臺灣高等法院臺中分院民事判決

110年度勞上字第17號

上 訴 人　　陳韋樵

被上訴人　　林亮宇即真亮法律事務所

兼訴訟代理人 王雲玉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國110年5月7日臺灣臺中地方法院110年度勞訴字第19號第一審判決提起上訴，本院於111年2月23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

甲、程序部分

按第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款、第256條分別定有明文。上訴人原起訴聲明第四、五項原為四、王雲玉、林亮宇（下合稱被上訴人，各別逕稱姓名）應連帶賠償上訴人新臺幣（下同）1萬元，及自本件勞資爭議調解聲請狀送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。五、林亮宇應給付上訴人5,000元，及自本件勞資爭議調解聲請狀送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。（詳原審判決第四頁㈣訴之聲明），經原審駁回上訴人全部請求，上訴人就敗訴部分全部提起上訴，於本院審理中主張訴訟標的，求為判決事項之聲明及原因事實如後壹、一、參所示，其中就原請求如起訴聲明第四、五項部分上訴後之聲明為被上訴人應連帶賠償上訴人1萬5,000元，及自民國109年9月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見後述參㈠5.本院卷第5頁、第244頁），核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，均不涉及訴之追加及變更。

乙、實體部分

壹、本訴部分

一、上訴人主張：

㈠伊自108年11月11日起受僱於被上訴人林亮宇即真亮法律事務所（下稱林亮宇）擔任受僱律師，每月薪資新臺幣（下同）5萬5,000元，林亮宇每月為伊提撥退休金3,060元。伊曾於108年1月21日至同年2月1日受僱於植根法律事務所；於同年9月23日至同年10月29日受僱於巽耘法律事務所，惟伊未於林亮宇面試及僱用期間主動告知前揭經歷。詎王雲玉於109年7月21日探知伊上開經歷，於同年8月5日下午5時20分許告知林亮宇上情，林亮宇即以不能再相信伊為由，禁止伊接觸事務所任何財產、電腦、卷宗、客戶，將伊退出工作共用LINE群組、刪除伊使用工作共用Google雲端硬碟之權限，並於同日要求伊交還林亮宇大門磁扣；命伊翌日上班不准看書或做任何事情。伊於同日以LINE通訊軟體傳送：「林律師，如果您不想看到我的話，這樣我來上班也是難受。不如薪水就算到今天，我明天就不必來了。以下僅再交代案件：…。」等語予林亮宇，復於同年月7 日寄發存證信函予林亮宇表示因林亮宇違法調職，伊有正當理由不到職；伊並於同日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解。詎林亮宇於109年8月11日寄發存證信函予伊，依勞動基準法第12條第1 項第1 款、第6 款規定終止勞動契約。惟伊未告知上開試用期經歷非屬虛偽隱匿；伊並未自請離職，line通訊意思表示非自請離職之意思表示，而係遭脅迫所為之意思表示；且該意思表示並未符合預告期間的規定，林亮宇終止勞動契約不合法，伊與林亮宇間僱傭契約仍存在。爰依兩造僱傭契約、勞動基準法第74條第2項、第3項、勞資爭議處理法第8條規定，請求確認兩造僱傭契約存在，並請求林亮宇應自109年8月6日起至伊復職之日止，按月於次月10日給付伊5萬5,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；林亮宇應自109年9月10日起按月為伊提

撥3,060元至伊設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

㈡王雲玉於109年7月21日任意探詢伊之試用期經歷，更對伊為酸言酸語之羞辱，復於109年8月5日利用違法蒐集之伊個人資料告知林亮宇；而林亮宇未基於雇主監督管理責任而阻止之，卻對上訴人有前揭逼迫離職、職場霸凌等行為而造成不法侵害；爰依個人資料保護法第29條第2項準用同法第28條第3項、民法第195條、民法第184條第2項準用職業安全衛生法第6條第2項第3款規定及職業安全衛生法第第6條第2項授權制定之職業安全衛生設施規則第324條之3第2項規定再授權制定之「執行職務遭受不法侵害預防指引（第二版）」有關預防職場霸凌之規範、民法第188條規定，請求被上訴人連帶賠償上訴人1萬5,000元，及自109年9月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被上訴人則以：

