臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第140號

原　　告　王林淑惠

訴訟代理人　楊汶斌律師

被　　告　台南縣洗染業職業工會

000000000000000000

法定代理人　王天宏

000000000000000000

訴訟代理人　許雅芬律師

　　蔡宜君律師

　　王文廷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，於民國114年5月20日言詞辯論終結，本院判決如下：

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、原告主張：

（一）原告自民國74年5月15日起受僱於被告，月薪為新臺幣（下同）24,000元，任職期間認真負責、堅守崗位，被告卻於108年12月8日片面以原告侵占公款為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定解僱原告，並於同年月12日將原告退保勞工保險（下稱勞保）。原告任職期間並未有被告所指謫之侵占公款情事，亦未有其他違反勞動契約或工作規則之情事，且原告於任職期間從未因前開情事遭被告處以任何警告、記過或是減薪之情形，被告均照常給付原告薪資，足以證明原告於任職期間之表現均屬正常，並無任何問題。縱認原告有勞基法第12條第1項第4款規定之行為，惟雇主須於使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則。原告於任職期間從未遭被告處以

任何警告、記過或是減薪等其他手段，即遭被告直接解僱，顯然違反解僱最後手段性原則及比例性原則，實難認係合法解僱，故被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，並不合法，兩造間勞動契約應仍有效存在。原告乃於113年7月8日寄發存證信函予訴外人即被告之代表人王天宏，主張兩造間之僱傭關係仍繼續存在，並請求給付薪資，惟被告置若罔聞，原告即於同年8月27日向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，惟兩造未能達成共識而調解不成立。

（二）兩造雖曾簽立自請離職之書面（詳見下述被告抗辯，下稱系爭文件），然原告係遭王天宏脅迫要求簽名，且系爭文件有「短缺金額補足後，此份文件作廢」之約定，就形成權之自請離職設定條件，已違反形成權未儘速確定，法律關係不得設定條件之性質，依民法第111條規定，系爭文件全部皆無效，不得作為原告已離職之依據。況被告提告原告侵占公款之案件，業經臺灣臺南地方檢察署（下稱臺南地檢署）110年度營偵字第1164號檢察官不起訴處分書為不起訴處分（下稱刑案），不起訴理由已明確指出被告迄今未指明原告究於何處侵占挪用公款及侵占金額，足以佐證原告並無任何金額需要補足予被告，則依系爭文件之「文件作廢」解除條件，原告自請離職之意思表示及所生法律效果均失其效力，兩造間僱傭關即自始恢復存在。又被告不僅未配合檢方調查原告是否有挪用公款，系爭文件載明「同意會計查帳」，然自原告111年2月10日起至臺南地檢署應訊迄至114年1月15日刑案為不起訴處分止，原告皆未接獲被告任何進一步消息或調查，原告無法再枯等始提起本件訴訟，原告提出本件訴訟之時間非如常態，均可歸責於被告之消極不作為，被告自不得主張原告提出本件訴訟為爭議發生5年後，而有違誠信原則。

（三）被告非法解僱原告，兩造間之勞動契約仍應繼續存在。又依民法第487條規定，原告無補服勞務之義務，仍得請求

報酬，原告自得請求被告給付自受領遲延之日起之薪資。另因原告之月薪一直以來均為24,000元，惟自111年度起每月基本工資調整為25,250元、自112年度起每月基本工資調整為26,400元、自113年度起每月基本工資調整為27,470元，故原告基於兩造間僱傭契約之法律關係，請求被告應自108年12月起至原告復職前1日止，按月給付原告依基本工資計算之工資等語。

（四）聲明：

1、確認原告與被告間之僱傭關係存在。

2、被告應自108年12月起至110年12月31日止，按月給付原告24,000元，及各該月應給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

3、被告應自111年1月1日起至111年12月31日止，按月給付原告25,250元，及各該月應給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

4、被告應自112年1月1日起至112年12月31日止，按月給付原告26,400元，及各該月應給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

5、被告應自113年1月1日起至原告復職前1日止，按月給付原告27,470元，及各該月應給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

6、原告願供擔保，請准宣告為假執行。

二、被告則抗辯：

（一）被告以團體投保方式為會員投保勞保、全民健康保險（下稱健保），並向會員按季預先收取年度常務會費。會員執被告寄發之郵政劃撥單劃撥存款至被告於中華郵政股份有限公司（下稱中華郵政公司）開立之00000000號劃撥帳戶（下稱系爭劃撥帳戶），被告會計再按每位會員應繳納之勞保費、健保費、常務會費數額，依序存入被告於中華郵政公司開立之0000000000000號帳戶（下稱系爭勞保費帳戶）、0000000000000號帳戶（下稱系爭健保費帳戶）、

