

臺灣高等法院臺中分院民事判決

107年度重勞上字第6號

上訴人 洪國育
訴訟代理人 黃鼎鈞律師
李柏松律師
被上訴人 油順精密股份有限公司
法定代理人 王進勝
訴訟代理人 羅永安律師
陳俊茂律師
複代理人 紀冠羽律師
曾雅培

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於民國107年4月18日臺灣臺中地方法院106年度勞訴字第168號第一審判決提起上訴，本院於107年2月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人本係傑森液壓機械有限公司（下稱傑森公司）之負責人，於民國102年3月1日改任職於被上訴人，擔任液壓系統控制部之經理。詎於上訴人任職一段時間後，被上訴人突無端指稱上訴人有違反營業秘密法等不法行為，向臺灣臺中地方法院檢察署提出刑事告訴，並依照勞動基準法第12條第1項第4款、第5款規定，及兩造間員工保密合約第3條第1項之約定，於103年11月21日透過律師函向上訴人主張終止兩造間之僱傭關係，再於103年11月24日致函被上訴人之所有客戶及協力廠商，表明兩造間之僱傭關係已於103年11月24日經被上訴人終止。惟被上訴人據以終止兩造間僱傭關係之事由，先後經臺灣臺中地方法院檢察署為不起訴處分、臺灣高等法院檢察署智慧財產分署駁回再議及臺灣臺中地方法院刑事庭裁定駁回聲請交付審判確定。是被上訴人主張上訴人違反工作規則，情節重大、故意洩漏營業秘密等

，而對上訴人終止勞動契約，即屬無據，遑論其於訴訟中主張依勞動基準法第12條第1項第6款事由，終止勞動契約，顯已逾同條第2項之30日期間，且被上訴人此舉亦不符合解僱最後手段性原則，被上訴人對上訴人終止勞動契約，不生效力，兩造間之僱傭關係仍存在。被上訴人表明自103年11月25日起，即拒絕受領上訴人提供勞務，係屬受領勞務遲延，且亦未再有表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力催告上訴人給付，上訴人無補服勞務之義務，仍得請求被上訴人給付上訴人每月工資新臺幣（下同）7萬元，爰請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造間之勞動契約，請求被上訴人應給付上訴人231萬元及法定遲延利息，及請求被上訴人自106年9月26日起至上訴人復職之日止，按月於每月5日給付上訴人7萬元。

二、被上訴人抗辯：兩造間為委任契約關係，並非勞動契約關係。被上訴人於103年11月13日及同年月17日，均有發現上訴人使用被上訴人電腦，壓縮檔案並透過網頁連接至「網路附加儲存設備」（Network Attached Storage，下稱NAS）主機，上傳諸多被上訴人公司內與上訴人任職之液控部業務無關資料，且發現上訴人除將其網頁設定為清除瀏覽資料，以防遭人發現其瀏覽紀錄外，另將上傳至NAS主機之檔案予以解壓縮。是上訴人確實有違反營業秘密法第13條之1第1項第1款、第2款、刑法第359條、著作權法第91條第1項等規定，構成兩造間終止契約之事由。又上訴人於102年、103年擔任被上訴人經理期間，利用被上訴人提供其使用自用小客車機會，夥同汽車保養廠人員，開立金額不實之汽車保養統一發票，向被上訴人請款之行為，經臺灣臺中地方法院檢察署檢察官以涉嫌偽造文書、詐欺等罪嫌起訴，由臺灣臺中地方法院刑事庭審理。被上訴人向上訴人提出刑事詐欺告訴，即有默示終止雙方委任或僱傭關係。且被上訴人亦曾經於104年11月4日臺灣臺中地方法院刑事庭審理後，以詐欺為由，於庭外口頭告知上訴人終止兩造間之契約關係。上訴人於103

