

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞訴字第25號

原告 胡智偉

訴訟代理人 蔡昀圻律師

被告 嘉義縣番路鄉農會

法定代理人 莊振基

訴訟代理人 鐘育儒律師

上列當事人間請求確認僱傭關係（合併請求給付工資）事件，經
本院於民國113年9月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新台幣（下同）29,413元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）、原告自民國96年12月3日起任職被告農會，於農忙期間擔任
柿餅師傅，非農忙期間則調任服務台及廁所清潔工作。詎被
告於000年0月間以原告000年0月間之偷竊案（即本院112年
度嘉簡字第481號刑事判決犯罪事實一，下稱系爭犯行）及
稱原告擅離職守、態度消極等不實理由將原告記二大過並不
經預告以書面終止勞動契約，然原告就系爭犯行業與被告和
解及賠償並獲緩刑宣告，亦受到被告於111年3月17日以考績
丁等及調離現職懲處完畢，被告再以相同事由終止勞動契約
顯已罹於勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2項及被告工
作規則（下稱工作規則）第10條第6項之30日期間，且所謂
在外行為不檢、影響農會聲譽（假設語氣）並非工作規則第
10條得不經預告終止勞動契約之理由，被告未經預告終止勞
動契約並不合法。又被告所稱將原告解僱事由亦未曾施以懲
戒、扣薪、口頭申誡等較輕之處罰或調至其他較合適之工作
職位，被告解僱顯已違反解僱最後手段性，爰依民法第487
條前段、第235條、第234條、勞工退休金條例第6條第1項、

第14條第1項之規定，及兩造關之僱傭契約，請求如訴之聲明所示。

(二)、並聲明：

1、確認雙方間僱傭關係存在。

2、被告應自112年2月1日起至原告復職日止按月給付原告42,486元，及自各該月給薪日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

3、被告應自112年2月1日起至准原告復職之日止，按月提繳5,268元至原告勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

二、被告答辯以：

(一)、原告因系爭犯行遭記一次大過，嗣經調往被告所屬隙頂分部擔任櫃員，然調任期間就金融存放業務多次出現錯誤，使被告金融存放業務蒙受損失，而以110年度年終考核予以丁等之懲處。嗣原告又持續發生不當行為，經被告於111年度年終考核列為丁等。原告之不當行為嚴重影響被告，導致被告無法以解僱以外其他手段來督促原告改進，乃經被告112年度第1次人事評議小組會議決議（下稱系爭人評會議決議）先位依工作規則第10條第1項第4款第2目、第8目及備位依工作規則第11條第5款規定決議將原告記兩大過並於112年2月1日予以解僱。原告業於112年2月1日收受懲戒通知書與離職通知書。嗣原告於同年2月6日提出申覆，經被告於112年2月17日召開第二次人事評議會議決議維持原解僱決議而駁回原告之申覆，並於112年2月20日以原證四函文告知原告及以原證一函文再度重申解僱意旨。是兩造之僱傭契約已於112年2月1日終止。

(二)、不論本件有無原告所稱違法解僱情事，原告在其所稱112年2月1日遭違法解僱後僅於112年2月7日向嘉義縣政府申請勞資爭議調解，經於112年2月22日調解不成立後，原告於113年5月7日始提起本件訴訟，顯有違誠信原則而有權利濫用之情產生權利失效之法效果，原告之訴即無理由。

(三)、並為答辯聲明：原告之訴駁回。

01 三、本件不爭執事項為（本院卷第142至第143頁）：

02 (一)、原告自96年12月3日起於被告農會任職，擔任柿餅師傅。

03 (二)、原告於000年0月間，在嘉義縣○○鄉○○村○○○000○0號
04 被告農會供銷部展售中心內，竊取被告所有之春茶2斤（即
05 系爭犯行），經本院以112年度嘉簡字第481號刑事簡易判決
06 判處拘役30日，緩刑2年確定。

07 (三)、原告因犯系爭犯行，嗣經被告農會110年第5次人評會議決議
08 記大過乙次，調離現職並寫悔過書自身反省，於111年3月17
09 日予以110年度考核丁等。

10 (四)、原告於112年1月30日收受懲戒通知書與離職通知書（本院卷
11 第142頁誤載為「上開通知」），並於112年2月7日向嘉義縣
12 政府申請勞資爭議調解，於112年2月22日調解不成立。

