

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第56號

上訴人 林憶萍

訴訟代理人 陳奕仲律師（法扶律師）

被上訴人 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

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國110年1月13日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第116號第一審判決提起上訴，本院於111年10月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、本件上訴人於原審起訴及本院主張：

(一)伊自民國108年1月25日起受雇於被上訴人擔任資深銷售顧問，工作地點位於被上訴人南山微風店（地址：臺北市○○區○○路00號），兩造約定每月薪資為新臺幣（下同）5萬2,400元，發薪日為每月25日，另有加班費、業績獎金與年終獎金，並按月提撥勞工退休金4,719元至伊之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。惟伊屢遭同事群體職場霸凌，伊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日中午遭直屬主管黃基銓（即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並作勢要打伊，伊為保障自身權益，於108年8月5日將上開情形向被上訴人提出申訴，然黃基銓突於108年8月6日下午2時30分許，通知伊返回公司與中國上海人事主管Chris Xu、中國營銷總監Selina Zhang及開雲人事經理羅慧開會，會中被上訴人誣指伊1.於108年7月21日以隨身碟儲

01 存公司資料違反規定、2.於工作期間進出員工休息室次數頻
02 繁、3.與同事相處不睦等莫須有理由，恐嚇伊稱若被解僱會留
03 下不良紀錄，不利伊日後找工作，要求伊自行主動離職等語，
04 令伊當下心生恐懼且感受遭被上訴人嚴重羞辱，僅能被迫簽下
05 員工離職申請單，被上訴人當日旋即要求伊辦理交接離職。惟
06 伊並無上開違規情形，不符合勞動基準法（下稱勞基法）第1
07 1、12條之任何事由，且解僱應具有最後手段性，被上訴人若
08 認伊之舉措有不當之處，自應於解雇前以記過、扣薪、調職
09 等手段維護其經營秩序，然被上訴人未曾對其認為伊之不當行
10 為提出警告，於僅一次的會議中要求解僱抑或令伊自請離職，
11 則被上訴人要求解僱伊有違最後手段性，已有違法之處。因伊
12 於108年8月6日會議當天為自請離職之意思表示時，實質上並
13 無選擇不自動離職之時間及空間，而得期待伊有不自動離職之
14 意思自由，被上訴人故意濫用其經濟上之優勢地位，與伊締結
15 對伊造成重大不利益之契約內容，不僅顯失公平並損及誠信與
16 正義，被上訴人之所為顯以間接之方法違反或以迂迴方式規避
17 上開勞基法之禁止規定，故伊此時主動離職之意思表示實符合
18 民法第92條被脅迫之要件，且伊亦係因受被上訴人之詐欺，及
19 陷於錯誤而為自願離職之意思表示，上訴人亦得主張撤銷受詐
20 欺及錯誤之意思表示，並依民法第73條之規定，兩造合意離職
21 之契約係屬無效。又伊遭脅迫離職後羞憤莫名，因此罹患PTSD
22 （創傷後壓力症候群），終日惶恐夜不能眠，其後為捍衛自身
23 工作權益，於108年8月12日寄發台北師大郵局第70號存證信函
24 予被上訴人，撤銷遭脅迫之離職意思表示，並請求回復兩造間
25 僱傭關係，及繼續提供勞務之意。嗣伊申請臺北市勞動局進行
26 勞資爭議調解，兩造於108年9月23日進行調解，調解不成立。
27 爰提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依僱傭契
28 約請求被上訴人給付薪資、加班費、業績獎金等，依勞工退休
29 金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項規定，請
30 求提撥勞工退休金至勞退專戶，及依民法第184條第1項前段、
31 第195條之規定，請求被上訴人道歉回復名譽及賠償非財產上

01 損害。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被上訴人應自
02 108年8月7日起至上訴人復職日止按月於當月25日給付上訴人
03 7萬8,646元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年
04 利率5%計算之利息；3.被上訴人應自108年8月7日起至上訴人
05 復職日止按月提撥勞工退休金4,719元至勞退專戶；4.被上訴
06 人應出具如民事起訴狀附件1（下稱附件1）所示之中英文道歉
07 函予上訴人；5.被上訴人應給付上訴人100萬元，及自民事起
08 訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

09 (二)伊係為免誤會同事，不得已方以查閱非屬公司機密之請款資料
10 而暗中進行調查，伊之所為全然以被上訴人公司利益出發，伊
11 之舉措恰已善盡對公司之忠實義務，且被上訴人公司無任何通
12 報機制，伊無從得知及通報，原判決認定伊有所發現應馬上通
13 報公司而非自行調查，顯違事實。且伊為櫃點上之和諧，並考
14 量被上訴人公司形象，方遵照直屬主管黃基銓之指示進入後場
15 辦公室，伊此舉除未擅離職守外，更因服從長官指示而無違背
16 自身應盡義務。故被上訴人所稱伊之不當行為根本不足以構成
17 解雇之事由，伊絕無可能僅因被上訴人辯稱之不當行為即自請
18 離職，原審之認定顯有錯誤。

