

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第211號

原告 呂易達

訴訟代理人 王俊凱律師

被告 禾康公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 洪淑賢

訴訟代理人 杜建興

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國114年6月17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

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。原告起訴時原請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告新臺幣（下同）75萬8,149元，及自民國113年6月12日起至被告同意原告繼續提供勞務給付之前一日止，按月給付3萬8,000元，暨各應給付日次日起加計法定遲延利息。(三)請求判令被告應於第一項訴之聲明確定後讓原告回復資遣前原職務。(四)被告應自112年1月1日起至被告同意原告繼續提供勞務前一日按月提繳2,292元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。嗣於114年3月19日變更為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告75萬8,149元，及自113年6月12日起至被告同意原告繼續提供勞務給付之前一日止，按月給付3萬8,000元，暨各應給付日次日起加計法定遲延利息。(三)被告應自112年1月1日起至被告同意原告繼續提供勞務前一日

01 按月提繳2,292元至原告之勞退專戶（見本院卷一第347至34
02 8頁，下稱變更後訴之聲明）。原告上開所為，核與原起訴
03 之請求基礎事實同一，合於前揭規定，應予准許。

04 貳、實體事項

05 一、原告主張：伊自111年9月26日起受僱於被告，並受被告指派
06 至樂活城市社區（下稱樂活社區）擔任社區經理，每月薪資
07 4萬5,000元。因被告與樂活社區之服務契約因故於111年12
08 月31日終止，然伊於112年1月10日完成交接後，被告卻遲未
09 指派伊至其他社區工作，更在112年1月11日擅自將伊之勞工
10 保險（下稱勞保）退保，是被告確於112年1月11日違法終止
11 兩造勞動契約。然被告恣意將伊解僱，卻未向伊為任何通知
12 或表明解僱事由，直至伊於112年11月21日以存證信函請求
13 被告受領勞務給付時，被告始於112年11月24日覆稱係因伊
14 有傷害被告商譽之行為及失聯之情形，而經其終止兩造勞動
15 契約等情，惟被告所述之解僱事由均非屬實，被告終止兩造
16 勞動契約之意思表示自不生效力。惟伊多次要求被告受領勞
17 務給付，被告均置之不理，伊自得請求被告自112年1月11日
18 起按月給付薪資，並自112年1月1日起按月繳勞工退休金至
19 伊之勞退專戶，其中薪資部分，伊暫以每月薪資3萬8,000元
20 為請求，計算至113年6月11日止共17個月之薪資共64萬6,00
21 0元。另伊母親於112年1月26日死亡，以伊最後1個月受領之
22 薪資3萬7,383元計算，被告應就伊本得請領之勞保喪葬給付
23 11萬2,149元負賠償責任。為此，爰依兩造勞動契約、民法
24 第487條、第184條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6
25 條、第14條第1項、勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條
26 規定，提起本件訴訟。並聲明：如變更後訴之聲明所示。

27 二、被告則以：原告受僱於被告後，經被告指派至樂活社區擔任
28 經理。被告與樂活社區於111年12月31日終止管理服務契約
29 前，已先於111年12月29日先行告知原告需完成相關資料之
30 移交，詎原告遲至於112年1月10日始進行交接，且原告更於
31 112年1月3日在樂活社區管理委員會之通訊軟體LINE群組

(下稱樂活社區LINE群組) 謊稱被告均無人員會使用管理系統及短發其薪資等不實言論，詆毀被告名譽；另原告自112年1月3日起即失聯，且未向被告請假、亦未到被告公司設立登記處打卡上班，被告遂於112年1月9日召開人事懲處評審會(下稱系爭人評會)，以原告違反兩造簽訂之聘僱同意書第7條第9目、第16目及勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第6款規定為由，決議終止兩造勞動契約，系爭人評會會議紀錄除由原告之主管吳世卿親送至原告留存於被告之地址外，被告亦於112年1月11日公告在被告公司布告欄，並於同日將原告之勞保退保。原告嗣於112年2月14日勞資爭議調解時，亦未對僱傭關係終止乙事為爭執，更同意將其工作年資係自「111年9月26日至111年12月31日」乙事列為不爭執事項，且原告於向臺灣臺中地方法院訴請被告給付薪資案件中(案號：112年度勞小字第105號，下稱前案訴訟)，再以兩造勞動契約終止為前提請求被告給付預告工資及資遣費，原告前揭所為顯已生默示同意兩造勞動契約終止之效力，且原告亦於113年5月15至同年9月16日間至其他保全公司任職，原告事後翻異前詞而為本件請求，自有違誠信原則等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項(見本院卷一第364至365頁)：

