

臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第133號

上訴人 羅長志
訴訟代理人 魏千峯律師
李柏毅律師
被上訴人 十銓科技股份有限公司
法定代理人 夏澹寧
訴訟代理人 楊力達
許雅婷律師
謝育錚律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國107年8月31日臺灣新北地方法院107年度勞訴字第17號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於109年7月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

被上訴人應給付上訴人新臺幣貳萬柒仟壹佰伍拾元，及自民國一〇二年二月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。追加之訴訴訟費用由被上訴人負擔。

本判決第二項得假執行。但被上訴人以新臺幣貳萬柒仟壹佰伍拾元為上訴人供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。本件上訴人於原審原請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人給付薪資，及提撥勞工退休準備金至其退休金個人專戶。嗣於本院追加

01 備位之訴，依勞工退休金條例第12條第1項、第2項規定，請
02 求被上訴人給付資遣費新臺幣（下同）2萬7,150元，並加計
03 自民國102年2月6日起算之遲延利息，核屬訴之追加。被上
04 訴人雖不同意，惟上訴人請求之原因事實，均為兩造間僱傭
05 契約是否業經合法終止，如已合法終止，被上訴人已否發給
06 資遣費予上訴人一事，其基礎事實同一，依上開規定，其所
07 為之追加，應予准許。

08 二、上訴人主張：其自100年6月1日起受僱於被上訴人，擔任生
09 技工程部工業工程師，月薪3萬8,000元。上訴人任職期間克
10 盡己職，並受交辦處理公司違反消防法規之改善案。詎被上
11 訴人竟於102年1月2日，以上訴人不能勝任工作為由，依勞
12 動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，通知上訴人於
13 同年月6日終止兩造間僱傭契約，並要求上訴人交出識別證
14 件、簽署資遣同意書、辦理離職手續。嗣復表示兩造間僱傭
15 契約業於102年1月6日合意終止。惟上訴人並無不能勝任工
16 作情事，且被上訴人係依勞基法第11條第5款規定終止僱傭
17 契約，上訴人僅被動配合辦理離職手續，兩造並未達成終止
18 僱傭契約之合意，兩造間僱傭關係應仍繼續，被上訴人自有
19 按月給付薪資3萬8,000元予上訴人，及提撥退休準備金至
20 上訴人退休金個人專戶之義務。爰依民事訴訟法第247條、
21 民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、
22 第31條第1項規定及兩造間僱傭契約約定，先位請求確認兩
23 造間僱傭關係存在，被上訴人應給付102年1月份（102年1月
24 7日至31日）薪資差額3萬645元，及自102年2月1日起至上訴
25 人復職之日止，按月於次月5日給付薪資3萬8,000元，暨提
26 撥102年1月份（102年1月7日至31日）退休準備金差額1,834
27 元，及自102年2月1日起至上訴人復職之日止，按月提撥退
28 休準備金2,292元至被上訴人退休金個人帳戶等語。並於本院
29 追加主張：如認上訴人先位之訴為無理由，兩造間僱傭契約
30 業已終止，然被上訴人僅給付資遣費3,302元，其自得依勞
31 工退休金條例第12條第1項、第2項規定，備位請求被上訴人

給付資遣費差額2萬7,150元，並加計自102年2月6日起算之遲延利息等語。（原審就先位之訴為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，並於本院追加備位之訴）。並於本院聲明：(一)先位聲明：1.原判決廢棄。2.確認兩造間僱傭關係存在。3.被上訴人應給付上訴人3萬645元，及自102年2月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.被上訴人應自102年2月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付薪資3萬8,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。5.被上訴人應提繳1,834元儲存於勞工保險局設立之上訴人退休金個人帳戶。6.被上訴人應自102年2月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳2,292元儲存於勞工保險局設立之上訴人退休金個人帳戶。7.聲明第3至6項，願供擔保，請准宣告假執行。(二)備位聲明：1.被上訴人應給付上訴人2萬7,150元，及自102年2月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.願供擔保，請准宣告假執行。

