

臺灣彰化地方法院民事判決

109年度勞訴字第15號

原告 曹秀英

兼訴訟代理

人 周文和

前列二人共

同訴訟代理

人 廖本揚律師

被告 華豐橡膠工業股份有限公司

法定代理人 沈國榮

訴訟代理人 張慶宗律師

複代理人 彭佳元律師

何孟育律師

謝博戎律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年5月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告周文和新台幣肆拾貳萬伍仟柒佰參拾元，及自民國一百零九年三月二十一日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應給付原告曹秀英新台幣貳拾伍萬貳仟肆佰伍拾元，及自民國一百零九年三月二十一日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告等其餘之訴駁回。

訴訟費用新台幣壹萬陸仟柒佰柒拾陸元由原告周文和負擔百分之四十，原告曹秀英負擔百分之十六，餘由被告負擔。

本判決原告等勝訴部分得假執行；惟被告如各以新臺幣肆拾貳萬伍仟柒佰參拾元、新台幣貳拾伍萬貳仟肆佰伍拾元為原告周文

01 和、曹秀英預供擔保後，得免為假執行。

02 原告等其餘假執行之聲請駁回。

03 事實

04 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列
05 各款情形之一者，不在此限：三、擴張或減縮應受判決事項
06 之聲明者。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件
07 原告等起訴原聲明自起訴之日起至清償日止按年息百分之五
08 計算利息，嗣於民國（下同）110年5月4日具狀變更聲明為
09 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算利
10 息，核其訴之變更係減縮應受判決事項之聲明，於法尚無不
11 合，應予准許。

12 二、原告方面：

13 （一）聲明：求為判決：(1)被告應給付原告周文和新台幣102萬6
14 868元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率
15 5%計算之利息。(2)被告應給付原告曹秀英新台幣51萬1503
16 元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計
17 算之利息。(3)訴訟費用由被告負擔。(4)第一、二項聲明原
18 告願供擔保，請准宣告假執行。

19 （二）按勞動契約法第1條規定：「稱勞動契約者，謂當事人之
20 一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他
21 方給付報酬之契約」。又勞動契約之從屬性，具有下列內
22 涵（最高法院81年度台上字第347號、89年度台上1301
23 號、88年度台上1864號判決意旨參照）：

24 (1)人格上從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息
25 時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提
26 供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權
27 威，並有接受懲戒或制裁之義務。

28 (2)經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬
29 於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、
30 計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。

31 (3)組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟

01 結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。是勞動契約
02 之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，關於勞
03 務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、
04 委任等性質，自應屬勞動契約。

05 (三) 再者，原告等兩人受僱期間，無論擔任作業員、包裝班
06 長、物料課長等職，工作地點均在被告指定決定工作所在
07 地，工作項目為被告指定內容，並須由原告親自提供勞
08 務，且非以特定工作之完成計薪，係按月領取固定薪資，
09 顯示原告等兩人於系爭期間所服勞務具體內容，須服從被
10 告之指揮監督管理，不能自由支配工作時間，與承攬契約
11 係由承攬人自行決定工作時間、以工作完成之成果給付報
12 酬，且無獎勵等有所不同，堪認原告等兩人於系爭期間與
13 被告之契約關係，具有人格從屬性。原告等兩人既不能用
14 指揮性、創造性或計劃性方法對自己所從事工作加以影
15 響，且非為原告等自己之營業而勞動，與承攬人係為自己
16 之營業而工作不同，堪認原告等兩人於系爭期間與被告之
17 契約關係，亦具有經濟從屬性。再者，原告等兩人既不得
18 任意決定工作時間，請假就由另一被告所僱之人完成工
19 作，可見原告等兩人已被納入被告之生產組織與經濟結構
20 體系內，並與同僚間居於分工合作狀態，顯異於承攬人係
21 自由決定勞務給付之方式及自行負擔業務風險之情形，是
22 亦具有組織從屬性，受被告公司指揮監督而服勞務，具人
23 格上、經濟上、組織上之從屬性，故原告等兩人與被告公
24 司間之僱傭契約係屬勞動契約，應適用勞動基準法、勞工
25 退休金條例關於特別休假、預告期間、資遣費、退休金之
26 規定，及勞工保險條例（「勞保條例」）之保險費提撥之
27 規定，合先敘明。

28 (四) 原告周文和部分：原告周文和自民國（下同）72年2月23
29 日起至被告華豐橡膠公司服務，於99年11月30日辦理退
30 休，並於同年12月1日起以一年一聘之方式，持續受僱於
31 被告公司至107年11月30日止。原告與被告公司間之勞動

01 契約，應適用勞動基準法規定，已如上所述。則原告與被
02 告間，雖自99年12月1日起以一年一聘之方式，逐年反覆
03 更新契約，惟前後契約間斷期間皆未超過九十日，雖103
04 年10月份辦理勞保退休，而於103年11月份為等待勞保年
05 金首次給付，而曾休假一個月，惟期間仍有上班三日，有
06 薪資表可供佐證。因此原告周文和與被告公司間之勞動契
07 約應視為自72年2月23日起，至107年11月30日止，並未曾
08 中斷。嗣因被告決議不續聘，但未依法終止雙方間勞動契
09 約，逕自要求原告周文和離開公司；原告曹秀英自民國
10 (下同)72年2月21日受雇於被告，97年3月1日辦理退休，9
11 7年4月1日起以一年一聘方式，持續受雇於被告至108年3
12 月31日為止，因被告不再續聘其夫即原告周文和，原告曹
13 秀英也只好自行離職。原告2人因被告有諸多違背勞動法
14 規情事而向勞工局聲請調解並請求給付下列給付，但108
15 年4月17日期日雙方並未成立調解(原證14)，惟原告周文
16 和是日有請求被告應給付資遣費，故應認原告周文和是日
17 有終止雙方間之勞動契約。

18 (五) 基於以上之情形，原告周文和向被告請求之金額如下：

19 (1)平均工資之計算方式，依勞基法第2條第4項，事由發生之
20 當日前六個月內所得工資總額為計算基準。原告周文和與
21 被告公司系爭契約中止前六個月(107年6月至11月)工資
22 各為535,13元、517,08元、523,74元、535,13元、538,
23 63元、532,47元，六個月加總共為318,218元。318,218
24 元÷6=53,036元。此為預告工資、資遣費之計算基礎。

25 (2)特休未休工資：勞基法第38條第1項規定，勞工在同一雇
26 主或事業單位，繼續工作滿一定間者，應依下列規定給予
27 特別休假。又依同條第4項規定，勞工之特別休假，因年
28 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。原告
29 與被告公司間之勞動契約，應適用勞動基準法規定，服務
30 年資亦已如上所述並未中斷。則特休日數依勞基法第9條
31 第2項第2款及第10條之規定，應自72年2月起算。但被告

公司皆未給予原告特休假或應休未休之特休工資(僅後兩年各給予三日之特休工資而已)。再依勞基法施行細則第24條之1第2項第2款規定，發給工資之基準，係以一年一聘之系爭契約繼續8年期間之特休應休未休工資如下：

- ①107年特別休假應休未休工資為44,442元(106年12月份工資為49,383元 $\div$ 30=1,646元。該年度公司僅給付3日特休工資，尚欠27日。1646元 $\times$ 27=44,442元)。
- ②106年特別休假應休未休工資為49,114元(105年12月份工資為54,571元 $\div$ 30=1,819元。該年度公司僅給付3日特休工資，尚欠27日。1,819元 $\times$ 27=49,114元)
- ③105年特別休假應休未休工資為48,669元(104年12月份工資為48,669元 $\div$ 30=1,622元。1,622元 $\times$ 30=48,669元)
- ④104年特別休假應休未休工資為49,489元(103年12月份工資為49,489元 $\div$ 30=1,649元。1,649元 $\times$ 30=49,489元)
- ⑤103年特別休假應休未休工資為45,447元(102年12月份工資為45,447元 $\div$ 30=1,515元。1,515元 $\times$ 30=45,447元)
- ⑥102年特別休假應休未休工資為44,124元(101年12月份工資為44,124元 $\div$ 30=1,471元。1,471元 $\times$ 30=44,124元)
- ⑦101年特別休假應休未休工資為43,354元(100年12月份工資為43,354元 $\div$ 30=1,445元。1,445元 $\times$ 30=43,354元)
- ⑧100年特別休假應休未休工資為52,800元：因99年11月原告領取勞基法規定之退休金後，被告公司改為一年一聘、工資打七折之雇用方式。其次，前述勞基法施行細則第24條之1第2項第2款規定之計算方式是106年6月修正的。換言之，當時並無明文規定特休工資之計算方式。基於以上之情形，遂以99年1月~12月整年度薪資加總後除以30計算一日所得。計算式如下。50,842元(一月份)+53,664元(二月份)+56,259元(三月份)+54,731元(四月份)+54,308元(五月份)+55,454元(六月份)+53,047元(七月份)+52,288元(八月份)+53,300元(九月份)+55,688元(十月份)+55,369元(十一月份)+38,649元(十二月份) =633,599元，633,5

