臺灣臺北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第58號

原　　告　鄧文豪

訴訟代理人　黃維倫律師

被　　告　台灣國際商業機器股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　高璐華

訴訟代理人　范瑞華律師

複代理人　林冠酉律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國112年1月10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

甲、程序部分：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。按原告起訴狀所載應受判決事項之聲明第1-3項原為「㈠確認原告與被告僱傭關係存在」、「㈡被告應自民國109年4月5日起至准許原告復職之日止，按月於每月5日前給付原告新台幣(下同)113,820元，並自各應給付之日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」、「㈢被告應自109年4月5日起至准許原告復職之日止，按月提繳7,578元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶」(卷1第9頁)，嗣於109年11月16日以準備狀變更為「㈠確認被告於109年2月20日及109年6月30日之不當解雇無效。㈡確認原告與被告僱傭關係存在。㈢被告應自民國109年4月5日起至准許原告復職之日止，按月於每月5日前給付原告113,820元，並自各應給付之日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈣被告應自109年4月1日起至准許原告復職之日止，按月提繳7,578元至

原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶」(卷1第377-378頁)，又於110年4月29日以民事準備狀㈢追加第五項聲明「被告應賠償原告662,026元之老年給付損失，及自109年4月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」(卷2第201頁)，經核其聲明之變更，請求之基礎事實並未改變，仍係因兩造間僱傭契約紛爭而生之爭執，且請求金額之變更，係屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開條文所示，並無不合，應予准許。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠原告自84年11月27日起於受僱被告，嗣106年7月間接獲被告指示，前往技術服務支援部，擔任高級專案管理專員一職，該工作內容為執行被告工程合約，而本件起因於：被告與南亞塑膠工業股份有限公司(下稱南亞公司)間，因南亞公司擬委託搬遷機房主機，故對外招標；被告由其業務人員孫培峰負責洽談、簽署及用印。過程中，除簽訂真正之「IBM服務工作說明書」外，另有不詳之IBM人員，涉及另與南亞於簽訂「工程承攬書」(編號9RK013D，下稱系爭工程承攬書)，系爭工程承攬書合約所生之「工地專用章」爭議。而本件機房主機搬遷案，係由業務部門孫培峰(即Sean Sun)於107年12月開始洽談、簽署及用印。原告於108年1月23日受部門主管蔡欣懌(即Ivan Tsai)指派，擔任本合約之專案執行人員，故業務孫培峰於108年2月底簽署合約後，將工地專用章交付給原告(孫培峰於108年4-6月間離職)，原告不疑有他直接收受該專用章。嗣本合約執行即將完工，於原告向南亞公司辦理最後請款之際，南亞公司要求依約開立「保固書」，原告不明緣由，請南亞公司提供書面依據；未料，南亞公司竟提供原告從未見過之「工程承攬書」。原告為求謹慎，立即主動將該合約向被告法務單位舉報。

㈡詎料，嗣被告自108年11月11日起，即對原告進行一連串調查；嗣以原告違反勞動基準法第12條第1項第4款「違反工作

規則、情節重大」為由，決定將原告解僱，並明訂最後工作日為2020年2月27日，此有被告之通知「As our communication today，per DA report，your action has been violated IBM Business Conduct Guideline，IBM Taiwan WorkRule and related IBM policies。IBM Taiwan according to Article 12-1-4 of Labor Standard Act to issue termination。The last employment date will be Feb 27 2020，please follow IBM Separation Process to completetheaction。Furthermore，IBM also offers another approach for self initiate separation…；根據DA的報告及我們今天的討論，您的行為已違反了IBM商業行為準則，IBM台灣工作規則和相關的IBM政策。IBM台灣根據勞動基準法第12條第1項第4款規定，通知您終止勞動契約。您的最後受僱日是2020年2月27日，請按照IBM離職程序的規定完成離職。此外，IBM還提供了另一種處置方法…)」可按。

㈢其後，於原告提出申訴時，被告則強調：係因原告「在2019年2-10月間持有偽造印章，未向公司報告，並將該印章用印於14份文件上」("holding the falsified chop without reporting it during project period from Feb till Oct end of 2019, and using that falsified chop & representing IBM to chop on 14 doc. to client")，而認定原告違反被告工作規則情節重大。雖然被告在回覆原告申訴時，一再強調是以原告「持有及使用偽造印章請款」為由，而認定其違反工作規則情節重大；然而，深究其實，可發見被告故意不深入調查及了解若干重大疑點：⑴何人製作工地專用章？⑵工程承攬書上之被告公司及黃慧珠之印文，其印章為何人製作？何人蓋用？何人交付工程承攬書給台塑總管理處/南亞公司之承辦人吳繼益？⑶被告公司負責締約及簽約之業務代表孫培峰、及工程合約書上負責人黃慧珠，就上述是否知情、參與或行為？

㈣且被告竟威嚇及誤導誠實舉報的原告，屢屢忽視實際涉案重

大、犯行更嚴重之嫌疑人孫培峰、黃慧珠等人，亦未向交易對象之承辦人(即吳繼益、張雅惠)為最低度之詢問調查，恐被告刻意規避向上查獲被告公司高階人員？實啟人疑竇。

㈤其次，被告雖稱原告有蓋用工地專用章於出工日報14份之行為，但被告竟以違反工作規則情節重大為由通知原告要終止僱傭契約，不符比例原則、合理原則、最後手段性原則，且被告公司的人事經理Ivan Lee、二線經理Jason Lin復以該不合法之通知，以言語及電郵向原告誤導及威嚇，以致原告為錯誤的退休意思表示(無論是要提出退休的要約或接受退休的承諾)，因此原告自得主張撤銷。又被告遲至109年2月20日電郵及109年2月20日、3月4日派經理向原告要求自請退休，有誤導及威嚇情事(主張被告公司的人事經理Ivan Lee、二線經理Jason Lin逾越規範的壓力或誤導之談話內容如言詞辯論意旨狀第7-24頁，本院卷5第25-42頁)，而本件起訴迄今，被告再三混淆視聽，空言宣稱原告違反工作情節重大等語，卻始終刻意規避伊所謂勞基法第12條第1項第4款事由實際上早已逾同條第2項30天不變期間而不得主張，刻意誤導勞工，且在訴訟過程中被告持續不斷以與主要爭點(亦即被告何時知悉所謂原告違反何等工作規則且情節重大？被告以逾期之解雇事由蓄意誤導及威嚇原告接受退休，則該等退休是否適法有效？)不相涉或無影響之枝節，有意圖混淆法院並有延滯訴訟之虞，再三故意爭論弱勢勞工(即原告)證物枝末、以企圖遮掩被告刻意隱匿或拒不提出之雇主依法應備置或伊持有中或伊便於查證之文書、證物及證據，復未舉證伊若終止兩造間僱傭契約，是否已符合合理原則、比例原則、平等原則、最後手段性原則？其所辯並不足採，於本件兩造間僱傭契約存在之事實，亦已無何影響。

㈥本件係被告公司之二線經理於109年2月20日再三以退休向原告提議(要約)，其更於109年2月20日電子郵件中毫不遮掩地提議要原告退休，信件中並詳列倘若原告退休，被告會給付退休金數額之計算式，亦註明「實際金額會依據實際時間做

最後計算」等字句，而原告畏於公司詐欺及壓迫，始回覆願意退休。然勞基法第55條自請退休既係勞工之一身專屬權，本件亦無同法第56條雇主得強制勞工退休之事由，倘竟由雇主提出勞工退休(要約)，縱勞工附和而表示願意退休，則無異戕害上開勞工依法當然享有之權利，而違反上開勞基法強制規定，自屬無效。因此，原告於109年3月5日縱有何於公司內部網站點選退休之按鍵之舉，亦僅係附和被告違法要約所為之意思表示(即承諾)，要難謂原告已自請退休、或兩造間僱傭關係有何因原告3月5日點選之意思表示而告終止。

㈦且在原告於109年2月20日收到被告解僱通知起，即不斷向被告請求告知懲戒性解僱原告之調查結果，然被告直到109年3月3日亦僅回覆維持解僱之結果，拒絕提供原告任何調查資料，但從被告回應「申訴後、公司仍會維持原決定」及拒絕態度觀之，實則，被告係利用其經濟上優勢地位，藉合意終止之手段，以間接的方法或迂迴的方式，實際上執此手段對原告為懲戒性解僱，藉以規避勞動基準法第12條第1項所定各款之不確定概念及最後手段性、及第2項30天除斥期間，因此兩造間縱有原告退休之合意，亦認係無效，從而兩造間雇傭契約仍存在。

㈧再者，姑不論被告是否有權依上述事由解雇？有無符合平等原則、比例原則及最後手段性原則？被告迄未能舉證以實其說，且被告已自南亞公司如數收訖工程款，財務上或營運上並無損失，且該枚工地專用章原告已繳回被告，亦無再蓋用於出工日報之可能；而被告自109年2月至3月5日間刻意隱匿其解雇時點已逾勞基法第12條第2項所定30天不變期間，再三強調及誇大「⑴原告違反工作規則且情節重大，除解雇外別無他途，⑵造成公司損失，⑶倘原告不願退休，則被告必然會解雇原告。」之不真實事實，表示其為真實，致使原告誤認僅有退休一途可走，完全不提被告已逾勞基法第12條第2項30天不變期間而不得解僱勞工之事實，而致原告陷於該等錯誤、加深錯誤或保持錯誤，則原告既受詐欺或脅迫，自

得主張撤銷該退休之意思表示(無論是承諾或要約性質)，而於109年6月1日以律師函寄達被告而為撤銷原告先前退休之意思表示。

㈨況且本案所涉之「工地專用章」，表面文義標明係「工地專用」，顯見僅用於特定功能及領域，核其性質顯屬「特殊用途章(SPECIAL CHOP)」，而非該規則第1條所稱「公司印鑑(COMPANY SEAL)」，且該工地專用章係由即將離職之承辦人孫培峰移交原告保管。而孫培峰使用該特殊用途章時是否仍須按照公司印鑑之規定申請？被告刻意拒絕提出就本事件所做調查報告意圖遮掩。因此縱認原告因疏失而使用於出工日報，也屬情有可原，因為原告用印工地專用章目的，是在使南亞公司依約撥款給付被告，對被告實質上未生任何損害。至於被告屢屢企圖影射系爭工程承攬書上之工地專用章亦是原告蓋用云云，惟經原告否認，證人蔡欣懌亦證稱原告並未負責對外合約簽署。被告亦迄無法提出任何證據，其員工蔣瑞瑛更自承，對負責簽約業務代表孫培峰、及工程承攬書上亦蓋有負責人印文黃慧珠，毫無調查，但是原告就系爭工程承攬僅負責『執行』由被告簽約部門所簽署的工程合約(即原告負責施作工程及後續協助客戶匯款至被告帳戶)，以及根據台塑工程承攬須知，如廠商欲成為台塑協力廠商，該廠商需提供「公司名稱+工地專用章」予南亞，而原告為證明『公司名稱+工地專用』章係由負責簽約之孫培峰所申請，並由孫員交付給原告，已在原證15提供由孫培峰負責申請南亞協力廠商資格之證據。被告工作規則亦無任何明定『持有』印章員工應報備「公司名稱+工地專用章」規定，基於無工作規則即無懲罰，不能任意推斷原告工作內容，係包含辨認孫培峰所交付的『公司名稱＋工地專用章』是否為偽造，或應主動報備孫員所交付「公司名稱+工地專用」章。

㈩又工作規則之目的，為補充勞動契約約定不足之處。查被告為國際知名企業，在台深耕經營已逾數十載，理應將其工作規則全數翻譯為中文，以讓大多數台灣籍勞工理解及遵守，

而竟在系爭工作規則全為英文下，強求被告充分理解該內容，實際上，雖然美國人的平均教育程度是高中三年級，但該國成年人閱讀與理解合約文字的能力，也僅有國中二年級到三年級程度。由此可見，對於英語非其母語的人士，是更難理解英文合約或文字規定的。被告強以系爭英文工作規則，要求本國法勞工充分理解，並發生拘束力，豈不強人所難，況系爭工作規則早在106年10月19日頒布，但原告向被告申訴過程中，從未見被告提出系爭工作規則，縱認原告有過失，也是因為欠缺合理員工訓練，及原告剛任職該職務、不熟悉系爭工作規則之故。何至於剝奪原告工作權?此明顯輕重失衡，違反解僱最後手段性，更違反被告自身所頒定的工作規則。

㈤至就原告使用之印章部分，原告所使用之印章為「公司名稱＋工地專用章」，應為一特殊印章，全然與第1條公司大章或第5條無關！依前述規定之文義解釋，該印章用途既有特定，而應適用第3條及第4條；再者，本案原告工作內容，係負責『執行』合約，才不疑有他，收受已離職員工孫培峰所交付印章；如今，原告已善盡舉證責任，提出電子郵件，證明員工孫培峰曾為成為南亞協力廠商，而有申請主管批准之記錄，原告只是負責執行合約，不但對該工地專用章善盡保管責任，也僅將該工地專用章使用於請款所需文件，原告並沒有造成公司任何損失。

㈥再由被告自身所頒訂之工作規則，明確可知當被告懲戒性解僱員工時：⑴應為查明事實之正當程序、⑵被告應依其情節輕重、犯過紀錄、犯後態度、改正可能、公正等原則，對犯錯的員工為適當之處置。然本案原告申請客戶南亞將應付款項全數匯入公司帳戶，並未圖謀個人利益，且無獲取財物下，被告對原告為懲戒性解僱，顯然違背自身頒訂的工作規則。且被告復遲遲拒不提供調查報告予原告，更是違反正當程序，最終直接解僱原告，更是與告公司所制訂工作規則所定應依其情節輕重、犯過紀錄、犯後態度、改正可能、公正

等原則，對犯錯員工為適當處置之程序及應備要件不符，因此被告對原告為懲戒性解僱，於法無據。

㈢被告既於調查過程中，自電子郵件系統直接取得證據，顯見被告以迄111年3月間，本案所有關係人及收/發者之全部電子郵件猶在被告公司所掌控之電子郵件系統中，因而被告於本件審理逾18個月後仍可提出所謂被證20-1電郵。且本件係孫培峰用印該份工程承攬書後，交付給台塑總管理處吳繼益之事實，亦應有108年2月12日爾後之往來電郵，且儲存於被告公司之電子郵件系統內為是，則何以被告就本案簽約及調查之一切經過，卻僅擠牙膏式提出區區被證19、被證封電郵而已？顯見被告刻意隱匿對其不利之證據，避提其持有之為本案所做及與本案相關之文書、證物、及證據。且上開108年2月12日電子郵件除孫培峰外，副本亦抄送Nick張、Sally Lin。就原告任職時所知，Nick張為「業務部門」的經理，Sally Lin為「總業務部門」人員，而合約簽署即屬業務部門之職務範圍，因此被告公司負責合約簽署之業務部門其他人員或其他部門（即總業務部門），早在108年2月12日即已知悉⑴有該份工程承攬書之存在，⑵且台塑總管理處承辦人吳繼益要求簽署該份承攬書，又倘該份工程承攬書如被告所稱係並非真正或業務部門無權簽署的話(假設)，何以負責合約簽署之業務部門其他人員及其他部門於知悉後，皆未向被告公司提出舉報？顯有違常理。因此，被告辯稱就該份工程承攬書事前一無所悉等語，尚非實在。

㈣原告係被告公司員工，基於信賴僱主應該會秉公調查，且若原告自行(而非由僱主)提告刑事司法龐雜程序，較諸僱主而言更缺乏人力物力及金錢資源支持，且原告遭被告公司禁止洩漏及與他人談論案情等情，則不應苛原告未能逕行循司法途徑求援，被告亦自承其員工李榮富於審閱後，發現工程承攬書末頁的公司負責人姓名亦明顯有錯誤」等語。則若該份工程承攬書上之負責人果係偽造的話(假設語氣)，則被告於108年10月4日即已知悉，又出工日報，僅為單一工程履行中

所出現區區文件之一，而反觀公司負責人對外表公司，其所簽訂之書面契約係代表公司為之，事關不可謂不重大。設若果真有上述所謂遭偽造或無權蓋用其負責人姓名印文、或遭偽造或擅自蓋用之公司名稱工地專用章之犯罪的話(假設如此)，則衡情所侵害之法益，更將遠逾單純於所謂出工日報上用印，而以被告公司資本額高達新台幣三億餘元之鉅(110年3月最新變更資料之資本額363,833,856元)，且設有法務部門(諸如法務人員Simon李榮富)及委外大型事務所之豐富資源，當更能積極訴追，然而何以案發迄今已逾2年，被告公司竟悄然無息，毫無對經手業務代表孫培峰、或其他涉案人黃慧珠及永晟公司等人提起任何刑事、民事訴追、及考績懲處之舉？殊有違常理。則該等刻有公司名稱之工地專用章印文是否果真不實？是否絕未於被告業務部門員工孫培峰經手之任何其他工程契約中蓋用過？已非無疑，足證被告徒以莫須有罪名，威嚇及誤導原告要同意退休，使原告陷於只有退休一途可走之誤認，利用原告憂心必遭解雇之恐懼及迷思，且使原告加深或保持該錯誤，因而影響原告意思表示形成過程之自由，自構成民法第92條之詐欺。

