

臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第16號

01
02
03 上 訴 人 周嘉鵬
04 訴訟代理人 周嘉鈴律師
05 被上訴人 江軍企業股份有限公司
06 法定代理人 陳顯鑫
07 訴訟代理人 邱碩松律師

08 上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國11
09 2年11月15日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第190號第一審判
10 決提起上訴，本院於113年10月1日言詞辯論終結，判決如下：

11 主 文

12 上訴駁回。

13 第二審訴訟費用由上訴人負擔。

14 事實及理由

15 一、上訴人主張：伊於民國103年8月15日受僱於被上訴人擔任總
16 經理特助職務，約定每月薪資新臺幣(下同)6萬元。詎上訴
17 人於103年12月3日未附理由解僱伊，且違反最後手段性原
18 則，被上訴人終止兩造間勞動契約(下稱系爭勞動契約)不合
19 法，自不生效力。伊遭資遣後，因精神狀況頻繁就醫，無法
20 即時主張權利，然伊自106年至112年間多次申請法律扶助；
21 於107年間請求訴外人藍軍企業有限公司(其負責人與被上訴
22 人負責人為同一人，下稱藍軍公司)給付資遣費，並對訴外
23 人即被上訴人員工黃如孜提起妨害名譽告訴及請求民事賠
24 償；於109年2月6日申請勞資爭議調解，要無權利失效原則
25 之適用，伊願繼續提供勞務等情。爰依民事訴訟法第247條
26 第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭勞動
27 契約、民法第487條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條
28 第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求(一)被上訴人
29 應給付伊360萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
30 按週年利率百分之5計算之利息；(二)被上訴人應自112年6月2
31 2日起至伊復職前1日止，按月於次月10日給付伊6萬元，及

01 自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計
02 算之利息；(三)被上訴人應提繳3283元及自104年1月1日起至
03 上訴人復職前1日止，按月提繳3648元至伊在勞動部勞工保
04 險局之勞退金個人專戶(下稱勞退專戶)等語(上訴人逾上開
05 範圍之請求，非本院審理範圍)。

06 二、被上訴人則以：上訴人之工作為招攬業務，因上訴人於任職
07 期未有績效，伊遂於103年12月3日以其無法勝任工作為由終
08 止系爭勞動契約，並給予預告期間工資及資遣費共9333元，
09 系爭勞動契約已合法終止。又上訴人離職近9年期間，並未
10 對伊主張解僱不合法，使伊相信不欲行使權利，上訴人迨至
11 112年6月24日始提起本件訴訟，違背誠信原則，有權利失效
12 原則適用等語，資為抗辯。

13 三、原審就前揭之訴為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上
14 訴。其上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)至(五)項
15 部分廢棄；(二)確認兩造僱傭關係存在；(三)被上訴人應給付上
16 訴人360萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
17 年利率百分之5計算之利息；(四)被上訴人應自112年6月22日
18 起至上訴人復職前1日止，按月於次月10日給付上訴人6萬
19 元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分
20 之5計算之利息；(五)被上訴人應提繳3283元及自104年1月1日
21 起至上訴人復職前1日止，按月提繳3648元至上訴人之勞退
22 專戶。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

23 四、兩造不爭執事項(見本院卷第86頁、第177頁、第190頁、第2
24 10頁)：

25 (一)上訴人自103年8月15日起受僱於被上訴人，擔任總經理特
26 助，約定月薪為6萬元。

27 (二)上訴人最後工作日為103年12月3日，被上訴人並於103年12
28 月16日以匯款方式給付預告期間工資2萬元及資遣費9333
29 元。

30 (三)上訴人於109年2月6日以被上訴人拖欠工資為由，向新北市
31 政府申請勞資爭議調解，兩造於109年3月2日均未出席調解

01 會議，有卷附新北市政府勞資爭議調解紀錄及調解申請書可
02 稽(見本院卷第147頁、第164頁)