13 (五)、被告復以112年2月20日番農會0000000000號函，終止兩造之
14 勞動契約。

15 四、法院之判斷：

16 (一)、被告抗辯權利失效為可採：

17 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
18 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
19 其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其
20 加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原
21 則者，應認其權利失效，不得行使。至審酌上開構成權利失
22 效之要素，得依具體個案為調整。又權利失效係源於誠信原
23 則，如權利人怠於行使權利確悖於誠信原則，其主觀上對權
24 利存否之認識，則非所問。再消滅時效係因一定期間權利之
25 不行使，使其請求權歸於消滅之制度；而權利失效理論之運
26 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
27 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
28 不安定之缺漏，兩者之功能、構成要件及法律效果均有不
29 同。次按不定期勞動契約屬繼續履行之契約關係，首重安定
30 性及明確性。其契約之存否，除涉及工資之給付、勞務之提
31 供外，尚關係勞工工作年資計算、退休金之提撥、企業內部

01 組織人力安排、工作調度等，對勞雇雙方權益影響甚鉅，一
02 旦發生爭議，應有儘速確定之必要。參酌德國勞動契約終止
03 保護法（Kündigungsschutzgesetz）就勞工對解雇合法性之
04 爭訟明定有一定期間之限制，益徵勞動關係不宜久懸未定。
05 權利失效理論又係本於誠信原則發展而來，徵之民法第148
06 條增列第2項之修法意旨，則於勞動法律關係，自無於勞工
07 一方行使權利時，特別排除其適用（最高法院102年度台上
08 字第1766號裁判意旨參照）。

09 2、經查，原告於112年1月30日收受懲戒通知書（下稱系爭懲戒
10 通知書）與離職通知書（下稱系爭離職通知書），並於112
11 年2月7日向嘉義縣政府申請勞資爭議調解，於112年2月22日
12 調解不成立，為兩造所不爭執，業如前述。而系爭懲戒通知
13 書記載「決議記二大過並解僱，生效日期民國112年2月1
14 日」等語，系爭離職通知書記載「台端因解聘（僱），…解
15 僱生效日為112年2月1日」等語，有系爭懲戒、離職通知書
16 可參（本院卷第219、221頁）。審酌原告自112年1月30日收
17 受系爭懲戒、離職通知書後，即於112年2月6日提出申復書
18 爭執被告之解僱處分，並於112年2月7日申請勞資爭議調
19 解，有申復書及嘉義縣政府勞資爭議調解申請書可佐（本院
20 卷第99至101、223至224頁），自非不知其權利。惟原告雖
21 於112年2月7日寄發中埔郵局第8號存證信函，主張解僱不合
22 法，要回去上班等語，有上開存證信函可參（本院卷第33
23 頁），惟其嗣經被告以112年2月20日番農會0000000000號
24 函，通知原告依系爭人評會議決議解僱（本院卷第21至22
25 頁），復於112年2月22日勞資爭議調解不成立，原告於此之
26 後即未向被告為任何主張或請求，亦未對被告為任何準備提
27 供勞務之通知，迨至113年5月7日始起訴請求確認兩造間僱
28 傭契約存在（本院卷第9頁），距112年2月22日勞資爭議調
29 解不成立已相隔逾1年2月，客觀上已長期間不行使權利，足
30 以引起被告正當信任，以為原告就兩造間僱傭契約終止已不
31 欲再予爭執或行使權利。是原告提起本件訴訟，顯悖於誠信

原則，而有權利失效原則之適用。而兩造間僱傭契約存否，攸關被告內部人力安排、工作調度等，原告長達1年2月未向被告為任何主張、請求或通知，於被告正當信任其已不行使其權利，另為人力安排、工作調度後，再於1年2月後起訴請求確認兩造間僱傭契約仍繼續存在，自與誠信原則有違，則被告所為權利失效之抗辯為可採，應認兩造僱傭關係已因被告依系爭人評會議決議解聘而於112年2月1日起不存在。

3、從而，原告起訴請求確認與被告間之僱傭關係仍存在，應有權利失效原則之適用，則兩造間之僱傭契約關係堪認自112年2月1日起不存在。

(二)、又兩造間自112年2月1日起之僱傭關係既不存在，則自112年2月1日起，被告即無給付薪資予原告及為原告提撥勞工退休準備金之義務。則原告依兩造間僱傭契約約定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應自112年2月1日起至原告復職日止按月給付原告42,486元，及被告應自112年2月1日起至准原告復職之日止，按月提繳5,268元至原告勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶，均非有據，應予駁回。

五、綜上所述，原告依民法第487條前段、第235條、第234條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項之規定，及兩造關之僱傭契約，請求如訴之聲明1、2、3所示，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、陳述及所提證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判決結果無影響，爰不一一贅述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 10 月 15 日

勞動法庭法官 陳美利

以上正本係照原本作成。

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（應附繕本）。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 10 月 15 日
02 書記官 黃亭嘉