三、被上訴人則以：上訴人任職被上訴人公司期間，主要工作為協助各工廠制定標準工時、審批作業指導書及文件、新產品導入、生產現場人機動作分析、規劃生產線、製作生產線配置圖等。上訴人於101年間工作表現不佳，除交辦工作有遲延交付之情形外，對於工業工程所應具備之標準工時案、新產品導入、生產動線設計等，亦因專業不足而未能完成，經主管多次口頭及以電子郵件告知應予改善，上訴人之工作情形仍不符預期。被上訴人於101年12月14日約談上訴人，預告將於102年1月6日依勞基法第11條第5款規定資遣上訴人，上訴人並於102年1月2日辦理離職交接事宜時簽署資遣同意書，親自完成職務交接文件，同意被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止僱傭契約，並受領被上訴人所給付之資遣費3萬452元，兩造間僱傭關係業因被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止，或經兩造合意以資遣方式終止而不存在。縱認兩造間僱傭契約並未終止，然上訴人於102年12月26日寄

01 發存證信函，經被上訴人於103年1月10日以存證信函回覆
02 後，就兩造間僱傭契約是否存在之爭議，再無任何主張或聲
03 明，係長久不行使權利，並使被上訴人正當信任，以為上訴
04 人已不行使其權利，上訴人遲至106年12月29日始提起本件
05 訴訟，已有權利失效之情事。則上訴人先位請求確認兩造間
06 僱傭關係存在，並請求被上訴人給付僱傭契約終止後之薪
07 資，及提撥勞工退休準備金至上訴人退休金個人專戶，均屬
08 無據。又被上訴人已於101年12月28日、102年1月7日將資遣
09 費3萬452元匯款予上訴人，並未積欠資遣費未償，上訴人備
10 位請求被上訴人給付資遣費2萬7,150 元，亦非有理等語，
11 資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴、追加之訴及假執行之聲請
12 均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執
13 行。

14 四、兩造不爭執事項：

15 (一)上訴人自100年6月1日起受僱於被上訴人公司，擔任工業工
16 程師，月薪為3萬8,000元（原審卷第39-40頁）。

17 (二)被上訴人公司發薪日為次月5日發放前月薪資。

18 (三)上訴人主要工作內容為協助各工廠制定標準工時、審批作業
19 指導書及文件、新產品導入、生產現場人機動作分析、規劃
20 生產線，製作生產線配置圖。

21 (四)上訴人於102年1月2日簽署記載「同意於民國102年1月6日接
22 受十銓科技股份有限公司依據勞動基準法第11條第5項規定
23 終止雙方勞動契約關係」之資遣同意書，並於同日辦理交
24 接，其最後上班日為102年1月2日，被上訴人於同日交付資
25 遣費計算明細表予上訴人（原審卷第137-141頁、第47
26 頁）。

27 (五)被上訴人於102年1月4日開立離職原因為「勞基法第11條第5
28 項規定（勞工對於所擔任之工作確不能勝任時）」之離職證
29 明書予上訴人（原審卷第45頁）。

30 (六)上訴人於102年1月4日申請勞資爭議調解，兩造於102年1月3
31 0日經新北市政府勞資爭議調解不成立（原審卷第49-50

頁)。

(七)上訴人於102年1月6日寄發存證信函予被上訴人法定代理人表示其係被迫接受資遣。被上訴人於102年1月17日以存證信函回覆上訴人表示兩造間僱傭契約已於102年1月6日依勞基法第11條第5款規定終止，並已辦妥資遣作業（原審卷第177-183頁）。

(八)上訴人於102年12月26日寄發存證信函予被上訴人，以其被脅迫簽署資遣同意書為由，撤銷其所簽署之資遣同意書，並表示願提供勞務。被上訴人於103年1月10日以存證信函回覆上訴人表示兩造間僱傭契約已於102年1月6日依勞基法第11條第5款終止，上訴人陳稱被脅迫簽署資遣同意書等情與事實不符（原審卷第185-190頁）。

