

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第116號

原告 林憶萍

訴訟代理人 陳奕仲律師(法扶律師)

被告 香港商開雲亞太股份有限公司台灣珠寶鐘錶分公司

法定代理人 詹瓊年

訴訟代理人 李彥群律師

洪慧恆律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國109年11月24日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國108年1月2日起受雇於被告擔任資深銷售顧問，
工作地點位於被告南山微風店（地址：台北市○○區○○路
00號），兩造約定每月薪資為新台幣（下同）52,400元，另
有加班費、業績獎金與年終獎金，每月報酬達78,646元，被
告每月依法提撥勞工退休金至退休金專戶中；而原告於被告
公司表現優異，業績較佳，然因原告資歷較長，學歷與底薪
均較同事為高，自原告進入被告公司服務以來，屢遭同事群
體職場霸凌，平日工作冷嘲熱諷，動輒以原告年紀為人身攻
擊，甚或性霸凌或歧視，原告為公司利益，一再忍氣吞聲，
詎料於108年7月起變本加厲，先於108年7月16日中午遭店經
理黃基銓（JASON）無端怒吼，後更於108年8月1日、8月3日
遭同事周品言辱罵「賤死呆」、「同事，呸」、「呸呸呸，
對你不需要尊重啦」、「你有沒有讀書啊」、「你真的很欠
罵白目」等語，並作勢要打原告，而原告為保障自身權益，
萬不得已僅能於108年8月5日將上開情形向被告公司提出申

01 訴，然被告公司店經理黃基銓突於108年8月6日下午2時30分
02 許，通知原告返回公司與中國上海人事主管CHRIS、中國營
03 銷總監SELINA ZHANG及開雲人事經理羅慧開會，會中被告公
04 司誣指原告①於108年7月21日以隨身碟儲存公司資料違反規
05 定、②於工作期間進出員工休息室次數頻繁、③與同事相處
06 不睦等莫須有理由，恐嚇原告稱若被公司解雇會留下不良紀
07 錄，不利原告日後找工作，要求原告自行主動離職等語，令
08 原告當下心生恐懼且感受遭被告嚴重羞辱，在不得已情況
09 下，僅能被迫簽下離職證明書，被告公司當日旋即要求原告
10 辦理交接離職。

11 (二)其次，原告根本無上開違規情形，被告公司所指訴之原告舉
12 措，根本不符合勞動基準法第12條與第11條之任何事由，且
13 解僱具有最後手段性，亦即為雇主終極、無法避免、不得已
14 之手段，且內容應合於比例原則中之必要性原則。懲戒性解
15 僱手段之採取，除須有勞動基準法第12條第1項各款所列情
16 形，足認勞動關係受到嚴重干擾而難期繼續，而有立即終結
17 之必要者外，且雇主亦已無法透過其他懲戒方法，如記過、
18 扣薪、調職等維護其經營秩序時，始得為之。在本件中，被
19 告公司若真認為原告之舉措有不當之處，被告公司自應於解
20 雇前以記過、扣薪、調職等手段維護其經營秩序，然被告
21 公司未曾對伊認為之原告不當行為提出警告，驟然於唯一一
22 次的會議中要求解雇原告抑或令原告自請離職，則被告公司
23 要求解雇原告已有違法之處。

24 (三)再者，針對「原告受被告公司脅迫」之部分，原告於108年8
25 月6日會議當天確實遭被告公司與會人員施加壓力，要求原
26 告在短短40分鐘之內做出解雇或離職之決定，由此顯見，原
27 告當時除須面臨不主動離職即將遭被告逕行解雇之結果，且
28 須考慮如遭解雇將影響原告日後求職有不良工作記錄之後果
29 與請領退職金之權利，更有強迫原告必須在短短40分鐘內即
30 須決定之壓力，則原告為自請離職之意思表示時，實質上並
31 無選擇不自動離職之時間及空間，而得期待其有不自動離職

之意思自由，被告故意濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段，使原告未處於「締約完全自由」之情境，影響原告決定及選擇之可能，而與原告締結對其造成重大不利益之契約內容，導致原告顯失公平，並損及誠信與正義，被告之所為顯屬以間接之方法違反或以迂迴方式規避上開勞動基準法之禁止規定，故原告此時主動離職之意思表示實與民法第92條被脅迫之要件相當，則原告主張撤銷其主動離職之意思表示，並依民法第73條之規定，主張兩造雙方合意離職之契約係屬無效。

