

臺灣高等法院民事判決

115年度勞上字第45號

上訴人 高煒翔

訴訟代理人 蔣大中律師

被上訴人 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

上列當事人間請求解除契約回復原狀等事件，上訴人對於中華民國114年9月4日臺灣臺北地方法院114年度勞訴字第10號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於115年7月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴、追加之訴及假執行之聲請均駁回。

第二審訴訟費用（含追加之訴部分）由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按第二審訴之變更及追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。上訴人以兩造間僱傭關係存在，被上訴人應給付民國113年9月10日起之薪資及提繳該日起之勞工退休金（下稱勞退金）為由，依民事訴訟法第247條、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項規定提起本訴，於本院追加依勞動契約、勞基法第38條第4項規定，請求被上訴人給付113年度、114年度年終獎金及114年度特別休假未休工資，核其追加請求之基礎事實與起訴之原因事實均本於兩造間僱傭關係是否存在所生爭執，證據資料可相互援用，基礎事實同一，合於前開規定，應予准許。

貳、實體方面

01 一、上訴人主張：

02 (一)伊自106年5月2日起受僱於被上訴人，為研究開發部資深工
03 程師，每月薪資新臺幣（下同）9萬8,461元。伊與人資部門
04 同事即訴外人A女雖有私領域爭議，但於113年3月29日未有限
05 制A女行動或阻礙其下班之行為，於同年7月27日及8月8日
06 在被上訴人公司Teams Channel群組發佈之訊息、同年8月1
07 日在批踢踢實業坊（下稱PTT）科技版以「科技業的岩柱」
08 為題所為發文，均非屬對A女為誹謗或妨害名譽、騷擾、職
09 場罷凌或報復行為，被上訴人草率認定並通知伊提交事件陳
10 述與反省書（下稱反省書），刪除PTT貼文與內部相關不友
11 善貼文，伊雖無法信服而仍配合為之，被上訴人卻以錯誤前
12 提認伊未反省，於113年9月10日以伊違反工作規則第10條第
13 2項為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，
14 顯非合法。被上訴人臨訟增加其他事件及行為準則第XXI
15 條、電腦及網路使用規則第2.2條及員工獎懲管理辦法第4.
16 2.4條規定為解僱依據，有違誠信原則，不應審酌，縱否，
17 伊亦無違反該等規定情節重大之情。被上訴人解僱不合法，
18 兩造間僱傭關係仍存，且被上訴人受領給付遲延，伊無補服
19 勞務義務，仍得請求113年9月10日起每月薪資9萬8,461元、
20 113年度、114年度年終獎金各19萬6,922元及114年度特別休
21 假未休工資4萬9,230元，被上訴人另應自113年9月10日起為
22 伊按月提繳勞退金6,066元。

23 (二)爰依民事訴訟法第247條、勞動契約、勞基法第22條第2項、
24 勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，求為命：1.確認
25 兩造間僱傭關係存在。2.被上訴人應給付上訴人6萬8,923元
26 及自113年10月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
27 息，並自113年10月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月
28 末日給付上訴人9萬8,461元，及自各期應給付日之翌日起至
29 清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被上訴人應提繳
30 4,246元，並自113年10月1日起至上訴人復職之日止，按月
31 提繳6,066元，均至上訴人勞退金專戶之判決（原審就此部

01 分為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴並更正訴之
02 聲明如上，未繫屬本院部分，不另贅述）。並上訴聲明：1.
03 原判決關於駁回上訴人下列之訴部分及該部分假執行聲請之
04 裁判均廢棄。2.確認兩造間僱傭關係存在。3.被上訴人應給
05 付上訴人6萬8,923元及自113年10月1日起至清償日止，按週
06 年利率5%計算之利息，並自113年10月1日起至上訴人復職
07 之日止，按月於每月末日給付上訴人9萬8,461元，及自各期
08 應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
09 息。4.被上訴人應提繳4,246元，並自113年10月1日起至上
10 訴人復職之日止，按月提繳6,066元，均至上訴人勞退金專
11 戶。5.第三項及第四項請求，願供擔保請准宣告假執行。於
12 本院依勞動契約、勞基法第38條第4項規定，追加聲明：1.
13 被上訴人應給付上訴人39萬3,844元，及其中19萬6,922元自
14 114年1月1日起至清償日止，其餘19萬6,922元自115年1月1
15 日起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息。2.被上訴
16 人應給付上訴人4萬9,230元，及自115年6月1日起至清償日
17 止，按週年利率5%計算之利息。3.願供擔保請准宣告假執
18 行。

19 二、被上訴人則以：上訴人自112年與A女組隊參加AI競賽後，透
20 過送卡片、傳送訊息強迫對話、情緒性質問等方式糾纏A
21 女，因受A女冷落，於112年12月底至113年1月間透過公司投
22 稿活動宣洩對A女之不滿，於113年3月29日阻礙A女下班，於
23 同年7月27日、8月8日在Teams Channel群組、於同年8月19
24 日在公司Facebook粉絲專頁、於同年8月1日在PTT科技版發
25 表貼文嘲諷、侮辱A女，並在研究開發部門工程師群組談論A
26 女，對A女發動網路攻擊，構成對A女之騷擾及職場罷凌，違
27 反行為準則第XXI條、電腦及網路使用規則第2.2條，且符合
28 員工獎懲管理辦法第4.2.4條及工作規則第10條第2項所定情
29 節重大得逕予解僱之情形。伊為給予改正、檢討機會，通知
30 上訴人刪除不友善貼文及提出反省書，並告以內容需經委員
31 會確認，如未能配合，將立即終止僱傭關係。乃上訴人以反

