臺灣高等法院臺中分院民事判決

112年度勞上易字第17號

上　訴　人　黃姵慈

被　上訴人　保誠人壽保險股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　劉添 Lau Tim

000000000000000000

訴訟代理人　涂榆政律師

　　周秉萱律師

上列當事人間給付資遣費等事件，上訴人對於民國112年3月21日臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第264號第一審判決提起上訴，本院於112年7月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國90年3月22日起受僱於被上訴人，從事保險業務工作，並自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○○○○保險股份有限公司（下稱○○○○公司）併購被上訴人除銀行通路和電話行銷通路外之全部資產及負債，並留用伊為員工，被上訴人乃於98年6月19日與伊終止勞動契約，給付伊資遣費新臺幣（下同）10萬3680元。然資遣費之計算應以伊離職前6個月平均工資為基準，據此，伊應領資遣費126萬1149元。但被上訴人僅給付10萬3680元，尚欠115萬7469元，為此依勞動基準法（下稱勞基法）第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條、第12條等規定，求為命被上訴人給付115萬7469元及自98年7月20日起至清償日止按年息5%計算利息之判決。

二、被上訴人則以：兩造於98年6月18日簽訂「同意終止契約協議書」（下稱系爭協議書），合意終止兩造間之聘僱契約，伊已依系爭協議書給付離職金予上訴人，上訴人不得再為任

何請求。況上訴人離職逾5年後始提起本件訴訟請求給付資遣費，其請求權已罹於5年時效消滅，伊自得拒絕給付等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人115萬7469元及自98年7月20日起至清償日止按年息5%計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

㈠上訴人自90年3月22日起任職於被上訴人，從事保險業務工作。

㈡○○○○公司於98年間與被上訴人簽訂營業承買合約，並經行政院金融監督管理委員會於98年6月16日以金管保理字第9802552211號函許可○○○○公司與被上訴人依企業併購法第27條、公司法第185條為主要部分業務移轉。

㈢兩造於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，系爭協議書第3條並約定：「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」。

五、得心證之理由

㈠按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又依契約自由原則，勞動契約可因勞雇雙方互相意思表示一致而終止。本件上訴人與被上訴人於98年6月18日簽訂系爭協議書，約定「本人（即上訴人）.....同意以接受中壽之勞務契約為前提，自98年6月19日24時終止本人與保誠人壽間之聘僱契約書、承攬契約書及所有基於前述聘僱或承攬關係所為之任何

補充協議/契約，並與保誠人壽協議如下：□3.離職金額以附件之離職金試算表（壹）或（貳）中較大者為準，金額為10萬3680元。.....□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」，有系爭協議書及終止契約離職金試算表可稽（原審卷59、60頁），足見兩造已合意自98年6月19日起終止雙方間之勞動契約，上訴人並同意拋棄除離職金10萬3680元外之其他權利，不再向被上訴人為任何請求。兩造間之勞動契約既係因雙方合意而終止，則上訴人主張依勞基法第17條、勞退條例第11條、第12條等規定，請求被上訴人給付資遣費，於法即有未合。

㈡況利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅，為民法第126條所明定。而資遣費與退休金同為照顧勞工離退後之生活所需，皆由雇主負給付之義務，具強制性，並均以勞工之工作年資及平均工資為其計算標準，性質上有其相同之處，所得稅法第14條亦將兩者均列為退職所得。且退休金之金額通常高於資遣費，勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因5年間不行使而消滅（勞基法第58條第1項參照），依舉重明輕之法理，解釋上應認資遣費之請求權時效為5年。如前所述，兩造間之勞動契約於98年6月19日終止，上訴人迄110年11月24日始向原法院聲請調解（原審卷11頁），已逾前述5年時效，被上訴人自得拒絕給付。

六、綜上所述，上訴人依兩造間之勞動契約及勞基法第17條、勞退條例第11條、第12條等規定，請求被上訴人給付資遣費115萬7469元本息，洵屬無據，不應准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢

棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，經核均與判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　19　　日

勞動法庭　審判長法 官 杭起鶴

法 官 黃裕仁

法 官 羅智文

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官 林賢慧

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　19　　日