

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第172號

原告 陳威志

訴訟代理人 趙佑全律師(法扶律師)

被告 承遠資訊科技有限公司(前名稱:承遠文教科技有限  
公司)

法定代理人 張家瑋

訴訟代理人 徐茂鈞

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經臺灣新北地方法院移送前來（112年度勞訴字第53號），本院於民國112年12月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣120,000元，及自民國112年6月9日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣7,080元，由被告負擔新臺幣4,292元，餘由原告負擔。

本判決第1項得為假執行。但被告如以新臺幣120,000元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國99年9月1日起在被告附設「台北市私立新學文理短期補習班興隆分班」（下稱系爭補習班）擔任安親班老師工作，每月薪資新臺幣（下同）40,000元，被告於翌月10日以匯款支付，詎自107年4月10日起即未再給付，並於同月中旬以結束經營為由，預告於107年5月31日終止勞動契約，應認被告以「歇業或轉讓」為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款規定，於是日終止兩造勞動契約。被告尚積欠107年3月至6月薪資計120,000元，自99年

01 9月1日至000年00月0日間計78日特別休假未休之工資補償  
02 104,000元（計算式：40000□30□78，詳見107至108頁），  
03 另應給付資遣費155,000元及開立非自願離職證明書給原  
04 告，爰依勞基法第22條第2項、第23條第1項、第38條、第19  
05 條、修正前勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1、勞  
06 工退休金條例第12條第1項等規定，提起本訴，並聲明：(一)被  
07 告應給付原告379,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清  
08 償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告應給付原告非  
09 自願離職證明書。(三)原告願供擔保，請准宣告假執行。

10 二、被告則以：原告自99年9月1日受僱時起薪為每月27,500元，  
11 逐年調整至105年8月31日止為35,000元，又原告自105年9月  
12 1日起已受讓系爭補習班，為事實上經營者，身分轉成為資  
13 方，與被告間已無僱傭關係，系爭補習班的營收皆由原告收  
14 取，自無被告短付107年3月至6月薪資之情事。又原告至107  
15 年4月12日自行決定並告知系爭補習班因虧損不願再繼續經  
16 營，將於同年5月31日正式結束營業，亦無如原告所稱須給  
17 付資遣費之事由。另因補習班安親課輔工作時間屬性特殊，  
18 面試時有告知原告每年特休配合學生課程規劃進度調整，會  
19 於年底額外再發給紅包2萬元為獎勵，是原告自受僱日起至  
20 105年8月31日止有未休假代金補償，亦無如未休假工資請求  
21 之事由。再者，原告請求資遣費及未休假代金均已過法定請  
22 求權5年時效，被告拒絕給付，應駁回其請求，爰聲明：(一)  
23 原告之訴及假執行聲請均駁回。(二)如受不利判決，願提供擔  
24 保請准宣告免為假執行。

25 三、兩造不爭執事項（院卷第69、81頁）：

26 (一)原告自99年9月1日起在系爭補習班擔任安親班老師工作。

27 (二)原告及甲○○於105年8月11日、107年4月15日簽署被證1、2  
28 之經營讓渡契約書、證明書，並自105年9月1日起受讓經營  
29 系爭補習班。惟未向台北市政府教育局辦理變更登記。

30 (三)系爭補習班於107年6月11日經主管機關台北市政府教育局發  
31 文註銷（被證3）。

01 四、得心證之理由：

02 (一)兩造勞動契約於105年8月31日因系爭補習班轉讓而終止，原  
03 告得請求資遣費120,000元：

04 1.原告主張兩造雇傭契約於107年5月31日因被告歇業依勞基法  
05 第11條而終止，為被告所否認，主張終止日為105年8月31  
06 日，且系爭補習班於同年9月1日移轉讓渡之後，原告即為雇  
07 主等語。查，原告及甲○○於105年8月11日、107年4月15日  
08 簽署被證1、2之經營讓渡契約書、證明書，並自105年9月1  
09 日起受讓經營系爭補習班乙節，為兩造所不爭執，並據被告  
10 提出上開經營讓渡契約書及證明書為證（院卷第41至45  
11 頁），另證人甲○○到庭亦結證：「與原告有簽約受讓系爭  
12 補習班，並依契約書第3條時程分階段讓與，第一階段是105  
13 年9月1日起由我與原告負責經營，第二階段並沒有辦理更名  
14 讓與，經營管理補習班的部分是由我與原告管理，但是營業  
15 設備（車輛等等）及所有權並沒有更名」、「學費部分都是  
16 收取後交給原告」、「（問：105年9月1日交付經營後是由  
17 何人把薪資匯款至你的中信帳戶？）是原告處理的，因為補  
18 習班只有我與他2人」等語（院卷第114頁），亦證稱自105  
19 年9月1日起原告與其負責經營系爭補習班，學費收取後交付  
20 原告支配處理，亦係由原告匯付其薪資等情明確，則被告抗  
21 辯自系爭補習班移轉讓渡之後，原告即轉為雇主等語，自非  
22 無據，亦堪認兩造勞動契約終止日為105年8月31日。至原告  
23 僅以系爭補習班未辦理設立人變更登記否認原告為資方，惟  
24 是否完成補習班資訊管理系統登記之事項乃為教育主管機關  
25 行政事項，自不足據此否定原告已易為實際上經營者即雇主  
26 地位之認定，其此開主張不足採認。

27 2.按非有歇業或轉讓之情事，雇主不得預告勞工終止勞動契  
28 約，勞基法第11條第1款定有明文。另勞工適用勞工退休金  
29 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契  
30 約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年  
31 資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比

