

臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞訴字第15號

原告 王國財
訴訟代理人 游孟輝律師
宋銘樹律師
朱敬文律師
被告 文信電子有限公司
法定代理人 闕鴻文
訴訟代理人 魏千峯律師
姚妤嬋律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國109年5月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應自民國一百零四年十月二十四日起至原告復職之日止，按月於翌月六日給付原告新臺幣肆萬肆仟柒佰元，及自翌月六日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項得假執行，但被告如以按月以新臺幣肆萬肆仟柒佰元為原告預供擔保後得免為假執行。

事 實 及 理 由

一、原告起訴主張：伊自民國84年7月3日任職於被告公司，擔任總務人員，每月薪資新臺幣（下同）4萬4,700元。詎被告公司負責人闕鴻文於104年10月23日逕以廢料出售價格誤差為由，向伊表示「你做到今天為止，去辦移交！」等語，預示拒絕伊繼續為被告提供勞務，並自同年月24日起未再給付薪資。被告公司雖曾詢問伊是否願意停職停薪，但伊認自己為清白故拒絕被上開提議。被告公司嗣於同年11月19日對伊提起詐欺、背信等罪之刑事告訴，兩造雖於105年1月15日進行調解，但被告公司要求待刑事結果釐清爭議後再決定伊之去留，至108年11月26日伊始接獲臺灣高等法院刑事庭108年度上易字第1844號之無罪確定判決。爰依兩造間勞動契約及民

01 法第487條前段規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)確認兩造
02 間僱傭關係存在。(二)被告應自104年10月24日起至原告復職
03 之日止，按月於翌月六日給付原告4萬4,700元，及自翌月6
04 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)第二
05 項聲明原告願供擔保，請准宣告假執行。

06 二、被告則以：原告固於105年1月15日調解時表示兩造間僱傭關
07 係仍存續，並請求給付薪資，然原告未於調解不成立後，即
08 提起訴訟救濟，刑案調查期間有過不起訴處分或一審無罪判
09 決，原告亦未向被告公司請求繼續工作、給付薪資，為任何
10 準備提供勞務之通知等作為，遲至109年1月22日始提起本件
11 訴訟，客觀上已有長期間不行使權利之情，足以引起被告正
12 當信任其就兩造間勞動契約已終止一節，不再爭執或行使其
13 權利，原告提起本件訴訟顯悖於誠信原則，應受限制不得再
14 為行使。被告公司因認廢銅料爭議案尚有疑點待釐清，遂提
15 出停職停薪協議書，然原告未為簽署。原告既未同意停職停
16 薪，應照常出勤工作，卻自104年10月23日以後即未出勤，
17 被告公司遂依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6
18 款規定，於104年12月9日終止兩造間勞動契約並將原告辦
19 理勞保退保。縱認兩造間仍存有僱傭契約關係，因原告迄今
20 持續曠職未出勤，被告以本件民事爭點整理、答辯暨聲請調
21 查證據狀送達為終止僱傭契約之意思表示。復原告既無出勤
22 提供勞務，被告公司即無給付工資之義務。原告主張待刑事
23 案件結果始提出訴訟而無延宕之主張，應亦為同意在刑事調
24 查期間為停職停薪，如認兩造間僱傭關係存在，期間內被告
25 公司不需給付薪資等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)
26 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

27 三、不爭執事項：

- 28 (一)、原告自84年7月間起受僱於被告公司，擔任總務人員，104年
29 間之月薪為4萬4,700元。
- 30 (二)、被告公司為釐清廢銅料出售價差誤差一事，曾於104年10月
31 23日下午召開會議進行調查，被告提出停職停薪之提議，但

