

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第57號

原告 盧郁潔

訴訟代理人 盧江陽律師

複代理人 盧世庭律師

被告 旺矽科技股份有限公司

法定代理人 葛長林

訴訟代理人 應宜珊律師

鐘為盛律師

曾惠珠

孫宏川

賴建彰

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年1月26日辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。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妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在，惟為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即有受確認判

01 決之法律上利益，合先敘明。

02 貳、實體方面：

03 一、原告主張：

04 (一)、原告自民國105年2月17日起受僱於被告，職稱為工程師，於  
05 109年7月1日至110年1月1日期間申請育嬰留職停薪，並於復  
06 職後自110年1月11日起於「VPC生產管理部VPC生產技術組」  
07 擔任一級工程師，工作內容為製程優化、生產環境維護及生  
08 產治具準備等三項。嗣原告於111年2月8日至113年2月14日  
09 期間第二次申請育嬰留職停薪兩年，然在原告第二次育嬰留  
10 職停薪期間，訴外人即被告之經理周永堂於112年1月31日稱  
11 原告寫恐嚇信向被告之董事長4人恐嚇，經原告否認，訴外  
12 人即被告公司人資經理A O 4於113年1月23日即原告育嬰留  
13 職停薪復職前夕，再次提及上開恐嚇信事件，並勸諭原告自  
14 請離職，詎原告拒絕後，於原告自113年2月15日起於原部門  
15 復職後的一個月期間，被告即屢對原告刁難並被求原告從事  
16 非其所屬之產線工作，又於同年3月15日要求原告簽立離職  
17 申請單，工作日迄至同年3月31日止，並宣稱係因原告工作表  
18 現不佳而主動申請離職。惟原告於113年3月15日簽立離職申  
19 請單乃是遭被告強迫而為，且原告於育嬰留職停薪復職前經  
20 由被告人資經理A O 4勸諭原告自請離職，原告復職後一個  
21 月再度被要求簽立離職申請單，二者時序上具密接性，難認  
22 被告之動機與原告申請育嬰留職停薪無關，原告遂於113年4  
23 月29日向新竹縣政府勞工處申訴被告係因其原告身為女性申  
24 請育嬰留職停薪，而在離職及解僱上對其為差別待遇，並於  
25 113年12月3日獲新竹縣性別平等工作暨就業歧視評議委員會  
26 審定（下稱：系爭審定書），認被告確違反性別平等工作法  
27 第11條第1項之規範成立，後經被告聲明不服提起訴願，亦  
28 於114年8月29日由勞動部訴願審議委員會駁回其訴願。

29 (二)、原告雖於離職申請單上之離職原因填載「合意離職」，然兩  
30 造間之合意終止勞動關係契約，自始不生效力，茲分述各項  
31 請求權基礎如下，請求擇一為原告有利之判決，認定原告自

01 105年2月17日起與被告間之僱傭關係仍存在：

02 1、本件原告受被告之脅迫所簽立之合意終止勞動契約書，自始  
03 不生效力，是兩造間之僱傭關係仍存在：

04 (1)被告之經理周永堂於112年1月31日先以寄送恐嚇信乙事誣陷  
05 原告，以迫使原告知難而退，爾後再由被告人資主管A04  
06 於113年1月23日對話中，表示恐嚇信乙事有鎖定原告為可能  
07 寄信人，而「希望這些人不要留在公司」、「妳是育嬰留職  
08 停薪的人妳有復職的權利，決定權還是在妳，若妳決定復職  
09 公司沒有權利拒絕，但妳復職後，公司會很關注妳的，妳現  
10 在知道了，那妳復職後公司為了保障全公司人的安全，公司  
11 高層一定會持續關注妳，妳一定會倍感壓力，所以現在才跟  
12 妳談離職」等語，此等未經查證，僅憑被告主觀之臆測即無  
13 端指控原告為寄發恐嚇信之行為人，並一再以此為要脅逼迫  
14 原告簽署離職申請，以求原告儘速離職之意圖，不言可喻。  
15 更甚者，被告於原告113年2月15日復職後之工作期間亦百般  
16 刁難，利用其主管之職權，調動原告於非其專業之領域。歷  
17 經多次言語與職權之壓迫，原告無奈於同年3月15日簽署離  
18 職申請等合意終止勞動契約文件。

19 (2)原告目前擔負養育三名年幼子女與家計之責，一旦離職恐將  
20 面臨生計上之困難，其有無可能出於真摯之意而主動、自願  
21 離職？再參酌原告提出於113年3月20日至同年4月10日暘信  
22 診所之診斷證明書（開立日期：113年4月10日），記載「適  
23 應性失眠症，急性壓力反應，非特定的焦慮症、廣泛性焦慮  
24 症」，可知原告主張係遭被告要求離職而致身心壓力焦慮，  
25 並非無據。準此，被告係以無端指控之言語，並利用主管之  
26 姿態等職權刁難原告，使原告於受被告精神壓迫之職場霸凌  
27 環境下，因所受之精神迫害已達難以承受之地步，致喪失其  
28 表達意思自由，而簽立其所不欲簽立之前開合意終止勞動關  
29 係契約文件，核屬民法第92條第1項前段規定所謂之「脅  
30 迫」無疑。故以本件起訴狀繕本送達之時作為意思表示撤銷  
31 之意，並依民法第114條規定，原告所簽立離職申請等合意

01 終止勞動契約文件之意思表示經撤銷而視為自始無效，是原  
02 告自105年2月17日起與被告間之僱傭契約仍存在。

03 2、本件原告所簽立之合意終止勞動契約文件，無欲為其意思表  
04 示所拘束之意而為意思表示，且為相對人所明知，自屬無  
05 效，得認兩造間僱傭關係仍存在：

