

臺灣臺南地方法院民事判決

111年度勞訴字第42號

原告 劉運萱

訴訟代理人 劉景瑞

范珮玲

被告 得力實業股份有限公司

法定代理人 葉家銘

訴訟代理人 李孟軒律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年8月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣50,000元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用新臺幣19,162元，其中新臺幣575元由被告負擔，其餘新臺幣18,587元由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣50,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、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，係指因法律關係之存在與否不明，致原告主觀上認為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（最高法院52年台上字第1240號判決先例參照）。本件原告主張其與被告得力實業股份有限公司（下稱被告或被告公司）間之僱傭關係存在，為被告公司否認，堪認兩造間僱傭關係存在與否並不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故原告起訴請求確認僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

01 貳、原告起訴主張：

02 一、原告自民國109年12月14日起受僱於被告公司擔任儲備幹
03 部，每月薪資新臺幣（下同）28,000元。原告直屬長官即訴
04 外人黃相榮處長座位在原告後面，經常對原告有曖昧動作，
05 製造有意無意之性暗示及有性意味之觀察，造成原告莫大壓
06 力，甚至有二次故意傾身碰觸原告，造成原告陷入憂鬱（下
07 稱系爭性騷擾事件）。原告於110年7月26日向郭總經理（被
08 告稱郭特助）報告此事，郭總經理說會觀察並瞭解此事，也
09 可以換座位或換單位，原告申訴後改由訴外人即師傅林冠霖
10 管理原告，但黃相榮仍為原告直屬上司，且被告公司事後未
11 作任何處理，整體氛圍形同對原告冷暴力，原告於110年8月
12 20日向林冠霖提出要換座位，卻遭課長拒絕，林冠霖並於11
13 0年8月24日表示依郭總經理指示將原告解雇，卻未給任何理
14 由，態度無情且羞辱原告。原告於110年8月25日至臺南市政
15 府勞工局申訴性騷擾及被告公司惡意解雇，被告公司於110
16 年8月26日來電表示願依勞動基準法（下稱勞基法）資遣原
17 告，並要求原告回公司補開性平會議。被告公司派員即人事
18 課長乙○○、林冠霖、工安主管賴員於110年8月31日到原告
19 家中，當日乙○○要原告回去被告公司上班，條件是大家當
20 作沒發生任何事（性騷擾及申訴），況林冠霖未就羞辱性之
21 開除有何解釋或道歉，還汙蔑原告工作不力，原告幾個月來
22 的委屈煎熬豈可算了，另一方面，被告公司未承諾回去上班
23 可以換座位，亦未能擔保原告回公司後不再遭無預警革職，
24 原告無法安心回公司上班，這是原告自保方式。原告當日已
25 表明要走第三條路（法律訴訟），且原告父親也說到「你們
26 就等著收法院的傳票，不會那麼快的」，可見雙方都有上法
27 院釐清性騷擾及資遣案的認知。就算原告父親協商時在場，
28 其無權代理原告與被告公司達成以給付資遣費終止兩造勞動
29 契約之合意。況乙○○離開前稱「是要跟你取得一個共識，
30 她若不想回來，公司給資遣費，我們就照法律走。如果你們
31 還想回來，跟我們說，我們也會努力安排。」，原告父親回

01 稱「好」，但原告父親意思是「了解，我們先拿資遣費，然
02 後照法律走」，且前一分鐘，原告父親才說要走自己的路，
03 要把氣憋住，完全沒合意終止之意，乙○○離開前未向原告
04 確認（當時原告不在客廳）是否合意終止兩造間勞動契約，
05 顯見兩造未達成合意終止勞動契約之「意思一致」。另原告
06 勉為同意以工作不勝任遭資遣，何來合意？文件中並無「合
07 意」二字，資遣通知書上勾選工作不勝任（與事實不符）是
08 被告事先準備好的文件。因為系爭性騷擾事件被告公司不處
09 理，緊接霸凌原告，無故解僱原告，嗣以工作不勝任的資遣
10 通知書要原告簽名，原告選擇先同意被資遣以辦理失業給
11 付，再尋求法律訴訟還原告工作權，申訴和訴訟結果非短期
12 可期，原告為了領取失業給付才簽屬資遣通知書、終止勞動
13 契約協議書，可證實雙方是以「工作不勝任」資遣原告，但
14 以工作不勝任為由資遣原告，不符合解僱最後手段性原則。
15 況110年8月31日當日乙○○尚要求原告簽署轉任外勞工作同
16 意書，企圖以合意終止勞動契約之假象來資遣原告，所幸原
17 告不同意簽署，所以被告公司缺少「解僱最後手段性原則」
18 之證據。至原告於四個月後才聲請調解，是因為111年1月4
19 日才收到臺南市政府勞工局就業歧視評議委員會審定書（下
20 稱系爭審定書），認定原告主張有理由，才向法院聲請調解
21 （因調解不成立改為起訴）確認僱傭關係存在，並無遲延。
22 原告雖領有6個月失業給付，但依就業保險法第23條規定，
23 申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議者，仍得請領失
24 業給付，事後確定申請人不符失業給付請領規定時，於確定
25 之日起15日內返還即可，可見離職原因有爭議，但先申請失
26 業給付亦屬常見，不能倒果為因說原告為了領失業給付所以
27 合意資遣。實則，被告公司是因為系爭性騷擾事件而將原告
28 革職，並非原告不能勝任工作。爰依性別工作平等法（下稱
29 性平法）第36條、勞基法第74條第1、2項之規定，被告公司
30 不得因原告提出性平法之申訴而將原告解僱，應回復兩造勞
31 動契約，並繼續給付薪資。薪資部分原告同意扣除領取6個