(四)另針對「原告受被告公司詐欺」之部分，被告公司辯稱原告有「於108年7月21日以私人隨身碟插入被告公司存有機密及重要資訊之電腦違反被告公司安全措施等」之不當行為，且謊稱原告違反公司規定情節重大將可解雇原告，原告誤信被告所稱，不得以方填寫離職單，實則，被告公司根本未規定員工不能運用私人隨身碟於公司電腦存取或播放檔案，被告公司更無公司電腦使用之相關規範與程序甚或安全措施，也因如此，被告公司之電腦一向任由員工使用，公司員工亦經常使用私人隨身碟於公司電腦存取自身檔案，以被告書狀中提及之王志訓為例，該員即經常使用自身手機複製下載被告公司電腦中之音樂與班表等資料，其他同事亦皆經常利用自身手機存取公用電腦資料。故原告顯係受被告公司詐欺而為意思表示，原告自得主張撤銷此一受詐欺之意思表示。

(五)又原告係懷疑公司同事李人和有不當請款之情形，原告為免誤會同事，在顧及同事情誼與被告公司利益之情況下，不得已方以查閱非屬公司機密之請款資料之方式暗中進行調查，原告之所為依當時之情境（即原告身處遭公司同事群體霸凌且屢屢向被告公司反應被告公司亦置之不理之處境）實屬兩全其美之計，原告之所為全然以被告公司利益出發，原告之舉措恰已善盡對於被告公司之忠實義務！再者，倘被告公司認為原告有所發現應馬上通報公司而非自行調查，然被告公司根本無任何通報機制，試問，原告當時又如何可以知道應

01 如何通報？向何人通報？被告公司以此追究原告已屬過苛！
02 縱應通報（此僅為假設語氣，原告非自認），原告亦僅調查
03 步驟容有討論空間，然僅以此即擅論原告嚴重違反對被告公
04 司應盡之忠實義務，被告公司之指摘已有不當。

05 (六)再依店經理及公司內部指示與規範，公司每位業務於工作時
06 均須使用公司電腦進行公司客戶之管理，以客戶至店內參觀
07 與消費為例，公司業務均必須使用公司電腦上之系統新增填
08 寫客戶資料，除該客戶之姓名、生日、手機聯絡方式、客戶
09 地址等基本資料外，公司業務更必須將該客戶所欣賞作品之
10 明細及客戶偏好詳實記載，倘若該次交易完成，除上開所述
11 客戶資料外，公司業務更須運用公司電腦填寫「Sales Memo
12 （銷售日報表）」、「該次消費之發票號碼」與「該次交易
13 品項」等相關資料；此外，公司業務每日還必須寄發電子郵
14 件、回報零售主管當日銷售情形並說明每日業績及交易次
15 數、來店客戶數及接待客戶之過程等，此些日常工作細節均
16 需也只能使用公司電腦，簡言之，原告身為被告公司之「資
17 深銷售顧問」，依其工作職掌與分配，原告當有使用被告公
18 司公用電腦之可能與必要，加之原告為訴外人王志訓之職務
19 代理人，該員所有工作均必須使用被告公司電腦，因此，實
20 難認原告使用電腦與業務無關。

21 (七)被告公司早於108年5月即知原告有過敏情形（原告於108年5
22 月即向店經理黃基銓報告），然店經理黃基銓竟稱其8月份
23 才聽說，店經理黃基銓所述並非事實；且原告為被告公司業
24 務成績最佳之業務人員，原告為被告公司之形象，方遵照店
25 經理黃基銓之要求，因此，當原告需要擤鼻涕、喝水與整理
26 服裝儀容甚或以手機聯絡客戶時，原告均會進入仍屬工作場
27 所之後場辦公室處理，且原告為避免損及公司業績，進入後
28 場辦公室時均係櫃位上仍有其他同事在時，且進入時間均很
29 短暫，試想，業務人員以業績極大化為其追求之終極目標，
30 從事業務多年之原告當然深知此理，故若原告只以自身業績
31 為唯一考量，不顧被告公司形象，則原告當可仿效其他同事