01 年11月間，自被上訴人公布免除其經理職務後，並未以任何
02 形式爭執其與被上訴人間之僱傭關係仍屬存在，更未以任何
03 形式向被上訴人為任何勞務給付提出之動作或主張，並將其
04 因擔任被上訴人經理職務而受配使用之轎車自行停放在上訴
05 人公司內，可見其已表示不願行使負擔對被上訴人之僱傭或
06 委任之權利義務。且旋於104年5月21日，利用其岳母名義成
07 立亞多思股份有限公司（下稱亞多思公司），並擔任總經理
08 職務實際負責公司營運，被上訴人於104年6月26日召開股東
09 會時，上訴人雖受股東會開會之通知，亦未出席該次股東會
10 ，依其行為足徵其已不再至被上訴人任職之表示，可見上訴
11 人早即認知其行為符合兩造間上開約定及勞動基準法第12條
12 第1項第4款、第5款、第6款之終止勞動契約事由，並以默示
13 之意思表示同意終止系爭勞動契約。再依據誠實信用原則，
14 上訴人不可在事隔多年後，始主張僱傭關係繼續存在，上訴
15 人提起本件民事訴訟，有權利失效之事由等語。

16 三、原審判決駁回上訴人之訴及假執行之聲請，上訴人上訴聲明
17 ：（一）原判決廢棄。（二）確認兩造間之僱傭關係存在。
18 （三）被上訴人應給付上訴人231萬元及自106年12月14日起
19 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。（四）被上
20 訴人應自106年9月26日起至上訴人復職之日止，按月於每月
21 5日給付上訴人7萬元。（五）第一、二審訴訟費用由被上訴
22 人負擔。被上訴人答辯聲明：（一）上訴駁回。（二）第二
23 審訴訟費用由上訴人負擔。

24 四、本院依民事訴訟法第270條之1第1項第3款規定，由兩造整理
25 併協議簡化爭點如下：

26 （一）不爭執事項：

27 （一）上訴人原係傑森公司負責人，傑森公司營業項目主要為液
28 壓系統規劃設計、液壓零件買賣、國際貿易與液壓零件設
29 計等。

30 （二）上訴人自102年3月1日任職於被上訴人，擔任液壓系統控
31 制部之經理。

01 (三)被上訴人以上訴人違反營業秘密法第 13條之1第1項第1款
02 、第 2款、刑法第 359條、著作權法第 91條第1項等規定，
03 向臺灣臺中地方法院檢察署提出刑事告訴，經該署檢察官
04 先於 104年8月8日以103年偵字第29923號為不起訴處分，
05 經發回續行偵查後，又於 105年9月23日以104年度偵續字
06 第371號為不起訴處分，嗣於105年10月25日經臺灣高等法
07 院檢察署智慧財產分署以105年度上聲議字第491號駁回再
08 議，被上訴人向臺灣臺中地方法院聲請交付審判，經該院
09 以105年度聲判字第133號刑事裁定駁回確定。

10 (四)被上訴人依照勞動基準法第 12條第1項第4款、第5款及兩
11 造員工保密合約第 3條第1項等規定，於103年11月21日以
12 律師函，向上訴人主張終止兩造間之僱傭關係，上訴人於
13 103年11月24日收受該律師函。被上訴人再致函其所有客
14 戶及協力廠商，表明兩造間之僱傭關係已於 103年11月24
15 日經被上訴人終止。

16 (五)依上訴人勞健保及國稅局資料，顯示上訴人於 105年並無
17 所得，104年有利息所得 1147元（玉山商業銀行）、1196
18 元（臺灣土地銀行）。上訴人之健保於 104年3月5日依附
19 轉入其配偶張○○所屬之臺中市針車修理職業工會；上訴
20 人之勞工保險在被上訴人自102年3月1日投保，於103年11
21 月20日退保，現無任何投保紀錄。

22 (六)依被上訴人於原審審理中所提出之名片，顯示上訴人現為
23 亞多思公司之行銷總監。上訴人之岳父張○○原任職於日
24 商 YUKEN（油研）油壓元件製造廠擔任經理，於該公司服
25 務近50年，亦為財團法人中國生產力中心液壓技術講師，
26 現已退休。