(一)原告於111年9月間受僱於被告，經被告指派至樂活社區擔任社區經理。被告於112年1月11日將原告之勞保退保。

(二)原告於112年1月3日在有16名成員之樂活社區LINE群組發布「禾康公司竟沒人會操作合庫的管理費系統」、「禾康短發我10月及11月的薪資，但禾康今日親電給我說絕對不會虧待辛苦的員工，並保證會在1/5 前將不足之薪資大約11000多補匯給我」等訊息。

(三)兩造於112年2月14日社團法人台中市勞資關係協會勞資爭議調解時(下稱第一次調解)，對於「勞方工作年資自111年9月26日至111年12月31日，擔任總幹事」乙節，均表示不爭

01 執。

02 (四)原告於112年11月21日以臺中健行路郵局000267號存證信函
03 通知被告儘速安排其至合適社區擔任社區經理並通知其到
04 班；經被告於112年11月24日以台中南屯路郵局496號存證信
05 函回覆其已終止兩造勞動契約等情。

06 (五)原告主張被告應給付111年10月至12月間短少給付工資、加
07 班費、勞工退休金差額等節，業經本院於112年12月26日以1
08 12年度勞小字第105號判決（即前案訴訟）駁回原告之訴確
09 定。

10 四、得心證之理由：

11 (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
12 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
13 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
14 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
15 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
16 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認
17 判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判決意
18 旨參照）。原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，
19 則兩造間是否仍存有僱傭關係並非明確，致原告在私法上之
20 地位有受侵害之危險，且此種不安之狀態得以確認判決予以
21 除去，依上說明，原告提起確認之訴，自有確認利益。

22 (二)被告依勞基法第12條第1項第6款規定、聘僱同意書第7條第9
23 目及第16目等約定終止兩造勞動契約，並無理由：

24 1.按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、
25 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。六、無正當理由繼
26 續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。勞基法第12條第1項第
27 4款、第6款分別定有明文。惟按契約之終止，有由當事人合
28 意而終止者，亦有依當事人一方行使終止權而為終止之意思
29 表示者。法定終止權之行使，其發生效力與否，端視有無法
30 定終止原因存在。是雇主若基於勞基法所定之法定終止事
31 由，一方發動終止權，自應明示終止事由及法律依據，並證

01 明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約
02 （最高法院110年度台上字第2705號判決意旨參照）。次按
03 勞工法上之勞動契約，係以勞工生存權作為其基礎理念，勞
04 雇雙方所議定勞動條件，不得違反勞基法關於勞動條件最低
05 標準之限制（勞基法第1條規定參照）。立法者為調和雇主
06 契約終止自由與勞動權保障之衝突，以法律保留原則，限制
07 雇主除非有勞基法第11條、第12條所定之法定終止事由，否
08 則不得終止勞動契約，此屬法律強制禁止規定。準此，勞雇
09 雙方基於契約自由原則雖得合意終止勞動契約，惟雇主不得
10 基於經濟強勢地位，於勞動契約或工作規則規範勞基法上開
11 規定以外之解僱事由，以規避前開強制禁止規定（最高法院
12 112年度台上字第2714號判決意旨參照）。