於第一商業銀行股份有限公司開立之000000000000號帳戶（下稱系爭會務帳戶，與系爭劃撥帳戶、系爭勞保費帳戶、系爭健保費帳戶合稱系爭帳戶），待至應繳納勞保、健保之保費時，被告會計方從系爭勞保費帳戶、系爭健保費帳戶劃撥匯款繳納勞保、健保之保費。被告於108年12月間新任理監事上任，辦理系爭帳戶交接時，發現系爭帳戶內金額所剩無幾，且發現被告自108年8月起至同年12月止欠繳會員勞保費1,499,703元、自108年9月起至同年12月止欠繳會員健保費981,049元，系爭劃撥帳戶遭原告提領後不明流向金額523,090元，總計系爭帳戶虧空3,003,842元。原告自74年5月15日起至108年12月間均擔任被告會計乙職，業務為管理被告之系爭帳戶，並為會員繳納勞保、健保之保費、工會團體保險費用，詎原告未恪守其職，因原告名下房產有被法拍之風險，竟擅自挪用系爭帳戶內款項，經被告法定代理人於108年12月8日質問款項去向，原告坦承有挪用公款之情事，並簽屬自願離職同意書（即系爭文件），王天宏念及原告擔任會計多年，挪用公款雖有不該，然倘原告於期限內補足被告虧損，即不向原告提出刑事告訴，始會於系爭文件最末端記載「短缺金額補足後，此份文件作廢」之字樣，並非原告自請離職之附條件。又原告所提刑案，業經臺灣高等檢察署臺南分署（下稱臺南高分署）發回續查，足徵原告確實有涉及刑事侵占之嫌疑，被告並非無端指控。

（二）原告主張係遭被告強迫始簽署系爭文件，被告否認之，應由原告負舉證之責。系爭文件簽立日期為108年12月8日，若原告認係遭被告脅迫所簽，大可報警處理，或依民法第92條第1項、第93條規定，撤銷該自願離職之意思表示，原告捨此不為，至簽立後將近5年之113年8月27日始申請勞資爭議調解，期間未曾表示撤銷意思表示，已悖於常理，簽立後將近5年時間始提起本件確認僱傭關係存在之訴，原告權利行使方式顯有違誠信原則，依最高法院110

年度台上字第551號民事判決意旨，應構成權利失效。又王天宏固於113年7月15日寄發存證信函予原告，內容略稱原告侵占公款且在自由意識下簽署系爭文件，被告依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約云云，惟因王天宏不諳法律，實難苛求其可區分「自願離職」、「雇主得不經預告終止勞動契約」，及契約關係經有效終止即無法再行終止等法律上概念，兩造僱傭關係早於108年12月8日原告簽屬系爭文件時已合法終止，實無從復以勞基法第12條第1項第4款規定終止已合法終止之勞動契約，原告主張被告違法終止兩造間勞動契約，顯無理由等語。

（三）聲明：

1、如主文第1項所示。

2、如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院114年4月8日言詞辯論筆錄，本院卷第175頁、第176頁）：

原告自74年5月15日起受僱於被告，月薪為24,000元，兩造於108年12月8日簽署系爭文件，原告並自同日起未再繼續至被告任職，被告於同年月12日將原告退保勞保。

四、兩造爭執之事項（見本院114年4月8日言詞辯論筆錄，本院卷第176頁）：

（一）被告是否以原告侵占公款為由，依勞基法第12條第1項第4款規定，解僱原告？抑或原告依系爭文件自請離職？

（二）系爭文件是否有效？

（三）原告請求確認兩造間的僱傭關係存在，是否有理由？

（四）原告請求被告自108年12月起至原告復職前1日止，分別按月給付如其訴之聲明所示之工資，是否有理由？

五、本院得心證之理由：

原告主張被告於108年12月8日以原告侵占公款為由，依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，違反解僱最後手段性及比例性原則，並不合法，兩造間之僱傭關係應繼續存在，原

告得請求被告給付如其訴之聲明所示之工資及利息。至於原告簽署之系爭文件，因就形成權之自請離職設定條件，依民法第111條規定，系爭文件應全部無效等情，為被告所否認，並以前開情詞置辯。經查：

（一）原告提起本件確認之訴，應有確認利益：

按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號民事判決意旨參照）。經查原告主張被告非法終止勞動契約，兩造間之僱傭關係仍繼續存在乙節，為被告所否認，並辯稱：原告係自請離職等語，是兩造間僱傭關係之存否即有不明，致原告私法上地位有受侵害之危險，且此危險並得以本院確認判決除去，故原告提起本件確認之訴，應有確認利益。