01 99÷12÷30=1,760元。1,760元×30=52,800元。

02 ⑨總和8年間特別休假應休未休工資總合為377,439元(計算
03 式:44,442元(107年度)+49,114元(106年度)+48,669元
04 (105年度)+49,489元(104年度)+45,447元(103年度)+4
05 4,124元(102年度)+43,354元(101年度)+52,800元(100
06 年度)=377,439元。

07 ⑩退一步言，如鈞院認原告周文和99年11月30日退休後，於
08 99年12月1日以一年一聘方式受雇於被告，應屬新的受雇
09 關係，且特休未休工資請求權時效僅有5年者，原告周文
10 和仍得請求特休未休工資13萬3320元：原告周文和於99年
11 12月1日至107年11月30日受僱期間，前後契約均無間斷超
12 過30天，自應認為兩造間之僱傭關係屬於不定期僱傭。準
13 此，原告周文和103年至107年各年度之特休日數、可請求
14 金額述之如下：A、103年(受僱第4年)，14天，2萬1210
15 元。B、104年(受僱第5年)，15天，2萬4735元。C、105年
16 (受僱第6年)，15天，2萬4330元。D、106年(受僱第7
17 年)，15天，2萬7285元。E、107年(受僱第8年)，15天，2
18 萬4690元。以上合計12萬2250元。

19 ⑪勞動基準法嗣後於105年12月21日公布修正第38條第4項
20 本文規定為：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止
21 而未休之日數，雇主應發給工資。」勞動部復於106年1月
22 18日以勞動條3字第1060130075號令廢止上開79年9月15日
23 函文，有106年1月18日函文影本可稽，足證上開79年9月1
24 5日函文已無適用餘地。又按105年12月6日公布修正勞動
25 基準法第38條第6項亦規定：「勞工依本條主張權利時，
26 雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」查被告並未
27 舉證證明原告周文和依修正前勞動基準法第38條第3、4
28 款、第39條規定之特別休假之未休工資債權不存在，從而
29 被告辯稱：原告周文和應舉證證明被告不給予特別休假之
30 原因，僅於可歸責於雇主即被告之事由致未休完特別休假
31 時，始得請求特別休假之未休工資云云，即屬無據。

01 (3)勞工保險費：

02 ①按「勞工保險保險費之負擔，依左列規定計算之：一、第
03 6條第1項第1款至第6款及第8條第1項第1款至第3款規定之
04 被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之20，
05 投保單位負擔百分之70，其餘百分之10，由中央政府補助；
06 職業災害保險費全部由投保單位負擔。」、「第18條
07 及第23條規定之保險費負擔，依下列規定計算之：一、第
08 一類被保險人：（二）第10條第1項第1款第2目及第3目被
09 保險人及其眷屬自付百分之30，投保單位負擔百分之60，
10 其餘百分之10，由中央政府補助。」。前揭法條所規定投
11 保單位與雇主應負擔之費用，係以保護勞工之健康、生計
12 與安定生活為目的，而強制課予投保單位與雇主之義務，
13 本質上具有社會性與強制性，自不容許投保單位或雇主將
14 其義務轉嫁予弱勢之勞工。如雇主將其應負擔勞、健保費
15 及勞工退休提繳金，轉嫁由勞工負擔，即違反勞基法第22
16 條第2項「工資應全額直接給付給勞工」之規定，屬違反
17 法律強制規定而依民法第71條規定為無效。是以，本件被
18 告於99年12月至103年10月間，每月從原告周文和薪資中
19 扣除被告應負擔之勞保費，縱使依被證2簽呈報告所示，
20 亦違反法律強制規定而無效。

21 ②惟被告公司自99年12月1日起，至103年10月31日辦理勞保
22 退休日止共47個月期間皆係自本人薪資中扣除，而未由被
23 告公司提繳百分之七十之勞工保險保險費，共計125,319
24 元(計算式整理如下:99年12月為2,304元，100年度1-12月
25 各為2,458元，該年共為29,496元；101年度1-12月各為2,
26 612元，該年共為31,344元；102年度1-12月各為2,765
27 元，該年共為33,180元；103年度1-9月各為2,919元，10
28 月份僅提撥2,724元，103年度1-10月共為28,995元。因
29 此，99年度-103年度共為2,304元+29,496元+31,344元+3
30 3,180元+28,995元=125,319元)。

31 (4)雇主應提撥新制退休金：

①系爭契約應適用勞動基準法之規定，已如上述。勞工退休金條例（「勞退條例」）第7條第1項第1款並規定，本條例之適用對象包含適用勞動基準法之本國籍勞工，故本人適用勞工退休金條例之規定，應無疑義。又按我國勞退條例於民國94年7月1日起施行，系爭契約於99年12月1日起迄107年11月30日，應適用勞退條例，先此敘明。

②雇主「應」為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第14條第1項定有明文。惟系爭契約期間，該百分之六之退休金，被告公司於99年12月~103年10月間，皆未為原告提撥進入原告帳戶（對照證據一及證據五各月薪資單及勞保局勞工個人專戶明細表可知）。整理該時期各月之退休金額表示如下：

99年12月~103年10月未為原告提撥退休金一覽表									
99年	金額	100年	金額	101年	金額	102年	金額	103年	金額
1月		1月	2,288	1月	2,701	1月	2,615	1月	2,704
2月		2月	2,186	2月	2,604	2月	2,656	2月	2,659
3月		3月	2,445	3月	2,717	3月	2,611	3月	2,808
4月		4月	2,317	4月	2,681	4月	2,783	4月	2,774
5月		5月	2,358	5月	2,729	5月	2,723	5月	2,780
6月		6月	2,160	6月	2,604	6月	2,738	6月	2,764
7月		7月	2,30	7月	2,60	7月	2,54	7月	2,738

01

			7		7		9		
8月		8月	2, 18 6	8月	2, 54 9	8月	2, 65 9	8月	2, 995
9月		9月	2, 34 5	9月	2, 53 1	9月	2, 79 3	9月	2, 943
10 月		10月	2, 80 9	10月	2, 81 5	10月	2, 76 2	10月	2, 727
11 月		11月	2, 67 2	11月	2, 72 5	11月	2, 74 6	11月	
12 月	2, 31 9	12月	2, 60 1	12月	2, 64 7	12月	2, 7, 27	12月	
合 計	2, 31 9	合計	28, 6 74	合計	31, 9 10	合計	32, 3 62	合計	27, 89 2

02

99年12月~103年10月被告公司未提撥退休金總和：2, 319+

03

28, 674+31, 910+32, 362+27, 892=123, 157元。

04

③再者，被告公司於103年11月~107年4月間改變作法，逕由原告薪資中扣除6%退休金進入原告帳戶。(對照證據一及證據五各月薪資單及勞保局勞工個人專戶明細表可知)。107年11月為止原告文和勞保局勞工個人專戶明細共有157, 379元，其中107年5月~107年11月共7個月被告每月提撥各3, 036元，107年12月不相干之正昇公司提撥454元。157, 379-(3, 036X7)-454= 135, 673元。4. 第一階段99年12月~103年10月未提撥退休金總和為123, 157元。第二階段103年11月~107年4月未提撥退休金總和為135, 673元。共計123, 157+ 135, 673= 258, 830元。

