

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第263號

原告 楊靖彤

訴訟代理人 林財生律師

被告 香港商國泰航空有限公司台灣分公司

法定代理人 趙文淦

訴訟代理人 柯莉娟律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年12月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。本件原告起訴聲明第2項原為：被告應自民國105年9月25日起，於每月25日給付原告當月薪資新臺幣(下同)92,686元，及自應給付日起至給付日止，按週年利率百分之5計算之利息。嗣於111年11月30日變更聲明為：被告應自105年9月25日起，於每月25日給付原告當月薪資70,145元，及自應給付日起至給付日止，按週年利率百分之5計算之利息，有民事辯論意旨狀及111年12月23日言詞辯論筆錄可稽(院卷第533、587頁)，經核原告變更前後之請求基礎事實同一，而減縮本件應受判決事項之聲明，合於規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：

(一)原告於83年間受僱於被告，擔任地勤人員，迄至105年8月已22年餘，原告於105年8月18日上午在櫃檯服勤突奉命至會議

01 室。被告5名高階經理表示該次會談為勞資解僱事件，應全
02 程錄音，又表示原告辦理鑽石會員黃○○搭機行李託運事
03 宜，未依公司規定作業程序，依被告工作規則得不經預告為
04 解僱，被告並決議解僱原告。惟考量原告任職公司20餘年，
05 給予原告自請離職機會及領取離職金，由被告經理人蕭振乾
06 出示預擬協議書要求原告簽署。原告突受告知被解僱、被要
07 求簽署協議書及有謀生壓力，因大受驚嚇不斷啜泣，並解釋
08 原告作業違規為一時便宜行事，請求被告原諒保證不再犯。
09 惟被告高階經理人蕭振乾、劉安國等仍以公司決定解僱原
10 告，遊說原告簽署協議書以自請離職享有離職金，避免遭被
11 告解僱而一無所有。原告不堪被告高階經理人遊說壓迫，乃
12 簽署被告單方預擬之協議書表示自請離職，被告並交付預先
13 簽發面額為2,188,169元支票予原告。原告於105年9月發函
14 被告，撤銷其自請辭職之意思表示及請求回復工作，惟遭被
15 告所拒。原告於105年9月間申請調解，因被告拒絕原告等回
16 復工作致調解不成立。

17 (二)被告濫用其經濟上優勢地位，藉由簽署協議書為手段，使原
18 告處於締約不自由，進而影響原告決定及選擇，以規避勞動
19 基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款或第11條第5款規
20 定。且依該協議書約定，原告僅能領取依底薪計算之退職
21 金，惟原告經2至3年得申請退休時，依被告工作規則規定，
22 可領取全薪計算之退休金，該協議書嚴重影響工作權及退休
23 金權利，對原告顯失公平並損及誠信，是該協議書應為無
24 效，兩造間僱傭關係不因而終止。又原告簽署協議書，係因
25 被告人事經理蕭振乾告知原告遭解僱，然被告並無解僱原告
26 之決定，原告因受詐欺誤認被告已解僱原告，為兩害相權取
27 其輕方簽署協議書領取離職金，原告已撤銷受詐欺所為同意
28 終止僱傭契約之意思表示，自請辭職之意思表示即不存在，
29 兩造僱傭關係仍有效存在。再原告於105年間受迫自請離
30 職，然原告已於105年9月間就該不當解僱申請調解，原告於
31 勞資爭議調解不成立後，因資力不足無力負擔裁判費及律師

費而未提起訴訟，並非原告怠於行使權利，原告現訴請確認僱傭關係存在等並無違反誠信原則。而原告任職期間除底薪62,145元外，因原告提供勞務地點為中正機場，每月另領有固定交通津貼2,500元、市內交通津貼2,000元及伙食津貼3,500元，每月薪資為70,145元，兩造僱傭關係既未消滅，原告自得請求給付不當解職期間工資至原告復職時止。

