

臺灣高等法院民事判決

111年度重勞上字第25號

上訴人 台灣雷蛇有限公司

法定代理人 陳民亮

訴訟代理人 許修豪律師

康書懷律師

被上訴人 柯才華

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國111年3月16日臺灣臺北地方法院110年度重勞訴字第20號第一審判決提起上訴，本院於112年2月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決除確定部分外廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一審（除確定部分外）及第二審訴訟費用，由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：

被上訴人於民國105年7月20日起受僱於上訴人，擔任資深軟體應用工程師，兩造簽有僱傭契約（下稱系爭僱傭契約），約定被上訴人月薪為新臺幣（下同）14萬4,450元。因上訴人前遭申訴涉有性騷擾（下稱系爭性騷擾事件），訴外人即上訴人公司臺灣區總經理蕭國豐（即David Hsiao）即於109年12月4日10時30分許，將被上訴人找至會議室面談，並以被上訴人涉及系爭性騷擾事件為由，要求上訴人簽署合意終止協議書（下稱系爭協議書）而自願離職，否則將以解僱方式解僱被上訴人。被上訴人當下深覺不公，但蕭國豐仍要求被上訴人於當日12時前做出決定。嗣於當日12時30分許，蕭國豐與訴外人即上訴人公司人資專員楊筑婷（即Joyce Yang）再將被上訴人叫入會議室，並告以若簽署系爭協議書將

01 不會給予非自願離職證明書，但會給付2.5個月之月薪，並
02 稱要求被上訴人離職乃新加坡總公司之決定。因見被上訴人
03 仍不接受，復結束該場會議。嗣於當日14點30分許，楊筑婷
04 請被上訴人前往會議室，而出示系爭協議書要求被上訴人簽
05 署，並重申蕭國豐前揭所述內容，並對被上訴人強調蕭國豐
06 要求被上訴人要簽署系爭協議書方能離開會議室，被上訴人
07 於身心均感受到極大壓力恐慌之情狀下，不得已簽署系爭協
08 議書。被上訴人嗣於109年12月10日以存證信函撤銷合意終
09 止之意思表示，且上訴人以簽署系爭協議書之方式規避勞動
10 基準法（下稱勞基法）第11條、第12條規定，亦不符合解僱
11 最後手段性原則，系爭協議書應屬無效，兩造間僱傭關係依
12 然存在。爰依系爭僱傭契約、民法第71條第1項、勞工退休
13 金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條、第31條第1
14 項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，上訴人並應按月給
15 付被上訴人月薪14萬4,450元本息、按年給付農曆年節獎金2
16 8萬8,900元本息、按月提繳8,874元至被上訴人之勞工退休
17 金個人專戶（下稱勞退專戶）。

18 二、上訴人則以：

19 上訴人於109年10月6日接獲其他同仁申訴被上訴人涉及系爭
20 性騷擾事件，上訴人因此展開調查，於調查過程中已有給予
21 被上訴人陳述機會。調查完畢後，上訴人認定被上訴人確有
22 性騷擾情事；然為求和平解決，因此給予被上訴人簽署系爭
23 協議書之機會，如被上訴人自願離職即會給予優於勞基法之
24 金錢給付，若被上訴人不願意則依勞基法將其解僱。蕭國豐
25 於109年12月4日與被上訴人多次面談討論離職事宜，告知各
26 項選擇將會發生之結果，過程堪屬平和，並無任何脅迫情
27 形，被上訴人經過思考後，於自由意志下簽署系爭協議書，
28 其後即領取上訴人提供之離職金75萬7,024元。對比上訴人
29 單方終止系爭僱傭契約而言，被上訴人自行簽署系爭協議
30 書，應屬較有利於被上訴人，並無所謂迴避勞基法規定之情
31 形，是系爭僱傭契約既已終止，被上訴人之請求即無理由等

01 語。

02 三、原審為一部勝訴、一部敗訴之判決，即確認兩造間僱傭關係
03 存在；判令上訴人應自109年12月5日起至同意被上訴人復職
04 之前一日止，按月於每月28日給付被上訴人14萬4,450元、
05 按年於每年1月1日給付被上訴人28萬8,900元，及均自各期
06 應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被上
07 訴人並應自109年12月5日起至同意被上訴人復職之前一日
08 止，按月提繳8,874元至被上訴人之勞退專戶，並為准、免
09 假執行之宣告，另駁回被上訴人其餘之訴。上訴人不服，提
10 起上訴，並上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄；(二)
11 上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁
12 回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回【被上訴人於原審原另
13 有請求上訴人返還被上訴人105年股權獎勵計畫限制性股票3
14 萬0,417單位，經原審駁回，被上訴人就此敗訴部分並未提
15 起上訴或附帶上訴，此部分業已確定，非本院審理範圍】。

