臺灣新北地方法院板橋簡易庭民事簡易判決

108年度板勞簡字第4號

原　　告　陳勝暉
　　詹勝任
共　　同
訴訟代理人　徐維良律師(法扶律師)
複代理人　　陳繼民律師（已解除委任）
被　　告　勝弘裝訂股份有限公司
法定代理人　吳素照
訴訟代理人　蔡皇其律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國109年11月20日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告陳勝暉及詹勝任任職於被告「勝弘裝訂股份有限公司」（以下簡稱勝弘公司）擔任作業員，98年2月間被告勝弘公司告知員工擬將公司名稱更改為智盛裝訂股份有限公司（以下簡稱智盛公司），原告陳勝暉及原告詹勝任不疑有他繼續於公司任職，原告2人並無自被告勝弘公司離職之意思，然實際上於98年2月2日係改由第三人智盛公司為雇主，意即原告陳勝暉及詹勝任於98年2月2日遭被告勝弘公司解雇，改由第三人智盛公司聘雇，然被告勝弘公司以僅係更名為由，規避應給付原告二人之預告工資及資遣費，原告陳勝暉及詹勝任因以為係同一間公司變更名稱，也不知得向被告公司請求給付預告期間工資及資遣費，且被告勝弘公司所提出之「勝弘裝訂(股)公司員工離職單」無法證明原告二人係自願離職，就原告二人請求預告工資部分，被告勝弘公司主張時效抗辯係違反誠信原則，應禁止被告勝弘公司行使該抗辯權。蓋被告公司最初蒙騙原告二人僅係公司更名而非資遣，致使原告二人不知要請求預告期間工資，並導致請

求權罹於時效，如許被告公司為時效之抗辯，顯失公允，並違反誠信原則。本件被告勝弘公司雖未明確表明依據勞動基準法第11條第1款或第2款終止，但考量原告陳勝暉及詹勝任並無勞動基準法第12條之終止事由及動機存在，故應認定被告勝弘公司是因勞動基準法第11條第1款或第2款終止與陳勝暉及詹勝任間之勞動契約，原告自得請求被告勝弘公司給付預告工資及資遣費。原告陳勝暉與被告勝弘公司約定月薪為43,900元，被告勝弘公司應給付原告陳勝暉210,477元（資遣費166,577元+預告工資：43,900元）。原告詹勝任與被告勝弘公司約定月薪為58,417元，被告勝弘公司應給付原告詹勝任190,441元（預告工資58,417元+資遣費132,024元），且按給付資遣費之時效為15年，原告於98年2月2日遭被告公司解雇，並107年11月29日起訴，並未罹於時效。爰依兩造間勞動契約及勞工退休金條例之法律關係，請求（一）被告應給付原告陳勝暉210,477元，並自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息、（二）被告應給付原告詹勝任190,441元，其中148,817元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，其餘41,624元自本狀繕本送達翌日起自清償日止，按年息5%計算之利息（起訴時請求被告應給付原告詹勝任148,817元及法定遲延利息，嗣於108年9月20日擴張）、（三）並陳明本件願供擔保，請准宣告假執行一節，固據提出被告公司登記網路資料、智盛公司登記網路資料、新北市政府勞資協調會會議記錄、原告2人之勞工保險被保險人投保資料表及勞動部計算公式等件影本為證，被告勝弘公司固不爭執原告2人原任職於被告勝弘公司擔任作業員迄98年2月間，惟否認有資遣原告2人之事實，並就原告2人之請求另以：原告2人係自願離職至智盛公司任職，被告勝弘公司並未以人情攻勢逼迫原告於自願離職切結書上簽名，且原告2人請求被告給付資遣費及預告期間工資，已因罹於5年時效而消滅，原告之請求顯無理由，又被告並無蒙騙原告公司僅是改名，原告稱被告不得行使抗辯權亦屬無