01 省書再次批判A女，顯無悔意且拒絕改善，因勞資互信基礎
02 已嚴重破壞，難以期待採用解僱以外之懲處手段或調職，而
03 依勞基法第12條第1項第4款規定予以解僱，伊解僱應為合
04 法，上訴人不得請求伊給付薪資、年終獎金、特別休假未休
05 工資及提繳勞退金。縱否，年終獎金性質非屬工資，非上訴
06 人所得逕予請求；上訴人未在職及提供勞務，請求特別休假
07 未休工資與特別休假制度目的有違，亦不得請求等語，資為
08 抗辯。並答辯聲明：(一)上訴及追加之訴均駁回。(二)如受不利
09 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

10 三、上訴人於106年5月2日到職，為資深工程師，與A女因組隊參
11 加AI競賽發生爭議後，於113年7月、8月在Teams Channel群
12 組傳送訊息、在PTT科技版發表貼文；被上訴人於同年8月13
13 日接獲A女提出之職場性騷擾及罷凌事件申訴，隨即組成申
14 訴事件處理委員會，並於同年月20日約談上訴人，於同年月
15 26日、28日以電子郵件、當面通知上訴人調查結果，曉諭上
16 訴人就不當行為提交反省書經委員會確認同意其內容，並於
17 同年月27日前刪除PTT貼文與在內部相關不友善貼文。若拒
18 絕或未能執行其同意之事項（反省書、相關內部貼文與PTT
19 刪文），被上訴人將立即終止與上訴人間僱傭關係。被上訴
20 人公司人資主管於113年8月30日向上訴人表示其反省書未對
21 爭議過程有所反省，被上訴人因認上訴人對其不當行為無改
22 善之意，更無改善之舉，於113年9月5日召開委員會討論，
23 認定輔導期間上訴人並無反思其行為對同仁的攻擊性與不
24 當，反省書僅對參與會議者表示造成不便表達歉意，決議依
25 勞基法第12條規定解僱上訴人。被上訴人於113年9月9日與
26 上訴人溝通及告知解僱決定，於翌日發函通知上訴人終止兩
27 造間僱傭關係等節，為兩造所不爭（見本院卷第451頁），
28 並有離職證明書、Teams Channel群組訊息、PTT貼文、113
29 年8月20日不當行為事件調查會議紀錄、同年月26日、30日
30 電子郵件、員工事件調查結果通知書、同年9月10日電子郵
31 件及解僱通知書、同年月5日性騷擾處理委員會第五次會議

01 紀錄為證（原審卷一第33、37至45、51至55、221頁、本院
02 卷二第53頁），信為可採。

03 四、上訴人主張被上訴人以113年3月29日事件、同年7月27日及8
04 月8日Teams Channel群組訊息、同年8月1日PTT貼文違反工
05 作規則第10條第2項規定為據予以解僱為不合法，兩造間僱
06 傭關係仍存，被上訴人應給付113年9月10日起薪資、113年
07 度、114年度年終獎金及114年度特別休假未休工資，並為伊
08 提繳113年9月10日起之勞退金等語，為被上訴人否認，並以
09 前詞置辯，茲依兩造爭點析述如下：

10 (一)上訴人請求確認僱傭關係存在為無理由。

11 1.被上訴人係以上訴人於113年3月29日與A女在辦公室之爭
12 執、在Teams Channel群組傳送之訊息、在PTT及Facebook之
13 貼文等事件，屬對A女為騷擾及職場罷凌，違反行為準則第X
14 XI條、電腦及網路使用原則第2.2條，符合員工獎懲管理辦
15 法第4.2.4條及工作規則第10條第2項所定情事為解僱事由。

16 (1)按勞基法第12條第1項第4款明定「勞工違反勞動契約或工作
17 規則，情節重大」為雇主之法定解僱事由，為使勞工適當知
18 悉其可能面臨僱傭法律關係之變動，基於誠信原則，雇主應
19 明確告知勞工被解僱之具體事由，不得隨意改列，亦不得將
20 原先通知之解僱事由，於訴訟上變更其內容加以主張。

21 (2)查訴外人即被上訴人公司主管卜鵬世、張耀堂、柯志宜等人
22 於113年8月20日約談上訴人，並由訴外人即被上訴人公司人
23 資部門員工姚思羽紀錄，卜鵬世於會中陳稱：「…3月29號
24 那一天，在7樓限制他的事情，然後在PTT、在Teams Chat、
25 在公司的Facebook上…」、「因為這些事情，就我們剛才前
26 面講到幾個在PTT、在公司的Chat、在Facebook，我覺得你
27 要就這件事情做一個道歉…」等語，姚思羽則詢問：「…雖
28 然你昨天Facebook是有刪掉的。但是在公司群組的這個P0文
29 裡面必須要刪除，這是可以的嗎？」等語，柯志宜並詢問：
30 「你可以把你的那些發文能夠刪的，就刪掉嗎？」等語，上
31 訴人則回覆「好」等語，有錄影光碟及譯文可稽（見原審卷