㈠林亮宇並無違法調職行為，上訴人於109年8月5日以通訊軟體LINE為自請離職之意思表示，不因未遵守預告期間而不生終止效力，兩造間僱傭關係已終止。如認上訴人並未自請離職，上訴人於訂立勞動契約時隱瞞於植根、巽耘法律事務所之工作經驗而為虛偽陳述，復自109年8月6日起連續3日無正當理由曠職，林亮宇已於109年8月11日依勞動基準法第12條第1項第1款、第6款規定終止勞動契約，兩造僱傭關係已不存在。

㈡王雲玉擔任林亮宇即真亮法律事務所受僱律師兼管理職，負責管理其他受僱律師，上訴人於人事資料表上提供其工作經驗，被上訴人係基於上訴人之同意為查證，上訴人亦自承曾將其於上開事務所工作經驗告知事務所其他同事，復將該工作經歷公開於其FACEBOOK頁面，符合個人資料保護法第1 項第3、5、8 款之規定，被上訴人不負賠償之責。

貳、反訴部分

一、被上訴人主張：

上訴人於訂立勞動契約時隱瞞於植根、巽耘法律事務所之工作經驗而為虛偽陳述，符合兩造約定工作規則第11條所載「於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使本公司誤信而有受損害之虞」之情事。爰依兩造僱傭契約第14條之約定，請求上訴人給付懲罰性違約金3,000元，及自110年3月27日起至清償日止按年息百分之5計算之利息（被上訴人就原審其餘反訴敗訴部分未據聲明不服，已告確定，非本院審理範圍，茲不贅述）。

二、上訴人則辯稱：伊未告知前揭經歷非屬虛偽陳述，且林亮宇未舉證其受有損害或有損害之虞。又林亮宇於109年8月20日兩造於臺中市政府勞工局之勞動調解不成立後，未於109年9月20日前再依勞動基準法第12條第1項第1款、第6款終止兩造勞動契約，已罹於30日之除斥期間。林亮宇基於同一事由所生之懲罰性違約金請求權，已權利失效而不得再主張。

參、原審駁回上訴人之請求，並命上訴人給付林亮宇3,000元，及自110年3月27日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。並依職權宣告假執行，及附條件為免為假執行之宣告，駁回被上訴人其餘之請求。上訴人就其敗訴部分提起上訴，其上訴聲明：

㈠本訴部分

1.原判決第一項、第二項部分，及駁回該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

2.確認上訴人與林亮宇間僱傭關係存在。

3.林亮宇應自109年8月6日起至上訴人復職之日止，按月於次月10日給付上訴人5萬5,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

4.林亮宇應自109年9月10日起按月為上訴人提撥3,060元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

5.被上訴人應連帶賠償上訴人1萬5,000元，及自109年9月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

6.上訴人願供擔保而為前開第3、4、5項判決主文為假執行。

㈡反訴部分

1.原判決主文第三項、第五項、第六項部分均廢棄。

2.林亮宇反訴之訴駁回。

3.如受不利判決，上訴人願供擔保請准免予宣告假執行。

㈢被上訴人答辯聲明：上訴駁回

肆、不爭執事項(見本院卷第199至200頁)

一、上訴人於108年11月11日受僱於林亮宇，每月薪資5萬5,000元（本薪5萬元，伙食費5,000元，勞保費用1,009元、健保費用712元、另外林亮宇每月為上訴人提撥勞保退休金3,060元），工作內容為開庭、使用電腦撰狀、聯絡客戶、閱覽案件卷宗等。

二、上訴人曾於108年1月21日至同年2月1日受僱於植根法律事務所（地址：臺北市○○區○○○路0段000號00樓之0）10天；同年9月23日至同年10月29日受僱於巽耘法律事務所（地址：臺中市○區○○路0段000號），離職之原因均為合意離職。上訴人未於林亮宇面試及僱用上訴人期間主動告知被上訴人前揭試用期經歷。

三、上訴人於109年8月5日下午7點18分向林亮宇以LINE通訊軟體傳訊：「林律師，如果您不想看到我的話，這樣我來上班也是難受。不如薪水就算到今天，我明天就不必再來上班了。」等語。

四、上訴人於109年8月6日、109年8月7日、109年8月10日客觀上未到職，惟於109年8月7日親自到真亮法律事務所所在之大樓收發室交付109年8月7日台中法院郵局存證號碼1988號存證信函，內容略以：係因林亮宇違法調職，故上訴人有正當理由不到職等語。