16 四、兩造不爭執事項為（見本院卷第106至107頁）：

17 （一）被上訴人於105年7月20日起受僱於上訴人，擔任資深軟體
18 應用工程師，兩造間並簽有系爭僱傭契約，被上訴人離職
19 前最後之薪資為月薪14萬4,450元。

20 （二）被上訴人前有遭申訴有性騷擾之行為，並曾經上訴人新加
21 坡總公司進行調查，上訴人因此於109年12月4日與被上訴
22 人在上訴人公司會議室進行離職協商。上訴人公司總經理
23 蕭國豐於109年12月4日上午與被上訴人在上訴人公司會議
24 室面談，上訴人公司人力資源部行政專員楊筑婷亦在場協
25 助。蕭國豐於會議中提供被上訴人兩個選擇：自願離職或
26 由上訴人單方依法解僱被上訴人，蕭國豐於會議中並表示
27 若被上訴人自願離職，上訴人會提供額外金錢給付，惟被
28 上訴人表示其無法於上午會議立刻下決定，故會議當下結
29 束，在場之人各自返回工作崗位。

30 （三）於同日下午，蕭國豐與被上訴人再進行一次會議，楊筑婷
31 亦在場。於會議中被上訴人表示同意其自願離職，嗣後楊

01 筑婷單獨代表上訴人公司與被上訴人簽署系爭協議書，並
02 於其後領取上訴人提供之額外金錢給付75萬7,024元。

03 五、得心證之理由：

04 被上訴人主張上訴人於109年12月4日以其涉及系爭性騷擾事
05 件為由，脅迫被上訴人簽署系爭協議書而自願離職，被上訴
06 人係於非自願情況下而為簽署，且上訴人所為，係為規避勞
07 基法第11條、第12條規定，亦不符合解僱最後手段性原則，
08 應屬無效。爰依系爭僱傭契約、民法第71條第1項、勞退條
09 例第6條第1項、第14條、第31條第1項規定，請求確認兩造
10 間僱傭關係存在，並請求上訴人給付薪資及提繳勞退金至被
11 上訴人之勞退專戶等語。為上訴人所否認，並為前開辯述。
12 茲就本件爭點分論如下：

- 13 (一) 查被上訴人於105年7月20日起受僱於上訴人，擔任資深軟
14 體應用工程師，兩造簽有系爭僱傭契約。因被上訴人前有
15 遭申訴性騷擾，而涉系爭性騷擾事件，經上訴人新加坡總
16 公司進行調查後，因而於109年12月4日上午由總經理蕭國
17 豐、人力資源部行政專員楊筑婷在場協助，而與被上訴人
18 在公司會議室進行離職協商。蕭國豐於會議中有提供被上
19 訴人兩個選擇：自願離職或由上訴人單方依法解僱被上訴
20 人，蕭國豐於會議中並表示若被上訴人自願離職，上訴人
21 會提供額外金錢給付，惟被上訴人表示其無法於上午會議
22 立刻下決定，故會議當下結束，在場之人各自返回工作崗
23 位（下稱第一次會議）。待於當日下午，蕭國豐與被上訴
24 人再進行一次會議（楊筑婷亦在場），會議中被上訴人有
25 表示同意自願離職（下稱第二次會議）。嗣後楊筑婷即單
26 獨代表上訴人公司與被上訴人簽署系爭協議書（下稱第三
27 次會面），被上訴人其後並領取上訴人額外提供之75萬7,
28 024元等情，為兩造所不爭（見不爭執事項(一)至(三)），並
29 有被上訴人所提出之第一次會議錄音檔譯文（見原審卷一
30 第17至23頁，另上訴人有再次整理該錄音檔譯文，見上證
31 3即本院卷第139至144頁，並經被上訴人表示無意見，見

