

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度勞訴字第9號

原告 張峻源  
被告 高通半導體有限公司

法定代理人 Roawen Chen

訴訟代理人 許修豪律師  
周修平律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國113年5月13日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告任職於被告公司，素來兢兢業業、自強不息，在被告公司沒有犯錯及過失情形，卻於民國112年9月19日，被處長及人資召進會議室，以脅迫之方式，無理由恐嚇強迫原告簽署合意離職，但原告已經表達不想簽署之強烈態度，他們便說「不簽署的話，要將本人強制開除，且通報勞工局給原告非自願離職書，會對你的職涯留下不好之紀錄，且恐嚇說以勞動基準法(下稱：勞基法)計算之資遣費會很少!」，意圖威脅利誘當事人，使其喪失自由意志來簽署自願離職，做無義務之事或妨害其行使權利，此乃涉嫌違反刑法之強制罪。且經詢問他們為何將原告列入裁員，他們答非所問，難以自圓其說，只回覆說公司狀況不佳，所以必須裁員精簡人力，跟你的「個人表現無關」。同時並杜撰、捏造了與事實不符合之裁員理由『勞基法第11條第4款之公司業務性質』，來詐欺並脅迫原告簽署自願離職，原告之處長更於會議結束後，用不法之手段，驅離原

告離開公司，完全不理會原告是否簽署合意離職。由於被告公司處長及人資提不出合理的裁員理由，只憑一己之好惡來篩選裁員對象，並試圖以強暴脅迫之手段，恐嚇當事人簽署自願離職協議書，使當事人身心受創，需要長期就診身心科來醫治「創傷症候群、急性壓力反應」。且按照勞動部職業安全衛生署發佈之「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」來客觀分析，該脅迫員工且無理由恐嚇原告離職之不法手段，被評等為具備風險較高之壓力事件，具有業務遂行性及因果性。再者，依勞基法第8條規定，雇主在勞動關係中需要做好安全保護義務，避免員工身心健康受損，但被告公司似乎在該事中，為了達成削減人事成本之自身利益不擇手段，並未妥善的規劃防護措施，來保護員工身心健康並罔顧員工頓失生計、無以為繼之巨大心理壓力與處境，試圖以強暴脅迫之手段逼迫員工離職，亦違反民法第483-1條規定，原告為此依據民法第184條第1項、第2項、第193條第1項及第195條第1項等規定，請求被告給付精神損害賠償。

(二)並聲明：

1、被告應給付原告新台幣(下同)99萬9,999元。

2、原告願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告則以：

(一)自111年底開始，因應經濟不利因素和需求環境的持續不確定性等，多間高科技公司進行嚴格的成本控管措施，精簡人力為手段之一，以下僅列舉知名集團為例：1、微軟(Microsoft)全球減少10,000名員工。2、亞馬遜集團(Amazon)全球減少27,000名員工。3、手機大廠諾基亞全球減少14,000名員工。4、臉書(Facebook，現改名為Meta)全球減少至少20,000人。5、谷歌(Google)全球減少12,000名員工。被告屬為高通集團(Qualcomm)在台公司，高通集團為全球知名之晶片設計、測試公司，自難免於經濟不利與需求不確定之影響，亦採取人力精簡措施以

01 控管成本。被告係依據業務需求、成本考量、員工績效表  
02 現等多重因素選擇人力精簡之對象，此程序並未涉及任何  
03 主觀評價，被告並選擇與員工理性溝通之方式提供合意離  
04 職，且給予之離職金高於法定資遣費，幾乎全部員工皆理  
05 解原因並願意簽署合意離職文件，被告已與80名左右員工  
06 達成合意離職，被告從未強迫原告簽署合意離職文件，目  
07 前原告仍任職於被告公司。

08 (二)又原告曾多次寄信騷擾被告人資部門同仁，要脅要對該位  
09 同仁提出刑事指控，包含：

10 1、原告（即Jyun-Yuan Jhang）於111年9月30日，寄發郵件給  
11 被告人資部門員工Sabrina Chou指稱：「看起來你下週休  
12 假。但我們有非常充足的證據指出恐嚇與威脅員工簽署合  
13 意離職合約，你的行為違反台灣憲法第15條與第152條/15  
14 3條。請記得參加勞工局的調解會議解釋你的行為，否則  
15 這些進到法院後，法官大概會強迫邀請你到法院進一步說  
16 明（原文：It seems that you take leaves next wee  
17 k. However, we have hold the very solid evidence th  
18 at you intimidated and threatened employees to sig  
19 n the mutual termination agreement, your action is  
20 against TWN constitution No 15 and 152/153. Pls re  
21 meber to join mediating meeting with labor bureau  
22 to explain your behaviour, otherwise when thing go  
23 es to court, the judge will probably coercively  
24 invite you to court for further explanation.）。

