臺灣橋頭地方法院民事判決

107年度橋勞簡字第37號

原　　告　林欽
被　　告　台橡股份有限公司
法定代理人　殷琪
訴訟代理人　余明哲
　　謝至傑
　　李慧玲

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108年2月27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：伊任職於被告處39年又7個月，於民國107年2月3日提出退休申請，同年3月2日辦理退休，退休時本俸為新臺幣（下同）56,600元。被告於107年調薪（下稱系爭調薪）生效日期為107年1月1日，調薪幅度平均為3.8%，應適用於每位在職員工，而原告於同年3月2日辦理退休前，被告並未公告或告知3月退休者不得參與本次調薪，而逕不予原告調薪，違反民法第148條誠實信用原則、就業服務法及鄙視勞工，被告自應給付原告107年1月至3月應調薪而未調薪之月薪、加班費、退休金差額合計386,235元（計算式如附件所示）。為此，爰依民法第148條之規定及兩造間之勞動契約法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告386,235元。

二、被告則以：原告在法律上並無調薪之請求權基礎，兩造間之勞動契約或被告之工作規則並無規定年度終了，應予調薪之固定規定，勞動基準法亦無課以雇主於新年度開始時有調薪之義務，原告亦未舉證證明被告有何違反就業服務法及鄙視勞工之情事。被告調薪制度之目的係激發員工之發展潛力，而即將退休之員工無法以調薪達此目的，是被告薪資管理政

策係只要在每年2 月調薪作業前提出退休、離職申請者，均不予調薪，且對於所有員工一體適用，並無對原告為差別待遇，而原告提出退休申請時，被告承辦人亦已告知此項規定，原告仍執意於2 月調薪作業前提出退休，是無法參與調薪為原告個人選擇，與被告無涉。且調薪幅度因人而易，非皆為3.8%等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張前任職於被告處，於107 年2 月3 日提出退休申請，同年3 月2 日辦理退休，退休時本俸為56,600元，系爭調薪生效日期為107 年1 月1 日，而原告未參與系爭調薪等情，業據其提出高雄市政府勞工局勞資爭議會議記錄、勞資爭議調解紀錄各1 紙等件為證（本院卷第7 至10頁），並經本院依職權調閱原告之勞保投保資料、勞工退休金提繳明細及兩造間工資爭議案調解紀錄相關資料，有勞動部勞工保險局107 年10月25日保費資字第10760261920 號函檢附之勞工保險被保險人投保資料表、勞工退休金提繳異動明細表1 份及高雄市政府勞工局107 年10月25日高市勞關字第10738477300 號函檢附之勞資爭議調解紀錄、勞資爭議會議紀錄、調解申請書1 份在卷可佐（本院卷第20至33頁），被告雖不否認上情，惟以前詞置辯，則本件所應審究者厥為㈠被告未讓原告參與系爭調薪，是否違反民法第148 條誠實信用原則、就業服務法及鄙視勞工？㈡如被告應讓原告參與系爭調薪，原告請求之金額，是否有理由？茲析述如下：

㈠被告未讓原告參與系爭調薪，是否違反民法第148 條誠實信用原則、就業服務法及鄙視勞工？

1.按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段定有明文。是依民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求，最高法院17年上字第917 號判例意旨參照。次按權利之行使，

不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148 條定有明文。又民法第148 條係規定行使權利，不得以損害他人為主要目的，若當事人行使權利，雖足使他人喪失利益，而苟非以損害他人為主要目的，即不在該條所定範圍之內；權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。權利之行使，是否以損害他人為主要目的，應就權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之。倘其權利之行使，自己所得利益極少而他人及國家社會所受之損失甚大者，基於權利社會化之基本內涵，得視為以損害他人為主要目的。此外，所謂誠實信用之原則，係在具體的權利義務之關係，依正義公平之方法，確定並實現權利之內容，避免當事人間犧牲他方利益以圖利自己，自應以權利人及義務人雙方利益為衡量依據，並應考慮權利義務之社會上作用，於具體事實妥善運用之方法，最高法院45年台上字第105 號判例、107 年度台上字第2210號判決意旨參照。

2.原告主張系爭調薪應適用於每位在職員工，且被告在原告申請退休前，並未公告或告知3 月退休者不得參與系爭調薪，竟逕不予原告調薪，違反民法第148 條誠實信用原則、就業服務法及鄙視勞工等語。然查，兩造間之工作規則並未就調薪標準、調薪時程、何人得參與調薪等情訂有明文，此有台橡股份有限公司工作規則1 份在卷足憑（本院卷第58至63頁），是原告主張系爭調薪不得排除調薪作業前提出離職、退休申請者，被告近幾十年之慣例即為每人皆有調薪等語，自應提出其依據，然其於本院審理時自陳並無證據可證明每個人都可以調薪等語，是原告此部分主張，尚難憑採。