13 2.依聘僱同意書第6條第3項：「若違反甲方規定或符合勞基法
14 第12條時，甲方得不經預告終止契約，乙方不得向甲方要求
15 發給預告工資及資遣費」、第7條第9目、第16目：「員工勤
16 務罰則-節錄工作規則（違反勤務以單向發生事件為依
17 據）：【違反勤務事件】9.向業主散播對公司不利不實之言
18 辭者（嚴重者依法追訴）--【績效獎金扣款】終止勞動契
19 約；【違反勤務事件】16.連續3天未到者，以曠職論處（大
20 過2次，終止勞動契約）--【績效獎金扣款】大過兩次-9000
21 元」之約定可知，被告固有就員工應遵守事項及違反時所應
22 受之罰則定明於聘僱同意書，然揆諸前揭說明，被告如欲據
23 以單方終止勞動契約時，自仍應符合勞基法之法定終止事由
24 甚明。經查：

25 (1)被告提出之系爭人評會會議紀錄固記載：「呂易達於111年9
26 月27日任職社區經理乙職…因其個人能力不佳與敬業態度不
27 足，遭社區管理委員會質疑…該社區合約到期後不再與公司
28 續約，乃於111年12月31日終止合約，111年12月31日迄112
29 年1月9日止，呂員與公司完全失聯，甚將社區財務等相關資
30 料，擅自攜離社區…呂員在樂活城市委員會LINE群組散布公
31 司每月給薪不足不實言論，嚴重傷害公司商譽，呂員違反工

01 作規則勤務罰則第9目向業主散布對公司不利不實之言辭，
02 懲處罰則為終止勞動契約…樂活城市社區於111年12月31日
03 合約終止，呂員未返回公司接受新職派遣，迄今無法聯繫，
04 曠職達7日以上，依勞動基處（準）法規定曠職3日以上，公
05 司勤務罰則第7款（條）第16目連續3日未到者以曠職論處大
06 過2次，終止勞動契約，呂上開行為即符合終止勞動契約…
07 主席結論：…呂員違法行為，已影響公司形象及同仁工作情
08 緒，著予終止勞動契約處分，後續離職希望儘速處理，另有
09 關違法部分移送司法單位偵辦…」等內容，另被告112年1月
10 9日之內部簽呈（下稱系爭簽呈）亦記載：「…三、呂員上
11 開行為業已符合終止勞動契約，併於112年1月10日勞、健
12 保，退保作業。四、奉核後公告管制呂員辦理離職手續事
13 宜」等內容，有系爭簽呈及系爭人評會會議紀錄為據（見本
14 院卷一第231、第233至237頁），可知被告係因認原告於樂
15 活社區LINE群組發表之言論屬對業主散布對被告不實之言論
16 及有曠職3日以上之情事，而欲終止兩造勞動契約。原告雖
17 否認系爭簽呈及系爭人評會會議紀錄之形式上真正，惟按私
18 文書經本人或其代理人簽名、蓋章或按指印或有法院或公證
19 人之認證者，推定為真正，民事訴訟法第358條定有明文。
20 查系爭簽呈分別經被告總經理、副總經理、財務部及物業部
21 等簽核人員蓋章，系爭人評會會議紀錄則經被告蓋印公司
22 章，且證人吳世卿亦證稱其確有參與系爭人評會等語（見本
23 院卷一第389頁），則依民事訴訟法第358條規定，應推定上
24 開文件為真正。原告主張上開文件為臨訟製造云云，復未能
25 舉證以實其說，自無可採。

26 (2)原告主張：被告未將終止勞動契約之事由及系爭人評會會議
27 紀錄合法送達予伊，故被告所為單方終止兩造勞動契約之通
28 知即不生效力等語，為被告所否認，並以證人吳世卿之證述
29 為據。惟參證人吳世卿於本院審理時證稱：我當時是將系爭
30 人評會開會完的結論放在信封署名原告的名字後，攜至原告
31 留存於被告在德化街的地址，但去到現場後，每樓層還有3-