19 二、被上訴人則以：

20 (一)上訴人於108年7月21日使用伊公司電腦，並以私人之隨身碟複
21 製及下載公司電磁紀錄。上訴人直屬主管黃基銓於當日與上訴
22 人溝通以確認其以私人之隨身碟複製並下載公司電磁紀錄之行
23 為，上訴人坦承曾複製並下載伊公司該分店之請款資料，顯已
24 嚴重違反伊公司之規定以及對伊公司應盡之忠實義務。且上訴
25 人於值勤期間多次進出後場辦公室，並未於前台待命、從事銷
26 售工作，顯有無故擅離職守之情況，違背上訴人對伊公司應盡
27 之職務。伊為調查、確認並瞭解此事，故安排於108年8月6日
28 與上訴人溝通上開情事，上訴人並於溝通結束前表示同意自請
29 離職，伊亦再三確認其自請離職係出於自由意志。據此上訴人
30 斯時主動離職之意思表示並未受伊脅迫亦無意思表示錯誤，且
31 無合意離職契約無效之情況，經系爭與會人員再三確認此為其

01 意願無誤，而伊公司亦尊重其意願，於當日配合完成離職、交
02 接等手續，故兩造間之僱傭關係自108年8月7日起已合意終
03 止。詎上訴人事後主張其自請離職之意思表示係受詐欺、受脅
04 迫及錯誤意思表示而擬撤銷等語，然伊公司自始至終並未依勞
05 基法第12條與第11條單方終止與上訴人間之勞動契約，並無雇
06 主單方不當解僱勞工之情況。況在調查過程中，上訴人對其所
07 犯之不當行為皆坦承不諱，伊公司基於雙方所共同認知之事
08 實，表示將循法律程序辦理，並未以不法危害之言語或舉動加
09 諸表意人。此外，伊公司從未強迫上訴人自請離職，伊公司亦
10 未限時要求上訴人為被解僱或自請離職之決定，反而基於伊人
11 事管理之權責將處理方式及立場清楚告知上訴人，並綜合上訴
12 人之身體情況及與同事互動後，出於善意詢問上訴人是否有意
13 願自請離職，並表示願意給予上訴人未來求職上協助，而上訴
14 人出於自由意志決定自請離職，並表示當日即要離開伊公司，
15 是故上訴人自請離職之決定，係經其利益衡量後出於自由意志
16 所為之判斷取捨。更遑論上訴人應就其所聲稱遭脅迫、詐欺而
17 自請離職之情狀負舉證之責，其主張自不可採。

18 (二)兩造僱傭關係因上訴人於108年8月6日自請離職而終止，故上
19 訴人關於薪資及利息、勞工退休金給付請求即失所附麗。況
20 且，縱認伊應為相關之給付，上訴人得請求之部分應限於其依
21 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
22 常性給與；然上訴人之加班費及業績獎金以其加班及業績為基
23 礎為計算，上訴人亦有數月未領取任何加班費或業績獎金，顯
24 示上訴人之加班費及業績獎金非屬經常性給與；而於上訴人所
25 主張伊應為給付之期間，上訴人並無工作之事實，自無任何加
26 班或業績之可言，故加班費及業績獎金不應納入上訴人得請求
27 之工資。倘若本案確認兩造僱傭關係存在，上訴人所能領取之
28 薪資應係每月5萬2,400元並提撥勞工退休金3,144元等語，資
29 為抗辯。

30 三原審就上訴人之請求，判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上
31 訴，並聲明：(一)原判決廢棄；(二)確認兩造間僱傭關係存在；(三)

被上訴人應自108年8月7日起至上訴人復職日止按月於當月25日給付上訴人7萬8,646元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被上訴人應自108年8月7日起至上訴人復職日止按月提撥勞工退休金4,719元至勞退專戶；(五)被上訴人應出具如附件1所示之中英文道歉函予上訴人；(六)被上訴人應給付上訴人100萬元，及自民事起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。

四兩造所不爭執之事項：

(一)上訴人自108年1月25日起受雇於被上訴人擔任資深銷售顧問，工作地點位於被上訴人南山微風店（地址：台北市○○區○○路00號），兩造約定每月薪資為5萬2,400元，發薪日為每月25日，另有加班費、業績獎金與年終獎金，並按月提撥勞工退休金4,719元至上訴人之勞工退休金專戶，有聘僱信函、薪資單等可參（見原審卷一第39-45頁）。

(二)上訴人於108年7月21日，使用被上訴人公司電腦，並以私人之隨身碟複製及下載公司電磁紀錄。上訴人直屬主管黃基銓（即Jason）於當日與上訴人溝通以確認其以私人之隨身碟複製並下載公司電磁紀錄之行為，上訴人坦承曾複製並下載被上訴人公司該分店之請款資料，並稱其目的係為了調查訴外人李人和等語。