㈤姑不論被告於109年2月20日電郵、及109年2月20日及3月3日經理談話、以迄起訴之前之後，除主張伊依勞動基準法第12條第1項第4款事由原本有權解雇以外，就原告的同一個行為(即被告所稱持有工地專用章、並蓋用於出工日報共14份)，從未依法提出任何法定解僱事由或合法通知，倘被告欲抗辯伊曾主張其他法定解雇事由，則應具體說明該事由、其法令條文依據、如何符合合理原則及比例原則及最後手段性原則、何時主張、以及已合法通知到達原告情事、暨切實舉證。如係勞動基準法第12條第1項所定事由，被告並應提出伊遵守同法第2項30天除斥期間之證據，然被告迄今均未提出。

㈥且民法第92條第1項所稱被脅迫而為意思表示，係指表意人為其意思表示時，就其主客觀環境，依一般社會常情為整體

觀察，該外力之不當壓制或拘束，已使任何人處於相同情境，均無從期待其可能完整充分依自由意志為選擇而言；故如表意人在為意思表示時，依其當時之各項情狀為觀察，實無從期待表意人有不同選擇之可能時，其意志顯然無從自由行使。而本件被告刻意隱匿「伊解雇事由已逾期、且不符最後手段性原則，本不得解僱原告」之上開事實，卻再三強調及誇大「⑴原告違反工作規則且情節重大，除解雇外別無他途，⑵原告造成公司損失，⑶倘原告不願退休，則被告必然會解雇原告。原告甚麼都拿不到」之不真實事實，表示其為真實，兩人以言詞外力不斷施壓原告接受退休，依當時各項情狀為觀察，無從期待原告可能完整充分依自由意志為選擇，其意志顯然無從自由行使。被告亦迄未說明，違反其工作規則或業務行為準則，對員工有何糾正、改善或處罰之規範；又被告就原告涉及除「保管工地專用章、並蓋用於出工日報共14份」等部分外，迄今無法舉證原告尚有何負責洽訂工程承攬書或其他違反工作規則之行為，姑不論原告並無不法持有該印章之主觀意圖(蓋該專用章係孫培峰交付、且並非屬應向被告公司申請始能使用之公司印章，已如前述)，而該工地專用章業於由原告主動繳回，該工程已完工驗收、暨工程款全數收訖，原告已無再蓋用於出工日報上之可能，復參諸被告公司於知悉系爭工程承攬書及工程保固書之存在之後，仍同意就同一施作工程提供保固給南亞公司及台塑集團，並已收訖全部工程款(包括該份工程保固書所涉及之尾款)，毫無發生任何損害，縱原告有何保管工地專用章並蓋用於出工日報之行為，被告公司若為其他懲戒處分如警告、申誡、記過、扣發獎金等，即可達到維護工作場所之紀律，防止類似事件再度發生時，於此情形，可期待雇主僅為其他較輕微之處分，而非可逕行解僱勞工，因此相較於被告公司對訪談及調查其他涉案關鍵人怠忽不顧，卻對原告以終極、無法避免、不得已之解雇手段，威嚇及誤導原告，即不符「解僱之最後手段性」，是故被告逕行藉著「解雇」之最激

烈手段，而誤導及威嚇原告要提出退休，顯不符雇傭關係下之比例原則、合理原則、及最後手段性原則。

㈧且原告所任職技術支援部門，係由業務代表負責被告對外合約之投標，用印及簽約，待業務代表洽談合約完畢後，依其內部分工，方由原告之主管指派屬下為專案經理，負責執行合約(為利合約之進行，有時會提早指派)；而證人即原告直屬主管蔡欣懌即曾於本案合約簽署前之108年1月23日以電郵通知被告公司業務孫培峰及原告：「原告擔任被告與台塑南亞間搬遷工程案合約之執行者」等語。故原告單純為本合約之執行者，與對外合約之投標、用印及簽約無涉，更無被告誣指之未經核准擅自用印等情事，此有證人即原告主管蔡欣懌於110年10月19日之證詞可憑(卷2第518-527頁)。

㈨是以，被告倘欲以原告蓋章於出工日報或工作承攬書上係所謂違反工作規則情節重大的話(但原告仍堅稱清白，工作承攬書上之鄧文豪及其他印文均非原告所蓋用，出工日報上工地專用章係孫培峰所交付而原告並不知悉其非真正)，惟被告於108年10月4日已知悉有工作承攬書及其上印文之存在，至遲於108年11月間約談原告時更已知悉出工日報及工地專用章蓋用之事實，其遲於109年2月20日始通知終止僱傭契約、顯已逾勞動基準法第12條第2項30天期間，而不得再據以終止。

㈩從而，原告退休之意思表示，既經原告合法撤銷，則視為自始無效，從而兩造間僱傭關係於109年4月5日後仍繼續存在，原告並已於109年6月1日委請律師發函表明僱傭關係仍存在，足認有繼續提供勞務之意願。則原告請求被告給付薪資、及提撥勞退及給付勞退差額，應有理由。

㈠並聲明：

⑴確認被告於109年2月20日及109年6月30日之不當解雇無效。

⑵確認原告與被告僱傭關係存在。

⑶被告應自民國109年4月5日起至至准許原告復職之日止，按月於每月5日前給付原告113，820元，並自各應給付之日翌

日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

⑷被告應自109年4月1日起至至准許原告復職之日止，按月提繳7，578元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。被告應賠償原告662，026元之老年給付損失，及自109年4月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

⑸被告應賠償原告662，026元之老年給付損失，及自109年4月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告答辯意旨略以：

㈠原告自84年11月27日起任職被告公司，109年4月5日退休，終止與被告公司之僱傭關係，並於109年4-5月間領訖優於依勞動基準法等計算之退休給付，含舊制退休金3,582,240元及選擇退休新制優惠給付265,094元與未休假獎金427,396元（共計3,847,334元），原告嗣於6月1日亦受領公司員工退休之其他福利金共2,150,685元，全部款項合計6,160,321元。

㈡被告公司訂有「業務行為準則」(BCG)、「工作規則」等相關內部規則，並經常舉辦員工教育訓練，包含原告在內之全球員工除於到職時須簽署認證詳讀並同意遵守BCG外，每年均須接受BCG教育訓練、再次認證聲明詳讀並嚴格遵守BCG等內部規範，以確保個別員工責任劃分之公平及明確性。惟經人舉報，被告公司於108年底開始進行調查後，發現原告不僅曾持有刻有被告公司名稱之印章，亦未據實告知，並有擅自蓋用於公司對外多份文件之情形，且有違反身為系爭專案經理人依約及公司規定執行職務情形，涉有嚴重違反被告公司「業務行為準則」、「工作規則」、「Rules re Company Seal and CGM Chop」等規定。被告公司調查人員於109年2月中完成調查方為初步認定，由被告公司人事主管與原告主管於2月20日和原告進行會談，請其可提出有利事證進行申訴，當中因考量其任職多年，已符合退休資格，衡情之下乃說明其亦可選擇自請退休，且為求慎重，會談後尚以電子郵件方式，以109年2月底為最後工作日試算被告公司較勞基法等規定優惠之退休金具體數額，供原告考量。

㈢原告於被告就相關權利義務告知後，經相當時間考量，方於3月5日透過人資系統登錄逐項確認後提出退休申請，以4月5日為離職日，最後工作日4月1日，並簽據「Employee Separation Checklist」等相關文件，再次確認退休意思，無任何保留表示，原告並再次承諾僱傭關係終止後之保密義務(第4點)，聲明已返還所有公司之資料文件等，無任何未返還資料及敘明未返還原因(Specify any outstanding materials and state reason for not returning)之保留記載(第7點)，此後原告亦未有向被告公司為欲繼續提供勞務之意思表示。豈料原告於契約終止，領訖全數退休金與福利金後，同日寄出律師函，反指摘被告非合法解雇等語。惟被告於109年6月3日收到原告委任律師函後發現其所檢附附件俱為公司文件，原告根本視承諾聲明為無物，更與被告公司工作規則及業務行為準則相悖，被告乃於109年6月30日再次通知依法終止兩造間僱傭關係，兩造間僱傭關係確已不存在。

㈣就原告主張因遭被告威脅詐欺而撤銷退休意思表示部分：

⑴原告遭被告發現嚴重違反「Rules re Company Seal and CGM Chop」情形，不僅持有刻有被告公司名稱印章，並擅自蓋用該印章於公司對外多份文件，積極使用於至少14份文件上，於調查過程中更刻意隱匿違規等情事，涉有違反被告公司「工作規則」「業務行為準則」等規定爭議，惟念及原告已達可退休情形，公司乃衡情同意而提出其可自請退休的選擇方案。且為求慎重，被告於109年2月20日同以電子郵件書面說明，即除敘明因原告違反工作規則等，擬依勞基法第12條第1項第4款解僱原告外，其亦可選擇申請退休(被告公司的退休給付優於法定退休金抑或資遣費計算)，期能兼顧關照員工立場、妥適終止兩造關係。同信件內容亦清楚表示，此係以原告同意自行申請退休為前提，並同時檢附原告可受領之退休金具體數額計算表及原告可適用之退休福利(如醫療福利金(MedicalLump Sum))，表格內並先以109年2月底為退休日，試算金額列出供其參考。

⑵且事實上原告係經過兩週時間考量，於109年3月5日自行在被告公司人事系統上提出退休申請，於4月1日最後工作日簽據退休文件，亦無任何保留，4月5日也未向被告為繼續提供勞務之意思表示，足見兩造僱傭契約關係最終係因原告自請退休而終止，原告亦非2月底退休。

⑶至於原告提出所謂109年2月20日被告公司人資主管Ivan Lee及原告所屬單位之二線經理Jason Lin與其說明之原證12錄音光碟，此乃未經相關人同意所竊錄，被告否認其證據能力，且僅比對錄音，與原告提出之譯文已有偏頗出入，且縱按原告提出之該片段時刻的竊錄紀錄，亦可知原告所屬單位的二線經理Jason Lin有向原告說明，錄音對話中，語氣始終客氣平和，設身處地站在原告立場，體恤並與其討論後續程序，不論其是否決定要向公司提出申訴，可以協助爭取任職期間至3月底，是否申訴可由原告自行決定，同時將另請人資部門提供其退休金之試算結果，予其參考，足認被告實際上已給予原告充分時間考量及為申訴準備，並就退休方案提供詳細之退休金計算說明予原告自行評估。

⑷且公司名義印章之對外使用，係用以表彰該公司對特定文件或事務之意思表示，本不容任意人員未經同意持有或蓋用，為當然之理，被告公司並有明定印章使用規則等規範，包括蓋用被告公司章或負責人章或外借公司章，均須經授權清單所列人員及印章保管人同意，不得擅自持有，外借公司章更需於使用完畢後立即歸還，而歸類為Special Chop（特殊印章)者，則不得脫離印章保管人，亦即不得外借，俱為原告所明知，此有原告所屬GTS(Global Technology Services)部門對該部門全體人員公告，亦明白通告該部門不持有任何公司名稱之印章，且自該公告所附被告公司「Rules re Company Seal and CGM Chop」第1條使用公司印鑑(Useof Company Seal)規定：「僅有列於『授權清單』之人員得代表台灣IBM(本公司)簽署其授權範圍之合約或其他文件。因此，只有該等人員核准簽署所請求用印之合約或文件始得蓋用公

司大章(Only the person listed in the "DelegationList" can sign for IBM Taiwan (the "Company") the contract or other documents falling into his/her delegation scope. Accordingly, only if such person has approved to sign the requested contract/document can the company seal (Seal) be affixed on such contract/document.)」，第3條特殊印章之使用(Useof Special Chop)規定「特殊印章僅得使用於特定功能/領域，應由適當之業務單位及相關內部部門審查與核准。嚴禁將特殊印章用於任何其他用途。僅有印章『保管人』得核准特殊印章之用印」(Special Chop can only be used in the specifiedfunctions / areas, which shall be reviewed and approved by the appropriate lineof business and internal relevant functions. Use of Special Chop for any otherpurpose is strictly prohibited. Only the chop Custodian can approve the use ofSpecial Chop.)，及第5條攜出印章(Take Out) 規定：「除符合下列情形外，公司印章不得脫離印章保管人或管理人員的監督而攜出：應收帳款、公開招標、專案驗收、政府命令和其他強制性情況而有(攜出)必要，且事先取得授權經理嚴格審核與獲得印章管理人批准，並在『印章使用申請表』中明確記載攜出印章之目的和正當理由，且保管人或管理員應要求合理的返還時間，並記錄該時間以及實際的返還時間，以便於異常事件發生時確定責任歸屬(Seal/Chop is not allowed to be taken out of the supervisionof the Custodian or Administrator except for A/R collection, open bid, projectinspection, government order and other mandatory circumstance which should bestrictly reviewed by Delegation Manager and pre-approved by Custodian withtaken-out purpose and justification clearly specified in the Seal/Chop Usage Request Form. The Custodian or Administrator shou

ld request for a reasonablereturn time and log such time as well as the actual return time in order tode termine the accountability if any irregularities occ ur.)」，原告於被告公司任職多年，明知被告公司印章使用須經申請，且身為負責系爭專案之專案經理人，並曾多次使用「Chop Request Form(用印申請書)」，應依約、依公司內部規定執行業務，惟若依原告辯詞，其對於被告未曾使用之工地專用章，竟未曾提出疑義，逕依訴外人之片面指示即為保管，更用印於被告未曾使用或承認之14份出工日報，俱未確認被告依系爭設備搬遷專案服務工作說明書(下稱系爭專案)是否確有相關義務；於調查過程中更一再提出其未能證明、且與調查爭點無關之辯詞，甚至先提出難以辨識印文之文件影本，且謊稱印文為客戶印章云云，於證人蔣瑞瑛反覆追問下，始擠牙膏式地透露相關事實，其行為顯有失誠信，更已違反其身為專案經理人職責及被告公司工作規則。

⑸又原告一方面稱工地專用章為特殊印章，另一方面又空言工地專用章依其性質無須向被告申請批准後始為保管，甚至逕以特殊印章之保管人自居，不僅前後自相矛盾，且違反上述被告公司之「Rules re Company Seal and CGM Chop」第3條規定甚明。而系爭專案中，專案出工人數自始非屬契約執行或請款之要件，係約定按專案進度請款，被告公司也就系爭專案未設有出工人數稽核確認機制。迺原告私自對外連續製作並出具所謂之出工日報表，自已違反公司業務行為準則等內部規定，又使被告公司在無法核實實際出工人數之情況下，必須就出工日報所載內容負責，造成系爭專案執行之成本及履約風險，與被告公司締約當時之評估顯不相符，已嚴重破壞被告公司將專案交付其負責之信任。

⑹並且，原告負責執行系爭專案合約，明知系爭工程承攬書根本不是系爭專案之合約，其更有權隨時登入被告公司合約管理系統確認。迺利用與陳昱价、李榮富甚或其他人員間，對系爭專案掌握訊息與權限之落差，一方面⑴對於接替108年6

月蔡欣懌離職後始擔任原告主管，未參與系爭專案，且無權限使用合約管理系統確認系爭專案合約之陳昱价，原告僅告知合約管理系統內並無訴外人提供之工程承攬書，俱未提及該工程承攬書之印文等諸多疑義；另方面⑵對於未參與系爭專案，亦無權限使用合約管理系統確認系爭專案合約之李榮富，原告不僅對工程承攬書所涉疑義隻字未提，亦未附上系爭專案合約，甚至未將其提供陳昱价之說明轉知李榮富，僅逕要求李榮富協助審閱(review)所謂工程保固書，亦即，原告仗其和其他人員間對系爭專案掌握訊息與權限之落差，擇選訊息故意矇混，直至被告公司人員發現相關疑義進行舉報，啟動調查，原告顯悖於專案經理人職責，違背被告公司工作規則與業務行為準則等甚明。

⑺而現代跨國公司或大型企業，因組織分層架構複雜，甚至涉及各地區個別事務執行或專業判斷，故由集團母公司授權各地區子公司負責人或主管等，執行各地區政策或專案細節，實屬常態，惟此均以各該員工恪守規定執行職務為前提，蓋若員工無法遵循公司內部規定，則集團經營階層根本無從信任員工，亦無法合理預見、管控員工對外代表公司從事商業行為之風險，進而維護眾多客戶對集團企業之信賴，整體健全經營及發展顯無以維繫，原告身為被告公司資深員工，且為專案經理，係受被告公司信任而負責總攬系爭設備搬遷專案之員工，暫不論該公司名義之工地專用章是否真正，及工程承攬書之印文是否為原告所用印，原告既於其108年10月31日電子郵件中告知：「…I just understand the工地專用章is not official IBM chop which given by ex-IBMer Sean Sun…（中譯：…我才知道前IBM員工孫培峰交付的工地專用章並非正式的IBM印章…」，其原先更認為此表彰被告公司名義之印章係真正之公司印章，其竟非僅繼續持有該印章，更自行用印於至少14份對外文件，已違反被告公司業務行為準則、印章使用規則等公司規定，且致被告公司在無法核實實際出工人數之情況下，必須就出工日報所載內容負

