臺灣臺南地方法院民事判決

110年度勞訴字第15號

原　　告　黃瓊慧
訴訟代理人　林怡靖律師
被　　告　輝瑞生醫股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　葉素秋
訴訟代理人　呂紹凡律師
　　林欣儀律師

上列當事人間請求給付離職金事件，經本院於民國110年4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、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告於起訴時原請求被告應給付原告新臺幣（下同）1,000,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，嗣於起訴狀繕本送達後，將請求之本金減縮為147,207元，此屬減縮應受判決事項之聲明，核與民事訴訟法第255條第1項第3款規定，尚無不合，應予准許。

二、原告起訴主張：原告於民國94年8月15日任職於惠氏藥廠公司（下稱惠氏公司），嗣惠氏公司於98年遭被告公司併購，原告即轉任到被告公司續擔任醫藥專員職務，負責臺南、高雄地區戒菸產品及肺炎疫苗推廣之業務。原告任職被告公司期間，被告公司為提供具有市場競爭性之薪資福利制度及獎勵員工對公司之貢獻，除依法每月提撥月薪6%勞退金外，會額外再替員工提撥6%（嗣減到4.5%），並存於公司帳戶中依定存利率計息，員工依任職年資長短而能提領比例不等

之金額，如滿15年時離職則可全數提領。詎料在原告任職滿14年將屆15年之際（至少已能領取90％的離職金），被告公司於108年11月29日突發布公告將原告調派至屏東、臺東、澎湖地區工作。原告於108年12月25日以台南地方法院郵局第1766號存證信函予被告公司，以被告公司違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1調動五原則規定進而違反同法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約。被告公司違反勞基法第10條之1規定之不當調動行為，使原告在不得已之情形下終止兩造間之勞動契約，而無法順利任職滿15年，進而領取全額離職金，原告依被告公司退休離職辦法（下稱系爭退休離職辦法）第4章規定、民法第101條第1項、184條第1項前段、第2項規定，請求被告給付全額離職金等語。並聲明：被告應給付原告147,207元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告公司則以：

（一）依系爭退休離職辦法規定，原告並不符合請領資格及條件：

（１）原告自適用系爭退休離職辦法起至離職時僅3年，未達最低5年之請領門檻：

全球輝瑞集團於98年合併惠氏集團時，因全球二集團員工之薪酬福利制度存在差異，如何整併對輝瑞集團全球業務及財務影響極大，故而決定合併後之福利政策暫以兩套制度併行之方式先行，而不一體適用輝瑞集團之福利政策。易言之，原屬輝瑞集團之員工延用輝瑞集團之福利政策，原屬惠氏集團之員工則延用原惠氏集團之福利政策。故系爭退休離職辦法因屬於合併前輝瑞集團公司之福利政策，原惠氏集團並無類似之福利政策，因此，原告於斯時移轉至輝瑞大藥廠股份有限公司以及後移轉至被告公司時仍不適用。直至輝瑞集團於106年完成全球員工福利制度整併工作，輝瑞集團在臺公司方經由勞資會議及員工大會向全體員工公布整併後之福利政策，而由106年勞資會議記錄

以及員工大會記錄可知，自106年1月1日起，系爭退休離職辦法始適用於所有員工，不再區分原屬惠氏集團之員工，或原屬輝瑞集團之員工。基此，原告是自106年1月1日起方適用系爭退休離職辦法，而被告自斯時起至108年12月26日終止勞動契約止，系爭退休離職辦法為原告提撥退休離職金時間僅有3年，依系爭退休離職辦法第4.2.2（2）之規定，原告未達最低請領5年之門檻，原告得領取之取離職金為0。

（２）勞基法第14條規定終止勞動契約與「自請離職」實為二不同概念，前者得依法請求資遣費，後者則不得請求資遣費，兩造於109年間以給付資遣費等事件爭訟，經鈞院109年度勞訴字第6號（下稱另案）受理，原告已於另案主張按勞基法第14條規定終止勞動契約並請求被告給付644,709元資遣費，被告公司並已於110年1月5日給付原告，其終止勞動契約自不得認係「自請離職」，此與系爭退休離職辦法4.2.1規定得申請發給離職金要件不符。是故，原告一方面於另案按勞基法第14條規定終止勞動契約請求資遣費，又於本件擴張解釋，主張勞基法第14條規定終止勞動契約可認係非自願性地「自請離職」，主張實有前後矛盾，委無足採。

