

臺灣高等法院民事判決

112年度重勞上字第20號

上訴人 鄧文豪

訴訟代理人 陳文祥律師

被上訴人 台灣國際商業機器股份有限公司

法定代理人 李正屹

訴訟代理人 范瑞華律師

林冠酉律師

上一人

複代理人 李崇安律師

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112年2月21日臺灣臺北地方法院109年度重勞訴字第58號第一審判決提起上訴，並為訴之減縮，本院於113年12月31日言詞辯論終結，判決如下：

主文

上訴及其假執行之聲請均駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院112年度台上字第323號判決意旨參照）。本件上訴人主張其於民國109年3月5日申請而於109年4月5日退休之意思表示為無效，或屬因受脅迫及詐欺所為，業已依法撤銷，兩造間僱傭關係應仍存在等語，惟為被上訴人所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，上訴人主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不妥之狀態，得以本判決除去之，按

01 諸上開說明，上訴人提起本件訴訟，自具確認利益。

02 二、次按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請
03 求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不
04 在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定
05 有明文。查上訴人於原審之起訴聲明為：(一)確認被上訴人於
06 109年2月20日及109年6月30日之不當解雇無效；(二)確認上訴
07 人與被上訴人僱傭關係存在；(三)被上訴人應自109年4月5日
08 起至准許上訴人復職之日止，按月於每月5日前給付上訴人
09 新臺幣（下同）11萬3,820元，並自各應給付之日翌日起至
10 清償日止，按年息5%計算之利息；(四)被上訴人應自109年4月
11 1日起至准許上訴人復職之日止，按月提繳7,578元至上訴人
12 設於勞工保險局之勞工退休金（下稱勞退金）專戶（下稱勞
13 退專戶）；(五)被上訴人應賠償上訴人66萬2,026元之老年給
14 付損失，及自109年4月5日起至清償日止，按年息5%計算之
15 利息。嗣於本院迭經變更後，最終於113年12月31日本院行
16 言詞辯論程序時確認如下開上訴聲明所示（見本院卷二第38
17 3頁至384頁），核上訴人上開所為，係未變更訴訟標的法律
18 關係，而減縮其應受判決事項之聲明，揆諸前揭法條規定，
19 自應准許。

20 貳、實體方面：

21 一、上訴人主張：上訴人於84年11月27日起受被上訴人僱用，自
22 106年起在技術服務支援部擔任高級專案管理專員，於109年
23 之職務為維護部門專案經理，工作內容為執行被上訴人工程
24 合約，月薪為11萬3,820元（下稱系爭勞動契約）。緣南亞
25 塑膠工業股份有限公司（下稱南亞公司）因委託搬遷機房主
26 機而對外招標，由被上訴人前業務人員即訴外人孫培峰（下
27 逕稱其名）於107年12月開始負責洽談、簽署及用印（下稱
28 系爭專案），上訴人則於108年1月23日受主管即訴外人蔡欣
29 懌指派擔任系爭專案之專案執行人員，孫培峰於108年2月底
30 簽署合約後，將工地專用章（下稱系爭印章）交給上訴人。
31 而在與南亞公司合約即將完工之際，上訴人向南亞公司請

01 款，南亞公司要求開立保固書，並提出上訴人從未見過之工
02 程承攬書，上訴人因此主動向被上訴人法務單位舉報，被上
03 訴人卻自108年11月11日起對上訴人進行調查後，於109年2
04 月20日對上訴人發函表示擬以上訴人違反勞動基準法（下稱
05 勞基法）第12條第1項第4款為由解僱，但給予上訴人在被解
06 僱前自請退休之機會，上訴人因此於109年3月5日申請退
07 休，退休日為109年4月5日。惟上訴人係信任孫培峰才收受
08 其交付之系爭印章，且上訴人僅負責執行合約，將系爭印章
09 使用於請款所需文件，南亞公司亦已將應付款項全數給付被
10 上訴人，並未造成被上訴人任何損失，違失情節非屬重大，
11 被上訴人未給予改善機會，以此為由聲稱有權逕為解僱上訴
12 人，違反比例原則與解僱最後手段性，自非合法。且被上訴
13 人於108年底即發現有所謂假合約與假印章，則被上訴人主
14 張之解僱事由已逾越勞基法第12條第2項之30日除斥期間，
15 被上訴人之人事經理、二線經理卻於109年2月20日、109年3
16 月3日誤導與恐嚇上訴人稱有權將其解僱而迫其退休，使上
17 訴人非處於締約完全自由之狀態，其退休之意思表示應屬無
18 效，如認有效，上訴人亦得主張撤銷受詐欺或脅迫而退休之
19 意思表示，被上訴人於109年6月30日再單方解僱上訴人，亦
20 非合法，則兩造間僱傭關係於109年4月5日起仍繼續存在，
21 上訴人自得據此請求被上訴人給付薪資、提撥勞退金與賠償
22 因年資中斷而受有之老年給付損失等語。爰依系爭勞動契
23 約，請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人並應按月給付
24 上訴人薪資11萬3,820元本息、按月提繳勞退金6,930元至上
25 訴人之勞退專戶，及賠償老年給付損失66萬2,026元本息。

26 二、被上訴人則以：被上訴人接獲舉報而於108年開始調查上訴
27 人，發現其不僅持有系爭印章而未據實告知，並擅自蓋用於
28 公司對外之多份文件，已嚴重違反被上訴人之工作規則且情
29 節重大，難以期待被上訴人採取解僱以外之手段。被上訴人
30 調查完成後，於109年2月20日、109年3月3日與上訴人會
31 談，本要依法解僱上訴人，然考量上訴人任職多年，亦給予