（二）兩造之勞動契約已於108年12月8日因原告簽署系爭文件自請離職而合法終止，原告提起本件訴訟，有違誠信原則，構成權利失效，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，被告並應按月給付其工資及遲延利息，均無理由：

１、經查原告自74年5月15日起受僱於被告，月薪為24,000元，兩造於108年12月8日簽署系爭文件，原告並自同日起未再繼續至被告任職等情，為兩造所不爭執，且有原告提出之系爭文件1件附卷可稽（見本院卷第147頁），原告並自承系爭文件最末端之簽名為原告所親簽等語（見本院114年1月21日言詞辯論筆錄，本院卷第143頁）；對照系爭文件記載：「

本人王林淑惠因個人因素，挪用工會公款。

經與理事長討論，同意會計查帳（相關費用由本人支出），確認短絀金額後，於108年12月31日前補足，如屆

時未補足，由工會移送司法機關，本人不得異議。
茲因遲繳勞、健保費衍生滯納金及勞健保費補助款未能獲得補助，全數由本人補足。
本人自108年12月8日起，自請離職，不再擔任會務人員。
短缺金額補足後，此份文件作廢。
理事長：王天宏108.12.8
王林淑惠」等語，足認原告應係簽署系爭文件後，始自被告離職，被告抗辯原告簽署系爭文件而自願離職，並非被告或王天宏以原告侵占公款為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約乙節，要屬可採，原告主張被告以原告侵占公款為由，依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，違反解僱之最後手段性及比例性原則云云，並無可採，亦無審究之必要。

2、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段定有明文。又因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。但詐欺係由第三人所為者，以相對人明知其事實或可得而知者為限，始得撤銷之。前條之撤銷，應於發見詐欺或脅迫終止後，1年內為之。但自意思表示後，經過10年，不得撤銷。民法第92條第1項、第93條第1項分別定有明文。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號判決意旨參照）。原告既自承系爭文件為其所簽署，惟主張係遭王天宏脅迫要求簽名云云，然已為被告所否認，原告自應就其簽名於系爭文件係遭王天宏脅迫乙情，負舉證責任。

3、經查原告固曾於本院審理時要求傳喚訴外人被告前理事長李益及原告之兒子作證（見本院114年1月21日言詞辯論筆錄，本院卷第145頁），惟系爭文件係原告與王天宏所簽

署，李益當時既已非被告之理事長，自無從證明原告是否遭王天宏脅迫簽署系爭文件乙事。至於原告之子為原告至親，自會偏袒原告，則原告之子亦不適宜作為前開待證事實之證人。原告空言主張其係遭王天宏脅迫始簽署系爭文件，然未能舉證以實其說，自無從為有利於原告之認定。況原告於108年12月8日簽署系爭文件後，迄至113年11月18日提起本件訴訟之日止，期間並未依民法第92條第1項規定撤銷其簽署系爭文件之意思表示，而原告之撤銷權顯已超過1年之除斥期間。故原告主張其係遭王天宏脅迫始簽署系爭文件云云，並不可採。

4、原告另主張被告無端指控其挪用公款，要求原告簽立系爭文件，然被告無法證明原告有侵占公款情事，原告亦經刑案為不起訴處分云云。惟查刑案對原告之不起訴處分，業經臺南高分署發回臺南地檢署續行偵查，有被告提出之臺南高分署通知1件在卷可查（見本院卷第183頁），且為原告所不爭執，可知系爭文件所載原告挪用公款乙節，並非毫無根據。參酌原告簽署系爭文件時，其上已載明原告因個人因素挪用被告之公款，原告願意配合查帳，並自108年12月8日起自請離職，及於同年月31日補足短缺金額等事明確，若原告毫無侵占被告公款之舉，衡情原告豈有在王天宏不實指控之下，仍願意簽署系爭文件，並確實自108年12月8日起即未再繼續至被告任職之理，堪認系爭文件所載原告挪用公款乙節，確實經原告於簽署系爭文件時所承認。原告主張被告無端指控其挪用公款云云，同無可採。

5、次按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意。（最高法院93年度台上字第2528號民事判決意旨參照）。經查原告既已於108年12月8日本於自由意識在記載有「本人自108年12月8日起，自請離職，不再擔任會務人員。」等語之系爭文件上簽名，王天宏並於同日簽名於系爭文