五、林亮宇於109年8月11日寄發台中大隆路郵局存證號碼567號存證信函予上訴人，內容略以：上訴人已自行離職；林亮宇復依勞動基準法第12條第1款、第6款規定終止兩造勞動契約等語，此信函業據上訴人收受。

六、上訴人曾於109年8月7日向臺中市政府勞工局依勞資爭議處

理法第8條規定申請勞資爭議調解，上訴人與林亮宇經臺中市政府勞工局安排於109年8月20日調解，惟調解不成立。

伍、兩造爭執事項

一、本訴部分：

㈠上訴人與林亮宇僱傭關係是否仍存在？前揭兩造勞動契約是否業已終止？如已終止，終止事由為何？

㈡上訴人請求被上訴人連帶給付1萬5,000元非財產上損害賠償，有無理由？

二、反訴部分：

上訴人有無違反林亮宇即真亮法律事務所工作規則第11條第1款約定？林亮宇得否依兩造勞動契約第14條約定請求上訴人賠償3000元違約金？

陸、本院之判斷：

一、本訴部分：

㈠上訴人於109年8月5日自請離職，上訴人與林亮宇間僱傭關係已不存在：

1.按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意，最高法院93年度台上字第2528號判決意旨參照。經查：上訴人於109年8月5日下午7點18分向林亮宇以LINE通訊軟體傳訊：「…林律師（即林亮宇），如果您不想看到我的話，這樣我來上班也是難受。不如薪水就算到今天，我明天就不必再來上班了，以下僅再交代案件…。」等語，為兩造所不爭執；上訴人復於同一則訊息就其承辦案件為進度交接，有對話截圖1張為證（見原審卷第83頁）。觀諸上開訊息全文脈絡，上訴人既已要求林亮宇結算薪資至109年8月5日，並陳明隔日不再出勤，復交接其承辦之案件進度，可徵其已明確為終止兩造勞動契約之意思表示甚明。上訴人主張該意思表示僅是其向林亮宇所為申訴之意思表示而已，而非自請離職云云，應無可採。又上訴人自請離職之意思表示既已到達林亮宇，揆諸上開說明，上訴人與林亮宇間勞動契約已因上訴人行使勞

動契約終止權而終止，兩造僱傭關係已不存在。

2.上訴人固主張其前揭終止勞動契約之意思表示未符勞動基準法第15條第2項準用同法第16條第1項預告期間規定，依民法第71條規定應不生效力等語。然雇主違反勞動基準法第11條規定，未經預告即表示解僱勞工，苟雇主具有法定終止契約事由，縱未依第16條第1項各款規定之期間為預告，而逕行解雇勞工者，依同條第3項規定，亦僅雇主應負給付預告期間工資之義務，於終止契約之效力無影響，仍屬有效（司法院78年2月25日第14期司法業務研究會期民事法律專題研究(六)研討結論及司法院研究意見參照），可知前述法定預告期間之限制，非屬強制規定。該規定既於勞工依勞動基準法第15條第2項規定準用之，則於勞工依該規定自請離職時，亦應為相同解釋，否則將不當限制勞工之契約終止權。則勞工未遵守預告期間而終止勞動契約，僅生雇主因勞工未遵守預告期間而生損害賠償責任之問題，尚難遽認其終止為無效。上訴人未依勞動基準法第16條第1項第1款規定於10日前預告向林亮宇終止勞動契約，其終止之意思表示仍屬有效，其所為此節主張，自無可採。

3.上訴人復主張撤銷上開經脅迫所為之意思表示等語。惟按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其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迫之事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號判決意旨參照）。經查：

⑴上訴人主張林亮宇禁止伊接觸事務所任何財產、電腦、卷宗、客戶，將上訴人退出工作共用LINE群組、刪除上訴人使用工作共用Google雲端硬碟之權限，並於同日要求上訴人交還林亮宇大門磁扣，命上訴人翌日上班不准看書等情，客觀上顯難與「因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸

