臺灣士林地方法院民事判決

108年度重勞訴字第22號

原　　告　林進源
訴訟代理人　賴呈瑞律師
被　　告　德律科技股份有限公司
法定代理人　陳玠源
訴訟代理人　陳維鈞律師
　　黃雪鳳律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110 年3 月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

一、按對於私法人或其他得為訴訟當事人之團體之訴訟，由其主事務所或主營業所所在地之法院管轄，民事訴訟法第2 條第2 項定有明文。又勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依繫屬時之法律或第6 條第1 項規定，定法院之管轄，民國109 年1 月1 日施行之勞動事件法第6 條第1 項前段、第51條第3 項亦各有明定。本件原告以其原受僱於被告為由，依民法第487 條前段規定，勞動基準法（下稱勞基法）第17條，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，請求被告給付薪資與資遣費，核屬勞動事件法第2 條第1 項第1 款所定之勞動事件。而被告於起訴時之主事務所所在地係在臺北市○○區○○路○○號7 樓，有經濟部公司資料查詢結果可稽（見本院108 年度士勞調字第15號卷，下稱調解卷，第9 頁）。則揆之前揭規定，本院自有管轄權。被告雖抗辯稱：依兩造於89年1 月6 日、同年月31日簽立之合約書（下合稱89年合約書）第9 條，兩造已合意以臺灣臺北地方法院為僱傭關係之管

轄法院云云。惟觀諸89年合約書第9條約定「…關於本合約或因本合約引起之糾紛…如有訴訟之必要，雙方同意以臺灣臺北地方法院為第一審管轄法院」，有該合約書可稽（見本院卷一第50、54頁），可見兩造約定合意管轄之範圍，僅及於因89年合約書所生糾紛。而依89年合約書案由欄明載「就受僱人受僱於公司期間所生發明、創造等權利歸屬，雙方同意訂定下列條款共同遵守」，第1條至第5條詳列有關發明、創造權益與文件所有權之歸屬方式、保密條款等項，第6條約定在職期間與離職後2年內不得為競業行為，第7條約定違反89年合約書各條款之法律效果（見本院卷一第48至54頁），堪認89年合約書核係針對兩造間智慧財產權歸屬、競業禁止等事項為特約，管轄合意之效力亦僅及於因該特約事項而生之訴訟，並不包括依勞動契約或勞工法令等法律關係請求工資或資遣費之訴訟。被告前揭抗辯，誠非可採。

二、原告起訴時，原聲明求為命被告給付原告自105年6月起至108年7月止共38個月之薪資與資遣費，合計新臺幣（下同）3,654萬3,969元，暨加計自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息（見調解卷第3頁）。嗣於訴訟進行中，追加請求被告給付108年8月1日至同年9月9日之薪資，暨減縮請求之總金額為3,520萬5,416元（見本院卷一第341至342頁，卷二第6至7頁），被告復無異議而為本案之言詞辯論，核與民事訴訟法第255條第1項第1款，第2項規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊自89年1月5日起受僱於被告，擔任被告之營業ATE部組長，並自91年8月1日起，職稱改為訴外人即被告之子公司德律泰（深圳）有限公司（下稱德律泰公司）副總經理兼被告之營業ATE部產品行銷協理，平均每月薪資（含年終、績效紅利）69萬3,020元。詎被告於105年5月24日發布人事公告，以伊有違背職務行為為由終止勞動契約，因伊無任何違背職務之行為，被告所為終止係屬違法而不生