01 本院卷第147至148頁）、系爭協議書（見原審卷一第149
02 至155頁）等在卷可稽，則上開事實，堪信為真。

03 （二）被上訴人主張其係受脅迫非出於自由意願而簽署系爭協議
04 書（見原審卷第170頁）乙節：

05 1、查上訴人係因被上訴人前涉系爭性騷擾事件，而於109年1
06 2月4日約談被上訴人進行離職協商等情，業如前述。而系
07 爭性騷擾事件，則緣於上訴人公司員工有於109年10月6日
08 以電子郵件陸續向上訴人公司申訴被上訴人涉有性騷擾，
09 此有上訴人所提電子郵件（含中譯文）在卷可參（見原審
10 卷第284至294頁、第361至363頁）。就此，上訴人公司亦
11 於同年11月19日對被上訴人進行約談，業據被上訴人自承
12 在卷（見本院卷第148頁），並有約談通知電子郵件（含
13 中譯文）附卷可佐（見原審卷第295至297頁）。又依上訴
14 人陳稱，109年11月19日約談後，我事後有在同年月25日
15 提出一個對話，去證明我跟申訴人的交友關係等語（見本
16 院卷第148至149頁），可見被上訴人於上揭時間即已知悉
17 上訴人公司有就系爭性騷擾事件進行調查，其並有所回應
18 等情。

19 2、復依被上訴人陳以，其會在第一次會議就先準備要錄音，
20 係因其覺得整個氣氛不大對，因為在楊筑婷打電話給我，
21 說蕭國豐在會議室等我之前，上訴人叫我把資訊碼全部交
22 給另一個同事，而這個同事是完全不會寫code，我覺得很
23 奇怪，我雖不確定要談什麼事情，但我感覺氣氛很不好
24 了，所有才想說要錄音等語（見本院卷第150頁）。亦見
25 被上訴人於109年12月4日約談之前，其自身業已認為氣氛
26 很不好了，故就此面談，其即準備以錄音方式以為因應等
27 情。

28 3、又就被上訴人所謂有遭脅迫情事，意指為何？被上訴人陳
29 稱，因蕭國豐在第一次會議對話中表示「notice，一個
30 月，另外年終獎金那二個月，對，其實我覺得這個offer
31 算還，我個人覺得啦，應該還算還不錯，對。那另外第二

option2的話，就是就強迫你離職，但一毛錢都沒有，就是就是認定你有這部分，在公司的紀錄上面離職記錄上面，就是變成是性騷擾案件強迫你離職。」，會影響我同意的意願，且一直要求被上訴人儘快決定，故被上訴人認為第一次會議即有構成脅迫，之後蕭國豐雖然沒有再繼續講，但我覺得有延續，他第二次會議也是講一樣的事情等語（見本院卷第143、151至152頁）。堪見被上訴人所認有遭脅迫情事，應係指第一次會議時蕭國豐與其之對話內容，及蕭國豐有要求被上訴人儘快做決定等情。惟查：

(1)所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言（最高法院95年度台上字第2948號判決意旨參照）。

(2)參諸第一次會議被上訴人與蕭國豐間之全部對話內容（見本院卷第139至144頁）：①蕭國豐係先表示根據上訴人新加坡總公司之決定，總公司依證據認被上訴人有成立性騷擾，所以決定要在今天以性騷擾的名義強迫你離職；現在另外有一選擇，就是若你自動離職的話，會另行給付一個30日的notice，加上照比例之年終2個月，即總計得領取約3個月的給付。被上訴人則表示再講一次其沒有聽得很清楚，蕭國豐即再次為相同說明。即蕭國豐先明確表達因上訴人已認定被上訴人有構成性騷擾，故上訴人決定要以性騷擾之名義解僱被上訴人，且不會另為其他補償；但現另有一選擇方案，即被上訴人倘同意自願離職，被上訴人可額外領取一筆約近3個月之薪資等情。②被上訴人就此則詢問性騷擾部分不用經過第三方裁決嗎？蕭國豐表示公司法務已認為有成立，被上訴人如果要第三方裁決，可以去勞工局申訴，但你的家人朋友可能會知道這件事情，對你日後找工作也會有影響。被上訴人仍表示其要進行申訴。堪見蕭國豐亦告知說明被上訴人如對性騷擾之認定有所爭執，可逕行至勞工局申訴，而被上訴人清楚瞭解選擇