06 原告簽立離職申請單等合意終止勞動契約文件乃受被告所要  
07 脅，自無受該等離職文件拘束之意思，故不應拘泥於文件中  
08 「合意離職」字眼之詞句。此外，被告於一日（甚至幾小  
09 時）之短時間內迫令原告簽署前開離職文件，不給予原告有  
10 回家理性思考之時間，參酌原告自身背景（扶養三位未滿5  
11 歲小孩）、含淚簽署離職單、家庭負擔沉重，以及系爭審定  
12 書所認定被告以恐嚇信乙事勸諭原告自請離職之事實，原告  
13 顯有不受其離職意思表示拘束之意。而被告已知悉原告不願  
14 離職，仍利用各種方式（如：無端指控原告為恐嚇信寄送  
15 人、復職後之工作期間百般刁難原告等）要脅原告主動申請  
16 離職，則依民法第86條但書規定，原告不得已無奈所簽立之  
17 合意終止勞動關係契約應屬無效，則原告自105年2月17日起  
18 與被告間之僱傭關係仍存在。

19 3、被告提供給簽署之離職申請單、保密切結書為固定格式，均  
20 屬定型化契約，員工均無審酌之餘地，其強迫員工離職，使  
21 原告喪失憲法及法律保障之工作權行為，應屬無效：

22 (1)本件原告簽署如原證4所示之離職申請單，縱然形式上「合  
23 意離職」係由原告書寫，但依原告與人資主管A04之對話  
24 錄音譯文內容以觀，被告稱已鎖定一些人，且欲要求這些人  
25 離職等語，顯見本件之離職申請係被告預先擬定對多數人  
26 （包含原告）之離職意思表示，並假系爭多數人（包含原  
27 告）之手，令其依被告之意思撰寫，且為規避民法第247條  
28 之1之規範而命多數人（包含原告）自行為之，自無異於預  
29 先擬定「離職」字眼，而僅允締約他方（即系爭多數人包含  
30 原告）接受此等決定，難謂非屬定型化契約。

31 (2)又被告本於其經濟上優勢及公司內部制度之主導地位，以恐

01 嚇信等裁賊手法，令原告捨棄甚至假原告之手予以剝奪其憲  
02 法保障之工作權，由上開原告與人資主管A04之對話錄音  
03 譯文得證，被告威脅原告稱，若不願離職，被告公司高層將  
04 於工作職務上施以壓力並持續刁難，顯然使居於弱勢之原告  
05 忍受不願離職之不利益而無依其意志選擇是否締約之自由，  
06 可謂有主管權限之權利濫用，難謂屬適法之契約，故本件合  
07 意終止僱傭關係契約依民法第247條之1第3款規定，應屬無  
08 效，則本件原告自105年2月17日起與被告間之僱傭契約仍存  
09 在。

10 4、本件兩造間所成立之合意離職申請契約，違反公共秩序或善  
11 良風俗，依法應為無效，本件之僱傭關係仍存在：

12 被告利用原告留職停薪育嬰假期間，巧立各種名目意圖阻止  
13 原告復職，然原告堅忍抵禦被告不合理之對待而仍為復職之  
14 決定，惟於原告復職後的一個月期間，屢對原告刁難並被要  
15 求從事非其所屬之產線工作，故原告於113年3月15日簽立離  
16 職申請單乃是被告為刁難女性，強迫原告自請離職而為。是  
17 被告解僱行為之動機與目的，顯然已沾染破壞憲法期待女性  
18 獲有平等工作地位，不因身體、懷孕等生理因素而受歧視對  
19 待（憲法增修條文第10條第6項參照）之價值，已有系爭審  
20 定書得以佐證，故有違反社會倫理道德與價值意識，核屬無  
21 效。則本件合意終止僱傭關係契約已違反民法第72條規定而  
22 無效，本件原告自105年2月17日起與被告間之僱傭契約仍存  
23 在。

24 5、被告意圖規避勞動基準法（下稱：勞基法）第12條規定，是  
25 該終止契約無效：

26 (1)按雇主非有勞基法第12條第1項各款之事由，不得任意不經  
27 預告終止契約，此為民法第71條所稱之禁止規定，如有違  
28 反，自不生終止之效力（效力規定）。又按勞基法第11條第  
29 5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，「應預  
30 告」勞工終止勞動契約。本件原告「否認」主動提出離職及  
31 表示工作不適合乙事，被告自應就原告主動提出乙事負舉證

01 責任。另被告既然於114年3月11日之勞動調解程序坦言未有  
02 與原告溝通（告知）工作內容之轉變，並逕認原告工作不  
03 好，足證被告不但未給予原告職業訓練，竟僅復職一個月即  
04 要求原告離職，顯然意圖規避法律。

05 (2)綜上，原告於113年3月15日，於被告公司之職場霸凌環境  
06 下，被迫簽署「合意離職」等詞，且「不曾」向原告為預告  
07 終止勞動契約之意思表示，足證被告故意濫用其經濟上之優  
08 勢地位，藉「合意終止」或「自請離職」之手段，規避上開  
09 勞基法之禁止規定，依民法第71條規定，原告固得主張該終  
10 止契約無效。

11 6、本件依性別平等工作法第11條第3項規定，勞動契約之終止  
12 不生效力，兩造間僱傭關係仍存在：

13 新竹縣性別平等工作暨就業歧視評議委員會審定書之法律定  
14 位，係屬行政處分，除有重大不實等情形以致主管機關裁量  
15 瑕疵外，法院本應受系爭審定結果所認定之事實及形成之法  
16 律效果所拘束。由系爭審定書之審定結果，既已足以證實被  
17 告違反性別平等工作法第11條之規定，原告業已就其因育嬰  
18 而受被告性別歧視，被告有違性別平等工作法第11條規定之  
19 事實提出釋明，然被告公司均未舉證證明就差別待遇之非性  
20 別、性傾向因素，或勞工所從事工作之特定性別因素而終止  
21 兩造間之勞動契約，被告於113年3月15日終止兩造間之勞動  
22 契約，違反性別平等工作法第11條之規定，屬違法解僱，應  
23 無疑義。是被告終止兩造間勞動契約之行為，依性別平等工  
24 作法第11條第3項規定，勞動契約之終止不生效力，兩造間  
25 僱傭關係仍存在。

26 7、兩造未依約定方式完成締約程序，推定不成立，僱傭關係仍  
27 存在：

28 被告公司自行作成之定型化離職申請單上，有載「離職面談  
29 過程中將全程採用錄影及錄音方式進行」，且依該申請單上  
30 所載之離職申請流程，離職面談乃必須經歷之程序，此為兩  
31 造所不爭執，足證離職申請之締約方式，必然包含錄影及錄

