

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第10號

原告 高煒翔  
訴訟代理人 李兆環律師  
王逸頌律師  
被告 趨勢科技股份有限公司

法定代理人 張偉欽  
訴訟代理人 汪家倩律師  
徐曼綾律師  
陳姿蓉  
謝依矜  
柯志宜  
姚思羽

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年8月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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項定有明文。而所謂有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。本件原告主張被告違法終止勞動契約，兩造間僱傭關係仍繼續存在等情，為被告所否認，則兩造僱傭關係是否存在並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，則依上開說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

01 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或  
02 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，  
03 而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追  
04 加，民事訴訟法第255條第1項第3款、第256條分別定有明  
05 文。經查，原告起訴時聲明請求：「(一)先位聲明：1. 確認原  
06 告與被告間僱傭關係存在。2. 被告應自民國113年9月10日起  
07 至原告復職之日止，按月於每月末日給付原告新臺幣（下  
08 同）9萬543元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按  
09 年息5%計算之利息。3. 被告應自113年9月10日起至原告復職  
10 之日止，按月提繳5,526元至原告勞工退休金專戶。(二)備位  
11 聲明：1. 被告應給付原告42萬1,572元，及自起訴狀繕本送  
12 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2. 被告應提繳  
13 5,526元至原告勞工退休金專戶。3. 被告應發給原告非自願  
14 離職證明書。」（見本院卷一第9至10頁），嗣於114年5月2  
15 1日具狀更正備位聲明第三項為：「被告應發給原告離職事  
16 由為勞動基準法第11條第4款之非自願離職證明書。」（見  
17 本院卷二第5頁），核屬不變更訴訟標的而補充聲明，合於  
18 前開法條之規定，應予准許；原告又於114年7月14日具狀追  
19 加先位聲明第二項按月給付之金額為「9萬8,461元」，及追  
20 加先位聲明第三項、備位聲明第二項應按月提繳至原告勞工  
21 退休金專戶之金額為「6,066元」（見本院卷二第39至40  
22 頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，合於前揭法條規定，  
23 應予准許。

24 貳、實體方面：

25 一、原告主張：

26 (一)原告自106年5月2日起受僱於被告，於113年9月9日遭被告違  
27 法解僱時係擔任研究開發部之資深工程師，薪資9萬8,461  
28 元。被告於112年9月至12月間舉辦人工智慧程式競賽，競賽  
29 共有兩階段，均為組隊參加，晉級者將獲得前往日本福岡參  
30 加後續賽事之資格，被告會全額補助機票加住宿費用。原告  
31 因係相關科系畢業，對於寫程式相當熟稔，所屬團隊於競賽

01 第一階段即已晉級。人資部門同事即訴外人化名A女（以下  
02 逕稱A女）獲悉上情，希望原告於第二階段予以指導，若晉  
03 級雙方團隊可以一起規劃日本福岡行程、住宿等情。不料，  
04 原告允諾後，A女對學習寫程式之態度轉趨消極，最終原告  
05 係憑一己之力協助A女團隊於第二階段競賽晉級。詎料，此  
06 後每當原告詢及A女出國相關事宜，A女皆含糊其辭、逕不回  
07 復，直到出國前一週原告仍在請A女確認住宿人數，惟亦未  
08 獲置理，因此原告團隊與A女團隊最後係各自安排行程，並  
09 無任何交集。回國後，原告曾數次傳訊息詢問A女確定晉級  
10 後態度之轉變，並曾於113年3月29日傍晚時至A女所屬人資  
11 部門所在樓層，希望A女當面把話講清楚，然而A女看到原告  
12 後竟表現出激烈之反應，大聲呼喊原告騷擾等語，引起其他  
13 同事上前關心，原告於聽聞其他同事轉知人資部門主管將於  
14 下週一回覆原告疑慮後即先行離開，前後停留時間約10分多  
15 鐘。惟據悉原告離開後，A女繼續向同事稱「伊不敢下班，  
16 怕原告在公司樓下等伊」、「伊不敢回家，伊跟原告家住很  
17 近，怕原告跟蹤伊」等語，惟原告從未有堵人、尾隨等跟蹤  
18 騷擾行為。

19 (二)不寧惟是，被告於113年5月9日舉行全公司季例行會議(All  
20 Hands)時，人資部門竟提案：「小萍經常請教工作經驗豐富  
21 的阿強，阿強也總是熱心協助。阿強漸漸對小萍心聲好感，  
22 直接表明了欣賞追求之意，小萍當下不置可否，此後常刻意  
23 迴避阿強，開會時也盡量離阿強遠一點。小萍刻意疏遠，但  
24 阿強不想放棄，每天在大廳等小萍下班，刻意和她走同一條  
25 路，遠遠地陪她等公車，每天發送多次LINE訊息給小萍，小  
26 萍開始感到困擾，對於上班也感到有壓力.....」等語（下  
27 稱系爭提案），並開放被告公司全體同仁發表意見。惟系爭  
28 提案僅採用A女片面說法，與客觀事實未盡相符，且系爭提  
29 案雖係使用「小萍」、「阿強」等稱謂，然而經同事們口耳  
30 相傳，全公司均知悉係分別影射A女與原告，系爭提案無疑  
31 具有公審、甚或羞辱原告之意。縱認系爭提案為被告所辯早