據等語置辯。則本件兩造間有爭執，應予以審究者為：被告所為時效抗辯是否為權利濫用？原告2人之資遣費及預告期間工資之請求權是否罹於時效而消滅？

二、按「權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。」、「行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。」，民法第148條第1項、第2項分別定有明文。又「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。」，民事訴訟法第277條前段亦有明文規定。另民法第148條權利之行使，不得以損害他人為主要目的之規定，係在限制權利人行使權利，專以損害他人為主要目的。若當事人行使權利，雖足使他人喪失利益，苟非以損害他人為主要目的，即不受該條規定之限制。此有最高法院89年度台上字第196號判決意旨可參。換言之，權利濫用禁止原則不僅源自誠實信用原則，且亦須受誠實信用原則之支配，在衡量權利人是否濫用其權利時，仍不能不顧及誠信原則之精神，故於具體案件，如當事人以權利人行使其權利有權利濫用及違反誠實信用原則為抗辯時，法院應就權利人有無權利濫用及違反誠信原則之情事均予調查審認，以求實質公平與妥當。查本件被告就原告2人請求資遣費及預告期間工資為時效抗辯，原告2人則主張：因被告蒙騙原告2人：公司僅是改名，故被告行使抗辯權為權利濫用。惟查：原告2人並未舉證以證明：所主張：「因被告蒙騙原告2人：公司僅是改名」一節為真正，且就原在被告勝弘公司任職員工離職至智盛公司任職之經過，係因被告勝弘公司快倒了，有拖欠員工薪水及放無薪假之情形，被告勝弘公司內有員工（丁清池）另外開立智盛公司，故丁清池問大家是否願意過去智盛公司，過去智盛公司任職要先（從被告勝弘公司）離職才可以過去，有在被告勝弘公司拿離職單簽名，原告2人有從被告勝弘公司離職，（法官問：98年2月2日有無人說被告公司要改名，大家到新公司任職？）沒有說改名，是說新成立智盛公司，說智盛公司比較好，大家就過去等情，業據證人莊聖修、蔡治華於本院訊問

時結證在卷（參見本院109年3月17日言詞辯論筆錄），98年2月2日時並無人說被告公司要改名要大家到新公司任職，則原告所主張：因被告蒙騙原告2人：公司僅是改名云云，難謂為真正，且被告所為時效抗辯，自屬為維護自身權益之合法、合理之權利行使行為，原告2人復未舉證以證明：被告上開行為係出於以損害他人為目的之行為，是原告所主張：本件被告所為時效抗辯有權利濫用情事云云，尚無可採。

三、次按時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第144條第1項定有明文。又按利息、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，民法第126條定有明文。其立法理由載明：因此種債權，債權人本可從速請求債務人履行，故其消滅時效之期間，以定五年為最適宜。又上開規定所稱「其他1年或不及1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5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基法第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（最高法院103年度台上字第1700號裁定及臺灣高等法院102年度重勞上更(一)字第4號、103年勞上字第14號判決意旨參照）。原告雖以行政院勞工委員會84年9月27日（84）台勞資二字第134376號函釋內容主張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等語，惟此函釋顯然與前開法律之規定意旨及資遣費性質不符，為本院所不採。查原告2人主張其係於98年2月2日經被告以勞動基準法第11條第1款或第2款事由終止勞動契約，被告應給付資遣費及預告工資云云，縱認屬實，惟依原告主張兩造間勞動契約既已於98年2月2日由被告單方終止，則原告之資遣費及預告工資請求權

自其時起即得以行使；然竟遲至107年11月29日始提起本訴為資遣費及預告工資之請求，其請求權行使已逾5年之時效期間至灼，原告五更未舉證以證明有為其他中斷時效之行為，則被告為時效抗辯拒絕給付，於法並無不合。從而，原告請求被告給付積欠工資及資遣費，洵屬無據，不應准許。則兩造就據以核算原告2人得請求之積欠預告期間工資及應領資遣費數額若干之爭點，自無庸再予論述。

四、綜上所述，被告所為時效抗辯並無權利濫用情事，原告2人就預告期間工資及資遣費之請求權已罹於時效。因此，原告依勞動契約及勞工退休金條例等法律關係，請求被告應給付原告陳勝暉210,477元及法定遲延利息，給付原告詹勝任190,441元及法定遲延利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

五、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　30　　日

臺灣新北地方法院板橋簡易庭

法　官　李昭融

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本庭（新北市○○區○○路○段00巷0號）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，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　109　　年　　11　　月　　30　　日

書記官　王昱平