01 音方式進行，然被告未完整履行系爭定型化離職申請單所約  
02 定之締約方式，自應推定離職申請未成立。

03 (三)、又基於上開兩造間僱傭關係存在之事實，被告已明確表達預  
04 示拒絕受領勞務之意思表示，依民法第487條前段規定，原  
05 告無補服勞務之義務，仍得自不法解僱生效翌日起依原薪資  
06 所得請求給付報酬，即被告自113年4月1日起仍應按月於每  
07 月5日給付原告薪資新臺幣（下同）53,000元。

08 (四)、本件被告違反性別平等工作法第11條第1項規定，侵害原告  
09 工作權及名譽權，應依民法第184條第2項、第195條第1項規  
10 定，賠償原告精神慰撫金150萬元：

11 1、本件經新竹縣性別平等工作暨就業歧視評議委員會長時間之  
12 審酌及調查，認定被告違反性別平等工作法第11條規定，而  
13 該性別平等工作法之規範係屬民法侵權責任上之保護他人法  
14 律，則被告違反該保護他人之法律，構成對憲法保障之婦女  
15 工作權及名譽權之嚴重侵害，自應依民法第184條第2項、第  
16 195條第1項規定就原告所受非財產上損害負侵權行為損害賠  
17 償責任。

18 2、而慰撫金之審酌，除應以兩造之背景事實為據外，亦應從被  
19 告惡意施加之不當行為、原告因權利損害所隱忍之痛苦，以  
20 及外界社會觀感之角度，綜合判斷，茲分述如下：

21 (1)兩造處境及背景事實：原告乃身處小康家庭，須撫育三名年  
22 幼子女，於被告公司中職位屬基層員工，須負擔家庭生計之  
23 重擔，且在職期間（包含復職前後）均無再兼職其他職務，  
24 故薪資所得對原告而言堪比人類對空氣的渴望，係存立於社  
25 會生活中所賴以生存之事物，自不容許他人輕易制奪；反觀  
26 被告，由Yahoo股市網站及台灣證券交易所資料統計，從去  
27 年截至今(113)年第三季止，累積資產高達14,290,439元並  
28 仍持續成長，且被告之社經地位於台灣半導體產業鍊中亦有  
29 舉足輕重之角色，足見被告得以其經濟上優勢地位及公司制  
30 度上之主管職權，對原告施以職務內容之調整與派令而無須  
31 經原告同意，顯然被告係藉此機會於職務上予以惡意刁難，

01 使得原告於「尊嚴」與「生計」之十字路口上，艱困窘迫，  
02 難以抉擇。

03 (2)工作權侵害：承上述資產差異極高之基礎，被告本於富者花  
04 錢了事之心態，並輔以其主管之職權，於原告復職後恣意刁  
05 難，且營造原告工作表現不佳、不適任之假象。然而，被告  
06 以原告之平均工資計算實際年資5.58年所對應之資遣費，甚  
07 至再給予原告額外兩個月之求職期間補償金，在被告公司對  
08 於自請離職之員工無另外規定給付離職補償金下，若被告認  
09 為原告工作表現不佳而無法勝任工作，甚至屢有疏失，何以  
10 需給付263,450元之離職補償金？是被告宣稱原告主動離職  
11 之情，已難認合理。是以，依最高法院見解，雇主所為之懲  
12 戒性解僱與受僱人之違規行為，在程度上須屬相當，方得為  
13 之，然受僱人是否有違規行為或疏失行為，被告未能證實，  
14 惟被告卻對原告施以懲戒性解僱行為，顯然其惡意剝奪原告  
15 賴以生存之工作權，連帶致原告受民法對三位未成年子女扶  
16 養義務之責任難以落實。原告喪失工作後所生之壓力以及精  
17 神之損害，除體現在其自身對自己內心之自信心重大減損  
18 外，原告未獲尋其他工作期間，由於對三位未成年子女養育  
19 與教養等所需費用，日益增加，必然加深原告於內心之生活  
20 壓力。在未獲工作但日常生活支出持續加大之情形下，迫使  
21 原告每日自責問蒼天：「小孩下一餐的費用在哪裡」之崩潰  
22 心理。

23 (3)名譽權侵害：被告宣稱收受恐嚇信乙事，依刑事訴訟法第24  
24 1條規定，不問何人知有犯罪嫌疑者，得為告發，是被告倘  
25 認為原告為嫌疑人，應請求檢調機關向原告為刑事訊問或詢  
26 問，然被告非但未提出已向警察機關報案之三聯單以供原告  
27 確認外，亦未向偵查機關提出訊問原告之請求（原告未收獲  
28 警察機關通知單或地檢署傳票），僅憑未載明鑑定單位與鑑  
29 定時間之非正式筆跡鑑定，且亦未給予原告對質及辯解之機  
30 會，即予以私自認定為原告所為。又由原告與被告經理周永  
31 堂之Line對話紀錄第1欄可知，此等不實傳言，已非僅係主

01 觀上懷疑，更是成為謠言而散播於被告公司內部。就104人  
02 力銀行資料於113年12月13日之公司簡介資料所示，被告公  
03 司全體員工乃1,800人，是被告子虛烏有之不實指控，既已  
04 成為謠言而推定為被告公司之全體員工所知悉，必將使原告  
05 之名譽及社會地位推向難以挽回之地步。此等不實指控，被  
06 告之主管單位，非但未釐清案情，反而以此為由，作為解僱  
07 原告之理由，並以言詞要脅原告若繼續任職，將受到公司更  
08 大之壓力與關注等語，顯然被告非僅意圖剝奪原告生計之來  
09 源，更是僅憑主觀臆測誣陷原告為恐嚇行為人，除意在使原  
10 告承受雙重打擊及壓力之處境下，主動申請離職，以握有給  
11 付離職費之話語權外，亦因厭惡原告兩次依法申請育嬰留職  
12 停薪等事由，而由人資主管於原告復職前即明確要求其拒絕  
13 繼續回任職務，足證被告本於其經濟社會優勢地位，並輔以  
14 公司內部之主導地位，任意以公司之資源，對原告恣意指  
15 摘、誣陷罪名，此等對原告所受之精神創傷，非僅是喪失工  
16 作權，更是因歧視婦女具有憲法保障之懷孕、育嬰等平等權  
17 利而巧立名目妨礙原告名譽。此無妄之災乃被告惡意所致，  
18 原告單純清白之名譽，竟受被告惡意抹黑，此之損害有如冤  
19 獄誤判般一夕間毀損原告長期建立之正直形象，何以令原告  
20 於未來的道路上抵禦他人流言蜚語之壓力而自在生活？