效力，兩造間僱傭關係仍然存在，伊得請求給付自105 年6 月1 日起至108 年9 月9 日止之薪資計2,723 萬5,686 元。又被告違法終止勞動契約，違反勞基法第14條第1 項第6 款規定，伊以本件起訴狀對被告為終止勞動契約之意思表示，被告亦應給付伊資遣費796 萬9,730 元等情。爰依民法第487 條前段，勞基法第17條，勞退條例第12條規定，提起本件訴訟，並聲明：㈠被告應給付原告3,520 萬5,416 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息；㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：伊於91年8 月1 日改聘原告為伊百分之百轉投資子公司即德律泰公司之副總經理兼伊之營業ATE 部產品行銷協理，兩造於斯時已合意變更原僱傭關係為委任關係，伊並於105 年5 月24日終止委任契約，原告請求無理由。縱認兩造間為僱傭關係，因原告任職期間利用職務之便，與訴外人林士閔、蔡進華共謀奪取伊之FCT 產品線訂單收益，違反忠實義務且涉有刑事不法犯行，致伊受有重大損失，情節重大，伊業依勞基法第12條第1 項第4 款及工作規則第4.3 條規定，於105 年5 月24日終止勞動契約，原告不得請求伊給付薪資或資遣費，且原告迄至伊終止契約3 年後始提起本件訴訟，亦明顯違背誠信原則，不得再為任何主張。再原告於離職後未曾提供勞務或向伊為準備提出勞務給付之通知，伊無受領遲延，原告不得請求伊給付薪資；況原告於105 年6 月14日即至訴外人鍾坊國際有限公司任職，亦獨資設立訴外人銓溢科技有限公司（下稱銓溢公司），待銓溢公司解散後又轉至訴外人帝倫科技有限公司，並自106 年1 月1 日起在訴外人深圳市振雲精密測試設備有限公司擔任總經理，其得請求之薪資應扣除至上開公司服勞務所取得之利益。又伊係合法終止契約，並無違反勞動契約或勞工法令情事，原告主張依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止勞動契約於法不合，其行使終止權復已逾30日之除斥期間。另原告離職前6 個月之月平均工資僅有20萬2,613 元，其受領之伙食津貼、差旅

津貼或績效紅利均非工資等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、查原告於89年1月5日受僱被告，擔任被告之營業ATE部組長，斯時兩造間之法律關係為僱傭關係。嗣原告自91年8月1日起，職稱改為德律泰公司副總經理兼被告之營業ATE部產品行銷協理，負責處理8000系列產品業務；另於94年5月11日，負責被告所開發518、5000及8000系列產品業務，被告並有公告該系列產品經理（PM）由原告統籌擔任。又被告於105年5月24日發布人事公告，以原告提供錯誤資訊、誤導公司決策，奪取公司多年來累積的FCT產品線訂單，損害員工及股東權益，其行為嚴重違反忠實義務為由，自同日起解除其職務。後原告以被告違法終止勞動契約為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，以本件起訴狀對被告為終止勞動契約之意思表示。被告於108年9月9日收受起訴狀繕本等情，為兩造所不爭執（見本院卷一第447頁，卷二第242、244、331頁），且有被告之人事通告與人事公告、人力資源部寄發之電子郵件（見本院卷一第58、60、62至64、66頁）、本院送達證書（見調解卷第11頁）可稽，堪信為真。

四、本院得心證之理由：

㈠原告依民法第487條前段規定，請求被告給付自105年6月1日起至108年9月9日止之薪資2,723萬5,686元，為無理由：

1.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號判決意旨參照）。

2.原告主張：伊原受僱於被告，竟遭被告於105年5月24日違法終止勞動契約，兩造間僱傭關係自是日起至108年9月9日止仍存在，伊得請求上開期間之薪資等語，已為被告否認，並抗辯：兩造間自91年8月1日起即合意變更為委任關係，伊並於105年5月24日終止委任契約；縱兩造間為僱傭關係，因原告任職期間利用職務之便，與訴外人共謀奪取伊之FCT產品線訂單收益，違反忠實義務且涉有刑事不法犯行，致伊受有重大損失，情節重大，伊亦於105年5月24日依勞基法第12條第1項第4款及工作規則第4.3條規定合法終止勞動契約等語。而即令兩造間為僱傭關係，惟查：

⑴被告於105年5月24日發布人事公告，以原告行為嚴重違反忠實義務為由，自同日起解除其職務，堪認被告業於是日對原告為終止契約之意思表示，且為原告所知悉。而被告抗辯原告自此之後直至108年8月21日提起本件訴訟前（見起訴狀蓋印之本院收文戳章，調解卷第3頁），未曾對被告為任何主張或請求，亦未為任何準備提供勞務之通知乙情（見本院卷三第42頁；卷五第98頁），未據原告爭執（見本院卷四第134頁；卷五第124頁）；原告復未提出任何事證，證明

