臺灣士林地方法院小額民事判決

108年度湖勞小字第17號

原　　告　何順桂
被　　告　寶盛國際股份有限公司
法定代理人　呂聯益
訴訟代理人　王自強

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國109年1月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣玖萬壹仟壹佰零壹元及自民國一百零八年三月十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決第一項得假執行。

理由要領

一、本判決依民事訴訟法第436條之18第1項，僅記載主文及理由要領。

二、本件原告主張：原告自民國104年7月7日受僱於被告，擔任停車場管理員，被告於107年10月31日以原告年滿65歲為由，強制原告退休，惟原告於受僱時已68歲，被告自不得依勞動基準法（下稱勞基法）第54條規定令原告強制退休，被告自應給付原告資遣費及預告工資等語，並提出臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、存證信函等件為證，而被告對於其以原告年滿65歲令其強制退休亦不爭執（見本院卷第24頁），惟辯稱：原告已屆強制退休年齡，自得依法強制原告退休云云。然參酌勞動基準法（下稱勞基法）第54條規定在於促進勞工人事之新陳代謝，而有最高年齡之限制，以保障勞工權益之立法目的，所謂「勞工非有年滿65歲者，雇主不得強制其退休」，應係指勞工受僱於同一雇主工作至年滿65歲，雇主始得強制其退休。倘勞工受僱時已年滿65歲，雇主得隨時以勞工年滿65歲強制其退休，將嚴重損及勞工權益，與勞基法上開規定保障高齡勞工工作條件之立法意旨不合，故雇

主如未依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，自應給付勞工預告工資及資遣費，方符合保障高齡勞工工作條件之立法意旨，此亦有勞動部民國108年7月30日勞動福字第1080135774號函在卷可參（見本院卷第132頁）。本件被告僱用原告時，原告已68歲，故被告以原告年滿65歲強制其退休，依前揭說明，於法無據。是兩造間之勞動關係並不因被告片面強制原告退休而終止，惟原告已請求預告工資及資遣費，顯見已無意繼續雙方之勞動關係，則請求預告工資及資遣費，亦應無不可，以資為適當之衡平補償。原告主張被告無正當理由終止契約，而應給付預告工資及資遣費，應為正當。被告上開所辯，自不足採。又原告工作年資為3年3月25日，平均工資為3萬4,252元【計算式：（34713＋34286＋33735＋40336＋33002＋34009＝210081）÷（31＋30＋31＋31＋30＋31）x 30＝34252，元以下四捨五入，下同】，得請求之資遣費為5萬6,849元【計算式：（34252× 1/2×{ 3＋（3＋25/30÷ 12）}＝56849】；預告工資則為3萬4,252元（以30日計算），即屬有據；逾此部分之請求，尚不足採。

三、從而，原告請求被告給付資遣費5萬6,849元及預告工資3萬4,252元，共9萬1,101元，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　16　　日

內湖簡易庭法　官　鄭欣怡

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，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)。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　16　　日

書記官　王盈淳