第219頁、本院卷第132、137頁）。可見，被上訴人約談上訴人時，已提及上訴人於113年3月29日之作為，及上訴人在Teams Channel群組、被上訴人Facebook粉絲專頁及PTT之發文。又上訴人於113年8月26日、28日針對上訴人「3月29日在辦公室的爭執，PTT發文與Teams Channel發文等爭執和不當行為」，通知上訴人事件處理委員會討論之最終結果、輔導與相關處置（見原審卷一第221頁）；嗣於113年9月9日以上訴人的行為對A女造成合乎常情之外困擾及騷擾、濫用公司溝通群組的資源（Teams Channel）宣洩個人情緒並對其他同仁造成錯誤示範、及上訴人不當使用外部社交媒體（PTT）詆毀攻擊同仁對公司形象產生負面影響為據解僱上訴人，並定000年0月00日生效乙節，有解僱通知可稽（見原審卷一第55頁）。堪認，被上訴人告知上訴人被解僱之具體事由包含：113年3月29日事件、在Teams Channel、Facebook及PTT之貼文，上訴人主張被上訴人未以其在Facebook之貼文為解僱事由等語，難認有據。被上訴人雖抗辯解僱事由另包含上訴人藉公司於112年12月至113年1月間舉辦之「我的精彩時刻」投稿活動，投稿宣揚其於比賽時幫助A女取得機票，宣洩其對A女之不滿，及於研究開發部門工程師群組發表A女蓄意造謠之詞等語。但A女提出之申訴書未記載該等情事（見原審卷一第185至213頁），上訴人於113年8月20日受約談時，被上訴人亦未提及該等情事，此更未經員工事件調查結果通知書及解僱通知書記載，上訴人主張被上訴人係於訴訟中增列該等情事為解僱事由等語，堪可採信。是被上訴人雖抗辯其有以上訴人於112年12月至113年1月間投稿、於研究開發部門工程師群組傳送訊息作為解僱事由，然此既係其臨訟所增列者，即與誠信原則有違，揆諸前開說明，上訴人主張該等情事不應審酌等語，核屬有據。基上，被上訴人告知上訴人被解僱之具體事由為113年3月29日事件、在Teams Channel、Facebook及PTT貼文，應堪認定。

(3)次查，被上訴人以上訴人行為嚴重違背公司尊重人的文化、

正向合作的核心價值和趨勢科技工作規則，對公司文化產生了負面影響，並對其他同仁造成了不良示範解僱上訴人，有解僱通知可稽（見原審卷一第55頁）。又被上訴人公司所定行為準則、電腦及網路使用原則、員工獎懲管理辦法均屬雇主為統一勞動條件及工作紀律所定規範，屬工作規則之一環；被上訴人公司行為準則第XXI條規定，公司不容忍歧視、騷擾或欺凌公司員工等語（見原審卷一第235頁）；電腦及網路使用原則第2.2條規定，員工不得使用公司資源發佈騷擾性或攻擊性資訊等語（見原審卷一第241頁）；員工獎懲管理辦法第4.2.4條規定，員工對同仁為騷擾、其他侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由致影響其工作表現之行為者，視為違反勞動契約或工作規則情節重大等語（見原審卷一第70至71頁）。各該規定均與解僱通知所列載之具體事由相符，則被上訴人抗辯其解僱上訴人之依據包含行為準則第XXI條、電腦及網路使用原則第2.2條、員工獎懲管理辦法第4.2.4條及工作規則第10條第2項等語，應堪採信。上訴人雖據被上訴人當庭陳稱：依照解僱通知，已明確通知上訴人嚴重違背工作規則，故被上訴人確實係以上訴人違背工作規則為由，解僱上訴人等語（見原審卷一第321頁），主張被上訴人僅依工作規則第10條第2項規定終止勞動契約。但上訴人於該次庭期前業以民事答辯(二)狀表明其認上訴人違反行為準則、電腦及網路使用原則，並有員工獎懲管理辦法、工作規則所定解僱事由，依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約之意旨（見原審卷一第164至166頁），尚難認被上訴人開庭時所陳述之工作規則僅指工作規則，而未及於其他同屬工作規則之行為準則、電腦及網路使用原則、員工獎懲管理辦法，上訴人上開主張，難認有據。從而，被上訴人抗辯其以行為準則第XXI條、電腦及網路使用原則第2.2條、員工獎懲管理辦法第4.2.4條及工作規則第10條第2項為解僱依據等語，信為可採。

2.上訴人於113年3月29日未尊重A女意願而阻礙其下班，為報

01 復A女而於同年7月27日及8月8日在Teams Channel群組發佈
02 嘲諷A女資訊、於同年8月1日在PTT發表侮辱A女貼文，在被
03 上訴人Facebook粉絲專頁張貼嘲諷A女訊息，屬對A女為騷
04 擾、侵犯其人格尊嚴、人身自由及具敵意之職場罷凌，違反
05 被上訴人行為準則第XXI條、電腦及網路使用原則第2.2條規
06 定，並有員工獎懲管理辦法第4.2.4條所定情形。