(三)爰先位依民法第71條規定，備位則依民法第92條規定，提起本件訴訟，並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自105年9月25日起，於每月25日給付原告當月薪資70,145元，及自應給付日起至給付日止，按週年利率百分之5計算之利息。3.第2項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告於105年從事機場地勤運務員工作，在櫃檯為出國旅客確定身分、依訂位資料劃機位、給登機證及收取託運行李。因美國911攻擊事件發生後，為避免恐怖分子利用航空器攻擊，確保旅客託運行李一致是航空保安規範事項，更是國際航空運輸業從業人員遵守守則。被告因而在航空保安計畫第五部分第6.0訂定接收團客持有行李處置原則，例如：每件行李須繫上團員乘客姓名的名條等。且為具體實施執行航空保安計畫第五部分，被告制定機場地勤服務政策及程序，其中第五章團客行李/行李限額彙總額度規定，係遵守民航主管機關要求制定並執行航空保安規定法定義務。再被告於內部網站公告地勤運務員工作職責如被證二，且為使地勤運務員在日常工作實踐飛安及保安要求，被告每年舉行年度機場知識測驗，並提供包含法規及實務操作等訓練，原告理應清楚個人托運行李時，不能將其超重行李掛入毫無關聯團客行李中，以確保託運行李與乘客一致性。

(二)運務督導於105年4月發現原告處理黃○○行李嚴重違反工作職責，以言語或line簡訊告誡原告外，於105年6月29日寄發內含「託運行李應注意事項」（下稱系爭注意事項）之電子郵件通告所有地勤運務員，強調託運行李與飛安保安有關如

有違規將從嚴懲處，並置於地勤運務員簽到簿附件內，要求地勤運務員詳閱及簽字，原告並於105年7月4日簽到。原告於105年7月28日明知黃○○是個人乘客卻容任其跟隨4名團客辦理登機劃位，且黃○○3件託運行李超出免費託運行李上限，在未徵求團客同意下利用團客行李額度豁免黃○○超重行李費用，甚且將未掛上黃○○名條2件行李掛在團客名下。因原告毫無認知航空從業人員應確保飛航安全是其工作最高指導原則，原告屢次故意違規經勸阻與警示無效，嚴重威脅飛航安全屬情節重大，被告對其忠實履行勞務喪失信賴，客觀上難期被告採用解僱外之懲處手段，甘冒危害飛安風險繼續與原告間僱傭關係，且被告甚須向交通部民用航空局（下稱民航局）陳報違反航空保安事由，倘違反航空保安計畫關於託運行李規定，可按次裁處罰鍰，連續處罰3次未改善者，得由民航局或航空警察局報請民航局核轉交通部核准，停止營業一部或全部或廢止其許可。是被告認原告違規情節重大，依勞基法第12條第1項第4款及工作規則第9-4.4(21)規定，得不經預告解僱原告且無庸給付資遣費。惟考慮原告違規時約48歲，有約22年資歷是資深員工，但未符自願退休條件，被告為避免再發生航空保安違規提出改善措施，於取得時任總經理楊偉添於105年8月18日簽署解僱原告懲戒函，且提供原告合意終止勞動契約選項，即原告有悔意得在被告解僱前，讓原告自動離職並取得離職金，被告所為解僱符合解僱最後手段性原則。

(三)被告2名經理於航空保安違規訪談時告知違規懲戒結果，且安慰原告給予充分時間考慮是否簽署協議書，並無濫用雇主優勢地位迫使原告自請離職終止勞動契約。又被告預先擬定協議書，係念及原告為資深員工，若解僱將喪失舊制退休金權益，方提出合意終止勞動契約。雖協議書是事先準備，惟開宗明義載以念及勞方資歷，於勞方違反公司保安規定下，同意接受勞方自請辭職於105年8月18日終止勞動契約，顯然非為與不特定多數人訂立之契約條款，其中兩造責任免除前