03 (四)上訴人於112年4月14日始以被上訴人非法資遣為由，申請勞
04 資爭議調解，兩造於112年5月23日經新北市政府勞資爭議調
05 解不成立，有卷附新北市政府勞資爭議調解紀錄可稽(見原
06 審卷第19-20頁)。

07 五、得心證之理由：

08 上訴人主張被上訴人未附理由終止系爭勞動契約並不合法，
09 兩造間僱傭關係繼續存在，被上訴人應按月給付薪資及提繳
10 勞工退休金至伊之勞退專戶，為被上訴人所否認，並以前詞
11 置辯，經查：

12 (一)按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞
13 動契約，勞基法第11條第5款定有明文。按行使權利，應依
14 誠實及信用方法。權利人在相當期間內不行使其權利，依特
15 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
16 以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其加以保護，依一般
17 社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原則者，應認其權利
18 失效，不得行使。法院為判斷時，應斟酌權利之性質、法律
19 行為之種類、當事人間之關係、社會經濟狀況及其他一切情
20 事，以為認定之依據。次按不定期勞動契約屬繼續履行之契
21 約關係，首重安定性及明確性。其契約之存否，除涉及工資
22 之給付、勞務之提供外，尚關係勞工工作年資計算、退休金
23 之提撥、企業內部組織人力安排、工作調度等，對勞雇雙方
24 權益影響甚鉅，一旦發生爭議，應有儘速確定之必要。參酌
25 我國就退職(休)金或工資給付請求權、勞動契約之終止權分
26 別設有短期時效或除斥期間之規定(民法第126條、勞基法第
27 12條第2項、第14條第2項、第58條第1項)，德國勞動契約終
28 止保護法(Kündigungsschutz)就勞工對解僱合法性之爭訟亦
29 明定有一定期間之限制，益徵勞雇雙方是否行使權利不宜久
30 懸未定。權利失效理論又係本於誠信原則發展而來，徵之民
31 法第148條增列第2項之修法意旨，則於勞動法律關係，自無

01 於勞工爭訟解僱之合法性時，特別排除其適用(最高法院110
02 年度台上字第551號判決意旨參照)。

03 (二)經查，被上訴人之法定代理人陳顯鑫於本院進行當事人訊問
04 程序時陳稱：上訴人本允諾會為被上訴人帶來業績，因當時
05 被上訴人無職缺，故以總經理特助一職聘任上訴人，並由伊
06 直接管理上訴人，實則上訴人之工作為業務員；又被上訴人
07 每月會公布報表，上訴人於3個月試用期內成績均為零，試
08 用期滿後，伊告知上訴人因其業績為零，既然每月成績為
09 零，就是不能勝任工作，伊係告知上訴人其不能勝任工作，
10 要資遣上訴人等語(見本院卷第172-173頁)。可知被上訴人
11 於103年12月3日資遣上訴人時，僅告知上訴人試用期滿後，
12 業績為零，但未具體說明終止勞動契約之法律依據。故上訴
13 人主張被上訴人於於103年12月3日資遣伊時，並未告知係以
14 勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約等語，非無可
15 採。

16 (三)惟被上訴人於103年12月3日資遣上訴人後，上訴人迄於112
17 年4月14日始向新北市政府以被上訴人非法資遣為由申請勞
18 資爭議調解，並於112年5月23日調解不成立等情，為兩造所
19 不爭執(見兩造不爭執事項(四))，期間上訴人未曾對被上訴人
20 就終止系爭勞動契約乙節為任何主張、請求或通知，且已領
21 取預告期間工資2萬元及資遣費9333元，業據上訴人自承在
22 卷(見兩造不爭執事項(二))。上訴人雖於112年6月24日提起本
23 件訴訟，請求被上訴人給付自103年12月4日起算之薪資及按
24 月提繳退休金至其退休專戶(見原審卷第9頁)，然上訴人前
25 後已長達逾8年未行使權利，兩造間僱傭關係之存否自不宜
26 長期處於不確定狀態，且依一般社會通念，足使被上訴人正
27 當信賴上訴人已不欲行使其權利，並基此信賴為人事作業及
28 人力調整之基礎，有受信賴保障之利益，因此，上訴人於被
29 上訴人終止系爭勞動契約後逾8年始提起本件訴訟，其行使
30 權利，有違誠信原則，應認有權利失效原則之適用。則被上
31 訴人所為權利失效之抗辯既為可採，應認被上訴人於103年1