(三)被上訴人於108年8月6日召開會議，會後上訴人簽署員工離職申請單（見原審卷一第163頁）。

(四)上訴人於108年8月12日寄發台北師大郵局第70號存證信函予被上訴人，表示撤銷遭脅迫之離職意思表示，並請求回復兩造間僱傭關係，及繼續提供勞務之意（見原審卷一第115-117頁）。

(五)上訴人申請臺北市勞動局進行勞資爭議調解，兩造於108年9月23日進行調解，調解不成立（見原審卷一第119-123頁）。

五本件之爭點：(一)上訴人撤銷108年8月6日自願離職之意思表示，是否有理由？(二)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並

01 請求下列各項，是否有理由：1.上訴人依僱傭契約請求被上訴
02 人給付自108年8月7日起至上訴人復職日止，按月於次月25日
03 給付7萬8,646元本息？2.上訴人依勞退條例第14條第1項、第3
04 1條第1項規定，請求被上訴人自108年8月7日起至上訴人復職
05 之日止，按月於次月底前提繳4,719元至上訴人之勞退專戶？
06 (三)上訴人依民法第184條第1項前段、第195條之規定，請求被
07 上訴人道歉回復名譽及請求非財產上損害賠償100萬元，是否
08 有理由？茲分別析述如下：

09 (一)上訴人撤銷108年8月6日所為自願離職之意思表示，為無理
10 由：

11 1.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
12 示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而為意思表
13 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
14 人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其意思表
15 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
16 實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號判決要旨
17 參照）。查上訴人主張簽署系爭自願離職單時，係處於受脅迫
18 之不自由狀態一節，已為被上訴人所否認，上訴人自應就其被
19 脅迫之事實，負舉證之責任。經查：

20 (1)被上訴人於108年8月6日召開會議，會後上訴人簽署員工離職
21 申請單（見不爭執事項(三)），參與系爭會議之上訴人及被上訴
22 人之員工羅慧、黃基銓等人，就系爭會議之過程與內容分別陳
23 述如下：

24 ①上訴人於本院陳稱：8月6日那天開會的時候，是在羅慧的辦公
25 室與中國的張妍、徐曉磊，及黃基銓開視訊會議，當天2點多
26 黃基銓到南山微風店找伊，說公司要找伊開會，我們一起回總
27 公司，會議中開視訊，徐曉磊與張妍一開始就惡狠狠的瞪著伊
28 看，徐曉磊說伊真的很不像話，居然8月1日在賣場與周品言吵
29 架，為什麼在賣場進進出出前場跟後場，當時因沒有看監視錄
30 影畫面，伊一頭霧水，就說沒有啊，應該是伊有過敏性鼻炎，
31 因為5月的時候黃基銓看到伊在賣場擦鼻涕，黃基銓跟伊說，

賣場是店面，如果要擦鼻水的話要在後場，不能在前場，徐曉磊說伊有病就回家治病好了，為什麼要出來工作，周妍說隨機抽樣2天的監視錄影畫面，發現伊都在喝水、滑手機，質問伊為什麼使用手機長達12分鐘、使用手機做什麼？伊解釋因於3月間主管下令使用手機一律到後場，不可以在前場，伊才會到後場使用手機，伊不是滑手機，是查看訊息，所以使用的時間非常短，其質問伊使用手機最長的時間為12分鐘，伊就找手機，找到跟客戶的line，伊說那時候是上公司的網頁跟微信網站，找到一個傳給客戶的訊息，要祝他情人節快樂，張妍即要羅慧看那是什麼，羅慧將伊手機搶過去，說沒有東西，伊那時候很驚訝，不知道羅慧為何要說謊，伊說明明就有，為什麼羅慧要說沒有，伊一直在解釋，用手機之原因，徐曉磊、張妍同時對伊大聲咆哮，要伊不要再說了，他們已經做出決定，他們可以用伊在7月21日使用隨身碟，重大違反公司規定開除伊，伊今天必須在被開除和簽離職單中二選一，伊馬上說聽不懂他們在說什麼，伊真的聽不懂他們在說什麼，然後羅慧重複了一次這些話，他說伊可以被開除，同時領取資遣費，也可以簽離職單，不過伊如果被開除，傳出去，對伊很不好，如果簽離職單，日後有人來查，他們也不會說伊是被開除的，伊當時很害怕，不知道他們在說什麼，他們一直在辱罵伊，伊說要想一想，徐曉磊馬上說不行，要伊現在必須作出決定，只能在被開除及簽離職單中二選一，他們問伊為什麼要用隨身碟，伊說因為發現有同事用不實的零用金報零用金的帳，伊想要調查，他們就立刻訕笑，然後講到周品言的事，張妍就說伊只知道講別人，不知道檢討自己，會議大致上就結束了。我們就到另一個房間，簽離職單，離職單是在結束之後，在光復北路總公司的會議室簽的，是出來之後才簽的，在會議室裡面伊簽離職單的過程，羅慧與黃基銓全程監看，且當時伊本沒有要離職，所以想不出任何離職的理由，在離職原因欄寫離職兩字，黃基銓、羅慧很不滿意伊寫離職原因是離職，要伊必須想出一個離職的理由，伊就被迫寫下身體不適，再畫一個對調的符號。會議差