表意人，使其心生恐怖」之情狀同視。況上訴人就其主張受脅迫之情，並未提出任何證據以實其說；參以經本院當庭勘驗兩造於109年8月5日談話內容，其過程中僅係就上訴人之工作經歷、工作表現及後續工作分配為討論，林亮宇亦已表明尚未決定後續上訴人職務內容而要求上訴人暫到所待命。況參諸林亮宇僅稱「那你就按照上班時間來」、「我還沒決定最後怎麼處理」、「你明天啊...你明天就坐在那個子惠旁邊那個位置」等語，上訴人遂稱「那我就、我可以再帶自己的書來看」等語，林亮宇始回覆「你當然也不能做你自己的事情啊。因為你上班時間就應該要在這邊待命啊」等語，有錄音光碟及譯文1份（見原審卷第207-220頁及原審判決附件，下稱附件）及勘驗筆錄（見本院卷278-279頁）可參。顯見兩造於109年8月5日談話，林亮宇於談話中向上訴人表示於上班期間不得從事非公務活動（如看書、查閱私人信件）等，乃基於其企業經理管理之必要，為其工作規則制訂權限之合法行使，且上訴人於談話中仍表示隔日仍會到職等待委派工作等語，實難認上訴人於談話中有受脅迫之情事。

⑵林亮宇於對話中雖表示：「…所以你打算一直留在這裡？」、「那所以從現在到滿一年中間你要做什麼？」、「那是不可能的，我不會讓你再去開任何一個庭，我也不會再交任何案件給你。你要等到11月11號嗎？」、「因為我已經跟你講我不會交案件給你，嗯，那你要做什麼事？」、「我不知道我要派什麼事給你。」、「我真的是太無語了。好。那就這樣子，那就…你明天開始就坐在那個、嗯…，你明天開始喔，你明天開始，你從現在開始，就不要再接觸案件跟卷宗。・・」、「你也不要接觸電腦，然後明天早上的事，明天來的時候，你就是什麼都不要接觸。」、「那…沒經過我的允許，也不能接觸這些卷宗，因為我不想讓你辦案件。」、「你不能接觸這些卷宗，因為我對你完全沒有任何信任感，不能信任你了，你也不可以再跟當事人聯絡。」等

語，惟該等話語，無非係因上訴人於應徵時有所隱瞞，未真實陳述履歷，且於處理受委任事件，有未符林亮宇個人期望，致其有所失望進而疑慮，此僅係個人單方觀感之表述，而無脅迫之意。且上開對話最終上訴人表示會來上班，林亮宇並無禁止上訴人到班之意思表示，僅請上訴人到班時在現場特定位置等侯，衡諸上訴人為林亮宇之受僱律師，專業處理當事人至關重要之權利義務事務，當事人間有高度信任，實屬必然，兩造間之信任關係既已有疑慮，林亮宇就委派予上訴人之工作項目，會有較多之顧慮及考量，屬人之常情，是林亮宇請上訴人於翌日上班時，若無指示委派工作即請其待命，如其有決定委派工作時，再依委派內容處理事務，對上訴人尚無調職之情事，上訴人主張林亮宇有以違法調職之方式逼迫其自請離職，尚難遽採 。

⑶況上訴人係於前述對話結束後，自行於109年8月5日下午7點18分以LINE通訊軟體傳訊向林亮宇自請離職，其所為之意思表示，客觀上應係其自由意志之表述，上訴人未舉證證明其為上開意思表示時，有何受脅迫之情事存在。是上訴人主張為前述自請離職之意思表示，係遭脅迫所為，進而主張撤銷前揭自請離職之意思表示，核屬無據。

4.基上所述，上訴人既已自請離職，其與林亮宇僱傭關係即已不存在，應可認定。兩造間之勞動契約業因上訴人自請離職而終止，林亮宇於109年8月11日對該已終止之勞動契約，核發解雇通知書予上訴人一節，顯係對已失效之勞動契約贅為終止行為，此部分林亮宇執為預備抗辯，本院自不另為審酌，併此敘明。

㈡上訴人請求被上訴人連帶給付1萬,5000元非財產上損害賠償，為無理由：

1.按非公務機關對個人資料之蒐集或處理，應有特定目的，並對當事人權益無侵害，個人資料保護法第19條第1項第8款定有明文。非公務機關對個人資料之利用，除有關病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料外，應

