

最高法院民事判決

110年度台上字第551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 許雅婷律師
謝育錚律師

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8月5日臺灣高等法院第二審判決（107年度勞上字第133號），提起上訴，本院判決如下：

主 文
上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

本件上訴人主張：伊自民國100年6月1日起受僱於被上訴人，擔任生技工程部工業工程師，月薪新臺幣（下同）3萬8000元。詎被上訴人於102年1月2日以伊不能勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，自同年月6日終止兩造間僱傭契約（下稱系爭契約），嗣又謂系爭契約已於同日經兩造合意終止。惟伊並無不能勝任工作之情事，伊僅被動配合辦理離職手續，未與被上訴人達成終止系爭契約之合意，兩造間之僱傭關係仍繼續存在，被上訴人應按月給付伊薪資及提撥退休準備金至伊退休金個人專戶。爰依民事訴訟法第247條、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定及系爭契約，以先位之訴求為確認兩造間之僱傭關係存在，命被上訴人給付自102年1月7日起至31日止短付之薪資3萬645元，及自同年2月1日起至伊復職日止，按月於次月5日給付薪資3萬8000元，暨提撥102年1月份（102年1月7日至31日）退休準備金差額1834元，並自102年2月1日起至伊復職日止，按月提撥退休準備金2292元至伊退休金個人帳戶之判決。嗣於原審追加

01 提起備位之訴主張：如系爭契約業經合法終止，被上訴人僅給付
02 伊資遣費3302元，爰依勞退條例第12條第1項、第2項規定，求為
03 命被上訴人給付資遣費差額2萬7150元本息之判決。

04 被上訴人則以：因上訴人工作表現不佳，經主管多次促其改
05 善，仍不符預期，伊於101年12月14日向上訴人預告依勞基法第1
06 1條第5款規定，於102年1月6日終止系爭契約，上訴人隨即於同
07 年月2日辦理離職交接簽署資遣同意書，即已同意終止系爭契約
08 ，並受領伊給付之資遣費，兩造間之僱傭關係已因伊行使終止權
09 或兩造合意終止而不存在。縱認系爭契約未經合法終止，上訴人
10 於收受103年1月10日伊寄發之存證信函後，直至106年12月29日
11 始提起訴訟，顯係長久不行使權利，足使伊有正當信任，以為其
12 已不行使其權利，構成權利失效，其先位之訴，即屬無據。又伊
13 未積欠上訴人資遣費，其備位之訴亦無理由等語，資為抗辯。

14 原審審理結果以：上訴人於102年1月2日簽署載有同意於同
15 年月6日接受被上訴人依勞基法第11條第5項規定終止兩造間僱傭
16 關係等內容之資遣同意書後，於同年月4日申請勞資爭議調解，
17 但於同年月30日調解不成立；上訴人固於同年月6日、102年12月
18 26日寄發存證信函，向被上訴人表示其係遭脅迫簽署資遣同意書
19 及撤銷其簽署資遣同意書之意思表示，然被上訴人亦分別於同年
20 1月17日、103年1月10日以存證信函回覆系爭契約已經終止之旨
21 後，上訴人即未再向被上訴人為任何主張或請求，亦未為任何準
22 備提供勞務之通知，直至106年12月29日始提起本件訴訟。上訴
23 人雖主張其因申請法律扶助遭駁回，僅能先針對法律扶助審查決
24 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，
25 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
26 本件訴訟，未曾放棄行使權利等語，但此非被上訴人所得知悉，
27 上訴人既未向被上訴人表明其刻正就法律扶助審查決定進行救濟
28 ，未放棄行使權利之意旨，且系爭契約存否攸關被上訴人公司內
29 部人力安排、工作調度等，上訴人長達4、5年未向被上訴人為任
30 何主張、請求或通知，於被上訴人正當信任其已不行使其權利，
31 另為人力安排、工作調度後，再於4、5年後起訴請求確認系爭契

約存在，自有悖誠信原則而構成權利失效，應認被上訴人已於102年1月6日依勞基法第11條第5款規定終止系爭契約，被上訴人自同年7月起無給付薪資及為上訴人提撥勞工退休準備金之義務，上訴人先位之訴，均屬無據。系爭契約既經終止，被上訴人即應依勞退條例第12條第1項、第2項規定發給上訴人資遣費3萬452元，其中3302元已經給付完畢，被上訴人無法證明就所餘2萬7150元已為給付，上訴人以備位之訴請求給付該餘額，即屬有據，應予准許，爰維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴（即先位之訴部分），並就追加備位之訴部分，判命被上訴人給付上訴人2萬7150元本息，經核洵無違誤。

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。法院為判斷時，應斟酌權利之性質、法律行為之種類、當事人間之關係、社會經濟狀況及其他一切情事，以為認定之依據。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。參酌我國就退職（休）金或工資給付請求權、勞動契約之終止權分別設有短期時效或除斥期間之規定（民法第126條、勞基法第12條第2項、第14條第2項、第58條第1項），德國勞動契約終止保護法（Kündigungsschutzgesetz）就勞工對解僱合法性之爭訟亦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，自無於勞工爭訟解僱之合法性時，特別排除其適用。查上訴人於102年1月2日簽署資遣同意書，即有契約已終止之外觀，雖上訴人於同年12月26日為撤銷其簽署資遣同意書之意思表示，但被上訴人隨即於103年1月10日以存證信函回復系爭契

約業經合法終止後，直至上訴人於106年12月29日提起本件訴訟時止，上訴人未曾對被上訴人為任何主張、請求或通知；兩造間僱傭關係之存否不宜長期處於不確定狀態，上訴人就法律扶助之審查決定尋求行政救濟復非被上訴人所得知悉，則其前後長達近4年未行使權利，依一般社會通念，足使被上訴人正當信賴其已不欲行使其權利，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，應認上訴人行使權利有違誠信原則，構成權利失效。原審因而就上訴人先位之訴為其不利之判決，難認有何違背法令。上訴論旨，猶就原審採證、認事及暨其他與判決基礎無涉之理由，指摘原判決不當，求予廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 3 月 11 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 3 月 18 日