不多4點多左右結束，伊離開總公司，回到微風南山店交接等語（見本院卷第321-323頁）。

②羅慧於上訴人對其提起偽造文書告訴之刑事案件（下稱相關刑案）之偵查中陳稱：上訴人在離職前，有在店內被發現下載公司資料，我們請他來公司做談話，之後上訴人於108年8月6日自請離職，離職原因除了下載公司資料外，我們有一併討論他在店內工作的狀況，因為上訴人是銷售顧問，他應該要在前台履行銷售工作義務，所以我們有一併討論他表現較不理想的部分，談到的事情很多，他有時會在店內有衝突糾紛，主要原因還是下載公司資料，而且是以私人隨身碟下載公用電腦的資料，不屬於他的業務範圍內負責的資料，我們當時有調閱監視器，上訴人乘店內無人時做這件事情，我們才約談他，8月6日的會議，海外的兩位主管是以視訊參加，沒有錄音，會議紀錄是由伊事後草擬，伊有請與會人員確認是否正確，因為我們會議前會事前討論要跟員工溝通的事情，所以伊會有談話的脈絡幫助我們做會議紀錄，會議紀錄的登載，伊盡可能的原始呈現，伊沒有做刪改，也沒有隱藏任何對話，會議紀錄所載監視器紀錄是黃基銓比對監視器紀錄下來，張妍逐一口述告知上訴人，當天開會時沒有展示監視器；上訴人下載公司資料是不被允許的，可以直接解雇，但我們會先詢問員工是否知道這是不對的行為，我們也會尊重員工的想法，上訴人有表示同意自願離職，他也有簽自願離職書等語〔見臺灣臺北地方檢察署110年度他字第11415號卷（下稱偵查卷）第363-365頁〕。

③黃基銓於相關刑案之偵查中陳稱：會議紀錄沒有隱藏任何內容，所有與會人員都有確認過，上訴人是自請離職，上訴人也有詢問他可不可以只做到今天，會議當天沒有播放7月28日、8月1日的監視器，上訴人說要檢舉請款狀況，所以就在公司無人時間用他自己的隨身碟下載資料等語（見同上卷第365-366頁）。

(2)被上訴人於108年8月6日召開會議，其會議記錄如下：

「會議時間：108年8月6日下午3點15分~3點55分。

01 會議地點：

02 開雲臺北辦公室/Queelin中國總部辦公室 視訊連線。

03 與會人員：

04 Queelin中國區和臺灣地區零售總監Selina Zhang（即張妍）

05 -上海

06 開雲亞太區珠寶腕錶人力資源經理Chris Xu（即徐曉磊）

07 -上海

08 開雲臺灣人力資源部資深經理Grace Lo（即羅慧）-臺灣

09 Queelin臺灣微風南山店店鋪經理Jason Huaog（即黃基銓）

10 -臺灣

11 會議紀要：

12 Grace：Cecilia（即上訴人，下同），今天找你來，是想針對
13 你近期在店上一些不當行為進行溝通，你自今年加入Queelin
14 以來，陸續發生一些事件，包含1月未協助店務工作、2月份
15 曾小姐業績認定事件、3月排點打翻戒指盤、4月擅自決定顧
16 客贈品處理標準、5月在賣場翹腳，這些都已由你完成檢討
17 報告，承認疏失並記錄下來，還有在店上發生情緒失控等，
18 公司也都給予你改進的機會。然而在7月21日你在未徵得店
19 主管的同意之下，並趁當班同事上廁所不在店上，擅自使用
20 私人隨身碟，插入公司公用電腦複製並下載公司的檔案。依
21 公司規定及業務銷售人員的工作職責，你都不需要也不應該
22 碰觸公用電腦，且公用電腦裡的所有檔皆屬於公司的機密及
23 資產，更不得隨意下載進私人隨身碟帶走，你的這個行為，
24 已嚴重違反公司規定，是不被公司所容許的。你有甚麼要這
25 說明的嗎？

