

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第59號

原告 許洪福

訴訟代理人

(法扶律師) 葉力豪律師

被告 知訊圖書有限公司

法定代理人 劉銘德

訴訟代理人 孫丁君律師

熊克竝律師

趙天昀律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國112年7月3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、原告主張：

原告自民國（下同）107年5月14日起任職於被告公司，擔任業務專員，月薪新臺幣(下同)28,000元，被告公司竟於翌日即107年5月15日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由，將原告資遣，惟原告實無不能勝任工作之情事，且被告公司於資遣原告之前，並未與原告有過溝通，亦未予改善機會或替代資遣之手段，不符解僱最後手段原則，故被告公司片面終止兩造間之勞動契約並不合法，應不生終止契約之效力。之後，原告於112年1月2日向新北市政府申請勞資爭議調解，並表明被告公司資遣違法應讓原告回去工作，卻遭被告公司拒絕，致調解不成立，故依兩造間之僱傭契約、民事訴訟法第247條、民法第487條前段、第233條第1項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條、第31條第1項規定提起本件訴訟。並聲

01 明：1. 確認原告與被告間僱傭關係存在。2. 被告應自107年5
02 月16日起至原告復職日止，按月給付原告28,000元，及自各
03 月應給付月薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
04 息。3. 被告應自107年5月16日起至原告復職之日止，按月提
05 繳1,728元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。

06 二、被告抗辯：

07 (一)原告經被告公司法定代理人劉銘德於107年5月9日面試後錄
08 用，並於107年5月14日報到任職業務專員，負責西文圖書之
09 業務推廣、產品行銷、客戶維繫、客戶開發等工作。劉銘德
10 於面試及原告報到時已告知原告約定試用期6個月，試用期
11 間月薪28,000元。但原告上班2日，即於上班時間以手機上
12 網下單買股票及追蹤期貨行情，於資深員工指導工作應注意
13 事項時心不在焉，並藉口頻繁上廁所而且長時間逗留在廁所
14 內怠忽職守，也表現出不積極進取學習工作事務等不適任情
15 形，經被告公司綜合評估後，認為原告不適任該業務專員工
16 作，依勞基法第11條第5款規定，於107年5月15日通知原告
17 終止系爭勞動契約。

18 (二)原告於終止勞動契約後，從未對被告表示其有繼續給付勞務
19 之意，僅以電話請公司會計將薪資匯入其帳戶，並要求發給
20 非自願離職證明書，原告也於107年5月17日前往新公司宸暉
21 企業有限公司任職，之後也陸續更換超過60份工作，足證原
22 告主觀上已無意願於被告公司繼續任職，且事實上亦無為被
23 告履行勞務之可能。原告自107年5月15日離職後，從未向被
24 告主張終止勞動契約不合法，足以使被告正當信任原告已不
25 欲行使其權利。原告直到將近5年後即112年1月2日，始向新
26 北市政府申請勞資爭議調解，主張被告公司終止系爭勞動契
27 約不合法並要求被告給付近5年之薪資，經調解不成立後，
28 遲於112年3月間才提起本件訴訟，顯然違背誠信原則而構成
29 權利失效。何況，原告除本件訴訟外，另以相同手法向另一
30 家采頤國際生技股份有限公司要求給付自107年11月8日起至
31 原告復職止之薪資、勞保提撥，顯見原告藉其久遠以前短期

01 任職於某公司之事由，對不同公司圖謀不當利益之意圖，至
02 為明確。綜上，原告提起本件訴訟顯然違反誠信原則，構成
03 權利濫用，其起訴顯無理由，應予駁回。

04 (三)併聲明：原告之訴駁回。

05 三、雙方不爭執事項：

06 (一)原告於107年5月14日至107年5月15日擔任被告公司業務專
07 員，月薪為28,000元。

08 (二)被告公司於107年5月15日依勞基法第11條第5款通知原告終
09 止系爭勞動契約，原告最後工作日為107年5月15日。

10 (三)原告於107年5月17日起至訴外人「宸晔企業有限公司」就
11 職。□

12 (四)原告於112年1月2日始向新北市政府申請勞資爭議調解，主
13 張被告公司終止系爭勞動契約不合法並要求被告恢復雇傭關
14 係、給付近5年之薪資（107年5月16日至112年1月12日共168
15 萬元）等，經調解不成立。