01 月失業給付之金額及領取之資遣費10,623元。

02 二、系爭性騷擾事件被告公司未採取立即有效之糾正及補救措
03 施，經系爭審定書認定被告公司違反性平法第13條第2項。
04 原告被性騷擾期間，身心狀況因服用抗憂鬱藥物尚可支撐，
05 然黃相榮不知收斂，原告無非是希望被告公司能妥善處理以
06 減輕原告精神壓力，但被告公司就是不處理，導致原告憂鬱
07 病情惡化，嗣又遭惡意解雇，而提前於110年8月27日回診，
08 醫生也加重憂鬱症藥量。另提出之國立成功大學醫學院附設
09 醫院（下稱成大醫院）診斷證明書只有說110年7月23日病情
10 改善，並未說性騷擾期間有逐漸改善。且原告提出診斷書是
11 要證明申訴性騷擾後被告公司不為處理，而產生焦慮、憂鬱
12 之情緒，被告公司應依性平法第28、29條，賠償原告精神慰
13 撫金100,000元。

14 三、並聲明：

15 (一)、確認兩造間僱傭關係存在；被告公司應自110年9月11日起至
16 原告復職之日為止，按月給付原告28,000元。

17 (二)、被告應給付原告100,000元。

18 參、被告則以：

19 一、被告公司原可依勞基法第11條第5款「原告工作能力不足以
20 勝任其所擔任之工作」單方將原告資遣（如下「三」內
21 容）。為避免兩造衝突，被告公司委派乙○○課長事先聯繫
22 原告父親，約妥於110年8月31日至原告家中拜訪，該日被告
23 公司由乙○○、林冠霖、工安主管賴員三人代表被告公司到
24 場，被告公司人員給予原告及其父親自主選擇權，讓原告就
25 「回被告公司上班」或「依被告公司資遣流程辦理離職」，
26 由原告自主決定，原告當下對返回被告公司任職之選擇極為
27 排斥，並稱「你覺得我回去會有好日子過嗎？」、「我會被
28 所有人視為眼中釘」，可認原告有終止勞動契約之意思，原
29 告並於資遣通知書、終止勞動契約協議書上簽名，資遣通知
30 書上明載資遣事由為「勞工對於所擔任之工作確不能勝
31 任」，堪認兩造以合意資遣之方式終止勞動契約。另乙○○

01 有向原告父親表明「我那時候兩個想法就是說如果她願意她就回來，就當大家沒有這件事情就回來了，第二就是那她真的不願意回來，那當然我們該給她的資遣費我們就給她資遣費。」，乙○○離去前再問原告父親「所以說您要我們做我就照做，我為什麼一直要跟您見面以後我才要決定我要不要做，就是說我一定要跟您取得一個共識，您真的覺得她不想回來了，想要公司給付資遣費，我們就照法律走，那如果說您真的覺得說希望她回來，再給她一個機會再回來公司，那您跟我們講我們當然也會去努力去安排啦，真的啦！」、「那我就照這個樣子下去做好不好？」，原告父親稱「她應該不會回去了」、「好」等語，可見兩造達成以給付資遣費終止兩造勞動契約之合意。被告公司事後即辦理相關程序，離職證明書載明離職事由為「勞基法第11條第5款」。至原告主張其父於協商過程之意見非原告本意，惟原告父親雖為主要發言者，但原告於協商過程亦在場，且有表達不願意再回被告公司，原告對於父親表示原告不可能再回被告公司時亦未反對，可見原告與原告父親之意見就不回公司上班乙節均屬一致。固然當日商談過程，原告及其父親就資遣理由、性騷擾事實經過及處理措施、原告個性及工作表現各有表述，且多次發言不贊同被告公司人員之意見，但就「同意資遣」一事兩造並無爭執。無論原告或其父親同意終止勞動契約之真實目的、內心意思及動機為何，就以資遣方式終止勞動契約之意思雙方確已合致。又原告及其父親皆未表達欲回被告公司任職，亦未開條件（如林冠霖道歉、保證換位置、不再無預警革職）。且自110年8月31日協商日至原告提起訴訟，已4個多月，原告已受領資遣費，被告公司並結清110年8、9月薪資，原告未曾向被告公司主張欲返回被告公司任職。且其於110年10月間表示非被告公司員工而拒絕參加性平會，堪認原告無返回被告公司任職之真意。至原告依系爭審定書主張資遣無效，惟勞工局裁處被告公司罰鍰是就系爭性騷擾事件未採取立即有效之糾正及補救措施，並未認定資