21 (4)綜上，審諸上述權利侵害之事實，衡酌原告所受之壓力及精  
22 神傷害，以及被告對於原告所施加重大惡意之主觀意識，並  
23 參考兩造於社經地位之差異，以及原告遭被告要求離職而致  
24 身心壓力焦慮等情，請求判令被告給付原告慰撫金150萬  
25 元。

26 (五)、為此提起本件確認僱傭關係存在暨損害賠償訴訟，請求被告  
27 給付薪資報酬及慰撫金，以維護原告存立於社會生活中之基  
28 本權利保障，還原告一個有尊嚴的生活等語，並聲明：

- 29 1、確認原告與被告僱傭關係存在。
- 30 2、被告應自113年4月1日起按月於每月5日給付原告53,000元。
- 31 3、被告應給付原告150萬元。

01 4、上列第2、3項部分，原告願供擔保請准宣告假執行。

02 二、被告則以：

03 (一)、原告於113年3月15日上午，在其座位上向部門同仁稱伊欲離  
04 職等語，隨即前往人資部門欲辦理離職手續，惟斯時被告人  
05 資經理A04不在座位上，原告遂於當日下午再度前往人資  
06 部門，向A04經理表示離職並提出離職條件，經A04經  
07 理確認原告之離職真意後，依據原告所提條件繕打合意終止  
08 勞動契約同意書，並指示人資部門人員引領原告至會議室辦  
09 理離職手續。是以原告當日係本於其個人想法「主動」向被  
10 告申請離職並提出離職補償條件，被告確認其離職真意及達  
11 成補償條件合意後，同日即按程序辦理離職手續並由原告親  
12 自填載「離職申請單」、「離職/留職停薪訪談紀錄」、  
13 「合意終止勞動契約同意書」、「物品移交清單」、「服務  
14 合約書」等書面資料，堪認原告確係基於真意主動申請離職  
15 並自願簽立前開申請離職相關文件、契約，故兩造間僱傭關  
16 係實經雙方合意於113年3月31日終止而消滅。

17 (二)、而被告否認曾以原告寄發恐嚇信為由，脅迫、刁難原告離職  
18 而有違反性別平等工作法第11條規定之情事，蓋從原告二度  
19 尋找人資經理、主動且三度要求被告提出合意書、對經理之  
20 說明答稱「OK、好」等語及填寫並簽署離職文件等客觀行為  
21 以觀，原告確於113年3月15日主動、本於真意為離職之意思  
22 表示且辭意甚堅，則原告經衡量自身利益後，決定簽立前開  
23 申請離職相關文件及契約，難謂被告有濫用經濟上優勢地位  
24 可言，兩造書立之終止勞動契約同意書即為有效；詎原告事  
25 後反悔，以不實指控向新竹縣政府提出性平申訴及本件勞動  
26 訴訟，雖經新竹縣性別平等工作暨就業歧視評議委員會審定  
27 認被告有違反性別平等工作法第11條規定之情事，然原告所  
28 主張係遭被告誣陷及因性別遭差別待遇等語均為臨訟捏造，  
29 不實亦無據，系爭審定書存有明顯違誤，被告已提起訴願並  
30 就勞動部訴願審議委員會駁回被告訴願之決定提起行政訴訟  
31 在案，其認定結果不得作為本件認定事實之依據。從而，原

01 告既係自願離職，其請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求  
02 被告自113年4月1日起按月於每月5日給付原告53,000元之薪  
03 資，均無理由。

04 (三)、又原告既係自願離職，自無工作權受侵害可言。再者，被告  
05 基於公司及人員安全就收受恐嚇信件乙事所為內部調查程序  
06 並無故意或過失可言，更遑論被告從未具體指稱寄發恐嚇信  
07 件之人為何人並以此散佈，原告既未舉證被告有何散播不實  
08 謠言之行為並使原告社會上之人格、聲譽地位受有減損或貶  
09 抑，難認被告有侵害原告之名譽權。準此，原告請求被告賠  
10 償因工作權及名譽權受損之精神慰撫金，亦無理由。

11 (四)、綜上，本件原告請求均無理由，應予駁回等語，資為抗辯，  
12 並聲明：

13 1、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

14 2、如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

15 三、本件經整理及協議簡化爭點之結果如下（詳本院卷2第127頁  
16 至第129頁，部分文字依本判決之用語調整）：

17 (一)、兩造不爭執事項：

18 1、原告自105年2月17日起受僱於被告，職稱為工程師，於109  
19 年7月1日至110年1月1日期間申請育嬰留職停薪。原告復職  
20 後自110年1月11日起，於「VPC生產管理部VPC生產技術組」  
21 擔任一級工程師，工作內容為製程優化、生產環境維護及生  
22 產治具準備等三項。而後原告於111年2月8日至113年2月14  
23 日期間第二次申請育嬰留職停薪兩年，並自113年2月15日於  
24 原部門復職，職稱不變，工作內容為生產治具準備。

25 2、原告於113年1月23日有與被告公司人資經理A04在經理辦  
26 公室對話，對話內容如被證14錄音檔案譯文所示。

27 3、原告有於113年3月15日在如被證1所示之離職申請單、如被  
28 證3所示之合意終止勞動契約同意書上簽名，前開文件其上  
29 所載離職日均記載為113年3月31日。

30 4、兩造形式不爭執被證13、13-1所示原告於113年3月15日在被  
31 告公司會議室辦理離職手續過程之錄影檔案及譯文內容，及

01 原證12、被證18錄影截圖照片（不包含原證12、被證18註記  
02 的文字）。

03 5、原告於113年3月31日兩造間勞動關係終止前每月薪資為53,0  
04 00元。

05 6、原告已受領被告給予之離職補償金263,450元。

06 7、原告於113年4月29日向新竹縣政府勞工處申訴，主張被告於  
07 原告第二次育嬰留職停薪復職前以恐嚇信乙事勸諭原告自請  
08 離職，後於113年3月15日強迫原告簽署離職申請單，均係因  
09 原告身為女性申請育嬰留職停薪之性別因素，而對於原告之  
10 離職為差別待遇等情，嗣於113年12月2日獲新竹縣性別平等  
11 工作暨就業歧視評議委員會審定認被告違反性別平等工作法  
12 第11條第1項之規定成立。後經被告聲明不服提起訴願，亦  
13 於114年8月29日由勞動部訴願審議委員會駁回其訴願，被告  
14 已對此訴願決定提起行政訴訟。