何方案所可能面臨之後續情況後，尚表示其要進行申訴等情。③又蕭國豐表示公司決定今天讓你離職，有option2（即單方解僱）跟option1（即自願離職）兩個選擇，如果option2，你就要去申訴，上訴人就會請律師，就像之前員工LUCA那樣。被上訴人則詢問不能爭取個30天什麼的，給一個找工作的時間。蕭國豐覆以公司講的就是今天。被上訴人表示那我可以想一下嗎？楊筑婷表示可以。蕭國豐表示可以想一下，但對公司來講是最後一天。被上訴人則覆以，我知道這個意思了等語。可見被上訴人另詢問可否給他30日的找工作時間，經蕭國豐表示不行後，被上訴人即表示他要想一下，他知道今天是最後一天等情。④再被上訴人表示上訴人今天讓我走，就是要拿出30天寬限期的錢，這是基本的。蕭國豐表示這是基本的，但如果認定構成性騷擾，這屬違法，公司也不會給任何費用。被上訴人則表示理解，並稱太突然了，他要想一下，及詢問要現在決定嗎？蕭國豐則覆以總公司希望中午12點前能得到通知回覆，被上訴人則表示儘量等語。可見被上訴人另要求上訴人應補足其30日工資，並經上訴人同意；惟表示因事出突然，其要想一下，其會儘量於中午12點前進行回覆等情。⑤嗣被上訴人與蕭國豐間持續商談離職方案選擇、上訴人公司舉措及被上訴人有無涉及性騷擾等事項，蕭國豐並表示其覺得如果被上訴人認有委屈，去申訴，申訴贏了，上訴人就會給被上訴人錢。被上訴人則表示其理解，及表示要查一下法務相關事項，才有辦法做這個決定。蕭國豐則表示可以，但希望是12點之前，被上訴人表示太趕了，希望可以等到禮拜一，蕭國豐則表示不可能，要被上訴人今天作決定等語。可見蕭國豐再次表達被上訴人如認有委屈，亦可去申訴，而被上訴人則表示其要查詢法務相關事項後，方得作決定，蕭國豐表示可以，但希望被上訴人12點之前就做決定等情。⑥末蕭國豐再次重申option1、2之方案內容，被上訴人亦表示其要想一下。蕭國

01 豐則表示麻煩被上訴人，可能在中午之前跟他們講一下，
02 被上訴人覆以其迄今未得到為何認定構成性騷擾之理由，
03 希望可以讓他知道。蕭國豐則表示其並未參與其間過程，
04 亦不瞭解性騷擾相關事項，且就性騷擾部分，法務部門不
05 見得需給被上訴人看。而見蕭國豐僅在重申與先前陳述相
06 同之內容，並表達其未參與且不知悉性騷擾認定之相關過
07 程等情。

08 (3)是由上述對話內容可知，蕭國豐僅在陳述上訴人公司已決
09 定要以性騷擾為由解僱被上訴人；但現另提供一自願離職
10 方案（另得領取約3個月薪資）以供被上訴人進行選擇，
11 並告知被上訴人倘有不服，可逕向勞工局申訴權利，且被
12 上訴人亦可再想一下，及查詢相關法務事項；但希望被上
13 訴人於當日儘快做出選擇等情。是其內容並未見有何威
14 脅、強逼，令被上訴人須選擇自願離職之情事。又其間被
15 上訴人均可自由地表達意見，而與蕭國豐進行溝通，蕭國
16 豐亦會就被上訴人所提出之疑問以為說明。甚者，蕭國豐
17 尚表示其覺得被上訴人如果去進行申訴，申訴贏了，上訴
18 人還會給被上訴人錢等語，可見蕭國豐當時僅係立於一傳
19 達者之角色，向被上訴人說明上訴人公司所為之決定及被
20 上訴人可供選擇之方案，其並無以不法危害之言語或舉動
21 加諸被上訴人，而使其自由意志受到迫害之情事。否則被
22 上訴人尚不會在蕭國豐告知說明後，仍明確表達其要進行
23 申訴（見上開②部分），以示其要為權利之伸張，或被上
24 訴人表達要再想一下，並查閱法務等相關事項後，蕭國
25 豐、楊筑婷仍均稱可以（見上開③、⑤部分），及蕭國豐
26 最終係表示「麻煩」被上訴人，可能在中午之前跟他們講
27 一下（見上開⑥部分）等情。

28 (4)又本院有當庭勘驗上開對話過程，勘驗結果為：「整個檔
29 案全長12分12秒，該段對話全文與本院卷第139-144頁之
30 內容核屬相符，而該對話過程中蕭國豐之口氣均屬平緩，
31 採連續敘述說明之方式，語調上無大幅的高低起伏變化，