01 已排定之性平教育宣導（假設語），而當日性平教育宣導主  
02 講人即訴外人Stephy Ko於講授時明確表示此為之前發生過  
03 的案例等語，原告事後亦受同事告知系爭提案係發生於被告  
04 公司之真實案例，甚至會議後數月，部分同事皆以爭提案中  
05 之「阿強」稱呼原告，系爭提案可謂為「職場霸凌」。原告  
06 備感委屈，不甘自身清譽染瑕，一時失慮，於113年7月24日  
07 在被告公司群組(Teams Channel)傳送如原證4所示訊息（下  
08 稱系爭群組訊息），及於113年8月1日在電子佈告欄系統BB  
09 S「批踢踢實業坊」（下稱PTT）「科技版」（Tech\_Job），發  
10 布如原證5所示標題為「[心得]科技業的岩柱」之貼文，內  
11 容略以：「阿強為某軟體公司RD，.....某一天，公司宣布  
12 要舉辦AI contest，晉級的隊伍可以前進福岡參加決賽。有  
13 個金玉其外敗絮其中的HR小萍，為了讓自己可以拿到免費的  
14 機票.....連哄帶騙的說自己很想學AI.....她們卻在拿到  
15 票後就消失了，不僅沒有在群組裡說過任一句話，甚至去找  
16 小萍問後續行程的時候，她居然裝成受害者，並利用HR的職  
17 權在公司性別平等及友善職場的會議上對著同仁們這麼說：  
18 那個人好可怕！因為工作上幫過我幾次就要逼著我跟他交  
19 往.....然而綠茶總是自私自利，AI比賽結束了，阿強也被  
20 同仁當成恐怖情人，要不是他平常做人還算成功，有其他同  
21 仁主動幫他闢謠，他可能早就離職了.....」等語（下稱系  
22 爭PTT貼文）。

23 (三)被告獲悉上情後，人資部門遂以A女為申訴人、以原告為被  
24 申訴人，於113年8月20日下午4時召開不當行為事件調查會  
25 議（下稱系爭調查會議），依會議紀錄所載：「約談人（指  
26 會議主席）說明兩人之間的爭議是私領域，公司無法評論，  
27 但Wayne（即原告）在3月29日的行為已經涉及限制他人行  
28 動、性騷擾、PTT與後續在公司群組上的貼文是職場霸凌以  
29 及對他人的公然毀謗（應係「誹謗」之誤）。Wayne認為PTT  
30 沒有指名道姓，內部轉貼對話也確實是申訴人曾經講過的  
31 話，約談人告知公司內部很多人都是可以辨識她所指對象，再

01 加上他事後的轉貼對話，這些行為已有觸法之虞。問及他是  
02 否思考過公司有可能因此請他離開公司.....」等語（，嗣  
03 於113年8月26日人資部門訴外人Ann Yao復寄發電子郵件予  
04 原告，內容略以：「委員會討論最終結果、輔導及相關處置  
05 如下：.....1. Wayne須就過程不當行為在9月2日前提交悔  
06 過書，悔過書須經委員會確認同意其內容，在8月27日前刪  
07 除PTT貼文與在內部相關不友善貼文。若有下述狀況，公司  
08 將立即終止您與趨勢科技（即被告）的聘僱關係：a. 拒絕或  
09 未能於上述日期執行決議懲處與同意事項（悔過書、相關內  
10 部貼文與PTT刪文）。b. 未來仍有類似的騷擾或發文等對他  
11 人不友善等行為。2. 請Wayne採取下列行動，以示改變決  
12 心：.....c. 與專業人士進行心理諮商，在第一事項確認完  
13 成後開始，並在今年完成8次的心理諮商。」等語（下稱系爭  
14 電子郵件）。

15 (四)惟查，系爭調查會議均係由申訴人方所屬人資部門人員組  
16 成，實有球員兼裁判之嫌，原告雖有苦難言，然而幾經斟  
17 酌，仍依人資部門要求刪除系爭群組訊息及系爭PTT貼文，  
18 及依系爭電子郵件指示，於113年8月30日以電子郵件向人資  
19 部門提交如原證8所示反省書，並稱：「我下週（9/2~9/7）  
20 參加公司員工旅遊團不在，也一併附上請假證明，後續決議  
21 麻煩等我回來再進行。另想稍微提一下，諮商這邊有跟我安  
22 排第一次面談會是在9/11，我自己也知道也許目前有些執著  
23 的點，不知道是不是可以等諮商進行個幾次後再來審議？」  
24 等語，惟人資部門Stephy Ko旋即回覆：「看完你寫的反省  
25 書，感覺你並沒有真心認為你與A女的爭議過程你若干方式  
26 與行為確有不當.....」等語。詎料，原告於員工旅遊回國  
27 後第一天上上班即113年9月9日上午，即接到人資部門通知立  
28 即終止僱傭關係，並於000年0月00日生效，人資部門同仁甚  
29 且命原告於中午前離開公司，並於原告收拾個人物品時，被  
30 告公司主管即訴外人卜鵬世、賴宗德全程在旁緊盯，此無疑  
31 再次讓原告當眾難堪。人資部門Ann Yao並於113年9月10日

01 以電子郵件檢附「解僱通知」通知原告解僱理由為：「• 您  
02 的行為對申訴同仁造成了合乎常情之外困擾及騷擾• 您濫用  
03 公司溝通群組（即Teams Channel）的資源宣洩個人情緒，  
04 對其他同仁造成錯誤示範• 您不當使用外部社交媒體（PT  
05 T），詆毀攻擊同仁也對公司形象產生負面影響。」等語。經  
06 原告於113年9月11日、12日回覆電子郵件詢問解僱依據、毋  
07 庸發給資遣費之依據，人資部門Stephy Ko僅以電子郵件覆  
08 稱：「在已經沒有信任的基上下，建議你直接用手邊的文件  
09 找勞工局諮詢。」等語。