責，造成系爭專案執行之成本及履約風險，已與被告公司締約當時之評估顯不相符，已嚴重破壞被告公司願意將專案交付於其全權負責之信任。

⑻又原告雖以被告公司之相關英文規定應全數翻譯為中文，否則難以充分理解、不具拘束力，且其不熟悉「Rules re Company Seal and CGM Chop」規定等語以為答辯之主張，惟查，原告受有高等教育，最高學歷係國立臺灣工業技術學院(即現行國立臺灣科技大學)電機系，且自84年起即長年任職被告公司，其間均頻繁以英文溝通重要事務，顯具備充分之英語能力，原告尚有多次協助或自行申請用印之紀錄，足證其明確知悉持有或蓋用被告公司名義印章，均應向被告申請、經保管人或管理人員核准之規定，上開主張顯係推諉之詞，並不足採。

⑼原告復擇取原證8電子郵件擬將之解釋為其有向法務部門舉報等語，但是原告僅係將訴外人提供之工程承攬書，連同保固書範本等文件，交由無權進入被告公司合約管理系統查閱系爭專案合約之合約諮商(Contract& Negotiation)專員Simon Lee審閱，但同函並未檢附系爭專案合約，更無具體指出或提醒任何與系爭專案合約等契約文件相悖之疑義，若非該名合約諮商專員鑑於公司少有提供免費保固之情形，不單看保固書本身，還特別詳細檢視該工程承攬書，發現末頁的公司負責人姓名明顯錯誤而警覺有異，進行內部稽核舉報，因此，原告非但不是工程承攬書相關疑義之舉報者，相較之下更可知，並未盡專案經理人對其專案合約的掌握程度所應盡之注意義務。

⑽且被告公司名義之工地專用章相關疑義，係於108年10月4日合約諮商專員Simon Lee提出工程承攬書相關問題予原告，且在經數次會議，合約諮商專員向包括原告在內之與會人員，指明該工程承攬書及相關印文之疑義後，至108年10月底原告亦僅願吐露持有一枚工地專用章印章達相當期間，才將印章交付予同部門行政管理經理Danio Hsieh，其他均未

主動坦承；嗣於108年11月至12月間，原告更一度反覆，表示其未看過工程承攬書上之相關印文(包含其上蓋具了前述其已持有相當期間之工地專用章的印文)，僅就原告名義印文部分，表示其確曾依訴外人孫培峰指示準備個人印章，但並未借給孫培峰或實際用印等語，幾經被告多次質疑為何有需自備小章、原告是否曾將其名義小章用印於任何文件上等疑問後，要求原告提出何有需使用該小章之文件，至此原告才提出系爭出工日報，復經調查人員指出為何此日報上之被告公司名義印文與工程承攬書上之印文相同時，原告始向被告調查人員坦承曾持有並蓋用該交回之被告公司名義工地專用章，惟其仍稱僅用於請款流程，而避談工程承攬書(然若比對系爭出工日報表與工程承攬書可知，二者上之公司名義之工地專用章印文相同，原告前稱未看過工程承攬書之印文，顯屬有疑)，凡此在在可見原告根本未曾有為其所謂之主動舉報，反而多所閃躲、避重就輕，待被告公司內部會議、調查有所進展後，始擠牙膏式地吐露其違規持有之印章及以之蓋用文件等，殆非誠信之舉。

⑾至於原告一再辯稱其係為被告公司請款，未造成公司損害等語，但是，於系爭專案中，僅約定依專案進度並提出專案服務完工報告請款，而專案出工人數及出工日報自始非屬契約執行或請款之要件，是被告公司就系爭設備搬遷專案未以出工日報作為出工人數稽核確認機制，此亦應為系爭設備搬遷專案負責人員所知悉。詎料，原告刻意迴避、隱匿其自始未誠實報告、未依契約及公司內部規定執行職務之事實，今竟反以被告公司內部人員審閱文件及控制處理後續衍生風險之努力結果，諉稱其違規行為係履約之程序且影響輕微云云，顯無理由，益徵被告已無從繼續信任原告，難以容許原告代表被告公司對外從事商業行為，侵蝕被告公司以信任關係為根基之經營體系，無法期待被告採取解僱以外之手段。

⑿再者，姑不論原告迄今未能證明，其未經同意擅自錄製之原證12內容未經編輯，原告前呈原證12-1，不論其第1頁所載

原告訛稱為摘要之內容，或就原證12錄音檔內空白無對話部分之註記(如原證12-1第17頁第193項)等，均係以其單方主觀評價、片面主張等加工編造之內容，而非由原證12錄音檔所得轉譯者，顯係刻意就實際背景脈絡均屬不明之竊錄內容，以譯文形塑對其有利之語境，扭曲被告公司人員之說明意旨，俱不足採。況依被證7號及被證18號譯文可知，原告已有充分時間考量及為申訴準備，並已取得詳細之退休金試算說明供其自行評估，從而決定自行申請退休，業如前述，益證原告主張顯無理由。

⒀原告雖又以原證18譯文，稱被告公司人事經理迫其退休，否則將予解僱等語，但是依原告所引用之錄音片段或後續對話內容可知，事實上，被告公司人員不僅持續促原告提出有利證據、進行申訴程序，告知若申訴程序正式結束，亦將通知一定期間供原告辦理退休申請，亦即只有待原告未回應進行相關程序期滿等，始將依法解僱等語，此亦經原告表示理解及確認，原告竟曲解被告及相關人員之善意，臨訟杜撰受被告脅迫之情境，即不足採。

⒁至原告稱其未能成功申訴，被告公司員工卻予威脅而未提供協助等語，惟查，遑論被告公司人資主管及二線經理，均已一再說明其可進行申訴，其中亦不乏該等人員之個人建議，且被告公司人員於原證12及原證18之錄音對話中，語氣始終客氣且平和，設身處地站在原告立場，體恤並與其討論後續程序，洵無原告所稱恫嚇之情事。

⒂且被告就原告擅自持有、對外蓋用被告公司名義印章之行為，經審慎調查且由相關單位作成決定後，方由被告公司人員於109年2月20日分別以面談及電子郵件方式告知原告調查結果、處置決定，且基於善意，始提醒原告尚得自行申請退休，後方另提供當時之退休福利金額試算予原告參考，同時並予原告充分時間提出申訴。惟原告於申訴期間就其上開違反被告公司內部規定之行為仍未提出任何有利之說明及資料，其至109年3月5日透過被告公司人事系統提出退休申

請，且於109年4月5日退休後，依序領訖共計6,160,321元之退休給付，卻臨訟諉稱其因忌憚被告對其不利，而未就工程承攬書有其印文乙事提告等語，何況，依原告主張及其自行提出之原證24電子郵件可知，原告至遲於108年10月3日即已知悉工程承攬書蓋有其印文，如原告就此認有疑義，當時即得依法為相關權利救濟或至少向被告提出質疑，原告非但未曾就此為任何質疑或表示，卻於本件言詞辯論期日時就「(發現印章被冒用，是否提出刑事告訴？)」之詢問事項，貿然推諉辯稱是因受到被告公司人員108年11月11日會議通知信件內容所限制等語，顯屬臨訟置辯，益徵原告屢屢試圖掩飾其明知非屬系爭專案合約文件之存在等對己不利之事實，卻始終無法自圓其說。

⑯又原告於109年2月20日經被告告知調查結果、處置決定，及當時之退休福利金額試算，於充分申訴、考量各項利弊後，始於109年3月5日自行提出退休申請，並領訖退休給付，更於此期間多次錄音存證，依社會通念並參照法院判決意旨，實難認原告係受詐欺而為退休之意思表示，原告以此主張撤銷等語，顯不符民法第92條第1項規定之要件。遑論，原告於其自請退休前更多次自行錄音留存其與被告公司人員之對話紀錄，顯然原告於被告公司人員告知其調查結果及其可能之選擇時，即已有所準備，並經充分考量及衡酌各項利弊後，基於其自由意志為退休之意思表示，被告公司人員對原告所為之說明行為及內容亦顯與不法危害無涉，原告泛稱其係受脅迫而為退休之意思表示並據此主張撤銷等語，要與民法第92條第1項規定之要件未合。事實上，反係原告方面，於領訖退休金福利金當日即向被告公司寄出律師函，一反之前對外所為意思之表示行為，主張遭脅迫而要求協商云云，近日又主張遭詐欺，且經法院當庭曉諭後特定為要主張撤銷受詐欺誤認前述2月20日通知合法，而為退休之錯誤意思表示，然雇主公司內部設有調查制度及申訴制度，本即為免於事實真相未清楚知悉之情形下，公司貿然作為，勞基法第12

條第2項規定之30日期間，當以內部調查且經勞工充分申訴確定後，經有決定權限之主管或人事單位知悉時起算，始能保障勞工合法權益，勞資相處和諧。

⑰而本件事實，調查人員業已到庭具結證述其係於109年2月14日完成調查，此後方由被告公司具有人事處置權限之大中華區委員會進行初步認定，而於109年2月20日通知原告，遑論後續尚有申訴機制，且因基於員工權益考量，被告就任何違規情事均秉持審慎周延態度處理，治理機制設計係先由特定的調查人員負責調查，再交由具人事處置權限委員會進行認定，之後並賦予受不利認定之員工有申訴權利之保障，而本件因案關者眾，且被告公司資料系統龐大，原告前後說詞反覆、閃躲迴避其具體行為內容，例如：①被告公司負責調查人員於109年1月20日仍在核實本件工程承攬書上之負責人黃慧珠及現任負責人高璐華之任期、②又如調查人員既一再提醒原告於調查過程中得隨時提出證據資料，自要等待給與原告等各受訪者澄清補充資料之機會與時間、③加以本件調查人員已到庭具結證述「我出報告的時候是109年2月14日」，原告今卻執不相干之理由任意爭執被證26號及被證27號之真正，並空言主張被告應至遲在108年12月20日第四次訪談30天內通知，甚至執此主張被告至109年2月20日方通知即有誤導及威嚇等等語，誠不足採。

⑱此外，被告人事部門於109年2月20日通知原告，尚提供原告相當期間之申訴程序，供其進一步提出相關事證，本無原告所稱遲逾勞基法終止權行使30日期限之事，更無所謂對其隱匿或詐欺之情形，核無違反勞動基準法第12條第2項之規範。況原告既委任律師於109年6月1日出具律師函，至遲亦應於此時即知其所謂通知逾期情事，迺於被告針對原告受脅迫之無據主張多次澄明後，原告始於其110年11月23日民事準備㈥狀，主張受被告詐欺等語，因此，不論自109年2月20日受通知時，或109年6月1日出具律師函時起算，均已逾民法第93條規定之一年除斥期間。自此過程更可見知，自原告

退休前即私自竊錄相關對話、違背承諾私存公司文件，使公司信其確實要自請退休而於受領各項給付後，隨即寄出律師函與提訴，而從其起訴迄今，恣意爭執，先後又為本質上根本不兩立的主張，本件洵不存在所謂逾越30日之問題。

㈤又就原告民事準備㈣狀所製作之表A及表B等部分：

⑴細繹表A之內容，被告公司二線經理Jason Lin及人事部經理Ivan Lee因未參與調查過程，僅係通知原告調查結果及處置決定，同時被告念及原告長年付出，亦提供退休方案供其選擇，更一再敦促原告提出有利證據、進行申訴程序，詎原告竟刻意扭曲事實，將被告上開說明全數列為影響原告意思形成過程之自由，均屬誤導或壓力等語，實屬荒謬。

⑵另觀表B部分，姑不論該次對話係原告事先設計並私下竊錄，被告公司員工亦僅持續提醒原告提出新證據向調查單位申訴及後續執行程序，今原告卻曲解被告及相關人員之善意，不僅無視被告公司間內部權限分工，空言指摘被告公司人員影響原告意思形成過程之自由，更者，刻意忽略本件中間已經過相當期間，甚也足得外界專業協助，原告並領訖各項退休金福金給付，今竟反以個人主觀托詞，認被告公司人員口氣不耐煩，感覺原告不應該尋求協助，亦屬壓力及誤導等語，亦非可採。

⑶此外，原告雖屢屢聲稱被告公司人員未給予其申訴之Email ID等語，然而，依被證18號錄音譯文所示：「(被告人事部經理Ivan Lee：對，你現在不是在申訴嗎？)原告鄧文豪：對，真的不行的話，那我們就用退休的方式啊。(對，所以你要一直跟那個id聯絡，我麻煩你就一定要跟id，把你所有的東西都給他，然後把你的問題全部丟給他，讓他回你。)有、有，我現在一直都在回mail」之記載，由此可證，即使按原告提出的錄音，均可明證原告實際上早已知悉申訴管道，今卻刻意形塑無從向被告公司申訴之假象，企圖掩飾其未能提出有利證據說服申訴單位之責任，更與事實不符。

⑷因此，自原告整理之表A及表B所根據之錄音譯文，至多僅能

證明被告公司人員確有將調查結果、處置決定通知原告，並促其向相關單位申訴之事實，要無任何原告所述之詐欺或脅迫情事，實則，原告明知自己違反職務情節重大，待領訖各項退休福利給付後，始爭執提出退休之意思表示，此前對被告公司毫無任何保留表示。

㈥原告又主張其係依被告要約而為退休之承諾，該退休申請為無效等語之部分：

⑴由被告109年2月20日電子郵件之內容可證，被告從未要求或強迫原告申請退休，僅是告知其依法已屆退休年齡，得以優於勞動基準法計算之退休金等福利辦理退休，並提供試算表供其參考，無從構成要約。其次，如原告所自承，勞動基準法上勞工自請退休之權利，為其依法享有之專屬權利，是遑論被告自始未要求或強迫原告退休，被告亦無從提出退休之要約，原告之退休申請顯為其依法所為之權利行使，原告主張已有矛盾。

⑵且縱認被告109年2月20日電子郵件為要約，該退休金等福利亦僅計算至109年2月，與原告最終自行申請退休之離職日及實際受領取得之退休金等福利，顯不相符，原告申請顯非對被告109年2月20日電子郵件之承諾，其主張顯屬無據。

㈦就原告主張被告109年6月30日函違法僱傭關係仍存在部分：

⑴依被告公司「工作規則」第六條「服務守則」明定：「本公司從業人員於受僱期間，應遵守下列各項規定…。」，其中，同條第六款第㈢目、第㈤目、第㈨目、第㈩目及第㈠㈠目規定：「從業人員不得涉及下列事項：…㈢於離職後將上述的機密資料…洩露於他人。…㈤將屬於公司的…物品…使用於私人、未經公司之同意而攜出於公司外或使之脫離公司占有。…㈨對公司需要的手續、報告等有拒絕、延滯或偽造等行為。㈩其他本公司所頒布『IBM業務行為準則』及『IBM政府客戶準則』中禁止之事項。…㈠㈠於進行公司內部陳報時製作不實之報告、竄改報告或以其他方式使人陷於錯誤等。」，及同條第十五款規定：「遵守本公司所頒行之業務

上及其他有助勞動契約關係之相關指令，包括但不限於與執行業務有關之各項準則及申請、報告程序等相關規定。」，又被告公司業務行為準則首頁揭示「誠信優先」，且整個業務行為準則不斷強調誠信在各個領域的重要性，其中第4.1條「誠實」規定：「…絕不對他人做出誤導性或不實陳述，絕不從事可能被視為不道德、詐欺或非法的活動。」、第4.2條「報告與記錄資訊」規定：「IBMer須定期向IBM或他人提供資訊和資料…我們仰賴包括您在內的IBMer謹慎記錄並報告精確、完整和誠實的資訊。IBM必須遵照多項法律規定，維護精確的帳簿和記錄。不實陳述會導致個人與IBM受到民事與刑事處罰以及喪失業務特權，如投標的權利、進出口產品的權利、甚至是繼續營業的權利。只能記錄和報告精確、完整與誠實的資訊。…」，以及第2.8條「離開IBM」規定：「若因退休等任何理由離開IBM，所有IBM資產都必須返還給公司…嚴禁揭露或將IBM資產做任何違反BCG規定目的之使用…」，以及原告同意簽署之「Employee Separation Checklist」文件，於「IBM STATEMENT OF UNDERSTANDING」第4點承諾：「我理解就不得利用或揭露IBM機密資訊之義務，至僱傭關係終止後仍有效力乙節。亦即，於未來任何時刻，若我希望利用、揭露或發表任何IBM機密資訊，或我對何者為IBM機密資訊有疑義時，均應事先取得IBM書面同意，始得為之。我並理解IBM得因涉及IBM機密資訊而拒絕前揭同意。(I understand that my obligation not to use ordisclose confidential IBM information remains in effect after the terminationof my employment with IBM and that is, at any time in the future, I wish toutilize, disclose or publish an confidential IBM information or if I should bein doubt as to whether any such information may be confidential to IBM, I will,prior to such use or disclosure, obtain written permission from IBM to doso. I further understand that suchper

mission may be refused where confidential IBM information is involved.)」，及第7點承諾：「我證明所有IBM之書籍、資料、鑰匙，以及文件、設備或具機密類型者，均已於僱傭關係終止前返還。(請具體指出任何未返還資料及敘明未返還之原因)(Icertify that all books, materials and keys belonging to IBM, and papers ordevices or a confidential nature, have been returned prior to my termination.(Specify any outstanding materials and state reason for not returning.))」等規定。

