臺灣臺北地方法院民事判決

107年度北勞簡字第94號

原　　告　周建良
訴訟代理人　洪宗暉法扶律師
被　　告　錢櫃企業股份有限公司
法定代理人　練台生
訴訟代理人　呂嘉正
　　李易翰
　　陳淑真律師

上列當事人間給付資遣費等事件，於中華民國108 年2 月26日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳拾捌萬壹仟伍佰捌拾元，及自民國一百零六年六月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣參仟零玖拾元由被告負擔。

本判決得假執行；被告如以新臺幣貳拾捌萬壹仟伍佰捌拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告民國79年2 月6 日起任職被告公司擔任高級襄理，約定月薪為新臺幣（下同）4 萬5000元，嗣被告公司於106 年5 月18日片面調整薪資將原告月薪減為4 萬500 元，並言明只有接受減薪或被資遣兩者可供選擇，原告拒絕無故被降薪，被告公司即以原告不能勝任工作為由，於106 年6 月15日將原告資遣，被告公司在勞退舊制所規定之退休金外，並無另行給付資遣費。原告自79年2 月6 日起，至94年6 月30日止之工作年資，被告公司已給付原告退休金86萬6762元，對此雙方無爭議。關於原告94年7 月11日起至106 年6 月15日之工作年資部分，本件兩造間之勞動契約終止之事由發生於000 年0 月00日，原告係自79年2 月6 日起至106 年6 月15日止受僱於被告公司，扣除勞退舊制之退休金年資後，剩餘年資為11年11月15日，而原告離職前6 個月之月平均工資為4 萬7102元，故被告應給付原告資遣費28萬15

80元，及自原告離職翌日即106年6月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語。並聲明：被告應給付原告28萬1580元，及自106年6月16日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：被告為整合總公司與門市單位薪資結構，避免同職級人員薪資差異過大，造成同工不同酬的不公平現象，於106年公告調整「集團版薪資結構」，由各門市主管與受影響的員工進行協商。為提升行政作業效益及利於員工能夠增加調薪空間並簡化薪資項目，將總公司及門市單位薪資結構做調整，於薪資項目中將「底薪」、「職務加給」及「生活加給」項目合併為單一「底薪」項目，其他項目維持不變。將外勤及外場服務人員的級距包括原告所屬高級襄理一職由原6級增加至15級，每一級距底薪增加500元，且配合財政部員工伙食費免稅額調高，伙食加給調整為2400元，因原告業已達到其所屬職稱最高等級，除非能晉升至資深襄理，否則原告薪資已逾調整後第15級（最高等級）4550元。但原告績效及評量考核均無法進入晉升排名，故在無法晉升至資深襄理得情況下，惟有與原告諮商是否同意配合公司政策調整薪資，如果不同意薪資協商者，可以要求被告以資遣方式處理，惟年資超過25年者，或不同意遭資遣方式處置者，被告會另行以其他方式繼續協商處理。被告在與原告進行多次協商，原告均不同意，因原告工作年資已逾25年，為保障原告工作機會及其年資，且原告亦不符勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條之事由，故無終止其勞動契，繼續理由存在，所以被告只有尊重其工作維持雙方勞動契約。惟原告卻於同年6月3號自行申請填寫退休申請單申請退休並要求被告給予非自願離職書，經被告確認其退休申請係自行提出非受迫的情形下，依勞動基準法第53條的規定，只有同意原告退休的申請。且因為考量原告退休後生活維繫及另行尋找工作之便，雖不符合非自願離職的條件，仍依原告所請發給非自願離職書。詎料，原告在領取退休金及失業給付後

卻又起訴請求資遣費，此舉實令被告無奈與錯愕，原告當時如不同意薪資被調整，被告斷不可能違法去資遣，僅能讓原告繼續保有工作權，亦不會以任何遠距離調動或其他不合理工作來逼退，原告既然是自行申請退休，被告亦未有逼迫違反其意志強令原告申請退休之行為，原告所提相關理由及事證無法證明其退休申請是遭被告強迫的情況下，其要求給付資遣費實為無理等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