01 一般在櫃位上滑手機、聊天等，並極力爭取自身業績，然原告
02 為櫃點上之和諧（原告同事時常為搶彼此客戶等互相爭吵，
03 此亦為原告遭同事群體霸凌之主因），並考量被告公司形
04 象，原告方遵照店經理黃基銓之指示進入後場辦公室，原告
05 此舉除未擅離職守外，更因服從長官指示而無違背自身應盡
06 義務，因此，被告公司之指訴並不實在，遑論，被告公司在
07 此之前從未要求原告不准進入後場辦公室，此亦足顯被告公
08 司此部分之指責恐係被告欲強迫原告離職之藉口。

09 (八)且原告遭脅迫離職後，羞憤莫名，隨即致電友人與原告配偶
10 訴說遭脅迫離職之遭遇，亦因此罹患PTSD（創傷後壓力症候
11 群），終日惶恐夜不能眠，其後為捍衛自身工作權益，先於
12 108年8月12日以台北師大郵局存證號碼70號存證信函，司表
13 示撤銷遭脅迫之離職意思表示，並請求回復兩造間僱傭關
14 係，同時亦申請台北市勞動局進行勞資爭議調解，雙方復於
15 108年9月23日進行調解，然均未獲被告善意回應，為此乃提
16 起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給
17 付自108年8月7日起至原告復職日止之每月薪資、加班費、
18 業績獎金等報酬78,646元，並提撥勞工退休金至專戶，以及
19 為回復名譽之必要處分、賠償原告非財產上損害100萬元。

20 (九)並聲明：

21 (1)確認兩造間僱傭關係存在。

22 (2)被告應自108年8月7日起至原告復職日止，按月於當月25日
23 給付原告78,646元，及自各期應給付日次日起至清償日止，
24 按年息5%計算之利息。

25 (3)被告應自108年8月7日起至原告復職日止，按月提撥勞工退
26 休金4,719元至原告勞工退休金專戶。

27 (4)被告應出具如附件1所示之中英文道歉函予原告。

28 (5)被告應給付原告100萬元，及自起訴狀繕本送達亦日起至清
29 償日止，按年息5%計算之利息。

30 二、被告則以：

31 (一)原告自108年1月25日起受僱於被告，然於任職期間，原告幾

01 經使用個人隨身碟插入被告公司電腦，疑似複製並下載被告
02 公司電磁紀錄，且原告於值勤期間多次進出後場辦公室，並
03 未於前台待命、從事銷售工作。被告為調查、確認並瞭解此
04 事，故安排於108年8月6日與原告溝通上開情事（下稱原告
05 不當行為），原告並於溝通結束前表示同意自請離職，被告
06 亦再三確認其自請離職係出於自由意志。據此原告斯時主動
07 離職之意思表示並未受被告脅迫亦無意思表示錯誤，且無合
08 意離職契約無效之情況，故原告與被告間之僱傭關係自108
09 年8月7日起已合意終止。

10 (二)原告斯時擔任被告公司之銷售人員，依其職務內容，原告完
11 全沒有必要接觸該電腦，或是複製並下載公司電磁紀錄至其
12 私人隨身碟之必要，惟於108年7月21日上午11時40分許，原
13 告再次在未經主管同意的情況下，趁同事暫離崗位期間，私
14 自使用該臺電腦，並以私人之隨身碟複製並下載公司電磁紀
15 錄，且其所下載之電磁紀錄亦與其職務無涉，此事實經臺北
16 市政府勞動局調查為真，亦為原告所自承，顯已嚴重違反被
17 告公司之規定以及對被告公司應盡之忠實義務，此有斯時監
18 視器影像可稽。

19 (三)而黃基銓（即Jason）為原告工作分店之直屬主管，知悉此
20 事後，便以直屬主管身分開始進行調查，並於108年7月27日
21 與原告溝通以確認其以私人之隨身碟複製並下載公司電磁紀
22 錄之行為。於108年7月27日溝通過程中，原告一開始否認有
23 複製並下載公司電磁紀錄，後經黃基銓表示可以獲知其存取
24 之資料，原告始坦承曾複製並下載被告公司該分店之請款資
25 料，原告並稱其目的係為了調查訴外人李人和等語；實則，
26 原告毫無任何調查權限，縱原告有任何疑慮，亦應通報主管
27 而非擅自進行所謂的私下調查，更遑論以此為由複製並下載
28 與其工作無關之公司資料。黃基銓為將調查結果回報系爭與
29 會人員，遂要求原告出具檢討報告，惟原告堅持拒絕配合。

