臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞小字第28號

原　　告　陳承駿
被　　告　南亞塑膠工業股份有限公司
法定代理人　吳嘉昭
訴訟代理人　林瑞堂

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國109 年8 月11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

一、原告主張：原告前自民國83年11月1 日起任職於被告公司，擔任作業員，每月工資新臺幣（下同）2 萬8,000 元。詎被告於同年月4 日竟要求原告離職，且未給付原告任職4 天之工資1 萬元及資遣費153.4 元，爰依兩造間之勞動契約等提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告8 萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

二、被告則以：原告固曾於前述期間至被告公司任職，每月工資為2 萬8,000 元，原告離職後，被告一定會將相關費用結清，然相關資料未保存，且原告請求之費用已逾5 年，請求權已罹於時效等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

原告於被告任職期間為83年11月1 日起至同年月4 日止，並擔任被告公司作業員。

四、得心證之理由：

原告另主張被告積欠其工資1 萬元及資遣費153.4 元等語，為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為：㈠原告請求被告給付積欠工資是否有理？㈡原告請求被告給付資遣費是否有理？㈢原告前述請求如有理由，各該金額為何？茲分述如下：

㈠原告請求被告給付積欠工資是否有理？

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277 條定有明文。又請求履行債務之訴，除被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任分擔之原則（最高法院43年台上字第377 號著有判決先例意旨參照）。另民事訴訟法第277 條但書雖規定：「但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限」。惟其修正理由係以「關於舉證責任之分配情形繁雜，僅事件之運用上，自難免發生困難，故最高法院於判例中，即曾依誠信原則定舉證責任之分配。尤以關於公害事件、商品製作人責任、醫療糾紛等事件之處理，如嚴守本條所定之原則，難免產生不公平之結果，使被害人無從獲得應有之救濟，有違正義原則」等詞，且參照立法理由所例示之公害事件、交通事件、商品製作人責任、醫療糾紛等事件，係因一方當事人無專業知識或有關之證據資料全由一方掌握，兩造間就訴訟之攻、防地位不相當者，始有該條但書之適用。而本件原告請求被告給付積欠工資、資遣費等，並非如上述公害事件、交通事件、商品製作人責任、醫療糾紛等特需專業知識，且參以勞動基準法（下稱勞基法）第23條第2 項規定雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5 年；104 年6 月3 日修正前勞基法第30條第5 項規定雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存1 年。查本件原告於83年11月4 日離職迄至109 年5 月29日提起本件訴訟時，已歷時25年餘，顯超過上開被告應保存勞工工資清冊及出勤紀錄規定之時間，故本件應無民事訴訟法第277 條但書規定之適用，附此敘明。是依上開說明，本件應由原告就債權發生之原因事實即被告積欠工資及資遣費之事實負舉證之責。

2.經查，原告固提出桃園市人力資源管理協會勞資爭議調解紀錄、勞工保險被保險人投保資料表（明細）各1份（見本院卷第5-8頁），惟調解紀錄僅得證明兩造間確因有工資及資遣費爭議而曾經進行調解，而被告於該調解紀錄中亦為本件相同之抗辯內容；另勞工保險被保險人投保資料表（明細）亦僅得證明原告曾任職被告公司4日，且此亦為被告所不爭執，難以逕認被告尚有何積欠原告工資之事實。原告固稱其原領工資即中華郵政股份有限公司三重中山路郵局帳戶（下稱中華郵政帳戶）並無被告將其工資匯入之紀錄，然被告辯稱並未統一以中華郵政帳戶為公司員工薪資帳戶，原告復未舉證其中華郵政帳戶為任職被告時之薪資帳戶，亦未提出相關事證證明被告尚積欠工資之事實，是原告之主張，難認有據。況縱認原告主張屬實，然竟遲至109年5月29日始提起如上之請求，依民法第126條規定，其請求權行使顯逾5年之時效期間至灼。則被告為時效抗辯拒絕給付（本院卷第50頁），於法自無不合。

㈡原告得否請求被告給付資遣費？

1.原告主張當時其離職原因為被告公司主管表示其不適任等語（見本院卷第49頁），而被告雖於言詞辯論期日表示無資料以供查考（見本院卷第49頁），然其僅為不記憶之陳述，並未否認原告主張之真正；而衡諸常情，被告應可詢問當時主管、同仁以了解原告離職原因，且原告應無謊稱自身能力不足以致不能勝任被告公司職務之必要，故依民事訴訟法第280條第2項規定，本院自得認定被告已視同自認，堪認被告係以勞基法第11條第5款規定與原告終止勞動契約。

2.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。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，勞基法第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㈠字第4號判決意旨參照）。

3.查原告主張被告未支付其資遣費縱認屬實。惟兩造間勞動契約已於83年11月4日經被告依勞基法第11條第5款規定單方合法終止乙節，既經認定於前，堪認原告之資遣費請求權自斯時起即得以行使；然竟遲至109年5月29日始提起本訴為如上之請求，其請求權行使亦已逾5年之時效期間，且原告自承未為其他中斷時效之行為（見本院卷第50頁）。則被告為時效抗辯拒絕給付（本院卷第50頁），於法亦無不合。

㈢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得請求之積欠工資及應領資遣費數額若干之爭點，自無庸再予論述。

五、綜上所述，原告依兩造間之僱傭契約，請求被告給付8萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，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　　109　　年　　8　　月　　14　　日

勞動法庭　法　官　謝志偉

以上正本係照原本作成。

兩造如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀；若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　17　　日

書記官　蘇玉玫