- 01 原告並未允諾。
- 02 (三)、原告於104年10月23日後未出勤提供勞務。
- 03 (四)、被告公司於104年12月9日將原告之勞工保險辦理退保。
- 04 (五)、原告就給付薪資事宜，於104年12月14日向臺北市政府勞動
05 局提出勞資爭議調解申請，於105年1月15日進行勞資爭議調
06 解，因雙方無法達成共識，調解不成立。
- 07 (六)、被告公司於104年11月19日對原告及訴外人楊家郡（下稱原
08 告等2人）提起詐欺、背信等罪之刑事告訴，案經本院刑事
09 庭以107年度易字第49號判決原告等2人無罪。被告不服，請
10 求檢察官提起上訴，由臺灣高等法院刑事庭以108年度上易
11 字第1844號判決駁回上訴確定。
- 12 (七)、原證1、2形式上真正不爭執。
- 13 四、本院得心證之理由
- 14 (一)、原告提起本件訴訟是否違反誠實信用原則而有權利失效原則
15 之適用？
- 16 1.按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148
17 條第2項定有明文。上開規定，依勞基法第1條第1項後段
18 規定，對於該法所規範之事件，亦有其適用。而權利人就其
19 已可行使之權利，在相當期間內一再不為行使，並因其行為
20 造成特殊情況，足以引起義務人之正當信任，以為權利人已
21 不欲行使其權利，經斟酌該權利之性質，法律行為之種類，
22 當事人間之關係，社會經濟情況，時空背景之變化及其他主
23 客觀因素，如可認為權利人在長期不行使其權利後忽又出而
24 行使權利，足以令義務人陷入窘境，有違事件之公平及個案
25 之正義時，本於誠信原則所發展出之法律倫理（權利失效）
26 原則，應認此際權利人所行使之權利有違誠信原則，其權利
27 應受到限制而不得再為行使。又權利失效係源於誠信原則，
28 如權利人怠於行使權利確悖於誠信原則，其主觀上對權利存
29 否之認識，則非所問。且不定期勞動契約屬繼續履行之契約
30 關係，首重安定性及明確性。其契約之存否，除涉及工資之
31 給付、勞務之提供外，尚關係勞工工作年資計算、退休金之

01 提撥、企業內部組織人力安排、工作調度等，對勞雇雙方權
02 益影響甚鉅，一旦發生爭議，應有儘速確定之必要。參酌德
03 國勞動契約終止保護法（Kündigungsschutzgesetz）就勞
04 工對解雇合法性之爭訟明定有一定期間之限制，益徵勞動關
05 係不宜久懸未定。權利失效理論又係本於誠信原則發展而來
06 ，徵之民法第148條增列第2項之修法意旨，則於勞動法律
07 關係，自無於勞工一方行使權利時，特別排除其適用（最高
08 法院102年台上字第1732、1766號民事判決意旨參照）。

09 2.本件之緣由為被告公司為104年10月12日之廢銅料出售價差
10 一事，曾於104年10月23日下午召開會議進行調查，其認訴
11 外人楊家郡即被告公司廢料之承包廠商有以不正當方法更改
12 磅秤秤重，以詐取被告公司財物，而原告身為被告公司總務
13 人員參與其中，故向原告提出留職停薪之提議，主張釐清責
14 任之前，要求原告暫停職務，但原告並未同意被告留職停薪
15 之提議，被告旋於104年11月19日對原告提出詐欺、背信等
16 罪之告訴，原告則於104年12月14日向臺北市政府勞工局提
17 出調解，於105年1月15日調解時，被告仍然以原告有虧職
18 守損害公司利益，在釐清責任前，被告公司決定自104年10
19 月23日起暫停原告職務停止給付薪資，等到檢調單位作成調
20 查結果後再決定去留等，但仍因兩造歧見過大，調解不成立
21 ，有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄在卷（本院卷第16
22 頁）。是被告業已明確拒絕原告在刑事案件釐清責任前提出
23 勞務，縱經上開調解後，仍然堅持該意見，檢察官偵查後雖
24 提起公訴，惟經本院107年度易字第49號判決原告無罪，再
25 經臺灣高等法院108年度上易字第1844號判決於108年11月
26 19日駁回上訴確定。原告待刑事判決無罪後，旋於109年1
27 月30日提起本件訴訟。揆諸前揭意旨，所謂權利失效，必須
28 斟酌該權利性質、當事人關係、時空背景等因素綜合判斷是
29 否有讓義務人正當相信權利人不行使權利，且一般人均為同
30 樣之認定。本件原告於前開調解不成立之後雖未立即提出民
31 事訴訟，直到109年1月30日方起訴，然因兩造間是否涉及

01 背信等刑事案件繫屬審理中，被告本主張待刑事偵、審案件
02 確定後決定原告去留，原告在刑事判決確定無罪後方為僱傭
03 關係之起訴，未違反被告之期待亦未造成不公允之情，況刑
04 事審理期間，原告亦未另至他處工作，此有勞動部勞工保險
05 局109年4月28日保費資字第10913196150號函附之原告勞
06 工保險被保險人投保資料表在卷（卷第109頁至第110頁）
07 。從而，原告未有讓被告有正當信任其不會再主張本件訴訟
08 ，難謂本件原告起訴有違反誠信原則及權利濫用。至於本件
09 事實與被告所提出之其他判決之基礎事實不同，自難比附援
10 引。