於蒐集之特定目的必要範圍內為之，同法第20條第1項復有明文。雇主招募或僱用員工，不得違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料；所謂隱私資料，包含個人生活資訊如信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等，就業服務法第5條第1項第2款、就業服務法施行細則第1條之1第1項第3款亦定有明文。而就職經歷於雇主決定是否錄用勞工時，屬重要考量因素，蓋勞工於其他公司任職久暫、職稱、職務內容等經歷均為雇主參酌錄用勞工後之適任性、穩定性之參考標準，自屬前揭就業服務法所揭示就業所需之資料。尤以受僱律師如前曾任職於其他法律事務所，基於避免利害衝突之律師倫理考量，其於其他律師事務所之就職經歷非但為雇主決定是否錄用受僱律師之重大參考指標，於錄用後，更有詳為蒐集、確認此等就職經歷之必要，以避免違反律師倫理規範。而此等就職經歷之揭露，僅客觀陳述受僱律師於他所任職之事務所名稱、任職期間，並無侵害受僱律師之權益。職是，雇主基於上開特定目的蒐集及利用受僱律師於其他律師事務所就職經歷，自無違前揭各項規定。

2.查上訴人自承王雲玉為真亮法律事務所之副所長（見原審卷第45頁），王雲玉具有管理真亮法律事務所受僱律師之權限，為上訴人所不爭執。王雲玉基於該權限，蒐集上訴人過去任職於植根、異耘法律事務所經歷之個人資料，並告知林亮宇，合於前開所述合法目的，且為僱用員工所必須之資料，揆諸前揭說明，即無違個人資料保護法第19條、20條之規定。

3.上訴人另主張林亮宇利用前揭個人資料冷凍、終止勞動契約等語。惟上訴人係自請離職，已如前述；而觀諸兩造於109年8月5日如附件所示之談話內容，僅係就上訴人之工作經歷、工作表現及後續工作分配為討論，林亮宇亦已表明尚未決定後續上訴人職務內容，而請上訴人暫為待命，已如前述，則上訴人主張林亮宇冷凍上訴人之情事，僅為其主觀意

見，難認林亮宇有何違反個人資料保護法第19、20條之規定。

4.上訴人復主張王雲玉侵害其隱私權、違反職場暴力預防指引云云，惟查，王雲玉探知上訴人前揭任職經歷，合於個人資料保護法第19、20條規定，已如前述，自無侵害上訴人隱私權之行為；而上訴人主張王雲玉於109年7月21日上午，向其確認是否曾於植根、巽耘法律事務所任職後，有對其說「你不知道我跟巽耘主持律師陳秉樑律師很熟嗎?…難怪你的程度是這樣…我終於知道你為什麼死賴著不離開真亮!…你覺得你還有資格當律師嗎?…我不會讓你傷害真亮的!」等語，涉有職場霸凌云云，惟上訴人之主張業為王雲玉所否認，上訴人復未舉積極證據以實其說，尚難遽採。況王雲玉係因查知上訴人任職時，就其個人職經歷有所為隱瞞未予詳述，使事務所就是否錄用之重要考量因素，無從參酌，其本於愛護事務所之立場，若就上訴人之誠信有所質疑，而有前述言詞，亦難認其屬侵權行為。是無從依上訴人單方無積極佐證之指摘，遽認王雲玉對上訴人有侵權行為存在。

5.上訴人另主張林亮宇有侵害其隱私權及職場霸凌之行為云云。惟兩造於109年8月5日僅係就上訴人之工作經歷、工作表現及後續工作分配為討論，客觀上難認林亮宇對上訴人有何脅迫、名譽損毀、侮辱等精神攻擊，已如前述；林亮宇要求上訴人109年8月6日先行待命，為其雇主之合法指示，未侵及上訴人之身分及經濟利益，上訴人所指孤立、忽視、排斥等情事，無非為其個人主觀感受，客觀上均未構成上訴人所指職場暴力。

6.綜上，上訴人之主張均不可採，則上訴人依個人資料法第29條第2項準用第28條第3項、民法第195條、民法第184條第2項準用職業安全衛生法第6條第2項第3款規定及職業安全衛生法第第6條第2項授權制定之職業安全衛生設施規則第324條之3第2項規定再授權制定之「執行職務遭受不法侵害預防指引（第二版）」有關預防職場霸凌之規範、民法第188條

