

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第375號

原告 許洪福

被告 采頤國際生技股份有限公司

法定代理人 陳源慶

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其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項但書第3款定有明文。查原告起訴時聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在；(二)被告應自民國107年11月8日起至原告復職日止，按月給付原告每年最低法定月薪（如附表），及自各月應給付月薪之翌日起至清償日止，按年息2.75%計算之利息；(三)被告應自107年11月8日起至原告復職之日止，按月提繳每年最低法定月薪級距之金額至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退金專戶），並依勞動基準法（下稱勞基法）給予特定休假，若無法給予則需折抵相應薪資發放；(四)願就第二項、第三項供擔保，請准宣告為假執行。嗣於113年12月31日當庭追加聲明（見本院卷第95至96頁），核其所為訴之聲明變更，屬擴張應受判決事項之聲明，合於前開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告為被告之員工，擔任門市銷售人員，月薪為2萬元，已經低於勞基法最低月薪，任職期間克盡職守，惟

01 被告於107年11月8日晚間突以勞基法第11條第5款規定，主
02 張原告對於所擔任之工作確不能勝任為由而將原告資遣，然
03 原告對於工作並無不能勝任之情事，被告亦無虧損或業務緊
04 縮之迫切狀況，且被告於資遣前，並未與原告溝通，亦未予
05 改善機會或替代資遣之手段，實不符解僱最後手段原則，故
06 被告片面終止兩造間之勞動契約並不合法，應不生終止契約
07 之效力，爰依兩造間勞動契約約定請求確認僱傭關係存在，
08 依民法第487條前段規定請求被告給付107年11月8日之工資
09 新臺幣（下同）550元，並自107年11月9日起至復職日止，
10 按月於次月5日給付每年最低法定月薪，及自各期應給付日
11 之翌日起至清償日止，按年息2.75%計算之利息，以及依勞
12 工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項
13 規定請求被告自107年11月9日起至復職日止，按月提繳每年
14 最低法定月薪級距之金額至勞動部勞工保險局設立之原告勞
15 工勞退金專戶等語。並聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係
16 存在；(二)被告應給付原告550元，及自107年12月6日起至清
17 償日止，按年息2.75%計算之利息；(三)被告應自107年11月9
18 日起至原告復職日止，按月給付原告每年最低法定月薪（如
19 附表），及自各月應給付月薪之翌日起至清償日止，按年息
20 2.75%計算之利息；(四)被告應自107年11月8日起至原告復職
21 之日止，按月提繳每年最低法定月薪級距之金額至原告在勞
22 工保險局之勞退金專戶，並依勞基法給予特定休假，若無法
23 給予則需折抵相應薪資發放；(五)願就第二、三項提供擔保，
24 請准宣告假執行。

25 二、被告則以：原告經被告面試後錄用，並於107年11月8日報到
26 任職，負責門市銷售工作，約定試用期1個月，試用期間薪
27 資計算依勞基法最低工資標準計算，試用期通過後以月薪3
28 萬元計算。然原告於報到首日開始工作不久即以通訊軟體告
29 知手痛，並隨即自行離開工作崗位，其後並未與被告聯繫，
30 被告因此認為原告係自行離職，遂終止勞動契約，且原告於
31 終止勞動契約後，從未對被告表示其有繼續給付勞務之意，

01 足證原告主觀上已無意願於被告繼續任職，且事實上亦無為
02 被告履行勞務之可能。又原告自107年11月8日離職後，從未
03 向被告主張終止勞動契約不合法，足以使被告正當信任原告
04 已不欲行使其權利，是原告直到將近6年後才提起本件訴
05 訟，顯然違背誠信原則而構成權利失效等語置辯。並聲明：
06 (一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回；(二)如受不利之判決，
07 願供擔保請准宣告免為假執行。

08 三、得心證之理由：

09 (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
10 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
11 而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在
12 與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不妥之
13 狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而
14 言。本件原告請求確認兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否
15 認，則原告主張僱傭契約所生權利之法律上地位即有不妥之
16 狀態存在，非經法院判決確認無以除去，則原告訴請確認僱
17 傭關係存在，應有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