14

④按「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。」勞退條例第14條第1項分別定有明文。前揭法條所規定投保單位與雇主應負擔之費用，係以保護勞工之健康、生計與安定生活為目的，

15

16

17

而強制課予投保單位與雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，自不容許投保單位或雇主將其義務轉嫁予弱勢之勞工。如雇主將勞工退休提繳金，轉嫁由勞工負擔，即違反勞基法第22條第2項「工資應全額直接給付給勞工」之規定，屬違反法律強制規定而依民法第71條規定為無效。是以，本件被告縱使依被證2簽呈報告所示，每月從原告周文和薪資中扣除被告應負擔6%退休金，違反法律強制規定而無效。

(5)資遣費：107年12月1日起原告周文和與被告公司間中止勞動契約，並非原告之意願，此可由下述為證：

①原告為非自願離職：於縣政府調解期間，被告公司主張原告周文和已於107年11月30日離職前簽署離職單，係自願離職，故無需支付預告工資及資遣費。惟依被告公司內部規定，離職單係由人事單位所控管，並無法由受僱員工任意取得，而僅有欲離職之員工方可取得此空白離職單。原告周文和不願離職，故意扣留空白離職單至今，並未繳回任何離職書類。此空白離職單，可資證明被告公司於縣政府調解期間所提出之離職單並非原告周文和所簽。

②內部簽呈顯示中止勞動契約係被告公司人資政策之一環107年11月15日，被告公司生管部翁毓鴻副理以原告周文和勞動契約即將於107年11月30日期滿為主旨，以電子簽呈方式，呈請總經理核示是否展延契約，亦可證明被告公司並無意於107年11月30日後續聘原告周文和。附帶一提的是，被告公司於縣政府勞工處調解期間提出之離職單，應係原告於八年前退休轉為一年一聘時，逼原告事先簽名，當時日期欄均為空白。被告公司所提出之原告簽章之離職單，日期填寫之字跡並非原告所填，可資証明。且原告當時填寫離職單，係因被告公司表示原告若不填寫，則無法以一年一聘方式雇用，所有續聘員工皆有此種情形。

③基於以上之情形，被告公司應給付原告周文和資遣費如下。依勞工退休金條例第12條規定，資遣費由雇主按其工

01 作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一
02 年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限。自
03 原告自99年12月1日起受雇至107年11月底為止共8年，故
04 應給付4個月平均工資之資遣費，共計212,144元（計算
05 式：前述月平均工資53,036元x4=212,144元）。

06 (6)預告期間工資：

07 ①雇主欲終止勞動契約，而勞工繼續工作三年以上者，應於
08 三十日前預告之，又雇主未依第一項規定期間預告而終止
09 契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項第3
10 款及同條第3項定有明文。故被告應給付本人30日之預告
11 期間工資，共計53,036元(前述月平均工資)。

12 ②本件是被告片面終止與原告周文和間之勞動契約，並非原
13 告自願離職，此觀原證7被告內部簽呈，107年11月15日主
14 管賴景錫即以物料課已調派劉昭信擔任課長(取代原告周
15 文和原有職務)，並稱上次決議是不展延等理由提出簽
16 呈。被告總經理王僑奇批示「不續聘」，並由翁毓鴻告知
17 上情。併參原告準備一狀附件5錄音對話譯文，可證上
18 情。至若被告所提被證3辭職或停薪報告書，是原告於8年
19 前退休轉為一年一聘時，被告要求原告周文和事先簽立
20 「日期欄位空白」辭職或停薪報告書，目的在於規避日後
21 資遣費之發放，此與被證2簽呈報告要求新制退休金要原
22 告周文和自行負責乙節，如出一轍，皆是惡意脫免勞動法
23 規所訂之雇主責任，均違法不可採。

24 ③就此，證人吳顯賢於鈞院110年3月26日期日亦證述：
25 「(問：是否曾在華豐橡膠工業股份有限公司辦理退休?)
26 民國99年辦理退休。以後是契約工，一年一簽。」、「
27 「(問：提示被證一，是否有簽署這二份文件?)是。是一
28 年一簽。被證一是我簽的。」、「(問：你們的上班作息
29 時間是與一般員工一樣?)是。」、「(問：為何離職?)
30 因為公司換負責人，要精簡人事，公司表示不要跟我們
31 續約。」、「(問：公司在裁員之前是否有跟你們聯

01 絡？）由人事室的人來告訴我們，我們有提出要求續聘
02 的簽呈，公司不准。」、「(問：被告有無告知裁員的原
03 因？)沒有告知理由，就寫不續聘。」、「(問：公司精
04 簡人事與你同日離職大概有那些人？)我不清楚。」、
05 「(問：有無包括原告周文和？)我跟周文和是同一天。」
06 「(問：徐宏任、翁毓鴻、賴景錫這幾個人是在你
07 離開公司的時候是擔任公司何種職務？)徐宏任是總務經
08 理。翁毓鴻是生管部的副理。賴景錫是廠長。」可證明
09 原告周文和主張屬實。又，證人吳顯賢雖稱其未預簽原
10 證6文件，但證人吳顯賢未預簽不表示被告就沒有要求原
11 告周文和預簽，畢竟退休時原告周文和已是主管，被告
12 是否異其處理，原告周文和無法確知。

13 (六)總計原告周文和請求被告公司給付特休未休工資377,439
14 元、勞工保險費125,319元、新制退休金258,830元、資遣
15 費212,144元、預告期間工資53,036元，共計1,026,768
16 元。

17 (七)原告曹秀英部分：原告曹秀英系與被告公司間爭勞動契約
18 應適用勞動基準法之規定，已如上述。原告曹秀英自72年
19 2月21日起至被告公司服務，於97年3月1日起同時領取勞
20 基法退休金及辦理勞保退休，並於97年04月1日起以一年
21 一聘之方式，繼續受僱於華豐至108年03月31日止。但反
22 覆更新應視同不定期契約。雖97年3月1日起停止工作，至
23 該年4月1日才繼續工作，惟前後契約間斷期間皆未超過九
24 十日，(證據八證據九)。依勞基法第9條第2項第2款及第1
25 0條之規定，應將72年2月21日至108年03月31日間之契約
26 視為同一不定期契約，共計36年又1個月。應特別一提的
27 是，原告曹秀英知悉夫婿原告周文和為前述勞保費、新制
28 退休金等勞動條件問題向縣政府勞工處申請調解後，基於
29 傳統觀念，自認不好意思繼續在被告公司工作，遂主動請
30 辭，不願保有請領資遣費、預告工資之權益。

31 (八)應休未休特別假工資按勞基法第38條第1項規定，勞工在

01 同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列
02 規定給予特別休假。又依同條第4項規定，勞工之特別休
03 假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
04 資。再依勞基法施行細則第24條之1第2項第2款規定，發
05 給工資之基準，係以勞工未休畢之特別休假日數，乘以其
06 一日工資計發。所謂一日工資，為勞工之特別休假於年度
07 終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為
08 計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時
09 間所得之工資除以三十所得之金額。被告公司在97年04月
10 1日起一年一聘期間皆未給予原告曹秀英特別休假或應休
11 未休工資。原告曹秀英並未保留勞動契約存續期間之薪資
12 單，但依國稅局97年~108年之綜合所得稅核定通知書知
13 悉，各年度薪資所得，一年一聘之系爭契約繼續10年期間
14 之特休應休未休工資如下：

- 15 (1)98年特別休假應休未休工資為25,110元(97年度國稅局薪
16 資所得顯示為276,165元，換算每月工資為 $276,165 \div 11$
17 $=25,106$ 元(因該年度3月份未上班，僅工作11個月)。再
18 以 $25,106 \div 30=837$ 元，是為換算之每日工資。該年度特
19 別休假30日，應休未休工資為 $837 \times 30=25,110$ 元)。
- 20 (2)99年特別休假應休未休工資為28,320元(98年度國稅局薪
21 資所得顯示為339,748元，換算每月工資為 $339,748 \div 12$
22 $=28,312$ 元。再以 $28,312 \div 30=944$ 元，是為每日工資。
23 該年度特別休假30日，應休未休工資為 $944 \times 30=28,320$
24 元)。
- 25 (3)100年特別休假應休未休工資為26,310元(99年度國稅局
26 薪資所得顯示為315,658元，換算每月工資為 $315,658 \div 1$
27 $2=26,305$ 元，再以 $26,305 \div 30=877$ 元是為每日工資。
28 該年度特別休假30日， $877 \times 30=26,310$ 元)。
- 29 (4)101年特別休假應休未休工資為26,310元(100年度國稅
30 局薪資所得顯示為315,534元，換算每月工資為 $315,534$
31 $\div 12=26,295$ 元，再以 $26,295 \div 30=877$ 元，是為每日