27 (二) 爭點：

28 (一)兩造間之法律關係，係屬於委任契約關係或勞動契約關係
29 ？

30 (二)若是勞動契約關係，被上訴人以上訴人違反營業秘密法第
31 13條之1第1項第1款、第2款、刑法第 359條、著作權法第

01 91條第1項等規定，並依照勞動基準法第12條第1項第4款
02 、第5款及兩造間員工保密合約第3條第1項等規定，終止
03 兩造間之勞動契約關係，有無理由？若有理由，有無逾勞
04 動基準法第12條第2項的除斥期間？

05 (三)被上訴人向上訴人提出刑事詐欺告訴，是否等同默示終止
06 兩造間之勞動契約關係？

07 (四)上訴人是否有向被上訴人為勞動給付之提出？

08 (五)上訴人有否在其他企業或處所取得報酬？是否怠於請求報
09 酬？

10 (六)上訴人是否自始於相關刑事案件進行中，即有不再至被上
11 訴人任職之默示意思表示？

12 (七)上訴人提起本件民事訴訟，有無權利失效之事由？

13 五、得心證之理由：

14 (一)兩造間之法律關係，係屬勞動契約關係：

15 (一)按委任契約與勞動契約固均約定以勞務之提供作為契約當
16 事人給付之標的，惟委任契約之受任人處理委任事務時，
17 具有獨立之裁量權或決策權，得自行決定處理一定事務之
18 方法，以完成事務之目的；勞動契約則係當事人之一方，
19 在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，他方給付報
20 酬之契約。又員工與公司間究係勞動契約或委任契約，應
21 依雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無予以判斷，而
22 非以職稱、職位為區別（最高法院106年度台上字第2907
23 號判決參照）；次按勞動基準法所規定之勞動契約，係指
24 當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞
25 動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇
26 主間之從屬性，通常具有：1.人格上從屬性，即受僱人在
27 雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之
28 義務。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，
29 即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該
30 他人之目的而勞動。4.組織上從屬性，即納入雇方生產組
31 織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委

01 任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之
02 裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決
03 參照）。

04 (二)經查，上訴人主張兩造間係屬勞動契約關係，被上訴人雖
05 抗辯兩造間係屬委任契約關係，然於其原審民事答辯狀(一)
06 稱：「兩造間之勞動契約已因被上訴人以適法之意思表示
07 而終止，彼此無僱傭關係存在。」（詳原審卷第47頁）；
08 復於原審106年11月8日審理時稱：「以原證2律師函終止
09 勞動契約。」（詳原審卷第53頁反面）。依民事訴訟法第
10 279條第1項規定，堪認被上訴人已自認上訴人所主張兩造
11 間屬於勞動契約關係之事實。再者，審酌兩造102年2月8
12 日簽訂之合約書、同年3月1日簽訂之員工保密合約書（詳
13 原審卷第9至10、104至106頁），上訴人確實符合受僱在
14 被上訴人的企業組織內，服從被上訴人的權威，遵守相關
15 公司規範，並有接受懲戒或制裁之義務，且上訴人需親自
16 履行，不得使用代理人，上訴人係為被上訴人的營業目的
17 而勞動，並不是為自己之營業目的而勞動，並已納入被上
18 訴人之生產組織體系，而與同僚間居於分工合作狀態等項
19 勞動契約特徵，此由上開合約書內除已載明上訴人的薪資
20 、待遇外，並明定上訴人上班及休假，需依被上訴人之工
21 作規則，不得任職或兼職被上訴人以外之企業或自行營業
22 ，即可確認兩造間屬於勞動契約。況上開員工保密合約書
23 第3條第1項明文記載：「甲方（即上訴人）若違反本合約
24 書之規定，乙方（即被上訴人）得隨時終止勞動契約，甲
25 方決無任何異議，且放棄所有資遣費，及民事請求權。」
26 （詳原審卷第10頁），益徵兩造於訂約之初，即已就雙方
27 間之法律關係，明確定性為勞動契約關係。至於被上訴人
28 雖舉上開合約書記載：「聘任職級為經理」、「乙方（即
29 上訴人及張○○）任職於甲方公司（即被上訴人），成立
30 新部門A，乙方具有人事與薪資決定權，但仍須經由總經
31 理核准，方可實施。」（詳原審卷第104至105頁），抗辯