01 遣之事，故原告主張其收到系爭審定書後才證實被告公司非
02 法資遣而作為提起確認僱傭關係存在之證據，尚難採信。

03 二、原告於申訴系爭性騷擾事件後，被告公司有提議可先更換座
04 位或單位，原告因自身考量或其家庭會議結果而未選擇欲更
05 換之地點。且被告公司有要求黃相榮迴避與原告之接觸，改
06 由林冠霖指導原告。郭總經理亦不時觀察原告與黃相榮工作
07 時有無接觸或其他互動，始終未見黃相榮有何踰矩言行。且
08 申訴一個月後，原告未再提及此事，被告公司內部認定該事
09 件已妥善處理而終結，故原告陳稱申訴一個月後無人理會，
10 僅係其片面主觀感受。被告公司對於系爭性騷擾事件有為處
11 置，處理過程縱未完全符合原告主觀期待，僅是未周全處
12 理，程度上不符勞工局所認之「立即有效之補救措施」之方
13 式，非如原告所稱被告公司及所有員工皆無人理會、包庇黃
14 處長、權勢欺人。另黃相榮是否確有性騷擾原告之事，被告
15 公司性平會調查後，採不記名投票之結果，被告公司認為黃
16 相榮應無性騷擾原告之行為。若原告自始未受黃相榮性騷
17 擾，甚而誣騙被告公司而為性騷擾申訴，實係欲加之罪，故
18 有無性騷擾事實攸關原告是否有權利遭受侵害。又原告稱到
19 職後三個月開始黃相榮有性騷擾行為，則時間約為110年3、
20 4月至7月間，但原告提出成大醫院診斷證明書記載原告於10
21 9年10月16日即至精神科門診初診，持續治療至110年7月23
22 日因病情改善，則原告病情改善時間涵蓋性騷擾時間，與其
23 稱遭性騷擾而憂鬱症惡化不符。縱診斷書後段稱原告於110
24 年8月27日因病情惡化提前回診為真，惟原告加重病情之促
25 發因子、影響因素繁雜，尚無法由診斷書釐清因果關係，被
26 告不應負非財產上損害賠償責任。退步言，請審酌被告違反
27 性平法之程度輕微，及因果關係並非具體明確，非財產上損
28 害之金額請予酌減。

29 三、原告擔任研發商發人員，經教育訓練後仍無法獨立執行工
30 作，被告公司原先評估原告之工作能力不足以勝任其所擔任
31 之工作，若依勞基法第11條第5款「單方」終止勞動契約，

亦依法有據。然被告公司一向慮及勞資雙方之和諧，依過往慣例，皆以合意資遣之方式避免勞資爭議。所以原告主張110年8月24日經無預警革職，實未經過人事部門進行資遣流程，且被告仍有給付110年8月24日至31日之薪資，直至110年8月31日協商後才確認合意資遣，是就被告單方以勞基法第11條第5款終止乙節，無庸再為調查。

四、並聲明：原告之訴駁回。

肆、得心證之理由：

一、原告確認兩造間僱傭關係存在，被告公司應給付薪資部分：

(一)、原告主張被告公司形式上以勞基法第11條第5款資遣，實質上係因原告申訴系爭性騷擾事件而違法資遣，請求確認兩造僱傭關係存在並給付薪資等語，為被告否認，並以兩造於110年8月31日達成以「不能勝任工作」作為合意資遣之事由等語置辯。是此部分爭點在於兩造就勞動契約是否已合意終止？此部分應由被告負舉證責任。此攸關原告請求有無理由，以下本院先摘要合意資遣於實務運作多年之見解、合意資遣是什麼意思、合意資遣是否仍應審查「勞基法第11、12條」雇主得終止勞動契約之事由有無理由、領取失業給付是否代表「非自願離職」而並非合意終止勞動契約，再為本案之論述。

(二)、實務見解：

1.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項定有明文。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（最高法院95年度台上字第889號民事判決意旨）。勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力。勞基法第11條、第12條

分別規定雇主之法定解僱事由，基於誠信原則，雇主固不得隨意改列解僱事由，惟兩造合意資遣以終止勞動契約者，尚不在此限（最高法院109年度台上字第1008號民事判決意旨）。勞資爭議處理法第7條規定勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約等之行為，乃在限制資方不得單獨行使契約之終止權，以免勞資之爭議加劇。但並不禁止勞資雙方以合意之方式解決雙方之爭端。是兩造以資遣方式終止雙方之僱傭關係，自不受上開規定之限制（最高法院88年度台上字第1773號民事判決意旨）。