⑵原告於表示選擇退休處理，終止與被告合意終止僱傭契約關係，並已支領退休金，卻於近2個月後，突發函指控被告惡意解僱等語，本非有理，又自其來函始發現其檢附者均係被告公司內部電子郵件等機密文件，原告未經被告同意而留存公司文件，亦未告知有未返還資料，蔑視公司規範甚至視自我的簽署為無物，顯已違反前揭壹至肆之規定與承諾，又為避免影響擴大而損害公司等權益，被告因此又於109年6月16日委請律師代函覆後，隨即於109年6月30日，另函依勞基法第12條第1項第4款規定行使終止權，更由原告事後主張109年6月30日函為違法等語部分，益證原告行為、說辭反覆，蓋被告公司本係基於對原告善意，始同意等待原告決定是否自行申請退休，倘若被告自始知悉原告根本無退休之意思，則被告將依法終止僱傭關係，根本無須額外給付原告退休福利等金額，甚因等待衍生期間等不必要枝節，原告事後翻異、有失誠信之情節，益徵兩造間信任關係業經嚴重破壞，無以期待原告採取解僱以外之手段。

㈧再者，原告雖聲明請求被告應按月給付113,820元、每月勞工退休金提撥7,578元之部分，但是在無加班費、獎金等額外給付之情形下，於扣除勞健保、勞工退休金、職工福利金提繳共10,932元，及稅費扣繳3,990元後，原告每月實際受領之金額應僅98,898元，原告亦未提出任何證據以證其金額為實在；至於原告聲明請求老年給付損失662,026元部分，

暫不論原告不符老年給付請領資格，未就此受有任何損害，原告迄今仍未提出任何計算基礎之相關證據，包括其所主張退休時點、屆時累積勞保年資、勞保年資中斷期間、餘命等部分所憑何據，要屬無稽而不可採，亦與勞工保險條例第58條規定之要件顯有未合，且原告既然主張兩造間僱傭關係並未終止，即不符合勞工保險條例第58條第3項規定，請領老年給付應辦理離職退保之條件。況本件係因原告自請退休，而於109年4月5日終止兩造間僱傭關係，業經被告一再說明，因此被告依勞工保險條例第11條規定，於所屬勞工離職當日，依法負有向勞動部勞工保險局申報辦理勞工保險退保之行政義務，是就原告主張其勞工保險年資中斷乙節，實乃因其自請退休離職所致，與被告殊屬無涉。且縱使原告主張兩造僱傭關係仍屬有效存續(假設語氣，被告否認之)，原告於109年4月16日受領被告公司退休給付及未休假獎金427,396元，同年5月18日受領舊制勞工退休金3,582,240元，及同年6月1日受領被告公司退休其他福利金共2,150,685元，合計6,160,321元之退休給付，即應負全數返還予被告之責任，被告自得將此處於抵銷適狀之債權，與原告聲明之債權(被告否認之)為抵銷之意思表示。

㈨並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出109年2月20日解雇通知書、109年2月27日更新交接流程、108年10月3日客戶南亞公司「工程承攬須知」內(個案約定事項)確認表、訴外人即業務孫培峰、業務助理Sandy Yc Yu、Julie Chuang電子郵件往來紀錄、被告公司指派原告執行系爭工程專案、訴外人即業務孫培峰與原告電子郵件紀錄、南亞公司來信提供工程承攬書、原告主張舉報電子郵件、109年2月28日解雇通知書、IBM服務工作說明書、電子郵件、原告與主管Jason Lin對話錄音光碟暨譯文、律師函、被告109年6月30日函、螢幕截圖、電子郵件、出工日報、109年3月3日人事經理Ivan Lee

與原告對話紀錄暨譯文、被告109年7月30日工作規則、錄音譯文、IBM公司業務行為準則、照片、電子郵件中譯文、被告公司108年11月29日第三次訪談通知電子郵件、被告公司108年12月20日第四次訪談通知電子郵件等文件為證(卷1第37-209、333-335、431-511頁，卷2第65-67、153-159、259-407、473-511頁，卷3第127-201、239-359、491493頁，卷4第55-113、311-313頁)；被告則否認原告之主張，而以前詞資為抗辯，並提出自請退休方案退休金計算表、被告公司業務行為準則、被告公司工作規則、被告公司「Rules re Company Seal and CGM Chop」、律師函、「Employee Separation Checklist」自請退休文件、被告公司人資主管109年2月20日與原告對話錄音譯文、原告109年3月5日申請退休系統頁面、原告108年1月30日辦理系爭專案申請用印等電子郵件、台塑網電子交易市集工程承攬須知下載及登入頁面、被告公司離職申請指引暨中譯本、被告公司離職申請指引相關說明、原告自請退休相關說明、原告申請之公司章及總經理章用印申請書、108年3月4日至108年8月22日出工日報、系爭專案IBM服務工作說明書、系爭專案IBM專案服務完工報告、永晟交通有限公司聲明書、錄音譯文、系爭專案服務工作說明書之合約管理系統頁面暨中譯本、孫培峰與證人蔡欣懌有關指派系爭專案經理之往來信件、被告公司內部會議通知、原告與被告公司諮商專員往來電子郵件、被告公司給付原告退休金明細、原告受領退休金簽收單、原告108年10月4日電子郵件檢附之工程保固書範本、原告108年10月至109年3月間每月薪資明細、Ivan Lee致蔣瑞瑛109年1月20日電子郵件、原告致蔣瑞瑛電子郵件、原告完成被告公司BCG教育訓練之結訓證明與中譯本等文件為證(卷1第273-321、357-359頁，卷2第27-49、185-197、291-304、415-464頁，卷3第11-16、73-79、451-468頁，卷4第19-41、145-162、219-229、401-407、531-537頁)；是本件所應審究者為：原告主張被詐欺、被脅迫而撤銷退休之意思表示，是否合法？被告主

張原告被詐欺而為撤銷退休之意思表示已逾除斥期間，有無理由？原告主張兩造間僱傭關係存在，有無理由？原告請求確認被告於109年2月20日及109年6月30日之不當解雇無效，有無理由？原告請求被告：①自109年4月5日起至准許原告復職之日止，按月於每月5日前給付原告113,820元及法定遲延利息、②自109年4月1日起至准許原告復職之日止，按月提繳7,578元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶、③賠償原告662,026元之老年給付損失，及自109年4月5日起之法定遲延利息，有無理由？以下分別論述之。

㈡就雙方主張僱傭關係終止之過程：

⑴原告請求確認雙方僱傭關係存在，係主張因被告於109年2月20日及109年6月30日為解僱而終止(訴之聲明第1項)，並以109年2月20日電子郵件為據(卷1第37頁)，而被告則主張本件係原告為退休之意思表示而終止，並據被告提出人資主管與原告間之109年2月20日對話錄音暨譯文、原告109年3月5日申請退休系統頁面等文件以為佐據(卷1第301-309頁)。

⑵經查，被告於109年2月20日寄送予原告之電子郵件內容係記載「As our communication today, per DA report, your action has been violated IBM Business Conduct Guideline. IBM Taiwan Work Rule and realated IBM policies. IBM Taiwan according to Article 12-1-4 of Labor Standard Act to issue termination. The last employment date will be Feb 27 2020. Please fellow IBM Separation Process to complete the action. Furthermore, IBM also offers another approach for self initiate separation. By fellowing the same logic, your retirement package is estimated as below, but the actual dollar will base on the real time income for final calculation. If you have any question, please feel free to contact me, thank you.」(根據我們今天的溝通，根據DA報告，您的行為違反了IBM商業行為指南、IBM台灣工作規則和

相關的IBM政策。IBM台灣依勞工基準法第12-1-4條發出解僱。最後就業日期為2020年2月27日。請配合IBM離職流程完成該操作。此外，IBM還提供了另一種自願離職方法。按照同樣的邏輯，您的退休金估計如下，但實際金額將根據實時收入進行最終計算。如果您有任何問題，請隨時與我聯繫，謝謝。)等語，是依照該電子郵件之函件之記載內容，並被告要以之作為終止雙方僱傭關係之意思，而係被告將可能對原告採取之解僱處分告知原告，原告亦自承被告有告知原告可於自願退休及解僱被告二者之間選擇其一等情，是原告主張因被告於109年2月20日為解僱而終止等語，尚非有據。因此，被告於109年2月20日寄送予原告之電子郵件既然不生終止之僱傭關係之效力，則109年2月20日之後，雙方間之僱傭關係仍然存在，應可確定。

⑶次查，被告主張：依被告人資系統「Workday Tool」頁面截圖之記載，原告係於2020年3月5日下午2時8分18秒時，透過人資系統登錄逐項確認後提出退休申請，其申請離職理由記載為：「主要原因：自願>退休(Primary Reason：Worker Resignation.Voluntary>Ritirement)」，其並以4月5日為離職日(「Workday Tool」頁面截圖暨中譯本，卷1第309頁，卷2第41-49頁)，最後工作日為4月1日，並簽據「Employee Separation Checklist」等相關文件(卷1第299-300頁)，再次確認退休意思，無任何保留表示，此後亦未有向被告公司為欲繼續提供勞務之意思表示等情，業據被告提出上揭文件以資為據，應堪採信，是雙方間之僱傭關係，即因原告提出退休而終止，並於原告所指定之4月5日之離職日，發生終止雙方間僱傭關係之效力，應可確定。

⑷因此，本件既然係因原告於109年3月5日為退休之意思表示因而使雙方間之僱傭關係於109年4月5日終止，則原告主張雙方間僱傭關係仍然存在(訴之聲明第2項)，即應由原告就其撤銷退休意思表示之否有據以資為斷，堪予確定。

㈢就原告以因被詐欺而主張撤銷退休意思表示之部分，其撤銷

未符合除斥期間之部分(不含原告主張被脅迫之部分)：

⑴經查本件原告就其所為退休之意思表示，先後以被脅迫、被詐欺而撤銷退休意思表示，之主張如下：

㈠主張被脅迫而為撤銷退休意思表示部分，原告係先後於：

①於109年6月1日委由律師發函記載「…台端自108年11月11日起即對本人進行一連串調查，先於109年2月20日通知本人，以台端調查報告認定本人違反IBM商業行為準則為由，表示將依勞動基準法第12條第1項第4款『違反工作規則、情節重大』，直接對本人施以懲戒性解雇；除告知最後受僱日為109年2月27日，並指示本人依照台端離職流程辦理離職。同封信件中，再表示台端可為本人另闢一條出路，要本人自行辦理離職退休…以軟硬兼施之方式，逼迫本人辦理退休…」、「本人今要求台端：1.確認本人與台端間僱傭關係存在，請台端在函到後立即將本人復職。2.自本人109年4月5日起到本人復職日止，按月於每月1日前給付本人113,820元整並自各應給付之日翌日起至清償日止，按年息百分之五之利息。3.台端應自109年4月5日起至本人復職之日止，按月提繳7,578元至本人上述設於勞工保險局之勞工退休專戶。4.提供台端本件調查報告及一切調查文件，供本人日後採取必要的法律主張。」、「本人迫於無奈及威逼，始黯然依公司指示辦理退休，此乃違背本人自由意思之舉…」等語，有109年6月1日律師函在卷可按(卷1第294-297頁)。

②於109年7月14日起訴狀記載：「原告係遭脅迫而非自願退休，依法得撤銷該退休意思表示」、「被告逕以違反工作規則、情節重大，欲直接解雇原告相逼，再以申請退休仍可取得若干數額安撫，原告迫於無奈及威逼，始黯然依公司指示辦理退休，此舉已違背原告自由意思」等語，有起訴狀在卷可憑(卷1第31頁)。

③於111年5月25日準備㈡狀記載：「事實上，現在再回看脅迫詐欺原告退休的過程，之前的調查，只有蔣瑞英一個人，且片面調查所謂8人，卻連最重要的業務代表Sean孫培鋒及南

亞台塑吳繼益都沒有調查…」、「…被告要原告選擇被解雇或退休，被解雇是甚麼都拿不到，這樣的脅迫是任何勞工都無法承受的震撼，原告仍然在沒辦法之下選擇申訴，原告第一時間仍然不是選擇退休…」、「…從調查報告可以看出被告公司是在108年11月時知道出工日報表的問題，怎麼可以在109年2月20日才以情節重大脅迫原告退休…」、「…這次南亞台塑搬遷案類型為孫培鋒第一次下手，則原告並不負責簽約、且基於信賴同事及契約相對人客戶之經辦人之一張雅惠，始收受該枚專用章並蓋用於出工日報。被告就此新出現之態樣，沒有善盡教育員工的責任，讓員工摸黑犯錯，更順勢以情節重大脅迫或誤導員工退休於法有違，更有失跨國企業風範…」等語，有準備㈤狀附卷可按(卷4第285、289、307頁)。

㈥主張被詐欺而為撤銷退休意思表示部分，原告係先後於：

①於110年11月26日民事準備㈥狀記載：「被告刻意隱匿其解雇時點已逾勞基法第12條第2項所定30天不變期間，再三強調及誇大『⑴原告違反工作規則且情節重大，除解雇外別無他途，⑵造成公司損失，⑶倘原告不願退休，則被告必然會解雇原告。』之不真實事實，表示其為真實，致使原告誤認僅有退休一途可走，完全不提被告已逾勞基法第12條第2項30天不變期間而不得解僱勞工之事實，而致原告陷於該等錯誤、加深錯誤或保持錯誤，則原告既受詐欺或脅迫，自得主張撤銷該退休之意思表示(無論是承諾或要約性質)」等語，有民事準備㈥狀在卷可按(卷3第86頁)。

②於111年1月15日民事準備㈨狀記載：「原告於109年6月1日委律師發函、起訴及各準備書狀內，均已表明受詐欺及脅迫之情事，而主張撤銷，並非僅主張其一」、「…原告於起訴時即指出109年2月20日林延俊當面會談時告以如果自願離職，則退休金他就會給你，那如果決定要跟IBM去fight，那這筆就是沒有等語，由上述對話，倘原告執意申訴控遭被告更不利之解雇對待等情，已表明原告受詐欺及脅迫之情

形」、「…原告復於鈞院卷準備狀第21至23頁亦再指出：109年3月3日同一天下午人事經理Ivan Lee向原告施壓，要求原告盡快辦理退休，否則就要予以懲戒性解雇，故原告最終是依被告之意，此即一般社會所謂被退休，絕非原告自請退休等情，已表明原告受詐欺及脅迫之情形」等語，有民事準備㈨狀在卷可按(卷3第484-485頁)。

③於111年3月29日言詞辯論期日主張：「(原告係主張撤銷退休意思表示，進而主張僱傭契約存在？)是。主張撤銷依據為民法第92條。事實理由引用民事準備㈥狀，證據引用原證14、12-1、18、22-1。」等語，有該言詞辯論筆錄在卷可稽(卷4第167頁)。

④於111年11月29日民事準備㈣狀、112年1月9日言詞辯論意旨狀記載及主張：「被告更再三強調及誇大『⑴原告違反工作規則且情節重大，除解雇外別無他途，⑵造成公司損失，⑶倘原告不願退休，則被告必然會解雇原告。』之不真實事實，表示其為真實，致使原告誤認僅有退休一途可走，而陷於該等錯誤、加深錯誤或保持錯誤。則原告既受詐欺或脅迫，自得主張撤銷該退休之意思表示(無論是承諾或要約性質)」、「被告刻意隱匿伊已逾勞基法第12條第2項所定30天不變期間，致使原告誤認僅有退休一途可走，而陷於該等錯誤、加深錯誤或保持錯誤。則原告既受詐欺或脅迫，自得主張撤銷該退休之意思表示(無論是承諾或要約性質)」、「被告之經理二人於109年2月20日及3月3日再三表示以原告違反工作情節重大為由，本有權解雇原告，而屢屢搭唱要求被告自請退休，使原告陷於只有退休一途可走之誤認，利用原告憂心必遭解雇之恐懼及迷思，且使原告加深或保持該錯誤，因而影響原告意思表示形成過程之自由，自構成民法第92條之詐欺」等語，有民事準備㈣狀、言詞辯論意旨狀在卷可憑(卷4第445頁，卷5第51、54、64、65頁)。

⑵其次，就原告主張被詐欺而為撤銷退休意思表示，關於撤銷是否遵守除斥期間之部分（不含原告主張受脅迫之部分）：

①按因被詐欺或脅迫而為意思表示，依民法第92條第1項及第93條之規定，表意人固非不得於發現詐欺或脅迫終止後一年內撤銷之。惟此項撤銷權之行使，如相對人確定者，須以意思表示向相對人為之，始能使被脅迫而為之意思表示溯及既往失其效力，此觀同法第116條第2項之規定自明。又民法第93條規定之期間係法定除斥期間，其時間經過，撤銷權即告消滅，縱未經當事人主張或抗辯，法院亦應依職權予以調查審認，以為判斷之依據(最高法院83年度台上字第545號、88年度台上字第1236號)。