01 提為收受離職金及簽署協議書後，是協議書對原告並無重大
02 不利益或顯失公平之處。又被告非有不法舉動或言語危害原
03 告，無以對原告心理或意思形成相當程度壓制，致使原告處
04 於締約不自由，且原告斯時無心生恐怖復未表示要諮詢他
05 人。原告承認處理黃○○超重行李違反航空保安規定，經評
06 估利害得失簽署協議書及簽收離職金支票，並於同年月22日
07 兌換離職金支票，其簽署協議書時不存在錯誤或受恐嚇脅迫
08 情事。原告雖於105年8月31日以存證信函撤銷協議書，惟被
09 告於105年9月2日告知無撤銷事由，原告並於105年9月5日收
10 受，則原告未合法撤銷其簽署之協議書。又無論原告自簽署
11 協議書日起、自105年9月5日收取被告存證信函告知無撤銷
12 事由起，甚至自105年10月6日調解不成立日起，原告遲至
13 111年6月始提起本件訴訟已逾1年時效。再被告告知撤銷簽
14 署協議書必須放棄離職金，然原告從未返還離職金，於105
15 年9月6日調解未果復未提起訴訟，兩造勞動契約業於105年8
16 月18日合法終止其雖主張單親且無資力才未提起訴訟，惟其
17 領取離職金2,188,169元，且無資力提起訴訟可聲請訴訟救
18 助，又簽署協議書後近6年用罄離職金才提起本件訴訟，有
19 違誠信原則。又原告在被告業務因疫情嚴重虧損，機場客運
20 訂位非如105年天天有航班及高載客率，目前臺北到香港航
21 班大幅減縮剩2%運力，加上機場報到技術進步已無人力需
22 求，原告在被告無工作需求下恢復其工作，原告有損害被告
23 之故意，且此例一開，原與被告成立優退協議之上百名員工
24 都比照辦理，無異撼動被告與現有及離職員工之勞動關係穩
25 定性，對被告損害甚鉅，原告係屬權利濫用不值得保護。

26 (四)3項津貼非屬薪資，而是補貼非住桃園員工往返住處及桃園
27 國際機場通勤與餐食之額外費用，既然原告自105年9月1日
28 起未至桃園國際機場提供勞務已省下此費用。又依105年12
29 月21日修訂勞基法第23條規定，被告保留原告薪資表期間是
30 離職後5年，被告於105年8月18日與原告簽署協議書起信賴
31 原告履行協議書，又無從自離職金推算原告底薪，否認原告

01 片面主張薪資為62,145元(★惟依111年11月18日言詞辯論筆
02 錄、院卷第499頁，被告訴代稱原告當時底薪是62,145元，
03 亦以此為基礎計算離職金)，綜上，兩造勞動契約於105年8
04 月18日已合法終止，原告訴請回復工作及給付薪資等均無理
05 由，爰聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔
06 保，請准宣告免為假執行。

07 三、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
08 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
09 謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
10 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
11 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
12 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
13 確認判決之法律上利益。本件原告主張其遭被告違法終止勞
14 動契約，兩造間之僱傭關係仍為存在，已為被告所否認，兩
15 造此開法律關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在
16 法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本
17 件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱
18 傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

19 四、兩造不爭執事項(院卷第500至501頁、第588頁)：

20 (一)原告自83年1月4日起受僱於被告，擔任機場地勤人員，負責
21 在報到櫃檯辦理乘客劃位、報到及收受托運行李等工作，被
22 告於每月25日發放薪資。

23 (二)原告應遵循被證一、二之工作規則。原告有接收被證四105
24 年6月29日電子郵件所附系爭注意事項，被告並於同年7月4
25 日公告於內網如被證五，另放在地勤人員簽到簿附件內要求
26 詳閱及簽字，原告於同日簽名如被證六。

27 (三)原告於105年7月28日值勤時，知個人乘客黃○○行李超重，
28 將其超重部分掛到其他團客名下(被證七、八)，被告事後
29 於同年10月6日連同其他違反託運行李事件所作成「保安案
30 件調查報告」，主動提報民航局(被證九、被證十五、院卷
31 第189至201頁)。