2. 現行勞基法規定雇主「單方終止」勞動契約（即解僱）須具備法定事由（勞基法第11、12條）始得終止契約。所謂勞動契約合意終止，乃勞雇雙方意思表示合致，使勞動契約關係向後消滅，至「合意資遣」同屬合意終止，只是更進一步將離職原因約定為「資遣」，甚而就「資遣事由」也有約定。合意資遣代表勞資一方先為提議，經另一方接受同意，若是雇主方之提案，但又不希望按勞基法「單方終止」破壞勞資和諧或造成勞方後續謀職困難，或資方考量單方終止之法定事由薄弱或仍有爭議（還要調查法定事由是否具備），而由資方主動溝通協調，倘資方未濫用經濟上優勢地位，勞方亦非立不對等地位，若勞方表示願接受資遣、不再提供勞務、不回資方上班，且就資遣事由、是否給予資遣費，勞資雙方意見一致時（可列勞基法終止勞動契約之法定事由，亦可列其他事由），基於契約自由原則，實務應肯認之。蓋勞基法之法定事由並無限制勞資雙方以協議或合意資遣方式終止勞動契約。另勞基法上之解僱事由皆在法規範內解僱，合意終止本不在法規範內，則勞雇雙方以「合意資遣」方式終止勞動契約即不須審查雇主原應具備之「解僱最後手段性原則」要件（臺灣高等法院臺中分院110年度勞上字第28號、110年度重勞上字第6號、臺灣高等法院臺南分院106年度勞上字第8號民事判決同本院意旨）。另勞資雙方若以合意終止勞動

01 契約，縱離職證明書之記載能便利勞工請領失業給付，亦不
02 能執此離職證明書反推為非自願離職而推翻勞雇雙方已合意
03 終止勞動契約之約定，以上先予敘明。

04 (三)、經查，被告提出之終止勞動契約協議書第一條記載「依勞基
05 法第11條之理由，預告終止甲（原告）、乙方（被告公司）
06 間勞動契約」，第二條記載「甲方就乙方終止勞動契約，無
07 異議」，第三條記載「乙方願依勞基法規定發給甲方資遣
08 費」；另被告公司資遣通知書資遣事由勾選「勞工對於所擔
09 任之工作確不能勝任」，有終止勞動契約協議書、被告公司
10 資遣通知書在卷可稽（見勞專調卷第209至211頁）。而資遣
11 通知書之當事人簽名欄為原告親簽、終止勞動契約協議書除
12 原先電腦打字內容及被告公司法代甲○○姓名外，均為原告
13 書寫、親簽，為原告所不爭執。是本件被告公司提議之資遣
14 方案包含①以「勞基法第11條第5款」合意終止兩造勞動契
15 約、②願依法給付原告資遣費、③離職日為110年9月10日
16 （薪資計算到該日），另外被告公司尚有提議原告回被告公
17 司任職之方案（詳下述），而原告當日沒有選擇要回被告公
18 司任職之意，據原告歷次書狀陳述明確（原告稱要走第三條
19 路，此部分亦詳後述），而原告就被告提議之資遣方案當日
20 是接受的，並親簽上開文書。再佐以民事準備五狀原告具狀
21 敘明當日簽屬上開文書之意思，諸如：①我勉為接受工作不
22 勝任遭資遣（見本院卷第188頁）；②你們跑來我家說是因
23 為工作表現不好，我們只能接受，不然我又能說什麼。……
24 當天我是很勉強接受工作不勝任而遭資遣，何來合意？（見
25 本院卷第189頁）③我被以工作不勝任資遣完全是被告發
26 動，我勉為接受（見本院卷第195頁）；④我是因申訴性騷
27 擾而遭資遣，卻被以工作不勝任遭資遣只能勉為接受。而被
28 告主觀更是清楚，如前一段所言，被告就是以工作不勝任資
29 遣我的，動機跟實際作為都是（見本院卷第195頁）；⑤我
30 是以工作不勝任遭資遣的，又何時合意了？（見本院卷第19
31 6頁）；⑥人事單位於資遣通知書先行填寫上我的名字及依

01 工作不勝任的理由資遣就是鐵的事實絕不容再狡辯（見本院
02 卷197頁）；⑦我主觀是因為申訴性騷擾而遭資遣，被動是
03 勉為同意因工作不勝任而被資遣……，實不知與被告何時合
04 意資遣了？……綜合這二張離職文件看內容很清楚，我簽署
05 的資遣原因就是工作不勝任，與合意資遣無關（見本院卷第
06 199頁）；⑧雙方於「被偷錄音日」勉強達成工作不勝任資
07 遣，其他各說各話，這是不用質疑了（見本院卷第200
08 頁）；⑨再強調一次，雙方兩造就是以工作不勝任資遣我的
09 （見本院卷第202頁）；⑩雖心有不甘，但勉強與被告達成
10 以工作不勝任遭資遣（見本院卷第202頁）；⑪我本人最多
11 就是有勉為接受以工作不力被資遣的言行，何時有跟被告有
12 合意資遣之言行（見本院卷第211至212頁）？⑫很清楚我是
13 對簽署依勞基法第11條終止勞動契約無異議的，……所有證
14 物及證言都是指向我們雙方是依勞基法第11條第5款終止勞
15 動契約（見本院卷第213頁）。且錄音譯文中原原告父親亦曾
16 言「這是我的見解，那是你的看法，我不接受你的看法，你
17 也不接受我的見解，但我們接受把她資遣掉，所以你要她寫
18 這（資遣）同意書，我們只好寫了」（見本院卷第240
19 頁）。本院於開庭時再向原告訴訟代理人確認，其仍表示
20 「原告簽那兩份文件就是以工作不勝任遭資遣、原告勉強接
21 受這個理由」（見本院卷第249頁）。申言之，原告於簽署
22 終止勞動契約協議書、被告公司資遣通知書時，其知悉「資
23 遣事由是勞基法第11條第5款」，也同意接受以此列為資遣
24 事由，當下亦不願回被告公司上班、提供勞務，顯見勞雇雙
25 方意思已經合致，使勞動契約關係向後消滅。至原告稱「以
26 勞基法第11條第5款」作為原因，不符合解僱最後手段性原
27 則，惟勞雇雙方以「合意資遣」方式終止勞動契約不須審查
28 雇主原應具備之「解僱最後手段性原則」要件。及原告稱非
29 自願離職才能領失業給付，惟勞資雙方若以合意終止勞動契
30 約，縱離職證明書之記載能便利勞工請領失業給付，亦不能
31 執此離職證明書反推為非自願離職而推翻勞雇雙方已合意終