26 Cecilia：我是因為看到Alvin鬼鬼祟祟、神色慌張，所以想私
27 下進行調查。

28 Grace：如果你認為同事行事鬼祟，你應該要第一時間通報店
29 主管，而不應該進行所謂的私下調查。

30 Selina：我們還有從監視器瞭解到你於值班期間有多次頻繁開
31 關門、進出後場辦公室的紀錄，身為賣場人員，你的工作就

是要在前台店鋪待命，從事銷售工作，為什麼會要這麼多次的進出前后台呢？

Cecilia：我沒有一直在進出開關門啊！

Selina：我們這邊隨機抽查了兩天的監控記錄，看到的紀錄有7月28日

in 15：12：35 out 15：13：10 拿手機

in 15：20：59 out 15：21：43 滑手機

in 15：23：47 out 15：24：11 喝水

in 15：14：59 out 15：25：32 滑手機

in 15：32：52 out 15：36：11 滑手機、梳頭、吃東西

in 15：43：50 out 15：45：35 滑手機、喝水

in 15：46：53 out 15：49：52 看監視器

in 15：58：32 out 15：59：47 放盒子、放手機

及8月1日

in 14：48：46 out 14：53：07 吃東西、喝水

in 15：01：54 out 15：04 喝水、綁頭髮

in 15：11：41 out 15：11：56 拔手機充電插頭

in 15：20：10 out 15：21：02 擤鼻涕

in 15：21：44 out 15：21：57

in 15：30：29 out 15：30：44 喝水

in 15：46：31 out 15：47：45 喝水

in 15：55：33 out 16：13：51 滑手機

in 16：14：05 out 16：14：25 喝水

in 16：18：53 out 16：23：43 滑手機

in 16：26：37 out 16：27：39 喝水、算錢

in 16：29：51 out 16：30：56 開金庫

in 16：31：53 out 16：32：01 喝水

Cecilia：我拿手機是要跟客戶聯繫事情，還有我有過敏性鼻炎很嚴重，醫生有說要多喝水。

Selina：跟客戶聯繫甚麼事情呢？你有紀錄嗎？

Cecilia：（拿出手機找紀錄）有這個。

01 Grace：這個是在我們看到的監控畫面紀錄的時間裡嗎？看起
02 來不是。

03 Cecilia：還有這個。

04 Grace：這個也只有單方面客戶已讀你的訊息，我沒有看到其
05 他對話紀錄。

06 Chris：是Jason要求你回後倉進行客戶聯繫的嗎？

07 Selina：你作為一個資深銷售人員，你的主要職責是在賣場做
08 銷售，如果身體不舒服，不適合做銷售工作，可以跟店長請
09 病假休息。而你在上班期間，我們僅從監控中抽查兩天的兩
10 個時間段來看，你大部分工作時間都在進進出出後倉而不在
11 賣場，並且在後倉做的事情與本職工作不相關的事情，你覺
12 得合適嗎？

13 Selina：Jason你這邊有什麼要補充的嗎？

14 Jason：因為Cecilia開關門的次數真的很頻繁，我也跟他說過
15 很多次請他調整一下不要這麼頻繁會影響其他人的工作，直
16 到8月3日他抓著一把衛生紙出來沖著我說，他有過敏性鼻
17 炎，他每5~10分鐘就要進後場一次，如果你不讓我進去我只
18 能在賣場擤鼻涕，我也是8月3日這天才聽他說他有過敏性鼻
19 炎。

20 Grace：我們瞭解到你與店上其他同事也有相處上的問題，甚
21 至在店上跟同事大聲吵架，這些行為在人來人往的店上，都
22 會對公司形象及聲譽造成影響。

23 Chris：我們認為你現在的狀況，對於店鋪的營運狀況，以及
24 其他員工的狀態都有消極的影響，不是很適合繼續在店鋪裡
25 工作。

26 Cecilia：那你們也會約談Vivian嗎？

27 Selina：針對Vivian的行為我們會調查後有另外的處置。

28 Chris：我們就現在發生的事件，公司的判斷是你不是特別適
29 合這個團隊，我們將依法採取行動來處理，當然如果你也同
30 意你的狀態不適合在店鋪繼續進行，你也不開心，那麼你也
31 可以選擇自行離職，我們不會留下不良記錄，也會協助你提

01 供介紹信幫你以後尋找新的工作機會。

02 Selina：你上次有跟我提到，目前店鋪一共5個人，你覺得其
03 他4個人都對你不友善，在針對你，你有沒有想過這樣的結
04 果你自己的問題在哪裡？繼續下去適不適合在這個團隊工作
05 下去？

06 Grace：依據你今天使用USB未經同意擷取公司資產，不但屬於
07 情節重大，且眾多事件加總，公司可依法資遣你。但我們也
08 希望給你一個機會，思考一下這裡的公司環境跟團隊是否是
09 你能適應的，還是這份工作可能並不適合你，或你會考慮自
10 請離職？