01 4室，我不知道要丟那個信箱，所以我就用繩子綁在入口欄
02 杆處，要進去的人都會看到，因為我急著要交給原告，所以
03 未透過郵局或通訊軟體LINE的方式通知原告等語（見本院卷
04 一第387至388頁），惟觀諸吳世卿與原告間之通訊軟體LINE
05 對話紀錄（見本院卷一第221至225、317至319頁），吳世卿
06 於112年1月2日、1月3日、1月4日、1月10日均有陸續傳送訊
07 息予原告，且原告亦有回覆部分訊息，然吳世卿卻未選擇以
08 通訊軟體LINE或電話等可輕易與原告取得聯繫之方式將系爭
09 人評會會議紀錄通知原告，而以將信件放置於入口處之方式
10 以代通知，亦未於事後與原告確認收受情形，其前揭證述情
11 節顯有違常情，難認可採。從而，被告既未能舉證證明其已
12 將終止兩造勞動契約之事由及法律依據送達原告，則原告主
13 張被告所為單方終止兩造勞動契約之通知即不生效力等情，
14 即屬有據。

15 (3)被告復辯稱：原告於112年2月14日第一次調解時即已知悉被
16 告終止兩造勞動契約之事由及法律依據云云。惟查：

17 ①有關被告辯稱原告有聘僱同意書第7條第9目「向業主散布對
18 公司不利不實之言辭」之終止事由部分：

19 觀諸原告於112年1月3日傳送至樂活社區LINE群組：「一直
20 到12/30下午，要點交住戶管理費資料時才發現禾康公司竟
21 沒人會操作合庫的管理費系統…目前因為和康短發我10月及
22 11月的薪資，但禾康公司今日親電給我說絕對不會虧待辛苦
23 的員工，並保證匯在1/5前將不足之薪資大約11000多補匯給
24 我，請給我們一點時間解決問題…」之訊息內容（見本院卷
25 一第228至229頁），應僅為原告與被告間就工作之點交及薪
26 資給與等情，認知上差異所為之言論，雖原告於前案訴訟提
27 起有關111年10月至12月薪資差額之請求，因舉證不足而遭
28 判決駁回，業經本院調取前案訴訟全卷核閱無訛，縱認原告
29 有聘僱同意書第7條第9目所定「向業主散布對公司不利不實
30 之言辭」之情形，其違反情節亦難認達得據以終止兩造勞動
31 契約之程度，且被告就原告前揭所為向臺灣臺中地方檢察署

（下稱臺中地檢署）提起妨害名譽之刑事告訴後，亦經臺中地檢署檢察官為不起訴處分確定在案，有臺中地檢署檢察官112年度調偵字第135號不起訴處分書在卷可參（見本院卷二第51至56頁）。是被告辯稱其得據以向原告單方終止勞動契約云云，即無可採。

②有關被告辯稱原告有勞基法第12條第1項第6款、聘僱同意書第7條第16目「無正當理由繼續曠工3日」、「連續3日未到」之終止事由部分：

參聘僱同意書之貳、員工須知第3條第4項固定有：「員工未按規定程序時間請假，而無故不到職，或到職擅自離開崗位者（放空哨）均以曠職論…」等規定（見本院卷一第201頁），惟證人吳世卿於本院審理時證稱：如派遣至社區的案場工作結束後，被告會針對每個同仁做適當安排，有些會繼續於同社區服務，若有其他案場也會通知員工至新案場工作，在111年12月31日前也曾向原告說過有其他案場可能會安排其過去，在安排案場的中間空檔，會先安排員工至缺人的案場，但因為原告在樂活社區的工作未完成，所以被告是在等原告把手上工作完成，確認後才會另做安排，當時我沒有要求原告至總公司上班，被告總公司也沒有原告的辦公室，他的辦公室就是在樂活城市社區，因為原告工作未完成且有人評會紀錄所載事由，被告才會將原告解僱等語（見本院卷一第389至390頁），復參吳世卿於112年1月5日傳送至樂活社區LINE群組：「…財報的部分，尚差呂經理帶回家製作的12月份及11月份的作為依據參考…將依他所向管委會承諾的時間1/10前完成並呈核…」之訊息內容（見本院卷一第357頁），可知被告於系爭人評會決議對原告作成解僱處分時，明知原告於112年1月10日前仍在處理樂活社區111年12月之財報交接事宜，且吳世卿於112年1月2日、1月3日、1月4日、1月10日均有傳送訊息予原告，且原告亦有回覆部分訊息乙節，業經說明如前，然未見吳世卿有請原告至被告設立登記處或為其他案場工作之安排，則被告辯稱原告於112年1