01 止勞動契約之約定，業經本院敘明在先，原告此部分主張難
02 認可採。

03 (四)、證人乙○○到庭證稱：我是被告公司人事課長，被告公司第
04 一次告知原告遭公司資遣是110年8月24日林冠霖告知她，我
05 由8月25日開始處理，資遣理由是原告工作不適任。公司辦
06 理員工離職，若事由是資遣，要填寫資遣通知書、終止勞動
07 契約同意書，會取得員工的同意，所以需要跟員工本人談，
08 因為怕原告擔心會不會有什麼不利或者是被公司矇騙而簽不
09 該簽的文件，所以為了讓她不要擔心，我們才到她家，並且
10 由原告父親一起參與。110年8月31日經公司指派我、工安主
11 管賴哲聖、林冠霖，由我們三個人一起過去原告家，當天大
12 概2點半多到，4點半多離開，事前我跟公司管理部討論2個
13 方案，一個是資遣，一個是讓原告先回公司上班好好處理性
14 騷擾的事情，因為前幾天的電話溝通都是在簽資遣資料，所
15 以我們一到原告家，就把資遣通知書、終止勞動契約同意書
16 拿出來，原告一開始在房間，我和原告父親稍微講一下話，
17 文件拿出來要簽署的時候，原告父親把原告從房間叫出來，
18 原告在資遣通知書上當事人欄簽名，另終止勞動契約協議書
19 除了甲○○的簽名外，其餘都是原告簽寫。當日雙方溝通、
20 協商的過程中，原告在家走來走去，有進房間也有出來，簽
21 文件時，她有在場，問她問題時，她也有在場。講重點的時
22 候，原告都有在場。我在問原告跟原告爸爸說有沒有可能再
23 回來，原告說我回去怎麼會有好日子過嗎，原告父親說我們
24 太針對原告了。原告情緒很激動，原告覺得回來公司沒有好
25 日子過，所有人都針對她，她怎麼有辦法繼續做。我的理解
26 是原告不願意回來。原告父親也很氣憤，也有幫原告說話，
27 意思就是怎麼可能讓原告回來公司讓被告公司欺負他女兒。
28 我覺得他們兩個講法是一樣的。對於公司提出可以回公司任
29 職的提案，原告和原告父親都不願意。後續公司就做資遣通
30 報，8月31日之後，原告也沒有跟我們聯絡過，也沒有說要
31 撤回當日表示不願回公司任職之意思等語（見本院卷第92至

101頁）。證人證述核與資遣通知書、終止勞動契約協議書、本院勘驗之錄音內容（勘驗見本院卷第238至248頁）相符。至原告辯稱原告父親無權代理原告與被告公司達成以給付資遣費終止勞動契約之合意，惟本院認為原告理解被告公司所列資遣事由為勞基法第11條第5款仍「無異議」並簽署時，是原告與被告公司達成合意以資遣方式終止勞動契約，並非原告父親。且原告父親當日在場，係因原告申訴系爭性騷擾事件，原告究竟是遭報復資遣或真有工作不力情形，證人乙○○未免原告擔心有何不利，所以才以原告父親為主要溝通管道，但不論如何，原告及其父親於當日與被告公司人員對談之意見均屬一致，未見衝突之處。此談話約莫2個小時左右，被告公司人員多次表達給予原告「回被告公司上班」或「依被告公司資遣流程辦理離職手續」之選擇，原告父親表示「原告不會再回去了」（見本院卷第241頁）、「現在我們已經不是你們公司的人了。去開了（性平會）的話，有就好（性騷擾事實），沒有的話，我們不就是啞巴吃黃蓮，何必去淌這個渾水！而且還要再受一次傷害。如果我女兒還是貴公司的人，就一定會配合的」（見本院卷第242頁）。原告亦表示「你覺得我回去會有好日子過嗎？我會被所有人視為眼中釘」（見本院卷第238、241頁），顯示原告對返回被告公司任職之選擇極為排斥，堪認被告公司人員未濫用優勢地位，致原告立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形，原告既選擇不回公司上班，而同意簽署終止勞動契約協議書、資遣通知書，堪認兩造已以合意資遣之方式使勞動契約關係向後消滅。至原告主張當日明明有很多意見不一致，豈有合意可能等語，惟就被告公司是否背後是惡意資遣、究竟黃相榮有無性騷擾及系爭性騷擾事件之處理、原告個性及工作表現雖兩造各有表述，但上述「同意資遣」兩造並無爭執。再者，被告公司已將資遣費10,623元匯款至原告銀行帳戶，有線上付款資料可佐（見勞專調卷第215頁），原告未拒絕或將資遣費退還被告公司。且原告自協商日起至