01 上訴人自請退休之機會，經上訴人充分考量後，於109年3月
02 5日提出退休申請，以109年4月5日為離職日，並於最後工作
03 日即109年4月1日簽署相關文件，再次確認退休意思。又上
04 訴人之主管與上訴人會談時，均語氣平和向其詳細解釋可選
05 擇之離職方案，而勞基法第12條第2項規定之30日除斥期
06 間，應以被上訴人內部調查確定後，經有決定權限之主管或
07 人事單位知悉時起算，而被上訴人係於109年2月14日完成調
08 查，並於109年2月20日通知上訴人，並無逾越30日除斥期
09 間，上訴人並無受詐欺或脅迫之情，是兩造間之僱傭關係已
10 於109年4月5日因上訴人自請退休而終止。縱認兩造間僱傭
11 關係仍然存在，上訴人薪資扣除勞健保、稅費等項目後，每
12 月僅實際受領9萬8,898元，其就每月提撥勞退金之數額及如
13 何受有老年給付損失，均未舉證以實其說，另就上訴人退休
14 而給付之未休假獎金、舊制勞工退休金及福利金共計616萬
15 0,321元，亦主張抵銷等語置辯。

16 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並
17 減縮部分上訴聲明。上訴人之上訴聲明：(一)原判決關於駁回
18 下開第(二)項至第(五)項之訴部分廢棄；(二)確認兩造間僱傭關係
19 存在；(三)被上訴人應自109年4月5日起至准許上訴人復職之
20 日止，按月於每月1日前給付上訴人11萬3,820元，並自各應
21 給付之日翌日起，至清償日止，按年息5%計算之利息；(四)被
22 上訴人應自109年4月1日起至准許上訴人復職之日止，按月
23 提繳6,930元至上訴人之勞退專戶；(五)被上訴人應給付上訴
24 人66萬2,026元，及自109年4月5日起至清償日止，按年息5%
25 計算之利息；(六)上開第三、四、五項願供擔保，請准宣告假
26 執行。被上訴人則答辯聲明：(一)上訴駁回；(二)如受不利判
27 決，願供擔保請准宣告免為假執行【上訴人就減縮聲明之部
28 分業已確定，非本院審理範圍】。

29 四、兩造不爭執事項（見本院卷一第300頁）：

30 (一)上訴人為00年0月00日生，其自84年11月27日起受僱於被上
31 訴人公司。上訴人有自99年6月30日加入勞退新制。

01 (二)被上訴人有於109年4、5月間給付上訴人舊制退休金358萬2,
02 240元、選擇退休新制優惠給付、未休假獎金42萬7,396元；
03 被上訴人於同年6月1日亦給付上訴人公司員工退休之其他福
04 利金共215萬0,685元，以上合計616萬0,321元。

05 五、本院之判斷：

06 (一)上訴人於109年3月5日所為，以109年4月5日為離職日之自願
07 退休申請，應屬有效：

08 1.按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並
09 不以之為無效者，不在此限，民法第71條定有明文。次按勞
10 基法第12條第1項規定，勞工有該條項所列情形之一者，雇
11 主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事由，不得
12 任意不經預告終止契約，此為民法第71條所稱之禁止規定，
13 如有違反，自不生終止之效力。準此，倘雇主故意濫用其經
14 濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段，規避上開條項之
15 禁止規定者，勞工固得主張該合意終止契約無效，惟此係以
16 雇主使勞工未處於「締約完全自由」之情境，影響其決定及
17 選擇之可能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內
18 容，導致對勞工顯失公平，並損及誠信與正義為要者；勞雇
19 雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地
20 位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形
21 時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院11
22 1年度台上字第1256號判決、109年度台上字第1008號判決意
23 旨參照）。又按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反
24 勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契
25 約。所謂「情節重大」，不得僅就雇主所訂工作規則之名目
26 條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規
27 則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手
28 段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為
29 在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，
30 舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇
31 主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、

01 勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。
02 倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序
03 紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀
04 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係
05 者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以
06 兼顧企業管理紀律之維護（最高法院110年度台上字第2046
07 號判決意旨參照）。

08 2.查上訴人於109年3月5日下午2時8分18秒，透過人資系統登
09 錄逐項確認後提出退休申請，其申請離職理由記載為：「主
10 要原因：自願>退休（Primary Reason: Worker Resignatio
11 n>Voluntary>Retirement）」，並以4月5日為離職日，嗣於
12 109年4月1日最後工作日另簽署員工離職核對清單（Emple
13 e Separation Checklist），而完成離職程序等節，業據被
14 上訴人提出人資系統「Workday Tool」頁面截圖、員工離職
15 核對清單等件暨中譯本在卷可稽（見原審卷一第299頁至300
16 頁、309頁、卷二第39頁至49頁），上訴人亦自承有於109年3
17 月5日在其辦公室內自行操作完成本件退休申請之事，並就
18 被上訴人提出之上開文書不爭執形式上真正（見原審卷二第
19 215頁、本院卷一第302頁至303頁），堪信為真。

20 3.上訴人主張：被上訴人濫用其經濟上優勢地位，使上訴人未
21 處於締約完全自由之情況而為退休意思表示，以規避勞基法
22 第12條第1項第4款規定，依民法第71條規定應屬無效云云。
23 惟查：

24 (1)上訴人持有系爭印章，並持之蓋印於「出工日報」文件之情
25 形，有系爭專案之出工日報共14紙在卷足憑（見原審卷二第
26 291頁至304頁）；並經證人即被上訴人前員工張秀杏於本院
27 證述：上訴人有因專案在工作日誌上蓋章，導致被上訴人認
28 為係不恰當，而要上訴人接受公司方案離職等語（見本院卷
29 一第446頁）；證人即被上訴人內審調查人員蔣瑞瑛證稱：
30 伊對上訴人第三次訪談時，上訴人提供出工日報表，並表示
31 其上系爭印章及個人印章為其親自蓋印等語（見原審卷四第