- 工資。該年度特別休假30日， $877\text{元} \times 30 = 26,310\text{元}$ ）。
- (5)102年特別休假應休未休工資為29,760元(101年度國稅局薪資所得顯示為357,068元，換算每月工資為 $357,068\text{元} \div 12 = 29,756\text{元}$ ，再以 $29,756\text{元} \div 30 = 992\text{元}$ ，是為每日工資。該年度特別休假30日， $992\text{元} \times 30 = 29,760\text{元}$ ）。
- (6)103年特別休假應休未休工資為33,540元（102年度國稅局薪資所得顯示為402,640元，換算每月工資為 $402,640\text{元} \div 12 = 33,553\text{元}$ ，再以 $33,553\text{元} \div 30 = 1,118\text{元}$ ，是為每日工資。該年度特別休假30日， $1,118\text{元} \times 30 = 33,540\text{元}$ ）。
- (7)104年特別休假應休未休工資為32,378元(103年度稅局薪資所得顯示為388,537元，換算每月工資為 $388,537\text{元} \div 12 = 32,378\text{元}$ ，再以 $32,378\text{元} \div 30 = 1,079\text{元}$ ，是為每日工資。該年度特別休假30日， $1,079\text{元} \times 30 = 32,378\text{元}$ 。）
- (8)105年特別休假應休未休工資為31,530元(104年度國稅局薪資所得顯示為378,356元，換算每月工資為 $378,356\text{元} \div 12 = 31,530\text{元}$ ，再以 $31,530\text{元} \div 30 = 1,051\text{元}$ ，是為每日工資。該年度特別休假30日， $1,051\text{元} \times 30 = 31,530\text{元}$ 。）
- (9)106年特別休假應休未休工資為32,116元(105年度國稅局薪資所得顯示為385,394元，換算每月工資為 $385,394\text{元} \div 12 = 32,116\text{元}$ ，再以 $32,116\text{元} \div 30 = 1,071\text{元}$ ，是為每日工資。該年度特別休假30日， $1,071\text{元} \times 30 = 32,116\text{元}$ 。）
- (10)107年特別休假應休未休工資為11,397元(106年6月勞基法施行細則第24條之1第2項第2款修改，特別休假的計算方式為，以年度終結前最近一個月正常工作時間所得之工資為計算基準。意即以12月份之工資為計算基準。106年12月份工資為 $31,499\text{元} \div 30 = 1,050\text{元}$ 。該年度公司應發30日，僅補發23天(20,102元)，尚欠7日。 $31,499 - 20,102 = 11,397\text{元}$ 。
- (11)總和10年間特別休假應休未休工資總合為276,771元。
- (12)退一步言，如鈞院認原告曹秀英97年3月1日退休後，於97

01 年4月1日以一年一聘方式受雇於被告，應屬新的受雇關
02 係，且特休未休工資請求權時效僅有5年者，原告曹秀英
03 仍得請求特休未休工資8萬5836元：

04 ①原告曹秀英於97年4月1日至108年3月31日受僱期間，前後
05 契約均無間斷超過30天，自應認為兩造間之僱傭關係屬於
06 不定期僱傭。

07 ②準此，原告曹秀英104年至108年各年度之特休日數、可請
08 求金額述之如下：A、104年(受僱第8年)，15天，1萬6185
09 元。B、105年(受僱第9年)，15天，1萬5765元。C、106年
10 (受僱第10年)，16天，1萬7136元。D、107年(受僱第11
11 年)，17天，1萬7850元。E、108年(受僱第12年)，18天，
12 1萬8900元。以上合計8萬5836元。

13 (九)雇主應提撥新制退休金：

14 (1)系爭契約應適用勞動基準法之規定，已如上述。勞工退休
15 金條例第7條第1項第1款並規定，本條例之適用對象包含
16 適用勞動基準法之本國籍勞工，故本人適用勞工退休金條
17 例之規定，應無疑義。又按我國勞退條例於94年7月1日起
18 施行，系爭契約於97年04月1日起迄108年03月31日，應適
19 用勞退條例，先此敘明。

20 (2)雇主「應」為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，
21 不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第14條第1項
22 定有明文。惟系爭契約期間，該百分之六之退休金，被告
23 公司除107年5月~108年3月間共11個月期間為原告提撥
24 外，其餘皆而未為原告提繳，逕由原告薪資中扣除。此對
25 照原告之薪資單（證據八）及勞保局原告曹秀英勞工退休
26 金個人帳戶明細資料（證據十三）可知。依勞保局原告勞
27 工退休金個人帳戶明細資料顯示，原告退休金個人帳戶共
28 計新台幣234,732元，扣除被告公司為原告提撥之11個月
29 〈(2,178X7)+(1,728X4)〉共22,158元，尚欠234,732元。
30 （計算式如下：256,890-〈(2,178X7)+(1,728X4)〉= 234,
31 732元。

01 (十) 總計被告公司應給付原告曹秀英特休之應休未休工資276,
02 771元，新制退休金234,732元，共計511,503元。

03 (十一) 綜上所述，被告應給付原告周文和1,026,768元，原告
04 曹秀英511,503元，總計1,538,271元。

05 三、被告方面：

06 (一) 原告二人之年資應自其退休後計算，非與退休前之年資合
07 併計算：

08 (1)按勞工退休後，其原有勞動契約已終止，嗣後再受僱於原
09 事業單位，除勞資雙方另有約定外，前後工作年資可不併
10 計（勞委會80年12月16日台80勞動二字第33040號函及80
11 年9月24日台80勞動三字第24779號函可供參照）。再按臺
12 灣高等法院92年勞上易字第80號民事判決揭示：「按定期
13 契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而
14 訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併
15 計算，勞基法第10條有明文規定。又本法條之「因故停止
16 履行」並無明文例示，為保證勞工權益，應採擴張解釋，
17 除退休外，縱因資遣或其他離職事由，於未滿三個月內復
18 職而訂立新約，或繼續履行原約時亦包括在內（司法院82
19 年8月26日（82）廳民一字第16108號解釋意旨參照）」。
20 司法院(82)廳民一字第16108號〔座談機關：臺灣高等法
21 院臺南分院、資料來源：司法院公報第三十五卷十期七十
22 八頁〕、法律問題：勞動基準法第10條「因故停止履行」
23 之解釋？研討意見：甲說：勞動基準法第10條固有「定期
24 契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而
25 訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資應合併計
26 算」之規定，惟在不定期契約係指因故停止履行後未滿三
27 個月又繼續履行原約而言，不包括因資遣關係終止，嗣另
28 立一新約之情形。乙說：本法條之因故停止履行並無明文
29 例示，為保證勞工權益，應採擴張解釋，除退休外，縱因
30 資遣或其他離職事由，於未滿三個月復職而訂立新約，或
31 繼續履行原約時亦包括在內。研討結果：宜採乙說。臺灣

01 高等法院審核意見：按勞工特別休假、資遣費及退休金的
02 給與，都和勞工年資的計算有關，為免雇主利用換約的方
03 法，中斷年資的計算，損及勞工權益，原研討意見就勞動
04 基準法第十條「因故停止履行」之解釋，採乙說，核無不
05 合。

06 (2)經查，揆上開實務見解雖對勞基法第10條採擴張解釋，然
07 對退休前後之年資亦排除在合併計算之範圍內。本件原告
08 周文和於99年11月30日辦理退休、原告曹秀英於97年3月1
09 日退休，渠等雖嗣再分別與被告公司簽立定期契約工，其
10 等退休後之年資，揆上開見解，應不得再合併計入，故原
11 告周文和主張其年資自72年2月23日、原告曹秀英自72年2
12 月21日計算，即無足取。