15 8、原告前因認被告公司董事長A03、顧問陳四桂、處長林進  
16 億、經理周永堂涉犯刑法第310條第1項之誹謗罪嫌及刑法第  
17 304條第1項之強制罪嫌，向本院刑事庭提起自訴，經本院11  
18 3年度自字第5號就前開刑案被告4人被訴強制部分，均裁定  
19 自訴駁回；就前開刑案被告4人被訴妨害名譽部分，均判決  
20 自訴不受理，本院刑事庭於113年10月8日函原告代為向新竹  
21 縣政府勞工處發函，促其約談該刑案被告4人及相關人員，  
22 並要求新竹縣政府勞工處將調查所得一切內容函覆本院（如  
23 原證15）。

24 9、被告自110年6月13日起至112年11月30日止陸續收到本院卷1  
25 第63頁至第69頁及本院卷2第53頁至第55頁恐嚇要「放火燒  
26 了旺矜」、「特別是林進億（註：即被告公司VPC製造處處  
27 長）」、「去死吧林進億」等信件。

28 10、兩造對於原告與被告公司人員周永堂曾有被證15之Line對  
29 話紀錄真實性不爭執。

30 11、被告對於原證3診斷證明書形式真實性不爭執。

31 (二)、本件爭點：

- 01 1、原告請求確認兩造間僱傭關係於113年3月31日後仍繼續存  
02 在，有無理由？被告抗辯原告於113年3月15日係出於離職之  
03 真意並與其達成補償條件之合意後，方簽立離職申請單等合  
04 意終止勞動契約文件，兩造間僱傭關係業經雙方合意於113  
05 年3月31日終止而消滅，有無理由？
- 06 2、原告請求被告自113年4月1日起按月於每月5日給付原告53,0  
07 00元之薪資，有無理由？
- 08 3、原告主張被告違反性別平等工作法第11條第1項規定，侵害  
09 其工作權及名譽權，依民法第184條第2項、第195條第1項規  
10 定，請求被告賠償精神慰撫金150萬元，有無理由？

11 四、本院之判斷：

- 12 (一)、兩造間僱傭關係業經雙方合意於113年3月31日終止而消滅，  
13 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自113年4月  
14 1日起按月於每月5日給付原告薪資53,000元，均無理由：
- 15 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  
16 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞雇雙方得以合  
17 意終止勞動契約，此所謂合意終止契約，係指契約之雙方當  
18 事人，依合意訂定契約，使原屬有效之契約，嗣後歸於無效  
19 而言，而當事人雙方如就終止契約已達成合意時，均應受其  
20 拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執，除有特別約定外，自不  
21 得依原來之勞動契約再請求履行。
- 22 2、原告主張其於113年3月15日並非出於離職之真意而簽立離職  
23 申請單等合意終止勞動契約文件，實係被告未經詳實查證即  
24 誣陷原告為寄送恐嚇信件之行為人，並因原告前申請育嬰留  
25 職停薪，而利用恐嚇信乙事脅迫原告於113年3月15日簽署前  
26 開合意終止勞動契約文件，被告所為復經新竹縣性別平等工  
27 作暨就業歧視評議委員會認定被告在離職上對其為差別待  
28 遇，違反性別平等工作法第11條第1項之規定在案，則兩造  
29 於113年3月15日所簽立離職申請單等合意終止勞動契約文件  
30 為無效，應認兩造間僱傭關係於113年3月31日後仍繼續存在  
31 等情，惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

01 (1)原告自105年2月17日起受僱於被告，於109年7月1日起至110  
02 年1月1日止期間曾向被告申請育嬰留職停薪獲准，於復職後  
03 又自111年2月8日起至113年2月14日止第二次申請育嬰留職  
04 停薪兩年亦經被告獲准，嗣原告於113年2月15日留職停薪期  
05 滿，於原部門復職，職稱不變等情，為兩造所不爭執（詳不  
06 爭執事項第1項）。而被告公司所屬員工自108年起至112年  
07 止近5年期間申請育嬰留職停薪者共計77人次，復職者共55  
08 人次，不復職者共18人，目前留職停薪共4人，申請之員工  
09 任職於被告公司各部門，不分男女職員俱有，留職停薪期間  
10 多於1個月至2年不等之情，業經本院依職權調閱本院113年  
11 度自字第5號原告自訴被告公司董事長A03、顧問陳四  
12 桂、處長林進億、經理周永堂涉犯妨害自由等刑事案件卷  
13 宗，有新竹縣政府勞工處函覆本院被告於該處針對被告涉犯  
14 性別歧視申訴案件調查程序提出之113年5月17日旺人字第11  
15 30517020號函暨該函檢附之被告近5年申請育嬰留職停薪員  
16 工名單及分析表等件在卷可查（詳本院113年度自字第5號刑  
17 事案卷第156頁至第159頁、第167頁至第169頁）。衡以被告  
18 於過去5年內，已有多位不同部門、不同性別之員工申請育  
19 嬰留職停薪獲准，且正常復職比例非寡，原告於任職被告期  
20 間兩次申請育嬰留職停薪亦均經核准並皆正常復職，可見被  
21 告公司內部已建立穩定且符合性別平等工作法規範之留職停  
22 薪制度，尚無見有系統性歧視懷孕員工或仇視育嬰留停制度  
23 之企業文化或管理舉止，則被告究否會僅因原告申請育嬰留  
24 職停薪，即於主觀上對其個人萌生歧視之意，進而與其長期  
25 展現之管理慣行相悖，逕對原告在離職之處置上為不利之差  
26 別待遇，以不法手段逼迫原告自願離職，尚非無疑。

