

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第364號

原告 王碧珠

訴訟代理人 蕭品丞律師

被告 仙妮蕾德餐旅管理有限公司

法定代理人 陳君華

訴訟代理人 范嘉倩律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年6月3日
言詞辯論終結，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

壹、程序部分：

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。本件原告起訴時聲明第一項原請求被告給付之金額為新臺幣（下同）23萬7,540元（見本院卷第9頁），嗣於民國114年1月7日當庭追加請求金額為27萬1,851元（見本院卷第115頁），核原告所為本件訴之變更，為擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自95年9月1日起至任職於被告，擔任總出納人員，約定月薪為3萬9,590元（下稱系爭勞動契約）。原告於113年6月15日年滿65歲，理應根據勞動基準法（下稱勞基法）第54條第1項規定，由公司決定是否強制退休。然被告在原告屆滿65歲時，選擇讓原告繼續履行職務，並未提出任何退休通知，此舉足以顯示系爭勞動契約已由兩造默示合意繼續存續。詎被告卻趁原告特休假期間，假借屆齡強制退休

名義使原告離職，以規避給付原告資遣費及特休未休工資，違反誠信原則，屬權利濫用，原告自得依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動契約，並請求被告給付資遣費23萬7,440元、特休未休工資3萬4,311元及開立非自願離職證明書，爰依勞基法第14條第1項第6款、同條第4項準用第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第19條規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告27萬1,851元，其中23萬7,540元自起訴狀繕本送達翌日起、其中3萬4,311元自民事追加訴之聲明暨調查證據聲請狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應開立非自願離職證明書及服務證明書予原告；(三)願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於113年6月14日屆滿65歲，依勞基法第54條及被告員工手冊規定，已達雇主可強制退休年齡，由於適任人選難尋，被告之財會部總監林嘉鳳遂於113年5月初詢問原告是否願意退休後返聘，在原告明言「不想再做了，要休息」，被告隨即於同年5月9日刊登徵才廣告及詢問舊識有無意願到職，於未果後，被告方錄取由原告介紹之張立文，原告並同意待張立文業務嫻熟後再處理個人離退事宜。而在原告負責張立文訓練與業務交接之情況下，至同年7月底，張立文已可獨立作業，原告遂申請同年8月5日至12日、15日至30日，共18日特別休假，惟於同年月14日，林嘉鳳與人資經理葉金華因張立文需頻繁請假，再次詢問原告是否願意退休後返聘，原告仍拒絕，故葉金華告知原告可選擇以8月14日或8月30日為退休日，並就原告特休未休部分補以金錢。原告選擇休完特休，並謂其將於9月2日至公司辦理離職手續，惟林嘉鳳告知因工作已全數交接，離職手續僅屬行政作業，不影響退休日。詎於113年8月21日，葉金華致電提醒原告是否能在8月30日前辦理離職時，原告卻拒絕並表示會向被告提告，惟被告係依勞基法第54條規定令已屆滿65歲之原告強制退休並終止勞動契約，於法並無違誤，系爭勞動契約因強

01 制退休合法終止，自無勞基法關於資遣費及預告工資規定之
02 適用等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲
03 請均駁回；(二)如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假
04 執行。

05 三、得心證之理由：

06 (一)按勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿
07 65歲者，勞基法第54條第1項第1款定有明文。該條款設有強
08 制退休年齡之立法理由係謂「為促進勞工人事之新陳代謝，
09 宜有最高年齡之限制」；97年5月14日修正年滿年齡為65歲
10 之修法理由則為「為因應人口結構調整，臺灣國民平均壽命
11 已提高至76歲，且勞動人口年齡有延後趨勢，宜加強中高齡
12 人力資源運用，以降低少子化對勞動力減少之衝擊。宜延緩
13 強制退休年齡，修法延長為65歲，與公務員退休年齡同步，
14 並保障高齡勞工工作條件」，可知該條規定之立法意旨或係
15 為促進勞工人事的新陳代謝，或係因應勞動人口結構調整等
16 因素，惟規範勞工強制退休之最高年齡，無非基於保護勞工
17 之立場，考量勞工之生存權，當勞工達一定年齡或身心狀況
18 不堪勝任工作，雇主依該基於生存權之考量終止契約，強制
19 勞工退休，並輔以勞工退休金制度，使勞工之生命、健康不
20 因過度工作而受影響。由於我國對於強制退休之規定除身心
21 障礙不堪工作外，僅以年滿65歲為標準，在勞退條例制定施
22 行、中高齡及高齡者就業促進法公布施行後，仍未隨之修正
23 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之
24 規定。而參酌中高齡及高齡者就業促進法所稱中高齡勞工係
25 指年滿45歲至65歲者，同法第12條雖設有禁止年齡歧視之規
26 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
27 為之限制，不構成歧視，換言之，中高齡勞工如符合勞基法
28 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，
29 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
30 顧年滿65歲高齡勞工之工作權，固於同法第28條規定「65歲
31 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。