（３）退步言之，縱鈞院認定原告依系爭退休離職辦法第4.2.2（2）之規定已達最低請領5年之門檻，且符合自請離職之請領資格，惟原告既已於另案選擇請求並已獲得高於依系爭退休離職辦法計算可得之離職金之資遣費金額，依系爭退休離職辦法4.4.4「員工依法被資遣者，僅得就資遣費與離職金擇優領取其中之一」，原告當不得再重複興訟請求離職金。

（二）違法調動並不等同被告即有致原告未能滿15年年資以請領離職金之「故意」行為。而從另案判決理由即可知，被告違法調動僅係因為被告未慮及原告家庭利益而不符合勞基法第10條之1第5款規定之「考量勞工及其家庭之生活利

益」，另案並未認為被告有何勞基法第10條之1第1款規定之「基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。」之違反。且另案肯認被告公司無原告片面主張為阻其領取離職金而故意實施「職場霸凌」之侵權行為，原告欲以另案判決逕稱被告有民法第101條第1項之不正當行為，而主張得請領離職金，實無憑據。

（三）原告稱其得依民法第184條第2項請求離職金云云，是以被告公司有違反勞基法第10條之1而認被告公司有違反保護他人之法律，然而，原告因被告公司違反勞基法第10條之1所受損害是否即等同離職金？因果關係何在？又原告在已受領因被告違反勞基法第10條之1條所給付之資遣費後是否損害已為填補而不存在等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事實：

（一）原告自94年8月15日起任職於惠氏公司，嗣惠氏公司於98年間遭輝瑞集團併購，98年12月1日原告之僱傭關係移轉至輝瑞大藥廠股份有限公司，後因輝瑞集團內部組織調整，原告之僱傭關係於105年7月4日移轉至被告公司。原告係擔任醫藥專員職務，負責臺南、高雄地區關於戒菸產品及肺炎疫苗推廣之業務。

（二）被告公司於108年11月29日公告原告自109年起負責屏東、台東、澎湖地區。原告於108年12月25日以台南地方法院郵局第1766號存證信函通知被告公司，以被告公司之上開調動違反勞基法第10條之1調動五原則，依同法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約。嗣原告以上開理由訴請被告給付資遣費，另案受理後，認定被告公司上開對原告之調動違反勞動法令，原告於108年12月26日合法終止兩造間勞動契約，並判決被告應給付原告資遣費616,332元確定。

（三）原告於109年1月8日辦妥離職交接手續。

（四）系爭退休離職辦法第4.2條「離職金1.適用本辦法之員工於未達退休條件前發生下列離職情形之一者，得申請發給離職金：⑴自請離職者。⑵經公司依法資遣者。⑶達到退休資格之前死亡者。2.離職金之計算，係以「輝瑞個人帳戶」乘以「給付百分比」計算之。⑴「輝瑞個人帳戶」：係指於員工離職當日之帳戶金額（即：起始帳戶餘額及其應計孳息＋輝瑞優惠提撥及其應計孳息）。⑵「給付百分比」：係指依離職員工「服務年資」（依本辦法第5.1條定之）對照下表所得之百分比：

服務年資	給付百分比	服務年資	給付百分比
未滿5年	無	滿10年	50%
滿5年	25%	滿11年	60%
滿6年	30%	滿12年	70%
滿7年	35%	滿13年	80%
滿8年	40%	滿14年	90%
滿9年	45%	滿15年及以上	100%

（五）系爭退休離職辦法第4.4條「給付之申請與限制：4.4.1適用本辦法之員工，退休或離職時，公司將依本辦法計算其退職金。本辦法之退職金，應自員工按本辦法申請退職且辦妥各項移交手續，而經公司核准後，30日內一次全數發給。4.4.2員工如未依本公司規定辦妥退職或移交手續者，本公司不發給本辦法之任何給付。4.4.3退休或離職之員工如與本公司欠款未清者，本公司得自其退職給付中