13 (二)工資之請求權時效依民法第126條規定，應為5年：工資之
14 請求權時效依民法第126條規定，應為5年。原告109年2月
15 27日起訴請求，其特休工資之請求起算日當非99年，原告
16 周文和及曹秀英請求自99年起之特休工資，分別請求8年
17 及10年之特休未休工資，應屬有誤。再者，縱原告二人簽
18 立定期契約後，以期間未中斷為由認定為不定期契約，如
19 上所述，渠等之年資係自退休後重行起算，原告周文和之
20 年資自99年12月起算、原告曹秀英自97年4月起算年資，
21 原告自72年起算年資，進而計算渠等特休未休日數，應屬
22 違誤。況按「勞動基準法第38、39條係規定，勞工在同一
23 雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依規定
24 給予特別休假；並特別休假工資應由雇主照給；但如若勞
25 動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如係勞工應休能
26 休而不休者，因其非可歸責於雇主，自可不發給此規定所
27 指之工資。」（臺灣基隆地方法院101年度基勞小字第3號
28 民事判決揭有要旨），再按「勞工應休之特別休假日於年
29 度終結時，如有未休完日數，雇主非必發給勞工未休完日
30 數之工資，端視其原因而定。則被上訴人請求上訴人給付
31 不休假工資，即應就其債權發生之事實，即不休假原因之

01 所在，負舉證之責。」（最高法院90年度台上字第1017號
02 判決著有要旨），本件原告亦應就渠等勞動契約在終止前
03 特休未能休完，係可歸責被告公司部分負舉證之責。在原
04 告未舉證前，自無請求之權利甚明。況查，原告曹秀英之
05 未休假工資業已給付（請見被證一）。

06 （三）原告請求勞保費及新制退休金應屬無理由：

07 (1)按「按勞動基準法第2條第3款、第21條第1項、勞動基準
08 法施行細則第13條規定，基於私法自治、契約自由原則，
09 雇主與勞工所約定之薪資若未低於法定最低基本工資數
10 額，即應予尊重。」（臺灣高等法院臺中分院108年度勞
11 上易字第41號判決可供參酌）。

12 (2)查，原告辦理退休後再重與被告公司訂立定期契約時，渠
13 渠等領取薪資已含勞保費及新制退休金，此揆被告公司與
14 原告確立勞動契約後之簽呈報告上載「公司勞保費及新制
15 退休金由周、吳兩員自行負責，該兩員能充分了解並遵
16 守」，其上有原告「周文和」之簽名（請見被證二）可
17 證。而原告所領取之薪資高於規定之最低薪資甚多，其因
18 即在於兩造約定之薪資實已含應給付之勞保給付及應提撥
19 之新制退休金，縱將勞保給付及應提撥之新制退休金自原
20 告薪資中扣除，原告之薪資仍高於規定之最低薪資甚高，
21 故兩造就此部分之約定自有拘束原告之效力，原告自不得
22 再為勞保給付及新制退休金之請求。

23 (3)再者，原告周文和雖於99年11月30日辦理退休，然其於10
24 3年10月始辦理勞保退休，故其於99年12月1日至103年10
25 月間，仍屬勞保舊制之範圍內，當亦無為其提撥新制退休
26 金之理。

27 （四）原告周文和請求預告工資及資遣費部分，應屬無理由：

28 (1)按「勞基法第9條第1項固規定：勞動契約，分為定期契約
29 約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作
30 得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。但定期契
31 約與不定期契約對於勞工而言，僅在：特定性定期契約之

期前終止權（第15條第1項）、不定期契約之終止前預告期間（第15條第2項）、特定性定期契約之勞工期前終止或定期勞動契約之勞工期滿離職者，不得請求加發預告期間工資及資遣費（第18條）等項見其差異，並不影響勞工依勞基法可享之其他權益，該第九條即難解為係屬強制規定。」最高法院91年台上字第2271號民事判決意旨參照。又按「勞動契約之種類繁多，所需之勞動能力亦有不同，勞動內容之差異性亦各有別，本應委由當事人依其個別情形加以約定，故勞動契約有關僱用期間之約定，應屬當事人契約自由之範疇，倘若其約定係屬合法成立，並未違反強行法規或公序良俗，亦具備訂約之目的性及合理性，該約定自屬合法有效，契約雙方當事人自應同受該約一定之拘束，法院亦應尊重當事人契約自由原則，不宜強行介入干涉，以兼顧勞資雙方在營運及勞務之需求，期免偏廢。」臺灣高等法院106年重勞上字第48號民事判決意旨參照。

(2)查，本件原告周文和於99年11月30日因於被告公司服務滿25年而為自請退休，然因被告公司仍有短期人力需求，且為確保被告公司就公司業務人力需要每年得為一次評估審查之權限，是與原告周文和約定以一年一聘之方式為定期性合作，並於該年之定期契約期滿後未再續約者，雙方勞動契約即為終止。上述條件經原告周文和同意後，雙方即簽立定性定期契約。後續幾年間，雙方因配合良好，且被告公司於次年度尚有人力需要，是經公司內部審核後予以續聘原告周文和一年。待至106年12月1日至107年11月30日之定期勞動契約期滿前，原告周文和因家事繁忙而欲離職，自行書立辭職報告書（請見被證三），是雙方於上開定期勞動契約期滿後未再續約，雙方勞動契約即為終止。

據此可知雙方間自 99年12月1日起所簽立之契約係為顧及公司人力需求，保障公司得就每年人事為一合理審查，經原告周文和同意下所訂立之定期勞動契約，是依上開臺

01 灣高等法院106年重勞上字第48號民事判決意旨，兩造之
02 定期勞動契約有關期間之約定，並未違反強行法規或公序
03 良俗，除雙方當事人應受拘束外，法院亦應尊重當事人契
04 約自由原則，雙方間之定期勞動契約應屬合法有效。又雙
05 方間106年12月1日至107年11月30日之定期勞動契約於期
06 滿後未再續約，且原告周文和亦自行為離職之意思表示，
07 雙方間勞動契約應為終止，並依勞動基準法第18條之規
08 定，定期勞動契約期滿離職者，勞工不得向雇主請求加發
09 預告期間工資及資遣費。是原告周文和起訴請求被告公司
10 給付資遣費212,144元及預告工資53,036元，實屬無據，
11 應予駁回。

12 (3)再原告周文和辯稱辭職報告書係被告公司前於其任職時即
13 要求其簽名，及提出其所謂與人事經理徐宏任通話錄音
14 稿，並以證人吳顯賢為證云云。然查，被告公司並未事先
15 要求其他員工或原告周文和於空白辭職報告書上簽名，證
16 人吳顯賢於110年3月26日到庭即詰證證述其未曾書立該類
17 文書，其僅簽立被證一、二所示同意自行負擔勞保費及新
18 制退休金之簽呈文件。再原告所提之錄音稿是否為全部對
19 話內容，其真實性是否屬實，亦有疑義，況依證人吳顯賢
20 同日亦證述，其離職係經由被告公司人事室的人告知，而
21 徐宏任係總務經理，非原告所稱為負責被告公司人事之負
22 責人員，故原告主張其未簽立辭職報告書遭被告公司資遣
23 乙節，應屬不可採。

24 (五)原告二人請求特別休假未休工資補償部分：

25 (1)按「本院函詢勞動部關於兩造可否約定上訴人辦理退休以
26 後，重新續聘及重新起算年資，勞動部108年5月31日勞動
27 條3字第1080012210號函覆稱：『三、至於勞資雙方如係
28 依法終止勞動契約後（如退休），勞工再重新受僱於同一
29 事業單位，因已非原勞動契約之履行，為另一新勞動契約
30 之成立，前後工作年資可不併計，特別休假年資之計算，
31 以新勞動契約之受僱日起算』。可見主管機關亦認勞資雙

01 方依法終止僱傭契約後，勞工重新受僱於同一事業單位，
02 成立另一新僱傭契約，前後年資及特別休假年資應重新計
03 算，並非法所不許。」臺灣高等法院106年重勞上字第48
04 號民事判決意旨參照。