01 245頁至246頁)屬實。又關於上訴人持有系爭印章之期間，
02 證人即上訴人在職時最後直屬主管陳昱价在本院證述；上訴
03 人有跟其提及系爭印章，其建議上訴人將印章交給部門營運
04 經理Danio Hsieh保管，依電子郵件顯示Danio Hsieh應係在
05 108年10月31日收到系爭印章等語(見本院卷二第11頁至13
06 頁，相關電子郵件見原審卷三第461頁)，此與被上訴人就
07 系爭專案工程承攬書爭議所製作之編號19-35-368號調查報
08 告(下稱系爭調查報告)，上載上訴人於訪談中承認其有於
09 14份出工日報上簽名並蓋個人印章，及於108年2月至10月期
10 間持有系爭印章，並蓋用於14份出工日報上等語相符(見本
11 院卷一第402頁、412頁)，從而上訴人於108年2月間至同年
12 10月31日止持有系爭印章，並曾使用而蓋印於系爭專案之出
13 工日報，應堪認定。

14 (2)惟依被上訴人制訂之「Rules re Company Seal and CGM Ch
15 op」(公司印鑑及總經理印章使用規則，下稱系爭印章使用
16 規則)第1條就使用公司印鑑(Use of Company Seal)規
17 定：「僅有列於授權清單之人員得代表IBM台灣(簡稱「本
18 公司」)簽署其被授權範圍之合約或其他文件。因此，只有
19 在前述人員核准簽署所請求用印之合約/文件時，始得於該
20 合約/文件上蓋用公司印鑑(大章)」；第3條就特殊印章之
21 使用(Use of Special Chop)規定：「3.1特殊印章僅得用
22 於特定功能/領域，應由適當之業務單位及相關內部部門審
23 查與核准。嚴禁將特殊印章用於任何其他用途。3.2僅有印
24 章保管人得核准特殊印章之用印」；第4條就保管(Safegua
25 rd)規定：「4.1印鑑/印章均必須於保管人或管理員之監督
26 下始得使用。4.2印鑑/印章於非使用時均須由保管人或管理
27 員隨時上鎖保管。4.3特殊印章不得攜帶至保管人或管理員
28 無法監督之處。」；第5條就外攜(Take Out)則規定：
29 「除符合下列情形外，公司印鑑或CGM印章均不得脫離保管
30 人或管理員的監督而攜出：應收帳款、公開招標、專案驗
31 收、政府命令，和其他強制性情況而有攜出必要，且事先取

01 得授權清單經理嚴格審核與獲得印章保管人預先批准，並在
02 印鑑/印章使用申請表單中明確載明攜出印章之目的用途和
03 正當理由。保管人或管理員應要求印鑑/印章合理歸還時
04 間，並記錄應歸還與實際歸還時間，以便於異常事件發生時
05 確定責任歸屬。」等語（條文中譯見卷二第29頁至30頁；原
06 英文條文見原審卷一第283頁284頁）。而依被上訴人內部電
07 子郵件所載內容觀之，上訴人所屬GTS（Global Technology
08 Services，全球科技服務）部門（上訴人電子郵件簽名檔顯
09 示其屬該部門，見原審卷一第73頁）未持有任何公司印鑑，
10 並對照其後公司印鑑及CGM印章保管人與管理員清單，確未
11 包含上訴人在內（見原審卷一第283頁、290頁至291頁、卷
12 二第29頁、36頁至38頁），上訴人亦曾依循上開規定，分別
13 於107年8月2日、108年7月17日向被上訴人提出用印申請書
14 而申請使用印章（見原審卷二第185頁至197頁），足見上訴
15 人對系爭印章使用規則實已知悉，其主張依該規則為系爭印
16 章之保管人云云，要無可採。從而，上訴人取得系爭印章
17 後，本應向被上訴人諮詢關於系爭印章合法性，及是否得持
18 有並使用，且依系爭印章使用規則第5條，為應收帳款而使
19 用公司印章亦需得到「授權清單經理」之審核後始得為之，
20 其規範目的應係提高被上訴人印章使用之嚴謹程度，並詳加
21 確認印章是否被運用於對公司不利益之交易，詎上訴人未遵
22 守系爭印章使用規則之規定，擅自持有系爭印章達8個月，
23 且14次未經審核即使用蓋印於系爭專案之出工日報，已破壞
24 被上訴人內部審核制度，違規程度難謂輕微。

25 (3)上訴人雖一再主張其為系爭專案違規情形之舉發人，於108
26 年10月3日前不知有工程承攬書存在，且未圖謀不法或私人
27 利益，其縱有疏失，亦未達情節重大之程度云云。然查：

28 ①證人陳昱价證稱：上訴人大概在108年9、10月時曾就系爭專
29 案向伊詢問，客戶要求的保固內容看起來沒有出現在公司合
30 約中，要怎麼處理，因為文件上有蓋公司章，所以伊請上訴
31 人去和公司的C&N（Contracts & Negotiations，合約諮商