01 月3日起即失聯且未至被告設立登記處打卡上班，有連續曠
02 職3日以上之情事，而以勞基法第12條第1項第6款規定及聘
03 僱同意書第7條第16目約定單方終止兩造勞動契約云云，即
04 乏所據，難能採信。

05 (4)從而，被告既未能舉證證明其依勞基法第12條第1項第6款、
06 聘僱同意書第7條第9目及16目約定終止兩造勞動契約之終止
07 事由及法律依據，曾合法送達原告，且被告據以終止兩造勞
08 動契約所據事由，亦不符勞基法所定得終止兩造勞動契約之
09 情形，則被告辯稱兩造勞動契約已於系爭人評會會議紀錄合
10 法送達於原告之時即告終止云云，即無理由。

11 (三)兩造就終止勞動契約乙節有默示合意，兩造勞動契約已合意
12 終止：

13 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
14 即為成立，民法第153條第1項定有明文。經查法無明文禁止
15 勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其
16 一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣
17 後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約
18 之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約
19 （最高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。而此合
20 意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推
21 知雙方就終止僱傭契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意
22 終止僱傭契約。申言之，勞雇任一方初雖基於其一方終止權
23 之發動，片面表示終止僱傭契約，但嗣後倘依雙方之舉動或
24 其他情事，足以間接推知雙方就終止僱傭契約之意思表示趨
25 於一致，即難謂非合意終止僱傭契約（最高法院110年度台
26 上字第1511號、112年度台上字第1280號判決意旨參照）。

27 2.被告單方終止兩造勞動契約之行為不生合法終止之效力乙
28 節，業經說明如前，惟被告另辯稱：原告嗣知悉被告有終止
29 兩造勞動契約之意，卻長期未予爭執並於前案訴訟為資遣費
30 之請求，顯有默示同意之效力，兩造勞動契約已合法終止等
31 語。經查：

01 (1)按當事人之一造主張之事實，他造對之曾於訴訟外為承認，
02 該當事人雖不免其舉證責任，但他造所為訴訟外承認之事
03 實，並未排除其證據能力，法院仍應依調查證據之程序使當
04 事人為辯論，而作為依自由心證判斷事實真偽之資料（最高
05 法院101年度台上字第566號判決意旨參照）。

06 (2)被告於112年1月11日將原告之勞保退保之事實，為兩造所不
07 爭執（見兩造不爭執事項(一)），又原告隨即於112年1月16日
08 向臺中市政府勞工局（下稱勞工局）申請勞資爭議調解，請
09 求調解事項為「工資」，兩造並於112年2月14日第一次調解
10 時同意於調查事實結果欄記載：「勞方工作年資自111年9月
11 26日至111年12月31日，擔任總幹事，勞資雙方不爭執」等
12 內容，有臺中市政府勞工局勞資爭議調解申請書、社團法人
13 台中市勞資關係協會勞資爭議調解紀錄在卷可參（見本院卷
14 一第243至246頁），原告復於第一次調解不成立當日即112
15 年2月14日，向臺中市政府勞工局提出申訴，並記載：「未
16 依法給予遣散費、謀職假及離職通知」等申訴內容，亦有臺
17 中市政府勞工局受理違反勞動基準法申訴書在卷可參（見前
18 案訴訟卷第221頁），均堪認定。另參原告在前案訴訟於112
19 年9月20日提出之民事準備一狀自承：「…原告查詢勞保局
20 才發現被告竟在完全未通知原告的情況下，逕自將原告於11
21 2年1月11日退保，被告完全沒有向原告預告資遣或通知解
22 僱，這樣的行為顯然已嚴重違反勞基法，完全不尊重勞工權
23 益。原告於是向相關單位提出申訴，在112年2月14日臺中市
24 政府勞工局勞資關係爭議調解會議紀錄有明確記載：1）勞
25 方工作年資自111年9月26日至111年12月31日，擔任樂活社
26 區經理，勞資雙方不爭執；2）針對月薪，勞資雙方有爭
27 執，此份調解紀錄經勞資雙方簽字同意確認」等語（見前案
28 訴訟卷第287至289頁），足見原告最遲於提出第一次調解之
29 申請即112年1月16日前即知悉被告將其勞保退保之事實，然
30 原告卻未於第一次調解或於112年2月14日向臺中市政府勞工
31 局提出申訴時就兩造間僱傭關係是否仍繼續存在為爭執或請