扣除其欠款金額抵銷之。4.4.4員工依法被資遣者，僅得就資遣費與離職金擇優領取其中之一。4.4.5員工如因有違法行為、嚴重違反本公司工作規則及相關規定、嚴重損害本公司利益之行為，或依勞基法第12條經本公司終止僱傭契約者，不得享有本辦法之任何給付。」。

五、得心證之理由：

（一）原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，可適用系爭退休離職辦法第4.2條「離職金」之規定：

如同原告所言，被告公司之所以規定系爭退休離職辦法，係為提供具有市場競爭性之薪資福利制度及獎勵員工對公司之貢獻。而系爭退休離職辦法第4.2條有關離職金規定之目的，自係被告公司所提供比勞基法、勞工退休金條例有關資遣費規定更優惠之離職保障，以吸引優秀員工，例如，自請離職者，依勞基法、勞工退休金條例的規定，並不能領取資遣費，但依上開辦法之規定，服務滿5年以上者，可領取離職金；另依法可領取資遣費及依系爭退休離職辦法可領取離職金之情況下，如被告公司提撥之離職金多於法律規定之資遣費數額時，員工可選擇領取離職金。原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，雖與上開辦法規定「自請離職者」、「經公司依法資遣者」之文義不符，但本院審酌上開離職金是被告公司要提供比勞基法、勞工退休金條例有關資遣費規定更優惠之離職保障，以吸引優秀員工之目的，及舉輕以明重之法理，認員工自請離職及遭公司依法資遣，既可適用系爭退休離職辦法第4.2條「離職金」之規定，在被告公司違反勞基法之規定，遭原告依同法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約情形下，亦可適用系爭退休離職辦法第4.2條「離職金」之規定。

（二）原告自106年1月1日起始適用系爭退休離職辦法；原告可領取之離職金為0元：

（１）證人薛光陽於本院審理時具結證稱：我原任職於美商惠氏大藥廠，惠氏在98年被併入輝瑞公司後，受僱於輝瑞公司。我在輝瑞及惠氏都是擔任人力資源的工作。（98年輝瑞集團併購惠氏集團時，輝瑞總公司就輝瑞及惠氏的福利制度作何處理？）在98年合併時，僅做宣示性的告知，未來這兩家公司相關的福利制度會做整合，但是當時並沒有做任何的調整。一般公司在合併時，對兩家公司的制度需要時間去做了解和消化，及評估調整利弊及成本負擔，所以沒有辦法馬上做調整。被證6號的簡報第8、11、12頁基本上表達的是兩家公司員工維持現有的相關的福利制度，但為了要讓工作能夠一致，僅僅調整工作時間，國定假日時間的調整。在第8頁原惠氏同仁將依惠氏西元2008年資遣方案，原輝瑞同仁則依輝瑞西元2007年資遣方案。在第10頁針對調薪部分，也說明原惠氏同仁調薪維持不變，仍於1月1日生效。原輝瑞同仁調薪作業維持不變，仍於4月1日生效。在第11頁福利與獎金部分，說明在新辦法公告之前，同仁福利如健保、勞保、團保、退休金等及福委會相關福利均維持不變，同仁績效獎金維持現行辦法，業務同仁業績達成獎金維持現行辦法，兩家公司合併之後，公司會著手進行福利與獎金的整合，這部分需要一段時間，未來若有任何進展，公司會進一步與同仁溝通。輝瑞公司是在106年提出新的制度內容包括所有跟員工相關的福利制度，包括退休、離職、假期、車輛使用辦法等等，在106年公布的內容裡面涵蓋部分，都不再適用原有惠氏福利制度。被證7號勞資會議紀錄最主要將整合相關福利讓員工周知。被證7號的勞資會議紀錄三、報告事項3.Total Reward Review係指上開整合項目的內容，都調整為一致標準。（被告訴訟代理人：請提示被證8號員工大會記錄以及被證11號簡報。請證人說明被證11號簡報第12、13頁關於「Supplementary Pension Plan」內容。如何整併？）被證8號說的是員工退休離職辦法。JAN-17是生效日期，