07 (1)查被上訴人公司行為準則第XXI條規定：「公司承諾營造一
08 個每個人都有尊嚴且受到尊重的工作環境。這項承諾不僅體
09 現在我們致力於遵守現有的反歧視法律，而且還體現在繼續
10 努力在整個公司營造信任、文明和公平的環境上。公司不容
11 忍歧視、騷擾或欺凌公司員工，不管是在工作過程，還是在
12 涉及公司僱傭的相關外部活動和情況下，都是如此」等語
13 （見原審卷一第235頁）。電腦及網路使用原則第2.2條規
14 定：「趨勢科技資源應僅用於與趨勢科技業務有關且為當地
15 法律所許可之事項，任何使用行為均不得是與工作無關之私
16 人行為或者涉及保密資訊。在包括但不限於下述情況下，員
17 工及外包服務商及其派遣員工不得使用趨勢科技資源：…發
18 佈或傳播歧視性、騷擾性或攻擊性的資訊…」等語（見原審
19 卷一第241頁）。員工獎懲管理辦法第4.2.4條規定：「有下
20 列情形之一者，一經查證屬實，或有具體事證者，視為違反
21 勞動契約或工作規則情節重大：…(7)對同仁為騷擾、其他侵
22 犯或干擾其人格尊嚴、人身自由致影響其工作表現之行為」
23 等語（見原審卷一第70至71頁）。且上訴人同意遵守被上訴
24 人公司工作規則及相關規範乙節，有職務聘任書為證（見本
25 院卷第376頁），是被上訴人抗辯上訴人應遵守行為準則、
26 電腦及網路使用原則、員工獎懲管理辦法及工作規則等語，
27 核屬有據。

28 (2)次查，上訴人與A女組隊參加被上訴人公司舉辦之AI競賽
29 後，上訴人於：①112年11月30日向A女傳送：「很抱歉跟你
30 說了很多過分的話，主要是覺得妳拿到票前後的態度差得有
31 點多，甚至覺得當初如果不是我想幫你過生日，可能比完賽

01 後我們就不會聯絡了。當然我也不是真得要跟你討甚麼人情
02 或要求你應該做甚麼，不過坦白說我真的完全是為了你才這
03 麼認真弄這個比賽，只要你說一聲想去福岡，要我加班還是
04 請假弄我真的都無所謂，甚至我可以告訴你，就算我事先知
05 道跟你一組會少3千塊我也願意…我自己知道不能強求也不
06 該把這氣出在你身上，不過可能加上幫你慶生的時候發生的
07 誤會，雖然後來有發現是誤會，但我其實感覺得出來你收到
08 禮物時的壓力其實是大於開心的…」訊息（見原審卷一第19
09 9頁）。②112年12月以卡片向A女表示：「我知道你現在根
10 本不想理我，但我還是很厚臉皮的想告訴你，當時你找我參
11 加AI比賽的時候，其實我是高興的，想說認識你這麼久了，
12 好像一直沒有給過你像樣的生日禮物，想起當初說要一起去
13 吃Coast，後來也被你拒絕了。雖然到現在我還不知道原
14 因，卻也一直沒有忘記，看看放榜日期也差不多，就暗自決
15 定要利用這個機會，把決賽門票當作你今年的生日禮物送給
16 你…最近常在想如果我那天親手給你可朗笑，並告訴你這些
17 想法，也許就不會弄成今天這樣，明明平常什麼白癡話都在
18 說，甚至還說了很多傷人的話…」等語（見原審卷一第200
19 頁）。③113年1月18日向A女傳送：「抱歉剛剛耽誤你的時
20 間，不過我還有件事想問你，問完我就不會再拿這件事情煩
21 你，我也不想一直糾結在這個事情上」之訊息（見原審卷一
22 第201頁）。④113年2月20日向A女傳送：「主要是想知道怎
23 麼別人問的事甚至自己講好的都可以當沒發生過一樣？然後
24 好像都沒有理虧的感覺…不知道你是對誰都這樣還是我做錯
25 甚麼事讓你這樣對我」之訊息（見原審卷一第204頁）。是
26 以，被上訴人抗辯上訴人因藉組隊參賽、請客、送禮等示好
27 方式，博取A女關注與互動，見A女冷落或未順其意而向A女
28 討要人情，又認A女比賽前後態度差異過大而反覆質問A女，
29 對A女生氣，私下糾纏A女等語，並非子虛。