01 求被告受領勞務，反於第一次調解時表示對於其工作年資為
02 「自111年9月26日起至111年12月31日」乙節不爭執，則依
03 原告前揭所為，應可合理推知原告於第一次調解期日即112
04 年2月14日即知悉被告有終止兩造勞動契約之意思，且亦知
05 悉被告所為單方終止兩造勞動契約之行為不合法，要堪認
06 定。

07 (3)參原告於112年7月11日向本院提起前案訴訟時，在起訴狀載
08 明：「被告未依勞基法第11條於10日之前向原告預告資遣，
09 依法必須給付原告預告期間工資新臺幣14,480元及資遣費新
10 臺幣6,389元，兩項合計共新臺幣20,869元。計算如下述：
11 原告之工作年資為3個月又16日（111.9.26～112.1.11）…
12 根據勞基法第17條規定，雇主有給付資遣費給勞工的義務，
13 且資遣費必須在勞動契約終止，也就是員工正式離開公司那
14 一天起30日內發給」等內容（見前案訴訟卷第19至20頁），
15 依原告所為上開主張，足認原告已同意並接受被告將其勞保
16 於112年1月11日退保及欲終止兩造勞動契約之意思表示，進
17 而以兩造勞動契約已終止之基礎事實，主動以其「111年9月
18 26日起至112年1月11日止」之年資計算資遣費及預告工資並
19 訴請被告給付，核與原告於本件審理時自承：伊於前案訴訟
20 請求資遣費是為因應被告對伊為終止通知，即將伊勞保退保
21 而為之請求等語相符（見本院卷二第35頁），足認原告前揭
22 所為，已默示同意被告終止兩造勞動契約之要約，兩造勞動
23 契約自於原告同意兩造勞動契約之終止日即112年1月11日合
24 意終止。原告雖主張：伊於第一次調解時未予爭執，僅屬單
25 純之沉默云云，惟原告主動訴請被告給付計算至112年1月11
26 日之資遣費、預告工資，且長期未提供勞務亦未請求被告受
27 領勞務或給付薪資，已以此等舉動默示同意被告所為終止兩
28 造勞動契約，而難認僅屬單純之沉默，其前揭主張，難認有
29 據。

30 (4)原告另主張：伊雖有於前案訴訟請求預告工資及資遣費，但
31 伊並無終止兩造勞動契約之意思，且伊於經前案訴訟承審法

官闡明後，即撤回前揭請求云云。為被告所否認，並辯稱：原告於前案訴訟請求資遣費及預告工資，已承認契約終止之效力，原告之主張與其所為明顯矛盾，違反誠信原則等語。經查：

①按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限。民法第95條第1項定有明文。經查，原告於前案訴訟之起訴狀中自承其工作年資為「3個月又16日（111.9.26～112.1.11）」，並據以請求資遣費及預告工資之意思表示，已於起訴狀繕本送達被告之時即112年7月19日（見前案訴訟卷第71頁）發生效力，則原告雖嗣在前案訴訟於112年10月12日具狀改稱兩造僱傭關係仍存在云云（見前案訴訟卷第317頁），復於前案訴訟112年11月14日言詞辯論期日撤回資遣費及預告工資之請求，並稱會另行起訴請求112年1月至9月之薪資等語（見前案訴訟卷第353頁），然原告既未就其前主張兩造勞動契約已於112年1月11日終止之意思表示有何瑕疵等節舉證以實，自難逕以其嗣後改稱兩造勞動契約仍存在云云，即否認其所為已生合意終止效力之意思表示。原告前開主張，即無所據。