01 單位) 確認當初是否有提供這樣的內容，因為公司文件用印
02 需要C&N看過，C&N發現文件內容不是公司認可，不確定是什
03 麼方式產生這份文件，上訴人沒有跟伊提及違反公司規定的
04 部分等語（見本院卷二第6頁至7頁），可見上訴人並未主動
05 向證人陳昱价舉報工程承攬書之異常情形。上訴人雖執所稱
06 其與證人陳昱价間於108年10月4日之對話錄音光碟及譯文
07 （見本院卷二第61頁至65頁、73頁），主張該次談話即已提
08 到上訴人未看過工程承攬書、該書面所載被上訴人總經理為
09 簽約時已離職之「黃慧珠」、且其上之印章非上訴人所蓋，
10 證人陳昱价則建議其將文件拿給法務詢問意見等節，然依上
11 訴人於同日寄給「Simon JF Lee」（即被上訴人合約審查諮
12 商人員李榮富）之電子郵件，內容係以：「客戶南亞塑膠工
13 業依據其承攬書提出需求，IBM提供工程保固書範本用印如
14 下，可否請您幫忙review是否可以提供..謝謝..」等語（見
15 原審卷一第97頁），仍未見上訴人有何關於前未看過工程承
16 攬書，及對其上內容疑不符被上訴人規範之表示。

17 ②再依證人李榮富於原審證述：上訴人於108年10月4日寄電子
18 郵件給伊，要求在保固書上申請用印，因此要伊審閱，這是
19 依照公司規定的流程，上訴人有提到需要保固的依據是因為
20 在工程承攬書中有約定，伊看了附件工程承攬書，發現第7
21 條有問題，因為公司的政策不允許其他廠商當被上訴人的連
22 帶保證人，這個政策在伊任職十多年沒有例外，另外被上訴
23 人規定是懲罰性違約金必須要有上限，該契約沒有，之後伊
24 看工程承攬書的簽約章，剛開始是發現連帶保證人已經用
25 印，再往上看到被上訴人簽約人的印章是用「黃慧珠12」，
26 但是黃慧珠簽約當時已退休，負責人改成高璐華，伊發現上
27 述問題後打電話給上訴人，問他這份工程承攬書如何來，上
28 訴人說是客戶給的，因為系爭專案已經做完，客戶說要蓋保
29 固書才會把錢給被上訴人，伊說工程承攬書前未經審閱，內
30 容違反公司天條，印章也怪怪的，如果保固書是要依據工程
31 承攬書來蓋印，伊的審閱不會通過。伊詢問這份工程承攬書

01 是由何人交給客戶的，上訴人說他不知道，所以伊掛完電話
02 就回信給上訴人，表示工程承攬書伊沒有看過，且很多條款
03 都是公司不允許的，不支持在保固書上用印，並同時把電子
04 郵件寄給業務控管舉發。對話中上訴人除應收帳款外，沒有
05 就該工程承攬書提出問題，也沒有提到任何關於契約可能受
06 不正當行為影響的描述，他只有說簽保固書客戶才會付款，
07 在伊說契約內容違反天條跟印章怪怪的之後，上訴人只有說
08 這份文件是客戶給他的，沒有詢問如何違反，未說明如何從
09 客戶處取得契約的細節，也沒有告訴伊上訴人也有在契約中
10 用印之事。108年10月29日因為上訴人部門的人用電子郵件
11 詢問伊為何不審核通過，要求伊去開會，會議中上訴人沒有
12 提及他持有系爭印章，當時沒有人詢問有關違反天條及印章
13 怪怪的問題，上訴人也沒有問，也完全沒有說這個契約上有
14 他的用印，會議後伊有寫下意見，如原審卷四第30頁所載，
15 後續伊有協助經手將保固書內容在雙方可接受範圍作修訂，
16 將尾款收回等語（見原審卷四第234頁至239頁、241頁），
17 足見上訴人向合約諮商單位詢問之用意，僅著重在如何達成
18 南亞公司提出之保固要求，進而可取得系爭專案之剩餘應收
19 帳款，甚至於證人李榮富發現工程承攬書上之異常條款及印
20 章疑義而詢問後，仍未向其反應關於未看過工程承攬書、其
21 上所蓋印章有問題，及上訴人持有系爭印章並曾運用於系爭
22 專案執行過程等節，甚至未回覆證人李榮富關於工程承攬書
23 之質疑，至前述會議時亦未提出異常事項舉報，實難認上訴
24 人有就工程承攬書之相關違規為舉發之意。

25 ③另證人蔣瑞瑛證以：伊負責調查系爭專案之事件，有向財務
26 部門、合約部門、證人李榮富索取相關的資料，瞭解事情的
27 經過，之後伊框列需要訪談的對象，包含上訴人，伊一共訪
28 談上訴人六次，前兩次訪談上訴人說他沒有看過工程承攬書
29 上所有印文的印章，也未曾持有，工程承攬書是南亞公司寄
30 電子郵件給上訴人時才第一次看到；第三次有提到上訴人準
31 備一個個人印章是出工日報表使用，伊到此時才知道有出工

01 日報表，這不是被上訴人的文件，伊請上訴人給伊一張，其
02 上有一個模糊無法辨識的大張印文，當時上訴人說這是客戶
03 的印章，伊要求再給伊其他的出工日報表，其中有隱約可以
04 辨識的大章，是被上訴人的印文，上訴人才表示是其親自蓋
05 的，個人印章也是自己蓋的。之後進行第四次訪談，伊跟上
06 訴人核對既然手上有系爭印章，為何之前回答未持有，上訴
07 人說他沒有把這些聯想在一起，且其只看到「工地專用章」
08 幾個字，上面的公司名稱他沒有發現是被上訴人，可能是南
09 亞公司的，伊問為何南亞要把印章交給上訴人，由其蓋完印
10 章之後再把文件交給南亞，上訴人當時說他不清楚、不曉
11 得。第五次訪談主要問有無任何文件可以證明是孫培峰將印
12 章交給上訴人，其回答沒有。第六次訪談伊做資料分析時，
13 有看到南亞公司在108年簽約前有直接寄電子郵件給上訴人
14 及孫培峰，附件就是尚未用印的工程承攬書，請上訴人及孫
15 培峰幫忙用印，當時是經上訴人同意後用其電腦連接公司雲
16 端硬碟，發現有這份文件，上訴人說沒有印象有這封電子郵
17 件等語（見原審卷四第244頁至247頁）。再觀卷附上訴人所
18 提出，於108年2月12日由訴外人即台塑企業總管理處員工吳
19 繼益寄送予孫培峰與上訴人之電子郵件暨附件，其中即包含
20 未用印之本件工程承攬書在內（見原審卷二第379頁至395
21 頁，該工程承攬書並與訴外人即南亞公司員工張澤荃於108
22 年10月3日以電子郵件寄送之已用印版本內容一致，見原審
23 卷一第79頁至95頁），而依上訴人自陳之工作內容係執行工
24 程合約及工程請款作業等語（見原審卷一第15頁），則縱其
25 不負責前端之締約事宜，然就其嗣後尚需妥適執行之合約，
26 如於締約階段未加審視內容，則日後顯難執行，而與常情有
27 悖，應可據此論斷上訴人至少於108年2月間即已知悉工程承
28 攬書之存在，仍於接受調查時否認上情，復未誠實揭露其持
29 有系爭印章並蓋印在出工日報表之事實。