五、先位部分：

上訴人主張其並無不能勝任工作情事，兩造亦未達成以資遣方式終止僱傭契約之合意，兩造間僱傭關係應仍繼續，被上訴人自有按月給付薪資，及提撥退休準備金至上訴人退休金個人專戶之義務，為被上訴人所否認，並以前詞置辯，經查：

(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其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原則者，應認其權利失效，不得行使。至審酌上開構成權利失效之要素，得依具體個案為調整。又權利失效係源於誠信原則，如權利人怠於行使權利確悖於誠信原則，其主觀上對權利存否之認識，則非所問。再消滅時效係因一定期間權利之不行使，使其請求權歸於消滅之制度；而權利失效理論之運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不安定之缺漏，兩者之功能、構成要件及法律效果均有不同。次按不定期勞動契約屬繼續履行之契約關係，首重安定

性及明確性。其契約之存否，除涉及工資之給付、勞務之提供外，尚關係勞工工作年資計算、退休金之提撥、企業內部組織人力安排、工作調度等，對勞雇雙方權益影響甚鉅，一旦發生爭議，應有儘速確定之必要。參酌德國勞動契約終止保護法（Kündigungsschutzgesetz）就勞工對解雇合法性之爭訟明定有一定期間之限制，益徵勞動關係不宜久懸未定。權利失效理論又係本於誠信原則發展而來，徵之民法第148條增列第2項之修法意旨，則於勞動法律關係，自無於勞工一方行使權利時，特別排除其適用（最高法院102年度台上字第1766號判決意旨參照）。

(二)上訴人主張其並無不能勝任工作情事，亦未與被上訴人達成以資遣方式終止兩造間僱傭關係之合意，其已於102年12月26日撤銷102年1月2日被脅迫所為簽署資遣同意書之意思表示，兩造間僱傭關係應仍繼續，固據提出錄音光碟及譯文、存證信函等件為證（本院卷一第159-161頁、第185-187頁）。惟上訴人於102年1月2日簽署記載同意於102年1月6日接受被上訴人公司依勞基法第11條第5項規定終止兩造間僱傭關係等內容之資遣同意書後，僅於102年1月4日申請勞資爭議調解。102年1月30日調解不成立後，上訴人雖曾於102年1月6日、102年12月26日寄發存證信函予被上訴人表示其係被迫簽署資遣同意書等情，並撤銷其所為簽署資遣同意書之意思表示，表明願為被上訴人提供勞務之意旨。然經被上訴人於102年1月17日、103年1月10日以存證信函回覆上訴人表示兩造間勞動契約已於102年1月6日依勞基法第11條第5款規定終止，上訴人於此之後即未向被上訴人為任何主張或請求，亦未對被上訴人為任何準備提供勞務之通知，至106年12月29日始提起本件訴訟。為上訴人所不爭，並有離職證明書、資遣費計算明細表、資遣同意書、離職手續單、業務交接清冊、新北市政府勞資爭議調解紀錄、新北市政府勞資爭議調解申請書、存證信函、起訴狀等件在卷可憑（原審卷第45-47頁、第137-141頁、第49-50頁、第173-190頁、第11