10 (五)原告與A女間之爭議，原告已於113年4月9日向A女傳送訊  
11 息，並於113年4月12日與A女一同吃飯後，至此原告與A女間  
12 爭議本應告一段落，詎料被告公司於113年5月9日季例會議  
13 影射原告，原告備感委屈，始有後續於113年7月24日傳送系  
14 爭群組訊息，及於113年8月10日發布系爭PTT貼文之舉，被  
15 告未慮及上情，而稱原告有高度再犯可能性，並無理由。又  
16 原告所提出如被證8所示初版反省書，內容略以：「.....  
17 雖然我還是認為自己做過什麼事、說過什麼話都沒有什麼好  
18 不敢被人看到，不過這樣的舉動還是造成許多不知道事情原  
19 委的人觀感不佳，也對很多認真工作的同仁造成了叨擾，最  
20 重要的是讓很多關懷我的同事和朋友擔心了，也很自私地帶  
21 給他們很多負能量.....基於這些原因我願意將之前相關的  
22 貼文刪除並承諾不會再犯，也寫這份文件已示反省！最後也  
23 要感謝其他HR及主管Coach們給我的開導還有可能觸法的提  
24 醒，也很不好意思我的個人行為增加了你們不必要的工作  
25 量，真的相當抱歉.....」等語，語氣謙卑、溫和，可看出  
26 原告已深切自省，並對造成同事困擾表示歉意（至於被告要  
27 求原告向A女道歉，因憲法層次之「不表意自由」，該處分  
28 顯然不具適法性），被告卻稱原告毫無任何改善之意，容有  
29 嚴重誤會。且原告已依被告要求刪除系爭群組訊息，及系爭  
30 PTT貼文，並已約好第一次心理諮商日期為113年9月11日，  
31 被告卻於原告第一次心理諮商前，逕於113年9月9日解僱原

01 告，並未先以如警告、記過、調職、扣薪等較輕微之措施懲  
02 戒原告，未敘明被告採用何種對原告權益影響較輕之懲戒措  
03 施、於窮盡其他懲戒方後仍無法維護經營秩序等，顯然違反  
04 解僱最後手段性原則。

05 (六)綜上，被告解僱原告之過程粗糙，除依片面陳述誤認事實  
06 外，被告於113年8月20日召開系爭調查會議，根本未嘗試其  
07 他如警告、記過、調職、扣薪等較輕微之懲戒措施，亦未嘗  
08 試協助原告轉職被告其他內部職缺，即倉促、草率在短短20  
09 日期間於113年9月9日解僱原告，恣意剝奪原告之工作權，  
10 未合於勞動基準法第12條第1項各款法定終止事由，且顯不  
11 符合「解僱最後手段性原則」、「懲戒處分相當性原則」，  
12 自屬違法解僱。為此，爰提起本件訴訟，先位依兩造間勞動  
13 契約、勞動基準法第22條第2項、勞工退休金條例第14條第1  
14 項、第31條第1項之規定，請求確認兩造間僱傭關係存在、  
15 給付工資及提繳勞工退休金，倘本院認先位請求無理由，則  
16 備位依勞動基準法第16條第3項、第22條第2項、第19條、勞  
17 工退休金條例第12條第1、2項、第14條第1項、第31條第1  
18 項、勞動基準法第19條之規定，請求被告給付預告工資、資  
19 遣費、提繳預告期間之勞工退休金及給付非自願離職證明等  
20 語。並聲明：(一)先位聲明：1. 確認原告與被告間僱傭關係存  
21 在。2. 被告應自113年9月10日起至原告復職之日止，按月於  
22 每月末日給付原告9萬8,461元，及自各期應給付日之翌日起  
23 至清償日止，按年息5%計算之利息。3. 被告應自113年9月10  
24 日起至原告復職之日止，按月提繳6,066元至原告勞工退休  
25 金專戶。4. 願供擔保，請准宣告假執行。(二)備位聲明：1. 被  
26 告應給付原告45萬8,439元，及自起訴狀繕本送達翌日起至  
27 清償日止，按年息5%計算之利息。2. 被告應提繳6,066元至  
28 原告勞工退休金專戶。3. 被告應發給原告離職事由為勞動基  
29 準法第11條第4款之非自願離職證明書。4. 願供擔保請准宣  
30 告假執行。

31 二、被告則以：

01 (一)原告主張其從未有堵人、尾隨等跟蹤騷擾行為，此與被告調  
02 查結果有相當落差，原告所言非屬事實，顯見原告迄今仍與  
03 被告之員工間存有重大誤會及敵意。原告既已自陳有於113  
04 年7月24日在被告公司群組傳送系爭群組訊息，並於113年8  
05 月10日在PTT科技版張貼系爭PTT貼文，即可知原告行為非但  
06 使原告與A女之私人糾紛在公司內部流傳，影響公司工作氛  
07 圍，並可證原告意圖使被告全體員工對人資部門產生負面觀  
08 感，難以期待日後人事管理能有效運作，更使科技同業對於  
09 被告對內之公司治理產生疑慮，已對被告企業文化、形象產  
10 生嚴重影響。綜觀原告起訴狀所論述之事實，更徵原告對於  
11 被告人事部門已有諸多誤會，對被告公司處置、A女之行為  
12 更充滿敵意及妄加解讀，雙方間是否能維持勞資關係之信  
13 賴、持續雇用原告能否維持被告公司內部友善工作環境，均  
14 非無疑。