30 (四)況經抽查原告離職前二個月內之共10日共計51.5小時之監視
31 器影像，發現原告進出後場辦公室高達254次之多，其中頻

01 率最高者高達平均每小時進出9次後場辦公室，遠超過正常
02 情形，且經檢視畫面，原告進入後場辦公室皆非係為處理其
03 被委派之工作，且忽略業務員實際上應在前台在賣場進行銷
04 售之職務，顯有無故擅離職守之情況，違背原告對被告公司
05 應盡之職務。

06 (五)於溝通過程中，系爭與會人員多次向原告確認原告不當行
07 為，並請原告補充斯時之情況，而原告除告以前情外，並未
08 提出任何補充說明，故原告違規事證已明。惟系爭與會人員
09 考量原告與其他同事之互動及其身體健康狀況等情後，除表
10 示公司將循法律程序辦理外，另告知原告亦可以選擇自請離
11 職，並表示被告公司願意提供其未來求職上協助，原告經思
12 考並向系爭與會人員確認其可以當日就離開後，即決定自請
13 離職，經系爭與會人員再三確認此為其意願無誤，而被告公
14 司亦尊重其意願，於當日配合完成離職、交接等手續；過程
15 中，原告與被告公司間並未簽署任何法律文件。

16 (六)孰料原告事後主張其自請離職之意思表示係受詐欺、受脅迫
17 及錯誤意思表示而擬撤銷等語，然被告公司自始至終並未依
18 勞動基準法第12條與第11條單方終止與原告間之勞動契約，
19 故本件並無雇主單方不當解僱勞工之情況。況在調查過程
20 中，原告對其所犯之不當行為皆坦承不諱，故被告公司基於
21 雙方所共同認知之事實，表示將循法律程序辦理，並未以不
22 法危害之言語或舉動加諸表意人。此外，被告公司與原告溝
23 通時，從未強迫原告自請離職，被告公司亦未限時要求原告
24 在40分鐘內為被解僱或自請離職之決定，反而基於其人事管
25 理之權責將其處理方式及立場清楚告知原告，並綜合原告之
26 身體情況及於同事互動後，出於善意詢問原告是否有意願自
27 請離職，並表示願意給予原告未來求職上協助，而原告出於
28 自由意志決定自請離職，並表示當日即要離開被告公司，是
29 故原告自請離職之決定，係經其利益衡量後出於自由意志所
30 為之判斷取捨。更遑論原告應就其所聲稱遭脅迫、詐欺而自
31 請離職之情狀負舉證之責；惟原告未提出任何證據證明原告

主張遭詐欺或脅迫之事實，其主張自不可採。

(七)再者，兩造僱傭關係實已因原告自請離職而於108年8月6日終止，故原告訴之聲明二關於薪資及利息給付請求、聲明三關於勞工退休金給付請求即失所附麗，皆無理由；況且，縱認被告公司應為相關之給付，原告得請求之部分應限於其依原定勞動契約請求該期間之報酬，即因其勞動對價而給付之經常性給與，然而，原告之加班費及業績獎金以原告之加班及業績為基礎為計算，原告亦有數月未領取任何加班費或業績獎金，顯示原告之加班費及業績獎金非屬經常性給與；而於原告所主張被告應為給付之期間，原告並無工作之事實，自無任何加班或業績之可言，故加班費及業績獎金不應納入原告得請求之工資。倘若本案確認兩造僱傭關係存在，原告所能領取之薪資應係每月52,400元並提撥勞工退休金3,144元（52,400*6%）。