27 (2)次查，被告自110年6月13日起至112年11月30日止陸續收到  
28 載明要「放火燒了旺矽」、「特別是林進億（註：即被告公  
29 司VPC製造處處長）」、「去死吧林進億」等恐嚇信件乙  
30 情，業有被告提出上開信件影本在卷可佐（詳本院卷1第63  
31 頁至第69頁、本院卷2第53頁至第55頁），並為兩造所不爭

01 (詳不爭執事項第9項)。原告雖稱被告未經詳實查證即誣  
02 陷原告為寄送前開恐嚇信件之行為人，並利用此事要脅強迫  
03 原告於113年3月15日簽署合意終止勞動契約文件云云，惟參  
04 酌被告公司人資經理A O 4於113年1月23日在經理辦公室與  
05 原告間之對話，其就被告探查恐嚇行為人之方式陳稱以：  
06 「因為被威脅的對象是Jess（註：即被告公司VPC製造處處  
07 長林進億），那當然我們從Jess的部門，他所屬的部門底下  
08 的人員，或者是一些相關的，反正就是從他開始周遭的人員  
09 開始過濾篩檢，他底下帶的人員一定是第一個過濾篩檢的對  
10 象，釐清可能是A程度有多少、B程度有多少、C程度有多  
11 少，然後透過很多的管道，不管是調監視器或者查郵寄信件  
12 等等方式去收集資料，去把我們覺得說有可能的一些人員，  
13 去進一步的做所謂筆跡鑑定，也許吻合度可能沒有辦法像DN  
14 A認定到100%，可是這個東西吻合度達到90%以上，甚至8、9  
15 0%以上的人員，對我們來講就已經算是一個有結果的一個驗  
16 證結果了」等語（詳本院卷1第334頁至第336頁錄音檔案譯  
17 文），佐以前開恐嚇信件其上字跡經送往鑑定，鑑定結果顯  
18 示與原告字跡之相似程度，其文字佈局67%、運筆狀態75.  
19 9%、筆劃形態90.8%，平均值78%等情，有筆跡鑑定結果在卷  
20 可查（詳本院卷1第61頁），可知被告於收受前開恐嚇信件  
21 後，係先自林進億周遭人際互動網絡佐以資料收集，審慎篩  
22 選、過濾可能涉嫌之對象，再將信件筆跡送請鑑定取得具備  
23 相當證明力之證據後，始對原告產生係由其寄送前開恐嚇信  
24 件至公司之合理懷疑。復經本院以肉眼觀察，將原告於105  
25 年2月17日應徵被告公司所填寫之面試資料暨評核表其上書  
26 寫之字跡與前開恐嚇信件信封字跡相互比對（詳本院卷1第6  
27 3頁至第67頁、本院113年度自字第5號刑事案卷第160頁至第  
28 161頁），恐嚇信件信封其上「號」字左側之「号」、數字  
29 「5」、「進」字之部首「辶」、「縣」字等，其字體、結  
30 構、運筆、勾勒結果等，與原告書寫在面試資料暨評核表上  
31 之「号」字、數字「5」、「運」字及「通」字之部首

01 「讠」、「縣」字等字跡相似（比較結果詳如附表），則該  
02 等恐嚇信函是否如原告所否認非其書寫並寄送至被告公司  
03 者，亦值存疑，應認被告對於原告為寄送恐嚇信件行為人之  
04 指訴，實已據其為調查而有確切合理之根據為憑，尚非空言  
05 杜撰。

06 (3)又審究雇主對於職場安全負有保障義務，倘若勞工對於職場  
07 之意見表達內容，已涉及對所屬主管生命安全之威脅及對公  
08 司財產之恐嚇言行舉止，當對於企業經營管理秩序產生嚴重  
09 衝擊，衡諸一般社會通念，已難期待雇主採用解僱以外之懲  
10 處手段而繼續其僱傭關係，是以雇主為保護其餘員工之生命  
11 財產安全及維持內部管理紀律，在經過合理之內部調查程序  
12 並確認所屬勞工嫌疑重大後，尚非不得依勞基法第12條規定  
13 對其為懲戒性解僱，蓋此乃維護企業秩序之必要手段；惟雇  
14 主對於員工之懲處方式，本具有人事管理上之裁量權，經考  
15 量法律風險與管理成本等各項因素，謀求以較平和之方式解  
16 決紛爭，而非逕予解僱懲處者，亦所在多有。參諸被告人資  
17 經理A04於113年1月23日與原告就被告處置涉嫌寄發恐嚇  
18 信人員之相關對話略以：「公司的立場就是希望盡量能夠排  
19 除掉可能性的這些人員，我們希望和解，不要造成仇恨，但  
20 我們也不會希望說這些人員繼續在公司，因為假設有什麼不  
21 愉快，也許真的是工作上面造成的，比方說以Jess來講好  
22 了，假如他的要求、他的命令，說實在的也絕對不會是為了  
23 他個人，一定是為了公司、為了公事，為了整個一個目標的  
24 達成，也許他做一些很嚴格的要求，但是這跟你個人是沒有  
25 關係的，問題是這個事件很顯然的就針對他個人，威脅他的  
26 生命安全，甚至威脅整個公司，公司無法容忍，也不能夠  
27 讓它發生，公司必須盡力去排除要對公司有隱憂的人員，好  
28 保障全公司人身的安全。基本上我們會慢慢的去溝通協調，  
29 今天公司並不是說強制一定要你怎麼做，因為你是育嬰留職  
30 停薪要復職的人員，你本來就有復職的權利，那基本上來  
31 講，我能夠跟你談的可能就是所謂的合意終止，當然合意終