11 (二)、兩造間是否仍存有僱傭關係？

- 12 1.按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日
13 者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定
14 有明文。勞基法第12條第11項第6款所定之勞工無正當理由
15 繼續曠工3日，雇主得不經預告終止勞動契約者，必以勞工
16 無正當理由曠工及繼續曠工3日為其法定要件，倘祇具其一
17 ，即不構成雇主得不經預告終止勞動契約之事由。是勞工之
18 曠工非屬無正當理由者，雇主自不得據以終止勞動契約。
- 19 2.被告辯稱兩造間契約因原告連續曠職而於104年12月9日終
20 止，退步言之，以被告之民事爭點整理、答辯暨聲請調查證
21 據狀送達為終止僱傭契約之意思表示。原告則否認被告曾於
22 104年12月9日向其為終止契約之意思表示。經查：
- 23 (1)原告自104年10月23日之後即未至被告公司服勤，此為兩造
24 所不爭，然其係被告因認原告涉嫌背信，要求原告辦理停職
25 停薪為職務上交接，而原告已拒絕被告停職停薪之提議，並
26 向臺北市政府勞動局申請調解，要求被告繼續給付薪資，但
27 被告不同意，且仍堅持停職停薪，業如前述。查，被告要求
28 原告停職停薪欠缺依據，且未獲得原告同意，從而，被告明
29 示拒絕原告提出勞務之給付，準此，原告未出勤當不能認定
30 為無正當理由曠職。
- 31 (2)終止契約須以意思表示向對方為之，被告所謂終止契約之證

據為勞工保險退保申報表（本院卷第56頁），然此乃向勞工保險局所為之勞工保險退保申請，並非對原告之意思表示。況且，105年1月15日進行前開行政調解時，被告仍表示原告處於停職停薪之狀態，拒絕給付薪資，從未表示兩造契約業已終止，且經被告指派之代理人簽名確認陳述內容，而調解人於當日與兩造確認勞動契約關係仍存在，有上開調解筆錄在卷可按（本院卷第16頁至第17頁）。是被告空言主張曾於104年12月9日終止系爭契約云云，顯非可採。再者，被告又以民事爭點整理、答辯暨聲請調查證據狀送達為終止系爭契約之意思表示。然查，被告先前拒絕原告提供勞務，在前開刑事判決原告無罪確定後，原告旋提出本件訴訟，然被告並無任何積極作為或曾通知原告表示願意接受原告提出勞務給付，而前開訴訟書狀之內容抗辯系爭契約業已於104年12月9日合法終止等情，是以就原告之認知而言，難認為被告業已同意原告提出勞務給付，是本院認為原告未提出勞務，仍非無正當理由，是以被告以勞基法第12條第1項第6款事由終止契約為無理由。

（二）、原告得否請求薪資？

- 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁判意旨參照）。
- 2.經查，被告公司於104年10月23日將原告停職後，原告於同年12月14日申請勞資爭議調解，主張被告應接受原告提出勞

01 務及被告給付薪資（本院卷第16頁），已有提出勞務給付之
02 意，然被告仍堅持在刑事責任釐清前停止職務及停止給付薪
03 資，被告並未合法終止系爭契約，是以勞動契約仍存在，則
04 原告依仍然有效之系爭勞動契約請求被告公司給付薪資每月
05 4萬4,700元，及預為請求尚未到期之工資，暨法定遲延利息
06 ，核屬有據，應予准許。

07 3.被告另抗辯原告既然直到刑事判決確定後方起訴亦即表示其
08 同意停職停薪，是該段期間不需給付薪資云云。查，原告拒
09 絕簽屬被告提出之停職停薪協議書，在行政調解時亦主張不
10 同意停職停薪等情，已有明示之意思表示拒絕停職停薪，亦
11 爭執被告停職停薪之合法性，是其於刑事判決確定後提起民
12 事訴訟，其該段時間之不作為，難認有與被告間達成停職停
13 薪之合意。又本院認為原告雖遲至109年1月30日起訴，然
14 原因肇始為被告之停職行為，原告並經無罪判決確定，是原
15 告之本件起訴無違反誠實信用原則及權利濫用。是被告仍有
16 給付薪資之義務。

17 五、從而，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依僱傭關係
18 ，請求被告應給付自104年10月24日起至同意原告復職之日
19 止，按月於次月6日給付原告4萬4,700元，及自翌月6日
20 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息為有理由，
21 應予准許。

22 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證
23 據，經審酌後，均認與上開結論不生影響，茲不一一論述，
24 併予敘明。

25 七、依勞動事件法第44條第1項，就勞工之給付請求為雇主敗訴
26 判決時，應依職權宣告假執行，並就雇主部分宣告預供擔保
27 得免為假執行。

28 八、原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

29 中 華 民 國 109 年 5 月 29 日
30 勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

31 以上正本係照原本作成。

01 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
02 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
03 命補正逕行駁回上訴。

04 中 華 民 國 109 年 6 月 4 日

05 書記官 蘇俊憲