30 (3)又查，A女向被上訴人申訴：上訴人於113年3月29日第三次
31 來座位堵我，我不想談，他開始跟隨我的去向且堅持找進會

01 議室談，也不讓我離開辦公室，當下非常害怕，也不敢跟他
02 單獨進會議室，因為沒辦法回應也不知道要回應他什麼，上
03 訴人不讓我下班，直到BOS Team解圍，在工作區那段沒有錄
04 影，直到我想要離開卻被阻擋才開始錄影等語（見原審卷一
05 第188頁）。影片則顯示，上訴人於113年3月29日下午6時許
06 在公司梯廳攔住A女，A女稱：「你要幹嘛」，上訴人稱：
07 「我沒有要幹嘛。你錄啊，你錄啊，我沒差啊，可是你是不是
08 可以把話講完？你是不是可以把話講完？」，A女稱：
09 「你不要碰我喔」，上訴人稱：「你是不是可以把話講完，
10 可以嗎？我可以要求你把話講完？我就問你一句最簡單的，
11 當初你找我的時候」，A女「啊」（亂叫），上訴人稱：
12 「我有，我有任何推託的詞嗎？欸！我做這些事情三週，其
13 實跟你跟我講一些話，其實沒有什麼差別！沒有那麼累吧！
14 有那麼痛苦嗎？對啊！你為什麼不肯把話講完？我不懂欸，
15 你就把話講清楚就好。我從頭到尾只是要把話講清楚，然後
16 搞得好像我現在是在騷擾你。還要讓你這樣錄影」，A女
17 稱：「因為我現在很害怕啊」，上訴人稱：「你怕什麼？你
18 現在有試圖把話講清楚嗎」，A女稱：「因為現在，現在，
19 你現在，怕」，上訴人稱：「不是！你有試圖把話講清楚
20 嗎」，A女稱：「我覺得跟你溝通有一點」，上訴人稱：
21 「有一點什麼」，A女稱：「我不知道。你要幹什麼啦」，
22 上訴人稱：「我沒有要幹什麼」，A女稱：「可是你一直尾
23 隨我」，上訴人稱：「我沒有尾隨你啊。我找你說話你不
24 肯。對阿」，A女稱：「那不就是」，上訴人稱：「問題
25 是，當初，現在問題都是你造成的。是不是」等語，經訴外
26 人Frankie走近詢問：「需要幫忙嗎？需要幫忙嗎？就好像
27 討論的有點太激烈了，公司那邊，需要幫忙嗎」等語後，A
28 女始得脫離上訴人並Frankie表示：「我想回家，我想回
29 家」等語，有錄影光碟及譯文可查（見原審卷一第215頁、
30 本院卷第377至379頁）。足見，上訴人因認A女比賽前後態
31 度差異過大，而於113年3月29日在A女辦公室攔住A女，要A

01 女跟上訴人把話說清楚，並在A女下班時一路跟隨及持續質
02 問，於A女錄影、向上訴人表示其會害怕，無法與其溝通等
03 詞後，上訴人仍執意不讓A女離去，要求A女回答其問題，致
04 A女未能依己意離去返家，待Frankie出面詢問是否需要幫
05 忙，A女始能脫離上訴人而離去等情，被上訴人抗辯上訴人
06 由私下糾纏改為以實體行動壓迫A女阻礙其下班，致A女心生
07 恐懼等語，核屬有據。上訴人雖主張其未限制A女行動阻礙
08 其下班，A女亦未如此認知等語，惟此與A女申訴書前開記載
09 不符，且上訴人業已攔住A女不斷要求A女回答其問題，致A
10 女想離去而不能為，上開主張，實不足取。基上，被上訴人
11 抗辯上訴人於113年3月29日阻礙A女下班，已逾越交友、同
12 事往來之合理分際，達騷擾A女、干擾其人身自由之程度，
13 違反行為準則第XXI條規定等語，堪可採信。

- 14 (4)且查，上訴人於113年7月20日向訴外人Ginger傳送：「…儘
15 管我還是認為那個比賽的進場資格不是你們應得，事實上你
16 們真的沒有做什麼對比賽有實質幫助的事情，然後事後也沒
17 有履行前面講好的事，我也懶得再計較了也不想跟你們有交
18 集了，但我後來看到的是all hands上還是把這件事情拿出
19 來講而且還是被扭曲過的版本，加上那位林小姐現在好像還
20 是很怕我，而且吃飯那天他其實也是甚麼都沒說只是一直傻
21 笑著說甚麼天氣很好，無聊也好幼稚也罷，我這邊決定會用
22 自己的方式討公道…」之訊息，有A女申訴書及該訊息可稽
23 （見原審卷一第189、209頁）。且上訴人於113年7月27日在
24 Teams Channel群組張貼A女於112年8月30日傳送之「我可以
25 學」訊息，並稱：「人往高處爬」等語，於113年8月8日張
26 貼A女於112年9月28日傳送之「你會有福報的」訊息，並
27 稱：「可麗露好好吃～謝謝福委！」等語，有訊息截圖為證
28 （見原審卷一第37頁）。堪認，被上訴人抗辯上訴人為報復
29 A女，於113年7月27日及8月8日在Teams Channel群組發佈對
30 A女之騷擾性資訊，違反行為準則第XXI條、電腦及網路使用
31 原則第2.2條規定等語，並非無據。