頁)。審酌上訴人自102年1月2日經被上訴人告知終止勞動契約之事由時起，即對被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約不合法有所爭執，除寄發存證信函外，復申請勞資爭議調解，自非不知其權利。惟上訴人於102年1月30日勞資爭議調解不成立後，迄至102年12月26日再寄發存證信函，撤銷其所為簽署資遣同意書之意思表示，表明願為被上訴人提供勞務之意旨，其間已相隔約11個月。經被上訴人103年1月10日以存證信函回覆上訴人表示兩造間勞動契約已於102年1月6日依勞基法第11條第5款規定終止，上訴人於此之後即未向被上訴人為任何主張或請求，亦未對被上訴人為任何準備提供勞務之通知，迨至106年12月29日始起訴請求確認兩造間僱傭契約仍繼續存在，距其102年12月26日寄發存證信函已相隔逾4年，距兩造102年1月30日調解不成立更已相隔近5年，客觀上已長期間不行使權利，足以引起被上訴人正當信任，以為上訴人就兩造間僱傭契約終止已不欲再予爭執或行使權利。是上訴人提起本件訴訟，顯悖於誠信原則，而有權利失效原則之適用。上訴人雖主張其未能即時對被上訴人提起訴訟，係因其申請法律扶助遭駁回，僅能先針對法律扶助審查決定提出訴願、行政訴訟，於不予扶助之審查決定無法再救濟後，四處尋覓願意協助之律師，迄至106年尋得律師協助後，始提起本件訴訟，其自始至終均未放棄行使權利等語。惟上訴人就法律扶助審查決定提出訴願、行政訴訟等救濟，非被上訴人所得知悉。且上訴人就不予扶助審查決定提出訴願，於104年8月28日經勞動部訴願審議委員會以勞動法訴字第1040006059號訴願決定書駁回，就訴願決定提起行政訴訟，於105年2月26日經臺灣臺北地方法院以104年度簡字第301號行政訴訟裁定駁回，上訴人於不予扶助審查決定確定後，仍歷經近2年始提起本件訴訟，亦有上開訴願決定書、行政訴訟裁定在卷可憑（本院卷一第417-419頁，卷二第81頁）。上訴人於102年12月26日寄發存證信函後，即未向被上訴人為任何主張、請求或準備提供勞務之通

01 知，於訴願、行政訴訟期間，除未為上開主張、請求或通知
02 外，亦未向被上訴人表明其刻正就法律扶助審查決定進行救
03 濟，並未放棄行使權利之意旨，客觀上被上訴人無從知悉上
04 訴人就兩造間僱傭關係終止仍欲再予爭執或行使權利。而兩
05 造間僱傭契約存否，攸關被上訴人公司內部人力安排、工作
06 調度等，上訴人長達4、5年未向被上訴人為任何主張、請求
07 或通知，於被上訴人正當信任其已不行使其權利，另為人力
08 安排、工作調度後，再於4、5年後起訴請求確認兩造間僱傭
09 契約仍繼續存在，自與誠信原則有違，其主張已先就法律扶
10 助不予扶助審查決定提出訴願、行政訴訟，自始至終均未放
11 棄行使權利等情，非被上訴人所得知悉，其客觀上仍有長期
12 不行使權利情事。則被上訴人所為權利失效之抗辯為可採，
13 應認兩造僱傭關係已於102年1月6日經被上訴人依勞基法第1
14 1條第5款規定終止。

15 (三)兩造間僱傭關係已於102年1月6日終止，自102年1月7日起，
16 被上訴人即無給付薪資予上訴人及為上訴人提撥勞工退休準
17 備金之義務。又被上訴人業以兩造間僱傭關係於102年1月6
18 日終止為由，將計算至102年1月6日之薪資7,355元（ $38,000 \div 31 \times 6 = 7,355$ ，元以下四捨五入）給付予上訴人，並按比例
19 將至102年1月6日應提撥之勞工退休準備金458元（ $2,292 \div 30 \times 6 = 458$ ，元以下四捨五入）提撥至上訴人之退休金專戶，
20 為上訴人所不爭，並有102年1月薪資表、已繳納勞工個人專
21 戶明細資料在卷可佐（原審卷第51-54頁）。則上訴人依民
22 事訴訟法第247條規定、民法第487條、勞工退休金條例第6
23 條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定及兩造間僱傭契
24 約約定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應給付10
25 2年1月份（102年1月7日至31日）薪資差額3萬645元，及自1
26 02年2月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付薪
27 資3萬8,000元，暨提撥102年1月份退休準備金差額1,834元
28 （102年1月7日至31日），及自102年2月1日起至上訴人復職
29 之日止，按月提撥退休準備金2,292元至上訴人退休金個人
30
31

01 帳戶，均非有據。

02 六、備位部分：

03 上訴人主張如認兩造間僱傭契約業經被上訴人依勞基法第11
04 條第5款規定終止，被上訴人即應發給資遣費3萬452元，被
05 上訴人僅給付3,302元，其自得備位請求被上訴人給付資遣
06 費差額2萬7,150元，亦為被上訴人所否認，並以前詞置辯，
07 經查：