從西元2017年1月生效，所有輝瑞員工，也包括惠氏員工。被證11號簡報第12、13頁關於「Supplementary Pension Plan」有欄位Colleagues下面分了三個欄位，有兩個欄位標示L-Pfizer這兩個欄位都是適用輝瑞的員工，第三個欄位標示L-Wyeth說明適用所有惠氏的員工。第三欄N/A係指原來沒有相關的辦法。退休辦法第一欄講到Seniority係指適用這個Supplementary Pension Plan辦法的起始年資。在人資工作上，舉行員工大會告知所有的員工106年的退休離職辦法，該員工大會的會議記錄通常都會以公告或E-mail方式給所有的員工。原證7號之退休離職辦法與被證11之退休離職辦法適用的對象不同，原證7是適用原來輝瑞的員工，被證11是指整合以後適用輝瑞及惠氏的員工。原證7的辦法在被證11的辦法公布後，變成是不適用的辦法。在被證11裡面有提到很多的福利措施都有做調整，所有辦法年資起算都是在新辦法公告開始，原來不管是惠氏或輝瑞舊的辦法就不再適用。合併之前，原來惠氏的員工，對於額外增加的部分，只能適用106年新制定的退休離職辦法，對於法規規定應提撥的部分，仍依據法令規定來提撥等語（110年3月31日言詞辯論筆錄），證人薛光陽在輝瑞公司與惠氏公司合併前後，均擔任人力資源之工作，並有參與2家公司合併後如被證7號所示之勞資會議，且目前並未受僱於被告公司，其證詞應可採信。依證人薛光陽之上開證詞可知，原惠氏的員工在上開2家公司合併後，仍適用惠氏原來的福利制度（包括資遣方案、調薪及福利獎金等制度），106年1月以後始適用被證11的退休離職辦法，而原告係原惠氏公司之員工，自僅能於106年1月以後始適用被告公司106年新修定之退休離職辦法，且原告亦不爭執其應自106年1月1日以後才有優惠提撥（即退職金），益見原告應於106年1月1日以後始適用被告公司106年新修定之退休離職辦法。

（２）系爭退休離職辦法第4.4.4條規定，被告公司員工依法被

公司資遣者，僅得就資遣費與離職金擇優領取其中之一，已如前述，從該規定可知，在員工同時符合領取資遣費與離職金之條件時，員工僅能擇優領取其中之一，不能二者同時領取。原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，雖可適用系爭退休離職辦法第4.2條「離職金」之規定，但依系爭退休離職辦法第4.4.4條規定之精神，原告亦僅得就資遣費與離職金擇優領取其中之一。另案認定被告公司上開對原告之調動違反勞動法令，原告於108年12月26日合法終止兩造間勞動契約，並判決被告公司應給付原告資遣費616,332元確定，已如前述，而被告依系爭退休離職辦法，於106年起至108年原告離職時止，為原告提撥之離職金為147,207元，復為兩造所不爭執，被告為原告提撥之離職金既少於原告依法可領取之資遣費，原告復不爭執被告已給付上開資遣費，依上開規定及說明，原告於領取上開資遣費後，自不能再依系爭退休離職辦法請求被告給付離職金。

（三）被告公司於108年11月29日公告原告自109年起負責屏東、台東、澎湖地區，已違反勞基法第10條之1調動原則，原告自不受該調動之拘束。原告可選擇不受該調動之拘束，繼續在被告公司之原單位工作，也可選擇依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約。原告既可選擇不受該調動之拘束，繼續在被告公司之原單位工作，則其選擇依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，自難認係被告以不正當行為阻止原告繼續任職，致原告無法依系爭退休離職辦法領取離職金。況依系爭退休離職辦法之規定，原告得領取之離職金為0元，已如前述，其自未因被告之違法調動而受有無法領取離職金之損害。原告依民法第184條第1項前段、第2項之規定，請求被告給付離職金147,207元，亦屬無據。

六、綜上所述，原告依系爭退休離職辦法、民法第184條第1項前段、第2項之規定，請求被告給付147,207元及自起訴狀繕本

送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

七、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　3　　日

勞動法庭法　官　蘇正賢

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　　110　　年　　5　　月　　3　　日

書記官　林容淑