01 (5)復查，上訴人於113年8月1日在PTT以「科技業的岩柱」為題
02 發表貼文，稱：「阿強是某軟體公司的RD…公司宣布要舉辦
03 AI contest，晉級的隊伍可以前進福岡參加決賽，有個金玉
04 其外敗絮其中的HR小萍，為了讓自己可以拿到免費的機票，
05 居然找她的快樂夥伴揪阿強組隊，連哄帶騙得說自己很想學
06 AI，然後晉級後大家可以一起去福岡玩…看到這種甚麼都不
07 會卻又積極向上的可愛妹子，儘管自己已經在前一個階段就
08 晉級決賽，還是帶上之前的隊友，跟這2個人一起參加這一
09 階段的比賽…要不是小萍厚顏無恥的請求，阿強應該到死都
10 不知道自己為什麼被叫做阿強…阿強毫不懈怠的寫code，在
11 那一個月裡面花了很多時間和心血，拼了命的幫小萍她們爭
12 取到出國的機會。她們卻在拿到票後就消失了，不僅沒有在
13 群組裡說過任何一句話，甚至去找小萍問後續行程的時候，
14 她居然裝成受害者，並利用HR的職權在公司性別平等及友善
15 職場的會議上對著同仁們這麼說：那個人好可怕！因為工作
16 上幫過我幾次就要逼我跟他交往…她應該是因為自己過人的
17 姿色導致自我感覺錯亂了吧？畢竟她太美了，這也不能怪
18 她，綠茶就是這樣的生物…然而綠茶總是自私自利…」等
19 語，網友並留言稱「看到福岡與AI contest這幾個關鍵字，
20 我的直覺告訴我這是趨勢」等語，有該則貼文及留言可憑
21 （見原審卷一第35至41、180頁）。A女則於113年8月13日提
22 出申訴，稱：「在PTT上以科技業的岩柱發文，以HR小萍作
23 為對我的影射，內容對我個人相當侮蔑且扭曲事實。上訴人
24 發文前後的種種行為導致為數不少的RD同仁均能辨識HR小萍
25 所影射對象的真實身分，嚴重損害我的名譽」等語（見原審
26 卷一第185頁）。堪認被上訴人抗辯上訴人對外發文侮辱、
27 影射、公審A女等語，核屬有據。上訴人雖主張第三人無從
28 憑前開貼文聯想到被上訴人公司或A女，且卜鵬世就該貼文
29 曾於113年8月8日寄發會議通知給上訴人，後即取消且未再
30 安排會議，可見卜鵬世亦認前開貼文無重大不妥當之處，前
31 開貼文應未妨害A女名譽等語。然由前開貼文下留言、A女申

訴內容及卜鵬世於A女申訴前即擬就前開貼文與上訴人開會觀之，上訴人主張第三人無從憑前開貼文聯想到被上訴人或A女等語，即非可採。且上訴人於前開貼文使用「金玉其外敗絮其中」、「厚顏無恥」、「綠茶」等字眼形容A女，屬對A女之侮辱，卜鵬世於113年8月20日約談上訴人時已告知其認為上訴人需就PTT這件事情道歉，前亦經說明，上訴人猶稱前開貼文未妨害A女名譽等語，委無足採。是以，上訴人於113年8月1日在PTT發文侮辱A女，違反行為準則第XXI條規定，且屬員工獎懲管理辦法第4.2.4條所稱侵害A女人格尊嚴致影響A女工作表現之行為，應堪認定。

(6)再查，上訴人於113年8月19日在被上訴人公司Facebook粉絲專頁張貼A女曾傳送之「是寄生蟲找你們組隊的」訊息，有該網頁截圖可查（見原審卷一第217頁），被上訴人抗辯上訴人以此嘲諷、騷擾A女，違反行為準則第XXI條規定等語，核屬有據。

(7)綜合上訴人向A女示好，博取A女關注與互動無果，認為A女比賽前後態度差異過大後，反覆質問A女，對A女生氣而私下糾纏無果，遂於113年3月29日再度質問A女，阻礙A女下班，及為報復A女而於同年7月27日及8月8日Teams Channel群組傳送騷擾A女資訊，於8月1日在PTT貼文以「金玉其外敗絮其中」、「厚顏無恥」、「綠茶」等字眼侮辱A女，於113年8月19日在被上訴人公司Facebook粉絲專頁嘲諷、騷擾A女等情，被上訴人抗辯上訴人對A女為不當實體行動壓迫，並基於報復心態將之擴大為網路發文影射、公審，意圖引發外界對A女之異樣眼光，使A女名譽受侵害，嚴重影響A女之正常社會生活，已逾越交友、同事往來之合理分際，達騷擾與職場霸凌之程度，侵犯A女人格尊嚴、人身自由，依員工獎懲管理辦法第4.2.4條規定，視為違反勞動契約或工作規則情節重大等語，堪可採信。

3.上訴人違反工作規則情節重大，兩造間勞動契約業經被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止。

01 (1)按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或工作
02 規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節
03 重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客
04 觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關
05 係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上相當，舉
06 凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主
07 及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞
08 工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之行為是否達到應予解
09 僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重影響雇
10 主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之
11 危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，
12 以兼顧企業管理紀律之維護；衡量是否達到懲戒性解僱，亦
13 不以發生重大損失為要件。

14 (2)查上訴人於113年3月29日阻礙A女下班，於同年7月27日及8
15 月8日在Teams Channel群組傳送與工作無關之私人訊息騷擾
16 A女，於8月1日在PTT貼文以「金玉其外敗絮其中」、「厚顏
17 無恥」、「綠茶」等字眼侮辱A女，於113年8月19日在被上
18 訴人公司Facebook粉絲專頁嘲諷A女，已達騷擾與職場罷凌
19 之程度，而有員工獎懲管理辦法第4.2.4條所定對A女為騷
20 擾、其他侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由致影響其工作表
21 現，視為違反勞動契約或工作規則情節重大之情，前經認
22 定。被上訴人公司就此於113年8月26日、28日通知上訴人，
23 要求上訴人需於113年9月2日前就過程不當行為提交反省
24 書，且反省書內容須經委員會確認同意，上訴人並需於113
25 年8月27日前刪除PTT貼文與內部相關不友善貼文，上訴人如
26 拒絕或未能於上述日期執行決議懲處與同意事項、未來仍有
27 類似的騷擾或發文等對他人不友善等行為，被上訴人將立即
28 終止兩造間僱傭關係等語，為兩造不爭（見本院卷第324、4
29 51頁），並有113年8月26日電子郵件及員工事件調查結果通
30 知書為證（見原審卷一第45、221頁）。可見，被上訴人在
31 上訴人之不當行為已屬員工獎懲管理法第4.2.4條所定情形