而楊筑婷則是以輔助之方式在旁協助蕭國豐敘述。被上訴人之口氣，前半段亦屬平緩，直至本院卷第143頁開始倒數第7行開始，被上訴人希望上訴人公司提出相關性騷擾指控證據之該段對話內容（即直至第144頁第9行止），被上訴人之口氣變為較激動，而蕭國豐之口氣始終保持平緩。」等語（見本院卷第165至166頁），足見蕭國豐始終以平緩之語氣與被上訴人進行溝通，而未以強勢、高權之口吻加諸被上訴人，以令其遵其要求等情。

(5)再者，經核被上訴人於第一次會議之前，其自身既已明瞭氣氛很不好了，故事先準備要進行錄音以為因應，是其心理上尚非毫無準備。復第一次會議過程，蕭國豐亦始終以平緩之語氣與被上訴人進行溝通，而說明上訴人公司所為之決定及被上訴人可供選擇之方案，並未有以不法危害之言語或舉動加諸被上訴人等情。又觀諸第一、二次會議之現場環境，當時係位處會議室內，上訴人方在場者，僅有蕭國豐與楊筑婷2人，且楊筑婷僅居於輔助角色，而未多作發言，其間均僅係蕭國豐與被上訴人在溝通對話，並無他人介入干擾，是依該現場環境，尚無另加諸被上訴人額外心理壓力之情狀存在。再由上開勘驗結果及證人楊筑婷於原審時之證述（見原審卷第370頁）可知，第一次會議係於當日上午約10時30分至11時間，其間對話歷時約十幾餘分鐘，結束後被上訴人即離開會議室，而有自由之時間、空間可自行決定思考要為如何之後續處置或方案選擇，嗣後再於當日下午1時進行第二次會議，最終係於當日下午4時第三次會面即僅有楊筑婷一人在場之情況下，被上訴人方簽署系爭協議書等情。可見被上訴人尚有機會可予思索或事後反悔要否同意簽署系爭協議書之情事。

(6)至證人即上訴人公司前人資人員（任職期間：104年9月至109年12月止）楊筑婷於原審時雖證稱第三場會面之目的係為了要逼被上訴人簽署系爭協議書等語（見原審卷第371頁）；但其經詢問「妳說第三場是逼原告（即被上訴

人)簽合意離職書，請問蕭國豐做了哪些事情被妳認為是逼迫且不正當手段？」，則稱，第三場蕭國豐根本沒參加，就只有我跟被上訴人等語（見原審卷第371頁）。證人楊筑婷復證稱，蕭國豐有在第三次會面時說簽完才能離開等語（見原審卷第371頁）；但其又稱，蕭國豐沒有恫嚇被上訴人，我跟蕭國豐都沒說過你不簽公司也不會讓你好過等語（見原審卷第371至372頁）。又證人楊筑婷雖稱上訴人公司就系爭性騷擾事件之調查，沒有作成書面等語（見原審卷第375頁），似表示其有參與、瞭解系爭性騷擾事件之最終調查結果；然其又稱，系爭性騷擾事件調查，因申訴人覺得我跟被上訴人比較好，不信任我，所以上訴人有要求我迴避等語（見原審卷第373頁、第376頁），且互核系爭性騷擾事件申訴人於109年10月13日所提電子郵件確有表示「i would like to say, I won't let Joyce (即楊筑婷) to involve in our discussion any more as I think she is not in a neutral role. Actually, she involved in this threaten activity before, I don't trust her can give a clear and correct position at here or be a bridge to connect SG and TW. (我想說，我不會讓楊筑婷再涉入我們的討論，因為我覺得她的立場並不中立。她以前曾涉入此威脅事件，我沒辦法相信她現在能有清楚正確的立場，或擔任新加坡和臺灣之的橋樑。)」等語（見原審卷第361至363頁），及證人蕭國豐於原審時亦證稱，申訴人有來跟我說楊筑婷跟系爭性騷擾事件有關係，所以我有溝通請她不要介入調查，並要楊筑婷註記她是相關人，總公司也發現楊筑婷係關係人，所以就總公司自己處理等語（見原審卷第379頁、第383頁）。可認證人楊筑婷之先後證述內容尚有一，且與證人蕭國豐於原審時否認其有要求被上訴人一定要簽署系爭協議書等語（見原審卷第378至379頁），亦有不同。再衡以被上訴人於第二次會議時即已表示同意自願離職等

01 情，業如前述，則蕭國豐亦無在第三次會面時再強逼被上
02 訴人簽署系爭協議書之必要。從而尚難單憑證人楊筑婷之
03 前開證述，遽謂上訴人有脅迫被上訴人簽署系爭協議書之
04 情事。