05 (2)次按「勞工依勞基法第38條規定，於繼續工作滿一定期間
06 者，固有一定日數之特別休假，且依同法第39條規定，休
07 假期間雇主應照給工資。惟特別休假應按年度計算，勞工
08 應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，且可
09 歸責於雇主時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數
10 之工資。被上訴人公司之工作規則第41條第2項復有相同
11 規定，且上開規定為上訴人所知悉並同意，亦有上訴人親
12 簽之『國都汽車工作規則已閱讀簽名單』可憑。此外，被
13 上訴人公司之特別休假辦法第八條並明定，員工每年依服
14 務年資而取得之特休日數，如當年度未休完，而非歸責於
15 公司者，視為自願放棄。上訴人主張有未休特別休假，請
16 求被上訴人給付工資，惟依上訴人提出之考勤表顯示，上
17 訴人並無不能休假之情形，復不能舉證證明其不能休假之
18 原因係可歸責於被上訴人，則依上開說明，自視同放棄，
19 其請求被上訴人給付特別休假工資，自屬無據。」最高法
20 院103年台上字第1425號民事判決意旨參照。另按「勞工
21 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
22 應發給工資，105年12月21日公布106年1月1日施行之勞基
23 法（下稱修正後勞基法）第38條第4項固定有明文。惟修
24 正前之勞基法第38條，並未就勞工特別休假未休部分規定
25 雇主應發給工資，而修正後之新法亦無就該條另訂得溯及
26 適用之規定，故勞工就修法前之未休特別休假自不得依修
27 正後該條規定請求雇主給付工資。」臺灣高等法院108年
28 勞上易字第122號民事判決意旨揭有要旨。

29 (3)原告二人固稱渠等分別自 100年至107年間、98年至107年
30 間均有特別休假未休之情事，被告公司應給付渠等特休未
31 休工資云云，惟

- 01 ①原告周文和已於99年11月30日辦理退休，原告曹秀英亦於
02 97年3月1日辦理退休，此為原告二人於起訴狀所自認之事
03 實。是以，被告公司與原告二人間之原勞動契約已因原告
04 退休而依法終止，原告二人雖事後再重新受僱於被告公
05 司，然雙方間之勞動契約已非原勞動契約之履行，屬另一
06 新勞動契約之成立，前後工作年資不當然併計，故特別休
07 假年資即應自新勞動契約之受僱日起算，原告周文和以72
08 年2月23日起算年資、原告曹秀英以72年2月21日起算年
09 資，顯有不當，先予敘明。
- 10 ②再者，依上開最高法院 103年台上字第1425號民事判決意
11 旨，原告周文和就不能休假之情形，應舉證證明其不能休
12 假之原因係可歸責於被告公司，方得主張特別休假未休部
13 分之工資。
- 14 ③又依修正後之勞基法第38條第4項雖規定雇主應給付勞工
15 特別休假未休部分之工資，惟該規定並無溯及適用至105
16 年以前之特別休假未休部分。據此，縱認原告二人有權向
17 被告請求給付特別休假未休部分之工資，然至多僅得自10
18 6年1月1日之後未休假部分之工資為請求，105年以前未休
19 假部分之工資，原告二人不得以修正後勞基法第38條第4
20 項向被告為主張。
- 21 ④綜上，原告周文和應先舉證證明其特別休假未能於勞動契
22 約終止前休假完畢，係可歸責於被告公司所致。退萬步
23 言，原告周文和縱能請求該部分之工資，然其之年資應自
24 99年12月1日起算，於106年、107年之特別休假天數分別
25 為15日，又原告周文和106年月薪47849元、107年月薪514
26 39元，且被告公司已分別給付3日工資予原告周文和，故
27 得請求金額應為39715元（計算式： $47849 \div 30 \times 12 + 51439 \div 30 \times 12 = 39715$ 元以下四捨五入）。而原告曹秀英部分，被
28 告已為給付完畢，有109年7月30日民事答辯狀所付被證一
29 轉帳明細表影本附卷可參，原告訴訟代理人亦於鈞院109
30 年8月11日開庭時當場表示不爭執，是認原告曹秀英就此
31

01 部分請求實無理由，委不足採。

02 (六) 末查，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞
03 基法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立
04 之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條
05 件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約
06 自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞
07 雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工
08 時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計
09 假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之
10 規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，
11 更行請求加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則
12 上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所
13 議定之工資數額不得低於改制前行政院勞工委員會所核定
14 之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工
15 權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定
16 即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立
17 時之合意主張更高之勞動條件（臺灣高等法院暨所屬法院
18 99年度法律座談會民事類提案第15號所採見解參照）。本
19 件原告每月薪資確高於基本薪資，嗣原告任職期間多年亦
20 未曾反應，被告有積欠休假日薪資之情事，足見兩造之薪
21 資協議確已含蓋各項薪資項目無誤，揆上開實務見解，自
22 有拘束原告之效力，原告是否得事後任意翻異，更行請求
23 加班工資，實有疑義，併請鈞院審酌。

24 四、得心證之理由：

25 (一) 原告等主張原告周文和自72年2月23日受僱於被告，99年1
26 月30日辦理退休，同年12月1日起以一年一聘方式繼續受
27 僱於被告，原告曹秀英自72年2月21日受僱於被告，97年3
28 月1日辦理退休，同年4月1日起以一年一聘方式繼續受僱
29 於被告之事實，業據其等提出行政簽呈及薪資單（均影
30 本）等件為證，被告對此亦無異議，應認原告等此部分主
31 張為真實。惟原告等主張特別休假未休部分及被告未提撥

01 勞工保險費、新制退休金，暨未給付資遣費、預告期間工
02 資，請求被告應給付原告周文和1,026,768元（原告民事
03 準備(二)狀及民事辯論意旨狀均誤繕為1,026,868元），原
04 告曹秀英511,503元，總計1,538,271元等語，則為被告否
05 認，並以上開言詞置辯。

06 （二）按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
07 任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此
08 限。民事訴訟法第277條定有明文。另按勞動契約，分為
09 定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定
10 性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派
11 遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契
12 約。定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契
13 約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。二、
14 雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十
15 日，前後契約間斷期間未超過三十日者。前項規定於特定
16 性或季節性之定期工作不適用之。定期契約屆滿後或不
17 定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續
18 履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。勞動基準
19 法第9、10條固定有明文。惟已依有關規定辦理勞工退休而
20 領取退休金者，原勞動契約即屬終止，如另訂契約繼續
21 服務，應認另成立新勞動契約，工作年資應自繼續受僱當
22 日起算，此觀勞動基準法施行細則第五條第一項規定旨趣
23 自明（最高法院77年度台上字第2344號民事裁判意旨參
24 照）。

25 （三）本件原告等主張其等退休後隨即與被告公司訂立一年一聘
26 之勞動契約，逐年反覆更新契約；原告周文和雖103年10
27 月份辦理勞保退休，而於103年11月份為等待勞保年金首
28 次給付，而曾休假一個月，惟期間仍有上班三日，因此原
29 告周文和與被告公司間之勞動契約應視為自72年2月23日
30 起，至107年11月30日止，並未曾中斷。原告曹秀英於97
31 年3月1日起同時領取勞基法退休金及辦理勞保退休，並於

01 97年04月1日起以一年一聘之方式，繼續受僱於華豐至108
02 年03月31日止，但反覆更新應視同不定期契約；雖97年3
03 月1日起停止工作，至該年4月1日才繼續工作，惟前後契
04 約間斷期間皆未超過九十日，依勞基法第9條第2項第2款
05 及第10條之規定，應將72年2月21日至108年03月31日間之
06 契約視為同一不定期契約，共計36年又1個月等詞。被則
07 否認原告等所述，辯稱：依實務見解雖對勞基法第10條採
08 擴張解釋，然對退休前後之年資亦排除在合併計算之範圍
09 內。本件原告周文和於99年11月30日辦理退休、原告曹秀
10 英於97年3月1日退休，渠等雖嗣再分別與被告公司簽立定
11 期契約工，其退休後之年資，揆上開見解，應不得再合併
12 計入，故原告周文和主張其年資自72年2月23日、原告曹
13 秀英自72年2月21日計算，即無足取等語。