18 (二)經查，原告經被告面試後錄用，於107年11月8日下午2時報
19 到任職，負責門市銷售工作，約定薪資為當年最低工資2萬
20 2,000元，原告於報到首日工作4小時後即以通訊軟體告知被
21 告法定代理人手痛需請病假，隨即離開工作崗位等情，為兩
22 造所不爭執，是此部分事實應堪認定。又被告法定代理人於
23 本院審理時陳稱：當時原告在員工LINE群組裡說手痛，組長
24 說要請原告直接跟伊說，原告就有以LINE通知伊，伊有同意
25 原告暫時離開，但伊沒有意識到原告馬上就離開櫃位，被告
26 因空櫃遭百貨公司罰款，當天晚上6點到結束營業是由伊自
27 己在櫃位服務，之後原告也沒有聯絡伊，隔天原告也沒有來
28 上班，伊就有找其他人來櫃位支援，伊因此認為原告可能不
29 適應就自己離職，只來幾個小時而已等語（見本院卷第106
30 至107頁），可認被告抗辯係原告自行終止勞動契約，而未
31 再與被告公司聯繫或提供勞務。而勞工欲終止勞動契約時，

01 固須為終止之意思表示，惟意思表示有明示及默示之分，前
02 者係以言語文字或其他習用方法直接表示其意思，後者乃以
03 其他方法間接的使人推知其意思。故原告雖並未向被告通知
04 將終止勞動契約，惟其實際上並未繼續向被告提供勞務，亦
05 未主動聯繫被告，揆諸前揭說明，已有以默示意思表示終止
06 勞動契約之意，是被告抗辯原告已自行終止勞動契約等語，
07 尚非全然無憑。

08 (三)原告雖主張被告法定代理人於當天晚上10點以LINE通知伊不
09 要再來了，被告並未舉證伊不告而別等語。然本件原告主張
10 其係於107年11月8日晚上遭被告違法資遣等語，為被告所否
11 認，自應由原告就此有利於己之事實負舉證責任。原告並未
12 提出證據證明係被告主動通知終止勞動契約，亦未證明原告
13 於107年11月9日後仍有持續提供勞務之意思，則原告主張係
14 由被告通知不用再上班等語，尚難憑採。

15 (四)準此，兩造間之勞動契約因原告於107年11月9日後未到職，
16 已經原告以默示意思表示終止勞動契約之意，則原告請求確
17 認兩造間僱傭關係存在，並請求被告繼續給付每年最低法定
18 月薪，及按月提繳勞退金至原告勞退金專戶，即屬無據。

19 (五)原告另主張被告給付107年11月9日薪資550元，然被告抗
20 辯：原告離職後從未向被告主張，足以使被告正當信任原告
21 已不欲行使其權利，原告直到將近6年後才提起本件訴訟，
22 顯然違背誠信原則而構成權利失效等語（見本院卷第57
23 頁），堪認被告有主張時效抗辯之意。按利息、紅利、租
24 金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，
25 其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅按時效完成後，
26 債務人得拒絕給付，民法第126條、第144條第1項分別定有
27 明文。所謂「其他1年或不及1年之定期給付債權」者，係指
28 基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸
29 如年金、薪資之類，均應包括在內。原告主張被告應給付10
30 7年11月9日薪資550元，為各期相隔期間在不及1年之定期給
31 付債權，揆諸前揭規定，上開給付請求權即因原告於5年間

不行使而消滅。然原告直至113年8月19日始具狀提起本件訴訟，堪認薪資請求權已罹於消滅時效，被告自得拒絕給付，是原告請求被告給付薪資550元，亦屬無據。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約約定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487條前段規定請求被告給付107年11月8日之工資550元，並自107年11月9日起至復職日止，按月於次月5日給付每年最低法定月薪，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息2.75%計算之利息，以及依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定請求被告自107年11月9日起至復職日止，按月提繳每年最低法定月薪級距之金額至勞動部勞工保險局設立之原告勞工勞退金專戶，並依勞基法給予特定休假，若無法給予則需折抵相應薪資發放，為無理由，應予駁回。原告之請求既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證據，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。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 2 月 11 日

勞動法庭 法 官 許筑婷

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 2 月 11 日

書記官 林政彬

附表：

實施日期	最低法定月薪（新臺幣）
民國107年1月1日	22,000元
民國108年1月1日	23,100元
民國109年1月1日	23,800元

(續上頁)

01

民國110年1月1日	24,000元
民國111年1月1日	25,250元
民國112年1月1日	26,400元
民國113年1月1日	27,470元