兩造間並非勞動契約關係，惟此僅能說明上訴人於被上訴人任職之職稱為「經理」（按「經理」為我國社會常用之主管職稱，不當然表示其具「委任經理人」之實質），及對被上訴人某部門有人事與薪資決定權，仍不足以證明上訴人任職被上訴人期間不具有人格上、經濟上、組織上之從屬性。遑論同份合約書係由上訴人與張○○同時與被上訴人簽訂，其中第2條薪資待遇載明「洪國育：月薪7萬元整，配公務車，油資與公務通信費用照甲方制度核銷。上班及休假依甲方之工作規則為依據，聘任職級為經理（責任制）。張○○：顧問費10萬元整，車馬費每月1萬元，公務通信費用照甲方制度核銷，聘任為顧問，協助甲方經營管理及油壓技術之教導。俟能正式至甲方任職後再配車，薪資再議。」，已將上訴人及僅擔任顧問之上訴人岳父張○○作明確區分，且該份合約書第6條生效日期第2項前段載明：「自生效日起洪國育不得任職或兼職甲方以外之企業或自行營業。」，同為合約書當事人乙方之張○○則無相關記載，益證兩造間為勞動契約關係。被上訴人於本件訴訟中更異前詞，改行主張兩造間係屬委任契約關係，而非勞動契約關係，並不足採。

（二）被上訴人以上訴人違反營業秘密法第13條之1第1項第1款、第2款、刑法第359條、著作權法第91條第1項等規定，並依照勞動基準法第12條第1項第4款、第5款及兩造間員工保密合約第3條第1項等規定，終止兩造間之僱傭關係，並無理由：

（一）按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。勞動基準法第12條第1項第4款、第5款，分別定有明文。另兩造簽訂之員工保密合約書第3條違約責任第1項約定：甲方若違反本合約書之規定，乙方得隨時終止勞動契約，甲

01 方絕無任何異議，且放棄所有資遣費及民事請求權。而被
02 上訴人以上訴人違反營業秘密法第 13 條之 1 第 1 項第 1 款、
03 第 2 款、刑法第 359 條、著作權法第 91 條第 1 項等規定，並
04 依照勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款、第 5 款及兩造間員工
05 保密合約第 3 條第 1 項等規定，終止兩造間之勞動契約關係
06 ，既為上訴人所否認，自應由被上訴人就此事實之存在負
07 舉證責任。

08 (二) 被上訴人主張上訴人未經被上訴人書面同意，連續利用其
09 所使用之被上訴人電腦，連結被上訴人電腦資料庫，將該
10 資料庫中屬於被上訴人或其客戶所有之機密資訊、具有著
11 作權之資料，透過雲端伺服器，轉錄下載至 NAS 主機，違
12 背員工保密合約之保密義務，並以上訴人違反營業秘密法
13 第 13 條之 1 第 1 項第 1 款、第 2 款、刑法第 359 條、著作權法
14 第 91 條第 1 項等罪嫌，提出刑事告訴，然該刑事告訴先後
15 經臺灣臺中地方法院檢察署檢察官為不起訴處分及臺灣高
16 等法院檢察署智慧財產分署為駁回再議，被上訴人向臺灣
17 臺中地方法院刑事庭聲請交付審判，亦經該院刑事庭駁回
18 聲請，業如前述，被上訴人於本件訴訟審理中，亦未提出
19 證據足資證明上訴人有其所指上開事實，而違反勞動契約
20 或工作規則，情節重大，或故意洩漏雇主技術上、營業上
21 之秘密，致雇主受有損害，或違反兩造員工保密合約義務
22 之情形，則被上訴人以 103 年 11 月 21 日律師函，向上訴人
23 為終止勞動契約之意思表示，並不符合勞動基準法第 12 條
24 第 1 項第 4 款、第 5 款之要件，自不生依該規定終止勞動契
25 約之效力。