01 下，仍先採取較解僱輕微之處置，期使上訴人反省其作為之
02 不當並改進，防免將來類似事件之發生，修復職場環境及人
03 事管理之正常運作，以履行行為準則第XXI條所定公司對於
04 營造一個每個人都有尊嚴且受到尊重的工作環境之承諾。

05 (3)上訴人於113年8月29日提出第一版反省書，略以：「…A女
06 於上班時間來找我組隊，過程中表現出一副用心向學的態度
07 並積極討論晉級的話可以一起去福岡並使用該年度的旅遊補
08 助。不料拿到票後上述事項直接當沒發生過，稍微提了要請
09 吃飯後就消失了…以上行為我真的不是很能理解，於是嘗試
10 想和對方溝通（這可能是我犯的最大錯誤），得到的回應卻
11 是我嫌一頓飯不夠反應這麼大，還扭曲事實跟人亂說，甚至
12 還用這說法在all hands上面做影射…於是只是一般RD不像
13 對方有職權優勢的我，為了自清又缺乏管道（不得不說，公
14 司管道是HR負責這點令我有些疑慮…）的我不得已之下選擇
15 了PTT來說明原委，並在公司一些公開頻道下將她說過的話
16 作成梗圖讓同仁們見識一下這個人的手段。整件事情下來我
17 個人認為最大的錯誤是答應與此人合作還誤會她是可以溝通
18 的…在三觀幾次被顛覆之後，剩下的情緒除了憤怒還是憤
19 怒，所以選擇了不是很適當的管道去揭發。雖然我還是認為
20 自己做過甚麼事、說過甚麼話都沒有甚麼好不敢讓人看到，
21 不過這樣的舉動還是造成多不知事情原委的人觀感不佳，也
22 對很多認真工作的同仁們造成了叨擾，最重要的是讓很多關
23 懷我的同事和朋友們擔心了，也很自私地帶給他們很多負能
24 量…基於這些原因我願意將之前相關的貼文刪除並承諾不會
25 再犯，也寫這份文件以示反省！最後也要感謝其他HR及主管
26 Coach們給我的開導還有可能觸法的提醒～也很不好意思我
27 個人的行為增加了你們不必要的工作量，真的相當抱歉」等
28 語（見原審卷一第223頁）。姚思羽收受後提醒上訴人「你
29 要認真嚴肅一點」、「我沒有感受到你有反省」、「除了貼
30 文，過程中的反覆溝通，七樓爭執其實對對方有所影響
31 了」、「我建議你針對每一項行為要具體表達」等語，上訴

01 人提出之第二版反省書，姚思羽亦表示：「我要提醒一下，
02 這份文件對方會收到喔，如果委員會沒有感受到反省，這樣
03 下去對雙方都不好」等語，期間姚思羽並要求與上訴人面談
04 乙節，有上訴人與姚思羽間113年8月29日至30日間對話紀錄
05 可稽（見原審卷一第226至228頁）。後上訴人則提出第三版
06 反省書，內容大致與第一版反省書相同，其中第三段增加
07 「在嘗試以訊息或通話的方式聯繫沒有回應的狀況下（不得
08 不說這點跟拿到票之前態度落差真的非常大），萬不得已只
09 有去找對方溝通，在雙方都有情緒的情況下發生爭執，想當
10 然談得相當不愉快」，第四段增加：「在找對方溝通這裡可
11 能可以調整的地方會是在對方不願意回訊息的時候，我就該
12 放棄溝通了，甚至可能在更早以前對方以忙碌及忘記這種不
13 尊重人到把人當白癡的說法來敷衍時，我就該認清這個人
14 了…但我的認知裡面任何一個人都不該這樣被對待，因此很
15 想要有個合理的解釋。後續可能焦急與憤怒的催化下，也沒
16 有辦法用很冷靜的方式跟對方溝通，導致結果不是很好…也
17 造成對方及當時還在加班的Finance同仁們感受不是很好，
18 這是我值得好好反省的地方，另外我也想對當時Hackathon
19 以一組之差無緣晉級的隊伍表示一下，因為我交友不慎帶了
20 兩個沒有貢獻的冗員（本人說是寄生蟲但我覺得不好聽…）
21 加上我們本來有票的三個組員導致該隊喪失了原本可以晉級
22 的機會…有機會的話我願意請該組吃個下午茶以表虧欠…」
23 等語（見原審卷一第49至50頁）。柯志宜則於113年8月30日
24 就第三版反省書向上訴人表示：「公司關心的是在你的行為
25 上確實違反了公司對人尊重的文化，你的方式也對其他同仁
26 做了錯誤的示範，對A女在工作的場域上造成干擾與恐懼。
27 這些都是我們期望所能感受到你的反思」等語，有柯志宜於
28 該日寄送之電子郵件可查（見原審卷一第51頁），惟上訴人
29 仍未再修正。上情足認，被上訴人抗辯上訴人經輔導溝通
30 後，仍僅願對參與會議者及周遭關心上訴人之同事、朋友表
31 達造成不便之歉意，言詞間依舊充斥貶低、批判A女之詞，

