臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第264號

原　　告　黃姵慈

000000000000000000

訴訟代理人　黃秀蘭律師（法律扶助）

被　　告　保誠人壽保險股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　劉添

訴訟代理人　涂榆政律師

　　莊惠萍律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年2月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）2,107,117元。嗣於民國111年5月13日具狀變更聲明為：被告應給付原告1,157,469元及自98年7月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷第69頁），核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自90年3月22日起受僱於被告，從事保險業務推展之工作，於95年5月5日起選擇適用勞退新制。嗣於98年2月20日，因訴外人中國人壽保險股份有限公司（下稱中國人壽公司）宣布併購被告公司除銀行通路和電話行銷通路外之全部資產及負債，並留用原告為員工，被告乃於98年6

月19日與原告終止勞動契約，並給付原告103,680元之資遣費。然該資遣費金額係以最低工資為計算基礎，而非以終止勞動契約前6個月之平均工資計算，依原告離職前6個月之薪資分別為95,083元（98年5月份）、87,982元（98年4月份）、875,060元（98年3月份）、28,000元（98年2月份）、17,280元（98年1月份）、21,318元（97年12月份），故原告之平均工資為187,454元，據此計算資遣費應為1,261,149元，被告僅給付103,680元，尚欠1,157,469元。爰依勞動基準法第17條、勞工退休金條例第11條第1項、第2項、第12條第1項、第2項規定提起本件訴訟等語，並聲明：如前述變更後聲明。

二、被告則以：依兩造間於98年6月18日簽訂之「同意終止契約協議書」（下稱系爭協議書），兩造間之聘僱契約書及承攬契約書已合意終止，被告並已依約給付離職金，且被告給付離職金後，原告不得再基於兩造間之聘僱契約書及承攬契約書，或其終止或任何與之相關之一切事項，對被告提出調解、訴訟或請求。因此，原告請求所謂之資遣費，自屬無據。再者，資遣費請求權時效期間為5年，且兩造於98年6月18日已合意終止契約，故原告之請求權已罹於時效，被告得拒絕給付。又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，原告於98年6月19日契約終止日後逾12年始請求給付資遣費，應認為構成權利失效等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實：

㈠原告自90年3月22日起任職於被告。

㈡中國人壽公司於98年間與被告簽訂營業承買合約，並於98年6月16日經行政院金融監督管理委員會以金管保理字第09802552211號函，許可中國人壽公司與被告依企業併購法第27條及公司法第185條為主要部分業務移轉。

㈢原告與被告於98年6月18日簽訂系爭協議書，約定兩造間之聘僱契約及承攬契約於98年6月19日終止，且於系爭協議書

第3條約定：「本協議書構成保誠人壽與本人關於終止聘僱契約書、承攬契約書及所有基於前述聘僱或承攬關係所為之補充協議/契約之完整合意。除保誠人壽違反前條給付義務外，本人同意拋棄且日後不再就前述契約，或其終止或任何與之相關之一切事項向公司或公司所屬集團之任一關係企業、或渠等之代表人、主管、董事、監察人、員工，提出任何調解、訴訟、仲裁或為任何抗議或請求」。

㈣被告已依系爭協議書給付原告103,680元之離職金。

四、本件兩造爭執之點，應在於：㈠兩造是否合意終止勞動契約？㈡原告請求被告給付資遣費差額1,157,469元，有無理由？㈢原告之資遣費請求權是否罹於時效？㈣原告請求被告給付自98年7月20日起算之遲延利息有無理由？茲分述如下：

㈠按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅；時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第144條第1項分別定有明文。民法第126條所稱之「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內（最高法院97年度台上字第2178號判決意旨參照）。又按勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅，勞動基準法第58條亦有明文。至於資遣費及預告工資具有工資補償性質，且與民法第126條所例示之退職金及勞動基準法第58條規定之退休金性質相類，則其請求權時效自應依上開規定以5年計算無疑。至於行政院勞工委員會84年9月27日（84）台勞資二字第134376號函釋關於資遣費之請求權消滅時效期間應適用民法第125條一般消滅時效期間之規定之內容，與前開法律之規定意旨及資遣費性質不符，為本院所不採，附此敘明。

㈡原告主張其係於98年6月19日經被告終止勞動契約，被告應給付資遣費差額1,157,469元及自98年7月20日起算之法定遲

延利息云云，縱認屬實，惟依原告主張兩造間勞動契約既已於98年6月19日由被告單方合法終止，則原告之資遣費請求權自其時起即得以行使，然竟遲至110年11月24日始提起本件訴訟（見本院卷第11頁收狀戳章），其請求權行使已逾5年之時效期間，則被告為時效抗辯拒絕給付，於法自無不合。

五、綜上所述，原告依勞動基準法第17條、勞工退休金條例第11條第1項、第2項、第12條第1項、第2項規定，請求被告給付1,157,469元及自98年7月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　21　　日

勞動法庭　　法　官　董惠平

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　21　　日

書記官　劉雅玲