原告主張被告片面減薪等情，為被告否認，被告抗辯增加調薪空間並簡化薪資項目進行薪資結構調整，於薪資項目中將「底薪」、「職務加給」及「生活加給」項目合併為單一「底薪」項目，其他項目維持不變（本院卷第47頁）云云。觀被告提出其調整原告薪資項目之說明，載「底薪」、「職務加給」及「生活加給」部分如被告所稱合併單一「底薪」項目，然被告將原薪資之「其他」項目6050元扣減為0（本院卷第47頁背面），可認被告片面計畫將原告減薪，被告抗辯係因原告薪資已逾調整後第15級（最高等級）4550元，原告績效及評量考核均無法進入晉升排名所致云云，然被告公司調整薪資結構之結果，減少原告之原薪資數額，足認原告主張被告片面減薪乙節為真。

被告抗辯如不同意薪資協商者，員工可以要求被告以資遣方式處理，如年資超過25年者，或不同意資遣者，被告另行以其他方式繼續協商處理，本件原告為自行申請退休，非原告所稱被告任意資遣原告云云。然觀原告提出被告公司主管於106年5月26日手機通訊軟體發布訊息，載各位薪資超出上限要談的部分，只有同意跟資遣兩個選項等情（本院卷第8頁），可見，被告對於調整薪資員工，僅提供接受調整薪資或資遣2選擇，並無另行協商。縱如被告所稱不同意調整薪資尚可另行協商，復觀雙方於106年5月23日人員訪談記錄表，載原告向被告表示薪資調整後差異太多，原告不同意，請公司說明調整依據或勞資協商等情（本院卷第9頁）及原

告106年6月3日退休申請書，載原告表示被告公司不願說明降薪資原因亦不做勞資協商，原告為非自願退休等情（本院卷第38頁），以及被告於106年6月15日開立原告非志願離職證明書（本院卷第10頁），顯見，原告接收被告表示將調整薪資訊息後，明確向被告表示不同意被告減少其薪資，而被告請選擇不同意降薪資之原告退休，以開立非志願離職證明方式資遣原告。

按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第5款定有明文；次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。如前述，被告係原告不同意降薪即資遣原告，屬未依約給付工資，依勞動基準法第14條第1項第5款規定，原告即得合法終止勞動契約，依上開規定，被告自應給付資遣費。原告於被告處79年2月6日至94年6月30日工作年資，被告業已給付原告退休金86萬6762元，對此雙方無爭議，則原告自79年2月6日至106年6月15日止受僱於被告公司，扣除勞退舊制退休金年資後，剩餘年資11年11月15日為計算，不滿1月以1月計，其資遣費計算年資為12年，資遣費積數為6（計算式：1/2×12＝6），原告離職前6個月之月平均工資為4萬7102元【本院卷第5至6頁，計算式：（4萬8053元＋5萬215元＋4萬8693元＋4萬5050元＋4萬5050元＋4萬5550元）÷6＝4萬7102元，元以下四捨五入】，是原告得請求之資遣費於28萬2612元（計算式：4萬7102元x 6 ＝28萬2612元，元以下四捨五入）範圍內，即屬有據。

從而，原告請求被告給付資遣費28萬1580元，及自106年6

月16日起至清償日止，按年息5％計算之利息，即屬有據，應予准許。

四、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，爰依同法第389條第1項第3款之規定，職權宣告假執行，並依同法第392條第2項，依職權為被告預供擔保，得免為假執行之宣告。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與判決之結果不生影響，爰不一一贅論，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。本件訴訟費用額，依後附計算書確定如主文所示金額。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　25　　日

臺灣臺北地方法院臺北簡易庭

法　官　趙子榮

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○○路○段○○○巷○號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）

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　　108　　年　　4　　月　　25　　日

書記官　劉曉玲

計　算　書：

項　　目	金　額（新臺幣）	備　　註
第一審裁判費	3090元	
合　　計	3090元	