其於提起本件訴訟前曾申請勞資爭議調解，或對被告為何種終止契約無效、應恢復勞動關係之主張。足見原告自105 年5 月24日起至108 年8 月21日止，客觀上前後長達逾3 年皆未行使權利。

⑵被告於105 年5 月24日發布人事公告時，已明確指摘係因原告有奪取公司多年來累積之FCT 產品線訂單、損害員工及股東權益等嚴重違反忠實義務之行為，始終止兩造間契約。而被告嗣亦據此對原告提出刑事背信告訴，經檢察官提起公訴，刻由本院刑事庭審理中，原告並早於106 年6 月28日，即在辯護人陪同下接受偵訊，檢察官於庭訊時復已質之原告有無將被告之FCT 產品線訂單及營業秘密轉移至他公司情事，有同日臺灣士林地方法院檢察署（下稱士林地檢署）106 年度偵字第8425號背信案件訊問筆錄（見本院卷三第66至72頁）、士林地檢署檢察官106 年度偵字第8425號、107 年度偵字第6505號起訴書（見本院卷一第68至217 頁）可稽，可認原告至遲於106 年6 月28日已明瞭被告除以其謀奪訂單為由終止兩造間契約外，亦進一步對其為刑事訴追。再者，被告另於107 年間，以原告奪取被告之FCT 產品線訂單，造成被告受有鉅額營業損失為由，對原告提起民事損害賠償訴訟；原告收受起訴狀繕本後，即委任律師於107 年11月22日具狀答辯乙節，有另案起訴狀可憑（見本院卷二第334 至362 頁），並據本院調取智慧財產法院107 年度民營字第12號卷，核閱卷附起訴狀、送達證書、原告出具之107 年11月22日民事答辯㈠狀、委任狀無誤（見智慧財產法院107 年度民營字第12號卷一第17至27、315 、365 、375 頁）。準此，衡諸原告既認其自始無違反忠實義務之不法行為，係遭被告不實指控並據以解雇，本應儘速為權利行使，以免僱傭關係之存否長期處於不確定狀態；且其明知被告嗣後陸續對其提出刑事告訴、民事損害賠償訴訟，亦委任律師為辯護人或訴訟代理人參與各該程序，仍迨至108 年8 月21日始提起本件訴訟，長期持續消極未為任何行使勞工權利之舉措，衡情確足使

一般人正當信賴原告應已不欲為權利之行使。

⑶據此，兩造間勞動契約存否，攸關被告公司內部組織人力安排、員額編制、工作調度，及原告勞務之提供、工作年資之認定、退休金提撥等項，對勞雇雙方權益影響甚鉅。而原告自105年5月24日起至108年8月21日止，期間歷經被告以同一終止契約事由對其提出刑事告訴、民事損害賠償訴訟，惟前後長達超逾3年皆未向被告為任何主張、請求或通知等行使權利行為，依一般社會通念，當有特別情事足使被告正當信賴原告已不欲行使其基於僱傭關係繼續存在所生之權利，並以此信賴作為調配人力、調度工作之基礎，揆之前揭說明，應認原告以被告終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係於105年6月1日至108年9月9日止仍存在為由，請求被告給付此期間之薪資，有違誠信原則，構成權利失效。

3.原告就此雖主張：伊不諳法律，係遭被告提出刑事告訴後，始逐漸瞭解法律知識而發現被告當初乃違法解雇云云。然查原告自91年8月1日起，職稱即改為德律泰公司副總經理兼被告之營業ATE部產品行銷協理，已如前述。次被告於董事會、總經理下設有全球營業處，其下並再細分為「華南（深圳）、華北（天津/山東）」（下稱華南營業區）、「華東（上海/蘇州）、華中、華北IC/T」、「臺灣」、「國際」等4個營業區域，原告為華南營業區之最高主管，其轄下尚有管理部、業務、AOI競爭FAE、B/T工程、FCT、B/T FAE等部門與職員，有被告之組織架構圖可稽（見本院卷一第293頁）。徵之證人即被告前人資部門主管張英聰於本院審理時證述：被告之全球營業處負責全球產品的銷售，其下再依公司營業區域劃分。每個營業區域有區域部門主管，原告（PAUL LIN）是華南營業區的區域主管，負責該區域公司營運、銷售活動，並另兼任電測產品經理。區域主管是功能性的意義，原告之正式職稱掛在德律泰公司營業副總經理等語（見本院卷四第248至249頁）；並參以被告抗辯德律泰公司隸屬被告之華南營業區，原告並因職務需求直接派駐大陸