(八)並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)經查，原告主張之事實，業據其提出聘僱信函、原告薪資單、畢業證書、LINE通訊內容、錄音光碟、離職證明書、蘭心診所就醫診斷證明、存證信函、台北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、原告諮商及看診時間表、被告公司規定、主管求救信函、CEO求救信、台北市政府勞動局北市勞職字第1080164092號函、單據、台北市政府勞動局函、LINE截圖畫面等文件為證（卷1第39-123、283-373頁，卷2第13-39、105-137頁），被告則否認原告之主張，而以前詞為辯，並提出店務工作分配表、會議紀錄、原告之員工離職申請單、監視器錄影光碟、監視器影像畫面等文件為證（卷1第155-164、181-251頁），是本件所應審究者為：原告主張兩造間僱傭關係存在，有無理由？被告抗辯原告已於108年8月7日自請離職，兩造僱傭關係已終止，有無理由？原告請求被告自108年8月7日起按月給付薪資78,646元、4,719元勞工退休金，

有無理由？原告請求被告道歉回復名譽及請求非財產上損害賠償100萬元，有無理由？以下分別論述之。

(二)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求；主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所具備之要件事實，負舉證責任，此觀民事訴訟法第277條之規定自明。且同法第244條第1項第2款及第195條並規定，原告起訴時，應於起訴狀表明訴訟標的及其原因事實，當事人就其提出之事實，應為真實及完全之陳述。故主張法律關係存在之原告，對於與為訴訟標的之法律關係有關聯之原因事實，自負有表明及完全陳述之義務，最高法院17年上字第917號判例、97年台上字第1458號判決可資參照。

(三)次按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。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。當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院95年台上字第2948號判決意旨參照）。經查：

(1)就兩造間僱傭契約部分，原告係以其遭被告脅迫而於108年8月6日簽署離職申請單（卷1第163頁），向被告為離職之意思表示，並以民法第88條、第92條規定撤銷該終止僱傭契約之意思表示等語以為主張，而被告則主張並未脅迫原告簽署離職申請書，乃係因原告自承有「以私人之隨身碟複製並下載公司電磁紀錄之行為」以及「於值勤期間多次頻繁進出後場辦公室」等不當行為，而原告係出於自由意志決定自請離職等語，然而，被告究有何脅迫或詐欺原告離職之行為或舉措，就此部分原告僅主張「被告要求原告在短短40分鐘之內

做出解雇或離職之決定」、「被告公司未規定員工不能運用私人隨身碟於公司電腦存取或播放檔案，被告公司更無公司電腦使用之相關規範與程序甚或安全措施」等語，但是，究竟原告被詐欺或脅迫之事項以及受不法損害之爭執點為何，並未據原告遽以陳明，亦未據提出證據以茲證明，尚無從遽以認定。

(2)其次，依照上揭會議過程及內容以觀，被告已經具體特定原告違反規定之原委及證據，並予原告澄清之機會，並告知若將依法律規定進行，於法並無不合，足認被告並未有詐欺脅迫之行為，應可確定，則被告在為解僱之法律作為前，告知原告是否要解雇或離職之決定，亦無從認為有違法之情；尤其，倘若原告並未有被告所指述違反規定之行為，經過其於思索即可以決定並無自請離職之必要，甚屬明確，是原告嗣後再為前揭主張，尚難認屬有據。

(3)再者，審酌原告對於曾以「個人隨身碟存取公司電腦檔案」乙情並不爭執，而原告雖主張其為資深銷售顧問，必須使用公司電腦填寫「Sales Memo（銷售日報表）」、「消費發票號碼」、「交易品項」等相關資料，每日必須寄發電子郵件、回報零售主管當日銷售情形、每日業績、交易次數、來店店戶數以及接待客戶之過程等，均須使用被告公司電腦進行存取，惟此部分遭被告否認，並以「原告身為業務員實際上應在前台在賣場進行銷售之職務」，且原告果若業務上必須使用電腦進行銷售紀錄之存取，即應提出其為具有存取被告公司電腦電磁紀錄權限之員工之依據等語，以為答辯；經查，原告就上揭主張部分，既經被告所否認，即應舉證以實其說，然原告並未提出證據以資相佐，是其主張，尚無從遽以認定，況且，縱使公司業務有使用電腦之必要，亦當是使用被告公司之電腦設備為作業，並無使用私人隨身碟之可能，而原告卻使用私人隨身碟，顯然違反常規，而就此部分，並未據原告提出實證以證明其必要性，是原告前揭主張，即乏其據，則被告因此認為原告未經主管同意，私自使

