

臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞訴字第4號

原告 林文莉
訴訟代理人 簡涵茹律師
被告 三燕兄弟能源股份有限公司
法定代理人 吳閩育
訴訟代理人 郁旭華律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，經本院於民國108年3月21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、原告起訴主張：

一、原告自民國97年4月1日起受雇於被告，擔任貨車司機，每月薪資43,900元。被告曾於106年4月19日終止兩造間勞動契約，經本院以106年度勞訴字第33號判決（下稱前案判決）認定被告終止不合法，且前案判決亦認為原告終止勞動契約逾勞動基準法第14條第2項所規定之30日期間，足見兩造間僱傭契約仍存在。

二、被告於106年4月17日向原告表示終止勞動契約，於當日要求原告交出進出公司需穿著之背心，使原告不得進入被告廠區工作。原告於本件起訴狀中已具體表明確認兩造僱傭關係存在，及原告分別於108年2月15日、同年月26日之調解期日，多次表達要回被告公司上班，被告未給予正面回應，是原告已表達服勞務之意。為此，原告爰依僱傭契約之法律關係，請求確認僱傭關係存在，並請求被告給付106年4月19日至107年8月18日之薪資共新臺幣（下同）702,400元。

三、並聲明：

（一）、確認兩造間僱傭關係存在。

（二）、被告應給付原告702,400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。

01 (三)、願供擔保請准宣告假執行。

02 貳、被告則以：

03 一、前案判決僅認定兩造各自終止勞動契約均不合法，並未認定
04 兩造間僱傭關係仍然存在。原告於前案既曾主張於106年5
05 月11日向被告為終止勞動契約之意思表示，復以前案原告起
06 訴狀繕本之送達，再次為終止兩造間勞動契約之意思表示，
07 顯見原告於106年5月間，主觀上已不欲繼續受雇於被告，
08 而欲消滅兩造間勞動契約甚明。

09 二、原告於106年5月間對被告為終止勞動契約之意思表示，顯
10 見原告已有離職之意。在客觀上原告亦從未將其準備依勞動
11 契約本旨提供勞務之情通知被告，被告並無受領勞務遲延，
12 原告請求被告給付報酬，應無理由。

13 三、並聲明：

14 (一)、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

15 (二)、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

16 參、得心證之理由：

17 一、行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不行
18 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
19 履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其加
20 以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原則
21 者，應認其權利失效，不得行使。至審酌上開構成權利失效
22 之要素，得依具體個案為調整。又權利失效係源於誠信原則
23 ，如權利人怠於行使權利確悖於誠信原則，其主觀上對權利
24 存否之認識，則非所問。再消滅時效係因一定期間權利之不
25 行使，使其請求權歸於消滅之制度；而權利失效理論之運用
26 旨在填補時效期間內，權利人不符誠信原則之前後矛盾行為
27 規範上之不足，以避免權利人權利長久不行使所生法秩序不
28 安定之缺漏，兩者之功能、構成要件及法律效果均有不同。
29 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
30 性。其契約之存否，除涉及工資之給付、勞務之提供外，尚
31 關係勞工工作年資計算、退休金之提撥、企業內部組織人力

01 安排、工作調度等，對勞雇雙方權益影響甚鉅，一旦發生爭
02 議，應有儘速確定之必要。參酌德國勞動契約終止保護法（
03 Kündigungsschutzgesetz）就勞工對解雇合法性之爭訟明
04 定有一定期間之限制，益徵勞動關係不宜久懸未定。權利失
05 效理論又係本於誠信原則發展而來，徵之民法第148條增列
06 第2項之修法意旨，則於勞動法律關係，自無於勞工一方行
07 使權利時，特別排除其適用（最高法院102年度台上字第17
08 66號民事判決意旨）。

09 二、原告主張兩造各曾主張終止僱傭契約，皆不為前案判決採信
10 ，兩造間僱傭契約仍存續迄今，原告自得確認僱傭關係存在
11 ，且被告有給付薪資之義務，原告請求被告給付106年4月
12 19日至107年8月18日之薪資，為被告所否認，並以前詞置
13 辯，經查：