01 止的條件，比方說費用計算什麼的，是可以來談的，因為所  
02 謂的合意就是必須你覺得說這樣子是合理的，或者是這樣  
03 的情形是你可以接受的，雙方談好這才叫所謂的合意，但是如  
04 果你覺得說你不接受所謂的合意終止，你就是要復職，你復  
05 職之後，公司會很關注，這是一定的，因為牽涉到公司的生  
06 命財產，這個就是為什麼去年的這個時候我們會拜託永堂請  
07 他幫忙去瞭解你的想法，我們希望說透過第三者去瞭解是不  
08 是有更明確的一些訊息，能夠瞭解這個人他到底糾結點是什  
09 麼，希望能夠化解這個仇恨。除了排除之外，我們當然一定  
10 要也是要有補償，因為畢竟假設你說沒有這份工作，可能  
11 也是需要一些費用或補償之類的，所以關於你這個case，我  
12 們才會有所謂合意終止這一塊東西產生。公司出發點希望說  
13 能夠好好的解決這個事情，當然也讓你知悉說公司會持續關  
14 注你的情形之下，那是不是雙方來談所謂的合意終止契約，  
15 大家好聚好散，我們也不希望說對你有太多的虧欠，對於公  
16 司，對於Jess這個人而言，那也許能夠給他多一份的保障，  
17 是這樣子的出發點，是善意的」等語（詳本院卷1第336頁  
18 至第343頁），並觀以原告與周永堂間如被證15所示之通訊  
19 軟體Line對話紀錄，確可見周永堂於112年1月間曾有邀約原  
20 告聚餐，並多有向原告探詢該寄送恐嚇信事件是否係原告所  
21 為等語（詳本院卷1第347頁至第354頁），堪認被告確係希  
22 冀以平和方式處理兩造間所涉勞資紛爭，始於112年1月間對  
23 於原告為寄送恐嚇信件行為人之懷疑已掌握相當程度之證據  
24 時，未有立即逕對原告為懲戒或解僱之舉止，而係委派當初  
25 介紹原告進入被告公司之前部門主管周永堂與原告聯繫，欲  
26 進一步了解原告想法，復於113年1月23日原告留職停薪期滿  
27 前，邀約原告前來說明被告公司保護員工之生命財產安全及  
28 維持內部管理紀律之立場，並提及原告可思量是否復職，或  
29 另擇選與其商洽合意終止勞動契約，就離職條件為協商議定  
30 等情，難謂被告上開所為係因原告曾申請育嬰留職停薪之性  
31 別因素，而在離職之處置上對其所為之不利差別待遇。

01 (4)復查，證人即原告任職被告公司VPC生產管理部期間之直屬  
02 主管A 0 1於本院114年12月11日言詞辯論期日到庭證述：  
03 「我於VPC生產管理部擔任技術組組長之職務，是原告之直  
04 屬主管，原告最後在被告公司上班的那一天她在公司走廊窗  
05 戶旁講電話，講完電話後回到辦公室座位後在哭，我主動詢  
06 問她發生何事，她回應我說她父親的朋友她稱呼為叔叔是公  
07 司法律顧問，當天他打電話跟她說如果以現況繼續待在公司  
08 會對她不利，建議她離職，我聽到的是這樣，當天我詢問完  
09 就說妳再看狀況如何再跟我講，我們談完後她就離開座位不  
10 見了，下午我們要開周五的週會，開會前她有來跟我回報說  
11 她早上有去找人資問事情，早上找不到，下午要再去一次，  
12 因此下午的週會她沒有參與」等語（詳本院卷2第84頁），  
13 核與被告人資經理A 0 4於本院114年3月11日勞動調解期日  
14 到庭所述：「原告在113年3月15日是自行來找我，當天上午  
15 我不在，原告跟我同事說她會下午來，下午原告來的時候，  
16 跟我提及家人、工作、辛苦的那一面，我也有安慰她，我了  
17 解原告的來意後，原告跟我說要離職，並提出要求，我確定  
18 她的意願後，我說好，讓我準備資料，就方才她所提的內容  
19 打成文字，我請原告辦離職相關的程序」等語之情節大致相  
20 符（詳本院卷1第143頁），可知原告於113年3月15日當日係  
21 主動前往人資部門向人資經理A 0 4商洽離職事宜。又觀諸  
22 原告於該日下午親自在被告公司會議室簽署如被證1所示之  
23 離職申請單、如被證3所示之合意終止勞動契約同意書（詳  
24 本院卷1第107頁、第111頁），其上確經原告勾選離職原因  
25 為「自請離職」，並記載有「雙方已於西元2024年3月15日  
26 確定合意終止內容，並以西元2024年3月31日為離職日」等  
27 語，另臚列被告約定支付原告之各項補償費用金額暨其計算  
28 式於下。審酌原告為有相當智識能力及工作經驗之成年人，  
29 當知填寫離職申請單及於該申請單與合意終止勞動契約同意  
30 書簽名所表彰之意涵，且觀以兩造形式不爭執被證13、13-1  
31 所示原告於113年3月15日在被告公司會議室辦理離職手續過

01 程之錄影檔案及譯文內容，及原證12、被證18錄影截圖照片  
02 （詳本院卷1第277頁、第311頁至第318頁、第377頁至第379  
03 頁、本院卷2第19頁至第51頁，兩造不爭執範圍不包含原證1  
04 2、被證18註記的文字），均未見有在場之被告人力資源部  
05 經理、職員脅迫原告簽署前開契約文件之話語或舉止，原告  
06 甚且得持手機拍攝簽署文件內容並傳送訊息，並衡量原告之  
07 親屬即本件原告訴訟代理人具備職業律師資格，原告對於究  
08 否應與被告合意終止勞動契約，當有機會諮詢其親屬尋求法  
09 律意見後再為決定，故由前開原告客觀外在表現，參酌原告  
10 訴訟代理人於113年9月24日本院113年度自字第5號刑事案件  
11 案件訊問程序當庭所陳：「我們也不可能再回去旺矽工作，  
12 也不需要旺矽賠償我們」等語（詳本院113年度自字第5號刑  
13 事案卷第73頁），即原告於113年3月31日兩造間勞動契約終  
14 止日後，主觀上亦無再為被告提供勞務之意欲乙節綜合判  
15 斷，堪認原告於113年3月15日係本於其終止兩造間勞動契約  
16 之真意向被告申請離職，並就離職補償條件與被告達成合意  
17 後，進而簽立前開合意終止勞動契約文件，應認兩造間勞動  
18 契約業於113年3月15日經雙方合意於113年3月31日終止。