15 (二)原告於113年8月1日在PTT科技版發布系爭PTT貼文，以「HR  
16 小萍」之代稱影射被告人力資源部員工，稱其為綠茶、拿到  
17 機票後即消失，更不實指控HR濫用職權，且使科技同業、被  
18 告公司職員依系爭PTT貼文之線索，即可輕易辨識所述事件  
19 係發生於被告內部之糾紛，此由系爭PTT貼文之第97則留言  
20 「我的直覺告訴我這是一個趨勢」等語可證，被告相關人士  
21 更可循線特定其影射之人別。原告所屬研究開發部之高階主  
22 管訴外人Samuel Pu(卜鵬世)得知前述情形後，即向原告  
23 關心事件經過，並於113年8月9日寄發會議通知請原告出  
24 席，惟原告當時仍表示該事件與工作無關，意圖拒卻被告介  
25 入處理。嗣後被告人資部於113年8月13日接獲A女之申訴，  
26 申訴內容明確表示原告自112年9月1日起至113年8月8日期間  
27 對受害人態度反覆，時而充滿情緒性用語，時而道歉、和  
28 解，後又反覆對受害人惡言相向、持續其不友善之態度，又  
29 陸續公然張貼系爭PTT貼文、系爭群組訊息，多次損害A女名  
30 譽，致A女感到冒犯及身心上痛苦。A女申訴原告之不當行為  
31 時序略以：(1)112年10月至113年2月間原告屢次請客、送禮

01 等示好方式，博取A女關注與互動，嗣後A女如冷落或不順原  
02 告之意，即遭原告不斷討要人情、反覆質問、無端蒙受原告  
03 不斷生氣、猜忌等情緒性反應，A女已不堪其擾。(2)原告與A  
04 女之辦公區域位在不同樓層，原告於113年3月29日逕至不同  
05 層之A女辦公區域，找A女談話並阻礙A女下班，直到公司其  
06 他同仁關切、制止原告行為，原告仍於辦公室入口僵持十幾  
07 分鐘，方在其他員工勸阻下離開，A女承受極大壓力。(3)原  
08 告於113年7月20日誤以為人資部5月份性平教育宣導係影射  
09 原告，遂傳送訊息予被告其他員工表示將向A女討回公道，  
10 (4)原告並於113年7至8月間，多次對A女展開網路攻擊，包含  
11 於被告之職工福利委員會Teams channel群組張貼A女私下訊  
12 息文字以嘲諷受害人，並公開發表系爭PTT貼文。

13 (三)被告人資部收受A女上開申訴後，旋即與研究開發部門主管M  
14 ing Deng (鄧明慧)、Samuel Pu (卜鵬世)、Pender Chan  
15 g (張耀堂)、Chris Lai (賴宗德)、Ryan Pan (潘明  
16 正)、Joelinn Huang (黃喬鈴)、Iris Yang (楊令琤)及  
17 資訊部門主管Elton Yang (楊吉田)等人組成申訴事件處理  
18 委員會(下稱系爭委員會)，以調查原告是否確實有A女申  
19 訴書內容所載不當行為。惟原告於明知被告之各部門主管已  
20 得知其與A女之糾紛、已著手調查本案之情況下，竟又於113  
21 年8月19日在被告於社群軟體Facebook之「Trend Micro Car  
22 eers Taiwan」粉絲專頁上，留言附上A女私下訊息，再次公  
23 開嘲諷A女。

24 (四)嗣後由被告之研究開發部門SamuelPu、Pender Chang及人資  
25 部Stephy Ko三人代表系爭委員會，於113年8月20日約談原  
26 告進行系爭調查會議，當日會議先給予原告近一個小時陳述  
27 事件始末、其對本事件之認知，以及訴說自身感受，並由原  
28 告所屬部門之主管釐清事件經過。原告之主管於傾聽原告想  
29 法後，原告之部門主管及人資部主管當日均採取不斷開導原  
30 告之方式，勸諭原告放下心中糾結，並告以如原告於被告公  
31 司內部有任何不滿，皆應循正式申訴管道。會議中被告人資

01 部主管及與會之原告主管亦向原告澄清，113年5月份之性平  
02 教育為前一年度（112年）就決定之事項，內容敘述與原告  
03 與A女之事件並不相同，案例為外部網站、電視媒體常見宣  
04 導，屬公司教育訓練常見內容，並非針對原告，原告於本件  
05 訴訟中仍屢次稱人資部於季例會議影射原告，僅係為合理化  
06 其後續霸凌、報復A女之藉口，非屬事實。又原告主管Samue  
07 l詢問原告是否為報復A女，原告點頭並表示：「可以這麼  
08 說，或是換另一種說法，我想避免下一個受害者，我要讓更  
09 多人知道.....我今天貼那些東西，都是她自己講過的話，  
10 我並沒有去抹黑.....所以我貼出來我覺得也還好。」等  
11 語。與會之成員一再向原告強調，如原告覺得比賽不公、在  
12 公司受委屈或自身權益受損，均應循正式管道申訴，讓公司  
13 進行調查；惟原告卻多次公開發文、以堵人等方式對待A  
14 女，無論原告自身如何認知，對公司大多數人而言，原告之  
15 行為客觀上無非是在騷擾、霸凌A女；並告知原告應提出一  
16 份書面，寫清楚對申訴事件的檢討及承諾，人資部主管並表  
17 示：「後續是否有更嚴重的決定，我們會回去跟委員會再討  
18 論」等語。

19 (五)113年8月20日會議結束後，系爭委員會審酌原告曾於辦公室  
20 限制A女行動、阻礙其下班，及於PPT及公司群組上持續性誹  
21 謗、妨害名譽之行為，認定前述不當行為仍應給予懲處。系  
22 爭委員會於內部討論後，仍決定由原告主管及人資部於113  
23 年8月28日先向原告口頭說明公司要求其配合之行動，給予  
24 原告改正、檢討之機會，並對申訴事件進行結案。113年8月  
25 28日原告所屬部門主管Chris Lai及人資部Ann均再次向原告  
26 開導，勸諭其應專注在個人職涯發展，勿因申訴事件影響公  
27 司及其個人，並告知其應依照「員工事件調查結果通知書」  
28 （下稱系爭通知書）之指示，以書面敘明對申訴事件的反  
29 省，且內容須經系爭委員會確認，並應刪除系爭PPT貼文及  
30 系爭群組貼文，如無法配合被告給予之前述最後改善方案，  
31 被告將立即終止僱傭關係，經原告同意並簽署系爭通知書。