01 (四)原告於105年8月18日與被告客運部副理、機場經理、人事經
02 理等人就上開事件進行訪談，內容如本院111年9月30日勘驗
03 結果。原告於105年8月18日同日即簽署協議書，並收受票面
04 金額為2,188,169元之離職金支票(被證十)。

05 (五)原告於105年8月31日寄發存證信函給被告，以上開協議書係
06 遭脅迫、詐欺簽署為由，撤銷協議書及自願離職書(院卷第
07 185頁)。被告於105年9月2日寄發存證信函給原告(被證二
08 十)。

09 (六)原告及趙金枝於105年9月6日向桃園市政府申請勞資爭議調
10 解，請求恢復僱傭關係，嗣於105年10月6日調解不成立(院
11 卷第137、139頁)。

12 五、得心證之理由：

13 (一)原告於105年8月18日簽署協議書自請離職終止勞動契約為有
14 效，原告先位主張被告規避勞基法第12條禁止規定，依民法
15 第71條或第247條之1規定顯失公平而無效，另後位主張原告
16 因受詐欺脅迫而得撤銷之，則均無理由：

17 1.按勞基法第12條第1項規定，勞工有該條項所列情形之一
18 者，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事
19 由，不得任意不經預告終止契約，此為民法第71條所稱之禁
20 止規定，如有違反，自不生終止之效力。準此，倘雇主故意
21 濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段，規避上
22 開條項之禁止規定者，勞工固得主張該合意終止契約無效，
23 惟此係以雇主使勞工未處於「締約完全自由」之情境，影響
24 其決定及選擇之可能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益
25 之契約內容，導致對勞工顯失公平，並損及誠信與正義為要
26 者(最高法院111年度台上字第1256號判決要旨參照)。又
27 依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為
28 左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：
29 一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重
30 他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其
31 行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者，民法

01 第247條之1亦有明文，其立法意旨乃因締約之他方僅能依該
02 條款訂立契約，否則即受不締約之不利益，是所謂「顯失公
03 平」，係以契約當事人之一方於訂約當時處於無從選擇拒絕
04 締約餘地，而簽訂顯然不利於己之約定為其要件。

05 2.查，原告應遵循被告工作規則及工作職責說明，被告亦已將
06 之公告周知在內部網站。又原告於在職期間有接到被告所訂
07 系爭注意事項，被告並於105年7月4日同公告於內部網站，
08 另放置在地勤人員簽到簿附件內要求詳閱及簽字，原告於同
09 日簽名等節，為兩造所不爭執，並有被告提出工作規則節
10 本、14項工作職責說明、105年6月29日電子郵件及附件系爭
11 注意事項、公司網站揭示公告、原告於105年7月4日簽名文
12 件等為佐(院卷第67至75頁、第79至84頁、第565至583頁)，
13 堪以認定。是以，原告應遵守被告工作規則，並盡維護飛安
14 及保安要求之職責，又依系爭注意事項公告內容為：「確保
15 飛行安全是公司營運最高指導原則，為避免載運危險品及使
16 飛機載重平衡計算無誤以維護飛行安全，本公司已提供諸多
17 訓練，且在公司網路上公告處理託運行李的規定，但仍有同
18 事違規處理旅客行李，所以，公司再次重申有關託運行李規
19 定如下，請同事務必嚴格遵守：…8. 有多人互相分擔行李重
20 量(POOL BAG)時，均需同時出現在櫃檯一起辦理。且要相同
21 班機行程目的地，並徵求所有同行者的允許方可。同時在電
22 腦中要清楚將哪些人互相分擔行李重量資訊註明在每位旅客
23 資料上。(POOL WZ SEC XXX)…如有違規，公司將從嚴懲
24 處」(院卷第81頁)等節，而原告於105年7月28日值勤時知
25 個人乘客黃○○行李超重，卻將其超重部分掛到其他團客名
26 下等節，亦為兩造所不爭執，並有105年7月28日CX450航班
27 訂位系統資料、「未掛上黃○○名條」之電腦記錄可參(院
28 卷第85至92頁)，被告事後於同年10月6日連同其他違反託運
29 行李事件所作成「保安案件調查報告」，主動提報民航局乙
30 情，亦有被告105年10月6日函文、民航局111年7月21日函覆
31 調查報告可參(院卷第93頁、第115至120頁、院卷第189至