19 (5)準此，原告於113年3月15日既係本於其終止兩造間勞動契約  
20 之真意向被告申請離職，兩造並於當日達成合意於113年3月  
21 31日終止勞動契約，原告主張其終止兩造間勞動契約之意思  
22 表示係受被告脅迫而為，或無欲受該意思表示所拘束，據以  
23 請求確認兩造間僱傭關係仍存在云云，自非可採，亦難認兩  
24 造間就終止勞動契約所達成之合意有何原告所指摘違反公共  
25 秩序善良風俗，或係被告意圖規避勞基法第12條禁止規定而  
26 為之情事存在，進而認定兩造間僱傭關係因該終止契約無效  
27 而仍存續。又被告前雖經新竹縣性別平等工作暨就業歧視評  
28 議委員會審定認被告於原告育嬰留職停薪復職前以恐嚇信事  
29 件勸諭原告自請離職，於原告未為同意而復職後一個月再度  
30 要求其簽署離職申請單，時序上具密接性，難謂被告主觀動  
31 機與意圖與育嬰留職停薪之育兒因素無關，而有違反性別平

01 等工作法第11條第1項規定之事實存在，嗣經被告聲明不服  
02 提起訴願，亦由勞動部訴願審議委員會於114年8月29日駁回  
03 其訴願（詳不爭執事項第7項），然參諸所謂行政處分之構  
04 成要件效力，無論行政處分之內容為下命、形成或確認，均  
05 有產生一種行政法上法律關係之可能，不僅應受其他國家機  
06 關之尊重，甚至法院裁判時，倘若涉及先前由行政處分所確  
07 認或據以成立之事實（通常表現為先決問題），應予以承認  
08 及接受，此乃國家任務分工、權限劃分之結果，惟在權力分  
09 立原則下，若行政機關對於特定事務之決定權具有排他性、  
10 專屬性時，該事務決定權為行政機關所壟斷，就其所轄事務  
11 之決定，始得拘束其他國家機關，若行政機關之職權並無排  
12 他性、專屬性，則行政機關就同一事實之認定，並不能拘束  
13 其他國家機關或法院。是以行政機關對於私權爭議，並無排  
14 他專屬性之職權，普通法院對於私權爭議，相較於行政權，  
15 反而具有較高之優越性，縱行政機關對於私權爭議有所認  
16 定，亦不生行政處分構成要件效力，進而認定法院應受其拘  
17 束。據此，勞資雙方間勞動關係是否合意終止，既屬私權爭  
18 議，為民事法院之審判權限，新竹縣政府對之並無排他專屬  
19 權限，不生行政處分構成要件效力，本院應當自為審查，不  
20 受該行政機關之認定所拘束，況被告違反前開性別平等工作  
21 法第11條第1項規定之審定結果現已據被告提起行政訴訟為  
22 救濟，尚未據判決確定，故本院既已斟酌前開事證，認被告  
23 尚無因原告曾申請育嬰留職停薪之因素，即在離職之處置上  
24 對其為差別待遇，原告執前開新竹縣性別平等工作暨就業歧  
25 視評議委員會認定結果，主張其簽署離職文件非出於其離職  
26 之真意，係因被告對其為性別歧視之差別待遇，該合意終止  
27 勞動關係契約效力依性別平等工作法第11條第3項規定應為  
28 無效，兩造間僱傭關係仍存在云云，亦屬無據。

29 (6)原告固另主張其簽署之合意終止勞動契約文件為定型化契  
30 約，因該終止契約違反民法第247條之1第3款規定，應屬無  
31 效，且被告未履行該終止契約所約定錄音錄影之締約方式，

01 該終止契約不成立，兩造間僱傭關係仍應存在云云。然審究  
02 兩造簽訂之合意終止勞動契約文件內容，係經兩造就離職條  
03 件個別磋商而來，難認該契約屬定型化契約而有民法第247  
04 條之1規定之適用，且被告確有於113年3月15日兩造在被告  
05 公司會議室簽訂前開合意終止勞動契約文件時為錄音錄影，  
06 是原告執前揭主張，請求確認兩造間僱傭關係仍存在，亦均  
07 難認有據。

08 3、從而，兩造既經合意於113年3月31日終止兩造間之勞動契  
09 約，兩造間僱傭關係即不復存在，被告公司自無續為給付原  
10 告薪資之義務至明，是原告請求確認兩造間僱傭關係存在，  
11 並請求被告自113年4月1日起按月於每月5日給付原告53,000  
12 元之薪資，均無理由。

13 (二)、原告請求被告賠償精神慰撫金150萬元，亦無理由：

14 1、按侵權行為所發生之損害賠償請求權，應具備加害行為、侵  
15 害權利、行為不法、致生損害、相當因果關係、行為人具責  
16 任能力及行為人有故意或過失之成立要件。若任一要件有所  
17 欠缺，即無侵權行為責任之可言。

18 2、原告雖主張被告違反性別平等工作法第11條第1項保護他人  
19 之法律，未經詳實查證即污衊原告為恐嚇行為人並惡意解僱  
20 原告，侵害其工作權及名譽權，依民法第184條第2項、第19  
21 5條第1項規定請求被告就其所受非財產上損害負侵權行為損  
22 害賠償責任云云。惟被告對於原告產生係由其寄送前開恐嚇  
23 信件至公司之懷疑係有所本，尚非空言誣指栽贓，且兩造間  
24 之僱傭關係實係經雙方合意終止而消滅，被告並無因原告申  
25 請育嬰留職停薪，即在離職上對其為不利之差別待遇等情，  
26 既據論斷如前，難認被告有為何原告前所指稱不法侵害其工  
27 作權及名譽權之加害行為存在，是原告依前揭規定，請求被  
28 告賠償精神慰撫金150萬元，亦屬無據。

29 五、綜上所述，兩造間僱傭關係業經雙方合意於113年3月31日終  
30 止而消滅，原告提起本件訴訟請求確認兩造間僱傭關係存  
31 在，並請求被告自113年4月1日起按月於每月5日給付原告5

01 3,000元之薪資；另依據民法第184條第2項、第195條第1項  
02 規定，請求被告賠償150萬之精神慰撫金，均無理由，應予  
03 駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，  
04 應併予駁回。

05 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  
06 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此  
07 敘明。

08 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

09 中 華 民 國 115 年 2 月 13 日  
10 勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

11 以上正本係照原本作成。

12 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  
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 115 年 2 月 13 日  
15 書 記 官 黃 伊 婕

16 附表

17

比對字	原告字跡	恐嚇信件字跡
「號」字左側之 「号」		
數字「5」		
部首「辶」		
「縣」字		