14 (一)、原告主張其與被告之僱傭關係存在，是以前案判決為證。被
15 告於前案主張以勞動基準法第12條第1項第4款原告「違反
16 勞動契約或工作規則，情節重大者」為由，終止與原告之勞
17 動契約，經前案判決認定被告終止有違解僱之最後手段性原
18 則，而認定被告終止不合法。然原告於前案起訴前及訴訟繫
19 屬過程，皆未即時確認兩造間僱傭關係存在，亦未對被告為
20 任何準備提供勞務之通知，未曾主張被告受領勞務遲延應給
21 予薪資。甚至在前案原告是主張於106年5月11日在歸仁區
22 公所進行勞資爭議調解會議時，多次向被告表示要以勞動基
23 準法第14條第1項第6款規定終止與被告之勞動契約（見前案
24 勞訴卷一第140頁反面、第166頁反面），並再主張以前案
25 原告起訴狀繕本之送達，再次為終止兩造間勞動契約之意思
26 表示，兩造於前案均欲終止勞動契約為渠等所不爭執，前案
27 爭點在此部分凸顯的是兩造各自主張終止權，會涉及原告得
28 否依據勞工退休金條例請求資遣費。而前案判決除認定被告
29 終止違反解僱之最後手段性，亦認定原告終止勞動契約已逾
30 勞動基準法第14條第2項規定之30日期間而不合法。然經由
31 前案涉訟，已充分顯見兩造於前案皆欲終止勞動契約，未見

原告曾向被告主張或請求回復原職、繼續工作、給付薪資等，亦未對被告為任何準備提供勞務之通知，實未見任何原告有意在被告公司繼續服勞務之意，可認兩造就106年5月間終止勞動契約已達成共識，原告亦有離職求去之意，僅就何方可依法終止之事由，牽涉資遣費而有不同意見，及意見皆未遭前案判決採信而已。原告於106年5月間，透過其終止勞動契約之客觀行為，充分顯示其主觀上不欲繼續受雇被告，足認其自106年5月起已無與被告繼續僱傭關係之意思，再參諸原告自106年4月19日起至107年11月26日本件起訴為止，長達1年7個月，期間內原告未向被告表示願提供勞務或請求薪資，亦足佐證上情。該等事實均讓被告信賴原告已不願受雇被告，亦不爭執僱傭關係存否及行使權利，是原告提起本件訴訟，顯有悖誠信原則而已失權。

(二)、原告雖主張被告於106年4月17日向原告表示終止勞動契約，當日要求原告交出進出公司之背心，使原告不得再行進入被告廠區工作，已拒絕原告服勞務云云。然原告於106年4月20日向臺南市政府勞工局申請調解，兩造於106年5月11日召開勞資爭議調解會議，為前案兩造不爭執之事實，原告如有意繼續在被告公司上班、提出勞務，聲請調解時亦可確認勞動契約之存在，表明被告非法解僱等情，但上開調解過程，原告於前案主張「終止勞動契約」。綜此，原告在前案及訴訟繫屬中相當期間內未表示要提供勞務、確認勞動契約存在，反而主張要終止勞動契約、請求資遣費之特別情事，已足使被告正當信賴原告不欲回公司上班，被告對於公司內部組織人力安排、工作調度等，勢必不再將原告納入規劃，甚至進用新員工，被告對於原告已表示終止契約之信賴基礎，應對其加以保護，認原告前後行為矛盾、權利失效，不得行使。

(三)、再者，工資即勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第2條第2款有所明文。稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第

482 條復有明定。可知勞動、僱傭契約之性質，皆屬有償契約，勞工、受僱人須提供勞務，雇主、僱用人始有給付工資、報酬之義務。如同原告陳稱：任職期間，每個月5號領上個月的薪水等語（見勞訴字卷第82頁），是原告自106年4月19日至107年8月18日間，未曾向被告表示願意提供勞務，未曾有任何要提供勞務的外觀舉止，如前所述，被告自無給付上開期限內工資、報酬之義務。則原告請求被告給付原告自106年4月19日起至107年8月18日止之薪資共702,400元，即屬無據。

(四)、至原告主張於108年2月15日、同年月26日之調解期日，已向被告表達要回公司上班云云。惟原告於提起本件訴訟前1年7個多月，均未向被告表示欲提供勞務，已如前述，基於勞動契約首重安定性、明確性，被告已信賴原告無欲繼續在被告公司工作之基礎上，而已有企業內部組織人力安排、工作調度、應聘新員工等，原告於提起本件訴訟後，始表示願提供勞務，實已權利失效，不足以此推論兩造間尚有僱傭關係存在，及原告於106年4月19日起至107年8月18日止曾向被告表示願意提供勞務而遭拒絕，是原告之主張，不足採信。

肆、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在；被告公司應給付原告702,400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。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請應併予駁回。

伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本判決之結果不生影響，爰不另為贅論，附此敘明。

陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 108 年 3 月 28 日
民事第三庭 法官 羅郁棣

以上正本證明與原本無異。

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。

01 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
02 中 華 民 國 108 年 3 月 28 日
03 書記官 陳鈺翰