01 詎料，原告於簽署上開文件後，仍無視主管、人資部多次提  
02 醒、勸導，竟僅將上述改正措施視為個人情緒抒發、再次抨  
03 擊受害人的管道。原告於113年8月29日將如被證8所示初版  
04 反省書提交給人資部Ann確認，惟內容對於利用PTT、公司群  
05 組或Facebook等管道貼文抨擊、影射A女之行為，均表現毫  
06 無改善之意。經人資部Ann密集與原告數次溝通後，原告仍  
07 然僅願提出如「原證8」所示反省書內容，顯未聽取公司主  
08 管、人資部建議及勸導，亦不採行公司給予之最後改善方  
09 案。被告人資部收受如原證8所示反省書後，經偕同前述原  
10 告所屬部門主管Iris Yang、Joelinn Huang、Pender Chan  
11 g、Samuel Pu、Ming Deng、Ryan Pan及資訊部門主管Elton  
12 Yang再次召開委員會討論，一致認為公司應提供員工安全職  
13 場、不具敵意並杜絕職場霸凌之工作環境，然原告幾經被告  
14 主管級人員及人資部協調輔導，仍對於其涉及職場霸凌、報  
15 復及騷擾公司同仁之不當行為未予以檢討改善，對受害人之  
16 態度充斥敵意，更無視被告已多次給予改正機會，拒絕依照  
17 被告勸諭，妥適履行其應配合之行為。從而，衡酌兩造間僱  
18 傭關係已難以存續，系爭委員會始以原告種種行為已嚴重違  
19 反公司之工作規則為由，決議應立即終止原告與被告間之勞  
20 動契約。原告之主管Samuel及人資部主管於113年9月9日當  
21 面向原告敘明公司解僱之事由、告知當日為原告最後工作  
22 日，當下原告並無提出任何質疑，被告已顧及原告感受，且  
23 為避免引起辦公室同仁側目，主管已透過會議召開之名義支  
24 開其座位附近之員工。人資部並於113年9月10日以電子郵件  
25 及附加檔案之解僱通知書，向原告重申終止勞動契約之意  
26 旨。

27 (六)被告為全球網路資安領導廠商，以專業提供客戶防禦惡意攻  
28 擊、安全可靠的網路環境，此為被告產品、服務及文化之核  
29 心價值。據此，被告對內管理致力於營造員工彼此信任、安  
30 全的工作環境，並將被告集團之員工行為準則揭示於公司內  
31 部，令全體員工遵守。被告之「行為準則」明文規定公司不

01 容忍歧視、騷擾或欺凌公司員工；「電腦及網路使用原則」  
02 明文規定員工不得使用公司資源發佈或傳播歧視性、騷擾性  
03 或攻擊性的資訊；「員工獎懲管理辦法」第4.2.4條規定：  
04 「有下列情形之一者，一經查證屬實，或有具體事證者，視  
05 為違反勞動契約或工作規則情節重大.....(7)對同仁為騷  
06 擾、其他侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由致影響其工作表  
07 現之行為」；「工作規則」第10條第2項明定：「以下所列  
08 情事視為違反勞動契約或工作規則，情節重大者：在工作場  
09 所對同仁有威脅、性騷擾及性侵害之行為，情節重大  
10 者.....造謠滋事.....」。而被告經收受A女申訴書並經  
11 調查、訪談後，確認原告藉由屢次請客、送禮等示好方式，  
12 博取A女關注與互動，嗣後如A女冷落或不順原告之意，即遭  
13 原告不斷討要人情、反覆質問，又於113年3月29日逕至A女  
14 辦公區域阻礙A女下班，並以據壓迫性之言語及行為質問A  
15 女，隔日仍持續傳送訊息質問A女、向A女所求償還人情之行  
16 為，已逾越交友、同事往來之合理分際，依其逐漸升高、反  
17 覆為之的情緒性發言及敵意質問，已達騷擾A女之程度。112  
18 年12月底至113年1月間，被告人資部舉辦「我的精彩時刻」  
19 投稿活動，原告藉由投稿名意在次宣揚其於比賽時幫助A女  
20 取得機票乙事，經同為AI Contest隊友之人資部員工Ginger  
21 Jan要求撤文，原告表示：「我看到你好像對這件事情比我  
22 們本來要討論的事情在意，就很想繼續看下去.....我知道  
23 很扭曲也很幼稚」等語，足見原告已有在公司內部指責、報  
24 復A女，以引起A女注意之意圖與行為；嗣於113年5月間，原  
25 告又以為人資部性平教育宣導係影射原告，原告乃傳送訊息  
26 向被告其他員工表示將以自己的方式討回公道，A女知悉事  
27 後擔憂原告之報復行為，於工作場所充滿壓力、畏懼。原告  
28 多次對A女展開網路攻擊，包含於被告Team群組恣意張貼A女  
29 私下傳送之訊息文字以嘲諷A女，並於PTT公開發表系爭PTT  
30 貼文，內容經核屬造謠滋事，意圖將其與A女之糾紛令公司  
31 內部人盡皆知，並濫用公司社群網路資源直接或間接以言詞

01 醜化A女，損及被告員工人格權。原告以敵視、報復A女為目  
02 的，反覆透過被告Team群組、外部PTT及Facebook網站實行  
03 不當行為，已使A女名譽受侵害，並嚴重影響A女正常社會生  
04 活，行為已達職場霸凌之程度。原告所為符合被告「員工獎  
05 懲管理辦法」第4.2.4條規定、「工作規則」第10條第2項，  
06 及勞動基準法第12條第1項第4款所定要件，除影響A女工作  
07 表現、職場風氣外，並妨害被告職場環境、人事管理之正常  
08 運作，致被告受有重大損害，情節重大可致解僱程度。