01 2月3日終止系爭勞動契約為合法有效。

02 (四)上訴人雖主張其於106年至112年間多次申請法律扶助；於10
03 7年間請求藍軍公司給付資遣費，並對黃如孜提起妨害名譽
04 告訴及請求民事賠償；於109年2月6日以被上訴人拖欠工資
05 為由，申請勞資爭議調解云云，並提出臺灣臺北地方法院
06 (下稱臺北地院)107年度店勞簡字第4號、108年度店簡字第1
07 449號、108年度易字第402號判決書、財團法人法律扶助基
08 金會新北分會審查決定通知書為證(見原審卷第79-82頁、第
09 96之3-96之11頁、第111-115頁、兩造不爭執事項(三))。然臺
10 北地院107年度店勞簡字第4號判決，其內容係上訴人以藍軍
11 公司於98年6月9日違法解僱為由，對藍軍公司請求給付資遣
12 費(見原審卷第79-81頁)，與本件兩造間之勞資爭議內容顯
13 然不同。又臺北地院108年度店簡字第1449號判決，乃被上
14 訴人以其遭同事黃如孜損害名譽為由，依侵權行為法律關係
15 請求損害賠償(見原審卷第96之3-96之5頁)，亦與兩造有關
16 系爭勞動契約爭議無涉。另臺北地院108年度易字第402號刑
17 事判決，亦為被上訴人對黃如孜提出刑事妨害名譽告訴，經
18 臺北地院刑事庭判決無罪(見原審卷第96之7-96之11頁)，更
19 與本件兩造間之勞資爭議無關。至於被上訴人提出之財團法
20 人法律扶助基金會新北分會審查決定通知書，僅係被上訴人
21 因前揭訴訟事件申請法律扶助之結果通知書，要難認上訴人
22 有向被上訴人請求確認兩造僱傭關係存在之意。是上訴人執
23 此主張其提起本件訴訟行使權利，並無違反誠信原則，要無
24 權利失效原則適用云云，自無可採。

25 (五)綜上所述，兩造間系爭勞動契約既已於103年12月3日終止，
26 被上訴人並已給付預告期間工資2萬元及資遣費9333元予被
27 上訴人(見兩造不爭執事項(二))，被上訴人即無再給付薪資予
28 上訴人及為上訴人提繳勞工退休金之義務。故上訴人以系爭
29 勞動契約仍然存續為由，請求確認兩造間僱傭關係存在，並
30 請求被上訴人自103年12月4日起，按月給付薪資及提繳勞工
31 退休金，均非有理。

01 六、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條規定，請求確認兩
02 造間僱傭關係存在；應依系爭勞動契約、民法第487條規
03 定，請求被上訴人給付上訴人360萬元，及自起訴狀繕本送
04 達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；並
05 自112年6月22日起至上訴人復職前1日止，按月於次月10日
06 給付上訴人6萬元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，
07 按週年利率百分之5計算之利息；及依勞退條例第6條第1
08 項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人提繳32
09 83元及自104年1月1日起至上訴人復職前1日止，按月提繳36
10 48元至上訴人之勞退專戶，均無理由，應予駁回。原審就此
11 部分為上訴人敗訴之判決，於法核無違誤。上訴論旨指摘原
12 判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上
13 訴。

14 七、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
15 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
16 逐一論列，附此敘明。

17 八、據上論結，本件上訴為無理由。爰依民事訴訟法第449條第1
18 項、第78條，判決如主文。

19 中 華 民 國 113 年 12 月 17 日

20 勞動法庭

21 審判長法 官 郭顏毓

22 法 官 陳容蓉

23 法 官 楊雅清

24 正本係照原本作成。

25 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
26 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
27 （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
28 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
29 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
30 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
31 者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 12 月 17 日
02 書記官 陳惠娟