主張其基於保護該女性員工之考量，避免原告仍於同一部門與該女性員工有所接洽碰面，不利於該女性員工，因遭性騷擾所受心理創傷之平復，因而對原告作出轉調廠區之懲處乙節，應屬合法有據。至原告雖另主張，被告對其之調動，違反勞基法第10條之1規定而無效云云，然此為被告所否認，而原告就被告對其之調動，確有違反勞基法第10條之1所規定之情事及事實部分，並未能舉證證明，其以此為由主張被告對其之調動違反該條文規定而無效云云，亦不可採。又被告對原告之系爭調動，亦無原告所稱因違反民法第92條規定而無效之情形，原告此部分主張亦洵不可採。

5、從而，堪認被告對原告之系爭調動，係屬合法有據而有效，原告主張係違反前述之規定而無效云云，應不可採。

㈢、兩造是否已於108年1月7日合意終止其間之僱傭關係?

1、按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約

即為成立。民法第153條第1項已有規定。又按「經查法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。」，亦有最高法院95年度台上字第889號民事判決意旨可資參考。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文亦有規定。

2、被告主張原告與被告間，已於108年1月7日簽立系爭協議書，約定雙方於同一日以資遣方式合意終止聘僱關係，被告並已於同年2月1日，給付原告資遣費即免稅離職金27,826元、免稅預告工資27,688元及未休假代金6,325元合計61,839元等情，已據被告提出聲乙證2之系爭協議書（含被告支付原告款項之計算書）、被證七原告薪資計算明細及銀行入帳單影本在卷可憑，業如前述，且原告於108年1月7日，亦有於被告所出具之「友達光電股份有限公司對同仁提醒事項」之文件內簽名（見重勞訴卷第41頁），經核該文件於首段，亦已載明「因台端離職在即，特提醒台端關於離職後應遵守的法律責任及合約義務」之內容。且原告於108年1月7日簽立系爭協議書等文件，並同年2月1日領取被告支付其離職之上開款項後，迄至其於110年3月31日申請勞資爭議調解，主張係遭被告違法片面解雇等之時（見重勞訴卷第121-129頁），已歷時2年多之久，而經查原告為00年出生，於108年間之時，為00歲之成年人，並非無知識、經驗及社會歷練之人，倘原告於108年1月7日與被告簽立系爭協議書等文件時，並非經其本人考量後，始予以同意由被告以資遣方式，與其合意終止、結束雙方之勞動契約關係，則何以原告於簽立該等文件並受領被告款項之給付後，長時間未提出異議及爭執，却於經過2年多之後，始加以爭執?亦顯與常情相違。至原告雖主張:被告係在事前未為任何預告、未提供完整、充分資訊及給予原告對外求援機會，故意濫用其經濟上優勢

地位，使原告在締約不自由情況下，簽立系爭協議書，藉以規避勞基法第12條第1項第4款、第11條第5款規定等情，然此為被告所否認，而原告就此未能進一步舉證證明，是原告此部分之主張，尚難以憑採，其進而謂未與被告合意終止勞動契約，縱有約定亦因違反法律之強制或禁止規定而無效云云，應不可採，被告辯稱兩造間之僱傭契約關係，已於108年1月7日因合意終止而失效，應屬有據而堪以採認。

㈣、原告以被告對其構成民法侵權行為及不完全給付之債務不履行，請求被告賠付其勞動能力減損損害金200萬元、增加生活上需要費用500,000元、精神慰撫金500,000元及所受損害、所失利益300萬元，是否有理由?

１、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限；因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償。固為民法第184條、第227條所規定。然按侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，或違反保護他人之法律，致生損害於他人，故行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任，亦有最高法院100年台上字第328號判決要旨可供參考。

２、經查，本件依原告所提出附卷之證據資料，尚難認被告於原告任職期間，有短付原告加班費及特休未付工資之情形，是原告主張被告就此有違反勞基法之規定，並不可採。原告另主張被告調動原告至龍潭廠區工作後，未規劃及採取必要之安全衛生措施、危害預防措施及疾病預防措施，致原告受有下背之傷害而發生職業災害，並提出原證9原告就醫之GPS定位紀錄、原證10原告於108年8月20日就醫紀錄影本為憑（見

勞補卷第179-180頁），惟為被告所否認。經查，依原告提出之上開證據，無法認定原告所受之傷勢或疾病，係屬其在被告之工作場所中因工作所造成，則原告主張其受有該等職業災害，且係因被告違反職業安全衛生法第2、5、6條等之規定所致云云，亦難以採認。又原告有對女性同事為性騷擾，被告對其此行為，所進行之調查程序及結果，並無違反性別平等工作法之規定，且原告本身並未遭其他同事性騷擾，已如前述，則原告以此為由，主張被告對其構成違反性別平等工作法規定之違法云云，亦洵不可採。從而，原告以被告有對其為違反勞基法、職業安全衛生法第2、5、6條及性別工作平等法第12、13條規定之行為，對其成立民法侵權行為之情，亦屬無據，則原告進而依民法侵權行為之規定，訴請被告賠償其勞動能力減損損害金200萬元、增加生活上需要費用500,000元、精神慰撫金500,000元，於法無據不應准許。又查，被告並無短付原告加班費及特休未休工資等，已如前述，應無對原告構成民法不完全給付之債務不履行，且原告亦未舉證其確實受有所受損害及所失利益300萬元之損害，及該等損害係因被告債務不履行所致，則原告依民法不完全給付債務不履行之規定，請求被告賠償其300萬元，亦無理由而不應准許。

㈤、從而，原告所為如其上開訴之聲明之請求，均屬於法無據而不應准許，爰予以判決駁回原告之訴。

㈥、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌與判決結果不生影響，毋庸一一論列，併予敘明。

四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　20　　日

勞動法庭　　法　　官　鄭政宗

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　27　　日

書　記　官　黃志微