30 ④是綜上各節，可認上訴人於本件遭內部調查前，早已明知不
31 合於被上訴人契約規範之工程承攬書存在，然並未主動向公

01 司舉報該違規事項，且未依系爭印章使用規定，私自持有系
02 爭印章達8個多月，期間均未向被上訴人確認是否得持有該
03 印章，及能否運用在對外文件上，竟未經審核，而以之蓋印
04 在系爭專案之14份出工日報表，對被上訴人之契約締結及用
05 印審核機制造成重大破壞，而影響被上訴人內部秩序紀律之
06 維護，且倘非因出具保固仍需法務部門審核用印，而於本件
07 違失遭揭露後，由證人李榮富協助與客戶協商合理解決方
08 式，方避免未經公司審閱之契約條款所可能肇致違反被上訴
09 人天條之損害，顯見上訴人之違規行為，已足對被上訴人所
10 營事業造成相當之危險；且上訴人因本件違規情事遭被上訴
11 人調查時，亦未據實陳述，並提供不正確或不完整之資訊，
12 上訴人本件之違規情節應已屬重大，堪可認定。

13 4.復依被上訴人業務行為準則第4.1條「誠實」規定：「規則
14 很簡單：絕不對他人做出誤導性或不實陳述、絕不從事可能
15 被視為不道德、詐欺或非法之活動。」；第4.2條「報告與
16 記錄資訊」規定：「IBMer需定期向IBM或他人提供資訊和資
17 料，例如申請報銷業務開支、處理客戶專案所花費的工作時
18 數或認證。我們仰賴包括您在內的IBMer謹慎記錄並報告精
19 確、完整和誠實的資訊。IBM必須遵照多項法律規定，維護
20 精確的帳簿和記錄。不實陳述會導致個人與IBM受到民事與
21 刑事處罰及喪失業務特權，如投標的權利、進出口產品的權
22 利、甚至是繼續營業的權利。只能記錄與報告精確、完整與
23 誠實的資訊。嚴禁企圖報告誤導他人或錯誤的資訊。如果不
24 確定資訊是否精確或完整，不要妄自推斷。請尋求協助。如
25 果您認為自己記錄或報告給IBM或他人的資訊不證確或遭到
26 誤解，請立即通知主管與IBM律師，決定後續應採取的適當
27 措施。」等語，並例示「提交不正確或不完整的資訊給IBM
28 或其他方，包括在調查、稽核或其他審查期間」為申報不實
29 或申報舞弊之態樣（見本院卷二第253頁）。又被上訴人工
30 作規則第六條「服務守則」規定：「六、從業人員不得涉及
31 下列事項：…(五)將屬於公司的金錢、物品或資源，使用於

01 私人、未經公司之同意而攜出公司外或使之脫離公司占有。
02 …(九)對公司需要的手續、報告等有拒絕、研製或偽造等行
03 為。(十)其他本公司所頒佈“IBM業務行為準則”及“IBM
04 政府客戶準則”中禁止之事項。…(十二)於進行公司內部陳
05 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
06 者。」；第13條「任用關係之終止」則規定：「二、本公司
07 於從業人員有下列情事之一者，得不經預告終止勞動契約：
08 …(五)從業人員有其他違反勞動契約或工作規則之情事，情
09 節重大者。」（見本院卷二第201頁至202頁、204頁至205
10 頁），均明令禁止員工有不合公司業務規範、不得私自持有
11 並使用屬於公司之物品，及於相關調查程序中為不實陳述等
12 行為。

13 5. 上訴人雖稱其非業務部門人員，不適用被上訴人業務行為準
14 則云云，然上訴人自92年起，每年均獲有業務行為準則及客
15 戶管理準則之認證，且有其自99年起逐年完成新年度業務行
16 為準則課程之紀錄（見原審卷四第531頁至537頁），顯見上
17 訴人受被上訴人業務行為準則之規範，並對該準則之內容知
18 之甚詳，並審酌上訴人前開違規情節，已影響被上訴人內部
19 秩序紀律之維護，並對被上訴人及所營事業造成相當之危
20 險，且上訴人於調查程序中之不實陳述情形，足使被上訴人
21 對其誠實執行職務之信賴基礎喪失，堪認屬勞基法第12條第
22 1項第4款之違反工作規則情節重大，並已難以透過被上訴人
23 工作規則予以規範而督促上訴人改正違規情形，客觀上已難
24 期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，
25 是被上訴人陳稱其經調查後，認上訴人有構成違反被上訴人
26 企業行為準則、工作規則且情節重大之情事，並非無據，倘
27 依此解僱上訴人，尚非法所不許。被上訴人於109年2月20日
28 由人事經理「Ivan Lee」寄發電子郵件，向上訴人表達擬依
29 勞基法第12條第1條第4款終止系爭勞動契約，惟另提供由上
30 訴人辦理自願退休程序離職之提議（見原審卷二第259頁、
31 卷三第239頁），已另提供一自願離職方案使上訴人選擇，