並認為自己是不得已而發文騷擾、攻擊A女，行為沒有什麼不敢被人看到得等語，堪可採信。上訴人提出第三版反省書後，被上訴人性騷擾處理委員會於113年9月5日開會討論，會中報告提及A女希望在同意切結書上有完整說明，明確列出事件騷擾相關敘述，上訴人堅持不能有騷擾的敘述，幾次與主管和人資會議互動中，若干行為感覺他並無反思其行為對同仁的攻擊性與不當，反省書僅就參與會議者表示造成不便表達歉意，與會委員討論後認為與上訴人溝通中已經勸導數次，並願意提供諮商等協助輔導過程，然而上訴人所書寫之反省書對不當行為無所反思，其行為違反公司尊重人的文化、對其他同仁造成不良示範，其行為動機背後的價值觀明顯不適合趨勢的文化，決議改以立即終止聘僱為處置方式等語，有性騷擾處理委員會113年9月5日第五次會議紀錄為證（見原審卷二第53頁）。足認被上訴人係於上訴人經命反省，然經勸導、輔導仍未見其反省己身行為之不當後，始解僱上訴人。

- (4)綜合上訴人於113年3月29日阻礙A女下班，嗣為報復A女而於同年7月27日及8月8日利用公司Teams Channel群組騷擾A女，於8月1日在PTT貼文以「金玉其外敗絮其中」、「厚顏無恥」、「綠茶」等字眼侮辱A女，及於113年8月19日在被上訴人公司Facebook粉絲專頁嘲諷A女，係屬對A女為騷擾與職場罷凌，而有侵犯、干擾其人格尊嚴、人身自由致影響其工作表現之情事，違規行為態樣已屬重大；及被上訴人係先採取命上訴人刪除不友善貼文，出具反省書使公司得以確認上訴人確實已明白其行為之不當並預期上訴人改善其作為，以營造尊重、友善職場之方式以迴避解僱上訴人，並告知上訴人不改正之效果為解僱，然上訴人仍藉反省書檢討、嘲諷、批判A女，強調A女言行不當，而未檢討自己阻礙A女下班、為報復A女而利用公司資源張貼騷擾A女言詞，及在PTT之貼文辱罵A女等行為之不當，經輔導仍未改善等情觀之，客觀上已難期待被上訴人以警告、記過等較輕之處分方式防

01 免上訴人不繼續騷擾、罷凌、報復A女，且以上訴人使用網
02 路為騷擾及罷凌行為而未反省錯誤以察，被上訴人亦難以調
03 職之方式，防免上訴人對A女及企業秩序造成之危險。是可
04 認，上訴人所為業已對A女造成危險，且嚴重影響被上訴人
05 內部秩序紀律之維護，而屬違反工作規則情節重大。則被上
06 訴人以上訴人違背行為準則第XXI條及電腦及網路使用原則
07 第2.2條規定，符合員工獎懲管理辦法第4.2.4規定，依勞基
08 法第12條第1項第4款規定為懲戒性解僱，符合解僱最後手段
09 性，應為合法。

10 (二)兩造間勞動契約業經被上訴人於113年9月9日合法終止，上
11 訴人以僱傭契約仍存為據，依勞動契約、勞基法第22條第2
12 項、勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴
13 人給付113年9月薪資6萬8,923元及自113年10月1日按月給付
14 薪資9萬8,461元，暨請求被上訴人提繳113年9月勞退金4,24
15 6元及自113年10月1日按月提繳勞退金6,066元，並追加依勞
16 動契約、勞基法第38條第4項規定，請求被上訴人給付113年
17 度、114年度年終獎金各19萬6,922元、114年度特別休假未
18 休工資4萬9,230元，自均無理由。

19 五、綜上所述，上訴人依勞動契約、勞基法第22條第2項、勞退
20 條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求：(一)確認兩造間
21 僱傭關係存在。(二)被上訴人應給付上訴人6萬8,923元及自11
22 3年10月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並
23 自113年10月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月末日給
24 付上訴人9萬8,461元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
25 止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應提繳4,246
26 元，並自113年10月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳6,
27 066元，均至上訴人勞工退休金專戶，非屬正當，不應准
28 許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨
29 指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上
30 訴。上訴人追加依勞動契約、勞基法第38條第4項規定，請
31 求：(一)被上訴人應給付上訴人39萬3,844元，及其中19萬6,9

22元自114年1月1日起至清償日止，其餘19萬6,922元自115年1月1日起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息。(二)被上訴人應給付上訴人4萬9,230元，及自115年6月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦為無理由，應予駁回，其追加之訴既經駁回，假執行之聲請亦失所附麗，爰併予駁回。

六、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 7 月 28 日
勞動法庭

審判長法 官 趙雪瑛

法 官 陳雯珊

法 官 劉宇霖

正本係照原本作成。

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（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者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 7 月 28 日
書記官 楊璧華