

最高法院民事判決

110年度台上字第39號

上訴人 劉婉如

訴訟代理人 白丞堯律師

被上訴人 振紳洋行實業股份有限公司

法定代理人 李陳昇

訴訟代理人 翁嘉君律師

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109年4月14日臺灣高等法院第二審判決（108年度勞上字第135號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人其餘上訴及該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

本件上訴人主張：伊自民國105年7月5日起受僱於被上訴人，從事銷售冰淇淋業務，約定月薪新臺幣（下同）3萬2000元，按月於次月10日給付（下稱系爭僱傭契約或系爭僱傭關係）。詎被上訴人於106年9月27日未經預告，逕以解僱通知書終止系爭僱傭契約；復於同年11月9日寄發存證信函（下稱系爭存證信函），以伊無法勝任業務工作及擅自擷取被上訴人營業資料為由，預告於同年月30日終止系爭僱傭契約。惟被上訴人上開所為之終止均不合法，系爭僱傭關係仍繼續存在。爰依系爭僱傭契約、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，求為確認系爭僱傭關係存在，及命被上訴人自106年12月1日起至伊復職日止，按月於次月10日給付伊薪資3萬2000元本息，並自106年10月1日起至伊復職日止，按月提繳1998元至伊勞工退休金專戶之判決（原判決關於命被上訴人提繳106年10月1日至11月30日止之勞工退休金3976元部分，業已確定，不另贅述）。

被上訴人則以：上訴人於106年9月間無故進入伊倉管辦公室，擅自操作電腦開啟伊之營業資料，並以手機側錄，洩露伊營業上秘密予媒體，構成對伊重大侮辱行為，違反伊之工作規則（下

01 稱工作規則）情節重大，伊乃於同年月27日依勞動基準法（下稱
02 勞基法）第12條第1項第4款規定以解僱通知書終止系爭僱傭契約
03 。嗣兩造就106年9月1日至同年月27日工資及未休特別休假6日工
04 資部分成立調解後，上訴人復申請勞資爭議調解，請求回復系爭
05 僱傭關係，於同年11月2日調解不成立，伊即於同年月9日寄發系
06 爭存證信函及非自願離職證明書予上訴人，以上訴人無法勝任工
07 作及擅自擷取伊營業資料為由，預告於同年月30日終止系爭僱傭
08 契約，並將同年9月28日至同年11月30日止之工資及資遣費匯入
09 上訴人帳戶，均經上訴人受領，惟其未提出異議或退回，亦未向
10 伊為準備提供勞務之意思表示，足見上訴人已默示同意終止系爭
11 僱傭契約。況上訴人於事隔1年後始提起本件訴訟，亦違誠信原
12 則等語，資為抗辯。

13 原審維持第一審就上開部分所為上訴人敗訴之判決，駁回其
14 上訴，無非以：上訴人自105年7月5日起受僱於被上訴人，被上
15 訴人雖於106年9月27日以上訴人有勞基法第12條、工作規則第15
16 條等事由，終止系爭僱傭契約，惟上訴人之行為難認違反工作規
17 則或勞動契約情節重大，被上訴人之終止不符解僱最後手段性原
18 則，並違反食品衛生管理法第50條第1項規定，即非合法。兩造
19 於106年10月3日進行勞資爭議調解，上訴人當場撤回關於同年9
20 月業務獎金、資遣費、預告期間工資及非自願離職證明等事項之
21 調解聲請，僅就106年9月工資及勞健保自負額部分達成和解，嗣
22 於同年10月17日再申請勞資爭議調解，請求回復系爭僱傭關係，
23 於同年11月2日調解會議中仍請求回復系爭僱傭關係，可見上訴
24 人並無自為終止系爭僱傭關係，或同意被上訴人於同年9月27日
25 所為終止之意思表示。然被上訴人於同年11月2日調解不成立後
26 ，於同年月9日寄送系爭存證信函及非自願離職證明書通知上訴
27 人於同年月30日終止系爭僱傭契約，另將積欠薪資連同資遣費匯
28 予上訴人，上訴人於收受後未予退回或異議，亦未向被上訴人為
29 準備提供勞務之通知，堪認已默示同意終止系爭僱傭契約。又上
30 訴人於事隔近1年後之107年11月19日始起訴主張系爭僱傭契約存
31 在，客觀上已有長期間不行使權利，足使被上訴人正當信任其已