09 (七)原告身為被告資深工程師，應知悉維持公司職場工作秩序及  
10 遵守員工行為規範之重要性，原告卻以上開行為加損害於A  
11 女，於A女提起申訴、原告於接受調查、經被告內部勸導  
12 後，對於A女之敵意分毫未減，亦未認知自身行為已嚴重影  
13 響A女及公司人事管理，顯見原告具有高度再犯可能性。又  
14 被告於113年8月20日系爭調查會議後給予原告改正之機會，  
15 然原告對於刪除系爭PTT貼文乙事，先以「很少用PTT」為由  
16 推辭不願配合，後經主管多次勸導始刪除系爭PTT貼文；於  
17 同年月28日簽署系爭通知書後，竟又藉由提出反省書之方  
18 式，再次抨擊、嘲諷受害人，經其主管及人資部多次與原告  
19 溝通後，原告仍對其不當行為毫無任何改善之意，更無改善  
20 之舉，毫無聽取公司主管、人資部勸導或改善之意，顯將被  
21 告給予之改正機會視為個人情緒抒發、再次報復A女之管  
22 道，被告實難再從輕處理。再者，原告多次濫用公司內部平  
23 台、外部PTT網站洩漏私人對話、意圖以妨害A女名譽之方式  
24 對A女展開網路攻擊，背離被告之企業核心價值，令被告難  
25 以期待繼續僱用原告。又原告對被告人資部其他同事亦有偏  
26 見，即便是正常依法進行之教育宣導，亦被原告視為影射行  
27 為，進而引發原告報復行徑，顯見兩造間已無信賴之誠信基  
28 礎可言，客觀上難以期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼  
29 續其僱傭關係。另原告與A女非隸屬同一部門，所在工作樓  
30 層、業務範圍皆不相同，平時素無業務往來，原告仍循各種  
31 方式，自112年8月1日起至113年8月間對A女屢次為不當行

01 為，且於工作場所威脅A女、造謠滋事，此非得透過轉調職  
02 務防免。被告審酌原告知不當行為，及其對A女之報復及執  
03 著心態具有高度再犯可能，為保障公司其他員工免遭職場不  
04 法侵害，並防止職場秩序及企業核心價值受破壞，自得依勞  
05 動基準法第12條第1項第4款之規定逕行終止與原告之勞動契  
06 約。綜上，原告上開行為已對勞資關係互信基礎、雇主紀  
07 律、秩序維持造成根本斷傷，並非對原告處以其他處分得以  
08 化解，並無以其他較輕處分替代之可能。且被告以多次給予  
09 原告改成機會，然原告一再故我，甚至再次報復，被告不得  
10 不解僱原告，符合解僱之最後手段性。

11 (八)依據原證10解僱通知所載：「同昨日面對面溝通.....公司  
12 經過慎重考量，決定於9月9日立即終止與您的聘僱關係，生  
13 效日期為9月10日。此決定基於以下幾點考量：您的行為對  
14 申訴同仁造成了合乎常情之外困擾及騷擾。您濫用公司溝通  
15 群組的資源宣洩個人情緒，對其他同仁造成錯誤示範。您不  
16 當使用外部社交媒體，詆毀攻擊同仁也對公司形象產生負面  
17 影響.....上述的行為，嚴重違背公司尊重人的文化.....  
18 和趨勢科技工作規則，對公司文化產生了負面影響.....公  
19 司勸導及提供改過機會，但很遺憾.....」等語，原告於遭  
20 解僱前即受告知其係因對同仁之騷擾、濫用公司溝通群組的  
21 資源，及透過PTT等社交媒體詆毀攻擊同仁等事由，經被告  
22 認定嚴重違反工作規則而遭解僱。原告遭解僱前，亦經原告  
23 之主管與人資部與其進行數次面談，理應相當清楚其係因A  
24 女申訴事件及未配合被告給予之最後改善方案而遭解僱，其  
25 臨訟辯稱被告未具體說明解僱依據、不符合解僱最後手段行  
26 等，均不足採等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執  
27 行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免  
28 為假執行。

29 三、本院之判斷：

30 (一)按勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或  
31 工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂

01 「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具體事  
02 項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其  
03 僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上相  
04 當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、  
05 對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程  
06 度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之行為是否達到  
07 應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重  
08 影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成  
09 相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之  
10 要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡量是否達到懲戒性解  
11 僱，亦不以發生重大損失為要件（最高法院111年度台上字  
12 第697號判決意旨參照）。

13 (二)經查，原告與被告人資部門同仁A女間因被告舉辦之人工智  
14 慧程式競賽組隊問題發生爭議，原告有於113年7月27日在被  
15 告公司群組（Teams Channel）傳送如原證4所示訊息，擅自  
16 公開A女私下對話紀錄，並於113年8月1日在PTT科技版發表  
17 如原證5所示圖文，內容略以：「阿強為某軟體公司R  
18 D，.....某一天，公司宣布要舉辦AI contest，晉級的隊  
19 伍可以前進福岡參加決賽。有個金玉其外敗絮其中的HR小  
20 萍，為了讓自己可以拿到免費的機票.....連哄帶騙的說自  
21 己很想學AI.....她們卻在拿到票後就消失了，不僅沒有在  
22 群組裡說過任一句話，甚至去找小萍問後續行程的時候，她  
23 居然裝成受害者，並利用HR的職權在公司性別平等及友善職  
24 場的會議上對著同仁們這麼說：那個人好可怕！因為工作上  
25 幫過我幾次就要逼著我跟他交往.....然而綠茶總是自私自  
26 利，AI比賽結束了，阿強也被同仁當成恐怖情人，要不是他  
27 平常做人還算成功，有其他同仁主動幫他闢謠，他可能早就  
28 離職了.....」等語，此有上開截圖在卷可憑（見本院卷一  
29 第37至41頁），且為原告所自認（見本院卷一第14頁），堪  
30 以認定。嗣原告又於同年8月19日，在被告公司臉書粉絲專  
31 頁留言如被證5所示截圖內容，擅自公開A女私下對話紀錄，