3.另查，系爭調薪資目的為：「為確保本公司暨子公司之薪資架構能有效吸引、留置與激勵持續創新及創造價值的關鍵人才，參考……同業薪資數據，建議自2018起調整本公司及子公司薪幅表及新進人員敘薪表如附件」等語，另系爭調薪原

則為：「已提出預計離退人員不予調薪」等語，有被告提出之簽陳2紙在卷可稽（本院卷第64至65頁），上揭簽陳日期分別為107年1月31日及同年2月12日，為本件訴訟前即撰擬，衡其並無預見將來有本件訴訟之發生，是上揭簽陳之真正應屬無疑。參以被告於本院審理時自陳：調薪是鼓勵員工未來的向心力，只是調薪的幅度會參考前一年度的公司營運狀況，如果前一年度公司沒有盈餘，但董事會認為有鼓勵員工的必要，還是有可能會調薪等語。勞動基準法並未明定雇主應為員工調薪，雇主是否調薪考量之因素眾多，如公司營運狀況、獎勵、留任公司所需的人才、經濟物價指數、配合政府政策等，而酌以被告系爭調薪目的既係為吸引、留置與激勵持續創新及創造價值的關鍵人才，且上一年度是否有盈餘並非影響是否調薪的決定性因素，僅為調薪幅度的參考，可知被告系爭調薪之目的並非對於上一年度員工辛苦貢獻的回饋，而是對於員工未來持續付出的激勵，則對於已提出預計離退人員不予調薪，符合其調薪目的，且一體適用於已提出預計離退人員，此有107年未調薪人員名單1紙在卷可佐（本院卷第40頁），顯見並非以損害原告權利為其主要目的，依上揭說明，尚難謂有違反誠實信用原則或鄙視勞工。況證人即被告公司工會理事長劉保進於本院結證稱：我們最近幾年每年都調薪，以前不一定，前一年的12月，工會會爭取明年調薪，如果有調薪，都是1月調，最快2月發調薪後的薪水，會補發1月的，10幾年來都是這樣。2月初提出離職的，依慣例公司不會讓該員工參與調薪等語（本院卷第48頁反面至49頁），可知於調薪作業前提出離職者不得參與該次調薪為被告慣例，證人與被告所述相符，被告之抗辯洵為可採。

4.原告復主張被告在原告申請退休前，並未告知3月退休者不得參與系爭調薪等語，然原告於本院審理時自陳：曾於107年2月8日公司尾牙時，向總經理反應因107年3月退休而無法參與調薪一事，向總經理請求調薪等語（本院卷第98頁

），是被告抗辯在原告提出退休申請時即已告知此事，洵屬有據，原告自可自行評估是否仍要於調薪作業前提出退休申請，如經權衡後仍選擇於調薪作業前提出退休申請，則自應承擔此選擇之結果，難謂被告有何違反誠實信用原則或鄙視勞工之情。

5.原告另主張被告自65年起，調薪生效日是每年7月1日，每年每人皆有調薪云云，後又改稱聽同事說94年才改為1、2月調薪，94年以前是7月調薪云云，然其並未舉證以實其說，亦與證人上揭所述不符，而自原告102、105年度2、7月薪資單觀之，該2年度2月皆有2筆本薪，7月皆僅有1筆本薪，可知2月份其中1筆本薪為調薪後之薪資補發，此有原告102、105年度2、7月薪資單4紙在卷可佐（本院卷第83至84頁），與被告抗辯調薪生效日皆為每年1月相符，是原告上揭主張，尚難憑採。

6.從而，被告系爭調薪目的為吸引、留置與激勵持續創新及創造價值的關鍵人才，是對於已提出預計離退人員不予調薪，無違其調薪之目的，非以損害原告權利為其主要目的，又對於擬提出退休申請之員工亦盡告知義務，予其評估衡量之機會，被告並無何違反誠實信用原則或鄙視勞工之行為，被告未讓原告參與系爭調薪，並無違反民法第148條誠實信用原則，原告主張，並無理由。原告復未提出被告有何違反就業服務法之情事及舉證以實其說，原告此部分，亦無理由。

㈡如被告應讓原告參與系爭調薪，原告請求之金額，是否有理由？

因原告依上開爭點㈠之請求已無理由，則爭點㈡自已無審究之必要，併予敘明。

四、綜上所述，原告主張依民法第148條之規定及兩造間之勞動契約法律關係，請求被告應給付原告386,235元，為無理由，應予駁回。

五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要

，併予敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　26　　日

橋頭簡易庭　法　　官　蔡宜靜

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表明上訴理由，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　　108　　年　　3　　月　　26　　日

書　記　官　程淑萍

附件