

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞簡字第7號

原告 徐昭業

被告 北濱育樂事業股份有限公司

法定代理人 莊榮圻

訴訟代理人 林文居

上列當事人間請求給付資遣費事件，經本院於民國113年3月26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、原告起訴主張：其自民國（下同）106年3月5日起受雇於被告，月薪為新臺幣（下同）4萬800元，被告於112年8月26日通知原告到112年8月31日，以後不用來上班，被告違法解雇，原告依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止契約，被告應給付資遣費12萬2400元。爰依勞動法令，提起本訴，並聲明：被告應給付原告12萬2400元及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告則以：

（一）原告係於00年0月0日出生，其到職日為106年3月6日，離職日為112年9月30日；因此，涉算至離職日原告年齡已逾68歲又5個月，依勞動基準法（下稱勞基法）54條第1項第1款之規定，被告公司為促進員工之新陳代謝，從而強制原告退休離職，依法有據。另參照臺灣高等法院台南分院111年度勞上字第3號及最高法院100年度台上字第170號判決意旨，勞基法第54條強制退休與第11條之解雇乃屬不同法規範制度，勞工不論是自願退休或是強制退休，本無資遣費給付之問題，是原告請求被告給付資遣費，顯無理由。

01 (二)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
02 行。

03 三、兩造不爭執之事項（見113年3月26日筆錄，本院卷第57至58
04 頁）：

05 (一)原告為00年0月0日出生，自106年3月6日起受雇於被告，每
06 月薪資4萬800元。

07 (二)被告於112年9月30日終止勞動契約。

08 四、本件爭點應為：(一)本件終止勞動契約之法律上理由為何？

09 (二)如原告主張為有理由，原告依據勞動法令，請求被告給
10 付資遣費12萬2400元，是否有理由？茲分述如下：

11 (一)本件終止勞動契約之法律上理由為何？

12 1. 73年7月30日修正勞基法第54條第1項第1款規定設有強制
13 退休年齡之立法理由係謂「為促進勞工人事之新陳代謝，宜
14 有最高年齡之限制」；97年5月14日同條修正年滿65歲雇主
15 得強制退休之立法目的則為「為因應人口結構調整，台灣國
16 民平均壽命已提高至76歲，且勞動人口年齡有延後趨勢，宜
17 加強中高齡人力資源運用，以降低少子化對勞動力減少之衝
18 擊。宜延緩強制退休年齡，修法延長為65歲，與公務員退休
19 年齡同步，並保障高齡勞工工作條件」，可知前開規定之修
20 正或為促進勞工人事的新陳代謝，或因應勞動人口結構調整
21 等因素，惟規範勞工強制退休之最高年齡，無非基於保護勞
22 工之立場，考量勞工之生存權，當勞工達一定年齡或身心狀
23 況不堪勝任工作，雇主依該基於生存權之考量終止契約，強
24 制勞工退休，並輔以勞工退休金制度，使勞工之生命、健康
25 不因過度工作而受影響。由於我國對於強制退休之規定除身
26 心障礙不堪工作外，僅以年滿65歲為標準，在勞退條例制定
27 施行、中高齡及高齡者就業促進法公布施行後，仍未隨之修
28 正勞基法第54條第1項第1款勞工年滿65歲後雇主得強制退休
29 之規定。而參酌中高齡及高齡者就業促進法所稱中高齡勞工
30 係指年滿45歲至65歲者，同法第12條雖設有禁止年齡歧視之
31 規定，但同法第13條第3款仍規定依其他法規規定退休年齡

所為之限制，不構成歧視，換言之，中高齡勞工如符合勞基法第54條第1項第1款規定年滿65歲，雇主以此為由強制退休，不得將之視為年齡歧視；又中高齡及高齡者就業促進法為兼顧年滿65歲高齡勞工之工作權，固於同法第28條規定「65歲以上勞工（即高齡勞工），雇主得以定期勞動契約僱用之」，並於立法理由明白揭示得以定期契約僱用之，不受勞基法第9條之限制，藉以達成促進高齡者勞工重新進入勞動市場，以符合其身心狀況、體力、技術、經驗所能勝任之勞動條件成立定期契約，且為保障此類高齡勞工，於定期契約期間，不適用勞基法第54條第1項第1款有關勞工強制退休之規定，除有符合勞基法第11條、第12條有關資遣之規定，不得提前終止契約，係為避免高齡勞工重新進入勞動市場而與雇主簽訂定期契約後，雇主再以勞工年滿65歲為由強制退休以規避應付之資遣費。但如非此類情形之勞工，勞工年滿65歲時，雇主固得依勞基法第54條第1項第1款規定強制其退休，但如勞工身心狀況、體力等因素仍能負擔原工作，雇主不行使強制退休之權利，亦無不可（最高法院100年度台上字第170號判決要旨參照），勞工仍得按勞動契約繼續領取薪資，並無不利，非謂雇主在勞工屆滿65歲之際未立即依法強制退休，嗣後即不得行使，更難謂嗣後以此為由強制退休，即屬規避勞基法第11條，或違反誠信原則，或權利濫用。又雇主於勞工年滿65歲退休終止契約時，勞工依法得請求舊制退休金（新制退休金提撥應於勞動契約存續中提撥至勞工個人專戶內），勞基法第54條強制退休、第11條經濟上解僱乃屬不同法規範制度，勞工不論是自願退休或是強制退休，本無資遣費之給付問題。

3. 按「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿65歲者。」，勞基法第54條第1項第1款定有明文。依勞基法第53條、第54條規定，退休分為自願退休與強制退休二制，前者係勞工於一定條件成就時，得片面請求退休，後者乃雇主於一定條件成就時得片面請求勞工退休。強制退休，

其強制發動權在於雇主而非勞工，勞工有勞基法第54條第1項各款之情形者，雇主得強制其退休。又勞基法第54條第1項第1款規定，係保護勞工而設，雇主強制退休之權利為勞動契約終止權之一種，而終止權又屬形成權，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必待勞工之同意，勞雇雙方勞動契約即為終止（台灣高等法院台南分院111年度勞上字第3號判決意旨參照）。依上說明，兩造間勞動契約係自106年3月6日開始，原告為00年0月0日出生，於受雇時約62歲，當時尚未滿65歲，於109年4月7日年滿65歲時，雖然未行使強制原告退休之權利，嗣於112年9月30日，原告已年滿68歲5個月又23日，被告始依勞基法第54條第1項第1款規定強制原告退休，並無不法。

(二)如原告主張為有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費12萬2400元，是否有理由？

被告係依據前開規定，要求原告強制退休，原告請求資遣費，並無理由，應予駁回。

五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告應給付原告12萬2400元及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 4 月 9 日
民事第三庭 法 官 徐玉玲

以上正本係照原本作成。

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 113 年 4 月 9 日
書記官 王思穎