11 Cecilia：……（沒說話）。

12 Jason：公司是希望今天跟你溝通然後你自己選擇要自請離
13 職？還是透過相關的法律程式就讓你自己選擇。

14 Cecilia：那如我選擇自願離職，我現在就可以離開嗎？

15 Chris：可以，如是是自願離職，請會後和Grace進行辭職信的
16 書寫，再和Jason回店鋪進行交接，可以今天為最後工作
17 日。

18 Grace：待會請你完成離職申請，跟Jason回店上完成交接手續
19 後，你就可以直接離開。

20 Chris：我想再次確認一下，你是自願辭職的嗎？

21 Cecilia：是的，我是自願的。

22 Chris：謝謝，那就按我們剛剛說的，完成離職交接，謝謝你
23 的配合。

24 以下署名者確認上述會議記錄全面完整並真實地記錄了會議全
25 過程」，上開會議記錄，並分別由Selina Zhang（即張妍）、
26 Chris Xu（徐曉磊）、Grace Lo（即羅慧）、Jason Huaog
27 （即黃基銓）等人於簽名欄上簽署姓名等情，有會議記錄可參
28 （見原審卷一第159-161頁）。

29 (3)系爭會議紀錄係羅慧所製作，其上參與會議者之簽名均為真正
30 一節，已據羅慧及黃基銓等人於相關刑案偵查中陳明在卷，堪
31 認系爭會議紀錄為真正，而有形式之證據力。且互核上訴人、

01 羅慧、黃基銓等人前揭陳述之情節，與系爭會議紀錄之內容大
02 致相符，佐以羅慧陳稱：會議紀錄是由伊事後草擬，伊有請與
03 會人員確認是否正確，因為我們會議前會事前討論要跟員工溝
04 通的事情，所以伊會有談話的脈絡幫助我們做會議紀錄，會議
05 紀錄的登載，伊盡可能的原始呈現，伊沒有做刪改，也沒有隱
06 藏任何對話等語，則系爭會議紀錄之內容應屬可信，自具有實
07 質上之證據力。據此，被上訴人於108年8月6日召開系爭會議
08 時，被上訴人之參與員工羅慧等人，確有因上訴人於108年7月
09 21日使用被上訴人公司電腦，並以私人之隨身碟複製及下載公
10 司電磁紀錄一事，而於會議中，向上訴人提及被上訴人依法可
11 以資遣上訴人，但上訴人也可以選擇自行離職，被上訴人不會
12 留下上訴人之不良記錄，也會協助上訴人提供介紹信幫上訴人
13 以後尋找新的工作機會等語為真正。因此，上訴人主張被上訴
14 人於系爭會議中，表示他們可以用伊在7月21日使用隨身碟，
15 重大違反公司規定開除伊，要求伊必須在被開除和簽離職單中
16 二選一，即被上訴人說伊可以被開除，同時領取資遣費，也可
17 以簽離職單，不過伊如果被開除，傳出去，對伊很不好，如果
18 簽離職單，日後有人來查，他們也不會說伊是被開除的等情應
19 為可採。

20 (4)查上訴人主張意思表示不自由之原因，係被上訴人表示他們可
21 以用伊在7月21日使用隨身碟，重大違反公司規定開除伊，伊
22 今天必須在被開除和簽離職單中二選一，伊當時很害怕，不知
23 道他們在說什麼，他們一直在辱罵伊，伊說要想一想，徐曉磊
24 馬上說不行，要伊現在必須作出決定，只能在被開除及簽離職
25 單中二選一等語，惟上訴人並未舉證證明被上訴人參與系爭會
26 議之員工，有辱罵上訴人之行為，尚難採信，且上訴人確於10
27 8年7月21日，有使用被上訴人公司電腦，並以私人之隨身碟複
28 製及下載公司電磁紀錄之行為（見不爭執事項(二)），是以被上
29 訴人與會之員工於會議中，表示因上訴人前揭行為違反公司規
30 定，情節重大，而要上訴人選擇被開除或自願離職等情，客觀
31 上顯難與「因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表

01 意人，使其心生恐怖」之情狀同視。且被上訴人與會之員工，
02 提及被上訴人依法可以資遣上訴人，但上訴人也可以選擇自行
03 離職，被上訴人不會留下上訴人之不良記錄，也會協助上訴人
04 提供介紹信幫上訴人以後尋找新的工作機會等情，係為上訴人
05 分析其利弊得失，供其自行研判，並非不法之危害，即無脅迫
06 之可言，上訴人僅謂其很害怕而受被上訴人脅迫云云，惟並未
07 舉證以實其受脅迫之情狀，自屬無據。