01 聲請調解前，亦未曾向被告為欲返回被告公司任職之主張，
02 時間已逾四個月，亦可佐證原告簽署上開文件時自始未有返
03 回被告公司任職之真意，已甚明確。

04 (五)、另性平法第36條及勞基法第74條均明文雇主不得因受僱者提
05 出申訴而予以解僱，立法理由應如同現行勞資爭議處理法第
06 8條，在有勞資爭議時限制資方不得單獨行使契約之終止
07 權，目的在保障合法之申訴（如性騷擾申訴）、爭議權，並
08 使勞資爭議在此期間得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大。但
09 如前引實務見解（最高法院88年度台上字第1773號民事判決
10 意旨），原告於110年8月31日已做出不回公司任職、同意資
11 遣之決定，立法者不禁止勞資雙方以合意方式解決雙方爭
12 端。是本件固然原告申訴系爭性騷擾事件仍在勞工局審議
13 中，兩造仍得以合意資遣方式終止勞動契約，不受上開法文
14 之限制。

15 (六)、實則，原告認為其是因為申訴性騷擾而遭資遣，但問題在於
16 原告同意被告公司以「勞基法第11條第5款」作為資遣事
17 由，且在同意資遣當下「不願意」返回被告公司任職，至於
18 原告背後「同意資遣、不願意回去上班」的理由深藏於原告
19 內心，或許當時氛圍讓原告覺得回公司處境堪虞、系爭性騷
20 擾事件公司未妥善處理形同冷暴力、或許不想再看到黃相
21 榮、或許對於8月24日林冠霖叫伊不要來上班仍歷歷在目、
22 或許無法確保公司可以讓伊換單位或換位置而不願意回公
23 司，這一切都可能是原告顧慮的點，經勘驗錄音結果，原告
24 及其父親多半在檢討被告公司就系爭性騷擾事件處理之不
25 當、8月24日遭林冠霖羞辱革職之事，但原告未對返回公司
26 上班開條件問被告公司是否接受（換位置、林冠霖道歉、不
27 再無預警革職），此等如何做決定的考量因素、動機只存在
28 原告內心，且譯文中亦未如原告主張乙○○等人提及回去上
29 班的條件是當作沒發生性騷擾及申訴的事情，甚至乙○○還
30 請原告務必來開性平會。所以這一切思慮的點，原告未表示
31 在外，被告公司又應如何知悉。但在原告對外決定的那一瞬

01 間（決定不回公司而接受資遣），勞動契約關係就不再存
02 續。至於原告父親一再表示會採取法律途徑乙節，本院從譯
03 文中找出「乙○○：她這件資遣案跟性騷擾是沒有關係的。
04 原告父親：我們不要再討論這件事了，反正等我們有進一步
05 動作，再各自表述自己的意見好了。」（見本院卷第240
06 頁）、「原告父親：以她申訴性騷擾的狀況，你們就給她換
07 位子就好了，就不會有今天的風波了。而且是郭總（郭特
08 助）自己答應的，他自己講的話也要信守諾言才對，要是她
09 覺得不舒服，該給她換就給她換啊。你講這些話，你去講給
10 法官聽啦！」（見本院卷第244頁）、「原告父親：你們就
11 等著收法院的傳票，不會那麼快的」（見本院卷第246
12 頁）、「原告父親：其他反正你們公司要怎樣那是你們公司
13 的，我也管不著我只能走我該走的路啊，我要把那口氣憋
14 著。」（見本院卷第247頁）。惟法律途徑究竟為何？諸如
15 提告本件聲明二以被告公司未採取立即有效之糾正及補救措
16 施訴請精神慰撫金，或提告黃相榮因性騷擾原告而涉及民事
17 侵權行為，或欲提出性騷擾刑事告訴，或提告公司同仁職場
18 霸凌，有種種的可能，但會讓被告公司無法理解的是原告11
19 0年8月31日「已經拒絕回公司上班」卻於四個月後主張確認
20 僱傭關係存在，這不會是在同意資遣情況下資方可以預料到
21 的法律途徑。至原告主張伊先選擇同意被資遣以辦理失業給
22 付，再尋求法律訴訟還原告工作權，申訴和訴訟非短期可
23 期，原告為了領取失業給付才簽屬資遣通知書、終止勞動契
24 約協議書等語，惟此僅為原告同意資遣之動機，原告縱誤以
25 為可以先拿資遣費後再打法律訴訟，然動機錯誤隱藏於原告
26 內心，被告公司難以知悉，否則被告公司要預留原告這個職
27 位多久，涉及人力編制、出缺情形，實影響被告公司之運
28 作，是原告動機錯誤或不理解法律，均不影響意思表示合致
29 之效力。至原告主張系爭審定書認定原告主張有理由，才向
30 法院聲請調解並無遲延，惟系爭審定書並未涉及「合意資
31 遣」、「雇主單方解僱」事由有無理由之認定，附此敘明。