14 (四) 經查：兩造對於原告周文和於99年11月30日辦理退休、原
15 告曹秀英於97年3月1日辦理退休，復各於99年12月1日及9
16 7年4月1日以一年一聘之方式繼續於被告公司任職等事實
17 並不爭執，揆諸前揭法條規定及實務見解，被告與原告二
18 人間之原勞動契約已因原告二人退休而終止，原告二人雖
19 事後再重新受僱於被告公司，然雙方間之勞動契約已非原
20 勞動契約之履行，屬另一新勞動契約之成立，前後工作年
21 資並不當然併計，原告等此部分主張自不可採。惟原告主
22 張其等退休後與被告簽訂之一年一聘勞動契約，均係每年
23 反覆更新，期間未逾三十日，應視同不定期契約而合併計
24 算年資等語，雖為被告否認，並提出特定性定期契約及簽
25 呈報告（均影本）等件為證；惟依前揭法條規定，兩造雖
26 經另訂新約，然原告等前後勞動契約之工作期間超過九十
27 日，前後契約間斷期間未超過三十日，應視為不定期契
28 約；故原告等於退休後雖以一年一聘之方式繼續在被告公
29 司任職，惟此期間之年資仍應連續計算，原告此部分主張
30 為有理由。基此，原告周文和之年資應自99年12月1日算
31 至107年11月30日；原告曹秀英之年資則為97年4月1日至1

01 08年3月31日。

02 (五) 再按本法用詞，定義如下：四、平均工資：指計算事由發
03 生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所
04 得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額
05 除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時
06 數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於
07 該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十
08 者，以百分之六十計。勞動基準法第2條第4款定有明文。
09 勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係
10 自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。
11 勞動事件法第37條亦規定甚明。查原告周文和任職至107
12 年11月30日，原告曹秀英則任職至108年3月31日等情，為
13 兩造所不爭執，另原告等提出之薪資單影本（詳勞補卷第
14 39至311頁），被告亦無異議，應為可採；依該等單據所
15 載，原告周文和最後任職六個月之薪資為53,513元、51,7
16 08元、52,374元、53,513元、53,863元、53,247元，平均
17 工資為53,036元（計算式：53,153+51,708+52,374+53,51
18 3+53,863+53,247元=318,218，318,218÷6=53036，元以下
19 四捨五入，以下同）。

20 (六) 惟原告等主張被告應給付原告周文和特休未休工資、勞工
21 保險費、新制退休金、資遣費、預告期間工資，共計1,02
22 6,768元；應給付原告曹秀英特休未休工資及新制退休
23 金，共計511,503元。是否有理，分論如下：

24 (1)原告二人請求特休未休工資部分：

25 ①原告等主張被告應給付原告周文和特休未休工資377,439
26 元，給付原告曹秀英特休未休工資276,771元等詞，被告
27 則辯稱：工資之請求權時效依民法第126條規定，應為5
28 年；又縱原告二人簽立定期契約後，以期間未中斷為由認
29 定為不定期契約，渠等之年資係自退休後重行起算；原告
30 亦應就渠等勞動契約在終止前特休未能休完，係可歸責被
31 告公司部分負舉證之責，況原告曹秀英之未休假工資業已

給付；且依修正後之勞基法第38條第4項雖規定雇主應給付勞工特別休假未休部分之工資，惟該規定並無溯及適用至105年以前之特別休假未休部分，原告等至多僅得自106年1月1日之後未休假部分之工資為請求，105年以前未休假部分之工資，原告二人不得以修正後勞基法第38條第4項向被告為主張等語。

②按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞動基準法第38條第1、4、7項定有明文。惟該條文係於105年12月21日修正，並於106年1月1日施行。

③故原告等主張其等於一年一聘期間均未休特別休假，依法被告應補償原告周文和特休未休工資377,439元，補償原告曹秀英特休未休工資276,771元等語，被告則以上開言詞置辯。查原告等主張特休未休工資之權利，依前揭法條規，應由被告負舉證之責，被告既未能證明原告等之主張為不實，其辯稱原告等未盡舉證之責云云，即不足採，原告等主張被告應給付特休未休工資，應為有理。

④惟勞動基準法第38條第2至7項規定係於105年12月21日修正，並於106年1月1日施行等情，已如上述，被告辯稱該規定並無溯及適用至105年以前之特別休假未休部分等語，並非無據，故原告等可請求之特休未休工資僅能自106年1月1日起算。核原告周文和之年資應自99年12月1日起算，於106年、107年之特別休假天數分別為15日，又原告周文和105年12月月薪54,571元、106年12月月薪49,383

元，扣除兩造不爭執之已各給付3日工資，故原告周文和得請求金額應為41,581元（計算式： $54,571 \div 30 \times 12 + 49,383 \div 30 \times 12 = 41,581$ 元）；原告曹文英部分，年資應自97年04月1日起算，於106年、107年之特別休假天數分別為15日，又原告曹秀英105年部分日薪為1,071元（因無薪資單，依原告提出之105年度國稅局綜合所得稅核定資料清單所載，105年度薪資收入為385,394元， $385,394 \div 12 \div 30 = 1,071$ ）、106年12月月薪31,499元，故原告曹秀英得請求金額應為31,814元（計算式： $1,071 \times 15 + 31,499 \div 30 \times 15 = 31,814$ 元），扣除被告已給付之14,096元（見本院卷一第119頁），剩餘17,718元（計算式： $31,000 - 00000 = 17,718$ ）。

⑤綜上，原告周文和得請求被告給付特休未休工資為41,581元；原告曹文英得請求被告給付特休未休工資為17,718元。

(2)原告二人請求新制退休金部分：

①原告等復主張被告應給付原告周文和新制退休金258,830元，給付原告曹秀英新制退休金234,732元等語，被告則辯稱：原告辦理退休後再重與被告公司訂立定期契約時，渠渠等領取薪資已含勞保費及新制退休金，此揆被告公司與原告確立勞動契約後之簽呈報告上載「公司勞保費及新制退休金由周、吳兩員自行負責，該兩員能充分了解並遵守」，其上有原告「周文和」之簽名可證。而原告所領取之薪資高於規定之最低薪資甚多，其因即在於兩造約定之薪資實已含應給付之勞保給付及應提撥之新制退休金，縱將勞保給付及應提撥之新制退休金自原告薪資中扣除，原告之薪資仍高於規定之最低薪資甚高，故兩造就此部分之約定自有拘束原告之效力，原告自不得再為勞保給付及新制退休金之請求。再者，原告周文和雖於99年11月30日辦理退休，然其於103年10月始辦理勞保退休，故其於99年12月1日至103年10月間，仍屬勞保舊制之範圍內，當亦無

01 為其提撥新制退休退休金之理等詞。

02 ②按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
03 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者
04 外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規
05 定之勞工退休金制度。雇主應為第7條第1項規定之勞工負
06 擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。雇主
07 未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞
08 工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金
09 條例第6條、第14條第1項及第31條第1項均定有明文。查
10 被告雖不否認未為原告二人提撥足額退休金等情，惟辯稱
11 造簽立勞動契約後之簽呈報告載明公司新制退休金由原告
12 自行負責等詞，並提出簽呈報告影本一份（本院卷一第69
13 頁）為據，原告周文和對簽立前開簽呈報告一事亦不爭
14 執，應為真實；然前揭法條為強制規定，屬保障勞工基本
15 生存權利之核心事項，不容僱主自行變更，況法條亦明文
16 規範雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規
17 定之勞工退休金制度，被告以私下約定之方式，將應提繳
18 之退休金轉嫁予原告，違反前揭法律強制規定，自屬無
19 效。故原告等請求被告賠償其因而所受之損害，應為有
20 理。