25 2、原告於111年10月7日再次發信給該位同仁，指稱：「Sabr  
26 ina Chou請向勞工局解釋你威脅員工的行為，否則我們可  
27 能會提供證據給台灣司法單位進行起訴程序（原文:@Sabr  
28 ina Chou Pls explain your action about threatening  
29 employees with labor bureau, otherwise we could wil  
30 l probably submit the evidences to TWN judicial un  
31 it to proceed with prosecution process.）。以強暴、

脅迫使人行無義務之事或妨害人行使權利者，處三年以下  
有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。」。

3、原告再於111年11月11日三度發信騷擾該位同仁：「Sabrina Chou請參考以下你的犯罪紀錄，如果你有任何疑問，再跟我說。（原文：@Sabrina Chou Pls refer to below your crime records and let me know if you have concerns.）」。

因原告上述行為已造成該位同仁困擾，且違反被告之工作規則，被告已給予警告函。此外，原告亦違反保密規定，將被告之合意離職給付金額於網路上公開，就此行為，被告曾給予警告函。除上述行為外，原告似乎喜於用提出刑事告訴為手段造成其他員工之困擾。諸如於112年7月，因原告休假時未處理好交接業務，原告之同事需支援以免延誤進度，故原告主管將該工作指派予該員工，並於部門中各每週專案進度更新報告之內部文件中將原本負責人列為原告之該專案，改為該員工之名稱。詎料，原告回來後，竟指控其主管偽造、變造文書，甚至前往警局報案指控主管刑事犯罪。被告經調查後，多次向原告解釋，依原告於接受聘僱時簽署之高通集團發明揭露、保密與財產權合約，原告在聘僱期間所製作之所有著作作品，包含但不限於電腦程式、公布之文章、銷售手冊、美術與技術報告，無論是否得申請著作權，高通集團皆為唯一且專屬之所有權人。故原告對於部門內部之每週更新報告並無任何權利，其主管不應構成刑事犯罪，並請原告不要再依此指控其主管、干擾部門運作。嗣後並給予警告函，希望原告停止其不當行為，足見原告傾向將客觀的事實扭曲為針對其個人之主觀行為，且多次以法律手段要脅、攻擊同事與主管。本案性質實相同，被告公司之處長與人力資源部門同仁在與原告溝通皆保持理性之態度，使用客觀、中立之言語與原告溝通合意離職事項，並無原告所稱恐嚇、詐欺、脅迫等情形。

(三)並聲明：

1、原告之訴駁回。

01 2、如受不利判決，被告願供擔保，請准予宣告假執行。

02 三、本件不爭執之事項：

03 (一)原告為被告公司員工，目前還在被告公司任職。

04 (二)被告曾於112年9月19日與原告商洽如願於112年11月30日  
05 自願離職時，被告願給付原告年資3.42+3再乘以原告當時  
06 最近一個月的全薪乘以13除以12，另外再給與原告按比例  
07 計算的年終獎金金額，惟原告不能再跟政府領取失業補  
08 助，如原告不同意，被告則會資遣原告等事宜。

09 四、本件爭點：

10 原告主張遭被告用不法恐嚇並脅迫手段逼迫其離職，造成原  
11 告身心創傷，依民法第483-1條、第184條第1項、第2項等規  
12 定請求被告給付精神慰撫金99萬9,999元，有無理由？

13 五、本院之判斷：

14 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
15 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱  
16 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害  
17 人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第  
18 184條第1項前段、第195條第1項前段分別定有明文。又按  
19 當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，  
20 民事訴訟法第277條前段規定甚明。再按主張侵權行為損  
21 害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責  
22 任（最高法院111年度台上字第1930號判決意旨參照）。  
23 經查，原告主張遭被告用不法恐嚇並脅迫手段逼迫其離  
24 職，造成原告身心創傷等情，既為被告否認，揆之上開規  
25 定，即應由原告就上開有利於己之事實負舉證責任。

26 (二)次按，當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默  
27 示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞資  
28 雙方如經協調、溝通後，達成合意終止勞動契約之共識，  
29 勞工亦透過簽署離職通知書等方式，同意以合意終止勞動  
30 契約，而未為任何保留，應可認為勞工已針對契約終止一  
31 節，與雇主達成合意，則該勞動契約當然發生終止之效

01 力。經查：

02 1、被告主張自111年底開始因應經濟不利因素和需求環境的  
03 持續不確定性等，多間高科技公司進行嚴格的成本控管措  
04 施，被告亦依據業務需求、成本考量、員工績效表現等多  
05 重因素選擇人力精簡之對象，與員工溝通合意離職方式，  
06 並於112年9月19日與原告商洽如願於112年11月30日自願  
07 離職時，被告願給付原告年資3.42+3再乘以原告當時最近  
08 一個月的全薪乘以13除以12，另外再給與原告按比例計算  
09 的年終獎金金額，惟原告不能再跟政府領取失業補助，如  
10 原告不同意，被告則會資遣原告等事宜，而被告已與80名  
11 左右員工達成合意離職方式等情，並提出微軟（Microsof  
12 t）、亞馬遜集團（Amazon）、諾基亞、臉書（Facebook，  
13 現改名為Meta）、谷歌（Google）全球減少員工及高通集團  
14 減少員工之相關新聞報導附卷可稽，則被告主張與原告商  
15 洽合意終止勞動契約事宜，並非針對原告而為，尚非無  
16 據。是以，勞資雙方經協調、溝通後，達成合意終止勞動  
17 契約之約定，既得發生終止勞動契約之效力，復不為法律  
18 所禁止，即難認被告與原告商洽合意終止勞動契約，即係  
19 威脅利誘原告簽署自願離職協議書之不法行為。