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

18 (1) 上訴人係擔任被上訴人資深銷售顧問之職務，從事銷售工作，
19 依其行業性質及職場文化，本即應不得蒐集、下載非其職務上
20 所應知悉之機密資訊，亦不得將此蒐集、下載之資訊作為其職
21 務以外之其他目的使用等忠實義務，且兩造所訂聘僱信函，有
22 關「工作保密責任」，亦約定：所有員工絕不可對外洩露任何
23 未經公司批准之資料，一經發現違反工作保密責任或職場行為
24 準則與道德規範，公司即可能終止聘僱關係；「工作保密責
25 任」，不論是在職期間或離職後，所有員工絕不可對外洩露任
26 何未經公司批准之資料，一經發現違反工作保密責任或職場行
27 為準則與道德規範，公司即可能終止聘僱關係等情，有聘僱信
28 函可參（見原審卷一第39-43頁）。又上訴人於108年7月21
29 日，使用被上訴人公司電腦，並以私人之隨身碟複製及下載公
30 司電磁紀錄，上訴人直屬主管黃基銓於當日與上訴人溝通以確
31 認其以私人之隨身碟複製並下載公司電磁紀錄之行為，上訴人

01 坦承曾複製並下載被上訴人公司該分店之請款資料，並稱其目
02 的係為了調查訴外人李人和等語（見不爭執事項(二)）。是以，
03 上訴人所下載之前揭被上訴人請款資料，顯非上訴人職務上所
04 應知悉之資訊，且調查其他同仁有無不法請款之情事，並非上
05 訴人之職務行為，其下載請款資料係欲作為調查同仁之不法請
06 款情事，其顯欲將該等資料作為職務以外之其他目的使用甚
07 明。因此，上訴人前揭下載公司請款資料之行為，確已違反上
08 訴人依系爭勞動契約所應負之前揭義務，應可認定。

09 (2)上訴人雖主張上訴人於108年8月6日系爭會議當天確實遭被上
10 訴人公司與會人員施加壓力，要求其在短短40分鐘之內做出解
11 雇或離職之決定，上訴人當時除須面臨不主動離職即將遭被上
12 訴人逕行解僱之結果，且須考慮如遭解僱將影響上訴人日後求
13 職有不良工作記錄之後果與請領退職金之權利，更有強迫上訴
14 人必須在短短40分鐘內即須決定之壓力，則上訴人為自請離職
15 之意思表示時，實質上並無選擇不自動離職之時間及空間，而
16 得期待其有不自動離職之意思自由云云。然查，就上訴人前揭
17 擅自下載公司資料之違規行為觀之，其不具有調查其他同仁是
18 否有不法請款之職責，竟未經許可擅自下載被上訴人之請款資
19 料，而欲將非其職務上所應知悉之該等機密資訊，逕自作為調
20 查同仁之不法請款之用，其行為除將破壞員工間彼此之信任
21 外，亦使被上訴人之機密資料有遭上訴人下載持有，並違法使
22 用之危險，嚴重影響被上訴人內部秩序紀律之維護，足以對被
23 上訴人及所營事業將造成相當之危險，是其違反勞動契約之行
24 為尚難認情節輕微。又被上訴人固以上訴人前揭行為違反公司
25 規定，情節重大，而要上訴人選擇被開除或自願離職，但依上
26 訴人前揭所述，其所以會簽署系爭自願離職單，係考量如不主
27 動離職時，其可能遭被上訴人逕行解僱，及影響上訴人日後求
28 職將有不良工作記錄之後果等不利益，則倘上訴人不同意自願
29 離職，依其所蒙受之上開遭解僱及不良工作記錄等不利益觀
30 之，顯難認此將對上訴人造成重大不利益。是上訴人主張其因
31 考量上開不利益之結果，而無選擇不自動離職之時間及空間云

云，尚不足採。至上訴人主張其尚考慮如遭解僱將影響上訴人請領退職金之權利云云，然其並未舉證證明有何請領退職金之權利將受影響，是此部分之主張，亦不足採。

(3)從而，在上訴人有前揭擅自下載被上訴人請款資料之違反勞動契約行為，且該行為之情節非屬輕微，被上訴人因此得對上訴人行使懲戒權之情形下，被上訴人因而於系爭會議中，提出上訴人自願離職，已避免懲戒權行使之意見，而上訴人在衡量不主動離職，其可能遭受被上訴人逕行解僱，及可能影響日後求職有不良工作記錄之後果等不利益之考量下，決定自願離職，暨前揭不利益非屬重大等各情，尚難認被上訴人有故意濫用其經濟上之優勢地位，藉自願離職之手段，規避上開勞基法之禁止規定，因此，上訴人主張其自願離職為無效云云，亦乏所據。