01 與被上訴人逕依勞基法第12條第1項第4款規定解僱上訴人，
02 而使上訴人無從領取退休金，且被上訴人依法亦無須發給資
03 遣費相較，上訴人申請自願退休對其並無更為不利，難認被
04 上訴人係故意濫用其經濟上之優勢地位，而藉合意終止之手
05 段，以規避勞基法第12條禁止規定。

06 6. 上訴人另主張被上訴人於109年2月20日通知擬終止勞動契約
07 時，已逾30日除斥期間云云。按勞工違反勞動契約或工作規
08 則情節重大者，雇主得不經預告終止契約，惟應自知悉其情
09 形之日起30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定
10 有明文。該所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約
11 或工作規則，情節重大，有所確信者而言。為保障勞工及促
12 進勞資關係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完成，客
13 觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。（最
14 高法院110年度台上字第1246號判決意旨參照）。查被上訴
15 人工作規則第41條「懲戒」規定：「當本公司從業人員符合
16 本條第二項所列應予懲戒事由時，由直屬主管或其他經公司
17 授權人員查明事實經過，並依情節輕重、犯過紀錄、犯後態
18 度，改正可能、公正等原則，提出申誡、調降考評、降級、
19 取消得獎資格、調職、暫停或撤除管理職務等之懲戒案，如
20 懲戒事由符合勞動基準法終止勞動契約之相關規定，得予解
21 雇。本公司另得於法律許可之最大範圍內公告其他懲戒方
22 法。經相關部門主管核定後，由直屬主管或其上級經理正式
23 告知當事者後執行之。」（見本院卷二第217頁），則上訴
24 人本件違規情事，即應依上開工作規則第41條規定完成調查
25 程序，查明事實經過後，始得依上訴人違規情節輕重等事
26 項，決定應給予如何之懲戒，自應於調查程序於109年2月14
27 日由證人蔣瑞瑛完成並提交系爭調查報告，而對上訴人違反
28 工作規則情節重大有所確信時（見本院卷一第397頁至414
29 頁；未遮隱版本另置本院限閱卷），方起算勞基法第12條第
30 2項所定30日除斥期間，故被上訴人於109年2月20日向上訴
31 人表示擬依勞基法第12條第1項第4款終止僱傭契約時，並未

01 逾該30日之除斥期間，要無明知已不得依勞基法第12條第1
02 項第4款規定終止系爭勞動契約，而以合意終止之提案蓄意
03 規避禁止規定之舉。

04 7.至上訴人主張被上訴人係於108年11月29日第三次訪談時即
05 知悉上訴人持有系爭印章並蓋印之事，除斥期間應自當時起
06 算云云，惟依系爭調查報告所載，調查部門所收受之指控為
07 系爭專案之工程承攬書遭蓋用偽造之IBM印章，且具有異常
08 條款，未獲被上訴人之核准，亦不在被上訴人之紀錄中，另
09 此工程承攬書係在108年10月4日自上訴人寄至被上訴人臺灣
10 合約諮商單位；「調查結果概要」部分則敘明指控已經證實
11 且有額外發現等語（見本院卷一第397頁至398頁、405頁至4
12 06頁），並依證人蔣瑞瑛前揭證述，可知其雖於第三次訪談
13 時知悉上訴人持有系爭印章並用以蓋印於出工日報表之違規
14 行為，然證人蔣瑞瑛尚於其後各次訪談時，繼續向上訴人確
15 認系爭印章之來源，及其是否早已知悉工程承攬書存在等違
16 規情形，以查明上訴人所涉違失之具體事實，並依上訴人歷
17 次訪談時有無提供不實資訊及蓄意延滯調查等情，判斷其是
18 否已違反工作規則情節重大，自屬調查所需之必要程序，仍
19 應以系爭調查報告完成並提交時，始能認被上訴人對上訴人
20 違反工作規則情節重大有所確信，而起算30日除斥期間，是
21 上訴人此部分主張，並非可取。

22 8.上訴人復主張：被上訴人於解雇過程中刻意給予錯誤資訊，
23 且要求上訴人不得向其他人提及此事，致其無法向法律專業
24 人士尋求協助而孤立無援，非處於「締約完全自由」之情境
25 而為退休之意思表示云云。惟查：

26 (1)上訴人雖稱：被上訴人隱匿本件已逾除斥期間，不得行使勞
27 基法第12條第1項第4款終止權之事實，且欺騙上訴人業經大
28 中華區執行官等人所組成的BOARD（委員會）為懲處決定，
29 實際上根本未踐行該程序標準，且未出示完整調查報告予上
30 訴人，均屬不當影響上訴人決定及選擇之可能云云。惟本件
31 迄被上訴人於109年2月20日通知上訴人擬依勞基法第12條第