26 (三) 被上訴人向上訴人提出刑事詐欺告訴，並未等同默示終止
27 兩造間之勞動契約關係，亦未因此發生終止勞動契約之效
28 力：

29 (一) 上訴人於 102 年 6 月 19 日，以被上訴人名義，向訴外人即偕
30 聖實業有限公司豐原分公司（下稱偕聖公司）售車業務人
31 員賴○○，訂購車號 000-0000 號自用小客車，供上訴人於

被上訴人在職期間使用。上訴人為貪圖加裝藍牙系統、改裝電腦晶片之汽車配備之使用利益，與賴○○共同基於行使業務上登載不實之文書，及意圖為上訴人不法利益之犯意聯絡，由賴○○於102年9月16日為上開自用小客車安裝藍牙系統後，即由賴○○不實登載定期保養工資及消耗性零件估價表（估價表名目為保養工資及消耗性零件，總價2萬2505元，藍芽系統部分僅虛列3094元），並利用賴○○於偕聖公司之前消費所取得之額度，請不知情之公司成年會計人員開立同額之統一發票，連同上開估價表交付上訴人，由上訴人向被上訴人之承辦人員林○○辦理請款而行使之，致林○○陷於錯誤，誤而允諾上訴人為上開自用小客車安裝藍牙系統，使被上訴人支付此項本不需支出之費用，致生損害於被上訴人及林○○，上訴人因而取得使用該藍牙系統之財產上利益。另於103年5月6日，賴○○為上開自用小客車安裝電腦改裝晶片後，即由賴○○不實登載定期保養工資及消耗性零件估價表2張（除2次實際保養支出6509元、1萬1648元，再將上開電腦改裝晶片費用先後分1萬4271元、1萬7888元虛列於保養費用中加以攤平），並利用賴○○於偕聖公司之前消費所取得之額度，請不知情之公司會計人員開立同額之統一發票2張交付上訴人，供上訴人向被上訴人之承辦人員林○○辦理請款而行使之，致林○○陷於錯誤，給付上開自用小客車安裝電腦改裝晶片之費用，使被上訴人支付此項本不需支出之費用，致生損害於被上訴人及林○○，上訴人因而取得使用該電腦改裝晶片之財產上利益，上訴人因上開犯罪行為，經臺灣臺中地方法院104年度訴字第1047號刑事判決，以上訴人犯詐欺得利2罪，各處有期徒刑3月，定應執行刑為有期徒刑5月，如易科罰金以1000元折算1日，緩刑3年，並經本院以105年度上易字第421號刑事判決駁回上訴確定，固有上開刑事判決附卷可稽。被上訴人並以其向上訴人提出刑事詐欺告訴，即等同默示終止兩造間之勞動契約關係

，且其於臺灣臺中地方法院刑事庭104年11月4日第一次開庭後，在庭外亦有以口頭向上訴人表示，要以上訴人的詐欺行為來終止勞動契約，然同為上訴人所否認。

(二) 經查，上訴人固有上開詐欺得利犯行，並受有期徒刑以上刑之宣告確定，然已同時受緩刑之諭知，並不符合勞動基準法第12條第1項第3款規定之情形，而被上訴人亦未能明確主張及舉證證明上訴人上開詐欺得利犯行，另有符合勞動基準法第12條第1項其他各款規定之情形。又被上訴人向上訴人提出刑事詐欺告訴，僅止於對上訴人之詐欺犯行表達訴追之意，與有無依勞動基準法第12條第1項各款規定，對上訴人為終止勞動契約之意思表示，係屬二事，要難認定被上訴人向上訴人提出刑事詐欺告訴，即等同默示終止兩造間之勞動契約關係。又被上訴人亦始終無法證明有於臺灣臺中地方法院刑事庭104年11月4日第一次開庭後，在庭外以口頭向上訴人表示，要以上訴人的詐欺行為來終止勞動契約，自亦不生依勞動基準法第12條第1項規定終止勞動契約之效力。