05 (7)另就蕭國豐要求被上訴人須於當日儘速做出決定，是否有
06 影響被上訴人之自由意願部分。經查，蕭國豐未同意被上
07 訴人所提待至下週一（109年12月4日為星期五）再作決
08 定，或另給予被上訴人30日之找工作時間，而係要求被上
09 訴人儘量於當日中午做出決定等情，固如前述；然被上訴
10 人可思索考量之時間縱屬較短，此與上訴人有無實施「脅
11 迫」行為，仍屬有別。復同前所述，蕭國豐於第一次會議
12 時即已告知被上訴人，倘有不服，可逕向勞工局申訴權
13 利，且覺得被上訴人如果申訴成功，上訴人還會給被上訴
14 人錢，而被上訴人亦係當場表示其要為權利之申訴，並多
15 次陳述其個人意見而持續與蕭國豐溝通商談，而蕭國豐、
16 楊筑婷亦有表示被上訴人可以查詢相關法務資料再作決定
17 等情，足徵被上訴人尚不致無法出於自由意願而為決定。
18 又第一次會議結束後，被上訴人即離開會議室而未受拘
19 束，自有自由之時間、空間可為思考決定，嗣又歷經第二
20 次會議、第三次會面，最終方於當日下午4時簽署系爭協
21 議書，是被上訴人雖係於同日下午即作成決定，但依其先
22 後歷程以觀，尚難認其即屬非出於自由意願而簽署系爭協
23 議書云云。

24 (8)此外，被上訴人雖質疑其簽署系爭協議書前，上訴人並未
25 提供系爭性騷擾事件之調查資料予其閱覽云云；惟按機
26 關、部隊、學校、機構或僱用人，為防治性騷擾行為之發
27 生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實
28 維護當事人之隱私；性騷擾事件之調查，應以不公開方式
29 為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益；處理性騷擾
30 事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分
31 之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應

01 予保密。依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及
02 其他相關法規處罰。性騷擾防治準則第2條、第16條、第1
03 9條定有明文。是依上開規定可知，就系爭性騷擾事件之
04 調查，上訴人依法負保密責任，則其縱未予提供閱覽，亦
05 係遵守法令規定，則難以此即謂上訴人所為有違法不當，
06 併予敘明。

07 4、綜此，被上訴人主張其係受脅迫非出於自由意願方簽署系
08 爭協議書云云，認不足採。

09 (三)就上訴人有無以簽署系爭協議書之方式而規避勞基法第11
10 條、第12條之強制規定一節：

11 1、按勞基法第12條第1項規定，勞工有該條項所列情形之一
12 者，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事
13 由，不得任意不經預告終止契約，此為民法第71條所稱之
14 禁止規定，如有違反，自不生終止之效力。準此，倘雇主
15 故意濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段，
16 規避上開條項之禁止規定者，勞工固得主張該合意終止契
17 約無效，惟此係以雇主使勞工未處於「締約完全自由」之
18 情境，影響其決定及選擇之可能，而與勞工締結對勞工造
19 成重大不利益之契約內容，導致對勞工顯失公平，並損及
20 誠信與正義為要者（最高法院111年度台上字第1256號判
21 決意旨參照）。

22 2、次按雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人
23 以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並
24 在工作場所公開揭示。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應
25 採取立即有效之糾正及補救措施；受僱者或求職者因雇主
26 違反第13條第2項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責
27 任；前三條情形（即含第28條），受僱者或求職者雖非財
28 產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害
29 者，並得請求回復名譽之適當處分；雇主違反第13條第1
30 項後段、第2項規定者，處10萬元以上50萬元以下罰鍰。
31 性別工作平等法第13條第1、2項、第28條、第29條、第38

01 -1條第2項定有明文。次按機關、部隊、學校、機構或僱
02 用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形
03 時，應採取立即有效之糾正及補救措施。前項組織成員、
04 受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道
05 協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措
06 施，並公開揭示之；機關、部隊、學校、機構或僱用人，
07 應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個
08 月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事
09 人；違反第7條第1項後段、第2項規定者，由直轄市、縣
10 (市) 主管機關處1萬元以上10萬元以下罰鍰。經通知限期
11 改正仍不改正者，得按次連續處罰，性騷擾防治法第7條
12 第1、2項、第13條第3項、第22條亦有明文。是由上開規
13 定可知，雇主有義務防治性騷擾行為之發生，且於知悉發
14 生性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，
15 並須訂立相關措施以為因應，如有違反，除須對受僱者負
16 擔民事賠償責任外，行政主管機關亦得就此對雇主進行裁
17 罰。則上訴人身為雇主，如發生員工向其申訴工作期間有
18 遭性騷擾之情事時，自有應立即為迅速、妥適處理之責。