②經查，本件原告以遭被告公司詐欺而為退休之意思表示，而主張依民法第92條規定撤銷退休之意思表示，固據其提出上開律師函、書狀、言詞辯論筆錄以為佐據，但是：①依原告於109年6月1日寄送予被告律師函記載之內容中，並未有任何關於因為被脅迫或被脅迫，因此主張為「撤銷退休意思表示」意思之文字，因此，即無從認為原告依照該律師函之記載已經為「撤銷退休意思表示」意思之通知，應可確定；②原告於本件於109年7月14日起訴時，於起訴狀記載「原告係遭脅迫而非自願退休，依法得撤銷該退休意思表示」等語，已如前述，足認為原告係以起訴狀而主張因受脅迫而撤銷退休意思表示，而其期間，亦未逾越民法第93條規定之法定除斥期間，亦可確定；③另外，原告係於110年11月23日以民事準備㈥狀追加主張被詐欺而為撤銷退休意思表示，已如前述，但是原告民事準備㈥狀係於110年11月26日提出並交予被告，形式上以觀，已經超過民法第93條規定之法定除斥期間，而就此部分，亦未據原告提除已經遵守民法第93條法定除斥期間規定之事證以供參酌，尚無從遽以為已經符合之認定，可以確定；從而，被告答辯主張：原告既委任律師於109年6月1日出具律師函，至遲亦應於此時即知其所謂通知逾期情事，迺於被告針對原告受脅迫之無據主張多次澄明後，原告始於其110年11月23日民事準備㈥狀，主張受被告詐欺，因此，不論自109年2月20日受通知時，或109年6月1日

出具律師函時起算，均已逾民法第93條規定之一年除斥期間，是故被告主張：原告主張被詐欺而欲撤銷退休意思表示之部分，業已逾民法第93條規定之一年除斥期間，自不得再主張撤銷等語，即非無據，應堪採信；則原告就以遭被告公司詐欺而為退休之意思表示，而主張依民法第92條規定撤銷退休之意思表示之部分，因已經逾越民法第93條規定之法定除斥期間，即無從生撤銷之效果，應堪確定。

㈣另就本件原告持有工地專用章，以及蓋用於14份出工日報等用印瑕疵之部分：

⑴原告持有工地專用章以及將之蓋用該工地專用章、個人私章於14份出工日報之過程，乃主張：其係因訴外人孫培峰於108年2月間交付工地專用章後，並於108年3月4起至108年8月22日止使用該工地專用章及個人私章於出工日報上，持向南亞公司進行三次請款，惟於第四次請款時，因南亞公司請求開立保固書，經原告請求南亞公司提供工程承攬契約，而於南亞公司於108年10月3日提供工程承攬書後，原告乃向被告法務單位詢問「客戶南亞塑膠工業依據其承攬書提出需求，IBM提供工程保固書範本用印如下，可否請您幫忙review是否可以提供…」等語(卷1第97頁)；被告則主張：原告負責執行系爭專案合約，於108年10月4日先向部門主管即專案部門經理一線經理Eminem陳昱价轉寄訴外人張澤荃電子郵件表示「台塑南亞提供此文件作為要求工程保固書的依據，但是不存在於IBM之簽約文件內，CFTS看不到…我不知道有這份文件之簽屬…須要盡速與客戶溝通，避免最後驗收款項AR(NT$2,156,000)之問題」等語(卷3第339頁)，以及於108年10月4日寄送電子郵件予被告法務人員Simon(即李榮富)詢問「客戶南亞塑膠工業依據其承攬書提出需求，IBM提供工程保固書範本用印如下，可否請您幫忙review是否可以提供…」等語(卷1第97頁)，而經李榮富發現疑義進行內部調查後，發現：①系爭工程承攬書上蓋用工地專用章及原告名字之印文，②原告並於出工日報上蓋用上開工地專用章及原

告個人私章等情，業據雙方陳述綦詳，且雙方所不爭執，亦有上開工程承攬書、出工日報在卷可稽(卷1第81-95頁，卷2第291-304頁)，應堪確認；因此，原告確有「於108年3月4起至108年8月22日止使用該工地專用章及個人私章於出工日報上，持向南亞公司進行三次請款」之行為，亦即製作被告公司名義之出工日報共14份，並以該14份被告公司名義之出工日報向南亞公司請款3次，應可確定。

⑵然而，公司名義印章之對外使用，係用以表彰該公司對特定文件或事務之意思表示，並且公司印章乃係經營者所持有，不容公司任意人員未經同意持有或蓋用，此為一般常見之經驗法則，而被告亦主張就印章管理訂有「Rules re Company Seal and CGM Chop」規則，其中第1條就使用公司印鑑(Use of Company Seal)規定：「Only the person listed in the "DelegationList" can sign for IBM Taiwan (the "Company") the contract orother documents falling into his/her delegation scope. Accordingly, only ifsuch person has approved to sign the requested contract/document can thecompany seal (Seal) be affixed on such contract/document.(僅有列於『授權清單』之人員得代表台灣IBM《本公司》簽署其授權範圍之合約或其他文件。因此，只有該等人員核准簽署所請求用印之合約或文件始得蓋用公司大章)」、第3條就特殊印章之使用(Useof Special Chop)則規定：「Special Chop can only be used in the specified functions / areas, which shall be reviewed and approvedby the appropriate line of business and internal relevant functions. Use ofSpecial Chop for any other purpose is strictly prohibited. Only the chop Custodiancan approve the use of Special Chop.(中譯：特殊印章僅得使用於特定功能/領域，應由適當之業務單位及相關內部部門審查與核准。嚴禁將特殊印章用於任何其他用途。僅有印章『保管人』得核准特殊印章之用

印)」、第5條就攜出印章(Take Out) 則規定「Seal/Chop is not allowed to be taken out of the supervision of the Custodian or Administrator except for A/R collection, open bid, project inspection, government order and other mandatory circumstance which should be strictly reviewed by Delegation Managerand pre-approved by Custodian with taken-out purpose and justification clearly specified in the Seal/Chop Usage Request Form. The Custodian or Administratorshould request for a reasonable return time and log such time as well as theactual return time in order to determine the accountability if any irregularities occur.(除符合下列情形外，公司印章不得脫離印章保管人或管理人員的監督而攜出：應收帳款、公開招標、專案驗收、政府命令和其他強制性情況而有(攜出)必要，且事先取得授權經理嚴格審核與獲得印章管理人批准，並在『印章使用申請表』中明確記載攜出印章之目的和正當理由，且保管人或管理員應要求合理的返還時間，並記錄該時間以及實際的返還時間，以便於異常事件發生時確定責任歸屬)」等語(卷1第283-284頁)，原告並曾依循上開規定向被告提出用印申請書申請使用印章(卷2第185-197頁)，而由原告分別於107年8月2日、108年1月30日、108年7月18日申請使用印章紀錄之記載，當時被告之負責人已為高璐華(卷2第190、196頁)，而非黃慧珠，尤其108年1月30日之電子郵件更係原告因本件系爭南亞公司搬遷工程，而向被告相關人員請求協助辦理台塑網協力廠商會員及用印申請(卷1第311-321頁)，因此足見原告對於被告之負責人自108年7月18日後已為高璐華，以及並無持有及使用系爭工地專用章之情並非毫無所悉，應可確定；然而原告卻未就該重大瑕疵工程承攬書提出舉報，反而「於108年3月4起至108年8月22日止使用該工地專用章及個人私章於出工日報上，持向南亞公司進行三次請款」之行為，顯見被告前揭

答辯主張，應堪採信。

⑶另外，原告於108年10月4日轉寄訴外人張澤荃電子郵件中所附之工程承攬書上之末頁，關於被告負責人姓名部分則記載為「黃慧珠」(卷1第95頁)，而自原告於108年7月18日申請用印以迄原告108年10月4日轉寄電子郵件間，期間僅經過2月有餘，亦不難發現工程承攬書上關於負責人姓名與2個月前申請用印之負責人姓名不符，尤其上開工程承攬書上亦有記載「工地負責人：鄧文豪」，後方並有原告個人名義私章之印文，則依常理原告理應於一收到工程承攬書時立即發現之記載、甚至有非原告蓋印之印文等等疑義提出檢舉，甚至於108年10月4日向部門主管即專案部門經理一線經理Eminem陳昱价以及法務人員Simon(即李榮富)詢問時先主動表示被告負責人記載有誤，以及其並未蓋用個人私章於工程承攬書等不合理之情形，然而原告卻僅表示「台塑南亞提供此文件作為要求工程保固書的依據，但是不存在於IBM之簽約文件內，CFTS看不到…我不知道有這份文件之簽屬…須要盡速與客戶溝通，避免最後驗收款項AR(NT$2,156,000)之問題」、「客戶南亞塑膠工業依據其承攬書提出需求，IBM提供工程保固書範本用印如下，可否請您幫忙review是否可以提供…」等語，足見原告主張：其不知道這些印章是誰刻的，也不知道是誰去用印，工程承攬書上蓋的原告名字的章並不是原告的，原告也不曾同意在合約蓋章等語，並非實在，亦可確定。

㈤就原告主張被脅迫而為撤銷退休意思表示部分：

⑴按民法第92條所謂脅迫，係指以客觀上違法不當之行為或舉措加諸於表意人，使其受有壓迫而心生恐懼，致為意思表示而言；經查，本件原告雖稱：被告以違反工作規則情節重大為由通知原告要終止僱傭契約，不符比例原則、合理原則、最後手段性原則，且被告公司的人事經理Ivan Lee、二線經理Jason Lin復以該不合法之通知，以言語及電子郵件向原告誤導及威嚇脅迫，以致原告為錯誤之退休意思表示等語，

以為主張；但是，原告既無持有並使用系爭工地專用章之權限，然其竟以所持有系爭工地專用章，「於108年3月4起至108年8月22日止使用該工地專用章及個人私章於出工日報上，持向南亞公司進行三次請款」之行為，其行為已屬於重大違反公司之印章管理制度，甚且可能使公司負擔用印法律責任之重大後果，情節顯然屬於非常重大，應可確定，則被告公司人事主管以此調查結果為告知，並表示被告公司將依勞動基準法及其他法律為主張等語，並無不當之情，亦與「以客觀上違法不當之行為或舉措加諸於表意人，使其受有壓迫而心生恐懼，致為意思表示而言」之要件有間，並非屬於脅迫之情，是原告主張受脅迫，顯非有據。

⑵其次，就被告公司主張期調查後之流程，乃以：被告將調查後將結果告知原告，並於109年2月20日分別以面談及電子郵件方式告知原告調查結果及將予處置決定，另外，亦提供自行申請退休之方式及當時之退休福利金額試算金額予原告參考選擇，同時並予原告充分時間提出申訴，惟原告於申訴期間就其上開違反被告內部規定之行為仍未提出任何有利之說明及資料，而於109年3月5日透過被告公司人事系統「Workday Tool」提出退休申請，並以4月5日為離職日(最後工作日為4月1日)，退休後依序領訖共計6,160,321元之退休給付，而自109年2月20日以迄原告於109年3月5日提出退休申請之經過期間，尚經歷14日，倘若原告已遭被告脅迫而不得不為申請退休，依常理當會因受有壓迫而立即為意思表示，應無經歷14日後始提出退休申請之可能等情，業據被告提出點子郵件等文件以為佐據，以資為據，足堪確定；因此被告主張：原告於109年3月5日提出退休申請，乃係原告基於衡量利弊得失及深思孰慮後所為之決定，顯係其自由意志所為，要難認係被告有何脅迫之行為，不能認係遭被告脅迫而陷於不能不遵從狀態下所為等語，乃非無由，應可採信。

⑶再者，原告雖主張對話過程有逾越規範之壓力及誤導，影響原告意思形成之自由等語，並提出錄音譯文表A表B以為主張

(卷5第25-42頁)，但是，原告行為不僅違反被告公司規定，情節重大，工程承攬書甚至已經達到偽造冒用之刑事犯罪之懷疑之程度，則被告公司據此主張法律上之責任，不僅並無不當之情，亦與「以客觀上違法不當之行為或舉措加諸於表意人」之要件有間，甚屬明確，況且，縱使原告自己主張其「受有壓迫而心生恐懼」，乃係原告所為違反規定之行為所致，亦難認為與被告合法行使權力之行為所關連，亦堪確定。

⑷尤其，被告主張：於調查後發現上情，經由人事主管將調查結果告知原告，同時向原告分析利弊得失，供其自行研判，調查期間並持續敦促原告提出有利證據、進行申訴程序，並告知若申訴程序正式結束，亦將通知一定期間供原告辦理退休申請，亦即只有待原告未回應進行相關程序期滿時，始將會依法解僱，且被告人事主管與原告進行面談時語氣始終平和客氣，並設身處地站在原告立場，建議原告提出申訴程序，而將調查結果告知屬於被告內部人事作業程序之過程，並非對外之意思表示，不論原告如何不服調查之過程及結果，均難認係對原告有不法之脅迫，亦非客觀上違法不當之行為，並無原告所主張之威嚇脅迫之情事等情，經核並無不當之情，應堪採據；原告復未提出其他證據證明其退休之決定係遭被告施以客觀不法之脅迫行為所致，則其主張：撤銷自請退休之意思表示，自與民法第92條第1項規定之要件未合，即非有據。

⑸此外，雇主就解雇勞工之行為，是否符合懲戒性解雇之最後手段性，以及是否於解雇時告知勞工為此項說明，均乃法院就解僱是否合法之判斷依據，並非雇主於解雇前應告知勞工之事項，而且本件亦非被告援引勞動基準法相關規定終止雙方間之僱傭關係，惟原告違反被告印章使用規範等重大情節，被告於調查後告知原告調查之結果，並告以公司之處理原則及立場，並給與原告自行選擇提出申訴、解雇或申請退休等離職方式，而原告於瞭解此等離職方式後於109年3月5

日選擇申請退休，已如前述，亦可確定，因此原告主張：被告未依工作規則為其他較輕之處置，逕與據此終止僱傭關係，不符合合理原則、比例原則、平等原則及最後手段性原則等語，即非足採，亦堪確定。

㈥就原告主張其以原證8電子郵件向被告法務人員提出舉發之部分:

⑴就此部分，業據證人即電子郵件收受處理之合約審查諮商人員李榮富證稱略以：

①「我現在還在被告公司任職，我是2007年12月25月報到，一直都是擔任合約審查諮商人員，有跟原告共事過。」、「(111年1月7日民事答辯㈧狀被證19，卷三P451，第4頁以下，原告於108年10月4日寄給證人的電子郵件？)是原告寄給我的。他寫的很清楚，電子郵件中他記載要求在保固書上申請用印，因此給我要我審閱，這是依照公司規定的流程。」、「收到電子郵件後，我打開附件的文件後，因為我是合約的審查人員，所以我有去審閱這份文件的內容，我看了內容後，因為他合約的架構，與公司與客戶間的合約架構不同，因為臺灣IBM簽約模式是會先與客戶簽訂契約即IBM客戶合約書，之後再就個別專案簽訂工作說明書，所以模式上會有一份契約跟數個專案的工作說明書，但是我打開附件後發現附件的契約內容跟剛才所述的架構不同，但我忘記附件文件的內容。」

②「(提示被證24)這個就是附件的內容，他的題目是寫主機設備搬遷案，但是依照被告公司的契約，這種是不會有保固的，因為他是將設備將A地搬到B地，所以不會有保固，只有銷售契約的類型才會有保固，因為他申請用印內文有提到需要保固的依據是因為在工程承攬書中有約定，所以我就點開電子郵件所付的工程承攬書，我覺得有異樣，但是我忘記工程承攬書的內容。」

③「(提示原證7)，這個就是我剛才所述的工程承攬書，但是我的附件中，是從提示卷的P81開始，前面的幾頁文件我沒

有印象，我看了工程承攬書，發現第7條有問題，因為公司的政策是禁止IBM公司擔任其他廠商的連帶保證人，也不允許其他廠商當IBM公司的連帶保證人，這個政策在我任職十多年沒有例外，也是我審閱合約要遵守的規範，另外在第16項次第20點(卷P93)提到如果有對業主的名譽或對業主不利的訊息要給付懲罰性違約金500萬元，但是IBM公司的規定是懲罰性違約金必須要有一個上限，而這個約定是一次500萬元，卻沒有次數的限制，變成違反公司懲罰性違約金須有上限的政策，另第16項的第10點，他約定品質異常的話，每一天要扣500元，這個違約金水準也沒有懲罰的上限，另第16項的第9點、第14項的第1點、第16項第11點等等也是相同的情形。」