01 用公司電腦，並以私人隨身碟複製下載公司電磁紀錄等情，
02 即與常情相符合，應可認定。

03 (4)尤其，原告於台北市政府勞資爭議調解以及向被告公司創辦人
04 人陳瑞麟聯繫時，乃稱使用隨身碟存取被告公司電腦電磁紀
05 錄之原因，乃係「發現公司同仁有不實的事項拿來報帳，違
06 反稅法」、「使用隨身碟之原因是懷疑零用金舞弊行為」、
07 「不得已方以查閱非屬公司機密之請款資料暗中進行調查」
08 等語（卷1第121、317頁），前後陳述已有不同，已堪容
09 疑；況且，若確有原告所質疑之情事，即得依程序向主管或
10 上級長官陳述，甚至向有偵查權限之機關進行告發，何以要
11 自行違法侵入公司電腦並複製檔案之必要，是原告前揭主
12 張，並無從採據，尤其，公司電腦電磁紀錄為公司所有，故
13 除有存取權之員工始得進行讀取或更改之行為，若非屬於具
14 有存取電磁紀錄權限之員工，即不能越權為之，而原告既然
15 並非具有存取被告公司電腦電磁紀錄權限之員工，其竟遽邇
16 為之，即屬違反規定之行為，甚屬明確，此與被告公司之電
17 腦是否設定安全措施無涉，縱使電腦未設定安全措施，亦不
18 能將之解為「員工得隨時使用電腦存取公司資料」，應堪確
19 定，是原告此部分主張，均非有據。

20 (5)綜上，原告主張遭被告公司詐欺或脅迫簽署離職申請單，而
21 以存證信函撤銷離職意思表示之行為，均非有據。

22 (四)再就被告主張原告「於值勤期間多次頻繁進出後場辦公室」
23 之部分，業經被告提出監視錄影畫面在卷可稽（卷1第183-2
24 51頁），而自該監視畫面紀錄，原告於108年6月17日起至10
25 8年8月1日間，每日陸續進出後場辦公室次數約有50-60次左
26 右，是被告此部分主張，即與事實相符合，應可確定；而原
27 告雖以被告公司後場辦公室內有金庫、商品、文具用品、客
28 戶資料檔案等重要資料，員工本得自由進出，然其以進出後
29 場辦公室乃因患有過敏性鼻炎等語茲為主張，並提出陳潮宗
30 中醫診所之診斷證明書為證（卷1第291頁），惟上開診斷證
31 明書僅有「過敏性鼻炎合併慢性鼻炎，症狀出現流鼻水及時

01 常流鼻涕。以下空白。醫囑：水分補充，量少多次」之記
02 載，而該份診斷證明書開立日期乃為108年10月28日，則在
03 該診斷證明書開立日期之前，是否患有「過敏性鼻炎合併慢
04 性鼻炎」，並未見醫師於診斷證明書上記載，是故原告於值
05 勤期間是否因「過敏性鼻炎合併慢性鼻炎」而必須頻繁進出
06 後場辦公室，即非無疑。因此，被告主張：原告負責前台銷
07 售之業務員，並無頻繁進出後場辦公室之理由，亦非無據。

08 (五)因此，兩造於108年8月6日召開會議就原告之「以私人之隨
09 身碟複製並下載公司電磁紀錄之行為」以及「於值勤期間多
10 次頻繁進出後場辦公室」等不當行為進行協調，而原告就其
11 主張遭被告詐欺或脅迫簽署離職申請單之行為，既未提出證
12 據以茲證明，則被告主張：原告乃於108年8月6日經思考後
13 主動提出辭職，自非無據；又原告既無從提出證據證明係遭
14 被告詐欺或脅迫而離職，且依離職申請單上之記載乃係原告
15 以「身體不適離職」為原因自請辭職，則原告提起本件訴訟
16 請求確認兩造間僱傭關係存在，以及請求被告自108年8月7
17 日按月給付薪資及勞工退休金，均非無據，不能准許。

18 (六)又就原告請求被告道歉以回復名譽及請求非財產上損害賠償
19 100萬元之部分：

20 (1)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
21 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。又
22 不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞
23 操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財
24 產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，
25 並得請求回復名譽之適當處分。民法第184條第1項、地195
26 條第1巷均有明文。然損害賠償之債，以有損害之發生及有
27 責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件
28 件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件
29 者，即難謂有損害賠償請求權存在（最高法院48年台上字第
30 481號民事裁判意旨參照）。