，就近處理德律泰公司事務等語（見本院卷五第12至13頁），未據原告爭執，足見原告係以德律泰公司副總經理身分，出任被告華南營業區之最高主管，並統籌負責該營業區之營運、銷售等事務。準此，原告任職被告期間，既係從事高階管理職務，並經被告派赴大陸管理華南營業區之事務與員工，且於遭被告終止契約之際，亦已明瞭終止原因，其縱不具備法律專業，依原告之智識程度與社會經驗，面對如此指控，顯無不知或不能立即與至親好友、相關專業領域人士如律師諮商，並儘速採取維護自己工作權益之行為；遑論原告於106年6月28日係在辯護人陪同下接受刑案偵訊，尤見原告至遲於106年間業獲法律專業人士協助，倘欲為權利主張，當無不能立即為之至灼。是原告所陳前詞，並不可採。

4.綜上，無論被告於105年5月24日終止兩造間契約是否合法，原告以兩造間僱傭關係自是日起至108年9月9日止仍存在為由，依民法第487條前段規定，請求被告給付自105年6月1日起至108年9月9日止之薪資2,723萬5,686元云云，為無理由，不應准許。

㈡原告依勞基法第17條，勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費796萬9,730元，亦無理由：

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工固得依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告終止契約，並得於終止契約後，依同條第4項準用同法第17條及勞退條例第12條第1項規定，請求雇主給付資遣費。然勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，此觀勞基法第14條第2項前段規定即明。

2.原告主張：因被告違法終止勞動契約，伊得依勞基法第14條第1項第6款規定，以本件起訴狀終止勞動契約，並請求被告給付資遣費等語，已為被告否認。而即令兩造間為僱傭關係，原告所指被告違反勞動契約或勞工法令之事由，乃於105年5月24日即確定發生並為原告所知悉；至嗣後解雇狀態

之持續，核非屬雇主違反勞動契約或勞工法令行為之繼續。則無論被告於105 年5 月24日終止兩造間契約是否合法，原告迨至108 年8 月21日提起本件訴訟時，始以被告違法終止契約為由終止兩造間勞動契約，顯逾30日之除斥期間，其終止契約難認合法。原告主張：因被告違法終止勞動契約後，違法解雇之狀態持續存在，故伊於提起本件訴訟時為終止權之行使，未逾除斥期間云云，洵非可採。至原告援引最高法院92年度台上字第1779號判決、臺灣高等法院臺中分院105 年度勞上字第5 號判決、臺灣高等法院100 年度勞上易字第126 號判決、臺灣臺北地方法院106 年度勞訴字第186 號判決所持見解（見本院卷二第262 至314 頁），以為其行使終止權未逾除斥期間之佐據。然上開事件所涉原因事實，乃勞工以雇主未覈實提撥職工福利金與退休準備金、勞工退休金、投保勞工保險或給付加班費為由終止勞動契約（見本院卷二第266 、276 、295 、313 頁），前述未提撥、投保或給付之行為本即定期、繼續發生，自與本件不同，無從攀附。

3.是以，縱令兩造間為僱傭關係，原告既未依勞基法第14條第1 項第6 款規定合法終止兩造間勞動契約，則其依勞基法第17條，勞退條例第12條規定，請求被告給付資遣費796 萬9,730 元云云，亦屬無據。

五、從而，原告依民法第487 條前段，勞基法第17條，勞退條例第12條規定，請求被告給付原告3,520 萬5,416 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一予以論駁贅述。

七、據上論結，原告之訴為無理由，依勞動事件法第15條，民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　30　　日

勞工法庭　法　官　李佳芳

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　劉雅萍