④「之後我有看到工程承攬書的簽約章(卷95頁)，剛開始是發現連帶保證人已經用印，我嚇一跳，再往上看到被告公司簽約人的印章是用「黃慧珠12」，但是黃慧珠在2017年已經不是公司負責人，他當時已經退休，負責人改成高璐華，但是印章卻用黃慧珠的，而且時間是在2019年簽約用印，距離黃慧珠2017年退休有2年。」

⑤「我發現上述的問題後，我就打電話給原告，是在我看電子郵件之後我就立刻打了，我問他這份工程承攬書如何來的？原告說是客戶給的，原告沒有說客戶是誰，我問原告為何要給我這份保固書要我審閱，為了什麼？原告說因為這個專案已經做完了，可是客戶說要蓋這份保固書之後才會把錢給被告公司，我跟原告說電子郵件所附的工程承攬書我以前都沒有看過，如果這份保固書是要依據工程承攬書來蓋印，我的審閱是不會通過的，因為前面的文件不是我審閱的，後面的保固書不會由我同意，我也有詢問原告這份工程承攬書是由何人交給客戶的？原告說他不知道，我跟原告的對話就只有這樣，所以我就馬上舉發。」

⑥「掛完電話我就馬上舉發，我就把這份郵件回信給原告，印象中我是回覆原告我審閱不通過的內容，(提示被證19P3-

4，卷三P453-454)，這個就是我回覆的內容，內容大概是工程承攬書我沒有看過，且很多條款都是公司不允許的，我不支持在保固書上用印，並同時把電子郵件寄給BC業務控管說我要舉發這份工程承攬書的內容及印章，不確定這份是哪個員工蓋印的即如卷三P454的內容。」

⑦「舉發的部分我也是用電子郵件，我是寄給BC業務控管…我是將同樣的電子郵件同時寄給原告及BC業務控管，後續的部分，因為公司是分層處理，如何處理公司是不會告訴我的，所以我也不會知道後續處理的經過。」

⑧「(原告108年10月4日聯絡證人時，除請證人審閱工程保固書外，原告有無對該工程承攬書或工程保固書提出任何問題？)除了講應收帳款部分，其餘就沒有，這個部分是告訴我說，客戶要求要蓋用工程保固書之後才會付款，除了這部分，就沒有說其他的。」

⑨「(對話中原告有無主動提出契約有問題？提出如何的契約問題？有無提到任何關於契約可能受不正當行為影響的問題？在你剛才所述的幾點質疑，是否有將質疑內容告訴原告？告訴原告之後，原告有無任何回覆？或是表明來龍去脈？原告有無提到如何取得該份契約？你們兩人對話中是否有提到原告也在契約中用印的問題？)原告在電話的過程中沒有告訴過我契約有什麼問題。原告在電話中也沒有提到任何關於契約可能受不正當行為影響的描述，他只有說我剛才所說的簽保固書客戶才會付款而已。電話中我有對原告說工程承攬書中約定的內容有很多違反天條，在我們的對話用語意思是指IBM公司不會同意的條款，而且我也有提到一些印章看起來怪怪的，我有問原告工程承攬書是何人給他的，原告告訴我說是客戶給的，大概的對話內容就只有這樣。在我說違反天條跟印章怪怪的對話之後，原告沒有回答這個問題，電話中原告只有說這份文件是客戶給他的，原告也沒有詢問我哪些天條的違反，也沒有詢問哪些印章怪怪的。原告並未說明如何從客戶處取得契約的細節。就工程承攬書中原

告也有用印的部分，在我們的對話中並沒有提到這個問題，因為我們在公司裡面都是用英文名字稱呼，不會稱呼中文名字，所以當時我不知道印章中的中文名字是什麼人，也不知道用印中有原告，原告在電話中也沒有告訴我他也有在契約中用印的事情。」

⑩「(被證20-1號第2頁，卷四P30-31，證人在108年10月29日寄給相關人員之電子郵件中，提及工程承攬書所示印文皆屬可疑，具體所指為何？是否有在108年10月29日的會議中提出？原告於該次會議中有何表示？)這封電子郵件是因為原告部門的人用電子郵件詢問我為何不審核通過，要求我去開會，發電子郵件及開會的人如文件上記載。我有去開會，現場有原告以及其他部分的人，地點在公司的會議室，有沒有紀錄，我印象中沒有，我在會議後有寫下我自己的意見，是寫在卷四P30所載。在會議中，原告並沒有提及他持有公司名義之工地專用章。工地專用章我是事後才知道的，當時並不知情。這個會議是因為客戶要求簽保固書才要付款，所以原告部門的人無法收回款項，因此要求我出席解決這個問題，在會議中我有提到因為這份工程承攬書有關於天條違反及印章怪怪的質疑，因此我不會支持在保固書上面用印，當時我有建議他們去跟客戶協調，因為這個契約是搬遷，也不適用保固的約定，及違反工作說明書的約定。我提到違反天條及印章怪怪的之後，當時沒有人詢問有關違反天條及印章怪怪的問題，原告也沒有問，當時我還不知道原告的中文名字有用印在契約的部分，在會議當時也沒有告訴我原告有用印，原告也完全沒有說這個契約上有他的用印。」

⑪「(本件一開始是原告先向一線經理陳昱价舉報？)不知道，原告在電話中也沒有跟我說這件事情，當時我也不知道原告的一線經理是誰，是事後我才知道的。」

⑫「(提示原證8電郵、原證25李榮富電郵，你向BC主管報告後，公司有無開始進行相關調查？)當時我不知道，就如同我剛才所說的，我跟BC陳報之後，事後調查人員即證人蔣瑞

瑛有跟我聯絡，要求我給他我所審查相關的文件即跟本案相關的文件，我有給他，他有問我當初我是如何發現情況有異的，我有告訴他，如同我剛才作證所述的內容。」等語（卷4第233頁）。

⑵因此，依照證人李榮富上述證述之內容，足認為：

①原告於108年10月4日寄給證人的電子郵件，依照原告記載，係要在保固書上申請用印，依照公司規定流程而要求證人審閱，證人即發現原告所提出合約架構與被告公司規定不符合，原告主張其以原證8之電子郵件向被告公司法務人員即證人李榮富提出舉發等語，顯與事實不符，不足採信；

②其次，雖原告主張已經先向一線經理陳昱价舉報等語，惟就此部分未據原告提出證據以為證明，尚難遽以採信，況倘若原告已經發現契約印文遭偽造冒用之情形，並已經先向一線經理陳昱价舉報，則何以會於108年10月4日寄電子郵件，再要求證人審查是否可以在保固書上申請用印，顯然與情理不相吻合，原告此部分主張，不足採信；

③再者，「工程承攬書的簽約章(卷095)中，被告公司簽約人的印章是用『黃慧珠12』，但是黃慧珠在2017年已經不是公司負責人，他當時已經退休，負責人改成高璐華，但是印章卻用黃慧珠的，而且時間是在2019年簽約用印，距離黃慧珠2017年退休有2年。」，原告已任職被告公司多年，且在本件南亞公司搬遷工程中，原告亦曾於108年1月30日申請用印，當無不知負責人已為高璐華之理，是於原告取得工程承攬書之時，即可發現該工程承攬書有已經發現契約印文遭偽造冒用之情形，應可確定；

④證人發覺工程承攬書的簽約章係偽造冒用『黃慧珠12』之印章印文後，即電話原告詢問工程承攬書如何取得，原告說是客戶給的，證人詢問這份工程承攬書是由何人交給客戶，原告說他不知道，之後證人就馬上以電子郵件寄給BC業務控管，就工程承攬書的內容及印章提出舉發，該電子郵件也寄給原告；

⑤證人與原告電話中，原告並未提及契約有什麼問題，也沒有

提到任何可能受不正當行為影響的描述，原告只說要簽保固書客戶才會付款而已。證人電話中有提到工程承攬書約定內容有很多違反公司天條(指被告公司不會同意的條款)，也有提到一些印章看起來怪怪的，但是原告沒有回覆這些疑問；

⑥在108年10月29日的會議中，原告並沒有提及他持有公司名義之工地專用章，證人有提到工程承攬書有關於天條違反及印章怪怪的質疑，但是當時沒人詢問有關違反天條及印章怪怪的問題，原告也沒有問；

⑦原告電話中未曾提過他已經先向一線經理陳昱价舉報；

⑧證人跟BC陳報之後，調查人員蔣瑞瑛要求證人提供審查相關的文件即跟本案相關的文件，並詢問是如何發現情況有異的，證人有提出並有陳述始末如證人剛才作證所述的內容；等等之事實，經核與電子郵件、工程承攬書等文件記載之情形相符合，是證人李榮富前揭證述之內容，應堪採據；

⑨而原告主張前揭答辯，顯然與常情相違背，不足採信，而應於原告收受工程承攬書之時，就已經知悉契約印文遭偽造冒用之情形，應可確定。

⑶況且，「工程承攬書的簽約章(卷095)中，被告公司簽約人的印章是用『黃慧珠12』，但是黃慧珠在2017年已經不是公司負責人，他當時已經退休，負責人改成高璐華，但是印章卻用黃慧珠的，而且時間是在2019年簽約用印，距離黃慧珠2017年退休有2年。」業據證人李榮富證述綦詳，而原告任職被告公司多年，且在本件南亞公司搬遷工程中，原告亦曾於108年1月30日申請用印，當無不知被告負責人已為高璐華之理，尤其，原告持有工程承攬書時間甚久長達8個月間許，更無不知之可能，而對此偽造冒用『黃慧珠12』印章印文之違法行為，當會立即向公司提出，並且立即報警，方與常情相符合，並無要求證人李榮富審查是否在保固書上用印之可能；由此足見原告對於工程承攬書上偽造冒用『黃慧珠12』印章印文之事，應當知之甚詳，其卻仍持之履約並要求在保固書上用印，而並無原告檢舉之事，甚屬明確。

⑷尤其，工程承攬書上亦有原告自己印章之印文，而該印文與原告於出工日報上所蓋印之印章外觀全然相符合，應均係原告在工程承攬書、出工日報上蓋用自己印章，而雖然原告雖辯稱工程承攬書上原告自己印章之印文，並非原告所蓋印，亦非原告之印章印文等語，但是，工程承攬書上偽造冒用『黃慧珠12』印章印文，又發現工程承攬書上有冒用自己姓名之印文時，理當更會質疑工程承攬書上是遭到偽造冒用，更應該立即當會立即向公司提出檢舉並立即報警，方與常理相符合，但是原告卻要求證人審查在保固書上申請用印，即與事理相違背；故不論原告所稱工程承攬書上自己姓名印文不是其用印之主張是否真實，均不會改變向公司提出檢舉並立即報警之處理方式，但是原告卻就高度質疑遭偽造冒用之工程承攬書繼續履約，顯然與常情常理相違背，甚屬明確，從而，被告所主張原告違法之質疑與指摘，顯然與常理相符，均屬有據，應堪採信。

㈦就原告主張：被告主張要解僱之事由，依勞動基準法第12條第1項第4款已逾除斥期間，但被告卻未告知逾越除斥期間之詐欺，因此原告主張被詐欺而為撤銷退休意思表示部分：

⑴就原告主張被詐欺而為撤銷退休意思表示，其撤銷行為是否未逾越法定除斥期間之部分，並未據原告提出事證以為證明，已如前述，是即難認期此部分之主張為有據。

⑵其次，勞動基準法為立法院制訂並經總統公佈施行之法律，為勞方資方俱應應遵循之法令，則並無就自身對於法律認識，認為屬於對方責任之情，應可確定；因此，縱使認為有逾越除斥期間之情事(惟並無原告所稱逾越法定除斥期間之情事，詳後述)，而就如何確認被告已經知悉逾越法定除斥期間、被告為何負有將此訊息告知原告之義務，並未據原告提出主張，是尚難遽認原告主張有據。

⑶再者，就被告公司對於本件調查之過程，業據證人即負責被告公司內審調查工作之蔣瑞瑛證稱略以：

①「(被證15號系爭設備搬遷專案合約，證人曾參與調查？)這

個案件我一開始我跟很多單位蒐集資料，例如我有向財務部門、合約部門、證人李榮富索取相關的資料，瞭解事情的經過，之後我就框列了需要訪談的對象，印象中有跟8位訪談過，訪談對象有包含原告。訪談後我會出具調查報告，報告是發給交辦我工作的部門的經理層級的人，他們收到報告後才會再討論要如何處理這個事情，我的工作內容就是進行調查及完成調查報告。」

②「(跟原告對話內容為何？)我跟原告總共訪談了6次，我的記憶所及是：

①前兩次訪談事先詢問原告他是如何發現工程承攬書，何時知道工程承攬書的存在，工程承攬書上的印章原告有無看過？何時看過？是否曾經持有過這些印章？原告是回答我說當時他並沒有看過工程承攬書上面的所有的印文的印章，(提示卷一P095)我當時確認的就是這份文件，當時有跟原告確認過的印章有被告的公司大章、黃慧珠的章、工地專用章、連帶保證人永晟公司章、永晟負責人的章、原告鄧文豪自己的章、部門同仁劉友毅的章，也有詢問勞工保險卡號如何得來。

②在第一二次訪談中，就這些印章，原告的回答是：被告公司大章、總經理章、永晟的章、工地專用章這些，原告都說他沒有看過任何印章，也未曾持有過這個印章，原告個人印章的部分，原告說他有一個這樣子的章，但是不是同一顆，我問原告，原告是否曾經將這顆類似的印章交給別人蓋印用，原告的回答是沒有。我有詢問工程承攬書的部分，原告是告訴我說是客戶南亞公司寄電子郵件給他時，他當時才第一次看到，原告說是108年10月份他拿給證人李榮富時，他才第一次看到。

③到第三次的時候，有提到原告自己的印章，當時原告告訴我說他有準備一個印章是為了另一份的出工日報表的文件所使用的，我是到這個時候才知道有出工日報表，出工日報表並不是被告公司的文件，當時因為原告跟我說工程承攬書上的印章，跟他用印在出工日報表似乎不相同，因此我請原告給我看出工日報表，原告一開始是先給我一張，當時我看我覺得是一樣

的，所以我請法務部門的人確認這個章是否一樣，法務部門的人跟我當時的作法是把兩張文件疊在一起看是否一樣，當時原告並不在場。

④另外原告所交付的這一張出工日報表有一個大章的印文，但是印文模糊無法辨識，當時我有問他這個模糊的章是什麼的印章，當時原告跟我說這是客戶的印章，但是模糊無法辨識，後來我再核對整個契約搬遷的時間，發現時間無法核對，因此我要求原告在給我其他的出工日報表，原告有給我其他的出工日報表，其中有隱約可以辨識的大章，是被告公司的印文，我詢問原告，原告才說這是工地專用章，我就問原告說出工日報表上面的這個工地專用章是你親自蓋的嗎？原告說是，我也有問他出工日報表上面的個人印章，他也有說是他自己蓋的。我就問原告所以這個工地專用章是在你的手上嗎？原告就說他已經把這個工地專用章交給直屬部門經理。後來原告也有告訴我說工地專用章是孫培鋒(Sean)交給他的。因為原告提到直屬經理、行政經理以及孫培鋒，所以我有去訪談直屬經理跟行政經理，至於孫培鋒的部分因為他已經離職，所以我有去找他的資料。

⑤之後進行第四次訪談，我跟原告核對既然原告手上有工地專用章，為何我第一二次訪談時有跟原告確認是否持有文件上的這些印章，原告當時回答沒有？原告當時回答我他沒有把這些聯想在一起，我接著問原告你手上的工地專用章上面刻有被告公司名稱，公司有規定如果有印章要借用必須要填寫申請書的，而原告是說在簽約後孫培鋒就直接將印章交給原告，換句話說原告手上持有這顆印章長達八個月，我問原告說這八個月沒有人跟你追這個章，也不知道有沒有填寫印章的申請書，這樣不會很奇怪嗎？原告回答他只看到工地專用章幾個字，上面的公司名稱他沒有發現是被告公司的名字，我就問原告如果不是被告公司的名字，不然你認為印章上面是什麼字，原告說可能是南亞的，我就問原告如果是南亞公司的，為何南亞要把印章交給你，你蓋完印章之後再把文件交給南亞？我印象中原告

當時說他不清楚、不曉得。

⑥第五次的時候我找原告訪談，主要有問到當時是孫培鋒將印章給原告的，有無任何文件可以證明是孫培鋒將印章交給原告？原告回答沒有。

⑦第六次訪談，我做資料分析的時候，當時有看到2019年南亞在簽約之前，南亞公司有直接寄電子郵件給原告及孫培鋒，跟一般文件是寄給公司副本給相關人員的方式不同，而該份電子郵件的附件就是空白的工程承攬書，後面尚未用印，文件內容就是南亞附的這個然後請原告及孫培鋒幫忙用印，(提示原證16-1)，就是這份電子郵件，公司員工所使用的電腦都是由公司配發的，當時經原告同意後交出原告的電腦，因此我用他的電腦連接上公司雲端硬碟後發現有這份文件的，這不是原告交給我的，是我自己發現的，因為原告之前告訴我說在南亞用電子郵件附件寄工程承攬書給他之前，他未曾見過工程承攬書，但是我發現這個電子郵件是簽約之前的，所以我有問原告，原告說他沒有印象有這封電子郵件，所以我有讓他操作電腦去雲端找，原告有找到，但原告回答我說他沒有印象。