01 亦有上開截圖在卷可參（見本院卷一第217頁），並為原告  
02 所不爭執（見本院卷一第321頁），亦堪認定。其後A女於11  
03 3年8月13日檢附相關證據向被告資部門對原告提出申訴，  
04 有職場性騷擾及霸凌事件申訴書在卷可稽（見本院卷一第18  
05 5至214頁）。被告人資部門於收受上開申訴後，旋由研究開  
06 發部門主管、資訊部門主管等人組成系爭委員會調查原告是  
07 否有申訴內容所指不當行為，於113年8月20日約談原告進行  
08 調查，經給予原告近一小時陳述時間，互核A女於前開職場  
09 性騷擾及霸凌事件申訴書所檢附之證據後，認定原告曾於11  
10 3年3月29日至A女辦公區域，找A女談話並阻礙A女下班，直  
11 到公司其他同仁關切、勸阻後始離開，又於公司群組或外部  
12 PTT發表系爭群組訊息、系爭PTT貼文等內容誹謗、妨害A女  
13 名譽，已構成對A女之騷擾、報復及威脅，且涉嫌造謠滋事  
14 及職場霸凌，妨害被告公司職場環境及人事管理之正常運  
15 作，爰做出調查結果略以：「委員會討論最終結果、輔導及  
16 相關處置如下：.....1. 您須就過程不當行為在9月2日前提  
17 交事件陳述與反省書，事件陳述與反省書須經委員會確認同  
18 意其內容，在8月27日前刪除PTT貼文與在內部相關不友善貼  
19 文。若有下述狀況，公司將立即終止您與趨勢科技（即被  
20 告）的聘僱關係：a. 拒絕或未能於上述日期執行決議懲處與  
21 同意事項（事件陳述與反省書、相關內部貼文與PTT刪  
22 文）。b. 未來仍有類似的騷擾或發文等對他人不友善等行  
23 為。2. 請您採取下列行動，以示改變決心：.....c. 與專業  
24 人士進行心理諮商，在第一事項確認完成後開始，並在今年  
25 完成8次的心理諮商。」等語，經通知原告閱讀且同意後簽  
26 名於系爭通知書，有系爭調查會議紀錄、系爭通知書各1份  
27 在卷可稽（見本院卷一第43至44、221頁）。

28 (三)原告前開所示於113年3月29日阻礙A女下班之行為，及其多  
29 次以公司群組、PTT科技版或被告公司臉書粉絲專頁發表貼  
30 文影射A女而對A女發動網路攻擊之行為，已足認構成對A女  
31 之騷擾及職場霸凌行為，除影響A女個人人格尊嚴、名譽與

01 自由權歪，亦已妨害被告公司職場環境及人事管理之正常運  
02 作，符合被告「員工獎懲管理辦法」第4.2.4條「有下列情  
03 形之一者，一經查證屬實，或有具體事證者，視為違反勞動  
04 契約或工作規則情節重大.....(7)對同仁為騷擾、其他侵  
05 犯或干擾其人格尊嚴、人身自由致影響其工作表現之行為」  
06 之情況，應認屬違背工作規則已達情節重大，構成勞動基準  
07 法第12條第1項第4款所定雇主得不經預告終止契約之解僱事  
08 由。惟依據系爭調查會議紀錄及系爭通知書所示，被告並未  
09 當下立即依據勞動基準法第12條第1項第4款之規定不經預告  
10 終止與原告間之僱傭契約，而係通知原告應於113年8月27日  
11 前刪除系爭PTT貼文與其在公司內部發表之相關不友善貼  
12 文、於113年9月2日前提交事件陳述與反省書，事件陳述與  
13 反省書須經系爭委員會確認同意其內容，並告知原告若有拒  
14 絕或未能於上述日期執行上開事項或未來仍有類似的騷擾或  
15 發文等對他人不友善等行為時，將立即終止僱傭關係等語，  
16 顯然被告在原告違反工作規則情節重大而有解僱之相當事由  
17 下，仍盡力尋求相關之輔導與處置計畫，嘗試調整原告心  
18 態，以防免將來類似事件之發生，並修復職場環境及人事管  
19 理之正常運作，已期能採用解僱以外之處置而與原告繼續僱  
20 傭關係。然原告於113年8月20日系爭調查會議後，先以「我  
21 平常也沒什麼開PTT。」等語推遲刪除系爭PTT貼文，此有原  
22 告與被告人資部門Ann對話紀錄可參（見本院卷一第225  
23 頁）；後於113年8月28日收受系爭通知書後，於113年8月29  
24 日先提交如被證8所示初版反省書，內容略以：「.....雖  
25 然我還是認為自己做過什麼事、說過什麼話都沒有什麼好不  
26 敢被人看到，不過這樣的舉動還是造成許多不知道事情原委  
27 的人觀感不佳，也對很多認真工作的同仁造成了叨擾，最重  
28 要的是讓很多關懷我的同事和朋友擔心了，也很自私地帶給  
29 他們很多負能量.....基於這些原因我願意將之前相關的貼  
30 文刪除並承諾不會再犯，也寫這份文件已示反省！最後也要  
31 感謝其他HR及主管Coach們給我的開導還有可能觸法的提