01 (七)、綜此，兩造勞動契約已於110年8月31日經兩造合意以給付原
02 告資遣費之方式終止，原告請求確認兩造間僱傭關係存在；
03 被告公司應自110年9月11日起至原告復職之日為止，按月給
04 付原告28,000元，即無理由。

05 二、原告請求被告公司賠償100,000元精神慰撫金部分：

06 (一)、法律規定及本院見解：

07 1. 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及
08 補救措施；受僱者或求職者因雇主違反第13條第2項之義
09 務，受有損害者，雇主應負賠償責任；前3條情形，受僱者
10 或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，性
11 平法第13條第2項、第28、29條定有明文。因故意或過失，
12 不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；違反保護他人之
13 法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無
14 過失者，不在此限；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自
15 由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重
16 大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金
17 額，民法第184條第1項前段、第2項、第195條第1項前段亦
18 分別定有明文。

19 2. 性平法第13條第2項屬保護他人之法律，所謂立即有效之糾
20 正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有
21 「立即」且「有效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性
22 騷擾之情形，自應包括雇主知悉時即啟動調查機制，以釐清
23 確認性騷擾事件始末。如未能立即、完善調查，則性騷擾之
24 樣態無法確認，即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救
25 措施，是自不得由雇主逕行認定申訴內容非屬性騷擾事件，
26 而恣意決定不啟動調查機制。從而，雇主於知悉員工反映遭
27 性騷擾情事時，依性平法第13條第2項規定意旨，即應啟動
28 調查機制並進行積極有效之糾正及補救措施，至該性騷擾事
29 件經調查後是否成立，尚非所問。又雇主既已知悉其職場範
30 圍有性騷擾情事發生，自應於其能力範圍有所糾正及補救，
31 包括主動介入調查以確認事件之始末，採取適當解決之措

01 施，對加害人之性騷擾行為予以糾正，若有實施對於加害人
02 之調整措施，應由雇主出面告知加害人，以及設身處地主動
03 關懷被騷擾者之感受，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、
04 脅迫性或冒犯性之工作環境，方與前揭立法目的相符，更是
05 雇主積極保護勞工，並提供友善職場環境之表現。

06 (二)、原告主張其長期遭直屬長管黃相榮職場性騷擾，然被告公司
07 未依性平法第13條第2項採取立即有效之糾正及補救措施之
08 事實，為被告公司否認，辯稱：曾提出原告得更換座位至2
09 樓後加工成衣打樣中心或3樓研發中心，是原告遲未做出選
10 擇；已告知黃相榮迴避與原告接觸，由林冠霖指導原告；已
11 由郭總經理密切觀察等語。經查，原告於110年7月26日將其
12 遭黃相榮性騷擾向郭總經理反應，郭總經理說會觀察並瞭解
13 此事，也可以換座位，惟被告公司事後未作積極處理，原告
14 復於110年8月20日提出要換座位，卻遭課長拒絕，原告於11
15 0年8月25日向臺南市政府勞工局提出系爭性騷擾事件之申訴
16 案，經臺南市就業歧視平等評議委員會調查後，認定：1.被
17 告公司總經理於7月26日即知悉原告申訴遭主管性騷擾，有
18 承諾其調換工作地點、7月28日指示林冠麟（應為林冠霖）
19 於7月29日詢問行為人有關性騷擾情事，並告知行為人以後
20 原告由他帶，要行為人迴避原告，惟至8月24日原告離職皆
21 無調換其工作位置，僅由總經理辦公時隨時密切觀察行為人
22 與原告互動情形，未將行為人工作位置與原告做區隔。2.被
23 告遲至8月27日始組成性別平等申訴處理委員會及召開第一
24 次會議，自7月26日至8月27日期間皆無進行相關調查之紀
25 錄，顯見被告於知悉性騷擾申訴後，並未積極採取立即、有
26 效之糾正及補救措施，難認被告符合性平法第13條第2項，
27 有系爭審定書在卷可按（見勞專調卷第177至179頁），被告
28 公司並遭裁處罰鍰10萬元確定，有臺南市政府勞工局裁處書
29 可參（見勞專調卷第181至182頁），且為被告所不爭執，足認
30 被告公司於知悉原告遭職場性騷擾後未積極處理之作為，已
31 違反性平法第13條第2項規定。