08 按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用勞工退休
09 金條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條
10 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24
11 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發
12 給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高
13 以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。
14 依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發
15 給。勞工退休金條例第12條第1項、第2項定有明文。兩造間
16 僱傭契約業經被上訴人於102 年1月6日依勞基法第11條第5
17 款規定終止，已如前述，依上開規定，被上訴人應發給上訴
18 人資遣費。又上訴人自100年6月1日起任職被上訴人公司，
19 薪資為每月3萬8,000元，如兩造間僱傭契約於102年1月6日
20 終止，被上訴人應給付之資遣費為3萬452元，其中3,302
21 元，被上訴人已於102年1月7日給付，為兩造所不爭，並有
22 資遣費計算明細表在卷可憑（原審卷第47頁）。至所餘之資
23 遣費2萬7,150元，被上訴人固抗辯其業於101年10月28日給
24 付等語。惟被上訴人公司部門主管甲○○於101年12月25日
25 簽請依勞基法第11條第5款規定資遣上訴人，被上訴人公司
26 總經理於102年1月2日始予以核准，有簽呈在卷可憑（本院
27 卷一第461-463頁）。而兩造於102年1月2日商談時，被上訴
28 人公司管理部主管賀振興曾提及「用解僱方式，你一毛都領
29 不到」等語，待上訴人簽署資遣同意書，兩造確認僱傭契約
30 於102年1月6日依勞基法第11條第5款規定終止後，被上訴人
31 公司管理部主管廖桂芳始於同日將資遣費計算表交付上訴

人，亦有錄音譯文、資遣費計算明細表、資遣同意書附卷可參（原審卷第47頁、第137頁、第261-262頁）。足見被上訴人公司總經理於102年1月2日始核准資遣上訴人，於同日上訴人簽署資遣同意書前，被上訴人仍未確定是否發給資遣費，自無提前於101年10月28日先行給付資遣費予上訴人之可能。且被上訴人應發給之資遣費金額為3萬452元，其扣留3,302元，而將其中2萬7,150元先行給付予上訴人，亦與常情有違。被上訴人既不否認其應發給資遣費3萬452元，就該資遣費債權已因清償而消滅，即應負舉證責任，其就101年10月28日所給付之2萬7,150元為資遣費，既未舉證證明之，其抗辯應發給之資遣費已全部清償，即無可採。則上訴人依勞工退休金條例第12條第1項、第2項規定，請求被上訴人給付資遣費2萬7,150元，並加計自102年2月6日（資遣費應於終止僱傭契約30日內即102年2月5日前給付）起算之遲延利息，核屬有據。

七、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條、民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定及兩造間僱傭契約約定，先位請求(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被上訴人應給付上訴人3萬645元，及自102年2月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應自102年2月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付薪資3萬8,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應提繳1,834元儲存於勞工保險局設立之上訴人退休金個人帳戶。(五)被上訴人應自102年2月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳2,292元儲存於勞工保險局設立之上訴人退休金個人帳戶，為無理由，不應准許。原審就此為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又上訴人依勞工退休金條例第12條第1項、第2項規定，追加備位之訴，請求被上訴人給付2萬7,150元，及自102年2月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有

理由，應予准許。就追加備位之訴勝訴部分，因所命給付金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，並依同法第392條第2項規定，依職權宣告被上訴人如預供擔保，得免為假執行。

八、又上訴人雖聲請命被上訴人提出101年12月28日給付上訴人2萬7,150元之會計憑證、帳簿，以證明該項給付非資遣費之事實。惟上訴人備位請求被上訴人給付資遣費差額2萬7,150元，為有理由，既如前述，本院自無庸再予調查。另本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，追加之訴為有理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條、第463條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 8 月 5 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 陳秀貞

法 官 邱景芬

法 官 林哲賢

正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，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日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）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（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 109 年 8 月 5 日
書 記 官 邱品華

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴

- 01 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。
- 02 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
- 03 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
- 04 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。