(二)原告雖主張其於108年7月2日年滿65歲後繼續於被告任職工作，足認雙方已達成默示合意，被告嗣後強制原告退休，違反誠信及權利不得濫用原則等語。然查，原告於113年5月18日即以LINE通訊軟體致電被告之財會部總監林嘉鳳，詢問有無找到總出納接任人選，並告知如果公司找不到總出納人選，可以介紹認識的人去應徵，林嘉鳳遂稱要請應徵者至104人力銀行投遞履歷，此有原告與林嘉鳳間之通話紀錄在卷可佐（見本院卷第111頁），並為原告所是認，復陳稱：我從頭到尾都說不留任、不返聘，113年5月林嘉鳳問我要不要留任，我說我不留任，6月份我看遲遲沒有人進來，超過我

01 退休的時間，我就說我可以介紹人選等語（見本院卷第116
02 頁），足見原告不願留任被告公司，亦無返聘與被告簽訂定
03 期契約之意願，而是有退休之計畫，僅係在被告公司僅有1
04 名總出納之情況下，等待總出納之接任者接手其職務，並且
05 在被告遲未找到接任者時，亦有主動介紹人選給被告，此觀
06 諸張立文之人事資料記載「碧珠（即原告）朋友介紹」，林
07 嘉鳳面試評語記載「入職後會請現任總出納好好訓練」等語
08 自明（見本院卷第72頁），堪認被告抗辯原告早有退休之計
09 畫，並有告知被告等語，應屬有據。

10 (三)參以證人張立文於本院證稱：我於113年6月24日到職，原告
11 帶我學習，有試用期3個月，培訓時間大約2個月，一開始沒
12 有說培訓多久，帶著我邊做邊學，2個月後我慢慢上手，我
13 在面試時，林嘉鳳有告訴我我是要接原告的職位，她說原告
14 年齡已經到了，但沒有跟我說確切退休日期；我投履歷的時
15 候，原告也有跟我說是接她的職位，她說她預計要退休，如
16 果我順利面試上，就會接她的位置，她等公司找到人，看訓
17 練的情況，她再辦理退休等語（見本院卷第150至151頁），
18 又原告於本院自承：我跟林嘉鳳聊天的時候，有提到我預計
19 在113年9月3日辦理退休等語（見本院卷第117至118頁），
20 可知被告得知原告屆滿65歲後不留任、不返聘，並且預計辦
21 理退休，至於實際之退休日期，則係視原告處理之業務是否
22 可由新任總出納學習後完成而定，而原告亦同此想法，否則
23 原告無須於屆滿65歲之前，主動介紹張立文應聘自己擔任之
24 總出納一職，足認兩造間原告對於65歲屆齡退休乙事並無爭
25 執，而係考量工作交接問題，待原告繼任者經其訓練熟悉帳
26 務處理等業務後再決定具體退休日期。

27 (四)又張立文自113年8月開始實際接手總出納一職，熟悉帳務處
28 理等業務，此由原告於113年8月僅工作4日可見（見本院卷
29 第93頁），且證人張立文亦稱2個月後慢慢上手等語（見本
30 院卷第151頁），可知張立文已逐漸熟悉總出納之相關業
31 務。嗣原告於113年8月5日至12日、15日至30日排休，對此

證人張立文證稱：原告有年假沒有休完，有安排出國，他有說假要休完，至於退休要等公司通知等語（見本院卷第153頁），可知原告在張立文逐漸接手後，有意於用畢特別休假後即退休。參諸原告於申請勞資調解時，自述其於113年8月13日提出假單休至8月底，並告知部門主管將於9月3日來辦理退休等語（見本院卷第89頁），可知原告並未爭執退休乙事，僅係針對退休日期與被告有所爭執，而被告人資經理葉金華在不影響原告所排定特別休假之情況下，於113年8月14日當面通知原告「以113年8月30日為最後工作日」而確認原告之具體退休日期，難認有何違反勞基法第54條第1項第1款規定之情事。

(五)又原告係00年0月生（見本院卷第57頁），自95年9月1日起任職被告公司，被告原得於原告113年6月間年滿65歲時強制原告退休，固並未為之，惟非謂被告嗣後即不得行使強制原告退休之權利。被告於原告屆滿65歲後3個月，於113年8月14日強制原告退休，間隔時間尚非久遠，揆諸前揭說明，難認係以侵害原告之權益為目的，亦非規避資遣費或特休未休工資之給付義務而為之，難謂其構成權利濫用或違反誠信原則而有不合法之情事。本件兩造間之勞動契約既係因被告強制原告退休而終止，而非原告依勞基法第14條第1項第6款之規定而終止，原告自無從請求被告給付資遣費、特休假未休工資及非自願離職證明書。

四、綜上所述，原告依勞基法第14條第1項第6款、同條第4項準用第17條、第19條、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付原告27萬1,851元，其中23萬7,540元自起訴狀繕本送達翌日起、其中3萬4,311元自民事追加訴之聲明暨調查證據聲請狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並應開立非自願離職證明書及服務證明書予原告，均無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

01 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。
02 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日
03 勞動法庭 法 官 許筑婷
04 以上正本係照原本作成。
05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
07 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日
08 書記官 林政彬