⑧工程承攬書上的印章也有永晟的公務章，我們後來有去問過永晟，永晟說這是原告有拿著這份工程承攬書請他們用印，當時我是詢問永晟公司的為三位負責人員，但是名字我忘記了，是老闆的兒子、女兒，這件事情我也有再詢問原告，原告是否認有這件事情。」

③「(訪談過程，原告曾稱舉報工程承攬書？有不法不正確的情形？細節？)無，在這之前我只知道原告跟證人李榮富有對話過，而這也是證人李榮富告訴我的。原告不曾告訴我這些事情。」、「(系爭設備搬遷專案調查程序自何時開始？至何時結束？)開始差不多是在108年11月初，我出報告的時候是109年2月14日，大約三、四個月。」、「(證人調查結果報告，如何提出？給誰？需要將調查過程中蒐集到的資料一併檢附？)我是提出給大中華跟美國總部的相關單位的人，需職務上屬於擁有這個職權的人才能閱覽並決定後續的

處理，我是依照公司的規定提出。不需要檢附調查過程中取得的文件，僅需要提出我撰寫的報告即可。」

④「(原告有無說一開始是原告先向一線經理陳昱价舉報？)當時我問他這件事情是怎麼發生的，原告曾經告訴我說南亞提出這個要求之後，原告有把這件事情告訴經理Eminem，當時的經過情形是：我詢問被告事情的來龍去脈，原告提到他有把這件事情跟經理說，當時他是說現在南亞提經我們一年的保固要怎麼辦，他跟經理討論過，他們決定把工程承攬書交給證人李榮富，原告只有這樣說。」

⑤「(剛才詢問：訪談過程，原告曾稱舉報工程承攬書？有不法不正確的情形？細節？你回答內容的時間先後？跟你剛才回答的關連？)剛才問題是有無不法的情形，原告從來沒有跟我提過，也未曾告訴我他曾經跟其他人講過有不法的情形，剛才我所回答關於原告與經理的對話內容，原告是說討論後決定要將交給證人李榮富，並沒有提到有關不法的事情。

⑥「(何人指派通知？)是大中華區調查部門的經理指派我的，他是香港人nhtang，我不知道中文名字。」、「(證人對於訪談日期、人員，多以印象中答覆，當時調查的紀錄跟內容，是否都有寫在報告中？)我的訪談人員不只原告，多達八人，總部的要求是報告不能太冗長，報告要精簡，我們提出給總部的報告是結論式的。」、「(有關工程承攬書、出工日報表的調查及結論是否都寫在報告？)我印象中有，因為這兩個是很重要的。」、「(調查的兩三個月當中，有無按期回報進度？)每週都會回報進度。」

⑦「(本件下列被告公司的調查措施<包括但不限於，與原告或任何其他人之會議、當面訪談、資料蒐集、從電子郵件系統調閱存檔、調閱卷宗檔案…等>，你都有參與及負責嗎？你有訪談八人為何人？部門／職稱？均請具體說明。)我無法理解問題的意思，參與的過程如同我剛才陳述，訪談的部分，當初懷疑有可能的部分都會訪談，但是訪談完的結果跟

本案沒有關連，也不會寫入調查報告。該部分我不記得，我記得的人有原告、業務人員SALLY LIN、工程承攬合約書的劉友毅、經理ANDREW、永晟公司人員、原告的直屬經理EMINEM、行政部門經理DANIOHSIE ，這個是正式的訪談，就是我們有交付訪談通知的人，其他的詢問事項的詢問人員不包含在這裡面。」、「(調查時，你有無實際訪談本案其他人孫培峰、黃慧珠、吳繼益、張雅惠？有無調查上述人與工程承攬書、出工日報之製作、用印及收受？其調查內容？調查結果，均請具體說明)孫培鋒、黃慧珠已經離職，無調查。吳繼益、張雅惠是客戶，無法調查。」

⑧「(證人跟原告的直屬經理談的內容如何？)我記憶中有訪談兩次，當時有詢問直屬經理何時得知，直屬經理是說於108年10月底，原告跟直屬經理說客戶要求這個文件要公司一年保固才願意付錢的事情，要如何處理，直屬經理當時才知道。另有詢問直屬經理，因原告說有把章交給直屬經理，直屬經理是如何處理？但是直屬經理跟我說，原告有說印章的事情，直屬經理要求將印章交給行政經理，所以直屬經理並沒有經手這顆章的事情。」

⑨「(被證14出工日報14份，第三次訪談知悉有出工日報，於知悉後是否回報中華區主管？)有回報。我有回報看到出工日報表，但是第三次訪談還不確定印章真偽的事情，所以未回報這個部分內容，於確認真偽後再回報。」、「(調查過程中，何時發現出工日報上的「工地專用章印文」有疑義？如何詢問公司有無該印章？調查過程為何？)如我剛才所述，我有詢問原告，當時原告告訴我他交給經理，我去問經理，當時不確定是行政經理或是內控經理取得這份印章，之後我去詢問法務及保管這個印章的人員，有無這顆印章，我也有去查詢有無申請使用印章的文件，所有的答案都是沒有。」

⑩「(原證16-1台塑企業總管理處吳繼益108/2/12電郵及附件工程承攬書，簽名頁尚未用印，有看過這份電郵？後來由何

人蓋印？何人將用印之工程承攬書回覆或交給吳繼益？)這份文件是我找出來的，在第六次訪談時我使用原告交付給我的電腦，連上公司雲端系統找出來的，詳如我剛才所述」、「(證人有無去調查孫培鋒的電腦及雲端資料？)電子郵件無看到回覆紀錄。我有將當時公私有保留有關孫培鋒的資料去掉出來看，沒有看到有關的回覆紀錄」、「(工程承攬書上之被告公司印章、及編號12黃慧珠印章，其下落？)我不知道，我沒有經手，我去拿回來的是原告有交出的工地專用章。」

⑪「(108年調查有無清查：孫培峰在108年5月離職前，所經手被告與台塑間工程，⑴是否有使用類如本件之出工日報？蓋用被告公司名稱之工地專用章？⑵是否有簽署類如本件之工程承攬書？蓋用這一套被告公司及負責人名稱之大、小章？)除了看孫培鋒留下來的東西，也有孫培鋒在其他留下來的申請用印的文件，我所看過的文件中，我沒有看到其他案件有出工日報、工地專用章、工地承攬書的情形。就這一套被告公司及負責人名稱之大、小章部分，我們有進行孫培鋒的調查，這個部分於此無法公開。」

⑫「(調查報告何時做成？有參與或負責撰寫或製作？請詳敘參與負責之範圍及過程。)報告編號部分我無法記憶，但是我有製作調查報告，時間是109年2月14日，這是我一個人負責的，其餘如我剛才所說。」

⑬「(訪談中有向原告表示：公司沒有證據是原告去刻印章、去蓋工程承攬書等語？)就工地專用章部分，當時對話內容是：原告一直強調那個印章不是他刻的，所以我也告訴他，我從頭到尾沒有說印章是他刻的，因為調查是一分證據說一分話，依照我當時調查的內容無法證明，即使原告一直說印章是孫培鋒交給他的，我也沒有證據證明印章是孫培鋒刻的，我也告訴原告在這個調查事件裡，在違反公司業務行為準則裡面，是因為原告拿著不是真實的公司章，卻用它在14份的出工日報表裡面使用，原告的問題是這樣的情形，且孫

培鋒將印章交給他，原告手上持有這個印章長達8個月，在被調查之前原告也沒有跟任何人提出過，這是原告主要的問題。」等語（卷4第244頁）。

⑷依照證人蔣瑞瑛上述證述之內容，本件調查被告公司是指派證人蔣瑞瑛進行調查，證人蔣瑞瑛即向被告公司多個單位蒐集資料，並與8位相關人員訪談，也包含原告，證人蔣瑞瑛於109年2月14日調查完成並提出調查報告，而證人蔣瑞瑛與原告訪談6次之內容，乃為：

①前兩次訪談，詢問原告工程承攬書上的印章原告有無看過？何時看過？是否曾經持有過這些印章？原告回答：被告公司大章、總經理章、永晟的章、工地專用章這些，原告都說他沒有看過任何印章，也未曾持有過這個印章，原告個人印章的部分，原告說他有一個這樣子的章，但是不是同一顆。

②第三次訪談，原告跟證人蔣瑞瑛表示原告有準備一個印章是為了另一份的出工日報表的文件所使用的，這時證人蔣瑞瑛才知道有出工日報表，出工日報表並不是被告公司的文件，當時因為原告說工程承攬書上的印章，跟他用印在出工日報表似乎不相同，因此請原告提供出工日報表，原告乃給證人蔣瑞瑛一張出工日報表，報表中有一個大章的印文但模糊無法辨識，當時證人蔣瑞瑛詢問原告這個模糊的章是什麼的印章，當時原告跟證人蔣瑞瑛說這是客戶的印章，經證人蔣瑞瑛核對整個契約搬遷的時間，發現時間無法核對，因此要求原告再提出其他的出工日報表，原告才提出其他的出工日報表，其中有隱約可以辨識是被告公司印文，證人蔣瑞瑛再詢問後，原告才說是工地專用章，是原告親自蓋的，出工日報表上面的個人印章也是原告自己蓋，證人蔣瑞瑛再詢問工地專用章仍在原告處？原告說已經交給直屬部門經理，也說工地專用章是孫培鋒交給他的。因為原告提到直屬經理、行政經理以及孫培鋒，故證人蔣瑞瑛去訪談直屬經理跟行政經理，因孫培鋒已經離職，所以證人蔣瑞瑛乃去找他的資料。

③第四次訪談，證人蔣瑞瑛詢問為何於1-2次訪談時，與原告

確認持有文件印章當時卻回答沒有，原告稱其未聯想到，證人蔣瑞瑛詢問持有公司名稱印章長達8個月，與公司規定不相符合，原告卻稱只有看到工地專用章幾個字，沒發現印章上的公司名稱是被告公司的名稱，公司名稱可能是南亞，證人蔣瑞瑛再詢問為何原告可以用南亞印章，用印後再給南亞公司，原告就說他不清楚、不曉得。

④第五次訪談，證人蔣瑞瑛詢問原告關於孫培鋒將印章給原告之事，有無文件可以證明，原告回答沒有。

⑤第六次訪談，因為原告之陳述在南亞用電子郵件附件寄發系爭工程承攬書給之前，原告並未見過該文件，但是，證人蔣瑞瑛在原告所使用公司電腦中發現原證16-1電子郵件，是2019年簽約之前，南亞公司有直接寄電子郵件給原告及孫培鋒，附件就是空白的工程承攬書，後面尚未用印，與原告之前陳述不符，原告表示他沒有印象有這封電子郵件，證人蔣瑞瑛就讓原告自己操作電腦查找，原告也找到該份電子郵件，但是原告仍回答表示他沒有印象。另外，工程承攬書也有永晟公司的公務章，證人蔣瑞瑛詢問永晟公司說這是原告拿工程承攬書請他們用印，但再詢問原告，原告否認有這件事情。

⑥因此，就上述6次訪談內容以觀，原告並未一開始即完整陳述事件始末，也未一開始就將本件與南亞公司間所有契約相關資料提出，而且，原告所陳述之內容，也經證人蔣瑞瑛發現陳述前後矛盾、不合情理之情況，而再詢問原告，原告先是在第4次訪談陳述不知道所持有蓋用之工地專用章上有被告公司名義，原告甚至表示可能是南亞公司名義，其陳述要與經驗法則全然違背，顯然即為不實陳述，而經證人蔣瑞瑛以常情為質疑，原告之後即以不清楚、不知道回覆，或是否認所詢問之事項，直至第6次訪談，均是如此，因此，到第6次訪談結束之時，證人蔣瑞瑛對於本件調查程序，仍持續進行，且對於原告質疑陳述不吻合之事項，仍未獲得完整之回覆，直至證人蔣瑞瑛於109年2月14日製作完成調查報告，應

堪確定。

⑸從而，原告主張被告解僱已逾勞動基準法第12條第2項30日除斥期間之部分，即非足採；是被告主張：勞動基準法第12條第2項之30日除斥期間，應以內部調查且經勞工充分申訴確定後，經有決定權限之主管或人事單位知悉時始起算，而本件經內部調查人員即證人蔣瑞瑛於109年2月14日完成調查，此後方由被告公司具有人事處置權限之大中華區委員會進行初步認定，而於109年2月20日通知原告，並未逾30日除斥期間，更無所謂對其隱匿或詐欺之情形，應堪採信。

㈧就原告主張被告以違反工作規則情節重大為由通知原告要終止僱傭契約，不符比例原則、合理原則、最後手段性原則之部分：

⑴此部分業據被告答辯略以：原告身為被告公司資深員工，其對於被告公司之合約文件授權與公司大小章使用相關規定亦屬明知，另自其於108年1月30日曾就本件南亞公司搬遷案中原證3所示協力廠商會員及用印申請，以電子郵件請求被告相關人員協助辦理等節，亦可足證原告明確知悉持有或蓋用被告公司大小章等，均應向被告公司申請，須經授權經理人審核及印章保管人核准始得為之，卻私自持有系爭工地專用章於14份出工日報表上蓋印，並未向被告報告持有該工地專用章，甚且在調查程序時仍先後以①未持有印章、②印文可能是南亞公司章、③印章已交給直屬部門經理、④對於其主張印文為南亞公司章，以及可以使用南亞公司印章部分，答覆不清楚、不知道、⑤否認曾請永晟公司在工程承攬書用印、⑥否認出工日報表上個人私章與工程承攬書上工地負責人之印文符合等部分為答辯之主張，已嚴重違反被告業務行為準則第4.1條及第4.2條等規定，除嚴重影響被告公司內部業務管理外，因涉及相關專案執行相關文件有效性之認定，足以對被告公司之業務經營及對外商業行為等產生不利之影響，更已嚴重破壞兩造間信任關係，客觀上難以期待原告採用解僱以外之懲處手段等語，而本件原告違反被告印章使用

規範等重大情節已可認與相關規範相符合，被告於調查後告知原告調查之結果，並告以公司之處理原則及立場，並給與原告自行選擇提出申訴、解雇或申請退休等離職方式，而原告於瞭解此等離職方式後於109年3月5日選擇申請退休，已如前述，則被告上揭主張即非無由，亦可確定。

⑵其次，雇主就解雇勞工之行為，是否符合懲戒性解雇之最後手段性，以及是否於解雇時告知勞工為此項說明，均乃法院就解僱是否合法之判斷依據，並非雇主於解雇前應告知勞工之事項，是故縱使被告未於109年2月20日告知調查結果時一併告知原告，被告給與原告選擇離職方式之決定有無符合比例原則、合理原則、最後手段性原則，亦不能據此指摘被告於109年2月20日電子郵件有違反上揭原則，自堪確定。

⑶再者，勞動基準法上勞工自請退休之權利，為其依法享有之專屬權利，倘勞工已符合自請退休之要件，即得單方意思表示對雇主表示終止勞動契約，且此終止勞動契約之意思表示係形成權之行使，於形成權權利人行使時，即發生形成之效力，無待對方之同意或核准，即生效力，勞僱雙方均應受此拘束，除該意思表示有民法92條被詐欺或脅迫之情事，否則自應生終止雙方僱傭契約之效力；因此，原告雖另主張：被告於109年2月20日要約原告退休，原告畏於公司詐欺及壓迫，始於109年3月5日回覆願意(承諾)退休，僅係附和被告違法要約所為之意思表示(即承諾)，要難謂原告已自請退休、或兩造間僱傭關係有何因原告3月5日點選之意思表示而告終止等語，但是其已於109年3月5日向被告為自請退休之意思表示，自已生終止兩造間僱傭契約之效力，並無原告所主張須先由勞工或雇主提出要約，再由對方同意即承諾始得退休之理，更遑論本件原告前揭主張被詐欺而為自請退休之意思表示，並依民法第92條規定撤銷之部分，並不符合民法第92條之規定，原告亦未提出遵守民法第93條除斥期間規定之證據，此部分主張並非可採，業經認定如前所述，是原告此部分主張亦非可採，自可確定。