01 (三)、被告公司未盡保護員工之責任，使原告陷於敵意性環境，又
02 此並非單純由郭總經理予以觀察，或換林冠霖師傅管理原告
03 即屬完善，重點在於被告公司知悉原告申訴性騷擾事件後慢
04 半拍而未及時啟動調查機制，被告公司是在勞工局無預警於
05 110年8月26日檢查後始啟動調查，導致原告在此期間陷入
06 「到底公司有沒有要處理這件申訴案」之憂慮，甚或產生
07 「公司會不會先偏袒行為人」之想法，與系爭性騷擾事件經
08 調查後是否成立並無關聯，是被告辯稱經性平會調查後採不
09 記名投票認黃相榮應無性騷擾之行為、不能排除原告誣騙被
10 告公司而為性騷擾申訴等語，與被告公司在勞工局尚未介入
11 前未積極處理之消極作為係屬二事，此部分所辯尚難採信。
12 重點在及時處理，包含主動介入調查以確認事件之始末、確
13 認性騷擾之樣態、性騷擾行為有無，盡快給原告一個答覆，
14 設身處地關懷被騷擾者之感受，若性騷擾認定不成立也能盡
15 快還被申訴人一個公道，或原告亦可循其他管道救濟，而非
16 形同擱置，擱置即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救
17 措施，放著不處理形成之敵意環境比經過調查後告知原告性
18 騷擾不成立給人的感受更不好，在被告公司未予積極處理的
19 期間內，法律賦予維護原告人之價值與尊嚴之權利形同喪
20 失，已侵害原告之人格發展，況原告確於110年8月27日因憂
21 鬱症病情惡化（病名記載包含憂鬱症復發）提前至成大醫院
22 精神科就診，有成大醫院診斷證明書附卷可考（見本院卷第
23 135頁），堪認原告因系爭性騷擾事件被告公司未予積極處
24 理，亦與其憂鬱症復發或病情惡化有所關聯，顯見原告因被
25 告公司未積極之處理，致原告身心蒙受巨大壓力，確受有精
26 神上之痛苦，應堪認定。

27 (四)、性平法第29條規定受僱者就非財產上之損害得請求賠償相當
28 之金額。參酌最高法院47年台上字第1221號、51年台上字第
29 223號民事判例先例，所謂相當，應以實際加害情形與其人
30 格權受影響是否重大，及被害者之身分地位與加害人經濟狀
31 況等關係定之；又慰藉金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精

01 神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算
02 不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種
03 情形核定相當之數額。查原告為大專畢業，與父母同住，未
04 婚，目前靠父母資助下從事衣服設計；另被告公司為資本總
05 額48億元之公司，並有原告近2年稅務電子閘門財產所得調
06 件明細表在卷可考（見本院卷第113至116頁）。審酌被告公
07 司未盡雇主保護義務，於原告申訴性騷擾後未予積極處理，
08 增加原告精神上負擔，暨原告之身分、地位、教育程度、經
09 濟狀況及被告公司之營業規模等一切狀況，認原告請求之精
10 神慰撫金數額於50,000元之範圍內，應屬適當，逾此部分請
11 求則無理由，不應准許。

12 伍、綜上所述，原告依性平法第28、29條之規定，請求被告給付
13 50,000元，為有理由，應予准許。原告依性平法第36條、勞
14 基法第74條第1、2項之規定，請求確認兩造間僱傭契約存在
15 及被告應繼續給付薪資，為無理由，應予駁回。

16 陸、本判決第1項係法院就勞工即原告之請求為雇主即被告敗訴
17 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假
18 執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被
19 告預供擔保後得免為假執行。

20 柒、法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判；又各當事
21 人一部勝訴，一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，
22 命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出
23 之訴訟費用。民事訴訟法第87第1項、第79條分別定有明
24 文。本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，本案訴訟費
25 用19,162元（第一審裁判費18,622元【暫免徵收部分仍應列
26 入訴訟費用】、證人日旅費540元），原告應負擔18,587
27 元，被告應負擔575元。

28 捌、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本
29 判決之結果不生影響，爰不另為贅論，附此敘明。

30 玖、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
31 文。

拾、判決附記（給兩造後續之建議）：

一、原告於簽立「終止勞動契約協議書」無異議資遣事由為勞基法第11條第5款後，即毋庸審查「解僱最後手段性原則」，法官也不用去認定是否原告真的不能勝任工作。所以法官沒有認證「原告不能勝任工作」！原告基於誠實而告知後續面試之紡織廠離職證明書所載事由為「不能勝任工作」，當然會被面試公司拒絕，所以法官於附記事項中記載這一段，原告可拿給任何一間面試公司看，「不能勝任工作」沒有經過證實，這只是兩造當時解決原告不想回公司面對該環境之解決之道。

二、勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，基於誠信原則，雇主不得隨意【改列解僱事由】，惟兩造【合意資遣】以終止勞動契約者，【不在此限】（最高法院109年度台上字第1008號民事判決意旨）。本件在調解階段，被告公司曾同意開立「一般離職證明書」給原告。法官建議若合意資遣已於本案定紛止爭，建議被告公司顧及勞資和諧及體諒原告當時同意離職之處境，建議參酌上述最高法院判決見解，合意改列離職事由，讓原告後續謀職順利。

三、回顧本院勞動調解時，被告公司可以接受的方案是「給予原告合意終止勞動契約之證明（非載勞基法第11條第5款）＋給予原告48,000元慰問金」（見勞專調卷第284頁）。本院判決結果（50,000元）加上附記建議，與被告當時可接受之調解方案差異不大，建議被告公司本於同仁一場、好聚好散，不論兩造上訴或私下協商和解時，參酌本院上開附記建議。

中 華 民 國 111 年 9 月 5 日
勞 動 法 庭 法 官 羅 郁 棣

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院（台南市○○路0段000號）提出上訴狀（須按他造當事人人數附繕本）。

中 華 民 國 111 年 9 月 7 日