不欲行使權利，其提起本件訴訟悖於誠信原則，而構成權利失效。從而上訴人請求確認系爭僱傭關係存在，即屬無據，其依民法第487條規定及系爭僱傭契約請求被上訴人給付自106年12月1日起至其復職之日止之薪資本息，亦無從准許。另依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條等規定，被上訴人於系爭僱傭契約終止前，負有為上訴人提繳勞工退休金1998元至其勞工退休金專戶之義務，卻未予提繳，上訴人得請求被上訴人提繳106年10月1日起至同年11月30日止，合計2個月之勞工退休金3976元至其勞工退休金專戶，逾此之請求為無理由等詞，為其判斷之基礎。

惟按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，固為民法第153條所明定，然所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思而言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示。又意思表示無論其為明示或默示表示，須表意人有為該法律效果之意思者，始足以該當該法律效果規定。查兩造於被上訴人寄發系爭存證信函前一週共同出席之勞資爭議調解會議紀錄記載：「勞方主張：3.請求與資方恢復僱傭關係。……」、「3.調解人之判斷及建議：(1)勞方表示堅持要求恢復僱傭關係。(2)資方表示不可能與勞方恢復僱傭關係。(3)就資方解僱勞方事由，似有違反勞動基準法之規定。建議資方與勞方恢復僱傭關係」、「調解結果：不成立，原因：資方不同意調解方案等語（見一審卷第37至38頁），可知上訴人當時仍堅持要求回復原職，無終止僱傭關係之意；又被上訴人以系爭存證信函為終止系爭僱傭契約之意思表示，已預示拒絕受領上訴人勞務之給付，則在被上訴人表示受領之意（或為受領給付作必要之協力，催告上訴人給付）前，上訴人無補服勞務之義務，則能否因上訴人未主動向被上訴人為準備提供勞務之通知，即謂其已默示同意終止僱傭契約？又憑何認定上訴人係本於同意終止系爭僱傭契約之意思而領取非自願離職證明書及資遣費等款項？均滋疑義。再按權利人在相當期間內未行使其權利，除有特殊情

事足使義務人正當信賴權利人已不欲行使其權利外，尚難僅因權利人久未行使其權利，即認其嗣後行使權利違反誠信原則而權利失效。所謂特殊情事，必須權利人之具體作為或不作為（例如經相對人催告行使權利，仍消極未有回應），或積極從事與行使權利相互矛盾之行為等，始足當之。查被上訴人因違反食品衛生管理法，不服臺北市政府107年3月29日所為訴願決定提起行政訴訟，經臺北高等行政法院於同年10月11日判決駁回其訴（見原審卷第39至55頁），則上訴人主張：伊雖曾要求被上訴人准其復職，但被上訴人以其仍受檢調調查中，為免伊利用上班機會蒐證為由予以拒絕，直至檢調調查結束及行政法院判決後，伊仍未獲被上訴人通知復職，始提起本件訴訟等語（見一審卷第151頁、原審卷第194至195頁），似非全然無憑。果爾，能否逕謂上訴人於107年11月19日前未行使權利，已該當上開特殊情事，足使被上訴人信任其不欲行使權利，其嗣後提起本件訴訟違反誠信原則？未查原審謂被上訴人應按月為上訴人提繳106年10月1日至11月30日止之勞工退休金1998元，基此推算應提繳之金額為3996元，卻僅命被上訴人提繳3976元，而否准上訴人其餘請求，亦有可議。上訴論旨，指摘原判決關此部分違背法令，求予廢棄，非無理由。

據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 1 月 21 日

最高法院勞動法庭

審判長	法官	高	孟	焄
	法官	彭	昭	芬
	法官	蘇	芹	英
	法官	徐	福	晉
	法官	邱	璿	如

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 110 年 1 月 28 日