01 1項第4款規定終止系爭勞動契約前，未逾被上訴人行使該規
02 定契約終止權之除斥期間，業如前所認定，自無何隱匿可
03 言。

04 (2)又依109年2月20日上訴人與人事經理「Ivan Lee」、二線經
05 理「Jason Lin」間之對話錄音譯文顯示（見原審卷三第241
06 頁至277頁），當日該2人雖未提出本件調查報告予上訴人閱
07 覽，惟人事經理業已將調查報告中所認定之上訴人違失事
08 實，即未經許可持有系爭印章8個月，與未經核准而將系爭
09 印章蓋用於14份出工日報，違反被上訴人業務行為準則等
10 節，均完整告知上訴人知悉，並表示目前收到的指令係5天
11 後終止勞動關係，如有新事證可提出申訴，惟因上訴人之服
12 務年資已符合退休資格，被上訴人另提出可由上訴人申請自
13 願退休之選項等語；二線經理則說明其所收到的訊息係被上
14 訴人希望上訴人離開公司，如上訴人認調查結果不合理，其
15 有申訴管道之email ID可提供，願於期限前檢視上訴人所提
16 出之資料，協助上訴人申訴，並提示重點係請上訴人整理往
17 來電子郵件，找出是否有人證，例如請孫培峰出面說明係其
18 刻章交接給上訴人，並指示上訴人應如何用印等，以證明上
19 訴人僅屬無辜被牽連者，且如提出申訴，原先之契約終止時
20 間點就會暫時失效，因為申訴單位會驗證所提出之證據，決
21 定是維持原判或改判，如維持原判會重新計算5天，讓上訴
22 人決定是否自願離職，會給予一筆退休金，公司對外說法會
23 是生涯規劃離開，對上訴人之名聲及後續找工作較有利，如
24 不自願離職，還是會5天後解雇而終止勞動契約，一毛錢都
25 沒有等語。再依109年3月3日上訴人與人事經理「Ivan Le
26 e」間之對話錄音譯文，人事經理係表示其亦僅有調查報
27 告，沒有更詳細之調查資料，相關處置均係由獨立委員會做
28 成，而認定上訴人違反被上訴人業務行為準則第4.1條、第
29 4.2條，係違反勞動契約或工作規則情節重大，而依勞基法
30 第12條第1項第4款終止系爭勞動契約，該委員會是唯一判斷
31 窗口，其他人都無法介入，如經上訴人申訴後，申訴單位認

01 無新事證，最終無法改變先前決定，人事經理即會提供上訴
02 人可提出自願離職之最後日期，在該日期前得依先前發送之
03 退休方案申請退休，逾期末申請就會發解僱通知等語（見原
04 審卷一第499頁至509頁）。

05 (3)觀之系爭調查報告係載稱：關於紀律處分建議，我們要求負
06 責單位在案件管理者的協助下，並與適當的業務單位主管/
07 財務/法務/人力資源人員協作，完成並提交調查回應系統中
08 的紀律處分工作表給人力資源案件審查員。人力資源案件審
09 查員將把建議的紀律處分提交給大中華區執行官進行審查和
10 核准。這些審查的結果將與負責單位或適當的業務單位主管
11 進行溝通以實施；另「建議-並請回應」部分係稱：與法務
12 部和人力資源部一起對上訴人採取適當的紀律處分，因為其
13 未經許可持有系爭印章8個月並在14個文件上使用，違反了
14 業務行為準則4.1條應誠實和4.2條報告與記錄資訊之規定等
15 語（見本院限閱卷第6頁、9頁、15頁、19頁）。

16 (4)上訴人確依二線經理所提供之申訴管道，於109年2月25日至
17 109年3月3日向IBM亞太區員工關懷及申訴部門（Employee C
18 oncerns and Appeals）進行申訴，最終於109年3月3日經該
19 部門通知上訴人略以：上訴人並未提出任何有效之新證據，
20 所有調查發現及結論均係基於堅實證據，申訴程序已終結等
21 語（見原審卷一第119頁至163頁）。

22 (5)綜上，堪認人事經理「Ivan Lee」及二線經理「Jason Li
23 n」已將調查報告中認定上訴人之違失態樣使上訴人知悉，
24 則上訴人未取得調查報告，難認已對其其後續申訴權利造成
25 妨礙。且被上訴人已依其懲處程序，由獨立之人力資源案件
26 審查員基於系爭調查報告，建議並提交大中華區執行官為初
27 步之紀律處分，由人資部門通知上訴人，並給予其申訴機會
28 後，做出最終判定，被上訴人之人事經理及二線經理與上訴
29 人為上開對話之時點，相關程序係進行至初步認定與申訴期
30 間之階段，並未有最終之懲處決定，人事經理及二線經理並
31 一再強調可提出申訴，及告知如申訴失敗，又無申請自願離

01 職，即會依最終認定予以解僱，核其等所述均與被上訴人之
02 懲處程序相符，要無上訴人所指刻意提供錯誤資訊之情事。

03 (6)況於109年2月20日上訴人與Jason Lin對話時，Jason Lin係
04 稱：「那這件事情呢你要不要跟其他的同事講，我個人沒有
05 太大的意見，我不會阻止你去講這件事情，你自己去衡量要
06 不要去處理這件事情，但是你決定好，你要不要講這件事
07 情，我才會去跟其他人講，基本上我會尊重你對外的說法」
08 等語（見原審卷三第273頁），並無禁止上訴人與其他人討
09 論；至於上訴人所提出其與證人蔣瑞瑛間於108年11月29日
10 之電子郵件，僅係提及勿與他人討論或分享任何關於本件調
11 查之細節（見原審卷四第311頁），並無規範調查報告完成
12 並做出懲戒處分後，亦禁止上訴人與他人討論是否接受來自
13 公司之懲戒替代方案等事項。且依證人張秀杏在本院證述：
14 伊因擔任上訴人轉任專案經理之導師，曾在上訴人離開公司
15 之前聽其提及被上訴人擬解僱上訴人，或是可選擇優惠退休
16 離開公司，伊曾給予上訴人可再與相關單位聊聊，是否有其
17 他方式可繼續留在公司之建議等語（見本院卷一第446頁至4
18 49頁、452頁）；另證人即被上訴人前員工蔡松柏證稱：上
19 訴人於109年12月底有來找伊討論被上訴人要他自己離職，
20 不然就拿不到退休金之事，伊告訴上訴人要找我們以前的部
21 門老闆「Alan Chei」請教看有何建議，另外有告訴上訴人
22 要去看被上訴人業務行為準則，如有犯裡面任何一條就認
23 了，如無就不要輕易簽字，並建議上訴人去申訴，但伊不知
24 道申訴結果等語（見本院卷一第500頁至504頁），足見上訴
25 人於接獲被上訴人之懲處通知後，實能向公司現職員工或前
26 員工討論應如何處理；且上訴人亦自陳有向公司前高層一線
27 經理「闕文柄Alan Chei」求助，其再告知其可再詢問「Gar
28 y郭遇隆」請求協助，上訴人向郭遇隆求助後，其除表達同
29 情外，尚告知被上訴人態度如此強勢，如選擇硬碰硬對抗會
30 太累等語（見本院卷一第534頁至535頁），對照被上訴人所
31 提出之法務部律師查詢系統查詢資料，該「郭遇隆」實係具