㈨原告另主張：被告故意不深入調查及了解若干重大疑點：⑴何人製作工地專用章？⑵工程承攬書上之被告公司及黃慧珠之印文，其印章為何人製作？何人蓋用？何人交付工程承攬書給台塑總管理處/南亞公司之承辦人吳繼益？⑶被告公司負責締約及簽約之業務代表孫培峰、及工程合約書上負責人黃慧珠，就上述是否知情、參與或行為？等語，但是，就公司之治理內容及經營管理之選擇，屬於公司一身決定之事項，若非屬勞動基準法所規範之事項，即非屬司法機關可以代替公司決定，而本件被告公司為營利單位，以公司發展獲利為目標，並非以完全查明犯罪事實舉發涉案人員為其營運目標，而且被告公司亦無司法調查權限，不僅對於已經離職退休前員工或其他公司員工進行訪談或調取文件均有其高度困難，即便是在職員工進行訪談，如受訪談者故意以不合情理之答案迴避訪談之問題或質疑，甚至直接佯稱以不記得或不清楚作為回答之內容，被告公司亦無法以其他強制調查之權限以發現真實，尤其，查明涉嫌情節亦將耗費公司資源，即便是配合司法檢調進行，亦無法完全免除其資源之支出，則被告公司自應當審酌公司營運目的以及於查明涉嫌情節之間取得平衡，亦難謂有何不當之處；另外，就發現涉嫌人員之懲處而言，被告公司基於營運目的，則其審酌涉嫌情節輕重、受調查實是否真實陳述、有無刻意隱瞞欺騙使公司耗費資源進行調查、是否供出共犯或隱匿共犯、是否提供完整涉嫌之流程並協助公司建立防制機制、之前對於公司貢獻與涉嫌情節之平衡、未來對於公司之所能提供之助益等等事項，均屬公司將斟酌而影響是否追究涉犯人員之考量，或是提供其他解決方案以為處理，均非於常情有何相違背之處，且本件中被告亦提供退休之替代方式給與原告選擇，是原告主張：被告未深入調查懲處及了解本件有無其他人員涉入等語，即難認為與常情相違背，是其主張，尚非足採。

㈩就原告主張：原告並無逾時提出聲請調查事項，且法院應為公允之對待之部分，原告係以：

⑴按法官開庭時應客觀、公正、中立。被告於111年3月8日答辯㈩暨聲請調查證據狀第4至5頁之前，從未聲請傳喚該兩名證人並以為證據方法！也毫無解釋有何無法在110/10/8期限前提出之情形。原告於111/3/8準備十狀第8至10頁表示不同意傳喚及主張無傳喚必要之後，鈞院於111/3/29言詞辯論期日時，絲毫沒有主動、積極指摘被告已有逾時提出調查證據之問題(該次111/3/29筆錄)。反觀原告就先前已為質疑暨聲請之調查證據(即命被告提出該份調查報告)，鈞院竟突然主動、突兀提醒被告看看有無逾時提出調查證據云云！令人訝異。以程序而言，兩相對照，何以獨厚其中一造之聲請調查證據？殊非事理之平。

⑵況，原告就被告應提出被告所持有就本件調查時所取得之文件、及所做調查報告等與本件勞資爭議攸關之重要資料，已早在110.6.22準備四狀第2頁表明。①嗣原告在被告聲請傳喚該兩名證人之前，更早已於111.1.15準備九狀第4至12頁，指出被告有刻意隱匿伊持有證據之嫌，更質疑被告蓄意不按照伊所提他案裁判見解、去提出雇主公司持有調查及考核過程應有之會議記錄、調查報告等資料。②原告於111.3.8準備十狀第8至10頁亦指出被告既持有相關資料(information)、證據(evidence)及調查報告(inspection report)，即應提出，否則即應為不利於被告之認定等語。歷經111.3.29言詞辯論期日，未見被告有何爭執原告逾時提出調查證據之詞。③爾後，被告始聲請傳喚該兩名證人，而仍拒不提出上述調查所得文件及調查報告。

⑶然鈞院111.5.11開庭至詢問證人完畢，卻主動、突兀提醒被告？隨即結束庭期。兩相對照，殊非公允。鈞院既已准許被告之傳喚人證，則因該兩名證人有隱匿、迴護、記憶不明之情事，亦有准許原告聲請調查之必要。

⑷然查：

①本件原告於109年7月14日起訴狀記載：「原告係遭脅迫而非自願退休，依法得撤銷該退休意思表示」、「被告逕以違反

工作規則、情節重大，欲直接解雇原告相逼，再以申請退休仍可取得若干數額安撫，原告迫於無奈及威逼，始黯然依公司指示辦理退休，此舉已違背原告自由意思」等語，有起訴狀在卷可憑(卷1第31頁)，而以以被脅迫而撤銷退休意思表示以為主張，已如前述。

②於110年5月11日言詞辯論時，第1次詢問雙方尚有無證據資料提出或待證事項請求調查，經與雙方確認需要3周時間準備書狀，將於6/4前提出調查證據聲請狀等語，有言詞辯論筆錄在卷可按(卷2第221頁) ，原告於110年6月3日提出民事調查證據聲請狀(卷二第265頁)，請求傳喚證人蔡欣懌。

③於110年8月31日言詞辯論時，除就雙方對於所提出證據之形式真正部分為確認外，亦就原告110年6月3日提出民事調查證據聲請狀所請求傳喚證人蔡欣懌之事項為審酌，此部分業經准許，並於下次期日即110年10月19日傳喚證人蔡欣懌，之後並第2次詢問雙方是否有尚有調查證據之聲請，經詢問雙方與當事人確認所需作業時間後，乃限雙方於110年10月8日之前提出調查證據之聲請，如果逾期，除非有新事實新事由認有調查必要且無法於期限前提出之情形，否則不准予調查，並經雙方陳明會按期提出等語，有言詞辯論筆錄可按(卷2第243頁)。

④但是，原告於110年11月26日提出民事準備㈥狀，主張：「被告刻意隱匿其解雇時點已逾勞基法第12條第2項所定30天不變期間…致使原告誤認僅有退休一途可走，完全不提被告已逾勞基法第12條第2項30天不變期間而不得解僱勞工之事實，而致原告陷於該等錯誤、加深錯誤或保持錯誤，則原告既受詐欺或脅迫，自得主張撤銷該退休之意思表示(無論是承諾或要約性質)」等語(卷3第86頁)，而增加以被詐欺而為撤銷退休意思表示之部分。

⑤就此部分，被告於111年1月7日提出民事答辯㈧狀主張：「詐欺及脅迫本不兩立，縱認可二者並存，自原告109年6月1日發函主張其受被告逼迫而辦理退休(詳被證5號)，至原告

於110年11月23日突再以書狀主張因受詐欺而撤銷其退休之意思表示云云(參其民事準備㈥狀第5頁第㈡項)，顯已逾一年除斥期間，而與民法第92條規定之撤銷要件不符，顯屬臨訟之詞而不可採。」、「勞動基準法第12條第2項規定雇主終止契約者於30日內為之，究其立法意旨乃在保護勞工，以免雇主於多日之後，因其他細故而執勞工前曾有得終止契約之事由，而遽然終止僱傭契約，使僱傭關係陷於不確定之狀態…揆諸前揭說明及立法意旨，自當以…召開專案討論時始客觀確信被上訴人有符合該條款之『情節重大』構成要件，殆無疑義；且以此時為上訴人『知悉』時之認定時點，亦更能達保護勞工及照顧服助勞工之立法目的。否則，雇主若為遷就於法定30日期間之起算，即率然而做出調查之結論，甚至於僅憑檢舉或指控即冒然做出解僱或終止勞雇關係決定，豈不更不利於勞方，遑論顧及保護與照顧、服助勞工之立法目的」、「…該30日之除斥期間，應以客觀上雇主已獲得相當之確信時起算，較為合理適當。又雇主若為公司組織型態，因在公司組織架構下，權責劃分各有不同，自應以就員工之任職、解聘或獎懲等事項，具有決定權限之主管或人事單位知悉時為準，較符實際運作情形。」之見解，而主張「勞動基準法第12條第2項規定之30日期間，當以內部調查且經勞工充分申訴確定後，經有決定權限之主管或人事單位知悉時起算，始能保障勞工合法權益，勞資相處和諧」等語(卷3第361頁)。

⑥於110年12月7日言詞辯論時，因原告以「被告刻意隱匿其解雇時點已逾勞基法第12條第2項30天不變期間」為主張，因此，即應就勞動基準法第12條第2項條文「應自知悉其情形之日起，30日內為之」之部分為審酌；而該「知悉其情形」係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言。為保障勞工及促進勞資關係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算(最高法院110年度台上字第1246號、10

9年度台上字第859號)，亦即以被告「知悉其情形」之過程為審酌；故於該期日即就「知悉其情形」之部分確認雙方之主張，原告即以所提出電子郵件(原證3，郵件附件為工程承攬須知確認表)、電子郵件(原證3，郵件附件為工程承攬書)、原告寄予法務李榮富之電子郵件(原證8，原告主張為向法務單位舉報之電子郵件)，並陳明將具狀表示意見，被告亦陳明於收到原告書狀再表示意見。(卷3第203頁)

⑦之後，原告於111年1月7日提出民事準備㈧狀陳述所主張之事件過程，而被告亦提出答辯㈧狀陳述公司訪查之過程；嗣於111年1月18日言詞辯論時，就雙方之主張爭執及攻防為確認，庭後，被告再於111年1月14日提出民事答辯㈨狀補充公司訪查過程所受抗拒與困難，原告亦於111年1月15日提出民事準備㈨狀補充陳述；最後，被告再於111年3月3日提出民事答辯㈩及證據調查聲請狀，將本事件發生之經過始末重新整理，並依照時間序排列，同時也將卷內證據依照該時間序列重新整理以為對應，被告並聲請傳喚證人李榮富、蔣瑞瑛，其中：證人李榮富待證事實為「原告就工程承攬書及被告公司名義工地專用章相關問題，係由其依被告公司規定進行內部稽核通報，原告亦未於108年10月22日及10月29日等會議中，誠實告知其持有被告公司名義工地專用章，及擅自用印於多份對外文件」等情，證人蔣瑞瑛待證事實則為「原告於108年11月至109年2月間之被告公司內部調查程序，非但未誠實告知，甚至試圖隱匿其曾持有被告公司名義工地專用章，並擅自用印於多份對外文件之事實，就調查人員所詢問題一再閃躲、迴避，使被告公司難以即時查證原告所述是否屬實，也因此導致被告公司內部調查程序耗費多時，始查知原告持有並對外使用被告公司名義印章於系爭出工日報表之行為。」等情，此有民事答辯㈩及證據調查聲請狀可按(卷4第5頁)。

⑧之後，原告再於111年3月8日提出民事準備書㈩狀、111年3月23日提出民事準備⑾狀，被告則於111年3月24日民事答辯

㈪狀，嗣於111年3月29日言詞辯論時，再經雙方就被告民事答辯㈩狀及證據調查聲請狀所聲請傳喚證人部分，經雙方表示意見後，決定傳喚證人李榮富、蔣瑞瑛(卷4第163頁)。

⑨因此，雖然本件於110年8月31日言詞辯論時，已經「限雙方於110年10月8日之前提出調查證據之聲請，如果逾期，除非有新事實新事由認有調查必要且無法於期限前提出之情形，否則不准予調查」，但是，因為原告於110年11月26日提出民事準備㈥狀而增加以被詐欺而為撤銷退休意思表示之主張，被告為就原告新增主張提出防禦，先後提出民事答辯㈧㈨㈩以為答辯主張，並於110年12月7日、111年1月18日、3月29日言詞辯論期日提出爭執理由，顯然已經符合「如果逾期，除非有新事實新事由認有調查必要且無法於期限前提出之情形，否則不准予調查」之要件，至為明確。

⑩況且，原告自110年11月26日提出民事準備㈥狀而增加以被詐欺而為撤銷之主張後，雙方即對於此部分多次提出主張以為攻防，原告不僅於110年12月7日、111年1月18日、3月29日言詞辯論期日提出爭執之理由，亦先後提出民事準備㈧㈨㈩㈪狀最為回應之主張，原告既然已經深刻參與其中，並無不知之理。

⑪因此，此部分既然係因為原告於110年11月26日提出民事準備㈥狀而增加以被詐欺而為撤銷之主張後所衍生，並經雙方屢屢陳述及辯論爭執，則被告於111年3月3日民事答辯㈩及證據調查聲請狀中調查證據之聲請，顯然並無從遵守「110年10月8日之前提出調查證據之聲請」之限制，亦顯然符合「有新事實新事由認有調查必要且無法於期限前提出之情形」之要件，甚屬明確，原告亦當知之甚詳，況且，雙方均已經委任律師作為訴訟代理人，對於訴訟程序已經理解，顯然並無再諭知被告就其調查期間遵守之部分陳述意見(實際上被告亦已就此部分陳明，詳前)，應可確定，從而，原告以此質疑訴訟程序之公允，顯然無據。

⑫另外，於111年5月11日言詞辯論期日詢問證人完畢至當次期

日程序最後時，原告表示將「請求調查證據，會提出書狀」等語，則不論係要新提出調查證據之聲請，或是就先前已被駁回之調查聲請而要再次提出聲請，均屬逾越「於110年10月8日之前提出調查證據之聲請」之情形，應當就「有新事實新事由認有調查必要且無法於期限前提出之情形」之要件為敘明，則法院諭知「已逾之前調查證據的時限，需補正新事實、新事由之原因」並無不當之情形，更無原告所指有失公允之情形，堪予認定；此外，調查證據之聲請，乃以與本案訴訟具有關連性及必要性為前提，並無因為原告指摘訴訟有其所認為失之公允之情形，即可作為允許調查證據之理由(卷4第345頁)，附此敘明。

㈤另外，原告雖以「應命被告提出伊編號00-00-000調查報告之完整資料(包括報告內容及附件)，如以外文作成，並命被告提出中譯文。」以為主張，並陳明其待證事實為「以證明被告早已於108年10至12月間即已知悉伊所謂原告蓋用工地專用章於14份對外文件之情事，卻遲至109年2月20日始逾時通知原告其要以違反工作規則情節重大為由解雇原告，並進而要求原告退休。且被告的人事經理、二線經理並以言語向原告誤導及威嚇，以致原告為錯誤的退休意思表示(無論是要提出退休的要約或接受退休的承諾。)，原告自得主張撤銷。」等語，但是：①勞動基準法第12條第2項條文「知悉其情形」係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言。為保障勞工及促進勞資關係和諧，應自調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算(最高法院110年度台上字第1246號、109年度台上字第859號)，已如前述，而本件證人蔣瑞瑛完成全部訪談及調查程序後，並製作調查報告，即與「應自調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時」之要件相吻合，亦足已作為條文「知悉其情形」之認定，亦如前述，即無再為該部分證據調查之必要；②就原告主張：「引用111年5月25日民事準備⑿狀。聲請命被告提出編號00-00-000 調查報告

之完整資料(包括報告內容及附件)，如以外文作成，並命被告提出中譯文。」之部分，業據被告主張：「認為沒有調查必要，引用111年6月17日民事答辯㈢狀。」而為不同意之表示(卷4第343-344頁)；③之後於111年10月4日言詞辯論期日，就原告請求命被告提出上揭證據之主張，業經被告回覆以：「引用111年4月29日書狀肆、111年6月17日書狀參之四，原告的主張已經是重複提出，並與本件的爭點及應證事實無關，且鈞院已經進行諭示由被告傳喚當時進行調查之人員蔣瑞瑛到庭，進行雙方的詰問，因此原告的聲請亦無調查之必要」、「就原告主張原告是在2月20日到3月3日間遭到被告脅迫或詐欺，就此部分依照最高法院87年台上字第2173號判決、臺灣高等法院104年勞上字12號判決等可知，公司對員工分析利弊得失公其危害並非不法之危害，員工在公司明確告知可選擇之方案後，經考量所作的決定，為其自由意志的行使，難認有錯誤詐欺，或受脅迫。引用111年6月28日言詞辯論筆錄。」、「(就詢問證人後，聲請調閱調查報告與本件事實之證明事項暨證人之影響為何？被告就原告所請求調查之調查報告，是否主張不提出？)(此與原告所主張舉報部分並無關連，因此被告不提出，且原證8可以看出原告只是請求李榮富進行保固書申請用印的審閱，並非舉報，文義已明，再加上李榮富本人也到庭具結作證在案，故無提出之必要。」等語(卷4第364-365頁)，是被告已經陳明不依照原告聲請而提出，已堪確定；④又原告再為該部分調查證據之聲請，亦經雙方各別表示意見後，認為被告所主張該部分調查證據聲請不具有關聯性應堪採信，因此認為該部分聲請應不予准許，亦有言詞辯論筆錄可據(卷4第367頁)；是就原告聲請調查證據部分，已經駁回聲請，附此敘明。

四、綜上所述，本件被告於109年2月20日之電子郵件之函件，並非有終止雙方僱傭關係之意思，因此，原告訴之聲明第1項前段所主張「⑴確認被告於109年2月20日之不當解雇無效」之部分，即非有據，不應准許；其次，本件係原告於109年3

月5日為退休之意思表示，而雙方間之僱傭關係已於109年4月5日終止，是原告主張：「⑴確認被告於109年6月30日之不當解雇無效。⑵確認原告與被告僱傭關係存在。⑶被告應自民國109年4月5日起至准許原告復職之日止，按月於每月5日前給付原告113,820元，並自各應給付之日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。⑷被告應自109年4月1日起至准許原告復職之日止，按月提繳7,578元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。⑸被告應賠償原告662,026元之老年給付損失，及自109年4月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息」，均無理由，應予以駁回。

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

六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　21　　日

民事第一庭　　法　官　蘇嘉豐

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　21　　日

書記官　陳靜