例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。查，系爭補習班既於105年9月1日起有轉讓經營之事實，實際上被告亦未再繼續支配或受領原告勞務之提供，並無續發工資之義務，應認被告有以默示終止兩造勞動契約之意思表示，原告自得依前開規定，請求被告給付資遣費。又查，原告主張工資每月4萬元，此與被告提出原告105年1月薪資單內容無悖（院卷第57頁），再按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，為勞動事件法第37條所規定，被告既未能反證上開薪資給付項目內容非屬工資，則原告僅以40,000元採為計算平均工資之基礎，合法有據。而原告係於94年7月1日勞工退休金條例施行後始受僱，應適用勞退新制，則自其99年9月1日至105年8月31日之受僱期間，年資為6年，新制基數為3，得請求資遣費為120,000元（計算式：40000 $\times$ 3）。

3.至被告抗辯資遣費係退職所得，為民法第126條例示之退職金包括在內，則資遣費請求權時效自應依上開規定以5年計算，惟按勞基法第17條或勞工退休金條例第12條第1項有關資遣費規定，其請求權消滅時效期間，固無明文規定，然民法第126條規定：「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」，係就「定期給付債權」之「各期給付請求權」所為規範，立法意旨乃因短期給付債權，債權人本可從速請求債務人履行，及早行使權利，使法律關係早歸於確定。然對照資遣費為一次性給付之債權，究其性質仍與定期給付之退職金不同，自非上開規定適用之對象，不得逕行適用民法第126條所定5年短期時效之規定，而應回歸適用民法第125條所定之一般時效期間15年，是被告此部分時效抗辯不足採認，並無礙原告資遣費之請求。

(二)原告無以請求被告給付短付薪資120,000元：

01 系爭補習班於105年9月1日移轉讓渡之後，兩造勞動契約於  
02 105年8月31日終止，既如前述，是以，原告主張被告積欠  
03 107年3月至6月薪資，並請求給付120,000元，自於法無據。

04 (三)原告無以請求被告給付特休未休之工資補償104,000元：

05 1.按原告所主張之法律關係，法律上不能認其存在，或其發生  
06 成立之要件事實不能證明，或其法律關係有障礙或其效果已  
07 消滅或變更之事實已被證明者，是已達於可為駁回請求之終  
08 局判決之程度，即應為原告敗訴之終局判決。是除抵銷之抗  
09 辯外，判決理由中之判斷不生既判力，故就當事人所主張之  
10 數個攻擊防禦方法，法院不受該等主張之內容彼此理論上之  
11 關係，或時間上的先後之拘束，得自由選擇其一而為判斷。  
12 易言之，被告提出數抗辯中其一抗辯認為存在，即達於可為  
13 駁回請求之終局判決之程度者，此時法院先就何者審理，應  
14 不受被告之意思及提出之時間與理論上前後之拘束，但應考  
15 量訴訟事件之迅速處理及紛爭處理之徹底解決。查，本件被  
16 告否認原告尚有特休未休之工資補償，或主張以年終紅包名  
17 義已清償，另提出時效抗辯等數個抗辯理由，揆諸上開說  
18 明，就被告數個抗辯僅需其中一個抗辯成立，即足以駁回原  
19 告之請求，本院自不受被告多項抗辯提出時間或論述上先後  
20 排序之拘束，得逕就被告時效抗辯是否可採逕為判斷，合先  
21 敘明。

22 2.承前，兩造勞動契約於105年8月31日終止，業據認定如上，  
23 則原告主張滿第8年（105年10月1日至106年10月1日）工作  
24 期間後，107年度尚有15日特別休假云云（院卷第108、136  
25 頁），已不足採。再查，原告在職期間因年度終結或終止契  
26 約而未休者，其請求權依民法第126條規定，因5年間不行使  
27 而消滅乙情，業經原告所不爭執（院卷第124頁），既據其  
28 自認在卷，則原告遲至112年3月30日始向新北地方法院起訴  
29 請求，其餘請求均已罹於法定時效，被告提出抗辯拒絕給  
30 付，自屬有據，則原告請求被告給付在職期間有特休未休78  
31 日之工資補償104,000元，並無理由。

01 (四)原告得請求被告開立非自願離職證明書：

02 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
03 代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保  
04 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法  
05 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離  
06 職，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項定有明文。是  
07 本件兩造勞動契約於105年8月31日因勞基法第11條第1款規  
08 定之事由終止，被告應開立非自願離職證明書，則原告所為  
09 請求自應准許。

10 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
11 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
12 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約  
13 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第  
14 1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。復依勞工  
15 退休金條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動  
16 契約後30日內發給，為同條例第12條第2項所明定。本件原  
17 告請求被告給付資遣費，以支付金錢為標的，應於終止勞動  
18 契約後30日內即105年9月30日以前發給，而原告僅請求自起  
19 訴狀繕本送達翌日即112年6月9日（院第15頁送達證書參  
20 照）起算之法定遲延利息，自屬有據。

21 六、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求  
22 被告給付資遣費120,000元及自112年6月9日起至清償日止，  
23 按年息百分之5計算之利息，暨依勞基法第19條規定，請求  
24 被告開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許。逾此範  
25 圍之請求，為無理由，應予駁回。

26 七、又本判決第1項係法院就勞工之金錢給付請求，為雇主敗訴  
27 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假  
28 執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執  
29 行。至原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃僅促  
30 請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請另為准駁之裁  
31 判。

01 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證  
02 據，經本院審酌後，核與本件判決結果無涉，爰不一一論  
03 述。

04 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 113 年 1 月 3 日  
06 勞動法庭 法 官 林瑋桓

07 以上正本係照原本作成。

08 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

09 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 113 年 1 月 3 日  
11 書記官 巫玉媛