臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第44號

原　　告　蔡政璜
訴訟代理人　林泓帆律師（法扶律師）
被　　告　小太陽股份有限公司
法定代理人　林志銘（即林明志）

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國（下同）109 年9 月8 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

一、原告主張：原告蔡政璜（下稱原告）自106 年7 月21日起受聘於被告小太陽股份有限公司（下稱小太陽公司）擔任法務主管，月薪新臺幣（下同）80,000元，兩造僱傭關係迄今仍存在，但小太陽公司自106 年10月起就未再依約給付薪資予原告，兩造間僱傭關係是否存在有主觀上之不明確，足致原告之法律上地位有受侵害之危險，原告有確認僱傭關係存在之利益。小太陽公司迄今未給付106 年9 月至109 年1 月計29個月之薪資2,320,000 元且自109 年2 月以後仍應按月給付薪資。小太陽公司未提撥106 年9 月至109 年1 月共29個月之勞工退休金139,200 元，並應自109 年2 月起按月提繳4,800 元至原告勞工退休金個人專戶，因此依勞動契約、勞工退休金條例第14條第1 項提起本件訴訟，請求法院判決：㈠確認兩造間之僱傭關係存在。㈡被告應給付原告2,320,000 元暨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。㈢被告應自109 年2 月1 日起至原告復職日止，按月給付原告80,000元暨自各該月之次月一日起，至清償日止，按週年利率5 ％計算之利息。㈣被告應提繳139,200 元至原告之勞工退休金個人專戶，並自109 年2 月1 日起至兩造間僱傭契約終止之日止，按月提繳4,800 元原告之勞工退休金個人專戶，並陳明就㈠至㈢之請求願供擔保，請准

宣告假執行。

二、小太陽公司則以：原告工作數日即開始曠職，後來要擔任加盟商，還簽立加盟契約，卻積欠小太陽公司加盟金10萬元，原告自行終止勞動契約，雙方間已無勞動契約關係。小太陽公司已歇業（永久性停業），並已辦理公司解散登記、清算等程序，原告請求無理由等語為辯，並請求法院判決：駁回原告之訴及假執行之聲請，如受不利之判決，並願供擔保請准免予假執行。

三、法院為判斷之理由：

㈠兩造僱傭關係已不存在：

經法院調查結果，小太陽公司已經於109年4月8日經股東會決議解散，並選任林志銘（即林明志）為清算人等情，有小太陽公司之公司卷宗影卷可憑。小太陽公司既已清算，已無業務可供原告處理，原告亦無服勞務之餘地，兩造自無僱傭關係可言，原告請求確認僱傭關係仍存在，並無理由。

㈡原告請求106年9月至今之薪資及勞工退休金提撥為無理由：

1.證人王贊福於本院審理時具結證稱：106年8月2日其是小太陽公司的負責人，但原告實際上是跟著林志銘，其與原告僅有一面之緣，小太陽公司當時還沒有申請到勞健保單位，所以原告的勞健保就掛在可以太陽能有限公司（下稱可以太陽能公司）名下，因為我來公司都沒有看到原告，我就對林志銘表示原告如果不要來我就要把原告退保，林志銘說好，所以106年10月5日就將原告退保。原告有簽加盟契約，內容是原告要交加盟金10萬元給小太陽公司，小太陽公司要教原告技術，沒有印象原告有以口頭或文字表示薪資還是要照付等語（本院卷第123至124頁），核與被告辯稱：原告到職不久即曠職，之後改作為加盟商等情相符，且原告對於有簽立加盟契約乙節並無爭執（本院卷第121頁），證人王贊福所述應可採信。則原告之前既然未對小太陽公司提供勞務且改與小太陽公司簽立加盟

契約，解釋上即為終止勞動關係之意思。原告雖主張有在加盟契約上註記「僱傭關係存在、要有底薪、月薪8萬」，惟王贊福業已證稱沒有印象原告有為薪資尚須照付之意思表示，原告此部分主張尚難證明。縱使原告有為此意思表示，亦不代表當時小太陽公司之法定代理人王贊福同意此條件。何況，加盟契約即是自己為企業主，原告就所營業務又豈能自為企業主又為小太陽公司服勞務，如此顯然違反僱傭關係之經濟上從屬性與組織上從屬性，原告此部分主張顯無可採。

2.按按行使權利，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。至審酌上開構成權利失效之要素，得依具體個案為調整。又權利失效係源於誠信原則，如權利人怠於行使權利確悖於誠信原則，其主觀上對權利存否之認識，則非所問。再消滅時效係因一定期間權利之不行使，使其請求權歸於消滅之制度；而權利失效理論之運用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安定之缺漏，兩者之功能、構成要件及法律效果均有不同。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。參酌德國勞動契約終止保護法（Kundigungs schutzgesetz）就勞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，徵之民法第一百四十八條增列第二項之修法意旨，則於勞動法律關係，自無於勞工

一方行使權利時，特別排除其適用，最高法院102 年度台上字第1766號著有判決可資參照。

3.原告曾於106 年9 月22日向小太陽公司就恢復僱傭關係、給付工資等聲請勞資調解，經當時之法定代理人王贊福於106 年10月5 日出席後雙方調解不成立，原告又於同日就勞工退休金短報及勞工退休金提繳不足額聲請調解，於106 年10月17日調解不成立，原告於當時表示依照勞保投保資料雇主為可以太陽能公司，並於106 年10月25日對可以太陽能公司就勞健保補償、勞退提撥、106 年9 月薪資等聲請調解，經王贊福於106 年11月7 日出席調解不成立，原告於107 年1 月25日對可以太陽能公司提起訴訟請求㈠確認原告與可以太陽能公司間僱傭契約關係存在；㈡可以太陽能公司應給付原告471,000 元本息及自107 年1 月1 日起按月給付原告8 萬元至原告與可以太陽能公司間僱傭契約終止之日止；㈢可以太陽能公司應提撥14,400元及自106 年12月1 日起至原告與可以太陽能公司間勞動契約終止日止，按月提撥4,800 元匯入原告之勞保退休金專戶，經本院107 年度重勞訴5 號判決原告全部勝訴確定等情，業據本院調閱本院107 年度重勞訴5 號（下稱系爭前案）卷宗核閱屬實。原告既然已經於多次調解後仍選擇對可以太陽能公司作為雇主提起確認僱傭關係及請求薪資、退休金提撥，並經系爭前案判決全部勝訴確定，卻遲至109 年3 月10日再對小太陽公司提起本件訴訟，使小太陽公司無從及早就僱傭關係存否為答辯，原告對於終止勞動契約迄今所衍生之薪資、勞工退休金提撥等權利之行使，顯然有違誠信原則，應認其權利失效，不得行使。何況，原告於系爭前案既然以可以太陽能公司為雇主，基於勞動契約之人格從屬性，原告即應為可以太陽能公司服勞務，原告自無再對小太陽公司以準備提出勞務給付以代實際提出勞務之餘地。原告未能對小太陽公司以言詞提出勞務，即無服勞務，雙方之間自然也沒有勞動契約，小太陽公司也無給

付工資、提繳勞工退休金之必要。

四、綜上所述，本件兩造間並無僱傭關係存在，原告請求確認僱傭關係存在以及請求給付工資、提繳勞工退休金，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，所為假執行之聲請亦失所附麗，併予駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經審酌後，認與本件判決結果並無影響，爰不一一論列，附此敘明。

六、結論：本件原告之訴為無理由，因此判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　　黃宣撫

以上正本係照原本作成。

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，應判決送達後10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　29　　日

書記官　　涂文豪