16 四、本件爭執點及本院判斷如下：

17 本件爭執點為：(一)原告請求確認與被告間雇傭關係存在，有
18 無理由？(二)原告請求被告自107年5月16日起按月給付工資及
19 提繳勞工退休金，有無理由？以下分別說明：

20 (一)按行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不
21 行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不欲
22 其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其
23 加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原
24 則者，應認其權利失效，不得行使。法院為判斷時，應斟酌
25 權利之性質、法律行為之種類、當事人間之關係、社會經濟
26 狀況及其他一切情事，以為認定之依據。次按不定期勞動契
27 約屬繼續履行之契約關係，首重安定性及明確性。其契約之
28 存否，除涉及工資之給付、勞務之提供外，尚關係勞工工作
29 年資計算、退休金之提撥、企業內部組織人力安排、工作調
30 度等，對勞雇雙方權益影響甚鉅，一旦發生爭議，應有儘速
31 確定之必要。參酌我國就退職（休）金或工資給付請求權、

01 勞動契約之終止權分別設有短期時效或除斥期間之規定（民
02 法第126條、勞基法第12條第2項、第14條第2項、第58條第
03 1項），德國勞動契約終止保護法（Kündigungsschutzgesetz）就勞工對解僱合法性之爭訟亦明定有一定期間之限制，
04 益徵勞雇雙方是否行使權利不宜久懸未定。權利失效理論又
05 係本於誠信原則發展而來，徵之民法第148條增列第2項之修
06 法意旨，則於勞動法律關係，自無於勞工爭訟解僱之合法性
07 時，特別排除其適用（最高法院102年度台上字第1766
08 號、110年度台上字第551號民事判決參照）。又權利失效係
09 基於誠信原則，與消滅時效制度無涉，要不因權利人之請求
10 權尚未罹於時效而受影響（最高法院102年度台上字第1932
11 號民事判決參照）。
12

13 (二)查原告於107年5月15日經被告公司通知終止系爭勞動契約
14 後，即於107年5月17日起至訴外人宸暉企業有限公司就職。
15 之後也陸續更換超過60份工作，有勞保被保險人投保資料表
16 可稽（本院卷第31至33頁），原告除了被告所自認僅於離職
17 日以電話請公司會計將薪資匯入其帳戶，並要求發給非自願
18 離職證明書之外，從未對被告公司要求要提出上班（本院卷
19 第140頁），或為任何準備提供勞務之通知，原告直到112年
20 1月2日才向新北市政府申請勞資爭議調解，主張被告公司終
21 止系爭勞動契約不合法並要求被告恢復僱傭關係等，經調解
22 不成立後，於112年3月24日始提起本件訴訟，此段期間原告
23 均未曾對被告為任何主張、請求或通知，此為被告所不爭
24 執。

25 (三)如前述說明，雙方的僱傭關係之存否不宜長期處於不確定狀
26 態，原告自107年5月15日起至112年1月2日止，前後長達近4
27 年7個月未行使權利，也均未向被告公司為任何主張、請求
28 或通知，並持續任職於其他數十家公司，依一般社會通念，
29 足認原告主觀上並無意願於被告公司繼續任職，客觀上亦無
30 可能為被告提供勞務，於被告公司正當信任其已不行使其權
31 利，另為人力安排工作調度後，再於4、5年後申請勞資爭議

01 調解、並起訴請求確認兩造間僱傭契約仍繼續存在等，應認
02 原告行使權利有違誠信原則，構成權利失效，應認雙方的僱
03 傭關係已於107年5月15日經被告公司依勞基法第11條第5款
04 規定合法終止。

05 (四)從而，雙方的勞動契約已於107年5月15日經被告公司合法終
06 止，則原告請求被告自107年5月16日起按月給付工資及提繳
07 勞工退休金，亦無理由。

08 五、綜上所述，原告依僱傭契約、民法第487條前段、勞工退休
09 金條例第6條第1項、第14條、第31條第1項等規定，請求確
10 認原告與被告間僱傭關係存在，及被告應自107年5月16日起
11 至原告復職日止，按月給付原告28,000元，及自各月應給付
12 月薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並按月
13 提繳1,728元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶，均為
14 無理由，應予駁回。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
16 與判決結果無涉，不再一一論述。

17 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 112 年 7 月 31 日
19 勞動法庭 法 官 劉以全

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 112 年 7 月 31 日
24 書記官 許慧禎