201頁），亦堪認定。從而，原告於105年7月28日辦理機場報到櫃台作業時，明知黃○○申報個人行李超重，未經選定團客同意，即分攤予該團客，已經違反系爭注意事項第8點規定，亦係違反勞動契約及工作規則所應負義務，應可認定。再者，原告自承先前已多次違規處理黃○○超重行李乙情，有上開調查報告（院卷第193頁）、原告於105年8月8日接受被告內部調查之訪談紀錄（院卷第196至199頁）及機場經理劉紹慧（Jesse）於105年4月間告戒原告後回報人事經理之簡訊（院卷第77頁、第588頁）可證，且經被告特別於105年6月29日公告訂定系爭注意事項，重申飛安及保安重要性，原告亦親自簽名確認上揭公告內容後，短期間內仍於翌月故意再為上開行為，藉此免除乘客超重行李費用，亦礙於行李辨識管理，危及飛行及運輸保安，認被告抗辯原告違反託運行李安全程序規定為屢犯、明知故犯，已達情節重大之程度，自非無據。

- 3.原告固主張105年8月18日簽署協議書之際，事前毫不知情，被告要求原告於極短暫時間內決定是否簽署，排除原告對外尋求諮詢協商機會，影響原告決定及選擇可能，心理受巨大壓力而數度啜泣，認被告係濫用其經濟上優勢地位，藉此方式使原告未處於「締約完全自由」情境，以規避勞基法第12條第1項第4款規定之適用。然查，兩造於105年8月18日資遣面談及原告簽署協議書之經過，原告仍坦承未依規定處理黃○○超重行李問題，亦知悉如有行李違禁品問題會殃及其他乘客之嚴重性，被告當面告知依勞基法第12條第1項第4款規定於當日進行解僱，惟念及原告為資深員工，可提出辭呈，於簽署協議書後，被告會支付離職金等情，業經本院當庭勘驗訪談錄音內容無誤，並有訪談紀錄譯文可佐（院卷第305至306頁、第251至255頁參照）。從而，原告於系爭注意事項甫發布之際，竟無視規定及主管先前之告戒，僅因乘客私相請託，在未得其他乘客同意下，即將超重行李擅自掛載之行為，違反勞動契約及工作規則之事實明確，且依其違反行

01 為情狀及主觀意圖，情節非屬輕微，被告依勞基法第12條第
02 1項第4款規定，得對原告行使懲戒權予以資遣，而於資遣面
03 談中另提出原告得以自願離職方式，避免被告懲戒權行使，
04 尚得支領離職金，則原告已得衡量如不簽署協議書主動去職
05 時，可能遭被告逕行解僱，影響日後求職等不利益後果，相
06 衡之下，顯難認原告此開選擇，勢必將對原告造成重大不利
07 益，或有顯失公平並損及誠信之情況，況向被告為自願離職
08 之意思表示後，被告仍結清在職期間薪資、依工作規則所約
09 之離職金、未休假補償金等法定權義關係，有協議書可參
10 （院卷第95頁第1、2條參照），至約定原告不得向被告請求
11 非自願離職補助等（見協議書第5條），核係依自願離職效
12 力及就業保險法等適用解釋，尚難認有以契約使原告拋棄權
13 利或免除被告法定責任而對於原告產生重大不利益之情形，
14 故原告主張其因考量上開不利益之結果，而無選擇不自動離
15 職之自由，致顯失公平云云，尚難採認。至原告主張其未及
16 考慮如遭解僱將影響即將申請退休而得請領退休金情事，然
17 其如受被告懲戒處分之後仍否如願自請退休、退休金金額是
18 否受有影響，又此與選擇受領離職金間相較下有重大不利之
19 影響，並未再舉證證明之，是此部分之主張，亦不足採。從
20 而，本件尚難認被告有故意濫用其經濟上之優勢地位，藉自
21 願離職手段，規避上開勞基法第12條第1項第4款等禁止規
22 定。因此，原告依民法第71條、第247條之1規定，先位主張
23 其自願離職當然無效云云，尚乏依據。