20 2、又被告於112年9月19日與原告商洽離職事宜時，原告之處  
21 長對於原告表示被告遇到產業上及整個經濟不景氣的挑  
22 戰，從許多不同面向評估，進行全面性的、跨部門人力精  
23 簡，並對原告提及：「unfortunately, your position is  
24 impacted by that.（中譯：不幸地，你的職位受到此影  
25 響）」、「Once you work for the company, you are  
26 an ambassador for the company for life. We still y  
27 ou want you to grow up and be happy about your tim  
28 e that you spent here.（中譯：一旦你為公司工作，你  
29 會是公司永遠的大使。我們還是希望你有所成長且並對於  
30 你在這裡任職的時間感到開心。）」、「So everything  
31 is designed to do better than what normal procedur

e would be.(中譯：所以每件事【註：指合意離職內涉及之事項】的設計都是為了比正常程序【註：指法定之資遣程序】做得更好。)」等情(詳本院卷第109頁至第111頁)，復於原告表示如果被告給予合意離職金額不好時，表示：

All this is your choice, right?

We are not here to tell you what to do or what not to do...

We are here to tell you what is on the table, and from our perspective and from what we see as for you why this is beneficial for you.

The decision is yours, you can talk to everybody you want, so that's not the problem. . . . 等語，足見原告處長在與原告洽談合意離職事宜時，係對原告表示是否願意接受被告所提合意離職之條件，屬於原告之決定，並無對原告施以強暴脅迫，恐嚇原告必須在當日接受被告提議簽署自願離職協議書行徑。

3、再者，被告公司人資於112年9月19日與原告商洽合意離職事宜時，雙方曾有下列對談內容：

原告：If I don't accept it, what happen ?What happen ? Ya ?ya ?

(中譯：如果我不接受，會發生何事?)

人資：Because I think the decision of reducing headcount won't be changed.

(中譯：因為我想這個裁員的決定是不會改變的)

So we still need to let you go, because we just can not keep so many people...

(中譯：我們還是會強制讓你離開，因為我們無法留那麼多人)

So in the case you don't accept that, and we have no choice that we can not keep you, the

01 n we need to follow the law, the Taiwan regu  
02 lation.

03 (中譯：所以假設你不接受這個條件，我們會沒有  
04 其他選擇去留你，所以我們會遵守台灣法律)

05 We need to inform the labor bureau, right? W  
06 e need to kind of end the contract, you know  
07 that?

08 (中譯：我們會去通知勞工局，去強制終結你的合  
09 約，你知道嗎?)

10 亦表明在原告不接受合意離職條件時，被告會遵守  
11 我國法律規定。嗣雙方洽談如原告不接受被告所提  
12 合意離職方式，被告還是需要原告離開公司，資遣  
13 原告，並提供法定資遣費給原告乙節時，原告則回  
14 應如資遣費不好，其會提起訴訟等語，被告則表示  
15 此屬原告的決定，被告並不是來告訴原告什麼該做  
16 或是不該做等情，足見被告當日在與原告洽談合意  
17 離職事宜表示被告政策立場下，亦表明原告對此有  
18 決定權利，要無圖使原告喪失自由意志，簽立自願  
19 離職協議書，則原告主張被告人資當日亦有威脅利  
20 誘原告，使其喪失自由意志簽署自願離職協議書云  
21 云，亦難採信。

22 (三)綜上所述，勞資雙方既得經協調、溝通達成合意終止勞動  
23 契約之協議，則被告依據該公司業務需求、成本考量等情  
24 形，自得與原告溝通合意離職方式，並在原告不願接受合  
25 意離職條件時，表示會遵守我國法律規定資遣原告，難認  
26 被告在此洽談過程有何威脅利誘原告，使其喪失自由意志  
27 必須簽署自願離職協議書情事。則原告主張被告以強暴脅  
28 迫之手段逼迫其離職，損害其身心健康，既未舉出有利於  
29 己之證據資料以實其說，則其請求被告賠償99萬9,999  
30 元，即屬無據，難予准許，應予駁回。又原告之訴既經駁  
31 回，則其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。



01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
02 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此  
03 敘明。

04 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日  
06 勞動法庭 法 官 王佳惠

07 以上正本係照原本作成。

08 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  
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日  
11 書記官 黃伊婕