31 (2)而本件原告主張因被告脅迫原告離職，導致原告名譽受損並

01 受有精神上損害等語，並提出蘭心診所就醫診斷紀錄為證，
02 然依上開就醫診斷紀錄內容「在警局做筆錄或看錄影帶時情
03 緒都會再被挑起，在非筆錄的時候也會不自覺一直重複回
04 憶，也不知道是否能再信任人（甚至是警察），有時覺得是
05 否是自己的問題，討論早期工作經驗，大都與同事配合愉
06 快，未有被辱罵或刻意排擠的狀況，討論如筆錄前後可以做的放鬆練習」、「法院調解但對方都不出席，自己盡量平常心，但也很矛盾，對方不出席自己彷彿也鬆了口氣，不用再
07 經歷一次被辱罵的場景，白天的PRN BZD已經較少服用了，
08 胃口是還可以，多少有點吃」、「又開始想自己是不是哪裡
09 做錯，也不太敢就開始找下份工作，擔心會想起過去的事，
10 也不知道能再信任誰，莫名易怒，討論目前的情緒反應非異
11 常，練習在負面自動化思考出現時予以調整，仍應適當表達
12 自己的想法及情緒」、「討論在訴訟中可能的相遇及相關情
13 緒反應，PT想像可能會焦慮及想哭及被羞辱的感覺，同理其
14 感受真實性，練習可能的放鬆方式」、「是否不要在打官司
15 了等想法重複出現，甚至責怪自己，討論相關情境，也試著
16 找出對自己的認可」、「提及與同事的關係，擔心做多被關
17 注，但做少也不對，夢中也會頻繁出現之前被辱罵（賤.機
18 歪）或主管僅著內褲在自己面前的情境，討論過程中對自己
19 認同的部分，如勇敢面對，適時求援等，練習如在見面，可
20 能引發的身體反應及因應」等所示，均為原告與心理諮商師
21 面談時之訪談紀錄，惟此究與其主張被告脅迫離職及侵害名
22 譽間有何項因果關係，並未見原告舉證證明之，況且就原告
23 主張被告詐欺或脅迫離職之部分，亦未見原告提出證據以茲
24 證明，為無理由，已如前述，則原告主張罹患創傷後壓力症
25 候群係因被告詐欺或脅迫離職所引發，已非無疑。

28 (3)再者，就原告所主張遭職場霸凌之部分，經原告向台北市政府
29 府勞動局申訴，台北市政府勞動局性別工作平等會經審查後
30 認定「被申訴人（即被告公司）違反性別工作平等法第13條
31 第1項及第2項規定均不成立。」，且被告公司於107年已於

01 工作規則訂定性騷擾防治專章，並於工作場所將工作規則全
02 文公告周知，故無性別工作平等法第13條第1項之違反；且
03 認定被告公司於獲悉原告之申訴後已立即採取糾正及補救措
04 施，故亦無性別工作平等法第13條第2項之違反，況且被告
05 公司是否違反性別工作平等法第13條第2項規定與原告遭受
06 職場霸凌間之因果關係為何，亦未見原告舉證證明之，是故
07 原告主張：因遭職場霸凌而導致罹患創傷後壓力症候群，並
08 以此請求被告道歉以回復名譽，以及請求被告給付非財產上
09 損害賠償100萬元，均屬無據，為無理由，應予以駁回。

10 四、綜上所述，原告主張兩造間僱傭關係存在，以及請求①被告
11 自108年8月7日起按月給付薪資78,646元，及自各期應給付
12 日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息；②被告應自10
13 8年8月7日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金4,719元
14 至原告勞工退休金專戶；③被告出具如附件1所示之中英文
15 道歉函予原告；④給付原告100萬元，及自起訴狀繕本送達
16 亦日起至清償日止，按年息5%計算之利息。均無理由，應予
17 以駁回。

18 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
19 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
20 附此敘明。

21 六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判
22 決如主文。

23 中 華 民 國 110 年 1 月 13 日
24 勞動法庭 法 官 蘇嘉豐

25 以上正本係照原本作成

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 110 年 1 月 13 日
29 書記官 曾東紅