(四) 被上訴人以103年11月21日律師函所為之終止勞動契約，及其他依勞動基準法第12條第1項規定，主張終止勞動契約，雖均屬無效，惟本院基於以下說明，認兩造就終止勞動契約已有默示合意之情形：

(一) 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，民法第153條第1項定有明文。雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘雙方達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號判決參照）。而所謂默示之意思表示，除依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其有承諾之效果意思者外，倘單純之沉默，依交易上之慣例或特定人間之特別情事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表示者，亦非不得謂為默示之意思表示（最高法院97年度台上字

第 909 號判決參照）。

(二) 經查：

1. 上訴人於 103 年 11 月 24 日收受被上訴人之 103 年 11 月 21 日律師函後，迄至 106 年 9 月 25 日提起本件訴訟繫屬臺灣臺中地方法院之日止，有近 3 年期間，均未向被上訴人為任何反對終止之意思表示，未請求被上訴人受領勞務、給付薪資，期間亦未曾依勞資爭議處理法等規定，向臺中市政府申請勞資爭議之調解或為任何主張。又依被上訴人所提上訴人於 LinkedIn 社群網站之資料，上訴人在其「工作經歷」欄填載：「總經理亞多思股份有限公司 2015 年 5 月 - 目前・2 年 11 個月台中市」、「Manager of Hydraulic Department (即液壓部經理) Ashun Fluid Power Co., Ltd. (即被上訴人之英文名稱) 2013 年 3 月 - 2014 年 12 月・1 年 10 個月台灣」(詳原審卷第 169 頁)，且上訴人對外使用亞多思公司「行銷總監」之名片(詳原審卷第 75 頁)，足見上訴人主觀上亦認知其業於 103 年 12 月從被上訴人處離職，而改擔任亞多思公司之行銷總監。再由被上訴人提出上訴人 LINE 通訊軟體之個人主頁，亦註明「ARTOS-亞多思股份有限公司 www.artos.tw.com」；上訴人之 Facebook 社群網站個人資料，亦載明「Artos Automation (Taiwan) Co., Ltd 亞多思股份有限公司」，並代表亞多思公司張貼數則文章於亞多思公司之臉書動態時報上；並於 Youtube 網路影音平台以「大師洪」之名稱，創設其個人頻道，並將該影音頻道命名為「Artos Automation (T...」，並陸續上傳 4 支影片(詳本院卷第 95 至 103 頁)，在在顯示其確有在亞多思公司任職，並實際負責該公司業務之執行。再衡以上訴人收受被上訴人之 103 年 11 月 21 日律師函後，自行將被上訴人提供上訴人在職時使用之公務車停放於被上訴人公司，自此即無再使用之行為，為兩造所不爭執，堪認上訴人業已透過其外部之不作為(不反對終止、不請

01 求受領勞務、不請求給付薪資、不再使用公務車)及作
02 為(歸還公務車、至亞多思公司擔任高階之行銷總監、
03 總經理，於LinkedIn社群網站、LINE通訊軟體、Facebo
04 ok社群網站、Youtube網路影音平台，明示被上訴人係
05 其「前」服務事業單位，其目前任職於亞多思公司)，
06 以此等舉動默示同意被上訴人所為終止系爭勞動契約之
07 行為。上訴理由雖稱上開行為，係上訴人迫於無奈下所
08 為之部分客觀行為，僅為單純之沈默，並不等同於默示
09 之意思表示，惟上訴人於LinkedIn社群網站「工作經歷
10 」欄之填載、於LINE通訊軟體、Facebook社群網站、Yo
11 utube 網路影音平台，明示其目前任職亞多思公司、主
12 動歸還公務車、另至亞多思公司擔任行銷總監、總經理
13 ，均難認係其迫於無奈下所為之行為，更難認係單純的
14 沈默，佐以其自103年11月24日收受被上訴人之103年11
15 月21日律師函後，迄至106年9月25日提起本件訴訟繫屬
16 臺灣臺中地方法院之日止，近3年期間，均未向被上訴
17 人為任何反對終止之意思表示，亦未請求被上訴人受領
18 勞務、給付薪資，期間亦未曾依勞資爭議處理法等規定
19 ，向臺中市政府申請勞資爭議之調解或為任何主張，確
20 實足認兩造就終止系爭勞動契約有默示合意之情形存在
21 。