件，而收受原告自請離職之意思表示，則原告自請離職之終止權，已於同日發生終止兩造間勞動契約之效力，堪認兩造間之勞動契約已於108年12月8日經原告自請離職而合法終止，原告即應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執。至原告主張系爭文件就形成權之自請離職設定條件，違反形成權未儘速確定，法律關係不得設定條件之性質，依民法第111條規定，系爭文件應全部無效云云。惟通觀系爭文件全文文意，及被告抗辯：王天宏念及原告擔任會計多年，倘原告於期限內補足被告虧損，即不向原告提出刑事告訴，始會於系爭文件最末端記載「短缺金額補足後，此份文件作廢」之字樣，並非原告自請離職之附條件等語，參以被告工會僅有原告擔任總幹事跟會計乙節，業據原告自承在卷（見本院114年1月21日言詞辯論筆錄，本院卷第144頁），而原告又有侵占被告公款之嫌，經被告發現，故簽署系爭文件，衡諸社會常情，縱使原告補足短絀金額之後，被告應亦不願及不敢讓原告繼續回去任職，堪認系爭文件記載「短缺金額補足後，此份文件作廢。」等語，應指原告於期限內補足短絀金額後，其上記載原告挪用工會公款乙事作廢之意，並無法看出係對原告之自請離職附有條件。再者原告自請離職之終止權，既於原告向被告表示時即發生終止之效力，自無事後再因其他條件之成就而使原告之自請離職撤回或失效之效果，因此縱使原告於離職後補足短絀金額後，被告願意再讓原告回去任職，要屬兩造間成立另一勞動契約之問題，系爭文件之上開記載，仍非對原告之自請離職附有解除條件。更何況縱認系爭文件中「短缺金額補足後，此份文件作廢。」等語係就原告終止勞動契約之形成權附有解除條件，惟此條件應係於原告補足短絀金額後，向將來發生效力的讓原告復職之意，而非指原告附條件的離職，此條件對原告而言並無不利，自無無效之情形。是原告以上開理由，主張系爭文件應全部無效云云，要無可採。

6、復「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（Kundigungsschutzgesetz ）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。」（最高法院110年度台上字第551號民事判決意旨參照）。經查兩造於108年12月8日簽立系爭文件，即有勞動契約已終止之外觀，而原告遲至113年7月8日寄發存證信函予王天宏，主張兩造間之僱傭關係仍繼續存在，並請求給付薪資之前，原告未曾對被告為任何主張、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，被告對原告提出刑案之告訴，因偵查進度及檢察官之認定，非被告所能控制及知悉，則原告自108年12月8日起，長達近5年未行使權利向被告主張兩造間之僱傭關係存在，依一般社會通念，足使被告正當信賴原告已不欲行使其權利，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，應

認原告行使權利，請求確認兩造僱傭關係存在及給付工資，有違誠信原則，構成權利失效。被告此部分之抗辯，要屬可採。原告雖主張其提出本件訴訟之時間非如常態，均可歸責於被告之消極不作為，被告不得為權利失效之抗辯云云。惟查原告請求確認兩造之僱傭關係存在及給付工資，並不以刑案偵查結果為據，亦不需被告為任何配合行為，只需原告認為其離職不合法，即可對被告主張權利，因此原告延滯將近5年始提出本件訴訟，難認無違誠信原則，原告上開主張，仍無可取。故原告請求確認兩造間之僱傭關係仍存在及給付工資與遲延利息，構成權利失效，自屬無據。

7、綜上各節，系爭文件業經兩造簽署而生效，原告已向被告表明自請離職，並無原告所稱系爭文件全部無效之情形，兩造之勞動契約已於108年12月8日因原告簽署系爭文件而合法終止，原告提起本件訴訟，有違誠信原則，構成權利失效，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，被告並應按月給付其工資及遲延利息，均無理由，被告抗辯兩造之僱傭關係已經原告自請離職而合法終止乙節，要屬可採。

六、綜上所述，堪認原告已於108年12月8日自請離職而終止兩造之勞動契約，原告主張其遭被告違法解僱及脅迫簽署系爭文件，兩造間之僱傭關係仍繼續存在，被告應按月給付其工資等情，均屬無據，被告抗辯原告係自請離職，則屬可採。從而原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，且被告應自108年12月起至原告復職前1日止，按月給付原告如其訴之聲明所示之工資及遲延利息，均無理由，應予駁回。

七、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，因之失所依附，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊、防禦方法與舉證，核均與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　6　　月　　13　　日

勞動法庭　　法　官　林雯娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　6　　月　　13　　日

書記官　朱烈稽