01 有律師證書之法律專業人士（見本院卷二第27頁），從而上
02 訴人指稱其無法向法律專業人士尋求協助云云，亦非屬實。

03 (二)上訴人主張受脅迫、詐欺，而依民法第92條規定，撤銷其申
04 請退休之意思表示，於法不合：

05 1.按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思
06 表示，民法第92條第1項本文定有明文。又按民法第92條第1
07 項前段規定所稱詐欺行為，係指對於表意人意思形成過程屬
08 於重要而有影響之不真實事實，表示其為真實，使他人陷於
09 錯誤、加深錯誤或保持錯誤者而言；所謂因被脅迫而為意思
10 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
11 表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其
12 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
13 迫之事實，負舉證之責任（最高法院110年度台上字第2922
14 號判決、95年度台上字第2948號判決意旨參照）。

15 2.上訴人主張：被上訴人強調及誇大上訴人已違反工作規則情
16 節重大，除解僱外別無他法，如上訴人不願意退休，則被上
17 訴人必然會解僱上訴人，且如上訴人不配合自願離職，將會
18 一毛錢都領不到等語，而以此詐欺、脅迫上訴人，其方為申
19 請自願退休之意思表示云云。惟查，上訴人有勞基法第12條
20 第1項第4款規定之解僱事由，被上訴人得不經預告終止兩造
21 間勞動契約，業認定如前，且被上訴人既已於109年2月20日
22 為解僱上訴人之初步決定，並於上訴人申訴後，於109年3月
23 3日維持原決定，已如前述，則被上訴人人事經理「Ivan Le
24 e」及二線經理「Jason Lin」告知上訴人若不申訴，或提起
25 申訴後仍維持原懲處決定，倘上訴人不辦理自願退休而離
26 職，被上訴人將依法終止系爭勞動契約，自非以不實之事實
27 使上訴人陷於錯誤，且被上訴人提供上訴人自願退休並支領
28 退休金之選擇，上訴人有自行決定之權利，自非加諸不法之
29 脅迫危害。至上訴人稱其因求助無門，而於與證人蔡松柏、
30 張秀杏之言談過程中出現情緒崩潰、哭泣流淚等情事，僅為
31 上訴人為自願退休意思表示前面對重大違失將遭解僱之徬

01 惶、難過積累之心情，為人之常情，不能據此認定被上訴人
02 有施用詐術或以不法危害之言語或舉動加諸上訴人，及上訴
03 人係受詐欺或脅迫而申請自願退休。則上訴人既未舉證證明
04 其申請自願退休之意思形成過程係受不真實事實影響，或被
05 上訴人有何加諸不法危害之事實，自難認上訴人係受詐欺或
06 受脅迫而為自願退休之申請。則上訴人事後以民法第92條第
07 1項規定，撤銷其所為自願退休申請之意思表示，於法洵屬
08 無據，不生撤銷之效力。

09 (三)綜上，上訴人業於109年3月5日提出自願退休之申請，而其
10 申請難認有被上訴人濫用其經濟上優勢地位，使上訴人未處
11 於締約完全自由之情況，應屬有效，且上訴人亦不能證明其
12 係受被上訴人脅迫、詐欺而為退休之意思表示，不得再以其
13 受脅迫、詐欺為由撤銷，故系爭勞動契約業因上訴人申請退
14 休，並指定退休日期為109年4月5日，而於109年4月5日終
15 止。則上訴人依系爭勞動契約，請求確認兩造間僱傭關係存
16 在，並請求給付後續僱傭關係存在下之薪資、提撥勞退金與
17 賠償因年資中斷而受有之老年給付損失等，均認屬無據，而
18 應駁回。

19 六、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約，請求確認兩造間僱傭關
20 係存在，被上訴人並應自109年4月5日起至准許上訴人復職
21 之日止，按月於每月1日前給付上訴人11萬3,820元，並自各
22 應給付之日翌日起，至清償日止，按年息5%計算之利息，及
23 應自109年4月1日起至准許上訴人復職之日止，按月提繳6,9
24 30元至被上訴人之勞退專戶，暨應給付上訴人66萬2,026元，
25 及自109年4月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均
26 無理由，不應准許。原審為上訴人此部分敗訴之判決，並無
27 不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為
28 無理由，應予駁回。又上訴人之請求既經駁回，其於本院所
29 為假執行之聲請亦失所附麗，應予駁回。

30 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
31 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，附此敘明。

02 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

03 中 華 民 國 114 年 2 月 11 日

04 勞動法庭

05 審判長法 官 黃雯惠

06 法 官 林佑珊

07 法 官 宋泓璟

08 正本係照原本作成。

09 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
10 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
11 （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
12 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
13 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
14 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
15 者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 114 年 2 月 11 日

17 書記官 簡素惠