19 3、查系爭性騷擾事件，緣於申訴人有於109年10月6日以電子
20 郵件陸續向上訴人公司申訴被上訴人涉有性騷擾等情，已
21 如前述。而觀諸申訴人於109年10月6日所提電子郵件載有
22 「Here is one thing I'd like to raise. We have hara
23 ssment training previously, after learning it, I thi
24 nk it's time that I need to raise this harassment
25 to you. This's important, I don't want to keep it a
26 s secret anymore but let me feel like it's a menta
27 l suffering. It makes me feel like as sexual harass
28 ment, coworker send this kind of message to me duri
29 ng the work. You know who he is and all the team kn
30 ow it. I just show a message capture at here, but I
31 have more. This make me feel uncomfortable about th

e things he treated to me. The lesson told us to let human resource deal with it, I'll wait your update today to see how to move on for this. A soft reminder, this's a personal thing, I don't want to let anyone know, do keep it in private, this thing is about part of your action before. I'll wait you give me this sexual harassment feedback personally within today. (我在此想提出一件事。我們之前曾接受騷擾訓練，學習過後，我認為現在是需要向您提出此騷擾事件的時候。此事很重要，我不想再保密而讓自己感覺像精神折磨。此事讓我感覺像性騷擾，同事在工作期間向我傳送這類訊息。您知道他是誰，全組組員都知道。我在此僅僅出示一封訊息的截圖，我手上還有更多。他對待我的事情，讓我感到不舒服。課堂上告訴我們應交由人事部處理，我今天會等候您的最新消息，再決定後續如何進行此事溫馨提醒：這是私事，我不想讓任何人知道，請加以保密，此事關乎您先前的部分行為。我今天會等候您親自對此性騷擾事件的回應。) 」等語（見原審卷第288、290頁）；及同年月13日所提電子郵件再載「I've collected some evidences, including below items, (btw, I forgot to tell, Ferris Ko is married.) Reject him. He was hanging around my home. He told he has pictures about me to threaten me. Some message to bother me. Besides, i would like to say, I won't let Joyce (即楊筑婷) to involve in our discussion anymore as I think she is not in a neutral role. Actually, she involved in this threaten activity before, I don't trust her can give a clear and correct position at here or be a bridge to connect SG and TW.... I can't imagine how Ferris can do, but i do concern he can do whatever out of my expectation, like stole my pictures and m

01 message and share, That's the most important thing I
02 can't stand more, also, Joyce is involved. (我已經蒐
03 集了一些證據，包括以下各項。順道一提，我忘了說，被
04 上訴人已婚。) 拒絕他。他在我住家附近徘徊。他告訴我
05 他有我的照片藉此要威脅我。有些訊息對我造成困擾。而
06 且我想說，我不會讓楊筑婷再涉入我們的討論，因為我覺
07 得她的立場並不中立。她以前曾涉入此威脅事件，我沒辦
08 法相信她現在能有清楚正確的立場，或擔任新加坡和臺灣
09 之的橋樑。...我無法想法被上訴人會怎麼做，但我確實
10 會擔心他會做什麼超出我預期的事，例如偷我的照片和訊
11 息，後公開。我實在再也無法忍受這件事，還有就是讓楊
12 筑婷參與。」等語（見原審卷第361至363頁），可見上訴
13 人係「被動」經申訴人多次申訴、要求，而須儘速處理系
14 爭性騷擾事件。是上訴人依此對被上訴人進行後續之性騷
15 擾調查、處理，最終並作成決定，而於109年12月4日約談
16 被上訴人進行離職協商，難認其所為有出於不當動機之情
17 事。