(4)又上訴人主張因被上訴人以上訴人有「於108年7月21日以私人隨身碟插入被上訴人公司存有機密及重要資訊之電腦違反被上訴人公司安全措施等」之不當行為，且謊稱上訴人違反公司規定情節重大將可解僱上訴人，上訴人誤信被上訴人所述，不得已方填寫離職單，實則，被上訴人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，被上訴人公司更無公司電腦使用之相關規範與程序甚或安全措施，上訴人因受被上訴人之詐欺而為意思表示，且被上訴人此舉亦使上訴人陷於錯誤而為錯誤之意思表示，上訴人自得主張撤銷此一受詐欺及錯誤之意思表示云云。惟查，上訴人係擔任被上訴人資深銷售顧問之職務，從事銷售工作，依其行業性質及職場文化，本即應不得蒐集、下載非其職務上所應知悉之機密資訊，亦不得將此蒐集、下載之資訊作為其職務以外之其他目的使用等忠實義務，且上訴人依兩造所訂聘僱信函，亦負有相關工作保密責任，已如前述，是以，不論被上訴人有無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，或制訂公司電腦使用之相關規範與程序甚或安全措施，均無法使上訴人免除應負之前揭忠實義務。又上訴人前揭下載公司請款資料之行為，確已違

反上訴人所應負之前揭義務，並其情節非輕，亦如前述，則被上訴人於系爭會議中，提及被上訴人依法可以資遣上訴人，但上訴人也可以選擇自行離職，被上訴人不會留下上訴人之不良記錄，也會協助上訴人提供介紹信幫上訴人以後尋找新的工作機會等情，為上訴人分析其利弊得失，供其自行研判，尚無不法之情事，自非詐術之行使，上訴人考量之結果，同意自願離職，難認係因被上訴人施行詐術之結果，上訴人亦無陷於錯誤之情事，因此，上訴人主張撤銷其因受詐欺及錯誤而為自願離職之意思表示云云，難認有據。

(二)上訴人於108年8月6日簽署員工離職申請單，其所為自願離職之意思表示係有效成立，且上訴人嗣後以前揭意思表示係遭脅迫、詐欺及錯誤為由撤銷，均屬無據，業如前述，是以，兩造所訂系爭勞動契約，已因上訴人自願離職而終止，堪可認定，則系爭勞動契約終止後，上訴人再請求確認兩造間僱傭關係存在，及分別依僱傭契約請求被上訴人給付自108年8月7日起至上訴人復職日止，按月於次月25日給付7萬8,646元本息，依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人自108年8月7日起至上訴人復職之日止，按月於次月底前提繳4,719元至上訴人之勞退專戶，均屬無據，應予駁回。

(三)上訴人依民法第184條第1項前段、第195條之規定，請求被上訴人道歉回復名譽及請求非財產上損害賠償100萬元，均無理由：

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第184條第1項前段、第195條第1項分別定有明文。又按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（最高法院110年度台上

字第1096號判決參照)。本件上訴人主張被上訴人於108年8月6日故意以詐欺及脅迫方式，令上訴人離職，因而侵害上訴人之名譽權云云（見本院卷第320-327頁），惟為被上訴人所否認，則依上所述，自應由上訴人就被上訴人係以詐欺及脅迫方式，令上訴人離職，而不法侵害其名譽之事實，先負舉證之責。

2.承前所述，被上訴人於108年8月6日所召開之系爭會議，參與之被上訴人員工，提及被上訴人依法可以資遣上訴人，但上訴人也可以選擇自行離職，被上訴人不會留下上訴人之不良記錄，也會協助上訴人提供介紹信幫上訴人以後尋找新的工作機會等情，係為上訴人分析其利弊得失，供其自行研判，並非不法之危害，即無脅迫之可言，亦非詐術之行使，且上訴人簽訂系爭離職單而同意自願離職，並無使其名譽遭受侵害之情形，則上訴人主張被上訴人不法侵害其名譽權云云，自不足採。從而，上訴人依民法第184條第1項前段、第195條之規定，請求被上訴人道歉回復名譽及請求非財產上損害賠償100萬元，均乏所據，應予駁回。

六綜上所述，上訴人撤銷108年8月6日所為自願離職之意思表示既不合法，其訴請(一)確認兩造僱傭關係存在，並依兩造之僱傭契約、勞退條例第14條第1項、第31條第1項等規定，請求1.被上訴人應自108年8月7日起至上訴人復職日止按月於當月25日給付上訴人7萬8,646元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2.被上訴人應自108年8月7日起至上訴人復職日止按月提撥勞工退休金4,719元至勞退專戶；(二)依民法第184條第1項前段、第195條之規定，請求1.被上訴人應出具如附件1所示之中英文道歉函予上訴人；2.被上訴人應給付上訴人100萬元，及自民事起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，於法無據，不應准許而應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，即無不合，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

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

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

03 八據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、
04 第78條，判決如主文。

05 中 華 民 國 111 年 11 月 8 日
06 勞動法庭

07 審判長法 官 李慈惠

08 法 官 鄭貽馨

09 法 官 謝永昌

10 正本係照原本作成。

11 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
12 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
13 （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
14 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
15 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
16 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，
17 應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 111 年 11 月 8 日
19 書記官 王增華