01 醒，也很不好意思我的個人行為增加了你們不必要的工作  
02 量，真的相當抱歉.....」等語（見本院卷一第223頁），  
03 經被告人資部Ann提醒：「你要認真嚴肅一點」、「這份不  
04 行」、「我沒有感受到你有反省」、「除了貼文，過程中的  
05 反覆溝通，七樓爭執其實都對對方有所影響了」、「你有認  
06 真想過嗎」、「我建議你針對每一項行為要具體表達」、  
07 「我要提醒一下，這份文件對方會收到喔，如果委員會沒有  
08 感受到反省，這樣下去對雙方都不好」等語後，最終仍提出  
09 如原證8所示、與被證8所示初版反省書內容大同小異之事件  
10 陳述與反省書，此有原證8反省書、原告與被告人資Ann對話  
11 紀錄可參（見本院卷一第47至50、225至227頁），經系爭委  
12 員會於113年9月5日開會討論後認為：「原告若干行為表示  
13 其並無反思其行為對同仁的攻擊性與不當，其反省書僅就參  
14 與會議者表示造成不便表達歉意」、「與原告溝通中已經勸  
15 導數次，並願意提供諮商等協助輔導過程。然而原告所書寫  
16 的悔過書對不當行為無所反思，其行為違反公司尊重人的文  
17 化、對其他同仁造成不良示範，其行為動機背後的價值觀明  
18 顯不適合被告文化，因此決議改以立即終止聘僱為處置方  
19 式」、「終止聘僱根據勞基法第12條解僱方式，得不經預告  
20 而終止，不提供資遣費或任何經濟補償」等語，有該次會議  
21 紀錄在卷可稽（見本院卷二第53頁）。顯徵原告對於被告上  
22 開給予之相關輔導與處置計畫未能有效達成，對於被告而  
23 言，即難再信任原告能在不危害其他同仁之身心健康下繼續  
24 提供勞務，非經解僱原告已無從修復職場環境及人事管理之  
25 正常運作，且無法避免將來類似事件之發生，客觀上自難期  
26 待被告採用解僱以外之懲處手段繼續兩造間僱傭關係。原告  
27 前揭行為既已符合勞動基準法第12條第1項第4款所定「違反  
28 工作規則情節重大」之要件，被告復已遵守解僱最後手段性  
29 原則，則被告為維持其對企業管理紀律之維護，自得依勞基  
30 法第12條第1項第4款規定，不經預告終止其與原告間之勞動  
31 契約。被告於113年9月9日當面向原告表示終止勞動契約，

01 並於113年9月10日寄發電子郵件及解僱通知，其上已記載略  
02 以：「.....公司經過慎重考量，決定於9月9日立即終止與  
03 您的聘僱關係，生效日期為9月10日。此決定基於以下幾點  
04 考量：您的行為對申訴同仁造成了合乎常情之外困擾及騷  
05 擾。您濫用公司溝通群組的資源宣洩個人情緒，對其他同仁  
06 造成錯誤示範。您不當使用外部社交媒體（PTT），詆毀攻擊  
07 同仁也對公司形象產生負面影響。」等語（見本院卷一第5  
08 3、55頁），已充分揭示、說明被告不經預告立即終止與原  
09 告間勞動契約之原因乃原告「違反工作規則情節重大」，是  
10 被告於113年9月10日依據勞動基準法第12條第1項第4款之規  
11 定終止兩造間之勞僱契約，屬合法有效，原告主張被告解僱  
12 不合法，要屬無據。

13 （四）兩造間勞僱契約既經被告於113年9月10日依勞動基準法第12  
14 條第1項第4款規定合法終止，則原告先位依兩造間勞動契  
15 約、勞動基準法第22條第2項、勞工退休金條例第14條第1  
16 項、第31條第1項之規定，請求：1. 確認原告與被告間僱傭  
17 關係存在。2. 被告應自113年9月10日起至原告復職之日止，  
18 按月於每月末日給付原告9萬8,461元，及自各期應給付日之  
19 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3. 被告應自113  
20 年9月10日起至原告復職之日止，按月提繳6,066元至原告勞  
21 工退休金專戶等語，為無理由。又按依勞動基準法第12條規  
22 定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資  
23 及資遣費，勞動基準法第18條第1款定有明文。兩造間之勞  
24 動契約係既因原告違反工作規則情節重大，而由被告依據勞  
25 基法第12條第1項第4款之規定合法終止，被告依法即無給付  
26 原告資遣費、預告工資、預告期間提繳勞工退休金或發給非  
27 自願離職之服務證明書之義務，是原告備位依勞動基準法第  
28 16條第3項、第22條第2項、第19條、勞工退休金條例第12條  
29 第1、2項、第14條第1項、第31條第1項、勞動基準法第19條  
30 之規定，請求：1. 被告應給付原告45萬8,439元，及自起訴  
31 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2. 被

01 告應提繳6,066元至原告勞工退休金專戶。3.被告應發給原  
02 告離職事由為勞動基準法第11條第4款之非自願離職證明書  
03 等語，亦無理由。

04 四、綜上所述，原告先位依兩造間勞動契約、勞動基準法第22條  
05 第2項、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項之規  
06 定，請求確認兩造間僱傭關係存在、給付工資及提繳勞工退  
07 休金，為無理由；備位依勞動基準法第16條第3項、第22條  
08 第2項、第19條、勞工退休金條例第12條第1、2項、第14條  
09 第1項、第31條第1項、勞動基準法第19條之規定，請求被告  
10 給付預告工資、資遣費、提繳預告期間之勞工退休金及給付  
11 非自願離職證明等語，亦無理由，應予駁回。原告之訴既經  
12 駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

13 五、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核  
14 與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

15 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 114 年 9 月 4 日  
17 勞 動 法 庭 法 官 呂 俐 雯

18 以上正本係照原本作成。

19 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  
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 114 年 9 月 4 日  
22 書 記 官 吳 芳 玉