24 4.原告復後位主張其因受詐欺、脅迫而得撤銷該自請離職之意
25 思表示，惟按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺或被脅
26 迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅
27 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
28 或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當
29 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
30 詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任。又該條所欲保護之法
31 益為當事人意思表示形成過程自由，是以相對人或第三人之

01 詐欺或脅迫行為，需與表意人自由形成意思之過程有因果關
02 係存在，始有上開規定之適用。而所謂詐欺者，係指行為人
03 使相對人陷於錯誤，示以不實之事，令其因錯誤而為意思之
04 表示。所謂脅迫，則係指相對人或第三人故意對表意人告以
05 危害，使其致生恐懼，並因而為意思表示之情形而言。

06 5.原告主張因受詐欺、脅迫而簽署協議書，其自願離職未處於
07 「締約完全自由」狀態一節，已為被告所否認，原告自應就
08 其締約不自由之事實，負舉證之責任。查，原告主張被告訛
09 以「公司已經決定解僱你」云云，原告出於受該詐術所欺而
10 陷於誤認被告果已解僱原告狀態，致兩害相權取其輕而簽署
11 協議書等語，惟原告有上開勞基法第12條第1項第4款事由，
12 被告本得依法解僱原告，則被告將此法定事由告知，自非不
13 實之事項，復提供原告另有自願離職支領離職金之選擇機會
14 空間，並保留由原告自行最後決定之權利，應為適法闡明，
15 尚非屬不法危害之告知。況且，協議書自始已記載：「緣資
16 方念及勞方資歷，於勞方違反公司保安規定之情形下，同意
17 接受勞方以自請辭職方式於2016年8月18日終止勞動契
18 約...」，文義內容明白，原告當日簽署協議書時亦簽收離
19 職金支票，有該協議書及支票影本可稽(院卷第95至99頁)，
20 與被告資遣面談所陳旨意並無扞格之處，原告自無不瞭解其
21 意思表示或陷於錯誤可言，而原告本得當場拒絕簽署協議
22 書，接受被告另為懲處或依法資遣之安排，並承擔日後工作
23 紀錄或另謀新職的不利益，其利弊得失應得自行思慮利害關
24 係後再行決定，並非唯有接受自請離職一途，由兩造間當日
25 互動過程觀之，原告既有選擇形成空間，被告在目的及手段
26 上均難認不法，實難認其舉證於簽署協議書時已達到締約不
27 自由之程度。至原告稱因無預警受告知被解僱驚恐無助，承
28 受不住心理壓力數度啜泣等情事，該心理狀態尚非於法律行
29 為之直接原因，縱構成其意思表示內在成因，亦屬個人內心
30 動機問題，不受意思表示錯誤規範之保護，自不影響本院上
31 開認定。

01 6.從而，原告備位依民法第92條第1項規定請求，主張於105年
02 8月31日寄發台北杭南郵局存證號碼0458號存證信函給被
03 告，以協議書等文書係遭脅迫、詐欺下簽署為由，撤銷自請
04 離職及簽署協議書之意思表示（院卷第185頁），亦屬無
05 據，並不生撤銷意思表示之效力。原告主張既無理由，被告
06 所為撤銷權之時效（除斥期間）之抗辯部分，即無再予論究
07 之必要。