②次按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第2項定有明文。權利人在相當期間內未行使其權利，除有特殊情事足使義務人正當信賴權利人已不欲行使其權利外，尚難僅因權利人久未行使其權利，即認其嗣後行使權利違反誠信原則而權利失效。而所謂特殊情事，必須權利人之具體作為或不作為，或積極從事與行使權利相互矛盾之行為等，始足當之（最高法院104年度台上字第1772號判決意旨參照）。參原告於知悉被告於112年1月11將其勞保退保後，先向臺中市政府勞工局申訴被告未依法給付資遣費、離職假等情，復於前案訴訟以兩造勞動契約已終止為基礎事實請求被告給付資遣費及預告工資，嗣於前案訴訟審理過程中突改稱兩造間僱傭關係仍存在，並於113年2月27日向臺中市政府

01 勞工局申請第二次勞資爭議調解主張兩造間僱傭關係存在等
02 情，有113年4月2日臺中市政府勞工局勞資爭議調解紀錄在
03 卷可參（見本院卷一第29至30頁），核原告積極主張兩造勞
04 動契約已於112年1月11日終止並據以請求被告給付資遣費、
05 預告工資之所為，顯與其嗣主張兩造僱傭關係存在間相互矛
06 盾，而足使被告正當信賴原告已不欲行使其權利，是被告辯
07 稱原告前揭所為已違反誠信原則等語，尚非無據。

08 (四)準此，被告以勞基法第12條第6款規定、聘僱同意書系第7條
09 第9目及第16目之約定終止兩造勞動契約之行為，雖不生合
10 法終止之效力，惟原告於知悉被告欲終止兩造勞動契約後，
11 已與被告默示合意終止兩造勞動契約。則兩造勞動契約已因
12 合意終止而不復存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，
13 並依民法第487條規定請求被告給付自112年1月11日起至113
14 年6月11日止共17個月之薪資64萬6,000元，及自113年6月12
15 日起按月給付3萬8,000元之薪資，暨依勞保條例第72條、民
16 法第184條規定請求被告給付勞保喪葬給付賠償11萬2,149
17 元，均無理由。另被告已為原告提繳至112年1月11日之勞工
18 退休金至原告之勞退專戶乙節，有勞工保險局112年8月18日
19 保納工一字第11213040100號函可參（見前案訴訟卷第139至
20 140頁），則原告請求被告自112年1月1日起按月提繳2,292
21 元至其勞退專戶，亦屬無據。

22 五、綜上所述，兩造勞動契約已合意終止，則原告請求確認兩造
23 間僱傭關係存在，並依民法第487條、第184條、勞保條例第
24 72條規定、勞退條例第6條、第14條第1項規定，請求被告給
25 付75萬8,149元，及自113年6月12日起至被告同意原告繼續
26 提供勞務給付之前一日止，按月給付3萬8,000元，暨各應給
27 付日次日起加計法定遲延利息；自112年1月1日起至被告同
28 意原告繼續提供勞務前一日按月提繳2,292元至原告於勞動
29 部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，即無理由，應予
30 駁回。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及及所提證據，

01 經本院審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論列。至
02 有關原告雖聲請調取前案訴訟112年9月22日言詞辯論期日之
03 錄音檔案，以證明被告曾表示對於解僱原告之事不清楚乙
04 情，惟被告單方終止兩造勞動契約之行為不生合法終止效力
05 乙節，業經本院認定如前，則原告所為上開聲請即無調查之
06 必要，附此敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 114 年 8 月 15 日

09 勞動法庭 法官 許仁純

10 正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 114 年 8 月 15 日

14 書記官 廖于萱