- 18 4、又按對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處
19 1萬元以上10萬元以下罰鍰；意圖性騷擾，乘人不及抗拒
20 而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之
21 行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科10萬元以
22 下罰金。性騷擾防治法第20條、第25條第1項定有明文。
23 是對他人為性騷擾者，除負有民事侵權責任外，另須負行
24 政、刑事裁罰之責。復上訴人公司倫理及專業行為準則
25 （Code of Ethics and Professional Conduct）第2.11條
26 規定：「Harassment includes unwelcome verbal, visual
27 or physical conduct creating an intimidating, offensive,
28 or hostile environment....With respect to
29 sexual harassment, Razer specifically prohibits the
30 following conduct：• Unwelcome sexual advances, requests
31 for sexual favors, and all other verbal or p

hysical conduct of a sexual or otherwise offensive nature, especially where : • Submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of employment • Submission to or rejection of such conduct is used as the basis for decisions affecting an individuals employment ; or • Such conduct has the purpose or effect of creating an intimidating, hostile or offensive working environment. 【雷蛇絕不容忍工作場所中非法的歧視及騷擾。雷蛇明白禁止基於以下因素之任何形之非法歧視及騷擾，包括種族、膚色、族裔、公民身分、宗教（包括宗教信仰、規矩或慣例，包括宗教衣著和裝扮慣例）、原國籍、祖籍、生理性別、懷孕、社會性別、性別認同或表現、性傾向、年齡、婚姻狀態或登記之民事結合身分、軍人或退伍軍人身分、生理或精神障礙、疾病、基因特徵或資訊，或任何經適用之禁止歧視法律規定視為違法之其他考量。絕不容忍不當妨礙任何員工發揮所長以執行其被期待的工作職責。... 關於性騷擾，雷蛇明確禁止下列行為：• 不令人不悅的性求愛、要求性歡愉，及所有其他具有性方面或其他令人冒犯性質的口頭或身體行為，尤其是：• 明示或暗示屈從於此行為係取得僱傭之條款或條件；• 屈從於或拒絕此行為係作為影響某個人取得僱傭之決定依據；或• 此行為之目的或作用係產生具威脅性、敵意或冒犯的工作環境。】，亦明令禁止員工發生性騷擾之情事。又上訴人公司性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法第13條規定：「性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對受僱之行為人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。」，及勞基法第12條第1項第5款亦規定：「勞工有違反工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。」。則上訴人陳稱其係經調查結果後，認被上訴人有構成性騷擾之情事，而決定要解僱被上訴人，故於10

01 9年12月4日約談被上訴人進行離職協商等語，並非無據，
02 倘依此解僱被上訴人，尚非法所不許，則上訴人於上開會
03 議時，縱另提供一自願離職方案以供被上訴人選擇，仍難
04 認上訴人係故意濫用其經濟上之優勢地位，而藉「合意終
05 止」之手段，以規避上開禁止規定之情事。

06 (四) 綜上，被上訴人業於上揭時間簽署系爭協議書而同意終止
07 系爭僱傭契約，且其同意難認係受上訴人脅迫，而非出於
08 自由意願所為，則系爭協議書應屬有效。故兩造間僱傭關
09 係業因系爭協議書之簽立而於109年12月4日終止。則被上
10 訴人依系爭僱傭契約、勞退條例第6條第1項、第14條、
11 第31條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請
12 求上訴人給付後續僱傭關係存在下之薪資、獎金、提繳勞
13 工退休金等，均認屬無據，而予駁回。

14 六、綜上所述，被上訴人依系爭僱傭契約、勞退條例第6條第1項
15 、第14條、第31條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存
16 在；上訴人應自109年12月5日起至同意被上訴人復職之前一
17 日止，按月於每月28日給付被上訴人14萬4,450元，及自各
18 期應給付日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
19 息；上訴人應自109年12月5日起至同意被上訴人復職之前一
20 日止，按年於每年1月1日給付被上訴人28萬8,900元，及自
21 各期應給付日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
22 息；上訴人應自109年12月5日起至同意被上訴人復職之前一
23 日止，按月提繳8,874元至被上訴人之勞退專戶，均屬無
24 據，應予駁回。原審（除確定部分外）就被上訴人上開請求
25 為上訴人敗訴之判決，於法自有未洽，上訴人上訴意旨指摘
26 原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由；爰由本院將此部
27 分予以廢棄，並改判如主文第2項所示。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
29 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
30 逐一論列，附此敘明。

31 八、據上論結，本件上訴為有理由。爰判決如主文。

01 中 華 民 國 112 年 2 月 21 日
02 勞動法庭

03 審判長法官 黃雯惠
04 法官 戴嘉慧
05 法官 華奕超

06 正本係照原本作成。

07 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
08 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
09 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
10 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
11 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項
12 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
13 者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 112 年 2 月 22 日

15 書記官 簡素惠