08 (二)被告依民法第148條第2項權利濫用之抗辯：

09 1.按行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不
10 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
11 其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其
12 加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原
13 則者，應認其權利失效，不得行使。至審酌上開構成權利失
14 效之要素，得依具體個案為調整。又權利失效係源於誠信原
15 則，如權利人怠於行使權利確悖於誠信原則，其主觀上對權
16 利存否之認識，則非所問。再消滅時效係因一定期間權利之
17 不行使，使其請求權歸於消滅之制度；而權利失效理論之運
18 用旨在填補時效期間內，權利人不符誠信原則之前後矛盾行
19 為規範上之不足，以避免權利人權利長久不行使所生法秩序
20 不安定之缺漏，兩者之功能、構成要件及法律效果均有不
21 同。次按不定期勞動契約屬繼續履行之契約關係，首重安定
22 性及明確性。其契約之存否，除涉及工資之給付、勞務之提
23 供外，尚關係勞工工作年資計算、退休金之提撥、企業內部
24 組織人力安排、工作調度等，對勞雇雙方權益影響甚鉅，一
25 旦發生爭議，應有儘速確定之必要。參酌德國勞動契約終止
26 保護法（Kündigungsschutzgesetz）就勞工對解雇合法性
27 之爭訟明定有一定期間之限制，益徵勞動關係不宜久懸未
28 定。權利失效理論又係本於誠信原則發展而來，徵之民法第
29 148條增列第2項之修法意旨，則於勞動法律關係，自無於勞
30 工一方行使權利時，特別排除其適用（最高法院102年度台
31 上字第1766號民事判決裁判要旨及同院110年度台上字第551

判決理由參照)。

2.查，本件確認僱傭關係爭訟發生在105年8月間，然原告於105年8月31日寄發存證信函撤銷自請離職意思表示，並於同年9月6日向桃園市政府申請勞資爭議調解，有上開存證信函及同府勞資爭議調解書(院卷第137至139頁、第157至159頁)可憑，惟迄至111年4月29日始提起本件訴訟，相隔已近6年，期間未見原告另對被告為任何請求或起訴，又原告所稱當時無力興訟或家庭狀況等個人因素，均非被告所得知悉，依一般社會通念，足使被告正當信賴其已不欲行使其權利，並基此信賴為人事作業及人力調整之基礎，有受信賴保障之利益。況衡諸薪資給付之請求權，屬民法第126條定期給付債權，請求權時效為5年，又參諸勞基法第7條第2項、第23條第2項、第30條第5項等規定，立法者就雇主保存勞工相關資料，保存期間亦係以5年為限，另同法第58條第1項規定勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，亦因5年間不行使而消滅，均益徵立法者認知勞動關係之存續與否確有儘速確定之必要，應認原告本件逾5年後始行起訴，兩造間僱傭關係之存否長期處於不確定狀態，有違誠信原則，被告所為權利失效之抗辯，於法有據，依民法第148條第2項規定，本件就兩造間僱傭關係及續付薪資請求權，原告不得行使之。

(三)從而，兩造勞動契約業因原告於105年8月18日自願離職而終止，可以認定，復原告於同日簽署協議書及自請離職之意思表示並無民法第71條第1項及第247條之1各款當然無效之情事，亦無得依民法第92條第1項前段規定撤銷意思表示之適用，則原告於同日將之交付被告時已生終止兩造勞動契約之效力，則本件原告再請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告應自105年9月25日起，按月於每月25日給付70,145元及法定遲延利息，均屬無據。

六、綜上所述，本件原告依民法第71條、第247條之1及第92條等規定，請求：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自105年9月25日起，於每月25日給付原告當月薪資70,145元，及自

01 應給付日起至給付日止，按週年利率百分之5計算之利息，
02 並無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請
03 亦失其附從，應併予駁回。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉
05 證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論
06 述。

07 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 112 年 1 月 17 日

09 勞動法庭 法 官 林瑋桓

10 以上正本係照原本作成。

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 112 年 1 月 17 日

14 書記官 陳玉鈴