21 ③核原告周文和提出之已繳納勞工個人專戶明細資料影本所
22 載，雇主方面以被告公司名義提撥者為156,925元（見本
23 院勞補卷第163至169頁），扣除原告自承被告有提撥之10
24 7年5月至107年11月份外，其餘135,673元（計算式：156,
25 925-（3036×7）=135,673）係由原告周文和薪資內提繳，
26 此部分之不當得利被告自應返還；原告周文和另主張99年
27 12月至103年10月間被告均未提撥百分之六退休金，被告
28 則辯稱於103年10月始辦理勞保退休，故其於99年12月1日
29 至103年10月間，仍屬勞保舊制之範圍內云云，然被告與
30 原告周文和原勞動契約已於99年11月30日終止，已如前
31 述，其後兩造再行成立勞動契約，屬於新的契約，自應適

用當時已施行之勞工退休金條例第6條、第14條第1項規定，而應提撥薪資百分之六之退休金，依原告提出之薪資單據計算，被告於期間應提撥之退休金為123,157元（ $2,319+28,674+31,910+32,362+27,892=123,157$ ），被告未為提撥致原告受有損害，自應予以賠償。故原告周文和主張被告應給付原告周文和新制退休金部分258,830元，為有理由。

④原告曹秀英部分，依其提出之已繳納勞工個人專戶明細資料影本所載，截至原告自承被告開始為其提撥之107年5月前，由原告薪資扣繳234,732元（計算式： $256,890 - (2,178 \times 7) - (1,728 \times 4) = 234,732$ ），此部分被告不當得利自應返還。故原告給付原告曹秀英新制退休金代繳之234,732元，應屬合理。

(3)原告周文和請求勞工保險費部分：

①原告周文和主張依法投保單位與雇主應負擔之費用，係以保護勞工之健康、生計與安定生活為目的，而強制課予投保單位與雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，自不容許投保單位或雇主將其義務轉嫁予弱勢之勞工。如雇主將其應負擔勞、健保費及勞工退休提繳金，轉嫁由勞工負擔，即違反法律強制規定而為無效。被告於99年12月至103年10月間，每月從原告周文和薪資中扣除被告應負擔之勞保費，縱使依被證2簽呈報告所示，亦違反法律強制規定而無效，請求被告返還保險費125,319元等語，被告則以兩造簽立之勞動契約及其後簽呈報告已載明勞保費由原告自行負擔而原告所領取之薪資高於規定之最低薪資甚多，其因即在於兩造約定之薪資實已含應給付之勞保給付及應提撥之新制退休金，縱將勞保給付及應提撥之新制退休金自原告薪資中扣除，原告之薪資仍高於規定之最低薪資甚高，故兩造就此部分之約定自有拘束原告之效力，原告自不得再為勞保給付之請求等詞。

②按年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇

主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。勞工保險保險費之負擔，依下列規定計算之：一、第6條第1項第1款至第6款及第8條第1項第1款至第3款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔。勞工保險條例第6條第1項第2款及第15條第1款均有明文規定。查被告辯稱造簽立勞動契約後之簽呈報告載明公司勞保費由原告自行負責等言，並提出簽呈報告影本一份（本院卷一第69頁）為據，原告周文和對簽立前開簽呈報告一事並不爭執，應為真實；然前揭法條為強制規定，屬保障勞工基本生存權利之核心事項，不容僱主自行變更，被告以私下約定之方式，將應負擔之保險費轉嫁予原告，違反前揭法律強制規定，自屬無效。故原告等請求被告賠償其因而所受之損害，應為有理。

③核原告周文和自99年12月1日起，至103年10月31日辦理勞保退休日止共47個月期間皆係自其薪資中扣除保險費，而未由被告提繳百分之七十之勞工保險保險費，依原告提出之前開薪資單影本內容，原告代繳之原應由被告公司負擔之勞保保險費共計125,319元（計算式：99年12月為2,304元，100年度1-12月各為2,458元，一年共為29,496元；101年度1-12月各為2,612元，一年共為31,344元；102年度1-12月各為2,765元，一年共為33,180元；103年度1-9月各為2,919元，10月份僅提撥2,724元，103年度1-10月共為28,995元。故99年度-103年度共為2,304元+29,496元+31,344元+33,180元+28,995元=125,319元）。原告依勞工保險條例及民法不當得利之規定，請求被告返還，自屬有理。

(4)原告周文和請求預告期間工資及資遣費部分：

①原告周文和復主張依被告公司內部規定，離職單係由人事單位所控管，並無法由受僱員工任意取得，而僅有欲離職

之員工方可取得此空白離職單。原告周文和不願離職，故意扣留空白離職單至今，並未繳回任何離職書類。此空白離職單，可資證明被告公司於縣政府調解期間所提出之離職單並非其所簽。內部簽呈顯示中止勞動契約係被告公司人資政策之一環107年11月15日，被告公司生管部翁毓鴻副理以原告周文和勞動契約即將於107年11月30日期滿為主旨，以電子簽呈方式，呈請總經理核示是否展延契約，亦可證明被告公司並無意於107年11月30日後續聘原告。被告公司於縣政府勞工處調解期間提出之離職單，應係原告於八年前退休轉為一年一聘時，逼原告事先簽名，當時日期欄均為空白。被告公司所提出之原告簽章之離職單，日期填寫之字跡並非原告所填，可資証明。且原告當時填寫離職單，係因被告公司表示原告若不填寫，則無法以一年一聘方式雇用，所有續聘員工皆有此種情形。被告應給付原告周文和資遣費212,144元及30日之預告期間工資即平均工資53,036元等語。被告則以原告為自行離職，不得請求資遣費及預告期間工資。

- ②按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主。又非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞動基準法第11條第4款、第15條及第16條第1、3項均定有明文。另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11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24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

01 基準法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1項亦有
02 所規定。

03 ③被告辯稱原告周文和係自願離職等語，並提出辭職或留職
04 停薪報告書影本（見本院卷一第131頁）一份為據，惟為
05 原告否認，陳稱：辭職書係被告公司前於其任職時即要求
06 其簽名，日期是被告事後填寫，且被告公司內部簽呈證明
07 是被告決議不續聘原告，並由被告公司副理翁毓鴻告知原
08 告等詞，並提出簽呈影本、錄音對話譯文一份及證人吳顯
09 賢為證。查原告不否認辭職或留職停薪報告書上之簽名為
10 其所為，僅辯稱所簽為空白文書等言，自應由其負舉證之
11 責，惟核原告提出之錄音對話譯文之對象為被告公司總務
12 經理徐宏任，非為被告負責人或代理人，尚難認其可代表
13 被告公司表示意見，而證人吳顯賢亦到庭證稱並未簽署類
14 似前開辭職或留職停薪報告書之文書等語，原告所陳尚難
15 認為真實；至原告所提被告公司內部簽呈，究為原告提出
16 辭職書後被告公司內部決議，或先行決定解聘原告，無法
17 認定，亦難為原告有利之證據。故被告所辯並非虛詞，既
18 原告係自行離職，揆諸前揭法律規定，即無請求資遣費及
19 預告期間工資之餘地，原告此部分請求並非有理。

20 (5)綜上所述，原告周文和得請求被告給付之總金額為425,73
21 0元（計算式：41,581+125,319+258,830=425,730）；原
22 告曹秀英得請求被告給付之總金額為252,450元（計算
23 式：17,718+234,732=252,450）。

24 五、從而，原告等據勞動基準法、勞工保險條例、勞工退休金條
25 例及民法不當得利等法律關係，提起本訴，請求被告應給付
26 原告周文和425,730元、給付原告曹秀英252,450元，暨均自
27 起訴狀繕本送達翌日即109年3月21日起至清償日止，按年息
28 百分之五計算之利息，即無不合，應予准許。原告等逾此部
29 分之請求則無理由，應予駁回。

30 六、本件原告等勝訴部分為法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴
31 之判決時，據勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假

01 執行；並依同條第2項規定酌定相當擔保或提存標的物宣告
02 免為假執行。至原告等敗訴部分，其假執行之聲請亦失所附
03 麗，併予駁回。

04 七、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，並依勞動事件
05 法第15條、第44條，民事訴訟法第79條、第85條第1項但
06 書，判決如主文。

07 中 華 民 國 110 年 5 月 28 日
08 民事勞動專業法庭法官 謝仁棠

09 以上正本係照原本作成。

10 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
11 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 110 年 5 月 28 日
13 書記官 陳文新