

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第370號

原告 劉婉如

訴訟代理人 楊汶斌律師

被告 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，經本院於民國108年7月31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

一、程序方面：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項第3款定有明文。本件原告起訴時，聲明第2項及第3項請求被告自民國106年9月27日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告新臺幣（下同）32,000元及其利息，並按月提繳1,998元至原告之勞工退休金個人專戶，嗣於108年7月31日變更該部分聲明如後述原告主張部分，核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

二、原告主張：原告自105年7月5日起受僱於被告，負責銷售冰淇淋業務，每月薪資32,000元，按月於次月10日發給；被告於106年9月27日以原告有勞動基準法第12條第1項第2款、第4款、第5款及工作規則第15條所定情形為由，向原告表示終止僱傭契約，又於同年11月9日寄發存證信函，以原告無法勝任業務工作及擅自擷取被告營業資料為由，向原告預告於同年11月30日終止僱傭契約，並發給原告同年9月28日至11月30日工資65,100元及資遣費22,489元；惟原告未違反勞動契約或工作規則，亦非無法勝任工作，被告終止契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，原告得依兩造間之僱傭契約、民法第487條前段、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

，請求被告發給同年9月28日至11月30日工資差額2,100元及提繳退休金差額200元，並自同年12月1日起按月發給工資、同年10月1日起按月提繳退休金等情。聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，並命被告給付原告2,100元及自106年12月11日起至清償日止按年利率5%計算之利息，並自106年12月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告32,000元及各自次月11日起至清償日止按年利率5%計算之利息，另提繳200元至原告之勞工退休金個人專戶，並自106年10月1日起至原告復職日止，按月於再次月底前提繳1,998元至原告之勞工退休金個人專戶，原告願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告辯稱：原告負責銷售冰淇淋業務，卻於106年9月間無故進入倉管辦公室，擅自操作電腦開啟被告之營業資料，並以手機側錄，違反工作規則第15條規定，情節重大，被告乃於同年9月27日依勞動基準法第12條第1項第4款等規定終止僱傭契約，兩造就同年9月1日至27日工資及未休特別休假6日工資調解成立後，原告另請求恢復僱傭關係，同年11月2日調解不成立後，被告為避免紛爭加劇，復於同年11月9日寄發存證信函，以原告無法勝任業務工作及擅自擷取被告營業資料為由，向原告預告於同年9月30日終止僱傭契約，並發給同年9月28日至11月30日工資65,100元及資遣費22,489元，其後原告未提出異議，亦未再表示欲提供勞務，主觀上應認知僱傭契約已終止，故原告逾1年後提起本件訴訟，主張僱傭關係存在並請求被告自106年9月28日起發給工資及提繳勞工退休金，有違誠信原則等語。聲明請求駁回原告之訴及其假執行之聲請，如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：（見卷第208至209頁）

（一）原告自105年7月5日起受僱於被告，負責銷售冰淇淋業務，當日新進員工薪資核定表記載每月薪資含基本工資20,100元、職務加給2,600元、手機補助1,000元、交通津貼3,000元、加班津貼2,100元、績效考核3,200元，被告應按月於次月10日發給；被告於106年9月27日以原告有勞動基準法第12條

所定「對於雇主有重大侮辱之行為」、「違反勞動契約或工作規則，情節重大」、「故意洩漏雇主營業上之秘密，致雇主受有損害」及工作規則第15條所定「違反勞動契約或工作規則，情節重大」、「張貼、散發煽動性文字、圖表，破壞勞資關係」、「未依公司允許，私自將公司業務有關機密文件透露給報刊雜誌等大眾媒體，致使公司遭受重大損失」等情形為由，向原告表示終止僱傭契約。（見卷第27頁之原證2解僱通知書、第91至92頁之被證1工作規則、第199頁之被證13新進員工薪資核定表）

(二)原告於106年10月3日申請勞資爭議調解，請求被告給付同年9月1日至27日工資28,800元、未休特別休假6日（同年1月5日起滿6個月有3日，同年7月5日起滿1年有7日，已休4日，未休6日）工資6,400元及資遣費、預告期間工資、非自願離職證明書；原告於同年10月17日調解時，撤回資遣費、預告期間工資及非自願離職證明書之請求，兩造就同年9月1日至27日工資及未休特別休假6日工資以34,112元（已扣除原告應負擔之勞工保險費及全民健康保險費）調解成立。（見卷第31至33頁之原證3勞資爭議調解會議紀錄、第175至189頁之被證9、10勞資爭議調解申請書）

(三)原告於106年10月17日申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，兩造於同年11月2日調解不成立。（見卷第37至38頁之原證9勞資爭議調解會議紀錄）

(四)被告於106年11月9日寄發存證信函，以原告無法勝任業務工作及擅自擷取被告營業資料為由，向原告預告於同年9月30日終止僱傭契約，並發給原告同年9月28日至11月30日工資合計65,100元及資遣費22,489元。（見卷第107至110、115頁之被證4存證信函、薪資轉帳明細、第125頁之被證6薪資轉帳明細及轉帳傳票）