規定請求被上訴人連帶賠償1萬5,000元，均無理由。

二、反訴部分：

㈠依兩造僱傭契約第15條約定，工作規則為兩造僱傭契約之一部分。依兩造工作規則第11條第1款約定，員工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使林亮宇即真亮法律事務所誤信而有受損害之虞者，林亮宇即真亮法律事務所得不經預告終止契約；兩造僱傭契約第14條則約定：上訴人違反兩造僱傭契約之規定，上訴人除應賠償林亮宇即真亮法律事務所所受之損害，並應給付年薪3倍之懲罰性違約金予林亮宇即真亮法律事務所，有員工僱傭契約書及工作規則各1份（見原審卷第181-200頁）在卷可稽。

㈡上訴人曾於108年1月21日至108年2月1日受僱於植根法律事務所，同年9月23日至同年10月29日受僱於巽耘法律事務所；惟上訴人於同年11月11日填載之真亮法律事務所人事資料表經歷欄，僅填具107年9月至108年1月任職於德勤商務法律事務所、108年4月至同年6月任職於富鼎博瑞法律事務所之任職經歷；且上訴人未於林亮宇面試及僱用期間，主動告知被上訴人前揭試用期經歷等情，為兩造所不爭執，並有人事資料表1份（見原審卷第205-206頁）在卷足憑，堪信為真。而律師於律師事務所任職經歷之重要性，業如前所述，則上訴人對其就職經歷刻意為不完整之陳述，使林亮宇誤信其除填載於人事資料表之經歷外，別無任職於其他律師事務所，堪認屬訂立勞動契約時所為之虛偽意思表示。上訴人主張其未告知上開經歷非屬虛偽意思表示，要非可採。衡以上訴人未填具之經歷均為108年11月11日到職前1年內之經歷，更於到職2週前甫自巽耘法律事務所離職，自有委任人利益衝突之高度可能。上訴人就其就職經歷所為不完整陳述，致林亮宇誤信而無從查核有無相關違反律師倫理規範之情事，即有受損害之虞。是林亮宇依兩造僱傭契約第14條約定請求上訴人賠償懲罰性違約金，洵屬有據。

㈢上訴人固抗辯林亮宇已逾勞動基準法第12條第2項之30日除

斥期間而權利失效，不得再請求懲罰性違約金等語。惟本件乃上訴人自請離職終止兩造勞動契約，業據認定如前；況林亮宇是否終止兩造勞動契約，與其是否請求違約金，核屬不同實體權利，其違約金請求權之消滅時效亦與前揭除斥期間有間，自不因林亮宇未終止兩造勞動契約而使其違約金請求權消滅。則林亮宇於109年8月5日知悉上訴人有前揭虛偽意思表示後，旋於同年10月19日具狀請求上訴人給付違約金，核屬正當權利行使，上訴人前述抗辯，即無可採。又違約金之約定，不因契約之終止而隨同消滅（最高法院85年度台上字第1474號判決意旨參照），故上訴人另抗辯林亮宇如何基於已終止之勞動契約對勞工主張懲罰性違約金等語，亦屬無據。

三、綜上所述，㈠本訴部分：上訴人依與林亮宇間勞動關係及個人資料保護法第29條第2項準用同法第28條第3項、民法第195條、第184條第2項、第188條第1項等規定，請求：1.確認上訴人與林亮宇間僱傭關係存在；2.林亮宇應自109年8月6日起至准許上訴人復職之日止，按月於次月10日給付上訴人5萬5,000元及其法定遲延利息；3.林亮宇應自109年9月10日起按月為上訴人提撥3,060元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶；4.被上訴人應連帶賠償上訴人1萬5,000元及其法定遲延利息；均為無理由，應予駁回。㈡反訴部分：林亮宇依兩造僱傭契約第14條約定請求上訴人給付3,000元，及自110年3月27日（見原審卷第510頁）起至清償日止按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。從而，原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。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。

四、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

柒、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　3　　月　　23　　日

勞動法庭　　審判長法　官　黃玉清

法　官　許旭聖

法　官　涂秀玲

正本係照原本作成。

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，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提上訴理由書（須按他造當事人之人數附繕本）。因疫情而遲誤不變期間，得向法院聲請回復原狀。

上訴時應提出委任律師或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者，應一併繳納上訴裁判費。

書記官　卓佳儀

中　　華　　民　　國　　111　　年　　3　　月　　23　　日