22 2. 至於上訴人雖稱其僅係擔任亞多思公司之行銷顧問，並
23 未任職於亞多思公司。惟上訴人既對外使用「總經理」
24 、「行銷總監」之職稱，明示其係負責實際管理工作之
25 主管，與其於法院審理時所稱之「顧問」性質，實不相
26 同，蓋「顧問」應屬亞多思公司內部的諮詢單位，與「
27 行銷總監」、「總經理」係屬亞多思公司對外的業務單
28 位迥異，上訴人雖以其會於LinkedIn社群網站之資料，
29 填載「總經理」之職稱，係因當時網站之職稱選項欄位
30 中，並未有行銷總監之名稱，然上訴人不僅在LinkedIn
31 社群網站上填載總經理之職稱，並詳載其任職亞多思公

01 司的起始日期及目前仍任職亞多思公司的狀態，並同時
02 記載其前任職被上訴人液壓部經理之職稱及任職起迄日
03 期，另於其LINE通訊軟體之個人主頁、Facebook社群網
04 站個人資料、Youtube網路影音平台以「大師洪」之名
05 稱，創設之個人頻道，均揭露其任職於亞多思公司並執
06 行業務之訊息，難認係因LinkedIn社群網站之職稱選項
07 欄位中，並未有行銷總監之名稱，始會填上總經理之職
08 稱，上訴人復未舉證證明上開社群網站或名片上之主管
09 職稱，與上訴人實際工作內容不符，以推翻被上訴人就
10 此部分之舉證，自無從據而認定上訴人未任職於亞多思
11 公司。至於上訴人雖以其並未以亞多思公司名義加入勞
12 健保，惟此乃亞多思公司或上訴人有無依規定加入勞健
13 保之問題，並無從推翻上訴人有於亞多思公司任職及執
14 行業務之事實。

15 (三)綜此，被上訴人以 103年11月21日律師函所為之終止勞動
16 契約，及其他依勞動基準法第12條第1項規定，主張終止
17 勞動契約，雖均屬無效，惟上訴人收受該律師函後，已與
18 被上訴人默示合意終止系爭勞動契約。系爭勞動契約既經
19 兩造合意終止而不復存在，則上訴人訴請確認兩造間之僱
20 傭關係存在，並請求被上訴人給付231萬元本息，及自106
21 年9月26日起至上訴人復職之日止，按月於每月5日給付7
22 萬元之薪資，即屬無據。

23 六、綜上所述，上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，及依系
24 爭勞動契約，請求被上訴人給付231萬元薪資本息，及自106
25 年9月26日起至上訴人復職之日止，按月於每月5日給付7萬
26 元之薪資，為無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決
27 ，經核洵無違誤。上訴意旨，指摘原判決不當，請求廢棄改
28 判，為無理由，應予駁回。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌
30 於判決結果不生影響，不予論列，附此敘明。

31 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項

、第78條，判決如主文。

中華民國 108 年 2 月 27 日

勞工法庭 審判長 法官 陳 賢 慧

法官 王 重 吉

法官 陳 得 利

如對本判決上訴，須於收受判決送達後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日內向本院提出上訴理由書（須按他造人數附具繕本）。

上訴時應提出委任律師為訴訟代理人之委任狀。具有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項之情形為訴訟代理人者，另應附具律師及格證書及釋明委任人與受任人有該條項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。

書記官 廖 婉 菁

中華民國 108 年 3 月 4 日