(五)原證1至10，被證1至15，形式上均為真正。

五、本院之判斷：

本件原告主張：原告自105年7月5日起受僱於被告，負責銷售

01 冰淇淋業務，被告先後於106年9月27日及11月9日依勞動基準
02 法第12條第1項第4款等規定，向原告表示終止僱傭契約等情，
03 被告並不爭執，堪信屬實。

04 惟原告主張：被告終止契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，
05 原告得依兩造間之僱傭契約、民法第487條前段、勞工退休金
06 條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告
07 發給106年9月28日至11月30日工資差額2,100元及提繳退休金
08 差額200元，並自同年12月1日起按月發給工資32,100元、同年
09 10月1日起按月提繳退休金1,998元等語，被告則否認之。茲就
10 兩造爭執要點分述如次。

11 (一)依勞動基準法第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，除
12 須準用同法第16條第1項規定期間預告雇主外，別無限制，
13 可見勞工得任意終止不定期契約。被告於106年9月27日依勞
14 動基準法第12條第1項第4款等規定，向原告表示終止僱傭契
15 約後，原告既未主張曾再向被告提出勞務給付或表示準備給
16 付勞務，且於同年10月3日申請勞資爭議調解時，請求被告
17 發給資遣費及未休特別休假6日工資，同年10月17日調解時
18 ，另請求被告發給同年9月1日至27日工資（見兩造不爭執事
19 項(二)、卷第181、31頁之被證9、原證3勞資爭議調解申請書
20 及會議紀錄），可見原告於被告終止契約後，亦無意繼續維
21 持兩造間之勞雇關係，乃請求被告發給資遣費，並僅請求被
22 告給付至同年9月27日為止之工資，且就其於被告終止契約
23 時未休之特別休假，全數請求被告發給工資，堪認已向被告
24 表示願於同年9月27日以資遣方式終止契約。從而，不論被
25 告於同年9月27日終止僱傭契約是否合法，原告既得任意終
26 止兩造間不定期之僱傭契約，且於申請勞資爭議調解時表示
27 願於同年9月27日以資遣方式終止，則兩造間之僱傭關係因
28 此消滅，原告依兩造間之僱傭契約、民法第487條前段、勞
29 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
30 ，請求被告發給同年9月28日以後之工資及提繳退休金，為
31 無理由。至原告雖於同年10月17日調解時，撤回資遣費之請

01 求（見兩造不爭執事項(二)），惟原告既已表示願以資遣方式
02 終止契約，其終止契約之意思表示又不得撤銷（參照民法第
03 263條準用第258條第3項規定），尚難因撤回資遣費之請求
04 而認其終止契約之意思表示已撤銷。

05 (二)再者，行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第
06 148條第2項定有明文；權利人於相當期間內不行使其權利，
07 如有足以使義務人正當信任權利人已不欲行使權利或不欲債
08 務人履行義務之特別情事，則其後權利人再行使權利，即應
09 認違反誠信原則致權利失效。被告辯稱：其於106年9月27日
10 及11月9日向原告表示終止僱傭契約，並已發給計至同年11
11 月30日之工資及資遣費，原告主觀上應認知僱傭契約已終止
12 ，其逾1年始提起本件訴訟，有違誠信原則等語，原告雖否
13 認之，惟審酌原告於106年9月27日被告終止僱傭契約後，既
14 未主張曾再向被告提出勞務給付或表示準備給付勞務，又於
15 同年10月3日申請勞資爭議調解，請求被告發給資遣費、未
16 休特別休假6日工資及同年9月1日至27日工資，其後雖曾請
17 求恢復僱傭關係，然於同年11月2日調解不成立、同年11月9
18 日被告發給計至同年11月30日之工資及資遣費後，亦未再向
19 被告表示準備給付勞務，迄107年11月19日提起本件訴訟時
20 ，已逾1年未行使其權利，堪認有足以使被告正當信任原告
21 已不欲行使權利或不欲被告履行義務之特別情事，故被告辯
22 稱：原告提起本件訴訟，有違誠信原則等語，並非無據。至
23 於原告就遲未提起訴訟之原因，主張必須借貸生活及訴訟所
24 需費用等語（見卷第151、209頁），難認是遲未行使權利之
25 正當理由。從而，縱然兩造對於僱傭關係於106年9月28日以
26 後是否繼續存在仍有爭執，亦因原告行使權利違反誠信原則
27 致其權利失效，其請求不應准許。

28 六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間之
29 僱傭契約、民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、
30 第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告給付原告2,100元
31 及自106年12月11日起至清償日止按年利率5%計算之利息，並

01 自106年12月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告
02 32,000元及各自次月11日起至清償日止按年利率5%計算之利息
03 ，另提繳200元至原告之勞工退休金個人專戶，並自106年10月
04 1日起至原告復職日止，按月於再次月底前提繳1,998元至原告
05 之勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回，其假執行之聲
06 請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

07 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、所提證據及證據
08 之聲明，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予
09 敘明。

10 八、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判
11 決如主文。

12 中 華 民 國 108 年 8 月 16 日
13 勞工法庭 法官 林玲玉

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 108 年 8 月 16 日
18 書記官 張婕妤